

社会システムの改革を



えんどう・こうし 1950年生まれ。経済学博士(東京大)。山形大学教授などを経て、現川奈加個人労働NPO。著書「個人労働NPO」など。

遠藤 公嗣 明治大学教授(雇用関係論)

現在の社会システムの基本は、家族が「男性稼ぎ主型」であり、職場が「日本的雇用慣行」であって、両者がセツトなことである。すなわち夫は、正社員とし

て安定した高い収入を得て、主に家計を支えて妻や子どもを扶養する。正社員は雇用保障が高い。そのため、経済変動に応じて雇用調整できる労働者が必要である。それを

担うのもまた、男性稼ぎ主型家族から供給される主婦パートと学生アルバイトである。両者は家計を支えないから、低賃金の不安定な雇用でかわかない。私はこのセツトを「1960年代型日本システム」と呼んでいる。

このシステムはかつては効率的であって、現在も存続しているものの、成立条件が揺らぎ、逆にさまざまな社会問題の根源となっている。たとえば低賃金の非正規労働者などに、1人で家計全体を支える場合が増えている。これは

ところが、フロンティア分科会の報告書は、この現行システムを前提としたまま、「雇用の流動化」や「40歳定年制」を改革案として提言する。しかし、その結果は、現在も進行する社会問題がさらに悪化するであろう。

たとえば、現状のままの雇用の流動化は、男性も女性も正社員がもっと減って、非正規労働者が増えるだけである。非正規労働者の労働条件

システマが想定しない事態であり、家族の貧困化を意味し、次世代まで悪影響がある。したがって、システムの全面的な改革が必要である。社会問題はさらに悪化

ところ、フロンティア分科会の報告書は、この現行システムを前提としたまま、「雇用の流動化」や「40歳定年制」を改革案として提言する。しかし、その結果は、現在も進行する社会問題がさらに悪化するであろう。

また40歳定年制を導入すると「ブラック企業」がさらに増えるだけである。ブラック企業とは、正社員として「ふさわしい」過重労働を求めて、そのために労働者が過労で早期に自発退職することを容認し、労働者を使い捨てる企業である。40歳定年制は自発退職でなく強制退職を可能にするので、労働者の使い捨てが加速し、その労働条件は改善されない。

この新システムの重要な構成要素の一つは、全労働者の賃金が「同一価値労働同一賃金」原則によること、すなわち、職務の価値を、技能と責任だけでなく負担と労働環境の要素からも評価し、それを賃金に反映させることである。これにより、正規と非正規という区分を撤廃できる。

この新システムは、社会保障の改革と充実も必要である。それは「同一価値労働同一賃金」原則と同様に、新システムに重要な構成要素として必要なのである。

後者は重要である。労働者とその家族にとって、子育てや介護など理由を問わず、また性別にかかわらず、必要に応じて、短時間雇用や雇用中断がやりやすくなるからである。また不況時のワークシェアリングもやりやすくなる。もちろん、この新システムのもとの雇用は、現在の大企業正社員の雇用よりも流動化するだろう。しかし、それを上回る利点が労働者全体にあるだろう。



やながわ・のりゆき 1963年生まれ。大学入学資格検定試験合格後、慶応大学に合格。卒業後、信託教育課程に「法と企業行動の経済分析」という道もある。

柳川 範之 東大大学院教授(制度の経済学)

人口減少と少子高齢化に直面しているわが国では、働ける人がより充実した形で働き、生産性と安心を高めていくことが喫緊の課題だ。さもなければ本場に保護すべき人たちに十分な保障をすることもできなくなる。ただし、経済の構造的な変化を踏まえること、それを企業に頼って行うことには限界が来ている。

また、これからは多様な働き方が求められる時代だ。今は非正規の短期雇用契約か、期限の定めがなく定年まで雇用の「正規」の雇用契約の2本立てしかない。しかし、例えば子育てや介護で何年も会社から離れざるを得ない人でも、充実して働けるようにするには、正規の幅をもっと

もっとも、長期的雇用関係にメリットがあることも事実であり、現実には、かなりの人が企業を次々と移るわけではないだろう。が、他に「移れない」と「移らない」とのでは大きな違いがある。「この企業でなくても生きていける」と多くの人が思えるようになれば、それは人々に大きな安心と希望を与えるはずで、それが今求められている政策ではないだろうか。

日本経済の長期停滞の原因を労働市場の硬直性に求める議論がある。「40歳定年制」もそうした認識のもと、実質的に有期雇用が基本となる流動的な労働市場の実現に向けて、「過渡期」の施策として提案されたものといえよう。だが、就職数と離職数の合計として労働移動率をみると90年代後半以降、上昇傾向にあり、実は雇用の流動性が高まるなかで経済低迷が続いてきた。これにはカラクリがあり、移動率の高まりは元来流動性の高い非正規比率が高ま

ったためであり、正社員の移動率は低下していた。正規維持が非正規生む。そこには、既存正社員の雇用を維持するために、抜本的な事業構造にはメスを入れず、コスト削減のために非正規労働力を増やしたという構図がうかがわれる。中核的労働力の産業・事業間移動がなかなか進まず、産業活性化は達成されなかった。そればかりか、既存雇用維持のために新卒採用が減らされ、若年層に未熟練の非正規労働者を大量に生むという禍根を残すことにもなった。こうしてみれば、経済再生・若者雇用創出のために正社員の流動化促進は避けて通れない課題である。

結局、経済再生・雇用創出には、正社員の多様化も含めて人材タイプのバリエーションを増やし、それを企業が最適に組み合わせやすい状況を整えることが肝要である。だがそれは、個人には働き方の選択肢が増え、キャリア形成につながるものでなければならぬ。産業活性化には働き手の士気向上や能力形成が不可欠である点で、それは企業・非正規のカテゴリーを超え、人材タイプを増やすとともに、相互の転換を容易にすることが必要である。そのインフラとして、企業横断的なレベル別職業能力認定制度を整備することが有用だ。それは非正規のスキル形成の有効な手段になるとともに、正規・非正規にかかわらずなく仕事内容で賃金が決まり、処遇格差が就業形態選択の障害となる状況を解消させよう。

40歳定年で「学び直し」

雇用の流動化

政府の国家戦略会議が7月、雇用戦略の一例として「40歳定年制」を提言しました。働くことへの不安が社会に広がる今、雇用の流動化について改めて考えます。(いずれも寄稿)

企業外でも働ける社会

また、産業構造が大きく変化しつつある今、より充実した働き場所が今の企業内にあるとも限らない。企業を離れても、安心して働ける社会の構築が求められているのだ。

これも、産業構造変化のスピードが速くなっている今、たとえ同じ企業にとどまるにしても、若いころに学んだ知識や技能で一生働いていくことは難しくなっている。それぞれの世代で、その時代に必要とされている技能や知識を再度身に着ける「学び直し」が必要だ。そして、それは再就職を容易にするうえで

重要なポイントは、20年の雇用契約をひとつの標準型とすることで、そこを区切りと

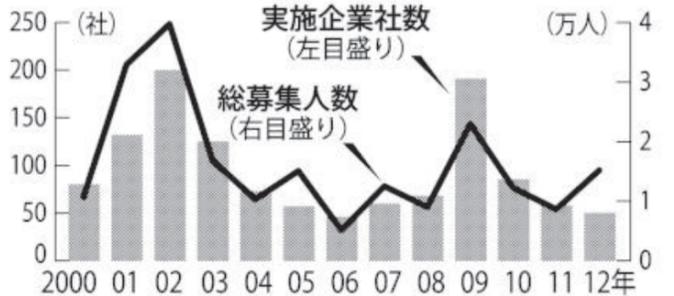
「移れる」仕組み作れ

これは40歳で強制的にリタイアさせる制度ではなく、40歳以降非正規雇用となるわけでもない。期限の定めのない雇用契約を20年の雇用契約として取り扱い(それを分かりやすく表現したのが40歳定年制)、それ以外の長期有期契約を積極的に認め、今より多様な雇用契約、働き方を可能にしようという趣旨だ。20年以上長期に雇用する場合は、例えば契約で雇用期間を45年と明記すればよい。

要は雇用流動化の多様化が重要で、40歳定年制も労使合意の上での一つの選択肢として、有効な仕組みといえよう。

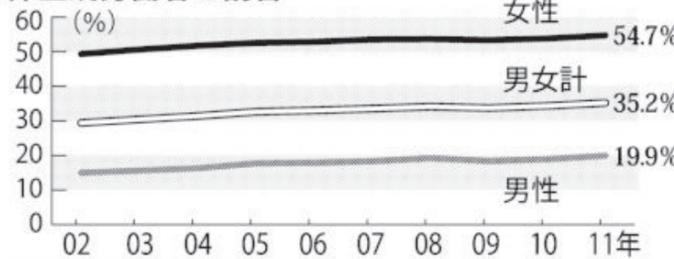
「移れる」仕組み作れ

主な上場企業 希望・早期退職者の募集実施推移



※東京商工リサーチ調査(2012年は8月28日現在。募集人数で募集枠を設けていないケースは応募人数をカウントした)

非正規労働者の割合



※総務省労働力調査(11年は岩手、宮城、福島3県のデータを除く)

女性 54.7%
男女計 35.2%
男性 19.9%

要は雇用流動化の多様化が重要で、40歳定年制も労使合意の上での一つの選択肢として、有効な仕組みといえよう。

働き方の選択肢多様に

山田 久 日本総合研究所調査部長



やまだ・ひさし 1963年生まれ。法政大学大学院修士課程修了。経済学(経済学)を専攻。友銀行、日本経済研究センターなどで現職。

が競争力強化に必要な。自動車産業でも期間工という有期雇用の活用もコスト面での競争力維持に欠かせない。産業構造転換は総じて正社員雇用の流動化を要請しているものの、個別ケースでは一概には言えないのである。

正社員維持が非正規生む

具体的には、職務限定型の短時間正社員や常勤型の高度専門職派遣など、従来の正規・非正規のカテゴリーを超え、人材タイプを増やすとともに、相互の転換を容易にすることが必要である。そのインフラとして、企業横断的なレベル別職業能力認定制度を整備することが有用だ。それは非正規のスキル形成の有効な手段になるとともに、正規・非正規にかかわらずなく仕事内容で賃金が決まり、処遇格差が就業形態選択の障害となる状況を解消させよう。

要は雇用流動化の多様化が重要で、40歳定年制も労使合意の上での一つの選択肢として、有効な仕組みといえよう。