

JILPT国際フォーラム 「市場個人主義の時代」



ロンドン大学 名誉フェロー ロナルド・ドーア氏

稼ぐためでなければ誰もしようと思わないようなつまらない仕事、金もうけのための苦痛でしかない、例えば日本でいう3Kの仕事というのが一方にあって、他方、いろいろな満足を与えてくれるような仕事もたくさんある。

それから、職場における社交の楽しみや団結の楽しみ、集団、企業あるいは組合が一つの目標に向かってみんなで一緒にやっつけていこうと呼びかけるコンパニオンシップの喜びがある。それは人間普遍のものかというところ、楽しみ、満足は、時代や社会状況によってかなり変わってくる。

明治になって四民平等の世界になったが、非常に国家主義的な四民平等であった。誰もが身分に縛られずに出世できるが、官尊民卑の時代であったため、多くの人々が官僚か軍人をめざした。しかし、明治、

大正になって漸次的に、個人の尊厳の思想や市民権の思想が徐々に出てきた。

仕事の社会的価値

自由民主主義時代になって、仕事の社会的価値をどういう基準で測るか、

どういう基準で評価するかについて、新古典派経済学者が非常に強い影響を与えた。仕事の価値と民主主義の問題、政治における民主主義と経済における消費者至上主義、消費者主権主義は類似性がある。民主主義は一人一票であり、市場においても一人一財布である。ものの価値は、市場でどれだけのお金で売れるかである。仕事の価値は、労働を直接売るか、あるいは製品として労働の成果を売る場合の価格によって、その価値が決定される。プライスとバリューは別なものであるというのが一般人の常識であったが、最近はその常識が崩れている。最近はその常識が崩れている。最近はその常識が崩れている。

それがいいことであるか悪いことであるかは、人の立場によって異なる。労働市場において売り手市場にある非常に高度な技術を持っている人にとっては非常にいいことで、就職難の心配をする必要は全くない。しかし、スーパーで働く人やオフィスの掃除をやっているような人、買い手市場に直面している人にとっては、自分の仕事の価値が市場における価格と同一視されることは、必ずしも喜ばしいことではない。

その原理がどれだけ貫徹しているか、どれだけ徹底しているかということ、社会によってかなりの違いがある。例えば日本と米国を比べてみると、一つの大きな違いは、金融業の仕事と製造業やサービス業の仕事、「カネづくり」と「モノづくり」の対比。「モノづくり」を大切にしている仕事の価値基準が、アメリカよりも日本に多く残っている

働くことの意義

四月二八日、労働政策研究・研修機構は、ロナルド・ドーア・ロンドン大学名誉フェローを講師に迎え、国際フォーラム「市場個人主義の時代」を開催した。ドーア氏は講演で、一九八〇年〜九〇年代の欧米で出現した新自由主義に伴う競争の激化と労働の強化に触れ、所得格差が拡大する中、雇用機会や賃金の不平等に歯止めをかける必要がある要因として労働組合の使命を指摘した。

働くことの意義について、私が一生で初めて反省する機会を得たのは、「New Forms and Meanings of Work in an Increasingly Globalized World」という題でILOの講演を行ったときであった。仕事の意味、働くことの意味は、二つの次元に分けて考えることが重要、有益ではないかと思う。

一つは、主観的、個人的な次元だ。

気がする。

金融業について、最近面白い数字を見つけた。アメリカの国民所得の統計を見ると、法人全体の利益総額の部門別構成で金融業の割合が、一九四七年に八%だったのが七〇年には二〇%となり、二〇〇一年から〇三年までの間の平均が四〇%とかなり上昇した。金融業がアメリカ人の働きの成果、業績を相当吸い上げており、一つのメルクマールとなっている。

市場個人主義への傾斜と並行するもう一つの傾向

仕事の価値イコール価格という一連の思想を、私は市場個人主義と呼んでいる。市場個人主義への傾斜と並行したもう一つの傾向は、労働強化、労働の長時間化である。なぜ今、生活、労働のバランスが問題になっているかというと、生活における労働の位置が拡大していく傾向にあるからである。

一九二九年の大不況が始まった頃、ケインズは講演で、「今は不況だが技術進歩が続いており、将来も加速的に続くだろう。生産性が上がって、七〇年先の二〇〇〇年頃には、我々はみんな週に五時間しか働いていないだろう」という見事に外れた予言をした。しかし、七〇年間のうち、五〇年間は労働時間が減少する傾向にあった。

あるイギリスの経済学者の分析では、一八八〇年からの一〇〇年間に、生産性向上の成果をイギリス人がどのように消化したかという点、余暇で消化した分と消費水準を上げることによって消化した分の割合がおよそ一対二であったという。日本の実質賃金と労働時間の傾

向を調査してみると、一九七五年から二〇〇年間に、余暇で消化した分が四分の一、消費水準を上げることによって消化した分が四分の三であった。

労働時間の短縮は、一九八〇年代までは先進工業社会において普遍的な現象であったが、その後逆転が始まる。逆転の年は、イギリス、アメリカでは一九八二年、イタリアは八五年、ノルウェー、スウェーデンは八八年であった。ドイツは、九六年まで労働時間が減少したが、それ以後増加している。ドイツの経営者団体は、週三五時間労働の慣行を三八時間に延長するよう政治的な運動を行っている。

日本の逆転の時期も、ドイツと同じ一九九〇年代の終わりであった。労働力調査で見ると、週六〇時間以上働いている人が、一九九五年の一五%から二〇〇二年には二一%に上昇した。NHKの生活時間調査では、技能職、作業職の一日の労働時間が、九〇年代半ばの七時間四十分から、二〇〇二年には八時間一三分に増加した。

競争と市場個人主義への志向

この二つの傾向、仕事の価値を市場個人主義的に考えることと競争の激化は、供給面及び需要面の両方から説明できると思う。供給面については、なぜ余計働くかという点、消費の欲望が無限にあるからだ。ある時代にはぜいタク品であったものが、そのうちに必需品となり、それを持つていることが当然と見なされるようになる。

消費の意欲については、二種類の消費を区別しなければならぬ。イギリスの優れた経済学者だったフレッド・

ハーシュが、『Social Limits to Growth』の中で強調しているように、消費財の中には、例えばいいワインを飲むなど、消費する経験を楽しめるものがある。また、自分の消費する価値が、ほかの人たちがどれだけ同じものを消費しているかに依存するものもある。例えば、自分が軽井沢に別荘を持っていることの価値は、みんなが別荘を持つようになれば比較優位はなくなる。

消費の中では、単純消費財よりも、そういうポジショナル・グッズがますます増加し、消費意欲が加速的に増えている。また、所得分布のばらつきと平均労働時間の相関関係を見ると、所得分配が不平等であればあるほど長時間労働をしているという結果が、かなりはつきり表れている。供給面については、みんなが自発的に余計働くようになっていけると言える。

ジュリエット・シヨーというアメリカの社会学者が、『働き過ぎのアメリカ人(Overworked American)』という本の中で「アメリカで労働時間が長くなっているのには二つの要因がある。単純労働の賃金が低下し、夫婦共稼ぎで長時間労働をしなければ一人前の生活ができないということが一つ。もう一つは、経営層や専門職などの層、つまり楽しめるような仕事を持っている人々の間で競争が激しくなり、より一生懸命に働かなければ浮かび上がれない世の中になっている」と強調している。

それは結局、供給面で自発的に長時間働くようになったこと以外に、需要の面でも企業の行動が変わったことを示しており、非常に重要である。一九

八〇年代のサッチャー、レーガンの新自由主義的革命的一つのきっかけは、経済競争の激化であった。国内市場においては、技術の発展により、品質や製品の新しくさで市場シェアを獲得しなければならなくなり、ますます企業の競争が激化した。

国際的には、途上国からの低廉な輸入品との競争に直面し、それに対応する必要性から競争が激しくなった。政府の政策も、企業の競争力強化が至上命令となっている。産業政策については、イギリスの場合だと、サッチャー首相が、労働党の政策を全く否定し、むしろ民間企業が自由に束縛されずに競争できることが重要であると主張した。束縛されないための一つの重要なポイントは、労働保護法制を解体、緩和して労働市場の柔軟性を図ることであった。

市場個人主義浸透の二側面

市場個人主義の浸透には二側面があり、現在日本で行われている変化にも二つの面がある。一つは業績主義の浸透であり、年功主義を廃止して、業績主義、成果主義へ移行しなければならないというのが常識となっている。年功主義、年功賃金、年功昇給制は、英語でシニオリティー・ペイ、シニオリティー・プロモーション・システムと言うが、それは年功の正しい訳ではない。シニオリティーなら「年イコール功」となるが、日本の会社や役所は、「年イコール功」ではない。年功制度は、「年プラス功」によって昇給し、賃金が上がる制度と解釈したほうが良い。そして、年と功の比重はどうある



かが問題となっている。

もう一つは、「年プラス功」であるとするれば、功の解釈をどうするかである。功には、いかに効率的、効果的に優れた成果、業績を上げるという面がある。しかし日本の評価システムはそれほどばかりでなく、業績以外の努力や協調性なども評価してきた。そして、業績、努力、協調性の相対的な比重は、これまで一般の日本人の公平の観念に比較的合致していたように思う。その制度を変えて、業績や成果だけで評価するとしたら、同じように公平の観念に合致するか非常に疑問である。

市場個人主義のもう一つのあり方は、企業の価値をどう考えるかである。最近企業価値イコール時価総額という考え方が一般的となっている。昔の経営目標は、市場シェア、収益を拡大し、従業員の待遇、福利厚生を充実させることであった。最近では、むしろ株主の維持が第一の目標となってきた。市場個人主義の浸透の一つの結果は、所得格差、貧富の差の拡大である。雇用の所得格差の拡大は、イギリスでは一九八〇年代の初めから顕著となり、日本でも最近かなり格差が拡大している。

その変化は、所得格差を容認する常識、つまり悪平等の是正は当然であり、機会の平等さえあれば、結果の平等はなくなっても仕方ない、とする考え方が支配的となっていることを意味する。ところが最近では、機会の平等が成立する条件が徐々になくなり、日本の階層制がますます世襲的になりつつあるのではないか心配されている。

かつて米国企業は日本企業と似通っており、一九七〇年には、生え抜きの社長が九五%を占めていた。社長の給料も、大企業一〇〇社で、アメリカの平均給与の三九倍であったのが、現在は一〇〇〇倍以上となっている。生え抜きでなく、外部から来た社長の割合が、五%から三五%に上昇し、社長の給料の決め方も取締役会の報酬小委員会での給料、ストックオプション、年金給付などを交渉するようにならなってきた。内部昇進者の給与も同じような交渉で決まる。

日本では、専務から社長になると、給与が一〇%上がるか一五%上がるのが一般的であった。それ

がアメリカ式に変わると、職業能力の市場価値以上に、報酬委員会への影響力、組織力が重要となってくる。

逆転の可能性

私は、日本が格差拡大・固定化への道をたどっていると考えている。その変化は、年俸制の導入や経営者の賃金決定方式の変更に表れている。今までの日本の企業においては、トップの経営者から課長までの給料の上昇率は、労働組合の賃上げ率とほぼ歩調を合わせていた。最近では、多くの企業でそれが全く切り離され、経営者の給料は利益にリンクするようになった。それが、ますます株主中心の経営を助長する一つの要因となっており、アメリカでここ三〇年に起こった、社長の法外な報酬引き上げの要因ともなっている。

市場個人主義への傾斜に歯止めをかける、逆転の可能性があるかどうかを考える場合、第一に、こういう傾向がなぜ起きているかというのを考えなければならぬ。もちろん小泉首相の構造改革を推進している人々は、競争が激化する世界経済において日本が勝ち抜くために必要だと主張するであろう。重要なのはイデオロギーの変化である。日本ばかりでなく、ヨーロッパにおいても、ドイツやイタリアなどでは同じ現象が起こっている。そして、こうしたイデオロギーを元へ戻そうとする動きが出てくるかどうかは、エリート層の心理による。ところが、日本の世論、常識を形成しているエリート社会層は、別に苦には思っていない。悪平等は正は進歩であるというマインドが非常に強くあると思う。

従って、逆転の可能性はどこにあるかという点、最後にはやはり儒教にかえて、「仁政」、つまり権力を持つて、非常に良い生活をしているエリートの改心であろう。自分たちはこんなにもうけているのに、貧乏な人、ホームレス、フリーターがあふれているような社会に住むのは良心がとがめると。労働組合は、本来、貧乏な人の味方をすべきである。儒教に「復初」という荘子の言葉がある。欲望に迷った状態から人間本来の正しい状態に戻るという意味である。労働組合が労働運動の本来の使命に戻ること、一つの重要な条件であると思う。

プロフィール

ロナルド・ドーア (Ronald Dore)

一九二五年英国生まれ。ロンドン大学東洋・アフリカ研究学院卒業。日本の農村・都市、企業社会、日本の経営について調査、研究を続け、数々の成果を発表してきたイギリスの代表的日本研究者。ロンドン大学、ハーバード大学、マサチューセッツ工科大学などで教鞭をとる。『日本型資本主義と市場主義の衝突』(東洋経済新報社)が二〇〇二年のエコノミスト賞を受賞。今年四月に最新の著作『働くということ』(中央公論新社)を発表。その他の主な著書に、『日本の農地改革』『都市の日本人』『学歴社会 新しい文明病』『イギリスの工場・日本の工場』『不思議な国ニッポン』『こうしよう』と言える日本』など多数。

(国際研究部 大島秀之)