

日本の労働環境には明らかにドイツの方が高いそうだ。だから大きなゆがみがある。OECD（経済協力開発機構）のランキングでみて、日本は男女ともに睡眠時間の長さで下から1、2番だそうだ。睡眠時間が短いのは問題であるように思える。働き

### 日本の未来を考える

学習院大教授 伊藤元重



にはいろいろな理由があるだろうが、過剰な労働時間やその家事へのしわ寄せがあるのは明らかだ。日本の労働者の平均労働時間はドイツより20%近く長く、労働生産性価値は50%ほど

ぎる。働く側の自由度があまりに制約されているようだ。日本の雇用には終身雇用の縛りが強く働いている。雇用が保証されている一方で、いったんその企業を辞めると、途端に厳しい雇用の現実に直面する人が

### 労働環境「声か退出か」

少なくない。終身雇用が強いほど、終身雇用で守られる内部市場と、外部市場の分断が起る。だから終身雇用で守られている労働者は労働条件が悪くなっても、なかなか声をあげること

悪いとき、声を出して改善を求めるとき、声を出して改善を求めるときがある。また、もっと良い労働環境を求めて転職することも可能だ。これが退出ということだ。声と退出は代替的なオプションであるだけではない。相互補完的でもある。退出というオプションがあれば、改善を求める声が強くなる。退出のオプションが弱いと、もっと労働条件をよくしてほしいと声を出しても、それなら辞めたらどうか、辞めても良い仕事はないだろう、と言われかねないのだ。

日本の労働環境を改善するには、上からの改革も有効かもしれないが、まずは労働者の声を強くする必要がある。そのためには、労働者がより有利な退出のオプションを持つ必要があるのだ。その鍵となるのが、労働の流動性を高めることだ。労働の流動性が高まれば、それだけ転職のオプションが広がる。労働者を引き留めるためには、企業側も雇用条件を改善せざるをえない。最近の労働不足の事態は、雇用の流動性を高めるチャンスだ。非正規労働の賃金上がり、同一労働同一賃金の流れが進み、多様な働き方が容認されるようになることは、労働者にとっても、企業にとっても、（いとう もとしげ）

\*この記事・写真は産経新聞社の許諾を得て転載しています。無断転載、複製を禁じます。