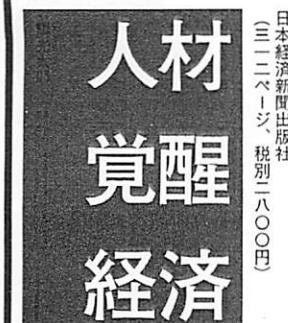


多様な働き方という視点から 雇用システム改革の方向性を問う

◎鶴 光太郎著
『人材覚醒経済』



小峰隆夫
Kōmine Takao
法政大学大学院政策創造研究科教授

2016年秋に出た本書は、労働問題に関心を持つ研究者、実務家から高い評価を得ており、すでに必読の文献になりつつある。

私は著者の鶴氏のことを昔からよく知っている。私が、経済企画庁内国調査課長として93、94年の経済白書を担当した時、課長補佐として私を支えてくれたのが鶴氏であった。鶴氏は当時から、役人でありながら経済学者以上に最新の経済理論に通じていたから、私は、経済白書を説明する際に、理論的に厳しくロジックを追及してくる人物を相手にする時は必ず鶴氏を同行したものだ。それから四半世紀が経過し、今や鶴氏は経済論壇をリードする存在になった。まことに喜ばしいと思う反面、「私も歳を取るわけだ」と改めて感じたりする。

本書の概要を紹介しよう。序章から第2章はいわば「総論」である。序章「人材覚醒」では本書全体の問題意識が述べられ、第1章「問題の根源」では、「無限定正社員」という概念をキーワードとして、日本の雇用システムの特徴が整理される。第2章「人材が覚醒する雇用システム」では、多様な働き方という視点から雇用システム改革の方向性が論じられており、ジョブ型正社員の普及、ICT(情報通信技術)の活用などがとり上げられる。

第3章以下は「各論」である。第3章「女性の活躍を阻む2つの壁」では、無限定正社員システムを見直すことが女性の社会参画を促すという点が述べられ、第4章「聖域なき労働時間改革」では職場における健康・安全の確保が、第5章「格差固定打破」では公平・公正な待遇の実現が、第6章「『入口』と『出口』の整備」では、円滑な労働移動、再配分がそれぞれ述べられる。

さらに第7章「性格スキルの向上」では、「性格スキル(非認知能力)」という観点から教育・人材力強化が、第8章「働き方の革新を生み出す公的インフラの整備」では、多様な働き方の実現を補完的に支えるインフラとなることが期待される社会保障制度改革、政策決定プロセスが論じられる。

著者が強調し、私も強く共感するのは、「無限定正社員こそが日本型雇用の特徴であり、時代が変わったにもかかわらずその特徴を維持していることが多くの問題を引き起こしている」という主張である。すなわち著者は「勤務地、職務、労働時間が限定されていないという無限定性が、欧米諸国などと比べても顕著」だとし、正社員の賃金が高いのも、この無限定性を受け入れるという「暗黙の契約」が上乗せされているからだとする。そして、90年代以降、成長率の鈍化、労働者の高齢化、女性の進出などの環境変化があったにもかかわらず、企業は無限定正社員の仕組みを変えようとせず、必要な調整、コスト削減を新規採用抑制と非正規雇用の活用で達成しようとした。このため、正社員への負荷が高まる一方(長時間労働やストレスの高まり)、非正規雇用の大幅増大を招き、さらにはワークライフ・バランスを悪化させることとなった。

鶴氏はこれまで、日本政府、国際機関(OECD)、公的研究機関(経済産業研究所)、大学(慶應義塾大学)など多様な場で、「特定の利害や立場にとらわれず、一段高いところから経済を見渡し、政策などそのありうべき姿を考える」(著者の言葉)という姿勢を貫きながら、日本経済が直面する課題に取り組んできた。本書ではその著者の姿勢が生かされ、理論的基礎、最新の実態、政策提言が三位一体となって、労働市場制度改革という現代の最重要課題がとり上げられている。さらに多くの人に読まれることを期待したい。