

季刊

労働総研

クォーターリー

No.70

特集 新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策 研究プロジェクト報告

総論・「労働ビッグバン」とはなにか―「労働政策の新自由主義的
展開と対抗軸」の共同研究にあたって― 牧野 富夫

第1部 「労働ビッグバン」と雇用・賃金・労働時間

第1章 「労働ビッグバン」と雇用・失業・不安定就業 伍賀 一道

第2章 「労働ビッグバン」と賃金―賃金の重層的な低下

大須 眞治

第3章 「労働ビッグバン」と労働時間―新自由主義政策下での
長時間・過密労働の加速 斎藤 力

連載 労働の現場から―第2回

齊藤 園生

国際・国内動向

アメリカのサブプライム問題と信用「偽造」

相沢 幸悦

「JAL監視ファイル」人権侵害事件は何を意味するか

梶 昂一

新刊紹介

トヨタ称賛の中での批判書

杉山 直

唐鎌直義編著『どうする あなたの社会保障』シリーズ

柴田真佐子

サブプライムローン問題が、「いろは」から分かる

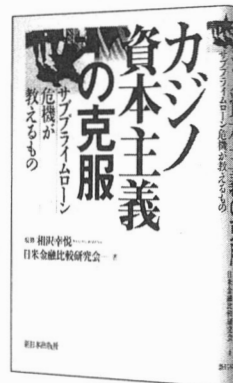
カジノ資本主義の克服

サブプライムローン危機が教えるもの

相沢幸悦監修 日米金融比較研究会著

日本経済はもちろん、世界経済を大きな混乱に陥れている「サブプライムローン危機」。この問題を平易に説き明かし、「危機」を克服する視点を明瞭に示します。同時に、その根本にある「カジノ資本主義」の本質に迫り、これを乗り越える「ルールある経済システム」をどう構築するかを、ドイツの経験にも学びながら提示する書き下ろし。

〈四六判・上製〉定価1785円(税込)



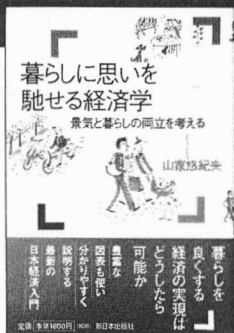
ISBN978-4-406-05139-2

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402[営業] 郵便振替00130-0-13681

日本経済に「温かい心」を取り戻すために

暮らしに思いを馳せる経済学

景気と暮らしの両立を考える



山家悠紀夫著〈四六判・上製〉定価1890円(税込)

景気が良くなったといっても、実感がわかない日本経済。その根本にある「構造改革」政策を総括し、暮らしを良くする視点から、景気をどうみるか、財政赤字は本当か、目指すべき経済のあり方を考える。暮らしに温かい心を通わす経済学とは何か、豊富な図表も駆使し分かりやすく語る最新の日本経済入門。

ISBN978-4-406-05136-1

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402[営業] 郵便振替00130-0-13681 新日本出版社

労働総研クォーター

第70号



目 次

特集 ● 新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

■ 総論・「労働ビッグバン」とはなにか

——「労働政策の新自由主義的展開と対抗軸」の共同研究にあたって—— …… 牧野 富夫 2

● 第1部 「労働ビッグバン」と雇用・賃金・労働時間

■ 第1章 「労働ビッグバン」と雇用・失業・不安定就業 …… 伍賀 一道 8

■ 第2章 「労働ビッグバン」と賃金—賃金の重層的な低下 …… 大須 眞治 19

■ 第3章 「労働ビッグバン」と労働時間

——新自由主義政策下での長時間・過密労働の加速 …… 斎藤 力 40

連載 ● 労働の現場から—第2回 …… 齊藤 園生 52

国際・国内動向

■ アメリカのサブプライム問題と信用「偽造」 …… 相沢 幸悦 54

■ 「JAL監視ファイル」人権侵害事件は何を意味するか …… 梶 昂一 60

新刊紹介 ● トヨタ称賛の中での批判書 …… 杉山 直 65

● 唐鎌直義編著『どうする あなたの社会保障』シリーズ …… 柴田真佐子 67

特集／新自由主義的展開に対する対抗軸としての の労働政策研究プロジェクト報告

総論・「労働ビッグバン」とはなにか

「労働政策の新自由主義的展開と対抗軸」の 共同研究にあたって

牧野 富夫

はじめに

財界と政府は、90年代の半ば以降、「構造改革」の一環として「労働ビッグバン」を加速させている。その結果、労働者の「労働と生活」が著しく悪化している。パートや派遣労働など非正規・間接雇用が急増している。その多くがワーキングプアと呼ばれる＜働く貧困層＞である。いまや＜格差と貧困の拡大＞が重大な社会問題・政治問題になっている。

その直接最大の原因は、新自由主義による「構造改革」の＜労働版＞としての「労働ビッグバン」にある。

ここでは総論として、「労働ビッグバン」の展開を（その「前史」にまで遡って）跡づける。これをふまえて、「労働ビッグバン」の概念を確認する。全体としてここでは、「労働ビッグバン」とは何か、を考える。「対抗軸としての労働政策」の提起は、各論をふまえて連載最終回の＜終章＞でおこなう。小論は、労働総研の「新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策の研究共同プロジェクト」の研究成果の一部である（第2部は次号掲載予定）。

本研究プロジェクトは、労働政策の新自由主義的展開の軸に「労働ビッグバン」があると認定し、その①経済（労働経済）・労働法・労働運動分野からのトータルな解明と、②対抗軸として「めざすべき労働政策」の提起を主要な課題としている。まだ研究途上であることを承知

で、対象とそれをめぐる情勢の急激な変化に遅れをとらぬよう、「中間報告」として現段階の成果を順次本誌で発表していく。別途、一般読者向けの「ダイジェスト版」の出版も予定している。

1 「労働ビッグバン」の史的展開

「労働ビッグバン」という表現（呼称）が最初に公式に使用されたのは、06年の経済財政諮問会議においてであった。そのため、これをもって「労働ビッグバン」の＜起源＞とする扱い（見解）もマスコミなどに多い。また、「規制緩和」という労働法制をめぐる新たな動向が80年代の半ばから認められるため、80年代半ばをもってその＜起源＞とする見解も少なからず見受けられる。だが、この2つの見解はいずれも事実と反する。

前者の「06年＝起源」説は、「労働ビッグバン」と呼ぶに足る実体（＝新自由主義労働政策）がすでに90年代半ばから存続していたにもかかわらず、これを切り捨てるものだ。後者の「80年代半ば＝起源」説は、＜「労働ビッグバン」＝労働法制の「規制緩和」＞を暗黙の前提としているため、法制以外の新自由主義労働政策の展開（たとえば労働法制の変更とは別の経営実践として財界のいう「内なる改革」、「新しい働き方」の追求など）が排除され、概念を矮小化させている。また、この両見解に共通する＜決定的な欠陥＞は、「労働ビッグバン」が「構造改革」と一体のものであることを看過ないし忘却

していることだ。なぜそれが＜決定的な欠陥＞なのかといえば、「労働ビッグバン」を＜「構造改革」と一体のもの＞として把握しないかぎり、それを阻止し対抗軸を提起するための理論的・実践的基盤を欠くからである。「構造改革」との関連を看過した「労働ビッグバン」論は＜空論＞にひとしい。

われわれは、「労働ビッグバン」を「構造改革」の一環と理解し、＜新自由主義の「労働版」＞と認定する。したがって、その＜起源＞は「構造改革」と同じく＜90年代半ば＞ということになる（これは90年代半ばから雇用・賃金・労働時間など労働者の＜労働と生活の根幹＞にかかわる事項の急激な劣化とも照応する。とりわけ、ここ10年間、「貧困と格差の拡大」・「心の病と過労死の深刻化」などで生存権が急速に脅かされている）。

そのうえで、その「前史」が＜80年代半ば以降＞のほぼ10年で、その＜総仕上げ＞段階を新自由主義的な労働政策が「労働ビッグバン」と政府（首相が議長のエconomic財政諮問会議）で名づけられた＜06年以後＞であると区分する。以下、この時期区分により「労働ビッグバン」の前史をふくむ約20年の展開を要約的に示す。

2 「労働ビッグバン」の前史

労働法制の動向・流れをみるかぎり、「労働ビッグバン」の＜起源＞が80年代半ばであるかのような外観をとる。80年代の半ばに、労働者派遣法や男女雇用機会均等法の制定や、労働基準法の改定などが続いたからである。しかし、「労働ビッグバン」の射程は労働法制にかぎられない。「内なる改革」と日本経団連が呼ぶ（『希望の国、日本』74ページ参照）終身雇用・年功賃金など雇用慣行の解体などの経営実践も「労働ビッグバン」の欠かせない一部である。事実、そもそも「労働ビッグバン」は、「内部労働市場」・「外部労働市場」双方をふくめた「流動化・多様化」のため、その障害である雇用慣行・労

働法制・労働運動を攻撃してきた。これらは財界・多国籍企業が「邪魔もの」視する＜3大規制＞なのだ（法的規制だけが「規制」ではない）。ひるがえって、80年代段階にはまだ、「内なる改革」のための統一的な雇用新戦略（財界新戦略）は不在だった。そのような雇用新戦略は＜90年代の半ば＞に「構造改革」の一環として日経連によって提起された（『新時代の『日本的経営』』。94年に「中間報告」、95年に「最終報告」。以後も、その具体化である「多様化する雇用・就業形態における人材活性化と人事・賃金管理」04年などの提起が続く）。

いま一つ、80年代半ばの日本経済は、円高不況ほか矛盾を深めていたとはいえ、「日本経済ひとり勝ち」、「パフォーマンス世界一の日本経済」などと評され、80年代末数年にはバブルに酔い、矛盾が「先送り」される状態にあった。たしかに過度の輸出依存体質など構造的矛盾が指摘されてはいたが、「構造調整」（今日の「構造改革」）を提言した前川リポートが「棚上げ」されたように、「構造調整」の実践・政策化も「先送り」されるという状況であった。むしろ当時の財界には、「危機意識」よりも「日本経済＝フロントランナー意識」のほうが強かった。せいぜい財界と政府の「危機意識」は、強まる海外からのジャパンバッシングをいかに「かわすか」程度の場合当たりのものであった。

そのため財界の労働法制の見方も、労働者保護色の強い労働法制を「邪魔だ」としつつも、資本主義の「安定化」（延命）の観点から、基本スタンスは「労働法制＝必要悪」論であった。したがって、実現した一連の労働法制の制定・改定も、規制の「緩和・撤廃」に徹した新自由主義的「改革」ではなかった。85年制定の労働者派遣法にしても、専門性の高い13業務に限定し、「例外として派遣労働を認める」という抑制の効いたものであった。派遣労働が「原則自由化」されたのは、周知のとおり、90年代後半（99年）である。その製造現場での「解禁」は03年

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

(04年3月実施)であった。

ふりかえってみるに、80年代当時の労働法制の制定・改定の背景はさまざまで、日本経済のサービス化・ME化・国際化や、国際婦人年・女子差別撤廃条約(85年)などを指摘できる。このような背景と、上述のような日本経済の状態のもとで、当時まだ、「構造改革」を現実化させる条件は形成されていなかった。以上の理由から、80年代以降の約10年間を「労働ビッグバン」の〈前史〉であると認定する。その証拠に80年代半ば以降、労働者状態が一気に劣悪化した事実はない。それは「90年代後半以降」のことだ。

3 「労働ビッグバン」の始まり

「労働ビッグバン」の始まりは<90年代の半ば>である。なぜ、そういえるのか。<90年代の半ば>につぎの3条件がそろったからである。第1に、客観情勢として、①バブル崩壊後における日本経済の長期停滞(バブル崩壊で不良債権が膨れ上がり、03年には日本経済の成長率はゼロになった)、②経済のグローバル化(アメリカ主導の「メガコンペティション」の強制)、③日本経済の国際競争力の急激な低下(スイスのIMD インターナショナルの調査で、93年まで世界一だった日本の国際競争力が94年から二桁順位に向けて急降下していった)などを指摘できる。これは<新たな客観情勢>の到来を意味する。

第2に、このような客観情勢に対する財界と政府の対応として、90年代の半ばから新自由主義による「構造改革」をスタートさせたこと(93年の「平岩りポート」、95年の閣議決定「構造改革のための経済社会計画」、96年の「橋本6大改革」など)がある。これが01年以降、「橋本・構造改革」へと引き継がれていく。この「構造改革」こそ「労働ビッグバン」の〈母体〉である。

第3に、「構造改革」の一環として財界が「雇用の流動化・多様化」を中心とする〈雇用新戦略〉(日経連「新時代の『日本的経営』」95年)

を打ち出し、政府がこれを促進させるため「労働分野における規制緩和」を本格化させた。これが90年代半ばからの「労働ビッグバン」にほかならない。

財界・政府の「構造改革」は、上記のごとく90年代に発生した客観情勢を逆手に、「高コスト構造の是正」と「新規事業・産業の創出」をねらって、経営資源としてのヒト・モノ・カネを空前のスケールで再編・再配置しようとするものである。その主要な手段として、「規制緩和」とIT化が想定された。「労働ビッグバン」が「構造改革」と一体である証左として、つぎのような関連が認められる。「構造改革」は、「モノ・カネの大再編・再配置」にヒトの適応を要求する。この要求に応じ、より安くより効率的に労働力を使うため、「雇用の流動化・多様化」を徹底させる。この「モノ・カネ」と「ヒト」の〈連動関係〉を社会的規模で権力がつくりだす——これが「構造改革」の核心である。みられるとおり、その核心は「経営資源たるモノ・カネの未曾有の大再編」に、雇用慣行・労働法制・労働運動という3大障害を排除して、「より低廉でより効率的に労働力を適応させること」である。

なおここで、「構造改革」が拠って立つ「新自由主義」の特徴に一言しておく。通常、新自由主義は「市場原理主義」であるとされている。しかしその「市場原理主義」の現実化・徹底は、「規制の緩和・強化」など国家の強い介入なしに自然発生的にはおこりえない。強力な国家介入を通じてどのような内容・性格の「市場原理主義」の現実化を図るかは、結局、多国籍企業の論理(利害)で決められる。いいかえれば、なによりも①多国籍企業の意志・意向で、②国家の強力な介入がおこなわれ、③そのかぎりでの「市場原理主義」現実化の程度・範囲などが決まってくる、ということだ。ここにいう多国籍企業とは、日系・米系多国籍大企業であり、したがって「労働ビッグバン」の真の推進勢力は日米財界ということだ。たんに本稿で「財界」と記す

とき、それは「日米財界」をさす。

以上からあきらかなように、「構造改革」なくして「労働ビッグバン」はないが、「労働ビッグバン」なしに「構造改革」は成り立たない。両者は一体である。労働者・労働力抜きの企業活動がありえない以上、これは当然である。

この＜連動関係＞を満足させるため、90年代後半から今日まで、それまでみられなかった内容と規模での「雇用破壊」が進行している。端的にそれは、正規雇用の非正規雇用化であり、90年代の半ばには20%程度だった非正規雇用の比率がいまや34%に上昇している。同時に90年代末以降、派遣労働という間接雇用が3倍半へと激増している。これが「労働ビッグバン」の結果であることは明白で、99年の派遣労働の原則自由化、04年の製造現場への労働者派遣の開放が派遣労働者を激増させている。とりわけ深刻なのは、「日雇い派遣」という究極の「細切れ雇用」の増大である。これが若者を中心に「ネットカフェ難民」といわれる「超ワーキングプア」を生み出している。

このような「雇用破壊」と関連して、生計費を大幅に割り込んだ＜賃金の名に値しない賃金＞が蔓延している。年収200万円以下の労働者が1000万人を超えている。また、「労働ビッグバン」による＜競争政策＞の徹底で、賃金だけでなく「企業風土の成果主義化」が現実化している。

みられるとおり、90年代の半ば以降、「労働ビッグバン」が雇用・賃金・労働時間を直撃し、労働者の「労働と生活」が著しく脅かされている。「労働ビッグバン」が「構造改革」と一体のものとして90年代の半ばから始動し、その「負の結果」が雇用・賃金・労働時間のうえに明瞭にあらわれている。90年代後半からの過労死・自殺の増加も、これと無縁ではない。＜90年代半ば＞という時期（転換点）の「戦後史における意味」が、上述の視点から鋭く問い直されなければならない。

4 ビッグバン＜総仕上げ段階＞

90年代半ばからの激しい「労働ビッグバン」も、日米財界の野望（欲求水準）からすると「不十分」ということになる。安倍政権のもとで構想された「労働ビッグバン」の＜総仕上げ＞は、かれらにとって懸案の「ホワイトカラー・エグゼンプション」や「解雇の金銭解決制度」などの導入にとどまらず、より基本的・戦略的な課題として労働法制・労働者保護法の根拠法となっている＜憲法＞の「改正」（改悪）をも射程に入れたものである。安倍氏は首相在任中、「戦後レジームからの脱却」の必要を主張し、その本丸である憲法「改正」の道すじを自分の任期中につけると言明していた。日本経団連の「希望の国、日本」（07年1月）も「2010年代初頭までに新しい時代に対応した憲法改正を実現する」としている。当面、第9条が「改正」の焦点であるが、ひとたび「改正」を許せば、財界が「構造改革」に「障害」と考える条項に「改正」の手がのびることは必至である。

しかし、07年の参議院選挙で自公政権が歴史的な惨敗を喫して安倍政権が瓦解し、以後、憲法や労働法制をめぐる情勢も大きく変化している。偽装請負を咎められ「法制に問題がある」と開き直ってその改悪を迫っていた御手洗・経団連会長も、いまでは自社のキャノンで製造現場の派遣労働利用をやめる方針を発表せざるをえないところに追い込まれている。労働組合や共産党などが先頭にたった告発や運動の広がりが世論やマスコミを変え、これらの相乗作用が反「労働ビッグバン」運動の大きなうねりを生み出している。「労働ビッグバン」の推進勢力内部でも、規制改革会議と厚生労働省が「総仕上げ」の方向をめぐって「対立」するなど、たしかに状況が変わってきている。

このような新たな情勢を追い風に、「労働ビッグバン」を阻止するだけでなく、労働法制の拡充（「働くルール」づくり）を求めて運動を強め

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

なくてはならない。ただ、「総仕上げ」に対する日米財界の執着は相変わらず強く、経団連は08年版「経営労働政策委員会報告」で「自主的・自律的な時間管理」と表現を変えてホワイトカラー・エグゼンプション（WE）導入をねらっている。アメリカも「日米投資イニシアティブ報告書」などで、日本で展開するアメリカ多国籍企業の利益のため、WEや「解雇の金銭解決制度」などの導入を日本政府に迫っている。十分警戒しつつ「労働ビッグバン」とのたたかいを強めなくてはならない。

いずれにせよ、参議院選挙後の情勢の急変(好転)は、財界と政府の「労働ビッグバン」の＜総仕上げ＞構想に少なからぬ変更を迫るもので、対抗軸の提起がいよいよ強く求められる情勢になっているのである。

5 「労働ビッグバン」概念

基礎的・前提的なことから確認していく。まず、「労働ビッグバン」の主体はだれか。「財界とその意向を体した政府」である。「主体中の主体」は＜財界＞であるという点が重要だ。01年の「経済財政諮問会議」設置後、国の政策決定への財界の＜直接参加＞が制度化され、その意向がダイレクトに政策決定に影響するようになった。財界が＜主体中の主体＞であることが、いまや誰の目にもあきらかである。

ついで、その対象・目的は何か。対象は労働市場である。正確には、内部・中間・外部のすべてを包括した「広義の労働市場」である。その労働市場をどう変えようというのか。つまり、目的はなにか。目的は、経済のグローバル化のもと、「国際競争力強化」を口実に、企業・産業の広範かつスピーディな再編を容易にするよう、再編即応型の「雇用の流動化・多様化」を徹底させることである。こういう内容の「労働市場の抜本的改革」こそ「労働ビッグバン」の目的である。結局、「労働ビッグバン」という表現・言葉は「労働市場の抜本的改革」をアピールす

るための刺激的・通俗的な表現なのである。06年に政府は、この「刺激的・通俗的な表現」である「労働ビッグバン」を公認したが、翌年からその使用を控えている理由も、それが「刺激的」だからである。頓挫しているホワイトカラー・エグゼンプションの轍を踏みたくない、というわけだ。

では、前記の目的遂行を妨げる主たる「障害」は何か。3つである。①「既存の終身雇用などの雇用慣行」、②「労働法制のとくに労働者保護の側面・機能」、③「階級的な労働組合・労働運動と政治勢力」——である。この3大障害を「宇宙誕生の大爆発」に模した「ビッグバン」で破壊し、財界・企業が労働力を＜意のままに安く効率的に使う＞ことができる労働市場をつくりだすこと、このような内容の「労働市場の抜本的改革」を「労働ビッグバン」と呼ぶ。

要約すると、①日米多国籍企業の利益の視点から、②＜各種＞の「規制緩和」などの国家介入を強め、③「解雇の自由」を焦点とした労働市場の＜資本にとっての「自由化」＞を徹底させること——これが「労働ビッグバン」にほかならない。

おわりに

資本主義社会のもとで、労働者は自己の労働力を売って、その代価たる賃金で生活している。ところが、この「労働者の再生産のパターン」が、90年代の半ば以降、「労働ビッグバン」のもとで危うくなっている。

まず、「労働力を売る」にあたって＜正規・直接雇用の原則＞が著しく蹂躪されている。「労働ビッグバン」のもとで非正規雇用の比率が20%から34%に上昇した。派遣労働という間接雇用も3倍半に増えている。これが「雇用の流動化・多様化」を徹底させる「労働ビッグバン」の結果であることは明白である。

つぎに、これと関連して、年収200万円以下という生計費を大幅に下回る極度の低賃金が広

がっている。その多くは非正規雇用であることから「雇用破壊」が「賃金破壊」につながっていることがあきらかである。正規雇用の賃金も、年功賃金の解体で中高年賃金の抑制がすすんでいる。また今後、非正規との「壁」をなくすという言い方で正規雇用の賃金抑制がいつそう強まることは疑いない。

さらに、これも裁量労働の拡大という「労働ビッグバン」の結果として、労働時間の「時間概念破壊」による長時間・過密・不規則労働が野放しになっている。これが過労死という悲惨な結末を生むケースがとくに30歳代～40歳代で多くなっている。もし財界がねらうホワイトカラー・エグゼンプションの導入を許せば、「時間概念破壊」が極度にすすむ。この間、正規雇用が削減されるもとで、従来型の残業・不払い産業も増えている。

以上のような雇用・賃金・労働時間の状態が広がり知れわたるにつれて、そしてこれが「労働ビッグバン」の結果であることが見破られるにつれて、財界と政府の側から「ワーク・ライフ・バランス」が提唱されている。しかしそれは、「雇用の非正規化で労働時間の短縮をはかろう」というものである。その決定的な問題点は、「労資の自治」（労資の話し合い）で「ワーク・ライフ・バランス」を実現しようと誘いかけていることだ。もともと実現させる意思がないか

ら、かれらは労働法制の拡充を決していわない。

このようなニセ「ワーク・ライフ・バランス」論とのイデオロギー闘争が反「労働ビッグバン」闘争の一環としても必要である。

また、「労働ビッグバン」の一環として労働契約法がつけられた。これは使用者が勝手に決め、勝手に改悪できる就業規則を通じて労働条件を一方的に切り下げることができる装置であり、「格差縮小」の美名のもとに賃金など労働条件の<低位平準化>が進行する危険性をはらむ。

以上のような状況があつて、いま「人間らしい労働と生活」の実現が労働者の悲願となっている。そのためのキーワードとして<真のワーク・ライフ・バランスの実現>が情勢にてらしてもふさわしい。その実現に不可欠な条件は、雇用・賃金・労働時間等に対する法的規制の強化である。

すでにこの見地から、全労連や共産党など労働団体や野党から提案がなされている。雇用については、「正規・直接雇用の原則」や「解雇の規制」を労働法上いかに具体化していくか、賃金については、生計費原則に立った全国一律最低賃金制をどう世論を高めつつ実現していくか、労働時間については、「残業もふくめた一日の拘束労働時間」を法定するなど、憲法と国際水準をふまえて検討されるべきだろう。

(まきの とみお・代表理事・日本大学名誉教授)

第1部 「労働ビッグバン」と雇用・賃金・労働時間

「総論」にあるように、本プロジェクトでは「労働ビッグバン」を「構造改革」の〈労働版〉と捉えている。第1部『「労働ビッグバン」と雇用・賃金・労働時間』では、「労働ビッグバン」が本格的に展開した1990年代の半ばから今日までの10年余の間に、日本の労働者状態がどのように変貌したか、雇用・賃金・労働時間を軸に考察する。

今日の日本の雇用と働き方・働かせ方を一言で特徴づければ「労働力を使い捨てにする雇用」であり、「持続不可能な働き方・働かせ方」でもある。過労死や過労自殺の危機にさらされる長時間・過密労働が20代、30代の正社員を中心に広がっている一方で、技能の蓄積ができないまま短期雇用を繰り返す若者をはじめ非正規雇用が増えている。さらに、働く意欲がありながらも働く機会が得られず生活の危機に陥っている失業者が少なからず滞留している。このような「労働力を使い捨てにする雇用」、「持続不可能な働き方・働かせ方」は仕事と子育ての両立を困

難にし、少子化を加速する要因にもなっており、その改革は焦眉の課題である。

2006年頃より「偽装請負」、「ワーキングプア」、「日雇い派遣」などについてマスコミが報道し、すぐれたルポルタージュや実態報告も相次いで刊行されている。現場では労働者の闘いによって貴重な成果が生まれている。偽装請負を告発して親会社に直接雇用させることに成功した光洋シーリングテクノ、同じく偽装請負をめぐる吉岡力さん（松下プラズマディスプレイ）の大阪高裁での勝利判決、データ整備費や業務管理費という名目での賃金からの不当な天引きを取り返した派遣ユニオンの取り組みなどがある。第1部ではこれまでの調査研究や運動の成果をふまえつつ、政府統計などを用いて、労働ビッグバンのもとでの雇用、賃金、労働時間について考察する。

なお、本プロジェクトでは首都圏青年ユニオン・河添誠氏、派遣ユニオン・関根秀一郎氏より貴重なお話をお聞きした。厚く感謝したい。

第1章 「労働ビッグバン」と雇用・失業・不安定就業

伍賀 一道

Ⅰ 労働市場の構造改革とは何であったか、何を意図しているか

本プロジェクトでは「労働ビッグバン」を労働市場の構造改革、新自由主義的労働政策と一体のものと捉えている。そこで、労働ビッグバンが本格的に展開した過去10年余における雇用・

失業問題の具体的分析に入る前に、労働市場の構造改革について再確認しておきたい。

(1) 労働市場の構造改革（「労働ビッグバン」）

——長期雇用システムから雇用の流動化へ
構造改革路線を貫く基本原理は、地球規模での低価格競争が激化するもとで多国籍企業の利

益を擁護し、大企業の競争力の強化をはかることにつきる。

労働市場の構造改革（「労働ビッグバン」）の第1の意図は、雇用や雇用形態に関わる従来の規制を緩和し、「雇用の弾力化と流動化」を徹底することであった。「労働ビッグバン」をめざす財界の基本文書である日経連『新時代の「日本的経営」』（1995年）はこのことを正面から提起した。ここで言う「雇用の弾力化」とは、雇用のジャストインタイム・システムを構築すること、つまり企業が一定数の要員を常に抱えておくことを回避し、必要な時に、必要な技能を有する労働者を、必要な人数だけ動員できる体制に転換することである。派遣労働や有期雇用の拡大はこうした雇用の弾力化に最適の雇用形態であり、労働コストの削減と固定費の変動費化を可能にする。日々、雇用と雇止めを繰り返す「日雇い派遣」は雇用の弾力化の究極の姿である。

また「雇用の流動化」は、雇用の弾力化と密接に関わっているが、企業内外にわたる労働移動の促進に焦点をおいた概念である。労働者にたいして複数の職務をも担えるような柔軟性を身につけることや、産業構造の転換、事業の再構築に応じて、在来産業（部署）から新規産業（部署）へ労働移動が容易に行われるように雇用の硬直性を除去することも意味している。今日では人材仲介業者（派遣業者や業務請負業者）をとおして若年労働力を全国の大企業の製造ラインや物流現場に配置するシステムがつくられており、数ヶ月単位で各地の製造現場を移動する若者も少なくないが、これは現代の雇用の流動化を象徴している。

このような「雇用の弾力化と流動化」の推進によって、長期雇用システムが適用されるのは正社員に限定されている。ただし、「非正規雇用＝不安定雇用、正規雇用＝安定雇用」という単純な図式ではなく、正社員であってもそのすべてが安定した地位を保障されているわけではない。リストラの不安や成果主義に追い立てられ、

たえず能力開発や訓練に励みつつ、正社員としての地位を確保することを余儀なくされ、不規則な長時間労働によって過労死や過労自殺の危機に直面している人たちも少なくない。

労働市場の構造改革の第2の意図は、不良債権処理によって建設業、流通業などから排出される離職者やリストラによる失業者の受け皿を用意することであった。新規産業による雇用創出だけでなく、派遣労働や有期契約労働などの非正規雇用分野がその受け皿とされた。こうして「労働市場の構造改革」によって政策的に拡大された非正規雇用は、一方では労働コストの削減手段として、他方では離職失業者の再就職の場と位置づけられてきた。こうした政策によって創り出されたのが膨大な低賃金層、すなわちワーキングプアである。しかも若者を中心にこれらの低賃金層が形成されているところに今日の特徴がある。

（2）「労働ビッグバン」の現段階

以上のように、日本企業は政府の支援を受けつつ「雇用の弾力化と流動化」を推進したが、近年、それがもたらすマイナスの側面への社会的批判が高まりつつある。これに対して、経済界は、「労働ビッグバン」によって脆弱になった雇用法制ですらも障害物と捉え、国際競争力の一層の強化を口実にさらなる規制緩和を求めている。一つは派遣労働に関わる規制緩和であり、いま一つは正規雇用の労働時間規制の緩和・撤廃である。

2006年11月、政府の経済財政諮問会議において、八代尚宏氏、御手洗富士夫氏らの民間議員は、派遣労働に関して派遣期間制限の緩和、派遣対象業務の制限廃止、派遣期間を超えて派遣労働者を使用する場合の雇用契約申込み義務の撤廃などを求めた¹。2007年5月、規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォースも同様の提言を行った。こうした動きを背景に、政府は「規制改革推進のための3カ年計画」（2007年6月）において、①紹介予定派

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

遣だけでなく労働者派遣全体について事前面接の解禁、②雇用契約申込み義務の見直し、③医療従事者の労働派遣などを2008年度の検討課題として掲げた（山下 2008）。

経済界が求めているいま一つの規制緩和は正規雇用の労働時間規制に関してである。それは以下のような脈絡で捉えられる。

非正規雇用比率の拡大は企業経営の視点に立っても困難となる限界点にやがて到達すると考えられる²。一定年数以上の経験を必要とする専門的・基幹的業務については雇用期間が限られた非正規雇用では対応できないからである。そこで、使用者としては、非正規雇用比率が上限に達したとしても人件費増加につながることを避ける仕組みを作っておきたい。そのキープポイントとなる措置が残業代金を支払うことなく正社員を長時間働かせる仕組みの構築である。その具体化が裁量労働制の適用拡大やホワイトカラー・エグゼンプションの導入である³。この間、労働組合や過労死裁判を闘う支援組織などの運動に押されて、厚生労働省はサービス残業の摘発に積極的に取り組むようになってきた。数十億円に上る不払い残業代の支払を命じられた大手企業も相次いでいる。こうした状況を回避したいというのがホワイトカラー・エグゼンプションの導入に執着する経済界の本音であろう。

残業代金を支払うことなく正規雇用を長時間働かせる仕組みは、管理職の職名を形式的に与えることですでに部分的に実施されているが（いわゆる「名ばかり管理職」）、同様の仕組みを合法的に拡大するにはホワイトカラー・エグゼンプションは企業にとってきわめて好都合な制度である。だが、労働総研や労働組合のいち早い反撃もあって、政府はホワイトカラー・エグゼンプションの導入を具体化できずにいる。日本経団連はワークライフバランスの実現を掲げて、そこにホワイトカラー・エグゼンプションを盛り込もうとしており（『2008年版経営労働政策委員会報告』）、警戒を怠るべきではない。

Ⅱ 「労働ビッグバン」は雇用と失業に何をもたらしたか

上記のような「労働ビッグバン」によって雇用と失業に劇的変化が生じた。過去10数年の変化は2002～03年頃を境に2つの時期に区分できる。前半期は、三洋証券、山一證券、北海道拓殖銀行に代表される大型倒産と、さまざまなリストラによって顕在的失業者が大幅に増加するとともに、新規卒者に対する採用抑制（「就職氷河期」）によって若年層のなかで非正規雇用の増加が顕著になった。後半期は、構造改革の本格化によって景気回復局面にもかかわらず正規雇用は増えず、雇用の質的劣化が進行した。完全失業者は減少したものの、他面でさまざまな形態の非正規雇用が大量に創出された。その多くはワーキングプアである。

（1）顕在的失業者の増加

——1990年代半ば～21世紀初頭まで

1990年代後半から21世紀初頭にかけて失業の深刻化をもたらした主要な要因は、大企業から中小企業にわたって繰り広げられたリストラである。企業同士の合併、事業所の再編・統合はリストラを加速し、中高年労働者の早期退職を促進した。同時に企業は新規採用を抑制したため若者の就職が困難となり、フリーターが増加した。業績の悪化した企業だけでなく業績好調な企業までも体質強化を理由にリストラを行った。

1990年代後半の5年間、雇用構造は劇的に変化した（表1-1）。「労働力調査」によれば95年から2000年にかけて「役員を除く雇用者」はおよそ120万人増加したものの、正規雇用は150万人減少したのに対し、非正規雇用は逆に270万人増加した⁴。また完全失業者も117万人増え300万人を突破した。景気の谷である2002年には完全失業者は359万人、完全失業率は5.4%（男性5.5%、女性5.1%）を記録した。

(2) 雇用と失業の中間形態の膨大な形成

——景気回復と雇用状況の乖離

2002年以降、日本経済は長期不況を脱し、景気回復局面に移行した。だが、雇用は従来の景気回復期とは異なる特異な動きを見せている。1986年から87年にかけて円高不況のもとで正規雇用は3383万人から3337万人へ、46万人減少したが、その後バブル好況期に移行したため91年までの4年間で正規雇用は302万人増加し、3639万人に達した。これに対し今回の好況期はどうだろうか。02年から07年にかけて完全失業者は100万人あまり減少、また役員を除く雇用者は234万人増えた。表面的には雇用状況は改善したかに見えるが、内実はそうではない。雇用の増加分はすべて非正規雇用の増加にまわり、正規雇用はむしろ減少したのである(表1-1)。

このように、「労働ビッグバン」のもとで生じた労働市場の変化のなかで、その最も大きな特徴は雇用と失業の中間に位置する不安定就業層(パートタイマー、アルバイト、派遣労働者、請負労働者、有期契約社員など)が膨大な規模で形成されたことであり、彼らのおよそ4分の3は年収200万円未満のワーキングプアである(表1-2)。不安定就業層は就労しているものの、同時に、程度の差はあるものの失業者としての性格を有している。たとえば、半年、3ヶ月、1ヶ月あるいは数日単位で働く有期契約労働者の場合、雇用のなかに失業の契機を抱えている。

正規雇用と非正規雇用(不安定就業)との境界は明確でなく、また非正規雇用と失業との境界も鮮明に区分されない。たとえば、毎日雇止めを繰り返す日雇い派遣や、時間決めの細切れ雇用など就労と中断を繰り返す働き方、さらには本人の意志に反して1日に数時間しか働けない労働者などはその具体例である。いわば強制された半失業あるいは部分就業という状態にある。失業問題はこのような「中間形態」の存在によって潜在化しているため、完全失業者や

完全失業率のみを指標にしては失業問題の真の姿を捉えることはできない。「労働ビッグバン」はこのような雇用と失業の中間形態を政策的に作り出すことで失業問題を潜在化させるとともに、企業にたいしては人件費コストを削減し、同時に雇用調整を容易にする体制をつくりあげた。

では、正規雇用(正社員)は「安定的雇用」かと言えば必ずしもそうではない。第2章で考察するように、正規雇用の中核的部分において過労死・過労自殺の危険がともなう長時間労働や精鋭的働き方が横行している。また、正規雇用ではあっても低賃金労働者も少なからず存在している。「労働力調査(詳細結果)」(2007年平均)によれば正規雇用(3441万人)の12.5%(429万人)は年間収入が200万円未満である。

こうして「労働ビッグバン」によって、顕在的失業者や不安定就業層はもちろん、正規雇用についても一部を除いて「持続不可能な働き方・働かせ方」が広がっている。以下では、このうち量的および質的に最大の変貌を見せている不安定就業に焦点をおいて考察しよう。

III 不安定就業の今日の特徴

(1) 間接雇用の増加

今日の不安定就業をめぐる第1の特徴は、間接雇用形態の労働者が著しく増加していることである。1990年代前半まで、中高年女性を中心とするパートタイマーが非正規雇用のなかでは圧倒的多数であったが、今では間接雇用(派遣労働および業務請負)の労働者が伸び率では群を抜いている。「労働力調査(詳細結果)」によれば2002年から07年までの5年間で派遣労働者は43万人から133万人に増加し、伸び率は3倍を超えた(表1-3)。

間接雇用とは「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者が介在する雇用形態で、これを利用する派遣先あるいは注文主(ユーザー)は事業に必要な労働者を

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

直接雇用することなく、人材仲介業者（労働者派遣業者、業務請負業者）から提供された労働者を指揮命令できる。「労働ビッグバン」が引き起こした最大の変化がこのような間接雇用の増加であり、それは日雇い派遣など今日の社会問題を生み出している。また、日系人労働者の大部分もまた人材仲介業者が介在する間接雇用形態で就労している。現代の不安定就業問題の焦点である間接雇用については後に改めて述べる。

（２）若年不安定就業層

1995年から今日までの10年余の間に生じた非正規雇用の増加はとくに若年層において顕著である。これも新たな特徴の一つである。1995年時点では非正規雇用の増加傾向が見られるものの、15～24歳層の非正規雇用比率（12.9％）は全年齢層の同比率（18.9％）をかなり下回っていたが、2000年には両者はほぼ同率（それぞれ23.2％、23.7％）になる。15～24歳層の非正規雇用比率は男性で95年の9.8％から19.7％に、女性では16.0％から26.4％にいずれも10ポイント増加した。この増加傾向はその後も続き、02年から05年まで15～24歳層の非正規雇用比率は全年齢層を上回った（いずれも15～24歳層の在学者を除いて算出）。

ここで若年層のなかで15-24歳層と25-34歳層では近年、非正規雇用比率に明確な差異が生じつつあることに注目したい。表1-4が示すように、前者の非正規雇用比率は2005年をピークに低下しているのに対し、後者のそれは上昇し続けている。数年前より新規学卒者に対する企業の採用が増加に転じたが、2005年以前に学卒時に正規雇用には就けなかった若者はその後も非正規労働市場のなかに滞留していることを反映している。

（３）フルタイム型非正規雇用

非正規雇用のなかでフルタイムで働く層が増加していることにも注目したい。非正規雇用の

およそ3分の1は週40時間以上働いている（表1-5）。この中には1日に短時間のパートを複数かけもちしているケース（「二度働き」）も含まれる。2002年と07年を比較するとフルタイム型非正規雇用労働者は人数および非正規雇用に占める比率ともに増加している。だがそれにもかかわらず賃金は相変わらず低い。フルタイム型非正規雇用の半数は年間収入が200万円に満たないのである。

（４）個人業主形態の不安定就業

不安定就業は雇用労働者だけでなく、自営業主（個人業主）のなかにも見られる。「労働力調査（詳細結果）」（2007年平均）によれば、自営業主（602万人）のうち、38.5％が年間収入200万円未満である。自営業主の中には、農家や商店経営などの伝統的なタイプのほかに、近年、事実上は労働者であるにもかかわらず社会保険料の負担や雇用主責任を逃れようとする使用者によって、名目上、独立した個人業主（自営業者）に切り換えるケースが増えている⁵。このような「名ばかり個人業主」を調査した統計はないためその実数は不明であるが、「労働力調査」の「自営業者」だけではなく、「契約社員」のなかにも個人業主が相当含まれていると考えられる。

雇用関係のある労働者から個人業主に切り換えることで、賃金は請負代金に、健康保険や厚生年金は国民健康保険、国民年金に転換され、保険料はすべて本人負担となる。収入が少なければ保険料が支払えないこともある。個人業主を活用する企業にとっては、請負契約（業務委託契約）を解除することで事実上の雇用調整が容易になる。使用者責任は問われることなく、間接雇用と同様のメリットを使用者にもたらしめている（風間 2007、阿部 2006）。

今日の不安定就業問題をめぐる特徴として、これまで述べた点以外に、外国人労働者のなかの不安定就業、とりわけ外国人研修・技能実習

制度のもとで最低賃金をはるかに下回る「研修手当」で長時間就労する外国人労働者や（本多2007）、日本語が不自由なため中学校をやめて工場に働きに出る日系人の児童労働者など新たな問題が浮かび上がっているが、紙数の都合上、これらについては事実の指摘のみにとどめたい。

IV 「労働ビッグバン」と間接雇用、貧困ビジネス

（1）間接雇用形態の労働者数をめぐって

上述のように「労働ビッグバン」が労働市場に引き起こした最も大きな変化が派遣労働や業務請負などの間接雇用形態の労働者の増加である。では、間接雇用形態の労働者は今日の日本でどの程度存在するのであろうか。

「労働力調査（詳細結果）」によれば2007年の「労働者派遣事業所の派遣社員」は133万人である（表1-3）。他方、厚生労働省が毎年公表している「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」（2007年分）では派遣労働者数は321万人（前年比26.1%増）である。ただし、この中には登録者（ただし過去1年間に1回は派遣労働者として雇用されたことがある者）が含まれるため、複数の業者に登録している労働者はダブルカウントされる。常用労働者に換算した派遣労働者は152万人（前年比22.5%増）である⁶。このなかには派遣業者の内勤社員も含まれるため、「労働力調査」の派遣社員133万人よりも多くなることは理解できる。

ところで「労働力調査」では間接雇用のいま一つの代表である業務請負の労働者はどこに含まれるのだろうか。彼らの一部が上記の「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答している可能性は十分にある。「労働力調査」の「雇用形態」は勤め先での呼称によって区分されており（「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」）、業務請負労働者も派遣先（発注元企業）ではしばしば「派遣社員」と呼ばれ

ている。厚生労働省の上記の「集計結果」では派遣労働者数は常用換算で152万人である。したがって「労働力調査」の派遣社員133万人のなかに、100万人は下らないと推定されている請負労働者が多数含まれるとは考えにくい⁷。それゆえ、請負労働者は「労働力調査」では「パート」、「アルバイト」、「契約社員・嘱託」、「その他」の中に紛れ込んでいると思われる。事実、学生アルバイトの中にも派遣または請負業者が斡旋する間接雇用が増えており、イベント会場の設営、引越、倉庫内作業、交通量調査、製造ラインなどへ派遣されている。彼らが「労働力調査」の回答者であれば、おそらく「アルバイト」を選択するであろう。

間接雇用形態で働く労働者の人数を政府統計で捉えることの難しさは現実の間接雇用の問題性を象徴しており、この点をこそ重視したい。「派遣労働」と「請負」は労働行政上は区別されているが、偽装請負に象徴されるように、実際には両者の区別は曖昧にされ、そのことで労働者は無権利状態におかれている。

さらに、総務省「事業所・企業統計調査」もまた今日の間接雇用の問題性を示している。同調査は「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数」を調査しており、このなかには派遣労働者や請負労働者が含まれる。「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員」の定義は、「従業者のうち、いわゆる労働者派遣法にいう派遣労働者、在籍出向など当該事業所に籍がありながら、他の会社など別経営の事業所で働いている人、又は下請として請負先の事業所で働いている人をいう。」とある。そこで、この「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数」から在籍出向者を差し引けば間接雇用形態の労働者数を近似的に得ることができる。「平成18年事業所・企業統計調査」によれば、「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数」はおよそ281万人である（表1-6）。ここから在籍出向者（ここ数年の「雇用動向調査」によれば約50万人と見込まれ

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

る)を差し引くとおよそ230万人になる(この中にはデパートで働くメーカーの派遣店員も含まれるが、その点は捨象する)。

私が注目したいのは表1-6の「別経営の事業所への派遣又は下請従業者数」と「別経営の事業所からの派遣又は下請従業者数」が大幅に乖離していること、しかも、その乖離幅(表1-6のd-c)が近年になるほど開いていることである。2006年調査では両者の差はほぼ100万人に上る。送り出された労働者には必ず雇い主(送り出し企業)があり、全産業では両者は一致するはずである。もちろん後者のなかには「個人業主」も含まれるだろうから、後者が若干上回ることは考えられるが、それにしても100万人も多いというのはどういうわけだろうか⁸。換言すれば、送り出し元がはっきりしない労働者が100万人も別経営で就労しているのである。

この点は今日の間接雇用に関する問題の所在を象徴しているようだ。「事業所・企業統計調査」の調査票には「別経営の事業所への派遣又は下請従業者数」を記入する欄があるのだが、派遣業者や請負業者のなかには自ら募集して工場やオフィス、スーパー、倉庫などに派遣している労働者数を記入していない事業所がかなりあるのではないか。これらの業者は派遣労働者や請負労働者の雇い主としての自覚がないか、あるいは記入しようとしても一体何人の労働者を派遣しているのか、あまりに変動が激しいため把握できないのではないか。私のわずかな経験でも請負業者や派遣業者に「現時点で何人の労働者を派遣しているか」と尋ねても正確な答えが返ってこないことがしばしばあった。それが間接雇用の実際の姿ではなからうか⁹。

別稿(佐賀 2007a)で述べたように、派遣や請負など間接雇用の労働者を供給している業者は、派遣先企業に対して派遣料金や請負代金と交換に、これらの労働者を供給するとともに、「雇用主責任を代行するサービス」に加えて、「雇用調整をたやすくできるサービス」を提供して

いる。これらのサービスをいかに格安に提供するかをめぐる派遣・請負業界では厳しい競争が日夜行われている。この競争のなかで雇用主責任代行サービスは消失することが多い。派遣業者あるいは請負業者の中には雇用主として自覚することなく、仕事を紹介し、賃金支払いを代行するだけになっている例が少なくない。派遣先で労働災害が発生してもその責任を棚上げにする、派遣先からの突然の注文のキャンセルにも予定していた派遣労働者に対して何らの補償もしないことなどがその具体例である。「事業所・企業統計調査」において雇用主がはっきりしない間接雇用形態の労働者が100万人も存在するという疑問の背後にはこうした問題が潜んでいると考えられる。

(2)「日雇い派遣」の増加が意味するもの

——「労働ビッグバン」と市場化の帰結

今日の不安定就業労働者のなかでも雇用不安と貧困を象徴しているのが「日雇い派遣」である。派遣業者に発注するだけで、必要な人数分の人集めができ、コストが安く、しかも雇用調整が容易、加えて雇用主責任も負わないというメリットがそろっているため、日雇い派遣はいまや物流(倉庫内作業)、運送、建設現場(廃材の片付けや手元作業)、工場、コンビニ、ファミリーレストランなどにまで導入されている。新しく拡大した日雇い派遣の市場をめざして新規参入する業者が相次ぎ、価格(派遣料金)は低下傾向にある。地方都市でも小規模な業者の看板が目立つようになった。届け出や許可の不要な業務請負として営業する業者もあるためその実数は正確に把握できない。労働者派遣事業をうたっているものの、実態は労働者供給事業そのものという事例もある。

雇用の細切れ化、断片化は日雇い派遣において極限に至る。言うならば「雇用が細切れで不安定」であることが日雇い派遣業者が利益をあげる条件でもある。労働者の雇用の安定、すな

わち雇用の継続は、ユーザーの雇用調整を制約し、日雇い派遣を活用するユーザーのメリットを消失させる。

建設現場の手元作業や冷凍庫内作業などケガや凍傷の危険と隣り合わせの現場にも日雇い派遣が導入されている。労働災害にあってもユーザーは雇用主ではないことを理由に法を無視して責任逃れをし、派遣業者もいろいろな口実をもうけて補償しない。コスト切り下げに加えて、ユーザーに対する遠慮も働き、そして何よりもいくらでも取り替えのきく労働者がいることが重なって脱法行為が頻発している（派遣ユニオン 2007、水島 2007）。

このほかにも日雇い派遣にはかすかすの違法状態が付随している。その一つは実際の就労時間をはるかに上回る拘束時間である。指定される集合時間は実際の作業開始時間よりも1時間以上も早い。派遣先での仕事が終了し、元の集合場所に帰ってくるまでの拘束時間が12時間という例はざらである。拘束時間で換算すれば最低賃金ラインを下回る。労働者を異常に早い時間に集合させるのは派遣先の注文どおりの人数がそろっているかどうかを確認するためである。もし、約束した労働者が集合時間に来なければ業者の営業所に待機させている要員を現場に向かわせなければならない。

いま一つの違法行為は「データ装備費」または「業務管理費」などの名目の賃金からの不当な天引きである。グッドウィルやフルキャストは派遣ユニオンをはじめ労働者の反撃にあって、これらを撤回したが¹⁰、地方都市の中小業者のなかには、労働者の同意なくいまなおこれらの天引きを続けているものもある。

ではこのような違法性が高い日雇い派遣が拡大したのはなぜだろうか。第1の要因は労働者派遣法のあいつぐ改正をはじめとする「労働ビッグバン」にある。労働者派遣事業の対象業務が自由化されるまで、とりわけ製造ラインへの派遣が合法化（2004年3月）されるまでは「日雇

い派遣」は軽作業請負あるいは短期業務請負という形式で行われていた。05年5月の労働者派遣法施行規則改正でメールによる派遣の就業条件明示が許可されたのを機に、大手業者は一斉に軽作業請負形式を派遣に切り換えたと考えられるが¹¹、現在でも業務請負形式を取っている業者もある。仕事を斡旋する営業所では、内勤職員すら派遣なのか、請負なのか、理解していないことがある。

日雇い派遣を拡大した第2の要因は「貧困それ自体」にある。日雇い派遣に従事する人の多くは日払いの現金収入が必要である。月給制の仕事の場合は、給料日までの生活を維持するだけの蓄えがなければならない。そうした余裕がないならば、就労した当日あるいは数日後に現金が入る日雇い派遣の仕事につくほかない。しばしば指摘されているように、ネットカフェに寝泊まりし、コンビニ弁当を食べる生活はアパートを借りて自炊する以上にコストがかかる。だが、アパートへの入居に必要なまとまった現金がなければネットカフェあるいは深夜営業のファストフード店で夜を過ごすほかない。仕事があれば路上生活に入らざるをえない。一度こうした生活に陥ると、自力で脱出するだけの蓄えができないため、社会的支援がないかぎり「貧困のスパイラル」にはまりこむ（水島 2007、生田 2007）。

さらに、このような「貧困それ自体」を営利対象とするビジネス（「貧困ビジネス」）が誕生している（湯浅 2007）。住むところのない失業者たちを対象に、宿泊場所と仕事を提供することを宣伝文句に、安くはない宿泊施設利用料を徴収し、個人請負の形式で建設業務など派遣法が禁止する現場に送り込む業者も登場している（『週刊金曜日』2008年3月28日号）。市場化を推し進めるならば、「貧困」それ自体もビジネスの対象となる仕組みが形成される。かつての「労働下宿」の復活であるが、こうした事態は「前近代労働制度への回帰」というよりもルール

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

なき市場化、すなわち市場原理主義に依拠した「労働ビッグバン」の帰結と捉えるべきであろう。

(3) 小括

以上のように、「労働ビッグバン」によって市場の規律を緩め、営利事業の領域を拡大したことで、予想を超える規模の貧困や生活困難が蔓延し、統計では全体像を捉えることの難しい貧困層が広がった。例えば、ネットカフェを拠点に日雇い派遣で働く労働者の実数を「労働力調査」で捉えることができるだろうか。あるいは人材仲介業者（派遣業者、請負業者）の指示で全国の工場を転々とし、借り上げアパートと派遣先の間を往復する毎日の若者の場合はどうだろうか。

労働者派遣事業を自由化したことが労働者供給事業の復活を許し、手配師による強制労働まがいの就労斡旋も登場している（水島 2007：第6章）。時間当たり300円ほどの手当てで酷使される外国人研修生も社会問題となっている。こうした一連の事態は、ルールを取り去って市場メカニズムにゆだねた場合、無法状態が生まれ、闇経済が復活することを暗示している。

ドイツやフランスの事例が示すように、間接雇用を利用できる範囲を限定し、均等待遇原則、同一価値労働同一賃金の仕組みが機能している場合は、コスト切り下げ競争が激化するもとでも無法状態の出現に歯止めをかけることができる。ILOがグローバル経済のもとでの競争激化によって先進国においても「インフォーマル経済」が復活することに警戒を促し、ディーセントワークの遵守を加盟諸国に呼びかけていることを改めて想起したい。

参考文献

- 阿部真大 (2006) 『搾取される若者たち』集英社
生田武志 (2007) 『ルポ最底辺—不安定就労と野宿』筑摩書房
風間直樹 (2007) 『雇用融解』東洋経済新報社
伍賀一道 (2007a) 「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか——不安定就業の今日的断面」『季刊・経済理論』第44巻3号
—— (2007b) 「意見・総務省『事業所・企業統計調査』をめぐる疑問—『間接雇用』に関連して—」『経済統計学会労働統計研究部会報』No. 1
—— (2008) 「今日の不安定就業問題」大阪経済法科大学『経済研究年報』第26号
派遣ユニオン (2007) 『日雇い派遣』旬報社
本多ミヨ子 (2007) 「外国人研修生・実習生制度の現状と今後の課題」『経済』2007年12月号
牧野富夫編 (2007) 『「労働ビッグバン」——これ以上、使い捨てにされていいのか』新日本出版社
松丸和夫 (2003) 「製造業務請負の新たな展開」中央大学『企業環境研究年報』No. 8
水島宏明 (2007) 『ネットカフェ難民と貧困ニッポン』日本テレビ
水野谷武志 (2008) 「伍賀会員による『事業所・企業統計調査』をめぐる疑問に寄せて——暫定的解釈」『経済統計学会労働統計部会報』No. 3
山下孝久 (2008) 「労働者派遣法の現状と課題」『立法と調査』No. 275
湯浅誠 (2007) 『貧困襲来』山吹書店
脇田滋 (2007) 『労働法を考える』新日本出版社

(ごか かずみち・常任理事・金沢大学)

- ¹ 経済財政諮問会議の民間4委員連名の文書（2006年11月30日付）のタイトルは「複線型でフェアな働き方に——労働ビッグバンと再チャレンジ支援」である。
- ² 2008年に入ってから以降、一部の企業では非正規雇用を正規雇用へ切り替える動きが見られる。これは労働運動の要求を反映したものであると同時に、他面で非正規雇用への過度の依存が製造現場における技能の伝承を困難にしたり、労働者の意欲を減退させる傾向が見られることへの企業経営者の危惧がある（例えばNHK「クローズアップ現代・正社員化が加速する」2008年3月12日報道、参照）。
- ³ 裁量労働制については、それまでの「専門業務型裁量労働制」に加えて、2000年4月に「企画業務型裁量労働制」が導入された。2003年の労基法改正により後者の導入要件が緩和された。
- ⁴ 一般に「雇用者」は雇用する者、すなわち雇用主あるいは使用者のことである。しかし、総務省「労働力調査」や「就業構造基本調査」などの政府統計では「雇用者」は「雇われている者」の意味で用いられる。「役員を除く雇用者」とは労働者を意味すると考えてよい。
- ⁵ 例えば、情報産業のSEの一部、宅配便やバイク便などの運送労働者、ヤクルトの販売員、水道料金の検針員（自治体の委託業者と契約）などがある。風間（2007）は、ノルマ未達成の営業職の正社員を業務委託契約社員に切り換えた事例を紹介している（風間2007：第6章）。さらに、牛井チェーン店の「すき家」ではアルバイトを個人業主として扱い残業代金を支払わないとして、2008年4月、アルバイトの青年らによって告訴された。
- ⁶ 厚生労働省によれば、「常用換算派遣労働者数」とは、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者（常用換算）数並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計である。
- ⁷ 厚生労働省「平成16年派遣労働者実態調査」によれば、請負労働者数は製造業に限っても86万人余に上る。
- ⁸ 松丸（2003）も「平成13年事業所・企業統計調査」をもとに「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数」が「別経営の事業所への派遣又は下請従業員数」を上回っていることに注目している。
- ⁹ 以上の点について佐賀（2007b）で問題提起したところ、水野谷氏より有益なコメントをいただいた。記して感謝したい（水野谷 2008）。
- ¹⁰ ただし、グッドウィルはデータ整備費を過去2年間分しか返還を約束していない。
- ¹¹ 新聞紙上に「日雇い派遣」の記事が登場するのは比較的新しい。日経テレコンにより検索したところ、2006年11月7日付「朝日新聞」が初めてである。

表1-1 正規雇用・非正規雇用・完全失業者の推移（全産業）

（単位：万人）

	役員を除く雇用者	正規雇用	非正規雇用	完全失業者
1995年	4,780	3,779	1,001	210
2000年	4,903	3,630	1,273	327
2002年	4,940	3,489	1,451	359
2003年	4,948	3,444	1,504	350
2007年	5,174	3,441	1,732	257
1995-2000年増減	123	-149	272	117
2002-2007年増減	234	-48	281	-102

（注）2000年までと2002年以降は集計が異なるため時系列比較は注意を要する。

（出所）1995年及び2000年は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月実施）、2002年以降は「労働力調査（詳細結果）」（各年平均）より作成。

表1-2 年収別非正規雇用者数（2002年、2007年）

（単位：万人、％）

	非 正 規 雇 用				
	2002年		2007年		2002-07年増減
総 数	1,451	100.0	1,732	100.0	281
100万円未満	675	46.5	715	41.3	40
100～199万円	451	31.1	586	33.8	135
200万円未満 計	1,126	77.6	1,301	75.1	175

（注）在学者を含む。

（出所）総務省「労働力調査（詳細結果）」（2002年平均、07年平均）より作成。

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

表1-3 正規雇用・非正規雇用の推移

(単位: 万人)

	2002年	2007年	2002-07年増減
役員を除く雇用者	4,940 [100.0]	5,174 [100.0]	234
正規の職員・従業員	3,489 [70.6]	3,441 [66.5]	-48
非正規雇用	1,451 [29.4]	1,732 [33.5]	281
パート	718 (100.0)	822 (114.5)	104
アルバイト	336 (100.0)	342 (101.8)	6
労働者派遣事業所の派遣社員	43 (100.0)	133 (309.3)	90
契約社員・嘱託	230 (100.0)	298 (129.6)	68
その他	125 (100.0)	137 (109.6)	12

(注) 在学者を含む。

(出所) 総務省「労働力調査」(長期時系列データ(詳細集計) 参考表9、2008年公表分)より作成。

表1-4 若年層の非正規雇用比率の推移

(単位: %)

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
全年齢	30.4	31.4	32.6	33.0	33.5
15-24歳	32.1	33.3	34.2	33.1	31.2
25-34歳	21.5	23.3	24.3	25.2	25.8

(注) 15歳—24歳は在学者を除く。

(出所) 総務省「労働力調査(詳細結果)」(2007年平均)より作成。

表1-5 フルタイム型非正規雇用の増加

(単位: 万人、%)

	2002年	2007年	02-07年増減
非正規雇用	1451 (100.0)	1733 (100.0)	282
うちフルタイム非正規	438 (30.2)	545 (31.4)	107
うち年収200万円未満	236 (16.3)	272 (15.7)	55

(注) 「フルタイム非正規」とは週労働時間が40時間以上の非正規雇用を言う。

(出所) 表1-2に同じ。

表1-6 別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数(全産業、民営事業所)

(単位: 千人)

	従業者数(a)	事業従事者数(b)	別経営の事業所への派遣又は下請従業員数(c)	別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数		d-c
				実数(d)	構成比(d/b*100)	
1996年	57,583	58,299	1,201	1,917	3.3	716
2001年	54,913	55,710	1,361	2,158	3.9	797
2006年	54,184	55,176	1,818	2,810	5.1	992

(注) 「事業従事者」は次のとおり算出した。b=a-c+d

(出所) 総務省「事業所・企業統計調査報告」(各年版、確報値)より作成。

第2章 「労働ビッグバン」と賃金 —賃金の重層的な低下

大須 眞治

I 抑制される一般労働者の賃金

(1) 平均賃金の動向

本章の目的は、「労働ビッグバン」の問題を主に賃金の側面から分析するものである。一般労働者の賃金の推移をみてみよう。一般労働者とは「賃金構造基本統計調査」（「賃金センサス」）¹の規定で、常用労働者のうち短時間労働者（パートタイム労働者）を除いた労働者のことである。図2-1は賃金（所定内給与額）の動きをみたものである。賃金の増加率は、91年以後急速に低下し、98年以後は上昇の動きがほとんどなくなっている。97年の賃金は29.9万円、2007年は30.1万円でこの間わずかに2,000円の増加でしかない。年平均では200円である。賃金が抑制的に推移してきたのは明らかである。さらに02年に賃金は減少に転ずる。これは1976年に「賃金センサス」の調査が始まって以来初のことである。その後今日に至るまで賃金の低下はほぼ連続的に続いている。02年は-1.0%、03年-0.2%、04年-0.2%、05年にはわずかに増加して+0.2%、そして06年は再び-0.1%、07年は-0.2%となっている。

賃金の低下が始まる02年は、戦後最長といわれた景気の回復局面が始まった時期であり、その後回復の基調は7年にわたって継続してきた。こうした状況のもとで、賃金は増加率を低下させ、さらには減少へと移ってきたのである。長期の景気回復と賃金の抑制・低下が両立しているところに、現在の賃金の問題がある。

まず、一般労働者の賃金動きを詳しくみておくこととする（表2-1）。2007年の賃金は、決まって支給する現金給与額（労働契約などによっ

てあらかじめ定められている支給条件で、所得税、社会保険料などを控除する前の額）は33万600円、すでにみた所定内給与額（決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額）は30万1,100円、年間賞与その他特別給与額は91万5,400円（「賃金センサス」では賞与は1年前のものを調べているので、2006年の額になる）である。

所定内給与額（男女計）は、2001年の30万5,800円以後05年を除いて、連続低下している。その結果、6年間の低下額は4,700円、減少率は1.54%である。年間賞与その他特別給与額は1997年の110.8万円以後連続10年の低下で、07年は91万5,400円となり、その間の低下額は19万2,700円で低下率は17.4%である。

男女別にみると、決まって支給する現金給与額と所定内給与については、いずれも男性は2001年をピークに、女性は2004年をピークに低下している。年間賞与その他特別給与額では、男性も女性も1997年から連続10年の減少となっている。男女賃金比率をみると、2007年で決まって支給する現金給与額では男性100.0に対して、女性64.9、所定内賃金では66.9、年間賞与その他特別給与額では52.7となっている。決まって支給する現金給与額、所定内賃金では女性の賃金は男性の約3分の2、年間賞与その他特別給与額は2分の1となっている。

決まって支給する現金給与額と所定内給与額それぞれの男女計の額が低下し始めた2001年以後の変化を男女別・企業規模別にみてみよう。（表2-2A・B）減少額で一番大きいのは男性の100～999人で8,600円、次が男性の10～99人で3,900円になっている。女性は減少開始が04年で

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

あるため、01年との比較では減少はあらわれない。

この結果を男性賃金で企業規模別格差をみると、1000人以上を100.0とした場合、100～99人は81.4、10～99人は74.9となる。女性は1000人以上63.9、100～999人は56.6、10～99人は52.4となる。10～99人の女性の賃金は1000人以上の男性の約半分となっている。規模別と性別の関係をみると、男性の10～99人規模の賃金の下に女性の1000人以上規模の賃金は位置づけられるという関係になっている。

「賃金センサス」では企業規模5人未満の賃金は反映されていないので、参考のために、国税庁の「民間給与実態統計調査」（「民間給与の実態」）²によって年収の動向をみてみよう（表2-3）。2006年の平均給料・手当は367.6万円、平均賞与は67.2万円、それらを加えた平均給与（年収）は434.9万円になる。これを先の「賃金センサス」による結果と比較してみると、2006年の「賃金センサス」の結果を年収に換算すると、 $33.1\text{万円} \times 12 = 397.1\text{万円}$ に賞与の91.5万円（「賃金センサス」では賞与は前年のものを調査している）を加えて、488.6万円となる。「民間給与の実態」による年収が「賃金センサス」のそれに比べて約53.7万円低い。この「民間給与の実態」によって、年収の動きをみると平均給与額は1997年の467.3万円をピークに、06年まで9年間連続低下し、平均給与額は467.3万円から434.9万円へと32.4万円、6.9%減少したことになる。このような長期にわたる、大幅な賃金額の低下がこの間の賃金状況の特徴づけている。

（2）賃金階層別動向

以上の平均賃金の動向を1ヶ月の賃金階層の変動としてみると、（図2-2）のようになる。所定内給与額（1ヶ月）が14万円未満の人は、企業規模10人以上計では2001年3.7%、06年には5.4%と1.7%の増になっている。さらに20万円未満層では01年22.6%から06年24.9%へと2.3%の増となっている。5年間でこのように20万円

未満の低賃金層の比率は5人に1人から4人に1人へ増加した。さらに、規模の小さい企業規模5～9人では01年に14万円未満の労働者は7.7%であったが、06年には8.6%となり、10人以上規模に比べると3%以上も高くなっている。20万円未満では01年31.7%、06年には32.8%となり、10人以上規模よりも8%も高い状態になっている。5～9人規模の企業では、労働者の約3人に1人は、20万円未満になっているのである。このようにより小規模層を中心にしてより多くの低賃金労働者が累積されてきている。

年収の賃金階層別の動きを総務省「労働力調査詳細集計」によってみる。02年から07年への変化を年収200万円未満層の比率でみる。この年収200万円未満は「生計費を大幅に下回る極度の低賃金」（牧野富夫「総論・『労働ビッグバン』とはなにか」）である。役員を除く雇用者総数では、年収200万円未満の人は02年に1,573万人であったが、それが5年後の07年には、1,731万人に増加している。この間に158万人も増えた。役員を除く雇用者総数は02年の4,940万人から07年5,174万人へと234万人増加しているので年収200万円未満の役員を除く雇用者総数に占める比率は31.8%から33.5%へと増加した。低賃金の労働者は雇用者の3分の1を占めるようになったのである。「労働力調査詳細集計」は抽出調査によって労働者から年収を直接聞き取った結果であるから、これは今日の労働者の状態をかなり正確に反映しているものと考えられる。しかし、質問項目としては、年収を金額階層にした選択肢から選んでもらっているので、回答の金額はかなり大雑把なものになる。

「民間給与の実態」により年収階層の動向をみてみよう（図2-3）。年間給与額が200万円以下の層についてみると、1998年は793.3万人であったが、その後年々増加して、2006年には1千万人を超えて1,022.8万人となった。その占める比率は、98年の17.5%から06年には22.8%となり、5%以上増加した。ほぼ5人に1人以上

が年収200万円以下の収入となったのである。さらに、年収300万円以下の人の数も97年の1,457.3万人、30.8%から06年1,740.8万人、38.8%へと急増したのである。約4割の人が年収300万円以下の収入になっているのである。

以上みてきたような賃金平均額の連続的な低下と、「生計費を大幅に下回る」低賃金階層の累増がこの間の賃金の動向を特徴づけている。このような賃金の低下は“賃金破壊”とさえいえることができるであろう。“賃金破壊”がすさまじい勢いで進んだのは、「一つは、成果主義賃金の導入」「もう一つは、低賃金の非正規労働者の増大です」（藤田宏『労働ビッグバン』で何がおきるか）（前掲『労働ビッグバン』71、72ページ）と、言われている。

II 正規労働者と非正規労働者の賃金

「労働ビッグバン」の大きな特徴は、正規労働者に対置して多様な非正規労働者を作りあげ、労働者を分断して差別的に処遇することによって、労働者全体の労働条件を引き下げていくことにある。これらの非正規労働者は、非正規労働者であるということだけにより、正規労働者と差別され、より劣悪な労働条件の下に置かれてきたのである。劣悪な労働条件の下に置かれた非正規労働者の抱える問題は、直接的には非正規労働者自身にとって大きな問題であることは言うまでもないが、それが労働者全体の労働条件を引き下げるといふ点では労働者全体の問題でもある。自らが非正規労働者であるかにかかわらず、非正規労働者の状況改善は全労働者にとって焦眉の課題となっている。

90年代後半以後、非正規雇用は急増した。その間の変化については、前章II（1）及び（2）が詳しい。急速に増大した非正規労働者は労働者全体の労働条件を引き下げるように作用したのである。これが大きな問題であることは言うまでもない。しかし、もう一つの問題もある。なぜ非正規労働者がこれほど急速に増加するこ

とができたのか、ということである。それは、劣悪な労働条件の下でも働かなければならない労働者が大量に存在していたことを意味している。失業者、半失業者が大量に存在していたことを前提にして非正規雇用者は急増することができたのである。失業者、半失業者が大量に存在することが非正規労働者の差別を強め、労働者全体の労働条件の劣悪化の手段となるのである。NHKスペシャル『ワーキングプア』取材班・編「ワーキングプア」によると、2007年40代・パート・静岡県の人には「一度上司に『正社員とパートの違いは何ですか？』と尋ねたところ、『嫌ならやめてもらって結構。代わりはすぐに入るから』との返事」（同90ページ）を得たと述べている。このやりとりで、非正規労働者にとって不合理な差別が一方的に押しつけられていることが明らかとなる。同時にそれが可能なのは「代わりはいくらでもいる」という状況であることも示されている。仕事を得るために激しい競争をしなければならない人が多数いることが差別を可能にし、差別のために激しい競争をせざるをえなくなっているのである。

正社員と正社員以外との賃金の違いをみてみよう。「賃金センサス」では、事業場での呼称により正社員・正職員と正社員・正職員以外とに区分している。それぞれの所定内給与額（2006年）を性別・年齢別に示したのが、図2-4である。

平均賃金（図には示していない）でみると、男性の正社員の所定内給与額は34.8万円であるの対し、正社員以外のそれは22.3万円となっている。正社員以外の労働者の賃金は正社員の64%である。年齢が高くなるに従って、正社員の賃金とそれ以外の労働者との開きが大きくなる。30歳代前半までは80%を維持しているが、後半には66%、40歳代に入ると60%からそれ以下へと低下する。正社員が50歳代後半まで賃金が上昇するのに対して、正社員以外のものはほとんど上昇しないままになっているのである。

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

女性も平均賃金でみると、正社員が24万300円で正社員以外が16万5,400円で正社員以外は正社員の69%で、ところが年齢別の賃金をみると、女性の場合は正社員でも年齢により賃金が上がることはあまりなく、賃金のピークは40歳代前半で、その後は低下する。同じ正社員であつても男性と女性では大きな差別が存在している。さらに女性の中でも正社員とそれ以外の者との間には差別があり、正社員以外の女性の所定内賃金額は女性正社員の69%に過ぎない。年齢による賃金の上昇はほとんどなくわずかに30歳代で高い程度でしかない。男女の差別と雇用形態による差別が二重に存在している。

以上は、正社員と正社員以外ということで、違いをみたものであるが、非正規雇用にはいろいろな形態が存在し、そのそれぞれに異なった問題もあるので、雇用形態ごとに詳しくみていく必要があるであろう。

III 非正規労働者の諸形態とその賃金

(1) 直接雇用の非正規労働者

—パートタイム労働者

パートタイム労働者の賃金の特徴についてみる。パートタイム労働者とは、パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」1993年)の第2条で「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と規定されている。ILOが1994年に採択した、日本が未批准のパートタイム労働に関する条約(第175号)の第1条では「『パートタイム労働者』とは、通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間より短い被用者をいう」とし、第4条ではa. 団結権、団体交渉権及び労働者代表として行動する権利、b. 職業上の安全及び健康、c. 雇用及び職業における差別で、第6条では法定の社会保障制度について、第7条ではa. 母性保護、b. 雇用の終了、c. 年次有給休暇及び有給の公の休日、d. 病気休暇

で、フルタイム労働者と同等の条件を享受するものとしており、第5条では「パートタイム労働者が、パートタイムで働いているという理由のみによって、時間、生産量又は出来高に比例して計算される基本賃金であつて、同一の方法により計算される比較可能なフルタイム労働者の基本賃金よりも低いものを受領することがないことを確保する」とパートタイム労働者の賃金の差別を禁止している。

ところが日本のパートタイム労働は「一種の『身分』的区分と不可分に結びついている」(奥山明良「パートタイム労働法の改正と概要」『ジュリスト』No.1351、2008年73ページ)という問題がある。2008年4月から施行されるパートタイム労働法では、「職務の内容」「人材活用の仕組み」「契約期間の有無」を要件にして、待遇を差別的に取り扱いことが禁止されるようになったが、実際に適用される範囲があまりに狭いことなどなお多くの問題が残されている。

このような差別的な待遇の下に置かれているパートタイム労働者の賃金を検討してみる。一般労働者とパートタイム労働者に労働時間の長さ以外に違いがないとすれば、時間当たり賃金は両者にほとんど違いはないはずである。そこで1990年の時給でみると、一般労働者の男性賃金は1,632円、女性は989円。パートタイム労働者の賃金は男性が944円、女性が712円となっている。パートタイムよりも一般労働が高く、女性よりも男性が高いという関係があり、しかもパート労働者の男性よりも一般労働者の女性のほうがわずかに高くなっている。一般労働者の男性賃金を100.0とすれば、一般労働者の女性は60.6、パートタイム労働者の男性は57.8、女性は43.8ということになる。2007年に一般労働者の男性賃金は2,016円まで上昇した。同じように一般労働者の女性は1,373円、パートタイム労働者の男性は1,085円、女性は962円となった。90年の賃金を100.0とすれば、07年の賃金は一般労働者の男性が123.5、女性が138.8。パートタイ

ム労働者の男性が114.0、女性が138.8である。どちらも男性より女性のほうが伸び率は高くなっている。07年の賃金を一般労働者の男性を100.0とすると、一般労働者の女性が68.1、パートタイム労働者の男性が53.8、女性が47.7となる。一般労働者の女性は、60.1から68.1へと一般労働者の男性との差を縮めているが、パートタイム労働者の男性は57.8から53.8へと差が大きくなっている。パートタイム労働者の女性も43.6から47.7へとわずかに差は縮小したが一般労働者の男性の2分の1以下の位置は変わっていない。一般労働者とパートタイム労働者との格差はこの間、大きく縮小したとはいえない状態にある。

2007年の年齢階級別賃金はまだ発表されていないので06年でパートタイム労働者と一般労働者の年齢階級別賃金の変化を比較すると(図2-5)のようになる。パートタイム労働者の賃金はその水準が低いばかりでなく、年齢に連動した賃金の上昇がないことに特徴がある。一般労働者の男性の賃金は18～19歳の1,021円から50歳代前半で最高の2,515円に上昇するがその時、一般労働者の女性は1,413円、パートタイム労働者の男性は1,141円、女性は936円に留まっている。一般労働者の女性の賃金は一般労働者の男性賃金の56.2%、パートタイム労働者の男性は45.4%、女性は37.2%にしか過ぎないのである。一般労働者の男性を除けば、その賃金水準はライフステージの違いを何も反映していない。40～50歳代は子どもの教育費や住宅費に多くの費用がかかる世代であるにもかかわらず、20歳代の賃金と大きく変わらない賃金水準にとどまっており、生活を支える賃金の役割を果たしていないと言えるであろう。

次に年収の階層によってパートタイム労働者の賃金水準をみてみよう(図2-6)。年収100万円未満は、男女計で44.4%、男性では38.1%、女性では46.5%にもなっている。パートタイム労働者の半数近くが100万円未満の年収となって

いるのである。200万円未満の層は男性65.7%、女性は85.5%である。男性では3分の2、女性では大部分が200万円未満となっている。先に見たように一般労働者の場合は07年で200万円未満層の雇用者に占める比率は33.5%であったから、それに比べるとパートタイム労働者がいかに低収入に偏っているかは明白であろう。さらに300万円未満では男性は72.0%、女性は90.6%となっており、パートタイム労働者の大部分は年収300万円未満のところに入り込んでしまっている。

このようなパートタイム労働者の状態をパートタイム労働者自身はどのように感じているであろうか(表2-4)。賃金格差について低いと感じている人は、「低いと思ったことはあるがやむをえない」という人が36.4%、「低いと感じたことがあり納得できない」が13.1%である。このことから49.5%の人は賃金が低いと感じていることになる。約半数が賃金の低さを実感しているわけである。しかし、低いと感じてもそれをやむを得ないと感じている人が36.4%もあり、不満に思う人は13.1%でしかない。「今の会社や仕事に対する不満・不安の有無」についてみると(図2-7)、パートタイム労働者全体では2001年は「不満・不安」のある人が54.3%、ない人が45.1%であった。これが06年になると「不満・不安」のある人が63.9%、ない人が33.8%になっている。「不満・不安」のある人が10%近く増えたのである。パートタイム労働者の「不満・不安」が急速に上昇していることがわかる。これを男女別にみると、男性は01年には「不満・不安」のある人は42.2%で、ない人は57.6%であった。06年になると「不満・不安」のある人が54.3%に増加し、ない人は43.1%に低下した。「不満・不安」のある人となない人の比率が逆転し、「不満・不安」のある人が多くなったのである。女性は、01年は「不満・不満」のある人が58.0%、ない人は41.3%であった。それが06年になると、「不満・不安」のある人の比率はさらに増えて67.2%に増加し、「不満・不安」のない

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

人は30.6%へと低下した。女性のパートタイム労働者の3分の2以上の人々が不満・不安を持つようになったのである。このようにパートタイム労働者の不満・不安は近年急速に深刻化している。男女とも「不満・不安」のある人は急速に増えているが、男性よりも女性で「不満・不安」は高くなっている。

「不満・不安」の内容の変化をみてみよう(表2-5)。一番大きい不満が「賃金が安い」で、男女計では2001年51.1%から06年61.8%へと10%以上の増加となっている。不満の程度では、女性より男性のほうが深刻で、男性は06年には「不満・不安」のある人は66.6%にまでなっている。女性も06年には60.5%もの人が「不満・不安」のある人になっている。次に不満の比率が高いのは「有給休暇がとりにくい」で男女計では01年の19.2%から06年26.2%まで7%も増加している。比較的女性で比率が高くなっている。「パートとしては仕事がきつい」も男女計で14.9%から24.1%と大きく増加している。特に女性での不満は06年26.9%まで高まっている。「雇用が不安定」は、ほぼ20%で変わらず、女性よりも男性で比率が高くなっている。01年から06年の間で、「賃金が安い」「有給休暇が取りにくい」「パートとしては仕事がきつい」などの項目では特に不満が大きくなっている。

(2) 間接雇用の非正規労働者—派遣労働者

戦後、営利職業紹介業は原則的に禁止されたが、1985年に労働者派遣法が制定され、労働者派遣事業が認められることになった。当初は、専門的な労働に対する一時的な需要に応じるものとして16業種に限定されていたが、その後、96年に対象業種は26業種に増加し、99年には、建設、整備、港湾、製造業などを除き原則自由化し、大幅な解禁が行われた。さらに、2003年には「物の製造への派遣」を解禁し、原則1年を3年に延長し(製造業は当面1年)、「紹介予定派遣」については事前面接を解禁してきた。

このように規制が大幅に緩和されるなかで派遣事業は大きく進展し、派遣労働者数は06年度には、派遣労働者数約321万人、常用換算派遣労働者数で約152万人ともなり、売上高は総額5兆4,189億円の規模になった(厚生労働省「労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果」07年12月)。

前章で述べられているように、派遣労働者は非正規雇用の中でも間接雇用で、「フルタイム型非正規雇用」としての性格をもち、パートタイム労働者とは非正規雇用としては同じであっても、独自の問題をもっている。

派遣労働者の賃金についてみてみよう(表2-6)。1時間当たり平均賃金は、派遣労働者1,321円、パートタイム労働者(短時間労働者)969円、一般労働者が1,807円で、一般労働者、派遣労働者、パートタイム労働者の順で低くなっている。一般労働者を100.0とした場合に派遣労働者73.1、パートタイム労働者は53.6である。

職種別に派遣労働者の時間当たり賃金をみると、職種により賃金は大きく異なっている。一番高いのは事業の実施体制の企画立案の1,912円で、一番低いのは建築物清掃の874円である。職種別の賃金を一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれの職種別賃金と比べてみる。派遣労働者の職種と「賃金構造基本調査」の職種はぴったりと合わないの、おおよそ適合するものについて比較してみることとする。1号のソフトウェア開発にはシステム・エンジニアやプログラマーが対応するとし、派遣労働者が1,890円(一般労働者を100.0にした場合、92.2)に対して、システム・エンジニアのパートタイム労働者は1,652円(80.6)、一般労働者は2,051円(100.0)となっている。パートタイマー労働者が派遣労働者より低く、一般労働者が派遣労働者より高くなっている。プログラマーではパートタイム労働者1,439円(92.7)、一般労働者1,553円(100.0)となり、派遣労働者(121.7)が一番高くなっている。2号の機械設計には機械製図工が対応す

る。その場合、派遣労働者1,699円(98.0)、パートタイム労働者1,240円(71.5)、一般労働者は1,734円(100.0)となり、高い順に一般労働者、派遣労働者、パートタイム労働者となっている。5号の事務用機器操作にはワープロ・オペレーターやキーパンチャー、電子計算機オペレーターなどに相当するものと考えられる。ワープロ・オペレーターでみた場合には、高い順で、一般労働者1,311円(100.0)、派遣労働者1,258円(96.0)、パートタイム労働者1,064円(81.2)で、キーパンチャーを対応させた場合は、派遣労働者1,258円(105.9)、一般労働者1,188円(100.0)、パートタイム労働者950円(80.0)と派遣労働者が一般労働者より高くなっている。電子計機オペレーターと対応させた場合は、一般労働者1,436円(100.0)、派遣労働者1,258円(87.6)、パートタイム労働者1,005円(70.0)となる。14号の建築物清掃にビル清掃を対応させると、一般労働者976円(100.0)、パートタイム労働者907円(92.9)、派遣労働者874円(89.6)となっている。15号の建築設備運転、点検、整備にはボイラー工が対応するとして、一般労働者1,520円(100.0)、派遣労働者1,483円(97.6)、パートタイム労働者920円(60.5)となっている。16号の案内・受付、駐車場管理には警備員、守衛が対応するとして、警備員の場合、派遣労働者1,146円(102.0)、一般労働者1,124円(100.0)、パートタイム労働者971円(86.4)となり、守衛の場合、一般労働者1,284円(100.0)、派遣労働者1,146円(89.3)、パートタイム労働者1,051円(81.9)ということになる。こうしてみた結果、大部分の場合、一般労働者―派遣労働者―パートタイム労働者の順になる。ソフトウェア開発―システム・エンジニア、事務機設計―機械製図工、事務用機器操作―ワープロ・オペレーター、事務用機器操作―電子計算機オペレーター、建築物清掃―ビル清掃、建築設備運転、点検、整備―ボイラー工、案内・受付、駐車場管理―警備員、案内・受付、駐車場管理―守衛

であり、多くの場合が一般労働者、派遣労働者、パートタイム労働者の順になっている。派遣労働者の賃金は時間給では一般労働者とパートタイム労働者の中間にあるといえそうである。

厚生労働省が行った「労働力需給制度についてのアンケート調査」(「需給制度調査」)³によって、派遣労働者の賃金についてみる。派遣先で同一の業務に連続して派遣で働いている期間は、1年未満が33.2%、2年未満が59.4%である。登録型派遣労働者では1年未満42.4%、2年未満は69.1%となり、就業期間の短い人の比率が高くなっている。

時給者のみを調査した派遣労働者の時間賃金の平均は、男女計1,229.9円、男性1,483.4円、女性1,179.6円、登録型派遣労働者1,228.5円、常用型労働者1,240.7円である。これを2005年の「労働者派遣事業の事業報告」の結果と比べると、「事業報告」は総数の平均額が1,315円なので、「需給制度調査」のほうが100円近く低い。これを先にみた、一般労働者、パートタイム労働者の2005年の時給と比較してみると、一般労働者の男性は2,035円、女性1,365円、パートタイム労働者の男性1,069円、女性942円なので、登録型派遣労働者の賃金はパートタイム労働者よりは高いが、一般労働者よりも低いところにあるということになる。時給でみると、派遣労働者の賃金は一般労働者とパート労働者の間にあるということを確認できる。

所定内給与額などと派遣労働者の平均賃金月額と比較してみる。「需給制度調査」による派遣労働者の1ヶ月の平均賃金は、男女計で20.5万円、男性27.0万円、女性17.1万円、登録型派遣労働者17.9万円、常用派遣労働者23.1万円である。2005年「賃金構造基本調査」では、企業規模10人以上計で、男女計の決まって支給する現金給与額は33.1万円、男性は37.2万円、女性は23.9万円である。派遣労働者の1ヶ月の賃金は、男女計では一般労働者の決まって支給する現金給与額の61.9%、男性では72.6%、女性で

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

は71.5%の水準になっている。時給で比べた時よりも派遣労働者と一般労働者の開きが大きい。

さらに賃金の月額階層別に見てみると、(図2-8)である。20万円未満は女性の場合56.6%、登録型派遣労働者の54.3%でいずれもこれだけで半数を超えている。一般労働者の場合(図1-2参照)、2006年の5~9人規模計で20万円未満が32.8%、10人以上規模計では24.9%であったから、派遣労働者はより低い賃金層に集中している。派遣労働者の男性、常用派遣労働者は「不明」の比率が高いため比較することはできない。

最後に派遣労働者の年収をみてみよう。平均額は男女計で291.7万円、女性227.6万円、男性404.6万円、登録型派遣労働者242.0万円、常用労働者337.3万円である。先にみた「民間給与の実態」による平均年収額は2005年で426.8万円であるから、派遣労働者は135.1万円低い。年収階層の変化を東京都産業労働局の「派遣労働に関する実態調査」によってみると表2-7のようになる。1998年に200万円未満層は34.8%であったが、2002年には38.4%、06年には40.4%と増大してきている。登録型派遣労働者の4割は年収200万円未満となっている。300万円未満層では98年68.0%、02年76.2%、06年75.2%と06年には少し下がってはいるが、4分の3が300万円未満となっている。派遣労働者で賃金の低い労働者の比率は高まっている。

200万円未満の比率を一般労働者と比べてみると、「労働力調査詳細集計」では07年33.5%、「民間給与の実態」では06年22.8%となっているので、一般労働者より7~20%多く200万円未満層が存在していることとなる。さらにこれをパートタイム労働者でみると、男女計で80.5%、男性65.7%、女性85.5%なので、パートタイム労働者は低賃金労働者の比率がさらに高くなっている。

派遣労働を選ぶ理由や派遣労働者の今後希望する働き方をみると、「派遣労働を選ぶ理由」は

(表2-8)、1989年の時点では、「自分の仕事に合わせて働ける」というのが56.3%と一番高かったが、2006年には42.6%まで低下した。派遣労働を自分にとって積極的な理由で選択する考えが弱まっている。これに対して増える傾向にあるのが「正社員として適当な仕事になったから」で、89年23.3%から02年43.8%を経て06年には38.3%となっている。正社員に対する派遣労働の位置づけの低下が明らかになってきている。その他「賃金水準が高いから」「専門的な技術や資格が生かせるから」など派遣労働の優位を示す指標は2000年代になり低下してきている。これは「今後希望する働き方」にも明らかである(表2-9)。希望する働き方としては、「出来れば正社員として働きたい」が89年には23.5%に過ぎなかったが、06年には44.2%と大幅に増えているのである。正社員へ移りたいという人の割合がほぼ倍に近いほどになったのである。これに対して、「派遣の仕事をずっと続けていきたい」は89年の35.6%から06年には18.6%へと大きく低下したのである。ここに派遣労働のかかえている問題点が労働者に広まっていることが示されているといえよう。

IV 日雇い派遣労働者と外国人労働者

(1) 日雇い派遣労働者

「貧困ビジネス」のトップバッターに人材派遣会社をあげることができるであろう。『日雇い派遣』に代表されるような、低賃金・細切れ雇用(湯浅誠『貧困襲来』山吹書店、2007年7月、139ページ)はその典型である。低賃金、細切れ雇用を可能とする登録型派遣とは、派遣労働者は派遣会社に登録しているだけで、派遣先が決まった段階で派遣会社と派遣労働契約(雇用契約)を結ぶというものである。派遣先が決まっていない状態では、労働者は何の保障もなく、失業者と同様な状態に置かれる。労働者を雇用する者には労働者を解雇するコストも、雇用するコストも必要ではない。労働者は、雇用者の

都合により将棋の駒のように捨てられたり、拾われたりする。労働者はそのたびに失業し、生きるか死ぬかの瀬戸際に立たされることになる。

このように雇用と失業の間を流動する日雇派遣労働者の実態については、厚生労働省が2007年6月中旬から7月末にかけて委託により調査した「日雇い派遣労働者の実態に関する調査及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査」が明らかにしている⁴。調査の結果、短期派遣労働者は58.0%が男性、40.0%が女性で、年齢構成は20～24歳25.4%、25～29歳20.5%、30～34歳15.9%、35～39歳13.6%で、20歳代が45.9%と青年層がその中心となっている。短期派遣労働者の現在の状況は「主に仕事をしている（短期派遣のみ）」が53.2%、「短期派遣以外にも、正社員・自営業など主たる職業がある」が25.5%、「主に学生」13.2%、「主に主婦」2.8%となっている。ここ3ヶ月平均の就業日数と月収をみたのが（表2-10）である。男性の平均就業日数は15.9日、平均月収は14.2万円で、女性は14.6日で11.7万円となっている。短期派遣のみでみると男性は平均就業日数19.1日で、15.0万円、女性は18.1日で13.2万円である。先にみた派遣労働者の1ヶ月の賃金（2005年10～11月調査）は男性27.0万円、女性17.1万円であったので、短期派遣労働者の賃金は、派遣労働者全体よりもさらに低く、男性で55.6%、女性で77.2%となっている。さらに一般労働者との比較では、一般労働者の賃金は男女それぞれ37.2万円、23.9万円だったので、男性で一般労働者の40.3%、女性では55.2%となる。一般労働者―派遣労働者―短期派遣労働者という順で賃金の階層ができしており、男性は100.0―72.6―40.3、女性は100.0―71.5―55.2である。一般労働者の男性を100.0とすれば、男性・派遣労働者72.6、男性・短期派遣労働者40.3、女性・一般労働者64.3、女性・派遣労働者45.3、女性・短期派遣労働者35.5となる。もちろん日雇い派遣労働者の賃金の低さの原因には就業日数の少なさも入っているが、

就業日数が少ないことは日雇い派遣労働に必然的につきまとうということから、それを前提に賃金の低さは問題にされなければならない。こうして日雇い派遣労働は日本の低賃金構造の最底辺になっているといえることができる。

最底辺にある日雇い派遣労働者像についてはネットカフェ調査ワーキング・グループが行った「ネットカフェ生活者の実態調査報告書―首都圏・九州合同調査のまとめ―」（2008年、3月）が具体的な人物像について、綿密な聞き取り調査を行っている⁵。日雇い派遣労働者だけを調査したものではないが、雇用労働者の最底辺部分が困窮者層の中に深く入り込んでいる実態が明らかになっている。そこでききとり調査の結果からその実像をみてみることにする。ききとり調査の対象事例は16ケースであるが、その中に「日雇派遣」が4人、「日雇」が4人含まれている。とりあえず4人の「日雇派遣」について調査報告から抜き書きさせてもらうことにする。

Cさんの事例：男性単身・34歳、1ヶ月の収入は10万円で、自宅があり家賃が月2万円。食費は1日700円以内に抑えていて、1日2食。昼はコンビニのおにぎりか職場の自販機でパンやカップ麺。夜は牛丼屋でサラダと牛丼。休日は1日1食という。1ヶ月の支出は、家賃2万円、食費が700円×30日で21,000円、（ネットカフェの宿泊を25泊としてナイトパック料金では980円から1,050円程度で、個室席・リクライニングでは1,780円になる。）ネットカフェ代はほとんどリクライニングを利用しているので一泊1,780円で週3～4日の利用なので21,360円から28,480円程度となりこれだけで、7万円弱になってしまう。これだけ切りつめた生活でも、残るお金は3万円程度でしかない。

Jさんの事例：男性単身・31歳、1ヶ月の収入7万円で、ネットカフェ・サウナ代が6万円、1日の食事代が1,000～1,500円、食事は1日1食か2食で、1食の時は朝、牛丼屋、パン、弁当のどれか、2食の時は昼にコンビニか定食屋

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

で食べる。この金額を全部加えると7万円ではおさまらなくなってしまう。

Lさんの事例：男性有配偶40歳、1ヶ月収入16万円、交通費往復360円、宿泊代1,100円を入れて1日3,000円以内に収める。軍手なども自分で買う。1日2食。倉庫の仕事は朝から食べず、昼は会社のカレーをほぼ毎日。夜は2個入りおにぎりとお茶。

Pさんの事例：女性単身40歳、1ヶ月の収入8万円、朝6時半からバスで通勤。7時から12時まで勤務。15時に派遣会社で給料をもらい、ネットカフェに入るまで時間をつぶす。所持品は手提げカバン1つ。冬服は友人宅に預けている。生活費1日2,000円前後で、内訳は食費800円、ネットカフェ代1,180円（割引券使用）、交通費250円。1日2食。朝食は食べず、昼はコンビニのパン、夜はコンビニの弁当またはカップ麺。

このような実態をみると、日雇派遣労働者の賃金水準は、労働者として肉体的に再生産できる水準をはるかに割っていることは明らかである。この事例にある日雇派遣労働者はだれも食事は1食か2食で、3食の人はだれもない。しかも食事の内容は極めておそまつなものである。カップ麺、パン、牛丼、コンビニ弁当、おにぎり、カレーなどである。これらの食事は当面の空腹に対応するものであっても、長期に体を健康に保つようなものではない。いずれ何らかの病気にかかるか、肉体を維持することが不可能になることは明らかである。日雇派遣労働の得る賃金はこのようなその場限りの空腹を満たすのがやっとのものでしかないのである。この低賃金の労働者を最底辺の最底辺として、日本の差別的な賃金構造が作りあげられているのである。

(2) 外国人労働者

ところがこの日本人労働者の賃金構造の最底辺のさらにまたその下の賃金階層として、外国人労働者がある。外国人労働者の範囲はかなり

広い。就労目的外国人（専門的・技術的分野）、定住者（在日韓国・朝鮮人）、アルバイト（資格外活動）や研修・技能実習生、不法残留者など広範に及び、これらの外国人労働者の数は85万人を超えるとされている（法務省入管局）。それぞれに問題を抱えているが、ここでは研修・技能実習生を中心に考えることとする。その制度の主な変化を追ってみると、1981年に短期滞在者の在留資格の拡大と合わせて、技術研修生の在留資格が新設された。89年改正（90年施行）ではいわゆる高度人材の在留資格の大幅拡大、日系人受け入れのための在留資格の新設、日本語学校等の教育機関による受け入れのための「就学」の在留資格の新設などが行われ、93年には外国人研修・技能実習制度が創設され、従来の研修制度の1年間に加え、1年間の実習が認められ、合計2年間の滞在が可能となる。「団体管理型」での受け入れが可能になる。07年には2年間の実習が認められ、合計3年の滞在が可能となる。日本経団連の「外国人受け入れ問題に関する提言」（04年）は「現場で働く外国人の受け入れを巡る問題をいつまでも先送りすることはできない」というものであり、法務省「第3次出入国管理基本計画」では単純労働の分野における「外国人労働者の受け入れについて着実に検討する」ということで、人口減少が見込まれる状況の下で外国人労働者の受け入れ拡大を実現しようとするのが政府・財界の意向となっている。

1993年に外国人研修・技能実習制度が始まって以後、その人数は増加し、在留資格「研修」入国者数は93年の39,795人から2006年には92,846人となり、技能実習移行者数は93年に160人であったのが06年には41,000人へと増大している。（藤枝茂「外国人研修・技能実習制度の見直しの方向性」〔季刊労働法219号2007年冬季、87ページ〕

「研修手当は、団体管理型の平均で97年の月額8万6000円が05年には約6万3000円へと2万円

以上もさがった」(中野隆宣「解説・外国人研修・技能実習制度の改定をめぐる最近の動向」国際労働局東京支局「世界の労働」2007年10月)のである。

具体的な事例をみてみよう。

- 茨城県繊維協同組合が2004年に受け入れて、茨城県大子町の縫製工場の3社で1年の研修を受けた後、2007年1月まで実習生として働いていたベトナム人(24～25歳の女性6人)の1ヶ月の給料が研修生6万円、実習生6万5000円で時給にして312円であった。実習生には徹夜作業や午前3時～4時までの労働もあったが残業代が払われていない。パスポートは取り上げられ、毎月3万円強制貯金させられていた(「外国人労働者問題とは何か」〈「経済」新日本出版社、2007年12月号、17ページ〉)。
- 福島県の縫製工場では16人のベトナム人女性らを時給わずか300円で月164時間も働かせていた(2007年4月21日「しんぶん赤旗」)。
- トヨタ自動車の下請け22社が加入する豊田技術交流共同組合でベトナム人研修生、実習生を時給300円の「研修手当」で働かせ、逃亡防止のためパスポートを取り上げ、工作中トイレに行けば1分15円の罰金を取り、月6万円にも満たない研修費手当から1万円の強制貯金をさせていた。研修生は2年目に実習生になると、一応最低賃金法の最低賃金となり、賃金は月約12万円弱、これから税金と健康保険料、年金、雇用保険など約2万円が差し引かれ、さらに寮費と光熱費・家具のリース代・公益費など1人約4万円が引かれる会社も多い、そこから貯金を約3万円引かれ手元には3万円しか残らない(「経済」2007年12月号69～70ページ)(前掲「外国人労働者問題とは何か」17～18ページ、「しんぶん赤旗」2007年3月17日)。
- 06年8月には千葉県で研修生殺人事件が起きている。養豚農家の研修生が強制退去されそ

うになり、3人を死傷させる。強制送還されると保証金を取り上げられ、借金地獄になることからこの事件がおきている(前掲「外国人労働者問題とは何か」37ページ)。

- 07年7月中国人研修技能実習生(29歳)は、建設会社の社長から6月まで、実習生の日給は6300円だったのを5300円に下げると言われた。これに抗議すると社長は「文句があるならクビだ」と言われた。彼は来日するために中国の送り出し機関に5万円(75万円)の保証金を支払っており、途中で帰国すれば、30万円を支払わなければならない。中国に帰っても「研修成果」はいかされるわけではないが、今でも日給5300円で現場で働いている(「こんな国では働けない」〈「日経ビジネス」2006年9月11日号〉)。
- 北海道猿払村の水産加工工場で研修・技能実習生として来日した中国人女性約100人が働いている。生臭い匂いの充満する作業場で、1日中、立ちっぱなしで作業する。1年目の研修手当は月6万円、2年目から時給650円で1日5200円の給料となる。北海道の最低賃金(時給641円)すれすれ、年収は120万～130万円となり「中国よりはずっとまし」という状況にある。(前掲「こんな国では働けない」)
- 中部地方の縫製工場で働く中国人実習生の女性5人が基本給2000円、残業時給40円増の賃上げを獲得したが、それでも基本給5万8千円、時給に換算して300円程度、残業代は430円である。最低賃金の半分以下である。彼女達の食生活は、米は高いので小麦粉から饅頭を作り、野菜は庭で作り、肉は週1、2回特売日に買う程度(「朝日新聞」朝刊2008年3月21日)。
- 熊本県の農業実習生が未払い賃金など169万円の支払いを求める訴えを起こす。2006年にトマト栽培をするということで来日したが、農場ではイチゴ栽培、精肉、整地などの労働をし、連日残業をして時給350円～400円で働か

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

された（「日本農業新聞」2008年4月10日）。

外国人労働者の賃金は、ただ単に低いというだけのものではなく、最低賃金法の規定を下回るものもあり、完全に日本の労働法に違反しているばかりか、強制貯金をさせられたり、パスポートを取り上げられたりしており、それでも出国時に払った保証金に縛られて、働かざるをえない状況に置かれている。戦前の製糸女工と同じような、「奴隷労働」ともいえるような状態に置かれている。このような労働者が日本の労働市場の最底辺のそのまた下層を作っているのである。

まとめ

労働力を売る労働者とそれを買う資本家は形式的には対等である。ところが実質的な力関係では、資本家は圧倒的な力をもっている。この圧倒的な力に対して労働者は団結することに

よって対等な力を獲得することができる。このような、いきさつから団結を強化する労働者とそれを分断しようとする資本家とのたたかいは熾烈を極めることとなる。

日本の労働者賃金が差別分断の階層構造になっているのは、資本家側の分断の意図の結果である。階層構造がそうした意図をもつものであるとするならば、労働者はそのようにしてつくられた階層構造を超えて団結して、低賃金に対抗していかなければならないであろう。最底辺層からの状況改善がどうしても欠かせない課題とならざるをえないであろう。最底辺層の底上げにあらゆる階層の労働者が団結してあたなければならないであろう。これを抜きにしては、諸階層の賃金状態の大きな改善は望めないであろう。

（おおす しんじ・事務局長・中央大学）

¹ この調査は、主要産業に雇用される労働者の賃金実態を明らかにすることを目的としたもので、調査の範囲は5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所となっている。5人未満の零細な企業は対象になっていないし、5～9人の調査と10人以上の調査は別になっている。これまでみてきた賃金は10人以上の常用労働者を雇用する事業所の結果をみたものであり、5～9人の調査結果は反映されていないものである。調査対象がこのように限定されている上に、さらに調査結果は常用労働者（ア期間を定めて雇われている労働者、イ1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者、ウ日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者）と臨時労働者に分けられ、さらに常用労働者は就業形態別に一般労働者と短時間労働者に分けられている。

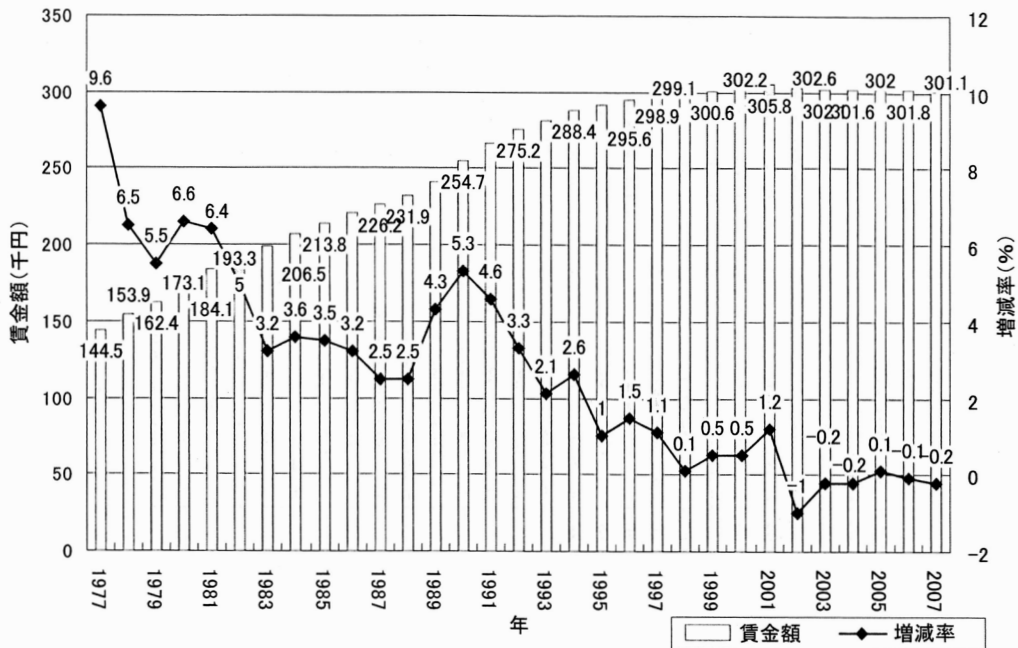
² この調査は源泉徴収義務者と給与所得者による調査であるため金額は正確であると考えられる。調査対象は従業員1人の事業所から従業員5,000人以上の事業者所まで広く調査されている。年末現在の給与所得者（所得税の納税の有無を問わない。2006年末53,396千人）を対象とした抽出調査である。しかし、調査対象から以下の者は除かれている。（1）労働した日又は時間によって給与の金額が算定され、かつ、労働した日にその都度給与の支給を受ける者、（2）国家公務員、地方公務員、公庫職員等、（3）全従業員について源泉所得税の納税がない事業所の従業員である。「賃金センサス」は従業員規模1人以上が調査されている反面、（1）～（3）の実態が反映されていないという面がある。

³ 調査は2005年10月24日から11月18日の間に行われ、派遣元事業所5,000事業所、派遣元事業所から派遣労働者15,000人を選定し、2,908人（回収率19.4%）の回答を得ている。このうち男性は1,229人（42.3%）、女性は1,672人（57.5%）で、登録型派遣労働者は1,154人（39.7%）である。

⁴ この調査は、東京と大阪労働局管内での派遣元事業主10社（回答率83.3%）及び日雇い派遣で働く労働者1,034人（回答率60.3%）の調査である。この調査で「日雇派遣労働者」とは1日単位の雇用契約で働く者であり、「短期派遣労働者」とは1ヶ月未満の雇用契約で働く者である。

⁵ この調査は「ネットカフェを主な宿泊場所として継続的に利用している生活困窮者を対象として実施」（2ページ）されたもので、日雇い派遣労働者だけを対象にしたものではない。アンケート調査ときどき調査が行われおり、アンケート調査の回答者数は首都圏87人、九州圏28人で合計115人になっている。この中に日雇い派遣労働者が含まれている。首都圏では12.6%、九州調査では7.1%が「派遣・請負」「日雇」になっている。

図2-1 賃金額とその増減率の推移（男女計・所定内給与額）



資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」時系列表

表2-1 月間決まって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額の推移

単位：千円

	男女計			男			女		
	決まって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	決まって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	決まって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
1990年	282.8	254.7	972.2	326.2	290.5	1,154.2	186.1	175.0	567.1
1991年	295.0	266.3	1,048.5	340.6	303.8	1,248.9	195.7	184.4	611.9
1992年	300.6	275.2	1,089.9	345.6	313.5	1,294.1	203.6	192.8	649.8
1993年	304.6	281.1	1,098.7	349.4	319.9	1,298.8	207.5	197.0	665.3
1994年	312.2	288.4	1,097.2	357.1	327.4	1,287.6	213.7	203.0	680.0
1995年	316.4	291.3	1,082.9	361.3	330.0	1,264.2	217.5	206.2	684.2
1996年	321.4	295.6	1,098.5	366.1	334.0	1,278.4	221.3	209.6	695.9
1997年	326.9	298.9	1,108.1	371.8	337.0	1,289.2	225.3	212.7	698.5
1998年	324.7	299.1	1,102.3	367.9	336.4	1,282.0	226.8	214.9	696.3
1999年	325.9	300.6	1,056.3	367.2	336.7	1,217.5	230.7	217.5	685.1
2000年	330.0	302.2	1,017.7	370.3	336.8	1,162.4	235.1	220.6	677.0
2001年	333.3	305.8	1,029.9	373.5	340.7	1,177.1	237.1	222.4	677.2
2002年	329.2	302.6	995.9	367.7	336.2	1,142.2	238.8	223.6	652.6
2003年	329.8	302.1	923.5	368.6	335.5	1,054.9	239.4	224.2	617.5
2004年	330.2	301.6	891.6	367.7	333.9	1,014.6	241.7	225.6	601.8
2005年	330.8	302.0	905.2	372.1	337.8	1,057.8	239.0	222.5	566.4
2006年	330.9	301.8	922.4	372.7	337.7	1,082.2	238.6	222.6	569.3
2007年	330.6	301.1	915.4	372.4	336.7	1,078.4	225.2	225.2	568.4

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

表2-2-A 男女別・企業規模別所定内給与額の減少額・率

単位：千円

企業規模		1000人以上		100～999人		10～99人	
年		2001	2007	2001	2007	2001	2007
所定内給与額	男	397.7	394.2	329.4	320.8	299.2	295.3
	女	251.3	252.0	222.7	223.0	203.4	206.7
01～07年増減額	男	-3.5		-8.6		-3.9	
	女	0.7		0.3		3.3	

表2-2-B 男女別・企業規模別所定内給与額の格差

単位：％

2001年	1000人以上	100～999人	10～99人	2007年	1000人以上	100～999人	10～99人
男	100.0	82.8	75.2	男	100.0	81.4	74.9
女	63.2	56.0	51.1	女	63.9	56.6	52.4

資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」

表2-3 平均給与・手当及び平均賞与（年間）

区分	平均給料・手当		平均賞与		平均給与		賞与割合 (b)/(a)+(b)
	金額(a)	伸び率	金額(b)	伸び率	金額 (a)+(b)	伸び率	
	千円	％	千円	％	千円	％	
1995	3,689	0.8	883	▲1.6	4,572	0.4	19.3%
1996	3,712	0.6	896	1.5	4,608	0.8	19.4%
1997	3,767	1.5	906	1.1	4,673	1.4	19.4%
1998	3,766	0.0	881	▲2.8	4,647	▲0.5	19.0%
1999	3,798	0.8	816	▲7.4	4,614	▲0.8	17.7%
2000	3,803	0.1	807	▲1.1	4,610	▲0.1	17.5%
2001	3,765	▲1.0	775	▲4.0	4,540	▲1.5	17.1%
2002	3,752	▲0.3	725	▲6.5	4,477	▲1.4	16.2%
2003	3,738	▲0.4	701	▲3.3	4,439	▲0.9	15.8%
2004	3,701	▲1.0	687	▲2.0	4,388	▲1.1	15.7%
2005	3,694	▲0.2	674	▲1.9	4,368	▲0.5	15.4%
2006	3,676	▲0.5	672	▲0.3	4,349	▲0.4	15.5%

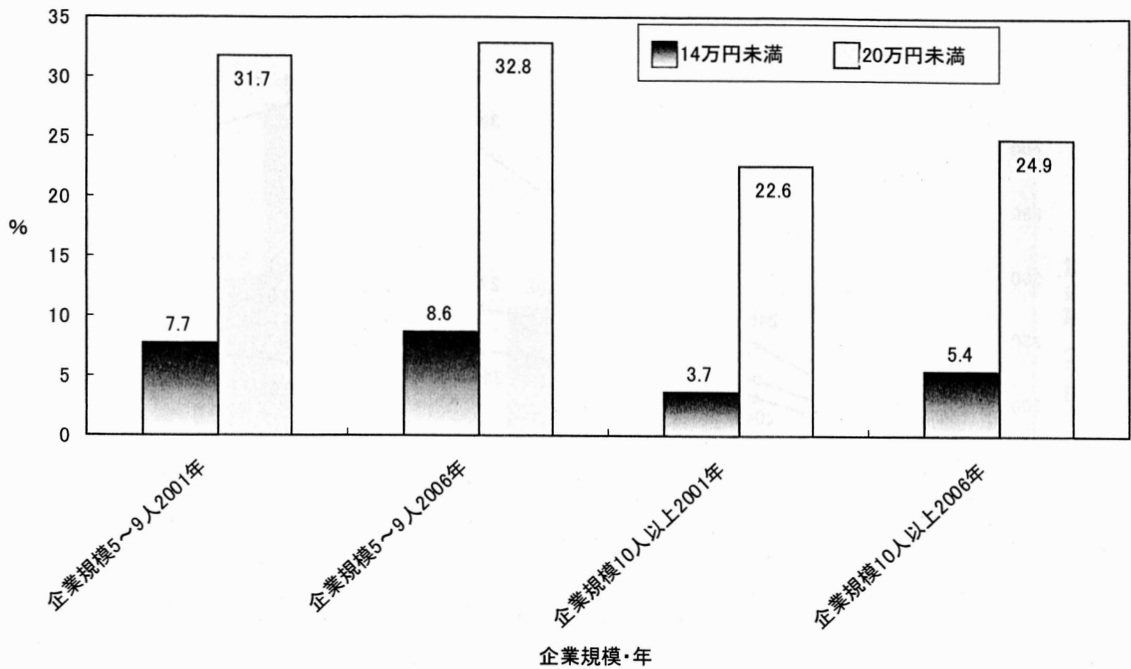
資料：国税庁企画課編「国税庁民間給与実態統計調査結果報告」（民間給与の実態）

注）調査は従業員1人の事業所から従業員5,000人以上の事業所まで行われている。

注）本表は給与所得者用調査票による1年を通じて勤務した給与者のもの。

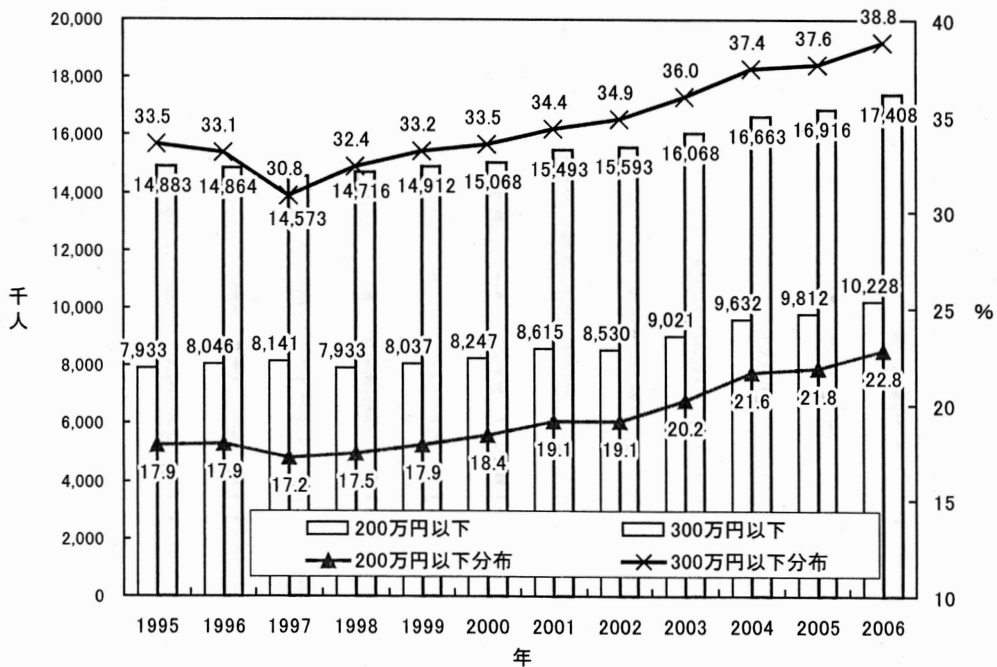
注）▲はマイナス。

図2-2 所定内給与額14万円及び20万円未満の労働者数の割合



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

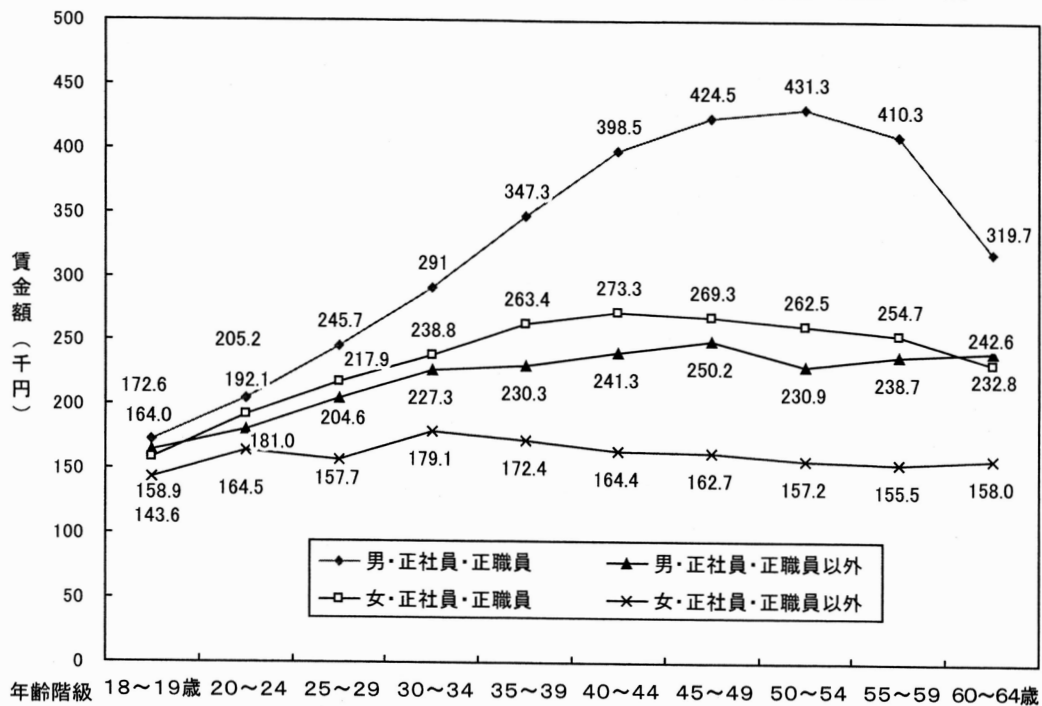
図2-3 年間給与200万円及び300万円以下の人数とその比率の推移



資料：国税庁「民間給与実態統計調査」(「民間給与の実態」)

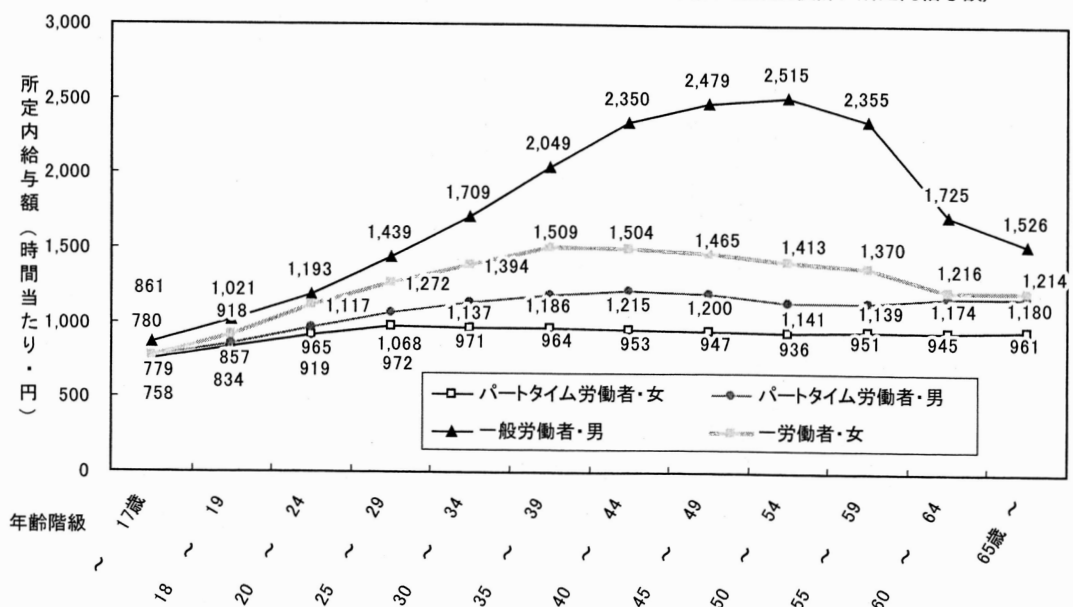
特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図2-4 性・年齢別・雇用形態別月当たり賃金（2006年産業計・企業規模計・所定内給与額）



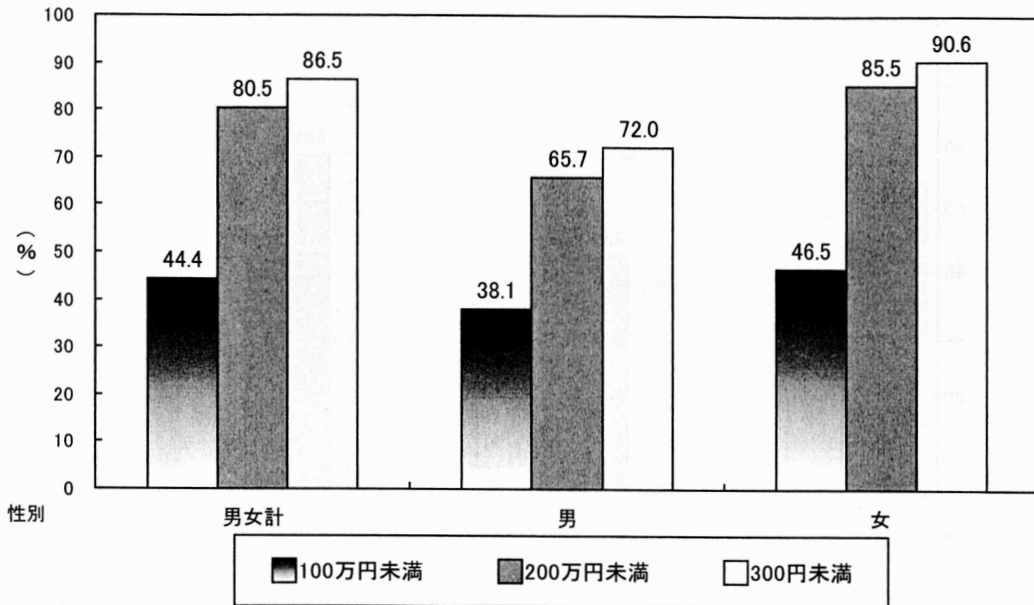
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査結果の概況」

図2-5 年齢階級別1時間当たり賃金の比較（2006年、産業計、企業規模計、所定内給与額）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図2-6 過去1年間パートとして働いた年収金額階層別パート労働者の割合（2006年）



資料：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

表2-4 仕事と同じだと思う正社員との賃金格差についてパートタイム労働者の感じ方

単位：%

低いと思ったことがあるがやむを得ない		36.4
やむを得ないと思う理由	責任が違うから	(64.1)
	勤務時間・日数が違うから	(48.6)
	勤続年数が違うから	(7.0)
	短期間の雇用契約	(14.8)
	その他	(8.5)
低いと感じたことがあり納得できない		13.1
納得できない理由	責任が同じだから	(58.8)
	勤務時間・日数が同じだから	(17.6)
	勤続年数が同じだから	(5.9)
	仕事内容が同じだから	(64.7)
	その他	(15.7)
低いと意識したことはない		21.5
比べられる正社員がいない		28.2
無 回 答		0.8
全 体		100.0
集 計 数		390

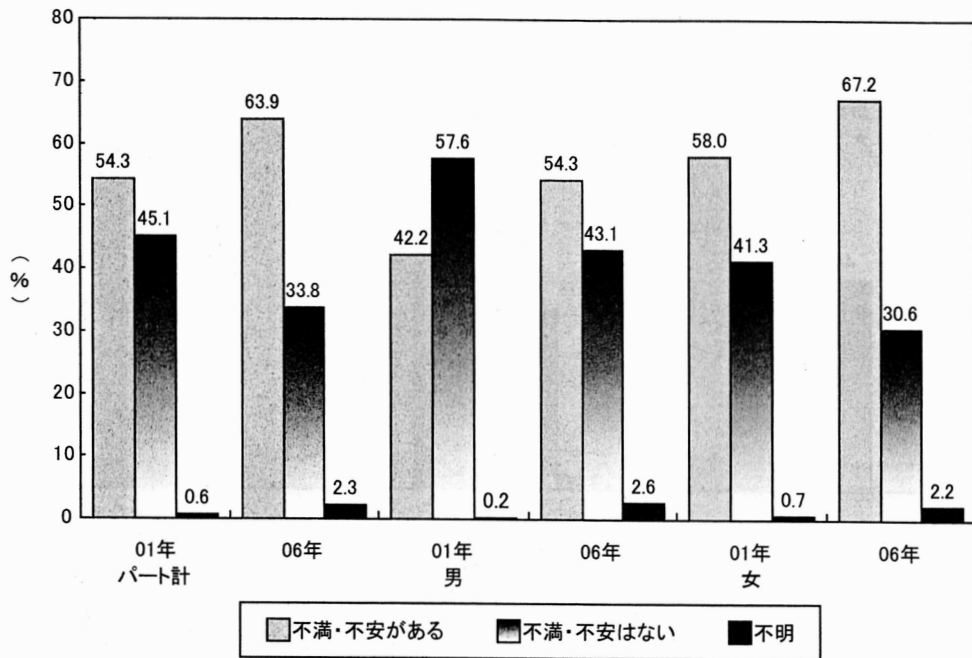
資料：東京都産業労働局「パートタイマーに関する実態調査」

注) 2005年11月1日現在の調査結果である。

注) 理由は複数回答。

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図2-7 今の会社や仕事に対する不満・不安の有無別パート労働者の割合



資料：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査結果の概況」

表2-5 今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別パート労働者の割合

複数回答 単位：%

設 問	2001年			2006年		
	男女計	男	女	男女計	男	女
雇用が不安定	21.1	22.3	20.8	20.1	24.7	18.9
賃金が安い	51.1	59.4	49.3	61.8	66.6	60.5
所定の労働時間が希望に合わない	12.8	12.1	13.0	11.0	10.1	11.3
所定外労働が多い	—	—	—	10.3	12.5	9.7
有給休暇が取りにくい	19.2	13.3	20.5	26.2	23.1	27.1
パートとしては仕事がきつい	14.9	13.0	15.3	24.1	13.9	26.9
自分の能力が活かせない	5.9	9.2	5.2	5.0	6.7	4.5
昇進機会に恵まれない	7.7	12.4	6.6	10.3	11.4	10.0
正社員になれない	19.2	25.8	17.7	17.0	15.7	17.3
教育訓練を受けられない	4.6	3.2	4.9	4.3	3.3	4.6
福利厚生が正社員と同様の扱いではない	14.6	14.0	14.7	16.2	15.1	16.5
正社員との人間関係が良くない	12.4	9.5	13.1	6.6	10.2	5.6
そ の 他	12.1	10.2	12.6	10.2	9.7	10.4

資料：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査結果の概況」

表2-6 時間当たり賃金の派遣労働者、短時間労働者、一般労働者の比較 (2006年)

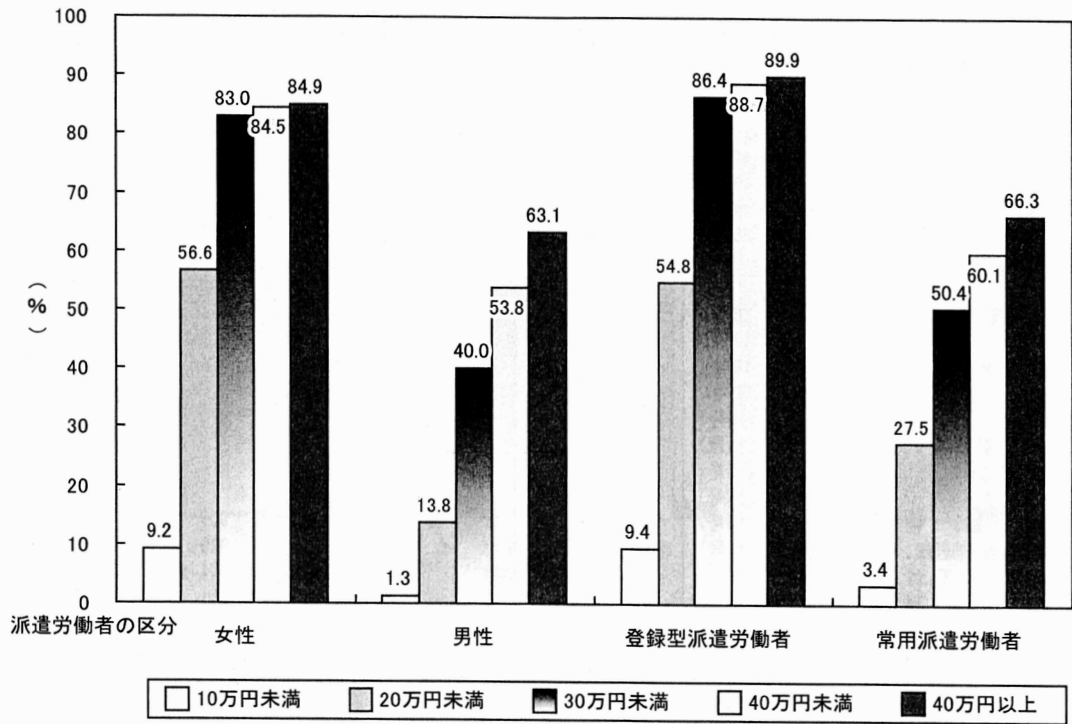
職 種	職種番号	派遣労働者 1時間当たり賃金	対 応 す る 職 種	1時間当たり所定内給与	
				短時間労働者	一般労働者
全 体 平 均		1,321		969	1,807
ソ フ ト ウ ェ ア 開 発	(1号)	1,890	システム・エンジニア プ ロ グ ラ マ ー	1,652	2,051
機 械 設 計	(2号)	1,699	機 械 製 図 工	1,439	1,553
放 送 機 器 等 操 作	(3号)	1,571		1,240	1,734
放 送 番 組 等 演 出	(4号)	1,609			
事 務 用 機 器 操 作	(5号)	1,258	ワープロオペレーター キ ー パ ン チ ャ ー 電子計算機オペレーター	1,064	1,311
通 訳 、 翻 訳 、 速 記	(6号)	1,806		950	1,188
秘 書	(7号)	1,469		1,005	1,436
フ ァ イ リ ン グ	(8号)	1,147			
調 査	(9号)	1,474			
財 務 処 理	(10号)	1,347			
取 引 文 書 作 成	(11号)	1,416			
デ モ ン ス ト レ ー シ ョ ン	(12号)	1,397			
添 乗	(13号)	1,283			
建 築 物 清 掃	(14号)	874	ビ ル 清 掃	907	976
建築設備運転、点検、整備	(15号)	1,483	ボ イ ラ ー 工	920	1,520
案内・受付、駐車場	(16号)	1,146	警 備 員	971	1,124
管 理 等			守 衛	1,051	1,284
研 究 開 発	(17号)	1,487			
事業の実施体制の企画、立案	(18号)	1,912			
書籍等の制作・編集	(19号)	1,453			
広 告 デ ザ イ ン	(20号)	1,510			
インテリアコーディネーター	(21号)	1,361			
ア ナ ウ ン サ ー	(22号)	1,792			
OAインストラクション	(23号)	1,580			
テレマーケティングの営業	(24号)	1,289			
セールスエンジニアの 営業、金融商品の営業	(25号)	1,683			
放送番組における 大 道 具 ・ 小 道 具	(26号)	1,340			

資料：派遣労働者は厚生労働省「労働者派遣事業の平成18年度事業報告」

短時間労働者、一般労働者は厚生労働省「平成18年賃金構造基本統計調査」(2006年)

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図2-8 派遣労働者の1ヶ月の賃金階層分布



資料：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」（「需給制度調査」）

注：調査期間は2005年10月24日～11月18日である。

派遣労働者の回答数は2,908人（回収率19.4%）である。注：総数で24.4%、男性で36.9%、常用労働者で33.7%の不明者がある。

表2-7 登録型派遣労働者の年収階層別分布

単位：%

	1998年	2002年	2006年
50万円未満	19.9	6.6	16.0
50～100万円未満		7.0	5.8
100～150万円未満	8.6	11.1	11.0
150～200万円未満	6.3	13.6	7.6
200万円未満計	34.8	38.3	40.4
200～250万円未満	18.2	21.9	18.6
250～300万円未満	15.0	16.0	16.7
300万円未満計	68.0	76.2	75.7
300～350万円未満	9.8	9.7	10.7
350～400万円未満	4.4	4.2	5.0
400～450万円未満	2.6	3.0	1.8
450～500万円未満	1.3	0.2	1.3
500万円以上	4.1	1.9	1.1
無回答	9.8	4.9	4.4
全体	100.0	100.0	100.0
集計数	839	575	720

資料：東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査、登録型派遣労働者実態調査」

表2-8 派遣労働（派遣の仕事）を選んだ理由

(2つまで選択) 単位：%

	1989年	1995年	1998年	2002年	2006年
自分の都合に合わせて働けるから	56.3	48.3	40.8	43.8	42.6
正社員として適当な仕事なかったから	23.3	35.7	37.1	43.8	38.3
賃金水準が高いから	19.3	16.8	18.0	16.5	16.9
専門的な技術や資格を生かせるから	18.9	20.0	22.9	13.4	18.9
知人に勧められたから	16.1	9.1	13.1	10.3	14.9
わずらわしい人間関係が嫌いだから	8.0	12.3	10.7	10.1	7.6
仕事内容が希望とあっている	1.0	-	-	-	-
その他	4.4	4.5	7.2	9.2	9.2
無回答	4.0	1.6	0.7	-	0.4
集計数	497	375	839	575	720

資料：東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査、登録型派遣労働者実態調査」

表2-9 派遣労働者の今後希望する働き方

(複数回答) 単位：%

	1989年	1995年	1998年	2002年	2006年
出来れば正社員として働きたい	23.5	28.3	30.8	37.2	44.2
今のところはっきりしない	26.2	28.3	31.1	29.4	28.8
派遣の仕事をずっと続けていきたい	35.6	34.7	29.3	26.1	18.6
独立して自由業や企業経営をやりたい	8.2	6.7	7.0	5.6	4.2
その他	2.6	1.9	1.8	1.0	2.9
無回答	-	0.3	1.2	0.7	1.4
集計数	497	375	839	575	720

資料：東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査、登録型派遣労働者実態調査」

表2-10 日雇い派遣労働者の1ヶ月当たり平均就業日数及び平均月収

性別	仕事の状況	平均就業日数(日)	平均月収(万円)
男性	主に仕事 (短期派遣のみ)	19.1	15.0
	主に仕事 (他に主たる職業がある)	12.3	17.2
	主に学生	6.0	5.0
	主に主婦	-	-
	合計	15.9	14.2
女性	主に仕事 (短期派遣のみ)	18.1	13.2
	主に仕事 (他に主たる職業がある)	10.9	14.1
	主に学生	5.8	3.2
	主に主婦	9.7	6.3
	合計	14.6	11.7

資料：東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査、登録型派遣労働者実態調査」

第3章 「労働ビッグバン」と労働時間 ——新自由主義政策下での長時間・過密労働の加速

斎藤 力

はじめに

政府は、財界の強い要求に押されて、1987年の労働基準法改定（1日8時間労働制の弾力化、変形労働時間制やフレックスタイム制、裁量労働制の導入など）を起点として、労働時間制度の弾力化を推進してきた。特に、90年代後半以降は裁量労働制の要件緩和など労働基準法の緩和を相次いで強行し、こうした動きに拍車をかけてきた。その着地点というべきものが、2007年通常国会への提出と成立を目論んだ「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入であった。

日本の多くの企業は、労働者に長時間・過密労働、不規則労働を押しつけることにより、利益を上げてきた。日本企業の国際的な競争力は、こうした労働者への犠牲転嫁によって成り立っているといっても過言ではない。しかし、日本の異常な長時間労働は国際的な批判を浴び、日本政府は労働時間を1800時間に短縮することを国際公約とせざるを得なくなり、1992年には労働時間短縮促進法（時短促進法）を制定するなどの取り組みを迫られることとなった。

90年代に入ると、長期不況の影響もあって日本の労働時間は短縮したかに見えたが、後に見るように、実際には依然として長時間労働という状況が続いてきた。労働時間規制の緩和は、長時間労働に加え、不規則でかつストレスの多い労働に労働者を駆り立ててきた。ところが政府は、国際公約とした年間1800時間労働がほぼ達成されたとして05年には時短促進法を廃止して、労働時間設定改善法を定めた（施行は06年4月）。この法律は、労働時間短縮に対する国の責任・役割をあいまいにし、労働時間に関する

ルールは「労使自治」に委ねようとするものであった。「労使自治」を前面に押し出そうとする仕組みは裁量労働制などにも盛り込まれているが、依然として長時間労働が深刻な問題として存在し、「サービス残業」という違法行為が横行している中で、労働時間規制に対する国の役割・責任を後退させる新自由主義的な労働時間政策の推進は、結局、労働者に対して圧倒的に優位に立つ使用者の思いどおりとなる労働時間管理を容認することになりかねない。

「労働ビッグバン」論者は、「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入が労働者の自律的な働き方を可能とし、そのことによって「ワーク・ライフ・バランス」、労働時間の短縮も実現されると主張する。しかし、90年代半ば以降に本格化する、彼らの拠って立つところの新自由主義的な政策の展開は、第1章、第2章で述べたように雇用破壊、賃金破壊を招くとともに、多くの労働者を長時間・過密労働に追い立ててきた。

労働時間規制の緩和と相まって企業が導入してきた成果主義は、労働時間管理に対する使用者の責任をあいまいにする一方で、労働者間の競争を巧みに利用しながら労働者に際限のない長時間労働を強いることとなっている。

詳細は第2部で触れられるが、政府・財界は執拗に労働時間規制の緩和を強行してきた。しかし、財界は、要件が厳格すぎるとか、手続きが煩雑すぎるなどの理由から裁量労働制は使い勝手が悪いとして、使用者を労働時間管理責任から解放する「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入を強く主張している¹。これは、労働者は自らの労働力を時間決めて販売するという労働時間概念の消滅をもたらすものであり、「過

労死」の促進、「サービス残業」の合法化につながるものである。

雇用が二極化する中で、正規雇用労働者の長時間労働化、非正規雇用労働者の雇用不安が広がっている。「過労死ライン」と言われる年間3000時間以上の労働を強いられる労働者が30代、40代の男性労働者の4分の1～5分の1を占めていることから明らかなように、正規雇用労働者の長時間労働は深刻な状況となっている。非正規雇用労働者の中には、そうした正規雇用労働者の非人間的で過酷な働き方を拒否して自ら非正規雇用の道を選んだ人たちが決して少なくない。しかし、長時間労働はそうした非正規雇用労働者にも広がっており、雇用不安、低賃金、長時間労働という三重の打撃に苦しめられる人が増えている。

「労働ビッグバン」は、こうした状況をさらに深刻化させようとするものであるが、以下では、労働時間をめぐる日本の特徴的な問題を述べることにする。

Ⅰ 80年代の水準に逆戻りした労働時間

冒頭に述べたように、国際的な批判の広がりの前に、政府は日本の労働時間を1800時間前後に短縮させるための方策として、92年に時短促進法を制定した。政府統計では、その後労働時間は着実に短くなり、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、2005年度には1人当たり平均の年間総実労働時間は1834時間となり、政府は「1800時間労働をほぼ達成した」と説明した。

たしかに、毎勤統計を見る限りでは、年間総実労働時間は85年度の2112時間から、90年度2044時間、95年度1913時間、2000年度1854時間、そして05年度の1834時間へと、日本の労働時間はこの20年間で280時間近く短くなっている。しかし、よく言われるように、これは統計上のマジックにすぎない。

図3-1で明らかなように、労働者1人当たりの平均年間総実労働時間は80年代半ばから90年

代半ばまでの10年間で約200時間減少し、その後も減少傾向が続けている。一方、一般労働者の総実労働時間について見ると、90年代後半から2000年代初頭にかけては若干の減少を示したにもかかわらず、ここ数年は逆に増加傾向にあり、2006年度には過去10数年間で最長となり、80年代の水準に逆戻りしている。日本の労働時間の短縮というのは、実はパートタイム労働者などの短時間労働者の急増によってもたらされたものであり、労働時間にとって最も肝心な労働者1人ひとりの労働時間は短縮どころか、増加さえしているということである。「労働時間の短縮が進んでいると言うが、自分にはその実感が全くない」という多くの労働者の声は、思い違いでも何でもなかったのである。長時間労働に加えて、「成果主義」の導入・拡大は労働者間の競争と分断を激化させ、過密労働とストレスの増大をもたらし、過労死・過労自殺、身体的・精神的な様々な疾患を大きな社会問題とさせている。

ILOの統計によれば、週労働時間が50時間以上の労働者の割合は日本が先進諸国中で群を抜いている(図3-2)。この図は同時に、新自由主義的な政策を積極的に展開している国ほど長時間労働者の割合が高いということも示している。

週60時間以上働く労働者が大きく増えたのも、90年代半ば以降の特徴である。週60時間以上働く男性労働者の割合を1994年と2004年で比べると、30代後半から40代にかけては10年間で5ポイント前後も増えている(表3-1)。週労働時間60時間は「過労死ライン」とも言われており、4～5人に1人がこのラインを超えて労働しているという状況は異常と言うしかない。この年齢層は、職場においては中堅層に位置しており、裁量労働制の対象労働者になりやすい層でもある。一方で、経営者側の強い要望によって要件緩和が図られてきた裁量労働制を採用している企業の割合は必ずしも高いとは言えない(表3-2)²。経営者側は、なお要件が厳しすぎることに主要な要因があるとして裁量労働制のいつ

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

その要件緩和や、果ては労働者を労働時間規制の対象から除外する「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入を政府に強く迫っている。

後に見るように、日本では「サービス残業」のまん延や「名ばかり管理職」などの問題が深刻化している。裁量労働制の導入あるいはその要件緩和が、労働時間規制に対する企業の違法・脱法行為を加速したことは疑問の余地のないところであり、規制緩和を相次いで強行してきた政府の責任とともに、企業経営者の責任・モラルも厳しく問われなければならない。

年次有給休暇の取得率が極端に低いことも長時間労働の要因の一つとなっている(図3-3)。日本はもともと、他の先進諸国と比べて年休の付与日数が少ないが、それに輪をかけて問題なのが取得日数と取得率の低さである。1995年以降、年休の付与日数は17~18日で推移しているが、取得日数は減少の一途をたどり、その結果、取得率は95年の55.2%から大きく低下して、07年には46.6%にまで減少している。「労働者が自発的に年休を取ろうとしない」という声もあるが、労働者の自覚の低さに責任を転嫁するのは企業の責任を免罪するものである。年休を取得しない理由で最も多いのは、「取得しにくい雰囲気がある」「業務上、取得する予定が立てられない」³というものであり、企業が労働者の大幅削減を強行し、年休の完全取得を前提とした生産計画、経営計画を立てていないところに最大の問題がある。政府は、後述の「ワーク・ライフ・バランス」の行動指針で今後10年を目途に年休の完全取得をめざすとしているが、企業が現在のような経営政策をあらためない限り現実性は極めて薄いであろう。

II 非正規雇用労働者にも広がる長時間労働

日本の労働時間の特徴として、「労働時間の二極化の進行」が指摘される。正規雇用労働者の長時間労働化の進行と、その対極としての短時

間非正規雇用労働者の増加であるが、増加する一方のパートタイム労働者の労働時間も増加傾向にあるのが現状である。1993年度には1109時間であったパートタイム労働者の年間総実労働時間は2006年度には1182時間に増え、「パートタイム労働者の残業」も珍しくなくなってきた。もはや「定時勤務労働者」とは言えないパートタイム労働者も多くなっている。

さらに、長時間労働は決して正規雇用労働者に特有の問題ではない。労働政策研究・研修機構(2006)によれば、正社員と比べた登録型派遣社員の労働時間は、所定労働時間では「正社員と同じ」が51.9%(男性55.7%、女性50.7%)であるが、「正社員よりも長い」も3.4%(8.2%、2.0%)と、決して正社員と比べて労働時間が短いわけではない。また、残業時間も、「まったく」は2割ほどで、「ときどきある」が28.6%(男性34.4%、女性26.9%)、「よくある」も19.5%(26.2%、17.4%)と、登録型派遣労働者にも長時間労働が広がっていることがうかがえる。

さらに、不安定な雇用形態、極端な低賃金が非正規雇用労働者を非人間的な長時間労働に追い込んでいることを無視することができない。「ワーキングプア」と言われる労働者の少ない部分は、フルタイムで働いても生活保護水準にさえ達しないような低賃金のために、最低限の生活費を確保するために正規雇用労働者以上に長時間労働を余儀なくされている労働者が増えており、年間3000時間を超える長時間労働をしているケースも決して珍しくはない。特に母子家庭では問題が深刻である。单身生活さえ十分に送ることのできない低賃金の中で、子どもを育てるために「ダブルワーク」どころか「トリプルワーク」など多重就労をせざるを得ない労働者が少なくない⁴。

政府は、母子家庭の女性や生活保護受給者などに対して、「福祉から就労へ」という政策を進めているが、非正規雇用化が進行している下では多くの労働者にとっては安定した雇用や収入

が保障されるものとはなっていない。「福祉から就労へ」という雇用政策への転換は世界的な趨勢とされるが、同じような言葉を使っている、基本的な発想が違えばその政策の内容も大きく異なってくる。雇用政策に関しては一定の規制緩和を進めつつも、社会保障制度の確保には努めるという政策（フレキシキュリティ）をとっている EU 諸国等に対して、失業給付が終了しても再就職できなかつたり低所得の職しか得られなかった人に対する補足給付を欠き、もともと被保険者でなかった人々を救済する制度がないという極めて不十分な雇用保険制度の上に、最後の命綱である生活保護からも「就労能力がある」として排除されるという日本の現実の中で、新自由主義的な発想に立った「福祉から就労へ」という政策の展開は、多重就労によって辛うじて日々の生活を維持するしか生きる術のない低賃金・長時間労働者を増大させているのが実態ではないだろうか。

Ⅲ サービス残業のまん延と「名ばかり管理職」の増大

時間外労働に対する賃金・割増賃金の不払い（サービス残業）のまん延と、労働基準法の脱法行為とも言える管理監督者の意図的な拡大解釈（いわゆる「名ばかり管理職」問題）も深刻な問題となっている。

事業所調査である厚生労働省「毎月勤労統計調査」と、労働者調査である総務省「労働力調査」との間では、年間労働時間に大きな開きがあることはよく指摘されることである。両者には調査対象や調査方法に違いがあるとはいえ、毎年ほぼ300時間余という労働時間の差は一貫している（図3-4）。このすべてをサービス残業と断定することはできないが、そのかなりの部分が賃金不払い労働時間であることは間違いのないであろう。日本の労働者の労働時間は、1800時間台前半に達したところか、「毎勤統計」の2024時間（06年度）でさえ過小であり、年間2300

時間台という開発途上国並みの労働時間というのが現実であるということになる。

さて、サービス残業の実態であるが、厚生労働省によれば、2006年度の労働基準監督署の監督指導による時間外労働の割増賃金の是正状況（是正支払額が100万円以上）は、金額にして227億円余りであり、是正指導を受けた企業数は過去最多の1679社であった（図3-5）。ここには、日本を代表する名だたる企業も数多く含まれている。しかし、こうした巨額に及ぶ賃金不払い残業も、実は氷山の一角でしかない。厚生労働省の発表は、あくまでも労働基準監督官の定期監督や労働者からの申告によって行なった監督の結果、是正した支払額を示したものであり、現に是正支払いをした企業でも是正支払額が100万円未満のものは含まれていない。さらに労働基準監督署による定期監督率が年数%という実態を考えれば、実際の賃金不払い額・企業数は公表された数字を大きく上回ると考えた方が自然である。現に、2006年の年間不払残業賃金総額は約26兆円という試算さえある（森岡 2007）。

これに加えて、最近大きな問題として浮上してきたのが「名ばかり管理職」などと言われる、労働基準法第41条とその関連通達を「偽装」した問題である。この問題が特に大きく注目を浴びるきっかけとなったのは、日本マクドナルドの店長であった高野廣志氏が残業代の支払いを求めて、同社を相手どって東京地裁に訴訟を起こしたことであった。東京地裁は08年1月に高野氏勝訴という判断を下したが、この裁判を通して明らかになったのは、日本を代表する企業の多くで、労基法第41条と関連通達に規定するような権限も労働時間の裁量性も持ち合わせない労働者が「店長」などという肩書きのゆえだけで「管理監督者」とされ、労働時間管理（労働時間規制）の対象から除外され、いつ過労死してもおかしくない超長時間労働を強いられ、しかも残業代さえ支払われていなかった、ということである。高野氏の裁判が注目されたのは、マクドナルドという有名ハン

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

バーガーショップの問題であるからというよりは、高野氏と同様の状態に置かれた「名ばかり管理職」が広範囲に存在しているからである。この問題は労働者使い捨ての象徴的なケースであるが、こうした事態が裁量労働制の導入・拡大などの政策の展開や企業間競争の激化という中で拡大し、「労働ビッグバン」はこうした労働のあり方を労働者の通常の働き方としてしまう恐れがあるからこそ、多くの国民は他人事ではない問題として大きな関心を抱いているのである。

耳に心地の良い肩書きとわずかな手当で管理者とされ、しかし、それにふさわしい業務上の権限や裁量を持ち合わせていない労働者の存在は以前から知られていた。したがって、「名ばかり管理職」の存在は決して近年に始まったことではない。しかし、こうした「名ばかり管理職」が一気に増加し、きわめて非人間的な労働が一般化したのは90年代後半から2000年に入った頃ではないかと見られる。これは、ちょうど日本やアメリカの経営者団体などが裁量労働制の拡大やホワイトカラー・エグゼンプションの導入を政策要求として打ち出してきた時期と重なる⁶。

「名ばかり管理職」の問題は、ホワイトカラー・エグゼンプション導入を既定事実化する先取りの違法・脱法行為であるとともに、仮にホワイトカラー・エグゼンプションが導入されたら、日本の労働者の働き方はこのようになるということを示す典型的な事例であり、労働者に与える影響の大きさ、深刻さを物語っている。

IV 隠蔽される長時間労働、個人請負労働者や下請け企業への負担転嫁

人権に対する意識や環境問題への関心の高まりの中で、企業のイメージアップのために「人にやさしい企業」「エコカンパニー」をキャッチフレーズにする企業が増えている。また、コンプライアンスあるいはCSR(企業の社会的責任)重視という観点から残業規制に力を入れている企業も少なくない。残業規制は日本の長時間労働

を改善し、労働者の心身の健康の維持・向上にも寄与するものであり、それが真に実効ある措置であるならば望ましいことである。しかし、ことはそれほど単純でないところに、問題の根の深さがある。

第1に、企業が「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入など残業規制の強化に力を入れる一方で進む「隠れ残業」や「残業ホタル」などと言われる問題である。

「日本経済新聞」2008年4月11日夕刊の「今宵も働く“残業ホタル”」という記事では、残業規制のかけ声ばかりが先行している会社では社員の「見えざる残業」が増え、暗い社内で机のスタンドの薄明かりで仕事をしたり、自宅やファミリーレストランなどで仕事をする「残業ホタル」が目立っている問題を取り上げ、「人員補充が十分になく、成果主義が浸透する職場では水面下で『隠れ残業』が横行しやすいのも事実だ」と述べている。これは、「サービス残業」問題そのものだが、残業規制強化という企業のプラスイメージの裏側で長時間労働が隠蔽された形で進行しているのである。

第2に、個人請負労働者における長時間労働の問題である。使用従属関係にある労働者に、雇用契約ではなく請負契約を締結させ、雇用主責任を免れようとする企業が少なくない。厚生労働省は2007年、バイクルメッセンジャーやバイク便ライダーには労働者性が強いとの見解を示したが、こうした労働者の多くが個人事業主として扱われ、長時間労働に携わっている場合が多い⁷。自営業主が全体として減少する中で、実質的な労働者でありながら「自営業主」として扱われ、労働基準法等の対象外に置かれ、長時間労働が規制されない労働者が増えているが、その実態を統計によって把握することは難しい。

第3に、大企業では労働時間短縮や残業規制が進んだとしても、それを手放して評価することができないという現実がある。正社員を定時

で帰した後、請負労働者や派遣労働者に長時間残業を強いる企業が少なくない。また、トヨタにおける「カンバン方式」が典型的だが、このトヨタ方式を導入して、夕方発注・翌朝納品、金曜発注・月曜納品など無理な要求を下請け企業に押しつける企業も増えている。このために、大企業における時短の一方で、下請け企業の労働者は深夜労働、土日労働で対応しなければならないという状況が、企業間競争激化の中でますます広がる様相を見せている⁸。

V 「ワーク・ライフ・バランス」に紛れ込む「労働ビッグバン」のねらい

このように、大企業を中心とした労働時間短縮や残業規制強化の取り組みには、それを手放して評価することができない現実が一方で広がっているが、いま政府が重点施策の一つに掲げる「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）にも無視することのできない問題が含まれている。この章の最後に、以上で述べてきたこととの関係で若干この点について触れることとしたい。

政府の「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」は2007年12月18日、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（憲章）と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（行動指針）を策定した。「行動指針」では、①週労働時間60時間以上の雇用者の割合（現状10.8%）を5年後には2割減、10年後には半減にする、②年次有給休暇の取得率を現状の46.6%から5年後には60%、10年後には完全取得にするなどの数値目標を掲げている。もし、これらの数値目標が予定通りに達成されれば、日本の労働時間は現状に比べてかなり改善されることになるであろう。しかし、その場合にもいくつかの留保条件を置かなければならない。

第1は、「憲章」や「行動指針」では、日本の長時間・過密労働の主要な原因がどこにあり、何が労働時間短縮を妨げているのかの分析が行

われていない。このことは、政府の新自由主義的な規制緩和政策や企業の強蓄積が労働者に長時間・過密労働を押しつけていることを免罪することになりかねない。「ワーク・ライフ・バランス」は、企業と労働者および国民の効果的なとりくみ並びに国・地方公共団体の施策といった国民的な運動によって実現するというのが政府の考え方であるが、その実現がかなわないときには「労働者の意識の遅れ」に問題の所在が矮小化されかねない。労働時間規制の再強化を含めた抜本的な対策が講じられなければ、画に描いた餅になりかねない。

第2は、「ワーク・ライフ・バランス」の中に「労働ビッグバン」の意図を紛れ込ませようという動きが見られることである。「ホワイトカラー・エグゼンプション」は、労働者・国民の強い批判の前に国会提出断念に追い込まれたが、「ホワイトカラー・エグゼンプション」という名称は避けつつ、「自主的・自律的な時間管理を可能とする制度」などといった主張が日本経団連や経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会（会長・八代尚宏国際基督教大学教授）では依然として根強い。

「行動指針」にも盛り込まれているが、今後の多様な働き方の中心の一つとしてテレワークが位置づけられている。「行動指針」では、テレワーカー比率を現状の10.4%から2010年までに20%に引き上げるとしている。テレワークや在宅勤務は、働く者を長い通勤時間から解放するという側面を持つ一方、使用者を労働時間管理責任から解き放つという側面も有している。

07年6月29日の第10回労働市場改革専門調査会で、小嶋典明氏（大阪大学大学院高等司法研究科教授）は「在宅勤務については、思い切って労働時間規制の適用を除外するか、少なくとも労働時間の一括みなしを可能とすることが必要ではないかと考える。労働時間の一括みなしについては、事業場外労働一般について認めるべきだと考えるが、少なくとも在宅勤務につい

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

ではその必要性が高いと思う」と述べ、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入を示唆する発言をしている。9月21日にとりまとめられた第2次報告のうち「テレワーク（在宅勤務）促進のための労働法制の見直し」では、労働時間規制の適用除外という表現こそ入っていないが、「より自由度の高い働き方を可能とするための法制上の工夫」が必要であるとして、事業場外労働のみなし制の特例、裁量労働のみなし制の新たなタイプ、独自のみなし労働制を検討課題にあげている。

政府が、仕事と生活の調和を重視するというなら、まずは時間外労働に対する規制を強め、サービス残業の根絶、年次有給休暇の完全取得など、現在の労働法制の枠内でも十分に対応可能な施策を確実に実施すべきである。そうしたことを徹底しないまま、「ワーク・ライフ・バランス」というイメージだけを先行させるならば、「ワーク・ライフ・バランス」という名によって労働時間規制の適用除外を際限なく拡大させ、労働者を現在よりもさらに悲惨な状態に追いやることになるであろう。

（さいとう ちから・会員・全労働省労働組合中央執行委員）

参考文献

- 阿部真大（2006）『搾取される若者たち—バイク便ライダーは見た！』集英社
- 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ—働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞社
- 神尾京子（2007）『家内労働の世界—経済のグローバル化における家内労働の再編』学習の友社
- 牧野富夫編（2007）『労働ビッグバン—これ以上使い捨てにされていいのか』新日本出版社
- 森岡孝二（1995）『企業中心社会の時間構造—生活摩擦の経済学』青木書店
- （2005）『働きすぎの時代』岩波新書
- （2007）『新しい働きすぎとホワイトカラー・エグゼンプション』（森岡孝二編『格差社会の構造—グローバル資本主義の断層』桜井書店）
- 安田浩一・斎藤貴男（2007）『肩書きだけの管理職—マクドナルド化する労働』旬報社
- 労働運動総合研究所（2008）『『ホワイトカラー・エグゼンプション』米国調査報告書』『労働総研クォーターリー』No.68・69
- 労働政策研究・研修機構（2006）『日本人の働き方総合調査—多様な働き方に関するデータ—』

¹ 日本経団連「経営労働政策委員会報告」2008年版では、「かねてよりフレックスタイム制や裁量労働制など、労働時間規制の弾力化をはかる制度の導入が順次進められてきたが、いずれの制度も、法定時間との関係や対象業務の制限などの面で、労使双方にとって必ずしも使い勝手がよくなく、自律的な働き方に相応しいものとはなっていない。そこで、専門性や創造性などが高い仕事を行なう従業員に限って、従来の労働時間法制や対象業務にとらわれない、自主的・自律的な時間管理を可能とする制度の導入を検討する必要がある」（53ページ）と、広範な労働者・国民からきびしい批判を浴びた「ホワイトカラー・エグゼンプション」という言葉は使っていないものの、「自主的・自律的な時間管理を可能とする制度」＝「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入を引き続き政府に迫っている。

² 東京労働局の発表（2007年6月）によれば、企画業務型裁量労働制に関する決議届の届出件数が2004年以降、急増している。03年の届出件数および対象労働者数がそれぞれ138件、6612人であったのが、04年には355件、14537人、05年には466件、19617人、06年には493件、22540人となっている。03年の労働基準法改定（04年1月施行）による企画業務型裁量労働制の要件緩和が大きな要因となっていると考えられるが、東京は本社機能を有する事業場が全国の約3割を占めていることからすると、規制緩和による影響が徐々に拡大していると思わなければならない。

³ 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査（従業員調査）」（2007年7月）。

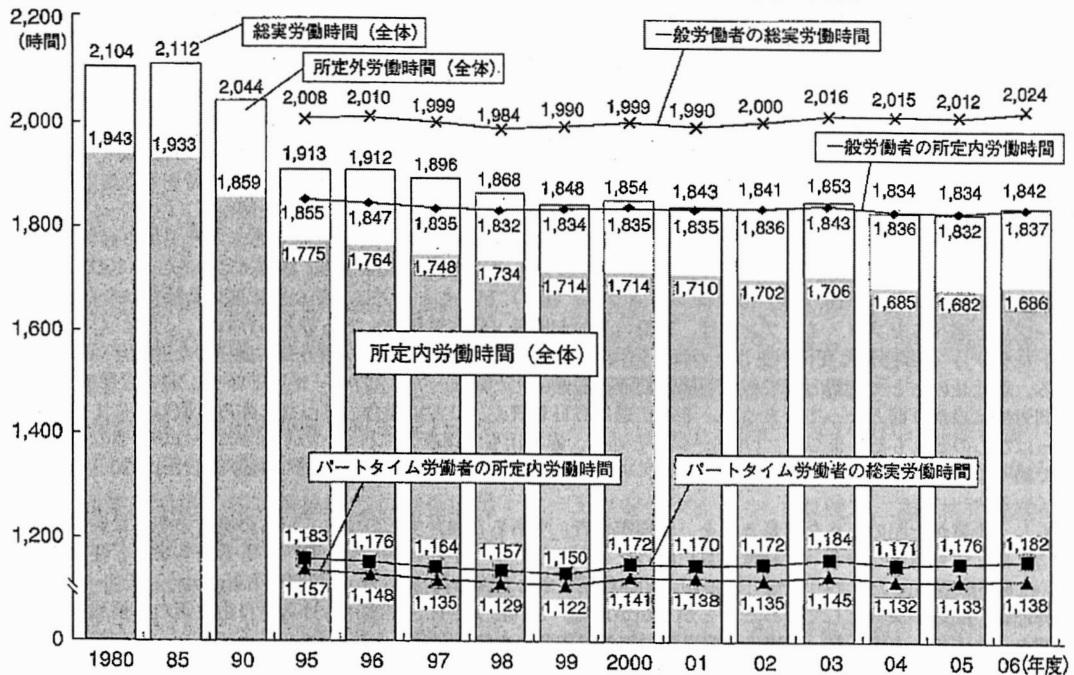
⁴ 『週刊東洋経済』2008年2月9日号には、平日は朝から午後5時まで職業訓練校で障害者にPC操作を教える指導員として働いた上に、その後、居酒屋で深夜零時までホールスタッフのアルバイトをし、土曜は温泉の仲居、日曜も月2回スーパーで総菜販売のアルバイトをしている40歳代前半の女性（中学生と高校生の3人の子どもの母親）が紹介されている。「布団に入るのは午前2時過ぎ。毎日の睡眠時間は4時間くらい」と言うこの女性の月収は、4つの仕事を合わせても約20万円。今日では、1日に派遣、パート、アルバイトを掛け持ちしている母子家庭の女性労働者は、決して例外的な存在ではなくなっている。こうした労働者の労働時間は、一つひとつの仕事はそれほど長くはないとしても、1日、1週間、1ヵ月では正規雇用労働者に比べても相当に長くなっていることは容易に想像できる。

- ⁵ 森岡氏は、「労働力調査」の「一般常雇」と「毎月勤労統計調査」の「一般労働者」の労働時間の差から、2006年のサービス残業を試算している。それによると、1人当たり年間サービス残業時間は247時間（月20時間35分）、1人当たり年不払い賃金は約60万8238円、一般常雇全体の年間不払賃金総額は約26兆円、年間不払残業総時間数は約106億時間という膨大なものとなる（59～60ページ）。
- ⁶ 安田・斎藤（2007）では、マクドナルド、すかいらーく、セブン・イレブン、コナカ、C F J の事例が紹介されている。高野廣志氏は、1999年にマクドナルドの店長になってからは管理職であることを理由に残業代は支給されなくなったが、常軌を逸した“タダ働き”はまだなかった。当時は、「結果ではなく、過程で社員を判断する社風が、その頃はまだ生きていたんです。どんなに仕事がつらくとも、頑張ればその先には何かある、といった期待をもつことができた」（26～27ページ）、「状況に変化が見られるようになったのは…2003年に高坂店に異動した頃から」（27ページ）という。きっかけの要因の一つとして考えられるのは、「創業者である藤田の退任、それに代わる米本社主導の経営改革」（27ページ）（この時に、藤田流の「情緒的実力主義」に代わり、原田流の「成果主義」が導入された）とされる。
- 店長を務める赤羽勇介氏（「シーブイエストヨクラ」社員）が「もともとは、そんなに悪い会社ではなかった」（76ページ）と述べるセブン・イレブンでは、社員の半分以上が店長（管理監督者）であるといわれる。「会社（「シーブイエストヨクラ」）の雰囲気に変化が生じたのは、先代社長が亡くなり、その息子が新社長に就任した2003年以降のことである。新社長のもとで突如として厳しい経営管理、労働強化が始まった」（77ページ）という。別の店長は、「1日12時間労働は当たり前となってしまった。それが週に6日も続く。ひどい場合、まったく休みも取れずに1ヵ月間も働きっぱなしのときもありました」（79ページ）と述べ、赤羽氏も「深夜アルバイトの手配がつかないときなど、ぶっ続けて働くこともあるのです。私の場合24時間、いや、48時間も働きづめということすらありました」（80ページ）と訴えている。
- もし、企業が上記のような店長までを「管理監督者」とであると強弁するのなら、日本の企業の多くは幹部社員を使い捨てにしても構わないという経営体質に陥ったとしか言いようがない。二つのケースとも、ちょうど経営者の交替という時期が重なったという事情もあるが、90年代後半から2000年代初頭にかけて経営方針が大きく変わり、「名ばかり管理職」問題が深刻化していったことがうかがえる。これはまさに、日本における新自由主義の本格展開の時期と時期を一にするものであり、同時に、裁量労働制の緩和と要求を政府が受け入れ、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入の主張が表面化してきた時期とも重なる。
- ⁷ 阿部（2006）では、「自己実現系ワークホリック」をめぐる問題が取り上げられているが、若者が多いバイク便産業では個人請負労働者や委託労働者（統計上は「自営業主」）が増え続け、そうしたバイク便ライダーの労働時間は1日当たり10時間から15時間に及ぶことが明らかにされている。
- ⁸ 労働総研（2008）では、この点について次のように述べている。
- 「トヨタ自動車で実施されている『ワークライフバランス』政策は、トヨタ本体における生産ラインでは残業時間を徹底的に減らし、年休カットゼロ運動という名の有休休暇完全消化運動となって現れています。生産ラインの残業は、いま、ほとんどないところまで減少しています。しかし、トヨタ本体における残業時間の減少は、下請け企業に対する残業時間の増大となっています」（25ページ）。

付記 5月21日付新聞各紙は、日本マクドナルドが直営店の店長約2,000人に残業代を支払う新報酬制度を8月1日から導入すると発表したことを伝えた。現行制度では店長を管理職扱いとし、基本給に店長手当などの職務給、業績による成果給を加えた報酬が支払われているのに対し、新報酬制度では職務給を廃止し、従来と同額の基本給に加え、成果給と時間外労働手当（残業代）を支払い、総人件費に増減はない（毎日新聞）。記者会見で原田会長兼社長は、現在平均18.3時間の残業時間をゼロにする方針を示したと伝えられるが、人手不足のために店長が残業をせざるを得ない実態を解決しないまま新報酬制度を導入すると、残業時間の多い店長は能力がないと評価されるために残業の申告を控える店長が増え、サービス残業はますます増えるのではないかと、この懸念の声があがっているという。

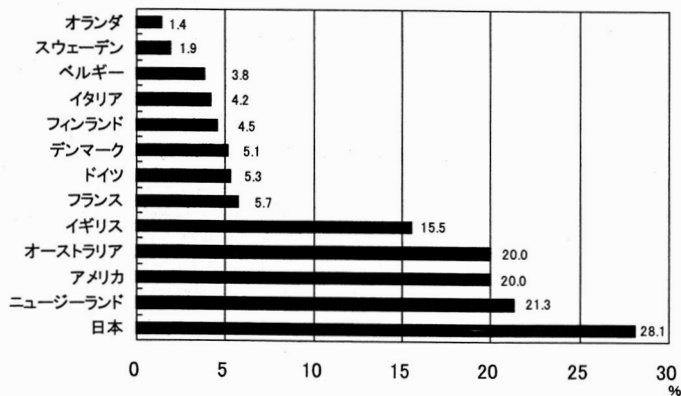
特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図3-1 就業形態別労働者1人平均年間総実労働時間の推移(年度)



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(労働政策研究・研修機構、厚生労働省「雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会」報告書、2007年8月、参考資料より)

図3-2 週労働時間50時間以上の労働者割合(2000年)



資料出所：ILO "Working Time and Worker's Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)

表3-1 性、年齢階級別週35時間未満および60時間以上雇用者の割合

(単位：%)

性	年齢階級	1994年		1999年		2004年	
		35時間未満	60時間以上	35時間未満	60時間以上	35時間未満	60時間以上
男性	15～19歳	29.0	7.2	43.9	5.1	51.6	5.1
	20～24歳	15.2	11.6	19.1	12.3	23.5	13.0
	25～29歳	7.1	18.0	8.0	18.8	9.2	20.2
	30～34歳	6.6	18.9	6.9	21.8	6.9	22.7
	35～39歳	6.3	19.1	6.7	20.9	6.5	24.0
	40～44歳	6.9	16.6	7.1	18.9	6.3	21.9
	45～49歳	7.5	14.9	7.7	16.2	7.1	19.6
	50～54歳	8.0	13.7	8.7	14.0	8.4	16.1
	55～59歳	9.9	10.8	10.5	11.5	10.7	13.0
	60～64歳	19.2	8.0	23.2	8.3	26.3	9.1
	65歳以上	30.1	6.3	35.6	5.8	41.1	6.7
女性	15～19歳	41.7	3.2	59.7	2.6	66.4	1.8
	20～24歳	19.2	3.7	24.8	4.1	27.6	5.7
	25～29歳	21.4	4.2	23.3	4.2	22.7	5.4
	30～34歳	32.8	3.5	34.1	3.7	32.8	4.4
	35～39歳	40.3	2.8	42.6	3.1	42.6	3.5
	40～44歳	40.7	3.0	45.1	2.7	47.0	2.8
	45～49歳	38.3	3.8	43.6	3.3	44.8	3.5
	50～54歳	34.3	4.3	41.4	3.6	44.0	3.6
	55～59歳	32.4	4.5	39.2	3.9	44.9	3.7
	60～64歳	37.9	5.1	45.9	4.0	54.4	3.8
	65歳以上	44.8	5.3	51.1	4.0	59.0	4.4

(注) 休業者を除く従業者数に占める割合。総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計。

資料出所：厚生労働省『労働経済白書』2005年版。

表3-2 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

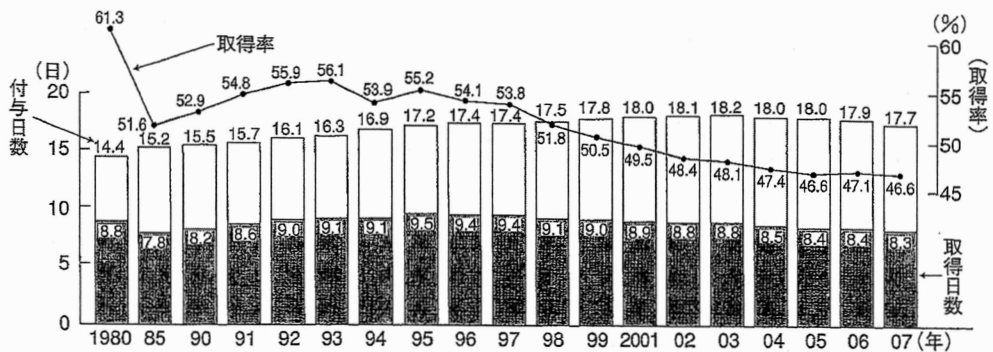
(単位：%)

企業規模・ 産業・年	みなし労働時間制を 採用している企業	(複数回答)		
		事業場外労働の みなし労働時間制	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制
計	10.6	8.8	2.8	0.7
1000人以上	25.9	20.6	9.5	4.3
300～999人	21.3	17.8	5.9	1.8
100～299人	14.5	13.2	2.6	0.7
30～99人	7.9	6.3	2.3	0.4
2002年	8.4	7.0	1.2	0.9
2003年	8.1	7.3	1.4	0.3
2004年	9.8	8.6	2.5	0.5
2005年	11.4	9.3	3.4	0.6
2006年	10.6	8.8	2.8	0.7

資料：厚生労働省「就労条件総合調査」2007年

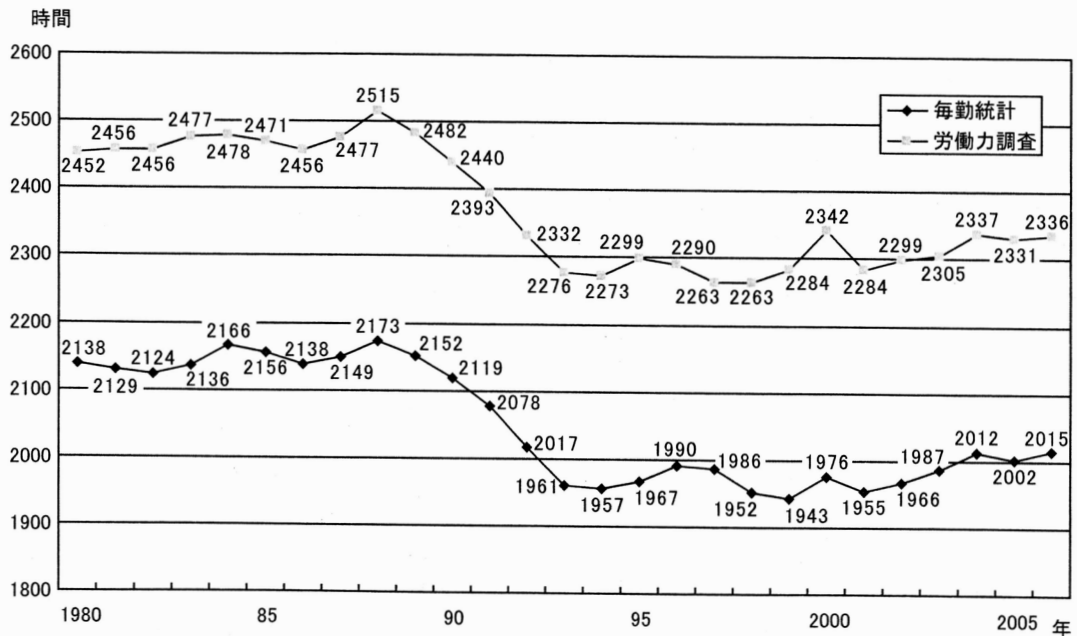
特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図3-3 労働者1人平均の年次有給休暇の推移—調査産業計、企業規模30人以上—



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（1999年までは労働省「賃金労働時間等総合調査」で各年12月時点調査。2000年から「就労条件総合調査」。後者は1月1日時点調査となったため2000年の数値はない）

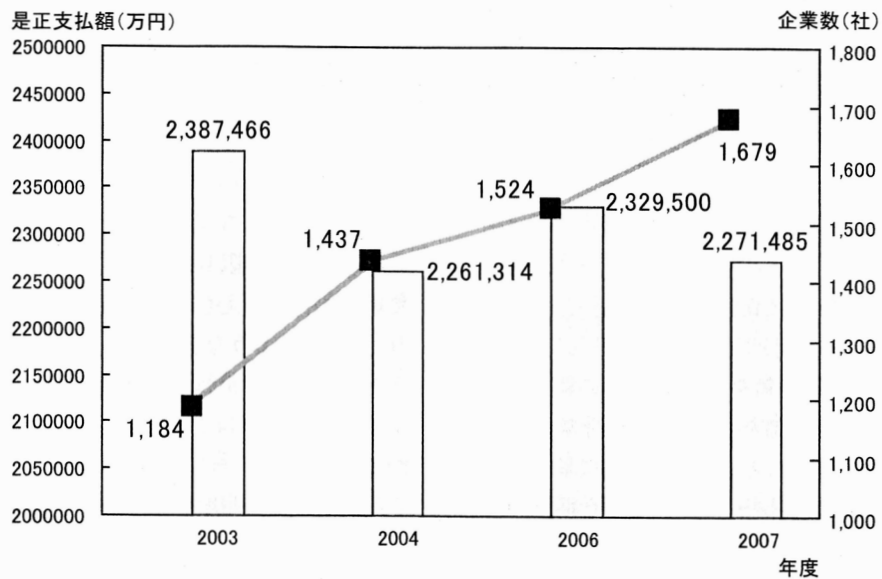
図3-4 年間労働時間の差（製造業雇用労働者）



（注）事業所規模30人以上。

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」

図3-5 賃金不払（サービス残業の賃金未払額）と是正指導企業数



資料：厚生労働省労働基準局監督課発表
是正支払額が100万円以上

連載：労働の現場から—第2回

中野区立保育園非常勤保育士事件（2）

齊藤 園生

1 はじめに

前回報告した中野区立保育園非常勤保育士雇止事件で、平成19年11月28日東京高裁第17民事部は判決を下し、期待権侵害を認め、1年分の賃金相当という異例の高額の慰謝料を認めた。非常勤公務員の地位は「任用行為」という行政行為に基づくものだから、解雇権乱用法理の類推適用も期待権侵害も認められない、としてきた従来の判例理論を、大きく前進させたといえる。

今回は前回に続きこの高裁判決を中心に報告する。

2 雇止に正当性はないことを認定

この事件の最大の争点は、任用更新を繰り返し、常勤保育士と変わらない仕事を任せ、10年近く働き続けてきた非常勤保育士を、簡単にクビにすることが果たして許されるのか、という点にある。

この点原告側は高裁でも徹底して本件雇止めの違法性を主張した。

財政論的に言えば、中野区がようやく提出した資料からも、中野区の主張する財政危機論は全く根拠に乏しいことがわかった。中野区は平成11年頃から急激に財政状況が好転し、平成13年度には経常収支比率は80%台を回復し、平成15年度には、経常収支比率88%、実質収支9億、財政調整基金65億という完全な黒字経営なのである。平成16年3月末で原告らを雇止めにしなくてはならない財政上の理由などなかったのである。しかも原告らの雇止め後、区報を徹底的に調べていくと、通年パート、保育補助という新たな非常勤職員を恒常的に募集、雇い入れていることがわかり、保育園は慢性的な人手不足であったといえる。また他の区の実況を、東京自治労連や個人的つながりを生かし

て調査したところ、他区では非常勤保育士達は本人の希望がある限り、規定上は任用回数を制限している場合でさえも、雇用は継続しているのであり、中野区のような雇止めを行った区はただの1つもないことがわかった。原告らのこのような主張に中野区はほとんど反論らしい反論をしなかった。

高裁判決は、判決で原告の主張をほぼ全面的に認めている。すこし長いが、原告側主張を全面的に認めた部分なので、自慢ではないが引用させていただく。

「一審原告らが再任用されなかった後、一審被告（中野区）は、中野区立保育園において慢性的な人手不足状態にあり、その不足した労働力の補充を通年パート保育士、保育補助、育児休業代替任期付職員など多数を募集して採用している」、「一審被告が非常勤保育士の職の廃止に至る根拠として挙げていた中野区行政5か年計画で示された財政危機が実態としては根拠に乏しいものであり、実際には平成11年度以降急激に財政状況が好転し、平成16年3月末には非常勤保育士の職の廃止をする必要性がなかった可能性が高い」、「そもそも非常勤保育士の職の廃止による経済効果は小さく、財政の視点からは平成16年3月末時点で、本件再任用拒否の必要性、合理性に疑問がある」、「一審被告は非正規職員を恒常的に採用しており、その新規募集採用を抑制したり、合わせて非常勤保育士を適切に配置転換し、勤務日、勤務時間等の変更等を行うなどの再任用拒否（非常勤保育士の職の廃止）を回避するための努力がなされた形跡が見受けられない」、「一審原告らの所属する公共一般労組中野支部が一審被告との交渉を希望していたところ、同組合に対して一審原告らの地位や再就職

の問題について、具体的な提案をするなどの対応は取っておらず、再就職先確保に関しても情報の提供のみに止まり幹旋といえるものではないなど再任用拒否についての協議の不誠実性などの事情も認められる」としている。

中野区の主張した「財政悪化論」「柔軟な人材活用によるサービス向上」などという主張は、こてんぱんに排斥された。本件雇止めがあまりに乱暴で、違法性が強いことを認めたのであり、この点は完勝といえる。

3 高額な慰謝料を認定

問題は、雇止めの違法性を認定しても、地位の確認まで認められるのか、期待権侵害にとどまるのかである。

原告らは、高裁段階で、非常勤保育士の勤務関係はたとえ任用行為という行政処分であったとしても、その基本的性質は雇用契約であり、合理的解釈の余地があり、解雇権濫用法理の類推適用の余地があるし、本件はそもそも「更新を前提とした任用」ということができるという新潟大下井教授の意見書を追加提出した。しかし高裁判決は、非常勤保育士達の勤務関係も公法上の任用関係とし、「行政行為の画一性・形式性」から合理的解釈を前提とする、解雇権濫用法理の類推適用はないとしたのである。

そして期待権侵害について、「解雇権濫用法理を類推適用すべき程度にまで違法性が強い事情」が期待権侵害の違法性を強める要素として認定され、「報酬の1年間分に相当する程度の慰謝料額を認めるのが相当」と、従来にはない高額な慰謝料を認容したのである。

高裁判決が言いたかったのは、中野区の本件雇止めは、仮に民間企業で同様のことがあれば、確実に解雇権濫用法理の適用で違法であり、解雇無効とするところ、たまたま非常勤公務員でその勤務関係は任用行為という行政処分なので、解雇無効とまではいえない、しかし、その違法性がつよいことに変わりはないのだから、高額な慰謝料を支

払うべきだという論理である。非常勤保育士の任用期間は1年だから、1年分の賃金相当の慰謝料とは、慰謝料としては最高金額に相当する。高裁判決は、従来の任用行為論を打ち破れなかったものの、期待権侵害としては最高の慰謝料支払いを中野区に命じることによって、各地で広がる行政当局による非常勤公務員の安易な首切りに、大きな歯止めをかけたものといえる。

4 原告らは現場復帰へ

中野区は上告をせず、高裁判決は確定した。中野区は賠償金の支払いにも応じてきた。問題は原告らの保育の現場への復職を認めるかどうかであった。争議中、中野区は保育現場への復職には頑として応じてこなかったのである。

高裁判決後、最終解決の舞台は都労委に移った。自主交渉を含め粘り強い交渉のすえ、結果として選考に合格すれば、保育現場への復職も認めるとの方向になり、2人が無事に選考に合格。以前から子どもに関わる仕事に復帰していた2人を含め4人全員が、当初の願い通り子どもに関わる仕事に復帰した。都労委で、中野区からの遺憾の意の表明と今後の組合との誠実協議を定め、平成20年3月31日和解が成立。本件は全面解決した。

現在、規制緩和・構造改革路線のもと、保育をはじめ公共サービスの民間丸投げがどんどん進められている。しかし公共サービスを「安いから」といって民間に丸投げすることが本当にいいことなのか。とくに保育などという人格形成期の子どもの養育をになう仕事を、簡単に「安いから民間へ」と言っているのか。子どもの保育に社会が責任を持つという発想なら、長年働いてきたベテラン非常勤保育士を簡単にクビになどできないはずである。

本件は全国で起きている非常勤公務員の安易な首切りに大きな歯止めになるとともに、現在すすめられている「保育の民営化」にも警鐘を鳴らすものといえる。

(さいとう そのお・常任理事・弁護士)

国際・国内動向

アメリカのサブプライム問題と信用「偽造」

相沢 幸悦

不吉な幕開け

2008年は、世界の株式市場の暴落で幕を開けた。それは、アメリカの低所得者向け住宅ローンであるサブプライムローンの焦げ付き問題が一挙に吹き出した2007年を終え、08年は、いよいよ世界恐慌の到来かということを感じさせるのに十分なショックを世界中に与える出来事であった。

そして、2008年3月、ついに証券大手ベアー・スターンズが経営危機に陥り、銀行大手JPモルガン・チェースに救済合併されることになった。株式交換による買収であるが、交換比率を算定するさいのベアー・スターンズ株の価格はわずか2ドル（その後10ドルに）である。同社の株価は、わずか10カ月前には70ドルであった。

こうして、サブプライム「恐慌」といわれる事態が一気に深刻の度を増しつつある。この危機の深刻さは、サブプライムローン債権をもとに証券化された金融商品がいったいどれだけあるのか、1兆ドルともいわれているが、世界の金融資本にいったいどれだけ損失が出るのか、もっとあるのか、さっぱりわからないところにある。

世界のサブプライムローン関連商品はまったく売れず、評価額は下がるばかりである。証券化商品が紙くずになったら元金を保証しますというモノラインといわれる保険会社も経営危機に陥っている。

とにかく金融資本は、保有するサブプライムローン関連証券化商品の評価損を償却していかなければならない。もっとも深刻なシティグループが5兆円もの損失を計上したといっても、それで終るという保証はない。損失を利益で穴埋めしていくと自己資本不足に陥るので、シティ

グループは、自己資本比率を維持するため、増資が必要である。いわゆるBIS（国際決済銀行）規制といわれる国際的な取り決めで、自己資本比率が8%を切ると国際金融業務が事実上できなくなってしまうからである。

膨大な損失を計上したアメリカ金融資本は、自己資本不足を補うために、中東やBRICs（ブラジル、ロシア、インド、中国）諸国などの政府系ファンドに助けを求めた。

国際的な投機のせいで、原油価格はついに100ドルを突破し、中東諸国に膨大なオイルマネーが貯まっている。活況に沸くBRICsには、ドルを中心に膨大な外貨準備がある。中東諸国とBRICsが運用する政府系ファンドが、ついにアメリカ金融資本の買占めに走った。サブプライム恐慌で、ついにアメリカ金融資本が、いやアメリカそのものが中東・BRICsに乗っ取られるのだろうか？

どうしてこうなったのか？

ついこの間まで、アメリカは、景気の絶好調にあったはずなのに、おかげで日本も、いざなぎ景気越えの戦後最長の好景気を謳歌していたはずなのに、なんで、こうなったのか？

1990年代には、世界からアメリカに資金が流入して、株価が上昇し、末期になるとネット関連株が暴騰するネットバブルが生じた。平成不況に苦しむ日本も、おかげで株価が上昇し、日経平均が2万円台を回復した。だが、バブルというのは、必ずはじける。崩壊するからバブル、すなわち泡沫（あわ）なのである。

21世紀に入るとネットバブルが崩壊した。そうすれば、史上最長のアメリカの好景気はついに

終息する。アメリカの景気が後退するだけであれば、それほど大したことではない。問題は、1990年代からアメリカ一国が世界の需要を喚起してきたことにある。日本は長期不況の真只中だし、ヨーロッパはユーロ導入の準備で緊縮財政政策を断行していたので、アメリカが世界に米ドルを供給して、景気を牽引してきたことにある。

ネットバブルが崩壊したら、日本のように、アメリカはおろか、世界が長期不況に陥る可能性が高かった。だから、次の一手が必要となった。

アメリカは、日本が金利の引上げで不動産バブルを潰しすぎたことによる長期不況の轍を踏むことはなかった。株価が下落しはじめるとともに、アメリカの中央銀行は、金融政策を中立に転換した上で、金融緩和の方向に転換し、9.11同時多発テロが発生すると連続的に金利を引き下げた。日銀による執拗なバブル潰しの怖さとその深刻な帰結をよく学んでいたのである。この時は、日本の金融政策は、アメリカには、反面教師として役立ったのである。

大幅な金融緩和というのは、株価反転へのてこ入れであると同時に、次の景気の牽引策の目玉政策に祭り上げられた住宅価格を上昇させるためであった。

住宅価格を上げるには、住宅需要を喚起しなければならない。そのために採用された方法というのは、ふたつである。ひとつは、住宅ローン金利を下げれば、借りやすくなるので、住宅需要が拡大する。もうひとつは、住宅ローンの借り手を増やすことである。

こうして、株価が暴落した2001年頃から激増していくのが低所得者向けのサブプライムローンである。本来であれば、返済に問題があるので、住宅ローン供与には、慎重にならなければならない。だが、膨大なサブプライムローンの供与によって、住宅需要が衰えをみせなかった。住宅価格が上昇した。この住宅バブルが崩壊すれば、サブプライムローン危機が一気に噴出することはあきらかであった。

なぜ好景気が続いたのか？

アメリカで景気を牽引するのは、日本のように、設備投資や輸出ではなく、GDPのじつに7割を占める個人消費である。日本のその比率は6割だが、GDP成長率への寄与度は、アメリカにはおよばない。だから、いざなぎ景気越えの戦後最長の好景気といわれても、高額所得者とはかく、庶民に実感がないのは当たり前である。アメリカでは、個人消費が牽引して好景気になるので、十分に実感できるのである。

アメリカで個人消費が増えると、日本やアジアからの輸出が激増する。というのは、アメリカは、IT産業、軍事産業、農業、金融業などの国際競争力は高いが、消費財産業は極めて弱いからである。丈夫でいいもの、燃費のいい車などを供給するので、いきおいアメリカ国民は、日本製品、あるいは中国で作った日本製品をほしがる。だから、アメリカの景気がいいと、日本や中国の景気もよくなるのである。

アメリカで株価が上がると、どうして個人消費が増えるのか？ 個人金融資産の約半分が株式関連金融商品からなっているからである。株式投資信託は、株価が上がると儲けが出るので、欲しいものを買うことができる。401kという確定拠出年金に株式を多く組み込んでいけば、株価が上がることで、将来の受け取り予想年金額が増える。老後に不安がなければ、貯蓄をする必要もないので、有り金を全部消費にまわせる。

住宅ローン金利が下がり、住宅価格が上がると、どうして個人消費が増えるのか？ 住宅ローン金利が下がると、同じ金利を支払ったとすれば、より多く借りられる。日本であれば、元本を減らしたり、返済期間を短縮するが、アメリカ人は、さらに借りて、その分を消費にまわすという。これをキャッシュ・アウトという。住宅価格が上がると、担保力が増大するので、その分をさらに借りるという。これもキャッシュ・アウトである。

国際・国内動向

この二重のキャッシュ・アウトによって、膨大な消費需要が出てくる。景気が過熱して、金利が多少上がっても、信用力の低い借り手にもどんどん貸し出せば、とりあえずは、住宅需要が拡大するので住宅価格が上昇する。低所得者層の消費も減退することはない。

日本のバブル経済絶頂期の過剰消費のように、キャッシュ・アウトによるお金というのは、まさに「あぶく銭」なので、どうでもいい用途に使われるようである。日本では、中身がかわらないのに、モデルチェンジしただけの新車、アメリカでは、ジャグジー風呂などが売れたようである。どこでも、まさに「悪銭身につかず」のようである。

サブプライムローンの落とし穴は？

アメリカでの住宅バブル形成の意図というのは、住宅価格を引き上げて、消費を拡大し、好景気を維持しようというものだったが、十分な信用力のある借り手がいなくなれば、この好循環は終結する。そこで、新たな借り手の開拓が必要となったときに、ターゲットとなったのが、本来は、住宅ローンを借りることのできなかった低所得者層であった。

かつてアメリカで、金融機関は、アフリカ系アメリカ人などの低所得者への住宅ローンの提供を拒否した。リスクの高い借り手に、融資を慎重におこなうというのは、どの金融論の教科書にも書いてあるからである。「貧乏人」は家も持てないのかという批判を金融機関が浴びたが、これがレッドライニングといわれるものである。この「融資差別」を反省して、低所得者にも良質の住宅を供給するという「大義名分」のもとに住宅ローン会社は、大量のサブプライムローンを貸し付けたのであろう。金儲けだけが目的だったにもかかわらず。

どうしてそんなことができたのか？

サブプライムローンは低所得者向けなので、

金融機関は、高いリスクに見合った高いリターン、すなわち高い金利を求める必要がある。それでは、誰も住宅ローンを借りてくれない。そこで、たとえば最初の2年間は低い金利で、2年後に金利が上がるという住宅ローンの設定をおこなって、住宅ローン会社は、低所得者層に大量の住宅ローンを提供した。

2000万円の住宅ローンを当初2年間、たとえば2%の金利で借りれば、年間の利払いは40万円である。サブプライムローンを提供された低所得者の年収は200万円から300万円といわれているのでとりあえず支払い可能である。こうして低所得者層も快適な住宅を持てるようになった。市場に経済運営をゆだねるアメリカでは、「社会政策」も民間がおこなうようであるが、まさに、その通りになったのである。

ただ、2年後には、金利はたとえば10%程度に跳ね上がってしまう。利払いが200万円になれば、利払い不能というデフォルトに陥る。だが、住宅価格が上昇し2500万円になっていたら売ればいいだけのことである。値上がり分500万円から、2年分の利子80万円を差し引いても420万円(税込み)の儲けになる。このお金で今まで買えなかったものを買うことができる。こうして、消費が拡大して、好景気が続く。要は、金融機関が低所得者層に住宅投機をけしかけただけのことなのである。

このような好循環が続くという大前提は、住宅価格が永遠に上昇するということである。そんなことは、絶対にありえないのに、みんなその前提で行動する。いずれ、住宅価格が暴落することで、大恐慌が起こるのである。これは歴史の法則である。

どうしてみんな踊ったか？

日本の土地バブルのときも「行け行けどんどん」といわれた。地価や株価が上がるから、とにかく買って、売れば儲けるという時代であった。日本には、とくに土地神話というのがあっ

て、それまで地価が本格的に下落することはなかった。最高「金融商品」として取引対象となったのである。おかしいと思っても、体を張って止める人はあまりいなかった。

サブプライムローンは、住宅ローン会社がとにかく貸し付けた。銀行であれば、本来、そんなにむやみやたらに貸し付けられない。銀行は、元本保証の預金を集める機関なので、リスクの高い借り手に大量に貸して焦げ付いたら、預金者に元本を保証できないからである。日本では、最高の担保力のある土地そのものの取引だったので、バブル期には、なんの問題はなかった。ただし、あくまでも地価が下落しないかぎりにおいて。

アメリカでは、主に住宅ローン会社が貸し付けた住宅ローン債権は、投資銀行（日本でいう証券会社）が買い取って証券化して販売した。だから、住宅ローン会社がいくら低所得者層に貸し付けても、貸付リスクは残らないし、すぐに住宅ローン債権売却資金が戻ってくるので、また新たな住宅ローンを提供できる。

こうして、アメリカの住宅ローン会社は、いくらでも貸し付けられたのである。ただ、その前提は、投資銀行が際限なく住宅ローン債権を買い続けてくれるということである。誰でも、リスクの高いサブプライムローン債権がいつまでも売れるはずがないと思うはずなのに。まさにバブルという集団催眠状況に陥った。

それが可能だったのは、投資銀行などが、サブプライムローン債権を担保にした証券化商品である住宅ローン債権担保証券を組み込んだサブプライムローン関連証券を、世界中で広範に購入されるような金融商品となるように組成したからである。

本来、サブプライムローン関連証券は、低所得者向けの住宅ローンをもとにしているので格付けは低い。しかし、投資銀行などが金融工学という高度の組成手法を駆使すると、このリスクの高い証券の一部とその他の証券を組み合わせ、より格付けの高い証券（CDO＝債務担保

証券）すなわちサブプライムローン関連証券を組成できた。これで広範な投資家が購入できるようになったのである。

どうして広範に売れたのか？

サブプライムローン関連証券が世界中で売れるためには、さまざまな細工が必要であった。それは、ひとつは、格付けを高くするように組成することと格付け会社が高格付けを付すこと、もうひとつは、サブプライムローン関連証券に対する信用保証をおこなうこと、などである。これは、「良好な金融商品」を求めるさまざまな投資家のニーズに応えるためでもあった。

金融工学を駆使すれば、同じリスクをかかえる金融商品を組み合わせて組成することで金融商品のリスクを下げるができるという。同時にリスクが顕在化する確率は、通常、低いからである。格付け会社も金融工学を駆使して格付けをおこなうようになっているので、理論的には、高い格付けをつけることもできるとして、実際に一部のサブプライムローン関連証券には、最高の格付けであるトリプルAがついた。

アメリカで手数料をとって信用保証をおこなうことを専門とする保険会社をモノラインという。自動車保険や火災保険などあらゆる保険業務をおこなうのがマルチラインである。このモノラインがサブプライムローン関連証券の信用保証をおこなっていた。価格変動商品に信用保証をおこなうのは、本来、おかしい。価格が下落すれば、信用保証会社は大損するし、市場が暴落すれば、保証そのものが信頼されなくなるし、マーケットが大打撃を受けるからである。

証券論からすれば、なんともおかしいことがおこなわれていた。モノラインがサブプライムローン関連証券の信用保証をおこなうことによって、格付けがさらに上昇した。こうして、本来リスクが高いはずなのに、サブプライムローン関連証券が極めて「良質な金融商品」に化けたのである。

どうして世界の投資家が群がったのか？

高度の金融工学を駆使することによって、本来、低格付けのはずのサブプライムローンを含んでいるとしても、高格付け、中格付け、低格付けのサブプライムローン関連証券を組成することができるようになった。このように三種類のサブプライムローン関連証券がマーケットに提供されることによって、広範な投資家のニーズに応えることができるようになった。

アメリカで好景気が続き、住宅価格も上昇したので、有利な投資先を血眼になって捜し求めている世界の投資家が、アメリカの提供する有利なサブプライムローン関連証券に群がることになったのである。

高格付けのサブプライムローン関連証券は、保険会社など格付けが高くないと投資できない機関投資家が大量に購入した。個人投資家なども大量に投資した。

他方、ネットバブルが崩壊してから投機資金は、原油市場に向かったので原油価格が上昇したが、そのおかげで、有利な投資先を求めるオイルマネーには、格好の投資対象となった。

ヘッジファンドは、大口投資家から大口資金を集めて、リターンの高い、すなわち低格付けのサブプライムローン関連証券に大量に投資した。同時に、レバレッジをあげるために、超低金利の日本で巨額の円資金を調達して、サブプライムローン関連証券などに投資し、巨額の利益をあげた。これがいわゆるキャリートレード（円借り取引）である。

金融機関は、販売用だけでなく、投資用にもサブプライムローン関連証券を大量に保有した。とくに、銀行は、金儲けをするための投資子会社を設立した。この投資子会社は、コマーシャルペーパーという一種の証券を発行して資金を調達して、積極的にサブプライムローン関連証券に投資した。

子会社が、低コストで資金調達できれば、よ

り多くの利益をえられる。そのためには、投資子会社の格付けを引き上げる必要がある。そこで、親銀行は、子会社が発行したコマーシャルペーパーの償還資金繰りに窮した場合、資金供給をするというコミットメントラインというのを締結していた。

バブルは、必ずはじける。これが歴史の法則である。アメリカで健全な借り手に住宅ローンを貸し付け、それが頭打ちになると、低所得者に住宅ローンをどんどん提供した。その貸し付けが限界になると、借り換え需要はあるものの、新規の住宅需要は激減していく。そうすると、住宅価格の上昇率が低下していき、ついには下落する。こうして、好循環が逆回転することによって、サブプライムローン「恐慌」が到来したのである。

ここで、日本の不動産バブルとアメリカの住宅バブルをもたらし、バブル（資産インフレ）生成のメカニズムについてみてみることにしよう。

三つの信用「偽造」とは？

金融システムには、経済を成長させるという極めて重要な役割がある。

ひとつは、銀行の手形割引などの銀行信用と信用創造機能である。

手形割引というのは、一定期間後に支払うという約束で財・サービスを販売する手形を、銀行が一定期間の金利を差し引いて事前に買い取るというものである。売却代金が入るまで次の生産活動などができないはずなのに、銀行に手形を買い取ってもらえば、ただちに開始することができる。生産などの中断が回避できるので、経済は成長する。

信用創造機能というのは、銀行が預金を預かって、それがすぐにすべて引き出されることがないので、一部を準備金として残し、残りは、貸し付けることができるというものである。

通常、貸し付けられた資金は、貸付を受けた企業の預金口座に振り込まれる。預金として記

載されるので、これまた一部を残して、貸し付けることができる。そうすると、最初の預金（これを本源的預金という）が何倍にも増える（増えた預金は派生的預金という）。このように、最初の預金の何倍も貸し付けることができるので、それが需要となってあらわれることで、経済が成長していくことになる。

ふたつめは、たとえば、株式のように、広く浅く資金を調達することによって、巨額の設備投資ができるようになったことである。これは、銀行にはできないことである。企業が倒産したら貸し付け資金が返済されないからである。しかも、株式発行によって調達した資金は、負債ではなく、自己資本となるので、定期的な利払いが不要であるし、返済や償還の必要もない。

だから、いずれ換金が必要な人は、株に投資できない。そうすると広く資金を集められない。そこで、株式を発行した会社とは別に、株式を売り買いする市場が生まれる。ここでの価格はあくまで、市場金利や利益などをもとにした需要と供給の関係で定まる。だから、売買価格、すなわち株価は、企業業績がいいと上昇する。株価が上昇している企業が、新規に株式を発行すれば、より多額の資金を調達できる。その資金でさらに設備投資をすれば、経済が成長していくことになる。

このふたつは、経済を成長させるという機能があるが、金融先物取引などのデリバティブ取引は若干事情が異なっている。

もちろん、たとえば、商品先物取引は、一次産品価格の変動などによって、生産が阻害されないように、事前に価格を確定しておくという取引である。為替先物取引は、為替リスクをヘッジするためにおこなわれることが多いので、輸出企業の業務拡大に役立っている。ただ、デリバティブ取引は、金融収益の拡大のために利用されることが多いようである。

このように、金融システムの重要な役割は、経済成長を促進し、ひとびとの物的・精神的豊

かさを推進していくこと、すなわち実体経済の成長を促進することにある。だが、金融の役割は、1970年代にアメリカが金ドルの交換を停止して以降、大きく変容していくことになる。すなわち、実体経済ではなく、金融収益の追求、すなわち金融肥大化のために金融の役割を変えるという、いわゆる信用「偽造」が横行するようになったのである。

ここで三つの信用「偽造」というのは、ひとつは、広い意味での信用創造機能、もうひとつは、株式のように調達資本額と売買価格が乖離する擬制資本機能、三つ目は、実際の投資額よりもさらに大きな投資ができるデリバティブ、リスクの金融商品化やより高い金融収益を上げる技術などのいわば金融工学機能をねじまげて、金儲けしようとするのをいう。これらの機能は、日本やアメリカのバブルが発生するのに大きな役割をはたした。

健全な金融システムを求めて

現下のアメリカのサブプライムローン「恐慌」と国際原油価格の高騰は、金融システムに内在する機能を極限まで利用した冷厳なる帰結である。サブプライムローン「恐慌」では、アメリカ経済だけでなく、世界経済・国際金融市場の崩壊をもたらす危険があり、原油価格の高騰は、世界中の市民生活が大打撃を受けるばかりか、石油を使う企業にすさまじいコスト負担を強いている。

21世紀に突入した現在、諸国民が本当にしあわせになるための経済システムをどうしても作り上げていく必要がある。地球環境に徹底的に配慮し、経済・地域格差が僅少で、安全でいいものを作り、国民に安全な食料を提供し、快適な住空間を確保することなどが必要であろう。

金融システムは、このように、人々が本当にしあわせになる経済システムを構築するのに役立つものでなければならない。あくまでも控えめではあるが、重要な役割である。

人類の悲劇は、金融システムが肥大化し、「自立」してきたことにある。だから、国民に奉仕する経済システム構築のために本来の信用創造機能をフルに稼働させることが肝要である。

したがって、あらゆる信用「偽造」を徹底的

に規制していかなければならない。効率化のためにある程度必要であるが、金融の自由化一辺倒ではなく、再規制も不可欠だろう。

(あいざわ こうえつ・埼玉大学経済学部)

「JAL 監視ファイル」 人権侵害事件は何を意味するか

梶 昂一

1、内容、規模、期間において近来その 例をみない前代未聞の人権抑圧事件

2007年2月、週刊朝日は内部告発の情報に基づき「JAL驚愕のスクープ 客室乗務員監視ファイル」の記事を6回にわたり報道した。

その内容は9,000名を超える客室乗務員に対して158項目にものぼる個人情報を書き込まれ「思想・信条・組合活動・勤怠・病歴・家庭環境・交友関係・趣味・嗜好…」など全人格を否定し抑圧する人権蹂躪、違法行為が行われていることを明らかにしている。

1996年以降監視ファイル情報をパソコンでデータ化し以降長期にわたり、大規模に行ったもので前代未聞の憲法違反の人権抑圧事件である。

しかも労使一体の癒着関係にあると言われる、JALと右翼的なJAL労働組合が一体となって作成、所有するという異常な事件である。

「JAL客室乗務員監視ファイル裁判」シンポジウム(2008年2月25日 日本青年館)にパネラーとして参加した週刊朝日の山口編集長は「本当に意図がわからない。こういう情報を集めて、何に利用できるのか、何のために使ったのか、全く理解できない」と感想をのべている。

同じくパネラーの井筒監督は「これは戦時中

からやってきた軍隊そのものの管理のシステムと同じ。つまりこういう根源的な差別を、続けてきた社会なんです、日本という国は」と両パネラーもあまりの深刻な事実に驚いている(キャビンクルーユニオンニュース08年3月6日号より)。

この事件は発達した資本主義国には見られない、日本企業の憲法を極端に無視した異常な民主主義の後進性を示している。それはもっとも近代的な産業でもっとも非近代的、半封建的な労働者支配が行われていることである。

しかしこうした異常な労働者抑圧には二つの重大な矛盾をもっている。

第一は航空法によって規定されている、国民の福祉の増進を目的とする公共交通機関であるということである。

ここでいう国民の福祉とは、なによりも輸送の安全の確保であり、加えて国民の立場にたった適切な運賃であろう。輸送の安全の確保は航空産業に働く労働者の重い職務である。チームワークを必要とする職場に民主主義がなければ、職務を自覚し責任をもって果たすことはできない。したがって労働者への半封建的ともいえる抑圧は輸送の安全の確保と根本的に矛盾するのである。

そしてこの労働者にたいする抑圧は利潤第一

主義の企業経営と決して無関係ではない。2008年2月JALは再生中期プラン(2008年～2010年)を発表し2010年には売上高2兆2600億円、営業利益960億円を目標に掲げている。

人件費については、基本賃金の10%の削減を継続する一方、再生中期プランの柱である人件費の500億円削減の必達に向けて、夏・冬臨時手当の大幅圧縮、地上管理職・客室乗務員に対する特別早期退職制度の実施、トヨタ生産方式の導入による生産性の向上に取り組んでいると発表している。

10%の生産性向上を目標とするコスト構造改革が利益目標の柱となっている。これまでの営業費用に占める人件費の割合は2004年の20.5%から2007年には15.1%にまで、限界といわれるまで切り下げられている。

この結果コスト効率化のため、整備部門は本体から切り離し整備子会社への全面移管(航空労組連絡会のニュースでは2007年のJAL自社機体整備率は6%、子会社整備比率は44%、海外委託整備比率は50%で、2009年には自社での整備体制はなくなるとしている)、客室乗務員の雇用は94年以来契約制を導入(正社員になるためには基本的に契約制経験3年が求められる)など航空労働者への資本主義的搾取が露骨に行われている。

労働者を消費材料的に扱い、人間性を否定する企業運営を行っているのである。利潤を生み出す道具としてしか見ない企業運営は人間性を破壊し、安全まで脅かす大きな矛盾をもった非近代的な体質を表しているのである。

第二は第一組合員、第二組合員を問わず、客室乗務員全体を対象に人権抑圧をおこなっていることである。

これは客室乗務員全体と企業の矛盾、企業に隷属している第二組合の幹部と客室乗務員全体の矛盾を拡大させずにおかない。あとでのべるが194名の原告の裁判闘争はそのことを如実に物語っている。

2007年4月26日にJALFIOは「客室乗務員リストの作成と外部漏洩について」臨時全国大会で本部執行委員会の信任投票を行ったが、信任140票、不信任20票、無効4票であった。不信任20票というのは過去にない不信任投票数であり、大会でも労働組合の再生、JALの再生を求める声は広がったのである。

2、労使一体で行った人権抑圧

JALの調査委員会の報告とJALFIOの調査委員会の報告は「労使一体」で人権抑圧をおこなったことを自ら告白したものとなっている。同時に人権抑圧そのものに対しては極力否定し、ひらき直りとも言える不誠実な態度をとっている。

(1) JALの調査委員会の調査報告書

* 監視ファイルが作成されたとされる1996年～2006年にJALFIO執行部に在籍し現在管理職となっている社員25名にヒアリング調査を実施。その対象者でJALFIO支部委員長だった管理職が保持していた電子ファイルのリストを精査した。

情報提供者としてリストの備考欄に名前の確認された55名を調査、人事部・労務部・客室業務部・客室乗務企画部・東京空港支店フライト旅客部の各担当者13名について調査を実施した。

* 調査の結果、会社が供与したデータ43項目以外に、会社から流失した情報として入社日、入社期、訓練期、学歴、職歴、資格・趣味、勤務コメント、モニタリング、総合評価、異動日、生年月日、備考、健康関連など26項目について認めている。

これらのデータは客室乗務員企画部の担当者がJALFIO執行部の問い合わせを受けて提供したもの、東京航空フライト旅客部の担当者が人事データを提供したもの、JALFIO役員経験者で客室本部に所属する管理職11名が健康情報・勤怠情報を提供した

国際・国内動向

もの、JALFIO 出身の客室本部に所属する 2 名が定期的に JALFIO 執行部に提供した健康状況・家族状況・人事考課などの情報が含まれている。

また、作成への関与と流失については認めたものの、一体となって組織的に行ったことや、人権蹂躪の事実については否定するという不誠実な態度をとっている。

会社の調査報告では、憲法も通じない人権侵害という重大な犯罪を「情報流出事件」としてすり替え、人権蹂躪を行ったことへの謝罪さえ行っていない。

また、監視ファイルの作成は個々の管理者が勝手に行ったものであるとし、労働者支配の労務管理を組織的に行っていたことを覆い隠そうとしている。

安全運航に寄与すべき公共交通機関の経営者としては極めて不誠実な態度をとっているのである。

(2) JALFIOの調査報告書

- * 1996年頃からデータ化がはじめられた。
- * 1998年9月～1999年9月頃から組合役員OBの管理職2名との意見交換が開始され、備考欄等へのデータ入力が活発となった、多種多様な情報がデータ化され、中には宗教、支持政党、病歴、家族構成等のセンシティブ情報も集められた。
- * 1999年9月～2000年9月に組織固めを図るため、契約社員として採用された客室乗務員の一部に関する情報を、業務の中で知り得る立場にある一部の社員よりデータで入手した。
- * リストは2006年6月入社の契約社員まで上書きを基本に蓄積されてきたため、最終的に対象は期間中の退職者を含む9,862名、項目数は158件となった。

このように JAL、JALFIO の調査報告の内容からもまさに労使一体で長期的かつ大規模に、

多数の管理職も関与し行われてきたことは否定のできない事実であることを告白している。

JALFIO の調査報告では人権侵害という重大な犯罪行為を「加入活動一脱退工作」が加熱した「不適切・軽率」な行為であったと問題の本質をすり替えている。

本来労働組合は個人情報収集機関ではなく、組合員の切実な諸要求を実現するために努力する組織であり、この事件で労働組合とは何かという根本問題が問われているのである。

週刊朝日の JAL 幹部への取材記事によると以下のように、労使一体で行った人権侵害の事実を裏付ける内容が生々しく暴露されている。

「会社が人事・労務のデータを会社よりの組合 JALFIO に渡した上で、追加情報を盛り込んで作成したり、管理することを依頼。そうしてできあがったのがこの資料だ。作成目的は基本的には職員の動向を監視したり、JALFIO への取り込みを図ったり、JALFIO からの離脱を防止するような活動が社内では公然と行われているのです」

この「労使一体」による人権抑圧の事実が暴露されたことは、JAL の企業側、組合にもおおきな衝撃を与えているにちがいない。それは「労使一体化」路線が労働者の利益をまもる道ではないことを彼らは知っているからである。その意味で JAL の人権抑圧にたいする闘いは、職場に憲法を確立するとともに「資本からの独立」という労働組合の存立の原点を確立する運動発展の新しい出発点として全国的性質をもつ闘いでもある。

3、原告と JAL キャビンクルーユニオン (CCU) の現段階の闘いの特長

(1) 組合員が組合執行部にたいして、個人情報の開示を求める運動

週刊朝日の報道で監視ファイル事件が明らかになったことを受け、多数の組合員、元組合員が個人情報の開示請求を求める運動をはじめた。

この運動は組合員個人が自分にたいする調査内容を知ることを通じて、人権抑圧の事実に変更して怒りを覚えるという点で、運動発展の土台をつくるものであった。

JALFIO が個人情報の開示をはじめてすぐに200名以上の開示情報がCCUに報告され2007年8月31日にCCUはその分析結果を発表しJAL、JALFIO が一体で行った人権蹂躪の全容を明らかにした(その後600名を越す個人情報開示が請求されている)。

元組合員有志「JALの人権侵害を糾すOG・OBの会」を立ち上げ情報開示請求を行い、JAL、JALFIO へ人権侵害の事実を糾し謝罪要求を求めた。

不誠実な態度をとり続ける JAL、JALFIO、JALFIO幹部に対して組合員176名および元組合員18名は原告団を結成しCCUとともに裁判闘争を進めている。

裁判法廷でも第1回裁判(2月26日)、第2回裁判(3月14日)とも100名が傍聴できる大法廷を埋め尽くす運動を広げている。

2月25日には「JAL監視ファイル裁判」シンポジウムを開催した。300名が参加するパネル討論会では監視ファイルによる人権蹂躪の事実、憲法も否定する非近代的な労働者支配、公共輸送機関としてあってはならない反社会的行為が糾弾されたのである。

(2) 人権蹂躪の事実を認め2度と行わないことを求めた裁判闘争

JAL及びJALFIOが人権侵害の事実を認めない中、2007年11月26日194名で結成した個人原告団はJAL・JALFIO・JALFIO 幹部に対して、CCUはJALに対して東京地裁へ提訴した。提訴は民事裁判であるため損害賠償請求の形をとっているが訴状で訴えている内容やこれまでの見解では、運動の旗印として、真に求めるものは「違法な人権侵害や違法行為を行っていた事実を明らかにさせ、2度とこのような人権蹂躪を行

わせない」そのことによって「自由にものが言え、チームワークを発揮し安全運航を確立させる」であると、そのたたかひの意義を意思統一している。

この人権闘争の意義は次のような点にあると考える。

* JALにおいて憲法も通用しない、全人格を否定する人権蹂躪、人権抑圧の人事管理を根本的に転換させるたたかひである。

* 社会的にも、企業の中に憲法を確立させたいという全労働者的な意義を持つたたかひである。

* 輸送の安全を確保するため「仕事に対する誇りと意欲と生き甲斐を」を取り戻すという国民的見地にたったたたかひである。

* さらに、JALFIO と会社との癒着が一層明らかにになれば、本来の組合存立の原点である「資本からの独立」の気運は高まらざるを得ないであろう。

ことにあることを性格づけている。

原告団の裁判闘争を柱にJAL内の7労組により「JALの安全とみんなの人権を守る会」が結成され、裁判動員、カンパ活動、オルグ活動、団交での追求、職場の具体的な人権侵害を告発する活動、宣伝活動など支援体制の輪を広げている。

客室乗務員、パイロット、整備士、地上職などJAL内の全ての職種を含む労働者が「JALの安全とみんなの人権を守る会」に団結し企業に対して人権闘争を始めたことは、JALの非近代的、反封建的な労働者支配を転換させていく上で画期的な闘いである。

(3) 真相を覆い隠そうとする会社の「認諾」とJALFIO組合にたいする裁判の続行

第1回裁判(2月7日)の法廷でJALは答弁書(2月1日)で「違法行為、不当労働行為を行ったことについては事実無根であり、強く否定する」と主張する一方で「認諾」で損害賠償

国際・国内動向

請求については全額を支払い、裁判を終了させるという対応をした。

JALは広報メモ（2月7日）で認諾をとった理由として「再建に努力中であり、労使間で新たな係争を行うことは、社会およびお客様の信用を損なうので避けたい」と発表した。

職場からは「真相を闇に葬り、金で幕引きをしようとするのは許せない」「本来の目的はお金ではなく再発の防止、うやむやにはさせない」と怒りの声が上がった。

JALの「認諾」という対応は人権侵害の事実が、裁判を通じて明らかになり、社会的に問題になることを避け、真相を闇に葬ろうとするものである。しかし「認諾」したということは、事実上人権侵害を行っていたことを、会社自ら認めたことである。

原告団は憲法違反の人権侵害をなくし、真に安全運航を確立するため、引き続き会社に対して「憲法違反の人権侵害や不当労働行為を行ったことに対して、謝罪し二度と行わないと内外

に明らかにすること」を要求し会社とのたたかいを継続している。

JALFIOは会社の認諾は遺憾であると発表し裁判を継続している。

3月14日、第2回裁判で原告団は裁判所に意見陳述書を提出し、JALFIOに対して、本来会社から独立し労働者の人権や労働条件を守るべき役割を果たさず会社と一体となって大規模かつ長期的に全人格を否定する人権蹂躪を行ってきた事に対して、監視ファイルの対象者とその家族に真摯な謝罪を行うことを求めている。

さらに、JALが損害賠償金を「認諾」という形で全額弁済したことで裁判が終結しないよう、損害賠償の増額請求を行い法廷の場で真実を明らかにさせるたたかいを続けている。次回第3回裁判は5月8日に予定され、原告団とJALFIOの裁判は続いている。

原告団はこの闘争の勝利を展望し引きつづき闘っている。

（かじ こういち・会員）



トヨタ称賛の中での批判書

杉山 直

出版されるトヨタ本

2006年度の営業利益が2兆円を超えたトヨタ。トヨタの2007年の自動車生産台数はGMを超え世界第1位となった。ヘンリー・フォードがT型フォードを発表したのが、1908年であるから、「クルマの歴史百年目の節目にトップ企業交代が実現した」(『日本経済新聞』、2008年1月5日)ことになる。

こうしたトヨタに社会の関心は集中し、トヨタに関する著書が次々と出版されている。筆者がインターネットで書籍を購入している「本やタウン」のホームページで「トヨタ」と検索し、そこから筆者なりに、新車情報など自動車に関わるものを除いて数えてみると、2007年には50冊あった。これには「トヨタ式」や「トヨタ流」というものも含まれているが、それにしてもその数に驚かされる。「トヨタ」と記されていなくても、著書の中で章をさいて、トヨタをとりあげたものもあるであろう。その点を考慮すると、かなりの著書が出版されたことになる。

筆者が数えたものでも、2007年には約毎週1冊のペースで、トヨタに関連した著書が出版されたことになる。そして、多くの著書はトヨタの経営を礼賛し、世界的な超優良企業として讃えるものが多い。しかしながら、2007年に出版された本の中にわずかなではあるが、ジャーナリストや労働問題研究家がトヨタの実態を明らかにし、批判的に検証したものもある。

11月には、林克明・渡邊正裕『トヨタの闇』(ビジネス社)が出版され、12月には伊藤欽次『トヨタの品格』(洋泉社)、岡清彦『トヨタ 世界の光と影』(いそつぶ社)、週刊金曜日編『続トヨタの正体』(金曜日)の順に出版された。

トヨタは膨大な広告料を使いマスコミを支配して

いるが、これらの著書はそうしたマスコミが描くことができないトヨタの実態を明らかにしている。取り扱っている題材に共通するものはあるが、トヨタが称賛され「トヨタの良いところ」だけが流され続ける中で、トヨタの実態に迫り、それぞれの著書がその事実を伝えることの意味は大きい。

ここでは、昨年末に出版されたこの4冊を筆者なりに紹介したい。

林克明・渡邊正裕『トヨタの闇』(ビジネス社)

「レクサス・クラウンの高級イメージと、4畳半・築40年超のボロい寮にすむ正社員。

人を大事に育てるというイメージと、勤務中に過労死しても労災認定すらされない正社員。

性能が良いというイメージと、実は販売台数よりリコール台数の方が多いという事実。

生産台数世界一というブランドイメージと、海外での容赦なき解雇や多発する抗議デモ」(3ページ)。

「本書は、その二面性を持つトヨタの、普段は一般人の目に触れないほうの部分にフォーカスをあてたものだ」(4ページ)。

本書の内容に即してみると、その中心的なものは過労死、下請けのいじめ、リコール車の増大、フィリピントヨタの解雇といったところである。

しかしながら、本書はトヨタの一面を告発するだけではなく、過労死裁判を闘った内野博子さんや全トヨタ労働組合の若月忠夫さん、トヨタとデンソーを相手にしたパワーハラスメント裁判を起こした北沢俊之さん(仮名)、偽装請負を告発した矢部浩史さんをはじめとした闘う人々をも描いている。そして、著者は、こうした闘う人々たちを、トヨタに対して危険を知らせる重要な役割を担っているとする。

著者は、「たとえば、路上にバナナの皮が落ちていたでしょう。うっかりすべって転び、頭でも打ったら大ケガをしかねない。だが、『危ないよう』という声を見せしめ、バナナの皮に向かって歩いていくのが、いまのトヨタ自動車ではないのか」(251ページ)とし、闘う人々たちはトヨタに対して、「バナナの皮=危険」に目を向けさせるとしている。

さらに著者は、「若月さんの言葉を借りれば『トヨタが変われば日本が変わる』。だからこそ、声を上げ

新刊紹介

始めた人々の役割は貴重なのだ」(254ページ)と、闊う人たちの意義を指摘する。こうした捉え方は重要である。世界企業トヨタを変えることができる。「闇」だけにとどまらず、この点の取材を期待したい。

伊藤欽次『トヨタの品格』(洋泉社)

「品格」が書名に入った著書が出版されているが、本書はトヨタの「品格」を、「トヨタグループ企業、系列下請け、またその下請けなどで働く社員＝労働者の目線」(234ページ)でみたものである。したがって、本書はトヨタや下請け企業などでの労働実態やトヨタ内部で展開されている問題などを明らかにしている。

また、著者は2005年に『あなたの知らないトヨタ』(学習の友社)を出版しているが、本書はこれに続くものである。著者によると、本書と『あなたの知らないトヨタ』の違う点は、「社会問題として大きく取り上げられるようになった偽装請負、派遣労働者、トヨタの繁栄の大きな力となっている外国人労働者の実態をできるだけ明らかにしたこと」(235ページ)とされているが、他の3冊と比較して、その点は詳しく取り上げられている。

下請け企業でのベトナム研修生・実習生が起こした賃金未払い裁判や、ブラジル人労働者の事故死などを取り上げ、安価な労働力として外国人が利用されている実態がわかるであろう。

トヨタの下請けで働くベトナム人研修生と実習生の実態は、逃亡させないためにパスポートを取り上げ、低賃金、強制貯金、さらには作業中、トイレに行くと1分当たり15分の罰金を賃金から控除するという、まさしく現代版「女工哀史」であろう。

本書は、トヨタの政治活動を明らかにしている点も、特徴的である。

2005年の総選挙で、トヨタは自民党候補者の当選のために中部財界の幹部も驚くような支援活動を展開したが、それらをはじめとするトヨタの政治活動が明らかにされている。

ところで、筆者がこの著書でおもしろく感じたのは、「トヨタの品格を表す明言」が各章に記載されている点である。例えば、第1章では渡辺社長の発言がある。「われわれは業績を上げ立派に成長しているじゃな

いかと思った瞬間、衰退が始まります。傲慢さは会社をほろぼす、われわれの最大の敵なのです」。

こうした発言と、本書が明らかにするトヨタの姿は違う。トヨタはやはり先の「バナナの皮」に気がついていないのであろうか。

岡清彦『トヨタ 世界一の光と影』(いそっぷ社)

著者は、1989年からトヨタの取材を始めたという。本書は、この19年間に及ぶ取材の中からトヨタの「光と影の部分」(3ページ)を描くことを目的としている。そして、本書の特徴は、過労死(自殺)裁判について多くを割き、詳しく過労死や自殺に至るまでの労働実態を描いていることである。

取り上げている過労死裁判は、トヨタの堤工場で働いていた内野健一さん(死亡当時30歳)、東京トヨタで自動車を販売していた金谷一巳さん(同57歳)、トヨタのテクニカルセンターで働いていた中村隆夫さん(仮名、自殺時35歳)である。工場、営業、設計の現場での過労死である。

内野さんの過労死裁判については、『トヨタの闇』や『トヨタの品格』でも取り上げられている。しかしながら、この著書はそれらより詳しく取材をし、裁判の実態などを明らかにしている。特に、2007年5月25日に行われた名古屋地方裁判所での証人尋問の記録は興味深い。この日は、トヨタ側の証人として内野健一さんの上司が出廷しており、裁判長はこの上司に対して尋問している。そのやりとりを著者は記録し、本書に掲載している。内野さんの過労死裁判は、2007年11月30日に内野さんの勝利判決が出され、その後、国が上告しないため内野さんの勝利が確定した。この勝利は健一さんの妻、内野博子さんをはじめとする運動の成果であるが、本書で明らかにされたトヨタ側の証言では、裁判に負けるものやむを得ないであろう。あまりにも、お粗末である。

週刊金曜日編『続トヨタの正体』(金曜日)

週刊金曜日は2005年に『トヨタの正体』を出版している。内野さんの過労死裁判やトヨタに新しく誕生した全トヨタ労働組合など、労働や生活の面では、『トヨタの正体』で取り上げている。今回の本書は、トヨタの製品(トヨタ車)の安全性という点から、

トヨタを明らかにしている。これまでのトヨタを批判的にとりあげる著書が、労働や生活の視点によるものが多くあるが、本書は消費者の視点からのものである。筆者には、自動車の安全に関する知識がないため、本書を読んだ驚きは大きい。

トヨタのリコールは他の3冊も取り上げているが、本書はトヨタの欠陥車による事故の取材を通じて、その恐ろしさとトヨタの無責任な態度を明らかにしている。自動車は、便利な乗り物であり今や生活や産業の活動にとって不可欠なものとなっている。しかし、これは自動車が安全な製品であるという信頼が前提となっている。この信頼関係をゆるがすような事態が明らかにされている。修理されていないトヨタのリコール車が、目の前を走っていると思うと、さらに何時自分に向かってくるかもしれないと思うと、本当に恐ろしい。自動車ユーザーユニオンの松田文雄さんの「日本も米国のようにメーカーへの立ち入り検査権をもつ交通安全庁を独立されるしかない」という発言を紹介しているが、まさにそのとおりである。

トヨタは環境にやさしいかのイメージを広めてきた。本書は、トヨタの「エコ詐欺師」の実態やハイブリッド車の環境負荷が相対的なものにしかすぎず、根本的な燃費改善策はコンパクト車であることを指摘しているが、あらためて作られたイメージでトヨタやトヨタ車をみていたことに気づかされる。

本当の世界一

内野博子さんは、過労死裁判での勝訴の記者会見でトヨタは「生産台数だけでなく、従業員にとっても世界一の会社になってほしい」（『日本経済新聞』、2007年12月1日）と語っている。人の命を奪うような悲しいことを繰り返すことなく、こうした遺族の願いに応えるためにも、トヨタはさらに深く研究されなければならない。そのためにも多くの人々が、トヨタに関心を抱く必要がある。

ここで取り上げた著書は、トヨタの批判にとどまらずトヨタに対する関心を広め、トヨタ研究を深める契機となるという点でも社会的な意義がある。大学の講義でトヨタの過労死事件やベトナム人研修生の問題の話をしたら、学生たちは驚き、そこからトヨタに関心をもったという学生もいたが、著書はそうした役割を果たすであろう。

すでに紹介したが、全トヨタ労働組合の若月委員長は、「トヨタが変われば日本が変わる」というが、決して誇張ではない。経済だけでなく政治にもトヨタは深く関与し、影響をあたえている。日本を変えるためにも、トヨタ研究の意義はある。

なお、紙幅の関係で取り上げることができなかったが、学術的なトヨタの研究書として、猿田正機『トヨタウェイと人的資源管理・労使関係』税務経理協会、2007年がある。現在のトヨタの問題やトヨタを研究する意義などが明らかにされている。一読をすすめたい。

（すぎやま なおし・会員・中京大学）

新刊紹介

唐鎌直義編著

『どうする あなたの社会保障』シリーズ 柴田真佐子

唐鎌直義編著『どうする あなたの社会保障』シリーズ、第1巻「医療」、第2巻「介護」、第3巻「年金」、第4巻「生活保護」が刊行されました。

「長生きしてはいけないんですか」との高齢者の声に耳を傾けることなく、75歳以上を対象にした後期高齢者医療制度が4月1日から実施されました。厚生労働省はこともあろうにこれを「長寿医療制度」といっています。4月15日の保険料の年金天引きを前に、全国で不満、怒りが大きく広がっています。後期高齢者医療制度の中止・撤回を求める署名は500万筆、地方自治体の意見書は560を超え、国会には野党4党の後期高齢者医療制度廃止法案が提出されています。全国にたたかいが大きく広がっている中で、この本が刊行されました。

各巻とも第1章は制度の基本的な枠組み、第2章は「活用！医療制度」、「徹底利用！介護保険」、「年金についてのさまざまな疑問」、「生活保護の活用の仕方」とそれぞれの活用の仕方が分かりやすく解説

されています。そして、第3章は、「医療をめぐる重大問題」、「介護をめぐる重大問題」、「年金をめぐる重大問題」、「生活保護をめぐる深刻な問題」と医療、介護、年金、生活保護をめぐる、今、問題になっていることについて、問題点の指摘と改善点の方向性を示しています。各章ともまんがや図解入りで大変わかりやすくなっており、一目で内容を理解することができます。

自民・公明政権が推し進めた「構造改革」で、年収200万円以下の「ワーキングプア」と呼ばれる労働者が1000万人をこえ、貧困と格差が広がっています。「消えた年金」問題や、医師・看護師不足、「医療難民」「介護難民」が社会問題になっています。社会保障予算は2011年まで毎年2200億円削減されることになっています。第1巻の「はじめに」に「長期的な視点に立って、うまく財政の配分をすることが社会保障政策の要です。不況で困窮者が増えているときに、財政難を根拠に社会保障を削減するのでは、国の存在理由がありません」とあります。今こそ、社会保障の予算を増やすときです。

(旬報社・2008年2月・各1300円)

(しばた まさこ・全労連副議長)

編集後記

本号は、2年間にわたって進めてきた「新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策」という共同研究プロジェクトのうち雇用・賃金・労働時間などをあつかった第1部の中間報告である。ここでは、90年代半ば以降の構造改革の労働版である「労働ビッグバン」をとりあげ、概念規定を扱った総論、「労働ビッグバン」のもとでの雇用・賃金・労働時間の悪化状態を分析した各論からなる。

国際動向は、実体経済にまで影響を及ぼすようになったサブプライム問題を扱った論稿、国内動向はJALの監視ファイル、新刊紹介は最近刊行されたトヨタ批判書を総括的に取り上げたブックレビューなどとなっている。

いずれも力作揃いなので、ご一読をお願いしたい。

(N. F.)

季刊 労働総研クォーター No.70

2008年5月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 TEL 03 (3230) 0441
メゾン平河町501 FAX 03 (3230) 0442
<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 1,250円 (送料180円)

年間購読料 5,000円 (送料含む)

(会員の購読料は会費に含む)

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

RODO SOKEN NO.70

Contents

Feature Article : Report of the Project on Neo-liberal Development of "Labor Big Ban" Policy and Counter-Strategy

- * Introduction : What is "labor big bang" all about? - On the joint study on
"neo-liberal development of labor policy and counter-strategy" Tomio MAKINO

I "Labor big ban" and employment, wages and work hours

- * Chapter I. "Labor big ban" and employment, unemployment and unstable employment
Kazumichi GOKA
- * Chapter II. "Labor big bang" and wages - multitiered decrease in wages Shinji OSU
- * Chapter III. "Labor big bang" and work hours - Long and intense labor accelerated
under neo-liberal policies Chikara SAITO

Serial : From the Work Site (2)

Sonoo SAITO

Information at Home and Abroad

- * U. S. Subprime Crisis and "Forged" Trust Koetsu AIZAWA
- * What is the Meaning of the Human Rights Violation Case against Japan Airlines over
"Credential File" Containing Personal Information on Cabin Attendants Koichi KAJI

Introduction of New Publication :

- * A book going for Toyota, while all other books praise the company Naoshi SUGIYAMA
- * *"What Are You Going to Do With Your Social Security?,"*
written and edited by Naoyoshi KARAKAMA Masako SHIBATA

Edited and Published by
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Maison-Hirakawacho 501
1-9-1 Hirakawacho, Chiyoda-Ku, Tokyo 102-0093
Phone : 03-3230-0441 Fax : 03-3230-0442

季刊 労働総研クォーターリーNo70 頒価1,250円 (本体1,190円)
(会員の購読料は会費に含む)