

# 「ブラック企業」問題とは何か 安倍「雇用改革」との関連性で

〔下〕

小越洋之助

(労働総研代表理事・  
國學院大学名誉教授)

おごし・ようのすけ

## 2 「総ブラック企業化」を政策的に 推し進める安倍「雇用改革」

### (1) 概括的枠組み

第二次安倍政権は、13年末に発足後、経済財政諮問会議、日本経済再生本部、産業競争力会議、規制改革会議などの場で、一層の労働分野の規制緩和を打ち出してきた。厳密にはそれぞれの会議体のどこが違うか、素人目にはさっぱりわからない。その中で、はっきりしていることは、「成長」

の目的とは大企業・多国籍企業の利益をいかに増加させるか、ということ、その手段として規制緩和の断行を意図していること、会議体は大企業・多国籍企業の経営者と新自由主義を信奉する一部の「学者」でのみ構成され、労働者・労働

はじめに

1 「ブラック企業」はどうして増えてきたのか

―その背景と要因―……………〔以上前号〕

目次 2 「総ブラック企業化」を政策的に推し進める

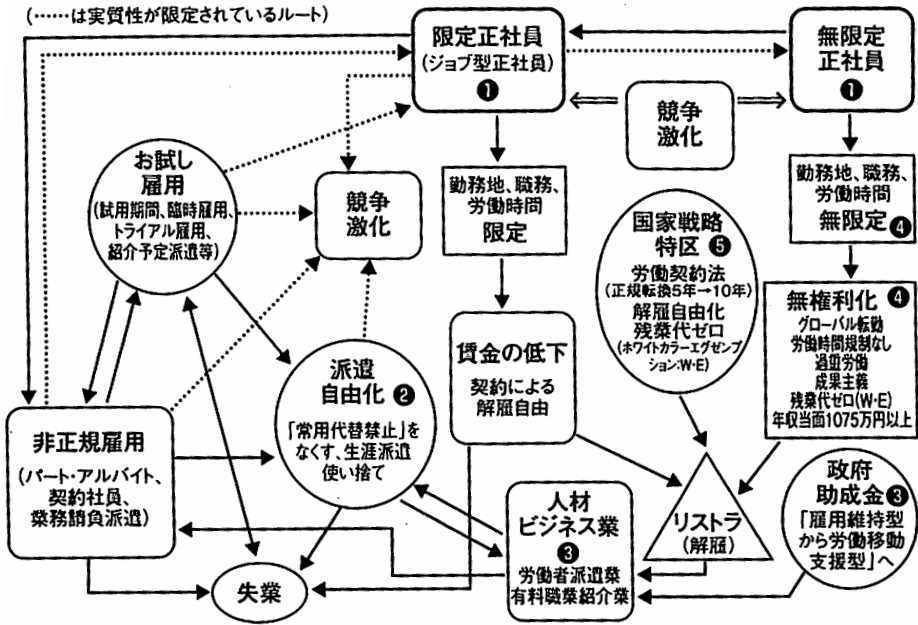
安倍「雇用改革」……………〔以下本号〕

3 「限定正社員」構想をめぐる論点

4 むすびに代えて―労働時間問題の重視と

「分配の不正」を正す課題―

「安倍雇用改革」関連図



組合代表は最初から参加させないこと、それぞれの会議体の「成長戦略」には必ず「雇用改革」のテーマがどこでも取り上げられ、同じような結論（提案）が出てきているのである。

日本経済再生本部は「日本再興戦略」（13年6月14日）において成長戦略として産業構造転換や「規制省国」などを掲げ人材ビジネスを利用した労働力の流動化、「多様な働き方」を進める「雇用改革」を提案した。そこでは経済のグローバル化、少子高齢化において「働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上」＝「人材力の強化」を挙げた。また、その「働き方改革」（改訂版、14年6月24日）では人口減少、地域活性化（「地方創生」）、「女性の活躍」なども加わり、新たに講ずべき具体的施策として「国家戦略特区」が強調され、女性・若者・高齢者等の活躍推進、外国人材の活用を挙げた。

この「改訂版」では、旧バージョンは「行き過ぎた雇用維持型の政策から労働移動支援型の政策へと大胆な転換」を行った、と自画自賛しつつ、「稼ぐ力」を強化するなどとして「多様な正社員制度の普及・拡大」やフレックスタイト制度の見直しに加えて、「健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに 대응」とし、柔軟で多様な働き方の実現（成果で評価する労働時間制度の創設等）が強調された。職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として新たな

な労働時間制度を創設することとし、さらに「予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図る」としている。前者は「ホワイトカラーエグゼンプション」、後者は解雇の自由化である。

現在進行形の安倍雇用改革の骨子、相互関連性を筆者なりに整理すれば図(=141頁)のようになる。

安倍内閣における憲法の解釈改憲、集団的自衛権の容認の暴走とともに「日本を世界で最も企業が活動しやすい国にする」というフレーズのもとでの「アベノミクス」の三本の矢(異次元の金融緩和、公共事業による財政膨張政策、「雇用改革」などによる成長戦略)は、理論的には「オールドケインジアン」「ニューケインジアン」「新自由主義」の混成物であるといわれる。この政策提起には日本の大企業の多国籍企業化を背景として「輸出主導型」から「海外投資主導型」資本蓄積への変化を反映していると指摘されている。<sup>22)</sup>

図を参考にして、その政策を並記すれば、

① 正社員の「無限定正社員」化・「限定正社員」という正社員の二分化。

② 非正規雇用が40%になりつつある中で派遣労働の一層の規制緩和(派遣労働を一時的なもの・「常用代替禁止」の原則のなかり捨て、職種・期間の無限定な拡大化)。

③ 「労働移動支援助成金」の増大による人材ビジネスの奨励(正規雇用維持政策を転換し、リストラ・解雇の勞

働者を人材派遣企業等に流し込み、人材ビジネスに多大な利益を誘導。併せてハローワーク情報の活用。<sup>23)</sup>

④ 裁量労働のさらなる規制緩和、「ホワイトカラーエグゼンプション」(W・E)の導入。

⑤ 規制緩和の拡大のための「国家戦略特区」の先行実施ということになるであろう(図中に丸数字を示した)。

#### ▼国家戦略特区による解雇自由化、残業代ゼロ

①④は後段の論点として展開するので、ここでは、⑤についてのみ若干説明を加えたい。「国家戦略特区」では農業、医療、都市開発、教育、外国人の受け入れ促進など多様な規制緩和項目があるが、労働関係では、ここでも「起業」、新規事業創出を大義名分とした「雇用特区」が入っている。

産業競争力会議における「国家戦略特区」ワーキンググループでの検討状況(13年9月20日公表)では、(1)「有期雇用」(労働契約法第18条の5年を超える無期転換権の放棄)、(2)解雇制限の特例(労働契約法の特例として「特区」内で定めるガイドラインに適合する契約条項による解雇を有効とする)、(3)労働時間(年収など一定条件で労働者が希望する場合、労働時間、休日、深夜労働を適用除外)の3点が提起された。<sup>24)</sup>

東海林智氏(毎日新聞記者)によれば、厚生労働省は労働関係法規に「特区」を例外とすることに猛反対したが、結果は(1)は発足早々の労働契約法の無期転換規定(5年)を10年

に延長することで妥協した。(3)はとりあえず消えた(労働政策審議会で検討)。しかし(2)は残り、「特区内」で定めるガイドラインに基づき解雇を有効化する「雇用指針」として残った。この点について東海林氏は「ガイドラインが疑似法として使用され、それが広がれば実質的な解雇ルールになつてしまふ」として十分な警戒と監視の必要性を強調している。

「起業」などによって雇用されたものが解雇されることを予測して、その後のトラブルの予防措置(「個別労使紛争処理」として企業側に情報提供・助言する機関(「雇用労働相談センター」)の設置は、福岡市を嚆矢とし「地方創生」を合言葉に15年春に東京圏、関西圏でのその設置が報道されている(「日経新聞」14年12月19日付)。

### ▼「成長戦略」とくに「雇用改革」の本質

安倍内閣の「成長戦略」とくに「雇用改革」なるものの本質は、多国籍企業化による海外進出や海外企業の国内参入に合わせて正社員の「リストラ」を容易にさせ、その人減らし、「整理解雇の四要件」の解体、従来の非正規雇用を「活用」し増やす政策、「リストラ」で発生する失業者は派遣会社など人材ビジネスを儲けさせて不安定雇用部門に流し込む方式である。

伍賀一道氏の表現を借りれば、生活の最後の安全網である生活保護縮減を先行させながら、「正規労働者の雇用の流動化と派遣労働法の原則転換をセットにして、人材ビジネスを

フル活用」する市場原理の導入である。

以上の政策体系は残業代タタ、解雇の自由化、非正規雇用・ワーキング・プアの増大、成果主義化、賃金水準の切り下げなど「ブラック企業」がやってきたことと大差ない。違ひは、その対象を農業、医療、都市開発、教育、外国人などに広げ、スケールを大きくしつつ、「特区」を隠れ蓑にして国家権力を使って上から規制緩和をすすめる、内外の大企業・多国籍企業を利用することにある。安倍首相が「岩盤規制」をドリルで穴を開けると称した方式の先導役は「国家戦略特区」であろう。

この「成長戦略」には、雇用は直接雇用・無期雇用が原則であること、非正規雇用の正規化と賃金の増加、長時間労働の削減や1日の労働時間の短縮(ワークシェアリング)、社会保障の充実などで「ディーセントワーク」を促進させ、内需を活性化する政策は全く見られない。逆に、それは正社員の極端な絞り込み、非正規雇用のさらなる拡大を意図し、「非正規が中心になる社会」を目指している。

この点は現在俎上に挙がっている労働時間の問題に関連して次に具体的に展開する中で論じたい。

(20) 友寄英隆「アベノミクスと日本資本主義―差し迫る「日本経済の崖」14年、新日本出版社、1411-145頁、および178-179頁。関連して二宮厚美「グローバル競争主義に走る安倍成長戦略」『経済』第229号、14年10月号を参照。

(21) 大野和興氏は政府の労働関係の助成金（雇用調整助成金）と「労働移動支援助成金」において安倍内閣になって後者が2012年度の2億7000万円から14年度は一気に300億円に増えたが、「そのほとんどはパソナに入った」として竹中平蔵氏（産業競争力会議議員で慶応大学教授・人材派遣会社パソナ会長）の利益誘導を批判し、農業分野での「特区」（新潟市）に進出した企業（ローソン）の新浪剛史会長（当時）がやはり産業競争力会議の民間議員であった問題をも取り上げている（大野和興「強い農業」に動員される農村」アジア太平洋資料センター編「徹底解剖国家戦略特区」14年、コモンズ、第6章、99頁）。

(22) 西谷敏「全面的な規制緩和攻勢と労働法の危機」西谷敏、五十嵐仁、和田肇、田端博邦、野田進、萬井隆令、脇田滋、深谷信夫「日本の雇用が危ない―安倍政権「労働規制緩和批判」14年、旬報社、18〜26頁を参照。

(23) 14年11月28日、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」公布。（高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者、および定年後に、同一の事業主または「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」における「特殊関係事業主」に引き続き雇用される有期雇用労働者の特例）。

(24) 東海林智「ルールなき雇用社会はゆるせない」、前出アジア太平洋資料センター編「徹底解剖国家戦略特区」第4章（55〜72頁）。「国家戦略特区」は「ミニ独立政府」のような権限をもち、その主体は民間企業であり、地域の活性化は政策目標にならず、攻撃される「既得権者」とは多くの働く国民であり「搾取の対象の新たな周辺化・植民地化」とも評

価されている（同書の各論文を参照）。

(25) 伍賀一道「非正規大国」日本の雇用と労働」14年、新日本出版社、258頁。

## (2) 労働時間制度の問題について

「日本再興戦略」（改訂版）の発表前、14年5月28日、産業競争力会議・雇用・人材分科会（主査 長谷川閑史・武田薬品工業社長）において発表されたりレポート「個人と企業を持続的成長のための働き方改革」…通称「長谷川リポート」では、「ブラック企業」の根絶を主張しつつ、「新しい労働時間制度の考え方」として、「生産性の向上を図り成果を出すための労働時間制度の新たな選択肢」「労働時間と報酬のリンクを切り離したベイ・フォー・パフォーマンスの浸透」「長時間労働を増長させない、能力・成果に見合う報酬の確保」の考え方から残業代をゼロにする案が出されている。

「改訂版」はAタイプ（「労働時間上限要件型」）の提言は当面断念し、Bタイプの先行導入を目指しているとみなされる。Bタイプはアメリカ流の「ホワイトカラーエグゼンプション」（W・E）の導入である。これは安倍内閣、財界の積年の願望であり、「国家戦略特区」でも一時的に消えても本質的に消え去るものでないであろう。

この考えを要約すれば、これまでの長時間労働・過密労働、残業代不払いについて、それを近代的な方法、あるいは

労働者の自主性を装う方式で延長させる方式で行う意図がある。企画業務型裁量労働制の規制緩和、W・Eはこの方式の利用である。同時に、成果基準による賃金引下げ方式をも組み合わせ、働く労働者に「働く刺激」を強化させて利潤を蓄積させる方式も併せもつ。

ここにはどのような問題点があるのだろうか。

### ▼残業代ゼロ、労働時間規制の撤廃

第一は、「ブラック企業撲滅」と言いながら「ブラック企業」が常套手段とする労働基準法違反の長時間労働、不払い労働を促進させる残業代ゼロ案を提案していることである。それも財界は本音の所は労働者の多数に適用させたいという意図がある。

「長谷川リポート」は一方で「働きすぎ防止」「ブラック企業撲滅」などが「改革の大前提」だ、などと、もつともらしいことを言っているが、それならば、労働基準法の趣旨に沿ってブルーカラー、ホワイトカラーに関係なく、全労働者に適用する労働基準法遵守、残業代の公正な支払いで「ブラック企業撲滅」を言えばよい。だが、言いたいのは一般社員への残業代不払い、W・Eの強行である。

いうまでもなく、現在の労働基準法における割増率設定は、違反企業にペナルティを科して長時間残業を抑制させることに意味がある。もしこれを法改定や企業内の「労使合意」で残業割増率、さらに法定労働時間自体をなくすなら

ば、その規制は空洞化し、長時間労働による労働者保護の要求や訴訟の根拠を失う。当然ながら現在の「ブラック企業」の不法な現実も野放しになる。それだけでなく、この歯止めを失えば日本社会は労働時間規制が消滅する社会になる。

このように、「長谷川リポート」の主張自体が論理矛盾であり、その結果はこれまでの大企業・多国籍企業にも「ブラック企業」という烙印を押さねばならなくなる。

第二は、そもそも労働基準法は労働者保護立法であり、労働条件の最低限を規定する法律である。労働時間法制の目的は労働者の健康保持、労働力の円滑な再生産にある。その労基法の労働時間規定の中に、成果とか生産性の向上を持ち込むというその発想法自体がおかしい。

### ▼「裁量」なき正社員の残業代未払い

第三は、「長谷川リポート」では、成果主義を「自律的働き方」と宣伝していることである。現在、成果主義の一形態として導入されている「裁量労働制」自体が、慢性的要員不足の職場で自律的に働く権限もないホワイトカラー労働者に過重労働を強制している現状がある。元来、裁量労働制は8時間労働制の例外規定として「業務の性質上業務遂行の手段や時間配分」において労働者の「裁量」に委ねられる分野において適用するはずであった。だが、この例外規定が「裁量」などない多くのホワイトカラー労働者に拡大されてきた。さらにそれは成果主義化と結合し、効率よく働くことに

より、あたかも労働時間が短縮するような印象を与えている。しかし現実はそのようではない。

以上の一例を示そう。

大手金融機関で働く30歳代男性は異動を契機に上司から裁量労働の適用の同意書を提示され、その場でサインをするように要請された。この社員の労働時間は午前8時から午後10時すぎまで。休憩時間1時間とみても13時間労働という狂気の労働時間であり、週末も出勤。前の職場よりも月70時間延長し月300時間を超えたが、給与の手取りは横ばいで休日手当もつかない。この社員は「上司決裁がなければ仕事も進まず裁量といっても自分で労働時間なんてコントロールできない。単なる残業代不払い制度だ」と吐露した（「朝日新聞」14年6月12日付）。

大手企業においては人事権・上司の指揮命令権に個人として逆らえる労働者は現状ではほとんどいない。組合のない新興「ブラック企業」ではなおのことである。成果主義では短期の目標設定による制度の導入が必須であるが、目標やノルマの達成をめざし、逆に長時間労働になっていることが現実である。

われわれの調査事例でも、川崎市の事例で、実質12時間労働で、ノルマ未達成だと休日出勤を科せられる事例、新潟での事例でノルマ未達成だと帰宅できず、長時間労働による「うつ病」の発生の事例があった。これらはシステムとして成果主義賃金が導入されていなくても、実際の機能は成果主

義と同じである。過大な達成目標があり、そのクリアが企業側、管理者側から強制されれば、目標とその成果達成の強制↓長時間労働・過重労働↓「うつ病」との因果関係は明白となる。

W・Eが合法化されれば、「ブラック企業」は従来の非公然な残業代未払い方式から堂々と公然化し、労働者を低賃金・長時間労働で労働者をこき使うことができ、従来の「健全な企業」も企業間競争の論理から「ブラック企業」の隊列に整列するであろう。

#### ▼新自由主義者の「岩盤規制」攻撃

第四は、労働時間規制など労働基準法、解雇規制など総じて労働保護法・判例を「岩盤規制」などとして攻撃する新自由主義者たちの論理である。

今日の多国籍企業主導のグローバル化・新自由主義改革の中で、労働規制を緩和（というより解体）する動きは企業の「成長戦略」や「競争力強化」を大義名分として提唱されている。つまり、この論理は社会政策や労働法そのものの不要を唱えているのと同じである。提唱者が依拠する「市場経済学」（新古典派のミクロ経済学）では価格（実質賃金）の変動による市場の自動調節機能が強調される。そこでは労働基準や労働組合規制は労働者が自由に流動する労働市場の阻害要因とみなされる。

しかし、このようなモデルでの労働市場論は賃労働とその

運動、社会法の発展を知る労働者を対象とするかぎり歴史的にも現実的にも成り立たない。

(26) この提言の前の同年4月22日提言には、Aタイプ(①労働時間の上限・年休取得の下限などの規制を労使合意に委ねる、②労働時間と報酬を分離し、職務・目標達成度に応じた支払いとする、③職務経験の浅い者(新入社員など)や労働時間を自己の裁量で管理できない者は除外、④当初は過半数組合のある企業に限定し導入)とBタイプ(高収入・ハイパフォーマンス型)を掲げていた。Aタイプ(労働時間上限要件型)は低い年収の労働者にも残業代ゼロを目指すものと看做される。

(27) この点の近代経済学(ケインズ経済学)からの批判は石水喜夫「日本型雇用の真実」13年、ちくま新書を参照。なお、マルクス経済学の立場から指揮命令関係を契約概念に包摂して新古典派を批判し労働法制の必要性を論じたものとして山垣真浩「新古典派雇用理論の問題点と労働者保護制度の意義―雇用関係を指揮命令関係とみる視点から」『経済』第210号、13年3月号がある。

### (3) 「労働時間と報酬との切断」の問題

「長谷川リポート」のいう、「労働時間と報酬とのリンクを切り離す」ことはW・Eの核心である。ここではその問題点についてやや詳細に指摘したい。

出来高賃金(個数賃金)が時間賃金の転化形態であること

は「資本論」の教える所である。成果主義賃金の原型を出来高賃金とすると、この形態でも基底には労働時間がある。そうみれば、成果を基準とする制度でも労働時間とは切り離せない。そのことを前提として、財界がなぜ執拗に労働時間と報酬を切断したいのか、そこから何を意図し、計画しているか、それにより社会にどのようなインパクトがあるか、この点の解明が必要である。

#### ▼年功賃金の解体―「生活給」から「成果基準の定期変動給」へ

第一に、成果結果の評価で賃金が上下する形態はさまざまあるが、その最大の狙いは、年功賃金の解体にある。年功賃金は人事査定を含むが賃金形態上は時間賃金に属する。総額人件費抑制・削減として民間・公務を問わず正社員が今標的にされているのは、年齢や勤続年数による賃金体系を解体することにあり。労働者からみれば生活給の解体攻撃である。

とくに民間でも公務でも労働力構成での中高年比率が高まっているところが少なくない。財界がそこでの人件費削減を思い立つと、年功的賃金上昇(同時に定年までの継続雇用慣行や退職金も)をやめるシステムが好都合である。これまでの長期雇用継続を「約束」された正規労働者には「契約違反」は明白であるが、そこで「成果基準」への切り替えによる体系変更方式がクローズアップする。しかもこの制度が労働時間と切り離されれば、時間管理を全く意識しないで自由自在に運用できる。



▼ホワイトカラー・エグゼンプションで賃金体系はどうなる

第二に、W・Eは年収を重視している。賃金体系では役割・貢献度型賃金や年俸制導入を意識しているとみられる。そこでここではW・E適用の問題点とともに、予想される賃金体系について次にその特徴を要約したい。

①W・Eを適用する範囲の問題点

政府から登場してきたのが年収1000万円以上の層に残業代ゼロにするというW・Eの提言(14年5月11日、関係閣僚会議決定)である。この本質は労働時間規制を解体し、全労連が主張するように「残業代ゼロ・過労死促進制度」である。われわれの「報告書」では「ブラック企業」の特徴の最も共通する違法性(生活時間のみならず睡眠時間すらも超える長時間労働、残業代・その割増率の不払い、労働時間における「算定のごまかし」、残業代込みの賃金体系など)を指摘した。これらの問題点を、W・Eはすべて消去できるのだ。

提起されていた年収1000万円以上という基準も曖昧である。「全労働者の10%は適用を受ける制度に」(経団連・榊原定征会長「東京新聞」14年6月17日付)、「区切る年収は700万円以上が妥当」との財界人の声もあった。(「日経新聞」14年8月18日付)。安倍首相も将来の引き下げに含みを持たせているのであるから年収700万円、あるいはそれ以下にもなりうる。

このような議論の中、15年1月7日、厚生労働省は年収1075万円以上を対象にした「プロフェッショナル労働制」と称するW・E案(残業代ゼロ案)を提案した。職種は金融ディーラー、アナリスト、金融商品の開発、研究開発、コンサルタントを例示した。年収要件とは「課長級技術職」の民間給与の上位25%水準、それは有期雇用専門職についての年収にも合わせることも意識しているとされる。このW・E案は健康維持策として、①年104日分の休日、②1カ月の在社時間の上限、③終業から始業まで一定時間の休息のうち一つを労使が選択する、としている(「日経新聞」15年1月7日付)。

財界や政府当局が年収額でW・Eの基準を決めるという主張は考えてみれば実に奇妙である。労働者の年収は本給や一時金(賞与)の業績査定部分、残業の有無、手当や控除項目、その金額の変動などでクルクル変わる。現在1000万円、1075万円以上の労働者だといっても、成果主義の時代、その評価で1年100万円台がいとも簡単に変動する賃金体系では、翌年900万円になれば適用除外となるのか。そのような懸念を想定してか、その後の労政審の「建議」(15年2月13日)では、「平均給与額の3倍を相当程度上回る」が追加され、名称も「高度プロフェッショナル労働制」(脱時間給)と変更された。

金額については、かつての日本経団連のW・Eの提言(2005年6月)では年収では400万円以上というラインを

提示していた。年収400万円以上とは今から約10年前の古い提言で労働組合の抵抗と世論によってW・E自体が葬り去られた。もう完全撤退したと思いきや財界はしぶとく復活させている。当時にしてこの金額であるから、現時点でW・Eが現実に入ったん導入されれば、政府がいう「年収1000万円以上」、厚労省案では「年収1075万円以上」などに関係なくそれ未満の労働者にも広まるのは必至となる。職種も当然広げられるであろう。

適用労働者とその適用職種が何か曖昧であれば、金額表など意味がなく、運用の恣意性は明らかである。

「建議」はその後、厚労省により「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」として労政審に諮問され（2月17日）、法律案のまとめとなった。職種はあくまで例示であり、対象業務は「法案成立後、審議会で検討し省令で規定する」としており、法律に明記しないかぎり、今後追加職種などはいくらでも加えられる。つまり、「伸縮自在」ではなく「伸長自在」の提案である。

この種の運用は過去にもあった。例えば派遣労働法が当初専門13業務に限定して出発したのが、やがて26業務に拡大。一般業務も登場し、正規職との「棲み分け」も解体して原則自由化され、製造業にも適用、さらに職種、期間限定も規制緩和が行われつつあるような事態、あるいは裁量労働制も当初専門的5業務に限定も、その後11業務が追加、さらに8業務も追加。その後ホワイトカラーの多数に適用される「疑似

裁量労働制」が生まれ、「企画・立案・調査・分析」にも裁量労働制が適用された、などが想起されるべきである。

## ②賃金体系との関連

【役割等級・洗い替え方式】 民間大企業の最近の特徴として「役割」等級なるものを設定し、それぞれの等級に昇給幅（レンジあるいはゾーン）を設ける。査定で昇給幅が決められ、ある役割等級のその上限に到達すると、例えて言えばであるが、この労働者は人事評価「5段階」中3の評価でも降給とさせ、査定次第でさらに下位のゾーンまで賃金を下げるという賃金体系を導入している（いわゆる洗い替え方式）。

この仕組みは従来の定期昇給・明確な時間払いではなく、査定でアップダウンする定期変動給とでもいふべきものである。複雑な人事評価項目・査定によって「成果」を競い合わせ、労働者間競争・業績刺激的な賃金体系である。それは、成果を「自己責任」として賃金の個別化と労働者の個別分断をはかる（労働組合に結集させない、闘う組合を差別支配する）システムである。これによって、働く労働者の抵抗のそぎ落とし、あきらめさせ、資本・企業へ従属させる、という点である。労働者は生産性を競わされる一方、全体の賃金原資は当然ながら下がる。

【年俸制】 90年代後半から大企業を中心に登場した年俸制について、当初日本の財界は「業績や成果で決定するのは賃金の増減や変動の幅であって、給与の絶対水準については、別途確固とした決定基準が必要である」と言っていた。

そうではあるが、「日本型年俸制」は資本に都合な「労働時間と賃金の切斷」を容易にできる。つまり財界が期待するのは、「所定労働時間とそれに対応する賃金」(賃率概念)を消去した「日本型年俸制」である。年俸制の多くは基本年俸(月例給部分)と業績年俸(賞与部分)に分けているが、業績年俸部分は個人および会社の業績に応じて変動させ、労働時間と賃金の関係を弱める。しかし、年俸制といえども、割増賃金の支払いは必要で、業績年俸としても、支給額が確定している賞与部分を含めて割増賃金算定の基準となる。ところが労働時間概念を消去させれば、基本年俸と業績年俸の区分もなく、年俸額と所定労働時間、残業時間、有給休暇の關係も無關係になる。アメリカの年俸制とは大違いとなる。

当時では年俸制は相対的に賃金水準が高く、残業割増率の拘束がないとみられた管理職層に導入する例が多く、導入の目安になる賃金は年収1000万円とか最低でも700万円とかがいわれていた。だが、労働時間に関係なく毎年の「成果」や能力基準で賃金額は自由自在に変動できれば、職種も管理職には限定されない。賃金は生活給でも固定費でもなく、市場環境で変動する変動費に接近し、賃金の「下方硬直性」などもなくなるであろう。

われわれの「ブラック企業」調査では、「中堅企業」と新興企業にこの制度を導入した事例があった。「中堅企業」では労働時間に関係なく年収の上限を設定し(末端管理職800万円、工場長代理900万円、工場長1000万円)、一

般職では夜勤交代勤務を含めて年収700万円を超える年  
末一時金の一方的査定で、本来額から50万円を差引き700  
万円に調整するという。労働時間とは無關係な「年俸制」の  
事例である。新興企業の例では年俸300万円で契約した  
が、残業代が多いとして人事からもう残業はしないでよい、  
とされ「みなし残業代90万円」カットで年俸額210万円に  
減らされた事例である。

最後に、W・E全体の性格に関連して、筆者はこの「長谷川リポート」の提言で「賃金」と言わず「報酬」という表現をしていることに注目している。そこには企業内での「組織内自営業主型」という「働き方」を奨励する人事管理への変更も意図している、との推測がある。そうであれば、非正規における「偽装請負」同様、正規労働者にも請負型労働を広め、その賃労働者性、雇用関係を曖昧にさせる攻撃とみなされよう。

(28) 労働政策審議会「今後の労働時間法制のあり方について」(報告骨子案。15年1月13日)では、裁量労働制の対象を「課題解決型提案的営業職」、「品質管理業務の企画立案調達や監査の改善、各工場に展開した改善計画をさらに企画改善する業務」への拡大、導入の手続きの簡略化(「労使委員会決議の本社一括届出」)、「定期報告は6ヵ月後」、その後「健康・福祉確保の実施状況の書類の保存」、「フレックスタイム制」の清算期間を1ヵ月から3ヵ月への変更も提起されている。

(29) このマニュアル書は日本経団連「役割・貢献度賃金」成

### 3

#### 「限定正社員」構想をめぐる論点

次に、安倍「雇用改革」でとくに議論になっている「限定正社員」構想について、とりあげる。この「限定正社員」制度は、第二次安倍内閣発足後、とくに産業競争力会議、規制改革会議において展開されたものである。これについていくつかの未整理の論点があると思われるので、筆者の見解を含めて、問題提起しておきたい。

#### ▼「新時代の「日本的経営」(95年)段階との違い

第一は、1995年の日経連(現「日本経団連」)の「新

果主義人事賃金制度の再設計」10年5月、日本経団連出版。  
 (30) 日経連「経済のグローバル化に対応した日本型人事システムの革新」00年2月。なお拙稿「成果主義人事の理念と現実」『労働法律旬報』第1951号、05年1月25日を参照。  
 (31) 「アメリカの年俸制は基本給(basewage)を年俸で決めているにすぎない。その12分の1を毎月支給するのである。また、月給制の労働者であっても月給の12倍が年俸となる。したがって年俸制と月給制の違いはまったくない」笹島芳雄「アメリカの賃金・評価システム」01年、日経連出版部、25頁。  
 (32) 今野浩一郎「正社員消滅時代の人事改革」12年、日本経済新聞社、を参照。

時代の「日本的経営」との異同である。働く労働者にマイナスの影響をもたらしたという意味で「有名」なこの提言では、よく知られているように「雇用ポートフォリオ」として、①「長期蓄積能力活用型」、②「高度専門能力活用型」、③「雇用柔軟型」に3区分して個別企業にその組み合わせを奨励した。①は期間の定めのない契約、いわゆる「終身雇用」適用者である。②③はいずれも有期雇用契約であり、このうち③はパート・アルバイト、派遣などを含む。②は一定の技能熟練、資格をもつ労働者であり、「新時代の「日本的経営」」では企画、営業、研究開発等の専門職を想定していた。「自社型雇用ポートフォリオ」の箇所では業種的には金融・証券のディーラー、IT部門でのプロジェクト型のソフトウェア開発従事者、営業部門での「専門的プロ」、広告業界におけるデザイナーなどを例示していた。なお、賃金体系は年俸制で昇給なし、という基本的枠組みである。

現在の「限定正社員」構想をこの②の「高度専門能力活用型」に当てはめる主張もあるが、それは違うと思う。

この②のタイプは専門職種の雇用の流動化として財界が期待した類型と思われるが、その後の経緯では現実には大胆に提起されたほどには広まらず、一部は③の雇用柔軟型に流れ、現実の雇用構造は①の減少とともに、③の非正規雇用が大きく増大したとみられる。結果は「正規と非正規の二極化」が進み、契約社員、常用型派遣などが企業の基幹部門を担うようになった。それにも拘わらず、待遇は相変わらず劣

悪でその低賃金、不安定雇用化、ワーキングプア化の進行、正規―非正規間の格差の広がりが社会問題化してきた、というのが現実であろう。したがって、「新時代の「日本の経営」の枠組み・雇用の3類型を安倍雇用改革の「限定正社員」構想に機械的に当てはめる主張には筆者は賛同できない。

### ▼「限定正社員」の本質は「正社員改革」

第二は、「規制改革会議」などで議論されているのは、企業の海外進出、多国籍企業化というグローバル化が顕著になった段階での正社員リストラの公然化であり、国内の拠点工場の閉鎖などに対応し、解雇を容易にさせるという意図がある（産業の新陳代謝）、「労働力の流動化を意図した」という表現はその意）。この点で「新時代の「日本の経営」段階とは明らかに違う。

「限定正社員」構想の本質は正社員改革にあるとみるべきである。

それは「新時代の「日本の経営」の雇用の3区分の類推で言えば、①の「長期蓄積能力活用型」の改革である。この「正社員改革」という点は強調しすぎてもよいであろう。非正規雇用の改革の方は、派遣の常用代替禁止を廃止する派遣労働の規制緩和であり、両者はセットである。

この点について、西谷敏氏は「ジョブ型正社員の制度化は、こうした格差（非正規労働者の正社員との）はなほだしい

格差（筆者注）を解消するのでなく、従来型の正社員との間に中間的形態を設定することにより、かえって格差を固定するおそれがある。つまり企業内の格差が二重構造から三重構造になる」として非正規労働者内部でも従来型正社員内部でも競争が激化するとしている。

萬井隆令氏は四層構造になる、として以下のように説明している。やや長いが引用したい。「従来日本の雇用慣行としては正規社員についてみると、職種・業務（ジョブ）を特定して労働契約を結ぶことは多くなく、ジョブを特定する場合の多くが非正規社員であった。しかし現実には85年に男女雇用機会均等法制定を期に拡大したコース制の下で、職務を基幹とする総合職と事務補助とする一般職ができたが、一般職では職務内容の異なる配転や転勤は予定されていない者も存在する。その人達が、限定正社員に移行するならば、かつて日経連が正社員として位置づけていたものを、正社員と限定正社員に分け、労働者を四つに区分することになる。制度が導入されると、企業は少数の正社員、かなりの数の限定正社員、契約更新による長期の有期雇用者、そして非正規労働者という四層構造になる可能性がある」とする。

筆者は日本経団連「新時代の「日本の経営」」に準拠してみれば、萬井氏の指摘のように4層構造になる、とみる。もし「高度専門能力活用型」を広く有期契約労働者（非正規労働者）に含めれば、西谷氏の指摘のように3層構造となる。いずれにせよ正社員改革のために、正規―非正規の中間形態

として「限定正社員」が登場したのであって、単純な「新時代の「日本的経営」での雇用のタイプのアナロジーではなく、グローバル化、産業構造転換、正社員改革を重視した新段階での編成替えであると考える。

▼「限定正社員」の特異性―解雇自由へのバイパス

第三は、安倍「雇用改革」における「限定正社員」の特異性である。「限定正社員」は勤務地、職務、労働時間が限定されている「正社員」で、その対極にはそれらが無限定な「無限定正社員」が置かれる。このように長時間の残業時間、配置転換命令などに「無限定」に従う「正社員」などは、労働法からみて虚構であることは多くの論者が指摘しており、正鶴である。その権利上虚構の正社員像と対立させた「限定正社員」は、正社員ではあるが、従来の正規労働者と対比し職務（ジョブ）だけを担い、「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）に適合的な姿として描かれる。しかし、就業規則等の変更で「契約」が終了すれば解雇されると予定されていると見れば、そのように誘導するイデオロギーが意図的に流されている。

日本労働弁護団の佐々木亮氏は「ジョブ型正社員」を「単に契約で職務や勤務地等を限定しただけの労働者」とすると、それで長時間労働が解決するかという点と解決することはない」として、配置転換など企業な強大な指揮命令権と人事権に制約がない問題を指摘する。そして「正規―非正規の二極

化是正」を「正社員を切り崩して非正規側に引下げて二極化を是正するのでは問題の解決になっていない」と指摘する。正論である。すなわち、「多様な正社員」をつくるなどという耳ざわりの良い主張の内実は、非正規雇用問題を背景に正規雇用内部を分割し、いわば財界の願う解雇自由のバイパス（迂回路）づくりにあるといつてよい。

「限定正社員」の一部は「無限定正社員」になるルートも一応考えられる（図141では点線の矢印に）。実際つくるとであろうが、「無限定正社員」自体を減少させ、絞り込もうとする財界の政策ではそのルートは「限定正社員化」という過大な流れに対比すれば、あたかも「シヨウウインドウ」のごときであろう。逆に実線矢印のルート（「無限定正社員」の「限定正社員化」）が財界の正社員改革の本音・思惑であるといつてよい。また、図の太線のように、企業はリストラ実施において「無限定」「限定」を問わず、その対象にするであろうが、その際「限定正社員」は整理解雇の4要件が適用されず、簡単に解雇の憂き目にあうであろう。

雇用の現状において安定した正規雇用の機会が減るとすれば、残るは「限定正社員」の非正規雇用化のルートだけである。規制改革会議雇用ワーキンググループ座長の鶴光太郎氏は「雇用改革の目標は雇用市場で人を動かすこと」とし、転職を誘導するために「職務限定の正社員」を強調していた。

また、人材ビジネス大手（パソナグループ代表・南部康之氏）は「正規中心社会の見直し」を主張している（日本経

「済新聞」13年5月19日付)。安倍派遣労働改革を歓迎し、利益を得るのは一体誰かは一見して明確であろう。

#### ▼「限定正社員」は非正規の正規化をすすめるか？

第四は、非正規雇用と関連した「限定正社員」の地位・待遇に関する問題である。現在での最大の論点や関心は安倍雇用改革において非正規雇用の「限定正社員」化(あるいは意味は異なるが、「無期雇用化」が現実にはどの程度可能になるのか、という点である。この可能性・期待が一部において「限定正社員」に対する肯定的評価を生む背景にあるとみられる。

「多様な正社員」は厚生労働省筋から提起されている。その中身は「職種限定」「勤務地限定」「労働時間限定」という「限定正社員」と似ている。違いはこの形態が非正社員に正社員転換の機会や「均等・均衡処遇」を促進すること、あるいは「ワーク・ライフバランスの実現」の手段になりうる、としてそれを積極的に奨励していることである。

このような状況において、「限定正社員」を肯定する論者も登場している。

例えば、木下武男氏は「限定正社員は正社員処遇がジョブ基準に近い」としてこれを肯定し、「非正規雇用から「限定正社員」への移行には「有期雇用」を外し、無限定正社員から限定正社員への移行は「無限定」を外す」。このような「触媒」の階層としてそれを位置づける。労働運動の捉え方

は「ジョブ型正社員」であり、広島電鉄労働組合の臨時労働者の正規化に引き付けてこの事例を「非正規雇用の限定正社員化」「限定正社員闘争の先駆的経緯」として積極的に評価している。

筆者によれば、これは現在提示されている「限定正社員」構想を誤解している。広島電鉄では、01年以降、バス、運転手、車掌の採用を1年ごとに更新する「契約社員」で、その賃金は運転手23万1000円、車掌19万6500円で何年たっても昇給がなかった(このほか「正社員2」という雇用形態の労働者もいたが、昇給はなかった。昇給のある正規と対比して平均月額5万円の格差があった)。それを私鉄労組広島電鉄支部が契約社員の正規化と賃金制度の統一を求めて運動した結果、年功と能力を加味して昇給させる方式に変えたのである(「朝日新聞」09年3月15日付)。

一部の正社員の賃金は経過措置を行って下がるものの、契約社員(非正規雇用)の正規化、賃金体系の改革、改善の事例であり、これを「限定正社員化」の事例などというのは大いなる誤解を呼ぶ。

#### ▼より解雇が容易となる「限定正社員」

筆者は「非正規雇用の限定正社員化」のルートは今後行われる、と推測している。ただし前図では点線の矢印としている。その理由は、①希望する非正規労働者のすべてに適用させるわけではないこと、②リストラは「無限定」「限定」を

問わず「正社員」に襲いかかるであろうが、「限定正社員」はタテマエは「無期雇用」であっても、産業構造再編や企業の海外進出などで、地域や仕事がなくなれば解雇が容易で、しかも「限定正社員」とされた労働者は「契約条項」に縛られて対抗措置がない、すなわち整理解雇の4要件が適用されないケースが主体となること、③現在言われている「限定正社員」の形態を論者の仮説や価値観に基づき無前提に支持するのでなく、その現実の展開の事例・事実において、非正規の正規化が「限定正社員」として実体的にどの範囲、割合で促進されているのか、その際の「無期雇用」の本身はどうか、④従来の正規労働者と対比した働き方（働き方）および待遇とくに賃金水準の比較は現実にはどうか、などについて今後より詳細な調査・事例の発掘と分析が必要である、と考えているからである。

例えば前出のユニクロでは非正規労働者を「地域限定正社員」に登用する機会をつくった。とはいえ、アルバイトから地域限定社員への昇格試験には、会社の理念（経営理念23カ条）、基本方針、販売6大用語、数百ページの「業務マニュアル」（持ち出し禁止）の丸暗記がある。首尾よく転換しても「ここでの地域限定正社員」は「賃金や労働条件は従来の従業員よりも低水準」である、という。就業規則や「契約」による退職要件を記載しているかは不明であるが、3年間に従業員半数が離職する職場であれば、そのような要件は特定する必要はないであろう。いわば短期退職が「契約条項」

のような職場実態なのだ。

われわれの調査事例においては、埼玉県のある市における給食センターの再編において、A・B・C3センターのうち、「Aセンターでの就労」が条件であるとして委託事業者が正規21人、パート5人体制のうち、正規5人だけを残し、後の労働者を解雇した事例があった。これは地域限定の「限定正社員」化の先触れである、とみられる（「報告書」16頁）。

伍賀一道氏は派遣法改悪案中の派遣元企業との「無期雇用」も雇用安定にはつながらないことを指摘している。派遣先企業は派遣元企業との労働者派遣契約は無期にするわけではなく、「派遣元は無期雇用の派遣労働者を「職務限定正社員」にし、「一定期間経過後も他に派遣先が見つかからない場合には雇用契約を終了する」旨、就業規則や雇入れ通知書などに記載するケース」を予想している。<sup>40</sup>

#### ▼「ジョブ型正社員」という呼称について

第五は、「限定正社員」の呼称に関連する。それを「名ばかり正社員」、「疑似正社員」、「準正社員」、「二級正社員」などというよりも「ジョブ型正社員」と言い換えるのははるかに「耳ざわり」がよい。しかし、それは欧米諸国と日本の雇用慣行の本質の違い、日本の特殊性に重きを置かず、意図的に「限定正社員」を美化する表現になっていないか。

日本では公的資格などで特定の職種を限定して採用される



労働者は別にして、通常の正社員は資本の査定権、配置転換の権限により人事異動による「配置のフレキシビリティ」が煩雑に行われる中で、仕事の範囲は固定・限定されていない。というより、固定、限定できない。そうであるから細分化した職務概念などは雇用契約の単位としては成立せず、細かい職務記述書なども作成して(できて)いない。

その中で、各種審議会報告書や財界の文章でも職種と職務が混同されて使用されている。ジョブとは、元来は技術革新、大量生産方式において半熟練工の担う仕事が「職種」(trade)から「職務」(job)に細分化する中で「職種」を同一昇進ルートに属する職務群、その個別の仕事を「職務」と定義していた。

そのような使い方ではなく、職務分析・職務評価で確定される企業内管理概念としての「職務」、および、「職務」よりも大括りに区分できる仕事の単位で、銘柄別の横断的市場価格として表示できる可能性の高いものを「職種」と区分すれば、混同が避けられよう。ところが何の定義もなく両者が曖昧に混同されて「ジョブ型正社員」として使われている。いずれにせよ日本では細分化した「ジョブ」での雇用契約、取引の慣行は元来ない。

正社員の仕事の現実には人事異動により、さまざまな業務(仕事・作業)を行いながら、当面担当している仕事自体も多くは仕事の範囲が厳密に限定されていない中でチームワーク労働であり、仕事が個人の細分化した「職務」のみだと

か、あるいは当該「職務」が個人の裁量ですべてが達成されているものでもないことを忘れるべきではない。その意味で企業内での人事管理システムや今後の労働運動が「ジョブ型」になるのかも単純にはいえない。<sup>16)</sup>

#### ▼賃金低下が前提の限定正社員―労働総研の試算

第六は、「限定正社員」構想の提起には従来の正規労働者と比べての賃金の低下が前提とされていることである。

萬井氏によれば、「非正規雇用が限定正社員に應じるとすれば、その「無期雇用」という安定した立場であり、それならば一般の正社員にすればよい、「限定正社員」が想定しているのはこれまでの「一般職の変形」であるが、わざわざ純粹の正社員との「均等・均衡を考慮することが望ましい」としているのは賃金など労働条件の低いことを前提としている」と厳しく批判している。萬井氏の指摘のとおりである。

規制改革会議(第2回)「雇用ワーキンググループ」13年4月において、佐藤博樹氏(東京大学大学院情報学環教授)は「無期雇用の多元化と企業の人材活用の課題」という報告書を出している。そこでは「正社員≠無限定雇用」「非正社員≠限定雇用」に二分化した中で、「二極化ではなく多元化」だとし、「目指すべき雇用社会のあり方」として「無限定型の無期雇用」は「初期キャリアで3割程度、後期キャリアで1割程度」とし、「限定型の無期雇用」は「中心的な雇用機会」「WLB(ワーク・アンド・ライフ・バランス)が

実現できる働き方」「カッパルでフルタイム就労可能な働き方」として奨励し、「限定型の有期雇用」は「一時的な働き方で1割程度」と数値を示している。<sup>34)</sup>

一方、労働総研は安倍「雇用改革」で42兆円減収となるという試算を発表したが、その減収について、①正社員の「限定正社員化」で14兆円、②「無限定正社員の選別・ふるい落としによる限定正社員化」で1・3兆円、③「限定正社員」のリストラによる派遣労働者化で12・3兆円になるとした（合計27・6兆円）。このほか④「新裁量労働制導入による「無限定正社員」の残業代削減」で10・5兆円、⑤「非正規労働者の増大による非正規労働者の賃金水準低下」で2・9兆円、⑥「名ばかり正社員」の非正規化で0・9兆円、合計42兆円という膨大な減収となるとい試算である。<sup>35)</sup>

この試算では現在の正社員の賃金総額（125兆7751億円）から「無限定正社員」層（32兆6920億円）を差し引き、正社員から「限定正社員」に移行する労働者数（1903・6万人）の賃金の85%水準に切り下げた数字で14兆円の減少とした。この試算での賃金水準は、「限定正社員は」大体正社員の8〜9割超ぐらいの水準が多かった」との発言もある通り、十分根拠がある数字であり、筆者の印象では控えめの数字ですらある。

要するに、明らかなことは、安倍雇用改革における正社員改革「限定正社員化」には、解雇自由のバイパスづくりと同時に、既存の正社員の賃金水準の大幅引き下げが意図され

ている、ということである。このような状況において、すでに著名な大企業本体でも正社員の「限定正社員化」の制度づくりがあることにも留意すべきであろう。

(33) 日経連「新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向とその具体策」95年、日経連広報部、63〜69頁。

(34) 西谷敏、前出「全面的な規制緩和と攻勢と労働法の危機」西谷敏、五十嵐仁、和田肇、田端博邦、野田進、萬井隆令、脇田滋、深谷信夫「日本の雇用が危ない」14年、旬報社、30頁。

(35) 萬井隆令「限定正社員と解雇規制緩和」「労働総研ニュース」13年11月号、3頁。

(36) 佐々木亮「安倍政権の狙う雇用の規制緩和と政策―「限定正社員」が意味するもの」「経済」第217号、13年10月号、47頁、および50頁。

(37) 厚生労働省「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書」12年3月29日、および「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」（座長今野浩一郎学習院大学教授）14年7月。

(38) 木下武男「限定・無限定正社員問題と労働運動の課題」『POSSE』第20号、13年9月号、49〜52頁。

(39) 前出「追及！ブラック企業」68頁。その後の登用試験の受験資格や昇給においても「業務評価」における不正な人事査定がある。「笑顔挨拶ができていない」という項目でも本人ができていても「チームとして結果が出ていない」理由で不可。クレーム担当の「配置転換」では「接客レベルの向上」の評価項目がなく給料減となった、という。

(40) 伍賀一、前出「非正規大國」日本の雇用と労働」267頁。なお、「国家戦略特区」での外資系企業の誘致、新規開業にもその動きを指摘する(同書281頁)。

(41) イギリス地方公務員の例として、黒田兼一・小越洋之助編「公務員改革と自治体職員」2014年、自治体研究社、166頁以下(一)人事・給与制度の特徴)を参照。

(42) 濱口桂一郎氏は13年4月の「規制改革会議」において有識者として招かれ、持論を披瀝している。規制改革会議提言と氏の主張が全く同じではないではあるが、「ジョブ型正社員」の用語を流行らせたことに多大な貢献をしたことは間違いない。

氏の立論は欧米諸国での「ジョブでの雇用」と日本での「メンバーシップ型」雇用を対比して前者を奨励するものである(氏の最近の著作は「若者と労働」13年、中央公論社、「日本の雇用と中高年」14年、ちくま書房、など)。これは「仕事基準」と「ヒト基準」を対比し「仕事基準」を奨励するこれまでの議論と同質と言えよう。その場合、氏がいう「メンバーシップ型雇用」、すなわち日本での正規労働者において、その入職(採用)と配置(異動)、昇進・昇格の基準が「仕事基準」になっていない現実、この慣行をふまえなければ、あるいはこの慣行の根本的転換の具体的道筋を明示できなければ実りのある提言ではない、と筆者は考える。また、日本の雇用慣行が「仕事の切れ目が雇用の切れ目」とあっさり解雇できる欧米の社会と異なる(前出「若者と雇用」248頁、249頁)という「ジョブ型社会像」には簡単には同意はできない。伍賀氏はその主張は「国際的ルールではない」とし、ドイツの事例を例示している。また、「110」雇用の終了に関する勧告」では(中略)ジョブ型社会で

も配置転換や労働者の訓練によって雇用維持を図る努力を使用者に求めている」とし、「ディーセント・ワークに接近するには、雇用を保障したうえで、「職務、勤務地、労働時間」限定的正社員を目指すべきで、これは規制改革会議での「限定正社員」とはまったく別物である」と述べている(伍賀一、前掲書284頁)。

(43) 萬井隆令、同上論文、および同氏稿「労働法理への叛旗」前出「日本の雇用が危ない」134頁。

(44) 佐藤博樹「無期雇用の多元化と企業の人材活用の課題」規制改革会議「雇用ワーキンググループ」提出資料による。

(45) 労働総研「(試算)安倍雇用改革で労働者の賃金42兆円減」2014年2月。「正社員の限定正社員化」での14兆円減少とは、先の佐藤報告における「初期キャリアで3割程度、後期キャリアで1割程度」を想定したもので、中期キャリアでの「限定正社員」比率を2割、最終的には「無限定正社員」を1割程度と予測して、12年の「就業構造基本調査」から推計したものである。そのさい、「年収249万円以下」の層はその賃金水準からみて実質的には「非正規雇用」(「名ばかり正社員」とし、3割相当の無限定正社員(「初期キャリア」)の賃金水準を「250万〜399万円」とし、限定正社員の賃金をその7割、以下「中期キャリア」を「400万〜699万円層」で「限定正社員」をその8割、「後期キャリア」を「700万〜999万円層」とし、「限定正社員」はその9割としている(試算では「限定正社員」の賃金は平均で正規労働者の85%で、「1000万〜1249万円層」は全員「無限定正社員」としている)。

(46) 「第9回産業競争力会議雇用・人材分科会議事要旨」(14年4月9日)における中野厚生労働省労働基準局長の発

## 4

### むすびに代えて—労働時間問題の重視と「分配の不正」を正す課題—

以上、この本稿では「ブラック企業」問題は安倍「雇用改革」と連動していることを労働総研の調査事例も引用しつつ、展開してきた。

労働総研はすでに暴走する新自由主義との対抗戦略として「ディーセントワークの実現」を提言している。日本国憲法を堅持し、ILOの第87回総会（99年）でその活動の主目標となった「人間らしい働きがいのある仕事と生活」を、2025年に向けてその実現を目指した提言である。

ところが、日本の現実はまだ大きくこれに逆行する動きとなっている。「ブラック企業」の特徴は、そこでの企業が長時間労働・過密労働、残業代不払いの恒常化、ノルマ管理で短期的成果を刺激する査定、賃金制度の導入、「セクハラ・パワハラ」の横行、民間大企業における「追い出し部屋」に似た経営者都合の解雇、非正規化を最大限利用して低賃金と労働者の「使い捨て」、最悪の場合「労働力の破壊」にまで立ち至っていることであった。

安倍「雇用改革」では労働者を安価で、かつ「リストラ」しやすくし、使い捨てることもくろまれている。これは

「ブラック企業」の使い捨てと同じである。派遣労働や裁量労働制の規制緩和、W・E、正社員の新しいリストラ、年功賃金の排除と成果主義的報酬管理への転換、「限定正社員」構想、「人材ビジネス」を利用する助成金政策の転換などなどである。これらは究極的にはグローバル企業が内外の競争に打ち勝つという名目で、人格のある労働者が健全な労働と生活を営む権利を否定し、利潤を極大化することを目的として人件費コストのたえざる削減を意図するもので（所得の第一次分配における不正）、結果的に日本の労働者・国民の貧困化や格差拡大を広める。

本稿三節でウエイトを高めて論じた「限定正社員」構想については、それを安倍雇用改革の全体像との位置づけでみれば、本質は正社員改革であり、非正規雇用の改革ではないことを再度強調したい。この利潤極大化・人件費削減に関連して「ブラック企業」問題と連動する安倍雇用改革において、それへの反対、「正社員が当たり前の社会を」に向かうことこそ、働く労働者にとって当然の目標であり、価値規範であろう。雇用の不安定化のなかで、労働者は絶対多数が安定した雇用を望み、目指しているのである。

そのことを前提として、最後に、二つの課題についてふれたい。

#### ▼現実がもどめる労働時間規制

第一は、労働時間問題に視点を向ける必要性である。それ

は、直接的には「ブラック企業」における長時間労働、残業不払い問題や、安倍雇用改革において企画業務型裁量労働制の規制緩和やW・E問題への対処が現在の対抗軸としてクローズアップしているからである。他面、それはジェンダー平等の女性の就労促進、「仕事と生活の調和」にとっても基本的課題であり、現実の長時間労働の問題の淵源も正されていない日本の現実から必然化している。

実現すべき課題は、8時間労働制の厳守、長時間労働の規制（労働時間の正確な把握、1日の残業時間の上限（2時間まで）に限定、1カ月の残業時間の上限を45時間まで、年間残業時間の上限を当面360時間へ、連続出勤の制限、1日の労働と次の労働の間に連続11時間の休息時間の保障など）、サービス残業の根絶と不正企業発覚の場合、残業代を2倍へ、有給休暇の完全取得、そのための要員増加などである。

このうち小稿（上115月号掲載）で重視した36協定、なかなか「特別条項」はその廃止を目指さなければ長時間労働は絶対なくならない。「過労死防止法」が制定されたなかで、その大きな元凶を世論で社会的に包囲する課題がある。

なお、労働時間と賃金は切っても切れない関係にある。両者を連結させること、換言すれば賃率概念の重視は、ブラック企業の「固定残業代制」（基本賃金に残業代を含ませること）の禁止になり、企画業務型裁量労働制の規制緩和、一定年収の労働者に残業代を支払わないW・Eに反対することでもある。

#### ▼労働者への「分配の不公平」をただす

第二は、「分配の不公平」を正す課題である。多くの「ブラック企業」が大企業化し、経営者が長者番付に名を連ねる反面、労働者は「働かせすぎ」のうえ低賃金で将来の見通しがかたない。この「雇用改革」では働く労働者への「恩恵」はゼロではないか。

安倍雇用改革では労働者ではなく、大企業が「稼ぐ力」を強化する「成長」が金科玉条のごとく主張されている。しかし、いま日本で深刻なのは、「成長の果実」が労働者・国民に回らず、大企業・資産家にしか回らない「分配の不公平」の問題である。そのため、安倍内閣がいう「経済の好循環」と称する「成長」さえ展望できなくなりつつあるという問題であり、容赦なく進められている「リストラ」による中間層の縮小、同時に年収200万円以下の「ワーキングプア」の増加がある。その数は8年連続で1000万人を超え、13年度で1120万人とさらに増加する趨勢にある（2015年国民春闘白書）。このように、現在では働く労働者の貧困化や格差拡大の問題が深刻化していることであり、問題を極端に単純化すれば賃金が低すぎる、安すぎることに尽きる。

安倍「雇用改革」の背後に隠されたものは賃金水準の引き下げである。多国籍企業による日本内部の労働コストの大幅削減、アジア諸国並みを目指す賃金水準の引き下げ政策がある。産業の「新陳代謝」をすすめる、労働力の「移動」や再配

置を図る政策は、基本的にはリストラによる相対的高賃金層の解雇や「限定正社員化」による賃金の切り下げ、派遣の常用代替化による非正規雇用の増大・ワーキングプア化による賃金切り下げなど、すべてが賃金切り下げ政策に結びついている。

アメリカ主導のグローバル経済のもとでの日本企業の海外進出⇨多国籍企業化が軸になる時代においては、雇用不安とともに利潤の一部から賃金が「滴り落ちない」。つまり、企業利潤・内部留保が大幅に上昇し、役員報酬や株主配当は上昇しても、賃金はさっぱり上がらない。労働組合が頑張らなければたえざる下落状況にある。とくに多くの中小企業労働者や非正規労働者は賃上げには無縁ですらある。

金融緩和による円安⇨輸入物価の上昇、消費税8%への増税後における消費者物価上昇、とくに生活必需品の値上がり、その中での実質賃金の継続した低下。これらの影響のもとで大多数の労働者の「消費」が低迷し、「節約」も広がり、経済は「悪循環」になってきている。つまりアベノミクスの「好循環」論などは破綻したのであり、その政策が労働者の生活を無視し、大企業・多国籍企業・大資産家の利益のみにまい進した当然の帰結である。

「トリクルダウン」(trickle down⇨滴り落ちる)などは、すでにメッキが剥けている。筆者の比喩的な造語に言い換えれば「トリックダウン」(trick⇨ペテン、ゴマカシ、策略)の「ダウン」(down:衰退)であらう。

このような情勢において、グローバル化で露骨になってき

た「大企業栄えて民滅ぶ」現象、少数の富者と多数の貧困者への変質と社会の二極化、働く労働者の貧困化それ自体の広がりの実現、これに対抗する労働組合の現実的対応は、筆者の意見では大企業主体の過度な成長期待よりも「分配の不正」を正すことであり、これは所得の第一次分配の不正を正す課題とともに再分配の改革⇨膨大な内部留保の還元の問題でもある。

この解決の方法は具体的には消費税増税反対、財政・税制の民主的改革、社会保障の大企業負担の強化(中小企業負担の軽減)、その財源の抜本改革の課題とともに、労働組合の役割の基本線にある官民一体の賃金闘争である。それはベア(ベースアップによる基本賃金の底上げ)であり、中小企業への公正取引・助成策と連動した最低賃金の絶対水準の大幅アップと地域格差全廃(全国一律制の確立)、公契約の適正化、公務員賃金の地域への役割の再評価の課題であろう。

同時に、労働者・国民の不安をなくす社会保障制度再構築の課題がある。賃金闘争と社会保障闘争は、あれかこれかの関係ではなく運動の「車の両輪」である。両方の課題を同時に追求する「二正面作戦」が必要で、直接的には大幅賃上げとその波及効果の回復、最賃による「底上げ」による「賃金デフレ」の克服こそが働く労働者の側からの「好循環」実現の絶対条件であることを強調しておきたい。

(47) 労働総研「提言」『ディーセントワークの実現へ』13年、新日本出版社。