

論壇

雇用制度にも問題点

法人共助という言い方がある。企業は従業員の生活を守るため、雇用や医療などさまざまな面で支援をするということだ。法人共助にはいろいろな側面があるが、今回は雇用を取り上げる。法人共助の結果として、企業は安易に従業員を解雇することができない。景気が悪くても、企業が雇用を維持することが、日本的雇用の安定性につながるとも言われてきた。

ただ、こうした雇用制度がさまざまな問題を引き起こしている。いったん採用すると解雇が難しいので、企業は新規の採用に慎重で

伊藤 元重

学習院大教授(国際経済学)

ある。単身赴任やサービス残業など、従業員が犠牲になって企業を支える事例も多い。また、こうした法人共助の対象になっていないのは主に正規の従業員であり、非正規の労働者はそうした保護の枠組みから外れることが多い。働き方改革の議論が広がる中で、法人共助がもたらすさまざまな問題点が

北欧諸国では、企業は比較的簡単に従業員を解雇できるようだ。日本のように法人共助の仕組みが強くはないということだ。ただ、職を失った人への公的支援の制度は徹底している。

失業保険の適用期間は日本よりもはるかに長し、次の仕事に移るための技能訓練や就職斡旋の手

日本の法人共助

指摘されている。

ただ、そうは言っても、労働者を守る仕組みは必要である。法人共助の仕組みに頼りすぎることが問題であるとするれば、他の形で労働者を守る仕組みが必要となる。

デンマークやスウェーデンのような北欧諸国の事例が参考になる。

厚い仕組みもある。企業は比較的簡単に解雇に踏み切れる。その半面として、新規採用には積極的である。その結果として、採用と解雇の両面での新陳代謝が盛んである。だからこそ、生身の労働者を守るための公的支援を充実させる必要がある。

日本の仕組みが法人共助に多くを依存しているとすれば、北欧の仕組みは政府による労働者保護の姿勢が強いものである。どちらがより優れているというものではないが、日本が法人共助に過度に依存していることが、制度的に軋みを引き起こしているように見える。正規の労働者だけが法人共助の保護の傘下にあるということ、正規と非正規の格差が目につく。企業の雇用継続義務が強すぎて、産業構造の調整のスピードが非常に鈍くなっている。

コロナ機会に議論を

この点は失業率の数字の解釈にも関わってくる。傾向的に日本の失業率は北欧の失業率よりも低い。ただ、失業率は低いほどよいというものでもない。生産性が低く雇用条件の悪い仕事に多くの人が縛られた中で失業率が低いよりも、よりよい就業機会をもとめて国の支援で新しい職場を探す人が多い結果として失業率が高くなる方が、好ましい面もある。政府の失業者(求職者)への庇護が厚いので、生活に困るわけではない。

法人共助という聞こえはよいが、それだけ政府による労働者保護への関与が弱いということでもある。消費税率が25%前後の北欧と10%の日本の違いもあるだろう。雇用の仕組みを変えることは簡単ではない。ただ、コロナ危機を通じて流動化が進む労働市場である。この際、法人共助のあり方について議論が深まることを期待したい。

*この記事は静岡新聞社編集局調査部の許諾を得て転載しています。無断転載、複製を禁じます。