

本サービスにおける著作権および一切の権利はアイティメディア株式会社またはその情報提供者に帰属します。また、本サービスの出力結果を無断で複写・複製・転載・転用・頒布等を行うことは、法律で認められた場合を除き禁じます。

世界を「数字」で回してみよう(42) 働き方改革(2):

## 「非正規雇用」の問題は、「国家滅亡に至る病」である

<http://eetimes.jp/ee/articles/1708/16/news019.html>

ネガティブな面ばかりがフォーカスされる「非正規雇用」ですが、実際はどのようなのでしょうか。今回は、「バーチャル株式会社エバタ」を作り、非正規雇用が会社にもたらす効果をシミュレーションしてみました。さらに、非正規雇用に起因する社会的問題が、なぜ看過できないものなのか、そこに存在する深い闇をまとめていきたいと思えます。

2017年08月16日 11時30分 更新

[江端智一, EE Times Japan]



「一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジ」として政府が進めようとしている「働き方改革」。しかし、第一線で働く現役世代にとっては、違和感や矛盾、意見が山ほどあるテーマではないでしょうか。今回は、なかなか本音では語りにくいこのテーマを、いつものごとく、計算とシミュレーションを使い倒して検証します。⇒連載バックナンバーは[こちらから](#)

ミドルウェアの開発期間を「3日」と試算した同僚のその後

15年ほど前、私が、米国コロラド州にあるIT企業に出向していた時のことです。その会社では、2人1組で仕事を行うパートナー制を採用しており、私はインド人女性とペアを組むことになりました。そもそも、多国籍のメンバーからなるチームですので、このようなペアは別段珍しいことではありませんでした。

私たちのペアは、あるミドルウェアの開発を命じられており、チームリーダーから、その開発に要するスケジュール表の提出を要求されていました。

私は、日本での製品開発の経験から――新技術の困難性、開発環境の構築、試作に要する日数、仮実装、検証、単体から結合に至るテストや、開発の出戻りまでを含めて――合計153日と算出しました\*）。

\*）当時としては、あまり一般的ではなかった、動的リンクライブラリや、ライブラリのテンプレートの作成で『かなり難しい』と踏んでいました。

一方、私のパートナーであるインド人の女



性は、設計1日、実装1日、テスト1日で、合計3日と算出してきました。

彼女が出してきた線表を見て、私は目が点となり、言葉を失いました。『プログラムを1行でも書いたことがある人間であれば、このようなスケジュールを組めるはずがない』からです。



私はすぐさま、チームリーダーのパーティションに駆け込んで、「私を、素人(しろうと)と組みせて、開発を失敗させたいんですか!」と抗議しました。

画像はイメージです

チームリーダーは、私の話の全てを聞くと「トム(Tom:チーム内での名称)、君の言うことは分かった。きちんと対応する」と、明言してくれましたが、私は不安でした。

しかし、その2日後、私は、パートナーの彼女が、即日解雇されていたことを知らされることとなります。

「きちんと対応する」の内容が、極端すぎるだろう――。

私の抗議の後で、リーダー自身も再調査を行い、私の証言の裏を取ったのだと思いますが――それでも、(プログラマーとしての)再教育、研修、または担当の転換(例えば、スケジュール進捗管理係など)、別部署への移動、子会社出向など代替案が一切なしの、問答無用のバツサリ解雇。

『今、私は、本当に恐い国(米国)で働いているんだ』ということ、腹の底から理解した瞬間でもありました。

「非正規雇用」について考えてみる

こんにちは。江端智一です。

今回は、政府が主導する「働き方改革」の項目の1つである、「非正規雇用」について考えていきたいと思います。

## 江端が読み取った政府の掲げる11項目

11.シニア/  
外国人活用

**1.非正規雇用**

10.教育

2.生産性向上

9.再就職  
支援環境

3.時間外労働

8.子育て、介護、  
障害者就労



4.労働環境

7.病気と労働

5.副業・兼業

6.女性・若者人材育成

政府が「非正規雇用」で掲げている課題は、(私が、乱暴に理解した範囲では)以下の2つです。

## 1.非正規雇用

項目	内容
(1)概要	(A)同一労働、同一賃金の実現 (B)「非正規」という概念の撤廃

まず上記の(A)については、「同じ内容、同じ質、同じ時間の内容の労働に対しては、同じ価格の賃金が払われるべきである」ということであり、極めてまっとうな内容です。

しかし、今回は、「同じ内容、同じ質、同じ時間の内容の労働」というものを、定量的に評価する手段が存在しない———というか、その定量的な測定については「諦めざるを得ない」という実体を明らかにしたいと思います。

さらに上記(B)の「『非正規』という概念の撤廃」が、会社側、労働者側、そして、その「非正規労働」の当事者すらからも、「必ずしも望まれている」とは限らないこと、そして、過去において「非正規雇用」が存在しなかった時間は1秒もなく、未来においてもその可能性が絶望的に小さいことを、数値シミュレーションも交えて説明致します。

さらに、上記(A)と(B)が困難であることを踏まえた上で、なお、この問題を看過し続けると、長期的にどれくらい不利益がわが国にもたされることになることも示します。

つまり、「非正規雇用」というものが、「どれもこれも、誰からも協力を得られず、うまくいきそうにない上に、それでも、この問題に対応しないと、日本国民全員が不幸になる」という――非常に深刻で面倒で、厄介な問題であることを明らかにしたいと思います。

「非正規雇用」について整理してみる

最初に、「非正規雇用」について整理してみます。

## 非正規雇用とは

いろいろ言われているので、一度整理する

用語	定義	明確な差異	具体例
非正規雇用	なし	<u>雇用期間の定めがある</u>	パート、アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託社員
			<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;">                     ×健康保険、×年金、×交通費、×昇給、×賞与、×退職金                 </div> <div style="text-align: center;">↕</div> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px;">                     ○サービス残業、○休日出社                 </div>
正規雇用	なし	<u>雇用期間の定めがない</u>	正社員 <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; text-align: center;">                         全部の項目で○                     </div>

**ポイントは、「雇用期間」と「労働以外の保証」**

ざっくりまとめると、非正規雇用の構成要件は2つです。(1)雇用期間の定めがあること、(2)労働賃金以外に保証がないことです。基本的には「正社員でない = 非正規雇用」という理解でO.K.です。

ただ、保証がないくせに、“サービス残業”や“休日出社”はあるという、「名ばかり正社員」は、「正規雇用」ではないので、注意する必要があります。

「名ばかり正社員」なるものが存在する理由は、「正社員」という言葉にブランド価値があるということなのでしょう。クレジットカードを作る時とか、ローンを組む時とか、彼女の両親にプロポーズの報告をしに行く時には、利用価値はありそうです。

一般的に「非正規雇用」には悪いイメージが伴いますが、非正規雇用には、デメリットだけでなく、当然メリットもあります。それも雇用側(会社)にとっただけでなく、被雇用側(従業員)にとってもです。

## 非正規雇用 / 正規雇用ざっくり比較

### 「非正規雇用」にもメリットはある

項目	非正規雇用	正規
雇用(会社)側	●会社の都合で、社員を増減→ いわゆる「調整弁」	の逆
	●知識・技術は蓄積しない ●会社への忠誠心・責任感なし	の逆
被雇用(従業員)側	●自分の都合で仕事を調整 ●サービス残業を強いられない	の逆
	●安い賃金、賞与や退職金なし ●勤続や能力に対する昇給なし ●スキルアップチャンスなし ●1カ月～1年単位の有期雇用 (最大3年)	の逆

## 真逆の雇用形態

「非正規雇用」の歴史をざっくり探ってみる

もっとも、このメリットとデメリットの、どちらが大きいかというと、時代(景気、職種、被雇用者の属性(性別、経験、資質))によってもさまざまに変わります。

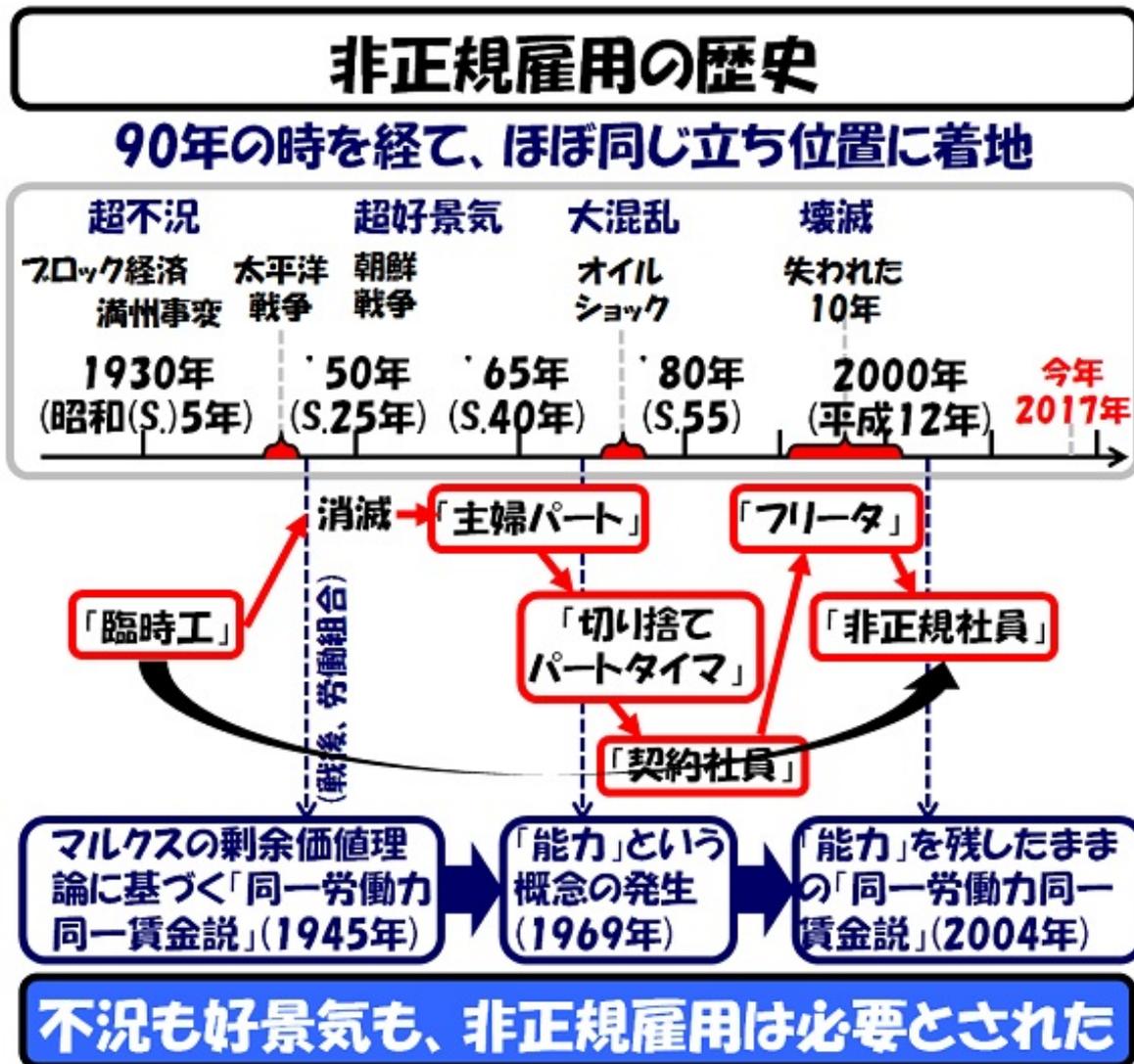
そこで、「非正規雇用」の歴史について、ざっくり調べてみました。

古来、労働というものは、一生涯、一身専属に存在していた、というのが定説のようです。具体的に言えば、大工を職業としている人は、大工としてその一生を全うし、大工の人が、夜の間に、ホストクラブで働くような労働形態は、産業革命後ですら、存在しなかったようです(もちろん、例外はあったでしょうが)

このパラダイムを大きく変換させたのが、「小売り」というサービス業の発生といわれています(要するに、接客などの店員のことです)。小売業の場合は、一身専属の労働とするより、時間単位で働く形態の方が、使用者(会社)にとっても、従業者(社員)にとっても都合がよかったです。

さらに、ここ100年程度の日本の「非正規雇用」についても調べてみました。その結果、「非正規雇用」は、名前や内容を変えながらも、常に存在し続けていたことが分かりました。

これらの「形を変えた非正規雇用」は、「好景気」「不景気」に翻弄(ほんろう)されつつ、ある時は、社会の矛盾を抱える深刻な社会問題となり、またある時は、社会の矛盾を解決する便利なシステムとして機能していたのです。



まず90年前の、1930年(昭和5年)には、「非正規社員」と同じ意味で「臨時工」という言葉がありました。

当時、「臨時工」に対する社会的な保証が存在していないため、突然解雇を言い渡されることに対する裁判も行われており、労働組合が「臨時工制度の廃止」や「臨時工の常用化」をスローガンとして、労働争議を行っていました。

「臨時工」というと、工場労働者のイメージが強いのですが、実際のところ、女性の事務職なども含まれていて、当時の臨時工の比率は、男女比が3:1くらいでした。

戦後の不景気で、この「臨時工」の問題は深刻さを増すばかりだったのですが、1960年ごろ、突然きれいさっぱりと消滅します。朝鮮戦争を景気とした戦争特需によって、日本中が「正社員」を奪い合うという高度経済成長という時代に突入したからです。

では、その後「非正規雇用」がなくなったかという、そんなことはありませんでした。

高度経済成長時に登場した家庭電化製品（冷蔵庫、掃除機、洗濯機）によって、いわゆる「主婦」と呼ばれていた女性たちの手がすくようになり、『特に生活には困っていないけど、社会と接点を持っていたい』と考え始めた彼女たちが、「主婦パート」という形で、社会に労働力を提供し始めたのです。

ですから、この「主婦パート」こそが、女性の社会進出のきっかけになった、とも考えることもできます。しかし、この「主婦パート」とはあくまで社会の補助的な労働力としてのみ見られ続け、「家事や育児は女性のもの」という概念は内挿されたままでした。

本来、1965年代の「主婦パート」の考え方と、1985年の「男女雇用均等法」成立後の考え方は、バツサリと切断された上で、区別されなければならなかったはずで

それが現在に至るまで、いまだに、「育児や家事を女性に押しつけ」たまま、平気な顔をしている社会を維持していることは、わが国が、この「切断」と「区別」に失敗していることを意味しています。

日本の労働形態を一変させた「オイルショック」

次に、日本の労働形態を、根本的に転換させた大事件が「オイルショック」（関連記事：[“電力大余剰時代”は来るのか（後編）～原発再稼働に走る真の意図～](#)）。

この時、日本（特に経営者や政府）は、労働形態や労働条件を均一にするような会社経営では、これからやっていくことができない、ということに悟ります。会社は、国内景気や社会情勢に合わせて、「スライム」や「ゼリー」のようにグニャグニャと変形させ続けねば、生き残っていけないことを思い知りました。

そして、この時、必要に応じて労働者をぶった切ったり（解雇したり）、大量に買い集めたり（雇用したり）という労働形態、つまり「切り捨てパートタイマー」が、なし崩し的に、社会に承認されました。

この「切り捨てパートタイマー」が、労働運動における争点とならなかったのは、その次にやってきたバブル期のためでした。どこにでも、望んだ仕事がいくらでもあり、労働者は、食べ放題のビュッフェにいるような感覚で、仕事を選び、転職することができる時代<sup>\*</sup>に、誰も文句を言う必要がなかったのです。

<sup>\*</sup> 今となっては信じられないかもしれませんが、本当にそんな時代があったのです（江端）。

しかし、その夢は壊れます。バブルの崩壊です。崩壊するだけならともかく、その後、日本は「

失われた10年」という悪夢の時代を迎えます。

会社は従来のように、正社員を雇用し続ける体力を失い、とって、いまさらバブル期前に戻ることもできず、正規雇用されない人間(特に若者)が大量に発生することになったのです。

この非正規雇用の状態にある人間を、『社会的に自由であり、自由な時間を担保できる人間』という前向きな概念として新しく作られた用語が「フリーター」です\*)。

\*) 1987年にリクルートのアルバイト情報誌「フロムエー」が、フリーアルバイトを「フリーター」と略したことから、社会に定着しました。

そして、フリーターの他、パート、アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託社員など全てを含んだ「非正規雇用(されている社員)」として、今、働き方改革の焦点の1つとして挙げられている訳です。

乱暴な総括ではあるのですが、私たち日本人は、1930年の「臨時工」から始まって、右往左往しながら、これといった解決策を見いだせることもなく、90年の時を経て、スタートに舞い戻ってきたということです。

□

しかし、1930年の「臨時工」と、現時点の「非正規雇用」の間に全くの差がないかという、決してそういうわけではなかったようなのです。

それは、「能力」という —— 一見「当然」とも思え、別の見方をすれば「奇妙」ともいえる —— 概念の発生です。

現代にあっては、到底信じられませんが、戦前戦後の労働運動において「能力」というのは、雇用条件の争点になっていませんでした。

## 「能力」という概念の挿入

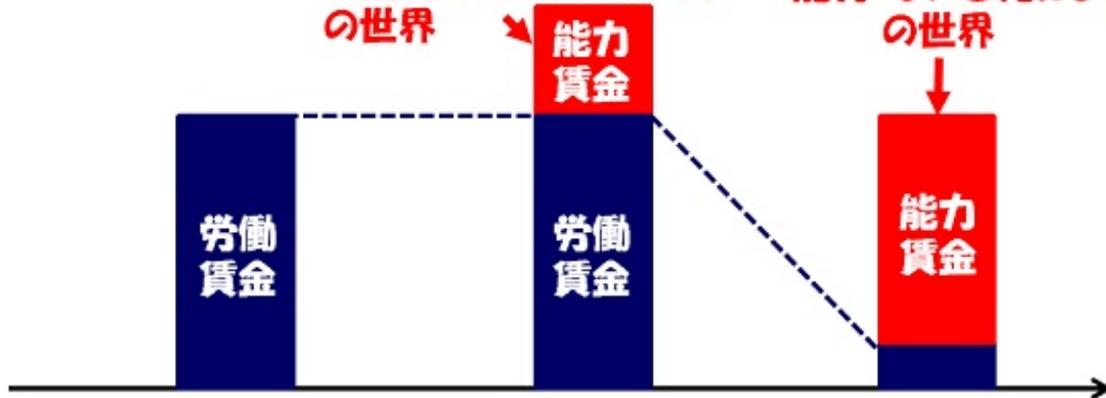
「能力」という概念がやってきたのは、けっこう最近

マルクスの剰余価値理論に基づく「同一労働力同一賃金説」(1945年)

「能力」という概念の発生(1969年)

「能力」を残したままの「同一労働力同一賃金説」(2004年)

「能力」あったらいいねの世界  
「能力」ないと死ぬよの世界



かつて「能力」とは、単なるオプションだった

今や、「マルクス主義」とか「マルクス経済」とか、そういう言葉の存在を知らない人も多いと思います\*).

\* ) 実際、私もよく分かっていません。大学1年生の時、「資本論」は最初の3行を読んで、ゴミ箱に捨てました。

ここで重要なことは、「剰余価値理論に基づく『同一労働力の同一賃金説』」という考え方です。これは、先ほど述べた、政府が発行している「働き方改革」の白書の中で、そのまま登場する文言です。

「マルクス主義」の労働運動のスローガンが、90年の時を経て、ようやく日本国政府に届いた——というわけではないでしょうが(当たり前だ)、なんというか、非常に「居心地の悪い感じ」はします。

雇用の条件で「能力」という言葉が出てこない

それはさておき。

説明をふっとばして「剰余価値理論」の結論だけをぶっちゃけて説明すると、「会社は会社であるという理由だけでもわかる。もうわかるのだから、働きたい人間は全員雇用する義務がある」という理屈です\*).

\*)「経済学のド素人がアホなことってんじゃねえ!」という突っ込みは、今は無しの方でお願います。

ここで注力すべき点は、その時代、雇用の条件として「能力」という言葉なんぞ、どこにも出てこなかったということです。「能力」は(出世や給与の条件にはなるかもしれない)、雇用の条件とはされていなかったのです(乱暴に言えば、『どんな会社も「金」はあるんだから、「雇用」しろよな、オイ、コラ』という感じ)

しかし、1970年ごろに、日本の均一労働賃金形態に対して、「優れた能力のある人」と「そうでない人」の間に、賃金格差がないのは変じゃない? という——これも考えてみれば、当然の——新しい考え方が出てきました。そして、これが、わが国の「格差社会」の開始地点であったと見ることもできます。

ところが、現在、この「能力」の考え方は、日本の均一労働賃金形態に対する、「ボーナスポイント」ではなく、それどころか「雇用条件」にまで墮ち(おち)てしまっているのです。

つまり、

——能力のない者は、雇用しなくてもよい

という論理付けと正当化が、公然とされてしまっているのです。

そして、ここが重要なのですが、現時点において「能力がある」とか「能力がない」とは、どういう状態であり、どんな計測手段があり、どのような閾値で判断され得るものであるのか、誰も定義できていないのです。

そもそも「能力」とは何なのか

そこで1つ、「能力が雇用条件である」という仮説での思考実験をしてみたいと思います。

私は、脱サラして、ある製品開発とサービスを行う会社を、新たに立ち上げたいと考えている、とします(内容については省略しますが、具体的に江端の頭の中でイメージはできています)

この場合、私は、新たに社員を雇用しなければなりません、私が現在の日常生活の中で、雇用したいと思わせる能力の人間がいるか、を具体的に検証してみました(私の、現在のウィークデーの就労環境については、文末のプロフィールを参照してください)

## そもそも「能力」とは何か？

仮説1: 能力とは、換金可能な無体財産物であり、

仮説2: 会社も個人も幸せにするアセット(資産)である

### (1) 思考実験

私が「とあるベンチャー会社」を立ち上げると  
考えた時、今の上司の中で欲しい人材はいるか？

### (2) 思考実験結果

- (a) 一人もいない(むしろ邪魔)
- (b) ちなみに同僚・後輩にもいない

### (3) 考察

- (a) 「能力」とは、環境で変化する相対的な概念
- (b) その環境のみの「地域通貨」のようなもの

仮説→棄却

所詮、「能力」とは絶対的なものではない

— うん、いない。全然いない。というか、むしろ邪魔。

これが公平な比較方法でないことは分かっています。それぞれの会社には、それぞれの会社のやり方があり、顧客があり、目的があるのですから、仕方がないことです。

それに、今、私が「全然いない」という人だって、私の立ち上げた会社に来てもらえば、私の方針に基づき、働き方やその内容を修正して、うまく働いてくれるかもしれません。

いずれにしても、どんな人材であれ、その現場に放り込んでみないと、どのような「能力」を発揮するか分からないものなのです。つまり、普遍的かつ絶対的に価値のある「能力」というものは、存在しないのです。

悪質な方向で乱用される「能力」という言葉

というか、ぶっちゃけ「能力」は、もっと悪質な方向で乱用される傾向があります。

「能力」は客観的に判定できないので、結果的に勤続年数が長ければ潜在能力が高まって

いると考えられる「年功制」を正当化する理論としても利用されました。

さらに、「男女雇用機会均等法」施行(1985年)以前においては、女性の職種が、かなり露骨に制限されていました。その結果、必要な職業に対する「能力」の違いが生じるから、賃金の男女格差は「仕方がない」というロジックとしても使われてきました。

とどめは、これは非正規社員との均等待遇問題においても、正社員の賃金が高く、非正規社員の賃金が低いのは、その「能力」にそれだけの格差があるからである、という“へ理屈”で乱用されています。

しかも、その「能力」の評価は、多くの場合、仕事の成果にさかのぼるものにはなっていません。そもそも、仕事というのは複雑な人間の相互作用によって達成されるものであり、その利益を定量的に測定することは、絶望的に難しい——というか不可能です。

つまるところ、私たちが日常的に使っている「能力」なるものは、『(利益を生み出しているかどうかは分からんが)一生懸命やっている』とか、『(何をどう説明すれば良いのかよく分からないんだけど)あいつはできるやつだ』とかいう言葉で語られる——要するに、なんだか良く分からないものなのです。

さて、この「能力」の話を、前述の「(A) 同一労働、同一賃金の実現」という話とリンクさせてみたいと思います。

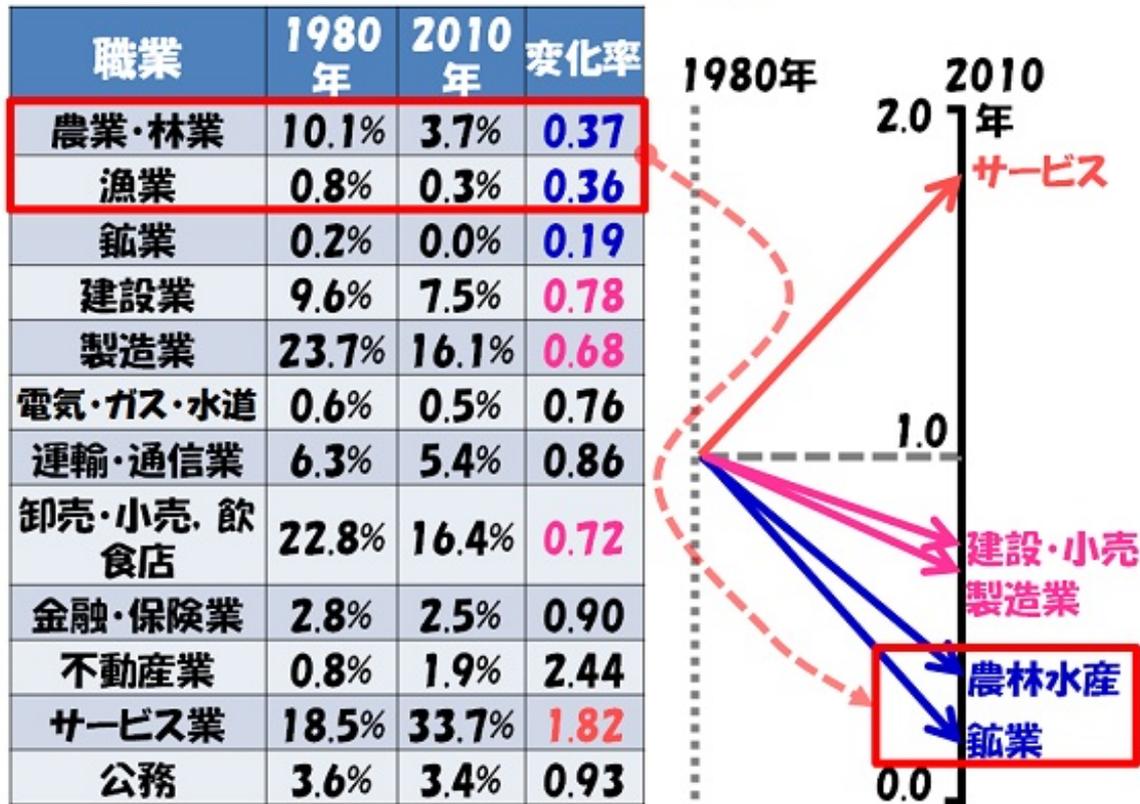
そもそも「同一労働」とは何か、ということになります。多分、90年前の「臨時工」や、戦後のマルクス主義的な労働価値観においては、「同一労働」とは、製造ラインで流れ作業のように働いている労働者をイメージして、その「同一労働」を観念できたのかもしれない。

しかし、ここ30年間だけ見ても、そのような「同一労働」をイメージできる労働が姿を消していることは、明らかです。

下記は、私が執筆している別連載の記事「[Over the AI —— AIの向こう側に\(10\): 外交する人工知能 ～ 理想的な国境を、超空間の中に作る](#)」から抜粋したものです。

## 仮説：パソコンが私たちの仕事を奪った(2)

### 職業別人口の変化



## “ハード/モノ” から “ソフト/サービス” へ

日本は全体として「ソフト／サービス産業」に大きくかじを取っており、そのような産業において「同一労働」という概念は、基本的に観念し得ないのです。

ならば「同一労働」とは、「職種」という枠組みで考えれば良いという方もいるかもしれませんが、その考え方には無理があります。

例えば、プログラマーは、ひたすらプログラムを書くのが仕事ですが、私たちIT業界では、そのプログラマーによって「プログラムの品質が10～100倍も違う」などということは、ザラにあります\*）。

\*）「今回のソフト外注は、大当たりだったー!」とか言って喜びます。

しかも、その10～100倍の判断は、そのプログラムの本質を理解できるウルトラスーパーエンジニア（例えば、この私）でなければできません。しかし、こんな判断基準など、著しく客観性を欠き、到底、定量的な評価と呼べるものではありません。

しかし、それでも「同一労働」を計測しろと言われれば、出来上がった製品の品質から逆算す

るしかありません。例えば、プログラムの実行速度、処理能力、インタフェースの見栄え、使いやすさなど、その項目は数え上げれば切りがありません。

しかし、そのような方法による「同一労働」の計算は、その評価計算する人の人件費で、もう1本システムを発注できるくらいコストが掛かりそうです。しかも、それが正確な計算結果であるという保証もありません。

つまり「同一労働」とは、結局のところ上記の、まったく何がなんだか分からない「能力」なるものを加味して、極めて主観的に規定するしかないのです(そんでもって、多分ここには、人柄とかあいさつとか(飲み会の)付き合いとか、訳の分からんものも入ってくるんですよ、腹立たしいことに)

「(バーチャル)株式会社エバタ」でシミュレーションする

さて、今回、この「非正規労働」やら「能力」やらを、カづくで数値に置き換えて、シミュレーションをやってみました。

このシミュレーションでは、「非正規社員」が、どのような機能を果しているかを、視覚化することを目的とするものですので、あまり細かいことは気にしないようにしてください。

# バーチャル株式会社 エバタ

江端の発明品を販売する、堅実な会社

## 会社の概要

職業	1980年
社員数	4000人
入社数	毎年100人
就労期間	20歳～60歳(40年)
昇給率	約2倍 / 40年間%
離職率	0%

## 景気動向

- 10年単位で景気変動する説を採用  
(ジュグラー循環を、sin関数で表現)

## シミュレーションの概要

	内容	概要
#1	非正規社員を採用しない	景気がどうなろうとも、淡々と、毎年新人を100人ずつ採用する
#2	非正規社員を採用する	(1) 同上(新人の採用は止めない) (2) 景気の動向に連動して、その翌年、非正規社員を、必要人数採用する (3) 景気の動向で赤字になった場合、その翌年、非正規社員を一斉に全員解雇する

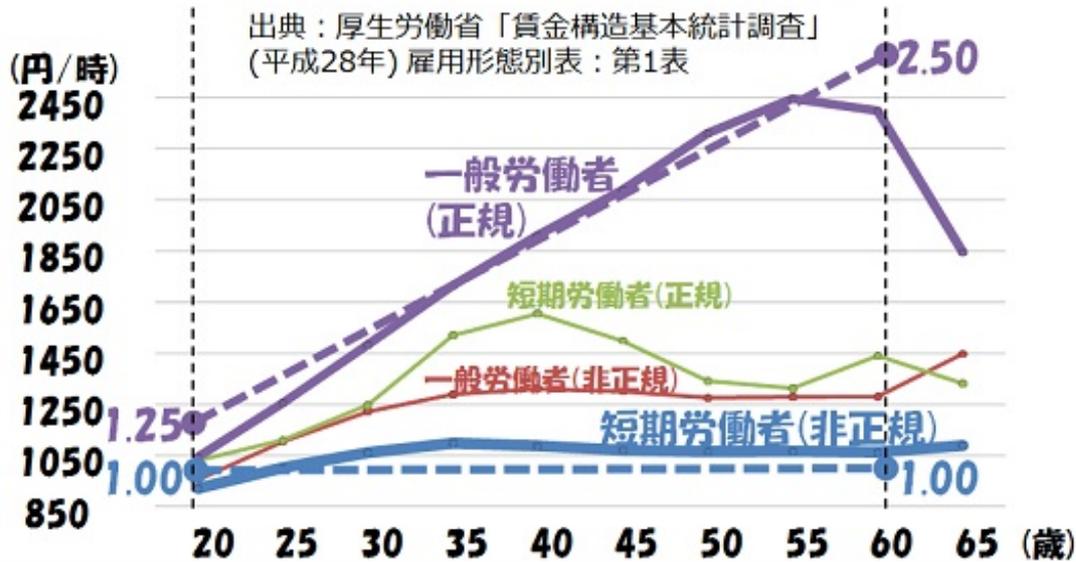
## あまり、細かいことは気にしないこと

さて、ここで採用する労働力の単位ですが、『まあ、給与というのは、基本的に労働対価に支払われるんだろう』という、経済分野のド素人らしい考え方で、単純に給与の統計データから算出しました\*。

\*) もしかしたら「え、私って、新人2人分くらいしか役に立っていないの?」とショックを受けている人もいるかもしれませんが、実際のところ、新人は教育コストが必要で、労働力どころか負債になっているという面もありますので、あまり真面目に考えないようにしてください。

# 時給ベースの賃金

## 給料が2倍→2人力と考える



## 非正規労働者の労働単位を”1”として計算

さて、上記の2つのシミュレーション(ソースコードのサンプルは[こちら](#))の結果を示します。

## 非正規社員がもたらす効果(1)

### 利益に応じて(予測せず)非正規社員を採用・解雇した場合の社員数の変化の例



## 1500人程度の非正規社員の採用と解雇が繰り返される

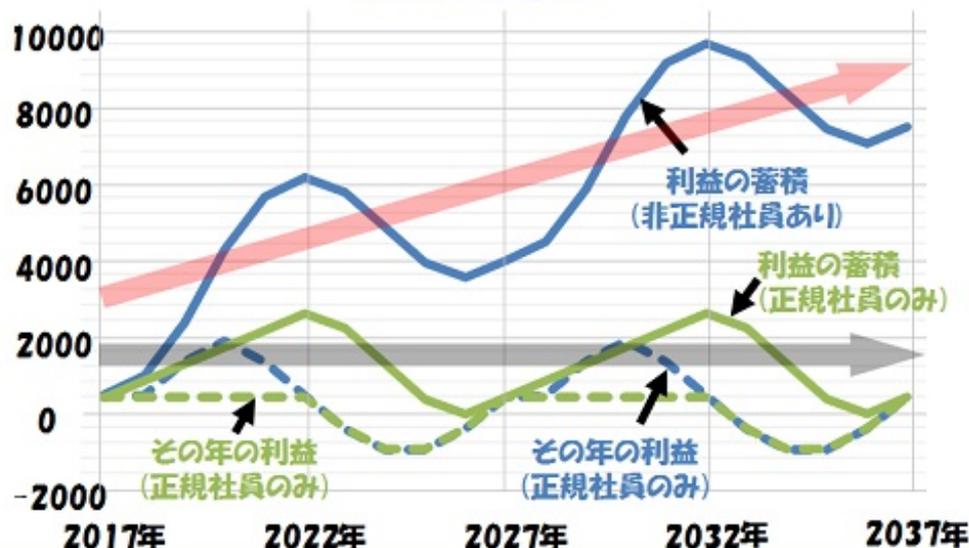
(バーチャル)株式会社 エバタは、いーかげんな会社として、経営予測など全くしない場当たりの経営をしている会社です(まったく、社長の顔が見たいものです)

もうかっていれば、どんどん非正規社員を雇用し、一度赤字になれば、非正規社員の事情も考えず、一気に解雇してしまいます。そのくせ、正規社員の雇用だけは、しっかりと守り続けるという、労使がもろに癒着している、典型的な日本の中小企業の1つです。

さて、この2つのシミュレーションの結果、「非正規社員」を使う、使わないでは、どちらが会社としてもうかるかは、火を見るよりも明らかです。

## 非正規社員がもたらす効果(2)

「設備の投資拡大をしないで、利益を貯めこむ」  
とした場合



こんないい加減な運用でも、会社は「儲かる」

「株式会社エバタ」はわずか20年で、4倍を超える自己資産を獲得できています。

これは、会社の都合で社員を増減できる、いわゆる「調整弁」として、非正規社員を便利に使っているからです。さらに、正規社員もきちんと採用を続けることで、会社の潜在的労働力を一定数確保し続けることができるという、メリットもあります。

つまり、

非正規社員は、会社と正規社員を守るために、都合よく使われている

という実体が、この程度の単純なシミュレーションでも、数値で簡単に示せるのです。



非正規社員は、会社と正規社員を守るために、都合よく使われている

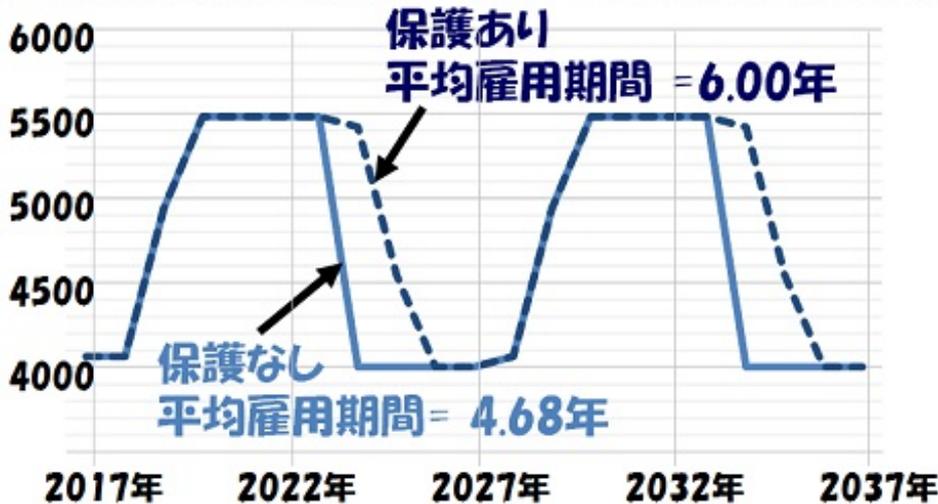
### 非正規社員を守る規則を加えた場合

しかし、これでは、非正規社員にとって、あまりに不利益でしょう。

そこで、非正規社員を守るための規則の1つとして「3年間は解雇できない」という保護を与えてみました。

## 非正規社員に一定の保護を与えた場合

「3年間は解雇できない」という保護を与えた場合



## 保護期間は伸びず、人件費損失分は大きい

私は、この結果を見て、「あれ?」と思いました。3年間の保護期間をへたとしても、非正規社員の保護期間があまり伸びていないからです。

この理由については、10年の景気変動(ジュグラー循環)に対しては、景気の良い状態が5年間は続くこととなります。その上、非正規社員の採用時期が、景気が良くなった初期時に集中するので、「3年間」の保護が、有効に働きにくいようです。

まあそれでも、非正規社員の保護が、会社(と正社員)の損失となる、となるのは明らかです。このシミュレーションを繰り返すことで、私は、この問題の対立軸が見えてきたような気がします。

□

そもそも、「非正規雇用」は、非正規雇用の人間を不当に搾取し、安定で安心した人生を全く保証しないものです。

『非正規雇用は、時間やルールに拘束されないパラダイスのような人生だ』、という人もいるかもしれませんが、「正規社員→非正規社員」になる難しさと、「非正規社員→正規社員」になる難しさを比較してみれば、その非対称性は、論じるまでもありません。

つまり、私たちの社会は、「非正規雇用」を踏み台として成立しているともいえるのです。

しかし「成立している」のです。どんなに不合理で理不尽であったとしても。ならば、このまま「非正規雇用」の人々に、一生我慢してもらって、私たちの社会の人柱を続けてくれ、という言い方も……できねーよ、絶対に。そんな理屈、普通に考えてもダメに決まっています。

しかし、それ以上に「非正規雇用」を看過しつづけると、長期的に、もっともっと面倒なことが起きるのです。そして、その面倒さとは、国家の破滅にもつながりかねないモノなのです。

「格差」です。

「格差」の恐しさは、国民全体の労働意欲の低下を引き起こすことです。不公平感を感じる社会で、人々は真面目に働く気力を失います。

新しい仕事や事業に挑戦したいと思う人がいても、国家というセーフネットがきちんと機能していなければ、失敗を恐れて、萎縮し、その挑戦を断念します。そして、そのような挑戦ができない国民を有する国家も、また衰退の一途をたどるでしょう。

これは、裏口入学が普通となっている国や、政治家や警察に対して賄賂(わいろ)が横行している国で、その国民の士気が低いことを見れば明らかです。

そして、何より、「人間らしい死に方すらできなくなるのではないか」という恐怖のある国家が、これから繁栄できるわけがありません。

# 長期的ビジョンから見た非正規雇用

## 実はもっと根の深い問題「格差」

問題	原因	理由
国家レベルの、労働意欲の低下	同じ仕事に対して、異なる賃金体系	不公平な賃金、待遇が <b>当然と</b> 考えられている
	不公平な状態の救済手段なし	労働組合すらも、 <b>自分を守る</b> ことで精一杯
	失敗を取り戻す手段なし	一度の就活の失敗や離職が <b>決定的なダメージ</b> となる
	給与差10~100倍	その10~100倍の根拠が「 <b>能力</b> 」なる <b>客観性に欠ける</b> 概念
国民の生存権の危機	真面目な労働が、「 <b>生存</b> 」を約束してくれない	労働すれば、 <b>最低限の衣食住が担保される</b> 、という時代の <b>終えん</b>
	「 <b>生存</b> 」を保証してくれない <b>国家</b>	<b>社会保障の支出の限界</b>

## 「努力」で「格差」が なんとかなる時代は終わっている

だから、誰かを犠牲にすることを必要悪として前提とする国家や会社や行政機関は、必ずダメになっていくのです。

「非正規雇用」の問題は、「国家の死に至る病」である、という点において、それを放置することは許されないのです。

「非正規社員」問題の犯人探し

では、ここからは、江端の私見に基づく「非正規社員」問題の犯人探しをしてみたいと思います。しかし、ここでは「政府が悪い」「政治家が悪い」「世間が冷たい」などという、おっさんの飲み会や、おばさんの井戸端会議のようなことはしません。

具体的にオブジェクトを特定して考えた結果、私は、この問題の犯人は2人いる、と考えています。「パソコン(PC)」と「私たち自身」です。

# では、犯人探しをしてみようか

「国、政府、世間が冷たい」という抽象論は省く

犯人	原因	現状
パソコン	単純な計算力であれば、人間に勝負はない	ExcelとWordで、ソロバンと電卓を叩いていた人が、部署単位で壊滅した
	専門的な仕事まで、末端に落ちてきた	PowerPointで、資料作成のグループが吹き飛んだ
私たち (江端を含む)	変化は嫌い(面倒)	既得権益のあるものが、わざわざ、それを手放す訳がない
		会社も労働組合も、非正規労働者を保護しない
		「口ばかり」の人間が多い (ネットでは威勢がいい)

パソコンは、「非正規社員」を製造した従犯といえます。パソコンの嫌らしいところは、操作が面倒で、思い通りに動かなくても、個人の労働力の一部と見なすことができる点にあります。

これは、それまで特殊能力(高度な計算力や、高品質の資料作成能力)を持っている人を、普通の人間に変えてしまい、「正規社員」の要件の1つを失わせることになってしまいました。

しかし、最大級の主犯は「私たち自身」です。なぜなら私たちは、基本的に「変化が大嫌い」だからです。

少なくとも、私(江端)は嫌いです。正規社員の方は、当然に既得権益を守ろうとします。正規社員で構成されている労働組合からは、非正規社員を守るという発想は出てきません。そして、非正規社員の方は、簡単に職場を変えられるというメリットが逆に災いして、労働条件改善のために闘うというモチベーションを発揮できません。そして、社会や政府を批判する人の多くは、ネット上で、匿名で、その場限りの数行のコメントをするだけで、何かした気になって満足して立ち去るだけのモラリストです。

この仕組みを壊す方法は、既に分かっているのです。具体的には、正規社員の過剰なまでの保護を弱め、非正規社員の保護を厚くすれば良いのです。つまり、正規社員と非正規社員のしきい値を、いきなりゼロにできないまでも、もっと小さくすれば良いだけのことなのです。

そして、わが国は、(かなり恥ずかしいことだと思うのですが)国際機関から突っ込みを受けています。

## 国際機関からの突っ込み

わが国は、**インターナショナルで、叱られている**

	指摘点	勧告
経済協力 開発機構 (OECD)か らの勧告	非正規労働者に対する、弱すぎる保護	「非正規労働者に対しての社会保険適用を拡大しろ」
	正規労働者に対する強すぎる保護	「正規労働者の雇用保護を削減しろ」

実際に、2007年に第一次安倍内閣は労働ビッグバンを閣議決定し、二極化解消を目指しましたが、この試みは失敗に終わりました。この失敗は、『既得権益を失う労働組合と、保険や年金の負担増を嫌う財界の反対のためであった』という見解があります。

既得権益と言えば―― 実際、ミクロ経済学のリアル実験場である江端家においてさえ、正規労働者である私と、非正規労働者である嫁さんと、バランスを取りながら江端家の経済をなんとか回しています。

ここに、日本国政府のトップ(例えば、内閣総理大臣)から「将来の日本のために、江端家にとっては不利益になるかもしれない変化を受け入れてくれないか」と言われたとしたら、私は―― 悪いけど、私たちが死んだ後にやってくれないかな ―― と答えると思うのです。

「変化」は面倒です。なぜなら、その「変化」の内容を完全に理解して、その上で、自分の責任で判断を下さなければならないからです。私たち江端家夫婦は、つまるところ、勉強することや何かを決めることが面倒なのです。

「正規 VS. 非正規」という内乱

それでは、今回のコラムの内容をまとめてみたいと思います。

【1】政府主導の「働き方改革」の重要項目の1つである「非正規雇用」について考えてみました。

【2】まず「非正規雇用」とは、(a)雇用期間の定めがあること、(b)労働賃金以外の保証がないことと定義した上で、「非正規雇用」が必ずしも悪いことだけではなく、雇用する側にも、雇用される側にもメリットがあることを示しました。

【3】「非正規雇用」が、いわゆる「小売業」の発生に起因していることと、ここ100年くらいの日本において、「非正規雇用」は、時代と共に、名を変え、内容を変えながら、常に存在し続けていたことを明らかにしました。

【4】さらに「非正規雇用」と「正規雇用」の間の賃金格差を正当化する根拠として、「能力」という考え方があることを示した上で、その「能力」なるものが定量化できない、かなりいい加減なものである上、さまざまな分野で乱用されていることを、江端の思考実験などを含めて説明しました。

【5】さらに、その「いい加減な"能力"」なるものを前提とすることで、「働き方改革」の唱えるスローガンである「同一労働、同一賃金」にある「同一労働」なるものが、現実には存在し得ないことを明らかにしました。

【6】パソコンの中に、「バーチャル株式会社 エバタ」を設立して、非正規社員を採用する/しないの2つのシミュレーションを実施してみた結果、非正規社員の存在が「株式会社 エバタ」と「エバタに務める正規社員」にとって極めて有利に機能する一方で、「非正規社員」にとっては大したメリットにならないことが分かりました。

【7】「非正規雇用」は、非正規雇用の人々の犠牲を前提として、現在の日本において有効に機能する方法であることを認めた上で、なお「非正規雇用」が、わが国を最終的に滅亡させかねない恐ろしいポテンシャルを有していることを、「格差」という観点からまとめました。

【8】「非正規雇用」を解決できない最大の理由が、「(私を含み)変化を嫌がり、行動しない私たち自身」にあることを、具体的に説明しました。

さて、私は、この「非正規雇用」の問題について、ここひと月の間、調べ続けてきたのですが、「非正規雇用」問題を解決するために、何か具体的に動いているかということ、正直なところ、『何もやっていない』です。

ここ数年から数十年の間は、江端家には大きな不利益はなさそうだからです。「非正規雇用→格差拡大→労働意欲喪失→国家滅亡」に至る時には、私は多分、この世にいないでしょう。

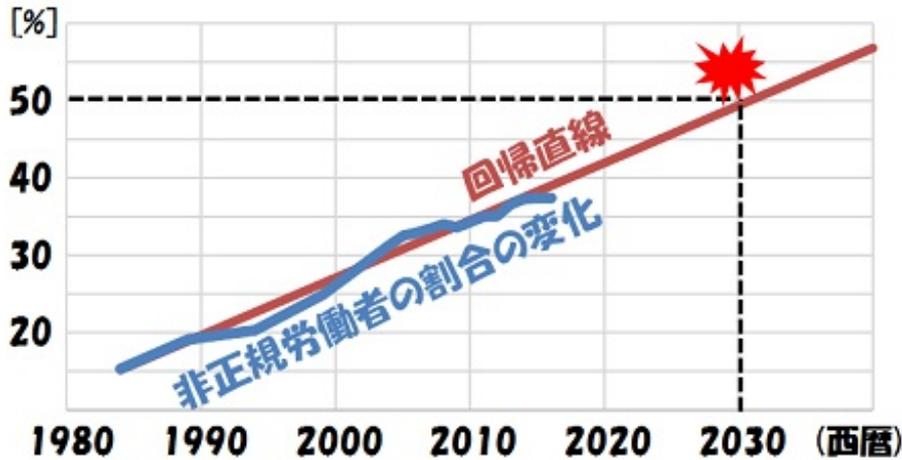
今、現在、そして将来、さらに悪化を続ける、少子高齢化の世間にあっては、私のように考える人が、マジョリティー(多数派)になりますので、この問題を政治的に解決することは、さらに難しくなってくると思われます。

しかし、このような状況を打開できる可能性が全くない、とも思っていません。

以下の図は、ここ30年くらいの、非正規労働者の比率の推移(青色)と、その推移から算出した回帰直線(赤色)を記載したものです。

# 非正規労働者の比率の変化

## 非正規労働者は、順調に増加中



## 2030年に非正規雇用者による政権奪取

現在、政府は「働き方改革」で、非正規雇用の待遇改善によって、正規雇用との格差を減少させようとしていますが、私は、もう1つの手段として「放置」を提案してみたいと思います。

現在の調子で、非正規労働者が増加し続ければ、2030年ごろに、非正規労働者が、正規労働者の数を上回ります。そうなれば、当然、既存の政党、政府は、非正規労働者の意見を反映せざるを得ない政策に転換する必要に迫られます。場合によっては、非正規労働者による新党が結成されて、政権奪取する可能性も視野も入ってきます。

そうなれば、OECDからの勧告（正規労働者の保護を弱めて、非正規労働者の保護を厚くする）を受け入れるのはもちろんとして、労働法の抜本的な改正 ―― つまり、この「働き方改革」の唱える「(B)「非正規」という概念の撤廃」が、本当に実現するかもしれません。

□

その一方で、『もしかしたら ―― 』とも考えてしまうのです。

民主的な選挙による平和的な政権移行ができるか、どうにも私には確信が持てないのです。どうしても私は「非正規労働者 vs. 正規労働者」という対立で、日本国内が内乱になるような事態を考えてしまうのです。

あえて説明すると、

- 嫁さんと2人の娘が「非正規労働者」自由同盟軍」のゲリラ部隊に所属していて、
- 私が「正規労働者」帝国軍、(株)〇〇製作所 大隊」総司令部に士官として所属していて、
- 嫁さんの率いるゲリラ部隊と、私の指揮下で作戦を実行する部隊が、
- 本社ロビーで、銃撃戦を展開する

—— という戦闘シーンが、どうしても思い浮かんでしまうのです。



「正規」「非正規」を意識したことがない？

江端:「非正規雇用の問題が、若い世代に偏っているのは明らかなんだけど、最近の若い世代って、何か覇気がないような気がするんだ」

後輩:「どういう風に？」

江端:「私たちの世代には、一定数の『不良』がいたんだよ。リーゼントという奇妙な頭髪をして、煙草をふかして、公道を闊歩(かっぽ)することや、校内の窓ガラスを破壊することを、カッコいいと信じていた自己を客観視できない『不良』と呼ばれるやつらが」

後輩:「で？」

江端:「でも、そういう『不良』を、最近私は見かけることができなくなったような気がするんだ」

後輩:「そりゃ当然ですよ。第一に子どもの数が減っていますからね。加えて、今や、若い世代の中にあっては、煙草なんぞ吸っている奴は、『馬鹿』の代名詞で、『かっこ悪い』の最上級ですよ」

江端:「じゃあ、大人の世代で、煙草を吸っている人間は……」

後輩:「うん、最も知性のない若者から、『最も頭の悪い大人』として見られているんでしょうね」

え」

江端:「まあ、『不良』なんぞやっていた奴を弁護する気持ちなんぞ、今もって1mmもないけど、それでも、一応、親とか学校とか社会という権力に楯突く『反権力』なる気持ちを持つことは、若者の特権なんじゃないのか？」

後輩:「……ああ、そういえば、江端さん。今回の、この『非正規雇用』のコラムも、『当事者対立構造』で、問題の把握を試みていましたね」

江端:「まあ、裁判においても、当事者が自己の利益のために主張・立証を行うことが最速かつ効率的にカタがつくとして採用されている方法だし、弁証法的にも……」

後輩:「いや、そうじゃなくてですね。江端さん、多分、これは、日本人全部に該当することは思いますが、特に若者についての感性を本質的に見誤っていますよ」

江端:「へ？」

後輩:「彼らには、対立する対象がないんですよ。もっとぶっちゃけて言ええば『闘うべき敵』はいないんですよ」

江端:「え？ えー！ え、え？ ウソだろう？ 『敵』を認定しない人生ってあるの？ 私の人生で、『敵』が存在しなかった時間って1秒もないよ\*）」

\*）ここで言う「敵」とは、人間だけでなく、ノルマだったり、納期だったり、税務署であったり、政治家や、国内外の権力者とか、とにかく、私（江端）を煩わせるさまざまな面倒事です。

後輩:「……江端さん。なんで、いつでもそんなに『好戦的』なんですか」

江端:「そうじゃなくて、『対立する対象』なくして、どうやって自分自身の立ち位置を見つけることができるんだ、てこと」

後輩:「ひと言で言えば『空気』ですね」

江端:「『空気』って、あの『空気を読め』の『空気』か？」

後輩:「今や、もう、『昔は〇〇だった』とか『常識』とかという言葉、全然、力を発揮していないじゃないですか」

江端:「確かに、私の世代では、その『昔は〇〇だった』とか『常識』とか言うものが、対立軸だったと思う」

後輩:「そういうものは、情報が統制されて封鎖されている時代\*1)には、有効に機能していたんですよ。しかし、今のネット社会では、そのような価値観が、多くの人に支持されていないことがバレバレになってしまった上、常識\*2)の内容も片っ端から解体、検証されて、現在にあっては、

対立軸としてすら認識されません」

\*1) 例えば、母親が結婚をしない娘に対して『友達の●●ちゃんが、先月結婚したんだって』という情報を一方的に与えるような行為

\*2) 「結婚すれば幸せになれるのよ」「子どもを持って一人前の大人だ」という何の根拠も証拠もないフレーズなど

江端:「なるほど、『敵』がない、と。だから『空気』である、と」

後輩:「『空気』の方が面倒かもしれませんよ。『空気』の中に存在し続ける為には、『空気』の外のものを見つけ出して、排他的に攻撃を続けなければならないからです」

江端:「ん？ それって、『敵』じゃないの？」

後輩:「『敵』ではないです。なぜなら『空気』の外ものは、せん滅する対象ではないからです。攻撃といっても、それはしよせん、『私は、この空気の中にいるよ』『空気の外に出ていくつもりはないよ』のアピールであり、デモンストレーションにすぎないからです。」

江端:「なるほど、つまり『正規雇用』と『非正規雇用』はカテゴリー的には存在しているだけで、ネットで騒いでいる人間はただ騒いでいるだけで、そこには実体と呼べるものがない。そういう面でも『空気』である、と」

後輩:「私たちの多くは、自分が『正規雇用』か『非正規雇用』のいずれかのグループに属しているというなどという意識すらしたことがないんじゃないでしょうか」

江端:「うん、多分そうだと思う。私もこのコラム書くまで、嫁さんが「非正規雇用」の雇用形態にあるんだ、などと考えたことは、一度もなかったよ」

後輩:「総じて、

■『私たちは、何かの"空気"の中で生き続けられれば十分で、あまり社会とコミットしたくないのです』

■『ささやかで、慎しく自分の回りにいる人間だけでぬくぬくしていただいだけなのです』

■『何かのために立ち上がって闘うなど面倒なこと、これまでもこれからも、する予定はありません』

—— と、まあ、そういうことです」

江端:「分かった」

後輩:「で、江端さんのコラムって、若者だけでなく、現在の日本人の感覚を本質的に見誤っていて—— だから、『当事者対立構造』なる妙なものを持ち出さなければならなくなって—— 結局、どれもこれも、的外れな論旨展開に終始してしまうんですよ」

と、言った後、電話のむこうから、後輩の溜息が聞こえてきたような気がしました。

⇒「世界を「数字」で回してみよう」[連載バックナンバー一覧](#)



## Profile

江端智一(えばたともち)

日本の大手総合電機メーカーの主任研究員。1991年に入社。「サンマとサバ」を2種類のセンサーだけで判別するという電子レンジの食品自動判別アルゴリズムの発明を皮切りに、エンジン制御からネットワーク監視、無線ネットワーク、屋内GPS、鉄道システムまで幅広い分野の研究開発に携わる。

意外な視点から繰り出される特許発明には定評が高く、特許権に関して強いこだわりを持つ。特に熾烈(しれつ)を極めた海外特許庁との戦いにおいて、審査官を交代させるまで戦い抜いて特許査定を奪取した話は、今なお伝説として「本人」が語り継いでいる。共同研究のために赴任した米国での2年間の生活では、会話の1割の単語だけを拾って残りの9割を推測し、相手の言っている内容を理解しないで会話を強行するという希少な能力を獲得し、凱旋帰国。

私生活においては、辛辣(しんらつ)な切り口で語られるエッセイをWebサイト「[こぼれネット](#)」で発表し続け、カルト的なファンから圧倒的な支持を得ている。また週末には、LANを敷設するために自宅の庭に穴を掘り、侵入検知センサーを設置し、24時間体制のホームセキュリティシステムを構築することを趣味としている。このシステムは現在も拡張を続けており、その完成形態は「本人」も知らない。

本連載の内容は、個人の意見および見解であり、所属する組織を代表したものではありません。

## 関連記事



### [上司の帰宅は最強の「残業低減策」だ～「働き方改革」に悩む現場から](#)

あなた(あなたの会社)は、「働き方改革」に本気で取り組んでいますか？ 読者の皆さんの中には、「誰かの上司」という立場である方も極めて多いと思われます。そんな皆さんに伝えたい一。シミュレーションで分かった「残業を減らす最善策」、それは皆さんが今すぐ、とっとと帰宅することなのです。



### [弱いままの人工知能～“強いAI”を生み出すには「死の恐怖」が必要だ](#)

AI(人工知能)には、「人間のアシストをする“弱いAI”」と「知性を持つ“強いAI”」があるという考え方があります。私は、現在の「AI」と呼ばれているものは、全て“弱いAI”と思っています。では、私たちは“強いAI”を生み出すことができるのでしょうか。それを考えるには、人間にとって、恐らくDNAレベルで刻まれているであろう普

遍的な感覚、「死への恐怖」がヒントになりそうです。



#### 厚き量産の壁、リソースの不足で花が開かなかった技術

さまざまな技術がしのぎを削ってきたディスプレイ業界。初期は酷評されたLCD（液晶ディスプレイ）は、世界中の何千人というエンジニアが開発に関わり、不良をつぶしていったことで大きく花開いた。だがその陰で、十分なリソースをかけられず、量産化の壁を乗り越えられなかった技術も存在する。



#### MIPSコンピュータをめぐる栄枯盛衰

RISCプロセッサの命令セットアーキテクチャである「MIPS」。そのMIPSを採用したワークステーションの開発には、日本企業も深く関わった、栄枯盛衰の歴史がある。



#### 人類は、“ダイエットに失敗する”ようにできている

今回から新シリーズとしてダイエットを取り上げます。ダイエットー。飽食の時代にあって、それは永遠の課題といっても過言ではないテーマになっています。さて、このダイエットにまつわる「数字」を読み解いていくと、実に面白い傾向と、ある1つの仮説が見えてきます。



#### “電力大余剰時代”は来るのか（前編）～人口予測を基に考える～

今の日本では、「電力が足りる/足りない」は、常に議論的的になっています。しかし、あと十数年もすれば、こんな議論はまったく意味をなさず、それどころか電力が大量に余る時代が到来するかもしれません。

Copyright© 2017 ITmedia, Inc. All Rights Reserved.

