



法と経済学研究

Law and Economics Review

April 2015

10 卷 1 号

法と経済学会

Japan Law and Economics Association

目 次

◆ 法と経済学会・第 12 回全国大会講演報告

□ パネルディスカッション 1

『雇用法制の法と経済学：限定正社員を考える』 1

コーディネーター 安藤 至大（日本大学）
パネリスト 大内 伸哉（神戸大学）
川口 大司（一橋大学）
佐野 晋平（千葉大学）
島田 陽一（早稲田大学）

□ パネルディスカッション 2

『流通市場における不実開示に関する法規制』 33

コーディネーター 田中 亘（東京大学）
パネリスト 加藤 貴仁（東京大学）
武井 一浩（西村あさひ法律事務所）
柳川 範之（東京大学）

◆法と経済学会・第12回全国大会 講演報告◆

□パネルディスカッション1

『雇用法制の法と経済学：限定正社員を考える』

日時：2014年7月12日（土）16:10～18:00

場所：駒澤大学 深沢キャンパス

（120周年アカデミーホール）

コーディネーター	安藤 至大（日本大学）
パネリスト	大内 伸哉（神戸大学）
	川口 大司（一橋大学）
	佐野 晋平（千葉大学）
	島田 陽一（早稲田大学）

【安藤】：それでは、法と経済学会全国大会における本日のパネルディスカッションを始めたいと思います。

本日のテーマは「雇用法制の法と経済学：限定正社員を考える」です。前半は、パネリストの先生方から10分から15分程度の時間でプレゼンテーションをしていただきます。まず本日の趣旨を簡単にご紹介します。最近、雇用労働分野の法制度について規制改革の必要性が議論されています。そして、雇用形態の多様化が必要なのではないかという視点から、昨年の秋から政府では「限定正社員」という働き方について、またその活用について議論が行われています。この論点については、この秋に有識者懇談会の報告書が公表されることになっています。

本日のテーマは、この限定正社員についてということになります。そもそも何で限定正社員という働き方が必要なのか。また、どのような労働条件についての限定が可能となるべきか、可能とするべきか、こういった点について議論をできればと思っています。

また、最近は労働時間規制についても注目されています。政府の新成長戦略において、ホワイトカラー労働者の労働時間規制を改革する必要性が論点として取り上げられました。こちらについては時間があれば少し触れたいと思います。本日

は、わが国の雇用法制について、法学と経済学の両面から検討していきましょう。

それでは、まず早稲田大学の島田先生より「限定正社員を考える」というタイトルで15分ほどお話しいただきます。

島田先生、お願いします。

【島田】：早稲田大学の島田でございます。

私は労働法のフィールドからお話をいたしますが、この限定正社員という中では、今規制改革会議の雇用安定グループの中の専門委員というのを務めておりまして、その中で限定正社員のことが、われわれはジョブ型正社員と呼びまして、これを導入すべきであるというようなことを言っておりましたので、そういう観点からこのお話に参加したいと思っております。もちろんこれからお話しするのは、私の個人的な見解であることをお断りしておきたいと思っております。

まず、なぜこの限定正社員制度を提唱したのかということなのですが、今後の日本の雇用ということを考える上では、やはり雇用の今の正社員・非正社員という二極分解の状況、ここを改善する必要がある。特に非正社員については、かつてと違って非正社員としての収入を主たる収入とする層が増加をしてきている。これを考えると雇用の安定化なり、労働条件の改善、こういうことを

考えなきゃいけないだろうということがございます。

あとで申し上げますが、そしたらどう改善をしていくのか。今の非正社員を正社員にしていけばいいのかというと、必ずしもそうではないだろうと。正社員というのは長時間労働との引き換えでの安定雇用ということが言われているわけで、いずれにおいてもバランスを変えて、全体として働き方の改革が求められているということです。

正社員・非正社員についてそれぞれ少し考えたいと思っています。正社員というのはここにありますように長期雇用のもとで雇用が安定している。あるいは年功を重視する人事制度によって安定的な収入がある。あるいは企業内で特殊熟練が形成されている。また、正社員モデルの社会保険制度や税制の享受している。非常に単純化していますが、こういうメリットがあるだろう。しかし、デメリットとしては長時間労働や無限定な職務内容、勤務地、こういうことによって結果的にはワーク・ライフ・バランスという点では欠如した働き方になっていると思います。

で、非正社員のほうはどうか。これをデメリットのほうから見ていけば、雇用が不安定である。しかも賃金制度は正社員と違う。結果的に低収入であり、職業能力の形成という点で非常に困難がある。また、一定の条件の下では、社会保険制度というような雇用から排除されている。こういうデメリットがあります。ただ、そうしたデメリットに目をつぶれば、労働時間や勤務地が限定をされているということがあって、結果的に家庭責任と両立する、という働き方になっているのだろうと捉えています。

こうした状況の中で、先ほど申し上げましたように、いずれの働き方も改善が必要です。もっとも重要なことは男性正社員を主体の稼ぎ手とするモデルを解消して、性別を問わず、次世代を育成しながら、生涯にわたって能力を發揮できる雇用社会を実現していくことなのだろうと考えます。そこで、私は、この現在の正社員・非正社員という二極化状況を解消する一つ的手段として

限定正社員制度を提唱するということが考えられるのではないかと、思っています。

では、これを実現してくる上でのどういう課題があるのか。要するに内部労働市場である企業の人事制度、ここを変えていかなきゃならないという課題ですので、非常に法律学的な設計では、かなり限界があるということは最初から明らかであります。

現在の正社員制度は、高度経済成長期に成立をした日本型雇用慣行によって形成されたものですので、企業自身がどれだけこれに対して改革姿勢というのを持つのか、ここに依存することが大きいということは言わざるを得ないだろうと思えます。したがって、規制改革会議等で議論したのは、外的な政策的にはどう設計できるかということでしたが、実際にはあまり立法による強制というのは不可能で、限定正社員制度の導入を支援する間接的な手段、これを政策的にやっていかざるを得ないだろうと思っています。

ただ、限定正社員制度を普及してくれたのを一つの法制度的な、いわば追い風としては有期労働法制が改革をされまして、無期転換申込み制度というのが導入をされました。ごく簡単に申し上げますと有期雇用というのは5年間であって、それ以上継続する場合には、労働者、男性、無期雇用を選択できる。こういう制度でございます。実際こういう制度を流通業等では、それを受けて従来の有期雇用の社員を無期雇用に転換していくということを、表明されています。

そうなりますと、その受け皿としての人事制度と考えるときには、今提唱されている限定正社員制度というのは、一つのモデルになり得るのではないだろうか、と思っております。

では、どういうことを具体的に提案をするのか。厚生労働省等の調査によりますと、すでに勤務地限定社員などは4割の企業で導入されている、という報告がなされています。しかし、実務の方にいろいろ伺ってみますと、実際にはそれほど厳格に運用されていない。このように伺っております。つまり例えば勤務地限定社員、あるいは別の形で

採用されていても能力がある、意欲があるということになると予定された職務あるいは勤務地を超えて勤務し、結果的に無限定社員と同様の仕事をやる。こういう事例も少なくない。また、就業規則なども限定正社員ということを想定して整備をされていないことが多いと思います。そういう意味では、まだ制度としての限定正社員が普及確立しているとは言えないのではないだろうか。

そこで、われわれとしては、こういう人事制度として、明確に確立された制度が必要だろう。つまり従来の正社員制度を、私は無限定正社員と呼んでおりますが、これと並列して別個に限定正社員制度を人事制度として創設をする。これは、先ほど企業の人事制度にということをし申し上げましたが、これまでの正社員が、労働契約で言えば期間の定めがない。非正社員というのは有期契約である。パートとか契約社員、こういう雇用区分に手を付ける必要があるのではないだろうかと思えます。

そこで、今後、では、どういうことが必要なのかということですが、従来の日本の正社員の労働契約は職務内容や勤務地、実態においては労働時間も含めて非常に限定されていない。会社の一員である。しばしばメンバーシップ型と言われておりますが、そういう形ではない契約的な、と申しますか、職務の内容、勤務地等が限定をされたジョブ型の労働契約が日本の企業において形成されて定着していくか。ここが鍵になるでしょう。では、政策的に何ができるかということですが、これはやはり労働契約の締結時、それから内容の変更時に労働条件を相互に確認をする。これが徹底的に重要だろうと思えます。

そういった点で現行制度を見ますと、労働条件を明示するための制度がございます。一つは、労働基準法 15 条というのがございまして、使用者は労働契約の締結に対して、労働条件を明示することが義務付けられています。このうち主要な労働条件については書面による明示というのが求められております。また、比較的最近できました労働契約法は、これは努力義務ではございますけ

ども、できるだけ書面で労働契約内容を確認するということを要請しているということがございます。したがって今度は、締結時だけではなくて、労働条件が変更されるような場合についてもきちっと書面で明示をするということを法制的には整理する必要があるのではないだろうかと考えています。

最後に今後の方向性ということですが、無限定と限定の相互転換制度の実現が、実現をされる必要があるだろう。というのは、限定正社員あるいは限定正社員としてキャリアをスタートしたとしても、そのキャリアに応じた時期に限定正社員に移ることができる。戻ることができる。別の言い方をすれば、フルタイムからパート、パートからフルタイムという循環ができるようになる。そのことによって、性別を問わずキャリアが継続できるような仕組みとして、その限定正社員制度というのが使われていく。これが望ましいのではないかとというのが一点でございます。

それから、もう一つは先ほど労働契約法で無期転換制度ができたことと申し上げましたが、あの制度それ自体は労働条件の変更に応じない。こういう位置付けになっております。しかし、従来の非正社員の労働条件というのがそのまま期間の定めだけがなくなるというのでは、あまり魅力的な制度にならない可能性があります。そういう意味では、限定正社員の労働条件の改善ということを考えていく必要があるのではないかと。

今日、発表された厚生労働省では、それを誘導するためか、給与は 8、9 割程度のことが多いと出ていましたが、この点が一つ課題になってくるだろうと思えます。すなわち、限定されているか無限定社員との間の均衡の取れた処遇が必要だろう。これは、実は労働契約法の中に、期間の定めのない有期労働契約者との関係で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の格差を禁止するという、新しい条文ができております。こうした考え方を立法的に導入することが、限定正社員制度自体を魅力のあるものにしていくことだろうと思えます。

最後に解雇との関係について触れたいと思うのですが、限定正社員ということによると、解雇が簡単であるということで、一方では歓迎されたり、他方では批判をされたりということがございます。全く無関係ではないですが、しかし、明らかかなことは限定正社員とは言いましても解雇権濫用法理、現在の労基法 16 条である客観的合理的な理由というのが適用になりますので、ある勤務地がなくなった、ある仕事がなくなったということが、ただちに現在の人事制度のすべてをクリアできるのかというと、それはそう単純ではない。若干議論の余地はありますが、そうであるということ。実際この適用の在り方は、今後の人事制度の現実がどう展開するのかに依存をすることであって、解雇という問題に関して非常に有効な万能薬だと受け止めでこの制度を議論するのは、私はあまり適切ではないだろうと考えているところでございます。

以上、簡単に私なりの考えていることをお話しさせていただきました。ご清聴ありがとうございました。

【安藤】：島田先生ありがとうございました。

続いて、千葉大学の佐野先生より、経済学の立場からお話ししていただきます。よろしくお願ひします。

【佐野】：千葉大学の佐野でございます。本日はよろしくお願ひします。

私は限定正社員というテーマについて主に経済学の立場からコメントをしたいと思ひます。

私がこのシンポジウムに招待された理由は、今年の3月に、大内先生が編者となられた本の中で、神戸大学の勇上先生と一緒に執筆した「経済学からみた有期雇用契約」というサーベイ論文にあるのだと思ひます。これは雇用期間に着目して経済学の議論を整理した論文なのですが、その中で正規・非正規と様々な雇用保護規制との関連を議論しており、限定正社員と全く同じではないですが、かなり共通する議論があることから、参考になり

ような論点を紹介したいと思ひます。

報告の大まかな流れは、なぜ企業は正規・非正規雇用を活用するのか、それから雇用保護規制いわゆるEPLと労働市場との関係、それを踏まえて限定正社員とEPL、それから非正規から正規への移行という論点で、お話をさせていただきます。

まず、先ほど島田先生から説明があったと思うのですが、ごく大ざっぱに言葉を整備していくと、正規雇用は期限の定めがない、直接雇用、フルタイムという条件、さらに大企業を中心とした勤務地の限定がない雇用形態です。ただ、その一方で強い雇用保障があります。非正規雇用と呼ばれるものは上記のいずれか、あるいはすべてを満たさない雇用形態で、その結果として不安定な雇用になります。ただ、不安定だから悪いという話だけではなく、自発的に、期限を定めがある雇用や、フルタイムではない仕事を選ぶという人たちもいます。問題となるのは本意にそのような職に就いてしまった人たちへの対策で、そのアイデアとして限定正社員という考え方が出てきたのだと思ひます。これは期限が無期であること、直接雇用やフルタイムに加えて、仕事や勤務地の範囲をある程度限定しようというアイデアです。

無期・有期という正規雇用、非正規雇用にどのような特徴があるかを整理していきます。企業は正規雇用を、企業特殊な技能が非常に重要になる仕事、あるいは働きぶりが観察しにくいような仕事にあてるために、期限の定めを特に設けないという特徴があります。その結果として、あるいはそれを補完するシステムにより、高い調整費用、例えば解雇に対して非常にコストがかかることが起こります。

一方で、非正規雇用・有期雇用は、ある程度職務内容の範囲が固定化される、あるいは短期間の仕事に対して活用されることが多く、その結果として、相対的に調整費用が低くなる特徴があります。つまり、正規雇用や有期雇用といったときに何が違うかということ、仕事の性質や、調整費用の差であると言えます。

では、企業はどのようにして非正規雇用を活用するかというと、一つの考え方は、バッファーとして使うだろうということです。つまり、正規雇用を調整するのが困難であるとき、非正規雇用を活用することになります。たとえば、生産物需要の不確実性に対応して、正規ではなく非正規の雇用量で調整するという、バッファーとして活用します。

もう一つの考え方は、正規雇用を雇うと非常にコストが掛かる、さらに言えば、いったん雇ってしまうとなかなか解雇するのが困難であるという高い調整費用に直面しているのであれば、採用の段階で慎重に選抜しようとしています。そうしたときに、ある種のスクリーニングの手段として非正規雇用を使うということが考えられます。この考え方から、踏み石の話になっていくのですが、これはまた後ほど説明します。

雇用保護規制と労働市場全体の関係はどういうものなのかというのを簡単に整理いたします。雇用保護規制、略してEPLと呼びますが、これを強化すると、どのような帰結を生むかということ、一般的にジョブフローを抑制します。つまり、雇うことが難しくなることと同時に解雇することも難しくなります。では、EPLを強化すると労働市場全体に何が起こるかは、理論的に見れば実はそれほど明らかではありません。つまり、雇用量や失業に与える影響は、入ってくる人たちと出ていく人たちがそれぞれどの程度多いかに依存して決まってくるため、理論的には必ずしも雇用規制の強化がすぐさま雇用が減るとか増えるとかといった話にはなりません。したがって、このあたりの評価は実証的な課題になってきます。

無期雇用と有期雇用でそれぞれ直面しているEPLが異なる場合はどうでしょうか。欧州で実施されている、部分的な改革と呼ばれる、無期のEPLはそのままにし、有期のEPLのみ緩和することに対する評価は、色々な結果がでていますが、大ざっぱに言えば、必ずしも部分的な改革は経済厚生全体を高めるとは限らない、とされています。恐らくここでポイントになるのが、有期か

ら無期に対してどれくらい移行できるかということです。

EPLと労働市場の関係について様々な国での実証分析の結果を、ごくごく簡単にまとめますと、無期雇用のEPLが厳格であるということは、有期の比率が増えるというクロスカントリーの結果や、入職・離職を抑制するという結果を得ています。無期雇用のEPLを緩和することによって何が起こるかということ、限定的に無期雇用は増えるが、有期雇用自体も減るという結果が出されています。

有期雇用のEPLを緩和すると何が起こるかということ、一方で有期雇用をたくさん活用することになる、他方で解雇等も増えることで、総雇用自体は増えない。反対に有期雇用のEPLを強化すると何が起こるかということ、一方で無期の雇用は増えるが、他方で有期の雇用が減ることになり、総雇用自体は減っているということになります。

ポイントは、無期雇用、正規雇用と非正規雇用のEPLの非対称性があること、一方が厳しくて他方がそれほど厳しくないという非対称性があることが問題といえます。では、限定正社員をどう考えるかということ、無期と有期、あるいは正規と非正規雇用のEPLの非対称性を緩和しようというアイデアだと、私は考えています。もっと言うと、その乖離を縮小させる、つまり有期雇用と無期雇用のEPLの差を埋めていくということではなく、むしろその真ん中の層をつくらうというのが、恐らく限定正社員のアイデアだと考えています。

最後に、限定正社員の話で重要になると私が考えているのは、踏み石としてどれぐらい限定正社員が使えるかという点です。非正規雇用に関するいくつかの既存研究によると、非正規雇用はある種の踏み石として使われていることが分かっています。どういうルートかということ、恐らくそれはスクリーニングとして使われており、最初は非正規として雇われた人の中からマッチした人がいれば正規に引き上げるということとして使わ

れています。その背景には、先ほど説明した、無期雇用に対するEPLが厳しいということがあります。

ただ、いくつかの研究結果では、非正規から正規への移行は非常に限定的であるとも一方で言われています。つまり、最初の数年で非正規から正規へ移行するかが決まり、その期間が非常に短期間であることもわかっており、必ずしも移行が多いとも言えません。

限定正社員が果たして踏み石としてどのような役割があるか考えると、非正規からいきなり正規、あるいは有期からいきなり無期ということに対して、ある種の間を置くというのが、恐らく発想なのだと思います。もう少し考えてみると、限定正社員から無限定への移行、反対に無限定から限定へという移行も考えるということが、恐らく発想としてあると思います。

この報告は主に労働需要側の話でまとめたのですが、これから多くの女性や高齢者が労働市場に進出してくることを考えれば、労働者の異質性に対応した多様な雇用形態という意味で限定正社員を評価するという視点もありえます。

いずれにしても、移行という問題を考えたときに、労働需要だけの問題ではなく、そもそも限定正社員にステップできるか、さらにそこから無限定に行くのかというときに、いかに人的資本を蓄積していくことができるかが、重要な論点になるのではないかと考えています。

【安藤】：ありがとうございました。引き続き、経済学の立場から、一橋大学の川口先生に「これからの雇用社会と雇用制度改革」というタイトルでお話させていただきます。よろしく申し上げます。

【川口】：一橋大学の川口と申します。よろしくお願いたします。

私の方からは、今まで島田先生と佐野先生からお話いただいたことと、重なる部分が非常に多いのですが少し補完的なお話ができればと思います。

限定正社員というものを考えるに当たって、まず考える必要があるのは、日本の正社員というのは一体何なのかということです。私が考える正社員とはいわゆる日本型の雇用慣行の中で働いている人々のことです。

日本型雇用慣行は一体どんな慣行かと申しますと、長期雇用関係が前提となった雇用関係であり、また、年功型の賃金という形で、賃金にプロフィールが特徴づけられるような、そういう働き方をしている人。かつ、組合に入っているけれども、その組合は企業別に組織されている。そういった形の慣行の中で働いている人が、いわゆる日本型雇用慣行の中で働いている人で、この慣行の中で、日本型の雇用慣行を持っている企業があったとしても、その中で、この慣行の中に取り込まれないで働いていらっしゃる方もいらっしゃって、その人たちが非正社員。メンバーとしてこの中に入っている人たちが正社員ということかと思いません。

どうして、こういう日本型の雇用慣行が成立したのかということに関しては、経済学者の研究が多数あります。言われていることを大体まとめますと、急速な技術進歩の中で、技能を持っている労働者が市場の中にいないときに、その技能を身につけてもらう必要がある。会社の中で技能を持っていない労働者を一から育てる必要があるけれども、そうすると問題が発生します。これはホールドアップの問題です。技能を身につけてもらったとしても、その技能自体に市場性がないとすると、事後的に企業は、約束していた支払いをしない可能性がある。そのことを見越して、労働者が技能蓄積をしないということが、起こってしまう可能性がある。

ですので、長期雇用と年功賃金を企業は労働者に約束することによって、長期的な契約に対してコミットする。そのコミットメントが十分に果たされているかどうかを、企業別の労働組合が監視して、結果としてうまくいっていれば、この三つの慣行が絡まり合うことによって、企業特殊的な人的資本を育成することに役立つと、言われてき

ました。例えばボーナス支払いの仕組みも、そういう枠組みの中で議論されていました。

根底にあるのは、企業特種的な人的資本の蓄積を促すということですが、日本全体の成長率が低下してまいりますと、企業特種的な人的資本の限界生産性も伝播して行って、収益率が低下していくことが考えられます。そうすると必然的に、日本型の雇用慣行の魅力も、失われるのではないかと思います。

90年代に入りバブルが崩壊し全要素生産性の成長率が低下したことが、労働市場にどのような影響を与えたのかを分析した論文がEsteban-Pretel, Nakajima, and, Tanaka論文です。彼らの論文は全要素生産性の低下が失業率の増加をもたらす賃金率の低下をもたらしたことを示しています。

TFPの成長率の鈍化が、失業率や賃金に影響を与えるということですので、日本型雇用慣行に影響を与えているとしても、それは不思議ではないわけです。その重要性を低下させていると思われる一つの指標が、いわゆる非正社員の増加でございます。非正社員と言ったときに、幾つかの定義の仕方がありますが、一番上の左側がその比率です。一番上の黒い線。黒い点をつないだ線が、職場における呼称で非正社員を定義しました。正社員あるいは正職員と呼ばれている人の比率を取ってみると、これが急増しています。では、労働時間で見てみるとどうか。35時間未満というところで見ますと、やはり増えています。ですので、短時間労働者が増えているということも、同時に起こっています。

ただ、絶対値で見るとやはりギャップがあります。よく言われる、3分の1が非正社員になったというのは、どういう定義をされているかという、職場で何と呼ばれているかといったところで定義されているということです。何と呼ばれているかというのは、あまり実態がない概念であるように聞こえますが、それは、日本型の雇用慣行の中のメンバーに入っているか、メンバーに入っていないかといったところを分ける、それが呼

び名であると考えると、一つ整合的に解釈できるのではないかと思います。

あと、雇用期間。やはり2000年代に入って、短期の契約期間で働く人は増えていますが、それほど高い数字になっているわけではない。OECDの統計などから見ると、契約期間で定義した非正社員の比率がしばしば使われますので、日本の数字を見てみると、そんなに高くなかったりします。それには、この定義の問題がございます。

日本型の雇用慣行が今変化しつつあるというのが一つのメッセージでした。要するに正社員という形で働く人が減りました。もう一つの角度から見てみますと、勤続期間が短い人が増えていることもございます。年齢が高い労働者は勤続年数が自動的に高くなるということがございます。日本社会は全体的に高齢化が進んでおりますので、年齢の分布を制御する必要がありますが、このグラフは年齢ごとに平均の勤続年数をプロットしたのになっております。

例えば同じ40歳のときの平均勤続年数を比較してみると、1944年から49年に生まれた方に関して申しますと、40歳時点での勤続年数は14年ぐらいかと思います。一方で1970年から81年の間に生まれた、今はもう40歳代の方ですけれども、この方々に関して言うと、勤続年数が10年ぐらいに減っている。女性に関して言うと、単調なパターンがなかなか見えないのですが、40歳の時点で見ると、13年ぐらいから10年ぐらいという形で、かなり勤続年数が短くなっていることが分かります。

つぎに何パーセントぐらい勤続年数が短くなっているかを見てみたいのですが、年齢が同じときで評価したときに、1944年生まれの人に比べて、何年ぐらい勤続年数が短くなっているかをプロットしたグラフが、このグラフでございます。幾つかの統計によって、結果の出え方は変わりますが、1944年に生まれた人に比べると、1970年の人は、大体20パーセントから30パーセントの間、勤続年数が短くなっていることが分かります。

それで、この青い線の特徴は、44 年生まれの方に比べると、一貫して勤続年数が短くなっているということです。ですので、非正社員化、雇用期間の短期化といったものは、決して短期の間に起こったことではなくて、長期的なトレンドだったということです。ですので、規制改革や労働市場の改革によって、このトレンドが生まれたというのは、やはり考えにくいのではないかと思います。

1944 年生まれの方は、どういうタイミングで労働市場に入った人かという、44 年に 18 年を足してみますと、1962 年です。ですので、高度成長期の入り口に労働市場に入り込んだ人ということです。高度成長期とともに人生を歩んだ方々ということになりますので、日本型雇用慣行のメリットを非常に受けた方だと、考えることができる。

その人たちに比べると、そのあとに生まれた人は、どんどん勤続年数が短くなっていくということで、日本の長期的な成長率が下がってきていることと、勤続年数が短くなってきていることは、軌を一にしていると考えられるのではないかと思います。

長期的に日本の成長率が低下するのは避けがたい現象で、当然、正社員というのは、企業特殊な人的資本を蓄積してもらおう対象ですから、その中に入ってもらいたい人の数は、減ってくる可能性があるのではないかと思います。ですので、今の非正社員を、現在のいわゆる正社員に転換させようとするのは、なかなか難しいのではないかと思います。

一方で、非正社員の増加がどういう問題をもたらしているかという、やはり雇用の期間がなかなか安定しないので、将来を見通せないということで、社会を不安定にさせるような要因として作用してきているのも事実です。その問題に対して、何らかの対応が必要です。問題は、正社員と非正社員間のギャップなので、その間を埋めるような雇用形態を構想しようということで、限定正社員の構想が出てきているのかと思います。

同時に、供給側の要因を考えてみますと、女性や高齢者といった労働市場に参加する人の異質性が増加しております。そういった新たな参加者を取り込むような、そういった雇用形態も必要になってきている。では、限定正社員を増やして対応しましょうということになるかと思いますが、この限定正社員のキャリアをどういうふうに構想するかといったことが、課題として指摘されています。

難しいのは、一つの会社で必ずしも長く働くわけではないけれども、転職を続けながら、労働者個人として見ると安定したキャリアを歩けるといった労働市場を構想できればいいかとも思います。しかし、日本は内部労働市場が高度に発達して、企業の中で人材育成をして、その技能について評価して、それに対して待遇を用意するという仕組みが高度に発達していると考えられるので、職種別の労働市場がそれほど発達していないと言われています。

歴史的にそういう市場が発達していないところで、転職を繰り返しながらキャリアを形成していくのは、どうしても難しい部分があります。例えばジョブカード制度といったものを整備して、人的資本の一般性、市場流通性を高めようという努力を厚生労働省はしているのですが、誰がその技能を評価するかというところで、やはり問題がある。今働いている雇用主が労働者の技能に折り紙を付けるのは、インセンティブの問題を考えると、なかなか難しいというのがあります。ですので、例えば職種別の労働組合があるのであれば、労働者を代表するような労働組合が、市場の流通性を高めることによって、自分たちの交渉力を伸ばそうとするでしょうけれども、そういった主体が、日本にはなかなかないといったところで、なかなか難しい問題があるとも思います。

全般的な話ですが、今後、離職や入職が増えていくことが考えられますので、その法的なコストを低減していくことが、必要になってくる可能性が高い。不当解雇の救済手段としても、金銭解決の導入ですとか、取引コストを下げるといった視

点ですが、そういったことも必要になってくるかもしれません。あるいは人材派遣業、人材ビジネス業界を、常用代替、期限の定めなく働く人を代替してはいけないという視点から規制するということは、時代の要請に対応していないと考えられると思うので、正面から見直す必要があります。

人材派遣業にどのような側面があるかという点、ネットワーク型のビジネスという側面があります。多くの取引先があればあるほど、そのビジネスとしての競争力が増してくるので、競争政策の観点から、人材ビジネスを規制していくことも、今後必要になってくるかと思えます。

人的資本の重要性が下がっていますという話をすると、やはりグローバル化していく中で、日本は競争しなければいけない。その中で、生産性を高くできるような人材を育成することは重要ではないか、というご指摘をいただきますが、全くそのとおりだと思います。管理職層や専門職層の育成は必要ですが、その人たちがすべてではありません。

ですので、必然的に出てくる話は、管理職層を一部採用する。ですので、限定正社員と非正社員を分けたときに、ひょっとすると、今の正社員という形で働く人は、ものすごく割合を下げる可能性があって、6割ぐらいが限定正社員の人になるような社会もあるかもしれません。正社員が2割で、限定正社員が6割で、非正社員が2割といったようなことをおっしゃる方もおられます。

そうすると、この限定正社員といわゆる正社員の間は、ある種ギャップが生まれてくるのが考えられますが、当然、島田先生からのお話にあったように、限定正社員で働いているけれども、非限定正社員に転換できるような、そういった転換の仕組みが必要だろうということもあります。ただそうすると、人材育成の視点などを考えると、あらかじめ、この人は幹部候補なので、こういうキャリアを歩ませますよということを分けて人事管理をするということが、正社員と限定正社員とを分けることの肝なので、その部分で転換できるようにしてしまうと、この分かれ目の部分が

あいまいになってしまうことになって、雇用関係がひょっとしてうまくいかないのではないかと懸念もあります。

例えば国家公務員というのは、1種試験で入ってきている人と2種試験で入ってきている人は、キャリアが分かれています。事後的に考えると、2種試験で入ってきている人の方が、1種で入ってきた2種でない人よりも優秀ということはありませんが、その部分を自由に行き来できるような仕組みを入れてしまうと、今度は事前の意味で1種試験の受験者に優秀な人を確保することが難しくなって、事前と事後のインセンティブの問題が出てくるのが考えられます。ですので、やはりその部分を分けることが、今後ひょっとしたら出てくるかと思えます。

まとめです。日本の労働市場は、これまでも変化してきたし、今後も変化していくだろう。日本型雇用慣行は今後も重要性を低下させるだろう。こういう流れの中で、どういうふうに制度設計をしていくかを、考えていく必要があるのではないかと思います。

すみません、長くなりまして。以上です。

【安藤】：ありがとうございます。最後に神戸大学の犬内先生から、これまでとは少しだけ趣向を変えまして、島田先生、佐野先生、川口先生のプレゼンに対してコメントをいただければと思います。

【犬内】：神戸大学の犬内でございます。コメントをすると、最初申し上げていたのですが、全体の話を取り返りながら、若干の補足をさせていただければと思います。

まず、限定正社員の推進論というのは、既に佐野先生からも詳しく紹介がありましたが、労働法の観点から見ると、限定正社員論は、そもそも法律上の問題なのかということが、気になる点であります。

その前提として、先ほどから何人かの方が、正社員、正規労働者の定義をこう考えたとおっしゃ

っておられました。そもそも正社員というのは法律上の概念ではないので、ここがまず議論が紛糾する一つの原因になっているような気がします。私がここで挙げているのは、まず期間の定めのない労働契約で採用されていて、雇用保障が付着していることです。労働契約法 16 条という法律の条文がありまして、客観的に合理的でなく社会通念上相当と是認できなければ解雇は無効となる、そういう規定が適用されるということで、無期雇用の場合には雇用保障が付着しており、そういう長期的な雇用保障の下で人材育成をされるというのが正社員の特徴としてあります。その半面、広範な人事権に服する。つまり、時間外労働、残業を長時間するとか、あるいは転勤についての制約が実際上ないとか、職種転換が頻繁に行われる。いわゆる無限定という特徴を持つのが、正社員だといえます。

これに、限定という修飾語がつくと、この限定というのは、まず想定されているのは、人事権の限定、制約がなされるということだと思えます。そのこと自身は、労働者にとってよいことがあるわけではあります。時間外労働が限定されると、ワーク・ライフ・バランスの充実につながるとか、転勤が制限されると、それもワーク・ライフ・バランスや私生活の充実につながるといったことになります。職種転換については微妙ですが、自分がこの仕事をプロフェッショナルでやっていきたいという人にとっては、やはり限定はプラスになる。そういう点では、限定正社員にはいろいろメリットがあることも事実であります。

その意味で、この限定正社員を広めようという議論は分かるのですが、そもそも法律上のルールとして、限定正社員についてどういうスタンスが取られてきたかということ、これに対する規制は基本的にないわけでありまして、限定正社員を導入してはならないというようなルールは、ないわけではあります。実際、勤務地が限定されている正社員は存在していて、たとえばコース別雇用で、一般職で採用されるような人は、勤務地限定で採用されています。また、職種限定の仕事もたくさんあるわけ

であります。時間外労働がないということも、そんなに多くはないかもしれませんが、正社員でも時々耳にします。このように、限定正社員を雇うことについて、法律上の制約はないわけでありまして。

ただ、限定正社員を採用すると、間接的に法的な問題が関わってくることもあります。それが正社員の雇用保障についてです。先ほど、労働契約法 16 条の条文を申し上げましたが、一番大事なところは、解雇には正当な理由が必要であるということです。それに加えて、解雇の必要性があっても、さらには解雇の回避の努力をしっかりとやらなければならない、これがなされていなければ、解雇は権利濫用で無効になるというのが、日本の解雇ルールの中核的な内容です。

日本では解雇は厳しいと言われていますが、そこで一番関係するのは、解雇回避努力です。これは二つの意味で厳しいのですが、第 1 に、解雇回避をどこまでやったらいいかというのがはっきりしないということと、第 2 に、実際にも解雇回避の程度が重く求められるということ。こういう点から、日本の解雇の規制は厳しいと言われてきました。しかし、限定正社員というのは、企業がそもそも人事権の範囲が、先ほど述べたような観点から限定されているということで、企業が人事権を使って解雇の回避を努力でき範囲も、すべき範囲も縮減することになります。そういうことから、雇用保障が実際上縮減する可能性が出てくるということになるわけでありまして。

レジュメでは人事管理と労働法と書きましたけれども、限定正社員の議論をするとき、労働法というのはどうしても紛争状況、病理現象を想定します。そうすると、先ほど述べたような雇用保障の縮減あるいは限定ということのデメリットが気になり、反対論が出てきやすくなります。

おそらく人事管理の立場からは、議論の中心がむしろモチベーション等、労働者をどう活用していくか、というところになるので、人事権限定のメリットに着目されます。もちろん、人事権限定の不自由さもあるのですが、それよりも労働者のモチベーションが高まるメリットがあるという

見方ができるのです。一方、労働法ではデメリットを重視して、批判的な立場が強くなるのかなという気がします。

また、先ほど島田先生からお話がありましたが、限定正社員というのは有期雇用から無期転換した正社員の受け皿になる、という議論もあります。労働契約法 18 条では、有期雇用を更新して通算 5 年を超えると、有期労働者は無期転換権を行使できる、ということになっています。そうすると、そういう人たちは無期にはなっても、もとは有期として採用されたという事情があるので、そういう中間的な労働者の受け皿として限定正社員が考えられる。これも恐らくは、人事管理面からの要請としてあるのだらうと思います。

ただ、人事管理の観点からメリットがあるとしても、そのために法が介入していくことは適切なのかというと、それは別の問題です。国の方が企業よりも、よりよい経営判断ができて、よりよい人事管理を提案できるという保証は、本当にあるのかという疑問です。限定正社員という枠組を法が介入してつくっていくという動きには、懐疑的なのです。

振り返ると、そもそもこの議論の発端はどこにあったのか。いろいろな説があるようですが、私の理解では、パートタイム労働者や有期雇用労働者という非正社員で、かなり優秀で長年働いている人がいるが、この人たちは有期雇用ということで、非正社員扱いされ、十分な処遇をしにくい。そういう人を何とか正社員として意欲的に働かせることができないだろうか。しかし、普通の正社員にはなかなかできない。

なぜかという、こういう人たちは、そういう人は勤務地が限定されているところを望むという状況があります。勤務地は限定のままで正社員というのは難しい。そして、勤務地限定だけでも正社員にしてしまうと、その勤務地で仕事がなくなっても解雇できなくなる。そういうことがあるから、正社員にできない。このようなことから、優秀な非正社員を正社員にしたいけれども、できないということがあって、何とかそういうことが

できるための受け皿をつくらうではないかという議論があったのです。

ただ、この受け皿をつくるために法が介入する必要はないのです。要するに、勤務地限定で採用されていると、それが仮に正社員となって無期雇用になったとしても、先ほども申しましたように、企業の人事権の範囲は、その勤務地の範囲に限定されるので、解雇回避努力の範囲も基本的には限定される。島田先生は、そう簡単ではないとおっしゃいました。確かに、そう簡単ではないのですが、基本的には、雇用保障の程度は弱まるのです。

そういうことなので、そういう情報さえ知っていれば、実は優秀な有期雇用の労働者を勤務地限定の正社員にすることは可能でした。これは、要するに適切な法情報が提供されていなかっただけなので、わざわざ限定正社員というようなものが、必要だという議論をする必要はなかったのではないかというのが、私の考えです。

むしろ限定正社員というのを制度的に新たにつくると、雇用保障縮減ということから、リストラの可能性が高まるなどということ意識する議論になってしまって、それはやはり望ましいことではない。私自身は、解雇規制の見直しは必要だと思っておりますが、限定正社員を導入して、そこから解雇規制緩和が進むという方向で議論が進むことは、賛成していません。

最後に、望まれる法政策として、私が考えていることを申し上げたいと思います。職務限定の労働者は、今後は増えていくでしょう。政府がわざわざ職務限定正社員、ジョブ型正社員というようなものを広めようとしなくても、長い目で見れば、職務限定の労働者、それを正社員と呼ぶのか非正社員と呼ぶかはともかく、そういうタイプの労働者が増加していく可能性が高いのです。

それは、これまでの伝統的な中核的な正社員、つまり日本の雇用システムの中核に取り入れられて、長期雇用で、そして良好な訓練を受けて、賃金も年功的にある程度上がっていくという賃金保障がある、そういう特徴を持つ中核的正社員は、恐らく減少していくのだらうと思います。

争環境の激化などの事情が、そういう状況を生むのではないかと考えています。

そうすると、職務限定労働者が増加していかざるを得ないわけでありまして、職務を限定して、そこで雇用社会を生き延びていくということになると、そこはまさにプロとしての技術を磨いていかなければならなくなるのです。そこでは、雇用や賃金はある程度不安定とならざるをえません。成功すれば高くなるけれども、失敗すれば下がってしまう。そしてさらには、キャリア形成は特定の企業内では完結しない。従来型のいわゆる終身雇用的な正社員は、特定企業でキャリアが完結するわけですが、そういうことにならなくなる。そうすると、転職可能性が高まる。そこで大事になるのが、転職力つまりエンプロイアビリティを高めるということなのです。

将来的には、中核的正社員になれない可能性の高い、これからの若者のキャリア形成をいかにして考えていくかということが、大切かと思っています。

そういう観点から、先ほど佐野先生からもあった、踏み石論の、非正規から正規へ、あるいは非正規から限定正社員、限定から正社員という道もあるかもしれませんが、むしろ職務限定の世界のなかで、労働市場にどう参入し、そして経験を積んでステップアップしていくかという視点、それは確かに、非正規から限定正社員、正社員ということもあるかもしれませんが、そういうのとはまた違う、キャリアアップの在り方も考えていかなければならないと思っています。

最後に、これまで労働法というのは、従属労働者の保護を基本コンセプトにしてきました。労働契約関係にある当事者間において、企業と労働者の関係において、企業が相対的に強い立場にあって強者であり、だから弱者である労働者を保護する。そこが、労働法のメインフィールドでありまして、それをわれわれは研究対象としてきましたが、今日そういう問題よりもより重要なのは、労働者が次々と転職をしていかなければならない状況を想定して、いかにして転職力を高めていく

のかです。これは当然のことにように思われますが、労働法では必ずしも十分に考慮されてこなかったのではないかと考えています。今後は、このような問題について研究を進めていく必要があるし、また転職力の強化をめざす法政策の強化が望まれると思っています。

雑駁な報告でございましたけれども、私の報告は以上で終わらせていただきます。

【安藤】：ありがとうございました。それでは、後半に移りましょう。後半は、私、安藤も含めて、パネリスト全員で討議ができればと思っています。

本日のキーワードである「限定正社員」についてですが、今日初めて知ったという方もいらっしゃると思われまますので、再確認しておきたいと思っています。限定正社員とは、正社員であっても、働き方が契約で限定されているということです。正社員とは、通常は次の三条件を満たす働き方です。まず、期間の定めがない無期雇用であること。派遣ではなく直接雇用であること。そしてパートタイムではなくフルタイムであることです。

加えて、これは大企業で働くホワイトカラーの労働者が中心だと思いますが、日本ではいわゆる無限定と言われる働き方があります。この無限定というのは、職務内容も限定されていない。今まで経理をやっていた人が、明日から営業部に回れと言われる可能性もある。また勤務地も限定されていない。今までは本社にいた人が、次の年から支店に転勤しろと、または単身赴任の可能性もある。また労働時間についても、上司から残業をしてくれと言われてたら、断ることが実質的に難しい。このように、企業側が指揮命令をかなり自由に行える働き方です。

これに対して、正社員であっても、労働条件が無限定ではない。少なくとも一部が契約で限定されている。これが限定正社員だというのが、私の理解です。

ただし、この限定正社員というのは、新しい働き方ではありません。例えばこの中に多くいら

っしやる大学の教員は、すでに限定正社員です。例えば、いきなり明日から事務職員の仕事をしろと言われることはない。職務が限定されています。さて、この限定正社員の定義について、まず確認しておきたいと思います。

これは、佐野先生にお伺いします。限定正社員の議論について、論者の間で定義や見解が統一されているのかということについて知りたいのですが、佐野先生はどのようにお考えでしょうか。

【佐野】：幾つか調べて、非常にいろいろな考え方があるというのは理解しているのですが、私の大ざっぱな理解では、導入の背景、問題意識として労働市場の二重性、多様な働き方に対応するかという点で、かなり共通していると考えます。ただ、どこの部分で内容を限定していくか。それから、そもそもこの制度を、先ほど島田先生のお話にもあったように、これを法的に推進すべきかに関しては、かなりグラデーションがあるという印象を受けています。あとは、どこを法的に、何を解消したいかということに対しての、ある種の方法論に少し開きがあるのかなというのが、大ざっぱな感想です。

【安藤】：ありがとうございました。また、このような働き方に対して、いろいろな立場から批判的な考え方もあると思います。この点についても、佐野先生、いかがでしょう。例えばどういう批判が考えられるかということについては。

【佐野】：そうですね。批判的というのは、一つは恐らく、これがそのまま解雇規制の緩和につながるかというような、少しジャンプしたような印象をもってしまう点にあると思います。あるいはスキルの蓄積方法への考え方の違いもあると思います。一方で職務を限定することによってある種のプロであるべきという考え方もありますが、他方で広範なスキルをどのように身につけるべきかという点で、批判というか、念頭に置いているところと、何を目的にしているかの違いがある

のかなという印象です。

【安藤】：ありがとうございました。次に、そもそも現在の正社員が本当に無限定なのかという点も気になります。これは島田先生にお伺いしたいのですが、例えば、本当に会社としては無限定正社員を無限定に使っているのか。または無限定に使うことが望ましいのかという論点から、無限定正社員とは法律的にはどのように理解すればいいのかについて、教えていただければと思います。

【島田】：今の判例法理でどうなっているかという観点から、お話をしたいと思います。まず、職種限定という観点から見ると、例えば、20年間ぐらい非常に熟練工をやっていた人の職種が限定されているかということについては、最高裁は否定しています。それから最近では、例えば客室乗務員であるとか、あるいはテレビ局のアナウンサー、こういう職種についても、当初は確かに客室乗務員をやるという契約だったかもしれないけれども、それはその会社において、永久に客室乗務員を行なうという趣旨ではないという解釈で、結果的には地上職への配置転換を認める、あるいはアナウンサーがアナウンサー以外の仕事への職種替えを認める、こういう判例が出ております。勤務地についてはなおのことです。

そういう点から見ると、まず、職種、勤務地の限定というのは、通常ない。つまり、就業規則に「転勤を命ずることがある」とあり、実際にそういうことが行われているということになると、広範な人事権がある。こう理解されていますので、そういう点では無限定だろう。

労働時間についても、36協定という特殊な手続きがありますが、これはそんなに難しいことではありません。これがある以上は、基本的に残業命令は合理的な命令だということで、労働者は従う義務を負っている。こう構成されています。そういう意味でも、法制度の面から言っても、無限定という見方が多分可能だろうし、それが、実際

のこれまでのホワイトカラーの働き方との関係で言うと、それほど違和感なく受け入れられているという意味で、正社員というものをしている。こういうことです。

【安藤】：ありがとうございます。それでは、引き続き島田先生にお伺いします。今度は、無限定ではなく限定する契約を結んだ場合についてです。限定正社員を批判する立場からは、例えば職務内容や残業時間がないとか、そういった限定が契約にあったとして、本当に守られるのかという批判があると思います。契約による限定を実行可能性というか、実体性のあるものにするためには、どういう取り組みが必要なのかということについては、いかがでしょうか。

【島田】：なかなか難しいところです。仮に会社があえて限定正社員という制度をつくるのが前提なので、それは恐らくそこにメリットを感じているからだと思います。それを逸脱して、例えば時間を限定しているにもかかわらず時間外労働をさせてしまったとか、あるいは職種の変更を行なう、勤務地の変更を行なうということになると、これはもはや法理論的に見れば、もうそれは限定された労働契約ではなくなってしまう。こういう評価に多分なると思います。その場合に無限定正社員との間で労働条件の格差があるということになれば、それはそれで維持できるのか。こういうことになってくると思います。

ですから、質問に答えることにはならないかもしれませんが、私の目からすれば、あくまでも企業がつくろうと思わなければつくられない制度なので、つくった場合には、それなりのメリットを感じているでしょう。したがって、それを自分から逸脱するということになれば、自分もメリットを手放す。こういう関係になるのではないかと思います。

【安藤】：分かりました。ありがとうございます。それでは、限定正社員の活用は本当に必要なのか

という観点から、今度は川口先生にお伺いします。現在、日本は少子高齢社会の到来により、生産性の向上が必要だということが議論されています。その手段として、雇用の多様化や限定正社員の活用にどのような意味があるのかということについて、ご意見をお伺いしたいと思います。

【川口】：限定正社員を導入するとどういう欠点があるかということ、成長の観点から議論すべき。限定正社員になってしまうと、企業が技能蓄積の機会をそんなに与えてくれないし、職務が限定されているので、いろいろな仕事を試してみても、どこに属性があるのかを発見する機会が減少してしまうといったようなことが、指摘されているかと思っています。

ただ、技能蓄積の機会に関して言うと、転職したときに、新たに見つけた技能が転職先で評価されるのであれば、それは賃金上昇につながります。そのことを見越して、労働者が技能蓄積に励むといったようなこともありますので、労働市場における技能の評価がしっかりできるような仕組みがあれば、限定正社員だからといって技能蓄積が限定されることにもならないと思います。

ただ、日本の技能蓄積の機会が比較的企業の中に閉じ込められてきたのは、恐らく事実です。そのため限定正社員として働いて、将来の転職を考えて自分で技能蓄積できる人は限定されているようにも思います。

あともう一つは、適性発見の機会が限定されるということです。職種転換が企業の中でなくなるので、そうすると問題だということですが、これこそまさに転職が果たしていく役割で、若年労働者に関して転職が多いというのは、合っている仕事をサーチしていく過程の中で、若い人は必然的に転職が増えるといったことがあります。

その部分に関しても、要するに企業の中に、特に大企業だと思いますけれども、大企業の中であたかも労働市場があるかのように機能していた部分が、外側に出ていくということです。その外側に出すという部分をしっかり対応していけ

ば、限定正社員の導入イコール、技能蓄積の機会あるいは適性発見の機会の減少にはつながらないので、マクロの生産性に対して負の影響があるということには、必ずしもつながらないと思います。

【安藤】：ありがとうございました。この点について大内先生はいかがでしょうか。

【大内】：限定正社員として働きながら技能蓄積するというのは、恐らくかなり難しいことです。私が先ほど触れたプロ型の働き方では、今後就職するときに、既にある程度の技能がなければ、就職機会がないというような時代が来るのかなと思っております。したがって大事なのは、企業外においていかにして訓練機会を設けるかで、それについての適切な答えを、私は今持っておりませんが、それをみんなで考えていかなければ、なかなか限定正社員の問題を解決するのは難しいと思います。

私は、限定正社員は増やそうとするという政策を採らなくても、増えていくだろうと思っています。それに対応するために、やはり訓練政策が重要だと考えています。

【安藤】：ありがとうございました。続いて、契約としてどのような限定が許されるのか、また、どのような要素は限定できないのかという点についてです。現在でも使われていると思われるのは、勤務地の限定、労働時間の限定、そして職種の限定という三つだと思います。それ以外に、例えばこういうものが限定される可能性があるといった点について、島田先生、いかがでしょうか。

【島田】：限定正社員の定義というのは、今おっしゃったその三つの限定だと思います。それに伴って、例えば賃金その他の処遇について、限定正社員よりも低い処遇を受ける。それでも合理的な範囲だというような側面が、多分出てくるだろうと思います。

それに加えて言えば、当然、限定正社員がやっているようなジョブローテーションがないので、それを前提とするような昇進や昇格、こういうところも、結果においては多分制限されてくるだろうと思います。そうした限定との関係で、合理的な範囲での格差がどこまであるのかどうなのかというのが、むしろ今後は問題になってくるのではないかと。

限定正社員はいろいろなパターンがあり得るのですが、いずれにしても私のイメージでは、ある程度今の非正社員よりも労働条件がよくなって、期間だけの安定ではなくて、ある程度それによって経済的に自立できる。そういうものとして成長させていくためには、そこら辺の配慮が必要になるのではないかと。その点は、先ほど申し上げました労協 20 条のような法政策は、十分考えられるのではないかとというのが、私の意見です。

【安藤】：ありがとうございます。それでは、この限定正社員の議論が出るときに、恐らく多くの方が心配するポイントだと思いますが、やはり解雇の問題はとても大事になると思います。雇用形態が限定される。例えば地域を限定して、この支店で雇いますよとなった場合、その地域から会社が撤退する場合には、当然にその雇用契約は終了すると考えるのか。それとも、当然に解雇されるわけではないと考えるのか。こういうところでは、考え方が分かれていると思います。

川口先生にお伺いしたいと思います。働き方の一部を契約で限定することに伴い、労働者にとって有利な側面があるということは、何か失うものがあるはずで。それは、解雇される可能性が上がる可能性かもしれませんし、賃金で調整される可能性もあります。限定正社員の解雇、または労働者にとって、そのときに何を失うのかという視点から、お話しいただければと思います。

【川口】：まず、限定正社員の解雇の規制ですが、大内先生からまさにお話があったとおりに思います。要は日本の法律において、正社員の解雇

が難しい理由の一つが配転先を探しなさいといった部分で、配転先があるのであれば抱えておきなさいという、ロジックだと思います。職種が限定されている、あるいは勤務地が限定されているということであれば、その部分の配慮に関しては求めなくてもいいということになるのが、論理的な帰結かと思います。結果として、今の裁判所の判断の枠組みの中で考えていったとしても、解雇は今に比べると容易になる。今の正社員に比べると容易になるということが、出てくるかとも思います。

限定正社員という働き方を選ぶことによって得るものもあるけれども、失うものがあるということで、失うものは何かというご質問だったと思います。先ほど島田先生からお答えがあったように、やはり正社員といういわゆる慣行法として会社に入るという人が、将来管理職になることを前提にして、さまざまなセクションを回らせる。あるいは専門職として働くにしても、さまざまなセクションを歩んだ結果として、特定の仕事に配置されて、そのとこで専門職として働く。そういったことが前提になっていて、職種を限定しない、あるいは勤務地を限定しない働き方をするによって、長期的なキャリアを会社の中で歩ませることが可能になるかがあるかと思えます。

その部分が限定されてしまうと、言ってみれば、ホワイトカラーで、大卒で会社に入ったけれども、今の働き方だと、皆さん、「ひょっとしたら僕も役員になれるかもしれない」と思って、20代は働いているかもしれない。その部分が、役員になれる人となれない人が、早くから分かれるような働き方が出てくるかと思えます。

ですので、端的に言うと、限定正社員という働き方を選ぶと、その時点で昇進のアップリミットが決まってくるかといったことが、出てくるのかなと思えます。

【安藤】：ありがとうございます。大内先生、いかがでしょうか。大内先生の考え方だけでなく、労働法学者がどう考えるかについても教えてい

ただきたいと思えます。限定正社員と解雇について、どういう立場があり得て、大内先生はどの立場を取られるのかという説明をお願いします。

【大内】：あまり私の意見を言わない方がいいということですが、その前に、先ほどの川口先生のお話で、川口先生は恐らく、技能蓄積を外部市場でやっていくのは、なかなか日本では難しいと考えられているということですよ。私はその点は楽観的かもしれませんが、そこに政策的に介入できるのではないかと考えています。今おっしゃったような限定正社員のデメリットがでないように、市場全体で技能蓄積をしていくメカニズムができてくれば、別に限定正社員で採用されてもいいのかなという気はします。もしかしたら、それは楽観的すぎるのかもしれませんが。

それから解雇のことですが、もう既に何度もお話が出てきたかと思えます。要するに日本の解雇法理というのは、先ほど申しましたように権利濫用法理です。権利濫用というのは、裁判所の総合的な判断に委ねられるところがありますので、こういうことをやれば、必ず解雇は有効だということは断言できないかと思えます。そういう意味では、あいまいさは払拭できません。

先ほど川口先生が、論理的にこうなるとおっしゃった、まさに論理としては、日本の解雇法制の中の一番重要な解雇回避努力のところ、人事権の制約によって、解雇回避努力の範囲が狭まるということで、解雇がしやすくなるということはあるか。

しかし、例えば整理解雇の問題を考えますと、判例では、整理解雇の有効性を判断する際に、人員削減の必要性がどの程度あるか、解雇回避努力をどこまで尽くしたか、解雇される者の選定が相当であるか、そして、被解雇者やその代表者と手続的な協議をしているかという、四つの要素を総合的に考慮することになっています。そのどれかが不十分である、あるいは二つ三つが不十分であるということになると、どんなに特定の勤務地に限定して雇われていて、その勤務地に事業所が一

切なくなっても、場合によって解雇は無効になる可能性があるのです。

ただこの点は、恐らく法の知識をしっかりとって、例えば手続をしっかりと踏むとか、人員削減の必要性も、これは実際、裁判所はそんな細かく判断しておりませんので、ある程度の必要性はあるということを確認して、差別的に被解雇者を選ばない。あるいは、そもそも事業所がなくなると全員解雇なので、被解雇者の選定問題は出てこないかもしれません。そうすると、比較的きっちりと手続きさえ踏めば、解雇は有効になりやすいということと言えるだろうと思います。

【安藤】：ありがとうございます。それでは最後に、これから働き方がどう変わるのかについて、また限定正社員に期待する点と注意点について、パネリストの皆様から一言ずつコメントをいただければと思います。では、佐野先生の方からお願いします。

【佐野】：これからの働き方を考える際、雇用慣行や経済環境が変化していくことにどのように対応していくかということ、まさにスキルをいかに身に付けていくかというのが重要になってくると、私は考えています。

その際に、どのようにして技能蓄積をしていくかですが、転職を繰り返すこと、あるいは公的な訓練で技能を蓄積していく方法があります。あるいは、関連しているのに忘れがちになる、いわゆる高等教育機関が重要かもしれません。高等教育機関に技能蓄積の役割を任せるということが、あり得ると思います。

その意味で、限定正社員という働き方を考えたときに、いかにして人的資本蓄積を促していくか、それに対しサポートする施策が重要になると、私は考えます。

【安藤】：ありがとうございます。川口先生、いかがでしょうか。

【川口】：最初に、大内先生からご指摘いただいて点にお答えします。市場を通じた技能蓄積に対して楽観することはできないのかという、お話だったかと思います。そこを考えていけば、限定正社員という働き方にも希望を持てるのではないかという、お話だったかと思います。単純に企業の中で人を育てることに代わるものとして、どういった人的資本の蓄積、技能蓄積の機関が考えられるかという、別に業界に利益誘導するつもりはないのですが、やはり大学や大学院の機能は必然的に重要になってくると思います。ですので、昨今、大学の教育機能に対する期待は世間で高まっていると思いますけれども、そういった労働市場の変化も、やはりその背景にはあるかと思います。

もう一つは、市場を通じて技能蓄積ということですが、なぜ技能蓄積が労働市場で進まなかったかという、技能を持っている人がいるにも関わらず、それが市場で評価されない、なかなか転職につながらない。ある種の、技能の情報の非対称性が市場に存在するのだと思います。情報の非対称性が存在すると、それを打ち破ることによって利益を得る主体が出てくるはずですが。

例えば銀行は、そこでお金をもうけている。どこに金を貸して、どこに金を貸してはいけないのかを知っている主体が、その情報レントを取るといったことを行なっているわけです。人材に関して、そういうビジネスをやろうとしている主体が、何らかの法的な制約にぶつかっていないかを検討する仕組みも必要になってくると思います。

以上です。

【安藤】：続いて島田先生、お願いします。

【島田】：今日は限定正社員のお話でしたが、私が思っていますのは、限定正社員も、やはり正社員の働き方をどう変えていくのかという観点から出たものです。それは、限定正社員を導入すれば解決するという問題ではなくて、差し当たり一つは、労働時間規制のところ、今の正社員の長時間労働については、一定の規制を加えていかな

いといけないだろう。ただしそれは、ホワイトカラーの働き方の柔軟度を高めていく。その中で実現していくべきものだろう。それによって、正社員の働き方の改革を図っていく必要が、これはもう不可欠だろう。

ただ、今の議論は、残業代が出るのか出ないのかというところに、またシフトしてしまっていて、本質的な議論がない。長時間労働の問題というのは、あくまでも健康あるいはワーク・ライフ・バランスの問題であって、残業代が出るか出ないかという問題では多分ない。そこが非常に残念です。限定正社員についても、どうしても解雇規制を緩めるための手段なのではないかと思えます。そういう視点から議論されるので、そこが非常に残念だと思えます。

あともう1点。川口先生がご指摘になっていた、離職入職に伴ういろいろなコストを削減するというのは、大変重要なご指摘だと思っております。日本の職業紹介、労働者派遣の規制をもう少し緩和して、本当にそこが具体的に転職という部分に実質的な機能を果たせるような、そういう仕組みを作り上げていく。そうしたことがセットになって初めて、今日議論したような問題も解決していくのではないかと考えております。

【安藤】：それでは最後に、大内先生にお願いします。

【大内】：今、島田先生がおっしゃったことに、私も多くの点で同感するところがあります。せっかくホワイトカラーエグゼンプションの話も出てきたので一言申しますと、私はこれを導入すべきだと思っておりますが、この議論は、まさに島田先生がおっしゃったように、残業代をどうするかなどという、そういう話ではなく、実際の働き方の中で、日本のホワイトカラーは生産性が低いと言われているわけですけれども、生産性の高い創造的な仕事をするのに適した働き方は、時間と賃金が切り離された状況での働き方だという観点からやるべき話なのです。

日本の現在の法制度は、時間外労働といって、1日8時間または1週40時間を超えて働かせると2割5分増しの割増賃金が時間比例で支払われていくわけです。したがって、いかに成果型の賃金にしても、時間外労働になると時間給的な要素が出てくる。これは法が強制していることなので、当事者がどんな賃金体系を構築しようとしても逃れることができません。そういう働き方では十分に生産性を発揮できない労働者がいるはずであるし、また、日本のためには、そういう労働者が増えないといけないわけで、そういう受け皿を作るべきだというのが、今のホワイトカラーエグゼンプションの議論なのです。

健康被害の問題も、もちろん重要ですが、日本の現在の健康問題は、現行の労働時間規制の下で起きているのです。割増賃金規制というのは、決して日本の労働者の健康を改善することに機能していないという現実を見なければ駄目でありまして、健康問題というのは、割増賃金うんぬんの話ではなくて、やはり労働時間の上限規制や休息規制の強化という別の筋道でやるべきだというのが、私の考え方です。そういう方向で、労働法制は変えていく必要があると思っております。

解雇についても、まさに島田先生がおっしゃったように、私も先ほどの報告の中で申し上げましたが、限定正社員論が解雇を誘発することになり、そうしたことから解雇規制の見直しをすべきではないという話につながっていくのは、少し残念であります。解雇の問題というのは、限定正社員の問題と関係なく、日本の労働市場の在り方を考えていくという大きな観点から議論していくべきであると思っております。

限定正社員の話にいきますと、もう繰り返しになりますけれども、まさに川口先生がおっしゃったように、私は、キャリア教育というか大学での教育は本当に重要になると思えます。私も何年も学生を教えておりますけれども、皆さんもそういう方が多いと思っておりますけれども、大学へ入るとしばらくは遊んで、3年の終わりぐらいから就活する。どっちにしても勉強はあまりしない。文科系

ですので、あまり勉強しなくても、技能ゼロでも、学歴があれば就職できるわけですが、今後はそういうことではなくなるだろう。

先ほども言いましたように、プロ型で就職しようとなると、やはりそれなりの技能を持っていないければ、良好な就職にたどり着けないし、あるいは就職しても、40年ぐらいの職業人生において、幸せな職業生活を送れないだろう。なので、大学あるいはもっと下の、高校あるいは中学というところで、キャリア教育や職業教育を行うことが重要だと思っています。労働法の伝統的な議論も大切ですが、最近の私の関心はそちらの方に移っています。

【安藤】：ありがとうございました。それでは、残り時間でフロアからの質問を受け付けたいと思います。質問のある方には挙手していただきませんが、ご発言の際には、所属とお名前を述べられてから、どのパネリストに回答してほしいのか、これを指定した形で、簡潔にご質問いただきたいと思っています。なお、このパネルディスカッションの内容は、概要に限られると思いますが、学会誌に掲載されることが予定されておりますので、所属とお名前が明記された形で、質問内容が紙に載る可能性があるということは、意識していただければと思います。

いかがでしょうか。もしご質問があれば、では、前からお願いします。

【清水】：東京大学の清水でございます。興味深い発表、ありがとうございます。非常に面白く聞かせていただきました。私はこの場で珍しい経営学者ですので、その立場から少し質問させていただきたいと思っています。

まず川口先生にお伺いします。TFPの成長率のお話で、成長率が鈍化していると言われていました。鈍化しているのですが、成長もしているわけですよね。なぜこれが気になるかということ、昨今のいわゆる知識社会化、もう過去形かもしれないですが、このような傾向を考えますと、ある程

度、企業内の人的資本の蓄積、特にいわゆる正社員の内部的な蓄積も意義があるのではないかと、ということが気になります。鈍化しているが、成長しているというのは、正社員にどういう意味があるのかということをお伺いしたいのですが、一つです。

それから、島田先生と大内先生に少しお伺いします。企業のメンタリティーからすると、これは私の個人的意見ですが、メンタリティーそのものは、実は20年前ぐらいから変わっていないのではないかと思います。結局、1995年に日経連が『新時代の日本的経営』という報告書を出したわけですが、あのときの雇用ポートフォリオの考え方、すなわちコアのいわゆる正社員と、柔軟に変動するいわゆる非正規の労働力、そして専門職という組み合わせで考えていくと、あまり変わっていないような気がします。ただ正社員はできるだけ絞って、ほかでカバーしよう。大体こんな感じではないかと、私は見えています。

そう仮定したときに、限定正社員はどのように位置づけられるだろう。今日のお話を聞いていると、お二人の話には齟齬があるような気がします。島田先生は、限定正社員を、正社員とかいわゆる非正規社員、そして専門職の間のちょうど中間にあるものとして捉えていらっしゃるように聞こえます。大内先生は、より専門職に近い形でとらえていらっしゃるように見えます。一体、この限定正社員というものをどのようなものとして位置づければよいのでしょうか、ということ、大変素朴な疑問としてお伺いできたらと思います。

以上です。

【安藤】：では、まず川口先生からお願いします。

【川口】：低成長ではあるけれども、成長しているということで、その正社員へのインパクトですが、各企業がかなり異質な成長を遂げていますので、マクロ全体での成長率が下がってきますと、当然その中で、各企業はマイナスのショックを経験することがあります。その部分ののりしろが小さくなるがあると思います。そうすると、

正社員を雇うというそのモデルをやるためには、長期的な雇用をコミットするということです。主体へののりしろがマクロ全体で少なくなってくると、抱えられる正社員の数も恐らく減ってくる。ですので、正社員の重要性は引き続きあると思いますが、その枠の中に入る人が、結果として減ってくるということが起こると思います。

【安藤】：それでは島田先生、お願いします。

【島田】：どうもありがとうございます。私の理解では、例の三つのポートフォリオの中で、実際には専門職活用型というのは、あまり普及しなかったのではないかと。それで結局、今おっしゃったような、コアな正社員とペリフェリックな非正社員、こうなつたと思います。私がお話ししたのは、ご指摘のとおり、あまりに非正社員の労働条件が悪くて、しかも、かつてとプロフィールが変わってきたので、ここの雇用の安定化を図る、その枠組みとして位置づけています。そういう意味では、いわばその中間というご指摘のとおりのところを、主として念頭に置いております。

ただ、先ほど申し上げました、専門職型が今後の企業の中で展開していくとしたら、それは望ましいことだと思っておりますので、それを排除するという考え方ではございません。

【大内】：私は、まず中核型の層は狭くなっていくというイメージを持っています。専門型は増えていくのですが、恐らく 95 年の当時考えていたような、高度な職業専門ということではなく、言い方が少し難しいのですが、それほど高度でない普通の仕事でもある程度専門化して行って、職務給になったりするなど、職務単位での取り扱いが増えていく。そういう中で、その職務でプロとして働くような人材が、求められるようになるのではないかと。そういうイメージなので、三分法は維持されるのですが、中核側の面積が狭くなり、専門職活用型の面積が広がるというイメージで捉えています。

【安藤】：ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。では、後ろの方。

【原】：近畿大学の原と申します。会社法の立場から、従業員というのを捉えるのに四苦八苦している人間です。今日は、佐野先生と川口先生にお願いしたいと思います。

会社法学では、基本的に従業員は賃金債権者と見ています。それは、継続的契約として、どの程度重要かということから、私はアプローチをしています。人的資本的な考えからして、そういった立場はどういうふうに、相対的に見られるのかという、少し漠たる質問です。

もう一つ。これは必ずしも島田先生のご理解とは違うかもしれませんが、大内先生が先ほどおっしゃったように、従来の無期雇用や有期雇用というのは、リーガルリスクがかなり高かった。要は解雇権濫用は、どういうふうに働くかが必ずしも分からないし、有期雇用の場合、雇止め法理で解雇権濫用法理が類推適用される面があつて、両方ともリスクが高かった。間にこういった限定正社員という制度を用意するのは、いわばそういった白地の契約ではなくて、ただ契約の大枠ができていくという状態では、むしろ経済的に見ると望ましい状態になっているのか、こういった認識は可能かということについて、お尋ねしたいと思います。

【安藤】：それでは時間もありますので、川口先生と佐野先生、どちらかお願いします。では、佐野先生お願いします。

【佐野】：ありがとうございます。継続的に雇用するということが、人的資本から考えるとどう理解できるかということですよ。標準的な話だと、最初は実際の生産性よりも高い賃金を支払っているのが、人的損害が蓄積されていくことにより、いずれ高くなった生産性よりも支払い賃金が低くなっていきます。要は、トータルで見たときに、お互いが長期的にペイするような状況を想定し

て、人的資本の蓄積と、契約期間の継続性を考えているというのが、標準的な理解と考えます。

【安藤】：それでは、リーガルリスクの方については、島田先生に伺いたいと思います。

【島田】：それは多分、大内先生がご説明された解で、ある程度低下をすると思います。ただ、私が見たのは、ドイツやフランスは、労働協約において職務が限定的になっているのですが、それでも現在、リストラのときには、こういう職業訓練をすればこういう仕事があるというような、ストレートに即解雇ではなくて、そういう提案をするという方向になっています。そういうことも考えると、直ちにそれが、解雇が有効になることではないだろうというのが、ヨーロッパを見ていると今の動向のような気がします。

ただ、違うなと思ったのは、ドイツの例で私が聞いたのは、言ってみれば、別の地でこの仕事ならあるよと言っても、多くの場合は断ってくる。そこら辺の市場の違いなりマインドの違いというのが、だいぶ違うのかなと思っています。

【安藤】：ありがとうございます。もう1件ぐらい、質問を受け付けたいのですが。では、一番後ろの方をお願いします。

【加賀見】：東洋大学の加賀見と申します。労働関係は全然専門ではないので、直感的に思ったことと、あと関心が違うところがありましたので、一言いわせていただこうと思いました。

一番気になったのが、できるだけ一律的に雇用や労働を捉えて、一律な法や規制を考えるのか、それとも、もう一律的に捉えるのは無理なので、それぞれ個別に労働と雇用を捉え、規制を考えていくのか。各先生方、パネリストの方々、意識しておっしゃっているところもあり、少し曖昧なところもあるという気がすごくしましたので、そこがまずどうなっているのかなと。

私が東洋大学で教えている学生は、従来の正社

員にはなりにくいけれども、いわゆる非正社員ほどひどくもないというレベルなので、雇用形態の違い、どう適用するか、就職にそのままストレートに反映するのかなと思っています。実際に学生を見ていると、新しい雇用形態が、一つの評価軸の上で二極分化というよりは、もう評価軸自体が違っている雇用形態が並列しているという印象もあります。そもそも、いわゆるコアな正社員に行くのか行かないのか、その段階で選択が相当きつく効いているという印象もあります。

雇用形態と労働形態の違いを、与件として考えるのではなくて、そもそもなぜこういう違いが生まれるのだろうかというところに関心があります。要するに、取引する労働力として、タイプや行動は同じだけれども、違う雇用形態になっているのか、そもそも取引しようとしている労働力のタイプや行動、中身が違うので、違う雇用形態になるのか。もし後者だとすると、雇用形態が違うのは当たり前だし、発生する問題が違うのは当たり前だし、規制や法の在り方も違うのが当たり前だという気がします。

そこで最初に戻って、あくまでできるだけですが、一律的に労働と雇用を捉え、それで規制と法を考えるのか。それとも、そもそも違うものとして、それぞれ発生する問題を捉え、それに対する規制法を考えるのか。繰り返しですが、意識し共有されているような気もしつつ、すごく曖昧になっている気もするので、そこをどうお考えか、お伺いしたいと思います。どなたでも構いませんが、もう時間がないので、お一方にお答えいただければと思います。ありがとうございます。

【安藤】：せっかくですので、川口先生と大内先生に、一言ずつお願いできますか。川口先生からお願いします。

【川口】：統一的な規制が望ましいのか、異質性を認めた規制が望ましいのかという話だと思いますが、例として最低賃金を考えます。最低賃金を上げることによって、市場の効率性を上げる可

能性もあります。なぜかという、それは改正独占禁止法のように、改正の側に交渉力があるが故に、雇用をあえて抑えることによって賃金を下げるという行動を、経営者側が取る可能性があるから、最低賃金を上げれば雇用は拡大するし、賃金も上がって、効率性が上がるということがあるわけです。

でも、そういうふうには、なぜ賃金を抑制して賃金カットができるかという、労働供給曲線が右上がりになっているが故で、そこには異質性があるから、本質的に非効率が発生する可能性があるということです。ですので、多くの労働法の規制は、市場に対して単一的な規制を課すが故に、効率性を改善する余地があるということにもつながっていくと思います。異質性を認めた方がいいのか、統一的にやった方がいいのかという議論をすると、しばしば労使自治に任せて、異質性に対応した方がいいという議論が出てきて、それには反論する余地がないようにも聞こえますが、法規制の本質的な効力は、あくまでも単一の規制を掛けるからということにもあるのかなとも、感じております。

2点目です。同じ人なのに違う待遇なのか、違う人だから違う待遇なのかという話で、非常に難しい問題だと思います。日本式の労働市場の二重構造論が伝統的にありまして、大企業で働いている人と中小企業で働いている人が、なぜこんなに待遇が違うのかと。どちらの仮説もあるわけです。

私が個人的に思っているのは、同じ人であったとしても、当然、どちらの世界に入っていくかというのは、能力の違いもあると思いますが、それ以上に、それを増幅させるようなメカニズムがあって、片や、長期にわたるコミットメントの中で技能蓄積の機会が与えられる人、片やそういう機会が与えられない人という形で、それは合理的かもしれませんが、制度的に分けられているという部分も無視できないのかなと思います。

【大内】：適切にお答えできる自信はないのですが、少し繰り返しになりますが、労働法の規制と

いうのは、もちろん最低基準規制が原則なので、それについてはすべての労働者に適用されるわけですが、上乘せの部分では、企業と労働者の契約によって、個別化もできますし、自由に設定、設計ができるということになっているわけです。

これまでは、日本では、大きく類別すると正社員と非正社員という形になって、法律がそれを強要したわけではありませんが、恐らくは、今日のお話にもありましたけれども、人材育成の必要性、技能蓄積の必要性に応えるものとして、正社員という雇用形態が非常に有効だった。したがって、それがどんどん普及して行って、それが一つのモデルになり、それから外れる人たちが非正社員ということで、短期的な臨時的な雇用で、賃金も市場賃金だとか、そういう二極化が生まれてきたということです。

法律の立場からは、そういうふうにしななければならないという必然性はなくて、今言われているのは、これまでの正社員で人材育成を長期的にやっていくというモデルは、まだ残るだろうが、その範囲が狭まっていくということ。もう一つは、正社員と非正社員の格差があまりにも大きすぎるので、その中間に第3のものをつくるべきかどうか、ということです。後者については、産業界のニーズに応じてどういう制度設計をしていくのかを、模索している段階なのかなと思っています。

【安藤】：ありがとうございました。少し時間がオーバーしてしまいましたが、これで本日のディスカッションを終わりたいと思います。パネリストの皆さま、どうもありがとうございました。