

“人手不足”時代の労働者の処遇改善

禿 あや美 埼玉大学経済学部准教授

現在は人手不足が深刻化している。この2年ほどの変化を見れば、最低賃金額の引き上げ幅は大きくなり、新卒初任給も急激に上昇している。報道では新卒初任給の大幅な引き上げが取り上げられている。東京海上日動火災は新卒初任給を最大41万円とする制度を導入する、ユニクロの初任給は33万円になったなど、人々の耳目を集めるニュースが報道されている。こうした動きは、大手企業のみならず、地方の中小企業にも広まっている。

他方で有効求人倍率をみれば、2010年頃より、コロナ禍の時期を除いて、一貫して右肩上がりで見られている。2017年には『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか?』という書籍が発売され注目されたように(玄田有史編著、慶應義塾大学出版会)、これまでの日本社会では、人手不足が直ちに労働者の処遇改善に結びつくわけではなかった。2000年代には、男女ともに、正社員が減り、非正社員が増えた。近年では正社員の増加数が非正社員のそれを上回っているとはいえ、なお、働く女性の半数以上は非正社員のままである。正社員、なかでも40歳代以降の中高年の賃金は減少し、非正社員の賃金も、「同一労働同一賃金」政策導入後も、変わらず低いままであった。それは統計調査やこれまでの研究において指摘されてきたことである。

では、このような状況は、今後変化するのだろうか? 処遇改善はもちろん賃上げだけではない。日本の正社員に求められるとされる、企業に強く拘束される働き方、例えば長時間労働や、転居を伴う転勤、頻繁な配置転換といった「無限定」な働き方は、改められようとしているのだろうか? 労働者の処遇改善に向けた

かむろ あやみ

2004年東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得満期退学。博士(経済学)。専門は社会政策、雇用関係論。主著に『雇用形態間格差の制度分析—ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』(2022年、ミネルヴァ書房)など。

「道」や「方法」—労働組合や労使交渉、法的位置づけ、政策等様々なものがある—は有効に機能するのでしょうか？

今回は、そうした問題意識に基づき本企画を立て、5名の研究者の方にご寄稿いただいた。

*

まずは、雇用を中心とした労働の世界と、自営業やギグワーカーをはじめとした雇用以外の労働・働き方の世界を合わせて考えながら、今後のあり方を考え、対処する必要があることを示す、2つの論考から取りあげたい。

1つは、柴田徹平氏の「建設産業の人材不足と温存された格差構造」である。建設産業の人材不足は、他業界より深刻であるがゆえに、2010年より労働条件の引き上げが政策的に取り組まれてきた。柴田氏はその政策の成果の1つとして、1か月あたりの建設業労働者の賃金が、この13年間でおおむね2割強上昇したことを一定程度評価する。しかしこれらの政策では「人手不足問題は解決できない」と指摘する。その理由と対策を柴田氏は3つ指摘する。中でも重要なのは、「雇用責任」を誰がどう担うかの問題である。1976年施行の「建築労働者の雇用の改善等に関する法律」によって法的に「お墨付き」が与えられた、元請け企業が、工事を受注し実際に現場で施工を担当する技能労働者の雇用責任を「負わない」という建設業における「構造」の問題である。これこそが、建設労働者の労働条件を切り下げ、そしてそれらを改善するための足かせとなっている。現在の政策ではそれにメスをいれていない。柴田氏の議論は、次に取り上げる伊藤大一

氏の論考における問題意識と重なっている。

伊藤大一氏による「AIにより変化する労働世界と拡大するプラット・フォーム労働—ウーバー・イーツ参与観察の知見から—」は、20世紀を通じて社会に張り巡らされた雇用労働の世界が切り崩されることを予感させる論考である。AI技術の進展により、人ではなくAIが指揮・命令を下す働き方が出現している。AI技術が労働に与える影響は明暗それぞれあるが、しかし、労働法の適用がなされず、また労働組合を通じた処遇改善のルートさえない労働者が増えている。これまでの社会で培った労働の最低基準が無効化される働き方が広がりつつある。伊藤氏はまずはこれらの新しい「自営業」への最低賃金制度と労災保険の適用が鍵となると指摘する。「古くて、新しい根源的な問題」へどう立ち向かっていくべきか、私たちの選択が問われている。

このように、AI技術の進展による熟練の解体や、もはや雇用労働者でさえないプラット・フォーム労働に代表される「未来の働き方」を、私たちがどう「使いこなせるのか」が今問われている。プラット・フォーム労働が、労働法の規制の「底」を抜き、保護が適用されない「未来の働き方」として一般化してしまえば、私たちの社会の未来は明るくない。人の労働に対する責任は、誰がどのように担うべきなのだろうか。そしてどのような法や政策が求められているのだろうか。今後さらに大きな問題となるだろう。

*

では、雇用労働の世界は、この人手不足を契機によりよいものに改善できていけるだろうか。渡部あさみ

氏による「労働時間の適正化へ向けた労働組合の役割」では、「働き方改革」の進展や短時間の非正規労働者の増加を踏まえてもなお長い日本の労働時間を短縮化するための示唆を得ることができる。長時間労働問題が解決できないのは複数の要因の重なりのおかげである。そこでこの論考では、三井住友海上火災保険株式会社を事例とし、労使双方によるきめ細かな取り組みが労働時間の削減に欠かせないことを明らかにしている。同社は労働時間の削減を経営目標に明確に位置付け、働き方改革におけるトップの役割、リーダーシップが発揮されているとともに、人事評価項目、管理職の360度フィードバック制度に時短と生産性向上にかかわる項目が取り入れられている。それとともに重要なのはボトムアップで労働時間の適正化に取り組むことである。同社では労組による日ごろからの労組員からの意見聴取や実態調査、相談活動を通じたコミュニケーションを土台に、労使協議会での会社側との協議にも取り組み成果を上げていることが、渡部氏の論考からは明らかとなっている。

このように、労組の活動や交渉力が鍵となるわけだが、その際、留意せねばならないのが、次に取りあげる論考である。本田一成氏は、労働組合の組織や意思決定の革新を、ジェンダー平等の視点から議論している。本田氏の「2050年の『クミジヨ』はプレミアムか、それともペナルティか？ー労働力急減時代の労働運動を占う」では、労働組合が「古いありかた」にとらわれているのではないかと問題提起する。クミジヨとは筆者の造語で、「労働組合の役員、職員、関係団体、組織

内議員など労働界でがんばる女性の総称で、多くの場合は女性役員を指す」。労組内部の男女不平等は、単なる役員数や割合の問題ではないことを、本田氏の豊富な調査を踏まえて指摘している。クミジヨが労組内で直面しているのは壁・崖・檻である。詳しくは本田氏の論考を参照していただきたいが、「労働の未来」が大きく変わろうとしている今こそ、労組のあり方がつよく問われている。

最後に、労働と社会の関係性をより良いものに組み替えられるのではないか、という論考である。居神浩氏による「人材不足社会における『ワーキッシュ・アクト』の意義について考える」は、東京圏以外の地域が直面している過去にない規模の人手不足が、社会と経済の関係を見直す契機となりうるのではないか、ということ「ワーキッシュ・アクト」を通じて考察している。取り上げられる事例は興味深い。社会貢献型ゲームアプリの開発の事例では、スマホのゲームアプリで地域のマンホールの撮影をすることが、老朽化のチェックに役立っていることが取り上げられている。確かに、サービス経済化した現代社会では、より柔軟な形で「働き」、社会に貢献することも可能となる。本業自体が細切れ労働であれば生活の不安定性につながってしまうだろうが、「ワーキッシュ・アクト」というとらえ方は、社会と労働の関係性自体を問い直す動きでもある。こうした新しい試みが、「やりがい搾取」にならずに社会に埋め込めることができるならば、私たちの「労働の未来」は明るくなるかもしれない。■