



RIETI Discussion Paper Series 08-J-040

労働市場の改革

八代 尚宏
国際基督教大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

労働市場の改革

国際基督教大学 八代尚宏

【要旨】

労働市場の規制緩和が所得格差の拡大をもたらしたといわれている。しかし、非正社員の傾向的な増加の基本的な要因は、経済成長の長期停滞による雇用需要の減少にもかかわらず、過去の高い成長期の雇用慣行が不変にとどまっていたことによる面も大きい。労働市場全体ではなく、特定の企業内での雇用安定を目指すことは、結果的に企業の内と外の労働市場を分断させ、所得格差を広げる大きな要因となる。

経済活動のグローバリゼーションと人口の少子高齢化が同時に進む中で、個々の産業内の労働生産性の引き上げだけでなく、生産性の低い分野から高い分野への円滑な労働移動が、賃金水準引き上げを通じた格差是正の基本となる。

雇用保障の代償に拘束性の強い働き方の正社員だけを「良い働き方」と見なし、それ以外の派遣労働等を不安的な「悪い働き方」として、規制を強化する動きが強まっている。しかし、そうした手法で1700万人の非正社員の正社員化を目指すのは、とうてい現実的な政策とはいえない。むしろ、正社員・非正社員の区別なき、多様な働き方を前提とした均等ルールの設定や、正社員以外の労働者への雇用・社会保険の適用拡大を促進することが、本来の労働市場改革の目指すべき方向となる。

1. 労働市場改革における経済学の役割

労働問題の専門家の間では、昔から「労働は商品ではない」という表現が用いられることが多い。確かに、一般の商品やサービスと異なり、労働者の売買は禁止されており、また賃金や労働時間についての最低基準は国が定めるなど、労働市場における自由な取引は制限されている。しかし、他方で労働者の提供するサービスの価格である賃金が、市場における労働力の需要と供給で決まるという点では、一般の市場と異なるわけではない。現に短期契約のパートタイムの賃金は労働力の需給に敏感に反応して市場で決められており、また長期契約の正社員の賃金を決める春闘の場においても、マクロ的に見れば失業率がひとつの説明要因となっている。このような意味で、労働サービスについても「取引市場」が成立していることは当然であり、基本的には経済学の視点で分析することができる。

(1) 労働市場における「暗黙の前提」

日本の労働市場の制度・慣行には、過去の高い経済成長に時代に成立したものが多いが、それらが経済活動の国際化や人口の少子高齢化の進展等、経済社会環境の大幅な変化の中で、さまざまな矛盾が生じている。こうした新しい環境に対応して、労働市場の改革を進める際に、現行の制度・慣行に内在している「暗黙の前提」を明確化することが、経済学のひとつの大きな役割といえる¹。

例えば、労働法の世界では、労使は交渉力において対等な関係にないことから、これを是正するために法的な介入が当然と見なされている。これを経済学の論理で表現すれば、暗黙のうちに労働市場が買い手の独占的、寡占的市場であるという前提になる。仮に、労働力について企業による「需要独占」が生じ、競争的な市場と比べて賃金水準が低く、雇用需要が過小となっている場合には、法的な規制や労働組合の圧力により賃金を引き上げることで、労働市場の均衡を回復することができ、またそれによって雇用需要の減少等、効率性が損なわれることはない（コラム1）。

他方で、すでに多くの企業が労働者を求めている競争的な市場であれば、規制等による賃金の市場均衡以上への引き上げは、労働供給に比した需要を抑制し、失業が発生することで、労働者全体にとってはむしろ不利になる。したがって、市場への公的な介入の是非は一律的に定められるものではなく、市場における企業間競争の度合いにも依存する。市場が不完全であればあるほど規制や労働組合の交渉力は有効であるが、逆にそうでないほど規制等の公的介入の弊害は大きくなる。

競争的な市場において賃金や雇用契約についての規制が強すぎれば、それは労働者全体を守るというよりも、すでに雇用されている一部の労働者の既得権を、他の労働者からの競争から守ることになる。これは、いわば外国の供給者を差別する関税や輸入制限と同様な保護貿易の手段として労働市場の規制が使われるおそれがある。こうした伝統的な「労

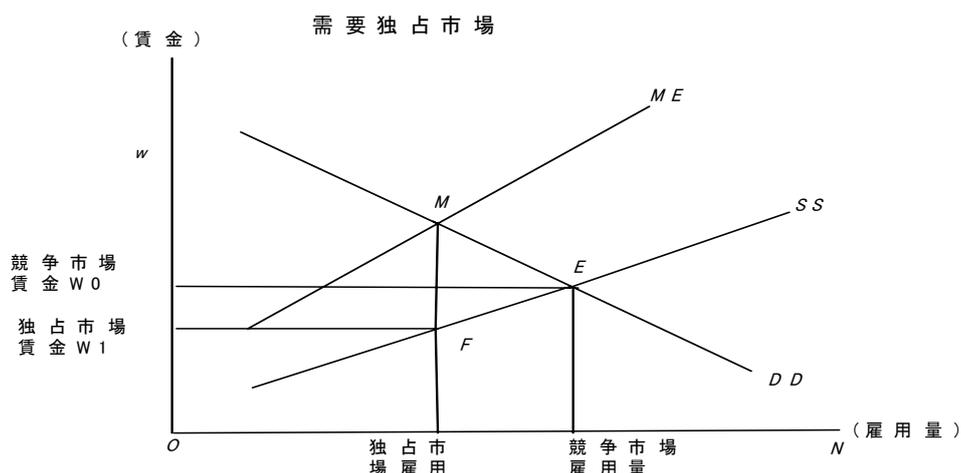
¹ この点についての詳細は八代（2006）を参照

使対立」だけでなく、企業内で既得権を持つ労働者（インサイダー）と企業外で新規に雇用機会を求める労働者（アウトサイダー）との間の「労・労対立」が、現在の正規・非正規労働者の問題を考える際に、きわめて重要となっている。

もうひとつの規制の問題点というのは、それが暗黙のうちに「労働者は同質」という前提に基づいていることである。しかし、現実には、労働者に占める既婚女性や高齢者の比率が高まるなかで、労働者の質や働き方のニーズも多様化が進んでいる。特に、最近増えている有期雇用契約や短時間のパートタイム労働者の内には、正社員になれないためにやむをえず働いている場合もあるが、他方で普通の正社員ほど長い時間働けないという制約条件の下で、自発的にパートタイムを選択する場合も多い。このように労働者の時間選好の差が大きいときに、国が画一的に、雇用期間や労働時間に関する規制を課すということは、労働者自身にとってもデメリットが大きくなる場合がある。

現行の労働市場の規制や慣行は、あくまでもそれらが成立した時期の経済社会環境に適したものであり、そうした環境が大きく変われば、当然それに見合っただけで制度自体を変える必要がある。労働法の場合は、「法の安定性」の見地から、とかく制度の変化に対して消極的な場合が多いが、経済学の立場では、前提となる市場の環境が変われば、それに応じた最適な規制に変えて行くことが当然と考える。しばしば誤解されるように、労働市場には規制がいらないということではなく、現実の規制体系を「最適な規制」を目指して、常に見直す必要があるというのが、経済学のひとつの考え方といえる。

コラム1 需要独占市場での賃金決定



競争的な市場での賃金は、労働市場に対する需要（DD）と供給（SS）との交点（W0）で決まるが、労働市場が特定の企業の買い手独占の状況にあると、企業が労働者をより多く雇用するほど賃金が上昇することから、その効果を考慮した企業の最適な雇用量は、労働需要と限界支出（ME）との交点で決まる。ここでは競争市場均衡と比べて、雇用量は少なく賃金水準も低い。こうした需要独占市場では、政府の介入や労働組合の交渉力で賃金を

引き上げれば、それが市場均衡賃金までの範囲内であれば、雇用には悪影響が生じず、労働市場の効率性は損なわれない。問題は、こうした需要独占市場が、現実にとどこまで普遍的に成立しているかである。

(2) グローバリゼーションの影響

最近の経済社会環境の変化では、経済活動のグローバリゼーションの進展がもっとも重要である。これは国際貿易の拡大から、各国における輸出産業の生産額が増えると、それに比例して、輸出部門で働く労働者への需要が強まり、賃金も上昇する。これに対して、国際競争にさらされる輸入代替産業では、逆に価格競争の強まりで雇用が海外に移転し、賃金も下がってしまう場合も少なくない。また、アジア諸国から労働集約的な商品を輸入するということは、いわばその中に隠れて外国人労働者が国内労働市場に入ってくることに同じ効果を持ち、実質的な労働力供給が増えることで、市場で決まる賃金は下がってしまう。そういう国際的な環境の変化のなかで、輸出産業と輸入代替産業との間の賃金格差の拡大は、日本だけではなく世界的な現象である。

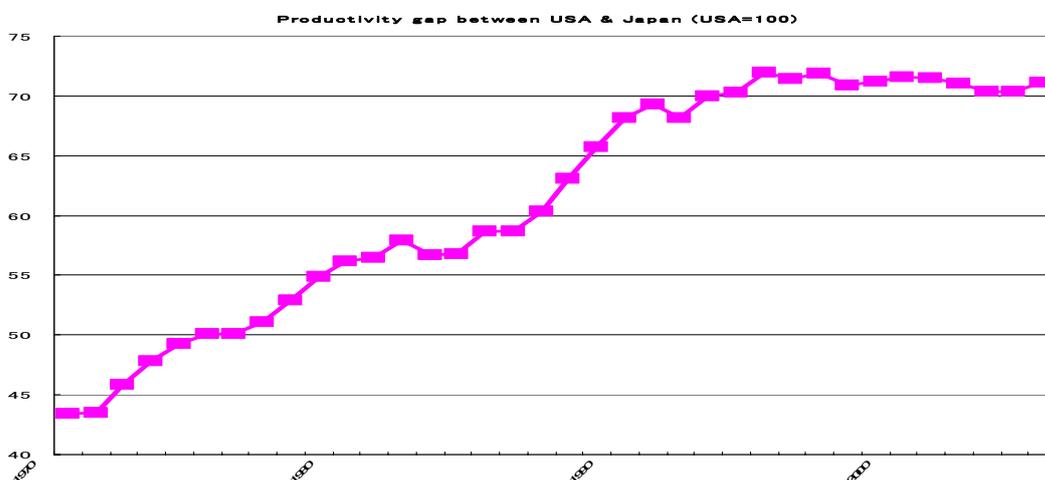
こうした相対賃金の変化は、輸入代替産業における生産性の向上や、輸出産業への労働者の移動を促す、市場におけるひとつのシグナルである。これに対して自由な貿易や資本の移動を制限することで特定の産業や企業の雇用を守るという政策は、維持可能ではなく、望ましくもない。それは、とくに、自国に天然資源が乏しく、戦後、世界の自由貿易体制の下で発展してきた日本経済にとってのいわば自殺行為である。労働者の固定化ではなく、教育・訓練や円滑な移動のための支援をむしろ強化する必要がある。

もう1つの大きな環境変化としては、情報技術の発展がある。先進国の産業では、どこでも、情報通信（ICT）関係の技術が重要になってきている。そうすると、ICT技術をうまく活用できる労働者は、ますます生産性を高めて高い賃金を得られる一方で、逆にICT技術に代替されるような仕事の労働者は、どうしても不利になり、この生産性格差が、産業間や企業間の賃金格差の拡大にもつながっている。これも労働者に対してICT技術を身につけるように促す市場のシグナルといえる。

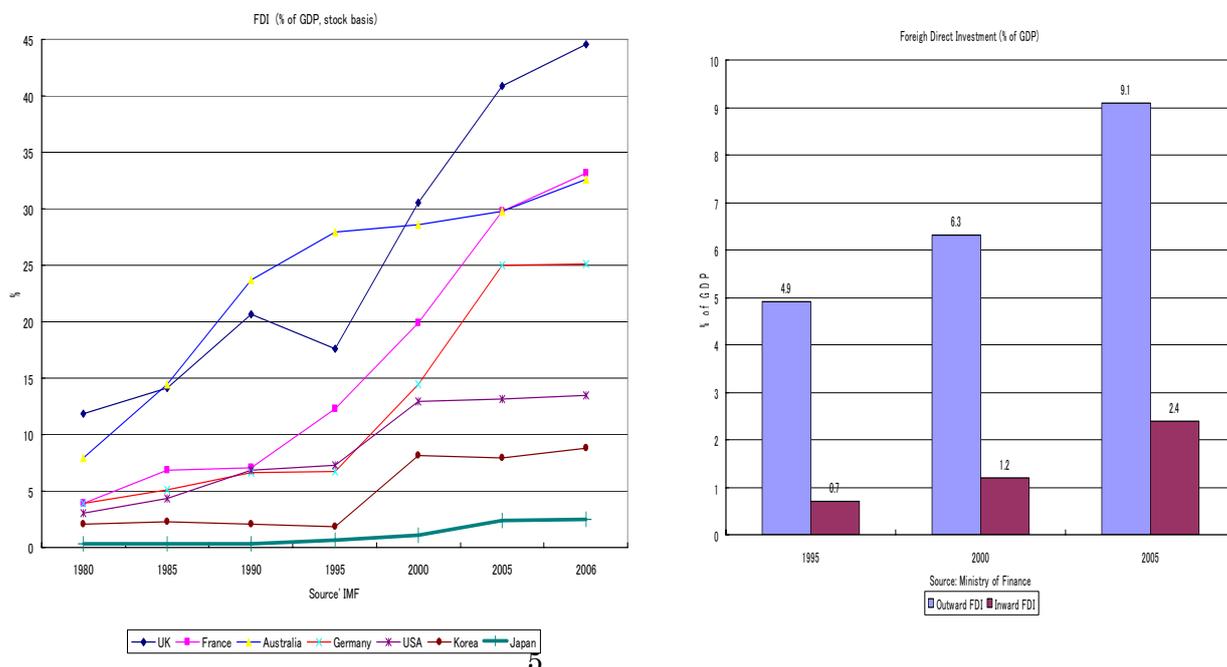
最後に、国際間で企業の経営資源が移動する直接投資の飛躍的な拡大である。企業が国を自由に選べる時代には、企業の活動しやすい環境を提供する「制度間競争」が重要となる。これは税や社会保険料負担だけでなく、賃金コストに影響する労働市場の規制も大きな要素となっている。この点、日本の直接投資は大幅な流出超過となっているが、これは日本企業自体が海外に生産活動の拠点を移す中で、海外からの企業参入にさまざまな壁が存在していることによる面が大きい。これはとくに非製造業の分野で著しく、特に運輸、卸小売やサービス業のような生産性の低い分野では、市場での競争を通じて生産性の高い企業が発展することを妨げる制度的な要因が数多く存在している。これらの障壁をいかに取り除いていくかということが、労働市場の改革にも大きな役割を果たすものといえる。

日本全体の労働生産性は、戦後の経済発展の過程で、米国の水準に急速にキャッチアップして来た。しかし、1990年代以降の長期経済停滞期に入るとほぼ横ばいの状態が続いている（図表1）。これは景気変動の影響もあるが、とくに90年代以降、世界的に拡大した直接投資の波に、先進国の間では、日本だけが取り残されており、貿易収支以上の大幅な不均衡が生じていることによる面も大きい。すなわち、生産性の高い製造業の雇用機会が海外に移転するとともに、生産性の低い非製造業の比重が高まるという産業構成の変化も影響している。また、日本から海外への直接投資が増えても、それが対内直接投資の増加で相殺されれば良いが、現実には日本の対内直接投資の残高は、諸外国と比べて著しく低い水準にとどまっていることも、国内産業の停滞と密接な関係にある（図表2）。

図表1 米国と比べた日本の労働生産性の推移



図表2 直接投資収支と対内直接投資残高の推移



(3) 少子高齢化の影響

グローバリゼーションと並んで大きな環境変化の要因としては少子高齢化があり、これは労働市場においては、年齢別の労働力の需給関係の大幅な変化を意味する。

第1に、これまでの終身雇用や年功賃金体系等の日本の雇用慣行は、暗黙のうちに豊かで質の高い若年労働者と少数の高年齢労働者の組み合わせの労働市場を前提としていたが、そうした環境は急速に変化し、中高年層の比重が高まるなかで、年功賃金は若年層にとっても大きな負担となっている。

第2に、企業内での頻繁な配置転換や転勤を通じて長期的に労働者の技能を形成するシステムも、高い経済成長の下で人的投資への期待収益率が高いことを前提としたものであった。しかし、90年代以降、2%以下の低成長が長期化する下では、売上高の成長に比べて過大な人的投資となり、その対象となる正社員の比率を低めることなしには、景気循環を乗り越えられなくなっている。

第3に、サービス産業の発展と女性の高学歴化が進むなかで、従来のような「男性は仕事、女性は家事・子育てに専念」という垂直型の分業関係が成り立たなくなっている。この結果、専業主婦が家庭を守ることを前提とし、世帯主に長期雇用保障の代償としての慢性的な長時間労働を課すことの弊害が大きくなっている。今後、共働き世帯がいつそう増える中では、夫婦が共に正社員として長時間働く世帯が増えれば、それ自体が少子化のひとつの大きな要因となってしまう。

最後に、高年齢の労働者が増えることで、画一的な年齢で多様な能力をもつ労働者を一律に解雇する定年制の社会的なコストが高まっている。すでに欧米では、年齢だけを根拠にした解雇が「年齢差別」として禁止されている場合が多い。しかし、定年時までの年功賃金や厳格な雇用保障を前提とした日本の労働市場では、定年退職がほとんど唯一の合法的な賃金調整や解雇の手段となっていることから、定年制の見直しは困難となっている。

以上のように、これまでの日本経済を支えてきた長期雇用と年功昇進・賃金の雇用慣行は、グローバリゼーションと少子高齢化の新しい経済環境の下では、大幅な見直しを迫られている。

2. 労働分配率の変化

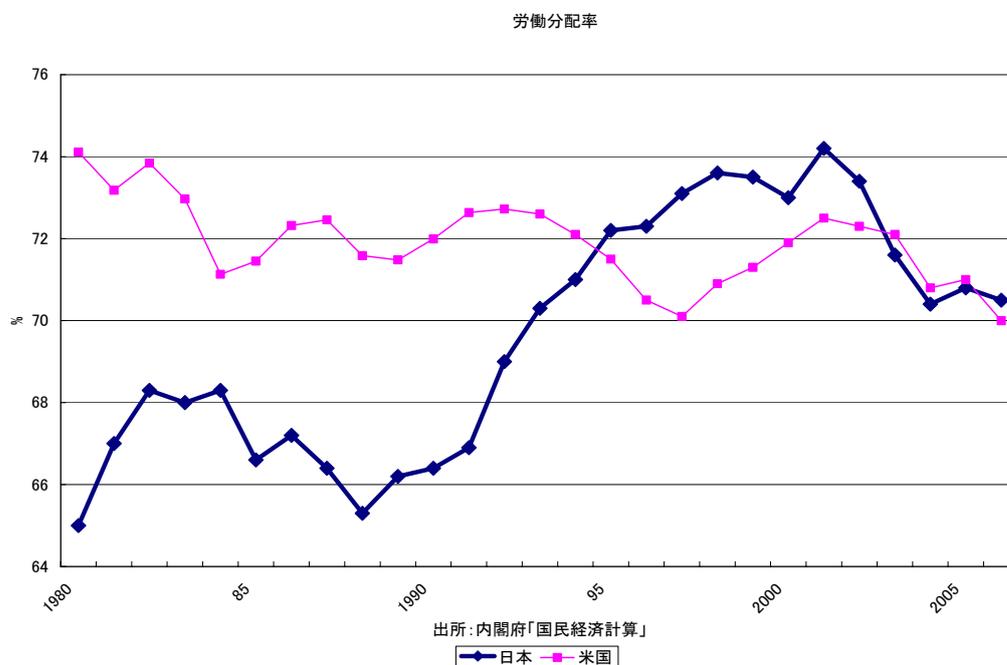
以上のような労働市場をとりまく環境の変化は、国民所得の内、労働者の所得の取り分を示す労働分配率の動向とも密接な関係にある。日本の労働分配率については、景気の拡大期間が長期化し、企業は大きな利益を得ているにもかかわらず、労働者の賃金は上がらず、労働分配率は下がっていることが、日本の企業が利益至上主義に基づくものという批判がある。

しかし、最近の労働分配率の低下は、それ以前のより大幅な上昇局面の調整過程として考える必要がある。1990年以降に労働分配率が大きく上がった原因は、とくに大幅な賃上

げが行われたわけではなく、バブルの崩壊の後、企業が低成長下で過剰雇用を抱え込んだことによる面が大きい。労働分配率は、しばしば「賃金への分配率」と誤解され易いが、日本の場合は、むしろ不況時の雇用保障という形で労働者が報酬を受けている面の方がはるかに大きい。その意味では、そうした過剰雇用が2000年以降に徐々に調整された過程が、労働分配率の低下となって現れている。これは米国の労働分配率が、日本のような景気循環にともなう大きな変動がほとんどないことと対比される。これは不況になれば直ちにレイオフを通じた雇用調整が可能な米国では、日本のような過剰雇用を通じた労働分配率の上昇が生じないことによる面が大きい（図表3）。

この意味で、労働分配率の問題を単に「労使対立」という次元だけで考えることには誤解が多い。むしろ予想を上回る長期の経済停滞の下での雇用保障を維持しようとする企業努力の反映と見ることもできる。逆にいえば、そうした企業の行動が雇用調整を遅らせ、新規雇用需要を長期間に渡って抑制し、いわゆる「就職氷河期」をもたらしたことの大きな要因と考えられる。すなわち、この労働分配率が大きく高まった結果、新規採用面での正社員の雇用調整が98年から6年以上にわたって行われるとともに、雇用調整の容易な非正社員が増加した。これが2000年初め頃から労働分配率が90年初からの上昇分の半分程度にまで低下したことによって、ようやく正社員数が回復し始めたと考えられる。

図表3 労働分配率の推移

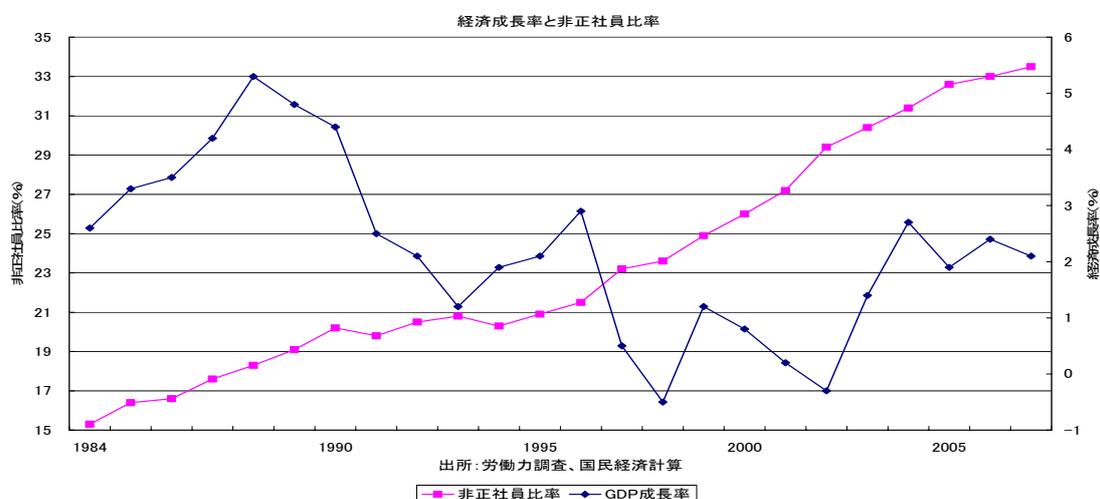


3. 正社員と非正社員との格差の要因

それにもかかわらず、失業率の上昇や非正社員数の増加が、小泉政権以降の構造改革・規制緩和によって引き起こされたものという認識が根強く残っている。しかし、非正社員比率の高まりは、より長期的な動きであり、90年代からの長期経済停滞という大きな経済環境の変化によって生じている面が大きい（図表4）。元々、正社員と非正社員の格差というのは、企業の内部労働市場が主体の日本では昔から存在していたものであるが、それが、低成長が15年以上も続く中で、非正社員比率が傾向的に高まるなかで、その問題がいつそう顕在化してきたと考えられる。

非正社員の増加が労働市場の規制緩和によるものであり、仮に規制を再び強化すれば、その問題があたかも解消するかのよう考えることは妥当ではない。これは規制緩和の対象となった派遣社員の比率は、2007年でも非正社員全体の1割以下であることから明らかである²。逆に、新しい経済環境に対応した速やかな労働市場の改革をしない限りは、非正社員の問題はむしろ悪化してしまう。規制改革をしたことによって労働市場が悪化したのではなく、むしろ必要な改革が十分になされなかったことがむしろ真の原因といえる。

図表4 非正社員比率の推移



正社員と非正社員の格差は、労働者の性別や年齢にも大きく依存している。すなわち、非正社員比率は、女性の方が男性よりもはるかに高く、壮年期よりも若年期で高い。また、定年退職後の正社員は、多くの場合、1年契約の非正社員になる。このように個人の能力

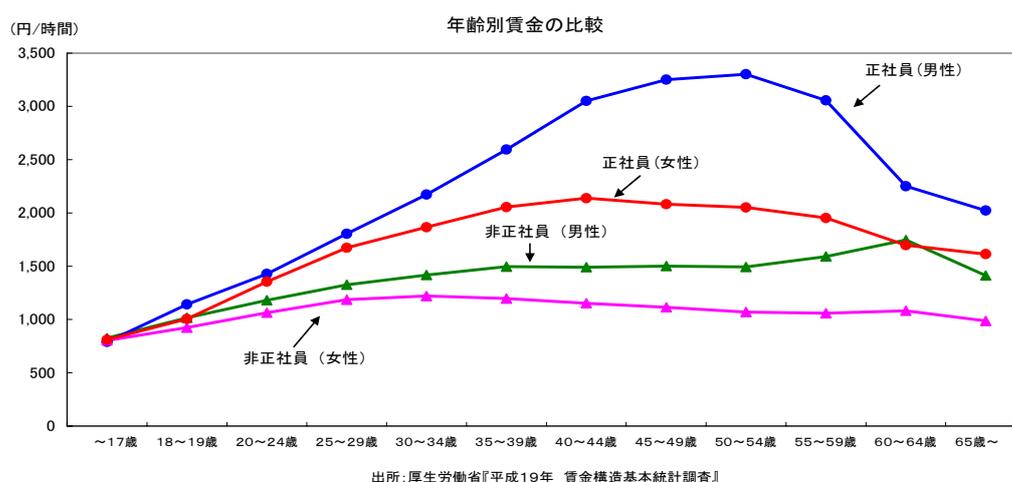
² 総務省「労働力調査」によれば、2007年の派遣社員は133万人で、非正社員1732万人の7.7%である。なお、派遣会社への調査で把握される派遣労働者数は複数の会社に登録する労働者を含むため、これよりも多い数となる。

差だけではなく、性別とか年齢のような、いわば外的な要因によって、労働市場の格差が生じていることが、実は大きな問題であり、こうした状況を変えて行く必要がある。

正社員と非正社員との賃金格差の主因は、年齢とともに上昇する正社員の賃金体系にある。これは正社員の間でも存在する男女間賃金格差と同様に、年功賃金から生じている面が大きい（図表 5）。年功賃金も、過去の高い経済成長期には、企業内での熟練形成を支えるという合理的な意味があったが、今後の低成長と高齢化が進む環境の下では、やはり見直しが必要になる。その意味では、正社員と非正社員両方の制度改革が必要になっている³。それと同時に、正社員と非正社員の格差是正のためには、非正社員の賃金の底上げが必要であり、そのためには、企業の外部での教育・訓練が重要になっている。

また、労働者の賃金格差を是正し、全体の賃金水準を高めるためにも、産業間や企業間の労働移動が重要となる。生産性の低い分野や地域から高い分野に労働者が円滑に移動するメカニズムは、過去の高度成長期はうまく機能していた。しかし、その時には、大企業が成長産業分野に子会社を作るという形での企業グループ内の移動が大きな役割を果たした。この「失業なき労働移動」があまりにもうまくいったがゆえに、いまだにこの成功体験に囚われてる経営者が多い。しかし、過去の高い成長期のように、労働者を特定の企業に縛りつけたまま、企業ぐるみ産業間を移動するというモデルは、もはや成り立たない。多様な働き方への壁になっている過去の大企業の伝統的な雇用慣行を保護している判例法に基づく雇用ルールを見直し、本来の労働市場を活用した円滑な労働移動を促進することが重要となる。そのためには、質の高い人材のマッチングが必要になっており、これまで十分に評価されず、むしろ規制の対象になっていた人材ビジネスの活用が重要なカギとなる。

図表 5 年齢別賃金の比較



³ OECD、Employment Outlook では、正社員と非正社員とのアンバランスな規制改革の進展が、日本の労働市場の大きな問題であることを繰り返し指摘している。

4. 労働市場のビッグバン

今後の労働市場における多様な労働者の利益を守るためには、規制のあり方を抜本的に改革することが必要となる。これは金融ビッグバンと同じように、現行の派遣やパートタイムのような働き方毎に分断された縦割りの労働法を、労働者を保護する共通ルールに変えていくことである。そのためには、労使の自治に基づく多様な契約を容認していくことが基本となる。現行の労働法では、労使が仮に合意したとしても、それが実現しないような強行的な仕組みになっている場合が多く、これを必要最小限の範囲にとどめることが必要となる。

そのためには、第1に、労働市場での移動やステップアップを支援するような法的な仕組みが前提となる。これは労働基準法のような最低基準を定める法律だけではなく、その上で多様な働き方を担保するような雇用ルールを定める法律が必要となる。その場合、ひたすら労働者を企業の中に閉じ込めるだけではなく、むしろ労働者の企業からの独立を支援することが重要となる。いわば企業内で労働条件の改善を目指す（Voice）だけではなく、労働者が転職による圧力（Exit）をかけられること、即ち、労働者を大事にしない企業から大事にする企業に自由に移れるような仕組みをいっそう作っていく必要がある。これにより、特定の企業に依存するのではない「労働市場全体を通じた雇用保障」が、より重要になってくる。その意味でも、2008年に改正されたパートタイム労働法では、基本的には同じ働きであれば同じ賃金を保証するという、より包括的な法律が成立した。これは残念ながらその対象範囲が一部の正社員短時間労働者に限定されているという制約があるが、この考え方を非正社員にまで広げて行くことが、今後の労働市場政策の大きな柱となる。

第2に、正社員の解雇ルールの明確化である。現行の「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする（労働契約法第16条）」という規定は、何が解雇の「合理的な理由」かの基準を判例法に丸投げしている点で、事前の予測可能性が低い。判例に基づく「解雇権濫用法理」では、①解雇の必要性、②解雇回避努力義務、③被解雇者の選定、④労働組合との協議、等の四要件が、解雇の有効性を判断する基準とされている。ここで、企業経営の内容にかかわる解雇の必要性自体まで裁判官が判断することが含まれていることは現実的ではなく、むしろ労働者と企業の双方から予見可能性の高い、解雇の手続きの妥当性に重点を置くことが、基準の明確化の観点からは望ましい。具体的には、労働組合（または従業員の多数代表者）との協議や被解雇者の選定基準の公平さ、および解雇についての金銭賠償や再就職支援義務等である。

「解雇権濫用法理」では、仮に解雇無効判決が出た場合に、現実に労使の信頼関係が崩れているなかで現職復帰は難しいにもかかわらず、その水準にかかわらず金銭賠償の選択肢がないことが大きな問題となっている。もっとも、和解等で事実上の金銭的な解決がな

されている場合も少なくないが、仮に、労働者があえて現職復帰を望めば、それを受け入れざるを得ないという現状は、企業にとって不確実性が大きく、それだけ正社員採用の潜在的なコストを高めるという問題点がある⁴。

解雇にかかわるルールを手続き面に重点を置き、判例法ではなく、実定法で明確化することに対しては、「解雇を容易にする」という批判がある。しかし、他方で、元々、雇用が不安定であり、解雇の際にも30日分の解雇手当しか得られない中小企業の労働者にとって、一定の金銭賠償ルールが法律で定められることは、明らかな福音となる。労働市場の規制改革の評価は、どの労働者の立場から考えるかで大きな違いがある。

第3に、非正規労働者への雇用・社会保険適用の拡大である。日本の社会保険は、暗黙の内にフルタイムの正規労働者を対象としており、雇用期間や労働時間の短い非正規労働者は対象外となる場合が多い。しかし、これは不安定な働き方の労働者が社会的なセフティーネットに保護されないという問題点だけでなく、労働市場における様々な歪みを生み出す要因ともなっている。まず、雇用や社会保険料は労使折半のため、社会保険の適用対象外の非正規労働者を雇用すれば、事業主にとって賃金コストの軽減になることから、正規労働から非正規労働へ雇用需要の代替インセンティブが生じる。また、非正規労働者の大きな部分を占める主婦パートタイムにとっては、世帯主に扶養されることで自ら社会保険の被保険者にならないことが有利であり、その資格を維持するために就業調整を行う場合が多いが、これは貴重な人的資源の浪費となる。従って、現行の労働・社会保険の適用範囲の基準となる年収や労働時間を弾力的に適用し、より多くの非正規労働者に共通に社会保険を適用することが、労働市場の効率性を高めるために必要とされる⁵⁶。

5. 派遣労働の評価

日本の労働法では、「使用者（雇用主）に対する規制を通じて労働者を保護する」ことが基本となっている。しかし、この例外となるのが、労働者の雇用主と指揮命令者とが異なる派遣の働き方であり、使用者の責任が曖昧になるとして、対象職種や派遣期間等について厳しい規制の対象となっていた。また、これが1999年に対象業務が原則自由・例外規制（ネガティブリスト）へと緩和され、さらに2004年には製造業にもその対象が拡大された。

⁴ 金銭賠償制度の導入は、解雇における労使のコミュニケーションや手続き重視の方向にマイナスという見方もあるが、これは④労働組合との協議のなかで金銭賠償のあり方も含めて協議することで対応できると考えられる。

⁵ 厚生年金の適用対象となる労働者の基準は週労働時間がフルタイム労働者の4分の3以上の者とされ、労働時間が4分の3未満の労働者のうち年収が130万以上の者は国民年金の被保険者（第一号被保険者）とされている。これらを、各々、2分の1と65万円に引き下げることで、その適用対象範囲を大幅に広げることができる。

⁶ 雇用保険では労働時間の2分の1基準は達成されているものの、「1年以上継続雇用見込みの者」という基準が過大となっている。これを正社員と同様に、半年以上に引き下げる必要がある。

しかし、最近、日雇い派遣の違法行為をめぐって、再び、原則禁止への転換の動きがみられる。

2008年7月に公表された厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の報告書では、日雇いを含む30日以内の短期派遣について、雇用期間が短期であれば雇用者責任を果たしにくいことから労働者保護という政策的な観点から禁止すること、また、その対象範囲については、危険度が高く、安全性が担保できない業務を例外的に禁止するという現行方式⁷の延長線上の考え方と、原則禁止を前提に、専門業務等を中心に、労働者の側に交渉力があり、日雇形態が常態化しているものは例外的に認める方式を両論併記している。

しかし、派遣会社による違法な派遣行為は厳重に取り締まるべきことは当然であるが、現に、日雇い労働が容認されている一方で、短期派遣だけを「悪い働き方」として原則禁止することの整合性⁸を考える必要がある。なお、肝心の派遣労働者の労働組合である人材サービスゼネラルユニオンは、上記の厚生労働省の研究会への意見書で、日雇い派遣の原則禁止には明確に反対しており、正社員の労働組合と異なる意見を表明している⁹。これは「労・労対立」のひとつの典型的な例と見られる。

企業の派遣労働へのニーズの高まりは、長期的な成長減速の環境の下で、正社員の厳格な雇用保障を支えるための調整弁としての手段としての面が大きい。また、労働者の側も、長時間労働や転勤等の「拘束性の強い」正社員の働き方を避け、雇用が保障されなくとも職種や働き場所の選択が可能な派遣労働を積極的に求めているという面も重要である。

本来、派遣労働は、未熟練のパートタイムと熟練労働者である正社員との架け橋となる役割を担っている。人材派遣業が労働者の教育訓練に投資するようなインセンティブを強めることで、企業外労働市場の効率化と再チャレンジ機会の拡大に資することができる。具体的には、派遣社員が派遣先企業に採用される際には、「紹介料」という形で、派遣元での教育訓練の費用を一部回収できるような仕組みを制度化することである。これは既に「紹介予定派遣」という制度で実現しているが、当初から紹介を予定するか否かで区分する必要はなく、事後的に紹介サービスを付加することを可能とするものである。

また、派遣会社の正社員である「常用型派遣」については、派遣労働者の雇用が保障されているわけであり、派遣期間の制限等は、本来、不要な筈である。それにもかかわらず、規制されている根拠としては、派遣先の正社員が派遣元の正社員によって置き換えられることを防ぐという意味での「常用代替防止」の規定が、現行の派遣法に内在しているためである。しかし、本来、企業特種的な技能を持つ正社員と、企業一般的な技能の派遣社員とは、相互に補完的な機能を持っている筈であり、派遣社員を活用して正社員の労働生産

⁷ 現行の労働者派遣法でも、この趣旨から港湾・建設業務が禁止対象となっている。

⁸ 同じ日雇い労働であっても、派遣から直接雇用になれば派遣会社の手数料分だけ労働者の賃金が増加するという「搾取論」の誤りは、派遣先企業が、直接雇用では採用等人事管理の費用がより大きいことから、派遣会社に外注していることを考える必要がある。

⁹ 「労働者派遣制度に関する JSGU の考え方 (<http://www.jsgu.org/act/pointofview.pdf>)」

性を高め、賃金水準を引き上げることが労使の共通利益となる。そうではなく、非正社員と類似の技能であるにもかかわらず正社員の方が高賃金ということであれば、それは特定の労働者の既得権保護の仕組みと同じであり、早急に見直される必要がある。

派遣労働をひたすら「悪い働き方」として規制するのではなく、米国のように派遣先企業を「共同使用者」という形で、その事業主の責任をより強化していくという形で、徐々に均等待遇に近づけていくというような方向で考えていく必要がある。「悪い働き方を規制すれば、自然と良い働き方だけが残る」という単純な考え方ではなく、「多様な働き方をどのように労働者自身のために作っていくか」という観点から考えていくことが、労働市場改革の基本となる。

6. おわりに

日本の労働市場は、戦後の高い経済成長の下で、企業内で長期的に熟練労働者を育成する内部労働市場が大きな発展を遂げてきた。これは日本的雇用慣行として労働生産性の向上と円満な労使関係を維持するという大きな成果をあげたが、同時にその過去の成功体験が、経済活動の国際化や人口の高齢化等、経済環境の変化に対応した多様な働き方の実現を妨げる大きな要因となっている。

労働者の雇用の安定を、マクロ経済の安定だけでなく、特定企業内での雇いを規制により保障にしようとすることは、低成長期にはとくに大きな副作用を生み出す要因となる。これは既に雇用されている労働者の雇用と年功賃金を守るための新規採用の抑制を通じたフリーターの大量発生であり、また企業の雇用調整の手段として、雇止めを保障されない非正社員への依存度の高まりという形で生じている。労働市場の規制緩和により非正規労働者が増えているのではなく、逆に低成長期には、判例法に依存した、予測可能性の低い正社員保護の規制によって、良好な雇用機会が過度に減少している面も大きい。

企業の内部と外部の労働市場、正規社員と非正規社員との働き方の壁をできるだけ低めるとともに、正社員よりも非正社員の保護を図る「働き方の共通ルール」を策定するとともに、雇用や社会保険制度面で、中立的・効率的な労働市場の仕組みが重要となる。

急速に進むグローバリゼーション、人口の少子高齢化、情報通信技術の発展等の経済社会環境の変化の下で、労働の需要と供給のシグナルとしての賃金に対応して労働者が円滑に移動可能な、流動性が高く、再チャレンジが可能な効率的な労働市場を目指した制度改革が必要とされている。

(参考文献)

山川隆一「労働契約法入門」日本経済新聞社 2008 年

荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編「雇用社会の法と経済」有斐閣 2008 年

八代尚宏「日本的雇用慣行の経済学」日本経済新聞社 1997 年

八代尚宏「雇用保障についての規制改革」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編「解雇法制を考える」勁草書房 2002 年

八代尚宏「労働契約法と労働時間法制の規制改革」福井秀夫・大竹文雄編「脱格差社会と雇用法制」日本評論社 2006 年

厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書（2008 年 7 月 29 日）」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0728-1.html>