

新しい雇用・労働システムを求めて

—日本とドイツの比較から—

田中 洋子

筑波大学人文社会科学部研究科准教授

何が変わったのか—豊かさの落とし穴

技術の発展と産業構造の変化は、社会と生活のあり方を大きく変えてきた。特に、1980年代から現在に到るまでのマイクロエレクトロニクスや輸送、情報通信技術の革命的な進歩は、それが加速したグローバル化とあいまって、1990年代以降の世界を決定的に変化させた。

そこでの重要な点は、より多くの選択肢の中からより有利な取引を選ぶことのできる条件が生まれてくる中で、より安い価格でより高い価値を最も速く提供するための競争が、世界的に始まったことにある。この先の見えない国際競争で生き残るために、技術革新にはさらに拍車がかかり、行き交う情報は増え、地球

上の距離は縮まった。この条件を利用して大きな利益をあげようとする英米発の市場主義の勢いは、20年余をかけて各国の社会的・組織的規制の枠を徐々に取り除きつつ、新自由主義の世界的潮流をつくりだした。

人々はその間、ウィナー・テーク・オール、成果主義、勝ち組・負け組など、競争での勝ち残りを緊張感とともに語るようになり、市場価値や株主価値に注目が集まった。労働市場の柔軟化が唱道される中、有利な転職や派遣・短期アルバイトの手軽さも宣伝されるようになった。そして消費者としての人々は、果てしなく開発されるたくさんの新しい商品とその便利さを日々享受している。

しかし、こうした一見したところの有利さや豊かさには、大きな落とし穴が存在している。

まず、先が予測しづらい変化の中、人々は競争に生き残るため、そして将来にわたって生計を維持するため、より長くより多く、より懸命に働くようになった。それは、働く人の労働時間とストレスを増加させ、時に人を心身ともに追い詰める。市場の変化で長期的安定が見込めない環境であるほど、この圧力は強くなり、通常的生活時間の中にまで仕事がかいこみ、周囲の人々を顧みる余裕がなくなる。つまり、仕事にコミットする時間量が増大することで、人間としての生活の豊かさではなく、むしろ逆の効果が生みだされる可能性が高まってきたという問題である。

また、企業は自ら生き残るため、リストラをはじめ、

たなか ようこ

東京大学大学院経済学研究科博士課程修了。経済学博士（東京大学）。専攻はドイツ企業・労働史、社会経済論。東京大学経済学部助手、筑波大学社会科学系講師、助教授をへて現職。

主な著作：『ドイツ企業社会の形成と変容—クルップ社における労働・生活・統治』（ミネルヴァ書房、2001年）、「労働と時間を再構成する—ドイツにおける雇用労働の相対化の試み」『思想』2006年3月号、「長時間労働の歴史・現在・未来」『働きすぎ—労働・生活時間の社会政策』（法律文化社、2006年）など。

賃金コストの圧縮をめざして契約・派遣・パート・短期アルバイトなどの非正規労働者への代替や請負・アウトソーシングを積極的に進めてコストを削減してきた。しかしそれは、企業にとって人手を臨機応変に都合する便利な手段にはなっても、同時に多くの人々に所得が減少する可能性を広げ、時に貧困に陥るリスクをもたらし、社会全体として所得や富の格差の拡大をまねくことになった。つまり、コスト削減のための雇用の柔軟化は、以前より多くの人々に生活の不安定化をもたらし、社会全体にとっての負担を増大させる効果をうみだしているという問題である。

このように人々は新しい競争条件と技術革新から消費の面で多くの恩恵を受けながらも、それと同時に、競争のための変化への対応に追われ、時間的余裕や経済的余裕、心身の健康状態が奪われる可能性に直面している。そのことは皮肉にも、競争での勝ち残りをめざす個人や企業や国家の努力を支える現実的基盤、つまり人々が十分に力を発揮する余裕や、安心して生活できる社会の安定を、意図せぬ結果として損ないつつあると言うことができよう。

1980年代の英米がうちだしたこうした市場主義に対して、組織された競争力を通じて安定的かつ成功した経済システムをつくりだしていた日本やドイツは、長らく距離をおいていた。しかし1980年代後半、特に1990年代にはいつてついに、日独にもアメリカ的「グローバル・スタンダード」の影響力が達した。1990年代末以降は、国際競争力、規制緩和、民営化、市場の柔軟性等の新自由主義的スローガンのもと、それまで安定的に機能してきた労働の仕組みに対しても、自ら大きな変革の揺さぶりをかけるに至った。

2008年のアメリカの金融破綻から世界の経済危機が深刻化することで、英米をはじめ世界はようやく、自分たちのやってきたことの間違いを見直そうとしている。では、20年近くかけてシステムを変えてきた日本は、これまでのどこを反省し、新しい道をどのような形で切り開いていくべきなのだろうか。日本と同様、戦後の経済成長を支えたシステムの枠組を保ちつつも、同時に新自由主義的な改革を行ってグローバル

化への対応を模索してきたドイツでは、何を譲り、何を守ったのかをヒントに、考えてみよう。

際限ない労働と休息

第一に考えるべき問題は、変化への素早い対応が要求され、いつでもどこでも情報通信手段にアクセスできる時代において、放っておけば際限なく仕事ができる条件がととのつてきているという問題である。仕事と生活が一体でも問題ない職種や、それに伴う問題が起きていない場合はよいが、長時間労働やそこでのストレス、仕事以外の人間関係の軽視は、多くの人々の生活に大きな問題を引き起こしかねないことをまずはっきり認識する必要がある。

ドイツでも、資本主義化以来続いてきた労働時間の短縮傾向は、2000年代にはいつてから逆転をはじめた。35時間制が普及した金属産業でも、工場移転の引き換え条件として一部職場に週40時間が導入され、それと相前後して多くの産業や自治体でも週40時間制度に戻るなど、労働時間は逆転して長くなりつつある。

特に、企業の専門職・管理職や自営業では長時間労働化が進んだ。2009年1月に行った調査でも、「残業は記帳せず、人々は無制限に働き、帰宅後も仕事の続きをやる。12年前から、医者と精神科医を配置して活躍させている」とする企業があるなど、際限なく働くスタイルが日常化し、それが人々の心身疲労を招いていることがうかがわれた。これは、厳格に協約で定められた労働時間を守っていた1980年代までのドイツでは考えられなかったような働き方である。日本とも共通するが、この20年間でいかに人々が競争や業績の圧力のもとで長く働くようになったかがあらわれている。

しかし、こうした変化にもかかわらず、ドイツは日本と大きく異なる制度を継続、ないしつくりだしてもいる。まずドイツでは法律で4週間の休暇を定め、多くの企業では協約によって6週間の有給休暇がとれる。自分の年間スケジュールの中に、例えば夏4週

間、春1週間、冬1週間の休みをいれ、子供の学校の休みに家族全員で長い休暇を過ごしたり、長期旅行や保養に行ったりすることもできる。いつ誰が長期休暇を取るかについては、従業員の希望を聞いた従業員代表委員会が人事と調整して決める。この有給休暇は純粹に休息のためであり、これとは別に6週間の有給の病氣休暇、さらに別枠で家族の看護や冠婚葬祭等のための休暇もあるため、日本のように有給休暇を「とっておく」必要はない。

つまり、たとえ長時間労働をしている従業員でも、年に6週間の有給休暇を利用して、しばらく完全に仕事から離れ、心身をリフレッシュすることができる。この点については全く「規制緩和」は進んでいない。

もう一つの特徴は労働時間口座と呼ばれる、いわば残業ポイント積立制度である。これは、残業やフレックス制で正規の労働時間より余分に働いた分の労働時間をこの時間口座にポイントでためておき、それをまとめて短期や長期の休暇に利用できる仕組みである。1990年代末から広がりはじめたこの制度は、現在全企業の7割が導入するに到っている。ここ数年で大企業の多くに広がっている長期時間口座は、時間の積立期間を1年単位ではなくさらに長期で活用するもので、より長い休暇をとることができる。2008年の法律で、企業を移る際にもこのポイントは持ち運べるようになった。

このようにドイツでは、労働時間短縮の流れの逆転が起こっているとはいえ、日本に比べて非常に長い有給の休暇期間を自分の希望にそって自由に配置できる制度が継続・拡大していることは重要である。

仕事の時間が際限なく他の生活を浸食していく方向で柔軟化が進んでいるとすれば、反対に、完全に仕事から離れて仕事以外の生活に戻る時間を自由に持てるようにする方向での柔軟化もまた、同じように制度にとりこんで実現する必要があると言えるだろう。

こうした休暇は効率と創造性のためにも必須だと、ダイムラー社の幹部は語る。「働きづめで疲れた頭ではいいレポートは書けないが、丸1週間休んだ後は、一気にいいものが書ける。日本人は何故そういう当

たり前のことがわからないのか」。長時間働かないと競争力がなくなるというのは思い込みであり、むしろEU経済の中心で、世界の輸出トップを続けてきたドイツで、こうした制度が日常的に機能しつづけていることは、日本の制度を考える上でも十分に考慮されるべき点だと言える。

日本におけるこうした制度の必要性の大きさは、長時間労働やストレスによる鬱病や心身症等の発症によって長期に働けなくなる人々の増大という形で、間接的に裏側から証明されている。働きすぎて病気になるから休む、というネガティブな対応ではなく、最初からドイツのような長期にわたる休暇を、本人の希望に沿って調整できるようなシステムを構築すべきである。

過重労働で疲弊した人々からは、企業が望む競争力もでてこない。多くの日本企業も最近認識しはじめてるように、サービス残業を含む長時間労働を前提にしたビジネスモデルを根本的に日常意識・習慣から改め、仕事から離れて、社外、地域の人たちと交流したり、家庭で家事・育児をする時間をもつことにより、仕事への集中や新しい発想、周囲とのポジティブな関係の土台となるという考え方に転換することが必要である。それが、競争・技術条件の歴史的変化に見合った、新しい労働のあり方であると言える。

雇用形態の平等化と柔軟化

第二に考えなくてはならない問題は、市場競争のためのコスト削減のもとで企業にとって使いやすい、しかし働く人にとっては不安定で低収入・低保障である先の見えない働き方が増えたこと、それによって貧困リスクや社会的格差が増大した点にある。

日本と同様に、ドイツでもパートタイム、有期契約労働、派遣労働といった、典型的な正社員ではない形の雇用は、被雇用者の3人に1人を越え、女性の場合は半数を越えるに至った。特にパートタイム労働者は1994年の512万人から2004年の717万人まで200万人も増加した。こうしたパートタイムの多く

は女性であるが、男性でも2007年にパートや契約社員が2割近くに達し、無視できない割合にまでふえている。

労働市場の流動化をめざした改革のコンセプトは、典型的な正規従業員にもとづいたドイツの雇用形態を10年、20年かけて非典型的な雇用形態に大きく依存する形へと変革してきたということができる。

日本でも近年非正規雇用が増加してきたが、もともとは家計内での労働力配分として利用されてきたものと言える。歴史的に見れば、農業と副業を家族内で平行して行ってきた伝統の延長に、田舎の家に仕送りをし、いざという時は帰れる出稼ぎや季節工・臨時工、夫の収入を補うために続いていた主婦の内職から発展したパートタイマー、親元で生活が保障されている学生アルバイトなどの形が発展した。主な家計収入があった上でプラスの副業収入をえるための雇用形態だからこそ、安い人件費の労働力として社会的に定着し、本人も家・学校など主な仕事の場があったからこそ、短時間の仕事で少ない責任という労働内容を選んだわけである。

しかしこのように自分の周りに社会的・経済的なサポート環境と基礎的な生活保障をもっている人々を前提条件に発展してきた副業的非正規雇用のあり方は、家庭の力が衰え、孤立して生活する人が増大し、この収入を生計の手段とする人が増加する中で、社会の変化と齟齬をきたしつつある。副業なら我慢できる労働条件は、これらの人々にとっては低賃金、低保障で不安定すぎる。

この点、ドイツの非典型雇用が、必ずしも非正規雇用ではない、つまりパートであっても基本的に正社員と同じ待遇・同じ条件下で働いている点は、日本と大きく異なる重要なポイントである。

日本のパートタイマーが主婦パートとして、正社員とは異なる身分として形成されたのに対し、ドイツでは文字通り「一部の(パート)時間(タイム)」仕事をする短時間正社員、パート正社員である。日本で見られる「フルタイムのパート」というものは、概念矛盾するので存在しない。パート正社員は期間の定め

ない契約で働き、社会保険や休暇制度、社員食堂をはじめとする社内施設の利用などにも変わりがない。違っているのは働いている時間の短さとそれに伴う給与の差となる(ただし、短時間限定の別分類のパート制度もある)。

2001年のパートタイム法では、短時間労働はむしろ仕事と家庭のバランスをはかるための積極的手段として位置づけられ、個人や家庭の都合からフルタイムからパートタイムへ移動したい希望を経営者は拒めず、またパートタイムからフルタイムへ戻るための準備を支援することが規定された。またパート正社員であっても、認められる業績をあげれば、管理職や取締役に昇進するなど、キャリアルートにのれる制度であることも重要である。

また多くのドイツ企業で、日本企業で見られるパート・アルバイトのシフト調整にあたるシステムが、パート正社員だけでなく従業員全体の間で積極的に導入されていることも興味深い。正社員やパート正社員がどの時間帯に職場で働くかについて、希望を自己申告し、上司と摺り合わせ、従業員代表委員会が職場内で配分し、全体の仕事が問題なくまわっていくように調整される。これにより、正社員であろうが、パート正社員であろうが、時間の融通という形で労働時間の柔軟性が制度化されている。

日本で見られるパートと正社員の間の身分的な溝、給与の差異は、ドイツにおいては互いの移動や時間の融通を前提にした可変的なシステムとして埋められており、逆に仕事と生活のバランスを調整するための手段として積極的に位置づけられているといえる。

日本でも、正規と非正規の間の壁を、処遇の平等性と時間の柔軟性という観点から取り払うことが重要であろう。日本企業でも多くの企業でダイバーシティ・オフィスがもうけられ、出産後育児中の女性正社員についてはこうした短時間勤務と自己申告での時間帯選択が広がっている。平等な待遇の上で全員の時間を柔軟化するドイツの労働時間・要員の調整制度は、市場へのすばやい対応が求められる環境の中で、社会的格差を抑制する方法として日本にとつ

でも参考になるだろう。

基本的社会サービスの労働条件向上

第三に考えるべき問題は、グローバルな市場競争や変化の早い技術革新とは本来関係ない、基本的で不可欠なローカルなサービスが、コスト削減のあおりで疲弊していることである。これらは、保育・基礎的な教育、看護・医療、介護、福祉など、これまで多くが家庭内の無償労働として行われてきた。いまや家庭がそれを担いきれず、社会が制度としてきちんと対応する必要が増大しているこれら分野において過重労働や低収入、非正規化などが強いられ、サービスの質が低下せざるをえなくなり、それが社会への不信や人生への長期的不安を高めている。

こうした分野では、いい仕事、満足されるサービスを提供しようとするほど、人の話にしっかり耳を傾け、一人一人を配慮するための時間的・要員の・経済的余裕が必要とされる。にもかかわらず、予算削減のもとで、処遇の悪い重労働とサービスの低下の連鎖が起きやすくなっている。

グローバル競争とは関係のない身近なレベルで、強く求められている労働があることを認識した上で、そこで働く人々に積極的に予算を使い、時間的・経済的余裕と仕事への誇りのもとで質のいいサービスを提供できるようにすることは、人々の将来への安心感、社会への信頼にとって必要不可欠なものだと言えよう。

さまざまな労働のコンビネーション

最後に、ドイツにおける労働の未来論にみられるような、労働の定義そのものの根底的な見直しにもとづき、さまざまな形の労働をより柔軟に組み合わせることで、労働のアンバランスを是正していく可能性を指摘できる。

1990年代末からドイツで大きな議論になり、2000年代初頭にドイツ社会民主党政権が提案した労働の未来論においては、労働を生業・雇用労働だけに限らず、自分のための労働（趣味や教育も含む）、家族のための労働（育児・介護をはじめとする家族への日常的配慮）、地域や社会のための労働（市民労働・社会的労働・名誉職・ボランティア）など、自分の行う活動としてのさまざまな労働を、社会的に同等に位置づけていくことがうたわれた。

基礎的な生活保障のもとにある人が、さまざまな形で市民労働やボランティアとして活躍することは、ドイツでは最近の法律改正を通じてますます促進されている。地域レベルでも「時間の架け橋」政策として、人々の労働と時間を融通しあえるように結びつけるネットワークづくりが試みられている。こうした人々を、正規従業員に代替する形で安価で調節のきく労働力として使うのではなく、忙しい正社員の長時間労働やストレスを軽減し、柔軟化するためのサポートを提供するという形で積極的に位置づけることができるとすれば、社会全体の仕事と時間のアンバランスを大きく改善することができるだろう。

情報通信技術の進歩は、市場や競争に対応した過重労働という、時にネガティブな柔軟性を促進するためにも利用されるが、同時に、さまざまな社会的ネットワークと逐次情報を通じて、必要な時に助けの手をさしのべ、お互いを支えあうことができるポジティブな柔軟性を実現する手段にも使いうる。

時代が可能にした柔軟化、選択可能性の拡大という条件を、単に市場競争にだけ利用するのではなく、休暇と労働の選択可能性の拡大、正社員の労働時間の大胆な柔軟化、さまざまな自発的労働のサポートネットワーク形成に利用することを通じて、人々のつながりや支え合い、社会の安定のために生かしていくことこそ、経済を含めた社会全体の持続的発展を保障することにつながると言えよう。■