

## 労働規制緩和の攻勢をかける経営者団体

——日本経団連『経営労働政策委員会報告』批判

五十嵐 仁（法政大学大原社会問題研究所教授）

「ブログ 五十嵐仁の転成仁語」―掲載2013年3月8日（金）～10日（日）  
〔以下のインタビュー記事は、『自然と人間』2013年3月号に掲載された  
hものです。〕

日本の労働者の賃金は高くない

今年の『経営労働政策研究委員会報告』（以下、報告書）では、「危機」を前面に出し、報告書のサブタイトルは「活力ある未来に向けて、労使一体となって危機に立ち向かう」となっ

います。しかし、この「危機」や厳しい経営環境がなぜ生じたのか、それを解決するにはどうすべきかが分析されていません。むしろ、この報告書は逆の方向で、「危機」をさらに深めるような主張を行っています。

報告書は、この「危機」から抜け出すために労使は一体となって立ち向かうべきで、賃上げなどはとんでもないと言っています。「ベースアップを実施する余地はなく、賃金カーブの維持、あるいは定期昇給の実施の取扱が主要な論点になると考えられる」、「定期昇給の実施時期の延期や凍結について協議せざるを得ない場合もあり得る」、「(定期昇給の) 制度自体のあり方についても議論が必要となる」と書いています。

このような主張は、「危機」がデフレと消費の停滞による内需の狭隘化によるものであるということ、そこからの脱却には雇用の安定と可処分所得の増大が必要で、労働者の可処分所得を増大させ、実体経済を好転させていくという視点は見あたりません。グローバル競争に打ち勝つかという話ばかりです。外国企業と競争して打ち勝つためには、総額人件費の削減、コスト削減をしていくという主張です。

報告書は日本の「製造業における一人あたり人件費は先進国で最高水準に達している」と書いています。国際競争力を高めるために賃金は低くしたいということですが。しかし、欧米諸国との比較では決して高いとは言えません。一人あたりの人件費が高いのは日本の労働時間が長いためで、単位時間あたりの賃金額では低いほうに位置しています。しかも、報告書に引用さ

【論巧】労働規制緩和の攻勢をかける経営者団体

れた政府統計でも、「現金給与総額」は97年から下がりが続いています。

また、経営側は儲かっていないように書いていますが、資本金10億円以上の大企業の内部留保は260兆円にのぼるといふ調査もあります。労働者の賃金引き上げは十分可能なのです。

賃金抑制に財界からも疑問

賃上げに消極的な経団連に対して、厚生労働省は、今年度の『労働経済白書』で「勤労者世帯の消費支出の推移をみると、実収入や可処分所得の動きと同様、1997年をピークに減少に転じ」たとして、「賃金の引き上げは消費の拡大を通じて、経済全体にもプラスの影響があることを社会全体で認識すべきである」と主張しています。また、安倍政権も賃金を引き上げて購買力を高めることを政権の課題としており、安倍首相は経済界に賃上げなどに取り組みよう要請しました。

しかし、多くの企業は賃金の引き上げに消極的です。NHKの調査では主な大手企業100社のうち、賃上げやボーナス増額を検討中の企業はまったくゼロで、むしろ「ボーナスなどの減額を検討している」が7社、「賃金カットを検討している」が1社ありました。安倍首相の要請など、どこ吹く風です。

同時に、賃上げをめぐっては経営者の内部でも考え方の違いが生じているようです。2年前

の福島原発事故の後、経団連から楽天の三木谷氏が脱退しました。原発推進を掲げる経団連はおかしいと言って飛び出したのですが、それだけではありません。楽天やソフトバンクなどのIT産業やサービス・流通関係の企業には、今の輸出主導型製造業が中心の経団連による総額人件費やコスト削減路線とは一線を画そうとする動きがみられます。

人件費抑制一辺倒では消費不況が続き、国内市場に依存する企業は商売できません。デパートやコンビニなどもそうで、儲からないわけです。これらの産業は、経団連とは別の「新経済連盟」を昨年6月につくりました。経団連に対するスタンスははっきりしませんが、別の勢力が生まれつつあることは間違いないでしょう。

### 労働規制の緩和に動き始めた安倍政権

報告書は、労働規制の緩和を進めるように提言しています。安倍政権の動きをみると、この方向に進んでいくものと思われれます。

経済財政諮問会議をつくって骨太の方針を出そうというのですから、すでに小泉亜流の構造改革を進めようという意思表示です。しかも、日本経済再生本部の産業競争力会議のメンバーに竹中平蔵氏が入りました。小泉純一郎元首相の懐刀だった竹中氏ですから、規制緩和の方向に進むことは明白です。実際、竹中氏は最初の会議で「規制改革が一丁目一番地」だと発言し

ています。それを受けて、安倍首相も規制改革という形で規制緩和を進めようとしています。

さらに、小泉元首相の秘書だった飯島勲氏が内閣官房の参与になりました。構造改革の結果、非正規労働者が急増し、リーマンショック後のリストラで「派遣切り」が社会問題となり年越し派遣村ができました。この年越し派遣村の村長だった湯浅誠氏が民主党政権では内閣府参与でした。同じ「参与」という形で飯島氏が官邸入りしたわけですから、180度の転換です。反構造改革から構造改革に復帰する象徴的な人事だと思えます。

ただ、安倍政権の政策は、政策的な整合性がありません。一方では古い自民党がやっていた利益誘導型のバラ撒き政策を掲げていますが、借金が膨らんで破綻したから、小泉政権が「構造改革」を新たに進めたのです。他方では、それも復活させるといふ。それぞれを代表するのが麻生氏と竹中氏ですが、すでに意見がぶつかり始めています。

安倍政権の政策は、バラ撒きで借金を増やし、新自由主義的規制緩和で貧困と格差を拡大させ、復古的なタカ派政策で周辺国と関係悪化させてきたという、これまでの失敗のミックスです。既に破綻した政策ばかりで、三拍子そろった「ワーストミックス」と言うべきものです。

無制限の長時間労働を強いるホワイトカラー・エグゼンプション

労働規制の緩和という方向も、この報告書ではつきりと打ち出されています。たとえば、「事

務職・研究職の自主的・自律的な労働時間管理を可能とする仕組みの導入」とあります。「研究職」だけでなく、「事務職」も加えられている点がポイントでしょう。

ホワイトカラー全体が対象になります。「自主的・自律的な労働時間管理」と称して働かせ放題になるのではないか、過労死を増やすのでは、との大きな反発があつて一度は引つ込めたホワイトカラー・エグゼンプションの復活です。

一日の労働時間は8時間です、それを越えたら残業代を払いなさい、無制限に働かせてはいけませんという労働時間の規制を撤廃しようという、とんでもない制度の導入を考えているわけです。

もう一つは、「柔軟な労働市場を構築していく必要性」を強調しています。これは、整理解雇4要件などの解雇規制を緩和し、解雇の金銭解決を導入するということです。これは、今後、成長戦略の一環として打ち出されてくると思われるます。

労働政策の提言の最初で、「経営環境の悪化に拍車をかけるような規制強化策ばかり」だと書かれています。経済界はそういう認識なのです。民主党政権でわずかながら改善された労働諸法制さえ、もう一度ひっくり返し、さらに緩和していかう狙っているのです。

【論巧】 労働規制緩和の攻勢をかける経営者団体

さらに解雇しやすい制度を求める経団連

しかも、報告書はさまざまところで「弾力性・柔軟性」ということを強調しています。労働規制に対し、「需給変動への柔軟な対応に支障」とか「労働者派遣制度の最大のメリットを減殺」と非難し、労働規制は企業活動の障害となつていっていると云っています。これは、必要がなくなつたら速やかに解雇できるようにするということに過ぎません。

労働市場の弾力化・柔軟化が、非正規雇用を拡大し、雇用の不安定化につながり、若者の生活破綻などの大きな社会問題となつたのは記憶に新しいことです。「近年、非正規雇用の増加を問題視する向きも多いが、そもそも、契約期間など雇用形態のみをもって、正規か非正規かという二項対立的に捉えること自体が、現状に合致しているとは言い難い。もとより、非正規雇用という呼称自体にも否定的なニュアンスが含まれており、抗した用語を用いることも適切ではない」と居直っています。

「非正規」という言い方がよくないとされていますが、用語が不適切なのではありません。労働者の働かせ方が不適切なのです。経営者団体は、その現実を認めて反省すべきだと思います。雇用の基本は、無期・直接雇用です。有期雇用や間接雇用は、必要性が明らかな場合の限定的・臨時的措置にとどめなければなりません。

しかし、現実には非正規雇用は賃金が低く、雇い止めしやすい働き方として利用されています。なぜ正規・正規の区別があるのかというと、賃金や処遇がまったく違うからです。

報告書は、賃上げよりも雇用の安定が重要だと言っていますけれども、現在やられている電機産業のリストラに何も言っていない。13万人とも言われている電機リストラにストップをかけ、雇用安定に逆行すると批判すべきだと思いますが、経団連にとってはこれも「雇用の弾力化・柔軟化」の一つなのでしょいか。

### 最低賃金の引き下げを提言

労働者の可処分所得はどんどん減少しています。貧困化が進み、格差が拡大して中間層が減少しています。したがって、特に非正規の人たちの賃金や処遇を改善しなければならぬのですが、経団連は逆の方向を提言しています。

最低賃金について、「2013年は、雇用戦略対話の合意について、必要な検証や見直しを行う年に当たることから、数値目標について、前提も含めた抜本的な検討が求められる」と書いています。最低賃金の引き上げにストップをかけるということです。さらに「生活保護制度の見直しの結論を踏まえたうえで、具体的な対応についてあらためて協議する場を設ける必要がある」とも書いています。安倍政権が打ち出した生活保護基準の引き下げが実施されたら、さ

【論巧】労働規制緩和の攻勢をかける経営者団体

らにそれに基づいて最低賃金を引き下げているというわけです。

最近、企業内最低賃金という新しい運動が生まれています。企業の中で働いている非正規労働者の時間賃金の最低額を労使協定で決めて、それ以上低い賃金では雇わないことにしようというものです。この報告書では、「企業内最低賃金協定の締結や水準引き上げの取り組み」について、「その影響は当該企業にとどまらない」から、「慎重な対応が求められる」と言っています。つまり、企業内最低賃金は地域の最低賃金などにも影響が及ぶので「認めてはいけません」と言っているわけです。

法定での最低賃金引き上げをストップさせ、企業内最低賃金についてもやるなど言う。非正規労働者については、「賃金カーブという概念がそもそも成立しない」から、「賃金カーブ維持相当分」を掲げていることには疑問がある」、非正規労働者の賃金は「労働市場の需給関係の影響を言うけることを踏まえる必要がある」というように、その賃上げを敵視する姿勢を明確にしています。

年収200万円以下の労働者が1千万人を超えている現状をどう考えているのでしょうか。このようなワーキングプアの処遇を改善するという問題意識はまったくありません。貧困化が国内市場を狭めている現実が見えていないのでしょうか。

なぜ「ブラック企業」を問題にしないのか

この報告書で触れていないことがあります。例えば、サービス残業を強制してはいけないと書いてありません。そういう違法行為は企業自身がやっていることです。経営者団体が率先して正すべきことです。

コンビニや居酒屋などの外食産業で多いと言われる「ブラック企業」と呼ばれるような企業が急増しています。これは、労働法など働くルールを守らず労働者を長時間労働など劣悪な労働環境で働かせる企業のことです。多くの企業でこのような「ブラック化」が進んでいます。それはほとんど問題にされていません。

かつての報告書では、「CSR（企業の社会的責任）」「コンプライアンス（法令遵守）」などの言葉も出てきていましたが、今回の報告書では姿を消しています。その必要性が強まっているのに全く無自覚なのは驚くべきことです。

長時間・過重労働や過労死の問題は経営者団体でさえ無視できないほど深刻になっています。報告書ではメンタルヘルスについてページをさき、8割の企業がパフォーマン스에影響を与えると考えていると書いています。メンタルヘルス不全（うつ病など心の病気にかかること）が拡大しているのは、働く現場がきつくなっている、働く人たちが追い込まれているからです。

このような働かせ方こそが問題なのに、「従業員のストレス耐性を強化する」というのですから、反省しているようには見えません。

報告書には、若手や中堅幹部の育成についても書かれています。もちろん、これらの問題も重要ですが、もっと重要なのは企業のトップのあり方です。社会的責任を自覚して法令を遵守し、労働基準法などの働くルールをきちんと守ること、働く人たちを長時間労働に追い込まないなどの点で、企業トップの資質が問われていることを忘れてはなりません。

### 今ある労働規制を生かそう

このような中で、労働組合が果たすべき役割は大きいと思います。一つめは、法規制の強化です。政府は労働規制を緩和する方向ですが、それをストップさせ、さらに規制を強化していくことが必要です。労働者派遣法や労働契約法にしてもさらに強化しなければなりません。

二つめは、民主党政権で労働法制の一部が改善された面もあり、それを生かしていく運動が必要だと思います。有期雇用について、クーリングオフなどの抜け道もありますが、有期労働契約を無期労働契約に転換させる仕組みの導入、雇止め法理（判例法理）の制定法化、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止など、運動の武器として使えるような規定も入っています。労働者派遣法も、派遣労働者保護の明記、日雇派遣の原則禁止、マージン率の情

報提供など規制強化という面もあります。これら利用可能な部分については、これを生かした形で労働者の保護を強めていくことが必要です。その点で労働組合の真価が試されていると思います。

労働者の貧困化が進んでいわけですから、賃金引き上げ、処遇の改善で労働組合の力を発揮すべきです。経済の活性化という点でも、その取り組みは重要です。賃金を引き上げ、労働条件を改善し、雇用を安定させ、長時間労働によるメンタルヘルス不全や過労死を防ぎ、社会保障の充実を図っていく。そういう運動に取り組み、情報を外部にもっと発信して、「あつて良かった労働組合」と言われるような運動を進めていくことが必要です。