

潮流

新しい日本型労働・雇用モデルの創出

日本経済は現在設備投資主導の景気回復途上であり、いわゆる自律的回復の入り口の段階にあると言えるが、中長期的に日本経済が好成長を持続出来るか否かを左右する鍵はIT投資の成果と、それに加えて、もうひとつ重要なことが労働市場の改革である。現在の雇用情勢は求人や所定外労働時間の増加等明るい材料もみられるようになり、失業率も若干改善してきているが、その水準はまだ高い（6月4.7%）。労働白書によれば、失業者のおよそ4分の1が求人が足りないという需要不足要因いわゆる循環要因によるものであり、残り4分の3は需給のミスマッチなど構造的要因によるものといわれる。

ところで、現在の日本の労働市場がかかえる構造的問題はかなり複層的である。まず第一に、IT革命と雇用の問題がある。90年代前半の米国でみられた「雇用なき回復」と同様の現象が日本でもみられる。技術体系の大きな転換は雇用構造にも根本的な影響を及ぼし、一部では既存の雇用が新しい技術に代替される。IT導入初期の米国ではそのためにホワイトカラー、とくにミドルマネージャークラスの中高年層が労働市場から退出した。米国ほどドラスチックではないが、日本でも中高年層の非自発的離職の増加という従来はあまり見られなかった事態が進行している。

第二に、就業を希望しているが、適当な仕事が見つかりそうにもないという理由で求職活動を行っていない求職意欲喪失者の増加である。彼らはいったん求職活動を行えば失業者とみなされる潜在的な失業者であり、その数は445万人にもものぼる。完全失業者は現在約300万人強であるから、実際の失業者を上回っている。

第三に、若者のフリーター志向であり、労働白書では97年時点で15～34歳のフリーターを151万人と推定しており、82年比3倍に増加している。また、15～24歳では、1年以内に自発的に離職した者が就業者の24%にもものぼり、若者の失業者の場合は、非自発的離職者よりも自発的離職者の方がウエイトが高い。若者の就業意識は大きく変化しており、職業に対する目的意識が希薄化している。

第四が、少子高齢化問題である。2010年までの10年間に、労働力人口は、15～29歳の若年層が約400万人減少するのに対し、55歳以上の高年齢層は約380万人増加する。雇用の供給構造は「より少ない若者とより多い中高年」に構成変化していくわけであり、現在の雇用過剰と将来の労働力不足を見据えた需要構造の変革が求められている。一般的に、雇用延長、情報技術などの職業訓練、女性労働力の活用、外国人労働者の受け入れの拡大、年金・退職金改革、能力・成果主義の賃金体系の導入、勤務形態の多様化などが課題として挙げられているが、高齢化は着実に進むわけであり、これらの課題解決のスピードが問われる状況となっている。

これまで戦後日本経済を支えてきた終身雇用制度・年功序列型賃金・企業内組合、および、その結果としての企業への忠誠心という日本型雇用システムは根本的に変わろうとしている。労働力の流動化の流れは不可避であり、労働資源を効率的に再配分する労働市場の構造調整が課題となっている。新しい日本型の労働・雇用市場モデルを創出できるか否か、日本経済は歴史的な正念場を迎えている。

（調査第二部長 鈴木 利徳）