

RIETI政策シンポジウム

「日本経済を新たな成長軌道へ：  
エビデンスに基づくグランドデザイン」

プレゼンテーション資料

---

鶴 光太郎

RIETIプログラムディレクター  
慶應義塾大学大学院商学研究科教授

2016年2月18日

# 雇用制度・人材教育改革に向けて —人的資本プログラムの研究成果と 政策インプリケーション—

2016/2/18木 RIETI政策シンポジウム  
「日本経済を新たな成長軌道へ：  
エビデンスに基づくグランドデザイン」

慶應義塾大学大学院商学研究科  
/RIETI  
鶴 光太郎

# 「人的資本」プログラムについて

プログラムディレクター: 鶴 光太郎

## 趣旨・目的

- 急速な高齢化の進行、グローバル競争の強まりなどの中で、資源小国である日本が経済活力を維持・強化し、成長力を高めていくためには、人的資源の活用が大きなカギを握っている。
- 労働者のインセンティブや能力を高めるような労働市場制度のあり方、幼児教育から高等教育、さらに、就業期の人材育成、高齢者の活用まで含めた、ライフサイクル全体の視点からの人的資本・人材力強化の方策について多面的、総合的な研究を行う。

## 各プロジェクト

- 人的資本という観点から見たメンタルヘルスについての研究 2 プロジェクトリーダー 関沢 洋一
- 企業・従業員マッチパネルデータを用いた労働市場研究 プロジェクトリーダー 山本 勲
- 労働市場制度改革 プロジェクトリーダー 鶴 光太郎
- ダイバーシティと経済成長・企業業績研究 プロジェクトリーダー 樋口 美雄
- 企業内人的資源配分メカニズムの経済分析—人事データを用いたインサイダーエコノメトリクス— プロジェクトリーダー 大湾 秀雄
- 日本経済の持続的成長のための基礎的研究 プロジェクトリーダー 西村 和雄
- 日本の労働市場の転換—全員参加型の労働市場を目指して— プロジェクトリーダー 川口 大司

# 人的資本プログラムの研究総括



雇用制度・人材教育改革に向けて  
—人的資本プログラムの研究成果と政策インプリケーション—

鶴 光太郎  
経済産業研究所

RIETI  
Research Institute of Economics, Trade & Industry, Ltd.  
独立行政法人経済産業研究所  
<http://www.rieti.go.jp/jp/>

## 目次

- イントロダクション
- 教育改革
- 非正規雇用改革と最低賃金改革
  - 非正規雇用から正規雇用への転換、など
- 正社員改革
  - 限定正社員のスキル形成の課題
  - 金銭解決制度導入に向けた検討、など
- ワークライフバランスとメンタルヘルス
  - WLB政策導入と処遇のバランス
  - メンタルヘルスの決定要因、など
- 女性活躍推進を目指して
  - 女性活躍に必要な環境整備、など
- 今後の課題—高齢者雇用の視点から

# 平成28年1月22日第百九十回国会における 安倍内閣総理大臣施政方針演説

- 「一億総活躍への挑戦」の中に雇用・労働関係のいくつかの政策方針が記載
- 多様な働き方改革
  - 「最も重要な課題は、一人ひとりの事情に応じた、多様な働き方が可能な社会への変革。そして、ワーク・ライフ・バランスの確保であります。」
  - 「女性が活躍できる社会づくりを加速します。」
  - 「非正規雇用の皆さんの均衡待遇の確保に取り組みます。～更に、本年取りまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」では、同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えであります。」
- GDP六百兆円
  - 「強い経済、「成長」の果実なくして、「分配」を続けることはできません。「成長と分配の好循環」を創り上げてまいります。」
  - 「この春も、企業収益の拡大を賃金の上昇へとつなげる。昨年を上回る賃上げを目指すことで、政府と経済界の認識が一致しました。～最低賃金についても、千円を目指し、年率三%を目途に引き上げます。」

# 本日フォーカスするトピック

- 施政方針演説に盛り込まれた雇用・労働政策のトピックから、「女性の活躍」、「同一労働同一賃金・均衡処遇」、「最低賃金・賃金政策」の3つに焦点を当てて、RIETIで行われた研究の政策インプリケーションを述べる。
- 「多様な働き方改革」については、RIETI政策シンポジウム「正社員改革と多様な働き方実現を目指して」(2015年7月2日(木)実施)で議論されたので、そちらを参照

# 女性の活躍

- 女性の働き方、両立支援のみにフォーカスすべきではない。日本的雇用システム、「男の働き方」を変える必要あり。
  - 正社員女性比率が高いほど企業の利益率が高まる傾向。
  - 雇用の流動性が高い企業やWLB 施策など女性が働きやすい環境が整備されている企業では、女性活用の企業業績(利益率)への効果がより顕著(以上、山本、2014a)。
  - 職場の労働時間の短い企業、雇用の流動性の高い企業、賃金カーブが緩く賃金のばらつきの大きい企業、WLB 施策の充実している企業では、正社員女性比率や管理職女性比率が高い→男性の長時間労働、長期雇用慣行、年功的賃金制度による大きい労働の固定費用、画一的な職場環境といったものが、企業における女性活用の阻害要因(山本、2014b)。
- 女性の活躍(既婚女性の就業促進)のためには、その家族を含めた職場の外での支援も不可欠。夫の家事・育児参加を促すためには夫の限定的な働き方が有効(「男の働き方」を変える)
  - ベビーシッターなどの「たまのサポート」よりも夫の家事・育児参加、親との同居、保育園利用といった「日常的なサポート」が既婚女性の就業に好影響
  - 夫の家事・育児参加を高めるためには、夫が正社員でも限定的働き方を選択したり、柔軟な労働時間制度を利用したりすることが有効(鶴・久米、2016、forthcoming)

# 同一労働同一賃金・均衡処遇

水町(2011a、2011b、2015)、鶴(2011)からのインプリケーション

- 日本の賃金制度が職務給ではない中で、厳密な意味での「同一労働同一賃金」、均等処遇は困難
- パート、有期、派遣などの非正規労働者の一体的な解決
  - 「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」
- 「合理的・客観的理由」のない場合の不利益取扱い禁止」を法原則として採用すべき
  - EU諸国では人権保障(人種、民族、宗教、信条、障害、年齢、性的指向など)に係る「差別的取扱い禁止原則」と雇用形態に係る「不利益取扱い禁止原則」を区別→日本では連続的・一体的に扱うべき
  - 日本では均等処遇(同一取扱い)と均衡待遇(バランスのとれた取扱い)の両方を含みうるものと解釈すべき
- 「客観的理由」の明示化
  - 職務内容、キャリアコース、学歴・資格、勤続年数・経験、将来に向けた勤続可能性など
  - 一方、通勤手当、食堂の利用、出張旅費、安全管理などは均等処遇が適当
- 「客観的理由」の説明・立証責任の使用者負担
- 一般法原則の解釈、規定(例外設定も含む)における労使合意(労働協約)

# 最低賃金、賃金政策

## 背景

- 生活保護との逆転→デフレ脱却のための賃上げ手段の一つ
- 政府主導の賃上げ要請への評価
  - 否定的な見方
  - 「協調の失敗」による「悪い均衡」からの脱出→ビッグ・プッシュ論
- 最低賃金引上げの効果のアカデミックな評価
  - 理論的に買い手独占であれば雇用増加の可能性はあるが、現実の賃金が競争的均衡よりも低いことが条件→現実的か？
  - 最低賃金上昇は最も熟練度の低い労働者への需要を減少させる代わりに、より熟練度の高い労働者の賃金は相対的に割安になるため彼らの需要は増加→「敗者」と「勝者」を生む
  - 最低賃金は未熟練の雇用を減少させ、最低賃金の変化に直接影響を受ける人々に限ればそのマイナス効果はより明確→最低賃金上昇は10代男性、既婚中年女性の雇用に負の影響(川口・森、2009)

## 政策提言(鶴、2013)

- 最低賃金の引き上げを認める場合も、政策的には特定のグループが過度な負担を背負うことを極力回避すべき
- 最低賃金を引き上げる場合でも、なるべく緩やかな引上げに止めるべき
- 最低賃金制度への依存は労使関係の機能不全の象徴と考えると、低賃金労働者の待遇改善を労使関係の中でいかに実現させていくかという方向の努力も必要
- 日本においてもイギリスの低賃金委員会(LPC)のようなエビデンスに基づいて最低賃金に関わる政策判断を行うような専門組織を検討すべき

# 参考文献

- 川口大司・森悠子(2013)「最低賃金と若年雇用:2007年最低賃金法改正の影響」, 大竹文雄・川口大司・鶴光太郎共編, 『最低賃金改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社 第2章.
- 鶴光太郎(2011)「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図」, 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎共編『非正規雇用改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社第1章.
- 鶴光太郎(2013)「最低賃金の労働市場・経済への影響:諸外国の研究から得られる鳥瞰図」, 大竹文雄・川口大司・鶴光太郎共編, 『最低賃金改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社 第1章.
- 鶴光太郎・久米功一(2016)「夫の家事・育児参加と妻の就業決定—夫の働き方と役割分担意識を考慮した実証分析」, RIETI DP forthcoming
- 水町勇一郎(2011a)「「同一労働同一賃金」は幻想か?」, 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎共編『非正規雇用改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社第11章.
- 水町勇一郎(2011b)「「格差」と合理性—非正規労働者の不利益取り扱いを正当化する「合理的理由」に関する研究」, 社会科学研究、第62巻第3-4号
- 水町勇一郎(2015)「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇(労働契約法20条)」、野川忍、他編(2015)『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』、商事法務
- 山本勲(2014a)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—」RIETI Discussion Paper Series 14-J-016
- 山本勲(2014b)「企業における職場環境と女性活用の可能性—企業パネルデータを用いた検証—」RIETI Discussion Paper Series 14-J-017