

## 「日本を世界一、企業が活動しやすい国にする」？

新宿支部 菊池 純

### 1. はじめに

4月から消費税率が8パーセントに上がったことを受け、クライアントに転嫁ができていないか聞いている。その中でハッとする言葉があった。「価格を3パーセント上げるだけでは従業員の給料を上げることはできない。景気を良くするためには6パーセントぐらい上げて従業員の給料に回さないといけないのでは。」

雇用が安定し、給料が増えれば所得税の税収も増える。税収が増えれば消費を冷え込ませる消費税の税率を下げることもできる。しかし、円安、消費税増税で物価は上がっているが所得は上がっていない。このままの状態では消費税が8%のままだったり10%に上がったりすると不況でありながら物価上昇がつづくスタグフレーションになりかねない。

この状態になることを懸念してか、安倍晋三首相は「景気回復の実感を収入アップという形で国民に届けたい」と話しているが、政府はそれとは裏腹、雇用の安定を妨げ、賃金アップも望めなくなる労働規制の緩和の方針を続々と進めている。

### 2. 安倍政権が検討する労働規制緩和

#### (1) 労働者派遣法の改正

事業主に直接雇用される正社員などと異なり、派遣労働は、労働者を雇う派遣会社と、実際に働く派遣先の企業が違う「間接雇用」である。派遣会社と派遣先企業の関係は、企業間の商取引であるため、派遣労働者は、よほど強い交渉力を持たないと、不安定な立場に置かれ、賃金が買いたたかれやすくなる。また、労働力が商取引の対象となるため労働条件の確保が難しく、派遣元から中間搾取されるという問題もある。さらに、派遣先が雇用責任を負わないため、派遣先の都合により雇用が奪われるなど雇用が非常に不安定であり、処遇や権利が十分に守られない恐れがある。

そこで、現行の労働者派遣法は、派遣期間制限のない業務を通訳・秘書など「専門26業務」に限定し、その他の業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務、紹介予定派遣以外の病院等における医療関係の業務、の4業務を除く）については原則1年、最長3年までに派遣期間を制限している。

ところが安倍政権の進める改正案は、専門26業務の区分を廃止し、企業が3年ごとに働き手を変えれば、どんな仕事もずっと派遣労働者に任せられるようにすることが柱になっている。これにより、派遣労働は事実上、自由化して無制限に利用可能になる。派遣労働が自由化されれば、あらゆる職種や業務について正社員より安価で利用しやすい派遣労働を使うことができるようになり、正社員が派遣労働者に置き換わる動きがどんどん進んでしまうことになりかねない。

また、今回の改正案は、派遣労働を使う側の利益を優先しすぎており、派遣労働者の賃金

など処遇格差の改善や「派遣切り」の防止策など労働者保護は置き去りにしたままだ。さらに、労働側が求めている派遣先の正社員との均等待遇原則の導入も見送っている。

この改正案が成立すると、正社員の雇用は著しく減り、派遣労働者が増大して、正規雇用と非正規雇用の格差を拡大させる可能性が高くなる。「生涯ハケン」は増え続け、家計を支えるための十分な収入が得られず、結婚して家庭を作ることによって不安な人が増加、少子化に拍車をかけ、日本の社会はますます疲弊してしまうことが予想される。

## **(2) 有期雇用ルールの見直し**

雇用労働者 5544 万人のうち、パートや派遣など不安定な有期雇用契約で働く人は 1989 万人に上る。その約 3 割が通算 5 年を超えて契約更新を繰り返している。改正労働契約法は、パートや契約社員など、期限に定めがある有期雇用の人が同じ企業と契約を更新して、2013 年 4 月 1 日以降の契約期間が通算 5 年を超えた場合、本人の申し出により無期雇用への変更を求めることができる、というものである。

「2、3 年働いてもらえば、ずっと働ける人かどうか、分かりますよ。」ある外食チェーンの人事担当者の言葉であるが、この労働契約法の改正は、こうした「ずっと働ける人」を雇い続けようとする企業の背中を押すことが目的だった。

しかし、昨年 7 月～8 月に全国 7179 の企業に行った調査では、「何らかの方法で無期雇用へ切り替えていく」と回答した企業は 4 割。大学などで非常勤講師を 5 年で「雇い止め」にする動きも広まっている。

このように、改正労働契約法施行から 1 年が過ぎ、4 年後を見据えた企業や働き手が動き始めている中、安倍政権は、働き手が 5 年働けば無期雇用を選べる制度に例外をつくる検討に入っている。

## **(3) 解雇の金銭解決**

安倍政権は、解雇扮装時に、企業がお金を払えば解決できるようにする「解雇の金銭解決制度」の導入の検討に入っている。

この制度は、不当にクビにされた労働者が、裁判所に訴えて「解雇は無効！」との判決を勝ち取っても、その後会社がお金さえ払えば、結局労働者をクビにできる。

こうした「解雇の金銭解決制度」が導入されれば、違法な解雇であっても、労働者は職場に戻れなくなってしまう。つまるところ、会社にとってはお金さえ払えば労働者を解雇することができる制度であるために、会社は裁判で負けるリスクなどお構いなしに解雇を行うようになることが予想される。

## **(4) 労働時間ではなく、成果に応じ報酬を払う**

法律で定めた時間より働いても労働者本人が同意すれば「残業代ゼロ」になる働き方を一般社員にまで広げる新しい労働時間制度の検討が、政府の産業競争力会議で始まった。

もともと、日本の労働時間の規制は弱い。労働基準法は一日あたりの労働時間を 8 時間と定める。ただ労働組合などと合意すれば、8 時間を超えて働かせてもいい。条件をつけ

れば、過労死の認定ライン（月平均80時間）を超えて残業させても違法にならず、事実上は青天井だ。

その代わりに残業や休日、深夜に働かせた場合、企業に割増賃金を払うように義務づけた。企業に負担させることで、長時間労働を抑える仕組みだ。

産業競争力会議で示された提案は、労働時間の長さではなく、成果により賃金を決めることで、その押さえを取っ払おうというものだ。その場合は「働き過ぎ」「過労死」を防ぐため、労働時間の上限を設けるなど具体策が欠かせない。

だが、働き手にとって大事な「働き過ぎ」に歯止めをかける有効な対策はどこにも見当たらない。

正社員になれず苦しんでいる人が多い時代に、「残業代を払わない契約にしたい」と会社に持ちかけられ、断れる社員がいるだろうか。労働基準監督署を強化するというが、監督署には同意が強制かどうかを判断する権限はない。

これでは、労働時間の規制はまったくなくなり、何時間働いても賃金は変わらない。労働基準法は、人間らしい生活を保障するため「1日8時間、1週40時間」という労働時間の上限を定めており、残業には割増賃金の支払いを義務づけている。「残業代ゼロ制度」は、人間らしく働くルールを根こそぎ破壊し、「ただ働き」を広げ、際限ない長時間労働を強いられることになる。

### 3. 日本の雇用が変わった理由

皆さん、「就職氷河期」という言葉をご存知だろうか。

2012年4月に大学を卒業した55万9千人のうち、就職したのは35万7千人。うち非正規や一時的な仕事などの不安定雇用は、就職者の36%、12万人もの人が安定職のない状態となっている。

今の学生は一人平均43社（就職ナビ調査）に応募する。各大学には4千社から5千社の求人があるが、有名企業には数十人の求人に対して約1万人が応募するといわれている。

大学によっては就職活動関係のゼミを一年から設け、就職状況や就活へ向けた学生生活の過ごし方なども教えている。一方会社側は、サイトを通じて万単位で届くエントリーシートから人材を見つけるのは困難として、2013年卒業組みで採用対象大学を設定した企業、いわゆる門前払いをする企業が前年の39%から48%に増加して学歴偏重に拍車をかけている。

日本の人口は減っており、特に若い世代は大幅に減少している。こんなに若者が少なくなっているのに、なぜ若者たちには「就職氷河期」なのだろう。

戦後の日本経済が高度成長した過程には、企業の実績を上げることよりも働く人を大切にすることがあった。この考えが企業の技術の発展と人材育成につながって、はては企業利益を増加させ、再び経営者と従業員に利益を戻すという好循環をもたらした。

この、日本の伝統的な経営手法と雇用のあり方、終身雇用、企業が社員、従業員を守りともに発展するという考え方が、バブル経済崩壊後、変貌してしまった。

企業は、競争力強化の必要性に迫られ、コスト削減の圧力への対応が必要になるとともに、大規模な景気後退を経験したことが、企業に利益が出ても、従業員の配るのではなく、将来の不況に備えようという考えに変わった。

このため、正規雇用（フルタイム労働）である正社員の採用を抑える一方、コスト削減のために単純業務に対する安価な労働力の供給源として、また、将来の不安への対応として、非正規雇用の従業員を増やすことで労働力をまかなっていくようになってきた。

その結果、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「契約職員」「派遣社員」（登録型派遣）等の非正規雇用の労働者の数は、2013年には1906万人に達した。この人数は10年前より約400万人増えており、雇用者に占める割合は、36.6%に達している。

#### 4. 非正規雇用をめぐる問題点

非正規雇用は正規雇用に比べ、景気の後退局面では雇用調整の対象になりやすくなっており、雇用が不安定である。さらに、不安定雇用であることが、法の保証した権利主張や労働条件改善の主張を躊躇させている。

また、低賃金であり、年齢・勤続による賃金上昇も少なくなっており、経済的自立が困難な状況になっている。

厚生労働省の賃金構造基本統計調査によると、非正規の月額賃金は19万5300円で正社員より約12万円少ない。

くわえて、正規雇用と比べて能力開発機会が不足しており、技能の蓄積がしにくいため、ステップアップが難しく、職業キャリアの展望も持ちにくくなっている。

雇用保険、健康保険、厚生年金等のセーフティネットも、短時間労働者には適用されないものもあり、非正規雇用者には不十分である。

#### 5. 非正規雇用の嘆き

冷凍食品に農薬が混入された事件で逮捕された契約社員は、「会社の待遇に不満があった」と動機を述べている。

この社員は、2005年から冷凍食品工場で8年間冷凍ピザを作っていた。当初は年功型の賃金だったが、2012年度に業績評価制度が導入されると、翌年の賞与が減額になり、「こんな会社どうなってもいい」とロッカールームで怒鳴ったり、「こんな給料じゃやっていけない」と上司に食って掛かる場面もあったと同僚たちは証言している。

この社員もこのときを振り返って、「正社員になりたくて100社近く応募した。2, 3社は面接まで行ったが採用されなかった」とし、「誰かに相談できていたら事件は起

こさなかった」と話している。

また、似た境遇で働く非正規の労働者たちは、「正社員は監督と管理が仕事。自分たちは作業だけだから」「俺は会社に文句なんて言わない。俺たちは使い捨て。人余りの時代、いくらでも代わりはいる。他にどこが雇ってくれる？」「待遇はひどいもんだ。7年働いて10円上がっただけ。時給910円だよ」ヒット商品が出て、工場はフル稼働。だが時給には反映されていないという。

経験を積みステップアップする正社員を横目に、何年も「雑用のような仕事」を続けるつらさもある。

「容疑者の不満は分かる面はある。みんなそうだから。でも会社にはいえない。半年ごとの契約更新の身。紙一枚で決まるからね」。

(平成26年2月23日、4月11日、朝日新聞朝刊より)

## 6. 「日本を世界一、企業が活動しやすい国にする」？

安倍政権が検討する労働規制緩和は、労働条件を引き下げ企業に安価な労働を提供できるような改正で企業の安定性を確保、企業が活動しやすい国になるための布石になるだろう。さらに、安倍政権は法人税率を現在の35.64%（東京）から20%台への引き下げに意欲を示している。

国際水準から見ても日本の法人税は高い、したがって引き下げはあっても引き上げはできない。だからこそ財源の確保には消費税しかないのだ、というのが消費税増税の際の論調の主流になっていた。

しかし、社会保障費や財源の捻出をすと言いながら、消費税を引き上げて、法人税を引き下げるのはつじつまが合わないのではないかという指摘があり、実際には法人税の引き下げをしいたいために、そうした言い訳をしているのだろうと見透かされてしまっている。

「税というのは応能負担原理に従って負担できる人が払うもの。それが結果的に財政を賄い、福祉も賄って国民の生活を支える。さらに所得の再分配機能によって社会の均衡と安定を保つ。そういう、資本主義経済における弊害を調整する、重要な機能であると僕は思っているわけです。

そのことに付加価値税、つまり消費税はすべて逆行しているんです。だから絶対あってはならないものなの！」

「そもそも企業の社会的責任とは、ひとつには雇用を確保すること、同時により黒字を出して多くの税金を払うことで、国家の安全保障や国民の福祉などに貢献することです。」

「グローバル企業にはグローバル企業としての悩みがあるわけだ。現実として法人税を下げなきゃ、グローバル企業は競争できないわけだから。だから政府も優遇してやっている。

ただ何度でも言うけど、問題は政府が一生懸命に援護してやって、それによってグローバル大企業が大儲けできたところで、企業の稼ぎが国民の生活向上につながらないし、国

家財政にも貢献しない、ということだよね。」（日本経済のカラクリ・岩本沙弓、自由国民社、富岡幸雄談）

日本政府は今 1000 兆円の借金があり、少子高齢化の社会を支えるには増税にたよらなければならない。しかし、企業の国際競争力をつけ、海外に逃げてしまわないようにするためには法人税を値下げしなければならない。そこで財源としては消費税増税しかない。大企業を優遇することでその企業がよくなり、その波及効果でやがて国民全体に経済的恩恵が滴り落ちるはず（トリクルダウン効果）、という考えが、今安部政権の方針である。

この「日本を世界一、企業が活動しやすい国にする」という考えは、一般国民の賃金や所得の上昇をもたらさないばかりか日本社会の格差を推し進める結果になった。

企業が日本人の雇用確保、納税して日本を支えることを忘れ、目先の利益にとらわれ株主の利益のためだけに動く経営姿勢、自国企業への優遇策と規制緩和を取る政府、そこで一般国民、庶民はどんどん疲弊していく。

働く人を大切にする企業の姿勢を取り戻し、現在の消費税や法人税のあり方を見直して、世界全体で法人税の値下げ合戦をやめ、付加価値税に頼らない世界を目指す。

税制は、応能負担原則に沿って負担できる人が払うことで国民生活を支え、社会の均衡と安定を図る。

「日本を世界一、企業が活動しやすい国にする」のではなく、「日本を世界一、働きやすい国にする」、「日本を世界一、多くの国民が経済的に安定している国にする」ことを目指すほうが、日本の国民が幸せになる方針だと強く思う。