

萩原久美子 下関市立大学経済学部教授

ディーセント・ワークと雇用改革

安倍首相のもと、雇用制度改革が規制改革会議と産業競争力会議を中心に「異次元のスピード」で進められている。「世界で勝つ」「世界を惹きつける」。グローバル競争とコスト競争での勝利に向けて繰り出されたのは労働法制の根幹を揺るがすような国家戦略特区であり、労働時間の規制緩和を求めるホワイトカラー・エグゼンプションであり、解雇の金銭解決や限定正社員の制度化だった。

たった1年半前、自公両党の政権奪還まで、雇用問題は少なくとも「行き過ぎた規制緩和」にその軸足を置いていた。年収200万円以下の低所得者層の増加、若者と女性を中心とする非正規雇用化と格差の拡大、中間層をも含めた全般的な貧困化が問題であるとの認識があった。だが、今や問題は同一企業内で職務横断的に異動を繰り返しながら長期雇用される日本型正社員の「行き過ぎた雇用維持」にあるというのが現政権の認識だ。

働く者の喜びはグローバル競争での企業の勝利であるかのような大量の情報発信と議論のスピードに巻き込まれ、生身の感覚は麻痺しつつある。働くという行為がなぜに私たちをかくも苦しめるのか。それでもなお私たちは働くことにはいかなる希望を見出そうとしているのか。この6月にも迫る新たな成長戦略の発表を前に、今ここで、この国で進む雇用改革の位置を確認したい。その参照点を本特集ではグローバルな労働基準「ディーセント・ワーク」に置いた。

はぎわら くみこ

一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。専門分野は労働社会学、人事労務管理論、社会政策のジェンダー分析。生活経済政策研究所主任研究員、東京大学社会科学研究所特任助教などを経て現職。

著書に『復興を取り戻す—発信する東北の女性たち』（2013年、岩波書店、共編）、『「育児休職」協約の成立—高度成長期と家族的責任』（2008年、勁草書房）、『迷走する両立支援—いまこどもをもって働くということ』（2006年、太郎次郎社エディタス）など。

日本では「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されるディーセント・ワークは1999年の第87回ILO総会で事務局長報告として打ち上げられた提言である。ブレトン・ウッズ機関による構造調整は民営化と規制緩和を「開発の社会的および経済的目的と混同」し、市場の社会的・政治的状況への認識が欠如していたと批判し¹、グローバル経済によって変貌する労働と新たな危機に瀕する労働者の基本的権利と労働条件、社会保障の維持・拡張を再確認した。それは直接的には男女すべてにとって「権利が保護され、十分な収入を生み出し、適切な社会保護が与えられる生産的な仕事」のことだが、ILOの四つの戦略目標の実践プロセスとその相互の成果が絡み合った結果の到達点を意味する。

その四つの戦略目標は①人権と労働の基本的原則である中核的労働基準の尊重と遵守②人間らしい生活水準や個人の満足が担保される良質な雇用の確保③労働時間等の職場の安全と社会保障（社会保護）④参加と民主的プロセスの保障としての社会的対話（職場における労使交渉と三者構成の対話とコンセンサス）である。ジェンダー平等はそれらすべてを貫く横断的な目標として位置づけられている。

本特集ではディーセント・ワークそれ自体を明示的に議論してはいない。むしろ国内の閉じた議論の対立軸から解き放ち、個々の論考の背後にあるグローバルな文脈から、国内で進む雇用改革を、照らすこ

とを狙っている。

田端論文はアベノミクス雇用改革構想の全体像をグローバル戦略との関係で読み解く。そこに働く人間の労働や生活に関する「社会」の観点が欠如しているという指摘は重要だ。続く四本の論考ではディーセント・ワークとの関係において興味深い分析が続く。濱口論文はメンバーシップ型雇用契約を土台とした日本型雇用システム分析の観点から限定正社員の持つ可能性を整理して見せる。森論文は男女賃金格差を正当化してきた雇用管理区分の同一性判断基準の問題から正社員改革に切り込み、同一価値労働同一賃金の意義を提起する。続く安里論文は今後新たに提起される家事・介護分野での外国人労働者の受け入れ検討について、先行する海外の事例分析から受け入れ国の課題を論じる。兵頭論文は歴史的経過も踏まえ、政策的ペア誘導に見る日本の社会的対話の現状——ミクロな労使関係の課題とその制度的課題を析出する。

ディーセント・ワークとは進行するグローバル経済の中に労働を適切に位置づける動的な作業でもある。安倍政権の雇用制度改革との距離を確かめていただきたい。

《注》

- 1 Report of the Director –General: Decent Work (<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>), 邦訳 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_241024.pdf)

安倍「雇用改革」とグローバル戦略

田端 博邦

東京大学名誉教授

はじめに

安倍晋三首相は、この5月にイギリスのシティで講演し、「労働規制の改革がこの1年間でいかに難しいかが分かったが、改革を成し遂げないと成長はできない」と語ったとされている（「東京新聞」2014.5.2）。人口減少の中で経済成長には労働市場改革を通じた生産性向上が欠かせないと強調したというのである。

安倍首相のこの発言は、雇用改革が「成長戦略」のなかで重要な位置を占めていることを示している。実際、成長戦略の骨組みをまとめた「日本再興戦略」（2013・6・14閣議決定）の中で「雇用制度改革・人材力の強化」には重要な位置づけが与えられており、成長戦略を担う産業競争力会議と規制改革会議では、この1年半ほどの間に精力的な議論がなされてきた。「異次元のスピード」

という謳い文句のとおり、矢継ぎ早に改革提案がとりまとめられ、なかにはすでに法改正に至ったものもある。

この発言で示されているもう一つの点は、労働分野の改革が非常に難しいということである¹。この「難しさ」は、安倍政権の雇用改革が非常に根本的な問題に踏み込んでいるということを間接的に示している。そのような改革が目指されるときに、労働組合や省庁の抵抗は、いつそう強くなると想定されるからである。実際、「雇用改革」で提案されている項目は多岐にわたる包括的なものであり、かつそれぞれの提案にはこれまでの労働法制の基本的な考え方を覆すような提案が含まれているのである。ある代表的な労働法研究者の言によれば、「こうした規制緩和の進行が労働法の性格を根底から変える可能性がある」のであり、「労働法はまさに『危機』に瀕している」²とされているほどである。労働法研究者からは最大級の危機感が表明されているとあってよいであろう。

では、このような強い抵抗や批判のある改革を、現政権はなぜ強行しようとしているのであろうか。安倍首相は、いかなる困難にもめげず、それを「成し遂げる」ことを決意しているようにみえる。この問題を考えるために、まず、「改革」の経緯と内容について簡単に振り返ることからはじめよう。そして、そのような「雇用改革」がもっている意味をやや広いパースペクティブから考えてみたい。

たばた ひろくに

東京大学名誉教授。専門は労働法。

著書に『グローバル化と労働世界の変容』（旬報社、2007年）、『幸せになる資本主義』（朝日新聞出版、2010年）、『日本の雇用が危ない』（旬報社、2014年、共著）など。

「雇用改革」の文脈 —政権の成立とアベノミクス—

安倍政権は、成立早々に「日本経済再生本部」を設置し、2012年末から翌年1月にかけて日本経済を“再生”させるための体制づくりを行った。民主党政権期に休止していた経済財政諮問会議を再開するとともに、産業競争力会議、規制改革会議を中心的な実働部隊として設置した。かつての経済財政諮問会議がそうであったように、いわゆる官邸主導の政策決定の手法が選択されたのである。なお、今回のこうしたトップダウンの政策決定機構に配置された会議体は政府代表と有識者、経済界代表によって構成されており、労働代表はまったく含まれなかった。雇用改革を考える上では、ひとつの重要な点である。労働側委員が入って議論を闘わせる場合は、ほとんど、伝統的に厚生労働省に置かれてきた労働政策審議会だけである。

安倍政権が誕生直後から最も重視した政策は、「再生本部」の名称にある通り、日本経済の再生、「デフレからの脱却」であった。周知のように、「三本の矢」の一つ、大胆な金融政策は円安とそれによる輸出産業の企業収益改善をもたらし、久しぶりの株高を生んだ。2013年末の5.5兆円経済対策などとともに、2本の矢は、一定度の景気回復の効果を挙げたといえる。

2013年6月の「日本再興戦略」(以下、「再興戦略」)は、この間の事情を次のように記述している。「…少子高齢化社会の到来と相まって、デフレが長期化した結果、企業は、設備投資や賃金を抑制し、研究開発投資すら手控えるところまで追い込まれ、消費者も、将来への不安や所得減少から消費を減らさざるを得ず、その結果需要が低迷し、デフレを加速するという循環から抜け出せないでいた。／安倍政権が発足して1年に満たないが、デフレマインドを一掃するための大胆な金融政策という第1の矢、そして湿った経済を発火させるための機動的な財政政策という第2の矢を放つと

同時に…／その結果、消費と企業業績の回復傾向という形を通じて、国民の間に、そして国際社会の間でも、日本経済の先行きに対する『期待』の灯がともるまでになった。」(『日本再興戦略』1頁)

そこで問題は、「第3の矢」の「成長戦略」がどのような課題に対して、どのように対処しようとしたのか、という点にある。再び、「再興戦略」によれば、次のようになる。「止まっていた経済が再び動き出す中で、新陳代謝を促し、成長分野への投資や人材の移動を加速することができれば、企業の収益も改善し、それが従業員の給与アップ、雇用の増大という形で国民に還元されることとなる。そうすれば、消費が増え、新たな投資を誘発するという好循環が実現し、…」、「日本経済を…成長軌道へと定着させることが可能になる」(同2頁)。また、次のようにもいわれている。「…デフレ脱却への期待を一時的なものに終わらせないためには、企業に眠る膨大な資金を招来の価値を生み出す投資へと向かわせる必要がある」(同2-3頁)。

つまり、成長戦略の核となる構想は、ここでは、企業設備や組織、人材の「新陳代謝」を促進して、資本や労働力が成長分野へ移動することを容易にする条件をつくることによって、資本の国内投資を活発化させるということである。そして、ここでは、このような政策が成功すれば、企業収益の向上、賃金の上昇、雇用の増加、消費需要拡大による生産の増加、それによるさらなる企業収益の向上、という国内経済の「好循環」が実現するとされている。換言すれば、「成長戦略」のねらいは、国内経済の「好循環」の実現にあるということになるであろう。

このようなアベノミクスの構想は、さしあたり、かの「政権交代」前の政権のネオリベラルな政策構想から手を切って、ケインズ主義的な「好循環」政策に転換したものと評価することが可能であろう。もちろん、以前の政権の政策を厳密に緊縮的な政策としてだけ評価することはできないかもしれないが、基本的な着想には大きな変化があるといわなければならないであろう。おそらく、こうした政策構想の転換の背後には、長期の不況と

所得の停滞、非正規雇用の増大などによる国民の不満が「政権交代」をもたらしたという政治的な反省があったのだと思われる。また、今年の春闘における久しぶりの賃上げも、「好循環」の実現のために不可欠のものとして、政府によって推奨されたのである。上に引用した「再興戦略」にも記されているが、賃金の停滞や低下は、デフレーションの決定的な要因であった³。実は、福田、麻生政権期にも政府は春闘に向けて賃上げを経済団体に要請していたのであるが⁴、「政権交代」の教訓は、賃上げに対する本格的な取り組みを必要とさせるに至ったのである。

しかし、「成長戦略」の一つの柱として議論され、提案されてきた雇用改革は、このような国内経済の「好循環」的成長の構想とは異質な性質をもっているように見える。それが、なにか、なぜそうなのか、それをつぎに見ることにしよう。

「雇用改革」の基本戦略

「再興戦略」の基本的な構想が、「新陳代謝を促進し、成長分野への投資や人材の移動を加速すること」にあることは前述したとおりである。この人材の移動を早い時期から議論していたのは、規制改革会議の雇用ワーキンググループ（以下「雇用WG」）である。

規制改革会議のもとに置かれた雇用WGの第1回会合（2013.3.28）に提出された鶴光太郎座長のペーパー「雇用改革の『3本の矢』—人が動くために—」は、「失われた20年」の時期に「企業は雇用を巡る調整に関して、『数量調整』よりもあまりに『価格調整』＝賃金の抑制・低下及び非正規雇用の活用に頼りすぎたのではないかと問題を提起し、「『価格調整』に頼りすぎた雇用を巡る調整のバランスを取り戻すべき」と主張したのである。

ここで「数量調整」とされているのは、端的には正規雇用労働者の数量的調整を意味する。つまり、正規雇用の「数量調整」（人員整理や配置転換など）を行わずに、賃金抑制、非正規雇用の利

用⁵という「価格調整」に頼りすぎた結果、賃金の停滞によるデフレに陥ったというのである⁶。そこで、正規雇用の調整を意味する「数量調整」に、より重点を置いた政策がとられるべきだというのがこのペーパーの主張なのである。これを「キーワードは『人が動く』」とペーパーは表現した。

ところで、「資本と人材の移動」のなかで「人が動く」ことには資本の移動に比べて、はるかに困難な事情が存在することはよく知られているとおりである。どのような用途にも、またどのように分割してでも動きうる資本に対して、「人」には、仕事の技能や経験が特定されており、また地理的な馴染みや家族の生活が付いてまわるからである。そのために「人の移動」には、労働者のこうした職業的利益や生活利益を尊重しながらことを進めなければならないという社会的、人間的な制約があるのである。

国民経済的に見るなら、産業や企業の興廃は中長期的に避けられない。そのために、かなり大規模な労働移動も生じうる。経済が大きく変動する時期に、「資本と人材の移動」が必要とされるということ自体は、したがって、誤った考え方であるということとはできない。労働力の移動を促す政策にとって重要なことは、それよりもむしろ、その手段や方法のあり方にある。

まず、一般に「成長分野への移動」についていえば、「人の移動」がもたらされる基本的なメカニズムは、労働力需要の高まった成長産業・企業における賃金上昇が誘因となって労働者が自発的に移動するという自然な労働移動（まさに「市場メカニズム」による移動）にほかならない。他方、衰退産業・企業からは、労働者が非自発的に排出されるという現象が生じる。企業の破綻というものも、市場経済に避けられないメカニズムである。しかし、このような非自発的な排出（「非自発的失業」）は、経済全体の労働需要の状況や先述の「人」の特性などの条件によって、直ちに「移動」に結びつくことはない。そこで、このような場合に、十分な失業給付や適切な教育訓練の機会を社会的に提供するというのが、どの国でも採用されてきた

基本的な考え方であった。

このような視点からすると、今回の「雇用改革」には大きな問題が存在するように思われる。

また雇用WGのペーパーに戻ってみよう。「人が動く」政策は、先に見たような事情のために直ちに「正社員改革」に帰結する。「正社員改革」の基本的な内容は2つである。一つは、解雇ルールであり、いわゆる「限定正社員」化が優先的検討事項とされるとともに、「救済の多様化」を含む解雇規制のあり方が挙げられる。もう一つは裁量労働制の見直しなどを含む労働時間規制の見直しである。前者の解雇ルールが目指すものは、一言でいえば、解雇規制の緩和である。

もちろん、「再興戦略」に掲げられている「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（失業者なき労働移動の実現）」（『再興戦略』30頁）というような雇用助成補助金政策の転換も追求されているが、むしろこのペーパーが主張するような解雇規制の緩和がその手段として重視されている点に、今回の雇用改革の大きな特徴がある⁷。

「人が動く」ために解雇規制を緩和するという構想は、しかし、多くの問題を含んでいる。仮に解雇が容易になったとしても、先に指摘したような市場条件がない場合には、自発的な転職は困難であり、解雇された労働者は失業者として労働市場に止まることになるであろう。人材ビジネスの“マッチング機能”を強化したとしても根本的な解決にはならない。むしろ失業給付や社会的貧困などの社会的費用を増やして、「好循環」を阻害するばかりである。

他方、すでに国会に提出されている労働者派遣法の改正案⁸や、有期雇用の規制（とくに無期転換権）を緩和する法案⁹や構想に明らかなように、「雇用改革」においては非正規雇用の大幅な規制緩和—すなわち、非正規「活用」の促進—がもう一つの大きな特徴をなしている。すでに4割に近い水準（「就業構造基本調査」2012年版）に達している非正規雇用のさらなる拡大は、雇用労働者全体の所得水準を引き下げる役割を果たす

であろう¹⁰。そうであるとすれば、この点でも、「雇用改革」の基本的な考え方と施策は、アベノミクスのケインズ主義的な政策方向とは逆行する形になっているといわなければならない。

なぜ、そのような不整合が生じているのか、次に問題にすることにしよう。

グローバル戦略としての「改革」

まず、雇用WGの「正社員改革」の内容をもう少し見てみよう。鶴座長ペーパーによれば、今日の正社員雇用の特徴は、相互に関連する3つの要素から成り立っている。(i) 職務・勤務地等が無限定であること、(ii) 期間の定めのない雇用契約となっていること、(iii) 解雇権濫用法理による解雇の規制、である。ペーパーは、これを「鉄の三角形」と呼んで、それぞれについて改革の「突破口」を探ることが必要だとされている。

このような問題提起の仕方は、おそらく、単に「人が動く」仕組みをつくるということだけからは理解できない。単に「人が動く」だけのためであれば、第1点の職務が無限定であるということはあまり関係がないし、第3点の解雇権濫用法理については、現状でも必要な人員整理は認められる仕組みになっているからである。これらをすべて解体しようという「正社員改革」は、つまるところ、今日の正社員雇用の慣行を全体として変えたいということの意味しているであろう。

こう考えるなら、思い当たるところがないわけではない。それは、企業の側はそうした要求を強くもっている（らしい）ということである。日本経団連『経済労働政策委員会報告』の2013年版によれば、今日の企業が抱えている高い労務コストの要因は、定期昇給の制度（年功賃金）と本来であれば社員であるが雇用し続けている「雇用保蔵」¹¹である。経済団体の要求はつまるところ費用の問題に帰着するが、個別の企業の立場に立てば、もっともな主張であるといえる。さらに若干補足すれば、日本経団連の描くこれからの雇用は、「ダイバーシティ」（多様性）によって特徴づけられる。基幹的

経営に携わるグローバル人材である“中核人材”を頂点として、職務等の限定されたジョブ型正社員、期間限定の有期雇用、パート、派遣などの非正規雇用、外国人人材、などが多様性の構成要素である¹²。こうした雇用によって、人材面での効率化を徹底することが、グローバル競争に勝ちぬく企業となるための雇用に関する青写真となっている。成果主義と結びついたインテンシブな労働、年功賃金ではないフラットな賃金体系、ダイバーシティによる相対的に低位の人件費コスト、そして「人材」の無駄のない配置、これらが経済団体の描く「正社員改革」の目標にほかならない。

このように考えると、雇用WGのペーパーとその後のさまざまな文書に示される「正社員改革」には、「成長分野への移動」だけではなく、「正社員雇用」の効率化の意図が含まれているとみてよいであろう。実は、このような考え方は、「再興戦略」によってもオーソライズされている。「企業や人材を世界で戦える筋肉質な体質とする」（『再興戦略』24頁）という企業の国際競争力強化のねらいがそれである。

「再興戦略」は、前述のようにデフレ脱却のための国内政策を強調する半面で、成長戦略としては、グローバル競争を重視する。産業競争力会議の副議長を担当した甘利経済再生担当相は、「貿易立国」と「産業投資立国」（対外投資からのリターン）が経済成長の「双発型エンジン」であると規定する¹³。したがって、「グローバル競争に勝ち続ける製造業の復活」（『再興戦略』4頁、24頁）と事実上進行している企業による対外直接投資の拡大が、実質的な意味での成長戦略の核をなしているといつてよい。「開放経済（open economy）」における国際競争戦略がアベノミクスのもう一つの柱なのである。

そのような観点から実相を比較的好く伝えていられると思われる文書は、産業競争力会議の雇用・人材分科会第3回会合（2013.11.11）に長谷川閑史主査が提出した「『世界でトップレベルの雇用環境・働き方』を目指して」という文書である¹⁴。

この文書によれば、「経済のグローバル化の進展による国際競争の激化（新興国企業の急速なキャッチアップ、企業が国を選ぶ直接投資の拡大）は賃金を含む国際的なコスト競争を招いた」（同文書、1頁）、「雇用や賃金の改善は、働き方の雇用規制の強化〔最低賃金の引上げなど一筆者〕ではなく、経済成長とその結果である雇用需要の拡大からしか生み出されない」、「わが国が長引く経済低迷から脱し、新たな経済成長のかたち、好循環を作り上げていくには、成熟産業から成長産業（雇用創出）へと新陳代謝を促進し、円滑な人材流動化を図ることで、企業収益の向上と個人所得を高め、経済全体の好循環をつくるのが重要である」（いずれも同、3頁）とされている。要するに、企業が激しいグローバル競争（コスト競争を含む）に勝ち抜くことによって、高収益を上げること、それが第1命題である¹⁵。それによつてはじめて、賃金労働条件の改善と経済の好循環がもたらされるというわけである。

この第1命題には、グローバル競争に勝つためには、賃金や労働条件を少なくともしばらくの間低位に抑制することが必要だ、という要請が含まれる可能性がある。そうであるとすれば、第1命題は、賃上げを含む前述のアベノミクスの好循環論とは食い違うことになるであろう。これはむしろ「トリクルダウン・セオリー」といってよいものに見える。また、この命題は、これもまた前述した経済界の主張と一致するといつてよいであろう。「世界でトップレベルの雇用環境」とは、規制の最も少ない環境にほかならない。

むすび

先に挙げた雇用・人材分科会の文書が提出された会議において、長谷川主査は「ホワイト・カラーの生産性をどう上げるかが重要な課題で、…日本型の裁量労働制を導入すべき。また、その際には、…企業特定型の裁量労働制を認めるのも一つの考え方ではないか」と問題を提起した¹⁶。しかし、これには会議に出席していた厚生労働省

幹部から強い批判が寄せられた。少し長いが引用しておこう。「労働時間規制は労働基準法の中でも基本的・根本的なルールであり、最低労働基準である。企業単位で特例を認める、あるいは特区で実施するという考え方については、企業間の公正競争の観点ということからも、なじまないと思っている。また、貿易や投資の促進の観点から、労働条件特に労働時間のようなものを何らかの形で緩和することはやめようというのが国際的な共通の考え方だと思っている。／…裁量労働制にしろ、あるいは適用除外制度にしろ、要するに残業代がストレートに時間に応じて出ないことになる。…本人がきちんと納得できるような処遇がなされていることが前提となっていないと、働く方々の意欲に関わってきて、効果が出ないと思うので、どうバランスしていくかということを労使でしっかりと議論していきたい」（中野労働基準局長）、というものである。企業間の「公正競争基準」やソーシャル・ダンピングの禁止など、労働法や社会政策の観点からはオーソドックスな議論であるといえる。また、その他の論点を含めた全般的な問題について、「…さまざまなことを審議会で議論しているが、そこでは、長谷川主査の示された基本認識が共通認識にはなっていない」（岡崎職業安定局長）という厳しい意見も出された¹⁷。ここで、労使の議論とか審議会といわれているのは、もちろん、労働政策審議会のことである。

他方、こうした議論に対しては、会議に出席していた榊原定征（東レ取締役会長）、八代尚宏（国際基督教大学教授）、八田達夫（国家戦略特区 WG 座長）から激しい批判が浴びせられた。八田氏の議論の一部だけをここでは紹介しておこう。「対等な交渉力を持っている当事者間の契約には…完全な自由を与えるべきだ。／使用者と対等な交渉力を持っていない労働者がいるのは事実だが、対等な交渉力を持っている労働者も多にいる。／『交渉がうまくいかなければ他の職業を選べる』労働者は、『交渉力』を持っていると言える¹⁸」というものである。

この厳しい議論のやりとりについて、単に、「改

革派」と「官僚の抵抗」というようなステレオタイプの見方をするのはまったく皮相的である。この論争と呼んでもよい議論に示されているのは、「雇用改革」全体を貫く重要な問題性である。それは、雇用に関する政策と法規範の根本的なあり方にかかわっている。結論的にいえば、今次「雇用改革」の構想には、働く人間の労働や生活に関する“社会（social）”の観点が欠如していることを、この論争は端的に示しているのである。

グローバルな視点からしても、そのような“社会”の視点を欠如した「改革」は、国際標準ではない。ILO の報告書「公正なグローバルイゼーション」¹⁹を作成した委員会（日本の経済界代表を含む）は「社会的次元（social dimension）」を重視することを強調している。

以下、これまでの議論の要点を若干補足しつつまとめておこう。

第1は、アベノミクスには重大な矛盾が伏在しているということである。「高賃金」を含むケインズ主義的な「好循環」のデフレ脱却政策と、賃金の停滞・低下をもたらす「雇用改革」とは整合的でない。

第2は、「雇用改革」の構想は、基本的に、日本企業の国際競争力の強化を主要なターゲットとしており、それは個別のグローバル企業の利益に合致するとしても、国民経済の利益には反する可能性が高いということである。この20年来の経験からすれば、経済のグローバル化のもとで、企業収益の拡大は必ずしもデフレ脱却や完全雇用をもたらさなかった。

第3は、そのような「雇用改革」には、「社会（social）」の観点が欠如しているということである。言うまでもなく、市場経済は、企業とともに生活する労働者（消費者）で成り立っている。そのような雇用や労働の世界は、一般的な財の市場の論理だけでは割り切れない。労働者の権利や生活保障のシステムがなければ市場経済そのものが正常には成立しない。

第4に、「雇用改革」はまた、グローバル戦略（企業と国の）としての性質を色濃くもっているが、

グローバル世界では、「経済」と「社会」とのバランスをとることが必要とされている（G20の議論なども参照）。「世界でトップレベルの雇用環境」を旗印にする安倍「雇用改革」は、グローバル世界における「底辺への競争（race to the bottom）」をさらに下方に引き下げる可能性さえもっているといえよう。根本的に再考しなければならない点である。■

《注》

- 1 雇用改革の難しさは、改革論者の竹中平蔵氏によって次のように述べられている。「岩盤規制を含め、相当の前進もあったものの、まだ課題は多い。特に「雇用」分野は、残念ながら、全く前進がみられないと評価せざるを得ない。」（産業競争力会議第14回会議、2013.10.1に提出されたペーパー）
- 2 西谷敏「全面的な規制緩和と攻勢と労働法の危機」、西谷敏ほか『日本の雇用が危ない—安倍政権「労働規制緩和」批判—』（旬報社、2014年）、17頁。
- 3 これについては、吉川洋『デフレーション—“日本の慢性病”の全貌を解明する—』（日本経済新聞社、2013年）とくに第6章参照。
- 4 福田、麻生政権の時期には、それ以前の政権期に偽装請負や日雇い派遣、ワーキング・プアなどが大きな社会問題になったために小泉政権期のような規制緩和一本やりの新自由主義的な政策に一定の修正を加えることが必要とされていた。しかし、今春闘のような目立った成果を生まなかったのは、政策の基調がなお転換していなかったためであると考えられる。
- 5 非正規雇用の導入やその増減もまた「数量調整」といわざるをえないが、このペーパーでは無視されている。正規雇用の雇用を可能な限り維持しつつ、一定の数量を確保しながら価格を抑制するという企業の労務政策がこのように表現されている。
- 6 このペーパーは、「デフレ脱却」のための政策として、金融政策と賃金上昇の双方が欠かせないという立場で書かれているから、「数量調整」に軸足を移すという主張には、賃上げの必要性も含まれている。しかし、人員整理などの雇用調整によって、雇用の維持された労働者の賃上げが可能になる（ペーパーでは「賃金を上げるのであれば、雇用の柔軟性を高める政策を実行すべき」と書かれている）という考え方では、個別企業についてはそのように言うとしても、国民経済全体としての賃金上昇にはつながらない。この点は、本文でも述べるように「雇

- 用改革」全体に通じる問題点の一つでもある。
- 7 雇用WGの議論だけでなく、規制改革会議、産業競争力会議の諸会議や多数の文書において、解雇規制の緩和が現在まで一貫して追求されている。その手法の1つは「限定正社員」（「ジョブ型正社員」）の職務や就業場所の消滅によって雇用を終了するというものであり、もう1つは、以前一度議論になった解雇の金銭解決に見られるような、解雇無効判決があった場合にも金銭補償で雇用を終了するというものである。
- 8 2014.3.11 通常国会提出。
- 9 専門的知識を有する有期労働者に関する特別措置法案、2014.3.7 通常国会提出。なお研究者については昨年末に研究開発強化法等改正法が成立している。
- 10 これまでのさまざまな審議会の議論において、二極化の解消、正規非正規の均衡待遇（なかには「同一労働同一賃金」）などの主張がなされてきているが、労働契約法20条を含めて、賃金水準を大幅に引き上げるといった効果は見込めない。今春闘の賃上げにおいても、正規雇用労働者の賃上げ幅と非正規雇用のそれとの間には大きな開きがある。
- 11 日本経団連『経営労働政策委員会報告2013年版』、67頁。
- 12 中核人材については同報告36頁以下、ダイバーシティについては46頁以下参照。
- 13 産業競争力会議第1回会議（2013.1.23）議事要旨、1頁。
- 14 この文書については、別に検討したことがある。田端博邦「産業競争力会議ペーパー批判」（『労働法律旬報』1807=08号、20頁以下。のちに西谷ほか・前掲書に再録）
- 15 このことは、長谷川主査によって口頭でも確認されている。「議論の大前提はペーパーの3ページに示すとおり、『競争力の強化』である。」（2013.11.11 同分科会議事要旨2頁）
- 16 この問題提起が明確に定式化されたのは、同分科会から経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議（2014.4.22）に提出された「個人と企業の成長のための新たな働き方—多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて—」である。これは、ホワイトカラー・エグゼンプションを再び導入しようとするものとして、大きな世論の関心を呼んだ。
- 17 前出分科会議事要旨、5-6頁。
- 18 同、9頁。
- 19 World Commission on the Social Dimension of Globalization, *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*, ILO, 2004.（邦訳『公正なグローバリゼーション』2004年）

同一価値労働同一賃金原則の今日的重要性

— 「正社員改革」の意味 —

森 ます美

昭和女子大学人間社会学部教授

「多様な（限定）正社員」の賃金水準

2013年9月に厚生労働省労働基準局に設置された『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会（以下、懇談会と省略）は、2014年中の取りまとめを目途に「多様な正社員の雇用管理」についての検討を急ピッチで進めている。

「多様な正社員」とは、「勤務地限定正社員・職務限定正社員・勤務時間限定正社員」を指している。この「多様な正社員」の活用がはじめて提起されたのは、2012年3月に相次いで公表された『望ましい働き方ビジョン』と『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書¹である。

その後、『多様な正社員』モデルの普及・促進は、「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）の「雇用制度改革」の柱として取り込まれ、これを「正社員改革」と位置づける規制改革会議²は、「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」（2013年12月5日）において、「ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明

示的に定めることが必要」であり、無限定契約の社員（いわゆる正社員）とジョブ型（限定）契約の社員間の「均衡処遇を図るために、…労働契約法第20条に類する規定（雇用形態による不合理な労働条件の禁止）を設ける」ことを課題に掲げている。

すでに約5割の企業が導入していると報じられる「多様な正社員」であるが³、懇談会は、勤務地限定の正社員制度を導入している（一部は職務、勤務時間も限定あり）7業種8社に企業ヒアリングを実施している。イメージアップのため社員区分と賃金水準に着目して3つの事例を紹介する⁴。

【事例3：建設業 従業員3,000人以上】

〈社員区分〉

総合職：勤務地・職務に限定のない区分

準総合職：勤務地を採用時のエリア内に限定、かつ限定分野の基幹業務を行う区分

一般職：勤務地を採用時のエリア内に限定、かつ限定分野の定常業務を行う区分

〈賃金〉社員区分で賃金テーブルが異なり、生涯賃金で総合職100に比し、準総合職約80、一般職約55の水準

【事例7：飲食業 従業員3,000人以上】

〈社員区分〉

全国職：勤務地に限定のない区分

広域地域職：一定地域内で転居を伴う異動がある区分

地域職：転居を伴わない異動がある区分

〈賃金〉賃金テーブルは社員区分により異なる（基本給は全国職100に比し、広域地域職は約90、地域職は約85）。このほか広域地域職、地域職には地

もり ますみ

法政大学大学院社会科学部研究科経済学専攻博士課程単位取得満期退学。博士（経済学）中央大学。専門分野は社会政策、労働とジェンダー。2003年より現職。

著書に『ジェンダー社会科学の可能性 第2巻 承認と包摂へ—労働と生活の保障—』（岩波書店、2011年、共著）、『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公正な賃金の実現に向けて—』（有斐閣、2010年、共著）、『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』（有斐閣、2005）など。

表1 スーパーマーケット正規従業員・役付パート・一般パートの「職務の価値」と「公平な賃金」

(単位：点，円)

	職務の価値	現在の賃金額		ペイ・エクイティによる公平な賃金額	
	「仕事全般」の職務評価点	月収換算の時給	年収換算の時給	月収ベース(是正額)	年収ベース(是正額)
正規従業員	755.5	1,854	2,153	1,854 (±0)	2,153 (±0)
	100.0	100.0	100.0		
	(N=121)	(N=120)	(N=107)		
役付パート	698.6	1,301	1,377	1,714 (413)	1,991 (614)
	92.5	70.2	63.9		
	(N=179)	(N=177)	(N=146)		
一般パート	586.2	1,016	1,024	1,438 (422)	1,671 (647)
	77.6	54.8	47.6		
	(N=494)	(N=524)	(N=461)		

注1) 網掛けは、正規従業員＝100とした該当項目の比率。
 2) 職務評価点の最高点は1,000点である。
 3) 賃金額(円)は、小数点を四捨五入した。
 出所) 森(2011)の表3。

域手当を支給

【事例8：小売業 従業員3,000人以上】

〈社員区分〉

正社員：勤務地・職務に限定のない区分

準社員：勤務場所を固定する区分

〈賃金〉賃金テーブルは正社員と同じ。賞与について計算上年間1月分の差がある。年収は正社員の約90%

以上の事例にもみられるように、懇談会は、企業ヒアリングから「多様な正社員」の賃金について、「いわゆる正社員と賃金テーブルが異なる例が多い」、「職務・勤務地限定の正社員の賃金水準は、すべての企業でいわゆる正社員との差があり、概ね8割～9割とする例が多かった」とまとめ、賃金に関する運用上の課題として「転勤しないいわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員からの処遇格差に対する不満」を指摘している⁵⁾。

正社員間への日本型「均衡処遇」の持ち込み

当初、非正規労働者の正社員への転換の受け皿として構想されたはずの勤務地・職務・労働時間限定の「多様な正社員」制度(森ます美 2013)は、いつの間にかコース別雇用管理制度をも取り込んで、日本型「均衡処遇」の概念によって正社員を「いわゆる正社員」と「多様な(限定)正社員」に区分し、賃金の切り下げ、賃金・労働条件格

差を固定するツールへと化している。

そもそも「労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等」を雇用管理区分の同一性の判断基準に据えたのは、男女雇用機会均等法の「指針」⁶⁾である。この判断基準を、短時間・非正規労働者に対する正規労働者との均等待遇の要件として法で確定したのが、パートタイム労働法「第8条 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止」である。「均等待遇の3要件」と言われる「職務の内容の同一性、人事異動の有無や範囲の同一性、期間の定めのない労働契約」こそ、日本型均衡処遇の実体を成し、「職務限定・勤務地限定」の労働者のように「いわゆる正社員」との同一性を満たさないパート労働者には賃金はじめ異なる取扱いが是認されることになったのである。

この判断基準は、そのまま2013年4月1日施行の改正労働契約法「第20条 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」条項に引き継がれた。同条は、有期契約労働者と無期契約労働者の賃金・労働条件の相違が「不合理」と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲(すなわち人事異動の有無・範囲)、③その他の事情の3項目を置き、これらの判断要素に基づいて、個々の労働条件ごとに「相違」の合理性／不合理性

表2 スーパーマーケット販売・加工職の職務評価システム

ファクター	ウェイト(%)	評価レベルと得点				最高得点計
4大ファクター・12サブファクター	100.0					1,000
(1)仕事によってもたらされる負担	20.0	レベル1	レベル2	レベル3	—	200
1. 重量物の運搬・継続的立ち仕事などによる身体的負担	8.0	20	50	80	—	80
2. 人間関係や仕事に伴う精神的ストレス	6.0	20	40	60	—	60
3. 時間の制約に伴う精神的・身体的負担	6.0	20	40	60	—	60
(2)知識・技能	32.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	320
4. 仕事関連の知識・技能	13.0	60	85	110	130	130
5. コミュニケーションの技能	10.0	50	80	100	—	100
6. 問題解決力	9.0	40	70	90	—	90
(3)責任	30.0	レベル1	レベル2	レベル3	—	300
7. 商品管理に対する責任	10.0	30	70	100	—	100
8. 人員の育成・管理に対する責任	10.0	30	70	100	—	100
9. 利益目標の実現に対する責任	10.0	30	70	100	—	100
(4)労働環境	18.0	レベル1	レベル2	レベル3	—	180
10. 転居を伴う転勤可能性	6.0	0	30	60	—	60
11. 労働環境の不快さ	6.0	20	40	60	—	60
12. 労働時間の不規則性	6.0	20	40	60	—	60

注1) 職務評価点の最高点は1,000点、最低点は340点である。

2) 評価レベルは「仕事関連の知識・技能」のみ4段階である。

出所) 森(2011)表4。

が判断されることになった。つまり、同一事業所で同一・同等の職務に従事する有期契約労働者（非正規）と無期契約労働者（正規）間の賃金（基本給）格差の合理性は、主に「②人事異動の有無・範囲」によって判断されていくことになる。

「多様な（限定）正社員」の制度化は、改正労働契約法第20条の正社員版である。男女間賃金格差をもたらず性差別制度として1990年代以降長らく法廷で争われてきたコース別雇用管理制度は、「勤務地・職務に限定のない総合職区分」と「勤務地限定かつ限定分野の定常業務を行う一般職区分」として「多様な（限定）正社員」制度にしっかり組み込まれている⁷。

均等待遇の基礎：同一価値労働同一賃金原則の重要性

こうした今日の状況に鑑み、私は、ILO第100号条約に規定された同一価値労働同一賃金原則（ペイ・エクイティ）の重要性を再確認したい。

周知のように同一価値労働同一賃金原則（Equal pay for work of equal value）とは、看護師と電車運転士のように異なる職種・職務であつ

ても、労働の価値が同一または同等であれば、その労働に従事する労働者に、性の違いにかかわらず同一の賃金を支払うことを求める原則である。異なる職務の価値を比較する手段は職務評価制度であり、性の中立な職務評価ファクターと評価方法の採用が重要なカギを握っている。

今日、この原則は、男女間のみならずフルタイム・パートタイム労働者間の賃金格差を是正するための国際的な戦略となっている。日本においてもペイ・エクイティ実践とその成果が蓄積されている⁸。

表1は、スーパーマーケットの正規従業員と役付きパート、一般パートの職務の価値と支給された賃金額、「職務の価値」に比例した公平な賃金額を明示している。他方、表2は、これらスーパーマーケット販売・加工職の職務評価に用いた職務評価システムである。

ILO条約勧告適用専門家委員会は2008年の日本政府に対する「委員会報告」で、男女雇用機会均等法「指針」⁶およびコース別雇用管理制度と関わって、「委員会は企業によって設けられた異なる雇用管理区分に属する男女に対して、本条約原則（同一価値労働同一賃金原則—引用者補足）の適用を

制限することはできないと考える」と明言している。

この国際基準に基づけば、賃金は、個々の労働者が従事する仕事・職務の価値を基本に支払われるべきものである。日本では、「男性稼ぎ主」規範といわゆる年功賃金制度（「男性稼ぎ主」型賃金制度）が男女労働者間や、正規・非正規間の大きな賃金格差を形成してきた。「人事異動の有無・範囲」（勤務地の限定・非限定）を核とする雇用管理区分によって賃金格差を「正当化」する日本型「均衡処遇」は、四半世紀以上に亘って日本の差別賃金を制度的に支えてきたものである。

表1、表2から同一価値労働同一賃金原則の意義と今日的重要性は明らかである。

第1に、職務評価によって算出された職務の価値に基づく賃金は公平な賃金である。職務の価値は賃金格差の合理的な根拠をなす。「職務の限定・非限定」によるいわゆる正社員と限定正社員との賃金水準の差は、職務評価によって判定され、納得性が得られる。

第2に、職務の価値に比例しない賃金支払額は、賃金差別を可視化する。例えば、正規従業員（100.0）に比して、仕事の価値が77.6の水準にある一般パートに月給換算の時給が54.8の水準しか支給されていないのは差別である。一般パートには職務の価値に即した時給1438円が公平な賃金である。

第3に、「勤務地の限定・非限定」は職務評価ファクターの「転居を伴う転勤可能性」によって評価される。転居転勤が企業経営や人材育成に持つ意味は、業種や企業によって異なるが、転居転勤の可能性だけで（転勤しないいわゆる正社員もいる）賃金に2割も格差をつける根拠にはなりえない。実際に転勤する社員には転勤手当や地域手当で対応すべきである。

第4に、「勤務時間限定正社員」には、懇談会の資料⁹にもみられるように、同種の職務を行う比較可能なフルタイム労働者の所定勤務時間との比較で、時間比例の賃金を払えばよい。これが均等待遇の原則である。

「正社員改革」が進められようとしている今日、

同一価値労働同一賃金原則は、賃金の公平を堅持するうえで不可欠な手段であることを再度強調したい。■

《注》

- 1 前者は非正規雇用のビジョンに関する懇談会（座長 樋口美雄慶應義塾大学教授）が2012年3月27日に策定。後者は「多様な形態による正社員」に関する研究会（座長 佐藤博樹東京大学教授）が2012年3月28日に策定。所管は、懇談会、研究会ともに厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課である。
- 2 規制改革会議「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」(2013年6月5日) 61頁
- 3 厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』2012年3月29日公表
- 4 第5回「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会（以下、懇談会と省略）「資料4『多様な正社員』の導入企業の事例」から引用
- 5 第6回懇談会「資料2-2『多様な正社員の処遇』の関連資料」
- 6 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）」
- 7 2014年7月1日から男女雇用機会均等法施行規則の改正により、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止される。「多様な正社員」として勤務地限定の正社員区分を設定する一方で、いわゆる正社員に転勤要件を課す「合理的な理由」が問われることになる。
- 8 具体的な研究と実践の成果については森(2005,2011)、森・浅倉編(2010)、遠藤編(2013)を参照されたい。なお日本政府は1967年にILO第100号条約を批准している。
- 9 第6回懇談会「資料2-1『多様な正社員の処遇』に関する論点ペーパー」

《参考文献》

- 遠藤公嗣編(2013)『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価—官製ワーキングプアの解消』旬報社
- 森ます美(2005)『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』有斐閣
- 森ます美(2011)『「価値の承認」・「資源の配分」の実証研究—ペイ・エクイティ研究の意義』大沢真理編『ジェンダー—社会科学の可能性第2巻 承認と包摂—労働と生活の保障—』岩波書店, pp.63-88
- 森ます美(2012)「今日の『均等・均衡待遇政策』論議への批判—同一価値労働同一賃金原則の実施に向けて」『女性労働研究』56号, pp.7-28
- 森ます美(2013)「非正規労働者の公正な賃金—非正規労働政策と関わって—」『学苑 人間社会学部紀要』868号 pp.20-34
- 森ます美・浅倉むつ子編(2010)『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて—』有斐閣

安倍政権下における家事労働者の導入について

—労働市場の特性と諸外国の事例—

安里 和晃

京都大学大学院文学研究科准教授

現在、安倍政権下で家事・介護部門における外国人労働者の導入が検討されている。その目的は女性の労働力率を向上させること。ジェンダー関連指標が低い中で、途上国女性を家事労働者として雇用し女性の労働力率を向上させることが、性役割分業を変えるきっかけとなるのか議論が分かれるところであろう。とはいえ、超高齢社会における介護と労働のあり方は喫緊の課題であり、政権を超えた課題である。そこで、より具体的に課題を論じることが重要と考え、本稿では家事労働市場がどのような特徴を有するか、諸外国を事例に検討する。家事労働市場の検討は、今後の日本の介護とも関係してくる。というも在宅や地域包括支援がより重要性を帯びてくるからである。

外国人労働者の受け入れは、安価で質の悪い、労働市場に悪影響を及ぼすという前提を持つのは誤りである。人の国際移動は制度の枠組みのあり方が、人数、労働条件、行動や生活をも規定するほど重要であり、労働市場のあり方に影響を及ぼす。その制度枠組みは、受け入れ国の出入国

管理政策を通じた専権事項であり、受け入れ側の裁量の中にある。したがって、外国人を入れるか否かよりも、どのように受け入れるかを入念に検討する必要がある。

本稿では、まず香港、シンガポール、台湾の東アジア諸国における外国人家事労働者の実態を概観し、外国人家事労働者政策の問題点を取り上げる。家事労働市場は他の産業とは異なる特性を持ち、私的空間における就労による労働概念適用の困難、労基法適用の困難、閉ざされた空間に由来する虐待問題、スキルを前提としない制度、渡航による借金問題といった問題を抱える。先に述べたように、出入国管理は受け入れ国の専権事項であるから、こうした特性を踏まえた制度枠組みを整備する必要がある。日本政府は経済財政諮問会議で、受け入れ枠組みは国際的批判に耐えうる、という基準に言及しており、こうした問題への対処が求められる。

また、より根本的な問題として、家事労働の途上国女性への外部化が、性役割分業の維持を前提とし、家事労働や女性労働が安価な労働力として評価されることにつながることを認識しておく必要がある。

アジア諸国における家事労働者と高齢者ケアの実態

アジアにおいては、香港、シンガポール、台湾の三地域だけで約70万人の家事労働者が存在

あさと わこう

京都大学大学院文学研究科・京都大学アジア研究教育ユニット特定准教授。

アジア各国の高齢者政策と実態、移民と移民政策に関する研究に従事する。龍谷大学経済学研究科博士課程修了。日本学術振興会特別研究員PD、リクルートワークス研究所特別研究員、笹川平和財団研究員を経て現職。

asatowako@gmail.com

する。これら地域の経済成長は、早くから女性の労働力化、さらには外国人労働者や女性の労働力化を促進する外国人家事労働者の導入によって支えられてきた。韓国では韓国家事労働者も数10万人存在し、1万人から3万人の病院付添人も存在する (Lee2013)。またタイにも13万人の外国人家事労働者が存在する (ILO2010)。こうした一般化する外国人家事労働者の雇用は、高所得世帯、有業女性世帯において割合が高く、労働政策の一環である。したがって、女性労働力率上昇に寄与しており、香港13.4%、シンガポール18.3%、台湾2.3%と推測される (安里2014)。

高齢化への対応に関しても、各国政府は家事労働者を家族ケアの担い手として注目している。台湾では家事労働者の雇用許可を要介護者世帯に限って認めるようになり¹、近年では低所得者層に雇用税の減免を図っている。結果、要介護4以上相当の世帯の過半数は家事労働者を雇用している。シンガポールは2004年65歳以上の構成員を含む高齢者世帯に対して雇用税の減免制度を導入し、外国人家事労働者の導入は女性政策と「福祉」政策の両面を包含するようになった。近年の調査では、ADL障害を持つ構成員を含む世帯の49%が外国人家事労働者を雇用していることが指摘されている (Ansah et al.2013)。シンガポール政府は、家族ケア技能の普及を図るため疾患別介護研修を実施している。2014年5月現在127のコースが設けられており、Agency for Integrated Care²が認可した人材育成機関で実施されている。研修に対して200シンガポールドルの補助が認められており、教室の講義だけでなく家庭内での講義も実施されており実用的なカリキュラム構成となっている。外国人家事労働者も対象としており、同じく補助を利用することが可能だ。また、低所得者層に対しては、研修に参加することを条件に外国人家事労働者手当が支給されるようになった。政府は力を入れて介護技能の普及を通じた家族ケアの浸透を図っている。香港では高齢者世帯を優遇する政策はとっていないが、すでに2000年に障害者を含む世帯の

23.4%が外国人家事労働者を雇用している。インドネシア政府によると、香港政府は在香港外国人家事労働者に対し介護技術研修の導入を検討しており、高齢者ケア向けの制度転換を図ろうとしている³。

これらの国々は、外国人家事労働者の雇用に関して、労働政策から「福祉」政策への重層化・転換を図っている。各国に共通するのは、家事労働者の導入が家族ケアの支援策とされており、また家族がケアの供給源として重要視されている点である。これをケアの「家族化」政策と称したことがある。家事労働者の導入は、家事労働の市場化、途上国女性への外部化、家族ケアの内部維持を意味する。しかし、「家族化」政策を通じた家事労働者の導入は、家事労働の性役割分業という問題を回避してきたし、「福祉」政策としての家事労働者の活用は介護の社会化交渉を回避してきた (安里2014)。これはケアの社会化を経験した日本とは大きく異なり、性役割分業の前提と社会化の回避は福祉国家の展開と大きく異なっており、今後の高齢化に際しても異なる福祉レジームを展開する可能性がある。

受け入れに際しての課題

外国人家事労働者に関する主な課題は次の3点である。これらは家事労働者が国境を超えることや、家事労働に由来する課題である。第一に家事・介護概念の違いを挙げることができる。家事労働者は基本的に女性の「自然」な家事能力を前提としている。ところが、受け入れ国と送り出し国は言語・文化・経済水準などが異なるため、家事・育児・介護のあり方も大きく異なる。介護について取り上げると、受け入れ国では高齢化が進んでおり高度な介護技能が必要とされるため、「自然」な能力では高齢者ケアに対応できない。認知症、癌、血管系疾患、麻痺など様々な、かつ複合的な慢性疾患に対応しなければならないこと、在院日数の短縮化も家族ケアの専門性が問われるようになっている。家族ケアは「自然」な

能力では対応ができない。

ところが、送り出し国は人口構成が若いため、高齢者介護はいまだ社会的な関心が弱く、制度も、教育もこれからというところである。例えば、ベトナムにおいては「世代間自助クラブ (Intergenerational Self Help Club)」というボランティア組織を通じたケアの制度化が始まったばかりで、施設介護はほとんどなく、また一部存在する施設においても税制上福祉施設というカテゴリーがない。ケアの外部化がほとんど存在しないのである。インドネシアにおいても高齢者向け保健所が設置されているところもあるが、基本的に母子保健と異なり地域での高齢者向けサービスは限定的である。タイは送り出し国ではないが、ようやく保健省管轄の看護師・ボランティア組織による高齢者訪問という社会的ケアに加え、有償の訪問介護制度が検討されている。しかし、地方分権化が進んでおらず地方自治体が予算を執行するにあたり法的課題を抱えている。フィリピンはケアギバーという高齢者介護に対応した資格制度を持っているが、海外人材育成向けで国内ではほとんど用いられない。しかし他国との相互認証はほとんど存在しない。というのも、そのカリキュラムは受け入れ国のニーズと大きく異なるからである⁴。

このように高齢者介護の制度整備は始まったばかりであり、政策、医療と福祉の調整、予算、人材と育成、法令など既存の制度に高齢者ケアを入れる制度整備が必要とされている。したがって、受入国の高度な介護ケアの必要を満たすことができるのは看護師のような医療従事者となるが、これは以下のような介護概念の不一致として理解される。

先に述べたように、「自然化された」労働としての家事労働者による介護従事は under-qualification である。これは無資格者によるたんの吸引などの医療行為を家族ケアと称して任せることであり、医療事故につながる。台湾では重度の障害者は外国人の雇用が可能だが、under-qualification が問題となっており、外国人に対する人材育成の標準化が課題となっている。また反

対に、看護師が補助業務に従事することは、資格を必ずしも十分に生かすことのできない deskilling や over-qualification として指摘することができる。介護分野における海外人材の導入には常に under-qualification や over-qualification の懸念が存在し、介護概念を一致させる人材育成制度が必要となるのである。

第二に、家事労働者の人権問題がある。住み込みの家事労働者に関する最も重要な課題は労働者保護の担保である。主要な点を取り上げよう。1つ目は、住み込みの家事労働者の場合、個人契約であれば労働法令は適用されないことである。シンガポール、台湾では日本と同様に労働法令が適用されない。タイでは労働法令に準じた法令が適用される。香港では雇用法が適用されるが、そもそも労働時間に対する規制がないため長時間労働や拘束といった問題が発生しやすい。

2つ目に、就労場所は第三者から閉ざされた空間であり、虐待や監禁などの問題が発生しやすい。圧倒的に家事労働者に対する虐待が多いが、逆の事案、つまりケアを受ける側に対する虐待も存在する。香港では言葉による虐待を含めた身体的虐待を受けたと感じる割合は25%に上る。性的虐待については言葉によるものも含め4.6%に上る。レイプは0.2%である (Chiu and AMC 2005)。また、AMCの調査によると、差別の経験を持つ者の割合は20%に上るが、差別の原因が家事労働者だからと答えたのが87.3%、外国人だから33.0%、女性だから7.9%、年齢が5.8%となっている。これには、職業を中心とした幾重もの要因の中に位置づけられ、社会の底辺におかれていると認識する家事労働者像が投影されている。

3つ目に、個人契約であるがゆえに労使間の対等な関係が成立しない。そのため家事労働者は常に従属した立場に置かれざるを得ず、労使関係は使用者の良心にゆだねられることになる。香港では家事労働者による労働組合が存在し、政府間交渉を重ねるなど労使間の非対等性に対するバランス装置がある。しかしシンガポールでは外国人

労働者の労働組合は存在するが傀儡であり、治安維持法が発動されるため労働運動は事実上存在しない。台湾では外国人が台湾の労組に加入することはできるが、組織化は認められていない。

4つ目は定着を認めない制度である。シンガポールでは6カ月ごとの検診で妊娠がわかると国外退去となる。仮に出生した子がシンガポールに居住した場合、教育・福祉補助の対象から外される。こうした厳しい政策は低学歴外国人の定着を防ぐ人口政策である。台湾では妊娠検査が廃止される2002年まで、シンガポールと同様、妊娠と診断されると国外退去となった。政府資料によれば1999年から2001年までの3年間、台湾での妊娠率は0.25%であり、これをもとにすると、2013年には1年間で520名あまりの女性が妊娠し、国外退去となっている⁵。国外退去を免れるため、シンガポールや2001年以前の台湾では非合法中絶が多くみられたと推測される。台湾では身分証を必要としない非合法の中絶が約5,000から8,000ドルで可能で(Taipei Times 02年10月15日)、シンガポールでも移住労働者の妊娠時の対応策として検診前の中絶が挙げられている⁶。

第三に、第二の人権問題と関連するが、斡旋過程における借金とそれが及ぼす労働条件悪化がある。インドネシアとベトナムの家事労働者は出稼の初期費用を借金で賄うことが多く、働きながら返済することが多い。これは恣意的な借金額、借金の給与からの天引き、強制貯蓄、パスポート没収、雇用主変更の禁止などの、場合によっては法令違反の多くの問題を生じさせる原因となる。例えば香港では、90%以上のフィリピン人が最低賃金以上の賃金を得ているが、インドネシア人の場合はその割合が50%でしかない。これはインドネシア人労働者の多くが借金を抱えて香港に来ており、給与から返済分が天引きされているからである。休日数も少ないのが、インドネシア人労働者の特徴である。フィリピン人労働者の94%以上が週1日の休日が与えられているが、インドネシア人の場合37%しかない。なお、インドネシア人の休日取得数が週1日未満の法令違反は、2007

年にも56%であり、債務由来の労働条件の悪化の構造は継続している(AMC2007)。斡旋過程における債務は債務以上の拘束の原因となる。

日本における制度設計

東アジア諸国は上記のような課題を有するが、こういった問題を認識した、後発の利益を享受できる立場に日本はある。ところで、家事労働の外部化に対する考え方は世代によっても大きく異なる。専業主婦の多い世代と共働き世代では、家事分業や外部化に対して異なる意識を有するだろう。筆者の勤務先である京都大学の学生に、筆者の解説前にフォーカス・グループ・ディスカッションを実施し、家事労働者の導入に関する問題点や利点を挙げてもらった。まず導入によって期待されることは、就労(共働き)の促進、介護負担軽減、英語教育、需要と供給の一致、生活水準の向上、国際貢献などが挙げられた。需要と供給の一致は、家事労働の担い手不足に対する供給調整ということである。

問題点として挙げられたのは言語・文化の違い、プライバシーの確保といった具体的な問題だけではなく、根本的な指摘も多かった。例えば、家事労働者の雇用は性役割分業を固定化するというものであり、労働市場におけるジェンダー平等を、性役割分業体制の固定化によって達成する矛盾に対する指摘である。また、家事労働者の導入はかえって労働の長時間化を容認し、ワークライフバランスを先送りするものであるという意見もあった。しかし、高齢化にともなう人口構成の変化によるケアと労働の二重圧力は、その他の条件に変化がなければ否応なしに一層の長時間労働を促進することであろう。他には、離散と家族統合の困難、外国人差別の発生といった人権問題が挙げられた。さまざまな問題が想定される中で、どのような条件で家事労働者の導入が行われるべきかという問いに対しては、1. 日本語・英語の語学要件、2. 言語や家事労働に関する研修・受け入れ側研修の実施、日本の在留経験など、日本での就労にスムー

ズに移行できる研修体制の整備、3. 個人契約ではなく業者との契約にして労働法令を適用し、住み込みを認めず、必要であればシフトを組んで住み込みと同じサービスを提供すること、4. 高齢者がいる場合には介護保険を適用すること、5. 送り出し国と互恵的な制度とすること、という諸点が挙げられた。他方、外国人労働者が言語教育、訓練課程、ビザ取得の過程で借金を背負わせられるという点については言及がなかった。言語教育や訓練課程で背負わされる借金が過酷労働や人身売買を強いていることは想像力が働かない部分であり、多くの日本人が理解しにくい国際移動の事情を意識しておく必要がある。

おわりに

人口構成の変化による急激な労働圧力や人口圧力の変化を緩和するため、海外人材の受け入れは選択肢の1つであり、国際機関もこうした点を否定しない。しかし、家事労働者に関して、日本は受け入れ経験がほぼないに等しい領域であり、十分に吟味しなければならない。家事労働市場は独特の特徴を有している。私的空間における就労、それに由来する労働法令適用の困難、閉ざされた空間に由来する虐待問題、スキルを前提としない制度、渡航による借金問題といった点である。にもかかわらず、雇用税減税、介護研修費用の補助を通じた家事労働者の雇用を促進する家族化政策もあり、家事労働者数は景気にかかわらず増加傾向にある。他方、先の家事労働者が抱える脆弱性は解消されるに至っていない。受け入れ国により制度が大きく異なるのも特徴である。

日本が外国人家事労働者を導入するのであれば、こうした問題に向き合い、単なる「活用」の論理だけではなく、人権の論理、あるいは送り出し国との互恵性にも注意を払わなければならない。

甘利内閣府特命担当大臣は、労働条件の改善と国内労働者の雇用優先という国民主権、少子化起因による海外人材の補完的導入に言及する

一方、不正対策、制度の適正化や低賃金のための外国人労働者の導入を明確に否定した。すでに日本は技能実習制度において国際的批判を受けており損失は大きい。海外人材の受け入れは一義的にはこちら側の裁量に任されていることを再認識したうえで制度構築をすべきである。■

《注》

- 1 厳密には家事労働者は幫傭と家庭外籍看護工に分かれ、この場合は後者を指す。
- 2 AICは長期介護を担うシンガポールの準政府機関(2012年聞き取り調査から)。
- 3 インドネシア政府保護派遣庁に対する聞き取り調査から(2014年3月)。
- 4 各国の事例は主に聞き取り調査によっている(ベトナム2014年5月、インドネシアおよびタイ2014年4月)。
- 5 台湾政府行政院勞工委員会非公開資料。
- 6 2008年、在シンガポールフィリピン人家事労働者に対する聞き取り調査から。

《参考文献》

- Anah, J. P., Matchar, D. B., Love, S. R., Malhotra, R., Do, Y. K., Chan, A. and Eberlein, R. (2013), *Simulating the Impact of Long-Term Care Policy on Family Eldercare Hours*. Health Services Research.
- 安里和晃(2009)「東アジアにおけるケアの『家族化政策』と外国人家事労働者」『福祉社会学研究』No.6: 10-25。
- 安里和晃, 2014, 「グローバルなケアの供給体制と家族」『社会学評論』第64巻、625-648頁。
- Asian Migrant Centre (AMC), Indonesian Migrant Workers Union (IMWU) and The Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization (KOTKIHO), 2007, *Underpayment 2: The Continuing Systematic Extortion of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong*, Asian Migrant Centre (AMC), Indonesian Migrant Workers Union (IMWU) and The Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization (KOTKIHO), available online.
- Chiu and Asian Migrant Centre, 2005, "A Stranger in the House: Foreign Domestic Helpers in Hong Kong", Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, Occasional Papers, No. 162.
- Lee Hye-Kyung, 2013, "The Care Labor Market and the Position of Migrant Care Workers in South Korea", in *Journal of the Intimate and Public Spheres*, No. 2, pp6-25.
- International Labour Office (ILO), 2010, *Decent work for domestic workers*, pp126.

限定正社員はディーセントな働き方か？

濱口 桂一郎

労働政策研究・研修機構労使関係部門統括研究員

はじめに

「ディーセントワーク」を探る本特集において「限定正社員」を取り上げるに当たっては、二つの真っ向から対立する文脈があろう。一つは従来型の正社員こそがディーセントな働き方であり、「限定正社員」などというのは非正規労働者並みに解雇しやすくするための陰謀に過ぎないという考え方である。労働組合やその支持する政党はどちらかというところの認識が濃いように思われる。もう一つは従来型正社員の無限定な働き方こそがディーセントの対極に位置するのであり、正社員でありつつ限定的な働き方を可能にすることこそがディーセントワークの名に値するという考え方である。一部の市場原理的な経済評論家からは、限定正社員も正社員であるから解雇しにくいのでけしからんという声もあるが、ここで取り上げる必要はないであろう。

はまぐち けいいちろう

1958年生。東京大学法学部卒。労働省、欧州連合日本政府代表部、衆議院調査局次席調査員、東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授、労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員などを経て、2013年9月より現職。

著書に、『日本の雇用と労働法』（日経文庫、2011年）、『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』（岩波新書、2009年）『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004年）など。

限定正社員については、筆者が規制改革会議雇用ワーキンググループに呼ばれて持論を述べたこともあり、「ジョブ型正社員」という言い方も広がっている。この言葉は筆者が広めた面もあり、以下では「ジョブ型正社員」という言い方で進めたい。

ジョブ型とメンバーシップ型

まず、筆者の議論の概要を簡単に要約しておく。今日労働問題の焦点として指摘されるのは、雇用を保障された正社員は拘束が多く、過重労働に悩む一方で、非正規労働者は雇用が不安定で賃金が極めて低いという点、いわゆる労働力の二極化である。しかし、そもそも正社員は拘束が多いということ自体、欧米の感覚からすれば必ずしも当然ではない。2007年のパート法改正によって実定法上に初めて「通常の労働者」が定義されたが、欧米と異なりフルタイム、無期、直接雇用の3要件だけでは「通常の労働者」とは認められない。「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が・・・変更されると見込まれるもの」でないと日本型正社員とは認められないのである。

筆者はこのように職務も労働時間も勤務場所も契約で限定されておらず、無限定、すなわち使用者の命令でいくらでも変えられてしまうようなあり方

を「メンバーシップ型」雇用契約と呼び、欧米で一般的な職務も労働時間も勤務場所も限定されている「ジョブ型」雇用契約と対比した。メンバーシップ型正社員には、職務限定の権利もなければ（日産自動車村山工場事件最高裁判決）、時間外労働拒否の権利もなく（日立製作所武蔵工場事件最高裁判決）、遠距離配転拒否の権利もない（東亜ペイント事件最高裁判決）。労働組合としてまず何よりも確認すべきは、雇用契約の無限定とはこうした権利の放棄を意味するという点であり、欧米の労働組合から見れば信じられないような屈従であるという点である。

とはいえ、日本には日本の文脈がある。欧米の労働組合から見れば信じがたいような無権利状態の受け入れと引き替えにメンバーシップ型正社員が獲得したのは、欧米であれば一番正当な解雇理由とされる経営上の理由による整理解雇への制約であった。雇用契約の本来の姿に沿って職務や労働時間や勤務場所が契約で限定されていれば、使用者には一方的にそれらを変更する権利はない。それは経営上の理由で当該職務や当該勤務場所が廃し、縮小される場合でも同じである。使用者に対して「やってはならない」と禁じていることを、いざというときだけ「やれ」と命じることはできない。いざというときに「やってくれ」というためには、そうでないときでも「やってよい」といわなければならない。つまり、日本のメンバーシップ型正社員が雇用契約の無限定を受け入れたのは、整理解雇時に他の職務、他の勤務地への配転や時間外休日労働の削減によって雇用関係自体を維持する可能性を高めるためであった。

これはメリットとデメリットを比較考量した上でのマクロ社会的選択であり、それ自体はいいとも悪いとも言うべきものではない。雇用の安定を最重要と考えるというのは、そのデメリットも含めて、戦後60年にわたる歴史の中で日本の労働者が選択してきた道である。しかしながら、いざというときのために、労働者にとって何よりも重要な職務、労働時間、勤務場所を限定する権利を放棄するというのは、欧米の普通の労働者や労働組合に理

解してもらえない見込みの薄いものであることも認識しておく必要がある。無限定正社員こそがディーセントワークなどと彼らに訴えても、理解してもらえないとは思わない方がいいだろう。

一点付け加えておけば、日本国の労働法制は欧米と同様ジョブ型雇用契約を前提に作られている。メンバーシップ型契約は、実定法の規定にもかかわらずそれをすり抜ける形で、労使合意による事実たる慣行として確立してきたもの（を裁判所が確認したもの）に過ぎない。

ジョブ型正社員の提起

メンバーシップ型正社員自体がそのデメリットも含めて労働者自身の選択であるならば、ミクロ的には無理に本来のジョブ型契約を強制する必要はない。今日（筆者も含めて）ジョブ型正社員の確立が提起されているのは、それがマクロ社会的にいくつもの矛盾を生じさせているからである。

日本型雇用システムはメンバーシップ型正社員だけで構成されているわけではない。その不可欠の構成要素としてジョブ型の非正規労働者を有している。問題はこの日本型非正規労働者が、欧米のジョブ型労働者のような権利も奪われた低賃金不安定雇用であるという点である。正社員が年功的な職能給であるのに対し、非正規労働者の職務給は欧米の産業別賃金とは異なり、地域最低賃金にへばりついた水準であるし、ジョブの喪失以外では雇用が守られる欧米のジョブ型労働者と異なり、非正規労働者はいつもいつ契約期間満了による雇い止めがされるかもしれないという不安に怯えている。

とはいえ、1990年代初頭までは、非正規労働者の大半は家計補助的な主婦パートや小遣い稼ぎ的な学生アルバイトであって、低賃金不安定雇用は社会問題とはならなかった。ところがバブル崩壊後の不況期に、企業は正社員採用を厳しく絞り込み、結果的に多くの若者がフリーターと呼ばれる非正規雇用に吸収されていった。2000年代に入り、彼らいわゆる就職氷河期世代が30代に

なり、次第に中高年化していく中で、貧困格差問題の象徴として議論が交わされたことは記憶に新しいところであろう。

上述のように日本国の労働法制はメンバーシップ型を前提にしていない以上、法が本来予定しない無限定雇用契約を強制することは背理である。それはあくまでも労使合意に基づく原則からの逸脱なのだ。ここを理解しないまま非正規労働者を無限定型の「正社員」にせよと主張する向きが多い。しかしそれは、欧米で有期労働者や派遣労働者を無期直接雇用労働者（欧米的な意味での「正規労働者」）にせよと主張するのはまったく意味が違う。なぜなら欧米の正規と非正規は、職務、労働時間、勤務場所が限定されるという点において、何の違いもないからである。

それゆえに、不本意ながら非正規労働者として働いている人々を「正規化」することで生み出される雇用形態は、直接的には期間満了による雇い止めの恐怖から解放された無期契約労働者であって、広範な解雇回避努力義務と引き替えに無限定の義務を負う「正社員」ではない。そして、ここにある意味で初めて、欧米型に近いジョブ型の無期契約労働者が法制度上に姿を明示したということもできる。筆者がここ数年来述べてきた「ジョブ型正社員」という言葉も、基本的にはそれを概念として明確化するためのものである。

それと同時に、ジョブ型正社員にはメンバーシップ型正社員とジョブ型非正規労働者という二者択一を迫られる中で、不本意ながら無限定の正社員として働いている人々のための受け皿という意味もある。とかく旧世代の活動家になればなるほど、ワークライフバランスを守ることと雇用関係を守ることとの価値判断のバランスが後者に偏りがちであるが、それが若い世代のとりわけ女性労働者にも同様に共有される価値観であるかどうかは、反省してみる値打ちはあろう。クビさえ守られれば無限定で働くことを受け入れるという戦後日本型労使妥協を望まない労働者の（労働法原理からすれば本来の）感覚をむげにうち捨てるべきではない。少なくとも欧米の労働者、労働組合から見れば、

異常なのはメンバーシップ型の無限定義務の方なのである。

そして、ここでは詳論する余裕はないが、近年若者たち自身によって問題提起されてきたいわゆるブラック企業問題も、メンバーシップ型の「見返りある減私奉公」をちらつかせて酷使し、結果的に「見返りなき減私奉公」を強制するものと考えれば、無限定型「正社員」の絶対化は若者たちを極めて危険な隘路に追いやることにもなりかねない。

「一般職」からジョブ型正社員へ

ジョブ型正社員という新たな類型を明確化することは、これまで事実上それに近い存在でありながら主流の議論では無視されがちだった「一般職」という働き方を、より適切な形で位置づけ直すことにもつながる。

かつて無限定な「正社員」の概念に当てはまるのは男性正社員だけであった。その頃の女性正社員モデルは、新規学卒採用から結婚退職までの短期的メンバーシップに基づく補助的業務である。男性正社員が定年退職までの長期勤続を前提にして、手厚い教育訓練を受け、配置転換を繰り返していくのに対して、女性正社員はそういった雇用管理からは排除されていた。興味深いことに、遠隔地への配転を拒否した男性正社員に対しては懲戒解雇も当然だと冷たく言い放つ日本の裁判所が、和歌山から大阪への配転を拒否した女性正社員に対しては、「勤務の場所は、…当時及び将来の生活上極めて重要な意義を有するもの」であるから「勤務場所について明示的に限定する旨の合意…のない本件においても、…勤務場所を和歌山市とする旨の暗黙の合意がなされいたものと推認するのが相当」（ブック・ローン事件判決）という判決を下していた。男性と女性は異なる雇用類型に属していたのである。

男女別扱いが前提の日本の企業社会に対し、男女雇用機会均等法は一定の変化を求めた。その結果生み出されたのが「コース別雇用管理」と

いう仕組みである。「総合職」と呼ばれる基幹的な業務に従事する「職種」と、「一般職」と呼ばれる補助的な業務に従事する「職種」を区分し、それぞれに対応する人事制度を用意するというものだが、要するにそれまでの男性正社員の働き方と女性正社員の働き方をコースとして明確化しようとしたものであった。実際には、総合職にて転勤に応じられることという条件がつけられることが多く、家庭責任を負った既婚女性にはこれに応えることは困難であった。

しかし、考えてみれば、職務が限定的で配置転換の可能性もほとんどない一般職というモデルは、結婚退職などという公序良俗に反する慣行を前提にしていることを別にすれば、実は欧米社会ではそれこそ一般的な労働者の姿そのものである。そういう「一般的」な労働者の在り方が男性にはほとんど許されないことにこそ、日本の労働社会がいかに「一般的」でないかを雄弁に物語っている。

しかし、この一見古くさく見える概念を若干修正することで、欧米社会で一般的な労働者の姿を日本の既存のシステムの中に見いだすことができるかもしれない。ジョブ型正社員というモデルをいささかの誤解を恐れずに近似的に表現するならば、それは男性も女性もデフォルトで一般職になれるようにしよう、ということになるのではなかろうか。

中高年救済策としての「ジョブ型正社員」

さて、ジョブ型正社員に対してもっとも否定的なのは大企業の男性中高年正社員であろうが、では彼らの雇用は本当に安泰なのであろうか。昨年来マスコミを賑わせた話題に「追い出し部屋」がある。大手電機メーカーで、会社側が「余剰」とみなした社員らに事実上の自主退職を迫るために、事業・

人材強化センターといった名称の部屋に中高年社員たちが集められているというのである。外国人に話せば信じられないといわれるだろう。だが、日本的な無限定正社員には、会社はその職務を社内に見つける義務があるし、労働者側はどんな仕事であれ命じられた仕事を遂行する義務がある。配転拒否は懲戒解雇に値するほどの大罪だが、それは労働者に対して社内に何かやれる仕事を見つけてあてがわなければならないという会社側の義務と裏腹の関係にある。その「やれる仕事」が、「自分で社外の出向先を見つけること」であったとしても、話は変わらない。職務の定めがないゆえに配転を受け入れなければならない労働者の義務こそが、「追い出し部屋」への配転をも受け入れなければならない立場をもたらししているのだから、日本の労働社会の仕組みはまことに入り組んでいる。

「追い出し部屋」などという奇怪な存在が可能である唯一の根拠は、そこに配転されても雇用契約上文句が言えないような労働者とその雇用形態にしがみついている点にあるのではないか。雇用維持のために認められた広範な人事権が、排出のための間接的な手段として利用されるという皮肉であるが、とはいえ、労働者の側がその広範な人事権と表裏一体であるメンバーシップにこだわっている限り、(ついうっかり「辞めさせる」などと口を滑らしたりしない限り) その論理的帰結である配転を否定することができないという絡み合った関係にある。

これを裏返していえば、(潜在的に) 追い出すための不当な配転を論理的に不当なものといえるためには、解雇自由の陰謀だと毛嫌いしているジョブ型正社員というあり方を見直す以外にはなさそうである。意外に思えるかも知れないが、ジョブ型正社員とは企業が排出したくてたまらない中高年の救済策でもあり得るのである。■

アベノミクス賃金政策と労使関係

—政策的ベア誘導の陥穽と労働問題の核心—

兵頭 淳史

専修大学経済学部教授

安倍政権の「プロ・レイバー」政策？

本稿執筆の時点（2014年5月下旬）において、第二次安倍内閣の経済政策、いわゆる「アベノミクス」のなかでも、労働分野における焦点は、マスコミ報道のなかではかつて（第一次安倍内閣期）のホワイトカラーエグゼンプション法案と同じく「残業代ゼロ法案」という名称で批判的に報じられている「新たな労働時間制度」に移っている。労働組合の中央組織たる連合は当然のこととして、政権の連立与党である公明党さえ懸念を示すこのラディカルな労働時間の規制緩和構想は、提言主体である産業競争力会議の主要メンバーである竹中平蔵自身「経済界主導」であると明言する通り（竹中2014）、露骨なまでに財界・経営側の要求を反映する一方で、当然ながら明白に「アンチ・

レイバー」的と見なされる政策方針と言える。

しかし、この年初から春先にかけての時期における安倍政権の労働政策のなかで前面に押し出されていたのは、賃金引き上げへ向けての政府自らの影響力行使という、歴代自民政権のなかでもとりわけ保守色の強い同政権としては意外と思われるほどに、「プロ・レイバー」的とも見える姿勢であった。なかでも、今春闘におけるベースアップ（ベア）実現への労使団体、とりわけ経営者団体への要請が、社会的にも大きく注目されたことは記憶に新しい。

こうした動きの背景に次のような事情があることは、多くの観察者にとって概ね共通認識となっていよう。物価目標を掲げる大規模な金融緩和およびそれを通じた事実上の円安誘導と、公共事業の拡大を中心とする財政出動という、いわゆるアベノミクス「第一の矢」「第二の矢」の発動を経て、2013年初以来、株価は跛行的ながら上昇傾向が基調となり、また百貨店売上高などは2014年に入ってからとりわけ大きな伸びを見せるといったように、景気判断にとっての好材料が出つつある一方で、現金給与総額は2014年に入ってなお下落傾向を見せるなど、賃金面からみれば経済状況はなお弱含みで推移してきていた¹。こうしたことから、アベノミクスは「景気回復」を実現しつつあると評価されると同時に、「景気回復の実感が伴わない」という評価も受け続けており²、言うなれば、この政策パッケージは、国民経済の安定的

ひょうどう あつし

九州大学大学院法学研究科博士課程単位取得。修士（法学）専門は、労働問題・社会政策。九州大学法学部助手、法政大学大原社会問題研究所嘱託研究員、専修大学経済学部講師・助教授、東京大学日本経済国際共同研究センター客員講師、ハーバード大学ライシャワー日本研究所客員研究員等を経て、現職。

著書に『現代労働問題分析』（法律文化社、2010年、共編著）『新自由主義と労働』（御茶の水書房、2010年、共著）、『雇用と生活の転換』（専修大学出版局、2014年、共著）など。

な好循環を実現するまでには未だ至っていないと見られてきた。そうした情勢下の安倍政権は、アベノミクスの「第三の矢」たる「成長戦略」、とりわけ労働分野を含めた規制緩和や法人減税のようなサプライサイド政策の追求もさることながら、国内需要拡大へ向けた賃金上昇を実現するための何らかのアクションをとることを迫られていたのである。

このような政府の要請の直接的効果がどの程度のものであったかはともかくとして、この2014年春闘においては、例えば東京都内の民間労組の場合、平均妥結額6,578円、賃上げ率2.09%となり、同一組合の前年妥結額(5,506円)に比較して、金額で1,072円、率で19.47%上回るという結果になるなど³、徐々に中身をともなう「賃上げ」が実現したと見える状況が現れた。こうしたことが、労働側にも先行投資として事前に「見返り」を与えた、ないしは「貸し」を作ったのだからということ、上述したような労働時間の規制緩和のような、労働側にとって厳しい政策を推進することへの「正統性」を安倍政権に(主観的には)与えているのかもしれない。

ベースアップの本質

しかしながらその一方で、次のような報道も現れている。非常に示唆的な事例と思われるので、多少長くなるが引用してみよう。

「社員約10万人を擁するNTTグループ主要8社は、3月12日に春の労使交渉を終え、組合側は平均月額1600円という7年ぶりのベースアップを勝ち取った。にもかかわらず、若手社員からは失望の声が出ている。その理由は、ベアの中身をみってみると分かる。まず、昇給は「エキスパート職」と呼ばれる主査や係長など、社員全体の54%にあたる現場のリーダー層に限ったものであること。これが月額1300円。そして、もう一つが子育て世代に対する扶養手当の充実で、月額2800円のアップである。とりわけ、若手が肩を落としたのは前者の昇給だ。NTTの経営側は会

見で、「(経営計画で掲げたクラウドサービス展開など)新たなチャレンジを担う社員に対しての先行投資」と語ったが、どうやら実態は違う。というのも、「メインの対象者は、NTT東日本や西日本の50代以降の現場社員」(グループ関係者)だったから。この世代は、NTTが民営化する前の、固定電話全盛期の大量採用組だ。NTT東西は、民営化やグループ再編の過程で、合理化の道を行ってきたため、管理職のポストが絞られてきた。さらに、固定電話が携帯電話に取って代わられたことにより、求められるサービスも大きく変化。そうした状況に対応できず、ポスト不足で管理職にもなれなかった「エキスパート職」があふれていた。「組合員として声の大きいのもこの世代」(別の関係者)だということから、実態は「組合対策、だったというわけだ。裏を返せば、新たなチャレンジを担うべき20～30代の若手社員を始め、独身や子どものいない社員は恩恵にあずかれないことになり、恨み節が出るのも仕方がない話だ」⁴。

ここで論評されている通りNTTのベアが「組合対策」であったかどうかはともかく、この報道には「ベア」というものの本質や問題性が端的に現れているというべきであろう。

確かに、ここ数年ないしは十数年間の情勢下にあつて、春闘での賃上げ実現ということ自体が極めて困難で珍しい現象とみられるようになり、わけでも、賃上げの内容が一時金増額ではなく月例賃金ないし基本給に及ぶものともなると、民間大企業労組の多くによっても事実上絶望視されるような状況が続いてきた。それゆえ、基本給の賃上げとなるベースアップこそが賃金闘争の「本丸」であり労働側の「悲願」であるとみなされ、ベアが獲得されたということは、労働者や労働組合にとって望外の成果獲得・要求実現である、と高揚感を伴って語られるのもわからなくはない。

だが、「ベースアップ」における賃金「ベース」というものの自体が、そもそも特定の企業における全労働者に支給される賃金の「平均額」でしかない⁵。つまり、ベアは企業にとって賃金原資、つ

まり人件費総額を引き上げるものではあっても、その人件費上昇分が個々の労働者や、職種・勤続年数さらには雇用形態といった属性を異にする各労働者グループにどのように配分されるかについては、ベアを基礎として、その配分をめぐるさらに発展的な団体交渉なり労使協議が行われ、労働者の利害や意見を集約した組合の強力な意志表示がなされない限りは、経営側のイニシアティブに委ねられることになる。上に引用したケースに見られるように、経営側の賃金原資配分に関する判断次第では、たとえベアが実現しても労働者によってはほとんどその恩恵を被らない、しかもそのことについての労働者集団内、労働組合内での合意形成も十分になされていないがゆえに、個別の賃上げの恩恵から漏れた労働者の不満はいつそう昂じる、ということが普通に生じうるわけである。

合理的な賃金政策とは何か

そうした点を考えれば、賃金引上げを、内需拡大を目標とする経済政策の一環として政府主導で行おうとする場合、ベアの誘導というのは実は極めて非効率な方法であると言わざるをえない。さらに歴史的にみたとき、ベアを手段とすることは、賃上げ—消費拡大—デフレ脱却という政策目標を実現する手段としては見当違いだということがいつそう明白になる。

実は、ベアというものの自体は、もともと政府主導で導入された賃金決定方式である。戦後初期、1947年に、戦後の経済混乱のなかで労働者の生活難に起因する現状不満に対応しつつ、経済復興とインフレ抑制という政策目標の達成をも迫られた時の政府によって案出されたのが、工業総平均賃金 1,800 円という基準と、それをもとにした業種別平均賃金を、国家主導で設定するという方策であった。労働組合の賃上げ要求をある程度汲みながら、産業全体の人件費コストをコントロールすることでインフレ抑制につなげようとしたわけである。だが、この 1,800 円という業種別平均賃金の水準は、当時の労働組合によって大いなる

不満をもって迎えられ、その後すみやかに「1,800 円ベース打破」を掲げる労働争議の激発を招いていくわけであるが（兵頭 1996）、水準はともかくとして「平均賃金」を基準とするというあり方自体は、その後なし崩し的に労使の受容するところとなり、それがやがて企業内化されて「ベース賃金」という賃金決定基準として定着してゆくのである。

つまり、もともと政府主導でベース賃金を決定してゆくという政策は、人件費総額を抑制することを通じてインフレを抑制するという政策目標を掲げる限りにおいての合理性を示すものであった。しかし、インフレ抑制ではなく逆にインフレ実現の一環として個人消費を拡大する、そのために個々の労働者の賃金所得を増大させてゆくという政策目標をもつならば、人件費総額のコントロールというのは、きわめて迂遠でかつ効果のあいまいな政策と言わざるをえない。

むしろ、政府が直接的に賃金水準に影響を与えうる回路は別にあるはずなのである。それは言うまでもなく、最低賃金と公務員給与である。だが、現に政府がとっている政策は、後者については、抑制どころか大幅な削減という、本来目的にしているはずの賃金引上げとは決定的に矛盾したものであり（ちなみに、対 GDP 比でみた日本の公務員人件費は OECD 加盟国中既に最低であり、その面からしても公務員給与引下げの政策的合理性は皆無である）、前者の最低賃金についても、政策的な動きはきわめて鈍い。

2007 年に「生活保護基準との整合性」が最賃法に盛り込まれ、同年にはそれをも受けて中央最賃審議会の提示する引き上げ額の目安もようやくそれまでよりは顕著に上昇し、2010 年には東京・神奈川では 800 円最賃が実現したものの、2013 年には逆に生活保護基準が引き下げられ、地域別最賃の大きな格差も放置されたままである。結果として、各国標準賃金との格差という国際比較の文脈において最賃の水準をみたとき、日本はわずか 38% と、米国と並んで先進国中最低レベルであるという状況は全く改善されていない⁶。そしてその米国では、今年に入ってホワイトハウスが

連邦最賃 10 ドル水準への引き上げに向けたイニシアティブをとる姿勢を明確化し、それに連動する形で、いくつかの州・自治体で 10 ドル最賃への引き上げが決定されるなど、最賃をめぐる公共政策の対応が加速しているのと比較しても⁷、日本政府の無策ぶりは際立っていると云わねばならない。

「官製ベア」が浮上させた課題

ここまでの議論の主要部分を要約するなら、労働者の所得上昇を軸とするマクロ経済の好循環の実現、という政策課題を遂行しようとする限り、ベアの政策的誘導という政策は「効果ゼロ」とまで言い切れるかどうかはともかくとしても、有効性の極めて低いものであったことは間違いない、ということになる。しかしながら、こうした政策が政府によって打ち出され労働者に受容されてゆくプロセス自体は、今日の日本における労働問題の核心を改めてあぶりだすことになった、という点では意義のあるものであったと言えるかもしれない。

前述したように、ベアというものは、本来、人件費総額の水準を決定するものにすぎない。それゆえ、ベアが労働者集団を構成する各個人・各階層・各職種間の合意と納得をとりつけつつ、それぞれに実感を伴う「所得上昇」へと実質化されるか否かは、ベアに伴う賃上げ原資の「配分」をめぐる労働の駆け引き、相互行為にかかっている。言い換えれば、ベアを労働者にとって、また国民経済にとって意味あらしめるためには、企業ないし産業レベルにおける労働者の発言の回路、すなわち集団的労使関係が十全に機能していることが前提となる。さらに言えば、筆者もこれまでもいくつかの論攷で強調してきたように（兵頭 2012、兵頭 2014）、長時間労働や非正規雇用の問題、さらにはデフレをも含めて、今日の日本における雇用社会・労働経済の問題全般を解く鍵もまた、こうした集団的労使関係のあり様にこそ求められるのである。

だが今年の「官製ベア」をめぐるプロセスは結局、歴史上最も初発の段階は別として戦後日本におい

て一貫して労働組合による団体交渉での要求獲得指標であったはずのベアが、保守政権のイニシアティブで何とか実現した（と少なくとも「世間」では見られている）という事実そのものによって、この国の民間セクターにおける集団的労使関係の機能不全を改めて社会的に認識させるという皮肉な結果となった⁸。そして、少なくとも労働者の生活安定や国民経済の好循環という観点に照らすなら、集団的労使関係が機能しているかどうかは、先に紹介した個別企業の事例が示唆するように、単に外形的に使用者側が組合側に「配慮」を見せているかどうかといったことで測れるものではない。そこではまさに労働組合内での意思決定や合意形成のプロセス、包括性もが問われているのである。

そのように考えたとき、今日的状況のなかで政府による労働政策として取り組まれるべきことは、ベアそのものの動向に介入するよりも、とりわけ民間セクターにおける集団的労使関係の現状がいかにして形成されてきたのか、ということへの分析を、例えば歴代の政府や司法機関が、不当労働行為法理を適切に発動することをこれまでいかに怠り、むしろその空洞化を促進し、その結果として今日における労使関係の現状があるのではないかと、いった反省も含めて推進し、集団的労使関係の再びの実質化へ向けて何ができるのか、という問題設定を行うことであろう。無論、現在の政府にそのようなことを期待するより前に、労働組合自身の自己改革へ向けての取り組みこそが不可欠であることもまた、言うまでもない。■

《注》

- 1 <http://www.nikkei.com/biz/report/>
- 2 「景気がよくなった実感はありますか?」『朝日新聞』2014年2月8日付。
- 3 <http://news.mynavi.jp/news/2014/05/20/212/>
- 4 「NTT が 7 年ぶりにベア実施 それでも上がる不満の“理由”」『ダイヤモンド・オンライン』2014年3月24日。 <http://diamond.jp/articles/-/50524>
- 5 後述するように、ベース賃金とは本来は個別企業内の平均賃金とは限らず、産業レベルでの平均賃金のことをも意味する言葉でもあったが、結局、企業横断的な産業別賃金決定機構がその後日本に定着しなかったこともあり、今日ではほぼ企業内平均賃

金の意味で用いられる。

- 6 ここで言う「標準賃金との格差」とは、フルタイム労働者賃金の中央値に対する最低賃金のパーセンテージである。<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>
- 7 http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_5/usa_01.htm
- 8 「官製ペアに危機感 今春闘は連合つぶしの陰謀？」『朝日新聞』2014年5月17日付。

《参考文献》

- 竹中平蔵（2014）「労働時間規制の緩和は経済界からの要望だ」『週刊東洋経済』6526号。
- 兵頭淳史（1996）「産別会議民主化同盟の成立過程」『大原社会問題研究所雑誌』451号。
- 兵頭淳史（2012）「変わる「日本的経営」と雇用・賃金・労使関係」田中隆之編『日本経済 その構造変化をとらえる』専修大学出版局。
- 兵頭淳史（2014）「「G企業」時代における労働政策と労働組合」町田俊彦編『雇用と生活の転換』専修大学出版局。

