

旬刊 ● 経理情報

三月二十日号

● 旬刊トピックス

国債管理政策の抜本改革に、大蔵省が本腰/所得税減税実施に軟化
みせる財界/五度めの公定歩合引下げで問われる『金融政策の機』…… 2
動性』/米国の原子力政策で『核燃料サイクル』確立にブレーキ

● (談・論)なぜか改正されない職安法44条 …… トーマス・ネビンス・1

この三月期——どんな決算をすればよいか

- 決算方針をたてるにあたって …… 山上一夫・6
- 『節税決算』と『逆粉飾決算』の限界 …… 酒井敏彦・8
- 『灰色決算』と『粉飾決算』の限界 …… 河野浩一郎・14
- 連結実施直前のための決算対策 …… 山本嘉彦・20

● 残高の変化を讀取ることこそ財務諸表分析の任務 …… 森脇 彬・39

● 連結実務質疑応答室——未実現利益の計算方法 …… 明日山俊秀・43

□ 座談会

● 施行2年——監査役監査の現状と今後の方向 …… 30

— 会計監査人との調整をめぐって —

川久保康雄 / 小島大史 / 豊田邦三郎 / 村山徳五郎(司)

● 社債発行限度暫定措置法案要綱、閣議決定さる …… 27

● 経理部長のヒトリゴト——融通がききすぎるのも困るが独善的であるのも …… 46

● 決算アラカルト ● 前期比六二%増の利益を計上したトリオ・28 新刊案内 ● 管理職の賃金・48

なぜか改正されない職安法 44条

現行の職業安定法は、労働大臣が許可した特定二七職種を除いて有料の職業紹介事業を禁止(三二条)し、原則として、労働者供給事業についても禁止(四四条)している。すなわち民間人材派遣業を否認している。しかし終戦直後の昭和二年に制定されたこの法律が、今日の経済・社会に照らしたとき、どれほど現実に則したものであるかどうか、改めて問われる時期にきた。

この法律の背景に、職業の斡旋紹介は国家的責任の下に行うと謳ってはいるが、ある特殊な社会に見られるピンハネ・搾取、強制労働といった封建的遺制の排除(雇用形態の民主化)といった趣旨を強調しすぎるあまり、現在の産業社会、労働市場を縛っているとしたら、これは是正する必要がある。

雇用市場における人材の斡旋紹介は、公共職業安定所、労働省管轄の人材銀行が主で、民間会社はかなり制約を受けて



いる。加えて、「permanent」は可能としても「temporary」といわれる派遣システムは建前上規制されている。依頼企業からの受取手数料も法定され、それ以外の報酬も得ることも一切禁止されているので、民間人材派遣業は一般には殆ど存在しない。昭和二十七年の一部法律改正により、請負い形式による労働者供給事業が認められているが、その内容も著しく禁止的な状況にある。

日本経済が極端な減速成長に変わり、安定を求められている中で、企業経営は高賃金・高コスト、付加給付の急増、終身雇用制、年功序列といった問題が解決されぬまま、さまざまな歪みを呈している。この点については労働白書も指摘しているところである。つまり、今後の企業経営は、賃金にも雇用労働力にも弾力性が必要であり、無駄のない、石油危機に見られる経済環境の激変にも柔軟に対応できるものでなければならぬ。そこで雇用労働力の弾力化——新しい意味での人材自由化が、今後は意味をもつわけだ。こうすれば、企業は永久雇用することなく、短期間の「必要な時に必要な人材」を利用することが可能となる。実際、このニーズに応えるかのように外資系を中心とする民間会社が、一般事務から

特殊技能を要するタイピスト、コンピュータ要員から会計士まで、業務請負いの形で数多くの会社に進出し急成長している。もともとこの行為に対する法的解釈が微妙なのであるが、解決も時間的な問題であろう。ちなみに、昭和二十七年の改正以来、請負いによる労働者供給事業に関する訴訟事件は稀となっている。

欧米では、民間の人材派遣業は一般化し、米国では二〇〇〇を超える民間会社があり、その社員は「temp」として普及し、社会に貢献している。そのため、企業は高い付加給付を払うこともなく、正規労働者をレイオフする必要もない。では、法改正してこの雇用システムを日本にも広く適用するのは無理だろうか。日本に導入する場合の問題点としては、終身雇用制および経済の二重構造に与える影響をあげられよう。

日本の産業構造は、本質的に下請け制度で成り立っている。企業規模に比例して労働異動率も低く、大企業は雇用市場を閉鎖的にしている。そこでは転職も少ない。しかし今回の不況で終身雇用制もマイナス面が顕在化し、転機を迎えた。やはり労働力にある程度の弾力性をもたせ、コストダウンで対生産性人件費を下げなければならぬだろう。

また、これまで企業は人材を雇用するに際しては、学閥とか縁故といった表面的な判断で雇用し、潜在能力を重視しなかった。いったん雇用すれば、最近ではどんなに賃金コストが上がる。不況で赤字になればスムーズに解雇もできず、子会社などへ出向させたりで凌ぐ。これが現在の様相である。ここにも人材派遣自由化の余地はある。

以上の問題は、企業と個人が時間と費用をかけずに自由に職を選択できる民間の人材派遣業といったメディアの存在でかなり解消され、対象を、中高年者、主婦や職に就きたくても就けない労働者まで広げれば、社会的失業対策にもなり、雇用機会の拡大に結びつく。

私は、終身雇用制を全面的に否定するつもりはない。メリットもあると思う。だが、いまの職安法は、現実性、高まる人材派遣業自由化の声、法律改正に先行する民間企業の実在と貢献、増大する社会的ニーズを考えると、甚だ時代錯誤である。

日本が真に自由経済国であり政治・法律制度が民主化されているなら、法律で拘束するべきものではないであろう。

コネル大学インデ
ストラカ・リレー
ンションズ研究員
トーマス・
J・ネビンス