

北欧の労働市場改革の実態と 日本へのインプリケーション ～ 「良い流動化」を増やすために～

2013年11月6日

日本総合研究所調査部

山田 久

雇用の流動性と経済活性化の関係

「成長促進には産業構造転換に不可欠な労働移動が必要」という仮説を検証。労働移動には、成長促進につながる「良い労働移動」もあれば、成長を阻害する「悪い労働移動」もある。

企業間のみならず同一企業内も含む事業所間労働移動の動きと経済成長率の長期推移をみると、1960年代から80年代まで、労働移動率と経済成長率の間には順相関が認められる。景気拡大期は新しい雇用が生まれるため、この関係は自然。

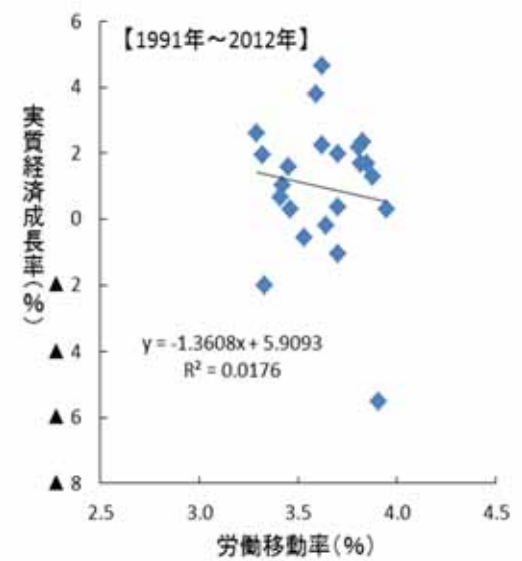
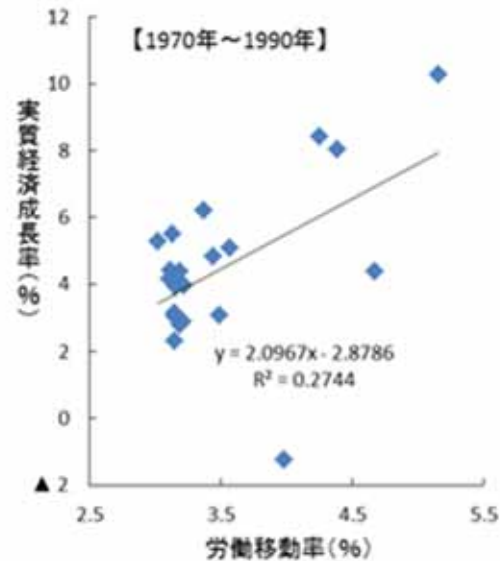
しかし、90年代以降はそうした関係が消え、むしろ逆相関が窺われる。これは、90年代以降のわが国の労働移動は、非正規比率の上昇に伴うもののほか、不況期における不採算事業縮小に伴う人員削減など、「悪い労働移動」が多いことを示唆。

「良い労働移動」とは、衰退部門から成長部門に人材が移動し、経済活性化につながるものであり、本来景気拡大期に起こりやすい。しかし、わが国の場合、90年代以降、むしろ逆の傾向がみられる状況。

(図表 1) 労働移動率と経済成長率



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」
 (注) 労働移動率 = 入職率 + 離職率

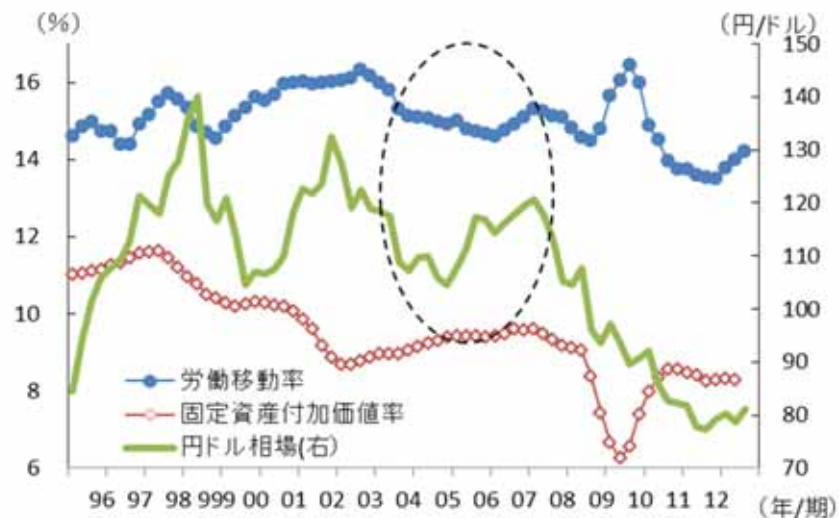


2000年代半ばの時期には息の長い景気回復が続き、90年代後半期に問題化した構造的な不採算事業を整理し、新たな成長分野にヒト・カネを移動させる好機が到来。しかし、景気回復によって不採算部門でも収益が上がるようになり、2000年代初めの大規模人員削減のトラウマもあって、リストラクチャリングの取り組みは弱まる。この時期の労働移動率は、2000年代初めに比べてむしろ低下。つまり、好況時の攻めのリストラが行われないことが問題。

中小企業セクターや、大手企業でも不況期には、実態的には人員リストラがかなり柔軟に行われているが、「事前」な正社員の整理解雇の可能性が不確実であることが、急激な非正規化や人件費削減のための成果主義化を進め、結果として経済活性化にマイナスに作用してきた。非正規化や成果主義化は人件費調整を過度に容易にし、正社員雇用維持のために不採算事業を温存させる結果を招いてきた。

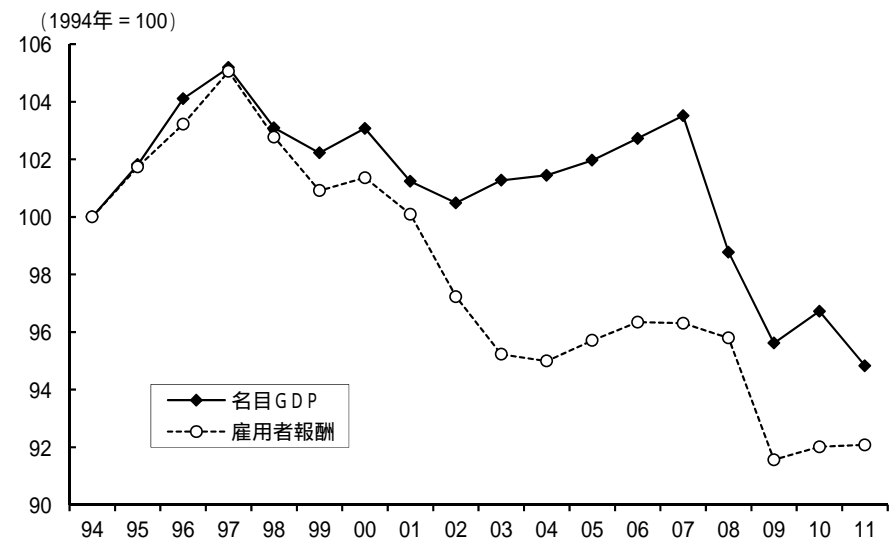
以上より、本来は好況期に整理解雇を認めることが経済的には合理的といえるが、現実には生身の人間がかかわる問題であり、それだけでは社会不安の高まりで逆効果になる恐れ大。

(図表2) 為替相場と労働移動率



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、財務省「法人企業統計調査」、日本銀行

(図表3) 名目GDPと雇用者報酬



(資料) 内閣府「国民経済計算」

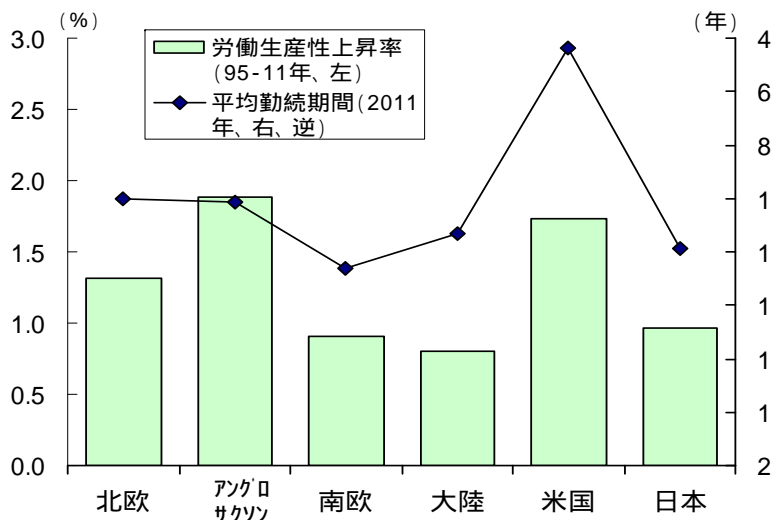
(年度)

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。**

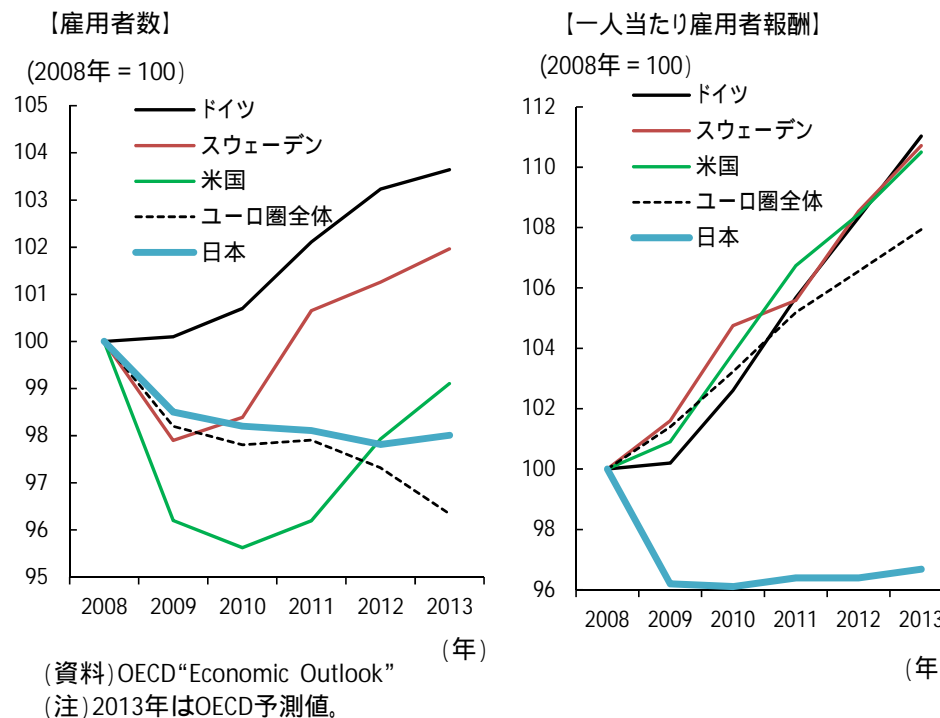
そこで、以下では必ずしも十分に知られていない北欧諸国の労働市場政策について紹介。なかでも、**リーマンショック以降、先進国の中でも最も経済のパフォーマンスが良い国の一つである、スウェーデンについて解説。**(近年、経済好調なドイツも、北欧をモデルに福祉・労働市場改革に取り組んだことが復活の背景にあるとされる)

(図表4) 生産性上昇率と雇用流動化



(資料) OECD Stat, JILPT「データブック国際労働比較」
 (注) アングロサクソンは英国・アイルランド、南欧はギリシャ・イタリア・ポルトガル・スペイン、大陸はオーストリア・ベルギー・フランス・ドイツ・ルクセンブルグ、北欧はデンマーク・フィンランド・ノルウェー・オランダ・スウェーデン

(図表5) 雇用・賃金の国際比較



スウェーデン労働市場の特徴

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。

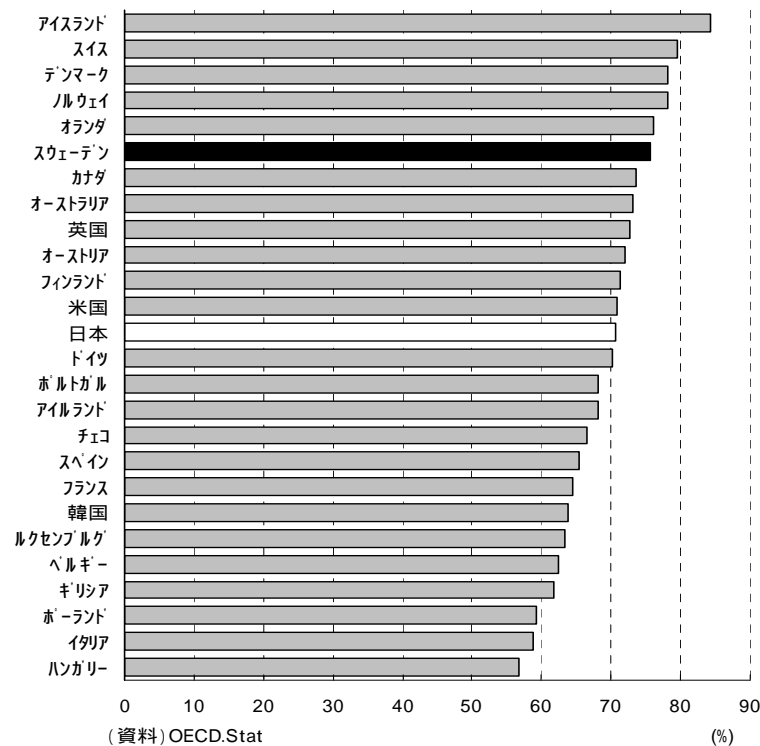
Arbetslinjen 就労が社会保障給付の条件という考え方

高い組合組織率を背景とした労使自治

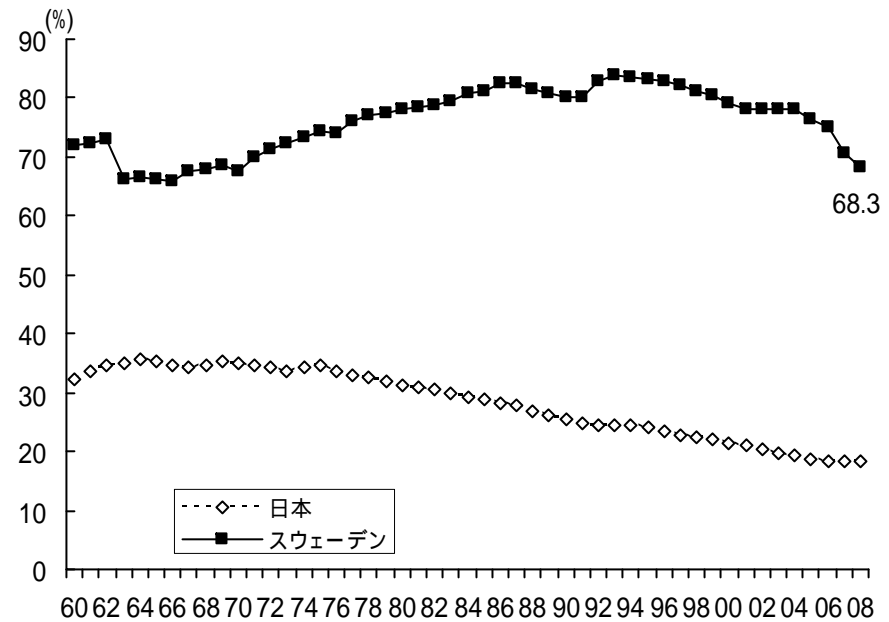
組合組織率は7割。

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）

(図表6) 15-64歳の労働力率の国際比較



(図表7) 労働組合組織率の日瑞比較



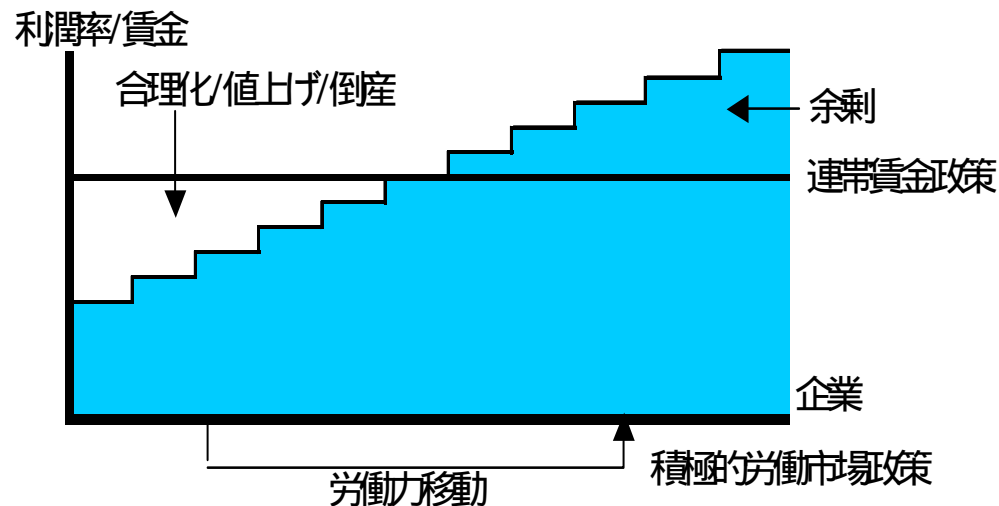
整備された労働移動促進の社会的な仕組み

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。

(図表8) レーン・メイドナー・モデルの考え方

(図表9) TRRの概要



1974年にホワイトカラー部門における労使協約によって設立された非営利組織(NPO)で、加盟企業の賃金総額の0.3%の拠出金によって運営されている。政府からの財政的な支援はない。

加盟企業がダウンサイジングを行う際の再就職を支援する。

- ・コーチングサービスのほかに、失業時の収入の補てんも行う。つまり、失業保険給付には上限があるため、失業前の賃金の70%との差額をTRRが支払う。これは最初の6か月で、その後は割合は低下する。

1人が受けることのできるサービスの上限期間は2年である。

(資料)宮本太郎(2001)「雇用政策の転換とスウェーデンモデルの変容」(『スウェーデンの労働と産業』学文社刊)

(資料) TRRでのヒアリングに基づく。

ヨーテボリ大・佐藤吉宗氏HP (http://blog.goo.ne.jp/yoshi_swe/m/201208) より

今年5月に既に150人の解雇が発表されたが、今日、新たなリストラ計画が発表され、それによると、現在いる3000人弱の従業員のうち650人が解雇される。解雇される者にとっては悲劇だが、一方で興味深いことに労働組合は「企業の経営状況を示すデータを分析すると、ルンド市に国際競争上で優位となる明らかな要因はない」と、企業側の経営判断に理解を示しているのである。労組のこのような柔らかな態度は不思議に思えるが、スウェーデンでは珍しくない。(中略)

実は、今回のリストラ策の発表に際して、企業側は労組と共同で通信技術コンサル企業を設立する計画を打ち出している。解雇された従業員の多くをそこで吸収させる考えだ。(中略) このように大規模解雇に伴って、新たな企業が芽生える、というのは以前からよくある話で、例えば、製薬メーカーで解雇された技術系の元従業員が何人か集まり、事務職系の元従業員と一緒に新しいコンサル企業を立ち上げた例もある。今回は、それを解雇する企業が自ら支援するというものだ。

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。

もともと、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。

(図表10) スウェーデンのALMP

【労働市場プログラムの伝統的類型】

労働市場訓練 (labour market training)	伝統的には職業訓練であり、労働力不足分野のスキルの獲得・向上を目的としていた。近年ではITスキルなどより基盤スキルの習得も含むようになってきている。
雇用助成金 (subsidised employment)	雇い主に賃金を助成をすることで失業者の雇用を促進。近年では既存雇用との置き換えを防ぐために長期失業者などに対象を限定。
就業体験 (work practice)	就業と訓練の双方を組み合わせたプログラムで、若年向けが多い。

【労働市場プログラムの近年の潮流】

Knowledge Lift (KL) 一般能力と職業能力の統合的育成

1997-2002年に行われた社会人教育プログラムで、低学歴・低スキル労働者の技能向上を目指した。労働市場訓練が行ってきたような特定職業の能力ではなく一般的な能力を獲得させることが目的であるが、一部にALMPのような実践的なものも含む。

JDG(Job and Development Guarantee) プログラム 様々なプログラムの統合的提供
2007年に導入された長期失業者を対象とするアクティベーションプログラム。以下の3つのフェーズからなる。

フェーズ1...求職活動、コーチング、求職準備。最長6ヶ月。

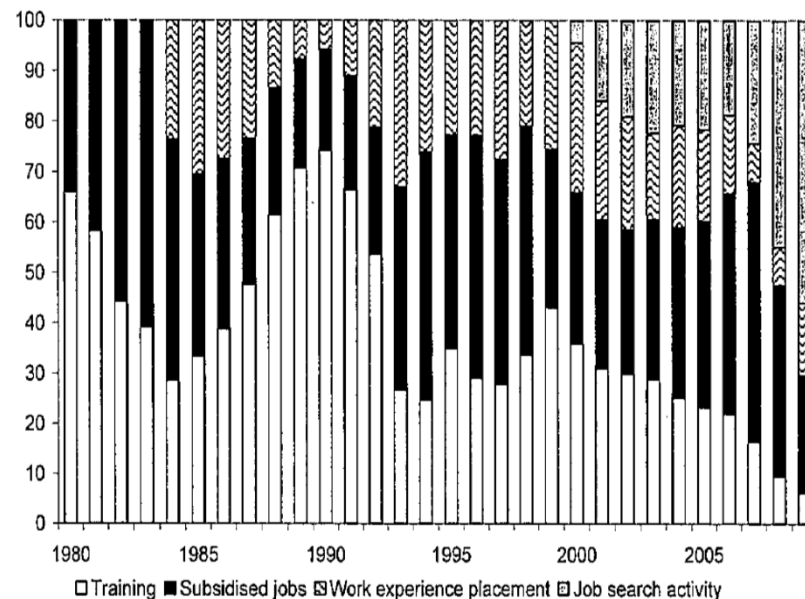
フェーズ2...就業体験、就労再訓練、集中的な就労再訓練。

フェーズ3...450日経過後、フルタイムの就労機会。

(資料) Calmfors, Forslund and Hemstrom(2002), Forslund and Kruger(2008), Richardson and Berg(2008), Ericson(2005), Swedish Fiscal Policy Council

(図表11) ALMPの構成変化

Figure 8.3 Composition of measures in the cyclically dependent programmes, per cent



Note: New start jobs and participants in Phase 3 of the job and development guarantee are included in subsidised jobs. Personal coaching for the short-term unemployed is not included in job search activities.

Source: Public Employment Service.

(資料) "Swedish Fiscal Policy" (2010)

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ではないか。

（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

A L M P、T R R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（A L M P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

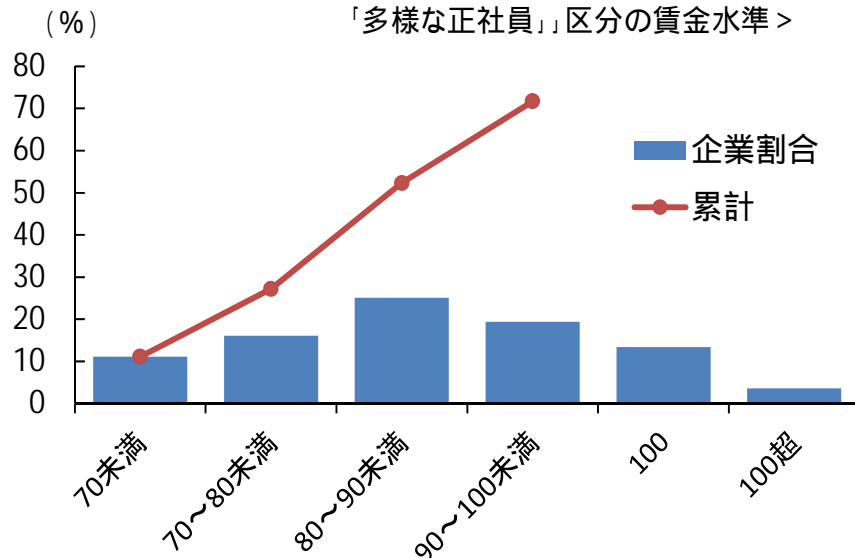
現在の正社員は、仕事内容や勤務地が最終的には選べないかわりに、企業に雇用保障を強く求める働き方。これに対し、**限定正社員は、仕事内容や勤務地が選べる代わりに、企業がその事業から撤退したり、事業所を閉鎖する場合、雇用保障が求められない、という働き方。** **雇用保障が最大の論点。**

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）。

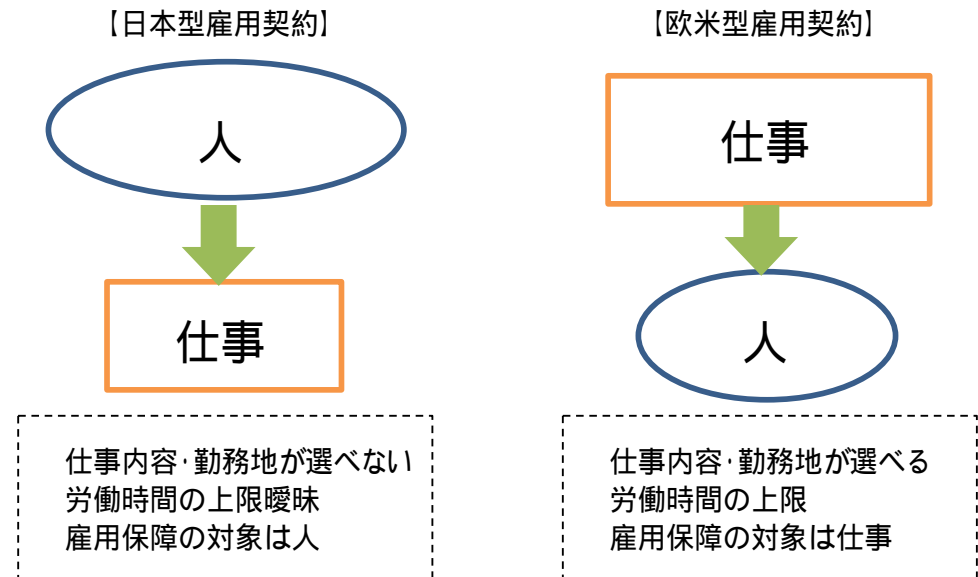
(図表12) 限定型の働き方の賃金水準

<「いわゆる正社員」区分の賃金を100としたときの
「多様な正社員」区分の賃金水準>



(資料)厚生労働省「多様な形態による正社員」に係る企業アンケート調査(2011年)

(図表13) 雇用契約の国際比較



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。

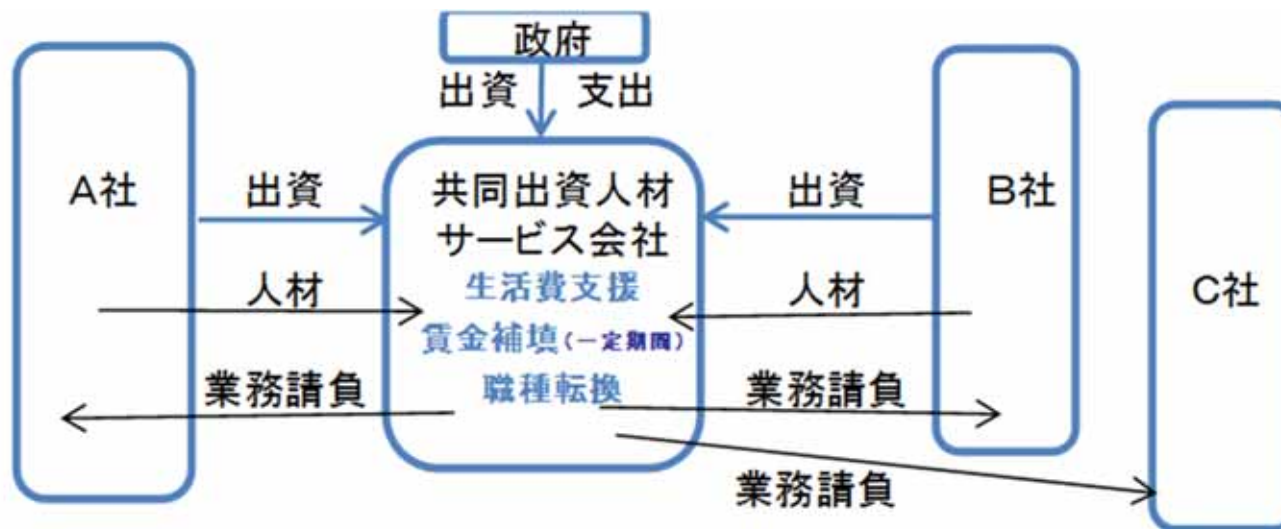
理想は将来を見越した早めの事業構造転換と企業内労働移動

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。

(図表14) 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旨とする。

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。