

## 安倍政権の雇用・労働改革 —解雇規制の緩和について—

### The Employment and Labor Policy Reform by the Current Shinzo Abe Government in Japan: On the Deregulation of Employment Protection

京 谷 栄 二\*

Eiji KYOTANI

#### 1. はじめに

2012年12月に実施された衆議院議員の総選挙の結果誕生した第二次安倍政権の下で雇用と労働に関わる政策は大きく転換した。民主党政権下においては、この20年余のうちに進められた雇用と労働にかんする法的規制の緩和に抗して、日雇い派遣を禁止する労働者派遣法の改正（2012年10月1日施行）にみられるように雇用と労働にかんする法的規制の強化が一部実現した。しかし安倍総理は「成長戦略で、明るい日本に！」「世界で一番企業が活躍しやすい国を目指します」（第183国会施政方針演説 2013年2月28日）を標語に、法的規制の緩和を以前に増して強力に推進する政策を開始した。

安倍政権の雇用・労働政策の根幹は、成長分野への人材の移動による競争力の強化と経済成長の実現にある。そのためにわが国の労働政策を「行き過ぎた雇用維持型」から「失業なき労働移動」を実現する「労働移動支援型」へ転換する<sup>1)</sup>。具体的には、雇用調整助成金の縮小と労働移動支援助成金の拡大、キャリアアップ助成金の実施、求職と求人を適合させるための民間人材ビジネスのさらなる活用などである。そして労働市場の流動性を高めるこのような政策の前提として、成熟部門への労働者の滞留を解消し、成長部門への移動を促進するために「解雇規

制の緩和」が主張される。

第二に、「効率的な働き方」を促し、賃金を労働時間から切り離すために、労働基準法第37条「時間外、休日及び深夜の割増賃金」の対象外となる労働者を拡大する労働基準法の改定（いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション）。この改定案は既に現在開催中の第189回通常国会（会期2015年1月26日から6月24日）に提案された<sup>2)</sup>。

第三に、労働者派遣法について、従来の常用労働者の代替を防止するための規制という考え方を転換し、派遣労働を通常の働き方と認めてその濫用を防止する観点から抜本的に改訂する。この方針にもとづき上記第189回国会の衆議院本会議において5月12日より、すべての労働者派遣事業を許可制にする、専門26業務以外の業務においても3年の期限を越えて派遣労働の活用を可能にするなどの改訂を盛り込んだ法律案の審議が開始された<sup>3)</sup>。

第四に、上記とも関連して「多様な働き方」を広げるために、勤務地、職務、労働時間などを限定した「多様な正社員」制度の普及と拡大を図る。

最後に、女性の活躍を促進し「すべての女性が輝く社会」の創造。そのために子育て支援、待機児童の解消を進めるとともに、働く女性の処遇を改善し「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」を実

---

\*環境ツーリズム学部教授

現する<sup>4)</sup>。

多岐にわたる安倍内閣の雇用・労働改革について本稿では、その根幹に関わる解雇規制の緩和を検討する。安倍内閣の解雇規制緩和の主張は、他の先進国と比較した国際的な視点からみて、また国内の解雇と法制度の現状に照らして妥当なものなのか、さらにその政策は十分な科学的根拠にもとづくものなのかどうかを検証する。

## 2. 欧米先進国における解雇規制と日本の解雇規制の現状

解雇規制に関しては当初の規制改革実施計画(2013年6月14日閣議決定)では明記されていなかったが、規制改革会議の第二次答申(2014年6月13日)では「労使双方が納得する雇用終了の在り方」が新たに加えられた。そこでは従来の長期雇用慣行(終身雇用)とは異なる雇用契約終了が増大することを予想して、雇用契約終了にまつわる紛争解決の在り方が検討課題とされ、金銭解決の方法に言及している。これには、日本の解雇規制、とくに正社員に対する規制は他の先進国と比べて厳格すぎ、「行き過ぎた雇用維持」であるとの主張が関連している。そしてこの主張は、解雇権濫用法理の4要件——①人員削減の経営上の必要性、②解雇回避努力義務、③被解雇者選定の妥当性、④労働者・労働組合との協議——が厳格すぎるという見解に収斂する。

それでは日本の濫用法理4要件は他の先進国と比較してほんとうに厳格すぎるのであろうか。日本の解雇制度の国際比較を行った池添弘邦2002および野川忍ほか2003をみよう。

池添の研究によれば、ヨーロッパ諸国では解雇を規制する諸制度が機能している。

フランスでは解雇対象者の選定については、労働協約または団体協定の定めによる。これらが存在しない場合には企業委員会もしくは従業員代表に諮問しなければならない(池添 2002、12頁)。また企業には解雇に付随した雇用保障措置(企業内外での再配置計画など)の作成が法律(1989年制定)で定められている(同、13頁)。

ドイツでは日本の解雇権濫用法理にかかわる4要件に類似した規制があるのみならず、解雇は労使の共同決定事項である。

解雇を行う場合は「社会的相当性」が必要とされ、その中に「緊急な経営上の理由」が上げられている。

これによる解雇は「操業短縮や配転など他の手段によって雇用関係を維持することが期待しえない場合に許容される。この解雇の場合、使用者は、配置転換・再訓練など解雇を避けるための可能な限りの措置を採らなければならない。」さらに「事業所委員会は、被解雇者の人選基準について共同決定権を有している」(同、14頁)。また集団の解雇を行う場合には、使用者は事業所委員会の意見を添付して実施の30日前に職業安定所に申請する必要がある。さらに50人以上の解雇を行う場合には、州労働局長が設置する政労使三者構成の委員会が多数決で判断を下す。被解雇者に対する補償のために、経営組織法112条で、退職金、解雇補償金、職業転換訓練費用の支給などについて、従業員代表委員会と使用者の間で社会計画を策定することが定められている(同、15頁)<sup>5)</sup>。

イギリスでは1971年に制定された労使関係法によって労働者は不公正な解雇から守られている。そして解雇事案が裁判所に提訴された場合には、使用者は解雇理由が正当であることを立証する義務を有し、またその解雇が公正であるかを審査する基準としては解雇に至る手続きが重視される。さらに判例においては、客観的な判例選定基準、その基準の公正な適用、他の雇用への配転可能性の検討、組合との協議が考慮されている。ここでもまた日本の4要件に類似した判断基準が存在する。加えて1992年に制定された労働組合・労働関係法は、「整理解雇に際し、使用者代表は被用者代表(労働組合を含む一引用者)と事前協議を行うことが必要」とであると定めている(同、16-19頁)。

アメリカでは『『随意雇用の原則 (employment-at-will)』により、使用者はいついかなる理由によっても被用者を解雇しうる。しかし、この原則はいくつかの制約を受けている』(同、19頁)。まず差別禁止諸法や全国労働関係法など制定法上の規制がある。個別労使関係の次元では、被解雇者は労働協約上の苦情処理手続きを通じて異議申し立てを行うことができる。整理解雇については、労使間で先任権規則が定められている場合には、解雇はこの規則にもとづいて行われる。また野川忍ほか2003は、アメリカにおける解雇紛争の特徴として、「裁判所での正式審理、行政委員会への上訴、協約上の仲裁といった段階へと解雇紛争が進んでいる割合は、聴き取りなどから判断するに、全解雇紛争(事件)のおおよそ5%程度」であり、「おおよそ95%は、それら最終局面に

至る前の段階で何らかの形で解決されている」と述べ、この中間段階を担う「調停・仲裁人、行政官、苦情処理担当者が紛争解決において果たす役割とスキルがとても重要な検討課題である」と指摘している（野川ほか2003、30頁）。すなわち被解雇者の異議申し立てにもとづき、これらの中間段階における解雇規制が実際には機能している。

以上のように欧米先進国ではさまざまな解雇規制の制度が機能している。したがって規制改革論者の主張、日本の法制は解雇について諸外国にみられない強力な規制が行われ、その結果日本の正規雇用労働者は過度に雇用が守られているという主張には根拠がない。

またOECDの報告「雇用アウトlook 2013」によっても日本の解雇規制は他の先進国に比して厳しくないことがわかる。

それによると日本の正規雇用労働者に対する雇用保護の指数はOECD平均2.29に対して2.09（個別解雇に対する保護1.16、集団解雇0.93）であり加盟34カ国中10位と雇用保護は弱い方である。保護指数がもっとも低いのはニュージーランド1.01（個別解雇1.01、集団解雇0.00）、次いでUSA1.17（0.35、0.82）、もっとも高いのはドイツ2.98（1.94、1.04）である。他方非正規雇用に対する規制をみてもOECD平均指数2.08に対して日本は1.26（有期雇用に対する規制0.13、臨時雇用に対する規制1.13）であり34カ国中9位で規制が弱い国である。もっとも規制が弱い国はカナダ0.21（有期雇用一、臨時雇用0.21）、次いでUSA0.33（一、0.33）、もっとも規制が強い国はトルコ4.96（2.13、2.83）である（一は数値の記載なし）。すなわち日本は先進国のなかで正規雇用労働者に対する雇用保護は強固ではなく、非正規雇用労働者に対する規制に関しては弱い国である。

日本における解雇規制緩和を主張する根拠としてOECDの上記の指標が利用されることが多いが、最近の結果はこのとおりである。日本の雇用に対するOECDの勧告を検討した矢澤朋子2014は、指摘されているのは「労働市場の二極化」であり、「それが正規／非正規の大きな格差を生み出していること、そして格差を是正する規制がないことを問題視している」と結論する（矢澤2014、3頁）。この問題に関連してOECDの2013年報告は日本における女性労働について以下の課題を指摘する。「女性の労働参加を増やすために、質の高い保育サービスの提供、第2の稼

ぎ手の就労意欲を減じる税及び給付制度改革、ワーク・ライフ・バランスの改善、育児・介護休業法のより適切な施行等を通じた長時間労働の削減や勤務時間の柔軟性向上等の取り組みが求められる。」また非正規労働者に女性が多いことに鑑みて、正規労働者は不当解雇の申し立てなどの保護があるが、規制緩和が進んだ非正規雇用ではそのような保護が希薄であり、雇用保護の格差を是正して女性の労働参加を促す必要があると勧告する。（OECD 2013、2頁）

この指摘から判断すると、OECDは正規雇用労働者の解雇に対する規制の緩和を求めているのではなく、非正規雇用労働者に対する規制を強化し労働市場の二極化と格差を是正することを求めていると考えられる。安倍政権の政策は、女性の就労環境の改善ではこの勧告に答える方向性を表明しているが、しかし非正規雇用労働者の解雇規制についてはなんらの対策も示されていない。

それでは日本の解雇権濫用法理は実際に解雇をどの程度規制しているのか水口洋介の研究をみよう。水口2014によれば裁判所にもちこまれる解雇事案は都道府県労働局にもちこまれる相談件数5万件超にたいして、わずか3,500件、7%にすぎない（水口は0.7%と記載しているが計算があわないので7%に訂正した——京谷）。労働政策研究・研修機構の調査（同機構2010）によれば、年休や育休取得、いじめの訴え、労働条件の一方的変更の拒否などを理由とする、濫用法理4要件を無視した横暴な解雇が実際には横行し、その多くは中小零細企業で起きており、300人未満規模が72%を占める。このような現状を踏まえて水口は、解雇権濫用法理は日本の社会に浸透しておらず、解雇規制が厳しすぎるという「解雇緩和論者の現状認識は社会的実態からかけ離れている」と結論する（水口2014、42-3頁）。

既にみたように日本の解雇規制法制は国際的にみて厳格とはいいがたいし、国内の現状をみればその法制は現実にかかる解雇のごく一部しか把握していない。したがって「日本の解雇規制は厳しすぎるから緩和すべき」という議論にはそもそも根拠が存在しない。

それではこのような安倍政権の政策はどのような科学的根拠によって主張されているのか、次章においてその政策を支える労働経済学者の研究を検討しよう。

### 3. 解雇規制緩和を支える労働経済学者の見解

#### (1) 鶴光太郎の見解

このような解雇規制緩和の議論を進めている規制改革会議の雇用ワーキング・グループの座長を務めているのは鶴光太郎である。以下に鶴の研究を検討する。

鶴の解雇規制緩和を主張する議論の根底には、解雇規制は生産性を低下させ経済成長の阻害要因になるという認識がある。果たしてこの認識は十分に証明された妥当なものだろうか。鶴はBoterro et al 2004、Beseley and Burgess 2004、Heckman and Pages 2000など海外の研究を取り上げて、「国別のパネル・データの分析によれば、雇用保護の強い国(州)ほど経済パフォーマンスは悪いという結果が概ねでている」と指摘する(鶴他2009、6頁)<sup>6)</sup>。しかし日本において両者の関連が証明できるのかどうか、国内の研究については根拠が乏しい。鶴は奥平寛子ほか2008をその証拠として取り上げ、この研究において、労働者寄りの判決が多く出される解雇規制が厳格な都道府県では、「TFP[全要素生産性]が有意に減少することが明らかになった。また、解雇規制の強化により資本の深化が進む効果は確認されなかったものの、TFPの減少を通じて労働生産性も減少することが明らかにされた」と述べる(奥平他2008、15頁 [ ]内引用者)。この論文では、以上を表す統計結果は示されているが、しかしなぜそうなるのかは説明されない。労働者を解雇しにくいと技術進歩や生産性の効率化への取り組みがなぜ鈍くなるのだろうか。普通に考えると逆に、解雇しやすければより人件費の低い労働力を活用することに走り、生産性向上への取り組みが鈍るのではないだろうか。そうではなく、解雇しやすいことがなぜ生産性を向上させ、解雇しにくいことがなぜそれらを鈍らせるのか、納得のいく説明はなされない。したがって奥平ほかの研究は、解雇規制は生産性向上の障害となるので規制緩和すべきであるという鶴の主張を日本にあてはめる根拠としては希薄である。

鶴はつづけて、次のように述べる。「労働者保護は潜在的に雇用機会を求めている労働者全体の利益につながる訳ではないという事実は、格差問題への対応においても重要なインプリケーションを持つ。なぜなら、労働者保護がインサイダー保護を通じ、格差問題を更に増幅させる可能性があるからである。

したがって、格差の問題への真摯な対応は雇用が保障され組織化されている正社員の既得権益にある程度メスを入れることにもつながる。」(鶴他2009、7頁)

ここで鶴が取り上げているのは解雇の規制と労働者保護であり、その焦点は正規雇用労働者にたいする解雇規制である。それでは、正規労働者の解雇規制を緩和することが労働者全体の利益につながるのだろうか。企業が非正規労働者を解雇するのは、人件費削減のためである。鶴らは正規労働者の雇用が守られており解雇困難であるから非正規労働者を解雇するのだと主張するが、しかし企業の側にそのような配慮があったにせよ、企業が解雇を実施する直接の動機と目的が人件費削減であることに変わりはなく、それによって短期的な収支状況の改善がめざされる。その時に解雇規制が緩和され正規労働者も解雇しやすくなったならば何が起きるであろうか。人件費削減を求める企業が解雇された労働者に代わり正規労働者の雇用を拡大する保証はないし、非正規労働者を正規雇用へ転換する保証もない。ここに生まれるのは正規雇用にあったものが失業者と非正規労働者に転落し、労働者全体の労働条件の悪化と雇用の不安定化がさらに進行する危険である。

これにつづいて鶴は「その裏で、正社員にとっては、正社員割合の低下で長時間労働の問題がより深刻になるなどその負担は増加していることも事実である」と述べる(同上)。正規雇用労働者の解雇規制を緩和すればこの懸念はさらに強まるが、鶴はそれについて、「労働時間を中心にワークライフ・バランスのとれた自律的な働き方への対応も労働法制設計の大きな課題である」と述べる(同上)。ワークライフ・バランスのとれた働き方へ対応する労働法制とは何であろうか。それを実現するためには、時間外労働の上限の規制——36協定によって野放しにされている——、労働日の間の非就業時間に対する規制・「勤務時間インターバル制度」(EUにおける11時間)など労働時間の規制の強化が重要である。しかし鶴は労働条件を法律で規制する方向には反対する。「時間外割増賃金率引上げについては、・・・、国際的流れから逆行しているといわざるをえない。」(同、35頁)

以上の分析は、解雇規制緩和は長時間労働を改善・予防する有効な対策を伴わずに、よりいっそうの長時間労働を帰結する可能性が高いことを示す。

現実に安倍政権の雇用・労働改革はその方向で進んでいる。

## (2) 玄田有史の見解

上記のインサイダーとアウトサイダーの格差問題、そして前者の正社員の既得権益を削減する必要という指摘の根拠として、鶴は玄田有史の「置換効果」の主張を取り上げる（鶴光太郎2006、193頁）。玄田の研究を検討しよう。

玄田は中高年雇用労働者の雇用および賃金の保障が若年労働者の雇用創出を妨げていると指摘し、「中高年雇用維持の代償として若年の雇用機会が奪われる」ことを、雇用の「置換効果」と呼ぶ（玄田有史2004、86頁）。玄田によれば、「実際、実証分析の結果からも従業員の中高年年齢化が進んでいる大規模事業所ほど、新卒求人を抑制する傾向がみられる。」（同上、103頁）1989年から2000年の間、45歳以上従業員比率が4割以上の企業はほぼ一環して雇用純増率がマイナス（すなわち雇用減）を示す（同、107-8頁）。また45歳以上従業員比率の高い企業では雇用消失率が高く、雇用創出率が低い（同、115頁）。さらに玄田は次のような事例を紹介する。中高年社員が増加していた老舗の大手メーカーでは、2000年代に入ってリストラを実施せざるを得なかったのに対して、適切な年齢構成を維持した企業は、安定した新規採用を実施し好業績を続けた（同、121頁）。

玄田の研究の骨子は、中高年労働者の過剰雇用とその保障が新卒若年労働者の雇用機会を奪っているという主張である。「1990年代以降の労働市場の特徴の一つは、既存の中高年社員の雇用を維持する代償として若年の就業機会が縮小したことだった。雇用問題の世代間対立の深刻化を回避するためには、どのような取り組みが必要なのだろうか。」（同、336頁）

玄田はそのために、「中高年社員に対する賃金の柔軟化」と「人員調整ルール明確化」という政策課題を提起する（同、337頁）。

前者については指摘のみで具体的な叙述はないが、脈絡からして、年功賃金の廃止による中高年従業員の賃金コストの削減であることは明らかである。

後者についても具体的な叙述はないが、解雇基準や解雇にかかわる労使関係上の手続きなどの明確化を指すと思われる。さらに玄田は、「解雇を容易にする」だけではなく再就職支援策の強化、具体的には、

再就職支援会社などの「労働市場関連ビジネス」の活用を求める（同上）。また「解雇に対する金銭的補償のルール化」も主張する（同、338頁）。

安倍政権の雇用・労働改革においては、解雇規制の緩和と金銭解決も含むそれに伴う制度の整備が課題となっている。そしてこれに連動して「失業なき労働移動」を実現するために、再就職支援や就職情報の面での「労働市場関連ビジネス」の活用が進められ、雇用保険の予算配分は雇用維持型の雇用調整給付金から、再就職支援のための労働移動支援助成金へと大きく移動している。

このように玄田の主張と安倍政権の雇用・労働改革の方向は一致している。

先にみた「行き過ぎた雇用維持」を前提に解雇規制の緩和を推進しようとする安倍政権の政策の一つの淵源は玄田の研究にあるとみなしうる。

それでは玄田が前提とする「中高年労働者の過剰雇用」は上の研究によって十分に証明されているのであろうか。玄田の研究は中高年労働者に偏った年齢構成の企業は新規採用を抑制する事実を示すが、しかし、それは労働市場全体において中高年労働者が過剰であることとは別である。「就業構造基本調査」を検討しよう。

「就業構造基本調査」によって1992年から2012年までの常用労働者の年齢構成の変化を分析する。

表1によって常用労働者に占める各年齢層の労働者数および割合の変化をみると、同期間に1992年を基点として常用労働者は全体で87.0%へ減少している。とくに10歳代23.1%と20歳代前半39.8%への減少が大きい。30歳代後半は増えているが40歳代、50歳代の中高年層も50歳代後半を除き減少している。男女別にみてもその傾向はほぼ同様であるが、女子では、10歳代が18.7%ときわめて大きく減少し、30歳代は増加している。この20年余の間に10歳代の常用労働者は男子では4分の1余、女子では5分の1強に減少し、20歳代前半では男女ともに40%前後に減少している。

表2によって常用労働者が各年齢層に占める割合をみても同様の傾向が確認できる。全体で常用労働者が占める割合は1992年の57.9%から2012年の51.4%へ低下し、10歳代では61.4%から26.0%へ、20歳代前半では79.3%から54.4%へ大きく低下している。男女別にみると男子は全体の傾向とあまり変わらないが、女子の40歳代、50歳代の動向は均一ではなく、40歳

表1 正規労働者に占める各年齢層の労働者数および割合(実数は千人)

	1992 年		1997 年		2002 年		2007 年		2012 年		1992 年=100
総 数	38,062.0	100.0%	38542.0	100.0%	34,345.0	100.0%	34,324.2	100.0%	33,110.4	100.0%	87.0%
15 ～ 19 歳	1,056.0	2.8%	592.0	1.5%	324.8	0.9%	293.2	0.9%	243.9	0.7%	23.1%
20 ～ 24	5,559.0	14.6%	4893.0	12.7%	3,003.0	8.7%	2,697.1	7.9%	2,212.9	6.7%	39.8%
25 ～ 29	5,245.0	13.8%	5933.0	15.4%	5,365.7	15.6%	4,374.2	12.7%	3,958.0	12.0%	75.5%
30 ～ 34	4,269.0	11.2%	4571.0	11.9%	4,951.0	14.4%	5,011.1	14.6%	4,192.2	12.7%	98.2%
35 ～ 39	4,235.0	11.1%	4115.0	10.7%	4,142.4	12.1%	4,761.0	13.9%	4,875.8	14.7%	115.1%
40 ～ 44	5,292.0	13.9%	4179.0	10.8%	3,804.6	11.1%	4,068.2	11.9%	4,726.4	14.3%	89.3%
45 ～ 49	4,222.0	11.1%	5204.0	13.5%	3,775.8	11.0%	3,715.2	10.8%	3,995.6	12.1%	94.6%
50 ～ 54	3,720.0	9.8%	4008.0	10.4%	4,425.5	12.9%	3,603.0	10.5%	3,574.0	10.8%	96.1%
55 ～ 59	2,833.0	7.4%	3259.0	8.5%	3,085.4	9.0%	3,892.6	11.3%	3,110.3	9.4%	109.8%
60 ～ 64	1,067.0	2.8%	1136.0	2.9%	939.8	2.7%	1,187.8	3.5%	1,465.3	4.4%	137.3%
65 ～ 69	564.0	1.5%	429.0	1.1%	331.4	1.0%	430.0	1%	434.2	1.3%	77.0%
70 歳以上			222.0	0.6%	195.7	0.6%	290.9	0.8%	321.9	1.0%	-
男	26,100.0	100.0%	26787.0	100.0%	24,412.2	100.0%	23,798.70	100.0%	22,809.00	100.0%	87.4%
15 ～ 19 歳	572.0	2.2%	352.0	1.3%	200.4	0.8%	181.3	0.8%	153.5	0.7%	26.8%
20 ～ 24	2788.0	10.7%	2563.0	9.6%	1,606.6	6.6%	1,416.1	6.0%	1,162.0	5.1%	41.7%
25 ～ 29	3,463.0	13.3%	3855.0	14.4%	3,465.5	14.2%	2,735.9	11.5%	2,416.9	10.6%	69.8%
30 ～ 34	3,219.0	12.3%	3,401.0	12.7%	3,647.4	14.9%	3,568.2	15.0%	2,875.6	12.6%	89.3%
35 ～ 39	3,176.0	12.2%	3,123.0	11.7%	3,153.9	12.9%	3,517.9	14.8%	3,529.6	15.5%	111.1%
40 ～ 44	3,885.0	14.9%	3,087.0	11.5%	2,871.8	11.8%	3,012.7	12.7%	3,463.1	15.2%	89.1%
45 ～ 49	3,046.0	11.7%	3,765.0	14.1%	2,796.8	11.5%	2,703.0	11.4%	2,911.4	12.8%	95.6%
50 ～ 54	2,685.0	10.3%	2,931.0	10.9%	3,301.7	13.5%	2,597.5	10.9%	2,584.2	11.3%	96.2%
55 ～ 59	2,109.0	8.1%	2,417.0	9.0%	2,324.6	9.5%	2,858.4	12.0%	2,287.9	10.0%	108.5%
60 ～ 64	772.0	3.0%	834.0	3.1%	695.2	2.8%	820.0	3.4%	1,014.5	4.4%	131.4%
65 ～ 69	386.0	1.5%	319.0	1.2%	234.3	1.0%	249.9	1.1%	254.1	1.1%	65.8%
70 歳以上			139.0	0.5%	114.0	0.5%	137.9	0.6%	156.4	0.7%	-
女	11,962.0	100.0%	11,755.0	100.0%	10,144.9	100.0%	10,525.50	100.0%	10,301.30	100.0%	86.1%
15 ～ 19 歳	484.0	4.0%	240.0	2.0%	126.9	1.3%	111.9	1.1%	90.4	0.9%	18.7%
20 ～ 24	2,771.0	23.2%	2,330.0	19.8%	1,421.3	14.0%	1,281.00	12.2%	1,050.90	10.2%	37.9%
25 ～ 29	1,782.0	14.9%	2,078.0	17.7%	1,930.1	19.0%	1,638.30	15.6%	1,541.10	15.0%	86.5%
30 ～ 34	1,050.0	8.8%	1,170.0	10.0%	1,323.1	13.0%	1,442.90	13.7%	1,316.60	12.8%	125.4%
35 ～ 39	1,059.0	8.9%	992.0	8.4%	1,003.5	9.9%	1,243.10	11.8%	1,346.30	13.1%	127.1%
40 ～ 44	1,407.0	11.8%	1,093.0	9.3%	947.6	9.3%	1,055.50	10.0%	1,263.40	12.3%	89.8%
45 ～ 49	1,176.0	9.8%	1,439.0	12.2%	997.7	9.8%	1,012.30	9.6%	1,084.30	10.5%	92.2%
50 ～ 54	1,036.0	8.7%	1,077.0	9.2%	1,150.7	11.3%	1,005.40	9.6%	989.8	9.6%	95.5%
55 ～ 59	724.0	6.1%	842.0	7.2%	780.4	7.7%	1,034.20	9.8%	822.4	8.0%	113.6%
60 ～ 64	294.0	2.5%	302.0	2.6%	270.6	2.7%	367.8	3.5%	450.8	4.4%	153.3%
65 ～ 69	178.0	1.5%	110.0	0.9%	107.4	1.1%	180.1	1.7%	180	1.7%	101.1%
70 歳以上			83.0	0.7%	85.8	0.8%	153.0	1.5%	165.3	1.6%	-

正規労働者は就業構造基本調査「正規の職員・従業員」総務省「就業構造基本調査」各年度版より作成

1992 年は 65 歳以上

1992 年と 1997 年の実数は千人以下切り捨て

代前半がやや増えている。また女子の10歳代の常用労働者は2012年ではわずか18.5%になっている。

「就業構造基本調査」の結果の分析からは「中高年労働者が過剰」であるという事実は示されない。そ

こに鮮明に浮かび上がるのは、若年層の常用労働者の急速かつ大幅な減少、とくに10歳代と20歳代前半における減少である。

それではこの労働市場の傾向を前提とすると、解

表2 正規労働者が各年齢層に占める割合の推移

	1992 年	1997 年	2002 年	2007 年	2012 年
総 数	57.9	57.5	52.8	52.0	51.4
15～19 歳	61.4	44.2	26.6	27.7	26.0
20～24	79.3	71.9	57.0	55.6	54.5
25～29	80.8	79.5	72.0	68.9	68.8
30～34	72.6	73.6	69.7	68.2	66.7
35～39	64.1	66.4	64.5	63.5	64.4
40～44	57.9	60.9	59.5	59.8	60.9
45～49	55.4	57.1	56.1	56.9	58.1
50～54	53.2	55.4	52.4	54.6	56.2
55～59	47.7	51.4	48.5	49.3	50.6
60～64	26.8	26.8	22.2	24.2	23.9
65～69	12.9	15.7	12.2	14.2	13.6
70～74		10.3	7.4	10.7	10.5
75～79		7.1		7.9	8.6
80～84				7.4	9.1
85 歳以上				7.0	7.1
男	67.3	67.8	63.8	62.3	62.1
15～19	62.9	49.2	32.4	34.4	34.0
20～24	78.2	73.5	60.0	57.9	57.3
25～29	87.5	86.5	80.8	77.4	76.6
30～34	84.5	85.2	81.9	80.8	78.8
35～39	78.9	82.2	80.2	78.5	79.3
40 ～ 44	73.3	77.4	77.2	77.1	77.8
45 ～ 49	70.0	72.4	72.7	73.9	75.9
50 ～ 54	66.2	69.5	67.2	69.5	72.7
55 ～ 59	58.0	63.5	60.9	61.3	64.7
60 ～ 64	31.3	32.1	26.2	27.2	27.8
65 ～ 69	14.4	18.4	13.2	13.4	13.2
70 ～ 74		11.2	6.8	9.0	8.6
75 ～ 79		6.1		4.8	6.3
80 ～ 84				4.6	6.7
85 歳以上				5.5	6.9
女	44.3	42.8	37.4	37.9	37.2
15 ～ 19	59.8	38.5	20.7	21.1	18.5
20 ～ 24	80.4	70.2	53.8	53.2	51.6
25 ～ 29	70.4	69.1	60.1	58.2	59.3
30 ～ 34	50.7	52.7	49.4	49.3	50.0
35 ～ 39	41.0	41.4	40.0	41.3	43.2
40 ～ 44	36.6	38.1	35.1	36.4	38.2
45 ～ 49	36.0	36.7	34.2	35.2	35.6
50 ～ 54	35.3	35.7	32.0	35.1	35.3
55 ～ 59	31.4	33.2	30.2	31.9	31.6
60 ～ 64	19.5	18.5	16.0	19.5	18.3
65 ～ 69	10.5	10.9	10.6	15.6	14.1
70 ～ 74		8.7	8.3	13.3	13.4
75 ～ 79		8.7		12.8	12.4
80 ～ 84				11.8	12.7
85 歳以上				9.1	7.2

「就業構造基本調査」正規の職員・従業員/有業者総数

1992 年は 65 歳以上、1997 年は 75 歳以上、2002 年は 70 歳以上の数字

雇規制を緩和して正規雇用の中高年労働者を削減することが適切な政策なのだろうか。解雇規制緩和の政策提案は解雇された労働者を他の産業に移動させるための就職支援策については言及しているが、しかし中高年労働者の解雇が若年層に対する正規雇用の創出につながる保障は何もない。そればかりではなく、若年層における正規雇用の減少にあわせて中高年層の正規雇用を削減するならば、労働市場は底辺に向かって収斂する結果になる。その労働市場では、企業が労働力の必要に応じて、より低賃金で流動的に活用できる不安定な雇用の労働者が増大し、労働条件の全般的な低下がもたらされる<sup>7)</sup>。

#### 4. まとめ

成熟産業から成長産業への労働力移動による経済成長の拡大をめざす安倍政権の雇用・労働改革の根底に位置する解雇規制緩和の主張について分析した。他の先進諸国の解雇規制と比較しても、国内の解雇の現状に照らしてもその主張には根拠がない。さらにその主張を支える労働経済学者の研究も、解雇規制を緩和する政策提言として十分な科学的根拠をもつものではない<sup>8)</sup>。

現実の労働市場においては、「就業構造基本調査」の分析が示すように、1990年代半ば以降正規雇用の減少と非正規雇用の増大が顕著に進み、とりわけその傾向のなかで若年労働者における非正規雇用が増大している。この状況を生み出した原因は、日経連の「新時代の『日本的経営』」1995年に示された「雇用の多様化と柔軟化」を推進する企業の雇用戦略、そしてその戦略の遂行を支援した自民党政府の労働法制の規制緩和——労働者派遣法の度重なる改定に象徴される——である<sup>9)</sup>。玄田の過剰な中高年雇用を削減することによって若年の雇用機会を拡大すべきであるという議論は、この20年余の日本の労働市場を取り巻く基本的な動向を所与の前提としている。そうではなく、日本社会の持続的で安定的な発展を実現するためには、企業の経営戦略と政府の労働政策の基本を転換することこそが必要である<sup>10)</sup>。

以上の推移と労働市場の現状を踏まえるならば、今求められている政策は、中高年正規雇用労働者の解雇を容易にする解雇規制緩和でなく、若年層に対する正規雇用の機会を創出し、安定した雇用を保障する政策である<sup>11)</sup>。

## 注

- 1) 雇用調整助成金は事業規模の縮小等に際して雇用を維持する努力を行う事業主に対して支給されるのに対して、労働移動支援助成金は離職予定者の再就職支援を職業紹介事業者に委託したり求職活動のための休暇を付与する事業主に対して支給される。キャリアアップ助成金は非正規従業員の正規雇用への転換などを実施した事業主に対して支給される。
- 2) 4月3日に国会に提案された改訂案では、その対象外となる労働者は年収1075万円以上で、為替ディーラー、証券アナリスト、研究開発職などの高度な専門的知識をもつ労働者が想定されている。いわゆる「高度プロフェッショナル制度」。この他にも法案では、通常の就業時間以外に労働が可能な裁量労働制の対象範囲を営業や品質管理の業務に拡大することが盛り込まれている。
- 3) 従来は専門的な知識・技術を必要とするソフトウェア開発や通訳など26業務に限り無期限で派遣労働者を活用することが認められていたが、改訂案ではこの限定を廃止し、業務に従事する個人を入れ替えればすべての業務において無期限で派遣労働を活用できるようにする。このほか派遣労働に関する見直しについて規制改革会議（総理大臣の諮問に応じるための審議会として内閣府に設置された）では、以下の事項が廃止を含めた見直しの対象とされている。2012年10月1日より施行された規制事項のうち「日雇い派遣の原則禁止」「グループ内企業派遣の8割規制」「離職後1年以内の従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止」「マージン率などの情報提供」、および2015年10月1日施行予定の「労働契約申し込みみなし制度」（違法な派遣労働が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の労働契約の申し込みをしたものとみなす）。第16回規制改革会議（2013年9月19日開催）の資料および議事録を参照（内閣府「規制改革 会議情報」<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/meeting.html>）。これらの規制の廃止は明らかに企業の派遣労働活用を容易にする。
- 4) すべての女性が輝く社会づくり本部（本部長・安倍総理大臣）「すべての女性が輝く政策パッケージ」2014年10月10日参照  
<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant>

[women/pdf/20141010package.pdf](http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/meeting.html)

- 5) 従業員代表と事業所委員会との関係はヴァース2013によれば次の通りである。当該事業所の全労働者によって選出された従業員代表が事業所委員会を構成する。事業所委員会は使用者と交渉する権利をもつが、しかし争議権はもたず平和的手段のみが認められる。使用者との「信頼に基づき協力し、労使紛争を抑えるという義務」がある。事業所委員会は労働組合と制度上の関係はないが、実際には事業所委員会委員は労働組合の組合員、職場委員である。
- 6) 鶴が取り上げる海外の研究は以下である。  
Besley, T. and R. Burgess, “Can Labor Regulation Hinder Economic Growth? —Evidence from India.” *Quarterly Journal of Economics* 119(1), 2004. Botero, J., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-De-Silanes and A. Shleifer, “The Regulation of Labor.” *Quarterly Journal of Economics*, 2004. Heckman, J. and C. Pages, “The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Market.” NBER WP No.7773, 2000
- 7) さらに玄田は失業対策について重大な見解を表明している。玄田は玄田有史・中田喜文2002に収められた大日康史2002、小原美紀2002の研究を踏まえて、「実証分析結果からも、雇用保険の給付日数の延長は失業を長期化させるだけという指摘もある」と述べる（玄田・中田2002、338頁）。大日によれば、「少なくとも賃金と職業に関しては失業給付受給者では希望条件が高止まり、あるいは前職からの粘性性が高く、それゆえに失業期間が伸びることが確認される。」（同、191頁）小原は「分析の結果、1) 失業給付受給者は非受給者よりも再就職率は低く失業期間は長い、2) 受給者は給付終了まで残り1ヶ月で駆け込み就職する。3) 2の影響は失業期間が長いほど大きくなることがわかった。」と述べ、「失業給付を延長する所定給付日数の改訂は失業期間を著しく長期化させることを考慮し、慎重に行われねばならない。」と結論する（同、209頁）。果たしてこれらの結果から導出される政策課題は、玄田のいうように失業給付の所定給付日数の見直し、給付期間の短縮なのであろうか。そうではなく、失業給付の打ち切りに迫られ、希望と異なる不利な条件で



再就職せざるを得なくなる前に、どれだけ効果的な支援を行いうのか、再就職支援体制の見直しと改善が課題であろう。また言うまでもなく、失業給付期間の検討においては憲法が保障する「職業選択の自由」の観点が不可欠である。

- 8) 解雇規制緩和は妥当性を欠くにもかかわらず、その主張にもとづいて解雇の金銭解決を促進する法案の国会提出に向けた動きが加速する可能性が高い。
- 9) 1985年に制定された労働者派遣法は1996年に派遣業務を16から26業務へ拡大する改定が行われ、1999年には派遣できる業務を定める「ポジティブリスト」から、派遣できない業務を定める「ネガティブリスト」方式へ転換する大幅な規制緩和が実施された。さらに、2003年に派遣期間を1年から3年に延長、2004年に製造業務を適用対象に加える改定、2006年には派遣期間が1年に制限されてきた業務について最長3年までの延長を可能にするほか、ソフトウェア開発などの業務については受け入れ期間の制限を撤廃し、製造業務への派遣も2007年3月以降期間を3年へ延長する改定が行われた。そして2009年9月から2012年12月までの民主党政権の時期をはさんで、現在安倍政権によって「常用代替防止の原則」を転換し派遣労働を常態化させる抜本的な改定案が国会に提出されている。なおこの法案は6月19日に衆議院本会議で、自民、公明、次世代の党の賛成多数で可決された。
- 10) 筆者は本稿につづいて安倍政権の雇用・労働改革の諸問題を順次論述する予定であるが、その改革の焦点の一つは、過労死防止対策のためにも長時間労働を改善する有効な政策を実施することである。しかし現時の改革案にはその具体策が欠如している。2014年6月24日に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014』では「多様で柔軟な働き方の実現」のために「働き過ぎ防止のための取り組み強化」として「長時間労働を是正するため、法違反の疑いのある企業等に対して労働基準監督署による監督指導を徹底するとともに、『朝型』の働き方の普及や長時間労働抑制策等の検討を行う。」と記されている（同上p21）。監督指導の徹底のためには、労働基準監督官の増員が不可欠であるが——イギリス並みにするには1.75倍、ドイツ並みにするには3.56倍の増員（全労働省労

働組合「労働行政の現状（データ資料）」2011年11月、「表2：諸外国における労働基準監督官の数」参照）——、しかし安倍政権の改革では労働基準監督官の増員計画は示されていない。「朝型勤務」については、「国民運動を展開する」という安倍総理の指示のもとに、塩崎厚生労働大臣が2015年4月20日、経団連の榊原会長にこれを促進する取り組みに努力するように要請し、同会長は会員企業への働きかけを約束した。しかし「朝型勤務」は夜間の残業を早朝の「早出残業」に置き換えるだけでまったく長時間労働の改善にならないのみならず、子育て中の労働者、とくに女性労働者に対する配慮を欠いた男性的思考の提案であり、女性の活躍促進を宣伝する安倍政権の政策と矛盾する。このように長時間労働の抑制については具体策の欠如した課題の指摘にとどまる。

安倍政権の雇用・労働改革においては、企業の競争力を強化し企業収益を拡大する経済政策が前面に押し出され、労働者の雇用・労働の質と条件を維持・向上させる社会政策が後景に退いている。これが改革の基本性格である。

- 11) この点では厚生労働省が進める若者就職支援対策——ジョブ・カード制度、キャリアアップ助成金、若者チャレンジ奨励金、トライアル雇用奨励金など——がいかなる成果を上げているのか、その政策の現状と実績の評価が重要である。今後の課題としたい。

なお、本稿の内容について2015年5月30日に開催された関東社会労働問題研究会で報告する機会を得て、参加者より本稿を改善し研究を進める上で貴重なご指摘や助言をいただいた。この場を借りてお礼を申し上げる。最後に、本稿の研究は2014年度長野大学研究助成金を受けて行われたものであることを記す。

## 引用文献

- 池添弘邦「解雇法制—日本における議論と諸外国の法制—」、労働政策・研修機構「労働政策レポート」Vol.2、2002年3月
- OECD「雇用アウトlook 2013 日本に関する分析」  
[http://www.oecd.org/fr/els/emp/Country%20Notes-JAPAN%20\(JP\).pdf](http://www.oecd.org/fr/els/emp/Country%20Notes-JAPAN%20(JP).pdf)

- 奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎「雇用保護は生産性を下げるのか——『企業活動基本調査』個票データを用いた分析」独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 08-J-017, 2008年
- 玄田有史『ジョブクリエーション』日本経済新聞社、2004年
- 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社、2002年
- 鶴光太郎『日本の経済システム改革』日本経済新聞社、2006年
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働市場制度改革』日本評論社、2009年
- 日経連「新時代の『日本的経営』」、1995年
- 野川忍ほか「諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ」労働政策・研修機構「資料シリーズ」No. 129、2003年3月
- ヴァース、バルント「ドイツにおける企業レベルの従業員代表制度」『日本労働研究雑誌』No.630、2013年1月
- 水口洋介「解雇規制・規制改革の問題点」『ジュリスト』No.1465、2014年4月
- 矢澤朋子「日本は『正規雇用の解雇が最も難しい国』？」大和総研「欧州経済」2014年3月18日
- 労働政策研究・研修機構「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」、「労働政策研究報告書」No.123、2010年6月