

五十嵐仁著
『労働政策』

評者：高橋 祐吉

本書は、全20巻におよぶ「国際公共政策叢書」の一冊として執筆されたものである。この叢書は、「シビル・ソサイエティとグローバル・ガバナンスをつくりながら、アジア共生の途を模索し、公共性復権への道筋を見出す」という試みをつうじて、「政策関連学徒のスタンダード・テキスト」の作成を企図したものである。こうした叢書の性格にも規定されて、本書では労働政策に関する諸問題がかなり包括的に論じられているわけであるが、しかしそこには、今日的な政策展開の実相を盛り込もうとする著者の意欲と努力も十分に感じられ、そのことが、本書をして通常のテキストにはとどまらない興味深い著作としているように思われる。

今日のわが国における深刻な労働問題を惹起した要因として、評者は非正規雇用の増大と成果主義賃金の拡大と労働組合組織率の低下に注目してきた。これらの三つの要因は、これまで「日本的経営」の三本柱とされてきた終身雇用慣行、年功賃金、企業別組合の今日の変容を示しているのであるが、こうした動きを、「日本的経営」の「崩壊」（牧野）や「企業主義的統合」の「解体」（後藤）をとらえ、そこに新たな運動の胎動を期待する向きもある。しかし評者としては、「企業社会」への労働者の深い

統合こそがこうした変容をほぼ無抵抗に受容させたのであり、1990年代後半以降の事態は、ひとまずは「企業社会」の爛熟の必然的な結末として認識すべきではないかと考えている。

そのようにとらえるならば、この間わが国社会において何故に労働問題が放置され続け、ここまで深刻なものとならざるをえなかったのかも理解できるのではあるまいか。「日雇い派遣」や「ネットカフェ難民」、「ワーキング・プア」についても、そしてまた「パワー・ハラスメント」や「メンタルヘルス」についてもそうであるが、これらの諸現象は、相互に補完的な関係にある先の三つの要因の重層的な蓄積の結果として、「企業社会」にインプットされてきたと言うべきであろう。爛熟の結果、「企業社会」はこれまで以上に「働き過ぎ」と「使い捨て」を顕在化させた社会へと変貌を遂げ、企業内労使関係の内と外で隔てられた「二重社会」（山田）としての「格差社会」の姿を露わにしてきたのである。

このようにして、「企業社会」の爛熟がもたらした惨状が誰の目にも明らかになり、社会的な批判にさらされるにつれ、俗に言う「潮目の変化」が生まれてきたのであるが、こうした事態こそが「企業社会」を揺るがすことになる。そのことを端的に示したのが、2008年版『労働経済白書』である。『白書』は、「コストの削減には有効でも、労働者の職業能力の向上を通じた労働生産性の向上にはつながりにくい」非正規雇用が顕著に増大した結果、90年代以降労働生産性の上昇率が大きく低下したこと、さらには仕事のやりがいや雇用の安定、収入の増加、休暇の取りやすさなどから見た労働者の満足度が、非正規雇用の増大や成果主義賃金の拡大にともなって、同じく90年代以降一段と悪化してきていることを明らかにし、実態と意識の両面から「企業社会」が揺らいでいることに警鐘を鳴らしたのである。

労働問題が社会問題化すれば、その解決をめぐる「政策」のありようがホット・イシューとして浮かび上がってくるのは避けられない。「偽装請負」や「違法派遣」が、あるいはまた「日雇い派遣」や「名ばかり管理職」、「最低賃金」、「不払い残業」が、この間大きな話題を呼ぶことになったのはそのためである。「労働ビッグバン」に対抗して「モラル・エコノミーの下におけるディーセント・ワークの実現」を対置し、「人も会社も壊さない働き方、人間らしく生きるための人間らしい労働を実現するために、どのような政策的対応がなされなければならないのか」を明らかにしようとした本書は、まさにこうした時期に刊行されることになったのであり、きわめて時宜にかなった著作といえよう。しかも著者の五十嵐氏は法政大学大原社会問題研究所の所長であり、わが国の労働問題の歴史と現状、運動と政策を幅広く俯瞰できる立場にある。その意味では人を得てもいよう。本書の構成は次のようになっている。

第1章 労働政策と社会政策

第2章 労働政策の焦点と課題

第3章 労働政策と労使関係

第4章 規制緩和と労働政策

第5章 財界と労働政策

第6章 国際労働機関（ILO）と労働政策

評者がきわめて興味深く読んだのは、規制緩和に対する批判を試みた第4章「規制緩和と労働政策」であり、現代のわが国における労働政策の全貌を包括的に整理した第2章「労働政策の焦点と課題」である。総論的な位置にある第1章では、労働政策の定義や政策形成の主体、労働行政の実情などが紹介されている。著者によれば、労働政策とは労働に関わる分野において「政治が追求すべき目標とその達成の計画」を示したものであり、その根幹には労働法体系があるものの、それだけではなく「政令や省令、

指針・ガイドライン、命令、指導、税制」をも含んだものとされる。わが国における労働政策は、労働組合の発言力が弱体化していることもあってきわめて緩やかな規制を特徴としており、その結果として労働法体系以外の政策手段が多用されている。それ故にこそ、著者は「わが国における労働組合と政治との相互関係を分析する理論枠組み」として、労働組合の政策参加を柱にした「ネオ・コーポラティズム論」ではなく、反組合主義的な「デュアリズム論」の方が有効であると主張している。

また著者は、社会政策と労働政策との異同についても歴史的に論じている。著者の整理によれば、労働問題に加えてそれ以外の雑多な社会問題が包摂されていた戦前段階の社会政策が、戦後労働政策と福祉政策に大きく分離されるとともに福祉政策の比重が増し、その後今日に至って、労働政策と福祉政策が再統合される領域が生まれてきており、そうした交錯領域が、勤労による自立を基本にした新しい福祉の考え方である「ワークフェア」として注目を集めるに至っているという。さらに、「デュアリズム論」が有効なわが国のような社会においては、労働政策の経済政策への従属は避けられず、そうした動きはまた、労働政策の形成過程におけるグローバル・スタンダードである三者構成原則を曖昧にさせつつあることにも注目している。

続く第2章では、わが国社会が直面している労働政策とそこでの課題が包括的に論じられ、その重要性があらためて確認されている。著者は、雇用の基本が「直接・常時雇用」（正確に言えば、直接・無期・フルタイム雇用）であるべきなのに、「雇用形態の多様化」が一定の政策的な意図の下に野放図に拡大されてきたことを批判するとともに、ワーキング・プアという貧困層の増大が労働政策の「貧困」を象徴していると述べ、さらには、「リストラで人を減ら

して不安定雇用に置き換え、少なくなった正社員にサービス残業と長時間労働を強いる」といった「愚行」を厳しく批判している。こうした成長従属的な労働政策が成長を阻害するといった視点は、労働力の保全（労働災害の増大とメンタルヘルスの不全）と質の向上（人的資源の枯渇）や諸階層（若者、高齢者、女性、障害者、外国人労働者、家内労働者・在宅ワーク従事者）を対象とした労働政策の評価においても貫かれている。

そこに示された課題の重要性や必要性に関しては、恐らく多くの人々にとって異存のないところであろう。だがもっとも大きな「難問」は、労働政策の形成主体である政・労・使とりわけ労働組合が社会から期待された役割を十分には果たし得ていないところにある。第3章では、著者が重視する労使関係をめぐる政策が取り上げられているが、ここでのポイントは、「労働組合の存在と発言は企業内部の権力構造を多元化し、風通しの良さを生み出す」のであって、その意味では「労働組合の不在は健全な企業経営を阻害する」はずであるにもかかわらず、わが国においては労働組合の組織率が低下し、労働争議も壊滅状態に陥り、労働組合の政治的・社会的影響力も弱化していると述べられているところにある。

こうした事態を生み出しているのは、第5章で指摘されているようなステークホルダーの利害よりも株主の利益を優先した経営や、付加価値のゆがんだ分配構造を維持した経営、CSRの展開や企業倫理の徹底を軽視した経営、総じて言えば著者が提唱しているような「モラル・エコノミー」に反した経営がもたらしているようにも思われる。ではどこに希望はあるのであろうか。第6章を読めば、著者の期待は上から（労働政策）や下から（労働組合）だけではなく、「横からの入力」によってILOの新戦略で

ある「ディーセント・ワーク」を実現していくところにおかれているようにも見える。規制緩和をめざした新自由主義的な改革が徹底遂行されたわが国においては、再改革のためにはあらゆる方向からの「入力」が期待されているのであるが、「ディーセント・ワーク」はその際の共通の理念になりうるかもしれない。

そのためにも当面求められるのは、労働政策の重要性と必要性を貶め、その「不在」と「過少」をつうじてインディーセントな労働を蔓延させてきた規制緩和の実態とイデオロギーに対する徹底した批判であろう。第4章ではそうしたテーマが取り上げられており、日頃不勉強な評者には学ぶところがきわめて多かった。著者は規制緩和の流れを、中曽根内閣の臨調・行革路線、橋本内閣の「六大改革」、それに小泉内閣の「構造改革」の三つの段階に時期区分し、そのうえで、臨調・行革の「目玉」としての国鉄の分割・民営化が規制緩和の嚆矢となったこと、「ワシントン・コンセンサス」にもとづく新自由主義的政策の「輸出」を受けて、わが国はセキュリティなきフレキシビリティを広げるという「大きな間違い」を犯したこと、さらには頂点としての小泉「構造改革」をつうじて労働政策の規制緩和が急速に進められるとともに、労働政策の形成過程自体も大きく変容したことが明らかにされている。

とりわけ注目すべきは、経済財政諮問会議に代表されるような戦略型の政策形成機関が設置されることによって、トップダウン型の政策形成が強化されたことであろう。その結果、労働分野に関わる政策形成の一部は、厚生労働省から内閣府の下に設置された戦略型の政策形成機関へと移行させられることになり、三者構成原則が無視されて労働政策の形成プロセスから労働代表が排除されていくことになる。ホワイトカラー・エグゼンプションを軸にした「労働ビ

ッグバン」なるものは、こうした状況の下で提起されることになったわけであり、その結末は、大量の不安定な非正規雇用労働者の堆積であり、「格差社会」の形成と貧困問題の深刻化であったと著者は指摘している。

その後「労働ビッグバン」は、昨年の参議院選挙での自民党の大敗によって頓挫を余儀なくされ、偽装請負や違法派遣の摘発、労働者派遣法の見直し等も進められつつある。しかし、事態を冷静に眺めてみると、非正規雇用の増大傾向が止んだわけでもなく、日雇い派遣の禁止に関してさえも、「本人が自分の意思で行っている働き方について選択肢を狭めることが、労働者のためなのか」（八代）といった主張も依然としてある。冒頭で紹介した『白書』でも、非正社員の増加は労働者が柔軟な働き方を求めるようになったからではなく、企業による労務コストの削減のためであると指摘されているにもかかわらず、非正社員を「自発的に選択した者も多い」（佐藤）と述べながら、深刻な現実から視点をずらすような『不安定雇用という虚像』といったきわめて挑発的（もしくは脳天気）なタイトルの著作もある。

よりアカデミックにソフィスティケートされた議論としては、「労働市場での競争のなかで非典型雇用労働者になっている者のみならず、非典型雇用労働者の雇用形態を任意的に選択してそれに就いている者も相当に多い。そのような供給が非典型雇用労働者の需要とマッチしているが故に、非典型雇用労働者の雇用形態が成り立っている」（菅野）とか、「従来の雇用システムが、長期勤続を基本とする内部昇進・能力開発型キャリアに一面的に特化した、やや硬いシステムであったとすれば、必ずしも長期勤続・内部昇進を前提としないキャリア・モデルを想定して行動する従業員を包括し、その能力を十分発揮させることができるようなシステム

を開発することが必要になっている」（仁田）というものもある（付言すれば、こうした議論に先鞭を付けたのが、著者が本書で好意的に紹介している高梨昌氏その人に他ならなかったのではあるが…）。

さまざまな議論の当否に決着を付けるのは、既存の労働組合運動とりわけ政策形成に深い関わりを持つナショナルセンターの新たな動向であり、規制緩和の宴の後に浮かび上がった労働の「暗黒大陸」を告発する新たなユニオン運動であり、「反貧困」のさまざまな社会運動であり、そしてまた規制緩和と「格差社会」に批判的な政治の動向であろう。「ディーセント・ワーク」に向かう労働政策は、結局はそうしたところからしか生まれてこないものであり、それこそが、「物語的主体」となることを阻まれて「漂流する個人」（セネット）を絶望の淵から救うに違いない。

本書で取り上げられた課題はあまりにも多岐にわたる。そのいずれもが、それぞれに専門的な研究者の研究テーマとなり、学会でも論じられているわけであるから、そうした人々からすれば、本書がテキストをめざしているが故に生ずる政策分析の「粗さ」に、いささか物足りなさを感じるかもしれない。評者にもそうした思いがわからないわけではない。だが、細分化されたテーマに深入りしていくことによって、わが国社会が直面している大きな課題が見失われてしまう危険もある。現在は、より広い視野でわが国社会の行方を見つめてみなければならぬ時なのかもしれない。労働政策の批判的なウォッチャーとしての著者の役割は、ますます重要となっているのではなからうか。

（五十嵐仁著『労働政策』（国際公共政策叢書11）日本経済評論社、2008年5月、349+xiv頁、定価2000円＋税）

（たかはし・ゆうきち 専修大学経済学部教員）