

けです。

そのことの意味は、市場で決まる価格と、公的に医療システムの中で決める医療の価格付けの問題との矛盾は、さまざまな形で顕在化する可能性もまた生まれてくる。そういう意味において、常に社会保険、社会保険を司る厚生行政における市場へのインパクトというものを、どういう具合に取り込みながら、特に供給側にモラル・ハザードを起こさないような形で、社会保障制度をデザインするかが問われている。

たとえば医療の場合、情報の非対称性に伴う問題であるとか、あるいは薬価と医療サービス、直接的な医師の問診等のサービスの価格付けの問題、差額医療の問題等、過大で非効率な医療供給体制を招き、過大な負担を国民に求める危険性がある。薬価と市場価格との関係はマーケットと医療保険との間の齟齬として出ているということである。そういう意味での調整というものを図っていくことの努力が、求められてくるのであらうと思っている。

最後に、私自身は社会保障の分野で、官と民という二分法から、非営利組織という NPO が、今後高齢化の中で第三者の供給者として活躍すべきであると考えている。社会システムにおけるアウ

トソーシングの手段として NPO が出てくる可能性もあるだろうと思っている。

たとえば、サッチャー時代から以降イギリスでは、この有償ボランティア等を利用しながら、医療とその周辺の位置付けというものを、公と民と NPO との協調関係を組み立てることによって、安くてしかも効率的な医療体制というものをつくり上げていこうとしている。このような努力というものが行われているわけである。この NPO やボランティアは、やることによる喜び、これは利己的な動機というふうにいっているし、それから奉仕することによって人に貢献するという、利他的な動機をセットにしている。人々がそれほど高いコストを要求することなく、自分の効用の上昇と、社会全体のウェルフェアの増大にコントリビューションするという、こういうような構図が期待されているわけです。

21 世紀はトライポーラ・システム、公と民と NPO の三者が、お互いが開かれた極として、相互に連携を図りながら、お互いが敵対視することなく、共生、連携型のシステムにつくり上げ、その中で社会保障というものを柱として、国民の生活の維持にとって大きな役割を果たしていくということが求められているのであらうと思っている。

【レポート】

社会保障と雇用政策

慶応義塾大学教授 佐野陽子

私は労働とか人事管理という分野にいて、社会保障という問題も深刻な問題として受け止めておりますので、このような機会をいただいて、勉強も少しくさせていただきました。しかし、いちばんはじめの目次にあるように、社会保障関係の審議会の報告というのは 14 点あって、これはキロで量るぐらいにどっさりとまいりました。私は昔

から模範生なので、一生懸命それを読もうとしたのですが、それを読んで総合するというのは、もう分裂気味で手に負えないということが、すぐさまわかりましたので、一応それはそれとして、ポイントを頭に置きながら、目頃感じているようなことを綴ってみました。ここに書いてあるのは本当の一般論であるので、後半には労働市場におい

て特にこういう施策がポイントではないかという、そういうところを新たに触れたいと思う。

ご承知のように、この変化する現代においてはいろいろな問題があるけれども、一応制度、法律というものは一度決めると、なかなか変えられないという、そういう特徴がある。ですから、もし決めるのであれば、将来を見越した方向で決めるというのが望ましい。しかし為替レート一つ取っても、とてもあしたのことはわからないということで、大変な英知を結集して、これからやっていかなければならないと思っている。

労働市場の分野からいうと、いろいろな法律が山ほどあるけれど、私などがいつも疑問に思っているのは、こんなに決めても、どれだけが有効なのだろうかということで、そういう守られない法律というのをいつも目を付けている。労働関係だけではなくても、たとえば未成年者の喫煙であるとか、飲酒であるとかというの、同じように守られないけれども、労働関係でいうと、たとえば労働時間関係の問題がある。これも決めてあるのは誰も知っているし、これから週 40 時間という、かつての先進国並みに実際になっていくわけだが、これからはそういう労働時間というのが、そんなに重要な問題なのだろうか考える。昔の工場労働であるとか、デスクワークであるとか、こういうものは労働時間で仕事を計れるが、いまやそういう仕事はだんだん減ってきていて、営業で飛び回るとか、研究のことで夜も考えとか、そういう働き方になると、時間で計るのは難しい。時間でコントロールしようとする自体が問題であるということで、そういう環境の変わり方のほうがいかに早いかということ、痛感する昨今である。

労働関係でいうと労働省がいろいろな法制を定めていて、たとえば、定年制ということについてもいろいろ議論がある。この定年制も 55 歳が一般的であった時代から、高齢化とともにこれを上げなければいけないということで、60 歳を目指して、国民運動のような形で引き上げ運動が起こった。そして 1 年、2 年ずつでも徐々に上げてきて、いまはもうマジョリティは 60 歳ということ

になっている。

さらに問題は、これからの年金との関係で、65 歳まで雇用を保障しなければいけないのじゃないかということで、60 歳代前半の雇用をいったいどういうふうに、労働省側の立場からいうと、事業主に義務付けるかという、こういうところに力を入れている。定年年齢を引き上げるということは、あまりにも抵抗が大きいし、諸事情から無理があるので、いろいろな形で、正規でなくても何らかの形で雇用をつなげていくという、そういう方向にいまいつているわけである。

ところが、かつて 55 歳から 60 歳に定年が延びたときに、どういうことが起こったかということを見ると、全部がいつせいに 60 歳まで、雇用が変わらずに延びたわけではない。そこには、たとえば役職定年制というのがあって、役職は 55 歳で一応終了する。そのあとは役職から離れているのであれば 60 歳まで保障するという形とか、それから出向という形で、籍はもちながら他社へ異動する。そしてまた帰ってくる。あるいは帰ってこないで、そのまま転籍をする。こういう形もいまや非常に増えている。それから、早期退職の奨励がある。早期に退職しても定年並みに扱う。これもいろいろな企業で必要に応じてやっている。これは大企業ほど普及している。また再雇用制度というのがある。1 回打ち切っておいて、それからまた再雇用という形で雇う。あるいは勤務の延長制度とか、いろんな形が出てきている。

ですから、いままでのような昇進を保障しながら 60 歳まで定年年齢が上昇したわけではないことは、ご承知のとおりである。したがって、この年齢層については、終身雇用はもう揺らいできている。流動化してきている。ある意味ではフロンティアになるのかもしれませんが。

そういうことですので法律で決めても、実際に実行はなかなか一筋縄でいかない。

また、労政、労働行政では、よく助成金とか、給付金とか、お金を使う。このお金はそれが使われている間はたしかに有効かもしれないけれど、切れれば元の本阿弥ということであれば、はたしてそういうお金を使ったのが良かったのかどうか

という問題も出てくる。

なお雇用の問題、あるいは労働一般についても、産業活動があってこそ人は雇われる。ですから、産業活動がどのくらい活発で、どのくらい人をたくさん雇おうとするかというのは、これは労働市場の問題ではなくて、経済全体の問題だから、労働省が雇用の問題を扱うこと自体がおかしいといえればおかしい。もう少し総合的に経済全体の立場から雇用の問題というのは取り扱わなければならない。これは雇用のマクロのトータルもそうだし、その中の、たとえばどういう産業へどういう職業のものがこれから必要であるとか、そういうことも労働市場だけ見ていたのでは、なかなか見当がつかない。

他方6頁のほうに、厚生行政のことを勉強したところを、ちょっと書かせていただいたが、平成8年の厚生省の重点施策は、障害者とか、高齢者介護、それから子育て、こういうところが中心になっている。これはこれで大変進んだ、また非常に重要な点だと思う。特に政府の政策というのは、ややもするとハードを中心に、ソフトとか、サービス面を怠りがちであるけれども、今回の施策については、サービスがいかに重要かということ強調されているので、高く評価をしたい。

そのときに高齢者の問題は、たとえば介護が必要な場合、医療が必要な場合も、なるべく在宅でということになっている。これは私どもの周りの年寄りを見ていても、だいたい年寄りが希望するところだと思う。畳の上で死にたいというのは極端ですが、畳はいまないわけですが、とにかく住み慣れた自宅でずーっと過ごしたいというのが、本当に希望するところで、それを実現するように、ヘルプが外部から入るとというのが、もっとも望ましい方向だと思う。

そこで、せっかく子育ての問題が出ましたので、子育てについても在宅ケアをといるのを、一言いいたい。子育ては何かというと、保育園であるとか、あるいはベビーシッターというのが時々話に出るけれど、在宅で子育てをヘルプしようという方向はあまり聞かない。

私は国際的な会合、会議などに時々行かせてい

ただくのですが、女性の会議などもある。そういうところでいろんな話し合いをすると、子供の問題などが出てくる。ところが日本以外の国では、子育てがあるから女性が仕事ができないという国はない。日本では子育てがいかに大変で、それが女性のキャリアを中断するのだということは当たり前前の話だけれど、日本以外の国の女性はそういうことはぜんぜん痛痒を感じていない。

それはなぜなのかというと、たとえば先進国などでは、ベビーシッターを家庭で使うというシステムが非常に発達している。昔の社会主義国だと託児保育施設が発達している。開発途上国だと二重構造、三重構造で低賃金の者を雇える。それは恵まれた女性といえればそれまでだけれど、普通の役所に勤めている人とか、あるいは大学に勤めている人、こういう人たちが日本では、身の回りを見ても、大変な騒ぎをしているのだが、海外ではそういうことはない。

たとえば、先進国を見ると、私が知っているアメリカの女性の大学の先生で、助教授ですが、ニューヨークに住んでいて、子供が3人まで生まれて、赤ちゃんが生まれたばかりなのだけれど、ご主人の仕事でちょっと日本に出張で来た。ご主人はメルリンチに勤めていて、これも高給取りは高給取りなのです。それが生まれたばかりの赤ちゃんを置いて、幼児も含めて3人置いて日本に来た。誰が見ているのかと聞くと、自分の家は3人を使っている、1人はベビーシッターで、この人は住み込みで、2人目は掃除専門のパートで、3人目はランドリーというか、洗濯などが専門で、やはりパートで、こういう人たちを使って、子供の面倒を見てもらっているということなのです。

これなんかも、クリントン政権で女性をいろいろ登用しようとしたときに、闇で外国人労働を使ったとか、使わなかったとかいうことで問題になったりしましたが、何かそういうストレスのところがあるのかもしれないけれど、こういう事情は、日本だけが突出して違うということを、時々感じている。

そういうことで、これからのケアというのは、これは社会保障の分野でいわれているし、いま先

生方も申されましたが、やはりマーケットというか、ビジネスというところに、相当足を踏み込んでいかないと、とてもこれは財政的に間に合っていないと思う。

そういうような工夫の一つとして、本間先生がいわれた NPO というものもある。しかし、いまの日本では NPO の組織というのは非常に法人をつくりにくい。株式会社のほうは比較的楽につくれるようになったが、それ以外の財団法人とか、社団法人をつくるとなると大変な騒ぎになる。いま宗教法人が問題になっているから、それはそう簡単に緩まるかどうかかわからないが、そういうことも一つの工夫であろうかと思う。

ですから、煎じ詰めていうと、グレイディションとそこに書きましたが、普段だと私はグラディションとっているのですが、ちょっといいにくくなっているのですが、いままでだと法律で決めた中のものと、マーケットというのを、黒と白というふうに区分けをしていたのですが、実際はその間のグレイの分野というのが主力である。何か制度であるとか、物事を決める場合も、できるだけいろいろな段階、ほかしとか、グラジュアルなグラディションという、そういう程度を付けることが必要なのではないか。一言でいうと、これからの制度や法律は、このグラディションで行ってもらいたいということをいいたいわけである。

それにつけても、労働市場から見た場合に、いま特に高齢のところの雇用の問題、先ほどいった 60 歳代の前半層、これは定年制が 60 歳まで確立したけれど、65 歳までをどうするかという、こういうことが問題になっているが、これは非常に難しい問題だと思う。

なぜ難しいのかということを考えた場合、先ほどいったように、定年制を 55 歳から 60 歳に変えても、実態がなかなかついていない。それはついていなくても、そういう努力目標があればいいということがいえるかもしれないが、それを 65 歳まであの手この手で攻め立ててもどうなることかという、とても気の遠くなるような話になる。

そこで、かつて 55 歳から 60 歳に定年を変えた

ときに、何が起こったかということ、もう 1 回振り返ってみると、全員が正規従業員のまんま定年年齢まで、雇用が確保されたわけではない。一口でいうと、終身雇用がそのへんで相当にぼかされてきた。崩れたということあまりにも大げさになるけれど、要するにいろいろな雇用形態に変わっていった。

それと同時にもう一つ重要なことは、年功賃金のカーブが変わったということである。統計でいうと 50 歳ぐらいまではとんとん拍子で、年齢とともに賃金が上がっている。それが 55 歳以降になると右下がりになる。その右下がりの中身を企業別に見てみると、企業によっては 60 歳まで上がっている企業もある。そこから頭打ちで水平にいく企業もある。今度は右下がりになって年齢とともに下げていくという、そういう企業もある。そこらへんが非常に多様に分かれてきていて、平均すると右下がり、年齢とともに下がるという傾向が出ている。

それから特に役職については、旧定年で打ち止めというところなども含めると、相当事業体の中で工夫をして、いろいろな方策を考えて、莫大な労務費のアップにつながらないようにしている。また、働く側もある程度それに応じているということが見て取れる。

そういうことで、60 歳の定年を 65 歳にするのは、これはとても無理というか、意味がない。ところが片方で年金のほうは 65 歳に引き上げても、これまた火の車である。だからなるべく年金のほうは財政を圧迫しないようにしなければいけない。そこで私が考えたのは、定年制というのがあることが問題だということである。定年制があるからそれに合わせてシステムが出来上がるということなので、定年制を全部廃止したほうがいい。定年制を廃止することによって、その企業、その事業体それぞれの必要に応じて工夫が出てくるのではないか。

いままでだと、定年まではなるべく人は動かしたくないということで、工夫はしながらも、定着が高まっていた。働くほうも、どうせ辞めるのだけれど、定年まではということで、あるときは歯

を食いしばっても、定年までは働き続けるという、そういう形態もあった。給料のほうもいろいろ工夫はあるものの、これもこれからは人とか、働き方で工夫をしていく時代だと思う。

いままでの定年制というのは、55歳であろうと、たとえそれが65歳であろうと、終身雇用や年功制と裏腹になって出来上がっている。だから何歳であろうと定年制がある以上、やはり日本のいままでの雇用制度というものは、なかなか根底からは変わらない。労働市場は未発達のまま、縦割りというのが続く。役所だけではなく、企業も縦割りのままということになる。それが高齢層でやや動いてきているが、それをもっと労働市場全体に広げる。活発に流動化させる。流動化という言葉をいうと、あまりにも極端かもしれないが、もう少し人が選択をして働く場所を選べるような、そういう形にするために、定年というものを全部なくしたらどうだろうか。

そうすると、その人に応じて、事業体に応じて、必要とするような方策を立てるということになる。それでも何が何でもしがみついて働くという人を引き離すわけにはいかない。その処理の仕方としては、報酬においてはそれなりの報酬で我慢してもらう。ですから、その人の働きに応じて、もしその人がうんと働くのであれば高報酬が得られるが、そうでなければ最低賃金でという、そういうこともあり得るかもしれない。

ご承知のようにアメリカでは、年齢差別禁止法というのがあって、年齢によって労働者に差を付けてはいけない。たとえば、募集のときにも30歳以下であるとか、25歳以下などというのは違法になる。企業の中においても、年齢によって人を配置するということは違法である。そうしてなおかつ辞めるときも、定年というのは違法であるので、いまは原則として定年制度はない。定年制度はないけれども、だいたい年金が支払われる年齢になると、辞める人が多いとよくいわれる。しかし大学などでも結構残っている人がいて、それが問題だということも聞きます。ですから、定年がないというときには、働いている限りは年金は

出さないというふうにしないと意味がない。

そこで、働くのが好きで働きたい人は70でも80でも働いてもらって、年金はその間は支払われないということで、条件をそのようにして、各個人が選択をして、できるだけたくさんの人に働いてもらうという、そういうことを施策としてもしやるとすれば、年金問題も非常に軽くなるのではないか。

ただ、その場合に働けばいいということで、パイを一定にして、それを取り合ったのでは、力のある者がたくさん取るだけということになる。そこで、これからの働く内容というのは、どういうものでないと自分の労働の価値に当たらないかという、やはり国際的に比較して価値のあるもの、つまり国際競争力のある働き方をしないと、これはいくら働いても価値に還元できない。では国際的に競争力のある働き方というのは何かというと、これは一言でいうのはなかなか難しい。

いまの日本の産業というのは、多かれ少なかれ競争力がない。たとえば建設業でも、運輸業でも、通信業でも。流通はなおさらということになる。そういうように競争力の低い分野が多い。それに対しては個人個人の能力を高めるということも一つだし、日本の得意業である組織の力によって、国際競争力を高めるということも必要でしょう。

私のところに数年前、中国人の留学生がいました。中国本土からのですね。大変よくできる男でした。彼は中国人と日本人が競争したら、個人と個人だったら中国人が勝つ、けど組織と組織だったら中国人は負けるといっていました。これは中国のみならず、世界のどこの国に対しても、日本の組織というのは秀逸だろうと思う。しかし個人となると、そうなるのはまだ時間がかかるのではないか。

ですから、当座のところは組織の力も含めて、国際競争力のある働き方をして、なるべく高齢になるまで健康で働いていただいて、年金はなるべく先送りにするというのがいいのではないか。そういうようなことを考えましたので、今日ご紹介をいたしました。

どうもご静聴ありがとうございました。

【レポート】

政治と福祉

東京大学教授 佐々木 毅

今日ここにいらっしゃる先生と比べて、私は本当にどういうお話をしたらいいのか、まことに茫漠たる感じであって、内心忸怩たる思いをしているところです。私がこのご依頼を受けましたのは、ちょうどアメリカにいたときで、ますます遠い話のように思っていたということもあって、そこに書きましたことは、自分でもまことにお恥ずかしいことで、今日はそれとはやや切り離れた話をさせていただきます。

まず、私自身の関心事をちょっと申し上げさせていたきたい。私は民主政治と市場経済というものの関わりという問題は、20 世紀の政治学、経済学、あるいは社会学等にとって、大変大きなテーマだったと思うのですが、この関わりというものが、20 世紀の歴史の大きなうねりをつくってきたと思っている。そういう観点から見ると、現在というのはちょうど一つのシステム、市場経済とデモクラシーというものが、かなり安定的に結合した段階から、再びやや緊張感が高まってくる段階に入っているのではないかと思う。

その一つの象徴的な例は、1 週間か 10 日ぐらい前になりますか、アメリカの民主党の大統領が、「大きな政府の時代は終わった」といったことです。事程左様に政府、国家、パブリックセクター——その根っこにあるのがデモクラシーなわけだが——、これとマーケットとの関係というものが、この数十年の間ずーっと、いろいろ論争を生んできたが、私の認識、そこに書きましたことの趣旨は、それはさらにこれから続いていくであろう、そしてそのことが実は政治にとって、大変難しい

問題を提起しているということ、そのことをまず最初に申し上げたい。

それをさらに具体的に申し上げると、二つのことになる。いま市場経済とデモクラシーとの結合というのが、20 世紀において非常に重要なテーマであるということをいったが、それを典型的にシステム化したのが、戦中から戦後にかけての、いわゆる先進工業国であったと、私自身は思っている。そこで、一つの前提になっていたのは、階級を中心とした政治についての考え方である。そしてそのうえでの階級間の妥協という問題が、政治力学的には非常に重要であった。

もう一つ、それを横側から支えた大きな促進要因、つまりそういう階級妥協的な枠組みをつくるうえで非常に大きかったのは、もちろん大恐慌であったわけだが、もう一つは戦争であったと思う。20 世紀の戦争というのは、それまでにはなかったような戦争、総動員体制をつくり出した。その体制というのは、日本は 45 年で終わったけれども、米ソにとっては 80 年代まで実は続いた可能性がある。この総力戦という体制は、非常にユニークな体制であった。それが政治と経済との関わりに大きなプレッシャーをかける要因になった。

この二つの要因が実はなくなりつつあるということは、ご案内のとおりである。総力戦というものはたぶん、われわれが予想できる将来すぐ起こるような可能性はきわめて少ない。いろいろな紛争は起こると思うけれど、それはあり得ないだろうと思う。わが国の憲法第 9 条というのは、それを早々と先取りしたという意見も、それはある意