

Title	各国の雇用システム
Author	ウェザーズ, チャールズ
Citation	経済学雑誌. 別冊. 109 巻 1 号
Issue Date	2008-04
ISSN	0451-6281
Type	Learning Material
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学経済学会
Description	

Placed on: Osaka City University Repository

各国の雇用システム

チャールズ・ウェザーズ

先進民主主義諸国では、2つの主要な雇用政策のタイプがある。ひとつは、アメリカで重要視されている市場指向的アプローチである。これにはアメリカほどではないにしてもイギリスが該当する。それに対して、いまひとつの雇用政策は、いわゆる欧州型モデルと呼ばれるもので、ドイツやスウェーデンなど多くの西欧諸国で採用されている。日本の雇用システムは西欧諸国のそれと似ていると思われているが、それはひとつには正規労働者に手厚い雇用保障があるという理由からである。しかし、日本の雇用システムは未熟な社会的セーフティネットを抱える等、多くの重要な点でアメリカのそれと似ている。この小論では、この3つの雇用システム（日本型、市場型、ヨーロッパ型）の特徴を概説する。

日本の終身雇用制度は、1950年代から1980年代の強力な経済成長を支えたことで、しばしば高い評価を受けている。重要な特徴は、長期の雇用保障、年功序列制、企業別組合である。それに加えて、企業内福祉制度と春闘型賃金決定が終身雇用システムの重要な部分であったと考える者も多い。しかし、研究者の間では、このシステムの実状については意見を異にする。第1に、少数の雇用者のみしかこのシステムから恩恵を受けていない。この恩恵を受けているのは第一に大企業の雇用者であり、また正社員と非正社員の間では大きく異なっている。

第2に、日本に限らずその他諸国においても終身雇用慣行は存在するが、日本のそのユ

ニークさのみが誇張されている。例えば、雇用保護は日本よりもフランスやイタリアといったヨーロッパの国のほうが強く、また在職期間も長い。日本の雇用システムについて最も明確なことは、いわゆるブルーカラー労働者の“ホワイトカラー化”である。つまり、大企業のなかにいる多くのブルーカラー労働者たち（工場労働者やその他肉体労働者）がホワイトカラー労働者たちと非常によく似た雇用条件を持っている。すなわち、ブルーカラー労働者はホワイトカラー労働者とよく似た強い雇用保障、年功序列型賃金、昇進、技能習得機会を持っていることを意味する。大企業のなかのブルーカラー労働者は、経営陣の一員として昇進する機会を持っている。もっとも、彼らの学歴は事務系社員として働いている者よりも低いため、ほとんどありえないのであるが。他の国では、ブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者は一般的に異なった人事慣行が適用されている。しかし、すべての先進国のブルーカラー労働者の人数は長期にわたって着実に減少している。

アメリカはその経済的慣行において、自由市場の原則を重視する。企業はヨーロッパや日本よりも規制から自由に活動し、差別やその他の問題から雇用者を保護するルールがあるけれども、基本的に経営者は自由に労働者を解雇する権利を持つ。それに、税率は低いため、アメリカはヨーロッパ諸国よりも遥かに低い水準のサービスしか提供しない。特に、失業保険、職業訓練、保育支援では少ない。

アメリカのシステムを支持する者は、高い税金や不要な規制からの自由は事業や起業家を成功させ、またそれらは効率よく富や雇用を作り出すと思っている。しかし、多くの批判者は、さまざまなサービスの欠如は低所得者にとって、彼らを経済的により生産的にさせる職業訓練やその他サービスを受けることを困難にしていると考えている。彼らは、アメリカの高い貧困率はさまざまなサービスの欠如による結果であると主張している。

多くのヨーロッパ諸国は社会民主主義の影響を強く受けている。それらの国では税率は高く、よく発達した福祉システムやその他サービスがある。そこでは一般的に、高水準の失業保険、職業訓練、保育支援やその他サービスが提供されている。また、最低賃金は高くなる傾向にあり、環境政策やその他の政策は一般的に進んでいる。これらを支持する者は、高い税金は原則的に人的資本への投資であると考えている。なぜなら、彼らは経済的潜在性を実現する人々を支援するサービスに資金を提供しているからである。これに対して批判者は、高い税金や厳しい規制は経済成長を減速させ、雇用創出を弱め、また過度な福祉サービスは働くことに対するインセンティブを弱めると考えている。

最近、デンマークでは、市場指向的雇用政策と社会民主主義指向の雇用政策を組み合わせる

ということで、大きな注目を集めている。デンマークでは、アメリカのように経営者が解雇を自由にできるようにしたが、他方で高水準の訓練やその他雇用支援を提供する。それゆえに労働市場はより柔軟性に富むものになると思われる。経営者は労働力をかなり自由に調整することができ、労働者は技術能力を発展させる必要があるとき、もしくは新しい職を探すとき、再訓練を受けることが出来るのである。

どちらの雇用システムが日本のそれと似ているのだろうか？ アメリカのように、日本では他の先進国に比べ税金や公的サービスが非常に低い水準である。アメリカと日本の両国の多くの労働者は、年金、退職金（日本）、医療保険（アメリカ）といった福祉的な給付（welfare-type benefits）を経営者に大きく頼っている。多くのヨーロッパ諸国では、多くの正社員に対してかなり強い雇用保障がある。それに対して、日本の非正規労働者の人数は1990年代以降急速に増大している。

最後に、アメリカと日本の両国において、労働組合は弱い。その結果、両国の経営者と保守的な政治家は、近年労働慣行の規制を撤廃するよう推し進めている。ヨーロッパ諸国でも、労働コストや福祉費用を削減する圧力に直面しているが、その速度は弱い。