

# 「日本版フレキシビリティ・アプローチ」 の導入を目指して

2009年3月6日  
労働政策フォーラム  
「雇用問題を考える」

(独) 経済産業研究所  
鶴 光太郎

# 世界的経済危機の下での労働・雇用問題

- 昨年秋からの世界的な金融危機の広がりを受け、景気の落ち込みのスピードと深さは予想以上。
- まずは、非正規雇用「しわ寄せ」される形で雇用情勢が急速に悪化。
- 短期的な緊急・応急措置と長期的な制度設計・制度改革のビジョンが必要
- その際、正規雇用の問題、非正規雇用の問題それぞれ別々に考えるのではなく、一体的・包括的に対応し、労働市場における二極化を是正することで、日本の政治経済の安定性に貢献してきたが、今大きく揺らいでいる「社会的一体性」(social cohesion)を再構築
- 「日本版フレキシビリティ・アプローチ」(参考参照)の提案～「安心」、「育成」、「柔軟」の三位一体(三本の矢)アプローチ～
  - 「安心」:セーフティ・ネットの拡充
  - 「育成」:積極的労働政策、質の高い人的資本の蓄積
  - 「柔軟」:労働市場、働き方の柔軟性拡大

# 「安心」

- 短期的には景気の急激な落ち込みの影響をより強く受けている非正規労働者等に対しセイフティ・ネットを早急かつ大胆に拡充
- 具体的には、雇用保険を雇用契約期間にかかわらずすべての雇用者に適用(1年→6か月では不十分)
- 一方、短期就労と保険受給の反復を防ぐために、受給要件は厳格に
- 他の分野(社会保障関係)のセイフティ・ネットと連携
- ヨーロッパの70年代からの経験はこれらの施策が寛大すぎて、労働市場の硬直性、長期失業に長年苦しむことになったことに留意→「柔軟」、「育成」という視点も合わせる

# 「育成」

- セーフティネットの拡充と同時並行的に入職が高まるような積極的労働政策を行うことが重要→両者の連携強化
  - 積極的労働政策とは
    - 訓練
    - 雇用補助金(助成金)
    - 公的職業紹介
    - アクティベーション:新たな職を見つけるインセンティブを高める
  - OECDでは雇用保険の手厚い国ほど積極的労働政策の支出が大きい
  - OECDの評価:積極的労働政策はプラスの効果が期待されるが既存の政策の多くの政策は失敗→適切な政策の組み合わせがジョブ・マッチングの効率性や対象者の経験・能力を高めるはず
  - 失業期間の見込みで差別化された積極的労働政策の実施が重要
  - アクティベーションの重要性
    - 雇用カウンセラーによる定期的なインタビュー
    - 訓練等のプログラムを受けない者には失業給付を制限するなどの「ムチ」(制裁)も用意(オランダ、スイスなど)

# 「育成」：続き

- ただし、教育・訓練に過度な期待をかけるのは危険→システムティックに政府の介入を大きくすることが最適な政策とは言えない
  - アメリカの分析では訓練が有効なのは社会的に不利なバックグラウンドを持つ25歳以上の女性
  - 成人男性は明らかに効果は低く、若年男子についてはかなり失望的な結果
  - スキルが低いほど訓練プログラムの効果は低い
  - むしろ幼年期の親も巻き込んだ教育の方が効果的(Cahuc and Zylberberg (2006))
- 失業者が新たな職を見つけるために最も効果的な方法とは(スエーデンのケース、Sianesi(2002) ), Cahuc and Zylberberg (2006)からの引用)
  - 民間に補助金を与え常用として雇い入れるようなプログラム→プログラムを受けない失業者に比べ入職確率は20~40%高い
  - 有期雇用、オンザジョブ・トレーニングの場合は何もプログラムを受けない失業者と同程度の入職確率
  - 公的セクターでの有期雇用や企業外での訓練は何もプログラムを受<sub>5</sub>けない失業者よりも入職確率は低い

# 「柔軟」

- 労働市場の柔軟性向上

- 失業者と就業者、正規労働者と非正規労働者の間の高い「壁」、二極化・分断化の進行
  - 長期・構造的失業の増大、非自発的非正規労働者の増大
  - 失業、非正規の「罨」から抜け出せない
  - インサイダー(正規労働者)の力の強まり(賃金への反映)、アウトサイダー(失業者、非正規労働者)の労働市場に対する影響力低下
  - 労働市場の硬直化
- 失業者が就業者を、非正規労働者が正規労働者を希望し、努力すれば円滑に転換できるような労働市場の制度的基盤の整備が必要
- 正規と非正規の間の雇用保障と待遇のアンバランス是正を同時並行的に解決していくべき
  - 正規労働者の福利厚生への優遇措置是正→金銭解決導入、整理解雇四要件の中の手続き・説明義務要件の重視・明確化

- 働き方の柔軟性向上

- 労働時間法制改革のあり方
- ワーク・ライフ・バランスの推進
- ワーク・シェアリングの評価

# 正規・非正規雇用問題への対応

- 非正規雇用の根本問題は派遣や請負の形態ではなく有期雇用契約
- 自発的に有期雇用を選ぶことが「良い働き方」であるためには労働者側に相当な(賃金に反映されるべき)バーゲニング・パワーがあることが前提
- 非自発的有期雇用者を現在の割合よりも低下させていくべき
- 使用者が有期雇用を選ぶ場合、雇用が不安定である分、なんらかのプレミアムを支払うことを義務付ける(賃金、雇用主負担の雇用保険料率上乘せ)  
→有期雇用が「コストの安い雇用」になるべきではない
- または、正規と現在の有期との中間的存在、具体的には10年の有期雇用を解禁(大竹(2009))
  - 2003年労働基準法改正で原則的な上限1年→3年に緩和、専門的知識を有する労働者や60歳以上の労働者は5年まで締結可能
  - 10年という長い期間をおけば成果や能力評価もより公平に
  - 賃金にプレミアムを付ける形で正規から長期有期雇用徐徐に転換

## (参考)フレキシビリティ・アプローチ

- (正規雇用の)雇用保護を弱め、失業保険を手厚くすることで労働移動を高め、訓練などの積極的労働施策で入職を高めるような("flexicurity"、柔軟性の"flexibility"と保障の"security"を合わせた造語) →デンマークの例が有名
- 解雇規制と失業保険給付の関係をみると、ヨーロッパの大陸諸国ではアメリカやイギリスと異なり、雇用保護が強いのだが、労働市場における保険機能としては解雇規制と失業保険給付を代替的な手段と考える傾向にある。
- 実際、ヨーロッパ諸国の国別クロスセクションの関係をみると、解雇規制と失業保険給付レベルには有意に負の相関がある。つまり、解雇規制の弱い国ほど失業保険給付水準は高くなっている(Algan and Cahuc (2006))。例えば、デンマークでは解雇規制が最も低い失業給付水準は最も高い一方、ポルトガルはその逆で、解雇規制が非常に強い一方失業給付水準は低くなっている。
- 失業保険給付を拡充する場合、企業の負担は重くなるものの、解雇規制が弱くなれば、それにより労働再配分のための調整が容易になり、企業のリスクテイキングや企業家精神が促進され、そのような企業への投資も増加することが予想される。例えば、Bozkaya and Kerr (2006)は、人口一人当たりのプライベート・イクイティ投資額と失業保険給付水準は正の相関があることを示している。
- 一方、このアプローチを成功させるためには、雇用保険の不正受給といった労働者のモラルハザード抑制する仕組み、また、雇用保険と職業訓練の密接な連携<sup>8</sup>が重要である。



# 失業給付と雇用保護、失業給付とプライベート・イクイティ投資額の関係

Algan and Cahuc (2006), Bozkaya and Kerr (2006)

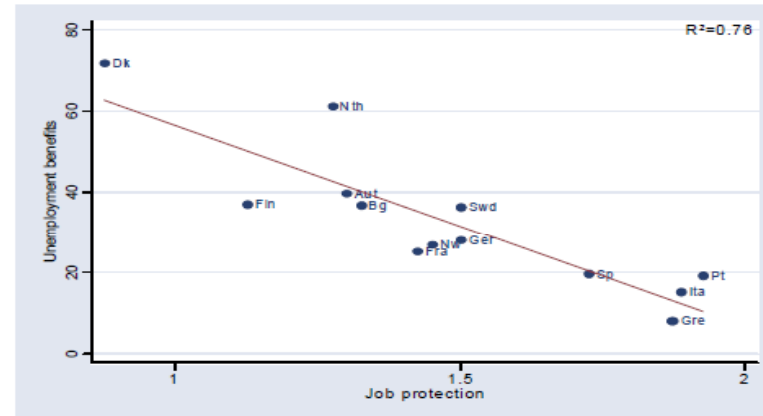


Figure 1: Unemployment benefits and Job protection in the end of the 1990s. Source: OECD.

