

## 労働市場改革



# 雇用政策に3つのカギ

向山 敏彦 [米バージニア大学助教授]

失業してから1カ月以内に再就職する確率(推計)

米国	75.5%
ノルウェー	45.2
カナダ	40.1
スウェーデン	35.6
日本	26.8
英国	17.6
ドイツ	9.5
フランス	6.7
イタリア	2.6

出所：米サンフランシスコ連銀のバート・ホベイン氏とニューヨーク連銀のアイシェグル・シャヒン氏による推計(ニューヨーク連銀スタッフリポート298号、2007年)から

## 日本は西欧と米国の間

日本の労働市場が揺れている。終身雇用の崩壊、非正規雇用の拡大といった近年のトレンドは、労働者の不安を年々高めている。労働市場の未来は、これからの日本経済全体のあり方と密接にかかわる問題である。今こそつぎはぎの政策ではなく大きなビジョンを持った改革を行う時である。

労働市場の未来を考えるに当たり、留意すべき点が3つある。第1に、失業の痛みを緩和して労働者に安心を与えること。雇用や賃金の不確実性は保険市場により解決するのが難しく、雇用者と政府の役割が重要となる。第2に、技術革新や社会の変化に対応する

柔軟性を持っていること。第3に、社会的に問題となるほど大きな「格差」を生まないこと、である。

現在の日本の労働市場は上記の3点のいずれにおいても満足できるものではない。世界を見渡して異なったデザイン例として思い浮かぶのは、「米国型」と「欧州型」の2つである。

## 米国型が唯一の道ではない

米国型の雇用システムは、流動的な労働市場で特徴づけられる。労働者が頻繁に会社を移り、失業者も平均して7割以上が1カ月以内に次の職に就いている(表)。次の仕事の機会がすぐに見つかるので、平均的に見て失業への恐れは比較的少ない。

一方欧州型(特にフランス・ドイツ)の労働市場では政府のセーフティーネット(安全網)、特に長期間の失業保険・失業扶助が「安心」を与えている。

現在、日本では米国に比べ失業者が職を見つけにくく、同時に米国・欧州双方に比べて事業所の拡大・縮小が遅く参入・退出も極端に少ない。従って、改革の方向性としては解雇規制を緩めるなどして米国型のように労働市場をより流動的にするのが1つの自然な考え方である。

流動的な労働市場は企業の急速な拡大・縮小や参入・退出を通して技術や社会の変化に対応できる利点もある。

解雇が自由にできることで、現在の日本で世代間格差の原因とされることが多い派遣や新卒採用に偏った調整に頼る必要もなくなる。

しかし、米国型に限りなく近づけることが唯一の選択肢というわけではない。流動的な労働市場の下で転職を抑えようすると、他企業から引き抜きをされやすい人とそうでない人の間で企業内での大きな賃金格差を容認せざるを得なくなる。日本人が米国人よりも平等を好むならば、こうした格差は日本では望ましくないだろう。

## 訓練や補助金の活用も選択肢に

また、日本企業が今後「すり合わせ型のモノ作り」のようなチームワークや長期的な関係が重要な財・サービスに特化していくならば、企業が人材を維持しつつ、商品や技術を柔軟に変えることで技術進歩や社会の変化に対応する方法もあるだろう。ミシンメーカーだったブラザー工業が情報通信機器に重点を移したのがよい例である。

この場合、解雇規制の改革に重点を置くよりも、長期雇用の利点を生かしつつ上記の3点を個別の政策で補えばよい。具体的には、欧州型のように政府のセーフティーネットを充実する。企業の新分野への投資や労働者の新しいスキルの訓練を促進する。長期雇用に伴いがちな世代間格差は、雇用率の低い世代の正社員雇用に補助金を出すなどの政策で対処する。課題は財政負担の大きさである。

雇用を巡る制度は多くの人々の生活に大きな影響を与える。改革に際しては政治家と有権者のコミュニケーションが重要である。新政権を含め未来の政治家たちには、ビジョンをはっきり示して改革に臨んでほしい。

(構成：広野 彰子)

向山 敏彦(むこうやまとしひこ)氏

米ロチェスター大学経済学博士。1995年東京大学経済学部卒業、2002年カナダのコンコーディア大学助教授、2006年から現職。専攻はマクロ経済学。世界の有力学術誌に多数の論文を掲載。