

《論 文》

後藤道夫氏の「2001 年の大リストラ」論への疑問

湯 本 誠

要 旨

後藤道夫氏は「2001 年の大リストラ」を次の 2 つの要因に求めている。1 つは 2001 年に誕生した小泉政権による不良債権処理であり、いま 1 つは資本の蓄積条件を根本的に改善するために長期雇用慣行を解体するという経団連の 2001 年の方針である。しかし、詳細に検討した結果、いずれも「2001 年の大リストラ」の発生要因ではないことが明らかとなった。後藤氏の主張は事実にもとづかない「推論」にほかならない。

キーワード：2001 年の大リストラ，不良債権処理，長期雇用慣行の解体

はじめに

本稿では、前稿（湯本誠〔2018〕）に引き続き、後藤道夫氏の「2001 年の大リストラ」論について検討する。2001 年後半において大企業の正規雇用が一挙に 100 万人近く減少した事態を後藤氏は「2001 年の大リストラ」と呼び、その原因を 2001 年 4 月に発足した小泉内閣の構造改革路線と同年 5 月の経団連総会での意思統一に求める。すなわち、小泉内閣による不良債権の早期処理および設備・雇用・債務の 3 つの過剰の早期解消を実行するための経団連による長期雇用慣行の解体方針が「2001 年の大リストラ」を引き起こしたと後藤氏は主張する。

しかし、2001 年春に表明された政財界のリストラ方針を 1 年も経たないうちに、やすやすと実行に移すことは可能であろうか。「2001 年の大リストラ」は小泉構造改革路線およびそれと軌を一にする経団連の長期雇用慣行の解体路線に起因するのであろうか。こうした問題について検討するのが本稿の課題である。

1. 後藤氏の「2001年の大リストラ」論

後藤氏は「2001年の大リストラ」の原因と経過および結末について次のように主張する。それは政治的には、「2001年4月に発足した小泉内閣の急進的構造改革路線によってリードされ」、経済的には、「1980年代半ば以降の日本企業の本格的な多国籍企業化の『あとしまつ』の要請」（後藤道夫〔2010：20～21〕）に起因する。しかも、これが「強い社会的な批判・抵抗なしに実行され」、さらに「長期雇用慣行解体の大きな画期となった」（後藤道夫〔2010：20〕）。

「小泉内閣の急進的構造改革路線」の中核をなすのは不良債権の早期処理である。また、「1980年代半ば以降の日本企業の本格的な多国籍企業化の『あとしまつ』の要請」とは、国内の素材産業や部品製造業における設備と雇用の過剰の早期解消の要請である。この2つが「2001年の大リストラ」を引き起こしたと後藤氏は主張する（後藤道夫〔2007：51～52, 2011：90～91〕）。後者に関しては、経団連は2001年5月の総会において、長期雇用慣行を解体することによって大企業における資本の蓄積条件を根本的に改善するという意思統一を行ったと主張する（後藤道夫〔2010：20～21〕）。大リストラの過程において、大企業労働組合の強い抵抗もなく、また新聞等のメディアも大きく報道しなかった。その結末として、長期雇用慣行は強固な社会的規範ではなくなったと主張する（後藤道夫〔2011：90～91〕）。結果として、大リストラは長期雇用慣行を解体するうえでの大きな画期となった。後藤道夫氏は以上のように主張する。

2. 後藤氏の主張の問題点

後藤氏の以上の主張に関しては、立ち入って検討すべき問題点が含まれている。

第1に、「2001年の大リストラ」の原因の1つを2001年4月に発足した小泉内閣による不良債権の早期処理に求めている点である。小泉構造改革の「一番本質的なプロセスは大企業リストラ」であり「企業大リストラは同時に不良債権処理」と述べて、2001年から2002年にかけて民間大企業（500人以上）の正規雇用が125万人も減少した事実をあげている（後藤道夫〔2011：90〕）。

しかし、後藤氏は、正規雇用の大幅な減少が小泉内閣による不良債権処理に起因すると述べ、あるいは「企業大リストラは同時に不良債権処理」と述べるだけである。大リストラが不良債権処理によって発生したことを何ら説明していない。不良債権はどのような方法で処理されたのか、方法別の処理額はどの程度であったのか、どのような処理方法で何万人がどのような方法で「リストラ」されたのか、といった肝心の問題が一切、説明されていない。説明すべき事実が前提となった極めて乱暴な議論である。

しかし、そもそも、正規雇用の激減は不良債権処理に起因してはいない。「大リストラ」は不良債権処理とは異なる理由で発生したので、その因果関係を説明することはできないのである。この点は4点にわたって明らかにしたが、改めてここで要点を記しておく。

不良債権の最終処理が本格化するの、「金融再生プログラム」が発表された2002年10月以降のことであり、主要行における2002年度の破綻懸念先以下のオフバランス化額は約12兆円と前年比で倍増している。日本の銀行全体の不良債権残高は、31兆8,050億円（2000年）→33兆6,300億円（2001年）→43兆2,070億円（2002年）→35兆3,390億円（2003年）と推移しており、小泉政権が誕生した2001年から翌年にかけて急増している。「経営上の都合」による離職者数は、61万5,200人（2000年）、84万2,300人（2001年）、83万3,500人（2002年）、64万5,800人（2002年）、55万5,400人（2003年）と推移しており（「雇用動向調査」）、他方で2002年の不良債権処理額は2001年の約2倍になったが、それに伴う「経営上の都合」による離職は2倍にはなっておらず、むしろ離職者は不良債権急増期に増加している。不良債権処理の渦中の完全失業者数（率）は、2003年は1月の362万人（5.4%）から12月の327万人（4.9%）に、2004年は326万人台（4.9%）から296万人台（4.5%）へと減少している（湯本誠〔2018：99〕）。

以上のように、小泉内閣が誕生した2001年と翌年は不良債権が増加しており、その処理が本格化するの2002年10月以降であるから、不良債権の直接償却による「大リストラ」が2001年に発生することはいえない。「2001年の大リストラ」は不良債権処理以外の要因によって発生したのである。しかも、不良債権処理が本格化して以降、リストラによって離職者と失業者が急増したとはいえないのである。

第2に、「2001年の大リストラ」のいま一つの原因を「多国籍企業化の『あとしまつ』の要請」である設備と雇用の過剰の早期解消に求めている点である。2001年6月、経団連会長の今井敬氏が行った「自動車や電機産業といった組立産業等の製造業が1980年代半ば以降、大規模な海外展開をしていったが、国内での素材産業や部品製造業はその生産能力を縮小することなく維持してきたために、国内企業は設備と雇用の過剰を抱え続けてきた」という趣旨の内外情勢調査会における講演を引用し、この過剰の処理が「不良債権処理の中心部分」（後藤道夫〔2011：97〕）であって、この不良債権処理によって「2001年の大リストラ」が断行されたと後藤氏は主張する。

後藤氏によれば、小泉内閣が早期に処理しようとしたのはバブル経済の負の遺産である不良債権ではない。日本企業の海外展開にともなって発生したとされる不良債権である。これを2001年の小泉内閣の誕生まで抱え続け、小泉内閣と経団連が連携して、一挙に処理したと主張する。後藤氏が小泉構造改革と「多国籍企業化の『あとしまつ』の要請」を結びつけるのは、このような「理由」による。「多国籍企業化の『あとしまつ』」たる不良債権処理を断行し、長期雇用慣行を解体することによって、大企業における資本の蓄積条件を根本的に改善するという意思統一を、経団連は2001年5月の総会において行い、これが「2001年の大リストラ」として実現したと後藤氏は主張する。

後藤氏が「多国籍企業化の『あとしまつ』の要請」の根拠としているのは、先に触れたように、当時の経団連会長であった今井敬氏が2001年6月、内外情勢調査会において行った講演である。ここでは、その中心部分を引用しておく。

自動車や家電製品に代表される「組立産業の海外移転に伴って、国内で素材産業や部品などを供給していた産業は能力を削減したでしょうか」と問うて、「答えはノーです。国内に残った産業は過当競争を繰り返し、これが先ほど申し上げたデフレの一要因になっています。労働力でいえば、企業は余剰人員を抱え、だいぶ減りましたが、本来、ニュービジネスに吸収されるべき労働力の移動を妨げています。また、景気対策の名のもとに行われた公共事業の繰り返しで、建設業に固定化されてしまいました」と今井氏は述べている（後藤道夫〔2010：21〕）。

後藤氏は今井氏のこの発言を「不良債権の相当部分を処理して、企業の足枷を取り払わないと日本経済は復活しない、不良債権処理、企業大リストラに邁進せよ、という号令」（後藤道夫〔2007：52〕）であると理解する。しかし、どのように読んだら、「不良債権処理による大リストラを実行せよ」の号令と理解できるのか。今井氏は、素材産業や部品製造業が設備と雇用の過剰を抱えてきたこと、また大規模な公共事業によって建設業での雇用が維持されてきたこと、このことを述べているに過ぎない。素材産業や部品製造業が膨大な不良債権を抱えているので、不良債権の直接償却によって大規模なリストラを実行せよという主張はどこにもみられない。後藤氏の主張は全く理解できない。

小泉政権が発足した当時、早期に処理すべき不良債権とは、素材産業や部品製造業がその生産能力を縮小することなく維持してきたために発生したとされる不良債権であったのか。そもそも、不良債権が問題となったのは、バブル経済の崩壊後、銀行の融資が焦げ付いて膨大な不良債権が発生し、これが大規模な貸し渋りや貸し剥がしをもたらし、折からの金融危機とあいまって深刻な金融不安を生み出したからではなかったか。不良債権はバブル経済の負の遺産であるがゆえに、素材産業や部品製造業ではなく、不動産業と建設業で突出していたのではなかったのか。

そもそも、設備・雇用・債務の3つの過剰の早期解消を目的にした「産業活力再生特別措置法」（「産業再生法」）が成立したのは1999年4月の小渕恵三内閣においてである。この法律は商法と租税特別措置法の改定と合わせて成立し、分社化、合併、不採算部門の売却などの事業再構築を進める企業に対して公的資金を注入し、優遇税制措置を導入するといった内容であった。ここでいう過剰とは、バブル期に発生した3つの過剰を指すのであって、海外展開に伴って発生したとされる「過剰」を指すのではない。したがって、「多国籍企業化の『あとしまつ』の要請」が長期間、放置され続け、設備・雇用・債務の過剰が「2001年の大リストラ」によって一挙に解消されたとは考えにくい。「多国籍企業化の『あとしまつ』の要請」が「2001年の大リストラ」の原因となったという根拠を見出すことはできず、「2001年の大リストラ」はこれとは異なる要因によって発生したとみるべきであろう。

3. 経団連は長期雇用慣行の解体を公然と宣言したか

経団連は2001年5月の総会において、長期雇用慣行を解体することによって大企業における

資本の蓄積条件を根本的に改善するという意思統一を行ったと後藤氏は主張する。だが、不思議なことに、後藤氏は今井氏の先の講演をその「根拠」にしているだけで、経団連総会における「意思統一」の文言を明示していない。それゆえ、次に同年の経団連の総会決議を取りあげて、本当に経団連が長期雇用慣行を解体するという意思統一を行ったのかを確認しておく。

経団連総会は2001年5月25日に開催された。総会決議の冒頭では、小泉内閣の「聖域なき構造改革」の方針を高く評価し、「企業の構造改革を進める」として「不良債権、過剰債務の処理等」に取組み、経営、財務基盤の強化をはかる」と述べる。雇用に関しては「雇用情勢の変化に対応し、雇用対策を機動的に実施していくことも重要である」と述べる。後者は企業倒産や失業者の急増といった雇用情勢の極度の悪化に対する懸念の表明であって、長期雇用慣行の解体を宣言する文言は存在しない。

その後、経団連は2001年10月、「2001年度 経団連規制改革要望」という文書を発表している。このなかの「雇用・労働分野」に関する要望では、「雇用情勢の悪化が懸念されるなか、円滑な労働移動を可能とするためには、官民一体となった雇用のセーフティネットを整備する」必要があると指摘している。ここでも、雇用情勢の悪化に対する懸念の表明はあっても、長期雇用慣行の解体を宣言する文言は存在しない。「円滑な労働移動」はニュービジネスへの移動であって、長期雇用慣行の解体を意味するとは考えにくい。経団連発行の『月刊 Keidanren』のなかにも、同様に、長期雇用慣行の解体を連想させる記事や文言は確認できなかった。

経団連が2001年5月の総会において長期雇用慣行の解体を宣言したとする後藤氏の主張には何の根拠もない。ありもしない「根拠」にもとづく議論である。

以上のように、後藤氏の主張に反して、経団連の文書のなかに「長期雇用慣行の解体」やそれに類する文言やそれを連想させる文言は確認できない。それには然るべき理由があると思われる。

第1に、経団連は責任ある経営者団体として、「長期雇用慣行の解体」を高々と宣言することはできないからである。仮にこれを宣言すれば、経営者団体に対する社会の信頼は一挙に失われるであろう。バブルに踊っておきながら、その負の遺産を一方的に労働者側に背負わせることになるからである。

第2に、今井会長はアングロサクソン流の「株主重視派」ではなく、日本的雇用慣行を重視する「雇用重視派」に属するからである。1994年2月、舞浜会議を舞台にいわゆる「今井・宮内論争」が展開された。宮内義彦氏は経済学者フリードマンに倣って「企業は、株主にどれだけ報いるかだ。雇用や国のあり方まで経営者が考える必要はない」と述べて、ステークホルダーのうち株主の利益を最も重視した。これに対して、今井氏は「それはあなた、国賊だ」「終身雇用を改めるなら経営者が責任をとって辞めたあとだ」と反論した（朝日新聞〔2007〕および朝日新聞「変転経済」取材班編〔2009：2～3〕）。その今井氏は1998年に経団連会長に就任し、「3つの過剰」の解消に取り組む立場に立つが、ここで「株主重視派」に転向したという証拠はない。

リーマンショックの翌年の2009年1月6日、経済3団体の恒例の新年祝賀パーティーが開催された。この場で今井氏は「多くの参加者に囲まれながら納得した表情で」次のように述べたという。「〔新自由主義は〕最初から間違いだった。経済というのは経世済民（世を安定させ人民のためになる政治）。人が不幸になってカネが幅をきかすのはおかしい」「僕の〔経団連会長の〕時には製造業派遣はダメといい続けてきた」。パーティー会場は千代田区のホテル・ニューオオタニである。リーマンショックによって派遣切りにあい仕事と住まいを失った人びとが「年越し派遣村」に集まった日比谷公園から数キロも離れていない（朝日新聞「変転経済」取材班〔2009：237～238〕、〔新自由主義は〕と〔経団連会長の〕の挿入は原文のまま）。

第3に、これが最も重要な理由であるが、経団連は、その会長が「財界総理」と称され、「財界総本山」として絶大な影響力を行使してきたことは確かであるが、労働問題を担当する経営者団体ではないことである。財界団体のうち、労働問題を担当するのは「財界労務部」たる日本経営者団体連盟（日経連）である。したがって次に、日経連が長期雇用慣行の解体を主張したかどうかが問題となる。

4. 日経連は長期雇用慣行の解体を主張したか

日経連は当時の深刻な雇用の危機に対して、2001年8月、「緊急雇用対策プログラム」を発表した。不良債権処理が進む今後3年間に1兆円を投じて、期間限定で100万人以上の失業者を中央政府（5万人以上）と地方政府（自治体、100万人）が雇用するよう、政府に求めた（日本労働研究機構〔2001b〕）。当時、不良債権の最終処理によって発生する失業者数の予想に関しては、10～20万人（内閣府）から130万人（ニッセイ基礎研）と大きな開きがあった。「期間限定で100万人以上」の雇用創出という方針は、予想最大値の100万人近い失業者が発生しても対応可能と判断したことによると思われる。

当時の日経連会長はトヨタ自動車会長の奥田碩氏であった。奥田氏は1998年に会長に就任し、経団連と合併して「日本経済団体連合会」（日本経団連）として再スタートする2002年5月から2006年5月24日までの2期4年、日本経団連の会長の座にあった。まず、奥田氏の雇用に関する見解を見ておこう。

日経連・奥田会長の見解

日経連は2001年8月、恒例の「日経連経営トップセミナー」を開催した。奥田会長は基調講演において、不良債権の「最終処理を進めるには雇用対策が最重要課題」とであると主張した（日本労働研究機構〔2001a〕）。また、「経営者よ、クビ切りするなら切腹せよ」（奥田碩〔1999〕）においても、長期安定雇用の重要性を主張している。「人間尊重」と「長期的視点に立った経営」をよりどころとする企業経営を「人間の顔をした市場経済」と呼び、この立場から、大規模なリスト

ラが株価を押し上げ、株主と経営者に莫大な利益をもたらすマネーゲームの風潮に警鐘を鳴らしている。

奥田氏は先の基調講演において、「自殺や犯罪のデータが失業率の上昇を追いかける形で顕著に悪化している。日本社会は失業に対して脆弱な構造にあるのではないかと危機感をあらわにして、「雇用の維持には政労使が最大限の努力を払わなければならない」「仮に雇用に過剰感があっても雇用に手を付けるのは最後の手段だ」という基本認識を示している。したがって、解雇規制の緩和には大反対であり、雇用の流動化政策による失業防止策にも懐疑的である。

2001年7月、小泉首相の諮問機関である「総合規制改革会議」（議長は宮内義彦オリックス会長）は人材（労働）分野の中間報告を発表した。雇用の流動化を推進する立場から、労働者派遣や有期労働契約の拡大とならんで、「解雇の基準やルールについて、立法で明示することを検討すべきである」とし、「解雇の金銭的解決」の導入にも言及している。

しかし、日経連は解雇の基準やルールの立法化に対して、「慎重」の態度をとった。同年9月、日経連の専務理事が総合規制改革会議に出席して、解雇規制と規制緩和のいずれにも反対する立場を表明している。労働基準法に解雇規制の条文を追加すると解雇の規制強化になるために反対であり、逆に規制緩和を立法化すると、「便乗解雇」が横行し「経営者のモラルハザードを引き起こす」ために反対するとの態度を表明している（島本慈子〔2003：25～26〕）。これが「慎重」の意味である。

総合規制改革会議の中間報告では、経営者の雇用責任が棚上げになっているからである。雇用を手をつけるのは最後の手段であり、この事態にいたった場合は、経営者は責任をとって自ら職を退くべきであると奥田氏は主張する。先の今井氏と同様の主張である。

奥田氏が安易なリストラの推進に反対するのは、日本では雇用の流動化が可能な条件が整備されていないからである。雇用の流動化を可能にするシステムが「立ち上がるまでに十年かかる」（奥田碩〔1999：158〕）と述べているように、奥田氏は雇用の流動化自体に反対しているのではない。「企業の中核をなす長期雇用者」とそれ以外の「移動を前提とした労働力」を区別して、後者を雇用の流動化の対象とみなしているが、そのための条件が整備されておらず、その必要性を説いているのである。

前者は日経連が1995年に発表した「雇用のポートフォリオ」でいう「長期蓄積能力活用型グループ」であり、後者は「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」であろう。企業は後者を前者と同様に抱え込むことはできないので、企業間移動が可能のように、「移動する労働力に対応した普遍的なスキルを身につけられるトレーニング・システムが必要になる」と主張する。移動を前提とした労働者にはしかるべき報酬でロイヤルティを確保し、報酬にふさわしいスキルの育成は個別企業の責任であると述べる（奥田碩〔1999：157〕）。こうした条件が整備されていないために、奥田氏は安易な雇用の流動化に反対するのである。

以上のように、奥田氏や日経連が雇用維持という場合、「雇用のポートフォリオ」でいう「長期

蓄積能力活用型グループ」,つまり長期雇用の対象者に関してであって,すべての労働者の雇用を守れとっているわけではない。有期雇用契約に関する規制緩和(1年以内から3年以内への延長)を歓迎し,解雇が容易な「限定正社員」の導入を主張するのはそうした理由からである。また,雇用維持の最優先という主張には,雇用と賃上げを天秤にかけて,賃上げを強力に抑制する狙いもあった。

先に述べたように,奥田氏は1998年,日経連の会長に就任した。日経連は春闘を控えた毎年1月,「財界労務部」の基本方針を『労働問題研究委員会報告』という公式文書によって発表してきた。この委員会の議長は日経連会長の奥田氏であるが,「2001年の大リストラ」が断行された年の『労働問題研究委員会報告』には,資本の蓄積条件を抜本的に改善するために長期雇用慣行を解体するという基本方針が盛り込まれているであろうか。

『労働問題研究委員会報告』2001年版の主張

同報告書は第3章「雇用問題への対応」で雇用問題を取りあげている。冒頭では,その基本認識を次のように表明している。「雇用の維持・創出は基本的に企業・経営者の責務であり,当面・短期の企業における雇用対策としては,賃金より雇用を重視する姿勢を堅持し,社員のエンプロイアビリティ(雇用されうる能力)の向上に,企業と個々人が努力を傾注すべきである」(日本経営者団体連盟労働問題研究委員会〔2001:24〕)。経営者の雇用責任を明確に表明し,雇用の維持を重視する方針が表明されている。その上で,2つの具体的な提言がなされている。1つは労働の規制緩和・撤廃であり,いま1つは雇用形態と就労形態の多様化である。前者に関しては,①派遣労働者の受入れ期間の上限1年の規制撤廃,②医療や製造業での派遣の解禁,③裁量労働制の要件緩和,④有期契約労働の契約期間の3年から5年への延長および対象業務の規制緩和・撤廃,の4点が必要であると述べている。派遣労働や契約労働等の規制は雇用創出の阻害要因であって,「多様かつ柔軟な働き方」のためには規制緩和・撤廃が必要であると述べている(日本経営者団体連盟労働問題研究委員会〔2001:26〕)。いま1つの提言であるが,これは「派遣」「パート」「アルバイト」「契約社員」といった雇用形態の多様化の推進および職種・勤務地限定の「限定正社員」やプロジェクト限定といった就労形態の多様化の推進の必要性を説いている。雇用および就労形態の多様化の推進は従来の「雇用のポートフォリオ」の延長上にあるが,これによって「労働者のニーズに即した」「働き方の選択肢を増やす」ことができるという主張である(日本経営者団体連盟労働問題研究委員会〔2001:28〕)。

雇用についての記述は以上の2点が全てである。裁量労働制の要件緩和や「限定正社員」を除けば,すべてが「雇用のポートフォリオ」でいう有期雇用契約の「高度専門能力活用型グループ」や「雇用柔軟型グループ」に関する記述である。

経営者の雇用責任や雇用の維持・創出という場合,戦後混乱期を除いて経験したことのない深刻な雇用の危機のもとでは,その中心は非正規雇用の拡大であり,また「長期蓄積能力活用型グ

ループ」すなわち長期安定雇用に関しては「賃金より雇用を重視する姿勢を堅持」と述べているように、デフレの下では賃金の引き上げを行わず、雇用を維持する姿勢を鮮明にしている。

以上のように、『労働問題研究委員会報告』2001年版には、資本の蓄積条件を抜本的に改善するために長期雇用慣行を解体するという基本方針は盛り込まれていない。しかし念のために、前年と翌年の『労働問題研究委員会報告』で長期雇用慣行を解体するという基本方針が盛り込まれているかどうか検討しておく。

『労働問題研究委員会報告』2000 および 2002 年版の主張

『人間の顔をした市場経済』をめざして」という副題をもつ『労働問題研究委員会報告』2000年版はその第3章「雇用問題への対処の基本方針」において雇用問題を取り扱っている。ここでは、「現在、多くの企業で中高年の雇用過剰感が強まっている」事実を認めているが、労働力人口はこの数年でピークに達し、その後は減少に転じるために、中長期的な対応が必要であるという慎重な姿勢を示している。仮に雇用に手をつければ失業率は上昇し、雇用不安が蔓延する。消費は冷え込み、生産と設備投資は減退するので、「現在の危機的状況下で失業率が高まれば、日本の経済社会は致命傷を負う」という認識を示し、「雇用の維持・創出は経営者の最大の責務である」と雇用重視の考え方を繰り返している〔日本経営者団体連盟労働問題研究委員会〔2000:26, 29〕〕。

『労働問題研究委員会報告』2002年版もその「序」において、先の「人間の顔をした市場経済」を基本方針とする旨を明記している。その第3章「雇用問題への取り組み」の冒頭において、「景気が一段と悪化し、雇用情勢は戦後、最悪の深刻な状況が続いている」（日本経営者団体連盟労働問題研究委員会〔2002:28〕）と危機感をあらわにしている。雇用不安を解消するためには、雇用のセーフティネットを体系的に整備する必要があるが、その中心はあくまで「雇用の維持・創出」であると考えており、これを含む「緊急雇用対策プログラム」（2001年8月）について言及している。

どのようにして「雇用の維持・創出」を実現するかといえば、「雇用形態の多様化を通じた柔軟なワークシェアリング」という緊急避難の措置によってである。人材派遣や契約社員等の多様な非正規雇用を増やし、多様な雇用形態に応じて賃金や労働時間に柔軟性をもたせることで、総人件費の増加を抑制しつつ「雇用の維持・創出」をはかるという考え方である。「雇用のポートフォリオ」の延長上で多様な非正規雇用を増やすには、「外部労働市場の改革」すなわち人材派遣事業と民間職業紹介事業の規制緩和が必要不可欠であると主張している。

他方で、「雇用のポートフォリオ」にいう「長期蓄積能力活用型グループ」に関しては、「基幹的従業員の長期継続雇用を柱」とするという方針に変わりはない。ただ、賃金・人事制度に関して、年功的・属人的処遇を極力改め、「企業への貢献度に応じた処遇を徹底する」べきであるとし、他方で「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入や裁量労働制の対象業務の拡大といった規制緩和を求めている。

当時、雇用情勢は極度に悪化し、2002年平均の完全失業率は前年比0.4ポイント増の5.4%、完全失業者は前年比19万人増の359万人と1953年以降、戦後最悪を記録した(日本労働研究機構〔2003〕)。また、労働基準法第20条の誤った解釈、すなわち30日前に予告するか30日分の平均賃金を払えば解雇できるという誤った解釈によって解雇をめぐるトラブルが増加していた。そのために、「解雇規制の法制化が問題となっているが、解雇制限規定の設定や整理解雇の要件の法制化は行政の介入の増加やケースに応じた柔軟な判断の阻害につながるので反対である」(日本経営者団体連盟労働問題研究委員会〔2002:40〕)というのが日経連の変わらぬ立場である。

この報告書が発行されてから2年後の2004年1月、労働基準法第18条の2として、解雇に関する条文が追加された。「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という条文がそれである。これは最高裁の判決で確立した「解雇権濫用法理」(日本食塩製造事件、最高裁昭和50年4月25日第二小法廷判決)であり、これを法律の条文に明記した。解雇規制のための条文のように見えるが、実はそうではない。その目的は解雇に関するルールを明確にし、解雇に関わるトラブルを防止し、その解決を図ることにある。したがって、この条文の追加によって、解雇しづらくなったということはない。実務上の変更はなく、罰則も定められてはいない。通達は次のように述べている。労働基準法における「解雇ルールの策定については(中略)、使用者側に立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」「同条の規定にもとづき解雇の効力を争う事案については、法104条第1項に定める申告の対象とならない」(平成15年10月22日 基発1022001号)。つまり、解雇の効力を争う場合は、従来どおり使用者側に不当解雇ではないことを立証する義務があり、解雇の効力を争う事案は労働基準法違反の申告対象外であり、民事上の争いとなり、解決は裁判や裁判外紛争処理機関で図ることになる点で、実務上の変更は全くないのである。

「解雇権濫用法理」の法制化は解雇規制の法制化ではなく、いわゆる整理解雇要件の法制化は回避されている。労働基準法第18条の2は「解雇権」を認めただけで、その濫用を禁じているに過ぎないので、日経連の許容範囲にあり、あえて反対する必要はなかったと考えられる。

以上のように、『労働問題研究委員会報告』2002年版においても、解雇規制や整理解雇要件の法制化には明確に反対しているものの、資本の蓄積条件を抜本的に改善するために長期雇用慣行を解体するなどという基本方針は全く存在しないのである。

以上のように、経団連や日経連の公式文書には長期雇用慣行を解体するという基本方針は存在しないことが明らかとなった。

おわりに

後藤氏は「2001年の大リストラ」の発生要因として、次の2つの要因を挙げていた。1つは

2001 年に誕生した小泉政権による不良債権処理であり、いま 1 つは資本の蓄積条件を根本的に改善するために長期雇用慣行を解体するという経団連の 2001 年の方針である。しかし、これまでの検討によって、小泉政権による不良債権処理が「2001 年の大リストラ」の発生要因ではないこと、経団連も日経連も長期雇用慣行を解体する方針を表明していないことが明らかとなった。後藤氏の主張は事実にもとづかない「推論」にほかならないのである。

「2001 年の大リストラ」が発生した本当の要因は何であり、どのような方法で実行されたのか？ 続稿においてこの問題を取りあげて検討する。その過程で、後藤氏の誤った「推論」がもつ問題性も明らかになるであろう。

参考文献

- 朝日新聞（2007）「変転経済 証言でたどる同時代史」2007 年 5 月 29 日付（後に、朝日新聞「変転経済」取材班編（2009）に収録）
- 朝日新聞「変転経済」取材班編（2009）『失われた〈20 年〉』岩波書店
- 奥田碩（1999）「経営者よ、クビ切りするなら切腹せよ」『文藝春秋』1999 年 10 月号
- 後藤道夫ほか（2007）『格差社会とたたかう』青木書店
- 後藤道夫（2010）「ワーキングプア急増の背景と日本社会の課題」社会政策学会編『社会政策』1 巻 4 号、ミネルヴァ書房
- 後藤道夫（2011）『ワーキングプア原論』花伝社
- 島本慈子（2003）『ルポ 解雇』岩波新書
- 日本経営者団体連盟労働問題研究委員会（2000～2002）『労働問題研究委員会報告』
- 日本労働研究機構（2001a）「週刊労働ニュース」第 1907 号、2001 年 8 月 6 日付
- 日本労働研究機構（2001b）「週刊労働ニュース」第 1908 号、2001 年 8 月 27 日付
- 日本労働研究機構（2003）「週刊労働ニュース」第 1974 号、2003 年 2 月 3 日付
- 湯本誠（2018）「後藤道夫氏の『2001 年の大リストラ』論について」『札幌学院大学人文学会紀要』第 105 号

Questions about Mr. Michio Goto's theory of "Large Restructuring in 2001"

YUMOTO Makoto

Abstract

Mr. Michio Goto is seeking "Large Restructuring in 2001" for the following two factors. One is the disposal of bad debts by the Koizumi administration, which was born in 2001, and the other is Keidanren's 2001 policy of dismantling long-term employment practices in order to fundamentally improve the conditions for accumulating capital. However, as a result of careful examination, it became clear that none of them was the cause of the "Large Restructuring in 2001". Mr. Goto's argument is nothing but a "inference" that is not based on facts.

Keywords: Large Restructuring in 2001, Bad debts disposal, Dismantling long-term employment practices

(ゆもと まこと 札幌学院大学人文学部教授 産業・労働社会学専攻)