

日本労働年鑑 第70集 2000年版

The Labour Year Book of Japan 2000

特集 現代日本の雇用変動と雇用・失業問題

第五章 新しい働き方の可能性－雇用創出と立法化のために

一 雇用におけるセーフティネット

1 雇用の流動化と雇用不安の高まり

今日の雇用・失業問題の特質の一つは、単に失業者数の増大だけではなく、従来雇用が安定的だと考えられてきた層を含めてリストラが広がり、人々の雇用不安が高まっていることである。さきにも論じたように、国際競争の激化と経済構造の急速な再編過程のもとで、企業はこうした経営環境の変化に柔軟に対応できる体制を整えるために、固定的な労働者層を削減し、柔軟な雇用構造を構築することで労務費の「流動費化」を進めている。このような雇用の流動化は失業者を増やし、雇用の信頼感や安定感を失わせて失業していない者の間にも雇用不安を引き起こしている。

これに対して、政府の雇用政策は、雇用調整助成金などの助成措置で雇用の維持・拡大をはかるとともに、他方で構造改革をスムーズに進めるため「失業なき労働移動」をめざす労働市場の規制緩和政策を推進している。しかし、このように雇用の流動化をいっそう促進するような政策は、人々の雇用不安を和らげるどころか、むしろ雇用への不安を高めているのである。しかも、雇用保険財政の悪化に対して、失業給付日数の見直しによって、一部の失業者について給付の切り下げを行おうとしているが、こうした施策は雇用不安をいっそう深刻なものとするところになる。

2 雇用の面でのセーフティネットの再構築

たしかに、国際競争が激化し、そのもとで公正な市場原理の貫徹を求める動きが国際的に強まるなかでは、雇用が流動化することはある程度は避けられないであろう。しかし、それが雇用不安につながらないようにするには、「失業なき労働移動」といった雇用流動化をさらに促進する政策ではなく、雇用の面でのセーフティネットの再構築が必要である。

つまり、経済構造の変動が避けられないのであれば、それに対して、雇用の安定と就業機会の確保をはかる施策が求められているはずだが、今日の雇用政策ではこうした視点が欠けている。労働分野でも市場原理の貫徹を求め、雇用の流動化を進めるのは失業問題の解消には逆効果である。今日、経済構造変動が生じているからこそ、雇用の面で政府が雇用保険のみならず、多面的なセーフティネットを張りめぐらせることが求められているのである。

二 欧米のワークシェアリングの経験

1 欧米でのワークシェアリング政策

こうしたセーフティネットの一つとして、最近、ワークシェアリングへの関心が高まっている。ワークシェアリングについては、ヨーロッパなどの経験がよく知られている。これは、限られた仕事量全体を多くの労働者で分かち合うことを促進する政策であり、何らかの形で労働時間を調整することで雇用総量の拡大をはかるために、それを促進する賃金補助や社会保障給付などを行うのが一般的である。この考え方を早い時期に提唱したのはECで、七八年に「ワークシェアリングに関するEC委員会提案」を公表し、就業を希望するすべての者の雇用機会を増加させるために総雇用量を再配分する政策を提唱した。

欧米諸国のワークシェアリング政策については、労働省が設置した「ワークシェアリング政策に関する研究会」が、ワークシェアリング政策を「緊急避難型」「勤務態様同一型」「勤務態様変化型」に分けて整理している。

このうち、最初のもは、不況時などに解雇を防止するため労働時間の短縮を行った場合、それに助成する制度である。この例として六九年の西ドイツの操業短縮手当制度がある。これは操業短縮による休業に対して賃金助成を行うという制度である。また、雇用調整を行おうとする使用者がレイオフの代わりに労働時間と賃金の削減を行った場合、その補償を行うアメリカの時間短縮補償制度の例などもある。

第二のタイプは、一人当たりの労働時間を短縮したり、早期の退職を促進することでより多くの人に雇用機会を与えようとするもので、労働時間を短縮し、新たな雇用を生み出した使用者に対して助成を行うフランスの「連帯契約」(八二年)などがある。また、ヨーロッパ各国が導入した年金の早期支給の政策もこのタイプである。

第三のタイプは、フルタイム労働者の作業分割やフルタイムのパートタイム化など、勤務形態を変化させることで雇用機会を作り出そうとする政策である。八七年の英国で導入されたジョブシェア制度や八〇年にオランダが取り入れたパートタイム雇用拡大への支援とフルタイムからパートタイムへ移った労働者への賃金補償などがある。また、フランスの連帯契約における段階的引退制度、イギリスの高齢者早期退職奨励制度、スウェーデンなどの部分年金もここに含めることができる。

2 ワークシェアリング政策の効果

こうしたワークシェアリング政策もあって、ヨーロッパでは労働時間の短縮が進んだが、それが雇用の拡大に及ぼした効果という点では、失業指標をみるかぎり大きな成果があったとはいえない。つまり、ワークシェアリング政策のもとでも、雇用者の減少は続いているのである。ワークシェアリング政策に関する研究会報告でも、ワークシェアリングなどで労働時間が短縮されても、生産性との関係で時間賃率が上昇すれば、雇用需要が減退するという問題点も指摘されており、ワークシェアリングが必ずしも失業対策として有効であるとはいえない。

日本では、不況や事業転換等に際して、雇用の維持をはかるために雇用調整助成金の制度があり、九〇年代不況のもとでも大いに活用されている。研究会の分類では、これは緊急避難型ワークシェアリングのなかに含めることができると指摘されている。しかし、その他のジョブシェアリングやパートタイムへの賃金補助などのワークシェアリング政策は進んでいない。実際にも九〇年代には労働時間の短縮が進んだにもかかわらず、同時に雇用の縮小も生じており、ワークシェアリングの難しさを示している。ただ、今日の雇用・失業問題を解決してゆくために、労使を含めた社会的な連帯を通じて労働時間の短縮を雇用拡大に結びつけることを追求するならば、ワークシェアリングの

意義も小さくないであろう。

三 新しい産業的発展と雇用の創出

1 雇用拡大が期待される生活関連産業

さきにみたように、九〇年代の失業者増と雇用の縮小は、単に不況によって生じた循環的な性格のものではなく、日本経済の構造変化とそのもとでの雇用構造の変動を反映している。こうしたなかで雇用を拡大しようとするれば、新しい産業構造の構築が必要になってくる。そのため、産業構造の高度化、高付加価値化が唱えられ、ベンチャー企業等の育成による新しい技術、産業の創出が推進されている。しかし、先端的技術にもとづいて新しい産業構造ができたとしても、必ずしも雇用の拡大につながるとは限らない。とくに先端的な技術に依存した部門では、産業が発展しても雇用への波及効果が限られることも少なくない。

他方で、高齢化の進展のもとで福祉サービスなどの雇用ニーズが増大しており、こうした分野で雇用の創出が期待されている。とくに介護保険の施行によって介護関連サービスの供給基盤が整備され、新たな雇用が創出されるといわれており、また、それが求められてもいる。さらに、耐久消費財の普及や社会の成熟化によって、人々の生活欲求も変化し、福祉サービスのほか、安全な食糧や環境の保全、住居、教育、文化など生活のアメニティーを高めるようなサービスへも関心が移っている。生活関連の産業が発展し、雇用が拡大する可能性も生まれているのである。政府も九七年に策定した「経済構造改革行動計画」において、今後成長が期待される一五分野のなかで医療・福祉、生活文化、環境、住宅などをあげている。また、経済戦略会議も一五の分野で今後の雇用拡大が期待できるとしている。

2 生活関連産業における雇用基盤の整備

このように、今日の経済構造の変動のもとでは、従来の日本経済の成長を支えてきた製造業などでは雇用の拡大は望めず、むしろ海外での財、サービスの生産が困難な、暮らしに密着した生活関連の産業で雇用が拡大することが期待されている。こうした産業には、女性や高齢者などにふさわしい仕事も少なくない。したがって、高齢者など就業の場をみつけるのが困難な層が就業の場を確保するうえで、こうした生活関連産業は重要な意味をもってこよう。

しかし、これらは、まだ、安定した産業的な基盤を得るにいたっておらず、そのために、そこで働く者も雇用や賃金・労働条件などが安定していない。今後、こうした分野での雇用拡大が求められるとするならば、その産業基盤の整備が政策課題となろう。

四 雇用創出における非営利セクターの役割

1 働き方の変化と非営利セクター

福祉や生活関連産業の発展、そこでの雇用の創出を展望すれば、その主体としての非営利セクターの役割が再認識される必要がある。福祉、医療や教育など生活サービスの分野あるいは環境保全の産業などは、製造業やその他これまでの経済社会で中核を占めてきた産業とは異なり、もともと公共部門とともに非営利団体が果たしてきた役割が大きかった。というのも、福祉や医療、教育、

文化などの生活に結びついたサービス分野は、必ずしも大きな利益があがるとはいえないだけに、民間営利企業が進出するとは限らず、また、営利企業が進出したとしても、こうした事業が営利性にもとづいて行われるとすれば、人々のニーズが十分満たされるような質の高いサービスが提供されないおそれもあったからである。人の暮らしにかかわる生活関連産業では、営利性よりは、人々の連帯、互助によって行われるほうが、提供するサービスなどの質を高めるうえで望ましいともいえる。

一方、働く者の側からみても、就業意欲や就業ニーズの多様性を生かしたさまざまな働き方を追求するうえで非営利団体の役割は大きい。これまで就労の場としては、企業での雇用労働が中心になっていたが、リストラのなかで、こうした働き方が生活の安定や仕事への満足をもたらすものではないことも次第に認識されるようになってきた。

そうしたなかで、社会的意義のある仕事、自己実現を可能にする働き方を求める動きも現れている。仕事への満足を重視した働き方を求める者も少なくない。高失業問題をかかえるヨーロッパなどでも、スペインのモンドラゴンやイタリアのレーガなど非営利の協同組合で社会的意義のある仕事を進めようとする動きは小さくない。日本でも、雇用情勢が悪化し、自己の働き方を考え直さざるを得なくなっているなかで、非営利部門において「社会的な働き方」を再認識することは大きな意義がある。

2 非営利セクターにおける経営の安定

もともと、非営利団体といっても、その存在はきわめて多様である。日本でみれば、比較的規模の大きい生活協同組合や福祉法人、あるいは労働者協同組合などから、小規模のワーカーズコープ、共同作業所などまでさまざまなものがあり、それぞれが果たしている役割にも違いがある。

しかし、非営利部門は、社会的な役割を果たしていてもその基盤が安定しているわけではない。経営基盤の不安定さは、雇用の創出の点でも、また賃金や就業条件などの面でも、大きな限界を生み出している。生活サービスの供給における役割と就業の場の確保という面で非営利セクターが果たすべき役割をみるならば、その経営の安定をはかることが重要な課題といえる。

【参考資料】(1)野村正實『雇用不安』岩波新書、一九九八年、(2)野村正實『終身雇用』岩波書店、一九九四年、(3)小池和男『仕事の経済学第二版』東洋経済新報社、一九九九年、(4)加藤祐治監修・労働運動総合研究所編『フレキシビリティ・今日の派遣労働者』新日本出版社、一九九一年、(5)社会政策学会叢書『弾力化・規制緩和と社会政策』啓文社、一九九六年、(6)OECD、島田晴雄監訳『OECD研究報告・先進諸国の雇用・失業』日本労働研究機構、一九九四年、(7)日刊工業新聞特別取材班『平岩レポート』につかん書房、一九九四年、(8)新・日本的経営等研究プロジェクト『新時代の「日本的経営」』日経連、一九九五年、(9)征矢紀臣『高齢者雇用対策の推進』労務行政研究所、一九九七年、(10)清家篤『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社、一九九二年、(11)阿部誠「高齢者雇用問題と高齢社会の就業システム」社会政策学会誌第二号、一九九九年、(12)江口英一、田沼肇、内山昂『現代の労働政策』大月書店、一九八〇年、(13)金子勝『セイフティーネットの政治経済学』ちくま新書、一九九九年、(14)野川忍、野田進、和田肇『働き方の知恵』有斐閣選書、一九九九年、(15)富沢賢治・中川雄一郎・柳沢敏勝編『労働者協同組合の新地平』日本経済評論社、一九九六年、(16)ジェレミー・リフキン〔松浦雅之訳〕『大失業時代』TBSブリタニカ、一九九六年、(17)労働大臣官房政策調査部編『ワークシェアリング』大蔵省印刷局、一九九〇年、(18)労働省職業安定局編『65歳現役雇用システムの構築にむけて』大蔵省印刷局、一九九三年。

■ ←前のページ 日本労働年鑑第70集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
