



日本版労働市場改革の必要性

——フレキシキュリティ労働市場に向けて

上智大学 経済学部3年
さいじょう こうじ

才上 晃司さん

1. わが国の雇用情勢

わが国の失業率は4.1% (2008年6月現在)。欧米の先進諸国に比べると失業率は低いが、景気の後退局面を迎えつつあるわが国の雇用情勢はそう明るくない。また、日本の労働生産性 (2005年) は先進7カ国で最下位、OECD加盟30カ国中第20位と、依然として低い水準が続いている。

日本の失業率が低いのは、転換が進みつつあるとはいっても、なお長期継続雇用という日本企業の特徴が維持されているからであろう。「終身雇用」「年功序列」といった日本独自の雇用制度は高度経済成長期を支え、日本が経済大国として確固たる地位を獲得するのに大いに寄与した。日本企業はこれらの雇用制度を基幹として、企業の長期的で安定した成長をなすべく社員の人材教育を行い、社員は会社に忠実に、かつ勤勉に働く代わりに、余程のことがないかぎりリストラされることはないという安心感と、勤続年数や年齢に応じて賃金上がるという、黙示的な保証を得た。学卒後に採用された社員は定年まで勤続するというを前提に雇用されるが、何らかの要因でその進路から外れると軌道修正が困難になる。

また、経済成長が続く間は日本的雇用慣行が海外からも注目を集め、このモデルを模倣するような取り組みもなされたが、1990年代初頭のバブル経済の崩壊後は、その脆弱性を露呈するに至り、多くの企業が大量のリストラを行った。安心感に浸った社員は競争意識を忘れ、最低限の努力しか行わなくなる。硬直した雇用環境は、働くことへのモチベーションを下げ、日本は世界から取り残されていった。失われた10年と呼ばれる景気停滞を経験した企業は、従来の長期雇用制度を存続させつつも一部で成果主義を導入しているが、労使協調色の

濃い企業別組合や強く日本社会に根付いた閉鎖的な雇用慣行が抜本的な雇用改革を妨げている。

近年わが国の労働市場についてもうひとつ言えることは、低所得者層が増加する傾向に歯止めがかからず、高所得者層と低所得者層の格差が広がっていることである。これは非正規雇用者の増加が原因のひとつとして挙げられる。また、ピーク時よりも減少したものの、ニートは62万人、フリーターは181万人 (いずれも2007年) と依然として高い水準にある。

わが国の人口に目を向けてみれば、2005年に人口減少局面に入ったが、今後、一層少子高齢化が進行し、本格的な人口減少社会になる見通しである。2030年には国民の約3人に1人が65歳以上の高齢者となる見込みである。人口減少のみならず、このように人口構造が変化することによって、労働力の低下が懸念されている。労働力率が仮に2006年と同水準で推移すると、労働力人口は2030年には2006年と比較して約1070万人減少することが見込まれている。人材不足の懸念は将来のみならず現在でもある。2008年にマンパワー・ジャパンが行った雇用調査によると、回答した894社の日本企業のうち63%が必要な職種への人材不足を感じており、世界で2番目に多いことが明らかになった。同社が行った2007年の調査よりも2ポイント増えており、日本における人材不足感は強まっている。ただでさえ労働力が足りないのに、今後人口減・高齢化がそれに追い討ちをかける。労働力不足と低い労働生産性、格差の問題——日本を取り巻く環境は厳しい。

2. 先進各国の取り組み

他方、海外に目を向けると国家レベルの雇用政策や労

日本版労働市場改革の必要性 ——フレキシキュリティ労働市場に向けて

働市場戦略によって、成長を遂げた国もある。ここではその事例としてシンガポールとデンマークを取り上げる。

(1) シンガポール

東京23区と同程度の面積で、日本と同様に天然資源を持たないシンガポールだが、国際競争力は、アメリカに次いで世界第2位の地位を誇る。小国ながら強い競争力を持つのは、小国であるがゆえの利点を生かし、強力なトップダウンで国をスピーディに引っ張っていく政府の政策に起因する。

同国政府は、優遇税制と手厚い補助で海外からの投資を呼び込み、多くのヒト・モノ・カネを同国に招き入れた。今や人口の5人に1人が外国人というシンガポールでは、移民は国家にとってなくてはならない存在となっている。さらに政府が率先して世界中から優秀な人材を確保、フュージョノポリスと呼ばれる施設には最先端の設備を備えており、世界中の研究機関、多国籍企業および新興企業が学際的な問題に一緒になって取り組む活動的な研究拠点となっている。まさに各分野のエキスパートが集結する“知の殿堂”となっている。また、常に将来を見据え、世界に合わせて自らの政策をも変える柔軟性も備えている。現在政府はエンジニアリング、バイオ、エレクトロニクス、科学の4つの分野が将来的に重要であると予見し、資金を集中投下している。特に2番目のバイオの分野ではバイオ立国を目指すべく、関連する科学研究の施設を結集させたバイオポリスをつくった。

狭い国土、少ない人口、資源のなさという日本よりも不利な条件で世界第2位の競争力を得たのは、海外の人材を積極的に呼び込んだことが功を奏したわけだが、シンガポールが世界中の企業や研究者を誘致できたのは、経済面での優遇が大きい。シンガポールの法人税率は18%と日本の半分程度であり、住民税や事業税は課税されない。設立後数年間は税を課されないパイオニアステータスという制度もある。法人だけでなく個人の税率も低く、累進税率は最高で20%程度だという。

(2) デンマーク

柔軟性 (flexibility) と安定性 (security)。本来なら相反するものと考えられてきた概念だが、このふたつを両立させたデンマークの労働政策。フレキシキュリティと呼ばれるこの労働政策は、欧州随一の低失業率を実現するとともに、高い生産性を維持している。

フレキシキュリティモデルにおける柔軟性は、解雇・退職の自由で代表され、ほかにフレックスジョブなどの時間的柔軟性や配置転換・職務変更など社内人事における機能的柔軟性が挙げられる。一方安定性は、手厚い失業保険を中心とした社会保障、政府による技術向上訓練プログラムと雇用保障によってもたらされる。

日本のように1度正式に雇用したら、なかなか解雇できない国では、企業は人員が不足しても、将来を見据えてできる限り新たに人員を補充することを避け、既存の労働力でカバーしようとする。しかし、英米並みに解雇が容易なデンマークでは、一時的に雇用することが可能であるから、足りない労働力を瞬時に補える。労働者はより高い給与を求めて、離職することが可能であるし、優秀な労働者を引きとめようと企業は高い給与を支払う。解雇された労働者は失業保険で国から最長4年間、給与の約80%が支給される。失業者はJobnet.dkという国の求人サイトに登録することが義務化され、失業者の多くは補助金によって職業訓練プログラムが受けられるようになっている。さらに月に数回職業が紹介されるが、その面接を拒むなど労働意欲のないものには給付を打ち切るなど、「アメとムチ」を使い分けている。フレキシキュリティはデンマークの成功例から注目され、EU全体で導入する動きが高まっている。

3. 日本版労働市場改革

日本の労働生産性を高め、激化するグローバル競争を生き抜くには、シンガポールのように優秀な人材で海外から労働力を補い、デンマークのように柔軟性に富

日本版労働市場改革の必要性

——フレキシキュリティ労働市場に向けて

み、国内の労働力をフル活用するような労働市場システムを構築しなければならない。

しかしながら、両国のモデルをそのまま日本に直輸入しても当然のことながらうまくはいかない。そこで日本の社会・企業になじむような日本型フレキシキュリティ労働市場モデルの確立が必要となる。

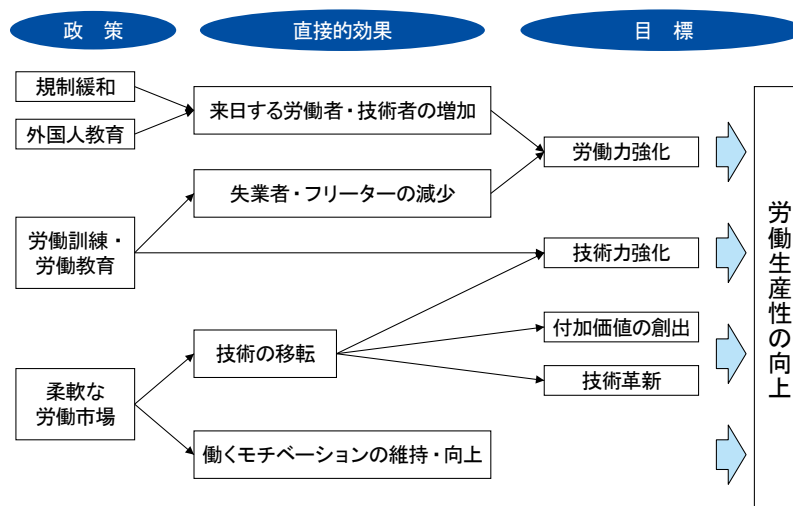
シンガポールモデルを日本で導入した場合に考えられる問題点は、国家の財政状況や移民に対する国民の抵抗感などである。前述したとおり、シンガポールは低い税率とさまざまな補助によって海外から投資を呼び込み、優秀な人材を国内に招致した。800兆円を超える負債を抱える日本政府が法人税を大幅に引き下げることなど到底できないし、個人に手厚い補助を行う余裕もない。日本政府がやるべきことは、日本に来たいと思っている企業や優秀な労働者が容易に日本にやって来て、滞在しやすくなるように規制を緩和することだ。具体的な政策としては、ビザ発給の条件を緩和したり、社会に溶け込めるよう日本語教育を行ったりすることが挙げられる。もうひとつの障壁となっている国民の移民に対する抵抗感に関しては、実際外国人が集住する地域では、日本人住民と外国人住民間の摩擦もあるという。騒音やゴミ出しなど、生活面における摩擦は生じやすいが、これ

は「国民性の違い」に起因するものではなく、日本での生活ルールを知らないがゆえに生じることなので日本語とともに教育していく制度が求められる。

日本は厳しい解雇制限によって労働者を保護してきた。その意味で同一雇用者の下での「雇用保障」を行ってきた。逆に言えば、その手厚い保護が労働者のモチベーションを低下させ、労働生産性を下げる一因になっていたとも考えられる。デンマークでは解雇予告期間を守れば自由に解雇できるが、解雇されても社会保障制度が整い、職業訓練制度、職業紹介によって労働者は保護されている。政府機関によって新たな職業が紹介されるので、より広い意味で「雇用保障」がなされている。解雇という危機感を持ちながらも、より良い環境を求めて労働者は必死で働くのでモチベーションは維持できる。日本も充実した職業訓練制度と、政府が雇用主と労働者を結ぶ架け橋となることで、柔軟性を持ちながらも保障する制度に移行する必要がある。労働市場での流動性が高まれば、技術の移転がスムーズになり、異なる分野で蓄積された知識やノウハウから新たな付加価値を創出することができ、技術革新をも期待できる。以上、この章で述べた日本型労働市場モデルを図にしたのが図1である。

デンマークモデルを日本で導入する際に課題となるの

図1) 日本型フレキシキュリティ労働市場モデル



日本版労働市場改革の必要性 ——フレキシキュリティ労働市場に向けて

も財政難である。手厚い失業給付や多様な訓練プログラムには財政負担を伴う。デンマークでは高い所得税率でそれを賄っているが、日本ですぐに同様に税負担を重くしても国民の理解は得られないだろう。第1章でも述べたが、日本には「終身雇用」「年功序列」といった独自の雇用制度が根付いており、いきなりフレキシキュリティ政策を導入しても国民に抵抗感があり、うまく浸透しないと考えられる。そこで次章では「終身雇用」「年功序列」からフレキシキュリティに移行する枠組みについて述べる。

4. 日本型労働市場モデルの移行・普及スキーム

根強い従来の日本の雇用慣行からフレキシブルで安定した労働市場モデルに移行する際には、さまざまな混乱と反発が予想されるため、その移行は計画的に慎重に行わなければならない。ここでは段階を追ってモデルの普及を目指す枠組みについて説明する(図2)。

① 仮導入期

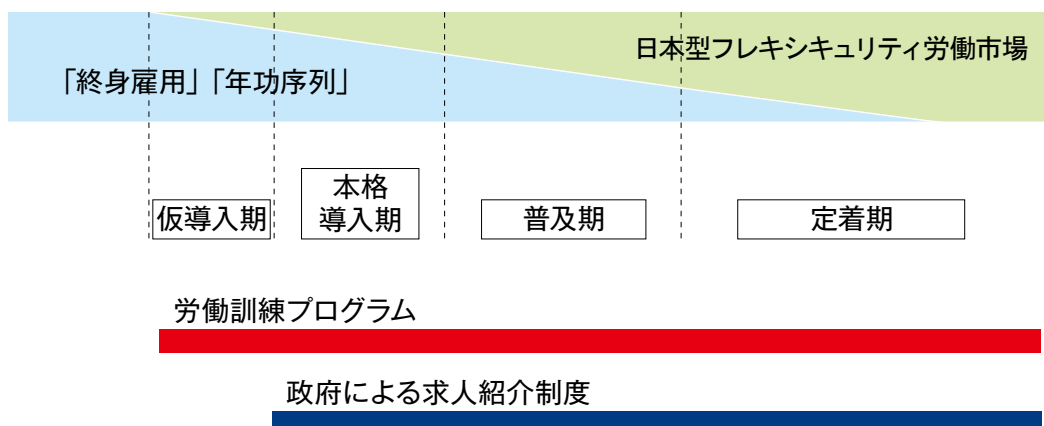
導入期には外国資本の企業や徹底した成果主義を

導入している一部の日本企業を対象に、フレキシキュリティを導入する。これらの企業は元々柔軟性が高く、政府機関に寄せられる求人もまだ少ないため、本格的な導入とは言えない。しかし、フリーターや失業者向けに職業訓練プログラムを用意し、即戦力となるような人材の底上げを目指す。

② 本格導入期

モデルの認知度の上昇とともに、本格導入を行う。対象は就職活動を行う学生で、新卒の学生が従来の方式と新しいモデルとどちらが良いか判断し、希望する雇用形態で応募を行う。重要なのはどちらの方式で雇うかを決めるのは企業側であるということ。よって解雇が容易なフレキシキュリティの方が採用されやすくなるだろう。従来型で採用されるのは企業が長い期間つなぎとめておきたい優秀な学生に限られ、これによって学生側もフレキシキュリティで応募する傾向へ向かう。終身雇用で固執する学生はその条件で雇ってもらえる中小企業に流れる。政府機関による求人案内も同時に本格的に始まり、当然のことながらこのルートで就職する労働者はフレキシキュリティの方で採用される。また、税金に関わることであるから、1度フレキシキュリティによって就職した場合は変更できなくなる。

図2) 日本型労働市場モデルの移行・普及スキーム



日本版労働市場改革の必要性 ——フレキシキュリティ労働市場に向けて

③ 普及期

全面的にフレキシキュリティを解禁する。一部の企業が年俸制を導入したときのように、トップダウンで会社の雇用形態を変える企業も現れる。雇用保障と現行の賃金は一定期間保証することを約束し、フレキシキュリティの枠組みに取り込む。優秀な社員は新しいモデルを望み、自発的に変更を申し出る。自ら職を離れ、転職するものも現れる。職業訓練の恩恵を受けるものも急増する。

④ 定着期

若い社員がフレキシキュリティ制度の下で働くことが当然となり、最もこのモデルに抵抗を示してきた中高年の管理職・中間管理職の労働者も年を重ねて退職を間近に控える。新規に入社する社員はフレキシキュリティ制度の下で働くことが義務化され、転職が当然の社会と化す。旧来の雇用形態を残す企業は消費者、取引先、海外から負のイメージを抱かれることを嫌い、「終身雇用」「年功序列」を廃止する。

このように移行していけば、スムーズに日本社会に根付くと考えられる。現在でこそ競争力は落ちたが、以前は世界でナンバーワンの競争力を保持してきた日本。その高い技術力は今でもナンバーワンであると私は考える。だから、労働市場の柔軟化によって技術力をフルに活用させることが、再び競争力の強い日本への道ではないかと考える。