

イントロダクトリー・セッション
基調報告

イントロダクトリー・セッション

基調報告

パリ第1大学教授
ベルナルド・ガジェ

私が本日発表いたしますのは、経済のグローバル化と欧州に必要なだと考えられる対応の側面です。対応には政策的なもの、マクロ経済学的なものなど様々ですが、ここでは、特に労働市場で何が起きているかということに話を絞っていきたい。ただし、単に労働市場だけを扱っていくのでは十分ではないので、現在の政策において、できる限り労働市場とそれ以外の部分についてもお話ししていききたいと思います。

まず幾つかコメントをした後で、簡単に現在のグローバル化の総括をしたい。雇用に関する影響、エンプロアビリティに関する影響、それとフレキシキュリティーとは一体どういうことなのか等についてお話ししていききたいと思います。

最初のコメントとして強調しておきたいのは多様性、欧州の多様性です。何と云っても、日本以上に複雑です。もちろん日本と欧州の間には違いがあり、また、日本の中でも地域ごとに違いがあるということはわかっています。しかし、欧州は拡大した結果、生活レベルが平均で、実は、旧欧州15カ国よりも半分ぐらいになってしまったということで、これまでとはかなり大きな格差があるということを申し上げておきたいと思います。この格差は、労働市場の調整面でも難しさが増しています。と云いますのは、国によって調整のメカニズムが違っているからです。全く違った形でつくられています。簡単に言いますと、フランスやドイツは調整メカニズムがかなり近い。日本とも近いものがあるわけです。大陸型の経済で、しかも大企業中心である。そして、国がかなり強く介入し、それは特色でもあり短所でもあります。労働市場のセグメント化を考えた場合、幾つかのグループが守られているけれども、ほかのグループは保護が不足している現状があります。こうしたセグメント化は、欧州のすべての加盟国で同じ状態で存在しているわけではありません。国によって全く違います。

加盟国の中では、よりモビリティが低いところと高いところに分かれます。そうは言っても、ゆっくりと変更しているのか、早く変更しているのかということではなく、モビリティというのはあくまでも調整の中の一つのツールに過ぎないということはお話しておきたいと思います。一つのモジュラー化です。労働時間、報酬、多能工化など、いろ

いろなチャンネルを使って考えていかなければなりません。

続きまして、エンプロイアビリティのコンセプトに移ります。ここではいろいろな意味が考えられます。それに関しては私の論文での発表が既に提出されております。その中にまとめておきました。その中で重要な点、しかも広く使われているエンプロイアビリティの意味を見ていきます。それは能力として雇用を得られる能力、つまり社会的に受け入れられる雇用を得られるだけの能力です。また、資格を持てる、つまりキャリア形成ができるだけの職業を持てるかどうかという意味もあります。それは、その人間がどういうところで働いているかということにもかかってきます。

ということは、エンプロイアビリティはインタラクティブなものであります。つまり、ただ単に本人の力だけで定めることができません。もちろん本人の力が基本であることは間違いのないのですが、エンプロイアビリティを考えた場合、幾つかに区分して考えるべき要素があるということです。第一は、アクセスエンプロイアビリティです。どういうことかといいますと、簡単に雇用可能なのかどうか。企業に雇われることができるのか。たとえば不安定な雇用であろうとも、また、給与のあまりよくない職であっても何らかの形で、とにかく職の中に入って、その後社会的なエスカレーターで上に上がっていけるのかということです。第二はパフォーマンスエンプロイアビリティです。これはある一定のレベルの資格がなければならない。それからまた、専門性といったような妥当性がその職を得るためにはなければならない。それによって職のセキュリティを守るというものです。そうしますと、不安定な職にすぐについたほうがいいのか、それとも学歴を持って、また資格を持って、もっといい職を最初からねらったほうがいいのかということがまさにジレンマになるわけです。

続いて、欧州でのグローバル化の影響を見ていきます。欧州は、小さなグローバル化を欧州内でも行っています。というのは、欧州建設というものがそもそも新たな国を統合するということがありますから、市場を新しい国に開放していかなければなりません。したがって、欧州という現実そのものがグローバル化のローカルな、言ってみれば非常に大きなスケールではありますが、ローカルなグローバル化だと言えるわけです。国ごとの違いについては触れることはいたしません、国ごとの違いというだけではなく、地域の違いについても大きなものがあります。

欧州連合レベルでグローバル化の影響を考えたとき、最初にまず雇用創出と雇用の破壊をフローとして考える必要があります。この場合ネットが当然ながら問題になってくるわ

けです。つまり、プラスなのかマイナスなのかということフローとして考えなければなりません。これは非常に複雑なことですけれども。

2点目に非常に複雑なのは、原因の中に外因がある。つまり、グローバル化の中での市場の統合がありますが、その中には実は内部要因もあるかもしれない。例えば、企業内部の組織のやり方と切っても切れない関係にあるということで、内因と外因を分けることが難しいです。

欧州ではこうしたグローバル化の影響が全体としてポジティブであるとまとめられます。幾つかの研究を引いて、そこでデータをいろいろ突き合わせてみますとプラスだと言えるわけです。つまり、欧州の拡大は、後から入ってきた国を早く統合する結果になっているということです。それから、また新たな市場にこれまでの欧州市場を開放することができたということで、プロセスがこうした好循環の方向に流れていたわけです。それからもう一つ指摘をしておきたいことに、雇用の破壊、雇用のロスがあります。これは必ずしも国際貿易、また国内産業の空洞化にだけ帰せられるものではない。それは実は非常に少ないのです。全体の雇用のロスの中で、国際貿易、または国内産業の空洞化に関係があるものは10%未満と、数字としてはかなり低い特色であります。

そうは言いましても、国境の開放、また国境を越えて動く投資による影響もあります。それは極めてマネジメントが難しいタイプのものです。といたしますのは、雇用のロスがあるセクターに集中している。例えば、繊維、アパレル、鉄鋼業などに集中しています。現在ではサービス業も脅威にさらされています。サービス業では銀行業があります。銀行業は空洞化のターゲットになっており、突然、大量の雇用喪失が出てきているという現実があるわけです。それが、言ってみれば掛け算のような形でどんどん大きくなっていく。もちろん経済の中ではこうした掛け算のような乗数効果というのはプラスの影響を、例えばさまざまな行動を強化するという意味でプラスになるものですが、しかし、ここではむしろ、例えばアウトソーシングのような形で雇用のロスがますます乗数的に増えているというマイナスの効果を生み出しているといったことが指摘されています。

しかしながら、こうしたマイナスの面だけを見るのは正しくはありません。より長期で見ると、ダイナミックに活動の増大が見られます。欧州の中でも、特に活動が少ないところ、それからまた、投資をどうしてもしなければならないところなどがあります。そういう中で新たな活動をどうやってつくっていくのか。イノベーションには相互性、付加性があります。つまり、非常に資格の高い、能力の高い労働者がいることによってその地域が

活性化するわけです。そこでまた好循環が出てきます。しかし、そうした労働者がいないところではむしろ悪循環で、そうした新たなイノベーションの活動が生まれないということにもなってきます。そうなりますと、ここでは労働者の持っているエンプロイアビリティが実は失われてしまう。もちろん雇用はまだあります。ある特定のセクターで仕事をしているとき、実は求人はありますが、イノベーションがとまってしまうことによって、労働側の交渉力が失われてしまい、その結果エンプロイアビリティが下がってしまう。それから、また、地域自体の活性化もなくなってしまいます。

そこでやはり政策的な回答が必要になってきます。ここで既存の政策について一々触れることはいたしません、ただ、雇用政策、これにはアクティブ政策とパッシブ政策がEUの加盟国の中に存在しています。ここで言うておきたいのは、やはりさまざまな格差があるということです。イギリスの場合、アクティブ及びパッシブな労働政策というのは、GDPの0.5%しか占めておりません。それがデンマークに行きますと、アクティブとパッシブの労働政策がGDPに占める割合が5%になっています。まさに1対10の差があるわけです。イギリスとデンマークの間で1対10の差がある。それぞれの国ごとの対応が非常に大きく違っている、雇用政策が違っているということをおきします。それぞれの国の傾向についてはここで触れることはいたしません。また、一方でEUレベルでの介入もあります。

ここで一番重要と思われることに触れておきましょう。雇用政策面のさまざまな介入、政府の介入が変わってきております。どういうことかといいますと、これまでより個人個人を見るようになった。まさにフレキシキュリティーという中で新たな権利を見るようになった。これは決して古い権利を消してしまうものではありません。昔からある議論ではありますけれども。新たな権利ということでモビリティ、さらには新たな職業訓練の権利、言い換えれば社会的なスケールアップの権利を見るようになった。その一方でセキュリティも重要です。助成金というものがあります。例えば、ほかの仕事を探したときに、元の会社と新しい会社の間で給与の差がある場合、助成金をつけていくといった考えです。こうした形でのフレキシキュリティーの個人個人の要素というものがあります。

ただし、それだけが重要なものではありません。もう一つ、集合的な手段も大事なことになります。特に労働関係のオリエンテーションが必ずしも国のレベルでつくられていないで規制緩和がなされているところでは、介入が重要になってきます。そこで、両方あわせていくことが重要です。労使がコミットし、それからまた、地方の指導者がコミットして

いくことによって、インフラを豊かなものとして提供していく。それによって雇用政策を推進していくことができます。その中には、例えば職業訓練や一時的であっても新たな雇用の機会を創出するとか、短期の雇用にアクセスできる道をつくっていくことも含まれます。そうしたことが、例えばデンマークを見ればわかるように、雇用の安全ということでは重要なこともあるわけです。また、集団として能力を維持していく、コンピタンスを維持していくということも重要になります。

もう一つ、地域での政策についてもお話ししておきましょう。能力を地域としてつくっていかなければなりません。どういう能力かといいますと、それは下から上というボトムアップの地域としての対応能力です。地域レベルでどういうふうに交渉ができるか、雇用に対するイニシアチブをつくっていけるのかといったことを地方で対応できなければならぬわけです。

最後になりますが、EUレベルでは各国がそれぞれ非常にハイレベルの社会保障制度を構築しております。それをグローバル化への回答にしていこうとしている。理解しなければならないのは、その中でこれまでに述べた雇用の改革というものが行われているわけです。つまり労働市場の改革があり、地域のイニシアチブによる雇用対策があり、また個人の能力の開発というものをやろうとしている。過渡期をいかにして守っていくのか。つまり、再開発、また再雇用をどういうふうにしていくのかを地域で考えられる能力を持たなければならないと考えております。

EU委員会のシュピドラ委員のお話にもあったとおり、EU委員会でもさまざまな施策がとられています。その一つには、社会的なスケールアップの権利、新たな労働者の権利をチャンスとして労働者に与えることがあります。また、経済・社会的な権利を労働者に与えることがあります。また、多様性ということを考えます。つまり、各国、地域間でまだまだ非常に大きな格差がありますので、今後ともイノベーションが必要と考えております。ご清聴ありがとうございました。

イントロダクトリー・セッション

基調報告

慶応大学教授

樋口美雄

私は日本で今何が起きているか、日本で経済のグローバル化がどう起きているか、それとその影響についてお話をさせていただき、そして最後に日本のこれに対する政策が今どちらの方向に向かおうとしているのか、あるいは私が向かうべきだと考えているのかということについてお話をさせていただきたいと思います。

Figure 1 をご覧いただきたいと思います。2002年に5%を超えた失業率が徐々に低下しまして、現在4.4%というふうになっております。それに対しまして、求人倍率もこの1年間、急激に上昇してきたということで、労働市場における好転があったと思っております。

これをもたらした要因の一つは、やっぱりグローバルイゼーションが日本の景気を回復したと言えると思います。Figure 2 に GDP に占めます輸出の比率と、こちらは輸入、そして一番下にネットの GDP に占める貿易収支額がとってあります。この間、2002年以降、この輸出の比率が急速に上昇してきていることは、内需の拡大もありましたが、外需の成長が日本経済に対して景気の牽引力として大きな役割を果たしてきていると思います。もう一つの要因は、民間部門の設備投資であります。Figure 3 です。これもやはり2002年以降に急速に伸びている。そうしますと、内需における設備投資需要の拡大が景気に大きなインパクトをもたらしてきたということがあります。輸出と設備投資が日本の最近の景気好転に大きく貢献していると言えます。

しかし、そういった光の部分の一方、日本国内でも影の部分もあります。Figure 4 は日本国内の地域別の有効求人倍率です。これに地域間で非常に大きな差が開いてきています。この一番上の求人倍率の高いところは東海地方で、皆さんご存じのトヨタ自動車が存在している地域です。ここでは輸出をはじめ、非常に景気、需要が活発なので求人が伸びています。しかし、その一方、低いところが北海道、東北地方です。これまで企業は国内、北海道や東北で工場を操業していた。これが海外に工場を移転し、だんだんに雇用機会が失われてきた結果、これだけ大きな差が開いていると言えます。したがって、同じグローバルイゼーションであっても、地域雇用に与える影響は日本国内でも大きく違っており、

これに対する政策をどのように行うのが大きなテーマになってきます。

もう一つの影の部分は、終身雇用型の正社員が減少して、雇用が不安定と言われている非正規社員が増加していることがどうも言えるのではないかと思います。Figure 15 - 1は、非正社員、雇用の保障が十分に存在していない労働者の推移を示しています。これを見ますと、2004年までの数字で、急激にこの非正社員数が増加傾向にある。一方、正社員は逆に減少しています。Figure 15 - 2です。雇用の不安定な労働者の数が増え、企業は人件費の固定費化を回避するため、正社員数を減らしていくということが起こっています。これもある意味では一部ではありますが、経済のグローバル化の影響ではないかと私は見ております。

では、そのグローバルイゼーションの中身ではありますが、この後、2つの視点から見てみたい。一つは貿易、材の国境を越えた移動ということで、輸出や輸入が日本の雇用にどう影響を与えているか。もう一つは、資本の国境を越えた移動ということで、日本企業が海外直接投資をどのように行い、日本国内の雇用にどう影響しているか。あるいは、海外の企業、外資系企業が日本に直接投資を行うことで雇用にどう影響を与えているかといった、この2つの視点について見ていきたいと思えます。

まず、Figure 5は、ここにありますように、名目価格に基づくGDPに占める輸出の比率と輸入の比率を示しています。記入していませんが、1980年代からずっと数字をとっており、これを見ると、日本のグローバルイゼーション、名目額で示す限りにおいては、必ずしもGDPに占める比率は上がっていたとは言えません。貿易の名目額で示す限りにおいては、従来の1970年代に比べて、最近のほうがむしろ低いです。なぜこうしたことが起こるのかといえますと、やはり価格の問題が大きくあると思えます。Figure 6は1980年からGDPに占めるそれぞれの価格で触れた動きを示しています。一番上のところは民間最終消費支出で、これはどうも右上がりです。一方、輸入の価格を見ますと、1980年に比べて、これが100とすると、今、60あるいは70ですから30%以上、貿易製品の価格は下がってきたということが言えます。これが名目のところの、先ほどのGDPに占める輸出とか輸入の比率が下がっているということでもあります。

次に、今度はリアルターム、実質ベースで見たらどうかということで、Figure 7で価格の変動というものをさっ引いた影響を見ております。すると、むしろ右上がりですので、やはりGDPに占める貿易額、実質ベースでは高まっており、これがグローバル化の進展。したがってものの移動、これを数量でとる限りにおいては高まっていますが、金額ベース

では必ずしもそうではない。その影響は、貿易財の価格が大きく低下していることであり、それが例えば賃金あるいは雇用者の数に大きな影響を与えているのではないかと思います。

Table 1 は輸出入が一体、日本国内の雇用にどれだけ影響を与えているかというのを見えています。特に、直接的な効果、輸出によってどれだけ雇用が増えているのか。逆に輸入によって、もし国内でそれを生産したとすれば、国内の雇用がどれだけ増えたはずなのか。逆に輸入によって雇用がどれだけ失われているのかを見えています。また、例えば自動車の輸出、これがこちらの直接効果であります、それに伴う例えば部品、こういったものの間接的な効果で雇用がどう推移しているのかというのを見えています。この直接効果と間接効果を合計したのを見れば、この貿易、輸出によって雇用がどれだけつくれ、輸入でどれだけ雇用が失われているのか、比較できます。先ほどから見たように、輸出額は輸入額を大きく上回っていますが、雇用は必ずしもそうはなっていない。例えば1990年、輸出による雇用創出が785万人程度、日本の雇用が増えたわけですが、輸入は882万人ほど雇用を失わせており、ネットはむしろ雇用喪失のほうが大きかったわけです。それが98年になりますと、ほぼ同じ、バランスがとれるということですが、これはなぜ起きているのでしょうか。これを考えてみますと、輸出品というのは非常に生産性の高い産業であり、生産性が高いということは、逆に雇用吸収力が弱いということであるので、この効果を考えますと、貿易による輸出と輸入のネットの効果は現状としてはほぼバランスしているというようなことになるかと思います。

では、貿易が賃金に与える影響を次にTable 2 で見てみます。ここではリプレッションエコノメトリックメソッドを使った方法です。特に注目されますのは、この輸出の比率及び輸入の比率を産業別に見たときに、輸出の比率の高い産業でほかの産業に比べて賃金がマイナスということですから、低くなっている。あるいは輸入の比率の高い産業で、やはりこれもマイナスということですから、これもほかの産業に比べて低くなっている。この差を見ますと、係数でいいますと10倍ぐらい違っており、ほかの非貿易財の産業に比べて貿易財の産業はやはり相対的に賃金が抑制されていると言えます。ただし、それが特に輸入産業において強くあらわれている。その一方、規制によって守られている国内産業は逆にプラスで、その分だけ賃金が高い。規制による賃金へのプレミアムが発生していると、どうも言えそうだと思います。

以上が貿易を通じての効果です。ここからは直接投資を通じての効果について検証します。Figure 8 です。ここに2本の曲線が示されています。この上のほうは日本企業が海外

で幾ら直接投資をしているのかという年々のフローの額です。こちらの点線は、逆に海外の企業が日本で幾ら直接投資をしたのかです。海外への直接投資は1980年代の後半から急激に伸びました。アメリカやヨーロッパを中心として日本企業が工場をつくっていくという形で急速に伸びました。しかし、その後は横ばいであり、日本国内の景気に大きく左右されると言えそうです。日本国内の景気がよくなれば、海外でも投資をたくさん行う。逆に景気が悪くなれば、海外でも投資しないというようなことが言えそうです。これがまず1つのファインディングです。

もう一つは、やはり日本企業が行う投資と外資系企業が行う投資に大きな差があるということです。従来は10倍ぐらい違っていたということが言えます。しかし、このところ、98年ぐらいから外資系企業における日本への投資が急速に伸びており、足元では両者がほぼバランスをしています。外資系企業の日本への投資を促進するため、様々な政策が行われてきました。ここで問題なのは、どういった産業の外資系企業が日本に投資しているのかということです。一つは金融。さらにはITソフトウェア関係の産業です。どういった地域に投資が行われているのかを見ると、どうも大都市に集中しています。外資系企業の投資の大きなウエートが東京あるいは大阪、神奈川、こういった大都市に集中しているということが言えます。大都市ではこの直接投資を通じての効果はプラスに働いている。しかし、地方は、逆に、地方に工場があったものが海外に出ていく、逃げていくということで、ネガティブな効果としてあらわれ、これが地域間の格差問題ということで顕在化してきているということが言えると思います。

今見ましたのが投資額、年々の額でありました。Figure 10をご覧ください。こちらの線は、日本企業が海外でどれだけ雇用をつくり出しているかです。これを見ますと、現在、約350万人ほどの雇用を日本企業は海外でつくっているということになります。逆に、こちら線は、外資系企業が日本人の雇用をどれだけつくっているかです。これは最近の数字で約30万人、非常に大きな差があります。350万人対30万人という大きな差があり、直接投資を通じては日本は海外では雇用をつくっているが、日本国内の雇用には逆にあまり大きな貢献がもたらされてこなかったということが言えそうです。この点、政府も政策を大きく転換して、外資系企業に対する誘致に積極的に乗り出すということがこのところ行われていると言えるのではないのでしょうか。

以上がマクロの影響ですが、それぞれ個別に見たときにどのようなことが言えるか、以下見ていくことにします。Table 3は、日本を大きく2つの地域に分けています。大都市と

それ以外の都市に分けたとき、政府が一体、全体の雇用のうち何%をつくり出しているの
かを見ています。言うならば、雇用の政府依存度を地域別に計算しているということです。
ここで言う政府依存度は、一つは公務員の雇用、2番目は社会保障、例えば年金を支払う
ことによって、それが消費に回って、その地域の雇用にどれだけつくり出しているのか。
そして3番目が公共事業、公共投資を通じてどれだけ雇用をつくり出しているのかです。
1999年を見ますと、日本全体では22.5%。これは間接効果も入れていますが、22.
5%が政府によってつくられています。これが大都市では18.3%、ところが地方では2
6.8%となっています。都道府県別に分けてみますと、例えば高知県では39%が政府に
よって雇用をつくり出されているという数字になります。もし、政府が財政支出をカット
するとなった場合、その影響は地方で特に大きくあらわれることとなります。地域対策を
どのように展開していくのか、これもまた大きなテーマになると思います。1つの影の部
分に対して求められる政策対応であります。

Figure 1 4は、能力開発に対するグローバリゼーションの影響を見ています。企業は、
国際競争力向上のためにいろいろな経費を削減してきました。教育訓練費も例外ではなく
削減しました。ピークは1988年で、88年のときに比べて、1人当たりの教育訓練費
が大きく削減されています。言い方を変えますと、今まで日本企業は人材育成の責任を持
っていましたが、それだけではどうも十分ではない。むしろ自己啓発を求めるということ
で、十分にいろいろなサポートを受けながら能力開発をしていく必要性が高まっていると
いうこととなります。エンプロイアビリティも今まで企業のほうが能力開発を行う、教育
訓練を行って高めてきたわけですが、同時に、今度は個々人も能力を高めるよう努力する
必要性が高まってきているといえそうです。

では、どのような政策がとられているのか、4つの項目について申し上げます。一つは、
少子高齢化に伴う人口減少、そしてそれに対してどのように労働力を確保していくかとい
う問題であります。Figure 1 6は厚生労働省が行った将来予測を示しているものです。2
004年には6,640万人ほど労働力人口がいます。しかし、もし現在のそれぞれの年齢
における労働力率、あるいは雇用政策、これが今後も続いたとき、2015年には約41
0万人程度、現在よりも労働力が減少するとが予想されています。人口が高齢化し、引退
する人たちが増えてくる。これによって410万人ほど労働力が減るということで、日本
の産業界に与えるインパクトも非常に大きいと思われる。この労働力人口を拡大した
いということで、ここでは大きく年齢層を若年、中年、そして高年と分けて、どのような

政策対応がとられているのかご紹介したいと思います。まず若い人たち、若年に対する対策です。フリーター対策という形で、今、雇用が不安定な人たちに対して政府がサポートし、働く場を提供していく、さらにこの人たちに対する職業紹介を強化するため、相談機能を高めていく等によって、約80万人ほどの雇用の増加が可能と予想されています。

次に、中年につきましては、特に女性の両立支援ということです。仕事と生活のバランスがとれるよう政策展開を行う。あるいは男女雇用機会均等法を強化して、多くの女性に仕事をもっとできるような、能力を發揮できるような環境を提供し、これらによって約170万人ほど雇用を増やすことができるだろうと期待されています。

高齢者につきましては、現在まで60歳の定年制を引く日本企業は8割を占めていました。これを3つの方法で雇用を65歳までにしてほしい。といいますのも、年金の支給開始が今までは60歳だったのですが、年金財政を考えて65歳に支給開始年齢を引き上げることが既に決定し、徐々に引き上げられてきています。そこで65歳までの雇用保障という観点から、一つの方法として65歳までの定年引き上げであります。2番目の方法は定年制の廃止で、年齢差別禁止を念頭に置いた対応が考えられます。3番目は60歳の定年制を維持しながらも、希望者に対して全員、継続雇用を促進する。再雇用とか雇用延長することで、働くチャンスを拡大していくことが想定されています。以上が、人口減少下での労働力確保のための対応です。

2番目の対応は、正社員と非正社員間の格差が非常に拡大している、言い方を変えますと、労働市場の二極化が進展してきている現状への対応です。一つには、非正社員に対するエンプロイアビリティを高めていく。これはガジェ先生から先ほどご紹介がありました。従来は企業に対して政府が助成金を出し、そこで働いている人たちの教育訓練を行うという施策に集中してきましたが、今後は、個々人に対する直接的な支援が必要ではないかと思います。また、正社員を増やすための一つの方法としてトライアル雇用といったものがあります。一定期間、例えば6カ月だけ有期雇用として若い人たちを雇う。その期間が過ぎたならば、企業と労働者の話し合いにより、長期雇用に移る、正社員として採用するというような方法です。トライアル雇用で雇った場合、給与の一部を政府が助成し、正社員への移管を進めていくということが考えられます。

こういう施策は既にとられています。そのほかに私が必要だと思っていることは、一つはやはり均等処遇の法制化を強化していくということでもあります。日本の場合、ご承知のとおり正社員と非正社員、パートタイマーとフルタイマー、ここの間の賃金、処遇の格差

が非常に大きいので、均等処遇の法制化を強化が求められると思います。さらには税制、社会保障制度におきまして、例えば年金の場合、一定額以下の年収であれば厚生年金に入らなくても年金権を確保できる制度になっています。こういった税、社会保障制度におけるパートタイム労働者に対する不利な点の解消が必要だと思えます。

そして最後に、仕事と生活の調和促進法というような基本法をつくる必要が私はあると思います。正社員と非正社員の格差を縮小するとき大きな問題になってきますのは、賃金を等しくするというだけでなく、正社員の雇用保障についてだと思えます。整理解雇、経済的理由で求める解雇につきましては、例えば金銭解雇の道を広げるというようなことによって、雇用保障の規制緩和を図っていくということも議論の対象となるのではないかと思います。この点、セッション2で議論になるのではないかと思います。

3番目の対策は能力開発です。能力開発についても、企業から個人に直接支援を行っていく方法として検討すべきものが幾つかあると思えます。一つは、実際に能力開発に費やした費用を税金の控除の対象とすることもありますし、さらにプロフェッショナルな人材を育てるための奨学金制度も必要かと思えます。一方、ものづくり、生産についての技能形成の進め方は、これまでのやり方にプラスして理論的な展開も必要かと思えます。

最後の4番目の柱が、地域間の格差の拡大に対する対応です。これまで日本では、国が政策を立案し、地方が実施していくということがありました。国が中央、東京で様々な政策立案をし、それを実施したい地域が賛同して助成金を受ける方法です。このやり方を今、改める動きが起こっていると思えます。ヨーロッパにおけるヨーロッパアンストラクチャーファンズというものがござります。このやり方に似た方法で、リセントライゼーションを進めることも考えられると思えます。地域の行政と企業と商工会等が一体になって、独自の雇用創出、能力開発についてのプランを作成し、それを地方みずから国に提出する。国はその中からいいと思うものを選び、そこに助成金を与え、実行するという仕組みが既にスタートしています。コンテスト方式と言われております。

日本の具体的ケーススタディーは例えば、札幌、あるいは男鹿市にござります。さらには呉市というのがありますが、そこでのコンテストの内容、それはすばらしいプロポーザルだということで、助成金の対象が決定していますが、既にそういったものが始まっています。今までのような、国のほうが政策立案するというよりも、それぞれの地域、リージョンでみずからに適した雇用創出、あるいは能力開発を行っていく仕組みがつくられつつあるということが言えるかと思えます。

きょうのプレゼンテーションで申し上げたかったことを要約します。日本だけでなく、ヨーロッパ各国、あるいはアメリカ、東南アジア、すべての国においてグローバルイゼーションは急ピッチで進展している。これが一番目の共通点かと思えます。2番目の共通点として、技術革新のスピードが非常に速まっています。産業構造の転換も速まっています。これらに対する国の戦略、対応が求められています。3番目の共通点として、先進国においては少子高齢化が進展している。人口の高齢化に対する政策、労働市場政策を進めることが戦略として求められています。この3つの共通点に対する1つの共通した回答は、やはりエンプロイアビリティを高めていく、その具体的な施策をそれぞれ政労使で考えていかなければならない時代になったと言えるのではないかと思います。