

選抜されるようになるために

佐々木 勝

外国人労働者のあり方について検討する有識者会議は、30年間続いた技能実習制度を廃止し、人材確保を目的とした新しい制度に移行すべきだという試案を発表した。これまでは、途上国からの実習生が日本で習得した技能を母国に持ち帰り、母国の経済発展に貢献するという国際貢献事業として位置付けられてきた。しかし、少子化による労働人口減少が進むと同時に、世界規模で人材獲得競争が激しくなる中、持続可能な経済成長の実現のために、外国人労働力に一層依存するような労働市場の形成に舵を切ることになりそうだ。

今回の試案のもう1つの目玉は、現行制度では原則禁止されていた技能実習生の転職が、一定の制限内で可能になったことである。これまでは原則転職できなかつたため、技能実習生の受入企業に対する交渉力は非常に弱く、そして受入企業の独占力が非常に強いというアンバランスな関係にあった。その結果、技能実習生に対するパワハラ・セクハラ、賃金不払い、劣悪な職場環境での長時間労働が横行し、技能実習生が職場から失踪するなどして大きな社会問題となった。

技能実習生が転職できることで、これまでとは反対に彼・彼女らの交渉力は強化され、生産性に対応した適切な賃金が支払われたり、労働条件や職場環境が改善されたりすることが期待される。受入企業側としては、人材流出を防ぐために、魅力的な仕事を提供し、技能実習生から「選ばれる」、そして「選ばれ続ける」企業になるよう改善しなければならない。

企業だけではなく、労働者も企業に選抜されるように自分自身の生産性を高める努力が必要である。企業が提供する職業訓練だけに頼るのではなく、自己啓発に取り組み、常に自分へ投資することが求められる。生産性の高い求められる人材に

なると、多くの企業から選抜されるし、自分で企業を選ぶことができるようになる。「新しい資本主義」の実現に向けて、主要政策の1つは「人への投資」や「リスクリング」である。今後、このような人的資本投資に取り組みやすい環境整備が求められる。

雇用のマッチングの段階において、労働者に選抜されない企業は労働市場から退職を余儀なくされるし、企業に選抜されない労働者は失業状態が続き、ついには労働市場から退出することになるだろう。しかし、このように労働市場における自由競争を通じて選抜された者同士の雇用関係は、生産性の高い労働者と、その生産性の高い労働者を受け入れる環境が整っている企業がマッチするため、質の高いマッチングといえる。

マッチングの解消段階でも同じことが言える。労働条件が悪い企業では労働者は働き続けたくないため、離職し、他の企業に転職することを選ぶ。また生産性の低い労働者を抱えたくない企業はこれ以上雇用関係を継続したくないため、労働契約を延長せずに他の労働者を採用することを選ぶ。労働者及び企業とも自由に選択することができるなら、雇用のミスマッチが解消されることになる。

自分の能力やスキルに応じて相手を自由に選び、選ばれる労働市場では、適材が適所に配置され、雇用のミスマッチの削減につながる。こうすることで、社会全体の生産性は高まるだろう。重要なのは、相手から選抜されるように、そして自分で選べるように、企業は常日頃から労働条件の向上に努めたり、労働者はスキル・アップを常に心がけたりすることである。

(ささき・まさる 大阪大学大学院経済学研究科教授)