

日本の労働者は、終身雇用や年功賃金などいわゆる日本的雇用制度で守られていると言われる。日本が成長を続けた30年以上前までは、日本の雇用制度は好ましいものと考えられてきた。しかし、30年ほど前にバブルが崩壊してからは、日本の雇用について多くの問題点が指摘されるようになった。いくつかその批判点をあげてみよう。

終身雇用で守られているのは全体の3割程度に当たる大企業の労働者や公務員だけであり、中小企業の従業員など残りの7割は終身雇用の恩恵を受けられない。また、多くの職場でパートやアルバイトなどの非正規労働が増えている。

年功賃金で賃金が硬直的であるため、優秀な人材を企業が確保することが困難になっている。例えばデジタル技術の広がりですべての人材が極端に不足している。IT人材の有効求

東京大名誉教授(国際経済学)

伊藤 元重

論壇

人倍率は10倍に近い水準である。つまり、1人の求職数に対して10人の求人数である。企業がIT人材の給与を大幅に上げれば、この分野にもっと人材が流れることが期待されるが、日本の給与体系ではそれも難しい。海外ではIT人材への給与はかなり高くなっており、日本は大きく見劣りする状況である。

日本的な仕組みは、雇用に安定を

日本の雇用の問題点

もたらすと言われてきた。しかし、安定は硬直性にもつながる。経済条件の変化に対する賃金や雇用の反応が遅く、好ましくない状態が長引くことにもなる。現在の日本の雇用情勢にもそうした側面が見られる。資源価格や食料価格が激しく上昇する中で、米国では賃金も上昇を続けている。インフレが激

しくなることは好ましいことではないが、賃金が増えればその影響を軽減することもできる。賃金が柔軟に雇用を調整する米国型の仕組みの利点だ。

では日本はどうなっているのか。食料やエネルギーの値段が高くなっているのは日本も同じだ。ただ、賃金の反応は鈍く、その上昇率も鈍い。年功賃金で固定的に賃金を決めてい

る多くの企業にとつて、賃金を大幅に上げることが難しいということだろう。食費や燃料費が高くなって生活費が上がっているのに、賃金があり上がりなければ人々の生活は苦しくなる一方だ。専門的な言い方をすれば、物価が上がっても賃金が上がらなければ、実質賃金は下がっていることになる。

こうした状態が続くことは社会全体にとって好ましいことではない。雇用情勢によって賃金が柔軟に対応し、特に物価が上がる時には賃金もそれなりに上昇することが望ましい。人手が足りない分野の賃金も他よりも高くなって、より多くの人を引き付けるようになる。こうした当たり前のことが起きることを、日本的雇用や年功賃金という旧来の仕組みが妨げているのだ。

雇用環境が優れていると言われる北欧などでは、労働市場は柔軟性を持っているし、解雇なども頻繁に起こるが、その分、政府が雇用支援や失業保険を充実させてサポートを行っている。政府があまり関与せずに市場の硬直性で雇用や賃金を安定させようという日本型よりも、市場には柔軟性を持たせ政府が労働者をしっかり守るといふ北欧型の方が好ましいように見える。

*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。