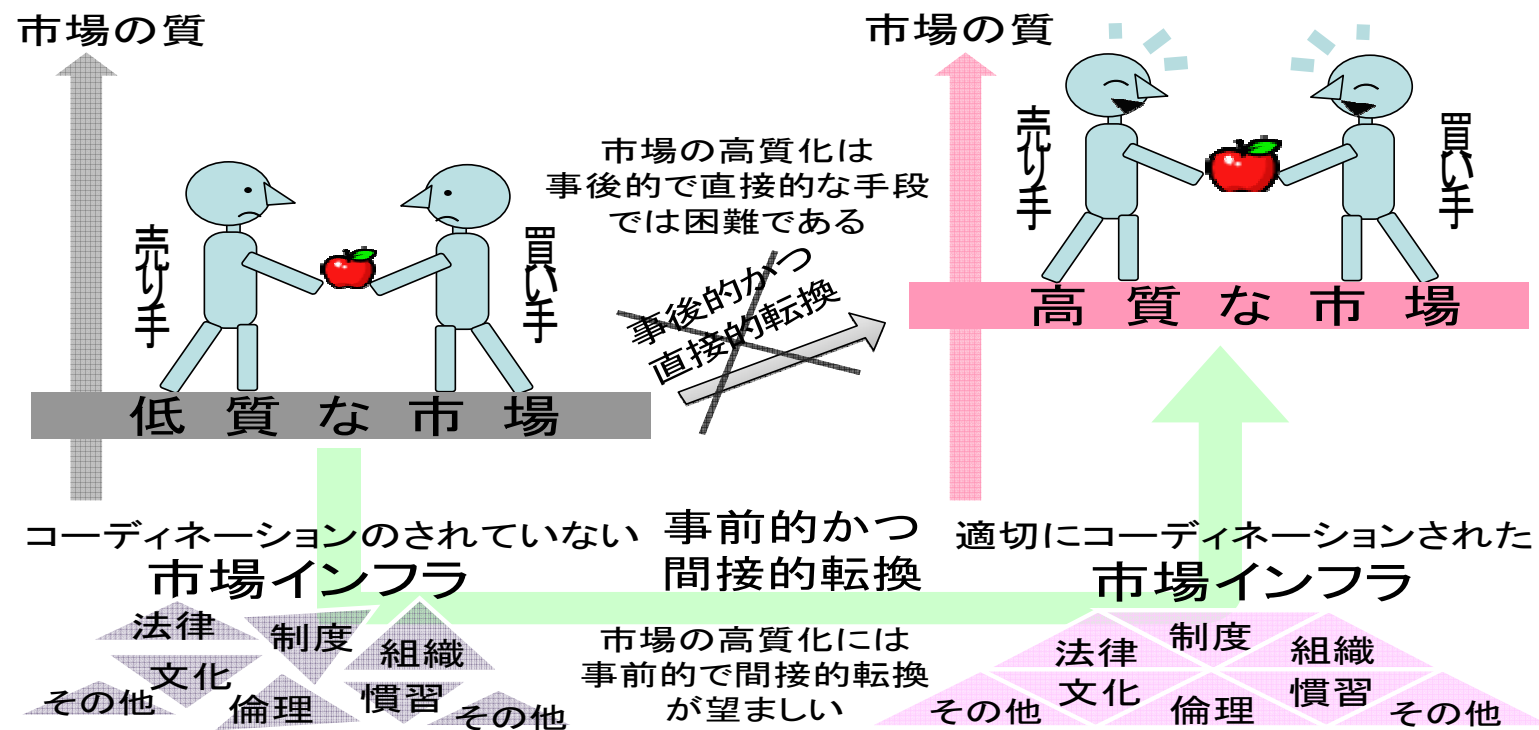


労働市場制度改革； 日本の働き方をいかに変えるか

総括コメント

慶應義塾大学 樋口美雄

市場制度＝国民意識・倫理・慣習・組織・法律 (市場インフラ)



「市場インフラのコーディネーション」
を通じた高質な市場の形成

(矢野誠(2008))

経済社会環境の変化 = (外生的環境／内生的環境)

- グローバル化
- 技術進歩・イノベーション
- 経済成長 ⇔ 雇用形態／就業形態の
多様化・契約の複雑化
- サービス経済化 → 法制度の市場機能
への影響が変化
- ホワイトカラーの増加
- 少子高齢化



実態社会における問題解決のための課題(1)

①

経済発展により多様な価値観を個人が持つことが許される

従来のような一律の価値基準に基づき、目指すべき社会の姿を描けなくなる



実態社会における問題解決のための課題(2)

法学; だれのどのような人権を尊重するのか
・規範の変化(主婦パート)

経済学; 何が公平か

画一的価値観→多様な価値観

社会通念が変化(男女・年齢・正規／非正規)

何が効率的か

所得・生産性といった物質的尺度

→自由時間等の心理的尺度を含めたsocial welfare₅



実態社会における問題解決のための課題(3)

②

従来の標準化された画一的な法規則では、
多様化・複雑化する社会実態を包含できない

③

国家が詳細なルールを決めて規制しても、
実態が乖離
問題の根本的解決にならず



労働市場制度改革の必要性

どのような社会を目指し、
どのようにしてそれを実現していこうとするのか

= **動学的視点**（改革プロセス・摩擦・慣性）の
重視



法学アプローチ・経済学アプローチ

法学、経済学のなかでも、それぞれ多様な考え方・
多様な主張が存在

法学；

人権・社会正義に基づく具体的問題の解決（解釈論）

判例；当事者以外の人への影響をいかに考慮

人権・社会正義に基づく社会のあり方（立法論）



経済学；

効率と公平性基準に基づくインセンティブを重視した事前的
制度設計・政策評価

市場の失敗を補うための政府の役割
(自由な取引契約を規制する理由)

- ①情報の不完全性 ②外部(負)効果の発生
- ③売り手と買い手の交渉上の地歩の違い(相対取引)
- ④その他

国民意識・価値観等を十分考慮してこなかったとの批判
(社会の違いを超えた共通デザイン)



総論セッション(1);

経済学・法学は労働市場制度改革をどう見ているか

八代論文; 経済学から見て社会環境の変化に
対応して求められる労働市場改革

諏訪論文; 法学は労働市場制度改革にどう
対応してきたか

「慣性の法則」; 国民意識・倫理・慣習との融和・摩擦



総論セッション(2);

経済学・法学は労働市場制度改革をどう見ているか

鶴論文; 処方箋パースペクティブ

「インサイダー重視型」→「マクロ配慮型」

(アウトサイダー・企業・経済効率)

「他律同質型」→「自律多様型」

「一律規制型」→「分権型」

「弱者救済型」→「エンパワー化された個人」

「縦割り型」→「横断型」



第1部：多様化にどう対応すべきか

川口論文；男女の賃金格差は、生産性の違いよりも差別に基づくところが多い

森戸論文；年齢制限による採用・退職；
定年制の二つの意味とエイジ・フリー

小島論文；パート・派遣・請負労働者に関する
現行法制度の問題点；

企業には何ができ、何ができないかを冷静に考えるべし
＝実態から乖離した画一的法規制



第2部；制度・政策の評価

大竹論文；長時間労働を解消するのに

残業割増率を引き上げることとは有効か
宿題を先送りした人が残業をしている

→ 定時に仕事を終わらせる強制的メカニズムが必要

奥平論文；雇用保護（判例における整理解雇
の無効判決）は、企業の生産性を低下させる



第3部；多様化した雇用形態・就業形態 が提起する問題にどう取り組むか(1)

＝企業内コミュニケーションの有効性

水町論文；国の画一的な法律による対応の限界

欧米の動態的アプローチ

→ 問題に関わるすべての当事者に

開かれた交渉・対話を重視

現場で生じている具体的問題を解決

していくための「手続き」の重視

第3部；多様化した雇用形態・就業形態 が提起する問題にどう取り組むか(2)

〔企業の労使対話によるPDCAサイクル〕

- ①関連する情報の収集・共有
- ②問題の発見・認識
- ③問題の実効的解決のためのシステム構築
- ④問題解決の実践
- ⑤その評価・問題の再発見といったプロセス
が実効的に機能

神林論文；紛争解決における労使コミュニケーションの重要性

企業における労使主体の対話・交渉による解決策の有効性

有効性;

- ①現実に対応した有効な解決策の模索;
- ②混乱や形式的遵法(マニュアル化)の回避
働き方・業務の見直しによる長時間労働への対応
(ワーク・ライフ・バランスの促進)
男女雇用機会均等法のポジティブ・アクション
- ③対話を通じた意識改革につながる可能性

企業における労使主体の対話・交渉による解決策の限界

限界;

- ①パート・派遣・請負がアウトサイダーとして排除される可能性
- ②正社員も共同体論理に基づき抑圧される可能性
＝労使間・労労間のバーゲニング・ポジションの違い
- ③これが有効に機能するためには成熟化した労使関係が前提
- ④企業により取り組もうとしないところが存在
最低限の雇用条件は法律による強制が必要では
- ⑤外部経済(当事者以外への影響)の配慮がなされない
解雇は極力回避



企業による労使主体の対話・交渉の解決策が抱える課題：企業の取組みを促進する法制度・枠組み

①事後のチェック規制

（自主的or強制的）目標値を設定した事後のチェックは必要なのか

②外部労働市場の整備が不可欠

日本では、すでに賃金の分権的決定（企業別交渉）がなされている

Voice（社内で声を出し、不満を表明）と**Exit**（退職し、不満を表明）の両用が必要→**Voice**のみの限界

⇔ 労働需給逼迫時に制度の利用実績は改善

第4部：企業内解決の限界と 労働市場法整備の必要性（1）

守島論文；現在のわが国における公正性基準の変化
(準)平等原則(組織や社会の中で格差を小さく保つことで公正性を確保)

→衡平原則(組織や企業へのその人の貢献に応じ報酬を決定)

しかし

①誰を比較対照に選ぶのか、②何を基準にして個人の貢献を評価するのか、③何を報酬と考えるのか、④どこまで不衡平を許容するのか、
について合意が得られていない

・成果主義や非正規従業員の活用が進み、企業内格差が拡大する
人事施策を導入している企業でも、過程の公正性施策の進展は芳しくない ⇔ 公正性の確立が難しい時代に

第4部：企業内解決の限界と 労働市場法整備の必要性(2)

島田論文；

従来の法律では、企業において閉じた労働関係を想定
労働市場と企業との有機的連関を構築し、企業社会に
換わる新しいイメージの提示が必要

外部労働市場の設計（エンパワメント＋求人求職者の
マッチング機能の強化）

ジョブカードを活用し、

- ①企業が汎用的職業能力や職務態度を評価し、
- ②企業の人材育成、個人のキャリア形成に
- ③就職困難者への行政のサポート



ご静聴ありがとうございました