

アベノミクスの雇用制度改革ⁱ⁾

井上裕行

1. はじめに

本稿ではアベノミクスを構成する経済政策の中から雇用制度改革に関する政策を考察する。2013年から開始されたアベノミクスは2015年から第二ステージに入ったとされる。第一ステージでのアベノミクスはデフレ脱却のためのマクロ経済政策が中心だったが、第二ステージでは一億総活躍社会という構想の下で雇用制度に関する提言も含むより広範囲の政策体系へと変化した。アベノミクスの政策構造の全体像を理解するためには、まず第一ステージでの政策体系を確認し、アベノミクスが第二ステージへ移行した経緯などを理解することが有益である。一億総活躍社会を目指すアベノミクスの第二ステージでは雇用に関する具体的な政策提言も含むものになっている。アベノミクス開始以前から雇用制度改革に関する議論は行われており、労働生産性を上げるための政策提言として労働市場における競争強化などの提案も出されていた。このような雇用制度改革に関する議論の流れのなかでアベノミクスが目指す働き方改革の方向性を理解する必要がある。特に近年日本における雇用問題の中でも注目されているのは増加が続く非正規雇用者が正規雇用者と比べて劣悪な条件に置かれているという問題で、これは格差問題の視点からも議論されている。また雇用制度の改革を議論する際には、いわゆる日本型雇用制度についての評価と今後の方向性に関する検討も必要となるだろう。

以下では経済政策としてのアベノミクスについて第一ステージから第二ステージに移行する過程での変化も見ながらその全体像を整理した上で、一億総活躍社会という構想の下でのアベノミクスの雇用政策についての考察を行う。その際、日本型雇用制度の仕組を整理するとともに経済全体への影響の評価も行う。これらの考察を踏まえ、アベノミクスの雇用政策に関連しながら現在の日本経済に必要とされる雇用制度改革の方向性について考察する。

2. 経済政策としてのアベノミクスの構造と展開

(1) アベノミクスの三本の矢ⁱⁱ⁾

2012年末に民主党に変わって政権の座についた自民党安倍政権は民主党政権下で落ち込んだ経済を立て直すためにアベノミクスと称される経済政策を打ち出した。これは「大胆な

金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」という三つの基本政策からなる包括的なマクロ経済政策体系であり、これらの基本政策は「三本の矢」と呼ばれた。

アベノミクスの核心は2013年4月以降に「異次元の」金融緩和として実施された第一の矢である量的・質的金融緩和にあったⁱⁱⁱ⁾。これは明示的に2%インフレの実現を目標として掲げ、そのために日本銀行が毎年50兆円（2014年10月から80兆円に増額^{iv)}）程度長期国債を購入し、マネタリーベースを増加させることで、市場に十分な資金を供給することが示された。

第二の矢となる「機動的な財政政策」は公共事業を拡大し政府支出を増加させることで有効需要を増加させ景気を刺激するというものだった。しかし、すでに日本はバブル崩壊の90年代に実施した大規模な経済対策により大幅な財政赤字が続き、2000年代に入ると高齢化の影響もあり社会保障関係の財政支出が膨らみ、さらに財政赤字が続いたため、国債残高は対GDP比でみると1.5倍を超える水準になっている。このような状況にあっては財政政策により景気刺激を行うことは極めて難しくなっており、アベノミクスの「第二の矢」である「機動的な財政政策」には大きな制約が伴っている。

実際に2013年度では追加的な公共事業支出を含む補正予算が組まれたことから財政政策は景気刺激的な方向に作用したものの、国民経済計算上の公的資本形成の動きを見ると2014年度以降は前年に比べて減少が続いている。アベノミクスでは2%インフレが実現してデフレから脱却するまで量的・質的金融緩和を続けることを約束していることに比べると、財政政策面での景気押し上げによる貢献は限定的であった。

第三の矢である「民間投資を喚起する成長戦略」の具体的な政策内容は2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略 ―JAPAN is BACK―」^{v)}として示された。これは、投資の促進、人材の活躍強化、新たな市場（農業、医療、エネルギー）の創出、世界経済とのさらなる統合という四つの視点をベースにしながら、規制緩和等により民間企業や個人が真の実力を発揮するための方策をまとめた形となっている。しかしながらそこに採用されている個別の政策をみると各省庁の既存政策を上記の分類に組み直して提示しているものが多い。各政策が実施されれば確かに生産性の向上に寄与する可能性は高いとみられるが、それらがマクロベースで経済成長に寄与する程度についての検証は困難である。

成長戦略という手法はアベノミクス固有のものではなく、初めて成長戦略という形で生産性向上のための包括的な政策の組み合わせが提示されたのは小泉内閣時代であった。その後民主党政権下でも成長戦略は継続しており、採用された政策は類似したものが多かった。政策の継続性という観点からすれば、必ずしもこのような傾向が問題であるということにはならない。しかし成長戦略には各省庁が実施したい既存の政策が優先的に盛り込まれているという実態を認識しておく必要だろう。

(2) アベノミクスの核となった異次元の金融緩和

このように整理するとアベノミクスでは「三本の矢」という表現をとってはいるもののその核となるのは金融政策であるということになる。財政政策と成長戦略は既存の政策手法を踏襲したものであり、マクロベースでの経済効果については大きな成果を期待することは難しい。

これに対してアベノミクスとして導入された量的・質的金融緩和はそれまで実施されてきた量的緩和とは大きく異なる特徴を持っており、確かに「異次元」の金融緩和を実施したことになる。特に大きな変化は2%インフレを明示的に目標として設定し^{vi)}、そのために従来守られてきた日銀券ルールを停止してまで大量の長期国債を日銀が購入することになったということであろう。この政策は、人々の期待インフレ率を上昇されることにより、すでに極めて低水準で膠着状態にある名目金利のもとでも実質利率を引き下げ、経済活動を刺激することを目指すという困難な作業を伴うものだった。本稿ではアベノミクスの金融政策の評価には立ち入らないが^{vii)}、アベノミクスの最重要課題がデフレ脱却であり、そのために2%インフレの実現を目標としていたことを考えれば、アベノミクスの中心に量的・質的緩和があり、その成否がアベノミクスの評価を決めることとなることは当然である。

(3) アベノミクスの第二ステージ

アベノミクスは2015年9月に発表された「ニッポン一億総活躍プラン」^{viii)}により新たな展開を見せる。このプランではアベノミクスはすでに十分な成果を出したために第二ステージに移行したという認識に立ち、第一ステージの三本の矢に変わって新しい三本の矢が示された。第一の矢としては「希望を生み出す強い経済」を掲げ、「経済最優先」で「戦後最大の国民生活の豊かさ」に向け、GDP 600兆円達成を目指すとした。第二の矢として「夢をつむぐ子育て支援」を挙げ、希望出生率1.8を目指し、待機児童ゼロの実現や幼児教育の無償化の拡大、多子世帯への重点的な支援などによる子育てにやさしい社会を創り上げるとした。第三の矢は「安心につながる社会保障」として、介護施設の整備や介護人材の育成、在宅介護の負担軽減など仕事と介護が両立できる社会づくりを本格的にスタートさせる一方、意欲ある高齢者が活躍できる「生涯現役社会」構築を目指すとした。

この発表が自民党総裁選で安倍総裁が再選後に、党大会に代わる両院議員総会終了後の党本部での記者会見で行われたことから、政治的な訴求力を強く意識した内容となっていたことが推測される。しかしながらこの時期における第二ステージ入り宣言には唐突感が否めないものがあつた。

当時の経済状況を振り返ると、アベノミクスの最重要目標である2%インフレの実現には程遠い状況だった。すでに日銀は2015年4月に目標達成時期の先送りを発表し、その後も目標達成の見込みが立たない中で達成時期の先送りが繰り返されることとなった。实体经济

を見ても 2014 年 4 月の消費税引き上げ効果が消費の低迷をもたらし、家計の所得も伸び悩む中で特に家計部門として経済停滞を実感する傾向が強まっていた。このような状況にもかかわらず安倍政権が第一ステージの終了を宣言し、第二ステージに移行したと説明したことは強引な主張として受け止められた。

さらに問題は「ニッポン一億総活躍プラン」の内容にもあった。「希望を生み出す強い経済」の目標がなぜ GDP 600 兆円達成となるかについての説明がなく、その具体的な達成方法も示されていない。「夢をつむぐ子育て支援」では出生率上昇のための手段として保育所増設など子育て支援に特化した政策を準備しているが、子育て環境だけが低出生率の原因ではなく、生涯所得などの経済的な要因の影響も配慮する必要があるだろう。「安心につながる社会保障」では「介護離職ゼロ」を最重要目標としている。確かにこれは重要な課題の一つには違いない。しかし現在の社会保障制度に対して国民が持つ最大の不安は社会保障システムの維持可能性であり、この問題を解決するためには給付と負担の見直しという政治的に極めて困難課題に直面することになる。新三本の矢の「安心につながる社会保障」では介護支援など給付強化の施策を提示しながらも負担面の説明が十分行われていない。

(4) 一億総活躍社会から働きから改革へ

「ニッポン一億総活躍プラン」を政策作成として引き受ける形で官邸には各種の組織や会議主体が次々に立ち上げられた。

一億総活躍社会の実現にむけて一億総活躍推進室が設置され、「一億総活躍社会」づくりに関する関係府省庁連絡会議も開催された。総理も含む関係大臣と有識者の会合の場として一億総活躍国民会議も設置された。さらに人生 100 年時代構想推進室、人生 100 年時代構想会議、働き方改革実現推進室、働き方改革実現会議、生産性向上国民運動推進協議会など関連行政組織・会議も次々と新設され、関連企業、業界団体などとの対話、懇談なども頻繁に実施されている。

このような動きを見ると、「ニッポン一億総活躍プラン」は包括的な政策体系というよりその実態は政治的な支持率上昇を意識した国民運動的な企画として捉えるべき面が強いと考えられる。2016 年 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」^{ix)} は 2015 年 9 月に自民党総裁としての安倍総裁が記者会見で発表したプランに比べればある程度の定量的な根拠も含まれる内容となっているが、基本的な発想はそのまま引き継がれており、特に国民の視点からは期待が持たれるような明るい展望をちりばめた内容となっている。これは実証的な分析を基礎とする政策提言というよりも政治的なプロパガンダと解釈することでその位置付けを確認することができるだろう。

(5) アベノミクスはどこに向かっているのか？

アベノミクスが第二ステージに入ったと宣言することは可能だが、これはアベノミクスの当初の「三本の矢」の政策で目指した目標が完全に実現できたことを意味するわけではない。第一ステージの成果として特に深刻な問題となるのは2% インフレの実現の見込みが全く立たない状況が続いていることだろう。こうした中で第二ステージ入りを宣言し、しかも「ニッポン一億総活躍プラン」の内容が色々な方向へ拡散していくことはアベノミクスが向かう方向を不明確にしていくことになる。

実際には第二ステージに入っても、日銀の量的・金融緩和はより強力な形で継続しており、それにもかかわらず2% インフレ実現には程遠い状況が続いた。これに対して日銀は2016年1月にはマイナス金利を導入し^{x)}、2016年9月には長短金利操作付き量的・質的金融緩和を実施するに至った^{xi)}。すでに量的金融緩和については毎年80兆円の規模で市中から長期国債を購入するには限界が見えてきており、長短金利操作付き量的・質的金融緩和はそうした状況を配慮してさらに長期的に強力な金融緩和を続けるための政策転換という解釈もできる。しかしながらこのような政策転換にもかかわらず市場の反応は鈍くインフレ実現の兆しもない。結局、2017年7月には日銀は2% インフレの目標達成時期を2019年頃まで先送りするという方針を示した。^{xii)}

このような状況を反映してか、政策当局はインフレ以外の指標を強調することでアベノミクスの成果を強調することが多くなってきた^{xiii)}。例えば雇用関係では高水準となっている有効求人倍率や、景気回復期間の長期化をその実績として示されている。しかし、このような指標の動きについてはより総合的な視点からの解釈が必要である。有効求人倍率の中身を見ると水準を押し上げているのは非正規雇用の需給が逼迫していることが影響していることが指摘できる。企業としては労働費用圧縮のために低賃金労働者の採用を増やそうとはしているものの、そのような条件で働く気になる労働者が不足しているために結果的に有効求人倍率が押し上げられることになる。これは労働需給のミスマッチを反映した結果であり、有効求人倍率が高いこと自体が望ましい状況を意味するわけではない。就業者数は増加しているが、その大部分は非正規雇用の増加であることを認識する必要がある。景気拡大局面の長期化も、方向性のみを判断すれば景気が拡大している状況が続いていることを示しているだけで、景気拡大の力強さは別の問題となる。実際にもGDPで見ればアベノミクス実施期間全体の平均で極めて緩やかな増加にとどまっている。しかも労働分配率は低下傾向にあり、全体のパイの拡大が抑えられる中で家計の取り分としての賃金所得が低迷するという結果をもたらしており、これが「実感の乏しい」景気回復の原因の背景になっている。

アベノミクスを推進する政策当局はむしろ第二ステージに入ったアベノミクスで少しでも新展開を示すことでアベノミクスの正しさ、成功を訴えようとしているように見える。特にその重要性が強調される形で打ち出されたのは「働き方改革」と称される一連の政策である。

アベノミクスの雇用制度改革

「働き方改革」は発表当初の「ニッポン一億総活躍プラン」には明示的に含まれてはいなかったが、閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」の中で「一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向」として示された。

これを受ける形で働き方改革実現会議が開設され2016年9月から2017年3月まで10回にわたる議論を重ね、「働き方改革実行計画」^{xiv)}が決定されるに至った。この報告書には、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、長時間労働の制限、単線型の日本のキャリアパスの是正などが盛り込まれている。

以下ではアベノミクスの第二にステージの中で実施される政策の中からこの「働き方改革」に焦点を絞ってその目的、有効性などについて評価を行うことにする。ただし、その前提として「働き方改革」が改革の対象としているいわゆる「日本型の雇用制度」の仕組みについて整理しておくことが有用と考える。

3. 一億総活躍社会と日本型雇用制度

(1) 一億総活躍社会の目指すもの

「ニッポン一億総活躍プラン」は、一億総活躍社会を「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰でも活躍できる、いわば全員参加型の社会」と表現している。

しかしこの定義は情緒的な表現に富んではいるものの、なぜ「一億」という数値が示されているのか、「全員参加型の社会」とは何か、なぜ「全員参加型の社会」が必要なのか、どのようにして「全員参加型の社会」を実現するのかということなどについての論理的な説明が十分とは言えない。

「ニッポン一億総活躍プラン」では「人口一億人は、日本の豊かさの象徴的な数字」とし、「誰もがもう一歩前に踏み出すことのできる一億総活躍社会を創り上げることは、今を生きる私たちの、次世代に対する責任である。」と断定している。これはこのプランが政治的なメッセージ性に重きを置く文書であることを示す表現となっている。

「ニッポン一億総活躍プラン」では一億総活躍社会を形成するために必要な政策として「新三本の矢」を説明した後に、「一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革」を提言している。そこでは「多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。」として「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」、「長時間労働の是正」、「高齢者の就労促進」を基本的な方向として掲げている。

雇用制度改革についてはすでに「ニッポン一億総活躍プラン」以前にも長年にわたる論争の蓄積があり、特に諸外国に比べて日本の労働生産性が低いという状況を改善するための対応として様々な主張が展開されてきた。その中でも特に有力な考え方としては雇用の流動化

を促進し、労働者間の競争を高めることで労働市場も効率化し個々人の能力も高められ、結果として労働生産性が改善されるという主張がある。雇用の流動化を実現するためには、終身雇用に象徴されるような日本型の雇用制度を見直し、雇用者に対する解雇規制を緩和することが制度変更として必要とされる。

このような日本型雇用制度の根幹に踏み込むような政策提案に比較すると「ニッポン一億総活躍プラン」で示された「働き方改革」の提案は限定的で、改革を通じた労働生産性への影響が見えにくいものとなっている。しかしここで示された「働き方改革」は働き方改革実現会議での議論へと受け継がれ、2017年3月に決定された「働き方改革実行計画」のはまさにこの流れに沿った結論となっている。

(2) 日本型雇用制度の理解

果たして雇用流動化促進論者が主張するように、日本の低い労働生産性の原因は日本型雇用制度に求められるものであろうか。もしこの主張が正しいのであれば、「働き方改革実行計画」が示す政策対応は問題の核心からずれており、有効性にも疑念が持たれるだろう。少なくとも、「働き方改革」でも従来の日本型の雇用制度を問題しており、それを是正する（「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」、「長時間労働の是正」、「高齢者の就労促進」）ことで最終的には労働生産性の上昇を目指している。ここで日本型雇用制度とはどのような仕組みで日本経済にどのような影響を及ぼしているのか、近年の日本型雇用制度にはどのような変化が見られるのか（それとも見られないのか）を認識し、その上で労働生産性にマイナスに作用している要因を確認することは、このような雇用制度改革をめぐる議論を整理する際に必要な作業となる。

(3) 日本型雇用の誕生とその後の推移

日本型雇用の特徴としては、一般的に終身雇用、年功型賃金、企業内組合が重要な要素としてあげられる。しかし実際にこの制度が日本経済全体に普及したと考えられる時期はそれほど古くないと考えられる。確かに江戸時代にまでさかのぼると、特定の企業では奉公人などの雇用者を長期間継続雇用することで内部昇進させ、経営を引き継がせるようなケースも見られたが、それが日本全体の企業組織に広く適用されていたわけではない。「日本型」という名称でも示されるように、上記のような雇用システムが日本固有の歴史的経緯や文化的な背景から自然発生したという考え方もありうるが、現在の日本型雇用制度の原型を求めていくと、1940年代の戦時経済体制の成立過程に行き着くということは野口悠紀雄が指摘している通りである^{xv)}。

1940年体制が成立した経緯についての野口の解釈は下記のように整理できる。明治時代以降に日本で誕生した近代型の企業の多くでは雇用契約は短期が中心で企業の都合で雇用関

係が打ち切られることが日常的に行われ、雇用者の方もより有利な条件の職場を求めて頻繁に移動しており、雇用流動性の高い労働市場だった。このような労働市場では賃金も年功賃金のような設定をすることは難しく、企業で採用される際に個別に職務や能力に応じてとり決める形となっていた。このような賃金決定方式は雇用者に対して不利になりがちであり、それを補うための労働組合を通じ労使交渉が激しいものとなる場合もあり、ストライキなどの闘争で生産過程が混乱することも多かった。

このような状況が大きく変わる契機となったのは太平洋戦争にむけて日本が総力戦体制を準備し始めた時期である。第一次大戦を分析した日本政府は今後の戦争が総力戦体制になることを認識しており、中国本土での事実上の戦争状態が拡大し、さらに米国を中心とする連合国との戦争が現実のものとして迫りつつある中で、経済力も含む総力戦体制を準備することを決断した。特に重要な課題とされたのは戦争に必要な軍需物資を生産できる体制を構築することであった。当時の製造業では職人的な技術も発揮しながら生産現場で労働者が貢献する必要があり、そのためにはそれ以前のような日雇いの状況で労働者を集めるような仕組みは不適切と考えられた。高品質の軍需物資を量産するためには労働者の技術水準を高めるために職場に長期間定着させることが必要で、そうすることで企業も安心して労働者の教育訓練投資を行うことが可能となる。給与水準を雇用期間に連動させることにより、将来の高賃金を期待して労働者は職場に定着することを選択する。1940年体制ではこのほかにも日本に特有な経済システムを構築した。企業経営から株主の影響を分離することで配当の維持のために企業が短期的な収益を意識する必要性を低下させた。この結果、企業は資金を設備投資や労働者の賃金に振り向けることが容易となり、企業の存続、繁栄自体が自己目的化し、企業内で経営者と労働者が一体化する共同体的な企業経営へと移行していった。また銀行を通じた間接金融の比率を高めたことも、政府が国内の資金の流れに対して銀行へ影響力を行使することで戦争目的の産業へ資金を重点的に配分することを可能とした。

このように1940年体制は戦争対応型の総力戦体制として出発したが、戦後も日本経済に残存することとなった。終戦直後に日本で戦後の民主改革を実施したGHQは徹底的に日本の経済システムを民主的な方向に改革しようとして財閥解体、農地改革、労働改革などを実施した。民主化を進めることは大企業の市場支配力を弱めるとともに日本国内の左翼勢力を支援する意図もあったと考えられる。しかし1950年代から冷戦構造が明らかになるにつれて日本を自由主義陣営に引き込むことが最重要課題となった。この結果、日本の経済システムの変更は中途半端な形で中断する形となった。

戦後も生き残った終身雇用制度などの日本型雇用制度は1950年代後半から始まった高度成長期にその機能を発揮することになった。当時の成長を担う核となった産業は鉄鋼、化学などの重工業であり、このような企業では日本型雇用制度のもとで企業への高い忠誠心を持ちながら勤勉に働く雇用者はその実力を十分に発揮した。製造業で高品質の同一規格製品を

大量に生産する過程では、企業に定着し技術力が高い雇用者を現場に確保することが必要とされた。地方の農業部門から溢れて余剰労働者となった若年労働者が都心部の製造業へと大量に移動することによりこのような労働需要が満たされた。

日本の製造業の躍進は続き特に 1980 年代には競争力の点で米国企業を圧倒するほどになった。家電、半導体、自動車など根幹産業で日本から米国への大量輸出は貿易不均衡の拡大をもたらした、政治的な貿易摩擦を引き起こすまで至った。

しかし、その後の経済情勢の変化の中で日本型雇用制度も含む日本型経済社会システムはその優位性を失い、場合によっては足かせとなる場面も出てくるようになる。1980 年代に発生したバブル経済においては、間接金融中心の仕組みが残存する一方で金融自由化の流れが十分進まなかったため銀行が新たに適切な収益源を確保することが困難となり、リスクの高い土地や株式向けの融資を過度に拡大したことがバブル発生の一因になったとの見方もできる。

(4) 揺れ動く日本型雇用の評価

このように日本経済の発展の歴史の中で日本型雇用の果たした役割も変化してきており、日本型雇用に対する評価も大きく揺れ動いてきた。

戦後の 1950 年代にアベグレン^{xvi} が指摘したことにより日本型雇用という仕組みが注目されることになった当時は、終身雇用という制度は日本固有の労働市場で成立する「遅れた」制度という、否定的な評価を伴うものであった。ミクロ経済学の理論では効率的な労働市場では労働者個人の能力や実績に応じた賃金水準での雇用契約が結ばれることが想定される。これに対して日本では一旦労働契約を結ぶと定年までの雇用が保証される代わりに、賃金体系は若い時期は相対的に低賃金に抑えられ、勤続年数に応じて賃金が上昇する仕組みになっているという特殊な雇用契約になっており、これは効率的な労働市場とは異なる遅れた制度であるという評価であった。これは雇用者の生活保証なども組み込んだ温情的な制度であり、日本に特有の共同体な企業経営の一部として捉えられる傾向があった。

しかし高度成長期に日本経済がめざましい実績を上げ、さらに 1980 年代には対米輸出が急増し日本の製造業に国際競争力が急激に高まることになると、日本経済の優位性を強調する見解が強まった。日本型雇用はある一時点だけをとって見れば効率的な契約関係と矛盾するよう見えても、長期的な観点からは企業の生産性を高める合理的な仕組みであるとの理解が広まった。日本型雇用の特性として長期の安定した雇用関係が指摘され、このような雇用関係は企業と雇用者の両者にメリットをもたらす仕組みになっているという点が注目された。雇用者にとっては若年期には低めの賃金水準とはなっても結婚して子供ができ出費が増えるようなライフステージに入る時期に徐々に賃金水準が上昇していく年功賃金制度は、生活面の安定性を保証する効果もある。雇用者としては一度ある企業に就職した後他の企業に転

職すると年功賃金のメリットを享受することができなくなるので、最初に就職した企業に定着することを望む。この結果、雇用者の定着率が上がれば企業は安心して雇用者に対する教育訓練投資を行い、能力が高まった雇用者は企業内部でその成果を発揮することができる。ある特定の時点で切り取ってみると実績に見合った合理的な賃金水準にはみえないような年功賃金ではあるが、雇用者の長期的な雇用関係を総括して見れば十分効率性が確保された賃金体系となっており、長期的な雇用関係が企業と雇用者の双方にとって重要な役割を果たしていることが理解されるようになった。

さらに80年代に入ると米国の製造業部門の衰退が顕著となり、家電、自動車、半導体などの付加価値率の高い分野での日本から米国への輸出が急増していく。この結果、工作機械などの分野では米国の産業全体が消滅に追い込まれるような事態へと展開していくことになった。この説明としては、米国では産業ごとに企業横断的に組織されていた労働組合の力が強すぎて、賃金や労働条件などについての要求水準が高すぎて、日本企業と競争において米国企業は不利な立場に置かれているとの指摘も生まれた。日本型の雇用制度では労働組合は企業内で組織されており、安定した雇用契約を重視するため、過度な賃金水準を要求することを自制する傾向が強く、企業と労働組合が一体となって米国企業との競争に取り組んでいるという形になった。

日本の企業は株主からの配当要求圧力が低いことは、利益を確保することよりも積極的に企業設備の拡大を進めることができることから、競争力拡大の観点からは米国企業と比較して有利な環境となった。米国では1980年代以降は年金基金の規模が拡大し資産運用者として株主の影響力が強まり、企業経営者に対して短期的な収益を確保し、配当と株価を維持・拡大する方向での圧力が増加し、雇用者の賃金や企業の設備投資の優先順位は低下する傾向があった。このような米国における事情と比較すると日本型の経営や雇用制度の優位性が認識され、むしろ日本型雇用制度の方が効率的であるとの評価も出てきた。

ただし、その後日本経済でバブルが崩壊し、長期的な経済停滞に入ると、日本型雇用制度に対する評価が一変することになる。バブル経済の崩壊は過剰な金融緩和の結果として資産価格バブルが発生し、それが崩壊した結果であったが、その後の調整過程で日本型雇用制度は大きな障害となった。特に長期契約関係が保証されていた正規雇用に対して会社の都合で解雇することが厳しく制約されていたことは、長期の深刻な不況の下でも企業が解雇による雇用調整を行うことを困難なものとした。円高の進行により日本企業の競争力が低下する一方、低賃金を背景に中国などアジア地域の企業の競争力が高まり、日本経済の停滞は長期化し「失われた10年」と称されるような状況が生まれた。

こうした中で手厚い雇用保証や硬直化した年功賃金体系を特徴とする日本型雇用制度に対する批判も強まり、賃金を業績や能力に連動させる成果主義の導入を図る企業も現れるに至った。また正規雇用と比較して賃金水準が低く解雇も容易に行える非正規雇用の採用も増加

し、特定の業種に限定されていた派遣業の範囲を拡大するなどの法制度変更も行われた。

日本企業の人事管理制度は日本型の雇用システムと連動している部分も多く、単純に欧米型の成果主義などを導入することは難しい。例えば欧米では雇用契約を締結する際に職務内容を詳細に規定することが一般的に行われているため、その職務の内容に応じた職務給が適用され、実績に応じて賃金を支給する成果主義も一般に実施されている。しかし日本では職務内容が限定されず組織内部の集団の一員として業務に参加するため個人単位で成果主義を直接導入することが難しい場合が多い。しかしながら企業内では企業による一方的な解雇による雇用調整が難しく、企業内での従業員の高齢化が進むと年功賃金制度を維持する限りは労働費用が増加するために企業収益も圧迫されることになる。成果主義は労働費用圧縮するための手法として注目された面が強い。

1990年代以降の日本企業は収益確保の観点から労働費用の圧縮に多大な努力を払ってきた。その手段の一つとして日本型の雇用制度の見直しにも積極的に取り組んできた。しかしながら日本型雇用システムは戦後の日本経済の発展を通じて定着してきた実績もあり、新卒一括採用、年金制度、税制などさまざまな社会システムと連動しているため、単に費用圧縮目的のために雇用契約や賃金体系を部分的に変更することは社会システムとの整合性が失われる恐れもある。企業内部においても、費用圧縮のみを優先して正規雇用者が分担してきた業務の非正規雇用者への転換を過度に推し進めると、かえって業務の円滑な遂行が阻害されるなどの弊害も発生する可能性もある。

(5) 少子高齢化と日本型雇用

これまでみてきたように日本型雇用制度に対する評価は日本経済の状況に応じて揺れ動いてきた。日本経済が好調な時期には日本型雇用の強さが評価され、日本経済が苦境に陥ると日本型雇用の問題が指摘され見直しが議論されるという循環があった。

さらに日本型雇用に影響を及ぼす要因としては少子高齢化の進行という人口構造の長期的な環境変化がある。高度成長期には若年労働者の豊富な供給があり、年功賃金の初期段階の低賃金で多数の新卒若年雇用者を確保することが可能であった。しかし、少子高齢化が進むことで大量に採用された階層が高齢化すると賃金費用が上昇するため、年功賃金制度を以前と同じ形で維持することが難しくなる。

少子高齢化により若年層の労働供給が減少することにより稀少性が高まることも年功賃金制度への変更圧力として作用する可能性がある。企業としては企業内の年齢階層のバランスを確保しながら新卒を中心とする若年層を確保するためには若年段階での賃金水準を引き上げることで対応する必要が出てくるだろう。

少子高齢化の進展は社会保障制度にも影響を及ぼす。特に年金制度を見れば団塊世代を中心とする高齢層が年金受給年齢に進むにつれて年金給付が増加し、負担とのバランスが悪化

する。年金給付の拡大を抑制するためには支払開始年齢を引き上げることが有効であるが、そのためには雇用期間を延長することが必要となる。すでに日本でも60歳以上の雇用者に対する雇用延長制度が導入され、雇用延長後は大幅に賃金水準が低下する仕組みとなっており、今後も雇用延長、年金支給年齢引き上げに対する圧力は高まり続けるだろう。

4. アベノミクスの雇用制度改革

(1) 日本に必要なとされる雇用制度改革をめぐる議論

1990年代以降の低迷する日本経済の制度改革構想として雇用制度改革は常に重要な検討課題であった。日本経済の問題として諸外国に比較して相対的に低い労働生産性が問題視され、その背景に一旦新卒で採用される手厚い雇用保証が約束される日本型の雇用制度が労働者のやる気を失わせ企業全体の生産性を押し下げる方向に作用しているとの主張が強まった。

こうした主張の背景には米国型の競争的な労働市場が企業の生産性を高めているという解釈がある。確かに米国では転職は一般的に行われており、企業も労働市場を通じて他社からの転職を希望する労働者を採用する仕組みを取っている。当然、労働市場における競争が成立しており、企業から提示された条件を満たす候補者の中から最も能力が高く十分な実績を有し、採用後に企業への貢献が期待できると考えられるものが採用されることになる。

日本型雇用制度への批判は、不十分な競争が労働生産性を押し下げているという問題に加えて格差問題への対応という観点からも行われた。バブル崩壊後の経済停滞が長期化し、特に1990年代後半に入ると、大学卒業後の新卒社員の採用状況が悪化するとともに、雇用者の全体の中に占める非正規雇用者の比率が上昇したことから、若年雇用問題が注目されることになった。2000年代に入り小泉内閣の下で構造改革が推進されたことから、効率性重視の企業経営を実現するために労働費用圧縮の手段として若年層の正規職員を絞り込んでおり、若年層の正職員としての就職が困難となり、そこから締め出された集団が非正規雇用者として低賃金で不安定な雇用状態に陥っているとの指摘がなされた。彼らの年収は200万円以下にとどまり、働いているにもかかわらず生活保護者よりも劣悪な経済環境に置かれているとの批判もあり、ワーキングプアという表現で問題視された。

若年雇用問題についての批判は新卒一括採用制度にも及んだ。新卒一括採用の批判者は、現行の制度では大学を卒業する時の人生で一度きりの職業選択の自由しかなく、そこで失敗して非正規雇用状態に陥ると正規雇用への転換が難しく、これが就活機を迎える大学生にとって大きな精神的な負担となっており、大学を卒業しても非正規雇用で社会人生活を始めた場合には、結婚もあきらめなければならぬほど暗い将来展望となると主張した。

この問題は世代間格差の問題にも拡張されていった。日本型雇用ではすでに採用されてしまった労働者の雇用は強固に保証されるため、社内で貢献が少ないにもかかわらず年功賃金

制度の結果高所得を得ている中高年層が企業内に滞留し、彼らの労働費用が高くなっているため企業が新卒正規職員の採用を抑制し、現在の若年層が過度の負担を強いられているという解釈が示された。

低労働生産性や若年層の非正規化などを解消するための労働制度改革の方向として提唱されたのは日本型雇用制度に特有な解雇規制を緩和し雇用流動性を高めることにより米国のような労働市場における競争を確保するという考え方であった。彼らの主張によれば、現在の日本企業内で滞留している中高年層の多くは技術進歩などに対応できないような能力が低い者が多く、やる気のある若年層と労働市場で競争すれば若年層が中高年層に打ち勝って正職員の立場を獲得でき、これは企業の生産性を高め、マクロ的にも日本全体の生産性向上に寄与するはずだということになる。

雇用流動性を高めるべきであるとの議論はすでに小泉内閣が構造改革を推進していた当時から競争的な市場環境を重視する論者たちから主張されていたことであるが、アベノミクスが第二ステージ入り宣言をし「働き方改革」がその重要な項目としてあげられる中で再び議論の高まりが見られた。

(2) 狭められた「働き方改革実行計画」での議論

しかしながら一億総活躍社会の実現に向けて具体的な政策提言が検討される段階に入ると雇用制度改革の議論の対象範囲が突然局所化していく。2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では「働き方改革」の具体的な内容として「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」、「長時間労働の是正」、「高齢者の就労促進」という項目に限定されていた。この決定を受ける形で「働き方改革」は働き方改革実現会議という場で議論され、2017年3月に「働き方改革実行計画」として決定された。この計画の中でも「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」と「長時間労働の是正」などが最も重要な項目としての位置付けを与えられている。しかしながら雇用制度改革論議の中で重要な課題となっていたはずの解雇規制の緩和を通じた雇用の流動性に関しては全く触れられていない。

すでに指摘したように一億総活躍社会の実現そのものが経済政策というよりも国民的な政治運動であると理解すれば、その一部としての「働き方改革」の内容も国民の支持を引き出しやすい分野に限定されることは仕方がないことかもしれない。特に解雇規制の緩和は企業と労働組合との間で明確な対立を引き起こす刺激的な問題であるためにあえて「働き方改革」の対象から外すという判断が行われた可能性もある。

「働き方改革実行計画」の内容を見ても、あまりにも政治的なメッセージ性を意識した表現が多く、経済政策としての有効性について十分な検討が行われていないのではないかと懸念が残る提案もある。以下ではその一例として同一労働同一賃金に関する計画の内容を検討する。

(3) 非正規雇用問題は同一労働同一賃金で解決できるのか？

「働き方改革実行計画」では基本的な立場として「世の中から「非正規」という言葉を一掃していく。」と主張している。「働き方改革実行計画」が非正規雇用の増加を問題視しているのは、同一労働同一賃金が守られていないことにより非正規雇用者のやる気を失わせ労働生産性を低下させているからだと説明している。「[正規],[非正規]という二つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。」というのが「働き方改革実行計画」の考え方である。

「働き方改革実行計画」ではこの考えに従い同一労働同一賃金の原則が守られているかを判断する基準をまとめてガイドラインという形で提示し、企業がこのガイドラインを守ることで労働生産性を上昇させることが期待できるとしている。

しかし非正規雇用に関するこのような整理は基本的な点で現実の経済の動きとの乖離があるように見える。

「働き方改革実行計画」は非正規雇用が増加して生きた背景について明確な認識が示されていない。非正規雇用に関する「働き方改革実行計画」の基本的な認識は「我が国の非正規雇用労働者は、現在、全雇用者の4割を占めている。不本意ながら非正規の職に就いている方の割合はここ数年低下しているが、特に女性では結婚、子育てなどもあって、30代半ば以降自ら非正規雇用を選択している方が多い。非正規雇用で働く方の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択を広げていく必要がある。」ということで、非正規雇用の比率が高いこと自体を問題視し、非正規雇用が若者と女性の問題であるとの見方も示している。

実は日本における非正規雇用の増加は最近の現象ではなく、1980年代以降ほぼ一定のペースで非正規雇用者が増加してきたことを事実として認識する必要がある。日本では2000年代に入ってから小泉政権時代に格差問題が議論された際に非正規雇用、ワーキングプア問題に関する関心が高まり、政府が構造改革を推進し企業が効率化を極端に推し進めたために非正規雇用が急増したとの印象が強まったという主張がなされることが多いが、非正規雇用がその時期に急増したわけではない。

むしろ非正規雇用の増加はサービス経済化の進展という長期的な産業構造の変化に対応した雇用面での構造変化として捉える必要があるだろう。サービス産業という分類は産業全体から製造業を除いた部分に相当するため、サービス産業全体に共通するような特質を抽出することは難しい。しかし平均的に見ても非正規雇用比率は製造業に比べて高いためサービス産業比率が高まれば非正規雇用比率も上昇することになる。製造業に比べるとサービス産業は人件費比率が高く、在庫保有ができないという点で異なっている。このため景気変動に対

して柔軟に雇用調整を行うことがサービス産業の企業にとっては重要な課題となる。景気が悪化して売り上げが落ち込む状況でも雇用を維持し続けると企業の賃金支払い負担が大きくなってしまふからである。そのため企業としてはパート、アルバイトのように短時間で雇用調整がしやすい非正規雇用の雇用比率を高めることは合理的な対応となる。また製造業と違って長期的な職場内教育訓練による能力向上も必要とせず、ある程度単純なマニュアルで対応可能な接客対応の職種などは非正規雇用で対応可能な場合が多いと考えられる。

したがって非正規雇用は正規雇用と異なる業務を割り当てるために増加してきたものであり、非正規雇用比率の上昇も企業の合理的な対応の結果としての長期的な構造変化という視点から理解する必要がある。「働き方改革実行計画」では基本的な立場として「世の中から「非正規」という言葉を一掃していく。」という発想は長期的な構造変化としての非正規雇用の増加という経済実態を無視したものとなっている。

非正規として採用した雇用者に正規雇用者と同一の労働を行わせながら正規雇用より低い賃金を支払うという企業に対しては、当然違法行為として対処する必要がある。しかし実態をよく観察すれば、企業として正規雇用とは異なる職務を割り当てるために非正規雇用としての採用を行なっているのが、正規と非正規の区別には経済上の合理的な理由が存在する場面が多い。表面上は類似した業務を行なっているようにみえても転勤への対応、緊急事態への対応、長期的な職業訓練などさまざまな点について異なる設定となっている。単純に職場内で正規と非正規の区別をなくすべきだと主張しては企業としても対応しようがないだろう。

「働き方改革実行計画」では同一労働同一賃金の観点から問題となるものを様々なケースに分けて詳細に提示しているが、これは正規と非正規を区別することに合理的な理由があるためにそのなかでも特に問題となるケースを特定するために必要となる手続きと考えられる。しかしこのような形でガイドラインを設定してもそれをあえて守らない企業に対して行政がどこまで是正措置を取れるかについても疑問が残る。非正規雇用者の立場からガイドラインを守らない企業に対して直接交渉で是正を求めることは困難で、むしろ自発的に他の企業へ転職することが現実的な対応となるだろう。もし同一労働同一賃金が非正規雇用の問題の核心であり、それを是正する必要があるというのであれば法律上の厳格な規制を行い、違反行為に対する制裁措置をかさない限り、実効性は確保できない。今後はガイドラインに沿って法整備をすすめるということになっているが、実際に法律上の仕組みとする場合には、企業と労働組合の双方との間での厳しい調整が必要になり、行政側の対応能力の向上も必要となるであろう。このガイドラインがどこまで法制度として実効性を有することになるかは現段階では予想が難しい。

(4) 総花的な提言となった「働き方改革実行計画」

「働き方改革実行計画」では同一労働同一賃金以外にも長時間労働問題や柔軟な働き方の

アベノミクスの雇用制度改革

実現などについて様々な提言を行なっている。ただ提言は幅広い分野の個別項目に分散しており、それらを総合した結果として労働生産性向上にどのように寄与していくかについての定量的な説明はない。確かに指摘されている事項はそれぞれ重要なものだが、実際には以前から雇用制度改革の検討課題として取り上げられてきたものであり、今回特別に「働き方改革」の重点事項として初めて取り上げられたといようなものではない。たとえば長時間労働問題はサービス残業問題は一部のブラック企業だけでなく大手企業内部でも日常的に発生している問題として近年大きく報道されたこともあり、その是正に向けて関心が高まっていた。「働き方改革実行計画」でも長時間労働を防止するための法制度上の対応策を具体的に示している。ただこれらの施策はこれまで議論されてきた法的な長時間労働是正策を整理したものであり、特に新規性は感じられない。

アベノミクスの第三の矢とされた「成長戦略」が各省庁の既存政策の寄せ集めであったことを考えると、「働き方改革実行計画」も労働行政として実施されてきた既存政策のなかで「働き方改革」という枠組みに適合するものを組み合わせたパッケージとなっている可能性がある。

5. 雇用制度改革と日本型雇用制度の見直し

(1) 日本型雇用制度の見直しは必要か？

「働き方改革実行計画」では雇用流動化の見直しも含むような日本型雇用制度の根幹に関わる雇用制度改革までは踏み込んでいない。しかし、これまでの雇用制度改革の議論を踏まえて日本型雇用制度についての評価、その見直しの方向などに関するこれまでの議論を整理しておくことは有用と考える。

「働き方改革実行計画」の同一労働同一賃金に関する提言内容は厚生労働省の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」で議論され2016年12月に公表された「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」中間報告の内容を踏まえたものである。「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」での議論の対象は同一労働同一賃金に限定され、経済、法律、経営などの専門家が特に欧米の実態と比較しながら検討を重ねてきた結果がこの中間報告には示されており興味深い内容にまとまっている。この中間報告の詳細な検討資料に示されているように専門分野によって同一労働同一賃金に関する論点はそれぞれ異なっている。経済学的な視点から見れば賃金決定への影響要因を特定し、不適切な要因を発見するという作業になるし、法律的な視点からすると男女差別是正の視点が強調される場面もある。欧米との比較とは言っても各国で労働市場の仕組みは大きく異なっており、日本の雇用制度改革にとって参考にできる部分もあればそうでない部分もある。中間報告では様々な異なる分野での専門家の意見が詳細に示されており、メディア受けするような派手さはないものの地道な研究成果

の蓄積がまとめられた内容となっている。

このような中間報告での検討手法と比べると、雇用制度改革における雇用流動化推進論者の議論は諸外国の現実の雇用制度や実態についての十分な説明が不足しているという懸念がある。雇用流動化論者の主張は先に紹介したとおりであるが、そこにはミクロ経済学的な効率的な市場の存在が前提とされている。労働市場における労働者は必ずしも常に合理的な選択に基づき長期的な意思決定ができる存在ではない。労働市場における労働者の意思決定は教育訓練、能力、職業経験など短期的にはコントロールできない要因に大きく制約される。

実際に、雇用流動性が高い米国での労働市場の実態を考えても、雇用流動化推進論者の主張するような「自由な労働市場で競争が行われれば無能な中高年が駆逐されやる気のある若者が正規職員として雇用される」というシナリオが実現しているわけではない。この点については増田（2013）が詳細な分析が示されている。その内容を要約すると以下のようになる^{xvii}。

特にリーマンショック以降の景気が悪化した局面で米国では厳しい雇用調整が行われたが、その結果としては企業から解雇された中高年が労働市場で厳しい競争を勝ち抜いた結果、より低い賃金を受け入れて他の企業に転職し、経験の少ない若年層は競争に負けた結果低賃金で労働条件の厳しい飲食サービス、医療介護サービスなどで働かざるを得ないという悲惨な結果に終わっている。単純に労働市場で競争を行えば、就業経験の豊富な中高年層が有利になるのは当然で、そもそも就業経験のない新卒者が勝ち残る見込みは極めて低いと言える。特に、米国のように労働契約の際に職務について詳細な条件を設定し、それを満たす候補者の中から選ぶ方式での競争となるとこの傾向は一層強まることになる。

日本でももし解雇規制を緩和して雇用流動化を促進した場合には、同じような結果となる可能性が高い。企業内部で給与に見合うような貢献をしていないように見える中高年労働者でもそれまでの就業経験を背景に新卒者や非正規の若年雇用者と競争すれば優位な立場に立てるだろう。さらに賃金水準の引き下げまで覚悟すれば若年層が対抗すること自体困難になる。

したがって雇用流動化により利益を得るのは労働費用を削減可能な企業のみであり、労働者側が得られる利益はあまり見当たらないと考えられる。雇用制度改革をめぐる議論の中で最も注目を浴びてきたとも言える雇用流動化については、経済理論上の結論が先行してしまい、諸外国の労働市場の実態についての実証的な説明が不足していることが懸念される。単に欧米と異なる制度だから非効率になっているので改革を行うべきだというような発想から現行の雇用制度を変更するべきではなく、経済実態を十分把握した上での検討が望まれる。

(2) 雇用制度改革と若者雇用問題

1990年代後半以降深刻化した経済停滞の下で厳しい雇用調整が進行し、特に若年層にとっては「就職氷河期」とも呼ばれる状態となった。これは日本型雇用がバブル崩壊後の経

済実態に適応できなくなっており、デフレから脱却して少子高齢が進行する中で成長を維持するために労働生産性を高めるためには、新たな雇用制度を構築する必要があるという主張が強まった。

日本型雇用のなかでも問題とされたのは、すでにみたような終身雇用制などによって強く保証されたすでに企業内では働いている中高年層の雇用である。これに対して、就職氷河期のような時期に就職する時期にあたった大学新卒者は新卒採用の機会を奪われ、社会人生活を非正規雇用として始まることになり、その後は正規に転換することが極めて難しいという問題が指摘された。これは新卒一括採用という制度のために人生で一度きりの新卒時の経済状況により一掃が左右されてしまうということを意味した。日本型雇用制度を構成する手厚い雇用保護、新卒一括採用などの問題に取り組むことは、最終的には日本型雇用制度全体の見直しとしての雇用制度改革が必要になるとの主張が強まった。

もともと雇用制度流動化を主張する立場では労働市場での競争性を高めることで労働生産性を上昇させ日本経済を活性化するという発想が重視されていた。さらに2000年代以降に高まった「若者かわいそう論」は特に若年雇用の問題に焦点をあてて日本型雇用の変革を迫る流れとなった。

しかしこのようないわゆる「若者かわいそう論」に対しては海老原嗣生からの有力な批判がある^{xviii}。「若者かわいそう論」が高まりを見せたのは2000年代前半の小泉構造改革への批判として格差問題への関心がたかまったことと同期していた。格差問題は貧困問題とも結びつき、特に若年非正規雇用の置かれた厳しい雇用環境、生活水準などへの対応を迫る勢いとなった。しかし海老原はこのような結論に至る前に、まず議論の前提となる日本の雇用実態についての統計データを用いた客観的な把握が必要であるとの指摘を行なった。

「若者かわいそう論」の根拠としては、「非正規雇用が雇用全体の3割を超えた」、「一旦非正規に陥ると容易なことでは正規に転換できない」、「政府が派遣の範囲を変更する法改正をしたために非正規が急増した」、「年収200万円以下の若年層がワーキングプアとしてくるしんでおり、これは生活保護給付水準以下だ」というようなさまざまな主張が展開された。しかし、実は統計データを用いて検証するとこのような主張には無理があることが確認できる。非正規雇用の構成を見ると実は主婦と学生アルバイトを合わせてその6割程度を占めており、正規雇用の代替として位置付けられる非正規は非正規全体の4割程度となる。その中の若年層はさらに比率が小さくなる。「雇用全体の3割が非正規（直近では4割程度まで上昇している）でその核となるのが若年雇用問題だ」という問題設定は実態から乖離している。非正規から正規への転換が困難であるとの指摘に対しても、実際には学卒時に非正規雇用であったとしてもそのうちの6割以上が正規職員として経験をしているというデータもある。特に20代で男性非正規雇用であっても30代になるとそれまでの就業経験をもとに中傷・中堅企業の正規職員へと転換する機会は十分ある。派遣が非正規全体に占める割合は1割程度であ

り、派遣に関する法制度の変更が非正規雇用全体を急増させたとは言えない。すでにみたように非正規雇用は一定の速度で 1980 年代以降増加を続けてきたのであり、小泉構造改革のみで状況が一変したわけではない。ワーキングプア問題についても同様で、個人単位の収入ではなく世帯単位で評価する必要がある。世帯単位で見てもワーキングプアに分類される世帯の 5 割が高齢無職世帯で、若年非正規世帯は 1 割程度である。

「若者かわいそう論」のなかでも批判が集中している新卒一括採用についても実態から乖離した議論が展開されているように見える。すでに説明したように完全に競争的な労働市場は雇用経験の少ないものにとって不利な市場となる。まして就業経験さえない大学新卒者が経験者と同じ条件で労働市場で競争することになれば圧倒的に不利な立場に置かれるだろう。日本型雇用制度では企業が新卒段階で雇用者を企業内に囲い込むという方式を採用したため、新卒採用時にはその時点での候補者の技能を評価するというよりは、採用後に企業に貢献できるかどうかについての予測を行うことで採用を決定することになる。これは新卒者にとっては極めて恵まれた制度と言える。新卒一括採用という制度が存在せず、解雇規制もない大学新卒者の置かれた厳しい状況は米国の若年失業率の高さをみれば理解できるだろう。

「若者かわいそう論」では若年層の雇用環境の改善を目指して各種の政策提言を「善意」でおこなっているのかもしれないが、結果的には若年層にとってより厳しい制度変更を迫る内容となったものも多い。若年雇用の問題は少子高齢化という小僧変化の中でさらに重要度を増していくものと考えらる。この問題についても単純に海外の雇用制度を一面的にとりあげて参考にするのではなく、日本の経済実態を詳細に把握した上で検討する必要がある。

6. おわりに——日本の雇用制度はどこへ向かうのか？

日本型の雇用制度、日本型の企業制度などを含む日本型経済社会システムの起源が 1940 年代に構築された総力戦体制に求められるのであれば、当然そのシステムの変更は可能であろう。しかしだからといってそれは政府主導で行うべきものであるということにはならない。1940 年当時は戦争遂行という特殊な目的があったために無理をしてでも政府が強引に経済社会システムをある方向に変更することができた。

しかし現在のように民間経済主体を中心に複雑な経済システムが機能している状態で、ある特定の「正しい」方向に政府が制度変更を行えるかという点については強い疑問がある。本稿では日本型雇用制度の全体にまで考察する余裕はないが、雇用流動化についても制度設計を見直す場合は現状の実態についての詳細な把握が必要であることについてはこれまで述べてきたとおりである。実際に法制度まで変更して現在の解雇規制を緩和して労働市場の雇用流動化を推進することになれば、新卒採用制度自体を大幅に見直す必要があり、それは教育制度の見直しにも波及するだろう。雇用流動性が高まれば、頻繁な転職、雇用の不安定性へ

アベノミクスの雇用制度改革

の対応なども含めて、年金、医療、失業保険など社会保障制度全体についての波及も検討する必要がある。

制度変更の影響が大きいこと自体は雇用制度改革を制限するものではない。しかしながら現在展開しているような「一億総活躍社会」や「働き方改革」のような政治的なプロパガンダの中で雇用制度改革を進めていくことには結果的に市場全体を歪めて問題を拡大してしまう危険がある。むしろ少子高齢化対応としては政府からの指導を待つまでもなく企業の生き残りをかけて女性や高齢者の活用が始まっており、特に中小・中堅企業では若年層の絶対数が減少していく中で避けては通れない現実の課題とし真剣に取り組んでいる。政府が政治的な理由から特定の方向への制度改革を強引に行うよりは、民間経済主体が個別の判断で対応していく積み重ねの方が全体として柔軟な制度変更結びつく可能性が高いだろう。その意味では、これまでの「一億総活躍社会」における「働き方」改革が局所的な分野に限定されてきたことは必ずしも悪いことではないかもしれない。

注

- i) 本研究は、2017年度の東京経済大学個人研究助成費（研究番号17-01）を受けた研究成果の一部である。
- ii) アベノミクス「3本の矢」。官邸ホームページ (<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seichosenryaku/sanbonnoya.html>)
- iii) 「量的・質的金融緩和」の導入について、2013年4月4日 日本銀行 (http://www.boj.or.jp/announcements/release_2013/k130404a.pdf)
- iv) 「量的・質的金融緩和」の拡大、2014年10月31日 日本銀行 (http://www.boj.or.jp/announcements/release_2014/k141031a.pdf)
- v) 日本再興戦略—JAPAN is BACK—、平成25年6月14日 (http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf)
- vi) 大胆な金融政策に向けて～日本銀行と共同声明 (http://www.kantei.go.jp/jp/headline/nichigin_accord.html)
- vii) アベノミクスの政策評価については井上^[2015]、井上^[2017]を参照。
- viii) 総裁記者会見 安倍晋三総裁記者会見（両院議員総会後）平成27年9月24日（木）18:00～18:30 於：党本部901号室 (<https://www.jimin.jp/news/press/president/130574.html>)
- ix) ニッポン一億総活躍プラン (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>)、一億総活躍社会の実現（官邸ホームページ、<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/>)
- x) 「マイナス金利付き量的・質的金融緩和」の導入2016年1月29日 日本銀行 (http://www.boj.or.jp/announcements/release_2016/k160129a.pdf)
- xi) 金融緩和強化のための新しい枠組み：「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」2016年9月21日 日本銀行 (http://www.boj.or.jp/announcements/release_2016/k160921a.pdf)
- xii) 「今回の物価見通しを、従来の見通しと比べますと、見通し期間の前半を中心に下振れていま

- す。なお、2% 程度に達する時期は、2019 年度頃になる可能性が高いと考えています。」総裁記者会見要旨——2017 年 7 月 20 日（木）午後 3 時半から約 60 分、2017 年 7 月 21 日 日本銀行 (http://www.boj.or.jp/announcements/press/kaiken_2017/kk1707a.pdf)
- xiii) アベノミクスの成果 (http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/seicho_senryaku/seichosenryaku2017_1.pdf), アベノミクス 成長戦略で明るい日本に! (官邸ホームページ http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html)
- xiv) 働き方改革実行計画, 平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定 (<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>), 働き方改革の実現 (官邸ホームページ <http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>)
- xv) 野口 [2010]
- xvi) J. アベグレン (1958) 『日本の経営』, ダイアモンド社
- xvii) 増田悦佐 (2013), 「第 5 章 労働力市場を流動化させれば, 若者の労働環境が良くなるというのはイス取りゲーム経済学」
- xviii) 海老原嗣生 (2010, 2010)

参 考 文 献

- 阿部正浩編 (2018) 『就職氷河期世代のきわどさ—高まる雇用リスクにどう対応すべきか』, 総合研究開発機構
- 伊東光晴 (2014) 『アベノミクス批判: 四本の矢を折る』, 岩波書店
- 井上裕行 (2015) 「経済政策の有効性を考える: アベノミクスの政策評価」, 東京経済学会誌 (経済学) 第二 85 号, 東京経済大学経済学会
- 井上裕行 (2017) アベノミクス 3 年間の実績を踏まえた政策評価: 何を間違えたのか?, 東京経済学会誌 (経済学) 第二 93 号, 東京経済大学経済学会
- 岩上真珠 (2016) 「国際比較でみる日本の非典型雇用—雇用流動化のなかの非柔軟な構造」, 日本労働研究雑誌 2016 年 7 月号 (No. 672), 労働政策研究・研修機構
- 江口匡太 (2014) 「雇用流動化で考慮されるべき論点—解雇がもたらす影響について」, 日本労働研究雑誌 2014 年 6 月号 (No. 647), 労働政策研究・研修機構
- 海老原嗣生 (2010) 『「若者はかわいそう」論のウソ』, 扶桑社
- 海老原嗣生 (2011) 『就職, 絶望期—「若者はかわいそう」論の失敗』, 扶桑社
- 海老原嗣生 (2012) 『雇用の常識 決着版—「本当に見えるウソ』, 筑摩書房
- 関西経済連合会 (2013) 『「雇用の柔軟化・流動化」に向けた考え方』
- 玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』, 中央公論新社
- 小池和男 (2016) 『「非正規労働」を考える—戦後労働史の視角から—』, 名古屋大学出版会
- 小林英夫 (2012) 『満鉄が生んだ日本型経済システム』, 教育評論社
- 城繁幸 (2006) 『若者はなぜ 3 年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来』, 光文社
- 城繁幸 (2012) 『若者を殺すのは誰か?』扶桑社
- 高橋伸夫 (2004) 『虚妄の成果主義』, 日経 BP 社
- 谷内篤博日 (2008) 『本格的雇用システムの特徴と変容』, 泉文堂
- 丹野勲 (2012) 『日本の労働制度の歴史と戦略: 江戸時代の奉公人制度から現代までの日本的雇用

アベノミクスの雇用制度改革

慣行』, 泉文堂

日本経済新聞社 (2017) 『検証 働き方改革 問われる「本気度」』

野口悠紀雄 (2010) 『1940年体制 (増補版) —さらば戦時経済』, 東洋経済新報社

濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』, 岩波書店

濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働「入社」の仕組みから解きほぐす』, 中央公論新社

濱口桂一郎 (2014) 『日本の雇用と中高年』, 筑摩書房

早川英男 (2016) 『金融政策の「誤解」: “壮大な実験”の成果と限界』, 慶應義塾大学出版会

本田由紀, 内藤朝雄, 後藤和智 (2006) 『「ニート」って言うな!』, 光文社

増田悦佐 (2013) 『経済学「七つの常識」の化けの皮をはぐアベノミクスで躍り出た魍魎魍魎たち』, PHP 研究所

山田久 (2016) 『失業なき雇用流動化—成長への新たな労働市場改革』, 慶應義塾大学出版会

山田久 (2017) 『同一労働同一賃金の衝撃「働き方改革」のカギを握る新ルール』, 日本経済新聞出版社

連合総合生活開発研究所 (2012) 『日本の賃金—歴史と展望—調査報告書』