

官製雇用不安と外国人労働者

—外国人から見えてくる非正規雇用は今突きつけられている問題

首都大学東京 丹野清人

はじめに

非正規切りが昨年の秋以降に急速に広がった。2008年末の国会でも一番大きな話題であったし、何よりも新聞報道や週刊誌等のマスコミ報道で、世界同時不況が深刻化していくことと、それに合わせた動きとして非正規雇用が切られていく様子は、不況の深刻化を具体的に示すものとして連日伝えられていた。アメリカ発の世界同時不況が日本に押し寄せているのは現実であるし、日々、この不況が深刻化していることもまた事実である。年明け前後からは、非正規雇用がここまで増えることになった原因として、派遣法に規制をかけることまで国会で議論されようとしている。しかし、非正規切りは世界同時不況や派遣法とダイレクトにリンクさせていいのだろうか。ことはそう単純ではないし、今の非正規切りには別の要素が強く働いていると、筆者は考えている。重要なのは、非正規雇用にのみ雇用不安が生じるような社会的な仕掛けが存在していることだ。これを筆者は「官製雇用不安」と呼びたい。このことがあまり知られていないのではないか。しかし、非正規雇用にのみ官製雇用不安が広がっている様子は、外国人の労働市場を観察しているとすぐに気づく問題だ。そこで、本稿は外国人から見えてくる非正規雇用の問題を提起したい。

1. 世界同時不況と日本の工場

2008年9月10日、私はおよそ一ヶ月のブラジル調査から帰国した。ブラジルは、この数年来の資源高のおかげでだいぶ経済が良くなっており、鉄道やバスといった公共料金が前年比で30～40%程度上昇していたが、それでも乗れなくなる人はいないし、前よりも利用者が増えている様子であった。これはルーラ政権の下で着実に進められているボルサファミリー¹に代表される低所得階

¹ ルーラ政権によって始められた低所得者世帯向けの福祉政策で、公的扶助や教育バウチャーを渡すことによって、低所得者世帯のシビルミニマムを確保することを目的とされたのがボルサファミリーである。ブラジルでも最低賃金制度は存在するが、一般にこの給料は最低賃金のX倍である、と言われるように、最低賃金では生活ができないのが当たり前になっている。夫婦二人と子ども一人の家庭でも、こどもを公立の小学校に通わせるだけで最低賃金の5倍から6

層の底上げ政策が実を結んできていることの証左であろう²。しかし、それでも国内に良い雇用が増えるスピードが遅いせいも、ブラジルは大量の労働移民を世界中に送り出している。日本では日系人の日本就労のみに目がいくが、アメリカやヨーロッパに日本に来るのと同じかそれ以上のデカセギ就労者が渡っている。とりわけ、ボストンのブラジル人集住は有名であった。そのボストンのブラジル人集住地区から、2008年8月以降、急速にブラジル人が戻ってきていた。アメリカの金融恐慌の影響だ。ボストンには15万人とも20万人とも言われるブラジル人が住んでいた。その多くがこの10年間に渡った者たちなのだが、彼・彼女たちの間でもアメリカで家を持つ者が5万人、6万人という単位で誕生していた。サブプライムローンのおかげである。しかし、このサブプライムローンが壊れた。住宅価格の下落により担保価値を失い、借金だけが肩にかかってきたブラジル人家族が本国に逃げ帰ってきたのである³。

私が、2008年夏にブラジル調査を行っているとき、金融恐慌の影響が大きく始めていた。しかし、私の調査先である日系旅行社・デカセギ旅行社はその半年前以上から、この異変の前触れに気づいていた⁴。日系旅行社・デカセギ旅行社は、日本で働くブラジル人を現地で集めて日本の業務請負業者や日本の工場に送り出している。送り出すと言っても、どこの旅行社も日本の取引先からの依頼があってから集め始めるから、ある意味日本の雇用状況が最初に伝えられる場所になっている。ちょうど一年前2007年8月から9月に訪れたときは、旅行社はどこも盛況で、70歳代前半の人でも今は人手が足りないから送れる、と言っていた。そして現実にはそういう労働力需要であったから、ブラジルで定年退職を迎えた60代の人々の初めてのデカセギがブームになっていた。それが1年後、労働力需要がタイトになっていて、40歳以上の労働者にはまずほとん

倍の給料がないと通わせられない、と言われている。

² 同時に、インフレが始まっている、ということでもある。

³ アメリカでのブラジル人の就労は、そのほとんどが不法就労であるが、月に1,800ドルから2,000ドルの稼ぎになる、とのことであった。この額は、日本にデカセギに行く場合と比べても、自動車産業に勤務する場合は別として、エレクトロニクスやコンビニの弁当工場で働くよりも良い手取り額となるため、日系人で日本就労の道がありながらも、アメリカへの不法就労を選択する者も2007年の8月、9月の調査のときには存在していた。

⁴ 筆者は2008年3月にもブラジルを2週間だが訪問し、このときも可能なかぎり旅行社に調査を行っている。旅行社は、異口同音に「年齢条件が厳しくなっている」と語っていた。

どと言っているほど仕事がなく、確実に仕事があるのは35歳以下という状況であった。とりわけ、自動車産業の募集が急速に冷え込んでいた。

帰国後、このブラジルで観察することのできた変化を確認するために、私は9月以降、これまで調査で私を受け入れてくれた企業を中心に、急いで工場周りを始めることにした。急速に変化する世界経済の下で、日本の工場がどういう方向に足を向けようとしているのかを見てみたいと思ったからだ。この3ヶ月の変化は、あまりにも早い変化であり、「1ヶ月前の日経新聞を読むと、まるで一年前の出来事のように思える」という言葉を筆者は政策担当者から聞いたこともある⁵。それぐらい急激な変化であったのは間違いない。しかし、同時に筆者には、工場の変化に比べて、雇用に起きている変化があまりにも誇大化されて起きていることに驚いた。どういうことかということ、筆者は9月、10月、11月、そして12月の第一週目までに29の工場（事業所）を訪問させてもらった。自動車関連が17事業所であり、エレクトロニクス関連が12事業所である。聞き取りをしている間に、急速に景気が悪くなっているから、9月に聞いた事業所の答えと12月に聞いた事業所の答えとを単純に比較することはできない。しかし、そうであったとしても明らかに気づいたことがあった。

それが何かということ、確かに急速に景気後退に入っていたし、どこの事業所も生産規模については維持（3事業所）か縮小（26事業所）で、生産拡大を検討しているところはなかった。この回答を聞く限りでは、ブラジルの旅行社にリクルーティングの要請が入らなくなって、年齢条件が厳しくなっていることは納得がいく。しかし、生産縮小している事業所にしても、ほとんどが4ヶ月から6ヶ月の受注残を抱えており、最低でも3ヶ月は仕事の量は十分確保されており、先が見えないというのはその先の年明けのことだった。新年の予測がたたないとしたものの、年内の生産計画は実行できるという見通しを、ほとんどの事業所が持っていたのである。

にもかかわらず、この秋以降に非正規切りが吹き荒れた。あまり注目されなかったが、日本の産業界のリーダーであるトヨタ自動車は、九州宮田工場の減産に伴って800名の派遣社員の契約を解除することを8月29日に発表した。その後追加減産が行われることが12月20日に発表されている。このときは同時に、派遣の上限期間である3年が近づいていることもあって、残っている

⁵ 筆者にこの言葉を2008年11月に語ったのは、産業政策を担当する経済産業省のある課長さんだ。

1,400名の派遣社員の雇い止めも検討していることも発表している。この点は次節で論じていくことになる。いすゞ自動車は11月19日に1,400名いる非正規雇用者全員を、年内をめどに解雇する予定であることを発表した。もっともいすゞ自動車は世間からの厳しいバッシングやこの間の派遣切り問題に対する注目度が上がってテレビ報道が続いたせいか、年末に直接雇用の期間工550名の解雇予告は撤回した。しかし、820名の派遣労働者の契約は年内に打ち切った。こうしたことが、受注残が残っていると思われる時期に日本中で広がった。社会的想像力を働かせば、これを世界同時不況と結びつけるのはよほどのお人好しか、言われたことを鵜呑みにする馬鹿者だけだろう。非正規切りには全く別の力が強く働いていたと考えるべきだ。そして、世界同時不況は、この別の力を隠すための方便に使われたにすぎない。この点を次節以降で詳しくみていくことにしよう。

2. 非正規雇用からの救い上げ政策が非正規切りを加速させる

「2009年問題」という言葉を聞いたことがあるだろうか。業務請負業の業界では2007年頃からこの問題への対応が話題になり始め、2008年になると労働基準監督署が大手企業を集めてこの問題への講習を行ったり、講習にきた大手企業の工場に出向いて工場に出入りしている人材派遣業・業務請負業を集めて、こうした最末端の業者にも講習を行ったりしていた。何が講習の対象になっていたのかというと、2007年に改正された派遣法の改正によって、製造派遣は派遣期間が3年まで認められることになったが、2009年3月にこの期限がやってくる。この後、3年の受入れ期間を超える企業は製造派遣からの受入を一旦停止して3ヶ月間のクーリング期間を置くか（この間、製造派遣で回しているラインは止まってしまうことになる。）、続けて労働者を入れる場合には直接雇用として迎え入れなければならない、というものであった。

もともとこの法律改正は一連の規制緩和政策の中での労働版にあたるものだった。従来、人材派遣業は26の業種にしか認められていず、これらはどちらかと言えば専門性の高い事務職や技術職を念頭に置いたものであった。製造業への人材派遣の解禁は、2004年の派遣法改正から始まった。しかし、2004年時点の改正は派遣期間を1年間とし、1年を超える製造派遣からの受入はできないとされた。これは一つにはすでに述べた規制緩和の側面があるが、今一つの側面として拡大している業務請負業をなんとかコントロールしたいという政策

当局の意図があったと思われる。しかし、2007年3月に、この製造派遣は今一度改正され、派遣期間は最長3年に延長された。派遣期間が3年に延長されたし、2006年に大手企業での偽装請負が相次いで発覚したこともあって、製造派遣業ビジネスは拡大した。筆者がこれまで聞き取りを進めていた業務請負業者も、そのほとんどが業務請負部門と人材派遣部門の二部門を持つことが今では当たり前になっている。これは業務請負業が、実質的には工場に労働者を送り出す人夫だしビジネスでありながら、産業分類的には「その他の製造業」に分類されるように、製造業として区分されることと関係している。人材派遣業や建設業が許認可事業としてライセンスを受けた者しか事業活動できないのに対して、製造業であれば誰もが参入できる。こうした当局が業務請負業を全くコントロールできないことへの対応であったと思われるのである。

日本を代表するような大手企業での偽装請負が蔓延は、一方での請負業の適正化（＝偽装請負の解消）と他方での労働者保護がセットとなる政策的枠組みを必要としていた。それが労働力を受け入れている受入企業を徹底して指導しつつ、偽装請負となっているところは解禁された製造派遣から受入れさせることであった。そして製造派遣からの労働者送り出しは、あくまで季節変動等の変動する雇用部分に相応するものと想定することであった。そのため当初は派遣期間1年、しかしその後のあまりの偽装請負の広がりや法との整合性から派遣期間は3年とされた。

3年を超えて派遣労働者を受け入れられない、というスキームは非正規雇用に労働者が固定化されることを防ぎ、可能な限り受入元から必要とされている者を直接雇用へと結びつけようとする仕掛けであった。これは、規制緩和が続いていく中で、非正規雇用に落ちてしまった者を非正規から救い上げようとする企図をもったものである。この限りで、この仕掛けはそれなりに評価できるはずだった。しかし、これが世界同時不況に際しては逆に働くことになる。なぜ、非正規労働者を救い上げようとする仕組みが逆に非正規切りを助長するのか。この点について、次節で詳しく論じていく。

3. 規制緩和政策のもとでの雇用確保政策の矛盾

さて、筆者がいわゆる2009年問題が非正規切りを発生させていると考えていることは既にお分かりいただけていると思う。この政策は、経済成長が続いていながらも非正規雇用が増えていく社会環境を前提に作られたものだ。問題は、

この前提が崩れてしまっているにもかかわらず、硬直的に運用されようとしているところに問題がある。景気が今ほど冷え込む前から、業務請負業者が集まっているところではこれをどう乗り切るのかが切実な問題として話されていた。筆者は、2007年そして2008年に何度か業務請負業者の集まりに呼ばれて、2009年問題がどうなるか、当局がどう動こうとしているか聞かれた。この問題に関する厚労省サイドのスタンスなぞ私を知る由もなく、筆者は当局が何を考えているのかは分からない、と答えるばかりであった。

2009年問題は、本来ならば3年以上派遣労働者を受け入れている受け入れ元企業に一番影響を与えるものである。しかし、受け入れ元企業は一般的には大企業であったし、企業業績が過去最高益を毎年更新していたこともあって、この問題もなんとか乗り切れると考えていたのだろう。あるいは、そうした経営環境が故に声を大にして言えなかったのかもしれない。どういうわけか、受け入れ企業サイドでこの問題が語られることはあまりなかった。しかし、世界同時不況が明らかになると、大企業は信じられない行動にでた。派遣労働者切りに出たのである。そして、派遣労働者を切るために、有期の直接雇用である期間工も切り始めたのである。工場の労務管理担当者は「直接雇用の期間工も切っているのだから、派遣は切らざるを得ない」という言葉で語る者が多かった。ただ言葉だけでは、そこから期間工を切るために派遣を切っているのか、それとも派遣を切るために期間工を切っているのか判断することは難しい。だが、現実には、両者が重なり合って全体としての非正規切りが実行されたことは間違いない。

失われた10年と言われる長期の不況期とその後の小泉改革の時代を経て、日本の経営は大きく変わった。長期の不況の経験は、企業に正社員をなるべく増やさず、極限までスリム化した組織を目指す思考を身につけさせた。不良債権に苦しんだ経験は、人＝社員、モノ＝在庫や生産設備、金＝借金を最小限にする経営に変えさせた。その結果、企業業績はいいのにマクロ経済的には経済成長が微々たるものであったり、多くの人々がそうした企業業績がもたらした景気の良さを感じられないという状況を生み出したりした。小泉改革は、これを法制度・社会制度の面で押し進める制度の改変を行った。商法は改正されて、1円で株式会社が作れるようになった。労働契約法が作られて、専門職も含めて有期雇用で働く人々が増える・増えやすい労働法の改正が行われ、労働法はもはや労働者の最低限を守るものではなくなってきた。

かつて日本的経営と呼ばれたものは、雇用は最後の最後に手を付けるものであり、経営者もまた雇用を守ることに社会的使命を感じていた。今は違う。雇用は経営手段の最後に手を出すものではない。むしろ、最初に手を付けるのだ（正しくは、最初に手を出さなければならないものになっている、と言わねばならないのかもしれない）。そして、このことが社会的にプラスの評価を受けるのである。かつて、雇用にまで手を付けなくてはならないとき、その会社はもう先がないと評判も落としたり、株価も下がった。だが今は、将来の生産減少が予想されれば、いち早くそれに応えることが株価を維持（または株価を上げることが）できるのだ。経営者の重要な目標が株価の維持あるいはその価値向上にある今の日本企業にとって、生産の減少が感じられたならば、本当の減産が始まる前に、事前に（proactive）これに対応しなくてはならなくなっているのである。

こうした社会環境を前提にすれば、非正規雇用には滞留させない（あるいは可能な限りそこから救い上げるはずの）スキームはそれなりに評価できる。しかし、現実を鑑みれば、早急に見直しをすべきであった。筆者が思うに 2008 年の秋の時点で、派遣労働者を直接雇用として受け入れなくてはならない、という部分については世界同時不況の底が見えるまでの期間はこれを先延ばしにする（そして 3 ヶ月間のクーリング期間を置くことも延期する。）と判断すべきであった。この判断がなされなかったために、この不況下で直接雇用として受け入れなくてはならない負担をさけるために、急速に世界同時不況を口実にした非正規切りが始まったのである。これは規制緩和政策に基づいた一連の制度改革が作り出したものである。非正規雇用のみがこの波に洗われていることをみれば、いかに制度改革が大きくかかわっているか想像がつく。それゆえに、筆者は今の非正規切りを官製雇用不安と考えている。

4. そして仕事はなくなった

ところで今工場を回って話を聞いていると、「以前とは変わったな」と思う。10 年前の景気が悪いとき、あるいは企業が業績不振になっていくとき、日本人と外国人がいれば外国人から切られていくということがあからさまに行われていた。それに比べれば、今はずいぶんとかわった。浜松のハローワークには外国人とりわけブラジル人が列をなして職を探しているし、似たような状況はブ

ラジル人の多く住んでいる地域では同じように見られる⁶。しかし、筆者が訪ねた工場や、その工場に労働者を送り出している業務請負業者の話を書く限りにおいて、外国人が狙い撃ちにされているということはない。筆者が持った感想はむしろ逆で、日本人の方が狙い撃ちにされている、という観を強くした。企業が非正規雇用を用いるのは、当たり前だがそれがコスト的に安くつくからだ。日本人が狙い撃ちにされているように思えるのは、企業がコストの高い方から切っているためだろう。そして、だからこそ、今回の世界同時不況に伴った非正規切りにおいて、請負労働者以上に期間工に対する厳しい仕打ちが行われているのだろう。工場を回って持った感想からすると、直接雇用の期間工を切って、それから請負労働者を切っているのではないかと強く思われるのである。

日本総合地所という会社が、業績が急速に悪化したことを理由に 2009 年春の新卒内定者全員の内定を取り消した。まだ入社してもいない者に対する予定された契約のキャンセルであったにもかかわらず、新聞やテレビに大きく取り上げられた。会社側もできる限りの誠意ある対応を見せているようだ。この内定取消情報が出ると、日本総合地所の株価は一気に三分の一以下に急落し、そこから上昇することができていない。正社員や正社員になる者を切らねばならない状況にあるというのは、今でも社会的な評判に最も影響を与えるものであるらしい。しかし、いすゞ自動車が 1,400 名の非正規労働者全員を 2008 年中に解雇する、と発表したときはどうであったろうか。トヨタ自動車がトヨタ自動車九州（いわゆるトヨタ九州宮田工場）で働く派遣社員の減員を発表したり、ラインの一時停止を発表したりしたときはどうであったろうか。株価の動きは全く異なる。一時的に下がったがすぐに値を戻し、その後は両社の株価は日経平均全体の動向と同じように変化するだけなのである。

異なる産業を比較することは無意味であるから、単純には日本総合地所のケースと比較することはできない。しかし、正社員に対して雇用保障ができないことと、非正規労働者に雇用保障ができないこととは全く違って社会的に受け止められていると言っている。だからこそ、筆者が回った 29 の事業所の労務管理担当で、非正規を増やしていたことを間違いだった、と回答する者は皆無

⁶同様な光景はブラジル人の集住している都市のハローワークで共通に見ることができる。2008 年 12 月、2009 年 1 月に、ブラジル人集住地として知られる、群馬県大泉町、岐阜県美濃加茂市、三重県鈴鹿市、そして静岡県浜松市のハローワークを回ってみるとどこも始まる前に長蛇の列ができ、午前中の段階で 300 人待ちとか 500 人待ちという状態で求職者が押し寄せていた。

であった。むしろ、今回の世界同時不況の経験で非正規雇用の有用性の再確認が行われた、という趣旨の回答が極めて多かった。今、非正規に吹き荒れている雇用不安に対して、多くの経営側の答えは、その悲惨さこそが有用性の証として認識しているのである。これはある面仕方ないことで、いわゆる正社員雇用の部分をスリム化しすぎてしまっているために、組織に不況や反対の好景気に対応する冗長的な部分が全くと言っていいほど残っていない。企業の冗長性をもっぱら組織の外部に頼らざるをえなくなっているのである。いずれにせよ、企業からの有用性だけを確認されつつ、そして有用だからこそ非正規は切られるのである。

では本当に非正規の仕事はなくならなくてはならないのだろうか。自動車産業では、2008年夏にタクトタイム45秒で流れていたラインは、年末にはタクトタイムは一分近くまで落ち、スポーツカーやRV車ではこれが一分半以上にまでなっているという。タクトタイムとはラインを流れるなかでボルトを締めたり、サスペンションを取り付けたり、パネルをはめ込んだりといったライン作業で、一人の労働者にまかされる一つの工程を完成させる時間のことである。これが短いことはラインが早く流れていることを意味し（当然、労働強度が強いということになり）、これが長くなることはラインがゆっくり流れていることになる（反対に、労働強度は弱まる）⁷。しかし、一つの工程が10秒長く時間をかけられるようになることは、非正規労働者を大量に切らなければならない状況を本当に生み出すのだろうか。

5. 元の木阿弥＝偽装請負の復活と高齢化する日系人の労働者の代替物としての研修生

ところで、非正規雇用はこの世界同時不況の中でなくなっているのだろうか。

⁷ しかし、労働強度が弱まったゆっくりしたラインであればいいとはならないという。リコール隠しや様々な経営的な判断ミスで三菱自動車が危機に陥ったとき、岡崎市にある三菱自動車名古屋製作所は、一日に10台を若干超えるくらい生産台数にまで落ち込んでいた。筆者はこの頃に、三菱自動車の労働組合に話を聞いていたが、筆者の聞き取り相手は「ここまでラインが動いていないと、自分の担当の仕事をどんなにゆっくりしても、それを終えて次の車が自分の前にあるかというとなんなことは無い。妙な空き時間ができてしまう。これだと集中力が途切れがちになってしまって、かえってミスを誘発する。仕事は一定のリズムが無いと、かえって不効率になる」と語ってくれた。

筆者はそうは考えない。むしろ、この世界同時不況によって、筆者は非正規雇用が増えているだろう、と考えている。自動車産業では親会社でも現業職の3割は非正規が入ることで工場を回している。下請け企業になれば、この割合はさらに高くなる。現業職場の労働者の半分以上が非正規労働者という事業所を見つけ出すのは難しいことではない。家庭用ゲーム機を作っている工場では、現業職はほぼ完全に業務請負業に出され、工場長と数名の生産エンジニアだけが正社員で、工場内で働くほとんどが非正規労働者という工場もある⁸。工作機械が行う部分が多いエレクトロニクス産業では、自動車産業以上に業務請負業の活用が進んでいるし、業務請負業がなくなれば生産活動を続けることはできないだろう。聞き取りをした日本を代表するあるエレクトロニクスメーカーは、これまで工場を三交代制のシフトで回していた。正社員および直接雇用のパートタイマーが就労するのは遅出の昼勤のみで、早出の昼勤と夜勤の時間帯は業務請負業に任せてしまっている。今回の同時不況に対しては、請負業に任せてしまっている部分のシフトを減らすことで対応していた。ここから見えてくるのは、生産現場を見る限り、今、非正規切りが進行しているからといって、不況期の日本の工場が正社員だけで回す仕組みになっているわけではないのだ。雇用の絶対量が過剰になっているから、その過剰な部分だけが解雇という形で生産点から排出されているが一定の割合で非正規雇用は必要とされ続けている。

もし、日本の製造業の現場で今何が起きているのかと聞かれたら、筆者は、それは雪崩をうって偽装請負（および日雇派遣）が復活してきていることだと答えるだろう。もともと、2009年問題は偽装請負つぶしを念頭に置いて引き起こされたものだった。それは好調な企業業績の持続を前提としていた。しかし、前提条件がなくなったとき、企業に非正規の拡大に対する社会的責任を果たす余裕はなくなっている。生き残ることだけを目的にあらゆる方策が用いられている。そして、先が見えない。先が見えず、なおかつコストで一円でも安い勝負が求められるとき、製造派遣は業務請負業に道を譲らざるをえない。市場が請負業を選択するからだ。偽装請負つぶし的手段が、前提条件が変わることで、これが存在することがかえって偽装請負を企業に選択させることになっている。そして、その反動として、偽装請負以外の非正規労働者が切られているのが今の工場の実体なのではないだろうか。

⁸ エレクトロニクス産業では、こうした極端に非正規雇用のウェイトが高い工場の労働編成は決して珍しいものではない。

また、偽装請負の復活だけが問題となるのではない。筆者が工場を回っていて気づく今ひとつの問題は、派遣労働者を切った、期間工を切ったという事業所で新たに研修生を迎えたという事業所が決して少なくないことである。筆者が聞き取りをした 29 の事業所のうちでも、研修生の受入の継続および研修生を新たに入れた事業所は 8 事業所 (27.6%) でこれを確認できた。ここからも非正規を切りつつ非正規への需要は残り続けていること。そしてこの非正規への需要によって、これまでの非正規 (= 期間工や請負労働者) とは異なる別の非正規 (= 研修生) への置き換えが起きている。

ただし、この 8 事業所が答えてくれた回答は、非常に示唆の富む回答であった。もちろん、より安価な労働力への切り替え、という面は否定できない。しかし、それ以上に労務管理担当者が筆者に語るのは、日系人労働者の高齢化の問題である。日系人労働者は日本人の子の子である三世とその配偶者までは就労が許されている。しかし、四世はこれを認められていない。未婚で未成年でかつ親の扶養を受けている四世は日本へ渡航してくることは認められているが、就労することは認められていない。現実には、日本育ちの四世が工場で働きだしており、これらの者に対して、当局は摘発をしないということを通して就労を暗黙に認めているが、人数的に多いということはない⁹。このため、日系人労働者の平均就労年齢は毎年上がっている状態なのだ。今や、三世も主力は三十代後半から四十代前半である。しかし、日系人が多く働く工場の労働力需要は二十代後半から三十代前半に集中しており、日系人労働者は労働市場が求める労働者からは十歳ほど高齢化してしまっている。研修生には、この日系人の高齢化に対する代替物という位置づけが工場サイドからなされているのである。

さらに、追い討ちをかけているのが「世界同時不況」という事実である。これまで日本経済を引っ張ってきたトヨタ自動車ですら 2009 年度は赤字に転落するという。こうした状況で、特に 2009 年は企業にとって赤字決算が許されているかのようなのだ。日本の大手企業は、この不況を口実に不良資産の縮小や旧製品の製造ラインを新製品の製造ラインへと一気に変更しようとしている。不況とは別の次元で、経営資源の転換という理由で大幅な労働編成の組み替えが起きようとしている。しかし、これがすべて世界同時不況の陰に隠れてしまい、個別企業の経営戦略がもたらした労働編成の変更とそれがもたらしている失業については全く無視されたままである。筆者のこの指摘が正しいことは、いさ

⁹ 日本育ちの四世の就労は、人数的に多くないから当局が黙認しているのだろう。

さか予言めいたことになってしまうが、2010年度の企業業績が発表される頃に分かると思う。かつて日産がカルロス・ゴーンを迎えることによってV字回復したのと同じように、日本の有力企業は決算上V字回復しているはずだ。たとえ世界同時不況が続くような経済環境であってもだ。そのとき、たった1年で企業業績を回復させるために、大量の労働者に失業の悲惨を押し付けたことをどのように正当化するのだろうか。すでに述べているように、今の企業社会は、ミクロ経済の動向である企業の業績とマクロ経済の動向である国民経済の状況が連動しないような仕組みになっている。ところが、世界同時不況になってきたとたんにマクロな経済動向(=世界同時不況だから)とミクロ経済の動向(=企業業績の不振は仕方が無い)とが一致するという見方を暗黙裡に受け入れている。

政策担当当局を含めて、頭の転換を求められている。非正規雇用から正規労働者に引き上げられる回路は常に考えなければならない。しかし、それ以上に、最も根源的なところが問われなくてはならない。仕事はだれのものか。企業は誰のものか。そして社会は誰のものか、ということである。これまでの規制緩和と政策によって、企業は従業員のものという感覚は、今や完全に企業は株主のものという感覚に変えられた。そしてこれに付随して仕事は労働者のものではなく、経営資源の一部になってしまった。それが今は社会すらも経営資源の一部に過ぎなくなろうとしている。本当にこれでいいのだろうか？

6. 結語にかえて—労働の身分制のもとでセーフティネットは築けない

さて、では現状の解決策が派遣労働者の直接雇用労働者としての受入義務化の延長だとしても、これはいま存在する非正規雇用が社会から消失することを防ぐためのものにしかすぎない。また、昨今議論されるような、製造業への派遣解禁の見直しで雇用を安定化させることができると考えるのはあまりにも短絡的だ。かつては、労働基準法(以下、労基法と表記する。)が働く者の最低限を守った。そして、労基法の中で使われる労働者とは誰か、その労働者としての実体を規定する性質(いわゆる労働者性)がなんであるかに至まで解釈基準が検討されて、その基準を政労使が合意していた。こうした労働者とその性質に関する厳密な定義を行うことができたからこそ、法を通じて労働者の最低限を確定することができた。

これが先ず派遣法ができて、労働の色分けが始まった。そしてこの「色分け

政策」の行き着いた先が、先にも述べた労働契約法だ。この法体系が導入されることで、今や正社員のなかも合法的に色分けされるようになった。正社員（＝正規労働者）ですら、正社員として会社から一律に保障される最低限を設定することができなくなろうとしている。製造派遣を禁止するとかいうレベルの問題ではなくなっているのだ。実際に、労働契約法の成立に合わせて、労基法もまた改正されている。働き方や働く期間が労働者ごとに異なる企業組織を生成させるのが労働契約法の目的だから、こうした原理が労基法に入ってきてしまえば、労基法が働く者の最低限を一律に決めることは期待できない。裏返して言えば、もはや労働を通じて社会の公正とか正義を語ることはできない。かつて吾妻光俊は「法学が真に科学たるの性質をそなえるために、法の社会学的研究が重大な意味を持つことを承認するに於いて人後に落ちない。しかし、それはあくまで法の社会学でなければならず、また法の社会学たるかぎりにおいて、民衆の生活規範の社会学であると同時に、国家ないしその機構の社会学でなければならない。この当然の事由がややもすれば見過される時、法学は科学としての性格を克ち得たと考えた瞬間に他の科学、ことに経済学の侍女となってその自主性を失い、ひいては他の社会科学領域に自主的・積極的に働きかけるものたり得ないであろう（傍点は筆者挿入）」と言った¹⁰。近年の一連の労働法の動向を考察するかぎり、法学はあたかも経済学の侍女になってしまったかのようだ。少なくとも、効率性の議論に還元されない、正義や倫理の観点から効率性の世界を抑止する機能は大幅に減ってしまった。では、どこに社会の公正とか正義を求める糸口が残されているのだろうか。

筆者は、この回答のヒントが日系人労働者のあり方から導きだせる、と考えている。単純労働をしているのに外国人労働者ではないとされる日系人は、在留資格「定住」が与えられている。居住することを目的として出される在留資格だ。最近では、この定住資格から「永住」への資格変更が見られるが、いずれにせよ住むことが目的であることには変わりはない。こうした定住者・永住者は、政治的権利（すなわち選挙権）だけが持てないが、それ以外の権利については極めて国民である日本人に近似している。貧困状態に陥ったときに、生活保護等の社会的扶助を受ける権利を当然のこととしているのである。

非正規雇用は、労働者個人の時間あたり賃金だけを支払い、労働者の明日の労働力の再生産費用のみしか負担しない。正社員だったら受け取れるような家

¹⁰ 我妻光俊、「法学に於ける国家と社会」『人文』第2巻第2号。

族を含めての長期的な再生産費を負担せず、この部分は外部コストにしてしまう。この外部コストの負担が、非正規雇用を使って利益を受ける者にかかるようならなければならない。そのための一つの手段が、生活保護を受け取りうる者がこの権利を主張していく、ということであろう。そして、現実の生活保護がいかにか保護すべき人々を排除してしまっているのか。保護すべき人々の水準が決まっているとして、そこから漏れ落ちている人がどれほどいるのか。漏れ落ちている人々にまで生活保護を行き渡らせるためには、どれだけの予算を必要とするのか。これらを分からせることによってのみ、非正規雇用が作り出している最低限の社会的費用を算出することができる。

もう一つの有力な手段は法人税の増税であろう。どこの国でも国際競争力を維持するために、法人税の実行税率の引き下げが行われてきた。しかし、この法人税減税もやむを得ないと考えられたのは、法人税減税によって企業がより多くの研究開発に投資を行うことができ、このことがさらに雇用の拡大を生み出すと同時に国家により多くの税収をもたらすことができるからと考えられたし、社会的にも企業が活動しやすい条件を敷くことによって、雇用についても最低限の保障はしていくと考えられたからだろう。しかし、現実に来た企業の活動しやすい社会は、数少ない基幹的な従業員とその他の非正規労働者に分極化された社会であり、企業業績が良くなってもその恩恵を受けるのは分極化された上側の基幹従業員と株主ということになってしまい、企業活動の自由の恩恵の波及効果は小さいものであった。こうなってくると、企業の自由を許容することに対して疑念が生じるのは当然のことだ。税は儲けているところから、という発想は必然的なものにならざるを得ない¹¹。しかし、本稿ではこの法人税の増税を考察することについてはこれ以上論じることはしない。

生活保護から考えることの現代的な再考が必要になっていることは、年末年始に繰り広げられた派遣村についても言えるだろう。運動を仕掛けた側がいかなる意図で最後は生活保護申請へという戦略をたっていたのか筆者は知らない。しかし、派遣切りにあって仕事からあぶれることによって、住居も失った者が

¹¹ 昨今の間接税の増税論議については、論理的には、少子高齢化していく人口構成上、間接税の増税が避けられないということは筆者にも理解できる。しかし、このこととは別に法人税の引き上げを考えることはできるのではないだろうか。とくに、社会的な正義の観点からすれば、累進課税的な発想、儲けている人がより多くの税負担をするという観点は、分極化した社会になればなるほどより正当な根拠を持つと筆者は考えている。

最後に要求できる権利として残されているもの、これが生活保護であることが改めて明らかになったのではないだろうか。古典派経済学を完成させたりカードウは、賃金の理論を三つの原理から説明した。第一に労働者の生活水準によって決まるという生存費説、第二に労働力市場の需給関係で決まるという市場決定論、そして最後に企業の支払える範囲内で決まるという生産性決定論の三つである。これらの論理は相互に並立して存在し、どれかの有力な原理が最終審級として他の論理を飲み込むものとは想定されていなかった。しかし、現在の賃金は労働契約法や派遣法を前提とする社会のそれであるから、第二の市場決定論と第三の生産性決定論の要因のみで決められるものへと変化を受け、賃金を求める者の理論（＝生存費）から人間の存在条件をどう位置づけるのか、を問えなくさせている。こうした状況において、文化的最低限の生活を可能にさせる生活賃金（living wage）を主張する者もいる。こうした主張は、再度、賃金の理論のなかに人間の生活から築き上げる発想を取り戻そうとする試みだろう。そしてこのことを通じて、今の社会のシビルミニマムを築いていこうとしていると思われる。しかし、筆者は賃金について、最低賃金以上のものを権利として要求することは難しいと考えている。その理由はこれまで論じてきた内容からお分かりいただけると思う。そんななかであって、かつて朝日訴訟が日本の文化的最低限を画することができたのと同じように、今でも、いや労働を通しての公正や正義を期待できなくなった今だからこそ、生活保護をめぐる権利の闘争のみが、権利として人が最低限確保できる領域を要求できる可能性を秘めている。非正規雇用をめぐる社会的コストをきちんと算定するためにも、こうした取り組みが組織的に行われる必要が今こそあるのではないだろうか。

本稿は、科研費基盤研究（B）海外学術「国際移民の比較制度分析——日伯間の移民制度の変容とコミュニティ」（研究代表者：丹野清人）の成果の一部である。