

2020 年度

学士論文

なぜ日本において労働市場の二分化が進んだのか  
—日本、デンマーク、スウェーデンにおける政労使関係の比較事例分析—

一橋大学社会学部

4116031c

上原 理緒

田中拓道ゼミナール

# 目次

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 序章.....                       | 3  |
| 第1節 問題の所在.....                | 3  |
| 第2節 事例選定の背景.....              | 4  |
| 第3節 本稿の構成.....                | 6  |
| 第1章 北欧・日本における労使関係の変容.....     | 7  |
| 第1節 デンマーク.....                | 7  |
| 第2節 スウェーデン.....               | 10 |
| 第3節 日本.....                   | 13 |
| 第4節 リサーチクエスションと仮説.....        | 17 |
| 第2章 北欧諸国における自由化と社会的平等の維持..... | 19 |
| 第1節 デンマーク.....                | 19 |
| 第2節 スウェーデン.....               | 22 |
| 第3節 労働市場の二分化と格差の拡大を防ぐ条件.....  | 26 |
| 第3章 日本における自由化と二分化の進展.....     | 28 |
| 第1節 日本における自由化と二分化の進展.....     | 28 |
| 第2節 日本における労使関係の変容.....        | 31 |
| 第4章 第二次安倍政権の二分化への対応.....      | 37 |
| 第1節 第一期の雇用改革.....             | 37 |
| 第2節 第二期の雇用改革.....             | 44 |
| 第3節 まとめ.....                  | 53 |
| 終章.....                       | 55 |
| 第1節 結論.....                   | 55 |
| 第2節 本稿の課題.....                | 55 |
| 参考文献.....                     | 57 |

# 序章

## 第1節 問題の所在

日本における格差の拡大が指摘されて久しい。かつて日本は「一億総中流」社会と称され、高い水準で平等を達成していた（神林 2017: 239）。しかし、今日の日本社会に目を向けると、2000年代以降「ワーキングプア」や「ネットカフェ難民」などが社会問題となっており、もはや日本は「格差社会」であるという認識が広まりつつある（森口 2017: 169）。不安定労働の増加や格差の拡大は、今や日本だけでなく多くの先進国に共通する問題である。その背景にあるとされるのが、「自由化（liberalization）」の進行である。グローバル化による競争の激化や逼迫する財政状況は、各国で金融市場の自由化や労働市場の規制緩和などといった「自由化」をもたらしている。Bonoli（2005）は、このようなポスト工業化の時代に現れる「新しい社会的リスク」として、仕事と家庭生活の両立、ひとり親家庭、長期失業、ワーキングプア、社会的保護のカバレッジの不十分さを挙げており、特に女性や若者や低技能労働者がこれらのリスクに晒されやすいとした（2）。従来の正規雇用に基づいた完全雇用や男性稼ぎ主モデル、製造業労働者などを前提とした「古い社会的リスク」を想定して設計されたシステムは、「新しい社会的リスク」を前に機能不全に陥っている（濱田・金 2018: 3）。各国は「新しい社会的リスク」をもたらした「自由化」に対し、どのように対処しているのだろうか。「自由化」は、各国で同じように進行しているのだろうか。国によって異なるとしたら、それはなぜだろうか。これらの問いは、格差が顕在化する現代における新たな社会的連帯を模索するにあたり、非常に重要である（Thelen 2014: 28）。また、非正規雇用の問題と社会的排除の問題は深く関連しており、雇用の欠如は多次元に渡る社会的排除へと繋がる（楠木 2019: 68）。社会的排除・包摂アプローチにおいて労働市場への統合は主要な方法となっており、排除の問題と雇用は切り離せない（楠木 2019: 68）。このことから、現代社会において不安定労働の問題は重要性を増していると言える。

「新しい社会的リスク」に対応するために、欧州をはじめとする多くの先進諸国で取り入れられているのが社会的投資戦略である。この戦略は、「自由化」の流れを一部受け入れつつも、質の高い雇用を創出することを目指して社会政策をとり、福祉を人的資本への「投資」と捉えるアプローチである（田中・近藤・矢内・上川 2020: 109）。この流れの中で、欧州では2000年3月に打ち出された「リスボン戦略」以降、柔軟性と保障性の両立を目指す「フレキシキュリティ」が一つの解として確立した。特にデンマークは、フレキシキュリティの成功例として注目されている。フレキシキュリティは異なる種類の保障性と柔軟性の組み合わせによって様々なタイプに分類されるが、その中でもデンマーク、スウェーデンなどが含まれる北欧型フレキシキュリティがモデルとなっている（若森 2013:

153-154)。OECD の新雇用戦略によると、これらの北欧諸国は雇用の量、質、包括性の三つの指標で高い水準を保っており、労働市場の分断や格差の拡大といった問題を抱える先進諸国の指針となるモデルとして位置づけられている<sup>1</sup>。

翻って日本では、民主党政権時代に「コンクリートから人へ」と称した子ども手当支給などの分配政策の実現が目指されたものの、選挙を目的とした場当たりの政策にとどまり、抜本的な労働市場改革はなされなかった（田中 2017: 217）。2012年に第二次安倍内閣が発足すると、アベノミクスの「三本の矢」をはじめ「日本再興戦略」や「一億総活躍社会」、「働き方改革」などを打ち出し、労働市場の分断の問題に対処しようとしてきた。しかし、これらの政策は少子高齢化への対応や労働生産性の向上を主な目的として行われており、正規雇用・非正規雇用の格差の問題にどこまで対処できているのかは明確な答えが出ていない。本稿では、従来の福祉国家が対応できない「新しい社会的リスク」である正規・非正規の分断や格差を問題意識とし、北欧諸国がそのような分断を抑え込み、「自由化」の流れの中でも社会的平等を維持することに成功した要因を探っていく。また、主に第二次安倍政権下での雇用政策に着目し、日本では労働市場の二分化の問題に対してどのような対策が取られてきたのか、またなぜ北欧と異なり格差の拡大を防ぐことができなかったのかを明らかにする。

## 第2節 事例選定の背景

### 第1項 スウェーデンとデンマークに着目する理由

先進諸国で新しい社会的リスクへの対応が模索される中、比較的高い水準で雇用の質や量、包括性を実現していると評価されているのが北欧諸国である。本稿では、その中でもスウェーデンとデンマークを扱う。この二国は、1970年代まで集権的なコーポラティズムのもとで手厚い失業補償や柔軟な労働市場の形成を実現し、経済成長と労働者保護を両立させていた。デンマークでは、労働組合の関与のもと寛大な失業保険が導入され、労使の合意によって柔軟な労働市場が早くから形成された。スウェーデンでも、デンマークと同様に労働組合の影響力のもと失業保険制度が導入されたほか、レーン・メイドナーモデルと呼ばれる連帯的賃金政策と積極的労働市場政策を組み合わせる政策により柔軟な労働市場を実現した（宮本 1999）。積極的労働市場政策は、広義の意味では就労インセンティブの再強化、公的部門での雇用創出、就労支援、技能訓練と生涯教育を含む（若森 2013: 100）。現在多くの国で導入されている広義の積極的労働市場政策の起源はスウェーデンのレーン・メイドナーモデルにあり、元々は低生産部門から高生産部門への労働力の移動を目的とした職業訓練や技能訓練への社会的投資を意味していた。また、これらの国は、

---

<sup>1</sup> OECD Jobs Strategy 2018 (<https://www.oecd.org/employment/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm> ; 2020年9月30日閲覧)

1980年代以降に経済成長と労働者保護を両立させる基盤となってきた集権的なコーポラティズムが崩壊した後も社会的平等を維持している。デンマークは手厚い失業給付と低い雇用保護法制、積極的労働市場政策からなる「黄金の三角形」によって成り立つフレキシキュリティを実現し、労働者の保護と柔軟な労働市場を両立させている（若森 2013: 159）。スウェーデンでは、1990年代に入り失業率が高まった際、積極的労働市場政策への支出は削減された。その後失業給付の支給期間の縮減や就労支援プログラムの改革などが行われたが、依然として保障性と柔軟性の両立という点で高い評価を得ており、高い水準で社会的保護を維持しているとされている<sup>2</sup>。一方で、1980年代以降の両国には違いも見られる。フレキシキュリティを実現したデンマークと比較するとスウェーデンの失業率は高くなっており、積極的労働市場政策への支出は以前と比べて少なくなっている。OECD諸国の中で見ると高いパフォーマンスを見せているスウェーデンでも、労働市場の二分化が新たな問題として浮上している。北欧諸国の間でも特に成功していると言われるデンマークと、問題が顕在化しているスウェーデンを取り上げることにより、格差の拡大を抑えるための条件をより細かに抽出することができる。

表1 雇用の量、質、包括性における各国のパフォーマンス

|        | 量 | 質 | 包括性 | 合計 |
|--------|---|---|-----|----|
| スウェーデン | 8 | 7 | 9   | 24 |
| 日本     | 8 | 6 | 4   | 18 |
| ドイツ    | 9 | 8 | 7   | 24 |
| フランス   | 3 | 6 | 6   | 15 |
| デンマーク  | 8 | 8 | 9   | 25 |
| アメリカ   | 7 | 6 | 5   | 18 |

※量、質、包括性のそれぞれの3つの詳細項目について、パフォーマンスが平均よりも高い場合3点、平均と近い場合2点、平均以下の場合1点として得点を計算。

（出典）OECD Changing world of work needs new jobs strategy, table 3.1 より筆者作成

## 第2項 日本の現状

冒頭でも指摘したように、近年日本では格差の拡大が問題となっている。民主党政権時

<sup>2</sup> OECD 「Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy」  
<http://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/about/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm> ; 2020年11月22日閲覧)

代より格差に対処すべく雇用政策が打ち出されてきたが、依然として正社員とその他非正規労働者の分断は深い。非正規雇用労働者の数は一貫して増え続けており、2019年には労働者のうち40%近くが非正規雇用となった<sup>3</sup>。非正規雇用の問題として、正規雇用と比べて賃金や教育訓練の機会などといった待遇に大きな差があり、劣位に置かれていることが挙げられる。収入が貧困ラインを下回る人の割合を示す相対的貧困率は、2015年時点で15.7%と、OECD諸国の中でも非常に高い水準となっている<sup>4</sup>。格差が広がり貧困層が増加している一方で、所得移転前後の相対的貧困率の変化を見ると、日本では国際的にも再分配効果が小さく貧困率が高いままになっている<sup>5</sup>。また、失業給付や職業訓練などを含む労働市場政策への公的支出は2018年時点でGDP比0.31%と、自由主義レジームの代表であるアメリカと同程度で推移している<sup>6</sup>。このように、労働市場の二分化に伴う格差の拡大が問題になっているにも関わらず、日本では国による救済措置は乏しい。このような中、経済成長を実現するにあたり非正規・正規の格差を問題視した安倍元首相は、2016年1月に「我が国から『非正規』という言葉を一掃する」という演説を行い、「一億総活躍社会」「働き方改革」などの施策を打ち出した。しかし、第二次安倍政権での雇用改革は、保障性の拡充なしに柔軟性のみを促進する「セキュリティなきフレキシキュリティ」であるとする批判も根強く、非正規と正規の格差の縮小に繋がっているかは疑問が残る（戸室2015: 74）。かつて「一億総中流」社会と言われたにも関わらず、日本において格差が拡大しているのはなぜだろうか。

### 第3節 本稿の構成

本稿の構成は以下の通りである。まず第1章では、デンマークとスウェーデン、日本における労働市場政策や福祉政策の先行研究を整理し、1980年代までの各国の動向から格差の拡大を抑えるための仮説を提示する。第2章では、主にThelenの分析枠組みを参照しながら北欧諸国が1990年代以降の環境変化の中でどのように社会的平等を維持してきたのかを明らかにし、現代社会における社会的平等の条件を洗い出す。第3章では日本における「自由化」の動向とその背景についてまとめる。第4章では第二次安倍政権下の雇用政策が日本における格差の問題にどれほど対応できているかを評価し、その背景にある政策決定プロセスを明らかにする。

---

<sup>3</sup> 「非正規雇用の現状と課題」（厚生労働省、<https://www.mhlw.go.jp/content/000679689.pdf>；2020年12月9日閲覧）

<sup>4</sup> OECD Data (<https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm>；2021年1月17日閲覧)

<sup>5</sup> OECD Stat (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD>；2020年12月20日閲覧)

<sup>6</sup> OECD Data (<https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-labour-markets.htm#indicator-chart>；2020年12月17日閲覧)

# 第1章 北欧・日本における労使関係の変容

本章では、各国の動向に関する先行研究を確認し、1980年代までの北欧諸国において社会的平等が実現された背景を明らかにする。

## 第1節 デンマーク

### 第1項 政労使関係

デンマークは早くから労働市場の流動性と手厚い失業給付という、柔軟性と労働者保護を組み合わせたモデルを実現していた。デンマークの特徴である柔軟な労働市場と寛大な失業給付が実現した背景には、使用者団体と労働組合の連帯があった（嶋内 2011: 29）。多数の使用者団体と組織率の高い労働組合との交渉による妥協の積み重ねによって、柔軟性と保障性の連関が作り出されたのである（若森 2013: 162）。このような妥協の基盤となったのが、1899年に成立した「9月妥協」であり、今日までデンマークの労使関係の基礎となっている。「9月妥協」は、1899年5月から9月にかけて発生した大規模な労使紛争の収束の際に結ばれた（菅沼 2011b: 5）。「9月妥協」では、経営側は採用や配置、解雇における経営権、中央集権的な団体交渉システム、団体交渉合意の有効期間の平和遵守義務を労働組合に要求し認められた一方で、労働側は団結権と団体交渉権を勝ち取った（菅沼 2011b: 6）。第一に、「9月妥協」によって早い時期に労働者の団結権の承認と団体交渉の制度化が実現し、このことがのちに企業横断的労働組合が拡大する要因となった。第二に、労働条件の大部分を国家の介入なしに労使間の集団的な交渉により取り決められることになり、デンマークの特徴である政治の影響が小さい労使によるコーポラティズムが成立した（菅沼 2011b: 6）。このように、デンマークでは今日に至るまで、政府の介入を排した労使間の交渉と妥協により争点を解決するコーポラティズムが尊重されてきた（若森 2013: 162）。ここでのコーポラティズムとは、政治的意思決定に労使が積極的に参加しており、またそのための制度的基盤があるということの意味しているが、政党と一体化していない点でスウェーデンと異なる（菅沼 2015: 49）。団体交渉は高度に集権化され、セクター内外の賃金格差を縮小する連带的賃金制度が発達しており、1970年代のコーポラティズム研究において注目を集めていた（Thelen 2014: 58）。第三に、幅広い経営権が承認されたことにより、デンマークに特徴的な労働市場の柔軟性が制度化されることになった（菅沼 2011b: 6）。以下では、今日のデンマークのフレキシキュリティの基礎となっている寛大な失業給付と柔軟な労働市場、充実した教育訓練の成立過程についてより詳しく見ていく。

#### (a) 寛大な失業給付

デンマークでは、1907年に労働者の共済組合をベースとした失業保険が成立した。その

背景には、労働組合の強い影響力があった。労働組合の土台となったのは、ギルドが強い影響力を持っていた時代以降に形成されるようになった職業別自助組織であった（嶋内 2011: 27）。ギルド制廃止以降は労働組合に自助活動が引き継がれ、失業保険制度のモデルとなった疾病保険法の基盤が形成された（嶋内 2011: 27）。こうして導入された失業保険は、労働組合によって支配・管理されるゲント制度というシステムで運営され、財源は保険料と国家・地方政府の助成金で賄われている（嶋内 2011: 27）。ここで重要なのは、デンマークでは失業保険法が成立する前から労働組合が運営する失業手当基金が存在したという点である（嶋内 2011: 27）。失業手当基金は組合員の半数以上をカバーしており、アクセスが容易な相互扶助の制度として既に存在したため、この制度を拡大することで失業保険改革のコストを低くすることが可能であった。事業主負担が軽い制度は、当時デンマーク経済を支えていた農民とも相性が良かった。中小規模の労働集約的な経営を行っており、保険料を負担する余裕が無かったためである（嶋内 2011: 28）。その後、1929年に始まった大恐慌の影響により失業が深刻化すると、社会民主主義の労働運動が台頭し、同年から40年まで社会民主党と急進左翼党の連立政権が続いた。この間に、失業保険システムは包括的かつ寛容なものになった。その後、1950～70年代の福祉国家黄金期に国家による拠出の拡大や給付期間の延長などの改革を経て、今日の寛大な失業保険制度が形作られた。強い労働組合の影響力のもと、1969年には失業給付の85%が税金で賄われる制度が実現した（若森 2013: 162）。このように、デンマークの寛大な失業給付の基礎は20世紀初頭に築かれており、歴史的な発展を経て完成したのである。

#### (b) 柔軟な労働市場

現在に至るまでデンマークの特徴であり続けている柔軟な労働市場の基礎は、19世紀の「9月妥協」と、クラフトを基盤として普及した技術学校の設立に遡る。「9月妥協」以降、使用者側は経済の変化に合わせて柔軟に労働者を解雇できる権利を獲得した（若森 2013: 162）。「9月妥協」では経営権が実質無条件に認められたことを意味し、このことによって高い外的数量的柔軟性（法的制約に縛られない解雇・採用、雇用形態の柔軟性）が実現した（菅沼 2011b: 6; 若森 2013: 155, 161）。一方で、解雇に関しては規則が設定されており、1992年の「9月妥協」の改定や使用者団体と労組の合意を経て、事前通告制や職場世話人の関与などの手続きが定められている（菅沼 2011b: 19）。この点で使用者側による恣意的な解雇は容易ではないが、合理的な理由がある場合は解雇が可能になっている。また、クラフトを基盤とした訓練と労働組合の存在が、労働市場を水平的かつ流動性の高いものにしたという（菅沼 2011b: 7）。

#### (c) 職業教育訓練

デンマークの充実した職業教育訓練の起源は、19世紀後半から政府と自治体によって設置された訓練校である。その後訓練校は増え続け、1960年の未熟練労働者訓練法の成立によって訓練制度が全国的に整備された（柳沢 2009: 88）。1985年の労働市場訓練課程法に

よって高度な訓練課程が導入され、1990年代半ばの労働市場改革では、職業訓練を時代に適合させるための改革が行われた（柳沢 2009: 88）。また、デンマークの職業教育訓練は労働組合との密接な結びつきによって成り立っている。労働組合は教育訓練と学歴によって区別・組織されており、労働組合は組織の存続のためにも職業訓練制度に積極的に関わっている（菅沼 2011b: 11）。大多数の労働組合が、その構成員に対して職業訓練の情報と機会を提供しており、労働組合が公的職業訓練制度を活用していることもある。そこでは、組合員による指導が行われることも多く、組合が職業訓練プログラムを作成することもある（菅沼 2011b: 12）。労働組合にとって、職業訓練プログラムは、組合員を確保することや、職業を維持するための重要な制度なのである。労働組合が教育訓練の提供に積極的であるため、労働者による自発的な転職も多くなっていることが考えられる（菅沼 2011b: 18）。

## 第2項 コーポラティズムの終焉

デンマークの民間部門の団体交渉では、「9月妥協」以来全国連合（LO）とデンマーク経営者連盟（Dansk Arbejdsgiverforening: DA）の中央交渉に基づく労使のコーポラティズムが続いてきたが、1970年代後半以降は徐々に分権化が進んだ。デンマークでは、賃金のほか、労働時間、病欠、育児休暇、年金、解雇規則までのほとんどの労働条件が労使の結ぶ団体交渉合意によって取り決められる（菅沼 2011b: 15）。1910年に合意された「労使紛争取扱のルールに関する規範」では、団交合意が遵守されないことや解釈が異なることによる紛争の際の規則が取り決められた（菅沼 2011b: 16）。これによって、労使間で解決できない場合に限って労働裁判所に委ねられる仕組みができた。期間終了後は団交合意改定作業が開始する。このように、中央団体交渉によって労使の間で労働条件が決められてきたが、1970年代後半から1980年代以降は分権化が進行し、業種またはセクターごとの団体交渉が増加していく（菅沼 2011b: 16; Thelen 2014: 58）。

この分権化の背景には、輸出産業に関わる高技能労働者による組合によって労使関係を再構築しようとした使用者側の試みと、新自由主義的なアジェンダを追求した使用者寄りの政府の方針がある（Thelen 2014: 59）。また、1990年の工業団体の合併によりデンマーク工業連盟（Dansk Industri: DI）が創設されたことも分権化を促す要因となった。DAの傘下で最大の団体がDIとなり、これ以降労働組合はカルテル、使用者側は業種ごとの部門をそれぞれ組織し、業種ごとの団体交渉を行うようになった（菅沼 2011: 18）。賃金に関しても、事業者ごとの集団的交渉や個別交渉が進んでおり、「業種への分権化」と「事業への分権化」という二重の形で分権化が進んでいる（菅沼 2011b: 18）。デンマークでは今日、民間企業の従業員の85%が企業レベルで賃金を設定している（Thelen 2014: 58）。連帯的な賃金交渉の終焉は、公共セクターの労組と民間企業の労組の間に亀裂を生み、熟練労働者と低技能労働者の間の亀裂を再燃させた（Thelen 2014: 59）。中央集権的な団体交渉が解体され、従来

の労使の合意形成の形が大きく変わる中、デンマークは低成長と闘争の時代を迎える。1973年の石油危機をきっかけとし、それまで成長を支えていた第二次産業が衰退の一途を辿り、90年代前半まで失業率の高い状態が続くこととなった（嶋内 2011: 29）。また、これまでの交渉体系の崩壊は、産業間の闘争のほか、組織化された労働者と政府の「暴力的な衝突」をもたらした（Thelen 2014: 59）。こうした中でも、寛大な失業給付の受給期間は短縮されることなく、むしろ延長が実施されるなど、ケインズ主義的な公共支出による解決が図られた（嶋内 2011: 29）。一方で、厳しい経済情勢の中での寛大な失業給付は右派からのバッシングに晒され、デンマークモデルを支えてきた失業保険への支持基盤が揺らぐこととなった。

## 第2節 スウェーデン

### 第1項 政労使関係

スウェーデン福祉国家は、しばしばスウェーデンモデルと呼ばれてきた（宮本 1999: 37）。本項では、スウェーデンモデルが形成された過程とその背景について、政労使関係に着目して明らかにする。スウェーデンモデルとは、論者によってスウェーデンの集権的な労使関係と複層的な交渉システムを指す場合もあれば、「大きな政府」と呼ばれるような福祉国家の形成、強力な公共セクターなどを指す場合があるが、これらの要素を結びつけて連携させ、全てを高い水準で実現したという点にその特質がある（宮本 1999: 37-38）。つまり、個々の政策や制度が一つのシステムとして相乗的に機能し、発展する関係にあったのである。宮本によると、スウェーデンモデルとしての福祉国家の原点は、スウェーデン社民党の長期政権が発足した1932年である（1999: 39）。1930年代から40年代にかけて、スウェーデンモデルを形作る、労使の「歴史的妥協」に基づく成長戦略や労働市場政策、連帯的賃金政策、また普遍的な福祉政策が出現した（宮本 1999: 39）。

#### (a) 積極的労働市場政策

スウェーデンが欧州の先駆けとなって早くから導入した積極的労働市場政策が実現した背景には、一つ目に社民党が労働運動の戦略として経済成長と労働者保護の共存を目指したことが挙げられる。社民党は労働運動の長期的な利益を見据え、生産組織の合理化と産業構造の高度化を忌避するのではなく、国際競争力の強化のために好意的に位置付けた（宮本 1999: 54-55）。一方で、変化の激しい労働市場の中でも労働者を保護するために積極的労働市場政策と労働組合のもとでの失業保険制度を開始することも追求した。このような社民党と労働組合の理念が、労働運動が労働市場に対して一定のコントロールを持ちながらも、柔軟な労働市場によって経済成長を促進するスウェーデンモデルの端緒となったのである。社民党は譲歩の末に農民党と赤緑同盟を成立させ、гент制の失業保険制度のほか、のちにスウェーデンモデルを支える労働市場庁の設立が実現した。гент制の導

入は、労働運動の権力資源を強化した重要な事例であるとされている（宮本 1999: 56）。

二つ目に、使用者団体と労働組合の中央集権的なコーポラティズムにより、安定的な労使関係が形成されたことが挙げられる（田中 2017: 158）。当初労使関係は決して安定的なものではなく、分権化が進み、特に建設労組による激しいストライキが頻発していた（宮本 1999: 57）。一方 LO 内部では、連帯主義と生産性重視の路線が有力になっていたこともあり、建設労組を抑え込み労使協調へと舵を切ろうとしていた。これらの動きと同時に、社民党政府は LO と SAF（経営者団体）の代表とともに労使協調システムの形成と生産性の向上のための話し合いを開始し、1938 年にサルトシェバーデン協定が調印された（宮本 1999: 61）。この協定は、紛争の調停機関を定めるほか、労使の交渉、解雇とレイオフの手続きを定めるものであり、労使関係の安定化を決定づけた（宮本 1999: 61）。この協定はしばしば「歴史的妥協」と呼ばれ、労使協調を通じて生産性の向上を目指し、福祉国家路線によってその恩恵を分け合うことへの全国的な合意がなされたとされている（藤田 2016: 72）。サルトシェバーデン協定をきっかけとして労使関係の集権化と組織化が進み、50 年代に入ると LO の組織率は 80% を超えたほか、SAF の加盟企業数も増加した（宮本 1999: 61）。宮本は、労働運動が激しい紛争をやめて労使協調の実現に至った背景として、生産性の向上や経済成長を福祉国家の形成によって労働側の利益と結びつける長期的戦略を持っていたことを指摘している。労組と党の立場を完全に一致させることは難しいが、労組は調査委員会制度、行政委員会制度などのコーポラティズム的の制度を通して政策過程に影響を及ぼす回路を築いていた（宮本 1999: 63）。こうして労使の政策過程への影響力は強まっていった。

#### (b) レーン・メイドナーモデルの実現

以上のような条件のもとで、スウェーデンモデルの根幹をなす、連帯的賃金政策と積極的労働市場政策から成るレーン・メイドナーモデルが実現した。レーン・メイドナーモデルは、LO の調査部のエコノミストであったレーンとメイドナーを中心に提起され、1951 年の LO 大会報告「労働組合運動と完全雇用」において提示された（藤田 2016: 72）。その内容は、インフレを抑制しながら経済成長と平等を追求するために労働運動側が連帯的賃金政策を強化し、政府側が積極的労働市場政策によって労働者の労働市場における移動を支援するというものであった。連帯的賃金政策は、1941 年の LO 大会において LO の公式路線として承認されていたものの、1951 年のレーン・メイドナーモデルの定式化以降進捗が生まれないうままであった（宮本 1999: 129）。しかし、サルトシェバーデン協定をきっかけに集権化が進む中で、政府を交えた労使の中央交渉体制が成立したことが大きな推進力となる。1966 年の中央交渉から LO-SAF の中央協約に賃金格差の解消を目指した制度が盛り込まれるなど、連帯的賃金政策の実現においてサルトシェバーデン協定の役割は非常に大きなものだった（宮本 1999: 129-132; 藤田 2016: 72）。積極的労働市場政策も、当初政府の反応は消極的なものであったが、インフレの深刻化に伴って次第に影響力を持つ

ようになり、LO 幹部と社民党政権の経済閣僚との会議の場が設けられるようになった（宮本 1999: 133）。

レーン・メイドナーモデルが経済政策として現実のものになるにあたって重要な役割を果たしたのが、1984年に設立された労働市場庁（AMS）であった。労働運動は、労働市場庁の前身である失業委員会が政府による労組抑圧の基盤となったことから、労働市場庁の独立性と労働市場政策への労働運動の影響力を保つことに主眼を置いた（宮本 1999: 134）。労働市場庁は失業保険と職業紹介業務を統括する権限を持ち、全国・県・地方レベルで機関を置いた。また、全国・県・地方のどのレベルにおいても労働組合の強い影響力があった。このような労働組合による労働政策への強い関与は、既存のコーポラティズム的制度を利用することによって実現された（宮本 1999: 134-135）。また、1957年に労働市場長官に就任したオルソンは、当時の景気後退に際して、労働市場庁の働きによって失業者の多くが短期間で再就職していることを強調し、彼のリーダーシップによって積極的労働市場政策がより一層推進されることになった（宮本 1999: 136-137）。その結果、積極的労働市場政策への支出は1958年から1978年の20年間でGNP比で2.5%近く増加した。

以上より、スウェーデンにおいて労働市場の柔軟性による高い経済パフォーマンスと積極的労働市場政策による労働者の社会的保護を両立させた背景に政府と労使による協調があることがわかる。スウェーデンのコーポラティズムは労使の中央交渉制度と行政委員会や調査委員会などの参加型制度の二つの柱によって支えられた（宮本 1999: 233）。藤田は、スウェーデンで見られたネオ・コーポラティズム、すなわち集権的な利益代表システムがレーン・メイドナーモデルを実現させたと指摘している（2016: 72）。

## 第2項 中央集権的なコーポラティズムの終焉

しかし1970年代半ば以降、50年代から60年代にかけて形成されたコーポラティズム的制度が解体に向かう。その一方で失業率は増加し、スウェーデンモデルは終焉を迎えたと言われるようになる。その背景には、グローバル化に伴う脱工業化と労働の多元化によって、労使交渉システムの多元化が進んだことがある（藤田 2016: 75; 宮本 1999: 204）。公共セクターの拡大と脱工業化によるホワイトカラー労働者の増加は、交渉に参加するアクターの増大に繋がり、団体交渉によってそれぞれの利益をまとめ上げることは難しくなった（宮本 1999: 204; Thelen 2014: 180）。同時に、連帯的賃金政策も揺らぎ始める。金属労組がLO-SAF間の中央交渉を逸脱し、独自に交渉を始めたことは、従来の中央交渉システムが個々の労組の利益を代表することができなくなったことを表していた（藤田 2016: 75-76）。労使関係の多元化と同時に、分権化も進行した。レーン・メイドナーモデルは意図的に企業の淘汰を進めるものであるが、その結果産業の集中化および大企業体制の強化が進み、労働者の疎外感が増大していった。伝統的な造船業や林業の衰退を受けて

雇用の保障性を求める声が大きくなる中、1974年に制定された雇用保障法によって解雇の程度や条件の決定に対する地方の労働組合の影響力が増大し、交渉の中心は国レベルから地方レベルへと移った（Thelen 2014: 178）。それまで組織内部の利害調整を行なうことでスウェーデン・モデルを支えてきたLOとSAFはもはやその役割を果たせなくなり、集権的なコーポラティズムの矛盾が明らかになった（宮本 1999: 208; Thelen 2014: 181）。LOはその後、レーン・メイドナーモデルを経済民主主義により補強しようと試みたが労使の離反は進み、1990年代に入るとSAF自体がLOとの交渉を取りやめるに至った（藤田 2016: 76; Thelen 2014: 181）。多国籍化や欧州企業化が進む中、金属連盟・金属労組が中央交渉を離脱し、分権化の動きがさらに進んだ。また、欧州レベルに企業活動が広がる中、SAFにとっての一国レベルの枠組みの重要性は低下し、1990年に一部を除いて団体交渉は産別レベルで行われることが決定されたほか、1992年には政策参加制度からの経営者代表引き揚げが行われた（宮本 1993: 159; 宮本 1999: 226-227）。こうして、スウェーデンの中央集権的なコーポラティズムは解体された。そのような中、高止まりする失業率の問題が深刻化し、積極的労働市場政策の効果にも疑問が呈されるようになった。

### 第3節 日本

#### 第1項 政労使関係

戦後日本の政労使関係の代表的な見方としては、「労働なきコーポラティズム」論がある（田中ほか 2020: 64）。「労働なきコーポラティズム」論は、戦後日本では官僚と経済団体の間に強い協調関係が見られた一方で労働組合の影響力は弱く、労働者の利益や権利は無視されてきたと考える。日本の戦後から現代にかけての労使関係については一貫して強い協調が維持されているという見方もあるが、本項では新川（2005）を参考に、一部で協調が見られたものの、労働側の影響力の減退と労働市場の二分化と共に労使協調は形骸化していったという「労働なきコーポラティズム」論に近い立場を取る。政労使の協調が見られた時期として、第二次世界大戦の終結直後が挙げられる。戦後日本では「日本的労使関係」と呼ばれる関係が築かれ、生産性の向上と雇用の維持という矛盾する目標を両立させた（戎野 2016: 19）。当時、激しい労使紛争が続いていた影響で生産の停滞が発生し、日本経済に深刻な影響を与えていた。労使紛争によって労働側も使用者側も疲弊しており、近代化によって日本経済の発展を図ることは、労使双方の目指すところであった。そのためには労使関係の改善が急務であり、1955年に日本生産性本部が設置され、日本的労使関係の基盤となる「生産性運動実施の三つの原則」が掲げられた（戎野 2016: 19; 江上 2003: 2）。その内容は、労使が協力して生産性向上と雇用の増大を目指し、その成果を使用者・労働者に公正に分配すること、生産性向上の具体的な方法は労使が協力して研究・協議すること、過剰人員が発生した場合は極力配置転換などによって失業を防止するよう官民が協力することなどが含まれていた（戎野 2016: 19; 江上 2003: 3; 新川 2005: 59）。

この原則のもと、企業は雇用を守るために利潤の追求よりもシェアの拡大を優先させ、成果が労働者に分配されることで需要の増大に繋がった。日本的労使関係のもとでは、通常労使の対立点となる部分が発展の契機となり、同時に企業と労働者が運命共同体として「一体化」した時代だったのである（戎野 2016: 20-21）。

しかし、グローバル化の進展によって工場の海外展開などが進むと、国内の労働者との関係は企業にとって以前ほど重要なものではなくなり、「疎隔化された労使関係」へと変化していった（戎野 2016: 21）。また、労働運動の弱体化を受けて使用者団体の影響力が徐々に増大し、1955年の保守合同によって誕生した安定的保守政権によって、使用者団体の望む自由主義的資本蓄積の追求が可能になった（新川 2005: 53）。新川はこのような権力システムを「保守支配体制」と呼び、資本・財界、保守政党（自由民主党）、経済官僚と中心とする国家官僚から成る「保守連合」が保守支配体制の中心であるとした（新川 2005: 53-54）。経済成長を優先する生産第一主義はこの保守連合によって推進された一方で、労働組合の組織率、全国組織の包括性・統制力は低く、政治的権力基盤は脆弱だった（新川 2005: 62）。このため、労働側は政策決定への影響力を徐々に失い、福祉国家体制を実現する推進力と成り得なかった。

## 第2項 日本の生活保障制度の形成過程

保守支配体制の一強が続いたことで、日本は戦後一貫して社会保障の支出の少ない小さな福祉国家であった。それにも関わらず、かつて「一億総中流社会」と言われたように比較的平等で安定した国として見られてきたのは、社会保障と雇用保障を連携させることで生活保障を実現するメカニズムがあったためである（宮本 2011: 3; Miura 2012）。宮本は、社会保障や福祉の制度の体系を「福祉レジーム」、雇用の維持・拡大をめぐる作り出される連関関係を「雇用レジーム」と定義した（宮本 2011: 12-23）。福祉レジームは、社会保険、公的扶助、社会手当などの公的な社会保障制度や、私的保険や企業福祉などの市場的制度、家族などの共同体的制度の組み合わせによって形成される。雇用レジームには労使関係や雇用保障制度、労働市場政策、経済政策や産業政策などが含まれ、それらの連関関係によって形成される。日本では雇用レジームにおける雇用保障が福祉レジームの機能の一部を肩代わりしてきたことがこれまでの研究で明らかにされている（宮本 2011; Miura 2012）。この傾向は1970年代の半ばから続いており、このために日本の社会保障支出は今日まで国際的にも低い水準になっている（宮本 2011: 31）。宮本によると、このような雇用レジームとの関係性により、日本の福祉レジームは次の3つの特徴を備えるに至った。第一に、年金や医療保険などの制度が公務員や大企業などといった職域ごとに分立ししている点である。その結果、企業や業界ごとに異なる雇用保障を社会保障が補うことで成り立つ、「仕切られた生活保障」が形成された（宮本 2011: 31）。第二に、福祉レジームの規模が小さい点である。雇用レジームが軸となり、社会保障の領域を肩代わりしてい

たため、社会保障支出は比較的小規模であった。また、雇用保障は男性稼ぎ主を主な対象としており、雇用レジームが家族主義を支えた（宮本 2011: 31-32）。第三に、社会保障支出が少ない分、年金や高齢者医療の支出が多くなっている点である。人生前半は雇用保障によって会社または家族がリスクに対処することができるため、定年後に社会保障が集中することになった（宮本 2011: 33）。

表2 2019年におけるGDPに占める公的社会支出の割合（%）

| 日本   | フランス | ドイツ  | デンマーク | スウェーデン | アメリカ |
|------|------|------|-------|--------|------|
| 22.3 | 31   | 25.9 | 28.3  | 25.5   | 18.7 |

※公的社会支出には、高齢者、障害者関連給付、健康、家族、積極的労働市場政策、失業、住宅、その他の社会政策分野に対する公的支出が含まれる。

（出所）OECD Social Expenditure Database (SOCX)より筆者作成

#### (a) 福祉レジーム

日本の福祉レジームの制度的特徴は、男性稼ぎ主を対象とし、職域別に分立した社会保険が社会保障の基軸となっていた点である（宮本 2011: 64）。このような制度的特徴は、戦後期から現れていた。開発主義的なナショナリズムが制度形成の推進力となり、1961年という早い時期に皆保険皆年金を達成し、健康保険と公的年金が国民全員を被保険者とする制度が実現した（宮本 2011: 66）。この背景にあった当時の福祉国家論の流れとして、岸信介らに代表される福祉国家ナショナリズムと石橋湛山による生産主義的福祉論の2つがあるが、これらは緊縮路線と決別し積極的財政政策をとり、格差是正を重要視していたという点で共通していた（宮本 2011: 70）。しかし、続く池田政権ではその方針が転換されることになる。安保改正の争議によって退陣した岸政権に代わって政権を担った池田内閣は、再分配政策よりも経済成長によるパイの拡大を優先し、国民所得倍增計画を実行した（宮本 2011: 72-73）。これを契機として、労働組合の強い影響力のもとに寛大な失業保険が実現したスウェーデン、デンマークとは対照的に、雇用保険をはじめとする社会保障制度への支出は抑えられ、生活保障の中心は雇用レジームに移ることになったのである。しかし、雇用レジームは現役の労働者を対象とするものであり、退職後の労働者には十分な保障がなされないという問題があった。この問題を受けて、1973年の「福祉元年」では老人医療費の無償化、医療費の保険負担引き上げ、厚生年金の支給額引き上げなどが行われた（宮本 2011: 86）。「福祉元年」は政治主導の多元的政治過程で実現されたものであるが、その背景として自民党が劣勢であったこと、革新自治体を支える市民運動の存在があったとされている（宮本 2011: 88）。また、「福祉元年」の改革は、この時期に形成された雇用レジームを補完するという目的も有していた。

## (b) 労働市場政策の代替手段としての「土建国家」の仕組み

日本の雇用レジームは、高生産性部門の大企業と低生産性部門の零細企業といったように、企業や業界ごとに分断された形で構成され、「仕切られた生活保障」を形成していた（宮本 2011: 82）。その背景として、前述の再分配政策よりも経済成長を優先した当時の池田内閣の方針がある。その代わり、国民所得倍増計画では拡大したパイを分配するための仕組みとして中小企業の近代化や後進地域の開発、公共投資などによる地域間の格差是正が盛り込まれた（宮本 2011: 73）。1960年代には産業構造の急速な変化による技能労働者の不足に対応するため職業訓練法が制定され、公共職業訓練の仕組みが整えられていく（宮本 2011: 75）。日本における積極的労働市場政策として、1974年に失業保険制度が雇用保険制度として再編された際に創設された雇用改善事業や能力開発事業、雇用福祉事業が挙げられる。しかし、その規模はOECD諸国の平均を大幅に下回っており、充実しているとは言い難かった（宮本 2011: 75）。労働力移動を促す役割を担う積極的労働市場政策の代わりに、日本では公共事業によって地方に雇用を創出することで、むしろ労働力移動を抑制する方法がとられた。これが田中内閣で推し進められた「土建国家」のシステムである（宮本 2011: 75-76）。また、公共事業の拡大と同時に中傷零細企業の保護政策が進められた。この背景として、当時影響力を増していた共産党系の民主商工会の存在があった（宮本 2011: 78）。自民党はその台頭を抑えるべく、零細企業向けの融資制度を導入し、中小企業の雇用安定化を促した（宮本 2011: 78）。一方で大企業では、高度成長に伴う労働力不足などを背景に長期的雇用慣行が確立するとともに、1960年代半ば以降は政府による税制上の優遇のもと、企業内福利厚生を整備が進んだ（宮本 2011: 79）。

## 第3項 日本型福祉国家の機能不全の兆候

以上のように、日本に特徴的な「仕切られた生活保障」は、多元的な政治過程のもと政治主導で進められ、当時政権の座にあった自民党が幅広い支持層を繋ぎ止めることを目的として企業規模別・地域別に打ち出した政策によって形成された。しかし、1980年代以降、グローバル化を受けて政府からの自立を目指す大企業労使連合と、政府規制や利益誘導に頼らざるを得ない地方との対立が顕在化する（宮本 2011: 96）。大企業側は小さな国家を志向したが、政権は自らの重要な支持基盤であった中小企業や地方の支持者を見捨てることができず、大企業に同調しつつも地方への利益誘導を進める二股政策が展開された。しかし、地方への利益誘導は地方財政の悪化や利権の増殖を引き起こし、のちに新自由主義的な「構造改革」路線が支持される理由となる。また、1970年代後半には変動相場制への移行と石油ショックによる不況を経験し、景気対策によって財政赤字が深刻化する中、自民党は財政再建のために国家による社会支出を抑制する方向へとより一層舵を切っていた（菊池 2016: 94; 新川 2005: 281）。分断された生活保障システムの形成や国による社会支出の抑制は、1980年代以降の非正規労働者の増加とそれに伴う格差の拡大に対応

するための日本社会の基盤を徐々に切り崩していった。

## 第4節 リサーチクエスチョンと仮説

### 第1項 リサーチクエスチョン

以上の先行研究を踏まえると、日本、デンマーク、スウェーデンの三カ国の共通点として、1970年代ごろまでの間は一定の平等が保たれていたこと、その後1980年代以降「自由化」を経験したことが挙げられる。1980年代までの北欧諸国が社会的保護を充実させながらも柔軟性のある労働市場を保つことができた背景として、労使協調のもと政策・制度設計に関わる政労使関係の存在があった。強い影響力を持つ労働組合が労働者の保護を担い、一方で経営者側も積極的労働市場政策や経営権などを通して柔軟な労働市場の恩恵を享受してきた。日本では、財界や保守政党の影響力のもと国家による社会支出が抑えられたが、雇用保障による生活保障の肩代わりや地方への利益誘導といった「仕切られた生活保障」によって平等が維持された。ところが、1980年代以降、先進諸国は等しくグローバル化の影響を受け、労働者の利益の多様化や使用者側の力の増大により労働組合は弱体化し、集権的なコーポラティズムを維持できなくなった（田中ほか 2020: 56; 森 2015: 13）。デンマークとスウェーデンもその例外ではなく、その基盤であった集権的なコーポラティズムは解体され、経済危機の影響で従来の仕組みでは失業に対処できなくなった。先進諸国に「自由化 (liberalization)」の波が押し寄せ、労働市場における規制の撤廃などが進んだ。

一方で、序章でも指摘したように、デンマークとスウェーデンは「自由化」以降も格差の拡大を抑え込んでいるのに対して、日本では労働市場の二分化が進行している。日本では、「仕切られた生活保障」の仕組みが機能不全に陥って以降も抜本的な労働市場改革が実施されず、格差は改善していない。また、日本において「自由化」がどのような様相を呈しているのか、どのような対処がなされてきたのかについて、国際的な位置付けは確立していない。したがって、「自由化」が進行したあとの北欧諸国でどのように平等が維持されてきたのか、また日本における「自由化」の発現とその背景について検討することは、現代日本の格差の問題へのアプローチを考えるにあたり非常に重要であると考えられる。以上を踏まえて、本稿でのリサーチ・クエスチョンを「なぜ日本において労働市場の二分化が進んだのか」とし、①1980年代以降の自由化の流れの中で労働市場の二分化を防ぐための施策が維持・拡充される条件は何か、②第二次安倍政権における雇用政策は①の条件を満たすものであったか、の二点を検証することで問いに答えていく。

### 第2項 仮説

第1章より、格差の拡大を抑えているデンマークとスウェーデンにおいては、自由化が

進行する前まで政労使の協調によって平等を達成していたことから、本稿の仮説として、「『自由化』の進行後も社会的平等を維持するためには政労使の協調体制のもとでの制度構築が重要である」と仮定する。

まず、第2章では、北欧諸国で高い社会的保護の基盤とされてきた中央集権的なコーポラティズムの崩壊や経済不況を経験した後も、依然として強い労使の影響力によって寛容な失業保険制度や積極的労働市場政策が維持されてきたことを確認する。対して日本では、日本型生活保障システムが機能不全に陥り格差が問題になった2000年代以降も、職業教育訓練や積極的労働市場政策、社会的保護の拡大による労働者の保護は進まなかった。第二次安倍政権における雇用政策は労働市場の二分化に対処しようとするものであったが、労働側の関与を排した政権主導のトップダウン型意思決定であったため、労働市場の柔軟化を進める一方で労働者保護の側面が弱い改革となり、格差の抜本的な解決には繋がらなかった。

### 第3項 分析枠組み

分析枠組みには、Thelen (2014)の議論を用いる。Thelen は、資本主義の中でも比較的平等性が担保されてきたとされる調整型市場経済 (Coordinated Market Economy, CME) に基づく国における異なる「自由化」の進行を労使関係、職業教育訓練、労働市場政策の3点に着目して説明し、「自由化」の中で社会的連帯を維持する条件を明らかにしようと試みた。「自由化」は近年のCME国において共通して進行している現象であるとされているが、その定義は統一されていない (佐野 2018: 28)。サッチャー政権での新自由主義改革や、2000年代以降欧州で推進されているフレキシキュリティ改革はいずれも自由化の動きであるとみなすことができるが、その政治的背景や意図は全く異なる (Thelen 2014: 11; 佐野 2018: 29)。Thelen は、「自由化」には3つの異なるタイプがあるとする。1つ目は、アメリカなどの自由な市場経済 (Liberated Market Economy, LME) で見られるものであり、規制緩和による「自由化」の進展によりコーディネーションと社会的連帯のレベルが低下している (Thelen 2014: 12-13; 佐野 2018: 30)。2つ目はデンマークを含む北欧諸国で見られるものであり、コーディネーションのレベルは低下しているが、高いレベルの社会的連帯が見られる”embedded flexibility”が実現されている (Thelen 2014: 14-15; 佐野 2018: 30)。3つ目は、日本を含むドイツなどの”dualization”に分類される国々で見られる、一部残存する高いコーディネーションのもと、制度の適用範囲は狭く格差が拡大している形態である (Thelen 2014: 14; 佐野 2018: 30)。しかし、Thelen の分析では日本はメインでは扱われておらず、日本における「自由化」がどのように進展しているのか、またその背景について詳しく明らかにされていない。本稿では、Thelen によるデンマークとスウェーデンの分析を取り上げ、1980年代以降も社会的連帯を維持する条件は政労使による協調体制の再構築であるとし、日本においてその条件が見られたかどうかを検証する。

## 第2章 北欧諸国における自由化と社会的平等の維持

本章では、集権的なコーポラティズムの崩壊を経験したデンマークとスウェーデンが、その後どのように格差の拡大を抑え込んできたのかを政労使関係に着目して明らかにする。また、デンマークと比較すると格差の拡大が進んでいるスウェーデンの事例から、格差拡大を抑えるためのより詳細な条件を導く。

### 第1節 デンマーク

#### 第1項 政労使関係

1980年代以降の賃金交渉の分権化後、デンマークにおける政労使関係の再構築の鍵を握ったのは、高い包括性と影響力を維持している労働組合と、新たな合意形成をサポートする役割を担った政府であった。デンマークの労働組合のカバレッジは広く、女性やサービス業労働者など幅広い労働者を取りまとめていた (Thelen 2014: 68)。また、労働条件の取り決めを仕切る役割を持つなど、賃金の柔軟性や雇用条件に関する交渉の際のプレゼンスも高い (Thelen 2014: 59)。賃金交渉や労働時間に関する交渉の分権化を受けて使用者団体と労働組合の存在意義が問われていた際、その役割の転換によるコーポラティズムの維持を主導したのは政府であった。デンマーク政府は労使関係に大きな影響力を行使することができ、団体交渉に介入し合意形成に圧力をかけることができる (Thelen 2014: 65)。また、政府介入の可能性があること自体が、労使間の交渉において合意を形成するインセンティブとなっていた。デンマーク労使関係の再編において決定的であったのが、1998年の労使交渉の危機に対する政府の対応であった。当時、労使間の合意形成において製造業労使が主導権を握っていたが、突然低技能労働者による組合が協定に対して反対し、労使間での合意は失敗に終わった (Thelen 2014: 63-64)。これは、経済を牽引する業界が交渉をリードするという従来の合意を覆すものであり、労使関係の不安定化をもたらした。この労使関係の危機に対し、デンマーク政府はLOに対し育児休暇や職業訓練について譲歩する代わりに、介入を行い労使に合意を課すことによって対応した (Thelen 2014: 65)。育児休暇や職業訓練の拡充を達成したLOは、この協定の締結によって使用者との長期的な協調関係を新たに築くこととなり、団体交渉は社会政策を補完するものになっていった (Thelen 2014: 66)。

このような政府による介入の結果、職業訓練や育児休暇など「賃金によらない保障性的形の模索」が労使間交渉のテーマとなり、労使に新たな役割をもたらした (Thelen 2014: 65)。労使間の新たな争点となった職業訓練や育児休暇が、女性や給与所得者などの新たな利害関係者が直面する問題—急速にテクノロジーが発展する中での技能開発の問題や家庭と仕事の調和など—に対処するものであったことは注目に値する (Thelen 2014: 67)。政府が異なる利害を持つ労働者を調停し、まとめ上げる役割を果たしたのである。また、政府による介入は国によるトップダウン型意思決定をもたらすものではなく、労働側の意向を汲んで

労使間の妥協を促すとともに、労使に新たな役割を付与することによって労使協調を維持することにつながったものであったことを強調したい。

以上のような労使関係の刷新の結果、デンマークでは現在まで政労使間の協調が維持されている。小堀によると、デンマークでは、全国的・地域的なレベルで労働市場政策や職業訓練システムに関する政労使間での継続的な対話がなされている（2014: 414）。また、公共職業サービスに関しては自治体レベルでの政労使の協力体制が強く、自治体と労使による求職支援も行われている（柳沢 2009: 87）。

## 第2項 分権化後のデンマーク

石油ショック以降経済の行き詰まりを経験したデンマークでは、上記のような政労使関係のもとでどのような政策がとられたのだろうか。本項では、1990年代以降 GDP 比での支出が増加した積極的労働市場政策に着目して政策変化を追う。

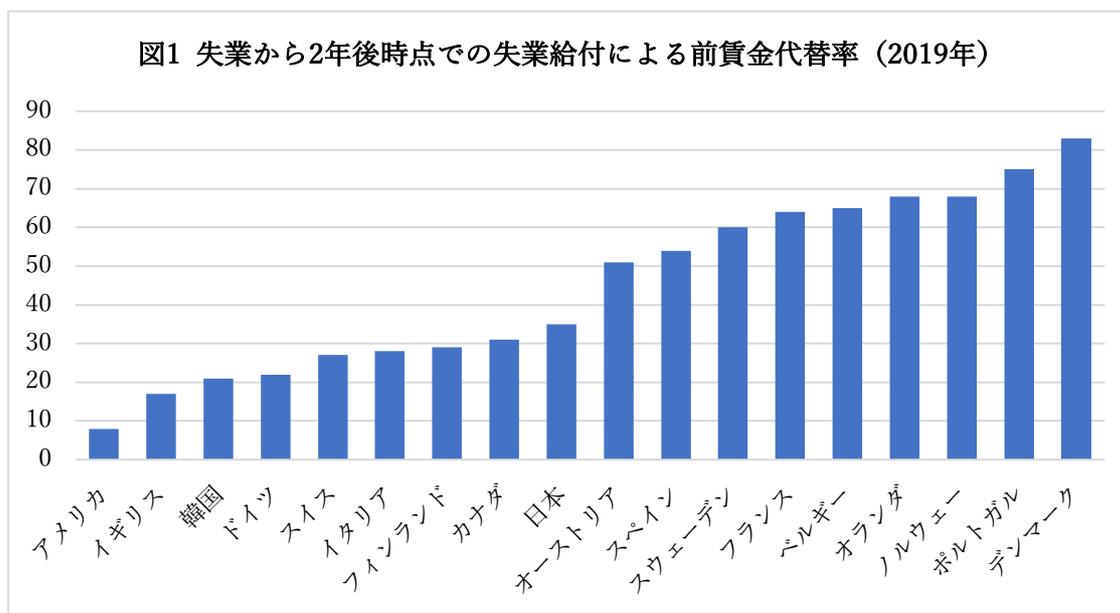
デンマークでは団体交渉の分権化や経済の不況を経験した後も、低い失業率と平等を実現してきた。それを可能にしたのが、2000年代に確立した積極的労働市場政策、柔軟な労働市場、手厚い失業補償からなるデンマーク型フレキシキュリティである。フレキシキュリティは柔軟性と保障性の組み合わせ方によって様々な形態をとるが、前述の三つの要素から成るフレキシキュリティのデンマーク・モデルは「黄金の三角形」と呼ばれ、フレキシキュリティの中でもっとも優れているとされている（若森 2013: 159）。積極的労働市場政策としては、失業給付の受給要件として求職活動を積極的に行うことや、職業訓練などの活性化プログラムへの参加が義務付けられる（若森 2013: 163）。失業給付の受給期間は4年間と先進諸国の間でも寛大で、過去3年間で1年の就労実績があることが受給資格として求められる（嶋内 2011: 23）。受給期間は2008年の金融危機を受け、制度の持続可能性を向上させるために2年間に短縮されることとなったが、労働者への影響を考慮し実際の短縮は2015年以降に実施された。労働市場においては、流動性が非常に高く、フルタイム労働者に対する雇用保護は他のCME諸国と比べて低くなっている（Thelen 2014: 142）。労働者が転職することは一般的であり、失業しても失業給付による支援のもと職業教育訓練を活用して新たな仕事に就くことができる仕組みが整備されている。1990年代に10%だった失業率は積極的労働市場支出の増加とフレキシキュリティの確立とともに2000年代には5%まで低下し、金融危機前の2008年にはわずか1.8%まで低下しているなど、デンマークのフレキシキュリティは成功モデルとして注目を浴びてきた（嶋内 2011: 22; 鈴木 2009: 199）。

第1章の分析から、低い雇用保護と寛大な失業給付は歴史的に受け継がれてきたものだと言える一方で、アクティベーション政策や訓練を基礎とした積極的労働市場政策は比較的最近確立されたものである（Thelen 2014: 142）。デンマークで失業給付と結びつける形で就労プログラムが導入され始めたのは1980年代前半であった（Thelen 2014: 145-146）。

1982年に中道右派政権が誕生し、支出削減の実施によって地方自治体の財源が厳しくなると、地方自治体レベルでアクティベーションが実験的に導入されるようになった。国レベルでの積極的労働市場政策の導入が議論されたのは、高い失業率と増大する財政支出が社会問題となった1980年代後半であった（嶋内 2011: 30）。当時、失業手当の財源改革と積極的雇用政策の導入が検討されたが、失業手当財源への国家助成の削減や給付水準の引き下げは政治的合意形成が困難であったため、積極的雇用政策が議論の中心となった（嶋内 2011: 30）。地方での実験的な取り組みを足がけとし、1991年に開催された労働市場に関する政労使委員会（Zeuthen Commission）にて、積極的労働市場政策の導入が決定づけられた（Thelen 2014: 146）。この委員会にはLOとDAが深く関わっており、両者が多数を構成していた。委員会では、失業保険制度の抜本的な改革が呼びかけられた。労組側は失業保険期間の短縮と受給資格の厳格化を認める代わりに、職業訓練の権利と義務を制度化し、労働者のスキル形成に政府が尽力することを約束させた（Thelen 2014: 146）。この合意によって失業給付期間は7年から4年に短縮され、就労プログラムに参加しても期間の延長は認められなくなったが、積極的労働市場政策への支出の拡大によって失業者へのサポート体制が整えられた（Thelen 2014: 146-147）。この失業保険改革は、デンマークがワークフェアに向かっていることを必ずしも意味しない。図1は2019年時点でのOECD諸国における失業給付の所得代替率を示しているが、デンマークの失業給付の水準は依然としてOECD諸国中でも比較的高くなっている。積極的労働市場政策の一環として、長期失業者やマイノリティに特にフォーカスした公的職業支援が実施され、個々人のニーズに合わせた訓練がデザインされた。また、労使の勧告に基づき政労使間による合意のもと取り決められたため、政権交代後も改革の方向性は維持された。低技能労働者による反対が根強かったにも関わらずLOが妥協した背景には、労使交渉の分権化と影響力の低下があった（Thelen 2014: 148）。賃金交渉ではもはやリーダーシップを発揮できないと考えたLOは、争点を教育訓練に移した。

これらのことから、1980年代以降のデンマークでは失業給付期間の短縮など福祉縮減の動きも見られるものの、積極的労働市場政策の強化など失業者へのサポートとともに展開されていることがわかる。また、非正規雇用者と正規雇用者の労働条件の差は小さく、団体交渉の権利、休暇の取得、病欠中の給与支払いや昇進などの面で同様の扱いを受けている（Thelen 2014: 143）。分権化が進んで以降も、低技能労働者と高技能労働者の利害対立の調停を政府が行うことで人的資本形成へと労使の役割をシフトさせ、労使関係の協調を再強化した（Thelen 2014: 198）。その合意の結果、積極的労働市場政策が拡大され、以前よりデンマーク経済の特徴であった柔軟な労働市場と寛大な失業給付と結びついてフレキシキュリティが形成された。労使関係は刷新され、中央交渉体制が崩壊した後も政府のリーダーシップによって政労使の協調が保たれた。フレキシキュリティの形成には政労使間のコーポラティズムが必要であるとされているが、その基盤がデンマークでは維持されていたのである（若森 2013: 163; 小堀 2014: 414; 柳沢 2009: 87; 鈴木 2009: 197）。Thelenは

このようなデンマークにおける「自由化」を「embedded flexibilization」と呼び、政府によるイニシアチブのもと、スキル形成の機会が社会の構成員に対して職業訓練制度を通して平等に提供される仕組みが「自由化」に組み込まれているとした。



(出所) OECD Data, Benefits in unemployment, share of previous income より筆者作成

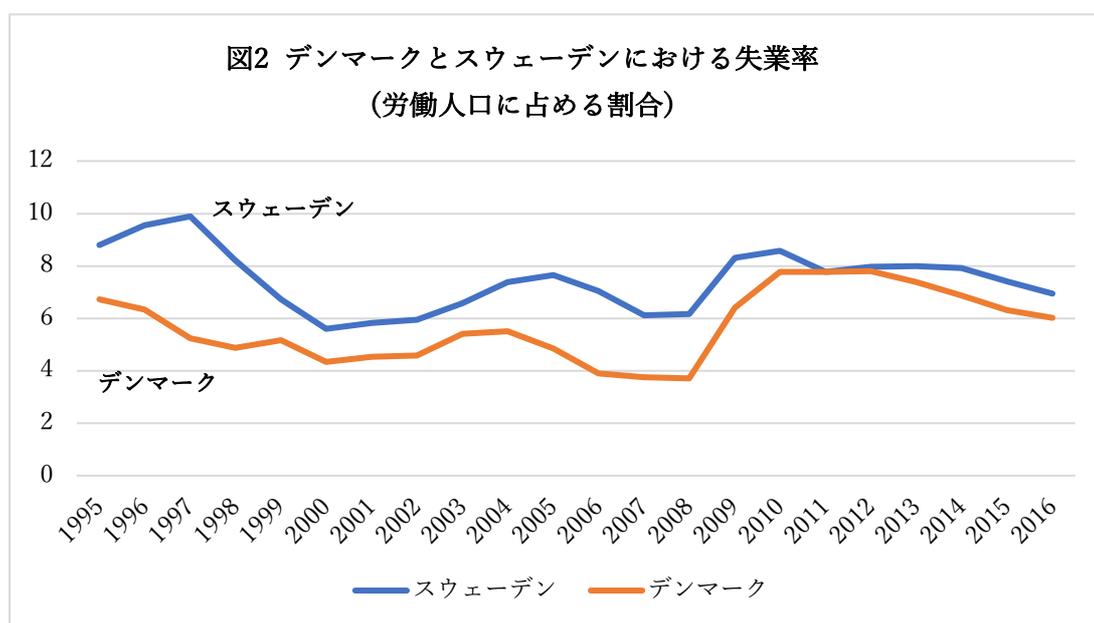
## 第2節 スウェーデン

### 第1項 政労使関係

他の OECD 諸国と比較すると高いパフォーマンスを発揮しているとされているスウェーデンだが、デンマークなどと比較すると失業率は高く、労働市場の二分化も進みつつある。図2はデンマークとスウェーデンにおける失業率の推移である。2008年以降、金融危機の影響で2カ国ともに失業率が上昇するが、それまでの間スウェーデンの失業率は5%以上を推移しており、2000年代半ばにはデンマークよりも2%高くなっている。1990年代後半以降の積極的労働市場政策への支出削減により、長期失業者の労働市場への統合のためのサポートが縮小されている (Thelen 2014: 177)。スウェーデンにおける格差の拡大の背景として、政労使関係の観点から以下の二点が挙げられる。

一つ目は、LO の労働者全体に対する統率力の低下である。スウェーデンの労働組合は、デンマークと同じく女性や低技能労働者、サービス産業などを含む労働者の組織率が高く、強い代表性によって高い水準の最低賃金や給付を実現していた (Thelen 2014: 176)。しかし、産業構造の変化によってサービス産業や専門職などの重要性が増したことで、労働者の断片化が進行した。その要因として、デンマークと異なりスウェーデンの労組はホワイトカ

ラーとブルーカラーで分かれていたことが挙げられる (Thelen 2014: 176)。ブルーカラー代表としてかつて労使交渉を取りまとめていた LO は、加入率の減少によりホワイトカラー連合と比べて影響力が小さくなっており、以前よりも低技能労働者の保護に傾倒するようになっていた (Thelen 2014: 176)。1990 年代には賃金交渉の分権化を伴いながら国際競争に晒されていた部門の労組の間でコーディネーションが部分的に再強化され、主に低賃金労働者を代表していた LO は周縁化された (Thelen 2014: 182)。その結果、高技能労働者やホワイトカラー労働者と対立するようになり、労働者全体の利益を取りまとめることができなくなった。



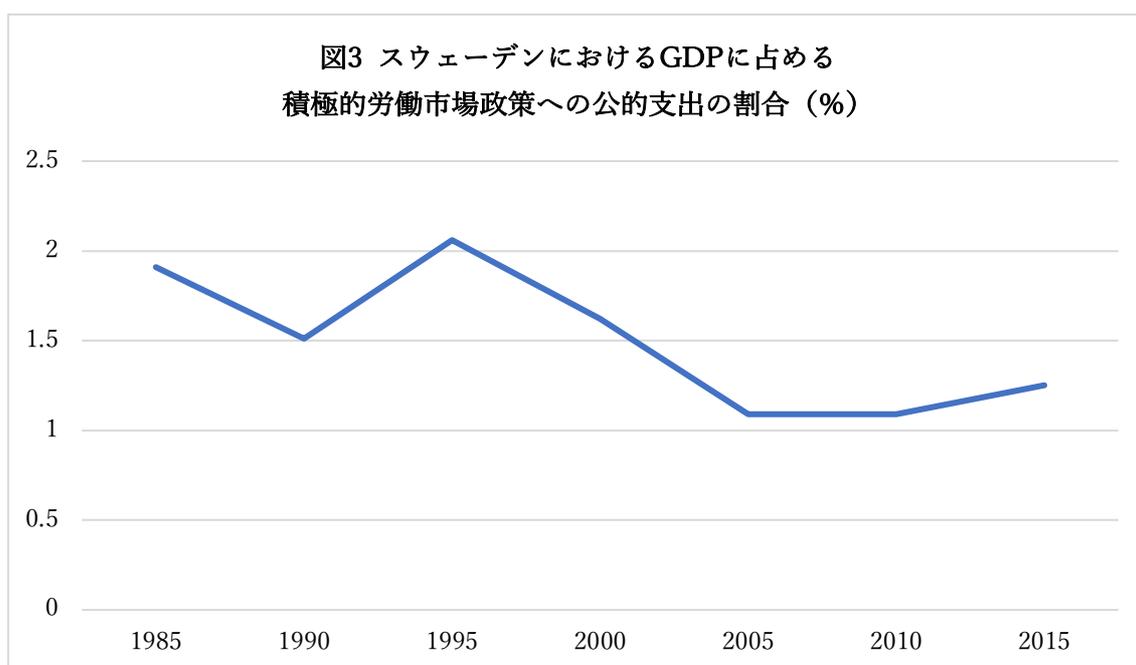
(出所) OECD Data, Unemployment rate より筆者作成

また、二つ目の要因として、政府が労組と使用者団体の異なる利害をまとめることに失敗した点が挙げられる。LO とその他労組や SAF が対立する中で多様な利害をまとめ上げ、合意形成を主導する力はスウェーデン政府には無かった。労使間の利害調整を奨励することはできても、政労使の集権的な交渉を通じて労使間の協調を課することができるほど、政府の力は強くなかった (Thelen 2014: 186)。LO は賃金交渉の分権化による影響力の低下を経験して以降も賃金問題にフォーカスしていたが、再分配から供給側の論点に重点を移し職業教育訓練の拡充に動いた。しかし、財源の問題で使用者による拠出の義務化を巡って SAF と対立し合意に失敗した (Thelen 2014: 185)。これらの要因から、デンマークと比較すると比較的高い失業率で推移しており、労働市場のコアに位置する労働者と周縁部に位置する労働者の間に格差が生まれている。この二国の対比からわかるのは、労働市場の二分化を防ぐためには、①労働組合に高い包摂性があること、②政府が労使の多様な利害を調整し、

交渉による解決を促す力が必要だということである。政府が仲介を促す力が足りず、様々なステークホルダーを包摂した形でのコーディネーションの最強化がうまく行われなかったことが、スウェーデンにおける格差の拡大に繋がった。

## 第2項 コーポラティズム崩壊後のスウェーデン

コーポラティズム崩壊後のスウェーデンは、失業率が上昇し完全雇用を維持できなくなったことから、従来の寛大な福祉政策から就労義務の強化へと舵を切った。1990年代前半は金融危機と通貨危機に襲われたことによりマイナス成長が続き、失業率は2.4%から10%を超えるまでに悪化した（佐藤 2012: 61）。そのような中、積極的労働市場政策の効果を疑う声が高まったこと、失業給付と就労プログラムの往復が問題となっていたことから、積極的労働市場政策への支出の縮減や失業保険改革などが行われた。



（出所）OECD Stat, Public expenditure and participant stocks on LMP より 筆者作成

積極的労働市場政策に関して、スウェーデンでは他の先進諸国と比べ支出が大きいことが特徴となっていたが、1990年代後半以降は大きく減少している（佐藤 2012: 66）。図3はスウェーデンにおける積極的労働市場政策への公的支出の割合を示している。これを見ると、1995年ごろをピークに減少し、2005年には1995年の半分程度まで落ち込んだ。その要因として失業者の減少があるとされているが、それを考慮しても減少の幅が大きい。積極的労働市場政策の内訳としても、2000年代には職業訓練や準備的教育の割合が減

少し、現場実践と若者を重点的に支援する活動保障プログラムなどの割合が上昇している（佐藤 2012: 66-67）。その背景として、労働市場政策の効果が疑問視されたことがある。1990年代に失業率が高止まりした際、労働市場政策への支出を増やしたにも関わらず、検証結果はその効果に対して否定的なものが多かった。これには、産業構造の変化に職業訓練が対応できていなかったことが要因として挙げられている（田中 2017: 168）。一方で、2000年代に入ってから職業訓練に対しては好意的な評価が寄せられている。その理由として、第一に雇用助成金や現場実践など実際の職業により近いものを重視したこと、第二に適性のある失業者や長期失業者にフォーカスした訓練を行ったこと、第三に訓練の質が確保できたことがある（佐藤 2012: 68-69）。2007年には長期失業者にフォーカスし支援を行う「活動保障」を「雇用・能力開発保障プログラム」へと再構築し、より早い段階で重点的な支援を行うことになったほか、若年失業者に対する重点的な支援を行う「雇用保障プログラム」も創設された（佐藤 2012: 70）。これに伴い、職業安定所では人員が増強された（山本 2015: 10）。また、青少年の職業教育の分野では、労働市場のニーズとのミスマッチを解消するべく、従来の国家主導型の職業教育から労使組織・現場の民間企業や自治体との有機的連携による現場重視の職業教育への転換が進められた（訓覇 2013: 114）。その結果、労働市場の変化に職業教育が柔軟に対応できるようになり、高い就職率を実現した。このように、支出削減が行われたものの、労使や行政を巻き込んだ形で労働市場政策の修正が行われており、効果の向上を実現している。

失業保険改革については、従来の寛大な失業給付を厳格化する動きが見られた。1986年の失業保険制度の改正で職業訓練などに参加することで失業手当の受給権を得ることが可能になり、受給目的で訓練に参加する者が増えたことが問題視されていた。しかし、2000年の「活動保障」の導入に合わせて、2001年以降は訓練などの労働市場プログラムに参加しても手当の受給権を新たに獲得することは不可能になった（佐藤 2012: 68）。また、2006年に社民党から中道右派連合へ政権が移ると、給付条件の厳格化や保険料の引き上げが実行された。これを受け、失業率のカバー率は低下しているものの、先に触れた「活動保障」や「雇用・能力開発プログラム」に参加し、失業給付に代えて活動手当や教育支援給付を受け取る者も考慮に入れると、何らかの手当を受けている失業者が減少しているとは言えない<sup>7</sup>。これらのことから、全体として就労原則が強化される方向にあるものの、第1章で見たように労働側の影響力のもと実現した高水準の社会保障システムは現在も維持されていると言える。

---

<sup>7</sup> 労働政策研究・研修機構「失業保険の国際比較」p10  
(<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2014/documents/0143.pdf> ; 2020年10月9日閲覧)

### 第3節 労働市場の二分化と格差の拡大を防ぐ条件

以上を踏まえると、先進諸国が等しくコーポラティズムの終焉や格差の拡大を経験した1980年代以降も、デンマークとスウェーデンでは比較的高い水準で社会的連帯と平等が達成されていたこと、そのためには政労使の協調が鍵であったということがわかる。特に、デンマークはスウェーデンと比べても格差が小さく、労働市場の二分化を防ぐことに成功している。また、近年の積極的労働市場政策を労働市場のニーズにマッチさせるための取り組みを見ても、労使が積極的に制度設計に関与していることがわかる。

両国の共通点としては、団体交渉の分権化が進み労働組合の影響力が低下した点、制度的遺産である寛大な社会的保護は一定の引き締めはあれど大方維持された点、労使が積極的に制度形成に参画することにより積極的労働市場の刷新などを実現している点が挙げられる。両国の差異は、労働組合の包括性、政府のイニシアチブと労使の妥協による新たな社会的合意の形成の有無である。Thelenはこのことを踏まえ、自由化の中でも社会的連帯を維持し、平等を実現するための条件として①使用者団体による協調、②労働組合の高い組織率と結束力、③政府によるサポート、④異なる利害を持つ労働者の職種やカテゴリーを超えた、新たな社会的合意の形成を挙げている(2014: 203-207)。4つの条件のうち、①から③までの条件が政労使による協調を実現するための条件であり、④はその結果としての社会的合意の形成であると解釈することができる。このことは、仮説で提示した政労使協調の必要性と合致する。

労働市場の中で異なる地位や職種に就く労働者の利害を調和させ、新たな社会的合意を形成する基盤としてThelenが強調するのが職業教育訓練である。雇用保護が高く一般的なスキルが重視される労働市場においては、国家は民間企業が投資しないようなスキルに投資する役割がある。柔軟な労働市場の場合、ライフコースを通じた再教育の機会を提供する政策が必要である。どちらのケースでも、労働者のスキル形成が異なる利害を持つ労働者を統合し社会的合意を形成する基盤となり、そのための政策実現に国家の中心的な役割がある(Thelen 2014: 198-199)。デンマークは、歴史的な産物である柔軟な労働市場と寛大な失業保険制度に積極的労働市場政策を合わせることで、新たな政労使による合意としてフレキシキュリティを実現した。菅沼(2011a: 3)も、フレキシキュリティが各国で注目されている背景として「グローバル化で苦悩する労使の対立を止揚する——つまり労使が受忍できる——唯一の、あるいは現在考えられる最良の戦略であるとみなされたから」であるとしている。新たな合意の形としてのフレキシキュリティが実現したことで、デンマークはスウェーデンと比べてより格差を小さく抑えることに成功した。

本稿ではデンマークをモデルとして位置付けているが、上記で見たようなデンマーク・モデルも完璧ではなく、問題を孕むものであることを指摘しておきたい。デンマークで成立した新たな社会的合意として、労働組合が失業保険の引き締めを認める代わりに職業訓練の拡充を実現したが、この取り決めに反対していた低技能労働者は「新たなコーディネ

ーション」から排除されている。就労原則が強化されたことで、公的扶助の受給者への懲罰的な側面が強化されているという指摘もある（嶋内 2011: 34）。このように、デンマーク・モデルにも影の部分があることに留意する必要がある。

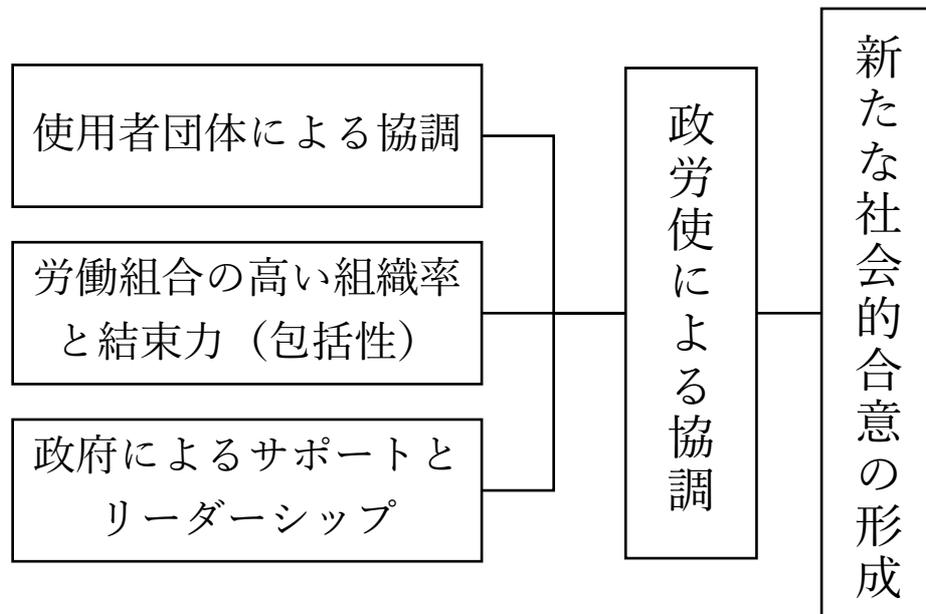


図4 格差の拡大を防ぐための条件

(出典) Thelen (2014: 203-207) より筆者作成

## 第3章 日本における自由化と二分化の進展

### 第1節 日本における自由化と二分化の進展

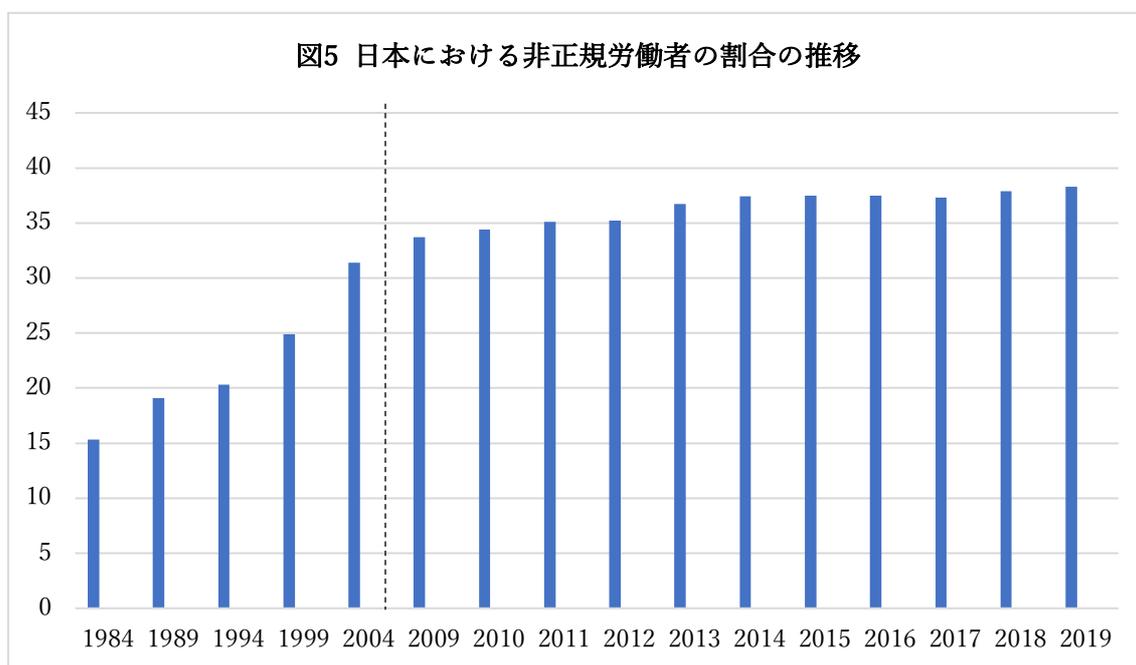
#### 第1項 Thelen による日本の位置づけ

Thelen によると、先進諸国で見られる異なる3つの自由化のうち、日本は「dualization（二分化）」に分類される（Thelen, 2014: 13）。「二分化」の代表的な国はドイツであり、その特徴として、大企業や産業間における協調（coordination）が労使関係、VET、労働市場政策の3領域で続いており労使協調は比較的強く残っている一方で、労働協定でカバーされる企業や労働者の数は減少しているとされる。その結果、高い水準の雇用保護や社会保険制度による恩恵を享受するコア労働者と、劣位の保護や地位を与えられる周縁部の不安定労働者との格差が大きくなっている。日本の状況に当てはめてみると、正規雇用者は高いレベルの雇用・社会的保護を享受する一方で、非正規労働者や短期雇用者、中小企業の労働者は雇用保障や賃金、社会保険制度へのアクセスなどの面で格差があり劣位に置かれている点に「二分化」の特徴が見られる。佐野によると、1980年代以降の日本では、高いコーディネーションが維持されているが、社会的連帯のレベルは低下していることが実証されており、日本特有の制度枠組みの中でその恩恵を享受するものとそうでないものの格差が拡大してきた（2018: 35）。しかし、Thelen は「二分化」の分析として主にドイツに焦点を当てており、日本における「自由化」の全体像について詳細な記述はなされていない。第3章では、日本における自由化がどのように進んだのか、また「二分化」の代表国であるドイツとの共通点と差異を明らかにする。

#### 第2項 日本における二分化の実態

日本における「二分化」の進行は、労働市場のコアにいる正規労働者とその他の劣位の地位に置かれた非正規雇用労働者などの間に様々な亀裂を生んだ。「仕切られた生活保障」をはじめとする日本特有の制度枠組みは、その適用範囲が正規雇用者に限られていることが多く、非典型労働者はその枠組みの適用範囲外に置かれていることが格差の原因となっている。禹（2020: 15）は、日本における非正規と正規の処遇格差は他の先進諸国と比べても大きくなっており、その背景として日本の身分的な雇用システムがあることを指摘している。日本では「非正規」は「正規」と異なる身分として劣位に置かれており、入り口の段階で両者は分けられており、労働者の意欲や能力によって選択できない。また、非正規から正規への移動がほとんど不可能であることも問題である（禹 2020: 15）。近年非正規雇用者は増加傾向にあり、それに伴い働いても十分な給与が得られないワーキングプアの問題も深刻化している（Miura 2012: 1）。非正規雇用の定義は統計や事務所などに

よって異なるが、ここでは厚生労働省による定義を用い、『勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者』とする<sup>8</sup>。この定義での非正規雇用者は1980年代以降一貫して増加し続けており、2019年には雇用者全体の38.3%を占めるに至った<sup>9</sup>。その要因としては、第一に1990年代の不況下でリストラが増え、雇用への不安から家計の補助として女性が働くケースが増えたことや、就職氷河期に正規の仕事に就けない人が増加したことなどが挙げられる（阿部 2017: 5）。第二に、「新時代の日本的経営」に見られるように、企業が非正規雇用者を経済状況に応じた雇用の調整弁として活用する方針をとったことも1つの要因として挙げられる（濱口 2013: 6; 戸室 2015: 74）。第三に、小泉政権下の新自由主義的な改革によって1999年、2004年に労働者派遣法の改正や派遣労働の自由化が行われ、企業はより広い業界で派遣社員を活用できるようになったことがある。Thelenが注目した制度の適用範囲の観点から見ると、正規雇用者は社会保険制度や企業による雇用保障、職業教育訓練制度などの恩恵を受けているのに対し、非正規雇用者は制度の範囲外に置かれていることが多い。ここでは、日本における「二分化」の様子を概観し、正規雇用者と非正規雇用者の間でどのような格差が広がってきたのかを明らかにする。



（出典）厚生労働省 HP 『『非正規雇用』の現状と課題』より筆者作成

<sup>8</sup> 「非正規雇用の現状と課題」（厚生労働省、<https://www.mhlw.go.jp/content/000679689.pdf>；2020年12月9日閲覧）

<sup>9</sup> 同上

第一に、非正規労働者は解雇や貧困などのリスクに晒されやすいにも関わらず、正規職員と比べて社会保険制度へのアクセスが限定されている（濱口 2013, 7; 堀 2013, 61）。楠木によると、社会保険の適用割合は、正規雇用労働者、パートタイム労働者以外の非正規雇用労働者、パートタイム労働者の順で低くなっている（楠木 2019: 34）。雇用保険では、解雇による失業の危険性が正規労働者よりも高いにも関わらず、非正規雇用労働者の適用要件は厳しいものになっていた。日本の雇用保険の原型となった失業保険法は 1947 年に成立し、その後 1989 年にパートタイム労働者への適用についての改正がなされたが、短時間労働者には 1 年以上の雇用見込みが追加要件となり、一般被保険者との間に格差があった（高橋 2017: 60-61）。2001 年に年収要件が廃止、2007 年には短時間労働者も一般被保険者として扱われるよう改正された。しかし、派遣労働者は同一事業者に 1 年以上継続して雇用されていること、またそうでない場合も新たな雇用契約との間隔が短いことなどの要件が課されたため、他の一般被保険者と比べ雇用保険制度の対象外となることが多くなってしまった（高橋 2017: 61-62）。2016 年以降、短時間労働者に対する被備者保険の勤務機関要件が緩和されるなど改善の動きも見られるものの、週 20 時間の労働時間要件や月 8.8 万円の賃金条件など主要な要件は現状維持とされている。

第二に、雇用保障の格差が存在する。「新時代の日本的経営」に見られたように、1990 年代以降の日本企業は長期雇用の対象を絞り、雇用の調整弁として非正規雇用の活用を増やす方針をとってきた（濱口 2013: 6; 永瀬, 2013: 169）。2000 年代に「派遣切り」が社会問題化するなど、派遣労働者やパート・アルバイトを含む非正規労働者は、正規労働者と比べ解雇の対象となりやすかった。また、1999 年、2004 年には労働者派遣法が改正され、派遣労働の自由化が進むなどその活用は拡大する一方であり、労働者に占める非正規労働者の割合は増加している<sup>10</sup>。

第三に、賃金の格差が存在する。企業にとって非正規雇用を活用するメリットは、解雇しやすいのみでなく、人件費が割安なことが挙げられる。非正規は勤続年数が長くなっても賃金はほぼ横ばいでほとんど上昇しない<sup>11</sup>。一方で、正規は勤続年数とともに賃金も上昇するため、両者の間には格差が生じる。一般労働者の 1 時間当たりの所定内給与額を 100 とすると、男性パートは 65.4、女性パートは 69.2 と、賃金に大きな格差があることがわかる（青山 2017: 7）。派遣労働者の賃金についても、時給 1500 円未満である場合が 70%を超えており、多くの派遣労働者が非常に低い賃金水準のもとで働いていることがわかる。近年パートや派遣が正規雇用者と同じ内容の業務を行なう場合も増加しているが、

---

<sup>10</sup> 総務省「労働力調査（詳細集計）2019 年（令和元年）平均（速報）」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf> : 2020 年 12 月 18 日閲覧)

<sup>11</sup> 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査 結果の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/dl/06.pdf> : 2021 年 1 月 18 日閲覧)

そのようなケースでも正規と同様の賃金を支払っている企業の割合は少なく、業務に見合った賃金を得られていないことが問題になっている（青山 2017: 7）。

第四に、正規労働者と非正規労働者の間には、職業訓練の機会の格差も存在する。日本はドイツやデンマークと同じ CME に分類されるが、欧州 CME と異なり企業特長的スキルを重視する国とされている。ここではスキル形成に対する企業の関与が高い一方で、学校での職業教育の比重は低く、公的なサポートは少ない（佐野 2018, 35; 堀 2013, 61）。日本の積極的労働市場政策への公的支出は他の OECD 諸国と比べても非常に低く、2017 年時点で GDP 比 0.15% となっている<sup>12</sup>。一方、同じ「二分化」のタイプに分類されるドイツは、職業学校と企業での職業訓練のデュアルシステムを採用しており、公的な関与が高い点で日本と異なる（Thelen, 2014: 86）。日本は高いコーディネーションという CME の特徴をもちながら、教育システムは自由主義国 LME に類似するという複雑な制度的特徴を持っているのである（佐野 2018: 35）。このため、企業による教育訓練機会が労働者にとってより重要になっている。しかし、非正規の社員に対して企業内 OJT や OFF-JT を実施する割合は、正規社員と比べると半分程度に留まっており、非正規雇用者はスキル形成の機会を持たない<sup>13</sup>（濱口 2013, 9）。職業訓練教育制度の適用範囲が正規雇用のみに限られており、若者の非正規雇用が増加している中、職業訓練の機会の拡充が求められている（永瀬, 2013: 174）。

## 第 2 節 日本における労使関係の変容

本節では、第 1 節で見たような格差が生じた背景について、労使関係に着目して分析する。第 2 章では、政労使の協調関係が社会的平等を実現するうえでの重要な条件であり、労働組合の高い組織率と包括性、使用者団体による協調、政府によるサポートが必要であることを示した。本節では、労働組合と使用者団体に着目し、政労使の協調を実現する基盤が日本にあったのかどうかを明らかにする。

### 第 1 項 労働組合

日本の労働組合をまとめるナショナル・センターとして存在感を持つのが日本労働組合総連合会（連合）であり、48 の産業別組織と 47 の地方連合会を擁し、加盟組合員は約 700 万人となっている<sup>14</sup>。日本における労働運動は、組織率や支持の調達、スウェーデンやデンマークと比較すると政治への影響力といった面で非常に脆弱である。戦後間もない頃から労働運動の弱体化が進んでおり、その背景として新川は、東西関係の緊張に伴う占

---

<sup>12</sup> OECD (<https://www.oecd.org/employment/activation.htm>; 2020 年 11 月 17 日閲覧)

<sup>13</sup> 厚生労働省 (<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/dl/03-2.pdf>; 2020 年 12 月 17 日閲覧)

<sup>14</sup> 日本労働組合総連合会 ([https://www.jtuc-rengo.or.jp/about\\_rengo/jtuc/organization.html](https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/jtuc/organization.html); 2021 年 1 月 12 日閲覧)

領政策の転換、労使妥協を放棄し革命路線に固執した労働運動側の戦略的失敗を指摘している（2005: 50）。さらに、企業別労働組合が主流である日本の労働運動の特徴として、単一の包括的全国組織や連合の欠如、分裂した全国組織の統制能力の欠如が挙げられる。また、企業を単位で、かつ正規社員のみによって構成されたため、企業や職種を越えた連帯意識が醸成されなかった（新川 2005: 62）。このような体制のもとでは労働者は自己の利益と企業の成長と同一視するため、労働者は運命を共にする企業側との対立を好まなかった。そのため、労組は労働問題の解決のために使用者と対立することに対して消極的なのである。

次に、現代日本の労働組合を概観したい。組合数は2020年6月時点で2万3000を超える<sup>15</sup>。全体の組合員数は1990年代前半の1270万人をピークに減少する傾向にあり、ここ数年は微増しているものの、2020年6月時点で1011万5千人まで減少している<sup>16</sup>。また、推定組織率は50%を超えた1940年代後半をピークに減少し続けており、2019年時点で16.3%と過去最低となっている<sup>17</sup>。2017年時点で65%を超えるスウェーデンやデンマーク<sup>18</sup>と比べると、比較的低い水準に留まっている。特に中小企業における組織率の低下が著しく、2019年時点で大企業における推定組織率は40.8%であるのに対し、中小企業では0.8%と非常に低い<sup>19</sup>。包括性も低く、加入できるのは正規社員に限られている場合が多いため、不安定な立場の非正規労働者の声は反映されていない（笹島, 2015: 77; 戸室 2015: 71; 楠木 2019: 72）。表3は団体交渉による協定のカバー率を表しているが、国際的に見ても低い水準であることがわかる。近年の新しい動きとして、浅見（2020: 65）は有期雇用者、特にパートタイム労働者の組織化が進みつつあることを指摘しているが、依然として幅広い労働者が代表されているとは言い難い状況である。企業内最低賃金協定の適用も正社員に限られており、同一企業内で働く非正規雇用労働者には適用されないことが多い（笹島 2015: 78）。関連して、団体交渉のカバレッジは急速に低下しており、協定が適用される労働者の割合は2010年でわずか16%である（Thelen 2014: 35）。団体交渉の頻度も低くなっており、非正規問題に対する異議申し立てに消極的であるという批判が寄せられている（浅見 2020: 58; 戸室 2015: 70）。

---

<sup>15</sup> 厚生労働省「令和2年労働組合基礎調査」

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/20/index.html> : 2021年1月12日閲覧)

<sup>16</sup> 労働政策研究・研修機構 ([https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0701\\_01.html](https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0701_01.html) : 2021年1月12日閲覧)

<sup>17</sup> 同上

<sup>18</sup> OECD. Stat (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> : 2021年1月12日閲覧)

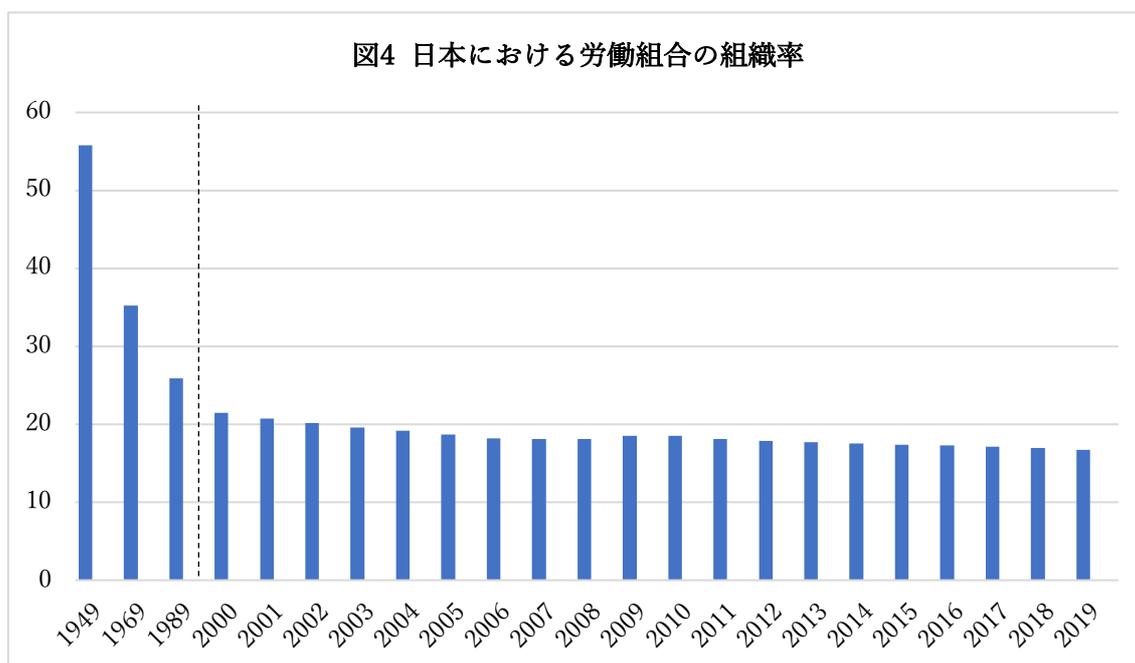
<sup>19</sup> 「令和元年労働組合基礎調査」より（厚生労働省、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/19/dl/04.pdf>; 2020年12月9日閲覧)

表3 団体交渉のカバー率

|        | 1970 | 2010 | 変化   |
|--------|------|------|------|
| デンマーク  | 80   | 85   | +6%  |
| スウェーデン | 84   | 91   | +23% |
| フランス   | 70   | 92   | +31% |
| ドイツ    | 85   | 61   | -28% |
| アメリカ   | 30   | 13   | -56% |
| イギリス   | 73   | 31   | -58% |
| 日本     | 32   | 16   | -50% |

※団体交渉のカバー率は、賃金交渉協定がカバーする給与所得者（賃金交渉の権利を有する）の割合によって測られる。

（出典）Thelen（2014: 35）より筆者作成



（出典）労働政策研究・研修機構 HP「労働組合組織率、組合員数」より筆者作成

## 第2項 使用者団体

使用者団体は、戦後一時的に弱体化したものの、その後一転して影響力を増大させ政治

に大きな影響力を持ってきた。その過程を明らかにする前に、まずは主な使用者団体を確認したい。日本における全国レベルの団体としては、日本経済団体連合会（経団連）、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、経済同友会などが存在する<sup>20</sup>。中でも、経団連、日本商工会議所、経済同友会は経済三団体と呼ばれ、「経済財政諮問会議」や「働き方改革実現会議」などといった政府の重要な政策決定機関に代表者を派遣することができるのはこの三つに限られる（菊池 2018: 2）。使用者団体は戦後すぐの経済の混乱や財閥解体により弱体化したが、前項で見たような労働側の戦略の失敗や支持の低下を受けて「自由主義」的経営が台頭し、産業民主主義を訴える左翼労働組合に勝利した（新川 2005: 50-51）。現在の経団連の前身となった日本経営者団体連盟（日経連）は1950年ごろ、労働側の影響力の減退を受けて労働者による経営への介入を阻止して市場競争原理を企業内に浸透させることを目指し、自由主義的労務管理を確立させた。また、同じく現在の経団連の母体となった経済団体連合会は金融や財政、産業などの経済政策の面で経営側の代表を務め、大企業の利益を求めた（新川 2005: 52）。ここでの「自由主義」とは、古典的な市場経済の尊重とは異なり、企業による自由な利益追求を意味した。1章でも指摘したように、経済界の推進する「自由主義的資本蓄積戦略」が実現した背景には、1955年の保守合同によって安定的保守政権が生まれたことがあった（新川 2005: 53）。保守政党・財界・経済官僚による保守統治連合が形成され、労働側が政治に対する影響力を弱める一方で、使用者団体は政策決定への関与を強めた（新川 2005: 54）

### 第3項 労使関係

1980年代以降の日本の労使関係は、一部で協調が見られたものの、全体としては「疎隔化」へと向かっていった。労使協調の側面として、第一に1980年代の円高下における輸出競争力維持のための「減量経営」の実現が挙げられる。当時経団連の幹部であった製造業大企業は、賃上げの抑制、長時間労働、柔軟な配置転換などといった「減量経営」を労組に認めさせた。菊池は、1980年代の規制緩和に代表される新自由主義的改革は、企業主義的労働運動との協調によって実現されたとしている（2016: 149）。第二に、労使の協調による労働市場の二分化が挙げられる（Thelen, Kume 1999）。1980年代にテクノロジーの進化によって生産性が上がると、当初の年功序列制から成果主義による評価への転換への声が高まったが、労働側からの反対や社員のモチベーション低下を恐れた企業は成果主義の導入に消極的であった。1990年代の不況や従業員の年齢層の上昇を受け、再び伝統的な雇用システムの見直しに迫られた際も、労使は「パフォーマンス」を客観的に評価することは難しいことや労働者側の反発を理由に、成果主義の導入に慎重であった（Thelen

<sup>20</sup> 厚生労働省ホームページより

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/shiyoushadantai/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/shiyoushadantai/index.html) : 2021年1月14日閲覧)

1999: 495)。そこで労使は、いわゆる「終身雇用」と呼ばれるような伝統的な雇用保障を維持する代わりに、賃金に柔軟性を持たせることで危機に対応しようとした (Thelen 1999: 496)。つまり、企業は労働者の柔軟性 (流動性) を高めることによって、長期雇用の慣例を維持しようとしたのである。このような取り組みは必ずしも企業主導で行われたわけではなく、労使の協調によって推進された (Thelen 1999: 495)。このことは伝統的な終身雇用の対象が一部の従業員に限定されていくことを意味していた。

しかし、このような協調関係は次第に変化していく。第一に、第1章でも触れたように、グローバル化の進展により、高度経済成長期の労使が一体化して経済成長を目指す「日本的労使関係」は「疎隔化した労使関係」へと変化していった (戎野 2016: 21)。企業の海外進出が進む中で、企業にとって日本の労働者はもはや必要不可欠なものではなくなった。また、日本的労使関係のもとでは経営の論理と労働者の論理を短期的に抑制することで長期的な発展を求めたが、次第に資本の論理が強まり、短期的に利益のない雇用維持などは放棄されるようになった。生産性向上のみが優先され、人員削減や正規労働者から非正規労働者への転換などが進んだ (戎野 2016: 25)。第二に、1990年代初めの超円高を受けて労働市場の二分化やリストラが進められ、大企業労働者も雇用の危機に直面するような国内雇用の劣化による円高への対応が進められたことがある。1995年に日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」では、従来の正社員層にあたる「長期蓄積能力活用型」、専門職が含まれる「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の三つのカテゴリーに労働者を分類した。これは、正社員層を絞り込み、雇用に劣化させることで円高を乗り切ることを宣言するものであった (菊池 2016: 149)。1996年に橋本政権が登場すると、労働者派遣法の改正や行政改革、財政構造改革、金融システム改革などを含む新自由主義改革を推し進めた (菊池 2016: 152)。しかし、急進的な改革はバブル後の不況を再び深刻化させ、リストラが横行した。このような状況において、製造業大企業の減量経営に協力する企業主義的労働者も職が脅かされることとなった。この頃から規制改革を議論する会議から連合が排除されるようになり、労働側の影響力の低下が進むとともに、労使の利害対立が深まった (菊池 2016: 161)。

このように、正社員の縮小と労働市場の二分化の進行に伴い労働組合がカバーする労働者は減少し、その影響力は低下した。高度経済成長期における協調や不況への対応に際しての正社員の縮小と「減量経営」など労使の協調が見られたものの、「労使協調」において協調関係にあったのは正社員であり、そこに派遣やパートタイムなどの非正規労働者の合意はなかった。その意味で、日本における労使協調は労働市場の二分化とともに形骸化してきたと言える。また、第2章で確認した社会的平等の条件の一つとして労働組合の包括性や影響力の高さを挙げたが、本節で見たように、日本の労働組合は保守支配体制のもと政策決定への影響力を失っていった。労使協調による問題解決が困難な中で政府のイニシアチブの重要性が増しているが、これまでの政権の動向を見ると、新自由主義的改革を推し進めた小泉政権、改革を試みたものの道半ばで終わった民主党政権と、労使関

係の再構築が上手くいっているとは言い難い。続く第4章では、労働改革を掲げ非正規の  
一掃を謳った安倍政権がどのように労働市場の問題に対応しようとしたのかを見ていく。

## 第4章 第二次安倍政権の二分化への対応

第3章では、日本における二分化の状況を概観し、労使関係の特徴として使用者が優位であることを指摘した。社会的平等実現の鍵となる政・労・使の要素のうち、労働側の影響力は衰え、使用者団体との協調は形骸化してきたと言えるが、政治の側はこのような状況にどのように対応してきたのだろうか。本章では、近年の政権の中でも特に雇用政策に力を入れていた第二次安倍政権に着目し、労働市場の二分化への対応策とその政策決定過程を分析する。

### 第1節 第一期の雇用改革

本節では、第二次安倍政権の前半にあたる、2012年から2015年にかけて打ち出された雇用改革について、政労使関係に着目した政策決定過程、改革内容、評価の三つの観点から分析する。

#### 第1項 政労使関係

##### (a) 改革の概要

2012年に発足した第二次安倍内閣は、持続的な経済成長を達成するための経済政策として、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」の三本の矢から成るアベノミクスを掲げた<sup>21</sup>。政府は2013年6月14日、「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」を公表し、アベノミクス三本目の矢に当たる「成長戦略」の一環として「雇用制度改革・人材力の強化」を位置づけた<sup>22</sup>。アクションプランには、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）」、「民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化」、「多様な働き方の実現」、女性や若者・高齢者等の「活躍推進」などが含まれていた<sup>23</sup>。また、日本再興戦略に先立ち2013年6月5日に取りまとめられた「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」では、正規・非正規雇用の二極化構造を是正し努力が報われる賃金上昇を図ること、多様な生き方を創造できること、人口減少社会が進行する中でも経済成長力を強化することを目的とし、そのために「失業なき円滑な労働移動」を実現させることの必要性が強調された。2013年に発表された日本再興戦略では、高齢化やデフレの長期化、それに伴う需要の低迷を課題とし、「日本経済を停滞から再生へと、そして更なる高みへと飛躍させ、成長軌道へと定着させること」を可能にするための成長戦略を描いている<sup>24</sup>。このような改革が実行された背景とし

<sup>21</sup> 首相官邸ホームページ (<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seichosenryaku/sanbonnoya.html> ; 2020年12月14日閲覧)

<sup>22</sup> 平成25年「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」 p22

([https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf) ; 2020年12月14日閲覧)

<sup>23</sup> 同上

<sup>24</sup> 同上 p1-2

て、安倍政権が経済成長を非常に重視していたことが挙げられる。「デフレ脱却」を前面に押し出していたことから、安倍政権の経済へのこだわりが非常に強かったことが伺える。また、西谷（2014）は安倍政権における規制緩和が「『競争力強化』や『経済成長』に最大の価値を置き、労働法的規制は少ないほど良いという新自由主義的な『哲学』に基づいて打ち出されている」と指摘している（4, 36）。安倍政権が経済成長を重視する背景として、菊池（2016）は憲法改正の実現という狙いがあったとしている（209）。安倍政権にとって憲法改正は悲願であり、経済の回復を権力資源として長期政権のもとで憲法を改正することを目指していたのである（菊池 2016: 209）。

表4 「雇用制度改革・人材力の強化」の項目

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換<br/>（失業なき労働移動の実現）</li> <li>② 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化</li> <li>③ 多様な働き方の実現</li> <li>④ 女性の活躍推進</li> <li>⑤ 若者・高齢者等の活躍推進</li> <li>⑥ 大学改革</li> <li>⑦ グローバル化等に対応する人材力の強化</li> <li>⑧ 高度外国人材の活用</li> </ul> |
|--|

（出典）首相官邸 HP 「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」より筆者作成

#### (b) 労使との関係性

第二次安倍政権は、労使の双方に対して優位な関係を保っていた。使用者団体の中でも影響力の強い経団連との関係は、米倉弘昌前会長の時代は悪化したものの、その後榊原定征がトップになると急速に改善した（菊池 2018: 5）。米倉は、アベノミクスが掲げた大胆な金融緩和に対して懸念を表明したこと、また安倍元首相の靖国参拝を批判したことから、安倍政権と対立関係にあった（軽部 2020: 41; 菊池 2018: 5）。その影響で、米倉は安倍政権発足後、経済政策策定をリードする役割を担った「経済財政諮問会議」のメンバーに選ばれなかった。その影響で同友会などの他の使用者団体が優遇されるようになり、経団連幹部にとって政権との関係改善は急務であったが、2014年に榊原定征が会長に就任すると経団連と政権との関係改善は一転して改善に向かう。榊原は政権との関係改善を明示的に目指し、企業献金の再開も発表した（久原 2018: 59）。政権側も呼応して榊原を産業競争力会議の委員から経済財政諮問会議の議員に格上げした（菊池 2018: 5）。しかし、橋本龍太

郎政権に橋本六大改革を行わせた時代のように使用者団体側が政界に強い影響力を持つ関係に戻ったわけではなかった（菊池 2018: 5）。また、榊原が会長に就任して以降、経済界が政権に異を唱えない傾向が一層強まり、大部分の企業は安倍政権に従った（澤路ほか 2019: 20）。安倍政権下の政策の特徴として、西谷（2014）は産業競争力会議や規制改革会議による経済主導の「規制改革」が行われたことを指摘した（4, 36）。これらの会議に有識者として参加した議員は大企業の代表が多くを占め、労働組合代表は排除されていたことから、安倍政権は使用者団体を優遇するようになっていたことがわかる。

経団連と政府の関係が改善に向かった一方で、政府は労働側に対して厳しい姿勢をとった。これまで見てきたように、日本の労働組合は戦後政策決定への影響力を失っていった。歴史的な弱体化に加え、安倍政権が労働組合を敵対視していたため、安倍政権下における労働組合の政治への関与は弱いものだった。当時、安倍首相は民主党の支持基盤であった連合に対して不信感を強く持っており、以前の自民政権時代には定期的に行っていた首相と連合会長による政労会見は、連合側の働きかけにも関わらず一度も開かれなかった（軽部 2020: 56）。2009年に自民党が民主党に大敗した際、民主党への支援を各地で呼びかけていた連合に対し、安倍は怨念とすら言えるような敵対心を持っていた。政府の意思決定に労働組合の意見は聞き入れられず、政労使会議の場でも連合は政府に丸め込まれていた（軽部 2020: 102）。

#### (c) 「官製春闘」に見られる労使自治への介入

第二次安倍政権の政労使関係を象徴する出来事として、政府の労使自治への介入による賃上げの実現が挙げられる。労使に対する政権の影響力は強く、この傾向は政権後半も続いた。政権発足当初、アベノミクスの三本の矢に加えて安倍政権が重視したのが賃上げの実現であった。アベノミクスは企業の利潤増加が国民に還元されるという「トリクルダウン」効果を狙っていたが、大胆な金融政策を行なっても、賃金に波及させなければ経済成長には繋がらない。そこで、政府に近いエコノミストが賃上げの実施を目指すことを提案し、政府はその実現に向けて動き出した（軽部 2020: 33-35）。しかし、賃上げは労使の交渉に基づいて行われるもので、本来政治がコントロールできるものではない。そこで提案されたのが経団連と連合を招いて賃上げを要請する「政労使会議」の開催であった（軽部 2020: 36）。前に指摘したように、安倍元首相は民主党の支持母体である連合に対し強い不信感を持っていたが、賃上げの実現のために会議の開催を容認する（軽部 2020: 55）。経団連側も、政治による労使自治への介入だという懐疑的な意見が出たものの、安倍と対立を深めていた当時の経団連トップの米倉と政権の関係修復のために参加を決めた（軽部 2020: 41-42）。政界での影響力を取り戻すためにも政権との関係改善は急務であり、文句があっても政権に協力するというのが経団連幹部の基本的な方針となっていた（軽部 2020: 103）。労働側の代表として参加を要請された連合は、賃上げよりも雇用の確保を重視していた。賃金上昇の重要性も認識していたものの、経団連側と同様に政府が公権力を

行使して介入するのはおかしいという声があがっていた（軽部 2020: 106）。

この会議は、「経済の好循環にむけての政労使会議」と位置付けられ、「政労使会議」という呼称からもわかるように、あくまで三者間での協議による意思決定を行う場として2013年にセットされた。しかし実際は経団連、連合ともに逃げ道を塞がれ、政府からの強い要請のもと賃上げを容認せざるを得ない状況であった。経団連側は、あくまで賃上げは労使交渉によって個別企業が決定するものであるという姿勢を崩さなかったが、政府が復興特別法人税廃止の前倒しを決定し、その減税分で賃上げをするよう迫ったことで、賃上げを目指さざるを得なくなった（軽部 2020: 132）。2013年12月に発表された合意文書のうち、具体策が盛り込まれた箇所の主語は「政府は」となっているものが多くなっていた。「企業は」「労使は」というものも見られるが、組合が主語になっているものは一箇所もなく、政府が経済活動の主体となり組合は無視するという政府の政策理念を反映したようなものとなった（軽部 2020: 138）。このような政権による労使自治への介入は「官製春闘」と呼ばれればしばしば批判されたが、その背景には労働組合による団体交渉が欠落していたことが指摘されている（浅見 2020: 59；澤路ほか 2019: 20）。

## 第2項 具体的な改革—「失業なき円滑な労働移動」

「成長戦略」の一環としての具体的な雇用改革の柱は、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セイフティネット・職業・教育訓練の整備・強化の三つであった<sup>25</sup>。ここでは、第一期の安倍政権における雇用政策の柱としてこの三つの改革の内容を概観する。

### ① 正社員改革

正社員改革では、主に働き方の多様化や柔軟化を掲げられている。規制改革に関する答申の中で正社員改革の第一歩として位置づけられたのは、「職務等限定正社員（ジョブ型正社員）」の活用推進だった。職務等限定正社員はジョブ型雇用とも言われ、職務、勤務地、または労働時間のいずれかが限定されている正社員を指す<sup>26</sup>。日本の正社員は、無期雇用やフルタイム、直接雇用などの特徴を持つ。それに加え、多くの場合で職務や勤務地、労働時間が限定されておらず、「無限定」社員となっていることが欧米と比べた際に特徴的である。従って、答申では『「ジョブ型正社員」を増やすことが正社員のワークライフバランスや能力の向上、多様性の促進に繋がるとしている。また、働き方をより多様で柔軟にするために裁量労働制の弾力化やフレックスタイム制の見直しを検討すべきとしている。その目的として、有期雇用から無期雇用の転換による非正規社員の雇用

<sup>25</sup> 『「成長戦略」などに基づく雇用・労働分野の規制改革—閣議決定から昨年未までの動向』  
(<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2014/02/046-050.pdf>；2020年12月13日閲覧)

<sup>26</sup> 規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書「雇用改革報告書—一人が動くために—」  
(<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf>；2020年12月14日閲覧)

安定、ワークライフバランスの達成、女性の活用、キャリアの継続、外部労働市場の形成による転職市場の拡大が挙げられている<sup>27</sup>。ジョブ型正社員活用の推進には、非正社員の正社員登用と、正社員の働き方の多様化という二つの側面があるのである。具体的な改革の一歩として、労働条件の明示や無限定正社員とジョブ型正社員との均衡処遇・相互転換の円滑化を進めていくことが挙げられている。

## ② 民間人材ビジネスの規制改革

第二の柱は民間人材ビジネスの規制改革である。答申では、安倍政権が掲げる「失業なき円滑な労働移動」を実現するにあたり、有料職業紹介事業や労働者派遣制度の位置付けを見直すべきとされている。規制改革会議の雇用ワーキング・グループ報告書では、労働者派遣法について、『派遣労働の濫用防止』の明確化や均衡処遇の推進を重視するべきだとしているほか、有料職業紹介事業については活用拡大にむけた規制改革を行うべきとしている。具体的には、有料職業紹介事業を許可制から届け出制にすることや、職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大、ハローワークの情報や業務の民間人材ビジネスへの開放などが挙げられている。実際に2013年10月から人材ビジネス企業のリーフレットがハローワークに設置されたほか、2014年9月からはハローワークの求人情報が職業紹介企業に提供された（戸室 2015: 69）。派遣制度については、業務区別や「派遣」と「請負」の区別を廃止することを検討することに加え、「常用代替防止」から「派遣労働の濫用防止」へ理念を刷新し、制度や解釈を変更するとしている。また、有期労働契約の場合、「雇用保険の保険料（使用者負担）を引き上げ、社会的リスクに見合った保険料の公平負担を図る」ことによって有期労働契約や派遣の濫用を防ぐことを検討するとした。さらに、日本再興戦略には、労働移動を円滑なものにするため、雇用調整助成金から労働移動支援助成金に資金をシフトさせることが盛り込まれた。雇用を守る企業に支給される雇用調整助成金に対して、労働移動支援助成金とは、リストラの対象となった労働者の再就職支援を人材ビジネス企業に委託することを推進するものであり、委託した段階と再就職が実現した段階でリストラをした企業に助成金が支給されるものである（戸室 2015: 68）。実際に、2014年度予算では労働移動支援助成金の拡充に301億円が当てられ、雇用調整助成金は2012年度と比べ半減した（戸室 2015: 68）。

## ③ セーフティネット・職業・教育訓練の整備・強化

2013年6月5日の「規制改革に関する答申」では、円滑な労働移動を実現するため、セーフティネットの整備・強化が職業教育訓練や就業までのサポートとして位置づけられた。このセーフティネットや職業・教育訓練の整備は、答申・ワーキンググループの報告書で三本の柱の一つとして提示されているものの、双方とも具体的な改革案に触れておらず、今後の検討事項が詳細に記載されていた①、②と比べ付加的な側面が強い。2013年の

---

<sup>27</sup> 同上 p11-12

日本再興戦略ではセーフティネットという言葉は見られず、女性や若者、高齢者の活躍推進に関する項目の中に、アカデミアが産業界と協働し職業教育プログラムを開発・実施することや、社会人・若者の学び直しとそのための支援を推進する旨が盛り込まれている。その後の2014年の再興戦略でも、セーフティネットという言葉は使われていない<sup>28</sup>。このように他の二つの柱と比べて重要性が低く見なされていたが、実際に行われた改革としては、雇用保険制度の見直しによって2014年10月に施行された教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設が挙げられる。教育訓練給付では、訓練の受講費用の2割であった給付水準から、2年以上の被保険者期間を有するものを対象に受講費用の4割に引き上げられた<sup>29</sup>。また、45歳以上の離職者が教育訓練を受講する場合、訓練期間中に離職前の賃金に基づき給付が行われる教育訓練支援給付金が創設された。

### 第3項 評価

第二次安倍政権の前半に行われた雇用改革は、日本における労働市場の二分化の問題の解消に対してどのような効果があったのだろうか。仁田（2020: 8）によると、一般に政策を研究対象とする際は、①政策策定の背景、②政策立案・策定過程、③政策目的達成のための具体的目標設定の合理性、④政策目標と政策手段の適合性、⑤政策効果などの検証といった研究が行われる。第1項で見てきた雇用政策は施行されてから5～6年程度であり、個々の政策の労働市場へのインパクトや効果を検証するには時期尚早であると言える。そのため、本項では主に④の政策目標と政策手段の適合性に着目し、政策の効果について予測評価することとする。このことを念頭に第1節の政策を評価すると、本項の冒頭の問いの答えとしては、政府が発表した計画の中には、非正規の待遇改善や派遣労働者の保護の強化、教育訓練機会の拡充など労働者保護の要素も含まれていたが、実際の政策を見てみると労働市場の規制緩和・流動化の側面が強いといえる。

まず、多様な働き方を実現するために推進された「ジョブ型正社員（限定正社員）」については、第一に格差を三重化する恐れがあるという指摘がある。西谷（2014: 30）は、非正規と正規の中間的形態を作ることによって、労働市場の二重構造の解消ではなく、かえって格差を固定する懸念があると指摘する。その結果、従来型正社員からジョブ型正社員に格下げが行われることも可能になってしまう。第二に、無限定正社員と比較して賃金などの待遇が劣る可能性があり、雇用の平等化につながらないという点である。「雇用改革報告書一人が動くために一」では、無限定正社員との均衡処遇を図っていくべきとして

---

<sup>28</sup> 戸室（2015）が指摘の通り。本文は

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbunJP.pdf>；2020年12月16日閲覧。

<sup>29</sup> 厚生労働省ホームページより（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000034804.html>；2020年12月14日閲覧）

いるが、この「均衡を考慮」<sup>30</sup>するという表現での格差是正の要請は、パートタイム労働者や派遣労働者に対するものと同じ程度であり、非正規労働者と変わらないという指摘もある（野田 2014: 124-125）。パート等と同じく非正規に分類される有期労働契約の労働者に対しては不合理な労働条件の相違を禁止する法律が適用されているが、それよりも雇用平等原則の適用レベルが低いということになる（野田 2014: 125）。実際に、限定正社員へのアンケート調査で働き方に不満を持っていると答えた者のうち、56.6%の人が「不合理な賃金格差がある」という理由を挙げている<sup>31</sup>。

次に、「民間人材ビジネスの規制改革」については、第一に労働者派遣法の改正によって派遣先が派遣労働を永続的に活用することができる仕組みが作られたという批判がある。当時、リーマンショック後に「派遣切り」や「年越し派遣村」が注目を浴びたことで2012年に労働者派遣法が改正され、派遣労働者の保護が強化されたばかりであった。しかし、派遣先企業や派遣業者は規制強化に対する不満から、政権交代のタイミングで政府に圧力をかけ、それを受けて厚労省は再び法改正を検討した（西谷 2014: 31-32）。その結果、それまで最長で3年間であった派遣労働期間が、派遣会社に正社員として雇用されている場合は期間の制限が撤廃されることとなった（戸室 2015: 68）。非正規として雇用されていても、3年ごとに派遣労働者を入れ替えることで継続的に派遣を活用できるため、正社員が派遣に代用される恐れがある（戸室 2015: 68）。また、同一の派遣労働者については、派遣先の同一の「組織単位（課や部署など）」で勤務できる上限が3年となっており、部署などを変更すれば3年を超えて勤務させることができる（西谷 2014: 33）。加えて、2013年4月から施行されている、雇用期間が5年を超える場合に労働者に無期労働契約への転換権を付与するという有期労働契約の無期転換ルールは、企業の圧力により特定の専門的労働者について特例を認めるという法改正が検討された（西谷 2014: 3-4; 戸室 2015: 68）。第三に、労働移動支援助成金については、再就職先の雇用形態が非正社員であっても再就職が実現されたと見なされ、リストラを行った企業に助成金が支給される（戸室 2015: 68）。そのため、雇用の質を無視した再就職が奨励されてしまう危険がある。これらのことから、第1項で見た改革内容では「派遣労働者の濫用防止」を実現するには難しく、「失業なき円滑な労働移動」における雇用の質は度外視されていると言える。

最後に、「セイフティネット・職業・教育訓練の整備・強化」については、教育訓練給付の拡大や教育訓練支援給付金の創設が行われた一方で、労働者がより安心してスキル形成に取り組むための環境整備は不十分であるといえる。第一に、給付金の拡大や増設が行

---

<sup>30</sup> 規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書「雇用改革報告書一人が動くために」 p5  
(<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf>; 2020年12月14日閲覧)

<sup>31</sup> 労働政策研究・研修機構「調査シリーズ No.184  
多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」 p29  
([https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/documents/184\\_01.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/documents/184_01.pdf); 2020年12月14日閲覧)

われたことで受講のための負担は減るものの、受講費用が全額カバーされるわけではないため、訓練を受けるためには金銭面でのハードルが残る。一方デンマークでは、失業者に対する成人向け職業訓練の費用は全額免除されており、国による負担となっている<sup>32</sup>。このことから、労働市場の柔軟化を推進するにあたって十分なサポートがなされているとは言い難い。また、基本給付を受けている間は受給できないほか、2年以上の雇用保険の被保険者期間を有することが条件となっている。第二に、企業による職業教育の投資ではなく民間の職業訓練の活用が推進され、労働者の自発的な努力によってスキルを獲得すべきとしている。これらのことから、教育訓練に参加するインセンティブは高まると考えられるものの、労働者のセーフティネット拡充とは結びついていないと言える。以上の「成長戦略」における雇用改革の三つの柱の評価より、これらの政策は安倍政権が掲げていた非正規の待遇改善や「失業なき円滑な労働移動」を実現するためには多くの問題を抱えていると結論づけられる。

## 第2節 第二期の雇用改革

本節では、第二次安倍政権の後半にあたる2016年以降の雇用改革について、主に働き方改革に着目し、前節と同様に政策決定過程、改革内容、評価の三つの観点から分析する。

### 第1項 政労使関係

#### (a) 改革の概要

本項では、第二次安倍政権後半の目玉として進められた働き方改革について、その政策過程を明らかにする。近年大きな注目を集めた働き方改革は、生産性の向上と並んで「一億総活躍社会」の実現に向けた最重要課題に位置付けられているものである。「一億総活躍社会」とは、年齢や性別、障害や病気の有無などにかかわらず活躍できる社会、個々人が個性と多様性を尊重される社会、強い経済の実現を通して「成長と分配の好循環」を生み出す社会である<sup>33</sup>。2016年6月2日には「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」から成る「新三本の矢」が提示された。プランでは、3年間のアベノミクスの成果として国民総所得や税収の増加、企業の収益向上による雇用や賃金へのトリクルダウン効果などが強調された一方で、少子高齢化による生産年齢人口の減少、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足による経済成長の停滞が課題として示され

<sup>32</sup> 労働政策研究・研修機構「資料シリーズ No.176 北欧の公共職業訓練制度と実態」

([https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/documents/0176\\_02.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/documents/0176_02.pdf) ; 2020年12月15日閲覧)

<sup>33</sup> 首相官邸ホームページ (<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/index.html> ; 2020年12月17日閲覧)

た<sup>34</sup>。また、正規・非正規という2つの働き方の不合理な処遇の差の問題点として、その差が非正規労働者の不満増大に繋がり労働に対する意欲を下げることを挙げている<sup>35</sup>。正規と非正規の不合理な格差を無くすことで働くことに対するモチベーションを引き出し、労働生産性が向上する<sup>36</sup>というのが、同計画の考えである。これらの問題点の解決に向け、安倍元首相自ら議長となり、労働界と産業界のトップが集まり議論する場として2016年9月に「働き方改革実現会議」が設置された。また、その議論の成果として労働側と使用者側、その他有識者の合意形成のもと翌年3月に「働き方改革実行計画」が策定された。このような改革の主旨からもわかるように、背景には第一期と同様、経済成長を重視する政府の意向があった。働き方改革では、非正規労働者の待遇改善がモチベーション及び生産性の向上であったことから、労働者保護の観点から設計された改革というよりも、経済成長のための改革であったことが見て取れる。

表5 働き方改革実行計画の検討項目

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 非正規雇用の処遇改善</li> <li>② 賃金引上げと労働生産性向上</li> <li>③ 長時間労働の是正</li> <li>④ 柔軟な働き方がしやすい環境整備</li> <li>⑤ 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進</li> <li>⑥ 外国人材の受入れ</li> <li>⑦ 女性・若者が活躍しやすい環境整備</li> <li>⑧ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実</li> <li>⑨ 高齢者の就業促進</li> </ul> |
|---|

(出典) 首相官邸 HP 働き方改革実行計画工程表より筆者作成

#### (b) 官邸主導の意思決定

働き方改革の政策過程の特徴として、官邸主導の意思決定プロセスが挙げられる。政府が労働政策の策定において主導的な役割を果たす傾向は1990年代後半ごろから始まっていたが、働き方改革関連法ではこれまで以上にその傾向が強いものであった(戎野 2019: 63)。「働き方改革実現会議」のメンバーは、首相や閣僚のほか、経済界から榊原経団連会

<sup>34</sup> 「働き方改革実行計画」p1 (首相官邸ホームページ、<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/index.html> ; 2020年12月10日閲覧)

<sup>35</sup> 同上 p2

<sup>36</sup> 同上

長、神津里季生連合会長、その他有識者が加わった（澤路ほか 2019: 31）。それまで安倍政権に冷遇され続けてきた連合が、ここで初めて働き方を議論する会議に加わることとなった。労働立法は通常、労働者側委員と使用者側委員、学識者などの公益委員によって構成される労働政策審議会で議論される。経済財政諮問会議の設置など、過去 20 年間に渡る政府主導のもと、労政審の機能は低下していた（戎野 2019: 64）。一方で、2015 年に国会に提出された労働基準法改正案は、労政審での労働側の猛反対により国会での議論が据え置きにされており、労政審が法案の提出を阻む可能性もあった（戎野 2019: 66; 澤路ほか 2019: 33）。労政審で猛反対にあう可能性を懸念した政権側は、労使トップを官邸に集め、首相の前で労働政策の方針を決める仕組みを作るために連合会長を実現会議に入れた。その狙いは、会議の後のステップである労政審で労働側に法案を覆されることを防ぐことにあった（澤路ほか 2019: 33-34）。これによって、官邸主導の会議で大きな政策の方針を決定し、かつその後の労働側からの反発も抑え込むという仕組みができた。禹

（2020）によれば、働き方改革をはじめとする「一億総活躍」の政策展開は、政策の手続きと内容の両側面で労使自治に政策的な介入を行うものであった（17）。労働政策の策定と実行は政労使の三者合意に基づいて行われるのが通常であるが、「一億総活躍」においては「明らかに労使の頭越しに労働政策を立案・実施するものであり、厚労省さえも頭越しして官邸主導で政策策定を進めた点で「うえからの政策展開」であったという（禹 2020: 17）。具体的な政策の例として、同一労働同一賃金を挙げたい。同一労働同一賃金の「ガイドライン」の策定は、当初有識者で構成されていた「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」によって行われる予定であった（澤路ほか 2019: 51-52）。しかし、実現会議が発足して以降、安倍政権はガイドラインの策定を官邸主導で行っており、検討会は完全に置いて行かれていた（澤路ほか 2019: 52）。検討会は「ガイドライン」に関する報告書を作成することになっていたが、「ガイドライン」公表一ヶ月程前の時点で、検討会のメンバーは政府がつくっている「ガイドライン」内容がどのようなものか何も知らされていないという状態であった（澤路ほか 2019: 52-53）。

### (c) 労使との関係性

働き方改革は、使用者団体の意向が強く反映されたものであった。経団連は 2014 年より企業団体献金への関与を再開していたし、米倉から榊原への会長の交代もあり、政権と良好な関係を築いていた。献金の仕組みは、政党別政策評価のもと加盟企業が献金先を決めるものであったが、事実上自民党へ集中していた（久原 2018: 59-60）。安倍政権は財界と共存共栄の関係で長期政権を築いており、国政選挙での安倍政権が五連勝した背景には、経団連が中心となって人員や資金を動員するなどの経済界の強力な後押しがあったとされる（久原 2018: 59-61）。その見返りとして、法人税の引き下げや租税特別措置の増大をはじめとした政策が展開されたが、働き方改革もその一部であった。働き方改革の根底には「『世界で一番企業が活躍しやすい国』を目指」すことがあり、そこには企業経営者の意向が反映されていた（久原 2018: 58）。政策の方針は使用者団体がメンバーの中心と

なった「産業競争力会議」で決められており、「企業が活躍しやすい国」を作ることは財界・経済界に向けた公約と理解することができる（久原 2018: 57）。また、働き方改革実現会議において、労働時間の法的上限規制が主な議題であったところに高プロの創設や裁量労働制の見直しが突然入ってきた背景には、榊原経団連会長や光村日商會頭らによる進言があった（岡崎 2018: 114-115）。これにより、経済界の要求を飲む形で、労働時間の法的上限の導入と高プロ創設及び企画業務型裁量労働制の見直しがセットで制度設計されることとなった。

一方、労働側の政策決定への関与は、第一期と変わらず弱かった。高プロの創設や裁量労働制については政労使による議論と合意のもと進められたという体であったが、実際には連合が希求していた時間外労働の罰則付き規制の導入と引き換えに要求を飲ませる形で決定された（久原 2018: 40-41; 澤路ほか 2019: 156-157）。「働き方改革実現会議」がまとめた実行計画案には連合が長年求めてきた時間外労働の上限規制が盛り込まれていたが、最終的な実行計画には、実現会議の場でほとんど議論されていなかった高プロ創設と裁量労働制見直しが土壇場で盛り込まれていた（久原 2018: 41）。混乱する連合をよそに、政府は時間外労働の上限規制を「半ば人質にとり」、高プロを飲まなければ労働時間規制も白紙にすると迫った（久原 2018: 42）。また、前述のように基本的な政策方針は使用者団体が中心となった会議で決定され、労働政策の審議をおこなう労政審はその追認機関のような扱いであった（久原 2018: 45-46）。実際に、「働き方改革関連法案」に関する労政審では、労働者代表委員は高プロと裁量労働制に対し反対の姿勢を維持していたが、連合トップが参加する実現会議で合意が形成された手前、連合は条件付き容認に転換することになった（戎野 2019: 68-69）。また、実現会議には使用者側から複数人が参加している一方で、労働側は神津一人のみであった。このことから、政労使の合意によって労働政策の方針を決定してきた労政審の役割が弱まり、官邸主導で議論が行われる実現会議の重要性が高まっていたことがわかる。

## 第2項 具体的な改革内容—働き方改革

「働き方改革実行計画」には13のテーマが含まれていたが、その中でも特に注目されたのが「2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」、「4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」であった。ここでは、これら二つの項目に加え、「9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」に着目してその概要を確認する。この項目にも焦点を当てる理由として、非正規雇用や失業者など労働市場の周縁部もしくは外部にいる者を、労働市場のコアに包摂するために重要な施策であるためである。4に含まれた裁量労働制などが企業内の柔軟性を高める施策であるのに対し、9の転職・再就職支援は労働者の employability を高めるという点で保障性を強化する施策だと言える。

### ① 「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」

一つ目の項目は非正規雇用の処遇改善である。「働き方改革実行計画」によると、同一労働同一賃金の導入は「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指す」ものである<sup>37</sup>。同計画は、日本の労働市場の構造に応じた対策をすらしつつも、欧州を参考にしながら「職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価」を推進し、賃金体系などもそれに従って構築していくとする。また、この原則の対象は賃金だけでなく教育訓練や福利厚生もカバーする。政府のガイドライン案としては、基本給や昇給、各種手当、福利厚生や教育訓練について、「実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める」としている<sup>38</sup>。非正規雇用労働者に含まれるパートタイム労働者、派遣労働者については、雇入れ後に、事業者は労働者の求めに応じて待遇差の理由を説明する義務を負う。有期労働者については、雇入れ時に事業者の説明義務が課される。一方で、派遣労働者については、派遣元事業者によるキャリアアップ支援と不整合となることがあるため、派遣元で労働者が十分に保護されている場合のみ労使協定締結によって均等・均衡待遇を求めないとした。同一路どう同一賃金制度は、2020年4月から大企業での導入が始まり、2021年より中小企業に対象が拡大されることになっている。非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進も行うとしている。具体的には、キャリアアップ助成金を用いて手当などの制度を正規・非正規共通のものにした事業主に対し助成を行うことや、有期雇用契約の無期転換に際しての周知や導入・相談支援を行うこと、短時間労働者への被用者保険の適用拡大などが挙げられている<sup>39</sup>。

### ② 「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」

二つ目の重要な項目は長時間労働の是正である。実行計画では、その実現によって子育てや介護と仕事を両立させることを目的に、36協定を締結しても超えられない罰則付きの時間外労働の限度を決めるとした。実行計画によると、時間外・休日労働の罰則付き歯止めとして、時間外労働については休日労働を除いて年720時間を上限とし、2~6ヶ月の平均で休日労働を含んで80時間以内、単月では100時間未満であること、また月45時間を上回る時間外労働の特例は年6回までとした<sup>40</sup>。罰則付き上限規制の導入は、労働基準法70年の歴史で画期的と言われた。このテーマには、時間外労働の規制以外にもパワーハラスメント対策やメンタルヘルス対策、勤務間インターバル制度などが含まれていた。しかし、特に注目されたのは、高度プロフェSSIONAL制度（高プロ）の創設や裁量労働制の

---

<sup>37</sup> 同上 p4

<sup>38</sup> 同上 p6-7

<sup>39</sup> 同上 p33

<sup>40</sup> 同上 p11-12

見直しなど「多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正」が含まれていたことだった。実現計画が発表された時点で、これらは労働基準法改正法案に盛り込まれており、すでに国会に提出されていた。しかし、法改正に関する記述は全く強調されておらず、当該テーマの最後に軽く記述があるだけであったため、その是非を巡って大きな論争が巻き起こった。高プロや裁量労働制については、その目的として「創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する」ことが挙げられている。高度プロフェッショナル制度とは、「高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者」を対象に、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提に「労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度」である<sup>41</sup>。適用のためには、年間104日以上の日を確保することや、健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を講ずることが条件となっている。この制度は、第一次安倍政権下で「ホワイトカラー・エグゼンプション」という名称で導入が試みられていたが、厳しい批判によって国会提出が見送られてきたものである（戒野 2019: 66; 久原 2018: 41-42）。第二次安倍政権においても、「規格型業務裁量労働制の見直し」と併せて2015年に労働基準法改正案を提出したが、一度も審議が行われないうちに廃案となっていた。裁量労働制とは、「業務の遂行方法を大幅に労働者にゆだねて、日々の労働時間の指示を行わないこととする労働者について、その労働時間の算定は実際に働いた時間ではなく、あらかじめ労使委員会等で定めた時間とみなす制度」である（岡崎 2018: 130）。この制度は従来から存在し、企画業務型と専門業務型が存在し、企画業務型は企業の本社などで「企画、立案、調査及び分析を行う労働者」を対象としており、専門業務型は研究開発、デザイナー、プロデューサーなど指定された19の業務に限り導入できる制度となっている<sup>42</sup>。今回の改正では、その対象の拡大が盛り込まれた。高プロと裁量労働制のあり方に関する議論の背景として、現在の労働時間規制が画一的であり、働く人の多様なニーズに答えられていないことが企業のイノベーションや経済成長を阻んでいるという政府の問題意識がある（岡崎 2018: 106）。高プロの導入と裁量労働制の対象拡大が盛り込まれた改正法案は、2015年の国会提出の後何度か審議が見送られてきたが、働き方改革実行計画に盛り込まれたことで2018年に再び提出準備が進められた。しかし、厚生労働省が作成した裁量労働制に関する資料のデータに不備があることが発覚し、裁量労働制の見直しは全て削除され、2019年4月6日に提出された働き方改革法案には高プロの導入のみが盛り込まれた（岡崎 2018: 117）。

### ③ 「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」

---

<sup>41</sup> 厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する届出状況」  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000621159.pdf>; 2020年12月19日閲覧)

<sup>42</sup> 厚生労働省「裁量労働制の概要」  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikun/sairyo.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikun/sairyo.html); 2020年12月19日閲覧)

三つ目の項目は転職・再就職支援である。この項目では、再チャレンジが可能な社会をつくっていくために「転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立することが重要」とし、「成熟企業から成長企業への転職支援を集中的に実施する」とした<sup>43</sup>。具体的な施策としては、ハローワークへの専門窓口の設置、職業能力や職場情報の見える化、子育てなどのために離職した女性のリカレント教育や学び直しを通じたキャリアアップの支援拡充、企業による教育訓練の実施拡大、長期離職者の訓練の拡充などが挙げられている。実際に、産業競争力強化や生産性向上のため、2017年より専門実践教育訓練給付対象講座において高度IT資格を目指す講座が拡充されたほか、段階的に高度IT技術等に関する教育訓練プログラムの開発が行われることとなった<sup>44</sup>。教育訓練機関が存在しない地方の人々に対しては、2017年10月より通学の不要なeラーニング講座の導入を行なった。また、専門実践教育訓練支援給付金の給付率が6割から7割に、上限が48万円から56万円に引き上げられたほか、教育訓練支援給付金の支給額が基本手当の5割から8割に引き上げられた。

## 第2項 評価

本項では、前項で確認した「働き方改革」が、政権の掲げた正規・非正規の格差縮小や労働生産性の向上にどのようなにはたらいたのかを評価する。働き方改革関連法は現在施行されつつある段階であるため、本項では第1節での評価方法と同じく、政策目標設定の合理性や目標と手段の適合性の検討を通して「働き方改革」の政策効果を予測することとする。

まず、同一労働同一賃金・非正規の待遇改善の項目について検討する。同一労働同一賃金については、正規・非正規の間の不合理な待遇の格差について、必要に応じて事業主に説明義務を課した点で格差解消を目指している。その対象には教育訓練も含まれ、正規・非正規間の賃金格差や訓練へのアクセスの格差に対応するものと評価できる。一方で、その実効性には疑問がある。竹信(2019)は、安倍政権が導入した同一労働同一賃金のシステムが、業務内容を分析して点数化し、正規と比較した際に差が出る場合は不合理な格差として是正するというILO方式とは異なるものであることを指摘している(49-56)。ILO方式は、女性労働やパート労働問題に関わる人々が求めてきたものだった。しかし、今回導入された制度はILO基準にそうものではなく、社外の公正基準の介入なしに会社の裁量で「同一」の基準を決められるものである(竹信 2019: 55)。その背景には、使用者団体の意向があった。また、非正規と正規の賃金体系が同じことが前提となっていることもその実効性が疑われる理由の一つである。実際には非正規と正規の賃金体系を同じにしている企業は少なく、同

---

<sup>43</sup> 「働き方改革実行計画」p57

<sup>44</sup> 厚生労働省「『働き方改革』に向けた専門実践教育訓練給付対象講座の拡充について」  
([https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000149509.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000149509.pdf) ; 2020年12月19日閲覧)

一労働同一賃金が基本給に与える影響は少ない（澤路・千葉・贅川 2019: 47）。使用者団体が同一労働同一賃金を飲んだ理由はこのためであった。さらに、政府のガイドライン案では「合理的」な格差以外は禁止という表現ではなく、「不合理な待遇差の解消」とすることによって、企業に合理的かどうかの立証責任が生じることを避けている（竹信 2019: 58）。また、2020年4月より導入が始まったものの、その直前での調査では4社に1社が制度への対応方法について「わからない」と答えており、導入に向けた課題も残る<sup>45</sup>。以上より、正規・非正規の不合理な待遇格差への対策として政府が一步踏み出したといえるものの、実際に格差の解消に繋がるかという点では疑問が残る。

次に、長時間労働の是正について検討する。第一に、時間外労働の上限規制については、事実上青天井となっていた日本の労働時間規制に上限を設けた点で評価することができる。しかし、繁忙期の1ヶ月の残業上限が「100時間未満」となっており、過労死ラインである月100時間に限りなく近い水準で残業させることが可能であるため、「過労死の合法化」であるという批判があがった（久原 2018: 85）。この規制が議論になっていた最中に電通での過労死事件が起きたこともあり、過労死遺族にとっては容認できない水準であったが、経済団体側も100時間を譲らず「100時間未満」に落ち着く結果となった。次に、高度プロフェSSIONAL制度と裁量労働制については「残業代ゼロ法案」や「過労死促進法案」などといった批判が当初より挙がっており、「長時間労働の是正」の項目に含まれていた施策であるにも関わらず、その趣旨と逆行するものに見える。高プロに関して、鷺谷（2019）は労働時間規制適用除外者、すなわち長時間労働者の増加を招くと警鐘を鳴らしている（2）。この制度のもとでは、一定の条件を満たす労働者については労働基準法の労働時間に関する保護が適用されなくても良いことになる。労働時間規制がないことへの批判に対し、インターバル措置、在社時間の上限措置、2週連続の休日確保措置、臨時健康診断などの4つの健康確保措置と、年間10日以上、4週間に4日以上の日確保措置が設けられた（竹信 2019: 33）。しかし、健康確保措置は4つのうち1つを選んで実行すればよく、労働者の健康を守るに足るとは言い難い。裁量労働制に関しては、無制限な長時間労働を可能にするという批判がある。労働時間は労働者の裁量で決められるが、任せる業務量は会社に委ねられているためである（竹信 2019: 25）。実際に裁量労働制の適用を受けている労働者からは、ノルマ達成を強いられ無制限に働かせられるといった声が労働局などに寄せられている（竹信 2019: 26）。2018年には、裁量労働制の適用を受けていた社員が過労自殺し、労災の認定がなされたことを受けて三菱電機が裁量労働制を廃止した（山口 2019: 3）。

最後に、転職・再就職支援については、講座の拡充や地方への配慮、給付金の拡充が行われている点で支援が強化されているものの、依然として給付や職業斡旋を含む公共職業サ

---

<sup>45</sup> 帝国データバンク（<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p200207.pdf>；2020年12月20日閲覧）

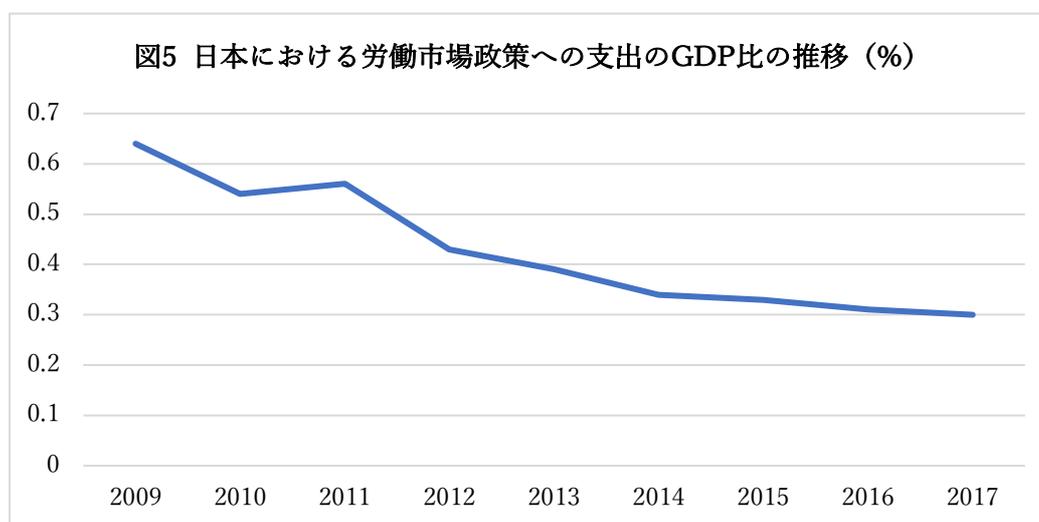
ービスや職業訓練などの労働市場政策への支出は OECD 諸国と比べて少ないままである<sup>46</sup>。

表5 GDP に占める労働市場政策への支出の割合 (2018年、%)

| スウェーデン | フランス | ドイツ  | デンマーク | 日本   | アメリカ |
|--------|------|------|-------|------|------|
| 1.56   | 2.66 | 1.39 | 2.87  | 0.31 | 0.25 |

(出典) OECD Data, Public spending on labour markets より筆者作成

第二次安倍政権がスタートした 2012 年以降の労働市場政策への支出を見ると、GDP 比における割合はむしろ減少していることがわかる (図5 参照)。また、第二次安倍政権が発足して以降も非正規労働者の割合は増加の一途を辿っており、正規労働者への転換が実際に進んでいるかは疑問である<sup>47</sup>。さらに、就業者の増加がアベノミクスの成果として強調されているが、その大部分は非正規雇用であるという指摘もある (井上 2018: 139)。このことから、雇用は増えていてもその質は決して良くないものであることがわかる。また、求職者支援の受講者は年々減少する傾向にあり、その厳しすぎる出席要件が問題となっている<sup>48</sup>。



(出典) OECD Data, Public spending on labour markets より筆者作成

<sup>46</sup> OECD (<https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-labour-markets.htm#indicator-chart> : 2020年12月18日閲覧)

<sup>47</sup> 総務省「労働力調査(詳細集計)2019年(令和元年)平均(速報)」(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf> : 2020年12月18日閲覧)

<sup>48</sup> リクルートワークス研究所「Works University 労働政策講義 2020 10 公共職業訓練」([https://www.works-i.com/research/university/item/wu2019\\_10.pdf](https://www.works-i.com/research/university/item/wu2019_10.pdf) : 2020年12月20日閲覧)

### 第3節 まとめ

#### 第1項 格差への対応

これまで第二次安倍政権の雇用改革について、内容、政策過程、評価の三つの側面から検討してきたが、以上を踏まえると安倍政権は労働市場の二分化の問題にどれほど対応できていたのだろうか。まず、第3章でまとめた日本の労働市場における4つの格差への対応状況を概観する。第一に、社会保障の格差への対応は、2016年以降徐々に被用者保険の適用拡大が行われたものの、適用要件もほとんどが現状維持となっている。また、安倍政権が前面に掲げた雇用改革の中で重要な論点とはなっておらず、労働市場の流動化を進めているにも関わらず生活保障の拡充の視点が見られないことが問題として指摘されている(戸室, 2015, 69)。第二に、雇用保障の格差については、第一期に限定正社員の活用や非正規から正規への転換の推進が行われた。しかし、限定正社員も非正規雇用と比べて安定しているとは言えず、非正規労働者の増加に歯止めはかかっている。また、派遣雇用者も依然として入れ替えによる長期活用が可能になっている。第三に、賃金格差に対しては第二期に同一労働同一賃金を導入し解消に努めた一方で、ILO方式を採用せず、企業に裁量を与えた点で実効性に疑問が残っている。第四に、職業教育訓練機会の格差への対応策としては、教育支援給付や講座の拡充が行われたものの、厳しい出席要件によって受講者が伸び悩んでいるほか、先進国の中でも労働市場政策への支出は少なく、国家が積極的に労働者のスキル形成によるキャリアアップ促進に寄与しているとは言い難い。

これらのことから、柔軟な労働市場のもとで積極的労働市場政策の拡充によって労働者を支援するデンマーク・モデルとは異なり、同一企業内の社員の働き方の柔軟化を行うことで柔軟性を担保する一方で、非正規の正規転換や待遇改善、教育訓練支援を進めていく方向性で改革が進んだことがわかる。しかし、改革の効果を測定するには時期尚早であるものの、上述したように問題に対する解決策が妥当であるとは言い難いのが現状である。

#### 第2項 背景としてのトップダウン型改革

前項のような結果となった背景として、官邸主導のトップダウンで改革が押し進められたことが指摘できる。本章を通して見てきたように、第二次安倍政権下での改革に関する議論は官邸によって主導され、労使はしばしばその圧力に屈してきた。使用者団体は政権に異を唱えない傾向にあり、昔のように政界に睨みを効かせることはなくなった。一方で、経団連による企業団体献金の再開など、使用者側は政権側との結びつきを再び強め、働き方改革は「企業より」の改革となった。政策決定において労働組合は軽視され、高プロ創設や裁量労働制の見直しに見られたように、労働側を排した場で議論を進めて骨子を作り、後出することで逃げ場を塞いで認めさせるといった手法がとられた。

これらのことから言えるのは、安倍政権下においては政と使による協調が強化され、労

働側は排除されていたということである。第2章で提示した労働市場の二分化を防ぐ条件は、労働組合の包括性と組織率、使用者団体との協調、政府によるサポート、新たな社会的合意の形成の4つであった。第3章では、「保守支配体制」のもと、戦後から一貫して労働組合の影響力が低下してきたことを確認した。形骸化した労使関係の再構築をリードすることが政府に求められていたが、安倍政権で行われたのは使用者と政府の結びつきの再強化であり、労働側を排していた点で政労使協調の再構築には至らなかった。安倍政権下の雇用改革は、正規と非正規の格差に対し積極的に行動することはなかった労使に対し、政府による労使自治への政策介入によって労働市場の秩序形成を実現しようとした動きであると理解できる（禹 2020: 17）。これは、労使対立を政府介入によって調停したデンマークの事例に類似する部分があるが、介入の際に労働側に譲歩したデンマークに対し、労働組合の弱体化が著しかった日本では、労働側を排除した改革が進められた。このように、労働市場の二分化を防ぐ条件である政労使の協調が達成されていなかったことが安倍政権下の雇用改革の結果につながった。

# 終章

## 第1節 結論

本稿では、「なぜ日本において労働市場の二分化が進んだのか」というリサーチ・クエスションを設定し、①1980年代以降の自由化の流れの中で労働市場の二分化を防ぐための施策が維持・拡充される条件は何か、②第二次安倍政権における雇用政策は①の条件を満たすものであったか、の二点を検証することで問いに答えることを試みた。第1章では、1980年代までのデンマークとスウェーデンを取り上げ、労働市場の二分化を抑えるためには、使用者団体による協調、政府によるサポートとリーダーシップ、労働側の組織率と包括性、新たな社会的合意の形成の4条件を満たすこと、すなわち政労使の協調による労働政策の刷新が必要であることを指摘した。第3章では、日本における二分化の状況とその歴史的な背景について明らかにし、労働側の政策決定への関与が弱まってきたこと、すなわち4条件のうち3つ目の労働側の影響力が欠如していたことを指摘した。第4章では、第二次安倍政権の雇用改革を政策過程、改革内容、評価の3つの観点から分析し、労働側を排した官邸主導によるトップダウン型の改革であったことがわかった。使用者団体は政府に対して従順であり、政府の側も使用者団体に対する見返りを与えることで両者の関係は強化されていった。そのため、安倍政権による改革は企業寄りのものとなり、労働者が直面する格差の問題の根本的な解決に繋がるものとはならなかった。

以上より、日本において労働市場の二分化が進んだ要因として、政労使による協調の形骸化が指摘できる。戦後日本では、一部で政労使による協調が見られたものの、その後政と使の結びつきが強まっていった。労働側は政策決定への影響力を徐々に失っていったが、第二次安倍政権下ではそれが特に顕著であった。

## 第2節 本稿の課題

本稿の課題としては、第一に、第二次安倍政権下の雇用政策について、実証的な評価を行うことができていない点が挙げられる。本稿では、改革の目的とその手段の妥当性を吟味することで評価を行なったが、改革から時間が十分に経っていないため、実際にどの程度効果が認められたのかを検証することは難しい。今後、限定正社員や同一労働同一賃金などの政策がどの程度非正規労働者の待遇改善に繋がったのか、転職・再就職支援がどれほど実際の再就職やキャリアアップに繋がったのかなど、データを参照しながら個々の政策の結果を詳しく検討していく必要がある。第二に、デンマーク型のフレキシキュリティをモデルとしているが、その妥当性を十分に検討できていない点が挙げられる。柔軟性と保障性を両立させることを試みるフレキシキュリティは、その名の下に柔軟性の強化が

推し進められる危険性を孕んでおり、懐疑的な味方をする論者も多い。また、デンマーク型フレキシキュリティが成立した背景の政労使協調において、LOの妥協によって低技能労働者が排除されていることから、「政労使協調」が十分に包括的でないという点もさらなる検討が必要である。

2020年9月に、憲政史上最長の7年8ヶ月にも及んだ第二次安倍政権が終わり、新たに菅内閣が発足した。菅首相は、安倍元首相と同じく労働組合に対して厳しい姿勢をとってきた人物である。意思決定プロセスは安倍政権の頃と変わらず、むしろトップダウンを強めているという指摘もある。経済成長のための労働生産性向上を重視してきた第二次安倍政権の路線を継承すると見られているが、実際に働く労働者の声を排した政策決定を行なっているのは、労働者の生活の質の向上はおろか、生産性の向上もままならないであろう。より包括的かつ格差のない労働市場をつくっていくためには、労働組合の組織率や包括性の向上や労使による働きかけはもちろん、政府が労働側にも積極的に耳を傾けることが求められている。

## 参考文献

- 青山悦子 (2014) 「非正規雇用と『多様な正社員』」『喜悦大学研究論集』56(2), 1-19.
- 浅見和彦 (2020) 「日本の労働組合の変貌と現況」『社会政策』11(3), 57-72.
- 阿部正浩 (2017) 「非正規雇用の増加の背景と課題—望まれる解決策とは」『月報司法書士』545, 4-10.
- 飯尾潤 (2019) 「政策の質と官僚制の役割 —安倍内閣における「官邸主導」を例にして」『年報行政研究』54, 2-20.
- 五十嵐仁 (2014) 「第二次安倍政権がめざす労働の規制緩和」西谷ほか『日本の雇用が危ない—安倍政権「労働規制緩和」批判』旬報社.
- 伊藤光利・宮本太郎 (2014) 『民主党政権の挑戦と挫折—その経験から何を学ぶか』日本経済評論社.
- 井上裕行 (2018) 「アベノミクスの雇用制度改革」『東京経大会誌 (経済学)』297, 135-156.
- 禹宗杭 (2020) 「『一億総活躍』と身分雇用制システム」『社会政策』11(3), 14-28 項.
- (2010) 「福祉社会の変貌と労働組合」『社会政策』2(1), 5-16.
- 江上寿美雄 (2003) 「日本の労使関係と労働者教育」  
<https://www.jil.go.jp/institute/kokusai/documents/egami.pdf> (2020年12月9日閲覧)
- 戎野淑子 (2006) 「労使関係の変容と生産性向上—雇用の性格の変化を中心に」『組織科学』50(2), 14.
- (2019) 「働き方改革関連法の審議と労使関係 —労働時間法制について」『日本労働研究雑誌』702, 63-74.
- 岡崎淳一 (2018) 『働き方改革のすべて』日本経済新聞出版社.
- 加藤壮一郎 (2016) 「デンマーク・積極的労働市場政策における雇用政策・社会政策ガバナンスの一元化の過程—地域調整委員会から地域雇用協議会までの展開を中心に」『公共研究』12(1), 91-148.
- (2019) 「デンマークにおける積極的社会政策の展開—公的扶助制度の変遷を中心に」『日本労働研究雑誌』61(12), 28-40.
- 軽部謙介 (2020) 『ドキュメント 強権の経済政策 —官僚たちのアベノミクス2』岩波新書.
- 神林龍 (2013) 「【特集】テーマ別にみた労働統計 非正規労働者」『労働研究雑誌』633, 26-29.

- 菊池信輝 (2016)『日本型新自由主義とは何か—占領期改革からアベノミクスまで』岩波書店.
- (2018)「【特集】経営者団体と労使関係—安倍政権の社会・労働政策と経営者団体」『大原社会問題研究所雑誌』715, 2-14.
- 楠木敏之 (2019)『非正規雇用の方政策—社会保険法制度による可能性』信山社.
- 久原穂 (2018)『「働き方改革」の嘘—誰が得をして、誰が苦しむのか』集英社.
- 訓覇法子 (2013)「職業教育改革にみる就労ラインの修正—第3の就労ライン」『社会政策』5(1), 112-123.
- 鷺谷徹 (2019)「労働時間規制の歴史的転換—『高度プロフェッショナル制度』がもたらすもの」『経済学論纂』59(5-6), 1-30.
- 笹島茂雄 (2015)「特集に寄せて」『社会政策』6(2), 77-79.
- 佐藤吉宗 (2012)「1990年代以降の労働市場政策の変化と現在の課題」『海外社会保障研究』178, 58-80.
- 佐野和子 (2018)「<文献レビュー>あらたな資本主義の可能性：教育・雇用の柔軟性と社会の平等—K. セーレン『自由主義の多様性と社会的連帯に向けての新しい政治戦略』—」『研究紀要』18, 27-37.
- 嶋内健 (2011)「デンマークの積極的雇用政策：失業保険・再就職支援」『社会政策』3(2), 22-36.
- 新川敏光 (2005)『日本型福祉レジームの発展と変容』ミネルヴァ書房.
- 菅沼隆 (2011a)「フレキシキュリティの揺らぎと可能性」『社会政策』3(2), 3-4.
- (2011b)「デンマークの労使関係と労働市場：フレキシキュリティ考察の前提」『社会政策』3(2), 5-21.
- (2015)「デンマークにおけるグローバル化と労働規制」『社会政策』7(1), 48-64.
- 鈴木尊紘 (2009)「フランスにおけるフレキシキュリティ法制—労働市場の柔軟性と安定性を確保するヨーロッパの取組み」『外国の立法』240, 196-224.
- 高橋勇介 (2017)「雇用保険制度における制度設計のありかた—今後の展望—非正規雇用の排除の問題を中心に」『財政と公共政策』61, 56-64.
- 竹信三恵子 (2019)『企業ファースト化する日本 虚妄の「働き方改革」を問う』岩波書店.
- 田中拓道 (2017)『福祉政治史』勁草書房.
- 田中拓道・近藤正基・矢内勇生・上川龍之進 (2020)『政治経済学』有斐閣.

- 戸室健作 (2015)「日本における雇用政策・労使関係の現状と課題—ヨーロッパにおけるフレキシキュリティ政策を念頭に」『社会政策』7(1), 65-75.
- 永瀬伸子 (2013)「非正規雇用と社会保険との亀裂」濱口桂一郎編『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房.
- 西谷敏 (2014)「全面的な規制緩和攻勢と労働法の危機」西谷ほか『日本の雇用が危ない：安倍政権「労働規制緩和」批判』旬報社.
- ・五十嵐仁・和田肇・田端博邦・野田進・萬井隆令・脇田滋・深谷信夫 (2014)『日本の雇用が危ない—安倍政権「労働規制緩和」批判』旬報社.
- 仁田道夫 (2020)「座長報告：『一億総活躍社会』の現実を問う」『社会政策』11(3), 7-13.
- 野田進 (2014)「限定正社員の法的位置付け—格差是正法理と解雇制限法理のなかで」西谷ほか『日本の雇用が危ない—安倍政権「労働規制緩和」批判』旬報社.
- 濱口桂一郎 (2013)「福祉と労働・雇用のはざま」濱口桂一郎編『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房.
- 濱田江里子・三浦まり (2012)「能力開発国家への道：ワークフェア/アクティベーションによる福祉国家の再編」『上智法学論集』56(2), 1-35.
- ・——— (2018)『社会への投資：<個人>を支える<つながり>を築く』岩波書店.
- 濱田江里子・金成垣 (2018)「社会的投資戦略の総合評価」濱田江里子・三浦まり編『社会への投資：<個人>を支える<つながり>を築く』岩波書店.
- 藤川恵子 (2008)「日本版フレキシキュリティ構築への課題」『研究紀要』3(15),1-14.
- 藤田菜々子 (2016)「スウェーデンにおける『企業の枠を超えた賃金交渉』—連帯的賃金政策の形成と変容—」『オイコノミカ』52(3), 65-80.
- 堀有喜衣 (2013)「学校から職業への移行」濱口桂一郎『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房.
- 宮寺由佳 (2012)「スウェーデンの社会扶助の30年」『海外社会保障研究』178, 45-57.
- 宮本太郎 (1993)「欧州経済統合とコーポラティズム—スウェーデンモデルのゆくえ—」『年報政治学』44, 153-167.
- (1999)『福祉国家という戦略：スウェーデンモデルの政治経済学』法律文化社
- (2011)『福祉政治：日本の生活保障とデモクラシー』有斐閣.
- 森口千晶 (2017)「日本は「格差社会」になったのか—比較経済史にみる日本の所得格差—」『経済研究』68(2), 169-189.
- 森健資 (2015)「社会政策としての労働規制：ヨーロッパ労働社会との比較」『社会政策』7(1),

5-14.

柳沢房子 (2009) 「フレキシキュリティーEU 社会政策の現在」『レファレンス』700.

山口浩一郎 (2019) 「提言 裁量労働制の見直しに必要なこと」『日本労働研究雑誌』702, 3.

山本麻由美 (2015) 「スウェーデンにおける長期失業者の特徴と制度的対応」『社会政策』6(2), 8-16.

———. (2016) 「スウェーデンにおける失業と社会保障制度の変化」『社会政策』8(2), 8-19.

若森章孝 (2013) 『新自由主義・国家・フレキシキュリティーの最前線: グローバル化時代の政治経済学』晃洋書房.

Bonoli, Giuliano (2005) “The Politics of the New Social Policies: Providing Coverage Against New Social Risks in Mature Welfare States.” *Policy & Politics*. 33(3): 431-449.

Miura, Mari (2012) *Welfare Through Work: Conservative Ideas, Partisan Dynamics, and Social Protection in Japan*. Ithaca; London: Cornell University Press.

Thelen, Kathleen (2014) *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press.

Thelen, Kathleen, and Ikuo Kume (1999) “The Effects of Globalization on Labor Revisited: Lessons from Germany and Japan.” *Politics & Society*, 27(4), 477–505.