

## 普通の働き方を実現するために

——労働の規制緩和と再規制の課題

五十嵐 仁（法政大学大原社会問題研究所前教授）

〔以下の論攷は、女性労働研究会編『女性労働研究——「ふうの働き方」を諦めない』59号、青木書店、に掲載されたものです。〕

はじめに

第二次安倍政権の発足によって、労働の規制緩和が息を吹き返した。成長戦略の一環として

雇用改革を位置付けた安倍首相は、農業と医療、それに労働の三分野の規制緩和に執念を燃やし、これらの分野における「岩盤規制」を掘り崩すために、自らがドリルの刃となって穴をあけようとしている。

しかし、これら岩盤規制と言われるものこそ、これまでの生活と労働の基盤を支えてきた諸制度であった。それを掘り崩せば、戦後の社会を支えてきた仕組みが大きく変わることになる。それにつれて、人々の働き方も変容を迫られることになる。

すでに、小泉内閣による構造改革を通じて労働の規制緩和が実施され、非正規労働者は増えつづけてきた。それに伴って貧困は増大し、労働者間の格差も拡大する結果となった。普通に働いても収入は十分ではなく、将来に向けての生活の安定や老後の生活保障が得られる見通しは暗い。

安倍首相が掲げる成長戦略はこれらの問題を解決するどころか、さらに増幅された形で深刻なものとするにちがいない。普通の働き方を実現するためには労働の規制緩和を阻止し、行き過ぎた規制緩和によつて生じた労働の劣化を阻むための再規制が必要なのである。

以下、労働をめぐる規制緩和の歴史を振り返り、その後を生じた再規制の経過と問題点を検討することにする。あわせて、第二次安倍政権のもとでの労働の規制緩和の再起動の現状と問題点、それを克服してめざすべき再規制の課題を明らかにしたい。

【論巧】 普通の働き方を実現するために

## I 労働の規制緩和と再規制をめぐる経過

### 1 規制緩和における三つの流れ

労働の規制緩和についての歴史を振り返ってみれば、そこには三つの流れがあったことが分かる。このような流れは、基本的に今日においても引き継がれているといつてよい。

第一の流れは、労働者派遣事業の拡大である。1985年に13業務を対象に労働者派遣法が成立し、96年改正で派遣対象業務が16業務から26業務に拡大された。その後、99年改正によって例外的に派遣を認めていたポジティブリスト化から、製造業など一部の例外を除いて原則的に自由化するネガティブリスト化への逆転が生じた。

このような流れはその後も引き継がれ、2003年には製造業への派遣労働が解禁され、専門的な26業務については期間の制限がなくなり、それ以外については派遣期間が1年から最長3年とされた。労働者派遣法改正の経過は「小さく生んで大きく育てる」典型的な例であり、派遣事業は急速に拡大していった。その結果、非正規労働者の増大が社会問題化するようになっていく。

第二の流れは有料職業紹介事業の規制緩和である。1997年の職業安定法施行規則改正に

よって有料職業紹介の対象職業が拡大され、99年には職業安定法の改正によって民間職業紹介の原則自由化が実施された。

2002年には厚生労働省令が改正され、有料職業紹介の求職者からの手数料徴収が容認される。さらに、03年の職業安定法改正で有料職業紹介の兼業規制が撤廃され、民間の人材ビジネスが急拡大していく。

第三の流れは、労働時間管理の弾力化である。1987年の労働基準法改正によって裁量労働制（専門5業務）が新設され、みなし労働時間が適用された。また、1週間、1ヵ月、3ヵ月単位での変形労働時間制やフレックスタイム制も導入される。93年には労働基準法が改正され、1年単位の変形労働時間制が導入された。

97年の改正では深夜・時間外・休日労働での女性保護規定が撤廃され、裁量労働制の対象業務が拡大されていく。翌98年には企画業務型裁量労働制が新設され、2002年には厚生労働省告示によって専門業務型裁量労働制の対象が11から19業務に増えた。03年になって企画業務型裁量労働制の導入要件が緩和されるなど、労働時間管理の弾力化も着実に進められていく。

## 2 2006年の反転

労働の規制緩和はこのような形で着実に進んでいった。ところが、その後、一定の反転が生

【論巧】 普通の働き方を実現するために

ずる。規制緩和の動きがストップしただけでなく、行き過ぎた緩和への反省とそれを是正する労働再規制への流れが生まれた。それが表面化するのには、2006年のことであった。これが「2006年の反転」である。

このような反転が生じた背景には様々な要因が存在していた。さし当り重要な背景としては、経済的・社会的・政治的・国際的という4つの面での変化を指摘することができる。

第一に経済的な面では、非正規労働者の増大による貧困の増大と格差の拡大が無視できなくなったことである。第二に社会的な面では、JR西日本福知山線での脱線事故、ライブドアの「ホリエモン」（堀江貴文）や村上ファンドの村上世彰代表らの逮捕など、規制緩和による「負の側面」の表面化があった。第三の政治的な面では、構造改革を主導してきた小泉純一郎首相から安倍晋三内閣への交代がある。これによって構造改革路線の推進力が急速に低下した。第四の国際的な面では、アメリカの影響力低下と「ワシントン・コンセンサス」への批判の拡大も無視できない。国際的に見ても、新自由主義的な規制改革の勢いは衰えつつあった。

このような変化を背景に反転が生ずることになる。それを実際に生み出した力はそのようなものであったのか。ひとこと言えば、小泉構造改革路線の失速と退潮である。小泉首相が悲願としていた郵政民営化の実現によって政権の改革意欲が失われたことが大きい。後継となった安倍首相も「労働ビッグバン」を掲げて労働の規制緩和に取り組む意欲を示したものの、間近に参議院選挙を控えていたために反対の多い施策は手控えざるを得なかった。

このようななかで、一定の「潮目」の変化が表面化する。2002年から07年まで続いた「いざなぎ越え景気」によって人手不足となり、キャノンやコマツなど製造業大手による直接雇用の拡大や非正社員の正社員化への動きが生まれたのである。

貧困の増大と格差の拡大を反映して、マスコミにおける変化も目立ってきた。NHKでは「ワーキングプア」という番組が放映され、『朝日新聞』も「偽装請負」についての報道をおこなうなど、規制緩和の負の側面に光が当てられるようになっていく。

もちろん、労働運動における変化も大きな意味を持った。非正規労働者の増大とその処遇改善を目的に、日本マクドナルドユニオンやフルキャストユニオン、ガテン系連帯など非正規労働者による新しいユニオンが結成される。これに続いて、ナショナルセンターによる非正規労働者の運動への取り組みも強化された。連合（日本労働組合総連合会）は07年に非正規労働センターを作り、全労連（全国労働組合総連合）も08年に非正規雇用労働者全国センター準備会を発足させている。

このような動きを背景に、異なった労働組合諸潮流間の共同も新たな前進を見せた。06年12月に日比谷野外音楽堂で開かれた「日本版エグゼンプション制度」に反対する集会である。これはユニオンを中心に組みまれ、連合、全労連、全労協（全国労働組合連絡協議会）という労働組合全国組織だけでなく共産党や社民党の代表も顔をそろえ、民主党からのメッセージが紹介された。このような共同の力もあって、「日本版エグゼンプション制度」の導入は葬り去れ

ることになる。

### 3 労働再規制の始まり

このような「潮目」の変化が生ずるなかで、労働再規制に向けての動きが始まっていく。この点で注目されるのは自民党や厚生労働省の動向であり、それは「政の逆襲」や「官の逆襲」とも言える新たな展開であった。

2006年12月に自民党内に雇用・生活調査会が設置され初会合が開かれている。その事務局長となった後藤田正純衆院議員は、『週刊エコノミスト』に掲載されたインタビューで、「これまで、労働法制は規制緩和の一点張りだったが、これからは党が責任を持って、規律ある労働市場の創設を働きかけていく」（2007年1月2・9日迎春合併号）と語っていた。「政の逆襲」の始まりである。

これに「官の逆襲」が続いた。07年8月には「雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会報告」が提出される。その表題は「『上質な市場社会』に向けて―公正、安定、多様性」というものであった。市場社会の「質」が問題とされ、「多様性」以前に「公正、安定」が重視されている点が目される。

また、2007年7月には、最低賃金（最賃）についての「成長力底上げ戦略推進円卓会議

合意案」が示された。ここでは、「従来の考え方の単なる延長線上ではなく……『賃金の底上げ』を図る趣旨に沿った引き上げが図られるよう十分審議」するべきだとの趣旨が述べられていた。不十分とはいえ、これは基本的にその後の最賃額引き上げの指針として機能することになる。

このような流れのなかで特に注目されるのは、2007年12月25日に出された「規制改革会議第2次答申」とその3日後の28日に出された厚労省の反論であった。この反論のなかで、厚労省は「一定の規制を行うこと自体は労働市場の基本的性格から必要不可欠」であるとし、第2次答申の中にあつた「『一部に残存する神話』『安易な考え方』といった表現も不適切」だと指摘していた。

というのは、第2次答申は「一部に残存する神話のように、労働者の権利を強めるほど、労働者の保護が図られるという安易な考え方は正しくない」と述べていたからである。厚労省はこのような主張に真っ向から反論していたことになる。

また、最賃の引き上げについても、第2次答申は「無配慮に最低賃金を引き上げるとは、その賃金に見合う生産性を発揮できない労働者の失業をもたらし」と述べていた。このようにとらえ方は、先の「円卓会議」が合意した趣旨とは正反対のものであつた。

2007年9月に安倍首相は突然退陣を表明した。代わって福田内閣が登場すると、このような反転はさらに強まっていく。08年11月には改正労働者派遣法自公案が提出され、09年7月に廃案となつたが、これは日雇い派遣の原則禁止、グループ内企業派遣の8割規制、登録型の

【論巧】 普通の働き方を実現するために

常用化への努力義務、マージン率の公開義務化など、一定の再規制の方向を組み込んだものだった。

続く麻生内閣のもとで、09年6月に提出され7月に廃案となった改正労働者派遣法民主・社民・国民新3党案は、さらに再規制の方向を明確にするものだった。というのは、製造業派遣の禁止、26業務以外での登録型派遣の禁止、違法派遣の場合の直接雇用規定などを盛り込んでいたからである。こうして、労働の規制緩和ではなく、再規制に向けての動きが本格化した。さし当りそれは、労働者派遣法の改正をめぐって具体化していく。

#### 4 政権交代と労働再規制の曲折

2009年9月に政権が交代し、民主党を軸に社民党と国民新党が連立する鳩山政権が成立した。労働再規制に向けての新たな有利な条件が生まれたのである。しかし、その後の経過は一直線には進まず、紆余曲折をたどることになった。

総選挙に向けての民主党の公約は、労働者派遣法の抜本見直し、労働契約法の見直し、最低賃金の大幅引き上げなどを掲げ、それまでの自民党政権との大きな違いを示していた。政権発足にあたっての3党合意も、日雇い派遣・スポット派遣の禁止、登録型派遣・製造業派遣の原則禁止、直接雇用みなし制度の創設、マージン率の情報公開、派遣業法から派遣労働者保護法

への名称変更などを打ち出していた。労働再規制に向けてのはっきりとした転換である。

このような合意に基づいて、10年3月に改正労働者派遣法3党案が参院先議で提出され、4月には衆院に再提出された。しかし、これは時間切れで継続審議となった。この時の3党案は国会に提出された改正案の中では最も再規制の方向を明確にしたものであった。それが継続審議となったため、労働者派遣法がまともなものに変わる唯一のチャンスが失われてしまったのである。

翌7月に参院選が実施され、民主党の敗北によって衆院と参院の多数が異なる「ねじれ現象」が生じた。連立与党が提出した法案は参院で通らなくなったのである。こうして、自民党の許容する範囲でしか法改正ができないことになってしまった。

このような変化に対応して民主党は自公両党との協議に臨まざるを得なくなる。その結果、2011年12月に民自公3党によって労働者派遣法の修正案が提出されたが、これも継続審議となった。翌12年の通常国会に労働者派遣法修正案は再提出され、3月に成立する。これによって、労働者派遣法の正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変わり、法律の目的でも「派遣労働者の保護」のための法律であることが明記された。

しかし、当初案にあった登録型派遣の禁止、製造業派遣の禁止は削除され、日雇い派遣の禁

【論巧】 普通の働き方を実現するために

止は「30日以内」に後退してしまう。かろうじて、マージン率の公開、グループ内企業派遣の規制、違法派遣の場合の直接雇用みなし制度が新たに導入されただけであった。

2012年8月には改正労働契約法も成立した。これによって、有期労働契約の更新が5年を超えた場合の無期雇用への転換、雇止め法理の法定化、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止などが定められることになる。

## II 第二次安倍内閣における規制緩和の再起動

### 1 再起動が始まった労働の規制緩和

2012年11月の総選挙によって民主党は大敗し、自民党はふたたび政権に復帰した。公明党との連立によって、第二次安倍政権が発足する。この内閣のもとで労働再規制の流れは完全に逆転し、労働の規制緩和の再起動が始まった。

その第一は、雇用維持型から労働移動支援型への政策目的の重点移動であり、基本姿勢の転換である。有識者議員が13年2月5日の第四回経済財政諮問会議に提出した資料「雇用と所得の増大に向けて」は、「正社員終身雇用偏重の雇用政策から多様で柔軟な雇用政策への転換」「地域や職務を限定した正社員や専門職型の派遣労働者など、『ジョブ型のスキル労働者』を

創出する」ことを列挙していた。いずれも、第二次安倍政権が取り組むことになる雇用改革の方向を示すものである。

これらの提案を踏まえて、2013年6月14日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針〈脱デフレ・経済再生〉（骨太の方針）は「生産性の高い部門への労働移動」を打ち出し、同じ日に閣議決定された「日本再興戦略」JAPAN IS BACK」も、「雇用制度改革・人材力の強化」をはかるために「雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策に大胆に転換する」ことを提案している。これは、電機産業などからITビジネスや流通産業、医療・福祉産業などへの労働力移動の推進を意図しており、第二次安倍内閣が成長戦略との関係で打ち出した「日本産業再興」に向けての新たな目標であった。その他の課題は、以下に見るように基本的にはこれまでの規制緩和策における三つの流れを踏襲するものだったと言える。

第二は、労働者派遣法の改定である。これに向けて、改正労働者派遣法が2014年の通常国会に提出された。しかし、懲役「1年以下」とするべきところが「1年以上」とされていたという事務的なミスによって審議入りもできずに廃案となる。この点を改めて、再度、14年秋の臨時国会に再提出された。

この改正案では、専門26業務の区分がなくなつて派遣期間の上限は「業務」ではなく「人」とごととされ、3年間で業務が替われば派遣社員として雇用し続けることができるようになる。

【論巧】 普通の働き方を実現するために

その導入に向けて派遣先企業は労働組合の意見を聞くことが義務付けられているが、聴取さえすれば合意されなくても実施できる。人材派遣会社に無期雇用されている場合、派遣労働者は業務を三年で替わりながら働き続けることになり、派遣は「臨時的・一時的な業務に限定」されるという大原則が事実上撤廃されてしまう。こうして、いつまでも派遣労働者であり続けるという「生涯ハケン」が可能とされる。

第三は、人材供給ビジネスのチャンスの拡大である。先に紹介した経済財政諮問会議への有識者議員の提出資料「雇用と所得の増大に向けて」も、「雇用の拡大・ミスマッチの解消の実効性を上げる観点から、ハローワーク全体の事業効率を検証するとともに、民間のノウハウを最大限活用するかたちで、官民の協力体制を構築すべき」だとし、「求職者支援制度や雇用保険事業などの内容」の「再検証」などを提起していた。民間の活用と官民の協力が必要だということである。

同時に、外部労働市場の成熟を理由に公的職業紹介以外の人材供給業の拡大を図ることが目標とされ、労働移動の促進策が14年度予算で具体化される。それまでの雇用調整助成金1175億円は545億円に半減され、労働移動支援助成金2億円は300億円へと150倍に急増したが、これは産業競争力会議における竹中平蔵議員（パソナ会長）の提言を背景とした措置であった。

第四は、労働時間管理の緩和である。これについては、企画業務型裁量労働制やフレックス

タイム制などの労働時間法制の見直しがめざされている。これらの制度はこれまでもあったが導入要件が厳しく、「使い勝手が良くない」との意見がもっぱらであった。これを使用者側にとって使いやすい制度に改めようというのである。

これに関連して急浮上してきたのが、ホワイトカラー・エグゼンプション（WE）の導入という問題である。この制度は2006年に提案されたものの反対が強く、翌07年に入って導入が断念されるという経緯があった。ところが、産業競争力会議において長谷川議員が高度な専門職と研究開発部門に限り、年収1000万円以上という条件のもとに導入することを提案したために再浮上してくる。ただし、2005年6月の日本経団連の提言では400万円以上、07年1月の厚労省案では900万円以上とされていた。年収1000万円以上は労働者の約3・8%にすぎず、榊原経団連会長は「10%は適用を受けるような対象職種」を主張している。制度が導入されれば適用範囲が拡大されていく可能性は極めて高い。具体的な年収・職種は労働政策審議会で検討されることになり、2015年の通常国会に関連法の改正案を提出する方向で14年9月10日から検討が始まった。

## 2 小泉構造改革的手法の踏襲と制約

第二次安倍政権におけるこのような労働の規制緩和の再起動は、その内容だけでなく手法に

【論巧】 普通の働き方を実現するために

においても、基本的には安倍首相がお手本としている小泉首相の構造改革への取り組みを踏襲している。とはいえ、そこには若干の違いもあり、また小泉構造改革の後であるがゆえの限界や制約もあった。

その第一は、戦略的政策形成機関の活用である。安倍首相は民主党政権の下で休眠状態にあった経済財政諮問会議と規制改革会議を再起動させた。それだけでなく、閣僚で構成される日本経済再生本部と民間の有識者を参加させた産業競争力会議を新設した。

小泉構造改革の時には経済財政諮問会議が大きな役割を果たし、そこで作成された「骨太の方針」は政府の基本方針とされ、審議会での検討や国会審議に大枠をはめた。これに対して、経済財政諮問会議が大枠をはめる点では共通しているとはいえ、その具体的な検討に当たっては産業競争力会議が主な舞台になっている。

この産業競争力会議には、小泉政権下で担当大臣として経済財政諮問会議をリードした竹中平蔵元経済財政担当相（パソナ会長）、長谷川閑史同友会代表幹事（武田薬品社長）、楽天の三木谷浩史会長兼社長、ローソンの新浪剛史社長が参加していた。これらの民間議員が規制緩和の旗を振ることになる。また、規制改革会議の議長代理には小泉政権下で竹中大臣の後任となつた大田弘子元経済財政担当相（パナソニック社外取締役）が就任し、規制緩和策の具体化に向けて議論をリードした。

第二は、民間議員の「横やり」による政策形成プロセスの歪みである。これらの戦略的政策

形成機関を舞台に官邸・経営者・学者が政策形成に横やりを入れるという構造には、小泉内閣当時と大きな変化がない。従来の政策形成のあり方に対して、官邸の意思を明瞭に示すためにこれらの機関が設置され、その応援団として官邸の意に沿う経営者や学者が起用されたのであるから、そうなるのは当然だったといえる。

たとえば、2014年の通常国会では改正研究開発力強化法が成立したが、これは有期で雇用されている研究者の無期転換申し込み権発生期間を5年から10年に延長するための改定だった。このような改定については、産業競争力会議（第四回）で橋本和仁東大教授が強く要望し、これを受ける形で議員立法によって提案され、ほとんど実質的な論議がないままに成立している。

また、改正労働者派遣法案については、2013年8月に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」が提出され、労働政策審議会で労使の代表が対立したために公益委員が骨子案を提出し、それが法案になるという経過を辿った。この「研究会報告書」については10月に規制改革会議が注文を出し、その下にある雇用ワーキング・グループでもヒアリングが行われ、厚生省の課長が説明している。これに対して大田弘子議長代理は注文を付け、稲田内閣府特命担当相も「規制改革の意見が反映された部分はどういうところなのか」と質問していた。

さらに、2013年10月1日の第一四回産業競争力会議に提出された竹中議員の意見書「成

【論巧】 普通の働き方を実現するために

長戦略の当面の実行方針」について」がある。そのなかで、竹中議員は「国家戦略特区は、成長戦略の最重要政策。国家戦略特区を軸に、岩盤規制を打破していかなければ、経済の成長はあり得ない」と述べ、「特に『雇用』分野は、残念ながら、全く前進がみられない」との苦言を呈したうえで「国家戦略特区を完成させるべく、引き続き全力を尽くしたい」との決意を明らかにしていた。国家戦略特区の新設は竹中議員の強い要求で実現したもので、そのための国家戦略特区諮問会議の民間議員にも選出されている。その結果、「解雇特区」について「(特定の)職種だけにしてもなかなか難しい」と述べ、慎重な見方を示していた田村憲久厚労相は除かれる形となった。

第三は、このような手法によって生ずる矛盾と対抗の存在である。すでに、小泉構造改革の下で推進されてきた労働の規制緩和によって非正規労働者が増大し続け、貧困化が進み格差が拡大してきたという苦い経験があった。戦略的政策形成機関によって一方的に政策変更を迫るようなやり方は、労働政策の形成に当たって国際労働機関（ILO）が要請する政労使の代表による三者構成原則に違反するという問題もある。

経産省主導の政策転換に対する厚労省のひそかな抵抗は、田村厚労相の消極姿勢となっていた。たとえば、2013年3月19日の記者会見で、解雇規制の緩和について田村厚労相は「雇用のルールですね、これに関してはいろんな解雇の話も出ましたけれども、当然ですね、これは公労使含めた議論をしなきゃいけない話」だと釘を刺していた。また、「解雇特区」の新設に

対して反対したため、田村厚労相抜きの新しい体制が作られたことは前述したとおりである。

このような労働の規制緩和に対しては、マスコミや世論による懸念と批判も強かった。すでに、同様の規制緩和によって非正規労働者が増大しており、それに伴って様々な社会問題も生じたために一時は労働再規制の動きさえあった。このような経緯からすれば、新たな規制緩和策に対して懸念や批判が生じたのも当然だったと言える。

とりわけ労働者派遣制度の緩和策に対する労働側の抵抗は強く、労働政策審議会で労働者側代表は規制緩和を進める方向での改定案に対して反対を表明した。連合は、2013年10月に古賀会長を本部長とする「労働者保護ルール改悪阻止」闘争本部を設置して「労働者保護ルール改悪阻止」を掲げ、労働者派遣法の改定についても「生涯ハケンで低賃金に異議あり」として各地で学習会や街宣行動などに取り組んだ。また、全労連や全労協なども2013年10月に「雇用共同アクション」を結成し、日弁連や労働弁護団も反対の動きを強めた。

### 3 労働の規制緩和再起動の背景

このように、労働の規制緩和によって種々の問題が生じ、いったんは再規制の方向に転じたにもかかわらず、どうして規制緩和策が再起動されることになったのか。なぜ、安倍首相は、このような規制緩和策に取り組むことを目指したのだろうか。

【論巧】 普通の働き方を実現するために

第一に、「世界で一番企業が活躍しやすい国」（2013年2月、第184通常国会における安倍首相の施政方針演説）を作るためである。そのために邪魔になる法律や制度を改廃するという狙いがあった。ということは、規制緩和の再起動はあくまでも企業の側の視点からする労働規制の見直しの必要性に基づくものであり、労働者保護の視点が希薄化するのとは当然の結果だといえる。

本来の労働改革は働く人々の利益を尊重し、「世界で一番労働者が働きやすい国」を作るために行われるべきであろう。そのために必要となる規制は強められ、邪魔になる規制は撤廃または緩和されてしかるべきである。規制改革が本来目指すべき真の目的は「労働者が働きやすく」なることであり、人間らしい労働（ディーセントワーク）によって「普通の働き方」が実現されることでなければならない。

第二に、アベノミクスの「三本の矢」のひとつである「成長戦略」を起動させるためである。2014年6月24日に閣議決定された「骨太の方針―経済財政政策と改革の基本方針二〇一四」は、「多様で柔軟な働き方の実現」を掲げていた。同じ日に閣議決定された「規制改革実施計画」も、①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、②労働者派遣制度の見直し、③有料職業紹介事業等の規制の見直し、④労使双方が納得する雇用終了のあり方それぞれにかかわる事項について重点的に取り組むことを打ち出している。

いずれにも共通しているのは、働く人のためではなく経済成長のための戦略的課題としての

規制改革という位置づけである。第二次安倍政権における雇用改革は、労働政策として打ち出されているというよりも、むしろ経済・産業政策の一環として重視されていることになる。ここからは、貧困化や格差の是正につながるような新しい施策を期待することはできない。

第三に、経済成長の起動力になれるような新たなビジネス・チャンスを生み出すためである。そのために邪魔になるような規制を廃止したり緩めたりすることによって新しい成長分野が開拓され、新たな産業やビジネスが育っていくことが期待されている。

このような期待を反映して、戦略的な政策形成機関には、人材派遣（竹中議員）、IT関連（三木谷議員）、流通（新浪議員）、薬品（長谷川議員）などの成長が期待される産業の経営者が参加している。国の政策は公正・公平でなければならず、本来であればこのような利益相反的關係にある利害関係者の関与は避けるべきであろう。ところが、安倍政権はこれらの産業分野における企業経営者の積極的な関与を求め、その要求に基づいて規制を緩和することで便宜を図り、成長を促進しようとしていたのである。

#### 4 労働の規制緩和はどのような問題を引き起こすか

第二次安倍政権の下における労働の規制緩和は、まだ着手されたばかりである。それが全面的に発動されるのは、おそらくこれからになるだろう。もしそうなった場合、日本の産業と経

【論巧】 普通の働き方を実現するために

済、社会にはどのような問題が引き起こされるのだろうか。すでに実施されてきた小泉構造改革以降の労働の規制緩和が生み出してきた問題点をも参考にしつつ、これらについて検討してみることしよう。

第一に、不安定・劣悪就労の拡大と雇用の不安定化である。「生涯ハケン」など非正規労働者の拡大、正規労働者に対する置き換え、正社員保護の限定化が進むにちがいない。解雇規制が緩和されれば、働く人々の地位は極めて不安定になる。「限定正社員」は期限が明示されない有期雇用にはかならず、事業所・職場の閉鎖や職務の終了によって雇止めが容易になることは疑いない。

第二に、職場の荒廃と労働組合の弱体化である。解雇の金銭解決が導入されれば、クビをきられて裁判で勝っても元の職場には戻れない。労働組合の役員などを狙い撃ちにして解雇し、金銭補償で追い出すことが容易になるにちがいない。経営者の職場支配力はさらに強まり、今でも弱体な労働組合の活動はいっそう困難になっていくだろう。

第三に、労働法の骨抜きと「ブラック企業」の合法化である。労働法はあつてなきがごとくになり、法的な規制力は急速に弱まっていく。容易に解雇できれば自己都合退職に追い込む「追い出し部屋」は必要なくなる。ホワイトカラー・エグゼンプションが導入され残業代ゼロとすることは、「ブラック企業」で批判されている残業代込み給与の合法化を意味する。「サービス残業」は「サービス」でも違法でもなくなり、過密な長時間労働が常態化するにちがいない。

第四に、過労死や過労自殺の拡大とメンタルヘルス不全の深刻化である。労働時間規制はいまでも不十分であり、「三六協定」などの抜け穴もあって長時間労働は深刻化している。労働者の健康被害とメンタルヘルス不全は拡大し、経団連の調査でも8割を越える企業がパフォーマンスに影響していると回答している。過労死・過労自殺が問題になってから約30年になるが、事態は全く改善されていない。必要なのは長時間・過重労働を是正し、過労を防ぐことである。

第五に、技能継承の困難と技術力の低下であり、労働力の質の低下による国際競争力の弱まりである。成果主義評価に基づく給与の支払いは労働者間競争を激化させ、競争相手となる先輩や同僚がお互いに仕事を教えあうようなことはなくなり、技能と経験の交流を阻んでいる。非正規労働者の増大は現場の技術力を低下させ労災の増加を招いた。「生涯ハケン」となって三年で業務を転々とすれば、経験が蓄積されず労働力の質が低下することは明らかである。

第六に、少子化や消費不況などの社会問題の拡大である。家庭の形成・維持の困難と少子化の進展によって労働力の再生産が阻害され社会は縮小する。結婚できない、家庭を持ってない、子どもを育てられない、2人目は無理、という現状こそが少子化の背景なのである。「限定正社員」になって労働時間が短くなればワーク・ライフ・バランスが可能になるという意見もあるが、正社員であっても無限定に働かされるべきではない。労働時間の短縮によるワーク・ライフ・バランスの実現が正規を含むすべての労働者にとって必要なことは言うまでもない。

第七に、消費不況が継続し、経済の停滞から抜け出すことはますます難しくなるだろう。規制緩和の結果もたらされたものは雇用の劣化であり、非正規労働者の増大と貧困の拡大であった。労働者は同時に消費者でもあり、その収入が低下した結果としての消費不況の深刻化なのである。一方での実質賃金の低下による購買力の減少、他方での増税や社会保険料などの引き上げによる支出の増大は、可処分所得の減少をもたらしてきた。加えて、将来や老後への不安による支出の抑制、貯金への依存が消費不況の大きな背景なのであり、これらの問題の解決なしに景気の回復はありえない。

### Ⅲ 労働再規制の課題

人間らしい労働を実現するためには、雇用改革の方向を逆転させなければならない。それは労働の分野における規制の緩和ではなく、労働再規制である。その目標は、働き続けて生活できる賃金が保障され、生命や健康を損なわない人間らしい労働（デーセントワーク）が実現されることである。そのためには、どのような課題があるのだろうか。

第1に、雇用の安定である。現代の働き方において雇用形態が多様化することは避けられない。しかし、そのような多様化が雇用の切断を生み出すことがあってはならない。雇用においては無期・直接雇用が原則であり、有期・間接雇用はあくまでも一時的で例外的なものとして

許容される。

ときには、雇用が切断されることがあるかもしれない。しかし、その場合でも生活を維持し続け、再就職できるようにすることが必要である。そのためには、失業補償と職業訓練の充実が不可欠の課題となる。もちろん、非正規労働者の保護の拡大や均等処遇の実現、正規化の推進も重要な課題であろう。

第2に、当たり前に生活できる賃金の実現である。そのためには、時間給の引き上げが必要であり、公務員賃金の引き上げによって世間相場の上昇を図り、生活賃金や公契約運動によって賃金を下支えし、企業グループ内における企業内最賃などの実現をめざさなければならない。非正規労働者でも生活できる賃金が必要なのは言うまでもない。非正規であっても家計補助的ではなく生活維持的な賃金へと、その性格は変化してきている。非正規労働者といえども、その賃金は「枝」ではなく「幹」なのである。それにふさわしい額とするためには、最低賃金の上昇を図らなければならない。と同時に、このような負担に耐えられない中小企業への支援が必要である。

第3に、生きることを阻害しない労働時間の実現である。先の通常国会では過労死・過労自殺を国の責務で防ぐ「過労死等防止対策推進法」が成立した。これは過労死という言葉を初めて使った法律で、これを武器に法的規制を強化し、不払い（サービス）残業の一扫などに取り組みなければならない。

【論巧】 普通の働き方を実現するために

同時に、労働基準法を改定し、残業時間の上限（月8時間）を定めて「36協定」による延長を認めず、月80時間以上の残業についての労使協定を全て無効とする必要がある。また、EU諸国などで導入されている11時間のインターバル休息の制度も導入すべきであろう。これらの規定を厳格に守らせるために労働基準監督官を増員し、その権限の強化を図り、違反への取り締まりを強化しなければならない。

第4に、労働と生活を下支えする社会保障の充実である。働く人にとっての最大の問題は、住居・出産・育児・教育・医療・介護・年金などの必要経費を誰がどう保障するのかという問題であり、これまでは年功序列型賃金が基本的にはこれらを負担してきた。いわば、ライフサイクルに対応した生活賃金の上昇によって福祉政策が代替されてきたのである。

しかし、今日の成果・業績型賃金では、このような形で必要経費を賄うことが難しい。年功型ではない非正規労働者の賃金も同様である。このような年齢に対応しないフラットな賃金と社会保障の貧困が結びつけば、ワーキングプアと未婚者の増大がもたらされることになる。賃金形態の変容によってセーフティネットの担い手が企業から行政ないしは家庭や地域へと変化しつつある。これに対応可能な新たな福祉国家を展望する社会保障基本法や社会保障憲章の制定が急務となっている。

6月に出された「骨太の方針」は「女性の活躍、男女の働き方改革、複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍推進、複層的・複線的な再チャレンジの機会を確保、非正規雇用労働者には教育訓練機会の確保や処遇を改善、少子化対策、健康長寿を社会の活力に」との方向を打ち出した。このような改革課題を掲げざるを得ないほどに、問題は大きくなり矛盾は深刻化してきたのである。

しかし、これらの課題はいずれも「普通の働き方」で生きられる社会でなければ実現できない。日本を持続可能な社会にするためには「人間らしい普通の働き方」が不可欠であり、そのためには第2次安倍内閣が目指す規制改革の方向を逆転させ、労働再規制を目指さなければならぬ。

戦後の日本社会を支え、生活と労働の基盤となってきた働き方を掘り崩しながら、女性や若者の活躍、少子化対策を掲げてみても、土台に穴を開けながら屋根を修理しようとするようなものである。家の傾きは一層大きなものとなり、やがては屋根そのものも崩れ落ちてしまいうちがいない。

【論巧】 普通の働き方を実現するために

【参考文献】

- 五十嵐仁 2008年『労働再規制―反転の構図を読みとく』（ちくま新書、）
- 五十嵐仁 2013年「アベノミクスによる労働の規制緩和の再起動」『月刊社会民主』2013年6月号
- 五十嵐仁 2013年「労働規制緩和が社会を壊す」『ひろばユニオン』2013年6月号
- 五十嵐仁ほか 2014年『日本の雇用が危ない―安倍政権『労働規制緩和』批判』旬報社
- 五十嵐仁 2014年「第二次安倍内閣がめざす労働の規制緩和、派遣法改悪」『学習の友』2014年5月号
- 澤路毅彦 2014年「非正規労働をめぐる政策と運動」大原社会問題研究所編『日本労働年鑑』第84集（2014年版）