

労働市場活性化のための規制・制度改革（私見）

2012年8月3日

委員：安念潤司（中央大/弁護士）

先進国の例に洩れず日本でも、「働く人」の大部分は他人に雇われて賃金を得る人、つまり被用者である。この人々が幸福にならなければ、日本全体が幸福になることはあり得ない。しかし、労働分配率は世界トップクラスとはいいいながら、正規雇用と非正規雇用との格差は著しく、男女の賃金格差に至っては、先進国中依然として最大級であり、運よく正社員として雇用された者も、悪名高い長時間労働によって疲弊し切っているというのが現状である。雇用問題は、オール・ジャパンの幸福度に密接にかかわるものであって、単なる「厚労マター」なのではない。規制・制度改革は、この点の改善にも貢献するものでありたい。

経済成長が鈍化した現在、多くの労働者に対して長期・安定的な雇用を提供することを企業に期待することは、もはやできない。しかし、解雇・失業のコストは、収入減のみならず、職業訓練機会の減少、社会的リスペクトの喪失など、平均的市民にとっては耐え難いほど大きいものである。これが、最悪の場合には自殺の原因となり、長期的には所得格差の増大をもたらす。所得格差の大きさと、少年非行・犯罪・家庭崩壊・薬物依存等のさまざまな社会問題の発生頻度との間に強い相関があることは、近年多くの研究者が強調しているところである。したがって雇用の問題を完全に市場に委ねることはできず、政府による賢明な介入（これがとてつもなく難しいのであるが）が要請される。

重要なのは、労働市場の流動性を高めること、換言すれば、労働市場の活性化である。もちろんこれが万能の特効薬となるわけではないが、

- ① もはや個別企業では提供できなくなった長期雇用慣行に代わる労働のセ

ーフティネットの役割を果たす

- ② 働きたい人が、誰でも、自分のライフスタイルに合った働き方を選択できることにつながる
- ③ マクロ経済的には、成長分野に労働力を移転させて、労働生産性を高めることができる

等の効果が期待される。殊に上記②、③の点は、「人を動かす」という表題の下に、先ごろ公表されたばかりの「日本再生戦略」でも特筆されている（Ⅲ. 2. (2)）。

当面検討すべきなのは、以下の諸点であろう。もとより網羅的でも、十分に整理されたものでもない。

- ① 労働時間規制の合理化
- ② 解雇規制の合理化
- ③ 労働条件変更規制の合理化
- ④ 派遣労働規制の合理化
- ⑤ 職業訓練の市場化
- ⑥ 雇用保険の適用対象の拡大

以 上