

労働市場の環境変化と日欧の対応

経済広報センターは6月17日、経団連会館でシンポジウム「労働市場の環境変化と日欧の対応」をベルリン日独センターおよびケルン経済研究所と共催した。

基調講演では、日本経団連の鈴木正一郎雇用委員長とドイツ連邦雇用庁雇用研究所のヘルベルト・ブリュッカー研究部長が、日本とドイツの雇用情勢をそれぞれ説明した。

パネルディスカッションでは、メッセ・デュッセルドルフ・ジャパンのアンドレアス・メルケ社長がモデレーターを務め、国際基督教大学の八代尚宏教授、経営共創基盤の畠山和彦CEO、ケルン経済研究所のロルフ・クロウカー理事が問題提起を行った。その後、ヘルベルト・ブリュッカー研究部長とローランド・ベルガーのパートナーであるディルク・ファウベル氏が議論に加わり、双方の労働市場の現状と課題を比較するとともに、今後の企業や社会の対応について意見交換した。参加者は約160名。

基調講演「世界経済危機と日欧労働市場へのインパクト」

すずき しょういちろう
鈴木正一郎

(社)日本経済団体連合会 雇用委員長



未曾有の経済危機と、それに伴う雇用不安に対応するため、政労使それぞれが取り組みを連携しながら進めており、3月には麻生総理大臣、御手洗日本経団連会長、高木連合会長の間で「政労使合意」が取りまとめられた。

当面の課題は、①雇用の創出、②公的職業訓練の拡充、③労働市場におけるマッチング機能の強化、④セーフティネットのさらなる強化、の4点である。

中長期的には、労働力の一層の多様化への対応が不可欠であり、労働者側と経営側のニーズを踏まえ、経済の持続的発展が可能となる労働・雇用政策の在り方を模索し、制度を再構築していく必要がある。

経団連としても、今回の経済危機の経験を教訓にしながら、真の意味での「全員参加型社会の実現」に向け、時代に適した雇用政策を構築すべく、まずは当事者である労使が真摯に抜本的に議論していく時期に来ているものと考えている。

ヘルベルト・ブリュッカー

ドイツ連邦雇用庁雇用研究所 研究部長



経済危機の労働市場への影響は、国ごとに大きく異なる。日本では賃金調整が進んでいるが、ドイツと米国では2009年1～3月期に、賃金の大幅な上昇が認められた。また、日本とドイツでは、OECD(経済協力開発機構)平均よりも生産が減っているにもかかわらず、他国と比べて雇用の減少幅は小さい。ドイツの雇用の減少幅が小さいのは、各企業が過剰雇用を抱え込んでいるからである。それは、労働生産性の大幅な下落から見てとれる。

各企業は生産に合わせて雇いを調整する。2010年の中ごろまで経済の不振が続けば、雇用に大きく減少し、消費やその他の経済指標に大きな影響を与えることになろう。

雇用対策には、過剰雇用を抱えている企業への助成金の支給など緊急対策がある。また、構造的な対策としては、長期失業者向けの就労斡旋などがあるが、現在の経済状況に対応するには不十分である。

パネルディスカッション「労働市場の環境変化と日欧の対応」

やしろ なおひろ
八代 尚宏

国際基督教大学 教養学部 教授



日本は現在、出生率低下と人口減少社会への転換期にあり、高度成長期に成立した社会制度や労働慣行を少子高齢化社会に適応するものに改革することが急務である。

日本的な雇用慣行を概観すると、大企業における長期雇用慣行は不変であり、年功賃金カーブは傾きが緩くなっているものの、基本的には維持されている。労働組合の組織率は正社員比率の低下などに伴って年々低くなっており、企業別に組織された労働組合の限界が見えつつある。

日本の労働市場は、正社員(無期雇用かつ年功賃金)と非正社員(有期雇用かつ市場賃金)の二重構造となっており、非正社員は正社員の雇用保障の緩衝役としての役割を果たしてきた。この関係は古くから存在していたが、非正社員比率の高まりで社会問題化した。「労働市場を規制緩和したために非正社員が増えた。従って、今後は規制強化すべきだ」という意見もあるが、これは誤りである。正社員の働き方も同時に改革すべきであり、弾力的な雇用ルールが必要である。

少子高齢化社会に対応した雇用政策として、①年齢や性別にとらわれない社会の形成、②日本的雇用慣行を保護する規制の見直し、③1700万人の非正社員の多様な働き方の容認、④ワーク・ライフ・バランスを通じた出生率の回復などを推進していく必要がある。

とやまかずひこ
富山 和彦

経営共創基盤 CEO



雇用問題はとてもデリケートなので、建前と本音が遊離しがちである。しかし、本音の議論をしなければ、問題の解決にはならない。厳しい経済環境の中、各企業は新卒の採用を絞っており、特に大卒

女子はなかなか内定が取れない。日本には新卒以外の雇用の調整弁がないことが、ロストジェネレーションが生まれる最大の要因となっている。

今の20～30歳代の若者はかわいそうである。卒業時に大企業に入れなければ、復活の機会は極めて少ない。こうした現実から目を背けず、真正面から取り組んでいくべきである。

今後の人口構成を考えると、旧来の雇用システム(終身雇用、年功賃金)は維持できない。より多くの人々を日本的雇用慣行の中に取り込み、守っていくという議論があるが、長期的に見ると非現実的なアプローチである。現在の雇用システムは、高学歴・中高年・男性・正社員のためのものであり、ここにメスを入れなければ改革はできない。とはいえ、日本では米国流のオープンな労働市場は現実的ではない。働き方の多様化を進め、20～30歳代の若者を組織に取り込み、帰属意識を持たせることで、社会の安定と生産性の向上を両立させていく必要がある。

ロルフ・クローカー

ケルン経済研究所 理事 経済・社会政策部長

2003年と07年のドイツの賃金データを比較・分析した結果、その間の所得の上昇・下降に関連して、以下のよう



①最低所得層から中間層への移動を促進し、中間層から最低所得層への移動を防ぐためには、いかなる形であれ、各自が労働市場に参画することが最も重要な要素である。

②より高い所得を得るためには、資格や技能がとても重要である。

③家庭の状況が変化すると、それに伴って所得の変化が起こりやすい。結婚や同居は所得が上昇する要素、離婚や別居は所得が下降する要素である。

④子どもがいると最高所得層までは到達しにくい。

雇用機会増大に向けた取り組み、資格取得・技能向上のための教育・訓練、仕事と家庭の両立支援などの雇用対策を通じて、所得を上昇させることが可能となる。

パネルディスカッション概要



⑥不況期に新卒採用が大幅に抑制されるのは、企業にとっても社会にとっても問題である。そこで、国の費用で「インターンパウチャー」を発行し、就職希望者を各企業で試用し、その中から適格者を正式に採用するような仕組みを取り入れることを提案したい。そうすれば、卒業年次による採用のバラつきも緩和される。

格差問題に関するディスカッション

教育・訓練に関するディスカッション

- ①日本の場合、OJT(企業内教育)が中心であり、正社員として企業に就職しないと仕事に習熟することが難しい。非正社員や企業外の希望者にも、仕事に習熟する機会を与えるために、現在実施されている「ジョブ・カード制度」をさらに推進することが求められる。スキームとしては、資金は国が出すが、訓練は民間が行うというのが効率的かつ有効である。
- ②大学のうち、ノーベル賞を狙うような学術的な研究を行うのは1割程度で十分であり、残りの9割は職業訓練に特化したプロフェッショナル・スクールとすべきだ。
- ③大学は変わる必要がある。しかし、大学が変わるには、企業が変わらなければならない。企業の採用方針が変われば、大学はそれに対応して変わっていく。企業も考え方を変えてほしい。
- ④日本がドイツから学べることは、インターンシップ制度である。これは、採用の促進につながる。ドイツが日本から学べることは、OJTとローテーションによる教育・訓練である。
- ⑤OJTと業務のローテーションについては、工場では価値があると思う。しかし、日本のオフィスでは異動が頻繁に行われ、行き過ぎの弊害が出ている。むしろ、異動回数を大幅に減らさないと共働きなどできない。真理は日本とドイツの間にあるのではないか。

- ①ドイツでは育児によるキャリアパスの断絶などによって、男女間で8～10%くらいの賃金格差がある。また、正社員への雇用保護が手厚いこともあり、その調整弁として非正規雇用者は増えている。経営者報酬の不平等(格差拡大)も課題である。
- ②ドイツでは女性の雇用率は比較的高いが、高賃金を獲得できる割合は低い。これは教育水準との関連が深いため、今後どのように変えていくのが課題である。また、ワーク・ライフ・バランスの改善により、女性の高賃金化を目指すことも重要である。
- ③日本では終身雇用・年功賃金となっているため、能力と賃金のバランスが悪い。今後は、「同一労働・同一賃金」を目指すべきである。
- ④日本の正規/非正規格差の問題は、男女間格差の問題と相似形である。男性の場合、非正規の割合は約3割であるのに対し、女性の場合は約5割にも上る。企業としては中途退職されると困るため、出産や夫の転勤などで退職する可能性が高い女性は、正社員として採用しない傾向がある。優秀な女性が採用されていないことは大きな損失であり、日本の競争力強化のため、男女の離職率の差を縮めていく必要がある。

(文責：国際広報部主任研究員 北井優康)