

◎新自由主義改革と二〇〇〇年春闘

# 雇用壊し・賃金壊し

—市場原理主義者の論理とその問題点—



## ◎はじめに

二〇〇〇年の年が明けた。正月早々のある新聞の一面のタイトルは「自立元年」である。そこには「リストラで天職探し」の大見出しがつけられ、「脱お上」として次のような記事が掲載された。

元管理職などに再就職を斡旋する「東京人材銀行」への登録が一九九九年に一万二〇〇〇人に達したこと、経済同友会前代表幹事・牛尾次朗（ウシオ電機会長）の「宣言」、すなわち「世界の一員であることを忘れたら日本に生存権がない。経済構造の変化は今年か

小越 洋之助

（國学院大学教授）

ら一気に起こる」を引用し、二〇〇〇年は、雇用の流動化元年になる」と『東京新聞』二〇〇〇年一月三日号）。

この記事の「お上」とは政府・財界のことである。「反お上」ではなく、「脱お上」と書かれるところに、現在の風潮が反映されている。

九九年八月に成立した産業再生法（産業活用再生特別措置法）二〇〇三年三月までの時限立法）の成立を契機に、二〇〇一年以降からの国際会計基準の導入、その後のペイオフ解禁などをも見越して、大企業の「人減らし」がさらに本格化する様相を呈している。日本の「サラリーマン」の多くが帰宅途上で読んでいる大衆夕刊紙『日刊ゲンダイ』

表1 日本のビックカンパニーの主な人員削減数

社名	削減数	計画内容
NTT※	2万人	今後3年間で。社員の16%
日産自動車※	2万1000人	2003年3月期まで。グループ全体の14%。国内で1万6500人削減
三菱自動車※	9900人	2004年3月まで。グループ全体の11%。本体は3600人削減
いすゞ自動車	4000人	総人員の10%削減
NEC※	1万5000人	2002年3月まで。国内9000人削減
三菱電機※	1万4500人	2001年度まで
東芝	4600人	99年3月末の6万3200人を2000年3月期に5万8600人に
日立製作所	4000人	98年度中に達成
沖電気工業	2700人	2001年3月まで
富士ゼロックス※	2000人	2年後をメドに
ソニー※	1万7000人	2002年度まで
日本ビクター	1500人	99年度中に削減
富士・一勸・興銀	6000人	3行持ち株会社設立後5年をメド
住友・さくら	9000人	両行合わせて5年間で
東海・あさひ	4000人	2003年3月まで。両行の当初計画より1800人増の削減
東京三菱銀行	878人(以上)	2001年3月まで
三和銀行	2200人	2003年3月まで
大和銀行	1340人	2003年3月まで
三井海上・日本火災・興亜火災	3000人	今後5年間で
野村証券	668人	99年4月から2000年3月の1年間
大和証券※	1500人	2001年3月をメド
日興証券	600人	99年4月から2000年3月の1年間
新日本・和光証券	3000人	2000年4月の合併後1～2年で
伊藤忠商事	700人	希望退職者を募集し削減済み
丸紅	900人	99年4月から2年間で
ニチメン	400人	2001年3月まで
トーメン	800人	3年間で
兼松	1240人	3年間で。3人に2人の割合
三菱商事	1200人	98年度から3年間。社員の15%
日商岩井	1100人	2003年3月まで
日本エアシステム	1000人	2003年度中に
全日空※	2800人	2002年度までに。本体で1700人削減
日本航空※	3600人	2001年度までに。本体で2300人削減
三越	1151人	希望退職者を募集して削減済み
大丸	750人	希望退職者を募集して削減済み
高島屋	2000人	今後5年間で
松坂屋	300人	99年下期中に希望退職者を募集。社員の5.5%
そごう※	2450人	2001年2月末まで。グループ全体の20%
ダイエー	3000人	99年からの3年間で
松屋	200人	2001年メド。社員の20%
東急百貨店	294人	希望退職者を募集し削減済み
三菱重工業	5000人	2003年度までに。社員の10%強
石川島播磨	1200人	2001年3月末までに。社員の10%
新日鉄	2700人	98年度に削減。今年度も継続
住友金属	1250人	99年度中に。2000年度から5年間で数千人規模を削減
NKK	3900人	99年度までに
商船三井	200人	99年度から3年間
ジャパンエナジー	1700人	2002年3月までに。社員の50%以上
昭和シェル※	900人	2000年度まで
コスモ・日石三菱	1200人	2002年度まで。コスモ700人、日石三菱500人
サッポロビール	1000人	2002年までに
麒麟ビール	1450人	2000年2月期までに
アサヒビール	200人	今後5年間で。社員の5%
武田薬品	4000人	2005年をメドに
凸版印刷※	2000人	2002年までに
セガ	750人	希望退職者を募集し削減済み
南海電鉄	860人	2002年3月まで。社員の20%
ヤマハ	1026人	希望退職者を募集し削減済み。社員の11%
鹿島	1500人	2001年まで。当初1000人を拡大
佐藤工業	800人	年間で
フジタ	540人	社員20%削減。99年3月4442人を3900人に
東急建設	300人	社員30%削減。99年7月3106人を2800人に

※のついた会社はグループ全体での数字。  
出所：『日刊ゲンダイ』1999年11月13日号。

は、表示のように日本の主要大企業でのリスト人員削減数は少なく見積もっても約二〇万人と報じている(表1)。

二〇〇〇年の春闘では日本企業の雇用システムの改革との対抗が労働運動にとって非常に重要なテーマとなる。平易な言葉でいえば、経営者側からの雇用壊し(現行の雇用慣行の破壊)、賃金壊し(現行の賃金水準および制度の破壊)の本格的展開、それにどう対

## I 新自由主義による雇用壊し・賃金壊しの論理

### ◎「個人」の重視

金融ビッグバンに象徴されるアメリカの経済支配に従属した日本の財界や政府は、事業の再構築、企業形態の再編だけでなく、「終身雇用」や年功的賃金上昇という日本的雇用慣行を抜本的に改革し、雇用の流動化というアメリカ型労働市場、ないしはアングロサクソン型経営・労働システムへの転換を呼びか

抗していくか、ということである。

ところで、雇用壊し・賃金壊しを押し進める側が依拠している論理は新自由主義に立つ経営システム・労働改革論である。本稿ではこの論理を経済同友会の提言や経済企画庁物価報告書などを素材にして整理し、筆者なりの問題点を挙げ運動サイドで深めて欲しい論点を提出してみる。

けている。

財界や政府が依拠している経済政策の原理は新自由主義・市場原理至上主義である。この主張は、市場メカニズムに最大の賛辞を置き、市場に任せておけばすべてうまくいくという哲学を背景にしている。

市場原理主義者は市場の構成員として「主体性のある企業」と「自立および自律した個人」を置き、その個人は、企業と対等の関係で、雇用の形態や仕事・提供する労働と報酬を自由に決められることができる主体と位置

づける。

このモデルはすでに、一九九二年の経済企画庁「第三次国民生活審議会第一次報告書」II「個人を重視する社会へ」で提起されている。この報告書は、「日本的雇用システム」(終身雇用・年功賃金)は、「現在では労働力不足、高学歴化、女性の社会進出、ソフト化の進展等の環境変化や人々の意識の変化等により状況が違ってきており、旧来の雇用慣行を維持していくことは企業・従業員双方にメリットとなるとは必ずしも言えなくなっている」として、企業と個人の間を見直し、自立した個人、自己決定する個人を強調した。

この主張は過労死や家庭崩壊などを生み出す日本の企業社会の異常さに対する批判が高まっていた時期に登場したため、政府・省庁サイドからのそれへの反省の弁と受けとる向きも少なくなかった。しかし、報告書が強調した「自立した個人、自己決定する個人」の主張は、明らかに、これまで日本型経営の最大の特徴とされてきた「集団主義」に対するアンチ・テーゼとしての位置を持ち、その矛先は、その「集団主義」を支えるシステム、すなわち、終身雇用と年功賃金に向けられて

いた。「企業と個人の関係の見直し」とは、過労死するまで働く、家庭の崩壊も顧みずに働く、そうした異常な会社人間を生み出すのは、日本の会社が「競争的集団主義」になっているからであり、その「競争的集団主義」は終身雇用・年功序列制によって処遇や賃金が決められる仕組みで支えられている。したがってそれを壊さなければならない、という論理である。

(1) 経済企画庁国民生活局編『個人の生活を重視する社会へ』一九九二年（平成四年）、大蔵省印刷局三六頁。

### ◎新しい働き方

この「企業と個人の関係の見直し」、「自立した個人、自己決定する個人」を提唱する議論は、規制緩和が進み、経済のグローバル化・情報化と市場原理主義が浸透する中で、個々人に「新しい働き方」を求める主張へと発展してきている。同じく経済企画庁の物価局の研究会に参加し、経済審議会の委員でもある糸瀬茂氏は、物価局研究会の報告書『こ

うすれば日本の生活は楽しくなる』（九九年六月）の中で、「労働コストの変化と新しい働き方」を研究論文として提起している。<sup>(2)</sup>ここで糸瀬氏が説く「新しい働き方」とは、大要、次のようなものである。

\* 日本は従来型の産業構造や企業経営方式に依存していたのでは、さらなる発展は困難であり、そうなると、個人の幸せも実現できない。これからの産業は多様な知識や知恵を集約し、新しい多様な価値を生み出していかなければならない。だが価値の多様化は事業の盛衰サイクルや技術・商品、サービスの盛衰サイクルの短期化をもたらす。そうして企業は競争・淘汰を繰り返すようになる。こうした事業の盛衰サイクルの短期化は、個人の会社に対する関わり方や職業観を大きく変化させていく。これまでのような「勤め先の企業（会社）に自らの存在基盤（アイデンティティ）を見出し、生涯その企業に運命を託す」生き方は、むしろリスクが高くなるからだ。かくして、新たな時代においては、個人は「生涯にわたる自分なりのキャリア・プランに基づいて、自己責任を前提に、（会社ではなく）職業を選択していく」生き方を求める

ようになる。休職や離・転職、独立や起業するケースも増加してくる。そうなると、個人と会社の関係も、今のようなウェットかつ相互束縛的なものから、クールかつ対等な関係へと変化してくる。

そうした働き方のもとでの報酬は、当然、「リスクをとりチャレンジした人」が高くなる。働きたい人は働きたいだけ働いて正当な報酬を受け、そうでない人はそれなりに働いてそこそこの報酬を受けとる。そうした人たちが共存していけるような社会に日本は移行していかなければならない。

\* 見たように、「新しい働き方」では、自立した個人、自己決定する個人は、このように描かれる。ここでは、九〇年代の初頭ではまだ「見直し」の段階にあった、終身雇用や年功賃金は、全く無用の長物となり、経営側にとっても、働く側にとっても、早く廃棄していかなければならない、という位置に置かれる。労働側のみならず、それに固執する経営者は時代遅れとして叩かれるという関係に立つ。

(2) 糸瀬茂「労働コストの変化と新しい働き方」、経済企画庁物価報告書『こうすれば日

本の生活は楽しくなる』(『賃金と社会保障』  
一二六三号、一九九九年二月上旬号の資料)  
を参照。

### ◎賃金は市場価値で決まる

市場原理主義に立つ経営・労働改革論は賃金の決め方ないしは決まり方について、どういう考え方を提出しているか。言うまでもなくこれは、市場原理に従って、「市場」が決めるという考え方に立つ。その「市場」とは労働市場ということだが、ここでは労働者のスキル<sup>(1)</sup>職業能力が基本的な評価基準になる。

企業が欲するスキル<sup>(2)</sup>職業能力を持つ人が少なければその「市場価値」は高くなり(高い賃金)、逆に大量にいれば、低い評価(低い賃金)になる。その関係は企業内に貫流する。「新しい働き方」を提唱する糸瀬氏は次のように説いている。

「企業経営に市場原理が浸透してくると、企業は従業員の年齢ではなく、実際の貢献度(生産性)に応じた賃金を支払うようになってくる。具体的には、企業はその従業員が専

門とする分野におけるスキルを客観的に評価したうえで、同様のスキルを持った人々を構成員とする母集団(労働市場のなかのサブ市場)における『需給関係』を反映した賃金(すなわち、変動費としての市場価値)を支払うようになる。」

そうなると、個々人は保有するスキル・職業能力のいかんによって、「若い時期から賃金格差がつき、かつその評価プロセスに関する情報が十分に本人に開示されれば(=透明で客観的な評価システムの存在)、自分は賃金(評価)以上の潜在能力を有していると信じる者はさらに努力するだろうし、一方で自分の評価は自分が思っているほどではないと判断された者は、そのことによりその企業におけるポジションを客観的に認識することができ、能力開発のために一層努力したり、あるいは自らの実力に見合った他の会社への転職を考えたりすることも起きる。」

「市場価値という客観的なスケールを通して自分をみつめたうえでのこうした行動は、個人のキャリア形成において、自らが有する可能性にチャレンジするプロセスであると同時に、『身の丈に応じた』自己実現のプロセスでもあり、最終的にはそれぞれの人たちの

人生における満足度を高めることにつながっていく。」

\* 経済同友会が一九九七年に提言した『雇用システム改革に向けた企業行動指針』は、雇用分野にこうした市場メカニズムを導入した場所の長所として、労働力の需給調整、競争による能力向上、適正な賃金決定の機能を挙げた。そして「人材の社内価値を明確化することからスタートし、社外価値すなわち横断的な市場価値の形成につなげていくことが望ましい<sup>(3)</sup>」と説いた。

その上で、通年採用や職種別採用、公募制度(異動・出向、研修)、さまざまなインセンティブ制度、起業、独立、転職支援制度によって、「社内雇用制度に市場の芽を導入」し、企業が「日常業務に必要な能力だけでなく社外に通用する能力をつけるため」の「多様な能力開発メニューの準備<sup>(4)</sup>」に取りかかるよう呼びかけた。

糸瀬氏はその主張を、個人すなわち労働者サイドに立って説いたわけである。

この論調は、労働者も日経連も同じで、両方とも、労働者は自らの「エンプロイアビリティ」(雇用可能性、雇用される能力)を高

めなくてはならない。<sup>(5)</sup> 並行して政府と企業は外部労働市場の環境整備とその活性化に取りかからなくてはならない。それには民間に職業紹介業を開放し、かつ労働者が転職しうる職業能力を身につけるよう職業訓練・自己啓発支援の制度を用意しなければならぬ、と言って新型の労働政策に踏み出している。労働者派遣事業の領域拡大や雇用保険制度の改定、さらに裁量労働制の職種拡大もこの労働政策の具体化にはかならない。

- (3) 経済同友会『雇用システム改革に向けた企業行動指針—市場メカニズムを通じた活性化の途—（一九九七年三月）』三頁。
- (4) 経済同友会、同提言六頁。
- (5) 日経連『エンプロイヤービリティの確立をめざして』一九九九年四月。

### ◎「セーフティネット」

市場原理を受容した個人は自らの「市場価値」を認識する。この「市場価値」はスペンヤリストとしてのそれである。労働市場では優れたものが生き残り、そうでないものは淘汰されるとする。そのさい、自らの「市場価

値」を知るものは失業や転職を恐れない。失業はその個人が自己啓発や能力開発を怠ったためであり、その責めは個人に帰する。

市場原理主義者はこのように「強い個人」を前提にしている。では失敗した者はどうなるのか。市場原理主義者は、再チャレンジのための枠組みを用意するという。その枠組みがセーフティネット（安全の網）ということなのだ、それは、失敗した者（失業者）が雇用機会を得るべく自らの「エンプロイヤービリティ」（雇用される能力）を高めようと努力することに對する支援措置」ということである。簡単に言うと再就職のための教育訓練費用の援助である。

一九九九年二月に出された経済戦略会議の報告書も同様のことを主張した。具体的には、一〇年以上正社員であった失業者に対して新たな技能修得を希望する者に、一般会計を活用して必要教育経費の五〇％（上限一〇〇万円）を支給する「能力開発パウチャー」制度の提言である。<sup>(6)</sup> これは、九八年に導入された「教育訓練給付」、すなわち五年以上の雇用保険被保険者が、再就職のために労働大臣の指定する資格取得などの教育訓練を修了すればその費用の相当部分（八〇％、上限二〇万

円）を本人に支給する制度の、支給上限額を拡張する提案と解せられる。

新自由主義者が説く「セーフティネット」は自己責任に立つエンプロイヤービリティ獲得を支援する制度的保障と規定できる。この「セーフティネット」論では、「既存雇用の維持」、「失業防止」といったことは考慮の外となる。それどころか、そこにウエイトを置いた雇用政策は指弾の対象となる。糸瀬氏は次のように言っている。

「見直しが必要なのは雇用政策全般を司る労働省の位置付けではないだろうか。労働省はもともと『内務省社会局』として社会政策を担当していたので、今日でも、長期安定的雇用（すなわち、新卒一括採用、小さな賃金格差、低い転職率等）の維持が労働省の使命とされている。

政治のリーダーシップにより労働省の使命を『既存雇用の維持』から『選択の自由の確保』に転換させることがまず必要である。そして労働規制についても、『失業防止』という視点ではなく、選択の自由を確保するための『雇用の流動化』という視点に立って、全面的に見直していく必要がある。<sup>(7)</sup>」

(6) 経済戦略会議答申『日本経済再生への戦

本 の 生 活 は 楽 し く な る 』 ( 『 賃 金 と 社 会 保 障 』  
一 二 六 三 号 、 一 九 九 九 年 一 二 月 上 旬 号 の 資 料 )  
を 参 照 。

### ●賃金は市場価値で決まる

市場原理主義に立つ経営・労働改革論は賃金の決め方ないしは決まり方について、どういう考え方を提出しているか。言うまでもなくこれは、市場原理に従って「市場」が決めるという考え方に立つ。その「市場」とは労働市場ということだが、ここでは労働者のスキル<sup>1)</sup>職業能力が基本的な評価基準になる。

企業が欲するスキル<sup>2)</sup>職業能力を持つ人が少なければその「市場価値」は高くなり(高い賃金)、逆に大量にいれば、低い評価(低い賃金)になる。その関係は企業内に貫流する。「新しい働き方」を提唱する糸瀬氏は次のように説いている。

「企業経営に市場原理が浸透してくると、企業は従業員の年齢ではなく、実際の貢献度(生産性)に応じた賃金を支払うようになってくる。具体的には、企業はその従業員が専

門とする分野におけるスキルを客観的に評価したうえで、同様のスキルを持った人々を構成員とする母集団(労働市場のなかのサブ市場)における『需給関係』を反映した賃金(すなわち、変動費としての市場価値)を支払うようになる。」

そうなると、個々人は保有するスキル・職業能力のいかんによって、「若い時期から賃金格差がつき、かつその評価プロセスに関する情報が十分に本人に開示されれば(≡透明で客観的な評価システムの存在)、自分は賃金(評価)以上の潜在能力を有していると信じる者はさらに努力するだろうし、一方で自分の評価は自分が思っているほどではないと判断された者は、そのことによりその企業におけるポジションを客観的に認識することができ、能力開発のために一層努力したり、あるいは自らの実力に見合った他の会社への転職を考えたりすることも起きる。」

「市場価値という客観的なスケールを通して自分をみつめたうえでのこうした行動は、個人のキャリア形成において、自らが有する可能性にチャレンジするプロセスであると同時に、『身の丈に応じた』自己実現のプロセスでもあり、最終的にはそれぞれの人たちの

人生における満足度を高めることにつながっていく。」

\* 経済同友会が一九九七年に提言した『雇用システム改革に向けた企業行動指針』は、雇用分野にこうした市場メカニズムを導入した場合の長所として、労働力の需給調整、競争による能力向上、適正な賃金決定の機能を挙げた。そして「人材の社内価値を明確化することからスタートし、社外価値すなわち横断的な市場価値の形成につなげていくことが望ましい<sup>3)</sup>」と説いた。

その上で、通年採用や職種別採用、公募制度(異動・出向、研修)、さまざまなインセンティブ制度、起業、独立、転職支援制度によって、「社内雇用制度に市場の芽を導入」し、企業が「日常業務に必要な能力だけでなく社外に通用する能力を身につけるため」の「多様な能力開発メニューの準備<sup>4)</sup>」に取りかかるよう呼びかけた。

糸瀬氏はその主張を、個人すなわち労働者サイドに立って説いたわけである。

この論調は、労働省も日経連も同じで、両方とも、労働者は自らの「エンプロイアビリティ」(雇用可能性、雇用される能力)を高

行われているときに限られる。

以上から、労働市場における企業と個人の関係はつぎのように補正して捉えなくてはならない。すなわち、組織体としての企業と対等な契約を結びうる個人とは、労働者間の連帯すなわち労働組合に結集して集団的労資関係にコミットすることができると個々の労働者である。そうでなければ対等な関係は成立しない。この場合の個別労働者は、相互の連帯をキーワードに労働者仲間として接続しており、集団つまり団結体として労働市場に登場する。これを称して近代的労資関係という。

新自由主義は近代に資本主義を形成し、その健全な前進を図ってきた人類の営みをもホゴにしようとしている。

### ◎労働時間制はもう

#### どうでもいいのか

「新しい働き方」論は、ホワイトカラー労働者を刺激するべくもつともらしい説明をしている。しかし、この論の致命的欠陥は、ホワイトカラー労働者といえども賃金労働者で

あり、その賃金を測定する物差しは労働時間であることを無視していることである。

仕事のホワイトカラー化や情報化の進展に沿って一層の裁量労働化が進むという議論は広範なホワイトカラー労働者を残業代の支払われない自発的な「強制」労働に導く。日本において、長時間労働でかつサービス残業が恒常化している企業と言えば、圧倒的に大企業である。裁量労働制の適用範囲を広げたいと願っているのは、ほかならぬその大企業である。実際は上司の指揮命令があり、働く側の仕事の裁量度が小さくても、裁量労働と名づけさえすれば、残業手当を著しく縮減できる。最近では、研究開発も、営業も、同じように「クリエイティブ職」として括るほどに「裁量」の内容・範囲が拡大している。これ大企業側には、時間管理を弾力化し出退勤の管理をゆるめた以上におつり（コスト削減）がくる。

裁量労働制は成果主義に立つ賃金管理の新たなシステムであり、ノルマ（業績目標管理）が厳然として存在しているかぎり、ノルマの達成には能率の向上が不可欠で、それには上限がない。そして高い次元の目標を達成するには労働時間が当然に延長する。

さらに「新しい働き方」論は、一日の所定労働時間と所定外労働時間の間、あるいは労働時間と生活時間との境界線を曖昧にし、生活時間も労働時間化せずにはおかない。顧客からの携帯電話のベルが通勤電車内でも、帰宅後のベッドでも、鳴るがごとくである。

最近の失業率の上昇のなかで、日本でも労働時間の短縮で雇用拡大をめざす、いわゆる「ワークシェアリング」の必要性が増大しつつある。そのようなときに、「新しい働き方」の推奨論は、労働時間の短縮を社会的なテーマと見ずに、個人の就労形態の「選択の自由」という話にすりかえる。そして、個人個人が自発的にそうした働き方をすることを「アングロサクソン型」として推奨する。

フランスの週三五時間労働制の実施などを参考にしてのワークシェアリングの必要が強調されている。しかしそこに行くにはまず、所定労働時間、所定外労働時間の概念を明確にする必要がある。サービス残業ゼロで九〇万人、すべての残業ゼロで二六〇万人の雇用が創出できるという試算もある（九九年六月、社会経済生産性本部「残業削減の雇用効果に関するシュミレーション結果」）。



さらにいえば、職場では個々の労働者に刺激を与えている目標管理(目標面接制度)によるノルマを平均的労働者の標準作業量に組み替え、並みに働けばそれは達成できる、という標準的労働時間を協定化する新しい労働基準の確立が必要になっている。

他方、「新しい働き方」を通じて賃労働から自営業的労働者に転化させる動きもある。アメリカでは、情報化によって、ホワイトカラー労働の領域で仕事の場所のフレキシビリティ化を根拠に、仕事の請負化ないしは契約労働への転化も志向されている<sup>(8)</sup>。

アメリカは、労働者保護を目的とした規制が少ない国、すなわち労働基準の標準化の伝統の乏しい国として知られている。労働組合の組織率も一九九八年でみると、民間のみで九三万人、わずか九・五%である<sup>(9)</sup>。

市場メカニズムへの信頼が大きいとされるアメリカの労働常識は、全労働者に労働保護法を適用するという歴史をもち、いくつかの弾力化措置がとられているとはいえず、依然、詳細な労働基準法が現存している日本においては、妥当しない、とみるべきではないか。日本では今、労働者の請負労働化に対して、使用従属関係を明確にし労働基準法を厳格に

適用することが課題になっている。

(8) この点については仲野組子「米国における雇用形態多様化と今日的意味」社会政策学会編『社会政策学会誌第一号―日雇労働者・ホームレスと現代日本』一九九九年、お茶の水書房所収を参照されたい。

(9) 中窪裕也「労働法の規制緩和と弾力化―アメリカ―」、日本労働法学会誌九三号『労働法における規制緩和と弾力化』一九九九年、総合労働研究所、一二一―一四七頁を参照。

### ◎ 転職者の「市場価値」を決めるもの

中高年労働者の雇用の流動化促進(解雇・転職)、賃金引き下げの口実として新たに登場してきたのが、人材の「市場価値」論である。この用語はもちろん、経済学で論じられてきた「労働力の市場価値」概念などではなく、転職者がいかに新たな就職先で貢献能力があるか、俗っぽく言えば「使えるか」を示したものである。それは、経営・労務のコンサルタントによって細目にわたって指標化され、数値化されている人事考課制によって測られる。その人事考課では、外国語、コンピ

ュータ駆使、企業財務等の理解能力だけでなく、統率力、企画力、意欲、健康度など人的資質、私生活もカウントされる。

大企業の管理職、あるいは中高年ホワイトカラーが転職するとは、当該企業では「使えない」という烙印を押されての退職、そして再就職である。ここで、「使えない」との烙印は当該企業における人事考課の評定が低いことを意味する。彼らの再就職先は圧倒的に中小企業というのが現実である。その賃金は以前より大幅に下がる。ここから次のような仮説が成り立つのではないかと考えられる。すなわち、大企業の人事考課で与えられた「市場価値(使えるか)」は、転職(再就職)の場面にもつきまとい、再就職先での賃金が大幅に下がっても、それが自分の「市場価値」なのだということで納得する。いわば個別企業の企業内人事考課が本人を介して企業の外に出て、「市場価値」となる。企業内人事考課の企業横断化と言ってもいいが、しかしその人事考課は「労働力の市場価値」を決めるものではない。

雇用の流動化時代というならば、現状のように転職者の賃金が著しく低下するような状況は早く克服されなければなるまい。それに

は内部労働市場と外部労働市場での労働力の価格（賃率＝時間額、日額、月額をさす）が社会化されなければならない。

筆者の理解によれば、これまでの日本の労働者の賃金決定のすう勢は学歴・年齢区分である。したがって、それを前提にした年齢別賃率や、中小企業の職能的技能労働者に適用する職能別協定賃率、あるいは女性の「性別職務分離」を克服する賃率、さらにホワイトカラー労働者の職業能力の社会化・公的資格化に通じる大括り職種経験年数別賃率などさまざまな形態の横断賃率の研究が必要とされる。これは国の労働政策にとってもゆるがせにできない大きなテーマであろう。

「雇用の流動化促進」を説く糸瀬氏も、この点についての認識は同じだ。彼は次のように言っている。

「アメリカでは、ホワイトカラーの賃金決定のメカニズムは大手企業を中心に大体共通であり、どのような経験・専門性を有した人であればどの程度の賃金が適正なのか企業にも個人にもわかるため、転職が円滑に進む。ところが日本の賃金体系は、業種ごと、企業ごとにはばらばらで、適正な『相場』が外部からはわからない。すなわち個人の経験・専門

性と、市場の需給関係とを反映した人材の適正な『価格付け』がなされていない」<sup>(10)</sup>

(10) 糸瀬、前掲「労働コストの変化と新しい働き方」六一頁。

◎中高年は「既得権」と「期待権」をダブル・スタンダードとして確認していい

財界や大企業は国際競争の論理から中高年層の相対的高賃金をすみやかに解体したいと考えている。その際の中高年高賃金論は年功賃金Ⅱ「貢献と賃金の長期決済」論である。

彼らはこれを、短期決済型の能力・成果主義賃金に転換したい、と主張する。

若い労働者が生産性や企業貢献度と比較して低賃金であることは初任給の低さによって明瞭である。

だが、中高年層の貢献度が稼得賃金よりも「不足している」という話は論証されていない。教育が投資であり、OJT（職場内教育訓練）によって育成された労働者の熟練は、外部労働市場では容易に見いだせないとする人的資本論によれば、特殊技能・熟練の持ち

主は容易には解雇できないはずである。また中高年層の人件費が相対的に高くとも、この層が労働能力・生産性を継続的に引き上げていけばコストパフォーマンスは悪くない。「貢献と賃金の長期決済」論はこのように論証されていない問題を不問にし、ひたすら規制緩和、市場原理主義による短期決済型成果主義賃金を推奨している。

言うまでもなくこの主張は、中高年切り捨ての論理以外の何物でもない。そこで、規制緩和、市場原理主義者は、若者と中高年層を分け、「過渡期にある」現在の中高年層には「契約違反をするな」などと言いつけを入れていく。<sup>(11)</sup>

構造改革には痛みを伴うと主張してきた規制緩和、市場原理主義者は、どこに「改革」の痛みが向けられるかを熟知していたはずである。いまの中高年層を無視していないと言っているのであれば、公的年金制度の改定にも移行措置があるのだから、中高年層の「既得権」

「期待権」を確保するには、四〇歳以降の中高年層には従来どおりの年功的昇給カーブを維持すべきである、と主張すべきであろう。何もアングロサクソン型に画一化する必要はない。日本型だってあっていいはずであ

る。いわば賃金のダブル・スタンダードである。中高年層はそれを要求している。

賃金制度の成果主義へのドラスティックな転換と相俟って、リストラ・退職勧奨あり、ということでは退職金の割り増し、アウトプリースメント費用(再就職のためのアドバイザー、相談費用)の企業負担などですまされては、長期間企業に貢献してきた中高年労働者は全く納得できない。

ダブル・スタンダードのついでにもう一つ付け加えると、成果主義賃金と言っても、目標を設定する目標面接制度も基準が明確ではないし、特に成果を評定する人事考課の公開ができるかどうか疑わしい。糸瀬氏は「透明的」「客観的」人事評価として、上司、同僚(複数部分)、部下の四方向から行う三六〇度の考課を提唱している。しかし、日本の企業が人事考課を公開してこなかったのは、人事の秘密ということだけでなく、公開したら、社員の中にハッピーになる者が誰もいないからだと、という皮肉の声もある。

(11) 例えば島田晴雄氏は企業特殊的人的資本蓄積を行う企業や職種で中高年層を解雇することは「暗黙の長期契約に対する一方的な違反」で、コストのかからない若年層のなかで

人員整理・解雇を行う方が「経済合理的選択」である、と述べる『日本の雇用』一九九四年、ちくま新書、第四章「雇用制度の矛盾と改革」。糸瀬氏も前掲「労働コストと働き方」において、中高年齢層で「既得権」がある者、あるいは「期待権」の行使によりやめたどりの者を「構造改革を理由に会社適当ではないだろう」(賃金と社会保障)一、二六三号、九九年二月上旬号、六二頁)と述べている。

(12) 糸瀬、前掲「労働コストと働き方」および同氏著『アングロサクソンになれる人が成功する』一九九八年、PHP研究所、一二九～一四〇頁。

### ◎雇用のセーティーネットについて

アメリカ型の経営システムでは使用者による労働者の解雇は自由であり、レイオフも公認されている。もちろんアメリカには民族、性、年齢による差別的禁止という規制はあるが、一九八〇年代のアメリカ企業のリストラでは、ホワイトカラー労働者の大量の解雇が行われたことが良く知られている。市場原理主義者が雇用の流動化を主張するときは、日

本においてもこのような「解雇の自由」を雇用関係の原則に据えたいとする宿望がある。<sup>(13)</sup>

日本では、企業内いわゆる内部労働市場領域においては「終身雇用」という慣行によって長期雇用が維持されてきた。また判例では整理解雇の四要件(①解雇しなければならぬ経営上の理由が存在すること、②解雇回避の努力が尽くされていること、③解雇対象者の人選基準が客観的に合理的であり、適用が公平であること、④労働者および労働者の代表ないし労働組合に事前に説明し、協議が尽くされていること)を満たしていない解雇は違法な解雇とされている。

ところが、最近のリストラではその解雇規制をぐぐり抜けるべく、いじめや無言の圧力などで労働者を自己都合退職に追い込む事例が増大している。しかも、リストラを行えば株価が上昇するとして企業業績が悪化していない企業までが大量の人員整理を準備している。バブル経済下での企業経営者の不正、モラルハザード(倫理の欠除)が清算されないまま、不正の結果としての膨大な不良債権の清算に多額の公的資金を投入する一方で、このような不当なリストラが許されていいはずはない。

整理解雇の四原則の遵守とともに、解雇を規制する立法が必要不可欠になっている。

また、賃金についても、すでに述べた横断賃率の確立とともに、企業規模別・地域別・男女別賃金格差を是正する法定最低賃金制の構築とその実施が市場原理を規制し、労働者を保護するセーフティネットとして求められる。<sup>(14)</sup>

(13) 白井邦彦氏は雇用の流動化論者である八代尚宏氏が「労働者の団結を通じた労使交渉で労働者の利益を守るという論理から、むしろ労働者の離職を容易にすることで、その権利を擁護する」として「発想の転換」をしていることについて、彼は「表面的には解雇規制法（仮称）を提唱しているが、前後の文脈からしてそれが解雇自由の原則の確認強化であることは明確である」と指摘している（白井邦彦「過剰雇用と流動化政策」、季刊『労働総研クォーター』第三七号（二〇〇〇年冬期号）を参照。

(14) セーフティネットについては、市場原理主義を批判する近代経済学の立場から、金子勝氏の一連の示唆に富む主張がある。金子氏は、セーフティネットは「本源的生産要素（土地・労働・貨幣）」と呼ばれる市場を中心に、その市場化の限界を契機として形成すると指摘する。労働市場では「年金・医療・失業などに関する社会保障制度をセーフティネ

ットとして、それに連結するかたちで、雇用・解雇・昇進などに関する労使協約、あるいは職業訓練と資格制度などが形成される」（金子勝『セーフティネットの政治経済学』一九九九年、ちくま新書五八〇）。金子氏は新自由主義（新古典派）が「非市場的要素」を除くことによって「普遍的市場モデル」に到達するという理解、すなわち、規制緩和や「小さな政府」を志向することによって「純粹な」市場モデルに接近し最適な資源が配分される、とする理論を批判し、市場はアンダロアメリカ型、日本型、ドイツ型など多様性があるが、その理由はそれぞれの市場が非市場的制度によって支えられているからである、と説明している。そして、「グローバルスタンダード」という名のアメリカンスタンダードにそのまま追従しているだけでは未来がない」（金子勝『反グローバリズム』一九九九年、岩波書店、一六〇頁）と断している。

### ◎女性労働者の問題

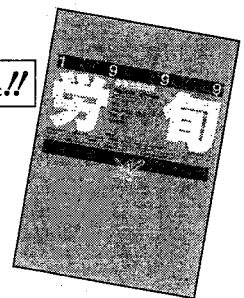
新自由主義者は、自己責任が強まれば、「創造的」「自立的」女性の職場進出が増大するなど、市場原理の浸透があたかも女性にとって福音であるかのように説いている。<sup>(15)</sup>

◎労働法と社会・労働問題の専門誌

# 労働法律旬報

年間購読募集!!

- ▶ 毎月10・25日発行(B5判/82頁)
- ▶ 定価2100円 本体2000円
- ▶ 年間購読料50400円(税込)
- ▶ 1949年11月創刊



旬報社

たしかに、国際競争が支配的な職種などでは、男女の区別なしに能力・成果重視の競争が強められ、その分野での高学歴の有能な「強い」女性労働者が男性以上に活躍する分野を広げ、引き立てられることがありうる。この可能性は否定できない。それは「女性の戦力化」という時代のすう勢の一面であるのだが、一方では、規制緩和による男性正規労働者の地位の低下を含む労働者全体の地位を低下させる日本の雇用慣行の解体が背中合わせになっている。

市場原理主義の浸透によって、女性労働者と男性労働者との競争、女性労働者間での「弱肉強食」の争いが激化するという問題が生じよう。

女性労働者の地位の一層の不安定化、女性が男性以上に失業に陥る懸念の増加、そして女性職の賃金の低下圧力が従来以上に強まる。例えば、労働法制の規制緩和とりわけ派遣労働の原則自由化は、一般事務職、営業職の女性正規労働者を直撃し、彼女たちが派遣に置き換えられるという事態を生み出している。連合が反対した「登録型派遣」が依然として行われている。パートタイム労働者は圧倒的に女性である。女性契約社員も増加して

いる。

これらの女性が「社会的強者」であるはずはない。彼女たちは市場に任せていたら、その地位の改善はできない。課題を三つだけ記しておきたい。

\*

パートタイム労働者の時間賃金の引き上げ要求は税制における課税最低限の壁にぶつか。基礎控除額的大幅引き上げ措置がとられなくてはならない。さらに、同一(価値)労働同一賃金の原則の適用の問題がある。これについてはすでに丸子警報器の和解の事例がある。この和解事例は日本の現状を見据えての右原則の適用であり、範例としてよい。

フランス、オランダ、イギリスなどでは全国一律最低賃金制が確立している。これはパートタイム労働者など低賃金女性職種の賃率の引き上げに機能している。日本ではパート労働者、派遣労働者、契約労働者の総数は一〇〇〇万人を超えている。巨大な「労働市場」と言ってもいい。全国一律法定最低賃金制の確立はその労働市場の整備に大きく寄与しよう。

(15) 糸瀬、前掲「労働コストの変化と新しい働き方」(『賃金と社会保障』一二六三号)六

二六。

\*

本稿の目的は新自由主義における雇用壊し、賃金壊しの主張・論理を明示し、それとの対抗の論理や対案のポイントを指摘することであった。後者についてはまだ体系的ではない。不十分な点は後日補いたいと思う。

(おこし・よしのすけ／労働経済学)

