

国際比較からみる日本の雇用の今後¹

¹本稿は、2009年12月6日に開催される、WEST論文研究発表会2009に提出する論文である。本稿の作成にあたっては、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要旨

近年日本では格差問題が深刻化してきており、テレビのニュースや新聞でも「格差」という言葉を頻繁に耳にするようになった。「格差」といっても、地域間格差、男女格差、世代間格差、と
いろいろなものが存在するが、その中でも私達が注目したのが「正規雇用者と非正規雇用者との
間にある所得格差」である。

ここで私たちはどうしたら正規雇用者と非正規雇用者の間にある格差を縮めることができるの
かを考えた。

日本では、非正規雇用者は賃金や解雇規制、失業保障や福利厚生など多くの点で問題を抱えて
おり、非正規雇用者のほうが正規雇用者より、待遇が悪いということに私たちは気付いた。そし
て、正規雇用者に比べて、非正規雇用者に欠ける問題点には5つの特徴があることが分かった。
それは「賃金が上がらない、特殊技能が身に付かない、解雇されやすく雇用が不安定、転職した
くても、職業訓練がうまく機能しておらずキャリアアップが困難、福利厚生、失業保障がしっか
りしていない」という5つの点である。この5つの問題点を是正することにより正規雇用者と非
正規雇用者との間にある格差というものが縮まるのではないかと考え、以上の5つの点から「正
規雇用者と非正規雇用者の間に所得格差と保障格差がある」という問題を認識した。

そこで本稿ではヨーロッパや北欧などで成功例が見られる「フレキシキュリティ」という制度
を日本の目指す理想モデルと定め、その「フレキシキュリティ」を行う上で重要な項目となる「解
雇規制」「失業保障」「職業訓練」（この3つがうまくかみ合うことでフレキシキュリティは成功す
る）の3つの項目について日本を含め、アメリカ、フランス、オランダ、デンマークの5カ国の
比較・分析を行った。

分析した結果、デンマークとオランダのモデルを目指すことが日本の格差を縮めることにつな
がるのではないかと結論に至った。この2カ国に共通しているものが「フレキシキュリティ
を導入し、かつ成功を収めている国」であるということが分かった。

以上の分析結果を踏まえ、本稿では、日本の理想モデルとして掲げた「フレキシキュリティ」
という制度と民主党のマニフェストとを照らし合わせて、日本の格差を縮めることができるよ
うな政策を提言する。

WEST 論文研究発表会 2009

I はじめに

近年日本では格差問題が深刻化してきており、テレビのニュースや新聞でも「格差」という言葉を頻繁に耳にするようになった。「格差」といっても、地域間格差、男女格差、世代間格差、とさまざまなものが存在する。しかし、その中でも私達が注目したのが「正規雇用者と非正規雇用者との間にある所得格差」である。

日本は2007年ころから景気低迷が顕著になり始めた。2008年9月にはリーマン・ショックが起り、日本の景気はよりいっそう低迷し始めた。それ以降、労働市場は雇用の面で多くの影響を受けている。矢野経済研究所(2009)によると、「2008年後半の金融危機以降、企業は人件費削減を急ぐようになり、派遣はこれまで継続して契約更新していたような案件でも、契約終了時の雇止めが相次いだ。加えて新規の求人案件も激減し、厳しい状況が続いている。さらに2007年以降の景気後退で各企業が雇用調整に入り、2008年度までに新卒を多く採用していた企業は、新卒採用だけではなく、中途採用も一気に取りやめた。」とコメントしている。このように、ここ数年で労働市場についての問題が増加し、また非正規雇用者についてのニュースが多く報道されるようになった。そこで、私たちは現在話題となっており、「正規雇用者と非正規雇用者の問題」というのは私たちが社会に出たら必ず関わらざるを得ない、といった点からこの問題を取り上げることにした。

そこで、まず日本の正規雇用と非正規雇用の実態から見ていく。日本の雇用者は、雇用形態によって大きく二つに分けることができる。「正規雇用者」とパート、アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託などの「非正規雇用者」である。「正規雇用者」は、終身雇用(雇う期間を定めない)が保障されている上に、賃金は固定給に加えて退職金や昇給があり、労働組合に加入しやすいという特徴がある。これに対して、「非正規雇用者」とは、パートタイム労働法によると、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者よりも短い労働者。また、勤め先での呼称がパート・アルバイトである者」と定義されている。特徴としては、短期雇用(不安定雇用)の上に、給料が固定的(例:時給制)、そして労働組合への加入が認められていない、一ことなどが挙げられる(ウィキペディアより)。

日本における非正規雇用者の割合は、表1-1を見ると、増加していることが分かる。「平成19年就業構造基本調査」(総務省統計局)によれば、平成19年の正規雇用者は3,436万4千人、非正規雇用者は1,889万9千人であった。非正規雇用は、従来、主婦のパートや学生のアルバイトなど家計補助的な働き方と見られていたが、近年急速に拡大し、非正規社員でも重要な戦力として位置付けている企業が多くなり、家計を支えている非正規雇用者も増加している。現状では3人に1人(35.5%)が非正規雇用者であり、男女別では、男性では5人に1人(19.9%)、女性では、2人に1人(55.2%)が非正規雇用者となっている。その内訳は、「パート」が885万5千人(雇用者に占める割合16.6%)、「アルバイト」408万人(同7.7%)、「契約社員」225万5千人(同4.2%)、「労働者派遣事業所の派遣社員」160万8千人(同3.0%)である。前回の平成14年の調査と比べると、「アルバイト」が15万7千人減少し、「パート」が103万1千人、「労働者派遣事務所の派遣社員」が88万7千人増加している。

WEST 論文研究発表会 2009

さらに、格差の代表的な指標であるジニ係数と非正規雇用者の割合の関係を調べてみた。その結果、非正規雇用者が増えるにつれジニ係数が増えており、関係性があることが分かった。つまり、所得格差の原因が非正規雇用者の増加であると分かった（表 1-2）。

日本には、「日本的雇用慣行」というものがある。「日本的雇用慣行」とは、終身雇用、年功賃金、企業別労働組合である。「終身雇用」では定年まではその企業で働かせてもらえて解雇される心配はほぼ無く、「年功序列」では長年その企業で働けばその分賃金が上昇する。「企業別労働組合」では労働者が企業と交渉して労働しやすい環境を作るために組織されている団体である。

この慣行は、正規雇用者には当てはまるが、非正規雇用者には当てはまらない。非正規雇用者は有期雇用でありいつ解雇されてもおかしくない状況に置かれ、職務内容からも勤続しても賃金が上がりにくい。労働組合に関しては、ユニオンといった非正規雇用者のための労働組合が整備されてきたものの、その保障は十分ではなく、かと言って働いている企業の労働組合には非正規雇用者にとって厳しい加入条件がある。また正規雇用者は福利厚生が充実しているが、非正規雇用者の福利厚生は正規雇用者と比べて不十分である。これらのことから、日本においては正規雇用者と非正規雇用者の間に格差が生じていることが分かる。

また、日本には失業に対する社会保障として、雇用保険という政府の管轄下にある強制保険制度が存在している。しかしこれに関しても、特に非正規雇用者は失業手当の受給に必要な保険料の納付期間が満たせない、といった失業手当受給要件が厳しいという問題がある。さらに、再就職支援が整っておらず失業してすぐに再就職したいという求職者は、なかなか就職できない、というのが現状である。

これらのことから、現在の日本の労働市場を見直し、正規雇用者と非正規雇用者の所得格差を縮めていくことが必要だと私たちは考えている。その際に、日本だけを見るのではなく、海外の労働市場と比較しながら、日本の現状を把握して政策提言を考えていく。本論文では、国際比較する際に、労働市場に日本と異なる特徴のある、デンマーク、オランダ、アメリカ、フランスの4カ国と日本を比較していく。その理由は、デンマークは社会保障が手厚い、オランダは同一賃金・同一労働で正規雇用者と非正規雇用者の格差があまり見られない、アメリカは機会の平等を謳い格差を積極的にとらえている、フランスは一昔前の日本を彷彿させる徹底した終身雇用を貫いている、などといったという特徴があるからである。

本稿の構成は以下の通りである。第Ⅱ章では日本の労働市場における非正規雇用の現状・問題意識について述べる。第Ⅲ章では、フレキシキュリティの政策を詳しく述べ、さらにその政策の良さを述べる。第Ⅳ章では「解雇規制」「職業訓練」「失業保障」の3点から国際比較を行い、フレキシキュリティ政策を理想モデルとすることを導く。第Ⅴ章では理想モデルであるフレキシキュリティ政策と、日本の民主党マニフェストで述べられている労働市場政策とを照らし合わせて、日本の労働市場の改善策を見つけていき、現在の正規雇用者と非正規雇用者の間にある所得格差と保障格差の両方を是正していくための政策提言を行う。

Ⅱ 現状・問題意識

WEST 論文研究発表会 2009

第 I 章では、日本の労働市場の現状について述べたが、本章では非正規雇用者の問題について具体的に述べていく。

近年、全雇用者内における非正規雇用者の割合は男女ともに年々増加している（表 2-1）。この理由としては、「①労働者の働き方の変化、②国際市場での競争激化による低賃金労働者への需要増、③労働需給のミスマッチという労働市場機能の問題、④終身雇用・年功賃金などの日本的雇用慣行」が考えられている（「平成 19 年就業構造基本調査」参照）。

日本では、非正規雇用者の増加が、所得格差の原因と考えられている。非正規雇用者は低所得者なので、非正規雇用者が増加するという事は低所得者の数が増えるということである。この結果、正規雇用者と非正規雇用者の所得格差が大きくなってしまふのである。

このような、所得格差が起こってしまう原因は何なのであろうか。私たちは、まず非正規雇用者と正規雇用者の賃金格差に注目してみた。表 2-2 は「厚生労働省 平成 19 年賃金構造基本統計調査 雇用形態間賃金格差」から作成した勤続年数と賃金の関係を正規雇用者と非正規雇用者ごとに示したグラフである。これより、一般労働者では勤続年数が増えるしたがって賃金は右肩上がりに上昇し、勤続年数 20 年を超えると賃金は約 2 倍に上昇する。一方でパート労働者は勤続年数が増えても賃金はほとんど上昇せず、ほぼ横ばいとなっていることがわかる。このことから、勤続年数が増えるほど正規社員と非正規社員の賃金格差は拡大していくことが分かる。その理由としては、正規雇用には年功賃金制という昇給制度がとられているのに対し、非正規雇用にはそれが適用されていないということなどが考えられる。終身雇用制、年功賃金制などの日本的雇用慣行は非正規雇用には当てはめられてないのである。勤続年数が増えるに従って正規雇用者と非正規雇用者の賃金の差が広がっているのは、この日本的雇用慣行が大きく関係していると考えられる。

日本的雇用慣行が当てはまる正規雇用者には、企業は後々教育費用を回収できることから、十分な OJT(企業内訓練)や Off-JT(企業外訓練)の場が与えられる。しかし、いつ辞めるかわからない非正規雇用者にはそのような場がほとんど与えられていない。中小企業庁の「2006 年雇用環境および人材の育成・採用に関する実態調査」によると、非正規雇用者に対する職業訓練の実施状況は正規雇用者に対するそれと比べて、押し並べて低調であることが分かる。特に Off-JT の様な企業側に高い費用や人的負担のかかる訓練内容の実施状況は正規雇用者と比べて極めて低くなっている(表 2-3)。

このように、いつ辞めるかわからない非正規雇用者には職業訓練の場がほとんどないわけだが、では、なぜ非正規雇用者は雇用が不安定なのであろうか。そこで解雇規制に注目してみた。2003 年度 OECD の解雇などに関する規制の強さの統計によると、日本では、正規社員に対する解雇規制の強さが 3.50 であるのに対し、非正規社員は 1.25 である²。このことより、他国と比較してみても、日本は正規雇用者と非正規雇用者の解雇規制の差が大きい国であるといえる(図 2-4)。つまり、非正規雇用者は正規雇用者よりも解雇されやすく雇用が不安定であることが分かる。

では、非正規雇用者は雇用の安定した正規雇用者として雇ってもらえる仕事に転職することはかのようなのだろうか。しかし「総務省 労働力調査 転職者に占める雇用形態間移動の比率(図一

²数値の値が大きくなるほど解雇規制は強いと判断されている。

WEST 論文研究発表会 2009

5)』によると、非正規雇用者から正規雇用者への転身は 2000 年から 2007 年まで 10%前後と非常に低い割合を保っている。ここから、非正規雇用者が正規雇用者になるのは困難なことだとわかる。では、なぜ非正規雇用者から正規雇用者になることができないのか。それには、2つの理由がある。それは、日本の雇用慣行と職業訓練の不備である。日本の雇用慣行では終身雇用制が一般的である。一つ目は、企業は新卒採用の社員を OJT などで長期に渡り教育していくため、即戦力となるような技能を持っていない限りは一度、非正規となった労働者が中途採用してもらえないことはほとんどない。だからといって、即戦力となるような技能をつけるための公共職業訓練もうまく機能していない。

厚生労働省 HP 内の「離職者の公共職業訓練状況のデータ」によると、雇用・能力開発機構並びに都道府県管轄下の公共職業訓練校で、職業訓練を受けている離職者は、平成 12 年度で約 24 万人である。平成 11 年度以降、訓練受講者は飛躍的に増大しており、その伸び率は完全失業者数のそれを上回ることがわかる。しかし、平成 12 年度においても全離職者 320 万人に対して職業訓練を受けているのは 24 万人であり、全離職者の 7.5%しか受講していない。職業訓練の機能不全により非正規社員、また失業者のスキルアップが困難になり、現状よりも仕事内容や待遇の良い職に転職することを困難にしている(図 2-6)。

ここまで、賃金、職業訓練、解雇規制の面での正規雇用者と非正規雇用者の待遇の違いについて述べてきたが、このほかにも非正規雇用者は失業保障、福利厚生的一面でも、問題点を抱えている。非正規雇用者の中には公的年金に加入していない者も多い。公的年金に加入していないことは、老齢年金の支給が受けられないという将来のことだけでなく、障害年金を受け取ることができなくなるということも意味し、将来・現在ともにリスクが生じる。また、非正規雇用者には、先に述べたように、公的年金に加入していない者も多いことから、将来的に老齢年金を受けられないことで生活保護を受けるようになることも懸念される。

さらに、正規雇用として働きたい希望があるにも関わらず、パート労働者のままで厚生年金の適用を受けられないことは、将来、老後の所得保護において非正規雇用者と正規雇用者との格差が固定されることになる。パート労働者の多くは賃金の低い低所得者であり、老後の生活基盤が不安定な場合にも関わらず、被用者年金加入者率は3割弱に留まっている。パート労働者の多くは被用者年金ではなく事業主負担がない定額保険料(第1号)、上乘せの厚生年金なしの基礎年金給付のみ(第3号)の保障となっている。そして、これに加えて、国民年金第1号被保険者であるパート労働者は保険料未納者の割合も高くなっている。

これまで述べたことをまとめると、非正規雇用者が持つ特徴は5つに分けることができる。それは、①賃金が上がらない、②特殊技能が身に付かない、③解雇されやすく雇用が不安定、④転職したくても、職業訓練がうまく機能しておらずキャリアアップが困難、⑤福利厚生、失業保障がしっかりしていないという5点である。

このように、私たちは、以上の5つの点から「正規雇用者と非正規雇用者の間に所得格差と保障格差がある」と考え、所得格差と保障格差を共に是正できるような政策を提言することにした。

WEST 論文研究発表会 2009

III 先行研究

世界の労働市場を見てみると、フレキシキュリティ政策がデンマークで成功し、労働市場の問題点の改善へと導いたと多くの論文で言われている。そこで、デンマークの労働市場やフレキシキュリティのメリット・デメリットを見ていき、なぜデンマークでフレキシキュリティが成功したのかを調べることにした。

フレキシキュリティとは、「flexibility(柔軟性)」と「security(保障)」を結合した言葉で、労働市場の柔軟性を維持することと、雇用を確保するという矛盾した二つの目標について、その両方を目指す方向性を示した 1990 年代の半ばにオランダで生まれた言葉である。

最初に、デンマークの労働市場についての特徴について述べると、労働者は仕事を頻繁に変えていく一方で、失業や移動にかかわる手厚い社会保障によって全面的に負担されていることがあげられる。労働政策研究・研究機構の調査によると、デンマークでは 1 年間に転職する労働者は労働力人口の 3 分の 1 に当たる約 80 万人（経済省統計局のデータ）にも及び、1 年間に約 25 万件の職が喪失する。その反面 1 年間に 25 万件の新規雇用が創出される。また、デンマークの労働市場は解雇規制が弱い、柔軟な労働市場である。よって、このデータを見れば、仕事が喪失した数と新規雇用により創出された仕事の数が同じであることから、解雇規制の弱さが失業率の増加には結びついていない事がわかる。また、失業した際の給付率は失業直前の 12 週間の平均賃金の 90%（高賃金層の給付率は多少低くなる）となっており、国際的に高い水準であることがわかる。以上の事から、デンマークの労働市場は労働者にとって解雇規制が弱く流動性が高いが、反面新しい職が見つかりやすい環境であることがわかる。またその一方で、たとえ失業したとしても手厚い社会保障が行われているために、そのリスクが和らげられている国であるという事がわかる。

フレキシキュリティの特徴を簡潔に示したものにゴールデントライアングルというものがある。ゴールデントライアングルとは、「柔軟な労働市場」、「手厚い社会保障」、「職業訓練を軸とする積極的労働市場政策」の 3 つが互いに影響を与えあっている労働市場政策の事である（表 3-1）。

では、実際にどのような影響をそれぞれの要素が与えあっているかを以下で述べていく。初めに、「柔軟な労働市場」と「手厚い社会保障」の組み合わせは、失業を恐怖であると労働者に思わせない効果を生む。これは、デンマークでは解雇規制が国際的に見て比較的低水準であるために、企業は労働者を簡単に解雇することができることから労働市場が柔軟であると考えられている。このため、労働者は頻繁に転職する一方で、次の職に就くまでの生活や、短期間で転職先が見つかるのかといった不安を持つが、手厚い社会保障により、その不安がカバーされることになる。次に、「手厚い社会保障」と「積極的労働市場政策」の組み合わせは、職業訓練を受けないと失業給付金が出ないことから、失業者が強制的に職業訓練を受けざるを得ない状態へと導くことになる。失業給付が手厚ければ失業者は次の仕事に中々就かないといったモラルハザードが起こってしまうと一般的に考えられるが、職業訓練を受けないと失業給付金がもらえないとなれば、失業者は必然的に技能や資格を身につけ、労働市場へ復帰する事ができる。最後に、「積極的労働市場政策」と「柔軟な労働市場」の組み合わせは、労働力の質を高める効果を生む。デンマークは、1994 年の法整備により雇用規制を緩和し、職業訓練においては民間企業や公共セクターなどの雇

WEST 論文研究発表会 2009

用主に対して賃金補助を支給することで、失業者に一時雇用を提供することや面接の訓練やカウンセリングといった細かい面にまで目を向けた積極的雇用政策を進めていった。そして、この二つの要素の組み合わせにより、職業訓練で技能を身につけることは、個人のスキルアップにつながり、よりよい人材の育成が可能となるため、企業は能力の高い人間を雇うことができる点で労働市場にとってもメリットが生まれる。また同時に、失業者にとっても再就職につながりやすくなるため、労働市場と失業者の双方に良い影響を与える事ができる。よって、この3つがそれぞれの機能に対して、相互に良い影響を与えあっているため、デンマークではフレキシキュリティが成功したと考えられる。このことにより、一つの要素が単体で存在しているだけでは、労働市場の問題点の改善にはつながらず、各要素の兼ね合いが重要である事がわかる。

また、若森章孝(2008)によると、フレキシキュリティには8つの共通原則があり、重要な点は第一原則の「雇用と成長のための戦略」を強化するための以下4要素であると述べられている。それは、①柔軟で信頼できる雇用契約②雇用可能性を高める包括的生涯学習戦略③失業から新しい職への移動を促進する積極的労働市場政策（技能訓練プログラムへの参加）④所得支援・雇用促進・労働市場の流動性を連帯させる現代社会保障制度である。そしてEU諸国において、フレキシキュリティは多様な形態がとられているが、上記の4要素が達成されているデンマークのフレキシキュリティが最も有効であると述べられている。

ではここで、これらの要素がなぜ、デンマークの労働市場に導入されたのかについて述べる。坂本澄夫(2007)によると、上記3つの要素は次のような背景からデンマークで形成される経緯に至った事が指摘されている。初めに、「柔軟な労働市場」では次の3つが挙げられる。第一に、デンマークでは、大企業が少なくほとんどが中小企業であるため内部労働市場が小さいことが挙げられる。大企業の多い労働市場では、労働者は配置転換や転勤など企業内部で移動を行うが、中小企業が多いデンマークでは労働者は企業間での移動に依存する。第二に、労働条件や労働市場の制度の問題について、制度に頼る事なく労使間の交渉によって解決してきた点である。第三に、企業に対する解雇規制が100年以上も存在しないため、使用者が「解雇の自由」を獲得した点である。次に「手厚い社会保障」についてである。社会保障の中で、失業保険を例に挙げて考えると、1990年代初期から労組が中心となり作った任意の制度が1969年には政労使の合意に基づいて政府が財政負担する制度に移行したという長い歴史がある。最後に、「積極的労働市場政策」は、上記2つの要素が土台となり、以前は失業率が高く、長期失業者が多かったデンマークで、職に就こうという意欲を喚起させ、さらには職に就くために職業訓練を整備したことによって導入されていった。

しかし、辻明子(2009)によると、フレキシキュリティは個人への税・社会保障負担が非常に大きく、個人による税と社会保障負担は所得の5割程度を占めており、賦課課税も25%と高いため、充実した社会保障給付の裏側には、個人への重い負担がある事忘れてはいけないとフレキシキュリティの問題について指摘している。また、坂本澄夫(2007)によると、①グローバル化の進展により、高度なスキルを必要としない生産性の低い仕事が労働コストの低い国にアウトソーシングされ、失業率を引き上げる要因となる②労働力人口の25%が移民であるデンマークでは、フレキシキュリティの枠外に移民が存在している③流動性の高い労働市場で、ここの労働者は自

WEST 論文研究発表会 2009

身の生産性とポテンシャルを何度も試されるプロセスに耐えられないで疎外されていく労働者がいるなど様々な問題点が指摘されている。

しかし、問題点はあるものの、それを上回るようなメリットも数多くある。何よりゴールデントライアングルによって、デンマークでは、次の3つの問題が解決できた。第一に、雇用の流動化は短期的には失業者は増加させるが、職業訓練の充実により失業の長期化を回避することができ、長期的には失業率の低下が実現した。実際、デンマークの失業率は表3-2を見ると、高い失業率で悩まされていた1994年には8.1%にまで上昇したのに対して、2008年では3.6%と4.5%も減少している。そして、失業期間も表3-3を見ると分かるように、1か月未満の割合は増加しているが、1年以上の割合は減少している。第二に、将来性のある分野への雇用が促進されるため、衰退産業から成長分野へ労働力が移動することにより、経済全体が効率化され、労働生産性の向上へとつながった。また、EUROSTATのデータによると、デンマークの実質GDP成長率は、2001年には0.7%であったのに対して、2006年では3.4%にも上昇している。つまり、労働生産性が向上したことにより、高成長にもつながった。そして、第三に、正規雇用者も解雇されやすい仕組みのため、待遇格差が縮小し、非正規雇用者と正規雇用者の所得格差が解消された。賃金について見れば、「同一賃金・同一労働」という考え方が浸透しているため、正規雇用者と非正規雇用者の差はあまりない。またOECDのデータによると、ジニ係数は1983年に0.228であったのが2000年には0.225とわずかであるが縮小されている。デンマークは世界でジニ係数が最も小さく、世界的にみるとジニ係数が大きくなっている国がほとんどであるのに対して、小さくなっているめずらしい国である。そして、この最後の点は私たちが、目標としている非正規雇用者と正規雇用者の所得格差是正にあてはまるため、デンマークのフレキシキュリティを日本の理想モデルとして、次章ではゴールデントライアングルの3つの軸である「解雇規制」、「職業訓練」、「失業保障」について各国で比較していくことにする。

IV 分析

この章では先行研究で述べたように、ゴールデントライアングルの3軸である、「解雇規制」、「職業訓練」、「失業保障」について見ていく。

IV-1 解雇規制

まず日本、アメリカ、オランダ、フランス、デンマークの雇用規制がどの程度のものなのか、また雇用規制が格差にどのような影響を及ぼしているのかを、この5カ国を比較することで明らかにしていく。

OECD各国の雇用規制の強弱を表わした表4-1から、この5カ国の中ではフランスの雇用規制が一番強く、次にオランダ、デンマーク、日本の順に同程度の雇用規制があり、続いて各国の中でもとびぬけてアメリカの雇用規制が弱いことがわかる。

この5カ国の中で一番雇用規制の強いフランスを見てみる。日本よりも雇用規制が強いということは、日本よりも解雇されにくい雇用がフランスには確立されていることが言える。各国のジ

WEST 論文研究発表会 2009

ニ係数を表した表 4-2 より、私たちが格差の要因の一つである「解雇され易い雇用」が解消されているフランスでは、やはり日本よりも格差が小さいことがわかる。

次にこの 5 カ国の中でも一番雇用規制の弱いアメリカを見てみる。表 4-1 からアメリカの雇用規制の弱さがとび抜けていることがわかる。日本に比べて非常に「解雇されやすい雇用」であるアメリカは、やはり日本よりも格差が大きいのではないかと考えられる。実際表 4-2 では日本よりもアメリカの格差が大きいことが見て取れる。それだけでなく表 4-1 と表 4-2 から、雇用規制の一番弱いアメリカはジニ係数も一番大きいということがわかる。

次に日本を見てみると、表 4-1 の雇用規制ではアメリカとフランスの間に位置し、表 4-2 のジニ係数でもアメリカとフランスの間に位置することがわかる。

フランス、アメリカ、日本の三カ国の比較では、雇用規制が弱ければジニ係数が大きくなる、という傾向があるように思われた。しかし次に述べるデンマークとオランダを比較に加えると、その予想が間違いであることがわかる。

デンマークとオランダは日本と同水準の雇用規制を採っている。先に述べた三カ国からみられた傾向からいえば、デンマークとオランダはジニ係数においても日本に近い位置にあることが予想される。つまりアメリカとフランスの間に位置すると予想された。しかし実際表 4-2 のジニ係数を見てみるとデンマークはこのグラフの中で一番格差が小さく、オランダもフランスよりも格差が小さいことがわかった。

以上の雇用規制とジニ係数を基に 5 カ国を比較した結果から、雇用規制だけではジニ係数に影響を及ぼさないことが言える。雇用規制とジニ係数に相関性がないことを裏付けすべく、表 4-1 と表 4-2 を用いてさらに他国と日本との比較を行う。その結果、日本よりも雇用規制の弱いカナダは日本よりも格差が大きい一方で、日本よりも雇用規制の強い韓国が同じく日本より格差が大きいといった、雇用規制とジニ係数との相関性の無さを表すデータを得ることが出来た。これより雇用規制だけでは格差に影響を及ぼさないことが言える。

では、格差是正を考えるに至って雇用規制は影響がないから無視してよいかというと、それは間違いである。理由はフランスの失業率の高さにある。

各国の失業率を表した表 4-3 から先に比較した 5 カ国の中でフランスの失業率が一番高いことがわかる。その理由は、雇用規制が強められるということは雇用の流動性が低くなることを意味するからだ。強い雇用規制によって新しい雇用が抑制され失業率が大きくなっている。失業率が大きくなるということはジニ係数が大きくなることにも繋がるので、私たちが目標とする、正規労働者と非正規労働者の間にある所得格差と保障格差の是正には適していないことがわかる。また雇用の流動性が悪いということは、経済性の低い産業から経済性の高い産業への労働資本の移動も不可能にすることから、雇用規制の強化は負の経済性を伴うと言える（鶴光太郎 2009）。

これらのことから、雇用規制だけでは格差に影響を及ぼさないことを示すと共に、雇用規制を強化することで雇用の流動性を低くすることは好ましくないことがわかる。

IV—2 職業訓練

次に職業訓練について日本、アメリカ、オランダ、フランス、デンマークの国際比較を行って

WEST 論文研究発表会 2009

いく。表 4-4 を見てもらえばわかるが、この先ほど述べた 5 カ国で比較すると、デンマークが最も高く、以下フランス、オランダ、アメリカ、日本と続く。

それでは、具体的に日本の職業訓練とアメリカ、デンマーク、フランスやオランダなどの EU 諸国との違いは何なのかということについてみていく。

まずは、日本の職業訓練について述べていく。教育訓練給付金の受給者数、総受給額、平均受給額は、厚生労働省職業安定局の報告によると、受給者数は 2000 年では 270,137 人、2001 年では 284,680 人で前年と比べて 5.4% の増加、総受給額は 2000 年では 1,355,458 万円、2001 年では 1,980,942 万円の前年と比べて 46.1% の増加、平均受給額は 2000 年では 9.9 万円、2001 年では 13.9 万円の前年と比べて 40.3% の増加となっており、どれをとってみても増加していることがわかる。しかし、表 4-5 のグラフを見ると、平成 17 年以降は受講者の数が落ち込んでいる。

日本における職業訓練の受講者数が減少している原因としては、「日本においては職業訓練の認知度が他国より低い」と考えられる。『第二次全国雇用（失業者・求職者）アンケート（2002）』によると、再就職をするために職業教育訓練を受ける必要性について 5 割以上の人が、受ける必要はない、またはわからない・どちらともいえないと回答している。また、教育訓練コースの受講を支持されたことがあるかという問いにも約 5 割の人が指示されたことはないと回答した。職業教育訓練について相談したことがあるかという問いにおいては 7 割以上の人が相談したことはないと回答した。これらのアンケート結果からもわかるように、日本において、職業訓練は制度としては整備されているが、失業者や求職者といった職業訓練を本当に必要としている人たちにとってなじみのないものになってしまっていることが職業訓練者の受講者数の伸びない原因となっていることが分かる。

また職業教育訓練費の財源についてであるが、日本は政府が出す一般財源が主となっている。一般財源が主となっているのはアメリカも同じである。しかし、フランスやデンマークなどは一般財源に加え、使用者による拠出金制度がある。フランスの場合、労働者数に応じ、賃金の 0.55～1.6% を訓練費徴収団体（OPCA）等に企業や自治体が拠出する。拠出金は、熟練契約や企業内訓練に要する経費に充当される。

また日本の失業者に対する訓練に対する支出の対 GDP 比は 0.03%、これはアメリカの 0.07% とあまり差はないが、デンマークでは 0.90%、フランスでは 0.42%、オランダでは 0.32% と日本よりもはるかに高い数値となっている（フランスやデンマークについては始企業や自治体、使用者の負担する拠出金も含む）。

このように失業者に対する訓練に対する支出の割合からみると、日本の職業訓練は他国（特にデンマークなどの北欧やフランスやオランダなどのヨーロッパ諸国）より劣っていることがわかる。このことから職業訓練だけで見ると、日本はデンマークのような北欧や、フランスやオランダなどのヨーロッパ諸国をモデルとするべきであるということがわかる。

次に上で述べたアメリカ、オランダ、フランス、デンマークについてみていくことにする。

まずは政府支出における職業訓練にかかる公費の割合が日本と同じくらいであるアメリカについて述べていく。アメリカも表 4-5 で見てもらえばわかるとおり、日本とほぼ同位置にある。ではアメリカの職業訓練制度とはどのようなものなのか。アメリカでは 4 年制の大学や大学院、コ

WEST 論文研究発表会 2009

コミュニティ・カレッジと呼ばれる州及び地域の基金により設立運営される2年制の短期大学、民間の職業訓練校で職業紹介や能力評価、カウンセリング、個人別雇用計画の策定、訓練サービスなどを行っている。

しかし、アメリカという国は職業能力の開発は個人の責任であるという考え方が強く、大学等と民間企業が密接に連携して行う職業訓練の比重の方が公的訓練の比重よりも高くなっている。このため、アメリカにおいては民間または企業主体で多様な職業訓練が行われている。しかし、民間主導と各州の自治の尊重から、アメリカにおける人材養成の仕組みは多様かつ複雑になっている。

このようにアメリカの職業訓練制度は州ごとによって異なっているため、州および自治体ごとの比較が難しいというのが実情である。また、上の職業訓練にかかる公費の割合のグラフを見ても日本と同じくらいの割合しか支出を行っていない。しかし、公的な職業訓練があまり行われていない分、民間または企業主体で多様な職業訓練が行われているので、日本もアメリカのように民間部門をもっと拡大させればいいのではないかという結論に至る。

次にオランダである。オランダでは積極的労働市場政策として公共職業サービス、職業訓練の2つが実施されており、効率的に資格と連携したシステムに向けての改善が常に行われている。オランダでは中等ならびに高等職業教育があり、これが国民の職業能力の開発を推し進めている。中等職業準備教育と同時に、中等職業教育と高等職業教育が専門職業教育の柱となっている。また、高等職業教育から大学へ学生が移行していくことも大切である。これにより、企業のみならず学校も、学生を育て社会に出すことができる。学生にとっても、これまで学んだ知識を企業生活と実践を通して現実に使える知識に置き換えられる。企業は学校に対して、学生に何を望み、何を学ばせ、どのような課題を出すかのフィードバックを持つ。さらに、2005年には教育文化科学省と社会保障雇用省によって労働と訓練プログラムを管轄する公的機関が設立された。

一方、訓練の財源は、労使交渉によって導入された共同産業基金によってまかなわれている。政府の一般財源が主となっている日本と大きく違うところはここである。また、スムーズに、かつ効率的に上のレベルの教育に進むことができ、企業のみならず学校、また学生にとっても有益なシステムとなっている。

日本とオランダを職業訓練のみで比較すると、中等、高等と職業教育が分けられ、中学や高校にいるときから就職に必要な知識を学べる仕組みになっている。これは日本では採用されていない方法である。また財源についても政府主導ではなく、労使交渉によって導入された共同産業基金によってまかなわれている。この点から見ても日本より優れた職業訓練の制度を採用している国であるといえるだろう。

次はフランスである。フランスでは学位や資格が重視されている。それらは、まずは学校教育を通じて取得される。学校教育の中に formation といわれる「職業訓練」が組み込まれており、学業を終えた後でも、また企業で働き始めた後でも、あるいは失業中であっても、賃金や手当を受け取りながら職業養成を受けることができるような多様な制度が要されており、そうした養成を通じてより上位の職業資格を取得することができるようになっている。職業養成によってより高い職業資格を取得し、「上昇」していくことが実行しやすい構造になっているといえる。フラ

WEST 論文研究発表会 2009

ンスでの職業訓練は社会的に格付けされた職業資格を取得するということに目的が置かれているといえる。またフランスにおいては、職業訓練にかかる費用は国、地域あるいは ASSEDIC（全国商工業雇用協会）が負担してくれる。これだと失業者や離職者自身の負担も軽くなる。日本でも高学歴であればよい企業に就職できるし、資格をたくさん持っていれば有利なことに変わりはないので、日本もフランスのモデルを目指すことでよい方向にむかうかもしれない。

最後にデンマークである。制度を具体的に見てみると、制度の運営全般に業界・業種ごとの労使が深く関わっており、「社会的パートナーシップ」と表現されるほど協調行動が特徴として挙げられる。また、デンマークでは教育訓練政策を教育省が管轄しており、政党のみならず関連省庁・関連業界団体および労働組合などの利害関係者は、教育プログラムを策定する際には、教育省に参集して具体化することが多い。この教育省はデンマークの教育制度を通常の学校教育制度と卒業・発展的教育に大別している。重要な点は、後期中等教育（日本でいう高等学校）と卒業・発展教育制度が並立していることであり、部分的に相互に利用可能となっており、境界が不明瞭となっている。デンマークではこれは「並立型（教育）訓練制度」と呼ばれており、これは実習訓練の機会を拡大することが目的となっている。そして職業訓練を積極的に受講させるために、例えば受講料の本人負担は事実上ゼロなどの様々な動機付けの装置が設けられている。

表 4-7 を見てもらえば分かりますとおり、雇用対策関連の公的支出の対 GDP 比はデンマークなどの北欧、オランダ、フランス、ドイツなどのヨーロッパが高いことがわかる。一方、日本の場合は公的な支出はアメリカと同程度であるのに対し、民間部門がアメリカほど発達していない。民間部門が弱い日本としてはヨーロッパ諸国のように公的な職業訓練を充実させていくべきである。

IV-3 失業保障

最後に 5 カ国の失業保障の水準は国際的どの位置にあるのかということをも明らかにしていく。表 4-8 を見ると、2003 年時点では日本は先進国の中でも失業保険の給付水準が最悪であることがわかる。アメリカも同様に下位層にいる。一方最高水準なのがオランダ、ついでデンマークとなっている。フランスも 5 位と比較的高水準である。実際上位層を占めているのはヨーロッパ諸国であり、データにある 21 カ国中上位 13 位までがヨーロッパの国々である。

失業保障の手厚さをはかる指標としては様々なものがあるので、一概にこのデータだけではかることはできない。そのため現行の失業保障に関する制度はどのようになっているのかということも、日本をはじめとする 5 カ国について詳しく見ていきたい。

失業保障について比較するポイントとしては『世界各国の社会保障制度 1997』（米国社会保障庁刊）によると、所掌機関、財源、給付の支給要件、失業手当の給付内容が挙げられていたのでそれに沿って 5 カ国の失業保障の概要を示していく。

日本における失業保障の所掌機関は厚生労働省であり、財源は給付総額の 13.75% が国庫負担で残りが保険料となっている。支給要件は職業についていないこと又は雇用されている場合は就労期間が週 15 時間未満であること、求職活動を行い職業紹介に応じうる状態であること、離職前 2 年間に於いて通産 12 カ月以上保険料を納付していること、65 歳未満であることが挙げられる。給付水準は離職前の賃金の 50%～80% であり、低賃金であるほどその水準は高くなる。給付期間

WEST 論文研究発表会 2009

については原則年齢、非保険者期間、離職の理由等により、90日～360日と定められている。

オランダにおける所掌機関は失業保険金庫で、失業保険金庫は2009年で30庫設立されている。財源は保険料のみである。保険料率については労働者が賃金の6.45%、同様に使用者が6.35%となっている。給付水準は就労状況によって2種類ある。要件として直近36週中、26週の就労している、就労期間の少ないものは最低賃金の70%、より長い就労期間のあるもの、すなわち前述の要件に加えて最近5年の内4年就労している者は最終所得の70%となっている。給付期間に関しては、短期就労者は6ヶ月、長期就労者は最長38ヶ月となっている。但し、日額の上限は177.03ユーロである。

フランスにおける所掌機関は民間の機関である地域商工業雇用協会及び全国商工業雇用連合である。財源は保険料と国庫負担から成り立っており、2008年度の保険料率は総賃金の6.4%、内被用者は2.4%、事業主は4%となっている。国庫負担の部分に関しては、財源の98.9%が被用者及び雇用主の拠出金である。受給要件は離職前22ヶ月間に6カ月以上就労していたこと、正当な理由なく自己都合離職した者でないこと、就労活動に必要な身体能力があること、ASSEDIC(地方商工業雇用協会)に求職者登録をしていること、求職者活動を実際に、かつ継続的に行っていること、60歳未満であることである。給付水準に関しては、離職前の賃金および勤務形態に基づいて算定される。具体的には離職前の月給が1066ユーロ以下であれば75%、1066～1168ユーロは月額概算799.8ユーロ、1168～1928ユーロの場合57.4%となっている。給付期間は50歳未満で7～23カ月、50歳以上で7～36カ月となっており、給付期間の長短は被保険者期間の長さによって決まる。

アメリカにおける所掌機関は連邦労働省であり、連邦労働省の管轄の下、各州が制度の管理運営を行っている。財源は事業主が負担する連邦失業税及び州失業税である。そして3つの州を除いて被用者負担はない。受給要件は各州によって異なるが一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労可能な失業者となる。具体的には雇用期間20週間あるいは四半期ごとの所得が1500ドル以上と定めていることが多い。給付水準も州ごとに異なるのだが、概ね課税前所得(平均週給)の50%となる。給付期間に関しても州によって異なるが概ね最長26週となっている。

次にデンマークである。デンマークでは労働組合の失業保険金庫が所管となっている。失業保険金庫とは政府が承認し、補助金を与え、監督するものであり、現在は任意の認可法人であるが、職能別に組織され、労働組合の代表者によって運営されている。財源は拠出分は少なく、政府補助金の割合が大部分を占める。受給要件は過去3年間に52週の雇用・保健期間が必要とされている。給付水準は週に417ユーロを上限として前職賃金の90%まで保障される。給付期間に関しては最長2年で、景気変動によって多少の変動がある。

このように失業保障制度は国によって様々である。まず、財源に関していえば、日本やアメリカは政府による国庫負担の割合が大きく、オランダでは保険料のみでまかなわれているという特徴がある。所掌機関に関しても政府であったり、労働組合主導の法人であったりと様々だ。

給付の支給要件、失業手当の給付内容についても各国でばらつきがあるので、以下のように数値的に比較していきたい。まずは給付の支給要件から見ていく。失業保険の支給要件としては、年齢や離職前の収入がどれだけであったかなど、各国様々な要件があるが、代表的なものが離職

WEST 論文研究発表会 2009

前にどれだけの期間就労していたかということである。

各国とも離職前ある一定期間の内、どれだけ就業していたかということが定められているが、この離職前のある一定期間というのが各国によって様々である。例えば表 4-8 を参照すると、日本とデンマークは離職前の就業期間が 12 ヶ月と 13 ヶ月ないと失業保険を受給することができない。しかし日本の場合は離職前過去 2 年間の内 1 年間就労(失業保険加入)していなければいけないが、デンマークの場合は過去 3 年間で 52 週間の就労(失業保障加入)でよい。このように、条件がまちまちでは比較がしにくい。そのため、条件を 1 年間あたりに換算したのも目安として同時にグラフ中に示す。1 年間あたりに換算したものを日本とデンマークで見ると、受給要件自体はデンマークのほうがわずかに厳しいようにみえるが、1 年間に換算してみると、日本のほうが厳しいということがわかる。オランダに関しては受給要件にどれだけ就業していたかという事は示されているが、過去何年間以内といった条件がついていないため、受給要件と 1 年間あたりに換算したものが同じ値となった。

表 4-9 を見ると、フランスついでデンマークが非常に失業給付を受給しやすい環境にあるという結果になった。しかしデンマークの場合、この就労期間と併せて職業訓練等を行えば受給要件を満たすことはできないという厳しい面もある。さらに下位にあたるオランダやアメリカの場合は 1 年間に換算しても受給要件とあまり差が出ておらず、離職直前までにどれだけの期間就労していたかという条件が関係なくなるので、一概に厳しいともいえない。しかしアメリカの場合、懲戒解雇者や自発的離職者の場合は失業保障を受給することはできない。では日本はどうか。日本の場合どちらの場合も就業期間が長いので受給要件が厳しいということが言えるだろう。さらに現行の制度では非正規社員が失業保険に加入することはあまりないので、この数値以上に失業保険を受け取りにくいという状況が発生しているといえるだろう。

次に失業給付の内容についてみていく。内容については給付額と給付期間の 2 つが挙げられる。給付額については離職前の賃金の何パーセントを保障されているかを示した下図を用いて比較する。

アメリカに関しては州ごとにことなるが多く州で採用されている値を最大値で示しておく。オランダに関しては最初の短期就労者が最低賃金の 70 パーセントが支給され、長期就労者は最終所得の 70% となっているが、最大値に統一して示しておく。日本、フランスに関して離職前の賃金の額によって給付額が変わってくるのでその最大値と最小値についてそれぞれ示しておく。一般的には賃金が高ければ高いほど保障される割合が下がってくるといえる。一方デンマークに関して離職前の賃金がどれだけであろうともその 90% が保障されるため最小値として示す。グラフを見るとデンマークの失業給付が高給付水準であるということがわかる。

表 4-10 を見ると、日本とアメリカにおける失業給付の水準がとても低いことがわかる。それに比べヨーロッパ、特に北欧ではかなり高い給付水準であることがわかる。デンマークにおいてはこの高い給付水準を維持するために国民の税負担は大きくなる。それに次ぐオランダやフランスでも給付水準に伴う税負担を国民が負っているのである。仮に日本においても高い給付水準を実現するのであればデンマークのように増税をしなければいけないのは必至であろう。若林章孝(2008)によると、デンマークで高福祉高負担が実現できている要因としては国民と政府の信頼関

WEST 論文研究発表会 2009

係にあることが指摘されている。実際日本政府に対して国民はどれほど信頼を寄せているかは疑問である。そのためデンマークのような高水準の給付額を実現することはそう簡単ではないことがわかる。しかし高い水準であればあるほど失業したときの安心感は大きくなり、生活の安定も保証されるので労働者にとっては望ましい。ただし、長期失業者を増やす要因として失業給付が高水準であることは悪影響となることもある。

次に給付額と同様に重要な給付期間についてはどうだろうか。アメリカは失業給付の給付水準と同様に、州によって給付期間もまちまちであるため、全州の最長期間のみを示しておく。またデンマークに関しても最短期間は定められていないので最長期間のみを示しておく。またデンマークの給付期間はそのときの経済状況によっても1年半（好況時）から2年半（不況時）に変動する。

表 4-11 を見ると給付期間に関しても日本とアメリカはヨーロッパ諸国と比較して短いということがわかる。ヨーロッパ諸国はどの国を見ても少なくとも半年は安心して求職活動を行うことができるのである。

このように給付額、給付期間を併せてみても日本とアメリカはヨーロッパ諸国と比べてその水準は下位であり、失業給付の内容についても充実していないことがわかる。一方ヨーロッパ諸国に関しては比較的充実した給付内容となっていることがわかる。ヨーロッパ諸国内だけでみると、オランダは長期就労者と短期就労者で異なっているが短期就労者でも日本より高水準である。フランスやデンマークに関しては高水準の給付が約束されている代わりに給付期間はそれほど長くない。ただし、長くないといっても日本やアメリカに比べたら非常に安心できる期間ではあると考えられる。つまり、これらのヨーロッパ諸国は給付期間と給付額のバランスをうまく保ちながら給付内容を充実させていることがわかる。

このように詳しい制度を個別にみてもヨーロッパ諸国の失業保障制度は非常に充実したものと評価できる。そして日本の制度は国際的には低水準であるのが現状だ。さらに日本の場合、正規雇用者に偏った制度であるため、非正規雇用者はうまく機能しておらず、さらに低水準だと考えることができる。このため日本の失業保障制度は改善される必要があることがわかる。

V 政策提言

これまでの分析から、我々は、デンマークのフレキシキュリティを理想モデルとし、実現させていくことが最善であると考え。フレキシキュリティとは、第III章で述べているように労働市場の柔軟性を維持することと、雇用を確保するという矛盾した二つの目標について、その両方を目指す方向性を示した言葉であり、デンマークのフレキシキュリティには「柔軟な労働市場」、「手厚い社会保障」、「職業訓練を軸とする積極的労働市場政策」の3つが互いに影響を与えあっている労働市場政策「ゴールデントライアングル」の特徴がある。第III章と第IV章で述べたように、デンマークのフレキシキュリティは、雇用の流動化は短期的には失業者を増加させるが、職業訓練の充実により失業の長期化を回避し、全体として失業率を低下させたこと、正規雇用者も解雇されやすい仕組みのため待遇格差が縮小し、また、「同一賃金・同一労働」の浸透から非正規雇用

WEST 論文研究発表会 2009

者と正規雇用者の所得格差が解消されたという結果が出ている。この仕組みがデンマークは低い失業率でありながら、低いジニ係数を達成している国の所以である。デンマークのフレキシキュリティは労働市場の柔軟性を維持しながら雇用を確保することを体現し、また、第II章で述べた「正規雇用者と非正規雇用者の間に所得格差と保障格差がある」とした日本の問題を解決できる仕組みが備わっていることから、我々が理想とするモデルであると考えられる。

このことから我々は、理想モデルであるデンマークのフレキシキュリティの考え方をを用いて、民主党が挙げている公約をどのように修正していくべきかについて考え、それを政策提言としたい。

「民主党の政権政策マニフェスト 2009 (表 5-1)」によると、デンマークのフレキシキュリティを目指す上で評価できると考えられる公約は、月額 10 万円の手当つき職業訓練制度、ライフワークバランスと均等待遇の実現、雇用保険をすべての労働者に適用の 3 点が挙げられる。月額 10 万円の手当つき職業訓練制度については、失業給付の切れた人、雇用保険対象外の非正規労働者、自営業を廃業した者を対象に職業訓練を受けた日数に応じて手当を支給するもので、デンマークのフレキシキュリティ実現のために不可欠である職業訓練を軸とする積極的労働市場政策、手厚い社会保障に寄与していること、失業時にも安心して職業訓練を受けられるので、労働者は解雇を恐れなくなることが労働市場の柔軟性の維持に寄与することが評価できる。ライフワークバランスと均等待遇の実現は、年齢、正規、非正規雇用者に関わらず、同じ職場で同じ仕事をしている者には同じ賃金を得られる均等待遇を実現していくもので、このことによって労働者は多様な働き方を選択できるようになり、そのことが労働市場の柔軟性を高めることに寄与すると考えられることが評価できる。雇用保険をすべての労働者に適用することについては、3つの具体策が示されており、全ての労働者を雇用保険の対象にすること、雇用保険の国庫負担を法律の本則である4分の1に戻すこと、失業後の1年の間は在職中と同程度の保険料負担で医療保険に加入することが示されている。これは、失業者にフレキシキュリティ実現のために不可欠である手厚い社会保障の実現に寄与しており、国際比較の項で指摘した厳しい受給条件の緩和、失業中の生活に安心感を与えられることが評価できる。

一方で、フレキシキュリティを目指す上で評価できないと考えられる公約は、製造業派遣や登録型派遣の原則禁止である。製造業派遣とは、派遣先の企業で一定期間、工場の生産ラインなどの製造現場で溶接や加工、鋳造、組み立てなどの業務に従事することで、登録型派遣は派遣業態の一種であり、派遣会社にいったん登録して、働き先がみつかったときに派遣会社と雇用契約を結ぶことである。これは、雇用形態を縮小することで労働市場が柔軟性を失うため、労働者の雇用機会が奪われることを意味するため評価できない。また、製造業派遣原則禁止に伴う新たな専門職制度の設置を挙げているが、これは特定の製造業の業種に限っては派遣労働を認めるもので、製造業の中で一定範囲のみ認めることの不明瞭さは否めない。

これらの民主党の公約は、デンマークのフレキシキュリティにおいて柱となる職業訓練を軸とする積極的労働市場政策、手厚い社会保障については概ね一貫性があり、評価ができると考えられる。しかし、柔軟な労働市場については、ライフワークバランスと均等待遇の実現を謳いながら、一方で、派遣労働については規制を強めるといった一貫性を欠いた内容となっている。民主

WEST 論文研究発表会 2009

党の言うように、労働者の多様な生活のニーズを実現するライフワークバランスを推し進めるならば、多様な雇用形態を認めるのが当然であるからである。ゆえに、積極的労働市場政策、手厚い社会保障は成り立つが、柔軟な労働市場は成り立たってはいない。この状況は各国比較の項で例示したフランスの雇用環境に似ており、労働市場の柔軟性を欠き、失業率の上昇を引き起こすことが予想できる。

また、3つの機能に関する政策が、それぞれの機能と繋がりを持ち、影響し合うことが重要である。第Ⅲ章から、デンマークのフレキシキュリティでは、「柔軟な労働市場」と「手厚い社会保障」を組み合わせる事で、労働者に失業を恐怖であると思わせない効果を持たせ、「手厚い社会保障」と「積極的労働市場政策」の組み合わせは、職業訓練を受けないと失業給付金を出さないことで、強制的に職業訓練を受けざるを得ない状態へと導く効果を持たせ、「積極的労働政策」と「柔軟な労働市場」の組み合わせは、労働力の質を高める効果を持たせる。このように、それぞれの機能が、相互性を持ち、互いに影響することで良い効果作り出すきれいなゴールデントライアングルを描くことができるが、民主党の政策では相互性に乏しく、きれいなゴールデントライアングルを描くことができていない。

したがって、「柔軟な労働市場」、「手厚い社会保障」、「積極的労働市場政策」の3つの機能を同時に成立させ、それぞれの機能に相互性を持たせるように修正すべきである。そのことによって、デンマークのようなフレキシキュリティが実現し、失業率を悪化させることなく、我々の問題意識である「正規雇用者と非正規雇用者の間に所得格差と保障格差」がある現状を解決すると考える。

【参考文献】

《先行論文》

坂井澄夫(2007)『フレキシキュリティ—デンマークの積極的労働市場政策』

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2007-04/p50-54.pdf>

若森章孝(2008)『北欧型社会経済モデルと市民参加—デンマークのフレキシキュリティ・モデルを中心に—』 http://www.kansai-u.ac.jp/Keiseiken/books/seminar08/seminar08_k185.pdf

豊泉周治(2007)『社会的包摂，フレックシキュリティ，デンマーク生産学校—日本・デンマーク比較研究(2)』

<http://hdl.handle.net/10087/3023>

辻明子(2009)『社会設計としての労働移動を考える—デンマークを事例に』

WEST 論文研究発表会 2009

<http://www.nira.or.jp/pdf/0901tsuji.pdf>

《参考文献》

矢野経済研究所 HP (2009) 「人材ビジネスの現状と展望 2009 年版」

総務省 「平成 19 年度就業構造基本調査」

『日本蛙ネット調査報告』 <http://www5e.biglobe.ne.jp/~netdego/japan8.html>

厚生労働省統計 「労働組合基礎調査」

『JILAF フランスの労働市場』 www.jilaf.or.jp/rodojijyo/france.html

『第 2 部 各国の失業保険、公的扶助制度等の概要と受給者の就労促進施策

www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/03/dl/data3.pdf

週刊東洋経済 (2008) 特集『～北欧はここまでやる、格差なき成長は可能だ』

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 『海外労働情報』

国際労働比較 (2008)

小林由美 (2006) 『超・格差社会アメリカの真実』

『独立行政法人 労働政策研究・研修機構 海外労働情報』

『週刊東洋経済』 デンマークとオランダが先鞭、EU が目指す柔軟な労働市場と雇用保障

<http://www.toyokeizai.net/business/international/detail/AC/46b495508efcce5bb693cacbc9529b4e/>

日経 BP ネット 「フレキシキュリティ」～雇用流動化と社会保障は両立するか？

<http://www.nikkeibp.co.jp/article/column/20090526/155375/?ST=abc>

厚生労働省職業能力開発局

「公共職業訓練のあり方と評価について」平成 21 年度 4 月 8 日

黒沢昌子 「職業訓練・能力開発施策」

猪木武徳・大竹文雄編 (2001) 『雇用政策の経済分析』東京大学出版会

「2000～2001 年度 海外情勢報告」

APEC 主要国における人材養成への取り組み (要約版)

日本の公共職業訓練 一教育訓練給付金制度の概要一

諸外国の職業訓練 (主に失業者・若年者を対象としたもの) の比較 (暫定版)

日本の公共職業訓練 一教育訓練給付金制度の概要一

職業能力開発とその実施状況 調査大項目 3 国名: 米国

財団法人海外職業訓練協会 職業能力基準、職業能力評価制度 オランダ

中上 (2007) 『フランスにおける「職業訓練」と職業資格』国際地域学研究 第 10 号 2007 年 3 月

菅沼 (2009) 週刊社会保障 第 2541 号 論壇「デンマークの職業訓練システム」

世界各国の社会保障制度 1997 米国社会保障庁刊

若林章孝 (2008) 『北欧型社会経済モデルと市民参加』

WEST 論文研究発表会 2009

《データ出典》

EUROSTAT Real GDP growth rate

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsieb020>

OECD Factbook2009

OECD Factbook 2006

OECD Employment Outlook 2009

OECD. Stat

厚生労働省職業能力開発局

「公共職業訓練のあり方と評価について」平成 21 年度 4 月 8 日

2000～2001 年度 海外情勢報告」

APEC 主要国における人材養成への取り組み（要約版）

『第二次全国雇用（失業者・求職者）アンケート（2002）』

総務省統計局「平成 19 年度就業構造基本調査 結果の概要（速報）」

総務省労働力調査 「非正規雇用者数の推移」

厚生労働省 「平成 19 年賃金構造基本統計調査 雇用形態間賃金格差」

「職業能力開発局ヒアリング」

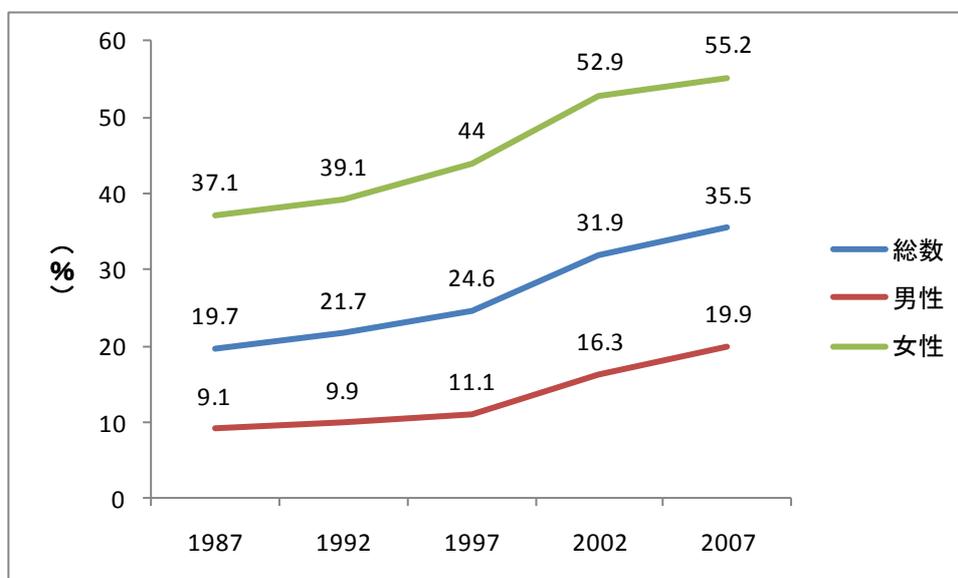
総務省統計局「労働力調査特別調査（2 月調査）」〈1984 年～2001 年の数値〉、

総務省統計局「労働力調査（詳細結果）（1～3 月平均）」〈2002 年～2007 年の数値〉

中小企業庁（2006 年 12 月）「雇用環境および人材の育成・採用に関する実態調査」

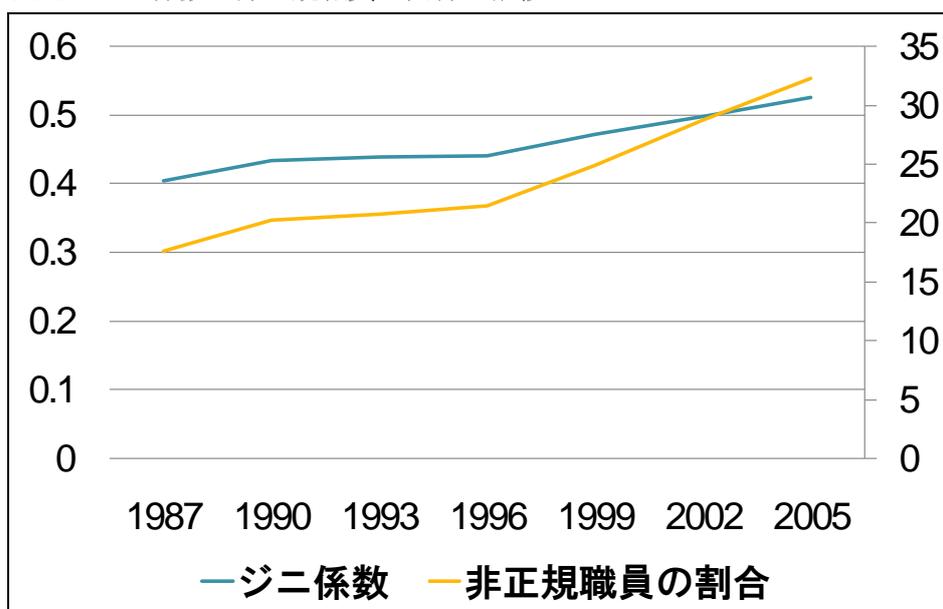
【図表】

表 1-1：非正規雇用者の割合の推移



出典：総務省統計局「平成 19 年度就業構造基本調査 結果の概要（速報）」

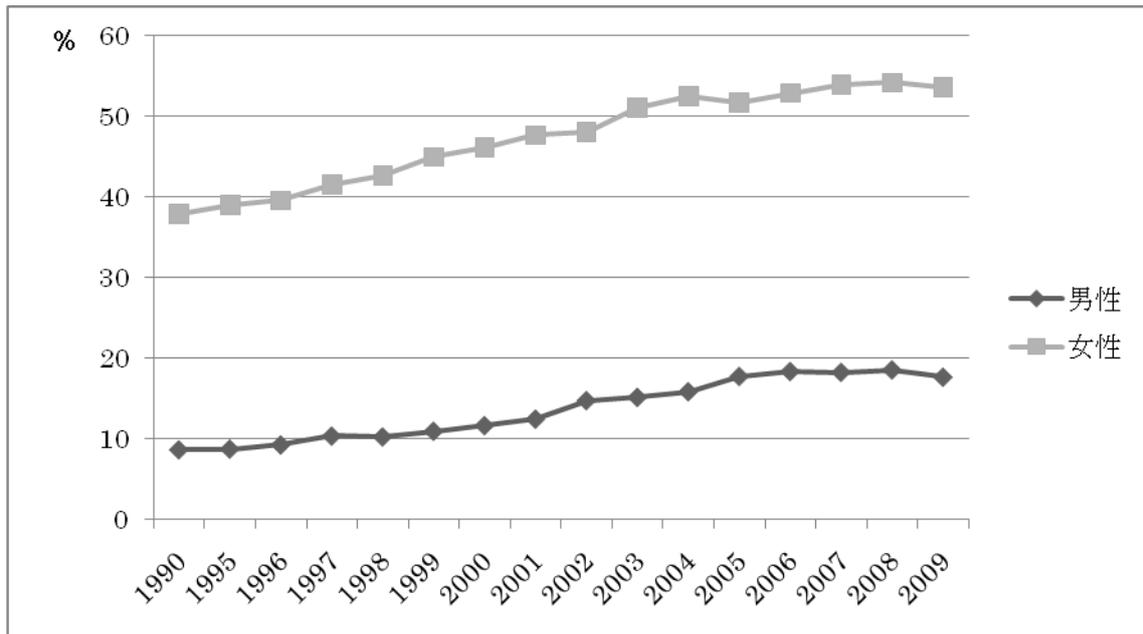
表 1-2：ジニ係数と非正規職員の割合の推移



出典：総務省統計局「労働力調査特別調査（2 月調査）」〈1984 年～2001 年の数値〉、
 同局「労働力調査（詳細結果）（1～3 月平均）」〈2002 年～2007 年の数値〉

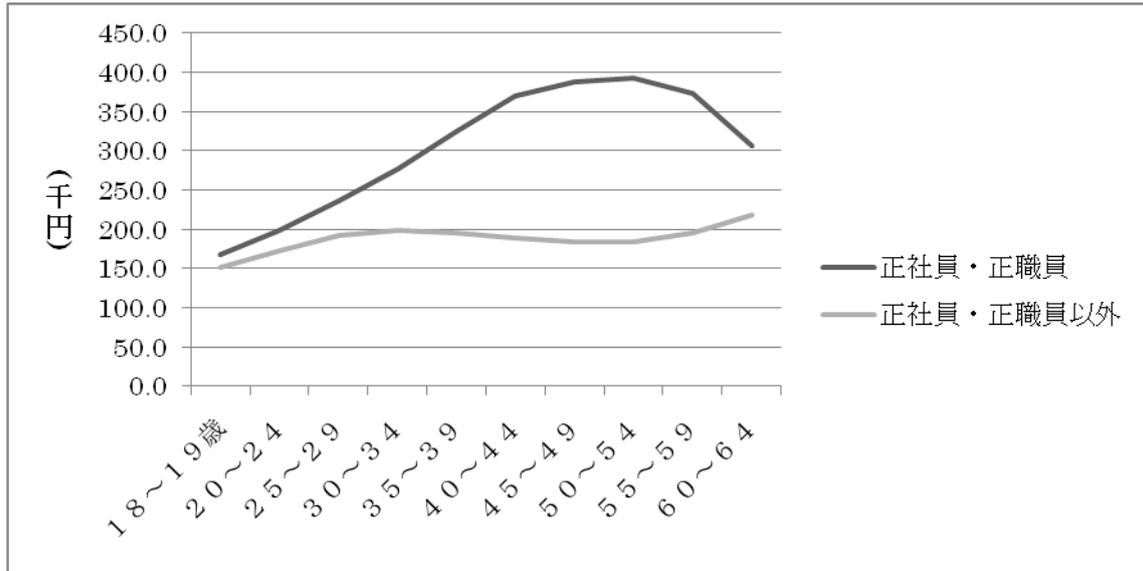
WEST 論文研究発表会 2009

表 2-1 : 非正規雇用者数の推移



出典：総務省労働力調査 「非正規雇用者数の推移」

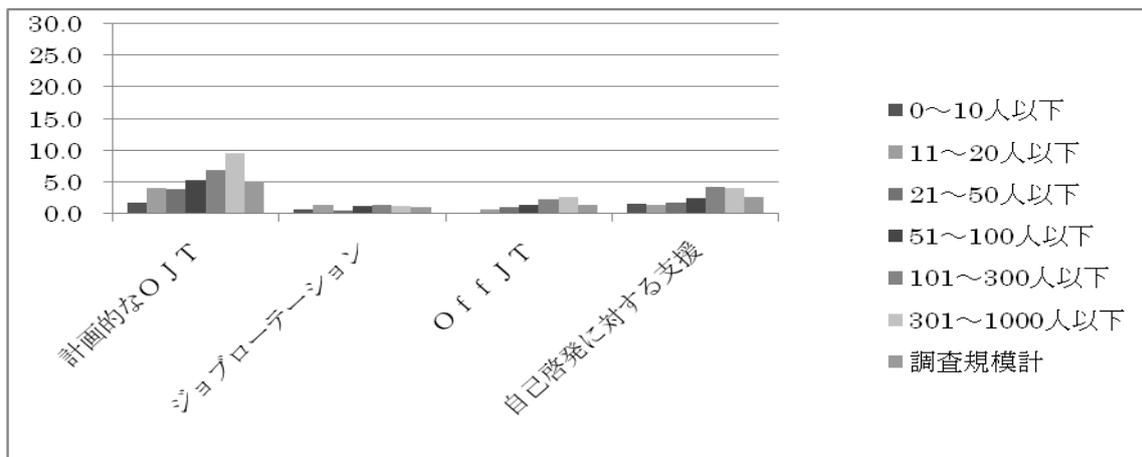
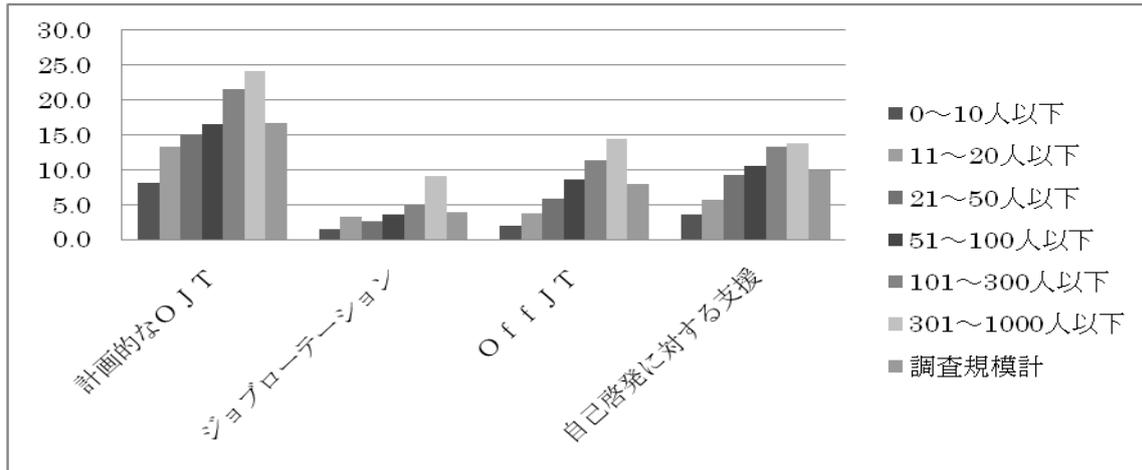
表 2-2 : 勤続年数と賃金の関係(正社員・非正社員)



出典：「厚生労働省 平成19年賃金構造基本統計調査 雇用形態間賃金格差」

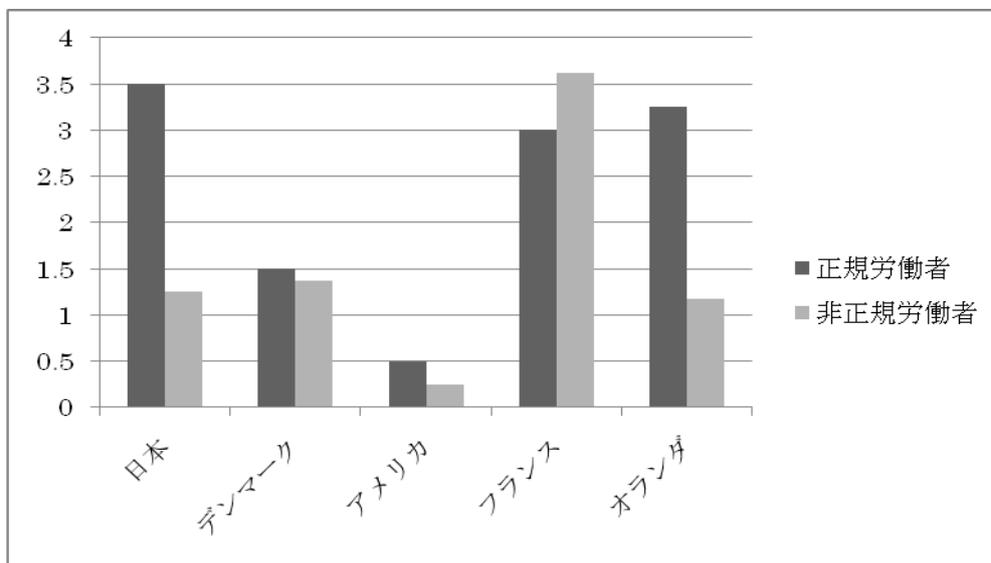
WEST 論文研究発表会 2009

表 2-3：雇用環境および人材の育成・採用に関する実態調査



出典：中小企業庁「雇用環境および人材の育成・採用に関する実態調査」（2006年12月）

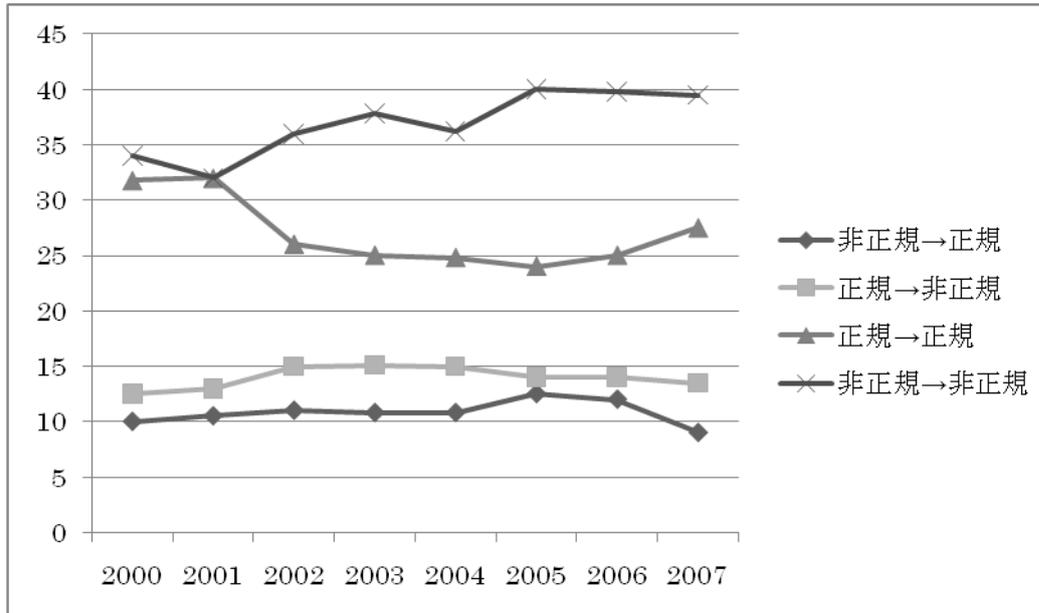
表 2-4：解雇等に関する規制の強さ(正規労働者・非正規労働者)



出典：OECD（2006年度）「解雇等に関する規制の強さ」

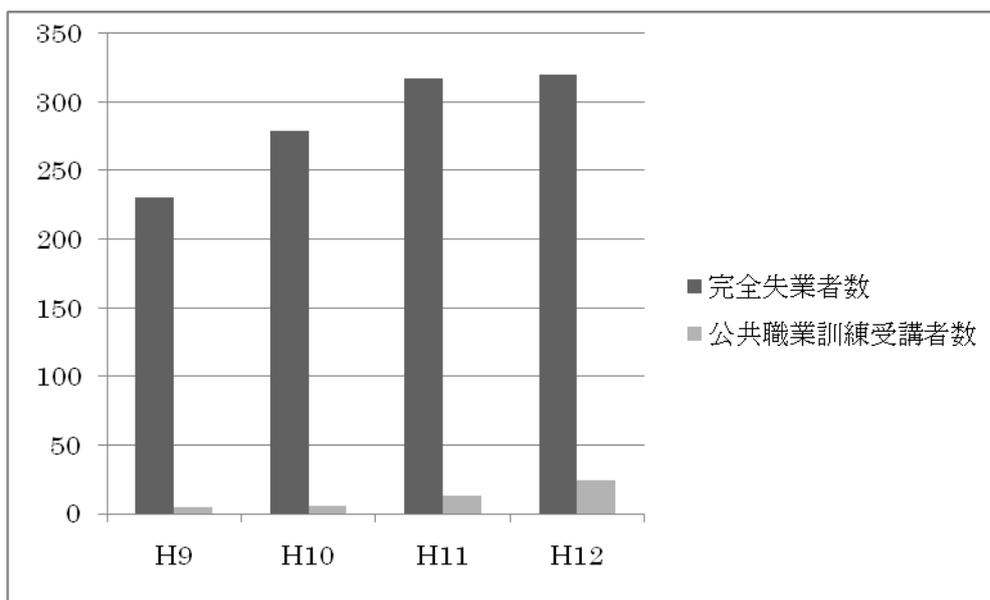
WEST 論文研究発表会 2009

表 2-5：雇用形態間の労働移動の割合



出典：総務省 労働力調査 労働特別調査

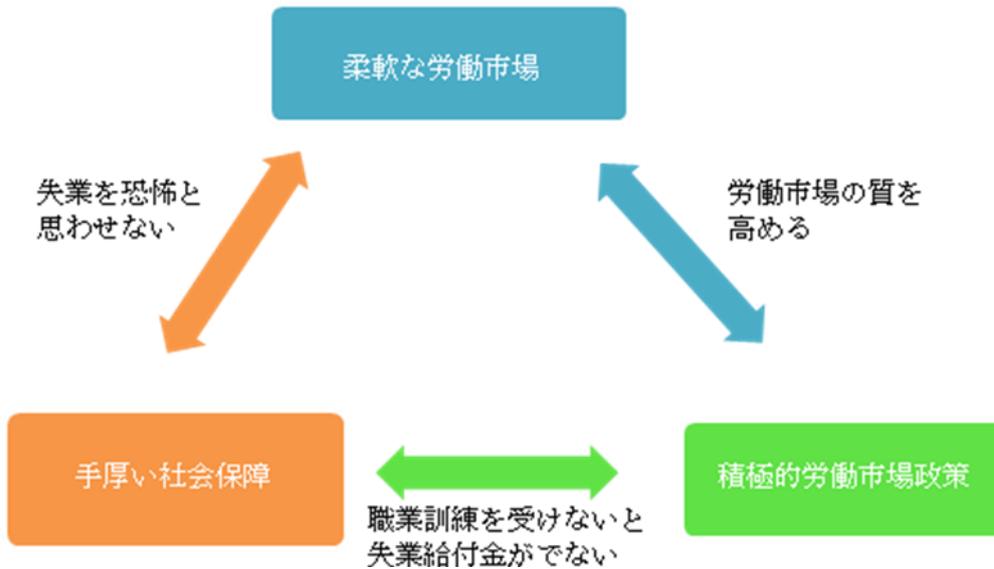
表 2-6：完全失業者数と公共職業訓練受講者数



出典：厚生労働省 HP 「職業能力開発局ヒアリング」

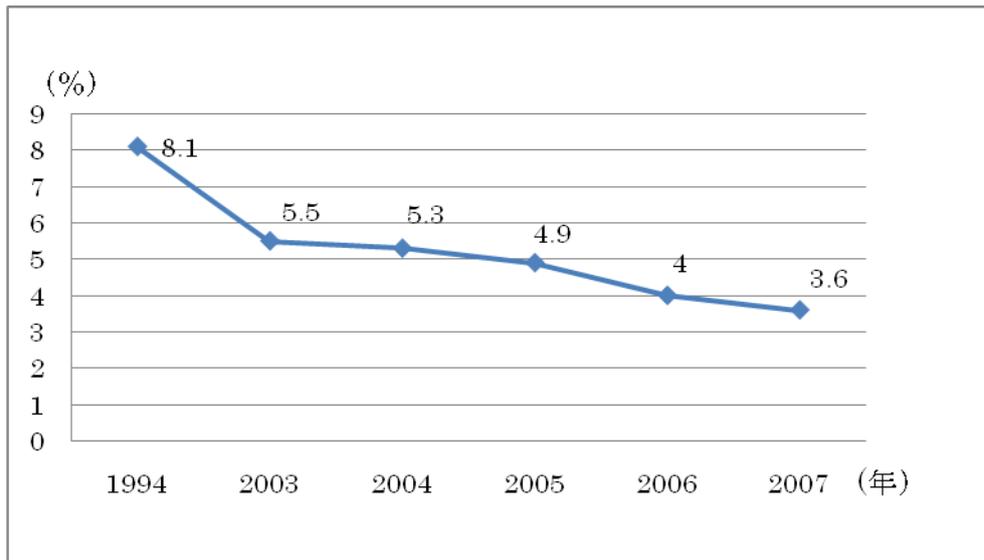
WEST 論文研究発表会 2009

表 3-1：ゴールドトライアングル



出典：『週刊東洋経済』デンマークとオランダが先鞭、EUが目指す柔軟な労働市場と雇用保障を転記

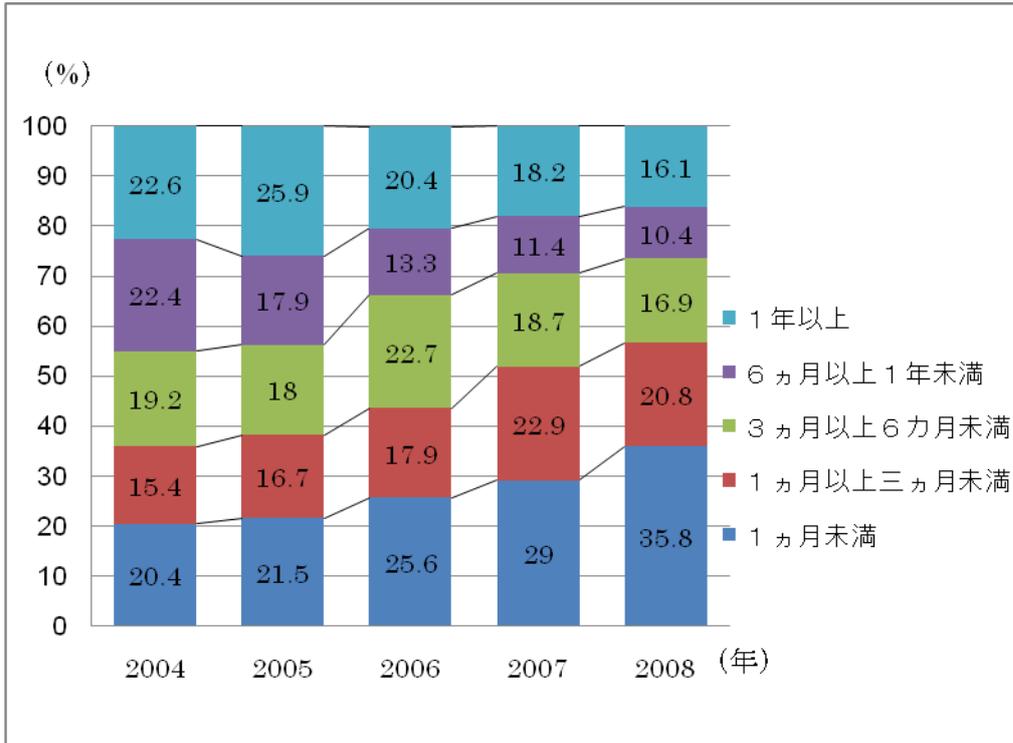
表 3-2：デンマークの失業率



出典：OECDstat より作成

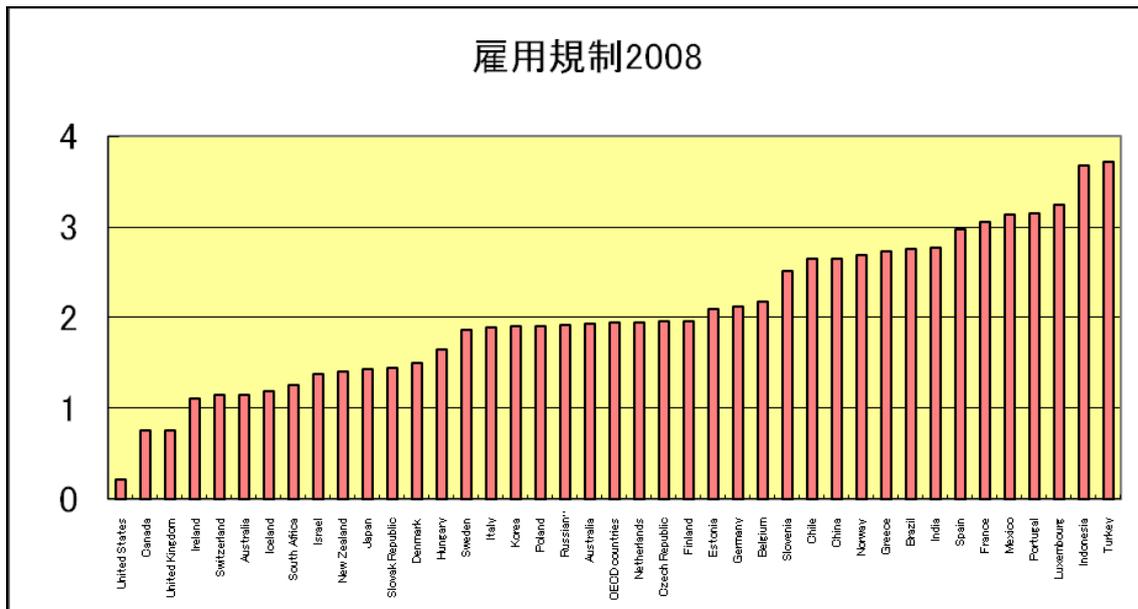
WEST 論文研究発表会 2009

表 3-3: デンマークの失業期間



出典：OECD stat より作成

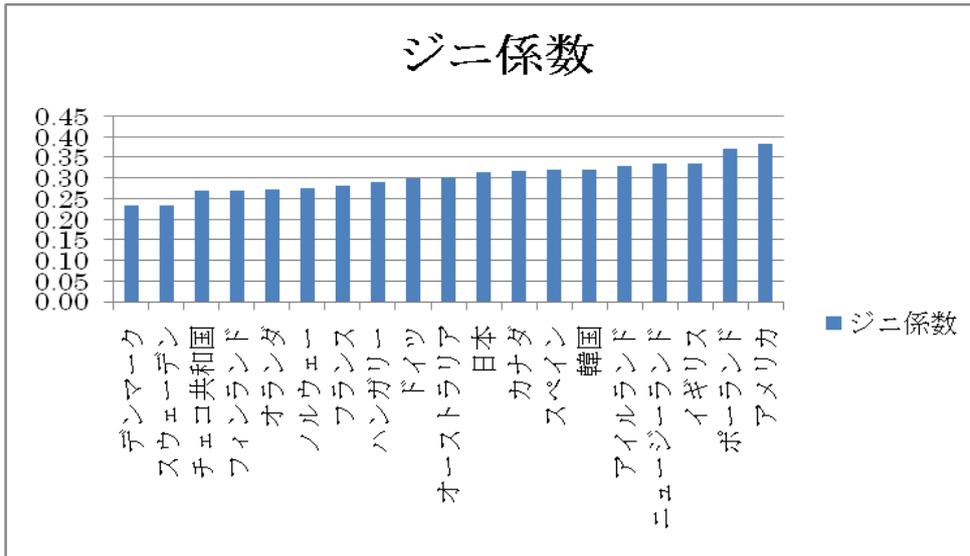
表 4-1: 各国の雇用規制



出典：OECD. Stat

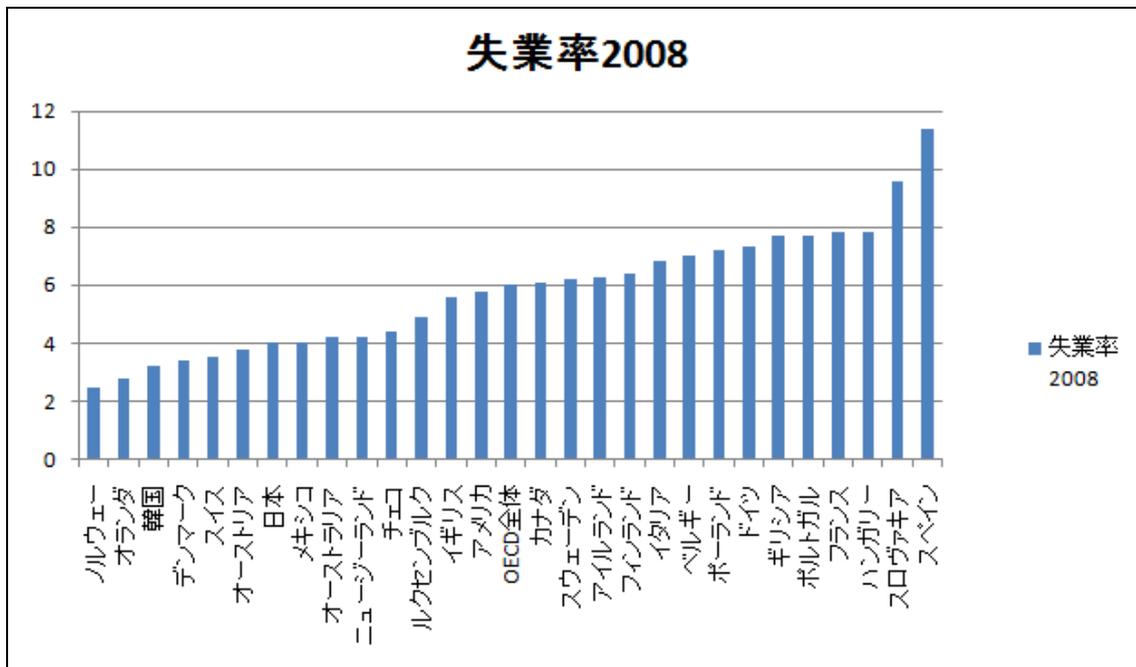
WEST 論文研究発表会 2009

表 4-2 : 各国のジニ係数



出典 : OECD Employment Outlook 2009

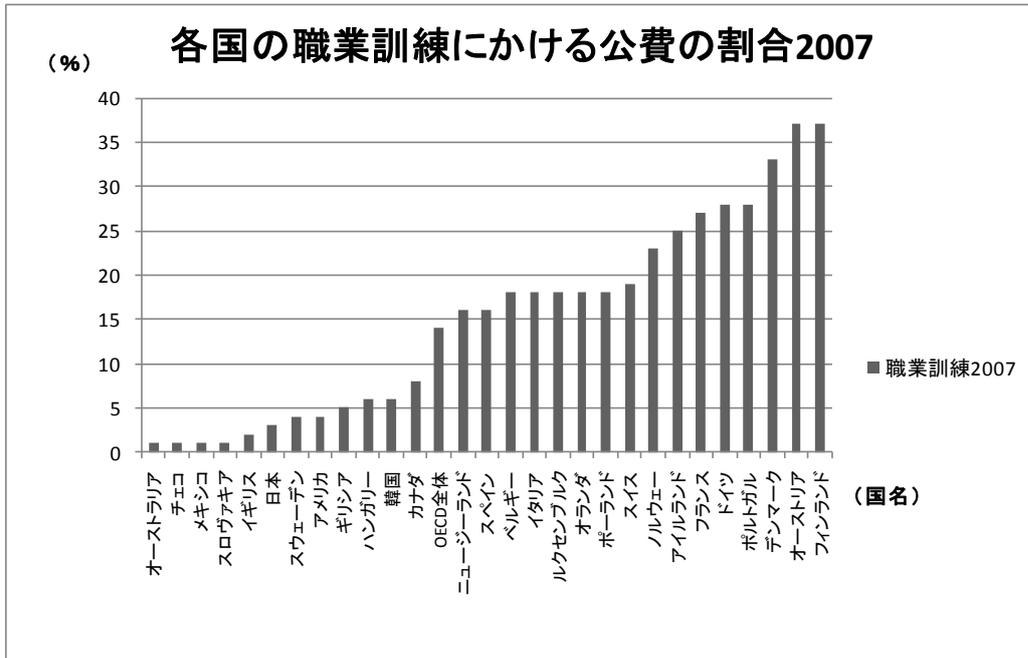
表 4-3 : 各国の失業率



出典 : OECD Employment Outlook 2009

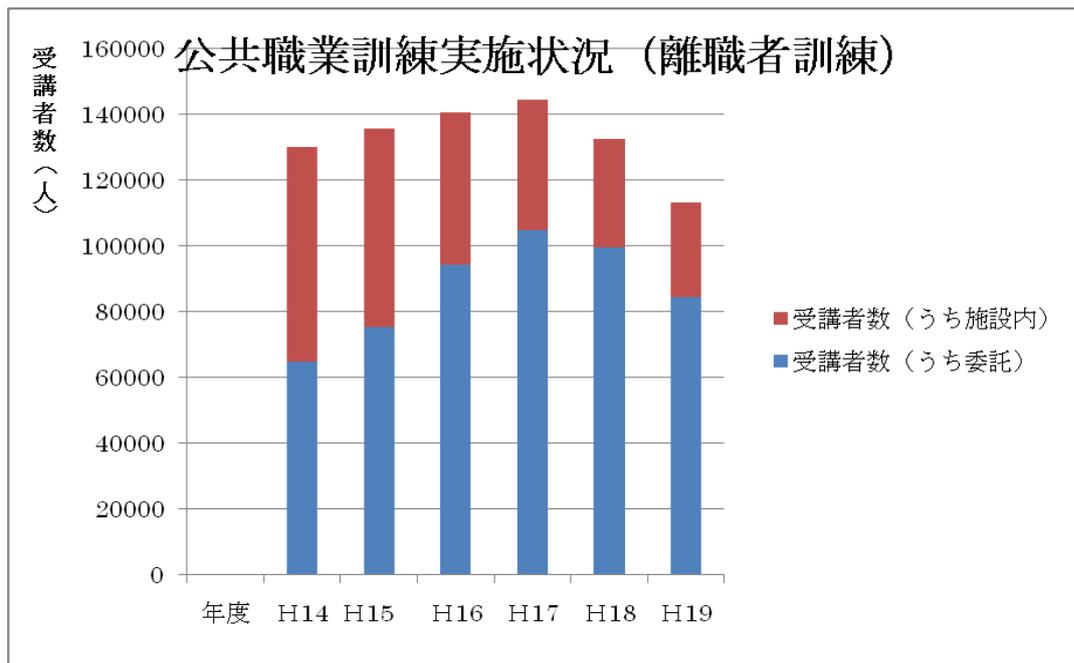
WEST 論文研究発表会 2009

表 4-4：各国の職業訓練にかかる公費の割合 2007 年度版



出典：OECD Employment outlook2009

表 4-5：公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

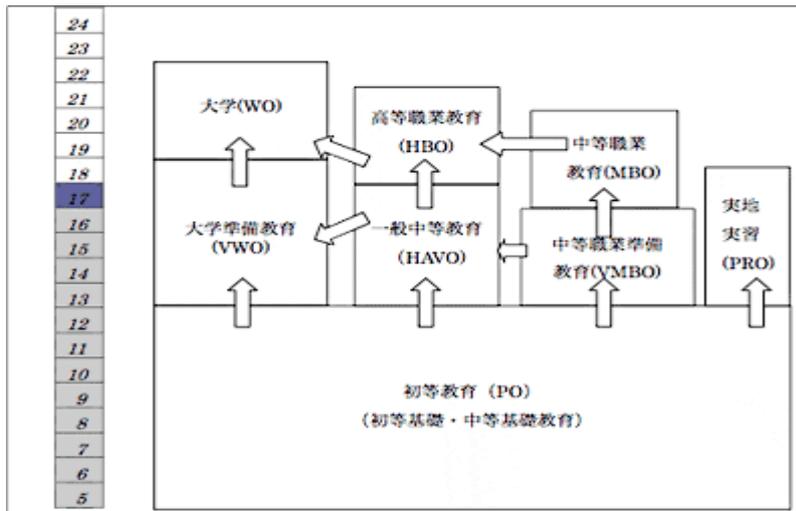


出典：厚生労働省職業能力開発局

「公共職業訓練のあり方と評価について」平成 21 年度 4 月 8 日のデータより抜粋

WEST 論文研究発表会 2009

表 4-6 : オランダにおける教育制度



出典 : OVTA 「オランダの教育制度」

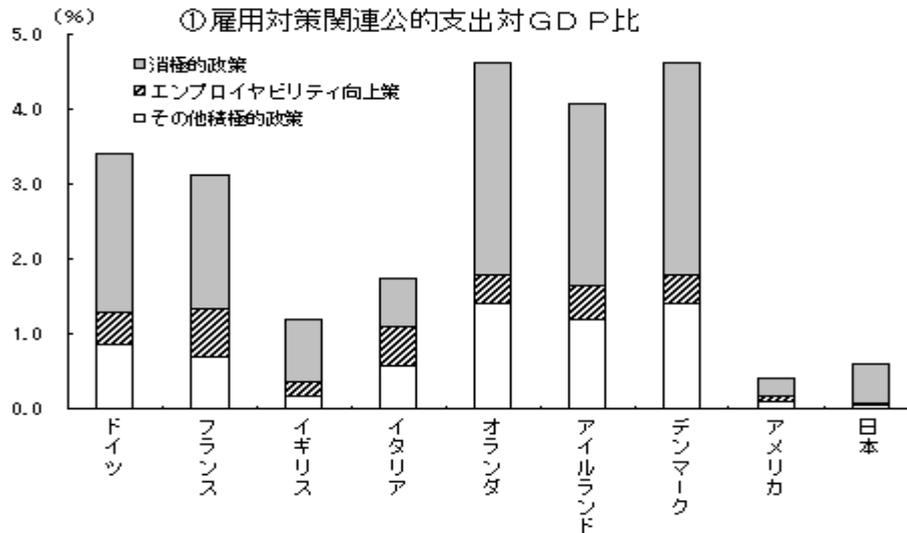
URL: <http://www.global-hrd.jp/info/europe/netherlands/07policy.html> より

URL: <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp-we/wp-we00/sekaihakusho-00-22.html>

WEST 論文研究発表会 2009

表 4-7：EU 諸国の雇用関連支出

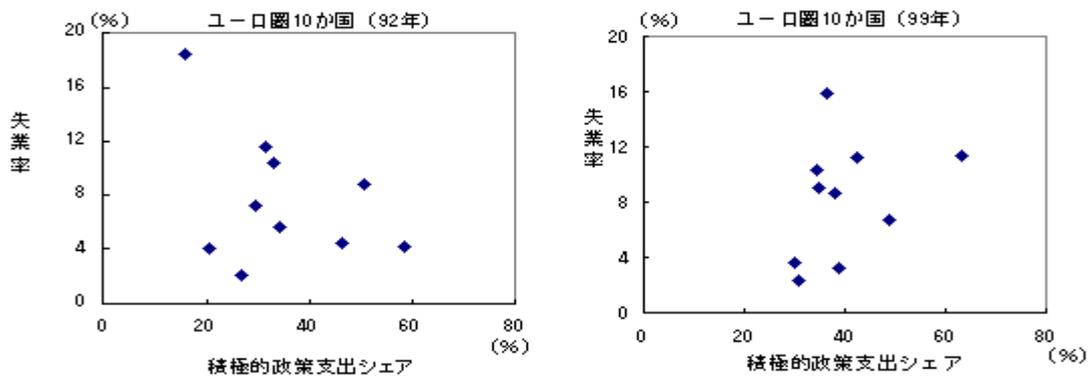
第2-2-19図 EU 諸国の雇用関連支出



(出所) OECD "Employment Outlook 2000"

- (注) 1. 消極的政策には、失業給付と早期退職推奨措置が含まれる。
 2. 積極的政策には、雇用訓練、若年者対策、補助金付き雇用、障害者雇用対策が含まれる。
 3. エンployability向上策とは、積極的政策のうち、雇用訓練と若年者対策の合計を採った。
 4. ドイツ、イタリア、オランダ、デンマークは99年、フランス、アメリカ、日本は98年度、イギリスは97年、アイルランドは96年。

②各国の積極的政策支出シェア



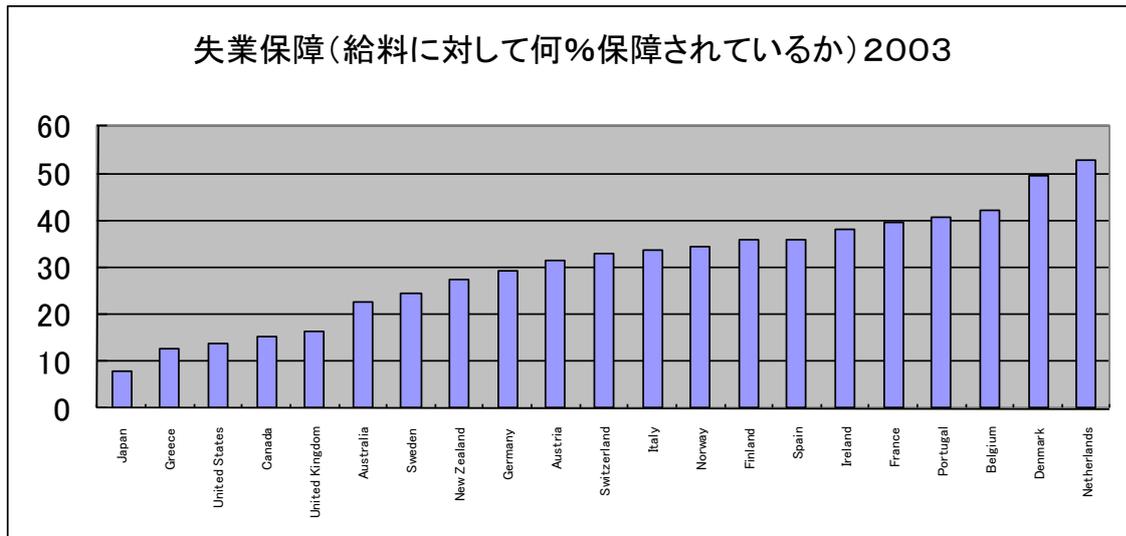
(出所) 同上。

- (注) 1. 積極的政策支出シェアは雇用対策関連公的支出に占める積極的雇用政策の割合。
 2. アイルランドを除くユーロ圏10か国。
 3. オーストリアのみ99年ではなく98年データ。

出典：世界経済白書—IT時代の労働市場と世界経済—

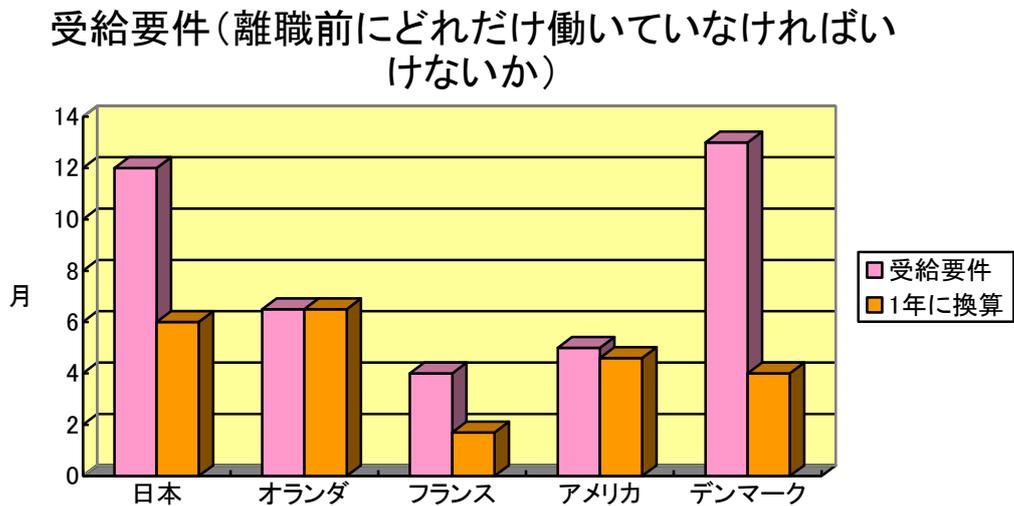
WEST 論文研究発表会 2009

表 4-8：失業給付は給料に対して何%保障されているのか 2003 年度版



出典：OECD Benefits and Models2004

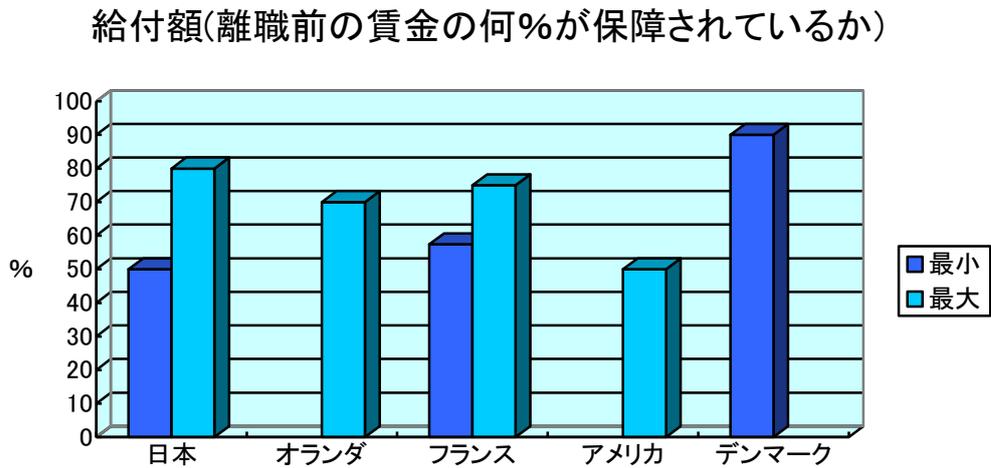
表 4-9：離職前にどれだけ働いていれば受給要件を満たすか



出典：国際労働比較 2009

WEST 論文研究発表会 2009

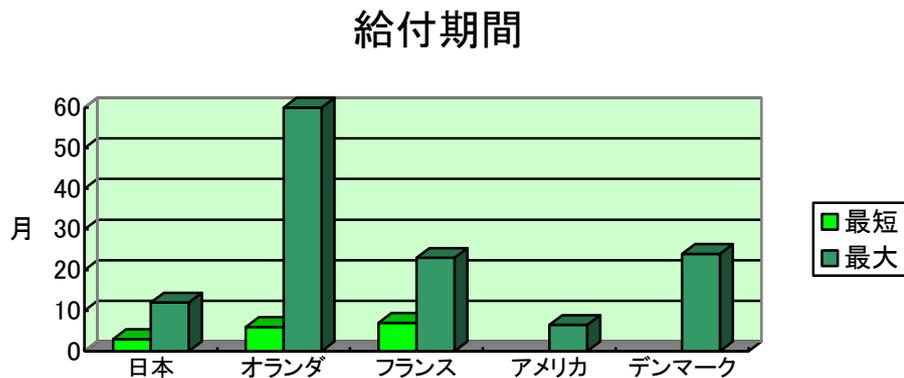
表 4-10：失業給付として離職前の賃金の何%が保障されているか



出典：国際労働比較 2009

フレキシキュリティー—EU 社会政策の現在—

表 4-11：失業保障を給付できる期間



出典：国際労働比較 2009

フレキシキュリティー—EU 社会政策の現在—

WEST 論文研究発表会 2009

表 5-1：民主党の政策

| | |
|---|--|
| デンマークのフレキシビリティを目指すと評価できると考えられる公約 | デンマークのフレキシビリティを目指すと評価できないと考えられる公約 |
| 月額10万円の手当つき職業訓練制度（職業訓練を軸とする積極的労働市場政策、手厚い社会保障に寄与 労働者は解雇を恐れなくなることが労働市場の柔軟性の維持に寄与） | 製造業派遣や登録型派遣の原則禁止（雇用形態を縮小することで労働市場が柔軟性を失われ、労働者の雇用機会が奪われる） |
| ライフワークバランスと均等待遇の実現（労働者は多様な働き方を選択できるようになり、労働市場の柔軟性を高めることに寄与） | 製造業派遣原則禁止に伴う新たな専門職制度の設置（製造業の中で一定範囲のみ認めることの不明瞭さは否めない） |
| 雇用保険をすべての労働者に適用（手厚い社会保障の実現に寄与、厳しい受給条件の緩和、失業中の生活に安心感を与えられる） | |

出典：民主党の政権政策マニフェスト 2009