

各部門の調査研究の総括と課題

司会 東京都立労働研究所長 松島 静雄
 雇用職業総合研究所研究員 中村 圭介
 中央大学教授 石川 晃弘
 研究員 森 隆男
 " 上 林 千恵子
 " 山 崎 喜比古(発言順)

1. 各部門の研究総括

松島 本日はそれぞれの部門の代表者の方々にお集まりいただいたわけですので、ご多忙のところ本当にありがとうございます。



たしかこの研究所ができたのは昭和53年だったと思います。研究所ができる1年前から実質的な研究活動に入りましたから、現在まで、その期間を含めると12年間、その期間を含めなければ11年間たつわけでございます。

この所報も今回で10回を数えることになりました。この間、研究員の皆さんに随分ご無理なお願いを申し上げまして、ご迷惑をおかけいたしました。一つの節目に差しかかったわけでございます。この辺で、今までやってきた事柄を総括していただいて、その上で、それぞれ現在いかなる問題を抱えているか、また今後どういふようなところに重点を置いて研究を進めていったらいいか、そういう問題について少し考えていただきたいと思っております。

まず、今までやってきたことの反省ですが、これについて基調論文を書いていただきましたし、今までやったことは表にして、一覧表をつけることになっておりますが、そのポイントをごく簡単にお話したいと思っております。どうでしょう、まず労働関係部門から始めま

しょうか。中村先生よろしくをお願いします。

問題領域と視点

中村 レジュメは、労働関係部門がこの10年間に何をやってきたかということ、年代別に整理したわけではありませんが、労働関係研究の全領域の中で、僕たちが今までどの部分を主に明らかにしようとしてきたのかということ、これを念頭にまとめてみました。



大きく言うと、労働関係部門は、これまで3つの問題領域に主として目を向けてきたというふうに言っていると思っております。

1つは、日本では企業の中の労働関係に世間の関心も、なおかつ研究の関心も注がれるのですが、特に中小企業ということ、これを念頭に置いた場合、それだけではまず、企業内の労働関係に影響を及ぼすであろう企業の外にある団体、具体的には単産ですとか経営者団体などについても関心を払って研究を進めてきております。

これは、この研究所の労働関係部門の大きな一つの成果だというふうには自負していいのではないかと考えているんです。

もう一つの問題領域というのが、企業内の労働関係に焦点を当てながらも、外部の労働関係の当事者というのか、そことの関係を明らかにしていく。具体的に言うと、たとえば労働紛争の

研究ですとか、それから組合結成の研究。前者では、特に公的機関、東京都の労働委員会や、労政事務所の、企業内労働関係に果たす役割ということをもカバーしながら紛争の研究をしてきた。組合結成では、これもまた企業の中の労働関係だけではなくて、外にある産業別組合とか、そういうような外部の団体との関係を念頭に置きつつ明らかにしてきた。

3番目の領域は、企業内の労働関係に関心をずっと集めて、そこに焦点を当てているいろいろな問題を解いてきた。その問題の解き方も、ある意味では新しい視角というのか、斬新な視角があったのではないかなというふうに考えています。たとえば初年度の報告書では、中小企業の労働管理なり労働関係を、「労働の意思疎通の程度及び方法」ということから解こうと。それを継いだ2年度目の研究では、実はよく言われる共同体意識というものを要素に分解して、それぞれの要素が一体どの程度存在しているのかということに着目しながら中小企業の労働関係を解いてきた。

最近の2年度の、第三次産業の労働管理及び中小企業における能力主義的管理と労働関係では、前者ではいわゆる製造業タイプを念頭に置いた労働関係論というのが主流であった現状にかんがみて、自由でおおかつ裁量の余地が多い働き方をしている労働者に対する労働管理なり、それと使用者の結ぶ労働関係というのにどういふ特徴があって、どこに問題があるかという点にしばって分析をしていますし、中小企業における能力主義的管理の方では、新しい手法を使って中小企業を労働管理のタイプという観点から類型化し、それぞれの問題点を洗い出す。

そういうことを考えると、結構、労働関係部門は新しい地平を切り拓いていったのではないかな。

方法的課題としての地域組織

ただ、方法的反省としては、だんだん労働関係の全体像ということ、これを念頭に置かずには個々の問題にアタックするという方向に変わっていくのではないかな。それは、僕の考えではあんまりいいことではないなという気がしています。これが方法的課題としてあると思っております。

で、これから何をしたらいいかなということ、これを考えたときに、これは労働関係部門がこれをやれというような意味ではなく、単に僕の考えですけれども、実は今一番頭にあるのは、労働組合の地域組織の役割ということをもっと調べた方がいいんじゃないかなという気がしています。というのは、特に小・零細企業の労働関係、労働管理を調べてみるときに、労働の意思疎通がいいとか、あるいは結構従業員も満足しているというような像が見えるんですけども、他方で、労働紛争の研究などに見られたように、個別的及び集団的な労働紛争というのは頻発している分野でもあるわけです。その頻発している原因というのは実は簡単なことで、労働法規がちゃんと守られていないとか、つまらないと言っておかしいですが、ベーシックなルールが守られていないところが多い。どうやったらそういうベーシックなルールを守らせるのかといった場合に、一つの方法は、労働組合の地域組織なり何なりが監視機構として役に立つかどうかということだと思っております。そういうことを明らかにするというのは、労働関係研究全体にとっても重要だし、政策課題としても重要なのではないかなというように考えています。

松島 あとでまたお伺いすることとして、今度は労働市場部門、簡単に今までのところを振り返っていただけますか。

問題の変位とアプローチの方法

石川 この研究所が創立された1978年当時は、第一次オイルショック後の雇用危機感がまだ大きく残っており、それから間もなく第二次オイルショックが起こる、という状況の中で、雇用不安の問題がたいへん強く意識されていた時代だったと思います。それからやがて1980年代初頭になると、一方では雇用が削減されている業種があるにもかかわらず、他方では雇用の伸びている業種もある、特に第三次産業でそれが顕著である、という認識が浮上ってきます。さらにその後、ME機器の普及が顕著になってきて、それが労働市場・雇用・労働のあり方にどんな影響をもたらしてくるのかといったことが、もう一つの大きな問題開始をなしてきました。そして現在では、特に若手労働力を中心として売り手市場の状況が発生し、非常に多様な職種が形成され、また雇用形態も非常に多様化してきて労働市場が、いわば混沌としているという時代を迎えたわけです。

この研究所が創設されてこの10年間の、そういう労働市場の変化、とりわけその変化が顕著にあらわれている東京都というこの舞台の上で、この研究所の労働市場研究部門は何をやってきたかと振り返ってみますと、まず創立当初やったのは、雇用不安の中で、企業からはじき出された人たちが、一体どのような生活を営み、どのような再就職行動をとっているのか、また再就職後にどんな階層移動があらわれているか、ということを明らかにしようという調査でした。

この問題にアプローチするのに採用した方法は、労働経済学的な計量的分析ではなくて、具体的に失業している人たちと会って、時間をかけながら、過去の職歴、現在の生活、それから再就職に向けての模索などを聴取するという、



面接事例調査の積み重ねを行うというやり方をとりました。

失業問題に関しましては既に戦前から戦後の一時期にかけて一定の研究の蓄積がありますけれども、その当時と、この高度経済成長を経た後の70年代の後半という時期とでは、失業者を取り巻く社会状況、生活条件に有意な違いが出ている。その違いを踏まえた上で失業と失業者の現代の特徴を浮かび上がらせようとしたのが、まず最初の研究だったわけです。

そんな研究をやっているうちに、他方ではどんどん雇用が伸びているところがある、一体どんなところで雇用が伸びているのか、ということが気になりました。それをまず探り出そうとして、事業所統計をいじりながら、雇用が特にふえている分野を産業小分類別に拾ってみましたところ、レストランとか、スーパーとか、ビル管理とか、情報サービスとか、そういうところで雇用が非常に伸びていることがわかりました。そこで働いている人たちは、一体どこから流れてくるのか。これらの業種は不況産業から流れてくる人たちの受け皿となり得ているのかどうか。そこではどのような技能が要求され、そこでの職業キャリアはどのようなになっているのか。また労働条件はどのようなのか。そういうことをこの際明らかにしておこう。次年度目にはこうした研究をやったわけです。そのときに採用した方法も、事業所を訪ねて行ってそこで聴き取りを行うという、いわばケーススタディの積み重ねの方法だったわけです。

この調査を起点として、その後、雇用の伸びている第三次産業内部の幾つかの業種をとりあげてそれをひとつひとつ丹念に洗うという作業が始まりました。第三次産業といってもその内部は非常に多様でありますから、第三次産業の労働市場一般論というのはなかなかできない。そんな一般論をやる前に、個々の業種

の特殊性にそくして雇用と労働の現実の姿を記録していこう、という行き方をとったわけです。そしてその後、美容業とかタクシー業とか自動車整備業とかが取り上げられました。それからさらに、業種という切り方ではなくて、職種という切り方から見ると、セールスマン、特に外販のセールスマンがふえている。その人たちのこともちゃんと調べておこう。それから雇用形態という点から見ると、パートやアルバイトなど非正規従業員がふえている。そこも調べておこう。このようなことになり、業種別、職種別、雇用形態別に、特殊な、具体的な対象を選定して、そのインテンシブな調査を通じてケースレコードを積み重ねていくという方法をとってきたわけです。

そういう第三次産業の個別調査をやっているうちに、今度は、ME機器が中小企業分野にもかなり浸透している、そこの雇用と労働はどのようになっているのか、東京都としても新しい時代の労働行政のためにはその辺のことをつかんでおかななくてはならない、という問題が提起されてきました。こうしたことを背景に当研究所がME機器導入をめぐる労働市場の研究に着手し出したのが1983年でした。

他方、第三次産業の調査研究に関しては、雇用がふえていった第三次産業の中小企業分野では労務管理と労使関係が熟していないため、さまざまなコンフリクトが生じている、その熟していないドロドロした現実をちゃんと把握する必要があるのではないかとということで、研究テーマは次第に労働市場研究部門から労使関係研究部門へと移って行って、労使関係研究部門で旅行業、その他幾つかのケースレコードが積み重ねられました。こうして第三次産業調査は労使関係部門の方にまかせて、労働市場研究部門の方は2年間、技術革新にテーマを特化させ、まず第1年度目は製造業、第2年度目は非製造

業の研究を行いました。この技術革新の研究の中では、東京都の中小企業における技術革新をめぐる問題状況の都行政にとってのインプリケーションを探るといって、手を伸ばしています。やがて80年代中葉になると、第三次産業の展開、技術革新の進展、さらには円高、国際化の流れの中で、労働市場の構造が従来のパラダイムではもはやとらえられないほど多様化し多層化しているのではないかと、といったことがますます強く意識されてきましたが、そこでまず東京都の全体的な労働市場の地域的構造の最新の特徴をつかもうということで、1985年度に「東京における労働市場の構造と変化」という調査が行われ、次いで翌86年度には「雇用形態の多様化の実態」のテーマのもとに、特にアルバイトがふえていることからこれに焦点を置いた調査が組まれました。それからさらに87年度には、専門学校が労働市場の中でどういう役割を果たしているのか、ということに話が進展し、そして現在では若年労働者はどのような労働市場とかかわりながら、その職業的人生のまず第一段階を経ているのか、といった関心からの調査が行われています。こうして最近では労働市場研究部門は絶えず最新のトピックスをとりあげ、いわば労働市場の最前線に挑戦しながら、混沌としている労働市場の新しい状況を実証的に明らかにしていく、ということをやってきたといえると思います。

計量的分析と面接調査

このような調査の過去を、今度は方法の面から振り返ってみますと、最初は少数の事例—少数と言っても100とか200ありますが—その面接調査が主体であったように思います。ところが5年ぐらい前からは大量観察サーベイを主体とした調査が支配的になってきて、仮に面接をやるとしても、それはあくまでも補助的なも

のという、そのように方法が変わってきたように思います。

このような方法の変化によって、大量に都内の現象を統計的に把握できるというメリットが生じましたけれども、現象の底の方でうごめいている社会過程、経済過程というものに肌で触れながら何かを感じとってくるという、そういう機会が次第に薄れてきたような感じはいたします。

当研究所の労働市場研究部門はこのように、東京都における中小企業労働市場のこの10年間の変化の中で、その変化に対応しながらテーマを設定し、調査を続けてきたわけです。この一連の調査は、大企業にかんしてモデル化されたいわゆる年功的労使関係とか内部労働市場とかの外側で、この大都市の中でどんな労働市場が形成され展開しているのか、またその動態はどうか、といった点を明らかにしてきたわけでありますから、現在大企業の伝統的な労働市場の構造が次第に変質し、いわば解体するという方向が進むとするならば、新しくどんな労働市場が編成されてくるのかということ展望していく上で、僕らがやってきた調査は何らかの意味を持つのではないかとこのように思います。

松島 いい総括ありがとうございました。

次に**中高年労働部門**をお願いします。

森 中高年の部門が何をテーマとしてどんなことを明らかにしてきたかということはレジュームの方にも書きましたので、多少それとダブリますが、補足する意味で少し述べさせていただきますと思います。

中高年部門ではこれまで12本の調査研究をやってきました、当研究所としても一番歴史が長い分野だと思うのですが、その都度、都度でテーマを設定して調査研究を積み重ねてきたということだと思うんです。したがって、体系的が

あって全体として大きなものを明らかにしたという感じでは必ずしもないのですが、12本を振り返ってみまして、強引にまとめてみるとういう感じになるのではないかとこの印象を述べたいと思います。

最初に中高年部門が着手したのは、1979年、昭和54年の調査ですが、これは「小零細企業における中高年就業者の実態調査」ということで、小零細企業にいかにか中高年齢者が堆積しているか、いかなる就労実態があるかというようなところから着手しまして、それが出発点になっているわけですが、時あたかも、ちょうどこのころ定年延長が世の中で大きな問題になりかけまして、いわゆる昭和60年・60歳定年延長、これが大きな問題になりまして、世の中、いかに定年を促進するか、それに大きな関心がありました。したがって、このころは大企業労働者を対象とした調査が多くなされたと思いますが、定年退職者の職業・生活変動とか、定年延長のためのいわゆる能力活性化の調査であるとか、そういったものが世の中で随分出たと思うんです。ところが非常に欠けておりましたのは、小零細企業の労働者の中高年齢者のそれだったわけです。

先駆的な調査

この都立労働研究所というのは、中小企業労働者を念頭に置いて事を進めるという性格を強く持っておりますので、中高年部門でもまさに小零細企業の中高年齢労働者の労働と生活の調査を最初にやったわけです。

それを出発点としまして、最初のころはそういった小零細企業労働者の問題が4～5年続いたと思うんです。そこではかなり、従来明らかでなかった小零細企業労働者の就労実態はもとより、非労働力過程、引退過程、あるいはその生活状況というところまで立ち入って、非常に

細かく明らかにしまして、今から読み返してみますと、たいへん先駆的と言いますか、私も途中から入りましたので最初のころの調査にタッチしていないのですが、たいへん優れた、今でも非常に生きている調査研究が、最初の4～5年に行われたわけです。

小零細企業の労働者の研究は、それ以降ほかの機関の調査などにも多少出てきておりますが、当研究所のこういった研究はまさに先駆的であったと思うわけです。それが今でも基礎になっているわけです。

それが一段落しまして、1980年代に入りまして、83年ぐらいからですか、特に中高年齢者の能力を活用するためにどうしたらいいかというようなところに関心が移ったようです。つまりこれも大企業の労働者に関しては随分調査研究があるわけで、いかに高年齢者の能力を活性化していくかということは随分調査研究があったわけですが、中小零細企業に関してはなかったんです。したがって、中小零細企業の高年齢者の能力活用ということが80年代の最初のころの2～3年に行われたと思います。

たとえば、「小規模企業における高年齢者の能力活用と対策に関する研究」ですとか、「中高年労働者の職場適応と対策に関する調査研究」とか、そういったものがありますが、そこで明らかにしたことで重要だったと思うことは、中小企業という従来高年齢者を使い捨て、低賃金でこき使って使い捨てるというようなイメージが強かったんですが、必ずしもそうではない。中小企業は中小企業なりに工夫をして、活性化、活用している。たとえば非常に瑣末なことですが、職場で日ごろ声をかけるとか、あるいは顔色を見て健康状態を判断するとか、絶えず仕事の転換をやる。あるいは労働時間の工夫をする。非常に細かい工夫を中小企業ではさまざまやっているわけです。そういったようなことが、高

年齢者の能力を活用する上では重要だということですが、第二段階の研究と言っているのでしょうか、そこで明らかになったと思うのです。

福祉領域との関連

そこまで一通り中小零細企業の高年齢者の調査研究というようなことは、あらかじめ明らかにしたということだと思うのです。それで、最初のころに非常に大規模な、核心的な調査研究をやっていますので、それ以降は新たな研究テーマを捜すのは中高年部門では非常に苦労している状況があるわけです。これが1986年ごろ、さっき言った能力活用の調査研究というのが終わった後ですが、どういう研究をやったかと言うと、中高年齢者の就業に及ぼす公的年金の影響とか、あるいはホームヘルプ活動の就労実態や人的資源というようなテーマをとり上げまして調査研究をやったわけです。

こういったテーマというのは、実は非常に社会保障政策とか社会福祉、そういった研究領域の分野なんです。したがって、労働研究所の中高年齢労働部門として扱うのには、必ずしもそぐわないのではないかとこの危惧もあったのですが、中高年齢労働者の研究をやりますと、非常にそういった社会保障とか福祉領域と大きくかかわるということがわかってきたわけです。たとえば年金がそうです。年金のあり方によって就労の中味が違ってきますし、就労も年金制度によって左右されるということがありますし、さらに中高年齢女性の就労分野として社会福祉領域の—ホームヘルプ活動ですが—分野が非常に重要なものとしてあるということで、その2つを設定したわけです。

だから、強いて言えば、これは福祉領域にかかわるような調査というふうにとめられるかと思うのですが、これが第三段階目ぐらいになると思います。

独自の個別調査

それ以降やりましたのは、職人労働の調査、あるいはトラック運転手の調査、障害労働者の調査、これはいずれも中高年者あるいはそういった人たちの高齢化の調査ですが、非常に特定の職域とか、あるいはグループにしばった調査を最近やっているわけです。これは、一般的な研究はそれまでに相当明らかにできていますので、最近では特にそういった個別にしばって、立ち入って調査研究をやった方がより成果が出る、明らかにすることができると思っています、そういう傾向になってきたわけです。

たとえば職人労働の調査などで言いますと、職人の高齢化問題というようなものも大きいものがありますし、また職人というのは、一般の中高年齢者の就労分野、参入分野としてもまた大きいものがあるわけです。それがいかなる状況にあるかということをはっきりとしましたし、トラック運転手の調査では、トラック労働というのは中高年齢者に限らず非常に独得な労働実態があるわけですが、その独特な労働実態が中高年齢ドライバーにどういう影響を与えるか、というようなことを立ち入って明らかにしましたし、こういったところは、ほかではほとんど手をつけられていない分野だと思うんです。あともう一つは、障害労働者の高齢化問題、これもほとんど今までないわけで、したがって、ほかの研究もそうですが、研究所としては、ほかであまり顧みられない、あるいはやり残されたような調査研究を、そう華々しいテーマではないのですが、脚光を浴びるようなテーマではないのですが、非常に重要な調査研究を積み重ねてきたというのが、今までの総括だと思うんです。

定年延長等の課題

さらに今後の課題について述べますと、一般

的に言いますと、一つは定年延長絡みの話があります。これは、60歳定年延長ということで、60歳定年が普及したわけですが、これにかかわる事柄です。一つは、これは残念ながら60歳定年延長というのは随分普及しましたが、まだ必ずしも60歳に手が届かない。あるいはむしろ足踏みしたり逆行するような状況も出てきていますし、そういった問題をどう考えていくのか、というような問題になると思うんです。さらに、定年は延長したけど、それにかかわる問題として、たとえば50歳代層、いわゆる中年ということになるのですが、高齢者のいわゆる個別管理が強まってきました、たとえば選択的定年制とか、あるいは出向制度とか、あるいは昇進問題ですとか、定年延長したことによる問題がまた別に出てきている。そういった問題をどう考えていくかというようなことが定年延長絡みの話です。

そのほかに、次にあるのは定年延長した後の60歳以降の雇用の問題です。これは、残念ながら60歳代前半層の雇用の確保、雇用の安定ということは大きく叫ばれているんですけども、事態はいい方向に進みませんで、むしろ悪い方へ行っている。60歳代前半層と言いますと再就職ということになると思いますが、再就職者の就労実態、あるいは就職できない実態、それは非常にシビアなものが今あると思うし、さらにこれは今後強まってくると思うんです。これは将来の話ですが、年金の支給開始年齢が65歳になるわけです。ということは60歳代前半層の雇用問題がもろに出てくるということで、こういった層にしばって調査研究がさらに必要だろうと、こう思うわけです。

そのほかにも課題はさまざまにあります、もう一つ大きな問題は、高齢者の階層間格差が拡大するということだと思うんです。これは、従来のこの研究所の成果からも明らかですが、

高齢期における職業や生活を規定するのは、それ以前の、若いときからの職業経歴であるわけです。つまり、企業規模とか職種とか、能力形成のあり方とか、そういったことが高齢期に大きく影響しているわけですが、それによりまして、大企業労働者と中小企業労働者では高齢期に随分差ができる、いろんな面で差ができるというのは、この研究所の多くの報告書が明らかにして来たことだと思います。そういった格差に、資産の格差の拡大、あるいはもっとトータルにした生活の質の格差の拡大というようなものがこれからますます大きくなる可能性があります。そういったことも今後の調査研究の大きなテーマになるのではないかと思います。

松島 婦人労働部門を要約していただけますか。

上林 婦人労働はまだ始まってから報告書が2つしか出ておりませんので、今日は10年ということで、ほかの部門の婦人労働に対する研究をあわせてレビューさせていただきます。



婦人労働の3問題

これまでの研究の中ではその題目こそ様々ですが、婦人労働について扱ってきたテーマというのは、結局2つだけであって、それから近年になって3つ目が生まれてきたのではないかと思います。

婦人労働に関する従来の1つのテーマというのは、生活あるいは家庭生活とのかかわりを視野に収めていこうというものです。これはまず中高年部門で家庭生活との両立の問題を挙げ、婦人の職歴の多様なパターンを示しております。それから衛生部門でも婦人労働者の労働生活と家庭生活との二重負担という問題設定を行なっ

ています。それから、労働市場部門でも婦人の失業の意味が家計上占める位置によって非常に異なるという当然の指摘がなされております。

2つ目の婦人労働に関する研究テーマは、雇用形態の多様化に関するものです。これは当初は、失業者、離職者の生活実態を研究していくうちに、女子というのは男子とは違って、家計支持者かどうかによって非常に職業の持つ意味が異なっているというところから、パートあるいは非正規従業員の女子の実態を見る必要が出てきたわけです。

さらにその社会的背景として、もともとオイルショック後の昭和50年の不況以降に、不況時に正規従業員の数が減らされましたけれども、その後、正規従業員の数は、景気が回復しても伸びずに、かえってパートとか臨時、特に中高年の主婦の数が増加したということが1つあります。それと同時に、東京の産業構造の上からも、サービス産業あるいは中小飲食店を含む第3次産業が非常にふえてきて、その増大が雇用形態の多様化になってきたというところがあります。

この主婦のパートを調べてみると、今まで不安定雇用労働者層だというふうに言われていたのに、実際に丹念な面接調査を行なってみると、自分たちは必ずしも正規従業員化を欲していないということが非常に早い時点で、研究所の報告書で指摘されております。これは、3~4年たってからもほかの報告書で指摘されておりますが、都の研究所で報告されたのは非常に早かったのではないかと思います。

それから、60年になりますと男女雇用機会均等法が成立いたしまして、それに合わせて、当研究所でも「男女雇用差別の実態に関する調査及び文献研究」という要請が出されてきました。そもそもこの法律ができた背景には、女子の高学歴化という、女子労働者の全体の質の変化と

いう背景がありまして、それが均等法成立とも関係しているわけです。そうすると、今まで研究所がやってきたのは、1つの家庭生活と職業生活の両立に関する問題、それから、都の産業構造の変化を踏まえた上での雇用形態の多様化の問題、それから、女子の高学歴化に伴う専門職化、あるいは管理職昇進とか、そういった高学歴者に関する問題、この3つで、大体これまでの傾向を説明できるのではないかと思います。

松島 どうもありがとうございます。

では山崎さん、労働衛生部門についてお願いします。

山崎 労働衛生部門では、人文社会科学の研究所の中で労働衛生に関する調査研究を行うということで、当初、方法上の問題というものを常に反省させられながらやってこざるを得なかったし、またやってくる必要があったということがございます。発足当初にありました提言の中では、要するに労働衛生の問題を臨床医学的な問題としてではなく、労働者生活との関連で探る。そのために、社会学的手法に依拠して行っていくとしていました。

それに従いまして、この10年間、実はテーマはそれぞれ基本的には独立に定められたという面がありますけれども、その中でも多少流れというべきものがないわけではないので、主にテーマ、つまり何に光を当ててきたのかというような、そういう点で概略だけ述べさせていただきます。

労働衛生問題テーマの流れ

当初は、中小零細企業に焦点を当てまして、正確に言うならば、中小零細企業労働者のみ取り上げまして、しかも健康に関する問題ということでは、職業病とその予防というようなこと

に重点が置かれてきました。最初の3年がそれです。

ところが、その後、中小企業労働者の問題を、その特質を浮かび上がらせる上でも、他の業種、他の職種、とりわけ大企業の労働者との比較が必要だろうというようなことで、労働者全体の中で、改めて中小零細企業の特質を浮かび上がらせるという方法がとられるようになりました。

実はこの中で、中小零細企業の労働者の抱える問題とは性質を異にした、それもまた重要な大企業の労働者の問題も浮かび上がらせることができてきたというのが、全体的な印象の中にはあります。

それから同時に、当初中小零細企業の職業病とその予防に関するあたりに重点を置いていた中から、先ほど申しましたように、全体をとらえていくという方向に変わると並行して、それまで職業病に重点が置かれていたわけですが、健康に関する問題という点では、多少変わってきた、あるいは対象を拡げてきたという点がございます。それは、職業病から、過労とかストレスとか、さらに健康に関する問題というような角度から考えますと、健康維持行動とか、健康維持習慣とか、そういうものも含めて、健康に関する問題を広く取り上げる方向に変わっていったわけです。それでもって、一年は中壮年期の男子を対象にし、また一年は、婦人を対象にし、その中で中小零細企業の労働者が、そういう健康に関する問題という比較的広い角度から見てもなおかつ相当問題があるというようなことがわかってきた段階で、改めて中小零細企業労働者の健康問題に焦点を当ててやったという流れです。

ところが、その後、それまでは、こういう大小比較という規模間格差とでも言うのでしょうか、そういうあたりに焦点を置いてきたわけですが、やはり、社会環境の変化というも

のを意識せざるを得なくなりまして、したがって、最初に取り上げたものはやはり高齢化社会との関係であります。したがって、この段階で中高年齢者の引退過程に伴う生活・健康の問題を取り上げましたし、その後2年間を通じまして、技術革新下の労働職場環境変化と健康との関係の問題について取り上げてきました。

これを3年経た後、改めて、常に労働衛生の方は、どちらかという矛盾の、問題の集積しているところに絶えず目配りをしなければならぬ、あるいはする宿命にあるということもありません。改めて、従来伝統的に問題が多いと言われてきました建設業の、建設工事に従事する人たちの生活と健康の問題を取り上げるに至ったと、こういう流れです。

2. 現在の問題と研究の課題

松島 ありがとうございます。

一通り、この研究所のやってきた業績を歴史的に振り返っていただいたわけです。いろいろな仕事をやってきたわけですが、それなりに誇り得る大きな業績を上げたと思って、私は自負しております。また、現在どういう問題点を持って、どう進めたらいいか、この問題についてお話ししたいと思っています。

労使関係変化の要因

まず労使関係部門ですが、何が変わったかという、労使関係が非常に大きく変わったものの一つですね。大体、日本で一番労働組合の組織率が高かったのが、たしか昭和25年ですね。あのときには55.8%までいった。ところが28年にはそれが40%を切り、20年間30%台を保持してきた。ところが昭和58年には29.7%と、30%を切る。そして、60年には28.9%、63年には26.8%まで落ち込んできた。

もっともこれは日本だけの話ではない。アメリカでもこういう減少傾向は続いている。1955年以後、だんだん低下して、85年には18%になっている。

またヨーロッパでは組織率は下がっていないが、イギリスでもスト件数は70年代は大体2,000件、多いときは3,000件あった。それが最近では、多い年で1,500件、少ない年では1,000件を割るという状態になっている。

これには幾つかの理由がある。世間でよく言われるのは、1つは、今まで労働運動の中心だったのは第二次産業だった。それも特に鉄鋼業など、重厚長大と言われる分野です。ところがそれがサービス経済化の進行で、だんだん第三次産業にウェイトがかかり出して、その雇用が伸び、それが組合員の質を変えるということなのです。

第2番目は最近のME化の進行です。従来と熟練の内容が大きく変わって、従業員構成が変わる。私も最初は、ME化でこんなにソフト関係の人員が要るとは考えなかったのです。ところがソフト関係の人間が非常に多くなる。技術者の増大というのはある程度予測しましたが、こういうことから、今までの中心だったブルーカラー層に対して、どちらかという労働運動の周辺にいたホワイトカラー層にだんだん力点が移り始めた。

第3番目には、経済の国際化です。貿易量の増大、国際競争の激化、これから労働運動が経済に大きく影響され出す。ある意味で言うと、労働条件が、根底では経済原則に左右されるということが再確認されて来る。そして、組合の集団行為が市場の阻害要因になるという認識が生まれ、これでまた圧力が強まる。

4番目は、最近よく言われる、若手従業員の物の考え方が変わった。こういうものの多くは、いわば組合の外的条件といえる。ところが中村

さんがおっしゃったように、組合の運営そのものにも、何か問題があるのではないであろうかと思われる。そういうものまで含めて、一体、我々はというふうな労使関係の研究を進めていったらいいのか、中村さんお話しいただけますか。

中村 松島先生は、非常に大きな問題を、事前の予告なしにぶつけたので、回答になるかどうかかわかりませんが、僕が最近考えていることを多少述べたいと思います。

労使関係制度と新・旧の問題

今までの日本の労使関係を支えていた原則というのが何だったのかということを考えてみた方がいいと思うんです。おっしゃられたように、製造業がメインだったわけですね。もっと言えばブルーカラーがメインだったわけです。そうすると、日本のブルーカラーというのは、一部頭脳労働も取り込んでいますけれども、大体仕事が与えられて、範囲も与えられて、そのもとで作業を遂行してという、そういうふうな働き方をしていたわけですね。

そこで何が問題になるかということ、作業の仕方とか、どういう時間やるかとか、交替制とか、そういう働き方そのものも問題になるだろうし、あとは報酬、賃金の問題になる。おっしゃられたように、第三次産業というか、サービス経済化の中で、同じような働き方をする人たちがふえるのかどうかということ考えた方がいいと思うんです。僕は、挑戦的に言うと、非常に自由裁量の余地が多くて、自分たちで働くペースも決められるような人たちが一方でふえて、一方では非常に単純な作業に従事する人たちもいる。そうすると、そこで見られるような労使関係、あるいはそれらの労働者を管理するための労務管理というのは、これまでとかなり変わってこざるを得ないだろう。ところが、制度とい

うのは、慣性があるから、今まで日本的労使関係、労務管理と言われていたものをそのまま引き継ぐことになるだろう、その人たちも。そうすると、実は問題が今起こりつつあるんじゃないのかなというのが1つあります。

それは、たとえばソフトウェア技術者の問題もあるだろうし、ほかの問題もあると思うんですけれども、そういう制度と、それが果たしてうまく機能しているかどうかということにずっと着目していった方が研究としてはいいのではないかなという点ですね。それは、今後の研究課題でもあります。

それともう1つは、組織率が下がっているということは、僕の考えだと、若者の組合離れとか、女性がふえたとか、パートがふえたというよりも、既存の日本の労働組合がだらしないというふうな感じがしているんです。じゃ、だらしないから尻たたけば何とかなるかということ、そうもうまくいかないだろうと思います。

そうすると、どうすればいいかというふうな考えたときに、組合がないとどこが一番問題になるかということを考えることがまず重要だと思うんです。おそらく一番問題になるのは、さっき言ったように、小零細企業の地域に根づいている労働者たちでしょう。

どういう問題が起きるかということ、最賃法違反とか労基法違反という、つまり、非常にプリミティブな問題が起きるはずである。事実起きている。そうするとそれをどこがカバーすればいいのかと言ったときに、実は、やっぱり組合に頼らざるを得ないのではないかな。組合の地域組織みたいなのがあって、いわゆる順法闘争、法律を守らせるような闘争を地域に密着してやらないと、労使紛争は頻発するのではないかという心配をちょっと持っているんです。

本当は、別に労働組合の地域組織でなくても、

労政事務所でもいいんですけども、ところが労政事務所はだんだん行革のあおりをくらって減っているし、ほかに頼るところがないから、じゃ組合にやってもらおうしかないんじゃないかという気がしています。

問題変化と調査方法

松島 そうすると、たとえば最近非常に運動がやりにくくなっているということがあるのですが。

中村 もう1つは、企業別組合の問題があるでしょう。たしかに春闘ではあまり目覚ましい成果を上げていませんよね。だけど、いい組合というのは働き方とかにかなり発言をしているんです。問題は、よく発言している組合の効果が、よく発言していない組合に伝わらないということだと思えます。そして当然未組織に伝わらない。賃上げだと世間相場ができるからみんながそれを真似すればいいけれども、いい働き方をするように発言をしているということは、世間相場ができないから、波及効果がない。そうすると、ますます格差がつく感じで。

松島 最近の春闘などでも、経済原則の透徹と言いますか、相場の出せない企業もかなり出てきているんじゃないですか。

中村 それはそうでしょうね。

松島 運動はやはり変わるのでしょね。

中村 それは僕に言ってもわからないですよ。

松島 研究方法も変わりますか。

中村 先ほど石川先生が触れられたのと同じで、労使関係部門というのは、実はケースメソッドの方がいい分野なんだと思うんです。アンケートよりも。

それはなぜかということ、一番最初に言ったように、制度はあるけれども、実は働き方の実態とかに合っていないんじゃないかということ調べてるときに、これはケースメソッドの方が深い

分析ができると思うし。

松島 僕は、中村さんたちのおやりになった、第三次産業の組合の調査がありますね。あれを非常に、高く買っているのです。

第三次産業というのは、労働運動から言うとかかなりやりにくいと思うんです。それは、異質な労働層をかなり多く含んでいますから。特にサービス業なんかストックがきかないですね。ということは、需要の発生と同時に供給を行わなければいけない。しかも、需要の変動を在庫で調整できない。だから、労働力量で対応を行わなければいけない。しかも労働装備率は低くて、労働者の数は相対的に多くなる。その上需要の発生が時間的に非常に不規則ですよ。それ故、第二次産業と比べて、第三次産業は本質的に変わった就労形態が多くなる。たとえば、女子比率の高いのは第三次産業ですね。それから、パート比率の高いのも第三次産業ですね。また学生アルバイトが多く雇用されているのも第三次産業です。それから在宅就労、業務委託、フレックスタイム、労働者派遣業の利用の多いのも第三次産業です。

しかもその方々は職安経由で就職しない。就職情報誌で就職するのが多い。これで伸びてきたのがリクルートです。だから有効求人倍率で雇用動向を云々することが出来にくくなった。

ところが、そうした労働力ばかりかというところでもない。第三次産業でも中心部は、日本的な内部市場型の労働力で占められている。そしてこれらは永勤続的な労働力が大部分である。

基幹従業員に関しては、労務管理も、規模を拡大すればするほど第二次産業のそれと変わらなくなってくる。しかも、労働装備率を高められないから、労働生産性を増強させるには、第三次産業では自分のところの従業員が資産だといえる。これを訓練して活性化する以外に手が無い。だから基幹従業員に関する限りは、よそ

の会社に渡すまいとして、終身雇用の慣行が強くなる。終身雇用の慣行を非常に希望するのは、特に第三次産業だといえる。

つまり、基幹部分はそうした労働力で充足するが、さっき言ったパートだとか学生アルバイト、業務委託、こういうものが多いということは、第二次産業では考えられないほど多くの可変労働力層を周囲に抱えようとする。これで雇用量の調節をとうとうとする。その意味で異質な労働力がかなり含まれているような気がするのです。

こうした中で、おっしゃった労働運動の基本的な性格そのものは、古来からそんなに変わるものじゃない。ですが、かなり異質なものが入ってくるだけに、運動の仕方というのはかなり難しくなるのではないかと思います、そんなことないでしょうか。

可変的労働力

中村 それは1つは、そんなに異質な労働力をいっぱい抱えるかということですよ。

松島 異質というのは、そういう意味じゃないのです。同じ仕事をやりながら、可変性を持った労働力ですね。

中村 だけど、たとえば石川先生のところにもそれから上林さんのところにも関係してくるんだけれども、たとえばパート労働者ということを考えてみた場合、パートも先生の定義で言うと可変的な労働力。

松島 僕はそう思いますよ。労働省の婦人少年局あたりでは、新しい雇用がふえたとか言って、非常に喜んでいたりするが、あれは可変労働力ですね。

中村 僕はそうじゃないと思う。

たとえばパートというのと非正規というのは、あるいはパートと臨時労働者というのは定義上別なんですよ。だから、正規従業員の短時間労働者

というものがふえたってしかるべきなんです。つまり、正規というのは雇用期間の定めがないけれども、1日の、ないしは1週間、1か月の労働時間はそれまでの正社員よりも短い正規労働者というのはふえたってしかるべきなんです。それは、実態として長期勤続のパートがふえてきているということを考えれば、実態としたら可変的な労働力じゃなくてコアの労働力だけれども、なおかつ1日ないし1週間、1か月の時間は短い正社員ができて悪くないし、今それもふえつつある。

もう一つ、つまり、雇用期間の定めがあり、事実上月単位、あるいは1年未満単位で雇用契約を結んだりして、なおかつ労働時間は短いという人たちね。これは先生の言う可変的な労働力です。これもいるでしょう。

もう1つは、正規の労働者だけれども、パートと呼ばれている人たちもいるわけです。つまり、雇用期間の定めがあり、なおかつパートと呼ばれているけれども、労働時間は今までの人とほとんど変わらない。こういう人だっているわけですね。

すると、そのうちどれが可変的で、どれがコアだということは分類すべきだけれども、そういうのをひっくめて全部可変的なとか、縁辺的な労働力だというのは間違いだと思いますけれども。

松島 それでは次に労働市場部門お願いしますよ。

労働力需給の変動と問題点

石川 労働力を供給する側と労働力を需要する側との関係の展開が労働市場の動態となってあらわれるわけですが、労働力を需要する側の問題から見ますと、1870年代から80年代の初期にかけては、最初はオイルショック後の減量経営とか省力化ということで、労働力をぐっと減らして

いき、そして、必要な場合にはパートや臨時で補っていくというポリシーがとられましたし、それから、やがて80年代にME化が進んでくると、そこでは新しくソフト労働者の増加、高学歴者の増加、それから技能労働者の不足、それに対して伝統的な現場労働者の減少という、こういう経過が進んできました。

この間の経営の戦略目標は何かというと、コストダウンと品質向上、これで勝負していかうということで、それにふさわしい質と量の人員を確保していくということだったと思います。

ところがここ2~3年の傾向は、単にコストダウンと品質向上だけでは勝負がつかなくなっている、そういうことよりもむしろ、新事業を開発していく、分社化を図る、異業種展開を行う、ということで絶えざる変動の中にある環境にいち早く適応して、そして他の企業がそこに参入する前に、短い期間に高付加価値の仕事をバツとやって利益をあげておく。そしてそれで得られた利益は、今度はマネーゲームや何かで使っていく。こういうようなビヘービアになってきたと思います。

そういうようなビヘービアになってきますと、労働力はどのような需要の特徴をとってくるかということですが、産業も企業も絶えざる変化の中にありますから、労働内容自身も絶えざる変化の中に置かれるわけで、その絶えず変化する労働内容に対応するような労働力を手に入れなければならない。その場合に、一旦抱えた労働者あるいは従業員を絶えざる再訓練によってそれに適応させるということが一方でとられ、企業内では教育訓練、それから労働者個人にとっては自己啓発ということがますます要求されてくる。同時に他方では、それだけでは追いつけずに、ある時点で必要な労働力を大量に採る。だがそれを終身雇いで最後まで面倒見きれなくなって、途中で何らかの措置を講じながら排除

していくメカニズムをとらざるを得なくなってくる。悪く言うならば使い捨てということをやっつけていかなければ企業は生き残れないという状況が一方にはあると思うんです。

次に供給の側から見るとどうかというと、多くの調査結果が指摘しておりますように、若年層を中心として、労働と自分の生活あるいは自分の生き方とのかかわり方を関係づける価値観が変わってきているのではないかと。企業と自分とのかかわり、仕事と自分とのかかわりに関する意味づけの変化です。つまり、ただ就職できればいいということよりも、生き方の問題として自分の就職を考えるような、労働力供給の主体が形成されてきている。婦人の場合特にそういう意識を持って労働市場に参入してくる。そのような状況のもとで労働力の供給主体と需要側とで期待のミスマッチがかなり生じてきているのではないかと。労働市場におけるミスマッチという場合、従来は技能のミスマッチ、あるいは職種のミスマッチということがいわれてきましたけれども、意識や期待や関心のミスマッチということが今やたいへん大きく浮上してきているように思われます。より社会心理学と云っていいでしょうか、あるいは文化人類学と云っていいでしょうか、そういう面からの労働市場研究がさらに展開されてこなくてはならないのではないかと思います。

中村 昔は、意識と期待のミスマッチってなかったんですか。

石川 昔は、たとえば、学校を卒業した者とはとにかく就職しなくちゃならない、就職できればいいというような時代には、「とにかく会社に入れてください」、会社の方は「よく来た。おまえは腕がたつようだから先輩を見習いながら現場でしばらく修業してみる」「はい、やります」ということで済んでいたのではないのでしょうか。

若年労働者像とその影響

松島 やっぱり、ちょっとミスマッチみたいなのは起こっているんじゃないかしら。つまり、最近の若者を考えた場合幾つかの特徴があると思うのです。

年とってくとだんだん若い人間と近くなってくる。

僕が若い人のいい点と思うのは、自分を大切にすることだと思う。ある意味では自分の欲求に忠実に生きようとする。最近フリーターというのが出てきたでしょう。定職に就かない、組織を拒否する、アルバイトで日を送る。そういう人間が増加している。つまり、彼らは能力に欠けているわけではない、チームプレーもできる。その意味では大人なんです。ところが企業が彼らを拒否しているのではなくて、彼らの方が逆に企業を拒否する妙な人種が出てきた。同じことをやるんだったら、自分のキャリアにプラスになる仕事をやりたい。能力や創造力が自分の目に見える仕事をやりたいという。企業の繁栄などは二の次です。自分の感性が企業組織に摘み取られたくないという、妙な人種です。頭を抑えられたり、型にはめられたりするのがイヤだ。恰好よく、要領よく、自分にこだわって生きて行きたい。ある意味で言うと自分らしさを求める。

こういう自分を大切にすることとは、それから幾つかの問題につながる。1つは、パフォーマンスに気を使うというか、アピールし、恰好よさを求めることです。着る物でも、何気ないものでもそれなりに気を使っている。自分のブランドを決めて、そのブランドにこだわって着こなしたりする。最近では、Tシャツの背中に恋人の名前を書き込んで平然と歩いている、ああいう神経には我々はついて行けない。

ある種のファッション性、遊び感覚というか、おもしろさ、可愛らしさ、人とちょっと違ったものを非常に求める。ときには、こういうセン

スが既存の企業組織ではとても考えもつかなかったりする。たとえばホンダのシティという車は、スタッフの中の若い人間だけを集めて、思いどおりにつくらせた。そしたらとてもぶざまで、売れそうもない車ができ。ところがそれが案外ヒットした。それから日産でBe1というまるまっちゃん車も同じ感覚です。

3番目は、自分を大切にすることは、その瞬間の欲求を大事に通ずる。待ったがきかない。その瞬間が問題なのです。食べたいときがうまいときと言うでしょう。だからファーストフード、あんな新しい食文化ができてくる。歩いている途中で食べたくないとパッと寄る。そしてすぐ出来上るものを食わなきゃ気が済まない。それを気ままなポーズでパクつく。こういうパターンです。

友達とコミュニケーションするのも、歩いて行ってすぐ会える距離を、夜中長々と電話する。こういう感覚だ。先はどうにかなるだろうさという、楽観論みたいなのがある。そして、こういう自分を大切にすることというのは、ある種の多様化を生み、サーティワンというように、31種類のアイスクリームを置かなきゃ満足しない。

第4番目に、非常に利口だということです。何でもほどほどという常識を身につけている。人間関係もおざりにしない。愛想もいい。気配りもする。彼らの利点というのは、メカに強いというのが何よりの利点で、メカを操る能力も技術もある。彼らの特色というのは、気の合った仲間を求める。小集団指向で、群をつくる。三田宗介が、「柔かい集団主義の時代」という表現を使っている。つまり変化や多様性、個性主義、これを容れるような寛容さを持った集団主義ということです。自分の信念を持ち、それに従ってどこまでも進むというような、そんな生き方はしない。群をつくって、群からあっさり影響を受ける。だから変化と安定のバランス、

何でもほどほど。昔の学生運動時代の自己主張がなく、あっさり妥協する。こういう特色は、当然労働運動にも影響しているような気がする。

よく言われるのは、鉢巻きしめてデモンストレーションもダサイ。組合旗でも、伝統的な赤から、思い切った青や、最近では緑の時代でグリーンがよいのではないかという発想。オルグだとか地本だとか執行部、こんな組合用語を廃止したらどうだ。「組合」なんて言わずに「ユニオン」と言おう。組合なんかおじさんのやるものだというような感覚。「団結 がんばろう」、こんなことアホらしくてオッ恥ずかしくて言えるかという。

彼らの大切にすることは何かというと、大衆社会じゃなくて、小衆社会を求めるというのか、固い大きな組織でなくて、もっと身近な、役に立つ、小さな集団を求め。こういうような特色は、労働関係だけに影響を与えるのではなくて、労働市場などにも非常に影響を与えると思う。

石川 今おっしゃったような特徴にマッチするような企業組織を、企業の方で用意できるかどうかということですが、さっき言いましたように、高付加価値を求めて変動する市場の中で企業が生き残り、展開していこうというときには、かえてそういう労働力の方がフィットしているという面も、あるのではないかと思います。労務管理と組織が、従来のいわゆる年功的労働関係の枠ではやっていけなくなったときに、供給されてくる労働力のそういう特徴をうまくあいに吸収できるような、そんな組織形態というものも会社の方としてはあみださなければならぬという、客観条件が、あるということです。現にそういうような労働力を実にうまく編成し活用して伸びているような企業が、第三次産業の中小企業などに見い出されます。

松島 彼らは一体基幹従業員になるのかね。

石川 そういうコンセプト自身が成り立たないんじゃないですか。広告代理店の調査とか、テレビの下請をやっているような会社の調査とか、労使関係研究部門がやってきた調査の中でそんなコンセプトが成り立っていないような事例が幾つか報告されていたように思います。

松島 最近、第三次産業でも、随分新しい産業ができてきたでしょう。出てきた部門というのはそういう人たちが多いのじゃないの。たとえば、外食産業、面倒くさがる主婦が買っていく惣菜宅配。それとかベビーホテルだとか、こういうものに多いんじゃないの。

上林 そういう産業自体は結構古いんですけども、従業員はいつまでも若いんですよ。10年、20年の歴史があっても、いつも従業員の年齢構成を見ると27~28までしかいないんですよ。そういう人が必ず後から供給されてきて、いつも同じような人で企業が維持されていくんですよ。

森 それはアルバイトとかパートとかだからでしょう。たとえば、ピザの宅配とかね。私もこの間利用したんだけど、学生アルバイトか何かでしょう。あれ、年取っては何とできないと思うんです。オードバイに乗って配るなんていう話は。だから若いうちの使い捨てで使っていくとそういうことになるんじゃないかね。

松島 中村さんの学生時代なんかは、こんなことしなかったの。

中村 僕のアルバイト？僕は家庭教師でした。あと天津甘栗の販売やりました。あれおもしろいんですよ。

松島 上林さんは何かやった？

上林 家庭教師です。

石川 同じですよ。



松島 みんな優等生だな。

石川 僕らの場合は、それにプラスしてニコヨンみたいな、日曜日に出かけて行って、肉体労働するというのもありましたね。今でもあるでしょうけれども。

松島 こういう層は賃金でも、ほかのものを求めてくるんじゃないかという気がする。彼らは退職金なんか念頭にあるのかね。

中村 僕はよくわからないんだけど、フリーターっていうのは昔で言う家事手伝いとどこが違うんだという気がする。

上林 家事手伝いは女だから。

中村 多いんじゃないの。女性のフリーターと称するのは、昔の家事手伝いで。家事手伝って言ったって、家事ばかりやってたわけじゃなくて、きっと何か働いていたわけですよ、アルバイトか何かで。僕は、時代の最先端を行っているわけでもなく、社会学者でもないから、そういうふうと言われると、どこが違うんだろかなというふうに思うんですが。

「ストレス」と研究方法の課題

松島 山崎さんのところでは、今後一体何が課題ですか。労働衛生部門は、これからの計画として、ストレスなどに重点を置いて研究したんじゃないの。

山崎 これまでの流れとして、事実、いわゆる伝統的な職業病というものから、ストレスあるいはそのストレスの、僕は下位概念としてとらえていますけれども、過労とか、葛藤とか、これは精神的ストレスと言われるものですが、そういうところに力点が置かれてきているというのは、全体の流れですね。そういう角度で取り組んでいく必要があるんですけども、その辺のことにありますと、職業病とは違って、生活とか環境の総体との関係になってきて、特に特定の因子との関係ということではなくなっ

てきますので、なかなか研究が難しいというのが正直なところです。

ただ、それと同時に、こういう衛生の問題というのは、現実的にはいろいろな社会経済的な条件の不利なところに集積するというのは事実なんです。そういう点で、まだやり残してきている問題というのがあります。たとえば、伝統的によく言われていました家内労働とか、失業者とか、あるいは不安定就労者についてはあまりやってないんです。

こういうあたり、少なくとも目配りするということは、以後も絶対に忘れてはいけないというふうに考えています。ですから、現代的な、アップトゥーデイトな問題と同時に、常にその辺の問題を目配りしないといけないだろうというふうに考えます。

もう一つの問題は、方法の問題がありますけれども、私たちは統計的な解析という面にずっと傾斜しているんですけども、健康と生活との関連性という、非常に一体的な構造を持っている関連性を解き明かしていく上で、片一方の生活の実態については、非常に薄っぺらにしかとれていないというのが正直なところです。たとえば、実際、タイムスタディー一つやってないんです。あるいは、生活時間調査一つやってないわけです。日内変化も、週内変化も、月内変化も、全然とってないわけです。また、労働あるいは職場環境という点で思うのは、職場風土とか、職場組織の性格の問題とか、そういうのをほとんどつかめずにきているわけです。そういう意味で、労働と生活の実態に関しては、方法をちょっと変えて、もっともっと定性的な分析を大事にするような研究をしていかなければいけないのではないかという気がするんです。

中小企業の労働問題

松島 生活問題というのは非常に重要だと思

うのね。特にこの研究所の場合だと、発足以来、中小企業の労働問題を研究してきた。大体、大企業の従業員と中小企業の従業員とは、質が異質だと言っていると思う。

というのは、賃金だって、62年の構造基本調査で、30人未満の企業と500人未満の企業で、製造業は賃金が56.6%、それから卸売・小売業で55.4%しかない。それでいて、労働時間は逆に、1,000人以上と30人未満を比較すると、30人未満が月に7.9時間長い。また退職金は大体6割で、法定外福利費の格差も大きい。それから、山崎さんなんかも気にされるだろうけれども、職場環境の違いも大きい。

山崎 大きいですね。

松島 この差は、格差と言うよりはむしろ質が違うといった方がよい。ここしばらく随分所得とか賃金が伸びたわけで、国際比較をすると、円のレートの関係もあるけれども、随分よくなっている。また労働現象には、新しい現象が多く出てきているが、こうした中小企業の従業員の置かれた生活状況は、残念ながら、やっぱり本質的には変わっていないのではないかな。

こういう中小企業で働く人間の生活の問題、特にこれから先は生活の質を問題にしていかなければならない。果たして質が上がったかという、簡単に上がったと喜ぶような現実ではないと思う。

だから、全般的に我々は、あらゆる仕事を中小企業中心にしてもっと掘り下げて行かなければいけない。特に労働衛生部門だと、そういう生活の問題をもっと掘り下げてもらいたいと思う。

労働者の「健康」と生活

山崎 私たちの方では、健康そのものが今までのゴールで、新しい目標として生活の質という角度から考えていこうという、健康概念その

ものが変わっていますし、もう一つは、狭い意味の健康一つとってみても、生活の仕方と切り離せないような関係で生じてくる健康問題が焦点になっていますので、そういった意味で、労働衛生部門なのか、労働者生活部門なのか、ときどき自分でも迷うほど、生活把握の比重というのは強まっています。

松島 我々は、一般に生活把握というものをもっと一生懸命にやらなければならない。

その意味で、森さんのところの中高年部門では、階層問題が一番気にかかる。高齢者ほど、若年者にならないような大きな階層性を持っている。しかも、中小企業というのは高齢者が多い。我々がここで一番初めに調査をやり出したときに、高齢者を多く雇っているのに驚いたけれども、もう一つの驚きは、中小企業の経営者が思ったよりも高齢者だったことだ。今後65歳まで年金支給が上ると言っているが、それならそれで、何らかの形で雇用をもっと上まで伸ばさざるを得ないだろう。そうした場合、一体中小企業が今後も大企業の高齢者の受け皿機能を果たし続けることが可能かどうかは、ちょっと疑問だと思うんだけど。

しかしいろいろな新しい問題を、中高年労働部門では持っているんじゃないかしら。

森 1つ問題になりますのは、従来定年制がなかった中小企業で定年制を導入して、しかもその定年年齢が必ずしも60歳ではないんですね、57~58歳になっているところもわりと出てきている。そういう意味では、高齢者の受け皿機能が、そういう面だけでも弱まっていますね。

そういう問題もありますし、また、60歳代になると、非常に今有効求人倍率が悪いですね。60歳代前半層が一番悪いんです。失業率も高いし。だから、再就職市場が非常に悪化しているんだと思うんです。受け皿機能がちゃんとしていないということですが、おっしゃるように、

当研究所の重視している中小企業や中小企業労働者の問題を、引き続いて重点的に追及していくのは大切だと思います。が、それと同時に、もう一つ別のことも考えるんです。

いろんな調査をやっていると、東京というのは高学歴のホワイトカラーもかなり多いんですね。大企業などを定年退職でやめて、地域で生活をしていく、あるいは再就職していくという人もかなりいるんです。そういった人たちもまた、中小企業とは別に、調査の視野に収めていく必要があるなど、僕は実感しているんです。けれども、これは東京でも地域差がありまして、特に山の手あたりがそうになっていますね。

高齢労働力と年金の問題

中村 60から65の労働力率って今下がっているんじゃないですか。

森 労働力率は確かに下がっています。上がってはいませんが、依然として高いです。

中村 近年の顕著な特徴として、労働力率そのものが下がってきちゃったということを聞いています。

森 かなりまだ高いでしょう。

中村 その下がったという変化の方が重要で、これは、実は大変なことなんです。労働力率が下がったというのは考えてみればあたりまえですよ。低賃金分野でしか就労機会を見つけ出せないとしたら、引退して年金もらった方がいいと。そうするとどうなるかというと、年金財政がパンクするという話です。

だから、高齢者の失業率が高いからという以上に、彼らに就労機会を与えないと年金財政がパンクして日本経済大変だということも大問題なんです。

松島 我々のここでやった調査で、定年前の所得が高い層ほど、つまり経済状態に恵まれた者ほど、早い時点でリタイアする。これは年令

とともに労働条件が悪くなって、所得のよかった者ほど労働が魅力でなくなるという現象が起こっているのでしょうか。

中村 だと思えます。だから、65歳に年金支給開始年齢を、一体上げられるかどうかね。その前に年金がパンクしちゃうんじゃないかな。

森 それは、2010年に全面的に65歳支給開始になるわけで、これは既定の事実となっています。

中村 60から65はどうするんですか。絶対あげないということになるのか。

森 それは、いろんな方法を今考えておりますが、1つは減額年金というような形ですね。

中村 それかふえちゃうじゃない。だって就労機会をね……

森 それはもう年金担当者が、年金財政がパンクしないように考えながらやっていますから。

中村 そんなこと言ったって、事実として、就労機会がなければ、引退しちゃった方がいいと思っただけで不思議じゃないでしょう。そういう人がふえてきたら、年金需要がふえてきたら、財政パンクしちゃう。そしたら大変な問題ですよ、これは。高齢者の失業率も大変だけれども、非労働力率がふえるということの方も非常に大変なことだから。

森 1998年から10年ぐらいかけて支給開始年齢を65歳に持っていくんですが、だから、追っかけていかもしれませんね。完全に65歳支給になるまでに20年間あるわけですが、その間にある程度雇用確保をできるようなことができるかどうかだと思えます。

労働力率のことを言いましたけれども、たとえば60歳代前半層の男の労働力率は、1985年に日本は72.5%なんです。これは徐々に下がってきていますが、これは下がるといっても相当高く見積もっているわけでしょう、労働省あたりでは。欧米あたりでは、50%とか、もっと低い

ところがあります。とても日本はそこまで下がらないでしょう。

中村 わからないけど、そこまでは下がらないかもしれないけれども、今後の見通しとして、今事実下がりつつあるとしたら、年金問題は大変なことになると思う。

松島 傾向として、下がり方が……

中村 いや、僕はしっかり確かめたわけじゃないから知らないですけども、下がっているという事実はそうらしいんです。それは、年金問題にとっては非常に重要ですよ。ツケがきちゃったという感じがしますよね。とにかく雇用だけは確保しましょうと、そういう政策でいったツケが、今来ちゃったという感じを僕は持っているんです。そんな魅力のない雇用だったら遠慮しますとって、それなら年金もらいますという人がふえてきちゃった。これは非常に大きな社会問題になるという感じがします。

森 そこでまた一つかわるのは、仕事しないというのは必ずしも賃金が安いからということだけでもないんですね。安くても仕事をする高齢者は多いわけです。日本の場合。

中村 それはそうだと思いますけど、けど単純な仕事で低賃金労働、さあ雇用確保しましょう、そのかわり年金は減額で、65になったらフルになるけれどもそれまではやってくださいと言われると、そんなだったら要らないと、もうちょっと高い年金をもらいますという人が今後ますますふえるんじゃないかなという気がするんです、特に東京なんかは。

松島 高いと言えるかどうかは知らないけれども、働かない方がいいという人がふえるだろうね。

中村 そうすると、役所が言ってるのと全く違った傾向が、全部とは言わないけど、出始めるといった可能性が強くなると思う。

松島 婦人労働部門はどうだろう、今後。

大体婦人労働というのは、男性に対する問題が問題だ。日本の場合特にやっかいなのは、女性問題が日本の終身雇用、日本的特性と言ってきた問題を、補完するような意味で形成されて来たところに問題がある。問題はたくさんあると思うのです。

上林 婦人労働部門で62年に行なった調査研究は、情報社会における女子ソフトウェア技術者の問題です。その次のテーマが、63年に行なった女子専門職で福祉専門職を中心ということで、1つの流れが、高学歴に伴う専門職の問題です。今年度の予定が、パートの階層化の問題です。やはりこれまでの婦人労働の流れの、いわゆる雇用形態の多様化の問題と高学歴化の問題ということで、婦人労働を一つとらえていくわけですね。

東京の地域特性

東京都の特性を考えると、日本の中枢管理機能が集中したところというふうに言えますでしょう。そうすると、日本全国に対して指令を発するような官公庁や大企業本社のような中枢管理機構がヒエラルキーの最上位にあり、そこから山谷のドヤ街の底辺労働者に至るまで、非常に、仕事内容でも、会社の規模から位置づけから、上から下までの格差が大きいんですね。そして当然東京に居住している人の階層差も非常に大きいわけですね。そうすると、そこにおける女子労働というの、下の方にしかたまってこないというか、男子に比較して中枢管理機構の中にいる人が少ないので、女子間の階層差は少ないが、男女間の差は大きくなっていくことがありますね。ほかの地域だったら、男子の地位、ポジションがそれほど高くないゆえに、パートと正社員だけの差で済むものが、東京の場合にはその差が大きいということです。

それから東京は、サービス経済化というのが

一番早く、顕著に進んでいるところですから、雇用形態が非常に多様化している。たとえば、パートというものだけでも、コア的な、中心に近いパートから、本当に時給や日給のパートまで、たくさん出てきているし、在宅勤務とか派遣労働などの勤務形態も東京を中心に始まっております。また、ワープロとかあるいはソフトウェアのプログラマーの技術を身につけた上で、一方親方的な、自分で会社をつかって、自分自身が会社の事業主になって派遣先の事業所で働いていくという形の子労働の形まで出てきている。非常に多様な雇用形態が出てきているわけです。

先ほど松島先生がおっしゃったように、正社員以外の部分の不安定就労層の負担が大きくなって、そのところに男子もいるけれども、その大部分が女子なんです。そうすると、正社員に近い方の女子もいるし、まるっきり日雇のような形態の子労働者がいる。彼らのほとんどは主婦だし、通勤時間が短い方がいい、残業しない方がいい、労働時間もできたら少しでも正社員より短く、夕方は早く帰れた方がいいと思っています。そして今の非正社員の雇用形態で満足しているかという点、大体は満足している。

婦人労働問題の変位

今まで婦人労働の問題だというと、パートの正社員化とか、職業生活を一貫して継続していくために、どうしたら家庭生活との両立ができるかとか、そういう問題があったのが、女子の働いている人がふえることによって、メジャーな部分が大体現在の雇用形態で満足する。そうすると、かえってマイノリティだった正社員化したい、あるいは男子と同様の待遇を受けたいという人たちが見えなくなってきてしまうわけです。だから、女子労働の問題は依然として雇

用形態の多様化に伴う問題で、その中心であるパートであることに変わりはないわけです。しかし、パートの正社員化を訴えるのはもう時代遅れだし、意識調査結果ではパートは現在の自分たちの状態に満足しているんだというふうに見るのはまだ一方的ではないか。かえってマイノリティの方が見えにくくなってきたという問題が一つあるんじゃないかと思うんです。

松島 そのとおりなんですね。婦人労働を研究した方々は、高学歴化、それもキャリアウーマンとかそういうものを研究し過ぎるような気がするのです。僕たちがちょっと前に、全国中小企業団体中央会というところで、女子労働を研究した。そうすると、パートタイマーと正社員の差が余りないのですよ。実際を言うと、家計の逼迫度の高い人が大体正社員になっていた。両方に特色があったのは、20分以内の通勤可能者が圧倒的に多かった。彼女らの個人調査をやると、会社が住居から近いことが勤めに出る条件になっていた。仕事の内容はある程度考えるが、会社の知名度も考えなければ、賃金の額もあまり問題にしない。家庭との両立可能が最大の条件になっていた。

問題なのはこの層だと思うのです。キャリアウーマンを研究してはいけないという意味ではないけれども、この層にかなりポイントをおいて、研究していった方がいいんじゃないか。

婦人労働研究のフロンティア

石川 従来の婦人労働研究というのは、一つは婦人労働の現状はこうなっているということの記述、つまり雇用形態が多様化しているとか、男との間に雇用機会に差別があるとか、入ってからの賃金差別があるとか、昇進の機会がどうかとか、そういう現状の批判的記述、これが大きな領域をなしていると思うんです。

さらにそれからもう一歩進みますと、そうし

た現象をもたらしている要因は何かという点の追求、つまり原因の分析がなされています。その場合には、婦人労働というのは非説明変数として置かれて、それを説明すべき変数は何であるのかを探るという作業がなされてきた。

だがこれからのフロンティアとしてはもう一つ、今度は婦人労働というのを説明変数にして、婦人労働が展開していくとどういったような現象が社会的・経済的に派生してくるのかといったテーマがあり得るのではないかと思うんです。つまり、婦人労働を独立変数としながら、社会的諸問題、諸現象を分析し、展望していくという視点が、婦人労働研究の一つのフロンティアの流れとしてありうると思います。

外国人労働力の問題点

松島 最近東南アジアから、毛色の変った人たちと言っては申しわけないんですけども、かなり多くなってきた。電車の中でも観光客では明らかにないような一団にぶつかることが多くなった、建設現場などでも、手ぶりで、手話よろしく合図している人たちを多く見かけるようになった。飲み屋にはフィリピン女性がかかり多くなったという話もよく聞く。大体日本は、外国人労働者の移入には関心の低い国なのです。ある意味では、外国人労働力の大量移入なくして、経済の高度成長をやり上げた、例外中の例外の国だと言ってもいいだろう。われわれは外人労働力というものが、これほど問題になるとは全く考えなかった、本当に不意打ちです。高齢化の問題などはかなり前から予測できたといえる。

ところが、こんなに円が急に高くなるとはとも考えなかったし、今日の状況で日本の景気がこんなによくなるとも考えていなかった。円が高い、景気がよく労働力が不足気味にならなければ、外国人労働力がこれほど入ってこない。

現在出入国管理令で外国人労働力の入口が認められているのは6種類で、日本で正規に就業を認められているのは、①貿易関係、②教育研究関係の指導者、③演劇スポーツ、④特殊な技能を提供するために招聘したもの、⑤コックや菓子職人、⑥語学教師等です。これで入ってきた人は大体6万9,000人といわれ、ほかに留学生に20時間程度のアパートが認められている。ところが問題なのはこういう人たちじゃない。これら以外のいわゆる不法就労者といわれるのが問題になる。

出入国管理令違反が62年は1万4,000人で、これは1年前に比べて50%多い。1万4,000人つかまって、そのうち62.1%が女。これはホステスが一番多い。男で一番多いのは土木作業員で43.4%。あと工員が24.2%。こうした人が大体5万から10万というけれども、もう少しいるような気がする。日本の人口比でまだ0.1%ぐらいで、これでは現在ではほとんど問題ないかもしれないが、これが今後多くなった場合にいろいろな問題が出てくるだろう。

第1番目の問題は、当然考えられる社会保障費の増加で外国の場合はこれにかなり困りぬいている。第2番目は、これ等の人は労働組合に入らないだろうから、せっかく整備されて来た組合運動にブレーキをかけ、低賃金構造から脱却し始めた日本にとって、賃金引き上げをセーブするのではないかという問題。第3番目は、一度入った外国人は景気が悪くなったからといってお帰りいただくことはできにくい。つまり国内の失業者と摩擦が起きるだろうと考えられる。特に、入ってこられた外国人労働者は、20代、30代の若い方々です。日本で不熟練労働に従事しているのは、50から60代の中高年齢者です。さっきも中高年齢者の職業の問題が出たけれども、これがまともにつかり合い、勝負になるだろうかという問題。4番目は、こういう人たちの

増加は新しい差別問題を生むのではないかということ。つまり、こういう人たちを底辺労働力として、その上に日本の就業構造が再編成され、第2の韓国人問題になりかねないということです。第5に、外国人労働力もいずれは同化を考えざるを得ないだろう。家族も呼ばなければならぬ。外国ではどこでも同化の努力はしているが、なかなか成功していない。特に日本のようにこんなに独自の文化を持っていると、果

たして同化できるだろうかという心配です。考えてみただけでもいろいろ問題が出てくる。こんな問題もここでは研究して行かなければいけないだろうと思います。

最後に中村さん、石川さん時間がなくなりましたが、何か話すことがありますか。

中村 別にないです。

松島 今日は本当にありがとうございました。

寄稿・調査報告

寄稿

- 男女雇用機会均等法施行を出発点として婦人の労働条件を考える…………… 71
- 時短か賃上げか…………… 74
- 労働調査、その改善提案活動を－リサーチャー・パラダイス－…………… 79
- 両親休暇・家族休暇をめぐるイギリスの動向…………… 85

調査報告

- アメリカの中高年層の就労事情とその就業保護体制…………… 94
 - R & Dと雇用…………… 100
-

1989. 3

労働研究所報

No. **10**

東京都立労働研究所

東京都労働資料センター

労働研究所報

第10号

(一九八九年)

東京都立労働研究所