

視点 雇用政策に経済学的発想を

(The Need for Employment Policies based on Economics)

(『労働統計調査月報』1999年2月号掲載)

大竹文雄

高失業率時代を迎えて、日本の雇用政策の重要性が増している。成長率が高かった頃の雇用政策は、全員の所得が増えていたので労働者間の利害得失にそれほど注意を払う必要がなかった。例えば、長期雇用の利点を守るために、雇用調整助成金を用いたり、解雇権濫用法理を形成したりしてきた。これによって、長期雇用のメリットは高まったが、その一方で、新規産業の分野で採用が困難になるという潜在的なコストを払っていた。人口構成の若かった時代には、新規産業は新規学卒者を吸収することで十分に成長することができた。長期雇用と新規産業の育成が両立したのである。しかし、人口高齢化は、新規学卒者だけでは衰退産業から新規産業への労働移動が十分ではなくなったことを意味する。

低成長・高齢社会になってくると、雇用政策の一つ一つが、労働者間および全体の分配に影響を与える度合いが大きくなっていく。解雇抑制の強化策について考えてみよう。この結果、将来の不確実性が高い時期においては、長期雇用を義務づけられた企業は新規採用に慎重になってしまう。すると、既存の雇用者は雇用保障を受けられるが、まだ職についていない新規学卒者や失業者は、なかなか就職できないという状況が発生する。失業者や新規学卒者は、既存雇用者より少ないため、政治的には雇用保障強化策が失業対策として打ち出されやすい。ところが、経済全体で考えると、雇用保障の程度を少し引き下げて、より多くの人を雇用した方がいい場合があるかもしれない。

同じような例は育児休業法の議論にもある。育児休業中の社会保険料については、本人分は免除されるが、企業負担については企業が負担することになっている。そのため、育児休業を労働者が取りやすくなったことは間違いない。仮に、育児休業の取得者の多くが女性労働者であったとしよう。育児休業法によって女性労働者は、同一企業での勤務を続けることができるようになり、企業にとっても雇用されている女性にとっても望ましくなった。確かに、育児休業が利用可能な女性の生涯所得は、それが利用できなかった場合に比べて増加すると考えられる。

しかし、企業にとってみれば、育児休業中の企業負担社会保険料の分だけ、男性労働者より質の高い女性労働者でないとそのコストに見合わない。結果的には、企業は女性労働者の採用数を減らすか、質の高い人だけを取ることになる。その結果、女性全体の雇用量は低下してしまうかもしれない。これは、少子化対策や女性の社会参加の向上という公的目的達成のために、企業という私的な部分に負担を偏在させたことが原因である。公的目的達成のための財源は公的なものでないと、最終的な帰着が目的と異なったところに行ってしまう可能性がある。もちろん、これは育児休業法自身の問題でなく社会保障制度の問題である。

解雇抑制も育児休業法も、現在雇用されている労働者や女性には、プラスの制度として機能するが、まだ雇用されていない人々については、雇用機会を狭める働きをもつ可能性がある。少子高齢社会において労働力は貴重な資源である。その貴重な資源が無駄に使われることがないように、経済学的な発想で費用便益分析に基づいた制度設計をする必要性が高まっている。