

2004.2.27.

政府税制調査会

「仕事と暮らしにみる個人と企業の役割の変化；
保障から自己責任へ・拘束から自己選択へ・画一から多様へ」

慶應義塾大学 樋口美雄

1. 日本型雇用慣行の成立とその背景

(経済成長の原因であり、結果である日本型雇用慣行；補完関係)

三種の神器

- ・ 長期雇用
- ・ 年功賃金
- ・ 企業別労働組合

個人と企業を一体化させた「保障と拘束」の関係

- ・ 人材の育成・柔軟な活用により新技術の導入が可能に（共同投資・共同回収）
- ・ 企業の求心力の高まりと人件費の固定費化
- ・ 拘束に耐えうる人材の画一的雇用管理（入り口の選別）
- ・ 労働者の期待に応えられる企業成長
(リスクの取れる企業と取れない個人・世帯)

前提；企業外部にいない人材

右肩上がりの経済成長・企業成長

製造・建設中心の産業構造

多数の若年労働者

所得水準の低さ（拘束されても、保障のほうがり難い）

2. 環境変化と個人と企業の関係の変化

2. 1 繰り返される日本的人事制度の見直し

- ・ 「年功制は、技術革新のテンポが緩やかで、進学率も低く、経験と学歴が能力の指標であり得た時代においては能力主義的要素を多分に持っていた。しかし、その条件が崩れ去ろうとしている今日においては、新しい条件に対応した新しい能力主義が要請されている。」(1969年日経連「能力主義管理研究会報告」)
- ・ 終身雇用にも触れ、「内部志向型から外部志向型の人事労務管理」の必要性を訴える
- ・ 年功制の廃止と業績主義の再検討

2. 2 実態の変化

- ・ 期待成長率の低下→企業の人権費固定化の回避・女性就業の促進
- ・ サービス業の拡大
- ・ 高齢化の進展
→「保障と拘束の関係」から「自己責任と自己選択の関係」へ
- ・ 企業倒産・リストラの進展
- ・ 給与体系の見直し
- ・ 自己啓発の重視
- ・ 保障の対象となる正社員の削減
- ・ 保障の対象とならない非正規労働者（有期雇用・パート・派遣・請負）の増加
- ・ 格差の拡大と階層化

3. 税制への課題

行動の変化に対応した税制の見直し（受動的税制改革）

税制による望ましい行動の誘導（積極的税制改革）

（1） 企業による保障の時代から自己責任が取れる環境の整備

年々の大きな所得変化（考課主義・一時金の重視・失業・能力開発休暇）

所得税の単年度主義・住民税の前年度主義

（2） 社会階層の固定化の回避

企業内教育助成から自己啓発助成へ

自己啓発控除

（3） 「画一的人材の画一的働き方」から「多様な人材の多様な働き方」への対応

＝標準世帯の喪失・グレーゾーンの拡大

男女共同参画時代に対応した税・社会保障制度

働き方・働かせ方に中立な税・社会保障制度

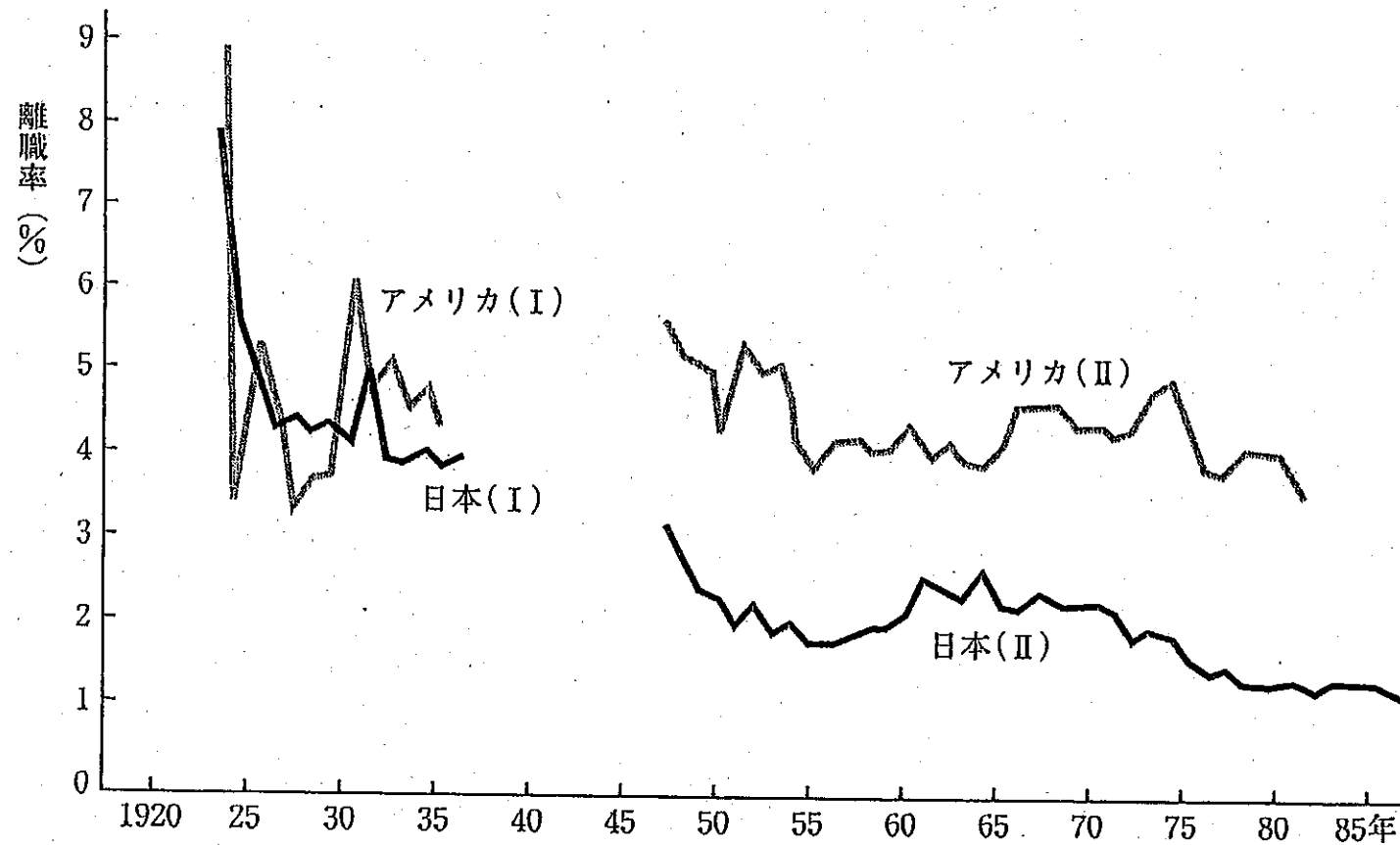
在宅就労・SOHO（従属的契約者・独立的契約者）

雇用契約と請負契約

給与所得と事業所得の差の見直し（控除・在職老齢年金の収入制限）

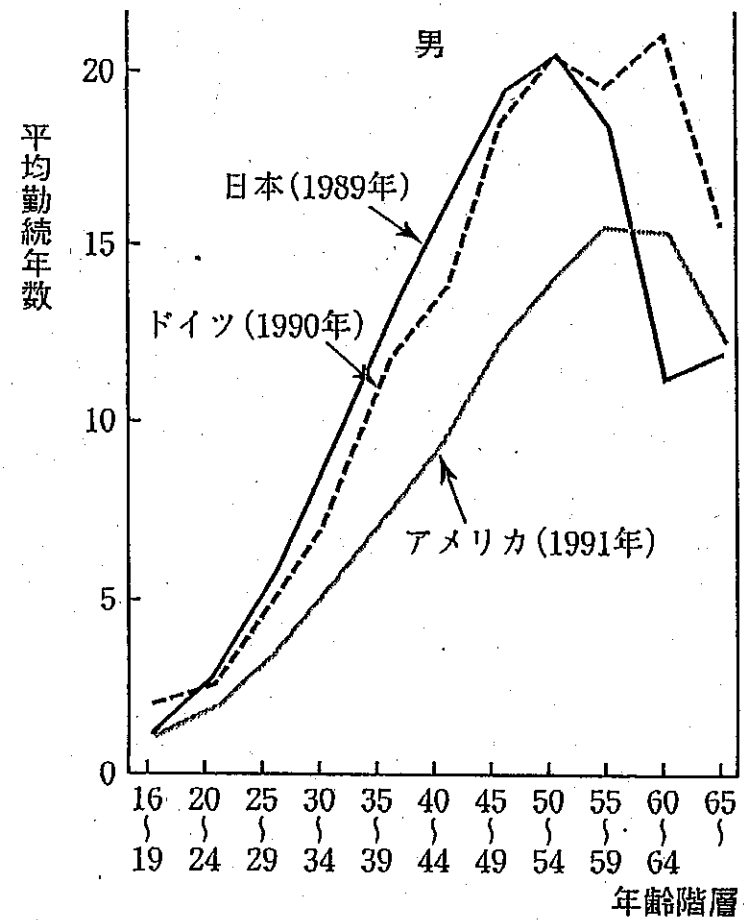
兼業・短時間雇用（源泉徴収制度の限界と確定申告）

図1 日米の製造業月間離職率の推移



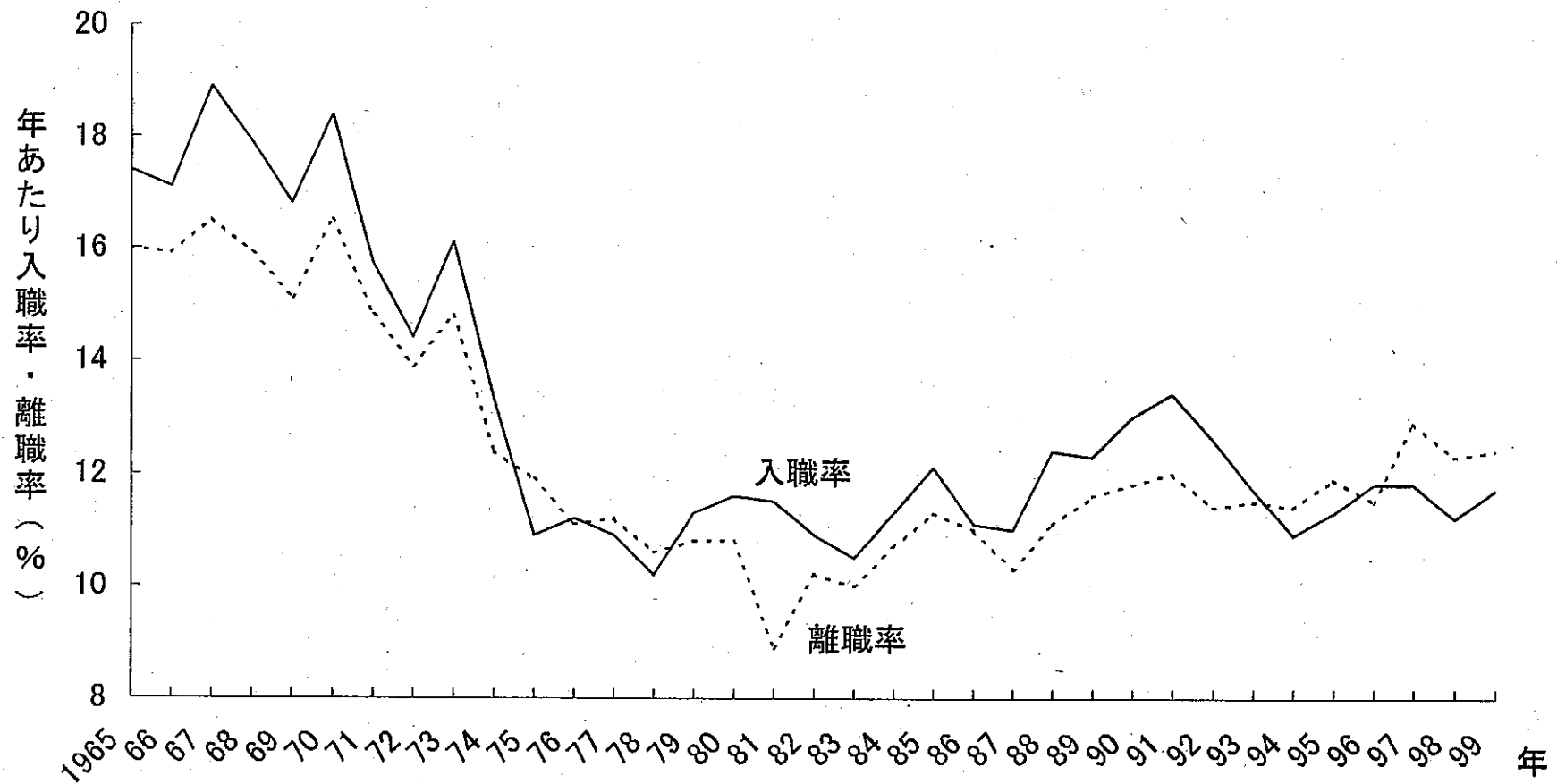
資料出所 日本 (I) は、『日本労働運動史料』10巻, 第II-60表, (II) は厚生労働省『毎月勤労統計調査』
 (以下, 省庁名は新名称を基本的に使うことにする)。
 アメリカ (I) は, U.S. Department of Labor, *Historical Statistics of the United States*,
 (II) は, U.S. Department of Labor, *Monthly Labor Review*.

図2 日米独の年齢階層別の平均勤続年数（男子）



資料出所 OECD, *Employment Outlook*, 1993.

図3 入職率・離職率の時系列推移(産業計・男子)



出所:厚生労働省『雇用動向調査』

図4 20～29歳の男女別離職率(常用雇用者)

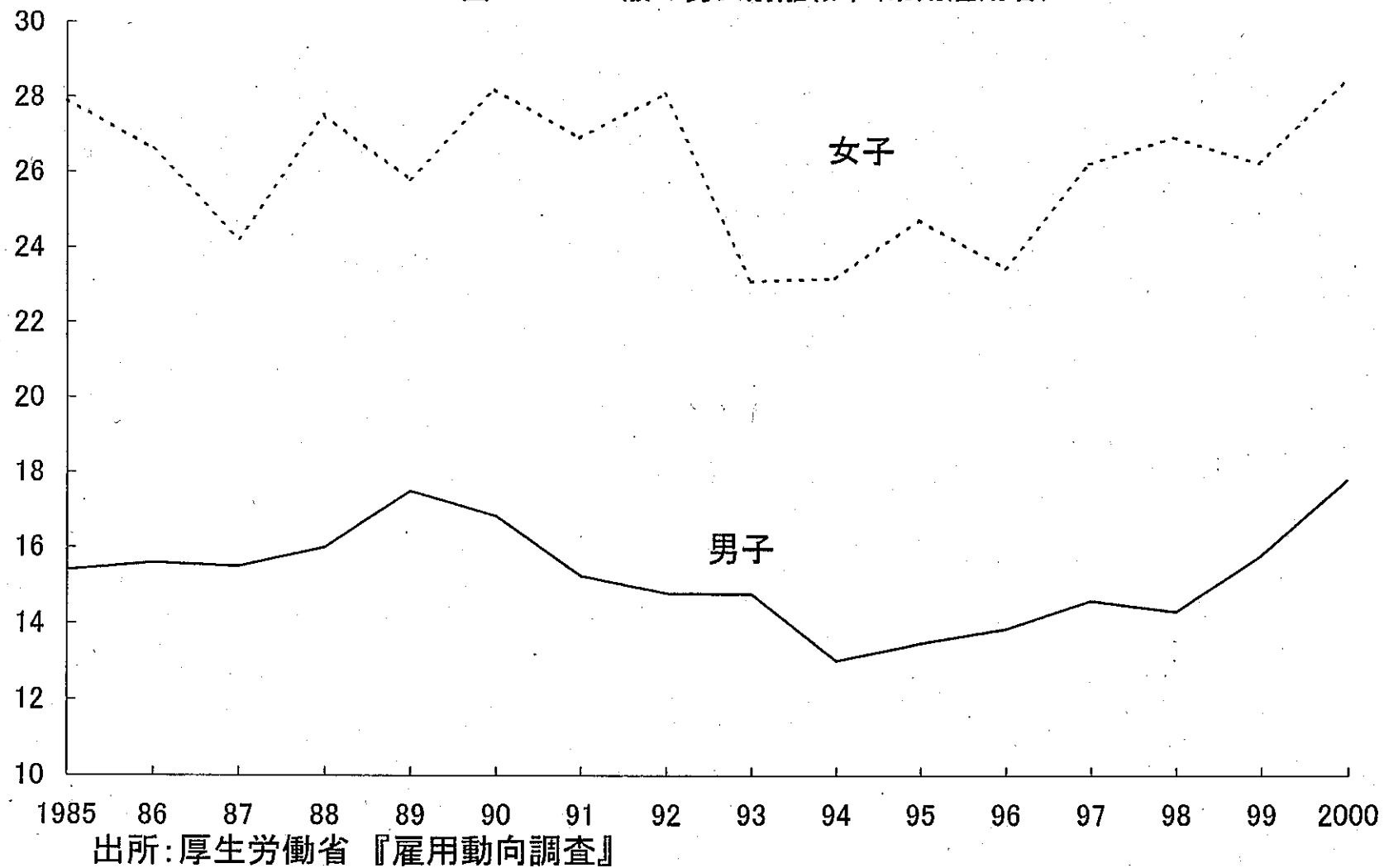
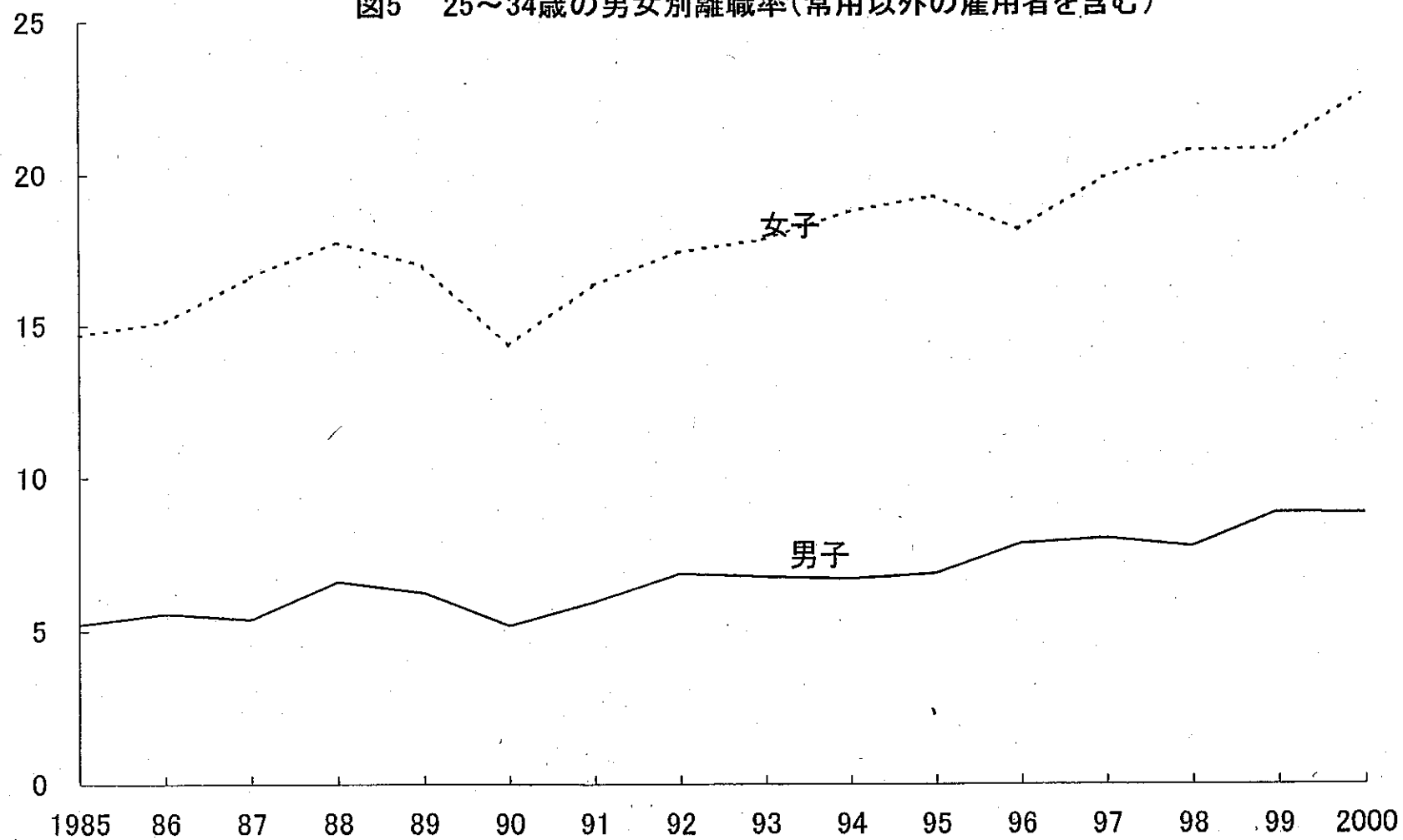
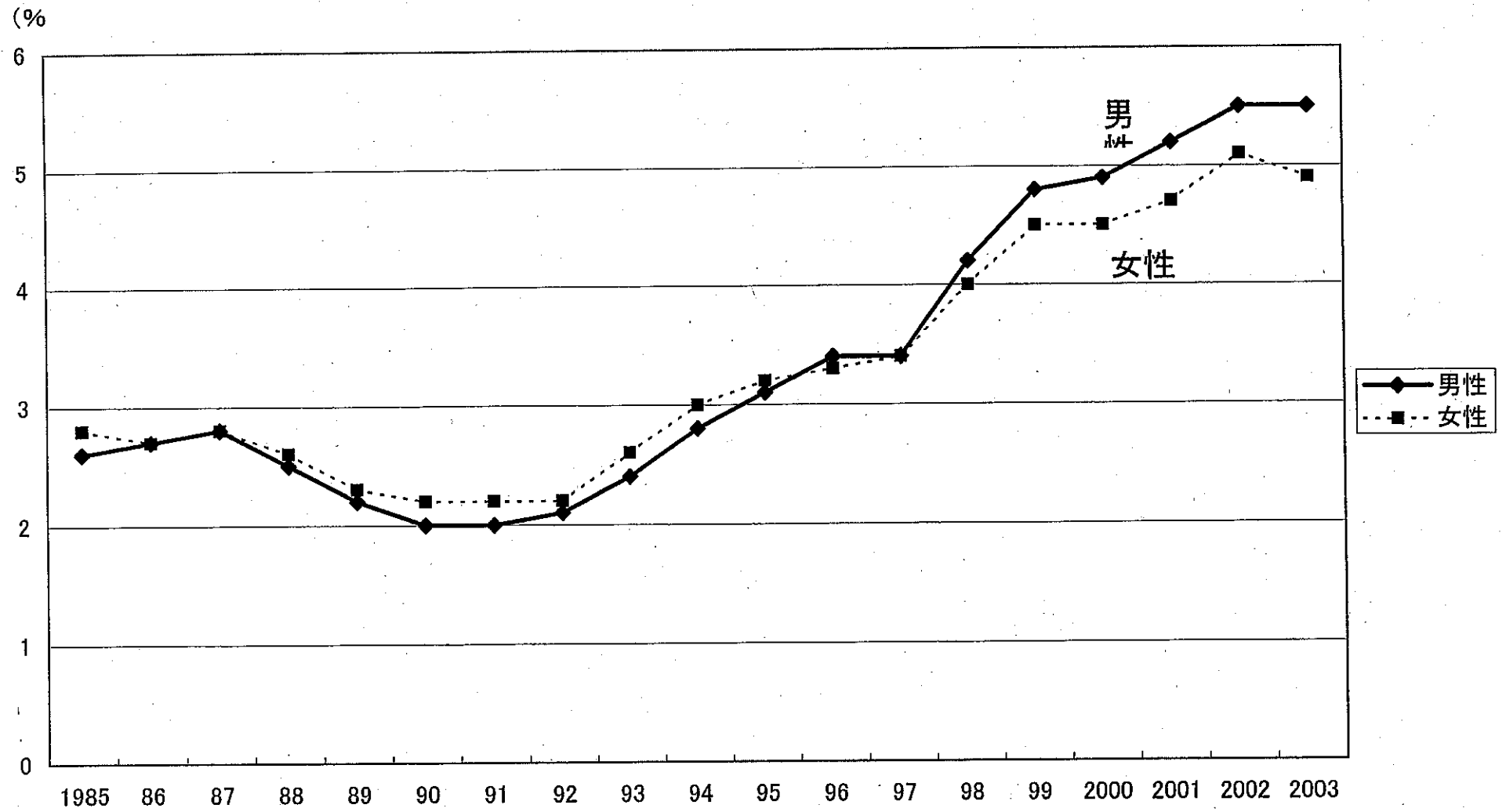


図5 25～34歳の男女別離職率(常用以外の雇用者を含む)



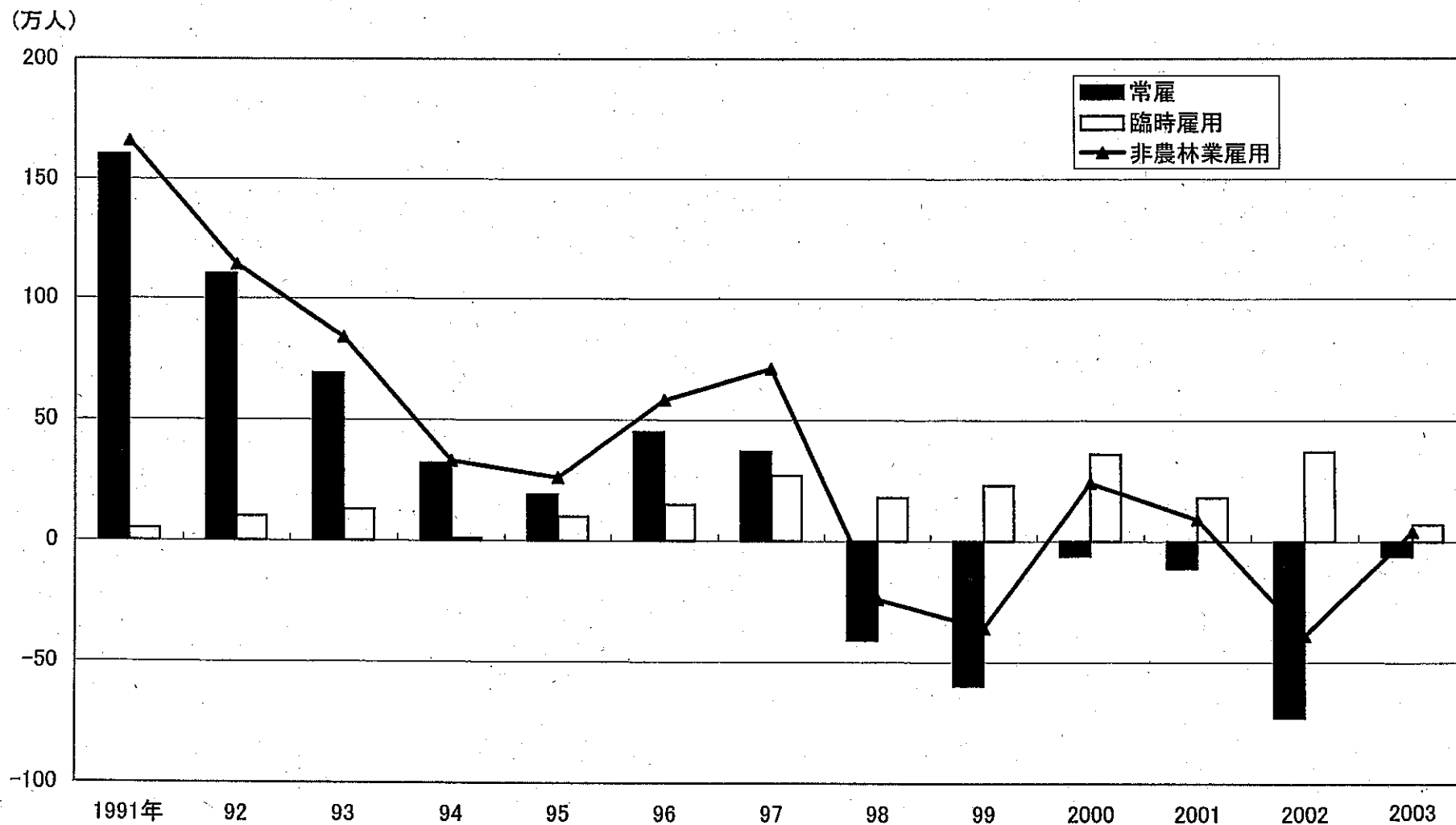
出所:総務省『労働力調査特別調査』

図6 男女別完全失業率の推移



出所:総務省統計局『労働力調査年報』

図7 地位別雇用者数の推移[対前年増減]



出所:総務省統計局『労働力調査』