

グローバル化と日本の労働市場の変容

Globalization and Metamorphose of the Japanese Labor Market

朝 日 吉太郎

ASAHI Kichitaro

はじめに

本日私が講演するテーマは日本の労働市場と労使関係に対するグローバル化の影響についてです¹。

内容に入る前に、あらかじめ述べておきたいことがあります。それは、グローバル化とは、いったい何を意味するのかということです。私は、今日世界で一般的にみられるこの現象が様々な場所で語られる際に、その内容が非常にあいまいだと思っています。それを示す内容として、まず3つの事例を紹介したいと思います。

第一は、日本人のグローバル化についての認識についてです。日本では、通俗的にいわれるグローバル化に対する考え方は基本的に一つです。それは、国際的な競争激化が今日の世界の不可避のトレンドであり、グローバル・スタンダードを標榜するアメリカに追従することが今日の世界の資本・労働者・国家にとっての不可避な選択であり、この選択を間違えると、いわゆる「勝ち組」として生き残ることは不可能で、取り返しのつかない事態が発生してしまうので、それを回避するためには、構造改革（リストラ）の名の下で、賃金抑制・雇用の不安定化などの労働条件の低下や福祉削減に甘んじることが現実的選択である、というものです。日本の中間管理職や下層職制たちを主な読者層にしているといわれる「週刊ダイヤモンド」や「週刊東洋経済」といった経済雑誌は、グローバル化がもたらす競争について経済的危機感をあおり、彼らを、生き残りをかけた競争に駆り立てる役割を果たしています。この状況は、代替的なグローバル化の思考や、そのための様々な運動が展開している世界の現状と、日本の間にイデオロギー的なフィルターが存在するということです。

第二は、ドイツには、私たちの調査団²が冗談めいて「ドイツ労働組合のグローバル化容認に関するエレベーター理論」と呼んでいる、興味ある現象があります。それは、労働組合の中央に近づけば近づくほど、面談する相手のいる部屋が組合事務所の高い階にあればあるほど、グローバル化をドイツ経済とドイツの労働者にとってのチャンスとして理解する傾向が強くなるということです。最初は偏見かとも思っていたのですが、最近はどうもそういうものがありそうだと思えてきました。このような現象がどうして起こるかについては、労働組合幹部のイデオロギーを支える経済的、社会的背景の分析が必要ですが、それは本日の主要な課題ではありません。私が申し上げたいことは、グローバル化という用語がドイツでも多義的に用いられ、非常にあいまいであるということです。

第三に、私たちの国際共同研究のスタート地点でも、このような問題にぶつかりました。日本側の研究集団はすでにグローバル化の用語の妥当性はともかく、グローバル化という用語はマス・メディアに定着しており、その定着を前提としてカテゴリー批判と現状の分析を行っていくというスタンスで望んでおりました。しかし、ドイツの先生方はもっとアカデミックでした。その主張は、そもそも全世界の経済が均質なものとしてグローバルになったことなど一度もなく、グローバル化という用語それ自体が誤りであり、資本の国際化という用語が正しいのである、というものでした。私たちもグローバル化という用語は皮相な認識であると思っていましたから、意見は一致していました。ただ、政府からの研究助成を得ることや、出版物のマスコミ受けを考えて、共同研究のテーマにはグローバル化という用語を入れました。研究成果として、今年度公刊する日本語文献やドイツ語文献では、グローバル化についてのカテゴリー批判を述べておきましたので、ドイツの先生方にも許していただけるのではないかと考えています。

I グローバル化の用語について

グローバル化という用語についてももう少し科学的に検討してみましょう。グローバル化は一般的には、民族国家の枠を超えて、人、モノ、カネが自由に動き回ることだと思われています。しかしこの認識は、つぎのような不十分さを持っています。

第一に、資本の国際化とは、利潤を上げることができるならば世界中のどこへでも出ていくという、資本それ自体が生まれながらに持っているコスモポリタンとしての性格に規定されています。それゆえ国際化という意味でのグローバル化現象は資本主義にとって何ら新しいものではありません。グローバル化を説明しようと、資本の国際化や移民のみを挙げるのみであれば、それは今日の現象から資本主義における歴史的共通性を取り出したにすぎません。つまり資本の多国多籍的展開をもってグローバル化というのは、資本が資本であることを確認したことにすぎず、赤い花は赤いといって、何かわかったような気分になっているのと同じことだということです。

問題はそれだけではありません。今日のグローバル化を資本主義に共通する資本のコスモポリタンの本性の現象のみで規定してしまう理解は、むしろ、今日のグローバル化の内容を無規定にしてしまうことになります。なぜなら今日の資本主義の歴史的特徴が捨象され、今日の資本の国際化の特徴と、その背景が覆い隠されてしまうからです。この認識で、グローバル化に対する処方箋をつくるなら、肺炎を風邪と間違えて投薬するような危険性をおかす可能性があるということです。

したがって、私たちは、歴史的な形態規定からえられる現代資本主義の実体（具体的普遍）を把握し、今日のグローバル化とは何かを明らかにする必要があります。その点で、現代資本主義分析の方法にかかわる研究を深めていく必要があります。

1 資本の国際化と今日の姿

資本の国際化には様々な段階が存在します。資本主義はそれぞれの時代に歴史的形態規定をもって存在し、それぞれの段階における資本の国際化も資本主義の発達に規定されています。このよう

な資本主義の社会のあり方を規定している実体を資本主義の具体的普遍と呼びます。そして、その時々の資本主義的社会関係は、その実体の展開形態として理解され、また、資本の国際化もその実体と外的諸条件の相互関係によって内容が変化します。

これら段階の時代区分について大まかにいえば、まず、イギリスで発生した資本主義の成立と製品市場と資源取得における民族国家内での発展の制限を突破しようとして展開した産業資本主義の時代の国際化がありました。これに対し、ドイツではドイツ・マンチェスター派の主張するいわば「新自由主義的」主張に対して、フリードリヒ・リストがドイツ国民経済の発展のために関税同盟を作り、強者の論理に巻き込まれないことの重要性を主張しました。次に、19世紀の終わり頃には、独占的産業資本と独占的銀行資本の成立とそれらからなる少数の巨大企業集団による国民経済の支配が生まれ、競争が独占に基づく競争に転化し、企業集団と国家との融合を前提に資本輸出とそのための植民地支配がその主な現象となりました。資源主義的な帝国主義の時代がやってきます。20世紀にはいりますと、経済的基盤としては同じく国家独占資本主義という共通性の上に2つの世界大戦を経験しますが、第2次世界大戦後のアメリカ合衆国への経済・軍事の一極集中と東西対立、民族自立運動などの影響を受けて展開した、いわゆるパクス・アメリカナ、あるいはIMF＝ドル体制と新植民地主義の時代がやってきます。ベトナム戦争とドル危機、オイルショックを経て、この関係は多少変化し、1980年代半ば以降は、アメリカ多国籍企業とそれを後押しするアメリカ合衆国政府の世界戦略を軸に、先進資本主義諸国の国際協調と、産業資本主義的蓄積から金融的術策を軸とした投機的な資本主義への展開がすすみ、それとともに資本の多国籍化と国際的な相互浸透が展開しています。

2 1990年以降のグローバル化の特質

さらに1990年代に入ると新たな諸条件により資本の国際化に形態規定が加わってきています。

それは、東西冷戦体制の終了がもたらしたものです。これは、大きくいってグローバル化の3つの新たな要因をもたらしたと思います。

(1) 軍事技術の民間移転

第一の要因は、冷戦時代には国家機密とされていた軍事技術の民間への転用が可能になり、ITや航空宇宙、バイオ技術などによってアメリカ産業の優位性が一挙に高まったことです。自由競争のアリーナでアメリカがチャンピオンになる条件ができたことが、アメリカがアメリカン・スタンダードをグローバル・スタンダードとして世界に押しつける要因ができあがったということです。

ITは、研究開発を促進し、一国一社レベルでの開発競争を困難にして、国際的提携を促進する要素にもなりました(Dunning, 1997)。また、ITは、人・物・金・情報の移動に関するボーダレス化を促進しつつ、同時にIT市場を拡大して新たな投資機会を形成するといったスパイラルを形成しながら、情報産業以外でも市場対応型の柔軟な生産体制と製造・流通・管理上の合理化・効率化をすすめ、また、擬制資本の蓄積のマネーゲーム化と国際化を通じた国際的なビジネスチャン

スを拡大しました。

これらの先端技術の利用は一般的にビジネスチャンスの拡大を意味するものではありませんでしたが、しかし、その市場のチャンスを生かせるか否かは、アメリカ資本主義が世界資本主義のチャンピオンとして君臨するコロセアムのルールに対応できるか否かに左右されます。したがって、各国資本にとっては、グローバル化は、アメリカ資本が引き起す劇的な国際競争への脅威に対して、如何に対応すればよいのかという問題として受けとめられました。この競争上の危機的局面を労働条件の抑制や、社会福祉の抑制を通じた企業環境の改善を通じて行う必要があるというのが、グローバル化の下で財界から経済立地論争の火がつけられた社会的背景でした。

(2) イデオロギー条件の変化

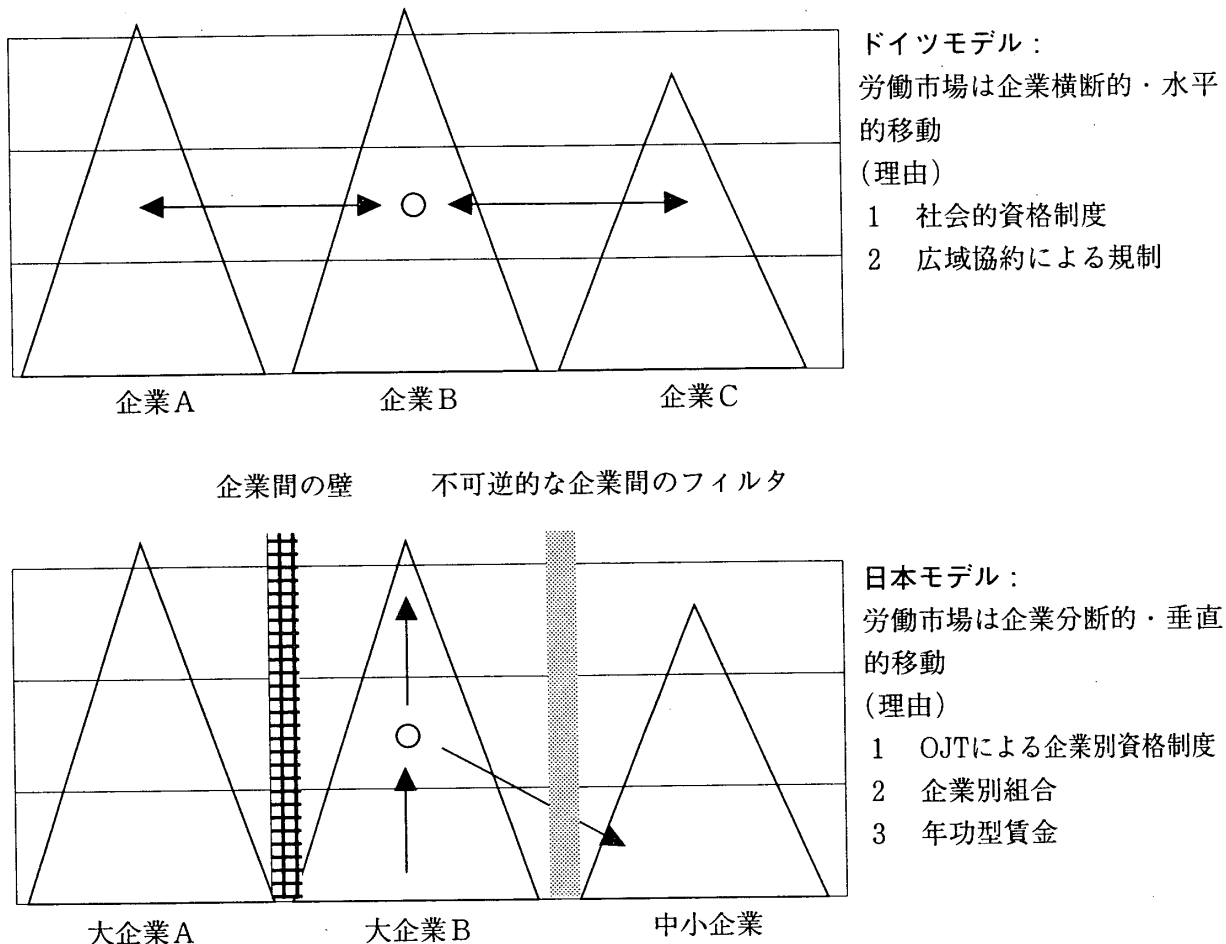
第2の要因は、東欧およびソ連の旧体制の崩壊とその世界的影響が生み出したイデオロギー条件の変化です。それまで、資本主義社会はやがてその歴史的使命を終え、次の社会体制が生み出されるものと理解され、その方向性を示す社会体制として意識されていた社会システムが崩壊し、様々な問題を持っていたロシア・マルクス主義とともにマルクス主義の権威が失墜したことが世界のイデオロギー状況を大きく変化させ、資本主義にへばりついて生きることが正しい選択であるという気分が世界にみちました。

(3) 雇用条件の変化

第3の要因は、旧体制の崩壊によって、旧社会主義諸国だけでなく世界中の生産力が低くて主として経済的に疲弊した諸国において、資本主義化にむけたスクラップ&ビルドが展開し、大量の自己防衛力の低い労働者が市場にあふれ出したことです。ベルリンの壁の崩壊以前は、地球上で市場経済が基本的原理である諸国は、高々19億人程度と見なされていました。しかし、東西冷戦の終了後、東欧諸国だけでなく市場経済が基本原理である諸国に暮らす人々は、現在、60億近いとみなされています。その結果、先進資本主義諸国とくらべて遙かに安価な労働力がほとんど無制限に供給される条件が発生しました。

したがって、政治的な抵抗力を殺がれ、大量の安価な競争者の導入によって、労働運動は世界的に低調になりました。資本家は体制危機を意識することなく、低位の労働条件と大量失業を労働者に押しつけることができるようになりました。これまで労働者を資本主義のシステムに包摂する社会的コストとして労使関係の聖域とみなされていた、社会保障や労働条件、労働基準や雇用慣行に資本側からの攻撃が集中しています。グローバル化による競争の強制とともに、競争するための社会環境が突如目の前にあらわれたことが、今日世界中ですすめられているグローバル化の背景となっています。

図1 ドイツと日本の労働市場モデルの比較



(4) 国家の総括形態の変化と新しい国際国家独占資本主義への発展

以上のような変化にともなって新しく生じているのは従来型の蓄積体制の変更の試みです。資本の国際化は、国内資本の多国籍的展開に必要な国家の国際的機能の拡大と、海外資本の国内資本に対応した条件整備のための従来の蓄積スタイル、たとえば産業構造や商取引の慣例、労使関係などにかかる諸制度の変化などの国民経済のあり方やその国家による総括スタイルを変化させています。民族資本の多国籍化と多国籍資本の浸透に対する開国という二つのモメントがアメリカ的なグローバル・スタンダードに順応することをスローガンに財界と国家の蓄積戦略として行われつつあります。ドイツ・モデル、日本モデルへの変容圧力はここから生まれています。

次にこれを日本の労使関係を例にみていきましょう。

II 日本の労働市場の特徴

1 労働市場の企業別分断化

図1を使ってお話しします。ヨーロッパでは労働市場は労働者の資格や労働条件が社会的に形成されることから、労働市場は企業横断的であるという特徴があります。労働者はどの企業において

も同じ資格、同じ所得を保証され、そのため、企業間の移動が比較的簡単であるということが出来ます。このような企業横断的労働市場は、ヨーロッパの資本主義の発達が比較的ゆるやかに長い時間をかけて行われ、そのために、マニファクチュア段階の職人世界が残っているからであるといつてよいと思われます。その意味では、資本主義はまだ労働力の供給すべてを包摂しきっていません。言い換えると、ヨーロッパでは、包摂しきる前に組織的な労働運動が資本による労働市場の包摂を阻止してきたということが出来ます。したがって、ドイツの労働者は、労働よりも家族を優先することが可能です。「土曜日のパパは僕のもの」³ ということができるわけです。

(1) 企業別分断化の背景

これに対して日本の労働市場の在り方はずいぶん違います。日本の労働市場の特徴は、労働市場が企業別に分断化されていることです。どうしてこのような市場ができあがったのでしょうか。

江戸時代に存在し発展しつつあった日本のツンフト的職人世界は十分発達する以前に壊滅的打撃を受けました。それは日本の開国によって、発達した資本主義諸国の商品が、日本のマニファクチュア産業を破壊したからです。日本の資本主義発展は外国からの技術の輸入等によって政府と財閥が一体となった上からの変革によって進展しました。日本にはそれまでなかった新しい技術を、職人たちは持つはずもなく、輸入される機械の権威の前に従属せざるを得なかったのです。また、大地主と財閥の利益を代表する、天皇制国家は、社会変革の基盤となる労働運動の発達を暴力的に抑制してきました。さらに、日本資本主義の急速な独占資本主義化は、巨大企業における技術発達の特殊化を促進し、企業独自の技術体系を作り出す要素となりました。この技術発展は軍需産業を軸に行われたため、日本の資本主義の発達には独自の軍国主義的要素が色濃く反映されました。

戦後、占領軍の民主化政策によって労働組合運動は復活しますが、米ソ対立の中で労働組合に大きな影響力をもった共産党はアメリカによって弾圧され、公務員のスト権が奪われました。また反安保闘争の反省にたって行われた1960年代のケネディ・ライシャワー路線の中で民間労働組合の多くは協調主義的潮流の支配する場所になりました。以上のような歴史的要素から、日本の労働市場は、組織労働者の規制力が働かない中で、企業別に形成され、社会的な資格制度や広域協約のような社会的規制を受けることなく今日にいたっています。

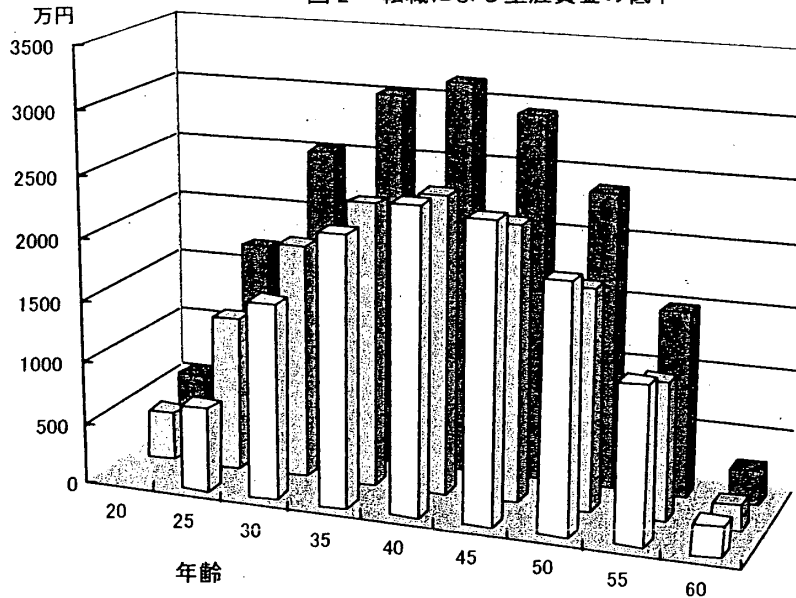
(2) 企業別に分断された労働市場と労使関係

このような企業別に分断された労働市場は労使関係にいかなる機能を果たすのでしょうか。

第一に、労働条件が企業ごとに異なるため、労働者がある企業から別の企業に移動することは一般的に言って非常に困難です。労働市場が企業横断的でないため、仮に移動できたとしても、同じ資格や地位や同等の所得を得ることは非常に困難です。

さらに、企業別に作られている年功序列型賃金制度が、企業間移動の摩擦を増大させます。年功序列賃金制度とは、大雑把に言って、勤続年数とともに賃金が上昇していくという賃金システムです。そのため、生涯賃金を高くしようと思えば、同一企業内で就業し続けることが大切になります。

図2 転職による生涯賃金の低下



	20	25	30	35	40	45	50	55	60
生涯賃金 男子大卒事務技術		682	1,588	2,187	2,450	2,384	1,987	1,260	239
生涯賃金 男子高卒生産	402	1,258	1,890	2,284	2,395	2,226	1,783	1,104	205
生涯賃金 男子高卒事務技術	547	1,696	2,519	3,009	3,149	2,937	2,382	1,491	280

(出所) 労働省『労働白書』1997年版, p. 参86より作成。

図2をご覧ください。ここでは高校卒技術職の男子労働者が40歳で、1,000名以上の企業から中小企業に転職した場合に、生涯賃金がおよそ30,000,000円余り減少するという統計が示されています。このような状況は、日本の青年がよりよい職場を求めて、学力によるヒエラルキーの序列構造の中にある有名大学に合格するための受験戦争を引き起こし、職場の中では、労働者間のサバイバル競争を引き起こします。

したがって企業労働者の多くは自分の運命が企業共同体としての資本の蓄積に左右されると思っており、激しい競争の中でその企業に生き残るために、あらゆる努力をするといった状況に置かれています。あらゆる努力をしているかどうかは企業への貢献度というコンセプトで、上司によって評価されます。ところが、その評価基準があいまいであるために、労働者はあらゆる面での企業貢献度を要求され、企業内では専制的な労務管理が行われます。企業内には労働組合がありますが、特定の政党所属者や活動的労働組合員に対するクローズド・ショップ制を利用した合法的思想弾圧に利用されたり、第二の人事課として企業の合理化戦略に協力させられたりすることがしばしばあります。労働者利益の向上は企業の発展によってのみもたらされるという労使協調的イデオロギーが、日本の企業別組合の大半を貫いています。これも、労働市場が企業別に分断されていることから生じていることですが、このような労働組合の対応は労働市場を分断する要素として反作用します。

2 資本主義と労働市場分断傾向

(1) 資本主義一般の下での労働市場の機能的フレキシブル化＝労働市場分断化要求

ここで労働市場構造の現代資本主義における傾向について述べておきたいと思います。

今日、労働市場をめぐるのはグローバル化のために労働市場をフレキシブル化するという議論がよくされます。しかし、資本主義の労働市場はそもそもフレキシブルであるように常に要求されています。というのは、資本は、競争の手段として、労働生産性を高め市場価格よりも低く自らの商品の価格を設定し、競争を媒介とした利得を得るために、イノベーションを行い続けることを強制されているからです。そして、そのためには、技術変化に合わせて労働需要構造を変化させなければなりません。そして労働需要構造の変化に対応して労働力需要を変化させる必要がでてきます。この時に、新規に労働力をリクルートする方法では、リクルートに伴う費用が必要となります。労働力募集のアナウンスメントや試験面接の費用、初期訓練投資などに大きな費用がかかります。このような人的投資は、労働者が職場移転することを考えると企業にとってのリスクでもあります。そのため、資本は、現行の労働者が新たな技術に対応可能であれば、職務領域の変更や職場の変更によって既存の労働力に対応することで、労働力調達費用を回避しようとすることがあります。

これと並んで労働者の側からも、新技術の展開に際して発生する失業や職場移動の摩擦を回避するために、企業に定着しようとする傾向もでてきます。好景気には労働力移動の条件もよくなるため、労働者にとっては移動しやすく企業にとっては労働力を確保しにくい状況が生まれます。反対に、不景気には、労働力移動の条件が悪化し、労働者にとっては移動しにくく、企業にとっては労働力を確保しやすい状況が生まれます。このような、景気変動に伴う労働市場の企業別分断化のモメントを理論的にとらえようとしたのが、W. Sengenbergerです⁴。しかし彼の表象にある資本主義は、歴史的形態規定を持たないものであるため、今日の資本主義を反映した理論化が必要です。

(2) 独占資本主義の下での労働市場の分断化傾向

独占資本主義のもとでは、個別企業における技術体系の特殊化が進行します。現代資本主義の下で競争関係に入る企業数が減り、企業独自の技術体系が形成される側面が増大します。ドイツにおいても1960年代の企業集中のブームの時期などには、賃金ドリフト上昇の傾向が見られました。資本の集積や集中を通じて巨大化した現代企業は、企業技術の独自性への労働力の配分、企業の職場内規律の確立の必要性、ジョブ・ローテーションによるモチベーションの拡大、労使関係などで発生する摩擦などを配慮しますが、その際に、労働力の排除と吸引という硬直的な労働力管理をやめて、労働者個人の技能や職務範囲を拡張させて労働需要に対応させる労働力の機能的フレキシビリティを追求することにメリットがあると考えようになります。企業独自の資格制度やプレミアム賃金、フリンジベネフィットなどはそのような動向を示す指標です。これは、資本主義のもとにおける労働の希釈化の一般法則に反する、複雑労働力の保全傾向として現れます。

(3) 日本の労使関係のメリットと高コスト要因

機能的フレキシビリティを追求しようとする資本にとって、ドイツのような中央集権的で企業横断的な産業別組合や社会的技能資格制度による労働者の職務の厳格な規定と規制が行われることが好ましくないのは明らかです。日本のようにOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）を用い、企業の裁量で技能評価するシステムを作り出すことは、機能的フレキシビリティの変化に対応した賃金コスト上昇を抑える役割を果たします。日本の労働者は、自分の技能についての社会的評価基準を持たないので、自分の技能の上昇分が毎年の昇給に反映されていると考えています。年功賃金制度は不鮮明な資格制度と関連しあいながら技能向上への賃金の反映を回避するシステムとして機能してきました。

私はこれまでの日本的労使関係が、ヨーロッパにおける労使関係と比べて、資本家にとっては、はるかにコスト抑制に優れたシステムであると考えています。皆さんがよくご存じで相対的に評価の高い「カイゼン」や、「カンバン方式」は生産力を高めるための合理的手法ですが、それは多くの場合労働者や中小企業家の大きな負担の上に成立ことを忘れてはなりません。日本化を真に求めるなら、労働運動の徹底的な弱体化と中小企業の系列化を通じた支配と収奪のシステムを作り出す必要があります。ドイツにおける広域協約破壊の動きは、単なる賃金抑制とみるべきではなく、このような日本の労使関係の根幹をなす労働市場の企業別分断を目的とした日本化戦略である可能性を配慮する必要があります。

日本の場合に戻しましょう。中核的労働者の企業内包摂といっても、技術革新のスピードが進み、中高年労働者がその革新に対応できない事態が発生すれば、中高年の賃金と企業が期待する技能習得との間にはギャップが生じますし、若年労働者と中高年労働者との間の対立も発生し職場モラルが低下するようにもなります。さらに、中高年の長期雇用は年功賃金制度の下では、強いコスト要因です。したがって1960年代を中心として定着した日本的経営制度は、今日、中高年の相対的に高い賃金が問題とされ、早期退職制度や職務評価システム導入による賃金の年功的要素の削減などさまざまな手段がとられることで、昇給カーブを下方に緩和・修正することが試みられるようになります。年功賃金制はその成立以来、柔軟な労働力調達機能を発揮しつつも、同時に非正規労働者の利用の拡大と中高年労働者の昇給率の削減という資本要求にさらされ続ける必然性をもっていました。

Ⅲ 従来型日本的経営の今日的制限

1 グローバル化による環境の変化

日本的経営は、年功賃金と長期雇用を前提に労働市場の企業別分断から発生する企業忠誠心、安定的労使関係の総体によって高いコストパフォーマンスを持っていました。ところが、グローバル化の進展とともに、今日、これが蓄積上の障害とみなされるようになっていきます。

この原因は次の4点に要約されます。

(1) 対米関係

第一は、1980年代に日本の高い競争力を生み出した貿易不均衡によって史上最大の債務国となったアメリカ経済とドル体制を守るために、1985年のプラザ合意以降に異常な円高と金利政策、貿易規制が行われました。その結果、日本企業が国際競争力を一気に失う条件が生まれました。日本企業は、ドルレートで世界有数となった日本の労働者の賃金水準のデメリットを克服するため、アジアを中心とした国際的展開を行うか、国内でこれまで以上の経営合理化を進める必要に迫られました。1990年初めには、ドイツ統一に伴う短期資金の流出に対応して1ドルが80円を割り込む事態も発生しました。日本では1ドルが80円になっても競争できる企業体質をいかにして作り出すかということが真剣に話され、産業空洞化の脅しをかけられた日本の労働者は、長時間過密労働で生産性を高めることを強制され、中小企業は部品単価を低く抑えられ、今まで以上に巨大資本の言いなりにならざるを得なくなりました。その結果、日本の輸出産業は競争力を拡大し貿易黒字を拡大しそしてまた円高を促進しました。そして再び生産性上昇を要請される、いわゆる「悪魔のサイクル」に陥っていきました。

この事態は、日本国内で輸出産品を作って儲けるという従来の製造部門中心の投資態度に変化を起こすことを必然化しました。1990年代になると、円高とバブル経済を背景にしたジャパンマネーの過剰感を背景に日本の巨大企業は国際展開力のある中小企業を引き連れてアジアに展開していきました。また日本の国内の中小企業への低い需要と、国内労働力の需要削減が生み出されることになりました。

(2) 企業合同

第二は、日本の市場開放を求めるアメリカ資本の圧力が高まる中で、グローバル化の圧力を国内外の蓄積条件整備に利用しようとする日本の財界がそれを追認して、アメリカナイズされた市場条件が導入された場合でもアメリカ企業と太刀打ちできる条件を備えるために、大規模な合併と合理化を進めようとしたことです。「リストラしないと企業がつぶれる」という脅しで大企業はこの間大量の人員整理を行ってきました。メガ・バンクの形成や大型企業合併などは従来の雇用関係を破壊しつつ合理化を進める重要な手段となってきました。

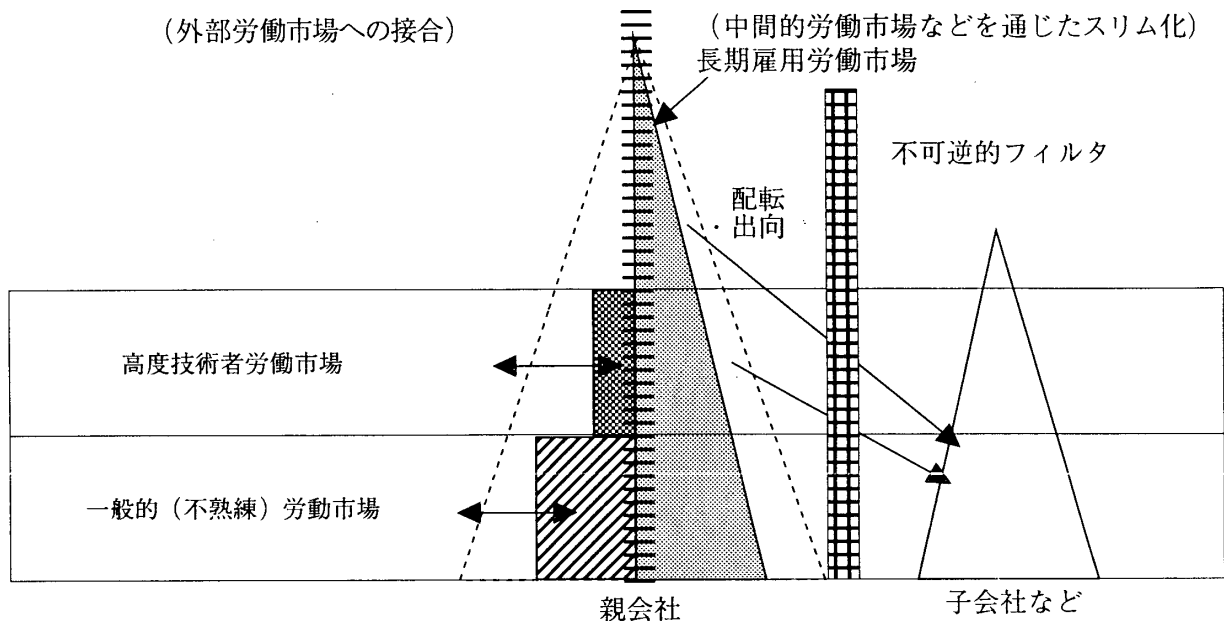
(3) ホワイトカラーの合理化

第三は、アメリカの軍事技術の民間利用による情報通信産業における技術変化が、金融市場や通信産業を発展させ、国際的な資本移動等資本力相互浸透をつくりだすことで国際的な競争を促進し、これまで日本では合理化が遅れた部分となっていた金融、サービス業におけるホワイトカラー労働の合理化を促進する可能性と必要性を生み出しました。

(4) イデオロギー関係の変化

第四は、労使関係におけるイデオロギー的社会関係に大きな変化が生じたことです。1980年代初

図3 新たな労働市場に対する日本財界戦略の概念図



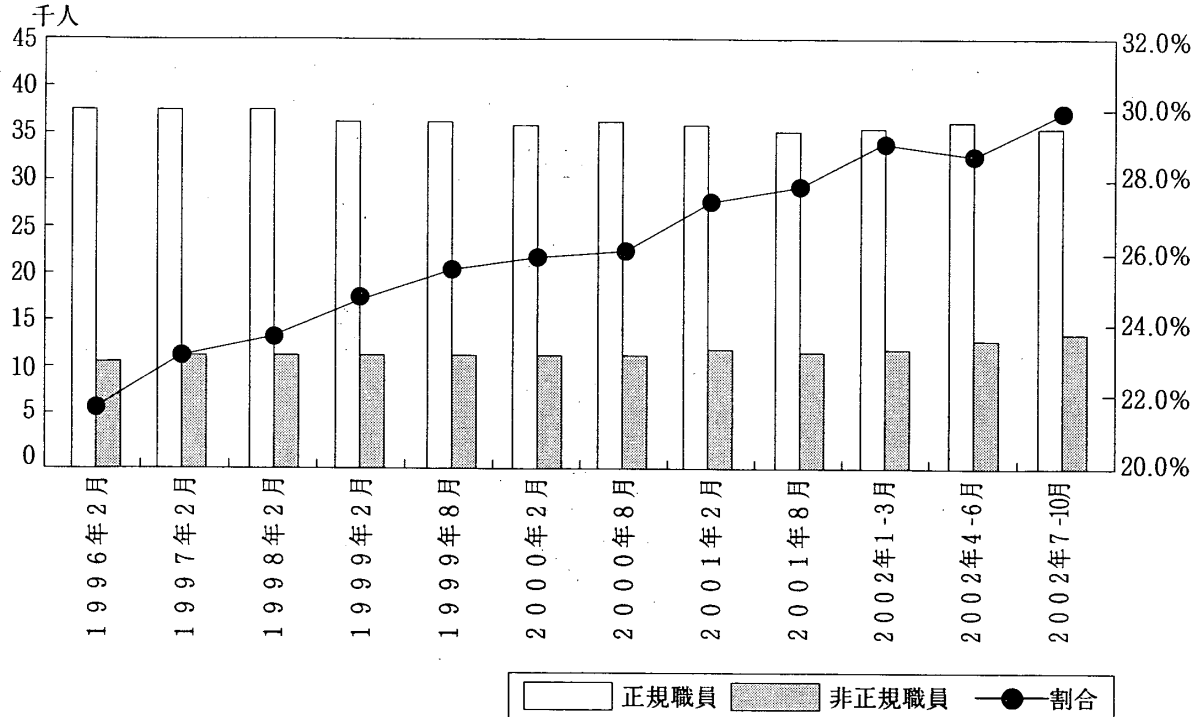
頭には協調的なナショナルセンター「連合」が形成されました。さらに、1989年のベルリンの壁崩壊に続くイデオロギー関係の変化は、日本財界および政府の蓄積戦略の追い風となりました。

2 財界の提起

先にも触れたように、日本財界の年功賃金についての一般的な見解は、「どんなにコスト高に見えても『良好な労使関係』を支えるための総合的な労務管理費としてみれば、非常に優れた制度である」というものでした。もちろん、低成長期に入ってからでは、中高年の賃金を抑制する手段として、職務給制度や早期退職制度を取り入れようという動きも強まったのですが、財界は「日本的労使関係を有するメリットは、そのようなコスト負担を行っても有り余る」と言ってきました。ところが、1985年以降の異常円高、1989年以降のイデオロギー状況の追い風状態、1993年以降のバブル経済崩壊とその後の雇用事情の悪化を背景に、財界から労働市場の総合的な柔軟化プログラムが提起されました。それは、総コスト削減をベースに、従来型の労働市場モデルを変更しようというもので、年功賃金制度に対して根本的な変更を迫る論調が強まりました。

図3は、新しい労働市場構造のモデルを示したものです。このモデルは、大企業のスリム化を前提に、従来型の基幹労働力の少数精鋭化、技能労働者の短期雇用型労働市場、その他の一般的な流動市場という労働市場の3分割化をはかり、また、それとともに年功賃金モデルの中軸であった基幹労働者は大幅削減、流動化するというものです。極端なダウンサイジングをはかりつつなおかつ企業の中核的労働者を確保し、総賃金コストを削減するということで、年功賃金にかわる成果主義賃金制度の導入が主張されました。そのかけ声にもかかわらず、一部エリートに、成果主義賃金を

図4 非正規労働者の増大 (1996年—2000年)



(出所) 労働省『平成14年度労働力調査』より作成。

装った勤続的賃金制度への適用をはずすことは、良質の労働力を確保する上でも良好な労使関係を維持する上でも困難でした。そして、一部で期待されていたように「新日本的経営」は、横断的労働市場を形成するものにはなりません。むしろ、スリム化されたエリート社員層の賃金を上限モデルとして、毎年の昇給をなくすことによる中高年労働者の生涯賃金からの賃金収奪、長期雇用の廃止と賃金の個別化、労働条件の個別化を通じた労働者の立場の弱体化、残業手当をなくすみなし規定などの劣悪な労働条件の押しつけ、そして女子の深夜就業の容認などが目指され、政府もこれに対応して、労働基準の改悪をすすめ労働市場流動化政策を展開しました。その結果、正規(中核的)労働者の削減と不安定就業者の増大が進んでいます(図4)。

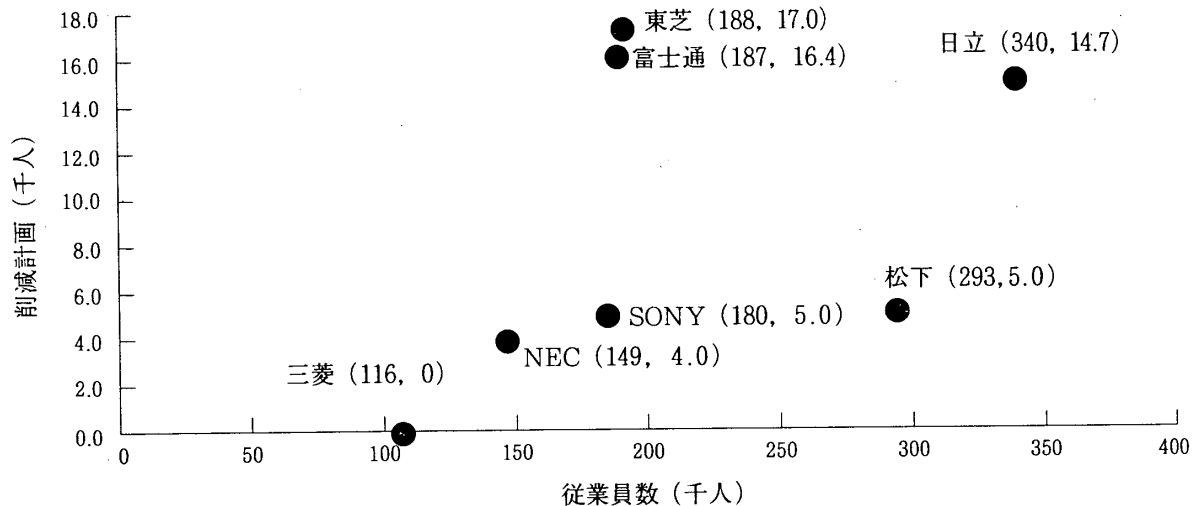
3 新たな状況

しかし、2000年代に入るとそれにも変化が現れているように思われます。

第一に、予想された以上に不況が長引き、なおかつその中で、予想以上の企業競争状態が進み、その中で企業の合従連衡が急速に進みつつある事です。

第二は、ITバブルの崩壊という事態です。企業成績を理由とした大量解雇がすすみつつあります。図5は、週刊東洋経済誌にもとづくITバブル崩壊を契機とする大合理化計画です。また、日本では日産の再建の救世主としてカルロス・ゴーン氏の名声が高いのですが、しかし、日産の経営立て直しというのは、日産の資産売却と異常な工場閉鎖、配転、合理化に支えられており、経営者団体の中からも市民社会的ルールを逸脱したものといった批判が生じています。

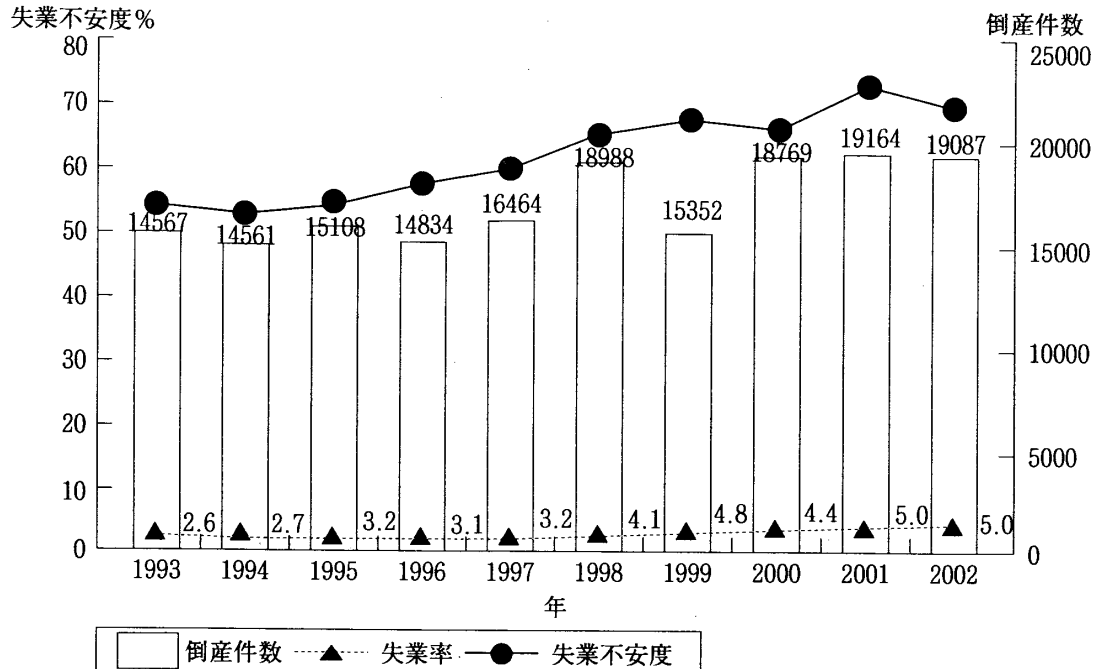
図5 IT産業における巨大企業の人員削減計画



(出所)『週刊東洋経済』2001年9月22日号, P.29 (注) カッコ内は(従業員数, 削減計画)

つまり、日本の資本主義は、グローバル化を自らの戦略の中にコントロールできなくなっています。過激なグローバル化の中で巨大企業は自らの合理化欲望を抑制するすべを失いつつあり、社会的軋轢を拡大することを避けられない事態にあるということです。その中で失業率は昨年末に過去最高の5.6%となり、潜在失業者をふくめれば800万人余りの失業者が存在する最悪の事態となっています。自殺者は1990年の21,400人から、2000年には34,700人に増え、遺書を残した自殺者のうち経済的理由による自殺者は3分の1となっています。鬱病は400万人と増加しています。内閣府の外郭団体である日本リサーチ総合研究所の消費者心理調査によると、「失業不安度」は、年々上昇を続けています(図6)。ところが、財界は今年度には賃下げを主張し、自動車産業大手のトヨタ労組はベースアップを取り下げてしまいました。このような動向は資本に協調的な労働組合ナショナルセンターにおいてもその是非をめぐって論議が起きるように、労働者の生活要求とかけ離れたものとなって来ています。公務員の賃金もカットされ、社会的消費力は抑制され続けています。

図5 失業率、倒産件数と失業不安度の増大



(出所) 厚生労働省, 東京商工リサーチ, リサーチ総研『悪化に転じた消費者の心理』リサーチ総研CSI消費者心理調査No. 145, 2001年1月, p. 7より作成。失業不安度とは, 「今後1年間に自分または家族が失業することの見通し」のアンケートに対して, 「不安」と回答した割合である。なお, 失業率, 失業不安度は毎年12月の数値を, 倒産件数は年間倒産件数を示した。

このような事態は, 国民生活に不安と憤りを生み出し, 政治的变化を生み出す可能性を示しています。

日本ではグローバル化に批判的な政治勢力は, まだ一部ですが, それは国民に選択可能性が余り知らされていないことによるものです。しかしこのままこの状態が続くはずがないという気分が増加し, 内閣支持率の低下や市民の連帯を通じた新しい自治体のころみなどが日本の各地で生まれています。グローバル化の制御を課題にする政治要求を押さえる動きも同時に強まっています。日本の軍国主義化, 個人情報管理, 選挙制度の改悪などが, それに当たります。グローバル化は大きな問題を日本の労働者に与えていますが, 同時にそれは現代資本主義の性格を実感しやすい状況を生み出しています。代替的未来を考察するための条件は, 困難な条件の中, 生まれつつあるとてよいのではないのでしょうか。

¹ 本稿は, 2003年3月19日にFHTW Berlinベルリン工科経済大学カールスホルスト・キャンパス, 本部管理棟でおこなったコロキウムでの研究報告に若干の訂正を加えたものである。

² ドイツ研究会は, 平成11年度~12年度, 平成13年度~14年度に渡って学術振興会科学研究補助金を受けて調査活動を行った。なお, この最近の成果については, 朝日吉太郎(研究代表者)編著, 『平成14年度科学研究費補助金(基盤研究(B)(1))研究成果報告書, グローバル化時代の日独経済の新展開—新市場形成, 産業再

朝日：グローバル化と日本の労働市場の変容

編，先端技術戦略を中心にー』2003年3月および，朝日吉太郎編著『グローバル化とドイツ経済・社会システムの展開』文理閣，2003年を参照されたい。

³ DGBドイツ労働組合同盟が労働時間を週35時間に短縮するためのスローガンとして掲げたキャッチコピー。家族を生活の中心とするドイツ人のコモンセンスが示されている。

⁴ Sengenbergerの労働市場の景気変動的分断化についての理論とその問題点の指摘については，拙稿「ドイツ労働市場論の展開について」，竹中恵美子編著『グローバル化時代の労働と生活』ミネルヴァ書房，1993年，pp. 74-109を参照されたい。

(2003年10月1日受理)