

2 雇用構造の変動

2-1(1) 高度成長・安定成長の期の全部雇用と女性労働

雇用と家族の三つのモデル

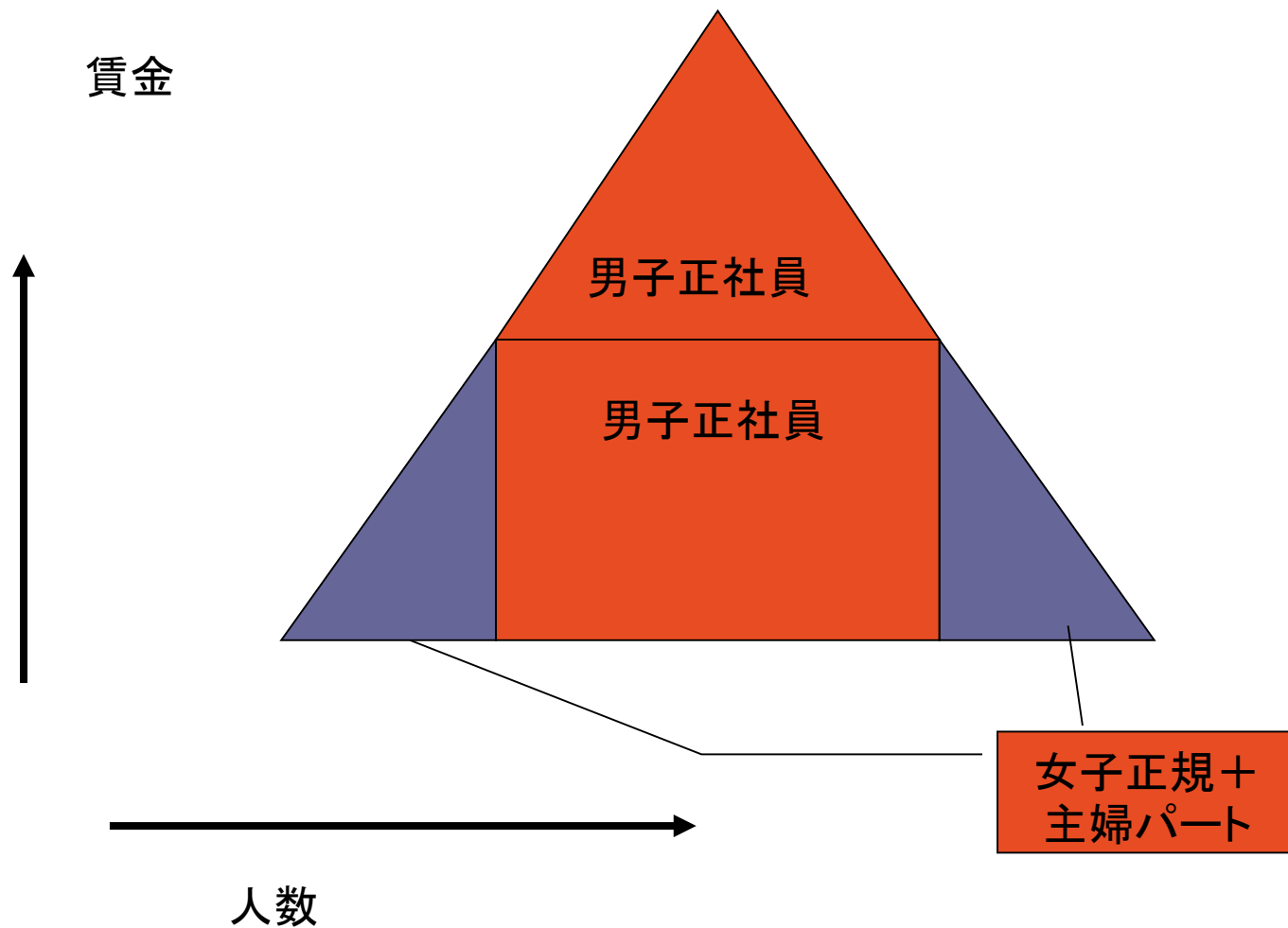
- 高度成長期以来の、3つのモデルにおける雇用、所得、家族(野村, 1998)
 - 自営業世帯は、家族総がかりの労働で得た所得を分け合う(ので近代家族ではない)
 - 中小企業労働者家計では、妻が家計補充のためにパート労働を行う

出所:野村(1998)93頁。

なぜ全部雇用が成立したか(野村, 2007)

- 高度成長期から安定成長期にかけて働いていたしくみ
- 大企業の雇用保蔵＝整理解雇の回避
- 中小企業
 - 大企業ほどではないが雇用保蔵
 - 不況期に採用する(大企業と競合しないから)
- 自営業(農業, 商工業)
 - 低利潤率でも存続
 - 廃業した場合(1974-75年調査):子どもに扶養される38%, 雇用される33%, 不動産収入13%, 年金・恩給受給5%, 第1次産業3%
- 女性
 - 若年女性が結婚・出産退職で家庭に移動
 - 中小企業労働者家庭の女性が家庭とパートタイマーの間を移動。パート職を失っても失業しない

男子正社員の処遇と女子・非正規従業員 の処遇(1980年代まで)



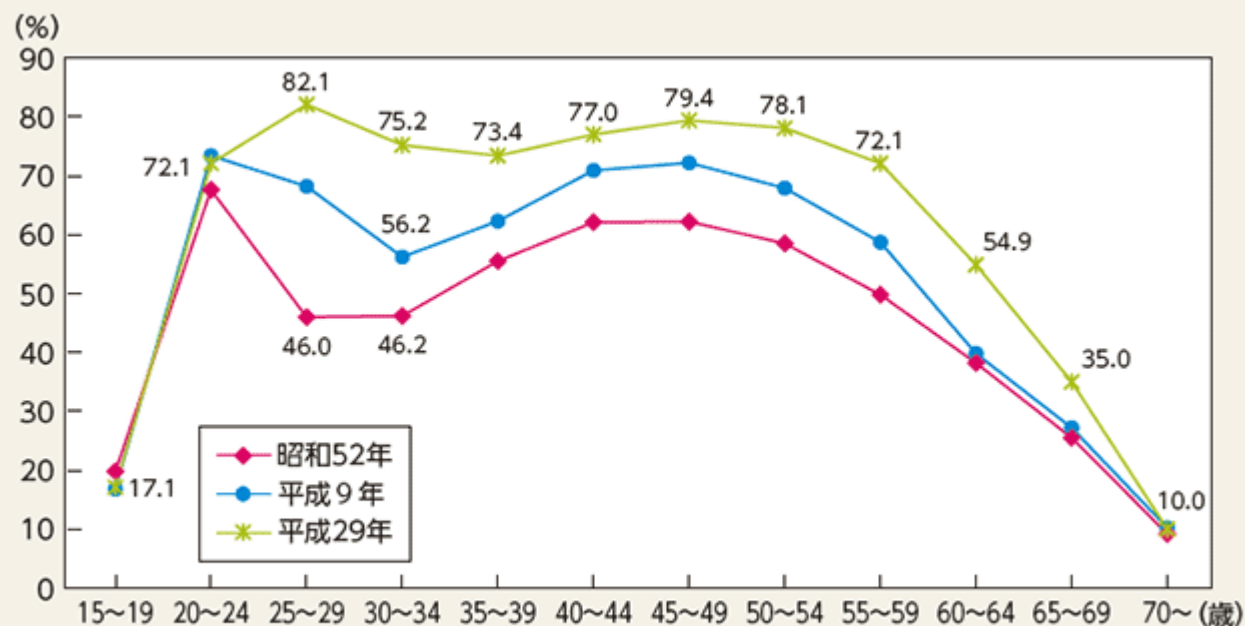
女性の相対的低賃金の理由

- 1989年, 女性一般労働者の賃金は男性の60.2%だった(内閣府, 2017)
- 賃金格差要因の分析(中田, 2002)
 - パート労働者の比重の高さ。ただしパートにおける男女格差は小さく, かつ1990年代に改善傾向にある。
 - 正社員における男女格差。大企業ほど大きく, 90年代の改善も限定的。
 - 学歴は平均教育年数では_____ , 学問領域差が職種に反映→低賃金職種に女性が集中
 - 同一職種・同一年齢でも男女格差が年齢とともに広がる
 - 査定を通した年功的処遇が男性にのみ有利に働いている可能性
- 男性正社員のメンバーシップ型雇用の下では, 女性は「家計補助労働力」とみなされ, 低い賃金しか払われない(正社員でも。パートはなおさら)

女性：弱いメンバーシップ（1）

- 女性の年齢階級別労働力率（_____カーブ）
- 2010年代になって解消傾向に

I-2-3 図 女性の年齢階級別労働力率の推移



出所：内閣府
(2018)。

(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者+完全失業者）」 / 「15歳以上人口」 × 100。

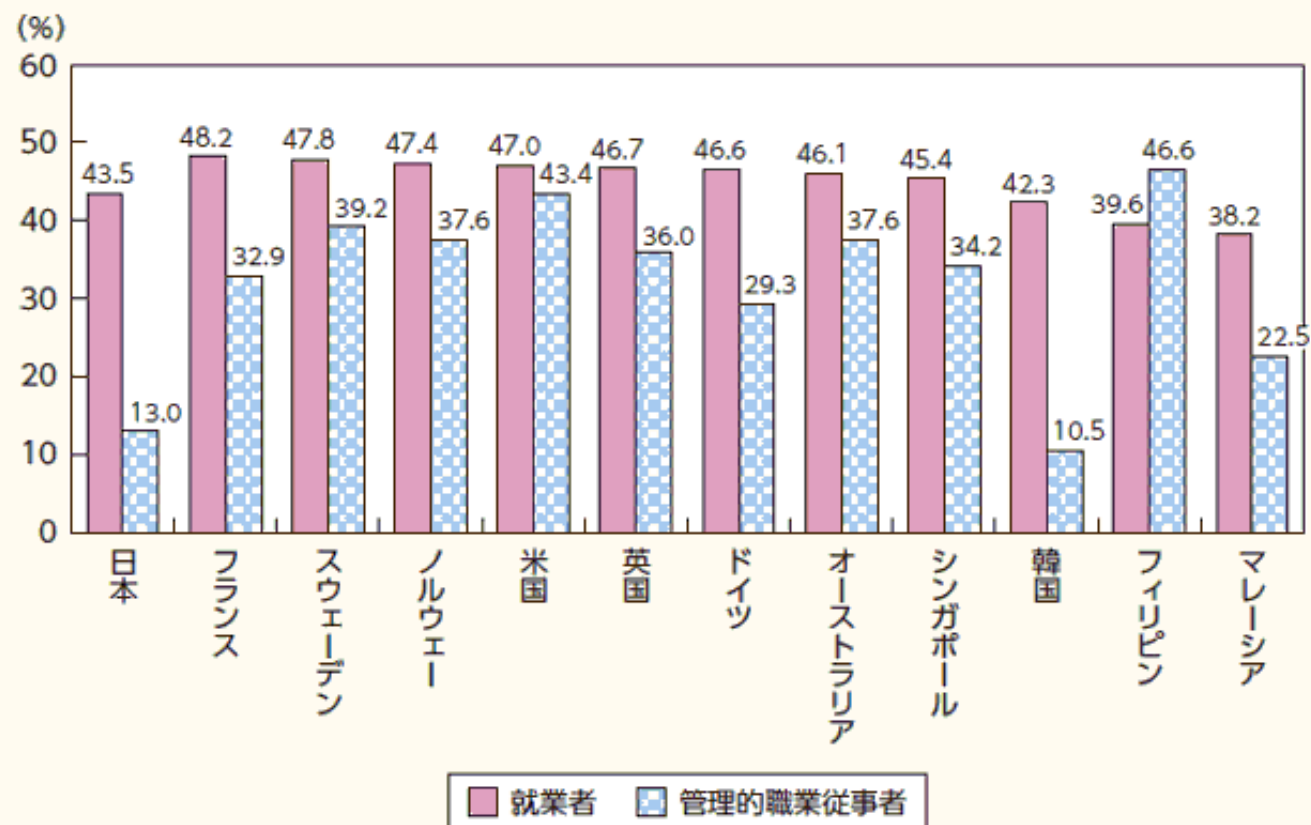
女性:弱いメンバーシップ(2)

- 女性は男女雇用機会均等法(1986年)ができるまで長期雇用対象者ではなかった
 - 男女別定年(1981年の最高裁判決で違法とされ, 均等法により明文で禁止)
 - _____退職の強要と慣行による継続
 - 子育てが一段落してからパートに出る行動の定着
- 均等法以後も, コース別管理による格差の固定化
 - 「総合職」と「一般職」にわけて昇格・昇進管理
 - 踏み絵としての_____
 - メンバーシップ型では転勤に応じられることも「能力」
 - 2006年均等法改正による間接差別禁止で一部是正

正社員の性別昇進格差

- 管理的職業従事者に占める女性の割合は、現在でも国際的にみて極度に小さい

I-2-14図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年），その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
 2. フランス，スウェーデン，ノルウェー，英国及びドイツは2016（平成28）年，米国は2013（平成25）年，その他の国は2015（平成27）年の値
 3. 総務省「労働力調査」では，「管理的職業従事者」とは，就業者のうち，会社役員，企業の課長相当職以上，管理的公務員等。また，「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

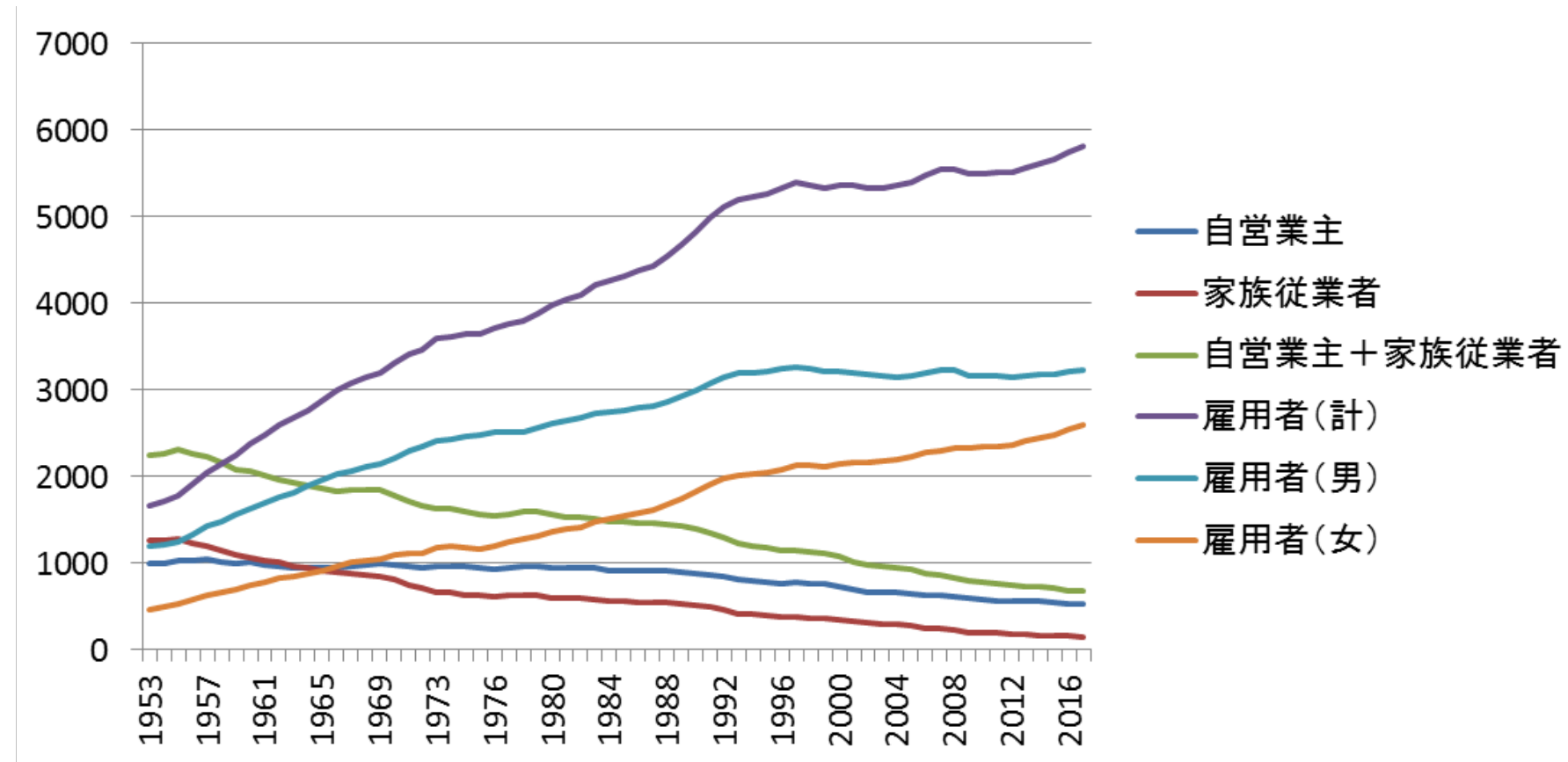
出所：内閣府(2017)。

男子正社員と女性の処遇の補完性

- 長期雇用対象でないことの企業にとっての意味
 - 右肩上がり賃金を支払わなくてすむ
 - 技能形成を促進する必要がない
 - 難しい仕事に就かせる前に退職する(させる)から
- 民間企業における男子労働者昇進との3つの補完性
 - 夫の長時間高密度労働と専業主婦の家事労働・育児負担の補完性
 - 生活給(規範)との補完性——女性には生計費補助分しか払わない(払わなくていいという規範)
 - 選別を遅くすることとの補完性
 - 女性非正規がいる分だけ男子正社員の採用数を絞り、ある程度まで全員を昇格・昇進・昇給させられる

全部雇用の衰退傾向

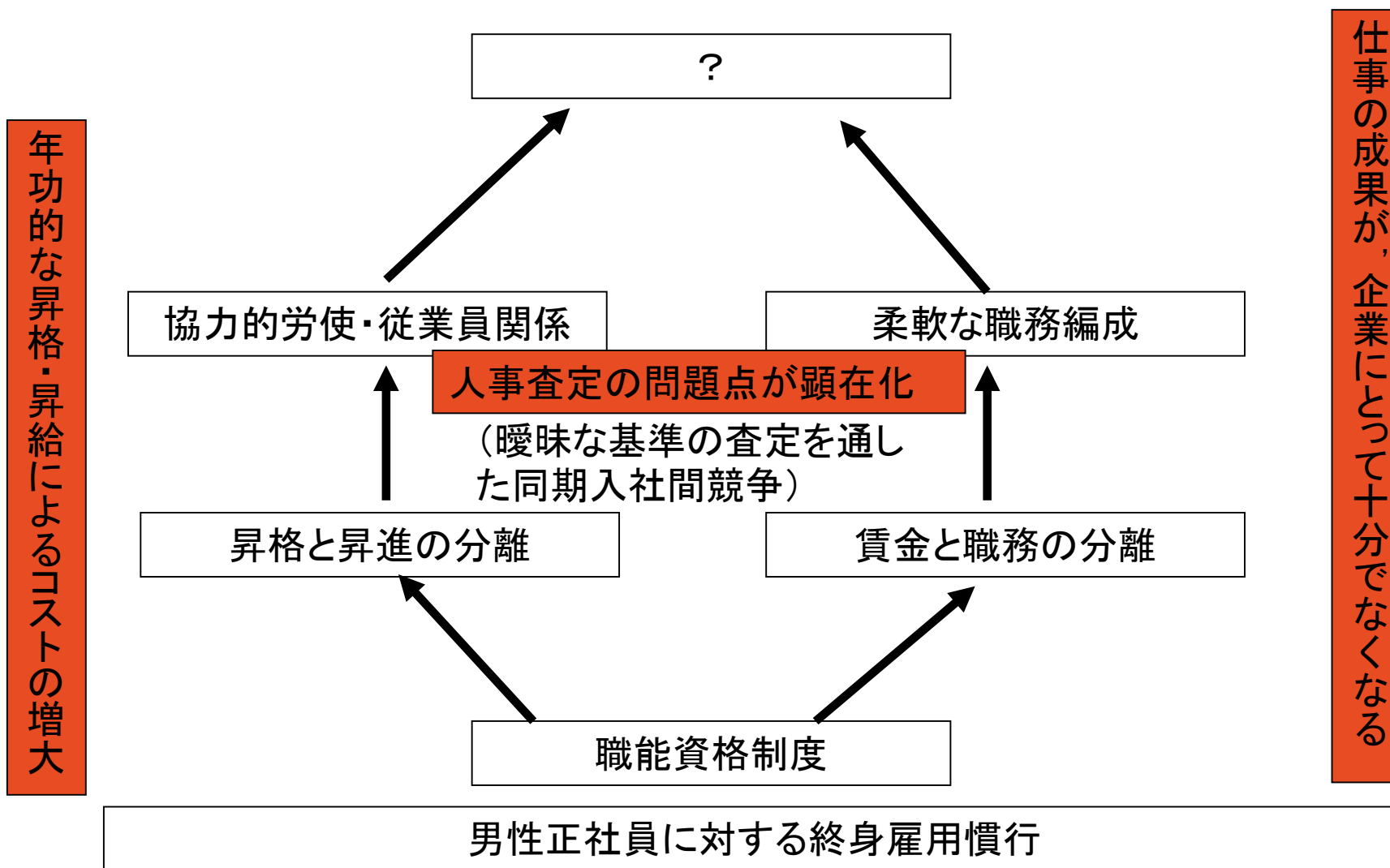
- 企業による雇用スリム化
- 雇用の衰退
- 女性の雇用労働者化



単位は万人, 年。
出所: 総務省『労働力調査』。

2- (2) 低成長期と「新・日本の経営」

能力主義管理の年功的運用の行き詰まり



出所：宮本
(2004)145頁を
もとに改変・加
筆して作成。

1990年代の企業成長停滞による年功的運用の動揺:

- 長期雇用と右肩上がり賃金のコストは、企業にとって高負担に
 - 当初は、中高年者が雇用調整(出向・子会社転籍)のターゲットに
 - 続いて、若年層の正社員採用を抑制
 - 非正規に置き換え
- 社内レベルでの柔軟な職務編成の利益が小さくなる(もっと高い流動性が必要になる)
 - 高度職務を担う人材の必要性
 - 専門的能力の必要性(IT人材, グローバル人材, マーケティング, 人的資源管理, 財務等々)
 - ポストについてから学ぶのでは間に合わない
 - その給源として中途採用と女性と外国人を加える必要
- あいまいな人事査定の問題が顕在化
 - 企業側: 成果の上がる高度人材は勤続に関係なく獲得したいし, 成果を上回ると思われる賃金を払いたくない
 - 女性差別への社会的批判: 男女共同参画が政策目標に

日経連「新・日本的経営」論(1995年)

- 従業員を三つにグループ化(日経連(1995))

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積 能力活用 型グループ	期間の定 のない雇 用契約	管理職・総 合職・技能 部門の基 幹職	月給制か 年俸制・職 能給・昇給 制度	定率＋業 績スライド	ポイント制	役職昇進・ 職能資格 昇進	生涯総合 施策
高度専門 能力活用 型グループ	有期雇用 契約	専門部門(企画, 営業 , 研究開発 等)	年俸制・業 績給・昇給 なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護 施策
雇用柔軟 型活用グ ループ	有期雇用 契約	一般職・技 能部門・販 売部門	時間給制・ 職務給・昇 給なし	定率	なし	上位職務 への転換	生活援護 施策

企業の対応(1) 成果主義導入

- 「新・日本的経営論」でも生ぬるいという意見の台頭(1990年代後半)
 - 能力主義管理が年功化した経緯から見て、職能給では年功賃金カーブが克服できないとみなされた
- 「今度こそ克服する」という問題意識から成果主義が台頭。それは、広義の職務給でもある
 - 昇格・昇進の「頭打ち」はむしろよいこととみなされる
 - 潜在能力でなく成果のみで昇給させるべきとされる
- しかし徹底させられずに、職能給の成績査定を拡大した程度で現在に至る
- 「働き方改革」で「高度プロフェッショナル制度」や「裁量労働制」が成果主義として提示される(後述)

正社員の領域での逸脱現象：ブラック企業

- ブラック企業現象は主に正社員で起こる
 - 従来の正社員と同様に組織コミットメントを求める
 - 決められた職務の遂行だけ求める非正規では相対的に起こりにくい
- メンバーシップの長期的対価もないのに、責任を求めることから来る(濱口, 2013)
 - 学卒一括採用の若者には本来無理な即戦力的成果を求める
 - 企業内訓練はしない
 - 年功序列的な昇給や昇進・昇格の見通しはない
 - 非正規ならば、「やめた方がまし」になりやすいが正社員の地位を失いたくないために働き続けてしまう
- 「ブラックバイト」はやや性質が異なる

企業の対応(2) 非正規雇用の増大

- 雇用者に占める非正規雇用は2019年に38.3%に
 - 2009年: 33.7%
 - 1999年: 24.9%
 - 1989年: 19.1%
- 非正規の主力はパート・バイト。派遣は多くない

単位: 万人

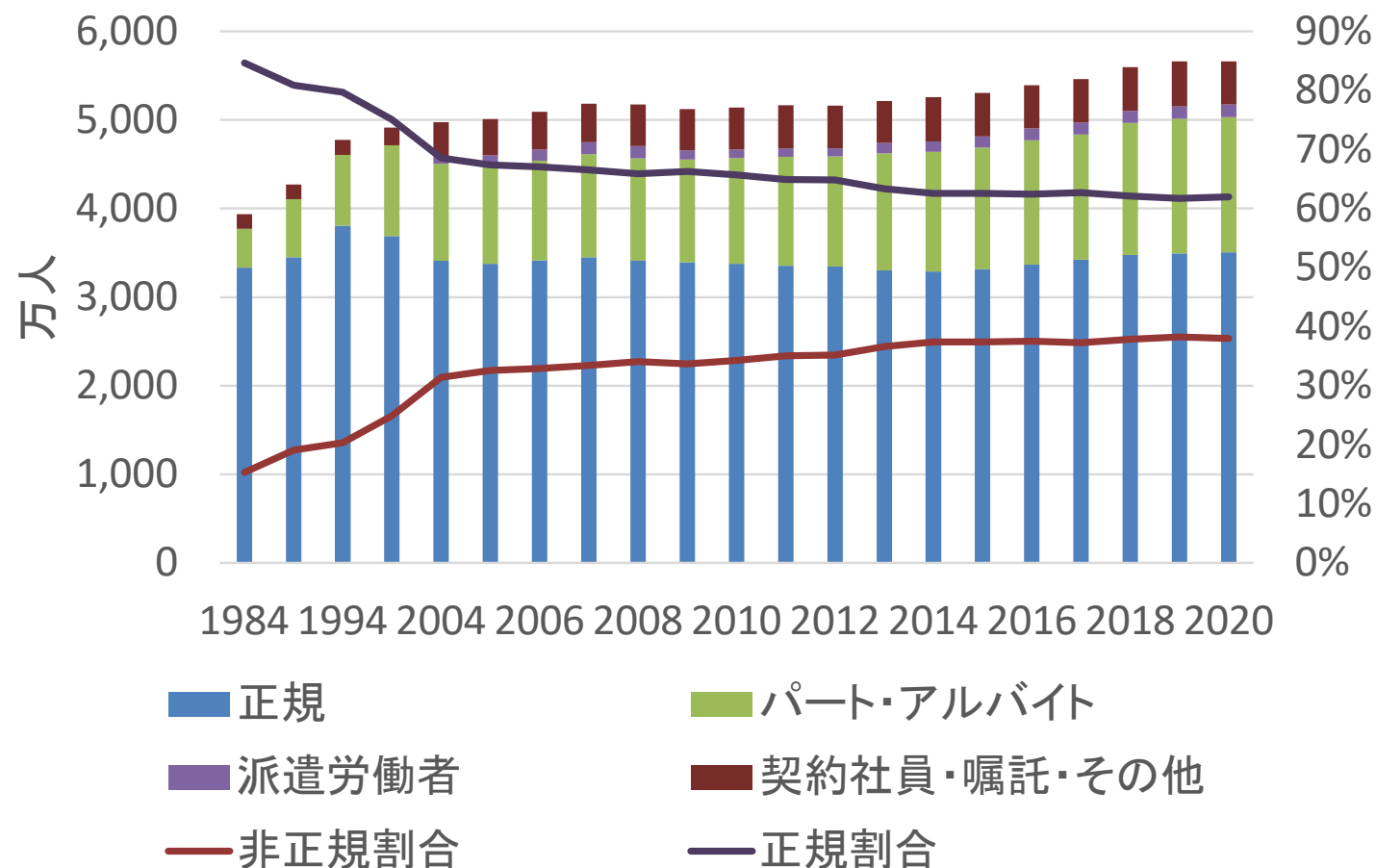
1984-99年は2月の数値。

2004-2019年は四半期の平均。

2020年は1-3月平均。

出所: 総務省「労働力調査」長期時系列データ表9。

雇用形態別労働者数の推移



非正規雇用の特徴

- 「身分」としての「非正規」: 定義はあいまい
 - 期間の定めのない雇用(無期雇用)でフルタイムで、かつ正社員とみなされるのが正社員
 - 有期雇用・フルタイムには正社員とみなされる人もいれば、非正規の「フルタイム化したパート」とみなされる人もいる
 - 有期雇用・短時間や無期雇用・短時間は非正規の「パート」とみなされる
 - 派遣: 間接雇用。派遣会社の正社員である場合と、登録型派遣がある。前者は派遣先では「派遣」だがほんらいは正規雇用。後者は非正規の一種
- ジョブ型雇用: 職務や勤務地を_____雇用される
 - ほとんどの場合、配置転換や転勤はない
 - 職務分析は行われていないが、おおざっぱに職務の価値に対応した職務給を支払われている(職務に応じた単純な時給など)。人→仕事=賃金

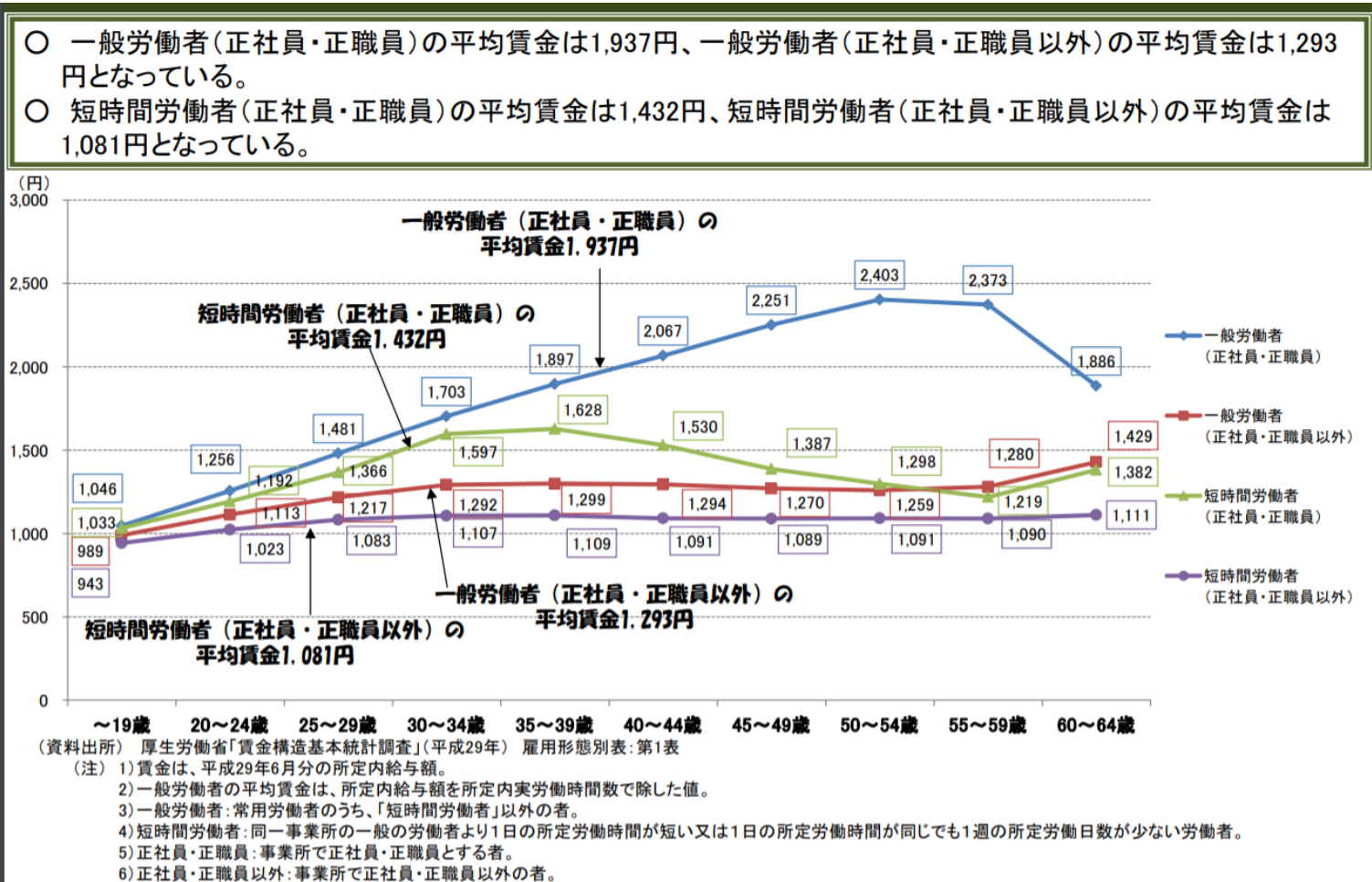
非正規の賃金

雇用形態別・年齢階級別賃金(時給ベース)

- 非正規のままでは賃金は右肩上がりにならない

- 非正規の賃金は、全体として水準を抑圧された職務給

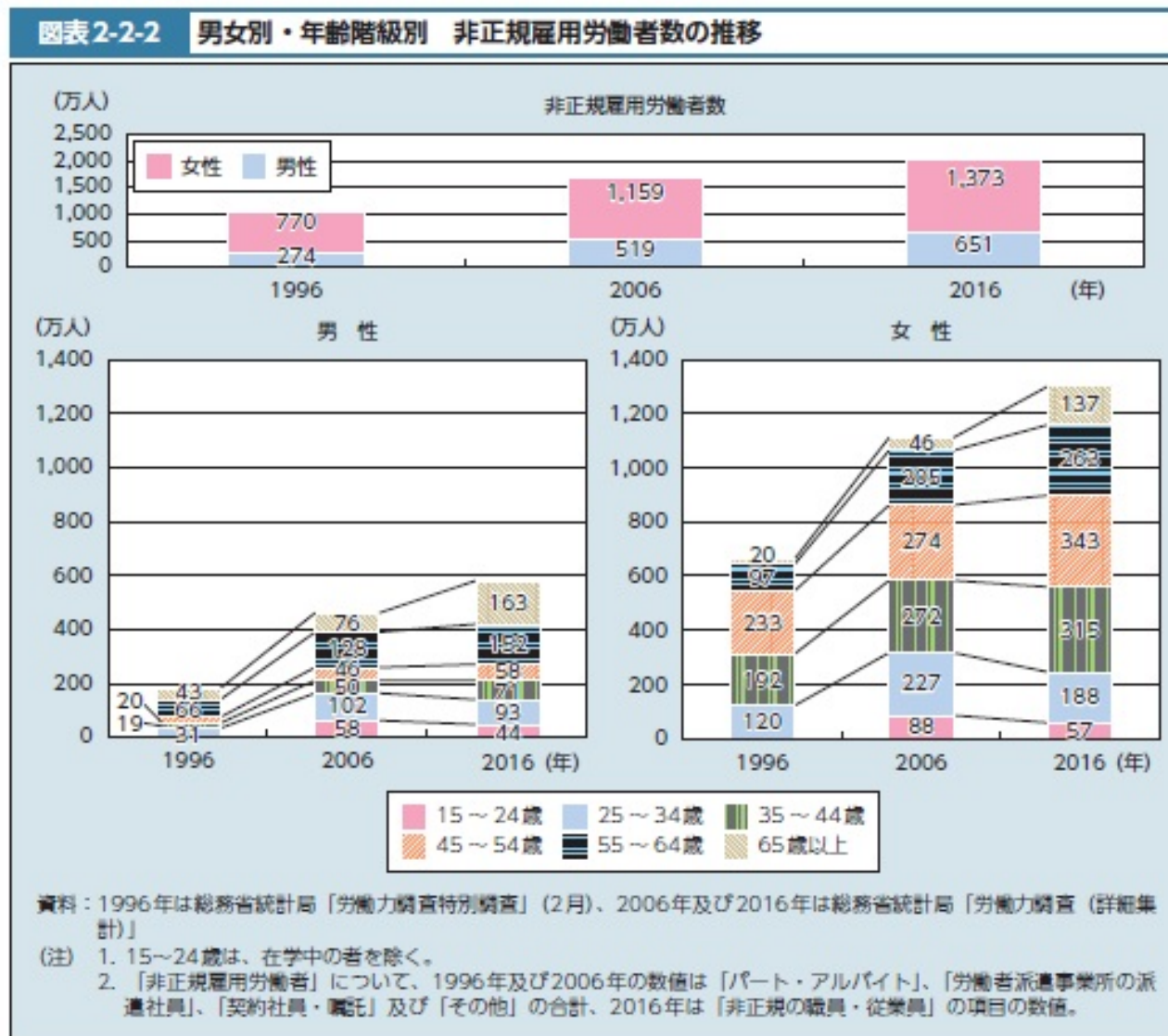
— とみなされる



出所: 厚生労働省ウェブサイト(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000201281.pdf>)。

誰が非正規になったのか

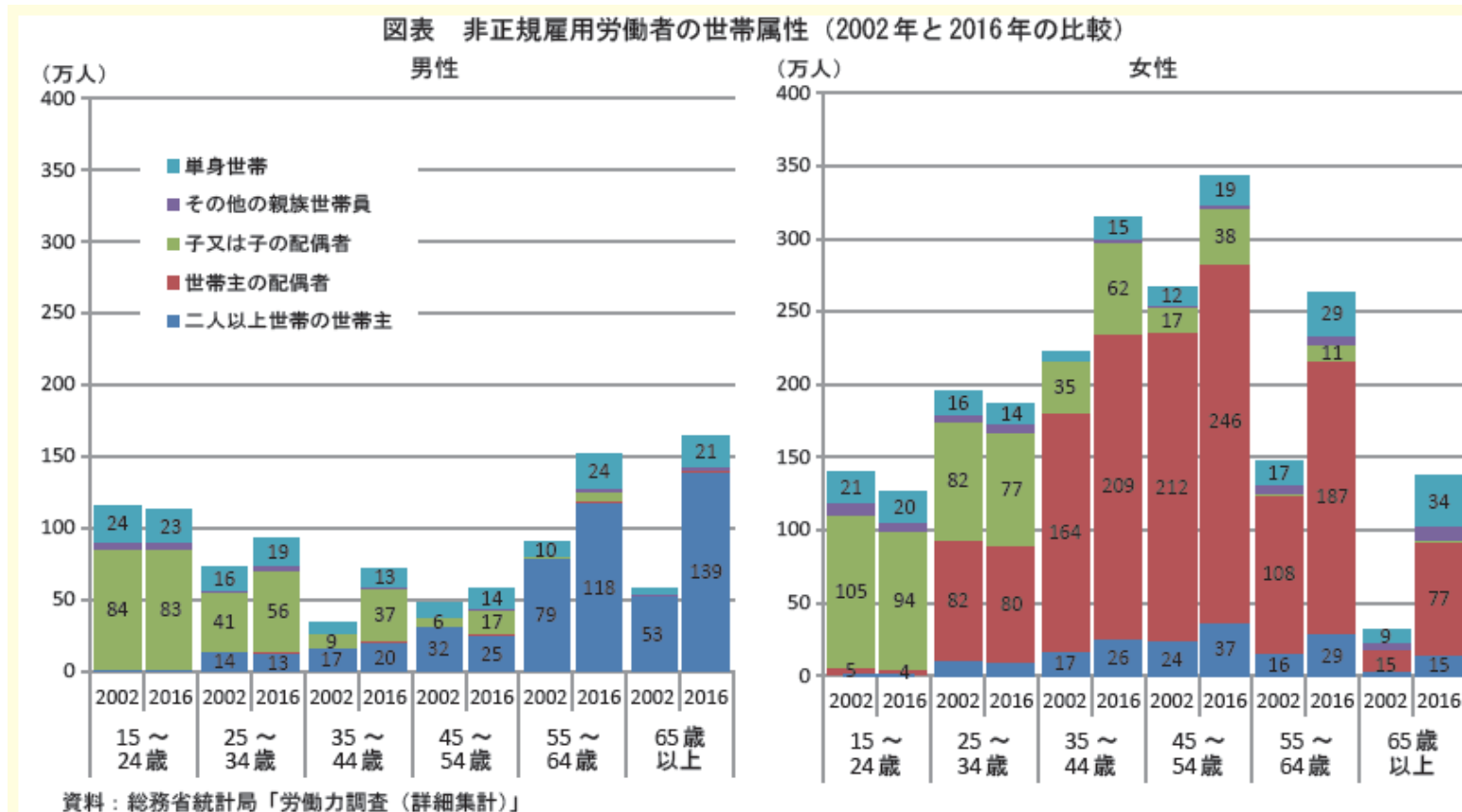
- 人数では女性、倍率では男性が増えた
 - 男:+377万人 (2.4倍)
 - 女:+603万人 (1.8倍)
- 2006年までは34歳以下が増え、以後は65歳以上が増えている



出所：厚生労働省(2017)64頁。

非正規の世帯主はどれくらいいるのか

- 女性の家計補充パートがなお最大多数派だが.....
- 世帯主(単身含む)が増加し, とくに55歳以上世帯主が急増
 - 家計補助賃金の水準では暮らせない

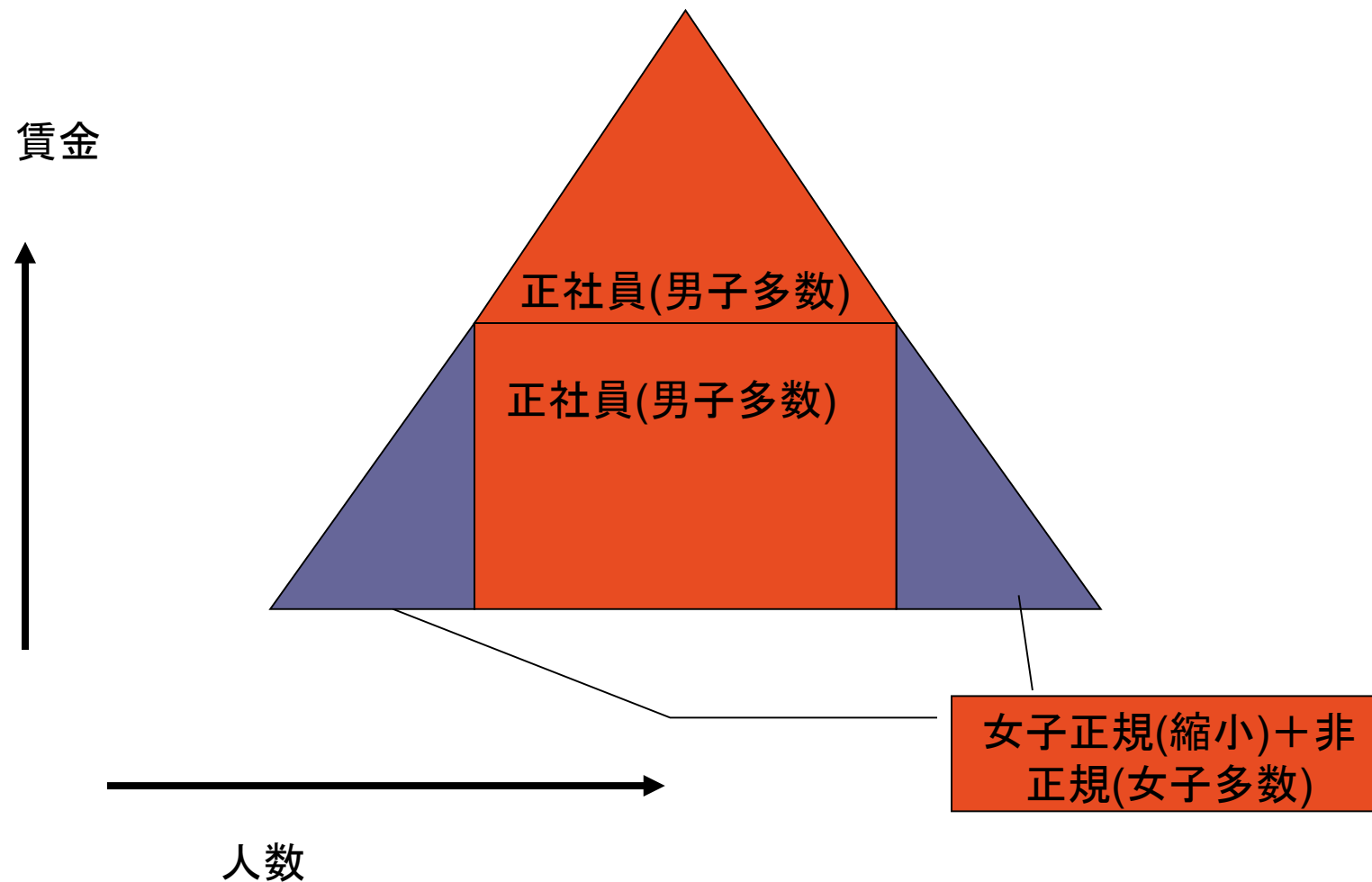


出所: 厚生労働省(2017)56頁。

低成長期における非正規雇用の特徴

- 非正規化の広がり
 - 漠然とした「事務」を行う「一般職正社員」の激減
 - 女性の方が非正規率ははるかに高い
 - 加えて男性の非正規も拡大。社会問題として認知される。
- 安定成長期までとの違い： _____
世帯の増加
 - 「正社員の夫＋パートの妻」の家計(これは従来からあった)
 - 非正規若年・中年単身者
 - 非正規高齢者

男子正社員の処遇と女子・非正規従業員の処遇(1990年代後半以降)



3 「働き方改革」の模索と混迷

安倍政権の「働き方改革」

- 「働き方改革実現会議」において、「非正規雇用の処遇改善」「賃金引上げと労働生産性向上」「長時間労働の是正」「柔軟な働き方がしやすい環境整備」など9つの分野について議論
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」(2016年12月)
- 「働き方改革実行計画」(2017年3月)→労働政策審議会審議→「働き方改革」法案(2018年4月提出。6月成立)→省令整備。ガイドライン整備「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」

「働き方改革」法案の内容(1)

- 長時間労働の是正
 - 時間外労働の上限を設定(月45時間, 年360時間。臨時的に特別な事情あるとき年720時間, 単月100時間未滿)
- 高度プロフェッショナル制度の創設
 - 労働時間管理を行わない(超過勤務しても割増賃金が払われない)
 - 職務の範囲が明確で一定の年収(基準年間給与額の3倍以上)の労働者が, 高度の専門的知識等を必要とし, その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務に従事する場合を
 - 年間104日の休日を取得させ, 本人の同意や委員会の決議等を要件とする
- 勤務間インターバル制度の普及促進

働き方改革方案の内容(2)

- 非正規(短時間・有期雇用・派遣労働者)に関する正規雇用労働者との不合理な格差のある待遇の禁止
 - 個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化
 - 有期雇用労働者について、正規労働者と①職務内容、②_____が同一である場合の均等待遇の確保を義務化
 - 派遣労働者について、①派遣先労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等であること等)を満たす労使協定による待遇、のいずれかを確保することを義務化
- 短時間・有期雇用・派遣労働者について正規雇用労働者との待遇差に関する説明を義務化

「高プロ」や裁量労働制は成果主義か(1)

- 「働き方改革」法案で「脱労働時間給」「成果主義促進」をうたって企画業務型裁量労働制の適用範囲拡大と「高プロ」が、当初盛り込まれた
 - 裁量労働制は、不適切データ提示をめぐる野党の追求で法案から外された
- 裁量労働制とは
 - 仕事の進め方が、労働者の裁量に任せられる(指示・命令を受けない)
 - 実際の労働時間に関わらず、みなし労働時間だけ労働したものとみなされる
- 高プロ(前スライド)

「高プロ」や裁量労働制は成果主義か(2)

- 裁量労働制も「高プロ」も_____と関係ない
 - 通常の労働時間制度でも成果主義はいくらでも可能。
 - 裁量労働制の本質は、その名の通り、指示・命令をしない方がよい業務(たとえば大学教員を含む研究者)について労働者の裁量に任せること。賃金の問題ではない
 - 適切でない仕事に適用すると、単なる残業代逃れになりやすい
 - 高プロは残業代支払逃れに過ぎない上にプロフェッショナルの働き方でも何でもない
 - 時間管理をしないと長時間労働で年あたり生産性は上がっても、時間当たり生産性はかえって下がる危険
 - 高プロは裁量労働の規定がないので、法律上、上司は24時間365日指示・命令することができる(採択時の国会付帯決議で裁量性が認められた)
- 成果主義を普及させるには、職務分析を促進し、「職務の価値」に対して支払う「_____」を普及させ、そこに成果評価を上乗せすることが必要(ジョブ型へのシフト)。それを抜きに成果主義を夢想するからおかしくなる

「不合理な待遇の禁止等に関する指針」の考え方

- 正規雇用はメンバーシップ型で漠然とした基準の年功, 「能力」, 一部は成果に応じて支給されており, 非正規雇用はジョブ型で, おおまかに(低く)査定された職務の価値に応じて支給されている。もともと基準が違う。
- 「同一労働同一賃金」は国際的には「同一価値労働同一賃金」であって職務給を想定しているから, 日本に適用するには困難が大きい
- そこで政府は「_____」(等しい待遇)に加えて「_____」(不合理な格差のない待遇)の基準を加えて対策を打とうとしている

「不合理な待遇の禁止等に関する指針」の内容(1)

- 通常の労働者と有期・短時間労働者の間で「①職務内容, ②職務内容・配置の変更範囲」が同じまたは異なることをどのように判断するか: 法案では記されておらず, 「ガイドライン」に委ねられている。以下, 「ガイドライン」からいくつか例を挙げる
- 基本給(能力・経験に応じた支給の場合): 同一の職業能力又は経験を蓄積していれば同一の支給を義務付け
 - a) 同一職務でも, キャリアコースに入っている「通常」がその一貫として行うなら, 「短時間・有期」と差があっても問題ない
 - b) 同一職務で, 「通常」の過去の経験が現在の業務に関連性を持たないのに, 「短時間・有期」と差があるのは問題

「不合理な待遇の禁止等に関する指針」の内容(2)

- 基本給(成果に応じた支給の場合): 成果に応じて同一の支給を義務付け
 - c)「通常」のみが目標未達の場合の待遇上の不利益を課される場合は、「短時間・有期」との間に差があってもよい
- 基本給(勤続年数に応じた支給の場合): 勤続年数に応じて同一の支給を義務付け
 - d)有期雇用労働者について、勤続年数を当初の労働契約開始時から通算せず、その時点の労働契約期間のみの評価で支給するのは問題
- 昇給(勤続による能力の向上に応じて行う場合): 能力向上について、同一の昇給を行わねばならない
 - e)「通常」と「短時間・有期雇用」とで将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準ルールが異なるという主観的抽象的説明で差をつけるのはだめ。職務内容、職務内容・配置の変更範囲の実態に照らして不合理な差をつけないようにすべき

「不合理な待遇の禁止等に関する指針」の内容(3)

- 賞与・手当について問題とされる行為
 - f)通常労働者には職務内容や貢献に関わらず賞与を支給し、短時間・有期雇用労働者には支給しない
 - g)役職の内容が同一であるのに、「通常」と「短時間・有期雇用」で役職手当に差をつける
 - h)時間外労働手当の、深夜・休日労働手当の割増率について「通常」と「短時間・有期」で差をつける
 - i)通勤手当を「通常」に支給し、「短時間・有期」に支給しない
- 福利厚生について
 - j)福利厚生施設について「通常」と「短時間・有期雇用」に等しく利用させねばならない
 - k)慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有休補償について、「通常」と「短時間・有期雇用」に等しく与えねばならない
 - l)病気休職について、「通常」と「短時間・有期雇用」に等しく認めねばならない

非正規の処遇は改善するか

- f)~k)の賞与・手当，福利厚生に関する事項は改善しやすいし，法的に強制するのも無理はない
- 他方，基本給と昇給については，雇用の形式の違いから実施が難しいものが多い
 - a),b),e):「能力」の基準がもともとあいまい
 - c):「不利益」の内容が曖昧(将来の昇進に響く等)
 - d): 正規のみに「定期昇給制度」がある場合，これを規制できるか？

雇用の原理の相違に応じた「均等」「均衡」原理の 多元性

- 「同一(価値)労働同一賃金」は、元来、ついている「職務」が同じ、または異種の「職務の価値」が(誰がやるかに関係なく)同等だという意味である
- しかし「指針」では以下の複数のものさしの使い分けになっている。1)4)5)は国際基準に合うが、2)3)はメンバーシップ型雇用の慣行(能力主義管理の年功化)に合わせた基準
 - 1)労働者に身分差はない
 - 2)労働者の経験が同等かどうか
 - 3)労働者の能力が同等かどうか
 - 4)職務が同等かどうか
 - 5)職務の成果が同等かどうか
- 1)には大きな意義があり改善が見込めるが、2)3)4)5)の混合は様々な困難を生み出すおそれがある

4 労働市場改革の方向性

人口減少・高齢社会における大きな問題は何か

- 女性と高齢者が、差別や著しい格差なく働けるようにすること
- 子育て，介護，医療の負担を家庭だけに負わせないこと
- 労働分野で法制度的に規制することの難しさ
 - 正社員が職務給なら性・年齢差別は解消しやすいが，法的義務づけは難しい
 - 採用における年齢差別禁止はすでにあるが，_____は例外
 - 処遇における年齢差別禁止は年功序列の慣行と正面衝突する
 - 家事，介護の女性への集中を改善するように関連する制度を改正しないと実効性がない
 - 実行可能な例：男女がかかわりなく育児休暇を取らないと，当人にも雇用主にも重くペナルティが課せられる制度

最近の例(1): 定年後再雇用の際の処遇

- 長沢運輸訴訟では、定年後再雇用後の賃金引き下げが不合理ではないとされた
 - 職務内容, 職務や配置の変更可能性は同一だが, その他の事情が違いとされた
 - 賃金形態が異なることは問題なしとされた
 - 原告が年金支給を受けていることが考慮要因とされた
 - 住宅手当, 家族手当は, 正社員に幅広い年代が存在し生活費補助の必要性があるとされた

→判決はメンバーシップの違い, 生活保障の必要性の違いを正当化している
- ハマキョウレックス訴訟では労働条件が異なること自体は合理的, 手当の格差は不合理とされた
 - 基本給よりも, 手当の格差是正の方が進みやすいことの例

長沢運輸事件から見える真の問題は何か

- 再雇用後に処遇が下がるのは、雇用のタイプが変わるから
 - 定年まで：メンバーシップ型雇用，年功序列
 - 定年後：ジョブ型雇用，抑圧された職務給
- 年功序列と定年制にメスを入れないと解決しない
 - 穏やかな解決法：定年下限を65歳，さらに70歳に引き上げ
 - 根本的解決：正社員のメンバーシップ型雇用を改革しなければならない。そこに困難がある

最近の例(2): 有期雇用労働者の無期転換

- 労働契約法第18条により, 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は, 労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換できる(無期転換ルール)。2018年4月1日時点で5年を超える労働者から適用
- 該当する労働者を2018年3月末までに雇止めする事例が多発。_____の非正規職員を含む
- 経営側が無期転換を回避しようとするのは, 人員調整の柔軟性を失うと思込んでいるから
 - 正規転換ではないので賃金コストはさほど上昇しない
 - 有期雇用ならば契約期間満了時に未更新=雇止めできる
 - 無期雇用ならば人員調整が必要なときに解雇しなければならない。しかし, 整理雇は困難と受け止めているので無期転換に強硬に抵抗する

無期転換逃れから見える真の問題は何か

- 無期転換逃れはメンバーシップ型の発想
 - 「定年まで雇うのはメンバー(社員)であって、その数を増やしたくない」と考えている
 - 職務(ジョブ)は同じものが4月1日以後も継続している(別の人を採用さえしている)のに雇止めすることは、ジョブ型の観点からは全く合理性がないのに、経営者も厚労省もこの論点を無視している
- 非正規はジョブ型雇用なので、無期雇用非正規の地位を安定させるには、ジョブ型の発想で考えるべき
 - 職務が継続しているのに雇い止めをするのは無期転換逃れで違法とすべき
 - 職務・勤務地を指定されている無期雇用非正規は、その職務が存在している限りは解雇されない
 - その職務が経営上の合理的な理由で消滅する場合は される。企業は、当該労働者を配置転換して雇用を維持する努力をしなくても不当ではない。この点の整理解雇法理は緩和されねばならない
 - 労使ともこのような慣行に転換することにためらいがあるため、この考えを強力に主張する政治勢力が存在しないのが問題

実行可能な改革の方向性：ジョブ型正社員の拡大 (濱口, 2013)

- 職務・勤務地・労働時間を限定した(配置転換・転勤なし), 期間の定めのない雇用の労働者の拡大(「一般職」の改善版)
- 職務が継続されている限り無期雇用。職務自体が削減されれば整理解雇
- 非正規→ジョブ型正社員になれば
 - 処遇の大幅改善
- 正社員のうち幹部候補を目指さない人→ジョブ型正社員になれば
 - ワークライフバランスの改善。結果的に幹部になれない人まで長時間労働や転勤に耐える必要がなくなる
 - 会社は人事政策を長時間労働や転勤に頼らなくなる
- 転職する専門家→ジョブ型正社員が増えれば(すでにある程度増えつつある)
 - 会社のバラバラな基準でなく専門性を評価する社会的な相場ができる(職能別組合や業界団体が相場作りが必要)
 - 会社は、必要な時に必要なだけの専門職を雇うことができる

更なる課題：新規学卒定期採用の改革

- ジョブ型正社員は職務を明示して年齢・性別に関係なく募集される
 - 専門家でない中高年男女も、正社員として再就職できる
 - 「失われた世代」の対策にも有効
- ジョブ型が拡大し、新規学卒定期採用が縮小した場合に起こりうること
 - あいまいな基準で、学生の人格に立ち入る（不採用の際に人格を否定する）、長期間の就活が緩和される
 - 学生の専門性が評価される
 - 経験者と競争しなければならないので_____が拡大する（欧米と同じになる）
 - 企業が企業内訓練を縮小し、大学・教育機関に幹部候補生以外の職業教育を求めるようになる
 - この動きを察知したのが専門職大学の設置
 - 大学のキャリア教育、さらに職業教育の強化が必要になる
- 日本企業は改革に踏み出すか？

補完的な政策・制度の必要性

- ジョブ型雇用が普及すると、正社員の右肩上がり賃金カーブが弱まり、非正規の処遇は改善する。
- 両方とも、生活保障には不足する給与水準に落ち着くおそれがある
- 年功序列の「生活給」に頼らなくてもよい制度が必要
 - 例：公営住宅、家賃補助の拡充
 - 例：国立大学授業料の値下げと私学助成，給付型奨学金の増大
 - 例：保育所の増設。専門職としての保育士の待遇改善。その上での無償化
 - 例：介護保険の拡充。介護労働者の待遇改善
 - 例：解雇の増大に対応した雇用保険事業の強化

5 小括

日本の正規雇用と非正規雇用・まとめ(1)

	正社員	ジョブ型非正規(代表としてパートタイマー)
雇用類型	メンバーシップ型	ジョブ型
労働市場類型	企業内労働市場	二次的労働市場
採用	新規学卒者定期採用	随時採用
職業訓練	企業内教育	なしまたはわずか
契約期間	期間の定めなし	有期雇用とその更新
職務との対応	なし(入社)	職務に対応した雇用(就職)
典型的賃金形態	職能給, ばくぜんとした基本給	おおざっぱな職務給
賃金の本質	査定とジェンダー・バイアス付を伴う生活給	家計補助の論理で切り下げられた職務給
賃金カーブ	年齢・勤続とともに右肩上がり	右肩上がりせず
昇給の形式	昇格による昇給	なしまたはわずか

正規雇用と非正規雇用・まとめ(2)

	正社員	非正規(代表としてパートタイマー)
昇給	年功+査定	なしまたはわずか
人事査定	能力, 成果, 情意	体系だったものはなし
配置転換・転勤	会社の命令による	なし
昇進	三層構造の競争	なし
経営への貢献	機能的柔軟性, 技能の会社帰属, 組織コミットメント	数量的柔軟性, 低労働コスト
退職・解雇	整理解雇の4条件による制限。	雇止め
定年制	あり。65歳まで継続雇用	ケースバイケース
ジェンダー	男性多数	女性多数+高齢者に増加

- 注意: 現実の日本の正規雇用と非正規雇用の対比であり、メンバーシップ型の原理とジョブ型の原理の対比ではない
- 正社員がジョブ型化するかどうかは課題

日本的雇用システムの限界と改革(1)

- 「男性正社員のメンバーシップ型雇用」を核にした日本的雇用システムの効果は失われつつある
 - 企業経営への貢献度の低下
 - 正社員のワークライフバランスの悪さ
 - 女性の地位の低さ。あるいは正社員の女性の負担の重さ。差別であり、労働力有効活用の失敗でもある
 - 生活困難な非正規労働者の増大
- 人口減少・高齢社会では日本的雇用システムの弊害はさらに大きくなり、このままでは持続可能性がない
 - ダブルケアを乗り切る負荷が大きいゆえに少子化, 単身化する
 - 女性と高齢者の活躍が望まれるが, いずれも構造的に処遇が低い
 - 格差と貧困の悪化。社会の分裂
 - 「日本型平等社会」の崩壊の危機

日本的雇用システムの限界と改革(2)

- 雇用改革の方法
 - 市場に任せても改革されない。理想に一気には近づけない
 - 現存するアクターを踏まえて、政治的・社会的に努力すれば実現可能なところから始めねばならない
 - 企業はメンバーシップ型正社員を増やそうとしない。ジョブ型非正規ばかり増えていては雇用システムに持続性がない(端的に、暮らしていけない人が増える)
- 実行可能で実効性がある改革は？
 - ジョブ型正社員が、現実的かつ可能な道。正社員のジョブ型化＋ジョブ型非正規のジョブ型正規化
 - 労働契約法のジョブ型解釈による非正規雇用の無期化
 - ジョブ型正社員の拡大＝非正規の安定化＝正社員の幹部候補とそれ以外のワークライフバランス重視の区分け＝専門家の転職市場の拡大
 - ジョブによる雇用保障と、ジョブ消失の際の解雇の規範化(法令, 法解釈, 判例の積み重ね)
 - 年齢差別禁止, 性差別禁止の強化
 - 家計の教育費負担の軽減
- 「日本型平等社会」の崩壊でなく改革へ

改革の方向

	現行	改革の方向
幹部候補	メンバーシップ型正社員	メンバーシップ型正社員
分野別専門家		急速に
一般ホワイトカラー		
一般ブルーカラー (生産, 物流, 販売)		徐々に
非正規全般		至急

参考文献(1)

- アベグレン, J(占部都美監訳)(1958)『日本の経営』ダイヤモンド社。
- 今田幸子・平田周一(1995)『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
- 遠藤公嗣(1999)『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
- 遠藤公嗣(2005)『賃金の決め方』ミネルヴァ書房。
- 大森真紀(2017)「性別定年制の事例研究」『早稲田社会科学総合研究』17(2), 早稲田大学社会科学学会, 1-24頁。
- 楠田丘(1982)『職能資格制度』産業労働調査所。
- 楠木新(2014)『働かないオジサンの給料はなぜ高いのか』新潮社。
- 熊沢誠(1997)『能力主義と企業社会』岩波新書。
- 経済協力開発機構(OECD)(労働省訳・編)(1972)『OECD対日労働報告書』日本労働協会。
- 小池和男(2005)『仕事の経済学 第3版』東洋経済新報社。
- 厚生労働省(2016)『同一労働同一賃金ガイドライン案』
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>)。
- 鈴木良始(1994)『日本低生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会。
- 中田喜文(2002)「日本の男女賃金格差の実態」『家計経済研究』第54号, 家計経済研究所, 26-33頁。
- 日本経営者団体連盟(1995)『新時代の「日本的経営」』。
- 野村正實(1994)『終身雇用』岩波書店。
- 野村正實(1998)『雇用不安』岩波書店。

参考文献(2)・使用データベース

- 野村正實(2007)『日本的雇用慣行』ミネルヴァ書房。
- 濱口桂一郎(2011)『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社。
- ● 濱口桂一郎(2013)『若者と労働』中央公論新社。
- 濱口桂一郎(2014)『日本の雇用と中高年』筑摩書房。
- 濱口桂一郎(2015)『働く女子の運命』文藝春秋社。
- 宮本光晴(2004)『企業システムの経済学』新世社。

- 厚生労働省(2017)『厚生労働白書』2017年版 (<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/17/>)。
- 内閣府(2017)『男女共同参画白書』2017年版 (http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html)。
- 内閣府(2018)『男女共同参画白書』2018年版 (http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/index.html)。

- 厚生労働省『就労条件総合調査』(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>)。
- 総務省『労働力調査』(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>)。

※インターネットリソースは2020年7月6日に最終閲覧した。