

[講演会抄録]

2013年 現代史研究所連続研究講座：
グローバル化の中の仕事
—ディーセントな生き方の実現
第1回 「イントロダクション：
働き方と『ディーセント・ライフ』」

2013年4月25日

吉川 健治（本学 国際社会学部 教授）

はじめに

今年度の現代史研究所主催の連続講座は、今のグローバル化社会を反映して、「グローバル時代の働き方」について考えたいと思います。

生きていくうえで「働く」ことは基本的なことですね。命をつなぐためにはなんらかの仕事をしていかなければなりません。近代、現代では働き方も多様化してきました。特に、グローバル化が進展した1990年代からは、多様化しつつも共通の課題が見えつつあります。これらについては、あとで説明しますが、連続講座の目的は、如何に多様化しても、人々が安心した状態で働くにはどうしたらよいかの追求にあります。現実には正社員、非正規社員などの問題は日本に限ったことではありません。グローバル化によってより深刻になる児童労働。安い賃金を目当てに進出する先進国企業、そして過酷な条件で働く低賃金の人々。実は、グローバル化するとともに安心して働ける環境が劣化しているのです。

国連では、この問題を考える上で、働き方を考えるキーワードとして、「ディーセント・ワーク(Decent work)」という言葉を使っています。聞き慣れない言葉ですが、日本語訳が難しいらしく、日本語でもそのまま

「ディーセント・ワーク」と呼び、「働きがいのある真っ当な仕事」と定義して、すべての人たちにその恩恵が及ぶべきとしています。「働く」には、雇う人、働く人、労働政策などさまざまなことが関わってきます。会社（雇用者）の意識、政府のとりえる経済政策によっても働く環境は変化します。ですから、社会全体で考えないと状態は変わりません。よって、この講座でもさまざまな視点から考えていきたいと思います。

変わりゆく働き方 - 完全雇用という政策

第2次世界大戦後から一時期、雇用問題は最重要課題でした。世界を巻き込んだ戦争が終わった直後、当然求められるのは平和です。当時、社会不安が平和を乱すということから、生活を支える仕事を確保しよう、安心して働ける状況を作ろうという機運が高まりました。日本を例にあげれば、戦後の高度経済成長期まで社員として採用されればほぼ定年まで勤めることが普通でした。わざわざ「正」社員など差異化するような言葉はありませんでした。ですから、正社員として雇用されれば、個々人が安定して、安心した社会というものが作り出せますよね。その意味で完全雇用というのは、一時期、政府の重要政策となったのです。

しかし、グローバル化の進展とともに終身雇用、つまり入社してから定年までという状況は次第に変わり、派遣労働、期間労働、パートなど労働形態も変わってきました。理由は意外と単純で、会社にとっては従業員の一生を抱えるより、必要な時に必要な労働力を確保した方が儲かるからです。世界が競争相手のグローバル化ですから、そのくらいのコストダウンは必須です。昨今の何とかショックなんていう事態が起こり大量の解雇者をだしている事態をみていると、もう完全雇用というのは政策的に壊れています。

雇用の調整弁

では現在どんな政策が採用されているか。ひとつの例は、「自助」です。不安定な社会になったので、それに対応できるようにキャリアを積みましょう、技術を身につけましょうということですね。グローバルな競争にも勝てるようにしようということでしょう。少し前まで正社員で安定した収入がある人を「勝ち組」、そうでない人を「負け組」などと失礼な言い方をよく見聞きしたのですが、自助によって時流に乗ることが「勝ち組」の条件だったわけです。こうなると「勝ち組」になれなかった人たちは、さまざまな形態の労働につかざるを得なくなります。

派遣労働も期間労働も働く内容は、正社員とひけをとるものではありません。優秀なスキルを持った人もたくさんいて、3年くらいの経験者は新入社員なんかよりもはるかに仕事ができるにちがいません。ただ、期間が定められていたり、待遇が悪かったり、雇用の調整弁として扱われることが問題です。だって、「いつまで、仕事できるのだろう」とか「今度の更新はちゃんとしてくれるかな」とか、そんなことを考えながら仕事をしていたら、これは不安でしょうがない。家族だって不安です。働く人とその家族がそういう不安から解放されないことも問題です。働いても貧しい、ワーキングプアという言葉がでてくる背景はここにあります。社会不安が戦争を起こすような時代ではないにせよ、大戦後の社会不安をなくすという目標は忘れ去られたかのようです。

ですから、みんな働きがいのある真っ当な仕事なんて、手に入らない。政策としては、完全雇用という働き手寄りの政策から、企業主体の政策に変化してきた。その結果でもあります。

グローバル競争と私たち

さて、グローバル化は、地球を1つの市場にしようとするわけですから、競争は過酷になります。企業としては安い商品を作りたい。効果的なの

は人件費を削ることで、これが加速されると私たち人間は、機械と同じように商品化される恐れがある。だから、日本で高い給料を払うよりも、給料が安いバングラディシュとかミャンマーに進出していきます。それが児童労働や労働法を無視した雇用などが出てくるきっかけとなったりします。

これは外国の問題ではありません。ZARAとかフォーエバー 21とかH&Mとか、安くてとてもかわいい服をつくっている企業は皆同じように工場を賃金の安い国に移しています。私たちは日本でこれらの商品を歓迎しますよね。それらの国でも働く人は、雇用の調整弁として使われているのですから、問題の本質は日本とかわりません。

ただ、最近、このような無秩序な企業姿勢ではいけない、ということで国連は「グローバル・コンパクト」を定め、企業自身も「社会的責任」として企業自ら律していこうという姿勢が見え始めています。

働き方とディーセント・ライフ

ここまで現在の働き方の問題をあげてきました。もう、お分かりかと思いますが、多くの問題があり、そこに「ディーセント・ワーク」の必要性がでてくるわけです。ただ、実現するためにはさまざまな視点から見なければいけないことも理解できると思います。政策はいかにあるべきか、企業の経営者はいかなる倫理をもたなければいけないのか、私たちに求められる対応はなにか。

皆さんは、これから就職活動をして、仕事をしていかなければいけません。ですから、皆さんにとっても重要な問題であることにちがいません。また、多くの人が真っ当な仕事するにはどうしたらよいか、ディーセントな生き方を模索する世代でもあると思います。それに寄与する連続講座になればよいと考えています。