

いま必要な3つの雇用政策

京都大学教授 久本憲夫

雇用をめぐる政策課題はとても多い。多面的な雇用政策が展開されている現在では、雇用政策は単なる失業者問題にとどまらない。しかし、失業者問題、とくに若年失業者問題がますます深刻化しているのも事実である。要は、優先順位をどうするかということにはかならない。深刻な労働力不足経済を前提とした高齢者雇用政策や女性雇用政策は、正面からは見直されることなく推移している。労働力過剰経済を乗り切るのはワークシェアリングであるとして、いろいろな議論がされながらもほとんど成果を生むことなく終息したのは周知のとおりである。国際競争力を維持・向上させつつ、労働時間と失業を減らし、安定雇用を増やすというとても両立不可能と思えるなかで、政策担当者たちは立ちすくんでいるのでないだろうか。

安い労働力を使いたい人々は、労働市場の自由化だけをいい、年金財政に関心のある人は高齢者雇用の重要性を主張し、既婚女性の稼働労働力化を推進する人々は、雇用状況にかかわりなく、その推進を求める。他方、若年者雇用問題に強い関心をもつ人々は、高齢者の雇用が守られていることが若年者の雇用を不安定にしているという。非正規雇用の問題を指摘する人々は正規雇用が守られ過ぎていて批判する。正社員を雇用不安にすれば問題は解決すると言いかねない勢いである。ほんとうにそれで社会がよくなるかとも思っているのであろうか。それぞれの結果、若年者の雇用、男性の雇用、高齢者の雇用、正規の雇用がそれぞれ脅かされるという点の考察を欠いている。こうしたトレードオフの前に立ちすくむのではなく、新たな展望を持つことができる政策こそが求められているのである。ここでは3点を指摘することにしよう。(1)残業割引の労働法制の改正、(2)正規雇用と非正規雇用の格差問題の解決・多様な正社員の構築、そして最後に、(3)中失業時代のセーフティーネットを張るということである。

(1) 残業割引の労働法制の改正

最初にすべきことは、企業に日常的な長時間残業を促進させている現代の労働法制を変えるということである。今や、残業は企業にとってベネフィットではなくコストであると認識させるべき時代ではないだろうか。なぜ、日本は強い残業インセンティブを企業に与えながら、ワーク・ライフ・バランスや長時間労働の是正などを政治的手段で解決しようとするのであろうか。実に不可解である。企業は何よりも経済合理性を考えるのであるから、こうした長時間労働インセンティブを廃止してもらいたいものである。それについては、疑問が提示されるかもしれない。残業は法律で割増率が25%以上と決まっているのではないか、さらに長時間の残業の割増率はそれ以上ではないかと。

たしかに、そうだ。しかし、問題は残業割増率の分母にある。企業からすれば、問題なのは月例賃金ではなく、総額人件費である。この2つは別物である。とくに残業割増率を計算する際の1時間あたりの基準賃金は月例賃金とも違う。ここでは、人件費であるにも

かわらず1時間当たりの基準賃金に含まれない物がどの程度あるか例示しよう¹。

平成18年就労条件総合調査によれば、労働費用に占める現金給与の比率は全体で81.0%、1000人以上の大企業では78.6%である。その他の労働費用としては社会保険料の企業負担部分や退職金費用などが大きくかつ増加している。また、現金給与のなかで「基準賃金」に含まれないものに賞与がある。賞与の金額は近年かなり減少しているが、それでも、年収の5分の1から4分の1程度を占めている。現金給与のうち、仮に5分の1が賞与だとすると、 $0.8 \times 4 \div 5 = 0.64$ となる。つまり、労働費用に占める算定基準たる「基準賃金」比率は3分の2に満たないのである。このように考えると、仮に25%の割増があるとしても、 $0.64 \times 1.25 = 0.8$ 、つまり、80%にしかならない。2割も割引となる。仮に1企業の1日の延労働時間を720時間としよう。すると、80人の従業員に毎日1時間ずつ残業させたほう（1日9時間）が、90人の従業員に残業なし時（1日8時間）よりも大幅に総額人件費は低くなる。これが、従業員数に日常的に残業を求め、雇用を減らすという企業行動を強化しているのである。企業はきわめて経済合理的な行動をしているのであり、何ら責められるべきではない。責任を負うべきは、残業促進インセンティブを戦後長く維持している労働時間法制にある。こうした異常事態を長年にわたって放置していて、他方でワーク・ライフ・バランスを推進するというのは全く矛盾しているといわざるをえない。

(2)正規雇用と非正規雇用の格差問題の解決と多様な正社員の構築

第2の政策課題として考えねばならないのが、正社員と非正社員の格差問題である。この問題は、外部労働市場の影響を受けながらも、企業内労働市場（内部労働市場）ルールにもとづく処遇をうけている正社員と、外部労働市場の処遇ルールの影響下にある非正社員が、職場で同種の仕事をするとときに顕在化する。真の原因は、2つの異なった労働市場ルールの世界が接していることにある。

まず賃金格差についてみると、素朴な反応として、「同一(価値)労働同一賃金」を掲げる人が多い。経済学の大原則からして、労働市場では同一労働同一賃金が成立するのは当然のことである。「一物一価の法則」という。成立していないとすると、市場の不完全性が独占・寡占市場が想定される。そういう議論からすれば、外部労働市場の価格に収斂すべきだということになる。こうした議論から導き出されるのは、正社員の賃金を非正社員並みに下げるということにしかならない。

もちろん、正社員の賃金を大幅に下げて非正社員並みにすれば、格差はなくなるだろう。すべての労働者をアルバイトのような低賃金・雇用不安に落とし込めば格差問題は解決したといえるかもしれない。しかし、それは、望ましい解決策ではなく、悲惨な解決策であるといってよい。何よりも能力開発が崩れ去ってしまう。賃金の支払い形態についても職能給ではなく職務給が公正だという。奇妙な話である。企業が、好き好んで正社員に高い賃金を支払っているとでも言いたげである。企業が外部市場でもすぐに調達できる人材で十分できる仕事であると認識すれば、遅かれ早かれそうした仕事は正社員の手を離れ、非

¹ 紙幅の関係からここでは細かい例示はしない。より正確に捉えようとする、諸手当などについても試算しなければならないが、ここではそうした技術的な議論は省略する。関心のある方は、『労働調査』2003年8月号を参照されたい。

正社員に移る。それは何らかの政治的力がそうした市場の動きを阻止しないかぎり、非情にもそうならざるをえない。近年、実際そうした動きが進んできた。ゆとりのない企業が、できるだけ外部市場人材で間に合わせようとしてきた。

さて、現在では賃金水準の格差だけでなく、雇用安定度格差も指摘される。仕事は存在しているのに、「期限の定めのない雇用」を嫌って、有期雇用を使う企業が増えている。仕事（以下では、「業務」とする）はあるのに、解雇の難しさを恐れて有期雇用とし、反復更新による雇用保障リスクを恐れて更新しない企業があり、直接雇用そのものを嫌がって業務委託などの間接雇用に走る企業も多い。社会的公正という観点から、こうした不自然な状況は改善されなければならない。

では、どうすればよいか。それについては、「業務限定雇用」を考えることができる。つまり、仕事（業務）があるかぎり雇用は続く。逆にいうと、業務がなくなれば雇用は保障されないことを意味する。企業は解雇の困難という不安から解放される。企業の雇用責任は通常の正社員よりも軽い。だが、それは仕事がある限りは雇用責任をもつ。仕事はあるのに雇用が不自然に限定されている有期雇用労働者にとっては一定の安心感につながる。ここで最も難しいのが「業務」の確定である。日本の職場では、しばしば、非正社員であっても、いろいろな「業務」をしてもらうことが多い。派遣労働者に契約内容以外の「雑務」をさせる職場上司は少なくない。この点を改善させる必要がある。ただ、現実の派遣社員などは事実上決まった業務しかしないから、そんなに職場が混乱するわけではない。派遣社員が期限の定めのない直接雇用になると考えてもよいし、期限の定めのない「契約社員」と考えてもよい。業務が明示的である以上、賃金は職務給となる。世界的に見て、職務給は一般的であり、非正社員の場合は日本でも事実上職務給だから、ほとんど問題ないだろう。本来、職務給の前提は「担当業務（職務）の限定」のはずだから自然である。業務遂行について評価したければ、査定をおこなって、賃金に差をつけてもよい。こうした「業務限定雇用」という範疇を考えれば、企業は過度の雇用コスト意識を持たなくて済むし、個人は仕事があるのに、その会社、職場を離れなくてはならないということもなくなる。企業にとっても職務に慣れた人材を失うことは合理的ではない。行政は、一般的な「期限の定めのない雇用」である一般的な「正社員」と有期雇用非正社員の間に、「業務限定正社員（期限の定めのない契約社員）」という範疇を作るべきではないだろうか。

現在では男女共同参画がいわれ、ワーク・ライフ・バランスが主張される。「男女共同参画社会」とは美しい言葉である。しかし、そのときに夫婦がどのような働き方をすべきというのであろうか。どちらも平等に非正社員で働くことが理想とでもいうのであろうか。子供を産み育てる余裕はどこから生まれるだろうか。他方、夫婦ともハードな正社員をイメージしているのであろうか。夫婦ともが別々に転勤し、日常的に残業したとき、どのように子育てせよというのであろうか。残業割引の是正を含め、美しい建前だけの世界から決別し、私たちは真のワーク・ライフ・バランスを実現しなければならない。そのためには、共稼ぎを前提とする多様な正社員の構築が必要である²。「業務限定正社員」以外にも、勤務地限定正社員（転勤のない正社員）や残業なし正社員など、いろいろな正社員があつてよい。雇用形態の多様化とは、現実におこったような「非正規雇用の多様化」ではなく、

²本稿では、正社員を「期限の定めのない雇用契約」を企業と結んでいる労働者と定義する。

「正規雇用の多様化」を図らねばならない。

(3)中失業時代のセーフティーネット

最後に、雇用のセーフティーネットをあげることにしよう。日本はセーフティーネットが弱い。その理由の一つは、ヨーロッパやアメリカに比べて、長い間失業率がものすごく低かったことである。つまり仕事をしたいと言ったら仕事はある。失業をしている人はやる気がないと社会が見ていた。だから、セーフティーネットという名の保護は、ダメな人間を多く作ってしまうと考えていた。ところが、皮肉なことに「自己責任」論が声高に叫ばれるようになったころから、良質な雇用や雇用そのものが減少していった。欧米並みに若年失業が深刻化していった。

こうした時代が過ぎ去り、ふたたび失業率が 2・3%程度の低失業時代が一般的になると考える人もいないわけではない。「少子高齢化のなかで労働力不足になるはず」と思い込んでいるからである。しかし、現役世代が多く、子供や高齢者が少ない「人口ボーナス」の時代は、すでにとうの昔に過ぎ去っている。現役世代が少なく、高齢者が非常に多い社会において、単に労働力不足になると考えるのは甘い。子供はますます稀少になっているが、それ以上に労働需要が減少している。失業率が高くなるなかであって、30代40代の労働時間はむしろ長くなっている。なぜこうしたことが起こるのか。比較優位が揺らいでいることが大きい。とくに韓国や台湾の成長は、日本のお株をかなり奪ってしまった。ある意味、当然のことでもあり、世界的にも望ましいことではあるが、日本経済にダメージを与えているのも事実である。比較優位産業として各種の環境産業が注目されている。たしかに有望であるが、まだそれは十分には身を結んだとはいえない。誰もが経済成長戦略を持つべきだと言うが、何が正しい成長戦略なのかについては、誰にもわかっていない。本稿が想定することは、今後失業率は 5%ぐらいが普通の社会になり、それを前提としたシステムを組んでいかないと社会が持たないということである。

アメリカの GM などの例が示すように、十分な公的医療制度のないところでは退職者の医療も全部会社が持たざるを得なくなる。社会がそういったものを持っていないと企業が持たざるを得ないということになる。逆に言うと社会がそういうことをきちんと担っていけば、企業は身軽になるはずである。セーフティーネットをきちんと張るということは、企業にとってプラスであるという点も大切である。個別企業に依存したようなセーフティーネットではなくて、社会的なネットの張り方がある意味、中失業時代のセーフティーネットの張り方を考えるというのが、今こそ私たちに求められている。とくに、雇用調整金の「企業への補助金」から「個人への給付」への転換が必要である。そのためには、この財源を企業 100%負担ではなく、労使折半のほうが望ましい。また、失業給付が切れた人・もらえない人を対象とした失業扶助制度の創設なども考えるべきであろう。

以上