

社会保障に係る租税法・財政法 (五)

手塚 貴大

- 一 本稿の検討の視角
 - (一) 社会保障をめぐる諸問題
 - (二) 社会保障制度の持続可能性―鍵概念の提示―
- 二 社会保障政策の意義―その属性から得られる政策的含意―
 - (一) 社会保障政策の公的性
 - (二) 社会保障政策の属性と政策的含意
 - (三) 社会保障の制度設計―指針の獲得― (以上、四一卷三号)
- 三 医療・介護政策と法―財政制度との関係―
 - (一) 医療財政の基本構造
 - 1 医療と財政―診療報酬制度の意味するもの―
 - 2 混合診療―医療財政の関連問題①―
 - (1) 混合診療の意義
 - (2) 混合診療の解釈論的問題 (以上、四二巻一号)
 - (3) 混合診療の政策論的問題
 - 3 診療報酬改革―医療財政の関連問題②― (以上、四二巻四号)
 - (二) 医療提供と効率化の可能性―医療財政との関係― (以上、四三巻三号)
- 四 社会保障と租税法―租税制度は社会保障政策に貢献できるか?―
 - (一) 社会保障政策における租税法と総合政策の視点 (以上、本号)
 - (二) 所得税
 - (三) 消費税
 - (四) 相続税

五 社会保障と財政法

- (一) 社会保険方式の法構造
- (二) 社会保障政策の体系
- 六 貧困対策と法—セーフティーネットの構築と格差是正—
 - (一) セーフティーネットのあり方
 - (二) 格差是正のあり方

四 社会保障と租税法—租税制度は社会保障政策に貢献できるか?—

ここでは、社会保障政策を効率化する租税政策の検討を行うこととしたい。後にも改めて言及するけれども、社会保障制度の改革と整合性を保つ租税制度のあり方を検討することとしたい。

(一) 社会保障政策における租税法と総合政策の視点

1 租税法と総合政策

(1) 租税法の機能と社会保障政策との整合性

租税法は、そもそも財政目的規範であり、つまるところ、税収獲得をその目的とするわけである。とはいえ、単なる税収獲得に尽きない役割が租税法に課されることも知られており、例えば、公共政策実現機能がそれである。この租税法の複数機能性に着目しつつ敷衍するならば、社会保障政策と租税政策との整合性を確保すべきである旨の議論を導出・展開することは可能であろう。これは、政策税制論との違いを厳格に示すのはやや難しいが、特定の政策目

的实现のために、公平性を犠牲にして税負担に軽重をつけるものではない。そして他の政策領域における当該政策目的を実現することに資する租税制度の構築という作業およびそうした視点は租税法学においても論難されることではあるまい。換言すれば、社会保障政策の観点からも合理性のある租税制度が必要であるということであって、累進性を持つ租税制度の必要性が論証され、これは、社会保障給付に必要な収入の獲得および世代間格差の是正を実施する租税制度の構築が求められているということである（負担能力をベースとした社会保障政策）。この点、今後の社会保障政策のあり方として、全世代型社会保障が挙げられ、21世紀（2025年）日本モデルの社会保障制度として、「年金、医療、介護の前提となる、現役世代の「雇用」や「子育て支援」、さらには、「低所得者格差の問題」や「住まい」の問題なども社会保障として大きな課題となってくる」のである。そこで、「必要な財源を確保した上で、子ども・子育て支援を図ることや、経済政策・雇用政策・地域政策などの施策と連携し、非正規雇用の労働者の雇用の安定・処遇の改善を図ること等を始めとしてすべての世代を支援の対象とし、また、すべての世代が、その能力に応じて支え合う全世代型の社会保障とすることが必要である」⁽³⁶⁸⁾ため、「21世紀型（2025年）日本モデル」の社会保障では、主として高齢者世代を給付の対象とする社会保障から、切れ目なく全世代を対象とする社会保障への転換を目指すべきである。その際、全世代型の社会保障への転換は、世代間の財源の取り合いをするのではなく、それぞれ必要な財源を確保することによって達成を図っていく必要がある。また、世代間の公平だけでなく、世代内の公平も重要であり、特に他の年代と比較して格差の大きい高齢者については、一律横並びに対応するのではなく、負担能力に応じて社会保障財源に貢献してもらおうことが必要である。このような観点から、これまでの「年齢別」から「負担能力別」

(367) 社会保障制度改革国民会議・前掲注(17) 八頁。

(368) 社会保障制度改革国民会議・前掲注(17) 八頁。

に負担の在り方を切り替え、社会保障・税番号制度も活用し、資産を含め負担能力に応じて負担する仕組みとしていくべきである。」³⁶⁹⁾ということが帰結される。

さて、以上の議論はいくつかの政策分野に関連するものであるが、特に、租税法に引き付けて言えば、結局は所得再分配の機能を与えるという議論に尽きるのではないか、とも言いうる。いうなれば格差の是正であって、それ自体否定されるものでもないし、むしろ積極的に首肯しうるものである。加えて、経済社会の変化に対応した税制の構築が必要であると考えられ、抽象的定式に即して言えば、範型として措定される社会像の実現に即した税制の設計が必要である。したがって、他の政策領域との整合性をも指向する、いわば租税法における総合政策の必要性が観念されるべきである。そして、直後の(2)で示されるように、議論は税制に尽きないものである。

(2) 総合政策という視点と政策間調整

では、ここで重要な鍵概念の定立を試みるが、差し当たって総合政策という概念に着目することとしたい。これは、本稿の検討の文脈では、1つの政策目的が複数の手段を以て実現されるということであって、社会保障政策および租税政策が相俟って、公共政策の実現に投入されるということである。以上のような意味での総合政策（の有効性）は、一般論として首肯できるが、一に、総合政策という視点を基軸に政策形成を行うことは、具体的場面においては、政策間の調整が必要であることを意味する。二に、既に触れたところではあるけれども、本稿で扱う問題は、税制・財政のみの対応では片付かない問題ではないか、ということである。例えば、①少子化対策、女性活躍と女性の子育てについては、労働時間の短縮が必要であり、さらには仕事の業績面で男性との間に差があるとしても、女性の昇進等

に不利益にならないように待遇が考えられるべきであるし、②社会保障全般については、ライフスタイルの自由・多様化の認識があるが、例えば、これは、具体的には結婚および出産は個人の自由な選択に任されているということの意味するであろうけれども、しかし、社会保障制度自体は若年層が多いことを前提としているので、したがって社会保障政策の持続可能性を担保する前提が失われつつあるため、新たな社会事象を踏まえた制度（再）設計が必要となる。これは、換言すれば、税制・財政等も社会的変化・事象に介入し、それを現行制度に適合させるのではなく、むしろそうした社会的変化・事象に適合させるように制度改正がなされねばならないということになる。

次に、税制の財源調達機能に関連して、社会保障制度においては、社会保障制度が確たる位置を占めるところ、その運営には保険料収入が必要であり、この保険料を確保することも重要な政策課題である。経済社会の変化があるとしても、財源獲得の要請は変わらず存在する。そこで、就労者を増加させるべく、雇用政策も必要となる。雇用の増加で保険料のみでなく、税収増加も期しうるところ、こうした雇用政策のありようも、（筆者の能力上の限界もあるが）若干でも検討する必要がある。この点、「日本の社会保険制度は、低所得者や無職者でも加入できるような工夫した仕組みであるが、非正規雇用の労働者等が増大する中で、制度的に被用者保険制度の適用から除外されている者が増大し、他方で国民健康保険などでは低所得のために保険料を支払うことが難しくなる者が増加してきた。グローバル化等による雇用の不安定が、格差・貧困問題の深刻化につながらないよう、働き方の違いにかかわらず、安定した生活を営むことができる環境を整備することが重要である。このためには、まずは、非正規雇用の労働者の雇用の安定や処遇の改善を図ることが必要であり、また、非正規雇用の労働者に対して社会保障が十分機能するように、こうした労働者にも被用者保険本来の姿に戻し、制度を適用されるようにしていくこと（被用者保険の適用拡大）が重要である。格差・貧困問題の深刻化は、社会の統合を脅かし、社会の分裂を招くとともに、多くの人の能力が発揮

されずに終わり、社会的な連帯意識も弱まり、扶助費や行政コストの肥大化を招くことになる。こうした格差・貧困問題を解決するためには、誰もが働き、安定した生活を営むことができる環境を整備するとともに、税制や社会保障制度を通じて、負担できる者が負担する仕組みとするなど所得再分配機能をも強化しつつ、経済政策、雇用政策、教育政策、地域政策、税制など、様々な政策を連携させていく必要がある。」⁽³⁷⁰⁾とされる。また、特に年金制度の面では、「・・・国民年金被保険者の中に被用者性を有する被保険者が増加していることが、本来被用者として必要な給付が保障されない、保険料が納められないというゆがみを生じさせている。このような認識に立って、被用者保険の適用拡大を進めていくことは、制度体系の選択の如何にかかわらず必要なことである。実際に、パートタイム労働者のうち、自らが主たる生計維持者となっている（主に自分の収入で暮らしている）者の割合は約3割に達しており、若年層の非正規雇用の約4割が正社員への転換を希望しているなど、非正規雇用の労働者についても被用者としての保障の体系に組み入れていく必要性は高くなっている。」⁽³⁷¹⁾とも言われるわけである。

では、以下では、直後の2で、特に正規・非正規雇用労働の問題に着目し、雇用政策と保険料収入確保との関係を議論し、(二)以下で、いくつかの税目に限定したものはあるけれども、社会保障制度の持続可能性と税制との関係を議論することとしたい。

2 雇用と社会保障―労働法と社会保障法、そして総合政策―

では、社会保障政策に係る財源調達のあり方と雇用政策との関係を論じる。そもそも、わが国の社会保障政策においては、社会保険方式と憲法との整合性は再確認されるべきであって、それに基づき社会保険方式による財源調達に

(370) 社会保障制度改革国民会議・前掲注(17)一〇一一頁。

(371) 社会保障制度改革国民会議・前掲注(17)四二頁。

第一次性が承認される傾向があり、社会保障制度の持続可能性を論ずる際には、社会保険料の収納を確保することが必要となる。そして、社会保険料については、雇用の形態であれ、自営の形態であれ、自らの経済活動の成果に基づき納付される⁽³⁷²⁾ところ、かような機会の確保が前提となる⁽³⁷³⁾。そこで、特に雇用確保政策については、労働政策の動向を参照すべきところ、要するに、社会保障に係る財源調達の実効性は、社会保障政策という一領域のみではなく、他の領域の政策手段を組み合わせることが必要となると考えられる。これが、先にも見た、他の論者も言うところの、総合政策の視点の発現である⁽³⁷⁴⁾。そこで、ここでは、社会保障の財源調達可能性を前提として、極めて雑駁ではあるが、雇用政策について若干ではあるが触れることとしたい。

(1) 社会保険料による財源調達の意義

社会保障政策の現状を財政面で見ると、社会保険料と公費との混合財源である⁽³⁷⁵⁾と考えることができ、これを以て社会保険制度の性格の曖昧化と言いうる。とはいえ、混合財源により着目するべきは社会保険制度の性格論ではなく、

(372) 例えば、香取・前掲注(14)一〇五頁。

(373) 水町勇一郎『労働法 第八版』(有斐閣、二〇二二年)四四七頁。また、総合政策を論じる際には、複数の政策の組み合わせのあり方が重要であろう。具体的には、組み合わせるべき政策の設定、複数の設定予定政策に係る論理的・時間的先後関係の明確化が必要となる。これに関して以下の設例を提示可能である。政策Aと政策Bとの組み合わせを考えた場合、AおよびBを以て所期の政策効果Cを得ることができるか否か(ここで、場合によっては、AとBとが相互に政策効果を打ち消し合う場合もありうる)、できるとした場合、C実現という実効性確保のためにAがBに先行して実施されるべきか否か、等の議論は整理する必要がある。

(374) 三井正信『基本労働法I』(成文堂、二〇二二年)では、育児・介護とワーキングライフとを両立させるために、労働法では育児介護休業法が、社会保障法では児童福祉法・介護保険法があり、両者が雇用、男女平等、ワーキングライフバランスを実現するべく連携することが不可欠であるとする。これも総合政策の発現の一形態例と考えられる。

公費を併せることにより、社会保険による給付が成立していることである。すなわち、端的には、あたかも財政の論理（財政規律）よりも政策の論理（給付の充実）が優先するという状況があり、本来的には、社会保障政策のありようは社会保障財政に整合しなければならぬと考えられる。

社会保障における財源調達手段としての社会保険料と租税との関係であるが、そもそも社会保障における社会保険制度の主位性が指摘される⁽³⁶⁾ところであり、それは憲法における自由主義と整合性を有するとされる⁽³⁷⁾。したがって、（保険料の減免の可能性はあるにせよ）保険料の納付の有無で受給可能性の選別がなされることになる。それ故、社会保障の財源調達に際して、社会保険料と租税の間では、国庫への収入調達という点では同様であるが、制度趣旨や運用の実施に際しては異なる点があると見るべきこととなる。

では、社会保険制度の保険料による運営を徹底するべく、社会保険料の引上げの途はないのか。確かに、本来であれば、社会保険料の収入のみで社会保険制度の維持ができることが理想と観念しうるが、現状を前提とすると、社会保険料の引上げを行えば、負担があまりに高くなり、負担能力を超えるものなりうる（つまり、ここで租税をも併せ

(36) 例えば、菊地馨実「社会保障法理論の系譜と展開可能性——とりわけ個人基底的理論の見地から——」民商法雑誌一二七巻四・五号

六〇七—六〇八頁は、社会保険料と租税との性質の違いを強調する。また、社会保険制度における租税の位置付けに係る整理として、小林秀太「法と経済学における税と保険料——租税法の観点から——」季刊社会保障研究四二巻三二〇頁以下。

(37) 鳥崎・前掲注(64)四九頁。これは、例えば、社会保険方式での給付の内容は本来的に自己責任で獲得できるもので、敢えて国家による制度整備を通じて給付を行う点を重視するものかもしれない。なお、逆選択の排除という、自由な保険加入を認めると、高リスクの者のみ加入し、保険財政の維持が難しくなるので、一律に保険料の納付を法律で命ずる制度があり、さらには、保険運営を行う国家が低リスクの者のみを選別して被保険者とする（クリームスキミング）こともない。これらの論理は社会保障制度の必要性が論証された後の合理的制度設計のためのものであろう。

た社会保険料負担の上限という難問に出会うことになる。勿論、制度上は、これについて明確な解答を立法者は制度上見つける必要性から逃れうる。何故なら、直後に述べるように国債発行により極度の負担引上げは回避可能となるからである。この点、そもそも租税は社会保障財源のみに充てられるわけではなく、他の政策財源でもあって、その確保の要請があるゆえ社会保険料負担との調整が必要となる。そして、租税（広くは国債収入も含める公費）であると、税収の使途にも柔軟性があり、国債発行を通じた当面の負担の先送りをし、長期的な償還可能性を考慮に入れた財政政策が行える。付言すれば、これは、（いわゆる高福祉低負担、または中福祉低負担という呼称で指摘されるところの）社会保障給付に係る国民による受益と負担の判断でもある。要するに、国民は現下の社会保険料および租税の範囲に収まる社会保障給付では満足しないということである。しかも、社会保険料の範囲内に給付を限定せずに、租税をも原資とすることは、国債収入も社会保障給付の原資に充てやすくなるとも考えられる。とはいえ、そもそも、これでは財政規律は維持できないし、前叙のごとく、社会保険制度の構造を維持するとすれば、社会保険料収入の確保を行わないと、社会保険制度の自己責任性という重要な要素は生きてこない。以上を前提とすると、社会保障政策の財源調達は社会保険料と租税との間でその性質に大きな違いがあると見るべきであって、前叙の憲法との関係をも直視すれば、（財源に係る主位性の、定量性ある基準を示すことは差し当たってできないけれども）量的にも社会保険料が主たる財源であるべきと考えられる。

とはいえ、社会保障給付の経済的原資として、租税も確たる位置を占めるのであるから、社会保障給付に係る財源調達としての税制のあり方（どのような税負担の配分を伴う税制が望ましいのか）を検討する必要がある（二）を

参照)。

なお、社会保険料に関連して付言すべきは、近時の社会保障政策の動向として、例えば、(少子高齢化との関係でも、政策上強く、その必要性が強調される⁽³⁷⁾) 公的医療に係る職域保険の社会保険料の納付義務者を拡張するものがある⁽³⁸⁾。確かに、社会保障の持続可能性が今日強く要請される⁽³⁹⁾ところ、既に述べたように、財源調達の方途を探る必要性は大きい。これにより企業の社会保険料負担の増加といった事情に基づき、保険料未納が生じるのであれば⁽⁴⁰⁾、被保険者の要件を拡張することに、保険財政の改善効果は期しえない可能性がある。そこで、右の点を重視し、一気に社会保険方式を捨て、税方式による代替を実施することはありうるのか。すなわち、保険料負担が被保険者の負担能力では耐ええない程度にある場合には、応能負担に基づく税による社会保障に行き着くか否かの問題である。この点、租税も社会保険料も法律に基づき納付が強制される点に着目すると、保険料の未納は租税の負担能力がない被保険者が納税を行わないことと経済的には同義であると見ることもありうるのかもしれない。しかし、前叙の憲法における社会保険方式の親和性、第一次性との関係で問題が生じるし、かかる第一次性を克服する論理は目下見当たらない。加えて、外国の例を参照しつつ、特に、社会主義国家が市場経済へ移行する際の現象を例とするものであるが、税方式で公的医療の運用がなされた場合に、予算の枠内でのみ実施されるため、公的医療の給付範囲が極端に縮減し、(そ

(378) 荒木尚志「雇用社会の変化と法の役割」長谷部恭男他編『社会変化と法』(岩波書店、二〇一四年)五頁。

(379) 例えば、香取照幸『民主主義のための社会保障』(東洋経済新報社、二〇二二年)九七頁以下。

(380) 香取・前掲注(140)七三頁。さらには、社会保障改革国民会議・前掲注(17)三四頁。

(381) そもそも、いわゆる地域保険の被保険者である者は、保険料の滞納が指摘されるところである。ところが、新たに職域保険の被保険者が増加するとした場合に、これも企業の保険料負担能力という点で問題が生じる可能性がある。

の価格が供給側により自由に決定される）自由診療が横行することによって、平等かつ廉価な公的医療が失われることを指摘するものもある。⁽³⁸²⁾

以上によれば、差し当たって社会保障制度の中心的仕組みとして、社会保険方式に与するしかないが、被保険者の拡張政策を実行するに際しては、企業の社会保険料負担能力は問題になりうるし、企業のもとに溜まっている内部留保について雇用を通じて（賃上げも含んで、出来るだけ多く）分配していくことも必要である。⁽³⁸³⁾したがって、賃金は労使協議で決定されるところではあるが、ある程度の政策的介入の必要性があろう。

(2) 社会保険と雇用―雇用と財源確保（税收、社会保険料）との関係―

雇用を通じて、就労し、社会保険料納付の途ができる。周知のように、被用者のすべてが被用者保険の適用が受けられない点で、雇用形態としての正規雇用と非正規雇用との間には、（近時ある程度の接近化がなされたが）社会保険制度の適用に差異がある。正規雇用は給与も非正規雇用と比して高く、社会保険料の事業主負担の適用もある点で、社会保険料負担能力があるが、非正規雇用の場合には、その事情は前叙の正規雇用とは逆である。非正規雇用の定義であるが、必ずしも明確ではない。⁽³⁸⁴⁾この点、大まかには短時間（パートタイム）、有期等の雇用形態を指そうが、特に賃金面での処遇が正規雇用とは異なる。そして、（労働時間等に基づき、一定の基準で振り分けがなされているため）厚生年金、健康保険組合の被保険者にはならない場合がある。また国民年金、国民健康保険の被保険者である場合には、

(382) 詳細は、香取・前掲注(379)一四五頁以下。

(383) 例えば、軽部謙介『ドキュメント 強権の経済政策―官僚たちのアベノミクス2―』(岩波書店、2020年)第1章。

(384) 香取・前掲注(140)七三頁。

(385) 例えば、三井・前掲注(374)八一頁等の整理を参照。

保険料負担が逆進性を持つ場合がある。雇用の安定は当然のこと、被保険者としては、被用者保険のほうが社会保険料負担という点でも有利であるし、賃金が相応にあれば社会保険料の未納も生じないので、正規雇用が望ましいと考えられる。しかも賃金があれば担税力も増加するので、税収面でも望ましい。勿論、こうした政策像の実現可能性は(ある程度)の経済成長を前提としよう。

(3) わが国の雇用の実態―正規雇用と、組み合わせ論―

以上のような構図のもと、こうした雇用形態の差異は待遇面で大きな差異をもたらすので、是正の対象とされるべきされた。これが後述の非正規雇用の正規化である。いわゆる日本型雇用慣行は、⁽³⁸⁶⁾ 工員・職員⁽³⁸⁷⁾ について、戦前からの歴史的経緯を経て形成されてきた。わが国の正規雇用を特徴づけるのは、いわゆる長期・終身雇用、年功序列の賃金であり、「家庭を持つ男性従業員が、一生涯にわたり一つの企業で労働する」雇用形態である。⁽³⁸⁸⁾ こうしたあり方は、学生生活を終わり、一つの企業で定年まで勤務できれば、人生の経済的基盤は確保されることになるという点で雇用の安定には必要であったし、企業にとつては、当該企業で勤務することにより、業務に熟練し、生産性が高まってくるといふ点で、使用者たる企業にとつてもメリットはある。⁽³⁸⁹⁾ 特に、加齢とともに上昇する年功賃金については、それが生活給としての意味を持ち、結婚、出産、子育てと壮年期にかけて人生における費用はかかるのであって、ライフサイクルに合わせて労働者の私生活上の支出の必要性とも適合する。⁽³⁹⁰⁾ そして若年期と壮年期とを比較すると、若年期

(386) 濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』(日本経済新聞社、二〇二二年)二九頁以下。

(387) 濱口・前掲注(386)五五―五六頁以下。

(388) 例えば、両角道代／森戸英幸／梶川敦子／水町勇一郎『労働法 第4版』(有斐閣、二〇二〇年)一〇―一一頁。

(389) 太田聰一／橋木俊昭『労働経済学入門「新版」』(有斐閣、二〇二二年)一〇六―一〇七頁。

は生産性より低い賃金、壮年期は生産性よりも高い賃金が支給されるので、労働者にとって早期退職は損失となるため、使用者たる企業は中長期的観点から、労働者に対するOJTを実施することが可能であって、該当の労働者のもとでいわゆる人的資本の蓄積がなされた（いわゆる効率賃金仮説⁽³⁹¹⁾）。そして、（後に触れるところの）判例上形成された解雇規制により、雇用は安定していた。しかし、その代償として、労働者は長時間労働に就き、配転命令により転勤にも服した。以上について、正規雇用とは、要するに、学説の一部が指摘するところのメンバーシップ型の雇用である。メンバーシップ型の雇用とは、企業に属するとしての特定の職務に従事するのではなく、様々な職務に従事するものである⁽³⁹²⁾。したがって、わが国においては、企業の労働者は定期的な人事異動のもと（濫用とされることもありうる）配転命令⁽³⁹³⁾、広く浅く企業の業務に従事していくという形態の人事制度のもとにある。そして、好景気であっても、少なめに労働者を採用し、不景気に伴い業務量の減少があっても解雇に繋がらないような採用活動を行うことを帰結する⁽³⁹⁴⁾。いわば、雇用保障と広範な人事権の行使が組み合わされているかのようなようである。本稿では、これを便宜上「組み合わせ論」と呼称しよう⁽³⁹⁵⁾。

そして、この点、非正規雇用については、正規雇用の雇用を確保するための安全弁であって、もし景気悪化により

(390) 大内伸哉「雇用はなぜ壊れたのか―会社の論理V.S. 労働者の論理」(筑摩書房、二〇〇九年) 一一〇頁、一五五―一五六頁。

(391) 太田／橋木・前掲注(389) 八二頁、清家篤『労働経済』(東洋経済新報社、二〇〇二年) 一六三―一六五頁。

(392) 濱口桂一郎『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ』(岩波書店、二〇〇九年) 三―四頁。

(393) 例えば、最判昭和六一年七月一四日判時一一九八号一四九頁。濫用の認定は、結果としてワークライフバランスの確保に資する。

(394) 八代尚宏『日本型雇用慣行の経済学』(日本経済新聞出版社、一九九七年) 七〇―七二頁。

(395) この点、三井・前掲注(374) 一一―一三頁は、本文中における、わが国の雇用ルールを、その労働者雇用安定化機能と使用者裁量権容認機能とがトレードオフの関係に立つと論ずる。換言すれば、両機能のバランスが組み合わせ論のエッセンスとなる。

人員整理の必要性が認められる場合には、非正規雇用を減少させた⁽³⁹⁶⁾。しかも、非正規雇用の労働者は企業の中長期的戦力ではないので、OJTも実施されなかつたため、正規雇用と比してスキルアップは困難となった。

(4) 正規雇用と非正規雇用との差異

ここで、如何なる対応策があるか。制度等を参照すると、次の可能性がある。一に、非正規雇用の正規化である。一定の要件を充足する場合には、非正規を正規に転換する制度の配備である。具体的には、いわゆる正規転換規定がある(労働契約法一八条)。かかる政策は生活の安定に一見つながるが、そもそも正規雇用と非正規雇用との組み合わせのような採用・配置は企業の経済的判断に基づくために、正規化を強制的に行えば、従前の人員整理に際して採られた手法(例、第一次的な非正規の解雇)が難しくなり、ひいては正規の採用減少に繋がりがかねないという難問がある⁽³⁹⁷⁾。これは企業の側の不利益である。すなわち、そもそも非正規雇用の正規化は、組み合わせ論からすれば、企業の経営的判断を歪めるものであり、企業にとつての雇用戦略上のメリットが失われる。加えて、雇止め、契約不更新の可能性もあるが、雇止め法理の制度化もある(労働契約法一九条)。

そもそも、労働力も市場で自由取引がされるところ、一定の場合に正規採用が実質的に強制されるとすれば、国家が労働市場に何処まで介入可能かという問題が提起可能である。私人の生活支援につき雇用を通じて行うべきか、別の手段(例、社会保障)かということになるが、両者は二者択一の関係にあるわけではなく、必ずしも明確ではないが、本稿の視点からすれば、社会保障制度に係る持続可能性の実現のため雇用(政策)が必要であると考えられるため、かかる労働市場への介入がなされることが帰結される。これは、就労を通じて、自身の私生活上の(経済的)ベース

(396) 八代・前掲注(394) 八二頁。

(397) 大内伸哉『非正規雇用改革 同一労働同一賃金によって格差はなくなる』(中央経済社、二〇一九年) 一六三頁以下。

を自ら構築することを意味するので、社会保障の一属性としての「個人の自律性」と整合性を確保することになり、（憲法との整合性もある）私生活の自主的な形成の実現ができる。とはいえ、ここでは介入自体の正当性はともかく、介入のあり方として企業の人事政策に前叙の歪曲が生じる可能性がある⁽³⁹⁸⁾。これは同じく組み合わせ論の枠組みで言えば、組み合わせ論の成立のベースになっている正規雇用と非正規雇用との間の差異を企業側の不利益で是正しようとするものであり、確かに、正規転換と同じような（非正規の採用の縮小等の）弊害が生じる恐れもある。

次に、労働者の側の問題を見る。ここで、改めて、労働組合の意義を再考することもなされる。すなわち、労働組合を活用するのである。具体的には、労働組合は従前正規雇用の労働者のための集団であったが、（最近⁽³⁹⁹⁾は組織率の低下もあるけれども）非正規雇用者の利益も汲んだ上で、使用者と交渉を行うこともその役割として措定することの可否が論じられている⁽⁴⁰⁰⁾。ここで、いわゆるインサイダー・アウトサイダー理論によると、インサイダーたる正規雇用者とアウトサイダーたる非正規雇用者との関係は雇用の安定を巡り相克するため、正規雇用者の集団として構築されている労働組合に積極的に非正規の利害も汲んだ行動を取ることを期するのは困難である⁽⁴⁰¹⁾。したがって、（労働組合

(398) 八代尚宏『労働市場改革の経済学 正社員「保護主義」の終わり』（東洋経済新報社、二〇〇九年）七一―七二頁。

(399) 水町勇一郎『労働法入門 新版』（岩波書店、二〇一九年）一八六頁。

(400) なお、わが国の労使関係に係る歴史的な経緯の他に、八代・前掲注(398)一二六頁によると、日本の経営層は、いわば成功した従業員であり、労使対立は生じにくい旨の指摘がある。所論は、これにより雇用の保障が実現される途が形成されると考えるものと思われるが、同時に、とりわけ製造業については、景気の影響を受けやすいので、それ故（雇用の）調整弁としての非正規雇用が必要となるものとする。以上によれば、使用者に対抗する労働組合を組織する必要性は必ずしもなく、労使協調は可能であり、ただ雇用保障のため調整弁として非正規雇用を活用するという現状があると考えられる。

(401) 水町・前掲注(399)二四四頁。

は正規で構成されることが多いため、非正規の利益を汲みえないという問題もあり⁽⁴⁰⁾ インサイダーとアウトサイダーとの間での利害調整については実効的枠組みがないため、いわゆる正規の既得権を侵害する可能性のあるワークシェア論は低調である⁽⁴¹⁾。

加えて、非正規雇用については、次のような特有の事情もあり、政策論においては言及せざるを得ない。これは、わが国の雇用におけるいわゆる新卒採用優先主義であり、すなわち、新卒で採用されないと、以後なかなか正規採用に至らないという事象である。こうした新卒時の正規採用が実現できないことも、非正規化の一経路であるが、これについては、論者によっては、卒後三年程度は新卒扱いとすべきという提言もある⁽⁴²⁾。

さらに、右に関連した、新卒時の就職活動について回る問題として、いわゆるミスマッチ論があり、これは新卒者の大企業志向の結果、就職が本意であると、短期間で退職する傾向がみられる結果、その後、再就職が困難となり、同じく非正規化するのである⁽⁴³⁾。これに世代効果も付け加わる⁽⁴⁴⁾。確かに、学歴にシグナリング機能は認めうるが、もし、以上のスパイラルに陥ると、シグナリングの機能あるいは価値は減耗していくことが示されているのではないか。し

(40) 太田／橋木・前掲注(389)一四二―一四四頁。

(41) 水町・前掲注(399)二四〇頁。

(42) 水町勇一郎編著『労働法改革 参加による公正・効率社会の実現』(日本経済新聞出版社、二〇一〇年)四九頁以下。

(43) 水町・前掲注(399)入門五七―五八頁は、わが国の労働法の理論は(企業という共同体に係る)メンバーシップを有していない者に対する閉鎖性を持ちうるという。その他には、大内・前掲注(390)六二頁。その他にも、橋木俊詔『失業克服の経済学』(岩波書店、二〇〇二年)一一八頁。

(44) 清家篤『雇用再生』(NHK出版、二〇一三年)八〇頁。

(47) 清家・前掲注(406)八三頁。

たがって、企業にとって（職業経験を経て獲得できる、特定の業種でのスキル等の）他のシグナリング機能を持つ指標は見当たらないため、一層正規採用が困難となると考えられる。こうしたミスマッチの解消が必要であろうけれども、労働需要が高い職種があっても、職業選択の自由として、当該職種を職業として選択するか否かは個々の求職者の判断に拠るため、人手不足の業種への求職を強制することはできない。したがって、労働市場の自律性を根本に措いて考えるならば、性質上大企業志向、特定業種志向を排除するための、強制ではない、インセンティブの創出に基づく政策的働きかけが必要となるのである。このことは、ミスマッチを情報探索コストの問題と捉えることから論証可能である。すなわち、学生が新卒として就職活動をする場合、大企業のほうがいわゆる良い職場である確率が高く、中小企業のうちでそれに相当する企業を探索することは情報コストの点で無視し難いと言われる。したがって、具体例としては、大学において、「学生の過度な大企業志向を是正するためには、中堅・中小の優良企業に関する情報を学生に提供する必要がある」というように、中小企業での雇用を志望するような職業教育を実践すること等が指摘されているので、その中で優良な中小企業に係る情報を積極的に提供し、前叙のコスト低減を実現することも途である。以上を見ると、正規雇用の実質的な強制は憲法をはじめとする（労働市場の構造等も含めた）既存の制度との関係

(408) この点、樋口美雄／財務省財務総合政策研究所編『若年者の雇用問題を考える 就職支援・政策対応はどうあるべきか』（日本経済評論社、二〇一三年）一三頁以下。

(409) 大内伸哉／川口大司『法と経済で読み解く雇用の世界（新版）—これからの雇用政策を考える』（有斐閣、二〇一四年）二四頁。

(410) 大内・前掲注（390）一〇〇頁、八代尚宏『日本的雇用慣行を打ち破れ 働き方改革の進め方』（日本経済新聞出版社、二〇一五年）二五八頁。

(411) 詳細は、樋口／財務総合政策研究所・前掲注（408）一三〇—一三二頁、二〇〇—二〇二頁。

(412) 詳細は、樋口／財務総合政策研究所・前掲注（408）二二五頁以下、特に、二三〇頁。

でも問題があり、さらには、利害関係者との間の調整も困難であることが分かる。

次に、解雇規制について若干触れておこう。これもわが国の長期雇用と密接に関連する制度である。すなわち、長期雇用のもとでは解雇は極めて限定的であるとされた。⁽⁴¹⁾これ自体雇用保障に資するために論難する必要は必ずしもない。確かに、学説上、いわゆる整理解雇が難しいこともあり、いわゆるホールドアップを防止し、⁽⁴²⁾雇用の安定に資する制度的要因であるとされたという評価がある一方で⁽⁴³⁾（これは組み合わせ論の重要な制度的要因であるということが出来る）、デメリットとしては、「企業が長期勤続を望まないような人材であっても、解雇ができない」というように、ある企業にとって不要な労働者を溜め置くことが当該企業にとっての生産性の低下に繋がり、さらには社会的にも人的資源の非効率な扱いとなる、さらには、既存の人員整理ができないため、新規の人材採用が困難となるといふ諸事項が挙げられていた。これは、人材の非効率な配置が齎す弊害であり、加えて、「正社員のパイが限られていることを考えると、解雇規制は、現在の正社員である中高年層がそれを独占するという効果を有し、これから働こうとする若者は、なかなか雇用のパイにありつけない。・・・解雇規制が、正社員という一部の労働者グループにのみ利益を与え、その利益が既得権化する一方で、既得権を享受できない若者たちが損害を被る・・・」⁽⁴⁴⁾というように、換

(41) 整理解雇について、例えば、長崎地判大村支判昭和五〇年二月二四日判時八一三号九八頁、東京高判昭和五四年一〇月二九日判時九四八号一一一頁等。

(42) 大内／川口・前掲注（409）一四七頁。

(43) 濱口・前掲注（386）労働法七三頁以下。

(44) 大内／川口・前掲注（409）二九頁。

(45) 大内／川口・前掲注（409）二九—三〇頁。さらに、大内伸哉「解雇改革 日本型雇用の未来を考える」（中央経済社、二〇一三年）一八頁。

言すれば、解雇が困難であることにより採用されない人材の人的資本形成がなされないという中長期的な雇用に影響を与える事情もありうる。これも非正規雇用を生じさせる要因であろう。この点、従前の解雇規制としては、判例上の解雇権濫用法理の形成（最判昭和五〇年四月二五日判時七七四号三頁）の後に、労働契約法（一六条）に明文化されたという経緯がある。従前判例に挙げられ、学説上でも議論された整理解雇に係る要件は（異論はありつつも）⁽⁴¹⁾ 不明確であり、さらにその可否は厳格に解される傾向にあったとされた。⁽⁴²⁾

では、仮に、（少なくともレピュテーション⁽⁴³⁾という安易な解雇に対する防波堤はあるとしても）解雇を容易にすることにより、労働市場は効率的になるかという問いについて見ておこう。そもそも解雇規制の緩和論の背後にあるものとして、企業の生産性回復措置の実施を可能とすることにあると言えよう。すなわち、人件費を抑制し、さらには高生産性を発揮する人材を新たに雇用するという戦略を円滑に実施すると言い換えることもできるかもしれない。逆に、解雇が困難であれば、生産性の低い労働者の雇用継続が余儀なくされる。確かに、解雇規制の緩和は、経営戦略の視点からは成り立ちうる論理ではあり、それにより、日本型雇用慣行の特徴たる新卒主義、長期雇用が退潮し、（中途）採用の容易化が実現するかもしれない。加えて、例えば、（いわゆる就職氷河期に正規雇用就く機会に乏しかった）世代効果の緩和も期しうる。しかし、雇用の確保という難題もある。そもそも、解雇規制緩和論の論理として、目下の生産性と賃金との不一致を解消し、各労働者が新たに自身の生産性と一致する賃金を獲得できる職を得ること

(418) 大内／川口・前掲注(409) 三二―三三頁。

(419) この点、水町・前掲注(399) 六七―六八頁、さらに、両角／森戸／梶川／水町・前掲注(388) 二二八―二二九頁も同旨か。

(420) 例えば、大内／川口・前掲注(409) 一三六頁。また、判例の動向の整理として、三井・前掲注(374) 二五〇頁以下。

(421) 大内／川口・前掲注(409) 一三四頁。

が効率的市場の実現をもたらすのであって、解雇規制があるために、それが実現できないという見立てもあるかもしれない。ここで、生産性が賃金に見合わないとして解雇された労働者が果たして容易に新しい職に就くことができるか、換言すれば、自身の労働力という財を、それに相応する賃金で購入する企業等が市場に出現するか、という点は差し当たり確実性を見出しえないかもしれない。しかも、中長期的な視点としては、既に見たように、日本型雇用システムの属性として、賃金と生産性との乖離があり、そもそも生産性と賃金との適合性が市場を介して実現されうる素地がわが国にあるのか否か不明である。この課題に因應するためには、いわゆるメンバーシップ型の日本の雇用慣行が(労働力が特定の職務と結合する)ジョブ型に変更される必要があり、同時に外部労働市場の発展も必要となろう。ジョブ型とは、職務や場所が限定された雇用契約に基づく就労形態であり、メンバーシップ型のそれと対置されて整理される。ジョブ型雇用のもとでは、職務単位で求人がなされるところ、その職務を担うのに相応しい人材であるか否かが、当該職務に相応する生産性の有無と併せて、採用基準となつて人選がなされることになるからであろう。

さて、解雇規制の緩和論については、少なくとも以上のような問題について差し当たつて検討する必要があるかもしれない。そして、前叙の中長期的な課題は一先ず措くとして、わが国の労働市場における、解雇された労働者がシームレスに新しい職場を見つけることができる素地の有無について若干見ておこう。この点、確たることはなお言いえないが、凡そ以下の議論は可能であると考える。まず、特定の企業に在籍し、一定以上の勤続年数、相応の役職に就いていたことが、当該労働者の資質・能力を示す情報となりうるものであり、この点で、労働市場における新卒者採用の際に問題となるような情報の非対称性問題はある程度減殺できるのではないか。とはいえ、衰退産業から解雇され

た労働者が、同じような衰退産業に再雇用されることは、まったく不可能というわけではなく、ある程度の労働力の吸収はありうると考えられるが、産業全体の趨勢から必ずしも容易ではないとも考えられる。その場合には、汎用性ある技能、さらには新たな（ある程度の関連性を有するのが現実的ではないかとも思われるが）技能を身に着ける必要性が出てこよう。そして、これは、ジョブ型雇用と親和性を有するのであり、この点でも再就職の容易さは減殺されるのではないか。それ故、多くの論者が言及するように、解雇規制改革と同時に、後に触れる企業外での就労訓練たる積極的労働市場政策の充実が望まれるのであり、⁽⁴²⁾少なくとも両者の組み合わせを以て初めて解雇規制改革は奏功すると考えられる。

加えて、その他にも、解雇規制の緩和論には、金銭補償のあり方等の重要問題もあるが、機会があれば別稿で検討することとしたい。

4 雇用確保の処方箋

雇用確保の理想像として従来のメンバーシップ型の正規雇用のみを追求することは、企業の採用に係る経営上の判断、無制限の配転命令に服することを伴うワークライフバランス喪失等⁽⁴³⁾を直視して、現実性を欠くとも考えられる。したがって、前叙の実定法の仕組みに基づく非正規の正規への転換可能性はなお制度として配備しつつ、例えば、一に、中長期的な雇用のあり方の方向性として、いわゆるジョブ型の雇用の整備を実施する途も探るべきとも言える。メンバーシップ型の雇用と異なり、いわゆるジョブ型の雇用は、企業において特定の職務について、必要性に応じてそ

(42) 同旨、大内伸哉／川口大司編著『解雇規制を問い直す 金銭解決の制度設計』（有斐閣、二〇一八年）二二頁（大内伸哉／川口大司執筆）。

(43) 大内伸哉『勤勉は美德か？ 幸福に働き、生きるヒント』（光文社、二〇一六年）八一頁以下。

の都度補強的採用を行い、不要となった場合、解雇するという人事政策のもとにある雇用形態を指す。これによると、労働者が、企業外部で獲得した専門知識を企業が見込んで採用することとなり、外部労働市場における採用活動がなされる。そうした外部労働市場は人材育成を企業外での教育に依存させることになるため、職業上の能力を自ら身につける必要性がある。何故なら、OJTを通じてスキルアップ教育を施しても、他社に転出されるのであれば、社内教育を行うコストは高騰することになり、外部労働市場への過度の依存はOJTを低調とするだろう。また、内部労働市場を通じた人材調達は人材探索コストを低めるため、経済的合理性が承認され、外部労働市場に依存した人材調達はさほど拡大はしない可能性もある。加えて、自社での人材育成が不調となり、生産性向上も期しえないといった難点の指摘もあることは留意すべきであろう。以上を踏まえれば、ジョブ型雇用の拡張・確立には、職業能力向上が自助努力を以て期しうる⁽⁴²⁵⁾ことが言えるであろうし、さらには、それに伴う外部労働市場の同じく確立等が必要である⁽⁴²⁶⁾。

そして、ジョブ型雇用への転換の持つ意味であるが、企業の採用の自由と雇用確保との両立を所論は指向するものであるかもしれない。OJTが各会社でできない以上、労働者が自ら職業訓練を行う必要がある、加えて将来の職業像として、特定の専門業務に特化したようなものが多いのである。それらを自身で習得すれば、少なくとも、汎用的かつ専門的な知識を習得した労働者という、ジョブ型雇用の、少なくとも一つの条件は満たすことにはなる。

(425) 清家・前掲注(391) 一五一頁以下。

(426) 清家・前掲注(391) 一六九頁以下。理工系の技術者、医師、歯科医師、薬剤等はともかく、現状では、日本では専門職学位(MBA等)が職業上の能力指標とはならないかもしれない。加えて、職業上のスキルの有無が問題となるため、そもそも学歴のシグナリング機能はこの点弱いと考えられる(尤も、当該学位が職業上の高能力を保障するものであればそうではない)。

また、右に関連して、メンバーシップ型の雇用下において、何らかの事情で失業した場合、新たに職を得るためには、積極的労働市場政策が有効でありうる。⁽⁴²⁶⁾これは、企業内OJTでなく、企業外職業訓練であり、わが国でもある程度の整備がなされている。積極的労働市場政策の展開がみられる例(外国)を管見するならば、以下のようなになる。論

- (427) 外部労働市場の構築については、労働法理論との関係で以下のような議論が可能である。わが国においては、従来の労働法の体系として、弱い労働者と強い使用者との間の対立軸を措定し、前者に対する労働法による画一的規定による保護が指向されるとされた。学説においてかねてより指摘されるころではあるが、総じて言えば、今後は一群の、均質化された労働者集団の存在を措定するのではなく、いわば個別の、多様な労働者像を単位に労働法理論を考えるべきであると言われるのである(以上、菅野和夫/諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題」新たなサポートシステムを求めて」日本労働研究雑誌四一八号二頁以下、特に、七頁以下)。確かに、本稿で若干干渉のように、ジョブ型雇用の推奨はその好例かもしれない。あらゆる労働者がかかる雇用形態を希望するか否かは否定的に解さざるを得ないが、少なくとも、夫婦共働きで、かついずれも正規雇用者といった場合には、ワークライフバランスを維持できない可能性もあるため、夫婦のいずれか一方が、柔軟な、かつ安定した雇用形態のもとで労働することは一つのありうる雇用像である。尤も、雇用の柔軟性および安定性を両立させることは、本稿で見たいような労働法理論・実務の動向からすると、労働者に極めて有利なものであるため、差し当たつての容易な実現可能性はやや疑わしいが、ジョブ型雇用形態の浸透を通じて外部労働市場の取引に耐えうる高スキルの労働者が出現するようになると、実現可能性は相応に高まると考えられる。そのために、積極的労働市場政策が必要であるとされる(菅野/諏訪・前掲一四頁)。加えて、そうした外部労働市場を通じた転職・再就職が円滑になされるためには、OJTに拠らない能力開発・教育訓練に係る制度が構築される必要もあろう(これについては、キャリア権の概念に依拠して議論するものとして、例えば、諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる」一試論—日本労働研究雑誌四六八号五四頁以下、特に、六〇—六一頁)。
- (428) その他にも、八代・前掲注(410)三〇〇—三〇一頁によると、人事制度の分権性を高める必要性も指摘される。すなわち、それは、人事部改革の必要性の提唱であって、社内における人事部のパワーが強いと人事が集権化し、全社的な人事が行われるため、かようなシステムを捨て、部署を単位に人事がなされると、部署ごとの人材選別が進み、ジョブ型が浸透することが予想されている。
- (429) 大内伸哉「君の働き方に未来はあるか? 労働法の限界と、これからの雇用社会」(光文社、二〇一四年)第七章。
- (430) わが国の政策史については、例えば、荒木尚志「労働法 第4版」(有斐閣、二〇二〇年)七八一頁以下。

者の整理によると、スウェーデンにおいては、解雇の金銭的解決が可能であって、TRR という非営利再就職支援組織があり、これは企業自身の再就職に対する責任、さらには失業時の収入補償のための組織で、加盟企業の総賃金の〇・三%の拠出金により運営されている。そして、所論は次のように続く。⁽⁴³⁾ アメリカでは、専門職能別の協会組織(専門団体)があり、そこに労働者は所属し、自己啓発の機会としているし、転職紹介会社も存在する。プロフェッショナルスクール、コミュニティカレッジも存在し、常時職業技能を身に着けることは可能となっている。ヨーロッパでは、職業・産業別の労働組合があり、労働者はそこに属し、職種別労働市場の中で転職が可能となっている。さらに、職業大学も存在するのである。こうして、欧米では、職業知識を身に着け、それを活かして転職するための市場が予め存在すると考えられるのであり、こうした制度もジョブ型雇用には不可欠のインフラであることになろう。換言すれば、ジョブ型雇用を安定化させるための不可欠の制度が一部でも欠ける場合には、そうした雇用慣行の転換は必ずしも奏功しないと考えるべきかもしれない。⁽⁴⁴⁾

以上のように、積極的労働市場政策の展開が政策課題として考えられるところ、海外には先行事例も見られる。その実効性の要件が探られるべきであるが、実のところ、積極的労働市場政策は、必ずしも奏功しない場合もある。⁽⁴⁵⁾ 雇用の移動には、そもそも雇用の受け皿が必要であるし(不況が深刻である場合には、訓練対象分野の特定が困難であつ

(41) 山田久『失業なき雇用流動化 成長への新たな労働市場政策』(慶應義塾大学出版会、二〇一六年)一七四頁。

(42) 山田・前掲注(41)二三〇頁。

(43) すなわち、一般化して言えば、先行を要する政策が未実施である場合、それにより、後行する政策の実効性を担保するものが必要である。総合政策に着目した前注(37)を参照。

(44) 以下、翁百合／西沢和彦／山田久／湯元健治『北欧モデル 何が政策イノベーションを生み出すのか』(日本経済新聞出版社、二〇一二年)四七頁以下。

た）、訓練受講者が急増すると、対応は難しくなり、産業構造も変化するであろう。そもそも、北欧では、成長産業への人材移転の前提として、衰退産業の新陳代謝を行っており、そうしたいわば痛みを伴う産業政策が併せて実施されている。さらに、積極的労働市場政策への参加による失業給付の受給が繰り返されるという問題が挙げられている（いわゆる回転ドア）。所論は、そうした事態への対応策として、雇用助成を通じたジョブマッチの促進に言及する。

以上の議論を踏まえれば、積極的労働市場政策も常に実効性を持つわけではない。すなわち、雇用の流動性確保がジョブ型雇用展開の具体像であろうと思われるが、それを衰退産業から成長産業への人材移動であるとする、成長産業への移動は自発的に先行して行われるため、これを直視すると、解雇規制は必ずしも経済活性化には関係がないとも言える。要するに、雇用流動化は経済活性化を前提とすると思われるところ、雇用の流動化により経済の活性化を目指すという経済政策は、（論理的にはありえないのではないかもしれないが）実効性ある公共政策とは必ずしも言いえないのではないかという見方もあるかもしれない。とはいえ、解雇規制の緩和を以て企業構造の改革が可能ともなりうるので、その点経済活性化の資するとも言える。そこで、ジョブ型雇用の確立があれば、（積極的労働市場政策を以て職能が高められた労働者についても）企業の中途採用も一層可能となると考えられる。これによれば、ジョブ型雇用と解雇規制の緩和との間には相関があると考えられる。

二に、多様な働き方の承認である。これは、例えば、限定総合職のように、広範な配転命令に服さない、地域限定の正規職である。⁽⁴³⁾前叙の組み合わせ論で確認したように終身雇用と企業の広範な人事権は固い組み合わせであるよう

(43) そもそも、清家・前掲注(391)六九頁によれば、労働は“生産からの派生需要”とされ、生産活動がなければ労働需要はないという位置づけであろう。

(436) 大内／川口・前掲注(409)三二七頁。

に思われるため、終身雇用を伴いつつも、企業の人事権に限定性があるという組み合わせは成り立たないように思われる。そして、無理をしている（私生活を犠牲にしている）正規職員を限定的なそれに転換することにより、ワークライフバランスの成立（家庭生活と責任ある（やりがいのある）仕事との両立）を可能とすることはありうる⁽⁴⁷⁾。これにより、労働者の希望する形態で就労が可能となり、またいわゆる M 字カーブ⁽⁴⁸⁾の是正にも資することになる。なお、限定総合職は終身雇用を伴わない雇用形態として議論の遡上に乗るため、前叙のジョブ型の雇用形態の一種とも言いうる。そこで特定地方の事業所の閉鎖により職場が失われた場合の、新たな就労先を探す必要性に因應する制度・政策が別途考案されねばならない。

三に、同一労働同一賃金の原則への着目する必要がある。いわゆるパートタイム・有期労働法八条では、正規雇用と非正規雇用との間の均衡待遇の原則が規定され、同法九条では、非正規雇用であることを根拠とする差別的扱いが禁止された（均等待遇）。各条文に係る解釈論の詳細について本稿は省略するが、ともかく、雇用形態の相違による待遇の違いが解消される途が明文化されたわけである。これらは、（正規雇用または非正規雇用）といった企業の採

(437) なお、ワークライフバランスについても問題がないわけではない。大内／川口・前掲注(409)一九八―一九九頁以下によると、例えば、現在以上に女性が出世レースにコミットすることになるため、出世レースが非常に激化する可能性がある。これはともかく、加えて、今後の雇用像の可能性として、ジョブ型雇用が浸透した場合、具体的なジョブを基準として人事評価が実施されるため、出世レースの帰結が早く見えてしまい、出世を諦める者は早めにワークライフバランスを重視するライフスタイルの選択を余儀なくされるということもありうるという。

(438) 例えば、清家・前掲注(391)五〇頁。

(439) 詳細は、菅野和夫『労働法 第十二版』（弘文堂、二〇二〇年）三五四頁以下、水町勇一郎『同一労働同一賃金』のすべて 新版（有斐閣、二〇二〇年）七八頁以下、一一四頁以下等。

用の自由を前提としつつも、少なくとも9条に基づく格差禁止については、平等の視点に基づき差別上扱いを許容しないものであり、労働条件につき政策介入を通じて歪曲的に矯正するものではなく、むしろ事物の性質上労働条件の違いが許容されない場合に、それを違法とするものに止まる⁽⁴⁰⁾。但し、非正規雇用確保のために従前以上の人件費の必要性に繋がる場合には、正規雇用の賃金引下げに行き着く可能性もあるとされる⁽⁴¹⁾。

以上若干検討したように、正規雇用の積極化の要請と、その（賃金、継続性という点での）安定性・優位性は首肯できるが、企業の人事政策上の要請という点で、正規雇用の採用を徹底することは困難であるように思われる。そこで、非正規雇用であっても、法的に可能な範囲で正規雇用の待遇に接近させることは、右に見た要請の調整の帰結と見ることできる。その他、本稿で管見した労働法學説を前提とする限りでは、従前の正規雇用に限定されない、今後のライフスタイルの変化・多様化に対応した形での雇用の確保が求められているように考えられる。

(40) 村中孝史「働き方改革と労働法の役割」民商法雑誌一五六卷三三三二四―三三五頁によると、八条の均衡待遇については、職務内容や人材活用の仕組み等が異なるとしても、労働条件格差の均衡性を求めるものであるため、市場原理の修正に及ぶという。但し、この修正が歪曲的なものであるわけでは必ずしもないかもしれない。

(41) 村中・前掲注(40)三二二頁。その実例として考えられるケースは、三井・前掲注(374)八二―八三頁。