

A 社会のひずみ雇用劣化招く

グローバル化の正体

@労働



51年生まれ。弁護士。女性への賃金差別やセクシュアル・ハラスメント、派遣労働などの非正規雇用問題に取り組む。著書に「労働ダンピング」など。

NPO法人派遣労働ネットワーク理事長

なかの
中野 麻美さん

「日雇い派遣などの細切れ雇用や過労死の増加といった日本の雇用の劣化は、グローバル化で日本固有の「古きよき働き方」が失われたから、という意見があります。」

「ある意味でイエス、あの意味でノーだ。確かに、80年代に資本の動きが速くなり、資本は安い労働力を求めて簡単に国境を超えるようになった。そんななかで、東欧や中国などの社会主義圏の市場経済参入が起き、低賃金の労働力が大量に供給されたのが90年代。これらの働き手がつくる低価格商品が、1000円ショップなどを通じて国内に回り、日本の働き手は目に見えない外の労働者と、品物を通じて不断に競争させられるようになった。その意味では、グローバル化は日本の働き方を直撃し、変質させた。」

「日本の雇用が世界基準のドライな働き方へと均質化させられた？」

「そうとは言えない。企業は国際競争で生き残るため、利益が出て設備投資などに回し、働き手への配分は薄くなる。その結果、ハンディのある働き手を中心に低所得化させられていく。ここまでは、世界共通の変化だ。しかし、その表れ方は均質でなく、国ごとに特殊だ。競争に勝つため、資本は各国独自の雇用慣行をフルに利用し、それぞれの社会の特徴やひずみが競争の中で拡大されていくからだ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

■非正社員の急増

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」



弁護士らが相談に応じた「名ばかり管理職110番」。雇用の劣化は深刻な度を増している—東京都千代田区

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

「日本では何が「拡大されたのですか。」

「日本では、横断的な労働市場が発達せず、正社員たちは転職がしにくい。ため極端な長時間労働も我慢して引きつけてきた。グローバル化による働き手への配分減らしの中で、企業はこのシステムをフルに利用した。『正社員だから、管理職だから、会社にめいっばい尽くせ』と過労死するほど長時間働かせ、時間あたりの賃金をぎりぎりまで下げた。『名ばかり管理職』問題はその典型だ。」

聞き手 編集委員・竹信三恵子