

# 「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、榊原定経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ただけ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な処遇の差」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こまれており、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と、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」に努めれば、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おい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、その証左といえることができる。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えで、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るという確信であり、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の努力であり、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「不断の努力」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」