

藤野哲也の



グローバル随想

最終回

ウロコ、世紀末……
オランダ・モデル

今年も残る日数はわずか。21世紀も目の前である。1年間、本欄エッセイを担当してきたが、お蔭様で無事役目を全うすることができた。「見開き2ページのコラム」というのは片手間に書くには少々長くてひとつの話題で済ませる訳にはいかず、さりとて何かを本格的に論じるには短いものである。かつまた、編集子の注文が「目からウロコがハラリ、というものを」という凝ったものでもあり、それなりに気合を入れて(?)ウロコの研究をする羽目になった。いずれにせよ、今後エッセイストとして身を立てるには(?)いい機会になったことは言うまでもない。この場を借りて関係各位に御礼申し上げる次第である。



クロノジカルな切れ目が必ずしも時代を分かち訳ではないが、20世紀最後の10年間を通じて、日本の経済社会、日本の企業システムが大きな時代の変わり目にある感が深まったような気がする。ノーパンしゃぶしゃぶに極まった官僚の信じられないような墮落、尾上縫事件やそごう破綻にみる興銀の混迷などは、それぞれを戦後日本経済躍進のプランナーとみなした海外のJapanologistにとっても衝撃であったに違いない。住友銀行とさくら銀行が合併を決め、三菱自動車がダイムラー・クライスラーの傘下に入るなど、企業集団という越えられないはずの壁があっさりと崩れる様

は、まるで11年前のベルリンをみるようであった。

幕末、終戦後に次ぐ第三の変革期ということも言われるが、大きな時代の流れの中で、その中に身を置く人間の側の視点をどうやって正しく確保すればいいのか。近代日本を迎える直前、しかしまだ目に見える権力や権威は揺るぎないように思われた時点で、新しい時代の息吹を感じて走り回った幕末の志士たち。彼らの視座を支えたのはやはり蘭学、洋学の知識なのであろうか。あるいは、ペリー率いる黒船の来日そのもののインパクトが見えない明日を見る眼となって彼らを突き動かしたのであろうか。いずれにせよ、明治の実権を握ったのは、財政を立て直し、新型銃などの新技術取り入れに熱心であった諸藩であった。



2000年は20世紀最後の年であるが、関が原の戦いから400年、そして日蘭交流400周年の年でもある。長崎ではそれを祝って日蘭の皇太子を招いての式典が催されたし、さまざまなイベントも企画された。一連の企画もいよいよ最終局面であるが、そのひとつとしてオランダ・モデルをめぐる国際労働シンポジウムが長崎で開かれる。当日仕事で上京しなければならず出席できないのは残念であるが、ライデン大学から講師を招いての特別講演「オランダ・モデルの成功とその要因」や日経連の鈴木忠雄

副会長、連合の笹森事務局長らが揃うパネル・ディスカッション「日本におけるワークシェアリング」はなかなか興味深い企画である。

オランダ・モデルが注目されるのは、増税なき財政再建と雇用情勢の改善を同時に達成し、なお経済成長率もEU平均を上回るなど、EU諸国における優等生振りが目立つからである。因みに、失業率は3%台で、他のEU諸国に比して著しく低い。4%台後半の失業率を記録している日本よりも低く、好調米国の記録的低失業率をも凌ぐ。その眼目はどうもパートタイム労働をうまく取り込んだことにあるらしい。労・使・政府の三者の合意に基づき、パートタイム労働によるワークシェアリングに成功したのである。

この結果、パートタイム労働が浸透し、正規労働者の賃金は抑制されて企業にとっては労働コストが減少し、労働者にとっては雇用機会が増え、女性の社会進出も促進された。注目すべきは、社会保障負担を含む時間当たり労働コストについて正規労働者とパートタイム労働者の差がなくなったことであろう。ペイに限らず、有給休暇や解雇規制、年金受給などについて、パートタイム労働者も正規労働者と同等の扱いを受けるようになったのはとても興味深い実験である。



というのも、日本では「人を大切にす
る」企業や経営者の念頭にあるのは所謂正社員であって、むしろ「正社員の雇用を守るために」、いつでも解雇できるパートタイマーの活用が計られているからである。デパートやスーパー、コンビニなどの流通業やサービス産業では多くのパートが正社員とともに働いており、最早パートタイマー抜きに毎日の業務は成り立たないであろう。それほど依存度があり、正社

員と同等の仕事を行なしていても、非正規労働者の賃金は低く、有給休暇や解雇規制、年金などの権利は正社員とは比べるべくもない。こうした事情は製造業も同様であって、本工の雇用を守るために臨時工や季節工、構内外注工などが存在する。

気になるのは、米国企業のレイオフ政策を血も涙もないように受け止める日本の経営者が足もとの非正規労働者の解雇にはそれほど問題を感じていないように思われる点である。臨時工、社外工なのだから景気変動などで雇用調整の対象になるのは当たり前ではないか、というのが正直なところであろうか。しかし、米国の企業が景気変動などで操業度を落とすとき、労働協約に基づいて労働者を休ませるのがレイオフ制度であり、その代わり次に操業度を上げるときにはレイオフ対象者から優先的に雇用する義務を負うのである。この問題には社会的背景が深く絡んでおり、どちらかの経営がやさしくて、どちらかが血も涙もないという単純なものではないのは明らかであろう。

スターバックス・コーヒーのシュルツ会長によれば、同社の経営スタイルはパートタイマーにも健康保険を適用し、ストックオプションの権利も与えるというユニークなものである。「人を大切にす

(ホームページ <http://www.econ.nagasaki-u.ac.jp/staff/fujino/index.html>)

(ふじの・てつや) 1975年一橋大学卒業。石川島ブラジル造船所企画課長、石川島播磨重工業国際金融グループ課長などを経て、現職。主な著書に『比較経営論 - ソトに出た日本型経営と欧米多国籍企業 - 』(千倉書房、1995年)、『グローバル化の進展と連結経営 - 東南アジアから世界への視点 - 』(文真堂、1998年)、『日本経済の競争力と国際化』(編著、ミネルヴァ書房、2000年)など。