

法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編
『新自由主義と労働』

評者：田端博邦

はじめに

リーマン・ショックによって一挙に深刻化した世界金融危機は、しばしば1929年世界恐慌と比較されるほどに、世界経済に甚大な影響を与えた。それは、おそらく世界の資本主義のあり方を左右するほどに重大な意味をはらんでいる。

そうした状況のなかで最も注目される問題のひとつは、80年代以来世界経済をリードしてきた新自由主義の今後の帰趨である。すでに多く論じられているように金融危機を生み出した基本的な要因のひとつは、新自由主義的な考え方に基づく市場化、とりわけ金融市場の自由化にあった。危機はそうした市場主義的な思想に根本的な反省を迫ったのである。しかし、深くグローバル化した経済のもとで、新自由主義的な考え方を生み出した実体的な経済的基盤はむしろ、今後も拡大する可能性が高い。新自由主義あるいは、より一般的にいえば、市場をどのように考えるか、という問題は依然として困難かつ基本的なテーマである。

本書は、そのような新自由主義の問題を正面から捉えて、労働とのかかわりを明らかにしようとした共同研究の成果である。大原社会問題研究所が組織した研究会（「現代労使関係・労

働組合研究会」）での討論を経て研究会メンバーの個人責任によって執筆された論文から成り立っている。新自由主義と労働のかかわりを総合的に取り上げるという研究は意外に少ないので、その点だけからも、注目すべき研究であるといえる。

はじめに本書の構成を紹介しておこう。各部と各章の構成は以下のとおりである。

第I部 政策篇

第1章 日本における新自由主義の基点に関する考察——蓄積危機と階級権力をめぐる議論をてがかりに（兵頭淳史）

第2章 労働規制に向けての構造改革路線からの反転——2006年以降の動向を中心に（五十嵐 仁）

第II部 労使関係・労働条件篇

第3章 「企業社会」再論——新自由主義の改革と「企業社会」の変容（高橋祐吉）

第4章 公務部門改革下の公務労使関係——その変化と見通し（松尾孝一）

第5章 規制緩和と長時間労働（鷺谷 徹）

第6章 外資系企業A社における1900年代以降の雇用調整に関する一考察（鬼丸朋子）

第7章 生協における賃金・査定と労働組合——CK生協の事例に基づいて（山縣宏寿）

第III部 理論篇

第8章 イギリス労使関係におけるプルーリズムとマルクス主義——論争の系譜と現段階（浅見和彦）

第9章 社会運動ユニオニズムの可能性と限界——形成要因、影響の継続性、制度との関係についての批判的考察（鈴木 玲）

第10条 解雇規制の必要性——Authority Relationの見地から（山垣 真浩）

1 新自由主義の思想と政策

本書全体の「新自由主義」についての理解と

スタンスは、編者の「はじめに」(鈴木玲執筆)に要約的に示されている。「グローバルな市場競争や規制緩和を伴った新自由主義経済の深化が労働市場において非正規部門の拡大を引き起こすとともに、正規部門を含めた労働条件水準を引き下げ、かつ労働運動の組織率および影響力を低下させ、弱めた」というものであり、評者もこれには、同感する。そして、本書の基本的な立場は「労働分野での『市場原理』導入を支持する規制緩和論に批判的な立場をとり、労働者や労働組合が直面する諸問題の解決のためには市場原理の規制が必要であると主張する」(iii頁)というものである。

「新自由主義」という言葉で表現される理論・思想・政策の幅は「意外なほど」に広い(兵頭、5頁)。新自由主義的政策の嚆矢と見なされているイギリスのサッチャー政権の時代にイギリスでポピュラーに用いられた言葉は、「新右翼(New Right)」や「マネタリズム」であり、アメリカのレーガン政権について言われたのは「新保守主義」(Neoconservative)であった。しかし、そうした用語の違いを超えて、市場原理への復帰を主張する自由主義的な、あるいは保守主義的な思想を全体として「新自由主義(neoliberalism)」とする呼称が一般化してきた。

そのような意味における新自由主義が国際的に一般化したということは、それが今日の資本主義に共通する問題と結びついていることを示している。市場原理の回復とその論理的系である政府規制の緩和の主張は、経済への政府介入を特徴とするケインズ主義的政策や社会保障(福祉国家)政策さらには労働組合による労働市場や労働関係の規制に対する批判を意味しており、したがって、70年代前半期までのいわゆる「黄金時代」の政策体系や社会的システムのあり方への批判を意味している。労働に即して

いえば、その時代の労働市場や労使関係、そして職場の労働関係のあり方が、全体として、新自由主義による批判の対象となったのである。このような新自由主義の台頭は、したがって、各国間にさまざまな差異があるとはいえ、資本主義世界に一般的な、かつ歴史的な現象であった。そのような新自由主義台頭の客観的な諸原因についてはここで論ずる余裕がないが、おそらく基本的な論点は既知のところであろう。

第1章で、兵頭氏は、75年春闘の決着の仕方や当時の総需要抑制政策に日本における新自由主義の起点を求めることができる、としたうえで、「このように日本の新自由主義への移行は、70年代中葉に起点をもち80年代に本格化したという点で、新自由主義の世界的な展開の先駆と位置付けるべきなのであり、日本はむしろ新自由主義改革をいち早く経たことによって、80年代におけるつかの間の『成功』を収めた国と見るべきであろう」(18頁)という位置づけをしている。70年代半ばに始まったというのはよいとしても、日本のそれが「世界的な展開の先駆」をなすものと言い切るのはどうであろうか。

もっともシンプルな枠組みで、新自由主義を、それ以前のケインズ主義あるいはケインズ主義的福祉国家に代わる議論として捉えるなら、後者のシステムは、70年代に入って、とくに石油危機前後に機能不全の状態に陥った。まさに、そのような事態が生じたからこそそれを批判する思潮が高まることになったのである。兵頭氏のいう「70年代中葉」は、まさに世界的に新自由主義に向かう時代の起点なのである。日本における新自由主義の展開も、まずは、そのような世界的な変動の一コマとして位置づけておくべきではないだろうか。

もちろん、兵頭氏がいうように、比較的早い時期に、賃金抑制に成功し、経営の効率化を達

成した日本経済の特殊性はそれ自体として注目しなければならない論点である。これは、後述する高橋氏の「企業社会」に関する議論（第3章）などとも密接に関連する。おそらく、このような日本の資本主義の特性は、イギリスを含むヨーロッパにおける「戦後和解（妥協）」とはかなり異なる政治経済構造が形成されていたことに由来する。日本における新自由主義の問題を考える上では、そのような日本の特殊性と国際的な共通性の両面をバランスよく議論することが必要になるであろう。

第2章は、五十嵐氏の著書『労働再規制』（ちくま新書、2008年）の続編として書かれている。前著は、2006年を画期として労働政策における規制緩和から再規制への転換が生じているという「2006年転換説」を提起して注目されたものであるが、この章では、リーマン・ショック以後の状況が、この転換をさらに強める方向で働いているという観点から論じられている。『「反転」という方向性自体は、強まりこそすれ逆転することはなかった』（26頁）というわけである。政治的には、「民主党政権の成立によって、質的に新たな段階を迎えることになった」（40頁）。前著における著者の先見の明が実証されることになったといえるであろう。

しかし、著者も「ジグザグの過程」（26頁）を強調しているように、政権交代後の状況はなお不透明なそうした過程にあり、また、労働における規制に関しても、企業行動のますます深まるグローバル化が「再規制」を阻む力として浮上している。おそらく、「再規制」を阻む力がどのようなものであり、どのような状態にあるのか、という点についての深い分析が改めて求められているといえよう。そのような観点からすれば、第I部に、グローバル経済の現状と動向を分析するような別個の章が設けられていたら本書の説得力はさらに増したのではないかと

と思われる。

2 新自由主義下の労働

ここでは、第II部の5つの論文をとりあげる。いずれも日本の労働に関する理論的あるいは実証的な研究である。個々に内容を紹介する余裕がないので、評者の関心にそった論点を軸にして議論することにした。

新自由主義が労働に対して与えるインパクトについては、冒頭に紹介した「はじめに」に述べられているような見方が一般的な理解として成立しているであろう。労働条件の全般的な低下や労働運動の影響力の低下は、実際に、国際的にも一般的な傾向として存在している。どうしてそうなのか、どういう論理によってそうなのか、ということを変えて考えてみよう。

労働に関して、新自由主義の論理を単純化すれば、労働（力）の取引も商品一般の市場取引と見なされるべきであるということである。契約の内容である労働条件は、契約当事者の意思によって定められるべきものであり、国家が法律によって労働条件を規制することは当事者の自由の侵害になり許されない（経済的には、自由な市場メカニズムを害するものとして許されない）。規制緩和の基本的な論理はここにある。また、同様に考えるとすれば、労働組合の存在や機能も疑わしいということになる。新自由主義の時代には、このような市場原理主義的な思想が、労働政策や労働法（の規制緩和）の底流に根強く流れてきた。極限的には、市場一般の政策や法があればよいということになり、労働政策や労働法という特別のカテゴリーは必要ないということになる。

しかし、現実の労使関係や労働関係においては、このような新自由主義の論理がそれ自体として自己目的化していたわけではない。世界市場における競争を背景として、どのようにして

企業や国の経済の競争力を高めるか、ということが企業や政府にとっての現実的な目的であり、そのような現実的な目的を達成するために必要な施策を正当化するための論理として新自由主義の論理が用いられてきた。したがって、現実の労使関係や労働関係のあり方によって、新自由主義的な論理の利用の仕方は異なってくるということになる。ある国において破壊すべきであるとされる労使関係は、別の国では温存されるべきであると考えられることもありうるのである。そのような観点からすれば、ここで取り上げる5つの章は、日本の労働関係や労使関係の構造を前提として、新自由主義がもった（もっている）意味を明らかにしようとするものであるといえる。

第3章が取り上げる「企業社会」論は、まさにそのような日本に特有の労使関係や労働関係を問題にしている。高橋氏によれば、「企業社会」とは「擬似『共同体』的な諸関係」（46頁）である。そのような「企業社会」は、前述のような新自由主義の論理とは折り合わない。新自由主義の論理は、徹底して個人の自由を原理とする諸関係にもろもろのものを還元するので、「共同体」の観念とは対立するからである。

このような「企業社会」の性質からすれば、それは新自由主義と対立するということになるであろう（実際、「日本的経営」の理念とネオリベラルな経営のそれとの間では対立が生じた）。そのような理解はかなり一般的だともいえる。しかし、高橋氏は、その「『企業社会』こそが新自由主義の改革をさほどの抵抗もなく受け入れる素地となってきた」（48頁）という。別の言い方では、「『企業社会』への労働者と労働組合の深い統合こそが、新自由主義の改革をほぼ無抵抗に受容させた」（65頁）というのである。注目すべき着眼であるといえる。

ここには、日本における「新自由主義の改革」

が、自由な個人とか個人の自立といったような新自由主義の論理または理念をそれ自体として実現しようとするものではなかったということが鮮明に示されている（いわゆる言説としてそのような議論が飛び交ったことは周知のところだが）。日本における「企業社会」や、そのひとつの局面である「日本的経営」の内実が「大企業における経営者支配の仕組み」（52頁）にあり、新自由主義改革の課題とされたのが「『日本の雇用慣行』が内包している『高コスト体質』」（57頁）の是正であったとすれば、日本の労働関係にとっての新自由主義が、個人の自立をそれ自体として目的とするのではなく、むしろ労働者を「過酷な労働」（64頁）に駆り立てる「企業社会の変容」をもたらすものにはかならないという、高橋氏の議論はおそらく真相を突いている。新自由主義とは、そのような実利主義的あるいは便宜主義的な道具としての性質を色濃く帯びているといわなければならないだろう。新自由主義の理念、担い手、機能をそれぞれ腑分けした上で事態を見分ける必要があるということ、この章はよく示している。

第4章と第5章は、文字通り「新自由主義改革」の直接のターゲットになっている問題を取り上げている。公務部門改革と長時間労働問題である。

80年代の3公社の民営化に始まる日本の新自由主義的政策は、さまざまな公共サービスの民営化・市場化とともに、公務員の削減などによる公務自体の合理化効率化を目指してきた。第4章が分析の対象とするのは、非現業の公務部門におけるこうした合理化・効率化の現状とそこにおける労使関係の変化である。一点だけ興味深い問題にふれておこう。松尾氏は、全体として労使関係の衰退と勤務条件の個別化が進む傾向のなかで、「現状で庁内労使関係の確立が不十分な国の場合、協約締結権の付与が人勸制

度の解体と引き替える形で行われるならば、省庁別労働条件決定が十分に機能しないまま、ノンユニオンに近い形での処遇の個人化という結果を招く恐れすらある」(91頁)と警鐘を鳴らす。自治体の労使関係は国のそれとはかなり異なるが、ここには、新自由主義が日本の労働社会の深層に浸透しつつある現実が示されているとあってよいであろう。「反転」(第2章)の芽は未だ存在していないかのようである。

長時間労働問題については、多くを語る必要はないであろう。労働時間法制について80年代後半以降相次いで規制緩和がなされてきたことは周知のとおりである。第5章で、鷺谷氏は、それにもかかわらず、規制緩和によって弾力化した裁量労働制などの利用度は低いという。そこで「結局のところ、労働時間制度の規制緩和が大きくは進まなかったのは、もちろん、反対運動の力があったことが要因の一つであるが、労働基準法の規制力そのものの弱さ」(100頁)がその基本的な要因であったと鷺谷氏はいう。労働時間制度の規制緩和が「大きくは進まなかった」といえるかどうかについては異論がありうると思われるが、根本的な問題が労働基準法の規制の弱さ、とりわけ時間外労働の上限規制の欠如にあることはだれも否定しえないであろう。また、「企業別組合は長時間労働の抑制機能を果たしているとは言えない」(107頁)という点も同様である。一般には新自由主義的な改革の対象となる社会的規制のシステムそのものが、日本ではそれほど強くなかったということがここには示されているのである。

他方、このような日本的な「企業社会」とはやや異質な労働関係の存在が、第6章の外資系企業の雇用調整事例と第7章の生活協同組合の男女賃金格差調査において報告されている。第6章では、ほとんどもっぱら経営のリーダーシップによる雇用調整が「いわゆる日本的雇用

慣行システムの限界を乗り越えようとする」(129頁)意味をもつものと位置づけられており、第7章は、ある生協において、「査定制度に対する規制、査定結果の公開、及び査定結果に対する救済制度」(140頁)が整備され、性による賃金差別がほとんど完全に解消されている稀な事例を見出している。

第6章は、いわば経営のサイドからの「日本的雇用慣行」を超える可能性を示しており、第7章は、労働の側からのそれを示している。このような限界事例は、その射程や今後の可能性について不確定な要素を多く含んでいるが、そのような事例の存在そのものは、現実の労働世界が複雑であり、かつ可変性をもつことを示唆するに十分であるといえるであろう。

3 オルタナティブの理論

第Ⅲ部の「理論篇」は、イギリスの批判的運動の理論、アメリカの社会運動ユニオニズムの可能性、解雇規制の理論を取り上げた3つの章から成っている。それぞれが独立した問題であるが、新自由主義的な理論と政策の現実を批判するうえで、いずれも注目すべき論点を扱っているといつてよいだろう。

ここで扱われている理論や運動に関する議論は、まずもって、新自由主義の今日の時代が、市場主義によって一元的に支配されているわけではない、という当然といえば当然の事実を改めて想起させる。イギリスとアメリカを扱う第8章と第9章は、いわば新自由主義の金城湯池と見なされうる国において、それと対立する理論や運動が存在し、あるいは模索されていることを示しているし、純理論問題を扱う第10章は、いわば新自由主義的といつてもよいであろう新古典派的な解雇規制不要理論に対して、同じく新古典派的な理論的土台に立っても、それとは異なる理論が成立しうることを主張している。

その意味で、これらの章は、新自由主義の時代が、その支配的な思潮にもかかわらず、きわめて複雑な複層的な社会と思考とから成り立っていることを示唆しているのであり、したがって、そのような時代の変化への可能性をも示唆しているのである。

第8章は、イギリス労使関係の劇的な変化を背景として生じた労使関係理論の変動を扱っている。50年代60年代のいわゆる「黄金時代」に成立したイギリスの労使関係理論（「ブルーリズム」）は、労使関係の制度化（団体交渉や経営権限、慣行などの安定したシステム）を背景としてすぐれて制度論的な理論体系を構築した。そのようなイギリスの労使関係理論は、サッチャー政権の成立以降、大きな変動に見舞われる。労使関係の弛緩あるいは衰退を背景として、「労使関係論」自体が「雇用関係論」や「人的資源管理論」に置き換えられるという変化が生じたのである。しかし、そのような基本的な筋道だけではなく、注目すべき流れが存在してきたというのが本章の強調点のひとつである。70年代に制度論的な批判的な理論やマルクス主義的な理論が台頭したということがひとつであり、そのような労使関係理論内部の論争を前提として、90年代には再び、伝統理論を再構成する動き（「ネオ・ブルーリズム」）とマルクス主義の理論との論争が活発化したというのがもうひとつである。

ここで取り上げられている90年代の諸理論については、門外漢の評者にはやや難解であるが、いずれの立場の理論についてもなお明確な見通しがつけられていないというのが現状のようである。批判的な労使関係理論の混迷は、おそらく、労使関係のドラスティックな変化、労働運動の後退と無縁ではないだろう。

第9章は、アメリカの社会運動ユニオニズムをめぐる諸理論を検討することによって、新し

い運動の可能性を批判的に吟味することを意図している。

鈴木氏は、ドイツなどの「コーディネートされた市場経済」とアメリカのような「自由な市場経済」の場合で状況は大きく異なりうると指摘する。アメリカでは、「労使の権力バランス」に大きな変化が起き、労働運動は社会運動ユニオニズムなどの再活性化戦略を模索する必要に迫られた」（204頁）のである。つまり、労働の勢力が大きく後退したアメリカでは、そのような新しい道が模索されざるをえなかったというのである。しかし、そうした伝統的な運動の後退が新たな戦略の必要性を生み出した（端的には、AFL-CIOの路線転換）だけでなく、低賃金労働者や移民労働者などのそれまで組織化されていなかった労働者層の中からの草の根的な運動も新しい社会運動ユニオニズムの構成要素となった。そのために、社会運動ユニオニズムに関するアメリカの議論には、さまざまな論点が錯綜している。労働組合の官僚制－組合民主主義、労使関係制度と運動の制度化の関連、社会運動や住民団体との連携、労働市場の分極化（正規と非正規）、エスニシティの問題などである。そのような複雑なファクターの絡み合うなかで、どのように新しい運動が形成され、発展しうるのか、実に興味深い状況が生まれているといえる。

ところで、本章は、そのような新しい運動の将来について必ずしも手放しの評価を与えてはいない。アメリカにおいても、95年の後には比較的楽観的な議論が支配的だったが、2000年代後半以降はその限界に関する議論が強まっているという（196頁）。したがって、新しい運動の将来はなお不透明であるが、アメリカの労働運動や労使関係が新しい段階に入ってきていることは確かなようである。

第10章は、前述したように純粋に理論的な研

究である。新古典派の経済学は、一般に、厳格な解雇規制（雇用保障）は、労働市場を硬直化させ、雇用の創出を阻害すると主張する。解雇規制をめぐる議論は、労働市場の規制緩和、新自由主義的政策の焦点のひとつをなしている。

しかし、そのような経済学者の議論は誤りであり、経済学的にも支持されえないというのがこの章の主張である。評者のような非経済学者の立場からすれば、このような経済学の議論を、経済学をベースに内在的に批判しようとする本章のような議論は、待望していたものであり、きわめて貴重なものといえる。

山垣氏の議論の基本的な筋道は、労働契約を「権限関係（authority relation）を受容する」（234頁）不完備契約として捉え、そのような不完備契約のコミットメント・デバイス（当事者に約束を履行させるための装置）として、解雇規制を位置づけるというものである。ここで「権限関係」とされているのは、端的には日々の労働に関する指揮命令関係である。氏の議論を思い切って単純化すれば、つぎようになる。

仮に解雇が自由であったとしよう。解雇が自由であると、使用者が無制限な指揮命令を発したとしても、解雇の脅威のもとで、労働者はこれに従わざるをえないということになる。つまり、使用者の指揮命令権は無制限に放置される（使用者の機会主義的行動）ことになる。しかし、このような無制限な指揮命令は、労働者に過度の負担をかけるだけでなく、経済的にも効

率的でない。指揮命令権に合理的な範囲を設定することが、労働者の従属性を緩和し、労働契約の効率的な履行を実現するために必要である。そして、指揮命令関係をそのような合理的な範囲に止める上で、解雇の制限（規制）が必要だ、というのである。

このような山垣氏の議論の専門的な評価は経済学者に委ねるほかないが、それなりに筋道の通った魅力的な議論であるといえよう。ただ、法学者の立場からすれば、若干の違和感が残る。それは、解雇を制限する立法や判例の本来のねらいは、指揮命令権の制約というところにはなかったであろう、ということである。解雇制限の目的は、端的に、労働者が雇用の場を失い、生活の基盤を失うことを防ごうということに置かれていたとあってよい。他方、指揮命令権の制約は、それ自体として就業規則や契約内容などの解釈を通じて論じられてきたのである。山垣氏の議論に接して改めて考えてみれば、解雇規制にそのような副次的な効果もあるということは認めることができるが、ひるがえって、法学者の考える解雇規制の根拠は、経済学的にみるとどのように評価されうるのであろうか。山垣氏に伺いたいところである。

（法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶の水書房、2010年3月刊、xiii+253頁、定価4200円+税）

（たばた・ひろくに 東京大学名誉教授）