

自らの労働を搾取されないために
—ブラック企業から抜け出すための政策の考察—

小 口 皓 基

目次

はじめに

1章:ブラック企業の特徴と起源

1. ブラック企業の定義
2. ブラック企業の特徴
3. 日本型雇用システムの中にみられるブラック企業を生み出す土壌

2章:日本の労働市場と雇用の流動性の考察—なぜブラック企業から抜け出せないのか—

1. 日本の労働市場と雇用の流動性の低さ
2. 日本の職務満足度の低さと帰属意識

3章:デンマークのフレキシキュリティ

1. デンマークの労働市場
2. デンマークの失業保険
3. デンマークにおける失業者の早期再就職支援制度

4章:日本が積極労働市場に転換するために

1. 現状の問題点の整理
2. デンマーク型の職能開発システム導入の考察

おわりに

反省

図表

参考文献

はじめに

2016年春の就職活動期間中、労働というものに関して真剣に考える、または考えざるを得ないことが度々あった。そこで人は何を目的として働くのか(就職活動段階においては何を基準に企業選びをするかというミクロな視点で完結してしまっていたが)について疑問をもった。生きる＝衣食住を得るため、すなわち金銭のためだけなのだろうか。少なくともその当時から現在に至るまで、私はそれだけであるとは思わない。ゼミで見たNHKの番組の中で「働くことによって本来の自分を取り戻せる」というフレーズがあり、これが非常に印象に残った。金銭を稼ぐだけでなく、少なくともその人にとっては労働とは自己実現の場でもあるということだ。このように本来「労働」とは自分の生活や幸福を犠牲にしてその対価に生活費を得るというものではなく、自己実現などといった要素を持ち合わせ、金銭を得ることによる物質的な豊かさはもちろんであるが、精神的にも豊かになるようなものでなければならないと思う。

2016年10月に報道された2015年12月の電通女性社員自殺事件が大きな話題となったことは記憶に新しい。過重労働やパワーハラスメントによる心身の喪失、最悪の場合は自殺にまで追い込まれてしまう事件が話題になる度に、自分自身のためであるはずの「労働」が企業側に一方的に搾取されてしまい、精神的な豊かさが無いがしろにされているように感じ、私はこれに対し強い疑問を抱いた。そしてそのような企業は「ブラック企業」として世間に認知されてきているが、根本的な対策にはまだ至っていない。報道で見かける「ブラック企業」の定義は非常にあいまいであるが、一般的には「辛く、苦しい仕事を課す会社」というイメージだろう。私が今回このブラック企業にスポットを当てようと思ったのは、本来自分のためであるはずの労働を、なぜ心身を喪失し、最悪の場合は死に至るまで「辛く、苦しい」中で遂行し続けたのか?という疑問を覚えたためだ。今回の電通女性社員自殺事件の報道を聞いた多くの人間は「なにも死ななくても、、、」という疑念を抱いただろうと思う。私もその一人である。もちろんブラック企業に使い潰されてしまった彼女にも、他の選択肢(上司に相談する、転職する等)があることは頭ではわかっていたはずだ。しかし精神的に取返しのつかないところまで他の選択肢を取らなかった、もしくは取れなかったのは日本の労働環境に大きな問題があるからではないだろうか。本論文においては第一章でこのブラック企業の定義を明らかにし、その特徴や、なぜブラック企業が誕生し社会で暗躍しているのかを考察する。第二章ではなぜブラック企業から抜け出せないのか、その原因を日本の転職市場の規模の小ささにあると仮説をたて、それを検証していく。また雇用の流動性と職務満足度の相関についても考察を行う。第三章では国民の労働満足度が高いデンマークが行うフレキシキュリティの制度についてその失業者への保障や再就職支援の仕組みを紹介、考察する。第四章ではこれまで考察してきた労働者が「嫌ならやめる」という選択を取れない原因を踏まえ、幸福の数値が高いデンマークの雇用政策や労働環境と見比べながら、これからの日本のあるべき雇用政策について考えていこうと思う。

1. ブラック企業の特徴と起源

1. 1 ブラック企業の定義

そもそもブラック企業とは本来暴力団のフロント企業のことを指す言葉であった。しかし近年では、「新興産業において、若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使い潰し、次々と離職に追い込む成長産業 [今野晴貴, 2012, ページ: 26]」の意味で使われることが多い。本論文におけるブラック企業はすべて後者の意味合いで用いる。だが一般的にマスコミや就職活動中の学生が用いる「ブラック企業」という言葉は非常に定義が曖昧であることが多く、“仕事が体力的にも精神的にもきつい会社”程度の認識しかないように思われる。そこでまずは何をもってブラック企業と認定されるのか、その指標や項目を明らかにし、その定義を確認していきたい。

2012 年から新設されたブラック企業大賞企画委員会によるブラック企業大賞においては、ブラック企業の定義を「①労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を、意図的・恣意的に従業員に強いている企業、②パワーハラスメントなどの暴力的強制を常套手段として従業員に強いる体質を持つ企業や法人（学校法人、社会福祉法人、官公庁や公営企業、医療機関なども含む）。[ブラック企業大賞企画委員会, 2014]」としている。またブラック企業を見極める指標として以下の事項を挙げ、これを複合的、総合的に判断してブラック企業大賞企画委員会はブラック企業大賞の選考を行っている。

長時間労働、セクハラ・パワハラ、いじめ、長時間過密労働、低賃金、コンプライアンス違反、育休・産休などの制度の不備、労組への敵対度、派遣差別、派遣依存度、残業代未払い (求人票でウソ)

このような民間の動きに呼応して、厚生労働省は平成 25 年に「若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況 [厚生労働省, 2012]」をリリースした。厚生労働省は公式見解の中でブラック企業という言葉を用いてはいないが、上記のブラック企業とここでの“若者の「使い捨て」が疑われる企業“は以下に挙げる特徴から見ても同義である(厚生労働省が世間一般で言うところのブラック企業を意識した)と判断していいだろう。

このレポートでは重点監督を行った 5111 の事業所のうち、法令違反があったと認められたものは全体の 82%にあたる 4189 事業所であった。

その際の主な違反・問題の事例として挙げられたのは以下のとおりである

1. 長時間労働などにより精神障害を発祥したとする労災請求があった事業場で、その後も月 80 時間を超える時間外労働が認められた事例
2. 社員の 7 割に及ぶ係長以上の者を管理監督者として取り扱い、割増料金を支払っていない事例
3. 営業成績等により、基本給を減額していた事例基本給を減額していた事例
4. 月 100 時間を超える時間外労働が行われていたにも関わらず、健康確保措置が講じられていなかった事例

5. 無料電話相談を契機とする監督指導に時に、36 協定で定めた上限時間を超え、月 100 時間を超える時間外労働が行われていた事例
6. 労働時間が適正に把握できておらず、また算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた事例
7. 賃金が、約 1 年間にわたる長期間支払われていなかったことについて指導したが、是正されない場合。

労働者の「耐久性」によってブラック企業であると感じる程度には差があり、これが世間一般でのブラック企業の定義があいまいになっている原因の一つであると考えられるが、国や民間の有識者団体によってブラック企業とは以上のように定義されている。また、特筆すべきは厚生労働省の調査によれば 82%もの企業が法令違反を認められたという点である。今野(2012)では「労働法は道路交通法と同じくらい守られていない [今野晴貴, 2012, ページ: 27]」という表現を用いているが、現実に関今の日本の労働環境は大部分で違法がまかり通っている環境なのである。実際に序章で触れた電通も再三にわたる国からの業務の改善のための勧告を無視した結果今回のような悲惨な事件を招いている。このように日本の労働環境はこれまでブラック企業を黙認してきたのだ。

1. 2 ブラック企業の特徴

この節ではブラック企業の特徴とそのメカニズムについて解説したい。ブラック企業は基本的に“大量採用・大量離職”を行う。前節でもふれたが成長産業(IT や飲食、介護など)に多く、それらの企業は増員を目指す(つまり現時点では人員不足)が、その過重労働により大量に短期間で離職していく。すなわち“労務管理の戦略”として若者を最大限搾取し、しかも次々と入れ替えて利益を上げている [今野晴貴, ブラック企業 2「虐待型管理」の真相, 2015, ページ: 20] ことが特徴的である。今野(2015)では「労務管理の戦略」として企業側は労働環境をブラック化(出来るだけ安く、長時間働かせる)させており、計画的かつ効率的に従業員の“労働”を搾り取っていると指摘している。そしてこの大量採用から離職までのプロセスにはブラック企業に典型的なパターンが存在する。以下ではこのパターンについて段階別に示していく。

まず採用の段階においては“給料の詐称”“正社員という身分の虚偽”が行われることが多い。給料の詐称では“固定残業代”制度の悪用がよく見られる。初めから残業代込みの給料を求人広告に載せることにより、給料を不当に多く見せる手法だ。今野(2015)では企業名を挙げて紹介がなされているので引用する。「例えば、大手外食チェーンの「日本海庄や」では「月給 19 万 4500 円」と募集していたのに、実際に入社してみると、「あなたの月給 20 万には、すでに 80 時間分の残業代が含まれています」などと言っていた。すると、毎日 4.5 時間残業することが「基本」になってしまい、その分の給与は一切払われないのだ [今野晴貴, ブラック企業 2「虐待型管理」の真相, 2015, ページ: 22]。80 時間以上の残業時間は先ほど触れたように基本的には“違法”だ。1 日 8 時間の労働時間に加え常時 5 時間の残業だけでも時給換算¹すると約 770 円²にしかならない。これに加え後述のサービ

¹ 1 日 13 時間労働×週 5 日×4 週間で月給 20 万とする

残業の強制なども加わるため、実質アルバイト以下の時給で働かされ続けることになるにも関わらず、月給 20 万円と打ち出すことで魅力的に見せ就職活動生を騙し、採用しているのだ。また“正社員という身分の偽装”を行って採用している場合も存在する。正社員雇用を謳い採用活動を行っておいて、いざ入社すると「委託契約である」との旨を告げられる、または入社後半年は研修期間のため契約社員扱いとする、といった手法である。これでは残業代も支払われず、また社会保険にも自分で加入しなくてはならないため、労働者にとっては非常に苦しい契約である。

このような手法で騙され採用された後に待っているのは、企業の都合のいいように(安く長く)働くことができる人間への選別だ。入社後半年(一定期間)は研修生として正規の雇用契約を結ばず「試用期間」として違法に働かせるという手法をとることが多い。今野(2015)で一例として「ある大手小売りチェーン店では、「半年で店長になれ」と指導し、長時間の研修や残業を強いていた。うつ病になる社員も少なくなく、3年間でおよそ半分が辞めていく[今野晴貴, ブラック企業 2「虐待型管理」の真相, 2015, ページ: 25]」といったものがあげられている。この場合は店長になれる人材(会社のいいなりで働ける人材)を初期の段階で選別し、店長になれた人間はその後安く長く使われるのだ(後述)。店長になれなかった(会社の求める成果が出せなかった人間)は「戦略的パワハラ³」によって精神的に追い込まれ、「自己都合退職」を強制される。この選別を超えた人間は、前述したような「固定残業制」などといった制度で残業代を払わないことによって安く使いつぶされていく。また飲食や IT など顕著な方法が彼らの仕事を委託業務にすることだ。これは“店長”や“子会社の社長”という「肩書」を与えることによってあたかも「昇進」したように見せているが、その実は委託料以上の給料は支払いで済むようにするという手法だ。もちろんこのような厳しい扱いに耐えられる人材は多くなく心身共に疲弊した結果、精神疾患を患うものは少なくない。そして選別の段階と同様、使えなくなったら切り捨てていくのだ。以上のような典型的なパターンがブラック企業の特徴である。

1. 3 日本型雇用システムの中にみられるブラック企業を生み出す土壌

“ブラック企業”“過労死”などといった言葉は日本社会独特の産物であり、“*karoshi*”は世界標準の言葉となっている⁴。そしてこのような言葉の影響で日本人は“エコノミックアニマル”として世界で名を馳せている⁵。ブラック企業や過労死が日本に特有のものであることから、これらが生まれてしまう環境の裏には、日本独特の雇用システムに欠陥があるのではないかと考え、この節では日本型雇用システムが生まれた経緯やその特徴、そしてなぜ日本型雇用システムの中からブラック企業が生まれる土壌が出来てしまったのかを考察していきたいと思う。

まず雇用システムがどのような経緯があって現在のようなものになったのかを最初に確

² 2016年12月段階での東京都の最低賃金は時給932円

³ 今野(2015)p. 26

⁴ 2015年版「オックスフォード英語辞典」オックスフォード大学出版局 に掲載

⁵ 今野(2012)p. 24

認したい。雇用者と被雇用者の間には法整備や労働協約などによって一定の秩序が保たれるようになっており、雇用者から被雇用者への命令権の制限や、労働者側からの権利の主張ができるようになってきている。このような雇用者側と被雇用者側の関係性を労使関係といい、この労使関係はその国の文化や慣行に合わせ、国によって様々に形成されている。この各国で様々に形成される労使関係、そしてそれに付随する様々な制度の複合体を雇用システムと呼ぶ。今野(2012)によれば雇用システムは大きく三つの目的に分けて形成されてきた。第一に「労働者の生命を維持すること」、第二に「企業が生産活動を成立させること」、第三に「法的な秩序を維持すること」である⁶。第一の目的は社会的政策の観点から労働者の健康や生命を保障し、労働契約を長期にわたり持続可能なものにする、というものだ。被雇用者が雇用者側から課せられる過酷な長時間労働によって疾病状態や過労死に追いやられないよう、労使交渉を重ね合意が形成されていく。このような交渉やそれによる規制を通じて、雇用システムは形作られていく。二つ目の目的は生産性や経済的な観点から、安定した人材の供給によって生産が長期に渡り安定するというものだ。人材が長期にわたり安定して供給される保障がなければ、生産はままならない上に、人材の技能開発も行うことができず、生産性が著しく低くなってしまう。前述の通り雇用システムは各国の文化や風習を反映し、その国独特なものが形成されていくが、長期の契約の中で人材を育成するために、国や地域ごとに様々な技能形成のための雇用システムが存在する。日本型雇用システムは日本の普通教育の上に立脚しており、一般的には大学であっても社会に入ってから有用な知識は教えることが少ない。技能開発は企業がイチから担うことが基本であり、被雇用者がどのような職務を得るかは会社に属してみなければわからない。今野(2012)によれば、一方で欧州においてはこの技能開発は学校や公的な施設で行われることになっており、一定の技能を有したうえでそれを活かす職に就くことが一般的である⁷。日本の企業においては新しい事業を会社が行う場合、人材の多くを各人の「適正」を判断したうえで向いていると判断された人物を業務の中で育成していくことに対し、欧州では多くの人材を外部から専門性のある人材を引っ張ってくることによって賄うようになる。このように日本の雇用システムにおいては、人材は職務に属しているのではなく、組織に属しているのである。また企業が長期にわたる生産活動を可能にするように組織するためには、評価基準を明確にし、労働者のモチベーションを保つことによって、企業への定着を図らなければならない。第三の目的は法的な観点から、社会の秩序を守るためである。労使関係は使用者と労働者の間に大きな力の格差が生まれてしまいがちだ。使用者と労働者の関係を平等に保つために国家が最低限の基準を定める必要があった。

雇用システムの成立にはこのような目的があり、各国の文化や風習に合わせて様々に形作られてきたのである。日本社会でもそれは例外ではなく、この特徴的な日本型雇用システムが生まれた。アベグレン(1958)において、日本型雇用システムの大きな特徴は「企業別組合」「年功賃金」「終身雇用」の三つであると解明された。これらの原型は大正後期から昭和初期の不況期に緩やかに大企業を中心に取り入れられたとされており、その後国家における戦争戦略の一環として導入され、今現在の姿はその後組合運動の中でこれらの原

⁶ 今野(2012)p. 168

⁷ 今野(2012) p. 169

型に改良を加えていったものである。松本・藤正(2002)によると「実は終身雇用・年功賃金制が定着したのは、さほど古い話ではない。それは二つの法令が施工されたことによる。1939年(昭和14年)の賃金統制令と、翌40年の従業者移動防止令である。当時の政府は、戦争遂行のためには賃金水準の上昇はマイナスであり、その原因は高い賃金を求めて労働者が企業間を移動することにあると考えた。従業員移動防止令は文字通り労働者の企業間移動を禁止するものであるが、賃金統制令は初任給を年齢別に公定した上で賃金を凍結する一方、年一回従業者全員を昇給させる場合は例外として認めるといったものであった。つまりそれまで広汎に行なわれていた能力給を禁止し、年功賃金・定期昇給制を法令で定めたのである。国への滅私奉公を確保するためには「平等性」が必要と考えられたためである。[松谷明彦 藤正厳, 2002, ページ: 174]とされている。現在に至るまで続いている「終身雇用」「年功賃金」の起源は戦争のために企業の従業員をより安く使うための手段であったことがわかる。アベグレン(1958)の研究以後、広くこの認識は普及しているが、特に労使交渉の中心となる企業別組合は日本型雇用システムの中で最も特徴的であり、重要なものといえる。「労使関係はあらかじめ決まっているのではなく、人々が自ら作り出していくもの[今野晴樹, 2013, ページ: 174]」であり、ここでの人々とは交渉する主体である組合であるため日本における様々な制度はこの組合が主体となって交渉した結果勝ち得たものである(日本においては戦時中に固定化された制度に改良を加えていくという形ではあるが)。日本では企業別に労働組合が組織されるのが一般的であるが、これは世界で見れば少数派の部類に入る。日本は「労働者が、他の諸国のように工場から工場へ横に移動することなく一度就職したら、その会社の従業員として、年功賃金と退職手当を目的に、企業内の福利施設を誇りとして終身雇用されている、いわば縦の関係からきているこのような終身雇用制度は、大正末期の大企業からはじまって、戦争中の労務統制によって強化され、終戦後まで持ち越され、企業別組合の基礎が作られた[大河内一男 松本洋, 1965]」というように戦前から戦後の流れの中で企業別組合の基礎が作られ、現在に至るまで企業別組合は発展し続けてきた。一般的には産業や業種ごとに労働組合は組織され、一つの企業に個別に働きかけるのではなく、業界全体に働きかける。その結果その業種や業界全体の最低賃金や労働時間制限を決定していくことになる。また、これに加えて教育や医療などの福祉政策の要求も行っていくため、業種や業界ごとの労働条件に並行して国民の福祉に関しても国と争う。一方で日本のように個別に労働組合が作られると、交渉の相手は当然個別の企業相手となる。日本型雇用システムの特徴である「年功賃金」「終身雇用」制度は、この企業別労働組合が企業と個別に交渉する中で労働者の生命を守るために獲得した権利なのだ。今野(2012)によると、このような企業別労働組合の交渉の特徴として、一般的な労働組合のように労働市場全体に訴えかけるのではなく、企業の中での自分の身分の設定をしようとしたことにある。企業の「メンバー」であること条件に、終身雇用や年功賃金によって労働者の生命を保障しようという価値観の日本の雇用形態は「メンバーシップ型雇用」と呼ばれ、今日まで続いてきた。また、このメンバーである限り住宅扶助や退職金、企業年金などの福祉制度を利用することができ、企業のメンバーであれば国家の社会福祉の代わりとしてこの恩恵に預かることができる。しかしこの「メン

「メンバーシップ型雇用」はあくまでも個別企業内での身分を保証しているだけであって、同じ業界や業種の企業間の競争を是正することができない⁸。競合他社がより低賃金で定時間、同じ仕事量を働く場合は競争力を維持するために自企業もサービス残業を強いられるということが起こりうる。結局のところ企業間の競争に競り勝たない限りは日本企業の「メンバーシップ型雇用」は成立しなくなる。昨今問題になっている非正規雇用労働者の増加問題にも、この「メンバーシップ型雇用」の問題が見て取れる。非正規雇用者は会社の「メンバー」としては扱われないため、正社員と非正規社員の間に起こる競争を是正できない。非正規社員に対しては「メンバー」としての待遇が必要ないため、コストカットにもなるうえ「頑張れば正社員になれるかもしれない」という非正規社員の期待や頑張りが、正社員への圧力となり、「正社員であるからには、激務でも耐えなければいけない」という風潮へと変わっていく。日本型雇用はこのように各企業、各立場の競争の是正ができないため、結果的に雇用者に有利な条件で働かされ続ける構図ができているのだ。このような競争を是正するためには業界全体でのルールを規定することが必要だ。通常それは自らの職務であり、業界全体で職務ごとの共通単価を決定するべきであり、評価の対象はこの職務によるものでなくてはならない。しかし日本では企業の「メンバー」であることが評価の根拠であり、業界全体での職務単価の規定もない。そのため「意欲」や「態度」といった精神的な要素が大きな評価の基準となり精神面での企業への従属が求められる。職務に対する規制の欠如、そしてこのような属人的な評価制度が日本人労働者を無制限かつ「自発的」に無理な労働へと追い込んできたのである。このような状況が日本人を「エコノミックアニマル」「過労死」へと誘ってきたといえるだろう。日本型雇用システムが社会に普及する中で、日本人全体がこのシステムに沿った考え方をするようになり労働者に限らず「自発的に」命令を受容することが評価の対象となっていった。「意欲」「態度」という精神的なものが能力の有無よりも重視され、それを示し続けることが無言の、社会全体からの圧力となっていったのだ。しかし高度経済成長期においては長期雇用によって技能開発が効率的に行える、企業の人事権が強く労働者を扱いやすい、といった理由から日本型雇用システムは海外で高く評価された。基本的に能力開発はOJTによって行われ、企業の命令でどのような場所、職種にも配置転換が可能であるため新技術への対応も新規市場開拓への対応も、既存の人材だけでスムーズに賄うことができるシステムが日本型雇用システムである。

このような大きな利点や効率性があったために司法も企業への広範にわたる「人事権」を認めてきた。もちろんそれは労働者の長期雇用の保障を前提としてのものである。しかしその広範な人事権が今、長期雇用という保障もなしに一人歩きしている現状が生まれてきた、それがブラック企業である。

⁸ 今野(2012)p. 175

2. 日本の労働市場と雇用の流動性の考察

—なぜブラック企業から抜け出せないのか—

2. 1 日本の労働市場と雇用の流動性の低さ

第一章では企業がブラック化する土壌となる日本型雇用システムについての紹介を行ったが、この章ではなぜブラック企業から逃れることができないのかを考察していきたい。企業のブラック化を止めるのは個人の努力では難しい、そして自らが入る企業がブラック企業であるかの判断を入社する前に完璧にすることは難しいだろう。しかし、その企業がブラックであると分かった時点で、別の会社に移ることによって精神的に疲弊することから逃れることは可能であるはずだ。日本において企業がブラック化しても、人々がそこから抜け出さない(抜け出せない)ために、よりブラック企業が幅を利かせている側面があることは否めない。このような考えから“日本は転職が難しい(雇用の流動性がない)社会なのではないか”との仮説を立て、この仮説についてこの章では検討していきたいと思う。

まず日本型雇用システムにおける終身雇用の、意味合いとして、労働者の雇用を企業が定年まで保証する制度であって、単一の企業(初めに就職した企業)での定年までの雇用を保証する制度ではないことに注意しなければならない。日本の労働市場は大企業や公務員に該当する内部労働市場、大企業の準内部市場、中小企業の労働者に該当する外部労働市場の三つの部分から構成されており、「親会社から子会社への人員移動だけでなく、銀行、商社、官公庁、企業などの組織間の人員の移動など、同じ企業系列や銀行系列に属する企業と緊密な関係を持ち、これらの企業間で人員の派遣が行われる [渡辺深, 2014]」。このように終身雇用とは単一の企業で定年まで働き続けることではなく、系列会社への出向なども含め、企業が雇用を保証するという制度である。このような労働移動が行われる労働市場を渡辺(2014)は「内部労働市場に準ずる労働市場」と表現しており、ここでの労働移動は転職とは区別される。

このことを踏まえ、渡辺(2014)によって行われた「初職を得た企業規模と労働者の現在の年齢別転職経験のある労働者の割合」⁹の調査をもとに日本の終身雇用がどれほど機能しているのかを見ていきたいと思う(表1)。表1からわかるように従業員1000人以上の企業においては23.1%の人間が初職を離れており、系列会社への出向を除くと転職を経験した人間は全体の約21%である。転職経験の比率は初職を得た企業の規模との相関関係があり、19人以下の企業で初職を得たものは約60%が転職を経験している。同様にLAの男性労働者に行った渡辺(2014)の調査について検討していきたい(表2)。表2から見て取れるように日本のように企業規模によって大きな差はなく、日本に比べ全体的に転職経験者の割合がおおいということがわかる。1000人以上の規模の企業で初職を得た人間であっても、約73%の人間が転職を経験しており、その割合は日本に比べ3倍以上多い。このようにLAと日本の転職経験者の比較を行うと全体としてLAのほうが転職経験者の割合が高いことが分かっ

⁹ 渡辺(2014)p. 33-52

た。

次にどのような理由から現職を離れ、転職を決意するのかについての考察を、渡辺(2014)による日本と LA の比較調査をもとに行いたい。転職市場が他国と比べ貧弱な原因として、日本における転職者はやむを得ず会社を辞めなければならないというネガティブな要因から辞めた人間が多いのではないかという仮説を立て、渡辺(2014)での調査をもとにそれについて検証していきたい。確かに LA に比べはるかに転職率の低い日本であるが、それでも大企業において約 21 パーセントの人が転職を経験しているにも関わらず、転職が一般的ではないのには離職することがネガティブなものとしてとらえられている現状があるからではないだろうか。渡辺(2014)によると離職には大別して「非自発的離職(リストラや会社の倒産)」と「自発的辞職」がある。「自発的離職」には大別して「個人的理由による辞職(家族や自身の健康問題など)」と「仕事に関連した辞職(職場への不満やヘッドハンティングなど)」が存在する。そしてこの仕事に関連した離職は「プッシュ要因」と「プル要因」に分けられる。「プッシュ要因」は現状の職場への不満から離職する場合「プル要因」は現状に不満はないがもっといい職場が見つかったために離職する場合である。労働大臣官房政策部(1991)によると日本において「特に辞める理由はなかったがより良い条件の転職先があった」という理由で転職した人間は全体の 11.8%であった。またこの割合は「契約期間満了(2.5%)」や「会社都合(6.4%)」という非自発的離職を除いた自発的離職の中での割合なので、全体としてみるとさらに低い割合となる。その一方で渡辺(2014)における米国サンプルでプル要因により離職した割合は男女全体で 31%であった。これにより考えられることは、日本においては転職や離職はあくまで“致し方なく”行うものであり、ネガティブなイメージが強いということだ。渡辺(2014)の米国サンプルからもわかるように、アメリカにおいて転職は“自発的に自らの待遇の向上を獲得しに行く”という意識である。日本に比べ必要性に迫られて行うものではなく、ポジティブな行為としてアメリカの労働市場にはイメージつけられているように感じる。

2. 2 日本の職務満足度の低さと帰属意識

日本の自発的転職割合の低さと、職務満足度や会社への帰属意識の関係からもブラック企業が跋扈する土壌を見ることができる。間(1963)が日本的な経営システムを「経営家族主義」と称した。そこでは資本家・経営者と従業員の関係を親子になぞらえ、両者の利害は決して対立するものではなく、一致するものだと言われている(労使一体)¹⁰。そして、このような情誼によって結ばれた家族的労使関係は、欧米のように金銭によって結ばれた契約的労使関係とは異なり、世界に誇るべきわが国の伝統的美風である(家族主義イデオロギー)、と述べている。このように一般的に日本企業は従業員を家族のように扱い、労働者の企業に対するコミットメントは高いというイメージがもたれている。このイメージは現在でも本当なのであろうか、渡辺(2014)による日米の組織コミットメントに関する調査を見ても、ここでのコミットメントを図る指標として、職務満足度と会社帰属意識に関する日本と LA での調査を比較している。職務満足度に関して、現職に満足していると回答

¹⁰ 間(1963)p.59

した労働者は日本では 59.5%であるのに対して、LA では 81.9%と大幅に日本を上回っている。また、余暇開発センターによる 1981 年に行われたアメリカ、フランス、西ドイツ、イタリア、イギリス、カナダ、日本の 7 か国に対しての職務満足度を 1(不満)から 10(満足)までの 10 件法尺度で測定された調査において、日本は最も低い数値を記録した。日本の職務満足度が 6.42 であったのに対して、フランスは 6.83、西ドイツは 7.06、イタリアは 7.33、アメリカは 7.68、イギリスは 7.72、カナダは 8.04 であった。渡辺(2014)においては日本の職務満足度が低い原因として「日本の労働者は仕事への期待感が高いので、その期待にそぐわない時は高い不満を示すだろう [渡辺深, 2014, ページ: 44]」という見解を示している。日米の比較調査の際、LA の職務満足度が高いことに関して、渡辺(2014)において米国の知人に意見を求めた際「それは当たり前だと思うわ、もし仕事に不満があるなら転職するし、今の仕事に満足しているから転職しないのよ [渡辺深, 2014, ページ: 44]」という答えを得たという。

次に会社への帰属意識に関する調査結果では、現職の企業に対する LA の男性労働者の帰属意識は 79.9%であったのに対し、東京では 61.1%であった。このように会社への帰属意識においても東京の労働者よりも LA の労働者のほうが高い数値を示した。

NHK 文化放送研究所(2009)の研究「仕事の満足度が低い日本人～ISSP 国際比較調査課「職業意識」から～」では日本の仕事に対する満足度は調査対象 32 カ国(フィリピン、スイス、アメリカ、ドミニカ共和国、アイルランド、メキシコ、デンマーク、ニュージーランド、カナダ、スロベニア、台湾、旧西ドイツ、オーストラリア、旧東ドイツ、ノルウェー、イギリス、フィンランド、オランダ、南アフリカ、ポルトガル、スウェーデン、イスラエル、ベルギー、キプロス、ハンガリー、ブルガリア、ロシア、チェコ、スペイン、ラトビア、日本、韓国)の中で 22 の国は 80 パーセント以上の人が満足していると答えた一方で、日本は 73 パーセントに留まり、27 位タイ(ハンガリーと同数の 73 パーセント)という結果であった [NHK 放送文化研究所, 2009]。また同様の調査において「自分の職場への誇り」について調査したところ、全 32 カ国のうち日本は 23 位であった [NHK 放送文化研究所, 2009]。しかし同様の調査で「今より高い給料をくれると誘われても転職しないか」という項目を尋ねた調査をしたところ、日本は 32 カ国中 2 位の 50 パーセントもの人が「転職しない」と答えた [NHK 放送文化研究所, 2009]。

以上の結果から日本人は職場に満足はしておらず、会社への精神的なコミットメントも強固ではない一方で現職からは離れない傾向にあるということが言える。このような「ねじれた」日本の労働環境の中に、企業がブラック化する土壌の片鱗が感じられる。第一章で示したが、日本の企業の評価では「意欲」「態度」といった無形で数値化できないあいまいなものが重要だという認識である。そして年功賃金制であるため、長期間組織のメンバーとして属していないと高い給与は見込めないのだ。また、先ほども言及したが企業のメンバーでないと十分な福祉を受けることができない。このような制度から見えることは、日本では会社に忠誠やコミットメントを示しながら(不満があっても表面上は繕いながら)、長く務めることが求められている(務めることが暗黙のうちに強制されている)ということである。すなわち、日本人は所属している企業が好きではないが辞めることも出来ず(やめるという選択を自らせず)精神を削りながら働くことが常態化しているということだ。日本企業が「意欲」「態度」といった無形の精神的なものを評価基準にし、終身雇用や年功賃金

といった制度をとっている理由に関しては第一章で言及したが、先ほどの渡辺(2014)での調査で分かった日本人の転職へのネガティブなイメージは、この制度下でこそ培われたものであることは間違いない。また「転職は裏切りである」「転職は逃げである」といったネガティブなイメージはこの制度を維持するのに実に都合のいいものであり、日本の転職市場の発展を妨げていることも間違いないであろう。

このように日本の労働者は少なくともアメリカに比べ企業に労働を搾取されているといえるだろう。自発的に転職できる機会を増やす、またはそのような環境を整備することによって自らの労働力を提供する場所を自らで選択することができ、企業に自らの労働を搾取されないような場を作っていくべきであると思う。卵が先か鶏が先か、の話にはなるがこのような日本人のメンタリティ及び社会制度を変革していくことが求められる。そして私個人としては文化や精神性はテクノロジーやシステムによって変化していくと考えるため、まずはこのような現状のシステムを変革していくことが急務であると思う。

渡辺(2014)でインタビューした米国女性の「もし仕事に不満があるなら転職するし、今の仕事に満足しているから転職しない」という程度には自らの仕事場を選ぶことができる環境であるべきであり、それは必然的に労働者の満足度を上げることにつながるのだ。

3. デンマークのフレキシビリティ

3. 1 デンマークの労働市場

2章において日本では転職が困難(雇用の流動性が低い)であるとの仮説を立て、渡辺(2014)検証し、ブラック企業が跋扈する土壌につながっているのではないかと、という考察を行った。その結果日本のこのような(転職に対するネガティブなイメージのある)環境は職務満足度や企業へのコミットメントにも悪影響を及ぼしており、「会社に縛られている」という状況を作り上げていることが分かった。この章ではこのような日本の環境とおよそ対局にあると考えられるデンマークの制度について、はじめにデンマークを取り上げる意義と労働市場の特徴を述べた後、その制度について紹介していく。

デンマークは国際連合による「世界幸福度報告書 [国際連合, 2016]」における幸福度の総合ランキング(Ranking of Happiness)の調査において1位を獲得している国である(アメリカは13位、アジアのトップはシンガポールの22位、日本は53位)。もちろん幸福度ランキングの指標は労働環境だけでなくGDP、健康寿命、教育、雇用、メディアへのアクセスなどあらゆる分野を対象に調査した結果の総合的なランキングである [国際連合, 2016]ため、一概にデンマークの雇用政策だけが国民満足度を高めているとは言えないが、NHK放送文化研究所(2009)における各国の職務調査「仕事の満足度が低い日本人 [NHK放送文化研究所, 2009]」においても日本よりも高いランクを得ている(このランキングにおける1位はスイス)。またデンマークの労働者の平均転職回数はEU加盟国25カ国の平均が3.8回である中で最多の6回である [独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006]。この結果は日本の転職をネガティブにとらえる風潮と低い転職率(雇用の硬直化)が職務満足度、引いては

幸福度を下げているというこれまでの調査・考察の結果を支持するものである。またデンマークでは約75%の人々が数年の間隔で転職することを肯定的にとらえており¹¹、デンマークにおいては「労働の流動性が高いことは人が必要な場所へ移動(転職)することを意味し、これは経済や企業、または労働者本人にとっても有益なことだとの認識が定着している[独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006]」ことから日本とは対極の精神性を持ち、なおかつ幸福指数の高いため、理想的な労働環境の国家であるといえる。このような理由から今回はデンマークの雇用政策について紹介する。平均の転職回数が6回の実績が示す通り、非常に雇用の流動性が高いのがデンマークの労働市場の特徴である。デンマークは全労働人口約291万人のうち約80万人が1年間で転職する。デンマークでは経営の悪化などを理由に解雇することが日本と比べ容易で、1年間に約25万人が雇用を失っている反面、同じく25万人の新規雇用が1年間に創出されている[独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006]。このような労働市場は1994年に施行された法律の方針である活性化路線を中心とした積極労働政策を基本としている。年間25万人の失業者を出しながらも彼らの失業期間を「活性化期間」と定義していることが特徴である。この期間は「失業保険給付と職業訓練、研修、企業実習等のツールを媒体として失業者を積極的に支援するものであり、失業者(求職者)個人の要望とニーズを重視しながら、雇用を目指した個別行動の作成も非常に重要な要素とされている[独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006]」ものだ。デンマークは同一の職場で長期間働くことによって(在職期間によって)賃金が上昇することはまれである。日本のような内部昇進型のキャリアアップを図るのではなく、転職によってキャリアアップを図る労働市場であることもこのような流動性を保つことを後押ししている。このような考えに基づくデンマークのフレキシブルな雇用政策をOECDはフレキシキュリティ(flexicurity)と名づけ、一般に定着している。フレキシキュリティとは柔軟性(flexibility)+保障(security)の造語である。雇用側が比較的自由に採用・解雇が可能である一方、被雇用側に対しては国が失業補償・公的教育機関・公的職業訓練などによってその後の生活や雇用の保証を行う。このようにフレキシブルで権利保障が手厚いこと、積極雇用政策がこの制度の特徴である。この三つは“ゴールドトライアングル”と呼ばれ、デンマークのフレキシキュリティの根幹になっている。この三つの政策を効果的に施行することで得られる効果は「失業者は再雇用に必要な資格を新たに取得し、失業者の再雇用の可能性を高められる。言葉を変えれば、教育や研修システムを充実させることで、雇用のミスマッチを解消するということであろう[独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006]」というものだ。流動的な労働市場は失業率の低下にも寄与し、1991年には最高13パーセントにも膨らんだ失業率は2005年には約5パーセントに低下し、「今日では失業問題はほぼ解決されたとも言われている[独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006]。」また雇用の流動性を高め、自らのキャリアを固定化せずに多数の選択肢の中から自ら選んでいくことができるという環境が「自らに合った」仕事を見つけることを手助けし、そのような取り組みができる環境が十分に整備されていることが世界幸福度指標で1位を獲得する大きな要因になっていることは疑いがないであろう。

この考えに基づいて定められデンマークの積極労働市場政策の柱となっている、充実し

¹¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2006)

た失業補償、そして失業者の再就職への取り組みを以下で示す。

3. 2 デンマークの失業保険制度の紹介と日本との比較

デンマークの人口は 550 万人(2010 年)そのうち労働力人口は 291 万 1000 人(2010 年)である。デンマークにおいては失業保険への加入は任意であり、2010 年 12 月の段階で失業保険に加入する労働者は 205 万人、加入率は 70.5 パーセント¹²である。日本は強制加入であるため、任意加入であるデンマークとはこの点から異なる。デンマークには 29 の失業保険基金が存在し、失業保険料は一律で年間 3672 クローネ(約 4 万 8000 円)だが、拠出金は年額約 4300 クローネから 5300 クローネと幅がある¹³(これは各基金によって管理費が異なるためである。拠出金は管理費と失業保険料に賄われている)。失業前三ヵ月の平均給与の 90 パーセントを上限として、失業保険は給付される。なお日本における平均給与額は離職前賃金の 50 パーセントから 80 パーセントである¹⁴ため、デンマークのほうが手厚い。

フルタイム勤務の場合、一日当たり 766 クローネ(約 1 万円)、週 30 時間未満のパート勤務の場合は 1 日当たり 511(約 7000 円)クローネが支給される上限となっている。受給期間は現在、失業者となつてから 3 年間のうち最大 2 年間だ。2010 年 7 月 1 日に短縮されるまでは 6 年間のうち最長 4 年間受給が可能であった(期間短縮は 2008 年の金融危機による不況によって国家財政が逼迫したため)。日本においては年齢や被保険者期間の長さ、離職の理由によっても異なるが、おおむね 90~360 日が受給可能期間である¹⁵。

失業保険を受給するための資格は下記の 2 点である¹⁶

- ・最低 1 年間は失業保険基金に加入していること
- ・その状態で、フルタイム労働者、パートタイム労働者それぞれに対して定められた機関の勤務実績があること

—フルタイムの場合は過去 3 年間に 52 週間(1924 時間)

—パートタイムの場合は、過去 3 年間に 34 週間(1258 時間)

高校や大学など新卒で初めて就職した者の場合、勤務実績なしで、卒業後 1 カ月後より受給可能である。自営業の場合、1 年の加入実績に加え、過去一年間に週 30 時間相当の「実質的な職務」があったことを証明する必要がある(勤務実績に関しても 2 財政赤字を発端に厳格化されている)。

受給するためには以下のことを行わなければならない¹⁷。

- ・失業第一日に失業者であると、地元のジョブセンターに登録(登録はオンラインか、ジョブセンターで行える)。

¹² JETRO(2011) p. 1

¹³ 同上

¹⁴ 小林一幸(2013)「積極的な労働市場政策における経済成長—デンマークの施策とわが国への示唆—」『知的資産創造』2013 年 2 月号 野村総合研究所(NRI)p. 45

URL(<https://www.nri.com/jp/opinion/chitekishisan/2013/pdf/cs20130206.pdf>)

¹⁵ 同上

¹⁶ JETRO(2011)p. 3

¹⁷ 同上 p. 4

- ・加入する失業基金に、失業したことを報告
- ・法律で定められたジョブセンター及び失業保険基金との面談に出席
- ・デンマーク国内に滞在
- ・一日前の通知で、フルタイムの仕事への勤務を開始できること
- ・求職活動を行うこと

解雇による失業の場合、失業保険手当の普及は4日目からである。3日目までは雇用者の側が負担することになっている。体調、通常を大幅に上回る通勤時間、配偶者の仕事または学業を理由とする引っ越しを理由とする離職については、解雇扱いとなる。なお、雇用契約に定められた期間よりも短い解雇通知を受け、それを訂正し忘れた場合は、辞職扱いとなる。労働者個人に非が認められた解雇や再就職計画の不履行など、合理的な理由を欠く離職及び就労拒否をした場合、失業保険手当の受給は辞職または解雇の三週間後まで停止されることとなる。

3. 3 デンマークにおける失業者の早期再就職支援制度

デンマークでは上記の失業保険による保障に加え、職能向上や再就職先の斡旋などの支援も行っている。この二つがデンマークの積極労働市場を支えるうえでの両輪となる。デンマークでは失業保険の受給資格を維持するためにも参加しなければならない、アクティベーションと呼ばれる職能向上のための教育、失業者との綿密なコミュニケーションによつて的確かつ迅速な失業者へのサポートを実現した。まず失業者は失業して一か月以内に加入する失業保険基金の担当者と履歴書について面談し、その履歴書について承認を受けなければならない。次にその後三ヵ月ごとにジョブセンターで開催される面談に参加しなければならない(その際、希望する就職先についての相談や職能開発についての相談を受ける)。30歳以上60歳未満の失業者は、遅くても失業後9か月でアクティベーションを受けなくてはならない。また、その後6か月ごとに新たなアクティベーションを受ける義務が発生する。アクティベーションには主に3つの種類がある。職能向上活動、企業における見習い、給与補助による採用である。まず一つ目の職能向上活動は短期間のカウンセリングの他、専門に組まれた教育プログラムに参加し、職能向上を図る。二つ目の企業における見習いは再就職先の方向性が決定しておらず、通常の給与では採用の見込みもない失業者に提供されている。期間は即時に就職可能な職能を持つと認められたものは4週間、そうでないものは13週間までとなっている。三つ目の給与補助による採用は、失業者の再訓練のために企業が失業者を採用する場合、給与の一部を企業に代わり負担する制度である。

また30歳未満の若年失業者については、若年失業者対策の強化の一環から特別な措置が存在する。この取り組みでは教育も職も持たない若年者には必要な職能を与える教育開始への援助、すでに教育を持つ若年者には求職活動への援助を提供している。これらへのアクティベーションは失業から3か月後にその義務が発生し、アクティベーション終了後6か月で新たなアクティベーションを受ける義務が発生するといった、通常よりも短いスパンでの受講義務がある。将来の方向性を決定するカウンセリングを重点的に行い、教育プログラムの開始、またそれがすでに終了しているものに対しては通常の採用条件での就職を目的としたアクティベーションを提供している。

4. 日本が積極労働市場に転換するために

4. 1 現状の問題点の整理

3章では日本とは対照的な労働市場を持つデンマークのフレキシキュリティに関する紹介を行い、その制度の根幹となるのが充実した保障と雇用の流動性を担保する就労訓練の制度であることを明らかにした。この論文の最後の章となるこの第4章ではこのデンマークのフレキシキュリティに類したモデルをどのように日本に導入していくべきなのか、現状の日本の雇用政策と照らし合わせながら考察したいと思う。

第2章で紹介したように、日本の転職市場は他国と比べ貧困である。この転職市場の貧困さ(雇用の流動性のなさ)が職務満足度、ひいては国民の幸福度に影響し、相関関係があることは前述の通りだ。またここでの雇用の流動性を確保するとは、第2章でも紹介したように「プル要因」(自らのキャリアを自分の意志で選び、選択していくこと)による流動性を上げるということである。現職の業界、雇用環境から、別の業界や雇用環境に移行することを容易にするためには、労働者がどのような状況に置かれていても(年齢や学歴、雇用形態)、いつでも自らのスキルの向上、職能開発を図り、外部労働市場¹⁸の充実を図る必要がある。日本の現在の職能開発は第一章で紹介したように各企業におけるOJTが中心である。初職を得た業界や企業によって労働者の人生が大きく左右される。しかし一方で、中小企業や零細企業では十分なOJTを行う費用的余裕、人的余裕が無いのが現状だ¹⁹。また企業によるOJTは各企業の個別の課題や必要性に沿った内容で行われるため、OJTで培った能力は他企業では通用しない場合が多い²⁰。第一章で紹介したように「職務」が曖昧である日本においては“企業の文化を学び、その文化に沿った行動ができるようになること”がOJTで学ぶことの大きな要素を占めるためにこのような事態に陥るのだが、このことが流動化を阻む大きな要因の一つになっている。

4. 2 デンマーク型の職能開発システム導入の考察

このような問題に対して参考にできるのがデンマークの成人向け職業訓練制度である。2000年代に生涯学習に重点を置いた成人向けのプログラムとして導入したこの職業訓令制度はAMUプログラムと呼ばれている。このプログラムは「企業、労働市場、個人のニーズと要請に合わせて職業スキルの維持・向上ができる機会を提供するもので、対象となるのはあらゆるスキルレベルの在職者、失業者、労働市場で不利な立場にあり、特別な訓練を必要とする者(長期失業者、移民、難民など)だが、参加者の大多数は在職者である[藤川恵子, 2001, ページ: 11]」という特徴を持つ。AMUプログラムは1日から1年以上に至るまで様々な期間で受講することができるうえ、特定業務に対する講習から産業横断的なも

¹⁸ 第二章参照

¹⁹ 藤川(2014)p. 10

²⁰ 藤川(2014)p. 11

のまで、幅広く受講可能である。また普及率も非常に高く、2005 年においてはデンマークの全労働者 277 万人の約 25 パーセントに当たる約 62 万人の受講者がいる。そして特筆すべきは AMU のプログラムは共通の品質保証が存在する。品質保証とは受講し獲得したスキルが企業や労働市場のニーズに合致していることが条件となっているため、いわゆる“即戦力”の人材がこの AMU で育成され、市場においてその成果が認められる。また、各訓練施設が評価ツールによって定期的に訓練内容の評価を受けることを義務付けられているため、訓練の品質は保証され続けるシステムになっている。日本においても多くの公共職業訓練施設は設置されているが、一般的な認知度合いが低く、労働市場のニーズに対応していない訓練内容が多いため、十分な成果は上げられていない。日本においてもデンマークのような“市場のニーズ”に対応した品質の訓練を提供できるシステムの構築が急務である。このような制度を導入し、浸透させることでこそ労働者が“いつでも”“自分の意志で”キャリア選択ができる社会が訪れるのではないだろうか。

おわりに

ブラック企業という企業形態はこれまでの日本型雇用システムの崩壊と同時に引き出されてきたものであった。自らの「労働」が企業に消費されるものではなく、自己の充足を生産し、よりよい人生を歩むためにも、これらの企業に対抗する手段を労働者自身が理解し、社会は労働者が自らの力でつかみ取れる選択肢をより多く提供していかなければならないだろう。対抗する手段とはブラック企業に入らないこと、そして入ったとしても心身喪失状態に陥り取り返しがつかなくなる前に感じた時点ですぐに辞めるということである。そして社会が提供すべき選択肢とは、日本型雇用システムの中で形成された「正社員じゃないと生きていけない」「とりあえず会社にしがみつからないと生きていけない」という日本社会にしみついてしまった圧力を、失業保険の充実や職業技能開発の機会を国が設けることによって解消し、各労働者が安心して会社を辞め、別の生き方を見つけることができるような環境を整えることである。このような試みをもって労働者の雇用流動性をあげ、転職市場を盛んにしていくことによって、労働者が“生き生きと”働ける環境が整備されていくのではないだろうか。

我々の世代はゆとり世代と呼ばれ、甘やかされて育ったというレッテルが張られがちだ。寺島(2013)においても「それまで学校や家庭で「自分らしく生きろ」「君の個性が大事なんだ」とおだてられ甘やかされて育ってきたため、「誰がやっても同じ」のパターン化された仕事では「自分を見失ってしまうのだ」 [寺島実郎, 2013, ページ: 35]と紹介されている。ブラック企業の問題でも、ブラック企業の体質に焦点が当たるのはもちろんだが、同時に若者の「耐久性」のなさが嘆かれる風潮も存在することも事実だ。しかし私はこの「自分らしく生きること」や「個性を活かすこと」を追及する文化は退化ではなく文化的進化であるように思う(もちろん“怠ける”言い訳にならないという限りにおいて、また自らの思考を止めずより良い選択をしようと努力する限りにおいて、であるが)。事実、これまでの研究から明らかかなように職場に満足しなければ辞めるという選択ができる「勇気」があ

る国のほうが幸福であるし、幸福であることは「自分らしくいる」「個性を大事にする」とと相関があるだろう。そしてこの「勇気」を後押しできる国家のシステムがあるべきだ。

私自身近い将来、冒頭で紹介した電通の女性社員のように仕事に忙殺される中で視野狭窄的になり、“死”という選択肢に思い至る可能性も大いにあるのでは、という恐怖がある。そしてそのような選択肢は当人には唯一無二のものにその時は感じられるかもしれないが、客観的には“死”以外の選択肢があることがほとんどであろうし、いかなる場合でも“死”を選択すべきではないと思う。加えて言えば、そのような状況になるまで職場で心身を喪失するような状況になるべきではないだろう。常にそんな「正常な」判断が出来る余裕がある社会になることを切に願うと同時に、それを行動に示す「勇気」も持ち合わせていたい。またそんな「勇気」が排除されない社会になることも祈りたいと思う。学生というプレッシャーのかからない「正常な」判断が出来るこの時期に、客観的にこの「正常な」判断について考えることができたのは幸いであった。ここで培った思考が日々の仕事に忙殺され、「正常な」判断を失ってしまうかもしれないであろう自分や、そんな可能性のある人々を啓蒙できるものであることを願う。

反省

今回の論文では「日本はデンマークをはじめとする雇用の流動性が高い国の制度を参考に新しい制度を導入するべきである」という論を展開した。しかしこれには大きな壁が存在する。まずデンマークと日本の大きな差異として労働市場に対する政策にかかる国家予算に大きな乖離(GDP比)がある。これは税率が日本と比べはるかに高く福祉が充実している“高税率高福祉国家”であるデンマークだからこそ、割くことができる予算である。今現在企業が行っていることを国家が行うとなれば当然国家の予算を割くことになるが、この予算をどのように賄うかの考察にまでは至れなかった。また1章でも述べたように国家の雇用システムはその国の長きにわたる文化や歴史の上に立脚するものであり、国民の価値観を反映しているものであるといっても過言ではない。必然的に、雇用システムの転換にはこの文化や価値観の転換が求められるが、どのようにしてこの転換を図るかについてもここでは言及しきれなかった。

参考文献

JETRO、2011、「デンマークの雇用政策」『ユーロトレンド』2011年4月号

URL(<https://www.nri.com/jp/opinion/chitekishisan/2013/pdf/cs20130206.pdf>)

最終閲覧 2016年12月1日

大河内一男 松本洋、1965、「日本労働組合物語」筑摩書房

厚生労働省、2012、「若者の「使い捨て」が疑われる企業などへの重点監督の実施状況」

URL(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000032425.html>) 最終閲覧 2016 年 11 月 30 日
国際連合、2016、「世界幸福度報告書」URL(<http://worldhappiness.report/>) 最終閲覧 2016 年 11 月 30 日
小林一幸、2013、「積極的な労働市場政策における経済成長」『知的資産創造』2013 年 2 月号 野村総合研究所
今野晴貴、2012、「ブラック企業-日本を食いつぶす妖怪-」文藝春秋
今野晴貴、2015、「ブラック企業 2-「虐待型管理」の真相-」文藝春秋
今野晴貴、2013、「日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか」星海社
寺島実郎、2013、「何のために働くのか-自分を創る生き方-」文藝春秋
独立行政法人労働市場政策研究・研修機構、2006、「デンマークの労働市場」
URL(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_4/denmark_01.html) 最終閲覧 12 月 1 日
東京財団政策研究部、2010、「新時代の日本的雇用政策～世界一質の高い労働を目指して～」
『東京財団政策提言』2010 年 3 月号 URL(<http://worldhappiness.report/>) 最終閲覧 2016 年 11 月 30 日
松谷明彦 藤正巖、2002、「人口減少社会の設計」中公新書
間宏、1963、「日本的経営の系譜」日本能率協会
藤川恵子、2011、「日本版フレキシキュリティ構築への課題-転職と多様な働き方を支援する労働市場-」
URL(https://www.works-i.com/pdf/r_000077.pdf) 最終閲覧 2016 年 11 月 30 日
ブラック企業大賞企画委員会、2014、「ブラック企業大賞」
URL(<http://blackcorpaward.blogspot.jp/p/blog-page.html>) 最終閲覧 2016 年 12 月 1 日
渡辺深、2014、「転職の社会学」ミネルヴァ書房

図表

表 1

初職企業規模	労働者の現在の年齢					
	20～29	30～39	40～49	50～54	合計	実数
19 人以下	55.9(5.9)	71.9 (4.1)	70.9(5.5)	64.7(5.9)	67.0(5.0)	[261]
20～99 人	38.5(1.7)	63.2(7.1)	61.4(12.3)	76.9(30.8)	55.0(7.0)	[342]
100～999 人	25.4(1.2)	50.7(6.2)	55.0(0.1)	32.3(6.5)	43.1(4.5)	[596]
1000 人以上	16.9(0.0)	23.9(1.4)	25.7(3.5)	39.5(7.9)	23.1(1.7)	[776]
合計	28.7	43.9	48.6	46.5	40.5	[1975]

出典：渡辺(2014)：38 ページ

注：表中の図式はパーセント、()内の数値 h は関連企業間を移動した労働者の割合

表 2

初職企業規模	労働者の現在の年齢					
	20～29	30～39	40～49	50～54	合計	実数
19 人以下	61.3(5.3)	76.6(7.1)	75.0(9.1)	63.6(0.0)	71.6(6.6)	[271]
20～99 人	39.8(0.0)	68.3(6.7)	68.3(8.3)	84.6(23.1)	59.8(5.4)	[371]
100～999 人	23.3(0.1)	43.6(4.6)	52.3(8.1)	51.5(9.1)	38.9(4.1)	[532]
1000 人以上	14.2(1.5)	23.4(1.6)	30.4(2.9)	29.8(8.5)	22.7(2.2)	[820]
合計	28.5	44	49.1	47.1	40.6	[1994]

出典：渡辺(2014)：38 ページ

