

# 「新しい資本主義」における分配政策・ 労働政策と雇用システムの再編



桜美林大学教授

ふじた みのる  
藤田 実

## はじめに

岸田<sup>きしだ</sup>首相が「新しい資本主義」を掲げて、首相について1年になる。岸田首相が自民党総裁選で「新しい資本主義」を主張するようになったのは、従来の政策の行き詰まりを前にして、政策転換を印象づけるためであろう。そのため内実を持たない、「空虚」なものであることは、当初から指摘されてきた。自民党の総裁選では、「所得倍増」、「金融所得の課税強化」を掲げていたが、首相就任後は「成長なくして分配なし」、「成長と分配の好循環」を掲げるようになり、アベノミクスとの違いは明確ではなくなっている。

「成長と分配の好循環」において、「分配」を重視し、全労働者に「成長」の果実が行き渡るようにするためには、最低賃金の大幅な引き上げ、賃金上昇、安定的な雇用確保、格差是正、非正規労働の規制などの政策が必要となる。

しかし、岸田内閣は賃上げ支援、「人への投資」の抜本的強化、中間層の維持などの政策パッケージ

を掲げているものの、国民生活を改善し、経済的・社会的弱者が安心できる政策とはなっていない。それは、賃金停滞、格差拡大、中間層の縮小をもたらした非正規労働者の激増を規制する政策が打ち出されていないからである。

そこで本稿では、岸田首相が掲げる「新しい資本主義」の狙いと背景、労働者生活の実態を分析した上で、「新しい資本主義」のもとでの分配政策と労働政策の問題点を検討していくことで、「新しい資本主義」が労働者に何をもたらそうとしているのか明らかにしていきたい。

## 1

### アベノミクスの行き詰まりと「新しい資本主義」

岸田首相が「新しい資本主義」を打ち出したのは、2021年の自民党総裁選であるが、その背景にはアベノミクスが行き詰まり、弊害が露わになったという深刻な問題があった。周知のように、アベノミクスは、大胆な金融政策、機動的な財政運営、民間投資を喚起する成長戦略を柱に、持続的な経済成長を図る、具体的にはGDP成長率3%

表1 アベノミクスの実態

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
目 標	GDP実質成長率	2.0	0.3	1.6	0.8	1.7	0.6	-0.2	-4.5	1.7
	物価上昇率	0.4	2.7	0.8	-0.1	0.5	1.0	0.5	0.0	-0.2
	マネタリーベース(1月残高、億円)	1,319,205	2,004,141	2,753,859	3,551,030	4,352,054	4,772,595	4,997,797	5,141,329	6,114,206
	公共事業費(兆円、当初予算+補正予算)	6.3	6.4	6.6	7.6	7.0	7.6	8.5	9.3	8.1
	為替レート	97.6	105.9	121.0	108.8	112.1	110.4	109.0	106.7	109.7
企業 関連	輸出金額(億円)	697,741	730,930	756,139	700,357	782,864	814,787	769,316	683,991	830,913
	企業経常利益(3月期、億円)	592,233	727,280	785,793	808,962	866,016	962,764	952,295	811,910	733,700
	利益剰余金(3月期、億円)	3,420,126	3,726,263	4,031,997	4,292,157	4,606,122	5,074,454	5,260,166	5,385,722	5,507,192
	配当金(3月期、億円)	128,416	131,394	153,793	191,243	169,378	202,798	221,592	192,541	209,597
	日経平均株価(終値)	16,291	17,451	19,034	19,114	22,765	20,015	23,657	27,444	28,792
国民 生活 関連	失業率	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8	2.4	2.4	2.8	2.8
	雇用者数(万人)	5,567	5,613	5,663	5,755	5,830	5,954	6,028	6,005	6,016
	非正規労働者数(万人)	1,910	1,967	1,986	2,025	2,040	2,126	2,173	2,100	2,075
	非正規労働者比率	34.3%	35.0%	35.1%	35.2%	35.0%	35.7%	36.0%	35.0%	34.5%
	現金給与総額(5人以上、産業計、月)	314,054	316,567	313,801	315,590	316,966	323,553	322,612	318,387	319,461
	実質賃金指数(2015年=100)	103.6	100.9	100.0	100.8	100.6	100.8	99.8	98.6	98.6
	パートタイム賃金(円)	1,038	1,054	1,069	1,084	1,110	1,136	1,167	1,213	1,223
	家計最終消費支出(10億円)	247,513.30	244,871.00	243,841.60	241,994.30	244,891.70	246,050.40	244,054.70	226,884.30	229,756.30
	最低賃金(全国加重平均)	764	780	798	823	848	874	901	902	930

出所：国民経済計算、消費者物価指数、貿易統計、日銀統計、労働力調査、毎勤統計、法人企業統計による

を目標とする経済政策として、当時の安倍首相が打ち出したものである。

アベノミクスは当時の安倍首相の看板政策として知られるようになったが、約束した成果はどうだったのだろうか。端的に言えば、企業関連の指標は目標を達成したが、肝腎の経済成長と国民生活の改善には役立たなかったと結論づけられる(表1)。GDP成長率は目標3%に対し、達した年は一度もなく、コロナ期を除いて平均すると1.0%程度にすぎない。また大幅な金融緩和政策でマネタリーベースは2013年比で4倍以上に増加させたが、物価上昇率は、消費税のあった2014年を除いて、目標の2%に達することはなかった。公共事業費も増大させていったが、6~7兆円台が続き、2000年代初頭のような10兆円に達することはなかった。但し、大規模な金融緩和によって為替レートは円安になり、輸出企業などには恩恵をもたらした。輸出金額は2013年の69兆7741億円が2018年には81兆4787億円にまで増加した。

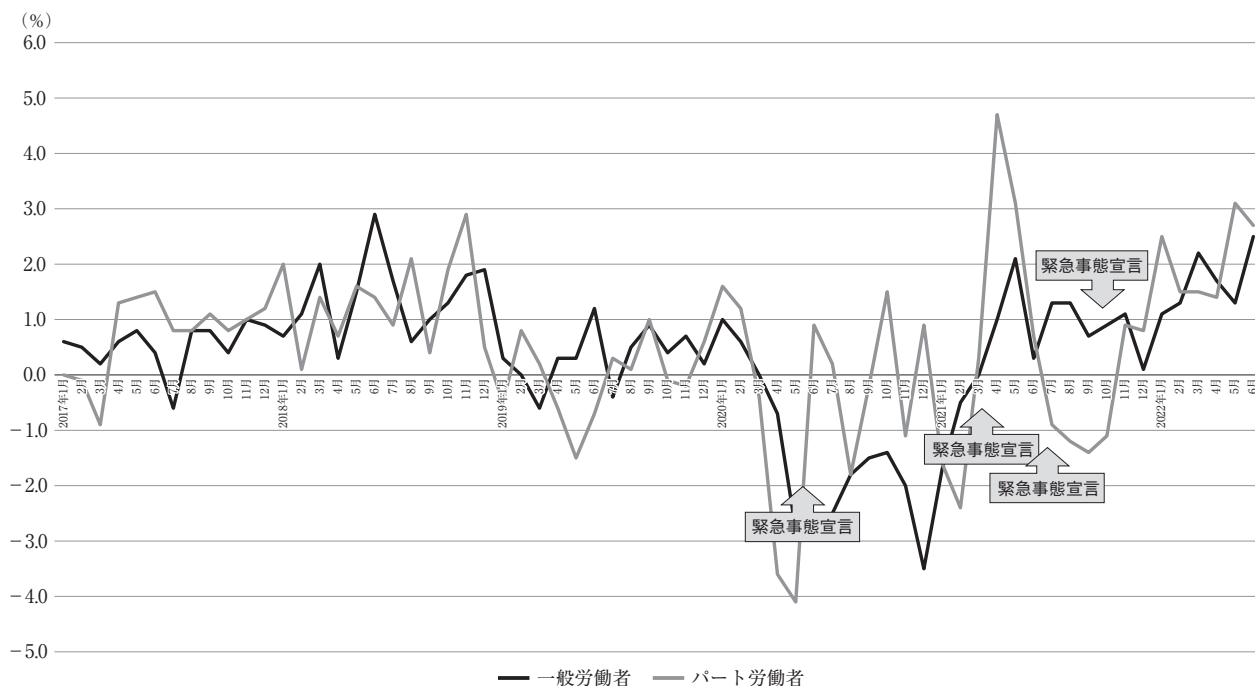
輸出金額が増大したこともあり、企業の経常利益は13年の59兆2233億円から大きく増大し、18年には96兆2764億円に増大している。利益剰余金

(内部留保)も13年の342兆126億円から大幅に積み増しし、21年にはコロナ禍にも関わらず550兆7192億円まで増大させた。企業収益が拡大したことにより、株価も大きく値上がりし、日経平均株価(年間、終値)を見ると、13年の1万6291円が21年には2万8791円にまで大きく値を上げた。その結果、配当金も13年の12兆8416億円から20年には19兆2541億円へと大きく増大した。

企業収益は大きく回復したが、国民生活関連の指標はあまり改善しなかった。失業率は、回復し、雇用者数も450万人以上増えたが、非正規雇用労働者数は2000万人を超え、非正規労働者比率は今や35%を超えており、労働者の3人に1人は非正規労働者になっている。企業の収益は回復したにも関わらず、賃金は停滞している。13年の現金給与総額は31万4054円であるが、直近のピーク時は19年の32万2612円で、わずか8558円しか増大していない。15年を100とする実質賃金指数は、ほとんど停滞し、19年からは15年水準を下回っている。パート賃金は増加傾向にあったが、昨年は増加率は低下し、停滞している。

非正規労働者が増加している上、賃金も停滞しているため、家計最終消費支出も停滞している。

図1 現金給与総額の推移(前年同月比)



出所：厚労省「毎月勤労統計調査」

家計最終消費支出はアベノミクス開始期13年の247兆5133億が最大で、その後この額を超えていない。企業が経常利益を大きく増大させ、内部留保である利益剰余金も積み増し、その結果、株価も上昇し、配当金も拡大したのと対照的に、国民生活は改善しなかったといえることができる。

このようにアベノミクスはマクロ経済統計で見ると、企業に対しては大きな効果をもたらしたが、国民生活の改善には寄与しなかったのである。また数値目標として掲げたGDP成長率や物価上昇率も達成できず、アベノミクスは成長も分配も実現できず、その行き詰まりは誰の目にも明らかになっていた。

アベノミクスの政策転換は必至だった。しかもコロナ禍で非正規労働者やフリーランス、自営業者の生活と営業の困難さが明らかになるとともに、その根源には1990年代初頭のこいずみ小泉構造改革以来の新自由主義的政策があることが明確になったこともあり、ますます政策転換が迫られるようになった。

そこで岸田首相は、自民党総裁選や総選挙などに勝ち抜くためにも、企業以外には政策効果を発揮できず、逆に非正規労働の増大や賃金停滞など

弊害が目立ってきたアベノミクスに代わる政策的旗印を掲げる必要があった。それが「新しい資本主義」である。

しかし岸田首相が掲げる「新しい資本主義」は、経済成長を促すことで、成長の果実を作りだし、それを国民に分配するというもので、アベノミクスでも掲げていたものである<sup>1</sup>。その意味では岸田首相の「新しい資本主義」は、アベノミクスの行き詰まりを反映したものではあるが、抜本的な政策展開を図るものではない。

## 2 コロナ禍が浮き彫りにした新しい自由主義的雇用システムの脆弱性

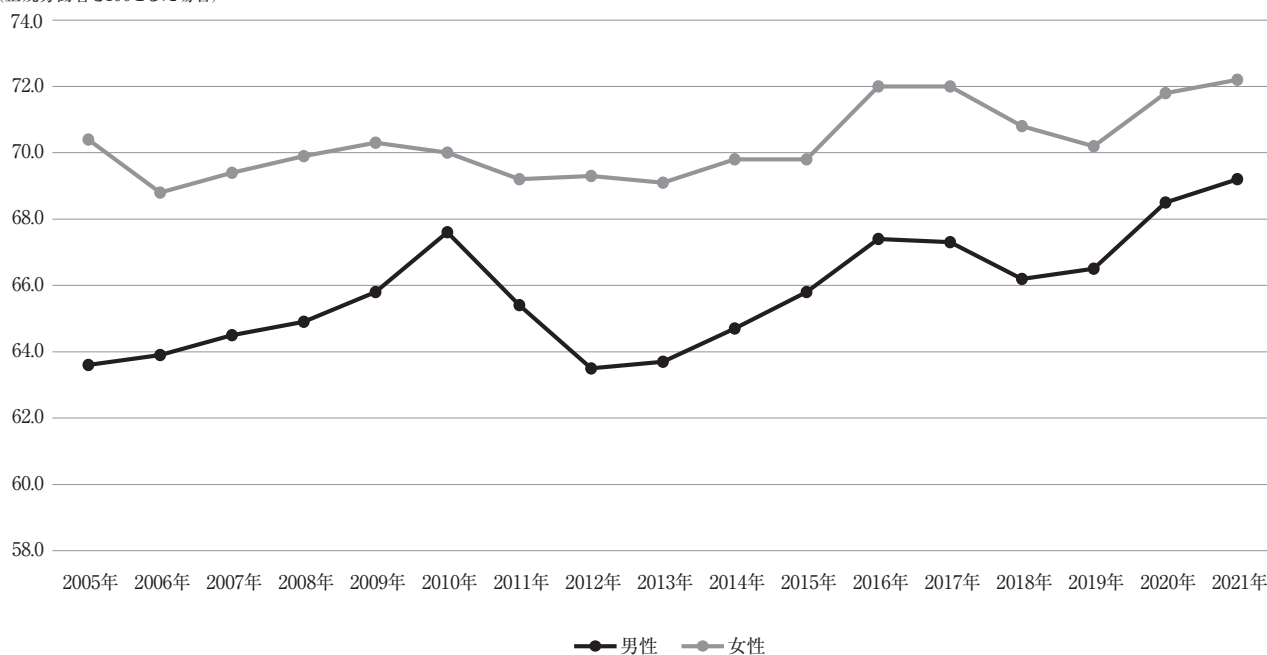
### (1) 非正規雇用という働き方の脆弱性

岸田政権が、「新しい資本主義」のなかで分配戦略の重視を打ち出しているが、そこにはコロナ禍で困難さを増した労働者生活の改善を求める国民的な要求があった。

コロナ禍での非正規労働者の生活の困難さを考

図2 正規・非正規間賃金格差

(正規労働者を100とした場合)



出所：厚労省「賃金構造基本統計調査」

えるために、現金給与総額の推移を一般労働者とパート労働者とに分けて見てみよう。図1からわかるように、パート労働者の場合は、コロナ禍で緊急事態宣言の発令の動きによって現金給与総額は大きな振幅をみせている。緊急事態宣言が発令される度に、仕事先の休業などで現金給与総額は大きく落ち込んでいる。

しかも飲食業などで多いシフト制労働者では、店舗が休業した場合でも、シフトが作成されていない日の所定労働時間が曖昧で、休業手当が支払われない事例が頻発した<sup>2</sup>。シフト制のパート、アルバイト労働者でも、主たる家計支持者であるケースが多く、職場が休業したにも関わらず、休業手当を受け取れず、生活に困窮した事例は数多く報じられている。シフト制労働者の場合、シフトが減らされたり、なくなったりして、生活のために副業を探そうにも、本業のシフト決定が遅く、副業のシフトも組めないなどの事態も生じている。

シフト制労働者がコロナ禍で生活困窮に陥るようになったのは、繁閑の差に応じて柔軟に労働者を配置し、コストを削減したいという新自由主義的な企業の雇用戦略からきている。市場の自由な

競争こそ経済効率を高め、国民経済を発展させるという新自由主義的思想によれば、必要な時に必要に応じて必要なだけの労働力を調達するシステムこそ、経済効率を高める雇用システムとなる。現在主流となっている新古典派経済学の考えからすれば、自分の効用を最大にするように労働時間と賃金を労働者は選択した結果なので、自発的にシフト制や非正規雇用という働き方を選択したということになる。

しかし正規雇用と非正規雇用での雇用システムの分断から、日本の場合は正規雇用への転換は困難さがある。さまざまな事情から非正規雇用で働くようになると、研修などの機会も少なく、仕事内容から職業能力の蓄積も出来ず、非正規雇用での職業経験が評価されないことから、非正規雇用を続けざるを得なくなるからである。

非正規雇用と正規雇用では、2021年の男性で69.2%、女性で72.2%と依然として大きな賃金格差が存在しており(図2)、金額(年齢計)では男性が24万1300円に対して女性は19万5400円に過ぎない。2021年の「家計調査」で単身の勤労者世帯の実支出は23万6035円、消費支出は17万1816円なので、非正規雇用の収入では、貯蓄の余裕はな

い。コロナ禍で休業を余儀なくされ、収入の途がなくなった場合、非正規労働者はすぐに生活困窮に陥ることになるということが、この数値からもわかるだろう。正規雇用と大きな賃金格差があり、しかも雇用が不安定な非正規労働者が多数存在することを容認してきた日本の雇用システムは、コロナ禍によりその脆弱性が露わになったのである。

## (2) エssenシャルワーカーの処遇の脆弱性

コロナ禍で日本の雇用システムの脆弱性が露わになったものとしては、いわゆるエッセンシャル・ワーカーの低い処遇という問題も指摘できる。具体的には、物流や運輸に携わる労働者であり、コロナ禍で医療や介護を担った看護師や介護士の処遇である。

コロナ禍で増大した宅配業務や生活必需品の輸送を担ったドライバーの賃金は、全産業平均よりもはるかに低い。例えば、全日本トラック協会の調査（2020年）では大型トラックの運転手の年収は454万円で、全産業平均より33万円ほど低い。他方、労働時間は年間2532時間で平均より432時間長い。こうした運転手の処遇の低さの原因には、1990年代から2000年代にかけてトラック輸送に関する規制緩和がある。具体的には営業区域の拡大、最低車両台数規制の緩和、トラック運賃の届出規制の緩和などにより、新規参入が容易になるとともに、料金規制も緩和されたことで、企業競争が激化していった。経済停滞の長期化で貨物輸送の需要も減少したことで、運賃が低下し、それが労働者の処遇改善を困難にしていった。運輸産業における規制緩和政策は、大企業などには輸送コストの低減で利益をもたらしたが、そのしわ寄せは運輸労働者の長時間労働と低賃金となって

現れたのである。

またコロナ禍で需要が急拡大した宅配業界も、運転手の年収は367万円（2020年、普通運転手）であり、大型よりも87万円も低い。しかも宅配業界では、雇用関係ではなく、業務委託することが多い。この場合は、個人事業主と見なされ、雇用保険や労災保険など社会保険の適用もなく、配達する荷物量によっては長時間労働となるなど過酷な労働が強いられる一方で、突然契約が打ち切られるなど保護されない働き方になっている。ある宅配ドライバーの話では、「報酬は荷物の量に関係なく、1日1万7000円、収入は月35万円程度で、ここからガソリン代などをひいて手元に残るのは約20万円だ」（「毎日新聞」2021年12月11日）という。雇用労働者よりも、はるかに低い収入である。

コロナ禍で医療や介護を担った看護師や介護士の低い処遇も問題になった。看護師の賃金（企業規模計）は、決まって支給する現金給与額が34万4300円（うち所定内給与31万2600円）で、賞与などの特別給与を合わせると年収498万6200円、介護士などは27万8300円（うち所定内給与26万6500円）で、特別給与を合わせると年収は403万7000円である。産業計は決まって支給する現金給与額が33万4800円、年収は489万3100円だから、看護師の場合は、年収で10万円ほど高いが、専門・技術職（男女計）の年収558万5300円で比較すると、50万円ほど低い<sup>3</sup>。また介護士の場合は、全産業平均よりも80万円以上低い<sup>4</sup>。

しかし看護師や介護士の処遇の問題は、賃金だけではない。これらの職種では、夜勤が多く、日本医労連の「2021年度夜勤実態調査結果」によれば、看護師の場合2交替職場では50%を超える病棟で、16時間以上の長時間労働になるほか、月9日以上夜勤がある病棟が3交替で25%、2交替

では40%以上に上るといふ。疲労回復に十分ではない、勤務間隔が8時間未満となる割合は41.7%になっており、安心して看護に向き合えない状態になっていることが浮かび上がっている。

このように国民生活を維持するのに必要な職種で、それに見合う処遇を受けていない実態が明らかになっている。

### 3

## 「新しい資本主義」における小規模で不確かな分配戦略

アベノミクス下では、労働者生活も改善するどころか、コロナ禍で日本の雇用システムの脆弱性が露わになったこともあり、岸田首相は1月の施政方針演説で「分配や格差の問題にも正面から向き合」うと表明している。

しかしそこで掲げられた分配戦略は、すでに取り組んだり、検討したりしているものが多く、新しく導入するとしたものでも小規模な支援に止まっている。例えば、賃上げ支援では看護、介護、保育、幼児教育などでの公的価格の見直しによる賃上げを掲げているが、看護職の賃上げへの補助は月4000円程度（9月までを想定、10月からは1万2000円程度）に止まるほか、対象者が限定され、救急搬送を受けている医療機関の看護職に限定されているため、看護職の3分の1程度にすぎないという（「しんぶん赤旗」2022年8月20日）。

民間企業における賃上げ支援も、賃上げの税額控除率の引き上げ（大企業で最大20%から30%へ、中小企業で最大25%から40%へ）を打ち出している。この賃上げ促進税制は、3%の賃上げを目標に2013年にアベノミクスの政策として導入されたが、表1でみたようにほとんど効果はなかつ

た。この制度では賃上げ出来る経営状況が良い企業に補助金を与えるようなもので、経営状況から賃上げできない企業との間で格差を拡大するものでもある。そもそも大企業は、膨大な内部留保を抱えているわけで、内部留保を取り崩して賃上げに充てるような政策をすべきである。

また「人への投資」を強化するために、3年間で4000億円規模の施策パッケージを打ち出している。施策パッケージの中心はDX（デジタル・トランスフォーメーション）への対応で、企業などが行う訓練を人材開発支援助成金として補助することが今年度から実施されている。また非正規労働者のキャリアアップとして、人材開発支援助成金における「民間からの提案を踏まえてメニュー化した訓練」を経て正社員化した場合に助成額を加算する制度、リカレント教育における教育訓練給付の対象講座の拡充などが実施されている。人材開発支援助成金は、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）やOff-JT（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）など企業内教育訓練を行いたい、資金がない企業などに対しては、教育訓練を行うインセンティブを与える効果は大きいと思われる。しかし企業内教育訓練での人的能力の向上は、Off-JTの方が大きいという研究成果があるが、それは継続的に行うことが条件となるので、助成金目当てで単発的あるいは間歇的に行うのでは、効果は少ない。日本企業はIT投資でもそうであるが、教育投資でも企業の収益状況に応じて投資額を増減する傾向にあり、持続的に行うようにしない限り、助成金の無駄遣いになる危険性がある。

また雇用保険を受給できない求職者などを対象に、民間教育機関が行う職業訓練を行う求職者支援訓練制度がある。この制度でも、プログラミングやWebデザインなどデジタル分野での職業訓

練が行われている。デジタル分野では、IT企業が教育機関としての認定を受けることもあるが、教育の質が担保されないのか、十分な政策効果を上げていないようである。例えば、2018年度のITコースは163あり、修了者は1576人いるが、就職者は981人で就職率は62.3%にすぎない。他のコースでも同様に、人手不足が深刻な介護福祉コースの就職率73.3%を除くと、60%台前半である。しかもこの数字は、受講したコース以外の職種に就職したものや、アルバイトなど非正規雇用で就職した者を含む数字なので、受講したコースの職種に正規雇用で就職した者とする、就職率はさらに低くなる。それに対して、公共職業訓練（施設内訓練）は80%以上なので、はるかに就職率は高く、政策効果は大きい。

総じて、日本の職業訓練など労働市場政策費用の対GDPは0.33%（2015年）と、欧米諸国ではアメリカの0.27%に次いで低い。政策では日本は職業訓練の割合は3.1%と低く、2015年の支払先ではサービスプロバイダーへの支払いが88.6%と最も多く、個人への支払いも11.4%と少なく、雇用主への支払いはない<sup>5</sup>。

今までもあまり効果がなかった賃上げ促進税制や職業訓練制度などからなる分配政策では、格差是正や必要な職業能力の向上にはあまり役立たないのではないと思われる。

## **4 「新しい資本主義」のもとでの労働政策と日本的雇用システムの造り替え**

### **(1) 多様な労働者像と労働移動の促進<sup>6</sup>**

「新しい資本主義」における労働政策は、分配

政策の「人への投資の抜本強化」のなかで展開されている。それは、フリーランスを含む「多様な柔軟な働き方」と労働移動の推進である。

労働移動の促進に関しては、6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」と「フォローアップ」では、①自分の意思で仕事を選択することが可能な環境、②初期の失敗を許容し、長期に成果を求める研究開発助成制度の奨励と若手の支援、③デジタル人材育成・専門能力蓄積、④副業・兼業の拡大の四項目が挙げられている。この四項目は、脈絡のない事柄が列挙されているようにも見えるが、そこに大きな狙いが隠されている。それは、あらゆる政策を総動員して、個人のスキルアップを図り、副業・兼業も含めて、労働移動を活発化させるというものである。また先端的な研究を促進するために長期的な研究を重視するとともに、若手研究者を企業が求めるデジタル人材など高度人材として育成し、ビジネスの世界とマッチングさせるというものである。若手研究者も含めて、成長分野への労働移動を活発にすることで、経済を成長させるということである。具体的には、個人は企業内外での学び直しにより能力のスキルアップを図り、主体的に成長分野の仕事を選択する。政府は、労働者個人や企業による学び直しを支援するとともに、大学などでデジタル人材の育成に努める。企業に対しては、中途採用・経験者採用を促進するため、大企業は中途採用者の比率を公開するとともに、政府は中途採用者の拡大を支援する。

このような政策から浮かび上がる「新しい資本主義」における労働市場の姿は、個人は主体的に学び直しをし、衰退分野の産業や企業に固執しないで自分の意思で成長分野に移動してもらう、政府はその環境を整備するというものである。

また首相官邸のHPでは、「人への投資の抜本

強化」の項目で、多様な働き方の推進やフリーランスの環境整備も挙げられている。多様な働き方の推進の説明では、兼業・副業の促進、選択的週休3日制度の普及を図ることなどを通じて、多様で柔軟な働き方を選択できるようにしている。その一つであるフリーランスについては、安心して働けるようにフリーランスの取引について法制面の措置を検討している。

最近、インターネットにおけるマッチング機能を利用して、フリーランスやギグワーカー（単発的な労働）など、雇用関係によらない働き方が増大してきた<sup>7</sup>。フリーランスやギグワーカーについては、好きなときに好きな場所で好きな仕事を行う、自由な労働というイメージで語られることも多いが、コロナ禍ではその自由な働き方は、取引先が仕事の発注を解除する「自由」、仕事を請け負うフリーランスは仕事を失う「自由」でもあるということが明らかになった。

フリーランスは、企業が雇用責任から逃れ、雇用の調整弁や安価で融通の効く労働力として契約することも多く、雇用関係による保護を受けられない働き方になっている。Uber Eatsで有名になったギグワークも、企業から実質的な指揮命令を受けながら、業務委託契約の形をとることで、雇用関係による保護を受けられない働き方になっている。EUでは、こうした雇用類似の働き方に関して、労働者性を認めるようになっているが、日本では検討が始まっている段階である。

このようにフリーランスやギグワーカーが増大していることを考えると、「新しい資本主義」が掲げる多様な労働者像というのは、非正規労働者に止まらず、雇用関係によらずに働く労働者も含めていることは明らかである。そして政府は正規の雇用労働者以外の働き方を積極的に評価し、そうした働き方を今後も増大させるために、弊害を

除去し、一定程度「保護」を与えるということではないか。

## (2) 裁量労働制は多様で柔軟な働き方なのか

多様で柔軟な働き方は、アベノミクスでも取り上げられており、「働き方改革」の中心テーマの一つであった。その内容としては、裁量労働制の拡大や高度プロフェッショナルの導入など労働時間規制の緩和であり、同一労働同一賃金の実現、雇用関係によらない働き方、テレワーク、兼業・副業など多彩な事項が検討されてきた。

労働時間の規制緩和については、財界などの要求は適用範囲を拡大し、手続きも簡易化して欲しいということである。裁量労働制の対象業務の拡大は、2018年に国会審議にかけられたが、周知のように、法案提出の根拠となったデータのねつ造が明らかになり、拡大法案は撤回され、現在に至っている。

厚労省は2021年7月に「これからの労働時間制度に関する検討会」を開き、「報告書（案）」が提示された。「報告書（案）」では、現行の労働時間制度の現状と課題が列挙されているが、裁量労働制については項目として独立して論じられており、裁量労働制の拡大を仕切り直ししようという意図が明確になっている。そこには、「裁量労働制の趣旨に沿った制度の活用が進むようにすべきであり、こうした観点から、対象業務についても検討することが求められる」、「まずは現行制度の下で制度の趣旨に沿った対応が可能か否かを検証の上、可能であれば、企画型や専門型の現行の対象業務の明確化等による対応を検討し、対象業務の範囲については、前述したような経済社会の変化や、それに伴う働き方に対する労使のニーズの変化等も踏まえて、その必要に応じて検討するこ



とが適当である」(P16)と述べており、慎重な言い方であるが、裁量労働制の対象業務の拡大を検討課題にする可能性が大きい。

日本経団連は、裁量労働制の適用労働者の適用労働者数が0.4%と少ないのは、対象業務が少ないことに原因があるとして、企画業務型にPDCA(Plan,Do,Check,Action)型業務と課題解決型開発提案業務を導入することを要求している。日本経団連が裁量労働制の拡大を要求しているのは、次のような論理からである。すなわち労働者のアウトプットを高めるためには、エンゲージメント(従業員が企業に深い愛着心を持つなど、従業員と企業との密接な関わり)を高める必要があり、そのためには自律的・主体的な業務遂行と場所・時間に捉われない働き方が必要で、それを可能とするのが裁量労働制である、というものである。

労働過程において、自律的・主体的な業務遂行は労働の人間化のためにも重要であるが、それが付加価値増大のためということになると、目標設定次第では時間に捉われない働き方では、際限のない労働時間になってしまう<sup>8</sup>。しかもエンゲージメントが強調されるもとでは、会社に「愛着」があれば、社員は長時間労働でも目標を達成するまで頑張れるし、それが自分のためでもあると意識づけられてしまう。そこにあるのは、自律的・主体的業務遂行という名の下での強制された自発性の発揮である。

そもそも労働時間問題を考える時に重要なのは、労働者と企業との関係は、資本主義社会では、自由な取引関係ではなく「抗争的交換」関係である<sup>9</sup>、ということである。つまり、雇用契約とは「賃金と引き換えに、労働者が使用者の権限に服すことに同意する」契約であり、企業は労働者に対する権力=制裁(条件付き契約更新、解雇

権)を背景に、労働者の行動に影響を及ぼすことができる。したがって期初に企業目標に沿って個人目標を設定すれば、目標達成が必達となり、もし目標が達成できなければ、賃金の引き下げという制裁を受ける可能性がある。日本経団連などがエンゲージメントや自律的・主体的な業務遂行を強調するのは、「抗争的交換」関係である企業と労働者の関係を隠蔽し、労働者に自発的に労働時間に関係なく労働させるためのイデオロギ的装置として利用したいからであり、それを法制的に担保するのが裁量労働制なのである。したがって裁量労働制は、労働者を企業目標に沿って働かせる装置ともなるのである。

### (3) 財界が狙う日本的雇用システムの造り替え

財界は、従来は新卒一括採用、長期勤続雇用、OJTを中心とする企業内人材育成などからなる日本の雇用システムを「人間尊重の経営」として、高く評価し、維持すべきとしてきた。

しかし財界は、ここ数年日本的雇用システムの見直しの主張を強めている。例えば、日本経団連の『2020年版経労委報告』(以下、『報告』と略称)は、Society5.0の時代では問題点が顕在化しその見直しが求められているとして、従来の日本的雇用システムは転換期にあるという認識を示した。2021年版の『報告』では、「『自社型』雇用システムの検討」を求めるとして、従来の日本型雇用システムからの転換を打ち出した。

2022年版の『報告』では、日本的雇用システムについて、より批判的になっている。新卒一括採用については、それが中途採用や再チャレンジを困難にし、中小企業やスタートアップ企業の振興を阻害していると述べている。新卒一括採用には、同『報告』が指摘するような問題点があるの

は確かであるが、他方で若年層の失業率を低くさせ、社会を安定させる効果をもたらしている。また企業側も採用コストや研修コストを抑えることができるというメリットを享受してきたこともあるのに、一方的に弊害を強調するようになっている。

2022年版の『報告』では、長期勤続雇用に関して、働き手の多くが定年までの勤続を当然と認識しているため、主体的なスキルアップや自己啓発への意欲を阻害している可能性があるとして断じ、長期勤続雇用の弊害を主張するようになっている。年功型賃金に関して、実際に発揮した職能や賃金水準の間に乖離が生じやすいと主張している。しかし現実の賃金制度では、年齢・勤続年数が決定要因となる年功型の要素は、若年層以外では少なく、役割・成果給の割合が高くなっており、単純な年功型の賃金体系ではなくなっている。

このように財界は日本的雇用システムの弊害を強調する一方で、副業・兼業については、積極的に推進する方向を示している。日本経団連は、21年10月に「副業・兼業の促進」という報告書を出し、副業・兼業を「働き手のエンゲージメントを高め、働き方改革フェーズIIを推進する」施策の一つとして高く評価している。さらに2022年版『報告』では、「副業・兼業は、スキルアップや自己研鑽、社外での幅広い視野・経験の獲得を可能にするなど、働き手の主体的なキャリア形成を支援する施策として」役立つとしている。

では、経団連などが副業・兼業を推進しようとする狙いは、どこにあるのか。それは、労働者のスキルアップを通じて労働生産性の向上を目指しているだけでなく、流動的な労働市場に変えていく一助にしたいということである。22年版『報告』では、副業・兼業などによって「社内のみならず社外にも通用する職能やスキル・経験を持つ

多様な働き手が増えていくことが、社会全体での円滑な労働移動の実現にもつながるものとして期待される」(P37)と述べていることから、経団連の狙いは明らかである。

また副業・兼業を促進することは、従来の企業や社員のあり方を変えることにつながる。副業・兼業先では自営業者という位置づけで仕事を請け負うこともできるので、企業の中で雇用責任を負う労働者ではなく、雇用関係によらない働き手が増えてくれば、実際に仕事を行う社員の多くを自営業者化できることになるからである。企業を自営業者の集合体にすることも可能になる。

このように考えると、経団連などが日本的雇用の見直しを掲げるとともに、副業・兼業を推進するのは、企業戦略や事業構造の変化に応じて自由に正規労働者をも入れ替えたいということである。財界が想定する雇用システムは、長期勤続の労働者は経営幹部層など一部に限定し、労働者の多数は企業戦略や事業構造の変化に対応して流動的にするというものである。非正規労働者の増加と合わせて考えると、正規労働者も含めて、日本の労働市場を企業の都合に合わせて流動的なものにしていくために、日本的雇用システムを造り替えるということである。

「新しい資本主義」の分配政策でも労働移動の円滑化や副業・兼業の推進を掲げているので、財界の日本的雇用の見直しによる雇用の流動化をサポートする政策が打ち出される可能性が強い。



## おわりに

コロナ禍は、非正規労働者やシングルマザー世帯など不安定で低賃金の仕事で生活してきた人々

ちを直撃し、明日どころか今日の食事も心配せざるを得ないような生活困難に陥らせることになった。政治の役割は、社会的弱者を含めて生活の不安を払拭し、安心して働き、生活できるようにすることであるのは、議論するまでもない。

ところが岸田首相が打ち出した「新しい資本主義」は、行き詰まりが明確になったアベノミクスと変わらず、政策も今まで各省庁が取り組んできたものを衣替えしただけで、国民の生活不安に 대응する政策になっていない。それどころか、労働政策は保護されない働き方のフリーランスを一定の「保護」と引き換えにすることで、雇用関係によらない働き方を推奨していく内容になっている。

また多様で柔軟な働き方として、財界が求めている裁量労働制の対象業務の拡大を政策として掲げている。さらに財界も政府も労働移動の円滑化や副業・兼業の推進を掲げており、日本的雇用システムの造り替えに本格的に乗り出そうとしている。政府や財界が日本的雇用システムの再構築の意思を鮮明にしたことを考えると、労働組合も格差のない労働社会、誰もが能力に応じて自由に働き、生活に見合った賃金を受け取ることができる、真に多様性のある労働社会の構築に向けて構想し、運動を強める必要がある。

**ふじた みのる** 1954年茨城県生まれ、桜美林大学教授、労働運動総合研究所理事。専門は産業経済、労働経済。主著は『戦後日本の労使関係』大月書店、2017年、ほか論文多数。

1 当時の安倍首相は2016年1月の通常国会での施政方針演説で「成長と分配の好循環」を創り上げてまいります」と述べている。なお本稿では、成長政策の検討はしないが、官邸のHPによれば、科学技術イノベーション、「デジタル田園都市国家構想」による「地方活性化」カーボンニュートラルの実現、経済安全保障が

上げられている。これらの成長政策も、既視感が強く、オリジナリティは感じられない。すでに検討されていた政策を取り込んだものが多いという印象が強い。

- シフト制労働者で休業手当が受け取られなかった事例は、首都圏青年ユニオンが2021年5月に発表した『シフト制労働者黒書』のなかにも示されている。
- 但し女性の専門・技術職の年収439万1700円で比較すると、60万円ほど高い。
- 看護師や介護士などのケア労働者の賃金実態についての詳細な分析は、仲野智「ケア労働者の大幅な大幅賃上げ・処遇改善をめざして」労働運動総合研究所『労働総研クォーターリー 2022年春号』本の泉社、参照のこと。なお本特集では、看護師や介護士などだけではなく、保育士や学童保育指導員などの労働実態や処遇も分析しているので、エッセンシャルワーカーの処遇の脆弱性を考える上で、参考になる。
- 以上の数字は、関家ちさと『OECD Database による公共職業訓練政策の国際比較』労働政策研究・研修機構、2019年による。
- 労働移動を促進する政策として、ジョブ型雇用があり、厚労省も勤務地や職務の明示を求める方向を検討するという（『日本経済新聞』2022年8月31日）。勤務地や職務が限定されるジョブ型雇用が普及すれば、事業構造の再編に合わせて、労働者の流動化を促進する可能性がある。この意味でもジョブ型雇用の検討が必要であるが、それは紙幅の都合で他日を期したい。
- フリーランスで働く人の数については、定義によりさまざまであるが、内閣官房の調査（2020年3月）では、462万人、内閣府では341万人、中小企業庁では472万人、厚労省では367万人とさまざまな数字が示されている。
- 検討会に提出された裁量労働制に関する実態調査でも、「専門型・企画型双方について業務の遂行方法、時間配分等や出退勤時間の裁量の程度が小さい場合には、長時間労働となる確率や健康状態が悪くなる確率が高くなっており、また、業務量が過大である等の場合には、裁量労働制が適用されていることの満足度も低くなっている」とされており、対象業務を拡大すれば、裁量が低いのに、業務量が多い労働者にも適用される恐れがあり、その場合には長時間労働になることが裏付けられている。
- 労働者と企業との関係を抗争的交換関係というのは、労働者は労働力の提供と引き換えに賃金を受け取るという意味では交換関係であるが、労働者と企業とはその利害が全く異なる対立関係にあるからである。