

第4回 ESRI-経済政策フォーラム 「労働市場とセーフティネット」 議事録

経済社会総合研究所

第4回ESRI - 経済政策フォーラム議事次第

日時：平成13年9月27日(木) 14時00分～17時01分

場所：第4合同庁舎2階 共用220会議室

1. 開会

2. パネルディスカッション

パネリスト：玄田 有史 経済社会総合研究所客員主任研究官
学習院大学経済学部 教授
篠塚 英子 日本経済研究センター客員研究委員
清家 篤 慶応義塾大学商学部 教授（基調講演）
橋木 俊詔 京都大学経済研究所 教授（基調講演）
司会：浜田 宏一 経済社会総合研究所 所長

3. フリーディスカッション

4. 閉会

本議事録は、フォーラム事務局の責任において作成したものであり、ありうべき誤りはフォーラム出席者に属するものではない。

司会 ただいまから、ESRI経済政策フォーラムを開始いたします。

本日のテーマは、「労働市場とセーフティネット」です。本日の会議のモデレータでございます内閣府経済社会総合研究所、浜田所長にマイクをお渡しします。

浜田所長 本日は、お忙しいところをお集りいただきありがとうございます。そして、もっとお忙しい講師の方々にも本当にありがとうございました。

私が特別解説するまでもなく、労働市場とセーフティネットは、現在日本経済が抱え

ておりますもっとも切実な問題です。構造改革の問題もマクロの問題も、もろに我々の生活と直結する分野であるわけですが、このいろいろな痛みを含む結果がまさに労働市場に表われてくる、それをどう制御というかやわらげていくのが、現在の大きな課題であると思います。

本日は、学習院大学経済学部教授の玄田有史先生、私どもの経済社会総合研究所の客員主任研究官でもあられます。それから、前日本銀行政策審議委員で日本経済研究センター客員研究委員の篠塚英子先生、慶応義塾大学商学部教授の清家篤先生、京都大学経済研究所教授の橘木俊詔先生の専門家にお集りいただき、この問題について自由な立場から真剣な議論を進めていただきたいと思います。

まず、話題を整理する観点から、2つの基調講演を用意しております。初めの基調講演を橘木先生から大体25分ぐらいでお願いしたいと思います。

橘木 橘木と申します。

今日のテーマは、労働市場のセーフティーネットということで、日ごろ私が考えていること、あるいは書いていることに焦点を絞って話させていただきます。

御存じのように、現在、失業率は5%であり、潜在失業率まで考えると10%程度になっていると思われるような深刻な事態において、失業を減らす方法については、いろいろな政策が既に提言されております。また、政府もそのような政策を実行に移そうという段階でございます。

ここでは、私が今一番大事だと思う点だけを絞ってお話したいと思います。特に私にはセーフティーネットのことが期待されていると思いますので、これに関係するようなことを最初に申し上げて、次にワークシェアリング、それから、これは今日の本来のテーマとは関係ないかもしれませんが、デフレがそんなに悪いのかというような話をしまして、皆様の御批判を受けたいと思います。

お手元に私のレジюмеが配付されていると思いますので、それを用いながら説明したいと思います。

まず第一番目の「セーフティーネットとは」、セーフティーネットというのは一体何のためにあるのかという原則論みたいなことが書いてあります。そこには、セーフティーネットの目的とするところ、あるいはセーフティーネットを準備することによるデメリット等が書いてございまして、まさにセーフティーネットをつくるのは簡単ですがコストも掛かるというのをわかっていただきたい。

セーフティーネットというのは、サーカスの空中ブランコがありまして、その下に張ら

れたネットを考えれば、直観的に一番わかりやすいと思います。まさにセーフティーネットという言葉はそこからきております。すなわち、落ちたときのけがを最小にするとか、あるいはネットがあるとプレイヤーは勇気を持って行動ができるとか。いろいろなメリットがございまして、そのメリットを私は4つほどにまとめております。

しかしながら、当然、そういうことをやることによって、逆の効果もございます。例えば、モラルハザードを起こすとか、制度を設計するのはお金が掛かるとか、だれが負担するかという問題がございまして。これらは、すぐれて経済学的な話でございまして、経済学の分析の対象になるというところでございまして。

それからもう一つ、セーフティーネットに関しては、実は、いろいろな範囲の定義がある。そこで、狭い範囲、広い範囲、非常に広い範囲というような区別を私はしております。もともとセーフティーネットというのは、狭い意味で使われていました。要するに、社会保障制度とか、そういうリスクに備えをしていくというのが、先ほどの空中ブランコの例で直観的にわかるように、存在していたわけです。幸か不幸か、日本では非常に広い意味に使われてございまして、例えば、失業したときに次にどういう職を見つけるかということまで、セーフティーネットというような概念で使われております。セーフティーネットというのは、狭い定義と広い定義と非常に広い定義とごちゃ混ぜになってございまして、どこをもってセーフティーネットというかはなかなか難しい。

しかしながら、妥当な線というのは多分、失業に関して言えば失業保険制度、要するに、失業したときに生活費に困ることに対してどういう手立てがあるかということが、まず一番妥当性の高い問題だと思いますので、私の考えを失業保険制度に関して申し上げたいと思います。

しかしながら、ここは失業保険制度のことだけを話す機会ではございませぬので、ここは広い意味で、失業問題をどう解決したらいいかという問題も後でお話したいと思っております。

次に、2の「狭い意味でのセーフティーネット：失業保険制度」に入らせていただきます。

我が国では、何らかの理由でもって雇用保険制度と呼ばれてございまして、厳格に言えば、私は雇用保険制度というよりも失業保険制度という言葉の方が正しいと思っております。というのは、失業したときにどうするかと、失業のリスクに対してどう備えるかというのが制度ですから、多分、この雇用保険制度という名前をつけた人は、失業しても失業保険を給付している間に、次に新しい雇用を見つけるための期待を込めて雇用保険制度というの名前を付けたんでしょう。ただし、英語で言えば unemployment compensationですから、私

は失業保険という名前の方がベターだというふうに思っています。労働省の方がこういう名前をつくられたことに抵抗する気は毛頭ありませんが、失業保険という名前で私は統一してお話します。

日本の失業保険制度というのは、基本的に貧弱であるといえます。私の参考文献に詳しく書いてございますが、例えば、給付の期間だとか、あるいは給付額だとか、そういう面から未成熟であるといえます。それにはそれなりの理由がございまして、日本は今まで失業率が1、2%の国でございましたから、失業する人はほんの少数である。したがって、国も企業も労働者も失業したときの対策というようなことを、そんなに心配する必要もありませんでした。国全体が失業保険制度というものに対してそんなに真剣に取り組まなかった。

一方、ヨーロッパの国では、1970年代、80年代、失業率が10%前後でしたから、当然失業者が路頭に迷ったら困るというわけで、失業保険制度が充実したという事情がございしますので、私は一概に日本の失業保険が貧弱であるということを非難する気はありません。失業率が非常に低かったということが最大の理由かと思えます。

しかしながら、失業保険制度を詳しく見てまいりますと、先ほど言いましたように、給付期間が短い、あるいは給付額も少ないというような事情に加えて、私が強調したい点は、2ページに書いてあるんですが、とにかく日本の失業保険制度は、平均的な労働者を対象にした制度であるということをおわかっていただきたい。失業する可能性の低い人をあらかじめ排除している。それから、高い確率で失業を経験する人も排除しているというのが、日本の失業保険制度の特色であるというふうに理解していただきたい。ということは、平均的な労働者、平均的にあまり失業しない人たちを対象にして失業保険制度をつくっているというのが、我が国の失業保険の最大の特徴だと思えます。

それはどういう点で見られるかといいますと、まず、どういう人が失業保険から排除されているかというようなことを見てみます。1ページ目の一番下の行から2ページにかけて書いてございますが、まず、1週間当たり労働時間が20時間に満たない人、雇用契約期間が1年未満の人、それから、自営業者は入っておりません。農林水産業における従業員5人以下の極小企業。それから、一度も就職経験のない人も入っておりません。それから、私が問題にするのは4番目、私立学校の多くと公務員というのが私の言いたいところでございます。

それから、制度に入っているけれども、保険料を払っていないとか、あるいは企業が苦しいから保険料を滞納しているとか、そういうのが結構見られる。そういうような事実が

ございまして、日本で失業している人の何%が実際に給付をもらっているかということ、厳密に計算したことはございませんが、半分前後かなというような見通しでございます。あるいはもっと正確な数字はあるかもしれませんが、少なくとも失業する人の全員がもらっているわけではない、最初から排除されている人もいますし、というような事情もございまして。あるいは失業給付期間が過ぎた人たちというのも当然もらえることはございません。失業保険制度というのはそういう現状にある。

ここで、失業保険制度ということを考えたとき、これは保険制度という特色を強調したい。みんながリスクをプールする制度が保険制度でございます。しかも強制でございます。ということは、逆選択を認めるのは本来の保険制度の原則から反するという帰結が出てまいります。保険制度というのは、医療保険を例にしたら一番よくわかると思いますが、病気する人ばかりが医療保険制度をつくってもすぐつぶれます。そういう意味で、多くの人が入ってリスクをプールするのが保険制度であります。それを何故強制にするかということは、いろいろな人が自分の置かれた環境とは無関係に全員入りなさい、というのが失業保険制度ないしは公的な強制保険制度の最大の性質であるというふうに見れば、先ほど言いましたような人たちが、失業保険制度に入っていないというのは、これは暗黙のうちに逆選択を認めているということでございます。ここに生命保険会社とか損害保険会社の方がおられれば、逆選択というのはいつも聞かれる言葉だと思いますので、御存じの方も多いと思います。そういう意味で、我が国の失業保険制度というのは逆選択を暗黙のうちに認めている不明朗な制度であるというふうに解釈しております。そうすると、労働者の多くに入ってほしい、あるいは入らなければならないという論理が出てきますが、いろいろな難しい問題があるのは私も十分わかっております。

例えば、非常に失業する確率の高い人を入れると財政が困るから、意図的に失業保険制度というのはそういう人を多分排除しているんでしょう。あるいは公務員の立場になると、失業する可能性が低いから、失業保険に入ったら保険料の払い損になるから、公務員はそういう制度から意図的に入らない。公務員には公務員共済制度というのがございまして。そういう人たちは、公務員共済から何らかの退職金をもらっていますので保障はございまして、公務員たちだけで失業する確率の低い人たちだけで、こういう制度を自分たちで作っているというのも私の解釈だと逆選択です。国民一般と平等の立場で失業保険制度に入るのが私の主張でございます。したがって、私も公務員も普通の民間の労働者の人と一緒の形で、失業保険制度に入るのが理想だというふうに思っています。

一番難しいのは、学校を出てすぐ就職したいんだけど職のない人、この人達は保険

料を払っておりません。したがって、何も保障はございません。パラサイトシングルという言葉がございますが、そういう人たちは多分親が経済保障しているんでしょう。オーストラリアという国は、学校を出て就職を探して就職口がないときは、税を財源にして所得保障しています。日本はまだそこまでは多分及ばないでしょうが、そういう国もある、というようなことをわかっていただきたい。

それから、一番難しいのは自営業者です。これはまだ私もどうしたらよいかわかりません。今回の雇用対策の一環として、自営業者の人が失業したときは、何かお金を貸与するような制度を考えておられるようですが、それも1つの方法かと思いますが、もっと具体的には自営業者の方も、保険に入っていたとくという制度が考えられないかという気がします。しかし、1つのテクニカルの問題は、自営業者というのは保険料は全部自分で払わなければならない。ところが、一般の企業では企業と労働者で折半ですから、そのような問題もいろいろあるというわけで、私はまだどの制度が一番よいか思案中ですので、これ以上述べないことにします。

その次、失業のセーフティーネットということ考えたときに、所得保障という観点からすると貯蓄がまず出てまいります。失業保険制度で失業給付を受けることによって、まあ何とか自殺をしないで済むわけです。失業者へのアンケートを私がやりまして、失業した人はどういうソースから所得を得ているのかというのを調査してみますと、まず一番多かったのが当然失業保険からの給付なわけですが、次に多いのが、自分の貯蓄の取り崩しでございます。この2つが圧倒的に大きなシェアを示しております。あとは奥さんが働いているから奥さんに支えてもらうとか、あるいは親戚からお金をもらうとか、いろいろな答えがございましたけれども、失業給付と自分の貯蓄の取り崩しというのが飛び抜けて高い重要性を持っております。そういう意味では、日本の貯蓄率は皆さん御存じのように高いですから、これは割合うまく行っている。貯蓄が高いということは要するに、日本国民はリスクに備えた行動をしている。いざというときに備えた貯蓄をしているという解釈はできますが、逆に言えば、失業保険制度が貧弱だから、自分から進んで貯蓄をしているんだという解釈だって成り立つかと思えます。そう厳密な証明はしてありませんが、そういう解釈だってあり得る。失業保険制度が充実していれば、貯蓄などそれほどしなくても、1年なり2年なりの失業保険給付をもらった後、就職先が見つければ、貯蓄は取り崩さなくてもよいということになります。

したがって、これは皮肉な解釈ですが、日本の貯蓄率の高い1つの要因というのは、失業保険制度を含めた社会保障制度が十分でないという仮説が当然出てまいります。これ

は昔、20～30年前、日本の貯蓄率が高いのは何故かというのを、経済学者が最大の関心を持って取り組んだわけですが、そのときの1つの仮説が日本の社会保障制度は貧弱であるというのがありましたので、今でもどうも生きているなという感じがします。

それが貯蓄の話でございまして、その次が4ページのワークシェアリングでございまして、これは私の持論でございまして、2、3年前からワークシェアリング、ワークシェアリングというようなことを言っております。日本の失業率の高いことを説明する理由としていろいろな要因が挙がっております。例えば、ミスマッチの程度が高いとか、需要が不足しているとか、訓練が行き届かないとか、職業紹介の分野で規制緩和が進んでいないとか、いろいろ言われております。

私は、日本はもうワークシェアリングを導入する時期に来ているのではないかというふうに思っております。実は、日本はワークシェアリングを既に過去に入れていたということをここで強調したいんです。1970年代、オイルショックが2度ございましたが、そのときに、日本の失業率は世界の先進国の中で最低水準で決して増えなかった。イギリス、フランス、あるいはアメリカ、欧米諸国は10%前後に達してスタグフレーションに悩んだんですが、幸いなことに日本は、そういうようなオイルショックのときも2%前後の低い失業率にとどめておけた1つの有力な理由は、そこでワークシェアリングをやったということです。

どういうことかということ、労働時間をカットし、ボーナスをカットし、要するに賃金カットをやって解雇をしなかったという意味で、ワークシェアリングの精神を日本は1970年代に1度やっているんです。それが功を奏して日本だけ唯一失業率が高くならなかったことを皆さん記憶にあると思いますが、それをもう一度ここで導入できないかと。今回はやや性質が違いますが、解雇を止めるのではなくて、既に失業している人たちを新しく雇う能力を企業に与えるという意味で、既に働いている人たちの労働時間と賃金をカットする。

社会生産性本部という団体がございまして、そこが5%の労働時間をカットし、賃金もややカットすれば、雇用が200万人前後増えるという試算を出しております。そのような試算もございまして、ここで1970年代にやったワークシェアリングを、もう一度日本でもやる時期に来ている。成功例は皆さん御存じのようにオランダでございまして、オランダの経験は皆さんよく御存じなのでこれ以上は申しません。

ところが、日本は、ワークシェアリングに対してまだ労使ともそんなに積極的ではございません。これは労働経済学でインサイダー・アウトサイダー理論というのがあるんですが、今、雇用されている人たちはインサイダーです。失業している人たちはアウトサイダ

ーです。インサイダーは自分たちの労働時間をカットすると自分たちの賃金が減る、これを嫌がっております。

それから、企業は、新しい人を雇うのはまあいいけれども、失業者はどれも能力がないとみている。あるいは賃金をカットしたり、労働時間をカットすると、有能な人が辞めていく可能性があるというわけで、自分たちの企業の労働生産性が落ちるということを恐れております。したがって、労使とも余り乗り気でない。これはひとえに、どちらの側にも危機意識がそんなにないというふうに私は解釈しております。

ここで私は政府の出番だと思えます。現在は失業率5%、潜在失業率10%という時代であり、これ以上放っておけないから、ワークシェアリング導入に関し、政府が音頭を取って労使の間に入る時代に来ているというふうに私は判断しております。

以上が4番でございます。

5番目、これは余り労働と関係がございませんが、デフレは本当に悪いのかという話を多少したいと思えます。浜田先生はインフレ・ターゲティングの主唱者でございますので、後で反撃を受けるのを覚悟しておりますが、今や、財政も出番なし、残るのは金融政策だけだというわけで、インフレ・ターゲティングの議論があちこちで出ております。私は余り賛成しておりません。その根拠は、経済政策の最大の目標というのは労働者のウェルフェアを考えることであるというふうに考えると、デフレというのは、消費者、労働者にとっては物価下落というのは購買力が上がるという意味で、生活水準は上がるわけです。世界一高い物価水準を下げる効果もあります。となると、そんなに悪でもないという解釈ができる。むしろ、インフレ・ターゲティングをやることによって、不必要な高いインフレを招くよりも、デフレのままにおいて、企業の不況と労働者の失業を解決する政策の方が先ではないかというのが私の根拠でございます。

それは、私が今申しましたワークシェアリングをすることによって、不況を克服し、失業率を下げるということをすれば、労働者にとってこれはそんなにウェルフェア・ロスにはならない。確かに、既に働いている人たちのインカムはやや落ちますが。ここで私のもう一つのフィロソフィーが出てまいります。成長がそれだけ善か、というような問い掛けでございます。もう、日本の社会というのは、これだけ豊かになったのであれば、そんなに何がなんでも成長を目指さなくてもいいのではないかと、そこそこの生活水準を楽しんでいる日本人であれば、そんなに無理してインフレ・ターゲティングをやって成長率を高めるようなことをする必要がない。定常型という言葉をよく言いますが、もうそこそこの生活水準を国民が満足するのであれば、私はそれでいいと思っておりますが、これに対しては

強力な反論があるかと思えます。成長なしには経済はあり得ないという意見もきっとあると思えますので、後で御批判を受けたいと思えます。

最後に、セーフティネットと直接に関係のある話ですが、これは私の持論でございます。企業は福祉から撤退してもいいということをおっしゃっています。

私は、福祉を非常に重要視する立場にいる者なんですが、何も企業が福祉に貢献する必要はないというのが私の意見でございます。企業の最大の役割というのは、ビジネスの繁栄を計り、雇用を安定的にすることで、社会保障に悩む必要はない。社会保障は、日本人どうし、個人個人と公共部門との関係である、というのが私の考え方でございます。企業は福祉に関与しなくてもいいということで、その方法は2つございます。

1つは、企業、特に大企業ですが、労使安定化のためにいろいろな、例えば社宅だとか保養所などに関する費用等の非法定福利厚生費を支払っていたわけですが、もうそれは要らない。賃金で払って、被雇用者に使い道の選択を任せるとというのが第1番目。

それから、第2番目は、社会保険料の企業負担分も削除してもいい、徐々にゼロにしていってもいい。ここで帰着の問題が大事になります。社会保険料の企業主負担分は一体だれが負担していたのか、これを帰着と言います。私たちの計算によると、これはどうも企業が自主的に負担しているというような計算が出ておりますので、もし、企業の負担部分を削減していくのであれば、この分は企業の設備投資や生産活動に使えることになります。

それでは、社会保険料の負担はだれがするのか、それは国民全員であるというのが私の主張でございます。ベニフィットを受けるのは国民であるというのが根拠でございます。

浜田所長 どうもありがとうございました。

続きまして清家先生に、清家先生の立場から見た問題点をお話いただきたいと思えます。

清家 どうもありがとうございました。たしか、ちょうど1週間ぐらい前に、やはりこの研究所の主催のコンファレンスがあって、私と橋木さんとブルッキンスのパートレスのコメントをした。あのときは橋木さんの方が順番が後で、そして、順番が後でよいことはみんな言われてしまったので、私の哲学を言いますというふうにおっしゃったんですが、今日は橋木先生、順番が先なのに哲学を言われて、やはりいつも哲学を言われるのだと思いました。

ただ、私も今日は本当にそのときの橋木さんの気持ちがわかるので、ほとんどよいことを言われてしまったのでなかなか大変なんですが、一応準備したレジユメに沿ってお話をさせていただきます。と思えます。

まず、雇用の現況の判断ですけれども、長期的に日本の失業率というのを振り返ってみ

ますと、高度成長期には失業率は1%台だったわけです。1970年ごろには1%ちょっとを超えたぐらいで、実は、そのころ例えば、当時の西ドイツなども同じぐらいの水準でしたけれども、高度成長期は1%台、これがいわゆる第1次石油危機、オイルショックを契機に2%台にはね上がったわけですが、この2%台の水準というのが、円高不況のときに3%にいくかと言われてたんですが、そこまでいかずに、結局1994年の末ぐらいまで、2%台をほぼ20年間維持し続けたわけです。これはその間、他の先進国が10%を超えるような失業率を経験したことに比べると、稀有の低失業の社会だったということが言えるかと思えます。

ところが、その後、急速にこの失業率が上昇してまいりまして、3%台の大台を超えたと思ったら、あっという間に4%を超えて、今や5%の大台に乗ってしまった。私の配りましたレジュメの図の1というのがございますが、これは1997年から直近までの失業率の動きを見ているものですが、例えば、1998年の暦年の1年間を見ますと、大体3.5%から次の年のお正月に4.4%ぐらいまで、つまり1年間でほぼ1ポイント上昇しているわけです。先ほど言いましたように、長期で見ると、日本の失業率は、石油危機の後1975年に2%台に乗ってから94年に3%台に乗るまで、ほぼ20年間掛かって1ポイントゆっくりゆっくりと上昇してきたわけですが、この1998年の1年ぐらいを見ますと、20年分の上昇というのが1年で、これはどこで見てもいいんですけれども、97年の夏から98年の夏で見てもいいんですが、この97年から98年、99年の初めぐらいにかけては、大体どこで見ても前年同月比で1ポイントぐらい上昇してしまっているというような、ものすごい失業率の上昇があったわけでありまして。

97年から98年にかけてというのは、前回の大きな景気の後退期だったわけですが、今回もこのまま同じように行けば、最悪の場合にはこの程度の、年間で1ポイント程度の失業率の上昇ということはあるかもしれないということになるわけでありまして。

ちなみに、失業率を見るときには、よく先行指標である有効求人倍率と製造業の所定外労働時間を見るわけですが、図の2に、最近の有効求人倍率と製造業の所定外労働時間の動きを見ております。御承知のとおり、企業は雇用を減らす前にまず労働時間を減らすということで、実は去年の夏からこの製造業の所定外労働時間の前年同月比は、まずプラス分が減少に転じてきて、今年の初めぐらいから相当大きく低下してきております。直近では、去年の7月に比べて10%も所定外労働時間が減ってきているわけです。これは先ほどの橋本先生のワークシェアリング説から言えば非常によいことなわけですが、景気指標として見れば非常に厳しい状態になっている。

また、有効求人倍率も、今年の年初にピークを打ちまして、実は、99年の春に0.45ぐら
いまで落ちたのが、その後99年から今年の初めにかけて、有効求人倍率が回復してきたわ
けであります。今年の初めから減少に転じている。つまり、労働市場における2つの重
要な先行指標が下方悪化に転じておりますので、失業率は、悪化し始めたばかりでござい
ますけれども、今後更に悪化する可能性があるということでございます。

ちなみに、厚生労働省の試算によりますと、この7月の失業率5%のうち、3.9%が
いわゆる摩擦的失業と、これは皆さん御承知かと思いますが、UV分析というのを行って計
測するわけでありまして、いわゆる摩擦的失業が3.9%、残りの1.1%がいわゆる
需要不足の失業であるということでもあります。

このように摩擦的な失業が上昇している背景には、さまざまなミスマッチの問題がある
わけですが、とりわけ最近の失業率の上昇あるいは失業者数の増加のかなりの部分
が、いわゆる自発的な失業の増加、とりわけ若い人を中心とした、これは労働力調査の定
義で言えば、若いところの世帯主でもなければ世帯主の配偶者でもない世帯の中のその他
の世帯人と言われる人たちの範疇で、自発的な失業が増えているわけでもあります。した
がって、このように自発的な失業あるいは摩擦的失業といったような形の必ずしも景気変動
によらない失業が増えています。ちなみに自発的な失業は、従来は経験則として景気の悪い
ときには減る傾向にあったわけです。景気が悪いときには自ら失業して仕事を探そうとし
てもよい仕事は見つかりにくいので、この自発的な失業は減る。つまり、景気の悪いとき
には、倒産や解雇による非自発的な失業が増える一方で、自ら会社を辞める自発的な失業が減
るという形で、そこがバッファーになって失業がそんなに増えない状況があったわけですが、
バブルが崩壊して以降の状況を見ますと、景気の悪化の状況においても、自発的な失業も増
え続けている。

そういった形で、いわば失業の底が上がっている。根雪のような失業が増えているとこ
ろへもってきて、循環的な景気変動による雇用調整が行われますと、一気に失業率が上が
りやすい状況になっているわけでもあります。

そういう中で、賃金がどれくらい調整されるかということがもう一つポイントでござい
まして、先ほど石油危機の後、日本の失業率が長らく他の先進国が2けたの失業を経験す
るような中でも、2%台にとどまったという話をしたわけですが、特に、石油危機の後の
1970年代の後半の日本というのは、ほかの先進国に比べるとかなり柔軟に賃金調整が行わ
れたわけでもあります。それまで、2けたの賃上げだったものが、一気に、1979年ぐら
いは6%ぐらいいまで春闘の賃上げ率が抑制されておまして、当時、たしか製造業の生産性

の上昇率が11%ぐらいあったと思いますが、その半分までは行きませんが、半分近くまで賃上げを圧縮した。そういう形で外からのコストプッシュ要因、すなわち石油価格の上昇というショックをやわらげたわけではありますが、今回のバブルの崩壊後の賃金調整は必ずしもそのように柔軟ではなかったと、これは財金研にいらっしゃる原田さんがしばしば指摘されているところですが、90年代に入って労働時間の短縮が進んだ上に、名目賃金が余り減らなかったために、時間当たりの賃金が相当高止まりしてしまっただけです。特に、アメリカ等においては、80年代の半ばぐらいから、実質賃金がずっと下がってきていたわけですが、そういうことが日本では起きなかった。

先ほど橘木先生が言われた、オランダ・モデルにしてもアメリカ・モデルにしても、これは結局一人当たりの賃金を下げるという形でワークシェアリングが行われているわけですが、特に春闘の賃上げ率に代表されるような、図の3のところの春闘の賃上げ率というのを示しておりますが、いわゆる常用のフルタイムの労働者の賃金というのは必ずしも柔軟には変化しなかったということでもあります。

したがって、賃金の調整が特にこれからデフレ傾向の中で、名目賃金が柔軟に調整できないということは実質賃金が更に硬直的になっていく、名目賃金が2%上がって物価が2%下がれば、実質賃金は4%の上昇ということになってしまいますので、そのような賃金調整がどのぐらい柔軟に行われるかどうかということが、もう一つ失業の増加、特に個々の企業の労働需要動向には影響を与えることになるかと思えます。

さて、そこでこのように雇用情勢が悪化しているという現状認識の下で、雇用政策はどうあるべきかということですが、まず2つ申し上げたいと思います。

1つは、私はいわゆる狭義の雇用政策ないしは雇用対策というものができることには限界がある、極めてこれは限定的に考えるべきだというふうに考えております。今回の国会は、雇用国会というふうに言われておりますけれども、そこでさまざまな雇用対策が出されるかもしれませんが、狭い意味での雇用政策というのは私はやはり限界があると思えます。

先ほど橘木さんは、企業の仕事は人を雇う、雇用が企業の責任だとおっしゃいましたが、確かにそういう面はありますが、ここは経済学の教科書的な表現を使わせていただくと、雇用というのは生産からの派生需要なわけです。つまり、企業の仕事というのは、モノやサービスを生産して、それを売って利益を得ることが企業の仕事だとすれば、企業が人を雇うのはモノやサービスを生産してもらうためであって、その肝心のモノやサービスの生産が伸びないときには、どんなに頼まれても企業は人を雇えないということに

なると思います。

そういう意味では、私は、雇用政策の本道はあくまでもマクロの生産を回復させることしかないと思います。マクロの生産活動が回復しない中で、細かい雇用対策、雇用政策をやっても、そこには限界があって、雇用に対する一番大切な政策というのは、その雇用の根源にある派生需要の基である生産活動をいかに回復させるかと、こういうことを言うと元も子もないのかもしれませんが、だと思えます。

そのような限定の中で、雇用政策をどのように考えるかということですが、ここで2番目に申し上げたいのは、私は、そろそろ雇用政策のポイントを雇用者のための雇用政策から、失業者のための雇用政策に変えていくべきだというふうに思っております。先ほどの橘木さんの言葉を借りれば、インサイダーのための雇用政策からアウトサイダーのための雇用政策に変えていく、ということが重要ではないかというふうに思います。シンボリックに言えば、企業に雇われている人たちが余剰労働力になったときに、その人たちを企業の中に抱え込んでおいてもらうための助成金を、企業に出すといったような政策から、企業の外に出た失業者を救う、そのような政策に変えていくということになります。それは結局のところ、失業者に対するセーフティーネットを準備するということになるんだろうと思います。

このセーフティーネットとして細かく言えばいろいろあるわけですが、大きく分ければ2つあるわけです。1つは、失業したときの生活が成り立つような所得保障をしっかりと行うということ。もう一つは、万一失業したときにできるだけ速かに次の職に就けるような、再就職がしやすいような環境を整えていくということになるわけがあります。所得保障は先ほど橘木先生が強調されました失業給付が勿論一番重要ですし、再就職しやすい環境について考えますと、再就職を阻んでいる制度的な障壁をどのように取り除いていくか、あるいは労働市場における雇用情報をどのように普及させていくか、あるいは能力開発の仕組みをどうするか、といったようなことが問題になるわけです。以下、まず、私は雇用政策にはかなり限界があるということを前提の上で、特に失業者に対するセーフティーネットという点に絞って、個別の政策4点について少しコメントしていきたいと思えます。

1つは、失業給付の問題です。先ほど橘木先生が言われましたように、私もこの失業給付というのはもっと強調されるべきものだろうというふうに思っております。現在、失業給付の給付期間の延長が議論されているわけですが、私は、結論から先に言いますと、給付期間はもっと延長すべきだろうというふうに思っているわけがあります。それは、単純

な理由でありまして、今の失業給付の期間ではカバーしきれないような、長期の失業者が増えているからであります。

11ページに表の1と2がございますが、表の1には全失業者に占める失業期間1年以上の失業者、これは労働力調査の特別調査が年に2回、2月と8月に行われるわけですが、ここでは、とりあえず2月調査について92年ぐらいから見ていたわけですが、全失業者に占める失業期間1年以上の長期の失業者が、92年には15%程度だったわけですが、直近の今年の2月の労働力調査特別調査では26.4%、すなわち、失業者の4分の1以上がもう既に1年以上の長期失業者になっているわけでありまして。

現在、雇用保険から支給される失業期間の給付日数は最長でも330日です。これは皆さん330日ももらえるわけではなくて、中高年のたしか20年以上雇用保険に加入した失業者が、なおかつ会社都合で失業した場合に限って330日支払われるということで、それ以外の条件の人はもっと失業給付が短くなりました。また、仮に330日払われたとしても、1年以上の人というのは365日以上失業しているわけですから、当然330日のカバレッジの中では収まらないわけでありまして。そういう意味で、私は、単純に長期の失業者がこれだけ、4分の1を占めているという実態を考えても、また、非自発的な失業による失業者の中に占める1年以上の失業者というのも、もう2割を超えているわけですから、こういう実態を考えれば、当然、失業給付の給付期間は延長すべきだろうと思えます。

この失業給付を充実するという話になると、すぐモラルハザードという話が出てくるわけでありまして、私どもも、橘木さんもそうですけれども、橘木さんはたしか小池先生の編集された15年ぐらい前の本で、かなり最初のころにこのモラルハザードの研究をされていると思えますけれども、私もこの失業保険だけではなくて年金の収入制限の問題なども、随分計測したりしていますが、そもそもこういう問題をモラルハザードと呼ぶことが、これは言葉の上での問題ですけれども、よいのかどうかというふうに思います。つまり、どんな個人でも、与えられた制度の下で最適な行動をするというのは当然なわけであって、あらかじめだれか人をだまして給付を受けるとかいうのであれば別ですけれども、正当な手続に従って、別にうそをついたりしないで受け取る給付を、モラルハザードというふうに名づけるのはどうかなという気はします。ただ、これは言葉の定義上の問題かもしれませんが、そういうふうに言うことになっているのだというふうに言えばよいかもしれませんが、制度が与えられれば、その下で受給資格のある人が合理的な行動を取るの、それは当然だと思えます。

ただ、モラルハザードと皆さん言うんですが、表2を見ていただくとわかるんですけれ

ど、では、失業保険の受給者、これも先ほど橘木さん言われたように、失業保険は何で雇用保険と言うかという、これは多分昭和48年ごろに、従来の失業保険制度を雇用保険制度という名に変えて、4事業とか新しいのをやり始めたときに付けたんだと思いますが、非常にネーミングはミスリーディングで、まさに雇用保険というネーミングのところに、雇用者のための雇用政策をやるんだという意味合いが込められてしまっていると言えそうなんですけれども、失業保険と言えよいいんだと思います。

ちなみに、これはちょっと余談ですけれども、失業者とか失業率のことを完全失業者とか完全失業率というわけですけれども、これは統計上の用語で、では、どこかに非完全失業者が出ているかという、そんなものは出ていないわけです。統計局の労調を見ても、失業率の英文訳は単に unemployment rate、失業者は単に unemployed というふうに出ているわけですから、是非、完全というのもやめた方がいいのではないかというふうに思います。これはちょっと余談です。

それで、失業給付を受けている人というのは、例えば、失業率が急上昇し始めた95年ぐらいからどうかというふうに見ると、95年に失業給付を受けていた実人員数が82万5,000人ぐらいだったんですが、これが今確かに増えていますが、103万8,000人ぐらい。その横に基本受給率というのが出ています。この基本受給率というのは被保険者プラス受給者に占める受給者の割合ですが、それも2.4%から3.1%まで増えていますが、しかし、これは当たり前ですけれども、失業者の増加とか失業率の上昇に比べれば、ずうっとマイルドなものでありまして、この間、そんなにモラルハザード的なものが、これからの問題だというふうに言われるのかもしれませんが、あつたのだろうかというふうに考えると、なかなかそれはそんなに簡単な問題ではないだろうというふうに思います。

最近の研究ですと、このレファレンスのところに出しましたけれども、小原さんが『季刊社会保障研究』に書かれた論文でも、失業給付は確かに失業期間がたしか彼女の研究だと、3か月ぐらいまでのところは失業期間の延長に寄与するけれども、それ以上ところは統計的には有意な相関は見られなかったという結果が出ているわけでありまして、モラルハザードの問題というのは、そんなに軽々に言うべきものではないのではないかというふうに思っております。

むしろ、この点で重要なのは給付期間ではなくて給付水準だと思うんです。つまり、給付期間はどんな期間であろうと、給付水準が賃金よりも外で得られる市場賃金よりも高ければ再就職しないのは当然です。

図の4は、八代先生が最近お書きになった論文から図を引用させていただいたんですけ

れども、八代先生の論文にはもっと詳しくキャプションは付いていたんですが、大卒の標準労働者、製造業だったと思いますが、その賃金と中途採用の場合、その人たちが別の会社に勤続ゼロ年で雇われ始めたときの賃金と比べています。

例えば、50歳から54歳のところなどを見ると非常にはっきりしているわけなんですが、ここでは、標準労働者、つまり、それまでずっと学校を出てから勤めていた会社でもらえる給料が大卒の標準労働者の場合、製造業では64万円ぐらいなわけです。この人が、同じ業界に、それでも行ければいい方なんでしょうけれども、製造業でよその会社に転職して勤続ゼロ年になると45万円に給料が下がるわけです。64万円に対して失業給付の給付率というのは、0.6 から0.8 の間ですから0.6 だとしても、38万円ぐらいの給付がされるわけで、確かに外の賃金の方が高いですけども、この失業給付には所得税等がかからない、あるいは社会保険料等がかかっていないということを考えると、可処分賃金で言えばとんとんぐらいになってしまう。

そういう意味から言うと、すぐにとというのは難しいとしても、もともとの企業内の内部労働市場のかなりスティーブな、年功賃金というのを前提に、その60%から80%とかいうのを給付する給付水準の方が問題なのであって、私はその給付水準はもうちょっと抑制する必要があるかと思います。そのかわりもっと給付期間を延長してもいいのではないかというふうに思うわけです。

勿論、こういう標準労働者の40代、50代の高い賃金というのは、その人たちの住宅ローンだとか教育費だとか、そういうものを前提にしているんだということはあると思います。しかし、そこまで失業給付で賄う必要はないわけですし、住宅ローンの問題とか教育費の問題は別途対処すればよい。例えば、教育費については、奨学金をもっと整備することが考えられるわけですし、住宅ローン自体に失業のリスクを貸す方の銀行が考えていないというのはおかしなわけで、生命保険などを付けるのと同じように、失業等についても、住宅ローンを貸す方の銀行などが当然失業のリスクというのはあり得るというような形で、対処しておくべきではないかというようにも考えられるわけであります。

先ほど橘木先生が言われたように、失業保険というのは、市場経済の下でのセーフティネットとして保険制度というのが、一番理にかなっているということは間違いのないわけです。万一の失業に備えて貯金をするということになったらものすごく大変なわけですから、万一の失業に備えて、皆が貯金しなくても済むように、あるいは、一般会計から、すべての人が負担している税金から、その給付をしなくてもいいようにあらかじめリスクを負う、リスクが発生する可能性のある人たちが、保険料を納めて、そのリスクが発生した

ときに、保険を支払うという雇用保険の制度というのが、雇用のセーフティーネットとしては一番理にかなっているわけであります。保険を充実すると保険料を上げなくてはいけない、そうすると、それが可処分所得を減らして消費を減退させるのではないかという議論があるわけですが、これは先ほど橋木先生が言われたように、もし雇用保険がなければ、あるいは雇用保険で十分な安心が得られなければ、それだけ貯金を積み増すだけかもしれないわけですから、この雇用保険を、これは勿論橋木さん言われたように実証が必要ですが、けれども、充実することによって将来の安心が高まれば、それは消費にもプラスの影響を与える可能性もあるわけです。

いずれにしても、この失業のリスクが高まっているときに、失業というリスクに対して設けられている保険である雇用保険のプレミアムが上昇するのは当然でありまして、失業率が高まっているときに、失業保険の保険料が上がるのは嫌だというのは、これはそもそも失業保険という制度の趣旨を全く理解していない考え方だというふうに思います。失業保険という制度の受益者負担というのを徹底させるためにも、やはりこれは保険料を上げるという形で、失業保険を充実させる必要があるだろうと思います。

もう一つ重要なセーフティーネットが、万一失業したときに再就職しやすいような環境をつくるということであります。この中で特に私の強調したいのが、今、日本の企業に大っぴらに許されている募集・採用において年齢制限を付けるという考え方であります。これは既にレファレンスに付けました論文で細かく述べましたので、詳しくは申し上げませんが、表の3を見ていただきたいんですが、これはちょっと古いですが、去年の夏の厚生労働省、当時の労働省での業務統計。済みませんが、この資料出所厚生労働省となっていますけれども、この当時は労働省です。途中で役所が変わるとどういうふうに参照注を付けていいかごちゃごちゃして、一般的に厚生労働省と付けていますけれども、これは当時は労働省です。

見ていただくとわかるんですが、7月、8月、9月、どこでも同じようなものですが、これはちょうどさっき見たように、有効求人倍率が上昇過程にあった最後のところですが、それでも、45歳を境に有効求人倍率がほぼ半減近くなるということがわかると思います。これは需給関係ですから、需要と供給両方から影響を受けるんですが、有効求人数という数字も併せて書いてありますので、おわかりのように、有効求人のがくっと減るということが大きな理由なわけであります。

これは非常にゆゆしい問題でありまして、自分の希望している賃金が、その人の市場価値よりも高過ぎるために再就職できないというような場合には、賃金を少し安く妥協して

再就職するという事は可能なわけですし、その人の持っている能力が不十分だから雇ってもらえないというような場合には、もうちょっと能力を身につけ直して頑張るといような個人の努力が可能なわけですけれども、年齢だけはそうはいかないわけです。45年前にさかのぼって生まれ直すとか、そういうことはできないわけですから、そういうふうにと考えると、年齢を理由に再就職が阻まれるというのは、単に経済的な問題だけではなくて、いわゆる個人にとってはどうしようもないことで、不利益を受けるという差別の問題としても深刻な問題だと思います。

この年齢制限が、実際にどのような影響を及ぼしているかということですが、ちなみに表の4というのを見ていただきたいんですが、これは実は私のゼミの学生に、去年、研究課題としてやってもらったものなんですが、新聞の求人広告で年齢制限がどのくらいあるかということなんです。この一般紙は読売、朝日、毎日。経済紙は、日経なんですが、夕刊紙は、これは学生の趣味で勝手に取ってきたんで、レファレンスとして見ていただければいいんですが、この夕刊紙、スポーツ紙はちょっと別として、一般紙で見ますと、年齢制限が付いているのが77%、経済紙の場合には82%ということで、8割近くに年齢制限が付いている。しかも、一般紙の場合では45歳ぐらいまでのところで3分の2がもう累積分布でいってしまっているわけです。それから、経済紙に至っては、40歳のところまでで累積が80%いってしまっているということでもあります。これが、結局中高年の再就職を妨げていることになります。

これを示すものが、図の5と図の6でございます。これも労働力調査の特別調査、これは去年の8月の労調特別からとっているわけです。

浜田所長 少しスピードアップしていただけますか。

清家 もうあと5分ぐらいです。労働力調査の特別調査は、失業者に対して、何であなたは再就職できないんですかということを知っているわけなんです、この図の5と図の6は、それぞれ失業者に対して再就職ができない理由、図の5はすべての失業者、図の6は先ほど言いました1年以上の長期失業者なんですが、まずすべての失業者について見ますと、再就職できない理由として年齢、具体的に言うと求人の年齢と自分の年齢が合わないというのを挙げたのが、35歳以上の年齢層ではトップなんです。45 - 54歳では4割、55 - 64歳では5割、65歳以上になると6割近くがもう年齢を挙げている。

更に、1年以上の長期失業者、図の6を見ていただきますと、35 - 44歳でも3分の1、45 - 54歳で半数といったような形で、中高年になるととにかく年齢がネックになって再就職できないということがあられるわけでありまして。

厚生労働省は、この10月から雇い主に対して、募集・採用において、年齢制限をできるだけ付けられないようにという、努力規定を設けるといふふうに言っております。これは、大きな一歩前進だと思います。ただ問題は、この際に指針というのが同時に発表されておまして、その中で年齢制限を付けてもいい条件というのを、指針として10個ぐらい挙げているわけです。その中の2つにどういうのがあるかという、これは非常に興味深いんですが、1つは定年制度があって、定年までその人が能力を十分に発揮できないと考えられるような場合には、年齢の制限を付けてもいい。もう一つは、賃金が年齢によって決まっています、途中で人を安く雇おうとすると、賃金規定等を変えなければいけないような場合には、年齢制限を付けてもいいと言っているわけです。これは運用の問題ですが、もし広義に解釈すれば、定年制度があって、年功賃金をやっている会社は、年齢制限を付けてもいいということですから、そうすると、普通の日本の企業というのは大抵定年があって、30以上人を雇っている企業の9割に定年があるわけです。そして、多かれ少なかれ年功的な賃金制度を取っていますので、これを厳格に運用しないと、そういう政策はつくったけれども、相変わらずほとんどの企業では年齢制限を付けてもいいということになってしまうと思います。

私は、政府の、特に雇用政策などで、よく45歳以上の人を雇った企業に助成金を出すと、そういう政策が出てくるんですが、これは本当にやめた方がいいと思うんです。つまり、45歳以上の人に助成金を付けてあげるということは、企業はどっちにしてもさっき言ったように派生需要ですから、用があるから人を雇うわけで、助成金の付いてる人を雇う変わりに、付いていない人を雇わないことにするだけの話ですから、そういう一定の年齢層を限定にしたような助成金制度というのは、単に雇用の対象者を変えるだけで、雇用を増やすことにはなり得ない。むしろ政府がやることは、そういう助成金を付けて、市場の決定に介入するよりも、年齢差別を禁止するというような形でルールを徹底していくというのが、私は政府のあるべき政策ではないかというふうに思っています。

能力開発については、これも政府の与党3党案で、失業給付を延長する場合には能力開発を義務づけるという案が出ているわけです。これは、確かにモラルハザードを防ぐという意味ではよいと思います。ただ問題は、能力開発の機会が、量と質の面においてしっかり確保されていないと困るわけです。能力開発を受けた人にだけ、給付を延長しますと言っても、では肝心の能力開発のプログラムは十分にあるんでしょうかと言いますと、これも労働省の計算によると、公的な国と地方公共団体が行っている公的な訓練プログラムというのは、平成12年度の実績で24万人分ということでありまして、したがって、これから失

業者が増えていくというようなことになると、相当増やしていかなければいけない。実は、現在もこの24万人の分のうち17万人は民間等への委託になってるわけですが、相当これは民間に依託していく必要があると思います。また、質の面でも、本当に今のニーズに合った訓練プログラムが提供されているかどうかという問題がありまして、この点でもやはり民間の訓練機関、これは専修学校とか専門学校だけではなくて、民間企業が行う訓練プログラムでもよいというふうに思います。

能力開発に対する資金援助の在り方として、私は理論的に言えば貸付け制度が望ましいのではないかというふうに思っています。助成制度ですと、何が問題かということ、まず1つは助成金ですから、そんなに多額の資金援助はできない。現在、教育訓練助成金というのが、雇用保険に5年以上加入した人に対して、30万円まで給付されていますが、せいぜいそのぐらいです。これを貸付け制度にすれば、後で返してもらうわけですから、もっと多額の、例えば、大学院に入り直すといったようなコストまで賄ってもらうことができる。もう一つ、これがより大切なんですが、助成金の場合に、どれが助成の対象になるべきか、公的な助成の対象にすべきかというプログラムを、政府が認定する必要があります。役に立つプログラム、そうではないプログラム。しかし、これは非常に難しいわけで、また政府が一体何が役に立つプログラムで、何が役に立たないかというようなことを認定できるかということ、これはこれまでの経験から言ってもなかなか難しい。貸付け制度であれば、本人は後で返さなければいけないわけですから、本当に役に立つプログラムだけが選択されていく。それが結局訓練プログラムの市場メカニズムを通じた、質の向上にもつながっていく。ただし、これは回収にコストが掛かりますから、そういう面では社会保険ナンバーとか、場合によっては納税者番号等を同時に整備して、こういった貸付け資金の回収の効率を高めていくということが必要だろうと思います。

最後に、雇用の規制緩和ですけれども、1つは職業紹介の規制緩和、これは雇用情報を行きわたらせるということが失業者の再就職の条件ですので、今、民間の職業紹介にある料金規制等を緩和していく。あるいはできるだけ多様な雇用機会をつくっていくということが大切ですので、労働者派遣事業ですとか、有期労働契約等に残っている規制を緩和していくといったようなことが必要かと思います。これは、もし時間がありましたら、後でお話しします。

最後に、社会保険の適用ですけれども、これは橘木先生が先ほど言われたことはすごく大切で、これから雇用が多様化していく中で、社会保険の加入の母数、対象が縮小していきますと、この社会保険制度自体が崩壊してしまいますので、これは是非拡大していく必

要がある。私自身も、私立大学に勤めておりまして、実際に失業の可能性はあるわけですから、どうしてこれに雇い主がこれに入ってくれないのか、確かに疑問に思っております。この点は、実は総合規制改革会議の人材ワーキンググループの中間とりまとめの中にも含まれておりますので、是非この辺は早急を実現すべではないか、この点にしても橘木先生に賛成したいと思えます。

浜田所長 どうもありがとうございました。盛りだくさんの内容をまとめていただき、ありがとうございます。それでは、パネリストの方々から、まず篠塚先生から、15分ぐらいを目途にお願いできますか。

篠塚 篠塚でございます。どうぞよろしくお願ひいたします、座ってお話させていただきます。

今、お二人から基調の報告をいただきまして、非常にいろいろ面白い点が幾つかございました。時間が残りございませんので、ポイントだけ申し上げて、足りないところは後でディスカッションの方に回したいと思えます。

まず、一番最初に橘木さんがおっしゃいました、セーフティーネットの考え方でございますが、全く異論はございません。ただ1つ、触れていなかった点について触れたいと思えます。失業に陥ってからどのようなセーフティーネットがあり得るかということの議論でございましたが、ここで今日触れていないテーマとしては、私は、古くからある生活保護という制度、あれをもうちょっと現代版にして使いやすくすべきではないかというふうに思っています。生活保護制度というのが日本では非常に捕捉率が厳しいために、ほとんど今日本では生活保護が見えない。貧困もなくなったというふうに言われておりますけれども、実際はそれは見えないようになっているだけである。あの生活保護制度を現代版にもう少し使いやすくすることによって、所得分配の機能が非常によくなるというふうに私は思っています。

例えば、最近東京などは、路上生活者の人たちの問題が非常に大きなテーマになっておりますが、東京都がホームレスの人の調査をしたものがございまして、東京のホームレスの実態というのが、95年からずっと数字が取れるようになっております。そして、その数字はこの95年から今、一番新しいところにかけてですけれども、大体倍近く数が増えております。

今年、東京のホームレスの人たちについて、東京都が実施した、大体1,000人近くの人をヒアリングした調査があるのですけれども、その1,000人の人たちの調査(の)結果を見ましてびっくりいたしました。それは、その人たちは8割から9割の方たちが、地方か

ら東京に出てきて、そしてそのまま東京で生活することになって、そしていろいろな事情がありましたけれども、経済的な基盤が崩れてホームレスになった人たちが多いということ。さらにその人たちの7割近くが、いろんな形で求職活動をしている。仕事の内容は、非常にいろいろ厳しい状況にあっても、半数の人たちは月3万ぐらいしか稼げないが、何らかの形で仕事はしているというようなこと。そして、その人たちがきちんと住める場所があって、そしてそれをコーディネートする人たちがいれば就職に結び付く可能性がある。

東京都では、まだなかなか予算が少ないですけれども、自立センターというような場所を提供して、そしてそこで就職のあっせんができるような形が少しずつ動き始めているというようなことがあります。イギリスのブレア政権になってから、まさにあその国では生活保護のように給付をもらっている人たちの問題を、できるだけ就業と結び付けるような形での対応が進んでいて、そしてその問題は社会保障を就労のための福祉というところとドッキングをするということが進んでいるということです。日本でも、セーフティーネットという話になりますと、どうしても失業給付というところにきまずけれども、そこから落ちている人がたくさんいるわけで、その人たちが生活保護制度をもう少し使いやすくするようにするというのが大事でないかというのが第1点、私が気が付いたところです。

次に、お二人の先生の中で、失業保険の話が出まして、そして雇用保険制度のネーミングが悪いという話も出たんですけれども、確かにネーミングはミスリーディングかもしれませんが、この雇用保険制度は今、思い出したんですけれども、先ほど清家さんもおっしゃいましたけれども、もともとオイルショックが起きて、それを契機にして失業率が倍にシフトするわけですけれども、それまでは失業保険制度があった、その失業保険制度というのは、発生してしまった失業者に対して、どのような所得保障するかという制度でありましたけれども、状況が変わりましたので、その制度を全面的に改定する必要が生じた。そして、これからは発生してしまった失業プラス、失業を未然に防ぐ制度という形で、雇用安定事業を含めた雇用保険三事業というものが付くことになった、それが昭和50年の失業保険制度の大改定であるわけです。そのときに、従来の失業保険という制度だけではなく新たに失業を未然に防ぐという事業を創設したわけで、しかも、それも雇用保険の財源でやりますので、そのときに全部ひっくるめた制度として、雇用保険制度というものができたわけです。

今さまざまな、失業なき労働移動の政策とか、新しい助成金制度などが検討されておりますけれども、そういった失業が発生してない段階での手当てというものも、この雇用保

険制度という名前になったために可能になったというふうに思います。ただ、ネーミングがいかどうかということについては問題があるかとは思いますが、明らかに失業保険制度とは違うものになったというのがこの名称変更だと思います。

3番目は、ワークシェアリングの話でございまして、私も橘木さんがおっしゃいましたように、（私も）ワークシェアリングということは、大いに日本の中で今後検討すべきテーマであるというふうに思っています。ただ、日本の場合明らかに何か違うかと言ったときに、これはオランダ・モデルの場合のワークシェアリングの場合は、労使がまずきっちりと自分たちの置かれている状況についての合意ができていて、そしてその合意ができたときの基本的な見解みたいなものは、そもそもオランダは干拓地ですか、自分たちの土地が海よりも低いところにあって、とにかくみんなが協力しなければ自分の国を守れない。そういう中でどういうふうにするかといったときに、1980年代のオランダは、高失業、赤字、高いインフレ、そこからどのようにして脱却するかというとき、その基本はやはり自分たちで賃金も下げてでも、ここは景気回復を図らなければならぬということだったと思います。そのときの基本は、やはり労使協調であって、国はそのときに調整型という形で介入して、介入と言いますか両者の調整役であったと思います。

それで、組合は自分たちの賃金を下げることに合意すると、そのときに政府は、では所得税を減税をするというような形で、賃金が下がって収入が減った分については、減税を施すことによって、絶対的な目減りを防ぐというような形で、その間に介入した。勿論、それは単なるそれだけの話ではなくて、結局10年かかった改革のときには、規制緩和をやったり、経済政策をやったりということですので、雇用問題というか雇用政策だけではなくて、ありとあらゆる経済政策を動員して、そしてオランダ・モデルというのがうまくいったのではないかと思います。ですから、お二人の先生がおっしゃったことに全く同意なんです、今、日本が置かれているこの状況を、国民全員がこのままでは日本（に自分たち）の経済がだめになって、それから失業が発生して、これではだめだからというような合意が取り付けられるような、労使の間での話し合いがあるかどうかということが、一番の基本だと思います。

政府が、今こそ乗り出すべきであるという御意見が先ほどありましたけれども、（ですから、）政府がというよりも何よりも、それこそ労使の間で今の状況をどのように認識しているかということが、一番の基本だというふうに私は思っております。

もう一点だけ、インフレーション・ターゲティングと言いますか、デフレについて橘木さんから問題提起がありました。これもまさに今言いました、国民が今の状況でよいと

いうならば、やはりそれはどういう政策をとるかもまた変わってきますので、まさに国民がどのように考えているかということに尽きるわけです。たまたま一昨日内閣府の主催であります物価政策安定会議というのが開かれました。そこに、私も参加させていただいたんですけれども、主催者は竹中大臣でございました。そして、それはもともと経済企画庁がずっとやっていたところの会議であります。今までの問題ですと本来は、日本の物価をいかにして下げていくか、例えば内外価額差を縮めていくかとか、高い公共料金をいかにして下げるかというものが、物価安定政策会議の主たるテーマでありました。ところが、今、現に起きていることはデフレです。そして竹中大臣はインフレーション・ターゲティング採用もおっしゃっていますし、こういうデフレではだめだということでありました。

一昨日の物価安定政策会議では、数人の委員の方から、やはりそこら辺の政策面の矛盾が出ました。物価安定政策会議は本当にずっと物価をいかにして下げるかということをやってきて、今（の）ようやく少しずつ規制緩和も功をなしてきたというのに、また新しく大臣は（ここを）、これは困る、デフレであるから物価を上げるべきというような言い方をするのかというような質問があり、私もまたそういう立場でものを言ったのです。つまり本当に今インフレーション・ターゲティングのようなことを、竹中大臣はおとりになるのかどうか、という点です。

そのときの、竹中大臣のからの答えは、やはりインフレーション・ターゲティングということで皆さんがそのようにこだわるならその言葉は使わない。それから、デフレというのは貨幣の問題だから、何が何でも日銀の責任だという、そういうことも言わないと。しかし、自分が言いたいのは、今のようなデフレということに対しては、国としてはやはり何らかの形で断固として、それを阻止するような目標を掲げるべきであると。そういう言い方をするならばどうか、というようなことをおっしゃいました。つまり、インフレーション・ターゲティングというような言葉にはこだわらないというようなことでした。

結局、私もデフレで何が悪いとまでは言いません。たしかに、このデフレで国民生活は物を買うというところでは安定してるかもしれませんが、しかし、このままで、物価の下落をそのまま放置してよいということでもありません。でもデフレは金融政策で解決できるのでしょうか。規制緩和や各種の構造改革の決断は政府の権限でしか実行できないわけで、さまざまな国の政策ではどういうふうにするか、どういう筋道が明らかにされるならば、どのようなところで国民は納得し合意するかというようなことが大事であろうというふうに思いました。勝手にインフレを作る政策などをとられたら、たまったものではない、という趣旨です。

まだ、幾つかあるのですが、ちょっと一応ここで切ります。

浜田所長 どうもありがとうございました。本日も竹中平蔵経済財政担当大臣から、できるなら出席してごあいさつ申し上げ、あるいは意見を述べさせていただきたいということでしたが、国会の関係で、どうぞお許しくださいということでした。そもそもこの会の目標は、特定の政策を擁護したり、あるいは批判したりということにはなくて、経済学が科学であるとする、科学的な観点から物事の筋道というかメカニズムを明らかにするところにあります。だから、どの政策の弁護士の後にみんながなって争うという形ではなくしたいと思っております。ここで、玄田さんに締めくくりをお願いいたします。

玄田 玄田です。

話が金融政策の議論にならないように、むしろ労働政策の問題に戻って議論したいと思うんですが、できるだけお二人の基調講演へのオブジェクションを述べてみたいと思います。あえて大胆に言うならば、ややお二人の議論されたセーフティーネットの議論というのは、やや理想に過ぎないだろうかという感じが、正直言っています。

例えば、ワークシェアリングの議論、私は理想が悪いと言っているわけではありません。むしろ、私自身もワークシェアリングの重要性というものは非常に大きく認識しているつもりであります。ただ、このワークシェアリングというのをより現実的に議論するならば、多分もっと賃金を下げた方がいいんじゃないか、という議論と同じだと、とらえられてしまうでしょう。今、勿論不況が問題であるということがありますがけれども、一方では人件費が余りにも高過ぎる、なおかつ高いだけではなく、非常に硬直した水準にあると、これが最大の問題であるというふうな認識をしている企業も多い。企業業績の回復のためには、株価が戻るというのも勿論大事でしょうけれども、人件費の高騰をいかにして抑えるのか、それは数量調整によって抑えるという方法もあるでしょうが、今の正社員の賃金が高過ぎる、それが最大の問題であると言って何が悪いんだろうかというふうな気が私自身もします。

ただ、こういう話をすると、全くうけません。つまり、賃金が高過ぎるといって、もしそれを下げるならば、ますますデフレになるではないかというふうな話になってしまう。その意味でもワークシェアリングという議論は、多分現実的には相当難しいでしょう。

細かくは言いませんが、ワークシェアリングの前提としては、もう少し人的資源管理の認識も必要です。ジョブという概念が明確ではない状況で、ワークシェアリングというのはほとんど不可能というのが私の認識です。

年齢制限についても、これは私は清家さんと対立するところでありまして、私も理想と

しては年齢制限というのは廃止された方が望ましいとは思いますが。ただ、年齢差別と言っても、別に高齢者がきらいだから差別しているわけではない。つまり、人件費の水準であるとか、能力開発の可能性であるとか、収益の回収期間ということで、合理的に高齢者を採用していないという構造がある以上、もし仮に年齢制限を撤廃したとしても、恐らく世の中が高齢者にバラ色のように変わるかと言うと、ほとんど変わらないと私は思っています。

しかし、理想ばかり非難していてもいけないので、私なりに考える現実とは何か、現実に必要なセーフティーネットは何かということ、少しかお話をさせていただきたいと思えます。

私は、橋木さんが言われたことで同意見なのは、これからの雇用政策では、やはり平均的な労働者を念頭に置いた議論というのが、今もう立ち行かなくなっているというご指摘です。これだけ大きな国になってきますと、代表的な労働者を想定して議論するというのが、そもそも労働政策に限らず不可能になってきている。そうすると、雇用政策というはマクロの観点から、ミクロの観点に変えて議論していかなければならないということになる。

では、最も大事なミクロ的観点からのセーフティーネットの議論は何か、勿論ホームレスの問題もあるかなと思うんです。ただ、おそらくやはりセーフティーネットが議論される最大の理由というのは、いわゆる中高年、今リストラされた中高年に対して、適切なセーフティーネットが準備できていないのではないかという意識があるのでしょうか。私自身は、中高年が正社員としての既得権を得ているために、若年に雇用機会がないということの問題点を指摘してきました。しかし、そうは言っても中高年が首になってもいいんだというわけではありません。実際、これだけ非自発的理由で中高年が失業するケースが増えてきたときに、一体セーフティーネットとして現実的に何が必要なのかということを考えていくと、私は能力開発とか職業紹介機能の充実ではないと思えます。やや文学的な表現をするならば、本当に必要なセーフティーネットとは、「孤独な転職を避けるような状況をつくる」「中高年が失業に追いやられ、転職をしなければならなくなったときに、孤独な転職をしなければならぬような状況をつくってはならない」ということが、最大のセーフティーネットであるということをお話したいと思えます。

それは、こういうことです。今までも、中高年に関して全く非自発的に失業するケースがなかったわけではありませんでした。その中でも、なぜそれが問題にならなかったかと言うと、言うまでもなく、これまでは出向が機能していたからであります。1996年ぐらい

の段階までは、中高年失業に対して、まだ出向によって受け入れる余地があった。それが、98年以降急速に出向による機能というのが低下してしまっている。私たちのE S R Iでの研究結果によりますと、45歳～59歳の非自発的失業者のうち、かつてならば90年前半ぐらいから中盤ぐらいまでならば、30%なかば、約3人に1人ぐらいは出向によって雇用機会を見つけることができた。それが、90年代末になりますと18%、ほぼ半分ぐらいに出向によって雇用機会を見出す機会というのはなくなっている。

現在の議論というのは、この政策が、それこそ失業なき労働移動ということで、労働主体の雇用対策ということになっております。したがって、能力開発を労働者が自主的にやるとか、自分自身で職を見つける、自己責任の原則の下に、失業なき労働移動ということが語られる。しかし、これが非常に危険なニュアンスに伝わってしまうのは、労働者がすべて自分で対策をするんだと、転職をするんだというふうになると、恐らく無理だろうと。極端なことを言えば、労働社員能力開発の機会を、余り過大に期待してはならないだろうと。

かつて、1987年の円高ショック以降、産業雇用安定センターというのがつくられました。当時は、円高不況の中で、鉄鋼・造船業に対する人々の雇用情勢が非常に大きく問題になって、全国レベルでの企業間での出向・斡旋を促すシステムとして、つくられたものです。現在でも、直近の統計で、年間約二万人の出向が成立している。しかし、この産業雇用安定センター、果たして有効に機能しているかどうか。どうしても対象が製造業に限られてしまうということで、今の不良債権で大きく問題になっている建設業であるとか流通業を含めた、出向配置転換の全国レベルでの労働移動ということについては、うまくいっていない。労働者本人に転職の可能性を求めるだけではなく、むしろファーム・トゥー・ファームの労働移動の可能性というのを政策的にも議論していかなければならないだろうと思うのです。

中小企業は雇用環境が厳しく出向を受け入れる余地がない。さらに、かつてのような長期的な取引関係がないために、出向を受け入れる必然性もなくなった。出向に送り出した企業もその中の一部の賃金を補填しなければならない、そうすると賃金が高過ぎるために、出向が成立しないとするならば、それこそそこに出向に対して何らかの助成をする可能性もある。ファーム・トゥー・ファームの関係をもう少し有効に活用することによって、中高年のセーフティーネットをつくる余地があるのではないかと、労働者個人だけの転職活動のみに過大に期待はしてはならないのではないか。

勿論、そういうことを言いますと、リストラをしている企業に、そんな辞めていく労働

者に対するケアをする余裕はないと言われます。その意味ではアウトプレースメント・ビジネスも非常に大きな可能性を持っている。企業としては辞めていく人にケアはできないけれども、一定コストを払った上で、アウトプレースメント会社に労働者の労働移動に関して積極的にサポートしてもらおう。アウトプレースメント・ビジネスに対しては、おそらくまだ十分な調査・研究もないために、その評価はまだ明確には決まっていない。しかし、4桁のリストラによる調整を行った人事部の方に、実際アウトプレースメント・ビジネスの評価を聞くと、場合によってはある程度、積極的な評価が出てく。例えば、アウトプレースメント・ビジネスの中には、失業者に対するメンタルケアも重要な役割として含まれる。

先ほど、清家さんが、完全失業者という言葉は必要なくなったのではないかとおっしゃいましたが、私はむしろ今こそ必要になっているのではないかと思います。

橘木さんが、5%の失業ではなく10%だとおっしゃって、私はこれは果たしてどうかなのと思うんですが、現実には不完全失業者と言えるような存在がたくさんいる。今の失業者は330万人で、ほぼ横浜市の人口に匹敵するような規模です。しかし、一方で過去1年に求職実績はありながら、現在は仕事がないのであきらめて就職活動をしていない、統計上非労働力人口になっている人が、約240万人いる。これは大阪府の人口をやや下回る程度です。人々が失業者ではない、不完全な失業者として非労働力登録されている。極端なことを言えば、失業者はまだいいと、仕事を探す気になっているから。もう仕事を探すこともあきらめてしまった人に対して、どういう政策をするのか。そういう意味では不完全な失業者に対する対策が必要になってくる。アウトプレースメント・ビジネスのなかのメンタルケアというのは、求められているセーフティーネットの1つであろうというふうに思われます。

さらに、別にアウトプレースメント・ビジネスを礼賛するわけでありませんが、1つの積極的な評価としては、やはり求人というのは待っていても出てこないということでありまます。求人はつくらなければならない。アウトプレースメント・ビジネスには求人開拓部隊というのがあります。ローラー作戦を展開し、こういう人はこういう条件だったら雇ってくれますかという個別の求人開拓をやっている。求人を、既製服のようにこの服を買ってくださいというのではなくて、場合によってはオーダーメイド、悪いてもカスタマイズ求人をつくっていくようなことがなければ、中高年の再就職というのは難しいわけです。

アウトプレースメント・ビジネスがすべてよいというわけではありません。例えば、不動産業界においても、いい不動産屋さん悪い不動産屋さんがある。しかし、悪い不動産

屋がいるから不動産業界を規制するというにはならないのと同じように、積極的にアウトプレイスメント・ビジネスが成長するような余地を、政策的にも社会的にも考えていかなければならないのではないのでしょうか。

孤独な転職を避けるときに、もう一つ何が必要か、中高年の転職にとって一番何が大事か、能力か、勿論能力も大事でしょう、しかし、現実的には何が一番大事かというと、ネットワーク、つまり縁故であります。縁故がない人は、転職ができない。例えば、私は36歳ですけれども、私ぐらいの年齢になりますと、高校とかの同窓会の幹事をやらないかというふうな話があると、大体みんな忙しいからやらないと言います。そういう人は多分転職ができない。転職をするときに大事なものは、職場の外に信頼できる友人・知人関係を持っているかどうかということが決定的に大事になる。30代を過ぎて、会社と家の往復だけになってしまって、職場の外にネットワークを持たない人は転職ができない、そういう人は会社にしがみ付いた方がいい。現実問題として、転職に必要なのは人的なネットワークです。これがない状況において、転職をするというのは、現実的には非常に難しい。それは能力開発の問題ではない。

先ほど、長期失業者について、失業給付を延長することは当然であろうというふうなお話がありました。人的ネットワークもない、企業からの斡旋・出向のサポートもない人は、多分1年では就職が見つかりません。でも、1年以上の給付を設定したからと言って、見つかるかと言うと、多分見つからない。それは、能力の問題ではないからです。やはりネットワークがない、孤独な転職活動をしている限りは多分うまくいかないというのが現実だろうと思います。

そういう意味でいくと、今度の経済財政諮問会議で出てきたような、公的雇用に一定の可能性を期待するのは、ある意味では当然かなというふうに思います。ただし、その場合にも公的雇用、森林保全でも、ケアサポートでもよいわけですがけれども、その場合には当然、先ほど言ったミクロの対策として、就業機会がほとんどない、1年以上の失業者、45歳～54歳では、今、統計上13万人がそういう失業者でありますから、そういう人々を対象にして、公的な雇用の拡大等の議論をしていかなければならない。

私は、中高年に限れば特にセーフティーネットとして必要なものは、抽象的、文学的表現ですが、何とか孤独な転職活動にならないような状態をつくっていくこと、それが、最も大事だろうといいました。それは以上のような意味です。

私自身の「現実」というのは、もしかしたら皆さんの現実とは違うのかもしれませんが、今、必要なものは、もう少し能力開発とか自己責任とは若干違うニュアンスでのセーフティ

ーネットの議論というのが、特に中高年に対しては必要ではないかといふような問題提起をさせていただきたいと思います。

以上です。

浜田所長 レフリーのつもりでいたら、レスラーの手が私にもかかってきたというふうな感じもありますので、ちょっと議長の特権を乱用して発言させていただきます。

まず、理論的なポイントで、逆選択とかモラルハザードの意味についてです。「モラルハザード」は経済学者が使うときと一般に使われるときとは、随分違うと思いますが、その言葉自身には必ずしも何ら倫理的に悪いという意味はありません。皆さんが、例えば自分が背中が痛いならお医者に行きたい、あるいは自分だけにわかることを言わずに生命保険に入りたいというのが、「逆選択」と言われる言葉ですが、それは個人としては合理的な行動なわけです。ただ、システム全体として合理的な行動をする人々の行動が、いろんなむだを生むような状態がここにあるわけです。それは、システム全体として直せるものなら直していかなければいけない。モラルハザードが起るときも、必ずしも倫理的に悪いから起るわけではない。

それから、保険について、橘木先生は広くいろんな違った人をプールするのが保険のよいところだという側面を強調しました。逆に言うと危険なドライバーには少し高い値段を払わせても、ある特定の保険には入れるようにする。危険な職業とか、解雇されそうな職業には高い保険をかける。例えば、デリバティブのトレーダーだったら、別の形で自分が高い保険のようなもので、所得をヘッジするような行動も場合によっては必要です。余り保険の危険が一般的に外部化されるような状態は望ましくないわけです。危険をできるだけ内部化することが、効率性のためには必要なわけです。これが、社会福祉のためにどうなるかは問題があるところですけども。

次に本題の、デフレは構わないんだという議論ですけども、これは既に清家先生が賃上率で2%で物価で2%の下落で、そのときにどうなるんですかという例をあげられました。将来4%ずつぐらい賃金が上がっていく企業はもうかるはずがないわけです。それから、将来価格が下落すると思ったときに、株価は当然下がるわけです。将来、物価がどんどん下がっていけば、名目収益はどんどん下がっていく、それを現在価値にしたものとしての株価は当然下がる。現在、株価はピークから75%は下がっているんです。大恐慌のときに、アメリカで85%ぐらい下がっているわけです。株価に関していえば日本は大恐慌に近い。日々のデフレーションは1、2%かもしれないけれども、資産デフレというのは非常に深刻な状態に現在なっています。私は日本に帰ってきて、原宿の官舎をいただ

きまして、茶髪族の若い子がどれだけ購買力があるのか知りませんが、はでに出歩いています。そういう社会と隣合わせている代々木公園のブルー（テント）ハウスに住んでいる人を、公務員や中央銀行員は給与も雇用も安定していて忘れてしまう。確かに物価が下がると、定職を持っている人にとっては非常によい、それからそういうブルーテントに入っている方も、やはり生活必需品が安くなるということで良い面はあります。しかし、そもそもデフレになればほぼ確実といってよいほど失業者が増えるわけです。ブルーハウスに入る人も増えるはずですが、しかし、橘木先生、篠塚先生のような世界的に高名な労働経済学者や、日本のオピニオンリーダーのトップである方が、デフレの経済的効果についてマクロ的なセンスというか、経済全体に対する感覚が欠けているというのは非常にがっかりいたしました。デフレになれば、それだけブルーテントに入る人が増えることを、篠塚先生に少し理解していただければ、日本の金融政策ももっとよくなりうる、あるいはなり得たのではないかと思わざるを得ないのです。

ちょっと私は越権でございましたが、橘木先生は、定刻を守っていただきましたので5分、それから清家先生は少し長くなられたので2、3分ということで、これから皆さんの議論を始める前に、何でも結構です。

橘木 では、今のお二人のコメントに対する私の回答を簡単に、5分と言われましたので時計を見ながらしゃべりたいと思います。

まず、篠塚さんが生活保護制度のことを言われましたが、私の参考文献で『セーフティネットの経済学』というのがございますが、その中で1章設けて、生活保護制度を書いています。そこでの結論というのは、篠塚さんと問題意識は共通でございまして、日本は捕捉率が非常に低い、本来ならば所得が低いので生活保護をもらえるんだけど、何らかの意味でもらえない。いろんな理由がございます。ミーンズテストが厳しいとか、あるいは日本の最大の問題は、基本的に親族が助けるという法体系になっているんです。親族なり周りにいる人に、稼働能力があったら、まずその人に助けてもらえというのが、日本の生活保護制度の根幹でございます。これはもう皆さん御存じのように、日本の家族制度というのは非常に変化しております。これは法律の問題になるんですが、もう法律の改正の時期が来ているなというふうに私は感じております。おじさんやいとこやら、そういう人まで狩り出してきて助けるというのは、もう日本の社会では無理だというふうに考えております。

もう一つは、日本の生活保護制度というのは、生活保障や失業対策よりも、むしろ病気をした人だとか、ハンディキャップだとか、そういう感じの方が優先でございます。そ

ういう歴史的な経緯がございまして、今、言われたような失業に対する対策というのは、私はやはり伝統的に失業保険でやった方がよいのではないかと思います。そういう意味でその点はちょっと意見が篠塚さんと違います。

ワークシェアリング、基本はやはり労使の合意だと思います。したがって、政府がしゃしゃり出て労使が手つないでやってくれというのは、これはできません。まず日経連なり連合の代表が集まって話し合いを始めて、それで大枠が決まったら、次に個々の企業レベルにまで入って行って、労働時間のカットなり、賃金カットなりを考えるとというのが正当だと思います。

玄田さんのコメントは非常に面白くて、私と清家さんが中高年とすれば、玄田さんが若者、それで中高年が何か理想を言っておると、玄田さんは言われます。若い人が現実論を言うというのは、これは世の中逆でございまして、若者の学生、青二才が理想論を言うのが普通でございまして。玄田さんも36歳と言われたので、20代の若者とは違う、現実のことがよくわかってきた人かもしれませんが、そういう意味でなかなか面白いコメントをするなど。しかしながら、孤独な転職を避けるなんていう何か理想論的なことを言葉で言われたので、ちょっと矛盾も感じました。もう少し具体的に言えというふうに言いたい。ファーム・トゥー・ファーム、ネットワークとか、アウトプレースメントとか横文字による理想論をごたごた述べられたなという感じはしました。

最後は、浜田先生のインフレーターゲッティングですが、私は金融論がそんなに強くありませんので、むしろ浜田先生と篠塚先生にやっていただいた方がいいと思います。以上です。

清家 1つ雇用保険についてですが、確かに篠塚先生が言われたような形で変わってきたんだろうと思います。ただ、そのときいわゆる4事業という、在職者に対する給付は専ら雇い主が負担する部分で行われるということになっていたわけですが、先ほどちょっと私が触れました教育訓練給付金については、これは労働者の負担分も含めて行われているわけです。私は、労働者がたとえそれは失業の予防になるかもしれませんが、何か資格を取るために、どこかで講習を受けるというのを、保険事故と同じに扱うというのは、ちょっと無理があると思います。ですから、これはちょっと雇用保険制度でやるのは、制度的にも無理があるのではないかというふうに思います。

玄田さんですけれども、年齢制限は、確かにその背後の年功的な賃金があるわけですから、これは変わっていかねばいけないと思いますが、しかし今、企業はそれを変えようとしているわけですから、一方で年功賃金を変えと言いながら、一方で年齢制限を放

って置くというのは矛盾があるので、そのところは玄田さんがおっしゃるとおりだと思います。ただ、能力開発は、確かに年を取ると、人間の寿命は有限ですから、回収期間が短くなるので、年を取った人にハンディが付くんですが、ここでもう一つ言わせていただくと、実は定年制度というのがあって、人間としての寿命以前に定年という制度でわざわざ雇用期間を限ってしまうことが、実は人的資本投資を過少にしてしまっているわけです。つまり本来の人間の寿命だけで考えれば、もうちょっと投資が行われるはずなのに、定年という形で事前に回収期間が限られてしまうので、本来もっと人間に対して投資されるべきものが過少投資になってしまうという問題があると思います。

完全失業者のことは、私は統計上の定義の話で言ったので、確かに玄田さんが言われるような、ヒドゥンアンエンプロイメントというか、あるいはディスカレジドワーカーがいるということはたしかだと思います。ただ、今の日本の失業統計というのは、ILOの基準に従った国際的な基準で統計をとっているわけで、それでとっている以上わざわざそれに完全というのを付ける必要はないと思っています。

ちなみに、先ほど玄田さんがおっしゃったディスカレジドワーカーの試算で言うと、今年のたしか2月の労調特別を使ったものだと、仕事を探してはいないけれども、いい仕事があったらしたいという人で、なおかつすぐに働ける状態があるという人まで入れると、失業率が6.6%ぐらいになる。更に、すぐには働けないけれども、いい仕事があれば探したいという人まで入ると10%を超えるわけですが、しかしすぐには働けないというような人を失業者に入れるというのは、どう考えてもおかしいと思いますので、せいぜいディスカレジドワーカーの定義を広げていっても、6.6%とかそれぐらいのところなんではないかと思っています。

モラルハザードとかアドバースセレクションは、浜田先生が言われるように、経済学の定義に基づいてきちっと使われるのであればいいんですが、政治家などが国会答弁や何かで意図的にモラルハザードとかそういうことを言って、失業保険の給付延長に反対したりしているのはこまったもんだというふうに思っているわけです。

それから、マクロについては、全く浜田先生と同じで、私は繰り返しませんけれども、雇用というのは基本的には生産からの派生需要ですから、マクロの生産が戻らない限り雇用問題の解決というのはない。細かいことをいくらやっても、それは限界があるということですので、まさに財政政策か金融政策で、財政政策に限界があるのであれば、もう金融政策がやるしかないというふうに思っています。

以上です。

浜田所長 どうもありがとうございました。私、エール大学の窓から見ていますと、だんだんキャンパスが老人ホームにみたいに見えてきます。私どもは、テニユアという終身保証があるので、大変ありがたいことなのですが、憲法違反だということで、今は68歳とか70歳の定年制が廃止されました。私はみんないずれ辞めるんだろうと思っていましたら、先輩の先生はみんな71歳、72歳と勤めるんです。そうすると、だんだんもうろくしてないと自分だけ思っているような先生だけが残っている印象さえでできます。自分がそうならないようにするにはどうしたらいいかを考えるようになりました。

一応、ここで10分ほど休憩をいただきまして、それから主としてフロアーの方の御質問にパネルの方々に答えていただくという形で進んでいきたいと思えます。

どうもありがとうございました。

司会 それでは、10分後ですから、午後4時5分に再開いたします。

(休 憩)

司会 それでは、再開いたします。

浜田所長 どうも、お待たせいたしました。初めに、篠塚先生と、それから玄田先生からちょっと補足をしていただきまして、それからフロアからの質問に入らせていただきます。

篠塚 ありがとうございます。先ほど時間をとってはいけないと思って余り申し上げませんでした。ちょっと追加で、清家さんのペーパーについて申し上げたい点がございます。1つは、雇用保険料と言いますか、失業保険料の問題。私も清家さんと同じでして、これは余りにも低過ぎる、こういう状況の中では保険料を上げなければだめだと思います。もともと(本当に)高度成長期、失業がほとんどない完全雇用のような状況でできましたので、特に失業保険料、今は雇用保険料ですけれども、上げるというような必要も発想もなかったわけですが、ここに来て本当に保険料の財政が厳しくなってきました。

国際比較をいたしましても、雇用政策支出のGDPに対する比率は、日本は先進諸国の中で一番低いような状況です。ましてや、みんなでセーフティーネットという話で失業が発生してしまった場合の対策を考えるわけですから、保険料を上げるということについては、真っ先に合意を得られるようにみんなが認識しなければだめだということでは一緒でございます。雇用保険法になってから、失業だけではなくて、雇用保険三事業ができて、最近のところでは、失業なき労働移動ということで、新しい助成金がいよいよ出てまいり

ました。今、目玉として出されているのは、10月から雇用保険を財源にして使われる「労働移動支援助成金」というような中身につきまして期待されているようです。私はまだよく理解していないのですが、この助成金について触れたいと思います。今までいろいろな助成金の制度があったのですが、この制度はそれを統合してかなりすっきりさせることにはなったということで、一つは社員をリストラする予定の企業に対して離職予定者に有給休暇を与えると、企業に1日当たり一人4,000円支給する、他方、離職予定者を受け入れた企業側の方にも、訓練をした場合には講習費が支給される、それは一人10万円ということです。この失業なき労働移動のための助成金の制度も事業主、企業に助成金を出すわけですし、このやり方について、先ほど清家先生もこれでいいのかというような問題提起があったと思いますが、私も、そういう助成金を出した結果、どのような政策効果があったのかということを中心にきちんと評価しなくてはならないと思います。私自身も、かつて労働省の雇用三事業の委員会なんかには属していたんですが、毎回制度がどんどん変わっていく。そして、変わっていくときに、なぜ変えるのか、変えるための状況のデータを出して欲しいと言いましても、ほとんどそういうデータを整備する時間もないままに、状況の後追いで、こういうふうな状況になった、地域が悪くなった、構造が変化した、だから新しい助成金制度をつくるということ、次から次にやってきて、現在は60本ぐらいの助成金制度に膨れてしまった。それが余りにも複雑になっているので、その企業を支援する助成金の制度を統合して、すっきりさせようということで、今申し上げたような新しい助成金制度が出てきたんです。けれども、それに関しましても、やはりこれからは政策に対する評価と言いますか、お金を付けたならば、どのような効果があったのかということを経営者側から情報開示して、そこではっきりとした成果がなければ、時間を限って、そして見直し廃止をする、というような制度につくっていかなければだめだと思います。今までは、そういうことについて余り国民の関心もなく、失業問題というようなことはそんなに大きなテーマではなかったわけですが、これから本当に財源が少ない中で、いろいろ工夫してやっていくためには、是非この点は、みんなで考えていきたいと思っています。

もう一点。先ほど、橘木先生から、生活保護に関しては、橘木さんの本の中に書かれている、そのとおりなんですけれども、私が言葉足らずでした。さっき申し上げたことの意味は、生活保護を今までと違ったものにしていかなければならない、ということが第一に言いたかったことなんです。

ただし、大幅に法律を変えることは難しいので、徐々に国の方も運用面で変えてきているんです。今年の1月の、全国厚生労働関係部局長会議資料というのがありまして、その

中で、少しずつこういったニュアンスで言い始めているんです。

どういうことかと言うと、やはりホームレスというような問題が都市部でかなり大きなテーマになっていて、そういう人たちの生活保護はどうしたらいいかという問題提起のうえで、住まいがはっきりしていないと、今までは生活保護は出せませんでしたし、働く能力があった場合にも、一応最初からはねられていたわけなんですけれども、そういうことについても、厳格な対応はちょっとストップして、単に居住地がないこととか、稼働能力があるから生活保護対象外とするという扱いをちょっとここで保留して、保護の要件に欠けているということがないように、本当に生活に困窮する方々を生活保護の対象とするようにというような指導がなされたいです。

ですから、先ほど申し上げた、東京都のホームレスの話も、ホームレスの4分の1が生活保護を受けているというのが現状なのです。こうした実態については私は勉強不足なのですが、いずれにいたしましてもホームレスの人たちは、少なくとも東京都に関してはですが、一たんは正規できちっと働いていた人たちが大半を占めていた。そして、この不況の中で、失業をし、そして住居を出てしまい、一挙に、例えば飯場とかに行ったケースもあるんですけれども、それからすぐに路上生活者になってしまったというような人たちなのです。そこで、対策、政策のよろしきを得れば、ある訓練をしたり、指導者がいたり、ボランティアが福祉との間をつないで、そして就労との間もつなくことによって、幾らでも就労のチャンスにたどり着くことができる。

ところが、今までの生活保護というのは、資格対象者をぎりぎりに絞り込んで、そこに押し込められた人しか生活保護を使っていませんので、そこに落ち込んでしまうと、なかなか普通のところには戻ってこれないという非常に非弾力的であったわけです。

生活保護は、社会保障制度の中の福祉の色彩が強いですが、それをできるだけ雇用政策とドッキングするような形での発想というものはないだろうかというような提案でした。以上です。

浜田所長 どうもありがとうございます。玄田先生どうぞ。

玄田 簡単に。やはりちょっと橘木さんに誤解があるんじゃないかと思うのは、ファーム・トゥ・ファームのリレーションシップもアウトブレースメントも、ネットワークも理想でもなんでもなくて、現実には中高年が雇用機会を生み出すためには、これしかないんだという事実として言っているんです。

公的な職業教育訓練機関がうまくいかないというのは、別に日本だけの事実ではなくて、ほかの国でもそうです。公的取り組みでうまくいっていないとすれば、やはり送り出し企

業と受け入れ先企業が、いかにスムーズな連携をとれるか。転職者の持っている情報の不完全性を解消するために、個々の企業が持っているノウハウをもっと使っていかなければいけないと。ここ最近、ずっと雇用対策という議論が十分にされていて、私は日本の雇用政策はある意味でよくやっていると思う。

問題は、複雑過ぎる、難し過ぎる、わからない。これが多分最大の問題だろうと。雇用政策が複雑化し過ぎていて、特に、一個人としてその情報を活用しようとするときには、よほどのノウハウがない限りは不可能な状況になっているということが大きい。ワンストップ・サービスで労働者本人が失業しようが、失業直前にいようが、働いていようが、今どういう雇用政策が自分で使えるのかということのちゃんとした情報を、自分の目で耳で聞いてとらえられるようなものがなければならない。

それと、先ほどの政策評価に関しては、全くそのとおりだと思う。セーフティーネットの議論で、一つやはり問題だと思うのは、政策議論をするときに政府が何を目標としているのが見えない。例えば、カルロス・ゴーンが日産のリバイバルプランを出したときに、非常に明確な目標があったと、2000年度には連結黒字化するとか、2002年度には、売り上げ利益率を4.5%にするとか、有利子負債を50%にするとか、非常に明確な基準があった。

日本の場合には、今、雇用政策が何を目標としているかがよく見えない。530万人の雇用創出計画は、響きがいい。しかし、一体、どういう状態が具体的に実現すれば530万人の雇用創出計画がうまくいったのか、いかなかったのかという判断基準がわからないわけです。

今日本の雇用者数は約5300万人です。しかし、現実には1年間に、約10%が新しい雇用機会は今でもできている。つまり、今まである会社が大きくなったり、新しい会社ができることによって、今でも約10%は雇用機会が作り出されているんです。実は、それと同じくらい会社が小さくなったり、つぶれているから530万人くらい雇用機会がなくなって、またはそれ以上がなくなっているから、今雇用者数が増えていないわけで、明確な雇用の、こういう状況が実現すれば政策は成功したというふうな明確な目標がないということ、雇用政策に明確なターゲットがないということが、雇用不安を解消できない一因だと思う。

そういう意味では、失業対策も勿論大事だけれども、先ほどお話をした、失業者と非労働力の定義があいまいになっている中で、余り過度に失業率の問題だけに議論が集約されるような感じがする。

今、本当に問題なのは、例えば15歳以上人口に占める就業者の割合というのは大体6割弱です。これが、単純な先見で見て予測すると、2050年にはこの国は2人に1人しか働か

ない国になっていくんです。男性だけ見ても、2100年には2人に1人しか働かない国になっていく。2人に1人以下しか働かない国というのは、どう考えても非常に不健全な国ではないかと。そう考えると、失業率は勿論大事な目標であるけれども、もう少し明確にこれから中長期的な議論をするときには、別の目標成分をきちんと持っていかなければ、そもそも政策的な評価はできないのではないかと思う。

以上です。

浜田所長 橋木先生、第一の論点について、短い反論はありますか。

橋木 篠塚さんのですか。

浜田所長 いや、どちらでもいいですが、今二人から出た。

橋木 お二人の言っていることに反論はございません。むしろ、いいことを言っていたという理解です。

浜田所長 それでは、フロアからの御質問を受けたいと思います。名前と所属を言ってからご質問下さい。日本だと、こちらに座っているのは偉い先生で、フロアの方はお伺いを立てるといふ形を取ることが多いのですが、あれがアメリカから帰ると変にみえます。パネリストのこの点は間違っているというような議論も（私に対しても含めて）歓迎いたします。

ただ、論点を明確にお願いします。延々とどこに自説があるのかわからないように述べられるのは、一番困ります。

それから、もしある論点が盛んになったときに、それに直接に論点に関わっている人は、2～3分、あるいは30秒ぐらい差し上げますので、2つ手を挙げてください。

内閣府の出澤さんです。

出澤（内閣府） 御紹介いただきました出澤でございます。所長の下で働いている研究官の一人です。

理解の確認と、それから先生に教えていただきたいことと、私の考えに対する反論なり、御意見をいただきたいという構成です。

清家先生のお話の中で、失業率5%を分解すると、1.1%が、いわゆる需要不足循環要因で3.9%が構造要因という説明があったと思いますが、ということは、いわゆる浜田先生もちょっと触れられたようなデフレ対策、あるいは生産の上昇によって解消する部分が1.1%で、それ以外は、そういう政策では有効ではないと、そういう理解でよろしいですか。それが、質問の1です。

もし、もうであれば、まさに労働経済政策的な意味合いが出てきて、とかくマクロの経

済政策ですと、赤と青のボタンがあって、うまくそれを押していれば、世の中全体がうまく動くように思っていますが、実はその間にパラメーターがたくさんあって、そのパラメーターを変えることによって、そのマクロ政策の有効性が変わり得るという理解だと思えます。

労働経済政策というのは、まさにそのパラメーターをいじるということだと思えますが、先日ある先生が、失業率だけを見ていると、今の日本はわからないと、有効求人倍率の業種別とか、そういうのをきめ細かく見ないと実態はかわらないと言って示された中に、介護と言いますか、医療、そういうサービス部門の有効求人倍率はとても高い。そこにもっと人が行くような政策なり施策を打っていけば、全体としての失業率も下がっていくという改善が見られるだろうというサジェスションがありました。

そこで、玄田先生か、だれかが言われたかと思いますが、ワークシェアリングというのは、現実的でない面があると。なぜならば、日本ではジョブというものが定義されていない。確かに、大企業の部長のジョブというのは、ディスクリプできませんが、介護人とか、いわゆる単純な労働であれば、そういうジョブというのは手に入れやすい。

あとは、時間のシェアリングですから、今まで1人が8時間でやったものを4 - 4でやるとかいうことができるわけですね。

すると、先ほど言った業種別の有効求人の高いところに需要があるわけですから、どうやって人を持っていくか。そのためのトレーニングは割合スペシフィックできるわけですから、短期間で効果が生まれる。そういうような労働経済政策というのは有効ではないのかなと思ったんです。

以上の質問と意見、お答えできる先生からお願いできますか。

清家 どうもありがとうございました。とてもいい御質問だったと思います。摩擦的な失業と、需要不足失業というのは、いわゆるUV分析というアンエンプロイメントとベーカーンシーの関係式から導かれるもので、一応3.9%の摩擦的失業というのは、一方に需要があるにもかかわらず、何らかの理由のミスマッチで再就職に至っていない部分というふうに考えられるわけです。

ただし、このミスマッチの部分も、やはり景気がよくなってくると、つまり全く経済の状況と無関係ではなくて、景気の状態によってよくなったりする部分もありますので、あくまでも、これはUV分析という枠組みの中で、需要不足分と摩擦分を分けると1.1対3.9になるということだと思えます。

これは、ちなみに厚生労働省が、今回の5%について試算している結果ですので、私自

身がやってはいませんので、ちょっとそれ以上のことは言えないんですが。

そのミスマッチの部分ですが、それは今言いましたように、一方では求人があるにもかかわらず、それが埋まらないと、要するに未充足求人があるということですから、それを埋めるためには、一つは、もっと情報を行きわたるようにするということと、情報が行きわたっても必要な能力が身についていなければ、永久無職者の再就職につながりませんから、能力開発が必要だということで、先ほど玄田さんは、すぐに情報充実とか、能力開発と言っても、そうはいかないというふうにおっしゃったわけですが、確かにそういう面はあるんですけども、雇用情報を充実する、それから能力開発をもっと充実していくということがミスマッチの解消につながると思います。

ただ、もう一つここで申し上げたいのは、地域別のミスマッチの問題なんです。特に今おっしゃったような、きめの細かいというか、福祉関係のものに代表されるようなサービスは、こういう問題があると思うんです。つまり、従来は地域ごとのミスマッチについては、ある地域には求職者がたくさんいて、ある地域には求人がたくさんあるという場合に、製造業の場合には、製造業の生産現場を求職者が多い場所に持っていくということではできたわけです。しかも、求職者が多いところは、一般的には、労働の需給バランスからいっても賃金が安いところが多いですから、それなりの企業の合理性もあった。

しかし、介護サービスはわかりませんが、そういった対個人サービスの中心としたようなサービス業というのは、もともと需要があるところに、人が来ないとマッチングが成立しないわけです。つまり、そういう面では、従来の雇用対策というのは、雇用機会を、特に地域のミスマッチについては、地域に配分することで多少はミスマッチの解消が可能であったんですけども、サービス業が中心になってくると、地域間のミスマッチというのは、人の方をいかに移動されるかということで解消しなければいけなくなってくるので、恐らく情報と能力開発、プラス個人が地域を移動するためのコストを小さくする。例えば、住宅政策だとか、教育政策だとか、そういうようなことが絡んでくると思いますが、そこも多分ミスマッチの解消のためには重要になってくるのではないかと思います。

浜田所長 玄田さん

玄田 ミスマッチによる失業か、需要不足による失業かというのは、とてもわかりやすい議論なんですけれども、本来はそれは分けられないですよ。なぜミスマッチによる失業が起こるかと言うと、根本原因として、自分の就きたい職がなくて、嫌々就いているからミスマッチが起こるんです。若年の場合、転職率が非常に高い。転職率が高い世代というのは、大体、いわゆる超氷河期を経験している世代なんです。過去の需要不足の失業が、現

在のミスマッチの失業に起こしている。やはり過去と連鎖がある以上、需要不足なのか、ミスマッチなのかという議論は、雇用対策を議論するときには、これは逆に単純化過ぎるのではないかなという印象を私は持っています。介護に関しては、きめ細かい求人を出すというのは、とてもよいと思うんですけども、私は、ある意味で、政府がこの産業は伸びるから、この産業に求人があるんだよというのは、もうそろそろやめた方がと思う。過去の統計を見ていても、大体どの産業が伸びるか当たったためしがない。統計を見る限り、大体一番産業が伸びているのは、「その他の産業」です。その他の小売業とか、その他のサービス業とか、大体その他の産業というのが伸びるようになっている。つまり、政府が想定したようなものを越えたところに需要が出てきて、そこで初めて成長部分が出てくるわけだから、政府が音頭をとって、ここは伸びますよという過ちは、もうそろそろやめた方がよいのではないかなという気がする。

そういう意味では、産業政策からミクロの個人への政策にした方がよいといったものが、それにつながってきているわけで、だけれども、求人がここにありますよというようなことをすると、さっきの話でいくと、また行ったときには、またそこに同じような人がたくさん集まっていて、仕事にあぶれてしまうという状態が起こってしまいます。だから、既製の存在になってはいけないと言ったのは、せっかくよい服をつくっても、また在庫になってしまうから、私だったらどういう仕事ができるのか、あなただったらここを変えれば、この条件だったら仕事ができるといったような、それこそ個人に対する求人の情報提供がなければ、特に中高年の雇用対策というのは、非常に難しいのが現状だと私は認識しています。

清家 ちょっと1つだけ付け加えていいですか。今、玄田さんが言われたことは、とても大切だと思うんです。実は、日経新聞に、ときどき物の値段というのが出る紙面がありますね。あそこで一番最近のところを見ると、物の値段が軒並み下がっているのに、介護関係の派遣労働者の料金だけ上がっているわけです。だから、これは要するに情報さえきちっと行き渡れば、本当に需給関係がタイトになったところの価格が上がるという形で、多分そこに供給も増えてくる。そこでマッチングが進んでいくということがあるので、私も玄田さんが言われるように、政府がこういう産業を伸ばそうとか、伸びそうだから、みんな行きましようとかというようなことを言うのは、もうそういう時代ではないのではないかなと思います。それは、全く賛成です。

篠塚 出澤さんがおっしゃった失業率を2つに分けて要因分析したときには使えるかどうかということですが、今、玄田さんはちょっとエクスキューズな言い方をなさった。

私もそれにはある程度くみしますが、今は厚生労働省ですが、旧労働省では失業率の構成要因を計測をしていましたが、90年代に入ってからの方が明らかに循環的要因よりも摩擦的失業と言いますか、構造的要因のウェートが高くなってきた。90年以前につきまして、計測したのを見ますと、需要不足の方のウェートが高かったわけです。それが逆転するわけですね。だから、UV分析から見た大ざっぱなものではありますが、過去には需要不足の方がウェートが大きかったから、公共投資のような対策が一時的に効果を発揮できたということがあった。しかし最近のところは、さまざまなミスマッチがあって、簡単にはいきませんよというときの、ラフな見方には活用できるのではないかと考えております。

以上です。

浜田所長 次の御質問いかがですか。

星野（社会基盤研究所） 社会基盤研究所と言いまして、民間のシンクタンク、主に雇用関係とか、ベンチャーの支援をやっているところの星野と申します。

私は、仕事柄、この6か月ほど某大手の人材派遣会社に一応常勤無給ということで、出向させていただきまして、私も45歳を超えましたものですから、逆の立場と言いますか、清家先生のお話でありました雇用される立場として派遣労働とか、それからアウトプレースメントの関係のことは見てまいりまして、完全に失業したわけではないものですから、甘えた見方もあるんですけども、そこから2つお聞きしたいことがあります。

1つは、橋木先生の方に、ワークシェアリングのことで、オランダ・モデルをおっしゃっていらっしゃいますが、そのときに、いわゆる賃金のことなんです。オランダの場合で例にとりましても、そのときには常用労働者と、それから派遣あるいは有期雇用、それからパートタイムの方、それについて賃金水準の格差が是正するような政策もお取りになったと思うわけなんです。それで、10年経ちますと、実質的に共働きとはいかないけれども、1.5人が稼ぐと言いますか、いわゆるお父ちゃんだけが稼いでいたのではなくて、親が2人で何とか助け合いながら稼ぐということで、うまく回っていったと、そのように理解しているわけなんです。今日のお話の中では、いろいろと賃金水準の話となりますと、常用雇用の方の賃金水準しか出てきませんで、現在、企業で進んでいるのは、常用雇用の特に中年の男性の方を外して、そのところに派遣の若い女性の人を入れるか、あるいはパートタイムで中年の女性の方を入れるかというような、そういうミクロのレベルでの、いわゆる入れ替わりが起こってきているわけです。

これは、言わばパートと派遣と常用雇用の人とで、同じ職をするに当たりまして、かなり大きな賃金格差が存在しているから、それを企業がミクロで見れば、非常に合理的な

行動としてとっている影響だと思うわけなんです、橘木先生がおっしゃっているワークシェアリングと言った場合のときには、現在、存在している賃金格差についてはどういうふうな前提でお考えになっているのか。これが1つです。

もう一つ、質問させていただければですが、これは玄田先生の方についてなんです。浜田所長 少しまとめてお願いします。

星野（社会基盤研究所） ファーム・トゥ・ファームの出向が機能するのではないかというお話ですが、これは現在、企業の再編がいろいろと制度が変わりまして、持株制だとか、株式交換制あるいはマネジメント・バイアウトとか、新しい形の企業の再編の仕方が出てきますと、従来型の、先ほどお話がありました円高のときのファーム・トゥ・ファームのようなやり方は、大企業の中では、そういうやり方はちょっと通用しないというふうに理解しているんですけども、それについてはどういうふうにお考えでしょうか。

橘木 では、ワークシェアリング。時間の関係で賃金のことは余り申し上げませんでした、おっしゃるように、オランダの場合は、フルタイムとパートタイムの1時間当たりの賃金を一緒にするという法律でつくりましたので、日本はまだそこまでいくような雰囲気は到底ない。おっしゃられたように、パートタイムの1時間当たりの賃金が安いから企業はそちらを雇おうという圧力が掛かるわけで、ワークシェアリングを完璧にワークしようと思えば、やはりフルタイムとパートタイムの1時間当たりの賃金の格差をできるだけ小さくする必要があります。それで、パートタイムで働く人の数を増やして、失業率を減らすという作戦を取れないかと思います。となると、最後は、やはり私のワークシェアリングというのは、フルタイムの1時間当たり賃金のカットもやむを得ないところまで主張しております。そこが、労働組合の方の大英断に期待するしかないというところでございます。

玄田 ファーム・トゥ・ファームの出向が、もう今は天井になっているのではないかということだと思んですが、では逆に出向はだめだから個人に任せていいのかというと、そちらの方がミゼラブルだと言っているんです。中高年の転職について、転職の素人には、転職はできません。1回も転職の経験のない人が、初めて50歳で転職しなさいと、個人でやれといってもできない。さっきジョブの概念がないと御指摘がありましたけれども、全くないわけではない。企業内にはジョブの概念があるんです。企業間を行き渡るジョブの概念がないんです。

そうすると、企業中のジョブの情報というのを正確に伝えられるのは個人ではなくて、いわゆる企業でしかあり得ないだろうと。そうすると、企業と企業間のリレーションを

使うしかない。しかも、それで厳しくなっているからこそ、そこに初めて助成とかサポートの可能性があるんだということを言っている。

ですから、今、斡旋というのは非常に難しい状況になっているというのは、よくわかるわけです。ただし、中高年の転職の今でも過半数を占めているのは、出向であったり、斡旋であるという事実を考えると、これはもう最初からだめなものだと決めるのではなくて、これをもう少し可能性があるものとして、整備することを考える方が現実的ではないかと言っているんです。

浜田所長 次の方をお願いします。

磯（朝日新聞） 朝日新聞の磯と申します。今、雇用企画を立てていますので、非常に4人の方の議論が参考になりました。

ちょっと基本的な質問で恐縮なんですけど、橘木先生と清家先生にそれぞれ教えていただきたいんですが、最後に玄田先生がちょっとお触れになったこととも関係するんですが、今、小泉構造改革の中で、当然、今、生産性の低い分野から高い分野へ、人と資金を移動させるという前提の基に構造改革が進もうとしているんですが、そうすると当然失業者は一時的に増えざるを得ない。

従来の雇用政策の政策目標としたら、それは失業率は低い方がいいし、失業者は少ない方がいいに決まっているんですが、この構造改革を進めようとする、当然一時的にでも失業率は高くなるざるを得ないだろうと思われるんですが、そうなってくると、現時点での雇用政策の目標というのはどういうところに置くべきなのか、玄田先生も別の目標、失業率、明確な目標がないとおっしゃったんですが、私もそういうふうに思っていて、今、どういうところに一番最重要の政策目標を置くべきなのかという点。

もう一つは、セーフティーネットの議論が盛んですが、一時的な雇用調整をする場合に、セーフティーネットが重要だということは、さんざん言われているんですが、ではそのコストというのはどれくらいみるべきなのかと、例えば立教大の斉藤精一郎先生なんかは、5年間で10兆円ぐらいの規模の小泉国債を出して、それをそのセーフティーネットに当てるといようなことを主張されていたと思うんですが、この小泉構造改革を進める上で、どれくらいのセーフティーネットのコストというのを許容するべきなのかという点について、もしイメージがありましたら教えてください。

以上です。

橘木 私は、日本はもうワークシェアリングしかないと思います。これはファースト・プライオリティーだと思っております、これをやれば失業率は減ります。したがって

て、労使の合意に期待するというのがファースト・プライオリティーです。

セーフティーネットに関しては、どなたかが言われたように、私は狭い意味でのセーフティーネットを失業保険の充実と感じていますので、これに関して保険料アップはやむを得ない。今まで日本は保険料が低過ぎました。これもやはりワークシェアリングです。やはり豊かな人が少なくとも犠牲を受け付けるという意味で、私流に言えば、豊かさの分かち合いというのが、日本にとって最高のプライオリティーではないかなというふうに思っています。

清家 小泉改革との関連ですが、私は構造改革は必要だと思います。もう財政は非常に厳しい状態になっていますし、高齢化が進むことを考えると、できるだけ早く財政改革をやらなければいけない。

日本人の賃金は、ドルベースで見ると、これはいろんな考え方があるでしょうけれども、例えば、フルタイムの労働者のボーナス込みの時間賃金率を、ドルベースで見れば世界で一番高い水準ですから、これを維持したければ産業を高度化する必要があるわけで、そういう面で労働力を高生産性部門、あるいは高付加価値部門に移していくということがなければ、今の生活水準を維持できないということがあると思います。

ただ、問題は、先ほどの話の繰り返しになりますけれども、構造改革というのは、結局そういう意味で、生産性を上げるというサプライサイドの政策ですから、一方でサプライサイドの政策で生産性が上がっている中で、ディマンドサイドの需要が増えなければ、生産性が上がった分だけ雇用が失われるわけです。

そういう意味から言うと、どのような形で、そこで財政再建をしながらディマンドサイドの政策というと、金融政策しかなくなってしまうということになるんでしょうけれども、これはまた後で議論になるかもしれませんが、そういうふうな形で私は、やはりディマンドサイドの政策もやりながら構造改革をやらないとまずいんじゃないのかなと、構造改革だけでは単に雇用が失われるだけで終わってしまうと。

もう一つは、私はやはり失業率は低いほどよいと思うんです。というのは、失業というのは、働く意思のある人が仕事をしなくて仕事ができない状態ですから、そういった人的資源を社会全体が活用できていないということになりますので、働きたくない人を動員するのは間違っていますけれども、働く意思がある人たちの人的資源が、有効に活用されていないという観点から言えば、失業率はできるだけ低い方がいいというふうに思います。ですから、失業率が高くてもよいという政策はないと思います。失業率というのは、やはり低い方がよいだろうというふうに思います。

その中で、セーフティーネットですが、一つは、やはり橋木さんと全く意見が同じで、私は国債を発行して失業者のセーフティーネットにするというのは、ちょっと理解ができないので、そういうことをしなくてよいため失業保険という保険制度があるわけですから、私は斉藤先生の案というのは、よく勉強していないので、直接的には何とも申し上げませんが、失業者の生活を何とかするためのセーフティーネットとして、まず充実すべきなのは、一般財源によるセーフティーネットではなくて、雇用保険というシステムを通じたものであって、さっきの繰り返しになりますが、その際には、失業のリスクが高まっているときに、その保険料が高くなるのは当然であって、それはその労働者なり企業が強い保険料というのを受け入れるべきではないかということです。そうでなければ貯金をしなければいけませんし、あるいは一般財源から所得保障をするというのは、これは失業以外の理由で所得を失う人もいっぱいいるわけですから、それに対して保険以外の所得保障をしていくというのは、ちょっと難しいだろうなと思います。

もう一つは、やはり政府のやるべきこととして、年齢による差別の撤廃、あるいはできるだけ緩和するという政策を、本気になって進めないといけないのではないかなと、それがセーフティーネットの2つの大きな柱だと思います。

篠塚 今の御質問に対してですけれども、私自身はこのように考えています。

今、実際に雇用政策の目標は何なんだろうかという、まず大きなテーマですけれども、お題目的には、やはり「失業なき労働移動」というのが多分現在の雇用政策の目標に置かれているんだと思います。でも、本当にそれが達成できるかはみんな思っていない。なぜかと言うと、国際公約でもありますが、構造改革を小泉さんはやると言っています。構造改革をやることは、やはり一時的には更なる失業が発生することは事実であります。

まず、差し当たっては不良債権の処理ということは公約していますし、それに対して各研究機関も、どのくらいの失業者あるいは離職者が出るかという推計値を幾つか出しています。内閣府さんもなさってしまして、たしか30万人とか60万人の幅がある数字が出ていたと思います。私が今いる日経センターでも金融機関等から派遣されてきている若者3人が、いろんな予測がばらばらにあるので、一体どの辺が落ち着きどころなのかという、不良債権処理によって生じる離職者の推計を行っています。つい1週間前ぐらいにペーパーに出たので読みましたけれども、その日経センターの場合でも、比較的低めに出ているんですが、それは各機関でさまざまな仮定に違いがあります。それをできるだけ調整する。例えば対象とする金融機関をそろえるとか、雇用者の想定をどうするかとか、さまざま調整をした上でも、過大に見積ったとしても、離職者が40～50万人ぐらいだろうというよう

な幅がありますが、そういう数字が目下議論されています。しかしそれは離職者ですから、そのままそっくり失業者になるわけではない。そのうちの半分ぐらいだといたしましても、30万人程度の数字が失業者としてオンされると、失業率は0.3 %ポイントばかり増えるという事です。幾つかこの種の推計が既にさまざまなところで出ています。

申し上げたことは、これから構造改革を進めるということは、やはりデフレの局面を更に推し進めることだと思えます。でも、構造改革をしなくてはならないと言うか、今までマクロの財政政策、金融政策をやってきたけれども、やはりうまくいかなかった。だから、構造改革をやらなければならないということについてのほぼ合意が出来ており、そして小泉さんが国民から支持を受けて、予算も付き、これからやるんだとすると、やはり先行きはデフレの局面が更にでてくると思えます。

そういう中で、ではどのような政策があるかということですが、財政がだめだから金融だという話は、どうしてもそこで飛躍があるというふうに思われます。

つまり、冒頭、私は、一昨日物価安定政策会議で竹中大臣の御発言というのを紹介いたしましたのは、そこにあるのです。国としてはデフレには何らかの形で全面的に立ち向かっていくという、そういうお言葉でありましたが、日銀がそれをやらなければならないとか、そのための手段として、インフレーション・ターゲティングしかないとか、そういうことはおっしゃらなかった、ということでした。

つまり、今、これから構造改革を進めるという中で、やはり差し当たっては、短期的には、デフレの更なる失業が出たりする方向がはっきりしている中で、人々に、これからマクロの政策としては、金融政策としてインフレーション・ターゲティングを取りますとは公言なさらなかった。これから、インフレの期待が起す政策をとるから、皆さん是非モノを買ってくださいということは言ってないのです。こういう大きな方向の流れで国民は納得するはずはないからです。でも国民の今の置かれている状況は何らかの形で、デフレを回避するための政策を万全を排してやっていこうという立場は大方の人々が共有しています。さまざまな立場で立ち向かうわけで意見の対立はありましようけれども、それはやはり差し当たっては供給側の厳しい状況もありますが、需要側をどのようにして付けてくるかというところで、新しい需要を起すための施策というものは、やはり必要だろうというふうに思います。それが、金融政策でやり得るのかどうかということで、日本銀行としては緩やかな2%のインフレ率がつくれるかどうかといえ、資金需要のないなかではつukれない状況で、それは難しいということです。では、どういうふうな形で新しい需要を引き起こしてくるかという、先ほどの議論で、失業率のかなりのウェイトが、ミスマ

ッチで起きているということであれば、そのミスマッチを構造的な改革を施しながらやっていくためのさまざまなアイデアというのは、財政政策と金融政策と、一緒に使っていかざるを得ないというふうに思います。

差し当たって私は、今のような厳しい状況でありますけれども、人々にインフレ期待で解決するという政策が受け入れられるかどうか、なかなか難しいということだけ申し上げたいと思います。

浜田所長 何か御質問ありますか。

磯部（内閣府） 内閣府の社会システム担当の磯部です。生活保護についてのお話がありましたので、御意見を伺いたいのですが、生活保護は確かに今の制度で限界があると思えますが、とりあえずホームレスの問題について言えば、東京都なり大阪府なりの大都市の問題ではないかと、まずそこに政策を求めていくのはどうかと思えますが、いかがでしょうか。

理由は、1つは扶養義務のお話が出ましたが、民法の改正というようなことになると大変な話だと思えますし、国民の中で意見も分かれると思えます。

2つ目には、やはり財政的にも東京都の場合なんかは、非常に税金を今までの労働者によって得ているわけですので、まずそこでやってもらうと。地方分権の問題で、なかなか地方に何かしろというのは、今言いづらい状況になっておりますが、やはりこういう面倒な問題もまず地方でやってもらうということも大事ではないかと思えます。

以上です。

浜田所長 篠塚先生。

篠塚 ありがとうございます。確かに簡単にすぐ生活保護でというのは難しいことはよくわかっています。ですけれども、もう既に生活保護という制度が存在しているので、これをもう少し弾力的に使おうというところが、まず第一点です。

今、御指摘をいただきましたように、東京都も大阪府もホームレスの問題は大都市の問題であると割り切っています。しかしその大都市の問題も先ほどもちょっと触れましたけれども、都市だけの問題かと言うとそうではない。日本がとってきた産業政策の中の一環として出てきている。かつての高度成長期に、国を挙げて地方から都市に人々が移動するような政策をとってきた、その後もさまざまなマイナス面がそこに滞留している。

それで、現在、ホームレスの問題も東京都だけの財源ではなくて、国からも、それから区だけではなくて、都、それから政府からも財源を入れて、それで解決していこうというのが、今、私は東京都の例だけしか見ていませんが若干見られる。全国的に見られるわけ

ではありません。

それから、先ほどイギリスのケースをお話いたしましたけれども、イギリスの場合も、やはり給付をもらって、そこで社会福祉のお世話になって、なかなかそこから脱却できない人たちの問題を、就業の中に引っ張り出そうという場面で、それはボランティアが入ったり民間事業が入る。その場合もインセンティブが働くように、生活保護に近い援助を受けている人が就業に成功したならば、その仲介者にはインセンティブとしてその報酬を渡すというように、エージェンシーに対する刺激を与えるようなやり方をしている等々を採用している。この点まだまだ日本では遅れてはいるけれども、可能性が若干見られるのではないかというので、申し上げたわけでございます。

これから難しいと思いますけれども、私は生活保護を弾力的に運用するような方向で、セーフティーネットを活用することは非常に大事ではないかと思っています。

浜田所長　なお、篠塚先生と最近お目に掛かるのは初めてでして、私は先生のおっしゃったことと全く反対の意見を持っておりますが、手短かに申し上げさせていただきます。

1点は、物価というのは、貨幣とそれ以外のリアルな現象との関係から起こってくるのです。だから、貨幣の番人というのは、少なくとも半分責任はあると思います。ほかの財政政策で税制を変えるとか、そういうことがデフレを変えるのに役に立つかもしれませんが、風邪になったのに風邪薬ではなくて、腹の薬をもらいに行くというのが、金融政策を使わないという人たちの考え方です。

世界では、えらい例外として、例えばフェルド・シュタインさんが最近おりますけれども、世界の学者に聞くと、10人中9人は金融政策は効くはずだと言います。日本だけ日本銀行の影響力が強いのか、どういうわけか、半分ぐらいの若手の学者でも効かないと言っています。それは、非常に面白い現象です。

最近のイギリスのシンクタンクの人に言うと、例えば円を180円にすれば、物価は20%上がるだろうと。そうすると、日本の問題はほとんど解決するというふうなことを言う人もいます。

今の失業の問題に関して言いますと、日本は世界最高の実質賃金をエンジョイしているというふうに言われたわけですが、その当時の物価はものすごく高かったと。だから、現在、物価が下がってくると、日本の実質賃金は本当に世界一になりつつあるわけです。しかし、日本は、産業は空洞化、製造業は空洞化せざるを得ないし、金融業サービス業は、大蔵省の失敗もあって必ずしも生産性が高くない。それで世界最高の生活水準を保つのは、今難しくなってきていると。そのためには、レーバー・ディバイドという人がいますけれ

ども、秘書だったら全部同じ賃金を一生もらっていたのが、ITのできる秘書とタイプだけしかできない秘書では、賃金が変わっていく。そういう文化現象が起こっているわけです。

何かの意味で、実質賃金も調整して雇用が保たれなければならない。それを多少和らげるのは、やはりデフレをとめることだと思うんです。実質賃金を下げるのに、名目賃金を下げるだけでは非常に困難なので、多少の2%のインフレというようなことは役に立つかもしれない。少なくとも現在のように2%のデフレーションはやめて欲しいと。そういうのが私の感じです。

篠塚先生、最後の言葉どうですか。

篠塚 海外の学者の大半は、今の日銀の政策に批判的であるというお話でしたが、それもよく存じています。だけれども、日本の学者も全部そうかと言うと、やはりかなりここは対立しておりまして、難しいところではないかと思います。

それから、本当に日銀が2%のインフレーションがつかれるというふうに自信を持ってやれるならば、人々にそれこそ期待を抱かせることはできると思いますが、日銀の優秀な人たちが実務レベルでも、放置不能なハイパーインフレならいざ知らず、2%のインフレ率をコントロールすることは出来ない、それが本音だと思うのです。さまざまな要因が背景にあり、資金需要が皆無に近い状況で、各金融機関が大量の国債を買っている。そして、日銀はそれに一緒になって買い支えているというような状況で、その国債の一部は海外も買っている。何かちょっとしたきっかけで、それを売り始めたらすぐ暴落する。そういう中で2%のインフレーションがつかれるとしたならば、私は日銀もやるのではないかと思います。私は実際にそういうオペ実務のことは全然わかりませんが、何回聞いてもそれは困難である、と言っています。できるという自信があったら別ですが、今の段階ではやれないところを強要され、ひどいこと(ハイパーインフレ)になったらどうするのかという恐怖があります。残念ですけれども、私自身もやはり無理なのではないかなと思います。

浜田所長 まさに、情報の非対称性がここにあり、なぜそういうふうに日本銀行の人がそう言う意見に固まるのかは面白い問題ですが、この議論の応酬を続けると長くなりますので、ほかに総括的コメント等をされる方が、どなたかにいらっしゃらなければ、この辺でよろしいでしょうか。

どうも皆さん、ありがとうございました。