

非正規労働者問題とその背景

先にみたように、この五年間で日本の非正規雇用率は上昇した。OECDによれば、正規雇用（常用労働）と非正規雇用（臨時・派遣労働）の雇用保護規制（解雇規制）の格差が大きい国では、非正規雇用の拡大を招くことが明らかにされている。OECD指標にもとづくと、日本は、先進国のなかで九番目に雇用保護法制が弱い。とくに日本より雇用保護法制の弱い国はほとんどは英語圏諸国（イギリス、アメリカなど）で、むしろ日本は、大陸ヨーロッパ、北欧諸国より、英語圏諸国に近い国である。

しかし、正規雇用だけを取り出せば、雇用保護法制の強さは、大陸ヨーロッパや北欧に近い。つまり日本は、非正規雇用にかんする雇用保護法制が圧倒的に弱く、全般的にみた雇用保護規制の順位を英語圏諸国に近づけている。

このように正規・非正規間の雇用保護法制に格差が生じた国では、概して非正規雇用比率は上昇している。さらにこうした雇用保護規制格差はすべての労働者に等しく影響するのではなく、若年層および低熟練労働者などの特定グループでの非正規雇用比率の上昇という結果をも

かには柔軟な労働者で対応する方針を明らかにし、経済状況に合わせて解雇しやすくできるような解雇規制の緩和、労働市場において、弾力的に非正規労働者を調達できるように派遣、請負労働の規制緩和の促進を求めた。

日本型雇用慣行の特質と展望

企業別労働組合、年功賃金、終身雇用（定年までの長期的雇用関係）の三つの要素が相互補完機能をもったいわゆる日本型雇用慣行は、日本の経営とも呼ばれ、戦後の雇用システムとして定着した。しかし、一九九〇年代前半のバブル崩壊を受けて、デフレ経済が続くと新しい雇用システムが模索されるようになった。日本経団連は、一九九五年に「新時代の『日本の経営』」を提案し、「雇用ポートフォリオ」という考え方を打ち出した。これは、長期雇用の基幹社員としての正社員「長期蓄積能力活用型グループ」、専門職だが「有期雇用的高度専門能力活用型グループ」と販売などの一般職で有期雇用の「雇用柔軟型グループ」の三つに労働者をわけた。企業の中核を担い将来の幹部候補として終身雇用で守るべき正社員の対象を絞り込み、ほ

2 問題の背景

〇年に九%にすぎなかったが、二〇〇〇年に二七%となっている。とくに医療・福祉産業の雇用の伸びは大きく、この五年間（二〇〇一―二〇〇七年）で一・五%ポイント、一〇七万人増加している。卸売・小売業・飲食店の就業者比率は一九五〇年の一一%から一九八〇年には三%となり、その後横ばいとなっている。こうしたサービス産業の多くは労働集約的産業であるため、経済全体の生産性向上や賃金の上昇を以前より難しいものとさせている。

可能な雇用システムの選択肢
グローバル経済のなかで、先進国は共通して、より柔軟な産業構造が求められる。こうしたなか、デンマークが採用した、①雇用関連規制の緩和による流動性の高い労働市場、②政府による失業時の手厚い所得保障と訓練支援政策から構成される「フレックシケリテイ」が注目されている。柔軟な労働市場を確立し、高い経済成長率を維持しつつ、生活不安も取り除く、

3 政策的視点

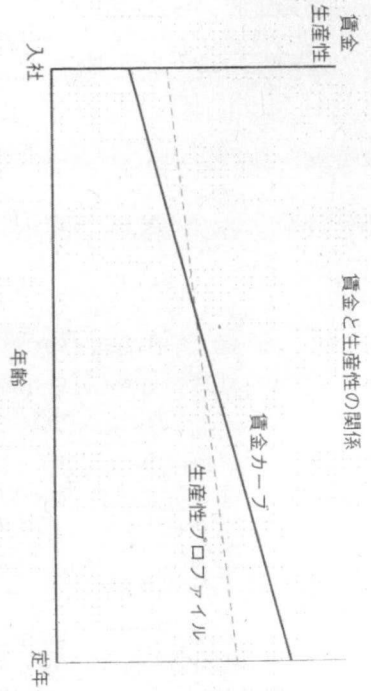
子どもが三年間持続的に相対的貧困に陥るリスクも高い。世代間の貧困再生産が懸念される。こうした問題の背景として二点挙げられる。第一に、日本では現役世代を対象とする社会保障が充実しておらず、現役世代の相対的貧困削減に社会保障制度がほとんど機能していない。また先に述べたように長期的な経済停滞時には雇用保険が切れ、生活保護と雇用保険とのはざままで無収入に陥るケースもある。このような場合、ワーキングアアしか選択の余地はない。第二に、ワーキングアアの賃金を下支えすべき最低賃金の水準は低い。最低賃金の対平均労働者賃金比は、アメリカやイギリスでも三五%前後となっているのに、日本では二八%で、韓国の一五%、トルコの二七%に次いでOECD加盟国のなかで三番目に低い(OECD二〇〇七年版給付・賃金インデイクエータ)。

ワーキングアア問題とその背景
生活保護制度で定める最低所得額を基準に、それを下回る所得で就労している世帯をワーキングアア・ポータライズン層と定義すると一九九九年で五%存在し、八四年に比較すると倍増した。とくに若年層での増加がいちじるしい。国際比較からみてもワーキングアアの問題は明らかである。日本における相対的貧困の特徴は一点に集約される(相対的貧困とは中等価可処分所得の半分以下の所得しかない人々を指す)。第一に、就業していても相対的貧困リスクは低減されない。相対的貧困世帯に占める有業世帯の割合は、OECD三〇ヶ国中六番目(二人以上就労している世帯に属している割合では四番目)に日本は高い。とくに一人親世帯の相対的貧困率は就労の有無にかかわらず等しくなっており、先進国のなかで稀有な特徴をもつ。第二に第一の特徴とも関連し、二三歳未満の

たらず(OECD二〇〇四年版雇用アウトルック)。日本の現状に当てはめてみれば、正規・非正規間の雇用保護規制格差が日本の若年男性を中心とした非正規比率の上昇要因と考えられる。また、雇用に占める臨時・派遣雇用の比率と失業率や就業率に明確な相関は見出せないといえ、臨時・派遣雇用の失職・無業への移行確率の高さ、そして無業に移行した臨時・派遣労働者の再就業の困難さ、離職率の高さによる人的資本蓄積の阻害および生産性の損失は懸念材料である(OECD二〇〇六年版雇用アウトルック)。

1—ただし日本については、過去10年間の割合は上昇した。就業率の上昇は皆無に等しい一方、雇用に占める臨時・派遣雇用の割合は上昇した。

図1 賃金と生産性の関係



おこなわれるべきであるという結論につながる。それは「同一価値労働・同一賃金」という考えにもつながる。たしかに、同じ価値の労働であれば、同じ賃金が望ましい。しかし、こうした考え方は二つの問題に直面する。

第一に、職務および職務遂行能力をどのように評価し、各職務間の賃金格差をどのように位置づけるか、ということが「同一価値労働」を考へる場合にまず問題となる。すでに一九五〇年代半ばに日経連は年功序列給から職務給への移行を提唱した。それにもかかわらず、職務給の定着は観られていない。また同一企業で正規雇用と非正規雇用間で仕事が異なっている場合も多い。どのようにして正規・非正規共通の、職務および職務遂行能力を評価するモノサシを作り出し、正規雇用と非正規雇用の均衡した賃金・処遇を実現していくのかさらに議論を深めていく必要がある。第二に、長期雇用によって生産性が上昇する人的資本蓄積の問題がある。長期間に同一企業に就業することにより、しだいに能力が蓄積されると生産性が上昇する。

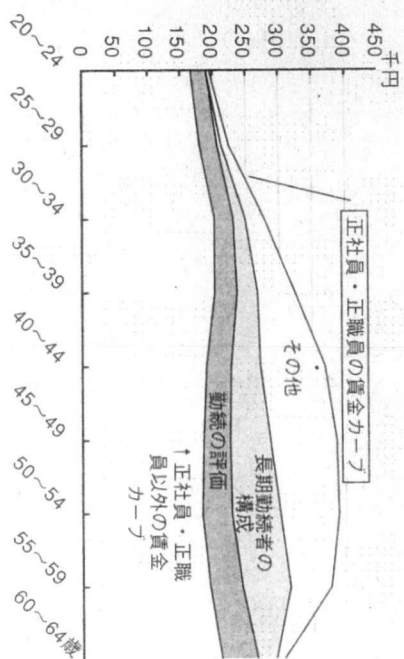
新しい雇用システム

正規雇用と非正規雇用の処遇格差を解消するためには、正規雇用の賃金・処遇を規定する日本の雇用慣行を廃止することが不可欠であるという意見がある。この考え方は、非正規雇用の賃金が低いのは、正規雇用者が日本の雇用慣行によって過大に保護されていることが原因であり、他の財・サービスと同様に労働市場においても「一物一価」を達成する価格の裁定が

そこで、日本の産業・労使構造にあった雇用システムを模索する必要がある。

フレックスとセキユリテイの両方を達成していると評価されている。こうした選択肢はきわめて魅力的である。しかし、その社会・経済システムの前提条件として、①国の経済規模が小さく、サービス産業を中心とした産業構造であること、②労働組合は企業別ではなく職業別に構成され、その組織率も高く賃金交渉は、中央集権化された労使の団体交渉によっておこなわれ、正規・非正規雇用者の処遇が均等化されていること、③充実した所得保障を維持するためには、高い税金や保険料を国民が受け入れることなどがある。日本においては、①について、国の経済規模が大きく、重工業からサービス業まで含んだフルセットの産業構造となっていること、②企業別労働組合になっていること、といった点でフレックス型のフレックス・リネイを直接導入するには条件を満たしていない。産業構造や労使交渉などの社会・経済システムとの整合性を無視し、労働市場のシステムのみを独立させて移入することは現実的でない。

図2 就業形態別に見た一般労働者の賃金カーブ



出所：厚生労働省「平成19年労働経済白書」

経済成長長期に整備された雇用関連法に依拠しており、時代遅れであり、経済合理性のない年功賃金体系・終身雇用を維持し、企業のダイナミックな人事管理の変更を阻害し、生産性を引き下げていくという見方もある。

しかし、解雇規制にかんする判例が経済実態から乖離したとみるべきではなく、企業による解雇権の濫用制限は、年功賃金体系と相互補完関係にあるとみることが出来る。すなわち、企業が、年功給体系のもと、若い時は「賃金入生産性」で処遇して、中高齢期で「賃金入生産性」で処遇することをいやり解雇に踏み切ろうとする行動を、解雇規制が抑制しているという見方も可能である。このように、日本の企業が、自主的に年功賃金体系を選択しているのならば、その是非を一概に問うことはできない。長期的にも生産性と乖離した賃金設定をしている非合理的な企業があれば、そ

長期雇用のインセンティブを引き出すため、若い時の賃金は生産性より低く設定し、年齢とともに賃金をあげて、中高齢では賃金生産性より高く設定する年功賃金体系は経済合理性をもつ(図1)。

こうした長期雇用による人的資本の蓄積は、製造業の一部では、かなり明確に重視されている。たとえば、船舶・大型機械を生産する三菱重工は、生産ラインにおけるさまざまな経験が製品の質やトラブルを防止するとして長期の人的資本蓄積の意識は強い。そのほか、企業における転勤・異動も、正規雇用者にとって、生活変化のリスクであるが、企業にとっては企業内の人的資本の再配置として、経済合理的になる。したがって、表面的には同じ労働であっても、企業に長くかかるといって、正規雇用と非正規雇用では企業に異なる貢献をしているという見方もある。

同様に、正社員の雇用保護規制(解雇規制)についても、正規雇用に蔽く、非正規雇用は緩やかということが、正規雇用への需要を減少させ、非正規雇用に労働需要がシフトする原因であるという指摘もある。しかし、規制のない状態では圧倒的に雇用主側の交渉力が強く、完全競争市場とはならない労働市場固有の根源的問題を重視し、現在の非正規雇用への解雇規制が弱すぎる、とする見方もある。

さらに正規雇用への解雇規制・不利益変更の厳しい制限は判例の蓄積によるものである。論者のなかに、こうした解雇や処遇の不利益変更を制限した判例の多くは、一九七〇年代の高度

このことは、正規・非正規間のコストを均等化させることをついで、非正規雇用に偏った雇用創出を是正することにもつながる。また、このさいに、企業が、労働者との雇用契約を変更し、業務請負にし、見かけ上の自営業者に労働需要をシフトさせないような工夫をおこなう必

拡大の徹底を進めるべきである。

なう事故や失業リスクにさらされている。政府は、非正規労働者への社会保険・労働保険適用する。また、労働保険においても労災・雇用保険の適用漏れにより、非正規雇用者は業務にともなう主たる要因であり、逆に年金・医療保険の職業別分立が非正規雇用の増加要因にもなっている。国民年金や国民健康保険の空洞化は、非正規雇用の増加の要因である。こうした社会保険や労働保険の適用漏れや適用範囲が限定されていることも非正規雇用にかんする問題は、社会保険・労働保険によってカバーされないものの割合が高

非正規雇用の適用拡大と雇責任の明確化

の処遇が低いのは、その職業・派遣経験が企業に評価されないことにある。そこで、拡大される派遣労働者の経験を適切に評価する仕組みを導入し、賃金とリンクさせること、つまり派遣労働者の専門職化を進めるといふ一種の「キャリアラダー」の仕組みを構築する。もちろん経済合理性から乖離しないように、どのような経験をどの程度評価するかは、労使が協議して決定する必要がある。さらに実効性を担保するためには政府の介入も必要であろう。

の企業は競争力を失い市場から淘汰されるからだ。

日本の正規・非正規間の賃金格差は、そもそも正規雇用で長期勤続者が多いこと（長期勤続者の構成要因）と勤続年数が長くなることにより賃金が高まる効果（長期勤続の評価要因）によって説明されるという（厚生労働省『平成一九年版労働経済白書』）。ただし、正規・非正規間の賃金格差は、長期勤続評価といった要因によって説明できる部分が大半とはいえ、説明可能な部分も大きい。とくに四〇―五〇歳で長期勤続のみでは説明できない部分が大きくなっている（図2）。このような「その他」の部分の大きさが示すように、正規・非正規間の賃金格差が説明力に欠けると、非正規雇用者での不公平感が増大する。

このように考えると、長期雇用・年功賃金を守るか否かという問題を単純に議論することに意味はないが、企業が柔軟で合理的な雇用システムを形成することを阻害する制度・諸規制を見直すことは正しい。

われわれが考える新しい雇用システムでは、正規雇用か非正規雇用という二者択一の選択を強いるのではない。正規雇用と非正規雇用の処遇が連続的になるように、両者の間に細かい処遇階段と移動手段を用意する仕組みが重要である。実際に、そのような動きは、すでに非正規雇用が重要な役割を果たしている小売業を中心に広まりつつある。

つきに、派遣労働者の処遇の工夫に着手すべきである。派遣労働は、本来は専門職に限定されてきたが、現在では広い分野で可能になっている。そして、特に製造業などでの派遣労働者

2—スーパースターなどでは、パートが店長になるなど、正規労働者と非正規労働者の人事、処遇の垣根は小さくなっている。

連監督機能の強化、労働基準法違反時の罰則強化など、健康を害するまで野放しとなっている長時間労働を短縮するための全般的な制度強化による企業への働きかけが必要となっている。長時間労働規制（三六協定の在り方）の見直し、持ち越せずに消えてしまう未消化有給休暇をどのように扱うべきかについても議論を深める必要がある。

さらに日々のワーク・ライフ・バランス回復のために、子育て・介護、あるいは自らの教育・訓練のために、正規雇用者が短時間勤務を望めば、それが権利として可能となるような仕組みについても検討する必要がある。正規雇用における働き方の複線化は正規雇用と、パート（短時間勤務労働者）など非正規雇用との間の垣根を下げることもつながる。こうした長時間労働対策により、新たな雇用創出も期待される。

さらに、産業構造の変動リスクに労働者が対応できるように、労働者が生涯にわたって、自身の技能を磨いていく権利、「キャリア権」を導入すべきである。このほか、将来の年金受給開始年齢の引上げに対応するための高齢者雇用の推進や多くの国民が働くことができるよう障得者雇用の推進も重要である。

こうした労働条件の改善全般については、労働組合の交渉力を高める必要があり、労働組合には、非正規雇用の組織率を高めると同時に、正規雇用の組織率を回復する努力が求められる。さらに審議会等、労働政策を方向づける政労使の交渉の場において、非正規雇用の意見が正當に反映されるように、現在の労働者代表の構成について見直す必要がある。

要があり、最終的には年金の一本化、医療保険の一元化をめざすべきである。

さらに、雇用保険については、受給条件の緩和が必要であり、短期間の加入でも一時的に雇用保険を受け取れるようにすべきである。失業が長期化した場合は、後述する条件付きの失業扶助、さらに長期化した場合は資力調査つき³の生活保護へと連続的に最低所得が保障される仕組みにすべきである。

ワーク・ライフ・バランスの拡充と労働組合の組織率の改善

正規・非正規労働者の雇用条件の見直し以外にも、新しい雇用システムで考慮しなければいけない課題のひとつに日々のワーク・ライフ・バランス拡充がある。

長時間労働は明らかに健康悪化につながっている。労働災害の研究では、発症前一ヶ月におむね一〇〇時間を超える時間外労働をしていると、脳・心臓疾患の発生率が高まるとされる。こうした長時間労働は、子育てや介護といった家庭生活との両立を不可能なものとするばかりか、日常生活でもっとも基本的な健康を害する要因となっている。

生活や健康と両立できる雇用システムこそが持続可能なシステムであり、日々のワーク・ライフ・バランス確立が重要な課題である。もちろん企業のみでワーク・ライフ・バランスを達成できるわけはなく、育児休業制度の拡充、保育所・放課後クラブの量的・質的整備、介護休業制度の充実、といった社会政策上の工夫が不可欠である。とくに雇用政策としては、労働基

3—キャリアリア権については、2002年の厚生労働省の「キャリアリア形成を支援する労働市場政策研究会」がその概念を提示している。

* 本提言のような雇用の保障・再分配によってではなく、広くすべての市民に基礎的所得保障をおこなうベシツク・インカムを導入することによって、人は自由に労働市場に参入・退出できるようになるという見方もある。ベシツク・インカムには、その財源を所得税に求める考えと、消費税（付加価値税）に求める案がある。しかし、所得に比例した所得税のみでベシツク・インカムに必要な財源を確保するというモデルは、仕組み上は、負の所得税と同じものになることが知られている。現行の所得控除や年金・手当てをすべて廃止すれば、ベシツク・インカムの導入に必要な財源が捻出可能であるという試算もあるが、これは、ベシツク・インカム導入によって、人々の働き方が変化せず、日本経済が導入前後で変化しないという特殊な想定にもとづく計算であり、実現可能性に欠けている。また、消費税（付加価値税）でベシツク・インカムの財源を賄うという案については、当然、高いベシツク・インカムを設定すれば、高い消費税率になり、ベシツク・イン

め の適切なマクロ経済政策や国際通貨システムの安定化が前提になるのは言うまでもない。

このほか、二〇〇八年九月の金融危機に端を発した世界経済の低迷・不確実性に対応するために職業訓練などを条件として給付する失業扶助制度の導入が必要である。

当の拡充、(ウ)長期的失業者への対策として、失業給付の支給期間を経過した人を対象に、新たな

変化していくなか、さらには非正規雇用が増加するなか、(ア)家族をもつ労働者の必要な生活費を確保するため、他の先進国並に最低賃金を引き上げること、(イ)低賃金労働者であっても結婚して家庭をもつことができるよう、低所得者向け世帯に重点を置いた家族・住宅関係の社会手当の拡充、(ウ)長期的失業者への対策として、失業給付の支給期間を経過した人を対象に、新たな職業訓練などを条件として給付する失業扶助制度の導入が必要である。

また、②所得保障政策では、低所得者向けの所得保障制度の充実が必要である。年功賃金が

必要となる。

を可能にする仕組みについて議論を深める必要がある。そのため安定財源の確保についても

技能の習熟がサービスの質の改善につながることを評価し、それを賃金に反映させ、雇用継続

を拡大することが考えられる。ただし、こうした部門では賃金が上昇しにくい現状があるので、

このほか、国内の雇用吸収先の候補として、介護・医療・保育などの対人社会サービス部門

これらの高付加価値部門の製品の市場開拓をおこなうような貿易政策も必要である。

産業政策が必要である。そのうえで、一〇億人と期待される新興国の中産階層を消費者とし、

いたずらに保護するのではなく、業種転換の推進、生産性の引上げ、あるいは撤退を誘導する

のない企業は早晩、新興国やアジア各国にたいする優位性を失うことになる。こうした企業を

促進が不可欠である。グローバル経済のなかで、その付加価値ではなく価格のみでしか競争力

具体的には、①産業政策では、低付加価値部門から高付加価値部門への速やかな労働移動の

ず、産業政策および所得保障との連携は不可欠である。

雇用システムが今日直面している問題を解消するためには、労働政策単体だけでは対応でき

4 望ましい就労支援・労働政策

医療提供体制の 進むべき方向

医療崩壊という言葉がしばしば使用され、医療サービス提供の在り方が問われている。医療は普遍平等性を堅持しなければならぬ。医療提供体制は都道府県単位あるいは道州単位でまかなうべきであり、中央集権型の制御はもはや不可能である。医療サービスの提供現場では、診療所医師の専門化・高度化、予防重視の医療、医療資源（産産期医療・女性医師）の集約および活用などが今後の進むべき方向である。

今井博久

(いまい ひろひさ)

国立保健医療科学院疫学部部長。1959年北海道生まれ。北海道大学経済学部卒業、旭川医科大学医学部卒業。国立東京第二病院内科を経て、北海道大学大学院医学研究科修了（医学博士）。米国カーネギー研究所フェロー、慶應義塾大学助手、宮崎医科大学講師、旭川医科大学助教授を経て、現職。北海道大学医学部客員教授。専門は公衆衛生学、疫学、医療政策・経済学など。

カムの実質価値は低下するだけである。むしろベリンク・インカム導人により、あらゆる労働保護規制を撤廃でき、労働市場を完全競争市場にできるという見方もあり、われわれは、実質的に低いベリンク・インカムで労働保護規制撤廃につながることをおそれている。もちろん、ベリンク・インカムの考え方には魅力的な点も多い。しかし、ベリンク・インカムにたいするものも強い違和感は、ベリンク・インカムにより、人々は「真に自由」になり、「やりたい仕事」をするようになるという理想的な労働観、すなわち、自分自身の適性や「やりたい仕事」を人々は初めから知っているという前提である。しかし、逆にベリンク・インカムにより、人は、さまざまな職業を経験する機会がなくなるではないか。さまざまな職との出会いと挫折、技能の蓄積・修練にともなうさまざまな試練の意義について、ベリンク・インカムを支持する論者は、楽観的な労働者像をもっているのではないか。むしろわれわれは、テイト・セントな労働の保障により、人々が社会とかわり、さまざまな経験をすることにより、社会連帯が強くなると考えている。

末弘巖太郎一創刊

法律時報

1929年(昭和4年)12月21日第3種郵便物認可/2008年11月1日発行(毎月1回1日発行)

ISSN0387-3420

11

2008年80巻12号
通巻1002号

NOVEMBER/2008
VOL.80 NO.12

■特集

新たな労働者保護のかたち

雇用形態の多様化と労働法政策

経済学から見た雇用形態の多様化の現状と課題

格差問題に取り組むために必要なこと

労働者保護と憲法二七条

労働契約と人格的価値——労働契約法に寄せて

〈座談会〉

労働契約法制定の意義

和田 肇

樋口美雄

玄田有史

葛西まゆこ

吉田克己

菅野和夫・土田道夫・根本 到・井上幸夫・木下潮音・小畑史子

人権論Ⅲ・生存権論の理論的課題

——自己決定・社会的包摂・着在能力(憲法理論の再創造)

医療水準と医療の裁量性

——福島県立大野病院事件・福島地裁判決を中心に

正念場を迎えつつある法科大学院制度の課題(法律時評)

西原博史

小林公夫

大村雅彦

日本評論社

格差問題に取り組むために必要なこと

玄田有史

一 経済学における格差

二〇〇七年春のことだ。K先生からメールをいただいた。日本を代表する経済学者のK先生は、私の師匠だった石川経夫が学部生のときにゼミに参加していた先生である。その議論の切れ味の鋭さから「カミソリのK」という異名をとり、論敵や一部の政策関係者からおそれられてきたK先生。私自身これまで特別なお付き合いもなかったが、K先生からの突然のお便りにちょっと身震いした。

拝読すると、最近の格差に関する議論に違和感があったという。メールには、その理由が語られた数ページに及ぶファイルが添付されていた。先生は、格差の語り口そのものに、問題を

お感じだった。「まず、「格差問題」、「経済格差」、「格差社会」と言うときの「格差」とはどういうことなのか。それがどういうことを指しているのか。私には明確に把握できていない。「格差問題」とは何なの？」と言うのが、この種の議論に関する私の最初の、あるいは根本的なquestionである。そうメールには記されていた。

K先生の問題提起を、私は「真に問題とすべき格差とは何か」について、その定義が欠けているという指摘と理解した。そこで手元にある格差論で話題となった書物を手当たり次第、調べてみる。佐藤俊樹『不平等社会日本』（中公新書、二〇〇〇年）、山田昌弘『希望格差社会』（筑摩書房、二〇〇四年）、大竹文雄『日本の不平等』（日本経済新聞社、二〇〇五年）、橋本俊昭『格差社会』（岩波新書、二〇〇六年）

等など。見落としてもあったかもしれないが、本文、脚注、索引にも、格差に関する明確な定義は、どこにもみつけないことができなかった。

格差とは何なのか。そして格差問題はどのように論じ、取り組まれるべきなのか。

問われるべき格差の定義について、経済学を勉強してきた一人として、私がすぐさま思い浮かべるのは、石川経夫の『所得と富』（一九九一年、岩波書店）に含まれる次の一節である。

「市場の評価として賃金の差異すべてが、分配上の問題をはらんだ「格差」を意味するわけではない。人々が過去に費用と投入を投じた教育や訓練の成果を反映した賃金の差異、あるいは仕事の質に対する人々の嗜好の差を反映した賃金の差異は、均等化差異と呼ばれるように、まさしく無害な格差

の典型である。さらに人々に天賦の才として与えられた能力（芸術的才能、運動能力、論理的思考力、経営的才覚など）を理由とする所得の差異は、分配上の問題を提起するとしても、それは市場的评价のレベルを越えた再分配の対象として考慮するのが適切であろう。市場的评价のレベルで問題とすべき「真の格差」が存在するのは、同一能力・嗜好を持ちながら同一の所得機会に恵まれない人々のいる場合である。労働市場の二重構造論が明確な意義を持つのは、このように定義される格差が存在する場合である。『所得と富』（一九九一年、岩波書店、第六章二八六頁）。

現在も大きな話題となっている格差が真の問題であるのは、同じような能力を持ち、同じように努力しているにもかかわらず、報酬や就業機会などに

ついで、恵まれた人とそうでない人への分断が生じている場合である。それは石川の指摘にしたがえば、多様化の進む労働市場が、二重構造の様相を深めている状況を意味している。

このように近代経済学は、格差について明確な定義を持っている。その一方、近代経済学は、労働市場に完全な競争が成立するのであれば、均等化差異を除いて、上記の意味での真の格差は一般に存在しないことも同時に指摘するのだ。経済学で「能力」を表す「生産性」に見合わない賃金しか支払われていない労働者には、必ずやより高い賃金での雇用を希望する企業が現れる。そんな企業間競争の結果、能力と報酬の不一致は解消する。

そのメカニズムはこうだ。高い能力の割に低い賃金の労働者からは、生産性と賃金の差だけ利得が発生するたため、企業間で労働者の獲得競争が生ずる。競争を勝ち抜くため企業は、多少であれば現行よりも高い賃金の支払いも厭わない。それは売り手市場における初任給の上昇圧力を想起させる。競争の過程で、賃金が生産性水準にまで限りなく引き上げられていく。最終的には生産性が同じであれば、すべての労働者に同じ賃金が支払われる均衡状態が成立する。それが競争的な労働市

場における市場原理の帰結なのである。

同様なメカニズムは、売り手市場だけでなく、買い手市場でも成立する。賃金が生産性を上回るべき、今度は労働者間での競争メカニズムが機能する。何らかの理由により、生産性以上に高い費用を支払うことが企業に求められるとき、採用数は制限され、能力が高くて職を得られない失業者がうまれることになる。すると失業者は職を得るため、現行の就業者よりも低い賃金で働くことを企業に提案するだろう。利潤の増大を求める企業が、同じ能力であれば、より低い賃金で生産できる労働者を求めるのは当然だ。職を求めた賃金競争の結果、賃金には減少圧力が発生、最終的には賃金と能力は、ここでも一致するのである。

二 市場の不完全性と格差

競争原理が労働市場で機能するならば、真の格差は発生しない。その意味するところは、法律関係者や人事実務の方々には、少々意外かもしれない。だが競争が格差を生むのではなく、むしろ競争の不全が格差を生むというのが、経済学の原則的な考え方なのであ

る。

同じ考えから、派遣法の改正など規制緩和による競争の活発化が格差の原因という論調に対し、反発をおぼえる経済学者も少なくない。規制緩和が労働市場に十分に進んでおらず、むしろ競争を十分に機能させない既存の制度や慣行こそが格差を生んでいると、新古典派と呼ばれる経済学者グループは特に考える。八代尚宏による次の主張も、新古典派経済学を背景とした者にとってすれば、ごく自然なものである。

「私が考える格差社会の本質は、むしろ日本の雇用慣行にあります。つまり、企業の内側と外側とで労働者を二つに分ける。そして内側を手厚く保護する代わりに、そのためのコストを外側へ押し付けた。正規社員と非正規社員の格差問題はまさにその象徴的な例。同じことは、男性社員と女性社員、大企業と中小企業にもあてはまります。(改行)その障壁となっている旧来の雇用慣行を見直すための制度改革が必要。規制緩和のために格差が拡大したのではなく、元々、存在した雇用の格差が長期停滞で顕在化したのです」(『文藝春秋』二〇〇七年四月号、森永卓郎との対談「開論 格差社会の犯人は誰だ」)。

新自由主義とも深くかわる新古典派経済学の考えは、一九九〇年代後半以降、日本でも法律や政策上、一定の力を持ったのは、多くが認める事実だろう。

しかし一方で、規制緩和を徹底的に進めさえすれば、格差の問題はすべて解消するというわけではないことを指摘する経済学も存在する。法律などの人為的な規制のみが、競争的な市場原理を阻んでいるわけではない。労働サービスという固有な生産要素の特性が、他の財やサービスのような需給関係によって即座に価格の変動する市場とは異なる状況を生み出すのだ。

その理由として、モラルハザードや逆選択など、労働者と企業の間で意欲や能力に関する情報の不完全性が内在し、競争市場は機能しないことの影響が重要視されてきた。それは情報の経済学として知られている。先に見た競争的な労働市場原理の成立には、能力に関する「情報の完全性」が前提条件として不可欠である。現代の労働市場では、インターネットの発達や人材ビジネスの成長により、情報の共有や伝達は以前に比べ飛躍的に向上した。だが、それでも労働者の能力や職場の特性に関する情報が市場で完全に流通しているというのは、事実とかけ離れて

いる。

能力もしくは意欲の發揮に関する情報の不完全性が競争を内在的に阻害する説明として、経済学には効率賃金仮説という考えがある。雇用の働く意欲を企業が正確に観察できないとき、労働者の怠慢による利益損失を回避するため、企業は敢えて市場よりも高い賃金を設定する。雇業者は怠慢が発見され職を解かれるならば、高賃金の獲得機会を失うため、一生懸命働くからだ。一方で失業者は低い賃金で働くことを申し出ても、低賃金が怠慢を誘発することを恐る企業は申し出を却下、既存の雇業者を高賃金で雇い続けることが「効率的」となる。これが効率賃金仮説である。

この場合、かりに同じ能力を持つ人のあいだでも、運よく高賃金の雇用機会に恵まれた人と、運悪く失業し賃金を得られない人が生まれ、両者の差は解消しない。その結果は、まぎれもなく石川の言うところの真の格差である。

実際の労働市場では、新古典派が想定するような競争原理は高度成長期のような極度の人手不足期にのみ限定的に機能し、むしろ効率賃金仮説のように一般的には競争は不完全であるという考えに私は共感する（格差が関心を

集めるずっと以前から労働市場の二重構造の深刻化に警鐘を鳴らしてきた石川経夫は、明らかにその立ち位置にあった。石川は一九九八年に他界している。現在みられる所得や処遇の差異は少なからず真の格差を内包している。

重要なのは、真の格差は、労働市場の法律や行政による規制によるのではなく、企業が自ら選択した結果として生じていることである。真の格差の解消には、高賃金を払うのとは別の手段によって、雇業者のやる気と能力を引き出し、その内容を労使で同意するメカニズムを個別の職場で構築することこそ、唯一の方策なのである。

三 能力について語るといふこと

能力評価に関する情報不完全性は、市場レベルのみならず、職場レベルでも日常的に起こっている。経営者や管理職がつねに職場で働く従業員や部下の能力を正確に評価できるわけではないのだ。

だからこそ、真の格差の存在を検証し、格差を解消するには、評価基準となるべき能力と、それにかかわる仕事内容とは何かについて、新たな労使間

合意の形成が必要になる。明確化された職務権限、職務範囲、就業時間のなかで、対象となる労働者はいかなる仕事ができ、何をどこまで求められているのか。そして、何が評価対象とされ、その実現に対し、いかなる報酬が期待できるのかについて、納得性を伴う個別合意である。

パート社員が正社員との賃金格差に納得するか否かは、ひとえに正社員との間で仕事の内容や職務上の責任などが明確に区分されることにかかっている（篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』二〇〇三年二・三月号、五八―七三頁）。現在、格差が問題になっているのは、評価されるべき能力や職務内容の合意形成に、多くの職場は成功していないことを物語る。

個々の職場において、期待される能力とそれに見合った仕事についての合意を地道に積み上げていくことしか、結局のところ、格差解消の策はない。真の格差の議論には欠かせない、能力や仕事の違いに関する納得と合意という土台を持たぬまま、現在の格差問題は、多くが感情論や印象論に揺さぶられながら、漂流しているようにみえる。

本来、日本の労使慣行は、能力評価の問題に真正面から取り組んできた歴史を持つ。年功主義という批判に晒されている職能資格制度も、元々は能力を総合的に評価する能力主義制度として生まれたものだった。その仕組みは当初から年功を意図したわけではない。むしろ経験に応じた職務遂行能力の伸長と、それを評価する仕組みが、いつしか結果的に年功的な状況を生んだのだ。

職能資格制度の成立経緯は、日経連能力主義管理研究会報告『能力主義管理―その理論と実践』（一九六九年）に詳しい。能力主義管理研究会は日経連（当時）加盟の主要企業二一社の人事担当部長をメンバーとして一九六六年一〇月に設置、毎月ほぼ二回の研究会を精力的に二年間継続した後、一九六八年一〇月に報告されたのが同書である。

『能力主義管理』は、能力と評価について現場の知恵を駆使しつつ、綿密に議論した報告書として、現在も変わらず高い評価を得ている。人事管理論の石田光男は同書を「例外的にその後の実践の人事管理の基本方向に強い影響力を持ち、戦後人事管理史の分水嶺を画する重要な政策文書」と位置づける。同時に「企業における経済合理性

と人間尊重の調和」を旨とし、「年功や学歴という管理指標に代えて「職務遂行能力」という指標を」職能資格制度を通じて導入した点に画期的な意義を見る。(石田光男「日経連「能力主義管理」」『日本労働研究雑誌』一九九七年四月号、二〇—二二頁)。

同書を改めて読むと、現在とほとんど同じ論議が一九六〇年代にも既になされていたことに驚かすにいられない。

「能力主義とは、労働力不足・賃金水準の大幅上昇・技術革新・開放経済・労働者の意識変化など、経済発展段階の高度化にもなうわが国企業経営をめぐるときびしい環境条件の変化に積極的に対応して、従業員の職務遂行能力を発見し、より一層開発しさらにより一層有効活用することによって労働効率を高めるいわゆる少数精鋭主義を追求する人事労務管理の総称である」(一八頁)。

職場における能力評価に関する論議の仕方に、四〇年以上前と現在で、それほど新しい展開がなされていないようにすら見えるのは、何故だろうか。求められる能力の定義について「能力主義管理」は明確である。「能力とは企業における構成員として、企業目的達成のために貢献する職務遂行能力であり、業績として顕在化されなければ

ならない。能力は職務に対して要求される個別的なものであるが、それは一般には体力・適性・知識・経験・性格・意欲の要素からなりたつ。それらはいずれも質・量ともに努力、環境により変化する性質をもつ。開発の可能性をもつとともに退歩のおそれもあり、流動的、相対的なものである」(一九頁)とする。その定義には、時代を超えて共通する、能力を巡る普遍的な要素が描かれている。

「能力主義管理」が報告された頃の、能力主義とは何かという半ば哲学的な問いへの情熱的な追求に比べ、一九九〇年代以降の雇用システム論議は、どちらかといえば制度設計に多くの時間や労力を費やしてきたように思う。制度の根幹となる、評価されるべき能力とは何かという、覚悟と忍耐を要する本質的な論議は、避けられてきたのではないだろうか。

「成果主義」「雇用ポットフォリオ」「即戦力」などが理論のみならず実践的な合意を欠いたまま流行した。そのアドホックな過程こそ、能力と報酬の関係についての冷静な論議を失わせ、処遇の差についての混乱や不安を助長させる原因となったのである。かつて二重構造論では、大企業と中小企業のあいだに横たわる少なからざる

賃金差に、多くの議論が重ねられた。企業規模間での一般的な賃金差は、能力の平均的な相違によってもたらされる可能性が、その賛否や程度の評価は分かれるにせよ、議論の遡上となった。尾高煌之助「労働市場分析」(岩波書店、一九八四年)には、企業規模間賃金格差の理由として次の一節がある。

「大・小企業間の賃金格差は、その大部分は大企業の労働サービスが相対的に「良質で高価」であるために生じたものとみてよい。しかし同時に注目すべきことには、以上に利用した各種の質的要因を考慮に入れた後でもまだ説明されずに残る「純粹の」規模間格差があり、しかもその幅は経済成長率の上昇(下降)期には縮小(拡大)するという規則性があるかのごとくである。(改行)このように「純粹の」規模別賃金格差が観察される理由の少なくとも一部は、現存の統計が不備なため、以上の操作のなかには労働の質の差が十分に反映されていないからである」(三八—三九頁)。

格差を語る上で重要なものは、個人の人格や尊厳を損なうことなく、能力の違いを認め、その違いの適切な評価について、冷静な視線と暖かい心で話し合える環境を個々の職場で地道に整えていくことである。そのためには、格

差問題への対応に不可欠な能力論議の再構築に向け、職場での合意形成を促すための道標が必要になる。法律の持つ役割は大きい。

四 選択と集中だけでよいのか

能力と評価の関係について、段取りを踏んだ地道な論議を経て、能力や意欲に応じた報酬を納得できる環境が個別の職場で目指される一方、格差には別の重要な論点が存在する。能力や意欲による所得や処遇の差が、生来的に与えられた要因によるのか、それとも本人の選択や学習を通じて後天的に形成された差であるかなどをふまえて、公的支援や保護のあり方が、社会全体の問題として論じられなければならないからである。

運動能力、芸術的才能、論理的思考力、経営的才覚など、本人の選択を超えた天賦の才能というべき能力に見合った報酬は、どの程度支払われているのだろうか。その事例として注目されるのが、経営者の報酬である。経済学者の大竹文雄は、日本の大企業経営者に比べ、米国の大企業経営者は約一四倍、欧州の大企業経営者は約三・二倍の所得を得ていると試算する(大竹文雄「日本の経営者の所得が低いこと」

『日本労働研究雑誌』二〇〇七年四月号、六八—六九頁。

日本の経営者の報酬が相対的に低い理由については、ストックオプションなど業績感応的の制度の影響などが指摘される。大竹も低所得の理由の一つとして、労働市場の規制の存在や所得格差に対する社会的規範の影響などを挙げている(前述六九頁)。そこからは、経済効率の向上には、経営者を多く含む上位所得者の所得分配率がさらに高まるべきという解釈が生まれる。それは、所得格差の拡大は必ずしも問題でなく、むしろ効率性の観点から望ましいという「経済学らしい」主張だ。

恵まれた生来的な資質や才能とは反対に、生まれ持ってハンディを抱えている人たちへの公的支援の削減も、最近の格差に関する重要な論点である。高い報酬を得ることが難しく、自立的な生活が困難な人たちに対する手厚い再分配は、基本的な人権の保障の観点から認められてきた(もちろん何を以て「自立」とするかという問い自体、別途綿密な議論を必要とするのだ)。

それが障害者自立支援法や後期高齢者に関する医療制度の変更などにみられるように、応益負担を打ち出した制度変更は、弱者の切り捨て策として強い批判を浴びている。財政悪化を理由

に見直しが迫られている公的扶助の制度変更に対する是非も、格差論議全般に影を落とす。

就職に困難を抱える人々への支援を考えると、能力発揮への高い障壁を認め、そのことがもたらしている厳しい境遇への共感、不可欠である。政策には「活動の効率」と「分配の公正」に関するトレードオフが明確に存在する。政策に評価が強く求められる現在、効率性の観点のみでは、困難者は切り捨てられるリスクに晒されている。就業難度が高い人々に対する支援は、金銭、時間、労力のあらゆる意味で高コストである。政策成果としての就業実績を優先するならば、就業難度が高い人に資源を重点的に投下し、難度が高い人は対象から除外することこそ効果的だろう。しかし、それは社会的に公正な支援策とはいえない。

就業難度が相対的に低く、職業紹介や斡旋がビジネスとして成立する人々への支援に、民間人材ビジネス活用之余地は大きい。一方で、ニート、引きこもり、長期失業者、心身の長期疾患者など、就職が著しく困難な人々に、民間が積極的に支援を差し伸べる余地は乏しい。民間が効率的に支援出来る部分は民間に依拠しつつ、市場採算性に基つかない困難者には公的支援という分業体制こそが求められる。そのた

めにも、困難者が現在の状況におかれた背景への理解と共感を促し、公的支援を是認する社会的コンセンサスの形成が不可欠なのである。

誰が真の意味で保護されるべき人々かという問題に、能力に関する節度と寛容を伴った視点で取り組むこと。それが、政策の選択と集中が求められる今こそ問われている。

五 複雑化するグレーゾーン

生来的な資質による差異とは別に、

本人の選択や学習の結果として生じた能力差が生み出している所得差に、公的支援のコンセンサス形成はさらに難しい。現状の低所得は、本人の意思で低い学習密度を過去に選択し、高生産性を発揮する機会を自ら断った結果なのかもしれない。それすら公的支援の問題とすれば、労働者がみずから主体的、積極的に能力開発をするインセンティブを損なうだろう。それは効率上のみならず、勤勉に努力した人たちに對して公正上も望ましくない。ニートやフリーターと呼ばれる無業者や不安定雇用者に対する支援策への根強い批判には、この種の価値観もしくは疑念がある。

しかし、就業に一定の距離を持つ若

者を、本人の自己選択の帰結という理解で済ませるなら、問題を見誤ることになる。総務省統計局「就業構造基本調査」を特別集計した結果からは、就職希望を表明していないニート状態の若年層ほど、低学歴者の占める割合が高く、更に深刻な問題として低所得世帯に属する傾向が強まっている(拙稿「若年無業の経済学的再検討」『日本労働研究雑誌』二〇〇七年一〇月号九七—一二頁)。若年の無業問題には、本人の意識や選択の問題より、教育機会の制限や家庭における貧困など環境要因の影響が無視できないのである。

能力形成や就業困難の問題に、家庭環境や学校教育の問題が複雑に絡み合っている場合、雇用政策だけで解決するのは容易ではない。雇用政策と福祉政策及び教育政策の連携を叫ぶのは容易いが、効果的な実践策は未だ見出されていないのが実情である。若年に対する就業支援活動を「連携、連携」といながら、結局、たらい回しになっているだけではないかと、包括的連携が未だ不十分な現状への危機感を隠さない。

無論、能力や意欲には、本人の内在的な部分が大きいのか、制度や環境によって左右されるのかといった区分は、議論を整理するためのあくまで便

宜的なものにすぎない。むしろ「本人の問題か、環境の問題か」、「生来的なものか、後天的なものか」といった、単純な二分法では整理出来ない問題が、現代の格差への取り組みをより複雑化させている。

たとえば若年支援現場で混迷を抱えているケースとして、無業の若者のうち、なんらかの精神面もしくは発達面で困難を抱えている割合が多いことを指摘する報告もある(厚生労働省(二〇〇七年)「二一トの状態にある若者の実態及び支援策に関する調査研究」では、約二七パーセントが精神的な課題を有するという若者自立塾スタッフの所見を紹介する)。

心身面の疾患について、多くの場合、本人や家族に明確な自覚はなく、障害者手帳も交付されていない。就業支援以前のアプローチを必要とされながら、一方で福祉的な対応からも切り離されている「グレーゾーン」にある人々の増加も、問題の解決を困難にしている。グレーゾーンは、労働市場における今後の格差や保護の問題でも、特に対応が急がれる課題の一つである。かつてであれば、障害者手帳を持っていないが、精神面に何らかの困難を抱える人たちにとっては、地域生活支援センターが、よろず相談的な窓口となっていた。それが障害者自立支援法

によって、事実上、手帳を持つ人のみが支援対象となってしまうという支援現場の声もある。行き場を失ったグレーゾーンの困難者はハローワークやジョブカフェにたどりついても就業までの壁は遥かに高く、もはやあらゆる支援は届かなくなっている。

グレーゾーン問題のように、政策的支援のいずれからも対象となっていない人々の状況を「ソーシャル・エクスクルージョン(社会的排除)」と呼ぶ。社会的排除について、その厳密な定義は、社会学者や経済学者で共通の見解が成立しているわけではない。そのなかで社会政策研究の大沢真理は、社会的排除を「福祉国家が「新しい社会的リスク」に対応できず、多くの人々にとって、生活と社会参加が困難である」状況と定義する(大沢真理編著『生活の協同』日本評論社、二〇〇七年、三頁)。

そんな新しい社会的リスクの事例として「仕事と家族生活が調和しないリスク」「ひとり親になるリスク」「近親者が高齢や障害により要介護となるリスク」「低い熟練しかもたないか、身につけた熟練が時代遅れとなるリスク」「そして「非典型的」なキャリアパターンのために社会保障から部分的にせよ排除されるリスク」などを大沢は挙げる。

さらに社会的排除は、「生活保障システム」の機能不全ないし逆機能の所産」であり、「逆機能」とは、生活を保障するはずのシステムが、かえって生活を脅かし人々を排除する状況を引きず(前述四頁)と大沢は主張する。法制度がグレーゾーンの社会的排除化に担担するならば、それは悲劇である。若年無業者の事例や中高年男性の孤独死が増えている状況からは、社会的排除もしくは社会的孤立といった言葉が、格差問題の影の部分に指すという実感は、多くの人に共通するだろう。

ただ、いざ政策的な観点から考えると、能力開発や雇用保証のための助成に比べ、社会的な排除を抑制するためのネットワーク構築の方策には、具体的な展望がみえにくい。どうすれば、孤独な状況におかれて取り残される人々を、これ以上増やさないで済むのか。かつては社会的に孤立しても家族による庇護があったのが、セーフティネットとしての家族の機能は弱まっている。企業という存在は、労働者にとって所得をもたらすだけでなく、個人が社会とつながる場でもあった。だが、家庭や企業という安定した場を失った人々が、若年のみならず、現在中高年でもその割合を高めている。

グレーゾーンや社会的排除の状況に

あつて困難に直面する人々を放置しないためには、支援現場の経験を踏まえ、孤立しそうな人々を支える人材を質量両面から育成する公的プログラムの確立が望まれる。さらに個人と社会をつなぐコミュニティ活動を精力的に行う事業体への創業支援および寄付税制などによる事業の安定性拡大なども重要だろう。

当然、それらだけで複雑化する格差問題が即座に解決するとは思わない。しかしながら、それらの地道な積み重ね無しに、多様化する問題への包括的な対処は難しいのもまた事実である。結局のところ、格差解消とあるべき保護という壮大なテーマには、二一世紀を通じて粘り強く取り組み続けるのだという、社会全体での覚悟と忍耐が問われているのである。

(本文中の敬称は省略させていただきます)

(げんだ・ゆうじ)

東京大学社会科学研究所教授



経済研究

VOL.59 NO.3

[編集]一橋大学経済研究所

【論文】

- 中村二郎・赤羽 亮：高齢者の就業構造と消費・貯蓄構造 193
——『全国消費実態調査』のマイクロデータによる分析——
- 野口晴子：世帯の経済資源が出産・育児期における女性の
心理的健康に与える影響について 209
——「消費生活に関するパネル調査」を用いた実証分析——
- 阿部修人・稲倉典子：パネルデータにおける家計消費の変動
要因 228
——測定誤差とデータ集計期間に関する一考察——
- 神林 龍：雇用変動指標の再検討 240
——1991～2005年『雇用動向調査』をもとに——
- 小西葉子・西山慶彦：ランクサイズ回帰の検定について 256

【調査】

- 黒崎 卓：現物賃金と経済発展 266
——途上国農村家計の労働供給と食糧確保に焦点を
当てて——

英文要旨(English Abstracts) 286

英文目次(English Contents) 288

[発行]
岩波書店

世帯の経済資源が出産・育児期における女性の心理的健康に与える影響について

——「消費生活に関するパネル調査」を用いた実証分析——¹⁾

野口 晴子

本研究の目的は、「消費生活に関するパネル調査」(財団法人家計経済研究所)を用いて、世帯資産と所得を中心とした社会経済的状況が出産・育児期における女性の心理的健康に与える影響について実証的分析を行うことにある。

動学同時決定パネル推定の結果、①世帯資産の変化率および世帯資産は、出産・育児期の女性の心理的健康状態に対して有意な影響がない；②年間世帯所得の増加は心理的健康状態を有意に改善するが、効果は非常に小さい；③推定モデルにかかわらず、退職は女性の心理的健康状態に対してポジティブに、出産はネガティブに作用し、退職と出産の心理的健康尺度に与える効果の大きさは、世帯所得の効果よりもはるかに大きい；④夫の親との同居は妻の心理的健康状態にネガティブに、夫の学歴の高さはポジティブに作用する、という結果を得た。

以上の結果から、比較的若年層の女性の健康に対する効果は世帯の経済資源よりも非経済的要因の方が重要であり、現代社会で多様な役割を担っている女性にとって、就学前児童を抱えながらの就業継続が最も大きな心理的負担となっていることがわかった。

JEL Classification: I00, I10, I19

1. はじめに

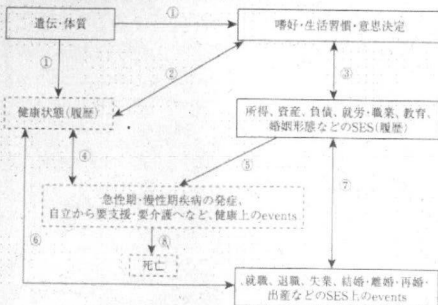
これまで、個人または世帯における所得、資産、就労状況、教育、家族関係などの社会経済的状況(socioeconomic status: SES)と、主観的健康感²⁾、または、疾患率や死亡率といった客観的健康状態に代表されるさまざまな健康尺度との間に有意な関係があることが数多くの実証研究によって示唆されている(Ettner(1996); Smith(1998, 1999); Marmot(1999); Chandola(1998, 2000)他)。こうした研究の多くは、たとえば、所得や資産、教育水準などのSESが低い場合は、SESが高い場合に比べて健康状態が悪く、慢性疾患になる確率や死亡率が高い傾向にあることを示している。

SESの健康に対する効果を定量的に測定する場合に常に問題となるのが、両者の因果関係(causality)における複雑性である(Smith(1999), Benzeval, Taylor, and Judge(2000), Benzeval and Judge(2001), Meer, Miller, and Rosen(2003), Adams, Hurd, McFadden *et al.*(2003), Frijters, Haisken-DeNew, and Shields(2005), Case, Fertig, and Paxson(2005))。図1は、Adams, Hurd, McFadden, *et al.*(2003)によってまとめられたSESと健康との潜在的因果関係のメカニズムを著者が翻訳し若干の加筆を行ったものである。

第1に、①遺伝的要因は個人の意思や選択に左右されることがなく、また、⑧死亡はそのevent自体の不可逆性ゆえに、図1においてはcausalityの問題が発生しないファクターである。遺伝や体質などの要因は直接的に、あるいは、②喫煙や飲酒、日常生活における運動習慣の有無といった嗜好・生活習慣を通して間接的に、個人の健康状態(履歴)に影響

を与える一方、年齢や健康状態の時系列的变化(すなわち、健康履歴)により、禁煙や飲酒量を調節するなど嗜好や生活習慣が変化することもありうる。③は、個人の嗜好・生活習慣・意思決定がSES(履歴)に作用し、逆に、経済状況や教育歴により嗜好や生活習慣が変化する双方向的な因果関係を示している。④と⑤では、急性期・慢性期疾患の発症、自立から要支援・要介護へなど健康上の「出来事」(events)が起こりうる確率は、個人の健康状態(履歴)は無論のこと、嗜好や生活習慣に依存するSES(履歴)の双方により直接影響を受けることを示している。⑤について、たとえば、教育水準が低く所得が低い場合、質の高い医療サービスや介護サービスに対するaccessibilityも低い可能性がある。あるいは、労働時間や賃金など労働条件の良くない職場環境が個人の精神的・身体的健康を悪化させ罹患率を高めることも考えられる。「死亡」以外のこうした健康上に起こった諸問題は双方向的に健康履歴に反映されると同時に、⑥で示すように、たとえば、発病によって精神的・身体的障害が残れば就労の継続が難しくなる、あるいは、病気の治療にかかる医療費を負担するため同一世帯内構成員が就職するなど、当該個人も含め世帯内におけるSES上の「出来事」に影響を与える。さらに、⑦健康上の理由が原因となって起こったSES上の「出来事」が家計を圧迫するなど、直接所得を減少させ資産蓄積の機会が奪われるような場合も考えられる。他方、⑦から⑥の経路により、SES(履歴)が就労形態や家族形態の変化などSES上の「出来事」を通じ、個人の精神的・身体的健康を悪化させるといった可能性もある。したがって、SESと健康の関係は、外生要素である①遺伝的ファクターと⑧死亡という人生の入口と出口を除く全て

図1. 社会的経済的地位(Socioeconomic Status: SES)と健康との潜在的因果関係



出典) Adams, Hurd, McFadden, et al. (2003) "Healthy, Wealthy, and Wise? Tests for Direct Causal Paths Between Health and Socioeconomic Status." *Journal of Econometrics* 112: pp. 3-56 の Figure1 を著者が翻訳し若干の加筆を行った。矢印は、潜在的な因果関係の方向性を示し、点線で囲んだ3つのファクターは先行研究でしばしば用いられる健康尺度を示す。

の要素が内生的で、②～⑦の経路を通じて複雑に絡み合っているため、定量的推計が非常に難しいイシューである。

昨今、とりわけ欧米において詳細な健康尺度を含むパネルデータの整備が進み、クロスセクションデータに基づく静的モデルでは解消することの難しかったSES(とりわけ、世帯が有する経済資源)と健康の複雑な因果関係を、動学化することで紐解こうとする研究が盛んに行われている。しかしながら、こうしたパネルデータに基づく研究においても、たとえば、資産や所得の変化が健康に与える効果は有意であるが小さいとするもの(Frijters, Haisken-DeNew, and Shields(2005)), 資産や所得と健康の因果関係の有意性そのものを疑問視するもの(Lindahl(2002), Adams, Hurd, McFadden et al. (2003), Meer, Miller, and Rosen(2003)), 健康に対する効果は資産や所得などの経済的要因よりもむしろ教育などの非経済的要因の方が重要であるとするもの(Smith(2007))など、家計の経済資源が人々の健康に与える効果の有意性とその大きさについては未だ議論が分かれている。

近年、わが国においても、労働経済学、医療経済学や医療社会学などの分野においてSESと健康との関係に焦点を当てた研究が多角的になされている。労働経済学では、労働供給関数あるいは賃金関数において従来所与とされてきた個人の健康状態を内生変数として処理し、賃金、就労の有無、または、労働時間と健康との関係を同時決定モデルにより推定している(中馬・大石(1998a, 1998b), 岩本(2000), 大石(2000), 泉田(2006), 鈴木(2007)), すなわち、図1における④、⑤、⑥、⑦の内生的サイクルを統計的に調整して、最終的にSES上の履歴やeventsに対する健康の効果を検証するモデルである。一方、医療経済学・社会学の研究の多くは、主として図1の⑤と⑥に焦点を当て、SES上の履歴やeventsが健康に与える効果を単純な一方向モデルで検証し

ている(稲葉(1995, 1998, 1999, 2002), 松岡(1999), 近藤(2000), 平岡(2001), 深谷(2001), 杉澤・深谷(2002), 武川(2002)), しかしながら、米国に比較するとわが国では未だパネルデータの整備が進んでおらず、これらの研究のほとんどは定点情報を用いた静的分析にとどまっており、モデルに内在する因果関係の複雑性を十分に調整しているとはいえない。

わが国の稀少なパネルデータの1つである「消費生活に関するパネル調査」(財団法人家計経済研究所: 以下、「消費パネル調査」と略す)を用いた研究として、馬場・近藤・末盛(2003)と西村(2006)がある。馬場・近藤・末盛(2003)は、1998年度における定点データにロジスティック回帰分析を応用し、結婚歴および学歴という非経済的要因を中心に健康に与える効果を推定している。結果、初婚と比較すると未婚、離婚、再婚の順で有意に心理的健康が低い傾向にあること、離婚や再婚を経験する確率は低学歴層が高く、婚姻形態と健康との因果関係を分析に当たっては、学歴による調整が重要であることを指摘している。本研究では学歴の他に年収を回帰分析に投入しているが統計学的な有意性は確認できていない。一方、西村(2006)は、心理的健康についての調査項目が含まれた1994年、1996年、1998年、および、2000年の4年分のデータを用い、各時点間におけるディストレスの変化を従属変数に、各初期時点でのディストレス、本人の就業形態の変化、夫の収入の変化、ライフイベントの有無、学歴を独立変数として、各時点間で個別に一般線形回帰分析を行っている。結果、各初期時点におけるディストレスは当該期間の就労の有無に影響がないこと、就労継続者と無職者を比較すると、無職である方がディストレスを好転させること、さらに退職行動はディストレスを好転させるが、それは一時的な傾向であることが示されている。

本稿の目的は、この「消費パネル調査」の特性を生かし、医療経済学・社会学によってこれまで取り組まれてきたSES上の履歴やeventsが健康に与える効果分析を、馬場・近藤・末盛(2003)と西村(2006)が着目しなかった世帯の経済資源による影響を中心として、図1で概観した④、⑤、⑥、⑦における内生性を操作変数(instrumental variables: IV)によって調整しながら、同時決定モデル、さらには、動学モデルを用いて再検証することにある。「消費パネル調査」が対象とした出産・育児期の女性を取り巻く社会的経済的地位が心理的健康に与える効果を定量的に検証することにより、少子高齢化が急速に進む中、労働力として、さらには、子どもを「産む性」として、多角的な役割を担っているわが国の女性の「健康」に何が起きているのか、その一端を審らかにすることができよう。次節では、健康尺度と「消費生活に関するパネル調査」のデータ特性について検討する。第3節では分析方法と推定結果を概観し、最後に結果の考察と今後の課題について述べる。

図 2a. 健康状態(+)

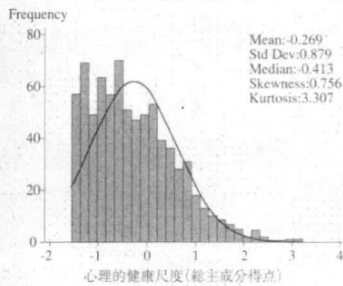


図 2b. 健康状態(ふつう)

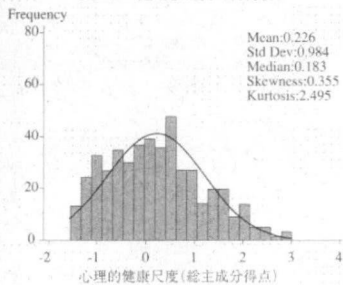
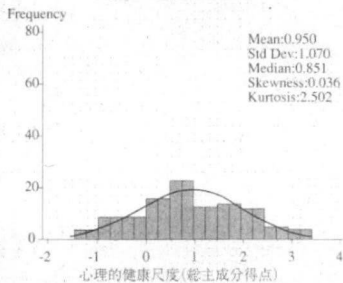


図 2c. 健康状態(-)



2. 健康尺度とデータ特性

2.1 「健康」をどう測るか—心理的健康尺度の確定

本稿の分析に用いるデータは、財団法人家計経済研究所によって1993年以降継続的に実施されている「消費生活に関するパネル調査」の1994年(パネル2)、1996年(パネル4)、1998年(パネル6)、2000年(パネル8)、および、2002年(パネル10)の5ヵ年分である³⁾。本調査は、初年度である1993年に全国の満24~34歳の女性から層化2段無作為法により1500名、さらに、1997年には同手法により新たに500名を調査対象者として加え、家族形態、就労状況、家計の財政状況、消費形態、あるいは、もの考え方など、多岐にわたる質問項目について、毎年継続的に実施されている追跡調査である。

個人の「健康」を分析の対象とする場合、常に議論の対象となるのが健康をどう測るかという健康尺度の問題である。一般的に、健康尺度は、図1の点線部で示された現在や過去における個人の健康状態

(履歴)と健康上発生した「出来事」の有無に対する、主観的・客観的な調査に基づき作成されるが、どこまでが主観的でどこからが客観的であるかを断ずることはできない。厳密に言えば、たとえば、一般的なふだんの健康状態について「非常に良い」から「非常に悪い」まで4~5段階の選択肢を提示する方法であれ、あるいは、癌・心筋梗塞などの急性期疾患や糖尿病・高血圧などの慢性疾患などの罹患の有無についてたずねる方法であれ、医療や介護の専門家など第三者の診断によらず、調査対象者本人(あるいは、要介護者や障害者の場合は世帯構成員など)から自記式か面接法により情報を得る場合は回答にバイアスがかかる可能性が強く、「主観的」と断ずることもできる。しかしながら、Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D Scale)やGeneral Health Questionnaire(GHQ)など、抑鬱に関する精神医学的標準化のための自記式評定尺度については、尺度自体は専門家により作成された指標であることから、主観的とも客観的とも判断しがたい。したがって、いずれにしろ、Bound, Brown, Mathiowetz(2001)が指摘するように、個人の健康の正確な測定は不可能であり、どの健康尺度を用いようと測定誤差の問題を解消することは困難であることから、健康尺度それ自体を検証する数多くの研究が行われている⁴⁾。

本稿で用いる「消費パネル調査」の1994年(パネル2)、1996年(パネル4)、1998年(パネル6)の3パネル調査においては心理的・身体的徴候についてたずねる個別具体的な質問がそれぞれ36項目と24項目にわたって調査されていたが⁵⁾、2000年(パネル8)と2002年(パネル10)では身体的徴候についての質問項目がほぼ削除され心理的徴候のみを対象とした質問体系となっている⁶⁾。著者が利用可能な最新の調査である2002年(パネル10)においてはじめて、心理的徴候に関する質問事項と重ねて、ふだんの健康状態について「とても健康」から「全く健康でない」まで5段階の選択肢を提示するという、健康尺度として広く用いられている方法がとられている。したがって、本稿で用いる健康尺度を確定する目的から、2002年における全調査対象者1,030名について、ふだんの健康状態に対する一般的な主観的健康尺度と心理的徴候尺度との相関関係について示したのが表1である。

表1の最初のコラムは「消費パネル調査」における36項目の心理的徴候尺度、および、生活全般に対する満足度を示している。第2~第4コラムは西村(2006)が分析に用いたSelf-rating Depression Scale(SDS:自己評価抑鬱性尺度)とCES-D、および、広く一般的に精神的健康状態の尺度として用いられているGHQやState-Trait Anxiety Inventory(STAI)を参考にしながら、それらの尺度と「消費パネル調査」の尺度との合致状況を示している。結果、36尺度のうち19尺度については、いずれかの鬱病やストレス度に対する一般の尺度と重複

表 1. 「消費生活に関するパネル調査」における心理的健康尺度の検証(2002年サンプル: N = 1030)

パネル調査における心理的健康尺度	日本版 SDS(注1)注2)	CES-D(注3)	その他	本稿での尺度	健康状態(+)(注4)	、ふつう	健康状態(-)(注5)
身の回りの小さいことでも意思決定をするのがしんどくなることがある			GHQ	○	-0.178*** (0.000)	0.091*** (0.003)	0.161*** (0.000)
感情が湧いてこないように苦しかったことがある					-0.107*** (0.001)	0.050 (0.106)	0.106*** (0.001)
イライラして、なぜか落ち着かなくなる			ストレス度判定尺度/ 神経症度判定	○	-0.189*** (0.000)	0.102*** (0.001)	0.163*** (0.000)
死んだ方がいい、と思ったことがある			GHQ	○	-0.099*** (0.002)	0.015 (0.637)	0.152*** (0.000)
午前中は気分がすくなくないが、夕方から夜は楽になる				○	-0.093*** (0.003)	0.028 (0.377)	0.120*** (0.000)
朝はやく目が覚めて、気分が重い			ストレス度判定尺度	○	-0.162*** (0.000)	0.075** (0.017)	0.163*** (0.000)
食欲がなく、何を食べても味が受しい			ストレス度判定尺度	○	-0.167*** (0.000)	0.087*** (0.005)	0.149*** (0.000)
自分の仕事は周りの人から不十分だと思われないうちに、きちんと仕上げたい					0.029 (0.352)	-0.018 (0.569)	-0.021 (0.497)
いろいろなる人と付き合えるのが好きで、おしゃべりをしていていと楽しい			ポジティブ感情 (逆転項目)	○	0.108*** (0.001)	-0.086*** (0.006)	-0.044 (0.160)
落ち着いて家族や少数の気心の知れた人という方が好き					0.003 (0.832)	-0.025 (0.432)	0.038 (0.221)
爽快ですべてがうまくいくように思えることがある			ポジティブ感情 (逆転項目)	○	0.141*** (0.000)	-0.091*** (0.003)	-0.089*** (0.004)
遅く眠っても早く目が覚め、短時間の睡眠でも元気である			GHQ(逆転項目)		0.138*** (0.000)	-0.116*** (0.000)	-0.045 (0.151)
今まで出来なかったことを、どんどんや			ポジティブ感情 (逆転項目)	○	0.032 (0.305)	-0.020 (0.532)	-0.024 (0.419)
食欲も、性欲も旺盛に感じる			鬱病判定尺度/ ストレス度判定尺度(逆転項目)	○	0.125*** (0.000)	-0.099*** (0.001)	-0.051 (0.104)
取り越し苦労をする方だ			神経症度判定		-0.162*** (0.000)	0.112*** (0.002)	0.096*** (0.000)
家事の手順や物の置き場所など、決めた規則はきっちり守りたい					0.038 (0.221)	-0.086*** (0.006)	0.082*** (0.009)
出かけるときや仕事を始めるとき、準備が完全でないと感じる			ストレス度判定尺度/ 神経症度判定		-0.031 (0.316)	0.006 (0.848)	0.046 (0.139)
手を洗えば洗えば洗っていいと思える					-0.042 (0.176)	0.007 (0.835)	0.085** (0.037)
周りの人が自分を嫌っているのではないかと思うことがある			対人問題	○	-0.058* (0.063)	-0.004 (0.899)	0.112*** (0.000)
人前で緊張しやす			神経症度判定		-0.047 (0.136)	-0.027 (0.389)	0.132*** (0.000)
どちらかというと、周りの人から注目されていと嬉しい					-0.079** (0.012)	0.096*** (0.002)	-0.026 (0.403)
					0.092*** (0.003)	-0.108*** (0.001)	0.023 (0.455)