

岸田内閣の雇用・労働政策の特徴と問題点

伊藤 圭一

1 「新しい資本主義」で賃上げは進む？

2023年6月16日に閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～』（いわゆる「骨太方針」）は、その冒頭で過去30年間の日本経済を振り返っている。「日本企業は、新興国企業との競争のもと、コスト削減を優先して海外生産比率を高め、国内投資も賃金も抑制してきた」。そのことが「日本のデフレ経済、イノベーションの停滞、不安定な非正規雇用の増加や格差の固定化、中間層の減少などの課題をもたらした」。こうした過去をふまえ、今後は「持続的な賃上げを実現することが必要」としている。

この主張は、23年9月に発足した第二次岸田再改造内閣でも維持されている。10月から開かれた第212回国会（臨時会）での所信表明演説のなかで岸田首相は、『低物価・低賃金・低成長のコストカット型経済』から『持続的な賃上げや活発な投資がけん引する成長型経済』への変革を行う」と宣言し、その変革は、23年春闘の30年ぶりの賃上げで既にスタートを切っていると自賛してみせた。さらに臨時国会閉会直後の11月15日には8年ぶりに政労使会議を開催し、「賃上げ」機運の醸成をはかり、24年春には地方でも開催し、各地で賃上げの動きを後押ししていく、という動きをみせている。

政労使がそろって「賃上げ」を語る姿を演出し

ていることについては、労働者の中にも評価する向きがあるかもしれない。しかし、油断は禁物である。政府と使用者が「構造的な賃上げ」のためと称して進めている政策、法制度の見直し、就業規則・賃金規定の変更の内容をみると、労働者の要求とは真逆のコトを進めているからである。一連の政策効果の検証は今後となるが、おそらく大多数の労働者にとって、生活水準の低下や雇用の不安定化、より過酷な働き方を強いるものとなるだろう。

何が行われつつあるのか。岸田政権の「新しい資本主義」における労働政策の柱である「三位一体の労働市場改革」や、厚生労働省が進める「新しい時代の働き方」に向けた労働基準法・労働基準行政の見直しの方向性をとりあげ、政府と経済界が進める労働政策の危険な目論見を明らかにしたい。

2 「三位一体の労働市場改革」とは？

23年5月に発表された『三位一体の労働市場改革の指針』は、官邸主導の審議会である「新しい資本主義実現会議」がまとめたものである。「①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化」を、「三位一体で推進することにより、「構造的賃上げ」を実現するとしている。

この三つの課題は「一つの本質の三つの現れ」

などではないので、三位一体という言葉が適切なのかという疑問がわくが、それ以上に疑問なのは、なぜ、賃上げの三本柱が、リ・スキリング、職務給、労働移動なのか、ということである。賃上げ実現のための主な施策といえば、最低賃金の大幅引き上げとそのための経営環境整備であるとか、賃上げにおけるベースアップ実施の推奨政策とか、公務・医療・介護・福祉・子育て支援といった分野の労働者の賃上げのための公定価格の引き上げ、大企業の内部留保にみられる過剰蓄積の解消政策と中小企業の単価改善の政策等が思い浮かぶ。「指針」でも、最低賃金と中小企業の課題は取り上げられてはいるものの、重点ではなく、他の件はふれられてすらいない。

「三位一体の労働市場改革の指針」によれば、日本の賃金低迷の原因は、「企業は人に十分な投資を行わず、個人は十分な自己啓発を行わない状況が継続してきた」ことにあるという。「人への投資」についてみると、OJT（実務をしながらの訓練）を除く教育訓練投資額は、日本の場合、2010年から2014年の間でみて対GDP比0.1%と、米国（2.08%）やフランス（1.78%）の20分の1程度であり、これが近年、更に減る傾向にあるという。これでは、日本企業の活力が低迷するのは当然だが、「指針」は「人への投資」の増加を企業に促しはするものの、具体策は提起していない。また、諸外国に比べて実質賃金が低いとの指摘はあっても、企業が適切に賃上げ要求にこたえてこなかったことや、男女役割分業社会を背景に、女性を中心とした低賃金の非正規雇用が濫用され、平均賃金を押し下げてきたことなどの指摘はなく、賃上げに関する直接的な提言もない。

一方で労働者個人がスキルアップを怠ってきた背景の分析と、労働者の行動に変容をもたらすために企業がすべき対応については具体的に書かれている。やり玉にあげられているのは、日本企業

の「年功賃金制の雇用システム」である。職務に必要なスキルが不明瞭で、労働者は「個人がどう頑張ったら報われるかが分かりにくい」ため、エンゲージメントが低いことに加え、転職しにくく、転職したとしても給料アップにつながりにくい」事態に陥っているという。平たく言えば、日本の労働者（正社員）は年功型賃金に安住し、職務に必要なスキルを磨かず、業務遂行に熱意をもたず、自己啓発をサボり、転職も怠ってきたから賃金が低迷している、との指摘である。

さらに今後に目を転じれば、技術革新等によって「産業の勃興・衰退サイクルが短期間で進む」上に「人生100年時代で就労が長期化」というのに、「働く個人の多くが受け身の姿勢で現在の状況に安住しがち」と警鐘を鳴らしている。こうした見方の背景にあるのは、「諸外国では、高生産性・高賃金職場への『労働移動』が継続的な賃金上昇を後押ししているのに、日本ではメンバーシップ型雇用を中心に労働移動が少ないから賃金が低い」という経済団体の主張である。

こうした日本の“病状”への処方箋として岸田政権が打ち出したのが、「個々の企業の実態に応じた職務給（ジョブ型人事）の導入」である。個々の企業が展開しようとする事業に必要な職務を洗い出し、職務記述（ジョブ・ディスクリプション）を明確にして、その職務に必要なスキルを示せば、労働者にとっても獲得目標とすべきスキルが明確となる。その上で、職務給を導入すれば、特定企業の同一職務で勤続・経験を重ねるだけでは、賃金は上昇しないので、労働者はより高度な職務への移動をめざし、スキルアップをはかるようになる。また、推奨されている職務給は、職務の価値に応じた賃金をシングル・レートで保障するものではなく、会社が示した職務内容をどの程度こなしているか、その達成度やパフォーマンスの評価が行われ、評価が悪ければ賃金を下げる仕組みを

もつものである。低評価が続く労働者には、「パフォーマンス改善計画（PIP）」（通常業務に加えて改善計画を履行する負荷をかけ、改善しなければ退職勧奨までもっていく仕組み）を適用することも提案されており、労働者には、同一職務での「安住」は許されない。

昇進競争も激化させる。上司の推薦ではなく、社内外からの公募型にして労働者を競わせる「ポスティング制度」を取り入れる（ポスティングへの応募を怠る労働者にペナルティを課す企業もある）。さらに、昇進努力をせずに長期雇用を望む労働者をなくすため、長期雇用を優遇する退職金制度をなくし、そのトリガーとして、政府は退職金優遇税制もなくしていく、としている。

こうすれば、労働者は同一企業の同一職務で経験を重ねていくことに「安住」せず、企業が求めるジョブに応募し、採用され、そこで高い評価を得るために、スキルアップやリ・スキリングに日々邁進するようになる。日本IBMのように、労働者は雇用されながら、常に就職活動をせざるをえないような内部労働市場にする。この仕組みを社会に広げれば、労働者は「自らの意思で、企業内での昇任・昇給、企業外への転職による処遇改善、更にはスタートアップ等への労働移動機会の実現のために主体的に学び」始めるようになる。結果、「成長産業への労働移動が円滑化」し、「構造的な賃上げ」が実現するというのである。

3 職務給・ジョブ型人事でもたらされる「構造的な賃下げ」

しかし、現実には「ジョブ型人事制度に適合した職務給」を導入済み、あるいは導入しようとしている企業の事例をみると、「構造的な賃上げ」どころか、多くの労働者、とりわけ中高年層について賃金水準の低下をもたらす不利益変更が行われ

ているケースが多い。「三位一体労働市場改革分科会」に情報を提供している企業のケースは、使用者側の主張だけで、運用の実態がつまびらかにされていないので、そこで提供されている情報に加え、全労連加盟組織のある企業で進められている事例をあわせて、「職務給・ジョブ型人事」の実態をみていくと、企業ごとの違いはあるものの、概ね次のような特徴がみえてくる。

①従来の賃金体系のなかで多少なりとも残されてきた生活保障的な要素や手当（家族手当や住宅手当等）、年齢や勤続、職能などの属人的要素は廃止され、②職務・職責に応じて区分されたグレードに基づく賃金で本給を構成し、③そこに成果・業績・貢献度に応じた賃金要素が加えられ、④賞与は個人・部門・企業全体の成果・業績連動型としている。

こうした賃金体系への移行で何が起きているか。①の家族手当や年齢・勤続に関連した賃金要素の廃止は、年齢・勤続にともなう賃金上昇の停止であり、中高年層の賃金は大幅に切り下げられる。また、②の職務給導入については、その前作業であるジョブ・ディスクリプションの策定において、企業が求める事業に必要な業務の洗い出しを人材ビジネスのコンサルタントから提供されたモデルをもとに他社との標準化も意識して作成しており（特に海外の社員が多い企業に顕著）、標準化された各職務の賃金水準は「外部労働市場の価格を意識」して設定していることが多い。そのため、高度専門職、ITやDXなどの先端技術職など、人材の取り合いになる職務に就く者を除くと、多くの労働者は内部労働市場で規定されていた頃の賃金より、かなり低い水準に設定された職務に（少なくとも当面は）就くことになる。そのため、大半の企業では、旧賃金体系から新賃金体系への移行に際し、激変緩和措置（調整給等の支給）をとっている。

要するに、「三位一体の労働市場改革」が普及をはかる「日本型職務給」とは、労働者とその家族の生活を支える賃金の重要な役割については切り捨て、従来の賃金水準を引き下げて総額人件費を抑制しつつ、個々の労働者の職務遂行ぶりや成果・業績・貢献度を評価して賃金を決定する個別賃金管理の仕組みを徹底することである。また、職務給の導入条件とされる「ジョブ型人事」とは、企業が恣意的に定める「ジョブ」にフィットしないことや、当該「ジョブ」が必要なくなることを理由として労働者をはじき出す（転職・解雇）仕組みの導入にはかならない。国内外の高度専門職のヘッドハンティングや、企業にとって重要な固有技術を有する専門職の引き抜き防止のための報酬引き上げはしやすくなるが、大多数の労働者には賃金低下と、労働者間の競争強化とリストラ（それも裁判闘争による勝利が困難になるような、使用者の解雇の合理性が立証しやすい形でのリストラ）がもたらされる。

会社に提示されたジョブやポストにつくためのスキルアップやリ・スキリングの方法としては、副業・兼業が推奨されていることから、個々の労働者は個人主義的行動に走らざるを得なくなり、労働組合の弱体化がさらに進み、団体交渉による集団的な賃金決定の仕組みは、さらに弱まる。

「指針」には、最低賃金の引き上げや、中小企業の賃上げ原資確保のための価格転嫁、「同一労働・同一賃金制の推進」なども記されている。しかし、上記のような賃金体系の大改悪と個別賃金管理が進むなか、比較対象となる正社員もジョブによって細分化され、低賃金層が増えるため、非正規労働者の賃金を引き上げる形での格差是正は、進まなくなると思われる。

4 安定雇用の概念を転換

「労働移動の円滑化」とは、雇用の不安定化である。しかし、「指針」は、「これからの雇用の安定は、新たな形で保全される」と主張している。つまり、「現在の事業所での雇用の維持」でなく、「円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保する」ことを雇用安定とみなす、というのである。目指すべきは、「内部労働市場（企業内）と外部労働市場のシームレス」化、つまり転職と副業・兼業が常に活発に行われている「労働移動が円滑化された」状態であり、それにより「構造的な賃上げ」だけでなく、人手不足分野（地域の中小・小規模企業等）への人材供給も可能となるという。

こうした発想は、残念ながら経済界と経済産業省に固有なものではなく、厚生労働省にも共有され、『労働政策基本部会報告書～変化する時代の多様な働き方に向けて～』（2023年5月）にも貫かれている。5月12日に開かれた労働政策審議会で、部会座長である守島基博氏（学習院大学経済学部教授）は、「労働組合に対しては、…労働者を守ることはもちろん大切なのですが、その守るという意味をもう一回考えなくてはならない時期にだんだん入ってきたのではないかと、能力アップをして自主的な労働移動をしていくとか、そういうことも働く人を守るという意味の中に入ってくるのではないか」「働く人たちに、もっと自律して、自分でいろいろなことを考えて、スキルアップしたり、労働移動をしたりということを考えていく。もしくは、今のポジションでずっとやっていきたいということであれば、そのために何ができるかということも含めて、もっと自分の自主的・自律的な働き方をやっていかないと、これからの時代にはだんだんと取り残されることになるんだよということを、メッセージとして出したかった」等と、「報告書」の神髄を語ってみた。これを聞いた労働者代表委員のひとりとは、

「労働界に対して大変力強い応援のメッセージをいただいた」と発言しており、厚労省内の流れは確定しているようにみえる。

5 労働移動をめぐるトラブル対策も着々と整備

政府と企業が、上記のような姿勢で労働移動（リストラ）を進めれば、解雇や雇止めをめぐるトラブルは多発する。その事態を見越して、岸田政権は、使用者が困らないための対策も進めている。

一つは、「解雇無効時の金銭解決制度」である。解雇を強行し無効と判断されたり、禁止された解雇を行ったりしても、一定の金を払えば労働契約を解消させる制度である。労働契約解消金の相場も推計できる仕組みを整えるとされ、企業は解雇に必要な金を予見することが可能となる。予め見積もった一定の金さえ準備すれば解雇は容易となり、禁止解雇にも適用されるのだから、労組幹部狙い撃ちも可能である。まさに解雇自由・労組根絶法ともいうべきものであるが、すでに有識者による法的論点の整理はなされており、労働政策審議会で導入の可否を検討する段階に入っている。

解雇・雇止めをめぐる法整備のもう一つは、23年2月に決定した労働基準法第15条の労働条件明示義務の「改正」である。ジョブ型雇用での採用時に、労働者に職務や事業場を限定した契約であることを示し、合意を取り付けておけば、職務や事業場がなくなった場合の合意解約を促したり、使用者が負うべき解雇回避努力義務を軽減したりすることができる。契約した職務が企業に必要かどうかの判断は、使用者の裁量によるため、これも解雇自由につながる法整備である。また、無限定に広域配転される社員との待遇格差を、採用段階で確認し本人の合意をとることにもなるため、同一労働同一賃金による待遇格差解消を求め

る声を抑え込む効果も発揮する。

有期労働契約の雇止めや無期転換をめぐる紛争防止策を、労働条件明示義務に新たに取り入れた法令整備も23年2月に行われている。ポイントは2点。一つは採用時に、有期の契約期間だけでなく、「通算契約期間や更新上限回数」も示し、最初から無期転換の期待は持たせないようにしたこと。もう一つは、労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を見直して、「最初の契約締結より後に、更新上限を新設又は更新上限を短縮する場合、理由を労働者に事前説明する義務」を追加したことである。契約更新時に、当初の約束よりも短い期間の労働契約に切り替えるならば、少なくともその理由を労働者に示す義務がある、というわけだが、見方を変えれば、契約締結時には「更新上限なし」とか「通算10年」と示しておいて、契約更新時に「次期は更新せず」「5年に短縮」としても説明がつけばよい、というきわめて使用者本位のルール設定である。これらにより、有期契約の濫用を防止し、雇用安定をはかるために創設された無期転換ルールは、かなりの程度無効化されてしまったといえる。

6 なんのためのリ・スキリングか？

岸田政権のリ・スキリング政策をどうみるべきか。DX、IT、生成AIなどの技術革新による産業の変化の波は世界的なものであり、どの国も、労働者のリ・スキリング、スキルアップ政策を重視している。EU諸国も同様で、そのための公的職業教育の拡充政策が進められているが、その政策目標は、解雇・転職を回避し、今の事業所での雇用を守ることに置かれている。例えばドイツでは、自動車産業が、グリーン・トランスフォーメーションに対応するため、内燃機関製造をやめて電

気部品製造へと切り替えようとしているが、こうした変化のもと、労働者が同一企業での雇用継続と収入の安定をはかれるよう、社内でリ・スキリングに取り組み、政府がそれをサポートしている。その際、日本のハローワーク（公共職業安定所）にあたる連邦雇用エージェンシーの職員（ドイツでは、この間、正規職での大幅増員がはかられている）が、使用者と労働組合と協議し、プログラムの提供や助成金拠出のサポートをしている。

一方、岸田政権のリ・スキリング政策は「労働移動」が目的である点、特異である。「三位一体の労働市場改革の指針」は、労働者に対し、自己責任で能力アップをはかり、昇進・昇格だけでなく、転職や副業・兼業をして企業を渡り歩いて自らの雇用を確保せよ、と促し、それを後押しするため、以下の制度見直しを列举している。

①能力開発に関する政府予算における個人への直接支援の拡充（企業経由75%から個人経由50%超へ）、②民間教育会社のOff-JT教育を支援、③スキルの履歴の可視化（デジタル資格認証）、④雇用保険の教育訓練給付における特定職種の優遇、⑤ハローワーク・職業訓練校によるリ・スキリングのコンサルティング機能強化（将来的には民間参入）、⑥教育訓練給付手続きのオンライン化、⑦雇用調整助成金における教育訓練の優遇、⑧リ・スキリング中の労働者の自己都合離職の失業給付の制限解除、⑨退職金課税の軽減措置の見直し、⑩自己都合退職の退職金不利益等撤去のための厚労省モデル就業規則変更、⑪求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化と官民におけるキャリアコンサルタント体制整備、⑫公共職業訓練制度の申請のオンライン化、⑬副業・兼業の受け入れ・送り出し企業への支援、⑭厚生労働省関係の情報インフラ整備（しょくばらば、日本版O-NET）等々。

先に紹介した、職務給とジョブ型人事導入方針

と同様、同一企業での雇用継続を、とことん排除し、転職を促していることがわかる。

7 人材ビジネス主導のリ・スキリング政策

ドイツのような「技術革新の中で雇用を守るためのリ・スキリング」とは、全く異なる発想を、日本政府が打ち出すのは、なぜだろうか。答えは、「指針」の具体化を審議している「三位一体の労働市場改革分科会」の様子からうかがえる。10人の有識者構成員のうち、労働組合関係者はたった1人で、3人はジョブ型人事を推進している企業の役員や人事担当者、学者2人のうちの1人は労働法学者だが、もう1人は大企業の社外取締役を歴任し経営コンサルタントをしている人物。あとの4人は人材ビジネス関係者（リクルート、パーソルキャリア、コーン・フェリー・ジャパン、マサージャパン）である。23年4月26日の第1回分科会では、「新しい資本主義担当大臣」が、「まず、人材関係のビジネスに関わっている方から御意見を」と促し、次のような発言を各人から引き出して全体の論調をリードさせている。

〈労働者について〉

「目の前の仕事を頑張ればなんとかなるというマインドを変えさせる。キャリアは自己責任で」「健康診断のように、国民は1年に1回はキャリアコンサルタントに相談をするような枠組みづくりを」

〈人事・賃金制度について〉

「長期勤続が有利となる人事・賃金制度は廃止すべき」「職務給導入は、日本企業が国際的な競争力を取り戻すため、労働市場の流動性を高めるための大前提」「職務給導入のためには、日本の企業も組織設計・ジョブ設計の標準化が必要」

〈副業推進について〉

「リ・スキリングには『学びの場』だけでなく副業が有効。（人材会社も加わった複数企業の）相互副業の枠組づくりでリ・スキリングの促進を」

〈経営者について〉

「経営陣のマインド変革が極めて重要。職務給などの報酬制度にとどまらず、採用・配置・育成・評価・福利厚生、経営陣・マネジャーの意識変革などが必要」「会社側の人事ポリシーの前提として、保護者・被保護者のような関係性、パートナーリスティックな関係から、対等な取引関係にしていくべき」

〈分科会の任務について〉

「労働市場全体の機能回復を果たす上では、先進的企業だけでなく、全ての企業の経営層の行動変容を促すための仕掛けが必要。事例集、ガイドライン等にとどまらず、何かしらのトリガーが必要」

以上は、4人の人材ビジネス関係者の発言から、筆者が〈 〉の項目別に要約的に拾い上げたものだが、その発言からは、労働移動の促進（転職、副業・兼業の労働市場の拡大）と、そのための内部労働市場改革（人事制度・賃金制度見直し）、キャリア・コンサルティングの普及（全労働者を視野に健康診断レベルまで）を進めたくて仕方がない様子があふれ出ている。これに対し、使用者委員のひとり、「（人材ビジネスの中には）一人一人のキャリアを考えるものばかりでなく、ビジネス優先のケースもある」と批判し、「キャリア・コンサルティングは、ある意味公務員化する方がよい」などと、人材ビジネス主導の政策に皮肉という場面もあったほどである。

言うまでもなく、「リ・スキリングで労働移動」となれば、人材ビジネス（職業仲介事業や人事労務コンサルティング業）の市場拡大そのものであ

る。そこに、政府は膨大な補助金を付ける。利権に群がる人材ビジネスと、その流れに乗じて、成果・業績主義の徹底、労働者の個別管理化、柔軟で違法性が問われにくいリストラの仕組みを手に入れた経済界が、政権に働きかけて「三位一体の労働市場改革」とリ・スキリング政策を生み出したのは想像に難くない。

8 労働移動の円滑化をどうみるか？

「労働移動の円滑化」政策をどうみるべきか。思い起こせば、自民政権の労働政策の中心には、常に「雇用流動化」「人が動く」等が置かれていた。しかし、現在、ほぼ全産業が人手不足状態にあり、「衰退産業から成長産業へ」という大きな流れはない。また、求められているのはデジタル人材ばかりではない。医療、福祉・介護・保育、物流、公務など各分野で、デジタル人材以外のエッセンシャルワーカー不足が深刻化している。それらの人手不足解消は、コロナ禍の惨状で明らかになったように、社会の維持にとって待ったなしの課題である。AIによる省力化投資頼みでなく、有用な労働に不釣り合いな低賃金と劣悪な労働条件の抜本的な改善や、公務リストラ方針の転換や、職員の定数増、職員配置基準の改善などの「人への投資」が急務の課題のはずだが、「指針」にはそうした視点が、まるで欠けている。

労働政策審議会では、人手不足に悩む中小企業の問題にかかわって使用者委員から「労働者個人へのリ・スキリング支援を強化する政府方針については、時間とお金をかけて育てた人材がより高い処遇の企業に転職しやすくなってしまうとの懸念が中小企業には根強くある」との苦言が出された。これに対し、厚生労働省は「人材流出」効果は認めた上で、「学び・学び直しの促進が働く人のエンゲージメントや職場満足度の維持向上を通

じて求職者から選ばれる会社づくりへつながる」「中にいる人がこの会社で頑張っていこうということにもつながる」などと、「指針」とは逆の視点でなだめていた。やはり、ドイツのような雇用安定のためのスキルアップ政策こそが、まともな事業運営の常識には適う、ということである。

結局、「指針」は問題の把握の仕方が歪められているために、処方箋も間違っている。この間、労働者はサボるどころか、過労死がおきるほどの長時間・過密労働や、多くの非正規労働者による低賃金・不安定雇用によって、企業利益をあげることに貢献してきた。しかし、労働分配が適正になされず、低賃金・不安定雇用の蔓延と、大企業における莫大な内部留保の積み上げといういびつな状態に陥ってしまい、経済循環が滞っている。ここで転職・リストラ解雇を増やせば、社会のインフラはより弱体化し、成長産業も育たず、賃金はさらに下落し、さらなる経済停滞がおきるのではないだろうか。

9 労働基準法・労働時間法制の改悪も進行中

政府は、雇用と賃金に深刻な打撃を与える政策だけでなく、労働時間法制の破壊にも手をつけている。2023年、労働政策審議会は、立法措置をとらず、対象業務についてまともな実態調査も行わずに、省令により専門業務型裁量労働制の一部を新設する暴挙を行い、今後の裁量労働制の規制緩和を簡単に進められる道筋をつけてしまったが、もっと根本的な労働時間法制の大改悪の準備も行われている。厚生労働省所管の「新しい時代の働き方に関する研究会」が10月20日にまとめた報告書の方向性が、それである。「今後の労働基準法、労働基準行政の在り方を検討する際の『指南書』」と位置付けられた同報告書について、

労働基準局は、「あくまでも課題と方向性を検討しただけで、具体的な法改正の検討はこれから」としているが、とらえどころのない書きぶりのなかにも、労働基準法・労働基準行政の在り方を大転換する危険な内容が読み取れる。

「報告書」は、労働基準法、労働基準行政には「変わることをない役割」として、「健康を『守る』こと」をあげているが、同時に「多様で柔軟な働き方を求める労働者の希望を『支える』」ことも重要としている。昨今、従来の労働基準法制が適用される「労働者」の枠に収まらない形で働く人（フリーランス等）や、法の適用単位となってきた「事業場」の枠に収まらない形で事業を行う企業が増えており、そうした労使の希望に対し、労働基準法は「希望した働き方の妨げにならないように『支える』」べきである、というのである。

労働時間の原則的規制から、労働者を外す際には、それを正当化する制度的な仕組み・根拠が必要となる。現行法でも、36協定や1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム、事業場外みなし、時間単位年休や計画年休に関する各協定や、就業規則の変更の場合は、過半数労働組合もしくは、過半数代表者による合意が必要とされている。また、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度では、労使委員会の合意と本人同意が必要である。しかし、報告書は、これらが複雑すぎるので、「シンプルでわかりやすい」制度にすべきとしている。ただし、シンプルで実効性のある具体的な制度の提案はなく、言及されているのは、労使自治による「多様・複線的な集团的な労使コミュニケーション」である。

どういうことか。國學院大学の本久洋一教授によれば、報告書は「法定労働時間制は存続するが、労使協定でも労使委員会の決議でもなく、『労使コミュニケーション+個別同意』によって、規制を打ち破ることができるようにしようとしている

のではないか。つまり、使用者側が説明を尽くすことと、個別同意でデフォルトの規制を破ることができるようにする仕組みを構想しているのではないか」というのである（23年10月3日の雇用共同アクション学習会での講演より）。

労使の力関係の対等さを保障する労働組合の存在は脇におかれ、それを代替する労働者代表制度を検討はするものの、シンプル化が求められ、現在、本業遂行上での工夫が行われている複線型あるいは1:1型の「労使コミュニケーション+個別同意」で、業務の改善どころか、法規制を外してしまう、というのであるから、おそろしい話である。

「報告書」は労基法の改悪を提案しているという批判や懸念をそらすため、合意のとれた一部の労働者にのみ、法の例外や適用除外を認め、従来の伝統的な働き方に適した法規制は残すべきと書いている。しかし、そうなったとしても、使用者は労働者保護のかからない労働力を選好するため、労働基準法がフル適用される「従来と同様の働き方」を希望する労働者にも、法規制から外れさせようとする圧力を、採用・昇進・人事異動などのあらゆる場面でかけることは想像に難くない。そして個別合意で労働基準の規制から外れた労働者の問題に対し、労働基準監督官が使用者を是正指導・監督することは困難である。

日本の労働基準監督官の人数は、ILO基準の3分の1であり、国際的にみて非常に少ない。その点を指摘しながら、「増やすべき」と報告書は書かず、「望ましい働き方」を促す政策手法として、企業による「情報開示」をとおした「市場機能」の活用を推奨している。それは、監督行政不要の世界を構想しているからである。だからこそ、報

告書の末尾は、労使の自己責任による改善努力でまとめられている。労働時間・働き方のありようも、三位一体の労働市場改革の構想と同様、労働者の自己責任論が貫徹されている。

10 「三位一体の労働市場改革」「新しい働き方政策」と労働組合

「三位一体の労働市場改革」は、経済界・使用者が常に抱えている要求、①労働生産性の向上とイノベーションの実現、②労働者間の競争激化・成果業績主義によるコストダウン、③リストラの容易化の三つを、同時並行で進める政策であり、「新しい働き方政策」は、多様で柔軟な働き方の実現を誘い文句に、労働基準法と労働基準行政を「労使自治」の名のもとに無力化・無効化する政策である。

労働者の長年のたたかいで勝ち取ってきた、労働基本権や労働条件法定主義、それらを守らせるための使用者に対する様々な規制を、すべてなきものとする、とんでもない労働政策が粛々と進められていることに、労働者と労働組合は気づくべきである。

今や支持率低迷、レイムダック状態の岸田政権だが、この政権がどうなろうと、経済界の意向に忖度する政治が続く限り、今の雇用・労働政策大改悪の動きは止まらないだろう。

労働者は相当の覚悟をもって、職場での団結の強化・拡大と政治への強い関心・関与を心掛けなければ、暗澹たる世界に導かれることになるだろう。

（いとう けいいち・全労連雇用・労働法制局長）