

労働市場改革

~ 格差解消と効率追求を両立させ得るトータルな政策を

樋口美雄氏 慶應義塾大学商学部教授

所得格差の拡大、ホワイトカラーエグゼンプションなど労働分野のさまざまな問題が提起されている。経済財政諮問会議に置かれた労働市場改革専門調査会の委員を務める慶應義塾大学商学部教授・樋口美雄氏に、今後あるべき労働政策についてうかがった。



経済社会の変化に合わせた雇用政策を
経済社会の変化に伴い、国、地方それぞれに求められる役割が変わってきていることを踏まえてその関係を見直し、
地域特性に基づいた雇用政策を考えていくべきである。

量と質をいかに高めるか

日本の労働をめぐる問題点についてうかがいたい
と思います。

樋口 長期的な問題として大きいのは、やはり人口減少です。しかも高齢化を伴った人口減少であり、労働力人口が減少し、それが潜在成長率¹を引き下げる可能性があります。あるべき対応は、労働者が意欲を持ち、能力を発揮できる状況をつくっていくこと、つまり量と質の両面における完全雇用の達成を目指すことです。高齢社会の到来を考えれば、どうしても就業率を引き上げなければなりません。働く意欲を高めるためには、旧来のような狭い意味の雇用政策だけでなく、税制をどうするか、社会保障制度をどう変えていくか、多角的な視点が不可欠です。セーフティネットの張り方一つで労働意欲が変わってくる可能性があるわけです。セーフティネットのあり方について言えば、従来の施策は失業者に失業手当を給付したり、高齢者に年金を給付したり、事後的な所得保障による弱者救済が中心でしたが、今後、就業率を高めるためには、自立したい人に対する能力開発支援やコンサルティングなどが重要です。ヨーロッパで使われる言葉に「殻の保障から翼の補強へ」というものがあります。失業した人をシェルターで守るような

策から自立するための翼を補強する施策へ、というものが、わが国においても、そのような転換が求められると、私個人としては考えております。

所得格差の拡大が社会問題化しています。

樋口 1990年代後半以降、単にフリーターが増えただけでなく、フリーターでいる期間が長期化しているのが問題です。もともと日本は、正社員と非正社員の差が大きいと言えます。賃金格差のほか、仕事の内容としても非正社員は補助的なことをさせる存在でした。その人たちは、主婦パートが大部分で、家庭でも世帯主の所得の不足分を補う補助的役割が期待されていたのですが、非正社員が増える中、かつて正社員の対象であった若者の多くが、その中に組み込まれてきました。会社では補助的に扱われ、私生活では将来世帯の中心になる見通しが立たず、結婚できず、子どもをつくれぬという若者が増えています。

労働形態の多様化は必然な流れなのは、

樋口 近年、労働時間が選択できるようになるなど、働き方の多様化が進みつつありますが、その裏腹の関係で所得格差の問題が起きているわけです。問題は、個々人が自らの働き方を主体的に選択できるかたちの多様化ではなく、正社員になりたくてもなれないからパートタイマーとして働いている人が増えている、そのような多様化になっている

1 潜在成長率：国内総生産(GDP)を生み出すのに必要な供給能力を毎年どれだけ増やせるかを示す指標。労働力、資本設備など生産活動に必要な要素をすべて使った場合に達成可能な成長率。



ことです。その背景には、企業の行動があります。不況の時代、人件費を抑制したい、変動費化したいという欲求が強くあり、それが非正社員を増加させた。そのことが日本企業の業績を建て直し、景気の回復に貢献した面があることは否定しませんが、負の遺産として所得格差の拡大を招いてしまった。加えて近年の法改正もそれを後押しするかたちでした。1990年代に労働関係の法律がかなり改正されており、有期雇用の期間延長、派遣労働の職種拡大などパートタイマーや契約社員など非正社員の方の規制緩和はだいぶ進みましたが、正社員の方にはあまり手が付けられなかった。現在の労働市場のゆがみは法制度のゆがみに関連しているのです。これをどう変えていくのか、政府にはそのような課題が突きつけられています。バブル崩壊後、正社員としての採用が絞られ、機会の平等が与えられなかった世代が存在します。機会の均等を担保するのは国の役割です。何より格差の固定化、社会の階層化は絶対回避しなければなりません。

諸外国の法制度に学ぶべき点は。

樋口 実はヨーロッパも、長期雇用の正社員が望ましく、パートタイマーや有期雇用は働き方として望ましくないから規制をかけるというスタイルでやってきたのですが、やがて使用者側が人件費の固定費化を嫌い、正社員の採用を躊躇

するようになり、かえって雇用が減ってしまうことになりました。そこで雇用の量を拡大するための規制緩和に踏み切りますが、日本と違うのは、同時に均衡処遇を強化していることです。パートタイマーでも同じ仕事をしているのであれば同じ時間給を払わなければならないという時間比例の考え方をとり、あるいは労働時間に差があっても差別をしてはいけないというようなかたちで法制度を強化しています。日本の法改正はそうに進まず、正社員と非正社員の扱いのバランスが崩れてしまった。そのゆがみがあらわになり、今になってパート労働法の見直し、有期雇用の均衡処遇といったテーマが改めて突きつけられている状況です。

非正社員の場合、能力開発も正社員より難しいのでは。

樋口 今の公的な能力開発のほとんどは、雇用保険を財源にするものです。雇用保険に加入している人たちだけが適用対象であり、それ以外の人は支援対象から漏れてしまいます。パウチャー制度などを組み込んだ一般財源によるサポート、実額控除というかたちでの税制面からの支援など個人を直接支援する新しい仕組みの拡充が必要でしょう。

経済財政諮問会議の有識者議員による『『創造と成長』のための7大重点改革分野』(7頁・資料参照)で『再チャレンジ支援』が挙げられています。

樋口 発想としては的を射てると思いますが、それをどう具体化していくかが課題であるように私は思います。各省にプランを投げさせるだけで、全体のビジョンが見えません。下手をすれば、予算の獲得合戦に利用されるだけでしょう。本当の再チャレンジ社会をつくるのであれば、税や社会保障、文科行政、産業政策そして自治体まで巻き込んだ行政の縦割りを越えた抜本的な改革が必要です。

ワークライフバランスの推進

正社員の働き方についても見直しが必要なのでしょうか。

樋口 正社員の方にも実はかなり問題があります。正社員を減らし、非正社員を増やした結果、正社員の一人当たりの仕事量が増え、職責がいつそう重くなっています。育児休暇が取りにくいという以前に、男女の出会いや親交を深める時間さえ取りにくい状況です。これでは少子化に拍車がかかってしまいます。つまり、所得だけでなく、労働時間も二極化しているのです。したがって正社員も含めた働き方の見直しが必要です。日本企業は正社員であるとか終身雇用的な側面を尊重するかたちでやってきました。かつ

てはそれで人材の活用や能力開発がうまくいっていましたが、一方でそのような働き方ができない人たち、頻繁な転勤や、長時間労働ができない女性や高齢者には補助的な仕事ばかりさせるなど、その労働を阻害していた側面もあります。そして、正社員と会社の間には保障と拘束の関係がありました。生活は保障する。その代償として残業を厭わず働いてもらう。辞令一本で世界中どこでも転勤してもらう。そのように拘束をかけてきた。ところが少子化が進み、対象となる若い男性がどんどん減りだし、その採用が難しくなってくる。しかも、このままでは少子化に歯止めがかからない事態になってしまった。果たして、これまで課してきた拘束が本当に必要なかどうか。仕事の進め方や働き方を見直し、個人が自己実現できる状況をつくる。これがワークライフバランスですが、まさにこうした政策が必要となっているのではないのでしょうか。

それを推進するためには、どのようなことがポイントになるでしょうか。

樋口 制度設計としては、個人の私生活を充実できるように働き方を見直すだけではなく、それをきっかけとして企業も業績を上げられるようにすることです。個人の生活の充実をさせるといっただけでは、コストがかさみ、生産性が落ちるということで企業が忌避し、推進が難しくなるでしょう。

労働者の私生活の充実と生産性の向上は両立し得るということですね。

樋口 少子高齢化の時代だから生産性を上げる必要がある、とよく言われますが、生産性についてしばしば誤解が見受けられます。長時間働けば生産性が上がるとして、とにかく残業すればよいというものではありません。それでは労働者の私生活が犠牲になりますし、個々人が次の仕事や自らの能力開発に当てる時間がとれないため、仕事はその場しのぎのものになります。コストばかりを強調すれば、かえって労働の質が低下しかねないということです。大切なのは、一人当たりの生産性ではなく、時間当たりの生産性を高めるという発想です。例えば仕事の内容を見直して、不要な業務があれば廃止する。そのような工夫で時間当たりの生産性を向上させなければ、いずれ個人も企業も行き詰まるでしょう。ワークライフバランスは単に「個人生活を楽しましよ」といったものではありません。自己責任において能力開発や自己啓発ができる時間を確保するという点でもあります。今やすべてを会社に任せられる時代ではありません。自己責任を求め、自己選択権が保障されるべきです。多様な価値観の人がいて、多様な目標がある。それに向かって個々人が能力を磨き、発揮できる。そし

て自己責任と自己選択に基づき仕事と生活の調和を図れる。それを企業と政府が支援する、そういう社会のあり方を示すため、私はワークライフバランス推進基本法を制定すべきだと考えます。

理念の共有のため、基本法がほしいということですね。

樋口 今、格差社会や少子化など、いろいろなところで起きている問題の根をたどっていくと、共通の部分に行き着くことが多いです。国と地域、企業と組合、個人と家庭、その関係や役割が問い直されようとしているにもかかわらず、政府はそれに十分対応できていません。社会全体を俯瞰したトータルのビジョンが必要です。省庁の部局単位で個別の制度、法律をいじるだけではなく、省庁の壁を越えた取り組みが必要であり、その連携の設計こそ政治力が問われるところだと思います。まず、ワークライフバランス推進基本法のかたちで明示することです。それによって省庁がビジョンを共有し、各個別政策や法律のつながりをはっきりと認識できるようにすることが戦略につながります。

市場と効率の議論

労働時間の関係では、最近ホワイトカラーエグゼンプション²が話題になりました。

樋口 ホワイトカラーの働き方も多様化が進み、一律のやり方では難しくなっていますから、ホワイトカラーエグゼンプションは向かうべき方向として正しいと思います。現在の日本の経済社会がそれを実行できる条件を満たしているのか、そこは検証が必要でしょう。雇用契約を結ぶとき、使用者に無理難題を言われたら拒否できる立場になれば自由裁量が成立しません。それが成立するには、十分機能する外部労働市場の存在が前提です。労働者が「ノー」と言った途端、路頭に迷うようなことでは困るわけです。もう一つ的前提は、個人の職務がはっきりされており、評価が公平かつ的確になされることです。自由裁量で働き、成果で処遇してもらうのであれば、そのための条件整備を進めなければなりません。現状として、職務が不明瞭だと成果主義のシステムに対する疑問の声が根強いとすれば、まず裁量労働の適用を拡大していくのが現実的対応でしょう。

外部労働市場はいかにしてつくるべきなのでしょう。

樋口 外部労働市場が発達すれば、離職して他の会社に移っても能力や意欲を維持、活用でき、個々人の意欲と能力が向上する。個人はもとより、それが企業経営にもマクロ経済にもプラスに働くようにできます。そのためには、職種ごとの企業の壁を越えた賃金制度が必要であり、職能を評

2 ホワイトカラーエグゼンプション[White collar exemption]: 一部の高収入のホワイトカラー(事務職など)を法定労働時間規制からはずすことまたはその制度をいう。自分の判断で労働時間を調整できる一方、残業代はゼロとなり、成果で給料が決まる。アメリカでは、一定の要件(職種・職務や賃金水準)を満たすホワイトカラー労働者を労働時間規制の適用

除外(exempt)とする制度となっている。日本でも2005年6月に日本経済団体連合会が提言を行い、2006年6月に厚生労働省(労働政策審議会労働条件分科会)が提案を示した。2006年12月には厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会が導入を求める最終報告をまとめた。

価する社会的な仕組みが必要です。もう一つは金銭解雇の仕組みを考えることです。解雇されるとき、金銭的に十分補償されるようにする。その二段構えの仕組みが格差問題に対しても有効です。まとも機能する市場は、自由放任ではつくれません。機会の均等を担保したり、差別を禁止したり、公平な競争ができる土俵をしっかりとつくり、その上での競争の自由度を促進していく。この手順こそが重要であり、順番を間違えると、不安だけが高まってしまいます。

言い換えれば、機会の均等が保障された上での競争の結果としての格差でなければ、社会的に是認されにくいということでしょうか。

樋口 所得格差は結果ですが、問われるのはどういった理由でその差が生じたのか、です。それが努力による差であれば容認され、理由なき格差は問題視されるということでしょう。伝統的な経済学では公平と効率を対立概念でとらえることがあります。結果の平等ばかりがあまりに強調されれば、勤労のモチベーションが失われ、効率性が悪化する。これがいわゆる悪平等の議論です。重要なのは、機会の均等が担保されていることです。でなければ、機会を与えられなかった人たちはやる気を失い、社会全体で見れば、効率が改善しないばかりか、社会の階層化を招き、さらなる非効率を招くでしょう。重要なのは、いかに公平と効率を両立させるかです。二者択一ではなく、両者を補完の関係ととらえて両立させなければ、社会の活力が失われてしまいます。

労働法制を考えると、効率という概念が大切であるということですね。

樋口 ところが日本の法律の目的部分には「労働市場」という言葉が1カ所もありません。また、労働法の世界には「市場」とか「効率」という言葉を毛嫌いされる方がいて、経済学者が「効率を考えるべきだ」と言った途端、賃金カットの話ととらえ、「労働者の人権はどうする」と反駁されることがあります。「市場」といっても、こちらは何れも人身売買の話をしよというわけではないのですが、そういった誤解を解かなければならないところにもどかしさを感じます。経済学者が「効率」を口にするとき、金銭的効率ばかり考えているように思われがちですが、決してそのような狭い意味で用いているわけではありません。効率とは資源の有効活用です。それは教育といったことにもつながるものであり、結局、個人の尊重にほかなりません。経済学者のスタンスからすれば、労働法の専門家の中には人権に重きを置かずあまり経済的効率という概念が希薄な方がいらっしゃいます。もちろん人権は大事ですが、経済活動の国際化が進み、少子高齢化が進む中、持続可能な経済が存在しなければ、その大

事な個々人の人権を守りようがありません。そのことを考慮した上で制度なり法律なりを考えていくことが大切です。

安倍総理は「筋肉質の政府」という言い方をされましたが、労働分野からみたと、政府の規模や役割はいかにあるべきなのでしょう。

樋口 もちろん政府は過大であるべきではありません。無駄なお金を使うのは論外です。ただ、政府が小さければそれだけでよいというのではなく、経済社会が変化中、政府に求められる役割も変化しているということでしょう。例えば、これまで地域の雇用の受け皿をつくり、地域間格差をならすために公共事業というツールを使ってきたけれど、財政が極度に悪化し、公共事業を通して国が雇用に責任を負うのが難しくなるとすれば、国と地域との関係を見直した上での雇用戦略を求めていくべきでしょう。ヨーロッパ諸国は、1980年代から公共事業に替わる施策を地域の雇用戦略の中に求めています。日本でも、それぞれの特性を活かした雇用政策を考えていく。国はそのインセンティブを高め、担い手であるリーダーの育成に力を注ぎ、地域を支援していく、そういった関係をつくっていかなくてはならないでしょう。

慶應義塾大学商学部教授

樋口 美雄（ひぐち よしお）

1952年栃木県生まれ。1975年慶應義塾大学商学部卒業。1980年慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程修了、商学博士。1985年～1987年コロンビア大学経済学部客員研究員。1991年慶應義塾大学商学部教授（現職）。1993年一橋大学経済研究所客員教授。1995年米国スタンフォード大学経済政策研究所客員研究員、米国オハイオ州立大学経済学部客員教授。2003年財務総合政策研究所「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」座長。2005年より国民生活金融公庫総合研究所所長を兼務。編著書に、『日本経済と就業行動』（東洋経済新報社・1991）『プロ野球の経済学』（編著／日本評論社・1993）『日本の雇用システムと労働市場』（共編／日本経済新聞社・1995）『雇用と失業の経済学』（日本経済新聞社・2001）『団塊世代の定年と日本経済』（共編著／日本評論社・2004）『日本プロ野球改造計画』（共著／日本評論社・2005）『少子化と日本の経済社会 2つの神話と1つの真実』（共著／日本評論社・2006）『入門 パネルデータによる経済分析』（共著／日本評論社・2006）『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策 非正規雇用からプロフェッショナルまで』（共著／日本評論社・2006）などがある。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。 h-bunka@lec-jp.com