

# 安倍「労働改革」の 目的と方法、その結果

——日本版「労働力流動化」か、労働市場政策か

はじめに——労働改革をどう論じてはならないか

労働改革に対するマスコミ報道や労働運動側の関心は、限定正社員問題に集中しています。それは本筋から離れた議論であり、労働運動の当面の課題から目をそらすことになりかねません。

なぜこんなことが起きたのでしょうか。一連の政策会議で、とんでもない二つのことを言い始めた委員がいました。日本の解雇規制は諸外国に比べて厳しすぎるので解雇規制の緩和が必要だ。また職務や勤務地を限定した限定正社員

木下武男  
昭和女子大学特任教授

は解雇しやすい。二つとも虚偽です。

これを真に受けて、マスコミが報道しました。その情報がベースになって議論が転がっていきました。規制改革会議の最終的な答申が、限定正社員は「無限定正社員と同様にいわゆる解雇権濫用法理が適用される」との見解を示しましたが、これは無視されました。

職務が限定されて雇用されるのは欧米では当たり前。いや世界標準の雇用契約です。ならば解雇しやすいのか。ヨーロッパ福祉国家で、労働者はバサバサ解雇されているのでしょうか。ちよつと考えただけでも分かりそうなものです。

ような認識があったと思います。1950年代末、「むかし陸軍、いま総評」という言葉があったように、総評・社会党プロックの力は強かったのです。大争議もひんばんに起こり、60年安保など大きな政治のうねりもありました。

それと、当時はまだ、ヨーロッパの方が日本よりも経済成長は高かったので、それに学べという側面もあったと思います。やがて、つぎの「第二期」に入り、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と言われるようになり、「日本的なもの」はすばらしいと自信に酔いしれた感じでした。

しかし、グローバリゼーションの進展とバブル崩壊、そのもとで、私は「第一期」を高度な次元で再構築すべきだったと思います。そのジョブ型雇用改革をせずに、「第二期」の延長で、「日本的なもの」に新自由主義政策を接ぎ木して乗り切ろうとして、結局は「失われた20年」になってしまった、ということだと思っています。

## 日本型雇用と「雇用維持」政策

さて「第二期」は、1970年代後半から今日にいたる時期です。「日本的なもの」は悪いものだという認識が一転して、良いものだ、守るべきものだという認識に変わります。制度的には1974年、失業保険法に代わって制定

された雇用保険法によって区切られます。その法律にもとづいて75年に雇用調整給付金制度（のちに助成金）がつけられます。

これは雇用縮小をよぎなくされた企業が、休業・教育訓練・出向の措置をとって雇用を維持する場合に、事業主に助成を与えるというものです。企業が従業員を抱え込んで雇用を維持することを奨励するねらいでした。職業転換給付金制度のように転職する個人に助成するという政策から、雇用を維持する企業に助成を与える政策への大きな転換でした。

企業の雇用維持を国が支えることは、たんに政策レベルではなく、大きな意味をもっていました。それは日本的雇用慣行を再評価することだったからです。定年までの雇用保障を労使とも暗黙の合意として認める、これが終身雇用制です。そして、個別企業による長期の雇用保障にとどまらず、定期一括採用方式や内部昇進制、配置転換とともに日本的雇用慣行の仕組みができあがり、この仕組みを前提にした雇用政策が今日まで展開されてきたのです。

賃金制度についても職務給の議論は影をひそめ、年功賃金の擁護が明確にされました。年功制の枠内で、やや能力主義の要素を入れた職能資格制度が一般的になっていきました。こうして年功賃金・終身雇用制という「日本的なも

の」が日本をおおっていったのです。

さて、このようにして、日本的雇用慣行を守り、それを支えるために雇用維持の企業に助成するという仕組みが出来上がりました。労働運動側での議論は、この「第二期」を前提にして議論をしています。しかし、「前」があったということとは重要です。安倍「労働改革」は、後に検討するように「現在」を否定しようとしているからです。

## 政策の分岐

その後、グローバルゼーションの進展とバブル経済の崩壊から、この「日本的なもの」についての議論が、底流にはありました。どうすべきかということです。1994年、ソニーの盛田昭夫会長「日本型経営」が危ない」（『文藝春秋』94年2月号）のなかで、「日本の企業人は戦後、終身雇用制という新しい体制を築き上げ、労使が苦楽を分かち合うという運命共同体的な企業経営慣行を作り出し」てきたが、今後は「日本企業の経営理念の根本的な転換」をはからなければならぬと強調しました。

これに異を唱えるように、1995年、日経連は報告「新時代の『日本的経営』」で、「長期継続雇用」は「企業社会のよき概念として認識してきたし、今後とも基本的に大切に

にすべき雇用慣行である」、これまでも日経連は「長期雇用慣行の軸がブレたという理解になっていない」と日本の雇用慣行の温存と、それを前提にした非正社員の差別的活用という方向を打ち出しました。

さらに、2000年代に入ると、06年10月、第一次安倍内閣の経済財政諮問会議の「創造と成長」に向けて」（有識者たちの提言）は、「年功ではなく職種によって処遇が決まる労働市場に向けての具体的な施策」をとるよう提起しました。

またしても日本経団連は、「2008年版経営労働政策委員会報告」（2007年12月）のなかで、「年功型賃金制度」は「長期雇用とあいまって、従業員の精神的な安定感をもたらし、忠誠心の滋養に役立ってきた」。「一部有識者などが提唱している職種別同一賃金論」は「わが国が選択すべき方向ではない」と断じました。

一方、経済同友会「21世紀の新しい働き方」（2008年5月）は、「日本問題」として世界のなかで「企業の相対的な位置付けが急激・継続的に低落し続けている」という問題意識のもとで、「まさにパラダイムシフトとも言うべき覚悟で転換をしなければならないところにまで来ている」と問題を提起しました。「今更「20世紀型モデル」に戻そうとしても」「何の解決策にもならない」。どのような

転換が必要なのかといえますと、「職務・役割主義」です。「職務無限定の「就社」ではなく、「年齢・性別、勤続年数、雇用形態で評価するのではなく、個々の「職務・役割」毎に、内容、求められるスキル・知識、責任の重さなどを明確にし、「職務・役割の価値」自体を評価・格付けすることが必要となる」と述べています。今回の無限定正社員の指摘と、ジョブ型思考がみられます。

このようにみてくると、「第二期」のなかでもグローバリゼーションの進展とともに、底流では対立する意見があったことが分かります。この対立は、一方では、無限定正社員の温存と労使関係の安定の立場から、日本的賃金雇用慣行を擁護する現状維持派です。他方では、グローバルゼーションのもとでの企業の国際競争力を回復するために、国際標準のジョブ型に近い発想で改善しなければならぬとする現状改革派です。

今回の労働改革が後者の筋でなされているとは考えられません。なぜならば、無限定正社員の温存とジョブ型思考の欠如のもとでなされているからです。しかし、後に検討するように、労働改革が、日本的雇用慣行に決着をつけるという方向を明確にしている点では、戦後雇用政策の歴史を画するものです。

この歴史の転換点にたつて、労働運動側には、1995

年の日経連や07年の日本経団連と同じように、日本の雇用慣行を擁護する立場をとるのか、そのことが問われていきます。もし、そうであるのなら、対抗構想を提示することはできず、結局は、安倍「労働改革」を前にして、理論的な武装解除の状態におちいつてしまうでしょう。

## 安倍「労働改革」の目的

### 社会政策・労働政策の分析枠組み

さて、ここから労働改革の政策分析に入ります。思い込みから出発しては学問ではありません。分析枠組みが必要で。

社会政策の歴史は複雑です。かつて社会政策は、政府の「鉛と鞭」の政策のうちの「鉛」とみなされました。また労働者に有益な政策を「階級闘争の沈殿物」と表現されたこともありました。しかし、労働運動が後退している日本の現段階で、今回の労働改革は、労働運動の圧力による資本側の「譲歩」とはけつして考えられません。

社会政策・労働政策は資本主義国家の経済政策の一環としてもあります。たとえば、最低賃金制の水準を低くして、失業保障を不備にすると低賃金でも働かなければならない

このようなことが起きた背景には、政府や財界がやろうとすることはすべて労働者にとって悪いことだ、とんでもないことに違いない、という思い込みがあると思います。それと、やむをえないことですが、働き方の「日本的なもの」が水や空気のようになっていて、世界標準との違いが理解されていないということがあります。

ここでは、政策主体がやろうとしている目的と方法、その結果にそくして分析していくことにします。その前に今回の安倍「労働改革」を歴史的に位置づけておきたいと思っています。

## 安倍「労働改革」の画期性

画期性といっても、もちろん、画期的ですばらしいということではありません。労働政策の歴史を画する位置にあるということですが、雇用政策と日本型雇用慣行の評価に関わって、戦後、二つの時期がありました。

## 職種別労働市場と福祉国家を指向

まず「第一期」です。1950年代後半から70年代前半です。この時代、これから日本で、近代的労働市場と福祉

国家をめざすべきだという方向が、保守政治家や官僚、経営者から出されました。これはあまり理解されていません。職務給の導入や職種別労働市場の形成。公的職業訓練や技能評価制度の整備。また職務給を補うものとして児童手当や、職種別労働市場のための職業高校の増設などが提案されてきました。

これらは「近代的労働市場」と表現されてきました。つまり年功賃金や終身雇用制などの「日本的なもの」は前近代で遅れたもの、悪いものとみなされていたのです。これを克服して欧米型労働市場をめざす。これが政策方向でした。具体的には、1966年の職業転換給付金制度が典型で、労働移動に対しては本人個人に給付金が支払われるものでした。

このあたりの理解は、現下の労働改革の本質をつかむうえで欠かせません。濱口桂一郎さんのHPから手軽に勉強することができます。また、後藤道夫さんの「最低生活保障と労働市場」(「平等主義が福祉をすくう」2005年)も参考になります。

このようなジョブ型労働市場や福祉国家が目指されたのはなぜでしょうか。大企業と中小企業との二重構造問題が背景にあります。中小企業の低い生活条件が社会的緊張を高める、それは保守政治を危うくするかもしれない。この

人たちが増えます。これは、資本主義国家が相対的過剰人口を生みだす意識的な政策です。

また、このようなこともありました。19世紀末から20世紀初頭にかけて南アフリカで戦われたボーア戦争でイギリス軍は苦戦しました。その原因の一つとしてイギリス兵の栄養不足と強健でない身体があつたとされました。これが背景になって健康と衛生にかかわる社会政策の前進がもたらされました。植民地獲得をめざす経済政策のために社会政策が進んだということになります。

これらのことをなぜ述べてきたかという点、社会政策・労働政策を検討するためには分析枠組みが必要だということのためです。そこで、枠組みを示したいと思います。これは、私がつくったものではなく、中西洋「日本における社会政策・労働問題研究」（1979年、東京大学出版会、262頁）の叙述から私なりに整理したものです。

- ① 政策の目的（政策主体の示す「目的」の分析）
- ② 政策手段（「目的」適合的な「手段」の分析）
- ③ 政策の結果
- ③-1…必然的な結果（「想われた意味」）
- ③-2…「想われざる効果」

政策の目的を客観的に分析して、その妥当性を議論することがまず必要です。その目的に妥当性があるならば、その目的を実現する政策手段が適切なのか、あるいは実現できるような政策ではないのか、それが検討されなければなりません。もし適合的な手段でないとするならば、対抗政策を提示することも必要です。

そして、目的を実行する手段によって政策が遂行されたならば、どのような結果が必然的にもたらされるのか。それが、結果として、労働者の悲惨な状態を生みだすものかもしれない。あるいは労働者に有益な結果をもたらすかもしれない。この吟味をしなければなりません。注目しなければならぬのは、「③-2」です。政策の目的とは違った「想われざる効果」を労働運動にもたらすかもしれない。このことは大切です。

### 政策目的「産業の新陳代謝」に対応する「労働移動」

#### 「産業の新陳代謝」

今回の政策主体は、政府が立ち上げた政策集団です。労働者代表が一人も入っていないことは問題ですが、ただ、これまでの経営者団体の提言や、シンクタンクの報告でもない、きわめて実現性が高い内容です。

政策集団は、おもに三つあります。産業競争力会議、経済財政諮問会議、規制改革会議です。このメンバーには、一知半解といわれても仕方がないほどレベルの低い民間議員もいます。また日本型雇用には代わる労働市場を考えている議員もいます。

これらの政策集団のなかで、政策目的について大まかな共有がみられます。まず、はっきりしているのは、「産業の新陳代謝」に対応する労働力の流動化です。今回はこの政策目的について検討することにします。他には、少子化・人口減少社会への対策や、技能養成についても問題意識はあるようです。

さて、主要な政策目的である「産業の新陳代謝」に対応する労働力の流動化を検討することにします。安倍首相は、つぎの言葉で明確にしています。「成熟産業から成長産業へ」「失業なき円滑な労働移動」を図る、これが安倍「労働改革」の政策目的です。

「成熟産業から成長産業へ」という産業構造の転換という経済政策、それと「労働移動」という労働政策、これらに対応させるということです。このなかでは「失業なき」ではなく、「失業あり」です。労働移動は必ず「円滑」にいくものではありません。失業時の生活保障は充実させなければなりません。この失業時保障を前提にすれば、「成熟

産業から成長産業への円滑な労働移動」、この政策目標には妥当性があると考えられます。これは以下にみるように資本主義経済では当然なことだからです。

#### 景気変動と産業再編に対応する労働力の流動化

そもそも「労働移動」つまり労働力の流動化が、なぜ必要なのか考えてみましょう。資本主義である限り、景気・不景気の波がくり返される景気の循環は避けられません。この景気循環にともなう雇用は変動し、雇用者や失業者が増えたり、減ったりします。

また、資本主義の発展にともなう産業構造は変化します。農業などの第一次産業から、製造業や建設産業などの第二次産業、そして流通産業やサービス業などの第三次産業へと産業構造は高度化します。また衰退産業や成長産業が生まれるのも当然のことです。

このような資本主義のもとでの景気循環と産業構造の変化、この過程に労働政策を組み込まなければ、衰退産業に労働者が滞留したり、失業者が増加したりします。労働者の犠牲をとらなわずに、この変化に対応しなければなりません。

戦後のヨーロッパ福祉国家は景気循環や産業構造の変動への対応として「完全雇用」政策をかけたました。それは

「失業なき」ではありません。「失業あり」です。失業を前提にして、失業時の生活を保障するというものです。この失業保障を、消極的労働市場政策とも呼びます。

この消極的労働市場政策と積極的労働市場政策の二本立てが「完全雇用」政策です。積極的労働市場政策は、職業訓練制度と職業紹介制度、公的就労事業、この三つからできています。これらは国家が責任をもつて展開している政策です。いわば、国の責任のもと一国レベルで「完全雇用」を実現することになります。

### 産業構造転換に対応できない日本版「完全雇用」政策

一方、日本はどうだったのでしょうか。すでに「安倍」労働改革の画期性で検討したように、ヨーロッパ福祉国家とは別の、日本特有の雇用政策をとりました。個別企業が雇用維持をはかり、それに国が助成するという仕組みでした。終身雇用慣行のもとで個別企業のレベルで雇用を維持する。その意味では、日本版「完全雇用」政策ということができるかもしれません。

個別の企業は、景気変動による雇用量の増減には、正社員の配置転換と労働時間の調整で対応しました。さらに非正社員の活用です。雇用量の増加には非正社員の大規模採用で、減少時には人員削減で乗り切ってきました。正社員の

終身雇用慣行を支えるために、非正社員の「雇用調節弁」としての活用がセットになっていったのです。

しかし、日本版「完全雇用」政策は、宿命的な大きな欠陥をもっていました。それは個別企業の景気変動に対する対応策だったからです。産業構造の転換という一国レベルの変動には、個別企業は対応不能です。さきの歴史の「第二期」のもとでは、雇用問題は、個別企業まかせです。だから、国は、産業構造の高度化に対応することや労働力流動化政策という一国レベルの労働市場政策について問題意識をもっていなかったといえます。「日本的なもの」に固執するあまり、変化に対応できない、または対応しようとしてこなかったのだと思います。

### 政策目的とその変質

だから、個別企業まかせだった雇用対策から、国レベルで労働力政策を検討する、その限りで政策目的は妥当だと思えます。しかし、ここから変質が始まります。政策諸会議の議論は、「成熟産業から成長産業へ」という政策目的から離れて、目的意識がきわめて曖昧になっています。

たとえば、産業競争力会議第4回会議（3月15日）の「人材力強化・雇用制度改革について」（長谷川 閑史）は、「経済成長のためには、生産性の低い産業から生産性の高い産



業への労働移動を促進していかなければならない」とまっとうなことを言っています。

しかし、すぐに「正規雇用者の雇用が流動化すれば、待機失業者が減り、若年労働者の雇用も増加すると同時に、正規雇用者と非正規雇用者の格差を埋めることにもなる」と何をいつているのかわからないという話になっています。

しかし、これは意味があります。前段の「生産性の低い産業から生産性の高い産業への労働移動」は、経済政策の目標を実現する労働力流動化です。しかし「正規雇用者の雇用が流動化」は、本来の経済政策とは結びつきません。つまり、労働力の流動化そのものが目的になっていて、「産業の新陳代謝」という目的はどうでもよいということが本音のようです。結局は、流動化すればすべてが片づくということになっています。

これは規制改革会議答申（3月6日）の「雇用WG報告」でも同じです。「人が動く」意義を力説しています。しかし、「生産性の低い部門から高い部門への移動」は、四つほどある意義の一つ「成長力を強化する」に入れられている程度です。

さらに巡回します。第二の変質です。「成熟産業から成長産業」の目標も抜け落ちそうでした。今度は、「円滑な労働移動」もあやしくなっています。「円滑な労働力移

動」＝労働力の流動化は、労働力を流すことです。企業から「出て」から、途中で「流れて」、そして企業に「入る」という過程です。後にふれますが、この全過程を政策で支えなければなりません。これがヨーロッパの労働力流動化政策です。

日本でも労働力流動化政策がありました。たとえば、派遣切りするとき、切られた派遣工を雇用促進住宅に入居させるという要望をしました。この全国各地にある雇用促進住宅は、エネルギー転換による炭鉱の離職者を流動化させる政策の一貫として1960年代につくられたものです。これも労働力を「流す」政策です。

しかし、安倍「労働改革」の流動化は、「流す」ではなく、「出す」に政策が収れんしていきます。ここが大問題です。「現状では大企業が人材を抱え込み、「人材の過剰在庫」が顕在化している」。「過剰在庫」をかかえているので「出す」ということです。

重要なのは次の点です。「人材の流動化が不可欠である。現行規制の下で企業は、雇用調整に関して「数量調整」よりも「価格調整」（賃金の抑制・低下と非正規雇用の活用）に頼らざるを得なかった」。これまで、正社員の雇用削減はしないで、正社員の賃金抑制と非正社員の活用で乗り切った。これからは正社員の「数量調整」をやるといつて

いるわけです。

とくに「大企業」に「人材の過剰在庫」があり、これを「数量調整」するとの指摘は重要です。大企業ほど日本の雇用慣行が手厚く行き渡っていたからです。これからは企業のなかで人材を抱え込まないと言っているのですから、日本の雇用慣行に手をつけることを意味します。

こうして、安倍「労働改革」は大団円を迎えます。産業構造の転換のための労働力流動化という目的が完全に実現し、労働力の「出口」＝「過剰労働力」の排出の政策にさせられました。労働力の排出のみの「日本版労働力流動化」とでもいえると思います。したがって、目標のない排出のみの「労働力流動化」になりさがった安倍「労働改革」の政策目的には何の妥当性もありません。この安倍「労働改革」の帰結が、後に検討する大リストラです。

## 安倍「労働改革」の政策手段とその結果

### 産業構造転換と積極的労働市場政策

さて、政策目的が変質したとしても、一応、「成熟産業から成長産業へ」という産業構造の転換の目的は掲げています。そこで、その政策目的を実現する政策手段について検討していくことにします。

まず、スウェーデン・モデルが取りあげられていますので、それを例に、労働力流動化を支える政策をみていきます。経済同友会は、安倍「労働改革」が出される前、2012年4月に報告「産業構造改革に向けた決意と要望」をまとめました。そこで「スウェーデンの事例」という項目をたてています。

20年も前から、スウェーデン・モデルは各方面から注目されてきました。今更ながらですが、産業政策を知る前提として必要なことです。ちなみに、スウェーデンは国際競争力ランキングで第4位ですから、26位の日本が学ぶべきものはあるはずですが。

経済同友会の報告のスウェーデン評価はつぎのようなものです。スウェーデンは、「構造的な衰退産業の救済は短期的な人工呼吸にしかならず、斜陽産業は救済するよりも整理・淘汰し、溢れた労働力を生産性の高い企業や成長企業に移動させていく」政策をとっている。「このような政策を可能にしている大きな要因は、ルールに従いさえすれば解雇を行なう事が容易である一方で、職業訓練と職業紹介に重点を置き、新しい成長産業に労働力が円滑に移動できるようなセーフティネットを準備している事にある」。さらに「責任意識の強い労働組合の存在も、このような政策の推進に寄与している」とつけ加えています。

おわかりのように、「解雇を行なう事が容易である」というところに着目しています。ここでは省きますが、スウェーデンの「ルール」は緩くはありません。解雇規制を緩和しなければ、産業構造は転換しないという、政策諸会議での発言は正しくありません。

だが、この報告の「職業訓練と職業紹介」という労働市場政策が「労働力が円滑に移動できる」ようにしているという認識は正しい。また労働組合の関与も重要です。

このうちの、解雇が容易という虚偽を除くとします。そして、産業構造の転換と労働市場政策を一体化させているスウェーデン・モデル、これを日本の労働力流動化の政策手段とする、これは政策手段として正当です。

産業構造転換のための労働力流動化政策は、労働力の「出口」＝離職と「入口」＝再就職、そのあいだに積極的労働市場政策があるという仕組みです。「出口」と「入口」を積極的労働市場政策が橋を架けていることになります。

労働力の流動化は、この積極的労働市場政策に支えられることによって実現することができます。労働力の移動が必要ならば、国家が責任をもつ技能養成制度で、労働者は、つぎの職業に必要なスキルを身につけることができます。そして、マンツーマンの丁寧な職業紹介制度のもとで、適切な職業の紹介を受けることができます。合わなければ失

業手当で生活し、また探します。

#### 新自由主義的な政策手段

しかし、残念ながら、安倍「労働改革」の「円滑な労働移動」＝労働力流動化政策は、積極的労働市場政策という政策思想をまったく持ちあわせていません。これだけははっきりしています。当然のことです。新自由主義的な発想からすれば、労働力を流動化させるために不可欠な国家の積極的労働市場政策は、あつてはならないものなのです。労働力は自由に流れればよい。市場にまかせればよい。これが新自由主義です。

しかし、労働力の流出と吸引は市場にゆだねてうまくいくはずがありません。どこに流れるべきなのか、それは国家の産業政策にもとづかなければなりません。流れる先の産業に必要なスキルは、職業訓練制度によって身につけさせなければ、うまく流れるはずがありません。流れが詰まれば、失業者があふれます。労働市場政策なき労働力流動化政策はかならず失敗します。

それでは安倍「労働改革」は積極的労働市場政策なしで、「円滑な労働移動」をどのような政策手段でやろうというのでしょうか。それは「日本的なもの」の廃棄と、新自由主義政策とを結合させるところにみられます。

まず雇用政策を根本的に転換させようとしています。「雇用支援施策に関して、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフトを具体化すること」、こう表現されています。この政策シフトの意味がもつ重大性は、戦後の雇用政策の歴史に位置づければすでに明確です。終身雇用慣行のもとで企業に雇用を維持させていた政策を廃棄しようとするものです。

その上で、国家が責任をもたない、新自由主義的な「労働移動支援」政策の展開です。その政策は、「排出」のみの日本版労働力流動化にふさわしい政策手法といえます。安倍首相の指示では、「ハローワークの有する情報を民間に開放し、各種就業支援施策の実施を民間に委任する等民間人材紹介サービスを最大限活用する」、「そのための方策を具体化すること」となっています。①就労支援を民間に任せること、②企業が民間人材ビジネス会社を活用しやすくすること、③ハローワークの情報を民間人材ビジネス会社に開放すること、これらが政策方向です。

この政策は施策として具体化されます。具体化された施策が、雇用調整給付金から労働移動助成金への政策転換です。労働移動助成金とは、再就職の支援を、民間人材ビジネス会社に委託した場合、その中小企業にたいして国が助成するというものです。中小企業ではなく、大企業も含め

ることにしています。

こういうことです。企業が労働者をリストラするため希望退職を募る。希望退職者の再就職のあつせんを企業が民間人材ビジネス会社にまかせる。まかせるためにかかる費用を、国が助成する。国家の資金が、リストラ企業をつうじて、民間人材ビジネス会社の流れることになります。民間人材ビジネス会社は、企業にリストラをさせれば、儲かることになるのです。

国家資金の投入という形の国家的大リストラ

民間人材ビジネス会社の「就労支援」とは主に再就職のあつせんです。企業が希望退職を募る、民間人材ビジネス会社が再就職をあつせんする、このパターンで現にリストラが進行しています。つまり、希望退職・再就職支援型の大リストラという構想になります。

しかも、国家資金を投入してです。その額はこうなります。2012年、労働移動支援助成金は2・4億円、雇用調整助成金は1134億円でした。これを2015年までに逆転させるといいます。来年度ぐらいから、国家資金の投入という形の国家的な大リストラが開始されます。

さらに、安倍首相は、4月2日、「当面の政策対応について」で、各省に指示を出しました。経済産業大臣に指示

したのはつぎのことでした。「今後5年間を産業再編や事業再構築、起業や新規投資を進める『緊急構造改革期間』と位置づける」。そのために必要となる「円滑な労働移動のための政策資源を集中投入するための政策パッケージを策定」するように、というものでした。この「緊急構造改革期間」の5年間、国家的な大リストラを敢行しようとするのです。

これが安倍「労働改革」の本筋です。限定正社員問題ではありません。どう迎え撃つのか。整理解雇ではなく、希望退職・再就職支援型です。解雇規制の緩和が問題になっていますが、希望退職型の「人員整理」ですから、それは問題になりません。爾々と進む可能性はあります。

しかし、ハローワークの情報の開放は、意味があります。人事部の再就職あっせんはグループ会社への就職という可能性もあります。民間人材ビジネス会社ならば、優良の小企業のあっせんもあるでしょう。ハローワークの情報は、小零細企業が多い。つまり、どこでも良いから押し込む、これが今回の再就職支援のねらいです。

再就職する者にとっては「下方移動」になります。将来設計が狂うでしょう。後にも述べますが、希望退職は40歳からの企業が多いのです。住宅ローンもあります。子どもの教育費も必要です。ここに労働者の抵抗が起きる可能性

があります。だから、「追い出し部屋」などの強制力が必ず発動されるでしょう。電話相談や抗議運動の全国的なネットワークなど闘う布陣を組まなければなりません。

### 政策の結果

それでは、「政策の結果」を検討します。まず「必然的な結果」です。希望退職・再就職支援型のリストラは、これからではなく、最近の「追い出し部屋」の報道でもわかるように、すでに始まっています。そこで、注目すべきことは、「追い出し部屋」の報道に登場する者は、40歳代が多いということです。私が聞いたいくつかの企業も希望退職は40歳から募っていました。

一方、政策諸会議では「持続可能な経済成長のために、20代・40代世代がより活躍できる経済社会の構築は極めて重要」だと主張されています（産業競争力会議第4回会議3月15日）。また、経済財政諮問会議第4回会議・有識者資料（2月5日）でも、「若者を中心とした職業能力形成期にある者に、安定的な雇用機会を提供し」「人的資源形成を行えるようにすることが必要となる」。そして「壮年期」は結局「円滑に移動できるようにする」となっています。なぜ、「若者」と「壮年」を入れ替える必要があるのか、意味不明です。ただ、確実にいえることは、「20・40歳代

が活躍できる経済社会」とは、少なくとも定年までたどり着くことができないということです。今後は定年まで雇用される可能性はきわめて少ないでしょう。

さらに、「雇用維持型から労働移動支援型へ」の雇用政策の大転換は重大です。それは「雇用維持型」政策は終身雇用慣行を前提にしていたからです。安倍「労働改革」は、労働政策の「第二期」を終わらせようとしているとみることができます。政策の「必然的な結果」は、国家的な大リストラによる、日本的雇用慣行の解体ということになります。

この「必然的な結果」にたいして労働運動側が、みずからの手によって「第二期」を清算し、「第三期」を創造す

ることができるとか。それは、安倍「労働改革」への対抗構想をもつことと、政策の「必然的な結果」と「想われざる効果」にもとづいて新たな運動を展開することができるかにかかっています。

つぎの政策の「想われざる効果」は、本誌の「限定・無限定正社員問題と労働運動の課題」で検討するテーマです。日本の労働運動に、「無限定正社員」の働き方を改革すること、また膨大な非正社員を「限定正社員」化すること、これらが運動の大きな課題であることを明らかにしました。

（この論文は、6月22日の福祉国家構想研究会で報告したものを一部削除し、あらたに加筆したものです）



#### きのした たけお

1944年福岡県生まれ。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働。著書に『若者の遊樂——ワーキングプアからユニオンへ』（旬報社、2012年）、『格差社会にいとむユニオン——21世紀労働運動言論』（花伝社、2007年）、『日本人の賃金』（平凡社新書、1999年）、共著に『なぜ富と貧困は広がるのか』（旬報社、2008年）など。