巻頭対談

普通に働く幸せを大切に

「1億総活躍」より「1億総安心労働社会」を!

私たちが、1日の多くの時間を過ごす「職場」。今、そこから悲痛な声が上がっている。連合は通年の「なんでも労働相談ダイヤル」を開設し、「パート・アルバイト・契約・派遣などで働く人のためのホットライン」や「女性のための全国一斉労働相談」などの集中相談も実施しているが、この間、パワハラ・セクハラ・嫌がらせ、雇い止め・退職強要、長時間労働に関する相談が増え、内容も深刻化している。日本の「職場」で何が起きているのか。「職場」に取り戻すべきことは何か。労働組合が取り組むべきことは何か。15年間の会社員生活を経て「働き方」評論家として活躍する常見陽平氏と神津会長が語り合った。

こうづ・りきお

神津里季生

連合会長

つねみ・ようへい

常見陽平

千葉商科大学国際教養学部専任講師・「働き方」評論家

1974年生まれ。一橋大学商学部卒業。リクルート、玩具メーカー、人材コンサル会社を経て独立。2014年、一橋大学大学院社会学研究科修士課程修了。2015年より千葉商科大学国際教養学部専任講師。雇用・労働、キャリア・若者論などをテーマに執筆・講演活動を行う。いしかわUIターン応援団長。著書に『「就活」と日本社会』(NHK出版)、『僕たちはガンダムのジムである』(日本経済新聞出版社)、『「できる人」という幻想』(NHK出版)など。

28ページの座談会の記事もご覧ください

【進行】

山本和代

連合副事務局長

「オセロ型社会」へ劣化する日本の「職場」

山本　常見さんには、6月に連合非正規労働センターが企画したイベントで「職場」をテーマにトコトン語り合っていただきました。本日は、日本の「職場」で何が起きているのか。ご自身の経験も含めてさらに深くお聞きしたいと思います。

常見　今の日本の職場を一言で言えば、「オセロ型社会」です。〝ホワイト〟であったところが、あっという間に〝ブラック〟に変わっていく。僕は、いわゆる「ロスジェネ」「就職氷河期世代」ですが、その「失われた20年」の職場の変化を身をもって体験しました。

大学を卒業してリクルートに就職したのが、1997年。山一證券と北海道拓殖銀行が経営破綻した年です。どの会社も、競って不採算事業からの撤退や事業再編、従業員の福利厚生の見直しなどの合理化を進めた。私の職場でも、正社員の担当していた仕事が、どんどん派遣社員や外注に置き換わり、賃金も成果主義的な要素が強まった。当時の勤務先では「3年限定正社員」という名の契約社員制度ができて、業務委託や派遣社員もいるという労働のモザイクのような環境で、正直言って、ものすごく気を遣いながら働いたのを覚えています。ランチタイムに派遣社員はまわりの店が高いのでオフィスでお弁当を食べている。宴会なども、平社員で幹事役の私は、派遣社員や契約社員の方たちの会費をいくらにすればいいのか悩みました。

神津　振り返ると、1997年は、日本の雇用・労働を考える上で大きな転換点でしたね。その年をピークに一般労働者の賃金の平均が下がり始め、非正規労働者が急増していく。若者の雇用でも、初職の非正規雇用比率が一気に高まっていきました。

「オセロ型社会」と表現されましたが、まさに悪貨が良貨を駆逐するようなことが起きた。企業は、値下げ競争に生き残るために「労働」を買いたたく。かつて日本の職場では、労働組合がなくても、横のつながりが大事にされてきましたが、そんな生ぬるいことでは競争に生き残れないと、分断が進んでしまった。

常見　確かに背景にはグローバル化とIT化の急激な進展があって、それは世界的な流れでもあったんですが、経営者のマインドの変化も大きい。1989年(平成元年)から2013年(平成25年)まで、日経新聞が取り上げた入社式の社長コメントを調べたことがあるんですが、明確に潮目が変わったのが1996年です。大企業の社長が、口をそろえて「会社人間はいらない」と言い始めた。きっかけになったのは、おそらく前年に出された日経連の「新時代の『日本的経営』」でしょう。

神津　雇用パターンを3類型に区分するという提言ですが、報告書の目的を超えて、結果的に非正規雇用を拡大する契機になりましたね。その結果、日本の「強み」が失われて、「弱み」だけが残ってしまったのではないかと思えてなりません。

常見　おっしゃる通りです。実際に、合理化をやりすぎて、生み出す価値が低下してしまったということが起きています。

山本　連合は、全国で労働相談を実施していますが、最近は長時間労働やハラスメントの相談が増えています。雇用や職場の劣化は、低賃金・不安定雇用の非正規労働が拡大したということだけでなく、正社員の雇用や働き方においても生じていると実感するのですが…。

常見　2000年代前半の「若者論壇」でロスジェネ世代の論客が鋭く指摘していたのは、「正規」対「非正規」の対立でした。この格差は、今後も向き合っていかないといけないものですが、2000年代後半には「正社員になれば安心なのか」という問題がクローズアップされてきた。ブラック企業問題です。正社員に対して「何でもやれ、どこまでもやれ」と。

神津　昔の経営者は、従業員を「どういうキャリアを積ませるか」を頭におきながら育てようとしていた。今もそういう経営者はいますが、全体で見ると、即戦力を重視し、長期的な人材育成を放棄したかのような会社が増えてきましたね。

常見　しかも、「ブラックな職場」では、恐ろしいことに人間の感情のコントロールが行われているんです。そのためのコンサルティン

長期的な人材育成が放棄され日本の「強み」が失われてしまった

グ会社も多数立ち上がっています。かつての「社畜」は、小屋も餌も与えられていた。でも、今は小屋も餌もないのに感情だけがコントロールされ、思考停止に追い込まれているんです。

最近、学生たちが「なぜブラックバイトにハマるのか」を調査したんですが、授業料が上がり、親の所得が低下する中で、週5日バイトしないと生活できないという事情もさることながら、「楽しいから」だと言う。勝手にシフトを入れられて、授業もまともに出られないのに、「自分の存在を承認してもらえる」からとハマっていくんです。

神津　一方では「18歳選挙権」で、今さらのごとく主権者教育の必要性が言われているでしょう。でも、それは今までやっていなかったことの裏返し。本来はもっと政治に向き合い、今、何が問題で、日本の社会をどうしていけばいいのかを考えるのが不可欠ですが、「国民はそんなこと考えなくていい、思考停止していてくれ」という姿勢が、これまでの長い間の政治風土や今の政権運営から透けて見える。企業もしかりです。

常見　そこなんです。「社畜」は「会社に飼い慣らされて思考停止した人たち」という意味だったんですが、この20年で、職場が分断され、働く人たちが手をつなげなくなったばかりか、社会全体が「思考停止国家」になってしまった。そもそもサービス残業や不当解雇などは法律違反。過酷な労働は人間の尊厳を侵すものです。それなのに「そんなことはどこでもある」という開き直りが正論のようにまかり通っている。

企業や国の側に立った「働かせ方」改革への懸念

山本　ところで、常見さんがサラリーマン生活に区切りをつけて、労働問題を研究しようと思ったのは、何かきっかけがあったんでしょうか。

常見　実は子どもの頃から労働問題に興味があったんです。父が小学校5年生の時に他界して母子家庭で育ちました。両親は大学院生時代に結婚したんですが、まもなく父が脳腫瘍になり、結婚生活＝闘病生活になってしまった。物心ついた頃、父は半身不随でしたが、西洋経済史の研究者として病室で洋書を読み原稿用紙に向かっていた。母は、非常勤講師の仕事を掛け持ちして家族を支えた。その後、短大の助教授になることができて生活は安定したんですが、子どもながらに、なぜ父や母はあんなに働くんだろうと思いました。そんな頃、NHKの「過労死」を取り上げた番組を見て、「人間が会社に殺されてしまう」ことに衝撃を受けた。働き過ぎで倒れた社員について「Aさんは僕がいないと会社が回らないと言っていたけれども、彼が倒れたその日も会社は淡々と動いていた」というナレーションは、今も忘れることができません。「会社という魔物は何なのか」、労働問題を勉強したいと思ったんです。その後、回り道、寄り道もしましたが、これからしっかり「働くこと」とは何か、という生涯のテーマを追究したいと考えているところです。

山本　そうだったんですね。「働き方改革」についての朝日新聞（7月20日朝刊）のコメントを拝見しました。「1億総活躍よりも1億総安心労働社会を」。連合は、「働くことを軸とした安心社会」の実現をめざしているんですが、まさにわが意を得たりです。

常見　「1億総活躍」という言葉にものすごく違和感を感じるんです。「これ以上、どう頑張れというのか」という労働者・生活者の声が聞こえてくる。政府は「働き方改革」として、「多様な人材の活用」や「柔軟な働き方の推進」を掲げていますが、働き手の側に立った改革ではなく、企業や国の側に立った「働かせ方改革」になっているように思えます。人口が減少し高齢化が進む中で、労働力を確保しなければならないと。

「働き方改革」の議論で決定的に抜け落ちているのは、「いかに働かないか」「普通の人の、普通の仕事をどうするか」という視点です。「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」として、今提起されている改革案のほとんどは、画期的なようで昭和的世界観の延長にすぎない。職務範囲や責任をいかに明確にするか、いかに仕事の絶対量を減らすかという発想がないまま改革しても、労働強化につながるだけです。

神津　労働法制には、公労使が三者で話し合って決める仕組みがあります。他方ではそれぞれの職場の労使関係を通じて法律を上回る労働条件が実現され、その土台の上にすべての労働者に適用される法律を整備していくという積み重ねで、日本のワークルールは形成されてきました。しかし、オイルショックを経て、バブル崩壊とグローバル化の大波に直面する中で、日本の雇用システムの見直し論が歪んだ形で進められ、労働者保護ルールが緩められてきてしまった。昨年には派遣法が改悪され、続いてホワイトカラー・エグゼンプション（WE）や解雇の金銭解決制度などが「成長戦略」として検討されようとしています。この間の労働法制をめぐる動きを見てきて、私が一つ疑問でならないのは、派遣法改悪にしろ、WEにしろ、それは本当に経営者の方々の切実なニーズとして出てきているものなのかということなんです。

常見　そこは相当怪しいですね。本来、経営者が考えるべきは、つぎの産業・社会を展望し、そこでいかに価値を高めるかです。「働き方」の議論ばかりしている経営者がいるとすれば、よほど未熟か、経営戦略がないか、市場環境が厳しいかでしょう。

確かに企業の業績を上げるにはコスト削減とバリューアップが必要ですが、人間に対するコスト削減は後々効いてくる。開発力や営業力がガタ落ちになって、新商品を生み出せないということがあちこちで起きています。

4年前に『僕たちはガンダムのジムである』という本を書きまし

世の中は99%の普通の人で動いている普通の人が安心して働ける働き方を

『僕たちはガンダムのジムである』
著者：常見陽平
発行：日本経済新聞出版社(2015年12月)

たが、世の中は99％の普通の人で動いている。それが日本の強みです。だから、「多様な働き方」というより、普通の人が安心して働ける「普通の働き方」を創り直さなくてはいけない。普通に働く幸せを大事にしなければいけないと思うんです。

底上げで非正規労働者の処遇改善

山本　参議院選挙が終わって、今秋から「働き方」改革の議論が本格化しそうですが…。

常見　7月の参議院選挙では、同一労働同一賃金や最賃1000円以上など、与野党が掲げる労働政策の項目が横並びしました。僕は、野党に対する与党の「政策封じ」だと見たんですが、「正規と非正規の格差を是正する」と言いつつ、「非正規市場を拡大しよう」という隠し持ったナイフがちらついている。

神津　選挙対策のアドバルーンでしたね。今年2月、「一億総活躍国民会議」で安倍総理が「同一労働同一賃金の法制化」を指示し、3月には「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が設置されました。検討会は、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた法整備を提言し、6月にはその内容を盛り込んだ「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定されました。1年前、派遣法「改正」案の国会審議において、野党対案の「同一労働同一賃金推進法案」を骨抜きにした政権が、唐突に同一労働同一賃金を取り上げたことについては、やはり不信感が拭えません。

　非正規労働者の処遇改善はまったなしです。パート・契約社員、派遣など非正規労働者は、雇用労働者の約4割を占め、主に生計を支える者の割合も上昇しているのに、賃金・一時金も、休暇や福利厚生にも大きな格差がある。かねてから連合が求めてきたように、雇用形態にかかわらない均等待遇原則の法制化を早急に実現する必要があります。

常見　そういう意味でも、この秋からの議論は非常に重要ですね。どの政党も「同一労働同一賃金」を掲げたのだから、きちんと議論するべきです。その議論を通して、正規と非正規の過度な格差の実態が明らかになり、「仕事に人をつける」のか、「人に仕事をつける」のかという問題に行き着くでしょう。7月には、経団連が「日本型同一労働同一賃金」をめざすという声明を出しましたが、そういう主張も受け止め、反論しつつ、論点を整理していくことは有意義なことだと思います。

神津　本当にそうですね。今の政治は、対立で対立を煽るような風潮が強まってきています。それでいて、肝心の問題には踏み込まないでは済まされません。

常見　ボールの投げ方が絶妙なんですよね。相関や因果関係が怪しい話がいっぱいです。「女性が活躍している企業は業績がいい」と「働き方改革」を語る。女性の活躍は大事ですが、儲かっている会社が見せびらかすための女性の活躍を偽装していたら意味がありません。危ないです。実は今、非正規労働に頼っていた企業では、思うようにパート・アルバイトが採れないという問題が起きている。だから、「安価な正社員」という区分を設けるようになった。同一労働同一賃金も、全体の労働条件の引き下げにつながりかねません。「1億総活躍」という美名の下に「1億総搾取社会」がすぐそこに来ている。そのことに労働者は自覚的であるべきです。

神津　おっしゃるように、必要なのは格差の是正と全体の底上げです。そこはしっかり議論に関わっていきたいと思います。

労働者・生活者が手をつなげる社会へ

山本　日本の「職場」が取り戻すべきことは？

常見　労使関係の緊張感です。僕の座右の銘は、「片手で握手して片手で殴り合うのが、『仕事』である」。優れた経営者がいても、労働者がいないと事業は実現できない。労働が価値を生み出す。一方で、会社というステージがあるから、労働者は頑張れる。それを前提に緊張感ある労使関係をどう築いていくか。

神津　そのために最も有効なのは労働組合なんですが、残念ながら組織率は2割弱。日々健全な労使関係を築いている職場もありますが、最近は「自社さえよければ、今さえよければ」という経営者が増えている。

常見　僕もそこはすごく気になっています。昭和の名経営者は、建前かもしれないけれども、社会に対する責任を一様に意識し、各社の経営理念にも掲げていた。「一人勝ち」ではなく「共に栄える」「社会に貢献する」ことが重視されていた。でも、最近の「名経営者」と言われる人は、短期的に株価を上げた人であって、新たなバリューを生み出しているわけじゃない。

「カッコ良くて、優しくて、頼れる連合」へ

山本　連合に期待することは？

常見　いちばんの問題は、この20年で、同じ職場でも働く人たちが手をつなげない社会になってしまったことです。だから、連合には、労働者が手をつなぎやすい社会になるように動いてほしい。労働組合に対しては、御用組合だとか、既得権を守っているだけとかという批判もされてきました。ただ、労働者がこれだけ弱い立場にある社会においては、人々が労使関係を意識するためにも、労働組合の存在は重要です。

神津　労働組合とは、まさに労働者が手をつなぐためのもの。労働組合をつくろう、労働組合に入ろうという働きかけはもっともっと強めていきたいと思いますが、そのためにも、まず必要なのは、「ここが問題なんだ」という認識をみんなでどれだけ共有できるか。

常見　おっしゃるように、たとえ「労働組合」という名前ではなくても、働く人たちが「労働者の権利」を意識して手をつなぐことが大事だと思います。最近は、企業別の組合だけでなく、その枠組みを超えた労働組合も活動していますよね。ブラック労働に対する異議申し立てを通して、「労働者の立場は弱い」ということ、そして「手をつなげば、強くなれる」ということが可視化されていく。

神津　日本人の勤勉さ・まじめさにつけ込んで、使い潰すような経営がまかり通るようなことは本当に許せません。

常見　労働問題が顕在化し、僕はもはや「労働警察」をつくるべきだと本気で思うのですが、オピニオンリーダーは、やはり労組であるべきだと思っています。連合には、労働者の声を代弁し、そのための政策を考え、実現してほしい。そして企業内の労働組合は、経営側に「こうやったほうが会社は成長できる」「こういう働き方をしたほうが人材が集まる」とか、提案する存在であってほしい。

　実は、私自身、労働組合と直接関わってみてイメージが変わったんです。だからこそ、日本の「職場」をよりよくしていくには、連合や連合が支援する民進党に対する誤解をていねいに解いていく必要があると思うんです。

　働く人たちは、実は言いたいことがたくさんあって、言える機会を待ち望んでいる。若者や女性のトークイベントはもちろん、「労働」をテーマにした文化の祭典を企画すれば、モノ言う機会、つながる機会になるんじゃないでしょうか。最近は「労働」をテーマにしたバンドもあるので、連合主催のロックフェスなんかもいいですよね。その活動を知ると、本当に「カッコ良くて、優しくて、頼れる連合」だと思うんです。その存在をもっとアピールしてほしいですね。

神津　今後の取り組みのヒントになるような貴重なアドバイスをいただきました。「連帯」していくことから、第一歩は始まる、労働者・生活者が、もう一度、手をつなげる社会にしていくために連合運動をもっと広げたいと思います。

山本　今日は、ありがとうございました。

（7月20日 対談）