

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

総論・「労働ビッグバン」とはなにか

「労働政策の新自由主義的展開と対抗軸」の 共同研究にあたって

牧野 富夫

はじめに

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

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

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

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

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

1 「労働ビッグバン」の史的展開

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

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

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

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

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

2 「労働ビッグバン」の前史

労働法制の動向・流れをみるかぎり、「労働ビッグバン」の＜起源＞が80年代半ばであるかのような外観をとる。80年代の半ばに、労働者派遣法や男女雇用機会均等法の制定や、労働基準法の改定などが続いたからである。しかし、「労働ビッグバン」の射程は労働法制にかぎられない。「内なる改革」と日本経団連が呼ぶ（『希望の国、日本』74ページ参照）終身雇用・年功賃金など雇用慣行の解体などの経営実践も「労働ビッグバン」の欠かせない一部である。事実、そもそも「労働ビッグバン」は、「内部労働市場」・「外部労働市場」双方をふくめた「流動化・多様化」のため、その障害である雇用慣行・労働法制・労働運動を攻撃してきた。これらは財界・多国籍企業が「邪魔もの」視する＜3大規制＞なのだ（法的規制だけが「規制」ではない）。ひるがえって、80年代段階にはまだ、「内なる改革」のための統一的な雇用新戦略（財界新戦略）は不在だった。そのような雇用新戦略は＜90年代の半ば＞に「構造改革」の一環として日経連によって提起された（『新時代の『日本的経営』』。94年に「中間報告」、95年に「最終報告」。以後も、その具体化である「多様化する雇用・就業形態における人材活性化と人事・賃金管理」04年などの提起が続く）。

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

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

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

(04年3月実施)であった。

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

3 「労働ビッグバン」の始まり

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

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

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

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

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

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

とき、それは「日米財界」をさす。

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

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

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

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

4 ビッグバン＜総仕上げ段階＞

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

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

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

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

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

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

5 「労働ビッグバン」概念

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

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

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

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

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

おわりに

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

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

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

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

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

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

ら、かれらは労働法制の拡充を決していわない。

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

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

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

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

(まきの とみお・代表理事・日本大学名誉教授)