

## 知識資本主義における貧困化の構図

佐藤 洋一

### 問題の所在と視点

今日、「格差の拡大」や「ワーキング・プアの増大」など新たな貧困層の出現が社会的問題となっている。不安定な非正規雇用の増加と全般的な労働条件の劣悪化は、いわゆる「労働ビックバン（労働法制の規制緩和）」によって合法化され拍車をかけられている。

従来の雇用慣行を解体し再編成する必要性を論じるにあたって、直接的な諸原因として通説的に提示されるのは、経済のグローバル化の進展、労働者の人口構成の変化（少子化）、技術革新（IT革命など）である。国際競争力と生産性を高めるため、ワークライフバランスを実現し女性の就労と育児を両立させるため、新たな基軸産業を創出し、技術革新に対応した高技術労働集約的産業に労働力をシフトさせるために、雇用形態の多様化と労働力の流動化が求められると言われているのである<sup>1)</sup>。

しかし、上述の3つの要因は、本当に「労働ビックバン」の直接的原因やそれを正当化する根拠になっているのだろうか。言い換えれば、正規雇用やフルタイム労働を減らし、不安定な低賃金労働者を生み出すことは、国際競争力を高め、少子化をくい止め、新規産業を創出する必要条件であるのか。少なくとも過去10年間に、産業の空洞化が進み、少子化傾向に改善は見られず、目ぼし

い成長産業分野が生まれなかったことを顧みれば、この問題は検討に値すると思われる。

本稿では、I節で知識資本主義と経済格差の因果関係に関する先行研究を概観する。II節とIII節では、「労働ビックバン」の経緯と性格、目的を考察し、貧困化の構図が技術革新の結果であるのか検討する。IV節では、知識集約的部門への労働力移動の状況を検証する。V節では、知識資本主義がどのような労働力編成を基盤とするのか再検討する。

問題を考えるにあたって重要な視点となるのは、労働のあり様（仕事内容）と雇用形態（身分）の峻別である。3つの要因は、労働のあり様に抜本的な変容をもたらし、経済構造のパラダイム転換を求めるが、新たに分割された労働がどのような雇用形態の労働者によって担われるかということを一義的に規定するものではない。少なくとも雇用形態のパラダイム転換は、労働のあり様に対する従属変数であって、独立変数ではない。前者は社会的分業編成と企業内（作業場内）分業の問題であり、後者は雇用契約（労働力の商品化）の問題である。

市場経済においては、社会的分業編成を規制し配置するのは市場メカニズムであり、作業場内の全体労働をいくつかの部分労働に分解した上で、個別の労働者に配分するのは経営者（資本の）機能である。格差社会問題が提起する「ディーセン

\*大妻女子大学 社会情報学部

トワーク（働きがいのある人間らしい労働）、ワークライフバランスを実現する「キャリアと家族的責任が両立する労働」、グローバル化の進展と技術革新が求める「知識集約産業」や「新たな専門技術に対応する労働」は、それぞれ、21世紀の産業構造の変化に照応する特定の労働分割単位を必要としているが、重化学工業段階に慣行化し合理性と効率性を発揮した分業の編成や労働様式が、その姿のままでは社会的生産力を発揮するとは考えにくい。さらに、3つの要因はそれぞれ、労働の柔軟な転換を前提とするという点で共通の傾向を持つが、それは部分労働への固定化と拘束からの解放を本質的な契機とするのであって、利潤追求やコスト削減という観点からの「柔軟な働かせ方」と同義ではない。

他方、この10年間、政府と財界によって推進された「労働ビックバン」は、主に、雇用形態の多様化、雇用の柔軟化、労働法制の規制緩和を推進するものであり、非熟練労働者、女性労働者、普通の能力の労働者に適切な能力発揮の場を与えるものではなかった。「経済構造の改革」や「すべての人々の力を最大限引き出す全員参加型の社会」を標榜してはいるが、現実に進んでいるのは、新たな経済発展段階に対応した分業の在り方、仕事の仕方の模索ではなく、雇用される際の身分の変更による就業の不安定化、低賃金化、労働条件の悪化、短期雇用労働者の使い捨てである。経団連の『2008年版経営労働政策委員会報告』は、「旧・日本型雇用システム」の特徴を、「人間尊重」という経営姿勢をベースに、①「新卒採用」②「長期雇用」③「年功型賃金」④「企業内労使関係」の4点であったと定義し、経営環境の変化に対応して、「守るべきものは堅持し、改めるべきものは変革していく」という。堅持するのは、「人間尊重」という理念と④「良好な企業内労使関係」であり、変革する方向性は、①「多様な人材の採用」②「短期雇用の活用」③「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度」である。経団連は、「旧・日本型雇用システム」の変更したい部分を、新卒一括採用・終身雇用制と年功型賃金体系を組み合わせた「高度成長補完型雇用シス

テム」であったと呼び、経営姿勢と理念に変化はない故をもって、この労働政策の転換を「日本型雇用システムの新展開」と呼んでいる。しかし、「人間尊重」という言葉とは裏腹に労働力商品を原材料並に扱うことを渴望しており、雇用システムとしての持続可能性すらも疑わしい。この間の経緯を見れば明らかのように、「労働ビックバン」の目的は、第一に、「長期継続雇用」や「年功序列賃金」など「日本的雇用」に特徴的であるとされる雇用慣行を解体することによって、派遣労働者や若年労働力人口など労働者の一部に負担と不利益をしわ寄せし、総人件費の削減と大企業の利潤を極大化すること、第二に、雇用形態の多様化によって、必要な労働力を必要な時に必要なだけ調達できる労働力市場のジャスト・イン・タイム化である。現場の状況を描いた数多くのレポートや文献をみると、その実態は、「日本的雇用」の要素を残しているか否か以前に、「労働力商品」範疇、「労働時間」範疇、「生計費賃金」範疇が成り立っているか否かという問題に及ぶほど急激な変化であることが分かる。

したがって、検討課題となるのは、産業構造の変化、なかんずく、生産性の低い部門から高い部門に資本や労働力などの資源や社会的ニーズがシフトしたことの結果として、雇用形態の多様化や労働の柔軟化が進んだのかということである。また、先の3つの経営環境の変化が直接的原因ではないとしても、それらの諸要因への対処として企業が意図的・先取的に「労働ビックバン」に取り組んでいると考えた場合、上述のような雇用戦略は新たな経済成長を生み出すことにどの程度貢献しているのか、ということも問わなければならないだろう。経済成長の障害物や抑制要因を除去し、「良質な雇用機会や所得」を確保することや「多様な働き方」を求める働き手のニーズに応えることが構造改革の課題であり、改革が中断することで本当に困るのは、多国籍企業や大企業ではなく、これによって職場を失う労働者の側であるという巧妙な主張が、強弁や詭弁に聞こえず、ある種の説得力をもって浸透している現実があり、それは無視できないからである。

## I 知識資本主義と経済格差と因果関係

典型雇用（日本で言う正社員・正規雇用、アメリカで言うフルタイム正社員）から非典型雇用（パート、請負、派遣）へのシフトは、経済のグローバル化や技術革新（IT革命など）の進展によって起きる産業構造の転換の結果なのだろうか。言い換えれば、就業構造や仕事の仕方が変化したやむを得ざる結果として、経済格差と貧困化が進んでいるのであろうか。経済構造の転換や経済発展の結果であるならば、単純労働や非熟練労働の需要が減少してしかるべきであるが、日本やアメリカの状況を見ると、仕事内容に大きな変化はなくとも（仕事は同じでも）、雇用形態の方が多様化し変化する傾向がある。日本に関しては、新たな基軸産業を創出し、技術革新に対応した高技術労働集約的産業へ労働力をシフトさせるために、雇用形態の多様化と労働力の流動化しているというより、新たな産業が生まれず、単純労働集約的な産業へ労働力が移動し、経済格差が拡大しているように思われる。

このような問題状況を反映して、今日の経済格差と貧困化の広がり構図については、その原因を社会の上部構造に求める見解と下部構造の変化にもとめる見解が対立しているのだから、まずは、要点を瞥見し両者が提示している貧困化の構図を比較しておきたい。

上部構造が原因であると論じるのは、クルーグマン著『格差はつくられた』<sup>2)</sup>である。

クルーグマンは、経済的な格差と不平等が広がったのは、グローバル化や技術革新など市場や経済の変化が原因なのではなく、政策、制度や規範、政治権力の変化によるものであり、「経済格差はつくられたものだ」と主張している。格差拡大は、「保守派ムーブメント」（ネオ・コン、新自由主義者）が、アメリカ社会の根深い人種差別意識を巧妙に利用しながら成し遂げた政権奪取の結果起きた変化であるという。

多くのエコノミスト達は、経済的な格差の拡大が原因となって政治権力のシフトが起きたと主張しているが、クルーグマンは、この因果律は逆な

のではないかと主張している。その根拠は、第一に、政治状況や規制や制度の方が、一般的な市場の力よりはるかに所得分配に対して影響力があるということ、第二に、政治と経済の変化のタイミングをみると、経済ではなく、政治が先行していること、第三に、戦後の中産階級は、経済成長につれて自然発生的に誕生したものではなく、もともとルーズベルト政権のニューディール政策によって短期間のうちに「つくられた」ものであり、「つくられなければならなかった」ものであること、の3つである。つまり、民主党政権によって人為的政策的につくられた中産階級を、共和党政権がこれまた人為的政策的に解体しているのが今日の格差拡大の本質であるという分析である。

では、グローバル化と技術革新の影響については、どう考えているのか。当然ながら、グローバル化によって促進された技術革新の進展によって高度技術への需要を高められたことが格差拡大の要因である、という主張には懐疑的である。

「技術革新によって教育レベルの高い労働者の需要が増え、より教育レベルの低い労働者の需要が減少したことが、アメリカにおける経済的な不平等を拡大させた最大の原因である。（前掲書12頁）」というエコノミスト達の分析が正しいとすれば、教育レベルの高い労働者の就業率や賃金は上昇するはずである。ところが、「教育レベルの高いアメリカ人でさえも、所得が大幅に増えた者はほとんどいなかった…。勝ち組となったのは、非常に限られた少数のエリート——人口の1%かそれに満たない数の人たちであった。（同上13頁）」という事実がある。アメリカの経済成長の恩恵は、一部の裕福な層にしか分配されていないという現実、技術革新が格差を生み出した決定的で最大の要因ではないことを示唆しているというのがクルーグマンの反論である。技術革新が格差を広げたという直接的な証拠は驚くほど少ないことも挙げて、仮にこの影響があるにしても、グローバル化や技術革新などは、労働者の教育程度の差によって説明できる格差であり、今拡大して

いる格差の一面を捉えているだけであるという。

ちなみに、クルーグマンが、「技術革新ではなく、アメリカ政治が右にシフトしたことで、平等を促進してきた規制や制度が損なわれ、そのことが不平等と格差を拡大するうえで決定的な役割を果たしてきた（同上13頁）」と強調しているのは、黒人解放運動に対する白人層の不満と反発、差別意識の長期的なうっ積が、1870年代以来の「金ぴか時代」復古運動に内包されているために、階級間の亀裂が深まり、「機会の平等」や「努力すれば報われる」という規範をさらに幻想化し、アメリカ社会固有の存立基盤や民主主義が打撃をうけることを危惧する問題意識があるからである。

他方、下部構造が原因であると論じているのは、サローの『知識資本主義』<sup>3)</sup>である。

サローは、「経済格差の拡大にはいろいろな原因がある。つまり、資本主義への移行、教育の比重が大きくなった知識集約的経済への移行、そしてグローバリゼーションへの移行である。（前掲書164頁）」としつつ、「（経済格差の）主因は、グローバリゼーションによるものではない。格差が拡大している最大の要因は、技能集約的な第三次産業革命のためである。非熟練労働者の賃金はますます低下することになる。テクノロジーの発達がそうさせているのである。（同上228頁）」と述べている。サローの技術革新主原因説は、グローバリゼーション主犯説に対する反論として論じられているので、幾分迂遠な言い回しになっているが、「グローバリゼーションによって促進された技術革新がその大きな理由だ」という主張は、我々がよく耳にするものである。

サローの強調点は、グローバリゼーションの進展が、直接的原因なのか、それとも助長要因なのかという点にある。グローバリゼーションは、技術革新と経済格差を助長し加速させ、「テクノロジーの大変革が、企業に国内からグローバル企業へと変貌するように迫った。（同上25頁）」という相互関係、循環論法で補説されているが、基本認識は、グローバル化が進もうが進むまいが、「第三次産業革命について言えば、教育の格差が縮ま

らない限り、所得の不平等は拡大していく。しかし、これはグローバリゼーションが起ころなくともいづれ起こることである。テクノロジーの進歩によって新しい技術が発達するからだ。（同上117頁）」ということである。

サローが下部構造原因説をとるのは、現在が「資本主義」から「知識資本主義」への移行期であるという段階認識があるからである。「グローバリゼーションがその唯一の原因だとしばしば責められるが、それは先進諸国の経済的不平等を助長している原因の一つでしかないのである。…世界で同時に進行している三つの革命つまり第三次産業革命による技術革新、新しい通信技術の誕生、そして共産主義・社会主義国家の資本主義への移行が、中流階級と上流階級の溝を広げているのである。（同上107頁）」という。そして、3つの要因のなかで変化の主軸となっているのは、技術革新であると考えている。「技術革新と経済発展が、古い国民国家経済から新しいグローバル経済へと追いやっている。（同上20頁）」し、「グローバリゼーションは、資本主義と知識集約的社会への移行を加速させる（同上113頁）」のである。

では、知識資本主義への移行によって、どのような経済格差が生まれるのか。

テクノロジーの進歩によって新しい技術が発達したことで、「技術革新の波を少し先んじた者が勝ち、少し遅れを取った者が負ける。その技術的革新と経済進歩の波」が経済的不平等を助長している。「今日の波とは、知識資本主義の到来である。知識資本主義は、過去2世紀の工業化中心の国民経済に取って代ろうとしている。（同上263頁）」のであるから、当然の結論として、技術革新に対応できず、新しいテクノロジーを開発できない国や企業や個人が脱落するのである。サローは、経済格差と賃金格差に対する正しい対応は、「教育と技術水準をあげることである。つまり、全員が生活の糧となるような技能を身につけ、生涯にわたって新しい技能を取得していくことに前向きに努力していくことである。（同上228頁）」とも述べている。

以上、クルーグマンとサローの所説を概観したが、問題となるのは、技術革新と経済格差とが手を携えて同時に進行しているのか、その間にはっきりとした仕事の変化と雇用形態の対応関係があるのか、そして、政策はこれとどう関係しているのかということにあると思われる。また、両者には、貧困化の構図についての見解の相違はあるが、知識資本主義化は、教育レベルまたは知識や能力の違いによる格差を拡大させるという共通認識がある。そこで次に問題になるのは、今起きている格差はそのような性質のものなのかということであろう。

今日の経済格差と貧困化の広がり の構図とその原因に関する考察を以上の観点から振り返ってみると、アメリカと日本の経済構造の違いや社会的条件の違いをさしあたり度外視するとしても、いくつかの疑問が浮かぶ。

第一に、上層と中流、貧困層との間の格差拡大の程度をみると、上層と中流との間で溝が広がっている。アメリカの平均的な労働者とCEOの年収格差は1980年代には40倍程度であったと言われている。今日では300倍～600倍とも言われている。これら限られたニューリッチの出現は、程度の差はあれ中国やロシアでも観察されることではあるが、生産関係の経済合理性を根拠とする格差というよりは、分配関係それ自体の変更による富の一極集中の特徴を持つ。ストックオプションを通じたグローバルなリスクマネーの流入による「収益の給与・報酬化」と説明する以外に、300倍～600倍の格差を合理的に説明する根拠はあるのだろうか。分配量は生産量から相対的に独立した動きをする。他の階層の所得が減少している場合に、一握りの特権階級に富が一極集中することは、その主因が何であれ、経済体制の動揺期には起こりがちなことである。とは言え、この層の状況は、貧困化要因の裏表として説明される現象ではある。

第二に、格差拡大の特徴的で支配大量的な動向は、単純労働者、非熟練労働者ではなく、熟練が中程度の労働者の賃金低下傾向である。能力や熟練、知識の格差が経済格差の原因であるとすれ

ば、この層の所得は二極化することになるが、今現れているのは、成長が著しいアメリカでさえ、所得水準の低下である。経済成長の恩恵がこの層に広く分配されたとは言い難い。所得が上昇したとしても、それは短期的、断続的なものであったと考えられる。加えて、知識や技術が経済活動で重要性を増しているとすれば、必要性が失われるのは単純労働者であって、中程度の熟練労働者ではない。中程度の熟練労働者の衰退は、知識資本主義が工業化段階の資本主義に取って代わらず、解体しつつあることを示す。

第三に、貧困層の絶望的状况である。日本の状況をみても明らかのように、格差社会の最底辺にいる労働者層は、その状態から抜け出す展望を描き出せずにいる。「全員が生活の糧となるような技能を身につけ、生涯にわたって新しい技能を取得していくことに前向きに努力していく」というサローの託宣が虚しく響くのは、技能を身に着けようにも、それが叶わない就労条件に置かれていたり、技能を身につけても相応しい雇用が見つからないなどの現実が横たわっているからである。知識資本主義化は、単純労働者を「不必要な労働者扱い」するかもしれないが、非熟練労働や単純作業を不要とするわけではない。

アメリカや日本の貧困化の様相を概観すると、それは、技術革新や知識資本主義化によって必然的に起こる貧困化とは違った性格のものである可能性を除却できない。上部構造原因説が指摘しているように、格差の広がり はイノベーションに起因し誰の責任でもないと言うのであれば、「自己責任」論を執拗に繰り返す理由が分からなくなる。

経済のグローバル化や情報化と今日の貧困状態の様相との間には、納得の得やすさや説明の簡単さは感じられるが、直接的な証拠が見いだせない。であれば、新自由主義的な労働政策の結果生まれた貧困であり、働き方の変化の前に、先行して雇用形態が変化して起きた格差ではないかという仮説は十分成り立つと思われる。

## II 労働ビックバンの経緯と性格

次に、日本の新自由主義的な労働政策は、知識資本主義化や技術革新と連動して推進されているものなのかという点を検討したい。

規制緩和や構造改革の必要性、さらには「日本型雇用システム」からの脱却を論じる場合、常套句のように用いられる論理は、「経済環境の変化によって旧来のシステムは維持できなくなった」というドグマである。この場合、経済環境の変化には、経済のグローバル化、少子高齢化、情報化（IT革命）、環境問題の深刻化など、人々が納得しやすいテーマがあてられている。では、労働分野の規制緩和である「労働ビックバン」は、どのような経緯を辿って展開されたのであろうか。

95年版の『国民生活白書』では、戦後50年史を振り返り、「日本的雇用慣行」の一部およびそれを取り巻く状況の変化を取り上げている。同白書は、「日本的雇用慣行」成立の背景として高い成長率と若年層が多い労働力構成をあげ、大規模な重化学工業の発展とともに、不足しがちな熟練工を子飼いで囲い込み、熟練工を養成・定着させるシステムが原型であったと総括している。このような経済合理性をもっていた「日本的雇用慣行」は、管理職層の人員過剰感があり年功制については修正の動きがみられるが、長期雇用は基本的に維持され、変化は部分的であると考えられていた。

また、96年に橋本内閣が提唱した六大改革の柱は、「金融システム改革」「行政改革」「財政構造改革」「経済構造改革」「社会保障構造改革」「教育改革」であり、労働分野の改革は、独立の項目としては扱われず、「経済構造改革」の中で扱われていた。労働分野の改革は、「経済的規制については、原則自由、規制は例外的な場合のみとし、かつ、社会的規制については、本来の政策目的に沿った必要最小限のものとする」という規制緩和の基本方針に照らしてみると、労働、福祉、医療、災害防止などの分野は境界に属しており、議論の俎上に載せてはあったが、具体的ビジョンを描く段階にはなかった。

「労働ビックバン（雇用の柔軟化と労働法制的規制緩和）」の発端は、財界の雇用ポートフォリオ戦略（労働者の3階層化）である。

日経連（現経団連）は、1995年の「新時代の『日本の経営』」で、労働者を3グループに階層化し、継続雇用を前提とした「長期蓄積能力活用型」、専門性の高い「高度専門能力活用型」、解雇が容易な「雇用柔軟型」からなる労働者群を時々の経営状況に応じて組み合わせて活用する新雇用戦略を公表した（図1）。これは、長期継続雇用を前提とした従来の正社員処遇を経営幹部候補に限定することによって雇用コストを削減し、技術革新や景気循環に伴う労働力需給の変化を有期雇用の非正社員によって調整することを狙ったものであった。

図1 グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	賃金	昇進・昇格	退職金・年金	福祉施策
長期蓄積能力活用型 管理職・総合職 技能部門の基幹職	期間の定めのない雇用	月給制か 年俸制職能給 昇給あり	役職昇進 職能資格昇格	ポイント制	生涯総合施策
高度専門能力活用型 専門部門 (企画・営業・研究開発)	有期雇用	業績給 年俸制 昇給なし	業績評価	なし	生活援護施策
雇用柔軟型 一般職、技能部門、販売部門	有期雇用	職務給 時間給 昇給なし	上位職務への 転換	なし	生活援護施策

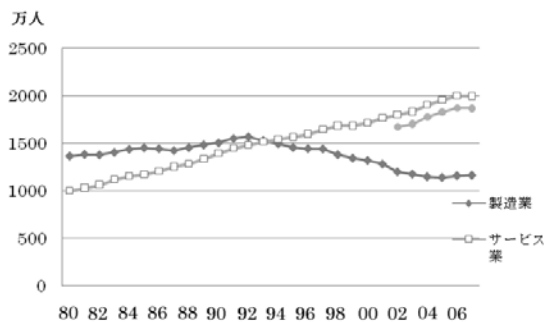
日経連「新時代の『日本の経営』」1995年より

雇用ポートフォリオ戦略の登場の下地は、94年に開催された経済同友会の研究会「舞浜会議」で起きた日本的経営をめぐる「今井・宮内論争」に遡る。大企業経営者14人が集まった会議で、新日本製鐵社長の今井敬氏や日産自動車副社長の髙儀一氏は雇用重視の日本型経営を主張したのに対し、オリックス社長の宮内義彦氏やウシオ電機会長の牛尾治朗氏は株主重視の米国型経営への転換を主張し、激しい議論になったという（朝日新聞07年5月19日）。雇用ポートフォリオ戦略は、日経連での同様の議論を経た結果登場したものである。グローバル競争にさらされた国内企業の過剰雇用をどうするのかという雇用に対する産業間の考え方の違いでもあった。それゆえ、この雇用戦略の転換は、熟練工の養成と正社員の囲い込みを基本とする製造業型の雇用慣行から、非正規雇用を多用するサービス業型の雇用慣行へのひな型の変更を意味しているとも言える。

図2は、80年からの産業別就業者人口の推移を示したものであるが、製造業では、バブル崩壊後、大規模かつ継続的なリストラが断行され、就業者数は92年をピークに減少している。96年から05年までに、製造業就業者数は1,445万人から1,142万人へ約300万人、うち雇用者は1,307万人から1,059万人へ約250万人（正規雇用は200万人）減少している。製造業でリストラされた労働力を雇用する吸収力は流通業や建設業にはなく（図3）、過剰雇用はもっぱらサービス業で吸収されている。同期間のサービス業の雇用者数は

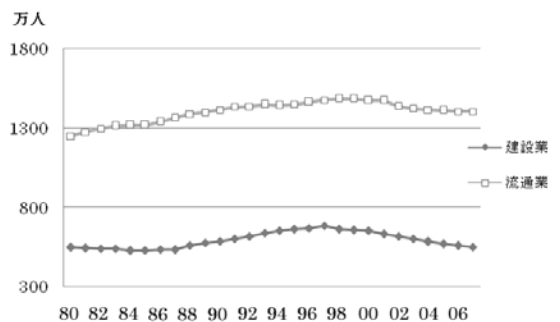
約300万人の増加である。解雇する産業の雇用慣行と雇用する産業の雇用慣行の何れがイニシアティブを握るかということを問題にすれば、答えは単純に雇用を増やす産業の雇用慣行である。この間、製造業の非正規雇用比率は16.4%から21.6%に上昇しているが、サービス業の非正規雇用比率は、22.8%から40.7%へと急上昇している（ただし、「労働力調査特別調査結果」と「労働力調査詳細結果」のデータは02年で接続していないので正確な推移は不明である）。90年代の「旧・日本型雇用システム」の解体は、製造業からサービス業への労働力移動（再就職）における雇用形態の変更と新卒採用先のサービス業へのシフト<sup>4)</sup>でその第一の要因を説明できる（図4）。この間の製造業でのリストラは、工場の海外移転や長期不況による雇用維持の困難さに起因するものであり、その意味ではグローバル化の影響と積極的対応の結果と言えらるだろうが、国内の労働力移動に関しては、「生産性の低いところから高いと

図2 産業別就業者人口の推移(1)



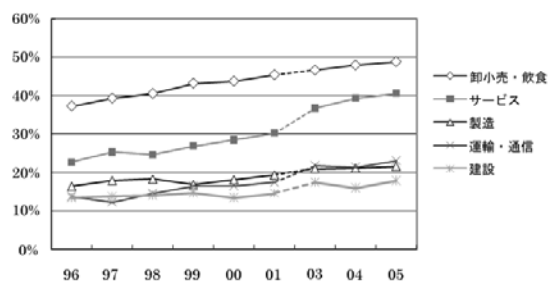
出所：総務省「労働力調査」

図3 産業別就業者人口の推移(2)



出所：総務省「労働力調査」

図4 産業別就業者人口の推移(3)



出所：総務省「労働力調査」

ころへの移動」とは言い難い。

「労働ビックバン」の第二の柱は、間接雇用（派遣労働）の復活と全産業的活用である。間接雇用は、職業安定法（1947年）が労働者供給事業として禁止しているものであり、85年に制定された「労働者派遣事業法」では、常用雇用代替のおそれが少ない16業種に限定して合法化されていた。

この雇用戦略は、労働法制の規制緩和を要するため、財界の雇用ポートフォリオ戦略（労働者の3階層化）と政府の新規産業創出政策（経済フロンティア7分野）との連結、連携によって押し進められている。1995年の「新時代の『日本の経営』」が労働者の3グループ化を提唱するのに付随して、正規雇用（期間の定めのない雇用）の非正規雇用への置き換えに加えて、間接雇用の活用という課題に財界として初めて踏み込んでいる。

出だしは、限定的一時的な活用であり、上位職務への転換もあり得るといふ布石を打っているが、後に低コスト労働者を増加させ、ワーキング・プア問題に象徴される貧困化と過酷な労働環境が現れる土壌となっている。財界の意向を受けて、政府は、まず96年に適用対象業務を26業種に拡大した後、労働者派遣事業を短期的な労働力需給調整対策として位置づけて、99年に適用除外5業務以外は原則自由（ネガティブ・リスト方式）とした。さらに、03年の改正では、「物の製造の業務」への派遣が解禁され、製造業を含む全産業で派遣労働者が活用されるようになったのである。

人材関連産業は、橋本六大改革路線において（96年 経済審議会『六分野の構造改革の推進について』）、規制緩和によって創出される新規産業分野、成長が期待される戦略的に重要な分野の一つに数えられていた産業でもある。派遣業界は、業務請負労働者、日雇い派遣を含めれば300万人規模の労働者を抱え、総売上高は4兆円（市場規模10兆円）を超える産業に膨張したと言われている。この業界の成長は、雇用調整の隙間を埋めることで雇用の維持と失業の回避に寄与しているとは言え、その機能は、雇用形態の多様化を軸とする労働力移動であり、雇用されている状態と体裁

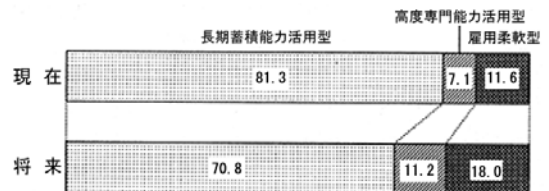
を作り出すが、雇用創出の裏付けとなる労働力需要それ自体を生み出すわけではない。むしろ、収益や生産性の高い産業に資本と労働を移動させるという意味での産業構造の転換を妨げる役割を果たし、収益力が低下した「ゾンビ企業」や「旧体制」<sup>5)</sup>に安い労働力を供給することでこれらを温存する延命装置の役割を果たしている。

間接雇用の活用は、人材関連産業の創出という形態を通じて実現されるばかりではない。当時は、規制緩和や競争の促進による衰退産業から新規産業への「労働力移動」が、雇用が増加をもたらすとされていた。この主張は、今日では、労働法制の規制緩和がなければ人件費の上昇と雇用の需給ギャップによって失業率は高止まり、所得格差はもっと拡大していた、という主張に姿を変え、正当化の口実となっている。

派遣労働者は、正社員より人件費が安く、生産量・仕事量の変化に応じて人員調整ができる「第3の雇用形態」（＝雇用柔軟型）として生まれた、職場とメンバーシップではなくジョブでつながる労働者である。この雇用形態は、「多様な働き方」を求める働き手のニーズに応えたものであると言いつつ、その創出の経緯と役割からして、雇用主責任を免れ、労働者を好き放題に使いたいという「資本の論理」が生み出したものであるという本質をかき消すものではない。

それでは、労働者の3階層化と間接雇用の全産業的活用からなる「労働ビックバン」は、産業構造の変化や労働の流動化、雇用の創出にとってどのような役割を果たしたのか。主要な関連は、人件費の削減と「過剰正規雇用」の解消であったと思われる。

図5 雇用グループの構成比率（全産業計）



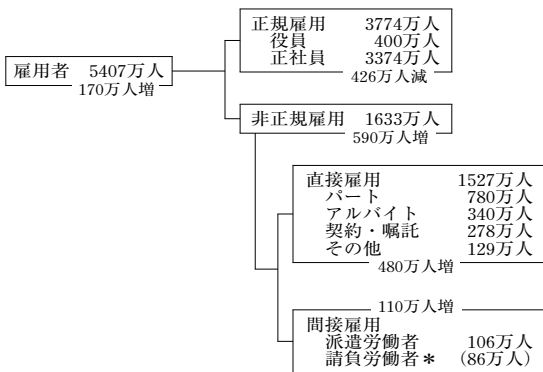
資料出所：日本経営者団体連盟「新時代の『日本の経営』に関するフォローアップ調査」（平成8年）



日経連労政部は、先のレポートを受けて96年と98年に会員企業を対象に実施した『「新時代の日本の経営」についてのフォローアップ調査』を行っている。この調査によると、経団連加盟企業は、96年段階での3つの雇用グループの構成比率の現状を、長期蓄積能力活用型81.3%、高度専門能力活用型7.1%、雇用柔軟型11.6%と認識しており、「将来」の構成比率については、同上70.8%、11.2%、18.0%になり、長期雇用（正社員）の比率は10ポイント減ると予想している。これを「労働力調査」の雇用形態別就業者数の推移と照らし合せると、役員を含む雇用者に占める役員・正社員の比率は、96年段階で80%（4,200万人）であり、これが70%（3,800万人）になるのは、04年から05年にかけてである。

「労働力調査」によれば、96年から05年にかけて役員を含む全雇用者数は、5,234万人から5,407万人へと170万人増加している。その内訳は、正規雇用約420万人の減少と非正規雇用590万人の増加である。雇用の増加は、正規雇用の非正規雇用の置き換えを基本とした、「派遣労働者」約110万人と「その他」に分類された間接雇用と直接雇用の境界にある雇用形態で働く労働者の増加によるものである。（請負労働者86万人は厚生労働省「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会報告書」による。製造業の数値であり、非正規雇用1633万人の内数には含まれていない。）

図6 05年雇用者の配置（96年からの増減）



出所：総務省「労働力調査」

いわゆる「3つの過剰（雇用、設備、債務）」が経済白書で指摘され、派遣事業が原則自由化されたのが99年、「3つの過剰」が解消したとされ、正社員比率が「フォローアップ調査」の予測水準に達するのが05年であるから、「労働ビックバン」は、さしあたり、「過剰雇用」の解消を人件費の削減と正規雇用の非正規化によって実行することを念頭に置いた雇用戦略であったと言ってもよいと思われる。経団連と加盟企業は、当初3～5年程度と想定していたリストラを10年の歳月を使って緩慢に実現したのである。

以上のように、これまでの経緯を振り返ると、伝統的な雇用慣行の解体は、経済のグローバル化、少子高齢化、情報化が直接の原因となってその結果として進んだというより、これらの経済環境の変化を念頭においてはいるが、さしあたり、不況の長期化によって発生した「過剰雇用」を意図的、政策的に削減することを目標にして、利用されたことが分かる。雇用形態の多様化と雇用の柔軟化は、それ自体として、大企業にとっては利益なのであり、このことは、経済環境の変化いかに関わらず、そうなのである。02年2月に始まる現在の景気拡大期では、期間では「いざなぎ景気」を超え、過去最高益を計上する企業が続出したことを考え合わせると、輸出増加と格差拡大に支えられた後ろ向きの成長戦略であったと言わざるを得ない。

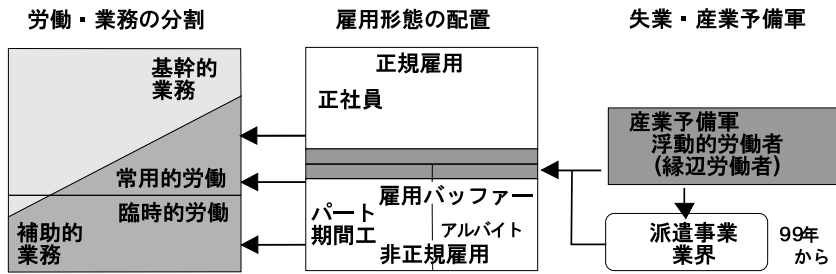
### III 貧困化の構図

#### —派遣労働者と産業予備軍の形成—

では、労働ビックバンは何を本来的目的としたものなのか。

労働者の3階層化と間接雇用（派遣労働）の活用の復活は、今日の生活破壊、雇用融解、労働権侵害を深刻なものにした直接の契機である<sup>6)</sup>。ワーキング・プア、日雇い派遣、失業者のホームレス化に象徴される現代の貧困は、技術革新の結果として新たな生産様式と生産力が成立し、旧来の企業や熟練労働者が衰退する貧困化とは異なる性格と様相をもっている。所得格差の拡大や貧困

図7



化が深刻化しているのは、雇用の不安定化と社会保障制度の機能不全の結果であるが、雇用が不安定化するのには、新技術に対応する社会的経済的基盤が整わず新たな産業が創出されていない状態で、言い換えれば、新技術を活かすような分業編成と働き方を模索しないで、雇用形態だけを多様化したからである。

大量生産体制も多品種少量生産体制も、全体的生産機構としては、基幹業務と補助的業務の分割という大分類の分業体制をとっている。この分業は、生産現場であれ、営業部であれ、事務所であれ、いたる所でみられる労働様式であるが、技術上の分割というよりは、経営上の戦略や個別労働者の熟練の程度に準拠した意識的な分割であると同時に、相互に補完的な関係にある協業的性格をもった分業である。また、仕事量の変動によって必要な基幹業務と補助的業務の割合と総量は変化する。人はこれを恒常的、常用的労働と臨時的、変動的労働の分割と認識する。企業は、この体制の上に事業部、部署、工場ラインといった現実の分業を編成する。日本的雇用システムは、この労働・業務分割に対して、正規雇用と非正規雇用を割り当ててきた。この配置は、厳格なものではなく、融通無碍なところがあり、非正規雇用であっても基幹労働者化することもあり、正社員であっても閑職のまま内部に滞留することがあったことはよく知られた事柄であろう。はっきりしていたことは、雇用調整の際、臨時的労働を担うのは、非正規雇用であり、「縁辺労働者」であったということである。高度経済成長期にこの役割を担ったのは、農村の過剰人口、出稼ぎ労働者であり、

80年代からは既婚女性のパートタイム労働であった。「縁辺労働者」は、兼業であったり、「主たる生計者」や「家族的責任を果たす者」が家族・親族に別に居たりするので、雇用の調整弁として活用されても、家計補助的賃金水準であっても、矛盾が表面化しなかった。日本の雇用システムを持続可能にしていたのは、このような縁辺労働者の存在である。

労働ビックバン以降、これを代位するのは、派遣労働者である。しかし、派遣労働者の源流は業務の外部委託である。社外の経営資源で自社機能を補完すること、従って、選択と集中によって組織をスリム化することが本来の機能である。このためには、業務の insource と outsource への分割が求められる。中核業務と周辺業務の分割は、基幹業務と補助的業務の分割や常用的労働と臨時的労働の分割とは異なる。周辺業務は、自社にとっては不得手で不採算であるかもしれないが、他社にとってはそうではない。

日本企業のアウトソーシングは、このような業務の分割をあまり意識していない。ある工場のラインに配置されていた作業員グループを別会社として分離・独立させ、職場も仕事内容も以前と何ら変わらないが、身分とユニフォームだけが変わったというのが典型例である。人件費の削減と変動費化を第一の目的とする雇用形態の置き換えであるために、正社員の数が減少した分、非正社員が正社員の仕事をするが必要となり、正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員が存在するようになる。このような「はじめに身分ありき」の分業の様態は、業務内容と雇用形態の無原

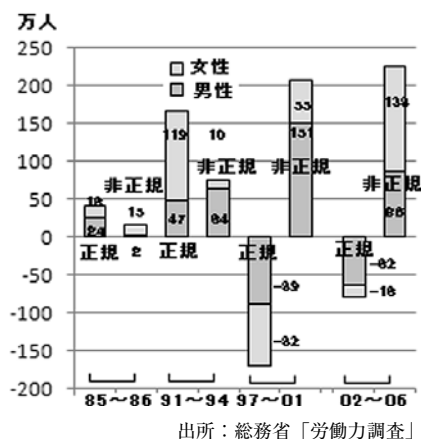
則な相関とかい離を助長するので、正規雇用化や「同一労働同一賃金」という均等待遇要求が出てくる背景となるのである。人材派遣会社の派遣労働者が正規雇用やパート、アルバイトに置き換えられた時、仕事は恒常的に存在するが、身分は臨時的、外部的であるという状態が生まれる。その業務が基幹的であれ、常用的であれ、周辺的であれ、特定身分の労働者が担当する業務という区分が線引きとなり、他の業務と分断され、全体労働の有機的関連に溝が生まれるのである。

しかも、派遣労働者は、「縁辺労働者」の家計補助的賃金水準を受け継いでいる。90年代には、自営業、兼業農家の減少、少子高齢化にともなう労働力人口の減少のため、これらの供給源は浮動的労働力の排出・吸収機能を失った。そこで、財界は、欧米の経験と新自由主義に学んで、新たな産業予備軍の供給源をすでに囲い込んでいる基幹労働者世帯のうちに見出し、この子女を「新しい日本型雇用システム」の第3階層として位置付けたのである。この産業予備軍の強制的形成は、派遣業界の育成という形の市場原理の導入によって推進された。そのコストは、正規雇用の削減による人件費の削減と派遣労働者に対する中間搾取によって賄われることになる。労働力人口が減少する状況下において、市場経済である限り雇用調整のための浮動労働力または短期雇用労働力の供給源は確保されなければならない。「新しい日本型雇用システム」は、新たな産業予備軍の形成をどうしても必要としたのである。

労働ビックバン以前は、景気後退期の雇用調整では正社員の雇用は維持され、パートなど非正規雇用が調整弁として機能していた。しかし、97年以降は、景気の後退期だけではなく、拡張期においても、非正規雇用が増加し、正規雇用が調整弁となって減少している。これを境として雇用調整の方法は一変している（図8）。

このような調整方法が、失業率を改善したという弁明もある。失業状態になって福祉の負担になるより、労働による自立を支援する方がマシであるという理屈は巧妙だが、後付けであり破たんしている。業務の外部委託を通じて、活力のある新

図8 雇用形態の増減 過去の景気後退期との比較



たな産業を育成し、雇用の創出を図るという順序を逆転させ、古い産業構造を温存することを優先して、そこに他の行き場を塞がれた若年労働者や失業者を低賃金労働者として組み込んだのである。だが、現在の若年労働者は、介護や育児などの家族的責任を長男、長女や妻に転嫁でき仕事だけに専念できたかつての正社員世代とは異なり、少子高齢化のもとで、高齢者世代の生活を支え、次世代の労働者を養育しなければならない状況にある。大量の労働者を使い捨てるツケは、利息付きで回ってくることは目に見えている。

#### IV 知識集約的部門に労働力はシフトしたのか

次に、知識集約的部門あるいは高技術労働集約的部門への労働力移動は、どのような状況にあるのかを検証してみよう。

新たな成長基盤を形成するためには、産業構造や就業構造の変化を必要とする。それは、低技術的産業から高技術的産業への労働力シフトか、または産業内の高技術部門への労働力シフトとなって現れることになる。情報通信技術の発展は、技術革新に関連する技術者の雇用を拡大する一方で、組織の分権化、フラット化が進み、中間管理職、事務職の仕事が削減されると言われている。はたして、90年代後半からの日本経済でこのよう

な変化は見られるのだろうか。

労働力調査（詳細集計）でホワイトカラー（管理職・技術職・事務職・販売職）とブルーカラー（製造・労務作業）の就業者数の推移を見ると、ブルーカラーは97年以降減少傾向を描いている（200万人の減少。製造業就業者数の減少は300万人であった。）のに対して、ホワイトカラーはほとんど横ばい（23万人の増加）であり、バブル崩壊後大きな変動が見られない（図9）。ブルーカラーの削減に連動し、歩調を合わせる形でホワイトカラーの削減は進まなかったという点は、日本経済とアメリカ経済の相違点である<sup>7)</sup>。

労働力のシフトという観点で見ると、削減されたブルーカラーは、サービス職、保安職、そして「その他分類不能の職業」（140万人の増加）に吸収されていると推察される。ホワイトカラーは、全体としては横ばいであるが、その内訳をみると、管理職と販売職で約100万人減少し、専門技術職は130万人増加している（図10）。とはいえ、97年と02年の専門技術職の構成比をみると、顕著な構成比の変化は見られない（図11）。専門技術職の増加は、資格系の職業就業者の増加が主要因であり、科学技術者、情報処理技術者、経営コンサルタントなど高度な専門技術を有する労働者の増加は20万人程度で、全体に占める比重を考慮すると、決して劇的な変化を遂げているとは言えない。

また、管理職は、約50万人減少しているが、ここで言う「管理的職業」は、管理的公務員、会社・団体役員、自営業主、その他管理的職業であり、経営トップに相当する層である。雇用者（正社員）で管理的職業に従事している者の総数は約50万人で、大きな変化は見られないことから、この減少分は、会社・団体役員、自営業主、公務員の減少によるものであると思われる。従って、この変化は、組織のフラット化を示すものではない。

就業構造のデータが示す限りでは、生産現場に従事する労働者は肅々と削減される一方で、ホワイトカラーの現場では、マクロ的な労働力のシフトとなって現れるほどの動きが見られない。労働力は、製造業からサービス業や「その他分類不能

図9 ホワイト・ブルーカラー就業者数の推移

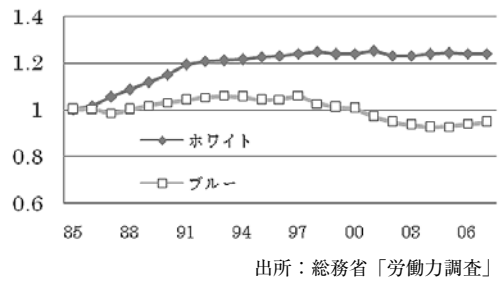


図10 ホワイトカラー就業者数の推移

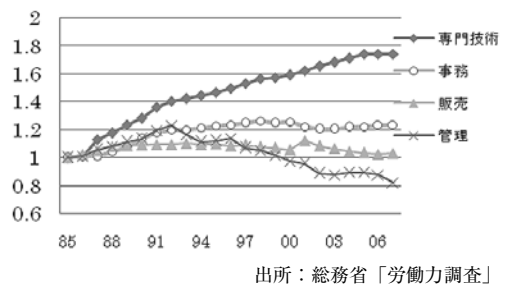
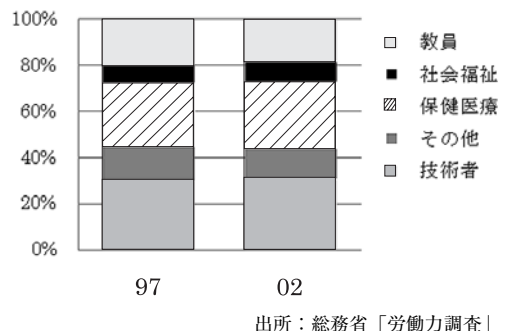


図11 専門技術職の構成比



の職業」にシフトする一方で、自営業や中小企業数は減少し、資本の集積・集中、経営の規模拡大が進んでいるのである。

以上のことを総合すると、産業構造や就業構造という点では、製造業からサービス業へ軸足を移しつつも、市場の変動に対応して受動的・フレキシブルに生産量を調整する、低成長期、長期不況期に形成された構造と体制を維持させている。これをバックアップしてきたスタッフラインにおいては、人員総量としてはスリム化できていないが、「ムダの排除」という原理は、ホワイトカラー層にも貫徹され、「ムダ」を排除し「すき間」を埋

めるパーツとして、細切れ雇用や日雇い雇用が作り出され、非正規雇用を多用するサービス業の台頭も相まって、従来の日本的雇用慣行を変容させているのである。この動向は、新たな経済成長の基盤を生み出すというより、むしろ、従来の成長基盤を掘り崩すものであり、長時間労働、人件費の削減、都合の良い雇用形態に依存して、剰余価値を経済構造の頂点に位置している企業に吸引する収奪的な仕組みを過渡的に存続させること以上の帰結をもたらさない。生存水準以下の貧困状態に立脚した資本蓄積は、構造にはならず、持続可能でもないからである。

## V 知識資本主義と雇用の再検討

前節までに、労働ビックバンは、知識集約的部門への労働力移動を促進しておらず、もっぱら低賃金労働化と就業の不安定化をもたらしていること、技術革新を契機とした変化とは言い難いことを確認したが、さらに考察すべきは、このような労働政策が、結果としてではあっても知識資本主義化の基盤になるのかということである。上述のような雇用戦略や成長戦略は新たな経済成長の基盤を生み出すことができるのであろうか。この問題は知識資本主義の生産力に照応する雇用とは何かを問うことでもある。

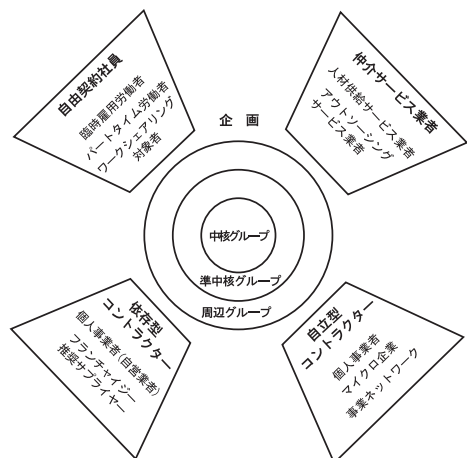
本稿で検討したようなフルタイム労働者を中心とした雇用制度から臨時雇用や自由契約社員など非正規雇用の活用にシフトは、知識資本主義への移行を助ける就業形態の変化であるとする見解がある。アラン・バートン＝ジョーンズは、『知識資本主義』<sup>8)</sup>で、「(知識資本主義への)新旧パラダイムで異なるのは、企業が労働ではなく、知識を求めるようになってきているという点だ。知識の供給が労働の供給に置き換わってきたともいえる。実際のところ、こうした経済の現実に対応して、就労形態においては既に関係の萌芽がみられる。(前掲書111頁)」と述べている。氏は、知識資本主義では、「知識の供給が労働の供給に置き換わった」ことによって、ナレッジマネジメントが変化し、「柔軟で多様な雇用形態」を求めるよ

うになるという。興味深いのは、アラン・バートン＝ジョーンズが想定する知識資本主義像は、「知識資本主義はまた、企業固有の人的資本を重んじるという点で現行の日本型資本主義に近い。(同上45頁)」と自分自身が認めていることである。氏の見解に従えば、日本型資本主義は知識資本主義の先進国ということになる。

ここでは、「労働者の人的資本化」と「知識の供給」に焦点を絞って検討しておきたい。前者は、知識資本主義の雇用形態、後者は、労働のあり様(仕事内容)にあたる。

まず、「労働者の人的資本化」である。この概念は、知識を供給する者の存在形態を表すものである。氏は、知識を供給するグループとして7つサプライヤーを類型化している(図12)。<sup>①</sup>企業内の中核グループ、<sup>②</sup>準中核グループ、<sup>④</sup>周辺グループ、<sup>④</sup>企業外の自由契約社員、<sup>⑤</sup>仲介サービス業者、<sup>⑥</sup>依存型コントラクター、<sup>⑦</sup>自立型コントラクターである。要点は、知識の供給が労働の供給に置き換わったことによって、これまでの雇用契約中心の関係から、「雇用契約は関係的な性格を弱め、次第に取引的契約に近づき、…社外に対しては、階層構造的な影響力を強める(同上92～96頁)」点にある。組織はフラット化し対等化するが、市場はピラミッド化(ネットワーク化)するとでも言うべき変化が雇用関係に起きるとい

図12 知識供給グループ



出所：『知識資本主義』102頁

う予想である。

「雇用関係＝主従関係」から「取引関係＝対等な関係」への転換は、「雇用形態の流動化」という「表面的事象」の根底にある「根本的変化」であり、知識の重要性が高まったことに伴う不可避免な変化であると位置づけられている。「労働者の人的資本化」は、日本で進んでいる雇用形態の3グループ化と間接雇用の活用を想起させるものであり、単純労働者の外部調達と下請け企業の系列化の別表現であるとも考えられる。そうであるとすれば、労働を供給する不熟練労働者と知識を供給する革新的な知識労働者は、さらに外部化され企業と距離をおくことになるが、両者が外部化される共通の理由は、フルタイム労働者として内部に抱え込むコストとリスクの回避であり、労働か知識かという資源の相違とは無関係であろう。

そもそも、労働者（雇用者）が企業と、従業員としてではなく、知識の取引相手、顧客、自営業主として関係する（眺める）ことであるという極論が成り立つ業界はどの程度広範に存在するのかという疑問も残る<sup>9)</sup>。市場メカニズムや資本主義は、これまで知識や理論や科学の価値をそれ自体として分離して適正に評価する仕組みを持ち得なかった。それだからこそ、知識や熟練は人間労働力と一体であったし、生産物やサービスな能力が支出された結果の価値で評価してきたのである。逆に言うと、取引可能な移転し易い知識は、人々を経済的に自立化させるほどの価値をもたらさないし、知識資本主義で重要視される情報や知識ではないのである。

次に、「知識の供給」である。「知識の供給と労働の供給の置き換わり」とは、どのようなパラダイム転換なのか、それに対応した就労形態の変化はどのようなものなのかという点は原理的に再検討すべき問題を含んでいると思われる。

「知識の供給と労働の供給の置き換わり」とは、労働を主要業務とする労働者に対する需要に比して、知識創造を主要業務とする労働者への需要の比重が増すという事態をイメージさせる。これは、労働の供給者と知識の供給者が別々に存在しているという状況を前提としたモデルである。

また、「企業の中心部深く」からも「遠くの社外」からも知識が供給されるためには、知識労働者の頭の中にある知識、あるいは知識の獲得や創造を行うことができる人間の頭脳能力を調達する（知る）前に、その重要度を階層化し取引できるという前提がなければならない。そして、このような議論が成り立つのは、知識は外部からであれ内部からであれ、自在に調達できるような供給者がすでに存在している場合である。

氏は、「技術のある者は、労働者であると同時に資本家である。自らが人的資本なのである。

（同上114頁）」と定義しているが、この「供給モデル」は、実のところは供給源を問題としているのではなく、自社側からみた調達モデルであると思われる。中核的な知識労働者は外部にも既に存在しているということを暗黙の前提としているからである。

では、その人的資本はどのようにして形成されるのか。このパラダイムシフトこそ知識資本主義のあり様を規定する事柄なのではないかと思われる。

改めて問い直してみると、このような労働様式は、工業化段階または大量生産体制、ピラミッド型組織の基礎的原理である。その原型はアダム・スミスのピンマニファクチャにさかのぼる。この原理を継承したフォード型生産様式は、労働過程を極限まで細分化し、単純労働に分解することで、「手足の労働」を不熟練労働者でも担えることを可能にし、大量の労働力を調達することを特徴としていた。日本型と言われているトヨタ生産方式は、手足の労働を「多能工」化し、担当する作業の守備範囲を広げることで、変動する生産量に柔軟に対応することを特徴とする大量生産体制の変種である。また、多くの大量販売型サービス業では業務マニュアルがあり、現場の労働者は、指示通りの作業を反復している。「知識の供給」とは、このような分業体制に対してより斬新で熟慮された尽した指示を与えるための「頭の労働」部門の再編成なのだろうか<sup>10)</sup>。

知識資本主義化における労働と雇用のあり様を「思考実験」する場合、有益な論点を提起してい

る先行研究は、ハマー&チャンピーとマルクスの「アダム・スミス分業論」批評である。

ハマー&チャンピーは『リエンジニアリング革命』<sup>11)</sup>で、「分業志向の仕事」から商品を作り出す「プロセスを重視した仕事」の組み立てを提起している。「仕事のプロセスの抜本的再設計=リエンジニアリング」(本来の意味でのリストラクチャリング)である。

ハマー&チャンピーが注目したのは、アダム・スミスが分析した「分業もしくは労働の専門化」が生み出す効率化の逆転現象である。「今日たいの企業は、どのようなビジネスを行っていても、また製品やサービスがどれほど技術的に洗練されていて、どこで作られていても、その仕事のスタイルや組織のルーツを1776年に出版された『諸国民の富』の中でアダム・スミスが叙述した原型的なピン工場までさかのぼることができる。

(前掲書27頁)」が、「(分業)は、組織構造の基盤としてやむを得ず作り出された原則である。現代の企業が仕事を、意味をもたない業務に細かく分けるのは、それこそがかつては効率性が達成される方法だったからである。…しかし、古い仕事のやり方、—アダム・スミスが最初に指摘してからずっと、企業組織の軸になってきた分業—はもはや機能しないのだという現実を、組織は直視しなければならない。(同上34頁)」という。

この説で注目しておきたいのは、「分業もしくは労働の専門化」の普遍化とその弊害の意味の指摘である。製造業や製造工程だけではなく、他の産業もマネジメントもオフィスも「分業もしくは労働の専門化と、その首尾一貫した細分化を軸にして築かれてきた。(同上28頁)」のであり、必ずしも分業の原理に基づいて仕事のやり方を決める必要のない分野にも及んでいるという認識は、「常識」の盲点を突き、問題の論理次元を見定めているという点で意味深い。また、「企業の分断化されたプロセスと専門化の構造は、外部環境つまり市場で起きた大きな変化には反応しない。…仕事を専門化された部分に割り振ることによって、今日の組織はだれ一人として重要な変化を認識できないようになっている。しかも仮に認識し

ても、それについて何もできないようになっている。今日の分断化された組織は、驚くほどの規模の不利益を示している。それはアダム・スミスが描いたこととは正反対である。不利益は労働そのものではなく、間接費に表れる。(同上52頁)」という指摘は、反応の遅さ、非柔軟性、前例の踏襲、官僚制といったいわゆる「大企業病」の根本原因を明確に指摘している。

とはいえ、ハマー&チャンピーは、「分業もしくは労働の専門化」の再設計を問題としているのであって、それ自体がもつ不利益を問題視しているのではない。この点を重視したのは、アダム・スミスの同時代人ファーガソンでありマルクスであるが、多くの情報資本主義論、知識資本主義論では、知識と分業との関係に関してはあまり言及されていない。

マルクスは、「分業もしくは労働の専門化」について、「マニファクチャ的分業は、…労働の社会的生産力を、労働者のためにではなく資本家のためにしかも各個の労働者を不具にすることによって、発展させる。(S.386)」として、その生産力創出機能と同時に、「マニファクチャは、完全な労働能力を犠牲にして徹底的に一面化された専門性を熟達の域にまで発達させるとすれば、いっさいの発達の欠如さえも一つの専門にしようとするのである (S.371)」という分業の弊害という二面性を描いている<sup>12)</sup>。

アダム・スミスもまた、「大多数の人間の精神は、必然的に彼らの作業から発達し、またそれによって発達する。僅かばかりの単純な作業をすることに全生涯を費やす人は…自分の知力を用いる機会をもたない。…従って、自然に彼はそういう努力をする習慣がなくなり、人間としてなりうる最大限まで、馬鹿になり無知になるのが普通である。」<sup>13)</sup>と書いて、国家が「庶民の教育」の労をとることを予防策として推奨している。

ファーガソンやアダム・スミス、マルクスの指摘で重要なのは、人間の精神や知識は彼らの「作業」から発達すること、分業と労働の専門化が社会的不平等の原因であること、頭の労働と手足の労働の分業はマニファクチュア(ピン工場)を

原型として始まることである。

労働の専門化、その首尾一貫した細分化の徹底を前提として、その弊害や社会的不平等からの脱却を教育の再生と高度化によって克服しようとする図式は、今日の知識資本主義化の段階でもよく見られる主張であるが、このような方向性は、モノづくり産業の発想であり、頭の労働と手足の労働の分離状態を存続させる。

知識資本主義化のポイントは、頭の労働と手足の労働の分離から再統合へと労働のパラダイムを転換することである。基幹的労働と補助的労働という区分を変更し、あらゆる作業の内に、能力や知識の発達を促す契機を埋め戻すことがなければ、いくら教育を充実させてもそれを発揮する場自体が欠如し、また、知識の供給源が一部の専門家集団という狭い限界に閉じ込められたままであるからである。知識資本主義は、全ての人々に知的能力を発揮する機会を提供するような経済構造を意味すると考えた方が、女性やしょうがい者、高齢者など、これまで労働過程の周辺に追いやられていた層の能力を動員するという点で展望が持てるのではないだろうか。

新たな成長基盤は、結局のところ、社会的分業編成と企業内分業が変化し、多数の部分労働者から構成されている全体的生産機構の存在形態が改革され、個々の労働者の仕事内容が再構築されることによって形成されるのである。労働者の等級制的段階づけや身分の変更は、分業と協業の編成を直接的に変革するものではない。新たな成長産業は、企業内分業の分離と独立産業化によって形成される。ゆえに、知識資本主義化に必要なのは、中核労働者の自立化である。求められるのは、中核労働者やサプライヤーの囲い込みではなく、組織の分権化という意味でのフラット化と、企業間の対等で多様な組み合わせによる生産というプロセスイノベーションなのではないか。もっぱら企画、立案、管理に携わる労働者と現場の業務遂行に携わる労働者の間には「頭の労働」と「手足の労働」の分業があり、両者間には指揮と服従の関係が埋め込まれたままである。頭の労働と手足の労働、基幹業務と補助的業務、複雑労働

と単純労働の徹底的な細分化の延長上には、知識資本主義は成立しないだろう。

## 注

- 1) 雇用形態の多様化と労働力の流動化の原因としてグローバル化や技術革新などを指摘する論考はよく見られるが、その関連の理解は様々である。例えば、森岡孝二氏は、資本主義世界が「新たな働きすぎの時代」に入った背景として、現代の高度資本主義の次の4つの特徴を挙げている。①グローバル資本主義②情報資本主義③消費資本主義④フリーター資本主義という4つ変化を挙げている。また、熊沢誠氏は、「格差拡大の最大のルートである非正規雇用の流行にとって、IT技術は、企業と労働者の相対的な発言力、すなわち労使関係のありように比べれば、なにほどの役割も果たしていません。」と述べ、その影響は大きくないと評価している。秋武孝春氏は、「企業に変革を迫り、産業の再編成をうながしている最大の要因は、IT革命と結び付いた市場経済のグローバル化である。」として、この変化を「近代国民国家」という枠組みの揺らぎと捉えている。森岡孝二『働きすぎの時代』岩波新書、2005年、熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店、2007年、132頁、秋武孝春『産業構造の転換と産業再編成』中島克己他編著『日本経済の再生を考える』ミネルヴァ書房、2007年、142頁を参照。
- 2) ポール・クルーグマン『格差はつくられた』早川書房、2008年、参照。
- 3) レスター・サロー『知識資本主義』ダイヤモンド社、2004年、参照。
- 4) ここ10年間の非正規雇用比率の増加については、産業構造変化要因（サービス産業の拡大）よりも非正規雇用増加要因の影響が大きく、各産業で雇用の柔軟化が進められていることが主因であると分析している。『平成18



- 年版労働経済白書』86頁参照。ここでは寄与度ではなく、その経緯と性格を重視した。
- 5) 野口悠紀雄氏は、経済不振の理由について、古い大企業の残存と新陳代謝の低さを問題視している。野口悠紀雄『日本経済 企業からの革命』日本経済新聞社、2002年、81頁参照。この指摘は、市場から退出すべき生産性の低い企業が銀行の延命措置によって生き残り、生産性上昇や雇用創出にとって弊害になっているという見解につながっている。Fukao and Kwon (2006), "Why Did Japan's TFP Growth Slow Down in the Lost Decade? An Empirical Analysis Based on Firm-Level Data of Manufacturing Firms," *Japanese Economic Review*, Vol. 57, pp. 195-228. (<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/05e004.pdf>), Caballero, R. J., T. Hoshi, and A. K. Kashyap (2004), "Zombie Lending and Depressed Restructuring in Japan," (<http://gsbwww.uchicago.edu/fac/anil.kashyap/research/Zombiesnov302004.pdf>). これに対して、中村純一・福田慎一「いわゆる『ゾンビ企業』はいかにして健全化したのか」『経済経営研究』（日本政策投資銀行設備投資研究所）Vol.28 No.1 2008年3月 ([www.dbj.jp/reportshift/report/economy/pdf\\_all/28\\_1all.pdf](http://www.dbj.jp/reportshift/report/economy/pdf_all/28_1all.pdf)) は、ゾンビ企業と呼ばれた企業が、外需の増加、リストラ、企業のガバナンス構造、金融機関による支援によって活性化したと分析している。
  - 6) 貧困や格差の現状については、牧野富夫編『労働ビックバン』新日本出版社、2007年、湯浅誠『反貧困』岩波新書、2008年、笹山尚人『人が壊れてゆく現場』光文新書、2008年が多く事例を紹介している。
  - 7) 樋口美雄『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社、2001年参照のこと。
  - 8) アラン・バートン＝ジョーンズ『知識資本主義』日本経済新聞社、2001年参照のこと。
  - 9) ライシュは、工業社会から知識社会への変化によって、商品やサービスの多様化と同時に雇用も多様化すると述べ、ニューエコノミーの主役は知識労働者であると指摘していた。R・B・ライシュ『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ—21世紀資本主義のイメージ』ダイヤモンド社、1991年、R・B・ライシュ『勝者の代償—ニューエコノミーの深淵と未来』東洋経済新報社、2002年、R・B・ライシュ『暴走する資本主義』東洋経済新報社、2008年参照。ライシュは、伝統的資本主義が新しい資本主義にとって代わった理由は長期的な技術革新によって権力が投資家と消費者に移ったことであると説明している。
  - 10) 「労働者の人的資本化」が実際に意味するところは、アメリカ型資本主義の組織原理に特徴的な中央集権型の指揮命令系統下で働いてきた労働者への分権化であると思われる。サローは、テイラー主義に基づく労働の細分化の下で「考えるな、言われたことをやれ！」と命令されて働く労働者と日本の現場参加型労働者と異質性を描いている。レスター・サロー『大接戦』講談社、1992年、265頁。
  - 11) M・ハマー&J・チャンピー『リエンジニアリング革命』日本経済新聞社、1993年参照のこと。中谷巖氏は、アメリカ企業のリエンジニアリングを中央集権型企業の情報の流れの問題として説明し、日本企業の弱点と対比している。中谷巖『日本経済の歴史的転換』東洋経済、1996年参照。
  - 12) K・マルクス（大内兵衛監訳）『資本論』大月書店、1968年参照。
  - 13) アダム・スミス（竹内謙二訳）『国富論 下巻』千倉書房、1981年、p. 268. (邦訳103頁) 参照。

## The Composition of the Impoverishment under Knowledge Capitalism

YOICHI SATO

*School of Social Information Studies, Otsuma Women's University*

### Abstract

The Leading Industrialized Nations, USA, Japan and European advanced nations, are changing over from old capitalism to knowledge capitalism.

Some scholars and economists say that knowledge capitalism will accelerate economic inequality and labor divide, because the elements of productivity shift from Material capital (funds, mechanical equipments, workforces) to immaterial capital (knowledge, information).

This paper focuses on the causal relationship between information-technological innovation and economic inequality, especially employment insecurity.

The important points of the argument are :

1. So-called Labor big-bang, Japanese labor market reforms, have hazy connections with information-technological innovation. The chief aim of reforms is to bring up cheap and unskilled labor and. the semi-unemployed.
2. Dissolving Japanese Management Style transformed contract of employment, types of employment, and earnings. But it maintained the working structure of former days. That is division of labor between manual labor and mental labor, subsidiary work and mainstay work.
3. Knowledge capitalism essentially requires all human being's intellect -young and old, men and women, skilled and unskilled This capitalism be founded on the sublation of antagonistic division of labor between manual labor and mental labor.

### Key Words (キーワード)

knowledge capitalism (知識資本主義), Labor big-bang (労働ビックバン), Changing the way of working (働き方の改革), Dissolve of Japanese Management Style (日本的経営の解体), Employment portfolio (雇用のポートフォリオ), White-collar worker (ホワイトカラー), Blue-collar worker (ブルーカラー), Knowledge Worker (知識労働者), Re-engineering (リエンジニアリング), division of labor (分業)