

2019年4月15日

No.2019-007

平成30年間の雇用情勢と労働政策を振り返る ～「日本型雇用のアップ・グレード」に向けて～

理事/主席研究員 山田 久

《要 点》

- ◆ 平成の30年間は「国民生活の最重要基盤である雇用の在り方に大きな地殻変動が生じた時代」であった。いま振り返れば、それは①経済は悪化したものの、平成バブルの余韻で雇用・賃金ともに緩やかな増勢を維持できていた90年代中頃までの時期（第1フェーズ）、②経済の深刻な後退でヒト余り経済となり、雇用・賃金情勢ともに悪化した90年代終わりから2010年頃までの時期（第2フェーズ）、③アベノミクスの開始で経済が持ち直して労働力不足経済に移行し、雇用は大きく増えたが賃金は低迷を脱し切れなかった2010年代の時期（第3フェーズ）、の3つのフェーズに区分できる。
- ◆ 90年代中頃までの「第1フェーズ」は、日本型雇用についての自信が失われていった局面で、この時期に発表されたのが、日経連の「新時代の日本型経営」（1995年）である。そこでは、「自社型雇用ポートフォリオ」「ラップ型の賃金管理」といったコンセプトが提示され、それは90年代終わりから2010年頃までの「第2のフェーズ」における、日本の労働市場の変化を誘導することになった。
- ◆ その方向性を端的に示せば「2つの非典型化」であり、具体的には、①非正規労働者比率の高まり（「雇用形態の非典型化」）、および、②終身雇用・年功制の見直し（「典型雇用の非典型化」）が進行した。この間、労働政策も「2つの非典型化」を後押しする方向で展開された。小泉政権の誕生で、それまでの労使調整型の政策決定プロセスが、官邸主導の理念先行型に変化し、使用者目線に立った労働市場の規制緩和と流動化支援策が講じられることになった。総じて見れば、平成の前半期は、日本的雇いを縮小・否定する流れを基調として、わが国の労働市場は変容していった。
- ◆ しかし、2000年代半ばに入ると、日本型雇用の縮小・否定の副作用が目立ってくる。リーマンショックは労働政策にとって大きなターニングポイントとなり、この後の「第3のフェーズ」は労働者保護強化の色彩が強くなる。とりわけ、2009年には労働組合を支持基盤とする民主党政権が誕生し、そのもとで非正規労働者の保護強化策が様々に講じられた。安倍総裁のもとで自民党が政権を奪取した後も、非正規労働者のみならず労働者全体の保護強化の方向で、労働政策が展開されることになった。
- ◆ 平成の前半期は日本的雇いを縮小・否定する流れが明確であったが、平成の後半期はその揺り戻しが生じた形である。もっとも、それは日本型雇用の復権という方向性ではなく、安倍内閣が取り組む「働き方改革」は、残業の絶対上限の導入および同一労働同一賃金を柱とすることからして、欧州型への方向性を示したといえる。それは理念としては妥当だが、理念ばかりが先行している感は否めず、日本の職場全体を望ましい方向に誘導できるかについては疑問が残るといえよう。
- ◆ 「令和」の時代の幕開けにあたって、今求められているのは、平成の30年間で改めて振り返り、日本の良さや強さを再確認したうえで、それを残すと同時に、新たな環境に

適用していくために、変えるべきところは大胆に変える「日本型雇用のアップ・グレード」である。その際に重要なのは、雇用制度は社会経済制度の中に組み込まれているとの認識のもと、関連した社会経済制度も連動して変えていくことが不可欠であり、加えて、当事者である労使の話し合いや個々の働き手の意識改革が行われるムーブメントをいかに盛り上げるかがポイントとなる、という点である。

- ◆ 欧米の良い部分を参考にしつつ、あくまで自らの強みを活かした『ハイブリッド型』の創造による、「日本型雇用のアップ・グレード」を進めるには、①長期雇用の良さを尊重しつつも、雇用の安定を一企業ではなく社会全体で図っていくこと、②年功賃金を脱しつつ、長期および短期双方の観点から全ての労働者間での公平性が確保されるよう、日本型・同一労働同一賃金を基本原理とする報酬制度を追求していくこと、③生産性向上と処遇改善の好循環という共通利益を軸として、均衡の取れた集団的労使関係を再構築すること、の3つの方向性で取り組むことが求められる。
- ◆ 政策的には、①生涯を通じたキャリア形成支援のための「個人アカウント」や産学連携の新しい職業教育制度の創設、②シニア・女性等の就業促進の観点からの年金制度・税制等の本格的な見直し、③政労使会議・従業員代表制・産業別労使会議等、各主体の全体最適的行動を促す仕組みの設置、が求められよう。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。
本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0930

Mail: yamada.hisashi@jri.co.jp

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。



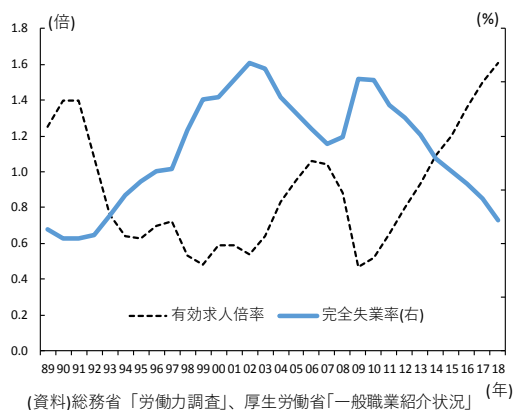
30年余り続いた平成が今年いっぱい終わる。振り返れば、それは「国民生活の最重要基盤である雇用の在り方に大きな地殻変動が生じた時代」であった。本稿では、改めて平成時代の雇用・賃金環境の変遷を回顧したうえで、新たに始まる「令和」の時代に取り組むべき労使関係および労働政策の課題をとりまとめた。

1 マクロでみた労働市場の変遷

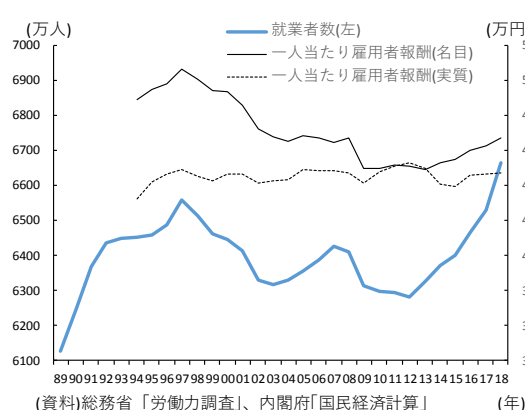
まず、マクロでみた雇用関連指標から振り返っておこう。完全失業率の推移からみると、暦年ベースでは1991年の2.09%をボトムにその後上昇傾向を辿り、2002年には5.37%に達した。その後、下降トレンドに転じ、リーマンショックを受けて一旦は上昇するもののその後再び低下傾向をたどり、2018年には2.43%にまで水準を下げた。

この間の就業者数の推移をみると、最初の10年足らずの時期は増勢をたどった後、1997年にピークを迎えてからは増減を繰り返す展開となった。もっとも、2012年をボトムに再び増加傾向に転じ、2017年にはそれまでのピークを超え、その後も増加傾向にある。つまり労働需給面からみれば、前半期は「ヒト余り」、後半は「人手不足」（ただし、リーマンショックによる一時的なヒト余りの時期あり）と、大きく基調が変化したのが平成の30年間であった。

(図表1)完全失業率と有効求人倍率



(図表2)一人当たり雇業者報酬と就業者数



一方、労働市場のパフォーマンスを示すもう一つの重要な指標である賃金を、一人当たり雇業者報酬のベースで見れば、1997年まで上昇傾向を辿った後、下落傾向に転じた。2013年以降は緩やかに上昇する方向にあるが、2018年時点でリーマンショック前の水準を回復していない。実質ベースで見れば、1997年までは上昇傾向をたどっていたが、それ以降は横ばい圏内で推移しており、足許までその傾向を脱していない。

以上を総合すれば、平成の30年間は、①経済は悪化したものの平成バブルの余韻で雇用・賃金ともに緩やかな増勢を維持できていた90年代中頃までの時期(第1フェーズ)、②経済の深刻な後退でヒト余り経済となり、雇用・賃金情勢ともに悪化した90年代終わりから2010年頃までの時期(第2フェーズ)、③アベノミクスの開始で経済が持ち直して労働力不足経済に移行し、雇用は大きく増えたが賃金は低迷を脱し切れなかった2010年代の時期(第3フェーズ)、の3つのフェーズに区分できる。

2 日本型雇用を巡る確執と労働政策の迷走

(1) 第1フェーズ：「自信喪失」の局面

以上のマクロ的な推移の背後で、「日本型雇用」に対する確執が、かつてない広がりやマグニチュードをもって展開されたのが、平成の30年間であった。まず①90年代中頃までの「第1フェーズ」は、日本型雇用についての自信が失われていった局面である。平成バブルの崩壊直後は、80年代の日本的経営「黄金期」の余韻がなお残るなか、終身雇用・年功賃金・企業内組合を「三種の神器」とする日本型雇用に対する自信を、企業も組合も政府も維持していた。しかし、経済の低迷が予想以上に長引き、その自信は急速に萎んでいった。そうしたなか、日経連（2002年に経団連に統合）が1995年に「新時代の日本型経営」を公表した。そこでは、「自社型雇用ポートフォリオ」の名称で、従来タイプ（「長期蓄積能力活用型」）の終身雇用・年功賃金の対象となるコア人材の数を絞り込み、有期契約型の「高度専門能力活用型」人材と「雇用柔軟型」人材を明確に定義したうえで、雇用形態の多様化を進めるべきとした。同時に、「ラップ型の賃金管理」と称して、一定の資格以上は成果・業績による賃金の格差拡大を認めることで、横並びの年功賃金の打破を謳った。

(図表3)「自社型雇用ポートフォリオ」、グループ別にみた処遇の主な関係

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	期間の定めのない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制、職能給、昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進、職能資格昇格	生涯総合施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約	専門部門(企画、営業、研究開発等)	年俸制、業績給、昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活支援
雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職、技能部門、販売部門	時間給制、職務給、昇給なし	定率+業績スライド	なし	上位職務への転換	生活支援

(注)日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」』

(2) 第2フェーズ：「変革と混乱」の局面

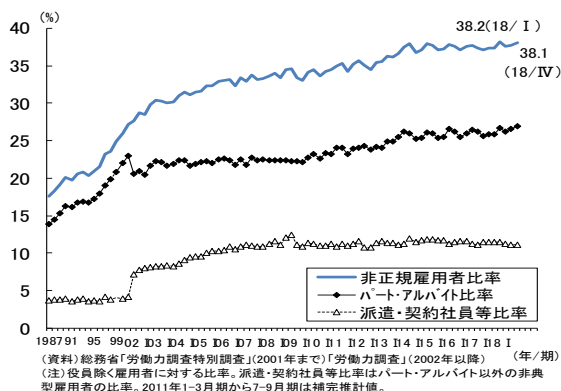
実際、その後の日本の労働市場は、90年代終わりから2010年頃までの第2の時期において、「新時代の日本型経営」のアイデアに沿って変化していくことになる。その方向性を端的に言えば「2つの非典型化」であった。その一つは「雇用形態の非典型化」であり、巷に言う非正規雇用比率の高まりである。「就業形態の多様化」のスローガンのもと、いわゆる非正規労働者が猛烈な勢いで増加し、1990年には5人に1人程度であった非正規雇用者の割合が、2000年代半ばにはおよそ3人に1人にまで増えた。これがその後の「派遣切り」「ワーキングプア」というキーワードに象徴される社会問題につながっていく。

もう一つは「典型雇用の非典型化」であり、正社員の在り方がそれまでの終身雇用・年功賃金という典型的パターンから変貌を遂げていった。「ラップ型の賃金管理」は90年代終わりから2000年代初めにかけての「成果主義」ブームという形で具現化され、年功賃金の見直しが進んだ。一方、雇用面では、同じ時期にエレクトロニクス産業を中心とした大手企業で大量の人員削減が行われ、「終身雇用の崩壊」が喧伝された。

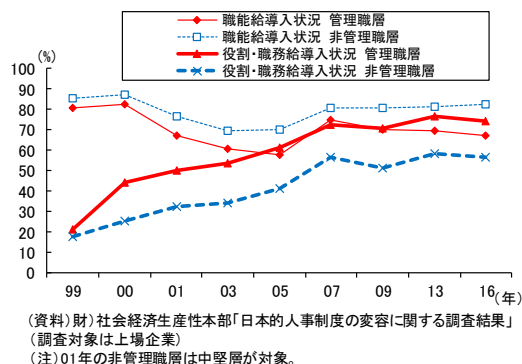
この間、労働政策は「2つの非典型化」を後押しする方向で展開された。小泉政権の誕生で、それまでの労使調整型の政策決定プロセスが、官邸主導の理念先行型に変化し、使用者目線に立った労働市場の規制緩和と流動化支援策が講じられることになった。労働者派遣事業に関する規制が断続

的に緩和され、有期契約期間の原則的上限が1年から3年に延長された。裁量労働制の拡充が行われたのもこの時期であった。労働組合の抵抗で、解雇規制の緩和は行われなかったものの、総じて見れば平成の前半期は、昭和期に形成された日本的雇用を縮小・否定する流れを基調にわが国の労働市場は変容していったのである。

(図表4)非正規雇用比率の推移



(図表5)賃金制度の変化



しかし、2000年代半ばに入ると、日本型雇用の縮小・否定の副作用が目立ってくるようになる。非正規労働者急増の背後で、就職氷河期で正社員として就職できず、十分な能力形成の機会が与えられないもとで、少ない収入のために望むような生活や結婚ができない世代（ロス・ジェネレーション）が生まれていった。コスト削減のもとで、非正規労働者は、従来正社員が行っていた業務に就いているにもかかわらず、正社員対比少ない賃金で働かせることが問題視されるようになった。その裏側の問題として、少なくなった正社員の責任が重くなり、変化スピードの加速や業務の複雑化・マルチタスク化で、精神疾患や過労死の増加など過重労働の問題が深刻化していったのである。

さらに2000年代半ばには「賃金の上方硬直性」という問題が顕在化してきた。企業が抱える人員過剰の状況が転じて人手不足が目立つようになり、企業業績が大幅に改善したにもかかわらず、賃上げの動きが広がらなかった。ミクロの行動面からみれば、経団連の「ベアは論外」との認識のもとで賃上げへの慎重姿勢を変えず、90年代終わりの大リストラのトラウマがあり、労働組合も「賃金よりも雇用」というスタンスを示したということがあった。結果として、賃金は低迷してデフレ経済が長引くことになった。その後、リーマンショックで日本経済は甚大な打撃を受け、非正規労働者の大量失業と賃金の大幅落ち込みを経験することになったのである。

(3) 第3フェーズ：「揺り戻し」の局面

リーマンショック（2008年）は労働政策にとって大きなターニングポイントとなり、その後は労働者保護強化の色彩が強くなる。とりわけ、2009年には労働組合を支持基盤とする民主党政権が誕生し、そのもとで非正規労働者の保護強化策が様々に講じられた。雇用保険対象外労働者のセーフティネットである就業者支援制度が創設され（2011年）、労働者派遣法が、創設以来はじめて派遣労働者保護の方向で制度改正（2012年）がなされた。加えて、労働契約法の改正（2012年）により、有期契約労働者の無期転換ルールも導入された。もともと、民主党政権は短命に終わり、安倍総裁のもとで自民党が政権を奪取することになる。当初、小泉政権以来の流れを汲んだ雇用流動化促進のスタンスが打ち出されるが、この時も労働組合の反対で思い通りには進まなかった。その後はむしろ、非正規労働者のみならず労働者全体の保護強化の基調で労働政策が展開されることになった。

その流れに位置づけられるのが「働き方改革」である。一方、賃金引き上げ方針が鮮明に打ち出されることになったのも、安倍政権の特徴であり、政府による賃上げ要請や最低賃金の引き上げが実施されてきた。

既に指摘したように、平成の前半期は日本的雇用を縮小・否定する流れが明確であったが、平成の後半期は、その揺り戻しが生じた形である。しかし、それは日本型雇用の復権という方向性ではない。安倍政権が取り組む「働き方改革」は、残業の絶対上限の導入および同一労働同一賃金を柱とすることから、欧州型への方向性を示したと解釈できる。労働人口の減少が今後加速していくことで、様々な生活上の制約を持つ多様な人材が活躍できるために、これら2つの原理は不可欠であり、理念としては極めて妥当といえよう。しかし、理念ばかり先行している感もあり、日本の職場全体を望ましい方向に誘導できるかには疑問符が付く。少なからぬ企業では、法律への対応から労働時間短縮や格差是正が自己目的化している傾向が窺われ、その副作用が懸念されるのだ。

具体的には、時短のためには業務量の縮小が不可欠になる。様々な業界で長きにわたって染み付いた、薄利多売型のビジネスモデル・過当競争の業界構造を抜本的に見直していかなければ、時短＝業務量縮小は企業業績の悪化につながる恐れがある。また、これまでわが国では長時間を前提にしたOJTを基本にしてきたため、機械的な時短によって人材育成が疎かになる可能性もある。あるいは、同一労働同一賃金実現のために職務給を導入するならば¹、業務編成が硬直化するリスクはないのか——要するに、雇用システムは産業システムや教育制度・社会保障制度など、トータルな社会経済モデルのなかに埋め込まれているのであり、雇用ルールを変えるのであれば、ビジネスモデルや商慣行、人材育成の仕組みの再構築が不可欠である。これらの全体のビジョンを描いたなかに、雇用システム改革を位置づけるのでなければ、上手く行かないであろう。

加えて、個別労使や個々の労働者の主体的な取り組みがあって始めて本物の改革が実現できる。その意味でも、官邸主導・理念先行の改革には限界がある。現在のような大きな転換期には政府が大きな方向性を示すことが必要であるとしても、あくまで現場が納得し、自らの問題として主体的に取り組まなければ改革は成し遂げられないだろう。いかに労使の話し合いや個々の働き手の意識改革が行われるムーブメントを盛り上げるかが肝要である。

3 「令和」時代に目指すべき方向性

(1) デフレ経済への逆戻りのリスク

そうしたなか、改元を目前に控え、米中摩擦の本格化により世界経済の枠組みが加速度的に変化し、デジタル技術革新による産業の大変革の時代が始まっている。国内人口の減少は年々進み、高齢化・長寿化が猛スピードで進行している。平成の後半期、方向感を見失い、政府の働きかけに受身的に対応してきたこともあり、日本の産業・雇用の在り方は、時代の変化を踏まえて主体的に変わっていくことが十分にできていない状況にある。

そうした状況下、危機感を募らせた経営者のもとで、日本企業は事業再構築への取り組みと人事処遇制度の変革に着手し始めた。この動きは望ましいものであり、前向きに評価できるものである。過去の知識のみで勝負できないデジタル時代を生き残るのに、若手や外部人材を登用・処遇するこ

¹ 同一労働同一賃金関連法案では、正規・非正規間の「不合理な格差」の是正を求めているが、必ずしも職務給への移行を誘導しているわけではない。



とは不可欠である。人口減少・長寿化に対応するには年功カーブやシニアの賃金カットの見直しは避けて通れない。だが、懸念されるのは、攻めよりも防衛姿勢が強まることで、再び成果主義の二の舞にならないかということだ。その予兆は、2019年春闘でベアを目指す動きが弱まったことに窺われる。世界経済の不透明感は中長期的に続くことが予想されるだけに、徐々に賃上げモメンタムが弱まっていき、次の景気後退期にはベア・ゼロが復活し、賃上げの動きが止まってデフレ経済に逆戻りすることが懸念されるのである。

「官製春闘」とよばれる政府の賃金決定の介入は、本来は望ましいものではないが、労使のパワーバランスが崩れたため、資源配分・所得配分の効率性・合理性を実現するため、いわば必要悪として行われたものであった。それは、持続的な賃上げこそ個人消費の持続的拡大に不可欠であり、デフレ脱却の条件であるからだ。だが、それ以上に重要なのは、賃上げは経営者に規律を与え、時代の変化に応じた事業構造を変革していくことへのプレッシャーになるということである。言い換えれば、固定費としての賃金が上昇するからこそ、企業は安易にコスト削減に走ることなく、新たな価値創造に力を注ぐということである。守りよりも攻めのスタンスを後押しするのである。

逆に、ベアを継続していくということは、働くサイドも覚悟が求められる。生産性を持続的に高めていくために、新たな知識やスキルを継続して身に付けていく必要があり、場合によっては職場を変える必要も出てくる。要は、①持続的賃上げ・ベア継続、②生産性向上・事業転換、③スキル向上・労働移動は3点セットであり、その認識を労使で共有することが出発点である。

もちろん、ベアだけではなく、優秀人材への重点配分も必要である。ただし、「ベアではなく重点配分を」ではなく、「ベアも重点配分も」なのである。90年代と異なり、日本企業の財務体質は健全であり、潤沢なキャッシュフローもある。普通の労働者のレベルの高さこそ日本企業の競争力の源泉であることを想起し、彼らに報い、彼らを鼓舞する報酬制度こそ目指すべき方向性である。言い換えれば、平成時代に行われた米国型の追求が単に欧州型の追求にすり替わるのでは意味がない。欧米の良い部分は大いに参考にしつつも、あくまで自らの強みを活かした『ハイブリッド型』の創造による、「日本型雇用のアップ・グレード」を模索すべきなのである。

(2) 日本型雇用のアップ・グレード

つまり、「令和」の時代の幕開けにあたって今求められているのは、平成の30年間を改めて振り返り、日本の良さや強さを再確認したうえでそれを残すと同時に、新たな環境に適用していくために変えるべきところは大胆に変えるということである。その際に重要なのは、雇用制度は社会経済制度の中に組み込まれているのであり、関連した社会経済制度も連動して変えていくということが不可欠であり、加えて、当事者である労使の話し合いや個々の働き手の意識改革が行われるムーブメントをいかに盛り上げるかがポイントとなる、という点である。

この「日本型雇用のアップ・グレード」を進めるには、具体的には、以下の3つの方向性が基本となる。

第1は、長期雇用の良さを尊重しつつも、雇用の安定を一企業ではなく社会全体で図っていくことである。わが国産業の強さの源泉は「普通の労働者」のレベルの高さであり、それは長期雇用を前提とするもとの、企業が多くの労働者の人材育成に取り組んできたことによる。特に、職業人生の前半期において、雇用が保障され、様々な仕事を体験することは、基礎的な能力を身に付け、変化への適応力を身に付ける点で有効である。しかし、現行制度の問題は、職業人生の後半になっても、特



定の専門性が身に付かず、一企業の雇用保障にしがみつくなることがあることである。職業人生前半期の終盤には、特定分野のプロになることを企業も奨励し、賃金が高くなる人生後半期には、実力で勝負する人材流動化が進むことが望ましい。ただし、そのためには企業の枠を超えた職業コミュニティが形成され、産学連携で実践的な職業教育の仕組みが整備されることが条件になる。政策的には、ドイツの「ワーク 4.0」のアイデアを参考に生涯を通じたキャリア形成支援のための「個人アカウント」を創設すること²や、スウェーデンの職業大学制度を参考に産学連携の新しい職業教育制度を創設すること³が求められよう。

第2に、年功賃金を脱しつつ、長期および短期双方の観点から全ての労働者間での公平性が確保されるよう、日本型・同一労働同一賃金を基本原理とする報酬制度を追求していくことである。長寿化時代の到来に合わせて、60歳代後半以降も企業の戦力として働き続けることが一般化するには、年功賃金からの本格的な脱却が必要である。さもなければ、60歳以降に大きく賃金を切り下げざるを得ない状況は変わらず、結局シニアの活躍が阻害される。また、女性やシニアの活躍を本格化させるには、正規・非正規間のみならず、正社員間の公平処遇を実現していかなければならない。端的に言えばそれは、同一労働同一賃金の考え方を一層徹底していくことにほかならない。ただし、経験による習熟度の向上で賃金が上昇し、結果として見かけ上年功賃金となることを排除しないし、雇用形態によって一定の処遇差が存在することには合理性もある。働き手の長期的なキャリアの公平性という観点からすれば、非正規労働者の正社員登用を促すことが必要であり、職務限定型正社員と従来型（無限定型）正社員の間など、異なる雇用形態間の相互移動が円滑に行われるようになることが重要である。政策的には、シニア・女性の就業促進の観点から、「働き方改革」の推進を引き続き奨励するほか、年金制度や税制等を本格的に見直していくことが求められよう。

第3は、生産性向上と処遇改善の好循環という共通利益を軸として、均衡の取れた集团的労使関係を再構築することである。世界的にみて過去40年間、集团的労使関係は退潮傾向をたどり、労働組合の交渉力は弱まった。労使関係の個別化が進み、柔軟な労働市場こそ経済活力の源泉とされ、いわゆるアングロサクソンモデルがもてはやされた。しかし、近年、その手本とされた米国の現状にみられるように、その限界が目立ってきている。富の分配が経営者や一部の高スキル労働者に偏り、格差拡大が社会の不安定化をもたらしているのである。長期的に見て経済社会が安定しているのは、集团的労使関係がなお力を持つが、労働組合が生産性向上に協力する志向を有している北部欧州の国々、とりわけドイツやスウェーデンである。この意味で、労働条件の改善は政府主導ではなく、均衡の取れた労使関係の中で実現することが望ましい。企業内組合という限界を持つわが国

² 労働者には、職業生活の変化に適用する際の積極的な支援が与えられる必要があり、長期的なスキル開発と継続的な職業訓練に対する包括的な戦略が求められているとの認識を示したうえで、この戦略の立案のため、国、自治体、労使などを巻き込んだ「継続職業訓練についての国民会議」の設置のほか、ライフステージに応じた移行を一層支援する「個人活動勘定」を提案している（Federal Ministry of Labour and Social Affairs “WHITE PAPER WORK 4.0”、JILPT 海外労働情報「白書「労働 4.0」ーデジタル化に対応した「良き労働」の実現に向けて」2017.4）。

³ スウェーデンには、ユルケスホーグスコラ（Yrkeshögskola）と呼ばれる高等職業教育の仕組みがある。これは2000年代に入って導入されたものの、正に産官学の密な共同・連携を通じて、実践的な即戦力人材を育成し、着実な経済成長を人材面で支える役割を果たしている。国家予算を使いつつ、全体の運営は地方自治体が担うが、企業のニーズに沿った産業・職業分野に重点をおいたプログラムが柔軟に実施される。教育実施機関の多くは生涯学習のための職業専門学校であり、企業が実習コースとして学生を受け入れるプログラムも組み込まれ、実践的なスキルが身に付くようになっている（日本総研 Viewpoint（2018）「スウェーデンに学ぶ持続可能な経済社会の再建～財政再建・成長戦略・働き方改革への示唆～」No.2018-008、両角道代（2012）「スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発」『日本労働研究雑誌』No.619/Special Issue）。



では、当面、政府の働きかけは必要である。ただし、直接的な介入ではなく、政労使会議のような話し合いの場を設定するほか、従業員代表制などの労働サイドの前向きな交渉力を高める仕組みを創設するとともに、政府が主導した産業別労使会議の設定でダンピングを排除する商慣行・取引慣行の構築を進めるなど、各主体の全体最適的行動を促す環境整備に力を尽くしていくべきである。

以 上

【参考文献】

- ・菅野和夫（2012）『労働法・第十版』弘文堂
- ・日本経営者団体連盟（2015）『新時代の日本的経営』
- ・日本総合研究所（2018）「スウェーデンに学ぶ持続可能な経済社会の再建～財政再建・成長戦略・働き方改革への示唆～」Viewpoint No.2018-008
- ・両角道代（2012）「スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発」『日本労働研究雑誌』No.619/Special Issue
- ・山田久（2003）『賃金デフレ』ちくま新書
- ・——（2017）『同一労働・同一賃金の衝撃』日本経済新聞出版社
- ・労働政策研究・研修機構（2017）「白書「労働4.0」ーデジタル化に対応した「良き労働」の実現に向けて」『海外労働情報』フォーカス：2017年4月
- ・労務行政研究所（2019）「2019年賃上げの見通し」
- ・Federal Ministry of Labour and Social Affairs of Germany（2017）“WHITE PAPER WORK 4.0”