

労働ルールの再構築と新システムへの移行プロセス

——雇用契約の多様化と新制度導入過程の明示的な検討が必要

日本大学大学院総合科学研究科准教授／NIRA 客員研究員 安藤 至大

1. はじめに

最近、我が国では新聞・雑誌・テレビ等でも頻繁に労働問題が採り上げられ、議論されている。その内容は、当然のことながら、その時々を経済環境に応じて変化してきた。ある時期にはニート（NEET：仕事も通学もしていない15歳以上34歳以下の独身者）が問題視されて議論の中心となっていた。またサブプライムローン問題を契機とする世界的な景気悪化が起これば、派遣労働者などの非正規雇用の問題に注目が移ることになった。そして現時点では、正規雇用労働者の雇用と生活の維持が論点として注目されて、ワークシェアリングや労働条件の不利益変更（賃下げなど）が議論の対象となっている。

このように労働問題に関しては、これまでは目先の問題に対処するための議論がなされることが多かった。しかし早急に取り組まなければならない労働問題は、当然のことながら、雇用の安定や失業だけではない。例えば、団塊世代の退職がもたらす技能継承の断絶の問題（いわゆる2007年問題）など様々な課題が山積みとなっている。

現在求められているのは、これまでのような対症療法的なアプローチではなく、最近まではそれなりに機能していたように見える我が国の労働ルールをどのように再構築するかについての精緻な議論である。そこで本稿では、(財)総合研究開発機構（NIRA）の研究プロジェクト「日本の雇用制度を考える」の一環として、中長期的な雇用環境整備についての論点を整理し方向性を考えたい。もちろんこのような問題意識はNIRAだけのものではなく、多くの取り組みが現在行われている。例えば、(財)連合総合生活開発研究所（連合総研）による「新しい労働ルールのグランドデザイン」についての研究は注目されている取り組みの一つである。

さて本稿では、まず労働市場をどのように再構築すべきかについて、短期の緊急対策と長期の方向性に分けて議論していきたい。また同時に、現行の労働ルールが直面している問題を指摘した上で、新制度へどのように移行することが望ましいのかについても考えたい。

このように新制度への移行プロセスを明示的に考えることは、制度改革を議論する際には不可欠である。例えば、年金制度改革に伴う議論では、人口が増加し続けるとは限らない環境下においては賦課方式よりも積み立て方式が制度として望ましいという結論はすでに明らかであり、真に問題とされているのは、これまで賦課方式で運用してきた我が国の制度をどのように移行すればよいのかである（鈴木、2009）。労働

ルールの再構築を考える際にもこれと同様に移行プロセスを明示的に検討する必要がある。

2. 短期の緊急対策

それでは、まず短期的な緊急対策として、どのような対策を採ることが効果的なのかについて考えることから始めたい。労働ルールの長期的な再構築を考える大きな視点とは異なり、ここでは現在の雇用環境と労働法制を前提として、これまであまり注目されてこなかったと思われる対策を中心にいくつか検討しよう。

(1) データに基づく適職紹介

現在、雇用環境は急速に悪化しているが、しかし新規採用がまったくないわけではない。それは多くの企業が、離職した労働者の補充や、労働者の世代的なバランスや技能の伝達等を考えて、新卒・中途採用を継続しているからだ。

ここで雇用機会をより増やすためにできる取り組みについて考えたい。おそらく最も重要なのは、求職者と求人企業のマッチングの改善である。民間企業による取り組みの例としては、人材サービス大手のインテリジェンス社が、「過去の転職紹介実績からどんな企業の人がどんな企業に転職したかを分析し、転職希望者に情報提供し転職時の不安を取り除く」取り組みを行っている（日本経済新聞、2008）。このような科学的方法でマッチングの質と効率を上げていく取り組みは重要であろう。

このような手法は、民間の営利企業だけのものではなく、公的サービスにも応用可能である。ハローワークなどでも単に求人情報の仲介だけでなく、データに基づく適職・転職紹介が効果的に行われる必要がある。確かに求職者の職業選択の自由と求人企業の採用の自由に配慮することを考えると、求職・採用活動に対する過度な干渉には問題があるとの見方もあり得るが、双方が持つ選択肢を広げるという意味では、公的サービスでもこのような質の改善は望ましいことだろう。

例えば、これまで飲食店などのサービス業に従事していた労働者が職を失った場合、デスクワークの事務職ではなく、同じサービス業に絞った求職活動が行われているかもしれない。また事務職の採用を検討している求人企業側もこれまでの経験を重視して、飲食店での勤務経験しかない求職者を採用しようとは思わないかもしれない。

このような場合に、様々な分野で実務経験を持つ求職者が未経験の分野へ移動して成功した事例等を収集し、これを求職者と求人企業の双方に提示することで、より広範囲な求職・採用活動が可能になるだろう。これは双方の利益となる。

このようなマッチングに関しての統計的情報は、一度整備されてしまえば追加的な利用にほとんど費用がかからないという公共財の性質を持つため、公的に整備するか補助金による整備への補助が求められる。ここで特にハローワークに求められるのは、営利企業が自発的には取り組まない分野での適職紹介の情報蓄積と公開、そして活用であろう。また当然のことながら、賃金等の労働条件をどの程度にすれば良いのか、また求人票の書き方について等のアドバイスを求人企業から求められた場合に、適切

な指導を行うことも雇用機会を増やす効果があり、公的サービスとして期待されている取り組みである。

(2) セーフティネットの周知と運用の統一

我が国には、まだ不十分であるとの見方もあるが、雇用に関する相当程度のセーフティネットが準備されている。例えば、2009年3月末に公表された2月の利用状況速報において、雇用調整助成金の対象となる労働者が一月でほぼ倍に増えて186万人を超えたこと、また利用事業所数も倍以上に増えたことは大きなニュースとなったが、これもセーフティネットの一環である（毎日新聞、2009）。

失業保険の受給対象者をこれまで以上に広げてはどうか等、労働者保護の施策を拡充することが議論されることが多いが、まず実施すべきは既存のセーフティネットについて、利用方法や適用条件等の情報を周知することではないだろうか。それは、自分が受けることのできる公的扶助としてどのようなものがあるのかを知らずに生活している労働者や失業者が現時点でも多数いると思われるからだ。

また地域や自治体の窓口において、相談する担当者ごとに基準が変わることなどがないように、制度の透明化を図ることも必要である。例えば、生活保護の受給については、その要件を満たしているのにも関わらず受け付けてもらえない等の事例が過去にはあったと聞いたことがある。生活保護制度に安易に依存してしまわないことや不正受給を防ぐことなどは当然のことであるが、必要なときに適切な保護を受けられるような制度の運用が求められる。

そのために必要なのは、費用対効果の観点から制度の運用方法を見直すことではないか。不正受給を申請の段階で完全に防ぐためにはおそらく膨大な費用がかかるだろう。これに対して不正受給が発覚した後の罰則を強化することで給付を先行させる等の取り組みが行われれば、必要なときに速やかに保護が開始されると思われる。なお罰則の適用を実効性があるものとするためには、納税者番号制度の導入のように個人を特定するための施策も必要となる。

(3) 公共事業による雇用創出と教育・職業訓練の融合

現在、補正予算を伴う追加的な緊急経済対策が与野党によって検討されている。ここでは、医療・介護、子育て、環境・エネルギーなど様々な分野の施策が議論の対象となっているが、費用対効果の観点からは、公共事業を行う際にはできるだけ波及効果が大きく我が国の潜在成長率を高める事業を選択することが求められている。首都圏の環状道路を整備することや羽田空港の更なる拡張などは効果が大きいと思われる。

ここで労働政策の観点から指摘しておきたいのは、公共事業による労働力の活用を考える際には、職業訓練を伴うものであることが望ましいということだ。景気が悪化している時期には余っている労働力を無駄にしないことに力点が置かれやすいが、中長期的な視点からは、景気回復時のことも考えた人材の活用と教育訓練が必要となる。具体的には、公共事業により労働者を雇用する際には、単純労働としての公共事業を担う人と職業訓練を受けるそれ以外の人とに完全に分かれてしまわないようにするこ

とである。

例えば10人の求職者がいるときに公共事業によって6人分の仕事が創出されたとしよう。このとき求職者の中から6人をフルタイムで雇用し残りの4人に職業訓練を受けてもらうのではなく、公共事業と職業訓練の両方を（例えば1人が週3日の公共事業と週2日の職業訓練に従事するといった形で）組み合わせる形で、10人の雇用を実現してはどうだろうか。

この施策の利点は、現時点で失業している労働者の生活を維持することや労働力を有効活用することだけでなく、景気回復期により良い職に就けるための職業訓練を同時に行う点にある。これまで公共事業による景気刺激策は、それが一時的な効果しか持たないといった批判がなされることが多かった。しかしここでは、公共事業そのものによる社会的な効果だけでなく、雇用創出と人材の活用の効果について中長期的な視点から考えることの重要性を指摘しておきたい。おそらく公共事業による雇用創出には熟練を伴うものもあれば単純労働もあるだろう。ここで後者のみに従事したとしても景気回復時により良い職へ移動できる可能性は低いと思われる。そこで仕事がないときに単純労働のみを与えるのではなく、同時に職業訓練を受けてもらうことで次の景気回復期に備えることが有益なのではないだろうか。また、それにより潜在的な成長率の向上が期待される。

現状では、労働者側も目先の生活のことを考えて職業訓練を受けるよりもフルタイムで就労することを望むだろうし、使用者側も労働者の長期的なキャリアプランを考えるとなくフルタイムでの雇用を希望すると思われる。そのほうが費用は安いからだ。しかし公共事業として労働力を活用するのであれば、社会的により望ましい就労・訓練形態を採用するべきである。公共事業による雇用と職業訓練の組み合わせは、公共事業により生み出された新たな労働需要のワークシェアリングという面もあるが、重要なのは労働者の就業能力（エンployアビリティ）を高めることである。

3. 長期的な労働ルールの再構築

ここまでは短期的な緊急対策について、これまであまり目にすることがないと筆者が考えた施策について簡単に述べた。続いてここからは、新たな労働ルールとしてどのようなものが求められているのかについて述べていきたい。その内容は現行制度からの乖離も大きいために短期的には実現が難しいと思われるが、現行制度からいかにして新たな制度を目指すのかという移行プロセスについては後で検討することとして、まずは目指すべき姿について考えたい。

(1) 長期雇用至上主義からの脱却が必要

我が国では、高度成長期を通じて長期雇用慣行を含む日本型労働ルールが確立されたとする見方がこれまで支配的であった。しかし本書の他の章でも議論されているように、これはある時期に一部の大企業で見られたどちらかといえば特殊な例であったと考えるべきである。つまり我が国のこれまでの雇用慣行は高度成長期に特有のもの

であり、意図的に長期雇用を採用したというよりは、結果として長期雇用となっていた企業が存在したということだ。

しかし一部の成功体験を基にして、我が国ではすべての企業に長期雇用を強制するような無理な政策的誘導が行われてきたのではないだろうか。事実、登録型派遣労働についても、これは望ましくない働き方・働かせ方であるとして、過度に使いにくいものとするかのような規制がしばしば行われてきたのである。

確かに高度成長期には、男性正社員を中核的な労働者として保護し、女性のパートや学生のアルバイト等を景気変動の際に調整可能な労働力とする考え方には一定の正当性があったのかもしれない。しかし現在は、男性のみが家計を支えるモデルは崩れてきているし、またその男性でも非正規労働にしか就けないケースも多い。また雇用が不安定であるという非正規労働の問題が指摘されている一方で、正社員は労働時間や勤務地域、そしてキャリア形成の面で使用者側にその決定を全面的に委ねざるを得ないことも頻繁に観察されることである。その意味では正社員になれば幸せだとも限らないのである。

そもそもすべての労働者を（労働時間や労働条件が安定しているわけではなく、単に解雇され難いという意味での）雇用が安定している正規雇用にすればそれで良いというわけではない。仮に正規雇用しか雇用形態として許されないとしたケースを考えてみよう。このとき景気変動は避けられないことから仕事量の増減も避けられないことを前提とすると、景気の良いときに合わせて人を採用すれば景気の悪いときに彼らは短時間労働で低い賃金になってしまうだろうし、反対に景気が悪いときに合わせて採用すると景気の良いときには長時間労働になってしまうはずだ。このように雇用の安定とワークライフバランスはそもそも両立し難いものである。またこのとき労働者と失業者の格差も大きいものになってしまうだろう。

そもそも労働者派遣をはじめとする非正規雇用の真の問題は、雇用期間が短いことではない。それは非正規労働が不安定であること、そして非正規労働が周辺労働者とは限らなくなったため、職を失うと生活できなくなることである。別の言い方をすれば、問題は契約期間が短いことではなく収入が不安定で途切れる怖れがあることである。仮に契約期間が1年毎に更新される形であったとしても、途切れることなく更新されるか妥当な賃金の次の職が容易に見つかる、もしくは見つかるまでの間は失業給付を受けられるのであれば、そしてそのことが事前に予期できる環境であれば、長期雇用でなくとも生活設計は立て易く不安もないはずだ。

このように考えると、今後右肩上がりの経済成長を謳歌できる環境にない我が国においては、非正規でも生活できるシステム作りが必要と言えるのではないか。無理に長期雇用に誘導しようとするとう雇用の減少という副作用が大きいことを考慮するならば、契約の更新が行われ易く、また新たな職を探し易くする施策と、次の職が見つからないままに契約が終了しても生活に困らない適切なセーフティネット作りが求められる。ただしその際には、当然のことながらセーフティネットへの安易なフリーライドを防ぐ必要もあり、制度設計の際にはバランスが問われることになる。

ここで述べた新たな労働ルールは、近年、デンマークやスウェーデンを参考にした「北欧型」と呼ばれる制度に近いものである。そこで問題となるのは、経済規模が大きい我が国において北欧型が適用可能なのか、また可能であったとして、現行のルー

ルからスムーズな移行が可能かどうかである。これらの論点は移行プロセスの所で議論することとして、新しい労働ルールの下では現在と何が異なるのかについて次に考えたい。

(2) 雇用契約の多様化と予測可能性

そもそもこれまでの長期雇用は明示的な契約によるものではなく「期限の定めのない契約」として実現されてきたものである。この期限の定めのない契約を民法の基本ルールに則って運用してしまうと、使用者側が長期雇用にコミットする手段が存在しなくなってしまう。そのため、判例法理として形成された解雇権濫用法理と整理解雇法理に対して、使用者側はこれまで一定の理解を示していた。

現在の労働ルールで許容されている契約の種類は非常に限られたものである。労働契約の期間については、実質的には、長期契約（例えば新卒の場合は定年までのおおよそ30年契約だが整理解雇の可能性があり、また集团的労働条件や配置転換などは実質的には使用者側が決める契約）と原則3年までの期限付き契約の二択となっている。これは労働条件を二極化させる要因となっているものであり、セーフティネットの充実に前提とするなら、契約の種類を多様化すべきである。

それではどのような契約を締結可能とするべきだろうか。労働需要を増やすという観点からは、契約解除の要件を明確化することが必要である。それにより安心して採用することができるようになるからだ。私見では、少なくとも、雇用契約の期間と場所、そして職務内容について当事者の自由意志に基づく契約を可能にすべきであると考えている。

まず期間でいえば、5年契約や10年契約を可能にすること、また一年前に告知すれば解除可能な雇用関係なども考えられる。次に場所については、配置転換の可否について契約に明記するだけでなく、仮に転勤ができない場合には事業所の閉鎖と共に雇用契約が解除されるなどの特約も許されるべきである。また職務内容についても、仕事がなくなったことを理由とする契約解除を可能にすること等が考えられる。

このように新たな雇用類型を作るとは、それにより新規雇用が生まれやすくなるという利点があったとしても、それらの職は現在の長期雇用よりも質の面で劣るものであるため容認できないという批判がされることがある。しかしその指摘は正しくない。先ほども述べたように、セーフティネットが整備されていること、また企業間で労働者を引きつけるための競争が適切に行われていることを前提とするなら、労働条件が過度に悪化することは考えられず結果的には長期雇用が実現するケースも多いはずであり、一方で就業者の増加というメリットがあると思われるからだ。

確かに、景気後退期には雇用契約が更新されずに満了となるケースが増えることで、失業者が増加する効果のみが見られるだろう。しかし大事なのは次の景気回復までの期間が短くなること、そして回復時に雇用が生まれ易いことである。景気が少し上向いてきた時に、それが長期に渡る回復なのか、それとも一時的なものかは経営者にも誰にも分からない。この時、雇用契約に関して多様性があることにより、すでに雇用されている労働者の労働時間を増やすことではなく、労働者の数を増やすことが選択され易くなるのである。

繰り返しになるが、この提案は長期雇用を否定するものではない。当事者の合意による長期雇用は多くの場合において社会的にも望ましいものであるからだ。例えば 5 年契約を 2 回繰り返した上で、定年までの長期雇用を提示される労働者がいるかもしれないし、有能な労働者に対しては仮に当初の契約期間が 5 年であっても、1 年目に長期雇用契約が提示されるかもしれない。しかしそれは選択肢を絞ることによって外から強制される形で長期雇用を実現するのではなく、あくまで当事者たちが選択した結果としての長期雇用であることが大切であると考えらる。

なお、最近、同一（価値）労働同一賃金という議論がなされることが多い。しかしこれが実現可能であるか否かを検討する際には注意が必要である。まず、そもそも同一労働であるか否かを外部の者が判断することは難しいし、当事者にとっても見解が分かれることは十分に起こりうる。そのため判断基準をできるだけ明確にする必要があるだろう。また、現在担当している仕事と同じであれば年齢や経験、勤続年数などに関係なく賃金が同一であることを強制するような形になってしまうと、自発的に採用される年功制度の否定にもつながりかねない。年功制度には、様々な利点もあり、自発的にこれが採用されることを妨げる必要はないはずである (Ando and Kobayashi, 2008)。

まとめると、ここで主張したいことは、雇用契約については、奴隷労働などの一部の極端な契約を排除した上で、当事者の意思に従い多様な選択肢を用意することが結果として労働者のためになるということである。なお、契約を締結し履行する費用を考えると、各企業がそれぞれ多様な契約形態を持つ必要はなく、社会全体として多様な契約形態が存在すればそれで十分である点には留意したい。

（3）生まれた時期と働き方に中立的な制度を

先に述べたように、高度成長期から 1980 年代までは男性労働者が家計収入の主たる部分を獲得する中核的労働者であり、一方で既婚女性や学生は周辺労働者であるという役割分担が社会的に容認されていたといえるだろう。また我が国では新卒採用が一般的なものとなっているが、経済が右肩上がり成長している環境では労働需要が増えていくため、どちらかといえば遅く生まれた方が得であったともいえるだろう。

しかし経済成長が安定的ではなくなり、また技術進歩と産業構造の転換スピードが速くなった現在では、世帯内で一人の労働者に収入の大部分を依存することは不確実性への対応として望ましいものではない。おそらく年収 700 万円の労働者が家計を 1 人で支えるよりも、年収 400 万円と年収 300 万円の夫婦が異なる産業で働いている状況の方がより安定的である。男性も女性も働く社会になることは少子高齢社会における労働力不足への対策としても望ましいことである。

また新卒の時に採用されないと待遇が良い正規雇用の職を得るのが難しい環境下では、生まれた年が 1 年異なるだけで人生の明暗が分かるといった現象も発生することになる。おそらく 2007 年に就職活動をした大学生は就職先を比較的容易に見つけることができたのに対して、2008 年になると途端に難しくなったことなどは記憶に新しいことだろう。

これらの問題に対処するためには、リスクの分散が必要となる。そのためには、世

帯内や世代内だけでなく、世代間での分担を可能にする制度作りが必要である。例えば、若年失業率に相関させる形での所得税率の設定を行い、その税収の変動部分を失業者対策に使うかどうかという大竹文雄氏による提言などは世代間のリスク分散策の一例である（大竹、2009）。また、公務員の採用人数は新卒時の失業率に逆相関させる形で設定するなどの取り組みも有用かもしれない。

我が国の労働法制を含む様々な制度は、これまで働き方に対して中立的ではなかった。年金の第3号被保険者の扱いや税金の扶養控除などは結果として女性が働くことを抑制する制度であるし、また退職金に対する優遇税制も労働者が自発的に転職をすると生涯賃金で見て損をすることになる理由の一つである。

個別の企業が優秀な労働者を引きつけるために自発的に採用する施策を妨げるものではないが、少なくとも法律や制度は、できる限り働き方に中立的なものにすべきである。またその際には、セーフティネットを世帯ごとでなく個人毎の管理にすることも考える必要があるだろう。

（4）労働者の保護は政府の責任である

生まれた時期と働き方に中立的な制度の必要性和、そのための政府の取り組みについて上で簡単に述べたが、労働者の生活水準を一定程度以上のものにする、ひいては国民の生活を守ることは、本来、国家の役割である。

しかし現実には、我が国では最低賃金制法において生計費を考慮して最低賃金を決めているように、労働者の生活を守る役割を一定程度は企業に負担させている。これはなぜだろうか。

経済学的には、再配分のための手段として価格規制を行うことは本質的には望ましい手法ではないと考えられている。それよりも価格や賃金は市場の需給や労使の交渉に任せておいて、国家が再配分政策を通じてコントロールするというやり方のほうが優れている考える経済学者は多い。

一方で、これまで企業に一定程度の負担を負わせてきたのは、国が直接的に労働者の保護を行うよりも、それを企業の負担とした方が社会全体としてメリットがあると考えられてきたからである。これは同じ目的を達成できるなら費用は少ない方が良いという価値判断基準からは正当化されるものである。近年、派遣労働者の安全を考える際に派遣元だけでなく派遣先にも責任を負わせるべきであるという考え方が主流になってきたが、これも「法と経済学」の知見として有名な最安価損害回避者の理論で説明できるものだ（Calabresi、1970、浜田、1977）。

また以前は、例えば炭坑労働者や工場労働者などを想定すると、労働者は比較的均質であったと考えることができる。このようなときは労使が個別に交渉をして労働条件等を決定したとしても多くの場合はほとんど似たような労働条件が実現したと考えられる。すると交渉費用を削減する観点からは労働条件を一律に決定することが効率性の観点からも正当化され得る。このロジックは、また複数の労働者を雇用する企業において、労働条件の多くが集团的労働条件として一律に決定していたことのものであると考えることもできる（大内・安藤、2008）。

しかし労働者が多様化した今日では、多くの労働者にとっては望ましい施策が一部

の労働者に対して大きな損害を与える可能性が無視できないものとなってきた。それは労働紛争が集団的なものから個別紛争へと変化してきたことから見て取ることができるだろう（神林、2008）。

このように労働者が多様化し、また企業も多様化した現在、企業に労働者の保護を安易に負担させることは望ましくない。それはどの企業に就職したかや、その企業で働く他の労働者の構成によって、個々の労働者が直面する保護の水準が異なるものになってしまう可能性があるからだ。また本来は企業に雇われている労働者だけでなく自営業の人々に対しても同様の保護が必要であることから、やはり国民の保護は国家の責務であることを再確認することが求められている。今後、例えば最低賃金制度は廃止して再配分政策に一本化することの効果などを本格的に調査・検討する必要があるのではないだろうか。

（5）契約の透明化、情報の共有と労働教育

上で述べたような再配分政策に限らず、政府の役割は重要である。これまで雇用対策や職業訓練だけでなく、労働基準監督署による立ち入り調査など労働条件の確保のためには様々な取り組みがなされてきた。このような政府の役割は今後どのように変化するのだろうか。

そもそもほぼ同質の労働者が大きく異なる労働条件に直面することや、契約通りの労働条件が実現されないのは、その背後にある情報の非対称性が原因である。労働者側は一度就職してしまえば転職するのに費用がかかることが多く、また自分が直面している（場合によっては契約に反した）低い待遇を法廷をも含む第三者へ立証することには費用がかかるため、これまではその足下を見る形で使用者側が労働条件の切り下げを行う余地があった。それを防ぐために有用だったのが、全国一律の形で使用者側に課す労働法規制であり、その履行を担保するための監督制度である。

これらの規制は当分の間は必要であり重要であると思われるが、インターネットの発達により情報の発信と共有が容易になったことなど、今日までの技術の進歩も最大限援用すべきである。例えば、これまでも一定規模以上の企業における労働条件に関しては、産業別労働組合を通じた情報交換を行うことで、自社の労働条件が同業他社と比べて極端に低いか否かを判断することができただろう。これに対して、中小企業では同業他社との比較は相対的には難しく、それが待遇改善の妨げとなっていたと思われる。このような情報の格差も、大企業と中小企業との間の待遇の違いをもたらす一因ではないだろうか。

仮に各企業が労働者に提示している労働条件が容易に比較可能であれば、新たに雇われる労働者はより待遇の良い企業を選ぶことから自然と新規採用の待遇は均等化していくことになるし、また既に雇われている労働者に対しても転職や引き抜きを防ぐ必要から、その労働者の貢献に見合った待遇が実現することになる。

また労働契約と労働条件が立証可能であるなら、契約内容が実現されなかった場合に司法制度を通じて容易に損害を回復できること、また労働者に対して不誠実な行為を行う企業は新たに労働者を採用することが難しくなるというチャンネルを通じて、やはり待遇の改善に役立つことになる。情報技術の進歩に応じて、このような競争圧力

はやがて中小企業へも広がってゆくだろう。不払い残業や過労死などの問題を減らすために最も効果的なのは、契約の文書化と契約内容の外部への透明性を通じて、このような企業間競争を実現させることである。

また近年、労働教育の重要性が再び指摘されるようになった。例えば厚生労働省の「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」が2009年2月27日に公表した報告書では、労働関係の法律を誰にどの段階で知ってもらうことが望ましいかなど多面的な議論が展開されている。

おそらく詳細な労働法をすべての労働者が知る必要はないが、自分や周囲の人が直面している労働条件が法に反した劣悪なものでないかどうかについて大まかな判断ができる程度の知識は多くの国民が持つべきであろう。

また自身のキャリアプランについて早いうちから意識させることも必要かもしれない。あまり早い段階で職種等を選択することは現実的ではないし、適性の判断を行うのにふさわしい年齢は人や職種によって異なるのは確かだが、判断を過度に先延ばしすることにも弊害があるのはまた事実である。どの段階で職業選択を行うケースが多いのか、また再チャレンジの機会がどの程度あるのかについてなど、我が国における雇用の実態を義務教育の間に情報提供することなどは有用かもしれない。その際には、労働人生の間は常に教育訓練が求められることについてもあらかじめ周知することも必要だろう。労働人生の長期化と産業転換の加速により、これからは職種の変更なども避けて通れないからだ。

4. 新たな労働ルールへの移行プロセスと課題

本稿では、まず短期の緊急対策についていくつかの論点を提示し、続いて長期的な視点から、既に実態に合わなくなってしまったと思われる我が国の労働ルールを今後どのように変更する必要があるのかについて議論した。その際には、(1)一つの企業での長期雇用を絶対視することを止めること、(2)雇用形態のさらなる多様化と予測可能性を高めること、(3)生まれた時期や働き方に中立的な法制度にすること、(4)国民の保護には国家が責任を持つことを再確認し、企業との役割分担を再検討すること、そして(5)企業間の競争によって労働条件が妥当なものになるように契約と情報の透明化を図ることが求められるといった主張を行った。

以下では、現行の労働ルールから上で提言したような新たなルールへと移行が可能かどうか、またその際に何が必要かについて検討してみたい。

なぜ移行プロセスを考える必要があるのだろうか。それは新しい制度が望ましいものであったとしても、移行することが実際に可能であるかは、年金制度改革の例と同じように別に検討すべき難しい問題であるからだ。また新しい制度が望ましいものであっても、民主的な意思決定プロセスによってそれが選択される必要があることにも注意が必要である。

新しい労働ルールとして先に提示した考え方の多くは、このところ様々な立場の論者から共通して評価されているように見受けられる北欧型の労働システムと良く似ている。しかしこのシステムを人口が1億2000万人を超える我が国に適応可能かどうか

かについては詳細な議論が必要だろう。以下では、仮に北欧型労働ルールを我が国の実情に合わせた形に適宜修正した形で導入するとした場合に、その移行プロセスにおいて必要と思われる施策について不完全ではあるが考察を加えたい。

(1) 新制度の導入時期と対象者

民主的な意思決定プロセスによって新制度へ移行するためには、これまで(暗黙の)長期雇用契約の下で働いてきた人々の賛成を得ることが不可欠である。しかし近年、若年失業者の増加などが議論される際に、既に正規雇用として働いている労働者は「既得権者」として非難の対象となることも多かった。しかし彼らは長期雇用保障を享受する反面、配置転換や職務変更を使用者側に決定されてきたことや、時間外労働の要請を柔軟に受け入れてきたことなどを忘れてはならない。また年功賃金制度の下では、長期的な雇用継続と退職金を含めた形で採算が合うような賃金形態が採用されている可能性が高く、雇用の流動化を直ぐに導入することは受け入れられないことだろう。

従って、正社員を非難するだけでは問題は解決しないと思われる。求められるのは多くの人々が同意する制度改革であり、そのためには、まず既存の正社員を切りやすくするのではなく、新たな労働ルールはこれから新たに結ばれる雇用契約にのみに適応されるとするのが現実的だろう。

それでは新たな労働ルールの導入はいつ行うべきだろうか。まず既に実態に合わなくなってしまった現行のルールからはできるだけ早く移行するという観点からは早ければ早い方が良い。しかし、十分に多くの賛同を得るためには一定程度は開始時期を先延ばしにした方が良いのかもしれない。例えば、これから労働市場に出る若者であってもこれまでのルールの下で正社員として採用される自信がある人は制度変更に対抗するかもしれない。このような観点から、2011年以降の新規契約に適用するといった形で、契約の多様化などを押し進めることが現実的ではないだろうか。

(2) 労働条件の(不利益)変更

しかしこのように既存の労働契約に関しては雇用保障を維持するとなると、これらの旧制度の下で働く労働者と新制度の下で働く労働者とが一企業内で混在する可能性が高い。その際に、旧制度の雇用保障を持つ労働者に対しては労働条件の決定プロセスを別に整備する必要があるだろう。

雇用保障を持つ労働者に対しては、いくつかの例外的な行為を除いて、労働条件の決定については使用者側が一方的に決定可能で、かつ不利益変更も可能とした方が良いのではないだろうか。これは大内・安藤(2008)において筆者が展開した議論であるが、そのロジックは以下のようなものである。

まず労働者が同質的であり、かつ合理的な場合には、労働条件の不利益変更がなければ労働倒産してしまう可能性があるような場合には一定の譲歩が行われることになる。またこのとき一部に非合理的な労働者がいて一切の譲歩を拒否するとしても、労働者が同質な場合には過半数労働者との合意などを労働条件の切り下げの要件とすれ

ば良いだろう。

しかし本稿3.(4)で述べたように、労働者が多様化している現在では、多数の労働者にとっては受け入れられる労働条件の変更が一部の労働者にとっては到底受け入れられないものであるといったような労働者間での利害対立が大きなものとなっている可能性がある。このときすべての労働者の合意が労働条件変更の際に必要なとするなら、または過半数の労働者との合意が要件とされていたとしても、交渉にかかる時間と費用は膨大なものとなるだろう。

このときそのことを予期する使用者側は、最も環境が悪いときの労働条件に近い水準に契約を固定化させてしまうことになる。このような効果は多くの企業に対して等しく働くため、企業間で労働条件に関して競争する圧力によって労働条件が改善されるというメカニズムが機能しなくなってしまうことになる。

これに対して、労働条件を使用者側が決定できるとしたらどうなるだろうか。一見すると労働者に対して過酷な取り扱いをするのではないかとの懸念もあると思われるが、先に述べたように労働条件は他の企業との競争によって、当該労働者や企業の生産性に応じて適宜向上・低下するようになるはずだ。ここで重要なのは最悪に近い労働条件で固定化してしまうよりは、貢献や景気に応じて待遇が変わるほうが望ましいということだ。

現行法でも集团的労働条件の切り下げについては一定の配慮がなされている。我が国では期間の定めのない労働契約が結ばれている（＝実質的に長期雇用保障を結んでいる）場合には、整理解雇の要件等を満たさない限り、解雇は容易ではないと考えられている。しかしそれに伴い、経営上必要となる柔軟性に配慮する形で、労働条件については使用者側からの一方的な変更が一定程度は許されてきた。例えば、労働契約に含まれる指揮命令権から、使用者側が配置転換を決めることができるとされている場合が多いし、就業規則を変更することで実質的に労働条件の全面的な不利益変更を行うこともその必要性によっては可能である。

新たな労働ルールをこれまでの労働ルールと併存させるためには、このような労働条件の変更を柔軟に機能させることが求められる。繰り返しになるが、その際に労働者の生活水準をコントロールする手段としては、企業間競争の維持整備と国による労働者の直接保護の組み合わせを用いるべきだ。

（3）既に長期雇用契約を結んでいる労働者の再配分

次に、既に長期雇用契約を結んでいる労働者の再配分について検討したい。我が国では労働の効率的配分は、これまで主に学卒時の求職・採用の段階と企業内の配置転換により実施されていた。これは鶏と卵の関係になるが、外部労働市場が未発達であったこと、また高度成長期には、農村から都市への流入が多く、労働の横への移動による効率的配分を考える必要性がそれほど高くなかったことが要因であると思われる。

しかし現在、技術進歩のスピードが速くなり産業転換が進む一方で、長寿命化により労働人生が長期化したこともあり、雇用保障と人材の有効活用を一つの企業内だけで行うことが難しくなっている。そこでこれからは賃金を含む労働条件の水準が極端に低下しないことを担保した上で、労働者を外向・転籍により移動させることも

より積極的に活用する必要があるだろう。

出向と転籍に関する法的規制は少ない。労働契約法第14条に「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする」と定められている以外は、就業規則や労働協約に従うのが基本であるとされている。

菅野（2004）では、出向には子会社・関連会社への経営・技術指導を目的とする「人材援助型」と、従業員の人材開発・キャリア形成を目的とする「人材育成型」があるとされている（pp.143-144）。加えて、中高年を管理職として処遇するために子会社や関連会社に出向させる「中高年処遇型」や、余剰人員の解消のために待遇のより低い子会社等へ出向させる「雇用調整型」もあると整理されている。

景気の変動や技術革新などにより、これまでA社で働いていた労働者が別のB社に移動した方が労使双方にとって望ましいということが起こりうる。これはプロ野球で当事者の合意の下に行われている選手のトレードを考えれば分かるように、金銭面や出場機会が得られること等を総合評価すると、労働者を移動させることにより全員の満足度が改善されるということである。

出向を通じた人材配分は、各企業の自発的取り組みに任されているだけではない。例えば、人材を必要とする企業と送り出したい企業とのマッチングを実現するために「産業雇用安定センター」（<http://www.sangyokoyo.or.jp/>）が設けられている以外にも、中高年の失業無き労働移動のために、中高年労働移動支援特別助成金など様々な施策が導入・展開されている。

加えて、リクルートキャリアコンサルティング社のように再就職支援を行う民間企業も多数存在する。しかし公的な統計調査等は存在していないため、このような企業活動の実態はよく分かっていないといわれている。データを整備した上で公的サービスとの連携を考える必要があるだろう（玄田、2002）。

（4）職業訓練におけるインセンティブと事後評価の強化

我が国の労働ルールを新たなものへと移行することを考えたときに、最も問題となるのは、旧制度の下で働いてきた労働者が企業倒産や整理解雇などにより職を失った場合の対応であろう。新たなルールの下で働くことになるこれらの求職者たちは、ライバルの多くが自分たちよりも若く、かつ自己研鑽を怠らない人々であるため、再就職は今まで以上に難しいものとなることが予想される。

このような求職者に対しては、公的職業訓練が果たすべき役割はさらに重要となると思われる。ただし現行の公的職業訓練制度については再検討が必要だろう。それはまず公的セクターが直接実施すべきかどうかという点についてである。公共サービスであっても補助金により運営するやり方や公設民営型という選択もあり得るからだ。

また、これまでの公共職業訓練制度が費用対効果の観点から事後評価が十分になされてきたかという点、まだまだ改善の余地は大きいのではないかと。何人が受講したのかという数値や満足度のアンケート調査だけでは費用対効果を見ることはできないはずだ。

そこで必要となるのが、費用対効果を算定するより精緻な手法の開発と同時に、訓練する側とそれを受ける側双方のインセンティブを考慮した職業訓練制度を整備することである。例えば、受講する側に対して訓練への取り組みに応じて生活費の支給額が変動するように、また訓練する側に対しては成功報酬制を提示することなどが考えられないだろうか。移行プロセスの設計を検討する際には、このような様々な論点をクリアしておく必要があるだろう。

5. おわりに

本稿では、まず短期の対策と長期的な労働ルールの変更に際して議論したが、最も強調したかったのは移行プロセスを明示的に検討する必要があるという点である。これに関しては、実際に労働ルールの変更を正当化するためには更なる検討が必要であろう。

最後に、労働政策を考える際に筆者が常に念頭に置いている事柄を紹介しておきたい。それは、現時点で困っている人やかわいそうな人を助けることと、今は目に見えないが「実はかわいそうな人」への配慮とのバランスを常に考えることの重要性である。解雇規制の問題を法学者と経済学者が議論した際に、当初、なかなか議論が噛み合わなかったのもこのような点についての見解の不一致が原因であった。

見えるかわいそうな人と一見するとよく見えないが実はかわいそうな人の総合評価が大切であるということは、多くの分野で共通するものである。例えば医薬品の認可を考えてみると、認可の際の評価を丁寧に時間をかけて行うことで事後的なトラブルが起る可能性を減らすことができるだろう。しかし認可までにあまりに長い時間をかけすぎると、その薬により助かったかもしれない命が失われてしまうことになる。

このような考え方に対しては、副作用の多い薬を誤って認可してしまったら薬害被害者が出るのではないかという批判がなされることも多い。しかしこれは見えるかわいそうな人を最少化せよという主張と同じことではないだろうか。薬害が発生した際の被害者はかわいそうだが、認可が遅れることで失われた命はかわいそうではないのか。

別の例を挙げるなら、交通事故の被害者や残された遺族がかわいそうだからといって自動車の運行をすべて止める案に賛成する人は少ないと思われる。それは物流の停滞などが社会に与えるデメリットという「見えない被害」がこのケースでは比較的認識し易いからであろう。

ここで挙げた例と同様に、結果として労働者のためになる労働市場改革とはどのようなものかを我々は冷静に検討しなくてはならない。労働問題は皆が当事者であり利害関係者であるために主張が対立し易い。ロールズの無知のヴェールの議論に倣って、自分の子どもや孫の世代のための制度改革を行うとしたらどうなるかを考える視点が必要だろう。

【参考文献】

- 大竹文雄、2009年、「正社員の雇用保障を弱め社会の二極化を防げ」、『WEDGE』、2009年2月号、pp.34-37。
- 大内伸哉・安藤至大、2008年、「労働条件の変更」、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』、第5章、有斐閣。
- 神林龍編、2008年、『解雇規制の法と経済』、日本評論社。
- 玄田有史、2002年、『『リストラ中高年』の行方』、ESRI Discussion Paper Series No.10。
- 菅野和夫、2004年、『新・雇用社会の法 [補訂版]』、有斐閣。
- 鈴木亘、2009年、『だまされないための年金・医療・介護入門—社会保障改革の正しい見方・考え方』、東洋経済新報社。
- 浜田宏一、1977年、『損害賠償の経済分析』、東京大学出版会。
- 日本経済新聞、2008年、10月13日付朝刊11面。
- 毎日新聞、2009年、3月31日付夕刊11面。
- Ando, M. and H. Kobayashi, "Intergenerational Conflicts of Interest and Seniority Systems in Organizations," *Journal of Economic Behavior and Organization*, (2008) 65 (3-4) pp.757-767.
- Calabresi, G., *The Costs of Accident: a Legal and Economic Analysis*, Yale University Press, 1970.