

特集

徹底批判

日本再興戦略

安倍政権の「新・成長戦略」批判
——労働規制の抜本的緩和を中心として

牧野 富夫

はじめに

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

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

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

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

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

1. 安倍政権の「雇用改革」の基本方向

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

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

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

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

「新たな働き方」と派遣労働法「改正」

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

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

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

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

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

2. 産業競争力会議がめざす 「新たな働き方」

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

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

がない。ゼネスト誘発必至の「働かせ方」というほかない。

「タダ働き」の合法化

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

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

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

「解雇自由化」と「限定正社員」

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

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

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

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

3. 「新たな働き方」のルーツ

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

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

すなわち、海外向けには、それまでの過当た

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

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

変化の直接の契機が「構造改革」の一環であ

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

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

ができるかどうか、国会内外でのたたかひの強力が望まれる。

4. 「賃金と労働時間の分離」は不可能

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

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

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

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

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

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

おわりに

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

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

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

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

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

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

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

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