

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2017
秋
季号

特集

徹底批判・

安倍「働き方改革実行計画」

ウソで固めた「安倍・働き方改革」

安倍「働き方改革」と「新産業構造ビジョン」

黒田日銀総裁のディレンマ

「働き方改革」批判

財界意向と安倍「働き方改革」

安倍「働き方改革」と女性

「働き方改革」と「生産性向上」論の危険

日本の行方決める安倍「働き方改革」との闘い

牧野 富夫

友寄 英隆

建部 正義

下山 房雄

山中 敏裕

岩崎明日香

藤田 宏

生熊 茂実

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス ——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



序 章 アベノミクスと財界戦略

第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」

第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大

第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保

第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式

第5章 「新・新型経営」とアベノミクス

終 章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円(+税)／No.9：定価 800円(+税)／No.10：定価 550円(+税)

No.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 72頁
労働総研仏英調査団 編

No.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 64頁
日野秀逸 著

No.3
公契約適正化運動のすすめ
発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著

No.4
TPPと労働者、労働組合
萩原伸次郎 著 64頁

No.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 64頁

No.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 64頁
金澤誠一 著

No.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 72頁
生熊茂実・鹿田勝一 著

No.8
労働時間の短縮で
日本社会を変えよう 64頁
斉藤隆夫 監修・労働総合運動研究所 編

No.9
アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本 修 著

No.10
人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ 64頁
労働組合の役割ととりくみ
労働総研女性労働研究部会 編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、
感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
HP：<http://www.honnoizumi.co.jp/> 郵便振替：00130-6-137225

TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

Issue in Autumn 2017 季刊

『労働総研クォーターリー』 No.107 2017 年 秋季号

目 次

特集 徹底批判・安倍「働き方改革実行計画」

- ウソで固めた「安倍・働き方改革」——衣の下の鎧が丸見え 牧野 富夫 2
- 安倍「働き方改革」と「新産業構造ビジョン」
——生産年齢人口減少と解雇規制改悪 友寄 英隆 8
- 黒田日銀総裁のディレンマ
——予想物価上昇率の上昇か名目賃金率の上昇か 建部 正義 15
- 「働き方改革」批判——残業法的規制と同一労働同一賃金原則 下山 房雄 23
- 財界意向と安倍「働き方改革」 山中 敏裕 28
- 安倍「働き方改革」と女性
——非正規雇用の処遇と「雇用関係によらない働き方」 岩崎 明日香 34
- 「働き方改革」と「生産性向上」論の危険 藤田 宏 41
- 日本の行方決める安倍「働き方改革」との闘い 生熊 茂実 51

労働戦線NOW

- 労働法制の変質・解体の危機——「働き方改革8法案」の争点 青山 悠 58

徹底批判・安倍「働き方改革実行計画」

ウソで固めた「安倍・働き方改革」

—— 衣の下に鎧が丸見え

牧野 富夫

はじめに

労働は、条件しだいで「よろこび」にも「苦しみ」にもなる。現状はどうか。答えるまでもなく「苦しみ」だ。過労死・過労自殺へ追い込む異常な長時間労働をみよ。人権蹂躪の各種差別の氾濫をみよ。これらが雄弁な証しだ。人間らしく生きられないばかりか、人間らしく死ぬことさえできない。わが80年の人生をふり返り、幼年の戦時期をのぞき、いま最悪の時代になっている。戦争の足音まで聞こえてくるではないか。

いよいよ見て見ぬふりが安倍厚顔政権にもできなくなった、ということだ。そこで打ち出されたのが「働き方改革」にほかならない。今月末に政府は、「働き方改革推進法案」として、国会提出の構えである。少しは期待できる「改革」なのか。とんでもない。毒饅頭だ。なんとしても法案を阻止しなければならぬ。審議に値する代物ではない。

以下、関連主要法案について毒の含有量を測定していく。なお、10月号の『前衛』にも「安倍政権の『働き方改革』の欺瞞」と題する拙文を寄せている。それとダブらぬようにしたい。

1 なぜ十把一絡げの法案なのか

厚労省は、9月8日、「残業代ゼロ法案」など働き方関連の8法案一括の「働き方改革推進法」＝「法案要綱」を厚労大臣の諮問機関である労政審に諮問した。そこには「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」など労働者の要求に似せた法案も含む。これらの法案の毒は見えにくい。一方、「残業代ゼロ法案」の毒ははっきりしている。猛毒だ。ただ、猛毒のアンコを「毒のみえにくい法案」で包んで隠すという手口だ。十把一絡げの法案提出という計略のねらいが、そこにある。2015年の安保関連法強行で味を占めた安倍政権の手口である。

働き方改革担当大臣で厚生労働大臣も兼務する加藤勝信なる人物が「働き方改革実行計画について」という論稿を『月刊・経団連』（2017年8月号）に寄せ、つぎのように言い放っている。「『働き方改革』とは、生産性を改善するための最良の手段だと信じている」と。みてのとおり“手段”なのだ。この一文は、「安倍・働き方改革」のたくらみを如実に示している。衣の下に鎧が丸見えだ。労働

者の状態など歯牙にもかけない担当大臣の弁である。

にもかかわらず、首相の安倍晋三は「労働者の視点に立った働き方改革です」と臆面もなく繰り返すが、大ウソなのだ。安倍の口はウソをつくためにある。これほど言葉の軽い首相は前代未聞である。腹の奥を覗くしかない。酷い。日本の労働者は「だらだら非効率」な「働き方」をしている、だから生産性がアメリカの6割程度、ヨーロッパの8割程度なのだ、革命的なイノベーションで生産性の飛躍的向上が必要だ、こういう了見で埋め尽くされている。「もっと働け」から「ちゃんと働け」という働き方、搾取の仕方への転換を考えている。

「安倍・働き方改革」は、そのような認識・了見に立つ。ここに『月刊・経団連』の7月号がある。「GDP 600兆円経済への確固たる道筋をつける」と題する経団連の「2017年度事業方針」を掲載している。その3本目の柱が「働き方改革と多様な人材の活躍推進」になっている。「安倍・働き方改革」のオリジナルだ。こう主張している。「生産性向上を伴う働き方改革の機運醸成、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む」と。その一環として、「健康経営の普及、テレワークをはじめとする働きやすい環境整備を進める。長時間労働の是正および同一労働同一賃金の実現に向けては、法制度の見直しが企業実態を踏まえた内容となるよう働きかけると共に、職場風土や労働慣行の変革を促し、企業への浸透を図る」と続く。飾り立てた文章で判然としない。粉飾の枝葉を切り落とすと、「働き方改革」をつうじ、企業に都合のよいものは温存し、邪魔なものは遠慮会釈なく切

り捨て、いっそうの搾取強化の条件整備を政府にやらせる、という財界の野望が見え見えの主張である。いいかえれば、大企業が世界一活躍しやすい国づくりを急げ、という安倍政権への注文なのだ。

法案要綱の第一の毒は、十把一絡げの法案の扱いと労働法・労働政策の変質にある。まずは、この粉砕が喫緊の課題であることを強調し、先へ進もう。

2 一括法案中の猛毒は「残業ゼロ法案」

ここにいう猛毒とは、それに反対する労働者が命名した「残業代ゼロ法案」をさす。この猛毒は2つの「別の名」を持つ。第一次安倍政権では「ホワイトカラーエグゼンプション」と名のついていた。返り咲いた第二次安倍政権以降、昔の名前を捨て、「高度プロフェッショナル制度」と仰々しい名前に変えた。これが現在の公式名称である。以下、簡略化し「高プロ」と呼んだり、「残業代ゼロ制度」と真実に即した名称で呼んだりする。

変わったのは名称だけではない。「高プロ」適用労働者を絞り込み、年収1075万円以上層に限定するという。あわせて成果主義賃金にする、これは以前からの主張だ。制度移行後、成果主義にするのは、そういうものとして理解できる。だが、それ以前は年功賃金で年収1075万以上であった労働者を即「高プロ」適用労働者にする（正確には「できる」）理由・論理が私のごとき凡人には理解できない。「高プロ」推進論者にとって「年功賃金」と「成果主義賃金」は“水と油”のはずではないか。理解できるのは「高プロ」制なるものが、非常にいい加減な「制度」であるとい

うことだけである。さらに「制度」といえる条件させ備えていない、ということもよく理解できる。

有力な「高プロ」推進者が「小さく産んで大きく育てる」と公言している。いったん導入を許せば、以後はなし崩しの対象拡大が進むであろう。早々と経団連会長の榊原定征が年収400万円説をぶち上げている。凡人に理解できないのは、「高プロ」が年収400万円レベルまでカバーするようになったその後の予想される賃金の推移である。ひとにぎりの労働者の年収は、おそらく500万円程度に上がったとしても、多くの労働者の賃金は「成果主義」の宿命として半分すなわち200万円程度の年収に下がり、非正規雇用労働者との賃金差が縮小し、安倍政権のいう「同一労働同一賃金」が見事に「実現」するのではないか。凡人にはそのようにしか予想できない。

疑問は尽きない。「高プロ」は近代賃金労働者を事実上「奴隷化」するものではないか、という懸念がある。イロハの「イ」から確認しよう。近代賃金労働者とは、時間ぎめで自己の労働力を資本家に売り、その代価である賃金で生活している人びと＝階級である。自己の労働力（＝働く能力）を売るとは、どういうことか。売り渡してしまえば奴隷である。そうではなくて、「時間ぎめ」で労働力を資本家にリースすること、これこそ近代賃金労働者が「労働力を売る」ということの内容・意味だ。そのため、時間概念を捨てたら「労働力の売買」はできないのだ。にもかかわらず、「高プロ」推進者は時間概念を放擲したあとも、労働力の売買は可能だとしている。またぞろ凡人には理解しがたい高尚な理論展開である。

労基法は「賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」（24条2項）と定めている。結局、「高プロ」制度も労基法の定めにしたがい、週給制または月給制などを採用せざるをえない。「週給制」や「月給制」とは「時間給」の一形態である。時間概念を捨てた「時間給」という“矛盾”にみちだ「高プロ」制など凡人の理解を超える。

「高プロ」の推進者にとって、残業代を払わずに済めば他はどうでもよい、ということだろう。それならそうと最初にはっきり言うてくれれば、よく理解できたのに、と悔やまれる。われわれ労働者・国民は最初からそう主張していたのである。

一言、補足したい。財界や政権は「高プロ」を「小さく産んで大きく育てる」魂胆であると上述した。かれらは「小さいままでも有難い」と歓迎していることを指摘したい。かりに3%程度の労働者を対象に「高プロ」が導入されれば、これをテコに成果主義賃金の全社的導入が可能となる。これへの期待が大である、ということだ。90年代初頭以降、財界は成果主義賃金の普及に熱心であったが、それが思うように進んでいない。部分導入なら大企業では8割に上るとされるが、全社の導入となれば外資系を中心に少数の企業にとどまる。そのため「高プロ」利用の「成果主義化」がクローズアップされるに至ったのだ。いずれも「働き方改革」の一環と位置づけられている。毒多き「働き方改革」だと主張する理由の一つがここにもあるのだ。

3 8時間労働制の実現を真剣に

人間は“一日”を単位に再生産されている。

食いだめ、寝だめのできない動物なのだ。この不動の真理を労働時間の規制を考えると、真っ先に考慮・重視すべきである。にもかかわらず、安倍政権の時間外労働の上限規制案では、ここが等閑視されている。あたかも人間が冬眠する動物、月単位・年単位で再生産される動物であるかのように扱われている。

なぜ政府は年単位の時間外労働の規制を重視するのか。残業が年 720 時間であろうと 960 時間であろうと過労死・過労自殺の発生にほとんど影響はない。これは休日労働を加えるかどうかの「算数の問題」にすぎない。残業が月「100 時間以内」か「100 時間未満」かの争いも目クソ鼻クソを笑う類の話でしかない。過労死は異常な長時間労働という条件下では「必然」である。だが、その「必然」は「偶然」を媒介に貫徹する。だから、「以内」か「未満」など閑人のオモチャに提供すればいい。

かりに月の残業が 50 時間でも、それが 5 日連続であれば、1 日の労働時間は所定労働時間と合わせ約 20 時間近くとなり、オフにやるべき必須の時間を差し引けば睡眠時間は 2 時間程度となり、とても 5 日は働き続けられない。月間の労働時間、年間の時間は、資料作成上必要であっても、生身の労働者の労働時間を考えるにあたっては、むしろ有害である。人間は食いだめ、寝だめのできない動物であることを想起せよ、と叫び続けたい。

なぜ一日 8 時間の原則が守られる法的な実質規制を強めないのか。そこをもっと執拗に追求すべきだ。この点では労働組合や野党の主張も妥協的で問題だ。古くから 1 日 24 時間の「三等分説」が主張されている。これを

満足させるには 8 時間労働したのではダメだ。8 時間労働すれば通勤時間など「労働に必要な時間」は 10 時間を優に超え、残余の時間を二等分しても睡眠時間とオフの自由時間それぞれ 5 時間余りしかとれない。「三等分説」の実現には、一日の労働時間が 5 時間以内でなくてはならない。夢物語ではない。以前と比べ飛躍的に高まった今日の生産力のもとで、実現可能である。ただし、それには今日の高い生産力の恩恵を資本・企業に独占させないことだ。

さて、周知のように労働基準法は、使用者は労働者を一週 40 時間、一日 8 時間を超えて労働させてはならない、と定めている。これを使用者に守らせるように罰則を厳しくすることだ。「一日 8 時間」が「一週 40 時間」のあとになっている労基法が大問題である。1987 年の法改悪までのように「一日 8 時間労働」の原則を最優先させるよう法改正を急ぐべきだ。そのうえで一週 2 回を限度に「一日 10 時間」という例外を限度に法律化すること、これがギリギリの線である。

大臣告示の時間外労働一週 15 時間、一ヵ月 45 時間、一年 360 時間は甘すぎる。残業は一週 4 時間にとどめることだ。異常な長時間労働に労働組合や野党までもが毒され、微温的な要求を恥ずかしげもなく掲げる風潮こそ問題である。なお、大臣告示の法的強制は、すでに 4 野党の一致した要求になっている。まずはこれを実現し、つぎの段階として上記のレベルをめざすことだ。

いま一つ、「労働泥棒」に重罪を科すことだ。巷間「サービス残業」と呼ばれ、甘やかされている「労働泥棒」に対する厳罰化は喫緊の課題である。これを嚴重に取り締まれな

い国に万引きやコソ泥を罰する資格はない。富の源泉である労働に対する畏敬の念が足りない。朝日新聞が労働者を「働き手」と言い換えるようになって久しい。労働・労働者をどう考えているのか、同新聞社の公式見解をぜひ聞きたい。首相の安倍晋三に対しても「労働とは何か」・「労働者とは何か」きちんと答えさせることが「安倍・働き方改革」を問い詰める第一歩ではないのか。ゼネスト3日で政権はすっ飛ば。「労働なし」に人間は生存できぬ！

労働運動が不活発になった理由はいくつもある。長時間労働・無賃残業の広がりや労働者の「オフの時間・自分の時間」が奪われたことが大きい。労働時間規制の弾力化の影響も大きい。労働者が共有できる「オフの時間帯」が少なくなったからだ。労働組合活動が時間上の制約で困難になっている。資本・企業は、長時間労働・無賃残業で搾取を拡大する一方、同時に労働組合・労働運動の消滅をねらっている。民主主義の否定でもあり、断じて許せない。

4 「同一労働同一賃金」論のねらい

魅力的な「時間外労働の上限規制」と「同一労働同一賃金」にも、それが「安倍・働き方改革」の一環として提起されている場合、毒があるので注意しなくてはならない。ここでは「同一労働同一賃金」を検討する。これはほんらい労働者の要求、賃金闘争の原則であるが、唐突にも安倍首相が昨年頭（2016年）の所信表明演説で取り上げ、以来、脚光をあびるようになった。

男女間、企業規模間、正規と非正規雇用間

などの賃金格差が大きい日本で、同一労働同一賃金の原則の確立は古くから労働者の願い・要求であった。しかし、運動が具体化され、発展するには至らなかった。最低賃金のたたかいと一体で発展することも、ほとんどなかった。そうしたなか、いわば上から安倍政権が火をつけたのが「同一労働同一賃金」問題である。

16年の施政方針演説での首相の同一労働同一賃金への言及は、多分に7月の参議院選挙を意識したものであった。とりわけ4割に達した非正規雇用労働者の「票」を意識していた。その後の経過をみても、ポイントが非正規雇用労働者にあることは明らかである。同一労働同一賃金の本来の守備範囲は広いのだが、9月下旬に国会上程が予定されている政府案では、正規と非正規の賃金格差の改善に焦点が当てられている。非正規雇用の「労働生産性を向上」させるため、その賃金改善を想定していることは確かである。非正規雇用の待遇改善は当事者だけでなく多くの国民の願いでもあろう。

問題は、そのための原資をどこに求めるか、である。政府・財界は正規雇用の賃下げに求めるわけだが、その手法は多様である。経団連の新著『本気の「脱年功」人事賃金制度』をみよ。年功賃金の成果主義賃金化をつうじて高年労働者の賃金を抑え、非正規雇用の賃上げの費用を捻出する方法、旧来型の正規雇用を職務限定社員・地域限定社員・時間限定社員などと「限定社員」化する方法、企業合併や分社化など企業再編をつうじて在来型の正社員を削減する方法など多様である。総じて「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」をテコに、正規雇用の平均

賃金を下げ、非正規雇用の平均賃金を若干上げ、全体として労務コストを下げつつ、正規と非正規の賃金格差を縮小し、生産性を上げていく、という一大雇用戦略なのだ。「本気」で年功賃金を抹殺するつもりだ。

労働者の側からは、最低賃金制の制度（全国一律へ）と最低賃金水準の大幅改善（生活できる賃金へ）と一体で同一労働同一賃金の守備範囲を広げ、賃金闘争での共通の基盤づくりが大きな課題であろう。

むすび

安倍政権の「大戦略」は富国強兵である。「強い国」（軍事大国）をつくるために「強い経済」を実現する、という戦略である。小論で検討の対象とした「安倍・働き方改革」は、「強い経済」を実現する一環としての「働き方改悪」である。したがって、「労働時間（時間外労働）の上限規制」や「同一労働同一賃金」など労働者・労働組合の要求とそっくりのものもあるが、目的と手法、したがって内容がまったく異なる。

労働者・労働組合が時短や格差縮小を求めるのは、あまりに現状がひどく、それを改善し、人間らしい労働と生活を実現するためである。結果として、個人消費が増え、日本経済が健全に発展をすることを願う、ということなのだ。

これに対して、政権や財界は、生産性の国際比較での「低位」の原因を日本の労働者の働き方に求めている。生産性を上げるためのイノベーションと労働者の働き方の「改革」がポイントである。生産性を上げ、経済成長を高め、もっと効率的な働き方を労働者に迫

る、ということなのだ。「ちゃんと働け」なのだ。言われなくても労働者は「うんと、ちゃんと」働いている。

安倍政権やそのバック＝財界の「働き方改革」に求めるところが以上のようなものであるため、時短といっても労働者が目の色を変えて働くように仕向ける労務管理の一環にすぎない。同時に「高プロ」の導入をねらい、「時短」で失った以上のものを「残業代ゼロ」制度で獲得する、という経営戦略なのだ。

「同一労働同一賃金」にしても、その焦点は非正規雇用労働者の「救済」にあり、救済で失った費用は正規雇用労働者の賃金水準の引き下げで賄う、というような策が想定されている。だから、見栄えのする「時短」や「格差縮小」にも「毒」がある、というのだ。

以上から、同じく「働き方改革」と呼ばれていても、労働者のそれと、支配階級のそれとでは、目的も内容もまるっきり違う。

労働者・労働組合が勝利するには労働者の立場に立った「考え方改革」と一体の「働き方改革」を追求することだ。これからますますIT化・AI化と一体の「人づくり革命」をめくり、「考え方のたたかい」＝イデオロギー闘争の役割が大きくなるにちがいない。

（まきの とみお・労働総研顧問）

安倍「働き方改革」と「新産業構造ビジョン」

——生産年齢人口減少と解雇規制改悪

友寄 英隆

1 安倍「働き方改革」のねらい

——ミクロ、マクロの両面から「生産性の向上」をはかる

これまで安倍首相は、2012年12月の第2次安倍内閣の発足以来「経済最優先」を繰り返しかけて、「デフレ脱却」とか、「一億総活躍社会」とか、「働き方改革」とか、そのつど国民受けのするスローガンを連発してきた。それらスローガンの直接の政治的なねらいは、安倍首相がかかげてきたアベノミクスが破綻して「デフレ脱却」などという国民への約束を実現できずに、国民の批判が高まるのをかわすことにあった。「働き方改革」のスローガンもまた、多分に政治戦略的なイデオロギー的な文脈のなかで提起されたのは明らかである。

しかし、「働き方改革」については、たんにそうしたイデオロギー的なねらいにとどまらない現実的な労働政策としての実体を持っている。それは、結論的に言えば、ミクロ（個別企業）的、マクロ的（国民経済全体）の両面からの「生産性の向上」ということである。つまり、個別の大企業の収益力の強化という意味での「生産性の向上」と、日本経済全体の潜在成長率の引き上げという意味での「生産性の向上」という二つの側面である。

ミクロ（個別企業）的な意味での「働き方改革」の名による「生産性の向上」は、労働者の時間当たりの労働強度、労働密度をいっそう高めて、大企業の「収益力の強化」をはかることである。人口減少のもとでの労働力の減少は、大企業にとって剰余価値（利潤）を確保するためには、労働の量とともに質を高めて労働生産性を引き上げることが喫緊の課題となっている。安倍内閣の「働き方改革」は、財界・大企業の労務戦略を国家的な労働政策によって推進しようとするものに他ならない。

このようなミクロ的な「働き方改革」のねらいについては、本特集の別稿で詳しく検討されるので、本稿では、主としてマクロ的な意味での「働き方改革」のねらいに絞って、とくに経済産業省が策定した「新産業構造ビジョン」（2017年5月）と「働き方改革」との関連について検討して見よう。

2 背景にある急速な人口減少、とりわけ生産年齢人口の急減

安倍内閣が2017年3月に決定した「働き方改革実行計画」は、その冒頭部分で、日本経済の現状認識について、次のように述べている。

「我が国の経済成長の隘路の根本には、

少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足がある」。

安倍内閣の「働き方改革実行計画」は、マクロ的な側面からみると、日本経済が直面している中・長期的課題、とりわけ急速に進む人口減少（生産年齢人口の減少）による「労働力不足」を背景としている。同計画では、こうした現状認識を基礎にして「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である」などと宣言している。

そこでまず日本経済全体の基礎的条件である労働力の需給関係を規定する人口減少について、簡潔にその実態を確認しておこう。

表1は、最近20年間の生産年齢人口（15歳～64歳）と労働力人口の推移を比較したものである。生産年齢人口はピークの8726万人から2016年の7656万人へと1070万人も減少しているが、労働力人口は120万人の減少にとどまっている。これは、若年の労働力は趨勢的に減少しているが、それを高齢者と女性の労働力率の上昇でようやく補っているからである。いいかえれば正社員不足をパートや派遣などの非正規雇用の増大で補ってきているのである。しかし、こうした高齢者と女性の労働力化による対応は、いつまでも続けられるものではない。いずれ生産年齢人口の減少が労働力人口の減少に連動する時期が来るのは必至である。

「我が国人口の長期的な推移」によれば、日本の人口は、江戸幕府が成立（1603年）するころにようやく1000万人を超え、幕藩体制のもとで新田開発や食糧生産が増大し、人口も大幅に増加して享保改革（18世紀前

表1 生産年齢人口と労働力人口

（単位：万人）

	生産年齢人口	労働力人口
1995	8,726	6,666
1998	8,692	6,793
2000	8,638	6,766
2005	8,442	6,650
2010	8,103	6,632
2011	8,134	(6,596)
2012	8,018	6,565
2013	7,901	6,593
2014	7,785	6,609
2015	7,728	6,625
2016	7,656	6,673
ピーク比	▲ 1,070	▲ 120

表2 生産年齢人口の将来推計

（単位：万人）

	生産年齢人口	減少数
2015	7,728	-
2020	7,406	322
2025	7,170	558
2030	6,875	853
2035	6,494	1,234
2040	5,978	1,751
2045	5,585	2,144
2050	5,275	2,453
2055	5,028	2,700
2060	4,793	2,935
2065	4,529	3,199

半)のころには3000万人を超えた。明治維新期を迎えた1868年（明治元年）には、人口は3402万人を記録し、その後、資本主義の発展とともに急速な「人口転換」^{（注1）}を経験して1945年には7214.7万人へと、約80年間にほぼ倍加した。さらに第二次大戦後は、急速な経済成長とともに人口増加が続き、1970年にはついに1億人を突破して、2010年にピークである1億2805.7万人となった。

しかし、国立社会保障・人口問題研究所（以下、社人研と略）が2017年4月に公表した「将来推計人口」では、日本の人口動向は反転して、かなり急速な人口減少時代に突入していくことになる。50年後の2065年の日本の総

人口は8808万人になると推計し、さらに、100年後までの長期参考推計では、2115年には、最も厳しい仮定をすると3787万人にまで減少すると推計している。

とりわけ若い労働力の供給源となる生産年齢人口は表2のように、今後は5年刻みで急な階段を滑り落ちるように減少していくと推計されている。2015年を起点とすると、20年後の2035年には1234万人減少して6494万人に、50年後の2065年には、約3200万人減の約4500万人にまで縮小するとしている^(注2)。

(注1)「人口転換」とは、社会の近代化（資本主義化）とともに、多産多死→多産少死→少産少死へと、人口が急激に変動（増大）すること。

(注2) 社人研の「将来人口推計」に関心のある方は、拙著『「人口減少社会」とは何か——人口問題を考える12章』〔学習の友社、2017年7月〕の第2章「将来推計人口」を参照していただきたい。

3 潜在経済成長率の低下への対応 ——「働き方改革」による「一億総働き 社会化」

今後の日本で予想される急激な人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少は、投入労働力の減少による潜在経済成長率の低下を招くことになる。

日本経済の潜在成長率を計測した内閣府の試算によると、1980年代は4.4%、1990年代は1.6%、2000年代は0.8%と、急速に低下してきている。こうした潜在経済成長率の傾向的低下の最大の要因は、人口減少、とりわけ若年労働力人口の趨勢的減少である。人口減少が現実に進みはじめた2010年代以降は、潜在成長率はさらにゼロからマイナスへと向かっていくことは必至と想定されている。

潜在成長率の低下にたいして労働力供給の面から対応するには、女性や高齢者の労働力率をさらに極限にまで高めて、文字通り「一億総働き社会」にするか、「移民」の大量受け入れによって労働力不足を補うしかない。「働き方改革実行計画」では、次のように述べている。

「長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる」。

「高度IT人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要である」。

しかし、急速に進む生産年齢人口の減少を女性や高齢者の労働力化の面から補うことには、おのずと限界がある。「移民」の受け入れも、そう短期間に大量にできるわけではない。なによりもまず日本ではいまだに単純労働者の「移民」は受け入れないという建前になっている（実際には、さまざまな名目で外国人労働者の増加を図ってきている）。

そこで、若年労働人口の減少を前提として、潜在成長率の低下に対応するには、AI（人工知能）やIoT（モノのインターネット）などのICT革命の導入によって産業の新陳代謝をすすめて、マクロ経済の「生産性の上昇」をはかる以外にない。産業構造・就業構造の「変革」を推進して、「労働力の流動化」の名のもとに、労働者の大量のスクラップ・アンド・ビルドを強行することによって、「日本経済の生産性の引き上げ」をはかろうとい

うわけである。

内閣府の「働き方改革」の論議の進行とまったく並行して、経済産業省が「新産業構造ビジョン」の策定をすすめてきたのには、こうした背景があった。

4 労働力の流動化と産業・就業構造の改革——「新産業構造ビジョン」と「旧来の日本型雇用システムの見直し」

(1) 経産省「新産業構造ビジョン」の経過

経産省が「新産業構造ビジョン」の議論をはじめた経過を見ておこう。同省の『通商白書』(2017年度版)では、次のように述べている。

「IoT・ビッグデータ・ロボット・人工知能等による変革は、従来にないスピードとインパクトで進行している。この変革の状況にあって、『日本再興戦略』改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)においては、民間が時機を失うことなく的確な投資を行い、また、国がそれを促し加速するためのルールの整備・変更を遅滞なく講じていくための、羅針盤となる官民共有の『ビジョン』の必要性が示された」(314頁)。

こうした方針にもとづき、2015年8月、経済産業省は、産業構造審議会に新産業構造部会を設置し、関係省庁と一体となって「新産業構造ビジョン」の検討を開始した。

産業構造審議会が約1年後に発表した「新産業構造ビジョン——中間整理」(2016年4月)のなかでは、「新産業構造ビジョン」の成否は、「働き方改革」にかかっていることを繰り返し強調している。とくに、産構審(新産業構造部会)の「人材・雇用パート」の資料をみると、約60頁中に59か所も「働き方」

の改革課題にふれ、内閣府で進行中の「働き方改革実現会議」の議題などに言及している。内閣府の「働き方改革」と経産省の「新産業構造ビジョン」は連動して推進されてきたのである。

(2) 「旧来の日本型雇用システムの見直し」による「柔軟かつ多様な働き方」

経産省産構審は、2017年5月に「新産業構造ビジョン」の最終的な「まとめ」文書を発表した。そのなかでは、「旧来の日本型雇用システムの見直し」を強調している。

「旧来の日本型雇用システムの見直し」とはなにか。同「まとめ」では、旧来の「企業への帰属固定化を前提とした人材投資」をやめて、「自ら転職・再就職しやすい環境の整備」、「職務内容の明確化、成果に基づく評価」を重視して、「自ら転職・再就職しやすい環境の整備」によって、「柔軟かつ多様な働き方改革」を実現するなど強調している。

「AIやロボット等の出現により、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展。人手不足の解消につながる反面、バックオフィス業務等、我が国の雇用のボリュームゾーンである従来型のみドルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い。一方、第4次産業革命によるビジネスプロセスの変化は、みドルスキルも含めて新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要(になる)」。

「新産業構造ビジョン」の提起する「柔軟かつ多様な働き方」は、「働き方改革実行計画」では、課題の第9項「雇用吸収力、付加

価値の高い産業への転職・再就職支援」にその具体化がはかられている。「転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、……付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる」として、①転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定、②転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化、などに、官民一体で取り組むと強調している。

(3)「働き方改革」と「新産業構造ビジョン」が目指すねらいは、「解雇の金銭解決制度」

今回の「働き方改革実行計画」に盛り込むことは断念したが、安倍政権と財界が「労働力流動化」の決め手として執念を燃やしているのは、カネさえ払えば自由に解雇できる「解雇の金銭解決制度」の導入である。

「解雇の金銭解決制度」の本質や内容についての検討は、別稿で詳しくなされるので立ち入らないが、ここでは、経産省「産業構造ビジョン」の描く「産業・就業構造改革」の前提となる労働者の大量解雇・労働力の大量移動を強行するための「不当解雇自由化」の法的条件であることを指摘しておきたい。そうであるだけに、今後も政府・財界が一体なって強引に推進してくることが考えられる。決して油断はできないのである。

5 「新産業構造ビジョン」の描く就業構造「改革」の試算

経産省「新産業構造ビジョン」では、ICT革命、とりわけAIやIoTの発展による産業構造と就業構造の変化について、次のよ

うに述べている。

「AIやロボット等の出現により、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展。人手不足の解消につながる反面、バックオフィス業務等、我が国の雇用のボリュームゾーンである従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い」（説明資料、9頁）。

こうした前提をもとに、同ビジョンでは、2030年までの「産業構造・就業構造の試算」をおこなっている。その「試算」の結果を要約したものが表3である。その要点を整理すると、次のようになる。

①「試算」によると、「現状放置」なら従業者数は735万人の減少となるが、AIやIoTの発展によるICT革命を利用した産業構造と就業構造の「変革」をおこなえば、161万人の減少にとどめることができる。つまり、AIやロボットなどのICT革命により、就業者減少を574万人は補えるとしている（735万人－161万人＝574万人）。

②「試算」は、逆の読み方をすれば、労働力を流動化すれば、ICT化は「人手不足の解消」に役立つ、ICT化による大量の失業者を、ICT化のために生ずる「人手不足」業種へ回せばよいという考え方であろう。しかし、ICT革命の応用で大量に生み出される失業者によって、ICT関連の新産業部門の「人手不足」を574万人も補えるなどという「試算」は、机上の空論に近い。

③「試算」は、産業構造・就業構造の「変革」（労働力の大量移動）を前提としており、ICT化による既存の雇用者の大量解雇、新たな大量の産業予備軍の形成を予定している。そのための「旧来の日本型雇用システムの見

表3 「新産業構造ビジョン」の産業構造・就業構造の試算

※ 2015 年度と 2030 年度の比較

職業	変革シナリオにおける姿	職業別従業者数		職業別従業者数（年率）	
		現状放置	変革	現状放置	変革
① 上流工程 （経営戦略策定担当、研究開発者 等）	経営・商品企画、マーケティング、R&D等、新たなビジネスを担う中核人材が 増加 。				
② 製造・調達 （製造ラインの工具、企業の調達管理部門 等）	AIやロボットによる代替が進み、 変革の成否を問わず減少 。	-136万人	+96万人	-2.2 %	+1.2 %
③ 営業販売（低代替確率） （カスタマイズされた高額な保険商品の営業担当 等）	高度なコンサルティング機能が競争力の源泉となる商品・サービス等の営業販売に係る仕事が増加。	-262万人	-297万人	-1.2 %	-1.4 %
④ 営業販売（高代替確率） （低額・定型の保険商品の販売員、スーパーのレジ係 等）	AI、ビッグデータによる効率化・自動化が進み、 変革の成否を問わず減少 。	-62万人	+114万人	-1.2 %	+1.7 %
⑤ サービス（低代替確率） （高級レストランの接客係、きめ細やかな介護 等）	人が直接対応することが質・価値の向上につながる高付加価値なサービスに係る仕事が増加。	-62万人	-68万人	-1.3 %	-1.4 %
⑥ サービス（高代替確率） （大衆飲食店の店員、コールセンター 等）	AI・ロボットによる効率化・自動化が進み、 減少 。 ※現状放置シナリオでは雇用の受け皿になり、微増。	-6万人	+179万人	-0.1 %	+1.8 %
⑦ IT業務 （製造業におけるIoTビジネスの開発者、ITセキュリティ担当者 等）	製造業のIoT化やセキュリティ強化など、産業全般でIT業務への需要が高まり、従事者が 増加 。	+23万人	-51万人	+0.1 %	-0.3 %
⑧ バックオフィス （経理、給与管理等の人事部門、データ入力係 等）	製造業のIoT化やセキュリティ強化など、産業全般でIT業務への需要が高まり、従事者が 増加 。	-3万人	+45万人	-0.2 %	+2.1 %
⑨ その他 （建設作業員 等）	AIやグローバルアウトソースによる代替が進み、 変革の成否を問わず減少 。	-145万人	-143万人	-0.8 %	-0.8 %
	AI・ロボットによる効率化・自動化が進み、 減少 。	-82万人	-37万人	-1.1 %	-0.5 %
合計		-735万人	-161万人	-0.8 %	-0.2 %

（出所）株式会社野村総合研究所およびオックスフォード大学（Michael A. Osborne博士、Carl Benedikt Frey博士）の、日本の職業におけるコンピュータ化可能確率に関する共同研究成果を用いて経済産業省作成
（出所）産業構造審議会（新産業構造部会）「新産業構造ビジョンのまとめ」

（参考）産業構造・就業構造試算について

（1）マクロ経済モデル、（2）産業構造モデル、（3）就業構造モデルを組み合わせることで、第4次産業革命による生産性の飛躍的な向上、成長産業への経済資源の円滑な移動、ビジネスプロセスの変化に対応した職業の転換を考慮しつつ、2030年度のGDPや所得水準などのマクロ経済動向、部門別生産額、部門別従業者数、職業別従業者数を試算。

（1）マクロ経済モデル ・長期的なGDPの経路は潜在GDPの供給制約を受ける一方、短中期的なGDPの変動は、消費や投資等の総需要の動きで決まる需給調整型のモデル。 ・現状放置シナリオは、潜在成長率が低位で推移。 ・変革シナリオでは、第4次産業革命により潜在成長率が上昇。また、潜在需要の喚起、期待成長率の高まりにより、消費・投資が拡大。	（2）産業構造モデル ・過去約20年間のトレンドを基本とし、2030年度の部門別最終需要構成比、中間投入構造、労働生産性を試算。 ・マクロ経済モデルから得られた最終需要を最終需要構成比にて分解し、中間投入構造から得られる逆行列係数に乗じることで、部門別生産額を試算。 ・部門別生産額を労働生産性で割ることで、部門別従業者数を試算。	（3）就業構造モデル ・部門別従業者数に部門別職業比率を掛けて、職業別従業者数を試算。 ・変革シナリオでは、野村総合研究所およびオックスフォード大学の共同研究成果を踏まえ、AI・ロボット等による代替確率が低いものを増加する職業、高いものを減少する職業と想定。
---	--	---

〈試算の主な前提〉 労働力人口：2014年度までは実績値。2015年度以降はJILPT「労働力需給の推計（2014年5月）」（以下、「労働力推計」という。）を用いて、現状放置シナリオは「ゼロ成長・参加現状」ケースの試算結果を、変革シナリオは「経済再生・労働参加進展」ケースの試算結果を、それぞれ参照して延長。 ※ 2030年度の従業者数は、少子高齢化による長期的な生産年齢人口の減少の影響を受けていることに留意。 構造的・摩擦的失業率：過去の失業率と欠員率（潜在的な雇用者数に占める未充足求人数）の関係を用いて推計し、2.8%と仮定。 労働時間：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の2014年度男女別・年齢別労働時間と、労働力推計における男女別・年齢別就業者数を用いて平均労働時間を算出。 固定資本減耗率・稼働率指数：過去の設備投資と民間企業資本ストックとの関係から8.6%弱と仮定。稼働率指数は2014年度の値で仮定。 物価上昇率：内閣府「中長期の経済財政に関する試算（平成28年1月21日）」（以下、「中長期試算」という。）を用いて、現状放置シナリオはベースラインケースの値に、変革シナリオは経済再生ケースの値にそれぞれ準じる。2024年度以降は2023年度の値で仮定。 為替レート：2015年度までは実績値。2016年度以降は2015年度の値で仮定。 財政：歳出の各項目は、一般政府公的固定資本形成については「中長期試算」の国内企業物価指数、その他の歳出（社会保障を除く）については消費者物価指数に応じて増加（実質横ばい）。社会保障は名目GDP成長率、賃金上昇率に応じて増加。 消費税率：2017年度に10%に引き上げと仮定。	
--	--

直し」である。解雇規制の撤廃である。現実には、ICT化・ロボット化が進展すると、利潤追求のために、たえず機械化による人減らし「合理化」、リストラがすすむ。AIの発展は、これまでのような個々の企業レベルの「合理化」というより、ある職種そのものがそっくりAI内蔵ロボットに置き換わってしまう懸念もある。

④安倍内閣の「新産業構造ビジョン」のもとでは、一方では、ICT化、ロボット化による大量失業が発生しながら、同時に他方では、人口減少による人手不足がひどくなるという最悪の事態がすすむ可能性がある。「新産業構造ビジョン」による「就業構造の試算」の結果をもとにすると、一方では、「定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展」することによる735万人の失業者増大、他方では、新産業部門での574万人の「人手不足」——こうした矛盾した現象が同時進行する可能性がある。

むすびにかえて

AIやIoTの進化は、人間にとって何を意味するかが問われている。一方では、AIやIoTの進化によって、人間の仕事がロボットなどの機械に奪われ、雇用が減少して、悲惨な社会になるという悲観的な予想がある。他方では、先進諸国の「人口減少」を、AIやIoTなどによる「生産性の上昇」でカバーすれば、豊かな社会を維持できるという楽観的な予想がある。しかし、これらの議論は、悲観論であれ、楽観論であれ、いずれも根本的な視点において正しくない。AIやIoTを活用する社会制度の側の分析、資本

主義的生産関係の分析が基本的に欠落しているからである。

AIやロボットなどの技術が発展して、さまざまな産業、職種で広範に採用されていけば、社会全体で労働時間を大幅に短縮する条件が生まれてくる。週40時間制を、週35時間制、さらに週30時間制へと発展させていけば、雇用の量的減少を労働時間短縮の条件にすることができる。

しかし、労働時間の短縮のためには、社会的な対応、国家的な政策、具体的には労働法制の民主的な改正が不可欠である。新しい産業や新しい職種への移動やそのための技術・技能の習得のためには、より一貫した国家的社会的な政策と対応によって、現代社会の歪み、とりわけ劣悪な労働条件を是正していくことが必要である。

「人口減少」による潜在成長率の低下をAIやロボットなどによって補おうとすれば、そのためにも、社会制度の面からの対応、政治的、経済的、社会的な面からの対応が不可欠である。安倍内閣の「働き方改革」や「新産業構造ビジョン」の目指す方向は、まったく逆行している。

(付記)本稿の校正の時点で、安倍内閣の「働き方改革関連一括法案」が明らかになった。そのなかには、「働き方改革実行計画」にはまったく含まれていなかった「雇用対策法改革」が盛り込まれている。ここでは紙数の関係で詳述できないが、そのねらいが本稿で説明した「新産業構造ビジョン」のための「柔軟かつ多様な就業形態」(＝大量解雇による雇用流動化)の実現にあることは明らかである。

(ともより ひでたか・経済問題研究者)

黒田日銀総裁のディレンマ

——予想物価上昇率の上昇か名目賃金率の上昇か

建部 正義

はじめに

日本銀行は、7月21日に、『経済・物価情勢の展望（2017年7月）』を発表したが、その内容については、以下の3点が注目される。

第1に、「物価の中心的な見通し」として、目標とする「2%に達する時期は、2019年度頃になる可能性が高い」、という見解を示したことである。黒田東彦総裁の5年間の任期は2018年4月に終末を迎えるので、これにより、任期中の目標達成の見通しは事実上断念されたことになる。黒田総裁は、就任直後の「量的・質的金融緩和」の導入（2013年4月）にあたり、「消費者物価の前年比上昇率2%を物価安定の目標として、2年程度の期間を念頭に置いて、できるだけ早期に実現する」と明言していたのであるから、政治家であれば公約違反として国民から厳しい非難を受けることは避けられないところだろう。なお、7月29日付の「日本経済新聞」の「大機小機」欄によれば、米ブルームバーグ通信が民間のエコノミスト43人を対象にして7月12日に行った調査では、消費者物価の上昇率が安定的に2%を超える状態が将来実現するか、という問いにたいして「はい」と答えたのは16人、なんと26人が「いいえ」と回答しているとの由である。

第2に、これで、『経済・物価情勢の展望』のうえでは、2%の物価安定目標そのものの6回目の先送りということになる。2014年10月のそれが「2015年度を中心とする期間」としていたのにたいして、2015年4月のそれは「2016年度前半頃」、2015年10月のそれは「2016年度後半頃」、2016年1月のそれは「2017年度前半頃」、2017年4月のそれは「2017年度中」、2017年7月のそれは「2018年度頃」、というように変遷してきた。そして、今回の変更というわけである。目標の達成時期が逃げ水のように遠のく状況をうかがい知ることができるだろう。

第3に、とりわけ注目されるのは、今回の『経済・物価情勢の展望』においては、予想物価上昇率を引き上げるためにも、賃金の上昇とそれにとまなう実際の物価の上昇という側面に、あるいは、賃金の上昇の予想物価上昇率の引上げにたいする先行という側面に、より大きな期待が寄せられていることである。

『経済・物価情勢の展望（2017年7月）』は、次のように説明している。

前回展望レポート以降の消費者物価の前年比の動きをみると、エネルギー価格が押し上げに寄与するもとで、上昇率が高まってきた。しかし、こうした影響を除くと、年度初の価格引き上げの動きが限定的になるなど、弱めの動きとなっている。

この背景としては、携帯電話機や通信料の値下げといった一時的要因もあるが、賃金・物価が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行が企業や家計に根強く残っていることも影響している。企業は、人手不足に見合った賃金上昇をパート等にとどめる一方で、省力化投資の拡大やビジネス・プロセスの見直しにより、賃金コストの上昇を吸収しようとしている。このように、労働需給の着実な引き締めや企業収益に比べ、企業の賃金・価格設定スタンスはなお慎重なものにとどまっている。実際の物価上昇率の影響を強く受けるため、中長期的な予想物価上昇率の高まりもやや後ずれしている。

従来の見通しと比べると、見通し期間（2017～2019年度）の終盤にかけては、賃金の上昇を伴いながら、物価上昇率が緩やかに高まるという好循環が次第に作用すると考えられる。

以上である。

なお、2017年7月の生鮮食品を除く消費者物価の上昇率は0.5%、生鮮食品及びエネルギーを除くそれは0.1%だった。

1 黒田総裁のディレンマ

黒田総裁は、『経済・物価情勢の展望（2017年7月）』のこうした説明を受けるかたちで、2017年7月20日の記者会見の席上、次のように答弁している。

欧米と比べますと、賃金・物価が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行、これが企業や家計に根強く残っている。俗にデフレマインドと言われるものかもしれま

せんが、そういうことが影響しているものと思われます。特に非製造業、サービス業において、賃金が上がっても価格に転嫁せず、サービスの中身を見直す、ビジネス・プロセスを変えていくことによって対応するという動きがあります。また、非製造業でも製造業でも、省力化投資をすることによって、賃金コストの上昇を吸収しようという動きもあります。これらは、ある意味で、省力化投資やビジネス・プロセスの改善で労働生産性が上がっていくということです。長い目で見れば、実質成長率が上がっていくということです。ただ、当面、そうした形で賃金上昇を価格に転嫁しない、あるいは賃金上昇を価格に転嫁するということを広く認めていくことをしない、という慎重な姿勢が企業を中心にまだ残っていることが、賃金・物価の上昇を抑えている1つの要因であるということはないと思います。

もっとも、こうした状況がいつまでも続くとは想定していません。先行き、マクロ的な需給ギャップが着実に改善していく中で、賃金コスト吸収のための対応にも自ずと限界があると考えられますので、企業の賃金・価格設定スタンスは次第に積極化していくとみられます。また、中長期的な予想物価上昇率についても、実際に価格引上げの動きが広がるにつれて、着実に上昇すると考えられます。このように、「物価安定の目標」に向けたモメンタムがしっかりと維持されるもとで、消費者物価の前年比はプラス幅の拡大基調を続け、2%に向けて上昇率を高めていくと考えています。

日本の場合には特に予想物価上昇率が、足

許の物価上昇率に適合的な形で引きずられる傾向が非常に強いことが「総括的な検証」の中で明らかになりました。そこは、私どもとして十分勘案していなかったと言わざるを得ないと思います。

以上である。

ここで、「総括的な検証」とは、2016年9月21日付の『量的・質的金融緩和』導入以降の経済・物価動向と政策効果についての総括的な検証」のなかの、次の記述を指すものと思われる。

予想物価上昇率は、中央銀行の物価安定目標による「フォワード・ルッキングな期待形成」と、現実の物価上昇率の影響を受ける「適合的な期待形成」の2つの要素によって形成される。前者の影響が十分強く働いている場合には、現実の物価が目標を外れていても、人々はいずれ2%に戻ると思うため、現実の物価も目標に向けて戻る力が働く（予想物価上昇率が「アンカーされている」と表現される）。ところが、日本の場合、長期にわたるデフレのもとで、目標となる物価上昇率が実現されていないこともあって、「適合的な期待形成」の影響が大きい。

「適合的な期待形成」の背後にあるメカニズムとして、春闘などわが国の賃金交渉において、前年度の現実の物価動向を参照して賃金決定が行われることがある。

以上である。

しかし、黒田総裁によるこの説明と、「量的・質的金融緩和」を導入した時点での同総裁の説明とを比べてみるならば、そこには、2%の物価安定目標を実現するためのメカニズムにかんして、明らかな食い違いが生じている。

たとえば、黒田総裁は、2013年10月10日のCouncil on Foreign Relations（ニューヨーク）における講演「デフレ克服——我々の挑戦」のなかで、「量的・質的金融緩和」の狙いを次のように整理していた。

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、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。問題はどのように実現するかです。

我々が至った結論は、①2%の「物価安定の目標」を早期に安定的に実現するという明確な決意を示した上で、②その決意を裏打ちするため、従来とは明らかに一線を画する、大規模な金融緩和を行うということです。具体的には、日本銀行が供給するマネタリーベース〔金融機関が保有する日銀当座預金残高に現金流通高を加えたもの〕を2年間で2倍にすると宣言しました。

その際、日本銀行の資産サイドでは、長期国債の保有額を2倍とします。それに伴う巨額の買い入れは、国債市場の需給を変え、長期金利に強力な低下圧力を加えることになります。

ただし、ここに一つ問題がありました。日本の10年物の長期金利は1%ありません。どうやって、さらなる緩和の余地を作るのでしょうか。ポイントは、名目金利から予想インフレ率を差し引いた実質金利です。そして、ここでは、日本では予想インフレ率が低迷していることが、逆にブレイクスルー〔突破口〕を提供しました。予想インフレ率を引き上げる一方で、名目金利の上昇を抑えることによって、設備投

資や個人消費の決定に影響を与える実質金利を引き下げることができるということです。

以上である。

みられるように、ここでは、「量的・質的金融緩和」をつうじた予想インフレ率（予想物価上昇率）の引上げという側面に焦点が絞られており、賃金の上昇という要素が入り込む余地は見出しがたい。

問題をこのように整理するならば、「総括的な検証」以降、黒田総裁は、深刻なディレンマを抱えるにいたったと考えてよいだろう。すなわち、「適合的な期待形成」の立場にたつかぎり、予想インフレ率を引き上げるためにも、賃金の引上げは不可欠であるが、賃金の引上げは金融政策の直接の対象とはなりえない、それにもかかわらず、予想インフレ率を引き上げるためには、賃金の引上げの先行に期待せざるを得ないのだ、と。

2 デフレは貨幣的現象か実物的現象か

前節の末尾では、黒田総裁が抱えるディレンマという表現を使った。しかし、こうした表現は、同総裁の心情をそれこそ忖度しようとする見地から生まれたものである。より正しくは、黒田総裁の理解に含まれている矛盾という表現を使うべきだったであろう。

そこで、本節では、デフレは貨幣的現象であるとする黒田総裁の見解を批判することをつうじて、この矛盾の所在の一端を確認することにしたい。

「量的・質的金融緩和」の背後には、「デフレは貨幣的現象である」とするマネタリスト的な思考が潜んでいる。ここで、マネタリズ

ムとは、長期的にみれば貨幣数量が物価水準を決定するという考え方のことを指し、その内容から貨幣数量説とも呼ばれる。つまり、わが国のデフレの原因は、日本銀行がこれまでマネタリーベースを十分に供給してこなかったという貨幣的・政策的なそれに求められるというわけである。すなわち、マネタリーベースを十分に供給する方向に、金融政策の「レジームチェンジ（制度的転換）」が図られるならば、デフレは一挙に克服されるであろう、と。

それでは、わが国のデフレは、本当に貨幣的現象であると呼べるのだろうか。さしあたり、日本銀行が民間に供給する貨幣とは何かということが問題になるが、それは、結局のところ、マネタリーベースと一致し、基本的に日銀券と金融機関が保有する日銀当座預金に帰着することになる。

まず、企業や家計についてみてみよう。企業にかんしては、企業間取引の清算はもとより、労働者への賃金の支払いにあたっても、預金からの振込という手段が利用されるので、日銀券が利用されることはほとんどありえない。日銀券を利用するケースと言えば備品の購入のそれぐらいであろうか。したがって、わが国の場合、日銀券の圧倒的な利用者は家計であると考えられる。そこで、「量的・質的金融緩和」の導入（2013年4月4日）の直前の2013年3月末の日銀券発行高を調べてみると、約83兆円に達する。これは国民一人当たりで計算し直すとなんと約65万円にも相当するほどの金額である。4人家族として、あなたは260万円もの日銀券を手許に所有していますか。みられるように、当時、企業や家計は日銀券の発行高不足に悩まされ

ていたわけではない。

つぎに、金融機関についてみてみよう。銀行は、準備預金制度に関する法律にもとづき、所要準備というかたちで、預金残高に応じた当座預金額を日本銀行に月ごとに積むことを義務づけられている。しかし、実際には、白川方明前総裁の時代にさえ、あいつぐ金融緩和措置の実施にともない、いわばジャブジャブとも呼べるほどの当座預金が、日本銀行から銀行に向けて供給されていたというのが実情である。2013年3月末の時点で、所要準備額が約8兆円であったのにたいして、現実の準備額は約53兆円に達していた。銀行は、約45兆円にも上る超過準備を抱えていたというのが実状である。みられるように、当時、銀行は日銀当座預金の残高不足に悩まされていたわけではない。

問題をこのように整理するならば、デフレは貨幣的現象であると位置づける見解が、いかに根拠のない誤った立場にもとづくものであるかを、容易に理解することができるはずである。

つまり、日本銀行および黒田総裁は、「量的・質的金融緩和」の導入にあたり、そもそもの出発点において、ボタンの掛違いという誤りを犯していたということになる。そして、そのうえにたって、2016年1月には「マイナス金利付き量的・質的金融緩和」、同年9月には「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」が導入されるにいたったというわけである。後二者にも「量的・質的金融緩和」という言葉が冠せられているように、新しい政策的枠組みが導入されたにもかかわらず、「デフレは貨幣的現象である」という認識は維持されたままである。

デフレの原因が貨幣的・政策的要因に求められるべきではないということになれば、その真の原因はどの点に求められるべきであろうか。

この側面について、筆者は、本誌2013年秋季号における拙稿「アベノミクスで『デフレ脱却』はできるか——異常な金融緩和」などのなかで、1990年代末以降の賃金の切下げという実物的要因に求められるべきだと主張してきた。

じっさい、厚生労働省編『平成27年度労働経済白書』でさえ、次のように指摘しているほどである。

供給力が過剰な中で、需要が不足していたことが〔1998年以降の〕デフレをもたらした要因であったと考えられるが、物価が継続的に下落する中でも、実質GDPでみると我が国経済はバブル崩壊以降も拡大してきている。

図においては、両者〔労働生産性と賃金〕の動きを国際比較しているが、ユーロ圏及び米国では実質労働生産性が上昇する局面において、若干の水準のギャップはみられるものの実質賃金も上昇を続けている。一方、我が国においては、実質労働生産性は継続的に上昇しており、その伸び幅もユーロ圏と比較すると遜色ないといえるが、実質賃金の伸びはそれに追いついていない状況がみられ、両者のギャップはユーロ圏及び米国よりも大きいことが分かる。

以上である。

つまり、供給能力に比べた需要不足がデフレの要因であるが、その需要不足は、実質労働生産性の伸び率に比べた実質賃金の上昇の遅れを原因とするものであるというわけであ

る。

『平成 27 年度労働経済白書』がこのように実質賃金の上昇の遅れを強調するのにたいして、小泉純一郎内閣時代に経済財政諮問会議の民間議員を務めた吉川洋氏は、『デフレーション―“日本の慢性病”の全貌を解明する』のなかで、名目賃金の低下を強調しつつ、次のように指摘している。

1990 年代後半、大企業を中心に、高度成長期に確立された旧来の雇用システムが崩壊したことにより、名目賃金は下がり始めたのである。そして、名目賃金の低下がデフレを定着させた。

なぜ日本だけがデフレなのか、という問いに対する答えは、日本だけで名目賃金さがっているからだ、ということになる。

以上である。

もはや、ことの次第は明らかだろう。わが

国のデフレ真の原因は、貨幣的・政策的要因ではなく、名目賃金ないし実質賃金の低下ないし遅延という実物的要因に求められるべきなのである。じじつ、デフレの開始時期は 1990 年代末にまでさかのぼるが、それは、名目賃金ないし実質賃金の低下ないし遅延の開始時期と時間的にみごとに重なっている。

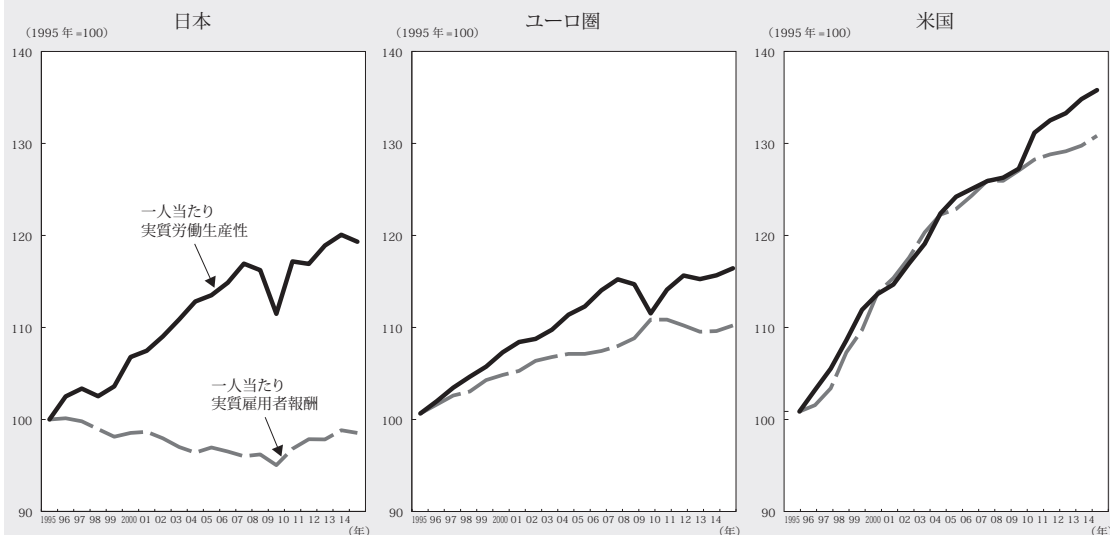
要するに、貨幣的・政策的要因と実物的要因とは相互に矛盾する関係にあるというわけである。

3 それではどうすればよいのか ——労働組合のケース

それでは、どうすればよいのだろうか。労働組合の場合、その基本的な方向性は、労働運動総合研究所の 2017 年春闘提言が提起しているとおりでである。なにしろ、すでにみた

図 賃金と生産性の国際比較

○ 一人当たり実質労働生産性は我が国においても上昇してきたが、ユーロ圏及び米国で一人当たり実質雇用者報酬も上昇を続けている一方、我が国においては伸び悩みがみられる。



資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) ユーロ圏の国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、英国。

ように、いまでは、黒田総裁でさえ、予想物価上昇率を引き上げるためにも、賃金の上昇とそれにとまなう実際の物価の上昇が必要であること、あるいは、賃金の上昇が予想物価上昇率の引上げに先行する必要があることを、認めるにいたっているほどなのだから。

「労働総研ニュース」第322・323号（2017年1・2月）によれば、その内容は、次のようなものである。

◆安倍内閣が発足した2012年と2015年を比べると、株価や一部大企業の利益は上昇したものの、日本経済の安定成長もデフレ脱却も出来ず、労働者の生活は、一層悪化した。労働者の生活を安倍内閣誕生前の生活水準に戻すだけで2万円以上の賃上げが必要である。

◆同一労働同一賃金の前提として、まず、「これ以下で働かせてはならない」最低賃金をしっかり確立しておくことが必要である。仮に、時給1500円に引き上げたとしても、1か月21.7万円であり、単身者世帯の家計費がかるうじて賄われるにすぎず、決して日本の企業が支払えない金額ではない。

◆2万円の賃上げによって、家計消費需要が8.3兆円拡大し、国内生産が15.0兆円、付加価値（≒GDP）が1.7兆円増加する。それに伴って新たな雇用が93.2万人必要となり、税収も国、地方合わせて1.4兆円の増収となる。最低賃金の引き上げ、非正規雇用者の正規化および「働くルールの確立」も、同様に国内生産の誘発等を通じて、日本経済を活性化する。

◆2015年度末の内部留保は578.8兆円であり、しかも1年間に35.7兆円も増加して

いる。財源は十分すぎるほどある。

◆1人平均従業員賞与・給与および経常利益に対する企業税の比率が賃金ピーク時の1977年から変わらなかったとすると、この間の企業負担が318.9兆円増加する。内部留保の急増のほとんどは、従業員の犠牲と企業減税によりもたらされたと言える。

◆賃上げ・労働条件の改善は、客観的にみて、日本経済に必要な喫緊の課題であり、その実現は、労働組合の社会的責任である。他方、従業員の生活を保障し、社会が必要とする経費を負担することは、企業の社会的責任である。

以上である。

ただ、本文のなかには次のような記述が見出されるが、筆者は、それには若干の疑問を覚えざるをえない。

黒田日銀総裁による『異次元の金融緩和』の大きな目標の一つは、物価上昇率2%の達成であった。当然のことながら、それは増税や輸入価格の上昇によるものではなく、賃金や設備投資の増加による国内需要の拡大を背景とした物価上昇でなければならない。そこで、産業連関の価格分析の手法により、賃金の引き上げが物価に及ぼす影響を試算してみた。

考え方としては、賃上げによる生産コストの上昇を100%価格に転嫁することを前提に、①自社の労働コスト上昇による価格上昇（直接的な物価上昇）と、②他社から購入した原燃料、サービス等の価格上昇を含む究極的な価格上昇（間接的な影響を含む）の2つを試算した。その結果、2017春闘の影響は、①の直接的な物価上昇率

1.35%、②の間接的に影響を含めた究極的な物価上昇率は3.33%と見込まれた。

以上である。

しかし、マルクス経済学的価値論の見地にたつならば、賃金の引上げは、労働者によって生産された価値を、資本家に不利に労働者に有利に配置替えするだけの話（つまり、分配上の問題）であって、賃金の引上げが、価格の上昇につながるという論理に結びつくわけではない。したがって、「賃上げによる生産コストの上昇を100%価格に転嫁する」という「前提」は、再考されるべきではなかろうか。もし、賃金の引上げが「物価上昇」につながるというのであれば、それは、賃金の引上げにともなう「国内需要の拡大を背景とした」それと位置づけられるべきだろう。

なお、周知のように、今春闘の実績は、賃金の引上げという点でも最低賃金の引上げという点でも、目標額を大きく下回るものであった。

4 それではどうすればよいのか — 日銀のケース

「量的・質的金融緩和」が早くも5年目を迎えるなかで、さしたる実績もあげないまま、さまざまな弊害が目立つようになってきた。たとえば、日本銀行の長期国債の年間買入額が政府の長期国債の年間新規発行額を上回っていることから、同行の「財政ファイナンス機関化」が問題とされている。

すでに述べたように、日本銀行は、デフレ

の原因を貨幣的・政策的要因に求めるというかたちで、出発点において、ボタンの掛違いという誤りを犯した。したがって、同行の場合、なによりもまず、「マイナス金利付き量的・質的金融緩和」、「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」を含めて、「量的・質的金融緩和」そのものを撤廃するべきである。

そのうえで、日本銀行は、次のような政策を採用するべきだろう。

①物価安定の目標を、2%という硬直的なものから0~1%というように柔軟性を有するものへと変更する。0~1%という水準は「適切的な期待形成」の立場に即するものである。また、日本銀行『『生活意識に関するアンケート調査』（第70回）の結果——2017年6月調査——』によれば、1年前と比べて物価が「上がった」と答えた人（67.4%）に、その感想を聞くと、7割台後半の人（78.9%）が「どちらかといえば、困ったことだ」と回答した、との由である。

②現行の「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」のもとでの長短金利操作——短期金利：日本銀行当座預金のうち政策金利残高に▲0.1%のマイナス金利を適用する、長期金利：10年物国債金利がゼロ%程度で推移するよう長期国債の買入れを行う——を廃止して、短期政策金利をプラス0.1%に誘導する。ちなみに、「量的・質的金融緩和」の導入以前の金融市場調節方針は「無担保コールレート（オーバーナイト物）を0~0.1%程度で推移するよう促す」、というものであった。

（たてば まさよし・中央大学名誉教授）

「働き方改革」批判

——残業法的規制と同一労働同一賃金原則

下山 房雄

政府厚労省は2017年9月8日、「働き方改革」関連の一括法案を労働政策審議会に提案した。日本財界長年の懸案である「残業代ゼロ法案」や裁量労働制の拡大とあわせ、この1～2年に登場した残業上限の法的規制や同一労働同一賃金原則実現を一本に盛り込んだ。労働基準法、パートタイマー法など8本の法律を一括改訂、雇用対策法を衣替えして基本法として据える形式である。

この間、連合は神津事務局長と安倍首相との間で、残業法的規制の上限を「月100時間未満」と設定して残業代ゼロ法案容認に走り、下部や市民団体の強い反対で、残業代ゼロ法案反対、また一括審議反対に回るという迷走ぶりを示した。

ところで、小泉「構造改革」と安倍「構造改革」(アベノミクス)の違いは、前者では「改革」過程で「痛み」を与えることを「改革」後の幸せのために耐えよと説教したのに対して、後者では「痛み」を言わないどころか、労働組合が長年唱えて実現してないことまで「改革」で実現するかのように唱えることである。高収益→賃上げ→内需拡大の循環が上手く回らないことから言わされることになった「賃上げ」の勧めがその典型だ。

最賃引き上げ、春闘ベア、そして同一労働同一賃金原則による非正規労働者の賃上げまで唱えるに至っている。また労働時間短縮に

関わっては、戦後一貫して拒否してきた残業の普遍的法規制に踏み込むことを言い始めた。今回の「働き方改革」法案のうちで、労働者保護色が強いと言われる両者ともに実は大問題が含まれる。以下に検討する次第である。

1 齊一的労働時間規制で多様かつ柔軟な暮らし方を

「多様かつ柔軟な働き方が選択可能となるよう、社会の発展や制度を大きく転換しなければならない」とは、2017年3月の働き方改革実現会議で決定された文書＝働き方改革実行計画にある典型表現だ。この表現を、1980年代後半にTV上で流された三共製菓栄養ドリンク剤のCM——「24時間戦えますか」に私は重ねてしまう。齊一的な労働時間規制なしの「多様かつ柔軟な働き方」では「多様かつ柔軟な暮らし方」は生まれない。「働き方実行計画」は「働き方」は「暮らし方そのもの」と言うが、そうではない。

近現代の賃労働制度のもとでは、人間の生命活動は他人の指揮命令のもとで他人の所有に帰する生産物を作るための労働時間と、自己の自由な行為としての消費時間とに分かれる。労働者の生活時間は、社会的労働時間と個人的消費時間とに二大区分される。前者の

労働時間も産業民主主義の進展に応じて労働者の主張が多少とも実現され、労働者の自己実現の場に成り得るが、それはきわめて制限されたものでしかない。

8時間労働要求のスローガン「仕事に8時間、休息に8時間、やりたいことに8時間」は、いまもって真理である。「労働日の制限は、国民の大部分を構成する労働者階級の健康と体力を回復するためにも、知的発達と相互の交際と社会的政治的活動の可能性を労働者に保障するためにも必要である」（マルクス）といった生活時間総体のなかで労働時間をとらえる思想が必要だ。

この「思想」から「働き方実行計画」のいう「罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正」の内容を検討しよう。まず「原則として、月45時間、かつ、年360時間」との定めだ。これは1998年に導入された残業規制行政指導の基準を罰則付きにするというもので、その限りで時短促進に寄与する前進的なものだ。しかし特例の設定基準が法外度外れなものだ。年720時間＝月60時間、「単月では休日労働を含んで100時間未満」との例外を設定しようとする。過労死ラインを公認するものと批判される所以である。

私は、雇用均等法（1985年）と引き換えに消滅させられた女性労働者の法的残業規制——「一日について2時間、一週間について6時間、一年について150時間を越えて時間外労働をさせ、または休日に労働をさせてはならない」（労基法旧61条——罰則・6ヶ月以下の懲役か罰金）を普遍的法的残業規制の基準として対置要求すべきだと声を挙げる。

因みに1987年春の社会政策学会（共通論題「現代の労働時間問題」）で、労働時間の

弾力化と短縮の関係が論じられ、短縮には弾力化が不可欠との議論に対する反論が何人かの学会員から述べられた。例えば荒又重雄会員の言——「昼働き夜寝るのを変えるまで人間の身体が変わったわけではない。職場の斉一的協業と個々人の多様な生活との結合が世界的にみて前進の方向だ」（大須賀・下山『労働時間短縮』お茶の水書房98年7月刊87頁）。

2 年功賃金は日本的職種別賃金だ

2016年年頭の施政演説で突然言われた非正規労働者の同一労働同一賃金原則による賃上げが「仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体における正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差の解消をめざすもの」という形で「働き方実行計画」に書き込まれた。

欧米の賃金が正規・非正規ともに職種別賃金（主には職務評価による等級別職務給）であるのに対して、正規労働者が様々な形の年功賃金（連合の春闘要求で言われる「賃金カーブ」の維持の維持さるべきカーブ）、非正規労働者が主には労働市場で自然的に成立している低い水準の職種別賃金である事情のもとで、いかにして同一労働同一賃金を実現するのか。

私は、「働き方実行計画」のまずは勧める「職務や能力等の内容の明確化や、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系を可能な限り速やかに構築する」ではなくて、正規労働者の年功賃金水準に非正規労働者の賃金を合わせるからこそが、日本における同一労働同一賃金実現の途だと考える。同一労働同一賃金原則が正規労

働者の賃金に非正規労働者の賃金をあわせることだとすれば、前者の年功賃金に後者の非年功賃金をあわせる筋道以外の同一労働同一賃金などあり得ない。

このことを理解了解する前提として、まずは年功賃金が趨勢的間接的あるいは非明示的ではあれ職種別賃金の日本的姿だとの認識が必要である。それは、ある時期までは身分差別・社員工具差別という不合理不当な姿をまといつつ、また現在に至るまでむしろ強められる形で結局恣意的な個人査定による昇給・昇進が行われながらも、全体としては尋常小学校、高等科、旧制中学、高専大学卒の学歴差（戦後は新制中学、高校、大学等の学歴差）に応じた生涯的な大職種別賃金である。

生涯的というのは、ある年齢まであるいは定年年齢まで、昇給が累積されてゆくということを含むが、年々の昇給あるいはその累積結果としての本給年功カーブが、経験累積による熟練度の向上を正確に反映しているわけではない。常勤大学教員の国公立・私学ともに年功賃金であるが、若手教員と年功を経た教員とで前者の方が、教育労働あるいは研究労働の熟練度が低い等とは一概には言えない。オーケストラの楽団員についても同様なことがいえよう。

賃金が年功的であるので、経験による熟練度が向上してゆくようにキャリア展開がおこなわれるという関連もある。

戦後「労働民主化」のもとで実現し、かつ社会全体に基準として普及もした電産型賃金は、所定内賃金の8割が年齢と扶養家族数で一律に決まる「生活保障給」＋「家族給」であった。この部分については職種別も無く一本の賃金で、かつ男女差も無い賃金である。

残り2割の「能力給」は事実上学歴差によるものであったが、学歴格差は一挙大幅に縮められた。電産型賃金は解体したが、日本の賃金の学歴差が国際的にみて小さいという遺産はなお残っている。

朝鮮戦争開始前後を画期とする戦後反動化＝逆コースのもとで、電産型賃金は解体してゆくが、代わりに登場し支配的になったのが職能給だ。これは、仕事の名を明示しながら、学歴差と性差によって賃金昇給カーブを複数化する形で設計される。年功賃金の解体は長く叫ばれ続けてきているが、複数の昇給カーブがあり、さらに個人別の査定に拠る昇給差があるという職能給の特徴は、今日も様々に変形しながら継続存在している。

公務員賃金は職務職階給とよばれているが、職能給の一典型である。国家公務員一般職でいうと、行政職、専門行政職、税務職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職、福祉職について、計15枚の賃金表があり、各賃金表は昇給と昇進による号俸と等級の組み合わせで俸給月額が定められている。女性差別については、昇給については無く、昇進についてかなりあるという特徴だ。

民間・官公の非正規労働者は、同じ職場同じ企業の正規労働者の年功賃金に自らのフラットな賃金ををできるだけあわせる形で同一労働同一賃金の実現を図るべきだ。昇給、ボーナス、退職金、福利施設利用権それぞれについて、「働き方改革実行計画」が勧める形で、均等あるいは当面均衡の措置が実施されねばならない。

同じ企業の同一職類似職に既に正規労働者が一人もいなくなっていることもあり得る。一般事務職、会計職などすべて派遣労働に代

わってしまった事例などは通例的だろう。派遣労働は同一企業ではないのだが、「働き方実行計画」は「派遣元事業者は派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施が求められる」と述べている。この命題を拡張して、同一企業でなくともその産業にみられる年功賃金的処遇に合わせる、さらにはかつて存在した年功賃金的処遇の復活を求めて、要求闘争を展開すべきだ。

3 同一労働同一賃金原則と労働力価値分割傾向の対抗関係

もともと同一労働同一賃金原則は、労働組合の男女同一労働同一賃金の要求原則であった。男性の協約賃金（これは家族賃金であり世帯賃金であった）を女性にも適用すべしとするものだ。第一次世界大戦の折にイギリス機械産業の熟練男子労働者が戦場に向かい、その後を女性労働者が埋める際にこの要求が掲げられ達成された。

そして一世帯から夫婦で働くようになれば、二世帯分の賃金が稼得できることになる。時間的にはきついが金銭的には相対的に楽な収入が得られる状態だ。しかし、男性が生きて帰り、妻と共に働くのは少数事例にとどまる。

ところで戦後日本の場合はかなり状況が異なった。日本の年功賃金は、家族＝世帯賃金として生涯的に展開するものだから、女性労働が正規労働者として結婚退職、出産退職と闘って就業継続する限りでそういった状態が

部分的に現出した。公務員＝正規労働者の場合はほぼ男女同一労働賃金の実現している限りではほぼ完全に、また民間＝正規労働者では女性職が低い年功カーブの職能給で男女差別賃金である限りで不十分な姿で家族＝世帯賃金を二個分獲得することができた。

しかし女性労働の大部分はいぜんとして家計補充的な非正規労働者であった。そして90年代半ば以降、男性労働者も非正規労働者として就業する傾向が強まった。そこで、男性正規労働者＋専業主婦、男性正規労働者＋女性正規労働者、男性正規労働者＋女性非正規労働者、男女とも非正規労働者と様々な就業状態が競合する様相になり、男女ともに非正規労働者の類型が増大するに依じて、結婚・出産の不成立、労働力世帯再生産の不可能化の事態に至っているわけだ。

一世帯から二人が就業する多就業の場合には、労働力商品の価値（生計費）分割の論理が働く。従来、専業主婦が無償労働として行っていた家事育児労働が社会化され家事育児援助的な商品やサービスの購入で充足されることになる限りで、労働力価値（生計費）総体は膨張するが、それが二個の労働力に分割され一個当たりでは低下する。同一労働同一賃金が貫徹し難くなり、労働市場が分岐差別化して新たな低賃金労働市場の拡大が進む。同一労働同一賃金の目標たるべき男性賃金も停滞、上がらず、かえって低下する。

結局は一方で同一労働同一賃金の要求闘争（その勝利の限りで多少余裕のある生活の実現、その限りで労働力価値水準の上昇）と、現実の男性賃金の停滞引き下げ、低い女性賃金の創出拡大、そして労働力価値水準の低下とのせめぎ合いだ。

経済学の原理論に農産物価格論があり、それによると農産物需要の拡大につれて限界的生产条件（より高いコストで生産が行われる劣等地限界値の耕作）で市場価値が規定され、その結果、優等地では超過利潤＝差額地代が発生する。女性の賃労働者化に伴う労働市場の変化はそれとは逆で、限界値はより安い労働力コストだ。そこで労働力の市場価値が規定されようとするがそれに抗してたたかわれるのが同一労働同一賃金要求である。容易なことではない。

しかし、男性と女性の労働力商品の効用＝その実体としての使用価値は同一だ。この大義をかかげて、つまり男性労働力を使って企業が儲かっているならば、それと同程度に女性労働力を使っても儲かるはずだの論理で同一労働同一賃金を闘うことと、労働力商品価

値分割一賃金停滞引き下げの傾向とがせめぎあっているのである。

同一労働同一賃金闘争はそういう厄介なものだ。しかし既に同一労働同一賃金原則を実現確立している分野があることを考えれば、非現実的な要求とはいえない。正規労働者としての公務員賃金では大筋では、同一労働同一賃金の実現している。その職務職階給は、創設時には左翼陣営から猛反対された。だが労働民主化と逆コースの狭間の時代状況で生まれ、後の時代には十二分に女性擁護的な賃金体系として評価される。このような公務員賃金を非正規公務員に適用する、さらには民営化された公務部門にも適用するのが同一労働同一賃金原則の実践である。

（しもやま ふさお・理事、九州大学名誉教授）

財界意向と安倍「働き方改革」

山中 敏裕

1 「ニッポン一億総活躍プラン」と「働き方改革実行計画」に担わされた役割

2015年9月24日、自民党の両院議員総会で、安倍首相が総裁選で無投票再選されたことが報告され、正式決定した。その総会後の記者会見で、安倍首相は、「本日、この日から、アベノミクスは、『第二ステージ』へと移ります」と述べ、「『ニッポン「一億総活躍」プラン』を作り、2020年に向けて、その実現に全力を尽くす決意です」と述べた¹。「これからも『経済最優先』」とも述べている。10月7日の第3次安倍改造内閣発足にあたっての記者会見でも、「これからも経済最優先」と述べている²。経団連もこれに呼応して、「経済界は『新三本の矢』に大いに期待をしている。新内閣には、安倍総理のリーダーシップのもとその具体策を立て、速やかに実行に移していただきたい」としている（「新内閣に望む」2015年10月13日）。

安倍首相は、10月21日には、首相決裁で自らが議長となる一億総活躍国民会議の開催を決め、同月29日には、第1回会議を開催した。さらに、翌16年1月の首相答弁では、「働き方改革の実行は不可欠であり、この春のニッポン一億総活躍プランにおいて、大き

な課題として方針を示したいと考えています」と述べた³。「ニッポン一億総活躍プラン」（16年6月2日閣議決定）では、「成長と分配の好循環」ないし「経済の好循環」がちりばめられ、「最大のチャレンジは働き方改革」と言われた⁴。16年9月には、首相決裁で自らが議長になる働き方改革実現会議の開催を決め、同月、第1回会議を開催し、17年3月には「働き方改革実行計画」を決定した。

こうして、「ニッポン一億総活躍プラン」と「働き方改革実行計画」が公表されることになったが、同「プラン」と同「計画」に含まれる内容の多くは、「再興戦略」各年版や「規制改革会議答申」各年版に含まれていたものである⁵。すでに、初代の「再興戦略」2013年版において、「雇用制度改革・人材力の強化」という項目のもとに「若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を十分に発揮できる『全員参加の社会』を構築する」と言われている。「ニッポン一億総活躍プラン」で「一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である」と言われるのと同趣旨である。では、何故、この時期に、改めて「ニッポン一億総活躍プラン」と「働き

方改革実行計画」を示したのか。これを見ていく。

安倍首相が「ニッポン一億総活躍プラン」構想を表明した直前、15年9月19日には、多くの国民が強く反対する安保法制が強行採決された。採決が迫った8月30日の抗議行動では、国会周辺だけで12万人(主催者発表)が抗議の意思表示をし、国会正門に向かう大通りは歩道も車道も人で埋め尽くされ、同日の抗議やデモは、全国で少なくとも350カ所に及んだ⁶。採決に向けて国会周辺での市民多数による抗議の意思表示は続き、採決強行後も16年夏の参院選にむけて国民多数による抗議の意思表示は続いた。国会前では、「アベはやメロ!」、「野党は共闘!」のコールが続き、参院選では野党協力が組まれた。国民多数の怒りをまえに、「ニッポン一億総活躍プラン」と「働き方改革実行計画」は、「これからも経済最優先」や「成長と分配の好循環」などの言説と相まって、参院選に向けてバラ色の幻想を振り撒き、国民の怒りをかわす役割を担わされたのである。

一方、「働き方改革実行計画」には、「再興戦略」や「規制改革会議答申」に見られる解雇金銭解決制度が含まれていない。高度プロフェッショナル制度(=ホワイトカラーエグゼンプション、WE)に関しても、同制度を含む労基法改定法案(15年4月提出)の早期成立を図るとされているだけである。安倍「働き方改革」のうち、とりわけて不評を買いそうなものは隠され、あるいは見えにくくされているのである。安倍「働き方改革」を「働き方改革実行計画」に矮小化するわけにはいかない⁷。

2 「再興戦略」と「規制改革会議答申」での解雇金銭解決制度と高度プロフェッショナル制度

高度プロフェッショナル制度と解雇金銭解決制度は、第2次安倍内閣の比較的早い時期から検討されている。「規制改革会議答申」2013年版では、「労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等労働時間規制全般の見直しが重要な課題となっている」とされ、労働時間規制からの除外が言われた。「判決で解雇無効とされた場合における救済の多様化など労使双方が納得する雇用終了の在り方については、諸外国の制度状況、関係各層の意見など様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく必要がある」とされ、解雇金銭解決制度への含みが示された。

その後、高度プロフェッショナル制度については、規制改革会議により「労働時間規制の見直しに関する意見」(2013年12月5日)がまとめられ、「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離し、その働き方にあった労働時間制度が必要である」とされ、「『労働時間の新たな適用除外制度の創設』を提案したい」と言われた。これが「再興戦略」2014年版で、「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離した『新たな労働時間制度』を創設することとし、労働政策審議会でも検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる」とされ、同制度を含む労基法改定法案が15年4月3日に閣議決定され国会提出された。これにたいし、経団連の榊原会長は同月6日の記者会見で、「最終的にこの制度を実効性あるものにするには、年収要件の緩

和や職種を広げる形にしないといけない」と述べ、徐々に対象者を拡大すべきだとの認識を示している⁸。

解雇の金銭解決制度については、「再興戦略」2014年版で「紛争解決システム等の在り方について、具体化に向けた議論の場を速やかに立ち上げ、2015年中に幅広く検討を進める」とされ、同「戦略」2015年版で「解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる」とされた。閣議決定された同「戦略」ならびに「規制改革実施計画」2015年版を受け、15年10月以降、厚生労働省労働基準局長が学識経験者及び実務経験者の参集を求めて「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」を開催し、同「検討会」は17年5月に報告書をまとめた。「再興戦略」2017年版では、同報告書を踏まえ、「労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる」とされた。

「働き方改革実行計画」では、隠され、見えにくくされている「働き方改革」が進められようとしている。この「働き方改革」の推力はどこにあるのか。次には、これを見ることとする。

3 安倍規制改革とその源流

安倍首相は、2016年9月の第1回働き方改革実現会議で、「『働き方改革』は、第三の

矢、構造改革の柱となる改革であります」と述べている。「働き方改革」は、安倍改革の中枢に位置づけられている。ところが、安倍首相は、第1次安倍内閣当時、07年9月の衆参本会議で、「改革にはどうしても痛みが伴います」と明言し、前任者小泉首相（当時、以下同じ）の言い回しを踏襲している⁹。

しかし、「痛みを伴う改革」ないし「改革に伴う痛み」は、小泉首相のオリジナルではない。規制緩和の源流は臨調基本答申（1982年）に行き着くが、「痛みを伴う改革」の直接の源流は経団連「平岩ビジョン」（1991年）¹⁰にある。「平岩ビジョン」では、「思い切った規制緩和」「市場メカニズムを最大限活用」と言われ、雇用でも「市場原理のいっそうの導入」が言われ、「様々な痛みを分かち合うことが求められる」と言われた。この「平岩ビジョン」の内容が、他ならぬ当の経団連会長を座長として、細川非自民内閣首相の私的諮問機関として発足した経済改革研究会の「報告」（「平岩レポート」、93年）に盛り込まれ、「我々は、過渡的な痛みを伴っても、この改革を遂行しなければならない」と言われた。さらに、「報告」では、「平成6年度内に期間を5年とする『規制緩和推進計画』（いわゆるアクション・プログラム）を策定する」とも言われた。これを受け、細川内閣は、94年2月に「今後における行政改革の推進方策について」を閣議決定し、同決定において、「平成6年度内に、政府として、5年を期間とする『規制緩和推進計画』（仮称）を策定することとした。『規制緩和推進計画』（仮称）は、95年3月、村山社会党首班内閣により95年度から99年度までの『規制緩和推進計画』として閣議決定され、同年4月の「緊急円高・

経済対策」により3か年計画として前倒し実施されることとなった。以後、「規制緩和推進計画」は多少名前を変えながら3年ごとに策定され、毎年微調整され、経団連の意向を受けた90年代半ば以降の新自由主義的規制改革・「痛みを伴う改革」が雇用分野を含めて推進され、「痛み」が振りまかれた¹¹。

4 00年代のWEと解雇金銭解決制度

WEと解雇金銭解決制度は、この流れのなかで浮上したものである。「規制改革推進3か年計画（改定）」（02年3月29日閣議決定）では、WEについては、「高度の専門能力を有するホワイトカラー層」について「中長期的には、裁量性の高い業務については労働時間規制の適用除外方式を採用することを検討する」と言われた。解雇の金銭解決制度については、「解雇の有効・無効に関する労使双方の事前予測可能性を高めるため、解雇の基準やルールについて、立法で明示することを検討する」と言われている。

これが、総合規制改革会議の「中間取りまとめ—経済活性化のために重点的に推進すべき規制改革—」（02年7月）にいたると、より明確化する。WEについては、「労働基準法（昭和22年法律第49号）については、高度の専門能力を有するホワイトカラー層等の新しい労働者像にも対応した、新たな時代の雇用関係を規定する基本法とするための抜本的見直しを検討すべきである。その際、米国のホワイトカラー・エグゼンプションの制度をも参考にしつつ、裁量性の高い業務については労働時間規制の適用除外を採用すること

について検討すべきである」と言われる。解雇金銭解決制度については、「解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、『金銭賠償方式』という選択肢を導入することの可能性を検討すべきである」と言われる。

これにたいし、経団連は、「2002年度日本経団連規制改革要望」（02年10月15日）において、「ホワイトカラー・エグゼンプション制度の創設」との項目で、「検討を急ぎ、早期に結論を得て、新たな制度を創設すべきである」と要求している。さらに、「2004年度日本経団連規制改革要望—民間活力の発揮を促進するための規制改革・民間開放の推進—」（04年11月16日）では、「ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入」を再度求めるとともに、新規項目として、「解雇の金銭的解決制度の導入」を掲げ、「労働契約を終了させたいという当事者間の意思を尊重する観点から、解雇の金銭的解決制度の早期導入を図るべきである」と述べている。さらに、経団連は、「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」（05年6月21日）では、WEの対象労働者の年収要件として、「当該年における年収の額が400万円（又は全労働者の平均給与所得）以上であること」を求め、多数の労働者を広範に労働時間規制の対象外とすることを求めている¹²。

安倍首相は、こうした財界からの要請を受け、WEと解雇金銭解決の制度化を強行しようとしたが、国民・労働者からの強い反発を受け、07年通常国会への法案提出を断念するにいたり¹³、さらには07年夏の参院選で自民党が大敗し、安倍首相は退陣することとなった。くわえて、08年秋からの派遣切りに象徴される格差と貧困と「痛み」の広がり

のなかで、09年夏の衆院選で自民党は大敗し、政権交代にいたった。

5 第2次安倍内閣以降のWEと解雇金銭解決制度

安倍首相は、安倍内閣発足当日（12年12月26日）に、閣議決定で、自らが本部長となる日本経済再生本部を設置し、翌1月8日には、同「本部」（第1回）で、自らが議長となる産業競争力会議の開催を決定した。同月18日には、規制改革会議令を閣議決定した。同月24日の第1回規制改革会議では、過去に議論しながら実現されていない改革項目を優先的に検討すべきとの提案がなされ、これを受けて、第2回規制改革会議（2月15日）では、これまでに提起されている課題の代表例が事務局から示された。そこに、「事務系や研究開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設」と「労使双方が納得する解雇規制の在り方」とが示されている。第2次安倍内閣の規制改革会議は、かつて国民・労働者の猛反発を受け一度は断念されたWEと解雇金銭解決制度を継承したのである。

ただし、安倍首相は、第1次安倍内閣当時とはことなり、改革に伴う「痛み」を言わない。14年12月の衆院選で自公が圧勝した直後、経済3団体トップが首相官邸を訪れ、「痛みを伴う改革」も実行するよう求めたが、首相自身は、優先順位をつけて取り組む考えを表明するにとどまっている¹⁴。むしろ、「成長分野への投資や人材の移動を加速することができれば、企業の収益も改善し、それが従業員の給与アップ、雇用の増大という形で国民

に還元されることとなる」（「再興戦略」2013年版）など、企業収益が改善すると賃金の増大などで国民に滴り落ちるかのようなトリクルダウンを述べている¹⁵。さらには、「経済最優先で政権運営にあたり、景気回復の暖かい風を、全国津々浦々にお届けしてまいります」（15年年頭所感）など、水にくわえて、「風」まで持ちだし、バラ色の幻想を振りまいている。

さらに、「働き方改革実行計画」には、「働く人の視点に立った働き方改革の意義」として、「働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。／改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである」などというまやかしが含まれている¹⁶。しかし、WEと解雇金銭解決制度は、財界の視点から財界が求めてきた「働き方改革」であり、「2014年度経団連規制改革要望」においても、「一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外する新たな制度」（WE）とともに、「予見可能性の高い紛争解決システムを創設すべきである」として、解雇金銭解決制度が求められている。経団連「榊原ビジョン¹⁷」では、「一つひとつの課題を乗り越えていく過程にあっては、様々な痛みや社会的な摩擦を伴うことがあるかもしれない。しかし、今、求められているのは、痛みや摩擦を厭わない勇気と挑戦する行動力ではないか」として、安倍首相の隠したい「痛み」が明確に述べられている。

安倍首相は、「これからも経済最優先」、「成長と分配の好循環」、「景気回復の暖かい風」、「全員参加型の社会」、「働く人の視点に立つ

「働き方改革」などの甘言を弄して「痛み」（やまなか としひろ・理事、日本大学准教授）
 隠しながら、財界の意向にそくした「痛みを
 伴う改革」を推進しようとしているのである。

- 1 安倍総裁記者会見は、自民党ホームページの総裁記者会見のページ。「第二ステージ」は「再興戦略」2015年版（2015年6月30日）ですでに述べられている。
- 2 安倍首相記者会見は、官邸ホームページの記者会見のページ。
- 3 国会での首相発言は、国会会議録検索システムによる。
- 4 同日（6月2日）、一億総活躍国民会議の構成員でもある経団連会長は、「ニッポン一億総活躍プランは、安倍政権が掲げる『成長と分配の好循環実現』に向けて、短期間で踏み込んだ成果を上げた」、「今般の政府方針を高く評価する」とコメントしている（経団連ホームページの会長コメントのページ）。
- 5 産業競争力会議による「日本再興戦略」は年次により多少名称を変え、副題も変わっており、2017年には未来投資会議による「未来投資戦略」となったが、ここでは「再興戦略」と総称し、年次で区別する。規制改革会議による「規制改革に関する答申」は、年次により多少名称を変え、副題も変わっており、2017年は規制改革推進会議による「規制改革推進に関する第1次答申」となったが、ここでは「規制改革会議答申」と総称し、年次で区別する。
- 6 「朝日」、2015年8月31日。
- 7 安倍「働き方改革」の内容は多岐にわたるが、ここでは、WEと解雇金銭解決制度に限定して取り扱う。WEは19世紀イギリスの工場法以来積み重ねられてきた労働時間諸規制に大きく穴を開けるものであり、解雇金銭解決制度は企業側が容易に解雇を買える制度となりかねないものである。背景を含めた安倍「働き方改革」の全体像については、牧野富夫編著『労働ビッグバン——これ以上、使い捨てにされていいのか』、新日本出版社、2007年、労働法制中央連絡会・自由法曹団・全労連編『安倍「雇用改革」を斬る！憲法をいかに、働くルールの確立を』、学習の友社、2013年、井上・伊藤・今村・寺間・河村・中村『「働き方改革」という名の“劇薬”——労働者本位の働くルール確立を』、学習の友社、2016年。
- 8 「赤旗」2015年4月7日。
- 9 必ずしもすべてが「改革に伴う痛み」ではないが、国会会議録検索システムで、「小泉純一郎」「総理大臣」「痛み」と検索すると、111件がヒットする。
- 10 経団連「1990年代の日本経済の展望と課題—『調和ある市場経済』の確立を目指して—」。
- 11 財界の意向が政府の「規制緩和推進計画」に取り込まれた次第の詳細は、拙稿「『第三の開国』（TPP）と『痛みを伴う改革』——財界意向の貫徹過程——」、『商学集志』第83巻第4号、2014年（「第三の開国 痛み」と検索）。
- 12 アメリカ政府もWEと解雇金銭解決制度を求めているが、ここでは立ち入らない。
- 13 解雇金銭解決制度については、06年12月27日の労働政策審議会労働条件分科会で「引き続き検討することが適当である」とされた。WEについては、07年1月25日の労働政策審議会労働条件分科会で、自己管理型労働制として、これを含む労基法の一部を改定する法律案要綱が示されたものの国会提出にはいたらなかった。
- 14 「日経」電子版2014年12月17日19:22、「赤旗」2014年12月19日。
- 15 ただし、安倍首相自身は、自らの経済政策がトリクルダウンであることを、再三、否定している（国会会議録検索システム）。
- 16 このお為ごかしの言い回しは、第1次安倍内閣時代の経済財政諮問会議のもとに設置された労働市場改革専門調査会「第1次報告」（2007年4月6日）でも、「働き方を働き手の視点から見るとして用いられている」。
- 17 日本経済団体連合会『「豊かで活力ある日本」の再生—Innovation & Globalization—』、経団連出版、2015年。

安倍「働き方改革」と女性

——非正規雇用の処遇と「雇用関係によらない働き方」

岩崎 明日香

はじめに——女性の権利擁護という土台を欠く「女性活躍」

「働き方改革」は、4年前に安倍政権が打ち出した「女性の活躍」の看板を引き継ぎ、目玉の一つとしている。安倍政権の「女性の活躍」の特徴は、当初に安倍首相が「女性の活躍は、しばしば、社会政策の文脈で語られがちです。しかし、私は、違います。『成長戦略』の中核をなすものであると考えています」（2013年4月19日の記者会見）と語ったとおり、女性の人権と尊厳を守り、男女平等の社会の実現をめざすといった、本来土台にすべき目的をわざわざ脇に置いて、「女性の活躍」を成長戦略の手段と捉えている点にある。

同様に、日本経団連の「女性活躍アクション・プラン」（2014年4月）も、「女性の活躍推進は、女性のための施策ではない」「これは企業の競争力を左右する経営戦略、日本経済の持続的な発展を可能にするための成長戦略そのものである」と断言しており、安倍首相の表明と共通している。

安倍「働き方改革」における女性の働き方に関わる課題でも、上記の位置づけは貫かれている。以下、非正規労働と「同一労働同一賃金」、「雇用関係によらない働き方」の二つ

にしぼって、女性の働き方との関係を考えてみたい。

1 非正規労働と「同一労働同一賃金」

「働き方改革実行計画」では、非正規労働者が労働者全体の4割を占めているという現状認識のもと、「世の中から『非正規』という言葉を一掃していく」と宣言した。また、女性が子育て・介護・家事のためにパートタイムなど非正規雇用で働かざるをえない実態をふまえて、同一労働同一賃金を導入し、正規・非正規の間の「不合理な待遇格差の解消を目指す」と掲げている。非正規の正規化、同一労働同一賃金と格差解消そのものは、非正規労働者・女性労働者の要求に沿うものであり、実現が切実かつ緊急に求められている。しかし、実際に安倍政権が進めてきた、あるいは進めようとしている中身はその目的に逆行するものである。

(1)「非正規という言葉を一掃する」という宣言と矛盾する規制緩和路線

非正規労働者が労働者全体の4割に達しているもとで、女性の雇用形態がどうになっているか、総務省の就業構造基本調査で改めて確認したい。

1982年から2012年までの30年間で、正

規で働く女性労働者が約 991 万人から 1030 万へと 39 万人増えた一方、非正規労働者は 461 万人から 1394 万人へ 3 倍化し、933 万人も増えた。30 年間で増えた約 1000 万人の女性労働者のうち、9 割超が非正規労働者の増加分である。82 年から 10 年間連続的に増えていた正規雇用者は 92 年の 1196 万人をピークに 97 年には 1175 万人に減り、02 年以降は若干の増減はありつつも 1030 万人前後を推移している。対照的に、女性非正規労働者は 82 年以降増え続け、97 年から 02 年までの 5 年間で 317 万人も急増し、非正規で働く女性の人数が正規の数を上回った。その差も 128 万人（02 年）、246 万人（07 年）、346 万人（12 年）と拡大し続けている。女性労働者の正規対非正規の割合は、82 年は 7 : 3 だったが、この 30 年間で 4 : 6 とほぼ逆転した。

女性労働者の多数が非正規という 2000 年代以降の構造は、財界の総人件費抑制政策とそれを支える政府の労働法制改悪によってつくられた。日経連「新時代の『日本的経営』」（1995 年）で、労働者を①長期蓄積能力活用型グループ、②高度専門能力活用型グループ、③雇用柔軟型グループに分類し、①を可能な限り②③の労働者に置き換えて、企業の都合によって必要なときだけ雇い入れ、不要になれば使い捨てるという基本戦略が示された。この路線が政府の一連の規制緩和によって実施され、正規を非正規に置き換える流れが大規模に進行した。戦後禁止されていた派遣労働は、85 年の労働者派遣法制定による解禁以降、96 年に対象業務の拡大、99 年に原則自由化、03 年には製造業への拡大と派遣期間の延長を認める改悪が重ねられた。

「非正規という言葉を一掃する」という宣言が非正規労働者の正規化の促進を意味するのであれば、女性労働者の正規と非正規の割合が逆転するほどに非正規化を進めてきたこれまでの政策の根本的な誤りを認め、それを正すことを雇用政策の重要な柱に据えて取り組むことが不可欠である。しかし、実際に安倍政権がおこなったのは 2015 年 9 月の労働者派遣法の大改悪強行だった。派遣労働は原則 1 年・最大 3 年とする期間制限を廃止して派遣労働を臨時的・一時的業務に限定する担保を壊し、正規化についても派遣先への直接雇用について企業に依頼するのみという実効性の乏しい内容である。加えて、労働者の運動によって勝ち取った「雇用みなし」規定を骨抜きにするために、「みなし」規定の施行直前に改悪を強行したなりふり構わぬやり方は、直接雇用・正規化に至る流れを何が何でも食い止め、さらなる規制緩和にひた走る安倍政権の姿勢を端的に示した。こうした姿勢を抜本的に転換しない限り、不安定・貧困に追いやられている女性労働者の実態が大きく改善されることはない。

（2）格差固定化・容認の「同一労働同一賃金」

女性労働者の長年の要求である同一労働同一賃金について、安倍首相は 2016 年 1 月 22 日の施政方針演説で言及して以降、「一億総活躍社会」「働き方改革」の目玉政策の一つとして掲げてきたが、蓋を開ければ中身はその看板を掲げるに値しない。「同一労働同一賃金ガイドライン案」（2016 年 12 月）および「実行計画」発表の時点で、その内容は格差を温存・固定化しており、今年 9 月 6 日の労働政策審議会で提出された関係法案の要綱

に至っては、「同一労働同一賃金」の文言さえない、均等待遇の保障のないものである。

■男女間の賃金格差

まず、男女間の賃金格差については、是正の必要な課題として位置づけるどころかまったく言及もなく、具体的な政策もない。現在、女性の賃金は正規労働者で男性正規労働者の7割であり、女性非正規労働者の賃金は男性非正規労働者の8割である（厚生労働省2016年「賃金構造基本統計調査」）。非正規労働者が全体の4割に達し、その賃金が正規労働者の65%である現状では、同一労働同一賃金の実現は男女共通の要求だが、働き方改革実現会議や労働政策審議会では、男女間の賃金格差是正に関する日本国内での争議とその判例などが研究対象に含まれていたにも関わらず、結局は男女間の賃金格差是正を掲げることさえしないというのは、同一労働同一賃金導入の大きな意義をとらえていない、あまりに消極的な姿勢である。

■基本給・賞与

次に、正規と非正規の格差に関しては、基本給・賞与について、企業の恣意的な判断による格差を容認・固定化する枠組みをはめており、格差是正の大きな障壁となってきた「企業の人材活用の仕組み」による差別の合理化を具体例まで示して追認している。「ガイドライン案」では、有期雇用労働者及びパートタイム労働者の基本給について、格差が問題にならないとして次の事例が提示されている。

「B社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更

のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している。B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している」。

同じ仕事をして、管理職コースの正規労働者の基本給がパートタイム労働者より高いことを従来どおり容認するなら、同一労働同一賃金の本格的な実現はすすまない。

パートタイム労働法においては、第一次安倍政権の2007年4月の改定で均等待遇のルールを盛り込んだ際、対象となるパートタイム労働者は、①一般労働者と職務内容が同じ ②一般労働者と人材活用の仕組みが同じ

③期間の定めのない雇用契約であることが要件とされたため、適用されるパートタイム労働者は0.1%しかいなかった。第二次安倍政権の2014年4月の改定では、要件の③がなくなり、対象が有期雇用労働者にまで拡大されたものの、要件②人材活用の仕組みについては残されたため、適用対象となるパートタイム労働者は4.7%のみだった。②の要件をなくすことが均等待遇の実現に不可欠なのは明らかである。安倍政権が本気で「同一労働同一賃金」を掲げるなら、自らの政権担当時におけるパートタイム労働法改定の二回とも、企業の人材活用の仕組みを理由に格差是正に背を向けてきたことを反省し、今度こそ、その要件の撤廃に踏み出すべきだ。

■各種手当

給与・賞与以外では、通勤・食事など各種手当は同一・同率の支給とし、福利厚生施設の同一利用を定めるものの、ここにも企業の都合による格差を持ち込んでいる。ガイドラ

イン案は、通勤手当の項目で問題とならない例として、「A社においては、採用圏を限定していない無期雇用フルタイム労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給している。他方、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者であるXが、その後、本人の都合で圏外へ転居した場合には、圏内の公共交通機関の費用の限りにおいて、通勤手当の支給を行っている」という事例を挙げている。採用圏を近隣に限定つまり企業の交通費負担を節減するためという目的も含めて雇用されたパートタイム労働者は、一部支給で我慢せよということである。

■派遣労働者

派遣労働者については、職務内容・配置の変更の範囲が派遣先労働者と同じと見込まれる場合にのみ、派遣先労働者の待遇に比べて不利なものとしてはならないとするものの、ここでも抜け穴が用意されている。過半数代表者などとの労使協定を締結した場合、派遣先労働者との均等・均衡待遇は適用除外とし、賃金は同種業務の労働者の平均賃金額で良いとする中身だ。

■立証責任

そして、不合理な格差の立証について、企業に対して立証責任を負わせることなく、労働者への説明義務を課すのみである。これでは、現行のパートタイム労働法、労働契約法が労働者側に立証責任を課している現状を改善するどころか、職場や裁判闘争における企業の一方的な格差正当化の主張にお墨付きを与え、労働者のたたかいを阻害するものになりかねない。

総じて、安倍「働き方改革」のすすめる「同一労働同一賃金」は、ILOの示す国際基準

や欧州などの先駆的経験をふまえたものではなく、日本経団連をはじめ財界の唱えてきた、企業の人材活用の仕組みを建前に恣意的な差別的処遇を前提とする「日本型同一労働同一賃金」の範囲内にとどまっている。「日本型」と名付け、雇用慣行の違いを口実にするならば、日本国内でつくられてきた貴重な成果からこそ学んで、抜け穴なしの真の同一労働同一賃金・均等待遇のルールを確立すべきである。

2 「雇用関係によらない働き方」と女性の働き方

「働き方改革」では、「テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方」が重要項目の一つになっている。厚生労働省の「働き方の未来：2035」（2016年8月）発表と時を同じくして、経済産業省に設置された「雇用関係によらない働き方」研究会が始動した。同研究会の開催要領によると、人口減少の進行・技術革新の進展による産業構造・就業構造の変化に順応するため、兼業・副業や、働く場所・時間から解放されたフリーランスなど、「雇用関係によらない柔軟な働き方」が、「ひとりひとりのキャリア意識・ワークスタイルに合わせた働き方を可能とし、個人の豊かなくらしの実現に貢献することが期待されて」おり、「企業にとっても、多様な人材の確保に繋がるなど、日本経済の競争力強化の面でも柔軟な働き方を選択できる環境を整備することは重要」として、これに応じた経済社会システムの構築を目指して、現状把握と課題・解決策の方向性を議論するのが目的とされた。

現在、国内において広義のフリーランスで

働く人数は推計 1122 万人で、副業も含めれば就業者の約 6 人に 1 人は雇用関係によらない収入を得ているという試算がある（ランサーズ「フリーランス実態調査」2017 年 3 月 31 日。対象 3,095 名）。前年は 1064 万人、さらにその前年は 913 万人であり、短期間で急速に増えている。

急増の背景には、クラウドソーシング事業者（プラットフォーム）の伸長がある。クラウドソーシングとは、「クラウドソーシング事業者が運営する Web サイト上で、発注者と在宅ワーカーをマッチングさせる仕組みのこと」と定義されている（厚生労働省「在宅ワーカーのためのハンドブック」）。クラウドソーシング事業者は、発注者から受注者に支払われる報酬の一定割合を手数料（システム利用料）として徴収しており、この割合は事業者によって異なり、これに対する法的規制は現在ない。国内の事業者数は推計約 50 社（厚生労働省「クラウドソーシングの現状」2015 年）で、顧客としてクラウドソーシングに登録している企業は数十万社、登録ワーカーは 330 万人超とされる。「雇用関係によらない働き方」研究会は、有識者のほかに、株式会社パソナテックやランサーズ、クラウドワークスなど、国内大手のクラウドソーシング企業の経営陣が名を連ねて構成された。

（1）女性の「潜在的働き手の掘り起こし」の狙い

「雇用関係によらない働き方」をめぐって注目したいのは、女性の「働き手」の掘り起こしを期する動きである。「雇用関係によらない働き方」第 1～3 回の研究会では、フリーランスの「働き手」からのプレゼンテーションが行われ、プレゼンターの合計 9 名中

5 名が女性であり、うち 4 名が子育て中の女性だった。「働き手」以外では、株式会社 Waris が総合職の女性を中心とした登録ワーカー（3400 名）と顧客企業（1100 社）とのマッチングサービスを提供していることが紹介されるなど、女性の存在がクローズアップされた。

フリーランスで働く動機・理由についての調査では、子育て・介護との両立という要因が見てとれる。連合の「クラウド・ワーカー意識調査」（2016 年 12 月 22 日発表、対象 1000 名）では、「クラウド・ワーキングをしている理由」（複数回答）の回答は、①都合の良い時間に働けるから（61.8%）、②都合の良い場所で働けるから（36.6%）、③家事・育児・介護など家庭の事情と両立しやすいから（13.4%）と続き、女性クラウドワーカーの 17% が「家事・育児・介護との両立しやすい」を挙げた。「雇用関係によらない働き方」研究会のアンケート調査（2016 年 12 月、対象 4000 名）では、フリーランスの「働き方のメリット」（複数回答）として、①自分のやりたいことが自由に選択できる（51%）、②人間関係の煩わしさが少ない（36.6%）の次に、③労働時間の裁量権がある（31.9%）、④働く場所の選択ができる（29.4%）、⑤通勤時間が短い（29.2%）、⑥家族との時間がとれる（27.6%）という回答が続く。

以上のように、「雇用関係によらない働き方」研究会では、「時間・場所に縛られない新たな働き方の促進により、高齢者・女性を含む多様な潜在的働き手の掘り起こしが可能となる」「労働時間に縛られない自由な働き方により、働き手個人がそれぞれが望むライフイベント（介護・出産・育児等）を優先し

ながら働くことが可能となる」と、利点を押し出し、同研究会のアンケート調査でもそれを補強する形となっているが、そのメリットのみをもって「新たな働き方」として拡大するには、あまりに不安定で劣悪な条件が「働き手」に強いられているのが実態である。

(2) 労働法の保護の枠外にある「雇用関係によらない働き方」の現実

フリーランスの最も大きい不安・不満として、いずれの調査でも収入の不安定さが際立っている。「雇用関係によらない働き方」研究会自身が、『収入の不安定さ』が最も大きなデメリットとしてとらえている働き手が多い」という調査結果を明らかにした。ランサーズの調査では『自由な働き方』の障壁の第1位が「収入がなかなか安定しない(45%)」であり、中小企業庁の調査でも「フリーランス形態で事業を営む中での不安や悩み」の最多は「収入の不安定さ(79%)」である(平成26年度小規模企業等の事業活動に関する調査)。仕事の不安定さと最低基準のない報酬の低廉さがあいまって、「雇用関係によらない働き方」による実入りだけでまともに暮らせる水準の収入を得ている人は極めて少ないのが現実である。クラウドワークス社の決算発表資料(2016年2月公開)によると、月収20万円以上を得ているクラウドワーカーは79.5万人中111人と、0.014%に過ぎない。フリーランスの働き方を選ぶ女性が、自身と家族の生活を支えるだけの収入を得られる保証のある働き方とは到底いえない。

何より、企業に雇用されずに仕事を請け負う「働き手」は、労働時間・最低賃金・厚生年金・労災休業補償・失業給付・育児休業を

はじめ、労働法の保護の外に置かれており、発注主との関係でも圧倒的に弱い立場にある。

さらに、クラウドソーシングサービスのシステムを介するために、報酬の不払いや遅れなどに対して、しかるべき手段さえ取りにくい実態も生まれている。日本共産党の吉良佳子参議院議員事務所がおこなったフリーランスの実態調査では、5社のクラウドソーシング事業者に登録している女性のフリーライターから次のような実情が寄せられた。

「未払いなどの争いになっても(クラウドソーシング事業者は)仲介や発注側への勧告はしてくれない、自分で発注側に法的手段を取ろうと思っても住所などは『個人情報』として教えてくれない。『仮払い』制度もあるが、その後、本払いをしてくれない会社がある。発注主と受注主が、住所・連絡先を交換することは規約により禁止とされているため、受注側は対処のしようがありません」

このように、クラウドソーシング事業者のウェブサイト上でのメッセージ機能のみを媒介に受発注が可能となる場合があるため、不当な不払いに対して「働き手」が告発・是正する手段さえないという実態がある。

また、同じ女性から過密労働の実態も寄せられた。クラウドソーシング事業者の中には、「時給制」の仕事を紹介するものもあり、その際、受注者の作業時間・稼働状況等を発注元が計測するためのシステムの使用を必須条件としている。このシステムは、受注者のパソコンにダウンロードされ、作業開始・終了時刻、一定時間ごとのパソコン画面のスクリーンショット撮影、一定時間ごとのマウスのクリック回数・キーボードの打鍵回数など

を記録する。これをランサーズは「実際に業務をしているかどうかを管理するアプリケーションです」「クライアントはウェブ上のタイムカード管理画面からランサーのお仕事の着手状況を確認することができます」と説明している（同サイト「よくある質問」）。前述の女性ライターは、「オフィス労働で同僚や上司に見られているのの数百倍のプレッシャーがかかるため作業効率が落ちる。作業効率が落ちたことで、『在宅労働者は使えない』と判断されることがある」とのべており、VDT作業による健康被害が起きやすい在宅ワーカーの過密労働に拍車をかけかねない環境が、何の規制もないまま広がっている。

育児や介護などで作業の一時的中断も要する女性の「働き手」の場合、発注元に常に「管理」される仕事では、在宅ワークの利点がどれほど活かせるのか疑問である。

働き方改革実行計画は、「雇用関係によらない働き方」研究会の報告を経て、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」を掲げ、企業に雇用されている労働者のテレワークである「雇用型テレワーク」については2020年までにテレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数の10%まで拡大するという数値目標を設定した。一方で、「雇用関係によらない働き方」の一つである「非雇用型テレワーク」については、数値目標は

設けず、契約トラブルを減らすことを目的として、ガイドライン改定、法的保護の中長期的検討を行うとしている。しかし、同時に、政府は、「雇用関係によらない」働き手を「活用」している企業は現在約2割で、約半数が「活用の検討もしていない」という状況（経産省平成28年度産業経済研究委託事業「働き方改革に関する企業の実態調査」）を良しとせず、フリーランスの「企業の活用を促していく」と国会で答弁している（2017年5月22日 参議院決算委員会での吉良佳子参議院の質問に対する塩崎泰久厚生労働大臣の答弁）。

「非正規という言葉を一掃」し「雇用関係によらない働き方」を鍵とするという働き方改革の狙いの一つが、不十分ながらも非正規労働者には適用された労働法の保護さえ取り払って、雇用責任を負う必要のない企業が女性の潜在的労働力を引っ張り出し、従来の非正規労働者以上に自由に使い捨てることが可能となる働かせ方の拡大にあるとすれば、労働政策の根幹を揺るがす重大な企てが進行している。今後、フリーランスやクラウドソーシング事業者を経由して働く女性の実態と要求をより詳しくつかみ、その権利を守るための必要な政策と手立てについて深めていきたい。

（いわさき あすか・会員）

「働き方改革」と 「生産性向上」論の危険

藤田 宏

はじめに

安倍「働き方改革」の具体化が本格的にすすめられようとしている。安倍首相の肝いりで自らが議長となって2016年9月に発足した働き方改革実現会議（以下、実現会議）は、今年3月、「働き方改革実行計画」（以下、「実行計画」）を決定した。実現会議には、榊原定征経団連会長ら財界メンバーやそのイデオログでもある高橋進日本総合研究所理事長らが参加している。高橋氏は、実現会議のなかで、毎回のように資料を提出し、議論をリードしているが、第9回働き方改革実現会議（3月17日）では、「できるだけ早期に法改正につなげる」よう注文を付けている。

安倍内閣は、財界の意向も受けて、「実行計画」にもとづいて働き方改革一括法案として関連法案をまとめ、国会に上程しようとしている。同法案は、過労死ラインをはるかに超える月100時間残業を容認する「残業上限規制」法案、裁量労働制の拡大や脱時間給の“残業代ゼロ”法案（高度プロフェッショナル制度）導入などの労働基準法「改正」案、「多様な働き方」に応じた「多様な賃金」を認める「同一労働同一賃金」を盛り込んだ労働契約法「改正」案などを一つにまとめたもので、安倍内閣は、一括成立をまくろんでいる。さらに、この法案には、これまであまり、マスコミでは注目されてこなかった

雇用対策法「改正」案も突如盛り込まれることになった。この法案の特徴は、同法の目的に「労働生産性の向上」が明記されたことであり、また、「国の講ずべき措置」として「多様な就業形態の普及」が盛り込まれたことである。

安倍首相がうたい文句とする「働き手の視点」に立った働き方改革の長時間労働の是正や「同一労働同一賃金」がなぜ、「労働生産性の向上」や「多様な就業形態の普及」につながるのか。

本稿では、安倍働き方改革が労働者に何をもたらすのかについて、「実行計画」の中身を検討するなかで考えていくことにしたい。

1 アベノミクスと「労働生産性向上」論

「実行計画」の検討に入る前に、安倍「働き方改革」がどのような脈絡の中で打ち出されてきたのかを簡単に振り返っておこう。安倍「働き方改革」がだれのための「改革」なのかを確認することができるからである。

第二次安倍内閣が2012年12月に発足して早々に打ちだした“金看板”はアベノミクスであった。安倍首相は、「企業が世界で一番活躍できる国」づくりをおこなうと宣言し、アベノミクスによって、企業が儲かれば、それが国民・労働者の懐にしたたりおちてきて、そうなれば内需が増え、日本経済はデフレを脱却し、日本経済の好循環が実現するというトリクルダウン論を展開した。今年6月に公表されたアベノミ

クス推進の“手引き書”ともいうべき「経済財政運営と改革の基本方針 2017」は、「現在、政府が取り組んでいる働き方改革は、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱である」と明記している。つまり、「働き方改革」は、「世界で一番企業が活躍しやすい国づくり」をめざすアベノミクスを推進する構造改革の柱として位置付けられているのである。

アベノミクスのなかで、働き方改革との関連で、労働生産性の向上が強調されるきっかけとなったのは、2014年9月に第二次安倍改造政権が発足し、政府の経済財政政策の司令塔である経済財政諮問会議に榊原定征経団連会長を招き入れ、開かれた最初の会議（9月16日）であった。榊原経団連会長は財界イデオログの高橋進日本総合研究所理事長ら「民間有識者議員」と連名で、経済の好循環に向け、「労働生産性に見合った賃金体系」について提起したのである。この説明に立った高橋議員は、経済の好循環のためには、賃金や雇用が増えていくことが重要と指摘したうえで、「（賃金が）ただ上がればよいということではなくて、労働生産性に見合って賃金が上がっていくようにすべき」と主張し、そのためには「仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度」の導入が必要であり、これは「戦後最大の改革」だと強調した。

この問題が提起された当初はあまり注目されなかったが、その後、安倍首相は、この提起を受けて「経済の好循環を実現するためには、労働生産性の向上を図り、企業の収益を拡大させ、それを賃金上昇や雇用拡大につなげていくことが重要」と述べている（第1回「政労使会議」14年9月29日）。労働生産性の向上が、日本経済、企業収益、労働者の賃金・雇用改善の中心柱に位置づけられ、アベノミクスの重要な柱

として重視されるようになったのである。

それまでのアベノミクスは、企業が儲ければ、労働者の賃金も雇用も改善するという単純な「トリクルダウン」論にもとづくものであった。しかし、「企業収益拡大」のためには「労働生産性向上が必要」という提起が入ることによって、アベノミクスは、「賃金上昇や雇用拡大」を実現するためには、労働生産性の向上が不可欠だという立場から、労働者に「生産性向上」への協力を強要する「理論」へと発展したのである。財界の提起を受けての「労働生産性向上」論にもとづく新たなトリクルダウン論の登場である。

この会議を契機として、政府の労働経済関係の文書・政策論議では労働生産性が一貫して強調されるようになった。たとえば、厚生労働省「労働経済白書」のタイトルは、2015年版「労働生産性と雇用・労働問題への対応」、2016年版「誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題」と、それまでの「労働経済白書」のタイトルで見られなかった「労働生産性向上」が前面に押し出されるようになっていく。

こうした脈絡の中で打ち出された「実行計画」は、アベノミクスの中で重要な柱として位置付けられた「労働生産性の向上」を「働き方改革」の“要”にすえたものであり、この間の政府・財界のアベノミクスの議論を忠実に踏まえたものであるといえる。

実際、「実行計画」の中身を見ると、「日本経済の再生を実現」するためには、「付加価値生産性の向上と労働参加率の向上を図る必要がある」、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である」と強調され、そうした「働き方改革」を推進することによって、「生産力の向上の成果を働く人に分配すること

で、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る『成長と分配の好循環』が構築される」と述べている。「実行計画」全体に「労働生産性向上」論にもとづくトリクルダウン論の見地がうつらぬかれている。

では、労働生産性向上と「働き方改革」はどうかかわっているのか、「実行計画」にもとづいて考えていくことにしよう。

2 「働き方改革」と労働生産性向上

「実行計画」では、「多様で柔軟な働き方を可能とする社会を追求する」ことが強調されている。「多様な働き方」の必要性については、これまで経済財政諮問会議や規制改革推進会議などで議論されてきた。規制改革推進会議・公開ディスカッション説明資料「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」（2017年4月、厚生労働省労働基準局）では、「多様な働き方」について、『『いわゆる正社員』と『非正規雇用の労働者』の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した『多様な正社員』を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている」と述べている。つまり、「多様な働き方」とは、「働き方の二極化を緩和」するため、正社員を「無限定正社員」と「限定正社員」に分け、「限定正社員」と「非正規雇用の労働者」の「垣根」を低くする働き方を普及させようとするものなのである。このなかでは、「無限定正社員」から「限定正社員」に“降格”したり、「限定正社員」から「無限定正社員」に“昇格”させる相互転換制度、「非正規雇用の労働者」の「限定正社員」への登用制度が構想されている。一括法案の雇用対策法「改正」

に「多様な就業形態の普及の推進」が盛り込まれたのも、そうした見地からである（「多様な就業形態」には、テレワークなど雇用によらない働き方の普及も含まれるが、紙数の関係から、この点については本稿では触れない）。

「実行計画」は、そうした社会を追求する中で、①「正規と非正規の不合理的処遇の差」の解消、同一労働同一賃金の実現、②「長時間労働の是正」など、「働く人の視点に立った」働き方改革の必要性を強調している。それがなぜ、労働生産性の向上に結びつくのか。

労働生産性とは、労働者一人が単位労働時間にどれだけの生産物をつくるかの指標である。それは、労働者の働き方、労働時間とも密接に関係している。労働生産性を引き上げるためには、技術革新などによる「合理化」を別にすれば、①低賃金の労働者を活用すること（日給1万円の正規労働者と日給5000円の非正規労働者が同じ仕事をして同量の生産物を生産すると仮定すると、非正規労働者を活用すれば、非正規労働者の労働生産性は正規労働者の2倍になる）、②長時間労働と過密労働によって、労働者の一人当たり生産量を増加させること、③労働者の働く「能力」、熟練度を高めて、時間当たりの生産物を増やすこと——の3つの手法がある。

結論から先に言えば、「実行計画」の中身を子細に検討していくと、「働く人の視点」たった改革などではなく、「労働生産性を向上」させるための改革であり、働き方一括法案には、労働生産性向上の3つの手法を具体化する仕組みが隅々まで張り巡らされていることがわかる。それは労働者の雇用や賃金の改善につながるどころか、低賃金労働者のいっそうの増大、長時間労働と過密労働の強要など、労働者にこれまで以上の“苦役”をもたらすものになっている。

その点について、「働き方改革」のなかで重視されている同一労働同一賃金、非正規労働者の処遇改善と長時間労働の是正を中心に、労働生産性向上とのかかわりで具体的に検討していくことにしよう。

(1) 同一労働同一賃金と生産性向上

まず、同一労働同一賃金である。「実行計画」では、「正規と非正規の理由なき格差を（同一労働同一賃金の導入によって）埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は、労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく」と述べている。非正規労働者の処遇改善は、非正規労働者のモチベーション（働く意欲）とインセンティブ（やる気を起こさせる刺激）につながるというわけである。

しかし、非正規労働者として働いている労働者は正規労働者と比べて働くモチベーションが低いわけでは決してない。直近の「2016年就業構造の多様化に関する総合実態調査」によれば、「仕事の内容・やりがい」についての満足度は、正社員 59.0%に対して非正社員 58.8%とほとんど変わりはない。多くの非正規労働者は、正規労働者と同じように仕事にやりがいをもって働き、場合によっては、先輩社員として正社員を指導したり、正社員に登用されることを願って、正社員が出勤する前から出勤し、仕事の準備をするなど、正社員以上に熱心に働いている非正規労働者もいるのである。同一労働同一賃金にもとづく非正規労働者の処遇改善は、非正規労働者の働くモチベーションとインセンティブとは関係なしに行うのが当然のことなのである。

ところが、「実行計画」の非正規労働者の処

遇改善、同一労働同一賃金は、労働生産性を向上させるためのツールとして重視されている。「実行計画」では、「非正規と正規の何が不合理な待遇格差なのか、具体的に定めることが重要」として、政府が策定した「同一労働同一賃金のガイドライン」（以下、「ガイドライン」）をもとに「法改正の立法作業を進める」としている。その内容を見ると、労働時間、職務内容・勤務地の変更など人材活用の違い、企業が一方的に判断する能力や業績、企業への貢献など、その違いに応じて基本給や一時金などを支給しても構わないというものである。同じ仕事をしていれば同じ賃金を保障するというのが、同一労働同一賃金原則である。ガイドラインのいう同一労働同一賃金は、本来の意味での同一労働同一賃金原則とは全く異質のものであり、正規と非正規の処遇の差を容認し、温存するものである。

しかし、そうした同一労働同一賃金では、だれが考えても、非正規労働者に「自分の能力を評価されていると納得感が生じる」わけがない。「納得感」が生まれなければ、非正規労働者のモチベーションがいま以上に高まるはずもないし、それを誘引するインセンティブにもつながらない。「同一労働同一賃金のガイドライン」は、労働生産性向上につながる「納得感」を生み出すものではないのである。

しかし、そんなことは、「実行計画」には織り込み済みのことである。非正規と正規の処遇の差を放置したままでも、非正規労働者が「自発的」にモチベーションを高めるための「インセンティブ」が用意されている。

それが、「実行計画」に盛り込まれた「生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度」の整備である。「労働生産性に見合った賃金体系」の具体化である「仕事・役割・貢献度に基づく賃金制度」の導入である。実現会議では、同一

労働同一賃金についての議論の中で、「将来的には、職務内容の明確化が進み、仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度へ移行していくことが期待される」（高橋進議員）、「働き方改革を、従来の延長線ではなく、処遇体系を成果に基づいた仕組みに見直す改革でなければならない」「『職務や能力などの内容の明確化と、それに基づく公正な評価』も本文にしっかりと書き込まれており、重要な意義を持つ」（世耕経済産業大臣）と、職務を明確にし、それにもとづく「仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度」が、「同一労働同一賃金」実現の土台にすえられたのである。

「多様な働き方」は、非正規労働者から限定正社員への登用制度を構想している。非正規労働者が職務・労働時間・地域限定の正社員になりたいと希望しても、「仕事・役割・貢献度」を重視する企業による一方的な評価にもとづいて、その「能力」を示さなければ、登用の道は閉ざされるのである。実現会議でも、財界サイドから、そうした賃金制度の下で、「従業員はチャンスを活かし、成果を出し、360度から評価されるよう研鑽を惜しまない」（金丸恭文フューチャー社長）ことが重要だという意見が出されている。

正規と非正規の格差を温存する「同一労働同一賃金」のもとで、その格差を改善しようとする、非正規労働者は、企業のいうがままに労働生産性を向上させるためのモチベーションを高め、自発的に働く「能力」を身につけるために「研鑽」し、「成果を出す」ことが求められるのである。個々の労働者が「自己啓発」にたとめれば、能力が上がり、労働生産性が上がるというわけである。このように労働生産性を向上させる仕組みが、「実行計画」のなかには組み込まれているのである。

（2）「仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度」と限定正社員制度

「仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度」は、非正規労働者だけでなく、正社員を労働生産性向上の取り組みに駆り立てるためにも役立てられることになる。実現会議の議論でも、「今後、職種、労働時間、勤務地のいずれを限定する『限定正社員』のような働き方も普及させていく」（高橋進日本総研理事長）ことの重要性が強調されている。

同一労働同一賃金は、非正規労働者の処遇改善だけでなく、「多様な働き方」が推進され、正社員も「職種限定」、「地域限定」、「時間限定」正社員に階層化される中で、正社員の処遇にかかわる問題ともなってくる。「仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度」のもとで、限定正社員制度が導入されれば、「生産性向上」をモノサシとした企業の一方的な評価によって、正社員から「限定正社員」に降格させることが可能になるからである。

正社員と比べて「限定正社員」は、正社員と仕事・役割・貢献度が異なるとして、その賃金は当然低く抑えられることになる。実際、「限定正社員」制度が導入されている企業では、「限定正社員の賃金水準は、正社員の6～8割程度に抑え込まれている。企業にとって、これまで正社員が行ってきた同じ仕事を、それまで正社員だった社員を低賃金の「限定正社員」に降格させれば、それだけ労働者一人あたりの労働生産性が向上することになる。

大手電機企業では、「多様な正社員」化に道を開く仕事・役割・貢献度にもとづき賃金を引き下げることができる賃金制度が導入されている。そうした制度が導入されれば、労働者は分断され、賃金のランクダウン、限定正社員への

降格を免れるために、企業の言いなりに、企業への忠誠を誓い、「生産性向上」に協力するための労働者間競争の渦の中に巻き込まれることになる。この制度は、労働者の「生産性向上」のための「自発的」なモチベーションをもたせるためのインセンティブを発揮させる機能を持つことになる。それが、労働生産性を向上させることにつながるというわけである。

(3)長時間労働の是正と生産性向上

長時間労働の是正は、どうだろう。長時間労働の是正というなら、本来、「1日8時間労働、週40時間制」の厳守が真っ先に実現されなければならない。ところが、「実行計画」は、「1日8時間労働、週40時間制」についてはいっさいふれようとしない。もっぱら残業時間の上限規制だけを問題としている。

「実行計画」は、「長時間労働の是正策」として、大きくいって3つの方策を打ち出している。一つは、過労死に対する社会的批判の高まりの中で、現行の時間外労働の限度基準（週15時間、月45時間、年360時間）を法律化し、罰則による強制力を持たせたことである。これは、「一歩前進」とみることができる。「実行計画」は、このことを「罰則付き時間外労働の上限規制の導入」といい、「長時間労働の是正」と宣伝している。

第2に、その一方で、「長時間労働容認策」とでもいうべき“抜け穴”が用意されたことである。「臨時的な特別の事情がある場合」は、年720時間（月平均60時間）を上限とすることを「特例」として認め、さらにこの範囲内で、繁忙期であれば、2～6か月平均で休日労働を含んで80時間、「単月では、休日労働を含んで100時間未満」までの時間外労働を容認するというのである。過労死労災の認定基準は、おお

むね1か月100時間、2か月連続80時間を過労死発症に至る危険ラインとしている。「実行計画」の「長時間労働容認策」は、労働者を過労死ラインまで働かせても構わないというお墨付きを企業に与えるものである。

第3は、「長時間労働積極推進策」である。「実行計画」では、「創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する法制が必要である」として、「高度プロフェッショナル制度」の創設と「企画業務型裁量労働制の見直し」などの「柔軟な働き方の実現に関する法改正」である。前者は、脱時間給で労働時間と関係なく働かせる“残業代ゼロ法案”ともいうべきものであり、後者は、実際に働いた時間とは関係なく労使協定で残業とみなした時間分の手当を支給すれば、あとは残業をさせ放題というものである。いずれも労働者を無制限に働かせようとするものであり、「長時間労働の是正」と逆行するものである。

第1はともかく、第2、第3の施策はどうみても、「長時間労働の是正」と矛盾する内容である。しかし、「柔軟な働き方の実現」「多様な就業形態の普及」という視点に立てば、これらの施策は、何の矛盾もないことがわかる。それは、前述したとおり、正社員を「無限定正社員」と「限定正社員」に区分し、「限定正社員」と非正規労働者の“垣根”を低くすることによって、無限定正社員⇔限定正社員⇔非正規雇用労働者のあいだで、それぞれ相互転換することができる働き方であるからである。

第1の罰則付き時間外労働規制についていえば、子育てや介護、高齢者など「働き手のニーズ」にもとづいて、ワーク・ライフ・バランスの重視など、時間限定の限定正社員や時間を自由に選択できるパートなどを選択する労働者を念頭

においたものといえる。時間外労働の上限以上、長時間働かせるなら、ワーク・ライフ・バランスなど“絵に描いた餅”になるからである。そうした一部の労働者を念頭にいった長時間労働の規制を、安倍「働き方改革」はすべての労働者を対象にしたものであるかのように国民に思い込ませる“最大の売り”にしているのである。

しかし、ワーク・ライフ・バランスの改善など短時間勤務を希望する労働者は、労働生産性向上の“掛け声”のもとで、短時間だからこそ、これまで以上に集中的な過密労働を求められることになる。「実行計画」では、ワーク・ライフ・バランスは、労働生産性を向上させるための施策として打ち出されているからである。

「実行計画」は、「長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく」「単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる」といっているのは、その証左ということができる。そうした働き方を選択する労働者の賃金は極めて低い。「一億総活躍プラン」のなかでの試算から明らかになった①子育て支援、②介護支援、③高齢者雇用の促進によって生まれる新たな雇用の賃金水準は、年収282.0万円に過ぎない（「一億総活躍社会の実現に向けた成長と分配の好循環モデル——賃金・所得・消費の循環を中心としたモデル」）。

高い賃金の正規労働者と低賃金の「限定正社員」が同じ仕事をして、労働者の時間あたりの労働生産性が同じであれば、企業へのふところに入る利益がそれだけ多く増えるということである。

第2の「過労死ラインまで働くことを容認する」長時間労働放置策は、限定正社員に適用されることになる。限定正社員は、子育てや介護

などで短時間勤務を希望する労働者だけではない。規制改革推進会議「規制改革に関する第2次答申」（2013年12月）では、限定正社員制度について次のように説明している。「専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護と両立する働き方、正社員への転換を望むが職務等を限定したい働き方などの受け皿として重要である」。

「専門性に特化したプロフェッショナルな働き方」をする「限定正社員」や「正社員への転換を望むが職務等を限定したい働き方」を希望する非正規労働者には、「仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度」が待っている。「生産性向上」をモノサシとした企業の一方的な評価によって、賃金をはじめとした処遇が左右されるのである。「専門性に特化したプロフェッショナルな働き方」をする労働者は、「成果」があがらなければ、場合によっては、他の職務の勤務地限定正社員に“降格”されることもありうる。逆に、「成果」次第では「限定正社員」から「無限定正社員」に“昇格”することも可能になる。「正社員への転換を望むが職務等を限定したい働き方」を希望する非正規労働者は、企業が期待する「能力」を身につけ、企業が望む「成果」をあげることなしには、「限定正社員」になることはできない。

いずれにしろ、短時間勤務を希望する労働者以外の「限定正社員」や「限定正社員」になろうと希望する非正規労働者には、過労死ラインまで働くこともいとわず自発的に働くことが求められるのである。働くモチベーションをもって“サービス残業”もいとわず長時間・過密労働を自発的におこなうようになれば、生産性が向上する。“サービス残業”は統計上、労働時間にはあらわれない。しかし、“サービス残業”でつくり出された付加価値は統計データに加味

される。その分、労働生産性が向上することになるというわけである。

第3の長時間・過密労働推進策である。高度プロフェッショナル制度や裁量労働制のもとで働く労働者が想定されている。この制度の下で働く労働者は、「仕事・役割・貢献度」にもとづく企業の一方的な評価によって査定され、場合によっては、幹部社員、無限定正社員の位置から“降格”されることになりかねない。そうならなくても「成果」を上げなければ減収は必至である。自らの地位と収入を守るためには、どんなに長時間働いても、企業が期待する「成果」をあげなければならない。生産性向上の“最良の手段”である長時間・過密労働の渦の中に労働者は巻き込まれることになる。

「多様な働き方」と「仕事・役割・貢献度にもとづく賃金制度」はセットになって、企業が要求する生産性向上の取り組みに労働者が競って協力する労働者間競争のインセンティブとして、その機能を発揮することになる。また、労働者間競争が激化すればするほど、労働者は自らの処遇を高めるために、自己啓発をして、自らの能力向上につとめることになる。そうなればまた、生産性向上につながるという思惑も込められている。

「実行計画」でうたう「長時間労働の是正策」は、一見、矛盾するもののようにみえるが、「多様で柔軟な働き方が追求できる社会」では、少しも矛盾するものではなく、労働生産性を向上させるための“ベストミックス”の政策なのである。政府は、長時間労働の是正に関する法案を他の法案とともに働き方改革一括法案として国会に上程しようとしているが、この問題を議論した厚生労働省・労働政策審議会で、経団連・輪島忍労働法制本部長が、労働時間関連法案について「企業の競争力を向上させるため、生産

性の高い働き方を構築しなければならない。一本化して提出すべき」と主張したことは、その証左ということができる。

これらの攻撃は、「1日8時間労働、週40時間制」という労働基準法の原則を根幹から破壊する戦後最悪の「改革」といわなければならない。

3 生産性向上とその危険

安倍内閣が政府方針として打ち出した「生産性向上」は、安倍内閣の“専売特許”ではない。日本における生産性向上を系統的に追求してきたのは、日本生産性本部（以下、生産性本部）である。生産性本部は、経団連などの財界団体が、アメリカの援助と政府の補助、総同盟など労働組合の右翼的幹部の参加・協力を得て、「経営者、労働者、学識経験者の三者構成」の組織として、1955年2月に設立された。

現在の生産性本部には、経団連副会長の石塚邦雄三菱伊勢丹ホールディングス特別顧問、経済同友会副会長の金丸恭文フューチャー社長ら財界幹部、大田弘子政策研究大学院大学教授、樋口美雄慶應義塾大学教授ら学識経験者、神津里季生連合会長、相原康伸自動車総連特別執行委員（次期・連合事務局長）、逢見直人連合事務局長（次期連合会長代行）ら労組幹部が役員に顔を連ねている。

大田弘子氏は規制改革推進会議議長、金丸恭文氏は規制改革推進会議議長代理・働き方改革実現会議委員、樋口氏は働き方改革実現会議委員、神津連合会長は働き方改革実現会議委員と、生産性本部の役員が働き方実現会議やアベノミクスを推進する規制改革推進会議の中心メンバーを兼ねていることがわかる。生産性本部の考え方が、「実行計画」の内容に色濃く反映されているのである。

生産性本部が推進している生産性運動は、「国民経済の生産性の向上を図ることを」目的として、「雇用の維持拡大」「労使の協調と協議」「成果の公正配分」という「生産性運動に関する3原則」を運動の基本とし、生産性が向上すれば、労働者の生活も改善されると主張し、当時、急速に進んだ技術革新をテコとした「合理化」に労働者を協力させる産業「合理化」運動を展開し、資本の強蓄積を図る一方で、労資協調の思想をふりまき、労働組合を労資協調路線に引き入れるうで、大きな役割を果たした。

生産性向上運動は、「生産性運動にかかわる3原則」にもとづく経済活動だけではなく、もう一つの“顔”がある。思想運動としての“顔”である。生産性本部のホームページには、アメリカが戦後、ヨーロッパに生産性運動を持ち込んだ際に、生産性運動を定義した「ヨーロッパ生産性本部ローマ会議報告書」（1959年3月）の一文が掲載されている。

「生産性とは、何よりも精神の状態であり、現存するものの進歩、あるいは不断の改善をめざす精神状態である。／それは、今日は昨日よりもより良くなしうという確信であり、さらに、明日は今日に勝るという確信である。／それは、現状がいかに優れたものと思われ、事実また優れていようとも、かかる現状に対する改善の意志である。／それはまた、条件の変化に経済社会生活を不断に適応させていくことであり、新しい技術と新しい方法を応用せんとする不断的努力であり、人間の進歩に対する信念である」。

この定義によると、生産性とは、「精神状態」であり、「確信」であり、それはまた「改善の意志」であり、「不断の努力」ということになる。労働生産性向上運動は、労働者の「普段の改善をめざす精神状態」「不断の努力」を強要する

ことによって生産性が向上するという思想運動でもある。

「実行計画」は、まさしくこうした生産性運動の見地から、「生産性に見合った賃金体系」「仕事・役割・貢献度にもとづく賃金制度」をテコとして、労働者に生産性向上のための「改善の意志」と「改善の努力」を強要することによって、生産性向上を実現し、これまで以上に大企業の収益拡大をもたらす「実行計画」ということができる。

しかし、「実行計画」にもとづく働き方改革は、労働者の労働と生活をこれまで以上に苦難に陥れるだけでなく、自立可能な日本経済の土台を根本から破壊するものとなっている。

労働生産性の向上は、大企業の収益拡大につながっても、労働者の処遇改善には全く結びつかないからである。そのことは、この20年間の経営指標からも浮き彫りになってくる。財務省「法人企業統計」にもとづいて資本金10億円以上の企業の従業員一人当たり付加価値生産額（付加価値労働生産性）と付加価値から配分される労働者の賃金、付加価値のなかでの企業の取り分を示す営業純益の推移を見たのが別表（次頁）である。

従業員一人当たり付加価値は1997年度の1208.1万円から2016年度には1324.1万円に増えている。付加価値労働生産性は9.6%伸びたことになる。ところが、つくり出した付加価値の中から支払われる労働者の賃金は604.0万円から576.6万円へと減少している。マイナス4.5ポイント減である。それにたいして付加価値に占める企業の取り分である営業純益は162.1万円から393.4万円へと2.428倍になっている。

付加価値労働生産性が上昇しても、それが労働者の処遇の改善につながらず、企業収益の拡大に役立っていることがわかる。生産性向上に

よって、企業の収益が拡大すれば、労働者の賃金や雇用も改善されるという「生産性向上論」にもとづくトリクルダウン論は機能しないことは、すでに具体的事実で“証明”ずみのことなのである。にもかかわらず、生産性運動のもとでは、労働者は生産性向上をめざして「普段の改善をめざす精神状態」の維持と「不斷の努力」を強いられ、低賃金で長時間労働に駆り立てられることになる。

これでは、日本経済の好循環など実現できな

い。日本経済の好循環のためには、労働者の賃金と雇用の改善による内需の回復が必要だということ、安倍首相でさえ認めざるを得ない“真理”である。「実行計画」が描く労働生産性向上論はその“真理”に逆行するものであり、深刻な日本経済の現状を“奈落の底”に追いやるものとするものである。安倍「働き方改革」を阻止することは急務となっており、労働組合の奮闘が期待される。

(ふじた ひろし 労働総研常任理事)

別表 生産性は向上しても賃金は低下

	従業員一人当たり 給与・賞与		従業員一人当たり 付加価値		従業員一人当たり 営業純益	
	額	伸び率	額	伸び率	額	伸び率
	万円	%	万円	%	万円	%
1997 年度	604.0	100.0	1,208.1	100.0	162.1	100.0
1998 年度	591.1	97.9	1,138.5	94.2	127.6	78.7
1999 年度	585.0	96.8	1,167.8	96.7	172.8	106.6
2000 年度	606.6	100.4	1,254.7	103.9	233.9	144.3
2001 年度	611.8	101.3	1,213.9	100.5	179.8	110.9
2002 年度	578.3	95.8	1,225.9	101.5	228.7	141.1
2003 年度	585.0	96.9	1,275.0	105.5	267.4	165.0
2004 年度	582.1	96.4	1,314.2	108.8	324.8	200.4
2005 年度	588.0	97.3	1,344.9	111.3	338.9	209.1
2006 年度	590.5	97.8	1,360.1	112.6	390.1	240.7
2007 年度	593.2	98.2	1,363.1	112.8	373.2	230.3
2008 年度	565.4	93.6	1,104.4	91.4	166.1	102.5
2009 年度	538.8	89.2	1,047.2	86.7	150.2	92.7
2010 年度	557.1	92.2	1,180.3	97.7	262.3	161.9
2011 年度	553.9	91.7	1,120.3	92.7	218.2	134.6
2012 年度	556.1	92.1	1,151.7	95.3	240.7	148.5
2013 年度	558.0	92.4	1,230.6	101.9	312.5	192.8
2014 年度	563.5	93.3	1,258.2	104.1	359.3	221.7
2015 年度	561.7	93.0	1,300.2	107.6	391.7	241.7
2016 年度	576.6	95.5	1,324.1	109.6	393.4	242.8

資料：財務省「法人企業統計」

日本の行方決める安倍「働き方改革」との闘い

生熊 茂実

本稿脱稿後の9月25日、安倍首相は衆議院解散を表明し、総選挙が始まった。その中で、本稿でふれる「労働基準法改悪法案」は廃案となった。しかし、それを含む「働き方改革」のねらいは続いている。

1 「連合」の「過労死激増・残業代ゼロ法案」をめぐる「迷走」は何をもたらしたか

「働き手の怒り 連合へ」「残業代ゼロ容認抗議 本部前デモ」という見出しで、朝日新聞2017年7月20日に報道された事態。日本最大の労働組合ナショナルセンター「連合」に、連合組合員などが、「過労死激増・残業代ゼロ法案」と呼ばれる労働基準法改悪法案を容認する「連合」の方針転換に抗議する行動を伝えたものだった。労働者の雇用や権利、利益を擁護すべき労働組合に、傘下の労働組合員が大衆的抗議行動をおこなうという、これまでなかった異例の光景だった。

なぜこんなことが起こったのだろうか。いくつかの要素は後述するが、本質的には「連合」の中心幹部が、労働者の利益に反しても安倍政権との密接な関係を持つことで、自らの存在を認めさせようとする、政府への屈服姿勢に対する、労働者・国民の怒りの表れといえる。

「連合」は、「高度プロフェッショナル労働制度」の名によって一定の労働者を8時間労働原則の適用外に置き「過労死激増」と「残業代ゼロ」をもたらす点で、また「提案型営業」などへの「裁量労働拡大」で「残業代ゼロ」を広げる「労働基準法改悪法案」に反対してきた。「改悪法案」に対して、全労連や全労協などの「雇用共同アクション」や「過労死家族の会」など多くの団体が反対運動を広げるなかで、2015年4月に閣議決定・国会上程されて以来、一度も審議にすら入れず、棚ざらしにされていた悪法である。

ましてや東京都議会選挙で自民党が歴史的な大敗を喫し、安倍政権による「森友学園」「加計学園」問題はじめ「政治の私物化」が国民の眼に明らかにされ、内閣支持率が劇的に下落するという状況のなかで、悪法強行が困難になることが目に見えていたなかでの出来事であった。

少し詳しく見てみると、①「連合」は「安倍働き方改革」において、「時間外労働の上限規制」ができたことは「労働基準法70年での歴史的改革」と「経団連」・政府と一致して賞賛してきた。しかしその「長時間労働規制」の実態は、繁忙期に「月間100時間未満」「休日労働もふくめ時間外労働年間960時間」というものであり、労働者・国民の強い批判を浴び続けているという状況にある、②政府

のいう「同一労働同一賃金」は、雇用形態による従来の不当な格差の温存・固定化にほかならないことも明らかになりつつあった、③このようななかで政府は、「働き方改革法案」と棚ざらしになっている「労働基準法改悪法案」を「一括法案」として、この秋の臨時国会に上程し、どさくさ紛れに強行しようとしたのである、④さらに、「労働者代表」を自認している「連合」が、労働政策審議会を無視して労働政策を首相官邸直轄ですすめる安倍政権に対し、政権に接近することで労働政策から排除されないようにしたい、このような事態が背景にあったことは明らかである。

このようななかで、手放しで「労働時間上限規制」を持ち上げた「連合」中心幹部は、「一括法案」にされた場合に、反対する立場をとれないなかで、まったく実効性のない「改悪法案の修正」を手土産に「一括法案賛成」に踏み切ろうとしたのである。この「修正」なるものは「改悪法案」にある、8時間労働原則が適用されない「高度プロ労働制度」の休日・休息について、①年間104日の休日、②「健康管理時間」を厚生労働省令で決める1カ月または3カ月の上限以内、③厚生労働省令で決める勤務間インターバルのうち一つだけ実施すればいいとされていたものを、「年間104日の休日」だけを義務づけ、他の一つと組み合わせればいいという「修正」である。「年間104日休日」は「週休2日だけで、その間24時間労働も可能になる」という批判がされているが、そんな生易しいものではない。24時間労働はその通りだが、週休2日の保証はまったくなく、「4週に4日の休日」を前後に集中させれば48日間の連続労働すら可能になるのである。まさに「過労死容認」

という労働組合として許されない「変節」と言わなければならない。

そして「連合」組合員の抗議だけでなく、全労連、全労協など多くの労働組合の反対、過労死家族の会はじめ多くの市民団体が強い批判の声を上げるなかで、「連合」は「残業代ゼロ法案容認」路線を撤回せざるをえなくなった。そして、「容認」を主導した逢見事務局長は次期会長が予定されていたようだが、会長代行になることに変更され、「連合」役員体制の見直しにまで影響する事態となった。

この事態から何を学ぶべきなのだろうか。まず第1には、職場・地域の労働者にはたかくエネルギーがあることが再確認できたことである。「連合」という労働組合は、今回の事態に典型的に表れたように、政府や経営側との距離感が近く、労働者の権利や利益をまもる立場に立ちきれない弱点があることは明らかだが、そのようななかで「連合」を構成する職場・地域の労働者の要求との矛盾が広がっている。職場の支配体制は資本の監視のもとにあり、「連合」労組の方針に異論があっても、それをかんたんに表明できるような状況ではない。しかしながら、国民世論に敵対するような今回の事態では、社会的世論と結びついて「連合」本部に対する抗議行動にまで発展した。職場・地域で働く労働者の要求は共通であり、そしてたかくエネルギーがあり、共通の要求で労働組合運動の潮流を超えた職場・地域からの共同に、挑戦していくことが必要だろう。

第2は、「安倍働き方改革」関連の悪法を葬り去るチャンスが生まれたととらえることが必要だろう。今回の事態がマスコミで報道

されたことで、「労働基準法改悪法案」＝「過労死激増・残業代ゼロ法案」のひどさや「安倍働き方改革」について、その内容が労働者・国民に広く知られることになったことである。この条件を最大限に活かして、悪法阻止のために大きな運動を起こせる可能性が強まったととらえ、悪法阻止の運動を目指したい。進行中の総選挙でも、そういう力をつくりたいものだ。

2 「安倍働き方改革」は、労働者と国民に何をもたらすか

安倍内閣の目玉政策の「働き方改革」について、あらためて、その内容を確認しておこう。2016年1月22日の安倍首相の施政方針演説で、突然、非正規労働者の格差をなくすために「同一労働同一賃金」という言葉が飛び出し、私たち労働組合運動に携わる者には衝撃が走った。そして直ちに1月29日の「1億総活躍国民会議」において「ニッポン1億総活躍プラン」に「同一労働同一賃金」「高齢者雇用促進」「長時間労働是正」を柱に「働き方改革」を位置づけるという挙に出た。あれよあれよという間のできごとであった。追い討ちをかけるように、3月25日の「1億総活躍国民会議」では「長時間労働是正」を打ち出し、36協定見直しの労働基準法改正を打ち出した。これらは、労働組合運動が長い間かかげてきた課題であり、それに立ちはいだかってきたのが自公政権であったのだから、びっくりするのも当然であり、労働組合としての対応に遅れをとったことは否めない事実である。

この流れは、2016年参議院選挙において

引き続き自公与党勢力で多数を維持するために出されたものである。それは、「日本再興戦略」における「少子高齢化」のもとでの労働力確保、そして非正規雇用を正社員と同様に「普通の働き方」として大量に活用し続けるなど、政府と資本のねらう「働かせ方」を「働き方改革」と銘打って労働者のための「改革」のように装って、引き続き国会の多数を占めることをねらった策謀が、2016年初頭から打ち出された「安倍働き方改革」であった。

長時間労働規制

日本最大の広告会社「電通」において、入社1年目の女性社員が過労死に追い込まれた事件が明るみに出て、いっそう注目された「長時間労働規制」は、以下のように扱われる。

「労働基準法改正」として、①時間外労働は原則として月45時間、年間360時間を上限とする現行厚生労働大臣告示の水準を定める、②労使が協定すれば、2カ月～6カ月平均の時間外労働を月80時間（休日労働ふくむ）、年間720時間まで認める、③超えられない限度として、1カ月「100時間未満」を認める（休日労働ふくむ）、④原則を超える月は6回までとされている。しかし④には、休日労働がふくまれていないので、結果として休日労働をふくめて時間外労働を年間960時間まで可能となる。

現行厚生労働大臣告示は「これ以上の時間外労働をおこなうと、長時間になるほど脳や心臓疾患の危険性が高まる」という医学的な労働災害認定基準にもとづくものである。これ以上の時間外労働を労働基準法で容認することになれば「過労死の合法化」をもたらす

ことになる。時間外労働複数月が月 80 時間、1 カ月 100 時間は、まさに過労死認定基準であり、これでは社会問題になっている「過労死」「過労自死」をなくすどころか、いっそう蔓延させてしまう。「過労死家族の会」のみなさんが、この案に強く反対し再検討を求めているのは当然であり、それが国民的常識であろう。

「同一労働同一賃金」

「非正規労働者と正社員の格差をなくす」というふれこみで大宣伝された「同一労働同一賃金」は、どうなっているか。2017 年 9 月 6 日法案要綱のイメージが、厚生労働省から労働政策審議会に示された。法案要綱には「同一労働同一賃金」の文言も「均等待遇」原則の明示もない。昨年末に発表された「同一労働同一賃金」ガイドラインに対する強い批判があったが、本質は何も変わっていない。現行の「労働契約法」や「パート労働法」の枠組みを出ておらず、実質的な改善はほとんどない。

一例をあげれば、「ガイドライン」で示されたのは「将来管理職になる予定の労働者が、入社後にパート労働者から仕事を教えられ、パート労働者と同じ仕事をしている状態でも、パート労働者より高い賃金が支払われることには問題がない」というのである。「将来の役割の違い」を理由にして賃金の格差を容認するなら、正社員と非正規雇用労働者の不当な賃金格差は現状と同様に固定化されることは目に見えている。この例で言えば、少なくともパート労働者の賃金を教えられている正社員の賃金まで引き上げるべきである。さらに、審議会の最後になり、安倍政権お気

に入りの「学者」たちが、「同一労働同一賃金」の議論は、「正社員に偏った賃金配分の見直しが必要」と「正社員の賃金引き下げ」を言い出したことに注目すべきである。「同一労働同一賃金」の名で、正社員の賃金を引き下げて、非正規雇用労働者と「均衡処遇」をすることがねらわれている。この議論は自民党見解でも一応否認されていることではあるが、本音はここにあると考えることが重要である。

まさに「同一労働同一賃金」は、非正規雇用労働者の待遇改善には役立たないものであり、「同一労働同一賃金」という美しい言葉だけをかかげて非正規雇用労働者の「受け」をねらうニセのスローガンであることが明白になった。そして、ひき続き非正規雇用労働者を大量に活用するためのものである。非正規雇用労働者の正社員との不当な格差を本当に解消するためには、具体的な事実で「均等待遇」実現を迫り続けることが必要である。

すでに述べたように、この二つの「働き方改革」案は、「労働基準法」「労働契約法」「パート労働法」「労働者派遣法」を「改正」する「働き方改革一括法案」として、政府・経団連側は 9 月からの臨時国会への上程を強行しようとした。これに「過労死激増・残業代ゼロ法案」を一緒にくたにして成立させようとしたが、労働者・国民にそのひどさが知られるようになったこと、そして総選挙になった事態を活用して、阻止のために奮闘することが必要である。

「解雇の金銭解決」

「予見可能性の高い紛争解決システム」という名目で論議されている「解雇の金銭解決

制度」創設については、研究会での労働側の強い反対を無視して「まとめ」が出された。研究会でも方向性が出ないというなかで海外資本導入を促進する安倍政権の要求によって無理やりすすめる矛盾が明らかになっている。

追いつめられた安倍政権お気に入りの「学者」によって、「解雇無効でも地位確認を求めない労働者が、金銭解決を裁判で求める制度」をつくるとして「解雇の金銭解決制度」創設に穴を開けようとしている。しかし、労働審判制度があるので新たな法整備をおこなう必要はないという批判が強い。解雇しても金銭で解決できるという制度がつくられれば、労働者は解雇無効・職場復帰をあきらめがちになり、泣き寝入りが増えるだろう。いっぽう経営側は、「結局金銭ですむなら解雇してしまえ」と解雇を決断しやすくなる。「アベ働き方改悪」の「産業の新陳代謝」「労働力移動」の究極の手段であることは間違いない。

最低賃金引き上げ

最低賃金の引き上げは、安倍政権の目玉政策のひとつである。あまりにも低い最低賃金を引き上げることは、きわめて重要であり、当然のことである。これは「アベノミクス」が、労働者の賃金引き上げや国民所得の向上につながらず、多くの労働者・国民からの「期待」を裏切るなかで、なんとしても経済状況の好転をはかるための政策であることは事実である。安倍政権のねらいがどうであろうと、最低賃金をいっそう大幅に引き上げ、労働者・国民のくらしの向上を求めることは必要である。しかし、安倍政権頼みの最低賃金引き上げには、強い警戒をしなければならない。「同一労働同一賃金」を安倍政権が打ち出したね

らいは、「非正規雇用労働者」をいっそう拡大して利用し続けるためのものであり、また、それを利用して全体の賃金水準を引き下げることにあることはすでに述べた。

最低賃金の引き上げにも、そういうねらいがある。つまり最低賃金が適用されるような労働者を大量につくろうとすることが、その土台にはある。「非正規雇用労働者」の大量活用と裏表の関係にあることを見据えて、正社員をふくむ労働者の大幅な賃金引き上げ、すべての労働者の賃金大幅底上げを一体のものとして、春闘はじめ賃金闘争をすすめることが重要ではないだろうか。

3 「アベノミクス」に終止符を打ち、経済政策の転換を

衝撃をうけた報告を聞いた。「反貧困ネットに参加する40歳代の労働者（就職氷河期世代で、非正規雇用で食いつないできたという）が、働き始めて20年間で、今が一番（経済や生活が）いいと思う。最低賃金は数年で100円アップしたし、求人も多い」というのである。

この認識には大きな誤解もあるが、少なくとも就職氷河期世代や若者に、このような認識が広がっていることを、私たちは現実のものとしてうけとめなければならないし、とりわけ30歳代の男性を中心にして、安倍政権の経済政策「アベノミクス」に対する支持は高い。

総選挙のなかでも、「アベノミクス」は本当に失敗した、破たんしたと言えるのか、もっとも労働者・国民にわかりやすく、しかも繰り返し知らせていくことが重要ではない

だろうか。安倍政権が都合良く引用する「正社員有効求人率が1倍を超えた」「失業率が低下」「GDP（国内総生産）は伸びている」などのまやかしを明らかにすることが必要だ。

この論証自体は私の任ではないので深入りしないが、労働組合運動の現場で感じることもある。幸いなことなのだが、企業倒産が減少し、私の所属するJMITUではここ数年来倒産争議がない。では中小企業の経営は好調なのかといえば、そうではない。事業閉鎖・廃業、事業所統合・縮小などによって、解雇や希望退職は続いている。とりわけ輸出大企業の莫大な利益のいっぽうで、中小企業への犠牲転嫁は続いていることに変わりはない。にもかかわらず倒産が少ないという背景には、異常な金融緩和があるのだろう。これまでの時期だったら倒産が避けられなかった企業でも、労働組合と経営者の努力で経営を続行し、一定期間の努力で経営改善を果たした企業も少なくない。しかしこれは、決して「アベノミクス」の恩恵で自動的にできたことではなく、金融機関と企業の正しい関係のなかで、労使が必要な努力をすれば、中小企業の経営困難を克服できることを示したということである。

企業間でも、国民の間でも、労働者の間でも、起きているのは「格差拡大」であり、低位平準化であり、一般の労働者・国民の生活は良くなっていない、むしろ悪化していると言っている。スーパーのレジに並んでいたときのことである。レジ係の女性が話していた、「きょうは15日だから忙しいよ」と。それでハッと気がついた。偶数月の15日は年金が銀行口座に振り込まれる日である。年金受給者は、その日を心待ちにして、年金振り

込みの15日当日に年金を口座から引き出し、急いで買い物に向かうという姿が見えるのである。それぐらい高齢者、年金受給者の生活はひっばくしている。年金はじめ社会保障の切り下げが、国民生活を限界に追い込んでいくことは明らかである。

労働者の賃金も、9月6日に厚生労働省が発表した7月の毎月勤労統計調査（速報値）では、実質賃金は前年比0.8%減と2カ月連続マイナスである。残業代やボーナスを合わせた現金給与総額は0.3%減の37万1808円で14カ月ぶりのマイナスとなっている。

いっぽう、8月22日の毎日新聞には「超富裕層」をねらった金融機関の動向が報道された。それによると、野村総合研究所などは「金融資産5億円以上の超富裕層は2015年時点で7万3000世帯、金融資産保有総額は75兆円と推計される。株高などで11年の5万世帯、44兆円から大幅に増加した」としている。「アベノミクス」によって、金融資産や不動産などを大量に所有する資産家は、莫大な利益を受けていることがわかる。「アベノミクス」がつくりだしたのは、企業でも国民のなかでも「格差の拡大」以外の何物でもないことは明らかである。

こういうなかで、「安倍働き方改革」の実態は、すでに述べたように「働かせ方改悪」なのだが、政権側は少なくない労働者に「働き方改善」への幻想を抱かせて、安倍政権支持、自民党支持につなげ、それを憲法改悪に連動させようとしているねらいも、しっかり見抜く必要がある。この面での危険性をしっかりつかんで、「安倍働き方改革」のもたらす現実を正しく伝え、安倍政権に対する認識を変えていくことが、憲法改悪反対の世論を

大きく広げるうえでも必要条件になっていると考える。

おわりに

おわりにあたって、私は「アベノミクス」の強行継続は、今後、日本経済混乱の危険をもたらすのではないかという危惧を持っていることにふれたい。

「異次元の金融緩和」によって、「株高」「不動産価格上昇」が続いているが、私はすでに「資産バブル」状態になっているのではないかと感じている。この認識には異論のある方もおられると思うが、2019年の10%への消費増税、2020年東京オリンピックを前にした特需の終了などでの「資産バブル」の調整の危険、金融緩和の「出口」をどうするのかなど、「アベノミクス」できわめてゆがめられた日本経済の混乱につながる契機が続くことになると感じている。また政府の「財政出動」＝公共投資は巨額に積み上がり、「後は野となれ山となれ」という「アベノミクス」の財政出動が、今後どこまで継続できるのか。少しの経済状況の変化が、大きな経済混乱をもたらす状況が山積しているのではないだろうか。

それだけではない。北朝鮮をめぐる国際情勢の激動が、世界的な経済混乱につながる可能性も生まれている。

こういうなかで「アベノミクス」の強行を継続しようとするれば、「成長戦略」、すなわち「安倍働き方改革」の強行に傾斜を強めていかざるをえない。それは労働者・国民との矛盾の激化を避けられないものとするだろう。しかも、すでに述べたように、「働き方改革」という美名をふりかざして、労働者に幻想を

与えて安倍政権への支持をつなぎ止め、大企業の莫大な利益を保障する「働き方改悪」の強行と「憲法9条を中心とする憲法改悪」を一体のものとしてすすめようとしている。

「アベノミクス」のもたらした日本社会と経済の難問を解決する道は、政治の方向を変えて、健全な日本経済をめざすしかない。すでに原因はわかっている。その解決の道は、労働者の賃上げ、社会保障の拡充など、国民所得の引き上げに求める以外にない。

それには、自らの生活改善、雇用の改善めざす労働者・国民のたたかいとともに、「アベ政治」からの転換が絶対的に必要である。「安倍政権による9条改憲阻止」の国民・市民の大きな共同と合わせて、「市民と野党の共闘」を前進させ、「改憲発議を許さない」たたかい、そして仮に「改憲国民投票」が強行されるときには国民過半数で阻止するたたかい、そして、現在たたかわれている総選挙で、国会の力関係を大きく変え、安倍政権を退陣させることが必要である。

これらのたたかいが「アベノミクス」をストップし、国民生活改善につながることになる。安倍政権による「改憲」を許さない大きな運動は、労働者・国民の生活をまもるたたかいと裏表の関係にある。「改憲」を許さないたたかいがすすめばすすむほど、安倍政権は経済的譲歩を考えざるをえないし、さらに政権を代えることで国民本位の経済への転換をめざすことになる。「安倍働き方改革」に反対するたたかい、国民生活をまもるたたかいが前進するほど、改憲阻止の力も大きくなる。日本社会の分かれ道に、いま私たちは立っている。

(いくま しげみ・会員・JMITU顧問)

労働戦線NOW

労働法制の変質・解体の危機

——「働き方改革8法案」の争点

「労組待望論の時代」——「人手不足でも賃上げ停滞の打開」「9条改憲阻止」など

青山 悠

安倍政権は「働き方改革」の目玉として「働き方改革関連8法案」を臨時国会に提出する予定だったが、疑惑隠しの大儀なき国政私物化解散と総選挙後の国会まで込んだ。政局は選挙後の国会情勢や野党再編など紆余曲折も予測されるが、法案審議で油断は禁物。労働時間の規制を除外する「残業代ゼロ法案」や、雇用対策法の改悪による「非雇用型」の個人請負増加など労働法制の変質・破壊の狙いは変わらない。法案の危険性を世論に訴え、労働界、弁護士、野党共闘、市民を含む大きな共同闘争で法案成立を阻止することは歴史的な課題といえる。

産別大会では2018春闘へ向けた春闘転換や安倍9条改憲阻止などが重要課題となっている。

■ 労働時間の岩盤破壊法案の労基法改悪

法案のなかで最大の争点は「残業代ゼロ制度」と「残業時間の規制」という矛盾する制度を一本化した労基法の改悪である。とりわけ「残業代ゼロ制度」は労基法施行70年で初めて労働時間規制を除外する制度である。稀代の悪法といわれ、6つ大罪がある。

第1の大罪は、会社側の「残業代ゼロ制度」の合法化である。法案は年収の3倍相当以上(省令1000万円以上)や業務などを要件に、罰則付き(30万円以下の罰金か6カ月以下の懲役)の

1日8時間の労働時間規制の適用を除外している。その結果、休憩なしに1日24時間、働かされても、残業代、深夜割増、休日手当などが支払われなくなる。「残業代ドロボウ」法案だ。

第2の罪は、過労死企業の免罪である。会社には労働時間の管理義務がなくなるため、過労死も社員の自己責任とされかねない。「過労死促進法案」といわれるゆえんだ。

第3の罪は、「成果型労働制」「賃金は労働時間でなく成果」となると、成果をあげるため長時間・過重労働の常態化も懸念されている。

第4の罪は、制度拡大の弊害である。現在は1000万円以上だが、経団連は年収400万円以上と要件の緩和や職種を広げる方向を表明しており、法制化で弊害はより深刻化する。

第5の罪は、「健康確保措置」の不条理さだ。「年間104日以上かつ4週間に4日以上の日」の義務化などが盛り込まれている。しかし最悪のケースを想定すれば、8週の前後に4日ずつ休めば48日間24時間労働も容認される。

さらに年間104休日(土、日休日)では、盆・暮れ・祝日(正月含め16日)もなくなり、「ブラック企業推進法」といわれている。制度導入には労使委員会の決議と本人同意を要件としている。しかし「労使自治」の名で生命にかかわる労働時間の規制を除外することは大きな問題だ。

第6の大罪は、過労死容認の残業上限規制である。残業上限は罰則付きで月45時間、年360時間を原則とした。しかし特例では年720時間、繁忙期には1カ月100時間未満、休日労働を含めると年960時間労働も可能となる。過労死ラインの法制化は大問題となっている。

加えて一般労働者の総実労働時間は、現在より約800時間も長い2800時間超(2016年所定内1852時間+時間外960時間)も許容されることになる。インターバル休息も努力義務にとどまっている。また裁量労働も拡大している。

総じて安倍政権の掲げる長時間労働の是正は欺であり、法案は労働時間法制の岩盤崩しを狙った稀代の悪法に他ならない。

■ パート法など3法改定しても賃金格差

同一労働同一賃金制度では、パート法、派遣法、労働契約法の3法が一部改訂される。法案名は「短時間・有期雇用労働者の雇用管理改善法」に改められる。労働契約法で規定した期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止に関連する規定は削除され、民事効の課題が残る。

法案では職務同一の通常労働者との不合理な待遇の相違を禁止している。しかし職務の内容、成果、意欲、能力、配置の変更など人材活用の違いで格差を容認・固定化できる仕組みだ。

派遣では派遣先労働者との職務や配置の変更が同一の場合にのみ不利にしてはならないにとどめている。また派遣元で労使協定を締結すれば、派遣先との比較は除外され、同種業務の労働者の平均賃金比較など、格差を容認している。

企業に対しては、労働者に「措置の内容」の説明だけでよく、格差の不合理性を立証する責任を免除しているのは大きな問題だ。

経団連は欧州の職務給制度とは異なるとして、「日本型同一労働同一賃金」を提起。「仕事・役

割・貢献度」など会社側の考慮で同一と評価される場合に同じ賃金を支払うとしている。政府のガイドラインも通勤手当や食事手当などは正規と非正規の待遇差を認めないものの、基本給については「正社員と同一の職業経験、能力に応じた部分につき同一の支給」として、「部分的同一賃金」とどまる。

企業の「人材活用の仕組み・運用」などを要件すると、客観的な指標もないままの制度となり、賃金格差は容認され、経団連の提起に沿う内容となっている。

■ 雇用対策法改悪し労働法制の変質・解体へ

労働法制を変質・解体させる危険な法案要綱が突如、「働き方改革関連8法案要綱」に盛り込まれた。雇用対策法を「労働施策総合推進法」に改称し、法の目的に「労働生産性の向上」を加え、国の講ずべき措置として「多様の就業形態の普及」を盛り込んだのが特徴である。

法の目的に「労働生産性の向上」を加えると、生産性向上のため人員削減や過重労働などを推進する法となり、労働条件の向上を掲げてきた雇用政策の根本的な変質・転換となる。

また国の施策に「多様の就業形態の普及」を盛り込むと、労働契約を締結しない個人請負など労働法制が除外される「非雇用型」で無権利・低収入の就労者を増大させることになる。

法改悪は安倍労働政策の軸になっている「働き方改革実行計画」の具体化といえる。「働き方改革」9項目には非正規、女性、老人、外国人、個人事業主化を促す兼業・副業の推進、年功賃金破壊など、低コストの働き手を確保したい経済界の意向を背景にした「労働参加率の向上」と付加価値生産性の向上」が盛り込まれている。法案は完全雇用の達成を目的としてきた雇用政策の大転換と労働保護を目的とする労働法制の

変質・破壊をもたらすことは必至である。

■ どう見る連合の混乱、組織内外からの抗議

連合は法案審議とかかわり、「残業代ゼロ法案」をめぐる混乱し、再び法案反対に回帰した。組織的な混乱の背景は2つ。水面下の政労使法案修正内容と組合民主主義を踏みにじるような唐突な方針転換の提案である。

連合の修正は「高めの玉を投げるのではなく、ある程度合意を読んだ修正」「組織内の議論や了承は必要ない」（逢見直人事務局長）というように、問題法案のうち健康管理時間措置で年間104日以上・4週間4日以上の日を「義務化」し、新たに「2週間連続の休暇確保」「臨時の健康診断の実施」を選択的な要件に加えた程度だ。最大争点の労働時間の規制を除外する法案の骨格は手つかずであり、修正とはいえない。

注目されるのは、連合の法案修正合意の転換に対して、組織内外から急速に批判が広がり、政労使協調の法案修正を撤回させる主因になったことである。連合内では日教組の定期大会で「制度反対の方針は変わらない」と本部が見解を表明。自動車総連は「現状はやや残念な感じ」との見解を示した。情報労連の大会でも異論が表明され、電機連合の大会でも「長時間労働の懸念」と指摘され、全国ユニオンは「反対運動に対する裏切行為」と声明を発表した。

連合本部の会館前では「連合は勝手に労働者を代表するな」とプラカードを掲げた労働者、市民150人が集会。労働運動史でも異例のナショナルセンター本部への行動だ。

全労連は「安倍政権に批判が渦巻き、支持率急落のなかで、修正案という助け舟を出すべきではない」と記者会見で見解を表明。全労協は「断固反対」と声明。過労死家族の会は反対を連合に要望し、日本労働弁護団は「労働時間法制

の根幹を脅かす法案の廃案を求めていく方針に何ら迷いはない」と表明している。

今回の混乱について、旧同盟系のある連合OBは「もめて連合は救われた。政労使修正合意を撤回してよかった。再生の余地はある」と語る。

働く者の代表として威信は大きく揺らぎ、連合の運動史に汚点を残しかねない深刻な事態。10月4日の連合大会で神津会長は「反省し一体感の運動構築を」と述べ、新任の相原事務局長との新体制で行動力と力量が問われることとなる。

連合の政策参加については、山口二郎法政大学教授が、国民・労働者を犠牲にした成長戦略に対し「労働組合は権利と生活を擁護する運動」を提言し、政権との関係では「安倍政権の独裁的支配を選挙で負かす行動」（連合総研DIO 16年11月号）を呼びかけている。

■ 共闘で労働時間法制の岩盤破壊阻止を

これまで労働時間規制の適用除外制度は第一次安倍政権の2007年に各界の共同で葬り去った歴史がある。また2015年法制化に対しても、連合と全労連、全労協などは法案阻止へ2014年に6年ぶりの国会前同時座り込み行動を展開。日本労働弁護団や日本共産党などとも共闘した。今回も法案阻止へ連合が各界と連携するのかどうか、法案反対実現の本気度が試されている。

労働時間法の根幹に関わる労基法70年目の大改悪であり、組合の存在意義も問われている。連合の神津会長は総選挙後の希望の党、立憲民主党など野党動向も視野に入れながら「法案の問題はいっぱいある。高プロ（残業代ゼロ制度）、裁量労働の拡大に反対し修正を」と述べ、支持政党が定まらないなかで運動を強める方向だ。

全労連の小田川議長は、連合の法案反対回帰について、「運動を大きくし多くの労働者のたたかいへの参加を呼びかけ、ナショナルセンター

全体の反対運動」の方向を表明している。

共同行動では日本労働弁護団の主催で連合と全労連、全労協、民進、共産、社民、学者、市民などの労働法制改悪阻止集会も9月14日に院内で開かれた。全労連のJMITU、全印総連などは産別ストを確立してたたかう方針だ。全労連は9月26日、「働き方改革関連法案」について「働き方の改善どころか、現状を悪化させる」として撤回を求める意見書を政府に提出し労働法制の変質・破壊を阻止する方針である。

■ 産別大会で人手不足と賃金低迷も課題

各産別は2018春闘を視野にいたした論議を始めた。人手不足でも全体の賃上げは鈍く、連合では春闘の構造変化も焦点となっている。

人手不足では、労働政策研究・研修機構が行った1年前の調査では、企業の7割超が人材(人手)不足と答え、人手不足企業に働く労働者の25%が転職志向と回答。企業にとっても人材確保へ賃上げなど労働条件の改善は避けられない課題となっており、労働側有利の労使交渉も期待されていた。

運動ではJR連合のようにグループ、協力企業労組の41組合(昨年38組合)がベアを獲得し、10組合が親企業を超えるベアを確保。人材確保と安全へ「社長会などで意識の変化も見られる」という。全労連ではJMITUが高卒初任給の1万2500円獲得や高齢者の雇用継続で3万円賃上げなどの成果もあげている。その他、流通、運輸、サービス産業労組などで人材確保を背景にした交渉成果も聞かれる。

一方、賃上げの最終結果は連合(7月5日公表)で前年マイナス67円の5712円(1.98%)である。全労連(5月26日集計)は前年プラス45円の5815円(2.06%)であり、いずれも昨年並みにとどまっている。政府統計では7月の名目賃金

は前年同期でマイナス0.6%と、13カ月により減少し、実質賃金も同1.1%減と2カ月連続の下落など、労働市場の有利な条件を十分に生かしたとはいえない。

内閣府の2017年度の経済財政白書も「企業業績は好循環でバブル期並みの人手不足であるにもかかわらず、労働者が受け取る名目賃金の伸びは穏やかなものにとどまっている」と、賃金停滞を指摘している。その理由として「人手不足なのに賃上げが鈍いのは、市場の規制緩和も影響しており、適切な規制の導入が望ましい」(中央大学・阿部正浩教授)との指摘もある。

雇用構造からみると、8月の有効求人倍率は1.52倍で1974年2月以来、43年4カ月ぶりの高水準であり、正社員に限っても1.01倍で集計を始めた2004年11月以来3カ月連続で1倍を超えた。

人手不足と職種の関係では、保安、建設・採掘、サービスなどは、非正規雇用が多いうえ、低賃金のため労働者の移動が激しく、慢性的な労働力不足に陥り、有効求人倍率を引きあげていることになる医療・福祉分野でも国の社会保障予算の削減による賃金抑制や、労働条件の問題などで労働者が職場に定着せず、有効求人倍率も高止まりしているが、実質賃金は12年に比べ16年には月額1万4735円も減少している。

■ 打開へ「労組待望論の時代」エール

慶応義塾大学出版会は『人手不足なのになぜ賃金があがらないのか』を出版し、4月からわずか3カ月間で4版まで増刷している。労働経済学の研究者が、非正規雇用の増加や「分厚い中間層」の崩壊など多様な観点から16本の論文で論証。内部労働市場と外部労働市場の関係で2013年以降から労働力需給の逼迫が賃金上昇に影響を与えていることや、賃金表の変化から

春闘のベア獲得と交渉の重要性も提起している。

経済人からは「有効求人倍率が堅調なのに、なぜ賃金は上がらないのか。いろいろと説明が試みられている。もうけている大企業がその成果を労働者に還元せずのために込んでいるのは、問題で、そういう会社の労働組合もおとなしすぎる」(朝日新聞7月8日)との指摘も見られる。

この問題の打開には大企業の403.4兆円を超す内部留保を賃上げに還元することや中小企業との公正取引、労働法制の改悪をやめ、「正社員があたりまえ」の社会を目指すことが欠かせない。「追い風といわれても、賃金は伸びていない。ストを配置してたたかったかどうかで結果が大きく分かれた」と、民放労連は語っている。

打開の運動では、人手不足の追い風を生かす組合の組織力とストなど闘争力の強化が課題となっている。雇用と賃金、労働法制、分配構造、人口減少、経済社会の改革など総合的な課題解決の取り組みが求められているといえよう。

人手不足と賃上げの労働運動については、浜矩子・同志社大学教授が「労組待望論の時代」(東京新聞9月17日)で、国際組織の参考になる提起を紹介している。OECD(経済協力開発機構)の2017年版「雇用アウトlook」で、雇用は伸びているのに、賃金が上がらない不可思議な謎解きの1つのカギとして「労組の団体交渉力にある」ことを紹介。日本には労組待望感が波及していないのは情けないことだが、「日本こそ労組の復権が待望されているのではないか。しっかりすべし」とエールを送っている。

■ 進むか「構造転換春闘」

連合では春闘の「構造転換」が主要産別で論議されているのが特徴だ。内容は2つあり、1つは「大手追随、準拠の構造転換」をめざす中小春闘の推進である。第2は春闘相場の目安と

されてきたトヨタ回答を上回る内需関連の産別・単組の前進である。

連合の妥結結果は春闘33年ぶりに中小ベア率が大手上回る成果をあげた。300人未満のベア率は0.56%(1295円)で、300人以上の0.47%(1406円)を超え、大手上回っている。しかも5月までは、春闘62年で初めてベア額でも大手上回り、「顕著な成果」と評価している。

中小前進の背景には、人手不足と各産別の中小支援体制の強化がある。化学関係のJECでは産別本部役員が中小・一般部会の単組交渉に参加して支援を強め、JAMも今春闘で初めて地方リーディング319組合を設定、UAゼンセンも初めて製造60労組、流通、総合サービスなど138組合で部門闘争委員会を新設した。

中小が大手回答を上回った背景には、トヨタのベア1300円(0.37%)など大手の回答が低すぎることも指摘されている。同時に運動では「大手追随、準拠の転換」を重視。自動車ではトヨタ系列子会社のデンソー、アイシンなどで1500円と前例のない「トヨタ超え」も見られる。

また産別では、NTTは2年連続でトヨタを超え、フード連合では味の素のベア1万円を筆頭に昨年を上回る回答を獲得している。「春闘は大手金属回答だけではない」など春闘の構造変化の兆しも見えはじめています。

「春闘の構造転換」では「付加価値還元運動の成果」(連合幹部)も特徴だ。連合は2年前から付加価値(内部留保も含む)の適正還元や公正取引の運動を拡大強化し、産別では初めて単組が経営要請も行っている。内部留保の還元は連合、全労連とも一致した課題となっており、社会的還元の運動強化は2018春闘への展望にもつながっている。

■ 国民春闘再構築へ2018全労連春闘

全労連・国民春闘は2017春闘の中間総括でこれまでとはやや異なった提起となった。全労連は2017春闘を生計費原則に基づく大幅賃上げと「これまでの延長線でない春闘」「組合員全員参加の春闘」や労働法制、戦争法・改憲阻止を掲げて運動を展開。賃上げ水準は5月26日で昨年プラス45円の5815円(2.06%)となった。非正規労働者の時給は平均19円増である。小田川議長はあいさつで、昨年と同水準となった回答や行動参加など「方針から見て不十分さを残した」と述べた。

中間総括では、「要求組合、回答引き出し、ストなども昨年並みにとどまった」「100万アンケートも約27万で、組合員との対話の抜本的な議論が求められる」「3・16全国統一行動も約20万人(目標50万)で昨年同規模」と指摘。労働法制闘争や共謀法案阻止でも「役員中心となり、組合員参加と力の集中は重要課題」としている。

運動の前進では、福祉保育労の初の産別ストなど3月16日に昨年を上回る13産別47地方がストを含む官民全国闘争を展開したこと、生協労連単組の同一価値労働同一賃金が社会的な関心を高めたこと、介護や非正規の運動の前進、オール埼玉で連合埼玉、埼労連などを含む野党共闘の前進などがある。総括会議では「やっている産別はやって成果をあげているが、やらない産別はそうではない状況」と運動のばらつきが指摘された。

2018春闘構想では7月の評議員会で生計費を基礎に職場からの春闘再構築へ統一闘争を強め、国民春闘の再構築をめざすとしている。日本独特の春闘は企業別組合の弱点克服へストを背景にした産別統一闘争と全国的共闘組織、全国統

一闘争を軸にした国民的な闘いであり、改めて原点を踏まえた春闘再構築が重要となっている。

■ 9条改憲阻止へ統一戦線的な新組織

憲法も施行70年で最大の危機に直面している。改憲に執念をもつ安倍首相は総選挙公約に戦後初めて自衛隊を憲法に明記し、「戦争する国」づくりに暴走している。自衛隊が憲法に明記されると、戦争法による集団的自衛権の行使容認としてアメリカ軍などと海外で無制限に武力行使ができることになり、戦争放棄、戦力不保持の憲法は破壊される。

連合の神津会長は安倍9条改憲について9月27日の記者会見で「安全保障法制(戦争法制)」について聞く耳もたない形で成立させ、立憲主義と抵触しないといっていたのに、9条3項をなぜ問うのか不可解だ」と9条改憲に否定的な見解を示し、希望の党の改憲とは異なる立場だ。産別ではU Aゼンセンの松浦会長が安倍9条改憲について「国民的議論で方向付けを」と表明。自治労は9条改憲阻止を大会で決めている。

全労連は9条改憲発議など重要段階にはストで決起を決定。医労連やJ M I T Uなどは大会で改憲反対スト権を確立している。

9条改憲阻止の新組織では全労連、全労協、平和フォーラム系など19組織の総がかり行動委や「9条の会」など26組織以上が9月4日、哲学者の梅原猛氏など発起人19氏と約200人の呼びかけ人・団体のもとに「安倍9条改憲NO 全国市民アクション」を結成し3000万署名(全労連は目標500万名)を展開している。

改憲阻止の正念場。平和は労働運の礎である。9条改憲阻止へ安倍政権と改憲野党の退陣をめざす統一戦線的な闘争が求められている。

(あおやま ゆう ジャーナリスト)

Editor's note
編集後記

■ 本号の特集では、様々な見地から徹底的に安倍「働き方改革」に対する批判を行っている。諸論文に限らず、多くの安倍「働き方改革」に対する批判に通底しているのは、あたかも働き手の視点に立った改革のように見せかけながら、そこには

生産性の向上という資本の論理が巧妙に隠されており、内実は労働者にとっての「働き方」ではなく、大企業にとっての「働かせ方」改革にほかならないことに対する怒りである。

■ 折しも、この原稿を執筆しているのは、第48回衆議院総選挙の選挙期間中であるが、残念ながら選挙の主要な争点になっているという印象は乏しい。解散によって、先延ばしとなった「働き方改革」が、新たな政治情勢のもとでどう進められていくのかは未定であるが、労働者一人ひとりが求めている真の働き方改革を提示することが、労働総研の責務であると考えている。

■ 特集以外でも、やはり「働き方改革」に関連して「残業代ゼロ法案」阻止へ向けた労働界や野党の共闘、2018春闘を視野に入れた秋の産別大会の解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.108 2018年冬季号)

9条改憲阻止に立ち向かう労働組合の課題

小田川義和

【特集】 貧困と格差の打開へ——労働者の生活を守る

「生活崩壊」危機の進行と打開の課題

金澤誠一

春闘再生の課題——賃金底上げと大幅賃上げ

鹿田勝一

地域経済活性化と労働組合の課題

川村好伸

地域から「貧困」打開の闘争を

原富 悟

(現場からの報告)

【報告】 全国時給調査

——地域から時給格差なくす取り組みを

中澤秀一

(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.107 (2017年 秋季号)

2017年11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.yuiuidori.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 ● 日本ハイコム 株式会社 製 本 ● 株式会社 村上製本所

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写複製、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 ISBN978-4-7807-1875-1 C9336

国民生活と経済をダメにしたアベノミクスを総括!

アベノミクス崩壊

——その原因を問う

牧野富夫 編著

「一億総活躍」どころか格差が拡大——日本経済と国民生活をダメにした経済政策を第一線研究者8人が全面的に検証する!

◎定価: 本体 1600 円 + 税 / 四六判 / ISBN978-4-406-06032-5



《主な目次》

- 序 章 安倍政権の野望とアベノミクス——富国強兵のゆくえ (牧野富夫)
- 第1章 アベノミクスの国民的総括 (友寄英隆)
- 第2章 「アベノミクス」と TPP——TPP からの撤退で、国民生活の安定を (萩原伸次郎)
- 第3章 TPP、インフラ輸出、安保法制と経団連 (山中敏裕)
- 第4章 命運尽きる異次元金融緩和政策 (建部正義)
- 第5章 重大化する「働く貧困」とアベノミクス——「働くルール」の確立で打開へ (藤田 宏)
- 第6章 「アベノミクス」の現在と労働者のたたかい (生熊茂実)
- 終 章 アベ政治とアベノミクスの現段階——「一億総活躍社会」と同一労働同一賃金 (下山房雄)

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

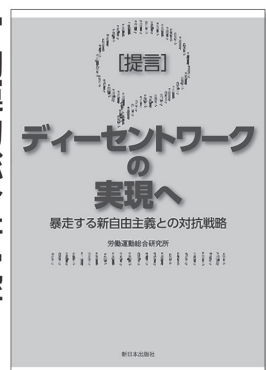
〔提言〕ディーセントワーク の実現へ

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
ISBN978-4-406-05683-0

〔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むけての提言

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

Rodo-Soken Quarterly

No. 107 2017
Autumn Issue

Featured Theme

Thorough Criticism of Abe's Action Plan for the Realization of Work Style Reform

- *Abe's "Work Style Reform" is a Pack of Lies – Iron Fist under a Velvet GlobeTomio MAKINO
- *Abe's "Work Style Reform" and "New Industrial Structure Vision"
- Decreasing Productive-Age Population and Adverse Revision on Dismissal Regulation Hidetaka TOMOYORI
- *Dilemma Facing Bank of Japan Governor Kuroda
- Increase in Expected Price Hike Rate or Increase in Nominal WagesMasayoshi TATEBE
- *Criticizing "Work Style Reform"
- Legal Regulation on Overtime Work and Equal Pay for Equal Work PrincipleFusao SHIMOYAMA
- *Intention of the Business World and Abe's "Work Style Reform"
.....Toshihiro YAMANAKA
- *Abe's "Work Style Reform" and Women
-Treatment of Non-regular Employment and "Workstyle Free of Employment Relations"Asuka IWASAKI
- *Danger of "Work Style Reform" and "Productivity Growth"
ArgumentHiroshi FUJITA
- *Fight against Abe's "Work Style Reform" Will Determine Japan's FutureShigemi IKUMA

Labor Front Now

- Labor Laws in Danger of Being Altered and Demolished - Issues Regarding the 8 Bills on Workstyle Reform Yu AOYAMA



9784780718751



1929336012008

ISBN978-4-7807-1875-1

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 +税

発売：本の泉社