

ブラック企業問題と日本的雇用システム

伊藤 大一

目次

はじめに

1 「少数精鋭主義」としての終身雇用（長期雇用慣行）

2 「少数精鋭主義」を先鋭化させる年功賃金

3 「少数精鋭主義」からブラック企業への転化

おわりに

はじめに

ブラック企業とよばれる社会問題への関心が急速に高まっている。ブラック企業という用語は、もともとインターネット上で交わされていたスラングであった。しかし、ブラック企業を題名にした映画が2009年に公開されたことから、一般社会に受け入れられた。その後、急速に社会的な注目を集め、さまざまな議論がなされた。そして2013年大佛次郎論壇賞を受賞する今野 [2012] により整理され、主要な社会問題として共通の議論がされるようになった。今野によって与えられたブラック企業の定義は「若者を正社員として採用しながら、次々に過重労働で使い潰し、鬱病（うつびょう）・過労自殺・過労死に追い込むような企業」としている¹⁾。

このブラック企業問題は就職活動を控える大学生からも非常に大きな関心を集めている。筆者が教える大学生達も「私の内定先、ブラックじゃないですか？」と授業終了後に具体的な企業名をあげ質問にくるほどである。このブラック企業問題は、就職活動のみでなく、飲食店などでのアルバイト経験から正社員店長の働きぶりをみる学生自身の実感をともなった問題として強い関心を集めている（乾 [2012]）。

このブラック企業をめぐる議論への批判は大きく次の2点である。第一の批判は、ブラック企業の定義の曖昧さに関する批判である。第二の批判は、長時間過密労働、過労死、過労自殺など1970年代から多くある問題であり、新しい問題でないという批判である。

第一の批判において、確かに今野によるブラック企業の定義は学術的な定義として言いがたいといえよう。しかし、現在も大きな問題となっているワーキング・プアをめぐる議論でも、同じようにワーキング・プアの定義は定まっていない。しかし、社会的な問題として議論されているし、政策対象にもなっている。ブラック企業という用語は、厳密な定義なくとも、取り組むべき社会問題を表す用語として十分機能している。

第二の批判について、濱口 [2013] はブラック企業の雇用関係を「見返りのない減私奉公」として、従来型の雇用関係である「見返り型減私奉公」と区別している。「見返り型減私奉公」とは、長時間過密労働や広範囲な転勤などの見返りとして長期的な安定雇用を保障されていることである。一方、「見返りのない減私奉公」とは、長時間過密労働等の過酷な労働条件の見返りに、長期安定雇用を保障されない状態を指している。

つまり、濱口はブラック企業の定義に関して、長時間過密労働などを共通としているものの、その対価として長期的な安定雇用の有無によってブラック企業を捉えている。言葉を換えると、従来の日本の雇用システムを基礎とし、新たな特徴を帯びた企業をブラック企業としている。しかし、ここで問題となるのは「従来の日本の雇用システム」をどのように捉えるかである。

日本の雇用システムは、終身雇用（長期雇用慣行）、年功賃金、企業別労働組合を構成要素とする個別企業レベルと、労働政策（労働行政）や労働法の体系、判例法理などの政策レベルや法的関係によって把握され、それら諸アクターとその相互作用によって形成されている。つまり、いわゆる日本の経営の「三種の神器」と法体系および労働政策（労働行政）をどのように理解するのが非常に大きな問題なのである。

大学のテストで、終身雇用（長期雇用慣行）、年功賃金、企業別労働組合のいわゆる「三種の神器」の理解を問う設問に対して、多くの学生は次のように回答する。「犯罪でも起こさない限り解雇にならず、仕事を頑張っても頑張らなくても給料は変わらない年功賃金のために日本企業はだめになった。だから、能力のない従業員や公務員を解雇して、頑張った者が報われる成果主義を導入しよう」と。

これには筆者の教育能力の問題もあるのだろう。しかし、このような俗流的な理解は学生ばかりでなく、一部の評論家やテレビのコメンテーターにもみられるし、多くの人びとの理解となっているであろう。そればかりか、解雇をめぐる現状や法的関係の理解、つまり雇用システム全体への理解をみると、経済学者の中にすら非常に大きな誤りがあるといえる。²⁾

社会政策学会の中では、これら雇用システムに関する議論は膨大な数を積み上げている。さらにここ数年でも、ゴードンの古典的名著とされていた『日本労使関係』が翻訳された（ゴードン [2012]）。また日清・日露戦争期から高度成長までの約1世紀をタイムスパンとし、上層ホワイトカラーで成立した雇用慣行が下層ブルーカラーまで下降していく過程を描いた大著、『「就社」社会の誕生』が出版され（菅山 [2011]）、さらに若手研究者から日本の賃金制度について歴史を軸に描き出す『日本の賃金を歴史から考える』が出された（金子 [2013]）。このように日本の雇用システムをめぐる議論は現在も活発に議論されている。

しかし大学の学部生にとって、これらの業績を理解することは決して安易でない。そこで、本論文では、ブラック企業に対する学生の高い関心を手がかりとして、日本の雇用システムに関する教育的効果の高い論考をおこなってみようと思う。教育効果の高さを最優先とし、論文構成を工夫した一方で、論考の厳密さが多少損なわれている点についてはご寛恕願いたい。

1 「少数精鋭主義」としての終身雇用（長期雇用慣行）

ブラック企業といわれて大学生が抱くイメージはどのようなものであろうか。セクハラ・パワハラなどのハラスメントが横行する職場、簡単に解雇される職場、長時間過密労働、過大なノルマなどがイメージされるであろう。これらはすべて地続きの問題であるが、最もイメージされやすいのが長時間過密労働であり、サービス残業の問題であろう。

総体として日本の正社員はどれだけ働いているのであろうか。法的な関係で見ると、週40時間を越えて労働者に労働させてはならないとされている。この労働時間はわかりやすく表現すると、1日8時間労働ならば週5日勤務で週40時間となる。ただし、割増賃金を支払うことで残業を労働者に命じることができる。学生の多くも、定時の17時に企業を毎日退社できると考えていない。

正社員の労働時間について、非常に簡潔にまとめている久本〔2013〕を参考に述べてみたい。久本は就業構造基本調査と労働政策研究・研修機構の調査の相違から労働時間の実態に迫った。2007年の就業構造基本調査では年間就業日数200日以上の「正規の職員・従業員」について、男女別に週間就業時間が60時間以上の割合を、男性18.8%、女性8.0%としている。一方、労働政策研究・研修機構の調査では正社員の週残業時間調査で週20時間以上残業している者（法定労働時間を加えると週60時間以上就業している者）を、男性5.3%、女性2.1%としている。

このように両者の調査は3倍から4倍の開きがある。いったいどちらが正しいのだろうか。久本は就業構造基本調査において、回答者が就業時間でなくて休憩時間も含まれた「拘束時間」で回答したために長時間労働になったと考えている。つまり、午前8時から午後5時までは、「拘束時間」として9時間であるが、休憩が1時間あるので、実労働時間は8時間になる。しかし、労働者は調査の回答に、実労働時間でなく、「拘束時間」で答えたために、実態よりも長時間労働として調査に反映されたとしている。

さらに久本は労働政策研究・研修機構の調査において、まったく残業をしない正社員が22.0%、女性33.6%いることを指摘している。このような実態から、久本は過剰に長時間労働を強調することに対して、学生や多くの人に誤ったイメージを投げかけることになることを危惧の念を表明している。

確かに、久本の指摘は重要である。しかし、労働政策研究・研修機構の調査が正しいとしても、週60時間以上労働している労働者の存在をどのように捉えるのかという問題は残る。週60時間以上の労働（週20時間以上の残業）は月単位で残業時間80時間を越えることを意味している。この月残業80時間とはいわゆる「過労死ライン」に達する基準である³⁾。

この「過労死ライン」に達する者が、労働政策研究・研修機構の調査で男性5.3%、女性2.1%いることをどのように理解するかである。就業構造基本調査になると男性18.8%、女性8.0%という数値をどのように理解するかである。やはり、ブラック企業でなくても、「従来の日本的雇用システム」のもとで、長時間労働は社会問題として存在していたといえよう。

長時間労働がなぜ、どうして長期的に存在できていたのか、そのことが問われなければならない。そして、最高裁判所を頂点とする司法も、この長時間労働を是認するかのような判決をなぜ

出してきたのか。さらに、多くの日本の労働者は長時間労働の問題を「当然」のものとして、「常識」として受け入れていたのかである。この点が明らかにされなければならない。この点を明らかにするために、日本的雇用システムのもとでの要員管理に踏み込まなければならない。

説明を安易にするために、次のような部署を想定して議論を進める。その部署とは、10名を必要定員とする部署である。つまり、ひとり1日8時間労働で10名なので80時間分の労働を必要とする部署である。しかし、日本企業では、10名を必要とする部署に、10名でなく、8名ないしは6名で業務をこなしていた。

8名の場合には、ひとり1日10時間労働、8名なので80時間労働であった。6名の場合には、ひとり1日13時間強労働、6名なので80時間労働をこなしていた。もちろん、実際の要員管理では、男性を中心とする総合職正社員ばかりでなく、残業を基本的にしない1日8時間労働の女子一般職もいた。正確には、6人編成であった場合5名の男性正社員と1名の女子一般職という編成がとられていたであろうが、議論を単純化するために男性正社員のみとして議論を進める。

このように日本企業は8時間労働を前提とする要員配置よりも、より少ない要員しか配置していなかった。当然日々の業務はひとりあたりの労働時間延長によってこなされなければならない。つまり、恒常的な残業、長時間労働が前提とされる要員管理であったのである。問題となるのは、このように恒常的な残業や長時間労働が前提とされる制度設計に対して、なぜ労働者はそれを受け入れたのか、どのようなメリットがあったのかである。

長時間労働を前提とする要員管理に対する、労働者のメリットは雇用の安定である。10人必要な部署に10人の労働者が配置されている場合、不況が到来し仕事量が低下すると、余剰人員が発生する。余剰人員が発生した場合、欧米の企業では①ワークシェアリング、②先任権制度に基づいた一時帰休（lay-off）の実施、③解雇の順で雇用調整が図られる。しかし、より少数の人員配置で業務をこなしてきた日本企業では、雇用調整でなく、各自の残業時間の削減、労働時間調整によって解雇などの雇用調整をなるべく回避してきた。つまり、平常時の恒常的な残業、長時間労働は不況の到来したときにおける雇用のバッファとして機能した。日本企業において正社員は雇用の安定の見返りに恒常的な長時間労働をこなさなければならない。

このことを濱口 [2013] は、企業と労働者との関係をジョブによって結ばれた欧米のジョブ型社会に対して、企業の正規の一員（メンバー）となったどうかによって結ばれる日本社会を、「メンバーシップ型」社会と名付けている。ブラック企業と日本的雇用システムの関連を問題にしている本稿では、よりわかりやすくこの関係を「少数精鋭主義」と名付けて議論を展開したい。

この雇用保障の見返りに長時間労働をこなさなくてはならないという関係は法的にも認められている。もちろん、労働基準法32条で8時間労働制が定められているが、労働基準法36条において、いわゆる「サブロク協定」を結び、割増賃金を払うことによって時間外労働、休日労働が可能となっている。しかし、この「サブロク協定」の内容が過労死ラインを越える基準で結ばれており、実質的に労働時間規制の機能を果たしていないと森岡 [2011] は指摘している。

さらに、判例法理で見ると残業拒否を理由として懲戒解雇された労働者が訴えた日立製作所武蔵工場事件（最高裁平成3年11月28日）で、最高裁判所は「サブロク協定」と就業規則の整備さえあれば、残業命令に従わない労働者を懲戒解雇できるとの判断を下した。ここにおいて、雇用の安定の見返りに、長時間労働などをこなさなくてはならない「少数精鋭主義」は法認されること

になった。

久本 [2003] が指摘するように、残業や休日労働における割増賃金率は非常に低位で、労働時間を規制する機能をほとんど有していない。つまり、日本において、長時間労働を規制する規制力が事実上存在していないことになる。このように、日本の労働社会はブラック企業の出現する可能性をそもそも内在していたのである。

日本の正社員は企業の要請する「少数精鋭主義」の一員として長時間労働をこなさなければならない。企業の求める能力を身につけ、企業の成長とともに労働者の能力も成長させなくてはならない。逆に労働者の能力の向上こそが企業の成長の原動力にもなると「従来の日本型雇用システム」では捉えられていた。日本の正規労働者はこの条件を受け入れ、企業における正規の一員として、正規のメンバーとして認められる代わりに、長期的な安定雇用を手に入れている。

もちろん、このメンバーシップにも濃淡があり、最も濃いメンバーシップ、つまり長時間労働の義務を負う代わりに、雇用保障も強い階層が男性正社員と少数ながら女性総合職である。次の階層は女性一般職に代表される女性労働者であり、場合によっては中小企業の男性労働者になる。そしてこのメンバーシップの対象とほぼ見なされないのが、女性パートタイマーやアルバイト、期間工等の非正規労働者となる。現代的にはこの非正規労働者として派遣労働者や請負労働者などが入る。2008年に起きた年越し派遣村において、いかに非正規雇用で働く労働者が簡単に職を失うか明白となった。

大学生は「日本企業では、犯罪でもおこさない限り解雇にならない」と当たり前のようにテストに回答する。終身雇用に関する一般的な理解であるかもしれない。終身雇用は「従来の日本の雇用システム」の主要な構成要素のひとつであった。しかし、先に指摘したように、日本企業の「少数精鋭主義」、メンバーシップ型社会は階層性をなして、すべての労働者が終身雇用の対象になったわけでない。しかし、学生の理解では、あたかもすべての労働者が一様に終身雇用であったかのようである。実態としてどの程度の人びとが終身雇用の対象になったのであろうか。

そもそも終身雇用という用語は、アベグレン [1958] によって指摘され、日本企業の特徴として定着した用語であり、“permanent employment system”の訳語である。この終身雇用は定年制を前提にしているので、「終身（生きている限り）」でない、最近では長期雇用慣行と言い換えられてもいる。この終身雇用に関する議論は膨大にある。よって、ここでこれ以上踏み込まないので、この議論を端的にまとめた小越 [2006] や浪江 [1997] を参照していただきたい。

野村 [2007] は賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の「標準労働者」（学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している労働者）から終身雇用の実態を明らかにしている。野村の研究によると、1982年の従業員1000人以上の大企業で「標準労働者」の割合は大卒で半数程度、旧制中学・新制高卒で40代以上では3割に満たないと指摘している。従業員1000人を超える大企業でもこの水準でしか「標準労働者」がいない。

つまり、大学生をはじめとする多くの人びとが持つ終身雇用のイメージと大きな解離があるといえる。例えば、日本を代表する大企業であるトヨタ自動車を例にしても、離転職は頻繁にあったと証明されている（辻 [2011]）。

大企業でも終身雇用は限られた対象でしかなかったが、中小企業をみると離転職は大企業以上に頻繁であった。さらに労働局のあっせん事例を分析した労働政策研究・研修機構編 [2012] に

よると、自発的な離職でなく解雇もまれでない事が明らかにされている。ましてや、パート・アルバイトなどの非正規労働者では解雇や雇い止めなどによる雇用終了はより頻繁であったといえる。

このように実態としてみると、日本の労働社会全体では終身雇用の対象となった労働者は一部に限定されており、多数は離転職を経験し、解雇もまれでなかったといえる。問題は、なぜ多くの人が「日本企業は犯罪でも起こさない限り解雇にならない」と捉えていたかである。言葉を換えると、なぜ終身雇用は日本の雇用システムの特徴として、社会規範として成立し得たのかを問うことである。

この点について、終身雇用が①大企業中心の雇用慣行であったこと、②判例法理で整理解雇を制限したこと、の2点を指摘できるであろう。大企業中心の雇用慣行とは、1960年代の高度経済成長を背景にし、大企業の男性正社員に限定されていた慣行であり、かつ実態として長期雇用であった。その一部の大企業で成立していた雇用慣行が日本社会全体で目指すべき目標、多くの労働者の目標として受け入れられていった。わかりやすく述べるならば、「一生懸命勉強して、いい大学に入って、いい会社に入社したら、一生安泰だよ」といわれる実態的な基盤が、大企業の男性正社員にはあったといえる。だから、多くの人が目標とし、日本社会全体に共有される社会規範として成立した。

②の判例法理で整理解雇を制限したとは次のことである。1970年代に裁判の判例を通して整理解雇に制限をかける、整理解雇の4要件が確立した。代表的なもので東洋酸素整理解雇事件（東京高裁昭和54年10月29日）である。この判決文は、社会規範として成立している終身雇用を前提にし、整理解雇に制限をかけるという構成を取っている。

このように、必ずしも全面的に実態とはいえない終身雇用概念は、判例法理の中で法認されることになった。ここから「犯罪でもしない限り解雇にならない」という認識が一般社会において強く認められるようになった。

多くの学生はあたかも日本の労働法体系では、正社員の雇用を「犯罪でもしない限り解雇できない」ほど強く守っていると理解している。法学教育を受けていない経済学部の学生にとって分かりにくい点であるので、丁寧に説明する。

雇用関係の法律は民法627条1項に次のように定められている。「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」。このように民法上、一般的なイメージと異なり期限の定めなき正社員において、解雇自由であり解雇に対してほぼ制限を持っていない。

この民法上の解雇自由に対して解雇制限をかけているのが、業務上の負傷や病気と産前産後の女性への解雇制限を明文化している労働基準法19条と労働契約法16条である。労働契約法16条の内容は「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」となっている。この「客観的に合理的な理由」や「社会通念上相当」の具体的な内容は解雇権乱用法理を確立させた日本食塩製造事件（最高裁昭和50年4月25日）や先に見た整理解雇の4要件を確立させた東洋酸素整理解雇事件等の判例によって示されてきた。

整理解雇の4要件の議論に入る前に、そもそも解雇の種類について述べておきたい。解雇は、懲戒解雇、普通解雇、整理解雇の三種類に分類できる。懲戒解雇はパワハラ・セクハラなどの非行行為を起し解雇される場合であり、まさに「犯罪」をおかした場合になされる解雇である。普通解雇は、能力不足や病気怪我などによって長期間就業できない場合になされる解雇である。整理解雇は、事業の縮小などにもなつて発生する解雇である。わかりやすく大学を例とすると、定員割れで学生が集まらない学部があるとする。この学部を閉鎖するとその学部にいる大学教員にとって仕事なくなる。仕事の消失により余剰人員になったことを理由とする解雇のことが整理解雇である。

日本では、普通解雇は比較的裁判等によって認められやすく、整理解雇に対する制限が厳しい。前出の労働政策研究・研修機構編〔2012〕によると、この能力不足の内容が非常に興味深く、経営者から「労働者の態度が気に入らない事」を理由とする普通解雇など多くの事例が指摘されている。ヨーロッパでは、むしろ事業の縮小による整理解雇の方が安易で普通解雇の方が厳しく制限されている。

なぜ日本では、整理解雇が厳しく制限されているのだろうか。それが先に述べた整理解雇の4要件によって厳しく制限されているためである。整理解雇の4要件は、①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④手続の妥当性の4点からなる。

①人員整理の必要性とは、なぜ整理解雇を実施しなければならないかを明らかにしなければならない。整理解雇は労働者側の要因による解雇でないので、経営上整理解雇が必要であることを示さなくてはならない。②解雇回避努力義務の履行とは、整理解雇実施前に整理解雇を回避するべく努力することである。③被解雇者選定の合理性とは解雇される労働者が合理的な理由で選ばれているかどうかである。④手続の妥当性とは、整理解雇実施前に労働者に対して説明して納得してもらえ手順を踏んでいるかどうかである。この4要件を満たさない整理解雇は「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」解雇として違法とされる。

問題となるのは②解雇回避努力義務の履行である。努力義務の具体的内容は役員報酬の削減、労働者の新規募集の停止、希望退職の募集、配置転換・出向の実施などと同時に、パートタイマーやアルバイト労働者の解雇、雇い止めとなっている。この判例法理により、パートやアルバイトを正社員雇用保障のためのバッファとすることが法的に認められるようになった。この点を捉えて、非正規雇用の雇用保障充実のためには正規雇用の雇用保障の弱体化を必要とするいわゆる「労労対立」論が生まれてくることになる。

なぜ、整理解雇の4要件が成立したのであろうか、その背景にはどのような考え方があったのであろうか。その背景には、解雇は労働者本人の生活ばかりかその家族の生活も大きく変えてしまうのでなるべく回避するべきであるという考え方があった。そして家族全体の生活を守るならば、当然最優先で守らなければならないのは「一家の大黒柱」としての男性正社員の雇用となる。つまり、主婦パートは解雇されたとしても主婦に戻り、学生アルバイトは学生に戻れば良いので、男性正社員の雇用を最優先に守ることになる。これが整理解雇の4要件の成立した背景である。

さらに解雇回避努力義務は配置転換・出向も求めている。つまり企業内で別の仕事があるならば、余剰人員をその別の仕事に就けて解雇を回避させるというものである。これはまったく不慣れな仕事でも労働者は引き受けなくてはならなくなり、さらに雇用維持のための広域配転、単身

赴任なども引き受けなくてはならない。ここから、不慣れな仕事にも短期間で習熟し、そのための努力を払うことも労働者の能力であり、義務であると見なされるようになった。

長期雇用慣行ともいわれた終身雇用は日本の雇用システムの主要な構成要素である。終身雇用は実態としては大企業の男性正社員を中心とした限られた対象にのみ保障されていたが、日本社会の社会規範となった。この終身雇用は整理解雇を制限していたために、常により少ない要員で業務をこなす「少数精鋭主義」にならざるを得ない。

そのため終身雇用は、男性正社員には恒常的な長時間労働と日常的な能力開発を求めるようになった。まさに長時間労働をこなし、常に能力を向上させる「少数精鋭主義」の一員として成長することが、正規労働者にとって期待されることであり、その期待に応えることが義務となった。その見返りとして、男性正社員には長期的な安定雇用を保障した。ただし、終身雇用は、通常時には正規労働者の業務補助者として、不況期には正規労働者雇用維持のバッファとして女性労働者や非正規労働者を存立の前提とする、階層構造を生み出した。

ブラック企業問題の特徴は長時間過密労働である。このようにブラック企業問題は21世紀になって急に現れた問題なのでなく、従来の日本の雇用システムの中にすでに胚胎していたのである。つまり日本の雇用システムの中にブラック企業問題に転化する可能性はすでにあつたといえる。次章では日本の雇用システムのもうひとつの主要な構成要素である年功賃金について述べていきたい。

2 「少数精鋭主義」を先鋭化させる年功賃金

年功賃金に対する大学生も含めた一般的な理解は「がんばっても、がんばらなくても同じ給料だから、がんばった人が報われる成果主義にしよう」という理解であろう。この理解は正しいのだろうか。「がんばっても報われない賃金制度」のもとで、なぜ、1960年代に日本は高度成長を遂げられたのだろうか。「がんばっても報われない賃金制度」のもとで、なぜ、日本企業はトヨタやソニーなど世界的な巨大企業に成長できたのであろうか。さらに、「モーレッツ社員」「会社人間」と呼ばれるほど熱心に仕事に取り組み、さらには「過労死」「過労自殺」まで遂げる労働者が、なぜ年功賃金のもとで出現するのか。年功賃金を「がんばっても報われない賃金制度」であると理解するならば、これらの疑問にこたえることができない。

結論を先に述べるならば、年功賃金は「少数精鋭主義」の一員として労働者の能力を日々向上させていくインセンティブを強く刺激する賃金制度であった。さらに能力開発へのインセンティブは、労働時間のみでなく、休憩時間や休日の過ごし方にまでおよび、ついには労働者の家庭生活や政治的立場など全人格にまでおよぶ可能性を秘めていた。

「365日、死ぬまで働け」「営業12時間の内、メシを食べる店長は二流だと思っている」。これは大手飲食店チェーンの元経営者による自社従業員向けのメッセージである。もちろん比喩であるが、労働基準法など労働法に対する遵法意識の低さが表れている⁴⁾。ブラック企業問題では、過酷な労働環境を労働者に強制する点が主要な問題をなしている。本来労働者は労働基準法などの労働法によって保護されている。

しかし、ブラック企業の経営者は、この労働者保護機能をまったく存在していないかのような言動をとる。この背景には、労働者に求める労働条件を経営者自身の働き方に準拠する考え方があるように思われる。つまり、経営者には労働基準法などの労働法は適用されない。最低賃金も有給休暇も、労働時間規制も何も適用されない。企業倒産の場合、労働者の賃金や退職金は保護され、一定の条件のもとでは労災保険から未払い賃金や退職金の立て替え払いを受けられる。しかし、経営者にはこのような保障はない。

経営者と労働者は立場を異にしているのが当然なのであるが、ブラック企業の経営者はこの自らの条件をあたかも自社で働く労働者にまで拡大しているかのようである。このような経営者と労働者を一体と見なすような考え方、経営者に労働者を統合しようとする考え方の根源は、年功賃金の中にすでにある。いったい年功賃金をどのように理解したら良いのであろうか。

大学生も含めた一般の人びとにとって、年功賃金の理解に対して最大の障害となっているのは次の点であろう。それは、年功賃金の対極にアメリカ上層ホワイトカラーや大企業経営者のような成功報酬やプロ野球選手の年俵を対置させ、その両極の対比の中で賃金制度を理解しようとしている点にある。議論の大前提として、大企業経営者の成功報酬やプロスポーツ選手の年俵と一般労働者の賃金はまったく別物である。しばしば評論家などがプロスポーツ選手と比較して賃金を論じている。これが大きな誤解と混乱を生んでいる。

そもそも賃金とは、労働力商品の販売によって得られる報酬である。その水準は①一般的な教育と訓練によって獲得される技能と、②労働者本人とその家族の家計を維持する生計費を満たす、の2側面によって決定される。大企業経営者の成功報酬やプロスポーツ選手の年俵は、「たぐいまれなる才能 (gift)」を販売することによって得られる所得であるので賃金でない。つまり、賃金は一般の人びとによって教育・訓練を通して身につけられる労働能力の販売によって得られるものなのである。年功賃金をめぐる混乱は、賃金でない成功報酬や年俵をあたかも賃金と誤って理解することから生じている。

年功賃金を考察するうえで対照とすべきは欧米ブルーカラー労働者やクラーク (clerk) と呼ばれる中層・下層ホワイトカラーの賃金制度である。この賃金制度は職務給と呼ばれており、世界的に見るならばこの職務給こそが多数派の賃金制度であり、年功賃金は少数派の賃金制度である。遠藤 [2008] は職務給を「(ア)職務 (job) の価値を決定し、その価値を金銭表示して、それが賃金額となり、その額をその職務に従事する労働者に支払いという賃金形態…… (中略) …… (イ)職務価値を決定する方法として職務分析 (job analysis) ・職務評価 (job evaluation) の手法を用いる賃金形態である」(p.58) と定義している。

一般に、職務給は仕事内容に支払われる賃金であるのに対して、年功賃金は性別、年齢、勤続年数、結婚や子どもの有無などの属人的要素に対して支払われており、別名属人給ともいわれている。椅子に対して賃金率を設定しているのが職務給で、椅子に座る人に対して賃金率を設定されているのが属人給としての年功賃金であるとよく例えられる。

先の賃金水準の議論では、①一般的な教育と訓練によって獲得される技能に対して支払われている側面を職務給が表し、②労働者本人とその家族の家計を維持する生計費を支払われている側面を年功賃金が代表しているといえる。大学生を含めた一般の人びとは職務給に対するイメージをあまり持っていないので、理解しやすいように丁寧に説明したい。

イギリスでは、標準職種分類（Standard Occupational Classification: SOC）が整備されている。この標準職種分類は大分類、中分類、小分類、最小単位分類の四分類されており、イギリスにあるすべての職種がコード番号を与えられ網羅されている。具体的にいうならばSOCコード番号1113が地方自治体における課長級以上の上級公務員で、2311が大学教員であり、8113がブルーカラーの繊維加工機械操作員などとなっている。

さらにこのすべての職種に対して課業（task）が設定されている。例えばSOCコード番号2311の大学教員の課業を見ると、ゼミや授業の準備と実施、テストやレポートによる単位認定、大学院生の指導、論文や著書の執筆や学会報告、学部などの所属機関の予算やカリキュラム編成などへの関与などと明記されている（ONS [2000]）。日本と異なり、学生への就職指導等は書かれておらず、あくまでも学生には学術的なアドバイスのみのものである。

欧米社会で主流の賃金制度である職務給は、労働者ひとりひとりにその人が担当する課業すべてを明記した職務記述書（job description）を渡し、その職務遂行に対して賃金支払いをするのである。大学教員という職務に大学教員としての賃金率が設定され、繊維加工機械操作員という職務にその賃金率が設定される。もちろん大学教員と繊維加工機械操作員は異なった賃金率である。

職務給のもとで働く労働者は、基本的に職務記述書に書かれた範囲内でのみ仕事をする。職務記述書に書かれていない課業、特に他の労働者の課業、仕事を勝手に手伝うことは避けるべき事とされている。それは他の労働者の職務領域を侵すことであり、他の労働者の職を奪う行為だと見なされるためである。逆に日本の年功賃金の元では、自分の仕事が終わったら他の同僚の仕事を引き受け、チームとして仕事に取り組むことが当然視されている。

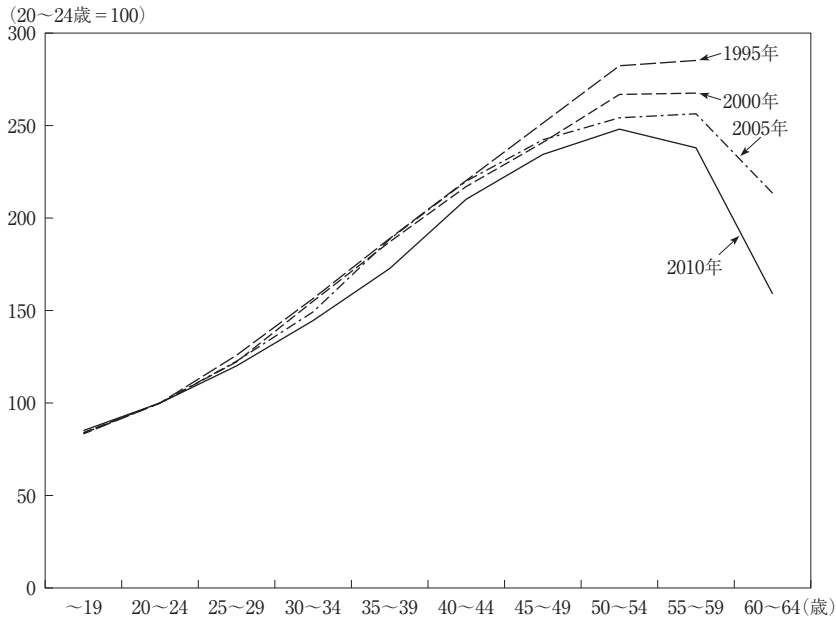
先に、椅子に対して賃金率を設定しているのが職務給で、椅子に座る人に対して賃金率を設定されているのが属人給と述べた。つまり、この職務記述書に書かれている課業、職務をこなせる人ならば、年齢、勤続年数、性別、正規雇用か非正規雇用か、世帯形成の有無、そして「肌の色」に関わりなく、同じ賃金が支払われなくてはならない。

日本の年功賃金は逆で、仮にまったく同じ仕事をしていたとしても、年齢、勤続年数、性別、正規雇用か非正規雇用か、世帯形成の有無、そして場合によっては「肌の色」の相違によって違う賃金が支払われる。職務給と年功賃金どちらの方が、「公正・公平」な賃金形態なのだろうか。どちらの方がより「合理的な」賃金形態なのだろうか。この問いに答えるのは非常に困難であるので、議論を先に進めたい。この点については、濱口 [2013] の「ジョブ型」社会と「メンバーシップ型」社会の議論が参考になるであろう。

日本の年功賃金は年齢や勤続年数とともに賃金上昇していく。しかし、職務給は仕事に対して賃金支払いをしているので、当然同じ仕事を続けていたら賃金は上昇しない。賃金の上昇は、より上位の賃金率設定されている職種へ昇進した場合か、より賃金率の高い職種へ転職する場合である。大学生に最もわかりやすく説明するとアルバイトである。例えば、コンビニエンスストアでのアルバイトは同じ仕事をやっている限り時給900円前後であり、年齢や勤続年数とともに賃金上昇は基本的にない。

日本の年功賃金は次の図表1に見られるような賃金カーブをとっている。この図表によると、一般に大学生は22歳で企業に就職するので「22-24歳」を100とすると、「30-34歳」で150になり（賃金が1.5倍になり）、「50-54歳」で約250になり、賃金のピークを迎え、以降は低下していく。こ

図表1 年功賃金における賃金カーブ



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。
 注：1) 標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務していると見なされる労働者のこと。
 2) 数値は、産業計の男性労働者による所定内給与を中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウエイトで合算し、学歴計としたもの。
 出所：厚生労働省編 [2011], p.231より。

れが典型的な年功賃金の「上がり方」である。

この年功賃金の「上がり方」は、「標準的な」男性労働者のライフサイクルに適合的な「上がり方」なのである。22歳大卒初任給で約月給20万円の賃金水準は家族を持たない独身者の生活費を基準に決定されている。「30-34歳」で結婚・出産による世帯形成をする時期になると賃金も1.5倍になり、そして子どもたちが高校・大学と進学する時期になる「50-54歳」で2.5倍になり賃金のピークを迎える。そして子どもたちが大学を卒業・独立に合わせて、賃金も下降をはじめ

このように年功賃金は賃金の定義で議論した、②労働者本人とその家族の家計を維持する生計費を満たすという側面を代表したものと見える。このように、「標準的な」男性労働者にとって年功賃金は人生のライフサイクルに対応した「合理的な」賃金制度である。しかし、この年功賃金の「合理性」は女性労働者や非正規雇用労働者を対象とした場合、「差別性」へと転化する。

「標準的な」女性労働者は、男性労働者と結婚・出産を機に労働市場から退出し（家庭に入り）男性労働者に扶養される。男性労働者の子どもも男性労働者の扶養のもと成長する。よって女性パートタイマーとその子である学生アルバイト（非正規雇用）は、家族を養う義務を持たないので、どんな仕事をしていてもより低額な賃金支払いとなる。さらに、整理解雇の4要件との関連で述べると、家族の扶養責任を有しない女性労働者と学生アルバイト（非正規雇用）を、「標準的な」男性正規労働者の雇用のバッファとして位置づけることが正当化される。

年功賃金が「標準」男性労働者のライフサイクルに対応した「合理的な」賃金制度であるなら

ば、同じ職種にいる限り賃金上昇を基本的に見込めない職務給のもとで、ヨーロッパの労働者はそのような生活を送っているのであろうか。賃金が変わらないならば、結婚・出産、子どもの進学によって生活水準は低下することになる。この点については、ヨーロッパの社会保障制度との関連を考察しなければならない。

イギリスを例にすると、医療費はNHS（National Health Service）によって全額無料であり、子どもが生まれたら子ども手当を受給し、子どもの成長により広い家が必要となったら社会保障から家賃手当を受給する。そして教育費は原則無料ないしは低額で受けられる。イギリスの大学の学費は近年上がっているが、ドイツなどは基本的に無料である。つまり、職務給では賃金は一定なので、ライフサイクルに応じた支出は社会保障によって対応する。一方日本は社会保障制度でなく、企業の賃金や家族手当などによって企業から支給される。このように賃金制度は社会保障制度との関連を含んで考えなければならない問題なのである。

職務給のもとで、毎日同じ仕事を続けていれば賃金と社会保障給付で基本的な生活は営める。しかし職務給のもとでは、新しい仕事に挑戦し、次々と新しい仕事を覚え、職業人として自らの能力を向上させ、成長の実感をえる「充実した職業人生」をめざすインセンティブは低くなる。年功賃金は、労働者の能力を育成し、「少数精鋭主義」を担う一員として成長していくためのインセンティブに富んだ賃金制度である。

「少数精鋭主義」と年功賃金の関係を見るために、具体的な「労働のありよう」のイメージをもっていない大学生のために、筆者による調査から日々の「労働のありよう」を描いてみたい。筆者による調査は2010年秋に関西の私立大学O大学の教務課を対象に実施した調査である。私立O大学は、関西に立地する4年制大学であり、4学部学生総数約7500人の中堅私立大学である。事務職員は正職員として専任職員、非正規職員として契約職員、パート職員からなる。

パート職員は時給890円で（18：00以降の勤務は990円）であり、契約職員は月給17万5000円であり単年度更新ありの非正規雇用である。教務課は、4学部全ての教務関連業務を教務課長のもと専任職員11名、契約職員7名、パート職員3名の計21名でこなしている。

教務課長の業務内容は課内のマネジメント業務全般、各担当者の進捗状況監督、繁忙期の残業要請、休日出勤の要請、金銭管理などの管理業務全般である。さらに授業評価アンケート、全学共通科目のカリキュラム編成、教育懇談会、教務委員会の事務、クレーム対応、トラブル発生時の対応など多岐にわたる。会議の数も多くO大学の中でも多忙を極めるポストとして有名である。

つづいて、教務課に丸6年在籍しているK氏の業務内容を見てみる。K氏は2004年10月から中途採用としてO大学に就職し、そのまま教務課に配属された。K氏の業務は4学部すべてにおけるカリキュラム編成、契約職員がおこなう各種証明書関係業務の監督、履修登録全般の担当となっている。これらの業務は教務課の中核業務であり、現在K氏は教務課のベテランとして業務遂行の中心を担っている。さらに、2008年度からは上記の業務に加えて、非常勤講師と理事会との雇用契約締結の調整業務も担っている。これは本来人事課の業務であったが、人事課の要請により付随業務として受け入れたのである。

ここにO大学専任職員制度が採用している年功賃金の特徴がよくあらわれている。O大学教務課は厳密に職務範囲が各専任担当者間で確立しているのでなく、各自の職務遂行能力に応じ

で臨機応変に職務割当が決定されている。これは、新たに生じた仕事ばかりでなく、定型業務であっても同様である。その様子を、O大学に2008年4月に新卒採用され、すぐに教務課に配属されたY氏の業務から見てみる。

教務課配属3年目のY氏の業務は、定型業務が教職課程担当、資格課程（博物館学芸員課程）担当であり、非定型業務が大手証券会社提供の提供講座担当である。1年目の時は、教職課程担当のみだったが、その後上記の業務が追加されている。1年目の時には、窓口対応の時などは契約職員から仕事を教えてもらっていた。さらに、職務の追加は前出のK氏がY氏の成長を見ながら、順次追加していった。ここでも、職務が確立しており、その職務を遂行するために職員が配置されるのではなく、まず職員があり、その職員の職務遂行能力に基づいて、ないしはその成長を促すために、職務配置がされている。

では、契約職員の業務を見てみる。契約職員は窓口対応、各種証明書の発行、そしてK氏がおこなっているカリキュラム編成の補助である。教務課の窓口には、4学部6学科の履修相談から成績に関する問い合わせ、証明書の発行、教職課程の相談、副専攻、他学部受講など非常に多岐にわたる。この初歩的な対応をおこなうのが契約職員であり、契約職員の対処能力をこえる質問などは、その担当の専任職員が対応する。

つぎに、教務課のパート職員の業務についてみていく。教務課のパート職員の業務は、主に教員に出張願い、出張報告書、ゼミ教材費申請書類などの各種書類の受け渡し、各教室のマイクキーの受け渡し、非常勤教員への書類受け渡し、印刷補助業務などである。これらはいずれも定型業務である。

このように、パート、契約職員は比較的定型業務をこなし昇給もないので基本的に職務給に近いといえる。横山〔2005〕によると近畿圏における一般事務派遣労働者の時給は1,264円とされている。O大学の契約職員は実労働時間7時間であるので、時給換算すると1,250円であるので、まさに近畿圏の一般事務派遣労働者と同水準と言える。

年功賃金の適用される専任職員では、K氏が新人Y氏の成長を見ながら次々に課業を追加している。新人Y氏は勤続年数を経るに従い、多くの課業を経験しながら業務に精通していくことになる。そして学生課や入試課、就職課などへ配置転換を経験して、様々な大学の業務に精通し課長・部長などの管理職へと出世していく。この過程は同時に、何もできない新人1年目から比べると次々と経験を積み自らの能力を向上させ、自らの成長の実感を得ながら「充実した職業人生」でもある。

職務給のもとでは、新人職員の成長を見ながら課業（task）の追加は自由にできない。なぜならば、課業の追加は職務記述書の書き換えをとまなうので、場合によっては職種の変更と見なされ賃金変更の可能性を持つためである。しかし、年功賃金の場合、賃金が職務・仕事でなく、「年」と「功」、つまり「年齢」と「勤続年数」にリンクしているために、課業を自由に追加できる。

日本企業は「少数精鋭主義」なので基本的に職場は人手不足である。この人手不足の中で日々の業務を担うために、長時間労働以外に頻繁な配置転換や移動が繰り返される。たとえば、トヨタ自動車であるならば受注の集中する車種の生産に対応するために、他府県の工場からブルーカラー労働者を転勤させる。それでも足りない場合は、大卒ホワイトカラーに工場応援としてブル

一カラー労働者の仕事をさせる。⁶⁾日本企業は「就職」でなく「就社」であるといわれるように、「職」につくのではなく、まさに企業の要請する仕事すべてをこなすことが日本の正規労働者に求められている。

年功賃金のもと日本企業が労働者に求める内容、具体的には頻繁な配置転換、転勤、不慣れな業務に対してうまく適応し、早期に業務内容に習熟することを熊沢 [1997] は「高度なフレキシビリティへの適応能力」と名付けている。さらに熊沢はこの能力に陸続きでもうひとつの能力として「生活態度としての能力」を指摘している。この「生活態度としての能力」こそが、ブラック企業問題を理解するうえで非常に大事な指摘となっている。

「生活態度としての能力」とは①仕事に関わる態度・性格と②企業から「望まれる社員像」にいかにか近づけるか、の2点からなる。①仕事に関わる態度・性格とは、ノルマ未達成の状況ならば、家庭生活や交際している異性との約束を犠牲にしてでも残業を引き受ける態度や意欲であり、休日も自己啓発に取り組む態度や意欲のことである。②企業から「望まれる社員像」とは、企業から「望まれる社員」にどれだけ近づけるかに関する基準である（熊沢 [1996]）。具体的には、社内行事へのつきあい、労働運動や労働組合への考え方、そして政治的なスタンスまで能力評価の対象になる。

職務給のもとでは、労働者の現在できる仕事・能力に対して、「顕在能力」に対して評価され賃金が払われている。しかし、年功賃金のもとでは、「顕在能力」のみでなく、企業の要請に応じてこれから発揮・開発されるであろう「潜在能力」に対しても評価されている。この「潜在能力」の中に能力開発に適合的な意欲や態度、「生活態度としての能力」も含まれている。

例えば、熊沢 [1997] の中に、1990年代前半の伊藤忠商事における目標管理制度の事例が報告されている。⁷⁾その事例によると、営業課長と営業担当者のそれぞれ1年間の目標がシートに記入されており、その目標達成度に応じて賞与（ボーナス）が査定される仕組みである。営業課長の目標はその部署全体の目標であり、その全体の目標の中で営業担当者の目標が設定されている。

注目されるべきは、営業課長の評価項目「部下の教育指導」の箇所である。「部下の教育指導」の内容は「A君については、本年度中に海外駐在可能なレベルに引き上げる」となっており、ウェイトとして10%（目標全体で100%）がふられている。つまり営業課長の賞与（ボーナス）評価の10%はA君の語学力を中心とした成長にかかっているのである。

A君の語学力の向上はいつおこなわれるのであろうか。就業時間中におこなわれるのであろうか。就業時間中は通常の業務をおこなうので、おそらく終業後や休日にA君は語学力の向上に取り組まなければならない。営業課長の賞与の10%はA君の休日の過ごし方にかかっている。

ここでA君が交際している女性とのつきあいや、結婚している場合なら妻の妊娠・出産といった「私事」によって、語学力の向上をおろそかにしないように、A君を指導・監督する責任を課長はもっている。そしてA君は伊藤忠商事の「少数精鋭主義」の一員として、家庭などの「私事」を優先するのではなく、休日をも自らの自己啓発に努め、能力を向上させることを期待され、その期待に応える義務を持つのである。仮にA君が家庭生活を優先させ、「海外駐在可能なレベル」にまで語学力を向上させる熱意が見られない場合には、営業課長はA君に対して「チャレンジ精神に乏しい」と評価を下げることになる。これが「潜在能力」が評価されることである。

「顕在能力」を評価する職務給のもとでは、業務時間終了後や休日は労働者の時間である。どのような休日を過ごそうとも労働者の評価に関わりが無い。あくまでも労働者は職務記述書に明記された課業をおこなうために企業に雇われているのであり、自らの自己啓発に取り組む必要性を持たない。もちろん、ヨーロッパでも語学習得などの自己啓発に励む者もいる。それは上層ホワイトカラーや将来的に経営陣へと出世しようとする一部の存在であり、圧倒的多くの労働者階級は職務給のもとで労働者生活を送っている。

日本の年功賃金は「潜在能力」開発への期待とインセンティブに富んだ賃金であり、休日の送り方に見られるような「生活態度としての能力」も評価対象になる。これが欧米の労働者と異なり、広く正社員全体にまで求められるのである。

日本企業の「潜在能力」への期待は大学生の就職活動においても見いだせる。大学生の就職活動時に、面接の際に必ず聞かれる質問として「学生時代1番がんばったこと」「学生時代1番力を入れたこと」がある。企業はこの質問を通して学生の何を評価しようとしているのであろうか。まさにこれこそが学生の「潜在能力」を評価するための質問なのである。

一般的な大学生はアルバイト経験以外の就労経験を持っていない。企業に就職したのち、営業なのか総務なのか、人事なのか、どの部署に配属されるかは入社後に決定される。部署に配属されたばかりの新入社員は、経験無いので、当然仕事などなにもできない。仕事は部署に配属された後に、先輩社員からOJT (on-the-job-training) を通して学んでいく。

このときに企業が新入社員に求める能力は、短期間で業務内容を理解し習熟する力(地頭力)、慣れない環境や仕事を前にしても臆することなく業務に習熟しようとする態度(ストレス耐性・行動力)、自分の仕事をしながら新入社員を指導する先輩社員に配慮しながら、的確に質問をする行動特性(コミュニケーション能力・協調性)などである。

「学生時代1番がんばったこと」の質問はこのような能力を試しているのである。例えば、部活動を大学時代の中心生活にしていた学生ならば、部活動内での意見の対立、その対立を乗り越えてより高い目標をかかげる部活動を、いかに実現できたのか、そのような学生の成長エピソード、成長物語を企業は聞きたいのである。企業はそのエピソードの中で発揮され培われた経験・能力を試している。部活動内の対立とそれを乗り越える過程を通して、友人との対立時に現れるストレス耐性や問題点・相違点をどのように分析したのかなどの地頭力、問題点を解消し部内の対立を乗り越えるリーダーシップやコミュニケーション能力を企業は学生の中から見いだそうとしている。

このように、「顕在能力」を評価する職務給と異なり年功賃金は「顕在能力」ばかりで無く「潜在能力」に対しても評価している。この「潜在能力」への評価は、「少数精鋭主義」の一員として企業の要請に応じて自らの能力を常に向上させる志向を強める。また能力向上のための生活を整える「生活態度としての能力」をも求められることになる。このように年功賃金は労働者の能力開発へ強いインセンティブをもつ賃金制度なのである。

1990年以前までこの年功賃金の「光」の部分は、新しい仕事に挑戦し、次々と新しい仕事を覚え、職業人として自らの能力を向上させ、成長の実感をえる「充実した職業人生」「少数精鋭主義」の一員であるという誇りを持てる側面にあった。企業も成長し、労働者自身も成長する、それに応じて賃金上昇もしていく、年功賃金はそうした賃金制度であり、日本的雇用システムであ

ると理解されていた。

しかし、この年功賃金の「影」として、仕事が面白くのめり込んでしまう「モーレッツ社員」「会社人間」を生み出し、長時間労働とも合わせて、果ては過労死、過労自殺問題をも生み出すことになった。さらに「潜在能力」への評価は、家庭生活や休日の過ごし方など労働者生活を犠牲にして、能力の向上に取り組むことを当然とする「生活態度としての能力」まで生み出すことになった。この「生活態度としての能力」は、企業の目的・目標へ労働者とその家族の生活をも巻き込み、統合する「惰力（momentum）」を生み出すことになった。「少数精鋭主義」を構成する年功賃金の「影」の部分と終身雇用の長時間労働問題は、バブル崩壊後の不況を経て、2000年以降、ブラック企業問題を生み出す母体となる。

3 「少数精鋭主義」からブラック企業への転化

日本の雇用システムは、ブラック企業問題を生み出す可能性を胚胎していた。今野〔2012〕では4社企業名を挙げてブラック企業と指摘されている。その企業はどのような特徴を持っているのであろうか。「少数精鋭主義」を前提とする日本の雇用システムの中から、どのような特徴を備えた企業がブラック企業になるのであろうか。どのような社会的条件の中で、ブラック企業は生み出されるのであろうか。言葉を換えるならば、日本の雇用システムの中にあつたブラック企業へ転化する可能性はどのような条件を獲得することで現実性へと転化したのか。この点が明らかにされなければならない。

新たに獲得した条件として次の6点を指摘できるであろう。その6点とは、①不況とデフレの長期化、②非正規雇用の拡大、③デフレ下での新興成長企業（低価格サービス業）、④労働組合運動の退潮、⑤労働法制の規制緩和、⑥労働者概念の曖昧化である。

①不況とデフレの長期化は特に説明を要しないであろう。長引く不況により労働市場では、買い手市場となり労働条件の低下と若年者の就職状況の悪化が続いている。②非正規雇用の拡大は、不況の長期化にともなって正規雇用でなく非正規雇用に就かざるを得ない労働者の増大を表している。特に1990年代末から「若者バッシング」のようなフリーター議論によって、労働条件の悪い企業でも何とか正社員に留まろうとする風潮が生み出された。まさに非正規雇用の拡大は正規雇用の労働条件を押し下げる「死重」の役割を果たしている。

③デフレ下での新興成長企業はブラック企業と指摘される事の多い企業の特徴であり、今野の指摘する4社に共通している特徴である。これらの企業はデフレ経済下において、最終消費者を対象とした低価格サービス業として成長した。低価格サービス業は利益を生み出す最も安易な方法として低賃金と長時間労働（サービス残業含む）つまり、労働条件の切り下げに頼りがちである。④労働組合運動の退潮は労働者の労働条件を守る規制力の低下につながる。特にブラック企業と指摘される企業に労働組合の組織化はまれである。

⑤労働法制の規制緩和は1990年代に入りおこなわれるようになった。特に1999年の労働者派遣法の「原則自由化」の規制緩和は労働者保護の法的な規制力を大きく弱体化させ、偽装請負などの違法行為を拡大させることになった。⑥労働者概念の曖昧化とは、使用者と労働者の区分を曖

味化させ、労働者を使用者に統合する考え方である。本来的に使用者と労働者は厳格に区別され、労働者は労働法により保護される。労働者は使用者に労働力を時間決めて販売し賃金を受け取る。これが使用者と労働者の本来的な関係である。

しかし、日本の年功賃金は、労働者の「潜在能力」への評価、「生活態度としての能力」への志向を通して、休日に家庭生活よりも企業の要請する能力育成を労働者に求める「惰力」を有していた。これがこれまでの5点の要因によってこの「惰力」を強め、労働者概念を弱体化させ、使用者と一体となるような労働条件を労働者に押しつけるようになる。

例えば、大手衣料チェーン店では店舗運営のマニュアルを暗記する事が求められ、毎週テストがおこなわれる。このマニュアルの勉強のために、休日や業務時間以外に勉強しなければならない。また、大手飲食店チェーンでは、創業者の著作や経営理念を読みレポートを提出しなければならない。もちろんレポート執筆は業務時間以外におこなわれる。

このようなことが「当然」のようにおこなわれる背景には、労働者概念の弱体化により、使用者と労働者を一体と見なしているためである。労働者には労働者保護として、最低賃金制度、労働時間規制、企業倒産時の賃金・退職金の保護などがある。しかし、これらの労働者保護機能は経営者たる使用者にはない。

労働者概念が弱体化し、使用者に統合されるにつれて、「休日はゆっくり休みたい」、「残業なしで帰りたい」、「残業代が欲しい」という労働者の当然の要求は、経営者にとり「甘え」として認識される。使用者と労働者の垣根が曖昧化しているために、しばしばブラック企業の経営者は従業員を「家族」と表現し、企業を「疑似家族」に例えるのである。

このようにブラック企業問題は、日本的雇用システムを母体とし、90年不況の後に形成された新たな条件の中から生み出された問題なのである。つまり、日本的雇用システムのもつ「影」の部分をもっと「黒く」染め上げた問題がブラック企業問題なのである。そのために、個別企業の労働条件の過酷さを告発し、批判を加えるのみでは解消の難しい根深い問題でもある。

おわりに

本稿で明らかにしたことは、ブラック企業問題と日本的雇用システムとの関係である。「労働者に過酷な労働条件を押しつけ、労働者をつぶすような企業」の問題は2000年代後半以降大きな社会問題となった。大学生もこのブラック企業問題に対して強い関心を持っている。しかし、学生の関心のありようは、ブラック企業を事前に見分けて、ブラック企業に就職しないようにどのような個人的対応をするのかに集中しているように思われる。また、マスコミのブラック企業に関する報道も同様であり、個別ブラック企業の批判に留まっているように思える。

本稿は、そのような個別企業の批判でなく、ブラック企業問題を通して日本的雇用システム全体への理解とその有する問題点の理解を進展させるために執筆された。ブラック企業問題は、日本的雇用システムに基礎をもつからこそ、より根深い問題であり、個別企業批判をこえる問題なのである。

しかし、本稿では紙幅の関係からブラック企業問題への対抗軸を描けなかった。この対抗軸は、

労働組合運動の再生を軸に考えている。この対抗軸の問題や、企業別労働組合の問題、終身雇用、年功賃金の形成史など多くの残された論点はあるが、稿を改めて論じたい。

筆者は2013年3月に学術書として『非正規雇用と労働運動』を上梓できた。横山政敏先生には、社会政策の基礎理論から調査方法まで丁寧に指導していただき研究者として育てていただいた。本論文は先生から教育者として学んだ事を筆者の教える学生達に伝えるために執筆した。先生から受けた学恩を研究者として教育者として今後も後進に伝えるように努力していきたい。

注

- 1) 『朝日新聞 (朝刊)』2013年12月24日付け。
- 2) 『朝日新聞 (朝刊)』2013年10月8日付け。松井彰彦氏が、「改正労働契約法「身分差」埋める努力を」のなかで、成文法と判例法理および社会規範を混同して議論している。そのため改正労働契約法の目的を正しく理解できていない。
- 3) 『脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について』(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)による。同通達は「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる」とした。
- 4) 2002年に小泉政権下での審議会『規制改革会議』の委員を務めた、株式会社ザ・アールの経営者でもある奥谷禮子氏は「過労死は自己責任」「労働基準監督署も不要です」と発言して話題となった。また奥谷氏は労働者とプロボクサーを同列に並べて論じている(風間 [2007])。
- 5) もちろんすべての職種にそれぞれの賃金率が割り振られているわけではなく、いくつかの職種をグループ化して賃金率が設定されている。これが範囲レート職務給であり、欧米ではこの範囲レート職務給が主流である。詳しくは遠藤 [2008] を参照。
- 6) 『日本経済新聞社 (朝刊)』2011年9月11日付け。
- 7) 熊沢 [1997: 65] では、営業課長でなく営業担当者にも評価の箇所自己啓発があり、同じようにウェット10%がふられている。

参考文献

- アグレベン, J. [1958] (占部都美監訳) 『日本の経営』ダイヤモンド社
- 乾彰夫 [2012] 『若者が働きはじめるとき』日本図書センター
- 遠藤公嗣 [2008] 「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則—均等処遇のために(上)」『労働法律旬報』1684号 (<http://fair-labor.soc.hit-u.ac.jp/rh-junpo/081125.pdf>)
- ONS [2000] *Standard Occupational Classification 2000*, The Stationery Office, London
- 小越洋之助 [2006] 『終身雇用と年功賃金の転換』ミネルヴァ書房
- 風間直樹 [2007] 『雇用融解』東洋経済新報社
- 金子良事 [2013] 『日本の賃金を歴史から考える』旬報社
- 熊沢誠 [1996] 「日本の能力主義の惰力」『甲南経済学論集』第36巻第4号
- 熊沢誠 [1997] 『能力主義と企業社会』岩波新書
- 厚生労働省編 [2011] 『平成23年労働経済白書』日経印刷
- ゴードン, A. [2012] (二村一夫訳) 『日本労使関係史』岩波書店
- 今野晴貴 [2012] 『ブラック企業』文春新書
- 菅山真次 [2011] 『「就社」社会の誕生』名古屋大学出版会
- 辻勝次 [2011] 『トヨタ人事方式の戦後史』ミネルヴァ書房
- 浪江巖 [1997] 「日本企業の雇用システムと「終身雇用制」論」『立命館経済学』第45巻第6号

- 野村正實 [2007] 『日本の雇用慣行』 ミネルヴァ書房
濱口桂一郎 [2013] 『若者と労働』 中公新書ラクレ
久本憲夫 [2003] 『正社員ルネサンス』 中公新書
久本憲夫 [2013] 「現実における正社員の多様性」『生活福祉研究』84号 (http://www.myilw.co.jp/life/publication/quartly/pdf/84_01.pdf)
森岡孝二 [2011] 『就職とは何か』 岩波新書
横山政敏 [2005] 「派遣労働関係における賃金決定と賃金構造の分析」『立命館経済学』第54巻第4号
労働政策研究・研修機構編 [2012] 『日本の雇用終了』 労働政策研究研修機構

Abstract

The purpose of this paper is to clarify relations between a problem of “black” companies and the Japanese employment system. The problem of “black” companies is concerned with the Japanese modern sweatshop. The Japanese employment system is characterized the long term employment, the seniority-based wage and the enterprise labor union.

We have turned the following results: (1) There is widespread assumption that almost all Japanese workers enjoy the long term employment. But only about 30 % of Japanese workers are long-term employed. (2) The seniority-based wage is not only automatic wage increase but also a merit system for wage. (3) A problem of “black” companies has been created in the Japanese employment system since the 90's recession.