

地歴・公民科 資料 No. 60

もくじ

特集 変化する社会と青少年

「構造改革」政策で悪化する労働環境／山家悠紀夫…… 1
社会に出にくい若者たち
なぜ、そしてどうすれば変わるか／中西新太郎…… 5

ONE テーマ 兵役拒否に揺らぐ徴兵制／佐々木陽子…… 9

トピックス 「イスラム世界」と「ヨーロッパ」の相互浸透性
—ヨーロッパ中心史観の克服に向けて—…… 12

図書紹介 …… 16

特集 変化する社会と青少年

「構造改革」政策で悪化する労働環境

暮らしと経済研究室

山家 悠紀夫

はじめに—2つの国際ランキング

昨年目にした2つの国際ランキングが頭から離れない。

1つはOECD（経済協力開発機構）が発表した「雇用保護法制インデックス」のランキングである（表1）。このインデックスは、解雇通告に必要な期間や、解雇手当額といった雇用保護規制の強弱を数値化したものである。インデックスが低い国ほど雇用保護の規制が弱いことを示すが、数値の低い順に並べると、1位がアメリカ、2位がイギリスとカナダ、4位がニュージーランドとなり、日本は9位となっている。

いま1つはILO（国際労働機関）がまとめた「週50時間以上働く人の割合」のランキングである（表2）。ILOは「働き過ぎ」の目安を週の労働時間が50時間以上であることとして、それに該当する人の割合を調査しているが、その1位が日本、2位がニュー

表1 雇用保護法制インデックス

順位	国名	数値	順位	国名	数値
1	アメリカ	0.7	9	日本	1.8
2	イギリス	1.1	：	：	：
	カナダ	1.1	12	韓国	2.0
4	ニュージーランド	1.3	17	オランダ	2.3
	アイルランド	1.3	18	イタリア	2.4
6	オーストラリア	1.5	19	ドイツ	2.5
7	スイス	1.6	22	スウェーデン	2.6
8	ハンガリー	1.7	23	フランス	2.9

（注）保護法制の緩やかな順。（資料）OECD “Employment Outlook”（2003）

表2 週50時間以上働く人の割合

順位	国名	比率(%)	順位	国名	比率(%)
1	日本	28.1	9	フランス	5.7
2	ニュージーランド	21.3	：	：	：
3	アメリカ	20.0	11	ドイツ	5.3
	オーストラリア	20.0	12	デンマーク	5.1
5	イギリス	15.5	13	フィンランド	4.5
6	アイルランド	6.2	14	イタリア	4.2
	ギリシア	6.2	17	スウェーデン	1.9
8	スペイン	5.8	18	オランダ	1.4

（注）2000年のデータ。（資料）ILO

ジーランド、3位がアメリカとオーストラリア、5位がイギリスとなっている。

印象に残ったのは、日本が高順位であることもさることながら、双方のランキングにアメリカ、イギリス、ニュージーランドが高順位で顔を出していることである。これらの国々は、改めていうまでもなく、小泉内閣が、その構造改革政策のお手本としている国々である。

「構造改革」政策と労働の規制緩和

小泉内閣の構造改革政策と聞けば、多くの人はまず政府機構の改革を頭に思い浮かべるだろう。すなわち、最初は政府機関の独立行政法人化であった、次いで道路公団の改革であった、今は郵政公社の民営化である、といった具合にである。そのことは全くまちがいはいえ、たしかにそれらの改革は小泉内閣の構造改革政策の一環ではあるのだが、ただし、それらの政策をもって小泉内閣の構造改革政策の中心を成すものであると理解するとすれば、それはまちがった理解であるということになる。小泉内閣の行いつつある、そして今後も行おうとしている構造改革（以下、カッコつきで「構造改革」と標記する）政策は、もっと幅広いものである。

それでは、「構造改革」政策とは何か。小泉内閣が発足した直後というべき2001年6月に閣議決定された「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」（いわゆる「骨太の方針」）にその定義が記されている。「経済資源が速やかに成長分野に流れていくようにすることが経済の『構造改革』にほかならない」というのがそれである。

小泉内閣は、日本の経済成長を牽引すると期待される成長分野（ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテクノロジー・材料、それに医療、介護、保育等）に十分な経済資源が供給されないでいることに日本経済低迷の原因があると見る。そこで、経済資源が供給されないでいる構造を供給される構造に改革していこう、というのである。

それでは、供給される構造に改革していくためには何が必要か。「資源の移動は基本的には市場を通じて行われる。市場の障害物や成長を抑制するものを取り除く」ことが必要であると「骨太の方針」は説いている。要は規制の緩和が必要である、ということである。

「構造改革」政策の中心は、経済資源を移動させ

るための規制緩和にあるということである。そして、その経済資源とは「労働や資本など」と「骨太の方針」にある。労働の規制緩和は「構造改革」政策の基本の柱の1つとなっているわけである。言い換えると、労働法上の様々な規制（主として、「労働者が人たるに値するための必要を充たす（労働基準法第1条）」ための規制である）は、「市場の障害物」であり、「成長を抑制するもの」であるから「取り除く」必要があるとみなされているということである。

イギリス等における労働の規制緩和

小泉首相は「構造改革」の学ぶべき先例として1980年代のイギリスのサッチャー政権の「改革」を挙げる。そのサッチャー政権の「改革」が何よりも力を注いだのは労働市場の「柔軟化」対策であった。第1に労働関係の法改正を行い、クローズド・ショップ協定（企業が組合とこの協定を結ぶと、企業の従業員は同時に組合員となる。組合員の資格を失うと従業員であることもできなくなるから、組合の組合員＝従業員に対する拘束力はきわめて強い）の制限とストライキの制限を行った、第2に最低賃金制を廃止した、第3に失業給付の制限を行った、等々である。こうして労働市場の「柔軟化」（とは、労働条件の切り下げや解雇をやりやすくすることである）を促進し、企業の競争力を高めようとしたのである。

1980年代前半のアメリカのレーガン政権もまた、その「改革」が小泉首相や竹中経済財政担当相によって評価されている。レーガン政権の「改革」では、もともと規制が弱かったこともあり、労働規制の改革は大きな柱となっていなかったが、それでも、失業保険の削減、（物価が上昇する下での）最低賃金の据え置き、家内労働の規制緩和等の政策を実施した。また、労働組合については、これを労働市場の流動化を阻害するものとみなし、その「抵抗」を排除するための政策を展開した。

あと1つ、ニュージーランドは、大胆な「構造改革」を実施した国として注目を浴びている。その「構造改革」もまた、労働市場の「改革」を主要な柱としている。すなわち、雇用者が労働者個人と個別に交渉し、賃金、雇用条件を決めることができるとした「雇用者契約法」を制定し（1991年）、使用者対労働組合という労使関係を根本的に変更、組合を無力化したのである。

日本における労働法等の「改正」

小泉首相は、その内閣発足直後の2001年5月に、厚生労働省事務次官らとの協議で、「終身雇用を前提としている制度を見直してほしい」「2、3年の期限付きの雇用ができたり、社員を解雇しやすくなりすれば、企業はもっと人を雇うことができる」と発言したという（2001. 5. 11「朝日」）。

労働に関する規制緩和は、既に1980年代半ばから開始されているが、こうした首相発言もあり、小泉内閣の「構造改革」のもと、一段と加速させられた。労働基準法の改正、労働者派遣法の改正等がそれである。

これらの改正を通じて、雇用を巡る状況が数年前に比べてどのように変化してきたか、主として雇用する企業の立場から大把握にまとめてみると、次のようである。

(1)裁量労働制が広汎に採用できるようになり、時間外手当を支払う必要がなくなった。

裁量労働制とは、1987年の法改正によって認められた制度で、「労働時間の開始・終了時刻のみならず、その長さも労働者が決定する」「実際の労働時間の長さにかかわらず、法律上は一定の時間労働したものとして扱う」制度である。「労働者による主体的な働き方が可能になる」などとうたわれているが、労働者にとっては「命じられた仕事を与えられた期日までに処理しなければならない」という負担があり、処理できなければ長時間労働をしなければならない。そうしたところから、制度導入当初は、対象とされる業務には制限が課され（特定の専門業務のみ）、その採用に当たっても厳しい要件が課され（労使協定の締結等）ていたが、前者の制限ははずされ（1998年）、後者の要件も緩和された（2003年）。

(2)3年と期限を決めた雇用契約で人を雇えるようになった。

2003年の法改正以前はそうした雇用契約は特定のもの（専門知識等を有するもの——大学教員等）以外とはできなかった。

(3)派遣労働が広汎に利用できるようになった。

労働者派遣法は1985年に制定された。労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係のもとに、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために従事させること」と定義されている。そ

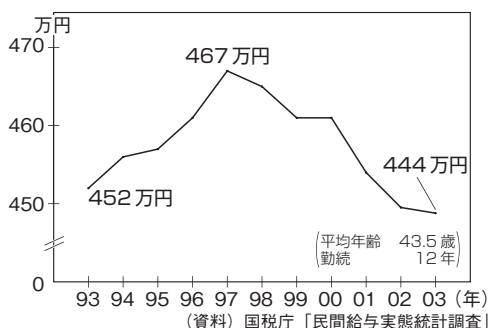


図1 給与と所得者・平均給与の推移

の対象業務は、当初は常用雇用の代替を禁止する趣旨から、①専門的な知識、技術、経験を必要とする業務（ソフトウェア開発、通訳等）、②特別の雇用管理を行う必要がある業務（添乗、博覧会場における案内等）に限定されていた。それが、対象業務が拡大され（1999年、ポジティブリストからネガティブリストへ）、2003年の改正では製造業もネガティブリストからはずされた。また、派遣期間も、上限が1年から3年に延長された。

規制緩和の影響——苛酷化する労働現場

労働に関する規制緩和は、幾つかの大きな影響をもたらしている。その第1は、労働者の賃金の低下である。第2は、雇用の不安定化——パートタイマーその他、不安定就労の拡大である。第3は、賃金格差その他、社会的格差の拡大である。第4は、労働現場の苛酷化である。以下、できるだけ具体的な数字によりつつ、それらの変化を見ていこう。

第1に、賃金について見ると、労働者1人当たりの名目賃金は、1998年に戦後初めて前年比低下した。以降、2003年まで6年続けて下がり続けており、2004年も前年比低下となった可能性が高い（1～11月までの通算で前年比1%低下）。2003年の水準は1997年に比べ6%低下である（厚生労働省「毎月勤労統計」、雇用者数30人以上の事業所）。この統計には、パートタイマー等低賃金雇用者の比率が高まっていることの影響もあると思われるが、正規社員を主たる対象とした国税庁の「民間給与実態統計調査」（1年を通じて勤務した給与と所得者を対象）を見てもことは同様である。すなわち、その平均給与は1997年をピークに下がり続けている（図1）。ちなみに、2003年の平均給与は444万円（平均年齢43.5歳、平均勤続年数12年）であり、1997年の

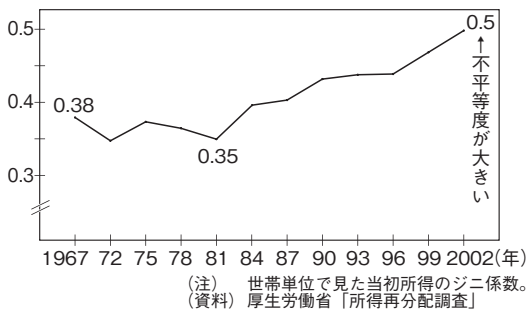
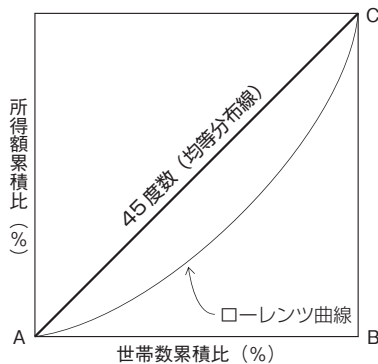


図2 ジニ係数の推移



ジニ係数

$$= \frac{\text{45度線とローレンツ曲線で囲まれた部分の面積}}{\text{三角形ABCの面積}}$$

図3 ジニ係数の算出

467万円に比べ5%減である。

第2に、雇用について見ると、パート、アルバイト、派遣等の非正規雇用者数の増加が顕著になっている。これを5年毎に実施されている総務省「就業構造基本調査」で見ると、2002年の非正規雇用者数は1628万人、全雇用者数5083万人の32%を占めるに至っている。5年前の1997年を見ると、非正規雇用者数は1260万人、全雇用者数5114万人の25%であった。この5年の間に、非正規雇用者は348万人増加した、対して正規雇用者は399万人減少したということである。雇用の削減（リストラ）とともに、正規雇用の非正規雇用への置き換えが急速に進んでいる、ということである。ちなみに、女性についてみると、2002年において、非正規雇用者数1114万人であり、正規雇用者数1014万人を既に上回っている。

第3に、所得格差について、その代表的な指標で

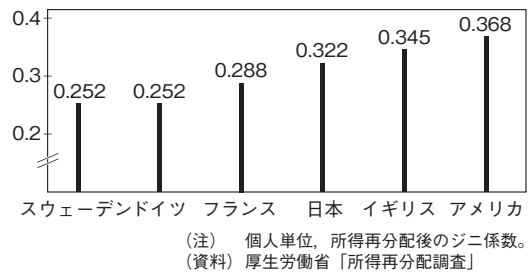


図4 ジニ係数の国際比較

あるジニ係数を見ると近年その上昇が著しい（図2）。ジニ係数は、世帯を所得の低い順に並べ、世帯数の累積比率を横軸に、所得額の累積比率を縦軸にとってグラフに描き（この線をローレンツ曲線と呼ぶ）、その線と45度線（所得分配が完全に平等であればローレンツ曲線はそうなる）との間の面積、45度線下の三角形に対する比率を見たものである（図3参照）。従って、ジニ係数は0から1の間の値を取り、その数値が大きくなるほど、所得分布の不平等が大きいことを示す。

近年における世帯間の所得格差の拡大は明らかである。また、これをもとに個人間の所得分布についてみたジニ係数を見ても、日本のそれは、アメリカ、イギリスに次ぎ、フランス、ドイツなどよりも小さくなっている（図4）。

第4に、労働現場の苛酷化についても、その例は数多くあげられる。①労働基準監督署がサービス残業が著しいとして是正指導した件数は2003年に18,500件を超え、過去最多に達した、②年次有給休暇の取得率が2003年は47%となり、過去最低となった、等が統計数値に表れたその一例である。

おわりに——いかにして歯止めをかけるか

1980年代のアメリカの労働現場で生じた変化をレポートした「窒息するオフィス」（ジル・A・フレイザー著、森岡孝二訳、岩波書店）と題する本がある。その目次のタイトルを拾っていくと、「仕事のペースはむちゃくちゃでした」「なくなるゆとり、増えるストレス」「3倍は働いているのに給料は減っています」「消えゆく企業福祉」等々とある。日本の労働現場でもまた、現在進行中のことである。

いかにしてその流れに歯止めをかけるか。

まず「構造改革」政策を止めること、そこから始めるべきであると筆者は考えるが、読者の方々のお考えはいかがであろうか。