

目 次

2000年代前半のドイツにおける労働組合と協約自治

—ハルツ改革および法定最低賃金制度との関係から—	……………	栢田大知彦	……………	1
はじめに	……………			1
第1節 産業レベルの労働組合と事業所レベルの経営協議会の関係	……………			3
第2節 2002年10月までの展開—ハルツ委員会と2002年連邦議会選挙—	……………			5
第3節 2002年10月から2003年9月までの展開—ハルツ改革の進展—	……………			11
第4節 2003年9月以降の展開—DGBの運動と歩み寄り—	……………			20
おわりに	……………			26

「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	……………	30
はじめに	……………			30
1. 景気の現状から見えてくるもの	……………			30
2. 働き方はどのように変容したのか	……………			36
3. 正社員の「働き方改革」の諸相	……………			41
4. 不安定化する労働市場	……………			49
5. 「働き方の多様化」とは	……………			55
6. 非正社員の処遇の改善をめぐって	……………			63
おわりに	……………			74
編集後記	……………			76

2000年代前半のドイツにおける労働組合と協約自治 —ハルツ改革および法定最低賃金制度との関係から—

栞田 大知彦

はじめに

本稿の課題は、2000年代前半を対象に、「協約自治 (Tarifautonomie)」に対するドイツの労働組合の主張およびその変遷を検討することにある。

協約自治とは、「協約当事者たる労使が労働協約を通じて自治的に労働関係を形成しうること、とくに労働諸条件を規範的に規制しうること」¹である。「当事者（使用者、使用者団体、労働組合）が自己の責任において労働条件を決めうる自由」²と表現される場合もある。すなわち、協約自治の原則によれば、労働条件は基本的に労使の自主的な合意を通じて設定される。国家等第三者の介入は原則として認められておらず、極力回避されるべきであった。憲法にあたる「基本法 (Grundgesetz)」により保障されている協約自治³は、第二次世界大戦後の（西）ドイツの労使関係における原則のひとつであり⁴、労働組合はもとより、使用者⁵も国家⁶もそれを尊重してきた。だが、近年、こうしたドイツにおける協約自治の原則が大きな転換（期）に直面している。

2015年1月1日、「協約自治強化法 (Tarifautonomiestärkungsgesetz)」が施行された。同法は、重要な構成要素として時給 8.5 ユーロの法定最低賃金を含んでおり、それは段階的にドイツ全域ですべての産業において適用される⁷。名称が示すように、同法のねらいは協約自治の強化、労働協約制度の維持・強化であると考えられる⁸。ただし、法定最低賃金の導入により、少なくとも同法の施行前に比して、労働条件（設定）のあり方に国家が大きな影響力をもつようになったことは疑いない。第二次世界大戦後の（西）ドイツでは、最低賃金の規制を法律ではなく、労働組合と使用者団体との間の団体交渉を通じて締結される労働協約に委ねてきた。このこと

¹ 西村 (1983)、36 頁。

² ガウグラウ/カーデル/佐護/佐々木 (1991)、2 頁。本書では、協約自律性と訳されている。

³ 西谷 (1987)、581、605 頁。

⁴ 協約自治（の原則）の歴史については、Führer (2004)、栞田 (2010) を参照。ワイマール期、ナチス期の経験や反省にもとづき原則とされた。

⁵ 横井 (2015) によれば、「産業別労使組織と協約自治のシステム」は、使用者側から見ても「労働条件の切り下げによる企業間の無秩序な競争を防止するという役割を果たしてきた」。横井 (2015)、168 頁。

⁶ 国家の協約自治に対する態度については、近藤 (2008b)、根本 (2009)、近藤 (2009) を参照。

⁷ 労働政策研究・研修機構 (2014)、56 頁。

⁸ こうした評価については、例えば、大重 (2014) を参照。

は、ドイツの社会・経済において労働組合が大きな影響力をもってきた重要な理由のひとつであった。だが、とりわけ 2000 年代後半以降は、その労働組合こそが法定最低賃金制度の導入を強く主張している。法定最低賃金制度の導入を労働条件の設定に対する国家の介入ととらえるならば、一見すると労働組合は、その影響力の源泉である協約自治の原則を、自ら放棄しているかのようにもみえるのである。

ドイツ社会民主党（以下、SPD）と関わりが深い、最大の労働組合ナショナルセンター、ドイツ労働総同盟（以下、DGB）は、2006 年 5 月に法定最低賃金の導入に合意した。ただし、DGB は 2005 年 3 月には、よく耳にする「最低賃金は協約自治を制限する」という主張を「誤った主張」と断じたうえで、時給 8.5 ユーロの最低賃金の導入を主張している⁹。

以上をふまえて、本稿は、DGB が上記のような立場に至る前の時期、主として 2002～2004 年を対象に、協約自治（の原則）に対する労働組合の主張の内容、態度のあり方を明らかにし、それらの変遷を跡づけることを試みる。これまでこの問題に関する労働組合の見解を検討した研究、あるいはそれに言及した研究は存在するが¹⁰、本稿では政治や政策の面において被用者、労働組合の利益を代表するナショナルセンター、DGB における議論、その主張に光をあてる。協約自治についての言及がある DGB の主張のひとつひとつの内容を詳細に検討したうえで、その変遷を丹念に描くことにする。これにより、ドイツの労働組合が、何故法定最低賃金制度の導入を容認、否主張するに至ったのか、その過程、論理の一端が明らかになると思われるのである。

例えば、ビスピンクは、労働協約制度の将来のあり方や労働市場の構造的な問題をめぐる論争および対立が、2003 年に最高潮に達したことを指摘している¹¹。本稿が主に 2002 年から考察をすすめることにした理由は、この年から「ドイツの歴史における最大の社会改革」とされるハルツ改革が始まった点にある。失業手当の支給期間の短縮、長期失業者に対する失業扶助の（社会扶助との統合を通じた）給付水準の引き下げ、給付条件の厳格化等を主な内容とするハルツ改革は、「新自由主義（ネオ・リベラリズム）」的な「規制緩和」と評価される場合が多い¹²。SPD を中心とする政権が、こうした従来労働組合の抵抗が強かった分野に切り込む内容の労働市場改革を推進したことは、DGB に大きな衝撃を与えた¹³。DGB は当初ハルツ改革を強く批判

⁹ <http://www.dgb.de/+co+32b6d7dc-c97b-11e4-b972-52540023ef1a>（アクセス日は、以下すべて 2016 年 8 月 20 日）

¹⁰ 例えば、藤内（2004）、Siegel（2007）、労働政策研究・研修機構（2009）、Bispinck（2010）、Fehme（2010）、岩佐（2015）を参照。

¹¹ Bispinck（2010）、S. 31-32.

¹² 例えば、Butterwegge（2015）を参照。

¹³ ハルツ改革への労働組合の対応については、別稿で検討する。ハルツ改革関連法案の成立の過程については、例えば、名古（2005）を参照。

したが、その後 SPD と足並みをそろえ、法定最低賃金制度の導入を主張することになる。さらにはハルツ改革の内容から、協約自治に対する国家の態度の変化をみてとる研究もある¹⁴。これらをふまえれば、この時期に協約自治に対する DGB の主張や態度に何らかの揺らぎがあったことが考えられる。それゆえ、2002 年以降のそれらの内容および変遷を対象とすることが必要なのである。また、ハルツ改革は、改革を主導した者たちが意図したことでもあるが、結果としてドイツにおいて低賃金で働く人を増やすことになった。低賃金労働の拡大は、多くの研究において、法定最低賃金制度の導入の要因・背景とされている¹⁵。勿論、近年のドイツにおける低賃金労働の拡大の理由は、ハルツ改革のみに求められるものではない。だが、ハルツ改革は、ドイツの労働組合が法定最低賃金制度の導入を主張するに至った状況のひとつの源流であることは疑いないのである。そこで、本稿では、DGB のハルツ改革に対する主張も、協約自治に対するそれと関連させながら、取りあげることにする。

以下では、まず本稿の課題にかかわるドイツの労使関係制度の特徴を概観する。そのうえで、DGB を中心に協約自治に対する主張およびその変遷を、主に DGB のプレスリリース、声明 (Pressemitteilung 欄)¹⁶ および既存の研究成果を用いて、明らかにすることを試みたい。協約自治に対する DGB の主張を検討するなかで、2002～2004 年に展開した DGB と使用者側との間の労働条件を規制する権限をめぐる対立の過程が浮き彫りとなるであろう。

第 1 節 産業レベルの労働組合と事業所レベルの経営協議会の関係

戦後の (西) ドイツの労使関係のひとつの特徴は、二元的労使関係¹⁷ をとるところにある。主として産業レベルで協約当事者である労働組合と使用者団体による交渉を通じて、労働協約 (Tarifvertrag) が締結される。労働協約は、当該産業内の企業に共通する賃金や労働時間といった基本的な労働条件を設定する。この労働協約を (最低) 基準に、事業所レベルにおいて、従業員 5 名以上の事業所・企業に設置が義務付けられている経営協議会 (Betriebsrat)¹⁸ と個別の使用者との間の協議により、事業所・企業の状況に応じて事業所協定 (Betriebsvereinbarung) が定められる。ドイツでは、基本的にこうした 2 つの段階を経て労働条件が設定される。

¹⁴ 「〇二年の一連のハルツ改革法によって、国家は協約自治システムの支援という目標から大きく逸脱していったのである」。近藤 (2009)、58 頁。

¹⁵ 例えば、労働政策研究・研修機構 (2009)、大重 (2014)、デュベル (2015)、横井 (2015) 等を参照。

¹⁶ DGB ホームページの Pressemitteilung 欄を参考にした記述のみ、本文中に発表された年月日を示すこととする。例: DGB PM: 99. 1. 12=1999 年 1 月 12 日。

¹⁷ 以下の労使関係の特質に関する記述は、主にガウグラウ/カーデル/佐護/佐々木 (1991)、田中 (2015) を参考にした。

¹⁸ 従業員代表委員会と訳される場合もある。

産業レベルと事業所レベルの労働者の利益代表、労働組合と経営協議会の関係については、「事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）」77条3項が、経営協議会に対して「労働組合の厳格な優位を与えている」とされている¹⁹。産業レベルの交渉においては、合意に至らない場合、労働組合によりストライキが行われるが、経営協議会にストライキを行う権利はない。また、従業員の選挙で選ばれる経営協議会の委員に労働組合員が含まれる場合は少なくなく、経営協議会の重要な役割は、労働組合が締結した労働協約が実際に適用されているか監視することであった。ただし、労働協約とは異なる内容を事業所協定で取り決めること（労働協約からの逸脱〔Tarifabweichung〕）が可能な場合がある。

「労働協約法（Tarifvertragsgesetz）」4条3項は、「有利原則（Günstigkeitsprinzip）」を規定している。それによれば、労働協約の内容と比較して事業所協定が労働者にとって有利な内容に変更された場合に限り、労働協約と異なる内容の協定が許される²⁰。こうした有利原則ゆえに、とくに産業レベルにおいて企業横断的に適用される労働協約は、当該産業における最低労働条件としての意義を有してきたのである²¹。

ただし、「開放条項（Öffnungsklausel）」を通じて、労働協約が定めた規定を下回る労働条件が設定される場合がある。事業所組織法77条3項は、賃金等の労働条件が労働協約により規定されている場合、それは事業所協定の対象とはなりえないとしている（労働協約の優位〔Tarifvorrang〕）。これは、労働協約が労働条件などについて事業所協定に明文をもって託している場合、つまり開放条項を設けている場合はあてはまらない²²。すなわち、労使双方の協約当事者の合意を通じて労働協約に開放条項を盛り込めば、その内容によっては、経営状況等に応じて事業所・企業ごとに労働条件を柔軟に設定することが可能になるのである。

ドイツでは、とりわけ1990年代以降、こうした開放条項を通じて労働条件の設定を事業所レベルに委ねる（分権化）ケースが多くなってきた²³。ドイツ再統一後の旧東ドイツ地域を中心とする不況、資本主義のグローバル化およびEUの形成に伴う国際競争の激化、雇用形態の多様化等を背景に、使用者側から労働協約の硬直性への批判が高まり、個別の事業所・企業の状況に応じた労働条件の設定が強く主張されるようになったことが主な理由である。労働組合は、高い失業率、組合員数の減少、組織率の低下²⁴等により交渉力が弱まり、こうした分権化の動

¹⁹ ハナウ/アドマイト（2015）、7頁。

²⁰ ハナウ/アドマイト（2015）、8頁。労働協約の優位については、http://www.boeckler.de/596_44052.htm。を参照。

²¹ 労働政策研究・研修機構（2013）、37頁。

²² ハナウ/アドマイト（2015）、7頁。

²³ この段落の記述は、主に田中（2003）、労働政策研究・研修機構（2009）、労働政策研究・研修機構（2013）、田中（2015）を参考にした。

²⁴ DGBの組合員総数（推定組織率）は、再統一直前の1990年は7,937,923人（29.3%）、再統一直後の1991年は11,800,412人（33.6%）、本稿が対象とする2002年は7,699,903人（22.0%）であった。2002年時点の

きに対抗できなかつたが、徐々にそれを（積極的に）受け入れるようになっていく。労働組合が、労働協約を通じて労働条件を規制・監視する権限を、引き続き維持していくためには必要な「方法」だったからである。

1990年代以降進展した、労働条件を規制する権限の事業所レベルへの移譲を目的とする開放条項の利用は、上記の二元的労使関係を大いに揺るがすものであった。だが、それはあくまで協約当事者である労働組合と使用者団体の合意にもとづく分権化（の動き）であった。以下の検討する過程では、協約当事者の合意によらない分権化を主張する使用者側と、それに反対し協約自治の維持を主張する労働組合との対立が軸となる。

第2節 2002年10月までの展開—ハルツ委員会と2002年連邦議会選挙—

1 使用者側の主張とDGBの対応—「事業所の雇用同盟」—

本稿は、主に2002年以降の過程を検討の対象とするが、DGBが協約自治について何らかの主張を提示することは、それより前にも行われてきた。1998年のキリスト教民主同盟（以下、CDU）/キリスト教社会同盟（以下、CSU）と自由民主党（以下、FDP）による中道保守連合から、ドイツ社会民主党（SPD）と同盟90・緑の党（Bündnis 90/Die Grünen）による赤緑連合への政権交代後に限っても、例えば、エンゲレン・ケーファー（Ursula Engelen-Kefer）DGB副会長は1999年4月、労働協約法50周年に関する声明の中で、使用者団体からの脱退を通じて労働協約による労働条件の規制を避けようとする使用者（企業）の戦略が、協約自治を徐々に弱体化させているとして、懸念を表明している（DGB PM: 99. 4. 4）。こうした状況を反映して、DGBは同年、複数回「協約自治の強化」を訴える声明を発表している（DGB PM: 99. 4. 21; 99. 7. 9）。ただし、2002年に入ると、協約自治に関する言及はより多くみられるようになる。以下でみるように、労働組合と、使用者およびその背後にあるCDU/CSUとの間で、協約自治に対する主張、労働協約（制度）のあり方をめぐる対立が激化することになるからである。

DGBは2002年4月、同年9月に連邦議会選挙が行われることをふまえ、本年の活動の「優先順位」を発表した。シュルテ（Dieter Schulte）DGB会長によれば、まずもって優先されるべきものは、将来における労働者の権利を維持すること、共同決定と協約自治を維持することであった（DGB PM: 02. 4. 9）。またエンゲレン・ケーファーは5月、CDU/CSUが明らかにした選挙プログラムを批判した。それは、低賃金労働および派遣労働の拡大、解約告知制限の緩和

加盟組合数は8である。

[http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/;](http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/)

[http://fowid.de/fileadmin/datenarchiv/Gewerkschaftsmitglieder_DGB_1950-2005.pdf.](http://fowid.de/fileadmin/datenarchiv/Gewerkschaftsmitglieder_DGB_1950-2005.pdf)

と協約自治の弱体化をより強く推し進めるようとする計画であり、彼らにとっての「労働市場における障害物の除去」を目的とするものだというのである（DGB PM: 02. 5. 6）。

DGB は 2002 年 5 月 10 日、「協約自治に手を触れるな！」と題した声明を公表した。それによれば、エンゲレン・ケーファーは同月、ベルリン (Berlin) において次のように発言した。「DGB は、基本法において保障されている協約自治の強化を要求する。我々は、現在および将来において、労働協約のパートナーとの平等を必要としている。労働者と労働組合の権利を縮小しようとする者は、私たちの民主主義の基盤に不当に手をつけるものである」（DGB PM: 02. 5. 10）。DGB は、この声明の中で文字通り激しく CDU/CSU の主張を批判している。その中心的な対象は、CDU/CSU がその導入を強く求めている「事業所レベルにおける雇用のための同盟（Betriebliche Bündnisse für Arbeit、以下、事業所の雇用同盟）」であった。

「CDU/CSU の声明は、有利原則を全般的に柔軟にしようとするものだが、結果として事業所における制御不能な賃金ダンピングを導くことになる。また、事業所の雇用同盟の要求は、最低の賃金と最悪の労働条件のための新たな競争以外の何ものでもない」（DGB PM: 02. 5. 10）。

「事業所の雇用同盟」とは、事業所レベルで従業員が労働協約の内容を下回る労働条件を受け入れる代わりに雇用保障を享受しようとする合意である²⁵。使用者にとっては、事業所の状況に応じた賃金の引き下げや労働時間の延長等を可能にするもので、労働コスト削減の手段であった。「事業所の雇用同盟」は、開放条項が無いにもかかわらず、または開放条項の範囲を超えて、労働協約から逸脱する「不法な分権化」の一例とされる²⁶。すなわち、当時の法律の下では合法性が疑わしいとされていたが、CDU/CSU はこうした「事業所の雇用同盟」を法によって保護することを目指していた²⁷。事実、翌 2003 年 6 月にはそのための法案「労働法の現代化に関する法律草案（Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts）」を提出することになる。

このような CDU/CSU の主張、動きに対し、エンゲレン・ケーファーは次のように反論した。「現代的な労働者政策は、協約自治の弱体化ではなく、その強化を必要としているのである」（DGB PM: 02. 5. 10）。DGB の指導層はあらためて、CDU/CSU は「労働者の利益を無視した」と強く批判したのであった（DGB PM: 02. 5. 31）。

「事業所の雇用同盟」についての言及は、DGB のプレスリリースにおいては 1999 年頃からみられたが（DGB PM: 99. 7. 19）、これまでは散発的に触れられる程度であった。以下でもみるように、2002 年に入り協約自治に対する主張との関係で大きな問題として扱われることにな

²⁵ 労働政策研究・研修機構（2005）、126 頁。

²⁶ 労働政策研究・研修機構（2013）、35-36 頁。

²⁷ 労働政策研究・研修機構（2005）、133 頁。

る。ただし、1999年には使用者の中央団体であるドイツ使用者連盟（以下、BDA）が、2001年にはCDUが「事業所の雇用同盟」の導入を要求していたことは明記しておきたい。後者について、エンゲレン・ケーファーは2001年5月、次のように主張している。「事業所の雇用同盟を通じて、〔事業所協定に対する〕労働協約の優位を廃止しようとする提案は、全く受け入れられない。紛争が起こる可能性が高い〔労働条件の〕交渉〔の場〕を事業所に移すことはできない。この提案によれば、経営協議会は、耐え難い強い圧力の下に置かれることになるのである」。そしてこう続けた。「協約自治への介入は、私たちの繁栄と競争力の礎である社会的なパートナーシップを破壊するものである」（DGB PM: 02. 5. 3）。

なお、1998年から2003年にかけて、中道保守連合の連立政権の時期からの懸案事項であった失業・雇用問題への対応のため、連邦政府と協約当事者、すなわち労働組合、使用者団体という三者の代表者で構成される「雇用のための同盟（Bündnis für Arbeit）」とよばれる協議会が存在していた。そこでは、労使は、失業を減らしつつ雇用を維持するという目的のために、協調することを要請された²⁸。だが、失業者を減らすことに必ずしも成功したとはいえ、結局このことが第二次シュレーダー（Gerhard Schröder）政権でハルツ改革が行われる一因となったのである。この「雇用同盟」と「事業所の雇用同盟」は、一見すると労使の協調により、雇用を維持しようとする点では同じようにみえるかもしれない。だが、後者においては、事業所レベルで労働条件が設定されることになり、協約当事者とりわけ労働組合の権限、影響力が制限される。それゆえ、DGBは使用者側が主張する「事業所の雇用同盟」の導入を、協約自治に対する法による介入、協約自治への攻撃として、強く批判していくことになるのである。このように、協約自治をめぐる主張の対立は、労働条件を規制する権限をめぐる対立といえた。

1999年12月に示された見解は、DGBの「事業所の雇用同盟」に対する立場を明確に示すものであった。エンゲレン・ケーファーによれば、BDAが要求した「事業所の雇用同盟とは、例外なく、労働協約で合意された労働条件の劣化を、言い訳がましく美化して表現したものにすぎない。そして雇用保障とは、危機的状況における埋め合わせのための商品見本〔価格のないサンプル〕である」。すなわち「事業所の雇用同盟」とは、「同盟」といいながら、結局は使用者による一方的な人件費の削減、労働時間の延長の手段に過ぎない。その代償として与えられるという雇用保障とは、労働者にとっては、みることができただけで決して買うことはできないものだということである。エンゲレン・ケーファーは続ける。「協約自治は無条件の優先権をもっていなければならない」（DGB PM: 99. 12. 7）。

²⁸ 田中（2015）、33頁。

2 政党と協約自治

上記のような対立がみられた 2002 年 5 月、バーデン・ヴュルテンベルク (Baden-Württemberg) 州の金属産業に関する労使の交渉において、一部の政治家や学者等からの攻撃にもかかわらず、企業横断的な労働協約 (Flächentarifvertrag) が更新された。使用者側は、以前から企業横断的な労働協約の拘束力が、個別企業の自由な活動を妨げているとの批判を繰り返していた。シュルテは、この結果を協約自治の成果ととらえ、「金属部門において協約自治が機能していること」の証しであるとの声明を発表した。さらにシュルテは「労働者たちは、労働組合とともに、協約自治が労働条件の取り決めの中心的な基礎の役割を演じていることを立証した。この基礎は、将来的においても変えるべきではない。政党は、総選挙を視野にいれるとき、このことを知るべきである」と選挙を意識した主張を提示したのであった (DGB PM: 02. 5. 16)。

7 月 24 日の声明「労働と社会的公正について、多くが危機に瀕している」では、労働組合と政党、とりわけ SPD との協約自治に対する態度の温度差が示されている。上記のように協約自治の維持・強化を繰り返し強く主張する DGB に対して、「政界では、私たちの社会の基本的な要素、協約自治に対して、心配になるような無関心がみとれる」。こうした見方を提示したうえで、DGB は「労働〔雇用〕と社会的公正のために (Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit)」をモットーに、連邦議会選挙にかかわっていくと宣言した (DGB PM: 02. 7. 24)。この声明には、協約自治の維持について、SPD への協力の要請、そのための圧力という意味もあっただろう。

3 ハルツ委員会の答申

シュレーダー首相は 2002 年 2 月、フォルクスワーゲン社の労務担当役員のハルツ (Peter Hartz) を中心とする諮問委員会 (通称ハルツ委員会) を設置した。同委員会に与えられた役割は、失業者を減らすことを主な目的とする、労働市場改革のための提言をまとめることであった。同年 8 月 16 日、ハルツ委員会による最終的な答申が提示された。その内容について、DGB とその加盟組合は一致して、失業者の大幅な減少が期待できるものと評価し、賛成の立場を表明した。エンゲレン・ケーファーは 8 月末、ゲルリッツ (Görlitz) において開催されたフォーラム「東部ドイツのための雇用」において、旧西ドイツ地域以上に不況に苦しむ旧東ドイツ地域に対する取り組みのためにも「雇用の改善と労働市場政策に向けたハルツ委員会の提案は適切な基礎となる」とし、野党に対し改革を受け入れるように訴えた。ハルツ改革を「野党の選挙戦略として拒否する余地はない。今、私たちは迅速に行動しなければならない」(DGB PM: 02. 8. 29)。

ハルツ委員会は、労働市場改革を行ううえで、協約自治をどのようにとらえていたのだろうか。エンゲレン・ケーファーによれば「ハルツ委員会は〔答申に〕明確に記している。協約自

治の制限および労働者の権利の削減は不要である、と」(DGB PM: 02. 8. 28)。このように SPD を中心とする連立政権がすすめるハartz改革は、少なくとも当初は、DGB の主張に従い、協約自治には手をつけなければならなかった。この点は、協約自治（の維持）に対する姿勢、考え方について、SPD 等の政党との温度差を懸念していた DGB にとって安心材料となった。連邦議会選挙において SPD を支持する理由が、またひとつ加わったといえよう。その一方で選挙が近づくにつれ、CDU/CSU に対する批判は激しさを増す。

8月30日、5月に新たにDGB会長に選出されたゾンマー（Michael Sommer）は、CDU/CSUの選挙公約を「極端に失望すべきもの」と紹介し、2002年連邦議会選挙におけるCDU/CSUの首相候補、シュトイバー（Edmund Rüdiger Stoiber）を名指しで批判した。「シュトイバーさん、社会的公正について、あなたは何を約束していただけですか？」(DGB PM: 02. 8. 30)。また、エンゲレン・ケーファーによれば、CDU/CSUは、「賃金ダンピングと社会的なダンピングを行うつもりである」。それを通じて、より多く雇用を生み出すとしているが、それは「幻想に過ぎない」。こうした考えを示したうえで「シュトイバーは、新自由主義のこん棒をふるう代わりに、ハartz委員会の刀を取るべきである」(DGB PM: 02. 9. 4)という表現で、ハartz改革への積極的な態度、期待をも示したのであった。

DGBは、9月7日にも同様の立場を表明している。我々は、ハartz委員会の答申にある「失業扶助と社会扶助の統合²⁹」というテーマにおいて、シュトイバーの真の姿を身をもって知ることができた。彼はこの統合を通じて、失業者等への「給付〔額〕をより低くすべきである」としている。「この点について、ハartz委員会の提案は全く逆を目指している」。「ハartzにおいては、それ〔失業扶助と社会扶助の統合〕は、失業による〔財政〕負担を軽減するためではなく、業務の効率化のために行われるのである」(DGB PM: 02. 9. 7)。

エンゲレン・ケーファーによれば、DGBは、これまでも労働協約や労働条件における柔軟性を認めてきた。だが、CDU/CSUは、柔軟性という言葉を、より広範な規制緩和と理解している。例えば、派遣労働・有期雇用の積極的な導入、解雇に対する保護（解約告知制限）の緩和および協約自治の空洞化等である。「これは、柔軟性についての我々の理解とは異なるし、ハartz委員会の考え方とも異なる」(DGB PM: 02. 9. 4)。以下でみるように、DGBにとって認めるべき柔軟性とは、協約自治を維持したうえでものものであった。ただし、この間DGBがCDU等野党の主張として批判した、失業扶助と社会扶助の統合を通じた財政負担の軽減、派遣労働・有

²⁹ 2005年1月1日に施行されたハartz第IV法は、連邦政府が管轄する失業扶助と、地方自治体が管轄する社会扶助とを統合し失業手当IIを設け、その管轄を連邦政府の機関に一元化することを定めた。連邦政府と地方自治体との間の負担の押し付け合い等による給付・サービスの非効率を解消し、同時にコストを削減することがねらいであった。嶋田（2009）、114、120頁。だが、実際には一元化は徹底されず、DGBは、この管轄機関の「分裂」をハartz委員会の答申と矛盾するものとして、繰り返し批判している。DGB PM: 03. 9. 19; <http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb/1999-2008/die-hartz2013reform>

期雇用の積極的な導入等は、のちに具体化するハルツ改革において、中心的な課題となるのである。

さらに DGB は、「協約自治の破壊に対する大衆の抗議」と題した声明において、CDU/CSU との対立の姿勢をより鮮明にする。ゾンマーはドルトムント（Dortmund）で開催された DGB の選挙運動のための集会において次のように述べた。CDU/CSU は「いわゆる事業所の雇用同盟を手段に、経営協議会と従業員を脅すことを可能にして、低賃金と長時間労働への道を開くことを望んでいる」。さらに「協約自治を破壊しようとする者は、労働組合による大規模な抗議行動を覚悟しなければならない」とする強い姿勢を打ち出した。というのも CDU/CSU の主張は、ゾンマーによれば「労働組合に宣戦布告した」も同然の内容だからである。野党の指導者である「コール（Helmut Kohl）とレックスロート（Günter Rexrodt）³⁰による新自由主義的規制緩和か、社会的に公正な近代化を目指す赤緑〔連立政権〕による勇敢な試みか」。ゾンマーは、このように与野党による労働市場改革の方向性を評価し、連立与党への投票を呼びかけたのであった（DGB PM: 02. 9. 7）。

4 2002 年連邦議会選挙直後の DGB

2002 年 9 月 22 日に行われた連邦議会選挙は、SPD を中心とする連立与党の辛勝という結果となった。翌 9 月 23 日、DGB はこの結果を、自らの主張、とりわけ選挙スローガン「労働と社会的公正のために」が多くの支持を受けたものととらえ、再び選択されたシュレーダー政権に「建設的な協力」を申し出た。ゾンマーはベルリンにおいて次のような見解を表明している。「今こそ、社会的に公正な近代化を推し進める」べきである。現在みられる「最大の社会的な不公正は大量失業である」。それゆえ選挙後は「多くの人に雇用をもたらすことが最初の使命である。政治、経済〔界〕そして労働組合が共同で解決しなければならない」。その際、「ハルツ委員会の提案」が「重要なステップ」になる。この選挙結果は、ハルツ委員会が企図する「より多くの柔軟性と社会保障を相互に結び付けるコンセプトを発展させるチャンスである」（DGB PM: 02. 9. 23）。

DGB は 10 月 16 日、自らが支持した政府・与党によって「社会的に公正な近代化」という路線が始まったとの認識を示した。そのうえで、次の選挙までの 4 年間、2006 年までに政府が行うべき 6 つの重点プロジェクトを提示した。①雇用政策と労働市場政策の推進、②社会国家の機能の改善、③社会保障システムのさらなる充実、④すべての人々のためのより良い教育、⑤健全なワーク・ライフ・バランスの実現、⑥協約自治の維持と被用者の権利の保障・向上、以上である。連立合意の内容をふまえれば、これらはすでに政府・与党に受け入れられている、

³⁰ FDP 所属であり、第 5 次コール内閣（1993～1998 年）では経済大臣を務めた。

というのである (DGB PM: 02. 10. 16)。

選挙結果について、ゾンマーがとくに喜ばしいこととして評価したのは、無慈悲で社会に冷たい自由主義的な政策が「極めて広範な拒否に遭遇」したことであった。「労働組合の活動の将来のために、そして社会国家の将来のために」とりわけ重要なことは、今後こうした状況が続き、「協約自治および労働者の権利への攻撃を考慮する」必要がなくなり、それに対する防御と抵抗の戦いのために労働組合の力を投入せずにはすむようになることである。これを期待したい。「私たちは確信をもって前を向くことができる」(DGB PM: 02. 9. 23)。ゾンマーは、選挙結果を受け、こうした些か楽観的ともいえる見通しを示したのであった。

以上のように、2002年9月の連邦議会選挙直後までの時期においては、DGBは協約自治の維持を一貫して主張し、「事業所の雇用同盟」の導入を主張するCDU/CSUおよび使用者と激しく対立した。その一方で、ハルツ委員会の答申への支持を繰り返し表明し、さらにはその内容を根拠にCDU/CSUを強く批判しつつ、SPDとの協力関係を維持した。そして連邦議会選挙はSPDを中心とする政府・与党の勝利という結果となり、DGBは、協約自治についての主張を含め、自らの主張が多くの支持を受けたと解釈したと思われる。だが、選挙公約であったハルツ委員会の答申の実行、すなわちハルツ改革関連法案の成立に向けた動きがすすむにつれ、協約自治、労働条件を規制する権限に関する主張をめぐる対立は、DGBにとってはより厳しいかたちで継続することが明らかになるのである。

第3節 2002年10月から2003年9月までの展開—ハルツ改革の進展—

1 DGBと政府・与党との対立のはじまり

シュレーダー首相は、2002年10月22日に第二次政権が発足した直後、労働市場改革の一環として、失業者に対する給付の大幅な削減を行うことを表明した。その後も、ハルツ改革の名の下、解約告知制限の緩和、派遣労働に関する規制緩和等が順次実行されていくことになる。こうした動きを、DGBは「見さかいのない規制緩和」として強く批判した。DGBは、シュレーダーの再選を支持してきただけに、上記のような彼の姿勢にひどく失望したのであった³¹。

失業者への給付の削減について、ゾンマーは、それを改革の主眼とするのは「ハルツ委員会の答申と矛盾」するとして注意を喚起した。エンゲレン・ケーファーも同様に、ハルツ委員会の精神やこれまでの連邦政府の発表に反していると批判した(DGB PM: 02. 10. 29~30)。DGBにとっての困難はこれだけではなかった。DGBによれば、連邦選挙の敗北以来、DGBとの緊

³¹ Butterwegge (2015), S. 97, 104.

密な接触を求めている (DGB PM: 03. 1. 8)³² はずの CDU/CSU が、労働条件を規制する権限について、選挙前と同様の主張を提示してきたのである。

2002 年末から 2003 年 2 月にかけて表明された DGB の主張をまとめておこう。ゾンマーは、CDU から提示された「成長と雇用のための 10 か条」を「失敗した選挙のためのスローガンの不要なりメイク」と強く批判した。そこには、あらためて「2002 年の総選挙での選挙公約の内容と同じ」かたちで「事業所の雇用同盟」の導入という主張が含まれていた (DGB PM: 02. 12. 3)。ゾンマーによれば、これは「拒否権のない事業所協定を通じて、労働協約の下にトンネル」を作ろうという提案であり、全般的な賃金の引き下げを目指すものである。すなわち「協約自治に対する明確な攻撃」、「協約自治の放棄」であるが、「雇用は全く創出されない」。「CDU の提案は、労働協約を無効にし、経営協議会ならびに従業員を脅しつけるものである」。「労働組合と使用者団体とによって締結された労働協約は十分な柔軟性があり、これによって従業員と労働組合は、この危機の時代に使用者と手を取りあえるのである」。「ドイツでは、労働組合に優越する事業所は与えられていない。これは将来においても同様である」(DGB PM: 03. 2. 10)。また、賃金の引き下げが景気を回復させるという CDU/CSU の主張に対しては、以下のように批判した。「CDU/CSU の労働市場政策に対する提案が、ドイツの経済を再び軌道にのせるものだという根拠はない」。「国内における慢性的な需要の低迷に特徴づけられる、わが国の厳しい経済の状況のなかで、賃金水準の下落は、むしろ危機をさらに悪化させるだろう」。なぜならそれは購買力の低下をまねき、需要をさらに縮小させるからである。多くの企業が経営難に陥るにちがいない。すなわち、CDU/CSU の「方針は、多くの職場を破壊するだけで、雇用の保障に役立つことは決してない」のである。「私は、こうした経済全般に関する間違っただけの方向性を修正することを、CDU/CSU における道理をわきまえたメンバーに要求する」(DGB PM: 02. 12. 3; 03. 2. 10)³³。

以上のように、連邦議会選挙を経た後も、DGB と CDU/CSU 等使用者側との対立は、選挙前とほぼ同じ構図で継続していた。ただし、CDU/CSU の一部に理解を求めるなど、DGB の態度にわずかではあるが変化がみられた。その一因は、DGB が高く評価したハルツ委員会の答申の内容と、明確になりつつあるハルツ改革の内容との差 (の大きさ) にあるといえよう。「連立与党の辛勝に終わった連邦議会選挙の後、連邦政府は、“アジェンダ 2010” におけるその文言にみるように、労働市場政策と社会政策について根本的な路線変更を行ったのである」³⁴。

³² ただし、DGB は、CSU の提示した社会保障政策、そして「事業所の雇用同盟」の導入という主張をみる限り、彼らとの間に信頼関係を構築することはできない、としている (DGB PM: 03. 1. 8)。

³³ 同じ時期に使用者団体 BDA もほぼ同じ主張を提示した (DGB PM: 03. 2. 10)。

³⁴ Bispinck (2010), S. 31. “ ”内は原文では斜体である。

2 「アジェンダ 2010」

シュレーダー首相は 2003 年 3 月 14 日、連邦議会において「平和への勇気、変革への勇気」と題した施政方針演説を行った。そこでは、失業扶助の給付額の社会扶助水準への引き下げ等を内容とするハartz改革を含む「アジェンダ 2010」という包括的な経済構造改革プログラムが公表された。この中でシュレーダーは、雇用保障を内容に含む事業所協定を可能にする開放条項を、雇用を生み出し企業の競争力を高めるものとして高く評価した。そのうえで、労働協約（制度）に柔軟性を求め、「事業所の雇用同盟」の導入を呼び掛けている。すなわち、この点については、使用者および CDU 等野党と共通した立場をとっていたのである。

「労働協約には、適切な規制により、それに対応する柔軟な枠組みが作られなければならない。これは協約当事者に対する挑戦である。同時に協約当事者の責任でもある」。「私は、すでに多くの産業部門で行われているが、より広い範囲で、協約当事者が事業所の〔雇用〕同盟に同意することを期待する。それができないのであれば、立法者が対応せざるをえない」³⁵。

こうした労働組合に対する脅しともとれる³⁶ シュレーダーの主張に対して、DGB は即座に反応した。施政方針演説が行われたその日、「アジェンダ 2010」に対する「最初の評価」が示された。声明は短いものであったが、協約政策に関する文言は全体の 2 割以上を占めた。社会保障政策に対する批判とともに以下にまとめてみよう。

「発表された失業手当および失業扶助・社会扶助〔給付〕の引き下げは、間違った方法である。それは、労働市場における労働者と失業者の機会を改善することはなく、ただ単に彼らのための資金〔社会保障費〕の削減を導くだけである。このことは、私たちの国における社会的に公正な近代化という考え方と矛盾しており、それゆえ、労働組合は同意できない。

シュレーダー首相の声明の中でとくに印象に残ったのは、いわゆる事業所の雇用同盟を、今に至って必要だとしたことである。労働組合は、ずっと以前から、企業の繁栄と従業員の利益のために事業所における規定と向き合ってきた。労働組合は、日々事業所における現実の挑戦に対応してきたのである。それゆえ、彼のアピールは余計であった」（DGB PM: 03. 3. 14）。

DGB は 2002 年 4 月、「アジェンダ 2010」に対抗する自らの改革政策「逆転への勇気—成長、雇用と社会的公正のために—」を発表した。そして「人間味のある近代化—公正な改革を」のスローガンの下、この対案をひろく伝えるキャンペーンを展開することになる（DGB PM :03. 5. 13）³⁷。

5 月 1 日の声明「首相、勇気を出して—ただし、しかるべきところに！」は、施政方針演説

³⁵ <http://gerhard-schroeder.de/2003/03/14/regierungserklärung-agenda-2010/>

³⁶ Bispinck (2010), S. 32.

³⁷ <http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb/1999-2008/die-hartz2013reform>

「平和への勇氣、変革への勇氣」を批判の対象としたものであった。そこで、DGB 指導部のプッツハマー (Heinz Putzhammer) は、シュレーダー首相に対し「変革のための真の勇氣を示すように要求」した。まず「手始めとして、企業に対する適切な課税と地方自治体の財政システムの抜本的な改革」が行われるべきである。DGB の対案「逆転への勇氣」によれば、景気対策の資金は、社会保障費の削減によるのではなく、こうした税制改革を通じた税収 (増) により調達されるべきであった。さらに、プッツハマーは「アジェンダ 2010」、ハルツ改革にみる首相の「勇氣」について問いかけた。労働者だけに負担を与え、その一方で使用者の負担を軽減することは「勇敢」ではないし、協約自治を「立法者のこん棒」をもってとりとめなく脅かすことは「勇氣」ではない。そのうえで彼は断言した。「これは改革の名に値しない」。(DGB PM: 03. 5. 1)。

このように、「アジェンダ 2010」の公表後、労働市場改革という問題をめぐり、DGB は、ハルツ改革、それを推進するシュレーダー、そして SPD を公然と批判するようになる。すなわち、選挙前とは異なり、使用者および CSU/CSU、FDP のみならず、政府・与党とも対峙することになったのである。また、「アジェンダ 2010」は、使用者側の勢力がさらに攻勢を強める契機ともなった。なぜなら、「アジェンダ 2010」およびそこに盛り込まれたハルツ改革の内容は、すでに指摘したように、CSU/CSU 等による労働市場改革に向けた主張と重なる部分が多かったからである。また、SPD に所属するシュレーダー首相から、「事業所の雇用同盟」の導入を推奨する見解が示されたことの意味は、小さなものではなかった。

3 CDU/CSU および FDP の法案提出

CDU/CSU は 2003 年 6 月 18 日、「労働法の現代化に関する法律草案」を提出した。本法案には、「事業所の雇用同盟」を有利原則から正当化し、適法化しようとする試みが含まれている。それは、労働協約法 4 条 3 項に「有利性の比較においては、雇用の見通しが考慮される。」「逸脱する合意は、経営協議会および従業員の 3 分の 2 以上の多数がそのような逸脱に同意し、この逸脱する合意の有効期間が逸脱される労働協約の有効期間を超えない場合には、当該労働者にとって有利であるとみなされる。」という 2 つの文を追加しようというものであった³⁸。この法案によれば、たとえ賃金の引き下げや労働時間の延長がなされたとしても、その見返りとして雇用が保障された場合、当該事業所の経営協議会および従業員の 3 分の 2 がそうした変更で同意した場合は、それは従業員にとって労働協約の「有利な内容」の変更とみなされることになる。すなわち、労働組合等の協約当事者の同意なしに、事業所レベルでの合意を通じて、労働協約が定めた内容を下回る労働条件の設定が可能となるのである。ここに本法案のねらいが

³⁸ 労働政策研究・研修機構 (2013)、38 頁。

ある。6月25日には、FDPからも「事業所の雇用同盟の保護に関する法案(Gesetzes zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit)」が提出された。内容は些か異なるが、上記のねらいは共通していた³⁹。

当然、DGBはこの法案に対し、真っ向から反対した。まず法案提出の動きに対するDGBの反応をみてみよう。2003年6月13日、ゾンマーは、CDU/CSUによる賃金と労働条件に関する法律への介入に警告を発した。ゾンマーによれば、それは協約自治に対する法による介入にはかならなかった。「労働組合に対して、事業所の雇用同盟の実現をせまる者は、私たちの社会国家の礎のひとつに斧をたたきつける者である」。労働組合と使用者団体のもつ交渉の自由という権利に対するこのような干渉は、現在行われている「周知の社会福祉の切り捨て政策〔ハルツ改革〕の続きなどではまったくない」。それは基本法に抵触する問題となる、というのである。さらにゾンマーは、現在の労働協約の状況について、次のように主張した。「イデオロギー的に分別を失っている経済学者や政治家が主張するよりも、はるかに柔軟である」。こうした柔軟性は「しばしば気づかれていない」(DGB PM: 03. 6. 13)。

法案提出直後には、その具体的な内容についての批判がなされた。プッツハマーによれば、この法案は、「事業所の雇用同盟」の法による保護、有利原則の変更等を企図している。「この法案によって、CDU/CSUが示したことは、それが有意義な改革を目指しているのではなく、むしろ〔使用者(団体)と〕同権的な協約当事者である労働組合の影響力を抑えることを目的とするものだということである」。この法案によれば「労働協約は、いつでも事業所協定によって効力を失う可能性がある。これによって、協約自治の本質的な2つの柱が、今後ずっと破壊されることになるであろう：団結の自由、そして労働協約を締結する〔ことができる〕協約当事者の権利、以上の2つである。この計画された労働協約の優位の変更を通じて、経営協議会と従業員は事業所協定と結び付けられ、労働協約から切り離されるおそれがある。法案が「要求する有利原則の変更は、労働者の賃金と労働条件を悪化させるための足掛かりとしての役割を果たすだろう」。また、この法案によれば、経営協議会および全従業員の3分の2に承認された場合、「労働協約からの逸脱が可能になる」。これにより、「労働協約の優位」、「共同決定」は形骸化する。全従業員の3分の2という数にも疑問がある。この数は当該事業所の従業員を代表させるのに十分とはいえない。そして、実際には、使用者は雇用保障を持ち出して、半ば脅しをもって3分の2の従業員に同意するよう提案するに違いない。「これはもはや同権的な交渉」とはいえないであろう。労働組合は、今日まで賃金および労働時間に関する規定、労働協約について、使用者団体と交渉し、また合意してきた。だが、この法案によれば、労働組合の役割

³⁹ FDPの提案は、<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/15/012/1501225.pdf> を参照。CDU/CSUの法案とFDPの法案の内容および両者の異同は、労働政策研究・研修機構(2005)、127-129頁を参照。

は単なる「オブザーバーに限定されている」。すなわち、「協約自治は著しく制限されるのである」。CDU/CSU は、「労働条件についての議論」（の場）を事業所・企業に移したいと考えており、本法案は、そこから「労働組合を外すためのものである」。「これにより経営協議会は、使用者と対峙することになる」。CDU/CSU は「ストライキの権利のない交渉相手を作ろうとしているのである」（DGB PM: 03. 6. 18）。

また、この時期の DGB は、上記の 6 月 13 日の声明にみるように、CDU/CSU 等の主張を、政府・与党が推進するハartz 改革と関連付けて批判するようになった。9 月 3 日の声明をみてみよう。

エンゲレン・ケーファーによれば、「連邦政府の改革案〔ハartz 改革〕は、基本法にもとづく社会国家の原理を破壊するものと思われる。解約告知制限の緩和は現行法にもとづけば、基本法に抵触する」。失業手当の給付期間の短縮と給付水準の引き下げ等により、社会国家の原理はさらに大きく掘り崩される。それらの方策によって新たな雇用が生み出される見通しはない。この改革により、将来的には失業者が給付を受けるための条件が厳格化される。給付を受けようとする者は、たとえ低賃金であっても、あらゆる仕事を受け入れなければならなくなる可能性がある。全般的に賃金水準が下がることになるであろう。「こうした低コスト戦略」は、「労働市場と社会保険に関する時限爆弾である。それはすでに針を刻みはじめている」。CDU/CSU と FDP が要求する「協約自治の変更」は、「状況をさらに悪化させるだろう」。協約当事者から労働条件の決定する権限を奪い取るという彼らの政策は、彼ら自身をつまづかせるものになる。というのも、「強い協約当事者なしに」、重要な政治上の問題や、早期退職、労働時間の柔軟化、年金をめぐる諸問題等は解決できないからである（DGB PM: 03. 9. 3）。

DGB によれば、ハartz 改革は、新たな雇用を生み出さず、低賃金で働く労働者を増加させる。CDU/CSU の主張は、さらにそうした状況を悪化させる。また、ハartz 改革は、社会保障制度における労働者の権利を縮小させるものであり、CDU/CSU 等の主張は、労働協約制度における労働組合の権利を制限するものであった。DGB にとっては、労働者、労働組合の権利を制限するという点で、ハartz 改革と CDU/CSU 等の主張とは共通している。それゆえ、DGB は、ハartz 改革の内容と CDU/CSU 等の主張を、いずれも基本法に抵触し、社会国家の原理を破壊するものとみなし批判したのであった。ただし、協約自治に対する法による介入は「周知の社会福祉の切り捨て政策〔ハartz 改革〕の続きなどではまったくない」とするゾンマーの見解に従えば、協約自治の維持こそが、DGB にとってまず優先すべきものだということがうかがえるのである。

4 「DGB 指導部の協約自治に対する見解」

上記のように、DGB が、CDU/CSU 等のみならず、政府・与党とも対峙せざるをえない状況に追い込まれるなか、ハルツ改革関連法案や前出の CDU/CSU および FDP の法案の審議が始まることとなった。それに際して、DGB は 2003 年 9 月 3 日、声明「DGB 指導部の協約自治に対する見解」を発表した。その内容を以下にまとめてみよう。

DGB 指導部は、以下の決議を採択した。

連邦議会は 9 月、連邦政府や野党、いくつかの州によるさまざまな法案を審議する。それらは、労働者の権利を大幅に制限することを目的としている。その中で、CDU/CSU と FDP の会派の提案は、協約自治を制限しようとするものである。この提案は、事業所協定および個人間の契約における規定は、労働協約の法的な拘束力の犠牲にして、拡大されるべきだとしている。これにより、CDU/CSU と FDP の意志にもとづき、事業所において、労働組合の意向にかかわらず、賃金の引き下げおよび労働時間の延長を可能にする道が開かれるであろう。

これに対し、DGB は断言する：

協約自治は、本質的に重要な社会民主主義の基盤となっている。労働組合と使用者団体は、国家の干渉から独立し労働協約において最低の労働条件を規制するという、基本法に定められた権利を持っている。協約自治は、基本的な自由権である。これを通じて、従業員は、使用者に対する劣勢を埋め合わせているのである。労働協約の保護機能は、労働協約が使用者によってでもなく、経営協議会によってでもなく、全従業員の同意によって変更可能であることを前提条件とする。

ドイツは、世界の中でも最も労働争議の少ない国のひとつである。協約当事者は、57,000 以上の労働協約を作り出した、きめ細かなシステムを有している。これにより、ドイツの経済と社会は、この数十年よく機能してきたのである。

労働協約は、ある産業部門において、協約に拘束された従業員と企業に関して、最低水準の労働条件を保障する。その一方で、労働協約は、個々の事業所・企業について、個別に労働条件を設定する余地を残している。その余地においては、労働時間、賃金の取り決めに始まり、退職や年金の問題までもが対象となるのである。

多くの産業部門において、開放条項と経営危機条項(Härtefallklausel)⁴⁰、あるいは労働協約が、個別の事業所の状況を顧慮し、危機的状況における雇用の保障を規定してきた。協約当事者は、

⁴⁰ 経営危機条項とは、事業所・企業が経営危機に陥った場合、当該事業所・企業の使用者あるいは経営協議会による協約当事者への申し入れを通じて、労働協約を下回る労働条件等特別な措置を認めようとするものである。当初は旧東ドイツ地域を対象としていたが、後に旧西ドイツ地域にも広がりを見せた。苦境条項と訳される場合もある。西谷（1996）、6 頁。労働政策研究・研修機構（2013）、33 頁。

このように事業所協定のための道を開いてきた。これらは、今日広く利用されている⁴¹。協約当事者は、雇用のための責任を自覚しており、将来においてもそれを引き受けていく所存である。

CDU/CSU と FDP の法案によれば、協約当事者の意向にかかわらず、事業所において労働協約を下回る労働条件を設定することが合法化される。このことは、労働協約の多様な可能性を制限するものである。産業部門固有の解決方法の発展を抑止し、これまでに実績のある賃金体系を覆すことにもなる。また、経営協議会が使用者に脅されても、労働組合が手を出せなくなり、事業所における賃金や労働条件の引き下げ競争が開始されるであろう。現行法は、経営協議会と個別の使用者が、労働協約で規制された労働条件について交渉できないとしている。経営協議会に労働組合との間の利害対立をもたらすつもりはない。

労働協約法が定める有利原則は、労働協約に拘束された従業員を不当な行為から守るものである。すなわち、使用者が、雇用の保障や解雇を持ち出して、意のままに労働条件を設定することを防いでいるのである。CDU/CSU や FDP の法案は、有利性を比較する際、雇用の見通しが顧慮されるべきだとしている。雇用の喪失をもって脅された場合、労働協約を下回る労働条件でも有利なものとなる可能性がある。労働協約・労働条件に関する従業員の要求を、単に使用者に同調するだけのものにしてはならない。

CDU/CSU と FDP の要求は、一般的に賃金を引き下げることを目指している。賃金引き下げ政策に将来の見通しはない。より多くの雇用につながることはないからである。労働協約だけが、従業員に経済成長から得られる適正な取り分を与えることができる。労働協約は、社会的な平和を保障し、企業の経営に信頼できる計算のための基礎を提供するのである。CDU/CSU と FDP は、これを無思慮にも危険にさらそうとしている。DGB は、政府と連邦議会の議員に呼びかける。協約自治とそれを通じた労働協約による労働者の保護を、変わらず維持し続けることを。立法機関が協約自治を制限すること、そしてそれにより社会にあとあとまで禍根を残すことなどあってはならない。協約当事者は、この 20 年間、事業所において多くの雇用の保障を行ってきた。協約当事者は、将来においてもそれに貢献するだろうし、失業を減らす新しい方法をみつけるための努力を惜しまないであろう (DGB PM: 03. 9. 3)。

以上のように、この決議は、これまでの DGB の主張をあらためてまとめたものであった。これまで DGB は、ドイツの社会、経済において協約自治が本質的に重要なものであることを繰り返し主張してきた。その協約自治の原則にもとづき、労働組合と使用者団体という協約当事者により締結される労働協約は、労働者の利益を守り、ドイツの経済の安定と発展に貢献し

⁴¹ DGB は、2003 年 6 月 18 日に次のように主張している。CDU/CSU は、企業の 35%、官庁の 22% が開放条項を利用していることに注意を払わなければならない (DGB PM: 03. 6. 18)。

てきた。すなわち、使用者に対しても利益をもたらすものであった。この決議では、こうした労働協約の意義に加えて、CDU/CSU 等の主張によりそれが掘り崩されることによる弊害を訴える一方で、労働協約の柔軟性が強調される。さらには、労働協約における開放条項の利用、そしてその実績をより強く主張している点が、ひとつの特徴といえるだろう。国家、法による介入によらずとも、もっぱら協約当事者間の合意によって、使用者側、そしてシュレーダーが望む、労働協約の柔軟化が可能であることを、さまざまな主張を提示しながら強く訴えているのである。この点について、DGB は 3 月 12 日、すなわち「アジェンダ 2010」の公表の直前に、すでに以下のように主張している。

企業横断的な労働協約は、「多くの人々にいわれているよりも、はるかに柔軟なものである」。それは過去 15 年間で大幅に変化してきた。数多くの開放条項を通じて、企業や事業所における固有の条件や要請に適応する可能性が大幅に広がったのである。開放条項は「賃金の規定だけでなく、労働時間の分権化〔個別事業所ごとの設定〕に関する規則についても適用される。分権化と柔軟化は、協約政策における時代の趨勢であり、それはここ最近からのものではないのである」。それゆえ、「いわゆる事業所の雇用同盟の可能性を作り出すために、労働協約法あるいは事業所組織法を変えようとする者は、わずかばかりの知見をもっていないか、あるいは何か他のもの、すなわち協約自治の廃止という考えをもっているも同然なのである」(DGB PM: 03. 3. 12)。

上記のように、DGB は、1990 年代以降進展する労働条件規制の分権化、労働協約の柔軟化の動きを抗えないものとして認めていた。そして、とりわけハルツ改革の実際の内容が明らかになってきた頃から、開放条項の利用に対する積極的な姿勢を、これまで以上に強く示すようになったと思われる⁴²。さらには、開放条項の積極的な利用が、CDU/CSU 等の主張を否定する重要な根拠とされた。ただし、政府・与党との対立が深まるなかで、勢いを増す CDU/CSU 等の主張に対抗するためには、こうした姿勢を打ち出さざるをえなかったともいえる。CDU/CSU 等の主張を批判していることに変わりはないが、上記の「決議」では、ただ批判に終始するのではなく、政府と連邦議会の議員に協約自治の維持を訴えているのであった。

⁴² DGB は、「アジェンダ 2010」の公表後、次のように主張している。使用者団体と労働組合という協約当事者は、経営危機に陥った事業所の再建に取り組み、最終的には適当な開放条項に合意しなければならない。これは当然のことである (DGB PM: 03. 6. 11)。

第4節 2003年9月以降の展開—DGBの運動と歩み寄り—

1 経営協議会の共同声明

2003年9月3日の「決議」以降、DGBは、CDU/CSUおよびFDPの法案の阻止に向けて、さまざまな運動を展開した⁴³。

9月8日、連邦議会の委員会において、CDU/CSUおよびFDPの法案に関する公聴会が行われた。その開催にあわせるかたちで、主要な企業に設置されたものを含む、150以上の経営協議会による共同声明が発表された。この声明は、政党や連邦議会の議員に対し、CDU/CSU等の法案への反対を訴えたものであり、多くの全国紙に掲載された。「CDU/CSUとFDPの会派は、事業所における利益代表〔＝経営協議会〕と労働組合という利益代表と間の確かな分業〔関係〕を、根本から変えようとしている」。彼らは、経営協議会ならびに従業員を「労働協約と対立する立場にして、それにより労働組合と競合させようとしている。労働協約の保護が失われることになり、結果的にすべての従業員が敗者となる、大きなリスクがある」。さらに声明は、現在のシステムの重要性と、CDU/CSU等の法案によりそのシステムにもたらされる変化について言及している。「労働協約は、産業部門のすべての事業所における労働条件の最低基準を設定しなければならない」。このことが、「長い労働時間と低賃金をめぐる破滅的な競争を防ぐ」というのである（DGB PM: 03. 9. 8）。

経営協議会は、個々の事業所の状況について、労働組合より詳しい場合が多かった。その結果、これまで経営協議会は「頻繁に、使用者と合意して、労働協約の規定から逸脱しようとしてきた」とされる⁴⁴。それゆえに、この経営協議会による共同声明は、劣勢に立たされているDGBにとって重要な意味をもつものであった。

FDPの法案の採決が迫っていたこの時期、使用者団体BDAは「現代的な協約自治における新たなバランスのために」というスローガンの下、見解を発表した。これに対しDGBは次のように主張した。「BDAの目標は、表向きには新しいバランスを望むといいながら、実際は新しい不均衡を目的としている。使用者たちは、単に彼らが望むような権限の移動を望んでいるだけである」。BDAの見解によれば、「協約当事者間の合意にもとづき締結された契約が、使用者により一方的にいつでも変更することができるようになる」。なぜなら、従業員と経営協議会には使用者と交渉する力や経験がないからである。「事業所の雇用同盟」の導入により、企業は労働コストを切り詰めることで競争するようになるだろう。各企業で共通する労働条件の最低

⁴³ 以下で言及する運動以外にも、法案の成立の阻止を目的とした、労働組合主導のストライキやデモが行われた。Bispinck (2010), S. 32.

⁴⁴ ヴァース (2006)、12頁。

基準を設定し、企業間の「賃金ではなく、商品の品質による競争を導くという、企業横断的な労働協約の利点が失われるのである」（DGB PM: 03. 9. 23）。

9月26日、FDPが提出した「事業所の雇用同盟の保護に関する法案」は、連邦議会で多数の支持を得ることができなかった⁴⁵。9月3日のDGBの「決議」や経営協議会の共同声明も、こうした結果の一因といえるだろう。ただし、CDU/CSU等の法案は、この時点でも可決、実施される見込みがあるように思われていた⁴⁶。その理由は以下の通りである。

シュレーダー政権は、連邦参議院では少数与党であった。ドイツでは、連邦議会と連邦参議院の判断が異なれば、両院の代表者同数で構成される両院協議会に判断が委ねられる。このときの両院協議会は与野党同数であったので、与党が法案を成立させるためには、野党との取引に応じる必要が出てくる場合があった。CDU/CSUは、与党が重視する税制改革に応じる代わりに、本法案については与党に譲歩を求めてきたのである⁴⁷。

DGBは、これまでも「事業所の雇用同盟」を批判する際、それによる賃金の引き下げは購買力を抑えることになり、景気回復につながらないという主張を繰り返してきた⁴⁸。さらにこの時期には、国際的な競争力の低下の原因は、高すぎるとされる賃金ではなく、使用者側の問題であるとの見方を強調した。ゾンマーによれば、「ドイツは賃金の問題を抱えていない」（DGB PM: 03. 10. 20）。プッツハマーも、調査報告書の数値を根拠に同様の考えを示している。「この国の人件費には何の問題もない」。「これらの数値は、協約自治が十分に機能していることを明らかにしている」（DGB PM: 03. 11. 27）。ゾンマーによれば、国際的な競争力の弱さの主たる原因は、企業における技術革新の欠如であった。「ドイツにおける研究開発費の大幅な減少を導いた、使用者の見識のない政策の結果である」。ハルツ改革を通じて社会保障に対する経費削減を行う「政府のみならず、企業も経費を削減しているのである」。ゾンマーは、賃金の引き下げが景気の回復につながるとする使用者団体の戦略を「現実からの逃避」と名付け、彼らの考え方を古臭い「石器時代」の自由主義として批判した。そのうえで、使用者に対し、より良い商品とサービスの向上を通じて競争力を高めるために、研究開発の領域でのさらなる努力を要求した。ドイツにおける賃金の引き下げは、結果として賃金水準の低下をめぐる破滅的な国際競争を導くであろう。ゾンマーは続けた。「この競争で」「低賃金国にドイツが勝つことはできない」（DGB PM: 03. 10. 20）。

⁴⁵ Siegel (2007), S. 394.

⁴⁶ 労働政策研究・研修機構 (2005)、129頁。

⁴⁷ 藤内 (2004)、27頁。

⁴⁸ 例えば、2003年6月11日の声明においては、次のような主張がみられる。私たちの国では、商品やサービスの需要の大部分は、賃金の高さに依存している。賃金を引き下げようとする者は、最終的には国内のすべての企業、そしてその市場に害を与えるのである（DGB PM: 03. 6. 11）。

2 暫定的な決着とハルツ改革関連法案の成立

2003年10月14～18日、ハノーファー（Hannover）において、DGB加盟組合の中で最大級の規模⁴⁹を誇る金属産業労働組合（以下、IGメタル）の大会が開催された。そこでは「アジェンダ2010」への批判が中心的な論点となったが、協約自治についても議論された。「協約政策」に関する「第3決議」では、まず「協約自治そして企業的横断的な労働協約は、将来においても労働組合の政策の中心にある」ことが宣言された。そして、「IGメタルは、協約自治を制限しようとするすべての計画に反対する」、「事業所の雇用同盟」を「拒否する」との立場を明確にしたのである⁵⁰。この大会でシュレーダー首相は、労働条件についての交渉の権限を、産業レベルと事業所レベルとの間でいかに配分するのかという問題に関しては、協約当事者すなわち労使の団体が自主的に決めるべきだとする見解を表明した⁵¹。「それができないのであれば、立法者が対応せざるをえない」として、法による介入を示唆していた「アジェンダ2010」と比べて些かの見解の変化、DGBの主張への歩み寄りみられたといえる。

そして、11月には、クレメント（Wolfgang Clement, SPD所属）経済・労働大臣が、協約自治への法による介入に対して難色を示した。「私は、このことが、企業横断的な労働協約の終焉であり、長期的にみれば協約自治の終焉ではないかと危惧している」。彼によれば、CDU/CSUの提案は基本法に抵触するものであり、「労働市場において必要な柔軟化のための解決策」については「協約当事者に優先権」がある。この問題において明白なのは、「協約自治をさらに発展させなければならない」ということである⁵²。ゾンマーは、このクレメントの発言を、連邦政府がCDU/CSUの要求に反対することを明言したものと解釈し、歓迎の意を表明したのである（DGB PM: 03. 11. 27）。

このように、DGBと政府・与党が歩み寄りをみせるなか、11月からDGBとBDA、労使の団体の指導者によって、この問題についての話し合いが行われることになった。だが、12月に入って間もなく、話し合いは決裂し、成果なく打ち切られた。

DGBによれば、協約自治が基本法に保障されている自由権であること、産業部門によっては労働協約に今日すでに十分な柔軟性、多様性が与えられているが、それをさらにすすめるべきだということ等については、労使ともに一致していた。それにもかかわらず合意に至らなかったのは、使用者側の一部の勢力が、合意を望んでいなかったからである。彼らは、DGBのゾンマーだけでなく、BDAのフント（Dieter Hundt）会長に対してもかなり批判的な態度をみせて

⁴⁹ 2002年のIGメタルの組合員数は2,643,973人であった。当時のDGBの34.3%を占めた。
<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/>

⁵⁰ http://igm-gewerkschaftstag-2015.de/wordpress/wp-content/uploads/2015/01/mz_gwt_2003.pdf

⁵¹ 藤内（2004）、27頁。

⁵² Fehmel（2010）、S. 234-235。

いた。DGB としては、野党の一部、そして使用者団体の一部が、議会を動かし協約自治を制限するつもりだと解釈せざるをえない。すなわち、彼らはいま、「労働協約を価値のない外皮にして」、それにより多くの労働者の賃金を引き下げようとしているのである。だが、「基本法を侵害することは許されない」。そして、こう続けた。DGB は、首相および連立与党に「大いに期待している」。今後行われるであろう、さまざまな会議や委員会、「そして連邦議会において、労働者の利益とともに歩んでくれることを」(DGB PM: 03. 12. 3)。

DGB はその後も運動を続けた。12 月上旬、協約自治の維持を目標として掲げた DGB 主催の会合が行われた。学者・研究者を対象としたもので、著名な学者を含め、約 300 名が共同声明に署名した。彼らは声明において、政治的指導者たちに対し、現在の団体交渉のシステムを変えるべきではないと提案した。「有利原則および労働協約の優位の原則の変更によって、賃金と俸給の水準が全般的に引き下げられる。可能な限り低い賃金と労働条件による競争では、ドイツの経済は勝てない」。この見解は、さきにもみた DGB のそれと共通している。DGB によれば、学者たちは、協約当事者のみが、労働協約の内容と労働協約からの逸脱に責任を負うことができると確信している。彼らによれば、「CDU と FDP による計画が進めば、“社会民主主義と社会的な平和の礎”が疑問視されることになる」というのである (DGB PM: 03. 12. 9)。

12 月 19 日の両院協議会において、この問題に一応の決着がついた。そこで政府と野党は、協約当事者のみが開放条項を規定する権限をもつことで合意し⁵³ (DGB PM: 04. 7. 20)、労働法の領域では法律の改正は行わないという点で意見が一致した⁵⁴。すなわち CDU/CSU の法案は成立に至らなかったのである。さしあたり DGB の主張が受け入れられたかたちとなった。その背景には、すでにみたような DGB の積極的な運動、そして政府・与党との歩み寄りがあったことは疑いない。この歩み寄りには、ハartz 改革関連法案の審議をめぐる動向が関連していると思われる。

「アジェンダ 2010」の公表によりハartz 改革の実際の内容が明らかになった直後、ゾンマーは、IG メタル等加盟組合の委員長とともに、「アジェンダ 2010」の内容が法案化される 2003 年の秋に激しい抵抗を行うことを明言していた⁵⁵。だが、関連法案の審議が行われていた時期における、ハartz 改革に対する DGB による反対運動は、散発的かつ消極的なものに終わった。ブッターヴェッゲによれば、ゾンマーを含む労働組合の指導者たちは、SPD との対立が深まる

⁵³ DGB は、両院委員会におけるこの合意には拘束力があると主張している (DGB PM: 04. 7. 20)。

⁵⁴ 労働政策研究・研修機構 (2005)、129 頁。藤内 (2004) によれば、両院協議会の議事録では、協約当事者に対して、労働協約の柔軟性をより高めること、「事業所の雇用同盟」の設置を容易にすることが要請された。そして、議会が期待するような内容で労働協約の柔軟化が進展しない場合には、法による介入がありうることを示唆された。これは協約当事者に対する一種の圧力だという。藤内 (2004)、27 頁。

⁵⁵ 労働政策研究・研修機構 (2003)。

ことを危惧したのである⁵⁶。すでにみたように、DGB は、協約自治の維持のためには、積極的にさまざまな運動を展開している。また、前出の CDU/CSU 等の主張をハルツ改革と関連付けて批判した見解をみても、この時期の DGB にとって、協約自治の維持は何より優先すべき課題であり、ハルツ改革は「より小さな悪」であったように思われる。CDU/CSU 等の法案の成立を防ぐためには、どうしても SPD の協力が必要だったことは疑いない。そして、ハルツ改革関連法案の中で、DGB が最も強く批判した法案のひとつであるハルツ第IV法⁵⁷ は、12月19日、すなわち上記の両院協議会が開催された日に、連邦参議院の同意を得て成立した。

ただし、CDU/CSU や使用者の中にも、直ちに法律改正によって介入するよりも、可能であれば労使の合意にもとづき、この労働条件を規制する権限についての問題を解決したいとする意向がみられたとされている⁵⁸。事実、バーデン・ヴェルテンベルク州における金属・電気産業の協約当事者の中で、この問題についての交渉が行われていたのである。

3 「プフォルツハイム協定」と「事業所の雇用同盟」

2004年2月12日、2003年末からの交渉の結果、IG メタルは使用者団体との間で「プフォルツハイム協定 (Pforzheimer Abkommen)」を締結した。同協定により、個別の事業所ごとに労働協約を下回る労働条件を設定することを可能にする条件が緩和された。これまでは、事業所・企業が経営危機に陥った場合にのみ可能だったが、同協定は、その条件を、雇用の保障および雇用の創出という目的のための「競争力、投資能力、投資条件の改善および維持」という、より一般的かつ包括的なものとしたのである⁵⁹。こうした目標のために必要とされる場合には、事業所レベルの労使の当事者が協約当事者に申請し、その審査および合意を経て、期限付きで労働協約の定める最低基準からの逸脱が認められることとなった⁶⁰。すなわち、昨年10月の大会では、「協約自治そして企業横断的な労働協約は、将来においても労働組合の政策の中心にある」とする決議を採択し、「事業所の雇用同盟」を拒否するとの立場を明確にしていた IG メタルが、協約当事者の合意を要件としているが、事業所ごとにその経営状態に応じた労働条件、労働協約を下回る労働条件の設定を認めたのである。この協定は、ドイツの労働協約制度にとって大きな転機となったと評価される場合も少なくない。

⁵⁶ Butterwegge (2015), S. 147-148. ブッターヴェグゲは、DGB の指導者たちが、結局政党への「忠誠の強制」に屈した、と指摘する。

⁵⁷ ハルツ第IV法の内容は、注29を参照。その他に、長期失業者に対する就労支援の強化とそれを拒否した場合の「制裁」の厳格化等を内容とする。

⁵⁸ 藤内 (2004)、27-28頁。

⁵⁹ 「プフォルツハイム協定」の内容、成立過程、それをめぐるさまざまな議論については、岩佐 (2015) を参照。

⁶⁰ 岩佐 (2015)、54頁。労働政策研究・研修機構 (2013)、36頁。

同協定が締結されたその日、DGBは「金属産業における合意は協約自治を強化する」と題した声明を発表した。

「DGBの見解によれば、バーデン・ヴュルテンベルク州における金属・電気産業でなされた合意は、協約自治の原則を強化するものである」。プッツハマーによれば、「協約当事者は彼らのみで、全く賢明な取り決めをすることができた。彼らは交渉の手助けをする者、あるいは口を出す者を全く必要としなかった」。「合意は、協約当事者の自主的な交渉の能力と、経済を見通す能力を証明するものである」。この協定は、労働時間等について、事業所で拡張された柔軟性を「協約当事者の最終的な責任の下におくために、適当であり必要である」。そして、事業所における労働時間についてのダンピングを防ぐ唯一の方法である、とした。そのうえで、旧東ドイツ地域の状況を見据え、この合意は「パイロット協定」として、「迅速に他の地域に移転されなければならない」と主張した。そして、こう続けた。「現在、いい加減に止めなければならないのは、いわゆる事業所の雇用同盟の合法化に関する無責任な噂話である」(DGB PM: 04. 2. 12)。

「プフォルツハイム協定」は、協約当事者の自主的な交渉を通じて合意に至った。その内容は、事業所レベルにおける柔軟な労働条件の設定の可能性を広げたものの、それに対する労働組合の影響力を残したものであったといえる。交渉においても、その内容についても、国家、法による介入を許さなかったということである。それゆえDGBは、締結直後の時点では、「協約自治の原則を強化するもの」として高く評価したのであろう。ただし、この後「プフォルツハイム協定」は、CDU/CSU等の主張に近いかたちで「事業所の雇用同盟」を成立させる「手段」となる⁶¹。

「プフォルツハイム協定」の成立からおよそ4か月が経過した6月半ば、大企業において同協定を初めて実施するケースとして、ジーマンス社に関する補完協約が労使の協約当事者により締結された。賃金保障なしに労働時間を延長すること等を定めた内容であり、同社は従業員の年収はおおよそ15%減となった。こうした厳しい条件をIGメタルが受け入れなければならなかった最大の理由は、DGBによれば、同社が事業所の国外移転、当該事業所の従業員の解雇という「脅し」を用いた点にあった。これ以降、多くの企業がジーマンス社のこの手法を踏襲することになる⁶²。

DGBは7月6日、指導部で採択された声明を発表し、こうした動きを強く批判した。

⁶¹ 岩佐(2015)、64頁。

⁶² ジーマンス社の補完協約の内容、交渉過程、その後の経過等については、岩佐(2015)、とくに57-65頁を参照。金属産業の使用者団体の報告によれば、「プフォルツハイム協定」以降、事業所レベルで労働協約と異なる労働条件を設定した事例は、2004年9月の70件から2009年4月には730件へと増加した。また、こうした逸脱と引き換えに、解約告知を放棄すること、新たな投資を行うこと、事業所の国外移転を行わないこと等を使用者が約束する事例も増加したという。労働政策研究・研修機構(2013)、36-37頁。

政界・財界の一部の扇動者が、事業所の国外移転の阻止を伴うジーマンス社の労働協約を「全般的な労働時間の延長、賃金の引き下げ、労働組合を排除し、いわゆる事業所の雇用同盟を前面に押し出すことに利用している。これにより、彼らは、全般的な労働条件の引き下げ、労働組合の弱体化、協約自治の破壊を目的とした運動を継続しているのである」(DGB PM: 04. 7. 6)。

この声明は、国内外に広くアピールすべく、英文でも発表された (DGB PM: 04. 7. 6)。このことは、DGB の強い意志、そして危機感のあらわれであった。事業所の国外移転や解雇等をもって従業員を脅し、労働協約で定められた規定を下回る労働条件を事業所レベルで設定することを、協約当事者に受け入れさせるという手法は、DGB にとっては「事業所の雇用同盟」と何ら変わらないものだということである。

おわりに

本稿では、2002 年から 2004 年の半ばまでを主な対象に、協約自治に対する DGB の主張の変遷を検討してきた。対象とした時期は、DGB がプレスリリースにおいて協約自治に言及する機会が多かった時期にあたる。その最大の理由は、DGB によれば、使用者や野党である CDU/CSU、FDP、さらには SPD を中心とした連邦政府から、協約自治および労働者の権利を制限しようとする動きがみられた点にある。CDU/CSU 等使用者側の中心的な主張は、「事業所の雇用同盟」を手段として、労働条件を規制する権限を事業所レベルに移そうとするものであり、個別の事業所・企業ごとに労働協約を下回る労働条件を設定することを目的としていた。DGB は、協約当事者である労働組合の権限、影響力を著しく制限するこの主張を、基本法に保障されている協約自治を制限あるいは攻撃するものとして、繰り返し強く批判した。2002 年の連邦議会選挙以降、ハartz 改革の実際の内容が明らかになるにつれ、DGB は、CDU/CSU 等野党や使用者だけではなく、SPD を含む政府・与党とも対峙せざるをえなくなった。DGB は、CDU/CSU 等の法案に対する反対運動を積極的に展開し、引き続き協約自治の維持を繰り返し主張しつつ、労働条件を規制する権限の分権化および労働協約の柔軟化を積極的に受け入れる姿勢をより強く示すなど、政府・与党や使用者側への歩み寄りをみせたのであった。こうした過程の結果が、協約自治に対する国家、法による介入を回避した 2003 年 12 月の暫定的な決着であり、「プフォルツハイム協定」の成立であった。この時期の DGB が、協約自治の維持を最重要の課題としていたこと、それを通して労働組合の協約当事者としての権限と影響力の維持を目指していたことは明らかであろう。DGB は、この課題のために一さらなる検討を要するが—ハartz 改革さえも「容認」したと思われるのである。

ただし、DGB が「協約自治の原則を強化する」ものとして高く評価した「プフォルツハイム

協定」を通じて、使用者は、法によらずに事実上の「事業所の雇用同盟」を成立させることが可能になった。このことにより、DGB が繰り返し批判してきたように、今後は賃金の引き下げが広い範囲で行われ、低賃金で働く人が増えていくだろう⁶³。本稿で検討してきた協約自治に対する主張をめぐる議論・対立の過程で、従来どおり（のかたちで）協約自治の維持をただ主張するだけでは、労働組合が、労働協約を通じて労働条件を規制する権限および労働条件に対する影響力を維持することが困難だとする見方が、DGB において徐々にひろがった。そして、議論・対立の末にたどり着いた、低賃金労働の拡大が予想される状況に直面し、こうした主張だけでは、労働協約を通じて最低賃金を規定することが困難だとする見方が支配的になっていったと考えられる。本稿の検討から、以上のようにいうことができるだろう。

2004 年後半以降、「事業所の雇用同盟」をめぐる議論が DGB のプレスリリースで取りあげられる機会は少なくなる⁶⁴。上記のような「結論」にたどり着いたこともその理由と思われるが、とりわけ 2005 年以降、法定最低賃金制度の導入をめぐる議論が活発化したことの影響も大きいと思われる。そこでは、DGB は「最低賃金は協約自治を制限」しないとの主張を示し、SPD とともに法定最低賃金制度の導入を求めていく。これに対して、CDU/CSU や FDP、そして使用者は、協約自治の原則の尊重を主張し、国家、法による最低賃金の規制に反対することになるのである⁶⁵。少なくとも、2005 年 9 月の連邦議会選挙の結果、SPD と CDU/CSU とによる大連立政権が成立するまでは、上記のような意見の相違が継続することになる。こうした（複雑な）状況における労働組合の協約自治に対する主張、そしてその変遷について検討することが、次の課題となる。

主な参考文献

- R. Bispinck (2010), 60 Jahre Tarifvertragsgesetz - Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2009, in:
Bispinck/T. Schulten (Hrsg.), *Zukunft der Tarifautonomie: 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*, Hamburg: S. 20-35.
- C. Butterwegge (2015), *Hartz IV und die Folgen: Auf dem Weg in eine andere Republik?*, Weinheim und Basel.
- DGB (ドイツ労働総同盟) ホームページ ; <http://www.dgb.de/>

⁶³ ハルツ改革、とりわけ 2005 年 1 月のハルツ第 IV 法の施行により、低賃金労働がさらに拡大することになる。

⁶⁴ 2005 年 9 月の連邦議会選挙の前後の時期において、争点のひとつにはなっている。

http://www.zeit.de/2005/28/Interv_Sommer;

<http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb/1999-2008/vorgezogene-bundestagswahl>

⁶⁵ こうした法定最低賃金制度に対する政党等の立場、2005 年の連邦議会選挙以降のそれをめぐる展開については、横井 (2015) を参照。

- H. D. Dribbush und P. Birke (2014), Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise :
Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien; <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf>
- T. Fehmel (2010), *Konflikte um den Konfliktraum: Die Steuerung der Tarifautonomie*, Wiesbaden.
- K. C. Führer (2004), “Tarifbeziehungen und Tarifpolitik als Gegenstand der Geschichtswissenschaft: Einige einführende Bemerkungen” , in: Führer (Hg.), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, Bonn: S. 7-25.
- B. Rehder (2003), *Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland: Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel*, Frankfurt am Main/New York.
- N. A. Siegel (2007), “Rot-Grün und die Pfeiler des deutschen Kapitalismus” , in: C. Egle, R. Zohnhöfer (Hrsg.), *Ende des rot-grünen Projekts: Eine Bilanz der Regierung Schröder 2002 - 2005*, Wiesbaden: S. 379-407.
- 岩佐卓也 (2015) 『現代ドイツの労働協約』法律文化社。
- B. ヴァース (2006) (桑村裕美子訳) 「ドイツにおける労使関係の分権化と労働組合および従業員代表の役割 (特集 労使関係の分権化)」 『日本労働研究雑誌』 48 (10) : 11-25 頁。
- 大重光太郎 (2014) 「最賃制度をめぐる国際的動向：ドイツにおける最低賃金法制定の動向を中心に (特集 最賃闘争で賃金底上げを)」 『月刊全労連』 208 : 1-8 頁。
- E. ガウグラー/P. カーデル/佐護誉/佐々木常和 (1991) 『ドイツの労使関係』中央経済社。
- 近藤正基 (2008a) 「現代ドイツにおける労使関係の変容 (1) 統一以降の協約自治システムの展開に関する政治経済学的考察」 『法学論叢 (京都大学)』 163 (4) : 43-65頁。
- 近藤 (2008b) 「現代ドイツにおける労使関係の変容 (2) 統一以降の協約自治システムの展開に関する政治経済学的考察」 『法学論叢 (京都大学)』 163 (5) : 7-106頁。
- 近藤 (2009) 「現代ドイツにおける労使関係の変容 (3・完) 統一以降の協約自治システムの展開に関する政治経済学的考察」 『法学論叢 (京都大学)』 166 (1) : 50-69 頁。
- 嶋田佳広 (2009) 「最低生活保障制度の変容—就労支援型公的扶助の特徴と課題」 日本社会保障法学会編『社会保障のモデルチェンジ：ADR/ハルツ改革/生活保護/通勤災害 (社会保障法第24号)』日本社会保障法学会/法律文化社：109-122頁。
- 田中洋子 (2003) 「労働」 戸原四郎/加藤榮一/工藤章編『ドイツ経済：統一後の10年』有斐閣。
- 田中 (2015) 「ドイツにおける労働への社会的規制：「雇用の奇跡」と二重共同決定制度 (〈特集〉社会政策としての労働規制)」 『社会政策』 7 (1) : 28-47 頁。
- F. J. デュベル (2015) (佐々木達也訳) 「協約自治強化法 (Tarifautonomiestärkungsgesetz) における最低賃金：ドイツ労働法の現代化への第一歩」 『日独労働法協会会報』 16 : 21-40 頁。

- 藤内和公 (2004) 「海外労働事情④ドイツ 協約自治制限立法の動き」『労働法律旬報』1570 : 26-29 頁。
- 戸田典子 (2010) 「失業保険と生活保護の間—ドイツの求職者のための基礎保障 (小特集 社会保障)」『レファレンス』60 (2) : 7-31頁。
- 名古屋道功 (2005) 「ドイツ労働市場改革立法の動向 : ハルツ四法と労働市場改革法を中心に」『金沢法学』48 (1) : 29-139頁。
- 西谷敏 (1987) 『ドイツ労働法思想史論』日本評論社。
- 西谷 (1996) 「ドイツ労働法の弾力化論 (3・完)」大阪市立大学法学雑誌 43 (1) : 1-37 頁。
- 西村健一郎 (1983) 「協約自治とその限界—わが国の判例を素材として (労働協約と労働契約)」『日本労働法学会誌』61 : 36-69 頁。
- 根本到 (2009) 「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」『日本労働研究雑誌』51 (12) : 84-93 頁。
- P. ハナウ/K. アドマイト (2015) (手塚和彰/阿久澤利明訳) 『ドイツ労働法 [新版]』信山社。
- 栢田大知彦 (2010) 「ドイツにおける労使関係への国家介入の歴史的展開—1930年代大恐慌期を中心に—」『歴史と経済』207 : 21-30頁。
- 労働政策研究・研修機構 (2003) 「シュレーダー首相、社会・労働政策の改革推進を表明—注目
の施政方針演説—議事日程2010年—」(海外労働情報・ドイツ) 6月 ;
http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003_06/germanyP01.html
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『労働関係の変化と法システムのあり方』(労働政策研究報告書No. 55) ; http://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/documents/055_2.pdf
- 労働政策研究・研修機構 (2009) 『欧米諸国における最低賃金制度Ⅱ—ドイツ・ベルギー・アメリカの動向—』(JILPT 資料シリーズ No. 63)。
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約— (第1巻 ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.157) ;
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0157-1_00.pdf
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 「Focus ドイツ・ハルツ改革の功罪」『ビジネス・レーバー・トレンド』11月。
- 山本陽大 (2014) 「産業別労働協約システムの国際比較 : ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題 (特集 産業別労働組合の役割)」『日本労働研究雑誌』56 (11) : 74-84 頁。
- 横井正信 (2015) 「ドイツにおける法定最低賃金導入の政治的意義」『福井大学教育地域科学部紀要』6 : 167-215 頁。

「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。

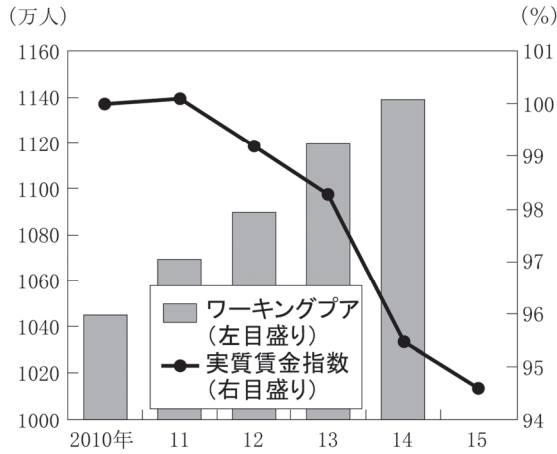
このGDPの値によって毎年の景気動向が明らかになります。この値は短期の景気動向を判断する材料としても活用されますので、四半期すなわち3カ月ごとにも発表されます。そこで、直近のデータ、つまり2015年10～12月期のGDPの値を見てみましょう。前の四半期と比較すると、成長率は名目、実質ともにマイナスとなり、年率に換算すると、実質経済成長率はマイナス1.1%ということになりました。GDPの主要項目ごとに見ると、何がマイナス成長をもたらしているのかがわかります。そうすると、設備投資以外はすべてマイナスという結果でした。こうした結果から言えば、景気は厳しさを増しているということになるでしょう。ユーロ加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

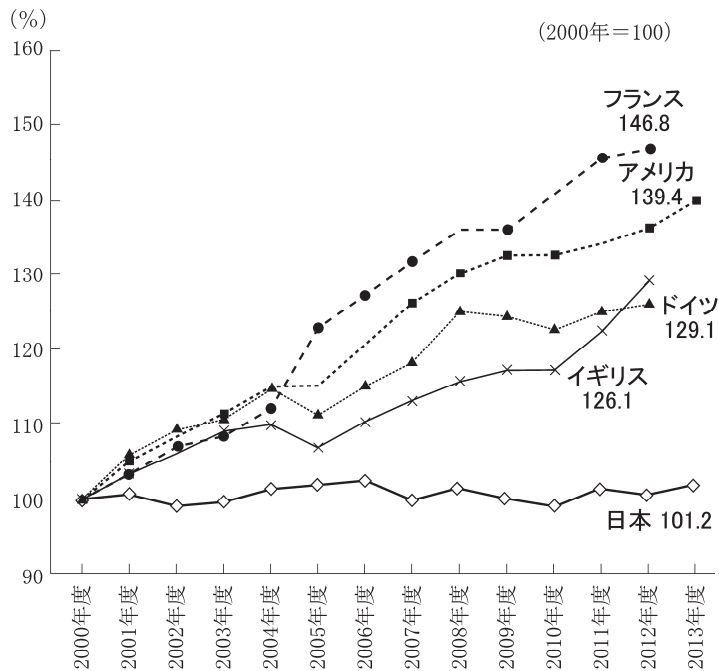
こうした事実を踏まえてみると、財布の紐が「固く」なっただけでなく、財布の中身が「軽く」なっていることがわかります。アベノミクスの成果が感じられないといった受け止め方には、明らかに根拠があるというべきでしょう。ところで、実質賃金が低下した理由の一つとして、よく低賃金のパートタイム労働者（安倍首相は月収25万円のパートを引き合いに出していましたが、どんなパートを思い描いているのでしょうか）が増えていることなどがあげられ、

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ません。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いついっ忘れのです。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」、そしてまた働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。

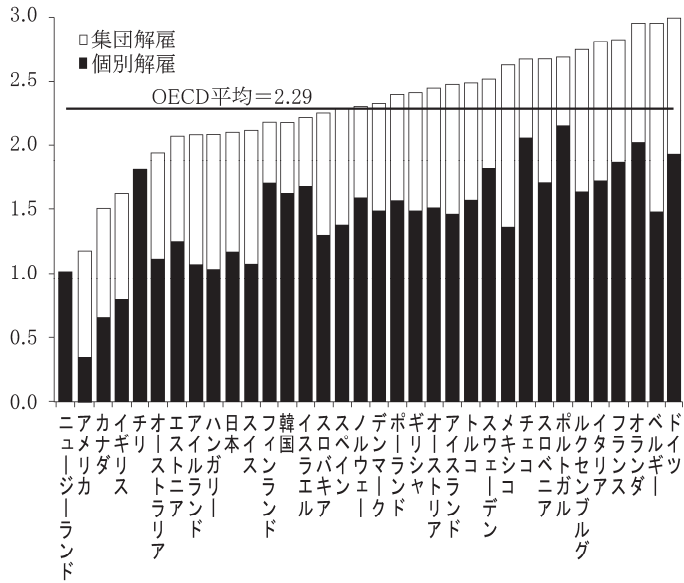
たとえば、昨年の「産業競争力会議」で財界メンバーの一人は、「正規雇用者の雇用が流動化すれば待機失業者が減り、若年労働者の雇用も増加すると同時に、正規雇用者と非正規雇用者の格差を埋めることにもなる」と述べたようですが、こうしたところに、「働き方改革」の原型が浮き彫りにされていると言えるのではないのでしょうか。しかしながら、これでは低位に平準化する形で格差が埋められることになりかねないわけで、こうした改革では先に触れたような雇用と所得の停滞を起点とした悪循環の構造を打開できる可能性は低い、もっと言えば、悪循環を深めかねないようにさえ思われるのです。人件費を削減し、人材の育成を軽視した、フロー型で短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

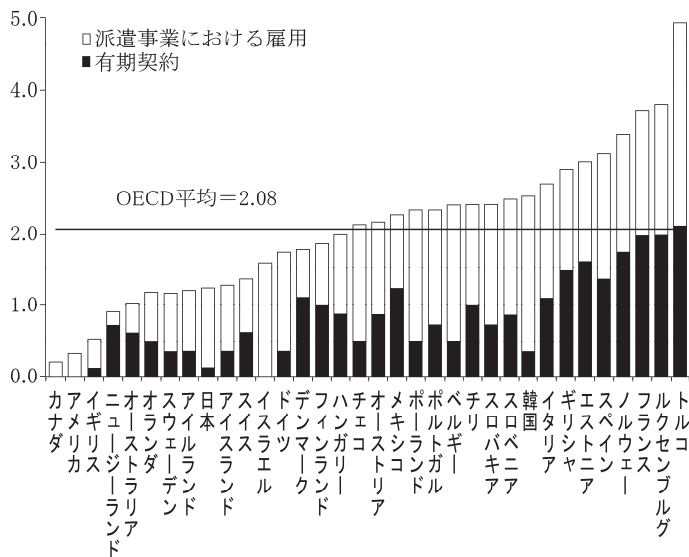
これを見ると、先のような議論が為にするものだとということがよくわかります。念のために

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



出所：図表-3に同じ。

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項目で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るには、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

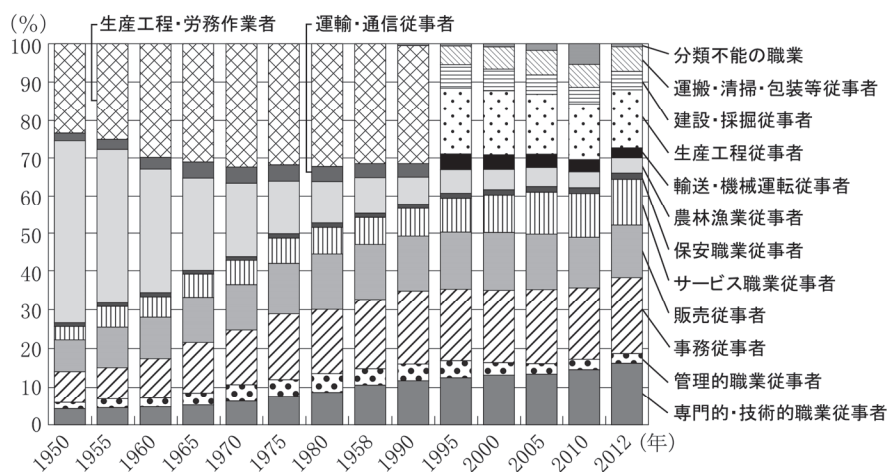
経済の土台に働くことを据えるためには、働くことをそもそものところから考えてみる必要があります。現代社会において人間が生きていくためには、じつにさまざまな財やサービスを

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 職業別に見た就業者の構成

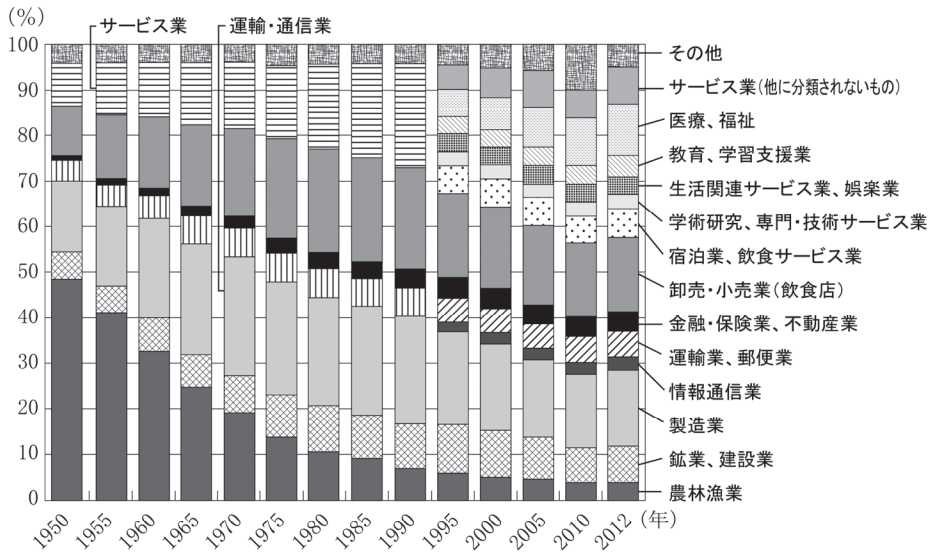


出所：厚生労働省『労働経済白書』（平成 25 年版）

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になります。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の方が、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、それとともに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。

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	三菱重工業	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：カッコ内は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」があつてこそ、「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。

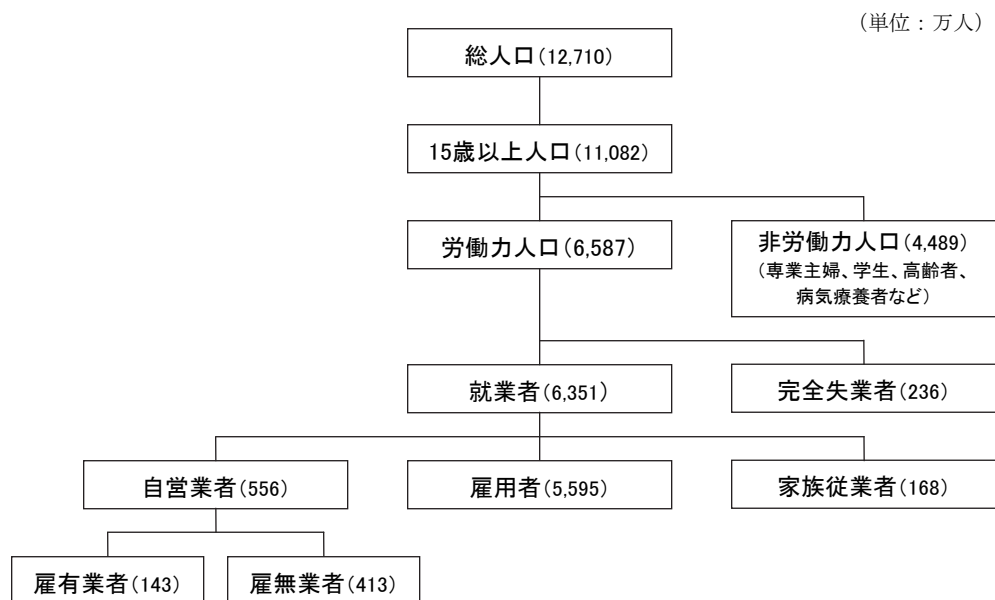
4 不安定化する労働市場

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）に押し込められたり、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。

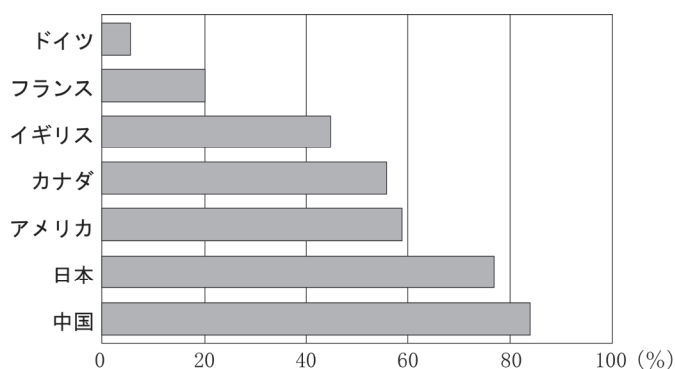
「労働移動支援助成金」が膨らむのとは対照的に、休業措置などで労働者の雇用を維持する企業に支給される「雇用調整助成金」は、半減されてしまいました。ですから、「労働移動支援助成金」はもともと雇用維持を弱めるためのものだったのであり、その意味では間接的なリストラ支援の助成金制度だったわけです。そんなわけですから、リストラを誘発するのはある意味当然と言えば当然でしょう。「失業なき転職」によって「人が動く」と言えば何とも美しく聞こえますが、こうした人材派遣会社を活用することによって生み出される「働き方改革」は、無理に人を動かすことによって働く人の人権を貶めかねないのであり、退職強要と表裏一体のものとなり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

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)

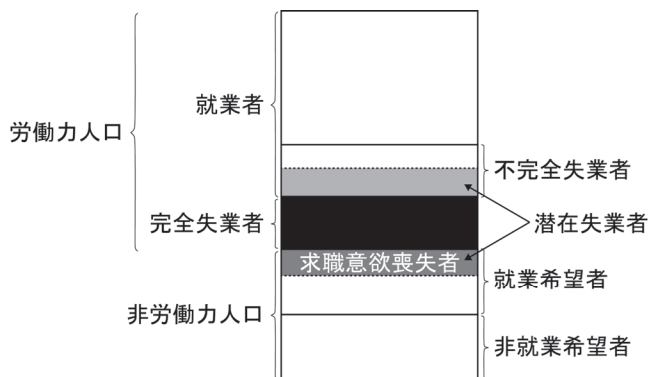
注：中国は2005年、日本は2006年度、アメリカ、カナダは2008年12月、イギリスは2008年第4四半期、フランスは2008年12月、ドイツは2008年10月。

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。

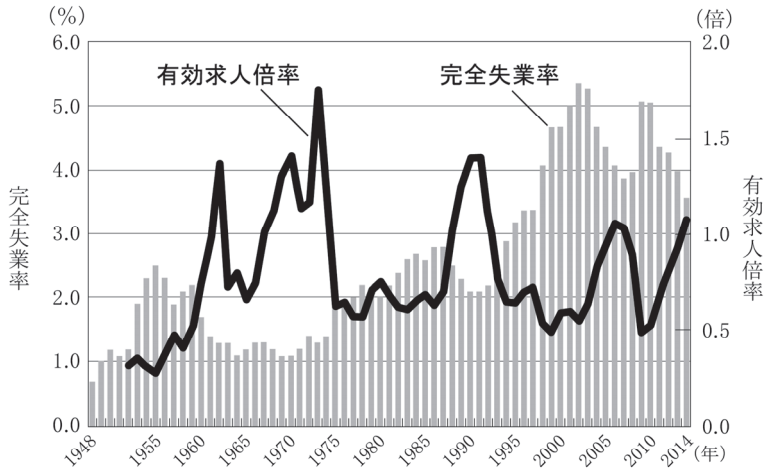
完全失業者を少なくして完全雇用をめざすことは、経済政策の重要な目標でもあります。そのために、完全失業率の動向には大きな関心が払われるわけですが、この完全失業率とともに、労働力の需給バランスを示すもうひとつの大事な指標となっているのが有効求人倍率です（図表-12）。この数値は、ハローワークをつうじて仕事を探している求職者一人に対して、企業側からの求人数がどれだけあるかを示したものです。したがって、求人数を求職者数で除した値が、1より大きければ求職者数よりも求人数の方が多く、1より小さければ求職者数よりも求人数の方が少ないということになります。ちなみに、「有効」の意味は、求人や求職の申し込みには通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

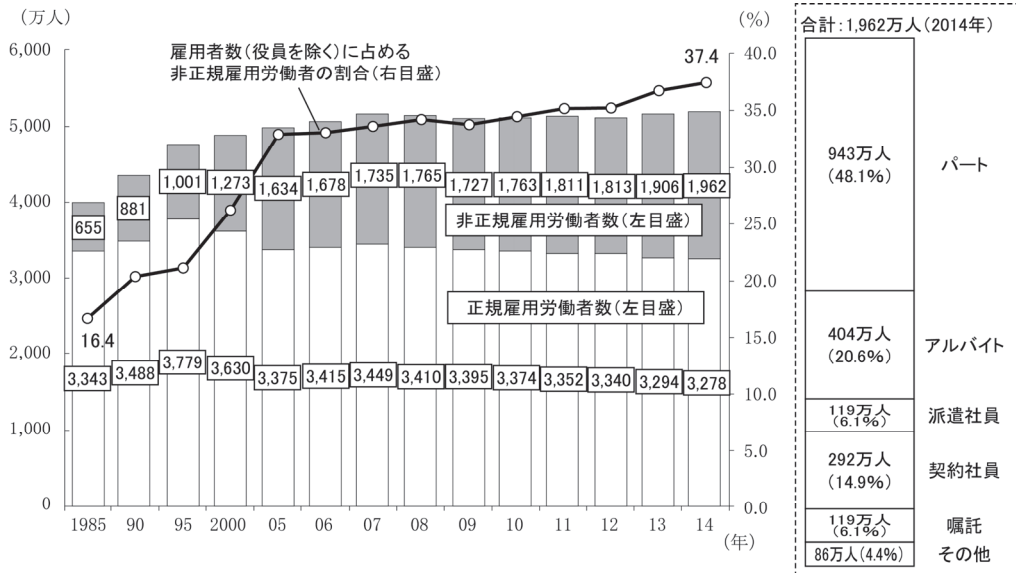
非正社員の増大を擁護するもうひとつの議論は、非正社員という働き方が、労働者の側の自発的な選択によっても増大しているというものです。「最大の非正社員」であるパートなどは、今でも自発的にパートという働き方を選択して働いている人が多数派です。こうしたパートを込みにすれば、非正社員の多数派は自発的に非正社員を選んでいると言えるのかもしれませんが。また、パート以外の非正社員のなかにも、働くのかそれとも働かないのかを選択できる立場において、自発的に非正社員として働くことを選択している人がいることは否定できません。しかしながら、こうした認識ではいま何が問題となっているのかはまったく見えてきません。

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、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

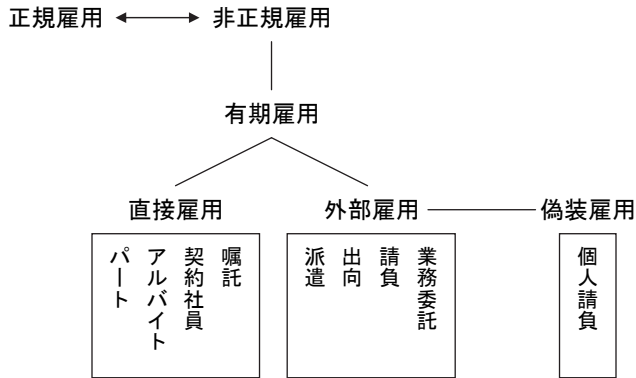


資料：総務省「労働力調査」

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

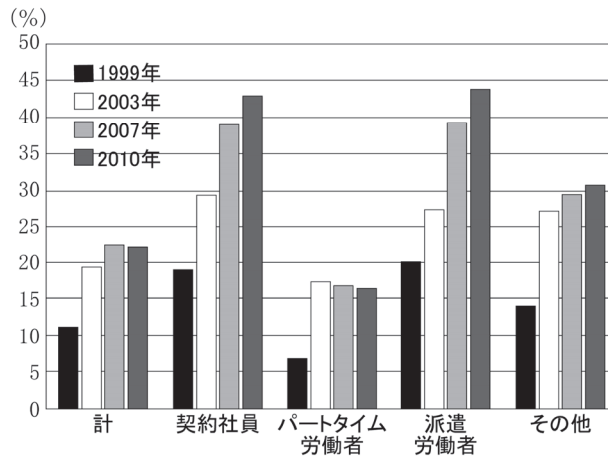
図表-15 非正社員の類型からみた雇用形態



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、無期雇用へ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よう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）にとどまっており、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、直接雇用に取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取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。

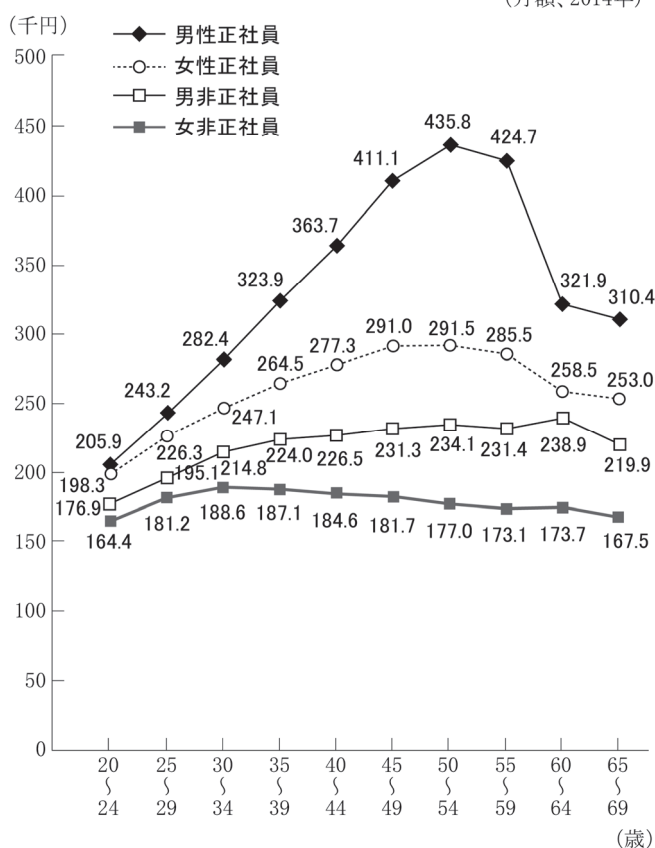
その限界が露呈してきたからこそ、雇用者の4割近くにも膨らんだ非正社員の処遇に言及せざるをえなくなったと見ることもできます。安倍政権はもともと非正社員の「働き方改革」には冷淡でしたが、そのために格差が広がりまたそのことが批判の対象とされてきたこともあつ

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。

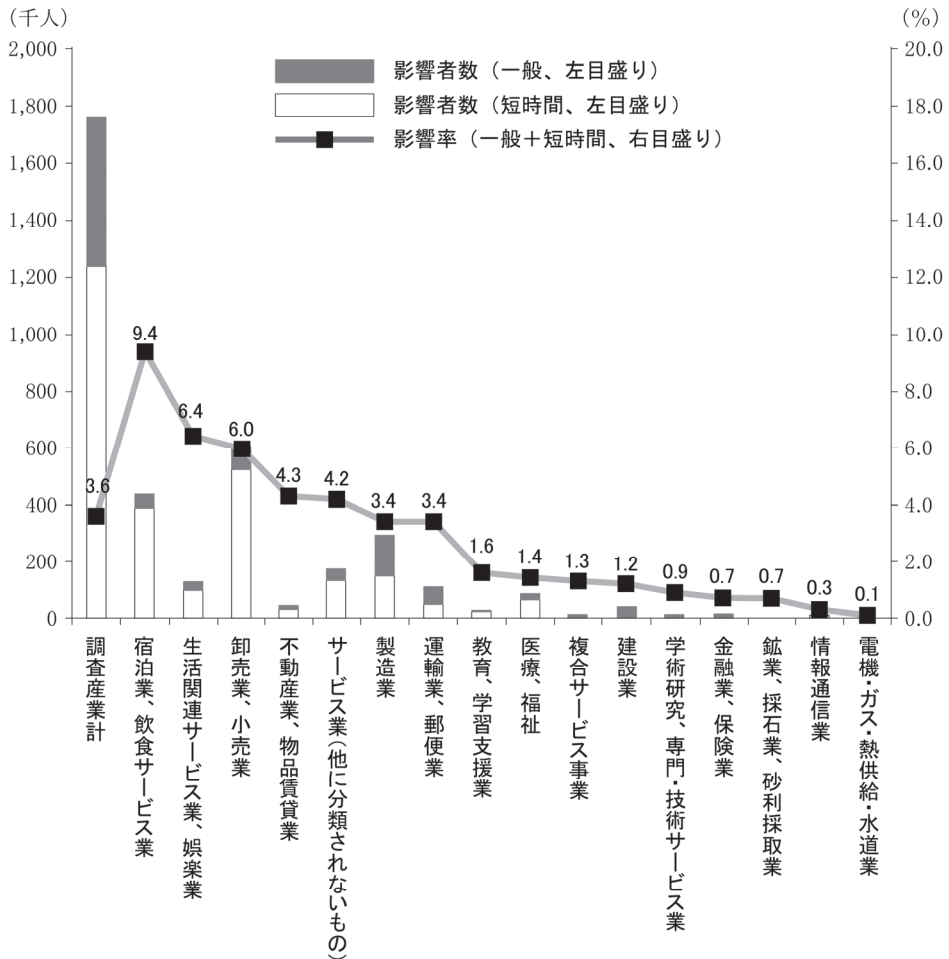
ところで、2008 年に施行された改正最低賃金法では、9 条 2 項で地域別最低賃金は「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」とされ、さらに同条 3 項では、2 項における「労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護の施策との整合性に配慮するものとする」と定められました。こうした規定があえて設けられることになったのは、わが国の最低賃金額が他の先進諸国と比べて低く、場合によっては生活保護の支給水準よりも低くなっているという批判が広く存在したからです。ですから、9 条 3 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（図表一19）。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）

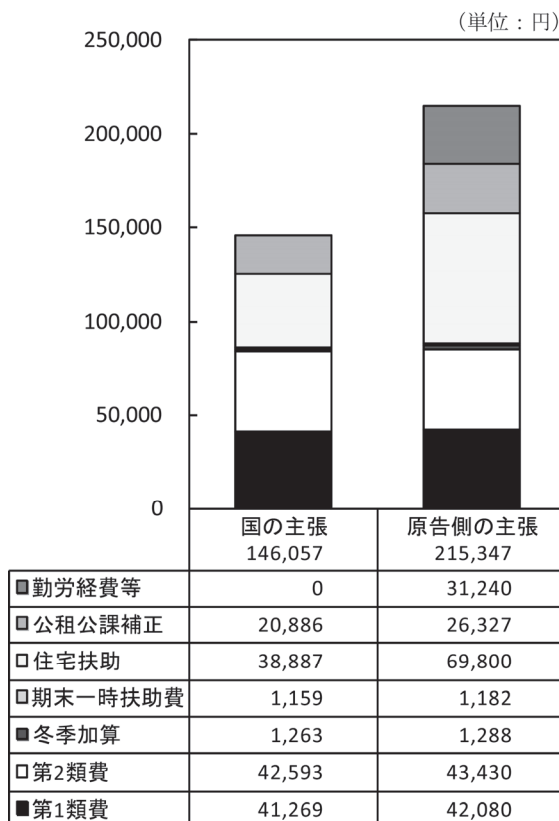
総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」（2012年）

- 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。

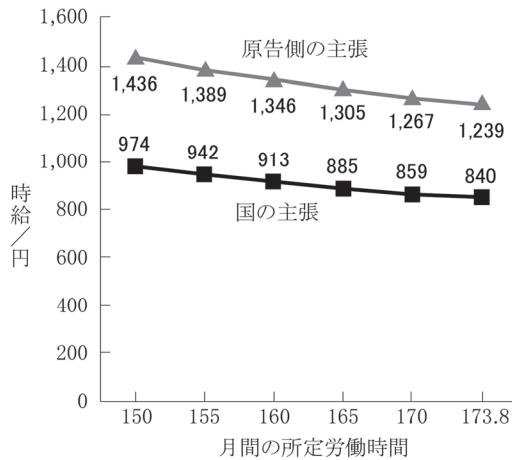
もあるかのように広く報道もされたわけですが、じつはここには大きな問題点が隠されています。生活保護費と最低賃金の高低を比較するためには、まずは月額的生活保護費がどれだけになるのかを算定し、そのうえで、それを月間の労働時間で割って時給に換算しなければなりません。国の計算方式では、生活保護費が低く見積もられ、そして逆に月間労働時間は長く見積もられることによって、時給はかなり低く算定されていました。その結果、「逆転現象」は解消されることになったのです。

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。

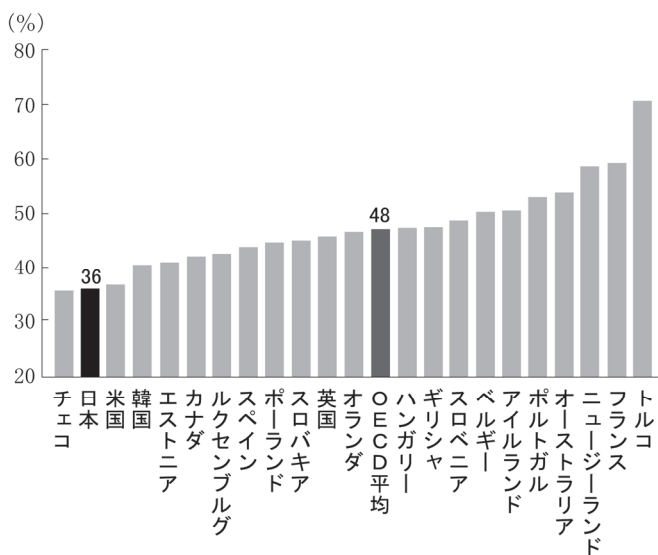
しばらく前に、ある新聞社の方に電話で取材を受けたことがあります。「最低賃金を1,000円に引き上げるべきだとの主張がありますが、どう思われますか」との質問でしたので、日本の最低賃金の水準は、賃金の中央値と比較した割合で見ると、先進国の中で最低の水準であり、時給を1,000円に引き上げても年収は最大でも200万円程度にしかならないので、当然の主張だと思う」と答えましたが、「それでは中小企業が困るのではないかと繰り返しておられました。おそらく、最低賃金での生活がどんな生活とならざるをえないのかが、十分に想像できなかったのでしょう。年収が200万円未満の人をワーキングプアと呼んでいます、最低賃金で働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いう事を最後に強調して、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す。

(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。

研究会・シンポジウム報告

2016年7月19日（火） 定例研究会報告

テーマ： タイ、ラオス、ベトナムの農村部と少数民族

報告者： 米坂 浩昭（アイ・シー・ネット(株)）

時間： 16:30-18:30

場所： 専修大学生田分館5階 社会科学研究所 会議室

参加者数：18名

報告内容概略：

夏季実態調査の事前学習として、現地情報に精通した報告者を迎え、調査渡航先の中から特にラオスを取り上げ日系企業進出の可能性についての知見を得た。投資環境上の利点と欠点の分析を中心に、農村や少数民族がおかれた状況にも触れながら話が進められた。

先ず、ラオスに進出している日系企業の概要として、大手企業だけでなく中小企業もあり多業種に渡ること、注目すべき事業形態としては、製造業で最も労働集約的な工程をラオスで生産していること、特にタイ・プラスワンによりラオスの経済特区への日系企業の進出が促進されたことなどが挙げられた。

ラオスの投資環境をどう見るかについて、利点としては、労働コストが安価な上、人々は温和でタイ語を理解できる点、タイやASEANの市場にアクセスできる点、その他にも、土地や電力が安価で豊富である点などがある。

もう一方でラオスの投資環境上の欠点としては、人口規模が小さく、労働力の質の問題、内陸国であるがゆえの輸送コスト高の問題、インフラストラクチャーの未整備などが指摘された。

こうした投資環境を踏まえて、労働力人口の規模と質・消費市場規模・輸送コストなどの問題を克服する道筋についての提案が示された。経済開発から取り残されてきた少数民族をどの様に取り込むかも鍵となるとされる。

最後に、日本側にとってラオスは小国ながら国際政治経済上重要であること、またラオスにとっても日本企業に対する期待が大きいことなどから、双方にとっての将来性が見込めるとして締めくくられた。

記：専修大学経済学部・飯沼健子

執筆者紹介

ますだ たちひこ 榊田大知彦 本学経済学部講師

たかばし ゆうきち 高橋 祐吉 本学経済学部教授

〈編集後記〉

本号には、経済学の論文2本が収められている。榊田論文がドイツの労働組合の近時の動向と議論を第一次資料にもとづいて詳細に辿る一方、高橋論文は日本の労働事情を明快に説く公開講座を元にした内容となっている。労働のテーマは共通しながらも、それぞれ、対象国は独日、トーンは学術的研究と市民向け啓蒙で異なっている。私は専門外だが、興味深く読むことができた。

榊田論文は、2000年代初頭の労働政策に対するドイツ労働総同盟(DGB)の声明や対応から、協約自治(産業レベルの労働組合と使用者団体による交渉を通じた賃金や労働条件などの基本的な労働条件の設定)の維持を最重要課題とする姿勢に注目する。そして、DGBが、協約自治と相反する面を持つ、ハルツ改革(失業者の給付削減、解雇制限の緩和、派遣労働の規制緩和など)、「事業所の雇用同盟」(事業所レベルで従業員が労働協約の内容を下回る労働条件を受け入れる代わりに雇用保障を享受しようとする合意)や、法定最低賃金制度を、事実上容認していく経過を叙述する。

高橋論文は、日本の経済、労働状況を、GDP、勤労統計調査、エンゲル係数、タンパク摂取量、雇用保護指数、若者の意識調査、就業者の構成などのデータに触れながら、近年の若者を含む国民の雇用の不安定化と「窮乏」傾向を、実証的に浮き彫りにする。その作業を通じて、アベノミクスと称される近年の経済政策を批判的に検討し、今日の日本経済の停滞の中身を、雇用と所得の停滞を起点とした悪循環の構造に見出す。あわせて、人間らしい働き方(雇用、賃金、労働時間)こそが経済の土台であるべきであるとして、雇用の安定化、最低賃金の引き上げ、長時間労働の是正などの改善策を提唱する。

以上、紹介者として適任ではないが、私なりにまとめさせていただいた。誤解のありうところ、ご海容願えれば幸いである。いずれも経済学の論考で、榊田論文いわく、「陰鬱な学問」、「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」、「細部にこそ問題の本質は現れる」という言葉通り、地道で実証的なアプローチは信頼に値する。両論文の記述する独日の近時のいわゆる新自由主義的な労働政策がなぜ登場しつつあるのか、社会背景、国際動向、政党や財界の利害関係や、立法および法施行過程にも、関心を惹かれるところである。その意味で、両論文のテーマをめぐり、学際的な共同研究がいつそう進められるべきであろう。

今後、本月報に、優れた論考が続々と掲載され、社会科学研究所による国内外の研究、啓蒙活動が一層進展することを願いつつ、後記に代えさせていただく。(T.I)

2016年9月20日発行

神奈川県川崎市多摩区東三田2丁目1番1号 電話 (044)911-1089

専修大学社会科学研究所

The Institute for Social Science, Senshu University, Tokyo/Kawasaki, Japan

(発行者) 村上俊介

製作 佐藤印刷株式会社

東京都渋谷区神宮前2-10-2 電話 (03)3404-2561
