

2016 年早稲田大学雄弁会
8 月合宿レジュメ

政治経済学部 1 年 早川和紀

労働

人間は労働を通じて社会的存在になる

—カール・マルクス—

目次

1. 社会認識
2. 理想社会像、問題意識
3. 現状分析
 - 3-1. ワーキングプアと失業
 - 3-2. 日本型雇用システム
 - 3-3. 日本型雇用システムから表出する問題点
 - 3-3-1. インサイダーのみの重視
 - 3-3-2. 他律同質性
 - 3-3-3. 一律規制
 - 3-3-4. 労働者の能力固定
 - 3-3-5. 縦割り型の労働制度改革
4. 原因分析
 - 4-1. フォーディズムから資産形成型成長体制へ
 - 4-2. 前提
 - 4-3. 日本型雇用システムの三種の神器
 - 4-2-1. 長期雇用制度
 - 4-2-2. 年功賃金制度
 - 4-2-3. 企業別労働組合
5. 政策
 - 5-1. 主旨
 - 5-2. フレキシキュリティとは何か
 - 5-2-1. 北欧型
 - 5-2-2. アングロサクソン型
 - 5-2-3. 大陸欧州型
 - 5-2-4. 南欧型
 - 5-2-5. 東欧型
 - 5-3. デンマークモデル
 - 5-4. 日本への導入
 - 5-4-1. 日本への導入の正当性
 - 5-4-2. 柔軟な労働市場
 - 5-4-3. 積極的労働市場政策
 - 5-4-4. 職業訓練の評価制度
 - 5-4-5. 失業保険の拡充
 - 5-4-6. 労働組合
 - 5-4-7. 政策の結果

5-4-8. ワークシェアリング

6. 参考文献

- 6-1. ホームページ
- 6-2. 論文
- 6-3. 書籍

1. 社会認識

現代日本は、グローバル化の波の中にある。1960年代からの輸送手段の急速な発達、また特に1990年代からのインターネットの発達によるグローバル化によって、ヒト・モノ・カネ・情報が国境を越えて流動するようになった。それに伴い、企業は世界を舞台にした厳しい競争にさらされるようになった。

この情勢に対応すべく、政府は小泉政権の構造改革に代表される新自由主義経済政策の導入を行った。これは弱者を切り捨てて企業が国際間競争の生き残りを志向する事を助長し、かつて「一億総中流」とも謳われた日本の雇用環境を維持してゆくことは困難になった。そのため正社員の採用が減少し、非正規雇用が増加した。現に1980年代には15%前後であった非正規雇用の割合は、2015年には40%にまで達している。彼らは「雇用の調整弁」とも称され、多くはその日暮らしの生活に追いやられている。現に非正規労働者の平均年収は正社員より約300万円低い168万円であり、彼らの生活の不安定さが見て取れる。加えてここ40年でその数約200万人の増加がみられる通り、完全失業者が増えている。彼らに対して国は失業保険給付などの対策を行っているが、期間が短く、スキルアップがしにくいなど再就職への支援は非常に不十分なものである

2. 理想社会像・問題意識

私の理想社会像は「生きがいを持って努力し続けられる社会」である。

ここでいう生きがいとは、それに向かって努力し続けようとおもえる目標の事である。生きがいを持って努力し続けるためには二つの条件が必要である。一つ目に、最低限の生活が保障されていることである。二つめに、継続的に他者から個性に対する承認を得られることである。ここでの個性とは個々人のあり方のことである。他者から個性に対する承認が継続的に得られることで、自己に対して肯定的な感情を継続的に抱くことができる。この二条件が揃えば、努力をし続ける意欲を継続的に持つ事が出来る。

私の問題意識はワーキング・プアと失業である。労働とは価値を創出し他者に贈与する営為であるため、労働をすれば継続的に他者から個性を承認され、自己に対して肯定的な感情を継続的に抱くことができる。前者は労働しているにも関わらず生計が立てられるだけの給与を貰えていないので最低限の生活が保障されておらず、生きる基盤がない。さらに評価を受けられていないことで継続的に他者承認が得られていない。また後者は労働をできないことによって最低限の生活が送れない。加えて個性を継続的に承認される機会がなく、自

己に対して肯定的な感情を継続的に抱くことができない。これらより、彼らは生きがいをもって努力し続けることができていない。したがって、私の理想社会像と反する。よって、私の問題意識は「ワーキング・プアと失業」である。

3. 現状分析

3-1. ワーキング・プアと失業

ワーキング・プアとは貧困線以下で働く人々を指し、「働く貧困層」とも呼ばれる。貧困線とは統計上、生活に必要なものを購入できる最低限の収入を表す指標である。これはもともとメディア用語であり、現在の収入基準ではだいたい年収 200 万円以下で生活している人々を指す。当然彼らには娯楽や嗜好品に回せる余裕がない。失業者はここでは自発的失業ではないものを取り扱う。また特に長期失業に陥っている失業者を扱う。

彼らを生み出しているのは日本の雇用環境である。また現行の労働制度は前時代性を多分に有している。以下その現状を述べる。

ここでは日本の雇用制度を 1960 年代に確立した日本型雇用システムという観点から、それが現代に残っていることで日本の労働政策が時代にそぐわないものになり、ワーキングプアや失業者という社会的排除を受けた人々が発生していることを示す。

3-2. 日本型雇用システム

日本の労働制度は世界の中でも特異なものであったため、「日本型雇用システム」と呼ばれてきた。これは、高度経済成長期に形成され、バブル崩壊までは一定程度うまく機能してきた。「日本は世界で最も成功した社会主義国家である」といった言説があるほど、日本はこのシステムで成功を収めた。

3-3. 日本型雇用システムから表出する問題点

日本型雇用システムは、大きく分けて 5 つの、利点と表裏一体となる問題点を内包している。インサイダーのみの重視、他律同質性、一律規制、労働者の能力固定、縦割り型の労働制度改革、である。以下それぞれについて見てゆく。

3-2-1. インサイダーのみの重視

一つ目のインサイダーのみの重視、について述べる。これは「日本型雇用システム」が対象としているのは正社員だけだ、ということである。このシステムの下では、運よく一旦システムの中に入ることができた者はインサイダーとして守られ、安泰に生活することが可能である。しかし、もし運悪くこのシステムの中に入れなかった、あるいは途中で出ざるえなかった場合は、アウトサイダーとしてシステムを一切利用できなくなる。つまり、アウトサイダーのことは一切考慮されていないシステムだ、ということだ。

※インサイダー・アウトサイダー問題

今までの「日本型雇用システム」が適用される労働市場を「内部労働市場（＝インサイダー）」と呼ぶとする時、今、日本ではもう一つの労働市場が拡大している。それが「外部労働市場（＝アウトサイダー）」である。この市場は主に非正規労働者、女性労働者、そして中小企業労働者からなっている。かつて非正規雇用は制度上ほとんどなかったし、女性は家庭に閉じ込められていて基本的に労働者とはなっていなかった。また中小企業は成長する日本経済をけん引していた大企業の傘下にあることが多く、内部労働市場ほどではないにせよ雇用が維持されていた。しかしながら、バブル崩壊後の長期にわたる日本経済の低迷によって外部労働市場が大きく拡大した。この際、正規雇用労働者であるインサイダーの権利が強ければ強いほど、非正規雇用労働者や失業者、若者などのアウトサイダーが市場から不利な扱いを受けるようになってしまうことで、インサイダーとアウトサイダーの対立が生じていることを指す。最も顕著な例が年収格差で、平成 26 年度の正規雇用者の平均年収が 477 万円に対して非正規雇用者の平均年収が 169 万円と大きな格差がある。

3-2-2. 他律同質性

二つ目の他律同質性について述べる。

まず他律性の方から見る。マルクスの間疎外論によると、資本主義経済の下では労働はつねに疎外された労働、自分自身の労働でありながらそこに自分自身を見出すことができないような労働であることを宿命づけられている。労働者は被雇用者であり、給料をもらっている以上、雇用者への従属が必要となるのは当然のことであるという見方もある。また極端な話になるが、自分の個性が発揮できない仕事などもってのほかだから辞めてしまえ、という見方もある。しかし、どちらの立場に立つにせよ労働者が自由意志を持つ事は難しいと言える。例えば、日本の場合単身赴任という制度があるが、これは本来家族サービスを犠牲にするものであるため断りたい人が多くてもおかしくはない。しかし現実には断れる人は非常に少ない。これは日本の会社制度が多分に他律性を有しているからに他ならない。一つ目で述べたように日本ではインサイダーにいなければ満足に生活を送れない。「企業戦士」、「会社人間」という言葉に代表される、休日出勤も厭わず、残業代の方が基本給より多くなるほどの過重労働を行うといった日本の労働者のあり方は奇跡的な高度経済成長を支えたのは間違いない。間宏によると「会社人間」とは、経済大国を築き上げた「企業戦士」のあとを受け継いで、安定成長の達成を通して、日本を世界一の債権国に作り上げるのに、ペーサーメーカーとして働いた勤労者、を指す。またもう少し働き方に踏み込んだ定義として、田尾雅夫によると、「会社人間」の定義は、会社という組織に強く思い入れ、病的というほどまでに会社に人生のほぼすべてをささげる労働者を指す。組織の成長、ということを経験すれば過剰なほど自己犠牲的に働く人がいる方がよいというのもまた確かではある。しかしここで彼が強調している最も大きな問題点は、「会社人間」は組織に対して過剰に同調し、しかも過剰に組織に取り入れられることに気が付かず、ましてや異議を挟まない人たちであ

る、ということだ。これはむしろ挟めない、といった方がよいだろう。自我のすべてを会社にささげるとは精神衛生上も大きな問題がある。現に近年、「会社人間」には会社にのめり込みすぎて健全な自我概念を維持できなくなった人間類型というような意味すら付与されるようになったそうだ。

次に他律性に付随するものとしての同質性について見る。日本の企業は以上でも見てきたように組織を重んじているため、特に集団主義的な経営だと言われることも多い。企業は新入社員を「会社人間」とすべく研修を受けさせる。日本ではOJT (On-the-Job-Training) がその役割を担ってきた。「企業人間」になることが社会に出ることであった。こうして企業文化に慣れ親しみ、めでたく「企業人間」になれた社員は幸いである。しかしその文化に従えない人は村八分になる。それを恐れて多くの社員は同調行動をとるようになるのである。これが最も顕著に現れるのが日本人の大部分を占めてきた中流層においてである。彼らは単なる同調ではなく、過同調ともいうべき状態に陥っている。

さらに、日本の解雇規制の奇妙さがこれに拍車をかけている。まずその原則を確認する。民法第六二七条によると、当事者双方が雇用契約の期間を定めていない場合に各当事者は雇用契約の解約を自由に申し入れることができる。これは明治期から変わらぬ原則であるが、奥平寛子によると「解雇自由」の原則の下では雇用主による解雇権の濫用を制限することができないため、不当解雇の乱発を招きかねない。確かに、3・1・ で日本では経営危機などの際に行われる整理解雇の要件が非常に厳格であることを述べた。しかし日本ではそれ以外の解雇に関する規制が非常に緩い。例えば、特に経営上解雇の必要性があるとは思えないような労働者個人の行為言動に関する懲戒解雇やそれに準じる個別解雇がこれにあたる。これは雇用者側の恣意的な解雇を認めているに等しく、当然労働者は雇用者側のいうことを聞くしかなくなる、つまり雇用者である企業に従属せざるを得ないと言えよう。一方で、ヨーロッパ諸国の解雇規制は雇用者による恣意的な解雇を制限することを主眼としている。また経営上の理由に基づく整理解雇に関しては、日本のように一律にほぼ厳禁としてしまうのではなく、労働者代表との協議手続きで決定する。他律性のところで単身赴任の例を挙げ、日本の会社制度が他律性を多分に有すると書いたが、それはつまり、もし単身赴任を拒否すれば、解雇に結びつき生活できなくなるから、労働者は雇用者にやむを得ず従わねばならない、ということである。

3-2-3. 一律規制

三つ目の一律規制について述べる。現在労働問題に関して労働法規を強化する際に、基本的に一律に強硬適用となるため、実態に合わないことが多々ある。例えば、解雇権濫用法理は戦後、民法六二七条を補完する形で労働者の保護強化などを目的に現行の判例をそのまま法制化した判例法理である。経営基盤が弱いことが多い中小企業に、杓子定規的運用でこの法理を適用して雇用保護を強化することがかえって正社員の新規採用を抑制してしまう、という問題が発生している。補足になるが、4-3-1 で述べる「整理解雇の四原則」はこの法理を発展させたものである。

また労働者に対する認識に関しても、企業別労働組合の意志が全労働者の声を代表しているというような一元的なものである。

3-2-4. 労働者の能力固定

四つ目の労働者の能力固定について述べる。まず、ここまで再三述べているように、雇用者側に比べて労働者の立場は非常に弱いものである。それゆえ、労使間交渉を一つとっても対等な交渉は不可能である。そのために労働者は団結という武器を使用して労働組合を結成し、企業側と交渉にあたる訳である。

しかしいくら団結したり、強力な労働法規を作って労働者を保護してみても、結局は労働者自身の労働者として能力向上がなければ立場が弱いままであることに変わりはない。かつてはOJTによって日本企業は社員を育ててきた。それが今や計画的なOJTを行っている企業は正社員に対してでも半数程度、非正規雇用者に至っては2割を切っている状況である。そのため、労働者は自分の労働者としての能力を高めることができない。また、3-2-2で述べた他律同質性のために転職をすることもままならず、今の職にしがみつくしか方法はなくなる。

3-2-5. 縦割り型の労働制度改革

最後に、五つ目の縦割り型の労働制度改革について述べる。今まで政府が打ってきた労働制度改革、特に労働法制は個別的なものでしかなく、労働法制の相互関係がほとんど考慮されてこなかった。社会認識でも述べた通り、社会状況が大きく変容している今、これらの法制間で整合性が取れなくなっている。例えば、労働に関する社会保障制度は、「福祉」的な面と「労働」的な面が存在し二者択一になっていることが多い。これは旧厚生省の「福祉」と旧労働省の「労働」の縦割り行政による決定がそのまま残っているからである。

以上、日本の労働市場の特徴から生じている問題点を挙げた。

4. 原因分析

4-1. フォーディズムから資産形成型成長体制へ

フォーディズムとは、アメリカのフォード・モーターが取り入れていた、大量生産、大量消費を可能にしてきたシステムである。1970年代半ばまでは国際資本移動の制限があり、フォーディズムは内需主導型の高度経済成長を展開した。つまり労働者の賃金を上昇させ、彼らの購買力を高めることで内需を高めるといった方法がとられていた。日本でも事情は同じであった。しかし、1970年代半ば頃からフォーディズムが危機に陥りはじめた。これにより、生産拠点の海外進出や流通が国際化していった。社会認識で述べたグローバル化が本格的に進展し始めたのは1980年代半ば以降である。パリ第10大学のミシェル・アグリエッタによると、グローバル化とは「非西欧社会の内部にまで資本主義を浸透させる賃労働制度の普遍化、およびこれによる国際分業の変容」として定義されている。こうした局面に

際し、全世界的に解雇規制の緩和や非正規雇用の増大を含んだ雇用形態の多様化が進行した。つまり労働市場の柔軟性 (flexibility) が非常に高まった。また、アグリエッタによると1990年代のアメリカにおいて、「資産形成型成長体制」が出現した。「資産形成型成長体制」は、賃労働者の貯蓄が機関投資家を通じた金融資産の獲得へと向けられるようになった結果生まれた、「賃労働者の貯蓄と企業の収益性との間の新しい結合様式」によって発生した体制である。

フォーディズムと資産形成型成長体制の本質的な制度的媒介は、前者は団体交渉と信用制度であるのに対し、後者は機関株主による企業統治とグローバル化である。前者の体制において必要とされたのは労働生産性の向上と、それを労使へそれぞれ実質賃金と利潤という形での分配であり、後者の体制においては株主資本利益率 (株式当たりの利潤) を上昇させることと、それを株主への配当と企業に留保される利潤に配分することである。

この移行は、所謂「ものづくり」から「カネ」へと、経済を動かすアクターのパラダイムシフトがおきたことを意味する。つまり、「ものづくり」を得意としてきた技術立国日本は産業構造の転換をいやおうなしに迫られているのである。そのあおりは当然企業にも及んでいる。とはいえ企業は「資本家」側であるから、その「資産」を運用すれば存続は可能である (ただし、「資源 (ここではヒト、モノ、カネ、情報などグローバル社会を生き残るために必要なものを指す)」を持っている企業に限る)。問題は労働者である。多くの労働者は今、このパラダイムシフトの中で翻弄されている。

4-2. 前提

日本型雇用システムからは3章で述べたような問題点がある。その原因としてこのシステムの特徴を見てゆく。日本型雇用システムには、長期雇用制度、年功賃金制度、企業別組合の三つの特徴がある。これらは「三種の神器」とも呼ばれる。以下日本の労働制度を世界と比較し、その特異性について触れつつ、三種それぞれについて見てゆく。

まず、それらの前提となっている、雇用契約の特異性から見る。民法第六二三条によると、雇用契約とは「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによってその効力を生ずる。」と定義されている。ここで「労働」の、世界と日本における見方の違いについて述べる。世界では雇用契約を結ぶ段階で具体的に労働の種類を特定する。例えば、介護職や旋盤工といった仕事である。これを職務 (Job) と呼ぶ。一方、日本では雇用契約を結ぶ段階で具体的な職務を決めないため、自分が就職する企業の中のすべての労働が対象となる。確かに実務の際は個別の業務に従事するが、これは雇用された後に使用者の命令で決まるものである。つまり日本型雇用システムにおける雇用契約は世界一般の職務契約ではなく、一種のメンバーシップ契約であると言える。

4-3. 日本型雇用システムの三種の神器

雇用契約が特異であることから、長期雇用制度、年功賃金制度、企業別組合の「三種の神器」は必然的に生まれてくる。

4-3-1. 長期雇用制度

一つ目の長期雇用制度（＝終身雇用制度）について述べる。日本以外の社会では、職務契約であるため、技術革新などで特定の職務がなくなれば、解雇事由としても妥当なものとなるため、それに従事する労働者を解雇できる。そのため、終身雇用となりにくい。一方、日本では雇用契約時に職務が決まっていなため、特定の職務がなくなったとしても別の職務に異動させ、雇用を維持することが可能である。そのため特定の職務がなくなることは解雇事由として正当な物とはなり得ない。ヨーロッパやアジアにも解雇規制は存在するのに、日本の解雇規制が特に岩盤規制だと言われる大きな原因の一つである。また、日本でも企業の経営危機などには整理解雇が認められてはいるが、これには厳しい要件が存在する。これは「整理解雇の四要件」と呼ばれている。具体的には、

- (1) 人員削減の必要性
- (2) 人員削減の手段としての整理解雇選択の必要性
- (3) 被解雇者選定の妥当性
- (4) 実施手続きの妥当性

である。至極妥当に思われるが、これを遵守すると解雇はほぼ不可能である。

4-3-2. 年功賃金制度

二つ目の年功賃金制度（＝年功序列制度）について述べる。ここまで見てきたように雇用契約のあり方の違いから、日本以外の社会では賃金決定の原則が職務にある（＝同一労働同一賃金）。これに対して日本では賃金は職務と切り離して決定される。その際に最も多く用いられる指標は勤続年数や年齢である。これに加えて人事査定を行うことで賃金が決定されている。

4-3-3. 企業別組合

三つ目の企業別組合について述べる。日本以外の社会では、雇用契約上被雇用者の職務は限定されているため、通常産業別組合となっている。これに対し日本では雇用契約上職務が決まっていなため、産業別の組合にはなりえない。むしろメンバーシップ契約であることから企業とそのメンバーである被雇用者が交渉する必要がある。また交渉内容も基本的に企業内で生ずる事柄がほとんどである。長期雇用制度の中で企業と被雇用者は命運を共にする存在であるため、企業別に労働組合が結成されてきた。

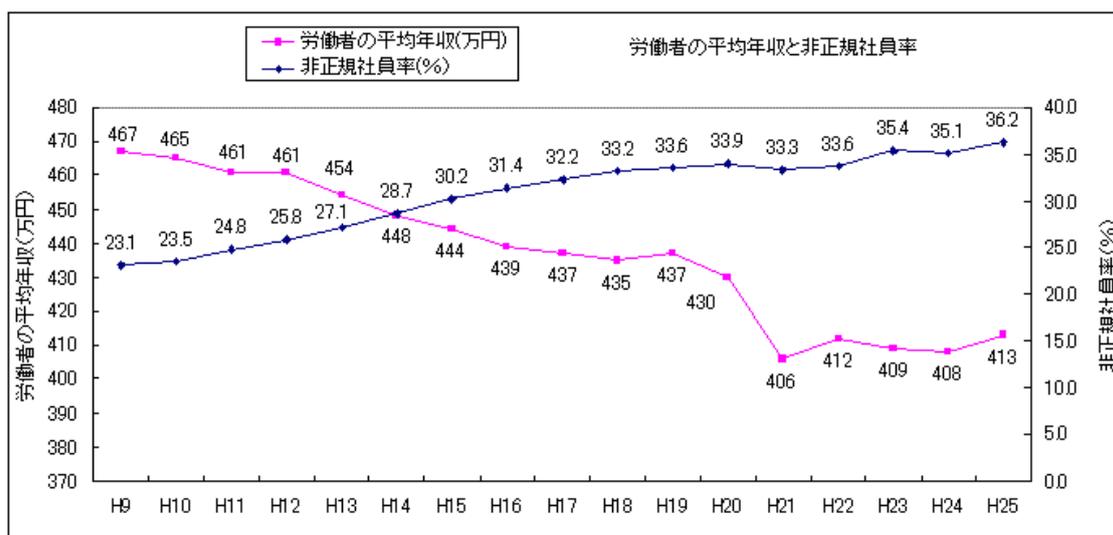
5. 政策

5-1. 主旨

労働政策に対する考え方には大きく分けてネオリベリズム的立場に立つか、社会民主主義的立場に立つかの二種類がある。前者は中曽根内閣や小泉内閣で特に採用された考え

方である。中曽根内閣では国鉄の民営化、小泉内閣では郵政民営化や労働の規制緩和が行われるなど小さな政府が指向された。確かにこれらによって 02 年から 07 年まで続いた戦後最長の持続的な経済成長である「いざなぎ景気」に代表される好景気を記録し、大企業は史上最高益を出し続けた。その一方で、トリクルダウンは起こっていない。下図を参照すると、実に労働者の年収は右肩下がりに下がり続けている。

そして、現状分析で述べた通り、非正規雇用者も大きく増加しており、全体の 40%にもなろうとしている。この非正規雇用者のうち、半数以上がワーキングプアである。



一方後者の社会民主主義的立場を推し進めた国家の代表格としてはソ連が挙げられるが、結局制度の機能不全を起こし崩壊してしまった。現在経済政策で社会民主主義的立場のみをとっている国家はない。

両者とも単独で行われた場合は欠点が出ている。しかしこれを組み合わせて使った場合はどうだろうか。先程引用したアグリエッタは、資産形成型成長体制が賃金労働社会の統合と両立するために必要なこととして以下の 5 点を制度化する事を挙げている。

- ① 労働市場における柔軟性と保障性と両立
- ② 株主支配の見直しと労働者の集団的基金
- ③ 年金基金の社会的性格とその社会的管理の必要性
- ④ 排除されない権利と政治の復権
- ⑤ 女性の社会的進出と新しい消費様式

ここでは問題意識を鑑み、特に①について見てゆく。現状分析、原因分析でも述べている通り、資産形成型成長社会が発展した現状において、雇用者側は非正規雇用で代表される多様なコストカット策を打ち出している。これは言い換えると保障性を犠牲にして柔軟性のみを推し進めている結果である。

ではこれをいかに是正するか。先程のアグリエッタは、「現在の職務を解雇されても労働者が社会的権利を給付されながら継続的に別の職務につくことができるような『新しい労

働資格 (a new status of labour)』を労働者が得られるようにすることを構想した。この「新しい労働資格」を得るとするのは、職業訓練への参加を通じて人々の生涯的な就労可能性を高めておくことと深く結びついている。これをかつての日本労働市場に当てはめて考えると、日本企業は今まで自社の従業員に対しOJTなどを行ったり、高い福利厚生を提供して終身雇用を保証することによって、ある種の「労働資格」を保障してきたと言える。しかし、現状を踏まえて考えるに、今の日本企業にそれだけの「労働資格」を従業員に保障できる体力は残されていない。もし残されていたとしても、資産形成型成長体制が世界を席卷している中で、内部留保を増やす、あるいは資産運用などに投資することの方が当然優先となるため、人的資本に投資するというのは優先順位が低くなる。だからこの役割を担えるのは国家しかない。

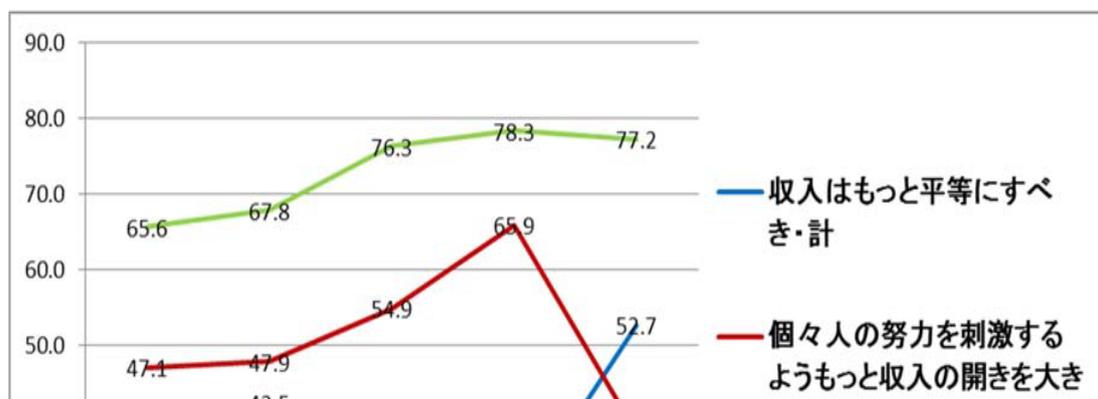
ここで富の再分配という観点からこの新自由主義的政策と社会民主主義的政策の2つをとらえなおす。再分配の原則には衡平原則と平等原則の2種類がある。

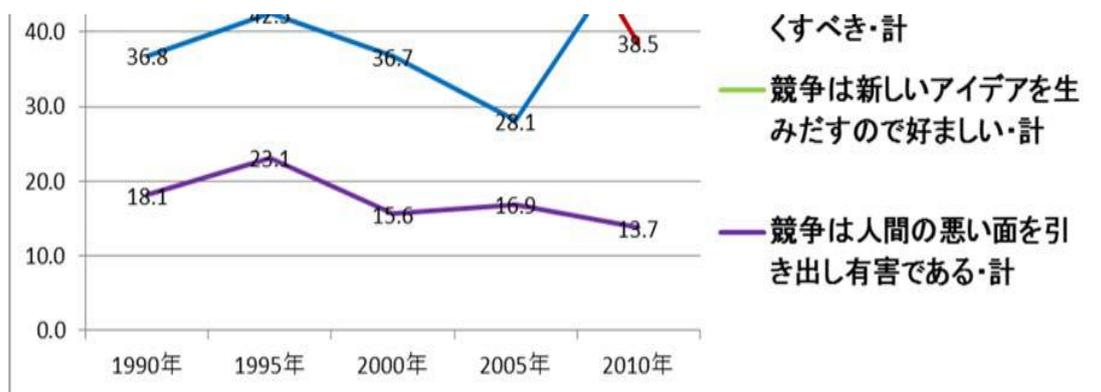
衡平原則とは何らかの基準（例えば営業成績など）に基づいて対象者（ここでは労働者）の価値評価を行い、その結果に応じて資源（ここでは賃金）の分配を行うという考え方である。これは新自由主義的政策が採用している原則であり、ベンサム功利主義から出てきた考え方である。

一方平等原則とはその名前の通り資源を個人に平等に分配するという原則である。これは社会民主主義的政策が採用している原則であり、ロールズの格差原理から出てきた考え方である。

つまり前者は機会の平等、後者は結果の平等を重視するというものである。

現在日本社会では、明らかに衡平原則をとる政策に対する違和感が広まっている。電通が行った「世界価値観調査」によると（下図参照）、2010年段階で、「収入はもっと平等にすべき」という割合が半数を超えている。





ここで重要になってくるのは、両者の利点を包含した第三の道を模索することである。第三の道として、新自由主義的政策と社会民主主義的政策の両者を両立した労働政策として生み出されたものが存在する。フレキシキュリティである。

5-2.フレキシキュリティとは何か

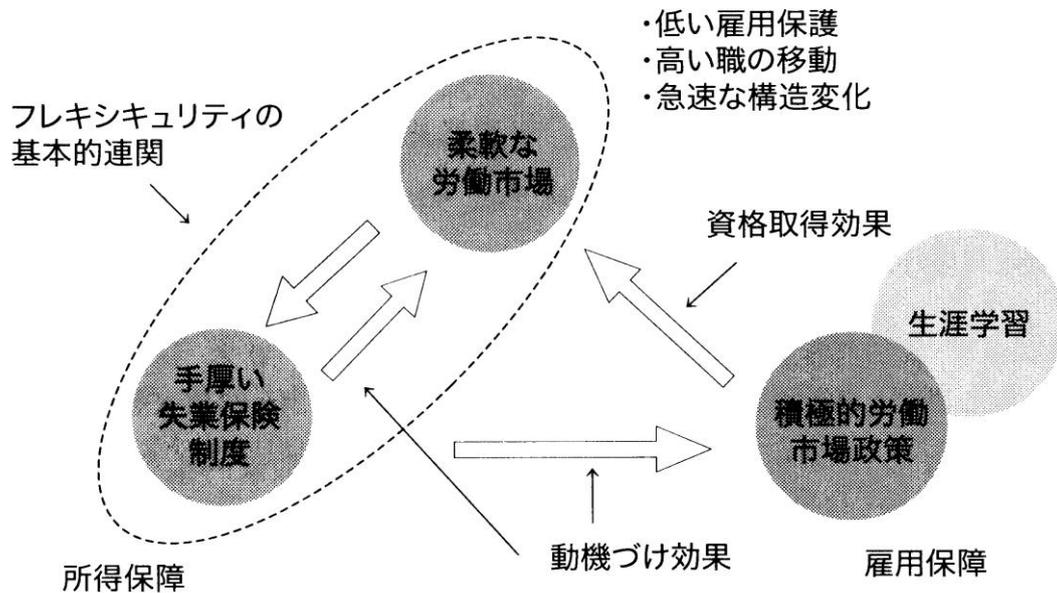
フレキシキュリティ (flexi-curity) とは、柔軟性 (flexibility) と保障性 (security) を結合させて作った造語であり、1990年代におけるデンマークとオランダの労働市場改革の成功を特徴づける用語である。柔軟性とは労働市場、雇用、労働編成などにおける人材の流動性を指す。また保障性とは被雇用者にとって所得や雇用が守られていることを指す。従来まで労働政策において柔軟性と保障性は相反するものだとされていたがこの理論の登場により、互いに促進的な補完関係を構築できるということが初めて実証された。そのため、EUでは、のちに述べるデンマークモデルを採り入れて「フレキシキュリティ共通原則」を2007年に発表した。

フレキシキュリティは柔軟性・就労可能性と保障性のそれぞれの程度によって5つの型に分類される。ここで、柔軟性・就労可能性とは解雇保護法制が厳格なものか緩いものかということと継続的職業訓練を指し、保障性とは労働市場政策に継続的職業訓練が合わさっている状態を指す。5つの型とは、北欧型、アングロサクソン型、大陸欧州型、南欧型、東欧型からなる。

5-2-1. 北欧型

ここには、デンマーク、スウェーデン、フィンランド、オランダが含まれる。高水準の柔軟性と保障性という特徴を持ち、低い失業率と高い就業率を達成している。

その中でも特にデンマークのフレキシキュリティは「デンマークモデル」と呼ばれており、他国に比べて非常に成功を収めていた。柔軟な労働市場、積極的労働市場政策、手厚い失業保険制度という3つの政策が下図のように相互に連携して「ゴールデン・トライアングル」というものが形成されている。



5-2-2. アングロサクソン型

ここにはイギリス、アイルランドが含まれる。就労可能性を欠く低技能労働者が多く内包されている。

5-2-3. 大陸欧州型

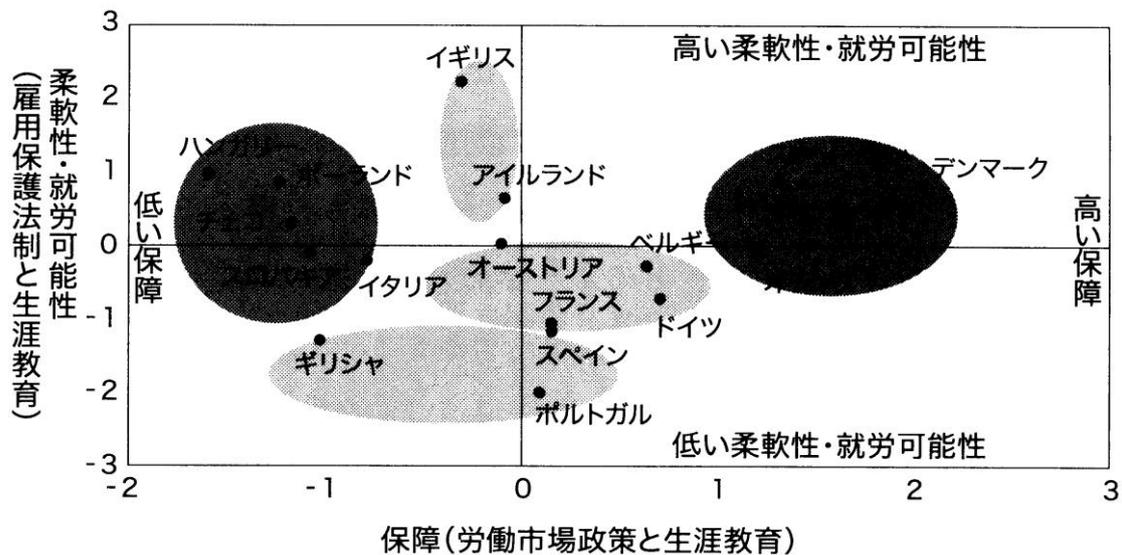
ドイツ、フランス、ベルギー、オーストリア、ルクセンブルクが含まれる。柔軟性が低く、解雇規制が強く保障が高いという特徴をもつ。そのため、労働市場の硬直性と多数の長期失業者という構造的問題を抱えている。

5-2-4. 南欧型

スペイン、ポルトガル、ギリシャが含まれる。柔軟性が低く、保障性は中程度という特徴をもつ。労働市場が分断状態であるということと、非正規雇用が急増しているという問題を抱えている。

5-2-5. 東欧型

相対的に柔軟性が高く、保障性が高いという特徴をもつ。
以上をまとめると以下の図のように表せる。



5-3. デンマークモデル

ここではEUによって最も成功例だとされているデンマークモデルを見てゆく。デンマークの歴史的背景も確認しつつ、今後日本に導入するにあたって注意すべき点を提示する。

デンマークは解雇や退職が原則自由な国である。この歴史は1899年の所謂「9月の和解」と呼ばれる労使協定にまでさかのぼる。

また手厚い失業給付制度も起源は同じころにある。デンマークの失業給付制度は、ゲントシステム (Ghent System) とよばれるフィンランドやスウェーデンと同様の制度を基本とし、1969年に現在の形となった。失業者に対する失業給付は失業保険基金を通じて行われ、その財源は所得税とあわせて納付される労働市場負担金の一部で、負担割合は個人所得の8%である。失業給付期間は4年だが、この期間に職に就けなかった場合は、福祉給付を受けることができる。企業には抛却義務はなく、費用が不足した場合は政府が補助するため、デンマーク企業の採用・解雇費用を低く抑える要因になっている。

そしてデンマークモデルの最大の特徴ともいわれるのが、1993年と1994年に採用された大規模な積極的労働市場政策である。概要としては、

- ① 離職後の無活動期間を9カ月（29歳以下の若年失業者と60歳以上の高齢失業者は6カ月）とし、その後の活性化期間を3年とする。失業者は無活動の期間に失業手当を受給する
- ② 個々の長期失業者への支援を各失業者のニーズに合わせたものとする
- ③ 政策の実施は地方ニーズに適合するようにプログラムを調整する、④職務訓練制度と失業給付の関連を断ち切る

通常、失業者は、失業登録から1カ月以内に個別カウンセリングを受け、3カ月毎に公共職安のカウンセラーと面談しなければならない。アクションプランが始まるのは通常、失業から9カ月後だが（若年者と高齢者は6カ月）、失業者は最初の活動オファーを受けた後、

6 カ月毎にプログラムに参加することが義務づけられる。また、失業給付受給から 2 年半を経過した失業者は、失業給付を受ける残りの期間（1 年半）、積極的求職活動を含む積極的労働市場プログラムに参加しなければ、受給資格を失う

デンマークは、失業者向けの教育訓練制度や在職者向けの教育訓練、および生涯教育にも力を入れており、求職者や労働者が特定企業だけでなく、外部労働市場で活用できるスキルを習得する制度設計を実現している。（藤川論文より引用。）

5-4. 日本への導入

フレキシキュリティを日本へ導入するにあたって、政策ごとにその有効性と、導入方法を見てゆく。ただし、個人主義が確立していないなど日本固有の事情も数多く存在するため、部分的導入にとどめる。導入の目的としては、アウトサイダーの給与をインサイダーの給与と同水準にまで引き上げることである。

5-4-1. 日本への導入の正当性

導入の正当性に関して述べる。一つは福祉のあり方という観点、もう一つは政策を打つ対象にとってのメリットという観点で見ると、

エスピノ＝アンデルセンの福祉レジーム論においては

- ① 自由主義レジーム
- ② 保守主義レジーム
- ③ 社会民主主義レジーム

の三つに分けられている福祉のあり方のうち、デンマークは③にあたる一方で、日本はこの三要素を複合的に持ち合わせている。このため、一見土俵が異なるようにも感じられるが、実際には要素を持ち合わせているので、導入は可能である。

さらに、そもそもフレキシキュリティという制度は、企業側にとっては解雇規制が緩くなることで人員整理が行いやすくなるため導入を歓迎するものである。現に日本版フレキシキュリティの導入を主張しているのは日本経済団体連合会（経団連）であることから明らかである。加えて労働者側にとっても、今や五人に一人以上が雇用市場のアウトサイダーである事情を鑑みると、今の制度のままでは彼らがインサイダーになれる可能性は極めて低いため、そういった垣根をなくしてゆく方向にあるこの政策は打たれるメリットがあると考えられる。

5-4-2. 柔軟な労働市場

これは端的に言って解雇規制の水準を下げるというものである。しかし現状分析で述べた日本の解雇規制が従業員の生活を守ってきたことも事実であり、今回解雇規制を緩和するのは非正規雇用者に限る。ただ、この政策を続ければ 10 年以内には正社員にも解雇規制緩和が及んでゆくと考えられる。

解雇規制を緩和することのデメリットとしては、失業が増加するというのが挙げられるが、これについては 5-4-3、5-4-4、5-4-5、5-4-8 で挙げる政策によって再就

職を容易にできることで解決する。そもそも、フレキシキュリティの主眼は、再就職を容易にして長期失業をなくすということに置かれているため、必ずしも失業そのものが問題なわけではない。

ここで解雇規制を緩和する目的は、労働市場の人材流動性を高めることにある。さらにこうすることで日本の場合年功序列型の賃金体系が崩れるので、転職が容易になる。年功序列型の賃金体系が崩壊しなかった場合、転職すると賃金が低下するばかりになってしまう現状が変えられない。

解雇規制緩和のさらなるメリットとしては労働生産性の向上が挙げられる。以下 RIETI の分析に則って説明する。一部数理モデルも使用するがここではそれを定性的に解釈するものとする。

まず仮説として立てられたものは、「解雇規制の強化が生産性の伸び率を下げる」という仮説を数式化したものが以下の式になる。

$$\ln Y_{ijpt,t+1} - \ln Y_{ijpt} = \alpha + \mu R_{pt} + x_1^1 pt \beta_1 + x_2^2 it \beta_2 + \beta_3 x_3 jt + \beta_4 x_4 t + \varepsilon_{ijpt}$$

Y_{ijpt} = p 都道府県に本社を持つ j 産業に属する企業 i の t 年の生産性

R_{pt} = p 都道府県における t 年の解雇無効判決変数

コントロール変数

x_1^1 = 都道府県属性

x_2^2 = 企業属性

x_3^3 = 産業属性

x_4^4 = 全ての都道府県・企業・産業に共通の属性

これらのコントロール変数を加えることにより、生産性に影響を与え得ると同時に解雇無効判決変数とも相関する可能性のある変動を取り除き、解雇無効判決の影響を示す μ の推定値の頑健性を確認することができる¹。解雇無効判決変数 R_{pt} は労働者寄りの整理解雇判決（解雇無効判決）が相対的に多く蓄積されてきた時に正の値を取るため、 μ の推定値が有意に負の値を取る時に「解雇規制の強化が生産性の伸び率（対数階差）を下げる」という仮説が採択されることになる。（労働市場制度改革 雇用保護は生産性を下げたのかー『企業活動基本調査』個票データを用いた分析 滝澤らによる研究より引用）

この式から、解雇無効判決が TFP に与える影響が分かり、その結果が表 3 である。同様に、整理解雇の無効判決が資本・労働比率と労働生産性の伸び率に与える影響が分かり、

TFP とは全要素生産性という概念であり、

$$\text{全生産要素生産性 (TFP)} = \frac{\text{生産量}}{\text{全生産要素投入量}}$$

で定義される。

その結果が表4である。

ここから導かれる結論としては、2つある。一つは、厳しい解雇規制はTFP伸び率を大幅に減少させている、ということ。もう一つは、整理解雇無効判決を相対的に多く出している裁判所のある都道府県に本社を置いている企業では、TFP伸び率がはっきりと減少していることである。また、TFP伸び率の減少を通して労働生産性の伸び率も減少することが分かった。

つまり、厳しい解雇規制は労働生産性を下げていることがわかる。

表3 労働者寄りの整理解雇判決が全要素生産性に与える影響

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	被説明変数:対数 TFP[t+1] - 対数 TFP[t]				
			基本モデル	イノベーション指 飲食業標なし	パート比率なし のみ	製造業の	卸・小売・			
解雇無効判決			-0.00053 *** [0.0002]	-0.000602 *** [0.0002]	-0.000519 *** [0.0002]	-0.000398 *				-0.000522 ** [0.0024]
自己資本比率			0.0154 *** [0.0039]	0.0125 *** [0.0046]	0.0168 *** [0.0037]	0.0136 ***				0.0151 *** [0.0038]
対数 TFP[t]			-0.3440 ***	-0.3665 ***	-0.3407 ***	-0.2287				***
			-0.3900 ***	[0.0112]	[0.0094]	[0.0113]	[0.0110]	[0.0150]		
ROA			-0.0652 * [0.0364]	-0.0604 [0.0411]	-0.0662 * [0.0371]	-0.0791 ***				-0.1036 [0.1073]
対数従業員数			0.0053 *** [0.0018]	0.0041 ** [0.0017]	0.0030 * [0.0016]	0.0091 ***				-0.0010 [0.0036]
企業年齢			-0.0004 *** [0.0001]	-0.0003 *** [0.0001]	-0.0003 *** [0.0001]	-0.0005 ***				-0.0001 [0.0002]
女性従業員比率			-0.0559 *** [0.0050]	-0.0697 *** [0.0048]	-0.0933 *** [0.0052]	-0.0054				-0.1367 *** [0.0240]
パート従業員比率			-0.0731 *** [0.0062]	-0.0969 *** [0.0068]		-0.0480 ***				-0.0743 *** [0.0110]
R&D 集約比率			0.0684 *** [0.0174]		0.0809 *** [0.0186]	0.1400 ***				0.0322 [0.1833]
研究者比率			-0.0241 [0.0169]		-0.0110 [0.0164]	-0.0056				-0.0826 [0.0497]
特許件数			-0.0000005 [>0.000]		-0.0000001 [>0.000]	-0.0000011 ***				-0.0000024 [>0.000]

輸出比率	0.0242 **	0.0233 *	0.0297 **	0.0186 ***	0.0767 ***
	[0.0118]	[0.0124]	[0.0116]	[0.0057]	[0.0218]
営業費用比率	0.0015 **	0.0014 **	0.0013 ***	0.0068 ***	-0.0018
	[0.0006]	[0.0006]	[0.0004]	[0.0011]	[0.0014]
給与総額比率	-0.0250 ***	-0.0201 ***	-0.0270 ***	-0.0265 ***	0.0016
	[0.0058]	[0.0064]	[0.0047]	[0.0047]	[0.0056]
売上高伸び率	-0.0198 ***	-0.0173 ***	-0.0219 ***	-0.0307 ***	0.0243
	[0.0059]	[0.0049]	[0.0058]	[0.0045]	[0.0017]

R-squared 0.1604 0.1795 0.1607 0.1445 0.1799 サンプル数 58277 70089 58277 32292 20887

注 1) ***は 1%、**は 5%、*は 10%の有意水準で、それぞれ係数の有意性を棄却することを示している。

注 2) カッコ内は都道府県でクラスタリングしたロバストな標準誤差を示している注 3) 推計式には、都道府県属性(革新知事ダミー、総務省出身知事ダミー、対数公的総固定資本形成、不確実性、有効求人倍率、労働組合組織率)、DI、ハーフィンダール指数が含まれている。

ただし、第 5 列の分析では不確実性・有効求人倍率(都道府県属性)とDI(共通属性)が省かれている。

表4 労働者寄りの整理解雇判決が資本労働比率と労働生産性に与える影響

	(1)	(2)
	対数資本労働比率[t+1]	対数労働生産性[t+1]
	- 対数資本労働比率[t]	- 対数労働生産性[t]
解雇無効判決	0.00017	-0.00095 **
	[0.0001]	[0.0003]
自己資本比率	0.0077	-0.0148 ***
	[0.0067]	[0.0040]
対数 KL[t]	-0.0360 ***	
	[0.0017]	
対数 YL[t]	-0.0369 ***	
	[0.0047]	
ROA	0.0117	-0.0574 **
	[0.0219]	[0.0267]
対数従業者数	0.0153 ***	0.0183 ***
	[0.0012]	[0.0015]
企業年齢	0.0007 ***	-0.0003 ***
	[0.0001]	[0.0001]
女性従業者比率	0.0008	-0.0109
	[0.0149]	[0.0067]
パート従業者比率	-0.0484 ***	-0.0393 ***
	[0.0131]	[0.0103]
R&D 集約比率	0.1587 *	0.0540
	[0.0838]	[0.0451]
研究者比率	0.0935 ***	0.0786 ***
	[0.0236]	[0.0185]
特許件数	-0.0000041 ***	-0.0000021 ***
	[>0.000]	[>0.000]
輸出比率	0.0464 ***	0.0441 ***
	[0.0166]	[0.0119]
営業費用比率	-0.0028 **	-0.0005
	[0.0014]	[0.0019]
給与総額比率	-0.0538 ***	-0.0315 ***
	[0.0107]	[0.0079]
売上高伸び率	-0.0381 ***	-0.1462 ***
	[0.0106]	[0.0096]

R-squared 0.0339 0.0688 サンプル数 58277 58277

注1) ***は1%、**は5%、*は10%の有意水準で、それぞれ係数の有意性を棄却することを示している。

注2) カッコ内は都道府県でクラスタリングしたロバストな標準誤差を示している

注3) 全ての推計式には、都道府県属性（革新知事ダミー、総務省出身知事ダミー、対数公的総固定資本形成、不確実性、有効求人倍率、労働組合組織率）、DI、ハーフィンダール指数が含まれている。

5-4-3. 積極的労働政策

ここでは職業訓練制度の拡充を意味している。平成24年度の公共職業訓練実施状況では再就職率が民間委託ではないものに限れば80%を上回っており、公共職業訓練自体の政策効果は高いと考えられる。この年、「働く能力と意志を持ち、しかも本人が現に求職活動をしているにも関わらず、就業の機会が社会的に与えられていない者」である完全失業者のみに限っても285万人存在した。しかし、その利用率は10%程度であり、十分に活用されていない。

平成24年度 公共職業訓練実施状況

	合計		機構		都道府県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
離職者訓練	151,552	-	30,363	-	121,189	-
うち施設 内	41,730	81.0%	30,332	84.9%	11,408	73.0%
うち委託	109,822	69.2%	41	68.3%	109,781	69.2%
在職者訓練	103,001	-	49,555	-	53,446	-

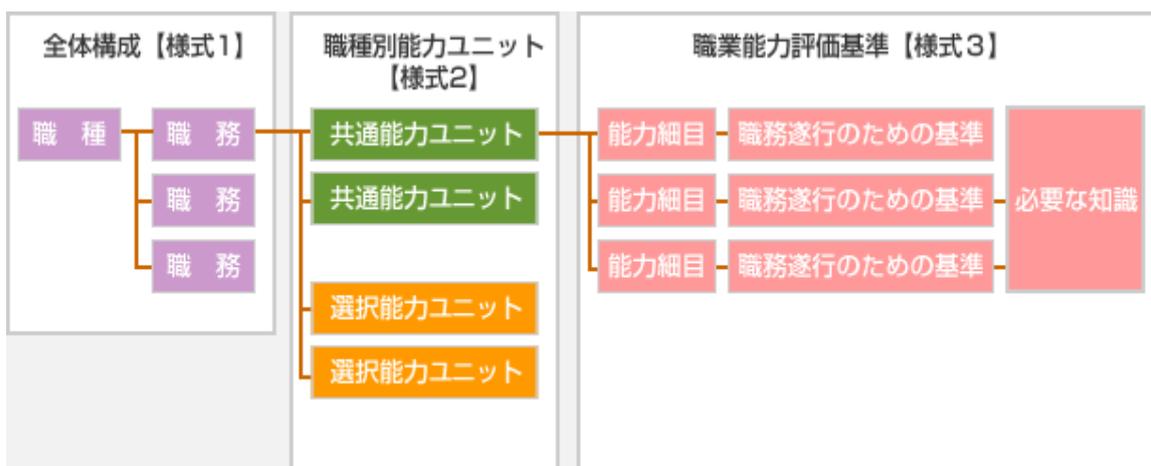
学卒者訓練	18,561	93.9%	5,903	97.8%	12,658	92.7%
合計	273,114	-	85,821	-	187,293	-

ここから言えることは、失業者に対し職業訓練の周知徹底をすることが必要だということだ。そこで、のちに述べる失業保険の受給要件に職業訓練の受講を義務付けることとする。

5-4-4. 職業訓練の評価制度について

日本では制度上ジョブ・カード制度という形で、2008年頃から、公共職業訓練修了者でかつ正社員でない人々に「職業能力証明書」を発行し、再就職の補助にしている。

【職業能力評価基準の枠組み】



公共職業訓練の中の一つである雇用型訓練について見てみる。この訓練は、訓練終了後に訓練先企業に正社員として就職することを想定して、企業に求職者を派遣し、訓練を行うものである。実際に労働政策研究・研修機構の小杉氏らの研究により、雇用型訓練は、公的訓練非受講者と比べて就職できる確率と、正社員就職する確率が高いことが確認された。

しかしながら、これだけでは結局のところ既存の日本型雇用システムのインサイダーにすればよいという発想でしかない。インサイダーを作り出せば必ずアウトサイダーが生まれるが、もしアウトサイダーになってしまえば救われることはないので、こういった現行の労働政策だけでは不十分である。そのため、ここではアウトサイダーに特に焦点をあてて考える。イギリスのNVQ (全国職業資格) やEUのEQF (欧州共通資格枠組み) を参考に、義務教育終了レベル～博士号取得レベルまでの資格認定制度を作成する。

図表 7-3 EQF(欧州資格枠組み)

	高等教育	知識	スキル	コンピテンス
	ヨーロッパ高等教育領域の資格枠組みとの互換性	理論ないし事実に結び付けて表現される。	認知的なもの(論理的、直観的、創造的な思考の使用を伴う)ないし実践的なもの(手先の器用さと手法、材料・道具・装置の使い方を伴う)として表現される。	責任と自律の観点から表現される。
レベル8	博士レベル(高等教育第3期)	仕事または学習の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術研究やイノベーションにおける重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	十分な権威、イノベーション、自律性、学術的・専門的完全性、研究を含む仕事または学習の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる
レベル7	修士レベル(高等教育第2期)	ある分野の仕事または学習の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するためと、異分野からの知識を統合するための研究やイノベーションに必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革、専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任
レベル6	学士レベル(高等教育第1期)	ある分野の仕事または学習の高度な知識 理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な、熟達とイノベーションを示す、高度なスキル	予測不能な変更がある仕事または学習状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理 個人および集団の専門的能力の開発管理に対する責任
レベル5	準学士レベル(短期高等教育)	ある分野の仕事または学習の包括的・専門的な事実に・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決策を開発するのに必要な総合的な認知と実践的なスキル	予測不能な変更がある仕事または学習状況での管理監督、自己と他者の達成状況の検証と発展
レベル4		仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実に・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題を解決するのに必要な認知と実践的なスキル	通常予測できるが、変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理、仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
レベル3		ある分野の仕事または学習に ついての事実、原理、プロセスおよび一般概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び情報を選択し、適用することによって、任務を達成し問題を解決するのに必要な認知と実践的なスキル	仕事または学習における任務の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動を状況に適應させることができる
レベル2		ある分野の仕事または学習に ついての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情報を利用でき、単純な規則と道具を用いて日常的問題を解決できる、基本的な認知と実践的なスキル	多少の自律性を伴う監督下での仕事または学習
レベル1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された状況における直接監督下の仕事または学習

出所：松井裕次郎「若年者の就業支援 —EU, ドイツ、イギリス及び日本の職業訓練を中心として」、『青少年をめぐる諸問題総合調査報告書』、国立国会図書館、2009.2、を筆者が一部修正。(原典は、Recommendations of the European Parliament and of the Council on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning, 2008)

5-4-5. 失業保険の拡充

日本にももともと失業保険はあるのだが、現在失業者の利用率が20%を切っているという現状がある。一方でデンマークでは利用率が60~70%程度である。その要因としては、失業保険を管理している失業金庫を労働組合が管轄して密接な関係を築いていることが挙げられる。一方日本では失業保険は国が管理している。そこで、日本でも労働組合が失業保険の管理に積極的にかかわれるように、雇用保険法第二条「雇用保険は、政府が管掌する。」

の部分进行改正する。

また所得代替率もデンマークでは90%を超えているのに対し、日本ではよほど低所得でない限りせいぜい半分である。(下表では80%と書かれているがこれは最大の額であり、日給3000円程度の場合に限られる。)

表2. 失業保険 (日本では雇用保険がこれに相当する。)

	受給資格 (被保険者としての雇用期間・保険料の拠出期間)	待機期間	支給額 (従前の総稼得賃金に占める割合)	最低額 (年、米ドル)	最高額 (年、米ドル)	支給期間
オーストラリア	—	—	—	—	—	—
オーストリア	直近2年のうち1年	—	56%	1,571	12,643	10ヶ月
ベルギー	直近18ヶ月のうち312日～3年のうち624日 (年齢による)	—	60% (2日目からは43%)	7,415	10,108	制限なし
カナダ	直近1年のうち420労働時間	2週	55%	—	18,343	11ヶ月
チェコ	直近3年のうち12ヶ月	7日	50% (4ヶ月目からは40%)	—	7,570	6ヶ月
デンマーク	直近3年のうち52週	—	90%	—	16,830	60ヶ月
フィンランド	直近2年のうち43週	7日	90%	5,119	—	25ヶ月
フランス	直近8ヶ月のうち4ヶ月	8日	75%	8,214	60,184	60ヶ月
ドイツ	直近3年のうち12ヶ月	—	60%	—	30,890	12ヶ月
ギリシャ	直近14ヶ月のうち125日	6日	40%	—	9,970	12ヶ月
ハンガリー	直近4年のうち12ヶ月	—	65%	1,645	3,291	12ヶ月
アイスランド	直近1年のうち10週	—	定額	2,177	8,709	60ヶ月
アイルランド	直近1年のうち39週	3日	定額	5,271	—	15ヶ月
イタリア	直近2年のうち52週	7日	80%	—	12,837	6ヶ月
日本	直近1年のうち6ヶ月	7日	80%	—	20,209	10ヶ月
韓国	直近18ヶ月のうち12ヶ月	14日	定額	4,848	16,798	7ヶ月
ルクセンブルク	直近1年のうち26週	—	80%	—	34,658	12ヶ月
オランダ	直近39週のうち26週	—	70%	9,922	28,503	60ヶ月
ニュージーランド	—	—	—	—	—	—
ノルウェー	—	3日	62.4%	—	18,515	36ヶ月
ポーランド	直近18ヶ月のうち365日	1日	定額	2,570	—	18ヶ月
ポルトガル	直近2年のうち540日	—	65%	5,714	11,141	30ヶ月
スロバキア	直近3年のうち24ヶ月	—	60% (4ヶ月目からは50%)	—	8,369	9ヶ月
スペイン	直近6年のうち12ヶ月	—	70% (7ヶ月目からは60%)	5,576	12,638	24ヶ月
スウェーデン	直近1年のうち6ヶ月	5日	80%	6,383	15,426	15ヶ月
スイス	直近2年のうち6ヶ月	5日	70%	—	35,861	7ヶ月
イギリス	2年 (訳注: 前掲 厚労省 p.414では、直近2年のうち1年)	3日	定額	—	4,084	6ヶ月
アメリカ	6ヶ月 (州によっては従前の稼得賃金の下限要件あり)	—	50%	4,524	15,600	6ヶ月

5-4-6. 労働組合

しかし、日本の労働組合組織率は17%前後であり、デンマークの87%に比べて大変低い。そのため、労働組合組織率向上にむけた取り組みが不可欠である。1949年段階では日本でも労働組合の組織率は6割近くあった。しかし、労組が「政治の季節」に階級闘争主義的行動に出たことによって多くの労働者から反感を買ってしまったことによってイメージが悪化し、組織率が低下したことは紛れもない事実であろう。

組織率上昇だけではない解決策もある。例えば、フランスでは労働組合の組織率は7.9%であるが、労働組合が賃上げや労働条件について一定の水準を獲得すると、それが組合未加入の労働者にも適用され、そのカバー率は雇用労働者の94.5%にも及ぶ。これと同様の規定が日本の労働組合法にも存在する。以下、労働組合法の該当箇所を引用する。

(一般的拘束力)

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

(地域的の一般的拘束力)

第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適当な部分があると認めるときは、これを修正することができる。

3 第一項の決定は、公告によってする。

これらの規定を空文にしてしまうのではなく、実際に交渉力工場のために使用すべきである。

5-4-7. 政策の結果

ワーキングプアは今までなら失業給付が出にくいいためやめようにもやめられず、やめたところで何らか自分の労働者としての能力が向上するわけではなかった。しかしフレキシキュリティという政策が打たれることにより、仕事を辞めてもでも失業給付が出るようになり、それに付随して職業訓練を受けられるようになる。上で述べたように職業訓練自体の政策効果は高く、新たに作られた資格制度により、本人が努力さえすれば環境を変えられる状況が担保され、次に再就職するところは条件の良いところになっているため、ワーキングプアは救済される。

失業者に関しても、同様で、職業訓練を受講することにより再就職が容易になる。

現在、賃金構造基本統計調査によると年収 200 万円以下で働いている人の数が約 1069 万人存在しており、彼らが全員職業訓練を受けられるとすると、その 80% の 800 万人以上の再就職が可能となる。それは失業者についても同様で、完全失業者数 213 万人のうち 80% えて 160 万人以上が再就職可能となる。しかし当然この人々を一斉に救済することは難しい。現に厚生労働省の発表では 30 万人に職業訓練を行うのに 968 億円必要である。とはいえ人への投資は剰余価値を生み出す。例えば人ひとり 200 万円の価値を生み出すとして 30 万人なら 6000 億円であり、十分なリターンがある。しかしいくら予算を使ってもその際の 800 万人+160 万人の就職先についてはどうするのかという問題が浮上する。これに対する対応として一つは日本の人口が今後 50 年で三分の二以下になるということを考えると、雇用は創出できなくはない。4000 万人減少して仕事が減ったとしても、1000 万人弱の雇用は生み出せているし、そのころにはワーキングプア、失業者の数そのものが減少していると考

えられる。

5-4-8. ワークシェアリング

そこでもう一つの補完策として、ワークシェアリングを導入し、労働時間を労働者間で分け合うことで雇用を創出する。オランダでは、失業率 12%超という状況に際して、ワークシェアリングを導入し、19 年間で 2.1%まで失業率が下がった。これはまだ日本では導入がなされていない。

6. 参考文献

6-1. ホームページ

内田樹の研究室（6月26日閲覧）

http://blog.tatsuru.com/2010/04/28_1018.php

東海学園研究紀要 第九号（7月2日閲覧）

http://repository.tokaigakuen-u.ac.jp/dspace/bitstream/11334/157/4/kiyo_m009_06.pdf

DINF－第2節 福祉的就労の現場からの問題提起福祉的就労の現場からの問題提起－（7月8日閲覧）

http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/hikaku/matsui091130/3_102.html

五十嵐仁（元法政大学大原社会問題研究所教授・所長）（8月16日閲覧）

<http://igajin.blog.so-net.ne.jp/>

産経新聞 2009年3月7日 企業任せの雇用に転換点（8月20日閲覧）

<http://web.archive.org/web/20090310021557/http://sankei.jp.msn.com/economy/business/090307/biz0903070258002-n1.htm>

厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/>

総務省統計局

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2012/>

中央能力開発協会

<http://www.hyouka.javada.or.jp/user/outline3.html>

生産性 Q&A－RIETI

http://www.rieti.go.jp/jp/database/d05_ans.html

労働組合の役割組織率の向上について

村杉靖男

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/pdf/078-083.pdf>

低い日本の組織率

<http://www.h2.dion.ne.jp/~msfriend/gurafu/1.html>

労働組合法

（昭和二十四年六月一日法律第七十四号）

<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S24/S24HO174.html>

6-2. 論文

日本版フレキシキュリティ構築への課題－転職と多様な働き方を支援する労働市場政策－
藤川恵子（6～8月閲覧）

https://www.works-i.com/pdf/r_000077.pdf

フレキシキュリティ論争とデンマークモデル 若林章孝
<http://kuir.jm.kansai-u.ac.jp/dspace/bitstream/10112/1768/1/KU-1100-20090600-01.pdf>
Towards Common Principles of Flexicurity
http://www.da.dk/bilag/flexicuritypublication_2007_en.pdf
改革が進む欧州各国の職業教育訓練と日本 岩田克彦
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/special/pdf/054-067.pdf>
EU 及び欧州諸国の職業教育訓練と教員・指導員の養成 岩田 克彦
http://www.uitec.jeed.or.jp/images/fiftyyear/50th_04/13.pdf
OJT の様式の多様性に関する実証的研究 鬼頭文隆
<http://ir.nul.nagoya-u.ac.jp/jspui/bitstream/2237/23326/1/%E4%B8%BB%E8%AB%96%E6%96%87%20%E9%AC%BC%E9%A0%AD%E6%96%87%E9%9A%86.pdf>

6-3. 書籍

「大辞林」第三版
「新しい労働社会」濱口桂一郎 岩波文庫
「会社人間はどこへゆく」－逆風下の日本的経営のなかで－ 田尾雅夫 中公文庫
「労働制度改革」RIETI 鶴光太郎・樋口美雄・水町雄一郎 日本評論社
「新自由主義・国家・フレキシキュリティの最前線」－グローバル化時代の政治経済学－
若松章孝 晃洋書房
「経済学・哲学草稿」マルクス 光文社
「増補新版 資本主義のレギュレーション理論」アグリエッタ 大村書店