

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の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見てよいであろう。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」といってよいものであるように見える。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お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、お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）