

「働き方改革」の深層 —アベノミクスで浮上した論点をめぐって—

高橋 祐吉

はじめに

今日も、朝早くから経済学部の公開講座に足を運んでいただき、ありがとうございます。私は、大学では「労働経済論」という科目を担当しており、また自分の研究テーマとしては、これまで主に日本の労働問題の現状分析のようなことをやってまいりました。そんなこともありまして、今日は、公開講座「4年目を迎えたアベノミクスと日本経済」の第3回目ということで、『働き方改革』の深層—アベノミクスで浮上した論点をめぐって—と題してお話をさせていただきます。

そこで今日の話ですが、『働き方改革』の深層というタイトルにしましたのは、こちらが「深層」ならぬ「表層」を追いかけているだけで、物事の本体にまで十分に踏み込めないのではないかと、そんな忸怩たる思いを常日頃抱いているものですから、たまには「深層」にまで分析の射程を伸ばしてみたい、そんな主観的な願望が強くあったからです。そこまで向かわないと、別の似た言葉である「真相」にまでは辿り着けないだろうなあと感じるからなんです。そうした思いで今日出かけて来たわけですが、にもかかわらず、今回もまた「表層」を撫で回すだけで終わってしまうかもしれません。最近友人の方々と上梓した『労働の論点』（旬報社、2016年）などを下敷きにしなが、あれこれお話をさせていただきますが、「深層」に至らなかった場合にはどうかご容赦願います。

1 景気の現状から見えてくるもの

1—（1） 停滞続ける個人消費

まず最初に、話の前振りとして触れておきたいのはGDPの動向です。勉強熱心な皆様方を前に今更私などが講釈する必要もないのですが、GDPはさまざまある景気指標のなかでもっとも重要なデータです。なぜなら、このデータはその国の経済規模の大きさそのものを示しているからです。日本の国内総生産と云えば、日本国内で1年間に産み出された付加価値の総額、つまり日本国内での消費と投資と政府支出と純輸出の合計ということになります。名目GDPであれば実額ですし、実質GDPであれば物価変動の影響を除いた金額となります。実

質GDPの変化率が経済成長率を表すことになるので、景気動向や経済政策の成否を論じようとする場合には、実質GDPの動向がきわめて重要な判断材料とされるわけです。

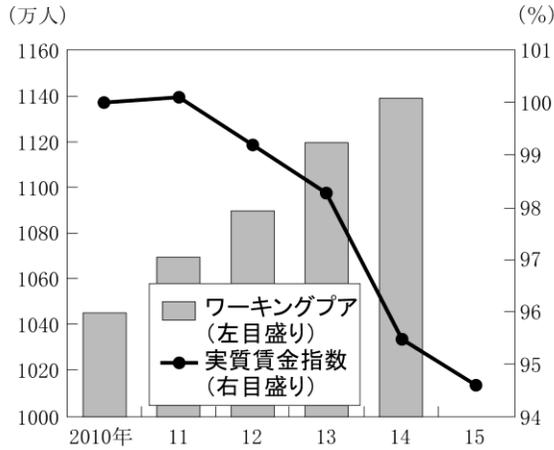
このGDPの値によって毎年の景気動向が明らかになります。この値は短期の景気動向を判断する材料としても活用されますので、四半期すなわち3カ月ごとにも発表されます。そこで、直近のデータ、つまり2015年10～12月期のGDPの値を見てみましょう。前の四半期と比較すると、成長率は名目、実質ともにマイナスとなり、年率に換算すると、実質経済成長率はマイナス1.1%ということになりました。GDPの主要項目ごとに見ると、何がマイナス成長をもたらしているのかがわかります。そうすると、設備投資以外はすべてマイナスという結果でした。こうした結果から言えば、景気は厳しさを増しているということになるでしょう。ユーロ加盟19カ国の平均の成長率が、2015年10～12月期まで11四半期連続でプラス成長だったということですから、日本経済の厳しさは際立っているようにも思われます。

とくに注目されたのは、個人消費がマイナス0.9%となったことです。個人消費はGDPの6割近くに達する（おおよそ530兆円のうちの310兆円）ようなきわめて大きなウェイトを占めていますので、0.9%というマイナスは数字だけ見ると一見小さなようですが、GDPを引き下げる大きな要因となってくるのです。ごく常識的には、消費税増税の影響で消費が押し下げられ、それがまだ回復していないと言われたりしているわけですが、2014年の8%への増税後すでに2年経過しましたから、依然として消費が低迷しているのは、消費税増税の影響だけにはとどまりません。この間実質賃金が低下し続けており、その結果として実質消費支出が低迷しているからではないかと思われます。「内需総崩れ」あるいは「家計の逆襲」などとも言われたのは、そのためでしょう。

最近発表された「毎月勤労統計調査」によりますと、2015年度の実質賃金はマイナス0.1%でしたので、この結果、実質賃金は5年連続してマイナスとなりました。先進国の中で日本の賃金のみが低迷を続けていることも、注目すべき事実です（図表—1）（図表—2）。そうしたことの結果でもあるのですが、1年を通じて勤務した給与所得者4,756万人のうち、年収が200万円未満のワーキングプアは、男性が301万人、女性が838万人、計1,139にも達しており、全体の24%を占めるに至っています。しかもこのワーキングプアの人数は、2010年にはいったん下がりましたが、その後今日まで上昇し続けているのです。

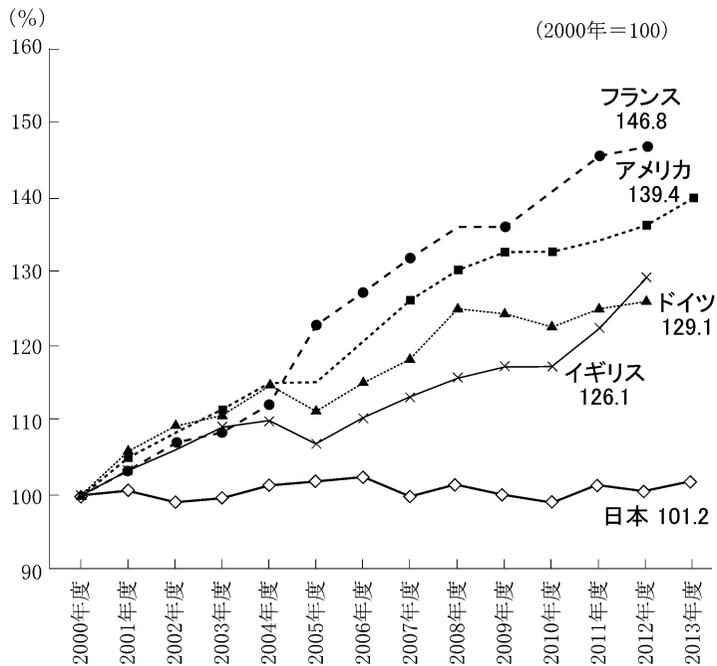
こうした事実を踏まえてみると、財布の紐が「固く」なっただけでなく、財布の中身が「軽く」なっていることがわかります。アベノミクスの成果が感じられないといった受け止め方には、明らかに根拠があるというべきでしょう。ところで、実質賃金が低下した理由の一つとして、よく低賃金のパートタイム労働者（安倍首相は月収25万円のパートを引き合いに出していましたが、どんなパートを思い描いているのでしょうか）が増えていることなどがあげられ、

図表-1 減少する実質賃金、増大するワーキングプア



出所：国税庁「民間給与実態統計調査」、厚生省「毎月勤労統計調査」
 注：ワーキングプアは、1年を通じて働いた給与所得者のうち年収200万円未満の人数。実質賃金の指数は2010年を100としたもの。

図表-2 低迷し続ける日本の賃金



出所：日本労働政策研究・研修機構『データブック国際比較2015』
 注：賃金は、製造業の時間当たり賃金である。

家計の総所得は増えているはずだと反論していましたが。そんな話を聞いて納得していると、問題の深刻度が薄められてしまうわけですが、後に触れるように、パートを週 35 時間未満の短時間労働者と定義した場合、4 人に 1 人は男性ですし 3 人に 1 人は配偶者がいません。主婦の家計補助的な働き方をパートをみるような、これまでのステレオタイプ化したパート像ではとらえきれない現実が広がっていることが、十分に理解されていないのです。

こんなことを話の材料にしようとメモしておりましたら、先日 2016 年 1～3 月期の GDP の速報値が発表されました。新聞にはプラス成長に転じたとの見出しが躍っていましたが、記事の中身をよく読むと、うるう年の影響があるのでほぼゼロ成長と言ってもいい結果であり、依然として消費は戻っていないとのコメントなども掲載されていました。速報値の段階ですから断定的なことは言えませんが、おそらくはそうした状況なのではないかと思われます。それよりも気になったのは、個人消費が、2014 年度のマイナス 2.9%に続いて、2015 年度もマイナス 0.3%と、2 年連続でマイナスとなったことです。あるエコノミストは、日本経済の潜在成長率は 0.2%程度なので、もともとゼロ近辺の成長しか期待できないし、GDP が四半期ごとにプラスとマイナスを行ったり来たりしているのは当然で、そこに一喜一憂してもあまり意味がないとコメントしていました。いかにも冷静な指摘かと思えます。

そこらあたりまではなるほどと納得しているわけですが、私が常々疑問に思っているのは、いつも自明の理でもあるかの如く付け加えられる次のような常套句、例えば、『日本経済新聞』などには、毎度のように「政府は成長力の強化につながる労働や農業の規制改革などを迅速に実行に移す必要がある」といったコメントが載るのですが、規制改革という名の規制緩和が、ほんとうに成長力の強化につながるものなのでしょうか。その根拠がいくら新聞を精読しても見えてこないのです。政府や財界が「岩盤」だとレッテルを張りさえすれば壊していい、そしてそれが改革だといった風潮が、何となく世の中に広まっているような気がしますが、そうした風潮に私自身はかなり大きな違和感を感じております。そんなこともありまして、この機会に、その違和感がいったいどこから生じているのかをお話してみたいと思った次第です。

1—(2) 「節約」から「窮乏」へ

国民が暮らしていくうえで必要となる家計支出のことを消費支出と言いますが、その金額は、税込み収入である実収入から、非消費支出(税金や社会保険料のような消費を目的としない費用)と貯蓄を差し引くと得られます。消費支出の内訳は、食糧費をはじめ住居費、光熱費、被服費、教育費、教養娯楽費、交通通信費、保健医療費などの生活を維持するために必要な支出からなります。貯蓄がゼロの世帯が増えているとの調査結果もありますので、実収入から非消費支出を差し引いた可処分所得のほとんどを、すべて消費支出にまわさざるを得ない世帯が増えてい

るということかもしれません。ときには、「節約志向のマインド」が未だに解消されていないといった指摘もなされますが、「節約」というのは、まだ儉約の余地が残されている人に対して言えるものでしょう。これまで中流だった人々が、「クルマ、外食、旅行」などを節約しており、「偽装中流」化しているとのことですが（須田慎一郎『偽装中流』KKベストセラーズ、2016年）、省くべき無駄を無くしてしまった人には、そもそも節約という表現は当てはまらないようにも思われます。その場合には窮乏と言うしかありません。

そうした、節約という表現が当てはまらない、つまり窮乏する人々が増えていることを想定させる調査結果もあります。先頃の新聞報道によれば、消費支出に占める食糧費の割合を示す「エンゲル係数」が上がってきているとのことです。生命を維持するためには最低限の食糧費が必要ですから、これは他の費目に比べてそう簡単に圧縮することはできません。ですから、生活が苦しくなってくると、消費支出に占める食糧費の割合が増加するという傾向があります。そのために、エンゲル係数はこれまで生活水準を示す指標だといわれてきたわけです。食糧費を削ることがもはや難しくなった人々が、他の費目を削らざるを得なくなり、その結果エンゲル係数が上がってきているのかもしれません。

最近松尾匡さんの『この経済政策が民主主義を救う』（大月書店、2016年）という本を眺めていたら、日本ではだいぶ前から、エネルギー摂取量だけではなくタンパク質摂取量も減り続けているという調査結果が紹介されておりました。「国民健康栄養調査」のデータによるものです。私のような高齢者の場合などは、加齢にともなって基礎代謝が落ちてくるわけですからエネルギー摂取量が減って当然ですが、若者に限定した場合でもその傾向は顕著にみられるというのです。しかも、彼らの場合、失業率が上がるとエネルギー摂取量は減り、失業率が下がるとエネルギー摂取量は増えているとのことです。経済状態が栄養状態にまで影響を及ぼしているわけなんですね。

こんなデータが紹介されている経済政策の著作を私は初めて見ましたが、何とも今日的なのではないでしょうか。そもそも経済学は、あまり見たくも論じたくもない現実を見たり論じたりしなければならないので、「陰鬱な学問」と言われたりもするわけですが、何だかそれを地でいくような話です。われわれは見たいものだけを見て、論じたいものだけを論じていることが多いものですが、見たくも論じたくもない現実のなかにこそ、大事なものはあるのかもしれませんが。今日の主流の経済学が「陽気な学問」になったとまでは言いませんが、毎日、毎日、それどころか日に何度も、インターネットで株価と為替相場の動きを眺め、円高がどうした、新興国経済がどうした、原油価格がどうした、などと語ることだけが経済を論ずることなのではありません。

その松尾さんは、「失業していた若者たちはどんな食生活だったのか、どんなにたくさんさんの栄

養不良の失業者がいたのかということが推測される」と述べるとともに、ひところ話題となった「飽食日本」はもうとっくの昔に過去の話になっていて、いま日本に広がっているのは、「相対的貧困」でも「過剰富裕化」でもなく、きわめて古典的な「正真正銘の窮乏」だと言うのです。そう言えば「清貧」などと言う言葉も昔流行りましたが、今広がっているのは、自らが選び取った清らかな「貧」、あるいは贅肉をそぎ落としたミニマリストの「貧」のような立派なものではなくて、押し付けられた、そしてできれば逃れたい「貧」であり、まさに貧困そのものなのかもしれません。

1—(3) アベノミクスの「成功」？

ところが、いわゆるアベノミクスの提唱者やその周辺から聞こえてくるのは、そうした現実を直視しているとは思えない話ばかりです。そのいくつかを拾い上げてみると、「日本経済のファンダメンタルズ(=基礎的条件)」はしっかりしており、企業の収益も「過去最高」となった。3年連続で「今世紀最高」の賃上げがおこなわれたし、雇用指標とりわけ有効求人倍率も大きく改善して「人手不足」時代が到来している。そんな言説ばかりがまかり通っているのです。一見すると、アベノミクスは大きな成功を収めたかのようです。ここまで大見得を切ってしまうと、自らがあれほどまでに強い口調で確約した消費税の増税をためらう必要など何もないはずなのですが、それにもかかわらず、周辺から漏れ聞こえてくるのは、見送るべきだとのアドバイスです。「国際金融経済分析会合」でも、そうした意見が著名な経済学者から聞かれました。そもそもこうした会合自体が、増税延期に向けての布石ではないかとの観測もしきりです。

ところで、3月に開催された「国際金融経済分析会合」に関しては、ほとんどの新聞が消費税増税の是非をめぐる議論としてしか報道しませんでした。『東京新聞』だけはより詳しく会合の中身を紹介しておりました。それによりますと、富裕層への増税や法人税の引き上げ(引き下げではない!)も提言されたようですし、格差の拡大にも憂慮が示されたとのこと。数年前にアメリカで起きたオキュパイ運動は、今回の大統領予備選挙での民主党のバーニー・サンダースへの予想をはるかに超えた支持となって現れましたが、彼の主張にも通ずるような大事な論点が、そこでは指摘されていたわけです。私とは違って、世の中の動きにやたらに詳しい経済学部の友人によれば、彼は当初泡沫候補扱いだったようですが、今でも選挙戦を継続できるのは、富裕層への増税や最低賃金の引き上げといった彼の「社会」主義的な主張が、人々とりわけ若者を引き付けているからでしょう。

話が少し脇道にそれてしまいましたが、先程のような大見得を切った主張も、当然ながらデータにもとづいておこなわれているわけですから、きちんと検証してみなければなりません、

それにしても現実認識のギャップが何故にここまで大きくなるのでしょうか。政治の世界では、そう簡単には「失敗」を認めることができないといった事情もあるでしょう。まったくの個人的な感想ですが、経済政策に自分の苗字まで冠してしまつては、個人的にも「失敗」を認めたくないという気持ちもきっと働くに違いありません。そうした事情は、それはそれで理解することぐらいはできなくもないのですが、こうしたギャップがあるからこそ、「表層」ではなく「深層」にまで分け入らなければならないのではないのでしょうか。

2 働き方はどのように変容したのか

2-1 (1) 問われる働き方

まずは、働くということを経済とのかかわりで少し原理的に考えてみましょう。現実の社会に生きるわれわれにとって、安心して働き続けることができるかどうかは、最重要のテーマとなっているはずですが、安心して働き続けることができなければ、所得が安定することはありえませんし、所得が安定しなければ消費が上向くこともありえません。当然ながら、デフレからの脱却も困難となるでしょう。こんなことはイロハのイのような気もしますが、残念ながら今日の日本ではそのイにはなっていない。政策担当者だけではなく、われわれ自身もイロハのイとは思っていないからです。そんなことを言っても、「会社も厳しいから無理だよ」の一言で簡単にスルーされてしまいそうです。

サンダースの「社会」主義的な主張との対比でいえば、我々の経済の見方があまりにも「会社」主義的なのではないかという気がするのです。経済というものを論ずる際に、「会社」という存在に深くとらわれ過ぎて、「社会」という視野がかなりぼやけているように感じられるのです。「世界で企業がもっとも活躍しやすい国にする」ことが政策目標として掲げられたりするの、そうしたことを象徴的に示しているのではないのでしょうか。さすがに最近では、企業が活躍してもトリクルダウン・セオリーが機能しないことがはっきりしてきましたので、「企業の活躍」から突如「総活躍」に転じたわけでしょうが…。

そんな状況にあるからこそ、もう一度イロハのイに立ち返ることが必要なのです。私自身は、いま俎上に上っている「働き方改革」には批判的ですが、働き方（その内容をなすのは、雇用と賃金と労働時間なわけですが）こそが経済の土台であるべきだという年来の主張は、今でも変わっておりません。そして意外なことかもしれませんが、アベノミクスの3年の経験から浮かび上がってきたのは、まさにそのことだったのではないのでしょうか。結局のところ、働き方を安定したものにしないう限り、持続的な成長などおぼつかないからです。「雇用なき成長」(*jobless recovery*) や「賃金なき成長」(*wageless recovery*) では、*recovery* 自体が長続きしない

とでも言ったらいいのでしょうか。

今日の日本経済の停滞の中身は、雇用と所得の停滞を起点とした悪循環の構造にあると言えるでしょう。すなわち、工藤昌宏さんが指摘しているように、設備投資、雇用、所得、消費、生産といった経済の基本カテゴリーがうまく連結されていないが故に、いつまでたっても不安定な状況から抜け出せないように思われるのです（『経済』2016年6月号）。今うまく連結されていないと述べましたが、それは例えば、生産が伸びても設備投資につながらず、設備投資が伸びても雇用増につながらず、雇用が伸びても所得増につながらず、所得が伸びても消費増につながらない、といった事態が生まれていることを指しています。その原因は、経済の土台となるべき働き方が大きく揺らいでいるからでしょう。もう一つの「働き方改革」が求められる所以です。アベノミクスの「成功」を示すあれこれの指標があったとしても、それらはいずれも全体に波及する力を欠いた部分指標にとどまっているために、いつまでもプラス成長に転ずることができないのです。

いま注目すべきなのは、悪循環の構造や連結不全の状況を生み出す起点となっている雇用と所得の停滞でしょう。雇用と所得、つまり働き方が問われているのです。新三本の矢が提唱されることになった背景には、旧三本の矢では働き方はいっこうに改善されず、その結果、雇用と所得の停滞を打破することができなかったという認識があるからではないでしょうか。選挙向けに掲げたということももちろんあるでしょう。しかし、たとえ選挙向けであったとしても、掲げざるを得ない状況にあるということが大事な点なのです。

2—(2) 「人が動く」ということ

そこで、起点となっている雇用と所得の停滞、すなわち働き方をめぐる論点をもう少し掘り下げてみましょう。まずは雇用をめぐる問題です。今更言うまでもないことですが、働くことは生きるためでもあり、そしてまた生きることであります。このあまりにも自明な事実の重要性を、自明であるが故にわれわれはついつい忘れるのです。アベノミクスでは、企業の活躍をもたらすものとして「働き方改革」が位置づけられており、キーワードとしての「人が動く」ことがこの間称揚されてきました。「人が動く」ことによって、柔軟で多様な働き方が可能になり、それが企業の成長に結び付くと考えられてきたからです。そうした主張が、人々の働くという営みをどのように位置付けており、そしてまたどのように変えようとしているのかを、今この時点で再考してみる必要があるでしょう。

ちなみに、非正社員はもともと流動的な労働力ですから常日頃動いているわけで、いまさら「動く」などと言っても必要ありません。ですから、「人が動く」、そしてまた動くことによって可能となる「多様な働き方」の実現のためには、抽象的な「人」ではなくて、動かな

いあるいは動かしにくい「正社員」を動かさなければならないということになるのでしょうか。「働き方改革」の根幹にあるのは、正社員の「働き方改革」であり、「正社員改革」なのです。「限定正社員」や「ジョブ型正社員」（地域や仕事内容が限定された正社員）などが取りざたされてきたのも、それ故です。これまでの議論の流れから言えば、こうした新たなタイプの正社員は、非正社員の処遇を改善するという方向性を部分的には持つてはいるものの、主要には正社員をさらに動かしやすくするものとして位置づけられている、と言わなければならないでしょう。

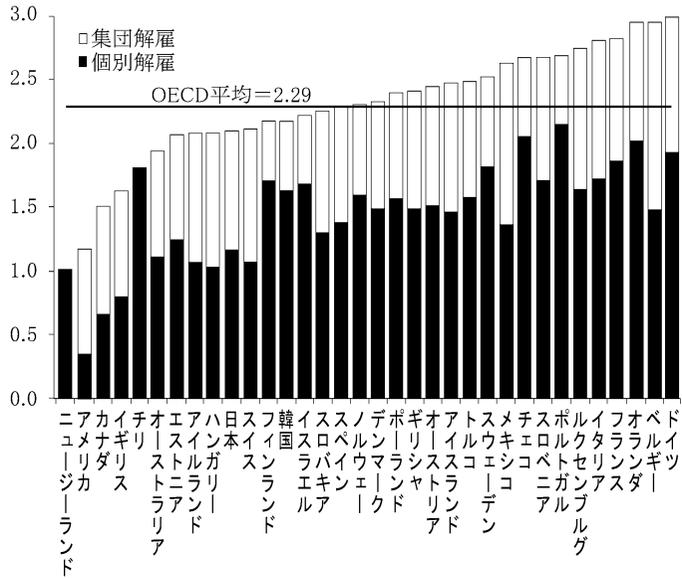
たとえば、昨年の「産業競争力会議」で財界メンバーの一人は、「正規雇用者の雇用が流動化すれば待機失業者が減り、若年労働者の雇用も増加すると同時に、正規雇用者と非正規雇用者の格差を埋めることにもなる」と述べたようですが、こうしたところに、「働き方改革」の原型が浮き彫りにされていると言えるのではないのでしょうか。しかしながら、これでは低位に平準化する形で格差が埋められることになりかねないわけで、こうした改革では先に触れたような雇用と所得の停滞を起点とした悪循環の構造を打開できる可能性は低い、もっと言えば、悪循環を深めかねないようにさえ思われるのです。人件費を削減し、人材の育成を軽視した、フロー型で短期指向型の経営が広がれば広がるほど、悪循環の構造から抜け出せなくなっていくのです。

こうした話と関連してさらに付け加えておくと、厚生労働省は「解雇の金銭解決」制度についての検討会を設置して、議論を始めたとのこと。この制度は、たとえ裁判で当該の解雇は不当であり無効だとの判決が出たとしても、金銭を支払うことによって労働者を解雇できるようにするというものです。「限定正社員」や「ジョブ型正社員」は、当然のことながらこの制度の対象となるはずですが、それだけではなく、広く正社員全体が対象となりそうな気配です。こうした制度もまた解雇という形で正社員を動かすことになるわけで、正社員の「働き方改革」の一環としてとらえることができるでしょう。

労働組合サイドからは、解雇を自由化するものだと批判がありますが、それと同時に私が気になるのは、こうした動きが、雇用が今後さらに不安定になるのではないかと「ぼんやりとした不安」を、社会に確実に広げつつあることです。景気は「気」だとの名言（あるいは迷言か？）がありました、明らかにその「気」なるものを削いでいるのではないのでしょうか。わが国の正社員の雇用は、別に「岩盤」などと目の敵にされなければならないほど硬直的なわけではありません。ここでは、OECDの*Employment Outlook*に紹介されている一般労働者の雇用保護指数（あわせて有期労働者の雇用保護指数についても）に関する国際比較のデータを紹介しておきましょう（図表—3）（図表—4）。

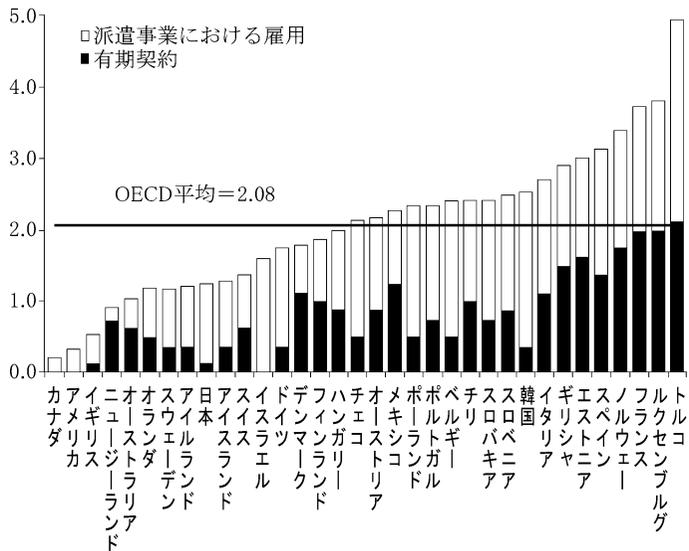
これを見ると、先のような議論が為にするものだとよくわかります。念のために

図表-3 OECD諸国における一般労働者の雇用保護指数



出所：OECD, *Employment Outlook*, 2013

図表-4 OECD諸国における有期労働者の雇用保護指数



一言触れておきます。一般労働者の雇用保護指数は、個別解雇規制と集団解雇制限に分けて検討されており、個別解雇規制については、①解雇の手続、②予告期間・解雇手当金、③解雇の困難性が問題とされています。ここで重要な位置を占めるのは③ですが、その内容は、不当解雇の定義、訴訟に要する期間、不当解雇の賠償額、不当解雇の際の原職復帰の可能性、出訴できる期間からなります。このように、じつに多様な要素を考慮して指数化されているのです。こうしたデータから言えば、わが国の場合、一般労働者も有期労働者も雇用保護が弱すぎるのが問題なのです。最近森永卓郎さんの『雇用破壊』（角川新書、2016年）を電車の中で広げていたら、そこに、以前富士通の成果主義を批判して名を売った城繁幸という人のネット上での発言が紹介されていました。城さんによれば、日本は「ガチガチの解雇規制国家」なのだそうです。こういうものをまさに妄言というのでしょうか。その城さんは、解雇規制の緩和を批判する森永さんの主張を「評論家の戯言」だと批判しているようですが、その科白は城さんにこそ当てはまるでしょう。

2—（3） 新自由主義と働き方の変容

ところで、これまでみてきた政府や財界の主張、とりわけ「人が動く」といった主張などは、時代の潮流となった新自由主義の言説と深いかかわりを持っています。新自由主義が労働の世界にも大きな影響を及ぼしているのです。ジークムント・バウマンは、『リキッド・モダニティ』（森田典正訳、大月書店、2001年）という本のなかで、現代においては、「仕事はもはや自己、アイデンティティ、生活設計の足場にはなり得ない。それは社会の倫理的基礎とも、個人生活の道徳的基軸ともみられなくなった」と述べています。また、リチャード・セネットの『不安な経済／漂流する個人』（森田典正訳、大月書店、2008年）には、人々は「物語的主体」となることを阻まれて「漂流する個人」となったといった記述もあります。

これらの指摘は、新自由主義の下での労働の変容を鋭く切り取ったものと言えるでしょう。彼らはもちろん現状を単純に肯定しているわけではありませんけれども、働くということがその足場を失いつつある事態が、きわめて的確に描かれているのではないのでしょうか。リキッドつまり液状化した社会を漂流する、これはすなわち「人が動く」ことでもあるわけですが、そのことによって、働くことが本来持っているはずの人間にとっての重みや安定感が失われつつある、そうしたことが指摘されているわけです。

しかしながら、そうは言っても、多くの人々は働くことをつうじてささやかな人生の物語を紡いでいかざるをえません。そこにしか生きる術のない人々は、仕事への強く深い関心から逃れることはできないのです。省みられるべきは、ロベール・カステルの主張でしょう。彼は『社会喪失の時代—プレカリアテの社会学—』（北垣徹訳、明石書店、2015年）において、「仕事は多

くの者にとって、出発点として未来の掌握を可能にする安定した土台として考えられているのではなく、むしろ不安というかたちで経験されており、極端な場合には惨事として経験されている。とはいえ、有職中であれ失業中であれ、安定した職であれ不安定な職であれ、現代人の大多数の運命を今日においても左右しているのは、依然として仕事である」と述べています。「不安」や「惨事」として経験されているにもかかわらず、あるいはそれだからこそ、働くことは依然として我々の運命を左右し続けていると言わなければならないのです。

時代の主たる潮流がもたらす影響をもっとも強く受けるのは、やはり若者の方でしょう。今も昔も若者は「時代の鏡」だからでもあります。平成26年版の内閣府の『子ども・若者白書』には、「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」の結果が紹介されていますが、それによると、わが国の若者は諸外国の若者と比較してみると、①自己を肯定的にとらえている者の割合が低く、自分に誇りを持っている者の割合も低い、②うまくいくかわからないことに対し意欲的に取り組むという意識が低く、つまらない、やる気が出ないと感じる若者が多い、そして③自分の将来に明るい希望を持っていない、とのこと。そして、働くということに関連がより深いであろうと思われる職場の満足度に関しても、④わが国の若者の職場に対する満足度は、諸外国と比べて低いだけでなく、働くことに関する現在または将来への不安が多く高くなっているというのです。

こうした意識状況の連関は、おおよそ次のようなことになるでしょう。①のように自己肯定感が低いことの結果として、②や③のように意欲も希望も持てない状況が生み出されており、それら加えて、この間野放図なまでに広がった労働環境の悪化が、④に示されているように働くことへの不満と不安を高めている、そんなふうにも思われるのです。①のような自己肯定感の低さは、生きることの土台となるべきはずの仕事が、「社会の倫理的基礎」とも「個人生活の道徳的基礎」ともみなされなくなっていること、あるいはその結果としての、「漂流する個人」が形成する物語なき社会へと変貌してきたこと、そうしたことと無関係だとは言えないでしょう。時代の閉塞感がいつまでもなくならないのは、働くことをめぐる「不安」や「惨事」が解消されていないだけでなく、それどころか、「不安」や「惨事」は「自己責任」として個人の側へと回収され、深く内部化されてしまっているからなのではないでしょうか。

3 正社員の「働き方改革」の諸相

3—(1) 職業・産業構造の変化と働き方

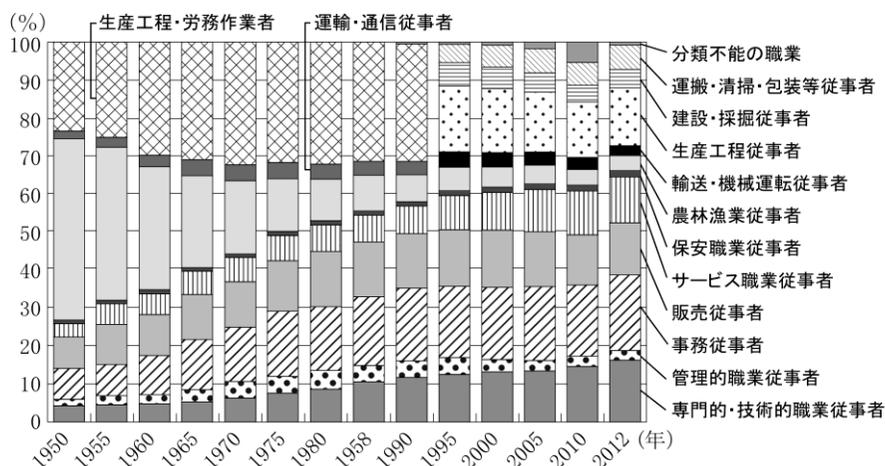
経済の土台に働くことを据えるためには、働くことをそもそものところから考えてみる必要があります。現代社会において人間が生きていくためには、じつにさまざまな財やサービスを

消費し続けなければなりません。聖書には「人はパンのみにて生きるにあらず」とあって、物質的な欲望の充足を超えて宗教的な世界においても生きることが人間の証であるとされていますが、現実の労働問題を理解する際に重要となるのは、人間はパンなしでは生きていくことができないといういささか身も蓋もない現実です。パンすなわち私たちが日々消費し続けている財やサービスは、さまざまな人々がさまざまな職業に就いて働くことによってしか生み出されないからです。

このように、人間と社会にとってきわめて重要な活動であるからこそ、労働はじつにさまざまに表現されています。労働と言えばいささか硬い表現になりますが、普段は主に働き方に着目した仕事という表現の方がよく使われます。ところで、私たちの働き方も多様ですが、仕事の中身も職業によってかなり異なってきます。今日では、多くの人々は日々なんらかの仕事をし、その対価としての収入を得て生活を支えているわけですが、そこでの仕事の具体的な中身に着目すると、職業という表現になります。職業とは、生計を維持するためにおこなわれる継続的で社会的に有用な活動を言うわけですが、この間の動向で注目されるのは、専門的・技術的職業や、管理的職業、事務、販売といったホワイトカラーの職業に従事する人々が増えて、就業者の5割を超えたことです（図表—5）。このホワイトカラー化の動きも、後に触れるように、人々の働き方にさまざまな影響を及ぼしています。

また今日の社会では、多くの人々は収入を得るために他人に雇われて働くことになるので、

図表-5 職業別にみた就業者の構成

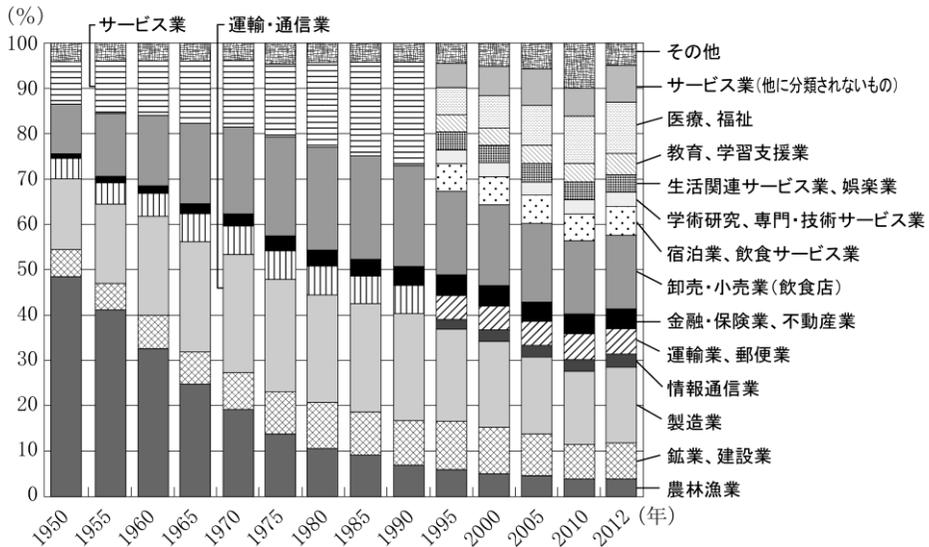


出所：厚生労働省『労働経済白書』（平成 25 年版）

注：1995 年、2000 年及び 2005 年は、総務省統計局による抽出詳細集計にもとづく推計と集計である。

1990 年までとは職業の表章が異なっており、接合は行えない。

図表-6 産業別にみた就業者の構成



出所：図表-5に同じ。

注：1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計にもとづく推計と集計である。1990年までとは産業の表章が異なっており、接合は行えない。2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元である「サービス業（他に分類されないもの）」に分類している他の年との比較には注意を要する。

雇用という概念がきわめて重要となってきます。雇われれば、私たちは労働者となり、経営者の指揮・命令・監督のもとで時間を決めて働くこととなります。雇用関係は、形式上は自由で平等な関係のように見えますが、その中身を見ると管理と支配の関係を必ずともなっているもので、雇用関係は不自由で不平等なものとならざるをえないのです。雇用先はさまざまですが、この間の動向で注目されるのは、生産拠点の海外移転もあって製造業で働く人々が1,000万人を切り、いまや卸売・小売業が最大の産業となったことであり、さらには医療・福祉産業で働く就業者数が急増していることです（図表-6）。しかも、こうした分野では不安定な雇用や低賃金で働く人が多いので、産業構造の変化自体が内需を引き下げる要因ともなっているのです。

労働はよりよく生きようとする人間の営みですが、それだからこそ、よりよく生きるにふさわしい働き方が求められることにもなります。労働基準法の第1条で、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定められているのもそれ故です。比較的安定した雇用関係があり、同じ職場で働く同僚を仲間として意識で

き、それなりの労働条件の下で、少しは幅や深みあるいは面白味のあるのある仕事に従事できるならば、私たちは労働を通して、人と人や人と社会のつながりを感じ、さらには、働くことを通してやりがいや達成感などを感じることもできるようになるでしょう。現実には誰もが同じようにやりがいや達成感を感じているわけではもちろんないわけですが、それにもかかわらず、私たちはそうした願望を抱きながら働いているのです。

そうだとすると、人々は働くことによって社会的承認を獲得するとともに自己実現を図ろうとしていることにもなります。働くことは収入を得るための「手段」でもあり、社会的承認を受けるための「契機」でもあり、自己実現のための「領域」でもあるといえるかもしれません。非正社員の苦悩や絶望は、これらのすべてが極小化されているところにこそあるといえるでしょう。この三つの側面の組み合わせはさまざまで、労働条件や仕事内容、職場の人間関係などによって、かなりバラエティーに富んだものとなるわけですが、労働条件が劣悪であっては働き続けることすら難しくなるので、そうしたところには、当然ながら社会的承認も自己実現も成立することはありません。ですから、社会的承認や自己実現ばかりが過度に強調されてしまうと、働き方を支えることになる労働条件の重要性が見えなくなりがちなのです。働き方を論ずる際には、労働条件を問うという姿勢が不可欠です。

3—(2) プロフェッショナルな働き方とは

これまで見てきたような職業・産業構造の変化は、人々の働き方にもさまざまな影響を与えており、「働き方改革」の「深層」をなしています。まずは、ホワイトカラー化の影響を取り上げてみましょう。ここで重要なのは、ホワイトカラーの正社員の方がブルーカラーの正社員よりも長時間働く人が多かったり、サービス残業が当たり前になっていたり、年休が取れなかったりするような現実があるということです。わかりやすく言うと、機械従属的ではないオフィスでの働き方が、工場での働き方よりも、時間管理がルーズになったり曖昧になりがちなのです。たとえ表面上ではあっても、働き方に裁量労働的な側面がつきまとってくるからです。こうした事態が放置されれば、いつでも長時間労働の温床となっていくわけです。

労働時間が長くなると、それにもなってサービス残業も増えていきます。2014年度のサービス残業代は、是正された額(100万円以上の支払いのみ)だけに限定しても143億円にも上っています。いまサービス残業という表現を使いましたが、サービスすることを求めているのは企業の方ですから、正しくは不払い残業と言うべきなのかもしれません。不払いなのは残業だけではありません。少数精鋭化された職場環境の下では、年次有給休暇なども未消化となりがちですから、こうしたものも含めるならば広く不払い労働ととらえるべきでしょう。ちなみにわが国の年休の取得率は、21世紀に入ってから今日まで5割を切り続けています。アメリカな

どでも不払い労働は大きな社会問題となっており、英語では「賃金窃盗」(*wage theft*)と呼ばれているようです。不払い労働をなくすためには、われわれにもサービスではなく窃盗と呼ぶような厳しさが求められているのかもしれませんが。

労働時間に関しては、とりわけホワイトカラーの職場で労働基準法違反が広がっているという現実があるわけですから、それを踏まえるならば、まずは使用者に対して、労働時間の把握と管理を義務付けることが必要となってきます。現行の労働基準法にはそもそもそうした規定がないからです。そのうえで、残業時間の上限を設定することが求められることになるでしょう。上限が限定されていないがために、日本はILO第1号条約さえ批准できないでいます。上限の目安としては、1998年の「大臣告示」によって行政指導の規準とされてきた、月45時間、年360時間が考えられますので、その法制化が検討されるべきでしょう。こうした「働き方改革」がまずは必要となるはずです。

しかしながら、現実の「働き方改革」では、ホワイトカラーの働き方は時間でではなく成果で評価されるべきだということで、高度な専門職で一定の収入以上の労働者を対象に「高度プロフェSSIONAL制度」(特定高度専門業務・成果型労働制)を導入して、残業といった考え方そのものを失くそうとしたり、あるいはまた裁量労働制の対象を拡大しようとしています。前者について言えば、これは第一次の安倍内閣のもとで導入されようとしたいわゆる「残業代ゼロ法案」を再現させたものと言ってもいいでしょう。今回もまた、ともかくも労働時間の規制の適用が除外される制度をなんとか導入しようというわけです。労働時間が管理されない労働者とは一見矛盾した表現のはずですが、こうした事態は企業内における非労働者化の動きとも言えるかもしれません(企業外に向けた非労働者化の動きは「個人請負」となって現れています)。

残業代が支払われないということになったら労働者はさっさと帰宅するはずだという論理と、残業代を支払わなくてもいいなら経営者は労働者を「使い放題」にし(連合の幹部はスマートフォンのようにだと評したようですが、言いえて妙です)、いくらでも働かせるようにはずだという論理、このどちらにリアリティーがあるのでしょうか。職場における圧倒的に企業優位の労使関係や、すでに不払い労働が広範囲に広がった現実を直視するならば、後者の論理が現実化する可能性はかなり高いと考えて間違いないでしょう。ちなみに、ネット上には、「このところ話題となっている残業代ゼロ制度はいつから導入されるのでしょうか? 当社では従業員の残業時間が年々増加してきており、残業を合法的に行わせながら、残業代を削減する方法を模索しているところです。できるのであれば、すぐにも残業代ゼロ制度を導入したいと考えています」などといった、あまりにもあけすけな問い合わせが登場していたりしますので、「使い放題」といった想定は杞憂に過ぎないなどとはとても言えません。

3—(3) 「岩盤」としての長時間労働

労働時間に関する規制があまりにも緩やかなために、過労死が大きな社会問題となっているわが国において、更なる労働時間規制の適用除外制度をつくらうというのですから、「高度プロフェッショナル制度」に対する働く人々の側からの抵抗は、思いのほか強いのです。「何時間働こうが、あるいは働くまいが、会社が一定の賃金を支払う」と言われても、「あるいは働くまいが」などと言った事態が絶対に生まれないことを、労働者は本能的に察知しているからです。こうした抵抗を「岩盤」などと称して、それを打破することが成長戦略でもあるかのように語るエコノミストや学者が今でも後を絶たないのですが、実はそうした主張こそが、デフレ不況の起点となっている雇用と所得の停滞から逃れることを難しくしていると言わなければなりません。

最近安倍内閣は、「高度プロフェッショナル制度」の不人気を埋め合わせるかのように、36協定の見直しによる労働時間の規制「強化」を主張し始めました。日本においては、労使協定（すなわち36協定）を結べば、労働基準法に定められた1日8時間、週40時間の上限を超えて働かせることが可能になり、特別条項をつければ、行政指導の限度（月45時間、年360時間）を超えてさらに働かせることも可能です。つまり、労働時間については「青天井」となっているわけです。特別条項付きの36協定は、約4割の企業で締結されていますが、大規模企業になるとほとんどの企業に及んでいます（図表-7）。そうしたことから言えば、36協定とりわけ特別条項付きの36協定の見直しは当然であり、遅きに失した感さえあります。さらに言えば、こ

図表-7 特別条項付きの36協定の締結状況（従業員規模別）

	特別条項がある	1ヶ月の延長時間				1年の延長時間			
		平均時間	60時間超	80時間超	100時間超	平均時間	600時間超	800時間超	1000時間超
計	40.5%	77:52	72.5%	21.5%	5.5%	650:54	57.9%	15.0%	1.2%
1~9人	35.7%	79:02	75.0%	20.4%	6.2%	652:44	60.3%	14.6%	1.3%
10~30人	45.6%	75:38	67.4%	22.8%	3.3%	648:00	54.5%	16.5%	0.8%
31~100人	52.5%	76:28	71.3%	20.5%	5.7%	643:26	53.9%	12.3%	1.7%
101~300人	68.1%	80:14	73.0%	29.5%	8.9%	659:30	56.7%	17.7%	2.4%
301人~	96.1%	83:10	82.8%	34.7%	10.6%	679:22	62.3%	22.1%	1.7%

出所：厚生労働省「労働時間等総合実態調査」（2013年）

図表-8 東証1部上場売り上げ上位100社の36協定の残業上限時間（月間）

関西電力	193	富士フイルム	3ヵ月250
日本たばこ産業	180	三菱重工	3ヵ月240
三菱自動車	160	麒麟ビール	3ヵ月240
ソニー	150	東京ガス	3ヵ月240
清水建設	150	三井化学	3ヵ月240
三菱マテリアル	145	三菱東京UFJ銀行	3ヵ月240
東京電力	144 (+54)	トヨタ自動車	80
昭和シェル石油	140	三井住友銀行	80
NTT	139	出光興産	80
東芝	130	キャノン	80
日立製作所	3ヵ月384	デンソー	80
NEC	3ヵ月360	シャープ	80
丸紅	120 (-30)	ソフトバンク	80
京セラ	120	スズキ	80
パナソニック	120 (+37)	アイシン精機	80
中部電力	115 (-20)	リコー	80
三菱電機	112	ダイハツ工業	80
三井物産	104	商船三井	80
ヤマト運輸	101	豊田自動織機	80
大日本印刷	100 (-100)	全日本空輸	80
鹿島	100	住友商事	80
豊田通商	100	大和ハウス工業	80 (+10)
三菱商事	100	マツダ	80 (+20)
富士通	100	東レ	79 (-20)
新日鉄住金	100	富士重工業	79
住友金属工業（新日鉄と合併）	-	旭化成	75
伊藤忠商事	100	ヤマダ電機	75 (-5)
三井住友海上火災保険	100	メディセオ	75
三菱化学	100	電通	75
コスモ石油	100	KDDI	75
住友化学	100	野村證券	72
九州電力	100	スズケン	70 (-30)
川崎重工業	100	損保ジャパン	70 (-10)
JFE商事	100	大同生命保険	70 (-10)
双日	100	コマツ	70
ブリヂストン	100	武田薬品工業	70
積水ハウス	100 (+40)	阪和興業	70
凸版印刷	100	神戸製鋼所	70
住友電気工業	99	JX日鉱日石エネルギー	69
東北電力	3ヵ月270 (+20)	いすゞ自動車	3ヵ月200
アサヒビール	90 (-10)	日産自動車	3ヵ月180
ヤマハ発動機	90 (-10)	JFEスチール	3ヵ月180
JR東日本	90	東京海上日動火災保険	60
日本郵船	90	日本通運	60
JR東海	90	セブン-イレブン・ジャパン	60 (+15)
みずほ銀行	90	東燃ゼネラル石油	56
三井不動産	90	第一生命保険	3ヵ月160
ホンダ	90 (+15)	イオン	50 (-20)
NTTドコモ	89 (-40)	アルフレッサ	45
日野自動車	3ヵ月265	三越伊勢丹	45

出所：『東京新聞』2015年6月1日

注：かっこ内は2012年調査からの増減時間（1ヵ月あたり）。分単位は切り捨て。持株会社は代表的な子会社の協定届を請求した。職種により異なる場合は、最も長い協定時間。前回調査では、法定労働時間と別基準で協定届を出した企業があり、企業に確認の上、前回数値を修正したものもある。

うした問題は労働組合こそが真っ先に取り組むべきことだったかと思います。

労働時間に関しては、一見規制の緩和と規制の強化が同時に併存しているようにも見えなくはありません。日本を代表する名だたる大企業の労使が、過労死した際の労災認定基準となる月 80 時間を超えるような、とんでもなく長い 36 協定を締結している現実がありますから（図表—8）、そうした協定を見直すこと自体はもちろん評価すべきことです。そのうえで考えるべきは、選挙を前にして語られることになった規制の強化が、いったいどこまで本物なのか、そしてまたいったいどの程度の規制の強化となるのかということでしょう。さらに付け加えておけば、「高度プロフェッショナル制度」が導入されれば、そこには残業と言う考え方が存在しなくなり、その結果、残業規制をしようがしまいがどうでもよくなるわけで、そうしたことにも注意を払っておくべきでしょう。

厚生労働省は、「過労死等防止対策推進法」にもとづいて、2014 年度の勤務実態に関する調査結果を公表しましたが、それによると、1 カ月の残業がもっとも長かった正社員の残業時間が 80～100 時間だったと答えた企業が 11%、100 時間を超えた企業が 12%に上ったとのことです。合計すると 23%の企業に、80 時間を超えた労働者がいたという結果になりました。さらに興味深いことは、従業員規模 1,000 人以上の大企業で、そうした労働者がいた企業が 5 割を超えたことです。とりわけ大企業が、労働時間の側面からみた「働き方改革」にいかにか鈍感であるかがわかるでしょう。月 80 時間を超えるような働き方が合法化されている社会は、異常だという他はありません。

いまのところ、規制強化の中身が、先に触れたような法規制による残業時間の上限設定になるのかどうかはわかりません。その水準も、これまで行政指導の規準とされてきた月 45 時間、年 360 時間になるのかどうかもわかりません。いくらなんでも、過労死の際の認定基準である月 80 時間が上限だなどということはないでしょうが、それさえも未だはっきりしていません。いずれにしても、中身が示されて初めて正当に評価されることになるでしょう。疑い深い私としては、「働き方改革」の深層は「高度プロフェッショナル制度」に現れているような規制の緩和にあり、36 協定の見直しは表層なのではないかと思っていますけれども、いずれにしても、わが国の長時間労働の「岩盤」（これこそが「岩盤」と呼ばれるにふさわしいはずです）を崩すような「大胆」な「転換」があってこそ、「働き方改革」の名にふさわしいものになるのではないのでしょうか。

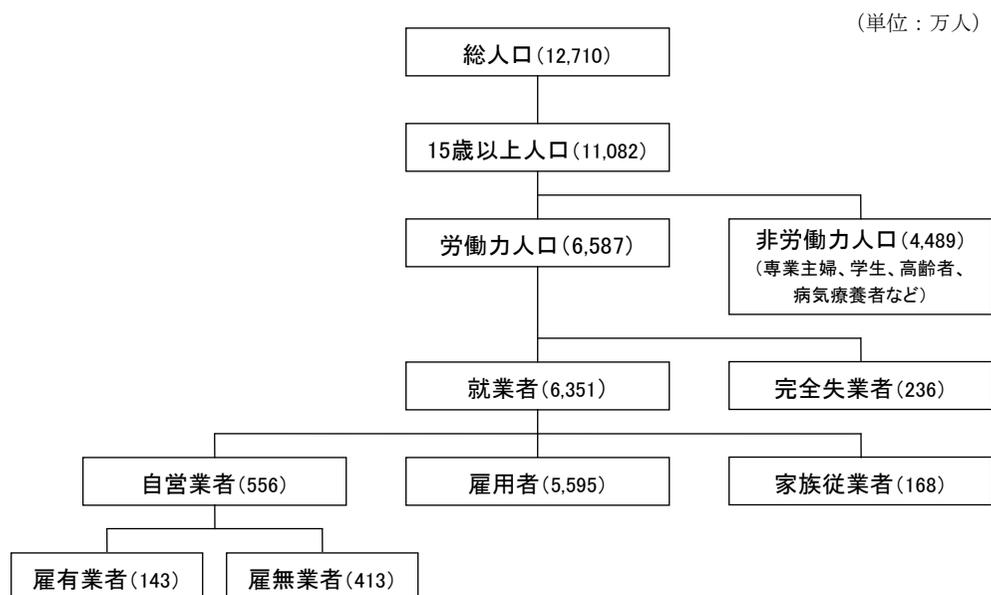
4 不安定化する労働市場

4—(1) 動かざるをえない人々

働くことは依然として我々の運命を左右しているわけですから、その意味では、働くことができるかどうか大きな問題となってきます。労働経済論では、働くということを基準にして人々をさまざまに区分しています。雇われて働く人は雇用者であり、雇われないで働く人は自営業主や家族従業者として区分されていますが、そうした違いを別にすれば、働く人々はすべて就業者と呼ばれています。しかしながら、他方では働きたいと思っているにもかかわらず働くことができない状態にいる人もおり、そうした人は失業者と呼ばれます（図表—9）。毎月月末には前月の失業者数や失業率が公表されていますが、その数字を完全失業者や完全失業率と言います。わざわざ完全と付けられているのは、仕事をしていない人が失業者なのではなく、職探しをしているにもかかわらず仕事を見つけれない人のみが失業者とされ、失業率が算定されているからです。

もう少し詳しく紹介してみると、完全失業者の定義は次のようになります。①仕事がなく、②調査期間中（月末の1週間）に少しも仕事をしなかった者のうち、③就業が可能で、④これを希望し、⑤かつ仕事を探していた者、および⑥仕事があればすぐつける状態で、⑦過去にお

図表-9 日本における労働力の構造



出所：総務省統計局「労働力調査年報」（2014年）

こなつた求職活動の結果を待っている人（このうち主要な指標となっているのは①と③と⑤です）のことで、現に働いている就業者は、たとえ日々うんざりしながら働いていたとしても、働く意志を持っているとみなされています。完全失業者も職探しをしているわけですから、現に働いている就業者と同様に、働く意志を持っている人ということになるのです。

この両者、すなわち就業者と完全失業者を合計した人数は労働力人口と呼ばれており、労働力人口に占める完全失業者の割合が完全失業率ということになります。この完全失業者のプールにはいつも出入りがあり、比較的短期のうちに次の仕事につくことができる人もいますが、なかには、長期にわたって失業したままの人もあります。失業期間が1年以上に及ぶ完全失業者は、長期失業者と呼ばれています。中高年の失業者の場合は、いったん働けない状態に陥ってしまうと、働きたいと思っても次の仕事を見つけることができなくて困難なために、長期の失業者になりやすいのです。

完全失業者のなかには、仕事をやめたために求職している人と、新たに求職している人がいます。仕事をやめたために求職している人は、「非自発的な離職」による人と「自発的な離職」による人（自分または家族の都合により前職を離職した者）からなります。「非自発的な離職」に関して言えば、リーマンショック時には大規模な「派遣切り」が大きな社会問題となりましたが、雇用契約を打ち切られて動かざるを得なくなるのは、なにも非正社員に限られているわけではありません。近年では電機産業において大規模なリストラが発生しており、正社員に対する退職勧奨が日常化し広がっているからです。

非正社員の増大によってこれまでの長期雇用慣行はかなり限定的になりましたが、それに加えて、正社員への「退職勧奨」の広がりなどによって、狭められた慣行の中身自体がかなり薄められてきています。「追い出し部屋」（社員を退職に追い込むために配属させる部署）に押し込まれたり、嫌がらせの転勤を押し付けられた人は、やむをえず「自発的」に会社をやめて完全失業者に移行していくのです。「自発的な離職」によって失業している人のすべてを、本人のまったくの自由な意思にもとづいて離職した人でもあるかのようにとらえるのは皮相な理解と言うべきでしょう。

4—（2） 「失業なき移動」の現実

最近話題となったのは、「追い出し部屋」の変形（あるいは進化形か？）でもある「辞めさせ部屋」をめぐる問題です。「ローパフォーマー」（略称はローパーと言うようですが、勝ち組負け組といい、このローパーといい、成果主義的賃金思想が生み出した何とも嫌な言葉ですが）と呼ばれる低評価の社員を辞めさせたい企業に対し、人材派遣会社が人員削減の手法を提供し、さらには企業から人材派遣会社に出向させるという形で再就職支援も引き受け、その結果、「労

働移動支援助成金」が人材派遣会社に流れているというのです。ある人材派遣会社は、「戦力入れ替え」のお勧めまでしていたということです。新聞の記事では、「人材会社の利益のために、必要以上のリストラが誘発されかねない」と指摘されていました。マネーを動かすことが収益につながるだけではなく、人材を派遣するだけではなく、辞めさせるという形で動かすことも収益につながっていることがよくわかります。

辞めさせたい社員に働きかけて、自己都合による退職に追いやるひとつの手法が「追い出し部屋」でした。「追い出し部屋」はもちろん正式な名称ではありません。正式には「事業・人材強化センター」などと呼ばれています。リストラの対象とされた社員は、会社が募集する希望退職に応じるか、それとも「追い出し部屋」への異動を受け入れるか、この二者択一を上司から迫られてきたわけです。しかしながら、こうしたやり方では、企業がどうしても退職勧奨を口にせざるをえません。そして、強引な退職勧奨が社会的な批判を招いてもきました。そこでそれを避けるために、間に人材派遣会社を入れることによって、企業は表面上リストラを強制しているわけではないような装いをとれるようになったというわけです。有り体に言えば、リストラをリストラとは思わせないような工夫が凝らされてきたということでしょう。

人材派遣会社に流れていた「労働移動支援助成金」というのは、企業が雇用を維持できない状況になった際に労働者を速やかに再就職させるために、人材会社などに再就職支援の業務を委託した企業に支給されるものです。そもそもの出発点は、「日本再興戦略」でいうところの「行き過ぎた『雇用維持型』から『労働移動支援型』への政策転換を図る(失業なき労働移動の実現)」という「働き方改革」の一環として拡充され、予算も増額された制度だったのです。「日本再興戦略」で謳われた「雇用制度改革・人材力の強化」という節の冒頭には、「リーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するために拡大した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」という文言が掲げられています。

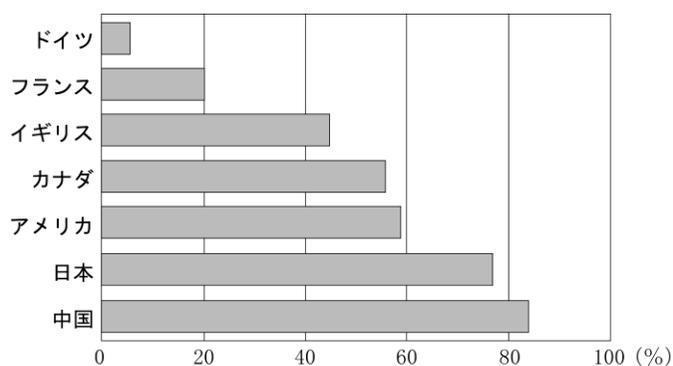
「労働移動支援助成金」が膨らむのとは対照的に、休業措置などで労働者の雇用を維持する企業に支給される「雇用調整助成金」は、半減されてしまいました。ですから、「労働移動支援助成金」はもともと雇用維持を弱めるためのものだったのであり、その意味では間接的なリストラ支援の助成金制度だったわけです。そんなわけですから、リストラを誘発するのはある意味当然と言えば当然でしょう。「失業なき転職」によって「人が動く」と言えば何とも美しく聞こえますが、こうした人材派遣会社を活用することによって生み出される「働き方改革」は、無理に人を動かすことによって働く人の人権を貶めかねないのであり、退職強要と表裏一体のものとなりかねません。

4—(3) 雇用環境の改善？人手不足？

ところでもしかすると、「自発的な離職」によって完全失業者となった人は、雇用保険を当てにして仕事を辞めたり、雇用保険があるために仕事を選び好みしていつまでも働かない人なのではないかと考える方もいるかもしれません。だが果たしてそうでしょうか。無味乾燥な仕事内容、劣悪な労働条件、見えない将来展望などが、働く人々を「自発的な離職」に追い込んでいる可能性は十分にありえます。完全失業者は雇用保険を受給しているはずだと思っている方も多いはずですが、実際はそうではありません。完全失業者の約8割は、雇用保険を受給しないまま職を探しているからです(図表—10)。もともと失業手当を受給できない人がいるうえに、たとえ受給資格があったとしても、失業者の6割は最短の3か月しか受けられない状況におかれていますから、その間に仕事を見つけれなければ、失業手当なしに仕事を探さざるをえなくなるのです。安心して「人が動く」ことができるためには、そしてまたスムーズな「労働移動支援」というのであれば、こうしたところでの「働き方改革」が必要なはずです。

失業している人は、これまで身に付けた知識や経験、技能を生かせる仕事につきたいと考えるはずですが、そうした仕事は簡単には見つけれられません。40代に入ると年齢が壁となって、それだけで新しい仕事にたどり着くことがきわめて難しくなっているからです。完全失業者のなかには、正規雇用の仕事を探している人が半数以上いるし、いても当然なのですが、そうした仕事はなかなか見つかりません。雇用保険を受給しないまま職を探さざるをえなくなれば、ともかくも早く仕事を見つけなければならなくなり、正社員の仕事を諦めて非正社員として働

図表-10 失業給付を受けていない失業者の割合



出所：厚生労働省職業安定局「労働市場からみた産業社会のあり方」(2010年)

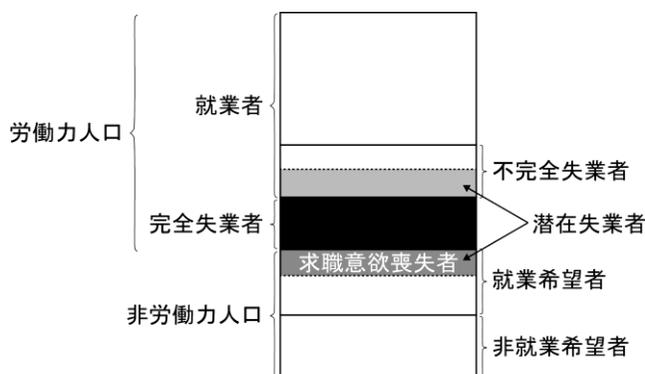
注：中国は2005年、日本は2006年度、アメリカ、カナダは2008年12月、イギリスは2008年第4四半期、フランスは2008年12月、ドイツは2008年10月。

かざるを得なくなるわけです。製造業派遣や清掃、警備、倉庫業務などの非正社員の仕事であれば、すぐに見つかるからです。しかしながら、こうした非正社員の雇用が増えたとしても、雇用と所得の停滞を起点とした悪循環の構造を打開する力は、きわめて弱いと言わざるを得ません。いったん職を失うとそう簡単にはまともな職に就けない社会を、転職社会などと美化することはできないでしょう。

正社員の仕事が見つけれない場合は、ワーキングプアになることを覚悟して非正社員の仕事に就くか、それさえ難しければ職探しを諦めることとなります。不本意ながら非正社員で働く人は、統計上は就業者となるので完全失業者からは除外され、職探しをあきらめた人は、求職意欲喪失者ということで非労働力人口に区分されるので、こちらは失業者からも労働力人口からも除外されることとなります。その結果、いずれの場合も失業率は下がるのです。しかしながら、不本意な非正社員も求職意欲喪失者も、ともに半ば失業者（あるいは潜在失業者）とみなされるべき存在なのではないでしょうか（図表-11）。公表された失業率が、実態を十分に反映していない可能性があるのです。

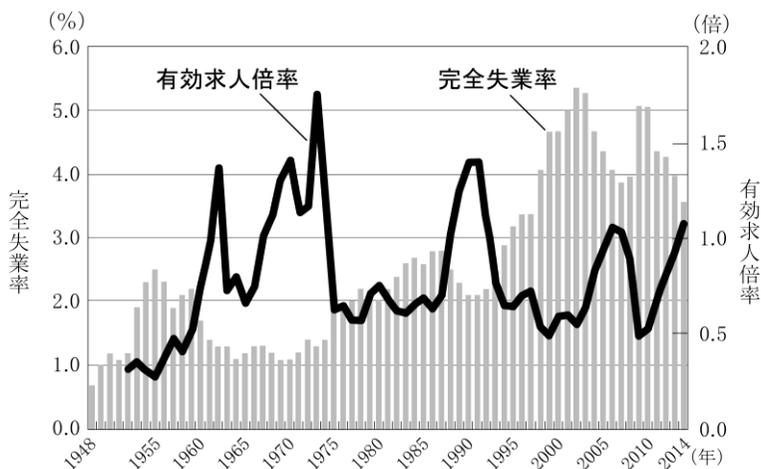
完全失業者を少なくして完全雇用をめざすことは、経済政策の重要な目標でもあります。そのために、完全失業率の動向には大きな関心が払われるわけですが、この完全失業率とともに、労働力の需給バランスを示すもうひとつの大事な指標となっているのが有効求人倍率です（図表-12）。この数値は、ハローワークをつうじて仕事を探している求職者一人に対して、企業側からの求人数がどれだけあるかを示したものです。したがって、求人数を求職者数で除した値が、1より大きければ求職者数よりも求人数の方が多く、1より小さければ求職者数よりも求人数の方が少ないということになります。ちなみに、「有効」の意味は、求人や求職の申し込みには通常2カ月の有効期限があるので、その効力があるものみに限定して倍率を算定してい

図表-11 潜在失業者の位置



出所：笹島芳雄『現代の労働問題』中央経済社、1991年

図表-12 完全失業率と有効求人倍率の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

注：1962年以前の有効求人倍率には学卒（中卒、高卒）の求人と求職が含まれている。

るからです。

この有効求人倍率も、完全失業率とともに毎月月末に前月の結果が公表されています。この倍率を見る場合にも注意が必要です。何故かという、ここでの求人数には正社員だけではなく非正社員も含まれており、非正社員の求人数の方がかなり多くなっているからです。「正社員有効求人倍率」（正社員の有効求人数をパートタイムを除く常用の有効求職者数で除して算出したもの）に限定してその推移を眺めてみると、2014年度でも0.68倍で依然として1を大きく下回っており、じつはそれほど改善しているわけではないのです（図表-13）。有効求人倍率の改善は、非正社員の求人増によって水増しされていると言ってもいいでしょう。安倍首相は有効求人倍率の改善をアベノミクスの成果の一つに数え上げていますが、最近の改善は、人口減少によって求人数が減ったり、団塊の世代の労働市場からの引退が最終局面を迎えて求人数が増加したり、建設や介護といった特定の職種や離職率の高い職種で求人が増えたり、ハローワークを経由しない非正社員の就職が広がったりしているためだとの指摘もあります。

こうした現実を踏まえると、非正社員の増大によって低下した完全失業率や、非正社員の求人数の増大によって上昇した有効求人倍率の動向のみでもって、雇用環境の改善や人手不足やらを喧伝するのは、何とも早計に過ぎるのではないのでしょうか。このようにして生まれた雇用環境の改善や人手不足は、たとえ事実としていくら喧伝されたとしても、それは雇用と所得の停滞を起点とした悪循環の構造を打破するだけのインパクトを持ちえないということなのです。次に詳しく触れる非正社員問題が、景気回復の大きな重しとなっていることは明らかです。

図表-13 一般の労働者と正社員の有効求人倍率の推移

(単位：倍)

	一般の労働者			
		常用的フルタイム		常用的フルタイム以外
			正社員	
2005年度	0.98	0.84	0.59	1.41
2006年度	1.06	0.92	0.63	1.49
2007年度	1.02	0.87	0.61	1.44
2008年度	0.77	0.64	0.48	1.16
2009年度	0.45	0.34	0.26	0.78
2010年度	0.56	0.44	0.33	0.89
2011年度	0.68	0.55	0.41	1.02
2012年度	0.82	0.66	0.49	1.22
2013年度	0.97	0.78	0.58	1.43
2014年度	1.11	0.91	0.68	1.55

出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

注：1) 数値は新規学卒を除きパートタイムを除く「一般」のもので、「一般」とは常用（雇用契約において雇用期間を定めないか又は4ヵ月以上の雇用期間が定められているもの）と臨時・季節（臨時とは雇用期間において1ヵ月以上4ヵ月未満の雇用期間が定められているもの、季節とは季節的な仕事に就労するか季節的な余暇を利用して一定期間を定めて就労するもの（季節は期間が4ヵ月未満、4ヵ月以上の別を問わない）をあわせたもの。

- 2) 「常用的フルタイム」はパートタイムを除く常用労働者（パートタイムとは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の一週間の所定労働時間に比べて短いもの）。
- 3) 正社員の求人倍率は、常用的フルタイムの内数である正社員の求人数を常用的フルタイムの求職者で除したもの。常用的フルタイムの求人倍率のうち正社員部分の寄与度に当たり、常用的フルタイムの求人倍率より小さい値となる（正社員の求人は2004年11月から集計している）。
- 4) 常用的フルタイム以外とは、一般から常用的フルタイムを除いたもので、常用的パートタイム及び臨時・季節にあたる。

5 「働き方の多様化」とは

5—（1） 非正社員とは誰のことか

雇われて働く人である雇用者に関する問題は多岐にわたりますが、今日もっとも注目されるのは、いわゆる「就業形態の多様化」、すなわち多様な働き方の広がりです。正社員以外に、パート・アルバイト、派遣労働者、契約社員、嘱託などで働く人々がこの20年ほどの間に急速に増

えてきたからです。「労働力調査」におけるそれぞれの働き方の定義を見ると、派遣で働く人を除けば、それ以外の就業形態の違いは今ひとつ判然としません。勤め先での呼称によって区分されているだけだからです。パートなどと呼ばれていても、正社員と見まごうような働き方のパートさえいます。さまざまな呼称を持つそれらの就業形態の間には、そもそも明確に区分できるような取り扱い上の違いはないということなのかもしれません。このように、違いが不明瞭で融通無碍なところがいかにも日本的だと言え言えるのかもしれません。

そうであれば、正社員とそれ以外の人すなわち非正社員に区分されていると理解した方が話はわかりやすくなります。では、正社員と非正社員は何を基準に区分されることになるのでしょうか。これまでは、正社員は雇用契約の期間に「定めのない」雇用であり、それ以外の非正社員は「定めのある」雇用であるとされてきました。無期雇用と有期雇用の違いです。この違いが大事なことは今でも変わりません。しかしながら、もともと雇用というものは、労使間における長期的人的関係のもとでフルタイムで働くこととして、歴史的には理解されてきました。そうであれば、こうしたこれまでの伝統的な雇用からの乖離は、①臨時的な雇用（無期雇用から有期雇用への変化）を軸にしながらも、これに②パートタイム雇用（フルタイム雇用からパートタイム雇用への変化）や③雇用者と使用者が分離した雇用（直接雇用から間接雇用への変化）の登場も加わって、この3つの側面から生じているとみることができるでしょう。

近年いわゆる人材派遣会社を介して活用されている派遣労働者や請負労働者などは①や③と、直接雇用されていてもパートやアルバイト、契約社員、嘱託などは①や②と深い関わりを持つことになります。日本の場合は、戦後次のような順序で乖離してきました。まず、①の臨時工が1950年代に急増しましたが、その後労働組合によって臨時工の本工化が進められた結果減少し、ついで②のパートタイム労働者が1960年代に登場して今日まで増大し続けており、そして③の派遣労働者が1985年の労働者派遣法の成立によって新たに登場しました。しかも先の三つの側面から生じた乖離は、もちろん独立しても存在しますが二重、三重に重なり合っています。たとえば短時間の日雇い派遣で働くような人々の場合、①、②、③のすべてがあてはまることになります。言い換えれば、こうした三つの側面からの乖離が進行し、そのことによって逆に正社員という概念が生まれてきたということなのかもしれません。

このように見てくると、「就業形態の多様化」とはじつは非正社員の多様化に過ぎないようにも思われるのですが、にもかかわらず、非正社員という働き方に対する倫理的な批判を内在させた正規—非正規の枠組みでは、人材活用の実態を見誤るといった見解も存在します。労働法の世界では、非正規雇用は非典型雇用として論じられているのですが、典型—非典型的の枠組みであれば、わが国における人材活用の仕組みがもたらしている問題点が誤りなく認識されるというわけでもありません。役員を除く雇用者の4割にも達した非正社員の急速な拡大は、まぎ

れもなく非正社員に対する身分差別によってコストの削減を図ったものであり、非正規雇用が非典型雇用になり得ていない日本的な現実こそが、あらためて直視されなければならないはずです。

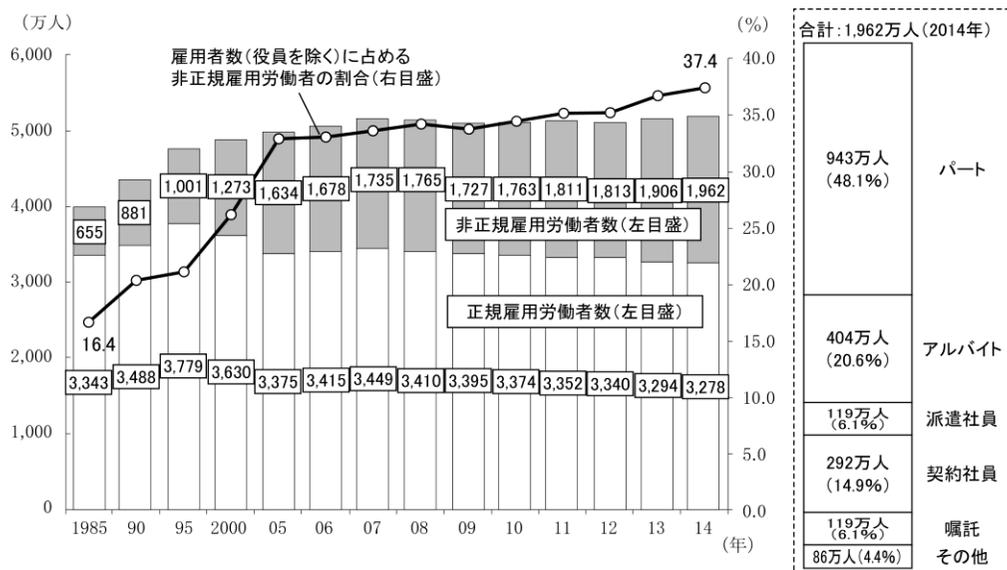
非正社員の増大を擁護するもうひとつの議論は、非正社員という働き方が、労働者の側の自発的な選択によっても増大しているというものです。「最大の非正社員」であるパートなどは、今でも自発的にパートという働き方を選択して働いている人が多数派です。こうしたパートを込みにすれば、非正社員の多数派は自発的に非正社員を選んでいると言えるのかもしれませんが。また、パート以外の非正社員のなかにも、働くのかそれとも働かないのかを選択できる立場において、自発的に非正社員として働くことを選択している人がいることは否定できません。しかしながら、こうした認識ではいま何が問題となっているのかはまったく見えてきません。

生きるために仕事を求めざるをえない人であれば、それがどれほど仕事に値しないようなものであったとしても、それしかなければその仕事に飛び付かざるをえません。そしていったん働き始めれば、たとえうんざりするような仕事であったとしても、その仕事を失うことに不安を感じるようになるはずです。ネットカフェや簡易宿泊所に寝泊まりし、日雇いで生きる人の場合などはまさにそうでしょう。しかしながらそうした状況を、彼らは日雇いという働き方を自発的に選択し維持したいと考えているのだと解釈するのであれば、それは本末転倒だと言わなければなりません。

5—(2) 非正社員の急増が示すもの

2014年の「労働力調査」によれば、役員を除く雇用者総数5,240万人のうち、正社員が3,278万人を占め、残りの1,962万人が非正社員です。雇用者総数に占める非正社員の割合である非正社員比率は37%といまや4割近くにも達しています(図表—14)。この非正社員数と非正社員比率は、当時の日経連が「新時代の『日本の経営』」を提唱した1995年には874万人、19%でしたから、その後20年ほどの間に人数にして1,088万人、率にして18ポイントも増えたこととなります。まさに激増と言えますが、当時ここまでの急増を予測し得た人はほとんどいなかったのではないのでしょうか。先の「新時代の『日本の経営』」では、雇用ポートフォリオという考え方が示されました。そこでは、「長期蓄積能力活用型」や「高度専門能力活用型」と並んで、「雇用柔軟型」がこれからの雇用のあるべき姿の一つとして位置づけられました。それぞれの雇用形態に応じて処遇を弾力化し、必要に応じて雇用調整を容易にするなどして、人材活用の面から経営の効率化(=高コスト体質の是正)が目指されたのです。非正社員の急増は、こうした、内部労働市場を狭め外部労働市場を広げるといった新たなビジネスモデルのもとで、使い勝手のいい労働力としてふんだんに活用されてきた結果であると言ってもいいでしょう。

図表-14 非正規雇用労働者の推移と内訳

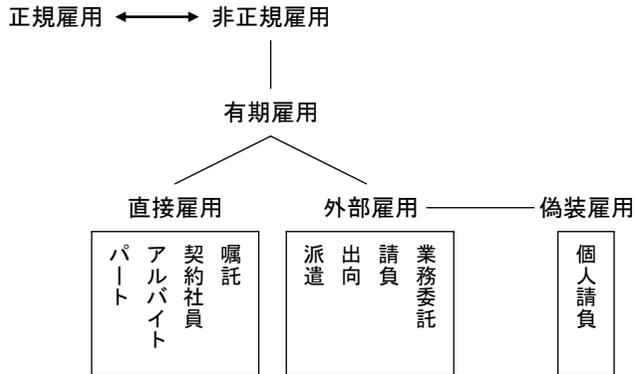


資料：総務省「労働力調査」

そこから浮かび上がってくるのは、以下のような興味深い現実です。まず第一に注目すべきことは、男性の非正社員比率や若年層の非正社員比率が高まってきたことです。非正社員に占める女性の比率は68%ですから、現在でも非正社員が女性に集中していることは間違いありませんが、この間の変化という点から見れば、非正社員に占める男性比率の上昇が注目されます。また年齢別の非正社員比率を見ると、男性の15～24歳層では先の37%を大きく上回って44%にも達しています。こうした現実からもわかるように、中卒や高卒の若者たちの多くは、初めから非正社員として労働市場に参入していくのです。非正社員の急増が深刻な社会問題として受け止められるようになった背景には、こうした現実があります。

第二に注目すべきことは、間接雇用の非正社員や偽装雇用ともいうべき個人請負はもちろんのこと、直接雇用の非正社員の内部にも、フルタイム型すなわち家計補助型ではなく「家計自立型」の非正社員が増大してきたことです（図表-15）。「労働力調査」によれば、非正社員の7割弱をパート・アルバイトが占めており、依然として多数派であることに変わりはありません。しかし非正社員に占めるパート・アルバイト比率は、1995年には8割を超えていたので、この間パート・アルバイト以外の非正社員が急増して、その結果「家計自立型」の非正社員が増えてきたことがわかります。パートは主婦、アルバイトは学業途上の若者の仕事としてイメージされてきたこともあって、それ以外の非正社員が個々の企業ごとに多様な名称で呼ばれてきました。パート・アルバイト以外の非正社員の多くは、「家計自立型」の非正社員となっていま

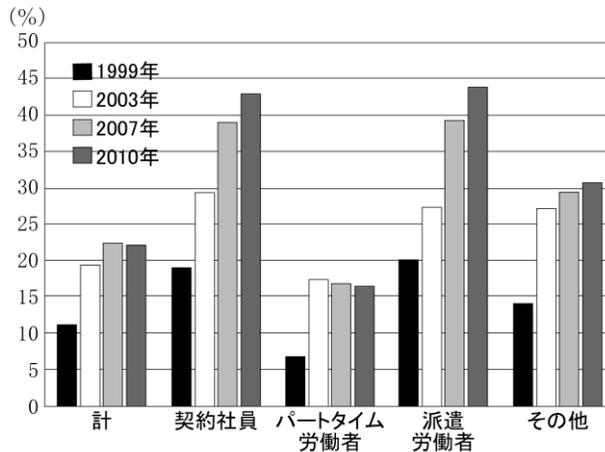
図表-15 非正社員の類型からみた雇用形態



出所：森岡孝二『雇用身分社会』岩波書店、2015年

注：1) 契約社員は工場においては期間工を含む。2) 嘱託は定年退職後の再雇用者。3) 出向元の企業に在籍している出向者は派遣に近く、外部雇用に区分した。

図表-16 増大した正社員を希望する非正社員



出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注：1) 「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在の会社又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合 × うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。3) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」(短時間でないパート)の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。4) 計には嘱託社員、出向社員が含まれる。

す。それどころか、近年ではパート・アルバイトにさえ「家計自立型」と言っているような非正社員が生まれてきています。

そして第三に注目されることは、上記の指摘と深いかわりを持った論点ですが、不本意な選択あるいは非自発的な選択の結果として、非正社員となった人が増えたことです。つまり、正社員として働きたかったにもかかわらず、長期のデフレ不況下でビジネスモデルが変わり、正社員に対する需要が減少したために、やむを得ず非正社員として働かざるを得なくなった人が増えたのです（図表-16）。2014年の「労働力調査」によれば、非正社員のうち、非正社員で働いている理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた不本意型の人は331万人に達し、非正社員の2割を占めています。これだけの人がやむを得ず非正社員で働いており、いまだに非正社員の「罠」から抜け出すことができないでいることを忘れてはなりません。

5-（3） 非正社員の働き方

非正社員は、先にふれたように有期雇用やパートタイム雇用、間接雇用で働く人々を指しています。これらの働き方は重なり合っていることも多いのですが（例えば有期雇用のパート労働者や派遣労働者など）、そのことを念頭に置いたうえで、有期雇用労働者やパートタイム労働者や派遣労働者の最近の動向を少し具体的に明らかにしてみましょう。結論を先に言うならば、彼や彼女らの地位の改善が急務となっているにもかかわらず、アベノミクスの下で、その改善が見過ごされていたり、さらにはより不安定化してきているのです。

まずは有期雇用労働者から取り上げてみます。有期契約は非正社員の労働契約に多く見られ

図表-17 雇用形態別にみた有期雇用労働者

（単位：万人）

	計	男	女
全有期雇用労働者（①+②+③）	1,426	544	882
①常雇の有期雇用労働者（A+B）	892	345	547
A 正規の有期雇用労働者	120	78	42
B 非正規の有期雇用労働者	773	267	506
{ パート	326	41	285
アルバイト	95	474	51
派遣労働者	65	22	43
契約社員	203	111	92
嘱託	62	39	23
その他	22	10	12
②臨時雇	444	154	290
③日雇	90	45	45

出所：総務省統計局「労働力調査」（2013年）

るもので、2013年の「労働力調査」によると、有期雇用労働者は常雇い（雇用契約期間が1年を超える者）で892万人おり、これに臨時雇い（雇用契約期間が1カ月以上1年以下の者）の444万人、日雇い（雇用契約期間が1カ月未満の者）の90万人を加えると1,426万人にのぼり、全雇用者の26%に達しています。しかも、有期契約で働く労働者の約3割が、通算5年を超えて有期の契約を反復更新しており、使い勝手のいい労働力として活用されているという実態もあります。こうした現実からもわかるように、日本はもはや無期＝長期雇用が一般化した社会ではなくなってしまいました（図表—17）。

彼や彼女らの雇用契約は期間に定めのある契約ですが、その契約は労働基準法第14条では、1年を超えてはならないとされています。そのもともとの趣旨は、長期の雇用契約が締結されることによって、労働者が働くことを強制されたりしないようにするためでした。つまり、有期雇用契約とは、雇用契約期間が終了すれば労働者が退職できることを保障したものであって、雇い主が退職させることを義務付けたものではなかったのです。ですから、これまでの判例では、有期雇用労働者が何回も契約を更新した場合には、期間に定めのない契約に転化したものとみなされてきました。

2012年に雇用契約法が改正され、有期雇用契約が反復更新されて通算5年を超えた場合には、労働者の側からの申し出により、期間に定めのない契約に転換できることとなりました。一見すると、有期雇用契約の期間を延ばし無期雇用を増やす改正のように見えなくもなかったのですが、現実には、無期雇用に転換させたくない多くの企業が、5年以内で有期雇用労働者を雇い止めにする動きが生まれたりもしました。こうした結果となったのは、有期雇用という働き方が労働者にとってほとんどメリットがないにもかかわらず、入口における規制が欠如し、彼や彼女らに対する雇用保護が軽視されてきたからです。ヨーロッパの国々のように、有期雇用はもともと例外であって、正当な理由無くしては有期で雇うことはできないという方向に向かわなければ、有期雇用労働者を5年以内で使い捨てにしていくな雇用慣行が広がっていくことにもなりかねません。

次にパートタイム労働者を見てみましょう。典型的なパートとしてイメージされるのは、正社員とは別立ての雇用管理のもとにおかれ、短期の雇用契約を結びあるいはそれを繰り返しながら、正社員よりも短い労働時間働くような人でしょう。さらには、その多くは自らがパートであることを望んで家計補助的に働く既婚の女性であり、従事する仕事は単純不熟練労働で、そうしたこともあって、賃金は低く一時金や退職金もないかあってもごくわずかであり、社会・労働保険にも未加入の人ということになるでしょう。しかしながら、こうしたこれまでのステレオタイプ化したパート像は、今日明らかに揺らいでいます。

週35時間未満の短時間労働者をパートと定義した実態調査の結果によれば、性別では女性が

依然としてパートの主力を占めているものの、パートの4人に1人は男性です。また、パートの3人に1人は配偶者がいません。こうした現実を反映して、主に自分の収入で暮らしているパートも目立ってきているのです。正社員として働けるところがなかったのがパートになった人が、4人に1人もいるのがその証拠でしょう。職場に「同じ仕事を行っている正社員がいる」と答えたパートも5割を超え、その半数近くは正社員よりも低い賃金に納得していません。こうした現実から浮かび上がってくるのは、正社員の仕事をパートに代替させながら、短時間の勤務を選択したこと理由に、身分差別が行われている日本的な現実です。

この間パートが急増し続け、基幹的な労働力として活用しようとする動きが広がったり、短期の契約が繰り返し更新されることによってパートの勤続年数が長期化したりしているにもかかわらず、日本のパートは非正社員の位置付けから脱することができないままです。国際的にみれば、そもそもパートという働き方は、フルタイムの労働と対になった短時間労働の概念にすぎないのであって、そこには身分差別をめぐる問題は存在しません。パートの就業実態が徐々に短時間の正社員に近付いていること、そしてまた、パートの低賃金が、非正社員全体の賃金を引き下げる重石となっていることを考えれば、パートの労働条件の抜本的な見直しが急務となっています。

最後に派遣労働者を取り上げてみましょう。労働者派遣法が成立するまでは、雇用者と使用者が異なるような間接雇用は、労働者供給事業として職安法によって禁止されてきました。しかしながら現実には、サービス経済化の進展のなかで、ビルメンテナンスや警備、情報処理サービスなどの分野において、労働者供給事業にあたるような人材派遣が拡大していきました。そのため、1985年には職安法という労働者供給事業の一部を合法化し、労働者派遣事業として認可する労働者派遣法が成立しました。派遣法が成立時に例外的に許可した対象業務は、専門的業務や特別の雇用管理を必要とした業務（ソフトウェア開発、事務機器操作、通訳、翻訳、速記など）にとどまっておき、その後対象業務が追加されてはいったものの、それでも99年までは対象業務を限定的に許可する「ポジティブリスト方式」のもとで、26業務に限定されていました。

しかし99年には、それまでの原則禁止で対象業務を例外的に認める「ポジティブリスト方式」から、原則自由で対象業務を例外的に禁止する「ネガティブリスト方式」に変わりました。港湾運送、建設、警備、医療と製造を除き原則として対象業務を自由化する大改正が行われたのです。この改正では、対象業務を原則自由化する代わりに、新しく自由化された業務については受け入れ期間の上限が1年とされて「臨時的・一時的な労働力需給システム」の形態だけは一応維持されてはいましたが、2003年にはこの上限1年が上限3年とされ、製造業への派遣も解禁されるに至りました。そして07年には製造業への派遣期間の上限が1年から3年へと延長

されたのです。労働者派遣法が制定された当初想定していた派遣労働者とは、「専門的業務」に「臨時的」に充当される労働力であったはずですが、今日ではすっかり様変わりして、不熟練の職種に充当される安上りの労働力へと変質してしまいました。

2015年には再び労働者派遣法が改正されました。その結果、専門26業務以外の派遣労働者の場合は、原則1年、最大3年の使用期間の制限があったので、これまでであれば、その後は同じ仕事を派遣労働者に任せることができなくなり、直接雇用に切り替える必要が生じたのですが、今後は3年ごとに派遣労働者を入れ替えれば、同じ仕事を引き続き派遣労働者に任せることができるようになりました。すなわち、3年たっても直接雇用に切り替える必要がなくなったのです。また専門26業務の場合、これまでは使用期間の制限はなかったのですが、専門業務という規定がなくなって、すべての派遣労働者が同じように取り扱われることになりました。直接雇用への切り替えの義務付けを無くせば、長期にわたって派遣で働き続けなければならない労働者は確実に増大します。今回の改正に対して、「生涯派遣」を合法化するものだと批判が生まれたのも、それ故です。

6 非正社員の処遇の改善をめぐる

6—(1) 「同一労働同一賃金」の提唱

これまでも、繰り返し雇用と所得の停滞を起点とした悪循環の構造が問題なのだと指摘してきました。デフレからの脱却の土台となるのは、個人消費を引き上げるだけの賃金上昇です。安倍政権はそのため財界に賃上げを求め、「好循環」を生み出そうとしてきました。俗に「官製春闘」と呼ばれるほどの力の入れようだったわけですが、しかしながら、今年はそれも不発に終わりました。「過去最高」の収益をあげたはずの大企業に限定しても、それほど賃上げは実現しなかったからです。今世紀に入ってから賃上げを振り返ってみると、ベアゼロが何年も続くほどの低調振りでしたから、「今世紀最高」の賃上げを実現したと自画自賛してみても、その効果はそれほどのもではなかったのです。「好循環」を生み出すだけの力を持たなかったのは、春闘がすでに相場形成力を失って、その結果波及効果も弱まっていたからです。それに加えて、企業別組合の多くは今でも正社員のみを組合メンバーにしているわけですから、非正社員をも対象とするような「社会的賃上げ」とはなりえようがないわけで、春闘はすでに大きな限界を抱えていたと言ってもいいでしょう。

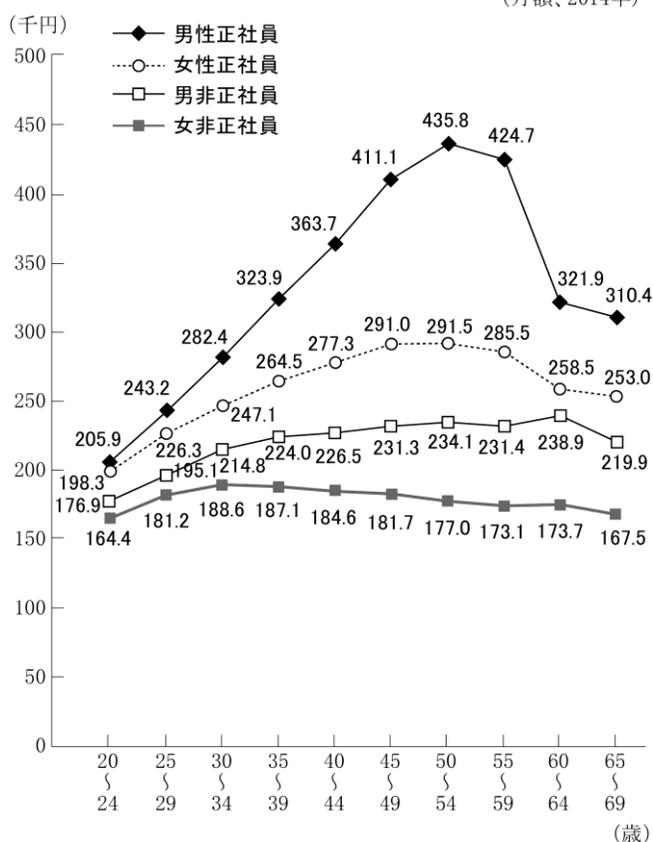
その限界が露呈してきたからこそ、雇用者の4割近くにも膨らんだ非正社員の処遇に言及せざるをえなくなったと見ることもできます。安倍政権はもともと非正社員の「働き方改革」には冷淡でしたが、そのために格差が広がりまたそのことが批判の対象とされてきたこともあつ

て、「同一労働同一賃金」の提唱につながったのかもしれませんが。さらに言えば、正社員の「働き方改革」をスムーズに進めて、「人が動く」状況を広く実現するためにも、たとえ「表層」ではあったとしても、非正社員の処遇の改善に取り組むことが必要になったとも考えられます。

いったん非正社員となった人は、そこからなかなか抜け出すことができませんから、「畏」としての非正社員と言われたりもします。『週刊東洋経済』は「絶望の非正規」（2015年10月17日号）というタイトルを掲げて特集を組みましたが、これは売らんがための誇大な表現なのではありません。相場英雄さんの『ガラパゴス』（小学館、2016年）には、派遣労働者を素材にししながら、人間が部品化された社会の闇が執拗に描かれています。これもミステリー作家のたんなる妄想などではもちろんありません。かなりの取材を重ねていることがよくわかり、やたらにリアルなのです。非正社員の呻きと苦悩を知ることが、非正社員の「働き方改革」の第一歩と言うべきでしょう。

図表-18 年齢別にみた正社員と非正社員の賃金

(月額、2014年)



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）

非正社員は、知識や経験や技能が評価されない仕事につくことが多く、そのために勤続年数が評価の対象とされていません。その結果、ワーキングプアと呼ばれる年収 200 万円未満の人の多くを、非正社員が占めることになるのです（図表—18）。ここに登場してきたのが、「同一労働同一賃金」と最低賃金の引き上げの提唱です。その重要度と影響度、そして即効性という観点から言えば、あるいはまたこの間の国内外での議論の流れから言えば、まずは最低賃金の引き上げが本格的に論じられてしかるべきですが、メディアが注目するのは、「同一労働同一賃金」の方です（富裕層への増税や法人税の引き上げがまともに論じられない構図とよく似ています）。これも日本的な現実なのでしょう。そこでまず、「同一労働同一賃金」の方から取り上げてみましょう。

6—（2） 「同一労働同一賃金」のとらえ方

この提唱は、そもそも大量の非正社員を前提としたものなので、ある種の弥縫策として登場したかのように見えなくもありません。そうした原則的な批判があってもおかしくはありませんが、ここでは脇に置いておきます。「同一労働同一賃金」ですぐに思い出すのは、労働基準法第 4 条でしょう。そこには、「使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と定められています。しかしながら、皆さんご存知のように今もって男女間の賃金格差は解消されていません。直接差別というあからさまな差別はなくなっても、間接差別（表面的には性に中立的な慣行や基準であっても、実質的に性差別につながる行為や慣行）が広がっており、性別職務分離による「女性職」の低賃金が根強く存在しているからです。

こうした事態を解決するために登場してきたのが、「同一労働同一賃金」の考え方を発展させた「同一価値労働同一賃金」という考え方です。この考え方は登場してからかなりの年月が経ち、ILOでも条約化されていますので、今では世界標準と言ってもいいでしょう。そして、「同一価値労働同一賃金」を実現するための手法として多くの国々で採用されてきたのが、それぞれの仕事を、①必要とされる知識・技術、②精神的・肉体的負荷、③責任、④作業条件といった要素ごとに点数化して評価する職務評価という技法です。これによって、男女間の賃金格差を解消していくことが期待されているわけです。非正社員の多数派は今でも女性ですから、これもまた非正社員の「働き方改革」に資するはずです。

ところが、日本では賃金制度の設計に職務評価という技法を導入することは、職務給の導入なしには無理であり、勤続年数や職務遂行能力といった要素が大きな比重を占めている日本の賃金制度にはなじまないもので、職務評価の活用も「同一価値労働同一賃金」の実現も困難であるという受け止め方が、広く存在しています。手元にある何冊かの労働法の著作を広げてみて

も、だいたいそうした考え方が記述されています。しかしこうした受け止め方は誤解にもとづくようで、同僚の兵頭淳史さんが先の『労働の論点』で指摘しているように、世界の標準的な理解では、賃金決定において勤続年数や職務遂行能力を考慮することを排除するものではないようなのです。大事なことは、もともと「同一価値労働同一賃金」の考え方は、職務給を導入するためのものではなく、あくまでも男女間の賃金格差を解消するための手段であるということです。

そのように考えてくると、「同一価値労働同一賃金」の考え方は何も男女間の賃金格差の解消だけに限定される必要はないわけで、非正社員の「働き方改革」にも活用すべきものだということになるでしょう。EUの「パートタイム労働指令」では、「パートタイム労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働であることを理由に、比較可能なフルタイム労働者より不利益に取り扱われてはならない」とされており、ほぼ同じ文言が「有期労働契約指令」にもあります。ですから、日本においては、非正社員の低い処遇を改善するためには、同じ職場の正社員の賃金の決め方や上がり方に可能な限り近づけていくことが大事なわけで、そこに資する限りで、先の職務評価の技法は活用できるでしょう。

そのように考えてくると、非正社員の勤続年数もやはり評価の対象とされるべきでしょうし、諸手当や一時金、退職金の扱いについても考慮されるべきでしょう。現行のような大幅な不利益取り扱いが、どこまで「客観的な理由によって正当化」されうるものかが問われるべきなのです。もしもそれを非正社員は正社員とは違うということでは問わないのだとしたら、非正社員は身分としてとらえられていることになり、あからさまな差別が許されていることになるでしょう。職務給を導入しなければ「同一価値労働同一賃金」の適用は難しいと考える必要もないし、勤続年数や職務遂行能力を考慮することが「同一価値労働同一賃金」考え方と矛盾すると考える必要もないでしょう。さらに言えば、「同一価値労働同一賃金」の取り組みが強まるならば、非正社員の急増にも歯止めがかかる可能性があります。

6—（3） 最低賃金と「逆転現象」の内実

非正社員の処遇の改善に関して言えば、さらに重要なテーマがあります。それは最低賃金の引き上げです。というのは、多くの非正社員の時給が、ほぼ最低賃金にはりついているという現実があるからです。安倍首相は、昨年暮れの経済財政諮問会議の場で、「全国平均 798 円の最低賃金を毎年 3%程度引き上げて、全国平均 1,000 円を目指す」と表明したようですが、企業の内部留保がこれだけ膨らんでいるのに「好循環」を実現するための賃上げが思うように進まない現実を、ようやく認めざるを得なくなってきたということなのかもしれません。3%程度の

引き上げでは、1,000 円に達するまでにはかなりの時間がかかりそうですし、その金額でもワーキングプアすれすれです。さらに言うならば、最低賃金を平均で語るという発想にも違和感が残りますが、それでも、最低賃金の引き上げに言及したこと自体は意味のあることでしょう。

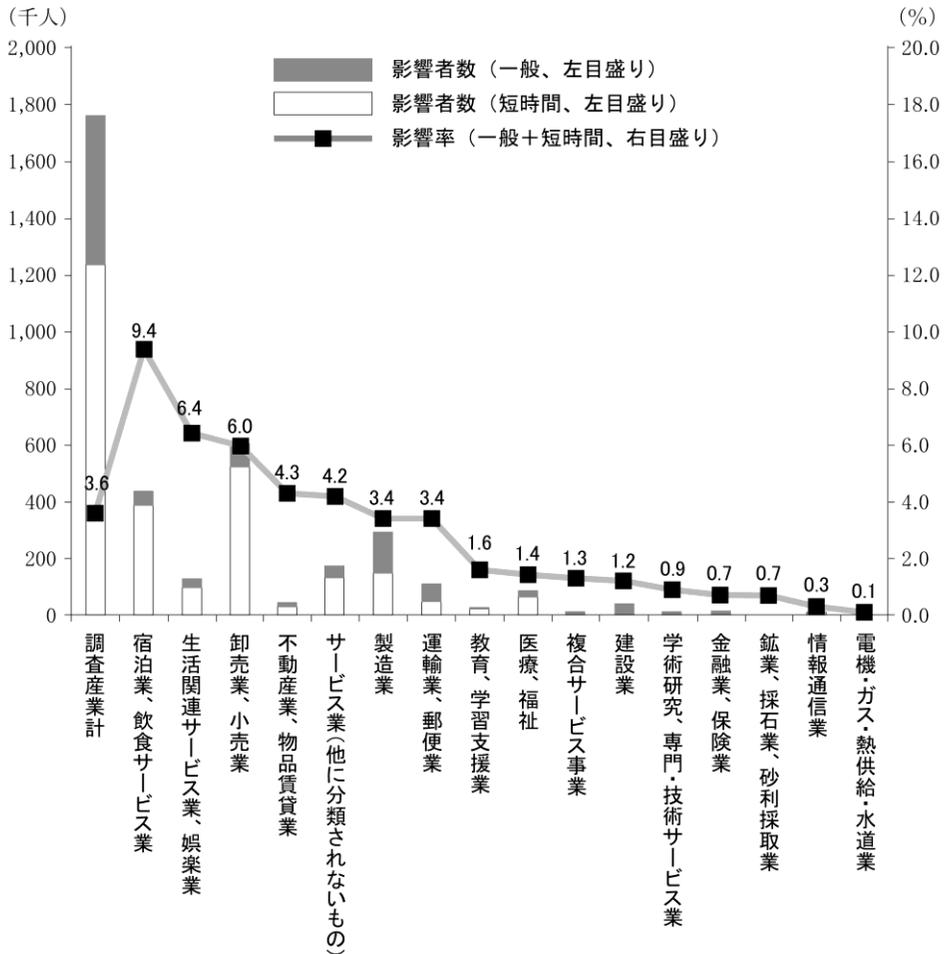
ところで、2008 年に施行された改正最低賃金法では、9 条 2 項で地域別最低賃金は「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」とされ、さらに同条 3 項では、2 項における「労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護の施策との整合性に配慮するものとする」と定められました。こうした規定があえて設けられることになったのは、わが国の最低賃金額が他の先進諸国と比べて低く、場合によっては生活保護の支給水準よりも低くなっているという批判が広く存在したからです。ですから、9 条 3 項の規定は、最低賃金が生活保護費を下回るような事態、すなわち俗にいう「逆転現象」を是正する必要があることを法によって認めたものと言うこともできるでしょう。憲法 9 条も大事な問題ですが、こちらの最低賃金法の 9 条も見逃してはなりません。

最低賃金の引き上げがどれぐらいの人数の非正社員の賃金引き上げに資するのかは、その影響率を見るとわかります（図表—19）。影響率とは、最低賃金の引き上げが決った後に、引き上げ後の最低賃金額を下回ることになる労働者の割合のことですが、その影響率は 2014 年度の全国平均で 3.6%となっています。この影響率を産業別に比較してみると、宿泊業、飲食サービス業では 9.4%、生活関連サービス業、娯楽業では 6.4%、卸・小売業では 6.0%となっており、こうした非正社員への依存度が高い産業では、全国平均を大きく超えています。また県別で見ると、神奈川などでは影響率は 7%を上回っていますので、それだけ社会的に大きな意味を持っていることがわかります。最低賃金の引き上げが「社会的賃上げ」と呼ばれる所以です。

ところで、生活保護法は第 1 条において、「この法律は、日本国憲法第 25 条 に規定する理念に基き、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする」と定めておりますから、働く人々を対象とした最低賃金が、「最低限度の生活を保障する」生活保護費を下回るような事態があるとすれば、それは由々しき事態だというべきでしょう。就労に対するインセンティブやモラルハザードの回避という観点からも、「逆転現象」の解消が必要となることは言うまでもありません。そのために、毎年の最低賃金の改定に当たっては、「逆転現象」が解消されたのかどうか大きな社会的関心を集めてきたわけです。

そうしたなか、2015 年の中央最低賃金審議会の小委員会報告において、全国のすべての都道府県において「生活保護水準と最低賃金との比較では、乖離が生じていないことが確認された」と述べられ、「逆転現象」は解消されたと宣言されました。一見この問題はすでに決着済みで

図表-19 産業別にみた最低賃金引き上げの影響



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査特別集計」（2014年）

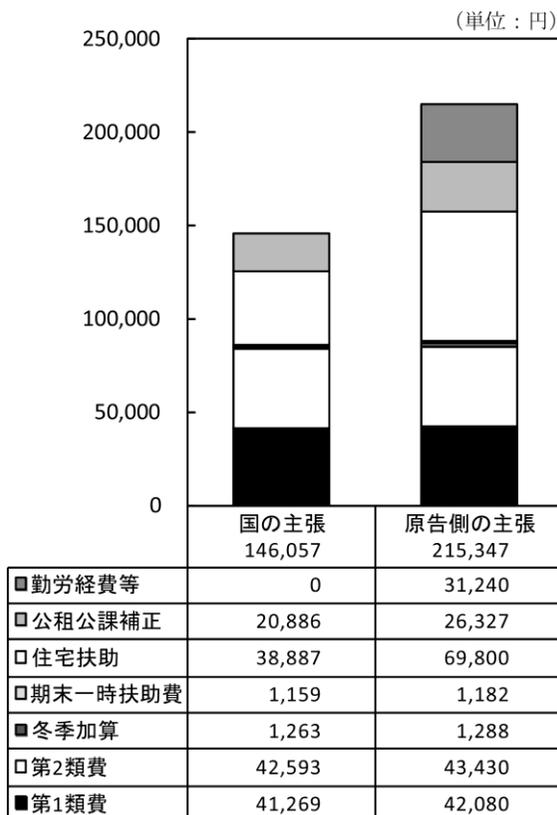
総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」（2012年）

- 注：1）影響率とは、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合で、事業所規模5人以上の民営事業所（5～9人の事業所については企業規模が5～9人の事業所に限定）を対象としたもの。
- 2）影響者数とは、「経済センサス-活動調査」における常用雇用者数と臨時雇用者数の和に、「賃金構造基本統計調査」を特別集計して算出した影響率を乗じることにより推計したもの。
- 3）短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い、または1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者のこと。

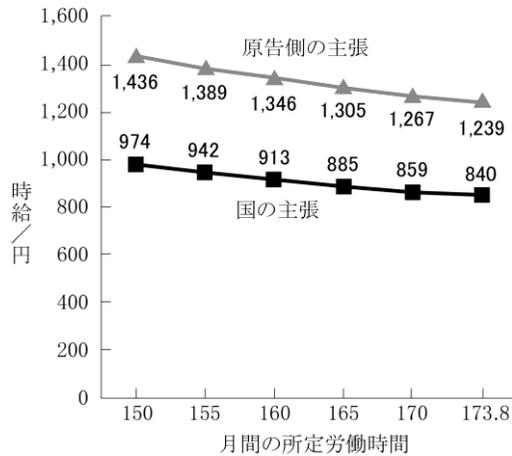
もあるかのように広く報道もされたわけですが、じつはここには大きな問題点が隠されていました。生活保護費と最低賃金の高低を比較するためには、まずは月額的生活保護費がどれだけになるのかを算定し、そのうえで、それを月間の労働時間で割って時給に換算しなければなりません。国の計算方式では、生活保護費が低く見積もられ、そして逆に月間労働時間は長く見積もられることによって、時給はかなり低く算定されていました。その結果、「逆転現象」は解消されることになったのです。

神奈川県労連が作成したパンフレット『最低賃金裁判！』や『まともな生活ができていますか』、さらには冊子の『最賃裁判には夢がある』などにもとづいて、そのあたりのところをもう少し詳しく見てみましょう（図表—20）、（図表—21）。2011年に始まった神奈川の最賃裁判では、原告側はその問題点を5点にわたって指摘しましたが、地裁では原告らの訴えは却下すなわち門前払いされたものですから、原告側が指摘した計算方式の問題点に国側は何一つ反論することはありませんでした。ですから、国の計算方式の問題点が明らかにされることはなかったのです。もしかしたら、そんな細々したことはどうでもいいとお思いになる方がおられるかもし

図表-20 神奈川県の生活保護費の算定の違い



図表-21 生活保護費の時給換算の違い



れませんが、それは違います。「神々は細部に宿る」という箴言がありますが、細部にこそ問題の本質は現れるものなのです。

まず第一点は、生活保護費の基準額が違っていることです。神奈川の場合、生活保護費を算定するにあたって県内を6つの「級地」にわけて衣食などの生活費に差をつけていました。都市部とそうでない地域とでは消費者物価が違うということなのでしょう。最低賃金は県内で一律に適用されますから、どの「級地」の基準額を採用するかがまずは問題となります。国は人口加重平均で基準額を算定しましたが、これに対して原告側は、これでは都市部のような物価が高い地域に住んでいる人は保護費以下になってしまうので、県内のすべての生活保護受給者が含まれることになる1級地の基準額を採用すべきだと主張しました。最低賃金は、住んでいる場所とは無関係に県内のすべての労働者が対象となりますから、どこに住んでいる人でも生活保護を下回らないようにしなければならないとの主張です。

第二点は、住宅扶助費の算定の違いです。国は生活保護の受給者に実際に支給した実績値の平均を採用したわけですが、原告側はこれでは実績値以下の人が生まれることになるとして、そうならないようにするためには、受給可能な最高限度額を採用すべきだと主張しました。第三点は、勤労必要経費の取り扱いをめぐる問題です。国はこの経費を保護費に参入しませんが、原告側は、生活保護を受けながら働く人には、勤労必要経費が認められているのであるから、最低賃金で働く人にも認められてしかるべきだと主張しました。働いて収入を得ている者が生活保護を申請した場合には、通勤費や社会保険料の実費分が収入額から控除されるだけでなく、就労意欲を増進して自立を促すためにも、収入額から一定の金額が勤労控除として控除され、そのうえで生活保護費が算定されることとなります。外で働くことになれば、そ

れにともなう諸経費がどうしても必要となってくるからです。この住宅扶助費と勤労必要経費の取り扱いの違いが、金額面での大きな違いを生んでいます。

第四点は、税と社会保障費をめぐる問題です。ご存知のように、生活保護の受給者は税と社会保障費の負担を免除されています。最低賃金は税金や社会保険料などの公課負担が差し引かれる前の金額なので、生活保護費と比較する場合には、公課負担を除いた金額で比較しなければなりません。その際国は、全国でもっとも最低賃金が低く公課負担も少ない沖縄県の負担割合をもとにして補正しましたが、原告側は神奈川県負担割合をもとに補正すべきだと主張しました。そして最後の五点目ですが、国は国の方式で算定した生活保護費を時給に換算するにあたって、月当たりの労働時間を法定労働時間である週 40 時間を年間通して働いたとみなし、その 12 分の 1 である 173.8 時間で除して、時給額を算定しました。しかしながら、法定労働時間の上限となるこの理論値では、当然ながら年末・年始の休みはもちろん夏休みもゴールデンウィークなどの祝日もないこととなります。これに対して原告側は、フルタイム労働者が実際に働いた月間の労働時間である 155 時間で除すべきだと主張しました。

このように見てくると、国の計算方式はデータの取り扱い方がかなり恣意的であると言わざるを得ません。基準額では加重平均値、住宅扶助費では支払額の平均値、公課負担では実態の最低値、勤労必要経費は未算入、労働時間は法定の最大値で算定しており、生活保護費を可能な限り低く見積もり、労働時間を可能な限り長く見積もって算定していることがわかります。こうして算定された時給 840 円をもとに、「逆転現象」はすでに解消していると主張したわけですが、原告側の主張した生活保護費にもとづく時給換算方式では 1,436 円となり、「逆転現象」の解消には程遠いということになります。しかもきわめて興味深いことは、この 1,436 円という金額が、アメリカから広がり始めた「時給 15 ドル」の運動ときわめて近い金額となっていることです。

ついでですから、「時給 15 ドル」の運動にも一言だけ触れておきましょう。昨年ニューヨーク州で、ファストフード従業員らの最低賃金が 1.7 倍の 15 ドルに引き上げられ、大きな注目を集めました。ここに至るまでには、3 年前から始まったファストフード従業員らの粘り強い抗議運動がありました。彼らが初めてストライキを敢行したのは 2012 年のことでしたが、当初は、最低賃金を時給 15 ドルに引き上げることを要求するなんて「クレイジー」だと批判され、失笑を買っていたとのこと。しかし「ファイト・フォー・15（時給 15 ドルを勝ち取るために戦う）」運動は全米に広がり、いつの間にか大きなムーブメントに成長して、先のような大きな成果を生んだというのです。ここから学ぶべきことはたくさんあります。

話が少し脇道にそれました。生活保護費の算定にあたってとりわけ大きな違いを生み出しているのは、先にも指摘したように、勤労経費の参入の有無と住宅扶助額の算定方式の違いと労

働時間の取り扱いですが、中央および地方の最低賃金審議会の委員、とりわけ学識経験者の委員や労働側の委員（そのほとんどは、連合系の組合幹部や役員でもある大企業、フルタイム、男性、正社員です）は、自らのよって立つ計算方式が学者としての良心に恥じることなく正しいと、自信をもって言えるものなのかどうか、労働組合サイドからみても、真つ当な計算方式だと非正社員に説明できるものなのかどうか、ともに直接会って聞いてみたいような気がします。

6—（4） 最低賃金の改善のために

もちろん、この1,436円という最低賃金額が、今の日本で直ちに実現できるとは思いません。中小企業に対する支援も必要になるでしょうから、当面は目標値にならざるを得ないでしょう。それはそれでやむを得ないことでもあります。問題は、現行の最低賃金額でフルタイム労働者の月間の所定労働時間を働いただけでは、生活保護費にはるかに及ばない水準だということをしっかりと自覚することであり、「逆転現象」を解消するためには、依然として大幅な最低賃金の引き上げが必要であることを強く認識することでしょう。ところが、恣意的に数字を操作して現実を糊塗し続けている限り、こうした自覚や認識は絶対に生まれようがないのです。

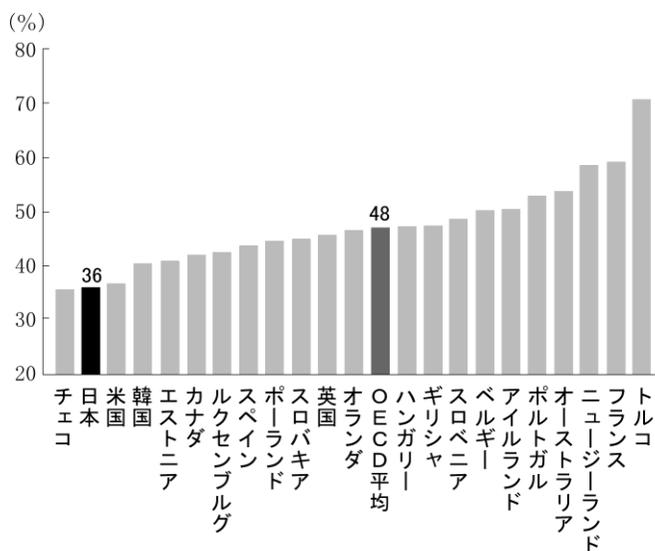
しばらく前に、ある新聞社の方に電話で取材を受けたことがあります。「最低賃金を1,000円に引き上げるべきだとの主張がありますが、どう思われますか」との質問でしたので、日本の最低賃金の水準は、賃金の中央値と比較した割合で見ると、先進国の中で最低の水準であり、時給を1,000円に引き上げても年収は最大でも200万円程度にしかならないので、当然の主張だと思う」と答えましたが、「それでは中小企業が困るのではないかと繰り返しておられました。おそらく、最低賃金での生活がどんな生活とならざるをえないのかが、十分に想像できなかったのでしょう。年収が200万円未満の人をワーキングプアと呼んでいます、最低賃金で働く人々はまさにワーキングプアそのものです。新自由主義の下では、「自己責任」が肥大化して他者に対する想像力が希薄化していますが、そのこともまた、他者をそしてまた社会を見えにくくしているような気がしないでもありません。

自民党も、野党の時代には最低賃金の1,000円への引き上げを「アンチ・ビジネス」だなどと公然と批判していましたから、もしかしたら、最低賃金の引き上げは企業の成長を妨げ、失業を生むに違いないといった「常識」に、世の中の人々は深くとらわれているのかもしれませんが。現行の地域別最低賃金は、最も高い東京で907円、最も低い沖縄等で693円ですから、これを年に2,000時間働けると仮定して換算してみますと、それぞれ181万4千円と138万6千円となります。派遣労働者の場合などは、仕事にあぶれることが珍しくありませんから（「経済制裁」と呼ばれるシフト外しの嫌がらせさえあります）、あぶればさらに低くなってしまいます。

あまりにもミゼラブルな生活と言うしかないでしょう。

OECDによる最低賃金の国際比較のデータをみると、賃金の中央値に対する最低賃金の比率は、日本はなんとチェコとともに36%で最下位です（図表-22）。最低賃金額が先進国の中で最低という、笑うに笑えない事態が生じているのです。こうした現状にもかかわらず、最低賃金の引き上げは雇用の削減や失業、倒産の可能性を強めると言う経済学もあるわけですが、せめてOECD平均の48%ぐらいになってから、その可能性を論じていただいても遅くはないような気がします。こうした状況を放置しておいては、繰り返し指摘している雇用と所得の停滞を起点とした悪循環の構造から逃れることは難しいと言わなければならないでしょう。賃金の引き上げを、春闘での大企業の正社員の賃上げだけに限定してはなりません。それだけでは相当に大きな限界があって、もはや内需を喚起するだけの力を持ち得ていないのです。ワーキングプアの賃上げに結び付く最低賃金の引き上げ、すなわち「社会的賃上げ」は、貯蓄ではなく消費を確実に増やすのであり、だとするならば、それは広義の意味での「成長戦略」になると言うべきでしょう。こうした視点で、最低賃金の引き上げに取り組むことが求められているのです。

図表-22 最低賃金の国際比較（2009年）



出所：OECD, *Economic Policy Reforms*, 2011

注：最低賃金の相対水準を比較したもの。各国の最低賃金が、その国の賃金の中央値と較べてどれくらいの水準にあるかを示している。

おわりに

以上あれこれとお話しさせていただきましたが、このような話が果たしてことの「深層」に立ち入ったものだったのかどうか、まったく自信はありません。それはともかくとして、今回の私の拙い話が、経済のあり方というものを考える際に、働くという視点が、意外にも重要になってきているのだと受け止めていただけたならば、私としてはそれだけで幸いです。為替相場や株価の動向、企業の業績などからしか経済というものをとらえられないとしたら、それはあまりにも一面的です。働くという人間の営みに広く深い関心が持続的に寄せられるようになった時に、「深層」は「真相」へと転じていくのではないのでしょうか。

先に紹介した相場さんの『ガラパゴス』の最後には、田川という刑事の次のような興味深い科白が登場します。「働きたい、単純にそう思うことがこんなに面倒なご時世になっているとは考えもしなかったよ」。そして、「普通に働き、普通にメシが食えて、普通に家族と過ごす。こんな当たり前のことが難しくなった世の中って、どこか狂っていないか？」と。われわれもまた、繰り返し思い起こすべき科白なのではないのでしょうか。人間らしい働き方を軽視する社会に未来はない、「働き方改革」は未来を取り戻すためのものなのだとすることを最後に強調して、私の話を終わらせていただきます。長時間にわたってご清聴いただき、どうもありがとうございました。

(注記)

本稿は、本年6月に開催された公開講座のために作成した草稿をもとに、当日時間の関係で割愛せざるをえなかった部分を復元して、わずかばかり手を加えただけのものであり、使用しているデータも当時のままである。こうしたものは、毎号アカデミックな論稿が掲載されている『月報』には何ともふさわしくないような気もしたが、私にとっては、取り上げたテーマが現在進行形の興味あるテーマだったということもあり、そしてまた当時の臨場感を残そうとも思って、あえて文体も講演時のままの話し言葉で掲載させていただくことにした。定年間際の「老残」の身に免じてお許し願いたい。