日本の労働流動化と北欧の労働社会

目次

序論・はじめに

1. 先行研究と問題意識

1.1多様な雇用形態

1.2就業形態の多様化

1.3リストラとセーフティネット

1.4問題意識

1. 日本の労働社会

2.1様々な労働力

2.2労働社会の実態

2.3予想される今後

1. 北欧の労働社会

3.1北欧に注目するわけ

3.2北欧型雇用モデル

3.3「解雇自由」の誤解

1. 今後の日本の労働社会

4.1労働力流動化へ

4.2雇用改革制度

4.3良い流動化と悪い流動化

4.4労働の流動化による影響

4.5今後求められる流動化対策

　序論・はじめに

私たちが生きている現在において、少子高齢化や団塊の世代の一斉退去が就業構造に及ぼす影響が嘆かれている。そうした状況に加えて、長引く不況や産業の空洞化に対応すべく、企業の具体的な方策として、パート・アルバイト・派遣社員などをはじめとする様々な雇用形態が活発になっているため、個々の労働者にとっても労働が多様化してきているのが昨今の現状です。こうした労働市場全体の動きを「雇用流動化」としてとらえている。

そんな中、2012年冬から2013年夏にかけて私は就職活動を行った。そして内定をいただいた企業の中の一つに、新卒採用を行うと同時に大量の中途採用を行っている企業があった。つまり、転職で外部流入してきた経験を持つ人々が多数いるといった風土を持っている。この企業はまだ設立して10数年の若い企業でありながら、経験豊富な人材を雇用することで多方面なビジネスに取り組み、近年大きな成長を遂げていた。そんな企業を調べることで、実際に流動する主体として労働社会を行き来する人々の存在を知ることができた。そうした中で私は、労働社会の実態に興味を抱くようになった。ここでは、今後仕事において必然的に関わることになるだろう雇用流動化について考察していきたい。

旧来、日本の労働社会においては、「年功賃金」「終身雇用」「企業別組合」を柱とする日本型雇用慣行によって、企業が戦後の復興と高度経済成長を牽引してきた、という経緯がある。そのため、企業はそれぞれの企業内で教育した人材を、内部労働市場で有効に活用しようと努めた。また労働者個人においても、内部労働市場によって得られる恩恵が外部労働市場におけるそれよりも大きかったため、労使間における関係性の摩擦が調整されてきた。そうした相互の利害の一致があった上に、雇用安定政策として、そうした関係を保護しようという慣習が日本の労働社会にあったために、主な就業移動というのは大半が新規学卒者の一斉就職であり、その他はあまり大きく取り上げられるほどの規模を持つことはなかった。しかし、バブル崩壊後の長引く不況によりこうした従来の雇用システムに罅割れが生じる。企業は生存を賭けて新たな雇用システムを模索し始め、合理化による新規学卒採用の縮小と、リストラクチュアリングと人材の外部労働市場への委託とを拡大し始めた。そうした帰結として、日本型雇用慣行の崩壊が囁かれ、労働者の間において雇用不安が高まった。加えて、日本の労働社会の特徴として、新規学卒時の採用を逃してしまうと、その後非正規雇用者から正規雇用者として転職するのが難しいという状況がある。そのため、不況に影響され、新規学卒採用が企業側で見合わされると、内定が決まらずに非正規雇用に甘んじるしかない若年者が増加する。多くのリストラクチュアリングによる人員整理の犠牲者も新たに職を探さなくてはならなくなった。近年では「フリーター」や「ニート」という言葉も定着するようになった。それらの原因が複雑に交じり合うことによって現在における問題となっているのが、雇用の流動化である。つまり、転職の前段階である離職（退職）が起こる、そして転職するというプロセスが顕著になってきているということである。近年ではこうしたことに加えて就業雇用形態の多様化や専門的技術的職業の細分化・多様化に伴い、人材ビジネス市場の規制緩和も進んでいる。たとえば従来の公共職業紹介所（ハローワーク）に加えて、民間の職業紹介所や労働者派遣事業所の規模や数が急成長しているなど、様々な働き方が可能になり、労働者自身のライフスタイルを考慮した上で仕事を選ぶことができるようになった。内部労働市場の終身雇用こそが絶対視されていた集合意識は薄れ、人々は転職を選択肢の一つとして考えるようになったのではないだろうか。近頃では街を歩けば、転職を促すような広告を多数見受けることができる。

ここでは、日本の雇用構造における変化としての転職行動と今後の日本社会のモデルとして注目が高まっている北欧社会の雇用構造に焦点を当てて論を進めいていきたい。

１、先行研究と問題意識

1.1　多様な雇用形態

雇用形態に関して、総務省統計局は、会社団体等の役員を除く雇用者については、勤め先の呼称によって、「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の6つに区分している。近年、正規雇用者比率の減少とともに、そのほかの雇用形態の割合が上昇しており、「雇用形態の多様化」が一つのキーワードとして定着しつつある。日経連の「雇用ポートフォリオ論」（1995）では、今後の労働力をめぐる環境変化と問題事項に対応するために、企業はそこで働く人たちを企業側が従業員に期待する勤続の長さと従業員が企業に期待する雇用の安定度などを基に、「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」という3つのグループに分けることが想定されている。こうして多様な就業形態が用意されることで、働く側と雇用する側の多様なニーズをマッチングすることができるといわれる。何故なら、雇用する側は訓練投資を内部育成する層だけに集中することができ、仕事の繁忙に合わせた労働力の調整が容易になるからである。また働く側においても、時間的な拘束や必要とされる技能の面で、多様な働き方の中から自分にあった働き方を選んでキャリアを形成していくことが可能となる。

1.2　就業形態の多様化

就業形態の多様化がそのまま労働者にとって「選択肢の多様化」に結びついているわけではなく、「各就業形態がトラッキング作用をもたらすものであり、トラック間の移動、特に、ほかの就業形態から正社員・正職員になることは容易ではない」ということも指摘されている。このことについて、玄田有史（2001）は次のように言及しており、就業形態の多様化に関しての疑問符を投げかけている。日本の場合、就業の選択の機会は新卒者に集中し、年齢を経るごとに選択機会が減少する「新卒採用中心型」の労働市場が形成されてきた。そのため、卒業直後が、将来にわたって自分にあった仕事に出会える最大かつ唯一のチャンスになる。このチャンスをのがすと、後々まで、働きがいを感じられる仕事にはなかなか出会いにくい。まさに「チャンスは一度」である。そんな状況では、新卒およびその直後での就職市場での選択が、生涯のキャリア形成を大きく左右することになる。

いっぽう、佐藤博樹（2004）によれば、就業形態の多様化は、人々の多様な生活価値観や、就業形態に関して異なる選好を持つ就業希望者に対して、その価値観や選好に合致した就業機会を提供するものとして肯定的に評価できる、とされている。しかしながら、すべての就業者が生活における価値観や就業形態の選好に合致した働き方を選択できているわけではないため、それぞれの就業形態間の移行を支援する仕組みを整備し、就業形態間のミスマッチを是正することが求められるべきであるという。また、久本憲夫（2003）によれば、雇用形態は多様化しても雇用者であることには変わりなく、「多様な正社員」として正規雇用の層を増やすことで能力開発が可能になる。個々人の労働社会におけるエンプロイアビリティを高める人材以外に有力な資源のない日本が、今後も豊かな国であり続けるためにはこうした人々のキャリア形成が無理なく推し進められる社会的なシステムが必要であるとする、とされる。

何れの論でも共通していることは、能力開発の重要性であり、労働の流動化において必然的にそれは求められるものである。しかし、問題であるのは実践的な職業能力の形成ができる場所というのは限定的であり、正規の職員・従業員における、OJTやOff-JTが最も重要な位置を占めているために、正規の職員・従業員は優位性を持つことになるということである。また、それによって他の雇用形態から正規の職員・従業員への移動が困難になっているという点も指摘されている。

1.3　リストラとセーフティネット

また、就業形態が多様化しているからといって、誰しもが直に職に就けるとは限らない。自発的離職者についてもそれは言えることであるし、ましてや自己の都合とは関わらずに離職した非自発的離職者にとっては尚更深刻な問題となる。バブルの崩壊以後、この非自

発的離職者数は自発的離職者数を追い越すなど、年々増加の傾向を示し、現在の主要な労働問題の一つとなっている。中でも中高年層においては、雇用調整の対象の中心世代となり、量的にも決して少ないとは言えない数の人々が失業者にならざるを得ない状況にある。しかも高齢者の再就職は困難な現状にある。また、新規学卒者に関しても、不況下においては企業側もその採用を見合わせることが多くなり、正社員として就職するのが困難になり得る。そして、他の雇用形態から正社員・正職員への移動という困難をも彼等には付きまとうこととなる。こうした状況において失業者を支援するために、失業保険が給付されるが、これは労働社会のセーフティネットとして重要な役割を果たしている。日本においては、雇用保険法で国民が労働者として雇用される場合、同保険制度への原則加入を義務付けるものとなっている（特にパート労働者は週20時間以上30時間未満勤務すること、また1年間以上雇用されることが見込まれる場合に、加入が義務付けられることなど）。また失業保険のほか様々な給付金や助成金、公共職業安定所における無料職業紹介事業など様々で広範な雇用サービスが同一保険制度の中で実施されている。樋口美穂（2000）は、「どんな人が今雇用不安を感じているか」という調査から、主に2つの大きな要因を見出しており、一つは、「今勤めている企業においてどの程度雇用が保障されているか」であり、もう一つは、「その人が勤めている企業を辞めざるを得ない状況になった場合に、どの程度の経済的、時間的費用負担をもって再就職先を見出すことができるか」である。ここでは他にも年齢、雇用形態、賃金・雇用の増減、学歴、企業規模、職種、職歴など様々な要因から雇用不安の実態を分析しているが、いずれにせよ、底辺の受け皿の有無がそれらに影響を与えうるのは言うまでもないことであろう。

1.4問題意識

実際に「多様な就業形態」はそれぞれ求められているものであり、それぞれ異なる能力や技術・経験、職種や仕事内容、地位や給与・賞与、労働時間や休日数、通勤の便などから個々人の生活に適した就業形態が選ばれているのであり、万人が万人とも希望する就業形態などは存在しない。「全体的に非典型雇用は拡大し、その中で、基本的にそれぞれの就業形態の選択がそれぞれの働き方のニーズに応じて行われている」と言われているように、それぞれの就業形態の比率が今後変化したとしても、いずれも失われずに存在し続けていくことは間違いないだろう。そして個々人にとってより良い条件を求めて、あるいは雇用主にとっての利益が重視されて、その集合的な結果として労働社会では流動化が起こるのだろう。それはいずれの雇用形態においても同様であり、正社員・正職員だから安定し続けるということはあり得ないだろうし、非正規雇用だから常に盥回しにされるというわけでもないだろう。そして失業者にも希望が見出せる状況がなくてはならない。

２、日本の労働社会

2.1　様々な労働力

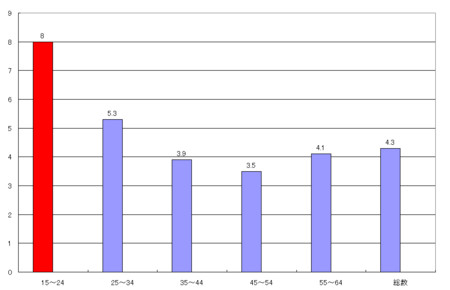
まず就職、離職、転職の動向におけるデータを基にして、有機的なつながりをもっている労働社会全体の動向がどのように存在しているのかを捉えていきたい。それぞれの定義の整理をしておこう。統計指標として労働者と一口に言っても多様性を持っている。まず、労働力人口は就業者と、完全失業者とに区別され、就業者はまた従業者と休業者に区別されている。従業者とは主に仕事をしている人、通学の傍らに仕事をしている人、家事の傍らに仕事をしている人、が含まれる。一方、休業者は仕事を持っているが、その調査期間中は仕事を休んでいた人のことである。また完全失業者とはその調査から一定の期間中に仕事を探していた人のことである。そして非労働力人口とは15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者以外のものであり、通学者・家事従事者・その他（主に高齢者）を指す。

そんな中で、転職者とはどのような意味を持っているのだろうか。一口に転職と言っても様々な広がりを示すため、統計上においてその概念を整理しておきたい。転職とは、一般的に労働者の企業間移動のことを指すが、これはかなり広義での意味を示している。例えば同一企業グループ内での「転籍出向」と「出向」との差異はこの意味においては言及し得ないことになる。「転籍出向」では労働者の籍は出向先に変わるので、籍の変化を問題にする限りは転職に含めるべきであり、「出向」は勤め先が変われども、労働者の席は出向元に留まっているため、転職ではないという見方が妥当だろう。また、企業から企業へと移動する際に要した期間にも注意が必要である。その長短によっては、転職とみなすよりは「再就職」とみなした方が適切な場合もあるだろう。「雇用動向調査」（厚生労働省）では、就職前一年間において就業経験があったかどうかを基準として、新たに企業に入った人（入職者）を「既就業者」と「未就業者」とに分け、取分け「既就業者」で新たに入職した人を「転職者」と呼んでいる。また、失業者とはどのような意味を持つだろうか。総務省統計局の基準では、完全失業者の具体的な定義とは、①仕事がなくて調査週間中に少しも仕事をしなかった（就業者ではない）、②仕事があればすぐ就くことができる、③調査週間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待つ場合を含む）、の3点を満たすものとされているが、要するに職場から職場へと流動する渦中にいる人々のことを指す。つまり、ここでは一定期間内に次の仕事に就くことができれば、転職者となりうるということである。

2.2　労働社会の実態

最近の調査によると、20~24歳の層および25~29歳の層の失業率は、1990年代から上昇の一途を辿っており、20~24歳の層の失業率は10%を超えている。全体の失業率が5%程度で推移しているので、約2倍の失業率となっている。若年層の失業率が増えたのは、フリーターやパラサイトシングルなどに見られる若者の労働意識の変化のみが強調されている。しかし、最大の要因は、バブル経済崩壊以降の労働市場の悪化による、雇用機会の減少にあると思われる。この例として挙げられるのが、大企業や中企業が新規雇用の枠を削っており、若年層に対する良い雇用機会が減っている。このように、本来、一番の働き手として期待される若年層の失業率が、全体の失業率を大きく上回っていることは、とても危機的現状だと思われる。

**図１：年齢別失業率（平成２３年１１月）**

[](http://f.hatena.ne.jp/kibashiri/20120124120251)

**■図２：年齢別非正規率（平成２２年男子）**

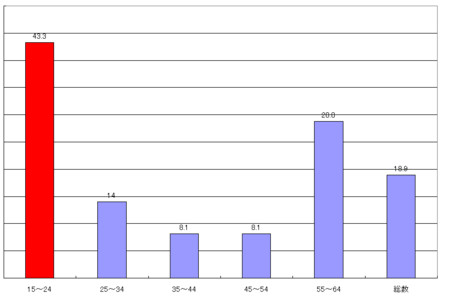
[](http://f.hatena.ne.jp/kibashiri/20120124120319)

図1.2で示されているとおり、失業者だけでなく非正規雇用も考えると、若年層の失業者＋非正規雇用者の割合は「8.0パーセント(失業者)＋(100－8.0)%(就業率)＊43.3パーセント(非正規雇用率)」の式で示され、実に47.8パーセントにも上る。

この危機的状況を打開する策として私は、労働の流動化が必要になってくると思う。ここでいう労働の流動化というのは、次々と新しく、能力のある労働力(人材)を企業に投資していくということである。しかし、現在の日本の雇用制度ではこれを実現することは難しい状況だといえる。現在日本では、経営システムの三種の神器といわれている、「終身雇用」、「年功序列」、「企業別組合」の3つを経営戦略として機能している。終身雇用は、企業が新卒市場で学生のみを正社員として採用して、その従業員が定年退職するまで解雇せずに雇用し続ける制度である。しかし、この終身雇用を採用する企業が多数存在すれば、労働市場における労働者の動きは活発ではなくなる。次に、年功序列は個々の従業員の年齢と同一企業内で働いた勤続年数に応じて賃金が決定される制度である。だから、従業員は同一企業で働き続けようとする。もし転職をしたとすると、転職先の初任給は今まで働いていた企業の1年目の給料と同じということになる。このため、労働市場における労働者の動きは非流動的になる。また、企業別組合は企業特殊的技能形成と置き換えられていて、これは特定の企業でしか生産性を発揮しない技能のことである。この技能は他社と差別化された戦略をとるためには必要なものだが、その企業でしか発揮できないため、労働力の流動化を促すものとはいえない。このように、現在の経営システムでは労働の流動化を効率よくする環境は整っていないと思われる。

2.3　予想される今後  
従来「終身雇用」が一般的だとされてきたわが国において、近年「労働力流動化」の着実な進展がうかがわれる。総務庁（労働力調査特別調査）によれば、転職者比率（転職者数÷就業者数）はここ数年で大幅な上昇がみられ、2000年８月には5.0％と94年（２月時点）に比べ１％ポイントも高まっている。また、99年12月に労働省が上場企業対象に行った調査（「ホワイトカラーをめぐる採用戦略の多様化に関する調査研究」）によれば、過去３年間に中途採用を実施した企業は上場企業の74.3％に上っており、大企業ホワイトカラーの約２割が転職経験を持つに至っている。  
今後を展望しても、以下の２つの潮流を勘案すれば、労働力流動化はいわば「帰らざる河の流れ」であり、好むと好まざるにかかわらず、一段と進展していくことが予想される。

第一は市場原理の強まりである。  
企業ガバナンスにおける金融市場（機関投資家）の影響力が強まるなか、業績の悪　　化した企業は株価維持のために人員削減を含むリストラクチャリングの実施を余儀なくされる状況となっている。加えて、企業会計基準の国際標準化に伴い連結主体の会計基準が導入されるもとで、子会社への出向・転籍を通じた従来の雇用維持手法が機能しなくなってきている。こうして、既存大企業における人員削減圧力の構造的な強まりがみられる一方、新たなニーズを背景に成長しはじめた事業所サービスや介護ビジネスなど新産業では求人が増えている。また、内外価格差是正に向けた物価下落圧力の強まりは企業間競争を一段と激化させ、成長企業の急拡大をもたらす一方、不振企業を最悪の場合経営破綻に追いやっている。以上の状況下、産業・企業をまたぐ労働力流動化の必要性が高まってきているのである。  
  
第二はIT革命の進展である。 近年、商品・サービスのサイクルが短期化し、アイデア創造の必要性が一段と高まるなか、意思決定が現場から遠くスピードに欠ける「多層構造のピラミッド型組織」よりも、顧客に近い現場に権限が委譲され意思決定が迅速な「分権構造のネットワーク型組織」の方が競争上有利になってきている。そうした状況に対し、ITの発達とその普及は、データベース化による情報の共有化促進、eメール普及による序列階層を超えたコミュニケーションの容易化等の変化をもたらし、本格的なネットワーク型組織の構築を実現可能なものにしている。こうしたIT革命を通じて出現するネットワーク型組織では、企業内のみならず企業間の情報の壁が低くなり、合併・分割・提携・アウトソーシング等の企業組織改変が容易になる。それは、いわば企業形態の「バーチャル化」を意味し、従来は永続性が前提とされ、確固たるリアリティーがあった企業という存在の内外の境界線を曖昧にしていくでしょう。このことは、企業と勤労者の固定的関係を崩し、転職の活発化・非正規社員の増加等を通じ、労働力の流動化を一段と進めることになるでしょう。

1. 北欧の労働社会

3.1　なぜ北欧に注目するか

○国際的比較を行うと、雇用の流動性（平均勤続年数）と生産性上昇率に一定の相関。アングロサクソン諸国のほか、北欧諸国で雇用流動性・生産性上昇率ともに高い。

○そこで、以下では必ずしも十分に知られていない北欧諸国の労働市場政策について紹介。なかでも、リーマンシック以降、先進国の中でも最も経済のパフォーンスが良い国の一つである、スウェーデンについて解説。（近年、経済好調なドイツも、北欧をモデルに福祉・労働市場改革に取り組んだことが復活の背景にあるとされる）

■スウェーデン労働市場の特徴

①就労に対する強い社会的規範

◆高い就業率女性の積極的社会進出を背景に15~64歳の就業率は先進国では高いグループ。

◆Arbetslinjen 就労が社会保障給付の条件という考え方

②高い組合組織率を背景とした労使自治

◆組合組織率は７割。

◆サルトショーバーデン協定（1938年）以来の労使自治の伝統（法律よりも協約）

整備された労働移動促進の社会的な仕組み

◆スウェーデンでは、労働組合が余剰人員のリストラを受け入れ、その一方で企業・政府も含めて社会全体で再就職を強力にサポートする。

◆レーン・メイドナー・モデル…社会横断的に賃金格差を小さくする連帯賃金政策により低生産性部門から労働力を吐き出させ、積極的労働市場政策(ALMP）を通じて高生産性部門に労働力を移動。

◆人員整理とTRR…余剰人員は整理解雇の合理的な理由として認められる一方、離職者の再就職を企業が拠出した資金により運営される非営利組織(TRR､TSL)が支援。

一般にスウェーデンの企業の解雇では（特に中規模・大規模企業の場合）、企業と労組が事前に協議して妥協点を見出し、労組側は解雇を受け入れる代わりに、再就職のサポート（多くは求職支援や求人斡旋）を企業側に約束させることが多い。そのサポートのため、企業が平時から経営者連盟を通じて、労働組合との共同出資による常設企業を設立している業界もあるし、その運営費も平時から企業と労働組合が拠出して積み立てている。

解雇における、このような企業と労組間の連携の他に、公共職業安定所を通じたサポートもある。大きな解雇が発表されれば、その地域の職安は国や県に特別予算をつけてもらい求職支援を活発化させる。解雇企業に出向いて職安事務所を設けたり、他企業からの人材募集の要請に応じ斡旋する。その他にも、職業訓練学校の制度も充実しているし、解雇者が大学に進学する道もある。そもそも、転職は一般的であり、転職市場も厚い。

このような様々な制度が、解雇における労組と企業側との歩み寄りを可能にしているように思われる。（それに、労組も企業が潰れれば元も子もない、という危機感を持っている）

■積極的労働市場政策の現状

○ALMPが産業構造転換につながる労働移動を強力に支援。

○もっとも、90年代にはALMPの有効性が低下。背景には、その中心であった短期の職業訓練の機能が低下したほか、就業インセンティブを殺ぐような失業保険制度の設計。

○スウェーデンには中立の立場で労働政策の分析を行う政府機関があり、その評価を踏まえてプログラムが見直され、最近では再就職支援サービスが注力されているほか、大学などで行われるより長期の教育訓練に重点がシフト。

■日本へのインプリケーション（「良い労働移動」に向けて）

スウェーデンの労働市場・雇用政策のあり方は、長い時間をかけて構築されてきたもの

であり、そのままわが国に導入することはできるわけではない。しかし、わが国で「良い

労働移動」を進めるには、以下の点について参考になるのはないか。

（１）余剰人員整理を受け入れる労使関係

スウェーデンでは余剰人員の整理を労働組合・労働者が受け入れ、その結果として産業

構造転換が進み、経済成長の持続・財政の健全化が達成されている。その大前提として、

仕事内容を限定して雇用契約を結ぶという、欧米の雇用のあり方が根底にある（⇒限定型

正社員の必要性）

（２）政・労・使で労働移動を進める仕組み

ＡＬＭＰ、ＴＲＲなど、様々なレベルで余剰人員の再就職を支援する仕組みが存在（これが、余剰人員の整理を労働組合・労働者が受け入れている前提に）。そのプログラム、サービス内容も、絶えず改善努力が行われている（ＡＬＭＰについては、中立の立場で労働政策の分析を行う政府機関の評価を踏まえてプログラムが見直され、不断に改善が試みられている）。

■限定型正社員について

○現在の正社員は、仕事内容や勤務地が最終的には選べないかわりに、企業に雇用保障を強く求める働き方。これに対し、限定正社員は、仕事内容や勤務地が選べる代わりに、企業がその事業から撤退したり、事業所を閉鎖する場合、雇用保障が求められない、という働き方。⇒雇用保障が最大の論点。

○仕事内容や勤務地が限定された働き方自体は、すでに広く存在するが、その実態は雇用保障が強い分、処遇が相当程度引き下げられている、いわば「賃金限定正社員」。⇒こうしたすでにある限定的な働き方との対比からすれば「雇用保障は低下するが処遇は低下しない」点を明確にすることが、企業サイドが想定する「限定正社員」の制度導入にあたっての前提条件。

○「限定正社員」の在り方は、仕事内容を特定して雇用契約を結ぶという形であり、欧米の雇用契約の基本。その仕事がなくなれば雇用契約が解消されることは労働者にとって納得づくのことであり、経営上の理由である整理解雇は比較的スムーズに行われる（ただし、整理解雇の人選や順序は企業の自由に行えず、労働組合の強い関与がある）。

■限定正社員の導入時の留意点

○政府の責任

わが国の正規労働者の雇用契約は企業という共同体の一員になるものであり、特定部門を廃止する場合は、企業内で異なる仕事を用意することが原則。「限定正社員」とは、そうしたわが国の雇用契約の基本的な考え方を修正し、欧米のように、仕事内容は選べるがその仕事がなくなれば、企業には必ずしも新たな仕事を与える責任はない、という雇用契約になる。ここで重要なのは、雇用契約の背景にある様々な社会環境についても、日本と欧米では大きく異なること（※）。「限定正社員」が働き手に一方的に不利にならないためには、欧米の様に、職業訓練や職業紹介に関する公的なセーフティーネットが整備されるととも

に、職業別技能別能力認定制度の整備等仕事のやり方の社会的共通化を進めることが必要。

※ドイツや北欧では、職業訓練や職業紹介に関する公的なセーフティーネットが充実。労働規制が少ないといわれるアメリカでも、民間の転職支援サービスが発達しており、コミュニティーカレッジのような職種転換をサポートする仕組み。

○企業の責任

企業の従業に対する責任は、雇用保障責任は軽くなるにしても、キャリア形成に対する支援責任は重くなることが認識される必要。賃金などの処遇が従来型正社員対比劣ったものであってもならない。働き手にメリットあるものにするために、既存型正社員との相互転換を容易にすることも必要。

○手続き面での留意点

手続き面で銘記すべきは、こうした限定正社員を制度として導入するかどうかは労使が十分に話し合って決める筋合いのものであり、最終的に個別の労働者がこの働き方を選ぶかどうかは、あくまで自主的な判断に委ねられるべきこと。加えて、社会的な環境整備には時間がかかるわけであり、導入を決める場合も当面は、いざ雇用契約が解除される際には再就職支援や割増退職金を企業に義務付けるなど、社会の実情を踏まえた上での、労働者の不利を補う措置が前提に。

■政・労・使で労働移動を進める仕組み

○職種別労働市場の未発達なわが国では、事業の収益力向上につながるビジネスモデル構築に必要となる労働移動・スキル転換は、解雇ではない形で追求する必要。

◇理想は将来を見越した早めの事業構造転換と企業内労働移動

◇業界を跨ぐ場合には事業交換・企業買収などを通じた組織ごとの労働移動

◇他に手段のない場合、「官民共同人材ブリッジ会社」の活用も検討。

◇中長期的には、「限定正社員」導入の環境整備を包括的に行う。

官民共同出資人材ブリッジ会社の構想

【「官民共同人材ブリッジ会社」の仕組みのイメージ】

＜具体的なスキーム＞

●共同出資会社は、政府、および、不採算部門の人材を移したい参画企業、さらには運営に携わる人材ビジネス事業者が出資して設立する。外部からの出資も募る。民間からの出資には税制優遇を行う。

●共同出資会社に移される人材は、出向および転籍の双方を認める。移った人材は、共同出資会社の業務として、参画企業や第三者企業からの請負業務・人材派遣業務に従事する。仕事のない時期の社員の収入は、特別に設立した雇用保険（参画事業・共

同出資会社が保険料を支払い、政府が一定の補助金を供与）から支払われるものとする。

●市場賃金が下がる出向・転籍社員には賃金補填を行う。その原資は、参画会社が出資時に無税扱いで払い込むものとする。出向・転籍社員に対し、必要に応じて政府はキャリアカウンセリング・職業訓練を提供し、技能向上・職種転換・転職を支援する。子弟の教育費支援、住宅ローン返済支援も行う。

●ブリッジ会社の存続期間は例えば５年間とし、その間に参画企業は得意分野を強化する。再建後、出向・転籍社員を再雇用することを目指す。

●ブリッジ会社は存続期間終了後、例えばＥＭＳとして存続する可能性を探ってもよい。

●スキーム活用にあたっては、ＲＯＡ目標、再雇用計画、賃上げを盛り込んだ３年間の事業強化計画の提出を条件とする。

＜利用想定企業・業界＞

◇雇用維持のために事業再編が中途半端に終わることを不況期ごとに繰り返し、雇用関係が悪化して体力低下がみられる企業・業界。

◇思い切った事業整理では人員削減数が大規模になり、社会的なインパクトが大きすぎて秋送りされてきた企業・業界。

3.2　北欧型雇用モデル

近年、日本社会のモデルとして北欧諸国を挙げる傾向が高まっているようだ。かつて高度成長期までは「国家が国民に福祉を保障する」西欧型福祉国 家が理想像とされたが、石油ショックで西欧諸国が苦しむ姿を見て、１９７０年代から80年代には「会社が社員に福祉を保障する」日本型モデルがもてはやされた。

バブル崩壊で日本が失速すると、90年代から２０００年代にかけては「個人が自分を支える」アングロサクソンモデルを褒め称える論調が横行し た。そして、格差社会を糾弾する声が高まるなか、今度は「高福祉・高負担」の福祉国家として、北欧諸国をモデルとする議論へと一巡りしたということであろうか。

筆者自身、北欧諸国のあり方はいくつかの問題を孕みつつも、より望ましいモデルであるとは考えている。ただ、日本での議論は、いささか事態を単純化したものが多いうえ、表面的な政策に目を奪われ、それらを支えている社会的な枠組みが見落とされる傾向がある。

北欧モデルに関心が集まり始めた理由としては、ＯＥＣＤ（経済協力開発機構）が「04年版雇用見通し」などで、雇用保護が希薄で流動性が高い （＝フレクシビリティ）デンマークの労働市場モデルを、セキュリティ（保障） の言葉と組み合わせて「フレクシキュリティ」として称賛し始めたことがある。

同書は、デンマークの労働市場を雇用流動性と寛大な福祉制度（とりわけ失業保険制度）、そして職業訓練などの積極的労働市場政策の３つの組み 合わせとして説明し、「ゴールデン・トライアングル」と呼んだ。ＯＥＣＤが称賛したのは、これが労働者に十分な保護を提供しつつ労働市場を活性化する画期 的な改革手法であるという点にあった。

「フレクシキュリティ」という言葉はもともと、北欧ではないオランダの労働市場について用いられた。オランダはパートタイマーや派遣労働者の割 合が高く、雇用形態の多様化が最も進んでいるが、それが労働市場の二極化をもたらすことなく、雇用形態間の均等待遇と相互移動が保障された社会として知ら れる。

日本でも10年前に多様就業型ワークシェアリングという触れ込みでもてはやされたが、肝心の均等待遇と相互移動は進まないまま、雇用形態の多様化だけが進行し、今日の非正規労働問題をもたらしている。

3.3　「解雇自由」の誤解

　ＯＥＣＤによるデンマーク・モデルの称賛を受けて、ＥＵ（欧州連合）ではさまざまなフレクシキュリティモデルの整理と方向付けを行ってきた。そして、フレクシキュリティを支える社会的基盤として、国家レベルの労使合意を指摘している。

　この論点に入る前に、日本では、フレクシビリティを「解雇自由」と読み替えた雑駁な議論が横行していることを指摘しておきたい。

　デンマークでは法的な解雇規制は少ない。しかし、これは労働法規制自体がほとんど中央労働協約でなされているからであり、国会が定めた労働法 というのはそもそも極めて乏しい。他国の実定法に相当する中央労働協約では、解雇には勤続に応じて３～６カ月の予告期間が必要で、雇用者は解雇の正当理由 を示さなければならず、不服な労働者は労使が設立した解雇委員会に申し立てることができる。つまり、いかなる意味でもアメリカ的な「解雇自由」ではない。 一方、スウェーデンでは法的に解雇規制が厳格である。

　むしろ、デンマークにせよスウェーデンにせよ重要なのは、雇用者による恣意的な不公正解雇に対しては厳格に規制する一方、事業縮小や撤退と いった経済的理由による整理解雇については労使協議で解決すべき問題として余計な公的介入を控えている点であろう。日本では、とりわけ中小企業で「文句を 言った」「態度が悪い」といった理由の不公正解雇が横行するわりに、大企業正社員の整理解雇には判例法上、 極めて厳格であることと対照的である。

　日本の判例法理は、経営不振で仕事がなくなったからと整理解雇することに対しては、企業の責任なのに労働者に負わせるのはおかしいとして、配置転換はじめ解雇回避努力義務など重い規制を課する一方で、残業や転勤など企業の命令に従わない労働者の解雇には同情的である。

　これに対してヨーロッパ諸国では、恣意的な解雇を認めると労働条件に対して労働者が文句を言えなくなるので厳格に規制する一方、仕事がなく なったことによる整理解雇に対しては、仕事がないのに雇い続けろと企業に言うわけにはいかない以上、不公平のないように労働者代表との協議を義務づけるに とどまる。

**労使協調がモラルハザードを防ぐ**

　経済評論家の森永卓郎氏は09年に「財界が仕掛ける『フレクシキュリティ』という新しい罠」と題した記事のなかで、フレクシキュリティを「企 業に自由な解雇権を認める一方で、失業した人に対しては、失業給付と職業訓練、さらには新しい就職先の紹介といった手厚い再就職支援をするという政策」と 捉え、「ここには大きな罠が隠されているとわたしには思えてならない」と述べた。

「自由な解雇権」という誤解は前述の通りだが、より注目すべきは、「財界の罠」という発想だ。デンマークもスウェーデンもオランダもオーストリアも、労働市場政策が成功している諸国はすべてマクロレベルの労使合意に基づいて実行しているという観点が欠落している。

　これらの国々では、８割を超える高い労働組合加入率のもとで、その組織力を駆使しながら労使（あるいは政労使）で合意した仕組みに対しては、 労働者は政府や経営者側に押しつけられたものだとは考えない。むしろ、寛大な福祉制度や手厚い職業訓練システムなどトータルな仕組みとして有利な取引だと 考えるからこそ、フレクシキュリティが実現しているのである。

　実際、ＥＵのフレクシキュリティをめぐる議論でもっとも強調されているのは、それが「労使間の協調と調整と相互信頼の伝統を伴うコーポラティ ズム（協同）のシステムから生じてきた」という点である。その極端な現れが、上述のデンマークのように労働法規制を中央労働協約でやってしまう仕組みであろう。そこまでいかなくても、北欧諸国では法定の最低賃金はなく、すべて中央労働協約で決めているし、失業保険も国ではなく労使が運営している。

　実はこれがフレクシキュリティ政策がうまくいく前提にもなっているのである。そもそも失業保険制度が寛大であれば、働かなくても生活できるの はありがたい、とばかりにいつまでも受給しようとするモラルハザードがおこりがちだ。実際、他の欧州諸国ではそうした「失業の罠」が社会問題となり、就労 促進的政策が必要になってきた。

　ところが労使が失業保険を運営するシステムでは、失業者は所属する組合経由で給付を受け取るので、モラルハザードには抑制作用が働く。早く就職して仲間に負担をかけないようにしようとするからである。

　さらに言えば、８割を超える高い労働組合加入率があるからこそ、（不公正解雇は別にして）整理解雇への規制が少なく、流動性の高い労働市場が 実現できているということもできるだろう。ある企業で余剰人員としてクビになっても、組合員であることには何の変わりもなく、手厚い給付を受給しながら有 益な職業訓練を受けて、再び組合員のまま別の企業に就職していく。

　これを日本人の感覚に近い形で説明するならば、会社のある部門で余剰人員になって「クビ」になっても、人事部付として給与を受け取りながら研 修を受けて、再び別の部門に「就職」していくことに近いとも言えようか。その意味では、デンマークは、日本が企業というミクロな単位で行ってきたフレクシ キュリティを、国というマクロな単位で実施してきたといえるのかもしれない。

　これを雇用システムの根本に遡って考えるならば、日本の労働社会が、仕事の内容より所属している会社を重視するメンバーシップ型社会であるの に対して、欧州の労働社会は仕事そのものを重視するジョブ型社会であることが背景にある。就職活動問題にしても、日本では言葉通りの就「職」ではなく就 「社」を目指すから、具体的な職務能力ではなく「人間力」が問われることになり、学生たちが右往左往することになる。

　仕事そのものより所属する会社を重視する日本の雇用システムの風土のなかでは、フレクシキュリティ政策の大きな柱である手厚い職業教育訓練の 意義が認識されていない。軽視どころか、自民・公明政権下ではリーマン・ショックのただ中で公共職業訓練機関を運営する雇用・能力開発機構の廃止が決定さ れたし、民主党政権下では、事業仕分けでジョブカード制度をはじめ職業訓練関係の事業が目の敵にされた。

　日本では社会的地位の高いエリート層になるほど、自分自身の経験に基づき、「職業的スキルは入社後のＯＪＴ（企業内教育）によって上司や先輩から鍛えられるものだ」という意識が根強く、それが政策面に現れるのだろう。

4、今後の日本の労働社会

4.1　「労働力流動化へ」

2003年に政府は「若者自立・挑戦プラン」を策定している。このプランでは、(1)教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援　(2)若年労働市場の整備　(3)若年者の能力の向上／就業選択肢の拡大　(4)若年者の就業機会創出、のそれぞれに対策が必要としている。このうち、(1)と(3)は教育・訓練に関する政策であり、(2)は労働市場機能の整備、(4)は雇用創出・拡大に関する政策である。

2005年度から教育訓練の実施に対する税額優遇措置である人材投資促進減税が導入された。これは非正規労働者も対象であり、幅広く職業訓練を行うインセンティブを企業に与えた。日本経済団体連合会によると、中小企業の65.6％（複数回答中で最多数回答）が「助成金や税制上の支援」をもとめており、人材投資促進減税はこうしたニーズにあった政策である。

政府は国家戦略会議で国の長期ビジョンとして「フロンティア構想」の報告をまとめた。これは、国家の衰退を防ぎ、個人や企業が能力を最大限生かして新たな価値を生む国家像を2050年に実現するための政策提言である。その内容として、「40歳定年」で雇用を流動化するなど労働生産性を高める改革案が含まれている。この改革の柱は雇用問題であって、60歳定年制では企業内に人材が固定化し、産業の新陳代謝を阻害してしまうことを懸念している。この制度が採用されると、早期定年という形になるので、定年後1~2年間の所得補償を義務付けることが考えられている。また、社員の再教育の支援制度も作る予定である。

私はこの政策は労働の流動化を生み出すよい機会だと思う。定年を早めることにより、若く、力に満ちている若年層の就職機会を増やすことになり、大勢の若者に新たなチャンスが巡ってくると思う。

また、賃金制度の観点からは、年功序列型賃金制度から能力給型賃金制度への転換である。現在の多くの企業が目指している賃金制度は、基本的にはアメリカ型の賃金制度である。成果が上がれば報酬も限りなく上がり、成果の上がらない人は会社に居づらくなる、そんな制度である。これは、年功序列とは異なって、従業員の勤続年数や地位にあまり関係なく実績に応じて給与が行われるというところに最大の利点がある。そのため、従業員は生活をするために一生懸命仕事をするでしょうし、より効率の良い労働を促すことができると思う。

4.2　「雇用改革制度」

経済成長のためには、生産性の低い産業から生産性の高い産業への労働移動を促進していかなければならない。現実的にはこの15 年間で、医療・福祉の就業者の割合が倍増し（全体の5％から10％の600 万人へ）、うち75％が女性であるなど、人々の働き方は変化している。こうした変化に対応するには、教育・訓練と円滑な労働移動への体制づくりが肝要である。正規雇用者の雇用が流動化すれば、待機失業者が減り、若年労働者の雇用も増加すると同時に、正規雇用者と非正規雇用者の格差を埋めることにもなる。現状では大企業が人材を抱え込み、「人材の過剰在庫」が顕在化している。大企業で活躍の機会を得られなくても、他の会社に移動すれば活躍できるという人材も少なからずいるはずであり、「牛後となるより鶏口となれ」という意識改革の下、人材の流動化が不可欠である。現行規制の下で企業は、雇用調整に関して「数量調整」よりも「価格調整」（賃金の抑制・低下と非正規雇用の活用）に頼らずにはよらなかった。より雇用しやすく、かつ能力はあり自らの意志で積極的に動く人を後押しする政策を進めるべきである。

【KPI】

○労働生産性（単位時間あたりＧＤＰ）を世界トップ１０に

【重点施策】

 雇用維持型の解雇ルールを世界標準の労働移動型ルールに転換するため、再就職

支援金、最終的な金銭解決を含め、解雇の手続きを労働契約法で明確に規定する

 雇用維持を目的とした現行の雇用調整助成金を基本的に廃止し、その財源をもっ

て、職業訓練バウチャー、民間アウトプレースメント会社等の活用助成など、人

材移動を支援する制度に切り替える

 ハローワークの持つ求人情報や各種助成金を民間開放して、紹介・訓練・カウン

セリング、アウトプレースメントなどを一体的・効果的に提供できる仕組みを作

る

【具体策】

① 多様な働き方を差別なく認める（画一的な正社員中心主義を改める）

・ 裁量労働時間制から新たに自己管理型の業務や在宅勤務等働き方に応じて総労

働時間規制等を緩和すると同時に、導入が容易（現行制度は、労使委員会の4

／5 以上決議＋個別同意＋労基署への6 ヶ月ごとの報告）な制度へ移行

・ 育児･介護と仕事の両立が可能になるよう、類型的に労働負荷が低いテレワーク

での就業は、深夜・休日とは異なる賃金とする

・ 裁量労働対象者の総労働時間規制（深夜・休日残業の割増賃金および36 協定に

基づく総労働時間の上限）の適用除外化

・ 多様な労働契約（３年超の有期雇用、地域限定、職種限定、プロジェクト限定

など）の自由化

・ 過剰な派遣労働規制、有期雇用規制の見直し

（３０日以内派遣禁止、付随的業務の扱い、有期雇用の無期転換規定など）

・ 研究者等を対象とした労働契約法（雇止め問題）特例法を含めた対応

② 労働市場の流動性を高め、失業を経由しない成長産業への人材移動を円滑にすると

同時に、セーフティネットを作る

・ 解雇ルールの合理化・明確化（再就職支援金の支払いとセットでの解雇などを

含め、合理的な解雇ルールを明文で規定）

・ 雇用調整制度の抜本改革（「雇用維持」から、転職向けの教育訓練や転職先への

助成など、「成長産業への円滑な人材移動」のための雇用調整制度に切り替え）

・ 生活保護受給者の就労インセンティブを高めるため、就労収入の一部積立制度

を導入

・ 年俸制雇用の拡大によるセクター間での人材流動化の促進

・ 再就職支援給付金（民間の職業紹介事業者に労働者の再就職支援を委託）につ

いて、大企業からの委託も対象にする

・ トライアル雇用奨励金など雇入れ企業向け助成金について、ニートだけでなく、

事業再編に伴うミドル層の転職にも拡大

・ 雇用流動化に向け、民間が自ら人材の流動化阻害要因をなくしていくべく制度

改正を進める（例：企業内年金支払いのための退職年齢の引下げ等）。

③ 再就職に向けた労働者の教育・訓練・職業紹介

・ 企業の社会的責任として、社外に通用するスキル（例えば、財務・経理、法務、

IT 語学など）に関する社員教育を充実させるため、企業会計上、教育・訓練費

をPL でなく、BS に反映させる（漸次償却）仕組みの検討（関係法令見直しの

ための審議会等のプロセスが必要）

・上記機会を得られなかった企業従業員に対する国による機会の提供

・企業が行う従業員教育、転職支援に対し、労働保険特別会計の積立金（5.9 兆円）

を充当（明確な使途がなければ企業、従業員への返却も検討）

・ ハローワークの持つ求人情報や各種助成金を個人情報保護法下にて民間に開放

し、人材派遣と職業紹介を統合した新しいサービスや、細分化された専門学校

での委託型職業訓練とマッチングやカウンセリングの一体化など、民間の創意

工夫を徹底活用

・ ハローワークの地方移管・民間開放、職業訓練バウチャーの導入

④ 若年労働者の職業訓練・見習雇用支援

・ 30 歳未満の若年労働者に対し、企業が見習い雇用契約を結んだ見習い研修生に

かかわる社会保険の全額免除を検討

・ 中小企業の見習い研修生一人当たり10 万円／月の補助（トライアル雇用奨励金

の拡充等）

⑤ 解雇ルールの明確化

・ 民法627 条には「雇用に期間の定めがなければ各当事者はいつでも解約の申し

入れをすることができ、申し入れ後2 週間の経過によって雇用は終了する」と

ある。この民法627 条に明記されている解雇自由の原則を労働契約法にも明記

し、どういう場合には解雇を禁止するか、あるいは解雇の際に労働者にどうい

う配慮をすべきか、といった規定を明文で設けるべき

・ 判例に基づく解雇権濫用法理による解雇ルール（労働契約法第16 条）を見直す。

その際、若手・中堅世代の雇用を増やすために、例えば、解雇人数分の半分以

上を20 代-40 代の外部から採用することを要件付与する等も検討すべき

・ 若者・女性・高齢者の雇用・活躍推進

持続可能な経済成長のために、20 代-40 代世代がより活躍できる経済社会の構

築は極めて重要である。そのために、先の少子化対策に加え、女性・若者の就労

施策により、20 代-40 代の雇用とダブルインカムによる世帯収入を増やし（世帯

収入倍増計画）、“Double income with kids”を実現すると同時に、中高年におい

ても、個々のライフステージに応じた多様な働き方ができるようにする。特に女

性の社会進出、労働参加を高めていくために、ロールモデルを早急に構築する。

【KPI】

○女性管理職比率30%。（行政においては、平成27 年度末までに国の本省課室長相当

職以上の女性割合を５％程度、女性の採用割合を30％程度等とする目標達成）

○女性理工系人材の比率を２０％

○総労働力人口 年１％増

【重点施策】

 女性管理職比率30％以上の企業への経済的インセンティブ（補助、税制）

【具体策】

① 世帯収入倍増計画と高齢者の雇用促進

・ 子育て支援対応企業（子供手当／20-40 代の賃金カーブを高くする／企業内保育

所設置等）への税制優遇（再掲）

・ 女性研究者・教員・技術者の雇用拡大とその支援（子育て・職場復帰支援、ワ

ークシェアリング、雇用形態の柔軟化）（再掲）

・ 地方都市（コンパクトシティ／コンパクトタウン）での医療、子育て、介護事

業や付加価値創造型農業への就業インセンティブの導入

・ 都市部高齢者を地方に受け入れるための自治体間マッチング事業と介護保険の

住所地特例の緩和を含む法整備

・ 50 代後半から75 歳まで新たに働ける産業の創出と早期退職など仕組みづくり

・ 農業の6 次産業化を進めていくに際し、若い世代のみならず、60 歳以上の第二

の人生を送るというエンジニアの方々も積極的に呼び込む

② 新卒者採用率の向上

・ 大学就職責任者と企業の採用責任者間でのマッチングの場の設定。特に、地方

においては、自治体が主催し、地域企業と大学担当者間で必要な人材について

議論を行い、開示

・ ９月入学と Gap Year の導入の為の社会制度整備

4.3　良い流動化と悪い流動化

では、こうした労働力流動化の進展は、わが国企業および勤労者にとってプラスなのかマイナスなのか。労働力流動化「推進派」は、企業・産業をまたぐ労働力の再配置を通じ、産業構造転換を進めると評価する。一方、反対派は、従業員の高いロイヤリティーが生んだ日本企業の強さを削ぎ、個人にとっても生活の不安定性を高めると危惧しています。はたしてどちらが正しいのでしょうか。  
これに対する答えは、「良い労働力流動化」と「悪い労働力流動化」の双方があり得るということでしょう。ここで「良い」「悪い」を判断するには、企業競争力、勤労者収入、生活の安定度等、様々な尺度を考え得るが、結局は、職業能力の発揮・発展につながるものが「良い労働力流動化」であり、つながらないものが「悪い労働力流動化」といえるのではないでしょうか。つまり、企業間移動そのものがプラスかマイナスかを問うことは無意味であり、個人の職業能力開発の連続性の有無こそが重要なのです。企業や産業を移っても、あるいはむしろ移ることで職業能力が発揮・開発されるならば、労働者自身の収入の向上や幸福感につながると同時に、個々の企業ひいては経済全体の生産性向上につながることが期待されるからです。  
こうした観点からすれば、現在わが国で進行中の労働力流動化は、確かに「良い労働力流動化」ばかりとはいえないのが実情である。これは、このところの転職率上昇は、元来流動性が高く労働条件面で劣る非正規雇用の増加によるところが大きいからである。すなわち、役員を除く雇用者に占めるパート・アルバイト・派遣等非正規社員のシェアは95年２月には21.0％であったものが、2000年８月には26.2％まで上昇しているが、非正規社員の多くはパートであり、企業の雇用理由としては「人件費の節約」や「景気変動に対する雇用量調節」といった消極的なものが大半を占めています（労働省「雇用形態の多様化に関する総合実態調査」）。また、前の仕事より収入が減った転職者が全体の40.5％を占めており、収入が増えた転職者の割合（34.0％）を上回る状況にあるという事実にも目をやる必要があります（総務庁「労働力調査特別調査（2000年８月）」）。収入は基本的には就業ポストが要請する職業能力と連動していると解釈すれば、転職者の収入が減るケースが多いということは、転職の結果、十分な職業能力の発揮・開発機会に恵まれるケースが必ずしも多いわけではないことを示唆しているといえるでしょう。

「良い流動化」への環境整備

以上みてきたように、現状の労働力流動化には少なからず「悪い労働力流動化」の側面があることを否定することはできないものの、先に指摘した通り、流動化の流れは「帰らざる河」であるとの認識から出発する必要があります。つまり、もはや労働力流動化の是非を論じても仕方なく、いかにして「良い労働力流動化」が多く実現する環境を整えるかを議論することが建設的といえます。こうした観点からすれば、以下の３点が今後の取り組み課題となります。  
  
第１は「キャリア保障」のシステムの整備です。これまで企業の雇用責任にしろ、政府の雇用政策にしろ、現在雇用を行っている企業による「雇用維持」が眼目にありました。しかし、今後は企業横断的職業能力（エンプロイアビリティー）の開発＝キャリア保障を中心に据える必要があります。そのためには、まずもって企業人事における配属・異動を個人主導に改めることが重要です。同時に、雇用政策理念の抜本的転換が不可欠です。政府は現在、2001年中の改正を目指し、これまでの雇用維持政策から雇用移動政策へ重点をシフトさせるという触れ込みで、「雇用保険三事業」における助成金を大幅に統合・再編し、予算額を３年以内に25％削減する方針です。しかし、助成金を通じていわば企業に無理やり雇用の受け皿を提供させるという発想は変わっていません。個々の勤労者が環境変化に適応すべく職業能力を更新・高度化しようとする自助努力を支援することこそ、新たな雇用政策の目標とすべきです。具体的には、「雇用保険三事業」をより踏み込んで縮減する一方で、自己啓発資金の所得控除制度の導入や、官民学共同の職業訓練システムと充実した奨学金制度の創設に着手することが求められます。  
  
第２は処遇における「仕事本位制」の確立です。中途採用であれ、派遣社員や契約社員であれ、基本的には仕事の能力・成果のみによって報酬や仕事上の裁量が与えられるべきです。さもなくば、今後増加が予想される転職者や非正規社員の能力発揮が限られたものにとどまることは避けられず、一方、生え抜き社員にとっても、健全な競争を通じた能力開発インセンティブを殺ぐことでエンプロイアビリティー向上の妨げとなる可能性も指摘できます。こうした事態を回避するには、各々の企業が年功制の見直しを徹底し、転職者・非正規社員を含めて、公正で透明な仕事成果主義を徹底することが不可欠です。一方、政府としても、年功制度から成果主義へのソフトランディングに向けて、制度的なインフラやセーフティーネット面を整えることが求められています。具体的には、(1)イギリスにおける官民共同の職業資格制度であるNVQ（National Vocational Qualification）に範をとった公正・透明な職業能力評価基準の作成、(2)成果主義導入で大幅な賃下げを余儀なくされた労働者に対する養育費の援助や能力開発・職種転換の支援、等の施策を実施すべきです。  
  
第３は成長産業の創出を通じた良質な雇用機会の拡大です。ここで改めて強調したいのは、雇用はあくまで産業活動の派生需要であり、転職者の能力が十分発揮できるような良質の雇用機会を生み出すためには、産業活性化が不可欠だということです。この意味で、あらゆる分野での規制緩和と競争促進政策を展開し、新たな産業分野の成長を促す環境づくりを着実に行っていくことが重要です。とりわけ、医療・介護や教育、人材ビジネスといった産業分野では、社会的規制の名目で規制緩和が遅れてきたが、これらの分野こそ21世紀の潮流である高齢社会・知識社会の到来に伴い、産業としての可能性が飛躍的に拡大することが展望されます。しかも、そもそも知識集約的かつハイタッチな産業分野であり、今後の良質な雇用の受け皿として期待されるところが大きいといえるでしょう。

4.4　労働の流動化による影響

では、終身雇用や年功序列を見直すことにより、企業が新しい労働力を求め、採用した場合、企業側としたら不要な労働力が出てくると思います。ここでは、そんな労働力の行き場を海外の企業も参考にしながら考えていきたいです。

そこで、イギリスの事例を参考にしてみたいと思います。イギリスは1980年半ば以降、長期失業者の削減にあたって求職活動支援と給付制度の厳格化を基調とする改革を行っており、その意味では先進諸国における労働市場政策の先駆けとなっています。イギリスでは、リスタートと呼ばれるものを導入しました。これは、カウンセリングを通じた長期失業者の就業促進であり、同時に、求職者と認められない者(そもそも仕事に就けないあるいは求職意欲が低い失業者)の給付を停止することで、失業給付受給者を削減することでした。プログラム導入当初は、18歳以上で失業給付の受給期間が1年を超える長期失業者を対象としていたが、6か月以上の失業者に対象を拡大しました。対象者には公共職業安定所で6カ月ごとの面接が義務付けられます。万が一呼び出し(3回まで)に応じなかった場合は、失業給付の減額や支給停止といった措置が取られたため、こうした「脅し」効果がプログラムの特徴の1つとして挙げられます。また、面接では、カウンセラーが失業者の失業履歴を勘案して、給付金や求職活動、訓練コースについて助言をします。この面接の後、失業者は通常の就職または起業のほか、「再出発コース」や「雇用訓練事業」と呼ばれる訓練コース、求職活動支援施設へと振り分けられます。リスタートでは、その後の評価にあたって、無作為に割り当てられた一部の対象者の面接を通常より6カ月遅らせ、通常のプログラム参加者にその後のパフォーマンスと比較するという「社会的実験」が行われました。分析の結果から①プログラムの持つ「脅し」効果により、男女ともに短期の就職率が上昇したこと、②プログラム終了から５年後の失業率をみると、男性についてのみプログラムによる長期的な効果が見られること、などが示されています。リクルート以後も「失業給付制度の厳格化」のもと、不正受給への取り組みの強化や、求職活動要件の厳格化など一貫した改革が行われました。その結果、景気循環による失業率の変動が大きくなったものの、景気拡大局面での失業者の減少速度が上昇するなど、恒常的な失業給付受給者の削減にはある程度成功した。

4.5　今後求められる流動化対策

日本の経済再生のためには、企業のリストラによる産業構造の調整が不可避である。しかし、こうしたリストラが景気底割れに繋がることを防ぐには、追加景気対策による需要追加だけでなく、企業リストラが消費マインド悪化に繋がるのをできるだけ緩和する仕組みが必要である。そのためには、失業保険給付期間の延長や規制緩和による転職市場活性化、雇用者の能力開発支援、年金のポータビリティ向上、新規産業の創業支援など、労働流動化時代に対応した新たな環境整備を急がねばならない。

日本の経済成長と雇用創出のために、労働需要側では規制緩和などを通じた雇用の流動化、労働供給側では職業訓練など積極的な雇用支援策をともに実行しなければならない。これは、企業に対して競争力に基づいた雇用創出を促す。また、労働者に、①雇用時の職業訓練はより良い雇用環境を提供することにつながり、②失業時には高めた職業能力により円滑な就業を可能にする。

産業構造の転換に関しては、市場機能の活用と政府による経済成長の促進策との連携がもとめられる。生産性向上を実現するためには、（ⅰ）経済成長の牽引役を担う高生産性産業への労働力の移動や（ii）高い雇用吸収力の一方で、生産性の低い内需型産業などの生産性の底上げが必要である。加えて、医療・介護・福祉関連産業など社会的需要のある産業では労働力確保を考慮する必要もある 。すなわち、生産性の向上や労働力の産業間移転の円滑化の後押しとなるような、積極的な雇用支援策が政府にもとめられている。

雇用の流動化が進まないのは制度に問題がある。労働者の保護を目的として解雇にいたるさまざまな条件があるのもその一因である。この条件があるために、雇用側としては新規雇用に二の足を踏むという状況になっている。これでは、雇用側はビジネスチャンスを逃しかねないし、労働者側からは雇用の機会を失いかねない。解雇条件の緩和を進めるべきではないかと思う。