

じ込められてしまったという状況が出てきています。

フリーター問題が発生したわけです。今回は、製造業派遣もそうですが、もう少し年齢が上がり、すでに親のすねをかじる年齢でもなくて、かつて会社で勤務していたとか、自分で事業をやつて失敗したとか、そういう人たちが非正規雇用の世界に入ってきたのです。

ちが失職するということで、社会問題が大きくなっています。親のすねをかじる年齢でもなく、非常に大きな背景にあるテーマだと思います。

荻野——よく指摘されているように、そういうつた非正規雇用の増加で二極化が起きているということについていかがですか。

大久保——それは別に正規、非正規だけの問題ではないと思うんです。要するに、二極化の問題というのは、低い人はずっと低いまま

でいて、強い人は強いまま入れ替わらないということです。格差の大きさ自体は、日本は世界の中で中くらいの格差しかないですから、むしろそれが固定化することを格差問題と呼んでいるのだと思います。実際、いつたん、下の層に行ってしまうと、なかなか復活するチャンスがない。ないというのは、存在していないというよりは、見えない。その場に立つてしまつた人からすると、全然、救いの手が差し伸べられているような気がしないということです。そういう孤立状態に入つていくといふところが大きなポイントで、たとえば職業訓練などは数的には整備されているのですが、実際には、非正規から失業に

すということが起こっています。果たして、そういうことで問題が解決するのか疑問なんですが、大久保さんはいかがですか。

大久保——まず、日雇い派遣の問題なんですが、就業者全体の中で日雇いの比率が増えていることは、決して望ましいことではないと思います。ですから、日雇いが増えないよううまくコントロールすることは必要だという前提に立つたうえであえて申し上げるんですけど、みんな、好きで日雇いをやっているわけではないだろうと思うわけです。山谷などで日雇いはけしからんと言つて、どういう意味があるのだろうかということと同じで、そういうける施策をするという話はわかるのですが、単純に禁止して、あとは知りませんという話では政策にはならないと思つています。もともと、日雇いの直接雇用はよくて、日雇いの派遣は悪いというのは意味がわからなくて、強いて意味づけをすると、仲介業者がいることは全部悪だという議論をしているのにすぎないので根本的に間違っていると思います。

それで、製造業派遣の話なんですが、もともと工場労働者では、直接雇用の正規なんていふ人はいなかつたんです。最初は請負の臨時工で始まっているわけです。それが昭和大恐慌のときに請負と臨時工を全部切つて、工場に人が誰もいなくなつた。ところが、そつて大恐慌のときに請負と臨時工を全部切つて、すごく日本は

至つた人というのは、そもそもそういうものが社会に存在していること自体、ほとんど認知していないという状態なんです。

荻野——こうした問題については、たとえばアメリカとの比較では、どういったことが言えるのでしょうか。

川口——アメリカやイギリスでここ二〇年くらい、賃金格差が非常に大きくなっています。そこでは、賃金分布の真ん中あたりにいた人びとが下のほうに行くというかたちで、二極分化が起っています。なんで、そういうことが起つたのかということで、出てきている仮説が、コンピュータ価格が非常に低下したからだというものです。コンピュータがやっている仕事は、基本的にプログラムでき、繰り返しをともなうような作業です。それでホワイトカラーの事務職で、基本的に繰り返しの作業をしているタイプの仕事がコンピュータに置き換わったというわけです。この人たちは賃金分布の真ん中あたりにいたケースが多くて、その需要がコンピュータに置き換わつたために、二極化が起つたという説明がされています。

日本の賃金分布は、二〇〇〇年代の前半までの期間を見ると、アメリカやイギリスに比べて、格差がほとんど拡大していないんです。要因は、日本も世界各国と共通しているのに、なんで賃金格差が広がらなかつたのかと考えてみると、一つは日本の労働者自身がここ二

雇用対策になにをすべきか

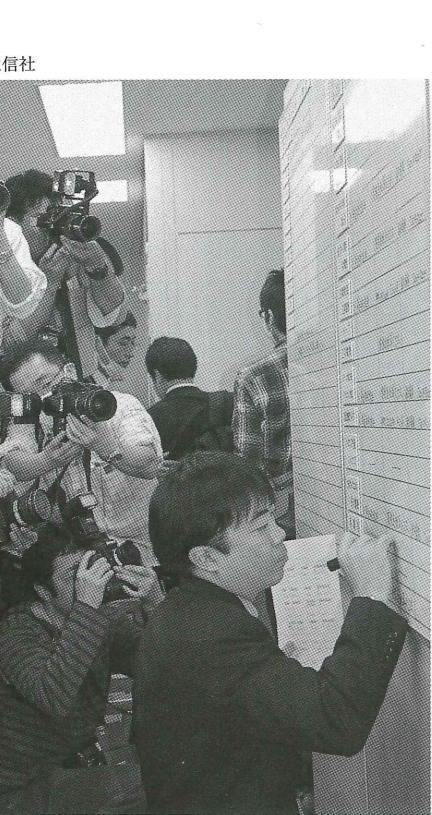
なんの問題解決にもならない 日雇い派遣、製造派遣の禁止

荻野——次に、雇用対策の話に移りたいのですが、世間では非正規雇用が非常に問題だとされていて、その代表的なものが日雇い派遣です。これはまさに究極のフレキシビリティで、電話一本で派遣されていく。大変不安定で、しかも賃金も決して高くない。加えて、そういう人はネットカフェに寝泊りしているといったイメージばかりが先行して、いま派遣法を改正して、日雇い派遣を原則禁止しようとしています。さらに、製造派遣がどんどん雇い止めをされているということで、今度は厚生労働大臣が製造派遣の禁止を言い出

それなりの企業で働いている部長クラスの人々がパートタイマーになりたい、もっと労働時間を探して、直雇いが始まった。ですから、むしろ非正規が先行的にあって、景気の悪いたびに臨時工と請負を調整することによって、製造業は雇用調整してきたということです。それを派遣はだめだから請負に戻して、請負で働いている人を切ればいいではないかといふ議論をしているので、なんの意味があるのかわからない。問題の本質まで深めたところで議論しないで済んでしまうと、表面的な良し悪し悪しの議論をしてしまって意味がないと思います。

大久保——オランダの人たちは、労働時間を短くしたいということで、ボランティアパー

「底なし」の経済危機の中、強気のペースアップを要求した労働側だったが、経営側の回答は厳しく、非正規雇用の問題は今年も置き忘れられたままだった（自動車、電機各社の春闇回答を書き込む金属労協の関係者、2009年3月18日）。



工場が生産調整をしなければいけなくて、本

来であれば雇用者を解雇しなければいけないときに、一人当たりの労働時間と賃金を下げて雇用を維持するのがワークシェアリングなんです。ですから、あまりワークシェアリングを拡大解釈しないほうがいいと思います。

荻野——前回の政労使合意のときに言われた労型というのがあって、多様就労型のモデルが一応、オランダであると言われたわけです。しかし、前回の雇用調整期では、それをやるまでもなく景気が回復したから、日本ではあまりおこなわれなかつたわけです。オランダについても、たしかにいま言われたように

一・五モデルで、いろいろと取り上げられました。しかし、オランダの実態を見てみると、失業率の統計に入つてこない障害保険の受給者が十何%いるといったこともあるようですが、本当にうまくいっているのか疑問だという意見もあります。日本では今回の雇用調整局面で、また政労使で話し合いをという機運が盛り上がってきて、今回は非正規雇用まで含めたワークシェアリングをといわれているわけですが、はたして、その可能性はありますか。

川口——おそらくワークシェアリングの基本の部分は、月当たり、あるいは年間の収入というものを減らしても仕事を守るということだと思いますが、労働時間を短くはするけれども、月給はあまり減らしてほしくないという要求は非常に強いと思うんです。実際に、二〇〇〇年の時点で名目での賃下げというの

はけつこうおこなわれていて、そのころの調査を使って大阪大学の大竹文雄先生と一緒に論文を書いたことがあります。ボーナス部分に関しては影響が少ないので、基本給の部分に関して賃下げがおこなわれると、勤めている人びとの士気が大きく失われるこれがわかりました。そういうことも踏まえて考えると、賃下げをすることは、受け入れる労働者の側にとつてもマイナスですし、企業の側もできればそれはやりたくないと思っても、不思議ではない。それがワークシェアリングというものがなかなかうまくいかない理由の一つではないかという気がします。

荻野——アメリカのビューレイの調査でもそくですね。そこで実際問題としては、企業は正規を増やし、正社員には残業をさせて対応していました。それで景気が悪くなってくると、当然、残業がどんどん減る。ということは、残業代がどんどん減っていて、すでに相続もできますね。これは雇用は増えませんが、緊急対応型のワークシェアリングではないかといえば、そういうこともない。しかも日本の場合、現業部門などでもかなりの額のボーナスをもらっている。これも景気が悪くなるとけつこう下がりますから、いわゆるウェイジシェアリング（賃金の分からち合）というのも、実は相当やられているという見方ができると思うんです。

そうすると、実はやれる範囲でもうすでにり崩して正社員を守っているではないですか。そのときに、やる仕事がない有期の労働者まで全部守らなければいけないというのは、ちよつと行き過ぎていると思うんです。

そのためには雇用保険という制度があるわけだから、議論する所したら、いま非正規といつても、常用非正規の人と臨時の非正規の人とがいて、常用非正規の人は、基本的に雇用保険の対象者になつていて、臨時非正規といふのが守られないわけです。臨時非正規の人たちは、企業が三ヶ月とか六ヶ月雇用して、もう契約更改しないという人たちですから、その人たちの失業問題について企業が一定の金銭的負担をする必要がある、という議論をすべきだと思うんです。

そもそも、失業に至る可能性の高い人と低い人を、同じ雇用保険の枠組みで同じルールでやることは無理だと思うんです。正社員だけの失業率を見ると二%くらい、パートタイマーが四%、派遣が一〇%という分析が出ていますが、二%の確率で失業する人と一〇%の確率で失業する人を同じくカバーするといふ保険商品は絶対、保険会社はつくらない。それと同じで、日本の雇用保険制度というのは正社員を念頭に置いてつくられた制度ですから、雇用保険を二つに分けて、別に第二雇用保険みたいななかたちで職業訓練と同じかたにして、基本的には使用者側の負担一〇〇%、あるいは政策的に少しお金を入れる。労働者の負担はなしで、その代わり支給額を安くする。それで非正規向けの別の雇用保険を

緊急対応型のワ

ークシェアリン

グ、現状の雇用

を守るためのワ

ークシェアリン

グはおこなわれ

ているというふ

うに、たぶん言

えます。

ただ、そこにはやつぱり川口先生が指摘された抵抗線がある。

ハーズバーグの「動機づけ・衛

生理論」が当た

つていて、基本給が下がると、モラルがかなり下がることが実証されています。そうすると、やつぱりまだ非正規雇用まで含めたワークシェアリングを考えるのは、相当難しいのではないですか。

大久保——おつしやるとおり、残業調整といふものが、ますあります。それを全部やりきり下がることが実証されています。そうすると、やつぱりまだ非正規雇用まで含めたワークシェアリングの議論をしなければいけないのかと思います。ちょっとがつた見方をすると、労働側が雇用の維持と賃上げだといつてはいるときに、企業側が賃下げの議論をす

〔図表③〕 基本給の変化と仕事への意欲の変化の関係

過去3年間の 仕事への意欲の変化	昨年1年間の基本給の変化			
	減少	凍結	増加	合計
下がった	11.46	7.55	5.51	6.25
どちらかというと下がった	27.08	23.38	18.83	20.15
どちらともいえない	33.33	36.33	35.45	35.48
どちらかというとあがった	26.04	28.06	33.59	32.13
あがった	2.08	4.68	6.62	5.99
合計	100	100	100	100
標本数	96	278	1,179	1,553

出典: Kawaguchi and Ohtake, "Testing the Morale Theory of Nominal Wage Rigidity", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 61, No. 1, pp. 59-74.にて用いられた中部産政研の2000年7月実施の調査より再計算。

作成: 川口大司氏



政労使会合において雇用安定で合意し、麻生首相らの握手が見られたが、「日本型ワークシェアリング」は果たして進むのだろうか(2009年3月23日)。

荻野——もう一つ、雇用対策として、教育訓練とかカウンセリングなどの、再就職支援の効果というのはどうなんでしょうか。

大久保——日本はGDP当たりの職業訓練にかけている政策経費が非常に低いのに、いま職業訓練は財政難でさらに小さくなってきたというわけです。ところが、製造業からの労働力移動という大きな波が起つて、とくにサービス業で就業する人向けの職業訓練という

——特集鼎談

のが必要になつてきている。そこはしつかりやることがとても大事だと思います。失業者がとりあえずジョブカードの窓口に来て、ジョブカードを記入する段階で、キャリアコンサルタントとコミュニケーションをとる。そうすると、ああ、こんな仕事もあるんだなか、こんな訓練のサービスを受けられるんだなということを含めて、相談に乗つてもらえないということで、最終的に失業者を孤立させないための方法として非常に重要だと思うんです。雇用対策予算を大量に使うよりは、むしろ孤立させない施策のほうにお金を配分することで、雇用の問題というのは少し緩やかなものになるのではないかと思っています。

あるべき 雇用の姿を探る

雇用調整が可能な仕組みを 社会でどうつくるか

荻野——いま、こういう大変厳しい状況にあるわけですが、これがいつまでも続くというわけでもたぶんない。ある程度、正常化して、またいいときもあれば悪いときもあるということが繰り返されていくと思うんです。現在、いろいろな労働政策や雇用管理の問題点が出てきていますが、とくにその中で注目されているのが、冒頭からお話を出している人件費の変動費化ですね。いま残業が少なくなつてき

たことで時間外労働による変動分が小さくなつていて、その部分は非正規雇用でやるといふのが日本のスタイルになつていると思います。これを非正規雇用の支援策やセーフティネットを充実していけば、いまのままでやつていけるのか、それとも、もう少し見直す必要があるのでしょうか。

川口——やはり正規雇用を雇うことと固定費の部分が大きくなればなるほど、なにが起つてくるかというと、非正規化が起こりますし、もう一つは少ない正規社員しか雇わなくなるので、当然、正規社員には長い時間、働くいてもらうということが出てくる。ですので、雇用の非正規化というのと正規社員の長時間労働化というのは、ひょっとしたら同じところから来ているのではないかという気がします。そういう意味では、正社員の固定費化を防ぐようなかたちの政策、もう少し雇用調整をスムーズにできるような制度というのを考えていくことが必要ではないかと思います。

大久保——雇用調整が、前よりもいまのほうが難しくなつていてると思うんです。一番単純な理由は、長期的には労働時間が短くなつているからで、オイルショックのときは、みんな長時間労働だったのに、残業調整だけで相当調整できた。実際にはそれで止まらなくて、オイルショックのときは解雇も相当発生したわけです。ところがいまは、昨年の労働時間統計では年一八〇〇時間を切つたんですね。そうすると、労働時間を調整できる幅というものは短いわけですから、すぐに次の段階に行

かなければいけなくなる。しかも、整理解雇の四要件が明確化されたことで、正社員の解雇のとここまでだめだと言われたら、会社はやつていけないです。どういうかたちの雇用調整を可能な仕組みとして社会でつくるのかということを、もう一回、きちんとと考えなければいけないと思います。

そのうえで、非正規の問題は、非正規と正規の差の問題とか、固定化の問題というのが本質的にあります。よく、同一労働、同一賃金といいますが、正規と非正規は同一労働していないのが現状です。非正規が増え始めた九〇年代半ばのころには、相当重なつていましたが、それが交通整理されていて、正規のやる仕事と非正規のやる仕事が相当分かれました。それだけ、正規に求められるものが厳しくなつてきて、相当の技能でなければ正規とはいわないということになつてきた。その前提で、非正規から正規への流動性を行

くるためには、非正規の中でのスキルアップがしつかりおこなわれて、スキルアップすれば賃金上昇があるという状態をつくつて、正規とのつなぎ目を小さくすることしかないと思つうんです。そのところにもつとエネルギーを注がなければいけないと思います。

正規と非正規の間を埋める 正社員の多様化

荻野——いま、政策的にいわれているのは非正規に対する規制で、それこそ日雇い派遣の禁止などを強化すれば、なんとなく、みんな、正社員になるのではないかと思つていますが、それはたぶん違う。やっぱり非正規から正規は、いまのすごく差が開いていますので、その間を埋めていく作業がおそらく必要になるでしょうね。

大久保——そうですね。それはもしかしたら、正社員の多様化ということかもしれないと思

いますね。正社員という、雇用期間を定めない契約が安定性が強いからいいということがありますが、企業の合理性の成り立つ範囲で

けるというような感じですね。そういう意味では、いまは有期雇用だと原則三年で、例外は五年までしか認められないわけですが、阪大の大竹文雄さんは一〇年だつてあります。ではないかという意見です。また、東大の佐藤博樹さんが言つておられるように、たとえば勤務地を限定して、この工場がある限りは勤めもらいますが、なくなつたら辞めてもらいますとか、あるいは職種を限定して、この仕事をやつていてる限りは雇うけれど、この仕事がなくなつたら辞めもらいますとか。そういう多様な雇用形態をつくついくと、こうした二極化した状況から非正規のキャリアアップが図りやすくなつていくことも考えられると思うんですが。

川口——企業にとっては、お店がつぶれたとしても雇い続けなければいけないというのだから、やっぱりハードルはすごく高いと思うので、地域限定というかたちで、このお店がある限りにおいては雇用しますというかたちの契約であれば、もつと簡単に仕事を増やすことができるのではないかと思いますね。

提供=共同通信社

