

日経MJ 2016年 3月30日付

同一労働同一賃金の議論

安部内閣は同一賃金同一労働を進めるべく動いている。同じ仕事をしているのであれば、社員でもパートでも同じ時給を払うべきである。そう考えるのは当然のようにも思えるが、現実の賃金構造はそれとかけ離れている。多くの職種でパートやアルバイトの時給は、常用雇用のそれよりも大幅に低くなっている。言うまでもなく、この状況は日本的雇用慣行と呼ばれる終身雇用や年功賃金と深い関係にある。同じ仕事をしていても、より長くその会社にいる人にはより高い給与を払うというのが年功賃金である。同一賃金同一労働とは真向からぶつかることになる。

日本的雇用慣行は戦後の日本経済の成長を支える仕組みとして、重要な役割を



伊藤元重の

エコノウオッチ

果たしてきた。現在でもその慣行には様々な意味で合理性がある。だからこゝろいまでも存続している。ただ近年はその問題点も様々な形で目につくようになっていく。

日本的雇用慣行は、結果的に労働市場に二重構造を生み出す。終身雇用を守られたインサイダーと、その外にいるアウトサイダーとの間に生じる格差の存在だ。労働市場におけるインサイダー・アウトサイダー問題は、欧州などでも議論されてきた。

企業が正規労働者の採用に慎重なのは、いったん雇用したら解雇が難しいからだ。欧州ではなかなかインサイダーとなれない若者の失業率が高い。日本では欧州ほどの若年失業の深刻さはないが、景気が悪いと正

税制改革一体で進めよう

規の仕事につけず、それが一生のキャリアを傷つける就職氷河期世代の問題が起きた。

企業にとっても、解雇の制約が厳しい現行の制度は必ずしも好ましいものではない。解雇がもう少し自由になればその分、積極的に新規の採用をできるという側面がある。

国民が多様な働き方を求めているということも、日本的な雇用の修正を促している。人生のいろいろなステージで、それぞれに柔軟な働き方を可能にし、ワークライフバランスを向上させるためには、短時間労働の賃金が低く抑えられることは好ましくない。国民が多様な働き方を望むようになれば、多様な働き方を積極的に受け入れる企業の方が、多様な人材を有効に活用できるはずだ。

労働力不足が顕著になってきた現在、同一賃金同一

労働を進める絶好のチャンスである。年功賃金に縛られたインサイダー労働の部分は、ベアなどで十分な賃金を上げることができずにいる。一方で人手不足がますます深刻になる短時間労働では、賃金が急速に上昇している。人材確保に危機感を感じている企業は、パートの待遇を準社員待遇にすると同時に、パートやアルバイトの賃金を大幅に引き上げている。

こうした動きが一部の先進的な企業だけにとどまらず、日本経済全体に広がっていけば、同一賃金同一労働の世界により近づいていくことになる。そうした動きを加速化するためには、短時間労働者にも社会保障の恩恵を広げる改革や、130万円などの壁となっている税制の改革も進めていく必要がある。

(東京大学大学院
経済学研究科教授)