RESEARCH

NLI Research Institute

Symposium 2010

2010年 ニッセイ基礎研シンポジウム

働きやすさ、働き方を考える

規制強化の光と影

2010年10月21日

株式会社 ニッセイ基礎研究所

NLI Research Institute

Symposium 2010

2010年 ニッセイ基礎研シンポジウム

全体テーマ

働きやすさ、働き方を考える

規制強化の光と影

基調講演

日本と地域のつくり直しに向けて

日時

2010年10月21日(木) 14:00〜17:00

会場

帝国ホテル｜本館3階 富士の間

主催：ニッセイ基礎研究所

後援：日本生命保険相互会社

タイムテーブル

14:00〜15:00　基調講演

15:00〜15:20　コーヒーブレイク

15:20〜17:00　論点整理｜パネルディスカッション

講演者・パネリストのご紹介

基調講演者

北川 正恭 氏｜きたがわ まさやす｜

早稲田大学大学院公共経営研究科 教授｜「新しい日本をつくる国民会議」(21世紀臨調)代表

早稲田大学第一商学部卒。三重県議会議員(3期)、衆議院議員(4期)。三重県知事(2期)。ゼロベースで事業を評価し、改革を進める「事業評価システム」や情報公開を積極的に進める。達成目標、手段、財源を住民に約束する「マニフェスト」提言。2期務め、2003年退任。現在、「新しい日本をつくる国民会議」(21世紀臨調)代表。地域主権戦略会議構成員。

パネリスト

大竹 文雄 氏｜おおたけ ふみお｜大阪大学社会経済研究所 教授

京都大学経済学部卒。大阪府立大学講師等を経て、01年より現職。博士(経済学)。著書に『日本の不平等』(サントリー学芸賞、日経・経済図書文化賞、エコノミスト賞を受賞)、『格差と希望―誰が損をしているか』などがある。06年に日本経済学会・石川賞を、08年に日本学士院賞を受賞。

水町 勇一郎 氏｜みずまち ゆういちろう｜東京大学社会科学研究所 教授

東京大学法学部卒。東北大学法学部助教授、パリ第10大学客員教授、ニューヨーク大学客員研究員などを歴任し、2010年4月より現職。新司法試験考査委員、厚生労働省労働政策審議会職業能力開発分科会委員などを兼職。主な著書に『労働法[第3版]』『労働法改革―参加による公正・効率社会の実現』(共編著)『集団の再生―アメリカ労働法制の歴史と理論』『労働社会の変容と再生―フランス労働法制の歴史と理論』等。

荻野 勝彦 氏｜おぎの かつひこ｜トヨタ自動車株式会社 人事部担当部長

東京大学経済学部卒。1985年トヨタ自動車株式会社入社。06年より現職。労働政策審議会点検評価部会、同職業安定分科会雇用対策基本問題部会委員。日本キャリアデザイン学会常務理事・研究組織委員。主な著書に『キャリア研究を学ぶ』(共編著)泉文堂、2009等。個人ウェブサイトhttp://www.roumuya.net。

松浦 民恵｜まつうら たみえ｜ニッセイ基礎研究所 主任研究員

神戸大学法学部卒。学習院大学大学院経営学研究科博士後期課程単位取得満学。1989年日本生命保険相互会社入社、95年よりニッセイ基礎研究所へ。08年より東京大学社会科学研究所特任研究員を経て、10年4月より現職。主な著書に『定年前・定年後 新たな挑戦「仕事・家庭・社会」』(共著)朝日新聞社、2007等。

コーディネーター

臼杵 政治｜うすき まさはる｜ニッセイ基礎研究所 年金研究部長

東京大学法学部卒。1981年 日本長期信用銀行入行。長銀総合研究所を経て、98年ニッセイ基礎研究所入社。08年10月より現職。博士(商学)。労働政策審議会中小企業退職金共済部会委員、年金積立金管理運用独立行政法人資産運用委員会委員などを兼務。著書に『会社なき時代の退職金・年金プラン』等。

２０１０年 ニッセイ基礎研シンポジウム

論点整理 ｜ パネルディスカッション　参考資料

目　次

1　パネルディスカッション 論点と参考資料
ニッセイ基礎研究所　年金研究部長 臼杵 政治

15　働きやすさ、働き方を考える～規制強化の光と影～
大阪大学社会経済研究所　教授 大竹 文雄氏

パネリスト コメント資料

33　東京大学社会科学研究所　教授 水町 勇一郎氏

35　トヨタ自動車株式会社　人事部担当部長 荻野 勝彦氏

39　ニッセイ基礎研究所　主任研究員 松浦 民恵

本資料の著作権は執筆の各先生ならびに(株)ニッセイ基礎研究所にあります。
無断での転載、複製はご遠慮ください。

パネルディスカッション 論点と参考資料

ニッセイ基礎研究所　年金研究部長 臼杵 政治

論点１．　正社員と非正社員の問題をどう解決するか

図表 1-1 雇用者の構成（雇用者＝100 とした場合）.....2
図表 1-2 雇用形態・企業規模・男女別の年収水準.....3
図表 1-3 平均賃金の国際比較（製造業）.....4
図表 1-4 賃金格差の国際比較.....4
図表 1-5 整理解雇の４要件.....5
図表 1-6 労働条件の不利益変更の条件.....5
図表 1-7 労働者派遣法改正の経緯.....6

論点２．　長時間労働の何が問題か

図表 2-1 勤続年数別週 60 時間以上労働比率（男性正社員）.....8
図表 2-2 Ｇ７各国の労働生産性と週当たり労働時間.....9
図表 2-3 労働基準法の改正（2010 年４月）のポイント.....10

論点３．　賃金への規制は何をもたらすか

図表 3-1 地域別の最低賃金.....11
図表 3-2 法定最低賃金の国際比較.....11
図表 3-3 民間企業の給与所得者の平均給与推移.....12
図表 3-4 １人あたりＧＤＰの推移.....13

論点４．　まとめ：労働市場への規制はどこまで必要か

図表 1-1 雇用者の構成（雇用者＝100 とした場合）

【男女計】雇用者数 （万人）

	総数	1～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1000人以上	官公
雇用者	5,418	1,639	859	1,024	344	1,045	492
役員	371	295	40	23	5	9	0
正規の職員・従業員	3,350	834	527	667	231	710	375
パート・アルバイト	1,138	398	206	214	69	208	36
労働者派遣事業所の派遣社員	108	11	18	33	11	34	－
契約社員・嘱託	319	45	52	77	26	75	44
その他	131	56	15	11	3	8	37
常雇	4,662	1,408	733	888	300	906	418
臨時雇	657	180	108	122	41	129	72
日雇	100	50	18	14	3	11	3

【男女計】構成（雇用者総数＝100） （%）

	総数	1～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1000人以上	官公
雇用者	100.0	30.3	15.9	18.9	6.3	19.3	9.1
役員	6.8				31.2 (23.0)		
正規の職員・従業員	61.8		37.4 (24.9)				
パート・アルバイト	21.0						
労働者派遣事業所の派遣社員	2.0			31.1 (9.4)			
契約社員・嘱託	5.9						
その他	2.4						
常雇	86.0		55.9 (33.0)			30.0 (19.7)	
臨時雇	12.1			13.9 (4.7)			
日雇	1.8						

注：下表の（ ）は男性の割合

資料：総務省「労働力調査」（平成 21 年）よりニッセイ基礎研究所作成

図表 1-2 雇用形態・企業規模・男女別の年収水準

注１：正社員、非正社員は次の算定式で年収を想定
｛(所定内給与額）＊12ヶ月｝＋年間賞与その他特別給与額
注２：短時間労働者は次の算定式で年収を想定
｛（１時間当たり所定内給与額）＊８時間＊23日＊12ヶ月｝＋年間賞与その他特別給与額
注３：派遣労働者（一般労働者派遣事業）は次の算定式で年収を想定
（１日８時間当たりの賃金）＊23日＊12ヶ月
資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」（平成21年）及び「平成21年度労働者派遣事業報告の集計結果について（速報版）」よりニッセイ基礎研究所作成

図表 1-3 平均賃金の国際比較（製造業）

国（地域）	2008年・年央推計人口（百万人）	2008年1人当たり名目GDP（ドル）	2008年実質経済成長率（%）	円換算	通貨	性別	月あたり平均賃金（円）				
							2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
アジア											
日本	127.7	38,371	0.4	1.00	円	計	293,100	292,100	299,600	296,800	293,400
				1.00		男	323,100	323,800	332,300	328,500	322,600
				1.00		女	194,100	190,900	194,600	197,700	198,000
韓国	48.2	19,296	2.2	0.08	ウォン	計	190,200	205,049	216,461	231,276	230,058
				0.08		男	216,878	233,462	244,582	260,574	-
				0.08		女	118,433	129,811	139,780	148,932	-
中国	1,337.4	3,292	9.0	13.58	元	計	15,878	17,829	20,329	23,630	27,373
タイ	67.4	4,187	4.8	2.88	バーツ	計	17,670	18,473	20,013	20,179	-
アメリカ											
カナダ	33.3	45,166	0.4	92.54	カナダドル	計	297,814	305,859	305,412	321,502	327,014
ブラジル	192.0	8,311	5.2	52.92	レアル	計	47,723	-	-	-	-
				52.92		男	53,433	-	-	-	-
				52.92		女	32,735	-	-	-	-
ヨーロッパ											
イギリス	61.2	43,544	0.7	142.29	英ポンド	計	240,312	255,661	260,472	268,948	282,235
				142.29		男	250,850	265,054	270,323	282,464	295,293
				142.29		女	210,073	228,171	230,232	230,232	245,810
ドイツ	82.3	44,363	1.3	124.62	ユーロ	計	308,983	312,996	315,805	383,018	391,445
				124.62		男	321,824	325,836	328,445	401,477	410,506
				124.62		女	238,559	241,167	242,772	306,375	313,196
フランス	62.0	44,675	0.4	124.62	ユーロ	計	246,785	252,002	258,823	266,849	-
				124.62		男	256,817	261,030	268,855	276,881	-
				124.62		女	214,683	220,501	226,721	234,747	-
ロシア	141.4	11,858	5.6	3.19	ルーブル	計	-	26,862	32,534	41,083	51,198

注1：換算レートは2010年6月（1ドル93円）のレート（日本銀行HPより）を使用
注2：時間給は1日7時間、1ヶ月23日として月あたりに換算
資料：総務省『世界の統計』（ILO, LABORSTA Internet（URL: http://laborsta.ilo.org/））
より、ニッセイ基礎研究所作成

図表 1-4 賃金格差の国際比較

（倍）

	中位賃金／下位10%	上位10%／下位10%
韓国	2.05	4.52
日本	1.84	3.01
フランス	1.99	2.96
ドイツ	1.79	3.14
オランダ	1.76	2.91
デンマーク	1.72	2.61
イギリス	1.97	3.57
オーストラリア	1.87	3.10
カナダ	1.84	3.69
アメリカ	2.29	4.75

資料：ILO, Global Wage Report 2008/09（邦訳「世界給与賃金レポート」一灯舎）

図表　1-5　整理解雇の４要件

人員整理の必要性	人員削減をしなければ経営を維持できないという程度の必要性（必要性の判断には慎重を期すべきであるとする）
解雇回避の努力	期間の定めのない雇用契約においては、人員整理（解雇）以外の他の手段を尽くしたこと
被解雇者選定の合理性	人選が合理的・妥当で、具体的人選も合理的かつ公平
手続の妥当性	説明・協議や納得を得るための手順など整理解雇の手続が妥当であること

もともとは判例法に源を有する。現在では労働契約法第16条に「解雇は,客観的に合理的な理由を欠き,社会通念上相当であると認められない場合は,その権利を濫用したものとして,無効とする」という条文がある

資料：各種資料よりニッセイ基礎研究所作成

図表　1-6　労働条件の不利益変更の条件

賃金など重要な労働条件の不利益変更（就業規則の変更）にあたっては、「そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべき」
①変更によって被る従業員の不利益の程度の大小 ②変更との関連でなされた他の労働条件の改善状況（代償措置） ③変更の経営上の必要性 ④労働組合・労働者との交渉の経過・手続き ⑤変更後の就業規則の内容自体の相当性 ⑥同種事項に関するわが国社会における一般的状況等 ＜昭和61年大曲市農協事件（最高裁第3小法廷）など＞

資料：各種資料よりニッセイ基礎研究所作成

図表 1-7 労働者派遣法改正の経緯

時 期[1]	対象業務と期間制限				改正のポイント
	16業務[2]	26業務[3]	その他業務	製造業	
1986年制定	1年 または 9ヵ月	禁止			
1996年改正		1年			・対象業務が26業務にまで拡大
1999年改正		3年	1年		・対象業務がその他業務にまで拡大（ポジティブリストからネガティブリストへ） ・26業務の期間制限の緩和 ・派遣労働者の直接雇用の努力義務化 ・紹介予定派遣の解禁（2000年）
2004年改正		期間制限撤廃	3年	1年	・26業務の期間制限撤廃 ・その他業務の期間制限の緩和 ・製造業、一部の医療関連業務の派遣解禁 ・一定条件のもとでの派遣労働者への雇用申し込みの義務化 ・一定条件のもとでの労働者の過半数代表の意見聴取の義務化 ・派遣受け入れ期間の制限への抵触日の通知、明示の義務化 ・紹介予定派遣の制度化
2007年				3年	・製造業の期間制限緩和

【労働者派遣法改正案】

審議予定			禁止 製造業の常用雇用型の派遣はOK		①事業規制の強化 ・登録型派遣の原則禁止（専門26業務等を除く） ・製造業務派遣の原則禁止（常用雇用（1年を超える雇用）の労働者派遣を除く） ・日雇派遣（日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止 ・グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止
					②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善 ・派遣元事業主に対して、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化 ・派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮 ・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化 ・雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示
					③違法派遣に対する迅速・的確な対処 ・違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす ・処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備
					④その他 ・法律の名称に「派遣労働者の保護」を、目的規定に「派遣労働者の保護・雇用の安定」を明記

（注）　1：時期は原則として法律の施行時期
2：労働者派遣法制定当初は13業務だったが、施行後直ちに3業務が追加され16業務となった
3：期間制限が撤廃された26業務とは以下のように1号～26号まで、政令によって定められている業務を指す

1号	ソフトウェア開発等	14号	建築物清掃
2号	機械等の設計	15号	建築設備運転、点検、整備
3号	放送機器等操作	16号	案内・受付、駐車場管理等
4号	放送番組等演出	17号	研究開発等
5号	OA機器操作	18号	事業の実施体制の企画、立案
6号	通訳、翻訳、速記	19号	書籍等の制作・編集
7号	秘書	20号	広告デザイン
8号	ファイリング	21号	インテリアコーディネーター
9号	調査	22号	アナウンサー
10号	経理・財務処理	23号	OAインストラクション
11号	貿易又は国内取引文書作成	24号	テレマーケティングの営業
12号	デモンストレーション	25号	セールスエンジニア等の営業
13号	添乗	26号	放送番組等の大道具・小道具

資料：各種資料より、ニッセイ基礎研究所作成

図表 2・1 勤続年数別週 60 時間以上労働比率（男性正社員）

資料：玄田有史（2010）『人間に格はない：石川経夫と 2000 年代の労働市場』ミネルヴァ書房、218 頁（総務省『就業構造基本調査』（一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センター提供）より）

図表　2-2　G７各国の労働生産性と週当たり労働時間

国	OECD加盟国のなかでの順位（30カ国中）	労働生産性（購買力平価換算ドル）	週当たり労働時間（時間）		
			計	男性	女性
米国	3位	98,853	–	–	–
フランス	6位	81,896	37.5	38.3	36.4
イタリア	7位	79,000	34.3	37.5	29.6
カナダ	11位	75,780	30.4	–	–
ドイツ	12位	75,767	–	–	–
英国	14位	74,627	39.4	40.6	37.4
日本	20位	68,219	40.9	45.5	34.5

注１：労働生産性は 2008 年の比較

注２：週当たり労働時間は非農林漁業、英国が 2007 年、それ以外の国は 2008 年の数値（米国とドイツは不明）。労働時間の定義が各国で微妙に異なることから、比較には注意を要する

資料：日本生産性本部「労働生産性の国際比較・2009 年版」及び総務省『世界の統計』（ILO, LABORSTA Internet（URL: http://laborsta.ilo.org/ ））より、ニッセイ基礎研究所作成

図表 2-3 労働基準法の改正（2010年4月）のポイント

①「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係	「時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）」を超える場合、特別条項付36協定に新たに、 • 限度時間を超える一定の期間（1日を超え3ヵ月以内の期間、1年間）ごとに割増賃金率を定めること • 割増賃金率（法定の25%を超える率とするように努めること） • 延長することができる時間数を短くするよう努めること について記載することが必要となった。
②法定割増賃金率の引き上げ	月60時間を超える法定時間外労働について、法定割増率が25%から50%に引き上げとなった。 月60時間を超える法定時間外労働について、以下のような条件で代替休暇を付与することも可能。 • 長時間労働に対する休息の機会の確保が目的であるため、法定外労働時間が1ヶ月60時間を超えた月の翌月から2ヵ月以内の期間で付与すること。 • 代替休暇取得があくまでも労働者の意志によって行われること。
③時間単位年休	労使協定を締結すれば、年5日を限度として年次有給休暇を時間単位で付与することが可能となった。 取得目的等による制限は不可。

注1：図表中の「②法定割増賃金率の引き上げ」については、中小企業については当分の間、猶予される

注2：休日労働（35%）、深夜労働（25%）の割増賃金率については変更なし

資料：厚生労働省資料よりニッセイ基礎研究所作成

図表 3-1 地域別の最低賃金

注：平成 22 年 9 月 15 日現在
資料：厚生労働省ＨＰよりニッセイ基礎研究所作成

図表 3-2 法定最低賃金の国際比較

国名 通貨単位	日本 円	アメリカ $	イギリス £	フランス €	オランダ €	ベルギー €	ルクセンブルク €	ポルトガル €	ギリシャ €	中国 元	韓国 W
1時間あたり (現地通貨)	713	7.25	5.8	8.82	－	－	－	－	－	－	4,000
円換算/時	713	678	849	1,148	1,070	1,095	1,295	336	466	66	295
1ヵ月あたり (現地通貨)	－	－	－	－	1357	1387	1642	426	591	800	
円換算/月	－	－	－	－	176,629	180,651	213,755	55,465	76,972	10,921	

注１：各国の最低賃金を 2009 年の平均為替レートを使い円換算
(1 ドル＝93.57 円、1 ポンド＝146.35 円、1 ユーロ＝130.2 円、1 元＝13.65 円、1 ウォン＝0.0737 円)
注２：オランダ～中国の数値は月あたりの最低賃金を、月労働時間を 165 時間として時間あたりに換算した
資料：海外労働情報（労働政策研究・研修機構 HP)よりニッセイ基礎研究所作成

図表 3-3 民間企業の給与所得者の平均給与推移

資料：国税庁「平成 21 年民間給与実態統計調査」よりニッセイ基礎研究所作成

図表 3-4 1人当たりGDP（名目値）の変化

2008順位（位）	国　名	2008年（USドル）	1990年（USドル）	1990順位（位）
1	ルクセンブルグ	111,650	29,008	2
2	ノルウェー	94,592	27,735	4
3	スイス	66,339	35,476	1
4	デンマーク	62,299	26,428	6
5	アイルランド	60,025	13,457	20
6	アイスランド	53,338	24,562	8
7	オランダ	52,811	19,720	15
8	スウェーデン	51,996	28,059	3
9	フィンランド	51,414	27,471	5
10	クエート	50,703	8,619	27
11	オーストリア	49,598	21,508	11
12	オーストラリア	49,307	19,137	17
13	ベルギー	47,574	19,850	14
14	アメリカ	46,336	22,759	9
15	フランス	45,996	21,801	10
16	カナダ	45,154	21,037	12
17	ドイツ	44,303	19,913	13
18	イギリス	43,321	17,692	18
19	マカオ	41,097	8,038	30
20	シンガポール	39,423	12,235	24
21	イタリア	38,635	19,342	16
22	日本	38,563	24,675	7
23	ブルネイ	36,718	13,972	19
24	スペイン	36,061	13,130	22
25	ギリシャ	31,454	8,274	28
26	香港	30,844	13,225	21
27	ニュージーランド	30,047	12,889	23
28	キプロス	29,310	8,193	29
29	イスラエル	28,663	11,699	25
30	バーレーン	28,225	9,187	26

資料：IMF　*International Financial Statistics*、(財)国際貿易投資研究所「国際比較統計」

働きやすさ、働き方を考える
～規制強化の光と影～

ニッセイ基礎研シンポジウム

大阪大学社会経済研究所
大竹文雄

アウトライン

・正社員と非正社員の問題をどう解決するか
・長時間労働の何が問題か
・賃金への規制は何をもたらすか

1

2008～2009の雇用調整の特徴

- 大規模な非正規労働者の雇用調整
  - 1.景気悪化が急激かつ大規模
  - 2.日本では過去に比べて非正規社員比率が高くなっていたために、雇用調整が急激
    - 非正規雇用者は、1996年で雇用者の約20%、2008年で30%超
- 2009年の雇用調整は、ある意味で「予定されていたこと」
  - バブル崩壊後の過剰雇用を解消するために、日本企業は大変な苦労。デフレのもとで正社員の賃金コストを引き下げることの困難。その対処法として日本企業が採用したものが、正社員の採用抑制と非正規社員の増加
  - 景気の悪化に直面したのであるから予定通り非正規労働者の雇用調整をしているだけ、というのが、企業経営者と正社員中心の労働組合の本音

2

図1　非正規社員の増加

3

図2　年齢階級別非正規雇用比率（男）

4

図3　年齢階級別非正規比率（女）

5

技術革新・グローバル化と女性

- 体力がいる仕事から、対人能力、アイデア、分析能力といったコンピューターが苦手な能力が重要な仕事に
- 男の有利さが相対的に低下

6

図4　年齢階級別就業率（男）

7

図5　年齢階級別就業率（女）

8

規制緩和による日本だけの現象?

- 非正規雇用の増加や正社員の雇用の不安定化は、日本だけの現象ではない
- グローバル化による製品需要の不確実性に直面するようになったことがその背景にあり、雇用の不安定化は先進国共通の現象
- アメリカでは、雇用者全体の雇用の不安定化、日本では大企業大卒男性正社員は変わらないがそれ以外の不安定層の増加

9

派遣は悪影響？

・派遣への賛否
- 派遣は、早期就職、技能獲得、そして安定的で長期的な雇用につながると考えるという立場
- 派遣会社が労働者の技能を高めたり、派遣労働者がよりよい仕事を探すことをしないため、派遣労働は安定的な雇用につくことを阻害するという立場

・最近の欧米における実証研究の結果
- 派遣労働の経験が労働者に長期的に悪い影響を与えるという可能性を示したものはない
- 派遣期間の長期化が雇用の安定につながるという研究
- 解雇規制の強化が派遣を増やしている（米国の研究）

10

解雇規制と非正規雇用

・雇用契約の二極化
- 「解雇の自由を認めた期間の定めのない雇用」という雇用契約→定年までの有期雇用契約（解雇権濫用法理）
- 「有期雇用契約」→上限3年の雇用契約

・整理解雇の4要件
- ①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の妥当性、④手続きの相当性
- ②に非正規雇用の削減や新卒採用の停止が含

11

デフレで解雇規制の弊害発生

・インフレ時には解雇規制の弊害は発生しにくい→名目賃金を据え置くだけで実質賃金を引き下げることができるため、賃金の伸縮性が高い上、自発的退職による調整が可能

・デフレ時には名目賃金の下方硬直性のため、賃金調整が困難になり解雇の必要生が高まる→解雇規制があればそれだけ正社員の採用に慎重になる

12

政策の方向

・正社員の雇用契約期間に、5年、10年といった任期付きの雇用をも認めていく
  - 派遣から直接雇用への転換も容易になる。短期の契約であれば、企業は労働者に訓練をするインセンティブはないが、中長期の雇用契約であれば、訓練して生産性を上げることが得になる。
  - 派遣会社が労働者を訓練することに政府が補助金を支給すれば、派遣労働者の中長期的な所得向上につながる。

・非正規雇用の雇い止め制限の強化は非正規雇用の不安定化をもたらす

・欧州では、経営上の理由による解雇は認め、失業保険や職業訓練は充実するというのが大きな流れ

13

正社員が非正規を考慮する仕組み

・「正社員の労務費削減を非正規社員削減の必要条件とする」、「非正規社員を削減するのであれば、正社員も一定程度削減しなければならない」というルールの設定

・政府が税金と社会保障による再配分を利用→失業率（特に若年失業率）が上がれば所得税率が上がる仕組み→非正規労働者に対するセーフティーネットの強化、雇用創出、所得再分配

14

長時間労働の何が問題か？

・労働時間規制がなければ、会社は安い給料で従業員に長時間労働を強いる？

・長時間労働によって、労働者の健康問題が発生する？

・日本の労働時間は平均では90年代に短くなった

・90年代後半から長時間労働者の割合が増加傾向

15

図6　男性長時間雇用者

16

労働時間短縮化の歴史的経緯(1)

・90年代の日本の労働時間短縮化は、労働者が望んだものなのか？

・菅野（2002）：日本の平均労働時間が1990年代に短縮されたきっかけは、1987年の労働基準法の改正。

- 週法定時間を「48時間」から「40時間」にし、その短縮を10年かけて段階的に実施したこと

17

労働時間短縮化の歴史的経緯(2)

・労働時間短縮は、日本の労働者からの要望で行われたというより、当時の貿易摩擦において「日本と欧州諸国間の労働時間・水準のギャップは「不公正競争」の格好の批判材料とされた」ことから政府主導で行われた

・当時の企業別組合は「雇用を確保しつつ賃上げを達成することに腐心し、労働時間の面で企業に足枷を課することは回避していた」(菅野(2002))

18

労働時間短縮化と長期不況

・Hayashi and Prescott(2002)は、90年代の日本の経済停滞の要因は、生産性の上昇率が低下したことに加えて労働時間が短縮されたことであったと主張

19

なぜ長時間労働が問題になってきたのか

・労働時間の二極化：短時間労働者が増える一方で、90年代末から正社員労働者の中でも30代の男性を中心に長時間労働者の比率が高まった

・労働時間規制が強化されたにも関わらず長時間労働が問題になった理由

- 労働時間管理が比較的容易なブルーカラー労働者の比率が下がり、時間管理が困難なホワイトカラー労働者の比率が増えてきたこと

20

長時間労働を考える視点

・ワーカホリックかどうか

- ワーカホリック：長時間労働をすると労働それ自体が苦痛でなくなってくるというアルコールや喫煙と似た依存症。いったんワーカホリックになると、本人には長時間労働を止める理由がなくなってきて、ますます長時間労働がひどくなるという悪循環に陥る。

・外部性があるかどうか

- 周りの人にプラスの外部性を与えるか、マイナスの外部性を与えるか

21

ワーカホリックがない場合

・労働者がワーカホリック（仕事中毒）でない場合、労働時間もし競争的な労働市場が成立していたのなら、意に反して長時間労働をさせられる会社があれば、会社をやめて他の会社に勤めることができる。

・労働市場が競争的でない場合には、規制の根拠になる

・労働時間に関する情報が不完全な場合には、労働時間の情報開示を義務付ける

22

ワーカホリックがある場合

・どのような外部性があるか

- 職場
  - ・職場の生産性が上がる→プラスの外部性
  - ・管理職がワーカホリックになって、部下が長時間労働を強いられる→マイナスの外部性
- 家庭
  - ・夫がワーカホリックになる→家庭の所得が増える→妻にとってのプラスの外部性
  - ・妻が余暇時間を共有できない、夫の家事時間が減る→妻にとってのマイナスの外部性

23

ワーカホリックをどう検証するか

- Hamermesh and Slemrod(2005)の検証
- 労働時間が長い労働者は、予定していた引退時期を先延ばしするか？
  - 労働時間が長いと労働からの限界負効用が低下するか？

24

先延ばし行動と長時間労働

- 大竹・奥平(2009)：子供の頃の夏休みの宿題を休みのどのタイミングで行っていたか、と週60時間以上の長時間労働の関係を分析
- 子供の頃先延ばし行動をとっていた人ほど長時間労働、特に管理職・専門職で顕著
- 所得や役職をコントロールしても同じ
- 管理職の長時間労働の一部は、仕事を先延ばした結果、勤務時間内に仕事が終わらず、残業をしている可能性が高い

25

長時間労働への対策

・労働時間管理が困難なホワイトカラー層の労働時間を引き下げる方法：残業をすることが少しでも面倒な手続きにしたり、ライトを消したりすること

・健康管理は管理職の責任だというシステムを設計すること

・先延ばし行動が原因であれば、残業規制による生産性の低下は小さい

26

賃金への規制は何をもたらすか

・完全競争の時（有害か無用の長物）

- 完全競争の時の賃金よりも最低賃金が高ければ、雇用が減り、失業が発生する。運良く雇われる人が最も貧困の人とは限らない
- 完全競争の時の賃金よりも最低賃金が低ければ、影響がない

・買手独占の時

- 最低賃金が、買手独占の時の賃金より高く、完全競争の時の賃金より低ければ、雇用量も賃金も増える

27

実際に最低賃金はどんな影響を与えているのか

・アメリカの経験：　1990年代に、州別の最低賃金の引き上げ額が異なったことを利用した研究で、カード教授とクルーガー教授が、最低賃金引き上げが雇用減少をもたらさないことを発見

・→その後の研究では、最低賃金の引き上げから時間が経つと、雇用に悪影響

28

日本の研究(1)

川口大司准教授（一橋大学）の一連の研究

Figure 4A: Male log wage distribution by selected prefecture and year.

29

日本の研究(2)

川口大司准教授（一橋大学）の一連の研究

Figure 4B: Female log wage distribution by selected prefecture and year.

30

日本の研究(3)

川口大司准教授（一橋大学）の一連の研究

- 世帯主：最低賃金で働いている人は、そうでない人にくらべて年収が低い
- 最低賃金で働いている労働者の約70% は、世帯主ではない。年収300万円以下の低所得世帯の世帯主となっているのは、最低賃金で働いている労働者の15%程度
- 最低賃金労働者の約50%は、世帯年収500万円以上の世帯主以外の労働者
- 最低賃金で働いている人の多くは、パートで働く中年の女性
- 最低賃金の引き上げの雇用への影響：最低賃金引き上げによって10代男性および既婚中年女性の雇用が失われる。在学中の高校生の就業率が上がる

31

最低賃金引き上げについて

・貧困対策として、一見財政支出を伴わないため、政治的には魅力的な選択肢
・失業が増えることになれば、結果的には財政支出を増やすことに
・貧困対策としては、ターゲットとなる貧困者は最低賃金近辺で働いている人が少ないのであまり有効ではない
・労働市場の独占的状況が高ければ有効

32

2010年10月21日ニッセイ基礎研シンポジウム

「働きやすさ、働き方を考える（大竹先生報告）」へのコメント

東京大学社会科学研究所　水町勇一郎

1．正規・非正規問題

○問題認識にはおおむね共感

○5年・10年の任期付き雇用（21頁のスライド13）

←・5年・10年経過時に副作用が生じる

・その期間中解雇が制限される問題もある

○「正社員の労務費削減」「正社員も一定程度削減」というルール（22頁のスライド14）

←・正規・非正規のバランスという点からは望ましいかもしれない

・ステレオタイプ化すると硬直性（実態との乖離）をもたらす可能性がある

⇒○解雇・雇止めルールそのものの見直し

＝不必要な／必要以上の解雇・雇止めを回避しつつ、必要な解雇・雇止めを公正な形で行うことを制度化する（ルールの明確さと運用の公正さ）

例えば、①職務・勤務地等の限定についての契約上の明示（＝実態・運用）

②雇用調整の必要性（限定されていたポストの消滅など）

③差別のない公正な人選

④納得を得るための話合い

などを総合考慮して合理性・相当性を評価

○短時間・有期・派遣労働者等の職業訓練を計画的に行い、その失業リスクを引き下げた（定着率や再就職比率を上昇させた）事業主に、雇用保険の保険料率を引き下げるなどのインセンティヴを与える（⇒不安定層の職業能力の底上げ）

2．長時間労働問題

○長時間労働の原因と効果についての分析……なるほど

○長時間労働（健康被害）は、生産性の低下、社会的コストの増加だけでなく、生命・健康という人間的価値の侵害という側面もある

⇒○健康被害（それをもたらす長時間労働）を実効的に減少させる（かつ内と外からのチェックを可能とする）法制度の構築

＝職場レベルでの計画的な取組み（PDCAサイクル←現場での労使の協議と発意）とその情報の開示を行い、社会的リスク（病気休業者や労災件数等）を減少させた事業主に、健康保険・労災保険の保険料率を引き下げるなどのインセンティヴを与える

3．低賃金問題

○たしかに貧困対策としてやみくもに最低賃金を上げるのは、雇用への影響や政策的効果の点で、いささか乱暴

○ヨーロッパの経験：市場の自由化のなかで低廉な労働者が国境を越えて流入

→労働の質や安全性の低下。中長期的な人材育成にも影響

……しかし、その実態は産業によってさまざま

→産業毎に雇用の実態をみながら労使の合意で「公正競争条件」としての最低賃金を設定

⇒○日本でも「公正競争条件」としての産業別最低賃金という視点が重要か

○「最低生活保障」の視点は他の制度（失業手当、求職者支援、生活保護、給付つき税額控除など）との関係も踏まえて総合的に検討すべき

2010年ニッセイ基礎研シンポジウム
「働きやすさ、働き方を考える」
－規制強化の光と影－

大竹文雄先生報告へのコメント

平成22年10月21日
荻野　勝彦

正社員と非正社員の問題をどう解決するか（1）

◆なにが「定年までの雇用保障」に値するのか？

・必要とされる技術・ノウハウの効率的な形成
・上司→部下、先輩→後輩への技能伝承（企業の人材育成力）
・時間外労働、職種変更、転勤などへの柔軟な対応
・生産性向上活動（生産性運動）
・一般労働者も企業業績にコミット
　-企業特殊的熟練への賃金支払、利益配分的賞与などが忠誠心を高めた

◆日経連『新時代の「日本的経営」』（1995）

・長期継続雇用を引き続き重視
・人員を適正に維持するため、一定の有期雇用が必要
　→　自社型雇用ポートフォリオ

◆長期雇用正社員の解雇規制緩和は不要

・解雇の規制緩和は多様化で
・正規／非正規の対話－労働組合への期待

正社員と非正社員の問題をどう解決するか（２）

◆自社型雇用ポートフォリオの概念図

2

正社員と非正社員の問題をどう解決するか（３）

◆非正規労働の問題は端的に「キャリアの不在」

・自社型雇用ポートフォリオの想定と異なる現実
-専門的な業務を担う雇用柔軟型、高度専門能力活用型が発達せず
-予防的な雇止めが行われるため有期雇用の勤続が伸びず
→　人材育成・技能向上が進まず低技能の業務に固定されがち
→　賃金の上昇が小さく、雇用も安定しにくい（二極化）
・雇用柔軟型のキャリアが発展すれば労働条件・雇用も改善

3

正社員と非正社員の問題をどう解決するか（4）

◆非正規労働者の勤続の長期化

・雇止めは有期労働契約の実務的本質
・雇止め法理が非正規労働の雇用を不安定に
・有期労働契約の上限（更新回数）規制はできるだけ長いものに

◆二極化の間の多様な中間形態

・5年・10年など長期の有期契約
・「多様な正社員」
雇用期間の定めはないが、現状の「正社員」に較べ雇用保障と業務拘束度がともに低い雇用形態
-勤務地限定の無期契約（当該勤務地の消滅・縮小で雇用終了）
-職種限定の無期契約（当該職種の消滅・縮小で雇用終了）
-准正社員（期間の定めのない雇用だが、一定以上の売り上げ減、業績悪化など、雇用終了の条件を事前に特約）
-スロー・キャリア
・観念的な「均等待遇」「同一労働同一賃金」論が多様化を阻害

4

長時間労働の何が問題なのか（1）

◆ホワイトカラーの人事管理

・業務内容・納期・予算（残業含む）などに関する包括的な指示のもとに、労働者が一定の裁量をもって就労
-包括的指示の範囲を超えて「働く」状況がありうる

◆現行労働時間規制の不適合

・労使協定で上限を定めた範囲内で時間外労働が可能
-実情を踏まえた上限設定が可能だが、ホワイトカラーは身体的負担・拘束が高くないため、職場によっては上限時間が700～1,000時間の例も
・時間外労働に対し、割増賃金を支払
-そもそも、労働時間の厳密な特定が不可能
-所得選好の高いワーカホリックに補助金を与えるもの
・時間外労働が長時間にわたった場合、医師の面接指導など
-健康確保策としては合目的だが長時間労働抑制効果は限定的
・労基法上の「管理監督者」に該当として不適合を回避する例も
-適用除外の範囲が広すぎ、適切な保護に欠ける危険性あり

5

長時間労働の何が問題なのか（２）

◆労働時間概念の複線化

・「賃金計算・支払」のための労働時間と、「健康管理」のための労働時間は同一である必要はないのではないか？
-目的によって使い分ける

◆新たな規制ーホワイトカラー・エグゼンプション

・一定のホワイトカラーについて、休日確保や賃金について規制を加えつつ、割増賃金の支払を要しなくする制度
※2007年、法律案要綱の段階で政治的に挫折
-労使間の集団的（労使委員会決議）・個別的（本人同意）合意
-4週4日・年104日の休日確保
-時間外労働80時間相当の在社時間で医師による面接指導等
-一定以上の年収水準（たとえば900万円）　・・・などの規制を組み合わせ
※「残業代ドロボー対策」ではなく、専門的なホワイトカラーが労働時間の予算制約を受けずに働けるようにするもの
・労働時間概念を整理した上で、実態と目的に合った適切な規制を

6

賃金への規制は何をもたらすか

◆日本の最低賃金は低くない

・2009年の各国の最低賃金を2010年9月の最高値で円換算すると・・・
-アメリカ　￥600（$7.25、$1=￥82.8、2010/9/15）
-カナダ　￥806（CAN$10.0、CAN$1=￥80.6、2010/9/14）
-イギリス　￥739（£5.80、£1=￥127.4、2010/9/14）
-フランス　￥936（Euro8.82、Euro1=￥106.1、2010/9/9）
-日本　￥713
※各国最低賃金額（現地通貨）は労働政策研究・研修機構(2010)『データブック国際労働比較2010』による
※カナダは州別最賃の最高値（2009年の首都圏4県の最低賃金額は￥728-￥791）

・国内雇用を守るために円高対策は急務
・国際比較には他に考慮すべき点が多くあるが、この状況下で「最低賃金引き上げは雇用を減らさない」とは言えそうにない
・生産性向上・稼働率上昇→賃金上昇→最低賃金上昇が正常な順序

7

働きやすさ、働き方を考える（大竹先生報告）へのコメント

2010年10月21日
ニッセイ基礎研究所
松浦民恵

正社員と非正社員の問題をどう解決するか～コメント①

○ 正社員というと、「大企業の男性正社員」がイメージされることが多いが、「中小企業の正社員」を前提に考えたとき・・・

- 正社員と非正社員の格差はそれほど大きくないのでは？正社員化すると、労働条件がむしろ悪化することもあるのでは・・・。
- 正社員化すると雇用は本当に安定するのか？（事業そのものの改廃の可能性が高いことに加え、解雇権濫用の法理がどの程度遵守されているかも疑問）

1

正社員と非正社員の問題をどう解決するか～コメント②

- 限られた財源のなかで、非正社員を適正に処遇していくためには、解雇権濫用法理の柔軟化が必要。
  - ただ、柔軟化されたとしても、大企業は解雇に対して引き続き慎重な姿勢をとる可能性が高い。
- 定年までの期間は、雇用保障するには期間が長すぎる（見通しが立たない）。
  - 大企業でも、中長期的に有期雇用のボリュームを増やしていく必要がある。
- 5年、10年の有期雇用は、3年までの有期雇用よりも、企業に教育のインセンティブを与える。
  - 結婚退職が慣例だった時代の女性事務職もある面では有期雇用に近かった。彼女たちに対するものとは異なる能力開発・キャリア形成支援が必要。

2

正社員と非正社員の問題をどう解決するか～コメント③

- 非正社員問題は①能力開発やキャリア形成の機会が制限されること、②能力開発やキャリア形成が労働条件の向上に結びつかないこと。
- 派遣労働者の能力開発・キャリア形成には以下が必要。
  - キャリアカウンセリング（派遣労働者自身のキャリア形成意識の向上）
  - キャリア形成を意識したジョブ・マッチング
  - 派遣先や派遣元による教育（派遣先のネックは期間の短さ、派遣元のネックは複数登録⇒何らかのインセンティブが必要）
  - 派遣労働の経験に対する市場の正当な評価

3

正社員と非正社員の問題をどう解決するか ～コメント④

- 非正社員の能力開発・キャリア形成を進めることは重要だが、一方で、特に若年の労働力人口が減少していくなか、国内に残る定型的業務は誰が担うのか？
  - 推測に過ぎないが、若手～中堅の男性正社員による長時間労働の背景には、定型的業務の要員不足もあるのではないか。
- 雇用の安定は個々の労働者にとってもちろん重要だが、労働力需給調整機能をどこに求めるのか？

4

長時間労働の何が問題か ～コメント①

- 特定の管理職等が「マイナスの外部性」を与えているかどうかの認識を、職場で共有するのは難しい。
- 長時間労働を前提とした職場の「ワークルール」は、ワークライフバランスに対してマイナスの外部性を与える。
- 時間当たり生産性が低いことも重要な問題。
  - 労働時間規制や企業による長時間労働削減の取組が、時間当たりの生産性の向上、に向けた圧力・契機となる期待。

5

長時間労働の何が問題か
～コメント②

生産性を上げるためには・・・

- 管理職教育によるマイナスの「外部性」の排除。
- 長時間労働を前提とした職場の「ワークルール」の見直し。
- 仕事の価値と所要時間に対する意識づけ。
  - 自分の時給を知らないサラリーマンが多い。
  - 9割、あるいは7割の出来でよい仕事にまで10割の出来を追求していないか。
- 従業員の能力の向上、底上げ。
- 適正な要員配置。

6

賃金への規制は何をもたらすか
～コメント

- 「最低賃金」は生活保護よりは高い水準とすべき。
- 一方で、生産性や必要性に応じて「賃金」水準を柔軟に設定できる仕組みが必要。
  - 賃金だけではないが、労働条件の不利益変更も規制されている。
  - 解雇権濫用の法理の柔軟化よりも、労働条件の不利益変更の規制緩和のほうが、特に大企業へのインパクトが大きいのではないか。
- 逆に、社会的に必要性が高いにもかかわらず賃金が低い仕事に対する助成は、検討余地あり。

7