

THE TOKYO FOUNDATION

東京財団
政策提言

新時代の日本的雇用政策

～世界一質の高い労働を目指して～

2010年3月

東京財団政策研究部

本提言について

本提言は、東京財団の研究プロジェクト「会社の本質と資本主義の変質研究」における研究成果である。日本の雇用政策の新たな理念として「労働者の技能蓄積と生産性の向上」を掲げ、最新の経済学の研究成果も踏まえながら現行制度の問題点を検討、政策提言パッケージに取りまとめた。

2008年秋のリーマン・ショック以降、日本の雇用環境は急激に悪化した。それに伴い雇用政策に関する議論も百出したが、未だ決着をみておらず混乱が続いている状況である。本提言が雇用をめぐる本質的課題を明らかにし、日本の雇用政策のあるべき方向性を指し示す一助となることを期待する。

研究会メンバー

岩井克人 東京財団上席研究員、東京大学教授
村松幹二 東京財団研究員、駒澤大学准教授
神林 龍 東京財団研究員、一橋大学准教授
清水 剛 東京財団研究員、東京大学准教授
風間直樹 東洋経済新報社
佐藤孝弘 東京財団政策研究部研究員兼政策プロデューサー
富田清行 東京財団政策研究部研究員兼政策プロデューサー

<本提言に関するお問合せ>

東京財団政策研究部 佐藤孝弘 電話：03-6229-5502 email：sato@tkfd.or.jp

会社の本質と資本主義の変質研究プロジェクト

本プロジェクトは、「会社とはそもそも何か」という切り口からスタートし、現在進みつつある経済の構造変化を踏まえた上で、会社法、会計基準、労働法、会社の経済活動に対する規制のあり方など、会社をめぐるルールを設計する上での基礎理論について検討します。また、その理論に基づいて現行制度の妥当性を検証し、政策シンクタンクという自由な立場から具体的な制度改正を提案します。

※2008年には会社買収ルールに関する政策提言「株式会社の本質と敵対的買収」、2009年には建築基準法に関する政策提言「住宅市場に“質の競争”を」公表しております。こちらもぜひご覧ください。

東京財団政策研究部とは

日本は、バブルの崩壊からようやく立ち直ったかと思うと、今また、グローバルな経済危機に直面しています。さらに年金・医療などの社会保障に始まり、教育や農業・環境などの問題は山積したままであり、国内問題はますますグローバルな問題と直結するようになり、外交・安全保障問題は米欧だけではなく、アジアや新興国などのプレーヤーも加わって、複雑化し、国益の再整理が必要になっています。

このような重大な時期に政治は機能不全をきたし、これらの問題についての、政策論議では対症療法が中心となっており、冷静な分析と検討が十分ではありません。

こういうときこそ、立ち止まって物事の本質をしっかりと見極め、的確な政策を打ち出すことのできる政策シンクタンクの機能が強く求められています。幸いなことに、東京財団は公益法人として、中立・独立の立場で政策研究、提言を行うインフラが整っており、国会と霞が関の間という恵まれた立地にもあります。これらを活かしながら、日本の文化や文明にまで立ち返って問題の本質を突きとめ、抽象論にとどまらず現場感覚を大切にしながら、具体的な案として世の中に提案し、実現をはたらきかけていくのが、当財団の政策研究部の使命と考えます。

1997年に東京財団が設立されてからこれまでの間、民間から内閣に入ったり、霞が関の官僚が政界やアカデミズムに飛び出したり、政策をめぐる人材の流動化は急速に進みました。東京財団の政策研究事業は、こうした流動化した人材の知性や能力を集めながら、世の中を動かす発火点となることを目指します。

目次

- 【本提言の全体像】・・・ 2
- 【1】雇用の本質と技能蓄積・・・ 4
- 【2】最低賃金の引き上げと労働の質の向上・・・ 9
- 【3】労働者派遣の制度・・・ 15
- 【4】セーフティネット、技能蓄積と教育訓練・・・ 20
- 【5】有期雇用の制度・・・ 25
- 【6】無期雇用の制度・・・ 28
- 【おわりに】労使コミュニケーションの重要性・・・ 34
- 【参考文献】・・・ 35

【本提言の全体像】

【基本理念】

労働者の技能蓄積と生産性向上により、世界一質の高い労働を目指す

【政策の方向性】

- ・労働者の技能蓄積、生産性向上の観点から、経済主体（労働者・企業）にインセンティブを与えていく政策（主に第2章～第4章）
- ・現在の制度が経済的に合理的でない結果を生む行動を労働者と企業にさせており、それを中立的にすることで改善する政策（主に第5章～第6章）

【政策提言】

■最低賃金の引き上げと労働の質の向上（第2章）

- ・最低賃金を引き上げ、それを生産性向上の起爆剤とする。期間と上げ幅の大枠を決定し、それを事前に宣言した上で段階的に引き上げていく（例えば10年かけて東京地域の最低賃金を1000円まで引き上げるなど）
- ・最低賃金の引き上げに企業が対応できるよう、先行して企業内訓練に対する支援の充実と投資減税の拡充を行う
- ・社会保険制度における、いわゆる「130万円（103万円）の壁」をなくす

■労働者派遣の制度（第3章）

- ・労働者派遣法における、「常時雇用」の定義を、期間の定めなく雇用されている者のみとする
- ・従来からの禁止業務（港湾運送・建設など）と専門26業務を除いた業務（製造業務も含む）については、登録型派遣は認めず、「常時雇用」（無期雇用）の労働者のみ労働者派遣事業を認める。これらの業務については、派遣期間の制限を設けない
- ・労働者派遣事業はすべて許可制としたうえ、設立時の最低資本金規制、供託金制度を設け、参入規制を強化する
- ・専門26業務については、業務の専門性の有無、業務の危険性の有無、技能蓄積の機会の有無、といった幅広い観点から、抜本的な見直しを行う

■セーフティネット、技能蓄積と教育訓練（第4章）

- ・雇用保険と生活保護の間を埋め、連続した制度へと再構築する
- ・学校教育と就労支援政策の連携を深める
- ・就労の相談相手となるキャリアカウンセラーを充実する
- ・「若年者トライアル雇用」「日本版デュアルシステム」の強化・拡充、給付つき税額控除（特に勤労税額控除）の導入等により、セーフティネットにトランポリン機能を組み込む

- ・ 社会保障や税制を含めた各種制度はなるべく個人の働き方に対して中立的にする

■ 有期雇用の制度（第 5 章）

・ 「いつでも切ることができ、給料も安く、一生懸命働く労働者」などは存在し得ないという認識を経営者に持たせるために、有期雇用について、使用者が労働者に対し、無期雇用への雇用契約転換の期待あるいは契約の反復更新への期待、を持たせた場合には無期雇用とみなす旨を法律で規定する

・ 有期雇用の期間を制限しない。ただし、3 年を超える部分については労働者側からは期間の定めのない契約の時と同様の手続きで辞められるものとする

■ 無期雇用の制度（第 6 章）

- ・ 解雇をめぐる個別紛争について、総合労働相談制度や労働審判制度の機能を強化する
- ・ 違法な解雇が行われた際の、労働者の申し立てによる金銭賠償の制度を設ける
- ・ 労働時間について、新たに残業時間の総量規制を設ける

【1】雇用の本質と技能蓄積

雇用政策の視点

2008年9月のリーマン・ショック前後から、日本の雇用情勢は急激に悪化した。それに伴い雇用に関する様々な問題が表面化し、国内でも雇用対策や雇用のルールをめぐる議論が百出した。

たとえば「派遣切り」問題は、非正規雇用のあり方の問題点を世論に強く認識させ、国会における労働者派遣法改正にまで発展している。また、非正規雇用労働者に対するセーフティネットの脆弱さが明らかとなり、これまでの男性稼ぎ手中心の家族モデルや終身雇用・年功制を前提とした各種制度にも大きな疑問符が突き付けられている。また、解雇規制のあり方についても、規制緩和論者と強化論者の議論が真っ向から対立し、その決着もついていない。

これまでの雇用に関する政策論争には大きな混乱がみられる。政策立案の基本として、複雑な問題点を整理して政策目的を明確にし、それが複数ある場合はそれぞれ別な政策を割り当てなければならない、という原則があるが、昨今の与野党の労働に関する議論においてはそのような整理がなされていたようには思われない。

大雑把に分類しても、「短期的な失業率の改善」という政策目的には、マクロ経済政策（財政政策・金融政策）による景気回復やデフレ対策が考えられるべきであり、「中長期的な生産性の向上」については、企業内外の訓練による労働者の技能蓄積、設備投資の奨励による資本装備率の向上、労働者や企業に生産性向上のインセンティブを与えるようなルールの改善といった政策対応が考えられ、「セーフティネットの整備」については、失業給付や雇用調整助成金など、一時的な景気の落ち込みに対処する仕組み（マクロ経済政策の補完）や、労働者を再び就職に向かわせるための各種支援などが政策の対象となる。これらの区別をしっかりと認識した上で、現状を分析し、それぞれ適した政策を割り当てていく必要がある。本政策提言では政策目的とその手段の対応関係を意識しつつ議論を進めることとする。

雇用の議論において私たちが陥りがちな罫は、ある特定のモデルを理想とし、単純に日本に当てはめようとすることである。「デンマーク型がよい」「いや、オランダだ」「アメリカのように解雇を自由にすべきだ」などといった議論は巷にあふれている。しかし、雇用というものは、制度上の「見かけ」を一緒にすれば外国と同じように現場が動くという性質のものでは決してない。

日本には400万社を超える企業があり、5000万人を超える労働者がいる。人口構成や産業構造、そして、経済における様々な「強み」は当然他の国とは異なっているし、国内でも地域や業種によって異なる雇用慣行を持っている。各国の労働制度やその改革を学び、参考にすることは重要であるが、「見かけ」だけを真似た制度改革に走ると予期せぬ落とし穴に陥る危険性がある。遠回りになるが、その理由を以下述べる。

雇用契約の特殊性

「そもそも雇用契約は契約なのか？」という議論が出発点である。雇用契約は、たとえ契約として結ばれたとしても、物の売買契約とは異なる、極めて特殊な性質を持っている。それは労働義務の具体的内容を契約に書くことが困難な部分が広範に存在するという点である。

雇用契約とは、典型的には特定の場所に一定の時間いて、その都度必要に応じ使用者より指揮命令を受けるタイプの契約である。具体的にいつどういう仕事をするかについては、大まかには決めることができても、契約書にその具体的内容を詳細に書くことはできない。これは、法学の立場からは労働契約の白地性、経済学の立場からは契約の不完備性、という概念で説明されてきた。この点は、全世界の労働契約に共通して見られる現象であるが、特に日本の雇用においては職務の観念が薄く、労働契約に具体的な内容を明記しないという側面が強い。

これに加え、政策の側面から見ても、雇用のルールは明確な運用が難しい領域に位置することを認識することが重要である。雇用のルールを現実には当てはめる際に重要なのは、契約文書の文言に加えて労働関係の社会的な実態をよく見なければならないという点である。抽象的な法律概念のレベルでは綺麗に整理できていても、いざ現実の当てはめとなると極めて難しい、すきま的な事例も無数に存在する。このことは、たとえばバイク便のライダーは自営業者なのか労働法上の労働者なのか、あるいは、ファストフード店の店長は労働基準法で言う「管理監督者」にあたるのか、といった論点を思い浮かべれば容易に理解できよう。実際、裁判所における労働法の解釈においても、労働関係の実態を審査し判断する判例法理を展開されてきた。

こうした雇用契約の特殊性を考えれば、たんに法律だけが労働のあり方に影響を与えているわけではなく、現実の社会における慣習や当事者の意識、企業の選択する技術形態や労働者の技能形成のあり方、家族形態のあり方などが様々な面で補完している部分が非常に大きい。そうした事情を無視して、制度を考えることはできない。

とりわけ日本の労働法は、これまで使用者と労働者の関係に過度に介入せず、基本的に当事者同士の話し合いや職場内のルールを尊重してきたという特徴がある。労働法の裁判例でしばしば取り上げられる、「公正性」「公平性」といった概念も、詳細に事案を見れば職場内の慣習やメンバーの納得といった意味での「公正性」「公平性」であり、ここにも当事者間の合意や慣習を尊重する姿勢がみられる。

これらの事情は、どの国にもあてはまる理想の労働システム（たとえば「デンマーク型」というような）があり、そこに一足飛びに移行しようとするアプローチは、危険が大きいことを示している。

まずは日本の法制度と実情を詳細に観察し、合理的でない労働現場の実態をもたらしているルールがあれば、漸進的に制度改良しようとする姿勢こそが求められるのではないか

(具体的な制度についての検討は第二章以降になるが、実はそうした観点だけから見ても、すぐにでも手をつけるべき問題は多い)。

その作業に入る前に、こうした各国の違いの具体例として、労働者の技能蓄積について概観してみよう。技能蓄積のあり方は新たな雇用のあり方を考える上での重要な鍵であり、本政策提言の勘所でもある。

多様な技能蓄積のあり方とOJT

労働者がどのような技能蓄積をしているかは、国によって大きく異なっている。技能形成と組織の関係から見ると、たとえばアメリカでは、一般的な技能が重視され、特定の企業内でオンザジョブで身につく特殊な技能よりも、学歴や資格といったフォーマルな教育訓練制度による技能形成が中心である。実際、米国においては特定企業への勤続年数よりも、同一職業での経験年数のほうが賃金水準の高低に大きな影響を及ぼすことが古くから知られている。こうした技能蓄積のあり方は流動性の高い労働市場との補完性を有している。

ヨーロッパにおいては、ドイツに典型的にみられるように、産業別の経営者団体や労働組合が職業訓練のメニュー作りや運営に関与し、それにより労働者は産業のニーズに適した技能を身につける。それは、産業レベルでの使用者団体と労働組合の交渉によって処遇の多くが決定される仕組みとの補完性を有している。

日本では企業内での訓練(オン・ザ・ジョブ・トレーニング; OJT)が技能形成の中心として機能してきた。「職務」の観念がそもそも薄く、入社後に会社内の様々な仕事を経験させることで技能を蓄積させ、生産性の向上を図ってきた。そこでは、期間の定めのない雇用契約をむすんだ「正社員」が会社に対して長期のコミットをし、柔軟な配置転換を受け入れ、その企業に固有な技能を身につけることで生産性を高め、企業もそれにより高いパフォーマンスを上げてきたという歴史がある(以上の点については小池和男氏の「知的熟練」や藤本隆宏氏の「ものづくり」をめぐる議論を参照されたい)。

日本の雇用のルールやセーフティネットのあり方を考える際には、上記のような技能蓄積のあり方に親和的な政策を行う必要がある。

非正規雇用の比率の上昇

以上のような正社員のOJT中心の技能蓄積のあり方の裏返しとして、パート・アルバイト等の非正規雇用労働者にはそうした機会が与えられていなかったが、それほど問題視されなかった。なぜなら、正社員が家計の主たる稼ぎ手となり、専業主婦や学生が非正規雇用を担うという役割分担がなされたからである。専業主婦や学生はあくまで家計を補助的に支える存在であり、技能蓄積の機会が少ないことを含めて非正規雇用を受け入れていた。こうした意味で、従来は企業側、労働者側からの雇用形態についてのニーズがおおむね一致していたといえよう。

ところが、ここ20年の間に企業側が非正規雇用の割合を徐々に増やしていったことで、雇用形態に関するニーズのずれが生じている。正社員になることを望んでもなれない者が増え、家計の主たる稼ぎ手が非正規雇用であることは今や珍しいことではない。先般の「派遣切り」の社会的影響が大きかったのも、それによって生計を立てる非正規雇用労働者の失業を支えるセーフティネットが整備されていなかったことによる。制度が状況の変化についていっていなかったのである。

本提言の基本理念と政策立案の視点

非正規雇用の増加という新たな現実に対して、どのような政策的な対処がありうるのだろうか。ここ数年なされてきた議論としては大きく分けて二つの方向性が論じられてきた。一方の見方は、非正規雇用を「悪い雇用形態」とみなし、禁止する方向の議論である。もう一方は、現在の正社員を「既得権」とみなし、解雇規制を緩和せよという議論である。

前者に対しては、そうした過剰な規制は失業を増加させてしまうという反論があり、後者に対しては正社員を含めた労働者をさらに不安定な地位に置くだけであるという反論がなされてきた。

しかし、これらの議論が行きつく先は結局は現在あるパイの奪い合いという袋小路であり、将来の方向性は見出せない。そこで、新たな軸として必要となるのが技能蓄積と生産性向上である。

なぜ技能蓄積と生産性向上なのか。個人単位でみても、最終的には技能蓄積を行い生産性を高めていかなければ個人の賃金は上昇しない。従って、正社員であれ、非正規雇用であれ、生産性を全体的に底上げしていかない限り問題の解決はあり得ないからである。

労働者個人の給料を増やすために生産性の上昇は最も重要であるが、これまではその生産性向上のための技能蓄積が会社内部で完結していたため、社会全体として生産性を高めていくための雇用のルールづくりという発想が乏しかった。

「日本型雇用」と言えば従来は主に製造業（ものづくり）を念頭に議論されており、事実、日本の製造業は高い生産性を維持し続けてきた。今後は、非正規雇用が多く活躍するサービス業を含め、労働の質全体を高めていく中で、新しい雇用のあり方を模索していくべきである。

生産性の問題は個人だけにとどまらない。企業単位でも、生産性を高めていかなければ業績は上がらない。国全体を考えても、少子化が進む中、さらなる増大が見込まれる社会保障費を賄うのは我々が生み出す富にほかならないのだから、生産性を高めていかなければ立ち行かない、という現実がある。また、より大きな目線で見ても、世界的な課題としての環境問題は各国の資源効率性を高めることを要請しており、その意味での生産性向上も不可欠である。以上の点については、日本がどのような社会を目指すのであれ、必ず直面する現実である。

生産性上昇のためには、理論的には一人当たり労働時間を増やすか、時間当たり生産性

を高める他はない。一人あたり労働時間については、近年過剰労働やワーク・ライフ・バランスが課題となっているのをみてもわかるとおり、これを増やすことを政策目標とすることは適当でない。結局は、時間あたりの生産性を高めていくほかはないのである。言いかえれば、日本人一人一人の「労働の質」を高めていかなければならない。

本政策提言の基本理念は「技能蓄積と生産性向上による労働の質の向上」とし、そのための雇用のルールの見直しを提示していきたい。

本提言では、たとえば「デンマーク型」「オランダ型」「アメリカ型」といった特定のモデルを志向せずに、現在の日本の労働にまつわる制度を、「技能蓄積」と「生産性向上」による労働の質の向上という観点から見直し、これらを阻害する要因が現在の制度に内在している部分については、それを取り除くとともに、労働の質を高めるインセンティブを組み込める部分については組み込んでいくという考えで整理し直していく。その結果として、現在の状況に合った、新たな日本の雇用のあり方が具体化されていくものと考えられる。

本提言では、以上の基本認識をもとに、日本の労働法制や雇用をめぐる様々ルールを見直し、問題のある部分については変更の政策提言を行う。具体的には、以下のような構成を取る。

- ・労働者の技能蓄積、生産性向上の観点から、経済主体（労働者・企業）にインセンティブを与えていく政策（主に第2章～第4章）

- ・現在の制度が経済的に合理的でない結果を生む行動を労働者と企業にさせており、それを中立的にすることで改善する政策（主に第5章～第6章）

これまでの論争では、経済的な効率性と労働者の保護や分配が対立的に語られることが多かった。しかし、イデオロギー論争を離れ、生産性向上の観点から精緻に実態をみていくと、経済合理性の範囲内においてウィン・ウインの関係が築くことが可能な分野がたくさん存在することがわかる。政権交代後も混迷を続ける雇用政策の議論に、本提言が解決の糸口を提供できれば幸いである。

【2】最低賃金の引き上げと労働の質の向上

(政策提言)

最低賃金を引き上げ、それを生産性向上の起爆剤とする。期間と上げ幅の大枠を決定し、それを事前に宣言した上で段階的に引き上げていく（例えば10年かけて東京地域の最低賃金を1000円まで引き上げるなど）

- ・最低賃金の引き上げに企業が対応できるよう、先行して企業内訓練に対する支援の充実と投資減税の拡充を行う
- ・社会保険制度における、いわゆる「130万円（103万円）の壁」をなくす

最低賃金制度の趣旨

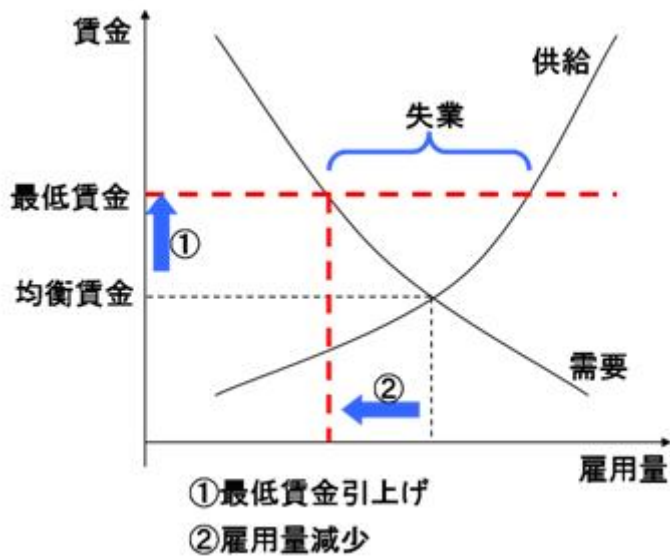
最低賃金制度は、最低賃金法に基づき、国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度である。最低賃金法第一条は「この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。」と定めているが、歴史的に見ても、最低賃金制度の主要目的は労働条件の改善や労働者の生活の安定にある。

日本ではこれまで、貧困対策の文脈でのみ最低賃金が語られ、「最低賃金を上げるべき」という主張に対しては、主に経済理論の立場から、最低賃金の上昇は低賃金労働者の失業をもたらすという反論がなされてきた。

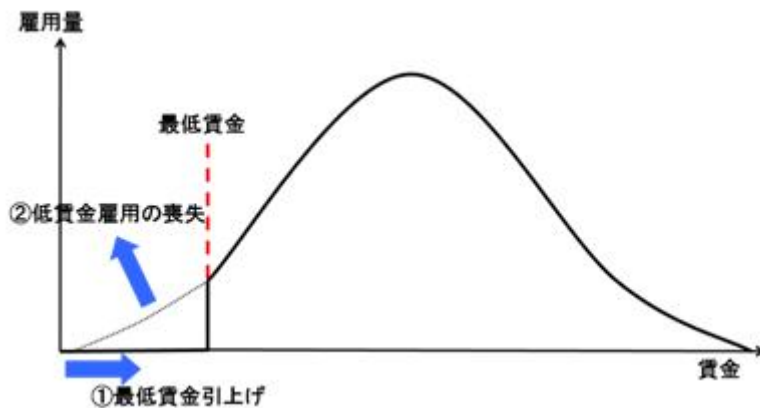
ところが、労働経済学の最新の実証研究によると、最低賃金の上昇は必ずしも雇用量の消滅をもたらすわけではないことが明らかとなっている。それを考慮にいと、適切な政策手段を組み合わせることで、雇用を失わせることなく生産性を向上させることが可能となる。本提言では、最低賃金を日本の生産性向上の起爆剤として活用する、新たな位置づけを与えることを提案する。

最低賃金をめぐる従来の理論と最新の研究成果

最低賃金をめぐる従来の経済学の見解は以下のようなものである。最低賃金が増えるとき、労働力の買い手である企業が支払わなければならない賃金は上昇し、企業は雇用を減らそうとする。この結果、最低賃金の上昇は雇用を減少させ、失業を生み出す。これは、グラフにすると以下のようなになる。

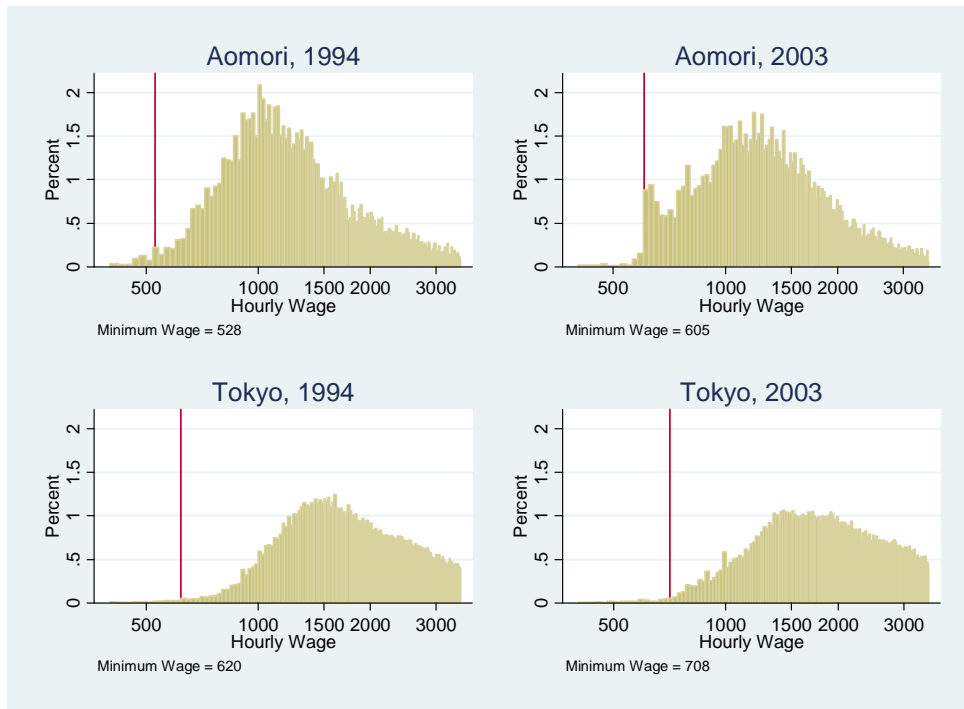


これを賃金分布に直すと、以下のグラフのようになる。

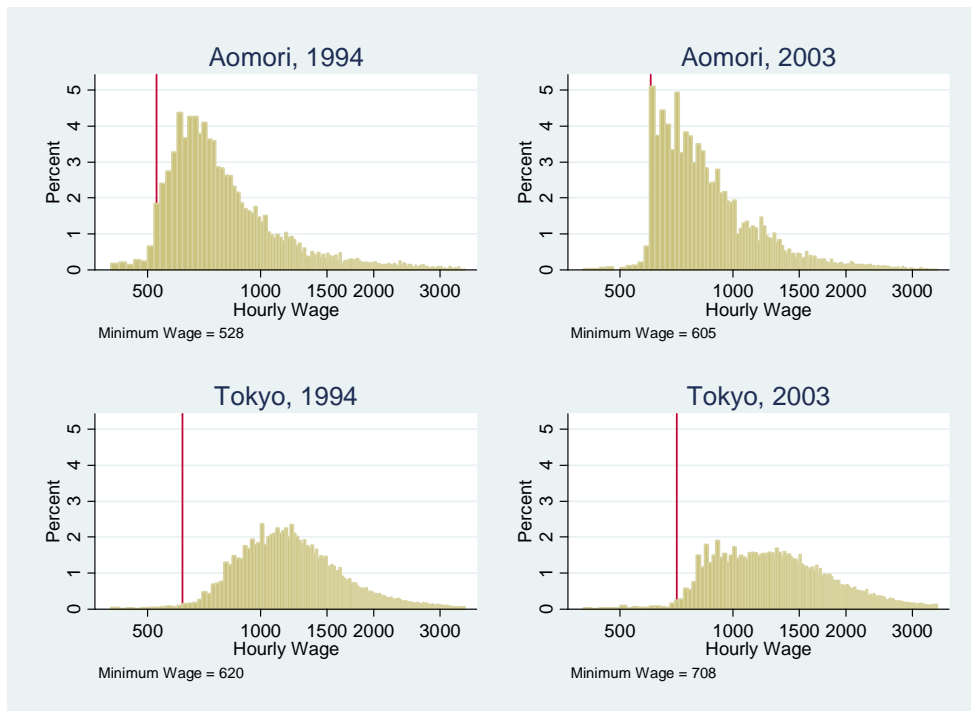


ところが、一橋大学の神林龍氏、川口大司氏、山田憲氏らの実証研究論文「The Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003」によると、実際に最低賃金の上昇が雇用に与える影響は、上記のような経済学の教科書的な理論通りにはならない。

下記のグラフは実際の青森県と東京都の賃金分布を1994年と2003年で比べたものである。最低賃金の上昇に伴い、最低賃金以下の部分については、消滅しているが、最低賃金のすぐ上の部分にコブのような盛り上がりが見られる。すなわち、この賃金水準の付近に新たな雇用が創出されている。同研究論文によると、消滅した雇用は新たに創出された雇用と相殺され、トータルでは全体にはほとんど影響を及ぼさない程度である。



図：男性労働者の時給換算値の分布と最低賃金の変化



図：女性労働者の時給換算値の分布と最低賃金の変化

出所) KAMBAYASHI, KAWAGUCHI, and YAMADA (2009), “The Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003,” Figure 4A および Figure 4B

これは最低賃金上昇による「スピルオーバー効果」と呼ばれる効果が発生していると考えられる。実際の現場の状況を考慮に入れてみると、最低賃金が増したからと言って最低賃金労働者がそれまでこなしていた「仕事自体」は消滅するわけではない。では、企業は最低賃金が増したときにどう対応するのか。言いかえると、上記のような最低賃金上昇による新たな雇用の創出は、どのようなメカニズムで発生しているのかということが問題となる。

考えられるケースとしては、①もともといた労働者に現在の仕事に加え、別な仕事をやってもらうことで雇用を維持する、②もともといた労働者を解雇し、新たに生産性の高い労働者を雇う、という二つのパターンが存在する。

第一章で述べたように、日本の労働者の技能形成が主に職場内の訓練で行われてきたということを勘案すると、現実には①のパターンで雇用が維持されているものと考えるのが妥当である。たとえば、スーパーマーケットなどで、レジ打ちの仕事をしている労働者について考えてみよう。最低賃金が上がってきたとき、企業はどう対応しているかという、典型的には設備投資をしてレジマシンを導入（または改良）し、その分陳列棚の管理を任せて生産性を高める、といった対応がなされる（あるいは、それまで陳列棚管理・発注を担っていた人にレジもまかせる、といったことも行われる）。こうすることで労働者の技能が高まり、職場としての生産性も高めて対応しているのである。

生産性向上のための政策対応

こうした、最低賃金のスピルオーバー効果は、現在企業内で働いている労働者への支援と合わせて最低賃金の引き上げを実施することで貧困対策と生産性向上を同時に実現できる可能性を示唆している。

政策的には、本章冒頭に掲げたとおり、最低賃金の上昇の目安のスケジュールを事前にアナウンスし、同時に労働者の生産性向上のための企業内訓練を支援するための給付金や、設備投資する企業への投資減税を行うことが考えられる。

最低賃金が増することをアナウンスによって事前に知った企業は、ビジネスモデルの革新・改善、既存の労働者の技能向上、設備投資などを総合的に組み合わせて生産性を高めることを検討することを促されることとなる。具体的な内容については当然個別企業の状況とアイデア次第であるため、政策的には企業にとって最も主要な対応であろう、労働者の訓練のための賃金補助や設備投資減税といった支援のメニューを用意しておき、企業が個別事情に応じ選択していくという体制を整えるべきである。また、その際にはなるべく最低賃金の上昇幅と支援措置の上限が連動する形で行われることが望ましい。

このような政策をとることで、生産性を高めるアイデアを持つ企業は強化され、ビジネスを拡大し、賃金を下げることで業績を上げてきた企業は苦しくなることとなる。

具体的な制度設計を考える上で特に重要なのは、長期的に最低賃金引き上げのスケジュールを明確にしておくことである。事前に予測をはっきりさせなければ、経営者に生産性

向上のインセンティブを与えることができない。また、企業としても、労働者としても生産性の向上には一定の時間がかかるため、そうした点も踏まえてスケジュールを設定する必要がある。

最低賃金を決める際の注意点

また、生産性向上の余力を超えた最低賃金の引き上げは単に雇用を失わせるだけの結果をもたらすため、注意が必要である。現在、最低賃金の決定については、中央最低賃金審議会が「目安」を決め、それをもとにして各都道府県ごとの地方最低賃金審議会が決めるという手続きになっている。

生産性向上の“余力”は地域によって異なると考えられるため、引き続き地域ごとの決定方式は維持されるべきである。また、可能であれば地域という要素に加え、業種という要素も加えることができればさらにその機能が高まることとなる。

「103万円（130万円）の壁」の問題

上記の政策に加え、対処すべき重要な問題がある。最低賃金周辺の賃金で働いている人の中でもっとも割合的に多いのが女性のパートタイム労働者であるが、最低賃金が上昇し、いわゆる「103万円の壁」「130万円の壁」に直面したとき、働く量を減らしたり、離職したりする可能性がある。こうした場合、生産性向上の余地があったとしても、それが十分に発揮されず、経済にマイナスの影響を与える。

「103万円の壁」とは、例えばサラリーマンの夫を持つ専業主婦がパートに出て、年間収入が103万円を超えた時、夫の収入から38万円の配偶者控除を引けなくなり、かえって納税額が増えてしまう（手取り収入の逆転現象）、という問題を指す。かつてはこれを理由として年間収入を103万円以内に抑える者が多かった。政策対応として昭和62年に配偶者特別控除制度が新たに設けられ、103万円の壁の問題は解消されたが、会社によっては税制とは無関係に、主婦の年間収入が103万円を超えると「家族手当」など会社が独自に行う福利厚生が受けられなくなるという実務運用がなされているケースもあり、この場合依然として103万円が壁となっている。

「130万円の壁」とは、例えばサラリーマンの夫を持つ専業主婦がパートに出て、年間収入が130万円を超えた時、健康保険と年金保険料についてそれまで夫の扶養家族として加入している社会保険制度から離れなければならない、という問題を指す。これについては、現在も巨大な「壁」として生きており、現実には専業主婦パートタイマーの行動に大きな影響を与えている。

最低賃金の上昇により、生産性の上昇が可能であったとしても、年間収入130万円でストップしてしまうようでは経済の資源配分の効率性が落ちてしまう。また、今後求められる女性の労働力の積極的な活用という観点からもこのことは望ましくない。

専業主婦パートタイマーに限った話ではなく、就業形態の多様化という観点からみても、

制度的な要因による手取りの逆転現象はなるべくなくしていかなければならない。

「世界一質の高い労働」を新たな国家目標に

先進諸国の最低賃金をみると、2008年のデータで、イギリスが時給で5.73ポンド（2008年の購買力平価で円換算すると1,089円）、フランスが時給で8.71ユーロ（1,319円）、オランダが月額で1,356.60ユーロ（20万5,393円）、カナダが時給で812～1,047カナダドル（787円～1,014円）となっている。アメリカは6.55ドル（677円）であったが引き上げが決定され、2009年から7.25ドル（749円、但し2009年の購買力平価では678円）となっている。なお、スウェーデンやデンマークでは法定最低賃金を定めておらず、労使が締結する協約に最低賃金が定められているが、おおむね1500円～2000円程度である。これに対し日本は全国平均で703円と先進諸国の中で最も低い部類に属する。

この事実は、日本が国として質の低い労働を許すというメッセージになってしまっている。最低賃金の引き上げを生産性向上に結び付けるという政策対応の可能性が見えた今、我が国は低賃金労働に依存する経済から転換し、生産性をより高めていくべきである。雇用の「質」において、世界一を目指すことが今後の日本の国家目標のひとつとして考えるべきではないだろうか。

2009年8月に行われた衆議院議員選挙において、民主党が掲げたマニフェストでは、「最低賃金を引き上げる」という項目があり、そこでは、「すべての労働者における最低賃金（800円を想定）」、「景気状況に配慮しつつ、最低賃金の全国平均1000円を目指す」とある。

しかし、問題意識としてはワーキングプア対策の側面だけが強調されており、生産性に与える影響やそのプロセスについては明確に書かれていない。既に述べたとおり、生産性上昇の余力を無視して単純に最低賃金を一挙に引き上げるだけでは雇用が一挙に失われるという結論になりかねない。最低賃金を議論の俎上に載せるのであれば、本提言のような視点で検討を進めるべきである。

【3】労働者派遣の制度

(政策提言)

- ・労働者派遣法における、「常時雇用」の定義を、期間の定めなく雇用されている者のみとする
- ・従来からの禁止業務（港湾運送・建設など）と専門26業務を除いた業務（製造業務も含む）については、登録型派遣は認めず、「常時雇用」（無期雇用）の労働者のみ労働者派遣事業を認める。これらの業務については、派遣期間の制限を設けない
- ・労働者派遣事業はすべて許可制としたうえ、設立時の最低資本金規制、供託金制度を設け、参入規制を強化する
- ・専門26業務については、業務の専門性の有無、業務の危険性の有無、技能蓄積の機会の有無、といった幅広い観点から、抜本的な見直しを行う

2008年秋の金融危機以後の派遣労働者

第1章冒頭で述べたとおり、2008年秋以降の不況において、雇用の問題が最も先鋭的に表面化したのが派遣労働者、特に製造業務に携わる派遣労働者である。製造業においては、外需の急激な落ち込みの影響を直接的に受け、労働需要も一気に減少することとなった。

今般の景気の減速に対しては、多くの企業は有期雇用の雇止め、派遣契約の期間満了に伴う契約終了という対応を取った。中には、有期雇用の違法な途中解除や派遣契約の途中解除後、直ちに労働者との契約をも解除する派遣会社なども数多くみられた。結果として突然職を失った労働者が行き場を失い、2008年末には「派遣村」が日比谷公園に設置され、メディアの注目を集めることとなった。

政府や政党においても派遣法の問題について様々な議論がなされ、結果として今通常国会に労働者派遣法の改正案が政府より提出される予定である。しかし、残念ながら、その改正案を見る限り、派遣法の問題の本質をとらえた解決策であるとは言い難い。

本政策提言では、労働者の技能蓄積という観点から派遣法を見直し、労働者派遣事業のビジネスモデルとの関係を踏まえた上で、問題点を整理した上で解決策を提示する。

労働者派遣事業のビジネスモデルと労働者派遣の問題点

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」と法律で定義されている。ビジネスモデルとしては、自社と期間の定めのない雇用契約を結んだ労働者を他社に派遣するか、普段は名簿登録だけしておき、実際に仕事へのニーズがある場合にのみ期間の定めのある雇用契約を締結して他社に派遣するかのどちらかが大勢である。ここでは、前者を「無期雇用型派遣」、後者を「登録型派遣」と呼ぶこととする。なお、後者のうち、一日単位で契約するものは一般に「日雇い派遣」と呼ばれている。

同じ派遣会社であっても、無期雇用型派遣と登録型派遣では、会社や労働者の置かれ

ている状況が大きく異なってくる。無期雇用型派遣においては、景気変動や派遣先の業界の業務の閑繁の変動リスクを派遣会社が引き受けることとなるが、登録型派遣においては派遣先がない時には労働者と雇用契約を結ぶ必要がないため、そのようなリスクも負わないということとなる。

無期雇用型派遣では、労働者と期間の定めのない雇用契約が結ばれているため、派遣先がない場合にも給料の支払いが必要であり、派遣会社には自社の労働者への引き合いがなるべく増えるよう研修を行うなど、社員の技能蓄積のための教育訓練を行うインセンティブがそもそも存在する。現に、主にエンジニア派遣において多く用いられる労働者派遣事業の形態である。

一方、登録型派遣の場合は派遣先がないときには雇用契約は結ばれないためコストもかからず、教育訓練のインセンティブはない。したがって、労働者の技能蓄積という観点からは、無期雇用型派遣が望ましい。

また、無期雇用型派遣においては、派遣先で労災をはじめとした様々な問題が起こった際の責任が明確である。登録型派遣においては、派遣先との契約期間が終われば雇用契約も切れるため、責任が宙に浮いてしまう可能性が高い。

以上の状況は、労働者の技能蓄積という面でも、安全という面でも、派遣会社のビジネスモデルの違いによって大きく状況が異なることを示している。方向性としては、無期雇用型派遣については認め、登録型派遣についてはその範囲を制限していくことが考えられる。

「常時雇用」の定義の問題点と政策の方向性

以上の分析からすれば、労働者派遣業の特徴を大きく分けるのは「無期雇用型」か「登録型」であり、政策もここに着目すべきである。ところが、現行の労働者派遣法の規定はこの二つのビジネスモデルを前提とした区分となっていない。現行法では、労働者派遣事業を「特定労働者派遣事業」と「一般労働者派遣事業」の二つに区分しているが、この区分が先の二つのビジネスモデルに対応していないという点がまず問題である。

特定労働者派遣事業とは、常時雇用する労働者のみを派遣するタイプの労働者派遣事業を指すが、この「常時雇用」の定義が問題となる。常時雇用の定義は、厚生労働省の「労働者派遣事業関係業務取扱要領」に定められているが、以下の3通りである。

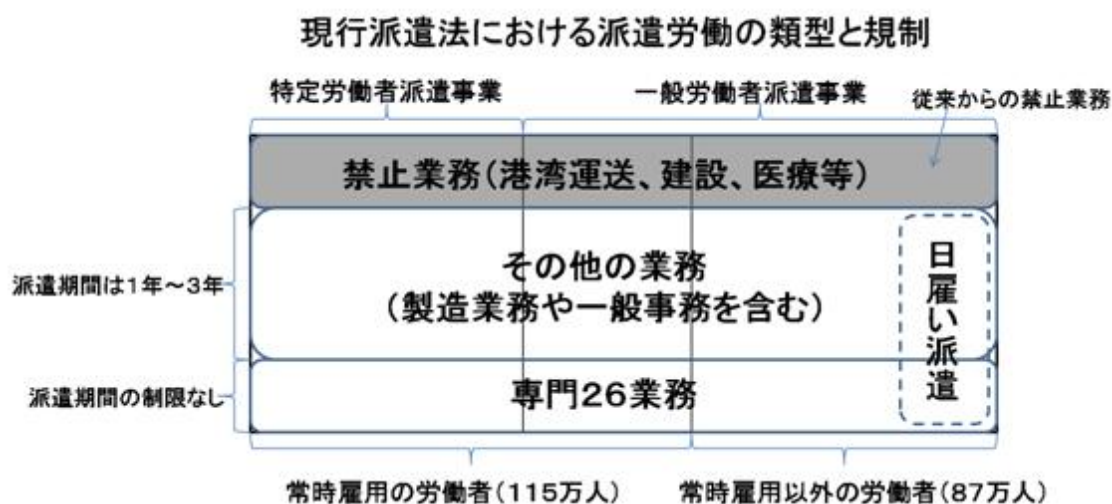
- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間（例えば、2カ月、6カ月等）を定めて雇用されているものであって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者または採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者。
- ③ 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者。

すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者または採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者。

すなわち、「常時雇用」される労働者の中には、期間の定めなく雇用されている労働者以外の者が含まれている。先に掲げた二つのビジネスモデルの両方が混じっていることになる。常時雇用される労働者全体のうち、①に該当するのは4割程度とみられている。

一方、一般労働者派遣事業は、特定労働者派遣事業以外のすべての労働者派遣事業を指すこととなっている。登録型派遣や日雇い派遣がこちらに該当する。

なお、特定労働者派遣事業については、開業時に厚生労働大臣への届出が必要であり、一般労働者派遣事業については、厚生労働大臣の許可が必要である。



まずはこの「常時雇用」の定義を変え、期間の定めなく雇用されている者のみとするべきである。その上で、従来からの禁止業務（港湾運送・建設など）と専門26業務を除いた業務（製造業務も含む）については、「常時雇用」の労働者のみ労働者派遣事業を認めるべきである（すなわち、登録型派遣は認めない）。なお、この新たな区分とルールにおいて、「常時雇用」の定義は期間の定めなく雇用されている労働者となるため、派遣期間の制限を設ける必要はない。

労働者派遣事業の利用者の立場からすれば、従来通りのメリットを受けることができ、労働者の立場からは、安定した雇用と技能蓄積のチャンスを得ることができる。派遣業界としては、登録型派遣から無期雇用型派遣へと業態転換を迫られることとなるが、実際に無期雇用型派遣しか認められていない国でも労働者派遣業は成立している。以下に述べる参入規制も合わせて適切に行うことで、事業として成り立つことは十分可能と考えられる。

なぜ法的義務を果たさない派遣会社が現れるのか？

いわゆる「派遣切り」問題で明らかとなったのは、登録型派遣の派遣会社の中に現在決

められた義務すら果たさない無責任な会社も相当数あったということである。派遣先が派遣契約を中途解除したとき、有無をいわず労働者との契約を一方的に解除したり、そもそも雇用保険の加入義務があるにもかかわらず、それを怠ったり、派遣先での労災に対し、いい加減な対応が行われるなどの事例が実際にみられた。中には、労働者とトラブルが発生した途端、会社を倒産させて消えてしまうという事例すら存在した。そうなると、労働者としては泣き寝入りしかない。

こうした事態が起こることも、登録型派遣のビジネスモデルが大きく影響している。既に述べたとおり、登録型派遣というビジネスは開業資金も少なく済むため、新規参入のハードルが非常に低く、リスクも少ない。労働者の名簿さえあれば、開業後すぐに利益を上げることが可能である。実際、大手人材派遣会社の元従業員が会社から持ち出した名簿をもとに開業した事例が無数に存在する。そのうえで利益を上げるだけ上げ、もしトラブルが起こったときにはすぐに会社をたたんで責任を回避するということが行われてきた。法的義務を果たさず、不当に利益を得ている会社が存在することは労働者のためにならないだけでなく、法令を遵守している会社の収益を圧迫することになり望ましくない。

政策対応としては、こうした業種については、適切な参入規制により「評判」のメカニズムを働かせることが望ましい。開業・撤退を繰り返して一時的な利益を得るのではなく、ある程度長期に経営していく中で評判を積み上げていくと、違法行為をして営業許可が取り消されたときに失うものが大きい、という状況になる。そうなれば、法令を遵守したり、自社の労働者に教育訓練を行うインセンティブも高まることになる。

なお、現在の参入規制（一般労働者派遣事業の許可要件）は、以下のとおりである。

- ・ 基準資産額（資産総額－負債総額） \geq （2000万円×事業所数）
- ・ 基準資産額 \geq 負債総額の7分の1
- ・ 自己名義の現金・預金額 \geq （1500万円×事業所数）

新たに開業し、事業所が一つのケースで考えれば、2000万円の資本金が必要ということとなる。もともとは1000万円であったが、見直しが行われ、平成21年10月以降は上記の条件となった。

先に述べた状況からすれば、それだけでは不十分である。労働者派遣事業については、一律に許可制とすることに加え、設立時の最低資本金規制、供託金制度等の参入規制の要件を強化すべきである。特に供託金制度は、違法なことを行った時に許可取り消しとともに没収されるため、抑止効果が大きい。また、その供託金をもとに業界団体による職業訓練支援等の活動を行うことも可能になると考えられる。

専門 26 業務の抜本的見直し

専門 26 業務は、専門的な知識等を必要とする業務か特別の雇用管理が行われている業務

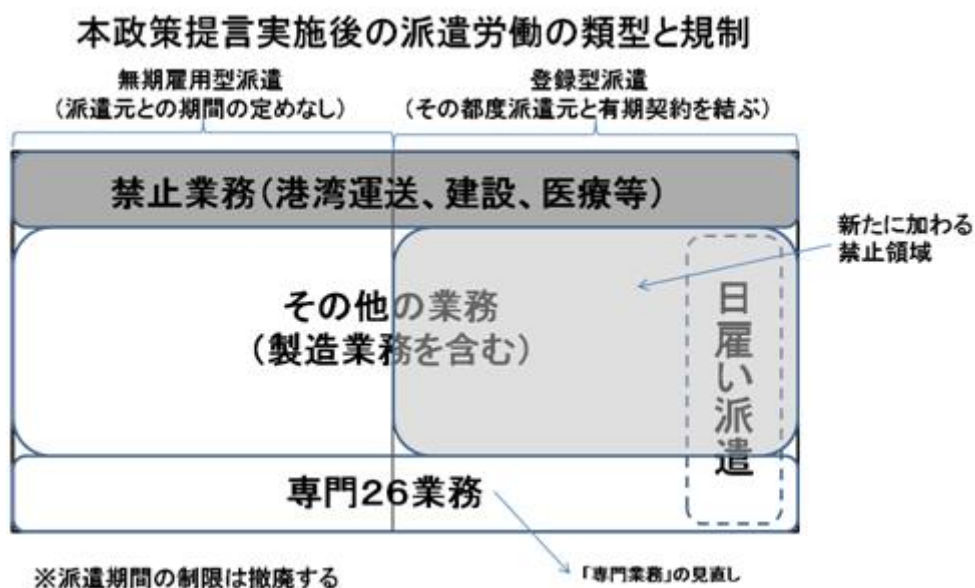
という建前のもと、派遣対象業務として認められ、派遣期間の制限も設けられていない。ところが実際に見てみると「ファイリング」「事務用機器操作」など、現在からみると専門業務とは思われないものも含まれている。もともとは業務に専門性があれば個人の能力だけで自由に労働市場を渡り歩いていける、という理屈で認められてきたが、今後は、より多様な切り口から検討し、限定的に登録型派遣を認めていくべきである。

検討すべき要素としては、専門性の有無に加え、業務の危険性の有無、技能蓄積の機会の有無、労働者サイドのニーズ、労働者の交渉力などがある。

例えば現在、26業務のひとつとして秘書業務があるが、秘書業務を専門性とする労働者のキャリアパスのパターンを見る必要がある。例えばある企業の社長秘書室で秘書業務の技能蓄積を行い、辞めた後はその技能を活かして派遣で働く、といった状況が一般的であれば、それに登録型派遣を認めても問題がないかもしれない。

また逆に、専門性のない一般事務にしても、肉体的な危険性がなく、かつ真の意味で「誰がやっても同じ」業務があり、かつそうした労働へのニーズが労働者サイドに強く存在すれば登録型派遣を認めるという判断もありうるであろう。しかし、いずれにせよそうした判断は慎重にすべきであり、「疑わしきは認めない」という姿勢で臨むべきである。

なお、本政策提言を実施した後の類型と規制を図にすると、以下のとおりとなる。



【4】セーフティネット、技能蓄積と教育訓練

(政策提言)

- ・雇用保険と生活保護の間を埋め、連続した制度へと再構築する
- ・学校教育と就労支援政策の連携を深める
- ・就労の相談相手となるキャリアカウンセラーを充実する
- ・「若年者トライアル雇用」「日本版デュアルシステム」の強化・拡充、給付つき税額控除(特に勤労税額控除)の導入等により、セーフティネットにトランポリン機能を組み込む
- ・社会保障や税制を含めた各種制度はなるべく個人の働き方に対して中立的にする

脆弱な雇用のセーフティネット

リーマン・ショック以降の景気後退期に明らかになったのは、非正規雇用労働者についての、雇用のセーフティネットの脆弱さである。雇い止めにあった労働者の多くは直ちに寮を追われ、仕事と職場を一举に失う事態が発生した。最後のセーフティネットたる生活保護についても実態上、若く住所を持たない者には原則として支給されないため、そのような労働者で、実家に戻る選択肢がない者は路頭に迷うほかなくなった。

日本のセーフティネットが脆弱なのは、これまでの日本の雇用慣行の問題と関連している。90年代半ばまで、労働者全体に占める正社員の割合はおおむね8割を超えており、非正規雇用の労働者の属性としては専業主婦のパートや学生アルバイトが中心であった。こうした状況においては、非正規雇用の労働による収入はあくまで家計補助的であって、家計の主たる収入は男性正社員が稼ぎ手となるという世帯が大多数を占めた。

雇用のセーフティネットは事実上会社が担うことになった。長期雇用によって雇用は保障され、いわゆる年功制によって生活するに足る給与が保障され、年金、健康保険、雇用保険も給料から天引きされており労働者はなんら気にかけることもない。住宅は社宅や家賃補助が出るなど、企業から放り出されない限りにおいて、まさにセーフティネットとして機能していた。

一方、90年代半ば以降、労働者全体に占める正社員の割合は急速に低下していった。1990年には20%に過ぎなかった非正規労働者の割合が2008年には34%にまで増大している。この中には、主婦や学生だけでなく、それ自体を家計の主たる収入とする者も多数おり、今般の急激な景気後退期に一気に表面化したともいえる。この状況自体はここ数年に始まったものではない。

長期にわたる不況は就職難をもたらした。就職氷河期に正社員のレールに乗れなかった若者は、非正規雇用の道を選択せざるを得なかったという側面も大きい。こうした若者は技能蓄積の機会を得ることなく、30～40歳代へと突入しているという実態がある(こうした「労働市場の世代効果」については、太田聰一、玄田有史、近藤絢子らの研究を参照されたい)。彼らの多くは、職があったとしても、年収が200万円以下の「ワーキング・プア」と呼ばれる層に属している。

セーフティネット再構築の必要性

こうした状況の変化に対応して、雇用のセーフティネットの再構築が急務となっている。セーフティネットが脆弱だと、労働者にとって過酷なだけでなく、転職や起業などのリスクテイキングをも委縮させる効果があり、経済の活性化にとっても望ましくない。早急に今の状況に見合ったセーフティネットを整備していく必要がある。その際にも、本提言の基本理念である「技能蓄積と生産性向上による労働の質の向上」の考え方は当てはめていくべきである。

技能蓄積のためには訓練が重要になるが、日本の技能形成の中心がOJTでやってきたことからすると、「外部で訓練してから就職する」というよりは、「働きながら技能を高めていく」方向のセーフティネット施策をより充実させていくべきである。その際注意しなければならないのは、就業する仕事の内容があまりに生産性が低いものである場合、それによって技能蓄積などできないということである。本提言に沿えば、第2章の政策提言により仕事の生産性を高めていくため、この問題は回避することが可能である。

なお、セーフティネットの諸制度は、制度さえ用意すれば、すぐに解決するというものではない。提供する側も実践を積む中で、社会の変化にあわせつつ徐々に改善すべき性質のものである。それを担う人材の育成も含めて、地道なノウハウの蓄積が必要であることを忘れてはならない。当然、予算も必要となるが、支援措置による労働者の生産性の向上による経済成長や、将来的な生活保護給付の増大や治安の悪化などの社会的コストも勘案すれば、一人でも多くの労働者が自立して働けるようにすることが重要である。

以下、今後のセーフティネット関連政策のポイントを述べる。

制度の穴をなくしつながりをもたせる（雇用保険・訓練つき失業給付・生活保護）

まず必要なのは、雇用保険から生活保護に至るセーフティネットについて、相互の関係も含めて一貫した制度として整理し直して再構築するということである。それぞれにつき、以下のような方向性で考えるべきである。

- ・雇用保険→適用範囲の拡大
- ・雇用保険と生活保護の間→就職活動や職業訓練を条件とした給付金、住宅支援
- ・生活保護→雇用へと戻すインセンティブを組み込む

雇用保険については、多くの非正規雇用労働者をカバーできるよう、適用範囲をより広げるべきである。また、事業主の怠慢により未加入となっている者が多かったが問題である。現在、政府部内でも検討が進んでおり、2009年12月に出た、厚生労働省雇用保険部会報告においては、非正規労働者に対する適用範囲の拡大と雇用保険に未加入とされたものに対する遡及適用期間の改善が提言されているが、この方向性で制度改正を行うべきである。

大きな課題は、雇用保険と失業給付の間、“第二のセーフティネット”とも呼ばれる部分の対策である。これまでは雇用保険に加入していても、給付が切れた労働者については、

支援が何もない状態であった。また、日本の雇用保険はいったん入るとそれなりに制度は充実するが、そもそも就職できていない者は対象外となってしまう。

近年、これが問題視され、「緊急人材育成・就職支援基金」が創設され、それによる新たな支援制度が2009年7月末から開始された。ちなみに、民主党政権は同事業を平成22年度末に終了させ、23年度には新たに「求職者支援制度」を創設し、基金ではなく恒久化する方向を打ち出しているが、この方向で進めるべきである。

また、生活保護制度については、いったん生活保護制度内に入ることによって就労意欲が損なわれる、いわゆる「貧困の罠」現象が起こっているといわれており、その点の改善が必要である。生活保護から就労への階段を上る際のハードルをなるべく減らし、勤労インセンティブを制度に付与していく必要がある。現状では生活保護受給世帯に占める、若年、中年労働者の割合はそれほど多くないが今後そうした層が増えていくことが考えられる。

先般、最低賃金法が改正され、生活保護制度との整合性をとるべきことが盛り込まれたが、本提言の第2章はこの方向とも合致するものである。

「仕事をする意欲がある者には、政府は充実した支援を行う」というメッセージをしっかりと打ち出すことと、支援のメニューについては、不断の見直しをおこない、国としてノウハウを蓄積する努力を続けることが重要である。

なお、これらの支援メニューはコンサルティングとセットにしなければ効果を発揮しない。現在、ハローワークに所属するキャリア・カウンセラーの人員不足が指摘されるが、これらの支援人材の増員と質の向上も行う必要がある。

学校教育と就業支援政策の連携

また、それ以前の学校教育においても、就業を意識した教育を行うべきである。現在の日本の教育システムには「仕事で役に立つ」という視点があまり入っておらず、学校と社会の乖離が存在している。ここ10年ほど推進されてきた「キャリア教育」は、「自己実現」欲求ばかりが喚起され、就業へつなぐ役割を果たしていない。

学校を出た後、正社員のルートに乗ることができれば挨拶やおじぎといった基礎的な教育も含めて訓練を受けられるが、非正規労働者となった場合そのような機会は与えられないままとなっている。

また、そもそも「あいさつができる」「遅刻をしない」「話をする時は相手の目を見る」といった社会人としての初歩的なふるまいが身につけていなければ、OJTの機会を得たとしても、軌道に乗せることは難しいであろう。

こうした技能については出来る限り、社会に出る前の段階で身に付けておくことが望ましい。挨拶に始まり、手紙の書き方、電話の出方などの社会人としてのマナー、働くことの実態についての知識、働き生活する上での様々なリスクの認識といざという時の対処法等について、可能な限り学校教育に組み入れる必要がある。それらの役割を家庭や学校が果たしているかを調査した上で、小学校から高校までの各段階に割り当てて段階的に習得

していくカリキュラムを構築していくべきである。

トランポリンを制度に組み込む

次に重要なのは、就労への斡旋機能の強化と、就労自体のインセンティブを高めていくことである。失業した労働者を就労へと引き上げていくという意味で、トランポリン政策とも呼ばれている。

就労への斡旋機能の強化としては、現行の若年者トライアル雇用や、日本版デュアルシステムといった、「お試し雇用」的な要素が入った政策をより充実させることが考えられる。外部の職業訓練も重要であるが、現在の日本企業の職業訓練の中心がOJTであることからみても、こうした政策を強化すべきである。

また、賃金を魅力的にすることで、働くインセンティブを高めることが重要である。第2章で論じた最低賃金の引き上げにはその効果があるが、それに加え「給付つき税額控除」、特にその一類型である勤労税額控除を導入すべきである。

給付つき税額控除とは、税と社会保障を一体で考え、所得税について様々な政策目的から給付を組み合わせた税額控除を行うものである。所得税の課税最低限以下の所得階層については、給付を行う。そのうち、就労支援を目的とした勤労税額控除は、一定以上の勤労所得のある世帯に対して、勤労を条件に税額控除を与え（減税）、所得が低く控除しきれない場合には還付（社会保障給付）するものである。

税額控除の額は所得の増加とともに増加するが、一定所得で頭打ちになり、それを超えると低減し、最終的には消失する。こうすることで、労働者に対しての就労インセンティブ付与とワーキングプア対策を合わせて行うことができる（詳しくは東京財団政策提言「税と社会保障の一体化の研究—給付つき税額控除制度の導入—」2008年4月を参照）。

労働者にとって、働かないよりも、働いたほうが得になるような環境を用意することが重要である。現在、給付つき税額控除は納税者・社会保障番号とセットで政府内で検討されているところであるが、トランポリン政策の根幹をなすものとして、勤労税額控除を導入すべきである。

社会保障や税制はなるべく個人の働き方に対して中立的に

以上のようなセーフティネットの再構築とあわせ、長期的な課題として取り組むべきものとして、社会保険や税制などの各種制度を個人の働き方の選択に対して中立的にしていこうというものがある。

「長期雇用された男性正社員の稼ぎ手一人が家計を支える」というモデルは、女性の社会進出や雇用形態の多様化によって唯一のあり方ではなくなっている。ところが、既に述べた「130万円の壁」や、退職金優遇税制など、そうしたモデルを前提とした制度は多く残っている。今後は個人の働き方の選択によって、有利・不利がないような制度設計へと移行していくべきである。

これまで労働政策は労働者個人を単位とし、社会保障政策は世帯を単位として制度設計がなされてきたが、以上の観点から言えば、今後は個人単位の制度へとシフトさせていくべきである。

【5】有期雇用の制度

(政策提言)

- ・「いつでも切ることができ、給料も安く、一生懸命働く労働者」などは存在し得ないという認識を経営者に持たせるために、有期雇用について、使用者が労働者に対し、無期雇用への雇用契約転換の期待あるいは契約の反復更新への期待、を持たせた場合には無期雇用とみなす旨を法律で規定する
- ・有期雇用の期間を制限しない。ただし、3年を超える部分については労働者側からは期間の定めのない契約の時と同様の手続きで辞められるものとする

有期雇用の締結・更新に関する現在のルール

有期雇用とは、期間の定めのある雇用契約による労働を指す。日本の法制度では、有期雇用はその契約期間に3年の上限があるほか、契約の締結については原則自由となっている。ただし、判例法により、契約期間満了時の更新拒否に解雇権濫用法理を類推適用し、合理的理由のない更新拒否の効力を否定する、いわゆる「雇止め法理」が存在し、事後規制型といえる。

ヨーロッパ諸国では、有期雇用は劣悪な雇用形態であるという価値観に基づき、有期雇用への制限が厳しい法制度となっている。具体的には、有期契約の締結自体に合理的理由（臨時的な業務、一時休業者の代替など）を要求する事前規制や、有期契約の更新回数を一定回数以下に制限したり、更新を含めて有期契約を利用できる期間を制限したりする等の事後規制がかけられている。なお、アメリカは事前についても事後についても規制はない。

日本の有期雇用のルールについての考え方

日本の有期雇用に関する法制度は、欧州諸国とは異なり、「有期雇用は悪で、なるべく排除すべきもの」といった考え方をとってこなかった。有期雇用と無期雇用の比率はどの程度が最適かは企業ごとに当然に異なり、その意味では現在の制度は効率的である。無期雇用の解雇が制限されている状況では、使用者サイドの有期雇用へのニーズが発生することは当然である。そのニーズ自体を、有期雇用・無期雇用の法制度を変えることによって消滅させようとするには相当な無理が伴うため慎重でなければならない。

ただし、使用者と労働者の何らかの認識のズレによって、効率的でない状況が現在生じているとすれば問題である。その点、リーマンショック以降の有期契約の途中解除、雇止めの大量発生で明らかになったことは、使用者と、有期雇用の労働者との間に大きな認識ギャップがあるという点である。

具体的には、有期雇用の労働者のうち多くの人が正社員への契約の転換に大きな期待をしつつ働いていた一方、使用者からみれば、「不況が来たから契約を終了した。法律には則っている」とドライに考えていたという、認識のギャップである。

通常、正社員への契約の転換の期待を持つ有期雇用の労働者は、その期待が強ければ強いほど実際に払われる賃金以上の努力を労働の現場で払うこととなる。職場において「認められる」ためである。その分、使用者は利益を得ることができるが、こうした状況は労働者個人にとってマイナスであるだけでなく、経済全体にとっても非効率である。また、実際リーマンショック後に起こったように、この認識のギャップが紛争の種ともなる。

日本の有期雇用の法制度を前提とした場合、有期雇用の労働者は、使用者サイドから見ればどこまでいっても「いつでも切れる」労働者である。にもかかわらず、労働者に対しては正社員への移行をほのめかし、賃金以上の努力を労働者に行わせているのが現状は改める必要がある。

使用者の考えと労働者の期待のギャップを埋めるための政策対応

このような状況に対し、どのような政策対応が考えられるのだろうか。法制度としては二つのパターンが考えられる。

一つは、有期雇用は有期雇用として、契約期間終了後使用者と労働者の合意がなかった場合には、一切雇用継続を認めないことを法的に明確にすることである。もちろん、このことは両者の合意があった際に再契約の締結を妨げるものではない。現在は判例法として「雇止め法理」が存在し、有期契約の更新拒否に解雇権濫用法理を類推適用し、合理的理由のない更新拒否の効力は否定されることがあるが、そういった判例法による事後的救済は一切認めないということを法律によって明確にするという解決方法である。

そうすることで有期雇用の労働者にそのような期待を持たせることを排除し、正社員になることを望む有期雇用労働者の目を、内部での過剰な努力ではなく、転職活動や外部でのスキルアップに向けたインセンティブを与える。使用者にとっては、そのような労働者の無期雇用への期待を利用して利潤を得ることはできなくなる。「いつでも切ることができ、給料も安く、一生懸命働く労働者」などは存在し得ないという認識を経営者が持つことで雇用方針にも大きな影響を与えることになるであろう。

二つ目の解決の方向性としては、本章の冒頭の提言に掲げたとおり、有期雇用について、会社が労働者に対し、「無期雇用への雇用契約転換の期待あるいは契約の反復更新への期待を持たせた場合」無期雇用とみなす旨を法律で規定する、というものである。

効果としては、一つめとほとんど同様のものが得られる。使用者は「がんばったら君も正社員になれるよ」といったような、労働者に期待を持たせる言動を労働者に対して発した場合、有期雇用が無期雇用へと自動的に転換される。また、たとえば契約期間を超える期間にわたるであろう仕事をその労働者に割り振ったときなどもこれに該当することとなる。そうはさせたくない経営者は労働者へそうした期待を与えるような行動はできなくなる（もちろん、この場合でも契約期間終了時に両者の合意で無期雇用へと転換したり、従前どおりの契約更新を行うことを妨げるものではない）。

この二つ目の解決策は、現在の判例法に近いともいえるが、その効果においては大きく

異なる。リーディングケースである「日立メディコ事件」の最高裁判決は、雇止めに合理的理由があるかどうかの基準として、雇用関係継続にある程度の期待がある場合には解雇権濫用法理が類推適用されるとしている。ところが、これが適用され契約更新されたとしても次の契約は従前どおり有期雇用であり、それで雇止めされてしまえば労働者にとっては何の救済にもならない。本提言の議論を当てはめると、それでは労働者に対しては正社員への移行をほのめかし、賃金以上の努力を労働者に行わせるという経営者の行動を抑止することはできない。したがってこの場合の法的効果としては、無期雇用への転換とする必要がある。

提案した二つの解決策は、理論的には全く同じ効果をもたらすことになる。

しかし、どちらの案を取るにせよ、現実にはすべての労働者が制度を完全に理解した上で有期雇用で働くことにはならないし、経営者の姿勢もすぐに転換するわけではない。そこで生じた錯誤がもとで裁判になることも考えられる。その際、「だまされていた」または「だましていない」という立証責任を一つ目の案では労働者、二つ目の案では経営者が負うこととなる。その意味では労働者の負担が少ない二つ目の案が妥当と考えられる。

3年以上の有期労働契約について

現行労働基準法では、3年を超える有期雇用契約の締結は禁止されているが、その趣旨は労働者が辞められないことによる奴隷化を防ぐものなので、3年を超える部分については労働者側の辞める権利が担保されている限り、期間を制限する必要はない。有期雇用の期間を無制限とし、3年を超える部分については労働者側からは期間の定めのない契約の時と同様の手続きで辞められるものとするべきである。有期労働契約のバリエーションを増やしていくこと自体は効率性の向上に資することとなる。

【6】無期雇用の制度

(政策提言)

- ・ 解雇をめぐる個別紛争について、総合労働相談制度や労働審判制度の機能を強化する
- ・ 違法な解雇が行われた際の、労働者の申し立てによる金銭賠償の制度を設ける
- ・ 労働時間について、新たに残業時間の総量規制を設ける

日本の解雇規制と成立経緯

近年、無期雇用の労働者について、「日本では正社員の解雇規制が強く、そのしわ寄せが非正規雇用へと及んでいる。したがって日本でも解雇規制を緩和すべきである。」という意見が出ている。しかし、それが本当に問題解決につながるのかどうかは、慎重な検討が必要である。

日本における解雇規制とは以下のようなものである。まず、民法 627 条 1 項は「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から 2 週間を経過することによって終了する」と規定している。すなわち 2 週間の予告期間をおけば、使用者からも労働者からも、理由なく雇用契約を解約できることを定めている。労働基準法が解雇予告期間を 30 日に延長するなどいくつかの規制を加えているものの、法律の条文としては基本的に解雇自由の原則が維持されてきた。

こうした中、雇用保障を法的に支えてきたのは、法律の条文ではなく、裁判所の判例により形成されていった「解雇権濫用法理」と、その派生形である「整理解雇法理」と呼ばれる判例法である。これらは、1970 年代の解雇紛争の判例の中で定式化されたものである。解雇権濫用法理とは、解雇権の行使が、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる、というものである。解雇に客観的合理性と社会的相当性という二つの要件が求められている。

整理解雇（経済上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）の場合はさらに要件が厳格になり、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続きの妥当性、のいわゆる 4 要件が必要とされている。

解雇規制の是非については、長らく議論されてきた。これらの規制が日本の解雇を厳しく制限し、結果的に企業は生産性の低い高給中高年社員を、過剰に雇用せざるを得なくなっているという論者も多い。

しかし、こうした判例法理を形成されるきっかけとなった実際の解雇事案をみると、リーディングケースである東洋酸素事件をはじめとして、一見整理解雇の形態をとっているものの、背景には労働組合内の政治的対立があることが明らかとなっている。結局は労働者の生産性の低下という問題ではなく、そういった紛争に起因する差別的・恣意的な解雇という事例をどう処理するかという目的の中から形成されたものである。

こうした経緯で形成された現在の解雇規制が、生産性の低下した社員の解雇を規制する

要因にどれだけなっているかという点は疑問である。解雇規制の議論では、経営状況の悪化による解雇の議論と、差別的・恣意的解雇の議論とが明確に区別されないまま行われているがまずは両者の関係を整理する必要がある。

解雇規制と差別的・恣意的解雇

そもそも、解雇規制を緩和するというのはいったいどういうことを意味するのか。具体的な法制度を考えていくほど、そう簡単なことでないことがわかる。世界のどこを見ても、本当の意味で解雇が自由な国は存在しない。解雇自由とは、使用者がある労働者について「顔が気に食わない」とか「女性だから」といった、全く合理性のない理由に基づいて行う解雇をも認めるというものである。

こうした差別的・恣意的な解雇については、アメリカでは差別的な解雇を禁止する法律が発達しており、厳格に規制している。また、ヨーロッパ諸国の多くは解雇に「正当事由」を求めることで不当な解雇を規制している。

日本においては明文化でなく判例によって、差別的・恣意的な解雇は解雇権濫用法理、特に経済的な理由に基づく解雇については整理解雇法理が形成されてきたが、既に述べたとおり、整理解雇法理についても、組合同士の対立に起因する政治的な意味を含んだ差別的な解雇を解決する過程で形成されたという事情がある。

従って、「アメリカに倣って解雇規制を緩和する」といったとき、まず労働法に「解雇は自由である」と規定した上で、別途恣意的・差別的な解雇を規制する法律を作り、その中身を確定していく作業が必要となるが、その結果現れる状況が、現在の解雇規制による正社員の「クビにしやすさ」とどれだけ異なるか、疑問である。

解雇規制緩和論者が議論する際に想定しているのは、経営上の理由による解雇の中でも、生産性の低下した労働者を、その事実を理由にピンポイントで解雇する場面だと思われるが、現実の場面では、ある労働者を解雇しようとするとき、その労働者の生産性が他の労働者に比べて低いことを明らかにするのは容易ではない。そういう経営者の認識と労働者の認識が異なるからこそ紛争が発生するのであり、労働者側の心理としては、「生産性の低下はあくまで名目で、実際には差別的・恣意的な解雇がなされた」という思いが裁判に踏み切る強い動機となるのである。

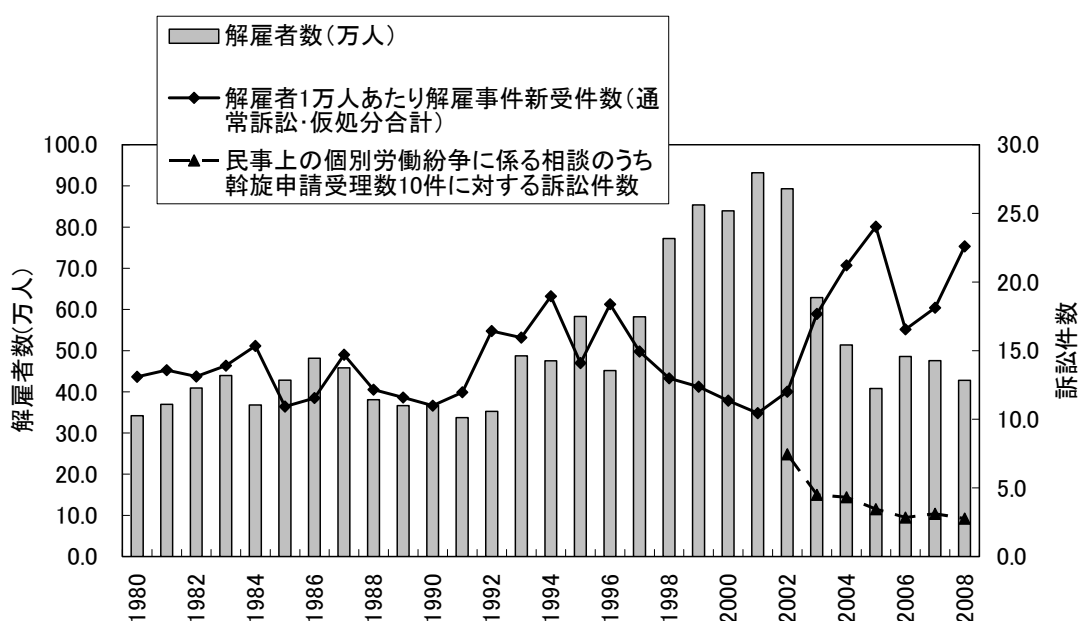
だからこそ、アメリカでは、整理解雇を行う際にも、「勤続年数の逆順」といった、客観的にわかる基準を事前に明確にした上で解雇を行う。それであれば、職場の誰もが納得するからである。日本の解雇規制に手を加えて、そのような状況に実務を誘導してしまうとすれば、解雇規制緩和を主張する論者が批判する年功制を逆に強化することとなる。そのような政策がどのくらい合理的なのかは明らかではない。

日本における解雇の状況の変化

実際、日本における解雇の状況はどうなっているのだろうか。厚生労働省「雇用動向調

査」により、「経営上の理由（出向・転籍を除く）」による離職者（おおむね整理解雇に相当し、希望退職への応募も含まれる）の総数をみると、1990年代には、解雇者数は一貫して増加している。また、2000年代に入っても毎年少ない年でも経営上の都合により40万人以上の解雇が行われている。

この事実は、解雇や希望退職といった雇用調整が景気循環への対応として大きな役割を占めてきていることを意味する。



次に解雇者数と訴訟の関係のみてみよう。特徴的なのは、バブル崩壊後の解雇者急増に対し、訴訟件数はそれほど増えておらず、90年代後半以降、解雇者数に占める解雇訴訟の比率が下落傾向にあるという点である。

2002年度以降、訴訟比率が上昇しているように見えるのは、2001年10月から都道府県労働局に設置された「総合労働相談コーナー」の影響である。労働問題に関する無料相談が開始され、司法資源へのアクセスがしやすくなり、従来公的紛争に持ち込まれなかった事案がこの制度により顕在化したものと考えられる。それらを考慮に入れば、解雇訴訟比率は90年代後半以降、一貫して低下している可能性が高く、実際、労働相談窓口で斡旋に至った件数から訴訟に発展する比率は継続的に低下している。

解雇者数が増加しているにもかかわらず、日本における解雇をめぐる紛争の比率は低下しており、解雇をめぐる紛争はむしろ安定化の方向に向かっている。

解雇紛争安定化の原因は、労働組合の紛争を背景にした解雇紛争が多く発生した70年代を経て、80年代以降労使協調路線への転換が行われたことが背景にあるものと考えられる。労働者集団内の政治的対立が表面化しなくなり、労使間で企業や個別労働者のおかれた状況を事前に共有することで、いざ整理解雇となっても、従業員の納得を得やすい環境

を整備してきた。90年代以降、希望退職のノウハウが企業に蓄積されたこともこの低下に寄与しているだろう。

会社内の大多数の人間が明らかに生産性が低いと認めるような労働者が解雇されることについては、そもそも紛争も起こりにくいのである。

解雇規制緩和と生産性

また、解雇規制を緩和することで、労働市場が流動化し、日本経済の生産性が高まるということを主張する者もいるが、そのようなことが起こる根拠は不明である。

まず、既に述べたとおり、差別的・恣意的な解雇の防止という要請をかなえつつ、現在より「労働者の生産性の低下による解雇」をしやすい状況を作ることが法制技術的に難しい。場合によっては従来より規制が強化される恐れすらある。

また、実は、現在の法制度においても、解雇自由に近い社内組織を作ることには可能であるにもかかわらず、どこもやっていないという事実がある。例えば、全社員を1年の有期雇用とし、雇い止めの可能性は誰にでも常にあるということをアナウンスして雇用継続の期待を持たせないようにしつつ、解雇したい労働者については契約更新を行わない、という運用を行えば、現在の法制度の下でも解雇自由に近い状況が実現するが、そのような経営をしている会社は存在しない。そのような会社では生産性の上昇など到底見込まれないことを経験的に知っているからと考えられる。

また、第一章でも述べたとおり、これまで日本企業は、正社員については長期的な雇用保障と引き換えに長期のコミットを求め、企業に特有の技能を身につけることを奨励し、それにより生産性を高めてきた側面がある。解雇規制の緩和というものが法制的に可能であったとしても、それが逆にこれまでであった日本の強みを失わせる危険性も伴っている。

結論としては、解雇規制に手を加えることで生産性を向上させるよりも、政策手段としては本政策提言の他の章に掲げるようなものを打ち出していくべきである。

違法解雇の際の解決方法

解雇について改善すべきは、むしろ、違法解雇が行われた際の救済である。近年、解雇紛争は労働組合による集団的紛争ではなく、個別化の様相が強くなっている。解雇紛争の中で単独個人が提訴する案件の比率は増加しており、それに応じた政策対応が求められる。また、そもそも労働組合もない中小企業等においては、違法解雇がなされても事実上の泣き寝入りになっているケースも少なくない。

解雇紛争の個別化の傾向は90年代以降顕著になってきたが、それまでは労働紛争と言えば集団的紛争が中心と捉えられていた。裁判所を利用しない形での紛争解決機関についても、不当労働行為の審査や労働争議の調整を行う労働委員会が用意されている一方、個別紛争については、もっぱら裁判所を利用しうるのみであった。

労働紛争の個別化に対応した制度として、2001年には個別労働関係紛争解決促進法が制

定された。それに基づき、都道府県労働局への「総合労働相談コーナー」の設置、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調停委員会による斡旋などの体制が整備された。また、2006年からは労働審判制度が開始された。これは、地方裁判所に設置された労働審判委員会により、原則3回以内の期日で、実情に即した解決のための審判を下し、それに対して当事者が異議を申し立てれば通常の訴訟に移行するというものである。

個別労働関係紛争解決促進法に基づく制度については、総合労働相談件数が、2002年の62万5572件から2008年には107万5021件へと増加していることをはじめ、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調停委員会による斡旋についても順調に利用が拡大している。労働審判制度は、初年（2006年）の申し立て件数が877件、2007年には1494件と順調に制度の利用が進んでいる。2007年のデータでは、平均審理期間は75日程度、解決率は約8割と、おおむね成功裏に進んでいる。

こうした現状を踏まえると、これらの制度をより充実させていく方向が望ましい。特にこうした解決の方法があるという点についての情報をそもそも労働者が知っているか、また、実際に利用しようとしたところで物理的にアクセスしやすいかどうかについては、まだまだ改善の余地があるものと考えられる。違法な解雇が行われても、救済手段の存在が労働者に認識されなかったり、手続き自体にコストがかかるようでは、労働者は泣き寝入りせざるを得なくなる。情報アクセスをはじめとして改善できる点がないかどうか、不断の見直しが必要であろう。

違法解雇の際の裁判における救済方法

一方、裁判における違法解雇の救済方法としては、現状では解雇無効の場合、原職復帰しか選択肢がない。しかし、実際には、違法解雇には納得できないが、職場には戻りたくないといったケースも多いものと考えられる。したがって違法解雇の際には、現職復帰という原則は維持しつつも、労働者側からの申し立てによる金銭解決の選択肢を用意すべきである。

正社員の健康問題と労働時間規制

近年、非正規雇用が増加する一方、正社員の働き過ぎが大きな問題となってきた。正社員で30歳代～40歳代の労働者における「週の労働時間が60時間以上の者」の割合は年々増えている。労働研究・研修機構の2005年「日本人の働き方調査」によると、正社員は労働時間の希望について、「短くしたい」が52.2%、「今のままでよい」が45.7%となっている。非正社員は「今のままでよい」が71.6%となっている。

現行の法制度では、労働時間の上限規制はなく、時間外労働をした際に割増賃金を義務付ける規定のみである。労使で36協定を結び、割増賃金さえ払えば何時間でも働かせて良いということになっている。割増賃金の議論は、あくまで賃金の議論であり、そこに政策思想として“健康”という考え方は入っていない。

そもそも、正社員にこれだけ多くの過剰就業感があるということは、正社員において時間当たり生産性は低下している可能性が高い。原因としては、日本では中途採用の労働市場が未発達で転職がしにくく、いったん正社員として就職してしまうと企業が内部労働市場の買い手独占状態になることが指摘されている。

正社員の健康という観点はもちろん、非正社員の職を正社員の過剰労働が奪っているという側面もあり、何らかの労働時間規制を導入すべきである。制度としては、労働時間の上限の設定や、ヨーロッパ型の連続休憩時間規制の導入などが考えられるが、現在過少に評価されている正社員の長時間労働のコストを表面化するようなルールが望ましい。例えば企業ごとに一人当たり時間外労働時間数を出し、それに労災保険の料率をリンクさせるなどの手段も考えられる。

【おわりに】 労使コミュニケーションの重要性

以上、労働者の技能蓄積と生産性向上の観点から、現在の日本の制度について一通りの見直しを行った。最後に、これまでの議論では出てこなかった労使の集団的コミュニケーションについて触れておきたい。

本政策提言の射程は、主に企業と労働者個人に係わる制度であって、労働組合に関する制度については、対象としていない。なぜなら労働組合は今、大きな岐路に直面しており、それに彼らがどう対処するかによって政策対応を考える必要があるからである。

近年の組織率の低下傾向や、労働組合に属していない非正規雇用の増加は既存の労働組合に新たな課題をつきつけている。労働組合は組合員だけの代理人なのか、非組合員を含めた職場の全ての労働者の代表なのか、という問題である。

前者の方向であれば、それを補完する政策対応が必要となる。労働組合が全ての労働者の代表たりえないのであれば、いわゆる「労働者代表制」の導入も検討すべきであろう。

後者の方向を進めるのであれば、労働組合は非正規雇用も含めた組織化や、彼らの意見を反映させる新たな労使交渉のやり方も構築する必要があるだろう。より本質的には正社員のみを内部の人間と考える“意識”自体との戦いにもなるだろう。また、その際には、本提言の方向性である、労働者が技能蓄積や生産性を高めるために労働組合が何をできるかという点も重要な要素となる。

労働組合には、正規・非正規の枠を超え、これまで以上の大きな役割を果たすという高い理想を持って活動することを期待したい。

【参考文献】

(第1章)

- 青木昌彦「日本経済の制度分析—情報・インセンティブ・交渉ゲーム」筑摩書房
荒木尚志「労働法」有斐閣
内田貴「契約の再生」弘文堂
大内伸哉「雇用はなぜ壊れたのか—会社の論理VS労働者の論理」ちくま新書
小池和男「仕事の経済学」東洋経済新報社
厚生労働省編「平成21年度版 労働経済白書」
デヴィッド・マースデン「雇用システムの理論 社会的多様性の比較制度分析」NTT出版
濱口桂一郎「新しい労働社会」
ピーター・A・ホール、デヴィッド・ソスキス編「資本主義の多様性 比較優位の制度的基礎」ナカニシヤ出版
藤本隆宏「日本のものづくり哲学」日本経済新聞社
内閣府編「平成21年度版 経済財政白書」
P.F.ドラッカー「新しい現実 政治、経済、ビジネス、社会、世界観はどう変わるか」ダイヤモンド社
Masanori Hashimoto and John Raisian, (1985), "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States," *American Economic Review*, Vol. 75, No. 4, pp. 721-735.
Stewart Macaulay, (1963), "Non-Contractual Relations in Business," *American Sociological Review*, Vol. 28: 57-66

(第2章)

- 大橋勇雄編「労働需要の経済学」ミネルヴァ書房
山田久「雇用再生 戦後最悪の危機からどう脱出するか」日本経済新聞出版社
労働政策研究・研修機構「最低賃金制度に関する研究—低賃金労働者の状況—」
Ryo KAMBAYASHI, Daiji KAWAGUCHI, and Ken YAMADA (2009), "The Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003" *Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series 074*.

(第3章)

- 風間直樹「雇用融解」東洋経済新報社
風間直樹「融解連鎖」東洋経済新報社
濱口桂一郎「労働法政策」ミネルヴァ書房

(第4章)

- 阿部彩、國枝繁樹、鈴木 亘、林 正義「生活保護の経済分析」東京大学出版会
太田聰一、玄田有史、近藤絢子「溶けない氷河—世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』No.569
駒村康平「大貧困社会」角川SSC新書

佐藤博樹編「人事マネジメント」ミネルヴァ書房
東京財団政策提言「税と社会保障の一体化の研究—給付つき税額控除制度の導入—」2008
年4月
本田由紀「教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ」ちくま新書
宮本太郎「生活保障 排除しない社会へ」岩波新書
(第5章)
荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍「雇用社会の法と経済」有斐閣
厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」平成17年9月15日
(第6章)
神林龍編「解雇規制の法と経済」日本評論社
玄田有史、太田聡一、照山博司「1990年代以降の日本の失業：展望」日本銀行ワーキング
ペーパーシリーズ No.09-j-4
厚生労働省「平成19年度版 労働経済白書」
鶴光太郎・樋口美雄・水町雄一郎編著「労働市場制度改革 日本の働き方をいかに変えるか」
日本評論社
村中孝史「労働紛争解決制度の現状と問題点」『日本労働研究雑誌』No.581
村松幹二・神林龍「解雇紛争の経済分析」『日本労働研究雑誌』No.581
山口一男「ワークライフバランス 実証と政策提言」日本経済新聞出版社
労働政策研究・研修機構「就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調
査(第1回)—」

新時代の日本的雇用政策

～世界一質の高い労働を目指して～

2010年3月発行

発行者 東京財団

〒107-0052 東京都港区赤坂 1-2-2 日本財団ビル 3F

Tel 03-6229-5504 (広報代表) Fax 03-6229-5508

E-mail info@tkfd.or.jp URL <http://www.tkfd.or.jp>

無断転載、複製および転載を禁止します。引用の際は本書が出典であることを必ず明記してください。

東京財団は、日本財団および競艇業界の総意のもと、公益性の高い活動を行う財団として、競艇事業の収益金から出捐を得て設立され、活動を行っています。

東京財団

〒107-0052 東京都港区赤坂 1-2-2 日本財団ビル 3 階

tel. 03-6229-5504 fax. 03-6229-5508

E-mail info@tkfd.or.jp URL <http://www.tkfd.or.jp/>