

# 新自由主義のもとで変化する日本の労働市場<sup>1)</sup>

篠田 武司<sup>i</sup>，櫻井 純理<sup>i</sup>

90年代以降、グローバリゼーションが進む中で各国固有の新自由主義の流れが強まっていった。アジアも例外ではない。中国は国家開発主義的新自由主義ともいえる成長体制の道を歩む。韓国もまた1998年以降、国家資本主義的新自由主義の道を歩む。日本では90年代のバブル崩壊後、新自由主義がケインズ主義と併存するという意味では混合型新自由主義の道を歩む。しかし、こうした道は持続可能な道ではない。本稿は、アジアにおける現在の経済・社会のモデルをこのように捉え、その上で現在起きている様々な危機が特に労働-資本関係の現状に深く起因すると考える。特に日本に焦点をあて、まず、新自由主義のもとでの日本の賃労働関係の変化の現状と特徴を述べる。ここで強調されるのは、正社員にも広がる雇用の質の劣化という状況である。その考察の上で、現在EUなどが強調する、新自由主義的な労働のフレキシビリティへのオルタナティブとしての「フレキシキュリティ」モデルを参考に、次のような改革を主張する。①「ジョブ型正社員」雇用システムを導入すること、また②内的雇用保障とともに、職業訓練を外部化し、外的雇用保障を実現すること、③「同一価値労働、同一賃金」原則のもとでの均等待遇をめざすこと、である。これらの政策によって新たな保障と柔軟化のバランスを目指すことが重要だ、と確認したい。

キーワード：多様なアジアの新自由主義、労働市場、雇用破壊、内的フレキシキュリティ、パワーハラ  
スメント、追い出し部屋、ブラック企業、ジョブ型正社員

## はじめに

世界的なフォーディズムの危機に見舞われた70年代は、また世界経済のグローバル化が始まる時代でもあった。フォーディズムの危機の中で、その危機への対応としてクローズアップされてきたのは新自由主義であった。戦後、いち早く発展した諸国は、ケインズ・ベバレッジ的福祉国家戦略のもとでフォーディズムの蓄積体制を軌道に乗せた。それは、経済・社会アクター諸関係（賃労働関係、企業間関係、金融-企業間関係、国家介入関係、国際貿易・通貨関係）の調整された制度化を特色とし、それが各国

の高度成長を可能とさせた（ポアイエ 1988）。この時期の蓄積体制の特徴は、制度化された賃労働関係のもとでの生産性向上-高いレベルでの賃金が、消費を拡大し、それが結果的に投資の拡大をもたらすという内需主導型の成長体制であった。金融制度は、企業の旺盛な資金需要を提供し、また国家は賃労働関係では調整できない労働者の生活分野の福祉を調整・提供することによってこの蓄積体制をまた支えていた。このように見えてくると、フォーディズム的蓄積体制を支えていた諸制度は賃労働関係を主要な制度とし、他の諸制度はそれを補完しつつ全体として高度成長をもたらしていたのである。フォーディズム的蓄積体制は、「調節された資本主義（Coordinated capitalism）」（ジェソップ 2005）とも呼ばれるものだったのである。

i 立命館大学産業社会学部教授

こうしたフォーディズムの蓄積体制は、また戦後社会に広がった、民主主義、平等、自由、社会権といった理念、あるいは価値観によってもまた支えられるものだった。賃金の平等性、社会権による福祉の充実、それらは所得格差の低い社会をまたもたらし、戦後の社会の安定に寄与したのである。

こうした、蓄積体制は、70年代、生産性の低下に見舞われ危機に陥った。それへの対応として現れたのが新自由主義だった。それは、戦後体制の否定から出発し、あらたな成長体制を模索するものだった。それは、経済的には、各経済的アクターの利害を制度的調整というよりも、市場における競争的調整に委ねることを主張する。本稿の主要な課題となる雇用関係において、特にそうである。また、グローバル市場を、その蓄積の領域ともするものである。政治的には、福祉国家の解体を目指す。均衡財政、福祉の民営化による財政の安定化が政治的な安定をもたらすと理解するからである。それは、また国家規制への嫌悪、また市民の国家への福祉依存症が、経済あるいは市民の自律と活力を奪うと考えるからである。理念的には、平等を結果の平等ではなく、機会の平等と理解し、また自由という価値観が強調される (ハーヴェイ 2007)。

しかし、こうした新自由主義の主張は、各国のそれまでの諸制度あるいは規範などによって、各国で違った形で、また異なった時期に受容されていく。いわゆる純粋な新自由主義は理論上の姿であり、このことがフォーディズム以後の新自由主義的資本主義の類型を生み出していくことになる。アジアでいえば、中国は国家開発主義的新自由主義ともいえる成長体制の道を歩んできた。1978年の「改革開放」以降、国家主導の市場化を進め、特に90年代以降、グローバリゼーションが進む中で輸出主導型蓄積体制による成長体制を築いてきた。ここでは、国家は国有企業を温存しつつ、市場での経済調整の活力を取り入れながら沿海地域での労働集約的産業の育成を誘導してきた。金融、労働関係への介入という国家調整と、市場での競争的調整が融合した成長体制

を生み出してきたのである。他方、韓国もまた1998年、アジア通貨危機にさいして、IMFからの援助と引き換えにワシントン・コンセンサスを受け入れ、新自由主義がそれまでのいわゆるポスト「周辺のフォーディズム」を経て、本格的に受け入れられていくことになる。ここでも、金融の自由化を一方で図りつつ、国家による為替への介入、また財閥の近代化への介入を図り、中国ほどではないが国家主導の新自由主義化の道を歩むことになる。国家資本主義的新自由主義であり、韓国もまたこうした体制による輸出主導型の成長体制の道を歩んだ。

日本は、日本型フォーディズムともいえる独特な成長体制を80年代まで維持した。しかし、90年代のバブル崩壊後、その危機が約15年遅れてやってきた。新自由主義は当時の橋本、小泉首相によってけん引された。民営化、規制緩和、構造改革が叫ばれ、市場での競争的調整が進んだ。しかし、他方でケインズ主義も放棄されたわけではなかった。輸出も、景気後退期には大きな影響を持ったが、投資主導型の内需が主要な成長要因として理解された。この意味で、混合型新自由主義ともいえる投資主導型成長体制であった。

このように、アジアでは、各国異なった道を歩みつつ、新自由主義的な成長戦略が大きな流れとなっている。しかし、こうした戦略による成長体制は、必ずしも安定した蓄積体制を各国に保障するものではない (篠田 1997)。

輸出主導型蓄積体制は、海外の需要に依存することによって安定したものではないからである。また、同じく投資依存の内需は、最終的に消費需要に連動しない限りまた安定的ではない。この意味で、アジア諸国は現在、不安定な成長様式の中にある。社会的にも、新自由主義は、所得と社会の資源へのアクセスの格差を生み出し、各国の社会を分裂させ、不安定化させている。この意味で、それは持続可能な体制ではないのである (Uni 2007, 巖 2011)。

では、どうすればいいのか。本稿では、新自由主義に代わる、自然との調和を意識しつつ、市場に諸

アクターによる制度的調整を埋め込み、そうした「調整」に基づく消費主導の穏やかな持続可能な成長様式に各国が転換することを提起したい。中国も同様である（柳澤 2013）。あるいは、将来的にはアジア圏における消費・生産の共同経済圏（アジア・ケインズ主義）を形成するのの一つの道だと考える。

本稿は、アジアにおける現在の経済・社会の状況をこのように捉える。その上で、現在の危機が、特に賃労働関係の現状に深く起因すると本稿では理解する。すなわち、社会の分裂は、新自由主義のもとですすむ雇用の変化・劣化によるものであるからである。そして、社会の分裂は、社会の不安を引き起こし、犯罪や排他的ナショナリズムの感情を引き起こす。社会結束の危機である。雇用の変化・劣化は、また、消費主導型成長様式の障害ともなり、不安定な成長様式を克服できなくさせている。

本稿では、特に日本に焦点をあてる。まず、新自由主義のもとでの日本の賃労働関係の変化の現状と特徴を述べたい。ここで強調したいのは、働いてはいるが生活を維持できない層＝「ワーキングプア」層が拡大していることである。それは、単に雇用や所得に関して不利な条件にある非正規雇用が増加しているということだけではない。正規雇用自体もまた不安定で、また長時間労働にみられるように劣悪な労働条件のもとにさらされている現状がまた問題なのである。そうしたことが、全体として社会の不安定さを引き起こしているからである。本稿では、いわゆるこの「雇用破壊」、「労働の破壊」という状況の実態とその特徴が考察される。そして、その上で、現在 EU や ILO が強調し、新自由主義的な労働のフレキシビリティへの対応として広く認識されつつある「フレキシキュリティ」の日本へのインプリケーションを考察したい（Chatani 2008）。こうした考察は、マクロ的には持続可能な安定した成長体制がどのようなものなのかの考察をまた可能にするだろう。

## 1. EU における労働市場政策の変化

ここでは、まず日本の労働市場政策、あるいはアジアにおける労働市場政策にとって、大きく学ぶことができる EU の労働市場政策について見ておこう。

70年代のフォーディズムの危機は、労働市場の変化を促した。80年代以降、フォーディズムの危機、グローバリゼーションという事態の中で、その危機への対応が各国で追求された。大きく変化したのが、特に労働市場である。それまでの労使（・政府）合意による調整的労働市場が、景気変動や企業業績に応じて変動する市場的調整へと変化していった。いわゆる労働市場の柔軟性であり、労働市場の規制緩和である。

ここでいう、労働市場の柔軟性（Flexibility）とは、次のことを指す。①雇用の柔軟性（External Numerical Flexibility）、②労働時間の柔軟性（Internal Flexibility）、③作業工程や労働編成の柔軟性（Internal Functional Flexibility）、④賃金の柔軟性（Wage Flexibility）、である。雇用の柔軟性は、解雇の容易にすることによって雇用者数の柔軟性を確保するだけでなく、ここではまた雇用形態の多様化と雇用期間に関する多様化をも意味する。いわゆる雇用調整である。

80年代、景気後退と、グローバリゼーションのもとでの国際競争が激しくなる中で、企業にとって従来の労働市場が柔軟性に欠け、企業にとって障害だと感じられるようになってきた。企業にとって労働コストを削減することは、生き残るために不可避のことだと理解された。労働市場の柔軟性は、この意味で企業にとっての要求となった。マクロ経済的にも、労働市場の柔軟性・流動性は、産業構造の変化、いわゆる一方での知識経済化、他方でのサービス経済化という変化の中で、そうした分野への雇用の移動を促すためにまた、必要なことだった。こうしたミクロ、マクロレベルでの変化に対応するために労働市場の柔軟性が進められた。しかし、それは、失

業の増大、特に若年層の失業の増大、パートタイマーや、派遣労働者の拡大といった雇用の多様性をもたらした。

フォーディズムの危機と、グローバル化への対応としてこのように労働市場の柔軟化がめざされた。しかし、この柔軟化には、2つの道があった。一つは、雇用と賃金を市場的調整に委ねるもので、ここでは市場的調整によって労働者が晒されるリスクは、彼らが責任を持つものとされた。新自由主義的な対応である。それは、雇用と賃金のフレキシビリティが生み出す雇用や所得リスクに対して、そのリスクを回避するための安全を特に制度化することはなかった。アングロサクソンの国は、この道を選択した。しかし、他方、EUは、その道ではなく、別な道を模索した (Antoniades 2008)。寛大な失業保険制度、社会扶助によって所得の安全を提供したのである。しかし、こうしたいわゆる受動的労働市場政策は、所得の安全を守るものであっても、必ずしも雇用の安全を守るものではなかった。就労の機会を得るためには、以前の技術・知識では十分でなく産業構造の変化に対応した新たなそれらが必要となる。したがって、雇用可能性 (Employability) を高める就労支援政策が必要となる。その必要性が、90年代あらためて認識されるようになった。そして、その時にモデルとされたのが北欧諸国で行われていた積極的労働市場政策であり、それは各国で導入されていく。それは、職業教育・訓練によって雇用可能性 (Employability) を高め、労働移動を実現し、雇用の安全を社会的に保障する政策である。

しかし、こうした政策は十分な成果を上げることはできなかった。その理由としては、第一に、90年代初めのバブル経済の崩壊が、各国に深刻な経済停滞をもたらし、労働市場を悪化させたからである。第二に、寛大な所得保障制度が続く中、所得保障制度から就労への移動に対するモチベーションを下げていたからでもある。いわゆる「失業の罠」、あるいは「福祉の罠」と呼ばれる状況である。この時期、特にこれらの「罠」が大きな社会問題として強調さ

れ、問題とされた。それは、国家の財政負担を大きくするとともに、人々の福祉への依存症を生み出すと考えられたからである。

したがって、2000年代に入り、あらたな対応が模索されることとなった。「活性化・Activation」と呼ばれる政策である。この政策は、雇用政策と福祉受給とを結びつけようとしたものである。失業手当や社会扶助の受給の条件として就労活動や、労働市場政策プログラムへの参加を義務付けるものである。そうすることによって、彼らの就労活動へのモチベーションを高めようとするものである。これは、原理的には労働が権利であると理解したうえで展開されてきたこれまでの積極的労働市場政策からの転換でもある。労働は、あるいは労働市場政策プログラムへの参加は権利でもあり、また同時に義務でもあり、その義務を果たす限りで福祉手当が給付されるという政策への転換である。とはいえ、このActivation政策は、新自由主義的な雇用・福祉政策であるワークフェアとは違う (嶋内 2008)。一般に労働市場政策への参加を福祉受給の条件とする福祉・雇用政策は、アメリカから始まった。そこでは、所得保障は人々の権利だと理解されず、労働市場政策への参加と強く結び付けられていた。そこではまた、労働は、あるいは労働市場プログラムへの参加は権利というより義務として理解されていた。所得保障も、同様に権利としては理解されていなかった。これが、いわゆる Workfare である。

Activation政策は、あくまで基本的には働くこと、所得保障を権利だとし、手厚い就労支援が基調となっている。そこでは、教育水準、資格、また本人の希望などを考慮しながら、就労のための個人プランが作成され、就労の斡旋、あるいは雇用可能性を高めるための職業教育・訓練が社会的に準備される。他方、ワークフェアは、こうした就労支援が十分ではない。また、プログラムの内容が、たとえば公園の清掃など就労へとリンクするような内容でない場合がしばしばである。そうした仕事であれ、失業や社会扶助の給付条件となっているので、プログラ

ムへの参加は強制的、義務的な側面が強くなり、参加者にトラウマを引き起こすともいわれている。EUでは所得保障は人々の権利だと理解され、社会化された職業教育・訓練の充実が図られた。就労支援のために公費が投入され、人々の活性化が促された。義務を強調するアメリカ型雇用・福祉政策と、基本的には権利をより強調するEU型雇用・福祉政策は、この点で大きく違う（嶋内 2008）。

## 2. フレキシキュリティ（Flexicurity）政策へ

労働市場の柔軟化は、雇用の多様化をもたらす。それは、「雇用の質」を悪くする可能性をまた持つことになる。現実には、雇用の多様化は、雇用に格差をもたらした。したがって、雇用の安全だけが問題ではなく、また「人間らしい働き方 Decent work」が、「労働の質」がまた問題となった（Auer, 2007）。

したがって、Activation 政策とともに、この間、EUでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等待遇、有期労働者と無期労働者との均等待遇、あるいは派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇に関する政策が実施されていくことになった。しかし、こうした非正規労働規制が均等待遇原則の下で整備されていく一方で、Activation 政策にもかかわらず、EUでは失業、特に若年層の失業は高止まりしていた。それはEU経済の停滞に大きな要因があった。と同時に、雇用の柔軟性・流動化が十分に進まなかったこと、また「福祉の罨」も引き続き十分に解決されていなかったからである。こうしたなかで、この時期、経済成長も、また失業率も低かったデンマークとオランダに注目が集まった。そして、そこでの雇用・福祉システムを「フレキシキュリティ」と概念化し、EUでは、フレキシキュリティ政策が提起されることになった（若森 2013）。

それは、上記で見た労働市場の柔軟性を確保しながら、社会的に所得の安全を保障しつつ、職業教育・訓練を強めて労働市場に早期に戻し、社会全体として雇用の安全を保障する政策である（ただし、

オランダでは雇用のフレキシビリティは、ワークシェアリングという内的数量的フレキシビリティとして実施され、こうして「同職安全性 Job security」が確保された）。一見、それは Activation 政策と異ならないかに見えるが、しかしそれが決定的に異なるのは、第一に、雇用の安全性、所得の安全性とともに、生活の安全性をまた政策のなかに組み込んだことである。特に、ワーク・ライフ・バランスは生活の安全性、社会への参加を保障するために不可欠なことである。あるいはまた、教育休暇制度、年次休暇制度、両親休暇制度といった休暇制度もまた同様である。フレキシキュリティは、単なる雇用政策と所得補償という狭い意味での福祉政策を結び付け、それを保障するものではない。それは、ジェンダー平等というEUにとって基本的な原理の上に立ちながら、雇用政策を広い意味での福祉政策である生活の安全、良き生活の保障と結び付けたことに大きな特徴がある（Wilthagan and Tros 2004）。第二に、単なる失業対策ではなく、職業教育・訓練への支援を強めることによって成長産業への雇用の移動を意識的に追求したことである（European Commission 2006）。

2007年、EUは「フレキシキュリティ共通原則」を定め、そして、こうした政策を各国に広げようとしてきた（European Commission 2007）。この政策は、一般に「ゴールデン・トライアングル」として説明される。労働市場のフレキシブル化、それによる労働市場からの退出－失業手当、社会扶助による所得保障－積極的労働市場政策による雇用支援－労働市場への復帰、である（Wilthagan and Tros, ibid）。しかし、それは、上記で見たように良き雇用と良き生活の安全を保障する政策でもあることが忘れられてはならないだろう。また、こうした政策は、各国のこれまでの雇用・福祉制度の設計の違いや、社会理念の違いによって、導入のされ方が違ってくことに留意する必要がある。

### 3. 韓国・日本における対応

EUは、上記のように新自由主義に対抗する労働市場政策を模索した。しかし、韓国や日本の雇用・福祉政策にも影響を与えたとはいえ、韓国では、1997年のアジア通貨危機のなかで、その危機への対応として新自由主義的戦略が導入される。通貨の安定と、成長戦略としての輸出主導型成長モデルの強化(60年代から政府はこうした戦略を採用してきた)、また労働市場の構造改革が優先事項であった。労働市場の構造改革に関していえば、企業は危機に対して、大規模なリストラによって正規雇用を制限しつつ、必要な労働力を非正規雇用の拡大によって対応しようとした。労働コストを削減するために雇用の数量的柔軟化と雇用の多様化という雇用の柔軟化が急速に進められたのである。

他方で、EUとは異なり、韓国では、日本と同様に相対的に失業率は低い。2000年代、それは4%前後である。したがって、フレキシキュリティの最大の目的である失業者あるいは社会的に不活動層の労働市場への再統合、あるいは産業構造の変化に伴う労働移動は、それほど問題とはならなかった。また、「福祉の罨」も、もともと所得保障制度が十分でないので、福祉に依存し続ける層が増え、ヨーロッパと比べてそれが財政を圧迫するというものもなかった。したがって、それも問題ではない。

韓国や日本で問題なのは、「雇用の質」あるいは「労働の質」が劣化していることである。労働市場の柔軟化は、一方で、非正規雇用の拡大に結果した。もともと、韓国の非正規雇用の比率は高かったが、これ以降それはさらに高くなっていく。現在、それは35%である。こうした非正規雇用における「雇用の質」は、いま劣悪な状態にある。①企業は、正規労働者と違い、非正規労働者の社会保険への加入をサポートしていない。彼らはそれを自己負担するか、加入を見送るかどちらかの選択となる。いずれにしても生活の安全を脅かすことになる。②また欧

米のように「同一労働・同一賃金」という賃金原則がないので、非正規労働者の労働は、たとえ同一労働であっても低く評価されるのが一般的である。したがって、賃金は正規労働者と比べ低くなり、賃金の格差は大きくなる。そればかりか、賃金水準は、生活の安全を脅かす事態を生み出している。③さらに職業教育・訓練の貧困さがある。韓国においては、職業教育・訓練は、日本と同様に企業内で主として行われている。そして、非正規労働者にはそうした機会が提供されず、そのことがまた賃金の低さを合理化することになる。結局、職業教育・訓練が社会的に制度化され、さらにまた「同一労働・同一賃金」原則が広がらない限り、あるいは企業内教育・訓練制度に非正規雇用に包含しない限り、非正規労働者は「低賃金の罨」から抜け出せないことになる。所得の格差が韓国では広がっているのである。

しかし、問題は、これだけにとどまらない。いや、さらに大きな問題がある。正規労働者自体の「労働の質」が大きく悪化してきているからである。雇用の数量的調整の中で正規雇用が制限され、正規雇用者の「労働の質」が従来以上に悪くなっている。長時間労働が韓国で常態化しているからである。

こうした事態は、結果的に社会の分裂、社会結束の危機を引き起こし、社会を不安定にさせ、質の悪い社会を生み出すだろう(申2009)。それとともに、経済的にも国内需要を低下させ、成長を鈍化させるとともに、企業の海外依存を高めさせ、それはまた国内経済を悪化させるという負の循環を生み出すことになる。こうした事態の中で、韓国では「反自由主義的な社会政策」として2009年に実施されたのが「非正規保護法」である。しかし、その成果はいまだ未定であり、非正規雇用の質を高めるためには、労働市場の構造自体の転換が必要だと思われる(巖2012)。

他方、日本においても、同様の事態が生まれている。90年代半ば、日本においても、新自由主義的戦略が導入された。日本の労働市場の変化については次章以降で詳述するが、ここではその概略を記して

おきたい。まず、1995年に日経連が発表した『新時代の「日本的経営」』が契機となり、決定的に日本の労働市場を変化させた。そこでは、雇用の多様化が主張された。中核労働者と周辺労働者、それに専門的労働者に雇用の形態が分けられた。中核労働者に関しては、従来のように長期雇用と企業内教育が保障される。しかし、周辺労働者はそれらが保障されない労働者である。また、非正規雇用と位置付けられた専門的労働者も同様であり、この形態の雇用は結局増えなかった。こうした提言は、基本的には労働市場における新自由主義的対応であり、労働市場の市場的調整を目指すものである。

こうした変化が起きたのは、日本的経営を特徴づける労資の制度的調整が、バブル経済の崩壊後、企業にとって負担として認識されたからである。企業は、労働市場での労働力の需給に応じた雇用の調整を望むようになった。そして、この時期、企業にとって労働コストの削減が至上命令となり、安い労働力としての、また受給の調整弁としての非正規雇用が拡大することとなった。政府もまたこうした企業の要求に答えていく。派遣労働の拡大などである。日本の非正規労働は、かくして拡大し続け、後述するように韓国と同様に今では約37%となっている。

そして、ここでも問題は2つある。第一に、非正規労働者が「低賃金の罠」に陥っていることである（濱口 2009）。従来、非正規労働は基本的に家計の補助するための労働として一般には認識されていた。このことがまた、低い賃金を容認する傾向を生み出していた。しかし、現在問題なのは家計を担う層にもこうした非正規雇用が拡大してきたことである。そして、彼らは生活の保障も十分でなく、また職業教育・訓練からも排除され、「雇用の質」は低く、「低賃金の罠」から抜け出すことが困難になりつつある。

しかし、さらに問題なのは、正規雇用者もまた、雇用の安全が絶対的に保障されることはなくなってきたことである。リストラは、日常的な出来事になりつつある。また、正規労働者への多様な雇用形態

の導入が始まった。さらに「雇用の質」においても、問題がある。長時間労働は、韓国と同様に状態となっている。「過労死」の悲劇は、他人ごとではない。

このように、韓国と日本は、EUとは異なり賃労働関係の市場的調整の道を行ってきている。こうした道・戦略は、「雇用の安全」、「雇用の質」の保障と、「所得保障の安全」あるいは「生活の安全」を制度的に調整するフレキシキュリティの道とは違って、マクロ経済的に見れば将来的に社会需要を減らし、国内経済の停滞をもたらすし、また所得格差、あるいは社会資源へのアクセスの格差は社会不安をもたらす社会結束を弱めていくことになるだろう。もちろん、EUは、いまだその道を模索しているのであって、経済停滞、高い失業率など、生みの苦しみの中にある。しかし、失業率がいまだ低い時だからこそ、韓国、日本は新自由主義的な道が今もたらしめている経済的、社会的不安定から抜け出る、新たな道を模索する可能性があるし、また必要性がある。その際、労働市場におけるEUのフレキシキュリティ政策は、大きく参考となると考える（木原他 2006）。では、どのようになるのか。それを考察する前に、日本に焦点をあて、何がいま労働市場において問題となっているのか、その現状をより具体的に見ていこう。そのうえで、それを解決するために何が必要なのかを考察していきたい。特に焦点が合わされるのは、労働市場の分裂の状態と、正規雇用自体の質の低下という現状である。

#### 4. 「雇用の多様化」の進展と非正規雇用者の不利

##### (1) 非正規雇用者の増大

前章で触れたように、日本における労働市場の分裂の重要な画期とみられているのは、1995年に日経連（現在の日本経団連）が『新時代の「日本的経営」』という経営戦略を発表したことである。同文書は、日本的経営の原点が「人を大切に経営」にあることについて言及したうえで、従来のような一企業での長期にわたる継続的な勤務を前提とした

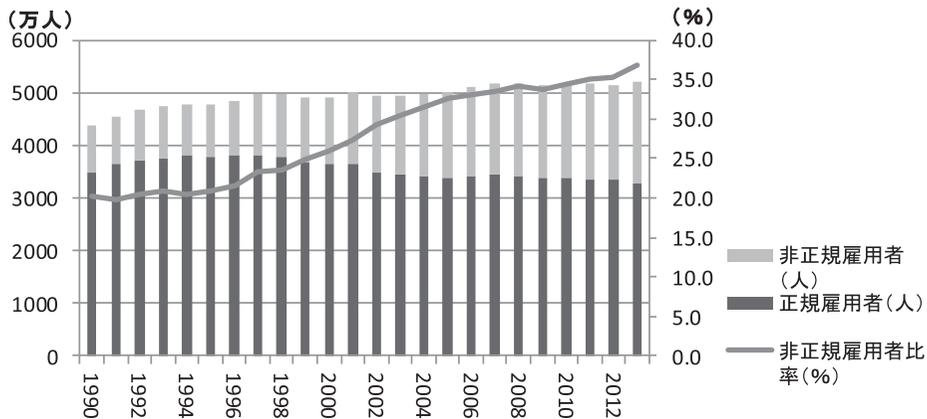


図1 非正規雇用者比率の推移 (1990～2013年)

注：比率は役員を除く雇用者全体に占める割合。

出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2002年以降）および「労働力調査特別調査」（2001年以前）

雇用は、「長期蓄積能力活用型」の従業員のみに適応されるものであることを宣言した。そして、その他の雇用者は、専門的熟練・能力を活用し、その専門職能が求められる企業を移動しながら働く「高度専門能力活用型」と、やはり一企業での定着を前提とはしない派遣労働者・臨時工などの「雇用柔軟型」に分かれていくと述べたのである。

経営者団体によるこの意思表示が雇用多様化の「原因」であるという見方には異論もあるが、ここで提起された雇用の多様化がその後急速に進展したことは、間違いのない事実である。総務省「労働力調査（詳細調査）」の結果によれば、非正規雇用者の比率は1985年に16.4%、1995年には20.9%となり、2005年には32.6%と1990年代半ば以降急激なペースで増加した（図1を参照）。2013年には36.7%に達している。

日本における「正規雇用」と「非正規雇用」の分類は、多くの場合「職場での呼称」による。つまり、それぞれが働く職場において「パートタイム労働者」、「アルバイト社員」、「嘱託社員」、「契約社員」など、正社員ではない雇用形態として雇用されている者が非正規雇用者である。非正規雇用者のなかで最大のグループは「パートタイム社員」であるが、日本のパートタイム社員のなかには、本来のパート

タイマーではない者、つまりフルタイム社員と同様もしくはそれ以上の時間を働く者も2割程度は含まれており、本来の意味でのパートタイム労働者（週35時間未満の労働者）は「短時間雇用者」として区分される場合がある。

後の議論にも関わるが、日本における非正規雇用者とは、①雇用期間に定めのある者（有期雇用者）、②フルタイム雇用者よりも1ヶ月あたりもしくは1週あたりの労働時間が短い者（短時間雇用者）、③間接的に雇用されている者（間接雇用者）のいずれかに該当する者を指す（中野 2006, 46ページを参照）。逆に言えば、正社員とは原則的には、①雇用期間に定めがなく、②フルタイムで勤務し、③直接雇用されている者のことである。このなかでも最も重要な正規雇用者の特徴は、①の「雇用期間に定めがないこと」である。つまり、正規雇用者は原則的に一事業所の経営が危機に瀕するような場合でなければ60歳～65歳という定年までその企業に定着し、働き続けることが暗黙の約束となっている、いわゆる「終身雇用」を前提とした雇用者であると考えられてきた。そして、その企業での定着を前提としたうえで、賞与や退職金を含む比較的高水準の賃金を得られること、企業が負担する法定および法定外福利厚生を享受しうること、そして企業が提供する教

表1 所得階級、雇用形態別の雇用者比率

	年	雇用者数 (千人)	150万円 未満	150～299 万円	300～499 万円	500～799 万円	800万円 以上
正規雇用者	1992	38062	6.7	31.4	33.3	25.5	2.8
	1997	38542	4.6	26.7	34.1	30.2	4.1
	2002	34557	4.5	26.2	33.5	24.1	10.7
	2007	34324	4.9	26.7	33.7	23.8	9.9
	2012	33110	4.7	27.1	34.9	23.5	8.7
非正規雇用者	1992	8481	85.1	13.2	1.4	—	—
	1997	10342	81.8	16.2	1.7	—	—
	2002	16206	68.4	24.2	5.1	1.3	—
	2007	18899	64.3	27.8	5.7	1.2	—

出所：総務省「就業構造基本調査」（2007年，2012年）

育訓練（職業能力開発）制度を利用できることが、正社員雇用の重要な特徴であった。

## (2) 雇用形態による賃金格差

非正規雇用者が労働市場において置かれている不利な状況とは、正社員が従来享受してきたこれらの状況とは対照的である。第一に、非正規雇用者の賃金水準は正規雇用者にはるかに及ばない。総務省「就業構造基本調査」（2007年度，2012年度）によると、非正規雇用者の90%以上の年間所得は300万円未満であり、300万円以上層が70%近くを占め、500万円以上が30%を超える正社員とは大きな開きがある（表1）。

非正規雇用者の所得水準が低い理由のひとつは、主婦パートが扶養家族として年収100万円程度の就労を選択しているからである。とはいえ、近年では世帯の主たる生計者である非正規雇用者が増えていて、派遣労働者の70.9%、パートタイム労働者の34.0%は主に自分自身の収入で生活をまかなっている（厚生労働省 2010b）。こうした者の多くは正社員よりも低い所得で家計を支えねばならない状況に置かれている<sup>2)</sup>。

## (3) 社会保険と職業訓練の格差

非正規雇用者と正規雇用者との格差は上でみた所得の問題に留まらない。第二に、非正規雇用者は社会保障制度の適用においても、正社員との間に違いがあり、失業した際や引退後の生活保障における格差が存在する。雇用保険の加入については、週あたりの就業時間が20時間未満で、引き続き1年以上雇用される見込みのない雇用者は、加入の適用除外となる。また、企業の健康保険や厚生年金への加入についても、おおむね正社員の4分の3以上の労働時間に満たない非常用的なパートタイマーや、年収130万円に満たない者は適用除外となっている。こうした労働者のうち、被扶養家族（親や配偶者等に扶養される者）でない者は自ら（企業負担分の上乗せがない）国民健康保険や国民年金に加入することになり、必要な年金保険料を納めていたとしても将来受け取れるのは低額の基礎年金部分だけになる。

第三に、見過ごされがちな点であるが非常に重要な問題として、非正規雇用者は正規雇用者に比べ、職業訓練を受ける機会が少ない。総務省「就業構造基本調査」（2012年度）によると、なんらかの職業訓練・自己啓発を行った者は正規雇用者では47.7%であるのに対し、パートタイマーでは23.3%、派遣労働者では28.0%に留まる。特に、「勤め先が実施し

た」職業訓練に参加した者の割合は、正規雇用者では39.3%だが、パートタイマーは16.3%、派遣労働者は14.5%と大きな開きが見られる(総務省統計局 2013, 97ページ)。

こうした実態は、キャリア形成における非正規雇用の不利をさらに助長する。職業訓練を通じてより高度な知識や技能を身につけることがなければ、比較的高所得の正規職に就ける可能性は一層低くなるからである。この点では、公的職業訓練の役割が期待されるどころだが、職業能力開発促進法では、職業訓練の責務は第一に事業主が負うことが規定されており、国および都道府県の責務は、「事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うこと」(職業能力開発促進法第4条)にある。つまり、在職者の職業訓練は企業による実施が基本であり、公共団体の役割は「職業を転換しようとする労働者」(つまり、離職者)や「特に援助を必要とする者」(いずれも同第4条の規定)に対する職業訓練等に限定されているのである。近年では、企業内教育訓練に対する公的助成を伴った「ジョブカード訓練」制度や、雇用保険未加入者が利用できる「求職者支援訓練」制度など、非正規雇用者の就労支援を重視した職業訓練制度も導入されてきた。とはいえ、前者が2010年の内閣府「事業仕分け」でいったん廃止判定を受けるなど、今後こうした制度の活用が進み、定着するかどうかはまだわからない。

以上、労働市場の分裂の状況を、格差の3側面(賃金格差、社会保障格差、職業訓練格差)に焦点を当てて見てきた。こうした格差を是正し、非正規雇用者の労働条件を底上げすることが、雇用・福祉両面にわたる社会政策のなかで求められている。しかし、実際的な取り組みは進展していない。たとえば、2008年4月に施行されたパートタイム労働法の改正内容もきわめて限定的なものだった。同法で正規雇用者との差別的取り扱いが禁止される対象は、①職務(仕事の内容や責任)、②人材活用の仕組み(人事異動の有無や範囲)が正社員と同じで、③契約期間

が実質的に無期契約である短時間労働者に限定された。このいずれかの点で正規雇用者と異なるパートタイム労働者の場合には、「均衡処遇」を行う主旨が規定され、それも努力義務に留まったのである(厚生労働省 2007参照)<sup>3)</sup>。

総務省統計局によると、2007~12年の転職者に関する雇用形態間の移動において、正規雇用者のうちの約40%が非正規雇用者になった一方で、非正規雇用者の転職で正規雇用者になった者は24.2%にすぎない。ここには日本の労働市場における非正規化というトレンドと同時に、非正規雇用者の正規化の困難さが表れている(総務省統計局 2013, 59ページ)。

## 5. 正規雇用者の受難

ここまで述べたような雇用形態間格差の問題が大きくクローズアップされるようになった契機は、2008年の「リーマンショック」に続く派遣労働者の契約解除の多発と、それに対する「年越し派遣村」の取組みであった。厚生労働省は2000年代に入って、いわゆるフリーターや若年無業者を主な対象とし、若年層非正規雇用者の正規化を促進する政策を進めてきたが<sup>4)</sup>、この「派遣切り」以降はより広い層の非正規雇用者の問題が「ワーキングプア」あるいは「生活困窮者」問題として捉えられるようになったと言える。

非正規雇用者に関わる様々な課題を解決し、その雇用環境を改善することは大変重要な課題である。だが、最近の日本社会で露呈しつつあるのは、上記のような労働市場の分裂のなかで実は「正規雇用」の質もまた劣化していることである。ハローワークなど就労支援の現場で働く人からは、「非正規社員の正規化」という政策の意義を問う声も聞かれるという。それは、目指すべき理想たりえないような「正規雇用」の実態が広がっていることの証左であると考えられる。以下では、正規雇用の劣化について、いくつかの観点からその実態を述べていく<sup>5)</sup>。

### (1) 精神疾患とパワーハラスメントの増大

1点目は、仕事に関連した精神疾患の発症が増加していると思われること、そしてこれに深く関連する「パワーハラスメント」問題の顕在化である。厚生労働省は毎年「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を発表しており、その推移をみることで、仕事に関連して発症した脳・心臓疾患と精神障害の発生状況を把握することができる。一般的に、仕事が原因で脳・心臓疾患を発症し、死亡に至った場合は「過労死」、仕事が原因で精神障害を発症し自死した場合は「過労自殺」と呼ばれている。下の図2は、1980年代半ば以降の両者に関わる労災請求件数（死亡事案以外を含む）の推移を示したものである（森岡 2013, 21ページ）。

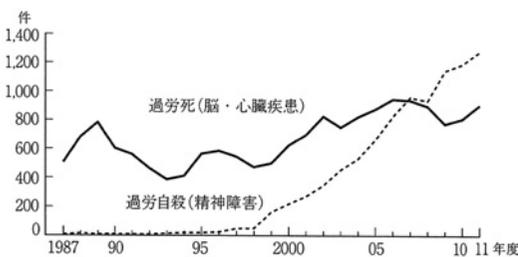
労災として認定された件数を見てみると、2012年度の脳・心臓疾患の労災認定件数338件のうち322件（約95%）、精神障害での認定件数475件のうち433件（約91%）は正規従業員である。このデータからは、過労死や過労自殺につながるような深刻な労働災害が、正規社員を中心に発生していることが伺われる<sup>6)</sup>。特に目を引くのが精神障害の労働災害請求件数が急増していることで（図2を参照）、2007年を除き、毎年増加の一途をたどっている。この問題に深く関わっていると思われるのが、職場におけるいじめや嫌がらせの増加である。精神障害での労災認定件数475件のうち、「職場において（ひどい）いじ

めや嫌がらせ、暴行を受けた」ものが55件、上司とのトラブルがあったものが35件含まれており、同僚や部下とのトラブル経験もあわせると全体の約20%には職場内のトラブルが関わっている。

近年、このような職場内でのいじめや嫌がらせの問題を総称して使用されるようになった概念が「パワーハラスメント」である。厚生労働省は2011年7月に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設け、パワーハラスメントとは「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」を指すという定義を示した（厚生労働省「あかるい職場応援団」HP）。パワーハラスメントと見なされる行為には、身体的・精神的な攻撃や、仕事上の過大な要求・過小な要求等が含まれる。

実際、都道府県労働局や労働基準監督署等に設置されている総合労働相談コーナーにおける個別労働紛争のうち、2012年にもっとも多かった相談内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するもので、全体の20%以上を占めている（図3を参照）。この個別労働紛争解決制度とは、「個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度」（厚生労働省 2013b, 1ページ）であり、労働者からの要求や申請を受けて「助言・指導」や解決策の「あっせん」などが図られるものである。「いじめ・嫌がらせ」の相談が年々増大し、「解雇」や「労働条件引下げ」など他の相談内容を抑えて最多となっている実態には、職場内での労働者の孤立や、問題解決にあたるべき労働組合等の集団的支援の不在、といった労働環境が色濃く反映されている。

そもそも、2001年に個別労働紛争解決制度が設けられたこと自体が、このような労働環境の広がりを背景としたものであった。厚生労働省は制度の趣旨について、「人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という）



（出所）厚生省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」、労働基準局「第1回精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」資料2、2010年10月15日。

（注）脳・心臓疾患はホームページ非開示情報を含む。いずれも労災請求件数の集計で、死亡事案以外を含む。

図2 過労死・過労自殺に関わる労災請求件数の推移  
出所：森岡 2013, 21ページ。

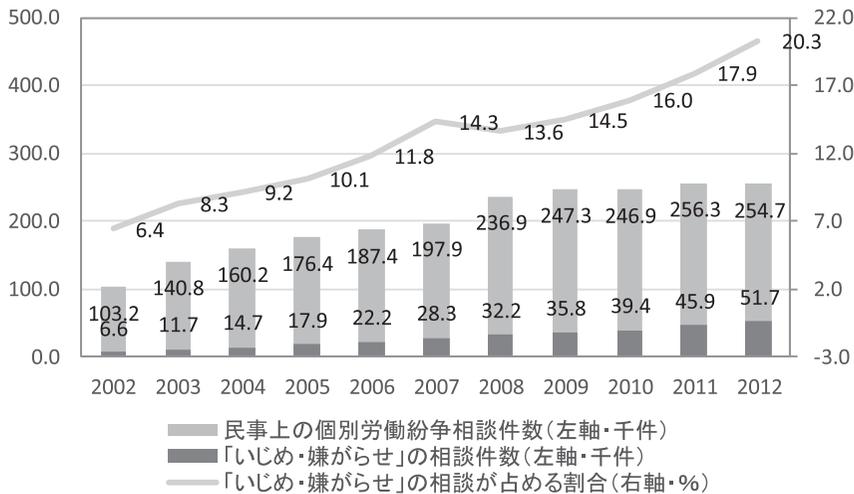


図3 個別労働紛争相談に占める「いじめ・嫌がらせ」の相談件数

出所：厚生労働省「明るい職場応援団」ホームページの掲載データより作成。

が増加」しており、「これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため」であると述べている（厚生労働省 2001）。同制度は1990年代の後半から、労働局や労働基準監督署が明らかな法違反（労働基準法や男女雇用機会均等法、労働安全衛生法等に対する違反）として取り締まることが難しい問題が急増し、労働基準行政がそれらに対応する手段として設置したのである。2012年度の相談のうち、48%は正社員からの相談であった。

2009年4月、精神障害の労災認定基準が10年ぶりに改訂された際、最も深刻なストレス強度と認定される評価項目のなかに、「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が加えられた。熊沢誠はこの点に言及しながら、特にホワイトカラー労働者における労働条件決定の「個人処遇化」が起点となり、「そこから職場の人間関係の緊張と労働者の孤立が生まれ」るなかで、多くの人々が過労自殺に追い込まれていると警告している（熊沢 2010, 315-321ページ）。

## (2) 「追い出し部屋」の顕在化

正規雇用の劣化の2点目として、「追い出し部屋」の問題を挙げる。追い出し部屋とは、企業が「戦力

外」と見なした正社員を配置する特定の事業所や部署を意味している。追い出し部屋に配置された社員はいわば「社内失業者」であり、名刺やパソコンを取り上げられる、意味があるとは思えない単純労働を命令される、研修を受けさせられる、といった状況に置かれる（『朝日新聞』2012年12月31日を参照）。労働者に対するこのような仕打ちは、企業が辞めさせたい労働者を「自主退社」に追い込むための、いわば組織的なパワーハラスメントである。『朝日新聞』の報道によれば、電機大手各社やコナミ、ノエビアなどの企業でこうした部署の存在が発覚している（『朝日新聞』2013年4月8日）。通信教育大手のベネッセコーポレーションに対して起こされた訴訟では、このような制度は「実質的な退職勧奨の場となっていた疑いが強く、違法な制度」という東京地裁立川支部の判決が出されている（朝日新聞経済部 2014, 72-75ページ）。

追い出し部屋が象徴しているのは、従来もっとも安定した雇用が保障されていると思われてきた大企業の正社員でさえ、雇用リスクの切迫を意識せざるをえない事態が進行しているということだ。そもそも為替の急激な変動や国際競争激化の影響を受けるグローバル企業は、安定雇用を期待できる勤務先で

はない。電機産業などの大企業は数千人単位の早期退職者を企業外に「排出」したうえ、さらにこのような社内失業者を抱え込んでいる<sup>7)</sup>。内閣府が2011年12月に発表した日本経済に関する分析は、同年9月時点での企業内過剰雇用者（「雇用保蔵者数」）の人数を推計しており、少な目の見積もりで364万人、稼働ピーク時を基準にした見積もりでは465万人と推計している（内閣府政策統括官室 2011、9-10ページ）。これは雇用者全体の6.7%~8.5%にあたる<sup>8)</sup>。

追い出し部屋の存在は、二重の意味で正社員の雇用に影響を落としている。ひとつは、異動させられた当事者の働く者としての誇りや働きがいや踏みにじるものであること。人としての尊厳が失われた長期雇用は、本人にとっても経済全体にとっても望ましいことではない。そして、追い出し部屋のもうひとつの問題点は、周囲の社員にとって「見せしめ」の効果を発揮すること。それは、成果を挙げなければ自分も同じような処遇に落としめられるという恐怖心を芽生えさせるからである。不本意な仕事や処遇であっても黙ってそれを甘受するしかない、誰もが競争を強いられる労働環境のなかで、上述したようなハラスメント増大などの問題が悪化していると考えられる。

### (3) 「ブラック企業」の問題化

正規雇用の劣化を象徴する問題として、3点目に「ブラック企業」問題を挙げる。ブラック企業という言葉は2013年度の「新語・流行語大賞」のトップ10にも選ばれ、社員（特に若年社員）を使い捨てにする劣悪な雇用環境の企業の存在が、社会的に話題ともなった。もともとブラック企業という言葉は、2007年のインターネットサイトでの書き込みから小説・映画化につながり、労働問題に取り組むNPO法人POSSEの代表・今野晴貴氏が著書や同団体の活動を通じ、広く社会に浸透させたものである（濱口 2013、219ページ）。ブラック企業という概念に必ずしも明確な定義はないが、連日の長時間労働や組織ぐるみの「いじめ」などによって、若年労働者

を使い捨てにする会社を指して使われている場合が多い。そのような会社の特徴としては、たとえば、過労死・過労自殺者を出した、ひどいサービス残業が常態化している、大量採用した新卒者が数年で大量に離職している、といったことが挙げられる。最近では、大衆向けの週刊誌でも有名企業が「ブラック企業」として名指して批判されるようになった。それらには、政治家に転身した創業者が居酒屋チェーンを全国展開し、福祉事業にも進出している「ワタミ」や、同じくカリスマ創業者がグローバルな事業展開を推進している大手衣料販売会社「ユニクロ」などが含まれる（『週刊東洋経済』、『週刊フラッシュ』などの記事を参照）。

上述したように、この「ブラック企業」という用語をキーワードに、今日の労働現場がいかにかひどい状況にあるかを広く社会に訴えてきたのが、NPO法人POSSEの代表・今野氏である<sup>9)</sup>。今野はブラック企業問題の源流を、企業が労働者に対して無限定の「指揮命令権」を保持する日本型雇用のあり方に見出し、それによって引き起こされた労使関係の変化を次のように説明している。これまでの日本企業の正社員は「雇用保障と年功賃金などの企業福祉に恵まれ、その分「無限の指揮命令」を受容させられる関係にある」（今野 2012、184ページ）。過労死・過労自殺などの問題は、そうした無限定な指揮命令権の下で「必然的に生じてきた問題」（同 185ページ）だった。これに対して、パートやアルバイトなどの非正規社員は低処遇・不安定雇用のもとに置かれてきたが、企業側の指揮命令権は従来比較的抑制されていた。ところが、最近では、企業の強力な命令権は保持されたまま、長期雇用保障や手厚い企業福祉が削減されてきた。そのように、低処遇・不安定雇用でありながら無限定な企業の指揮命令下に置かれる働き方こそが、「ブラック企業」の特徴であると今野は説明している（同 185-6ページ）。

次頁の図4は、この今野のブラック企業論を説明する元になった図である。労働問題研究の第一人者である濱口桂一郎は、従来のような日本の正社員を

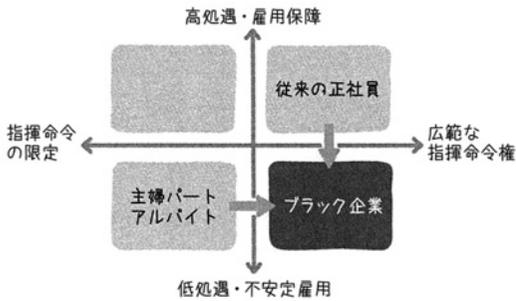


図4 ブラック企業の構造

出所：濱口 2013, 224ページ

「メンバーシップ型正社員」と規定し、それは企業での長期雇用保障を伴った「メンバーシップ」を有するかわりに、際限のない労働を受け入れる関係にあったと述べる(図4の右上)。ところが、1980年代末からこうした無限定な「会社人間」の働き方に対する批判が高まる一方で、アメリカやイギリスのネオリベラリズムの主張が入り混じり、会社に頼らず「強い個人がバリバリ生きていく」のが正しいという「イデオロギー的動機付け」が作用するようになった(濱口 2013, 223ページ)。その帰結が、図4の右下に位置する雇用保障を欠いた「義務だけ正社員」であり、これが「現在のブラック企業の典型的な姿になっている」(同)というのである。

今野や濱口の説明はきわめて合理的だといえる。いつ追い出し部屋に異動させられるかもわからないような、不確かな雇用保障のもとで、それでも「強い個人」として働き、生きていこうとする個々の労働者には重いプレッシャーがのしかかり、多くの者が身体や精神を病んでいく。メンバーシップ型雇用の枠組みだけを残しながら、無限定な義務を負わされた「メンバー」同士が絆を育む余地を奪われ、競わされているのが現代の労働現場の状況である。

## 6. 処方箋としての「ジョブ型正社員」

ここまで述べてきたように、日本社会では、低賃金で雇用保障、福利厚生、教育訓練などが不十分な

「非正規雇用」と、比較的恵まれた待遇や長期雇用を保障されていた「正規雇用」との二極化が進展してきた。そして、その過程では正規雇用にも変化が生じており、重い責任や義務はそのままに雇用や労働条件の保障は揺らぎをみせている。

このような状況の解決につながる新しい働き方として、現在提起されているのが「ジョブ型正社員」という仕組みの導入である。その提唱者である濱口によると、ジョブ型正社員とは「日本の正社員のような無限定の義務を負うことはなく、職務や勤務場所、労働時間が限定されている無期雇用契約の労働者」を意味する(濱口 2013, 244ページ)。より具体的な道筋としては、有期雇用を反復更新している非正規雇用者や、女性正社員に多い地域限定・職務限定の働き方である「一般職」を、男女共通のジョブ型正社員に移行させていく。また、現在やむなくメンバーシップ型正社員として働いている人もジョブ型正社員に移行できるようにする。そして、ジョブ型正社員という「普通の働き方のモデルを徐々に構築」し、メンバーシップ型正社員と家計補助的な非正社員という現在の二極化を解消することが、濱口の構想である(同, 264ページ)。

ジョブ型正社員の構想はすでに、政府の「産業競争力会議」や「規制改革会議」の提言にも盛り込まれている(産業競争力会議 2013, 規制改革会議 2013)。また、実際に、スターバックス、ユニクロ、イケア・ジャパン等の企業がパート・アルバイト等の限定正社員化を発表しており、ジョブ型正社員制度は徐々に広がりを見せている。筆者の考えは以下である。濱口がジョブ型正社員の導入を「漸進戦略」(245ページ)であるとしているように、将来的には日本における主流の働き方をジョブ型に変えていくことを前提として、ジョブ型正社員制度の導入に賛成する。その上で、必ず行われねばならない政策として、大きく以下の2点を挙げる。ひとつは、特にメンバーシップ型からジョブ型への移行期に生じる可能性が高い、労働条件の不利益変更などに対する実効的な対策であり、もうひとつは、ジョブ型

雇用社会が成り立ちうるような、公的社会保障制度と学校教育制度および職業訓練制度を構築することである。

前者については、すでに危惧される点がある。上記の産業競争力会議や規制改革会議の提案は、「日本型新裁量労働制の導入」とともに行われている。これは、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション制度の日本版であり、むしろ従来型のメンバーシップ型正社員の無限定な働き方を促進する可能性が高い。ジョブ型雇用への移行とともに実施されるべきは、労働時間規制の一層の強化と労働基準監督体制の充実である。また、規制改革会議の提案には、無限定型契約とジョブ型（限定）契約の相互交換にあたっては、「労働者本人の自発的意思を前提とし、労働条件決定を合意する」（規制改革会議 2013）ことが含まれているが、現在の日本における労使の力関係の下で、働き方に関する労働者の選択権を確保するには強力な法規制と監督体制が欠かせないと思われる。

そして、濱口も指摘しているように、ジョブ型雇用への移行は特段の職業能力を持たない労働者、たとえば若年労働者や非熟練労働者にとっては、現在よりも就職や転職が困難になることを意味する。外部労働市場重視の雇用政策へ舵を切るには、それを支えるような労働教育を含んだ学校教育制度と、公的職業訓練制度の充実が不可欠である。さらに、低賃金雇用者や失業者に対する社会保障制度を充実し、労働市場政策全般にかかる予算を大幅に増加させることが必要となる。労働組合に求められる役割も変化する。今後の労働組合の活動は産業別組織を基本的に、産業全体としての雇用保障政策と賃金政策、企業横断的な教育訓練への支援を軸に進めていくことが重要である。

### まとめにかえて

最後に、労働市場の変化に関する以上の分析をふまえ、日本が今後新自由主義的政策からの転換を図

り、社会的な不平等と不安定を解決する道筋について考察したい。

日本では90年代初めのバブル崩壊とその後の景気後退、ならびにグローバル競争の激化の中で、従来の伝統的労働市場モデルが大きく変化した。それは、次のような特徴を持っていた。第一に、それは主要な雇用形態としての正規雇用、その正規雇用労働者の長期雇用、企業内部での彼らへの教育・訓練、そして年功賃金である。このモデルは、労働者に雇用と生活の安心感をもたらし、また企業への忠誠心と労働へのインセンティブを育み、日本企業に効率性をもたらした。このモデルでは、もし企業業績が悪化しても、企業は企業内、あるいはグループ企業内で雇用の調整を行い、解雇をできる限り避けてきた。このモデルは、いいかえれば企業内において雇用を保障し、所得を保障する制度として特徴づけることができる。いわゆる「内的雇用・所得保障」である。第二に、このモデルは、他方、内的フレキシビリティによって支えられてもいた。このモデルの特徴である職場内、あるいは職場間での労働移動、いわゆる機能的フレキシビリティである。それが、解雇を避け、企業内で雇用保障を支えていた。また、このモデルの賃金制度は年功賃金制度とともにボーナス制度を特徴としているが、ボーナスは、企業業績によって柔軟に調整された。賃金のフレキシビリティである。同じく、労働時間も労働者の企業への忠誠心を利用し、柔軟に調整された。長時間残業はその結果である。

伝統的な日本労働市場は、このようにある意味では、内的雇用・所得保障と内的な賃金フレキシビリティ、機能的フレキシビリティ、労働時間フレキシビリティとが結合した「内的フレキシビリティ」ともいべきモデルであった（Bredgaard and Larson, 2010）。しかし、すでに見てきたように、こうした労働市場モデルは1990年代半ば以降、大きく変化する。日本企業は激しい国際競争の中で、その対応として企業経営にとって重要なことは労働コスト削減だとし、従来の内的雇用・所得保障を捨てつつある。

正規雇用を減らし、非正規雇用を拡大しながら雇用のフレキシビリティを高めている。その実態についてはすでに見た。非正規雇用は、働いているにも関わらず、所得保障が十分でない。ワーキングプアーである。雇用は二極化し、それが所得格差を大きくし、社会の結束を弱めている。さらに、正規雇用者の雇用保障も安全とは言えなくなってきた。大企業でもリストラは珍しいことではなくなり、あるいはインフォーマルに退職を迫るハラスメント行為も多く報告されるようになってきた(典型的には「追い出し部屋」)。少なくない「ブラック企業」も現れている。こうした雇用の不安定化が、精神疾患をもたらす例も増えている。労働における「人間的な尊厳」が犯される事態が増えている。全体として雇用破壊、労働破壊が進んでいるのである。

このように内的雇用保障・所得保障が崩れて、雇用と賃金、労働時間のフレキシビリティだけが進んでいるのが日本のいまの労働市場の現状である。では、あらためてどのような労働市場を目指すべきなのか。どのような働き方を目指すべきなのか。すでにみたように、現在、EUを中心として、多くの国で議論されているデンマーク・モデルは、雇用を外部市場での柔軟な調整にゆだねるとともに、それに伴う雇用と所得リスクを社会全体で回避するという、「外部フレキシキュリティ」モデルであった(Bredgaard and Flemming 2005, および Bredgaard and Flemming 2010)。このモデルでは、雇用保障は労働市場全体で支えられる。特に重要なのは、雇用可能性を高めるための外部職業訓練システムであり(藤川, 2007), それは政府によって支えられた。また、このモデルでは所得保障は社会給付を充実することによって支えられた。そして、「同一労働同一賃金」原則が制度化されることによって、雇用形態による格差は正がまた目指された。労働市場の柔軟性-特に顕著となった雇用の流動性、雇用形態の多様化-は、こうした積極的労働市場政策による雇用保障や各種の所得保障、あるいは雇用の均等待遇制度によって補完され、調整されたのである。

こうした外部雇用・所得保障モデルは、現在のところ、うまく機能しており、内部保障モデルが崩れつつある日本においても学ぶべき点が多い。しかし、そのままこのモデルが適用できるかという点、それぞれの国の固有な労働市場制度の歴史、ノルムが違うのでそれは困難である(Madson 2006)。

しかし、あらたな保障と柔軟性のバランスが求められていることは確かである(Chatani, 2008)。本稿では、すでにみたように「ジョブ型正社員」制度の導入が、それを保障するものだと考える。

それは、第一に、①正規雇用の拡大を意味する。それによる雇用保障と安心感は、働くモチベーションを高め、企業に効率性をもたらすだろう。企業にとっても有利である。第二に、この制度、働き方は「同一労働・同一賃金」原則を導入することを意味する(濱口 2013)。これは、雇用形態の違いによる所得格差・差別をなくすためには不可避に必要な原則だと考える。第三に、「ジョブ型正社員」制度は、必ずしも労働の流動化を否定するものではない。個人的にも労働移動を望む者、またマクロ的にも産業構造の変化が労働移動を不可避とする場合がある。そのためにも、彼らの「雇用可能性」を高めるために労働の内的職業訓練とともに、外部職業訓練制度の充実が必要である。もちろん、失業者、また非正規労働者の労働市場への再参入を保障するためには、外部職業訓練制度の充実は不可避である。

上述したように、日本は失業率が低いといわれているが、多くの潜在的失業者がいる。こうした人々も含め充実した外的職業訓練によって全体として雇用を保障し、また従来の内的職業訓練を継続することによって、労働者の働くモチベーションを上げることは、企業にとっても重要である。いずれにしても、現在、正規労働者にのみ提供されている企業内職業訓練制度は、非正規労働者にとって技能向上の機会がないことを意味し、そのことが彼らと正規労働者との賃金格差の原因となっている。「ジョブ型正社員」制度は、そうした格差を解消することになる。第四に、労働時間の柔軟化を、この制度は目指

すものである。特に重要なのは、生涯のライフステージに合わせた労働時間の選択可能性を保障するよう、制度を設計することである。これは、特に女性の労働市場への参加を促し、将来の労働人口を拡大させるだろう

すでにみたように、こうした「ジョブ型正社員」制度は、従来の日本の労働市場に固有なりクルートの原則や賃金制度を大きく変えるものとなり、困難を伴うことが予想される。しかし、将来的には労働市場の安定、ひいては社会の安定にとっては不可避となるだろう（日本総研 2007）。最後にいえば、この制度は同時に、労働市場への参入を目指す期間における充実した所得保障と、就労サポートによって支えられる必要がある。日本の失業保険制度の充実度はかなり低い。積極的な就労サポート、特に青年層に対する政策はまだ十分でない。その充実が必要である。

まとめると、①内的雇用保障とともに、EU がめざすようなフレキシキュリティ・モデルのように外的職業訓練を充実し、外的雇用保障を実現すること。②雇用形態の柔軟化、多様化に対しては、「同一価値労働同一賃金」原則のもとでの均等待遇をめざすこと、そうすることによって新たな保障と柔軟化のバランスを目指すことが重要だと考える。「ジョブ型正社員」は、そのようなバランスを制度化した雇用形態だといえる。

EU が目指すフレキシキュリティ・モデルから学ぶべきことは、これであろう。しかし、こうした政策の政・労・使の合意をどう形成していくのか、またそれができる条件があるのか、検討すべきこともある。

いずれにしても、雇用と所得の保障がなされて初めて、結果的に企業の効率性は高まり、マクロ経済的にも海外から大きな影響を受けることなく国内需要主導型経済成長モデルの軌道が安定すると考える。

## 注

- 1) 本稿は、韓国中央大学で開催された国際シンポ

ジウム「Multiple Crises and Sustainable Integration in Contemporary Societies」(2014年月2月21-22日)での報告を翻訳したものである。

- 2) 特に派遣事業所の男性従業員(派遣社員)には主たる生計者が多く、上記統計データで1997年から2002年にかけて150万円未満層が減少し150~300万円層の比率が増加したのは、1999年の労働者派遣法改正で製造職等の派遣労働者が急増したことを反映していると思われる。
- 3) これら3条件のうちの③(無期労働契約の締結)は、2014年4月16日の法改正で条件から外された(厚生労働省 2014)。
- 4) たとえば2003年には、厚生労働省、内閣府、経済産業省などが「若者自立・挑戦プラン」を策定し、多様な支援政策を展開することが決定された(厚生労働省『平成19年度 厚生労働白書』, 229ページ)。
- 5) 以下で指摘する「雇用の劣化」は「正社員にしか生じていない」事象ではないが、「正社員であっても劣悪な雇用環境が一般化している」状況を念頭に置いた記述である。
- 6) 請求件数における就労形態別の割合は公表されていないが、不支給を含めた決定件数全体に占める正社員の割合は、脳・心臓疾患、精神障害ともに約88%(2012年度)である。
- 7) たとえば、2012年3月期決算で過去最悪の純損失(7721億円)を出したパナソニックは、2009年2月に1.5万人の配置転換・人員削減を発表。2011年12月にはさらに3.5万人の削減の達成、2012年3月には約2万人の人員削減の追加を発表している(『朝日新聞』2012年5月12日、30日を参照)。
- 8) 雇用者数は「労働力調査 長期時系列データ」の2011年9月の数値(5461万人)を用いて算出したもの。雇用保蔵者数とは、「企業部門の稼働率から考えられる最適な雇用者数」から「実際の雇用者数」を差し引いたものである。
- 9) POSSEは2006年に設立された、現役の大学生や若手社会人などが活動する非営利団体である。年間数百件にのぼる労働相談を受け、労働問題の解決支援や研究・出版活動を行っている。

## 参考文献

- 朝日新聞経済部 (2014) 『限界にっぽん—悲鳴をあげ  
る雇用と経済』岩波書店
- 巖成男 (2011) 『中国の経済発展と制度変化』京都大学  
学術出版会。
- 巖成男 (2012) 「韓国労働市場の不安定性に関する一  
考察」『商学論集』(福島大学) 第80巻第4号, 1-  
19
- 規制改革会議 (2013) 「労働時間規制の見直しに関す  
る意見」および「ジョブ型正社員の雇用ルール整  
備に関する意見」(いずれも, 第22回規制改革会  
議資料3 雇用ワーキング・グループ提出資料)  
[http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/  
meeting/2013/committee2/131205/item3.pdf](http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee2/131205/item3.pdf)
- 木原隆司, 山崎由希子, 柵山順子, 平川伸一 (2006)  
「第9章 デンマークおよびEUの雇用政策とそ  
の評価」『「多様な就業形態に対する支援のあり  
方」研究会』財務相財務総合政策研究所
- 熊沢誠 (2010) 『働きすぎに斃れて』岩波書店
- 厚生労働省 (2001) 「「個別労働関係紛争の解決の促進  
に関する法律」のポイント」  
[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/  
kaiketu/dl/01g.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/dl/01g.pdf)
- 厚生労働省 (2007b) 『平成19年度 厚生労働白書』(第  
5章)  
[http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/07/  
dl/0205.pdf](http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/07/dl/0205.pdf)
- 厚生労働省 (2010a) 「精神障害等の労災補償状況」  
(「第1回精神障害の労災認定の基準に関する専門  
検討会」資料2)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000  
u8t2-att/2r9852000000u8vw.pdf](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000u8t2-att/2r9852000000u8vw.pdf)
- 厚生労働省 (2010b) 「平成22年度就業形態の多様化に  
関する総合実態調査の概況: 結果の概要」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22b.html#e>
- 厚生労働省 (2013a) 「平成24年度「脳・心臓疾患と精  
神障害の労災補償状況」まとめ」(2014年1月22  
日閲覧)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000003  
4xn0.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034xn0.html)
- 厚生労働省 (2013b) 「平成24年度個別労働紛争解決制  
度施行状況」(2014年1月29日閲覧)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000003  
39uj-att/2r985200000339w0.pdf](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000339uj-att/2r985200000339w0.pdf)
- 厚生労働省 (2014) 「短時間労働者の雇用管理の改善  
等に関する法律の一部を改正する法律(平成26年  
法律第27号) 概要」(厚労省 HP「パートタイム労  
働法が変わります」よりアクセス, 2014年6月8  
日閲覧)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044198.  
html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044198.html)
- 厚生労働省 HP (2007a) 「パートタイム労働法が変わ  
ります」(2014年1月21日閲覧)  
[http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-  
1b.html](http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1b.html)
- 厚生労働省 HP 「明るい職場応援団」(2014年4月20日  
閲覧)  
[http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/  
common-sense](http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/common-sense)
- 今野晴貴 (2012) 『ブラック企業』文春新書
- 産業競争力会議 (2013) 「「雇用・人材分科会」主要論  
点メモ(労働時間規制等)」(第5回産業競争力会  
議雇用・人材分科会配布資料1)  
[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/  
bunka/koyou/dai5/siryou1.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou/dai5/siryou1.pdf)
- 篠田武司 (1997) 「新自由主義ともう一つの『蓄積戦  
略』—自己求心的な開発—」(小池洋一・西島章  
次編『市場と政府』アジア経済研究所)
- 嶋内健 (2008) 「デンマークにおけるアクティベーシ  
ョン政策の現状と課題」『立命館産業社会論集』  
第44巻第2号, 81-102
- 申光榮 (2009) 「韓国におけるグローバリゼーション  
と社会的不平等」(嶋内健訳) 『立命館大学人文科  
学研究所紀要』No.92, 93-118
- ジェソップ, B. (2005) 『資本主義国家の未来』(中谷  
義和訳, お茶の水書房)
- 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議  
(2012) 「職場のパワーハラスメントの予防・解決  
に向けた提言」(2012年3月15日)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000025  
5no-att/2r9852000002560k.pdf](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000255no-att/2r9852000002560k.pdf)
- 総務省統計局 (2007) 「就業構造基本調査 時系列統計  
表」(2014年1月19日閲覧)  
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/6.htm>

- 総務省統計局（2012）「平成24年度就業構造基本調査」（統計表一覧・第44表）  
[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&classID=000001048178&cycleCode=0&requestSender=search](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&classID=000001048178&cycleCode=0&requestSender=search)
- 総務省統計局（2013）「平成24年就業構造基本調査結果の概要」
- 内閣府政策統括官室「日本経済2011-2012」（2014年1月25日閲覧）  
<http://www5.cao.go.jp/keizai3/2011/1221nk/pdf/11-1-1.pdf>
- 中野麻美（2006）『労働ゲンピング—雇用の多様化の果てに』岩波新書
- 日本経営者団体連盟（1995）『新時代の「日本の経営」』
- 日本総研（2007）「急がれる我が国労働市場改革～フレキシキュリティ政策への転換を～」【JRL news release】No.2007-1, 1-25
- ハーヴェイ, D.（2007）『新自由主義』（渡辺治監訳, 作品社）
- 濱口桂一郎（2013）『若者と労働』中公新書ラクレ
- ボアイエ, R.（1988）『世紀末資本主義』（山田鋭夫訳, 日本評論社）
- 前川恵子（2008）「日本版フレキシキュリティ構築への課題」『Works Review』, Vol.3, 1-14
- 森岡孝二（2013）『過労死は何を告発しているか』岩波現代文庫
- 「ブラック企業化する日本企業の闇」『週刊SPA』2013年6月25日号, 36-43ページ
- 「ユニクロ 疲弊する職場」『週刊東洋経済』2013年3月9日号, 52-60ページ
- 「ワタミ 現役店長「手取り17万円」の給与明細」『FLASH』2013年7月2日号, 10-13ページ
- 「ブラック企業はこう見抜け」『アエラ』2014年1月20日号, 53-55ページ
- 「聖域なきリストラ加速」『朝日新聞』2012年5月30日
- 「働き盛り 社内失業」『朝日新聞』2012年12月31日
- 「パナ, 過去最悪の純損失」『朝日新聞』2012年5月12日
- 「私の部署も追い出し部屋」『朝日新聞』2013年4月8日
- 柳澤和也（2013）「中国経済の内需主導型成長とその可能性」『経済貿易研究』（神奈川大学）No.39
- 若森章孝（2013）『新自由主義, 国家, フレキシキュリティの最前線』晃洋書房
- Antoniades, A.（2008）Social Europe and/or global Europe/ Globalization and flexicurity as debates on the future of Europe, Cambridge Review of International Affairs, Vol.21.
- Auer, P.（2007）*In Security and labour markets: Combining flexibility with security for decent work*, Economic and labour Market Papers 2007/12, ILO, Geneva
- Boyer, R.（1998）The Search for Labour Market Flexibility – The European Economics in Transition –, Clarendon Press, Oxford
- Bredgaard, T. and L. Flemming（2005）Comparing Flexicurity in Denmark and Japan, Aalborg University, Denmark.
- Bredgaard, T. and L. Flemming（2010）*External and internal flexicurity*, paper presented at IIRA European Congress 2010, Copenhagen.
- Chatani, K.（2008）*From corporate-centred security to flexicurity in Japan*, Employment Working Paper, No.17. Employment Analysis and research Unit, ILO, Geneva.
- European Commission（2006）*Employment in Europe 2006*, Luxembourg.
- European Commission（2007）*Toward Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*, Luxembourg.
- Madson, P. K.（2006）How Can It Possibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian welfare State, in John A. Campbell, John A. Hall and Ove K. Pedersen (eds), *National Identity and the Varieties of Capitalism: The Danish Experience*, McGill-Queen's University Press, Montreal.
- Tros, F.（2012）Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis? working paper presented in ILERA World congress 2012, Philadelphia, USA.
- Uni, H.（2007）Exported-biased Productivity Increase and Exchange Rate Regime in East Asia, *The Kyoto Economic Review*, Vol.76, No.1.
- Wilthagan, T. and F. Tros（2004）The Concept of

'Flexicurity' : a New Approach to regulating  
Employment and labour Markets, *Transfer*, Vol.10, No.2.

## The Changing Labour Market under the Neoliberal Reform in Japan

SHINODA Takeshi<sup>i</sup>, SAKURAI Junri<sup>i</sup>

**Abstract** : Neoliberalism that emerged to respond to the crisis of Fordism in the 70s, criticizing the Keynesian-welfare state, has given a large of influence on various fields of many countries. It has also expanded in Asian countries under the worldwide competition even if in the different context. And, flexibility of the labour market was one of key factor for each country to survive. If we can define flexibility of labour market without employment and income security as the neoliberal one, we call flexibility of labour market in China, Korea and Japan as neoliberal flexibility.

This shift to a route of reform of the labour market is not the sustainable growth strategy because it is expected that it provokes various economic and social problems. We consider the domestic demand-led model of economic growth with employment and income security that is under little influence from the eternal pressure as the sustainable model of economic growth and strong social cohesion. Neoliberal flexibilization of labour accelerates the diversification of employment and increases the income and social gap between the core and the growing peripheral, accompanying the deterioration of overall quality and terms of employment as well. Therefore, we think it is not the sustainable model because it decreases the domestic demand and enhances the conflict of society.

So, what is an alternative way? EU's strategy of flexicurity against neo-liberal way is of importance that we can learn although we can't directly adopt these policies into Japan because we stand on different situation and institutions concerning the labour market. This paper wants to confirm that a new balance of security and flexibility is needed now in Japan. And such a balance is like follows. ① It is to realize external employment security with inner employment security, providing fulfilling external job training programs, and promoting to move non-regular workers to regular ones. ② It is to achieve equal treatment between various employment styles based on the principle of 'same job, same wage' even if flexibility and diversification of employment continue hereafter. Thereby a new balance of security and flexibility in employment and wage might be formed. 'Job-style permanent employment' system is also serious one that we should seek against changes of labour market raised by neoliberalism. This is a key point that we can learn from flexicurity model which EU aims at attaining.

**Keywords** : neoliberalism, the corruption of labour, flexicurity, power harassment, expulsion room, black company, job-style permanent employment system, sustainable model of economic growth

---

<sup>i</sup> Professor, Faculty of Social Sciences, Ritsumeikan University