



日本記者クラブ シリーズ研究会「雇用問題」③

非正規雇用の変遷と問題点

樋口 美雄
慶応義塾大学教授

2009年3月4日

海外の「パートタイマー」や「テンポラリーワーカー」と比べて、雇用期間の長さや労働時間の長さだけでは規定できない問題が日本の「非正規雇用問題」に秘められている……。労働市場の変化と、非正規雇用が一貫して増加してきた様子を、産業構造やコーポレートガバナンスの変化と結びつけて解説する。

非正規雇用問題への対応には、まずは既存の法律が守られるようにすることと同時に、新しい制度として再就職可能な体制の確立が必要だと主張する。一方、求められているのは雇用の良の拡大と質の向上であり、その点では製造派遣の禁止は問題を見えなくするだけで解決にはならないと批判した。

©社団法人 日本記者クラブ

私の専門は労働経済学で、経済学の視点から労働問題を考えていくという分野です。経済学と申しますと、最近、評判がどうも芳しくなくて、金銭の問題やお金の損得の問題を取り上げるのは、はしたないというようなことをよくいわれるわけです。ただ、従来の経済学も中身が大きく変わってきておりまして、例えば単に金銭の損得だけで議論するわけではない。

例えば、従来は経済学というよりも、むしろ法律のほうが専門にやってきた人権の問題ですとか、あるいは権利の問題といったものにつきましても、経済学の視点から議論されています。例えば個人個人のモラルの問題、あるいはインセンティブの問題というような視点から、人を動かしていくうえでどういったものが必要なのか、などということも議論になってきていると思います。

労働経済学自身も新しいのですが、その中でも、最近では人事経済学というような分野が法と経済の両方の視点から研究されています。例えばこの人事経済学の代表的な研究者に、現在スタンフォード大学に戻られましたが、この間までCEAの委員長をやっていたエドワード・ラジャという方がいらっしゃいます。おそらくそのうちノーベル賞をとるのだらうと言われておりますが、この方もインセンティブという問題を強調しながら、人を組織として動かしていくにはどうしたらいいのだろうか、というような問題を中心に研究されています。私の場合は、それに加えて労働市場という、いうならば外部労働市場の話も含めて研究をしているという立場にあります。

そういった視点から、今日起こっているような雇用問題、特に失業問題を含めてお話したいと思います。

日本固有の問題としての「非正規雇用」

きょう、「非正規雇用の変遷と問題点について語れ」というようなことを指示されておりますので、これについて中心的にやってみたく

思います。

実は、問題はこのタイトル自身にありまして、非正規雇用というのは一体何だろうかということから始めたいと思います。ご案内のとおり、正規雇用、非正規雇用という言葉は日本では日常的に使われるわけですが、果たしてこういった言葉はほかの国ではどうなっているのだろうか。東アジアの国々にはあるのではないかと、いうふうにいわれています。例えば韓国でもありますし、台湾あたりでも、こういった議論はある。

ところが、ヨーロッパですとか、アメリカにおきましては、概念的には存在するのかわかりませんが、これにぴったりくるような用語というのは、どうも存在しないのではないかと。正しい社員と正しくない社員がいるということ自身が、この問題の複雑さを示しているのではないかと考えている、ということです。

例えばほかの国々においては、「パート労働者」の対立用語は「フルタイム」ですが、日本の場合はパートタイムという労働形態を持つ意味は、何通りかに分かれて使われているのかなと思います。通常の英語でいうパートタイムワーカーとフルタイムワーカーであれば、労働時間の長さの違いということになるわけですが、単にそれだけではなさそうです。

例えばパート労働法というような法律があります。ここで使っているパート労働というのは、あくまでも労働時間の短い人として、よくいわれる偽装パート——労働時間の長さは一般社員と変わらないのですが、会社の中ではパートさんと呼ばれている人たち——の問題は、やはり日本固有の問題として指摘できるのではないかと思います。

あるいは海外で考えれば、例えば「有期雇用」と「無期雇用」、つまり「テンポラリーワーカー」と「パーマネントワーカー」というような人たちは存在するかと思います。あるいは一時的、臨時的な雇用者というような人たちと、レギュラーワーカーというような人たちとも存在するかと思いますが、そこでも契約期間の長

さの違いで区別されるわけです。このような雇用期間の長さの違いや、労働時間の長さの違いだけでは規定できないような問題が、日本の「非正規雇用問題」に秘められているのではないかと思います。

ですからきょうの議論も、この問題点の指摘と同時に、では、どうすればいいのかというような解決策についても少し考えてみたいと思います。そして究極的には、企業の中における呼称の違いによる身分の問題、あるいは社会的に非正規雇用というのはあくまでも補助的な役割を演ずる人たちであって、主たる役割は演じない、あるいは世帯においても補助的な所得稼得者というふうに位置づけられている問題を、どう考えていったら良いのかということについて、お話をさせていただきたいと思います。

失業率より就業者数の増減に注目

まず、幾つかのデータに基づいて話をしたいと思います。図表1「主要各国の失業率の変化」にある数字は直近の数字をとったもので、1年前と比べてどのような変化があるかをみたいと思います。

GDPの動きをみますと、日本は年率換算で13%程度だったでしょうか、ほかの国に比べて明らかに大きかった。金融問題の発祥の地、サブプライム問題の発祥の地であるアメリカ

よりも、実態面における影響が大きいといわれながらも、雇用面においてはまださほど大きな問題が起こっているようにはみえないというのが、日本の労働力調査の示すところです。

例えばアメリカの昨年1月とことしの1月ですが、失業者は406万人ほど増加しています。その一方、就業者はどうか。私は失業ではなく、就業者とか雇用者数の推移をみるべきではないかといつも思っています。失業率に注目して、2.7ポイント上がったとか0.3ポイント上がったというような数字がマスコミではよく議論されるわけですが、そうではなくて、就業者——実際に働いている人で、会社に勤めている雇用者に自営業や家族従業者を含んだもの——の推移を議論すべきだと思います。

失職という問題を考えるとすれば、日本の場合は失業と失職とを概念として分けて考えるべきだと思っております。仕事を失ったからといって、その人たちが全員失業者になるわけではありませんから。

アメリカでみますと、昨年1月の段階では1億4,632万人の人たちが働いていたわけです。それがことしの1月では1億4,210万人ですので、422万人ほど就業者が減っています。あるいは会社に勤めていた人（雇用者数）は約36万人減っている。自営業も含めて仕事を失った人の大部分が失業という形に

なっているわけですが、失業者にもならないで、例えば非労働力化した人もいます。そのまま引退してしまったとか、専業主婦になったとか、さらには、そのままニートという形で家の中に引きこもってしまったような人たちです。この人たちが多いとするならば、その人たちは失業者としてもカウントされません。

この失業者の定義がどうなっているかということですが、これはILOの基準で、多少国

図表1 主要各国の失業率の変化

	日本(万人)			米国(万人)		
	2008.1	2009.1	変化	2008.1	2009.1	変化
失業者数(万人)	256	277	+21	756	1162	+406
失業率(%)	3.8	4.1	+0.3	4.9	7.6	+2.7
就業者数(万人)	6424	6395	-29	14632	14210	-422
雇用者数(万人)	5524	5527	+3	13494	13458	-36

主要各国の失業率(%)

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
2007.12	3.8	4.9	5.2	7.9	7.5
2008.12	4.4	7.2	6.1	7.1	7.3
変化(%ポイント)	0.6	2.3	0.9	-0.8	-0.2

注: イギリス、ドイツは2008年11月の数字、フランスは2008年7~9月の数字

によって違いがありますが、大体3つの要件をとっています。例えば日本で考えますと、1つは調査した1週間において所得につながるような仕事を一切しなかった、無業者であったというような要件です。2番目には、この1週間に職探しを行ったというような要件。3番目には、仕事があればすぐに就職できるような状況にあるというような条件。この3つの要件を満たす人たちが失業者だというふうになっております。

もし、仕事を失った結果、無業者になったとしても、そのまま職探しをせずに引退してしまった人は失業者としてはカウントされず、非労働力だというふうになるのです。

失職者の半数が非労働力化してきた日本

図表1の日本の場合、29万人の就業者の減少に対して、21万人が失業者になっていますから、8万人は非労働力化したのだらうと思いますが、かなりの人たちが失業者になっております。

ところが、これまでの動きをみますと、就業者の減少に対して失業者の増加は大体半分できて、50%の人は非労働力化していたと思います。これが日本の失業率が低い理由の一つだったというふうに思います。

企業自身も、雇用保障というような形で、景気が悪化しても雇用を削減することはなかなかしてこなかった。それも一つの原因ですが、働く側、労働供給側の要因として、そのまま非労働力化してしまったのが、失業率を上げなかった一つの要因になっているのではないかと思います。

例えば過去に失業率がピークを記録したのが2002年だったと思いますが、そのときの失業率は5.4%になっています。ところが、もし仮に前回の金融危機、1998年のときの働いている人たちの比率、労働力率が維持されたとすれば、5.4%という2002年の失業率は、実質的には9%近かったはずだというような計算になります。したがって3%強が非労働

力になったことで失業率が抑えられていた、というようなことがどうもいえそうだと思います。

実は今回もそういった傾向が、12月までの数字にはあらわれていました。1月の数字では29万人の就業が失われて、21万人が失業者になったという数字ですので、就業機会をなくした人の9割ぐらいが失業になったというふうになっているわけですが、12月までは、それが半分ぐらいでした。それが1月からちょっと違った数字があらわれているなと思っています。

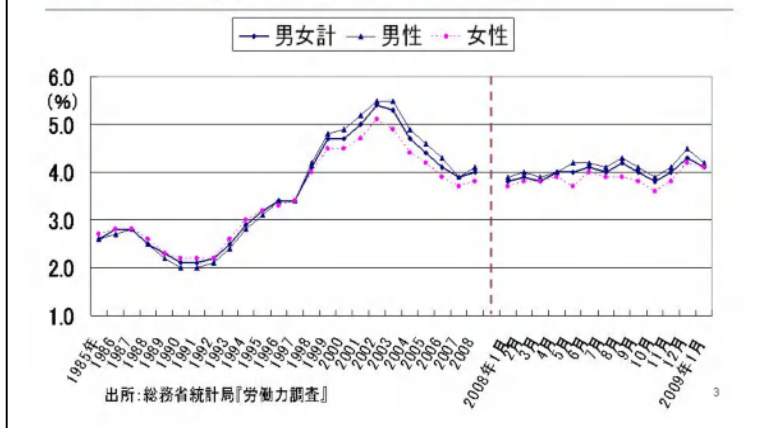
ただ、こうみてみますと、就業者の減少幅にしても、あるいは失業者の増加にしても、アメリカに比べればやはり小さいな、ということになるかと思えます。人口規模がほぼ倍だと考えましても、それに比べても就業・失業者の増加幅はまだ小さい。失業率も、実は昨年の12月には4.4%まで上がったのですが、この1月に若干下がったというようなことで、まだ顕著にはあらわれていない。今後、おそらく3月あるいは4月の段階において、どのくらい上昇するのかというのが注目されている、ということだらうと思います。

こんな動きになっているわけですが、では、少し長いスパンで失業率の推移をみたらどうなるのか。図表2の「完全失業率の推移」は、1985年から2008年までは年次の数字をとっています。その右側は、2008年の1月からの月次の数字、季節調整済みの数字をとっています。

これをみると、先ほど申しあげた2002年、3年のときの失業率の上昇が、5.4%とかという数字で非常に高かったことが顕著にあらわれています。その後、日本の景気が回復しました。なかなか家計は景気回復を実感できないといわれましたが、少なくとも失業率でみる限りにおいては、若干の改善をみせていたということになるかと思えます。

ところが1月以降の数字をみますと、2007年に比べれば、2008年になってから失業率が若干上昇みであるということは間違い

図表2 完全失業率の推移



ないわけです。ただ、リーマンショックの9月とその後の10月、11月では、まだ落ちついた数字でした。それが12月になって急激に上昇し、1月は若干低下したといったことが示されています。

逆転した男女の失業率と雇用者数

ここでもう一つ注目しなければならないのが、男女の失業率の推移です。最近の数字をみますと、点線（女性）の方が実線（男性）を下回っていますので、女性の失業率のほうが低いというようなこととなります。ところが、昔からそうだったのかということで、ずっとさかのぼっていきますと、むしろ昔は、どちらかというと女性のほうが高かった。この転換がみられるようになったのが、1997～1998年のところかなと思うのです。

私ども労働経済をやっている者にとって、実は、この97～98年というのは、ある意味で労働市場のターニングポイントであったのではないかとみなすことができる年だと思います。さかのぼって考えますと、97年にアジア金融危機が起こり、それに伴って、日本の金融危機が起こった。バブル崩壊後、景気は低迷していたわけですが、ここら

辺から一段とその深刻さを増すというような動きになってきた。

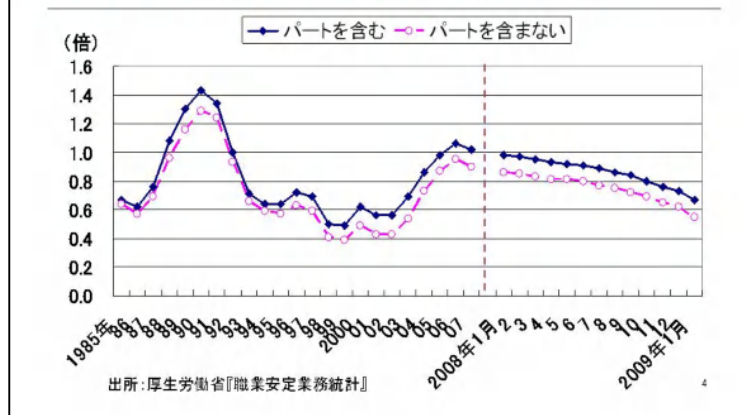
同時に、そういった数量的な動きだけではなく、その時期に日本企業においてコーポレートガバナンスを含む質的な変化が起こり、労働市場においても変化が起こったのではないかとみなす人が多いかと思えます。それについては、また後で触れますが、いずれにしても、この97～98年において、女性の失業率が男性を下回るというような動きがみられるようになってきた。

このことは何を意味するのだろうかということですが、男女の動きの前に有効求人倍率の動きを見てみます（図表3「有効求人倍率の推移」）。有効求人倍率は、申しあげるまでもなく、失業に比べて先行指標です。

これにつきましても、2008年1月から左側は年次の数字です。90年から91年前後のバブル期とその直後ぐらいまで、有効求人倍率は非常に高く、人手不足の状況だったわけですが、それが97～98年のところで大きく転換しています。

2008年1月から右は月次の数字ですが、月次の数字でみる限りにおいては、もうすでに2007年ぐらいから有効求人倍率は徐々に下がっていったということです。リーマンショ

図表3 有効求人倍率の推移



ック以前から、すでに労働市場においては人手不足の状況が緩和されていたわけです。そして、ついに有効求人倍率が1を下回るような状況に昨年の1月ぐらいからなっていたのだろう、と見ることができます。その後、リーマンショックが9月に起こって、さらに一段と悪化することになります。

しかも、実線はパートを含むすべての有効求人倍率ですが、これにつきましては一貫して高いわけです。一方、点線のほうは、パート労働者を含まない一般労働者に限定した場合の有効求人倍率で、こちらがいつも下回ってきたということから、ハローワークにおいてもパート労働に対する求人が多い、というようなことをずうっと示してきたのだと思います。

男女別の失業率に話を戻しますと、なぜ、これが起こってきたのかということと考えますと、やはり雇用者数、つまり企業で働く男女の社員の数に大きな変化が起こっていた。図表4「男女別雇用者数の推移」の実線が男性、点線が女性ですが、男性の雇用者数は98年ぐらいがピークで、その後、下がっていた。3,280万人ぐらいがピークだったわけですが、それが2004年から5年のボトムのところでは、3,100万人ちょっとでして、男性においては非常に大きな雇用の減少が記録されていた。200万人まではいきませんが、大きな雇用の減少が記録されていた。

その一方、点線のほうの女性の雇用者数は、

右肩上がりというようなことが起こっていた。その要因を考えますと、2つの要因に分解することができる。1つは、産業構造が大きく転換したということ。もう一つは、同じ企業の中でも女性の比率が高まったということです。この2つの要因に分けることができます。

分けることができますが、98年ぐらいまでは産業構造の転換が非常に大きかったわけですが、その後についてもこの状況が続いている。例えば90年代にバブルが崩壊した後、主に雇用を引っ張ってきた産業について考えてみますと、例えば建設ですとか、あるいはそこに素材を納めるような重厚長大産業が雇用を引っ張ってきたのではないかと思います。これらの産業は、いずれも男性比率の高い産業でして、公共事業の削減が建設業の人員の削減を通じて、男性の雇用の削減といったところにも影響していた。

その一方、その後の日本における雇用を一貫して増やしてきたのは、サービス業です。中でも、医療とか介護の分野ですから、女性の比率の高い産業が、その産業構成比を高めてきた結果、女性の雇用が増えてきたといったことがあります。

従来は、日本の社会保障制度とか税制を考えますと、どうも典型的な世帯として、夫が働いて妻が家庭を守るという、専業主婦世帯を想定して制度がつくられてきたということがあるかと思えます。例えば配偶者控除ですとか、配偶者特別控除、あるいは厚生年金

における第3号被保険者問題というような問題を考えてみますと、頭の中に置かれてきた平均的な世帯というのは、いま申しあげましたような専業主婦世帯であった。産業構造的にも、それを許すような産業構造であったわけです。産業構成比をみますと、ほかの国に比べて、日本の産業構成比で高いのは、やはり建設と重厚長大産業のところだったと思います。

その産業構造の転換自身が、男



女ともに働き、ともに家庭を守っていくことを求めるような状況になってきているわけです。同時に、それに対応したセーフティーネットも必要になってくと思いますし、社会保障制度あるいは税制などものもそれに即したものになっていかなければならない。

右肩上がりの非正規雇用数

働くと損で、働かないと得になるというような、例えば控除制度あるいは第3号被保険者などは、私はやはりおかしいのではないかと思います。特に産業構造が転換していった以上は、仕事をするかしないかに対して中立的な制度、あるいは選択に対して中立的な制度に変えていくことが必要なわけですし、——雇用保険制度について後で議論させていただきますが、そこについても、正規、非正規の問題を通じて、そういった問題がどうも内在されていたのではないかというふうに私は思うのです。

雇用保険制度はやはり正規雇用を想定したものになっているわけですし、いま起こっている非正規の問題を考えるうえでは、こういったトレンド的に動いているものを想定することが必要であって、一過性の緊急対策ということだけで雇用制度をいかに動かすかというのであれば回避し、やはり長期的な視点から考えていく必要があると思います。

いずれにしても女性の雇用は、こういうふう増加してきたわけですが、では正規の女性雇用がふえたのかというと、必ずしもそうではなかった。図表5「正規・非正規雇用者数の推移」はドラチックな図ですが、実線が正規の職員、従業員で、点線の方が非正規雇用の動きを示しています。

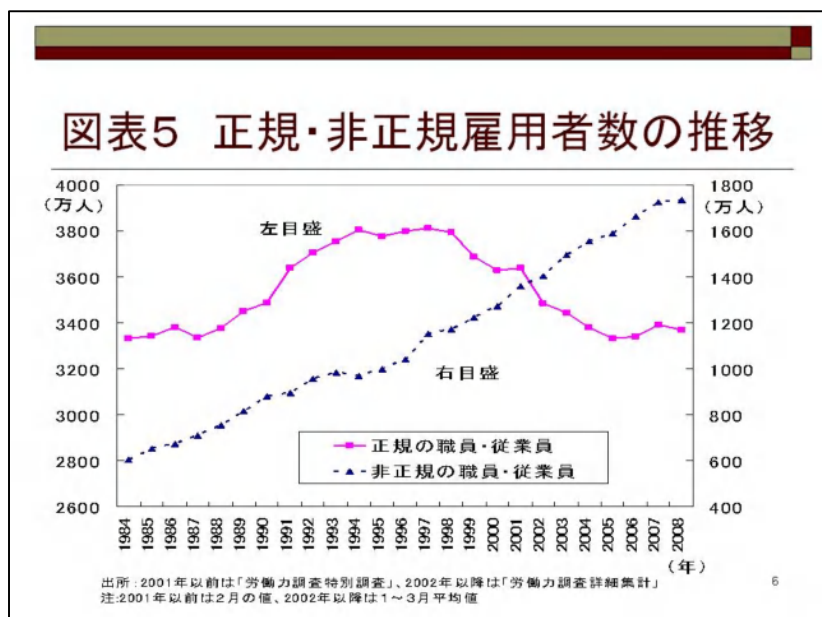
この正規、非正規のとり方ですが、2001年までは、労働力調査の中で2月に調

査されていた特別調査に基づいております。2002年以降につきましては、労働力調査の中が詳細集計という調査方法になり、四半期の数字が発表されますので、対応関係から2月と1-3月の平均値の数字をとっています。

ここにおける正規、非正規というのはどう分けられているのか。企業における呼称、呼び名によって分けているのです。会社の中で正規の職員、従業員と呼ばれている人、それと、契約あるいは嘱託、パート、さらには派遣というような呼称で呼ばれている人たちを一括してここでは非正規という数字で集計したものを示しています。

これをみると、正規の職員や従業員も、バブルが崩壊した後、少し伸びておりましたが、95年からほぼ横ばいになり、97年、98年をピークに、その後、減少を始めています。このピークのときに3,800万人を上回っていたのに対して、ボトムのところは3,500万人ぐらいですから、300万人ほど正規雇用が減ったという数字になっているわけです。

その一方、非正規のほうは右肩上がりです。点線については右側の目盛りでみていますが、97~98年が約900万人と1,000万人を割っていたのが、直近では1,700万人を超えるということですから、700万人ほど増加したということになるかと思えます。



きょうは非正規の動き、推移について語れということですが、これは私よりも皆さんのほうがよくご存じのとおり、日本では、かつては非正規労働者というのが多かった。特に期間工——自動車産業でありますとかそういったところに期間工もございましたし——あるいは出稼ぎ労働者といったものもたくさんいたかと思えます。

そしてまた、さかのぼって戦前まで行きますと、ほとんどの日本の労働者は非常に転職率の高い労働者だ、というふうに位置づけられてきたかと思えます。よく長期雇用、あるいは終身雇用というのが日本的雇用慣行の特徴だといわれますが、例えば1920年代、30年代の歴史的な書物をひもといてみますと、——三菱重工の社史がよく使われていますが——労働者の転職率が高くて、技能を教えても、すぐにその人たちが移ってしまう。あるいは、グループとして移動してしまう、というような問題が提起されています。

逆に、アメリカのエクセレント・カンパニーをみてみますと、従業員の定着率が非常に高い。そこにおいては、定着率を高めるためのいろいろな工夫がなされている。例えば、その一つが年功賃金です。勤続年数が高まれば、それに応じて給与が上がっていく、処遇が改善されていく。それがちゃんと制度として入っている。そういったものを、例えば三井とか住友グループがアメリカにミッションを派遣して調査して、日本にも取り入れられ、定着率の向上につながったのではないか、という研究もあります。

ただ、私は歴史が専門ではありませんので、書物に書いてあったことだけを申しあげたわけです。真実がどうなっているかというのは、もし必要であれば、その人をご紹介しますので、聞いていただけるといいかなと思います。

さらに、戦時中の転職の禁止というようなことによって、さらに定着率を高めていくというようなことが起こり、そして55年以降、終身雇用が経済成長とともに一般的になっていった、という歴史があったかと思えます。

そのときにおきましても、期間工とか出稼ぎ

といった人たちは、たくさんいらっしゃったわけですが、ただ、いまの非正規、特に有期雇用の人たちや請負とか派遣の人たちとの違いは、期間工であっても、企業も一生懸命技能を教えて、いい人は正社員に登用するという道が用意されていました。したがってキャリアの分断化というものあまりみられなかった、といわれているかと思えます。

これらの期間工の人たちも、経済成長とともに、正社員に吸収されていくことによって徐々に減っていった。かわりに、非正社員の多数を占めるようになってきたのは、主婦パートであったと思います。主婦パートの位置づけが、非正規に対する雇用保険など企業側の扱いの違いを生み出してきたのだろうと私は思っております。

例えば非正規の人たち、特に主婦パートの場合、正社員の仕事を補助的に助ける人であって、あくまでも補助的な役割だというふうに認識されてきた。さらには、家計においても、世帯においても、夫の所得の足りない部分を補っていくという補助的な役割というような位置づけになっていた。したがって、その人が最初に雇用調整の対象とされるというのは、労使の間でも暗黙のうちに想定されておりましたし、あるいは社会的にもそういったものが認知されていたのではないかと思っております。

同時に、その人たちの給与が正社員に比べて低いといったことも、「あくまでも補助的なだから当然だ」、というようなことで、問題視さえされてこなかった。あるいは、後で詳しくみます雇用保険制度につきましても、正社員の世帯主が仕事を失って所得がなくなったら、その経済的痛手というのは非常に大きい。それに対して主婦パートの場合、仕事を失っても、その経済的ロスはそう大きくないですし、年取もともと少ない。ですから、その人たちの多くが雇用保険や失業手当に入らなかったことが、問題視されてこなかったということだろうと思えます。

ところが、その非正規雇用の数がどんどん増加しました。増加したのと同時に、非正規の

中身も大きく変わってきたと思います。97～98年までの非正規の増加は、いま申しあげたパートタイマーの増加が大部分を説明しておりました。ところが、98年以降につきましては、むしろ、有期雇用——期間の定めのある労働者で、労働時間自身は一般労働者とさほど違いがない——というような人たちが増加してくる。

図表6「非正規雇用・雇用形態別雇用者数の推移」の数字がそれを示しています。ここでは2002年以降の新しい統計になってからしか、労働者派遣、事業所の派遣社員とか契約社員、委託といったものの数がとれないので、その数を点線で示しておりますが、2002年以降明らかに増加しています。

一方、パートやアルバイトの人たちをみますと、これも増加しておりますが、有期雇用の増加に比べれば増加幅が小さい。97～98年までさかのぼって考えると、そこら辺から有期雇用が増加していった。その時期から非正規の問題が取りざたされるようになってきたのではないかと思います。

資金調達の変化が雇用に与えた影響

なぜ、非正規が増加したのか。特に有期雇用

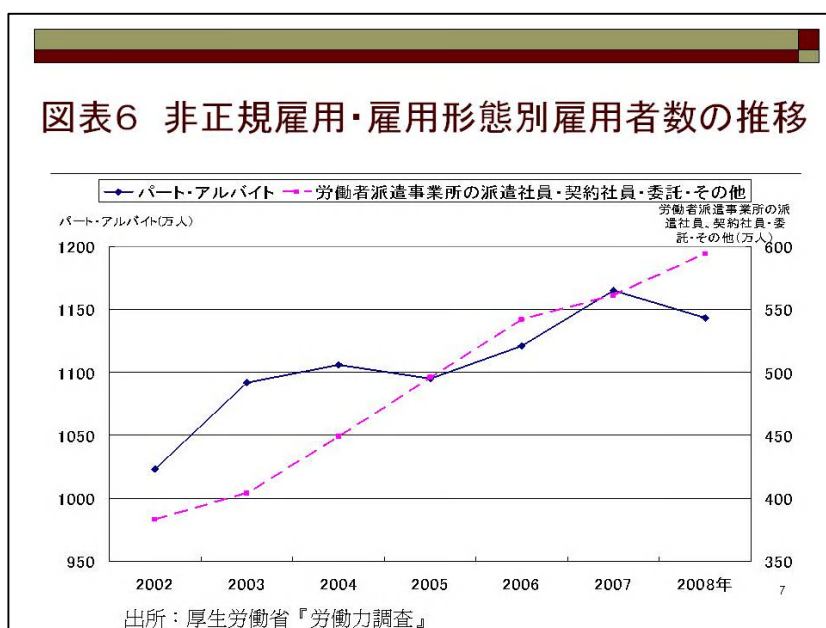
が98年以降なぜ増加するようになったのかを考えてみますと、私は、一種のパラダイムの転換が、特にコーポレートガバナンスといったところにおいて起こってきたのではないかと考えています。

よく経済学の中でも、制度分析をやっている人たちの間で、制度間の補完性といったものが議論になります。雇用制度という制度自身が、例えば資金調達のための金融制度と密接に関連しているというような議論です。特にスタンフォードの青木先生を初め、制度の経済学をやっている方々は、そういったところを指摘されてきたかと思っています。

その議論に立脚して考えてみますと、例えば資金調達は、かつてはメインバンク制度に代表されるような銀行からの借り入れ、つまり間接金融が主流だったかと思っています。その時代は銀行にとって最も関心があるのは、企業の長期的な存続、要するに金をいつまでも返してくれるというような条件が最大の関心事でした。そういった長期的な経済の成長、企業の成長が問題であり、短期的に、例えば1年間だけ利益率が高まったとか下がったというのは、あまり重視されてこなかったと思います。その分だけ、銀行が長期的な視点から経営を見守ってきたということがあったかと思っています。

さらには、株式で考えましても、企業間の持ち合い制度が一般的でした。特に大企業の場合にはそうでしたし、子会社と親会社との関係においてもそうでした。ここでもまた長期的な安定が重視されてきたのだらうと思います。

ところが、90年代に入っこの資金調達の面で大きく転換してくる。従来の株の持ち合い制度が解消されて、かわりに機関投資家の役割が非常に大きくなってきたと思います。機関投資家にとっては、そのとき、そのとき



の株価が重要です。あるいは、そのとき、そのときの配当が重要でして、長期的な視点だけではなく、短期的な利益の追求が重視されていくというような変化が起こってきた。

こういった資金調達の変化が、コーポレートガバナンスの変化を通じて雇用面にも影響を及ぼしていったのではないかと思います。人件費の固定費化を回避する必要性が、そこら辺から生まれてきたわけです。だれもができる仕事であれば、正社員を雇って入社第一歩としてキャリア形成の中でそれをさせるというよりも、むしろ、有期雇用というような形で、期間限定の雇用者にやらせるようになった。その課程で、雇い止めというものが容易になるような仕組みがつけられていったのではないかと思います。

そこら辺は経済理論的にも、理論モデルで非常にうまく説明できるというようなことが起こっています。

そんな変化の制度の補完性といいますか、資金調達方法の変化が日本にも影響を及ぼしたと思います。97～98年を考えてみますと、私の記憶に残っておりますのは、当時、日経連の会長であった奥田さんが、「社員の雇用を守れないような経営者は腹を切れ」と言った。ご本人は言わなかったと言っておりますが、少なくともそういったものが社会に流布された。

同時にもう一つ貴重なことをおっしゃいました。いままでは企業がリストラを発表すると、「いよいよ人にまで手をつけるのか」ということで、株価が下がったということがあります。ところが、そのときに奥田さんがおっしゃったのは、どうも世の中に変化が起こってきている。それは、リストラを発表すると、むしろ株価が上がる。逆に、過剰雇用を抱えながらリストラをしないと株価が下がってしまうというような、従来とは違った動きがあらわれるようになってきた。

ここら辺から、実は、雇用形態にも大きな変化があったし、あるいは外国人株主のウエートの高い企業と、そうではない企業において、雇用慣行における差が生まれたり、あるいは賃上

げにおいても差が生まれてきたのではないかと思います。

やはり経済がグローバル化する、特に資金面におけるグローバル化が、日本の労働市場に与える影響も強いわけですし、この問題をどう考えていくのかということも、経済の戦略を考えるうえでは非常に重要な問題だろうと思います。

特に日本の現在を考えますと、少子高齢化が進展することによって、従来のような貯蓄率を維持することがもはやできなくなってきている。1980年代の前半に、個人貯蓄率、家計貯蓄率が20%であったのが、いまはその比率が年々下がりがりまして、もう1けたです。1けたも前半まで下がってきているということです。ですから、やはり海外の投資家も気にしながら資金調達を考えざるを得ないという状況において、この非正規雇用の問題をどう考えるのか。

でありまして、非正規雇用の問題を考えていく場合も、雇用市場というパーツ、経済の一部だけを取り出して議論するのは非常に重要だとは思いますが、しかし、それだけでは議論できない。残念ながら、実態がそう変わってきていると思います。

さらには、雇用法制のあり方が、企業の経営にも大きな影響を及ぼすというようなところから、企業自身もある意味では国を選べるような時代になってきた。これが、やはり90年代における大きな変化だったのだらうと思います。労働者を守るためのレイバープロテクトが強ければ強いほど、企業が海外に移転していくというような動きも起こってきているわけです。そういうグローバル化の視点まで見据えた雇用政策が必要になってきているのではないかと思います。

であります。私は決して規制改革論者ではありません。どちらかといいますと、後でも述べますように、バランスをいかにとっていくかが非常に重要だと思っています。規制緩和と規制強化のバランスをどうとっていくかという視点から、政策についても議論してみたいと思っています。

若者に集中する雇用調整の負担

ところで、いま申しましたように有期雇用が増えると、過剰雇用を解消するまでの期間が大きく短縮されてきているということがいえるかと思えます。私どもの労働経済学では、よく雇用調整関数という関数を推計します。年次とか、あるいは四半期のデータに基づいて、いま、どれぐらいの過剰雇用が発生しているのか、そして、この過剰雇用を解消するまでにどれだけの期間を要しているのか、といったものを計算しております。

図表7「速まる雇用調整」のように、97年までのデータを使いますと、日本では2.9年です。もう少し長いという計算も出ておりますが、いずれにしても、98年以降の2.2年に比べれば、雇用調整に長い期間を要していたということがいえるのだと思えます。

アメリカやイギリスにおきましても、近年になるほど、この過剰雇用の解消に要する期間は短縮してきています。しかし、アメリカであれば、例えば80年から97年までのデータを使いましても、大体1.3年ぐらいですから、日本はその分だけ、雇用調整のスピードがやはりおそいということは事実かと思えます。

ただし、ここでの雇用調整というのは、どのようなデータを使っているかと言えば、人員ベース、人数ベースの雇用調整関数です。何万人の人が企業で雇われているのかというようなことをベースにしております。

図表7 速まる雇用調整

	過剰雇用の解消に要する期間
1980~97年	2.9年
1998年以降	2.2年

もう一つ、労働のインプットという視点から考えますと、延べ労働時間、人数×1人当たりの労働時間でも計算することができます。この計算によりますと、日本とアメリカの差は、さほど大きくなかった。多少アメリカのほうが速度は速かったのですが、人数ベースでみるのに比べて、このスピードにそれほど差がなかったという結果があります。

これはなぜ起こるのかということを考えてみますと、日本で過剰雇用を抱えたときに、一番に行うのが残業のカットです。それでもまだ人が余っているということであれば、休日を増やす。つまり、人数のところの手をつける前に、時間での調整をずっとやってきた、ということがいえそうなのです。それでもまだ人が余っていたならば、新規採用や中途採用を控えることによって調整し、その次の段階として、例えば早期退職優遇制度を導入するとか、あるいは出向・転籍を使うというような、こういったプロセスがいままであったかというふうに思いません。

それに対してアメリカのほうは、あまり時間の調整は行わずに、すぐにレイオフ制度、一時解雇制度を使って、人数の調整をしてきたということになります。その一方、景気が立ち直って人が必要だということになれば、レイオフされた人々をリコール（呼び戻し）という形で復帰させるということになります。

では、だれがその対象になるのかということですが、労働組合のある企業であれば、勤続年数の短い者から順番に行っていくというセニORITY・ルール（Seniority rule 先任権）が確立しているわけです。したがって、最近雇われた人は、最初に一時解雇の対象になり、逆に呼び戻しを行うときには、一番最後に呼び戻しの対象になるというような、ある意味では、勤続年数という意味での年功的な扱いが行われていた。

他方、日本は人に手をつけるときにはどうするのか。新規の採用をストップということですから、若い人に対して痛みが集中しているということがいえるかもしれません。が、雇った人

については、どちらかという、早期退職優遇にみられるような、出口のところから順番にやっていく。私の友人で日米の雇用調整の比較を論文に書いた人の言葉を借りれば、アメリカはセニョリティー・ルール、日本はリバーズ・セニョリティー・ルール（逆先任権）だという人もいますが、少なくとも日本ではそういったルールが確立しているわけではないと思います。

日本でも有期雇用の人たち、あるいは非正社員の人たちが若者に多いということを考えると、やはり若者が雇用調整の大きなバッファの役割といますか、若者にその負担が重くかかるという点では共通しているわけです。ただ、大きな違いというのは、セニョリティー・ルールであれば、呼び戻しされた後について、勤続を重ねればその分だけ解雇されるリスクは小さくなるということになるかと思えます。

ところが、日本の非正規雇用の場合には、なかなか正規に転換することができないために、社会の階層化につながっていく危険性が秘められている。特に非正規の場合、政策のところでも議論しますが、給与が安いというだけではなく、能力開発が十分なされていかない。これが続いた場合に、中年のフリーター問題というような形で語られるような、社会の階層化という問題につながっていくリスクが、日本の場合は高いのではないかと考えております。雇用対策でも、これをどう解消するのかというのが重要なポイントになってくるかと思えます。

日本で、雇用調整速度が速まってきている理由には、やはり有期雇用による雇い止めが行われたり、あるいは派遣、有期の人たちの契約期間内での解雇といったものが行われるようになったことが、大きく影響していると思います。言い方を変えれば、従来から非正規雇用にはそういった扱いがあったわけですが、特にその数がふえてきた。しかも、単に主婦パートだけでは

なく、そこに若者であるとか、あるいは世帯主といったものも組み込まれてくるということがあり、住居の問題まで起こってきたのだらうと思います。

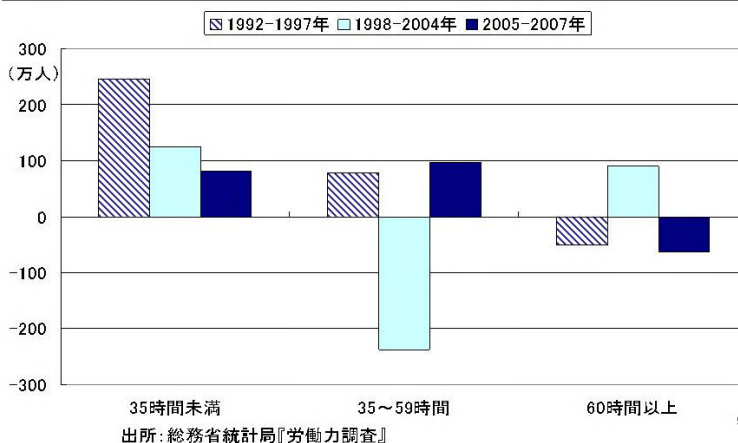
昔の出稼ぎであれば、期間的に都会に出ていても、その人たちの住居はまだふるさとに残っているわけですが、最近は家族ごと転居して、そして夫婦で非正規の仕事に就くというような問題が起こってきている。それが今回の住居問題という形でクローズアップされてきたのではないかと思います。

二極化する労働市場

では、それだけ過剰雇用が叫ばれるようになった98年以降について、労働時間にどのような変化があったのか（図表8「非農林雇用者における週間就業時間別雇用者数の推移」）。景気が悪くなれば最初に行うのが、労働時間の短縮であります。正確には「でありました」といったほうがいいのかもかもしれません。

98年以降の景気が深刻化した状況において、一時的に所定内も含めた総実労働時間がやはり短縮されました。しかし、その期間は1年ぐらいでありまして、2002年の不況の中において、失業率が最高値を記録する中において、むしろ長時間労働者がふえていった。そういう

図表8 非農林雇用者における週間就業時間別雇用者数の推移(全年齢・男女計)



景気の動きと逆行するような動き、従来の動きとは違った動きが、ここら辺からみてとれるようになったかと思えます。

いわゆる労働市場の二極化が進展し、非正規というような、将来に対して見通しが立たない人たちがふえる一方、正規労働者は数が減らされ、1人当たりの労働量や仕事量は増加していく。その中で長時間労働者が生まれてきたのではないかと思えます。

図表8は、期間を92年から97年までのバブルが崩壊してから先ほどの金融危機まで、金融危機から2004年の景気が回復して雇用がふえて状況まで、そして2005年以降というふうに、3つの期間に分けています。左側が35時間未満でありまして、この人たちの増加が、92年から97年では250万人ほどあった。この数がだんだんに減少しています。短時間労働者の数は、徐々に少なくなっている。その一方、真ん中の35時間から59時間といったところが、98年から2004年にわたって大きく減少したことになります。そして右端のところ、これが週60時間以上の人です。所定内が40時間ですから、1週間に20時間以上は残業しているというような人たち、この人たちが増加したことになります。特に30代を中心に、長時間労働者が増加していったということになるかと思えます。

もう一つ、注目しなければならないのは、2005年以降の景気が回復した時期においては、逆に、この人たちは減少したということです。一方的に長時間化が起こっているわけではなく、かなり景気に大きく左右され、しかも通常であれば、景気が回復すると労働時間が長くなると思われるのですが、長時間労働者の比率でみる限りにおいては、景気がよくなった時期に短縮され、景気が悪い時期に増加するというような、従来とは違った、平均値では語れないような現象があらわれるようになってきたということだろうと思えます。

特に新規の採用が正社員として増加したのがこの期間でして、その正規の増加が1人当たりの労働時間の短縮に直結しているとは思

ませんが、それが起こってきた。それによって、メンタルヘルスの問題とか、きずなの消失というようなことが社会的に大きな問題になってくるわけでありまして、ワーク・ライフ・バランスの推進といったものが、強調されるようになってきたのだろうと思えます。

ワーク・ライフ・バランスは、私も主張している一人ではありますが、こういう労働市場の二極化の問題をどう解消していくのかというのが、今回の金融危機と不況の中において、特に問われてきているのではないかと思えます。

非正規から正規への転換は同一企業内で

最後に、非正規雇用問題への対応をどう考えたらいいのかについてであります。雇用対策といえますと、新しい対策を打てというような要請があり、また、いろんな予算の追加といったものが行われています。しかし、職場の実態についていろいろ話を聞いてみますと、まず既存の法律が守られているのかどうかというような問題、あるいは雇用契約が遵守されているのかというような、そこのところからテコ入れすることが、私は必要ではないかと思えます。

まず雇用関係の法律について、どの程度一般の市民が知っているのか。そういうようなことを考えますと、非常に心痛む状況であると思えます。

例えば最低賃金を知っている雇用主の比率を調査したことがありますが、中小企業をみますと、その比率がいかに低いか。ましてや、地域最賃がいくらかを知っている経営者がどれだけいるのか。

であるとすれば、ましてや労働者、特に非正規の労働者たちが、どこまで自分たちが法律によって保護されているのか、あるいは契約上、例えば中途解雇というものが無効である、というようなことについて知っているのかを考えると、ほとんど知らないというのが実態だろうと思えます。

長期的には、学校教育においてこういった法

律については教えていくべきだろうと思いますが、当面の問題として、一番実態をよく知っているのは、同じ職場で働いている人たち、正社員であり労働組合の組合員だろうと思います。その組合員の支援あるいはNPOや、行政機関の連携によって、遵守されているような運用上の問題も含めて議論する必要がある、私はあるのではないかと思います。

それと同時並行的に、新しい法制度をどう考えていくのか、あるいは雇用政策を考えていくのか、というようなことが重要であって、短期間で再就職可能な体制をつくるのが、この非正規労働者にとっても最大のセーフティーネットだろうと思っています。

労働市場が二極化し、それが階層の固定化を引き起こしやすい以上は、失業者になって失業給付を受けるという状況を極力避けたほうが良いというのが実感です。そのためには、トライアル雇用あるいは雇い入れ助成金、労働移動支援助成金といったものを拡充していくような対策が必要ではないかと思います。

よく「非正規労働者の能力開発は企業で行われていない。したがって公的に能力開発を支援したうえで、再就職をあっせんしていくべきだ」というような意見が聞かれますが、まずはその職場で再就職をするのが先だと思います。まず、その職場が必要とする能力を高めていくことが効率的ではないかと思います。

これにつきましては、かなり各国で研究が行われています。労働経済学における研究によれば、一度失業者になってしまった人や非正規の人が、新たな職場で正社員になるというのは非常に難しい。

私どもの大学でも、いま、日本全国の20歳から69歳までの4,000人について、追跡調査をしております。慶応で始めたパネル調査というのは5年前からなんです、その前に、家計経済研究所という財団がありまして、そこで1993年から女性について追跡調査を行っています。すでに16年間、同じ人やその世帯主について、追跡調査を行っています。

そういう調査をみますと、現実には非正社員だ

った人がどういう形で正社員に転換しているのかをみることができます。例えば前の企業では非正規で、そして会社をやめ、教育訓練を受けて、それで新たに別の会社で正社員になったという人は、4割程度にすぎないという統計が出ています。6割の人は、むしろ、同一の企業の中で非正規から正規に転換しているのです。外部労働市場を通じての正規化というよりは、やはり企業の中における転換制度、これが効率的だというふうに、私どもは考えております。

同じような分析が、例えばフランスやイギリスでも行われておりまして、やはり最初は有期雇用であっても、その働き方をみて転換していくというようなことの重要性が指摘されています。さらには、能力開発の効率性を考えますと、職場と一体となって能力開発を行っていることの効率の高さが支持されております。例えば公的機関において、就職とは直接結びついていないようなところで能力開発をしても、なかなかそれが再就職につながっていかないというような分析もあります。これは、私は、やっではだめだということではなくて、むしろ、最後の手段としては、どうしてもそうならざるを得ないわけではありますが、その前にファーストステップとして検討すべきなのは、こういうトライアル雇用の充実ではないかと思います。

安定均衡を失った労働市場

そして、さらに雇用保険の適用を考えますと、従来は正規の人たちを加入要件ということでかけてきた面が強かったのではないかと思います。ここ数年来、これについての非正規への摘要拡大がなされてまいりました。例えば、3つの要件が通常かけられているかと思えます。一つは、労働時間。かつてはこれが一般労働者の4分の3以上でありました。一般労働者が週当たり40時間であれば、週30時間以上働いている人たちが、この雇用保険の適用対象者と考えられてまいりました。逆に、30時間以下の人たちは対象になっていないということであつたわけですが、ここについては対象の拡大

が図られてきたということがあります。

2番目が年収要件ということで、年収が90万円以上であるというもの。これが要件としてかけられていまして、90万円以下の人たちは、もともと年収が低いのだから、その人たちが仕事を失っても、経済的痛手は小さいだろうということによって、加入対象とされてこなかったということになります。しかし、これについても適用拡大ということで、すでに年収要件については要件が撤廃されることになっています。

3つ目の要件が、雇用期間の見通しでありまして、これが、従来であれば、1年を超えて雇用が見込まれるものというふうになっております。厚生労働省の審議会の中では、これを半年以上を対象とするというふうな検討がなされ、いま、そういう方向に向かっていると聞きます。

聞きますが、要は、これによってどれだけセーフティーネットの対象者がふえたのか。しかも、従来の補助的な稼得者だけではなく、こういう非正規雇用の中から得た給与によって生計を立てていかざるを得ないような人たちが、例えば若者にしろ、あるいは世帯主にしろ、急増している。

あるいは主婦においても、従来は、先ほどみえましたように、景気が悪くなって、いい雇用機会が探しにくいということになれば、職探し自身をあきらめてしまうというような傾向がありました。最近の動きは、これが非常に弱まってきているということがいえます。むしろ、非労働力化するの、高齢者と若者だということで、女性については、景気が悪化しても、労働力率が逆に高まるというような動きがみえるようになってきました。

最近の新聞の報道でも、どうも子供を保育所に預けたいという人たちの数が急増しているというようなことがありまして、従来は、むしろ、景気が悪くなると働く女性が減ったのでありますが、どうも90年代から動きをみてみますと、むしろ、逆の動きといってもいいぐらいの動きになってきているということになります。

そういう状況になってきますと、感情論からセーフティーネットを強化するべきだというようなものだけではなく、経済学的視点からもセーフティーネットの強化といったものが不可欠になってくるというふうに思います。

それはどういうことかといえば、従来は、景気が悪化して、その人たちが非労働力になるということでありまして、経済学的に言えば、労働供給が減ることになります。ところが、最近の動きはむしろ逆でありまして、景気が悪くなる、そういうマイナスの外的ショックがマクロ的に発生した場合に、今度は何が起こってくるかということ、どうしても就職したい、何とか再就職したいというような人たちがふえてくるわけで、そこで、労働サービスの買い急ぎといったものが起こってくる。

このことが、逆に、今度は雇用主からみれば、買ったたきが行いやすいというような、よく経済学の教科書に書いてあるような、労働供給関数が右上がり、そして需要関数が右下がりというようなスキームが、この世界においては適用できないということになります。労働供給関数のほうが、賃金が悪化すると、さらに働きたいという人たちがふえてくるということでありまして、労働供給曲線自身が、今度は右下がりになってしまっているというような、安定均衡をもたらさないというような図になってきます。

そうしますと、その均衡値から一回外れてしまう。この外的マイナスのショックが発生しますと、まさに悪循環を引き起こしていくというような市場モデルになるわけでありまして、そこにおいては、どうしても買い急ぎをしないで済むような状況、これをつくっていく必要があるわけでありまして、それが雇用保険の適用拡大の問題、セーフティーネットの拡充の問題という形で起こっているのではないかと。

繰り返しになりますが、感情論としての必要性だけではなく、市場を守るというような経済学の視点からしても、これが必要になってきているということがいえそうだろうと思います。

製造派遣の禁止は問題解決にならない

そのためには、一つの方法として、ヨーロッパでとられているような、失業扶助制度といったものを用意していく必要があるかもしれない。しかし、そこで問題になりますのは、一般財源から、この失業扶助制度というのは、保険に入ってなくても給付がなされるというようなことになるわけで、保険に比べれば給付額は少ないということになるかと思えます。

しかし、懸念されるのはモラルハザードの問題でありまして、だとすると、失業扶助を受けるという職業をつくり出してしまう心配があるということから、イギリスでニューディールするときに行われました、ブレア政権で行われたような、例えば能力開発とか、あるいはボランティア活動とか、そういったものを要件として、失業扶助を行うというようなことが必要なのではないかと思えます。生活保護と失業保険制度の間にネットを張っていくというようなことも一つの方法だろう。

これにつきましては、すでに厚労省の施策として、訓練期間中の生活保障給付制度、要は、能力開発をしている者に対して生活費を貸与するというような仕組みができております。そしてまた、就業した者については、その貸与の返還義務を免除するというような制度になってきておりまして、この制度の活用が考えられないだろうかというふうに思えます。

もう一つは、物の製造派遣の禁止というところではありますが、私はどうもこれについては慎重論をとっています。なぜ、物の製造派遣を認めてきたのかということを考えますと、そのときに起こった問題、例えば請負、偽装の問題といったものがさんざんあったわけでありまして、それに比べれば、派遣先の雇用主の責任を追求できるというようなこととか、あるいは均衡待遇の強化とかというようなことがやりやすいのではないかというようなことから、確かに物の製造派遣を禁止すれば、目の前から派遣問題は解消されるかもしれませんが、それが陰湿な形で地下に温存されていくといった可能

性があるのではないだろうかと思えます。

いま求められているのは、雇用の量の拡大と質の向上といったものを同時に果たしていくようなものでありまして、それは禁止することによっては担保されない。むしろ、正面から均衡待遇の強化といったものを避けて通れないのではないかというふうに思えます。

同時に、労働者保護といった視点から考えれば、派遣と有期雇用とパート、これについて総合的な法制化をしていく必要があるだろう。パート法の改正におきましては、均衡処遇といったものを求めるという形で、ある意味での均等待遇の強化を図ってまいりました。

ところが、派遣は、厚生労働省でいえば安定局、有期雇用については基準局、パートは均等局というように、局が分かれているということから、必ずしも一貫した議論がなされていないというようなことを考えてみますと、やはりこれについての総合的な法制化、均等化を求めるといったものが必要になってくるのではないかと思えます。

緊急対応型ワークシェアリング

時間も過ぎてしまっていますので、最後、簡単にお話しします。

一般労働者も含めた対策というところで、ワークシェアリングの議論であります。緊急対応型のワークシェアリング。私は、これ、見方をどうするかということではありますが、いままでも実は日本では行ってきたのだろうと思えます。先ほどもいいましたように、景気が悪化すると、最初にやったのが残業時間の短縮であった。そしてまた、休日の増加というようなことで対応してきたわけでありまして、今回、労働時間の中でも、特に所定内のところまで組み込んだ議論というようなこととなりますが、ある意味では、ここについては労使ともにやはり考えていくべきだろうというふうなスタンスをとっています。

ただし、その阻害要因というのは回避したい

という気持ちは労使ともに強い。やはり企業側にとっては、これを行うのはいろんな手間をとります。さらには、解雇する場合に比べれば、あるいは人員を削減する場合に比べれば、コストの軽減分というのは少ない。少なくとも、その休業手当を払わなければいけないというような義務が雇用主側にもあります。法的には、一応労働時間を短縮すれば、その休業手当6割を保障するというふうになっていますが、実態は8割ぐらい出しているところが多いわけでありまして、その給与カット分が少ないというような問題が起こるかと思えます。

逆に、働いている側からすれば、その分だけ給与が削減されるということで、2割でも削減されることは好ましくないと思っているわけですし、ここについては政策の介入する余地が大きいというふうに思えます。

いま、雇用調整助成金によって、休業手当の一部分——大部分といってもいいかもしれませんが、それを雇用保険から給付するというふうになっております。ほかの国を考えると、一般の雇用保険給付、失業保険給付の中から、この2割のカット部分について労働者への保険の給付というようなものも検討されてもいいかもしれないと思えます。

問題はむしろ、緊急対応型のワークシェアリングをいかにして多様就業型のワークシェアリング、すなわち、ワーク・ライフ・バランスにつなげていくかというようなことになってくる。このところについて、労使でしっかりと議論が必要ではないかというふうに思えます。

これに移すためには何をしなければならないかということ、やはり一つは、職務の明確化の問題、働き方の問題、あるいは業務の見直し、こういったところまで労使で議論していかなければならないわけですし、均等待遇のところについても議論しなければいけない。こういった緊急対策を将来の日本人の働き方へどう結びつけていくかという視点から、雇用対策を考えていくべきだろう。やはり将来を考えたときの、少子高齢化から多くの人が働ける社会とい

ったものをつくり出すために、これを有効に使っていく必要があるのだらうと思えます。

オランダのワークシェアリングがよく高い評価を受けますが、それは単に失業率が14%から3%弱へ下がったということだけではないと思えます。むしろ、高齢者の働く比率が、この10年間で15%上昇した。あるいは女性の働く比率、就業率がやはり15%ほど上昇した。この働く可能性が、選択肢が増加したというようなところを高く評価するわけです。そういったものを実現するような政策誘導が必要であり、このためには公労使によるトップ会議といったもの、さらには、それぞれの職場における議論といったものが必要なのだろうと思えます。

この不況や景気後退をいかに将来に結びつけていくかということが必要であり、それもまた雇用の創出においても必要なわけです。一時的な雇用創出ではなく、長期的にビジネスチャンスをつくっていくという視点から、この雇い入れ助成金もあるのではないかと思えます。

さらに、私はNPOを初めとする中間組織の拡大を支援していく必要があると思えます。こういった問題が起こると、すぐ政策はどうするんだという声が上がりますが、幸いなことに、NPOの活動も目立つようになってきました。こういった市民社会の充実を通じて、例えば就業支援とか能力開発といったものが行われるようなことになっていく必要があるのだらう。

その点、イギリスにおけるソーシャルエンタープライズの存在では、単にNPOというだけではなく、就業支援と能力開発が一体になって行われている。しかも、補助金に依存しないような中間組織体をつくっていくことが必要であり、これが資本主義社会の新しいパターンとして、競争社会の中でもどこでも求められている動きではないかと思えます。

ちょっと時間をオーバーしてしまいました。どうもご清聴ありがとうございました。(拍手)

(質疑応答)

司会(宮田謙一企画委員 朝日新聞論説副主幹) どうもありがとうございました。司会者から最初に質問をさせていただきたいんですけども、こうした非正規雇用が増加した背景に、コーポレートガバナンスという意味での大きな変換があったというご説明でした。そうかなと思います。そうすると、この労働雇用の二極化を正していくためには、ガバナンスをもう一度もとへ戻す、あるいは若干修正させる必要があるのか。そういう意味では、企業にもう少しコスト増要因を抱え込ませるような規制を強めていく必要があるのかなと思います。

他方、日本の産業あるいは雇用の伝統からしますと、ご説明がありましたように、労働力調整をしなければいけないときに、米欧型は人数を切ってしまう。しかし、日本の場合は労働時間を切るという形で、企業は抱え込んできたわけですね。

そうしますと、そういう労働雇用の社会的コストを企業がより多く負担させられてきたのではないのか。その辺はどう考えればいいのか。

特にお聞きしたいのは、今後、我々が雇用の問題についての政策論議をしていくうえで、どっちに力点が行くのだろうか。答えはもちろんミックスだと思いますけれども、企業により多くの負担を負わせていくという議論なのか、あるいは社会的負担をふやしていく、特に公的負担をふやしていくのか。そこに我々が今後やっていくべき公的政策論議の重点があるべきなのかなとも感じるんですが、いかがでしょうか。

樋口 すこぶる難しい問題ですが、私はよく社員と企業との間に保障と拘束の関係があるということを書いてまいりました。保障を考えてみますと、生活費とか雇用を企業側は保障し、ときには生きがいであるとか、能力開発の機会も保障するというをやってきたと思います。その代償として労働者に拘束をかける。例えば残業を長時間やらなければいけない。あるいは頻繁な転勤がある。さらには、兼業禁止規

定というような拘束をかけてきたのだらうと思います。

その拘束と保障の対象は正社員であって、対象にならない人たちが非正社員だというふう位置づけられていた。ところが、国際競争が激化する中で、保障機能が弱体化し、あるいは保障の対象にならない人が増加するといった問題が、今回の非正規問題だらうというふうに思っています。

そう考えてみますと、いままで企業が果たしてきた保障機能が弱まっている中において、だれかがそのかわりをしないといけない。全部、個人の責任ですというふうにはならないのだらうと思っております。では、それをだれがやるのかということが問われていて、いまのご質問のように、官がやるのかということになります。

税金を重くし、ある意味では社会保障を拡充することが必要なのかということですが、競争していく以上はそうはいかないというところがある。やはり国際競争に直面しているような民間企業に、いろんな重荷をかければかけるほど、企業の競争力が失われてしまうというのは事実としてあるかと思えます。

ところが、日本の議論は「官か民か」という議論だけであって、その中間的な組織についての議論がなされてこなかった。その結果、民に保障の機能を負わせてきた、というような点が問題になってきているわけです。むしろ、先ほど申しあげましたソーシャルエンタープライズであるとか、NPOであるとか、そういったものの拡大や機能の強化が必要な状況になってきているのかなと思います。

多くの国で、いまや、官か民かという議論は、徐々に変わってきているのではないかと。特に今回のような動きをきっかけとして、コーポレートガバナンスの議論も出てきましたし、それについての見直しも進むだらうと思えます。しかし、ではその保障の機能を民間企業に戻せばいいというふうにはならないだらうと思っております。

これだけ情報技術にしろ、いろんな技術が発

展して、マーケットが国内マーケットではなく、まさにグローバル化したマーケットになってきています。競争相手がそこにいるという以上は、保障の機能を民間企業、特に国際競争をしているところに負わせていくというのは難しいだろうと思います。べき論ではなく、実態として難しいだろうなというふうに思っています。

だとすれば、そのかわりとして期待できるのは——NPOがいいということではなくて、いろいろ消えていきますと、残っているのは、そういう道しかないわけですし、どうもアメリカにしる、イギリスにしる、アングロサクソンのところでこれがずっと議論され、実践されてきているのだろうと思います。残念ながら、日本の場合は市民社会としての成熟度が低いために、この部分が機能を強化できないでいる。

であれば、ここを機能強化していくような政策のあり方—例えば寄附減税の問題であるとか—が必要になります。また、税金を納めるよりは、特定の目的を果たそうとしているところに企業が資金を流していく、というようなやり方があるのではないかと思います。

イギリスでこの間調査したのですが、先進国では共通して中間組織、英語でいうとサードセクターで——日本の第三者セクターとは違います——の充実ということが議論になってきている。フランスやスペインが一番先頭を走っているというふうにいっていましたが、アングロサクソンでもそういう流れが生まれてきているのかなというふうに思います。

司会 そのサードセクターというのは、具体的にはどんなことなのか。

樋口 イギリスの内閣府で3年前にサードセクターセクションというものができました。そこにはNPOとボランティアセクター、それとソーシャルエンタープライズというものが入ってきています。

例えばソーシャルエンタープライズの場合には、事業収入で収入を確保していく。その中

では、政府の入札による委託事業といったものもかなりのシェアを占めています。

一番日本で気になりますのが、NPOとかボランティアというのは、雇用条件が悪いのは当たり前だ、という意識があることです。チャリティーでやっているんだから、高い給料をもらうのはおかしい、というような発想があります。

ところが、向こうは必ずしもそうではなくて、賃金はNPOであっても職種別労働市場ですから、マーケットウエイジが支払われるというのは当然だということになります。入札のときの要件として、それがちゃんと確保されているのかといったものが入ってきます。

ですから、賃金の引き下げ競争によって入札をとることはできないような仕組みになっています。むしろ、うちはこういう形で再就職を支援しますとか、あるいは能力開発を支援します、といったアイデア競争をしている。

特にソーシャルエンタープライズを幾つかを見ましたけれども、そこでは長期失業者とか、ホームレスの人たちを寮に入れる。そこでは能力開発といっても、まず自立的な生活ができるようにというところからスタートして、半年とか1年やって、中には直接サードセクターが採用するというようなこともありますし、ほかにあっせんするというわけですね。

職業能力という以上は、やっぱり職場に直結したような能力開発でなければ効果は薄いんだ、と先ほども申しあげましたけれども、それをまさに地で行っているというようなところがありまして、そういう支援団体を使っていくということも一つあります。

日本でもふえてきておりますが、ただ、どうも30歳定年説みたいなものがありまして、家族を持つと思うと、それではとても生活していくことができないというようなところがあります。

これは介護の問題と似たようなところがあって、介護保険の改革と同時に、こういったところの雇用条件の確保をどうするか、ということが一つの課題になってくるかと思います。

司会 それでは、会場からご質問をお受けし

たいと思います。

質問 雇用の問題は、国際的なグローバル化の中で、競争力も維持して技術革新もしていかなければいけない。しかし、一方で社会的な安定もなければいけないということだと思いませんか。

50年代あたりでは臨時工とか、季節工といったものの数は、400万人ぐらいだったような気がするんです。それが、いま1,600万人ですね。この構造が果たして日本にとって適切なのか。また、先進諸国ではその割合は一体どういうふうになっているのか。

樋口 まず後者の方からいきます。

冒頭申しあげましたように、正規、非正規という概念が、なかなか統計上、ほかの国ではとれなません。テンポラリーワーカー及びパートタイムワーカーの比率がどうなっているかというようなことで考えますと、統計を持ってないので、パーセンテージはわかりませんが、多くの国でこの比率が上がってきているということは共通しているかと思えます。

ただ、アメリカはパート労働者の比率は必ずしも上がってないということでありまして、やはり学生パートがかなりのウエートになっている。もう一つは、人によっては、アメリカには正規労働者はいないんだ、全部が非正規だというような言い方もされるのですが、要は、レイバープロテクションが法的な介入によって守られている点が非常に弱いというようなところもある。

であります。申しあげたいのは、やはり世界に共通して雇用形態の多様化が進んできているということはいえるかと思えます。事実、規制緩和の流れの中でも、特にヨーロッパにおいては、パートについての制約を派遣と同時に規制を緩和していった。緩和していく一方において強化したのが、均等待遇だと思います。例えば労働時間が違っても、同じ仕事をしているのであれば、同じ賃金を払わないと差別だという扱いがなされていく。オランダからスタート

した、この均等待遇の強化が、EU指令という形で行われ、そして、各国がそれを法制化するということが行われました。

また、派遣労働についても昨年、EUの指令が出ました。たとえ雇用主が違っても、同じ仕事をするのであれば、同じ賃金が支払われることを法的に強化していくというような指令が出されています。海外の人たちと話をしますと、派遣労働者というのは、ディスパッチドワーカーとか、あるいはテンポラリーワーカーというような形で表現されるかと思えます。日本にはパーマナント・テンポラリーワーカーというのがいるのか、ずっと長い期間テンポラリーで働いている人たちがいるのか、というような皮肉めいたことはいわれます。

派遣法において、同じ仕事であれば、同じ職場において、かつては1年を上限とし、それが3年に延長されたということですが、アメリカあたりではこういった制限は設けていません。設けていないにもかかわらず、実質的にその期間は大体3か月から4か月というのが平均的な派遣期間だというふうになっています。

それはなぜかといいますと、派遣労働者の場合、均等待遇を求められると派遣会社に手数料を払わなければいけない。その分だけ、割高な存在だというふうに考えられますから、むしろ、直接雇用したほうが経費的には安くて済むというような、合理性に基づいてそれが行われています。

ただ、アメリカでも、かつては派遣について処遇が低いというようなことがあったのです。それが裁判を重ねる中で、雇用主側が負けることが出てくることによって、均等待遇の強化が実質的に図られるようになってきた。日本では、期間を制限したり物理的に禁止するというようなことによって解決しようとしているわけですが、そのときに問題になってきているのが、この均等待遇のところ。これが図られていない以上は、何らかの形で問題を解消することはできないのではないかというふうに思っています。

難しいというのは十分承知しています。承知

していますが、難しいからといって、この議論を避けて通ることはできないというのも事実です。それは、明日からできないかもしれませんが、その方向に向かうような施策を、今回の雇用対策の中にどこか種を仕掛けていくというようなことが必要であって、私は意図的にそれをしているということになります。

明日からできると思うのか、ということをよくいわれるのですが、できるとは思っていません。思っていないが、向かうべき姿というものに向かっている。やはりそれに向かったサクセスしたものを考えていくべきだろう。でなければしかしその方向に踏み出していかなければ、いつになっても、この問題は解決しないと思います。

質問 2つあります。1つは、いまの同一労働同一賃金ですけれども、先日の高梨昌さんは、これはとても難しいとハナから否定されました。けれども方向は、やっぱりその方向だと思うんですね。それに対する具体的な第一歩というのは、どういうふうに考えていらっしゃるのでしょうか。ぜひ具体策をお伺いしたい。

それと、連合で2、3年前に非正規労働者の嶋さんが手を挙げて会長選に出られましたけれども、依然として旧態依然のままです。

きょうのお話の中には組合という言葉が一つも出てこなかったんですけれども、この非正規、正規のところはどういうふうに位置づけていらっしゃるのか、その辺を伺いたいのですが。

樋口 最後のご質問の組合の話からまずさせていたきたいと思います。

私は、この組合の議論というのは、逆に、第一歩から話をしたつもりです。例えば、非正規雇用への対応で、労働組合というのを頭に掲げています。職場で何が起きているのかをよく知っているのは、やっぱり一緒に働いている人たちです。この人たちは労働組合を通じて、非正規の問題についてちゃんと取り組むべきだ、あるいは支援をしていくべきだというふうに思っております。これが第一歩として必要なの

ではないかというふうに思うのです。

これは、労働組合にとっても必要なわけです。連合は以前から、パートの均等待遇あるいは10円の時給引き上げというようなことをいつてきたわけですが、個別労組の交渉の場に行きますと、例えば春闘においては、まず組合員、正規雇用についての引き上げ。で、余力があったら、「では、パート」という順番になっていて、なかなか余力がないので、そこまで行かないということだろうと思うんです。結果として、それが日本の労働市場をゆがめてきたと思います。

企業にとっては、ある意味では、使い勝手の良い労働者を非正規雇用の増加によって実現した。かつては90年代の——私は98年までといたしましたが、それまでの非正規雇用の増加というのは、短時間労働者の増加でして、ある意味では、働き方の選択肢を拡大したというふうに思います。ところが、98年以降については、有期雇用の増加であって、むしろ、働かせ方の選択肢が拡大したというふうにみています。

この背景には、おっしゃったような組合の問題もある。使い勝手の良い労働者がふえることによって、組合としても、供給独占の力を発揮することができなくなっている。その分だけ組織率が下がってきている中において、ストを打とうと別に怖くないというような状況になっていけば、これは組合としての力を弱めていくということになるわけです。その点については、自分たちのためにも、あるいは労働者としての共同体といいますか、共同意識を高めるということも必要なだろうと思っています。

もう一方、同一労働同一賃金をどう実現するか。これは、おっしゃるように、非常に難しいと思いますが、一つは、パート法でやったような手法をとっていくことです。これは、均衡処遇が図られていない場合は差別だ、ということが法律に明記されていますが、その対象が狭いので、それと同じようなものを、有期雇用や派遣にも広げていく必要があるだろうと思います。

それで、我々は何もやらなかったのかといいますと、実は、これについて幾つかいまでも検討したことはあります。例えば最低賃金の議論のときに、地域別最低賃金と同時に、日本では産別最低賃金が存在する、という議論をしました。規制改革会議から、これは屋上屋だという議論がなされて、我々は研究会を開いて、産別最低賃金の廃止と同時に、職種別最低賃金の確立を提言しました。職種によって賃金が決まっていく、企業横断的なものを用意していく必要があるという提案です。

要は日本の場合には、賃金を決定するのは各企業の雇用主と労働者であって、企業の壁を超えた共通した市場や共通した賃金が成立していない、というようなところから、それを考えていくべきだという提言をしました。

やはり職種別の労働市場ができないと、派遣の問題とか請負の問題は、雇用主が違うのだから同じ職場で同じ仕事をしていても賃金が違うのは当たり前、というふうに思われている限りは、問題は解決しないと思います。

ヨーロッパで、派遣の賃金差別を禁止することになってきた背景には、企業の壁を超えた職種別労働市場によって市場賃金が形成される、というようなところがあるのだろうと思います。

職種別賃金は必要なのですが、しかし、それを必ずしも硬直的に決める必要はない。職種についても幅を持たせて、例えば事務職についてはいくらからいくらまでというようなものを形成していく、ということは可能ではないかと思っています。

質問 セーフティーネットの強化について、2点お尋ねしたい。

1点は雇用保険の対象の拡大についてです。今度の法改正で、雇用見込みが1年から半年に短縮するということがありますけれども、これでどこまで対象が広がるかというところも百数十万人じゃないか、という話もある。民主党には、原則として雇われている人は全部対象にしろ、なんていう主張もある。一方で、主婦パ

ートみたいな人たちとの峻別をどうするのか。ここは一番厄介な問題だと思うのですが、この問題をどういうふうに整理して考えたら良いのかというのが1点。

それからもう一つ。どうしても雇用保険から漏れる人たちが出てこざるを得ない、あるいは雇用保険で守られていても、その雇用保険が切れた後もさらに失業が続く人もいる。そういう人のカバーは、先ほど触れられた2点目の扶助制度でみていかざるを得ないのかなと思うのですが、扶助制度になると一般会計ということになって、保険の外の話になってしまう。このところに企業が何の責任も持たなくていいのだろうか。その財源に企業にかんでもらうような仕組みは何か考えられないか。

樋口 適用拡大ですが、いまおっしゃいましたように、雇用期間の見通しを1年から半年にする。これによって増加する適用者は160万人程度だというような話で、それほど多くは期待できない。まさにそうだろうと思います。

では、全部入れれば良いかとなりますと、これはまた大変な問題が起こってくる。その視点から考えると、やっぱり一般財源からの失業扶助制度が必要なだろう。しかし、ヨーロッパでの反省点として出てきているのは、それによって失業者という職業をつくってはいけないということです。これが大きなメッセージとして出ている。

例えば、失業給付期間を超えてしまった人に無条件で給付するというのは、やはり望ましくないのではないかと思います。その要件をどう課すかですが、例えば政府が何時間以上働いてきた人という要件を課すよりも、やっぱり自分で選択させるのが良いのではないか。

例えば訓練を受けている人については給付をしますよとか、あるいはボランティア活動をしている人については給付しますよ、というようなオプションを与えて、給付を受けるかどうかを選択させていくことが、一つの方法かなというふうに思います。

そのうえで企業の負担分をどう考えるか。私

もまだ詰めてないところですが、アメリカでは雇用保険制度は日本のような労使折半になってなくて、全額、企業負担になっているわけです。そのかわり、企業理由によって離職した者にのみ失業給付がなされる。自己都合によって離職した者については給付がなされないというような仕組みになっています。

では、企業は大量に失業者を排出して、失業給付を受けさせれば良いかというと、次の年の保険料率の引き上げにつながってくるわけです。ですから、どちらをしたほうがいいのか。過剰雇用でも、抱えながら給与を払ったほうが良いのか。それとも、その人たちを解雇して、来年、保険料を高くしたほうが良いのか。自賠責の考え方と同じような考え方が導入されたわけですね。

何らかの形で、そういうモラルハザードを阻止する。働く側だけではなく、企業側についても、モラルハザードを阻止するような工夫をしていかなければいけないのではないかと。

冒頭申しあげましたように、経済学というのはインセンティブの学問だ、というふうに私は思っております。そのインセンティブをいかに使っていくのか。仕組みをつくるうえで、制度をつくっていくうえで必要な労働者のインセンティブ、あるいは企業のインセンティブを、いかに仕組みとして組み込ませていくかというところが重要だと思います。ですから、一般財源ですべきかどうかというのは、企業に負担させるべきだという議論ではなくて、そのインセンティブをどう考えるかといった視点から議論していくことを、少なくとも経済学者としては好みます、と申しあげたいと思います。

(文責・編集部)