

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2014
夏
季号

特集

徹底批判 日本再興戦略

安倍政権の「新・成長戦略」批判

——労働規制の抜本的緩和を中心として

日本資本主義の現段階とアベノミクス

「21世紀型世界経済危機」と異次元金融緩和政策

「国際展開戦略」とTPP

アベノミクス労働政策の欺瞞

「安倍雇用改革」と労働組合の課題

牧野 富夫

友寄 英隆

建部 正義

萩原伸次郎

下山 房雄

生熊 茂実



労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet



最新刊
No.9

定価 800円＋税

アベノ改憲の真実 —平和と人権、暮らしを襲う濁流—

坂本 修 (弁護士・元自由法曹団団長) 著

ISBN978-4-7807-0917-9 C0336 104頁

既刊一覧

編集:労働運動総合研究所 全てA5判、以下は定価 600円(税込)

① フランス・イギリス働くルールと生活保障の最新事情

—日本が学ぶことを探す旅—

労働総研仏英調査団 編 ISBN978-4-7807-0790-8 72頁

② 大震災と日本の社会保障

—被災地から労働・生活・地域の再建を考える—

日野秀逸 著 ISBN978-4-7807-0791-5 64頁

③ 公契約適正化運動のすすめ

—発展方向と可能性を探る—

伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著 ISBN978-4-7807-0792-2 64頁

④ TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著 ISBN978-4-7807-0694-9 64頁

⑤ 地域循環型経済への挑戦

松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 ISBN978-4-7807-0666-6 64頁

⑥ 最低生計費調査とナショナルミニマム

—健康で文化的な生活保障—

金澤誠一 著 ISBN978-4-7807-0904-9 64頁

⑦ ブラック企業と就活・働く権利

—青年に希望を 悪質企業を見分ける確かな眼—

生熊茂美・鹿田勝一 著 ISBN978-4-7807-0915-5 72頁

⑧ 労働時間の短縮で日本社会を変えよう

斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編 ISBN978-4-7807-0916-2 64頁

お求めは
お近くの書店
または
本の泉社へ

本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

電話: 03-5800-8494 FAX: 03-5800-5353

HP: www.honnoizumi.co.jp/

郵便振替: 00130-6-137225

目次

特集

徹底批判 日本再興戦略

安倍政権の「新・成長戦略」批判—労働規制の抜本的緩和を中心として	牧野 富夫	2
日本資本主義の現段階とアベノミクス	友寄 英隆	9
「21世紀型世界経済危機」と異次元金融緩和政策	建部 正義	16
「国際展開戦略」とTPP	萩原伸次郎	23
アベノミクス労働政策の欺瞞	下山 房雄	29
「安倍雇用改革」と労働組合の課題	生熊 茂実	35

【研究】

学生の労働組合に対する認識——知識・イメージ・加入意向 ～アンケート調査(第6回)の結果より～	若者の仕事とくらし研究会	42
--	--------------	----

【海外労働事情】

世界の労働組合が向き合う課題を考える	布施 恵輔	50
--------------------	-------	----

【労働戦線NOW】

ベア復活・2014春闘の評価と残した課題 派遣法改悪阻止へ共同拡大	青山 悠	56
-----------------------------------	------	----

【書評】

黒田兼一・小越洋之助編『公務員改革と自治体職員 NPMの源流・イギリスと日本』	斎藤 力	62
---	------	----

編集後記		64
------	--	----

特集 徹底批判 日本再興戦略

安倍政権の「新・成長戦略」批判 ——労働規制の抜本的緩和を中心として

牧野 富夫

はじめに

安倍晋三総理大臣は、「戦後レジームからの脱却」（基本は脱憲法・憲法破壊）が「日本にとって最大のテーマ」だと言明し（安倍晋三著『新しい国へ』254ページ）、「戦争できる国づくり」と「世界で一番企業が活動しやすい国づくり」を“両にらみ”で追求している。このような危険人物の政権復帰を助けたのは、民主党政権の「歴史的ヘマ」であった。直近の衆参両選挙で自民党に「圧勝」をプレゼントしたのは民主党である。結果、「一強多弱」といわれる議席の隔絶した勢力関係がもたらされた。

そのもとで安倍首相は「決める政治」を標榜し、暴走をエスカレートさせている。自己愛の強い人物の「情念の仕業」のようでもあるが、靖国参拝でアメリカを「失望」させることはあっても、その政治の照準は米日財界の利益にぴたりと当てられている。このような安倍政権のもとで、「戦争の危機」が現実のものとなり、同時に雇用と社会保障という国民生活の両輪も急速に劣化し、つくられた「高い内閣支持率」（「安倍テレビ」効果）とは裏腹に、民衆の不満・不信・怒りが蓄積され、階級間の矛盾は拡大する一方である。

こうした情勢のもとで来る6月、安倍政権の「成長戦略」が改定・補強される。改定される「新・

成長戦略」の目玉として「新たな雇用改革」が組み込まれる手筈になっている。その準備が政府部内で進んでいる。「個人と企業の成長のための新たな働き方」（産業競争力会議の雇用・人材部会の長谷川閑史主査が取りまとめ、4月の同会議と経済財政諮問会議の合同会議で提示したペーパー。以下「長谷川ペーパー」）が関連資料も含めて、その代表的な文書である。本稿では、この「長谷川ペーパー」を関連資料も含めて検討する。

なお、資本の本性丸出しの「長谷川ペーパー」の主張については、政府部内でも異論があり、それがどの程度6月改定の「新・成長戦略」に組み込まれるか、本稿執筆段階では定かではない。しかし、「長谷川ペーパー」は産業競争力会議の民間議員の意見をふまえて、長谷川主査が取りまとめた「財界の魂」のようなものである。部分的に今回見送られる箇所があっても、すぐ再浮上するに違いない。このような判断から、やはりここでは「長谷川ペーパー」と関連資料を中心に検討するのが妥当と考える。

1. 安倍政権の「雇用改革」の基本方向

「世界トップレベルの雇用環境」の実現をめざす——これが安倍政権の「雇用改革」の基本方

向である。むろんこれは、財界の立場・資本の視点からみた「世界トップレベルの雇用環境」である。これが安倍首相のいう「世界で一番企業が活動しやすい国」の土台である。規制改革会議議長代理の大田弘子氏も「規制改革は労働市場とセットである。あらゆる構造改革は雇用問題に直面する」（日本経済新聞、13年4月7日付）と述べている。雇用問題が「規制改革」のカナメだとする彼女の理解は、雇用問題が一国経済の土台であるという認識にもとづく。これ自体は正しい。労使を問わず人間が、経済活動の主体である以上、それは真理である。その大田氏が「2006年に『労働ビッグバン』という名で雇用改革を進めようとしたときは、ストーリーや全体像を示しきれずに袋だたきにあった」と述懐し、「今後は全体像も示して、丁寧に進めていく」と表明していた（同上紙）。爾来一年あまり経って提起されたのが「長谷川ペーパー」である。以下、粗上にのせよう。

そのサブタイトルが「長谷川ペーパー」の内容をよく示している。「多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて」というサブタイトルが付され、まず「多様で柔軟性ある労働時間制度」の実現が一つ。これは「労働時間の法的規制の緩和」にかかわる問題である。もう一つは「透明性ある雇用関係」の実現とされ、解雇の自由を広げ「雇用の流動化」の実現が課題とされている。後者には先行してすでに国会に上程され審議されている「労働者派遣法の抜本改悪案」も含めなくてはならない。この2つが「新たな働き方」の二大支柱とまづいえるが、これとからんで（とくに労働時間問題と一体で）賃金＝成果主義賃金（論）が大きな領域を占めている。結局、「長谷川ペーパー」は「労働問題の三位一体的核心」（雇用・賃金・

労働時間の3領域）にわたる。これで大田弘子氏のいう（「雇用改革」の）「全体像を描く」ものとなっているだろうか。ストーリー性はどうか。こうした点にも注意しながら、「長谷川ペーパー」の提示する「新たな働き方」なるものの実像を明らかにしたい。

「新たな働き方」と派遣労働法「改正」

そこでまず、「長谷川ペーパー」に先んじて国会で審議されている派遣労働法「改正」でどのような「新たな働き方」がもたらされるか、みておこう。現行法では、派遣労働は「臨時的・一時的」な業務に限定し、派遣労働による正規労働の代替が禁じられている。これが「常用代替防止の原則」というものだ。「専門的」な26業務に従事する労働者以外は、派遣労働が許される期間は「最長3年まで」、原則は1年以内である。派遣先企業が3年を超えてその派遣労働者を継続して使いたいときは、その労働者を直接雇用に取り替えなければならない。では、「改正」されると、どう変わるか。

①派遣労働者の派遣期間の上限は3年であるが、派遣先企業が他の派遣労働者と3年ごとに交代させれば、いつまでも派遣労働者を使うことができる。②同じ労働者でも3年ごとに働く部署を変えれば、派遣先企業はいつまでも同じ派遣労働者を使い続けることができる。また③派遣会社（派遣元）に無期契約で直接雇い入れられた労働者の場合は、派遣先でいつまでも働き続けることができる（「改正」前の26業務同様の扱い）。

このような派遣法の「改正」を許せば、「生涯ハケン」の労働者が増え、派遣労働者による正規労働者の代替がおこなわれ、正規労働者が削減される。このような変化（法改定）は、企業

にとっては望むところで「改正」だろうが、労働者にとっては「改悪」である。にもかかわらず、この法改定が「派遣労働者の雇用を守るため」という美名のもとに強行されようとしている。生涯、派遣労働者に閉じ込めることをもって「派遣労働者の雇用を守る」と強弁されても労働者に納得できるはずがない。

結局、この法改定のねらいは、間接雇用の派遣労働者をメジャーな存在に変え、直接雇用の正規労働者をマイナーな存在に変えることである。したがって、この変化の影響は正規・非正規雇用、直接・間接雇用の違いを越え、すべての労働者におよび、一国の労働市場のあり方を大きく変えるものである。

2. 産業競争力会議がめざす 「新たな働き方」

「長谷川ペーパー」の冒頭、つぎの2点が強調されている。①「世界トップレベルの雇用環境」を実現するには、グローバル化の更なる進展や少子・高齢化、人口減少社会の本格的到来のなかで、時代や個人の価値観・ニーズの変化に対応し、グローバルに通用する「働き方改革」に早急に取り組むことが求められる。②経済成長に寄与する優良かつ真面目な個人や企業の活動を過度に抑制することのないような政策とすることが重要である。

この2点を要約すれば、企業が必要な人材（労働力）を、必要なときに、必要なだけ調達でき、労働時間などを気にせず自由に使え、かつ摩擦なく解雇できる「世界トップレベルの雇用慣行」ということだろう。「長谷川ペーパー」はこれをもってグローバルに通用する「働き方改革」と強弁するが、そのような労働者の人権や生活を無視した働かせ方が通用する国などあろうはず

がない。ゼネスト誘発必至の「働かせ方」というほかない。

「タダ働き」の合法化

さて、目標とされる「新たな働き方」の柱の一つがタダ働きの「合法化」である。第一次安倍政権で「ホワイトカラーエグゼンプション」(WE)の導入が試みられたが、労働者などの強い反対で当時の政権は断念をよぎなくされた。それはホワイトカラーの上層（年収900万円以上。財界は400万円以上と想定）を対象に労働時間の法的規制を外すもので、当時「残業代ゼロ法案」と呼ばれた。今度は、ホワイトカラーの上層だけでなく、「労使間合意と本人同意」を条件に、労働時間の規制外しをすべての労働者に適用可能な制度にしようとしている。一応「条件付」ではあるが、こんな条件は使用者の力が圧倒的に強いもとは有名無実である。この「拡大WE制」とは別に、既存の「フレックスタイム制」や「企画業務型裁量労働制」をも大幅な規制緩和で企業がいつそう利用しやすくする、という改変シナリオも示されている。すでに何度も規制を緩和し、企業に利用しやすくなっているにもかかわらず、さらなる緩和を求める、というものだ。

むろん財界・企業にとって最大の魅力は上記のような「拡大ホワイトカラーエグゼンプション」である。これに対するアメリカ資本の要求も強い。第1次安倍政権が「一年の命」に終わった理由の一つに、このアメリカの強い要求に応えられなかったからという見方もある。それだけに安倍首相はこれをなんとしても実現させたいところだろうが、政府部内に「長時間労働を加速させるだけだ」という反対論もあり、「労働法制の番人」とされる厚生労働省とすれば安易

には妥協できないだろう。もっともわれわれは、そのような「内部矛盾」による瓦解に期待をかけるのではなく、第1次安倍内閣を断念に追い込んだ以上の運動を盛り上げることだろう。その運動の目標は「拡大ホワイトカラーエグゼンプション」の導入阻止だけでなく、安倍政権の「新たな働き方」全体の阻止であり、さらには「働くルール」の確立をめざすものである。

「解雇自由化」と「限定正社員」

ところで、「長谷川ペーパー」が提起する「新たな働き方」のもう一つの柱は、昨年6月策定された「成長戦略」からの継続課題でもある「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」を、一段の「解雇自由化」をテコに加速させる、というものである。「長谷川ペーパー」は「わが国の働き方にかかるルールが極めて不透明であり、それが新たな雇用創出や対内直接投資の障害となっている」として、解雇の金銭解決の制度化を提示している。雇用調整助成金は、これまで解雇回避のため使われてきたが、それを「労働移動支援にまわせ」というのが産業競争力会議の主張であり、すでにそのような予算措置が14年度予算では講じられている。雇用維持ではなく、解雇促進のため国のカネを使え、というのである。「失業なき労働移動」がそのスローガンだが、これは気休めにすぎず、現実の労働移動はそのほとんどが労働条件の悪化・非正規労働者化・失業をともなっている。

さらに、「解雇自由化」の新手として、「ジョブ型正社員の普及・拡大」によるものも昨年に続き追求されている。これは当該ジョブの消滅をもって自動的に雇用も「終了」させる、というものだ。これからは、「無限定正社員」と揶揄

される伝統的な正社員は、職務限定や地域限定の「限定正社員」にシフトさせ、正社員の流動化を加速させよう、というものである。先にみた労働者派遣法の改悪が強行されれば、「限定正社員」が派遣労働者にとって代わられるという「流れ」も大きくなるだろう。

以上から、「新たな働き方」なるものの総体は、企業の「働かせ方の自由」（搾取の自由）を無限に拡大し、「企業天国」を現出させるもので、まさしく「労働ビッグバン」とよぶにふさわしい。これらの提起の個々をみれば、在来の手法の延長に思えるものもあろうが、雇用・賃金・労働時間の全体にわたる「攻撃のコンセプト」を読み取ることが肝要で、ことはきわめて重大である。

3. 「新たな働き方」のルーツ

いまみた「ホワイトカラーエグゼンプション」などの労働時間の法的規制の緩和・撤廃に向けた動きは、すでに70年代の後半から始まっていた。87年の労働基準法の労働時間部分の「大改革」は、その一つの帰結である（88年4月1日施行）。戦後まもなく1947年に施行された労働基準法が大きく「改正」されたのはこれが初めてであった。

日本経済の国際化・サービス化・ME化などを理由に、財界がさまざまな変則労働を許す労働時間規制の弾力化・規制緩和を政府に強く迫るようになった。一方、自動車や電機製品など日本企業の集中豪雨的な輸出ラッシュに対する海外からの批判（ジャパンバッシング）が激化し、これへの対応として日本政府は時短のための労働時間規制の強化も求められることとなった。こうした背景のもとでの妥協の産物が87年の労働基準法の「改正」であった。

すなわち、海外向けには、それまでの過当た

り労働時間の上限が原則 48 時間であったところを 40 時間へと 8 時間短縮し、長時間労働批判をかわそうとした。それまでは 1 日 8 時間が労働時間の原則であったが、8 時間労働を原則ではなく週の各日への労働時間の配分を目安へと変え、労働時間の原則は週 40 時間であるとして週単位であらわすように変更された。この変更の意味は大きく、これは労働時間管理の「弾力化」のための措置であった。これにより、週の労働時間が 40 時間を超えないかぎり、各日の労働時間が 8 時間を超えてもよくなり、それは残業（時間外労働）ではなく残業手当（割り増し賃金）を支払う必要もなくなった。これとあわせて、1 週間単位ほか各種の変形労働時間制やフレックスタイム、みなし労働制などが解禁された。これを契機に以後、労働時間の規制緩和と要求が財界から次々と出され、2000 年代になると「ホワイトカラーエグゼンプション」の導入がアメリカ資本による要求もあって強まったのである。

もう一つの「雇用の流動化・多様化」にも歴史がある。90 年代の初めごろまで雇用といえば正規雇用が「当たり前」であった。主婦パートなどは高度成長期から存在したが、家計の主たる担い手が非正規雇用をよぎなくさせられるという事態が広がったのは、90 年代の半ば以降である。その背景には、バブル崩壊後の日本経済の長期停滞があった。とくに、これの克服を謳った「構造改革」の展開が大きかった。90 年代なかばには 3 分の 1 強の労働者が非正規雇用となり、いまや 40% に迫っている。70 年代の非正規労働者の比率は 10% 以下であったから、時代は大きく変わった。正確には、新自由主義による「構造改革」が時代を変え、雇用を変えたのである。

変化の直接の契機が「構造改革」の一環であ

る 95 年の日経連の報告書「新時代の『日本的経営』」の出現であった。これが「雇用の流動化・多様化」を打ち出し、雇用形態の「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」への多様化（モデルとして 3 グループ化）を打ち出し、「雇用の流動化」が時代の要請だと吹聴した。これは伝統的な雇用慣行である「終身雇用慣行」を非難し、新時代に雇用を守るには「会社を転々とすることだ」と喧伝された。つまり、「変化の時代」に一つの会社にしがみついたらリストラされるのだ、会社の業務内容の変化などをよく見極め、タイムリーな転職を繰り返すことで雇用が守られる、という「雇用流動化賛美」のムードが政府も音頭をとり、広められた。日経連報告の「中間報告」が本報告発表の前年（94 年）に出され、その年、「アルバイトスチュワーデス」が日航や全日空などで生まれ、花形職場と目されていた職場での非正規雇用の出現は、非正規雇用をオーソライズするような効果をもった。これは財界の「計算づくの作戦」だった。

法制上は 85 年に労働者派遣法が制定され、当初は一部専門的な業種に限って派遣労働を例外的に認めるというものであったが、しだいに規制が緩和され、99 年には例外と原則が逆転し、派遣労働が「原則自由化」された。さらに 04 年には、それまで禁じられていた製造現場でも派遣労働者の利用が解禁された。以後、自動車・電機産業をはじめ多くの産業で派遣労働の利用が急増した。それでも「常用代替防止」の原則は維持され、派遣労働者が正規労働者にとって代わることに規制がかかっていた。ところが、前述のように、最後の砦ともいえる「常用代替防止」の大原則がいま改悪の危機に立たされ、危うくなっている。「最後の砦」を守り抜くこと

ができるかどうか、国会内外でのたたかひの強化が望まれる。

4. 「賃金と労働時間の分離」は不可能

産業競争力会議「報告」は、前述の「新たな働き方」を実現するためのメインルートとして、「新たな労働時間制度の創設」を位置づけている。その労働時間制度とは、「業務遂行・健康管理を自立的に行おうとする個人を対象に、法令に基づく一定の要件を前提に、労働時間ベースではなく、成果ベースの労働管理を基本（労働時間と報酬のリンクを外す）とする時間や場所が自由に選べる働き方である」という。みてのとおり、そのカナメが賃金決定から労働時間を排除する「賃金と労働時間の分離」論である。労働時間は労働量や価値の大きさをあらわし、賃金決定の必須の概念・要件であるにもかかわらず、である。

そこで第1に、賃金から労働時間を分離するとはどういうことか、第2、そのようなことが実際できるのか、を検討しよう。賃金には2つの形態があり、一つは「時間賃金」、もう一つは「出来高賃金」（個数賃金）である。一時間働けば2000円という労働時間を単位とした賃金形態が「時間賃金」、一個つくれば2000円という出来高（個数）を単位とした賃金形態が「出来高賃金」である。この2つのうち、基本は「時間賃金」で、その転化形態が「出来高賃金」である。

先の例で出来高賃金が「一個つくれば2000円となる根拠」は、その一個をつくるのに一時間の労働時間が必要だからだ。こうして、すべての賃金決定は労働時間にもとづいていて、賃金を労働時間から「分離」することはできない。「長谷川ペーパー」が推奨する「成果主義賃金」は「出来高賃金」の一種で、いまみたとおり労働時間と無関係では決していない。「報告」は成果主義賃金が、労働時間の長短ではなく、成果の大小で決まると強弁するが、それは「観念の世界」の戯言で、現実（客観的）には不可能である。

第2点に移る。憲法（第27条）は「賃金、就業時間、休憩その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」とし、これを受け労働基準法（第32条）は「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない」と定めている。そのため「ペーパー」のような「労働時間無視」は、憲法・労働基準法に反し、違法である。

憲法・労基法を強引に変えても、労働時間を排除して成果だけで賃金を決めることはできない。「労働時間なし」は「労働なし」ということで、これでは「成果」もゼロだ。百歩譲っても、労働者個々人の「成果」を公正に測定し、賃金を決めることは不可能である。綱引きでチームの勝敗は決定できても、チーム個々人の力の発揮度（成果）を測定し序列化することはできない。「成果」による賃金決定も、これと同様に不可能である。

結局、できないことを「できる」かのようにみせかけ、タダ働きを「合法化」し搾取の無限化を図ること、これが「新たな労働時間制度」のねらいである。

おわりに

日本国憲法は、その前文で「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する」とし、その第25条が1項で「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と定め、2項で「国は、すべての生活部

面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」と国に義務づけている。

また、国際的にはILOがディーセントワークを活動の戦略的目標として提起している。ディーセントワークとは、人間らしい働きがいのある労働（仕事）と生活を意味し、ILOはその実現の要件として、つぎの4点を提起している。簡略化して示せば、①労働基本権の保障、②雇用の確保、③社会保障など各種の公的支援、④意思決定の場への参加、コミュニティの確かな一員であること、である。

これをふまえ、私たちが生活していくうえで不可欠な両輪＝「雇用」と「社会保障」について一言しておきたい。雇用と社会保障の関係は「森と海の関係」に似ている。多くの魚が住む豊かな海を保つには周囲の森が豊かでなくてはならない。これと同様に、雇用が安定し、まずまずの賃金であれば、国の税収や社会保険料収入も増え、社会保障の拡充につながる。

このように雇用は、人が生きていくための両輪のなかでも基本となるものである。その雇用が破壊され始めて20年を数える。「安倍雇用改革」は弱りきった雇用をさらに痛めつけるものである。その特徴は労働者をみる目にある。資本主義の労働者には「人間としての側面」と「労働力としての側面」がある。人間は家族を含め地域社会に根を張って生活している。

雇用の流動化・労働時間の法的規制の撤廃・賃金の成果主義化など「新たな働き方」の追求は労働者の「労働力としての側面」だけに着目し、労働力の低廉で効率的な利用を極限まで追求するもので、労働者の「人間としての側面」は無視するものである（この側面を利用はするが）。このような人間疎外の傾向は「労働力の商品化」

によるもので長い歴史をもつが、「安倍雇用改革」はその極限をめざすものである。

その意味で、「安倍雇用改革」は「労働ビッグバン」とよぶにふさわしいが、「大爆発」のあとに「新たな宇宙の誕生」が展望できるわけではない。いま労働者が企業に対して求めているのは労働者の「人間としての側面」を認めよ、ということではないか。つまり、安倍政権がたくらむ「新たな働き方」とは正反対の「人間らしい働き方」こそ多くの労働者の要求であろう。（まきの とみお・労働総研顧問、日本大学名誉教授）

日本資本主義の現段階とアベノミクス

友寄英隆

はじめに

日本経済がここ十数年のあいだに陥っている経済的困難は、安倍内閣がアベノミクスと称する3本の矢、すなわち「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」などによって解決できるようなものではない。

アベノミクスのもとでの1年余の間に、日本経済では富と貧困の二極化がいつそう拡大している。アベノミクスは、円安と株高の恩恵で大企業の利益を増大させ、一時的には日本経済の「景気回復」感を作り出すことに成功したかのように見えた。しかし、この「回復」感は、現実には、限られた大企業と一部の富裕者の利益の拡大をあらわすだけであり、大多数の労働者の暮らしや雇用、農民・中小業者の経営にとっては、むしろ苦難の増大を意味している。しかも、安倍政権の経済政策は、国民に貧困と格差の拡大をもたらしているだけにとどまらず、長期的には、「景気の二極化」によって日本経済の破たんについていつそう拍車をかける危険が強まっている。アベノミクスは、日本経済を再生させるところか、逆に「4つの崖」（崖から落下するような経済悪化）に導く懸念をもたらしている。

1. 安倍首相の「日本経済」認識とアベノミクス

安倍首相がアベノミクスの3本の矢をかかげる前提となっている現状認識はどのようなものなのか。安倍首相は、日本経済の困難の原因をどのよ

うにとらえているのか。

安倍首相は、就任後1年4カ月の間に、国会で所信表明や施政方針を4回おこなってきたが、そのなかで、アベノミクスを提起する理由として、日本経済の現状、その困難について、一貫して「長引くデフレ」として、説明している。

「我が国にとって最大かつ喫緊の課題は、経済の再生です。私は何故、数ある課題のうち経済の再生に最もこだわるのか。それは、長引くデフレや円高が、『頑張る人は報われる』という社会の信頼の基盤を根底から揺るがしていると考えからです。……これまでの延長線上にある対応では、デフレや円高から抜け出すことはできません。だからこそ、私は、これまでとは次元の違う大胆な政策パッケージを提示します。」（2013年1月28日 所信表明演説）

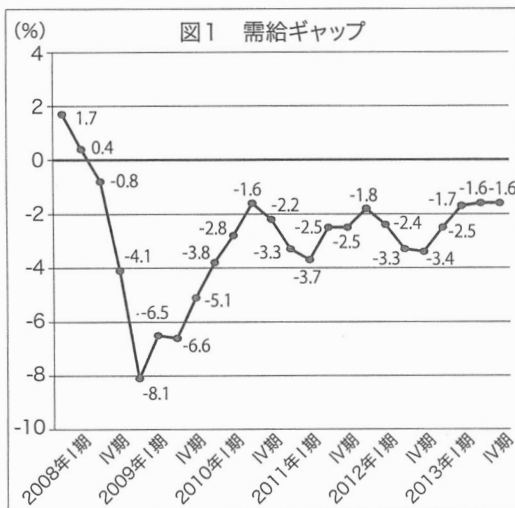
こうした安倍首相の「日本経済＝デフレ論」は、10カ月後の13年10月の所信表明でも、「日本の隅々にまでこびりついた『デフレ』からの脱却は、いまだ道半ばです」と繰り返されていた。さらに、アベノミクスをはじめてから1年後の14年1月の施政方針では、次のように述べている。

「日本経済も、三本の矢によって、長く続いたデフレで失われた『自信』を、取り戻しつつあります。……改めて申し上げます。この道しかない。皆さん、共に、この道を、進んで行こうではありませんか」（2014年1月24日 施政方針演説）

安倍首相が日本経済の困難の原因という「デフレ」とは、政府の定義によれば、「物価が2年以上

連続して下落する現象」のことである。

しかし、こうした「デフレ」的現象は、けっして金融的な政策、財政的な政策、大企業中心の「成長戦略」などによって解決できるようなものではない。現在の「デフレ」的現象の原因を検討する場合、もっとも重要なのは、「需給ギャップ」の問題である。



（出所）内閣府「今週の指標」（No1091）2014年3月14日発表

政府（内閣府）が発表している「需給ギャップ」の試算によると、図1で示すように、2013年10—12月期には、依然としてマイナス1.6%（需要不足による需給ギャップ）になっている。政府の「需給ギャップ」の試算はかなり過小評価されており、実際はこの数倍にもなると思われるが、政府試算でさえ、2008年後半以来、相当な「需要不足」が続いており、今日の「デフレ」的現象の背景となっているのである（なお、「需給ギャップ」が最近では縮小してきているように見えるのは、需要が増加していることによるのではなく、長引く不況で潜在供給力が減少してきていることによるものと思われる）。

では、こうした「需給ギャップ」は、いったいなぜ生まれたのか。

表1で示すように、民間労働者の平均年収は、この15年間で約60万円も減少してきている。この

表1 米・日の物価指数と日本の賃金の推移

年	消費者物価指数		労働者の現金給与総額	
	米国	日本	年率（%）	指数
1995	100.0	100.0	1.8	100
1996	103.0	100.1	1.6	102
1997	105.3	102.0	2.0	104
1998	107.0	102.6	-1.4	103
1999	109.3	102.3	-1.4	102
2000	113.0	101.5	-0.3	102
2001	116.2	100.8	-0.9	101
2002	118.0	99.9	-2.9	98
2003	120.7	99.6	-0.1	98
2004	124.0	99.6	-0.8	97
2005	128.1	99.3	1.0	98
2006	132.3	99.6	1.0	99
2007	136.0	99.6	-0.9	98
2008	141.3	101.0	-0.5	98
2009	140.7	99.6	-4.8	93
2010	143.1	98.9	1.4	94

（資料）消費者物価指数は、日本は『経済財政白書』2011年版。米国はThe Annual report of the Council of Economic Advisers。現金給与総額は、全産業・30人以上事業所、『経済財政白書』2011年版。

ように「二極化した景気回復」が続いてきた結果、大企業には2倍以上の利益の増大をもたらしたが、労働者の賃金は逆にマイナスが続き、大多数の国民にとっては、むしろ貧困と格差の拡大という結果をもたらしてきた。こうした賃金低下と異常な円高が続いた結果として、「需給ギャップ」が拡大したのである。消費者物価の低下という意味での「デフレ」現象の原因は、異常な景気回復のあり方、経済成長のあり方そのものにあったといえる。

いいかえるならば、その矛盾は、「高度成長期」いらい戦後日本資本主義の発展を貫いてきた対米従属・輸出主導型の資本蓄積＝拡大再生産方式のあり方が行き詰まって、根本的な再構築を迫られていることから起こっている。最近の日本の民間設備投資の低迷、貿易収支の急速な赤字化の傾向は、その現象的な現われとみるべきであろう。

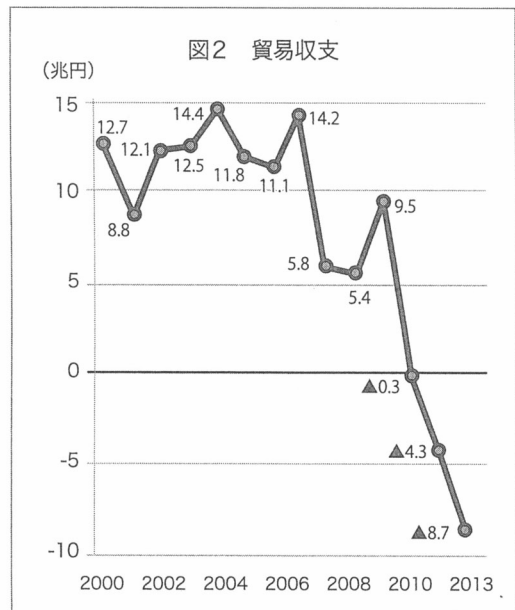
2. 貿易収支の赤字化と 日本資本主義の構造変化

いま日本経済が陥っている困難は、安倍首相が主張するように、たんなる「デフレ・不況」現象だけではない。より長期的な視点でみた場合には、日本資本主義は、2010年代に入るところから、戦前戦後の160年余にわたる資本主義発達史のなかでも一区切りを画するような新しい段階、歴史的な転換期を迎えている。そのもっとも象徴的な現われは、戦後日本の経済成長を主導してきた輸出拡大による貿易収支の黒字が減少し、2010年からは、大幅な赤字を出すようになってきていることである。

図2で示したように、貿易収支は、2011年から毎年赤字を記録するようになり、2013年（暦年）は、8.7兆円の大幅な赤字となった。これは、「戦後改革」期から「高度成長」期に形成された戦後日本資本主義の構造が歴史的な転換期に来ていることを示している。

戦後日本の輸出主導型蓄積・再生産構造とは、国民経済全体のなかで、たんに量的に輸出の比重が大きいということではなかった。輸出比率だけからいえば、日本は「高度成長」期であっても、GDP（国内総生産）比で10%～13%程度であり、これは、同じころのイギリスやフランスなどの20%前後、ドイツや北欧諸国などの30%前後とくらべると、むしろかなり低いものだった。にもかかわらず、日本経済を「輸出主導型」というのには、大企業の資本蓄積活動の質的な特徴に理由があった。

戦後日本の大企業の輸出主導型の資本蓄積の特徴は、一握りの巨大企業が原材料の鉄鉱石や原油などを大量に輸入して、その大企業の支配・系列のもとで中小・零細企業が部品・中間財を生産し、大企業が自動車、電気製品、一般機械などの高品



（注1）2000～2012年の計数は、国際収支マニュアル第5版
準拠統計を第6版の基準により組み替えたもの。
2013年は速報値。

（出所）日銀・財務省「国際収支統計」

質の製品を組み立てて大量輸出することで莫大な利益をかせぎだすというものだった。大企業の経営内では、輸出拡大の競争力強化のために、低コスト・高品質の生産が至上課題となり、「日本的経営」と称して、世界の先進資本主義国に例のないような過酷な搾取と収奪——低賃金・長時間労働・労働強化が強行された。

輸出主導型の拡大再生産が軌道に乗るとともに、日本独占資本は急激な資本蓄積によって膨張し、日米独占資本間の不均等発展がすすんだ。日本のGNP（国民総生産）の規模も、1968年には西ドイツを抜き「世界第二の経済大国」といわれるようになった。しかし、集中豪雨的な輸出の対極ではエネルギーと食料の輸入が拡大し、再生産の基盤であるエネルギーと食料の自給率は急激に低下してきた。

輸出主導型蓄積・拡大再生産方式は、金融面では、戦前の財閥銀行を引き継いだ巨大都市銀行——三井、三菱、住友、富士、三和、第一勧銀を中心に

間接金融方式が中心となった。六大金融資本＝企業集団は、それぞれがグループ内に主要業種の有力企業を抱える戦略を展開し、各グループがほとんどすべての産業分野をワンセットに揃えて、六大金融資本グループによる独占的支配体制を強化するようになった。こうした六大金融資本グループを基盤として、世界にも例のない強固な組織力をもった「財界」が形成された。

このような資本蓄積・拡大再生産の構造的特徴は、国際収支にも反映した。貿易収支においては、大企業の輸出超過による貿易黒字が拡大・恒常化し、激しい貿易摩擦（「貿易自由化」への国際的圧力）を引き起こした。円レートの趨勢的な上昇、他方では食料など農産物輸入の急増をもたらした。資本収支においては資本の流出超過による対外純資産が増大し、国民の暮らしは貧しいのに世界最大の「金持ち国」になった。工業製品の国内市場を大企業がほぼ独占的に占めたために、欧米大企業の日本市場への参入が阻まれ、対内直接投資は極端に少ないことになった。

先に述べたように、最近の貿易収支の赤字は、こうした戦後日本の経済構造、大企業の資本蓄積に主導された拡大再生産の方式が行き詰まり、重大な転換期にきていることを示している。

3. 日本経済の構造変化を促進した 多国籍企業型資本蓄積様式への転換

戦後日本の輸出主導型の拡大再生産方式の行き詰まりをもたらしたものは何か。さまざまな歴史的な要因があげられるが、そのもっとも重要な一つは、日本大企業の資本蓄積様式が多国籍企業型資本蓄積様式へ転換してきたことである。日本の大企業の多国籍企業化がすすむことによって「輸出主導型の資本蓄積」から「海外投資主導型の資本蓄積」に変わってきたこと、つまり国際収支を多国籍企業の

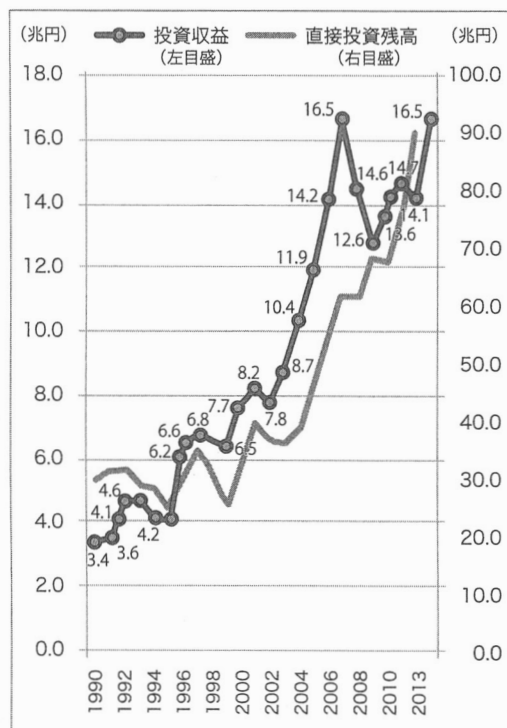
資本蓄積様式が主導するようになってきたことである。

図3は、1990年代以降の二十数年の間に、海外直接投資が急増し、それにともなって海外からの投資収益も急増してきたことを示している（投資収益には、直接投資だけでなく、証券投資によるものも含む）。2013年の投資収益の16.5兆円は、貿易収支の赤字（8.7兆円）をはるかに超えて、当面は、経常収支が赤字に転落するのを防いでいる。

ところで、多国籍企業型資本蓄積様式とはどのような性格と特徴をもっているのか。この点については、筆者は、かつて次のように述べたことがある。

「それは、第一に、ICT革命を利用した新たな搾取形態を基盤にする過酷な資本蓄積、第二に、異常に肥大化した貨幣資本による投機的な資本蓄積、第三に、多国籍企業によるグローバル市場での裁定的な資本蓄積、などである」。

図3 海外投資の急増、投資収益の急増



(出所)日銀・財務省「国際収支統計」

ここで、第三の『裁定的な資本蓄積』とは、金融資本の利ざや稼ぎの『裁定取引』に模した筆者の造語である。その意味は、多国籍企業が最適地生産・最適地調達・最適地販売のためにグローバルに配置した生産拠点を前提に、最大利潤を求めて身勝手なリストラや資本撤収をおこない、獲得した利潤の蓄積もタックスヘブンを含めグローバルに分散・集中するやり方を指している」（『世界資本主義の現局面をどうみるか』『経済』2013年2月号）。

こうした多国籍企業型資本蓄積様式の展開は、労働組合運動にたいする官民をあげての攻撃による労働者支配の強化で支えられ、イデオロギー的には「新自由主義」潮流の発展と軌を一にしていた。大企業の多国籍企業化とともに、「新自由主義的」構造改革路線によって、国の税制・財政・金融・労働（雇用・賃金）・社会保障・教育などの諸制度が多国籍企業の都合のよいように改悪されてきた。

多国籍企業型資本蓄積様式の展開とともに、国内の金融のあり方、産業の構成にも大きな変化が生まれた。かつての都市銀行を中軸とする企業集団や下請け体制は再編され、6大金融資本体制も基本的に解体されてきた。

さらに多国籍企業化と「新自由主義」路線のもとで、大企業の経営における労働者支配にも変化が生まれた。かつての「日本的経営」にかわって、「新日本的経営」などと称して、新たな搾取・収奪の仕組みが導入された。とりわけ相次ぐ労働法制の改悪によって、低賃金・無権利の非正規雇用が公認され、契約、派遣、請負、パートなどの労働者が急速に増えてきた。ICT（情報通信技術）革命によって、かつての熟練労働がマニュアル化された単純労働に代わり、労働内容や労働編成の変化とともに、成果主義賃金などが導入された。労働条件の切り下げ、劣化がすすみ、ワーキングプ

アが増大した。非正規雇用者だけではなく、正規雇用者にたいしても、労働基本権を踏みにじるリストラ・人員整理が強行されてきた。

1990年代以降に顕著となる、いわゆる「デフレ・不況」現象の長期化と「景気の二極化」、労働者・国民の貧困化と格差の拡大は、こうした多国籍企業型資本蓄積様式と「新自由主義」路線の強行のもとで引き起こされてきたものであった。

4. アベノミクスのもとで、差し迫る「4つの崖」

安倍内閣の経済政策、アベノミクスは、戦後日本の輸出主導型拡大再生産方式の「行き詰まり」にたいして、保守支配層の側から突破口を開こうとするものである。その特徴は、経済成長の「行き詰まり」による負担をすべて労働者・国民に負わせながら、大企業と一部の富裕者の利益を守ろうとする点にある。アベノミクスの展開は、物価引き上げ、消費税増税、福祉削減、解雇特区、TPP参加による農業・中小企業切り捨てなどなど、国民にとっては多大な災厄をもたらしはじめているが、しかし、それだけではない。アベノミクスは、日本経済全体を長期にわたって深刻な危機におとし入れる恐れがある。アベノミクスがもたらす日本経済の危機（「日本経済の崖」）は、少なくとも、次の4つの方向から、しだいに差し迫りつつある。

（1）深刻なスタグフレーション

（不況下の物価高騰）の危険

「第一の崖」は、実体経済の新たな景気後退がはじまる時、深刻なスタグフレーション（不況下の物価高騰）に落ち込む危険である。

日本経済は、安倍第二次内閣が発足する直前に、2012年11月を景気の谷とする景気拡張期に入っていた。安倍内閣は、アベノミクスによって「景気は上向いてきた」と盛んに宣伝しているが、現

実には、増税前のかけこみ需要などの特殊な条件をのぞけば、むしろ安倍政権下で実質成長率は四半期ごとにしだいに低下してきた。円安になっても輸出はかつてのように増えなくなり、消費税増税によって個人消費が落ち込めば、景気は後退期にはいる可能性がある。かりに、安倍内閣や日銀が期待するように、消費税増税の直接の影響による落ち込みのあと、個人消費が緩やかに回復したとしても、肝心の民間設備投資の水準が低迷しているもとは、早晩、新たな景気後退期に入るとは必至であろう。

新たな景気後退は、円安による物価上昇、日銀のインフレ・ターゲット政策による物価上昇、消費税増税による物価上昇、この三重の要因が重なって、少々の賃上げがあっても、実質賃金はマイナスになる可能性がある。まさしく日本経済は、国民にとって「デフレ」脱却どころか、不況下の物価上昇、最悪のスタグフレーションに入り込む危険が迫っているのである。しかも、今回のスタグフレーションは、消費税増税に加えて、社会保障制度の改悪・削減の強行によって、貧困と格差がいつそう拡大するなかで起こることになる。

(2) 「ミニ・バブル」がはじけて、

日本発の金融危機が起こる危険

「第二の崖」は、アベノミクスの第1の矢、「異次元の金融緩和」のもとで内外の資金が流入して株価を押し上げてきた「ミニ・バブル」がはじける時、内外の投機的資金が流出し、最悪のケースの場合は、日本発の金融危機が起こる危険である。

アベノミクスによる「ミニ・バブル」の破たんは、いつ、どのようなきっかけで起こるか、どのような規模で起こるか、それはあらかじめ予測することはできない。しかし、バブルはいつか必ずはじける時がくる。

英国のFT（フィナンシャル・タイムズ）紙は、2014年の年頭にあたり、「米国の株価高騰、バブ

ルに警戒を」という社説を掲載した。そのなかで、2013年の世界的な株高は、1989年の日本のバブルや2000年の米国のITバブルのときとよく似ていると指摘している。

米国では、すでに「出口戦略」と称して、今年1月から、2008年以来の「超金融緩和」路線を縮小する金融政策の転換がはじまっている。しかし、日銀は、「物価上昇率2%」を達成するまでは、なにがなんでも「異次元の金融緩和」を続けるとしている。日本だけが金融政策の転換の流れから取り残され、内外の投機的資本の標的になる危険もある。

いずれにせよ「異次元の金融緩和」などと称して続けてきた異常な通貨・金融政策の“つけ”を払う時が迫っている。

(3) 日本型「3つ子の赤字」によって、

日本経済への信頼が失墜する危険

「第三の崖」は、日本経済の基礎的条件（ファンダメンタルズ）の根幹をなす経常収支、財政収支、家計貯蓄率が同時に赤字になり、日本型の「3つ子の赤字」が恒常化する危険である。

最近の日本では、歴代自民党政権のもとで、とりわけ1990年代の、いわゆる「失われた20年」に入ってから、巨大な財政赤字が年を追うごとに膨張してきたが、貿易赤字が急増しはじめたのは2010年代に入ってからのことである。日本の場合は、双子の赤字に加えて、家計貯蓄率の急減による「赤字化」が迫っており、日本型の「3つ子の赤字」になろうとしている。

日本型の「3つ子の赤字」が恒常化すると、次に何が起こるか。まず懸念されるのは、日本の国家的信用の下落によって、国債の暴落、長期金利の暴騰、円レートの暴落、株価の暴落など、金融市場の危機的な混乱が起こることである。こうした金融市場の激変は、当然、実体経済へ深刻な影響をもたらす、まさに「日本経済の崖」というべき事態になりかね

ない。

もちろん、「3つ子の赤字」が迫るとともに、さまざまな政治的・政策的な対応がなされるだろう。しかし、現在の政府による政治的・政策的対応は、国民に「異次元の負担増」を押し付けるものになる危険がある。たとえば、「このままでは金融パニックが起こる」などとあおりながら、消費税のさらなる増税と福祉削減を同時に強行してくる危険である。

(4) 政治の右旋回で日本の孤立化が深まり、

アジア諸国との経済関係が停滞する危険

「第四の崖」は、安倍内閣の政治・外交路線は、アジア諸国、世界各国との対立を深めており、それは日本経済の行方にとって、まさに大きな「崖」になるという危険である。

安倍首相は、参院選が終わるや否や、その本性を露わにして、次々と反動的な意図を実現しはじめている。2013年12月には、国民の圧倒的な反対の声を無視して「秘密保護法」を強行採決し、それに先立って日本版NSC（国家安全保障会議）の設置、「国家安全保障戦略」の決定、11年ぶりに軍事予算の増強、新たな「防衛計画の大綱」と「中期防衛力整備計画」（今後5年間に約24兆6700億円の軍拡計画）の策定、「武器輸出三原則」の撤廃などなど、わずか1年余の間に、さまざまな軍事強化路線を実現してきた。

さらに安倍首相は5月15日には、自らの私的諮問機関「安全保障の法的基盤の再構築に関する懇談会」（安保法制懇）が海外での武力行使を全面的に認める報告書を提出したことを受けて、歴代の自民党政権でさえ禁じてきた集団的自衛権行使を認める憲法解釈変更を検討していく考えを明確にした。解釈改憲によって、なし崩しに憲法9条をなきものにする戦略である。

こうした反動的な政治路線、軍国主義復活の強

行にたいして、近隣アジア諸国から、強い懸念の聲が上がっている。とりわけいま最大の貿易相手国となっている中国や韓国の反発がいつそう激しくなることは必至である。それは、アジア諸国との経済関係にも大きな足かせになって日本経済に跳ね返ってくるであろう。まさに、「日本経済の崖」になりかねない。

むすびにかえて

安倍政権のもとで差し迫る「日本経済の崖」は、そのまま日本が一路、絶望の時代へ向かっているということではない。日本経済の危機の深まりは、政治的には戦後の自民党政治の危機を意味している。

国民本位の民主的な政治変革の時期が迫っているということである。戦後日本の歪んだ政治経済の仕組みを改革し、日本を新たに再生させるチャンスが生まれているということである。

しかし、「変革の時代」ということは、ただ単純に、進歩的革新的な変革の時代がきたということではない。それは、支配層にとっては、現体制を維持・延命するために、より反動的な方向への「変革」を死に物狂いで強行しようとする時代である。歴史を前に進める革新的な変革と、歴史を逆転させる反動的な変革——この2つの相反する変革の流れ、歴史発展の本流と逆流が激しくせめぎあう時代、それこそが日本資本主義の現段階、歴史的な転換期の特徴をなしているのである。

※ 本稿では、筆者の近著『アベノミクスと日本資本主義』（新日本出版社、2014年6月刊行予定）を部分的に利用したことをお断りしておく。

（ともより ひでたか・経済研究者）

「21世紀型世界経済危機」と 異次元金融緩和政策

建部 正義

はじめに

著者は、『21世紀型世界経済危機と金融政策』（2013年、新日本出版社）において、以下のよう
に指摘した。すなわち、「結論的にいうならば、
選択肢が非常に狭められたなかで、ケインズ型
国家独占資本主義と新自由主義型国家独占資本
主義とのあいだを振り子のように行き来し、右
往左往せざるをえないというのが、現時点で推
定可能な、ありうべき現代資本主義の近未来像
だということになりはしないであろうか」（97
ページ）、「『アベノミクス』は、公共事業（財政
政策）、金融緩和（金融政策）、成長戦略（実体
経済政策）という3本の矢からなるとされてい
る。この点に照らすならば、『アベノミクス』の
動向もまた、……『21世紀型世界経済危機』の
分析の延長線上で、その帰趨が判定される必要
があるといえよう」（4ページ）、と。

本稿の課題は、現代資本主義の近未来像を、
その後得られた知見に照らしつつ、再点検す
ると同時に、「アベノミクス」の帰趨——とり
わけ、その一環をなす日本銀行の異次元金融緩
和政策の帰趨——を、「21世紀型世界経済危機」
に関わらせつつ、再評価することにある。

1. 継続する「21世紀型世界経済危機」

このところ、ローレンス・サマーズ元米財務
長官の「長期停滞（secular stagnation）論」な
る主張が、衆目を集めている。3月2日付の『朝

日新聞』によれば、それは、以下のような内容
を指すものである。

「長期的な停滞とは、安定した持続的な金融環
境のもとであっても、望ましい経済成長率や雇
用水準を達成していくことが難しい状態を意味
する」。

「とりわけ先進国では、物価上昇（インフレ）
率が予想したほどには上がらず、消費者らが投
資をしない傾向がある。このため、経済全体の
需要が不足する、という構造問題が起きている」。

「先進国の経済はすでに長期的停滞に入ってい
るとみている。いずれ、各国で重要な問題になっ
てくると考えている」。

「米国は、ここ数年、そして現在も、十分な水
準の経済成長率や雇用を達成していない。金融
の環境は安定しているにもかかわらず、それを
達成できないという意味において、長期的停滞
に入っていると言えるだろう」。

「金融危機前は、米国も望ましい水準の経済成
長を享受していた。しかし、それは住宅バブル
など不安定な金融環境を伴っていた。現在は金
融面は安定しているが、成長や雇用の回復は鈍
い。安定した金融環境のもとで望ましい成長を
実現することが難しく、あたかもトレードオフ
の関係になっているようだ」。

「黒田総裁による（金融緩和の）『第一の矢』は、
これまでのところ、ほかの2本の矢に比べると、
はるかに強力だったといえる。ただ、残念ながら、
日本の構造改革と期待されている『第3の矢』

は勢いがみられず、十分な効果が出ていないようだ。第3の矢が失敗した場合は、日本経済の先行きに多くの疑念を生んでしまう。

サマーズ氏のこの「長期停滞論」を筆者の唱える「21世紀型世界経済危機」論と比較するならば、第1に、サマーズ氏には、長期停滞を財政危機・金融危機・実体経済危機の三重苦の悪循環というかたちで捉える視点が欠けていること、第2に、サマーズ氏は、黒田総裁による日本銀行の金融緩和と政策にたいして高い点数を与えていること、第3に、サマーズ氏は、「長期的停滞は回避できないものではない」と考えていること、こうした点で、差異を有するものであるが、それにもかかわらず、両者は、世界経済の現局面を過去に例のないタイプの「長期停滞」ないし「構造的危機」として把握しようとする姿勢において共通している。筆者が、「21世紀型世界経済危機」はなお継続している、と考えるゆえんである。

ちなみに、サマーズ氏は、バラク・オバマ政権初期の2009年から2年間、国家経済会議（NEC）の議長として、アメリカの経済政策を指揮した当の本人である。

他方、カウシク・パス世界銀行上級副総裁は、1月24日付の『朝日新聞』のなかで、「L字型低迷論」という主張を提起している。すなわち、「エコノミストたちはこの数年、長く待ち望まれる経済回復の形を表すために、アルファベットを使い尽くしてきた。楽観的な『V字型』に始まり、少し悲観的な『U字型』に移り、ついには絶望的な『W字型』に至った。しかし今、より深刻な不安が広がりつつある。（経済成長が停滞し続ける）『L字型』への懸念である」、と。この主張については、もはや、論評の必要はないであろう。字義どおりに理解されるべきである。

2. 「アベノミクス」の性格

「アベノミクス」の3本の矢のうち、第2の矢である財政政策は、在来型の公共事業の実施を中心とするという意味で、ケインズ型に属すること、また、第3の矢である成長戦略は、労働市場の規制緩和、「国家戦略特区」構想および法人税減税を中核とするという意味で、新自由主義型に属すること、これらの点にかんしてはおそらく衆論の一致するところであろう。ただ、第1の矢である金融政策にかんしては、ケインズ型か新自由主義型かという論点をめぐって、識者のあいだに若干の意見の相違が認められるようである。

結論的にいうならば、筆者は、異次元金融緩和と政策の背景には貨幣数量説（マネタリスト）的観点が控えているという意味において、新自由主義型に分類されるべきであると考えている。その根拠は以下のとおりである。

黒田東彦日本銀行総裁は、2013年10月10日のブレトンウッズ委員会国際ナショナルカウンシルミーティングにおける発言「『量的・質的金融緩和』の特徴」において、次のように言及する。「日本銀行は、4月に『量的・質的金融緩和』を導入しました。この新たな政策では、インフレ予想に直接働きかけることで、物価をグローバルスタンダードである2%まで引き上げることを狙っています」、「『量的・質的金融緩和』は、名目金利の引き下げ余地がなくなる中で、予想物価上昇率を引き上げるといふ、世界的にも過去に例のない政策です」。他方、岩田規久男副総裁は、これを受けるかたちで、2013年10月18日の中央大学経済研究所創立50周年記念講演会における講演「『量的・質的金融緩和』の目的とその達成のメカニズム」において、

以下のように補足する。すなわち、「なぜこのようなことが起こるのでしょうか。それは、市場参加者が、マネタリーベース〔日銀券発行高プラス市中銀行保有日銀当座預金額〕や超過準備〔必要準備を超える市中銀行保有日銀当座預金額〕の動向から中央銀行の政策レジームを判断し、将来の貨幣ストック〔現金（日銀券プラス硬貨）と民間（企業・家計）の市中銀行預金の合計〕や将来の金利およびインフレ率を予想するからです。／金利や予想インフレ率に影響するのは、中央銀行の金融政策レジームと、そのレジームを前提とした市場参加者の将来の貨幣ストックの予想であって、現在の貨幣ストックではありません。この意味で、『現在の貨幣ストックと物価との間に一対一の関係が成り立つ』という、素朴な貨幣数量説は現実に妥当しないでしょう。しかし、将来の貨幣ストックの経路に関する予想と予想インフレ率の間には密接な関係があり、そうして形成される予想インフレ率が現在のインフレ率を決定するのです」、と。

ここには、総裁と副総裁のあいだのみごとな連携プレーが確認される。また、ミルトン・フリードマンをもちだすまでもなく、マネタリストと新自由主義のあいだの関わりは深い。

問題をこのように整理するならば、「アベノミクス」の性格は、ケインズ型と新自由主義型のハイブリッド版、しかも、新自由主義型が優勢なそれであると位置づけることができるであろう。

そして、「21世紀型世界経済危機」との関連でいえば、第3の矢の労働市場の規制緩和や法人税減税は、日本経済を浮揚させるどころか、労働者の賃金の低下（したがって、国民の購買力の減少）と財政状況の悪化を招くだけのものであること、他方、第2の矢の在来型の公共事

業の実施は、長期的には、景気拡大に役立つどころか、財政危機を激化させる要因として作用するにすぎないものであること、こうした点が、有識者のあいだでしだいに共通の認識になりつつある。

3. 異次元金融緩和の実績をどう見るべきか

2013年4月に日本銀行によって導入された「量的・質的金融緩和」政策は、「2%の物価安定目標を、2年程度の期間を置いて、できるだけ早期に実現する」ことを謳っている。他方、2013年12月以来の消費者物価（除く生鮮食品）の対前年比上昇率は、1.3%という水準を記録するにいたった。そこから、黒田総裁は、3月21日のLondon School of Economics 主催のコンファレンス（ロンドン）における講演「いかにデフレを克服するか」のなかで、「日本経済は2%の『物価安定の目標』実現への道筋を順調にたどり、道半ばまで来ている」、「日本経済の先行きは、消費税率の引き上げによって一時的に落ち込むものの、生産・所得・支出という前向きの循環メカニズムが維持されるもとで、基調的には潜在成長率を上回る成長を続けていく」、と表明し、自信のほどを示す。

しかし、ここには、いくつかの問題が含まれている。

第1に、消費者物価の上昇の内容が問われなければならない。じつさい、木内登英日本銀行審議委員自身が、3月19日の滋賀県金融経済懇談会における挨拶要旨「わが国の経済・物価情勢と金融政策」のなかで、「この間の物価上昇率の押し上げに最も大きな影響を与えたのは為替要因であったと考えており、為替要因を除いた基調的な物価上昇ペースは、より緩やかである

とみえています」と、発言しているほどである。

第2に、日本銀行の物価見通しとエコノミスト・企業のそれとのあいだに無視できないほどの乖離がみられることである。日本銀行は4月30日に最新の「経済・物価情勢の展望（2014年4月）」を公表したが、そこでは、「消費者物価の前年比（消費税率引き上げの直接的な影響を除くベース）は、暫くの間、1%台前半で推移したあと、本年度後半から再び上昇傾向をたどり、見通し期間〔2014年度から2016年度まで〕の中盤頃に2%程度に達する可能性が高い」、と述べられている。これにたいして、一般に伝えられる、エコノミストの1年後の見通しは1.0%にすぎない。また、日本銀行は、全国企業短期経済調査（短観）の一環として、本年3月に企業の中期的な物価見通しを初めて調査したが、大企業製造業・非製造業の1年後のそれは1.1%（3年後は1.3%）であった。エコノミストと企業の物価見通しの近似性に留意がはらわれるべきであろう。

くわえて、4月30日の黒田総裁の記者会見の記録から、上記のいわゆる展望レポートにたいしては、佐藤健裕および木内審議委員から、「2%程度に達する可能性が高い」との記述への反対意見が、また、白井さゆり審議委員から、2%に達する時期を「見通し期間の終盤にかけて」と変更する旨の提案が、政策委員会・金融政策決定会合の席で提出され、否決されたことが知られる。つまり、総裁・副総裁を除けば、6名しかいない政策委員のうちの3名までが、理由はともかく、展望レポートの内容にたいして反対の態度を示したというわけである。

第3に、今年度の賃上げの動向をみるかぎり、「生産・所得・支出という前向きの循環メカニズム」が維持されそうにもないことである。国

民春闘共闘委員会の「国民春闘共闘情報（5月15日）」によれば、2014年春闘の賃上げ率は加重平均で2.07%（定期昇給込み）にとどまった。これは、この間の消費者物価の上昇率（1.3%）および消費税引き上げ（3%）の消費者物価への波及率（2%）を合計したもの（3.3%）に遠くおよばない。

要するに、異次元金融緩和の実績と展望は、相当に割り引いて受けとめる必要があるということになる。

4. 際立つ副作用

看過できないのは、この間、異次元金融緩和の副作用が誰の目にも明らかになりつつあることである。

第1に、4月14日の債券市場で、長期金利の指標となる新発10年物国債の取引が成立しないという事態が生じた。5月4日付の『日本経済新聞』は、この点について、次のように解説する。すなわち、「日銀が大量に国債を買い続けた結果、債券市場が干上がってきた。4月14日、13年ぶりに新発10年物国債の取引が成立しなかったことで市場ではこんな見方が広がった」、「日銀がどんどん買い込むことで価格は高く保たれ、国債の利回りである長期金利は低く抑え込まれている。相場の変動が消え、金融機関の取引意欲が衰えているのは事実だ」、と。これは、まさに、債券市場の崩壊と呼ぶべき事態であり、その意味で、「量的金融緩和政策」（2001年3月～2006年3月）の導入時のコール市場の崩壊に比すべき問題であるといえる。当時、日本銀行は、金融市場調節にあたって、操作目標を日銀当座預金残高に定め、必要準備を超える大量の当座預金を供給する一方、金利の決定を市場に委ねることになった。要するに、市中

銀行サイドでは、超過準備をコール市場で有利子で運用しようとする向きはあっても、それを調達しようとする向きはなくなったため、コール取引が成立せず、コール市場は事実上崩壊する結果にたちいたったというわけである。この際の反省のうえにたつて、それ以来、日本銀行は、市場機能の維持については特段の配慮をはらうようになっていたが、いままた、不本意にも、過去の失敗を繰り返さざるをえない状況に追い込まれつつあるということであろうか。

第2は、歴史的な低金利のもとで、融資の「利ざや」が縮小し、市中銀行や信託銀行の、預金を集めて融資に回す銀行本来の事業モデルが、機能を弱めつつあることである。5月15日付の『日本経済新聞』は、この点について、次のように伝える。すなわち、「五大銀行の2014年3月期決算は、日銀の金融緩和による好影響と悪影響が鮮明に出た。……歴史的な低金利で国内融資の『利ざや』は縮小した。預金を集めて融資に回す銀行本来の事業モデルは機能を弱めており、成長シナリオは描きにくい」、「三菱東京UFJ銀は融資や国債運用による利回りと資金調達コストの差である『総資金利ざや』が初めてマイナスとなった。投資信託販売などによる手数料収益は増えたため国内部門が赤字となったわけではないが、預金を集め融資や運用に回しても利益が出ない計算だ。みずほ銀も総資金利ざやはゼロ。金融緩和による負の側面といえる」、と。ちなみに、この問題をめぐっては、日本銀行自身も注視するところであり、『金融システムレポート（2014年4月）』には、「国内預貸業務を通じる基礎的な収益力は趨勢的な貸出利鞘の縮小などから、低下傾向に歯止めがかかっている。特に、地域金融機関の収益環境には厳しいものがある」、「国内における貸出利鞘の縮小

や預貸差〔預金額と貸出額の差額〕の拡大は続いており、基礎的な収益力（コア業務純益ROA）は、依然として低下傾向にある」、と記されている。

第3は、より重要なことがらとして、日本銀行は、すでに、財政ファイナンス（金融政策をつうじた財政資金の供給）の領域に踏み込んでいるという問題である。この問題にかんしては、3つの側面が区別されなければならない。

1つ目は、「量的・質的金融緩和」政策が、日本銀行による長期国債の保有残高を年間約60～70兆円の規模（2年間で2倍）で増加させる旨を公約しているという側面である。これは、2014年度の政府当初国債発行予定額約41兆円（本予算のみで補正予算は含まない）をはるかに上回るものであり、数字だけでいえば、日本銀行が政府の財政赤字を丸抱えしてもなおつりがくる勘定になる。

2つ目は、「量的・質的金融緩和」政策が、わかりやすい金融政策なる名目のもとに、「資産買入等の基金」を廃止し、長期国債の買入れ方式を一本化すると同時に、「銀行券ルール」を一時的に停止したという側面である。この側面は多少の煩瑣さをともなっている。順を追って説明していくことにしよう。

まず、「銀行券ルール」とは、2001年3月の「量的金融緩和政策」の導入時に採用されたものであり、日銀当座預金の供給を増額するうえで必要とされる場合には長期国債の買入れを従来のベース以上に増額するが、「ただし、日本銀行が保有する長期国債の残高は、銀行券発行残高を上限とする」、と定められたことをさしている（すなわち、日本銀行の自主的なルール）。

つぎに、「資産買入等の基金」とは、2010年10月の「包括的緩和政策」の導入時に創設されたものであり、その際の日本銀行の声明文は、

この措置の必要性を以下のように論じる。「短期金利の低下余地が限界となっている状況を踏まえ、金融緩和を一段と強力に推進するために、[国債の買入れをつうじた] 長めの市中金利の低下と [C P、社債、指数連動型上場投資信託 (E T F)、不動産投資信託 (J - R E I T) の買入れをつうじた] 各種リスク・プレミアム [国債にたいする金利上乘せ分] の縮小を促していくこととした。こうした措置は、中央銀行にとって異例の措置であり、特に、リスク・プレミアムの縮小を促すための金融資産の買入れは、異例性が強い。この点を明確にしたうえで、市場金利やリスク・プレミアムに幅広く働きかけるために、バランスシート上に基金を創設し、多様な資産の買入れ……を行うことが適当と判断した。……基金による長期国債の買入れは、現行の長期国債買入とは異なる目的のもとで、臨時の措置として行うものである」。

さらに、「基金による買入れにより保有する長期国債は、銀行券発行残高を上限に買入れる長期国債と区分のうえ、異なる取り扱いとする」、という点については、2010年10月5日の記者会見における白川方明総裁（当時）の以下のような証言が残されている。すなわち、「現在実施している長期国債の買入れは、経済の成長に伴う銀行券需要の趨勢的な増加に対応して、市場に対する安定的な資金供給を目的として行っており、買入れた国債は基本的に安定的に保有することを想定しています。このため、長期国債の保有残高は銀行券の残高を上限とする運営を行っています。また、こうした運営方式であることを予め公表することは、長期国債の買入れが財政ファイナンスを目的とするものではないという趣旨を明確化することによって、長期金利のリスク・プレミアムの上昇 [ここでは、国

債金利の上昇] を予防する効果も有しています」、「一方、今回の資産買入等の基金による長期国債の買入れについては、これは短期金利の追加的な引き下げ余地が限られているという現在の情勢を踏まえて、長めの市場金利の低下を促すことを目的として実施するものです。将来に亘って、経済・物価情勢の如何にかかわらず実施していくという措置ではありません。この点は先程の銀行券需要増加に対応した長期国債のオペとは明らかに異なるものです。今回の措置は、この包括的な金融緩和政策の一環として導入した臨時異例の措置であり、そうした趣旨を明確にするため、バランスシート上も、新たに創設する資産買入等の基金に分別管理の上、保有することにしました」、と。

このように説明するならば、「銀行券ルール」の一時的な停止が意味するところは、もはや、明らかであろう。「銀行券ルール」は、その創設の経緯に照らして、財政ファイナンスに歯止めをかける役割を負わされたものであった。ところが、「量的・質的金融緩和」政策は、その意図はともかくとして、結果的に、財政ファイナンスにたいする歯止めを日本銀行がみずからの手で取り外すことになったというわけである。ちなみに、現在の日銀券発行高は約85兆円であるのにたいして、日本銀行の保有にかかる長期国債の残高は200兆円を超えるにいたっている。

3つ目は、日本銀行による国債買オペの現状は、すでにかぎりなく国債直接引受に近いものになっているという側面である。2013年10月6日付の『日本経済新聞』は、この点について、次のように報じる。「日銀が異次元の金融緩和に乗り出してから半年」、「気になる動きもある。銀行などに『財務省の新規発行入札で落札した国債を、すぐに日銀に売る取引が広がっ

ている』（パークレイズ証券の丹治倫敦債券ストラテジスト）。9月末の日銀の保有銘柄リストに『330 回債、7895 億円』とある。同月 20 日に出たばかりの 10 年債だ。発行額の 3 割近くを日銀が握る、「発行直後の国債が金融機関を経由し、すぐに日銀に——。昔の市場関係者が知ったら、こう言うかもしれない。『それは国債の直接引き受けと、どこが違うのか』／かつて日銀の国債購入には『1 年ルール』があった。発行から 1 年以内の銘柄は買ってはいけないという決まりだ。つくられたのは日銀が長期国債を買い始めた 1967 年。国債の流通市場が未整備だったためだが、いつしか『国債 [直接] 引き受けと区別するため』と説明されるようになった。／ルールが変わったのは、量的緩和政策を進めていた 2002 年 1 月。直近の 2 銘柄を除けば発行 1 年以内の国債でも買えるようにした。この時点で市場には『国債 [直接] 引き受けとの区別がつかなくなる』との声もあった。／10 年 10 月には基金をつくり、様々な資産を買う包括緩和策を決定。基金で買う残存期間の短い長期国債に限り、発行直後の銘柄も対象にした。そして 13 年 4 月 4 日。異次元緩和の導入に伴ってルールは消えた」。読まれたとおりの内容である。追加的な解説は要しまい。

最後は、日本銀行がこれだけ大量の長期国債を抱え込むことになったからには、異次元金融緩和政策からの「出口戦略」を描くことが、事実上不可能になったという問題である。日本銀行が市中銀行に長期国債を売り戻す場合はもとより、FRB（米連邦準備制度理事会）がいま進めているように、日本銀行が市中銀行からの長期国債の買入れペースを落とすだけでも、都市銀行が長期国債の保有額を減少させつつあるなかでは、債券市場に荷もたれ感が生じ、長期

国債が値崩れして、長期金利が上昇することになるであろう。そうすると、今度は、それが、一方で、新発債の発行利回りの上昇を介して財政赤字の増加を、他方で、市中銀行が保有する長期国債の評価損の発生を引き起こすことになる。まさに、2014 年 4 月 7 日付の『朝日新聞』の社説が説くように、「将来、金融政策を正常化する局面になっても、国債暴落が財政や金融機関の経営に与える影響を恐れ、緩和の縮小（出口）に踏み出せなくなる」、という袋小路に陥るわけである。黒田総裁は、「出口戦略」を描くことは時期尚早であると切り返すが、そのじつ、「出口戦略」を探りようがないというのが、おそらく、ことの真相であろう。筆者には、そのように思われてならない。

異次元金融緩和とは、じつは、これほどまでに多くの矛盾を抱えた政策なのである。

結びに代えて

以上を要するに、金融危機という言葉を金融政策の副作用の表面化という側面をも含めた広義の意味で把握するならば、財政危機、金融危機、実体経済危機の三重苦の悪循環なる「21 世紀型経済危機」は、わが国においても依然として継続中であることが無理なく理解されるはずである。

（たてべ まさよし・中央大学名誉教授）

「国際展開戦略」とTPP

萩原 伸次郎

安倍政権が、2013年6月に発表した日本再興戦略において、国際展開戦略は、どのように位置づけられるのであろうか。また、安倍政権が、2013年3月に参加表明し、交渉が継続しているTPP（環太平洋パートナーシップ協定）は、その戦略とどのような関連を有しているのであろうか。

日本再興戦略における国際展開戦略

まず、日本再興戦略における国際展開戦略のキャッチフレーズは、「世界に飛び出し、そして世界を惹きつける」である。「新興国を中心に世界のマーケットは急速な勢いで拡大を続けており、このマーケットの獲得競争に打ち勝っていけるかどうかは、資源の乏しい日本にとって死活問題である」とのべる。そして、この再興戦略では、民間の力を最大限引き出すとしながら、「国際展開に関する限り、商売の話は民だけに任せればよい」という従来の発想を大胆に転換し、インフラ輸出やクールジャパンの推進などのトップセールスを含め官民一体で戦略的に市場を獲得し、同時に日本に投資と観光客を取り込む体制を整備する」としている。この再興戦略は、日本企業の国内投資の活発化をめざすとしながら、企業の海外支援こそ政府の仕事であるという考えを露骨に示しているといってもいいであろう。たとえばこうも言っているからである。「事業再編や事業組み換えなどの取り組みにより収益性を飛躍的に向上させた企業が、果敢に海外M&Aや海外展開を進め、グローバルトップ企業となれるよう、金銭面や人材面で

の集中的な支援を行う」。

つまりこの再興戦略においては、成長戦略をどのように構築するかが重要なのであるが、その基軸に国際戦略が存在するということなのである。この戦略では、いかなる部門を今後積極的に創造すべきかというプランをアクションプランの第2として、4つをテーマ別に提示している。いずれも企業の国際化がらみの市場創造プランということが言えそうである。というのは、「世界や我が国が直面している社会課題のうち、『日本が国際的に強み』を持ち、『グローバル市場の成長が期待』でき、『一定の戦略分野が見込めるテーマ』として、以下の4テーマを選定し、集中改革期間経過後の『2020年』、中長期的な政策展開の観点から『2030年』を時間軸とし、研究開発から規制緩和に至るまで政策資源を一気通貫で集中投入するための『ロードマップ』を策定する」と言っているからである。

戦略的市場創造の4つのテーマ

その第1のテーマが、健康・医薬品・医療機器などのヘルスケア分野である。いうまでもなく、日本の医療システムは、1961年から公的な国民皆保険制度によって運営されてきた。したがって、医療分野は、企業の儲けの対象としてはならない分野なのであり、たとえば、病院の株式会社化は、だから許されてはこなかったのである。しかし、21世紀の成長分野をもとめる日本再興戦略では、医療分野は格好の儲けの対象となる。「医療関連産業の活性化により、必要な世界最先端の医

療等が受けられる社会」をめざす成長戦略は、したがって、まず手始めに、一般医療薬品のインターネット販売を可能とし、「保険診療と保険外の安全な先進医療を幅広く併用して受けられるようにするため、新たに外部機関等による専門評価体制を創設し、評価の迅速化・効率化を図る」などとしている。

こうしたことから保険診療と自由診療との壁をなくす、混合診療の解禁が企図されることとなるであろう。一つの医療行為に保険診療と自由診療の併用を禁止することによって、保険診療の維持が図られてきたのであるが、併用が許されれば、自由診療が保険診療を押しよせ、どしどし入り込むこととなり、診療の保険適用の範囲がしだいに狭められることとなるのは目に見えている。しかし、これは、21世紀の成長分野を求める成長戦略としては好都合なのであり、米国の医療資本や製薬会社も、こうした規制緩和の実施によって、日本の医療市場へ積極的に参入することを望んでいるのである。しかも、医療分野の自由化は、国内だけではなく、国際展開が企てられていることに注意すべきである。すなわち、「一般社団法人メディカル・エクセレンス・ジャパン（MEJ）を活用し、官民一体となって、日本の医療技術・サービスの国際展開を推進する」としているからに他ならない。「新興国を中心に日本の医療拠点について2020年までに10か所程度創設し、2030年までに5兆円の市場規模を目指す。その際、国際保健外交拠点との連携、ODA、政策金融等の活用も図り、真に相手国の医療の発展に寄与する持続的な事業展開を産業界とともに実現する」と述べているから、国際的に医療資本の展開を図り、医療を事業として展開する戦略からは、国民皆保険制度をしっかりと守っていくなどという姿勢は感じることはできないのである。

戦略的市場創造の第2のテーマは、クリーン・経済的なエネルギー需給の実現である。これも国際展

開がらみなのであり、いわく「アジアをはじめとする新興国での需要の増大、シェールガス革命を経た供給構造の変化、世界及び各地で高まる環境負荷など、代わり行くエネルギー情勢の中で、低廉な価格で必要なときに必要な量のクリーンエネルギーを安心して利用できる社会を実現する」としている。ここには、原子力発電の再開は書かれてはいないが、アクションプランの第3に上げられる国際展開戦略で述べるインフラ輸出と関連して新興国への原発の売り込みが再開されるのは時間の問題であろう。

戦略的市場創造の第3のテーマは、安全・便利で経済的な次世代インフラの構築となっている。最先端の技術を生かして、インテリジェント・インフラを実現するとしており、安全で強靱なインフラが低コストで実現されている社会が目指されているが、やはり市場創造としては、新興国などへのインフラ輸出が主たる目標といえるであろう。「成長が見込まれる世界のインフラ市場を官民一体で獲得する」として、「官民一体、オールジャパンで売り込みを強化するために、内閣総理大臣を始めとする閣僚によるトップセールスを毎年10件以上実施する」、さらに「海外展開支援融資ファシリティの活用、JBIC・NEXIによる現地通貨建ファイナンス支援の強化、海外投融資を含むODAの積極的活用、貿易保険の拡充など政策支援ツールを充実する」としているのである。

そして、戦略的市場創造の第4のテーマは、世界を惹きつける地域資源で稼ぐ地域社会の実現である。ここでは、農産水産物・食品、第6次産業、コンテンツ・文化等の日本ブランドを世界に販売するということが挙げられる。

「日本食材と世界の料理界とのコラボレーションの促進や、日本食の普及を行う人材育成等を通じ、日本食材の活用を推進する。

- ・ビジネス環境の整備、人材育成、知的財産の侵害対策、出資による支援等を通じて、日本の「食文化・食産業」を海外展開する。
- ・国別・品目別輸出戦略の策定、ビジネス環境の整備、出資による支援等を通じて、日本の農林水産物・食品を輸出する。
- ・上記の食産業のグローバル展開の実現に向け、官民共同による意見交換の場を設置、専門知識や経験を持つ人材を確保・活用する仕組みの構築、フードシステム全体の海外展開を図る取組を来年度から実施する。
- ・また、「食」がテーマの「2015年ミラノ国際博覧会」等への出展を通じ、我が国農林水産業・食関連産業の強みや日本食・食文化の魅力を発信する」。

こうした日本の食産業の世界への売り込みは、TPPがらみであることに注意しなければならないだろう。というのは、TPP参加を契機として、農林水産業の成長産業化をめざし、従来大企業の支配が及ばざる農業と水産事業へ積極的に参加できる状況を創りだそうというわけだからである。「強い農業」というのがそのキャッチフレーズであり、企業に農地所有を許し、農業の輸出産業化を図ろうとする考えなのだが、TPPに参加することになれば、外国からの大量の安い農産物の輸入によって、日本の食糧自給率は激減することとなるだろう。国民の食糧自給率低下などはお構いなしに、商社など、大企業が食料の輸出・輸入を通じて儲ければいいというのがこの日本再興戦略であるということとはここで明記しておかねばならないだろう。

国際展開戦略と多国籍企業活動

さて、この日本再興戦略において、国際戦略は、第3のアクションプランとして述べられている。

いわば国際戦略は、この成長戦略の要の位置を占めるといっても過言ではない。というのは、安倍政権の成長戦略は、国民経済全体のための成長戦略ではなく、また、国民の所得水準の上昇を図り、需要の側面を重視し、国民生活の豊かさを向上させるための処方箋でもなく、まさに、日米多国籍企業の成長戦略なのであり、それゆえ国際展開戦略がその要となるからである。国際展開戦略で、冒頭次のように言っていることがその証拠である。「新興国を中心に世界市場は急速に拡大しており、この成長市場の獲得に向けて、世界各国が激しい競争を繰り広げている。我が国企業が持つ技術力を始めとした強みを活かし、積極的に世界市場に展開を図っていくとともに、対内直接投資の拡大を通じて、世界のヒト、モノ、カネを日本国内に惹きつけることにより、世界の経済成長を取り込んでいく。

このため、経済連携協定や投資協定・租税条約の締結拡大や、国内外の市場にまたがる制度的障害の除去に取り組むとともに、海外からの投資環境の整備やグローバル人材の育成等を通じて、日本国内の徹底したグローバル化を進め、国際展開を促進するための事業環境を整備する」。

したがって、TPP（環太平洋パートナーシップ）協定交渉を積極的に推し進め、ゆくゆくは、FTAAP（アジア太平洋自由貿易圏）を創りあげていくという日米財界がもくろむ多国籍企業中心の世界戦略が、成長戦略の要となるのである。具体的にこの戦略をどう進めるのかについて重視されているのが、オールジャパン官民連携体制でのインフラシステムの輸出戦略なのである。「世界の膨大なインフラ需要を積極的に取り込むため、在留邦人や日系企業等の安全対策を強化しつつ、日本の『強みのある技術・ノウハウ』を最大限に活かして、2020年に『インフラシステム輸出戦略』で

掲げた約 30 兆円（現状約 10 兆円）のインフラシステムの受注目標を達成する。加えて、在外公館、政府関係機関などを有効に活用しつつ、世界に通用する技術や意欲を持つ中堅・中小企業等の支援や戦略的なクールジャパンの推進など我が国の優位性を最大限活かし海外市場獲得をはかる」と述べている。

米多国籍企業にとっての T P P

ところで、なぜ T P P は、日米多国籍企業の成長戦略にとって重要な位置をしめるのであろうか。それを検討するには、いうまでもなく、T P P 協定が浮上したその歴史的事情をまず探ることから始めなければならないだろう。

そもそも T P P とは、2006 年にブルネイ、チリ、ニュージーランド、シンガポールの 4 カ国間で調印された地域的自由貿易協定のことである。これを正確にいうと、環太平洋戦略的経済連携協定（T P P : Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement）である。この協定を略して「太平洋岸 4 カ国の協定」すなわち「P 4 協定」という場合がある。この協定は、アジア通貨危機をきっかけに結束を強めようとする東アジア諸国に対抗して、どちらかといえばアングロサクソン系のシンガポールとニュージーランド両国が成立させた 2001 年「経済緊密化協定」（Singapore NewZealand Closer Economic Partnership Agreement）に端を発する。そこに、チリ、ブルネイが加わり、2006 年に P 4 協定が成立したというわけである。この協定は、すべての関税を撤廃するというのが原則であって、仮に一時的に関税品目があったとしても、将来的には、すべて関税ゼロにするという極めて自由度の高い協定なのである。しかも、P 4 協定には、投資・金融の自由化については、なんの規定も存在しなかったのであるが、2 年後にその自由化交渉を始め

ると決められていた。したがって、米国は、ブッシュ政権の末期、2008 年に T P P 交渉に参加することを決定したのである。

現在、米国の多国籍企業にとって、T P P は極めて重要度の高い通商協定である。というのは、世界貿易機関（W T O : World Trade Organization）でのルール作りを進めてきたドーハ開発アジェンダが、現在頓挫し、一向にらちが明かない状況にあるからである。それは、2001 年 11 月にカタールのドーハで開始されたのだが、交渉分野 7 つのうち農業分野で米国と中国・インドとが対立し、すべての交渉を一括して受諾を決めるという一括受諾方式をとる以上決裂せざるを得なかったのである。

米国の重要な地域自由貿易協定として、北米自由貿易協定である N A F T A がある。この協定は、1994 年に成立し、カナダ、米国、メキシコ間の貿易と投資を飛躍的に増加させた。とりわけ、米巨大アグリビジネスは、国境をまたがる農産物貿易と農業生産の支配によって、巨万の富を築いた。だから彼らは、この協定を中南米に広げる米州自由貿易圏構想を提唱したのである。当初の計画では、2005 年までには、締結される予定であった。だが、2005 年に米州首脳会議で実際に起こったことは、交渉再開の拒否であり、その頓挫だった。逆に、南米諸国は、その前の年の 2004 年、南米首脳会議において、米国抜き「南米共同体」の創設を宣言したのである。

米国は、N A F T A 成立後、それを米州自由貿易圏に拡大させることに失敗した。ドーハ開発アジェンダの頓挫、こうした失敗の連続から今度は、経済成長著しい東アジアとの自由貿易圏構想の実現へ大きく舵を切ったといえそうである。米国が、T P P に参加できれば、この自由貿易圏を足掛かりに、中南米では失敗した米州自由貿易圏のアジア版、アジア太平洋自由貿易圏（F T A A P : Free Trade

Area of Asia and Pacific) を形成できると考えたということだろう。

輸出に賭けるオバマ政権とTPP

既述のように、米国がTPP交渉への参加を打ち出したのは、2008年ブッシュ政権でのことだった。2008年9月のリーマンショックから始まる世界経済危機を背景に、米国では、ブッシュ共和党政権からオバマ民主党政権への交代があった。当初オバマ大統領は、TPPに対しては、そのままブッシュ政権のやり方を踏襲せず、参加をペンディングとしていたが、2009年11月来日し、TPP交渉への参加を表明した。「米国は、広範囲にわたる締約国が参加し、21世紀の通商協定にふさわしい高い水準を備えた地域合意を形成するという目標をもって、環太平洋戦略的経済連携協定（TPP）諸国と関与していく」と述べたのである。オバマ大統領が、とりわけ日本でTPPへの参加表明をおこなったのは、東アジア共同体路線に傾く日本の民主党鳩山政権への強い牽制と理解することができるであろう。さらに、米国には、緊急に輸出拡大をはからねばならないという背に腹は代えられない切羽詰まった事情があったことも事実であろう。2010年1月、オバマ大統領は、5年間の米国の輸出倍増計画を明らかにする。それは、09年の1兆5700億ドルという水準を14年末までに3兆1400億ドルまで上昇させるという計画であった。このために、米国の輸出は、平均して年間15%の増加が必要となる。米国の輸出は、危機後の回復過程にあるとはいえ、2013年末で2兆ドルを少し超える程度であるから、14年末までの倍増達成は困難である。それゆえにまた、米国のTPPにかかる期待はさらに大きくなるといえるだろう。

米国民民主党政権が共和党政権に比較して、市場

を開放するための通商交渉に執着する度合いが高くなるのは、今に始まったことではない。

かつて、クリントン政権が誕生した時、カリフォルニア大学政治経済学教授ローラ・タイソンを大統領経済諮問委員会委員長に指名し、日本を「市場を閉ざす国」と名指して攻撃し、戦略的通商政策を振りかざし、日本に構造改革を迫ったことは記憶に新しい。日米包括経済協議は、1994年に決着を見るのだが、その後、米国は、毎年日米両国間で取り交わす「要望書」に基づき内政干渉といわれてもおかしくない事項にまで事細かに要望し、それを日本の政府が実行するという規制改革のスタイルが出来上がってしまった。橋本龍太郎首相の始めた橋本改革や小泉構造改革は、まさしく米国の新自由主義的改革に付き従った自民政権の構造改革路線による政策であったことは明らかであろう。もちろん、日本の多国籍企業の利害を一身に背負った財界が、米国財界と一致協力しこれら改革を実行してきたことは明らかであり、構造改革によって、公的な規制が取り払われ、野蛮な市場原理主義が大手を振ってのさばる世の中となってしまった。

オバマ政権もそうした米国民民主党の対日経済政策の流れに掉さず立場にあることは言うまでもない。しかも、09年から14年までの5年間に米国輸出を倍増するという計画を発表し、到達はかなり難しいのであるから、遮二無二市場開放を迫るのは理解できないことではない。しかも、2014年1月に大統領に通商交渉の権限を委譲するTPAA (Trade Promotion Authority) 法案が議会に提出はされたものの、成立の見通しは立っていない。この権限を議会から大統領が獲得すれば、通商交渉をかなり独断的に進めることができる。なぜなら、大統領が調印した通商協定は、上下両院に送られ、90日以内に一括で採決をしなければならない、

しかも 20 時間以上の審議は認められないからである。これをファースト・トラック方式というのだが、現在これをもっていないオバマ大統領は、通商交渉において主導権をとることはできない。妥協して、議会に拒否されるなら、いつそのこと原理原則で押すしかないとはばかりに、日本が訴える重要 5 品目の例外的措置は一切認めないという態度を崩さなかったというわけである。

なぜ T P P は、第 3 の構造改革なのか

T P P を私たち国民の前に検討課題として提起したのは言うまでもなく、民主党元首相の菅直人氏であった。2010 年 10 月 1 日、菅直人元首相は、所信表明演説を行い、T P P 参加によって、「明治維新、第 2 次世界大戦での敗戦に次ぐ第 3 の開国の機会にする」と述べた。しかしわたくしは、日本の T P P 参加は、橋本改革、小泉構造改革に次ぐ、第 3 の構造改革になるだろうと主張し続けてきた。それは、次のような事情によるからである。第 1 の構造改革は、橋本改革である。そこで行われた重要な「構造改革」のひとつは、1998 年 5 月に廃止された「大規模小売店舗法」だった。この廃止によって、スーパーマーケットや大型店が、地元の商店街などの意向などそっちのけで、進出自由になった。3 % から 5 % になった消費税増税が地元商店街のシャッター通り化に手を貸したことは言うまでもない。さらに、1998 年 6 月には、「金融システム改革法」が成立し、この法律によって、日本の金融システムが株式市場重視の米国型へとかなり傾くこととなった。

第 2 の構造改革は、言うまでもなく、小泉構造改革である。ここで実施されたきわめて大きな制度改革、いや改悪というべきであるが、労働市場における派遣労働の拡大であった。それは、2004 年派遣労働が製造業の分野にまで解禁されたからである。

非正規労働者の比率が急上昇し、賃金水準の下落傾向に歯止めがかからないという状況が続くこととなった。そして、郵政民営化法案があの劇的な衆議院解散のマジックによって 2005 年に成立したのである。

したがって、T P P 参加と共に展開される「第 3 の構造改革」は、大企業の支配が未だ貫徹しておらず、公的システムがこの市場原理主義がはびこる中でもかろうじて維持されている分野になるのであって、日本再興戦略が、T P P 参加と共に、それを狙っていることは、今や明らかであろう。まず T P P のターゲットの第 1 は、言うまでもなく農業である。T P P 参加によってうける農業の苦境は、農産物の自由な輸入だけによってもたらされるわけではない。農業の大規模化・集約化の掛け声によって、農地の企業による所有が可能になる農地法の「改正」が企てられるだろう。事実、安倍政権の規制改革会議において全農中央の解体と共に企業の農地所有を可能とする法律の提案がなされている。商社や企業によるつまみ食いの農地所有によって、コメそのほかの農産物の輸出が食料自給率の低下と並行して展開するだろう。第 2 が医療分野であることはあきらかである。既述のように、日本の医療分野は、国民皆保険制度によって、市場原理が貫徹しにくいものとなっている。しかし、21 世紀の成長分野として、日本再興戦略が位置付けているように、T P P 参加が行われれば、サービス貿易の自由化と共に、日本の医療が利潤原理で動くシステムに改変される可能性があるだろう。その表れのひとつが、医療ツーリズムの促進と医療システムの海外進出なのである。戦略的市場創造のテーマの第 1 に医療分野が挙げられており、T P P において、医療はサービス貿易の重要な分野であることを忘れてはならないのである。

(はぎわら しんじろう・横浜国立大学名誉教授)

アベノミクス労働政策の欺瞞

下山 房雄

どういう日本に戻すのか？

ポピュリズム手法の一つは、忙しい庶民にじっくり考えさせず、気分を昂揚させる言語を論理的系統性なしにポンポン投げかけて、支配思想への協調同調を気分的にわっと獲得するというやり方だ。『日本再興戦略』（閣議決定 2013 年 6 月 冊子刊行 8 月）の本文 160 頁のほぼ毎頁にカタカナ略語あるいは英語アルファベット組み合わせの略語が登場し、その連発を用語辞典やネットで丁寧に調べていたら、到底読み通せない。期限をはっきり区切って進めるとか（本冊子の本文に続く 70 頁は色刷りでロードマップあるいは工程表の顯示に充てられる）、速やかに実現するとか（「異次元の」という修飾語が使われる）の本冊子の掛け声に、よくわからぬまま、圧倒されてしまうのである。

この冊子の副題は“Japan is back”となっているが、その意味も曖昧だ。2012 年暮れの衆院選自民党衆院絶対多数獲得の頃からか、日本中に貼り巡らされた安倍晋三氏（以下敬称略）の像をクローズアップした自民党ポスターの掲げる文言「日本を取り戻す」の意味との異同関係いかに、と私は考えこんだりするが、大部分の庶民は、自身がよかったと懐かしんでいる時代の日本への復帰と受け取ってそのポスターを眺めているのかもしれない。

ほぼ日本の至るところでみられるそのポスター「日本を取り戻す」の合間に、所によって

は公明党のポスター「安定は希望です」をみることもある。安倍晋三の平和と福祉の破壊政策に結局は追従していくこの党の「下駄の雪」的ありさまから、その文句は私には「安倍は希望です」と読めてしまう。しかし、安倍晋三が取り戻そうとしている日本は、あのアジア太平洋戦争は正しかった、日本にも理があったという戦後ポツダム体制を否定する日本である。その戦前日本で猛威を振るった治安維持法下で拷問死・獄死させられた人士は約 500 人、うち宗教関係者は 49 人で、その中には創価学会初代会長牧口常三郎がいるわけ（林洋武「明治新政府以来の宗教弾圧と治安維持法」『治安維持法と現代 14 年春季号』）なのだが……。

「安倍晋三の平和政策はネオ・コン（新保守主義）、経済政策はネオ・リベ（新自由主義）だ」と彼の「二大野望」を表現することもできるが、安倍のネオ・コンは、元祖アメリカのネオコンが、第二次大戦の日独伊を悪の枢軸とし、第二次大戦を連合国勝利・枢軸国敗北の正義の戦争としている立場とは真っ向からぶつかる。日独伊の国旗のうち、日の丸だけは無修正で戦後も残されたこととの因果はあるというべきなのだろう。私はせめてサクラひとひらでも日の丸に添えるような修正をやるべきだったとの持論である。その持論が時論にならなかったのは、戦後民主主義の弱さの一つだ。公教育式典が君が代と日の丸を崇拝する機会となるようにとの戦後冷戦開始後に一貫して追求されてきた文部省

の非科学的イデオロギー教育政策は、国旗国歌法制定－石原都政－橋下大阪府市政と発展展開して今日に至った。こうなると Japan is back とは〈日本は反動日本に復古した〉と読めてしまう。

2012年12月、第二次安倍内閣設立の日本経済再生本部が傘下の会議体＝産業競争力会議（議員名簿は本冊子の－冒頭 ii－iii 頁に記載）の議を経て作成公刊された本冊子の副題については、甘利明経済再生担当大臣の言葉が冊子冒頭に示されている。いわく「日本が長引くデフレから脱却して再生していくと同時に、世界経済を牽引する主役に“復帰”していくという思いを込めて名付けました」。

復帰する先の日本は、国際経済追従の高度成長期の日本ではなく、ましてや国際経済孤立の戦前日本ではないようだ。本文総論の冒頭叙述「20年以上も続いた経済の低迷は、余りにも長すぎ……」からすると、小泉＝竹中時代を結構とする立場でもないらしい。賃金低下の絶対的窮乏化局面であった「いざ波景気」的経済は、日銀金融緩和と聖域なき構造改革で実現された特徴なのに、目標理念からは外されているかのようだ。しかし「失われた20年」の犯人＝竹中平蔵は、産業競争力会議の有カメンバーとしてなおおしている？！

日本経済が「世界経済を牽引する主役」だったのは、オイルショックの危機を、労使自治による賃金抑制政策としての「日本型所得政策」（1975～）で収めてから80年代のバブル景気に至る時期であったのではないかと考えられる。この間、戦前期の繊維産業、戦後高度成長期の素材産業（鉄鋼典型）に続いて、IT組込み組立産業（自動車・電機）が国際競争力を日本的低賃金を武器に発揚して（下山「日本の低賃金論の系譜」石井・鬼丸・兵頭編『現代労働問題

分析』）世界を制覇した。日経連は「日本経済最良最高」と誇り、その自己賛美はOECDなどの「日本的労使関係」積極評価の国際趨勢とも共鳴するものであった。

それでは、安倍晋三の成長戦略「第三の矢」が、年功的賃金、長期雇用を含む「日本的労使関係」を復権させるようなものなのかと言えば、まったくそうではない。相も変わらず、金融緩和、その財政ファイナンスによる公共事業、産業と労働世界の徹底規制緩和という小泉・竹中時代の徹底おさらいをやろうとしている。産業競争力会議議員に竹中平蔵が連なっているのは根拠ありということなのだ。

以下に、安倍「第三の矢」の労働政策のネオリベぶりを紹介し、その政策の欺瞞性を分析して観ることにしよう。

アベノミクス（安倍経済政策）における労働政策の姿

アベノミクス労働政策の姿は、本文総論全31頁中の「（2）全員参加・世界で勝てる人材を育てる」全3頁、各論「三つのアクションプラン」（日本産業再興プラン全57頁、戦略市場創造プラン全49頁、国際展開戦略全12頁）のうちの「産業再興プラン 2. 雇用制度改革・人材力の強化」全16頁で述べられている。

まず総論で提起されているのは、日本経済停滞要因の一つである人材ポテンシャルが「充分に発揮されていない」ことに対しての①女性の活用、②成長産業への労働移動の促進、③若者が国際競争で「勝ち抜ける」ように教育を世界標準に変えていく、以上の3点である。

各論では、順序が変わって雇用、女性、大学と論じている。本稿では、女性問題、大学問題についての議論を節欲して、雇用問題およびそ

のもとで議論されている賃金問題、労働時間問題を検討する。

ただ女性問題について、新婦人しんぶん 14 年 5 月 15 日号記事「安倍さん『女性の就労拡大』言うなら保育・介護・賃上げが先でしょ！」が、02 年配偶者特別控除廃止による 1200 万世帯増税で「女性の地位向上どころか、女性の貧困が進んだだけ」と指摘し、配偶者控除 1400 万世帯廃止はその再版になると反対し、基礎控除大幅引き上げを対置していることを紹介しておく。

また大学問題について、この成長戦略では新技術の創造との関連でも政策展開があるのだが、国家主義天皇主義という非科学的イデオロギー教育に血道をあげ続ける文部科学省のもとで、産業民主主義の最高段階＝労働者自治の初歩的形態である教授会自治を粉碎し、雇用の不安定と成績主義報酬の境遇に教員を置けば、トップダウンの指揮命令徹底で成果があがるとする筋での政策展開では、研究教育に沈滞と深い損傷をもたらすと私が考えていると言うことだけは書いておきたい。

さて、成長戦略における雇用政策であるが、それはまず総論において「一生同じ会社で働くというシステムは過去のもの」となったので「新陳代謝を加速させ」「成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進めるため」「雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型に大胆に転換する」と提示される。

各論では同じことがより具体的に「リーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するために拡大した雇用維持型の政策を改め」「雇用調整助成金（12 年度実績 1134 億円）から労働移動支援金（2.4 億円）に大胆に資金をシフトさせ」「15 年度までに予算規模を逆転させる」。各論ではさらに「多様な働き方の実現」だとし

て「労働時間法制の見直し」「派遣制度の見直し」「多様な正社員モデルの普及」などが言われている。

関連する賃金政策としては、総論で「希望を持って、意欲的に自分の能力を磨きつつ、能力に見合った報酬が得られる職に就き、家庭を築き、次の世代をしっかりと育てていけるようにする」「ため、ハローワークの情報や業務を思い切って民間人材ビジネスに開放し、民間が有するノウハウを活用する形でスキルアップ研修、ふさわしい職とのマッチングを支援する」と言われる。各論に至って「全ての賃金層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現できるよう、今後の経済運営を見据え、最低賃金の引き上げに努める」との提言がなされる。

アベノミクス労働政策の欺瞞

冊子『日本再興戦略』に書かれたアベノミクス労働政策は以上のごとくである。提示された言説それ自体の吟味も必要だが、冊子刊行後の一年で実際に進めようとされてきた政策それ自体の展開の吟味も併せて必要だ。そうした吟味を以下に行うことにしよう。

〈「多様な働き方」と労働時間法制〉

まず、「多様な働き方の実現」の枠のもとに提示されている一年以内での労働時間法制の見直しは、第一次安倍内閣のもとに提示され撤回された基準法時間規制からの「エグゼンプション」（免除）を、ホワイトカラー上層のみならず全労働者に拡大する方向で提案されようとしていることを確認せねばならない。

資本主義経済の原点は、労働力商品化である。それは、時間決めでの労働力販売であり、一日の一定時間は資本の従属のもとで働くが、残余

の時間は資本から人格的に独立して消費生活を営むシステムだ。残業賃金不払いを拡大し合法化する時間規制エグゼンプション制度つまり残業代ゼロ制度が導入されれば、成績主義に迫われ過大な業績をあげるべく、一日目いっぱい仕事に追われる生活になる。労働者はいわば24時間、従属労働から解放されることのない生活だ。ワーク・ライフ・バランスは過労死促進の方向で崩される。

「多様さ」という良さそうなイメージのもとで用意されるのは、酷い労働（インディーセント・ワーク）選択の自由だ。ILO1号条約（1919年——日本は一世経ったのに未批准）が謳う労働時間規制の一つ＝残業上限時間の法制化だけを実現しても、日本の労働者の生活は、休養に加えて創造的余暇を日常生活に含む姿にがらりと改革されよう。しかしアベノミクスの時間法制見直しには、そういう方向は微塵もみることができない。

戦後長い間の労働行政は、週休二日制、週40時間制に向けて時短誘導の政策をとり続け、それは労働組合の時短闘争とあいまって、1960－75年および90年代前半には一定の時短を実現した（大須賀・下山『労働時間短縮』参照）。しかし、近年はパート労働者の増大が労働者一人当たり労働時間の短縮に表現されることに寄りかかって、きちんとした時短政策を採らず、労働時間の弾力化多様化の掛け声をかけるのにもっぱら熱心な状況だ。

〈最賃引き上げを唱えたが……〉

賃金政策はどうか。アベノミクスの基礎にあるネオ・リベ経済学説は、自由な市場競争こそが、適切な資源配分と成長をもたらすとのミクロ理論に支えられている。労働市場も例外ではない。

それからすると、一定水準以下の賃金を刑事罰で禁止する最低賃金制は廃止すべきだということになる。ネオ・リベ元祖のフリードマンはそういう主張だ。しかし、日本では、橋下大阪市長がそう述べて話題になったぐらいで、アベノミクス「第三の矢」でも上述の如く「全ての賃金層での賃金上昇」の前提として「最賃引き上げ」を唱えている。2013年度最賃改訂のための中央最賃審議会冒頭で、田村厚労相が同旨の諮問挨拶もした。

庶民の人気をつかむポピュリズム政治では、最賃引き上げ→賃金全般引き上げの掛け声をかけることが不可欠なのだろう。

しかし、現行最賃は審議会に決定権はなく、審議会の諮問答申を踏まえはするが、行政が職権で金額決定できるものだ。そういう立場で強ちに審議会に働きかけ、全賃金層に賃上げが波及するような法定最賃の引き上げを実現したのかといえば、まったくノーだ。

〈移動促進雇用政策への転換と低賃金の放置〉

産業間の労働移動を促進するために、雇用維持雇用政策をやめて移動促進雇用政策に転換するとの主張について吟味しよう。極めて不思議なのは、この主張では労働者に移動を促すような賃金改革がまったく提起されていないことだ。停滞産業の整理解雇を座視しつつ、労働力不足の成長産業に流し込めば、「家庭を築き、次の世代をしっかりと育てていける」賃金を獲得できるのか。ファミリーサイクルに照応した賃金を獲得できるのは「能力に見合った報酬が得られる職」だとされているので、能力を評価されない労働者は結局不安定低賃金の職を転々とすることにならざるを得ない。

なお、近年の賃金コンサルタントの賃金制度

改革処方箋は、能力ではなくてそれが顕在化した成果を評価するような改革を唱導するのがファッションであり、60年代以来の職能給的な年功賃金の廃棄を勧めている。『経済再興戦略』賃金論で能力評価と言われ成果評価と言われないのは、流行りの労務管理屋賃金論に異を立ててのことなのかと言えば、そうではないだろう。要するにトップダウンの人事評価で賃金決定がなされれば、労働の従属性が確保されるという思想のもとでの考えをよく詰めない表現で、成果評価と書かれず能力評価と書かれたと私は理解した。ちなみに、産業競争力会議安倍議長は、上述の残業代ゼロ制度導入を検討せよとの指示を、賃金を「時間ではなく成果で評価する制度」導入検討との言説で行っている。

そもそもネオ・リベ学説——ミクロ理論の労働市場論によれば、停滞産業から成長産業への労働移動は価格指標によって、つまり低賃金から高賃金への移動によって実現するはずだ。しかしそんなおめでたい自由な労働市場などは実存しない。労働市場が階層的複層的に形成されざるを得ないことは、古典派—新古典派の流れの中でも、確認されてきた。アルフレッド・マーシャルの『経済学原理』(1890)にみる賃金——労働市場論は、その典型だ。

成長産業が庶民の生活需要対応の産業の場合、その生活需要が貨幣所有に裏付けられた「有効需要」でない限り、高賃金を提供して人手を集めるのは容易でない。福祉供給の必要が叫ばれ、福祉を名に冠する大学が族生し、多くのまじめな青年がその分野の高等教育を修めた。しかし、この分野で提供される就業機会は、ごく少数でかつ縮小されつつある福祉公務員を除けば、生涯低賃金の労働機会ではない。

今年5月14日の「東京新聞」の記事「賃金

見合わせぬ介護職 高齢化進み人手不足の恐れ」では、介護需要を満たすために2012—25年間に介護職労働者を96万人増やすことが必要と示したうえで、次の問答が行われている。「Q そんなに多くの人を確保するのは大変だね。

A 現状では難しい。最大の理由は賃金の低さだ」。同様因果を、「赤旗」5月20日付の記事「安倍『改革』で女性は輝けるのか 働き続けたいのに」も認可保育所待機児童問題を取り上げて次のように指摘している。「保育士不足も問題です。保育士資格があるのに働いていない潜在保育士は、厚生労働省の推計で全国に60万人もいます。保育の仕事希望しない理由のトップが『賃金があわない』(47.5%)。全業種の平均給与より月10万円も低い水準です」。

〈「戦略市場創造プラン」と労働者〉

アベノミクスの「戦略市場創造プラン」に置かれた成長産業的な市場拡大は、生活支援(4→10兆円)、医療(12→16兆円)、6次産業化した農林水産業(1→10兆円)、エネルギー(8→26兆円)、社会資本整備(4→12兆円)、以上総計27→74兆円という具合に設計されているのだが、この各分野で、普通の実力を持つあるいは普通の成果をあげる労働者が「家庭を築き、次の世代をしっかりと育てていける」賃金、つまり一定の昇給カーブがある年功賃金の制度が(中途移動のことを考慮すれば、企業を移動してもきちんと労働経験年数が評価される賃金退職金制度が)確立されていなければならない。

エネルギー市場の所に原発廃炉工事のことは当然ながら書き出されていないのだが、もしその種の工事が成長分野に加えられる場合には、電力会社直営事業とし、複層重層下請は認めず、他職労働経験年数評価を充分に加味した形で各

電力会社の本雇い賃金を適用すれば、安定した労働力確保が保障されるのはまちがいない。

移動先の成長産業の雇用賃金を不安定低劣のまま、停滞産業の整理解雇を容易にすることになるアベノミクスでは、格差（特に大企業利潤対賃金全般の格差）と貧困（ワーキング・プアと失業・未就業不就業者）は深まるばかりだ。アベノミクス退場の大改革こそ必要である。

疑似餌に騙されるな！ 安倍晋三の本音は？

安倍晋三が繰り返して強調する「私の原点」と言うのがある。それは、1955年結党の自由民主党が掲げた二つの目標——経済力回復と自主改憲による独立達成の実現についての彼の主張だ。前者については「高度成長でみごとに達成」（文春新書 06 年刊安倍『美しい国へ』第一章）、さらに「その頂点に達したのがやはり 80 年代後半のバブルの時代だった」、あるいは「バブルで日本人はとりあえず戦後の目標に到達した（PHP 研究所 06 年刊『安倍対論集 日本を語る』221 & 227 頁）。しかし戦後の枠組み＝憲法を改め真の独立を達成することは、軽視され、後回しになり、未達成だと言うのである。

彼はこうも述べる。「いま日本は国防費に毎年 5 兆円に近い予算を投入していて、自衛隊は装備においては、きわめて精強性の高いものを持っています」「平和憲法があるからといって非武装国家のふりをしていることこそ滑稽なのです」。しかし「国防を全うする上での制度的欠陥がある」と残念がっている（『対論集』225 & 238 頁）。宝の持ち腐れと言いたいのだろう。

そこで話は次のように発展する。日本を「攻撃した国まで出掛けていって反撃する能力はありません。それをアメリカに担ってもらうのが、

日米安保条約の基本的考え方です」「日本の場合、現状では集団的自衛権行使ができず、肩を並べて行動することはできません」（同書 248&256 頁）。

この現状を打破し、自身の祖父＝岸信介など自民党先人幹部たちができなかった事業を自分がやり遂げて歴史に名を残すというのが安倍の本音だろう。日米「肩を並べて」戦う集団的自衛権行使の方向でまず解釈改憲を強行、その新事実の力で明文改憲も強行しようとしているわけだ。

しかし、このきな臭い本音だけでの政治では、賃金・下請け単価停滞収縮→内需不足デフレ（増大利潤は配当増・内部留保積み増し、さらには海外投資・金融投資へ）で「失われた 20 年」の経済困難を味わい、先行き生活不安に脅えている多くの国民の人心を掌握して、政権を維持し続けることはできない。そこで高成長期あるいは 80 年代バブル期の夢をちらつかせて、しかし小泉＝竹中流のネオ・リベ経済政策を実践しようというのが、アベノミクスに他ならない。

（しもやま ふさお 会員・九州大学名誉教授）

「安倍雇用改革」と労働組合の課題

生熊 茂実

周知のように、アベノミクスは「三本の矢」として、「第1の矢」の金融緩和、「第2の矢」の「公共事業」がおこなわれてきたが、「第3の矢」である「規制緩和による成長戦略」こそが「アベノミクス」の根幹をなすと位置づけられてきた。それが「日本再興戦略」となっているが、そのなかに「安倍雇用改革」がある。「日本再興戦略」のなかには、さまざまな「規制緩和」が並べられているが、なかでも「世界で一番企業が活動しやすい国に」というスローガンに示されたように、「安倍雇用改革」は規制緩和戦略の中心をなすと見るべきだろう。産業競争力会議での雇用人材分科会・長谷川閑史主査（武田薬品社長）の提起では、こう位置づけられている。「政府として雇用改革を成長戦略の重要な柱として位置づけ、経済政策と雇用政策を一体的・総合的に捉えた「総理主導の政策を策定する会議」を設け、雇用・労働市場改革に取り組む」とし、個別労働法制などについては、従来どおり労働政策審議会で「法改正」の議論をおこなうが、経済政策と一体の雇用法制は総理直轄組織でおこなうというのである。すでに実行されている政府と財界、御用学者だけで雇用破壊の「法改正」を強行しようという、ILOなど国際基準に照らしても異常なやり方を制度化までしようとしている。海外資本の導入を強めるとともに、すべての企業活動を自由におこなって利益をあげる、これこそが「成長戦略」だが、そのためには、企業活動を支える労働者についても、企業の意のままに自由に使えるようにしなければならない。だ

から「雇用改革」は不可欠の課題として推進しなければならない、そういう絶対的位置に「安倍雇用改革」はある。

「安倍雇用改革」は「異次元」の労働法制改悪

〈改悪の柱は、「雇用構造の大改変」と「労働時間破壊」〉

「成長戦略」推進のためには「雇用改革」が絶対不可欠、それを実行するには、従来の雇用に関する大原則を覆さなければならない、そんな使命感をもった財界と一部学者が、安倍首相によって「日本経済再生本部」のもとにつくられた「産業競争力会議」や「規制改革会議」などに集められて、「安倍雇用改革」の推進役となっている。アベノミクスの第1の矢は「異次元の金融緩和」と名づけられたが、それになぞらえれば、これこそ「異次元」の名にふさわしい改悪が連続しておこなわれようとしているのである。

「安倍雇用改革」の柱は、大きく言えば①日本の雇用構造の大改変と「解雇自由化」、②労働時間破壊の二つである。なぜここで、通常使われる「解雇規制大幅緩和」や「労働時間規制緩和」ということばを用いないかといえ、そんなことばでは表現できないほどの、根本的な改悪だからである。

「異次元」というからには、これまでになく特徴がある。「解雇規制緩和」は、二つの方向から「いつでも解雇自由な労働者」をつくりあげようとしている。一つは、非正規雇用労働者のいっそうの

拡大と切り捨て自由である。もうひとつが、「正社員改革」と称して正社員の解雇規制緩和に大きく踏み込んだことであり、今回の改悪でシンボリックな意味合いを持つ。

私は2013年4月27日から赤旗の3回連載「安倍内閣の雇用改革」で、今回の「安倍雇用改革」は1995年に当時の日経連が提起した労働者の雇用を3グループに分ける「新時代の日本的経営」になぞらえた雇用構造の大改変（改悪）であると述べた。もちろん、単なる95年への回帰ではなく、グローバル経済化したもとでの新たな段階ではあるが、そのもとでの雇用構造の大改変である。それを、非正規雇用労働者のいっそうの大規模な「活用」と「正社員改革」を通じておこなおうとしているのである。

具体的な改悪方法は後述するが、それを通じて労働者の雇用を次のような三層構造につくりかえようとしていることがわかる。

第1は、「新時代の日本的経営」で「雇用柔軟型グループ」とされた製造現場や販売員などに擬せられた労働者群である。いまではそのうちの多くが非正規雇用労働者とされている。非正規雇用労働者は労働力人口の4割に達しようとしており、日経連の思惑通りにすんだ。

第2が「高度専門能力活用型グループ」と称され「有期雇用契約労働者」が95年段階では想定されていたが、ここは現在でも従来型の「正社員」が多数を占めており、日経連の想定は実現していないといつてよい。この部分を「名ばかり正社員」として「雇用規制」が緩和された労働者として再編利用したいということだ。これが「正社員改革」のなかで「限定社員」（これまでの正社員と異なるので「限定正社員」とは言わない）といわれるものに対応する。

そして第3が、「長期蓄積能力活用型グループ」である。当時から、このグループは1割程度の経営の中心になる幹部層と言われてきたが、これが「産

業競争力会議」等がいう「無限定正社員」にあたると言えるのかもしれない。いずれにしろ、グローバル経済時代に見合った「三層の雇用構造」への大転換をはかろうとしているといえよう。

「労働時間規制緩和」では、「残業代ゼロ」という批判が起こっており、それは間違いない。しかし、今回の「労働時間法制改悪」は、それにとどまらない。「産業競争力会議」の長谷川閑史主査の提起をみると、労働の成果に見合って賃金を支払うという点が強調されている。それは「8時間労働制」という労働時間の概念をなくし、「1日8時間労働」という歴史的国際的な原則まで破壊することをめざしているのである。

〈「雇用破壊」のキーワード〉

なぜこのような「雇用破壊」を強行しようとするのか、あらためて、その背景を確認しよう。「産業競争力会議」や「規制改革会議」の議論をたどってみると、いくつかのキーワードが出てくる。第1に強調されるのは、産業の「新陳代謝」＝人の「新陳代謝」が必要とされているという議論である。「人が動く」がキーワードとされ、「成熟産業」から「成長産業」への大量の労働者移動のための法制度が求められているという。何ををもって「成熟産業」と言い、何ををもって「成長産業」と言うのかは、何も触れられていないが、大きな流れとしては「成熟産業」としては「製造業」が位置づけられ、海外生産をいっそう促進し国内雇用は減少する、「成長産業」としては、高齢者が増大するので医療や介護などへの労働力シフトをするというようなことが前提とされているのではないだろうか。

産業政策は産業政策として、日本経済のあり方を議論すればいい。労働者の立場からみても、現在のような巨大な「輸出型」企業中心の製造業がいいわけではない。しかし製造業でも、原発事故にともな

う「エネルギー政策の転換」のなかで明白になってきたように、地元の自然エネルギーを活用して、「地域経済」を重視する産業再生をめざしていくなれば、これまでとは異なった産業構造として発展する可能性は大きいだろう。社会に「新たな価値を生み出す」まともな産業政策ぬきに、大企業の動向に従属した雇用政策では、健全な日本社会の発展は望めない。

また医療介護などでの雇用の需要増大は必然だが、それらの職種での労働条件が劣悪であることが、労働力不足を招いている一因であり、その改善を抜きにして、無理やり労働力移動を強いても、決して円滑にすすむことはないだろう。

第2は、「労働時間ではなく成果にもとづく賃金」とか「一律の労働時間管理になじまない」などというが、それは、企業も政府も労働者の安全や健康管理の責任を負わなくていいということにならざるをえない。労働時間管理をしないということは、そういうことである。つまり、それは労働者が自らの命も健康も自己責任で管理せよということに過ぎない。すべてを自己責任として強要し、成果だけを企業がうけとるという、絶対的不平等が押しつけられるのである。

労働者は、1世紀をはるかに超える以前からの十数時間におよぶ長時間労働によって、子どもを健康に産み育てることもできなくなる、労働者の再生産すらおぼつかない貧困状態の出現と労働者の抵抗、それにイギリスでの地主階級と新興資本家階級の対立のなかで、1847年10時間労働法が制定された（エンゲルス「イギリスの10時間労働法」参照）。それ以降も労働者の人間生活回復のたたかいが続き、そういうなかで、メーデーの起源でもある「1日の8時間は仕事に、8時間は休息に、8時間は自分の好きなことに」というスローガンをかかげたたかいで獲得したのが、1日8時間労働

である。そして、1919年にILO条約第1号として「1日8時間・週48時間労働」が制定されたが、それすら日本政府は未だに批准していない「労働時間後進国」である。世界でも有名な「長時間労働」である日本で、「労働時間にとらわれない働き方」が公認されるなら、いつそう長時間労働が強要され、過労死・過労自死が激増することは間違いないだろう。

「雇用破壊」は、「非正規雇用拡大」と「正社員改革」で

〈「突破口」は労働者派遣法改悪〉

「安倍雇用改革」強行の「突破口」は、労働者・労働組合の抵抗が弱いと見られている労働者派遣法改悪、有期雇用（労働契約法）改悪など、さらに「非正規雇用」を拡大する改悪である。残念ながら、労働者派遣法改悪とのたたかいは、なかなか多くの労働者に事態の本質や危険性が伝わらず、これを阻止する運動が十分には広がっていない。

「安倍雇用改革」での労働者派遣法の改悪は、何よりも労働者派遣という「間接雇用」が容認された「大原則」である「臨時的・一時的労働に限る」、「常用労働者との代替禁止」を撤廃したことに、「異次元」の改悪というべき特徴がある。これは労働者派遣法を根本的に変質させることである。つまり、労働者派遣が期間制限や職種制限なしで自由気ままにできるようになり、正社員のやっていた仕事を派遣労働に置き換えることが容易になるということである。「正社員ゼロ法案」と批判される根拠は、ここにある。

これまで骨抜きにされてきたとはいえ、「専門26業務」を除く派遣労働は最長3年という期間制限が、派遣労働の原則をまもるうえでわずかな歯止めになってきた。ところが、派遣労働容認の単位を「業務」から「人」に変えることで、人を入

れ替えれば無期限に派遣労働を利用できるようにしようというのである。また、派遣労働者の働く部署を変更すれば、無期限に派遣労働者として利用できる。さらに、派遣元で「無期雇用」されていれば、無期限の派遣労働利用が可能になるという。

それは何をもたらすのだろうか。派遣労働者にとっては「永久派遣労働者」「生涯派遣労働者」となり、直接雇用・正社員への道が閉ざされる。2012年の労働者派遣法「改正」による派遣労働を3年超利用した場合の「みなし直接雇用申し込み」は、2015年施行なので、まだひとりも対象となっていないのに後戻りどころか、いつその改悪である。正社員にとっては、仕事が派遣労働者に置き換えられることが容易になり、正社員雇用の大幅減少につながり、雇用労働条件の悪化に直結することになる。

これらを規制する労働組合の力が重要になるが、労働者派遣法改悪の規定では「過半数労働組合への意見聴取が必要だが、経営者は必要性の説明だけすればよい」だけである。これは、使用者が労働者に責任をもつ「直接雇用」の原則から「間接雇用が当たり前」の社会になることを意味する。

〈有期雇用改悪〉

有期雇用労働者の雇用条件も改悪されようとしている。有期雇用の濫用、そして有期雇用労働者の雇用不安のなかから、2013年の労働契約法「改正」で「繰り返し5年を超えて雇用した場合の無期雇用への転換権」が認められた。しかし、これも労働者派遣法「改正」と同様に、法施行後5年超なので、ひとりも対象になっていないのが現実である。この状態で、逆戻りさせようというのである。その「突破口」は、「日本再興戦略」で位置づけられていた研究者等の有期雇用の延長であった。昨年12月、自民党を中心とする議員立法の形で「研究開発力強

化法改正」による「研究者・大学教員の有期雇用から無期雇用への転換権を5年から10年に延ばす」改悪が強行された。これはすでにこの4月から施行されている。雇用の問題なのに厚生労働委員会ではなく文教科学委員会で審議されるなど、これまでの常識では考えられない政権ぐるみの異常な雇用破壊がおこなわれていることを示した。

「労働契約法」の有期雇用法制の改悪は、「業務の必要な期間が決まっている高度専門職」は無期雇用への転換権を5年超から10年超に延長するというものである。有期雇用も、あくまでも「臨時的・一時的業務」とすべきであるが、現在の有期雇用法制には、利用する条件になんの規制もない。5年でも長過ぎる有期雇用である。10年も雇用するなら期間の定めのない雇用が当然だ。なぜ延長するのか、なんの合理性もない。また、「定年後の継続雇用」には無期転換権は適用しないことも合わせて提起されている。

〈「正社員改革」での解雇規制緩和〉

正社員の解雇規制緩和の中心は「限定社員」である。これは法改悪をとまなわなくても可能であり、就業規則や個別の労働契約でもできる。すでに「エリア社員」などとして、正社員と区別・差別された雇用形態の労働者は存在する。ここで強調しておかなければならないのは、「限定社員」に対して「無限定正社員」という用語が使われるが、実は「無限定正社員」はありえないということである。これまでの労働者・労働組合のたたかひのなかで、受忍できない無法な勤務地や業務の配転は許されない。育児・介護などでの労働時間規制など、正社員として働き続ける権利を拡大してきたのであり、企業の言いなりの無限定正社員などということ自体が、労働者を使い捨てにする本質を示している。

今回提起されている「限定社員」は勤務場所、職種、

労働時間が限定される契約の社員とされているが、法的にも整理すべきという議論や労働契約で限定を明示せよという議論など、その広がり危険性が強まっている。限定された勤務地、職種がなくなれば解雇できるということが、そのねらいとなっており、また労働時間限定などでは、賃金等の労働条件切り下げが想定される。

勤務地限定では、大規模なものは工場閉鎖が考えられる。「整理解雇四要件」にあたらなければ、雇用責任のうえから配転等の努力義務が求められることは当然である。「限定社員」なら解雇してよいということになる。しかし勤務地限定では営業所・事業所の廃止や移転などは、いつでもおこりうる事態なのであり、解雇自由につながる重大問題である。

職種限定というなら、機械加工部門は下請化し組み立て中心にするなどは日常茶飯事である。現に、日本IBMでは「半導体設計部門」をアメリカに移転するとして、その部門の労働者80数名を「整理解雇」した。1万4000人も労働者がおり、年間1000億円もの利益をあげる企業で、職種がなくなったから解雇されたのである。これでは、解雇自由になってしまうことは明らかである。これらは、「国家戦略特区」における閣議決定された「雇用指針」でより明確になっている。

また、労働時間限定では、「残業なし」や「短時間勤務」などが想定されている。法定化されなくても企業制度にあつて、労働者が勤務地や職種、労働時間が企業に一方的に決められる「無限定正社員」か「限定社員」、どちらを選ぶか企業に選択を迫られれば、とりわけ多くの女性労働者は「限定社員」を選択せざるをえないだろう。現在の日本社会では、実態として女性に大きな家族責任が背負わされているからである。これでは、育児・介護休業法など、正社員のまま働き続けるために

つくりあげてきた権利が無意味になってしまう。労働者が求めているのは、正社員のまま、家庭生活と両立できる短時間勤務の保障であり、また残業しなくて生活できる賃金、残業しなくて仕事が完了する人員保障ではないのだろうか。

いっぽう、ユニクロがパート、アルバイトなど1万6000人を「限定社員」にすると発表したなど、現下の「人手不足・人材確保」や「技術技能継承」などの必要性から、「限定社員」にするという動きが生まれている。有期雇用労働者や派遣労働者が「限定社員」になることについては、一定の改善ではある。しかしユニクロ広報の発表でも「経費が大幅に増えるとは考えていない」としており、賃金などの労働条件は「非正規雇用」に近い状態のままであることが想定される。

そして何よりも重大な問題は、前述した「労働者の三層構造」で指摘したが、この「限定社員」制度は、現在の正社員を解雇規制緩和と労働条件低下の「限定社員」に大規模に移動させることが「日本再興戦略」の眼目だということである。

なお解雇事件が裁判で争われた場合に、労働者が勝訴したとしても、企業側によって職場に復帰させないで金銭で解決させるという「解雇の金銭解決」も、執念深く追求されており、これは「解雇権をお金で買う制度」として、司法制度のうえからも絶対容認してはならない。これを許せば、労働組合活動家の排除や思想差別、女性差別、パワハラなどの違法解雇がまかり通ってしまうことになる。まさに「解雇自由化」の総仕上げになる。

これら以外にも、「ゆきすぎた雇用維持」から「移動支援」へなどといい、無理やり労働力を移動させるリストラ支援の仕組みや「民間人材サービス」の活用で労働力移動をもうけの道具とするなどの計画が目白押しになっている。

ホワイトカラー・エグゼンプション (労働時間規制適用除外) 実現に固執

労働時間規制緩和では、労働者の自発的よそおいで、労働時間に規制されずに自由に労働者を使えるようにするということがねらわれている。4月22日と5月28日に「産業競争力会議」で提示された対象には、「限定導入」、「過半数労働組合との合意」、「本人の希望・選択」とし、「将来の経営幹部、上級管理職候補等」といわれている。しかし、大学卒、大学院修了などは、すべて将来の経営幹部、上級管理職候補として入社するのではない。誰でも対象にならざるをえない。いったん導入されたら、アメリカのようにホワイトカラーの9割近くにまで広がることも十分に考えられるのである。

自分で業務を管理できて健康や安全の心配はないかと言えば、そんなことはない。金融・証券、あるいはシステム開発などでの長時間労働はつとに知られるところであり、過労死・過労自死が少なくない。収入が高くて、労働者は労働力を売るが命や健康を売ることを約束したことはないはずである。また労働組合との協定や本人選択が歯止めになるかといえば、これもあり得ない。本人の希望・選択をいうが、いまの成果主義が跋扈する社会状況で労働組合を頼りにできない労働者が経営者から希望・選択を問われれば、断れば将来の昇格がなくなってしまうのだから、希望・選択せざるをえなくなる。

また、「一律の労働時間規制になじまない働き方に合い、健康確保と両立する適用除外制度の創設」などというが、とどのつまりは「残業代削減」、「残業代ゼロ」がねらいであり、さらに労働時間管理をしない、「安全管理」もしない、すべての結果を労働者の「自己責任」にすることである。これが、第1次安倍内閣のもとで「残業代ゼロ」とともに「過労死促進法案」と批判された所以である。

「労働時間規制緩和」に、財界・政府はきわめて強い執念を持っていることは明らかなが、4月22日朝日新聞朝刊が「産業競争力会議」の「労働時間規制緩和」をとりあげて「残業代ゼロ——一般社員も」と一面で報道すると、その日はスマホで「残業代ゼロ」が検索キーワードのトップとなって夕刻まで続き、労働者の関心の高さを示した。「安倍雇用改革」とのたたかひの新たな条件が生まれたといえるのではないだろうか。

〈見えてきた「改悪」三点セット〉

産業競争力会議長谷川主査と田村厚生労働大臣の5月22日の提起をみると、いつそう改悪の筋道がクリアに見えてきた。

「働き方の改革メニュー」という改悪の方向は「三点セット」である。その第1は、「紛争解決システム」をつくることである。それは、「失業なき円滑な労働者移動」、翻訳すれば「産業の新陳代謝」をつくりだし多くの労働者を「成熟産業」から「成長産業」へ移動させる、その過程で紛争が起これば、お金で解雇問題を解決する、つまり解雇権を金で買うということになる。

第2は、「ジョブ型正社員」の導入である。先にふれたが、現在の正社員を再編して、職務や勤務地、労働時間限定の社員を解雇規制緩和、労働条件引き下げをおこなうことである。

第3は、「新しい労働時間制度の創設」である。これは賃金と労働時間を切り離すことを中心としており、「残業代ゼロ」とともに労働者の安全・健康管理を自己責任とし、企業としての安全管理責任を投げ捨てることに他ならない。いくら「本人の希望」とか「同意」とかを条件にしても、「成果主義」のもとでは、企業の求める「雇用管理区分」や「労働時間の自己管理」を断ることは不可能であり、心ならずも同意させられてしまうのが、現在の企業で

働く労働者の実態である。

労働組合の課題——たたかいのポイント

すでに述べてきたように、「安倍雇用改革」はすべての労働者・国民に重大な被害をもたらす。すべての労働者には不利益がおそいかかる。「無限定正社員」といわれる「エリート」的労働者には、「残業代ゼロ」「過労死の危険」が押しつけられる、「正社員」にも解雇規制の緩和と労働条件の引き下げ圧力が強まる「正社員ゼロ」への道が広げられる、「非正規雇用労働者」にとっては「永久非正規雇用」に固定化される。

そして国民全体、日本経済にとっては、労働者の雇用不安が高まるとともに失業者が増大し、労働者の収入も大きく減少する。これでは国内需要が落ち込み、いつそう深刻な構造的不況にならざるをえない社会となってしまう。これはすでに労働総研が発表した試算でも、「安倍雇用改革で労働者の賃金42兆円減」となること、なかでも正社員の「限定正社員」化で14.0兆円減少、新裁量労働制による「無限定正社員」の残業代削減で10.6兆円減少、そして「限定正社員」のリストラによる派遣労働者化で12.3兆円減少等になるとされている。

そして若者にとっては、いつそう結婚できない、子どもを産み育てることができない社会となってしまう。いつそうの少子化社会の襲来の危険が増し、日本社会は人口減で活力のない社会として固定化されてしまう。

「安倍雇用改革」は、日本社会と労働者を危機に陥れる重大な国民的課題として、労働運動の大きな共同、そして国民的共同のたたかいにしなければならない。すでに「雇用共同アクション」など、労働団体の違いを超えて持続的共闘が始まっているが、連合をふくむすべての労働団体の共同には

なっていない。この課題をいつそう追求するとともに、国民的課題として「9条の会型」ともいえる大きな共同のたたかいを模索する必要も生まれている。

2007年に安倍第1次内閣が「7月の参議院選挙が怖い」と「残業代ゼロ法案」を上程できなかったあげく、その参議院選挙で惨敗した。次に「リーマンショック」による大量の「非正規雇用労働者」の解雇のなかで2008年年末に「年越し派遣村」が生まれて、派遣労働者等の悲惨な実態が国民の前に明らかになり、翌年の総選挙で自民党政権が大敗し民主党政権となったことは記憶に新しい。労働者状態を根本的に悪化させる攻撃とのたたかいは、政治を変える契機にもなる。

現在の国会の力関係のもとでは、多くの議員に次期国政選挙で落選するという恐れを抱かせなければならない。次期国政選挙でたたかうことは当然だが、当面の大衆行動とともに、地域経済の悪化に直面している地方から、連続する地方選挙で労働者状態・雇用の改善を争点にし、地方から政府・財界への包囲を強めることが必要である。すでに197の地方議会では「労働者派遣法改悪に反対する決議」があげられている。圧倒的に多くの地方議会への請願、決議要請も重要である。労働組合は自らの課題としてだけではなく、まさに日本社会の将来を決める国民的課題として、大衆行動と政治を変えるたたかいをともにとりくむ、ここにこそ「安倍雇用改革」を葬り去る道が開けるのではないか。

(いくま しげみ・全日本金属情報機器労働組合中央執行委員長)

学生の労働組合に対する認識——知識・イメージ・加入意向

～アンケート調査(第6回)の結果より～

研究

若者の仕事とくらし研究会

はじめに

労働総研「若者の仕事とくらし研究会」では、大学生が労働組合に対してどのような認識を持っているのかを明らかにするために、2009年よりアンケート調査を実施している。今回は、2013年の6月から7月にかけて実施した第6回調査の結果について報告する。

なお、過去の調査結果については、労働総研クォーター No.75 および No.82 に掲載各論文を参考いただきたい。

1. 回答者の概要

調査は東京、静岡、新潟、徳島の国公立、私立の大学および短大の計5校で実施した。調査を実施した大学は、これまでの調査と一部異なっている。調査方法は、授業終了後に調査票を配布し、調査の趣旨と回答が成績とは無関係であることを説明したうえで、任意で回答を依頼した。

回答者数は596人、うち女性が293人(42.9%)、男性が269人(45.1%)、無回答が34人(5.7%)で、ほぼ半々であった。学年は1年生が157人(26.3%)、2年生が214人(35.9%)、3年生が135人(22.7%)、4年生53人(8.9%)、無回答が37人(6.2%)であった。所属学部は、社会科学系が383人(64.3%)、社会福祉系が151人(25.3%)、家政系が40人(6.7%)、無回答が22人(3.7%)であった。

2. 労働組合に関する知識

(1) 大学生の労働組合に関する知識

～組合活動は権利であることは知っている

問1では、労働組合の活動について聞いている。この設問は、今回の調査から内容を大きく見直した。従来の調査では、労働組合について知っているかどうかを尋ね、その上で、「知っている」「聞いたことはある」と回答した人に、ニュース、インターネット、授業など組合を知った情報の媒体について尋ねた。今回は、労働組合の活動内容について例示し(7項目)、それぞれについて「よく知っている」「少し知っている」「聞いたことがある」「知らない」の4段階で尋ねた(図1)。

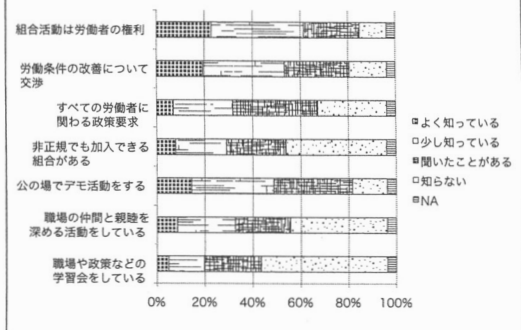
「労働組合活動は労働者の権利として憲法で認められている」は、6割が知っていると回答している(「よく知っている」23.0%、「少し知っている」38.4%)。「賃金その他の労働条件の改善を求めて雇用主と交渉している」は、知っているが半数を占めている(「よく知っている」19.5%、「少し知っている」33.9%)。「社会保障制度の改善など全ての労働者に関わる政策要求をしている」は、約3割が「知らない」と回答している(28.9%)。「パート・臨時・派遣などの非正規労働者が加盟できる組合がある」は、4割が「知らない」と回答している(42.1%)。「公の場で労働者の要求を主張するためデモ活動をする」は、知っているが半数を占めている(「よく知っている」14.4%、「少し知っている」34.2%)。「職場の仲間と親睦を深める活動をしている」は、4割が「知らない」と回答している(40.6%)。「職場や労働政策などを討議する学習

会をしている」は、「知らない」が半数を占めている(52.9%)。

以上のように、労働組合活動が労働者の権利であること、労働組合が労働条件の改善に向けた雇用主と交渉していること、労働者の要求を主張するためにデモ活動をしていることについては、半数以上の人が知っていると回答している。一方、労働組合が労働政策などを討議する学習会をしていること、労働組合が職場の親睦を深める活動をしていること、非正規労働者も加入できる組合があること、労働組合が全ての労働者にかかわる政策要求をしていることについては、「知らない」が一定の割合(3～5割)を占めていた。このように、教科書で習う労働者の権利、基本的な雇用主との交渉、そしてデモ活動についての「知っている」という回答は多い。しかし、労働組合が職場の仲間と親睦を深める活動をしている、職場で学習会をしているという組合の基本的な活動、非正規労働者が加盟できる組合があるということについては、あまり知られていないことがわかる。

ところで、労働組合が行う「デモ活動」は、労働法制改悪反対や最低賃金引き上げ、社会保障制度改悪反対など「すべての労働者に関わる政策要求」をしているが、アンケート結果からは「デモ活動」については一定の認知度があったのに比べて政策要求についての認知度は低い。そこで、両者をクロス集計してみると、「デモ活動」を「良く知っている」が「政策要求」を「聞いたことがある」程度なのは17.4%、「知らない」は26.7%にのぼる。また、「デモ活動」を「少し知っている」が「政策要求」を「聞いたことがある」は41.2%、「知らない」のは20.1%であった。他方、「政策要求」を「良く知っている」または「少し知っている」が「政策要求」を「聞いたことがある」のは3割弱(それぞれ28.6%、27.9%)、「知らない」のは4.8%、5.4%であった。このことは、労働組合が何のためにデモ活動を

図1 労働組合活動に関する知識 (n=596)



しているのかが理解されておらず、組合活動に関する知識が表面的なものにとどまっていることを示唆している。「デモ活動」の知識が加入意向に繋がっていない原因も、デモの目的や要求内容が伝わっていないためかも知れない。

労働組合に関する認知度が高いのはどのような学生なのかを確認するため、「よく知っている」を4ポイント、「知らない」を1ポイントとして従属変数とし、学年および学部ダミーを独立変数として回帰分析を行った。すると、「デモ活動」は2～3年生が有意にマイナスであり、1年生の方が認知度が高いといえる。1年生には「デモ活動」について高校の授業や受験勉強で学んだ記憶がうっすらと残っていたのかも知れない。この結果は、組合に関する知識が表面的なものに止まる可能性を迫認するものであろう。

他方、「政策要求」をはじめほとんどの設問ではどの変数も有意ではなかった。他の学部と比べて、社会科学系学部では労働組合に関わる授業を受ける可能性が高まるであろうし、学年が上がるにつれて授業その他でそうした情報に触れる機会が高まると考えられるが、一般に大学生活を通じて、これらの知識が高まるとは言えないようである。

3. 労働組合に対するイメージ

(1) 大学生の組合活動に対するイメージ

～半数がイメージを持っていない

問2では労働組合に対するイメージについて聞いている。この設問も、今回の調査から内容を大幅に見直した。従来の調査では、「ダサイ」「迷惑だ」「面倒くさそう」「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」「自分には関係ない」といった抽象的なキーワードに対して、「そう思う」から「そう思わない」までの4段階と「分からない」の5つの選択肢から選ぶようにしていた。今回はもう少し具体的なイメージについて聞いてみた(図2)。これらは、若手の組合加入者に対する聞き取りで指摘された事柄にもとづき、組合加入者に対して実施したアンケートの質問項目と同じである(詳細は労働総研クオタリー No.86を参照されたし)。

まず、否定的なイメージに関して、「権利ばかり主張している」、「経営者に敵対的」、「特定の政党と結びついている」、「雑務が多くて大変そう」という4つの項目について質問している。「権利ばかり主張している」は、7割がそう思わないと回答している(「あま

りそう思わない」50.7%、「そう思わない」が19.8%)。「経営者に敵対的」は、そう思うが半数近くを占める(「そう思う」14.1%、「ややそう思う」40.6%)。「特定の政党と結びついている」は6割強がそう思わないと回答している(「あまりそう思わない」41.3%、「そう思わない」が24.8%)。「雑務が多くて大変そう」もほぼ同じで6割強がそう思わないと回答している(「あまりそう思わない」44.3%、「そう思わない」が20.5%)。

これに対して、肯定的なイメージに関しては「職場を良くするための集団」「いろいろな人や集団とつながれる」という2つの項目について質問している。「職場を良くするための集団」は7割弱がそう思うと回答している(「そう思う」23.0%、「ややそう思う」44.8%)。「いろいろな人や集団とつながれる」はそう思うが半数で(「そう思う」10.6%、「ややそう思う」39.4%)、そう思わないをやや上回った(「あまりそう思わない」36.4%、「そう思わない」が9.4%)。

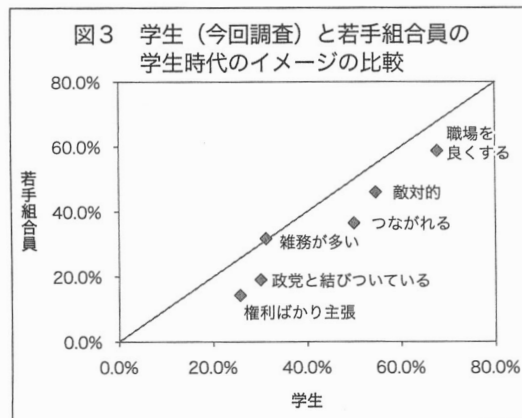
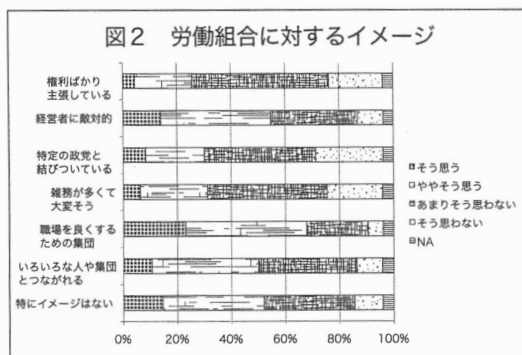
「特にイメージはない」はそう思うが半数(「そう思う」14.6%、「ややそう思う」37.4%)、そう思わないが4割強(「あまりそう思わない」41.3%、「そう思わない」が24.8%)であった。

以上のように、半数が組合に対するイメージを特に持たないと回答しているものの、否定的なイメージとして「経営者に敵対的」は半数を占めるが、その他はそう思わないが多数を占める一方で、「職場を良くするための集団」という肯定的なイメージを持っている人が多数を占めている。

(2) 若手組合員との比較

～学生のほうがイメージ先行か

この回答を、若手組合員に対して実施した調査と比較したのが図3である。図の横軸は今回調査を実施した学生が各設問に対して「そう思う」または「ややそう思う」と回答した割合の合計で、縦軸は若手組



合員に対して学生時代のイメージについて同様の質問をした回答である。斜線は45度線で、両者の回答が等しい場合はこの線上にプロットされることになる。図を見ると、「雑務が多くて大変そう」は両調査ともに約3割であったほか、他の設問項目は、今回調査した学生のイメージの方が10%ポイントほど高くなっているものの、両調査でほぼ同じような傾向がみられた。

(3) 知識（問1）とイメージ（問2）とのクロス ～知識があるとイメージは良くなる

次に、知識とイメージについてみる。ここでは、「よく知っている」の回答が多い「労働組合活動は労働者の権利として憲法で認められている」についてみていく。

「権利ばかり主張している」は、「組合活動は労働者の権利」を知っている人ほど「そう思わない」が高くなる(図4)。「職場をよくするための集団」は、「組合活動は労働者の権利」を知っている人ほど、「そう思う」が高くなっている(図5)。

全体的に、「知らない」と「知っている」でイメージに違いがあり、「経営者に敵対的」「雑務が多くて大変そう」「職場をよくするための集団」「いろいろな人とつながれる」では、「よく知っている」人ほど「そう思う」が高く、「権利ばかり主張している」「特にイメージがない」は「よく知っている」人ほど「そう思わない」が高い。また、「特定の政党と結びついている」は、「よく知っている」人で「そう思わない」が高いが「そう思う」も若干高くなっている。このように、組合に関する知識が増えるほど良いイメージを持つ点は、若手組合員を対象とした調査と同じ傾向である。

4. 労働組合への加入意向

(1) 前回調査との比較

図4 「組合活動は労働者の権利」と「権利ばかり主張している」

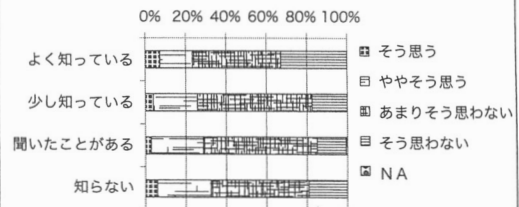
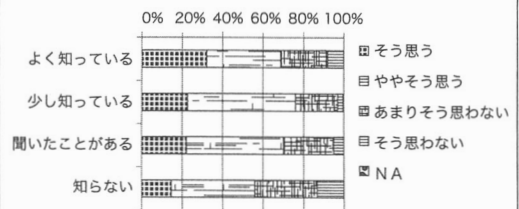


図5 「組合活動は労働者の権利」と「職場をよくするための集団」



～4人に1人が加入したいと考えている

問3では、前回の第5回調査から「就職した職場の状況によって考えたい」、「組合を詳しく知らないので決められない」等の選択肢を加えている。表1は、前回調査との比較であるが、大きな傾向の変化はみられなかった。約4人に1人が労働組合へ能動的に加入したい、もしくは必要に迫られたら加入したいと考えていること、逆に加入したくないのは少数派（5%前後）であること、さらに状況によって、もしくは情報不足を理由として加入するかどうか「分からない」と考える層が過半数を超えて最も多いこと等は、変わらない傾向であった。

表1 加入意向（前回調査との比較）

	第5回	第6回
加入したい	7.9%	10.7%
必要に迫られたら加入したい	19.8%	13.6%
加入したくない	4.6%	6.5%
就職した職場の状況によって考えたい	27.4%	28.2%
組合を詳しく知らないで決められない	37.5%	35.4%
その他	1.1%	1.0%

全体で最も回答の割合が高かった「組合を詳しく知らないで決められない」を所属学部別

図6 加入意向別「労働組合活動は労働者の権利として認められている」

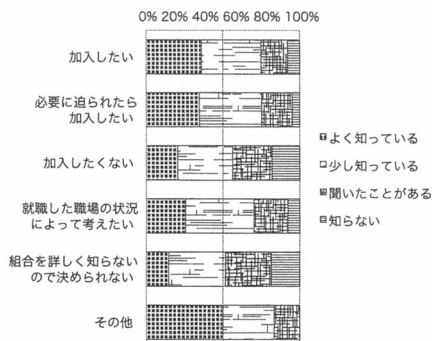


図7 加入意向別「公の場で労働者の要求を主張するためにデモ活動をする」

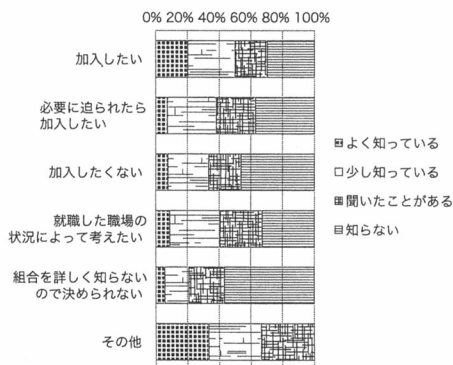
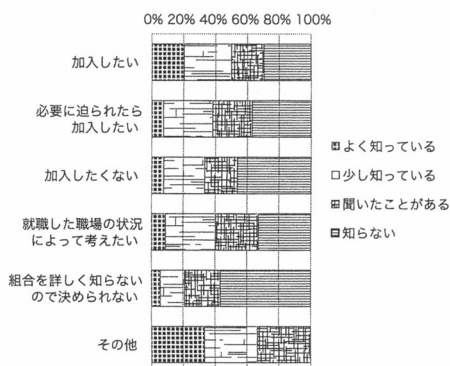


図8 加入意向別「職場の仲間と親睦を深める活動をしている」



にみると、社会科学系が27.9%であったのに対して、比較的労働組合について学ぶ機会が少ないと思われる社会福祉系では58.3%であった。

(2) 知識（問1）と加入意向（問3）とのクロス

～知識は加入意向にプラスに作用

次に、加入意向と労働組合に関する知識との関係についてみていこう（図6～8）。「労働組合活動は労働者の権利として憲法で認められている」については、「加入したい」学生で「よく知っている」＝35.9%、「少し知っている」＝43.8%、「必要に迫られたら加入したい」学生で「よく知っている」＝34.6%、「少し知っている」＝40.7%であり、いずれも合わせると7割を超えていた。「賃金その他の労働条件の改善を求めて雇用主と交渉している」の知識も同様であり、労組に関する知識は加入意向にプラスに働くようである。ただし、「加入したくない」学生についても、「労働組合活動は労働者の権利として憲法で認められている」「賃金その他の労働条件の改善を求めて雇用主と交渉している」などで、「よく知っている」と「少し知っている」を合わせると5割以上に達しており、単純に労組の知識を持っていないというわけではない。また「公の場で労働者の要求を主張するためデモ活動をする」は、加入意向別で大きな差はみられず、知識が加入意向にマイナスに作用していることも考えられる。

「就職した職場の状況によって考えたい」と考える学生は、「労働組合活動は労働者の権利として憲法で認められている」「賃金その他の労働条件の改善を求めて雇用主と交渉している」などの知識はある程度持っているようであった（「よく知っている」＋「少し知っている」の割合が、前者＝70.2%、後者＝62.7%）。これは労組に関する知識があって、労働者の立場を守る存在であることは認識しているが、加入することのメリット・デメリットを勘案しているのではないだろうか。このことは、後述の自由記述のところでも触れている。

「組合を詳しく知らないので決められない」と答えた学生は、どれくらいの知識を持っているのだろうか。「詳しく知らない」と言いながらも、「労働組合活動は労働者の権利として憲法で認められている」「賃

金その他の労働条件の改善を求めて雇用主と交渉している」などの知識はある程度持っているようである（「よく知っている」＋「少し知っている」の割合が、前者＝51.7%、後＝39.8%）。反対に、「社会保障制度の改善など全ての労働者に関わる政策要求をしている」「パート・臨時・派遣などの非正規労働者が加盟できる組合がある」「職場の仲間と親睦を深める活動をしている」「職場や労働政策などを討議する学習会をしている」などの知識度はかなり低くなっていた（いずれも1～2割程度）。

（3）イメージ（問2）と加入意向（問3）とのクロス～加入を考えている学生のイメージは良い

ここでは、加入意向と労働組合に対するイメージとの関係についてみてみたい（図9～11）。

はじめに、労働組合に「加入したい」もしくは「必要に迫られたら加入したい」と考えている学生からである。「権利ばかり主張している」のイメージについては、「加入したい」学生が「そう思わない」＝29.7%、「あまりそう思わない」＝53.1%、「必要に迫られたら加入したい」学生が「そう思わない」＝21.0%、「あまりそう思わない」＝51.9%であった。ともに否定派が多いことが分かる。その一方で、「経営者に敵対的」のイメージについては、「加入したい」学生では、肯定派と否定派が拮抗しており、「そう思わない」＋「あまりそう思わない」＝17.2%＋35.9%＝53.1%に対して、「そう思う」＋「ややそう思う」＝7.8%＋39.1%＝46.9%であった。「必要に迫られたら加入したい」学生は、約3人に1人が肯定派となり、「そう思う」＋「ややそう思う」＝13.6%＋53.1%＝66.7%であった。このほか、「職場をよくするための集団」については、「加入したい」学生では「そう思う」＋「ややそう思う」＝52.4%＋36.5%＝88.9%、「必要に迫られたら加入したい」学生では「そう思う」＋「ややそう思う」＝21.0%

＋50.6%＝71.6%であった。ともに肯定派が多数であった。同様に「いろんな人や集団とつながれる」についても肯定派のほうが多かった。総じて、加入を考えている学生の労組に対するイメージは良いようである。

では、反対に「加入したくない」と考えている学生の労組に対するイメージはどうであろうか。「権利

図9 加入意向別「権利ばかり主張している」

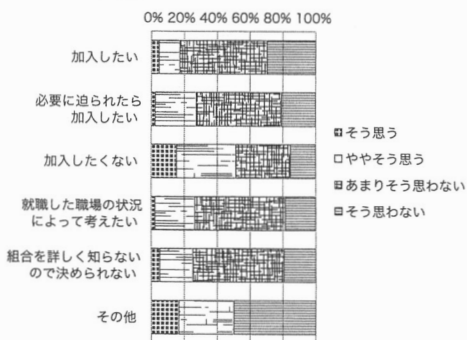


図10 加入意向別「経営者に対して敵対的な集団」

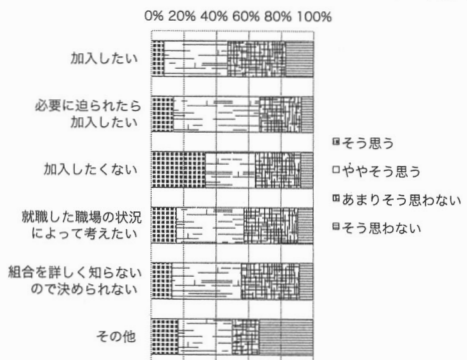
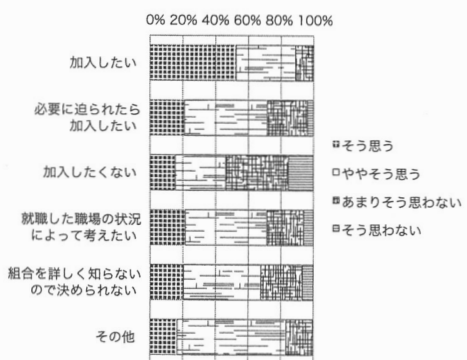


図11 加入意向別「職場をよくするための集団」



ばかり主張している」のイメージについては、「そう思う」= 15.4%、「ややそう思う」= 35.9%で、合わせると過半数 (51.3%) である。「雑務が多くて大変そう」については、「そう思う」= 12.8%、「ややそう思う」= 33.3%、合わせると 46.1%であった。「その他」を除けば、どの加入意向の学生よりも高い割合であった。肯定的なイメージである「職場をよくするための集団」や「いろんな人や集団とつながれる」については、「そう思わない」+「あまりそう思わない」を合わせた割合が、それぞれ 53.9%、61.5% となり、どの加入意向の学生よりも高い割合であった。加入したくない学生の労組に対するイメージはあまり良くないようである。

最後に、「就職した職場の状況によって考えたい」と「組合を詳しく知らないので決められない」と答えた学生の労組に対するイメージについて。両者には似たような傾向があり、労組に対して良いイメージを持っていると言えるだろう。ただし、「組合を詳しく知らないので決められない」と答えた学生については、「特にイメージがない」が「そう思う」= 21.9%、「ややそう思う」= 49.5%で、合わせると 7 割を超えている。やはり後者は労組に対してイメージを抱けない層であると考えべきだろう。

(4) 自由記述からみえること

～コスパ意識が高い学生たち

問3については、その理由についての自由記述欄を設けている。ここでは、労働組合について「よく知らないから」という意見が目立っていた。ただ「よく知らないから」、「就職した職場の状況で考えたい」という学生もいれば、「必要に迫られたら加入したい」学生や (加入するかどうか) 「決められない」学生、さらに「加入したくない」学生もいて、内容は様々であった。

また、加入意向にかかわらず労働組合に加入するこ

とによって生じるメリット・デメリットを挙げる意見も目立った。「労働組合に加入したときのメリット・デメリットが明確に把握できていないから」「知らないことも多いし、加入するメリットとデメリットによって選択したい」(以上、問3の回答「必要に迫られたら加入したい」)。「既にバイト先にて加入しているが、特に恩恵がなく毎月 1,000 円ずつ徴収されているため」(以上、問3の回答「加入したくない」)。「自分にプラスになるなら、加入するかもしれないため」「形だけ、金を取るなどで自分にプラスに働く機会がなさそうなら入らなくてもいい」(以上、問3の回答「就職した職場の状況によって考えたい」)。「自分にとってプラスになることか分らないから」「メリットやデメリットを把握しきれてないので」「有意義なら参加したい。ただ、会費などを取られて活動などが少ないなら加入したくない」(以上、問3の回答「組合を詳しく知らないので決められない」)。大学生たちは、自分にとって得になるのか損になるのかを判断基準にしているようである。長引く不景気のなかで人生の大半を過ごしてきた若者たちの特徴の一つとして、コスパ意識が高いことが指摘されているが、ここにもそれが表れているのかもしれない。

そのほか、近年社会問題化している「ブラック企業」に関連した意見もみられた。「ブラック企業などが怖いから」(問3の回答「加入したい」)。「もしブラック企業などに入ってしまった時には加入したいと考えている」「いわゆるブラックでなければ文句を言いながらも働く」(以上、問3の回答「必要に迫られたら加入したい」)。「ブラック企業かも知れないから」「多分加入はしないけど、あまりにブラック企業なら入った方がいいと考えるから」「法律を順守していないような、おかしい企業もあるため」(以上、問3の回答「就職した職場の状況によって考えたい」)。ちなみに、自由記述欄に「ブラック企業」が登場したのは今回の調査が初めてである。

昨年、「ブラック企業」が流行語大賞にノミネートされ世間の注目を集めたが、いまや大学生にとって「ブラック企業」は重大な関心事となっている。就活中の大学生は、どうすれば「ブラック企業」を見分けられるのかをとっても知りたがっている。そこに垣間見えるのは「自分だけはブラック企業に就職したくない」という大学生たちの心理である。確かに、「ブラック企業」に就職する学生がいなくなれば、「ブラック企業」は淘汰されるのかもしれない。実際、大手の牛丼や居酒屋チェーン店では、人が集まらず店舗閉鎖に追い込まれている状況もみられる。しかし、就職先が「ブラック企業」だった、あるいは「ブラック企業」に就職せざるを得なかったという事態に直面することもあり得るだろう。労働組合がそのような場合の相談先であるとの認識が広がれば、「ブラック企業」の抑止力にも繋がるであろう。

おわりに

これまでわれわれが実施してきたアンケート（第5回まで）の結果から、学生は労働組合に関して「知っている」が3～4割、「聞いたことがある」が約6割で、その知識はテレビ・ラジオのニュース等や中学・高校または大学の授業で得ており、組合を「必要」で「役に立つ」存在と考え、自分に「関係ない」とは思っていないことが分かってきた。そこで今回は、組合に関する知識やイメージをより具体的に探るべく、調査項目を見直した。

学生の労働組合に関する知識は、労働者の権利、労働条件をめぐる雇用主との交渉、そしてデモ活動をしているという教科書で習うような側面が中心で、学習会や職場の仲間の親睦を深める活動、非正規が加盟できる組合があるという点はあまり知られていない。

組合のイメージについては、「特にない」が約半数いる一方で、「職場を良くする」や「いろいろな人や

集団とつながれる」、「経営者に敵対的」という割合が高いなど、若手組合員が加入前に抱いていたイメージとほぼ同様の傾向であった。また、若手組合員は、組合加入後にポジティブなイメージが好転し、ネガティブなイメージは縮小していたが、学生も組合に関する知識があるほどポジティブな評価が高まる傾向が見られた。

組合への加入意向は前回調査とほぼ同様であり、やはり組合に関する知識は加入意向にプラスに働いている。

ただし、知識について詳しく見てみると、「デモ活動」について良く知っていると答えていても「すべての労働者に関わる政策要求」については良く知らないという学生も少なくない。「デモ活動」については2～3年生に比べて1年生の方が認知度が高く、学部による認知度の差は有意ではなかった。このことから、その知識は表面的なものに止まっている可能性もある。また、「労働条件の改善を求めて雇用主と交渉」は加入意向にプラスに働くが、「デモ活動」は加入意向に別に大きな差はなかった。自由記述欄からは、学生のコスパ意識も垣間見られた。このように、若者を組織化する際には、労働組合のメリットに関する適切な情報を提供することの重要性があらためて確認できたと言えるのではないだろうか。

若者の仕事と暮らし研究会では、今後も若者と労働組合をテーマに調査研究を進めていきたい。

小澤薫（おざわ かおる・常任理事・新潟県立大学）、
中澤秀一（なかざわ しゅういち・常任理事・静岡県立大学短期大学部）、村上英吾（むらかみ えいご・常任理事・日本大学）

海外労働事情

世界の労働組合が向き合う課題を考える



布施 恵輔

はじめに

4月にネパール労働組合総連合（GEFONT）、5月はイタリア労働総同盟（CGIL）やドイツ労働総同盟（DGB）などのナショナルセンターの大会が開催された。また5月18日から23日まで国際労働組合総連合（ITUC）第3回大会がドイツのベルリンで開催された。ここでは、各国ナショナルセンターの大会や国際組織の動向から、現在労働組合が直面しているいくつかの課題を考えたい。国の発展や労働運動、労働組合の歴史による違いなど、必ずしも労働運動の課題は一樣ではない。しかしグローバル化の進行と、新自由主義や米国型経営様式が世界に広がり、多国籍企業が世界に展開する現状において、労働組合の課題はますます国際連帯と結びつき、グローバルなたたかいが求められている。

各国の労働組合、国際労働組合組織、ILOなどでの取り組みや議論から、現在世界の労働組合が向き合っている課題、困難について考えたい。なお、本稿の事例や知見は筆者個人の知りうる範囲のものであり、組織の見解ではないことはお断りしておく。

非正規労働の拡大と労働組合の課題

■非正規労働はどう考えられているのか

非正規労働という日本語の定義にもさまざまな含意があるが、労働運動の用語で非正規労働

と単純に訳せばPrecariousやContingentなどを思い浮かべる。実際各国の労働組合との議論でもそれらの語を一般的には使用する。しかしILOの三者の会議や協議においては、不安定さや危うさがニュアンスに含まれるPrecariousは政府や使用者は使用しない。AtypicalやNon-standardなど「非典型」という抽象的用語が共通基盤となる。しかし、途上国を中心に、雇用、労働条件が安定し社会保険が当然ついているような労働者は実は少数の場合が多い。ILOもインフォーマルという用語を利用し、そのような労働者を広く含む概念を使っているが、途上国では過半数がインフォーマル雇用だと指摘している。つまり、典型はむしろ非正規で不安定な雇用であり、Atypicalなのは正規労働者ということにもなる。

国際労働運動の中では、Precariousな雇用という場合は、直接的で期限のない雇用関係から逸脱するあらゆる労働であって、直接的な「臨時のtemporary」契約、「季節的なseasonal」契約、派遣労働及びその他の全ての三角雇用関係、偽の自営業、虐待的な徒弟制度・インターン制度・研修制度、商取引契約と化した雇用契約を含む、とされている。そして、格差拡大の大きな原因の一つが、不安定な雇用関係の増大である。非典型雇用の割合が大きい国では賃金格差が大きい傾向があり、非典型雇用契約は社会的保護も弱く研修の機会も少ない傾向がある。正

規雇用が不安定労働に置き換えられているのは、季節変動性、柔軟化の必要性、中核的業務か否か、などの要因とはほとんどの場合関係がなく、労働市場の柔軟化によって置き換えが可能になった例がほとんどである。柔軟で不安定なインフォーマル労働市場よりも安定した雇用の方が生産性の高いことが、マクロ経済的に示されている。

■インフォーマル経済、雇用をめぐる

5月末から行われた第103回ILO総会では、「インフォーマル経済からフォーマル経済への移行」という議題が設定された。勧告設定を目的とした二回討議の一回目が行われ、政府をも含め労使の激しい議論となった。

ILOが総会に準備した報告書によれば、インフォーマル経済は、高い失業率、不完全雇用、貧困、男女不平等および不安定な仕事という状況の中で拡大している。インフォーマル経済においては、教育、技能、技術、資本への参入が比較的容易であることや、その必要条件が低いことにより、こうした環境、とりわけ所得創出において、重要な位置を占める。しかしほとんどの人々は、自ら進んでではなく、生きるため、および基本的な所得創出活動へのアクセスを持つための必要性から、インフォーマル経済に参入する。

インフォーマル経済は、重大なディーセントワークの弱点でありワーキング・プアを特徴とする。インフォーマル経済の労働者は、フォーマル経済の労働者よりも貧困のリスクが高い。こうした実証研究およびその他の要因の結果として、インフォーマル労働と貧困層や脆弱な層の間には、完全ではないが、重要な重複があることが分かる。合理的な生計や収入を提供する活動があるとはいえ、インフォーマル経済に従

事しているほとんどの人々は、不適切で危険な労働条件にさらされており、非識字率も高いうえに技能レベルも低く、また職業訓練の機会も十分に与えられていないのが現状である。彼らは、フォーマル経済の労働者よりも、収入が確かではなく、不安定で少ない。彼らは、労働時間が長いうえ、団体交渉権や代表権がなく、曖昧かつ偽装された雇用形態を有していることが多い。また、インフォーマル経済における労働が、社会保障スキーム、安全・健康、出産およびその他労働保護法の及ぶ範囲から除外されているかまたはその力が事実上及ばないため、彼らは、物理的かつ経済的に脆弱である。

これらの認識は国際労働運動の認識と大きく変わるものではない。「インフォーマル経済」が、法律の手が届く範囲で機能しているものの、その法律が適用されていないか、または施行されていないということを意味する。だからこそしっかり定義を行い、各国の実情に合った対策が取られることが極めて重要である。それは定義にいかにかンセンサスがなくとも、発展途上国を中心にあらゆる地域で高い比率でインフォーマルが蔓延しているからである。

■非正規雇用に関する労働組合の戦略

繰り返しになるが、世界各国で程度の差はあれ雇用の流動化が進み、非正規労働（インフォーマル雇用）が拡大する中で、労働組合が実効力を持ち正統性を維持しようとするならば、不安定労働者やインフォーマルセクター労働者の組織化が不可欠である。昨年12月のILO労働者活動局のシンポジウムでITUC書記長のシャラン・パローは、世界の労働人口のうち40%がインフォーマルセクターで働き、インフォーマルセクターで働く労働者の50%が不安定で非正規な雇用形態に置かれていることから、「これら

の労働者の組織化は労働組合の中核的な課題である。」と述べている。

また不安定雇用の正規雇用への転換、同一労働同一賃金の確立、同一事業所内の請負労働者にも研修の機会を与える、等に労働組合が取り組んでいる事例も数多くある。連帯交渉や不安定雇用労働者に正規労働者と同等の労働条件を実現するための交渉を行うことが不可欠である。

富は労働者が作り出す

——緊縮財政克服と経済民主主義

現在、緊縮政策が世界の圧倒的多数の国で実行されており、それへの対抗はどの労働組合にも必要な課題となっている。とりわけ欧州の危機への緊縮政策によって、多くの国が賃金カットとデフレと債務負担の増大の悪循環へと追い込まれている。それは増税を活用するのではなく、医療や社会的保護など主要な公共サービスへの支出の抜本的削減に中心がある場合が多い。米国の場合、大学への公的支援の大幅削減がいかにも教育費負債を創りだし、家計において最も高い負債となっているかを説明した。日本もまた20年にわたるデフレに悩まされ、賃金が上昇しない、経済も成長しない国になった。これら三つのケースのすべてで、財政引き締めと賃金への圧力がデフレ傾向の主要な推進力である。1929年の金融恐慌が経済成長と雇用を刺激するニューディールにつながり、金融部門を規制し社会保障を拡大したことを思い起こし、今日それに匹敵する政策的圧力が必要である。

持続可能な社会・環境の諸原則に導かれた公共投資が、ディーセントな仕事を創出し、総需要を刺激し、公正で包摂的な社会に不可欠な集団的公共財を供給するうえで重要な役割を持っている。高い失業率と遊休設備能力に直面して

いる諸国では、公共投資を支持するケインズ主義的議論が圧倒的である。高度で持続可能な最終総需要水準のためには、釣合のとれた貿易とともに、より平等な所得配分、生産性にリンクした賃金上昇、公共サービスとインフラへの投資が前提となる。加えて、悪化する地球環境の回復は、政治的方向性をもつ公共投資によってのみ可能となる。地球環境の危機が多くの国で社会のより貧困な層に最悪の影響を及ぼしているもとので、公共投資は、参加者が強調したように、人間の福祉の基礎であるディーセントな労働と環境の持続可能性に基礎を置いた生産様式への移行へと導くために重要な役割を持っている。政府は、雇用者として模範を示し、公正な報酬と労働条件を確保するための補助金や金融機関、あるいは提供者としてみずからの役割を行使する必要がある。

■労働分配率の低下とたたかう

G N Pに占める労働分配率が多くの国で減少し、格差拡大と経済成長阻害につながっている。1990年以降、G20諸国全体で、労働生産性の平均の伸び率が実質平均賃金伸び率を上回っている。「賃金の（伸び率の）抑制の罫」と呼ばれる現象が欧州で起こっており、競争力強化を目的とした賃金抑制政策が総需要を減少させてしまい、国内需要の減少を輸出増で穴埋めしない限り、成長が抑制される恐れがある、という現象である。これは多くの先進国でも一定見られる現象であり日本も例外ではないと考える。1990年代初頭から2009年までの期間、OECD諸国の多くで、最高所得層の所得が急増する一方、中間所得層が減少している。

生活できる最低賃金を確保することによって低所得者を減らすことは、格差是正、総需要拡大、賃金デフレの影響緩和のために重要である。

ILO憲章や131号条約（1970年の最低賃金決定条約）で提起されている生活できる最低賃金制度は、団体交渉の代わりになるものではなく、労働力を過剰搾取することでしか生き残れないほど非常に無力な企業の退場を促して、より効率の良い企業が伸びるようになるための、政府による一種の保障策である。ブラジルでは、2003年から最低賃金と（非正規労働の）正規化に関する戦略を実施した結果、正規雇用の大幅増加と内需拡大に寄与し、GDPが2003年のマイナス0.5%から2010年には9.1%に増大した。生活最低賃金制度の確立に加えて、企業内の最高給与額を最低給与額に連動させる制度も実施すべきである。さらに、賃金と生産性の再連動化が、団体交渉制度の強化・拡大への取り組みの中心に置かれなければならない。現状において、賃金主導型の成長は、危機を克服するための一連の政策の中で重要な役割を果たすべき。

今多くの労働組合は、連携した団体交渉制度または中央統一的な団体交渉制度の推進に加えて、生活できる最低賃金を強力に推進する方向で動いている。南アフリカのCOSATUは、賃金構造を変革させるための戦略を作るにあたって、ブラジルの労働組合運動の経験を参考にして、生活賃金実現に向けた最初のステップとしての全国最低賃金法制化運動、包括的な統一的団体交渉制度の推進、全成人対象の所得支持制度の実現、そしてそれらを国の経済発展戦略に連動させることを盛り込んだ。インドネシアでは、労働組合が集会やキャンペーンの他にロビー活動、ソーシャルメディアの活用、報道機関への働きかけなどを戦略的に行い、国内の様々な地方・都市において最低賃金の大幅引き上げに成功している。

組織化にどう取り組むか

これまで書いたような課題の解決には、強く、社会的影響力のある労働組合が必要である。多くの世界の労働組合で今組織化に向けた動きが一段と活発化している。今後の方向性に示唆を与えると考えられる二つの事例を紹介したい。

■全米自動車労組の認証選挙敗北

今年2月12日から14日、米国の南部テネシー州チャタヌーガにあるフォルクスワーゲン（以下VW）の工場で、UAWの労働組合を認めるかどうかの対象労働者による投票が行われた。結果は反対712票、賛成626票で否決。約1500人の対象労働者のうち89%が投票したとされる。

米国では職場に労働組合をつくるのは大変困難であり、対象の三分の二以上の労働者の賛成署名で選挙を申し立て、全国労使関係委員会（NLRB）の監視の下で投票し過半数の得票を得ることが必要。時間的制約、法的手続きの煩雑さに加え、使用者が反労組キャンペーンを自由に行うことができ、ユニオンバスターと言われる組合キャンペーン潰しを専門としたコンサルタント企業により組織化が困難にされ、阻止されてきた歴史がある。全労連と交流の深い全米電気機械無線労組（UE）の現場のオルグの話では、民間製造業でいえば100の職場での相談のうち、投票に持ち込めるのが十分の一、投票で勝てるのはその半分以下だという。

もともと米国南部の諸州は労働組合の組織化が困難であった。東部、中部や西部地域などは製造業の労働組合が歴史的にも高い組織力を保っていたが、北米自由貿易協定などの影響もあり企業の海外移転の影響を受けている。企業の中には（米国の場合多くが）労働組合を嫌い、

元々労働組合の力が弱く労働条件も低い南部に自動車などは製造拠点を移した企業もある。UAWは1979年のピーク時にデトロイトなどを中心に150万を超す組合員を組織していたが、現在は約40万人とされる。

■この組織化が意味するもの

今回の組合認証投票はUAWの長年の南部における工場組織化努力の成果が問われるものであった。南部ではVWだけでなくBMW、日産、トヨタなど多くの海外自動車メーカーがアラバマ、ミシシッピ、サウスカロライナ州などに進出しているが、南部のそれらの州の労働組合組織率は5%程度であり、自動車も多くは組織化されていない。前述のような南部への工場進出に伴って、自動車業界全体の労働者の賃金水準が下がり続けている。ナショナルセンターのAFL-CIOでも、南部に工場を持つトヨタなどを名指しにして組織化への支援を行ってきた経過がある。そのような中、今回のVWチャタヌーガ工場での組織化は大変期待されていた。

さらに、VWの母国であるドイツでは労働組合とは別に労使協議会(Betriebsrat)という従業員代表制度が存在し、労働組合とは別に労働条件や訓練教育などで職場代表機能を発揮している。米国初の労使協議会につながる可能性があったためドイツの金属労組IGメタルもこの組織化を支援してきた。VWは現在世界中の100以上の工場に労使協議会を設置し、グローバル労使協議会も機能させ労働者代表が共同決定権をもって経営に意見を述べる機能を持たせている。世界のVW工場の中で労使協議会を持たないのは中国と米国の工場だけと、VWグローバル労使協議会の代表も労働組合の結成を支援した。

米国のVW経営側は組合つぶしなどの介入を行わないなどの紳士協定をUAWと結んだが、

地元の連邦議員(共和党)などが徹底多岐な反組合キャンペーンを行ったと報道されている。組合の組織化キャンペーン、戦術に関する意見・批判も様々な場所に出されている。

■米国労働組合に立ちはだかる新たな困難

しかし、近年特に労働組合の結成を困難にしている法律が存在している。「働く権利」法という州法・州憲法の記述が南部を中心に多くの州で増加している。英語でRight-to-work law/legislationといい、直訳は「はたらく権利法」となるが、実際は「労働組合なしに低賃金で働く権利」を保障する法制度である。

法律の内容は各州で若干異なるが、労働組合が代表している職場でユニオンショップ協定を結んだり、交渉単位の労働者から組合員でなくても必要経費として取ることを禁じていることなどが特徴。現在南部を中心に24州で成立し、2012年にはミシガン州とインディアナ州という中西部の労働組合の組織率が高い州でもこの法律が成立した。米国の労働組合運動の中で、職場民主主義が機能せず、労働組合が使用者との妥協を重ねて要求実現が進まない組合のイメージを逆手にとった反組合キャンペーンという性格もある。現在でも全米商工会議所や共和党などが多くの州で成立を目指しており、「組合があったら組合費ばかり取られ賃金下がる」などのネガティブキャンペーンが展開されていることが今回の投票にも大きく影響したと考えられる。

しかしAFL-CIOなどの調査では同法がある州では労働条件が下がっていることが明らかになっている。Right-to-work法のある州の労働者の年収は、他の州の平均よりも1540ドル(約15万7500円)低く、世帯収入も6437ドル(約65万8570円)低くなっている。低賃金労働者

の割合も、26.7%と19.5%でRight-to-work法のある州のほうの割合が高く、医療保険にかからない人の割合も16.8%と13.1%と差がついている。

■ファストフード組織化を目指す動き

一方、厳しい環境下にある米国労働運動においても積極的な動きが生まれている。米国系ファストフード最大企業のマクドナルドをターゲットにした運動が昨年から全米で急速に広がっている。時給15ドルと組合結成を認めろ、というシンプルな二本立ての要求で、コミュニティと労働組合間の連携組織をつくり、「ストライキ」に打って出てマクドナルドでの低賃金労働と権利侵害を訴えるものである。当初10都市程度から始まった運動が、SEIUなどの支援で全米各地に広がり、2013年秋には全米100都市以上で取り組まれている。

この行動は今年に入ってグローバルな行動に発展している。5月15日に呼びかけられた世界同時行動では、30カ国近くの労働者・労働組合が行動に参加。日本でも30か所近い地方都市で最低賃金引き上げの行動として取り組み、東京では実行委員会形式で渋谷で行動が取り組まれた。

これは前述のように組合認証選挙のシステムが極めて複雑で困難なことをからすれば、組合加入して運動を進めるというというのは、逆の方向から運動を仕掛けているようにも考えられる。「ストライキ」と前述したもの、本来の意味のストライキではないからで、組合員になっていない彼らにとって厳密な意味でのストライキではないからである。フランチャイズなどで全米展開しているマクドナルド。短期雇用形態も多く、雇用が不安定で低賃金であることから一つ一つ店舗単位で組織化するというのはほとん

ど不可能に近い。そこで労働組合は社会運動で包囲し、最終的に労働組合結成を認めさせるという方式と考えることができる。

ある意味米国の労働運動のこれまでのセオリーとも大きく異なるが、実際に全世界に広がり、マクドナルドを確実に追い詰めている。このようなグローバル企業にも果敢に組織化を挑んでいる実践は、大変注目される。

おわりに

ちょうど一年前の5月にオーストラリアに介護労働者の組織化に関する調査に行った。その際に、Anger-Hope-Action（怒り→希望→行動）というシンプルな基本をすべての活動に貫いていることが大変印象的だった。本稿では、非正規、労働組合の社会的影響力（政治に対しても含む）、多国籍企業とのグローバルなたたかい、組織化などでこの間印象的で教訓的だと考えたことについて整理した。私はこれらの要素が、現在のグローバル化した世界の下で多くの労働組合の共通項となり、それがより近接した形でたたかいの中に生かされる必要があると思う。

まだ今後の方向性の具体的なイメージも正直描けていない。しかし一方で世界の仲間がいま大きな意味で一つの方向性に向かって進み始めているのではないかと感じている。職場や地域のたたかいを世界とつなぐことは、実は今必要であると同時により簡単になっている。全国の仲間が大きくそれに励まされることは、5月15日のファストフードグローバル行動デーでも多くの仲間実感されていた。模索途上であり全世界の運動について知ることはできないが、特徴的な教訓に学ぶことで全労連の活動に生かしたい。

（ふせ けいすけ・全労連国際局長）

労働戦線 NOW



ベア復活・2014 春闘の評価と残した課題 ——派遣法改悪阻止へ共同拡大

青山 悠

「潮目を変える春闘」「これまでの延長でない春闘」を掲げて展開された14春闘は、大手、中小を含めて5年ぶりにベア復活の流れをつくった。また、春闘59年史で政労使会議による賃上げが確認されたのも初めてである。

しかし、全体の春闘結果は4月からの消費増税や物価上昇などに対して不十分な水準となり、実質賃金割れの深刻さだ。しかも史上最高益をあげる大企業のもうけに対し分配のゆがみは拡大した。さらに派遣法改正法案など労働法制破壊も大きな争点となっている。来春の物価高春闘も視野に14春闘の評価と残された課題に焦点を当てた。

■これまでの延長でない春闘、 5つの特徴

14春闘全体の特徴として、これまでにない5つの特徴があげられる。具体的には以下のとおりだ。

1. 物価上昇のもとで連合は5年ぶりに賃上げ要求を決定。全労連も4月からの消費増税を踏まえ12年ぶりに賃上げ要求を引き上げた。
2. 今後の物価高春闘の起点として位置づけられ、労働側だけでなく、経団連も15年、16年の物価上昇を視野にいたした春闘となった。
3. 長期にわたるベアゼロ・定昇春闘の打破が重視され、2年間にわたる賃金デフレの脱却へ「潮目を変える春闘」が掲げられた。

4. 春闘59年では初めての政労使会議が設置され、デフレ打開・経済の好循環へ賃上げの必要性が確認された。経産省、金融庁などの幹部が全国で経営者に異例の賃上げ要請行動を展開し、「官製春闘」といわれた。

5. 経団連も14年経営労働政策委員会報告で02春闘からの「ベア論外」を改め、「ベア容認」に転換した。

6. 4月からの消費増税実施と福祉高負担、労働法制破壊など、政策と賃上げとの結合がとりわけ重視される春闘となった。

春闘の大手回答について、経団連の米倉会長は「数年前と異なり、非常に多くの企業が賃上げ要求に対応され、家計所得が向上し持続的な経済成長に役割を果たす」と評価した。連合の神津事務局長は「よいスタートをきった」と評価した。政府の菅官房長官、甘利経済財政担当相も「期待以上に応えてくれた」と賞賛し、政労使とも春闘結果を評価しているのが特徴である。

■連合はベア復活春闘を評価

連合は従来の延長線でない春闘として5年ぶりに賃上げ要求1%以上（定昇込み4%）を設定した。回答水準（6月2日）は5981円（2.08%）で昨年より1056円増。特徴は3月ヤマ場の回答水準6495円を中小回答の増える5月に入ってもほぼ維持し、これまでの水準低下とは異なる傾向

をみせている。ベア獲得額も 1426 円 (0.49%) で、組合数も 2275 組合と昨年より 3 倍も増加し、5 年ぶりの統一的ベア要求の効果と先行春闘相場の波及効果も指摘されている。

回答について古賀伸明会長と神津里季生事務局長は「要求すべてを満たしたとはいえないが、長い間、低い水準にはりつき、ベアの流れをつくれなかった昨年までとは一線を画しており全体では評価したい。来年・再来年にこの動きをつなげていくことが問われている」と語る。

5 月 30 日の連合中央委員会では、14 春闘の間まとめ案として、「月例賃金で有額回答引き出したことは、長い間一定の水準にはりついてきた賃金水準を引き上げ、十分とはいえないが、デフレ脱却へむけた一歩であり、消費拡大を通じて内需主導の経済の好循環をはかるという姿に向けてのスタートが切れた」と評価している。

その上で、15 春闘についても「物価上昇が続くことが想定され、所得をそれらと整合して引き上げなければならない」と提起。闘いの進め方としては、賃上げ相場の波及へ向け、すべての組合(大手を含む)が月例賃上げにこたわり、早期の「スト権確立」などと呼びかけた連合戦術委員会確認事項の強化や共闘連絡会議での闘争体制の強化を提起している。

政労使会議については、賃上げ、中小企業対策、非正規の処遇改善、生産性向上など確認内容の継続と成果のチェック、フォローを行い、社会的対話を求めるとした。

問題はベア 1% 以上を掲げながら、獲得は 0.49%にとどまり、物価上昇 1%分も確保できなかったことについて何も触れていないことだ。大企業が高収益を上げるなかで、要求のあり方やたかひを含めて突っ込んだ総括が求められている。

■大手金属など産別力で差異

大手金属もベアを復活させたが、産別力の違いをみせた。金属労協(JCM)は5年ぶりにベア 1%要求方針を先行させ、西原議長は「連合春闘を支える」と表明した。

集中回答日の 3 月 13 日の会見には、報道陣が例年の 1.5 倍の 100 人以上詰めかけ、関心の高さを示した。回答・妥結は 38 組合で 1783 円 (0.56%) である。西原議長「要求趣旨すべてを満たすものとはいえないものの、月例賃金の引き上げを獲得する道筋をつけ、フロントランナーの役割をはたした」と評価した。

しかし、各産別は 1%の要求に対して、回答は分散し、産別力の差異をみせた。

●自動車はばらばら回答

自動車総連は産別として具体的な要求を設定せず、すべての単組で賃金改善分に取り組む各企連、単組自決とする連合内では異例な方針を掲げ、回答もばらばらとなった。

トヨタは定昇 7300 円に賃金改善 4000 円 (1.15%) を要求し、妥結は 2700 円 (0.77%) に定昇を加えた 1 万円で 2000 年以来的の高さとなった。日産は 6000 円+ベア 3500 円の満額回答。ベア 3000 円は 99 年以来的の高さだ。ホンダは 3500 円要求して回答 2200 円。スズキは 3500 円要求して当初ゼロ回答と報道され、甘利経済再生相が注文をつけて賃金改善は 800 円。社長らが甘利氏に報告したとも報じられた。

自動車総連の相原会長は回答について「各労使の交渉結果だ。ベアのある経済、物価上昇に伴い賃上げされ、具体的な賃金改善のステージに入り、扉を開いた」と評価した。トヨタの純利益 98% 増など 5 社が過去最高益のなかで、配分のゆがみは拡大し、産別力が問われている。

●電機は産別統一闘争で平準化達成

電機連合は5年ぶりに30歳の開発設計職の産別統一要求4000円(1.3%)を設定した。産別労使会議では日立、三菱は高め、東芝、富士通などは低めと推測されたが、政府の賃上げ追い風も影響して回答は2000円で、1998年の純ベア方式1500円獲得以来の最高額となった。産別統一のベア・スト設定は5年ぶりだが、時間外・休日出勤拒否へ戦術ダウンした。

有野委員長は「妥結基準として労使の社会的責任をふまえ、過去最高をめざすこと、実質生活を維持し生活の安定をはかること、電機の賃上げの波及効果の大きさなどを考慮した」と語り、来春闘も生活防衛から「賃上げマインド」を展望している。

●ばらけた鉄鋼など基幹労連

基幹労連は2年サイクルの運動としてすべての組合で14年度3500円、15年度3500円を設定した。15年度の要求は、14年度の物価上昇見通し(3.3%)から消費増税の影響を除いた1.3%としているのが特徴である。回答は「2014年1000円、2015年1000円、2年で2000円」となり、実施時期は各社で対応が分かれた。

組合は「鉄と造船で同一対応をとる」としていたが、実態をみると新日鉄住金などは回答どおりだが、神戸製鋼は「2014年ゼロ、2015年2000円」となり、三菱重工は「2014年2000円、2015年ゼロ」と分散した。

●「官製春闘」の影も

金融、証券では、みずほ、三井住友がベア0.5%で満額回答し、三菱東京の総合職は1200～2700円を実施した。野村証券などを含め、金融庁が動き19年ぶり賃上げとなり、異例の「官製春闘」の影を残している。

■ベアでない賃上げに注意

大手の回答では、全員の賃上げではなく、特定層の賃上げや臨時ボーナスなどもみられ、注意が必要だ。今年の経労委報告も「ベアは賃上げの一つ」として、特定層の賃金引き上げや諸手当、一時金など「多様な賃上げ」を提起していた。

NTTでは要求3000円に対して、平均回答は1600円の賃上げとしている。しかし、実態はエキスパート職員(主査・係長係長など)でレンジ1の社員に対して査定で平均1300円(一人平均700円)を引き上げ、子育て世代の職員に扶養手当として平均2800円(一人平均900円)の増額としている。問題はエキスパート職員以外の約5割を占める一般社員は賃上げゼロとなることだ。

私鉄総連も定昇相当分2%に加えて物価上昇分0.3%(4～9月)と生活回復・向上分1%を合計した1.3%(3700円)をベアに設定した。回答は、阪急で新入社員・若年に2000円、東京メトロはベアなしで3万円の臨時ボーナスなど、特定層の賃金改善や臨時ボーナスなど多様化した。電機の東芝は新卒初任給引き上げを重視し、鉄鋼各社も特定層の賃金改善に変えている。

経団連は成果主義などで各社の賃金体系は複雑化として、今後も多様な賃上げを拡大させる方針だ。狙いは産別横断的な賃上げでなく、固定費削減へ支払能力での自社賃金決定とベア有無で働く者の格差と分断である。改めて全員の月例賃上げを重視し、ベアと手当、一時金との整理が必要となっている。

■健闘した流通、中小春闘

流通、中小労組は厳しさの中でベア獲得へ健闘した。中小春闘の特徴は従来以上にベア要求・獲得組合が増え、大手と遜色のないベア獲得が目立

つこと。先行大手回答の波及が課題となるなかで善戦と評価されている。

中小はアベノミクスによる円安・資源高や消費税増税など情勢の厳しさのなかでも、これまでの回答低下傾向とは異なり、物価上昇期の生活擁護へベア獲得にこだわる組合が増えている。

連合集計（6月2日）では300人未満の3655組合（昨年比23%増加）の賃上げは4258円（1.78%）で昨年比537円増と奮闘中だ。特徴は大手より回答水準は約1900円低く格差はあるが、ベアは834円（0.33%）で大手比300円程度の差にとどめ、遜色のない水準だ。古賀伸明会長も「中小労組が例年になく健闘しているのは事実」と評価している。連合は賃上げ波及へ4月22日までを中小回答促進期間とし、親企業組合の支援や公正取引の強化などベア獲得を重視した。

●U Aゼンセンは賃金体系維持分4500円を確保した上で、平均賃上げ（ベア）1%または2500円以上を設定した。回答は753組合が昨年より751円高い、ベア920円を確保した。産別妥結権を生かし、「来春闘への起点としてベア獲得にこだわり、産別統一闘争の成果」と松浦書記長は評価している。ライフは3月6日にベア2000円含め10638円（3.98%）で妥結第一号で先行し、ローソンは12年ぶりベア3000円の満額回答を獲得した。相場形成へ大手中核30組合会議を設置しているのも特徴である。

●中小金属のJ A Mは、賃金構造維持分4500円に加え、物価上昇（1%）、生活改善分（0.5%）として4500円（1.5%）のベア要求を設定した。賃金が低下している組合はさらに1500円以上を加え、10500円以上とした。回答は6052円で、ベアは昨年より439円高い1519円を獲得した。獲得組合も521組合で昨年より4倍増となっている。交渉強化へ地方の組合役員を集めた初の

ベア講習会や大手30組合で妥結内容協議や3回にわたる基準設定など、単組自決でなく産別関与を強めた産別力の成果である。真中会長は「十分とはいえないが、一定の成果をあげた」と評価している。

●食品関係のフード連合は所定内賃金の下位打開へ「全ての組合がベア要求に取り組む」とし、統一要求基準として定昇相当分1.9%とベア1.5%を含め10000円基準を設定した。9部会30組合で大手主要組合会議を設置し、初めて248組合の全中小労組を対象に春闘支援対策会議も新設。ベア要求組合は113組合（昨29組合）と約4倍に増え、ベア獲得の成果をみせている。

●自動車、電機など金属労協の中堅・中小もベアは128組合（昨年13組合）で平均1272円と、大手49労組の1737円に近い水準だ。西原議長は「6年ぶりの大手の要求、回答が後続の中小に波及」と大手組合の社会的役割の大きさを語っている。ただし産別で差異がみられ、電機は大手のベア2000円が中小48組合（昨年5組合）にも同水準以上で波及し、産別統一闘争の力を見せている。他方、大手が3500～800円にばらけた自動車では、部品、販売など中小は約1000円程度となり、獲得組合数は昨年より3倍増の570組合となっている。2年で2000円となり、実施時期がばらけた基幹労連の中小では、来春の回答は「未回答」とされ、今後に残している。

■非正規春闘で多様な処遇改善も

今春闘では例年以上にデフレ脱却と生活擁護へ非正規春闘も重視された。特徴は正社員化や賃上げ、福利厚生など多面的な要求実現で、正規と同時解決していることである。連合は闘争期間中に札幌、東京など全国5カ所で古賀会長との対話集会を初めて開催した。

パートの時給では30円引き上げを掲げ、回答平均は246組合で時給12円増とした。人手不足打開へ初任給の改善や企業内最賃協定の拡大も目立っている。

その他、114組合が男女賃金格差の点検・改善を要求しているほか、ワーク・ライフ・バランスでは、育児・介護休暇など両立支援で220組合が実現している。ワークルールの課題では831組合が派遣法の法令順守、労働協約の整備を要求したほか、有期雇用の無期雇用転換では269組合(昨年54組合)で実現した。高齢者の雇用安定で希望者全員を対象とした65歳までの雇用保障も206組合が実現している。

産別ではゼンセンの189組合が昨年を3.3円上回るパート時給13.7円を獲得した。また自動車ではトヨタなど52組合が非正規賃金の改善を図っている。

■水準維持の全労連など国民春闘共闘

一方、全労連は賃上げ要求として消費増税3%を踏まえ6000円引き上げ、12年ぶりに16000円を掲げた。回答水準(5月29日現在)は6215円(2.09%)で、昨年より242円増となった。

回答傾向は3月ヤマ場の1.93%から4月下旬には2%台へと上昇傾向をみせていること。「例年は回答が低下するが、今年は水準をキープしているのが特徴だ。ベアにこだわった闘争の成果」と指摘している。

産別では中小金属のJMIUが産別団交などを生かして、昨年より928円高い6255円の賃上げを獲得している。また検数労連も加盟している中立系の全国港湾は、経営団体が産別最賃協定の廃止や労働条件の一部を個別企業任せとする産別統一交渉の解体攻撃に対して、3波24時間ストを背景に産別中央交渉を守り、賃上げと産別協定最

賃を未組織企業にも波及させている。

非正規春闘で処遇改善も前進し、175組合が282件の成果を獲得している。時給は143組合で平均26円と、昨年を1.1円上回っている。JMIUのいすゞ自動車支部では臨時従業員の基本日給9000円を9100円へと100円引き上げ、月額では2000円以上の賃上げを実現した。

初任給増額も目立ち、全農協労連では契約社員の初任給月額1万円増額も勝ち取っている。その他、通勤手当、奨励金、食事手当など諸手当の増額も107組合で獲得し、休日・休暇改善も22組合で獲得している。生協労連は3年を超えるパートは希望により無期雇用化も実現した。

たたかいの特徴は、一発回答でなく2～6次とねばり強いたたかいが目立つこと。スト権確立は44%、実施11.5%と昨年なみだ。3月にストを含む22万人行動や4月に初の緊急単産代表者会議を開き、立ち遅れ打開とベア獲得へ追い上げた。産別力と組織力が問われた春闘で小田川事務局長は「インフレ傾向下で横断的春闘を強め、来春闘ではベア獲得へ早期の闘争体制確立が求められている」と語っている。

新たな動きでは、私鉄総連の広島電鉄の春闘行動に広島労連参加の組合なども加わり、春闘での共同の広がりも見えはじめた。

■春闘評価と残された検討課題

5年ぶりのベア春闘復権とはいえ、残された課題も多い。賃上げ約6000円で、ベア約1400円が近年で最高水準ということは、02年以降の長期にわたるベアゼロ春闘の深刻さを示すものだ。

しかもベア水準は0.49%で、物価上昇率3月1%、4月2.7%を確保してなく、悪性インフレに陥りかねない。さらに4月から3%の消費増税で2%の賃下げ(6000円の賃上げ必要)となり、

消費増負担 8 万円などを考慮すると賃金デフレ脱却にもつながらない厳しい結果だ。

さらに大企業の経常利益 39%増や株主配当 15%増、272 兆円の内部留保などを踏まえると分配のゆがみは拡大し、大きな課題を残している。

春闘では 59 年目で初めての政労使会議で賃上げが確認されたが、デフレ打開と経済の好循環には不十分な回答であり、社会的責任を果たしたとはいえない。同時に、政財界が賃上げ容認に転じた背景には、大企業優遇のアベノミクスのリスク回避と同時に、長期の賃金低下に加え、消費増税や福祉抑制などの生活不安に対し、賃上げを求める社会的世論の高まりを無視できなくなったこともある。

組合パワーについては、ベアを知らない、配分方法を知らない、ストの方法を知らないなど組合交渉力の低下も顕在化し、闘争力と組織力の強化が大きな課題となっている。

■生計費と闘争力を重視

ベア獲得組合の特徴は、厳しい情勢下の物価高と消費増税のもとで実質賃金確保など生活擁護を重視していること。さらにベア要求と獲得へ産別の単組支援など闘争体制の強化も特徴だ。

ゼンセンは経営側の世間相場配慮も視野に、産別妥結権承認で実質賃金の確保へ共闘を重視した。JAMの宮本礼一書記長も「実質賃金維持と生活改善を産別の妥結基準に設定」と語る。フード連合の幹部も「厳しい企業でもベアを獲得し、春闘は組織力のバロメーター」と語る。

全労連の三木陵一JMIU書記長は「消費増税や物価高で職場ではベアこだわり、賃金の生計費原則が強まった。賃上げの社会的世論も生かした春闘」と語っている。

来春の 15 春闘も物価上昇は消費税込みで 3.3%

と予測され、賃上げの関心と春闘の社会的な意義はより高まる。ゼンセンの松浦昭彦書記長やJAMの藤川慎一副会長は、「来春闘が実質賃金と生活改善の本番」と展望する。組合の統一的要求設定と共闘体制を強め、社会的なベア春闘の再構築が重要課題となっている。

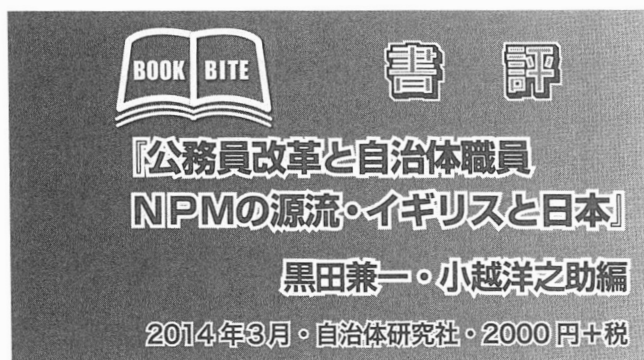
■生涯派遣で低賃金、 使い捨て法案阻止へ

政策では「正社員ゼロ法案」といわれる労働者派遣法案が国会で大きな争点となっている。法案は派遣を「業務」から「人」に変更し、現行の原則 1 年・最長 3 年の期間制限を撤廃して有期派遣と無期に区分。「有期派遣の場合、派遣先は過半数組合などの意見を聞けば、労働者か、課を変えれば 3 年ごとに何年でも派遣が可能」となる。また「派遣元に無期雇用される場合は期間制限をなくし永続的な派遣労働」も可能だ。派遣は臨時・一時的な働き方で、常用代替防止の原則が覆され、派遣自由化への大転換となる。

連合と全労連、全労協など労働界と日本弁護士連合会、労働弁護団などは「生涯派遣で解雇しやすく、低賃金」の大改悪として、国会デモや集会、座り込みなど一致して反対運動を強めている。国際的にみても同法案はILO 181 条約と勧告に定める均等待遇や派遣先・派遣元の団体交渉権の保障もなく、異例の内容だ。政党では日本共産党が「労働者派遣法の大改悪に反対する共同のよびかけ」を発表し、労働界との懇談を展開しているのも注目されている。

「ただ働き残業」「違法解雇の金銭解決」「解雇しやすい限定正社員の拡大」の突破口とされる派遣法案など労働法制大改悪阻止へ、安倍政権の暴走阻止と合わせた共同の拡大が期待されている。

(おおやま・ゆう ジャーナリスト)



「今回の東日本大震災で白日の下にさらされた原子力発電の危険性と同じように、震災という『非常事態』から見えてきた地方公務員の役割と仕事の実態から考えて、進行中の公務員改革をこのまま進めることで良いのだろうか。私たちはこのような問題意識をもって本書を編んだ」（「あとがき」と、編者は本書発刊のねらいを述べている。

東日本大震災では、被災地の自治体職員はもとより、全国から業務応援に駆けつけた自治体職員の文字どおり不眠不休の取り組みが国民から高く評価された。その一方で、少なくない国民の中には、「公務員は多すぎる」「公務員が赤字を作っている」「公務員は楽をしている」などといった意識がある。政府・財界・マスコミ一体となった「公務員パッシング」が国民を煽っていることの反映でもあるが、その根底には、新自由主義に基づく「構造改革」と、それに伴う「公務員改革」の推進を徹底させようとするねらいがある。

日本の地方自治体における「公務員改革」は、1980年以降にイギリスで実施された「ニュー・パブリック・マネジメント」（New Public Management=NPM）施策がモデルとされている。NPMは、住民そして自治体労働者にどのような影響を及ぼしたのか、日本の「公務員改革」（日本版NPM）はその功罪をきちんと

ふまえて推進されているのかを検証することは、地方自治体や地方公務員が果たすべき役割を冷静かつ客観的に考えるために不可欠のことであるし、そのためには公務・公共の現場の実態をしっかりと把握しなければならない。

上記の視点に立って、地方公務員の雇用と人事、労働と処遇、生活実態に焦点を当てている本書の構成は以下のとおりである。

序章 3・11大震災と地方公務員

第Ⅰ部 公務員改革とは何か

第1章 ニュー・パブリック・マネジメントと地方公務員改革

第Ⅱ部 地方公務員の雇用と人事・処遇

第2章 主要自治体における人事評価制度と能力・実績主義賃金の現状

第3章 地方自治体における非正規職員と「官製ワーキングプア」

第4章 地方自治体の職場の変化とワーク・ライフ・バランス

第Ⅲ部 イギリス地方公務員の雇用と人事・処遇

第5章 イギリス地方公務員の雇用と人事・給与

第6章 ワーク・ライフ・バランス問題の現状とジェンダー平等

第7章 パートタイム公務員と間接雇用の現況

第8章 イギリスの労使紛争調停・仲裁機関 ACASとその社会的役割

補論 地方公務員制度改革の基本方向を考える

一見してわかるように、第Ⅱ部と第Ⅲ部は前者が日本、後者がNPMの源流となっているイ

ギリスにおける実態を対比的に取り上げている。本書は、労働組合や自治体関係者などに対するヒアリング、アンケート調査など、実態調査重視という立場を貫いている。イギリスでは、スウェルソン市とマンチェスター市において現地調査を行った結果、日本で伝えられているNPMの実態とはかなりの乖離があることが明らかにされている。重要なことは、イギリスではNPMの見直しがかなり大規模に進められており、その際、労働組合がかなり大きく関与してきたことである。日本では、「改革」と称する場合、労働組合・職員団体の関与を最大限排除しようとする動きが目立つが、イギリスではそれとは違った対応が図られているようである。

さて、日本の「公務員改革」であるが、「住民サービスの向上」「職員の能力向上」などが前面に押し出され、そのために職員がどのように努力したかを個別に評価しようと動きが強まっている。能力・実績主義に基づく人事評価がその代表的なものであるが、それが「全体の奉仕者」であるべき公務員労働者の仕事にどのような影響を及ぼしているのか、本書では第2章で詳しく述べられている。

また、公務の現場では非正規職員化が進み、「官製ワーキングプア」が社会問題化しているが、雇用や生活に不安を抱えながら仕事を続けざるを得ない現状、それが住民サービスにも影響を及ぼさずにおかないことが、非常勤職員へのアンケート調査で明らかになっている（第3章）ことも本書の特徴である。

仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の重要性は政府も基本施策に掲げているが、「自治体行革」の名で推し進められてきた大規模な人員削減、夜間・休日の窓口開庁などによる業務量の増大で、むしろ両立が困難になってい

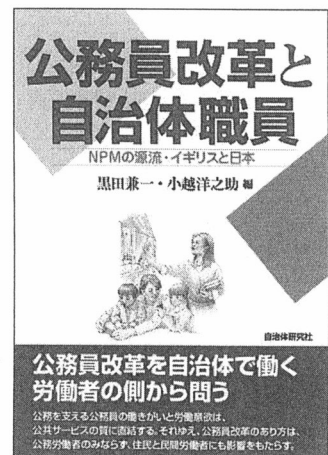
る現実がある。「住民のためにいい仕事をした」という熱意を持った職員が、仕事と生活の両立に当たってどのような問題に直面し、それにどう対応しているのかは、住

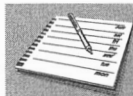
民サービスにも大きな影響を及ぼすことは必至であり、この現実に焦点を当てている第4章の意義は大きいと感じた。一点指摘するとすれば、正規職員の「ワーク・ライフ・バランス」については第4章で、非常勤職員のそれについては第3章で取り扱ったとされるが、第3章を読む限りではその分担が明らかでなかった。編集上の配慮があったら、と思った。

日本では、労働者管理や労使関係の個別化を強調し、労働現場で労働組合が果たす機能・役割を疑問視、軽視する傾向が強まっているが、本書では、地方公務員の雇用と人事・処遇、仕事のあり方、生活について、労働組合（職員団体）が果たすべき役割がいささかも小さくなっていないどころか、住民サービス向上の点からもその重要性がますます高まっていることが強調されている。

公務員改革のあり方を考える上で、本書発行の意義は大きい。ぜひとも多くの人に読んでいただきたい。

（斎藤 力・さいとう ちから・理事）





Editor's note

編集後記

■労働総研では、2012年8月に提言「人間的労働と生活の新たな構築をめざして」(案)を公表し、この提言案に対して内外の意見を広く集め、それらを取り入れて再編集し、2013年4月に最終報告として『[提言] ディーセントワークの実現へ』(新日本出版社)を取りまとめている。しかし、時期的な制約があり、現在安倍政権が強硬に推し進める「アベノミクス」がわが国の「労働と生活」を破壊しつつある現状を、提言では十分に分析しきれていなかった。特集では、「アベノミクス」の本性とはいかなるものか、改めて分析をおこなっている。提言の補論としても活用していただきたい。

■特集以外では、2009年から連続して実施されている大学生の労働組合に対する認識を調べたアンケート調査の結果報告、世界の労働組合が直面する課題について分析した海外労働事情、14年春闘の評価と残された課題の整理等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S. N)

■労働総研では、
2012年8月に提言
「人間的労働と生

次号予告 (No.96 2014年秋季号)

【特集】労働総研ブラック企業調査中間報告

ブラック企業とは何か

調査から見えてきたもの

労働相談員が捉えるブラック企業

こんな働き方が許されるのか

ブラック企業典型例

事例調査 ブラック企業

国家戦略特区と労働者

「海外労働事情」増大する公務労働の

アウトソーシングとのたたかい (米国)

(内容は一部変更することがあります)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.95 (2014年夏季号)

2014年7月1日発行

定価: 本体1200円+税

年間: 4800円+税

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 メゾン平河町501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiyuidori.net/soken/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/

E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷株式会社

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken)/ HONNOIZUMISHA INC.

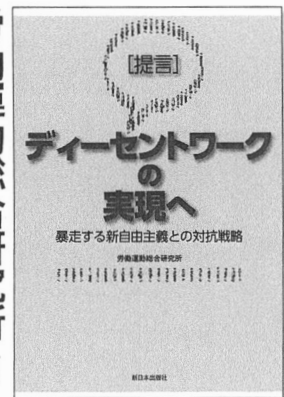
Printed in Japan ISBN978-4-7807-0763-2 C9336

〔提言〕ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築するために、いま何が必要か——労働総研が総力をあげたプロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



●定価・本体1200円＋税 ●140頁
ISBN978-4-106-05683-0

目次から

はしがき——いまなぜ“提言”なのか

序章 労働と生活の現状とその原因・背景

第1部 安定した良質の雇用実現に向けての提言

第1章 悪化する雇用と“提言”の持つ意義

第2章 “雇用破壊”から“安定した雇用”へ

第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策

第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

第5章 心身の健康を守る

第2部 社会保障再生への提言

第6章 社会保障改革をめぐる対決軸

第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言

第8章 “安定した雇用”実現こそ財源確保の確かな道

終章 “提言”実現の条件と展望、労働組合の課題

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 www.shinnihon-net.co.jp 送料 200 円

高杉晋作が身分にとらわれない志願の軍——奇兵隊を思い立ったとき、封建制打倒の革命がはじまった、といわれる。

病みつつ駆け抜けた高杉晋作は王政復古の8カ月前、27歳の生涯を終える。戊辰戦争後、新権力によって長州の諸隊兵が掃討されたことを彼は知らない——

幕末の風雲児・高杉晋作の半生を2015年のNHK大河ドラマ「花燃ゆ」の舞台とともに描く感動の歴史長編小説



吉村 康 著
高杉 晋作
（上・下）

上・下とも 46 判 上製 304 頁

定価：本体 1800 円＋税

〈上〉ISBN978-4-7807-1161-5 C0093

〈下〉ISBN978-4-7807-1162-2 C0093

（株）本の泉社

113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6 Tel 03-5800-8494 FAX 03-5800-5353
<http://www.honnoizumi.co.jp>

Featured Theme

In-depth Critical Analysis of "Japan Revitalisation Strategy-Japan is Back"

*Criticism of Abe Administration's "New Growth Strategy" –
Focused on the Drastic Reduction of Labor Regulations

..... Tomio MAKINO

*Current Stage of Japanese Capitalism and Abenomics

..... Hidetaka TOMOYORI

**"21st Century Type of World Economic Crisis" and Easy Money
Policy of Unprecedented Dimensions

..... Masayoshi TATEBE

**"Strategy of Global Outreach" and TPP.....Shinjiro HAGIWARA

*Deceptive Labor Policies of Abenomics... Fusao SHIMOYAMA

*Abe's "Employment Reform" and Challenges for Trade Unions

.....Shigemi IKUMA

Research

*How Young People Recognize Trade Unions – Knowledge,
Image and Willingness to Join

.....Study Team on Young People's Work and Living

Labor Situation Abroad

*"Thoughts on the Challenges Facing Trade Unions around the
World

Keisuke FUSE

Labor Front Now

*Across-the Board Pay Hike Revived – Evaluation and Remain-
ing Tasks of 2004 Spring Struggle Expanding United Struggle for
Blocking the Adverse Revision of Worker Dispatch Law

.....Yu AOYAMA

Book Review

*"Civil Service Reform and Municipal Employees UK and
Japan-Where NPM Started," edited by Kenichi KURODA and
Yonosuke OGOSHI..... Chikara SAITO



9784780707632



1929336012008

ISBN978-4-7807-0763-2

C9336 ¥1200E

定価：本体1200円+税

発売：本の泉社