

## 【第1セッション・討議概要】

第1セッション「市場原理とセーフティネット」は、諏訪康雄氏（法政大学）の司会により、はじめに八代尚宏氏（（社）日本経済研究センター）、次いで猪木武徳氏（国際日本文化研究センター）の報告が行われた。

1

八代氏の報告について、コメンテーターの清家篤氏（慶應義塾大学）より以下のようなコメントがなされた。(1)報告前半の基調である、企業内雇用保障からセーフティネットを機軸とする労働市場を通じた雇用保障システムの整備には賛同するが、それは本来望まれるべき長期雇用システムの維持が困難な場合についてであり、あえて労働市場の流動化を進める必要があるのか。(2)派遣労働に関する事前規制の積極的緩和は、同時に、正規労働者との均衡待遇等、労働条件を直接的に担保する政策が十分に検討されるべきではないか。(3)職業紹介の効率性の官民比較について、例えば試算に挙げられている東京のケースでは、官がより困難な求職者を取り扱っているなど求職者の質に差があるとも解釈でき、結果として官によるセーフティネット性を証明しているのではないか。(4)同時に、民による職業紹介サービスの質は、確かに最終的には市場競争により担保されるが、短期的には悪質な業者の参入を阻止できない危険性がある。官による無料サービスはそうした参入を諦めさせる意味で一種のセーフティネットとして機能しているのではないか。また、労働に関する他の規制緩和と同様に、事後監視や監督の強化が同時に進められなければならないのではないかと。

これに対して八代氏は、(1)確かに長期雇用のメリットは大きく、無理に流動化を進める必要はないが、また一方で政府の規制によって維持されるべきものではない。(2)企業による派遣労働者等の労働条件の遵守においては官による監督が強化されるべきだが、同時に、派遣期間の規制等は派遣労働者の利益に照らした改革が必要である。(3)職業紹介の官民比較については、より精緻な実証研究を踏まえる必要があるが、官の効率性に地域格差が生じている可能性があり、今後は安定所のマッチングコストの明示化や競争入札といった市場化テストによる官の効率性の検証が必要である。この点は、(4)無料職業紹介あるいは事後規制や監督

を官が担うべきかどうかについても同様であり、実証を踏まえた効率性の議論が不可欠である、と回答した。

2

続いてフロアから次のような質問が出された。

樋口美雄氏（慶應義塾大学）は、求職者が多様化するなかで官民の競争において職業紹介の効率性を形式的に判断した場合、就職困難者に対するサービスの提供をどのように担保するのかを質した。八代氏は、官民競争の結果が必ずしも民営化を意味しない点をあらかじめ述べた上で、官民の効率性の比較に際しては、現在官が取り扱っている求職者の質に応じたきめ細やかな評価が必要であると回答した。

神代和欣氏（横浜国立大学名誉教授）は、政府による最適規制の議論に関連し、パートタイム労働者への年金権拡大、ならびに政府の最適規模の見地から現状の公務員定員の一律削減について八代氏の見解を尋ねたところ、前者については、現行の年取制限の見直しにより、パートタイム労働者の就業に中立的な制度改革が必要であること、また後者についても、民間との競争を通じて官が担うべき仕事を明確化し、公務員数の再配分を経た定員削減こそが望ましいと答えた。

花見忠氏（日本労使関係研究協会会長）からは、正規雇用中心から非正規雇用の拡大に対応した規制緩和が、経済学的な合理性の観点から論じられているが、単なる規制の撤廃あるいは自由競争化は差別的な雇用構造をますます拡大させる懸念を感じる、むしろ差別的な雇用構造を温存してきた規制を、均等処遇に向けて改革するといった法の理念によるアプローチが必要ではないかとのコメントがなされた。これに対して、八代氏は、理論的には完全な自由競争下であれば均等処遇が達成されるため、市場原理と均等処遇は矛盾しない旨を述べた。

この回答について、樋口氏は、自由競争下でも統計的差別と呼ばれる合理的差別が存在するため、市場競争が必ずしも差別的構造を解消しないのではないかと改めて問うたのに対し、八代氏は、合理的な差別に対しては、やはり政府により雇用機会均等を図るための介入が必要だと答えた。

猪木氏の報告に対して、コメンテーターの清家氏は、同報告は労働金庫という中間組織を題材に、個人と国家の間の共同（コモン）の役割に注目したものであり、自助でも公助でもない共助を重視している点に賛意を示した上で、次のようにコメントした。(1)コモンのイメージとは顔の見える範囲での助け合いであり、事例としての労働金庫の組織規模は大き過ぎるのではないか。(2)非営利という市場規律が効きにくい組織では、経営規律の担保に大きな問題があるのではないか。(3)自由な組織による共助が強調されているが、最低限のレベルでは、やはり国家による強制的かつ無差別なセーフティネットの提供が前提となると考えてよいか。

猪木氏は、(1)労働金庫は確かに顔の見える組織規模ではないが、労働組合の団体加入を通じて間接構成員である組合員のレベルでは顔の見える段階での融資審査等、事業活動がなされる余地はある。また、現代社会における中間組織とは大企業の例に見るように、今や顔の見える範囲を超えて大規模化しており、組織の小規模性はコモンの必要条件ではないとも考えられる。(2)労働金庫の過去の実績と現状を見る限り、少なくとも実証的には金融における市場規律の破綻とは極めて相対的なものに過ぎないのではないか。(3)国家責任による最低限のセーフティネットについては、当然ながらそれを否定するつもりはない、と答えた。

フロアから、逢見直人氏（UIゼンセン同盟）より、猪木報告への補足として、第159回通常国会における破産法改正案により、破産手続き開始前3カ月の労働債権については租税債権と同格になったこと、また賃金支払確保法における数度の限度額引き上げを経て、賃金立て替えに関する問題は解消されつつあるものの、退職金についてはいまだ限度額が低く留まっている点などがコメントされた。

また、報告へのコメントとして八代氏は、営利と非

営利の差は配当もしくは利用者還元という利益配分の差に過ぎないのではないかと述べるとともに、債務の肩代わりなど貸し倒れリスクの高い業務について、国でも営利組織でもない非営利組織がいかに効率的な金融をなすのかを質したのに対して、猪木氏は、非営利の行動原理は利潤極大化ではないが、存続のために最低限の利潤を計上し続ける点からは、営利的な性格をぬぐえない。したがって利潤追求に関する行動原理において営利と非営利の明確な区別は困難だと答えた。

第1セッションの企画意図について、花見氏は、市場原理とセーフティネットのいずれかを重視する対立的な議論を期待していたと述べたのを受けて、猪木氏は次のように答えた。(1)市場原理あるいは競争と、競争の敗者に対するセーフティネットの重要性は一般論であり、正論として論破できない。したがって両者の濃淡については具体的なケースに即して議論しなければならない。(2)長期雇用の成立根拠は、企業への忠誠心や規制といった非（反）市場原理的な要素ではなく、人材育成を含む企業間の競争を通じた中長期的な合理的選択の結果である。

清家氏もまた、経済理論の想定する完全な競争に向けた条件整備と、それが適わない場合の規制や弱者保護は一般論として正しく、その担い手や規制・保護の程度についての具体論こそが議論の分かれ目であるとしたうえで、八代、猪木両氏の報告にも一般的な共通性が確認されたのではないかと述べた。

最後に、司会の諏訪氏は、市場原理とセーフティネットが市場対国家として経済学的に論じられてきたが、法学的には市場対組織と理解できるのではないか。組織の規律を担保するのが法的なルール・規制であり、今後は、そうした観点からいかなる規制が最適な規制であるかを引き続き検討していく必要があるだろうと締めくくった。

（勇上和史：労働政策研究・研修機構研究員）