

終身雇用・年功賃金の見直し

終身雇用・年功賃金を支えてきた諸々の制度の見直しが続く。政府は同じ会社で20年以上働いた人に提供してきた退職金優遇制度を変更しようとしている。20年以上の勤続には税の優遇措置を講じてきたが、修正する方向で動いている。同じ会社に長く勤めるほど得になるというインセンティブが下がる。



伊藤元重の

エコノウオッチ

雇用と緊密な関係にある。短時間のパート労働を優遇する制度を変え、女性だけでなく伴侶の働き方を見直す重要なきっかけになる。終身雇用・年功賃金を見直す動きが始まってから、かなりの時間が経っている。色々な対応策を試みているが、制度の変化は遅々として進まない。それだけ旧来の制度には合理性があるのか、それとも制度の変化を阻害する構造的な要因が大きいのか。どちらにも正しい面があるが、私には制度の変化を阻害する要因が大きかったように思える。

人材流動化 促す政府

労働市場の変化を考えると、外部労働市場と内部労働市場という2面で分析する必要がある。新規採用や転職などで労働力が配分されるのが外部労働市場である。それに対して内部労働市場とは、企業の内部で労働力が配分される仕組みだ。日本では終身雇用・年功賃金の下で内部労働市場が肥大化した。税制もそれを支えてきた。労働者は内部労働市場の中で技能を磨き就労経験を重ねてきたが、企業という内部労働市場を越えて外部労働市場に飛び出す人は少なかった。

外部労働市場に飛び出しても、より有利な雇用条件を確保することは難しくかった。転職などで人をやりくりする外部労働市場が貧弱であれば、企業は内部労働市場に頼ることになる。つまり、新規採用以外の形で外から人材を確保することをせずに、終身雇用の中で人のやりくりをしようとする。日本型雇用の重要な特徴は、肥大化した内部労働市場と脆弱な外部労働市場の組み合わせだった。

政府が進めようとする労働の流動化の促進は、つまるところ外部労働市場の機能を強化し、内部労働市場とのバランスを是正しようというものだ。そのためには、冒頭で例に挙げたような内部労働市場を支えてきた税制なども見直す必要がある。外部労働市場を強化するためには、労働の流動化やリスクリングの仕組みなど、様々な外部労働市場の強化策が求められる。何よりも重要なのは、内部労働市場に過度に頼る雇用システムが是正されることだ。外部労働市場の機能強化につながる。外部労働市場が活性化すれば、内部労働市場に外からの圧力が加わり、市場を支える終身雇用・年功賃金の仕組みも修正を迫られる。今、そうした構造変化の重要な岐路に来ている。

(東京大学名誉教授)

*この記事・写真は日本経済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。