

Economic Trends

テーマ：産業構造変化に対応可能な労働市場に向けて

発表日：2010年12月15日(水)

～デンマークのフレキシキュリティに学ぶ～

第一生命経済研究所 経済調査部
副主任エコノミスト 近江澤 猛
03-5221-4526

(要旨)

- 少子高齢化の進展、経済のグローバル化加速など労働市場を取り巻く環境は変化している。わが国がデフレから脱却し経済成長を続けていく中では、労働力率を高めていくことや、労働市場の流動性を高めて成長産業への移動を促すことが求められる。
- 北欧型労働市場の成功例とされるデンマークは、労働市場の流動性確保と手厚い失業保障、技能向上の支援などが一体となった“フレキシキュリティ”と呼ばれる労働市場政策を採っている。失業給付とセットで提供される職業紹介や職業教育・訓練により積極的に労働者のエンプロイアビリティを向上させた結果、失業率は欧州各国よりも改善し、長期失業者の割合も国際的に低水準にある。さらに、低所得層が減少し高所得層が増加するなどの変化もみられた。
- デンマークのフレキシキュリティ政策成功の背景には、労働者の年齢や就業形態に依らないより公正な待遇があると考えられる。わが国では変化は見られるものの、依然として年齢や就業形態による待遇格差が大きい。
- 産業構造の変化に伴い企業が労働者に求める能力はより高度化しており、労働力人口の減少に対応して若者や女性、高齢者の労働力率上昇が求められる中で、成長産業への労働力移動を円滑に行っていかなければならない。デンマークのフレキシキュリティ政策を踏まえれば、年齢・就業形態などによる労働者の待遇格差を縮小し、その上でエンプロイアビリティを高めるための職業能力開発とともに労働市場の流動化を進めることが有効と考えられる。

○変化する労働市場を取り巻く環境

経済・社会環境など、わが国の労働市場を取り巻く環境は変化しつつある。少子高齢化の進展により主な労働力となる年齢層である生産年齢人口(15～64歳人口)は2020年には7,364万人と、2008年の8,230万人の10%超に相当する約860万人が減少すると予想されている。労働力は経済成長の重要な要素であるため、若者、女性、高齢者の労働力率を高めることで労働力の減少を緩和することが課題である。特に、わが国では女性の年齢層別の労働力率はM字カーブを描いており、出産・育児と就業との両立が大きな課題となっている。また、経済環境ではグローバル化が加速している。特にアジア新興国が廉価で豊富な労働力を背景に世界的な生産拠点へ成長したことで、雇用機会は海外に流出し製造業従事者は減少してきた。

わが国がデフレから脱却し経済成長を続けていく中では、労働力率を高めることや、労働市場の流動性を高めて成長市場への労働力移動を促すことが求められる。こうした課題に対する解決の方向性として、北欧型の労働政策が注目されている。本レポートでは、北欧型の労働政策の成功例とされるデンマークを中心に国際比較を行い、わが国への示唆を得たい。

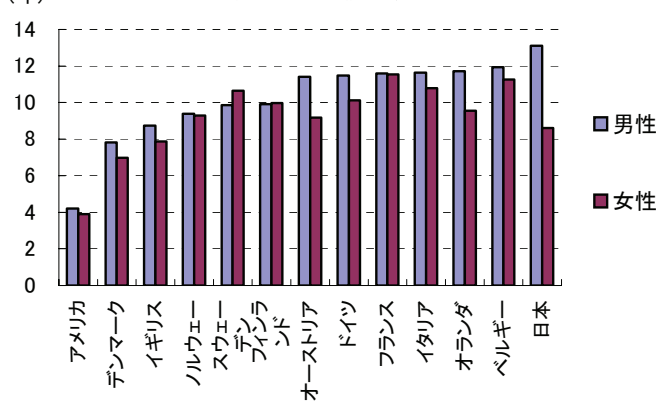
○デンマークの労働市場とフレキシキュリティ

デンマークの労働市場の特徴は、労働市場の流動性確保、手厚い失業保障、職業訓練などの積極的支援の三つが一体となった“フレキシキュリティ”と呼ばれる労働政策が採られていることである。これは比較的容易に解雇が行なわれる一方で、最長4年、従前賃金の90%まで保証される手厚い失業保障が整備されており、失業期間の就業サービスや職業能力開発により比較的早く就職できるという仕組みだ。まず、こうしたデンマークの労働市場の特徴を国際比較を通じて確認する。

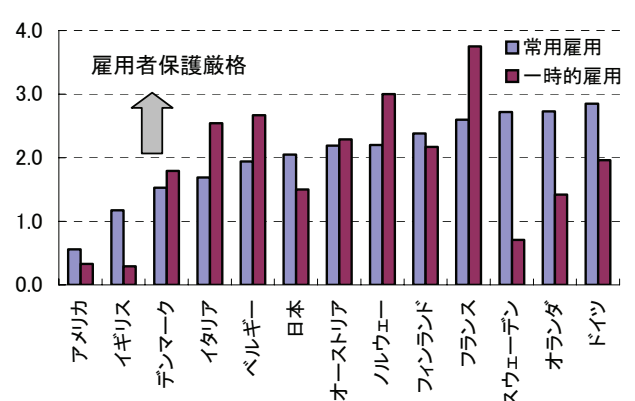
①労働市場の流動性

労働市場の流動性について、労働市場の流動性が高く容易に転職が可能である場合、一企業での勤続期間は短くなるはずである。そこで主要国の平均勤続年数を比較してみると、デンマークは米国に次ぎ主要国で短い。一方、日本は男性の勤続年数の長さが際立っており、終身雇用的とされてきた日本労働市場の特徴が現れている(資料1)。また、労働市場の流動化の妨げとなる解雇規制などを指数化したOECDの雇用者保護指数によって、就業保護の強弱を比較してみると、流動性が極めて高いとされる米国の規制がもっとも弱い、デンマークも正規労働者の解雇規制は緩和的となっている(資料2)。

資料1. 各国平均勤続年数(2008年)



資料2. 各国雇用保護指数(2008年)



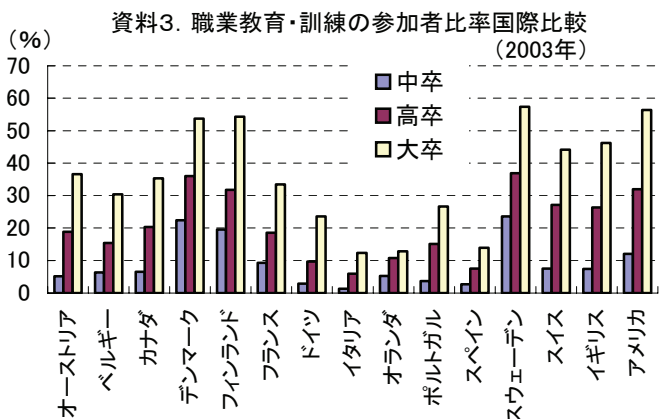
(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構 データブック国際労働比較2010 (出所)OECD

②積極的労働市場政策

デンマークの労働市場で大きな役割を果しているのが、就業支援や職業訓練などの積極的労働市場政策である。失業者は上述の手厚い失業給付と併せて、個人毎のアクションプランが作成されて求職活動行なう、また必要に応じて職業教育・訓練を受ける義務も発生する。実際に、職業教育・訓練がどの程度積極的に行なわれているかを学歴別の職業教育・訓練参加者比率でみていくと、デンマーク、スウェーデン、フィンランドの北欧諸国は全ての学歴層で高水準にあり、学歴を問わず積極的に職業能力開発が行なわれている様子が窺える(資料3)。特にデンマークでは1996年から2006年までに公的職業教育・訓練の参加者が約77万人から90万人へと大きく増加しており、中でも技術者向け訓練といった実践的な職業訓練への参加者増加が目立つ(資料4)。また、職業訓練の参加者は失業者だけでなく、就業者も積極的に能力開発を行っている。こうした積極的労働政策の結果、労働者はより高いスキルを獲得しエンプロアビリティを高めている。実際、雇用者のスキル分布を確認すると、基礎スキル労働者が大きく減少した一方で、中・上級スキル労働者¹が増

¹ 労働者のスキル分類はデンマーク統計局による。上級スキル労働者には科学者、建築家、医師、助産師、教師、弁護士、会計士、司書、ジ

加していることがわかる(資料5)。



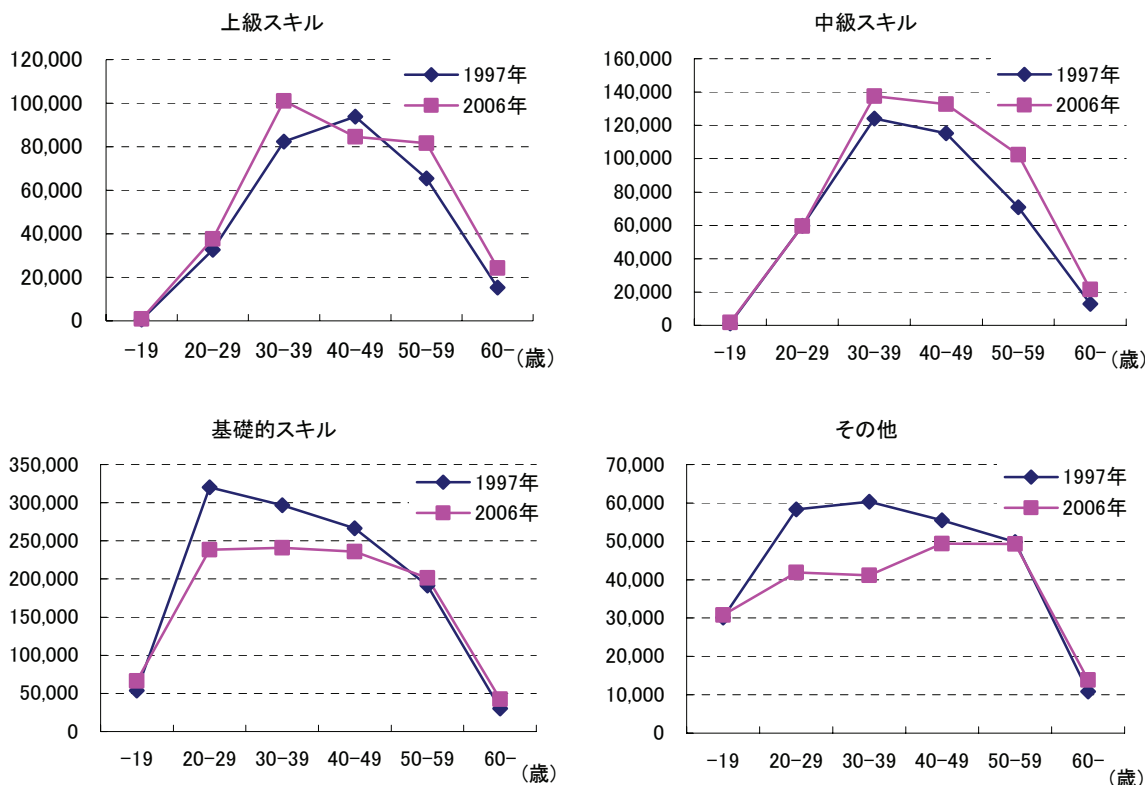
(出所)OECD

資料4. デンマークの成人向け公的教育的参加者(千人)

	1996年	2006年	増減
中学	142.5	90.9	-51.5
高校	98.0	84.6	-13.4
職業高校	9.4	1.8	-7.6
短期高等教育	62.1	70.9	8.8
中期高等教育	118.2	55.7	-62.5
長期高等教育	0.0	11.2	11.2
技術者トレーニング	296.7	579.0	282.3
その他	42.5	5.9	-36.6
計	769.4	900.0	130.6

(出所)デンマーク統計局

資料5. デンマークのスキル別就業者数(人)



(出所)デンマーク統計局

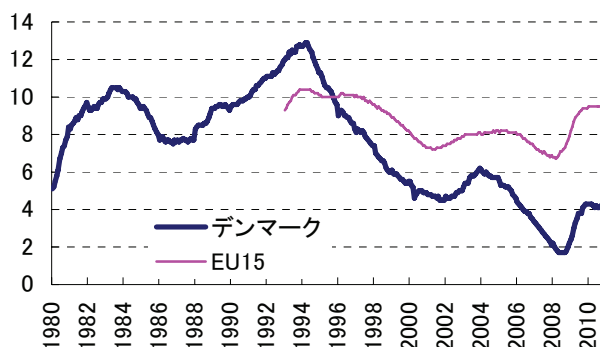
このような職業教育・訓練と手厚いセーフティネットがうまく機能し、94年以降の景気回復とも相まって、他のEU諸国と比べても失業率は大きく低下した(資料6)。失業者に占める失業期間1年以上の長期失業の割合も主要国中低水準にあり、失業は長期化せず比較的早期に就職できている様子が窺える(資料7)。さら

ジャーナリスト、俳優、音楽家、僧侶などが含まれる。中級スキル労働者には研究機関の技術者、コンピュータープログラマー、写真家、看護師、幼稚園教諭、不動産仲介者、警察官などが含まれる。基礎的スキル労働者には事務作業、カスタマーサービス、救護者、農業者、機械操縦者などが含まれる。その他にはクリーニング業務、配達業務、警備員、機械を使用しない包装・輸送業務などが含まれる。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

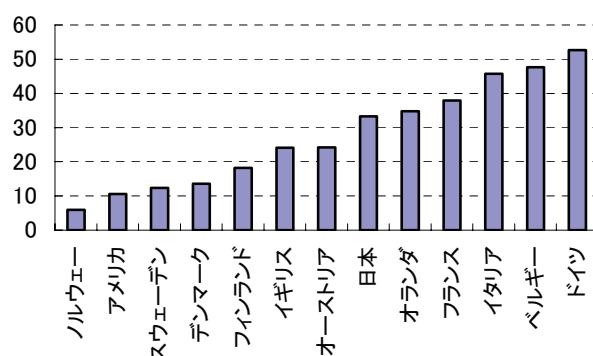
に、改善したのは失業率にとどまらない。個人所得の階層別分布をみると低所得層が減少し、高所得層が増加していることがわかる（資料8）。デンマークでも日本同様、東欧やアジアといった新興国への生産工程の流出によって製造業の雇用者は減少しているものの、日本のように非正規雇用が増加して低所得層が増加するのではなく、職業能力向上が所得を増加させてきたと考えられる。

資料6. デンマーク・EUの失業率推移(%)



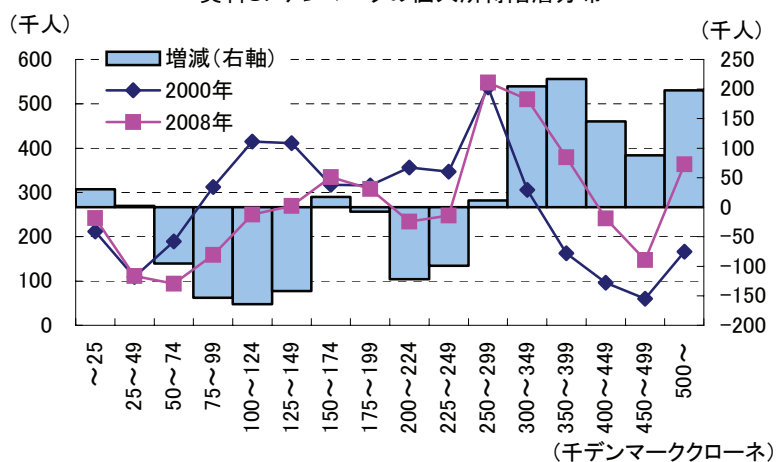
(出所)デンマーク統計局

資料7. 各国長期失業者の割合(2008年、%)



(出所)OECD

資料8. デンマークの個人所得階層分布



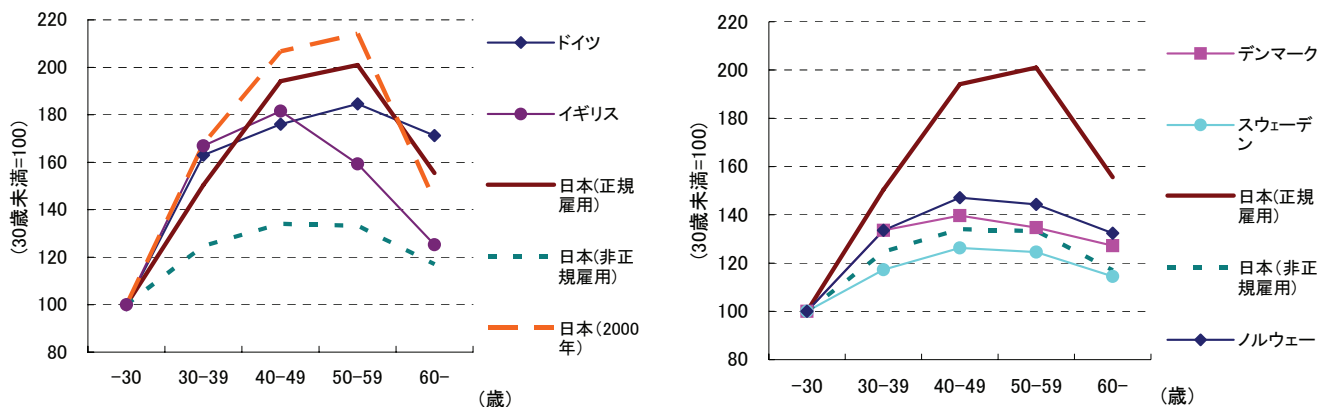
(出所)デンマーク統計局

○フレキシキュリティ成功の背景により公正な待遇

フレキシキュリティが機能した背景には、年齢や就業形態に依らず労働者に対してより公正な待遇がなされてきたことがあると考えられる。賃金カーブを他国と比較してみると、デンマークをはじめ北欧諸国はフラットで、わが国の正社員や欧州主要国と比べ年齢の上昇に伴う賃金の上昇は緩やかである（資料9）。また、フルタイム労働者とパートタイム労働者の時給でも、欧州全般の傾向として捉えられるがパートタイム労働者の時給はフルタイム労働者の8～9割程度で、低い国でも7割を超えている。一方わが国では、正社員に対する短時間労働者の時給は約55%、非正規社員は約66%と格差の大きさが目立つ（資料10）。労働者からみると職業能力に応じた待遇がなされることで個別企業への依存は弱まり、能力開発し賃金を高めるインセンティブが働くと考えられる。

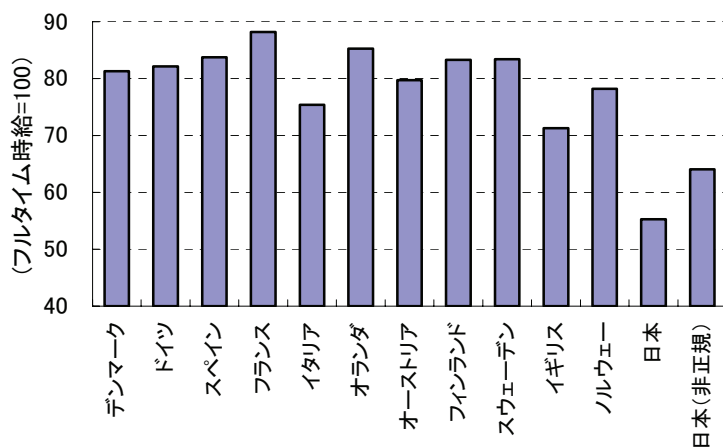
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

資料9. 日本と欧州各国の男性賃金カーブ(2008年)



(出所)賃金構造基本統計調査、Eurostat「Structure of earnings survey 2002」
 (注)欧州各国は年収の年齢階層別推移、日本は所定内給与額の年齢階層別推移

資料10. フルタイム・パートタイムの時給比較



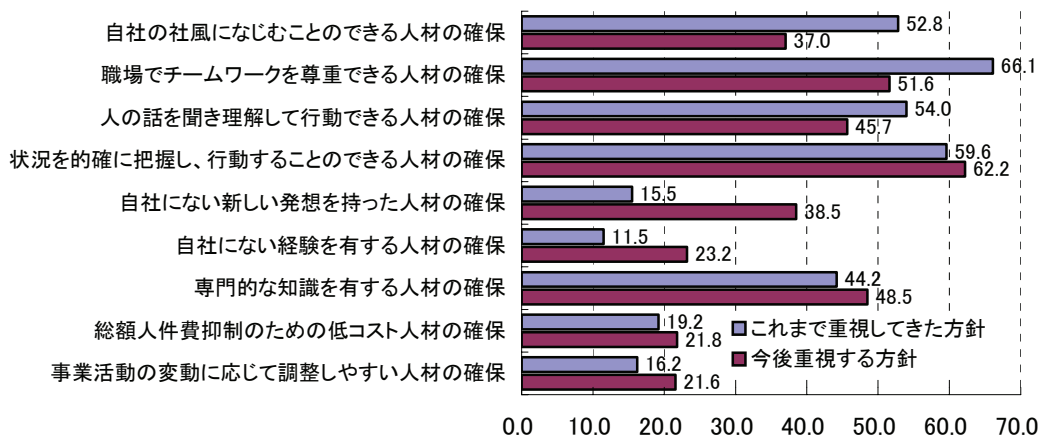
(出所)賃金基本構造統計調査、Eurostat「Structure of earnings survey 2006」
 (注)日本は一般労働者の正社員・正職員の時給=100に対する短時間労働者の時給。
 日本(非正規)は一般労働者の正社員・正職員の時給=100に対する一般労働者の正社員・正職員以外の時給。

○徐々に変化しつつも、依然強く残る日本的雇用慣行

続いてわが国の労働市場の現状を見てみる。労働政策研究・研修機構の「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)により、日本の労働市場の特徴といわれる長期雇用について企業の考えについてみていくと、長期安定雇用のメリット、デメリットについて「長期安定雇用の方が大きい」、「どちらかといえば長期安定雇用のメリットの方が大きい」とする企業の割合が72.0%と、依然として長期雇用に対する選好が強いことがわかる。その一方で、企業は成長分野への事業展開を行うため、人材確保についての方針も変化している。上記調査では、人材確保にあたって、これまで重視してきた方針と今後重視する方針について聞いているが、「自社にない新しい発想をもった人材の確保」、「自社にない経験を有する人材の確保」と回答する企業が大幅に増加しており、産業間を跨るような労働力移動の可能性も徐々にではあるものの高まりつつある(資料11)。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

資料11. 人材確保にあたって重視する方針(%)



(出所)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

一方、労働者側からみると年功賃金制度が同一企業で働き続けるインセンティブとなってきた。年功賃金は同一企業内でのスキルの蓄積の結果とも言えるが、賃金の後払いの性格も持つと考えられ、労働者にとっては同一企業で働き続けるインセンティブとなる。資料9で見たとおりわが国の賃金カーブは欧州主要国と比べると50歳代にかけて伸びが大きく、北欧諸国との比較では、その差は極めて大きい。年齢による上昇は緩やかになってきているものの、依然として欧州主要国と比べても年功色が強い。

○労働者の待遇格差を縮小し、エンプロイアビリティを高めるとともに労働市場の流動化を

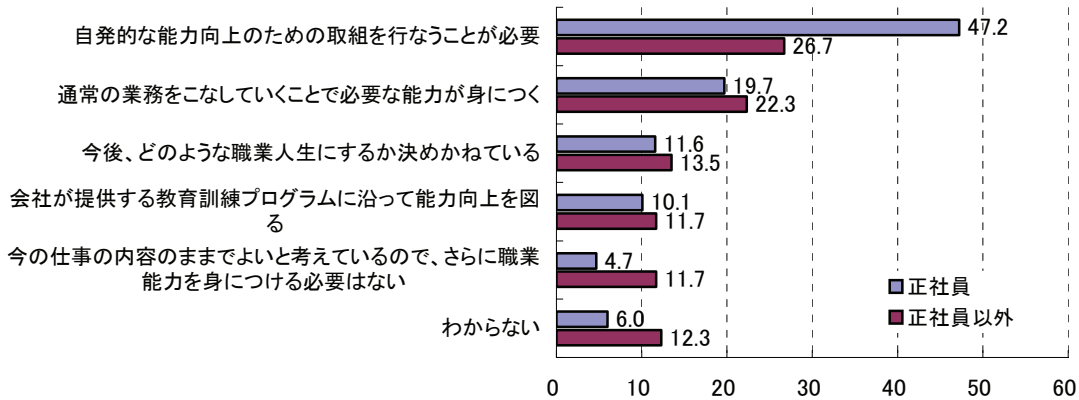
わが国では産業構造の変化にとともない、人材育成において従来重視されてきたコミュニケーション能力や専門的能力に加え、事業企画・管理能力も求められるよう変化してきており、企業が労働者に求めるスキルレベルは上昇している。それに伴い、希望している職業人生の実現に向けた職業能力開発の方法について聞いた調査でも、正社員では47.2%が「自発的な能力向上のための取組を行なうことが必要」と答えており、能力開発に対する意欲は比較的高いといえる(資料11)。

労働力人口の減少に対応して若者や女性、高齢者の労働力率上昇が求められる中、労働者に求められるスキルは高くなっており、そのような状況で成長産業への労働力移動を円滑に行っていかなければならない。デンマークのフレキシキュリティ政策を踏まえれば、年齢・就業形態などによる労働者の待遇格差を縮小し、その上でエンプロイアビリティを高めるための職業能力開発とともに労働市場の流動化を進めることが有効と考えられる。

労働者の能力開発に関しては、教育訓練講座の受講に対する給付制度や公共職業訓練、企業内における能力開発に対する助成制度など、労働者の能力開発に対する政策支出が行なわれているものの、国際比較ではわが国では支出規模が小さく、しかも失業給付などが中心で職業訓練などエンプロイアビリティを高めるような政策支出への配分が少ない(資料13)。厳しい財政状況にあるものの、中期的に経済活性化につながる労働市場への投資を強化していくべきであろう。

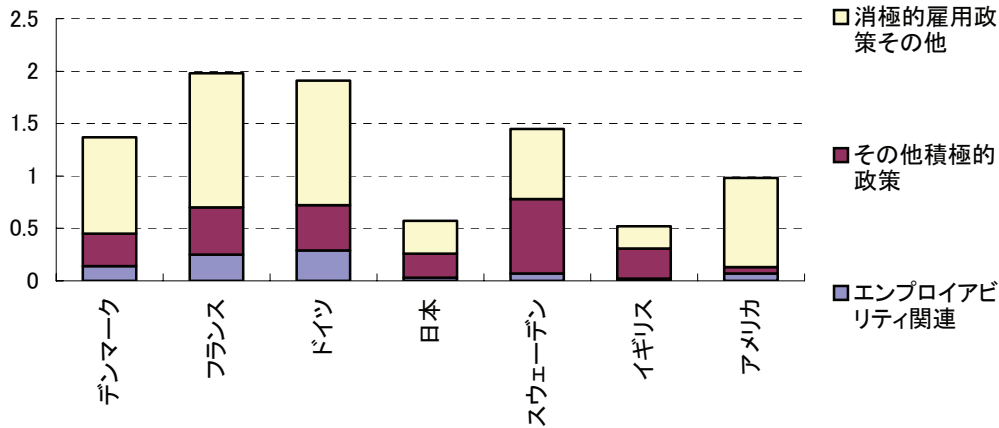
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

資料12. 希望している職業人生実現に向けた能力開発方法(%)



(出所)厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

資料13. 労働政策に対する公的支出GDP比(2008年、%)



(出所)OECD

(注)エンプロイアビリティは職業訓練支出、その他積極的政策は職業紹介、雇用助成、直接雇用創出支出の合算、消極的雇用政策その他は失業給付、早期退職給付、その他支出の合算。