

ゲスト 獨協大学経済学部教授 阿部 正浩 氏

聞き手 総合研究開発機構 理事長 伊藤 元重

### ■ 「失われた10年」と就職氷河期問題

**伊藤** NIRA では若年を中心にした非正規労働をテーマとした研究会を実施し、阿部先生にはその座長をお願いしました。その報告書もまもなくまとまることであろうと思います。そこで、この研究会で一番重要な点は何か、どんなところに問題意識をお持ちになったのかそのあたりから伺っていきたいと思います。

**阿部** いわゆる「失われた10年」の間に、就職氷河期というのがあり、その間に正社員ではない働き方を余儀なくされた人たちの現状と今後に焦点を当てて、さらに、そういったことが経済社会全体に今後どのような影響を与えるかを究明したいと思っています。

**伊藤** 就職氷河期というと、おおよそいつからいつまででしょうか。

**阿部** 1993年ごろから労働市場の需給状況が悪くなります。その頃から、2004年の間をわれわれは就職氷河期と呼んでいます。

**伊藤** 1993年から2004年に、そのころ大学、高校を出た人たちの問題ですね。今後、景気がよくなるかどうかは別問題として、この問題は景気がよくなるとなくなってしまう一時的な現象

なのか、それとも、これから将来にとって非常に大きな教訓を残すような問題なのでしょうか。

**阿部** 就職氷河期に労働市場に出た人たちが、そのままフリーター、ニートで残っているという事態が、このままずっと続く可能性はあります。また、今後も労働市場の需給バランスが悪化すれば、よい条件で就職ができない人たちが出てくる可能性もあります。さらに以前に比べれば構造的に、フリーター、ニートになる新卒者が増加しやすい傾向にはあるでしょう。

**伊藤** 構造的な問題ですね。

**阿部** そうです。なぜかというと、以前とは、例えば高度成長期と比べて、現在は仕事の中身が大きく変わっていると認識しています。高度成長期にも、確かに不況で需給バランスが崩れ、新卒の就職状況は悪化することがありました。しかし結果的に、最終的には何らかの形で正社員になっていった。ところが、90年代後半からの今回の就職氷河期の場合には、景気が悪かったというのがありますが、それ以上にフリーターになっている人たちが増え、さらにそのまま残ってしまっている。

**伊藤** いまの話を伺うと、フリーター、ニートに象徴されるような問題には、二つの異なった問題がある。一つは、



あべ まさひろ氏

獨協大学経済学部教授

そういう人たちが出やすい、あるいは増えやすいという経済構造的なもの。これは今後も続く問題である。それに、ある意味でいうと日本が戦後初めて経験するような大型不況があって、それが実際の、目に見える問題としても大きな問題になってきた。そうすると、今後この話をつなげていくとすると、構造的な問題が何であるのか、そしてそれに対してどのように対応すべきかという問題と、今回の不況そのものによる就職氷河期の人たちの問題をどう考えるか、この二つの大きなテーマになるのでしょうか。

**阿部** そうですね。

### ■ 急増した非正規雇用者

**伊藤** 構造的な問題はまたあとでゆっくりお話を伺うとして、実際にこの就職氷河期で、社会的に大きく注目された人たちの数はどのくらいいるのでしょうか。

**阿部** 正確な数字は難しく、80万という数字もあれば、200万近い数字まであります。実は、統計的に把握するこ

とが非常に難しい。フリーターの定義が非常に困難なこともその理由の一つです。厚生労働省の定義ですと、34歳未満の人々のうち、だいたい200万人弱ぐらいがフリーターに分類されます。**伊藤** 80万人から200万人と多少幅はあるけれども、いずれにせよ経済全体、社会全体として見て無視できない数ですね。阿部先生ご自身はこういう問題について、特にどんな視点から関心をお持ちですか。

**阿部** 私自身は、なぜ90年代後半になっていわゆる非正規雇用が増加したのか、それがなぜ若年層に特に集中しているのかという点に興味があります。

**伊藤** なぜ非正規雇用が増えたのかということについては、多くの人に関心を持っていると思うのですが、これにはどういう背景があるのでしょうか。

**阿部** 労働市場でも需要の側面と供給の側面とそれぞれあります。供給側の要因としては、まず価値観が多様化していて、非正規雇用でもいいと考える人々が出てきた。

**伊藤** 非正規雇用を選ぶということですか。

**阿部** 選ぶということがあったと思います。以前から結婚や出産を終えた女性たちがパートなどの形態で就業する傾向はありました。しかし最近はその以上に、そういった女性たちが労働市場に出てくるようになった。昔から結婚している女性が、配偶者控除の関係で103万円以下の年収のパートで働くケースが多いという話はあったのですが、この時期で見れば、それがさらに顕著になった。



いとう もとしげ  
NIRA 理事長

**伊藤** どうしてですか。不況が原因ですか。

**阿部** 不況が原因の一つです。配偶者、つまり夫の所得が不安定になった。あるいは雇用が不安定になった。また、よく言われるのは教育費の問題です。それで自分も働きに出よう、余った時間働こうと。加えて、そういうニーズにこたえる、雇う側の需要も出てきたということがあったと思います。

**伊藤** 需要側についてはこれからお話になると思うのですが、ただ不思議なのは、教育に対しておカネがかかるから、配偶者の方が働きに出るというのですけれども、教育に対しては昔もおカネはかかったわけです。なぜこの時期に働きに出るようになったのでしょうか。

**阿部** やはり夫の所得が不安定になり、それが教育費の捻出にも影響を及ぼすのではないのでしょうか。

**伊藤** 若年者の非正規雇用の増加ですが、その要因としてどのようなことがあるのでしょうか。

**阿部** 90年代、深刻な不況期の中でも、企業は採用活動をしているのは事実で

す。ただし、以前に比べて採用の方法あるいは手段が、高度化しています。需要側の選抜基準が厳しくなっている。**伊藤** 供給側から見て敷居が高いということですか。

**阿部** そうです。その敷居を何とかくぐり抜けようとして、大学生や高校生は頑張るわけです。ところが頑張った結果、正社員として働いても、あまり旨味がないではないかというのが若年者たちの持つ実感です。きつい競争をくぐり抜けたとしても、正社員として働くことに魅力を感じない若者が増えてきたということがあるように思います。労働時間などを見ましても、正社員の労働時間は長くなっています。一方で賃金は抑えられていますし、雇用保障の点でも、当時リストラが進んでいましたから、あまりいいことはないだろうと思うわけです。

**伊藤** 「世の中が豊かになったので、フリーターとか派遣社員のような、短時間労働に従事しても食べてはいける」といったことも関係あるのでしょうか。

**阿部** そういうこともあるかもしれませんが、ただ、短時間働いても食べていけるケースは、親がかり、いわゆるパラサイトである場合が多いことに注意が必要です。本人の所得が少なくとも生活できる環境があるというのも豊かさの証拠かもしれません。ただ、非正規雇用に従事することとパラサイト状態の間の因果関係はわかりません。正社員になれなかったからパラサイトを選択しているのか、パラサイトが可能だからフリーターになっているのか、

どちらが原因でどちらが結果なののかはつきりしません。

**伊藤** 供給側の話をもうちょっとお聞きしたいのですけれども、この時期、顕著な現象として、いわゆる正社員として入った人たち、特に大卒の人などでは、だいたい3年で3分の1ぐらいは転職します。この現象と、今の非正規で働く人が増えているのとは何か関係があるのでしょうか。

**阿部** 一度正社員になってみたものの、働き方とかに対して満足できない、つまり、自分の価値観に合わないので転職しようとする。ところが転職がうまくいかなくてフリーターになる。あるいはこうした状態を見て、最初から正社員という働き方ではなくてもいいのではないかと考える場合もあるでしょう。こうして価値観が揺れる中で、何が何でも正社員でなければということではなくなって、非正社員で働こうという気分が広がっていったということなのではないでしょうか。

### ■ 国際分業化の進展と雇用問題

**伊藤** 需要側の要因はどうか。

**阿部** 需要側は、大きく分けるとたぶん二つか三つの状況があると思うのですが、一つにくくろうとすると、私は分業が進んだということだと理解しています。その分業の中身は、国際分業と、IT化による業務の分業。この二つの分業が進んだのではないかと思います。

国際分業のほうは、90年代、グローバル化が進んで、製造業の空洞化問題

が出てきました。現業部門がどんどん国外に出ていった。国内でも、現業部門はそういった国際化と闘わないと生き残れないために、比較的 low賃金の労働力である非正規雇用を求めた。一方、国際分業が進む中で、では、国内で何をやるかとなれば比較優位のあるもの、つまり相対的に付加価値の高い仕事に企業は力を注ぐようになる。そうした中でも必要な仕事はいろいろあるわけで、それを企業の中でどのように分業していくかが次の問題として出てきた。知識集約型の働き方をする人とそうではない人たちと分かれて、付加価値の低いところを非正社員化していったのだと思います。

**伊藤** アメリカではご存知のように80年代の後半から、スキルが高く比較的高い賃金を得られる熟練労働者と、あまりスキルがない非熟練労働者の間で賃金格差が広がってきました。同時に全体の労働者の中で熟練労働者になる人の割合が増えています。ここで次のような疑問が浮かびます。なぜ熟練労働者の比率が増えているにもかかわらず、熟練労働者の賃金が相対的に上がっているのだろうか。供給で見たら熟練労働者は増えているのですから、答えとしてはこれはどうも供給要因ではなくて需要要因によるのではないかと思います。

そこへ出てきたのが、今お話にあったアウトソーシングの話です。仕事を熟練度で上、中、下に分けると、上は熟練労働者がたくさん必要な先進国で多い仕事、中が真ん中ぐらいで、下は労働集約的な仕事で途上国に多いもの



だとしましょう。今まで先進国には中と上があった。しかしアウトソーシングによって、中の部分がスポッと抜けて、それが途上国のほうにどんどん移行していくために、結果的に上だけ残る。上のところはどちらかというと熟練労働者をたくさん必要とする。その結果、熟練労働者の供給も増えているのだけれども、賃金も上がっている。途上国では、今まで下しかなかったのだけれども、先進国から中が来た。このことは途上国のほうから見ても、マネージャーとか、熟練労働者に対するニーズがあって、格差が広がる。これは今、アメリカの学者の中でオーソドックスな議論だと思うのですが、非常に面白いのは、非熟練労働者の数は減っているのだけれども、賃金が下がっているというところですよ。

ただ、日本の場合はどうもそうでなくて、非正規型の人比率が増えているわけですね。そうすると、そこには日本独自の何かがあるのでしょうか。

**阿部** 日本では労働法の体系が、正規雇用と非正規雇用でかなり違うということがあって、正規雇用は雇用保障がとても手厚い。企業は正規雇用者を解雇できませんし、そのため柔軟に雇用調整ができません。一方で、非正規雇用には手厚い雇用保障はなく、企業はこちらを雇いやすいということがあった。

**伊藤** 逆に、非正規雇用が雇いやすいから、正規雇用者をむしろグッと絞ったということなのではないでしょうか。

**阿部** そうです。本当の熟練労働者だけを正規雇用として残し、その下にあ

るものを非正規雇用にしていった。けれども、非正規雇用市場は不安定で、いつ調整局面に直面するか分らない。

**伊藤** そういう意味では、欧州で一時いわれていた、インサイダー、アウトサイダー理論にあったように、正規労働者が守られれば守られるほど、実は非正規のところ悲慘な状態になる。

**阿部** 先程、先生がアメリカの状況をお話しになりましたが、同じ時期に、ヨーロッパでは問題が賃金格差ではなくて、失業として出てきたと言われていました。雇用保障ががっちりしているヨーロッパと、そうではないアメリカの違いが、一方では失業として、一方では賃金格差という形で社会に現れてきた。日本の場合は、アメリカとヨーロッパの中間で、加えて、正規雇用に関する規制が厳しいので、非正規の増加という結果がもたらされています。

### ■ 情報化の進行が非正規雇用を増加させる

**伊藤** 国内での需要側の要因としてほかにどういうことがありますか。

**阿部** 企業内の分業です。ITだけではないのですが、情報通信技術などで、業務の分業が進みました。例えば銀行業では、機械化が進むことによって、窓口の業務は非常に単純化しています。単純化した部分での非正規雇用化が進んでいます。その代わり機械化できないような仕事、例えば融資業務であるとか個人融資とかの業務については、今までカウンター業務を行っていた人たちを、教育訓練しスキルを高めてい

く。このように、単純化した仕事は外部労働力を使い、一方、正規雇用の人たちは、より高度な仕事に従事してもらおう。それで格差は広がっていくわけです。

ほかにも、例えば飲食業の場合はフランチャイズ・チェーンができて、セントラル・キッチンで大量に食品を処理するスキームが出現した。これまでは、小さい店舗の中で様々な仕事を覚えなければならなかったのを、業務を集約することによって、1人が一つの仕事をすればよくなった。それで分業が進むわけです。

**伊藤** 以前、大手スーパーの問屋の会長さんに聞いた話ですが、問屋の機能というのは少なくとも三つある。一つはどういう注文がきて、それに対してどこにモノを送るかという、いわゆる商流。二つ目は決済、おカネのやり取りをどうするかということ。三つ目は実際にモノを動かす。これまでは三つとも全部、それぞれの地域の問屋がやったのだけれども、商流と決済は羽田のそばの倉庫でコンピューターで全国分を全部できる。各地域に残っている機能は、その地方の分を運ぶ作業だけ。そういうことが今、様々なところで起こっているわけですね。

**阿部** 90年代になって、情報通信技術との向上を背景に、あちこちでおきているのです。加えて規模の経済と範囲の経済により、ますます分業化が進み、正社員を雇わなくても業務の遂行が可能になった。ただ、労働のことを考えるときは、スキルの問題があります。スキルの蓄積が必要かどうかは正規雇

用の仕事か否かに関係します。スキルの蓄積が必要であれば内部化・正規雇用化する。スキルがそれほど必要でなければ、外部から短期で調達できる。現在は、外部で調達できるようなスキルの状況を分業化が作りだしてきたといえるでしょう。

## ■ 非正規雇用に対応できていない日本の雇用政策

**伊藤** ただ、分業が進むことによって発生した労働市場のゆがみは、長い目で見たら大きな問題なのではないでしょうか。長期的に見ると、本来、技術革新や分業は、それ以前の生産性が低い仕事で、そのためにたくさん働かないと必要な収益が得られなかった、あるいは低い賃金しか得られなかった事態を変えていくはずなのです。しかし現実には、非正規労働が非常に多いわけで、そうなっていません。これは長期的に見てどうということなのではないでしょうか。

**阿部** いまのお話でいけば、生産性が高まったことによって、物価水準は下がるわけです。つまり、結果的に実質的に賃金は下がらない。そうであれば、あとは働き方の問題だという結論になります。しかし、ではなぜ今、非正規雇用が問題になるのか、それを考えることに実は意味がある。確かに格差は広がっているのですが、昔もそういうところはあったはずで、現在われわれが直面している重要な変化は、実質賃金や物価の問題とは別に、非正規と正規が働く構造として全く違うところにあるのではないかと。それ

は何なのかというと、実は雇用保障の問題ではないかと思います。雇用保障というのは働く必要がある時に働けるかどうかということです。それは食べていけるかどうかとイコールなわけで、その食べていけるかどうかという保障をどうするかという問題が雇用保障なのです。

**伊藤** つまり、正規社員で働いている人にとっては、自分はこの会社が潰れない限り、雇用が保障される。それ自身が非常に重要な安定感になると。

**阿部** 一方で、非正規の場合には、いつ解雇されるかわからない、あるいはいつ雇い止めになるかわからない。つまり、いつ食べられなくなるかわからない。実際にインターネットカフェ難民と呼ばれるような人々も出ているわけですから。それというのは、結局、雇用保障がないからということに行きつくと思うのです。

もともと日本の社会は、非正規労働を基本的に「縁辺労働」としてとらえてきたのです。特に90年代前半ぐらいまではそうでした。

**伊藤** 「縁辺労働」とは先程の主婦のパートや学生アルバイトなど、主たる生計者が別にいるような場合ですね。

**阿部** そうです。この人たちは、食べられなくなるわけではないですから、雇用保障は特に必要ないわけです。ところが今のフリーター問題、あるいは非正規雇用の問題というのは、主たる生計者が非正規で働いているところにある。主たる生計者なのにもかかわらず、食うか食わずかというリスクを抱えるようになってしまったのです。実

は、日本の労働市場政策、雇用政策が、非正規雇用を縁辺労働としてとらえているところに問題の根があります。2004年になって、初めて若年問題とか、非正規雇用問題に焦点を当てた政策を展開するようになってきたというのが実状なのです。

**伊藤** 本来、政策的に正面からとらえるべき問題を扱ってこなかったということですか。

**阿部** かつては労働市場、経済、社会の状況が、非正規雇用の問題を雇用問題として正面からとらえる必要がなかった。ところが今は違います。状況が変わったにもかかわらず、制度がそれについてこられなかった。結果的にラグを伴って問題を深刻化しているのだと思います。

**伊藤** 欧州とかアメリカの場合には、そういう問題を昔から正面から扱ってきたのですか。

**阿部** 労働市場が外部化されていますから、扱っています。日本の雇用政策はアメリカやヨーロッパに比べて、政府がやっていることは極めて小さい。なぜ小さいかというと、そもそも労働者、雇用者の大部分を占めていた正規社員は、終身雇用と年功賃金で、企業から雇用保障を与えられていた。政府は、企業の雇用保障をバックアップするという基本的なスタイルで、政策を展開してきたのです。そのため、雇用政策の主体はどちらかというと、雇用調整助成金など、企業に対して行うもので、正規雇用者を守っているところにあります。雇用に対する政策は失業保険ではなくて、どちらかというと、

雇用創出など景気対策でやってきたという面が大きかった。

**伊藤** 逆に言うと、これまでの雇用政策というのは、企業を通じてとか、マクロ政策を通じてのことで、直接個々の労働者、国民に向けての政策になっていなかったということでしょうか。

**阿部** そうした意味での国の役割は小さかったということです。

**伊藤** 需要要因を考えてみると、かつて非正規雇用と呼ばれた人たちが、「縁辺労働」ではなくて、経済の中である程度マスで出てくる可能性がある。特に景気が悪くなるとそういうものが出てくるにもかかわらず、政策的にそれを正面から、個々の労働者に対する政策として取り扱ってこなかったのが大きな問題である。ここに、これから雇用の問題を考えていくときの大きな方向性を見なければならぬ、ということですね。

### ■ 誰が雇用リスクを負担するのかを考えよう

**阿部** 今、日本でも非正規雇用対策は行われているのですが、非正規雇用者のすべての人がその傘の下にいるわけではありません。漏れる人がたくさんいます。例えば社会保障でも、適用除外になっている人たちがかなりいる。もともと「縁辺労働」という発想のもとで、あるいは、主たる生計者が別にいるという発想のもとで、そうした人々は適用除外となっている。

イギリスの場合には、基本的に適用除外がないのです。イギリスでも日本

と同じように若年失業問題は深刻になってきたわけですが、それに対して、1人の漏れもなくという形で政府が手をさしのべて、教育訓練機会を提供したり、あるいは就業機会を提供するということを行っています。それに対して日本は、雇用保険でカバーされている人たちには可能性があるのですが、カバーされていないような人たちには何も適用されないという問題が依然としてある。雇用保険でカバーされている人は、もともと正規雇用や、あるいは非正規でもかなりきちんと雇われている人たちです。日雇いの人とかニートの人とかは、完全に適用から外れている。

**伊藤** 日本はこれまでは雇用政策のようなことを政府が真面目にやらなくても、もってしまったところがあった。しかし初めて普通の国になってみると、雇用政策を本格的にやらなければならないのだけれども、それが今までの仕組みのままでは、いま言われたように漏れが簡単に出てしまう。そこは根本から変えなければいけないということですね。

**阿部** そうです。企業の意識も国民の意識も政府の意識も全部変えないと、これまでのような形で雇用が守られるとは思えない。

**伊藤** しかし、具体的には、30歳を過ぎていて非正規でずっと働いていても、スキルがあまりないような人にスキルを付けて、あるいは企業をマッチングするというのは、そう簡単な話ではないような気がします。実際に実行し成果を出すのはなかなか難しいところが



あるのではないかと思います。イギリスはそうやって成果を上げているのですか。

**阿部** イギリスの行っている若年ニューディール政策の評価については、意見が分かれるところです。イギリスには景気がよかったという背景がありました。ただ、そういう政策とか、そういうところに光が当たるということ自体が、ある種の安心感を国民に与えるというところはあったと思います。イギリスでも日本でも、雇用のリスクを誰が負担するかということ、特に議論しなければならない時期に来ています。これまでの議論は、企業、労働者のどちらか、なのです。雇用保険でカバーされている雇用者は、雇用保険を通じて政府・第三者が入ってくるわけですが、雇用保険でカバーされていない雇用者は、自分か企業がリスクを負担しなくてはならない。しかし、企業は負担してくれませんから、結局本人ということになる。本人でリスクをヘッジできるような状況ではないのは明白です。そこにどう手をさしのべるか。

**伊藤** 逆に言うと、雇用リスクを実際、ヘッジするというのは、国がかかわってもなかなか難しいのではないのでしょうか。

**阿部** たぶん社会保障の底上げが必要だと思います。しかし、社会保障は今、どんどん削られています。しかし、それをやらないとそこから漏れた人たちには何も無い状態になってしまいます。そうすると、本当にプアーになってしまいます。今はまだ、親とか、そ

ういう人たちに守られている。ところが、年齢がどんどん高くなるままに年月が過ぎていけば、守る人もいなくなる。そのときに問題が社会的に深刻になるのではないのでしょうか。

**伊藤** 1人の漏れもなくというとおかしいのですが、なるべく多くの人がかバーできるような政策をすべきだとすると、具体的にはどういう政策が実行可能なのでしょうか。今は、30歳前後の人々は、生活していただけだったら何とかやっていけるかもしれません。しかし、あと20年して、仮に親が80歳になったとか、あるいは亡くなった後に、社会保障負担が非常に増えてしまうということになりますね。

**阿部** 増えます。さらに、非正規雇用の人たちは結婚しない、あるいは出生力が低いという研究もあります。今のまま放置しておく、社会的被扶養者が増える一方、人口構成上それを支える人たちは、減ってしまうという問題が出てきます。それはわれわれの報告書の中でも議論していて、シミュレーションによると、今のまま放置すると、潜在的な生活保護費の追加的費用は、累計で20兆円にも上ります。20兆円というのは、今、しかるべき政策をやれば解消できるかということそれは難しい。

## ■ 雇用保障は問題解決の糸口となるか

**伊藤** フリーターとかニートとか、あるいは派遣社員の人を含めて、非正規雇用問題と言われていることが、どれ

くらいのマグニチュードで起こっているのか、その背景にはどういうメカニズムがあって、しかも、それが将来、どういう形で負担として出てくるのかを明らかにすることが、まずスタートなのですね。これまでこういう議論はあまりされてこなかったのですか。

**阿部** 非正規雇用に対する政策が始まって、まだ時間がたっていないというのがあります。個々の政策を評価するにしても、データの蓄積が足りない。ですから、具体的な政策、個々の政策、施策、何をやっていいのかというのは、実はまだはっきりわからない。先程も申しあげたように、起こり得る事態を十分に検討し、それに効率的な政策というのは何なのかという議論をもっともっと深めていくことが必要です。

**伊藤** ただ、議論のためにあえて申し上げたいのですが、最大の雇用政策は景気対策だとよく言われますね。つまり、末端で雇用者のマッチングをしたり、あるいは教育支援をしたりしてどんなに頑張っても、労働需要がないと結局、何もやらないのと同じことになってしまう。今の日本の雇用問題も、この10年、15年、日本の経済が、様々な問題が多くて活力を失い、職が生まれなかった。失われた世代の問題はそれとして考えなければならないのだけれども、これからの問題を考えたら、むしろ産業を活性化するような政策をやっていったほうが安上がりだという見方もできるのではないのでしょうか。

**阿部** しかし、いつまでも景気がいいという状況が続くわけはありません。いつかは景気が後退する。そういう場

合には、今のロスト・ジェネレーションと言われている人たちを二度と出さないような雇用政策というのは必要だろうと思います。景気が悪くなくても極端な非正規雇用の増大をもたらさない構造づくりと、景気対策の両方が必要です。景気が良くなればすべて解決するわけではありません。今のフリーター問題も、景気はよくなったにもかかわらず、その人たちは正社員に転換できたかという、できてない人たちもまだまだいます。

**伊藤** 今、政治の世界で、基礎年金を税金でまかなうという方法に行くべきだという議論があります。社会保障とセットで考えるのであれば、正規社員だろうが非正規社員だろうが同じようなベースの基礎年金を払うようにしてあげると、企業としても非正規社員を雇うメリットが減るのかなと思うのです。ただ、おっしゃったように、正規社員を雇うとなかなか解雇できないとか、そういう問題があるから、簡単ではないのかもしれませんが。

**阿部** これから新しい働き方として、インディペンデント・コントラクター、非正規なのだけれども、スキル・レベルのかなり高い人で、企業横断的に働ける人が出てくるだろうと思います。こういう人たちの雇用保障をどうしていくかについて、そのうち議論になると思います。そのときには、いま言ったような社会保障を税金で賄っていくというのは、一つの解決法かもしれませんが。

**伊藤** 雇用で保障するというのは、成功すれば非常にいいと思うのですが、

なかなか厳しいのではないのでしょうか。つまり、現実問題として、労働市場で見ると、正規社員でも中小企業ではずいぶん流動的になっています。そうすると、人生のリスクのようなものは、生活保障や失業保険、あるいは社会保障、年金でももう少しきちんとやっておいて、その分だけ雇用保障の負担を減らすという考え方もあると思うのです。にもかかわらず、あえて雇用保障にこだわるころには、何か理由があるのでしょうか。あとはコストと成果の問題だと思いますけれども。

**阿部** これまでの社会環境や経済環境の中では、雇用保障でやっていたほうが社会的コストとしては安上がりだったという面があった。企業も伸びていたし、その中であれば、雇用保障は企業にお任せしたほうが楽だった。社会保障は企業と労働者で折半、それが一番安上がりな制度設計だったのではないのでしょうか。ただ、それが今後も続くかといえば、もう成長もないし、グローバル化もしている。すべてを考え直す時期にきているのではないかと思います。

### ■ 正規社員にも柔軟な雇用調整が必要である

**伊藤** 雇用保障の観点から、政策的に対応すべきだという話だったのですが、ほかに政策的な議論につながる 이슈があるのでしょうか。

**阿部** この報告書ではあまりクローズアップしていないのですが、正社員の雇用保障については、むしろ逆に考

えるべきではないかと思っています。現在、正社員は十分な雇用保障がされています。そこを、雇用契約だけはしっかりやる必要がありますが、正社員についても柔軟に雇用調整できるような形にすれば、あるいは非正規ではなくて正規社員で雇うという形になるかもしれません。具体的には、解雇権に手を加えるということなのではないかと思います。この議論は、この研究会ではまだしていなかったもので、今後、もう少しすべきではないかとは思いますが。

**伊藤** これは大変重要な問題で、まったく違うイシューなのですが、経済学者と法学者の間でずっと長いこと借地借家法の論議があります。ある種の法学者の人々は、家や土地を借りた人の権利を守らなければいけないというので、いったん貸してしまったら契約期間が終わっても追い出すことを難しくすべきだと言ってきました。そのために何が起こったかという、まだ家を借りていない次の世代の人は、賃貸マーケットから完全に排除されてしまうわけです。要するに、借地借家法が非常に厳しいものですから、貸す側も慎重になって、おかしいことが起こってくる。それとまったく同じことがこの雇用の世界でもあって、一旦正規雇用で入り込んでしまうと被雇用者の立場が、非常に強く守られているので、雇う側が慎重になってしまう。結果、入りにくかった人とか、入れなかった人が、後から大きく問題となっている。しかしこの問題の解決は政治的に難しいでしょうね。

**阿部** 最近は、雇用の柔軟性と、セキュリティの両方を高める「フレキシキュリティー」という言葉が、造語としてヨーロッパ中心に出てきています。雇用も柔軟にするのだけれども、雇用の保障を、企業と労働者だけではなくて、社会全体でセキュリティを高めたいこうというものです。日本を例に挙げると、正規社員の雇用保障は少し緩める、その場合には失業する可能性が高まるので、そのときには社会がもっとバックアップしますということなのです。

**伊藤** 労働者を雇っている企業の責任に全部を押しつけないで、社会全体でそれをバックアップするということですね。

**阿部** そうです。ところが日本は、先程申しましたように、企業に全部保障させ、できるだけ失業保険を使わないようにしてきたわけです。社会でバックアップするということは、失業保険や社会保障、具体的には生活保護を使うということです。イメージとしては、仕事をなくしたときに、まず失業保険で少し生活してその間、教育訓練をするといったようなものです。

**伊藤** 非正規雇用の人々が、雇用保障をよりしっかり確保する、あるいは、職を失ったままの人がいないような支援とか仕組みをつくるわけですね。同時に、他方で正規のところも少し見直して、より柔軟性があるような仕組みをつくる必要があるということですね。

いまのお話は、戦後、日本がずっと終身雇用・年功賃金が強くなってきた

のが、今、崩れつつあることに関係あるのですか。

**阿部** はい、企業にとって雇用保障があまりにも強すぎるところが、今、負担になってきているのではないのでしょうか。

**伊藤** かつてはなぜ負担ではなかったのでしょうか。

**阿部** やはり成長していたことが大きい。それから、今と昔とでは技術革新のスピードが違います。特に労働者のスキルの陳腐化スピードが全然違います。陳腐化したスキルは、いうまでもなく企業にとっては負担そのものです。

**伊藤** 技術革新の話で、先程需要側で、国際分業の話に加えて企業内の分業の話がありましたが、実はそれだけではなくて、技術革新によって、会社の中で30年やれば必要なスキルは蓄積されるという時代は残念ながら終わってしまって、もっと専門家が増えていく。専門家が増えてくれば、そういう人は企業を変わることによって、自分の生活を立てる。その場合にはまた、雇用の保障というのは少し違ってきますね。

**阿部** 違ってきます。これまで企業の中で全部閉じられていた。ところが、飛び出す人も出てくる。あるいは企業は外の人材を使いたくなる。そういったところに、これまでのようなものではなく、新しい制度が必要になります。

**伊藤** もちろん非正規雇用の問題も重要なだけれども、非正規雇用の背後にあった企業内の分業の変化というようなことを逆手にとって、それとうまくマッチできて、自分で自分の雇用



を守れるような人たちをつくっていくことも一つの方法ではないでしょうか。

**阿部** そうですね。非正規雇用がすべて悪いというのではなくて、むしろそれをちゃんと社会に順応させるというか、うまく使いこなすというところが、これからは必要なのではないですか。

## ■ 「ロスト・ジェネレーション」の底にある問題

**伊藤** 話を戻しますが、就職氷河期に非正規雇用になった人たちは具体的にどうしたらいいのでしょうか。例えば、この人たちはほとんど同じようなレベルと考えてもいいのでしょうか。

**阿部** きちんとした統計データがないという問題がまずありますが、就職氷河期の人々の将来は非常に難しいと思います。年齢が高くなっていると、これから正社員としてのスキルを磨くことが難しい。既存の制度の下では、こうした人たちをどこに張り付けてよいか、たぶん企業にはわからないし、できないと思うのです。

**伊藤** そうでしょうね。企業に押しつけるのは難しいですね。

**阿部** そうするとあとは、自営をするのか、それとも社会が面倒を見るということしかない。自営も、今、相当の能力がないと難しい。もちろんできなくはないと思いますが、リスクも高い。本当にロスト・ジェネレーションと言われている人たちの問題は根深い。二度とこういうロスト・ジェネレーションをつくらないようにするためにはどうしたらいいかというのを考えなけれ

ばならないのですが、現にロスト・ジェネレーションの人たちに、どう対応すべきか、その解答はなかなか見つからないと思うのです。

**伊藤** ただ、その問題が、本当に仕事がないことなのか、ミスマッチの問題かということ、あえてお聞きしたいのです。日本の国内で労働が余っていて、そういう人たちを雇うのがなかなか難しいのかというと、例えば介護の現場などを見ると、むしろ人が足りない。介護の仕事だったら、ある程度体力があればやれる部分もあるのではないかと思います。

**阿部** そう思いますね。これは介護の現場の人たちが言うのですが、介護の現場にはホームヘルパー2級の人と介護福祉士の人があります。ホームヘルパー2級というのは、ある程度誰でも取れるのです。ところが介護福祉士となると、専門学校や大学を出なければならぬ。この二つでは定着率が全然違うのです。介護福祉士のほうが高い。

**伊藤** それはなぜですか。

**阿部** 介護の理論があるかないかが理由です。それによって、生産性が違ってくるといえるのです。二十歳そこそこで学校を出た人と、なかなか就職がなくて、10年、いわゆる氷河期を過ごした人との間に、決定的違いがあるとは思われない。しかし現実には、介護の現場とか、あるいは人手不足のSEとか、農業とかそういうところにニーズがあってもそこに行けないのが実状のようです。

**伊藤** いま二つのことを思い出したのですけれども、アメリカを見ていて

面白いなと思うのは、一つは、7～8年前に盛んに議論されたことですが、過去20年に、いわゆるスモール・ビジネスというのが沢山できた。何万というオーダーで、です。スモール・ビジネスというのは、別にITではないのです。まさに介護だとか、あるいはちょっとした雑用係などです。日本の問題は、既存の大企業だとか、できあがった雇用体系とは違う、新しい雇用システムができてないということが大きい。しかし、それができてないということは、日本の社会の生産性の低さだとか、あるいはその他様々な問題であるとする、そういうところを少し変えていくと、雇用の道は開けてくるのかなと思います。決して高額な所得は得られないけれども、努力すれば30歳からでも40歳からでもできるというのは、言うのはやさしくて、難しいことなのでしょう。

**阿部** たぶんその問題は、例えば金融の問題とか、そういうところも含めて議論しないと、日本の制度を変えるところまでいかないのではないのでしょうか。

**伊藤** アメリカの場合には、もう一つ面白いのは、移民がたくさん来るということで、毎年、300万人、人口が増えているのです。常にそういう新規の労働が入ってくる、それは決してピカピカの学卒とは限らないし、若いとも限らないのですが、それを吸収してしまうようなルートがあるわけです。それはひょっとしたら最初はニューヨークのレストランの皿洗いかもしれないのだけれども、それがいつの間にか、

やる気があれば少し上がってくる。こういう問題が潜在的にあるとすると、そういうところも少し変えていく、あるいは変わっていけばいいのでしょうか。

**阿部** そうですね。固定観念があるというところが、ネックになっていますね。本当に意識が変わらないと社会も変わらないというところがあります。あるいは雇用だけではなくて、金融だとか、ほかの制度も含めて考えていけないといけないのでしょうか。先程のスモール・ビジネスというの、もちろん少ないでしょうが、元手のお金もいる、そのおカネの出し手がちゃんといえるかというところが大事ですね。

**伊藤** そうですね。日本では、金融だけではなくて、個人も、そういうふうにやってやろうというような、リスクを取りにくい。

**阿部** アメリカはやり直しがきく社会ですが、日本はやり直しがなかなかできない社会になっていますから、そういったことも含めて考えないと難しいかもしれません。

**伊藤** 終わりにこの研究会を通じたメッセージとして何かありますか。

**阿部** いまお話ししたように、制度をいろいろ思い切って変えないと、この問題は解決できないのではないかとすることに尽きます。

**伊藤** お話を伺っていると、非正規労働も含めて、この問題は非常に深刻な社会問題なのだけれども、これだけを切り取って何とか対応しようとする、答えはなかなか見つからないのではないようですね。もちろんまず、そうい

う問題の存在をクローズアップして、  
実態をきちっと把握して、正面から取  
り組むことが大事なのでしょう。その  
中で、日本という社会がこれからどっ  
ちの方向に行くべきかということ考  
える、一つのよいきっかけになってい  
るといえるのでしょうか。

**阿部** そうですね。40年体制としばし

ば言われますが、そこから相当の転換  
をしないといけないという時期にさし  
かかっていると思います。

平成 20 年 3 月 21 日

NIRA にて

#### 阿部 正浩（あべ まさひろ）氏略歴

獨協大学経済学部教授 専攻：労働経済学

慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程卒。博士（商学）。(財)電力中央研究所主任研究  
員、一橋大学経済研究所助教授、獨協大学経済学部専任講師、同准教授を経て、現職。

主な著書に『日本経済の環境変化と労働市場』[2005]東洋経済新報社（日経・経済図書文  
化賞）・「労働関係図書優秀賞）、『労働市場設計の経済分析 マッチング機能の強化  
に向けて』[2005]東洋経済新報社（共著）、『日本企業の人事改革 - 人事データによる成  
果主義の検証』[2005]東洋経済新報社（共著）等。

#### 本対談に関連したNIRAのホームページ

研究会報告書「就職氷河期世代のきわどさ 高まる雇用リスクにどう対応すべきか」

エグゼクティブサマリ <http://www.nira.or.jp/pdf/0801summary.pdf>

報告書全文 <http://www.nira.or.jp/pdf/0801report.pdf>

研究概要 「日本の課題 雇用プロジェクト」

[http://www.nira.or.jp/theme/entry/n071212\\_107.html](http://www.nira.or.jp/theme/entry/n071212_107.html)

対談シリーズ

対談シリーズは、NIRAホームページでご覧いただけます。  
<http://www.nira.or.jp/president/interview/index.html>

(肩書きは、対談時のもの)

- 第22回** 2007年8月 **アジアの課題 アジアの非伝統的安全保障**  
 ゲスト：立命館学大学国際関係学部准教授 本名純氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重
- 第23回\*** 2007年9月 **これから10年・飛躍する産業 医療、環境、情報通信・・・これが新しい日本経済の強みだ**  
 ゲスト：経済同友会代表幹事 桜井正光氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重
- 第24回** 2007年10月 **日本のアジア戦略をどうするか(1)「ASEAN+3」を考える**  
 ゲスト：東京大学大学院総合文化研究科教授 山影進氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重
- 第25回** 2007年10月 **日本のアジア戦略をどうするか(2)FTAを外交に活用できるか**  
 ゲスト：慶応義塾大学経済学部教授 木村福成氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重
- 第26回** 2007年11月 **分権化時代の自治体経営**  
 ゲスト：高崎市長 松浦幸雄氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重
- 第27回** 2007年10月 **地域経済の発展と産業クラスター**  
 ゲスト：東北大学教授 原山優子氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重
- 第28回** 2007年11月 **日本のあるべき姿とシンクタンクに期待される役割**  
 ゲスト：富士ゼロックス株式会社相談役最高顧問 小林陽太郎氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重
- 第29回\*** 2007年10月 **新時代の農業を生きる ある生産者のビジョンとチャレンジ**  
 ゲスト：株式会社ぶった農産 代表取締役社長 佛田利弘氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重
- 第30回** 2008年3月 **サブプライム問題と今後**  
 ゲスト：みずほ総合研究所専務執行役員 杉浦哲郎氏  
 聞き手：NIRA理事長 伊藤元重

\* 月刊『Voice』(PHP 研究所)から転載。

**NIRA** 総合研究開発機構  
 National Institute for Research Advancement

〒150-6034 東京都渋谷区恵比寿 4-20-3  
 恵比寿ガーデンプレイスタワー34階  
 TEL:03-5448-1735 / FAX:03-5448-1744  
 URL: <http://www.nira.or.jp/index.html>