

## 労働分野における新自由主義改革の現状と問題点（上）

山 垣 真 浩

### はじめに

「労働ビッグバン」の柱の一つをなす、ホワイトカラー・エグゼンプション（以下WE）法案の2007年通常国会提出が、土壇場で見送られた。「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」の閣議決定（2005年3月25日）を受け、厚生労働省に大学教授らからなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を設置し報告書（2006年1月）を出すなど、周到な手続きを重ねたにもかかわらずである。同報告書概要は、WEは「すべての労働者が、個人の選択によって、生活時間を確保しつつ、仕事と生活を調和させて働くことを実現する」制度（強調は山垣）だとして、労働者に有利な改正案だと結論したが、マスコミはこれを聞き入れず「不払残業合法化法案」と報道し、参議院選挙前ということもあって、法案提出断念に追い込まれた。

WEに限らず、規制緩和を推進する人々はいつも、それは労働者の自由・選択肢を拡大し、労働者に有利な制度改正だと言っている。ほんとうか？ 実は企業の自由・選択肢を拡大し、企業の利益を増やすのがねらいではないのか？ 人々が知りたいのはこの点だろう。本稿は、間接雇用（派遣労働、業務請負）規制のさらなる緩和、ホワイトカラーの労働時間規制の除外（WE）、解雇規制の緩和などを柱とする労働分野における“新自由主義改革”の内容を批判的に検討する。第1節では、統計データの考察から、2002年1月に始まる「戦後

最長の景気拡大」局面において、企業利益は過去最高を更新する水準に達しているにもかかわらず、賃金水準は低下しつづけているという珍しい現象が生じていることを確認し、90年代後半以降において、労使のあいだで付加価値（＝賃金＋利潤）の分配のあり方を変える労働市場の構造変化が生じたことを指摘する。2節ではその原因が、かの『新時代の「日本的経営」』に集約される使用者側の雇用ポリシーの変化にあったことを確認し、さらにそれが抜本的な緩和案たる「労働ビッグバン」要求に発展したことをみる。それゆえ労働分野の規制緩和要求は使用者利害を反映していると理解すべきだが、使用者利害を前面に出したのでは国民一般の理解は得られない。そこで使用者団体は、“新自由主義”経済学を援用して、規制緩和は労働者の自由・選択枝の拡大をもたらす労働者の地位改善のための制度改正である、と主張する必要がある。しかし、1節でみた労働条件の低下を伴いながら、企業が過去最高の利益をあげている事実は、彼らの主張と食い違っていると認めなければならない。彼らの論理のどこに無理があるのか、3節で不完備契約論を用いて——但し企業特殊的人的資本の蓄積論とは全く異なる視点から——労働者保護規制の正当性を論ずるなかで明らかにする。4節ではそれを踏まえ、労働者の選択枝を拡大するための代替案を提示する。以上の手続きを通して、これまでに実施され、これから実施されようとしている労働分野の規制緩和は、推進派の主張とは異なり、使用者の自由・選択枝を拡大し、企業を利するためのものであって、労働者の地位改善を保証するものではないことが明らかにされる。（うち本号では第2節までを論じ、3節以降は次号で論じる）

## 1. 1990年代後半以降の労働市場の変化

### （1）戦後最長の景気拡大

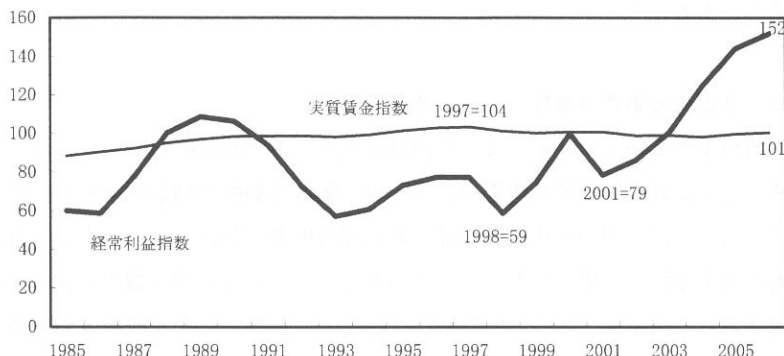
庶民レベルでは「実感がない」といわれあまりピンとこないかもしれないが、いま日本経済は戦後最長の景気拡大の最中にある。2002年1月に底を打って以来、景気拡大は2006年11月で58ヵ月に及び、戦後最長の「いざなぎ景気」を超

えた。鉱工業生産指数（2000年＝100）も2002年1月に88という底を打って以来上がり続け、2006年12月は110となり、バブル経済期の1991年5月に記録した103をすでに超えている。

図表1は営利企業の経常利益の推移である（金融・保険業を除く全産業）。全企業規模でみると1998年期末以来上昇基調にあり、2006年度は“過去最高”を更新し152を記録した。確かに大好況である。

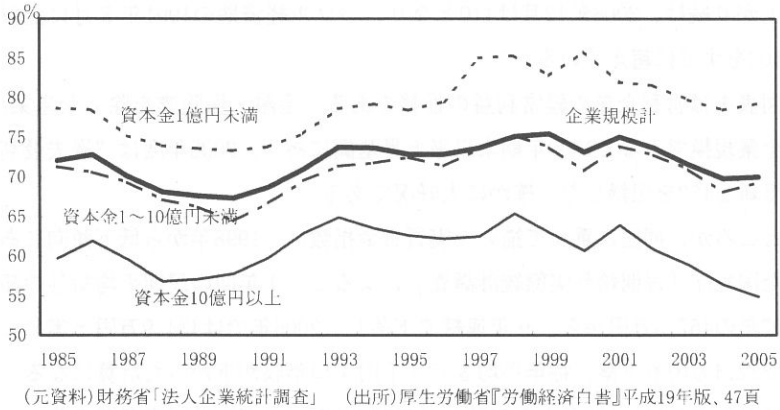
ところが、同図に重ねて描いた実質賃金指数は、1998年から低下傾向にある。また国税庁「民間給与実態統計調査」によると、1年間の民間平均給与の額は1997年の467.3万円から、9年連続で下落し、2006年では434.9万円と実にこの間で32.4万円も下落、毎年平均3万6千円ずつ年収が下がった計算になる。これは21年ぶりに1,000万人を突破した年収200万円以下の低所得者層の著しい増加の影響が大きい（1,023万人、2006年）、周知のごとく、下方硬直性で知られる名目賃金がこれほど長期にわたって低下するというのは、きわめて珍しい現象である。企業利益上昇の一方で、賃金水準が低下しているのである。2007年9月28日付『朝日新聞』朝刊によると、上場企業の大半が含まれる資本金10億円以上の大企業でも、2006年度に株主への配当金が前年度比39.4%増になった一方で、従業員給与は同1.6%増にとどまったという。

図表1 経常利益と実質賃金の動向 2000年＝100とした指数



（資料）経常利益（当期末）：財務省「法人企業統計調査」、実質賃金指数：厚生労働省『労働経済白書』（平成19年版）巻末統計

図表2 労働分配率の推移



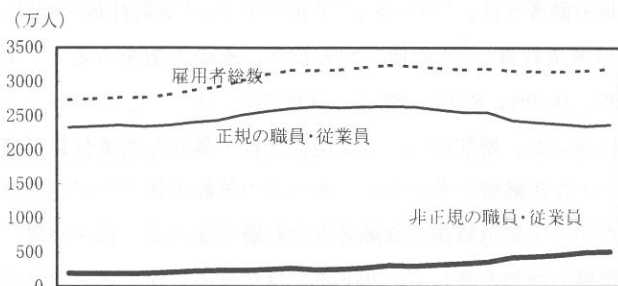
労働分配率をみると2002年から急激に低下しているが(図表2)、好況時に分配率が低下するのは当然だとして、この背後にある労働市場の構造変化を見逃してはならない。今回の「好況」が従来と違うのは、賃金低下を同時に伴う景気拡大だということである。つまり、「戦後最長の景気拡大」が生まれるまでの過程で、労使のあいだで付加価値の分配のあり方を変える労働市場の構造変化が起こったと考えざるをえないのである。その一つが正規従業員の減少を伴う非正規労働者の増加であり、もう一つが正規従業員にたいする利益還元の低下である。

## (2) 非正規労働者の増加・正規従業員の減少

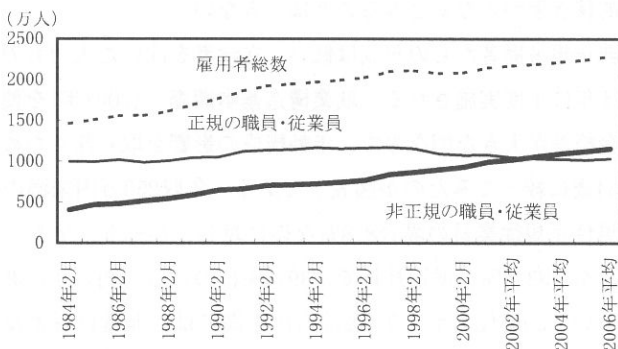
経済格差が広がっている、という認識が人々のあいだに広がっているが、そう感じさせる最も象徴的な現象が、非正規労働者の劇的な増加であろう。図表3にみるように、1990年代後半以降、非正規労働者の数は、男女ともに正規従業員の減少を伴って増加した。女性にいたっては、いまや過半数の52.8%が非正規である。注目すべきは、同時期に「経営上の都合」による離職者が劇的に増えていることである(図表4)。男女計で1992年29万人が2001年84万人へと2.9倍にも増えている。つまり、正規従業員から非正規労働者へのおきかえが急速

労働分野における新自由主義改革の現状と問題点（上）

図表 3 (1) 正規・非正規従業員数の推移（男）

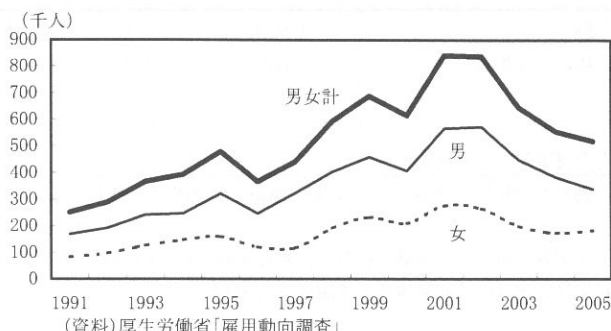


図表 3 (2) 正規・非正規従業員数の推移（女）



(注) 勤め先の呼称で分類。(資料) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2001年以前)、「労働力調査詳細結果」(2002年以降)

図表 4 「経営上の都合」離職者数の推移



に進んだのである。

なお非正規労働者とは、「パート」「アルバイト」「契約社員・嘱託」「労働者派遣事業所の派遣社員」「その他」からなり、その内訳をみると、順に47.2%、19.9%、7.6%、16.9%、8.4%である（2006年）。パートとアルバイトのウェイトが圧倒的に高いが、増加のペースは契約社員・嘱託と派遣社員が高い。

非正規はどんな年齢層に多いのか。すべての年齢階級で非正規の割合が増加しているのだが、定年退職後の高齢者を含む層を除けば、15～24歳、および25～34歳の若年層の増加が著しく、2006年では在学中を除く15～24歳男性の約3割（27.7%）にも及び、25～34歳男性の層でも1995年2.9%から2006年13.4%へと急速に増えている。いまや非正規労働者は、かつての主婦パートのような家計の補助的稼ぎ手からなるとみることはできない。

しかし、非正規労働者たちの年収は低い。在学者を除いた人たちの年収をみるために、5年に1度実施される「就業構造基本調査」（2002年）を使う。日本は年齢間賃金格差が大きな国なので、年齢構成の影響を取り除くために、働き盛りの30～34歳に絞ってみたのが図表5である。年収250万円未満の低所得者の割合が、男性正規従業員の場合8.8%なのに対し、パート、アルバイトでは、それぞれ84.9%、83.6%、派遣社員では39.6%にのぼる。明らかに非正規には低所得者が多い。30歳代前半で年収250万円未満では、非常に質素な生活を強いられるだろう。非正規（非典型）雇用の男性では無配偶者の割合が7割、と

図表5 雇用形態別、年収250万円未満の労働者割合（30～34歳）（%）

雇用形態	男女計	男	女
正規の職員・従業員	14.2	8.8	29.1
パート	97.6	84.9	98.2
アルバイト	91.2	83.6	96.6
労働者派遣事業所の派遣社員	61.6	39.6	68.2

(注)1. 勤め先の呼称で分類。「契約社員・嘱託」の所得データは公表されていない。

2. 在学者を除いた各労働者総数に占める年収250万円未満の人の割合。

(資料)総務省統計局「就業構造基本調査」（2002年）

図表 6 就業形態別有配偶率（男）（％）

年 齢		25～29 歳	30～34 歳
有 業 計		32.4	57.2
就 業 形 態 別	正社員（役員含む）	34.7	59.6
	非典型雇用	14.8	30.2
	自営	47.9	64.5
	その他就業	21.9	35.3
個 人 年 収 別	収入なし、50万円未満	12.7	26.5
	50～99万円	10.2	27.1
	100～149	15.3	29.6
	150～199	17.4	34.0
	200～249	22.8	40.8
	250～299	26.3	42.3
	300～399	35.6	52.9
	400～499	43.9	62.5
	500～599	52.7	71.0
	600～699	57.6	78.9
	700～799	52.2	76.6
	800～899	50.8	74.3
	900～999	42.3	65.1
1000～1499	72.5	71.1	
1500万円以上	73.9	90.0	

（元資料）総務省統計局「就業構造基本調査」（2002年）

（出所）JILPT[2005]『若者就業支援の現状と課題』労働政策研究報告書

No35

いう興味深い調査もある（図表6）。規制緩和推進派の人たちは、「雇用形態の多様化」を「機会の拡大」だと美しく表現するけれども、結婚の「機会が縮小」とすればあまりに痛い代償である。

非正規の大部分を占める、パートまたはアルバイトで年収250万円を超えるのは難しい。時給800円で1年間、フルタイム労働者並みに2000時間働いても、年収は160万円にしかない。ここから国民年金保険料を毎月14,100円（2007年度額、時給800円換算で17.6労働時間分に相当）、さらに国民健康保険料を毎月数千円程度払わねばならないとすれば、生活はさらに苦しい。非正規労働者の増加は保険料未納者が急増している原因となっている。日本が1961年から

誇ってきた「皆年金・皆保険」制度はもはや事実上の破綻状態といえる。一方、正規従業員ならば厚生年金、健康保険に加入し保険料は天引きされるので、未納問題は起こらない。

非正規労働者は、低所得に加え、雇用が不安定である。ふつう有期契約なので、期間満了時に雇い止めされるリスクにさらされている。それゆえ将来の生活見通しが立てにくい。ローンも組みにくくなる。健康なうちは何とかやりくりしている人々も、病気になり貯蓄が底をつけば一気に転落の可能性もある。また有期雇用の下では、出産さえあきらめざるをえない人も少なくない。というのは、使用者は出産休業の取得を理由として解雇することはできないが、休業の期間内に契約期間が満了になれば雇用関係も終了してしまうからである。かつて派遣社員で今は正社員の女性（40歳）は「正社員でないと、産休なんてとれなかった。派遣の時は次回も契約が更新されるかいつも不安だった」と話す（『朝日新聞』2005年3月23日朝刊）。育児・介護休業についても、有期雇用であることが取得の機会を制限している点は同様である。

さて、非正規労働者問題に関連して、業務請負の急増にもふれぬわけにはいかない。白井邦彦[2007]によると、「製造業直接生産工程業務で業務請負の活用が拡大し始めたのは90年代半ば以降」であるという（44頁）。厚労省「派遣労働者実態調査」（2004年）によると、製造業の500人以上の事業所では、「物の製造を行う請負労働者」がいる割合が59.9%にのぼるほど普及している。

業務請負とは、「請負業者（請負元）が工場や事業所等の注文主からある特定の仕事を請け負い、自社（請負業者）の労働者を自らの責任と自らの直接指揮命令のもと注文主の工場・事業所等（以下「請負先」）で就労させ、その仕事を完成させる」というものである。自社を他社（注文主）で就労させているという点で、一見すると派遣労働と類似しているが、法的に両者は明確に区別されている」（白井42頁、強調は山垣）。労働者派遣法に根拠をもつ「派遣契約」の場合は、派遣先は派遣労働者に対し指揮命令できるが、民法632～642条に根拠をもつ完成品の供給を旨とする「請負契約」の場合に、注文主が請負業者の労働者に直接指揮命令すると、職業安定法44条が禁止する「労働者供給事業」にあたり違法行為となる。これがいわゆる「偽装請負」である。



東京労働局をはじめとする首都圏1都6県の労働局が連携して、2006年10月、11月の2ヵ月間で、大手製造業を含む業務請負事業及び派遣事業の受託者・発注者等に対し、計664件の指導監督を実施し、うち386件に是正勧告を行った（東京労働局「平成18年度『首都圏 請負・派遣適正化キャンペーン』実施結果」）。勧告率58%という高さに唖然とするが、なぜ偽装請負がこんなに普及しているのか。それは、第一に派遣契約にすると、注文主に労働安全衛生責任が生じるのに対し、請負契約ならば生じないこと、第二に派遣契約にすると、一定期間後に注文主にたいして直接雇用義務が発生するのに対し、請負契約ならば生じないこと。そして第三に、請負労働者に対しても自社の直接雇用従業員と一緒に働かせ、指揮命令していること、である。

請負労働者の技能習得に要する期間は、「1ヵ月未満」という単調作業が多く（白井51頁）、時間給労働者の平均時給は1,039円と低い。請負労働者がそうした働き方を選んだ理由の上位2つ（複数回答）は「正社員就職がかなわなかったから」と「仕事がすぐにみつかるから」が占め、不本意ながら請負の形で就業している者が少なくないことがうかがえる（白井54頁）。

さて、規制緩和推進派の人たちのあいだでは、「雇用形態の多様化」（＝非正規雇用の増加）は、自由な働き方を保障するしくみだという考え方がある。しかしわれわれがみてきた事実はそれと合致しない。年収250万円未満でどう生活するのか。前掲図表6にて30歳代前半の7割の非正規男性が無配偶者である事実をみたが、果たして雇用形態によって結婚が制限されることがあってよいのだろうか。しかも非正規では将来賃金が上がる見込みさえ薄い。雇い止めの危険もある。それを恐れ「出産の選択」を断念せざるをえない人もいる。かくて「雇用形態の多様化」の現状は、格差（より正確には貧困層）の拡大というべきであって、労働者にとっての選択肢の拡大とはいえない。

日雇い派遣や製造業請負の一部などに劣悪な労働条件が広がっている。規制緩和推進派の1人である八代尚宏は、NHK記者の取材に答えて、彼ら「ワーキングプア」の増加を認めたとうえで、それは長期にわたる経済停滞によって雇用機会が少なくなっていることが原因だという（NHK取材班[2007]、214頁）。しかしそれは違うのではないか。なぜなら先にみたように、現在は決して不況

ではない、それどころか丸5年を優に超える「戦後最長の景気拡大」の最中であり、企業利益は過去最高を更新しているのである（前掲図表1）。だから労使間分配のあり方を変えた経済構造の変化に切り込むべきである。労働条件が劣る非正規労働者の増加の原因については、次節で議論する。

### （3）正規従業員の労働条件

「勝ち組」かのごとくいわれる正規従業員の労働条件も必ずしも恵まれたものではない。正社員で一番の問題は休息時間の不足である。図表7は男性の長時間労働者の割合をみたものである。週49時間以上つまり1日当たり2時間近く残業している人がほぼ4割、週60時間以上つまり1日4時間以上残業している人が30歳代前後を中心に2割以上もいる。

こうした長時間労働の一部は違法な不払残業であることも少なくなく、JILPT [2005]の不払労働時間調査によると、不払労働時間が「ある」と答えた人の月間不払労働時間は35.4時間に及んでいる。もっとも、ホワイトカラー・エグゼンプションを導入すれば、これらは合法化されることになってしまう。

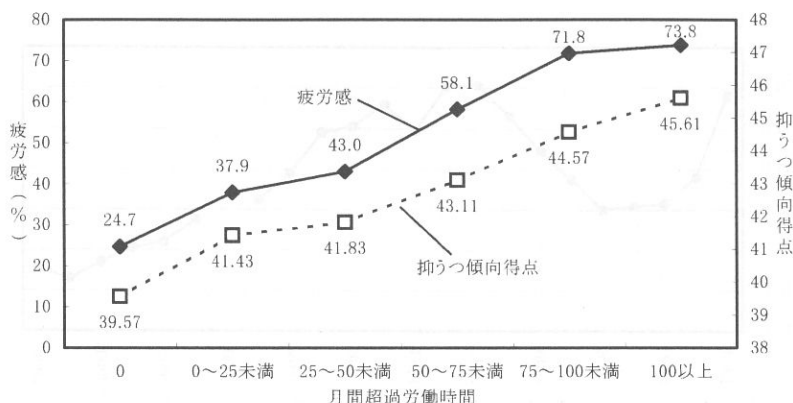
図表7 長時間労働者の割合（男）

年齢階層	週49時間以上	週60時間以上
全年齢	37.4%	16.8%
15～19歳	12.8%	4.3%
20～24歳	27.0%	10.3%
25～29歳	40.2%	18.2%
30～34歳	44.8%	21.3%
35～39歳	47.7%	22.5%
40～44歳	46.3%	21.4%
45～49歳	43.1%	19.0%
50～54歳	37.4%	15.9%
55～59歳	31.5%	13.2%
60～64歳	23.3%	10.4%
65歳以上	18.1%	8.4%

（注）非農林業就業者男性総数に占める割合。

（資料）総務省統計局「労働力調査」（2006年）

図表8 月間超過労働時間と疲労感・抑うつ傾向（男女計）



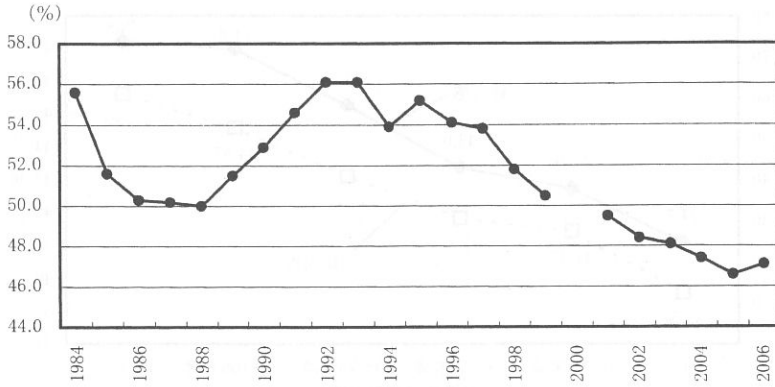
（出所）JILPT[2005]『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』労働政策研究報告書No.22

今日抑うつ症を患う人が増えているが、同調査は、月間超過労働時間と疲労感、および「ツングの自己記入式抑うつ性尺度」との関係を明らかにしている（図表8）。後者は、40点未満なら抑うつ症は「乏しい」、40点台なら「軽度抑うつ症あり」、50点以上なら「中等度抑うつ症あり」と診断される。労働時間が増えると、疲労感、抑うつ傾向得点、ともに上昇することがみてとれる。

さらに同調査によると、「今のような調子で仕事や生活を続けたら、それがもとで健康を害するのではないか」という質問に対し、「よくそう思う」(17.8%)、「ときどきそう思う」(39.3%)と6割近くが健康に不安を感じている。何が原因で健康を害するかという質問には、多い順に「仕事上または職場での心労から」(65.1%)、「仕事による過労から」(52.1%)、「休養・睡眠不足から」(42.2%)と仕事が原因の理由が上位を占め、具体的に心配している健康上の疾患は、「心理的・精神的な疾患」(51.6%)、「目・筋肉・神経などの運動器・感覚器の障害」(48.8%)、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異常」(43.2%)、「胃腸病」(28.7%)とつづく。会社のために身を削って働いている姿が想像できる。

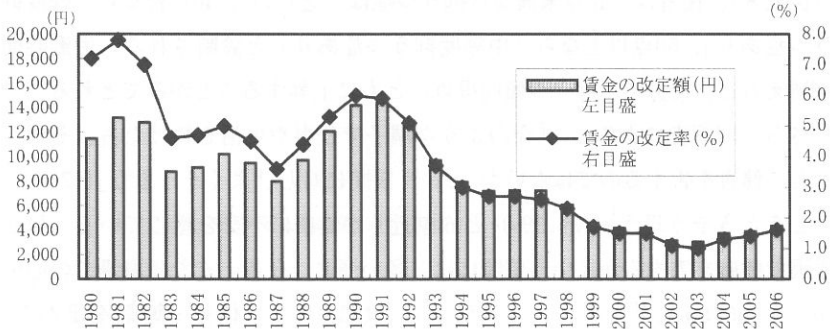
年次有給休暇の取得率も、90年代後半以降年々ダウンしている（図表9）。1995年に55.2%だったものが、2005年には46.6%、8.6ポイントも低下した。

図表9 年次有給休暇の取得率の推移



(注) 1. 調査産業計。 2. 「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100(%)である。  
 3. 2000年には調査は実施されていない。  
 (資料)厚生労働省「就労条件総合調査」各年版

図表10 常勤労働者1人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移 (加重平均)



(注) 1. 賃金の改定を実施又は予定して額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業についての数値。  
 2. 1人当り平均賃金の改定額及び改定率は、1か月当たりの1人平均所定内賃金の改定額、改定率である。  
 3. 単純平均が企業数による平均なのに対し、「加重平均」とは常用労働者数による加重平均である。  
 (資料)厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査結果の概況」各年版

これは、新規採用の抑制や前掲図表4でみたりストラによる、職場の要員数不足が原因であろう。

このように正規従業員の負荷は高まっているが、毎月の給料への見返りは小さくなった。図表10をみると、近年は過去最高の経常利益を更新中であるにも

かかわらず、常用労働者の賃金の改定率は相変わらず1%台の低水準に据え置かれている。これは1990年の6.0%と対照的である。この背景には、賃金の成果主義化による定期昇給とベースアップの廃止・削減、ならびに賞与の重点化の動きがあると思われる。現在の法制度では、時間外割増賃金の「算定基礎賃金」（労基法施行規則21条）に賞与は含まれていないので、この動きは時間外労働による収入を減少させる効果をもっている。

このように、1990年代後半以降、一方で低所得、雇用不安定な非正規労働者が増加し、他方で正規従業員の労働条件は「抑うつ症」が社会問題化するほど緊張が増したにもかかわらず、きびしい経営側の態度の前に賃上げは抑制されている。つまり、労使のあいだで付加価値の分配のあり方を変える労働市場の構造変化が確かに起きたのである。

## 2. 『新時代の「日本的経営」』と「労働ビッグバン」

### (1) 『新時代の「日本的経営」』から「労働ビッグバン」へ

上にみた1990年代後半以降の労働市場の変化の背景には、使用者側の雇用ポリシーの転換がある。そのバイブルとなったのが、使用者団体である日経連（現：日本経団連）が1995年に発表した冊子、『新時代の「日本的経営」』である。今日議論されている「労働ビッグバン」、すなわち間接雇用（派遣と業務請負）規制の一層の緩和、ホワイトカラーに対する労働時間規制の除外（WE）、解雇規制の緩和などを柱とする規制緩和案は、この冊子の延長線上にある。

『新時代の「日本的経営」』で注目すべきは、「雇用ポートフォリオ」と、賃金の成果主義化である。

#### ①雇用ポートフォリオ

ポートフォリオとは、リスクを小さくするために投資対象を分散させることをいうが、労働者についてもそれを適用しようというのが「雇用ポートフォリオ」で、具体的に図表11にあるようなA、B、Cの3タイプに労働者を分けて

図表11 雇用ポートフォリオ

	A「長期蓄積能力活用型グループ」	B「高度専門能力活用型グループ」	C「雇用柔軟型グループ」
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・技能部門の基幹職	専門部門（企画、営業、研究開発等）	一般職、技能部門、販売部門
賃金	月給制か年俸制、職能給、昇給制度	年俸制、業績給、昇給なし	時間給制、職務給、昇給なし
賞与	定率+業績スライド	成果配分	定率
退職金・年金	ポイント制	なし	なし
昇進・昇格	役職昇進、職能資格昇格	業績評価	上位職務への転換
福祉施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

（出所）日本経営者団体連盟[1995]『新時代の「日本的経営」』、32頁。

雇用管理しようというものである。つまり、従来の終身雇用型正規従業員（期間の定めのない雇用契約）に相当するAを減員し、代わりに有期雇用のB、Cに置き換える。これが実現すれば、売上高の変動に応じた人件費の変動費化と、低賃金労働者へのシフトにより総額人件費の抑制になる。こうして正社員の求人は減り、非正規労働者のそれは増えた。若者は就職難に陥った。

しかし、95年当時の法律では、「雇用ポートフォリオ」の実現は困難だった。労働者保護の立法趣旨から、非正規労働者の活用が厳しく制限されていたからである。もっとも、パート、アルバイトは当時でも採用できたが、正規従業員との責任・待遇の違いが大きすぎる。正規従業員とパート、アルバイトの中間的形態がほしい。また業務請負の利用も可能だったが、前述のように、種々の法的制限がある。また、1985年の職業安定法改正と派遣法定定によって解禁された派遣労働は、対象が専門的業務に厳しく制限されていた。そして有期雇用は契約期間の上限が労基法によって1年以内に制限されていた。

そこで使用者団体は、有期雇用契約と派遣労働にかんする規制緩和の法改正を要求した。すなわち使用者にとっての選択肢の拡大を要求したのである。これが「雇用ポートフォリオ」に他ならない。その結果、これまでに派遣法の緩和（99年一部業種を除いて原則解禁、03年製造業解禁、派遣期間の上限1年→3年）、有期雇用の緩和（98年専門知識労働者契約期間上限1年→3年、03年

一般労働者上限1年→3年、専門知識労働者上限3年→5年）などが実現した。

かかる文脈から、さらに、労働者派遣事業規制の一層の緩和、そして正規従業員そのものの解雇を容易にする解雇規制（解雇権濫用法理）の緩和が、「労働ビッグバン」の一環として、今日打ち出されるに至っている。正社員の解雇が容易になれば、有期雇用契約と同じ効果が得られる。

## ②賃金の成果主義化

『新時代の「日本の経営」』のもう一つの柱が成果主義賃金化である。一定の社内資格以上で、定期昇給を廃止し、年功賃金制にかえて年俸制成果主義賃金を導入する。こうして人件費の自動的上昇を回避する。

成果主義賃金は、目標管理制度を取り入れ、労働者の成果・業績で賃金を決定するものである。ここで障害と感じられたのが、労働基準法の労働時間規制である。同法は、使用者に対し労働時間管理義務を課すとともに、法定労働時間を超える労働に対して、割増賃金の支払義務を課す。ところが、成果主義賃金とは働きぶりに対して賃金を支払うのであって、労働時間の長さは関係ない、というのが成果主義推進論者の立場である。加えて、もし労基法の労働時間規制がなくなれば、労働基準監督署によるサービス残業摘発の恐れも消える。大企業だと、一度摘発されると億円単位の支払が課されることも少なくないし、新聞報道され企業イメージも悪化する。サービス残業の合法化は魅力的である。

こうして使用者団体は、労働時間規制の緩和の要求を強め、1998年に「企画業務型」裁量労働制（みなし時間制）が実現した。これは87年労基法改正で、週40時間労働制実現と引き換えに「専門業務型」に限って解禁された裁量労働制の対象を、本社等における企画・立案・調査・分析等に携わるホワイトカラーに拡大するものであった。だが、労働時間規制の空洞化を恐れる労働側の反対もあって、採用に当たって複雑な手続きを課したため、結局普及しなかった（2006年の厚労省「就労条件総合調査」によると、適用労働者数割合は全労働者のわずか0.2%にとどまる）。そこで使用者団体は、様々な制約のつく裁量労働制の普及を従来どおり目指すよりも、抜本的な規制緩和策であるホワイトカラー・エグゼンプション（WE）の導入を前面に押し出すようになった。こ

れは一定年収以上（日本経団連案では年収400万円）のホワイトカラーのすべてを労働時間規制から除外(exempt)してしまおうというもので、「労働ビッグバン」の柱の一つをなす。

以上の歴史的経緯から明白なように、WE、間接雇用規制の一層の緩和、解雇規制の緩和等の「労働ビッグバン」の要求は、『新時代の「日本の経営」』の延長線上にあるもので、使用者団体から出てきた要求である。事実、それらに労働側は一貫して反対してきたし、規制緩和の旗振り役である内閣府設置の「経済財政諮問会議」や「規制改革会議」やその前身の諸会議（後述）に経営者委員は多数入っても、労働者委員は1人も選任されていない。だから、労働分野の規制緩和の内容は、もっぱら使用者の利害を反映したものである。これは本稿の結論の1つであり、それは「労働ビッグバン」が出てきた歴史的経緯からみても、「経済財政諮問会議」や「規制改革会議」の影響下で法案が提出される手続きからみても、また3節でみるようにその内容を理論的な視点からみても、さらに労使間分配の変化の事実をみても、明らかである。

## （2）雇用ポリシーの変化と規制緩和要求の背景

次に、なぜ90年代半ばに、使用者側は従来の年功賃金・終身雇用型正規従業員中心の経営から「雇用ポートフォリオ」と成果主義賃金に雇用ポリシーを変化させ、さらに規制緩和を要求したのか、諸要因を整理しておこう。

引き金は、バブル崩壊後の不況による企業業績悪化が、緊急なる人件費削減を要請したことである。正規従業員の非正規労働者へのおきかえは人件費を大幅に圧縮する。第二に従業員年齢構成の高齢化である。1947～50年頃生まれの団塊の世代が50歳代にさしかかっていたが、これが年功賃金の再編つまり成果主義賃金化を経営者に対して強く促した。

技術面の要因もある。IT化は技術進歩の速度を著しく速め、製品の陳腐化を急速にし、モデルチェンジの間隔を短縮した。これは携帯電話の急速な高度化を想起すればわかるだろう。こうした急速な技術変化に対応するために、柔軟に雇用調整できる非正規労働者が重宝された。



だがより根本的な要因は経済のグローバル化であろう。とくに国内外の多国籍企業の影響力の増大である。国境をこえる立地選択権をもつ多国籍企業にとって、各国の規制、使用者負担を課す社会保険制度、法人税負担などは、コスト要因、資本蓄積の障害としか映らない。また途上国との比較において、先進国国民の豊かな暮らしもまた、高コスト要因としか映らない。これが日本の利益誘導型保守政治に対し「小さな政府」に変身することを、労働者保護規制を緩和し人件費を引き下げることがを、要求した。

日本における画期は1985年9月のプラザ合意である。1ドル250円水準からわずか1年あまりで150円水準に、40%も円が上昇したが、これは日本の財界の主流である大手製造業にとって、これ以後、国際競争がシビア化することを意味した。円高による輸出競争力の低下と、従来からの懸案であった諸外国との貿易摩擦回避とがあいまって、大手製造業は急速に海外に進出しはじめた。こうして日本企業は多国籍企業に成長した。こうしてアメリカ・レーガン、イギリス・サッチャーに比べ15年以上遅れで、日本でも“新自由主義”イデオロギーが影響力をもってくるのである。

### （3）“新自由主義”経済学の利用

以上から明らかなように、一連の労働分野の規制緩和は、使用者団体が主張しているものであり、使用者の利害を反映したものである。しかし、使用者の利害をストレートに表に出しても、国民一般の理解を得られるはずはない。そこで出てきたと思われるのが、規制緩和は個人の自由の拡大、個人の選択肢の拡大をもたらす、と説く論理であり、ハイエク、M.フリードマンらに起源をもつ“新自由主義”経済学である。内閣府設置の「総合規制改革会議」（2001年4月～2004年3月）、それを継承した「規制改革・民間開放推進会議」（2004年4月～2007年1月）、さらにそれを継いだ「規制改革会議」（2007年1月～）、また同じく内閣府設置の「経済財政諮問会議」（2001年～）の委員に、そうした立場の経済学者が登用された。

したがって、それらの会議の答申、報告書や、委員の学者らが出版した本では、本稿冒頭に引用したWEにかんする報告書のように、使用者利害の主張は

おさえられ、むしろ規制緩和は労働者に有利である、という論理で書かれているのがきわだった特色である。

果たして本当にそうなのだろうか。これが規制緩和をめぐる最大の論点である。次号では「労働ビッグバン」の中心をなす労働時間の上限規制、解雇権濫用法理、間接雇用規制をめぐる規制緩和推進派の論理を吟味する。(つづく)

【参考文献】

- NHKスペシャル『ワーキングプア』取材班編[2007]『ワーキングプア——日本を蝕む病』ポプラ社
- 白井邦彦[2007]「業務請負と労働問題」大原社会問題研究所編『日本労働年鑑 第77集』旬報社
- JILPT [2005]『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』労働政策研究報告書 No.22
- JILPT [2005]『若者就業支援の現状と課題』労働政策研究報告書 No.35