新自由主義グループ発表Ａ班　提出レポート
「経団連・政府による新自由主義的政策と労働格差、その解決策」
西本　紗保美
二〇一三年七月八日

はじめに

小泉内閣に代表される政府の規制緩和政策は、労働市場に派遣雇用の自由化などを引き起こし、格差を増大させたといわれている。このレポートでは、労働者派遣法改正などに代表される日本の労働の新自由主義的規制緩和政策が経団連の要請によってもたらされた結果、雇用にどのような影響を与えたのか、その問題点を指摘し、次にそのような政策、立場の非符号性の可能性を論ずる。最後に日本の労働問題を解決するための提案を行う。

１．経団連、政府の主張、対応

以下では、１で雇用者側ということで経団連がどのような考えを持っているか、２で政府がそれにどのように呼応しているのかを描く。

１－１．経団連の主張

まず、大企業の多くが参加する経団連の報告を参照すると、次のようにある。

「わが国企業が将来にわたり国内事業を継続できる環境をより確かなものとするため、法人実効税率の引き下げ、社会保険料負担の軽減、エネルギー・環境政策の転換、労働規制の見直しについても一気に実施する必要がある。なかでも労働分野の規制は、事業活動の柔軟性を下げ、多様な働き方の選択を狭めることで、企業の成長に必要な人材を新たに採用する余力を弱める直接の原因となっているため、その見直しが急務である。」（経団連 2013）ここからわかるように労働の規制緩和を積極的に求める姿勢を示している。

さらに旧日経連の「新時代の日本的経営」（一九九五年）によると、「（１）「雇用柔軟型グループ」、すなわち単純作業を行うパート・契約社員・派遣社員、（２）「長期雇用を前提としない高度専門能力活用型グループ」、専門性の高い派遣社員、（３）長期雇用に立つ「長期蓄積能力活用型グループ」、すなわち管理職・総合職・技能部門の正社員という三層からなる労働者構成（「雇用ポートフォリオ」）に移ることを提案」（白川 2008）しており、経団連が雇用形態をより企業にとって柔軟なものにしようとしていたことが読み取れる。

１－２．政府の対応

これらの要請に政府はどのように対応したのか。「九十五年に『規制緩和５カ年計画』を策定するとともに、『行政改革委員会規制緩和小委員会報告」の中で、有期雇用や裁量同棲などの労働規制の見直し、有料職業紹介事業と労働者派遣事業のネガティブリスト化（労働者派遣事業に不適切な業種を列挙し、その他は自由化する）を提言している。(中略)格差・

貧困拡大の要因となった非正規労働の激増は、政府と財界の二人三脚で推し進めた新自由主義的構造改革の結果なのである。』(藤田 2008)

「労働者派遣法は、(中略)九九年の改正は、全面的ともいえる大きな改正であった。(中略)こうして実現したのが、〇三年の改正である。この改正で、製造工程業務が派遣の対象として追加され、〇四年に施行される。」(松永 2008) このように、政府は経団連の要望に沿った形の雇用規制緩和政策を推し進めていった。

２． 規制緩和政策が労働にもたらしたもの

以下では１～４で経団連の要望を反映した規制緩和政策が日本の労働へもたらしたものを挙げ、５で企業側がそれをどのような姿勢で受け入れたのかを示す。

２－１． 派遣労働者(低賃金)の急激な増加

まず挙げられるのが、派遣労働者の劇的な増加である。「製造業への解禁が急速な拡大のテコとなり、(中略)まじめに働いても生活できないような低賃金のうえ、いつ仕事がなくなかわからない不安定な状況のワーキング・プアと呼ばれる労働者層が、特に若者を中心に増えていった。」(松永 2008) 流動的で不安定な雇用形態が労働者派遣法改正によってもたらされた。

「非正規労働者が「役員を除く雇用者」全体に占める比率は、…一九九〇年の１８．８％から二〇〇七年の３３．５％へと顕著に増大した。…非正規労働者の中で最も人数が多いのはパートタイム労働者であり、二〇〇七年には八〇〇万人を超えている。…近年増加が顕著なのは派遣労働者である。図法一の転居である総務省の「労働力調査」では二〇〇七年に一三三万人とされているが、厚生労働省の「労働者派遣事業報告」では二〇〇六年度で三二一万人であり、前年度比で二六％増加している。(畑 2008)」

このように、非正規雇用者が著しく増加したことがわかる。

２－２． 賃金の低下、低所得者層の拡大

また、労働者の賃金自体の全体的低下も見られる。「厚生労働省が発表した「毎月勤労統計」によると従業員五人以上の企業で働く雇用者（ここでは正社員、非正社員合計）の平均賃金は、一九九七年の三六万円から二〇〇九年の３２万円へと低下した。」(大嶋 2011)

また、総務省「就業構造基本調査」によると、二〇〇七年の男女、所得階級別雇用者（役員を除く）の割合は、五〇〇万円未満の男女は７６．８％で２００４年と比べ（７４．９％）と比べ１．９ポイント上昇し、そのうち年収三〇〇万円未満では２．６ポイント上昇した。一方、五〇〇万円以上の男女はマイナス２．０ポイントとなり、所得間の格差が開いたという結果になった。

２－３． 偽装請負

さらに、非正規労働者を違法に従事させるという企業も現れた。「メーカーがこの制約を逃れ、しかもより安くて使い捨て可能な形で利用したのが、請負労働であった。製造業では〇四年現在、八十七万人が請負労働者として働いている。しかし、派遣料金よりも安くつくとはいえ、請負労働者に対しては、正社員が技術指導や助言（指揮命令）を行うことができないという壁がある。だが、正社員による技術指導や助言は、製品の品質維持には必要不可欠である。この壁をかい潜る手段として、派遣でありながら請負の装いをとる「偽装請負」が広がったのである。(中略)日本経団連は(中略)『生産効率向上のための日々のコミュニケーションは欠かせない』から、ユーザー企業による請負労働者への指揮命令を認めるべきだと、『偽装請負」の合法化を要望した。」（白川 2008）企業と経団連が一体となりこのような「偽装請負」が広く行われる方向へ向かっていった。

２－４．残業時間増大

経団連は、労働者の時間給制度などをなくしていく「ホワイトエグゼプション」を二〇〇七年の経団連報告の中に盛り込んだ。しかし、「『柔軟な働き方』「自律的な働き方」という美名のもとに、成果主義に基づき、労働時間規制をなくすというものだから、成果を上げることが無言の強制となり、労働者は時間概念に関係なく『自発的に』長時間の労働を行うことを強いられる。」（藤田 2008）とあるように、結局給与あたりの労働時間が増えるという懸念もある。

２－５．企業側の姿勢

雇用する側にとって、このような雇用形態はどのようなものだったのか。「『必要な都度、必要な人材を必要な人数だけ採用する』ことができる制度に移行することである。長期雇用は必要でないときにも人材を抱える制度であって、企業にとってはそれだけ人件費が無駄になる制度である。」（松永 2008）

また、厚生労働省の「雇用形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、企業がパートタイム労働者を活用する理由で突出しているのは、「人件費節約のため」である。その比率は調査のたびに上昇しており、一九九四年に五二％、九九年に五八％、二〇〇三年に六一％となっている。このように、非正規労働者は企業にとってコストを抑えるためのフレキシブルな労働力としてみなされていたことがわかる。

３．なぜ新自由主義的方針が間違っているか

この章では、新自由主義的な規制緩和が日本の労働に対して前述のような悪い影響をもたらしたという立場から、三つの観点でその正当性を否定する。

３－１．生産性原理主義無視

ここでとりあげたいのは、「生産性基準原理」という見方である。これは、「国民経済実

質生産性の伸びを基準にして、その範囲内で賃上げの水準を決めるということである。」この理論からいえば、「二〇〇二年一月~二〇〇七年十月の景気回復局面では、企業の経常利益が年平均で13%の増加をつづけたので、市場生産性が上がった(大島 2011)」のであるから「『市場横断的なベースアップ(注・賃金の全体的底上げ)』を認めなければいけないということである。』」（松永 2008）しかし、厚生労働省「毎月勤労統計」によると従業員五人以上の企業で働く雇用者（ここでは正社員、非正社員合計）の平均賃金は、一九九七年の三六万円から二〇〇九年の三二万円へと低下した。「収益回復は賃金に波及せず、一人当たりの人件費の抑制が続いたことが分かる。」（大嶋 2011）つまり、賃金の引き上げがなされておらず経済成長と国民所得が結びついていないので、現状は生産性原理主義に反しているのだと言わざるを得ない。

３－２． 成果主義実現の困難

新自由主義的な自由競争の原則として、「能力があり、成果を上げられれば良い職に就け、高賃金が約束される」というものがあげられるだろう。しかし、これは日本の現行の雇用形態とは隔たりがある。「もっとも二〇〇三年の派遣法改正で、派遣可能期間を超えて働かせる場合、派遣の立場が固定しないよう、直接雇用への転換を図るべく派遣先の企業が労働者に直接雇用を申込み義務（行政上の義務）が盛り込まれた。一般業務では、法律で定める派遣受け入れ期間（最長三年）を超え、引き続きその派遣労働者を使用したい場合、派遣先は、派遣の終了日までに直接雇用の申し込みをしなければならない。しかし、二〇〇五年の厚生労働省の調査によると、派遣労働者がそのまま就職するケースは「ない」「ほとんどない」と答えた派遣先が七五％であり、また「社員への登用制度がない」が七〇％であり、実際は正社員への道は厳しい。（穐山 2007)」とあり、正社員への道のりが制度自体が存在していないということから閉ざされている現状が見受けられる。

３－３.「自由な働き方」と現実との乖離

１－１で触れた、経団連の主張する「労働者の多様な働き方の選択」という標榜にも疑問が残る。「登録型の派遣労働者の場合、一九九四年には「自分の都合の良い時間に働けるから」という理由が他よりはるかに多く三七％であったが、一九九九年には「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が三一％と最も多くなり、二〇〇三年にはその回答がさらに増加して三八％と突出するようになっている。」（藤田 2008）このように、他に仕事がないという理由で派遣雇用の道を選ばざるを得なかった労働者も多い。

４．解決策

それでは、このような労働者のおかれた厳しい現状、そして新自由主義的立場による非合理性をどのように是正すべきであるのか。解決策を２点ほど提示して検討する。

４－１． 最低賃金の引き上げ

一つ目に、最低賃金の引き上げがあげられる。低所得者の所得を増やすだけでなく、「短期間労働者など非正規労働者の賃金を引き上げることを通じて、低所得層を中心に個人消費を増大させ、企業に対しては需要を作り出すのだから、経済成長にも寄与する側面がある」（藤田 2008）というねらいもある。

しかし、次のような問題点があげられる。「最低賃金の引き上げは中期的な課題として着実に進めるべきだが、これのみでワーキング・プアの生活保障になりうる状況にはない。というのも、拙速に最低賃金を引き上げた場合、景況の厳しい産業や地方などでは倒産や雇用抑制が生じ、低賃金で働いてきた労働者の雇用環境が悪化する恐れがある。(中略)また、最低賃金の引き上げによる所得押上げ幅も限定的である。たとえば、地域別最低賃金の全国平均を二〇一一年度の実績七三七円から八〇〇円に引き上げる場合を考えると、一日に八時間、一ヵ月間に二十二日働く場合で収入増は税・社会保険料込で一万円強となる。…（大嶋 2011）などの指摘から、企業の経営悪化によって逆に労働者に不利益がもたらされたり、所得アップの効果が限られているなどのデメリットがある。

４－２． ベースアップ、生産性基準の復活

次に、３－１で述べた生産性基準の原則にのっとり、労働者の賃金全体を底上げするベースアップについて検討する。二〇一三年に入り、好景気を受けてローソンなど小売業やサービス業を中心にベースアップを行う企業が現れ始めている。そのうちの一つ、作業服販売店チェーン、ワークマンは二〇一三年六月と一二月に支給される賞与に、前年度の年収の約３％相当額を役員と役員待遇を除く全社員を対象に上積みする。栗山清治社長は「デフレが続けば、私たち小売業こそ困る。これまでは内部留保をため込んできたが、ここで業績の回復分を社員に還元し、デフレ脱却への道筋を作るのが経営の使命だと考えた」と語った。（週刊アエラ 2013）

しかし一方で、ベースアップ(ベア)の限界を指摘する意見もある。「ただ、ベアや賃金改善などに踏み切った企業はまだ限定的だ。(中略)第一生命経済研究所の熊野英生・首席エコノミストはこう指摘する。『小売業やサービス業など社員の平均年齢が低いところは、給与を上げても総額人件費がそれほど増えないので思い切った賃上げをした。だが、多くの企業経営者がまだ先行きの景気悪化を恐れているため、人件費を抑え、内部留保を増やそうと考えている。」（週刊アエラ 2013）現段階では企業のベースアップはまだ十分ではないことがうかがえる。

またベースアップに踏み切れない理由として「企業側からすれば、ボーナスは業績に応じて上げ下げできるが、月給は一度上げてしまうと簡単には下げられない」（週刊朝日 2007）という理由も挙げられる。

４－３． 解決策実行のために　内部留保

なかなか賃金上昇に踏み切れない企業にどう対処すべきか。まず考えられるのは企業が好景気化で獲得した利益を労働者に還元せず、ため込んでいる内部留保を活用するという方法だ。「国内企業が抱える内部留保は労働運動総合研究所が総務省の発表をもとに算出した結果では約四六〇兆円と、(中略)従業員の給与が過去二十年横ばいであるのに対して、内部留保は猛烈な勢いで増え続けている」としている。内部留保に詳しい駒澤大学の小栗崇資教授は、「一九九〇年代の終わりから内部留保が急激に増えてる。(中略)国内に工場を建設するなどの投資も不足している。国内投資を増やせば、雇用を生み出すこともできるのに、やはり内部留保をため込みすぎと言わざるを得ない」（週刊朝日 2007）と指摘している。

このような内部留保を活用させるには、政府の介入、国家政策による還元が必要である。そのために、政府と財界の癒着を断つことが不可欠である。しかし、第一次安倍政権の時を参照すると、「（二〇〇七年、経団連会長の御手洗）ビジョンは『（経済）成長重視の選択を提言する』として、法人減税と消費税率の引き上げを柱にした税制改革や、残業代ゼロの『ホワイトカラー・エグゼンプション』をはじめ新たな働き方の推進などを掲げた。国を愛する心の育成や憲法改正を盛り込んだのも目を引く。(中略)経団連が政権に企業の成長を手助けするよう『実利』を求め、その『見返り』として、政権の看板である憲法改正を高らかにうたう――そんな構図にみえる。（週刊朝日 2007）という指摘にも表れているように政府と財界がお互いに融通し合っていたことも読み取れる。そのようなしがらみを断ち、労働者の社会的権利を保障するために、政府が国家権力として市場権力である財界、経団連に対峙し、国民の労働における権利を守る必要があると考える。

おわりに

今回のレポートでは、新自由主義的な経団連の主張と政策によって労働者がどのような状況に陥ったか、また生産性基準原理の無視をはじめとする理論的な疑問を投げ、最後に解決策として最低賃金アップ、ベースアップの利点と問題点を挙げた。国民の権利を守るものは政府という国家権力であり、市場原理主義に代表される新自由主義の下では市場権利が強大になりすぎている側面があるので国家権力がそれを抑制する必要があると指摘し、レポートの結びとする。

参考文献

2007　稚山　守夫「労働政策における新自由主義政策の展開」『千葉商大論叢』p.12, 千葉商科大学

2011　大嶋　寧子『不安家族　働けない転落社会を克服せよ p.53~55, p.210~211 日本経済新聞出版社

2013　一般社団法人　日本経済団体連合会『労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制』p.2~3

2008　白川　真澄『格差社会を撃つ　ネオ・リベにさよならを』p.50~51, p.99~100, インパクト出版会

2007　総務省『就業構造基本調査　平成 19 年度』

2008　畑　隆「今日の日本における労働問題の諸相」『社会主義』p.36~37, 社会主義協会

2008　藤田　実　「新自由主義的労使関係に固執する日本経団連」『月間全労連』p.5, p.8, p.42, 学友の友舎

2008　松永　裕方「財界の要求と労働法制改悪の進展」『社会主義』p.30, p.34,p.35, 社会主義協会

2007.2.9　週刊朝日　「御手洗経団連は『おねだり』やめなさい　警告第 3 弾！安倍政権『中流いじめ』元年」p.18, 朝日新聞社

2007.2.15　朝日新聞：朝刊「『賃上げ』広がるか　トヨタの動向が焦点　労使交渉始動」朝日新聞社

2013.4.1　週刊アエラ「給料が上がる会社、社員に報いる会社　働き分に応えてくれる会社はどこだ」p.10,　朝日新聞社