

2017年3月30日

日本経済調査協議会

「安定した雇用と賃金はもう戻ってこないのか」

第10回委員会：今後の方向付け

猪木 武徳

問題点の整理と報告書の構成

問題意識と目標

「無限定正社員」は企業内の雇用調整の障害となっている、そして企業外の職業訓練によってマクロの労働需給のミスマッチは解消できる、としばしば主張される。硬直的な労働市場が産業構造の転換を困難にし、生産性の低下と成長の停滞を招き、非正規雇用を増大させているという説である。本委員会では、こうした前提から生まれる「雇用流動化論」を批判的に検討し、安定した雇用と賃金の回復の可能性を探る。各メンバーそれぞれの研究関心から、共通の方向付けを模索しつつ「雇用流動化論」を吟味するための論考を執筆する。アプローチは概念論、事例調査、統計分析、歴史分析、展望（サーベイ）論文など各人の自由とする。

論考で区別しておきたいキー概念

- 1) 職務、あるいは職務限定という概念、「ジョブ型正社員」「ジョブ型雇用」とは？
- 2) 同一労働同一賃金（処遇差の合理的理由とは？）（マニュアルにないスキルの評価は？）
- 3) 正規・非正規の中間形態の出現 ⇒ 「契約更新型有期雇用者」
派遣（直接雇用されていない）は？
- 4) 「働き方改革」とキャリア形成の視点 「多様な働き方」の「多様」とは？
（キャリア中断の女性、転勤・残業困難社員、短時間勤務希望者、中途採用、外国人）

本研究会で指摘された主要課題

I. 雇用調整と労働時間問題

- 1) 時間外労働規制と非正規労働（非正規比率の上昇で労働時間短縮が起こったのか）
（「非正規雇用の拡大」を他の就業形態との関係で検討・解釈する。「労働力調査」）

II. 仕事と賃金

- 2) 正規・非正規の賃金格差と、それぞれの賃金カーブの形状、福利厚生との格差は？
（しばしば言及される外国の賃金格差の数字の信頼度は？）均等待遇の原則について
（パートの昇給制度は？ 非正規の賃金を上げることによって問題は解決するのか）
正規の賃金を下げるとい現象は？

- 3) 仕事と報酬の関係を見直す
(「ジョブ型正社員」の賃金の決まり方、上がり方は？ 労働市場として機能するのか？)
- 4) 正社員・非正社員の仕事配分はどの様にして決まるのか (雇用調整論とも関係する)

III. 能力開発・人材育成

- 5) 正規・非正規間の能力開発機会の差 (日本は外国と比較して機会格差は広いのか)
- 6) キャリアパスとしての非正規から正規への転換
(「基幹パート」の正社員への転換)
(正規雇用に転換できる時期は？ Stigma にならないために)
- 7) キャリアの選択肢が与えられているのか？ (石田”tautology”論)
- 8) 非正規社員の人材選別機能と低賃金

IV. 組合・労使協議制・発言

- 9) 非正規社員の処遇改善の力を何処に、いかに求めるか？
(非正規社員の組織化の問題)
- 10) 会社主導型のキャリア管理の修正 (職場から人事への発言)
- 11) 組合側からの要求で、非正規の正規化は法制面でどれほど進んだか？

V. 外国事情あるいは国際比較

- 12) ヨーロッパの雇用システムから参考になる正確な材料はあるか
非正規雇用の国際比較
(どの技能タイプが非正規化しているか)
(オランダ型、スウェーデン型などの内実の理解は十分か、スイス、フランスは？)
(欧州は職能給という誤解)

関連するテーマ (見送り？ あるいは山田氏の議論の批判として「序論」で批判する)

マクロ的な通説への疑義、サーベイ

- 1) 日本の労働移動率が 1990 年以降、特に低下したのはなぜか。
景気後退時期の特徴に過ぎないのか
- 2) 雇用流動化で生産性が上がるのか、雇用拡大効果はあるのか？
- 3) 雇用流動化でイノベーションが生まれやすいのか？

法規制と制度論

- 1) 日本は解雇規制が特に強いのか？ それが生産性を抑制しているのか？
- 2) 失業と再就職支援・雇用保険制度の役割、配偶者控除の見直し、企業年金の検討
- 3) 2012 年労働契約法改正の影響