

現場労働者の使命感と企業へのボイス ～正規雇用中心主義の変容への期待～

2020年6月

橋本 由紀（経済産業研究所）



エッセンシャルワーカーへの慰労金・特別手当

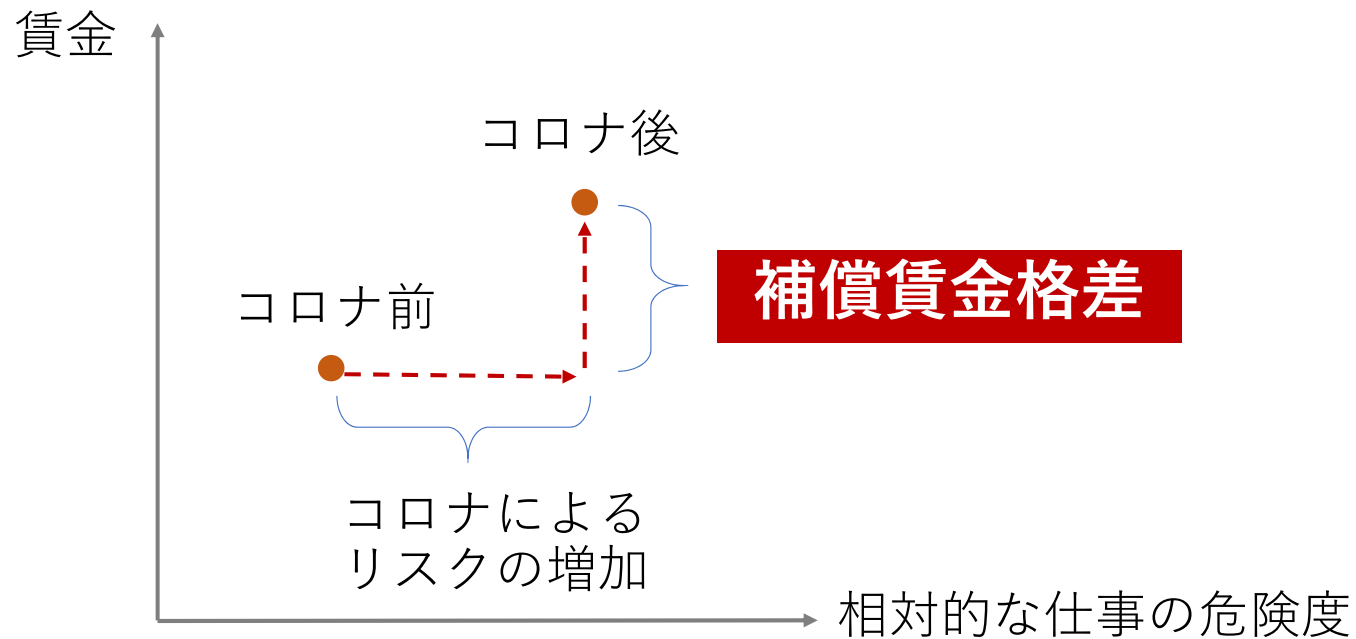
- 医療従事者
 - 診療報酬の引き上げ・公的支援

- 民間事業者（例：販売店員，流通作業員）
 - 雇用主の裁量

補償賃金格差

□ 定義

- 労働環境の違いを補償するための賃金差



- 【諸外国】
- 割増賃金要求
 - ストライキ

なぜ日本では
みられないのか？

『離脱・発言・忠誠』

□ 『離脱・発言・忠誠』（1970年）

A.O.ハーシュマン著／矢野修一訳

■ 離脱

メンバーが組織から離れること

■ 発言

組織メンバーが経営陣に対して不満を直接表明すること

日本の労働市場への援用① ～正社員の場合～

- 参入や離脱のコストが高い組織では、離脱も発言も効果的ではない
⇒ 発言も離脱もしない

参入費用

- ・ 新卒一括採用
(正社員の入職が新卒時に集中)

離脱費用

- ・ 年功賃金
- ・ 退職金
(後払いの要素の強い処遇)

高い参入・離脱費用を勘案し、発言も離脱もしない
一見すると協調的な労使関係が定着

日本の労働市場への援用② ～非正社員の場合～

- 離脱
正社員よりも容易
- 発言

多様な非正社員の雇用形態

直接雇用
(パート/契約社員)

組合がない/不参加

間接雇用
(派遣・請負社員)

派遣元企業の遠慮

個人事業主

交渉の機会がない

発言の効力が高まらない

コロナ下の変化

- （非正社員も多い）現場労働者の発言の効果の高まり
Amazon.comの例：割増賃金，休暇の取得を認めた
- 日本の現場労働者
「企業」への忠誠ではなく、「職務」への忠誠
⇒企業の対応に失望すれば，事態が落ち着いた時点で離脱？

正規雇用中心主義変容の萌芽

発言の力関係の変化

非現場労働者

- ・ リスクに直面せず、
不満・離脱の意思なし
⇒ 発言の効果に変化なし



現場労働者

- ・ リスクに直面し、
離脱を盾に発言力が増大
⇒ 発言に相対的な重み



新しい雇用関係



正社員 = コア人材
非正社員 = 周辺労働者

雇用形態によらず、
貢献を正しく評価