

橋木俊詔＋橋木研究室編著

『安心して好きな仕事が できますか』

——働き方の多様性とセーフティネット』

評者：小杉 礼子

本書は、編著者とそのゼミナールの学部学生の共同執筆による。4部からなる本論部分は、個々の学生が自らの視点で研究した結果を取りまとめたものであり、これまでの議論を分かりやすく整理し、考察している。また、序章と終章は、教師である編著者によるもので問題設定と結論の役割を果たすが、実績ある研究者が学生の主張とは異なる角度からの見方を提供しており、本書の厚みを作る議論となっている。

テーマは、表題のとおりである。すなわち、人々が安心して自分の希望に沿った勤労ができるように、多様な働き方を認め合う社会を求めたとき、どのような具体策があるのか。また、失業したときに所得保障をどうしたらいいのか、どういう制度なら次の仕事を見つけやすいのか、失業者をできるだけ出さないで済むのか、という政策議論である。以下、順を追って各章の内容を簡単に紹介する。

「序章・働き方の多様性とセーフティネットはなぜ必要か」では、本書の議論の範囲が設定されている。まず、失業率が高まる中で長時間働く者が増加するという矛盾が指摘され、これを解く鍵としてワークシェアリングが提案される。また、勤労観と働き方の多様化が進む中で労働条件の格差が拡大している問題、失業保険

制度という狭義のセーフティネットが持つ問題、広義のセーフティネットとしてのワークシェアリングの導入が日本において進まない理由などが簡潔に指摘される。

「第Ⅰ部・日本の失業」は4章からなり、失業の現状、内訳、原因、そして経済学理論での失業の説明が紹介されている。性別、年齢別、地域別などの失業率の違いやその理由、また、需要不足による失業に比べてミスマッチによる失業が多いことが指摘される。ミスマッチ失業の発生原因としては、労働市場の需給調整機能の発展が公的規制により阻害されてきたこと、急速な経済構造変化に求職者が適応できていないこと、性別・年齢別のハンディキャップ（女性の結婚退職が暗黙のルール化しているなどの企業体制の未整備、求人者の年齢制限など）が挙げられている。また、欧米諸国の失業の状況と対策についても触れ、欧米諸国では1980年代前半に失業率のピークを迎え、その後低下傾向にあること、そこで取られた政策には、アメリカやイギリスのとった市場原理を活用した改革とオランダ、フランス、ドイツのとったワークシェアリングの導入との2つがあることを指摘している。こうした現状分析から、雇用保険制度やワークシェアリングが次の論点となる。

「第Ⅱ部・雇用保障と雇用保険」では、雇用保険の現状を紹介した上で、筆者たちは、そのあり方について幾つかの提言をしている。まず、雇用保険の受給期間中は職探しを真剣に行わないといったモラルハザードの問題に対しては、①失業給付の後払い、②モニタリング、③再就職手当を就業形態の多様化に対応したものとすることを提案する。続く章では、雇用のミスマッチを解消するためには職業訓練が有効であるが、現状では効率性等に問題があるので、①職業訓練の効果の検証や多様なプログラムの提供、②企業や組合、行政による職業訓練のクオ

リテイクコントロール, 統一的な能力判定, ③訓練費用の調達が困難な人ほど受けやすい教育訓練給付制度への変更, ④訓練の質を含む情報の提供などが必要だと指摘する。さらに, 60~65歳層に対する雇用継続給付が手厚くなるのはやむをえないとしても, 若年世代との給付の格差が妥当なものであるか否か常にモニタリングする必要があるとする。一方, 雇用保険の適用範囲の問題点も指摘する。すなわち, 雇用保険の理念は, 失業の可能性の高い人も低い人もすべてが加入することにより, 社会全体で失業というリスクを回避することにあるのだから, 失業のリスクの大きいパートタイム労働者にもリスクの非常に小さい公務員にも適用すべきだという主張である。

「第Ⅲ部・ワークシェアリング」では, 失業率を削減する決め手としてのワークシェアリングの導入が主張される。まず, ワークシェアリングの一般的な分類として, 次の4つ, 緊急避難対応型, 中高年対策型, 雇用創出型, 多様就業対応型が紹介され, また, わが国での導入をめぐる労使, 政府の動き, および, すでにワークシェアリングが実施されている, オランダ, フランス, ドイツの3カ国の事例が紹介される。続く章では, わが国企業・自治体での導入事例と, ワークシェアリングに関する理論分析, 実証分析の結果が示される。理論分析の上では労働時間の短縮が必ずしも失業者の減少につながらないという議論が紹介されるが, 実証データを用いたシミュレーションでは, 一定の雇用増の結果が出ており, 緊急避難対応型のワークシェアリングの有効性が主張される。次に, 中長期的には, 労働市場の流動化や価値観の多様化, 将来見込まれる人手不足などの要因から, 様々な就業スタイルを提供できる多様就業対応型のワークシェアリングの導入が必要だと主張される。

ワークシェアリングの導入・定着にはいくつかの問題点があり, 筆者らは次のような解決法を提案する。①ワークシェアリングを導入する企業にとって, 社会保険の企業負担分等の準固定費が増大するという懸念が導入の障害になるので, 厚生年金保険や医療保険の企業負担分, 法定外福利厚生費などできる限り削減・廃止することが望ましい。②サービス残業が恒常化している状態では, ワークシェアリングはさらなるサービス残業の増加に終わる可能性があり, サービス残業, および残業自体を減らす必要がある。そのための方法として, 労働者の意識変化と残業割増率の増加をうながす, 職務分担を明確化するなどを提案する。③実質的な厳しい解雇規制があるわが国では, 企業に入った人(インサイダー)は守られても企業外にいる者(アウトサイダー)の採用は解雇規制により妨げられること, 職場内のいじめ等により見せかけの「希望」退職に追い込む悪質な実態があること, 中小企業労働者では不当解雇に泣き寝入りの実態があることなどの問題があり, 解雇ルール明示化が必要である。④多様な働き方を可能にするには効率的な職業紹介制度が必要であり, 創意工夫による多様なサービスを提供する民間部門と, すべての人に無料で同じサービスを提供する公共部門の連携を図ることが重要である。⑤多様就業対応型のワークシェアリングの導入に当たってはパートタイム労働者を公平かつ公正に取り扱うことが必要であるため, 同一労働の定義を定めて, 正社員とパートタイムの区別のない賃金体系を確立する。

「第Ⅳ部・働き方の多様性を実現する」では, これまでわが国労働市場では不利益をこうむってきた女性, 高齢者, 若年者にとって働きやすい環境を実現するための施策について議論している。女性は, 賃金格差や専業主婦優遇税制のもとで働くインセンティブが失われる環境

にある。こうした環境の改善、育児休業制度の充実、保育施設の整備、配転出向での労働者の選択の尊重など、家事・育児との両立を可能にし、女性の就業を促す政策が必要だとする。高齢者については、その経済状態や健康状態の個人差は大きいので、現在のような画一的に年齢で引退を促す制度でなく、多種多様な雇用形態が選択できるように、需給マッチング機能の強化や職業能力の評価システムを構築していくことが必要だとする。さらに、若年者については、やむを得ずフリーターになっている人には正規労働者に向けての様々な支援が必要であること、一方、将来のビジョンを持って一時的にフリーターを選択している人については、多様な働き方をひとつとして認めていくことが必要だが、収入が低く技能形成の問題をはらむ点などについては、情報を伝える必要があること等が指摘されている。さらに、最後の章では中高年の男性労働者についても、他の労働者の多様な働き方と就業の拡大が進むことによって、現在の選択肢のない働き方でなく、多様な働き方が選択できる社会の実現が可能ではないかとしている。

終章は、ここまでの学生の議論の要約に編著者の主張をかぶせ、考えを深める契機を与えるまとめとなっている。編著者はここで、論者の年齢による見方の差を強調している点が興味深い。経験深く、歴史的経緯や海外動向にも詳し

い編著者の主張は、若い学生の議論が相対的に細かい点に終始し、全体的な視野が薄れがちであったことに気づかせる。しかし、編著者はあくまで学生の議論に敬意を払い、対等に論点を比較する姿勢でまとめられている。若者の側に立つことで見えることがあることを十分尊重した書きぶりで、こうした師に出会えた学生になった気持ちで、素直にうなずくことができる議論である。

正社員の一部での長時間労働・サービス残業、パートタイムやアルバイト労働者の賃金格差など、経済状況の悪さを背景に働く側にとって厳しさが増しているように思える。本書で強く主張されているワークシェアリングは、働く個人にとって非常に魅力のある仕組みだが、その導入・拡大については、なかなか弾みが見つからない。政策を論じる一部の人の議論にとどまらず、多くの働く人たちに理解を求めていかなければ、新たな展開はないのではないか。そのためにも、学部の学生から政策議論をたちあげ、広く書籍にして問うていくというのが、編著者の目論見ではないかと思われて仕方ない。その意味でも、成功した著作ではないかと思われる。

(橘木俊詔＋橘木研究室編著『安心して好きな仕事ができますか—働き方の多様性とセーフティネット』東洋経済新報社、2003年6月、xiv＋213頁、定価1600円＋税)

(こすぎ・れいこ 労働政策研究・研修機構副統括研究員)