

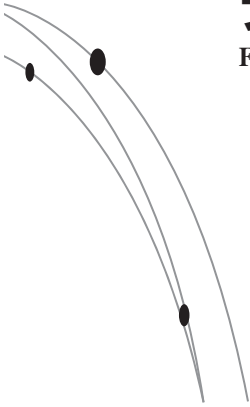
連載

フィールド・アイ Field Eye

マンチェスターから——

法政大学 佐藤 厚

Atsushi Sato



イギリスの労働市場の動向

マンチェスターといえば産業革命発祥の地で知られている。実際市内には産業科学博物館があり、動力革命を牽引した大きな蒸気機械が保存されている。またマンチェスターはかのF. エンゲルスが住んでいた町でもある。エンゲルスの著作に『イギリスにおける労働者階級の状態』(1845年)があるが、これは彼が1842年から44年までの約2年間この地に滞在し(当初は父の出資する紡績工場で商人としての修行を積むことが目的だったというが)、当時の労働者の労働生活についての彼自身の観察と研究に基づいて書かれたものだ。マンチェスター大学のキャンパスには、彼の写真が掲げられている。これは全くの私見だが、不安定労働者への関心は、私の留学先の教員の研究関心や方法意識にも投影されているように感じた。私の留学先は、マンチェスター大学ビジネススクール労使関係・人事労務管理コースであるが、研究者の多くが、インタビュー調査で労働者の実態を研究しようとする方法を重視しているからである。

私の留学の研究テーマは、当初、雇用管理の日英比較というものであったが、イギリスの労働市場を「弱いOLM(職業別労働市場)」と「弱いILM(内部労働市場)」と特徴付ける現地研究者の見方に興味を持つにいった。日本の労働市場をILMと特徴付けることで国際比較上の対比が明確になるだけでなく、日本でもILMが衰退し、その衰退をどう補完していくか、それはOLMもしくはそれに代わるしくみで補完していけるのかどうか——という関心を誘発させるからである。

研究者との議論によると、イギリスの「弱いILM」は、今後さらに弱体化する可能性が大きい。政府は、その欠落をアプレントイスシップをベースにしたOLMを補強することで埋めていくという政策(2020年までに新規参加者300万人計画)があるようだが、そこにもいくつもの困難があるようだ。アプレントイスシップとは、イギリスに古くからある徒弟訓練制度のことで、義務教育を終えた若者(16~25歳が多いが最近ではより年長者もいる)が、使用者の下で、一定職種(かつては製造業や建設業が多かったが最近では小売業やサービス業も多い)について、一定期間(3~4年が多い)が明けるまで、相対的に安い賃金で働きながら、必要な技能と知識を習得していくしくみのことである。

「弱いILM」のさらなる弱体化を示すものとしては、ギグ・エコノミー(gig economy)を背景にした不安定労働(precarious work)や日本でいう「ブラックワーク」の拡大を指摘できるだろう。スポーツ用品大手小売店「スポーツダイレクト」の億万長者の経営者が若者をブラックに働かせる実態(「水飲み休憩に罰金」「ビクトリア時代の奴隷労働か」)が新聞に何度か報じられたことがある。

また労働者の賃金低下への関心を反映して、BBCでも「イギリスは賃金上昇できるのか?」と題するテレビ討論が行われた。老若男女100人ほどの参加者がそれぞれ自由に発言するものだが、興味深かったのは、「イギリスのボス(管理者)は、高い給与を得ているか?」について「イエス」が多いが、「ボスとして適正か?」との問いには「約6割が適正でない」と回答していたこと(「太った猫」を彷彿させる)、また「ナショナル・リビング・ウエイジ」(National Living Wage、全国生活賃金と訳される)は賃金を上昇させるか?という問いに対しては、約6割が「ノー」であったこと、さらに「プレグジットは賃金にどんな影響を及ぼすか?」との問いには、約8割が「上昇させない」と回答していたことである。リビング・ウエイジとは、全国最低賃金制度で25歳以上層に適用される加算制度のことで、2016年から導入された。リビング・ウエイジの賃金効果については、定着率を向上させるなどの肯定的な意見もあったが、否定的な意見も多く、その理由は人件費コストの上昇分を価格に転嫁するか、生産性向上で吸収するしかないが、前者は消費者が喜ばず売上減少につながり、後者は自動化や

機械化で対応することで雇用の減少につながりかねない、というものだった。またプレグジットの影響もこの時期ではまだ離脱の時期や方法について不明な点が多かったことが影響していると思われるが、離脱の賃金や雇用への影響については、「現状のイギリス労働法はEU労働法から影響を受けており、差別禁止・雇用平等関連立法や非正規雇用保護関連立法など、欧州法によって守られているものが、離脱によってなくなってしまう」との懸念が多く表明されていた。

「不安定雇用」の典型としての清掃産業のケース研究
「ゼロ・アウアーズ・コントラクト (zero-hours-contract, 待機労働契約と訳される)」の増加についても、たびたび現地研究者の口の端に上った。ゼロ・アウアーズ・コントラクトとは、予め決まった労働時間がなく、仕事のあるときだけ使用者から呼びだしをうけて働く働き方で、労働時間数に応じて賃金が支給される働き方である。使用者に仕事を提供する義務はなく、労働者の側も仕事を受けるかどうかは任意であるため、生活との両立がしやすい柔軟性を持つ一方、労働時間と賃金が不安定であり、また実態として使用従属性がある場合が多いことが問題として指摘されてきた。労働市場全体に占める割合は相対的に低いが、2004年には10万人程度（労働力人口に占める割合は約0.5%）だったものが、2008-2009年の景気後退期から増加し、2013年には60万人（約2.3%）、2017年1月には90万5千人（2.8%）へと急増したと報じられている。

こうした最近の状況を反映してか、マンチェスター大学ビジネススクールでも「不安定労働」(precarious work) と題するカンファレンスが開催された。多くの研究報告があったが、関心を引くものにマンチェスタービジネススクールのコア研究者グループによる清掃産業における労働者の実態調査報告があった。

彼らが清掃産業に関心を持つのは、最近のイギリスの不安定雇用の断面をある意味で典型的に示しているからである。この産業では45万人の労働者が就労しているが、日本と同様に中高年労働者が多く、なかでも女性が47%、エスニック・マイノリティ及び移民労働者が全体の約3割を占めている。清掃労働者の約8割はパートタイム労働（ゼロ・アウアーズ・コントラクトを含む）であり、不安定な労働時間と賃金の下で、きつい汚れ仕事に従事しているものの、人権が尊

重されないケースが少なくなく、労使交渉で条件改善をはかっていくことが難しい。ここにはイギリスの労働問題が抱えている問題性が凝集されているように思われた。清掃産業に固有の問題の一つには、顧客と清掃会社の業務契約期間の短期化があり、顧客の外注コスト削減圧力の強まりを背景にした契約更新による労働者の雇用・労働条件の不安定化がある。「必要なとき必要な分だけの仕事をできるだけ安く」というコスト削減圧力は雇用を不安定化させるものとなり、これがゼロ・アウアーズ・コントラクトの背景をなしている。こうした点を踏まえて、研究グループは、①清掃産業労働者にリビング・ウエイジを支給する、②顧客と清掃会社との間をポジティブなものとするために契約期間を延長し、③清掃会社により規則的な労働時間を提供することを可能とする最低限の清掃サービスの需要を確認することで、ゼロ・アウアーズ・コントラクトの広範囲な活用を抑制する、といった提言を行っていた。

「弱い」OLMと「弱い」ILMの今後

「弱い OLM と ILM の今後」というテーマについては、一方で、イギリスにおいて OLM のベースをなしてきたアプレントイスシップの動向と、他方での大学進学率の上昇を背景にして増加してきた大卒者 (Graduates) の入社後のキャリアパスがどのようなものか、をみとく必要がある。これらの点についての私見では以下ようになる。

まず、OLMの基盤ともいえるアプレントイスシップの動向について、研究者の論文や留学先での研究者の意見を聞くと、これまでのところうまく機能してきたとは言いがたい。アプレントイスシップがうまく機能してこなかった要因としてはさしあたりつぎの3点が指摘できる。

第1に、アプレントイスシップが衰退してきた背景には、使用者による「ただ乗り」「密漁」があり、そのことが使用者のアプレントイスシップへの関与の欠如を生み出している。

第2に、こうした使用者の弱い関与が、アプレントイスシップや職業教育訓練 (VET) の評価を低いものにし、高いアカデミック教育と職業教育との分断を生み出している可能性がある。2016年に出された政府プラン (Post-16 Skills Plan) ——イギリス政府による義務教育後の教育訓練改革案で、従来の職業教

育よりも質の高い技術教育の提供を通じて、職業訓練を高等教育への進学と同程度の選択肢として提示するもの——が克服策たりうるのかどうか、現時点では即断はできない。

第3に、密漁や使用者の関与の欠如を克服するには、育成コストの共有と使用者の関与の義務化が求められるが、それは結局のところ政労使の社会的パートナーシップをいかに築いていくかにたどり着く。2017年から導入が予定されているアプレントイスシップ・レビ（apprenticeship levy、徒弟訓練負担金）導入がこの打開策になりうるか、研究者や実務家の評価は分かれている。今後の推移を見守るべきだろう。

一方、ILMの動向については、以下が指摘できるだろう。第1に、イギリスでも長期勤続者（勤続年数10年以上者）は、3割程度存在し、しかもその割合はこの10数年間で大きく変化せず、安定的に推移しているとの研究がある。

第2に、ILMの構造という点でみると、初期キャリアの定着性、マネージャー層の転職経験者の割合などからみて、イギリスの内部化の程度は日本よりやや浅いといえる。ちなみに勤続10年以上者割合は、イギリスは32.0%だが、日本は46.7%である。

第3に、最近の組織のリストラクチャリング、ダウンサイジングの影響で組織構造が脱階層化されてきた。伝統的な大企業のマネージャー層のキャリアの昇進機会は減少し、かわりに水平的移動が多くなっている。その意味でキャリアの上部への伸びは制約され、ILMの上部は薄くなっている。実際、マネージャーの上層と下層の給料や福利厚生（fringe benefit）の格差の拡大が指摘されている。また「一人勝ちのキャリアパス」（‘winner-takes-all’ career path）を指摘する研究者もいる。

第4に、大卒者が最近増加し、学部時代からのインターンシップ経験、入社後の育成スキーム、その後数年でマネージャー就任という初期キャリアパスが慣行化していると推察される。その意味でILMの下層部分は形成されている。ちなみに留学先の研究者は次のようにいう。「イギリスではキャリア管理といえるものは入社してから3～4年くらいまでだね。大学在学中にインターンシップなどの経験をして採用され、そ

の後は訓練スキームがありますが、遅くとも5年目くらいには多くの大卒者はマネージャーになり、他社に転職するものも多い。これはグラデュエート・チューン（graduate churn）と呼ばれる若い大卒者の頻繁な移動現象と呼ばれるものです」と。また別の大学の研究者は「マネージャーに昇進すると早速履歴書に書き、それを別の会社に売り込む。そして次に移り、ここでもまた…」というキャリア形成の仕方を（日本が蝸壺型キャリアであるのとは対比して）「ヤドカリ型キャリア形成」と形容した。筆者は「なるほど」と思ったものだ。

このようにイギリスにおけるOLMとILMの動向はそれぞれが影響しあっている側面がある。OLMのベースとなるアプレントイスシップの衰退の背景には、高等教育、大学への進学者の増加があった。有能な若者は大学に進学し、アプレントイスシップは学力のない若者にとっての限られた選択肢になっているのである。それがアプレントイスシップや職業教育訓練の評価を下げている側面がある。他方で、大卒者はILMの拡大に寄与しうる部分があるが、しかし高等教育者が多すぎて、（学位の）「過剰資格」を指摘する声もある。実際ギグ・エコノミーにみられる不確実な需要サイドの動向は、雇用の不安定化をもたらし、アカデミック教育を受けた高スキル保有者を不要にする側面がある。

これは供給サイドの充実が必ずしも需要サイドとマッチングしないという問題であり、大卒者が増加して「過剰資格」（‘overqualification’）を生む一方で、職業教育訓練を受けた人材が供給不足となり、中間技能の不足（intermediate skill-shortage）問題が生じるというイシューを出現させる。

欧州離脱を控えてイギリスの労働市場は、今後どのような動向を辿るのか、関心をもって注視し続けたい。

さとう・あつし 法政大学キャリアデザイン学部教授。
マンチェスター大学ビジネススクール客員研究員（当時）。
最近の主な著作に「企業コミュニティと人材育成・キャリア形成」『日本労働研究雑誌』2017年9月。産業社会学・人的資源管理論専攻。