



BOJ *Reports & Research Papers*

2010年7月

北欧にみる成長補完型セーフティネット —— 労働市場の柔軟性を高める社会保障政策 ——

日本銀行調査統計局

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行調査統計局までご相談ください。

転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

北欧にみる成長補完型セーフティネット¹

—— 労働市場の柔軟性を高める社会保障政策 ——

1. はじめに
2. 労働移動の活発さと雇用可能性を高めるセーフティネット
 - (1) 北欧における労働移動の活発さ
 - (2) 北欧におけるセーフティネットの考え方
 - (3) 北欧における雇用可能性を高めるセーフティネット
 - ① 失業者への積極的労働市場政策
 - ② 就労インセンティブを損なわない失業保険制度
 - ③ 職業教育中心の生涯学習支援制度
 - (4) マクロの経済成長との関係
 - (5) 北欧における積極的労働市場政策導入の経緯
3. 労働力率の高さと女性の社会進出支援政策
 - (1) 北欧における労働力率の高さ
 - (2) 北欧における女性の社会進出支援政策
 - ① 出産休暇・育児休業制度
 - ② 政府による保育サービス供給
 - ③ 高齢者の施設介護
4. 北欧との比較における日本の論点・課題
 - ① 右上がりの賃金カーブ
 - ② 高齢化スピードの速さ
 - ③ 労働者間の利害調整の難しさ
 - ④ 財政負担の問題
 - ⑤ 労働需要創出の重要性

¹ 本稿は、主に日本銀行調査統計局の長田充弘、高川泉が作成した。本稿は既存の研究や各種資料を参考に記述しているが、あり得べき間違いは作成者に属する。

要 旨

1. 近年、日本では、10年以上にわたる低成長の中で、セーフティネットに綻びが生じたこともあって、貧困や経済格差の拡大が社会問題化している。本稿では、こうした日本の現状とは異なり、近年、高い公平性と経済成長を同時に達成している北欧諸国のセーフティネットについてファクトを整理した後、日本における論点・課題の洗い出しを行った。
2. 北欧経済の高パフォーマンスの背景としては、「柔軟な労働市場」と「それを支えるセーフティネット」の組み合わせが重要であると指摘されている。北欧における労働市場の柔軟さは、主に、①労働移動の活発さや②労働参加のしやすさ（特に女性）に表れており、それぞれ、それらを支えるセーフティネットが存在している。こうしたセーフティネットには、「国民ひとりひとりの雇用可能性を高め、就労を促進することで、マクロの労働稼働率を高める」という考え方が反映されている。この考え方は、労働移動をさらに促すことにつながるという点で、柔軟な労働市場のあり方とも親和的である。
3. 上記セーフティネットの例としては、①失業者への積極的労働市場政策や、②手厚いが就労インセンティブを損なわない失業保険制度、③職業教育中心の生涯学習支援制度などが挙げられる。具体的には、失業者を新たな職とマッチングさせるための多様な職業訓練機会の提供、労働者の専門的スキル蓄積を目的とした生涯学習支援、といった施策である。さらに、失業者にカウンセリングや積極的労働市場政策への参加を義務付けることによって、就労インセンティブを高めることにも成功している。
4. 北欧諸国における労働力率の高さ——特に、女性労働力の活用度の高さ——は、仕事と家庭の両立を支援する社会的制度が整備されていることに依るところが大きい。具体的には、①出産休暇・育児休業制度が充実していることや、②保育サービスなどの子育て支援が手厚いこと、③高齢者の介護についても公的負担による施設介護が提供されていること、などに特徴がある。
5. 北欧諸国では、柔軟な労働市場とセーフティネットの組み合わせがうまく機能しており、今後の日本経済のあるべき姿を考える上での参考になる点もあると思われる。その一方、北欧諸国の制度や仕組みを導入すれば、日本の問題が解決すると単純に言うこともできない。その具体的な留意点や論点としては以下のものが挙げられる。
 - ① 日本における右上がりの賃金カーブ（年功賃金）は、転職のインセンティブを低下させ、労働移動が活発化しない一因となっていると考えられる。もっとも、現行の賃金体系は、歴史的経緯や他の制度との複雑な関係のもとで成立しているものであり、北欧諸国のようなフラットな賃金カーブへの移行を論じるためには、その調整コストの大きさなどを勘案する必要がある。

- ② 日本の高齢化スピードの速さは、北欧どころか世界に過去例をみないほど急速である。したがって、北欧のように女性の活用を進めるだけでなく、独自に高齢者の労働力率を高めていくことも重要なポイントである。
- ③ 日本においては、非正規雇用問題にみられるように労働者間で利害を一致させることが難しく、そのため、労働市場全体で望ましいシステムを構築するという社会的合意が形成されにくい面がある。この点、スウェーデンでは、集権化され大きな力を持った労働組合が主導するもとで積極的労働市場政策が導入されたという、独自の政治的経緯があった。
- ④ 積極的労働市場政策や育児・介護支援等については、大きな財政支出を伴うため、その充実を進めていく場合は、負担を巡る国民的なコンセンサスを形成していく必要がある。
- ⑤ 北欧型の雇用可能性を高める政策は、主として、労働供給側への働きかけによるものである。経済成長を高める効果を実際にもたらすには、労働需要にも働きかけるような取り組みが同時に必要である。

1. はじめに

近年、日本では、貧困層の増大や格差拡大が社会問題となっている。この背景としては、バブル崩壊以降 10 年以上にわたる低成長によって分配の原資が不足する中で、かつての日本でセーフティネットの役割を果たしてきた、企業や共同体による雇用保障・生活保障機能が低下していることが考えられる。

こうした日本の状況とは大きく異なり、近年、高い公平性と高い経済成長を同時に達成している地域として、北欧諸国に注目が集まっている²。実際に、OECD 諸国における公平性と効率性を、横軸に「家計所得のジニ係数」、縦軸に「1 人当たり GDP」をとった散布図で確認すると（図表 1）、北欧諸国は、最も公平なグループに含まれるだけでなく、公平性は低いが高効率性は高い米国や英国と同程度の 1 人当たり GDP を実現している。これに対して、日本をみると、効率性、公平性とも北欧諸国と比べて低い姿となっている。

—— 縦軸に「1 人当たり GDP 伸び率」をとってみても、上記の大きな傾向は変わらない。

北欧諸国の高パフォーマンスは、OECD [2004]やEuropean Commission [2006a]など様々な文献でも取り上げられており、その背景として「柔軟な労働市場」と「それを支えるセーフティネット」の組み合わせが重要であると指摘されている。また、欧州委員会は、近年、EU 地域の労働市場戦略として「フレキシ

² 例えば、政府が閣議決定している新成長戦略（09/12/30 日、10/6/18 日）や、経済産業省産業構造審議会[2007]、日本総合研究所[2007]など官民研究者が、北欧の制度について言及している。

キュリティ」を掲げており、北欧諸国をこの理想に最も近い国々と位置付けている（図表2）³。こうした点を踏まえ、本稿では、日本との比較を念頭におきつつ、北欧諸国における労働市場やセーフティネットの諸制度を具体的に解説する⁴。なお、本稿の目的は、既存の研究や文献をサーベイ・整理することで、日本にとっての論点・課題を洗い出すことにあり、特定の政策内容の実行を主張するものではない。

以下では、北欧の労働市場における柔軟性を表す特徴として、2節で労働市場における労働移動の活発さ、3節で女性の社会進出による労働力率の高さに焦点を当て、それぞれ、それらを支えるセーフティネットとの関係を中心に分析する。続く4節では、そうした北欧の制度・仕組みとの比較によって明らかになった日本における論点や課題を検討したい。

2. 労働移動の活発さと雇用可能性を高めるセーフティネット

（1）北欧における労働移動の活発さ

（労働移動の活発さ）

北欧の労働市場の特徴としてまず挙げられるのが、労働移動が活発であるということである。これを確認するため、縦軸に「就業者の失業確率（失業プールに入ってくる人の多さ）」、横軸に「失業者の就業確率（失業プールから出て行く人の多さ）」をとった散布図を描いてみる（図表3(1)）。結果をみると、北欧諸国のうち、スウェーデン、ノルウェー、デンマークは、全般的に右上の方に位置しており、米国やカナダと同程度あるいはそれに次ぐほど柔軟であることが確認できる。一方で、ドイツやフランスなどの西欧諸国はあまり労働移動が活発ではなく、同じヨーロッパでも労働市場の性格に違いがみられる。日本はフィンランドと同程度で、労働移動の活発さがやや低いところに位置している。

また、労働移動の活発さを「勤続年数5年以上の人の割合の少なさ」でみても（図表3(2)）、北欧諸国では、カナダや英国と同様にこの割合がきわめて低く、特に、デンマークでは雇用者の半分程度が5年以内に転職している。これに対して、日本では、女性の勤続年数が短めである一方で、男性は5年経ってもほとんど転職しておらず、男女のコントラストが際立っている。

³ 「フレキシキュリティ（Flexicurity）」は、flexibleとsecurityを組み合わせた造語。90年代に、デンマークやオランダにおけるセーフティネットに支えられた柔軟な労働市場を指して使われるようになった。これは、政治や政策における議論で使われることが多く、学問的な定義は明確ではない。

⁴ 本稿では、北欧諸国として、規模の小さいアイスランド（人口32万人）を除く4か国——デンマーク（同551万人）、スウェーデン（同925万人）、フィンランド（同533万人）、ノルウェー（同481万人）——を中心に調べている。

—— 図表3(1)の散布図では、日本の労働移動の活発さが西欧諸国よりも高めとなっているが、これには、女性や非正規労働者など、特定の属性を持つ人の流動性が高いことが影響している可能性がある。

そうした労働市場の流動性の高さがポジティブに受け止められていることも、北欧諸国の大きな特徴である(図表4)。例えば、欧州委員会によるアンケートで「数年に1回転職することは良いことだと思う人の割合」をみると、スウェーデンやデンマークにおける割合が突出して高い。また、内閣府による各国の若者へのアンケートをみても、スウェーデンの若者が「積極的に転職するほうがよい」と考える割合は突出して高い。こうした傾向は、北欧と同じく労働移動が活発な米国や英国ではみられず、北欧諸国に顕著である。

(長期失業者の少なさ)

以上でみたような、労働移動の活発な労働市場においては、摩擦的失業が多くなりやすいと考えられるが、長期の失業者については、失業者の就業確率が高いために、むしろ少なくなると考えられる。確かに、OECD諸国について、長期失業率(1年以上の長期失業者数/労働力人口)や長期失業者比率(1年以上の長期失業者数/全失業者数)をみると(図表5)、いずれも北欧諸国で低めとなっている。

—— 時系列でみると(図表6)、どちらの指標をみても、日本はバブル崩壊後にじわじわと上昇している一方で、北欧では、90年代初めの金融危機後に大きく悪化した後、近年は改善傾向にある。

一般的に、長期失業者になりやすいのは、生産性の低い人や何らかのハンディキャップを背負った人々である。長期失業者が少ないことは、こうした人々の就職機会が確保されており、労働市場におけるセーフティネットの機能が高いことを示している。

(パート・非正規労働者)

パートや非正規労働者のようなフレキシブルな雇用形態の活用が進むことによっても、労働市場の流動性が高まる可能性があるが、北欧諸国にはあまり当てはまらない。北欧諸国におけるパート比率や非正規労働者比率の大きさは国によって区々で、必ずしも飛びぬけて高くはない(図表7)。これは、正社員(フルタイム・常用労働者)の働き方や労働契約がそもそもフレキシブルであり、労働移動も活発なため、パートや非正規労働者を活用することのメリットが労使双方にとって大きくないためと考えられる。

したがって、北欧の労働市場では二重構造(例えば、正社員と非正社員の分断化)の問題が小さい。OECD諸国におけるパートとフルタイム、非正規労働者と正規労働者の労働条件の違いを、賃金格差で確認すると(図表8)、北欧諸国では格差が比較的小さく、大きな賃金格差の存在する日本やスペインとは対照的である。

(解雇法制)

北欧では、解雇法制も流動性の高い労働市場に適応したものとなっていると言われている。これについて、OECDによる常用雇用の雇用者保護指標（EPL：Employment Protection Legislation）をみると（図表9(1)）、よく「解雇自由の国」と言われるデンマークでは低めになっているが、デンマーク以外の北欧諸国では、意外にも、解雇基準の厳しい雇用保護的制度を有している⁵。しかし、こうしたEPLでみた結果を、労働市場の硬直性（柔軟性）の程度を表すものとして単純に捉えることは適切ではないと考えられる。この点を確認するために、EPLを要因分解してみると（図表9(2)）、スウェーデン、フィンランド、ノルウェーでは、「解雇手続きの厳格さ」や「解雇理由の定義の厳格さ」、「不当解雇の補償」などが雇用者保護度合いを高めていることが分かる。これは、解雇が労働組合との交渉を通して厳格に行われ、解雇要件や金銭的補償の基準も明確に設定されているなど、これらの国では解雇ルールにおける客観性・透明性が高いことを示している。

—— これに対して、日本では、裁判などによって不当解雇と判断された人は復職することが多く、不当な解雇は無効となるという考え方によって雇用者が保護されている（解雇権濫用法理：労働契約法16条。これは、図表9(2)で日本の「不当解雇の復職可能性」の寄与が大きいことに表れている）。しかしながら、不当か否かの判断基準は過去の判例による積み上げで決まっているほか、金銭的補償が法定されていないため補償の基準も明確ではない。これらの要因は、解雇における不確実性を高め、非効率な労働保蔵を増やす働きがあると考えられる。

(2) 北欧におけるセーフティネットの考え方

こうした柔軟な労働市場の背後には、各種のセーフティネットがあるのだが、そのセーフティネットは、労働市場の硬直性につながるものではなく、柔軟な労働市場のあり方と親和的である点がポイントである。セーフティネットと言うと、例えば、失業保険による失業時の所得減少リスクの軽減や、雇用維持のための助成金による失業リスクの低減など、労働市場の硬直性や就労インセンティブの阻害に結びつくものが思いつきやすい。しかしながら、北欧においては、「国民ひとりひとりの雇用可能性を高める（雇用されないリスクの低減）」という考え方が重視されており、労働移動をむしろ活発化させる働きをもったセーフティネットになっている。

—— ここで、北欧型セーフティネットは「失業者」のみを対象とはしていないわけではないことに留意。例えば、既に働いている人でもスキルアップなどによって雇用可能性が高まれば転職しやすくなるだろうし、子育てなどのために非労働力となっている女性も、雇用可能性が高ければ労

⁵ 常用雇用は、有期雇用や派遣社員などの臨時雇用以外を指す。したがって、常用雇用には、「正社員」だけではなくパートなども含まれる。

働市場に戻りやすいと考えられる。

こうした北欧の考え方を、失業者へのセーフティネットを例にとって、より具体的に整理したものが図表 10(1)である(図表 3(1)の枠組みを用いている)。失業者を減らすための労働市場政策を考えると、①失業してしまう人を減らすか(図における下向きの矢印。例えば、解雇規制の強化)、②失業者の就業を増やすか(図における右向きの矢印。例えば、職業訓練によるミスマッチの解消)の2つの方法を挙げることができる。

北欧では、このうち②の考え方を重視しており、「失業者の雇用可能性を高め、就労促進することで失業者を減らす政策(いわゆる積極的労働市場政策)」に大きな予算を当てている(図表 10(2))。一方、日本は、雇用維持による雇用者保護(①の考え方)を行うことが多く、結果として労働市場が硬直的になっていると言われている。

実際に、OECD [2004]によるパネル推計をみると(図表 11(1))、雇用者保護規制(EPL)は雇用者の失業確率を低下させる(失業プールへのインフローを減らす)傾向がある一方で、積極的労働市場政策(ALMP : Active Labor Market Policy)は失業者の雇用確率を高める(失業プールからのアウトフローを増やす)傾向があることが確認できる。

他の先進諸国と比較すると、こうした北欧型セーフティネットの考え方はかなり際立っている。これを確認するため、OECD諸国における「労働移動の活発な労働市場」と「労働者の雇用可能性を高めるセーフティネット」の関係を、縦軸に労働移動の多さを示す指標、横軸に積極的労働市場政策への公的支出(対GDP比率)をとった散布図で示した(図表 11(2))⁶。これをみると、大きく3つのグループに分けることができる。第1のグループは、デンマークやスウェーデンなどの北欧諸国で、柔軟な労働市場とセーフティネットがともに充実している。第2のグループは、米国やカナダ、英国などで、労働市場は柔軟だがそれを支えるセーフティネットはさほど充実していない(この分、所得格差は大きい)国々である。第3のグループには、多くの大陸型の欧州先進諸国が含まれており、セーフティネットはある程度整備されているものの、労働市場が硬直的となっている。日本についてみると、米国などの第2グループほど労働市場が柔軟ではなく、第3グループの西欧諸国ほどにセーフティネットが整備されているわけでもない。

⁶ ここで、「積極的労働市場政策」と「雇用可能性を高める政策」は似たイメージをもっているが、完璧には一致しない。例えば、解雇しないことに対して企業に支払う助成金は、雇用維持政策であるが、定義上は積極的労働市場政策に含まれる。また、「積極的労働市場政策」は失業者を対象としている一方で、「雇用可能性を高める政策」はより広い人々を対象にしている。なお、積極的労働市場政策は、消極的労働市場政策(失業者の増加に対する失業保険給付など、受動的な対応)ではなく、失業者を減らすことを企図した社会支出政策と定義される。

(3) 北欧における雇用可能性を高めるセーフティネット

以下では、北欧における「労働者の雇用可能性を高めるセーフティネット」
として、①失業者への積極的労働市場政策、②就労インセンティブを損なわな
い失業保険制度、③雇用者の生涯学習支援制度について、具体的に、制度の特
徴・詳細をみていく。

① 失業者への積極的労働市場政策

積極的労働市場政策は、「雇用可能性を高めるセーフティネット」の典型例
である。具体的には(図表 12(1))、職業紹介や職業訓練、民間企業への雇用助
成金、公的部門による直接雇用といった政策を指している。これらの政策は、
労働市場におけるミスマッチ改善や、個々の労働者のスキルアップによるマッ
チング確率の改善を通じて、部門間の資源配分機能を高めると考えられる。た
だし、雇用助成金や直接雇用については、基本的に政府の介入によるものであ
るため、適切に運用されない場合には、資源配分を歪め、マクロの生産性をむ
しろ低下させてしまう可能性がある。

—— 北欧諸国において、雇用助成金や直接雇用は、「長期失業者の雇用可能
性を低下させないためには、とりあえず何らかの職を持ち、OJTを積
むことが重要」との考えのもとで行われることが多い。もっとも、一時
的な景気対策など雇用可能性を高めることを目的としていないものも含
まれている。

北欧における失業者への積極的労働市場政策の内訳の構成比をみると(図表
12(2))、職業紹介(職安など)に偏った日本とは大きく異なり、職業訓練が大
きいウェイトを占めており、職業紹介や企業への雇用助成金、公的部門による
直接雇用などを組み合わせたバランスの良い姿となっている。

以下では北欧における積極的労働市場政策の特徴を紹介する(具体例は図表
13を参照)。

<多様な職業訓練コース>

- ・ 北欧では、次の職に直結するような職業訓練が重視されている。具体的
には、職種ごとの職業訓練や資格取得、民間企業におけるインターンシップ
など、多様なコースが用意されている。

<カウンセリングとの連携>

- ・ 職業紹介や職業訓練サービスを効率的に行うためには、失業者に対する
個別カウンセリングが重要と考えられている。カウンセリングでは、就職活
動計画や職業訓練計画の策定によって、就労に対するインセンティブ付けが
行われる。

＜効率的な雇用・賃金助成＞

- ・ 90年代の不況期に多く行われた公的部門による直接雇用は、一時的な失業対策にしかならず非効率であったため、近年は、民間企業への雇用・賃金助成にシフトしている。また、対象を長期失業者や若者・高齢者に絞ったり、全額を出さないことで企業側にも採用責任をもたせるなど、経済活動をなるべく歪めない範囲で、効果がより高いと思われる方法がとられている。

② 就労インセンティブを損なわない失業保険制度

北欧では、前述したように失業確率が高いが、失業中の所得は手厚い失業保険でカバーされていると言われている。実際に、北欧および日本における失業保険・失業手当制度をみると（図表 14）、失業保険の給付期間は、日本では通常6か月程度であるが、北欧諸国では1～4年とかなり長い。また、給付水準をみても、上限金額が設定されている国が多いものの、北欧諸国は日本と比べて高めである。

このような手厚い所得保障のもとでは、意図的に失業者にとどまり続けることで働かずとも高い所得を得られるため、モラルハザードが生じやすいと考えられる。にもかかわらず、図表5、6で示したように、北欧の長期失業者が他の諸国と比べて少なめとなっているのは、手厚い所得保障に、以下のような就労インセンティブを阻害しない仕組みが組み込まれているためと考えられる。

＜受給要件として積極的労働市場政策への参加を義務付け＞

- ・ デンマークでは失業保険を受給するために、積極的労働市場政策における職業訓練プログラムなどへの参加が義務付けられている。これは、スウェーデン、フィンランドでも、長期失業者に対する受給要件となっている。また、前述したように、積極的労働市場政策においては、きめ細かいカウンセリングによって、就労に対するインセンティブ付けが行われている。

＜労働組合が運営する保険制度であること＞

- ・ デンマーク、スウェーデン、フィンランドでは、失業保険制度が国家ではなく労働組合によって運営されている。北欧諸国の労働組合は産業別に組織されているため、失業しても労働組合のメンバーシップはなくなり、社会との繋がりを保ちやすい（社会から排除されにくい）と考えられる。また、制度の財務健全性を保つために、労働組合も積極的に就労支援を行っている。

③ 職業教育中心の生涯学習支援制度

北欧諸国では、伝統的に、雇用者の転職可能性を高める方法として生涯学習・職業教育も重視されている。実際、生涯学習を行っている社会人の割合が諸外国と比べてかなり高い（約40～50%、Chisholm [2004]）。具体的には、大学や学習協会（政治団体、労働組合、NGOなどが組織）において多様な講座が提供されている。

政府による生涯学習支援制度をまとめたものが図表 15(1)である。北欧諸国では、いずれの国の政府も、雇用者が働きながら生涯学習を行うことを推奨しており、制度として自己啓発を目的とした長期休暇を認め、休職期間中の所得も保証されている。

北欧諸国では、こうした長期休暇取得支援制度や、失業・転職の期間を利用して、大学教育を受けてスキルアップを行うことが一般的となっている。実際に、20～29歳の在学者比率をみると（図表 15(2)）、北欧諸国では総じて高くなっている（30歳以上の在学者比率についても同様の傾向）。大学教育といっても一般的なスキルだけでなく、職種専門的なスキルの教育が盛んで、例えば、スウェーデンでは専門技能ごとに60以上の「職業学位」が用意されており、専門職のための技能証明書になっている。

—— 北欧諸国で、社会人の大学教育が盛んである背景としては、大学が無料の国が多いことや、学生への所得保障制度が充実していることも挙げられる。

なお、内閣府の世論調査（2008年）によれば、日本においても40～50%程度が生涯教育を行っており、北欧並みに多くなっている。もっとも、「仕事のため」に生涯学習を行う割合をみると（図表 15(3)）、日本は北欧と比べてかなり低い割合である。日本の生涯学習は、趣味や教養を身につけるために利用されていることが多く、就業や転職の可能性を大きく高める性質のものではないと思われる。

（4）マクロの経済成長との関係

ここでは、以上で説明してきた「労働移動の多い労働市場」とそれを支える「積極的労働市場政策」について、マクロの経済成長との関係を整理したい。具体的には、以下の経路でマクロの経済成長に貢献すると考えられる。

＜資源再配分機能の改善＞

- ・ 労働移動が活発であることで、成長力の低い企業から成長力の高い企業への資源配分が行われやすくなるため、経済成長を高める効果をもつと考えられる。また、企業の新陳代謝が活発化し、イノベーションも起きやすくなると考えられる。

＜人的資本の蓄積＞

- ・ 失業者への職業訓練や雇用者の生涯教育は、個々の労働者のスキルを高めることを通じて、マクロの人的資本蓄積を促すと考えられる⁷。また、社会全体としての知的水準が高ければ、海外からの先進技術の受け入れが容易になるなどのプラス効果も考えられる。

⁷ 北欧では、マクロで人的資本を蓄積するために企業外部の教育機会を重視しているが、企業による教育投資など、他の方法によっても人的資本蓄積は可能である。

<労働力の有効活用>

- ・ 長期失業者の少なさは、国全体として人材を有効活用できていることを意味し、1人当たりGDPの増加に貢献する。また、貧困の罠に陥りやすい人が減るため、生活保護などによる所得保障のコストも間接的に低減させていると考えられ、資源の効率的な利用が可能となる。

こうした労働市場の状況やセーフティネットがマクロ生産性に対して及ぼす効果については、その他の様々な要因の効果と区別することが難しいことや、ひとくちに積極的労働市場政策といっても様々なプログラムやその組み合わせによって効果が千差万別となること、などから分析が難しいとされる（樋口[2001]）。ここで、簡便的に、主要先進国の労働生産性上昇率を成長会計によって要因分解してみると（図表 16）、スウェーデンやフィンランドでは、労働生産性上昇率の内訳の中でTFPの伸びの貢献が大きく、均してみれば米国や英国などよりも高めとなっている。これは、両国における資源配分の効率性の改善やイノベーションの存在などを示唆している。

(5) 北欧における積極的労働市場政策導入の経緯

積極的労働市場政策の導入プロセスをみると、北欧諸国では、全国的に組織されている労働組合・使用者団体が議論を先導して、政労使による集権的な合意のもとで円滑に進められたと言われている。以下では、北欧諸国における導入の経緯を、スウェーデンとその他の国に分けてやや詳しく紹介する。

スウェーデンにおける積極的労働市場政策は、他の北欧諸国に先駆け、1930～50年代にかけて、労働組合が主導する形で導入された（いわゆるネオ・コーポラティズム）。具体的な経緯は、以下のとおり（宮本[2008]を参考にしている）。

- ・ 1930年代のスウェーデンの労働組合は、賃金交渉のたびにストライキを繰り返すなどかなりラディカルに運動をしていた。しかし、1930年代後半には、生産性の向上と合理的な賃金体系が労使双方の利益になるとの観点から、産業別レベルで、同一労働同一賃金を軸とする「連帯的賃金政策」をとるという合意がなされた。連帯的賃金政策のもとでは、低生産性企業に高い労働コストが課され、企業が淘汰されやすくなる。そのような賃金政策は、積極的労働市場政策のような高生産性セクターへの労働力移動を促進する政策との親和性が高い。
- ・ 1930年代後半には、労働組合との関係の深い社会民主労働党が単独政権をとり、労働組合が管理を行う失業保険制度である「ゲント制」が導入された。ゲント制のもとでは労働組合が給付水準を決めることができ、失業者に手厚い給付が約束されたが、これを担保するためには、失業者数は低位安定に保たれている必要があるため、労働組合が主体となって積極的労働市場政策を行い始めた。

—— 失業保険給付を受けるためには労働組合に加入する必要があったため、労働組合の組織率がさらに高まり、政策決定における労働組合のプレゼンスがより強まった。

- 1950年代に入って、労働組合の全国組織の学者であったレーンとメイドナーが、「連带的賃金政策と積極的労働市場政策、インフレ抑制的な経済政策」の政策パッケージが長期的に望ましく、完全雇用、低インフレ、産業構造の高度化を同時達成することができると主張した。このプランが政府に採用された結果、1950年代終わりまでに、労働市場庁を通じた積極的労働市場政策が円滑に機能するようになった。

デンマーク、ノルウェーでは、もともと高福祉国家であった中で、90年頃の経済危機後に失業率が急上昇し、社会保障制度の非効率さが問題となった。そこで、スウェーデンをモデルとして、積極的労働政策を重視するようになった。いずれの国でも労使による協調によって政策転換が行われた。

—— 例えば、デンマークでは1994年の労働市場改革、ノルウェーでは1992年の「結束した選択」と呼ばれる労使の協調などによって、積極的労働市場政策が重視されるようになった。

3. 労働力率の高さと女性の社会進出支援政策

(1) 北欧における労働力率の高さ

北欧の労働市場においては、労働力率が高いことも大きな特徴である。実際に、OECD諸国におけるマクロの労働力率をみると（図表17）、北欧諸国はOECD中でみて高めのグループに位置しており、日本よりも労働参加が進んでいる。さらに、これを男女に分けてみると（図表18）、北欧諸国では、特に、女性の労働力率が際立って高いという特徴がみられる。

—— 北欧諸国における男性の労働力率は、高齢者の労働力率の低さを反映して、他国と比べてむしろ低めとなっている。これには、北欧における90年代初めの不況期に、早期退職制度の利用により中高年齢層のリストラが進んだことなどが、影響していると言われている。

女性の労働力率についてより詳しくみるため、北欧と日本における女性の労働力率カーブ（年齢階層別労働力率）を比較すると（図表19(1)）、日本では出産・子育て期に窪みのあるいわゆるM字カーブがみられるのに対して、北欧諸国では、こうした窪みがほとんどみられない。すなわち、北欧では、出産・子育て期にも仕事をやめずに働きつづけようとする女性が多いことが確認できる。

—— 内閣府による国際意識調査（2005年）によれば、「出産後に子どもの成長に関係なく働きつづけるべき」と思う女性の割合は、日本で10～

20%と少なめであるのに対して、スウェーデンでは50~60%となっている。この結果については、価値観の違いのほか、子育てをしながら働きにくいという日本の環境（待機児童問題など）が影響を及ぼしていると考えられる。

— なお、北欧諸国の労働力率データにおいて、育児休業中の母親は休業者として労働力に含まれている一方、日本の労働力のデータには育児休業中の母親がほとんど含まれていない。したがって、労働力率を「実際に働いている人の多さ」と捉えた場合には、北欧諸国の数字はやや過大となっている（「会社に籍があるか否か」、「労働市場から退出しているか否か」という実態は表している）。概算すると、日本とスウェーデンの30~34歳の労働力率の差のうち半分程度は、この要因によって説明できる（佐藤[2008]）。

女性労働力の活用余地に関して、「非労働力になっている女性の多さ」を人口に占める割合でみると（図表19(2)）、北欧諸国はかなり低い水準である一方、日本は北欧の2倍程度の非労働力女性がみられ、日本においては女性労働力の活用余地が未だかなり大きいと言える。

（2）北欧における女性の社会進出支援政策

以上でみてきた北欧における女性労働力の活用度の高さは、女性の働きやすさ、特に家庭との両立のしやすさに起因していると考えられる。以下では、具体的に、①出産休暇・育児休業制度、②政府による保育サービス供給、③高齢者の施設介護をとりあげ、北欧における女性の社会進出支援の手厚さをみていく。

— 女性が働きにくい社会では、女性が貧困に陥る確率が高くなると考えられる。例えば、日本では、母子家庭の貧困さがクローズアップされることがあるが、これは、母親が子育てをしながら働きにくく、十分な所得を得にくいためと考えられる。こうした面からみれば、女性の社会進出支援政策はセーフティネットの役割を果たしていると言える。

① 出産休暇・育児休業制度

北欧諸国の出産休暇・育児休業制度はかなり充実している（図表20(1)）。まず、母親と父親が最大で取得可能な産休・育休の日数を計算すると、北欧諸国ではいずれの国でも日本より長くなっている⁸。北欧における取得可能日数の多さは、女性が仕事と育児を両立させやすくするため、出産を機に仕事をやめる女性を減らす効果があると考えられる。

⁸ 日本における育児休業の取得可能日数は、子どもが1歳になったときに保育所が見つからないなどの特別な理由がある場合には、6か月延長することができる（これは、図表20の「最大取得可能日数」の計算に含めていない）。

—— 産休・育休時の所得保障についても、北欧では、失業保険などと同じように手厚い傾向がある。

北欧では、父親の育児休業が積極的に認められているという点も特徴的。産休・育休の取得可能日数が多いだけでなく、父親の子育て参加が多いことも、女性の働きやすさを高めていると考えられる。実際に、図表 20(2)で日本とスウェーデンにおける父親休暇制度の利用率（アンケートベース）を比較すると、日本ではほとんど利用されていないが、スウェーデンでは8割くらいの人を利用していることが分かる。

—— 日本では、制度上、父親は1年間育休を取得できるが、これまでその取得率は1.23%（2008年）と非常に低かった。このため、2009/6月の育児・介護休業法改正によって、父親の育児休暇取得を促進する仕組みが導入された（2010/6/30日施行）。具体的には、①パパ・ママ育休プラス（母親は子どもが1歳になるまで取得できるが、父親は1歳2か月まで最大1年取得可能になった）、②父親の育休の分割取得可能（産後8週目までに取得した場合、再度取得が可能）、③労働協定による適用除外の禁止（これまでは、労働協定によって、母親が専業主婦もしくは育休取得中の場合に、父親は育休を取得できないとすることができた）、が挙げられる。この改正が父親の育休取得率の上昇につながるかが、今後注目される。

② 政府による保育サービス供給

北欧諸国における子育て支援への力のかけ具合は、政府の家族関係支出（対名目GDP比率）に表れている。OECD諸国についてこれを確認すると（図表 21(1)）、米国並みの低い支出水準である日本と比べ、北欧諸国の支出水準はかなり高めである。さらに、家族関係支出のうち保育関連サービスへの支出をみると（図表 21(2)）、デンマークやスウェーデンは他国と比べて突出して高くなっており、特徴がより際立つ。

実際に、保育サービスを受けている0～2歳児の割合をみると（図表 22）、デンマーク、ノルウェー、スウェーデンでは、かなりの子どもが保育所に預けられていることがわかる。また、保育サービスを受けている子どもの割合と出産・子育て期の女性の労働力率の間には正の相関がみられることから、北欧における政府の子育て支援が、女性の労働力率の高さに貢献していることが確認できる。

なお、こうした子育て支援は、労働参加を促すだけでなく、生涯を通じた働き方を変えるか否かについても影響を与えていると考えられる。この点について、女性のフルタイム比率（フルタイム雇用者数／全雇用者数）をみると（図表 23）、日本では、出産や育児を機にパートを選ぶ女性が増えているが、北欧においてはそうした傾向がみられない。これを、OECD諸国と比較すると、日本が特別というより、北欧における女性の働き方の変わらなさが

際立っている。

—— ただし、北欧では、フルタイムといっても残業があまり多くなく、柔軟な働き方も可能であるため、日本のフルタイムと単純に同じであるとみなせない。

③ 高齢者の施設介護

女性の労働参加を妨げる要因として、もう一つ考えられるのが、高齢者の介護負担、特に在宅介護による負担の大きさである。北欧では、高齢者の介護に対して、公的負担による施設介護を提供する国が多く、実際に、65歳以上人口のうち施設介護を受けている割合をみると（図表 24(1)）、スウェーデン、ノルウェー、デンマークでは、日本と比べてかなり高めになっている。

施設介護割合は、中高年女性（高齢の親の介護が必要になると思われる 50 歳代女性）の労働力率を高めるという関係がみられる（図表 24(2)）。今後さらに介護負担が増していくと考えられる日本において、こうした問題の重要性はさらに高まっていく可能性がある。

—— 清水谷・鈴木・野口[2004]は、日本における 2000 年の公的介護制度導入が、女性の労働供給を増やしたことをミクロレベルで実証している。なお、女性の就労率上昇はそもそも介護保険制度導入の狙いの 1 つとされていた。

4. 北欧との比較における日本の論点・課題

北欧諸国は、以上でみてきたように、先進国の中でもかなり特徴のある「柔軟な労働市場およびセーフティネットの組み合わせ」がうまく機能しており、日本とは状況がかなり異なっている。今後の日本経済のあるべき姿を考える上では、北欧の仕組みに参考になるところがないかを考えてみるのが有用であると思われる。ただし、歴史的な経緯や直面する環境の違いを考慮すると、単純に北欧型のセーフティネット論を日本に当てはめることが可能かどうかは、議論の余地がある。本節では、そうした北欧との違いも踏まえて、日本の労働市場における論点や日本においてセーフティネットを拡充していく上での課題について検討した。

① 右上がりの賃金カーブ

日本における賃金カーブをみると（図表 25）、年功序列的な賃金体系が依然解消されていない中で右上がりの形状となっており、北欧のフラットな賃金カーブとは大きく異なっている。日本の労働市場の柔軟性を高めることを考える場合には、こうした賃金カーブによる転職のディスインセンティブを是正すべきかどうか、重要な論点の 1 つとなる。

もつとも、日本における右上がりの賃金カーブは、歴史的経緯や他の制度の現状などとも複雑に関係する問題である。このため、具体的には、以下のような留意点についての検討が欠かせないと考えられる。

- ・ 日本の賃金カーブは、若年世代のときの働きに対する「後払い」という性格を有している。したがって、賃金カーブの是正に対しては既存の中老年雇用者からの強い（しかも正当な）反対が予想されるため、賃金体系の移行には大きな調整コストが存在していると考えられる。

—— 法制度の面からみても、合理的な理由なく、労働者の既得の権利を奪うことはできないとされており（就業規則の不利益変更法理：労働契約法 10 条）、労働条件の不利益変更にあたりとされる一方向的な賃金カーブのフラット化は、簡単ではないと考えられる。

- ・ 日本の賃金カーブの形状は、企業外部の職業訓練機会が乏しい中で（図表 26(1)）、企業内訓練がより重視されていることとも密接に関連している。したがって、年功賃金カーブの合理性について論じるには、そもそも、日本型の企業内訓練システムが引き続き経済成長にとって望ましいのかどうかについて、議論を深める必要があるだろう。

- ・ 右上がりの賃金カーブは、「標準世帯（核家族）」の生活を保障しているという側面もある（図表 26(2)）。したがって、賃金カーブの是正は、子どもを持つ中老年世帯を貧困に陥りやすくさせることから、仮に行うのであれば、北欧のようにセーフティネットによる所得保障（特に子どもの教育費補助）を合わせて行う必要があるかもしれない。

—— ただし、最近の日本では、単身世帯や子どもを持たない世帯、あるいは右上がりの賃金カーブの恩恵を受けない非正規労働者が増加している。したがって、正社員における右上がりの賃金カーブを生活保障という観点から正当化し続けることは、次第に難しくなっているように思われる。

② 高齢化スピードの速さ

日本では、高齢化問題によって将来の労働力不足が懸念されており、これに対しても北欧における「雇用可能性を高める」という考え方を適用することが有用であると考えられる。しかしながら、この点では、北欧の事例そのものはあまり参考にならないと思われる。というのも、①北欧では、女性の労働力率は高いが、高齢者の労働力率をみると日本と比べて低いほか、②そもそも日本における高齢化のスピードが、北欧はもとより世界的にみても過去に例をみないほど急速であるからである（図表 27）。したがって、日本は独自に高齢化対策を考えていかなければならないであろう。

③ 労働者間の利害調整の難しさ

日本では、労働組合は企業別、正社員中心、低い組織率という特徴がある（図表 28）。したがって、労使の利害調整とは別に、例えば、「労々対立」と言われるような、正社員と非正社員の間大きな利害の隔たりが労働市場改革の壁となるという見方がある。そうであるとすれば、北欧諸国のように、部分均衡を超えて社会全体、労働市場全体で大きな望ましいシステムを構築するという社会的合意が、なかなか形成されにくいと考えられる。

—— 前述したように、北欧諸国における積極的労働市場政策の先駆けとなったスウェーデンでは、全国的に組織された労働組合が、政策面での合意形成に大きな影響力を持った。さらに、その前提として同一労働同一賃金を軸とする「連帯的賃金政策」が形成されていた点も前述のとおりである。

④ 財政負担の問題

積極的労働市場政策や女性の社会進出支援政策を行うためには、多額の予算が必要になると考えられるが、日本のように財政問題を抱えている国では財源の手当が難しい（図表 29）。北欧のようにこれらの政策の充実を進めていく場合は、効率的な財政支出を図るとともに、その負担を巡る国民的なコンセンサスを形成していく必要があると考えられる。

—— スウェーデンでは、90年代の積極的労働市場政策について、負担に見合わない多くの施策がみられたとの批判があった。このため、近年は、政策効果がより表れやすい層に重点的に予算をかけたり、短期の就労に結びつくようなインセンティブを与えるなどの改善によって、政策の効率性を高めている。

⑤ 労働需要創出の重要性

北欧諸国では、柔軟な労働市場を支えるセーフティネットの整備と同時に労働需要も拡大していた点が重要だったとの指摘もある。労働需要の増加がないままに、労働移動を活発化させたり、労働供給を促すような政策をおこなっても、経済パフォーマンスの向上に結びつきにくい可能性がある。

—— 90年代におけるフィンランドでは、IT産業の育成などが労働需要の創出に貢献したとも言われている。また、日本では、今後、環境産業や保育・介護などの分野において、労働需要を創出していくことが可能かもしれない。例えば、70～80年代のスウェーデンにおける積極的労働市場政策の成功は、女性の社会進出が進むと同時に、福祉産業への需要が高まり、新たな労働需要を作り出すという好循環の中でみられたと指摘されている（Lindbeck [1997]）。

以 上

【参考文献（直接引用していないものも含む）】

- 奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎（2008）「雇用保護は生産性を下げるのか—『企業活動基本調査』個票データを用いた分析」、RIETI Discussion Paper Series 08-J-017
- 川口大司・神林龍・金榮愨・権赫旭・清水谷諭・深尾京司・牧野達治・横山泉（2007）「年功賃金は生産性と乖離しているか—工業統計調査・賃金基本統計調査個票データによる実証分析—」、一橋大学経済研究所『経済研究』第58巻1号、p. 61-90
- 経済産業省産業構造審議会（2007）「産業構造審議会基本政策部会（第6回、第7回）議事録」
- 佐藤哲彰（2008）「欧州の雇用失業統計における、長期育児休業取得者（雇用者）の取扱の違い、M字カーブ、従業員率」、『日本労働研究雑誌』No. 576
- 清水谷諭・鈴木亘・野口靖子（2004）「介護サービス市場の実証研究8『公的介護保険導入は女性労働供給をどの程度刺激したか？—マイクロデータによる検証—』」、ESRI Discussion Paper Series No. 93
- 嶋内健（2008）「デンマークにおけるアクティベーション政策の現状と課題」、『立命館産業社会論集』第44巻2号
- 首相官邸（2009）「新成長戦略～輝きのある日本へ～」、2009年12月30日閣議決定
- 首相官邸（2010）「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」、2010年6月18日閣議決定
- 鈴木尊紘（2009）「フランスにおけるフレキシキュリティ制度—労働市場の柔軟性と安定性を確保するヨーロッパの取組み」、国立国会図書館及び立法考査局『外国の立法』240号
- 内閣府（2007）「世界経済の潮流 2007年春—多くの人が活躍できる労働市場の構築に向けて；先進各国の生産性などの動向：アメリカの「第二の波」と英国、フィンランド、アイルランド等の経験」
- 内閣府政策統括官（2007）「ユースアドバイザー（仮称）の研修・養成プログラムの開発に向けた調査研究報告書」
- 日本総合研究所（2007）「急がれるわが国の労働市場改革～フレキシキュリティ政策への転換を～」、Business & Economic Reviews
- 濱口桂一郎（2008）「労働立法プロセスと三者構成原則」、労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』2008年特別号、No. 571
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』、岩波新書
- 樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』、日本経済新聞社
- 福島淑彦（2006）「完全雇用とノルウェー労働市場」、名古屋商科大学『NSCB journal of economics and information science』、No. 50(2)
- ヘイキ・ライサネン・堀春彦（2009）「高齢化社会における雇用政策：日本とフィンランドの比較研究」、労働政策研究・研修機構『資料シリーズ』、No. 52

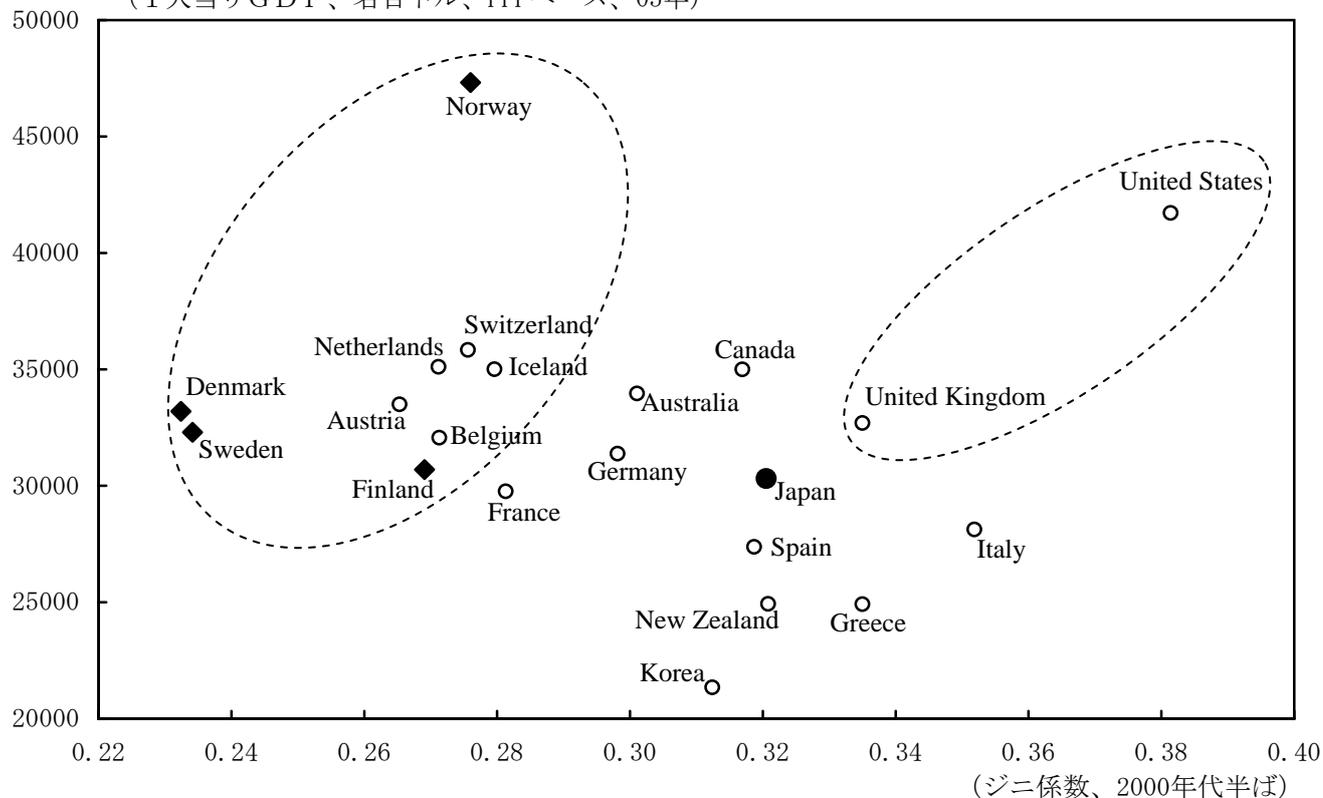
- 前田信彦 (2005) 「欧州における長期休暇制度—ワーク・ライフ・バランス政策の試み」、『日本労働研究雑誌』、No. 540
- 道中隆 (2009) 『生活保護と日本型ワーキングプア 貧困の固定化と世代間継承』、ミネルヴァ書房
- 宮寺由佳 (2008) 「スウェーデンにおける就労と福祉—アクティベーションからワークフェアへの変質—」、国立国会図書館及び立法考査局『外国の立法』236号
- 宮本太郎 (2008) 「スウェーデン福祉国家と労働運動 未完の制度構想」『生活経済政策』、No. 140
- 宮本太郎 (2009) 『生活保障 排除しない社会へ』、岩波新書
- 安井健悟・岡崎哲二 (2010) 「労働市場・雇用システム改革」、寺西茂郎編『構造問題と規制緩和』、慶応義塾大学出版会
- 八代尚宏 (2009) 『労働市場改革の経済学』、東洋経済新報社
- 柳沢房子 (2009) 「フレキシキュリティー—EU社会政策の現在—」、国立国会図書館及び立法考査局『レファレンス』平成21年5月号
- 労働政策研究・研修機構 (2004a) 「先進諸国の雇用戦略に関する研究」、『労働政策研究報告書』、No. 3
- 労働政策研究・研修機構 (2004b) 「労働市場政策の効果に係る定量的評価の欧米における先行研究についての調査」、『労働政策研究報告書』、No. L-4
- 労働政策研究・研修機構 (2007a) 「フレキシキュリティー—デンマークの積極的労働市場政策」、『ビジネス・レーバー・トレンド』2007/4月号
- 労働政策研究・研修機構 (2007b) 「スウェーデンの労働市場政策—政権交代による変化と今後」、『ビジネス・レーバー・トレンド』2007/5月号
- Betcherman, G., K. Olivas and A. Dar (2004) “Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries,” World Bank Social Protection Discussion Paper, No.0402.
- Cedefop; ReferNet Denmark (2009) *VET in Europe - Country Report 2009 Denmark*.
- Cedefop; ReferNet Finland (2009) *VET in Europe - Country Report 2009 Finland*.
- Cedefop; ReferNet Norway (2009) *VET in Europe - Country Report 2009 NORWAY*.
- Cedefop; ReferNet Sweden (2009) *Vocational education and training in Sweden: Short description*.
- Chisholm, L., A. Larson and A. Mossoux (2004) “Lifelong learning: citizens’ views in close-up. Findings from a dedicated Eurobarometer survey,” Cedefop (European Center for the Development of Vocational Training), Luxembourg.
- Cort, P. (2002) “Vocational education and training in Denmark: short description,” Cedefop (European Center for the Development of Vocational Training) Panorama Series.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press.
- Esping-Andersen, G. and M. Regini (2000) *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press.
- European Commission (2006a) *Employment in Europe 2006*.

- European Commission (2006b) "European and mobility: first results of an EU-wide survey," Eurobarometer survey on geographic and labour market mobility.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) "Approaches to flexicurity: EU models."
- Kluve, J. (2006) "The Effectiveness of European Active Labour Market Policy," IZA Discussion Paper, No.2018.
- Kyro, M. (2006) "Vocational education and training in Finland: short description," Cedefop (European Center for the Development of Vocational Training) Panorama Series.
- Lindbeck, A. (1997) "The Swedish Experiment," *Journal of Economic Literature*, vol.XXXV, pp.1273-1319.
- Martin, J. and D. Grubb (2001) "What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies," *Swedish Economic Policy Review*, 8, 9-56.
- Nordic Social-statistical Committee (2009) *Social Protection in the Nordic Countries, 2007/2008*.
- OECD (2004) *Employment Outlook 2004*, Paris, OECD.
- OECD (2007a) *Employment Outlook 2007*, Paris, OECD.
- OECD (2007b) "The Social Expenditure database: An Interpretive Guide, SOCX 1980-2003," Paris, OECD.
- OECD (2009a) *Employment Outlook 2009*, Paris, OECD.
- OECD (2009b) "The Jobs Crisis: What are the implications for Employment and Social Policy . Further Material," OECD Publishing, Paris.
- Sachs, Jeffrey D. (2006) "Revisiting the Nordic Model: Evidence on Recent Macroeconomic Performance," The Center on Capitalism and Society Working Paper Series No.15.
- Venn, D. (2009) "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators," OECD social, employment and migration working papers No.89.

北欧における公平性と効率性

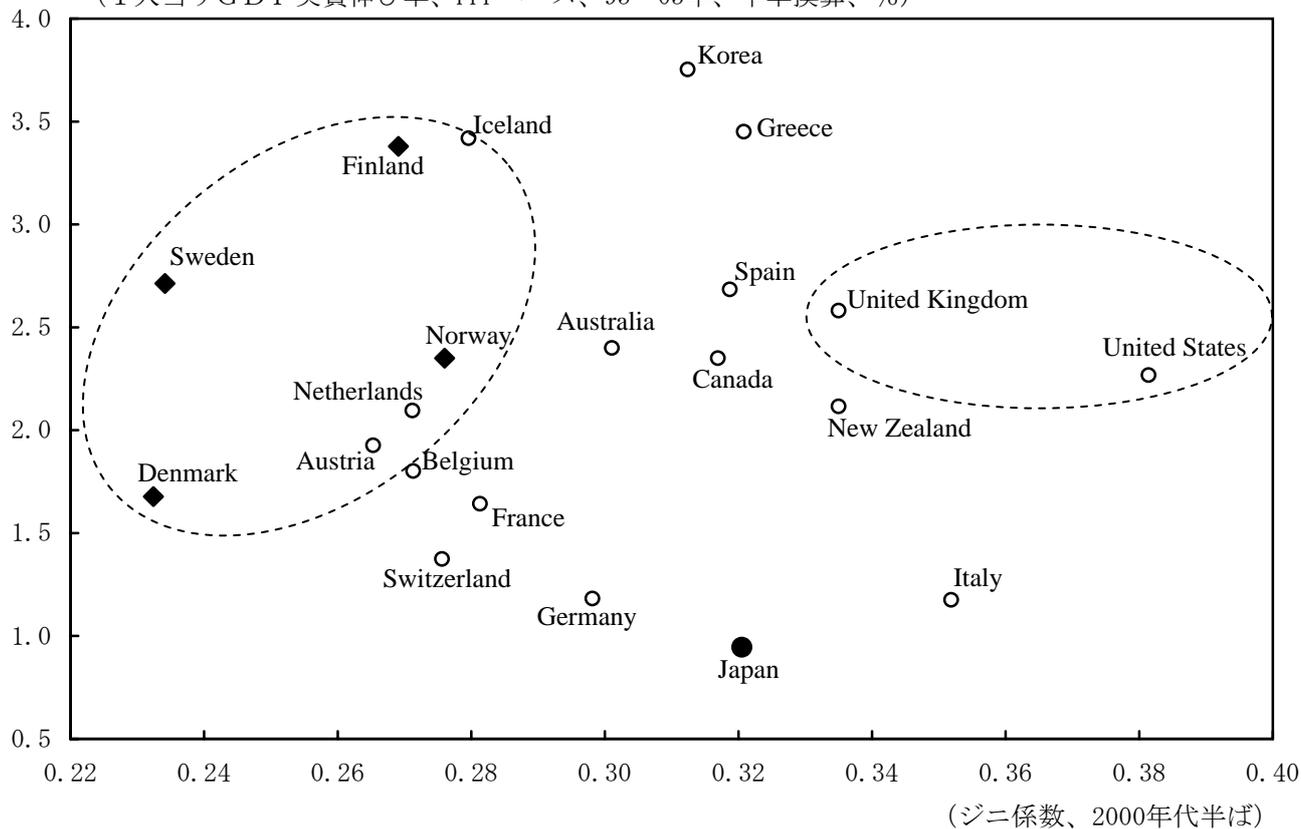
(1) ジニ係数と1人当たりGDP

(1人当たりGDP、名目ドル、PPPベース、05年)



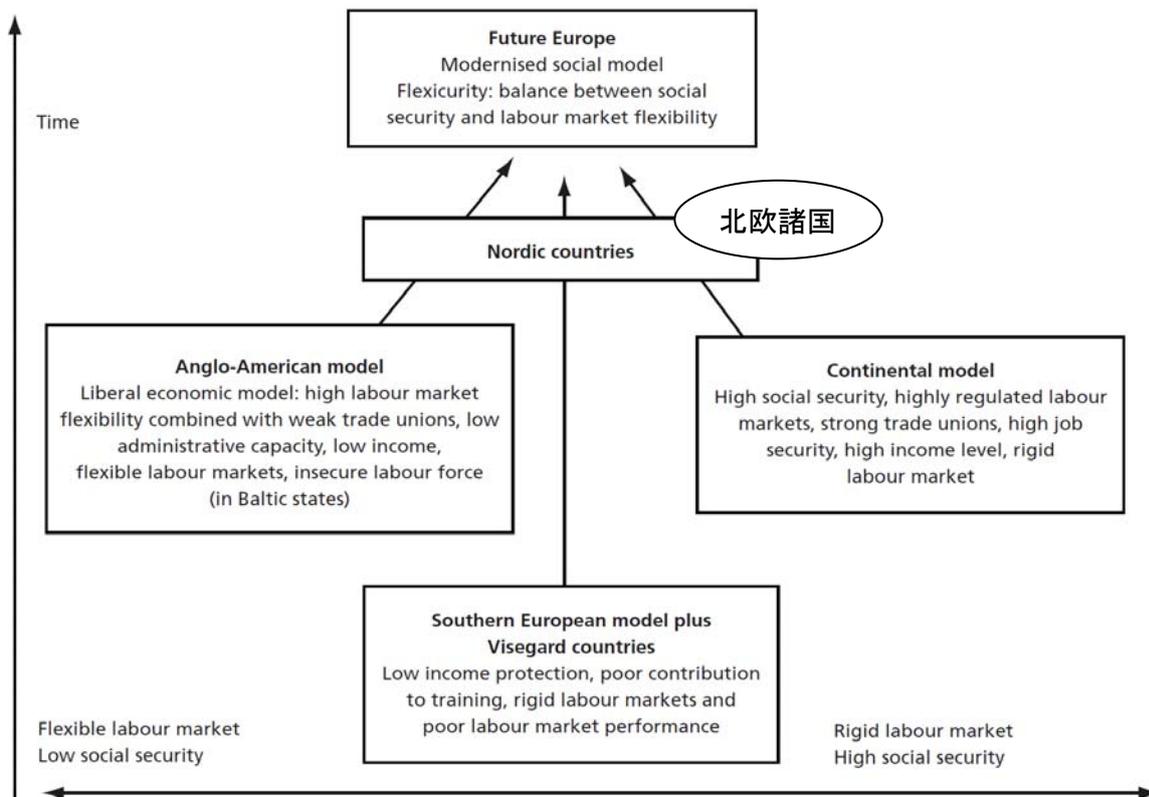
(2) ジニ係数と1人当たりGDP伸び率

(1人当たりGDP実質伸び率、PPPベース、95→05年、年率換算、%)



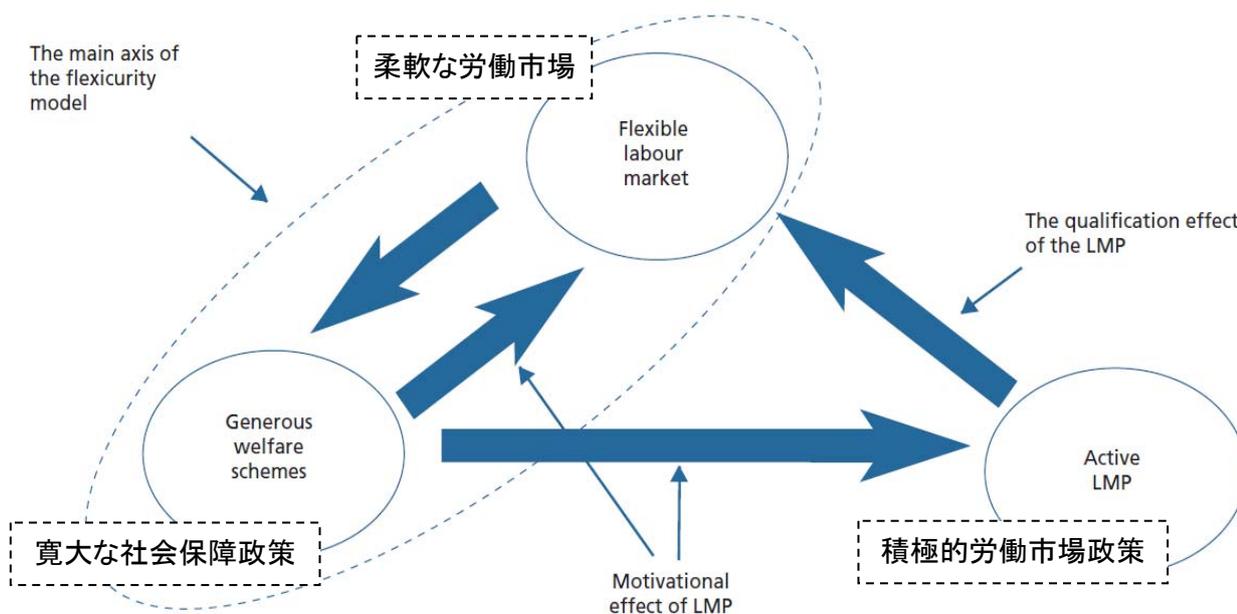
北欧型セーフティネットとフレキシキュリティ

(1) EU諸国のフレキシキュリティへの収束の概念図 (European Foundation [2006]より抜粋)



(注) Visegrad countriesは、ハンガリー、ポーランド、チェコ、スロバキアの中欧4か国。

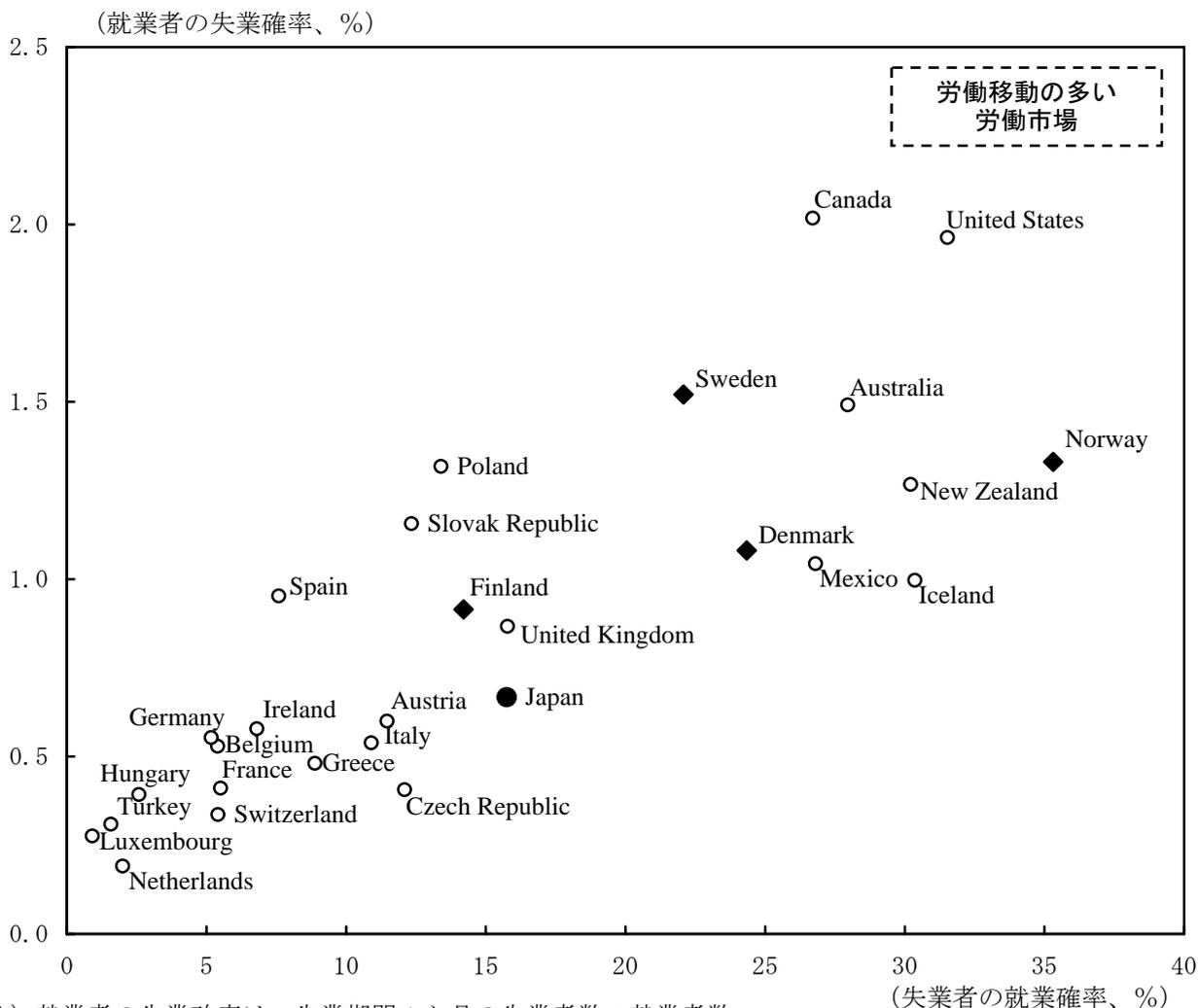
(2) デンマークにおけるフレキシキュリティの概念図 (European Commission [2006a]より抜粋)



(注) LMPは、labour market policyの略。

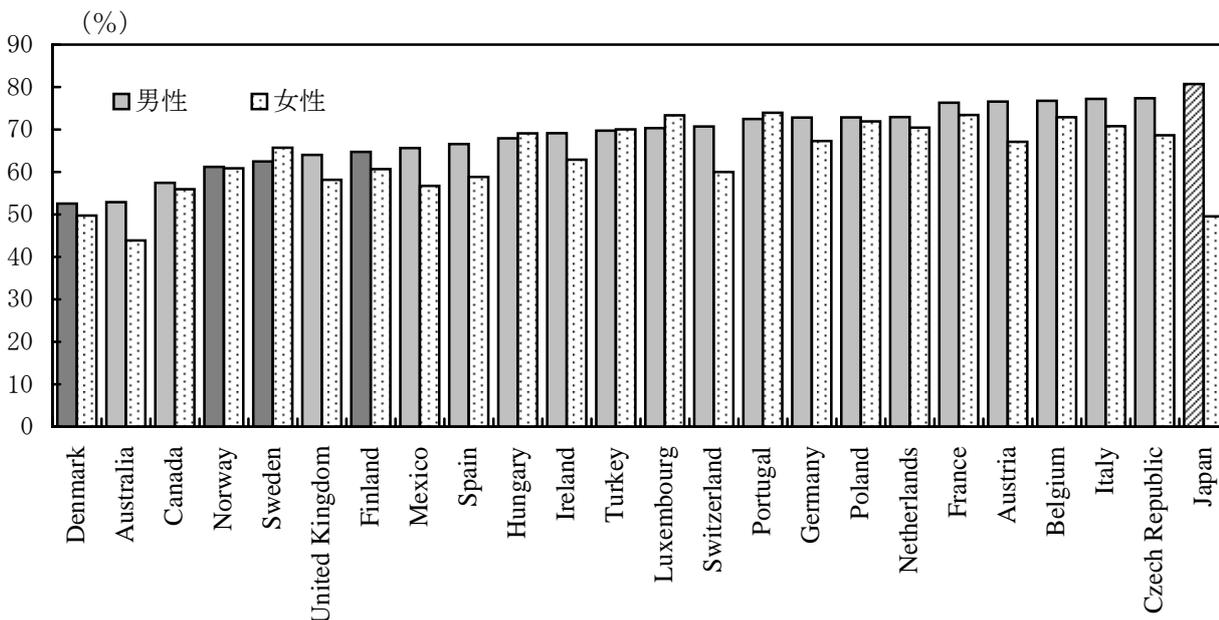
労働移動の多い外部労働市場

(1) 就業者の失業確率と失業者の就業確率 (2001~2008年)



(注) 就業者の失業確率は、失業期間1か月の失業者数÷就業者数。
 失業者の就業確率は、(失業期間1か月の失業者数-失業者数の変化の月平均)÷失業者数。

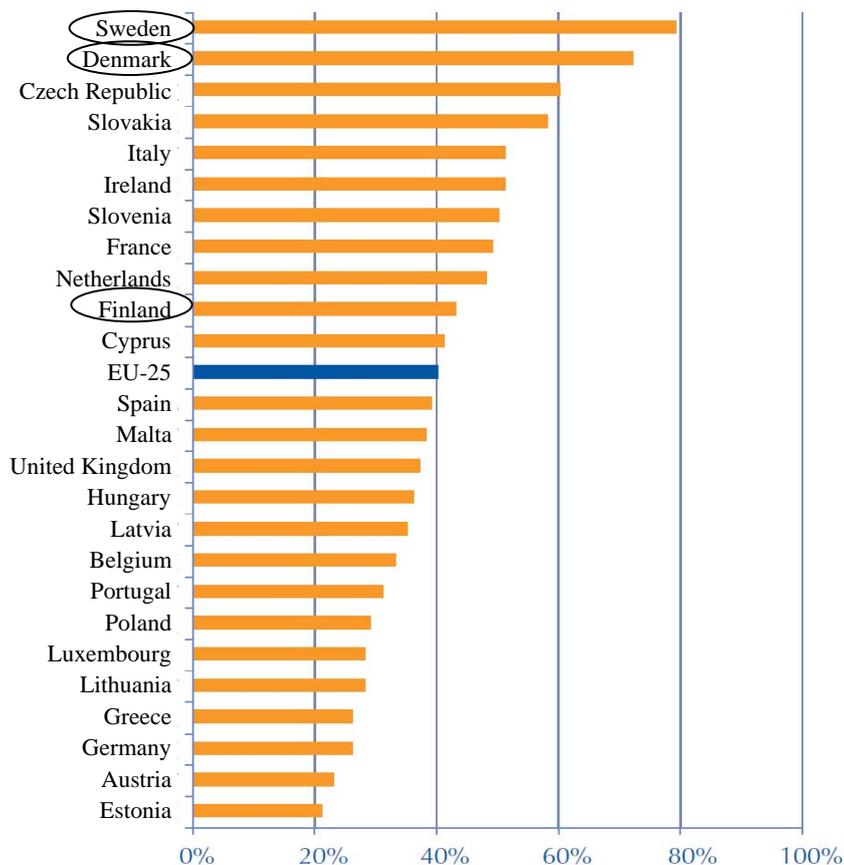
(2) OECD諸国における勤続年数5年以上の人の割合 (40~44歳、2008年)



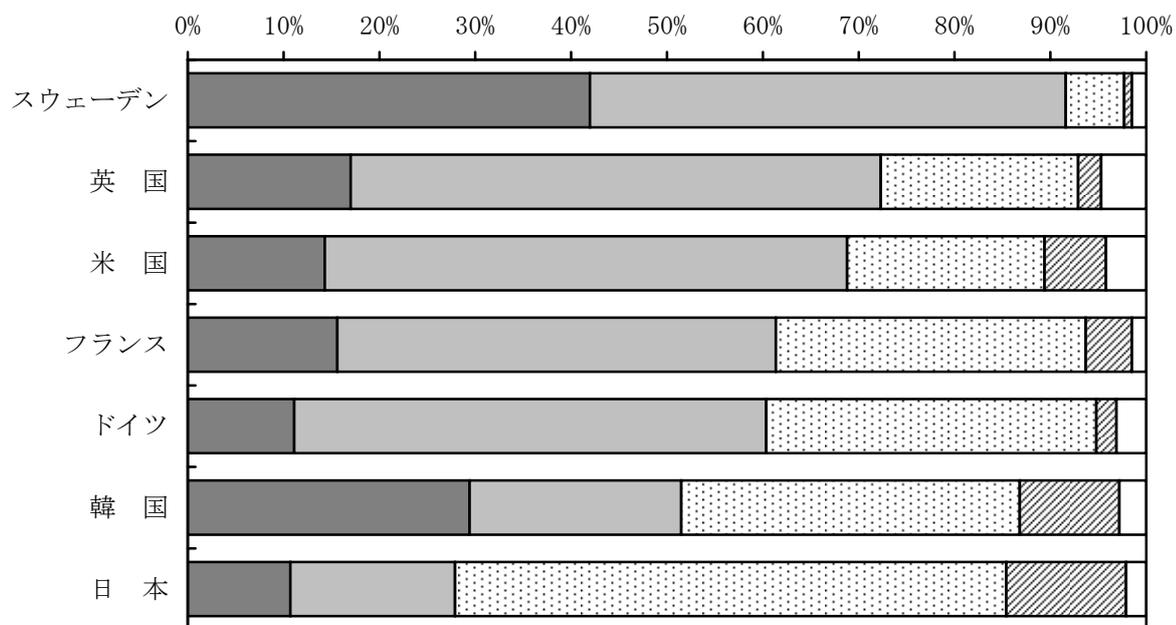
(注) 日本の値は、「賃金構造基本統計調査」から計算 (正社員、非正社員、短時間労働者の合計値)。
 (資料) OECD.Stat、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

転職に対する考え方

(1) 数年に1回転職することは良いことだと思う人の割合 (EU諸国、2005年)



(2) 転職に対する若者の考え方 (内閣府によるアンケート調査、2007年)

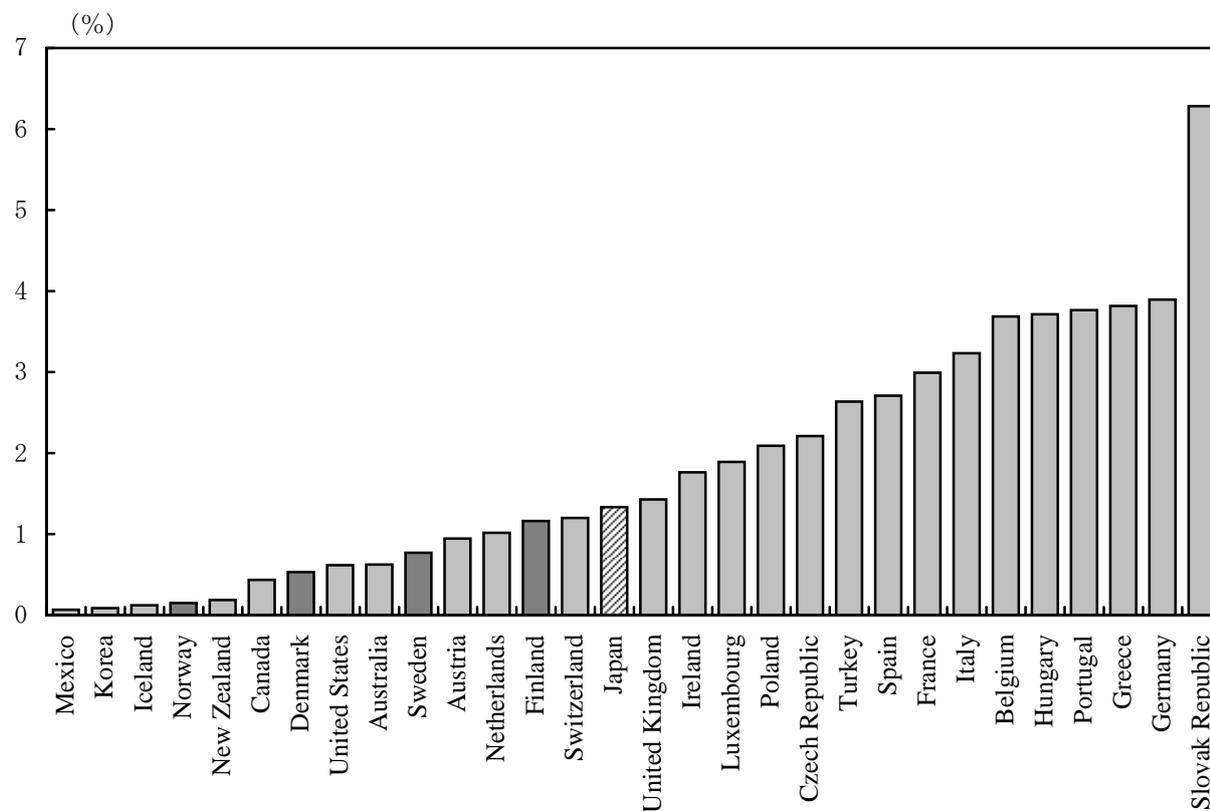


■ 才能を生かすために積極的に転職する方がよい □ 職場に不満があれば、転職する方がよい
▣ 強い不満があれば転職することもやむをえない ▨ 一生一つの職場で働き続けるべきである
□ わからない・無回答

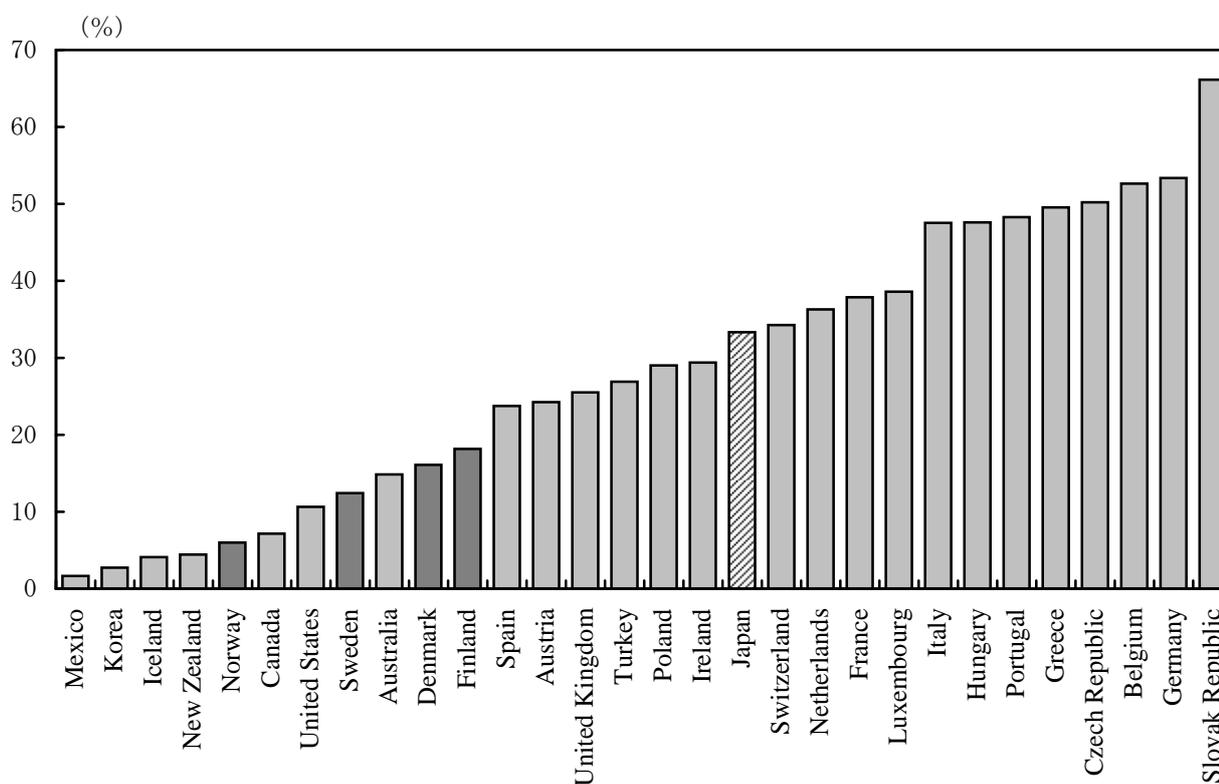
(注) (2) のスウェーデン、ドイツは、2003年調査の値。
(資料) European Commission [2006b]、内閣府「世界青年意識調査」

長期失業率と長期失業者比率（1）

(1) OECD諸国における長期失業率（1年以上、2008年）



(2) OECD諸国における長期失業者比率（1年以上、2008年）

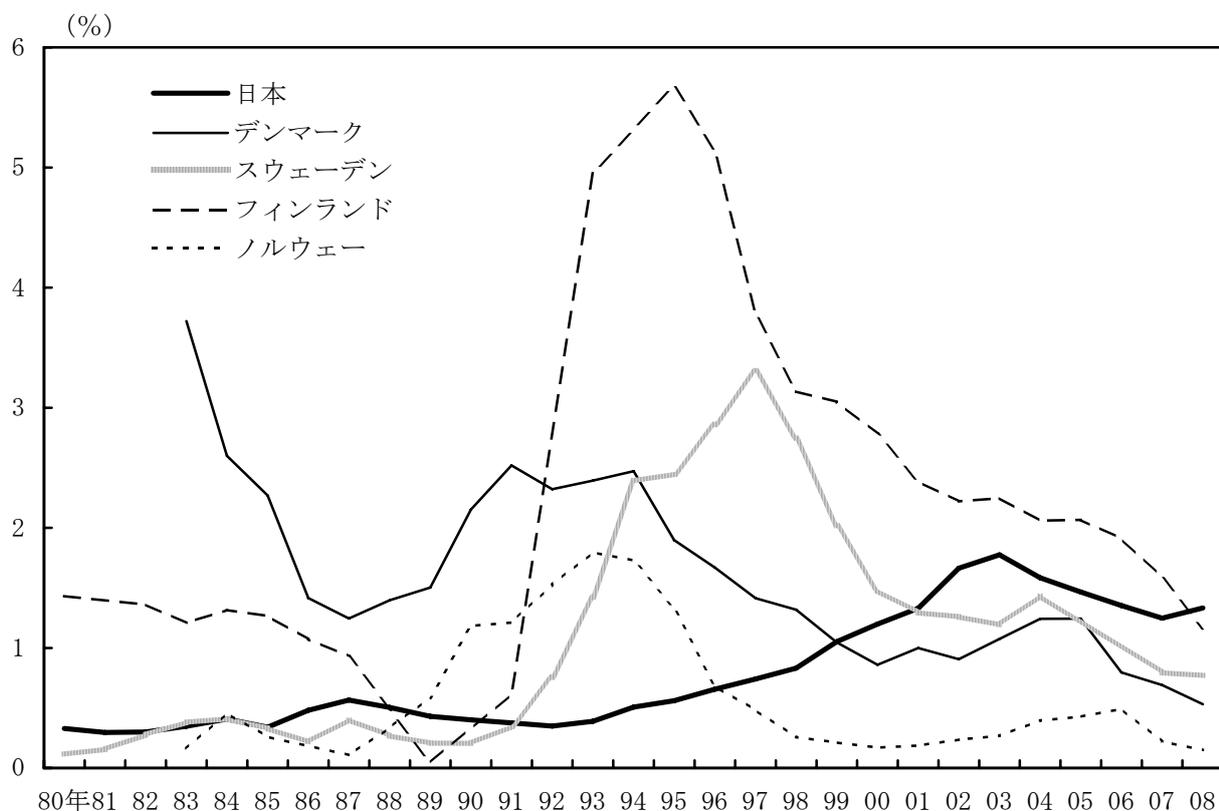


(注) 長期失業率は、1年以上の長期失業者比率÷労働力人口。
長期失業者比率は、1年以上の長期失業者÷失業者数。

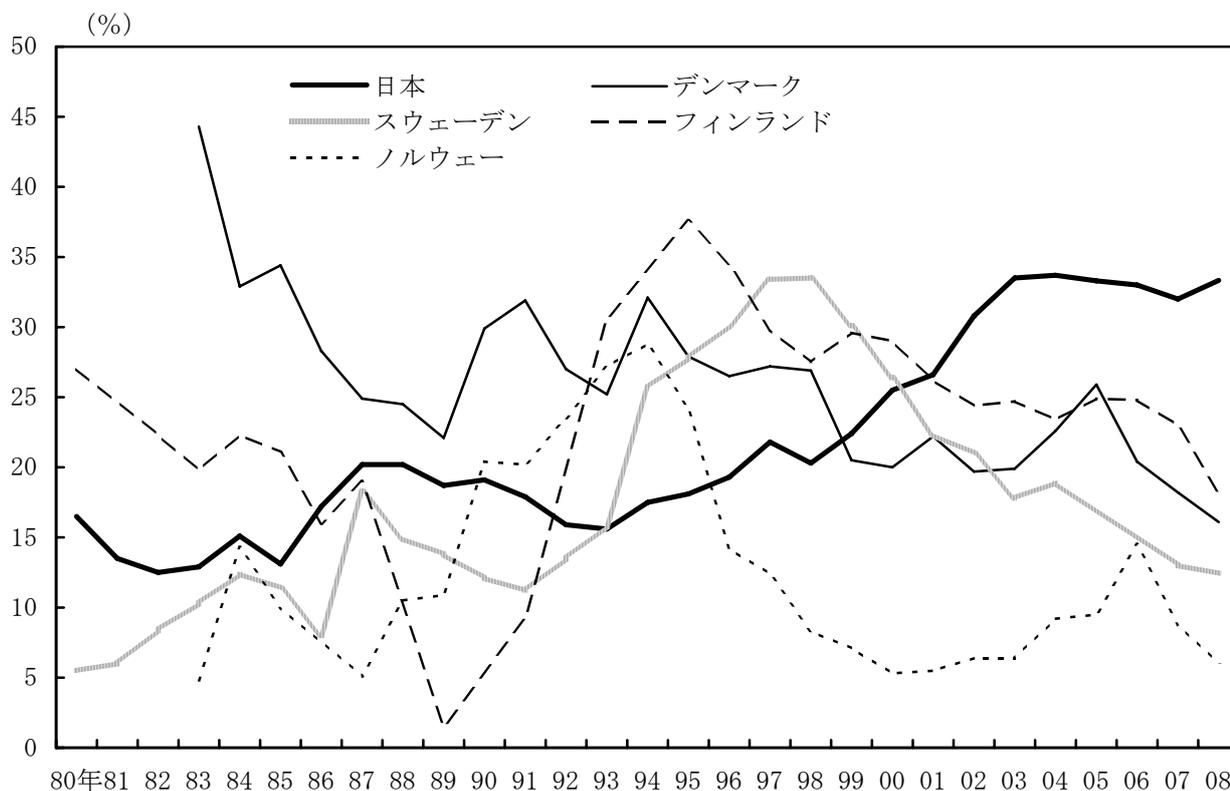
(資料) World Bank "World Development Database"、OECD [2009a]

長期失業率と長期失業者比率 (2)

(1) 北欧・日本における長期失業率 (1年以上)



(2) 北欧・日本における長期失業者比率 (1年以上)



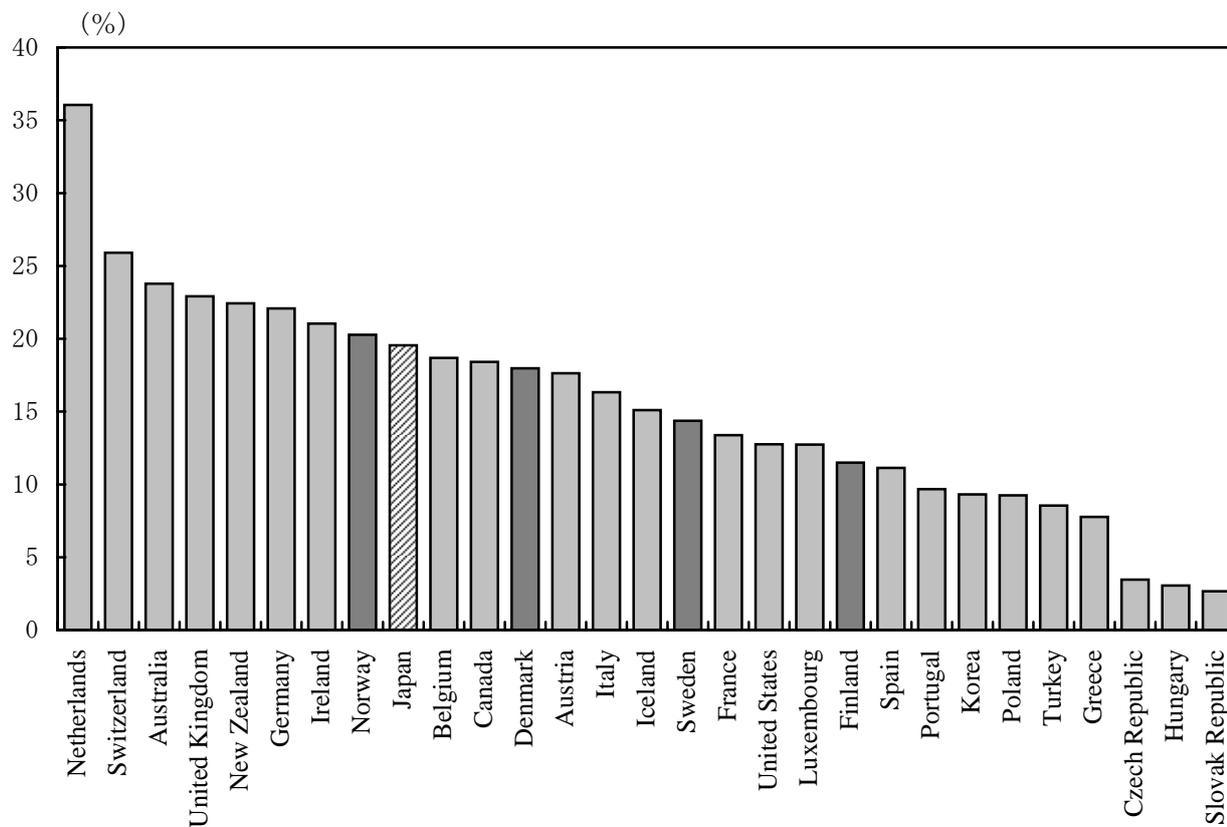
(注) 長期失業率は、1年以上の長期失業者比率÷労働力人口。

長期失業者比率は、1年以上の長期失業者÷失業者数。

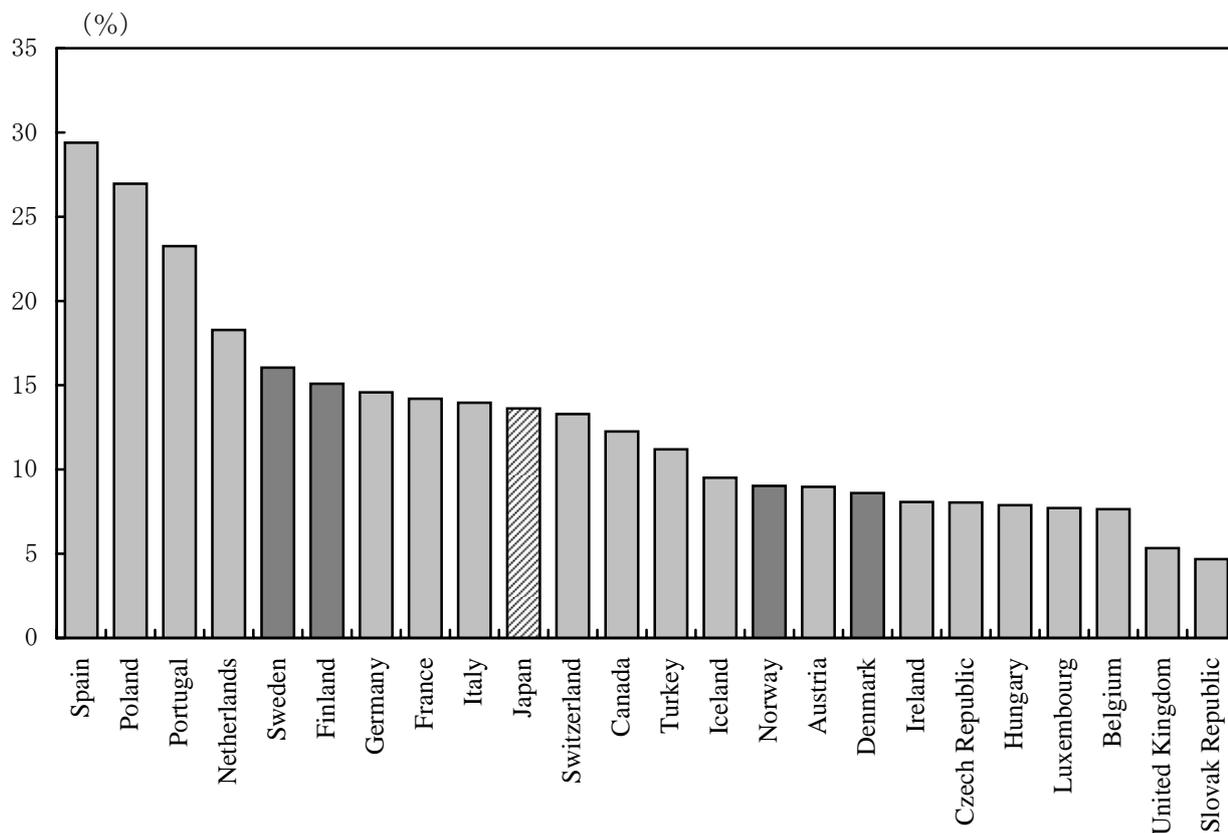
(資料) World Bank "World Development Database"、OECD [2009a]、OECD.Stat

パート比率、非正規労働者比率

(1) OECD諸国におけるパート比率 (2008年)

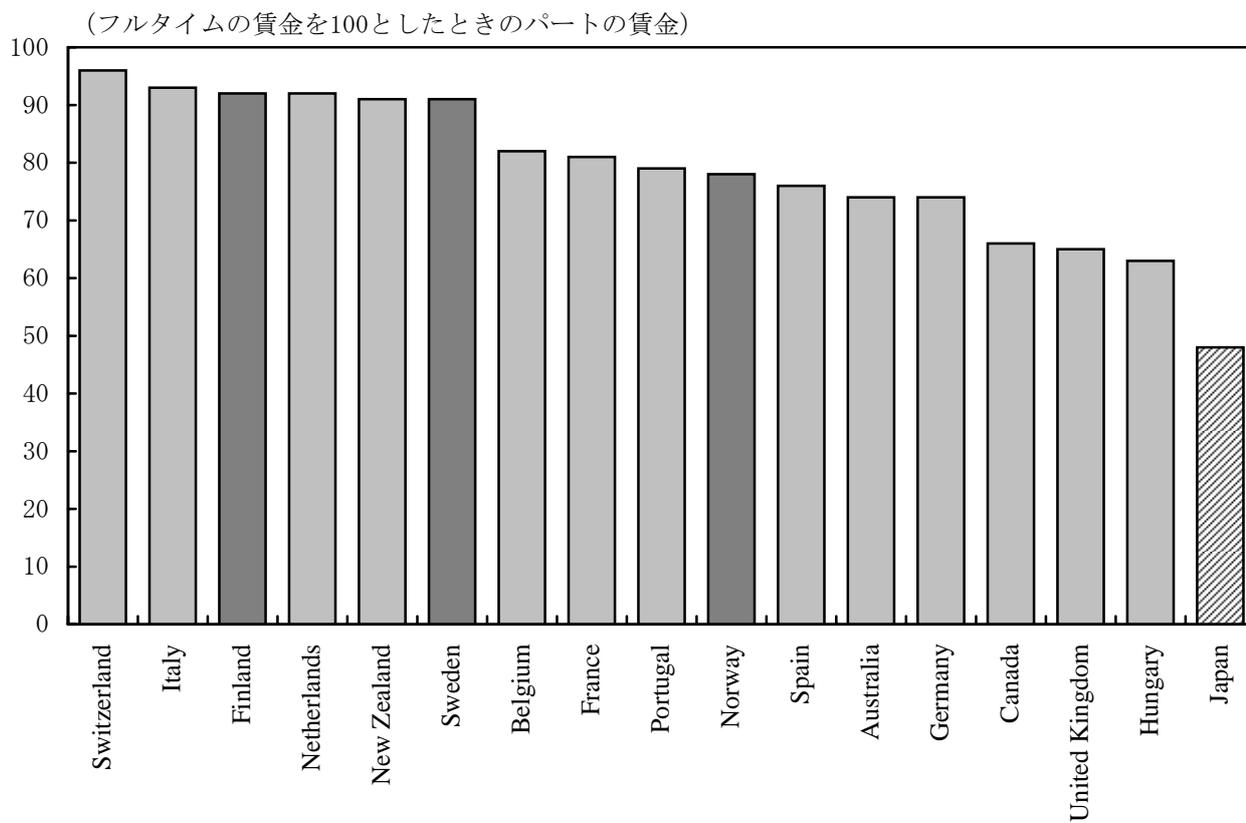


(2) OECD諸国における非正規労働者比率 (2008年)

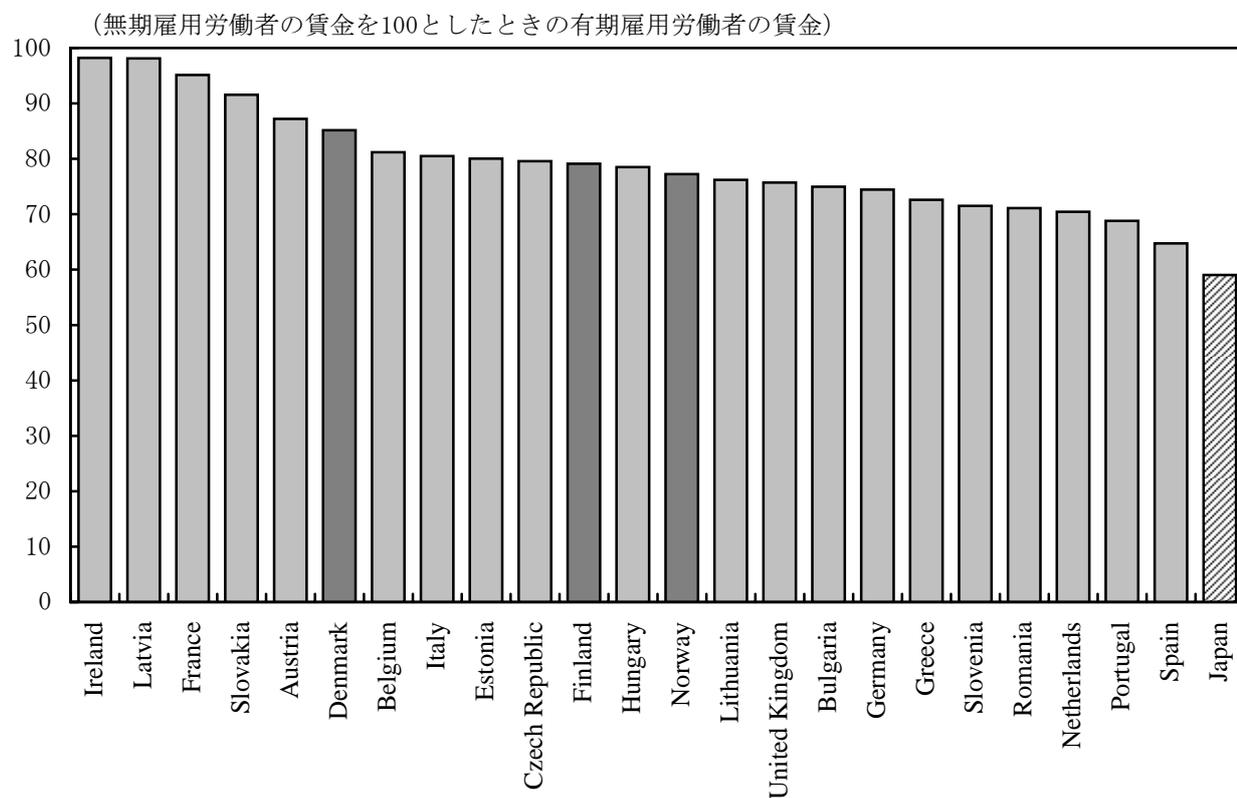


労働市場の二重構造（賃金格差）

(1) パートの賃金（時給、2003年）



(2) 有期雇用労働者の賃金（全産業、2002年）

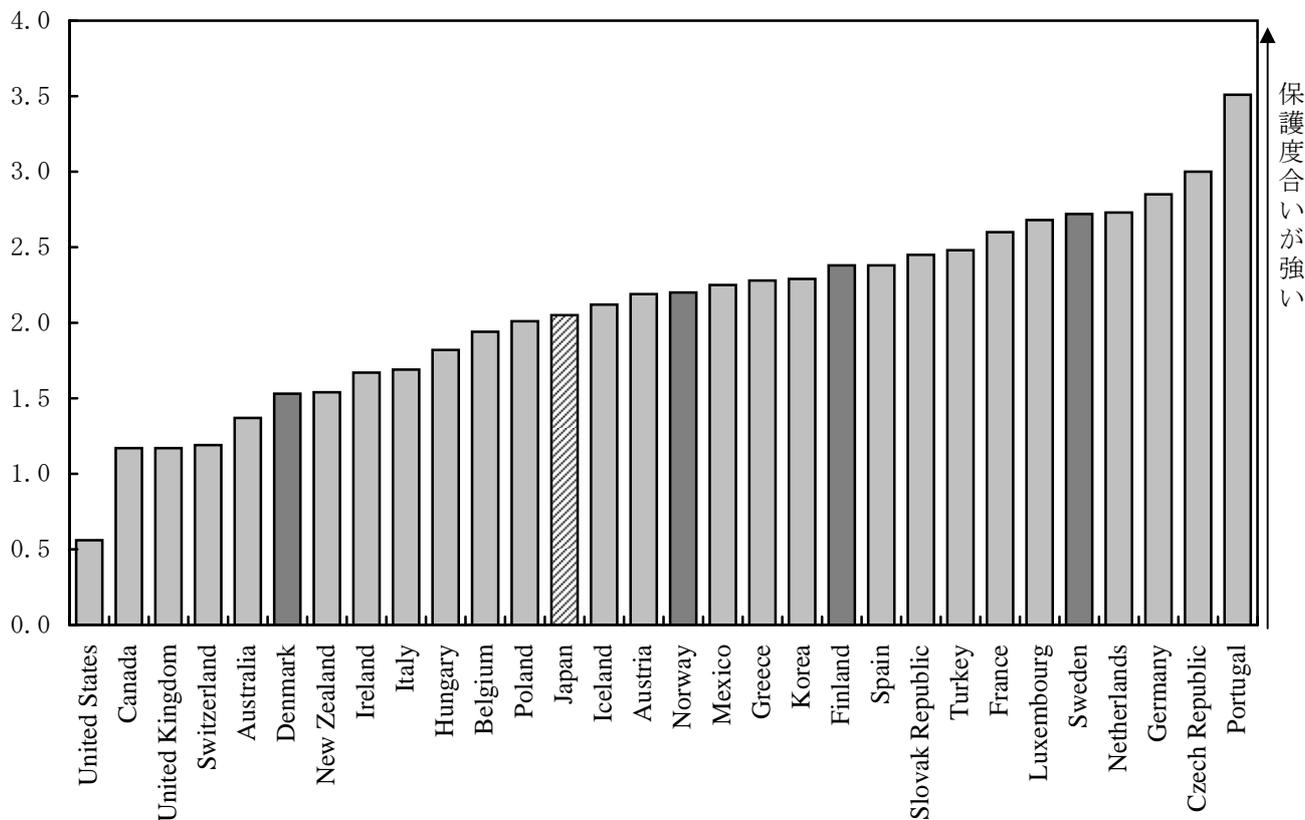


(注) 日本の値は、2008年。

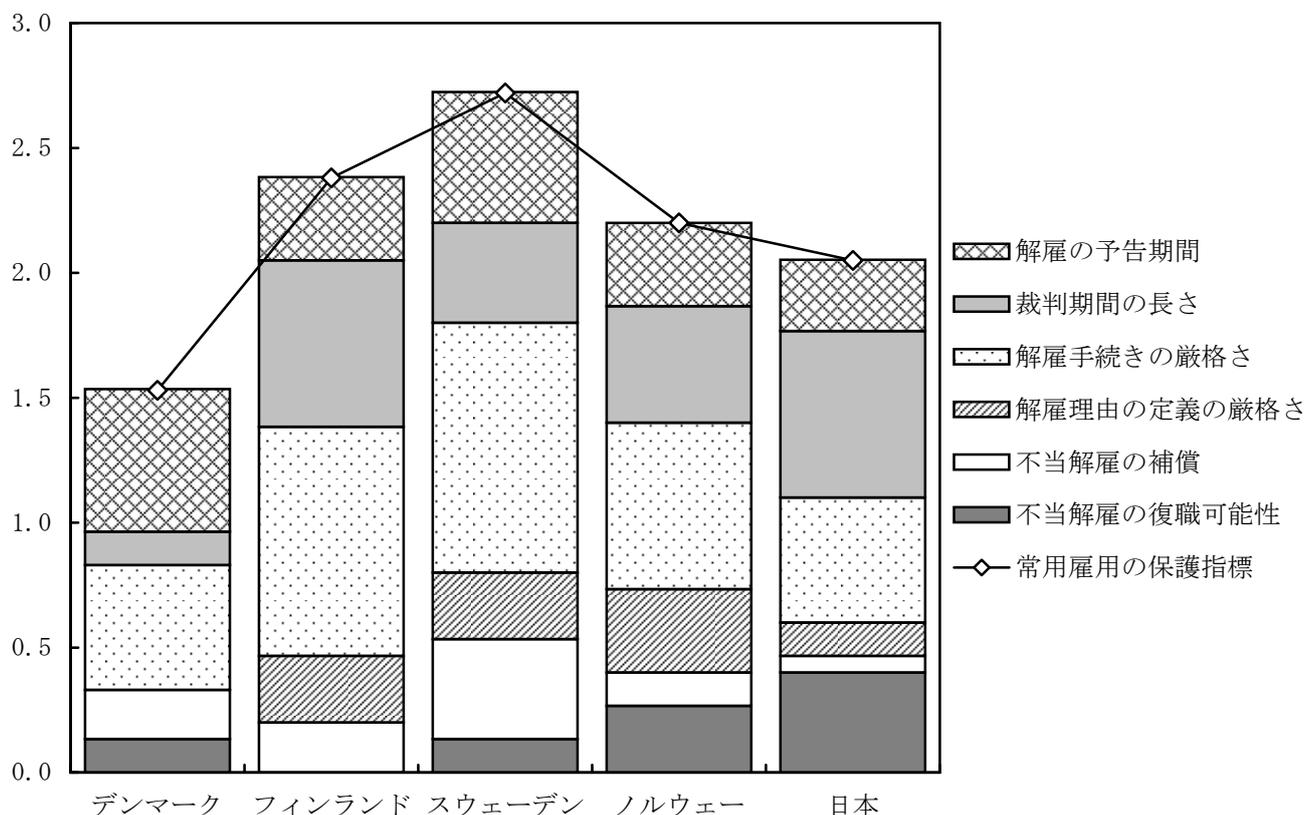
(資料) OECD "TAXING WAGES: 2004/2005," Eurostat "Structure of Earnings Survey 2002"
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

雇用者保護法制

(1) OECD諸国の常用雇用の雇用者保護指標 (EPL、2008年)



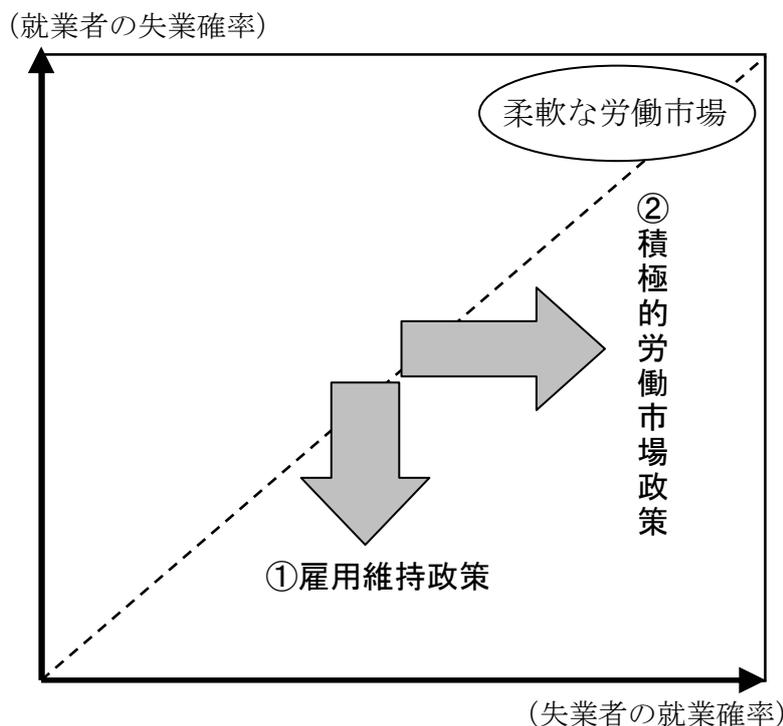
(2) 北欧・日本における常用雇用の雇用者保護指標の詳細 (2008年)



(注) OECDは9指標の積み上げによりEPLを作成しているが、(2)では似た指標をまとめて6分類としている。
(資料) OECD.Stat

活発な労働移動と補完的なセーフティネットの考え方 (1)

(1) 失業率を低下させる2つの方策



▼労働市場において失業率を減らすための政策としては、以下の2つが考えられる。北欧諸国では、このうち②の政策を重視している。

①就業者の失業確率を低下させる政策 (雇用維持政策)

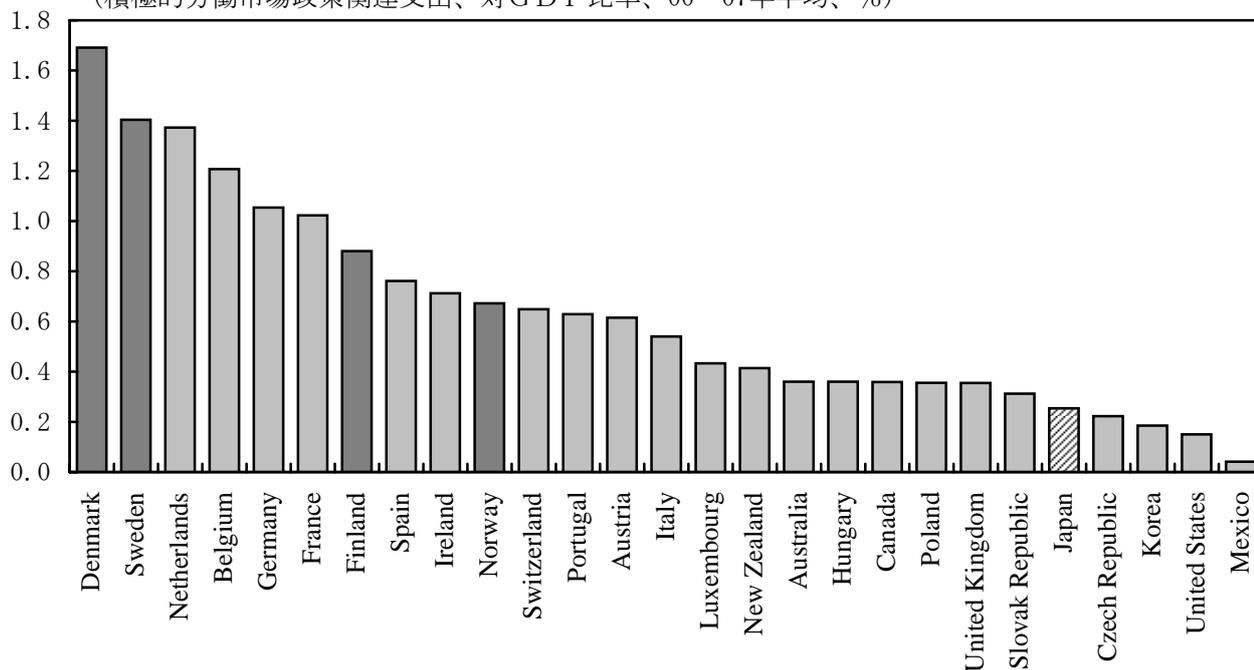
例えば、解雇規制の強化、雇用調整助成金など

②失業者の就業確率を高める政策 (いわゆる積極的労働市場政策)

例えば、職業紹介、職業訓練によるミスマッチの解消など

(2) OECD諸国における積極的労働市場政策関連支出

(積極的労働市場政策関連支出、対GDP比率、00~07年平均、%)



(資料) OECD.Stat

活発な労働移動と補完的なセーフティネットの考え方 (2)

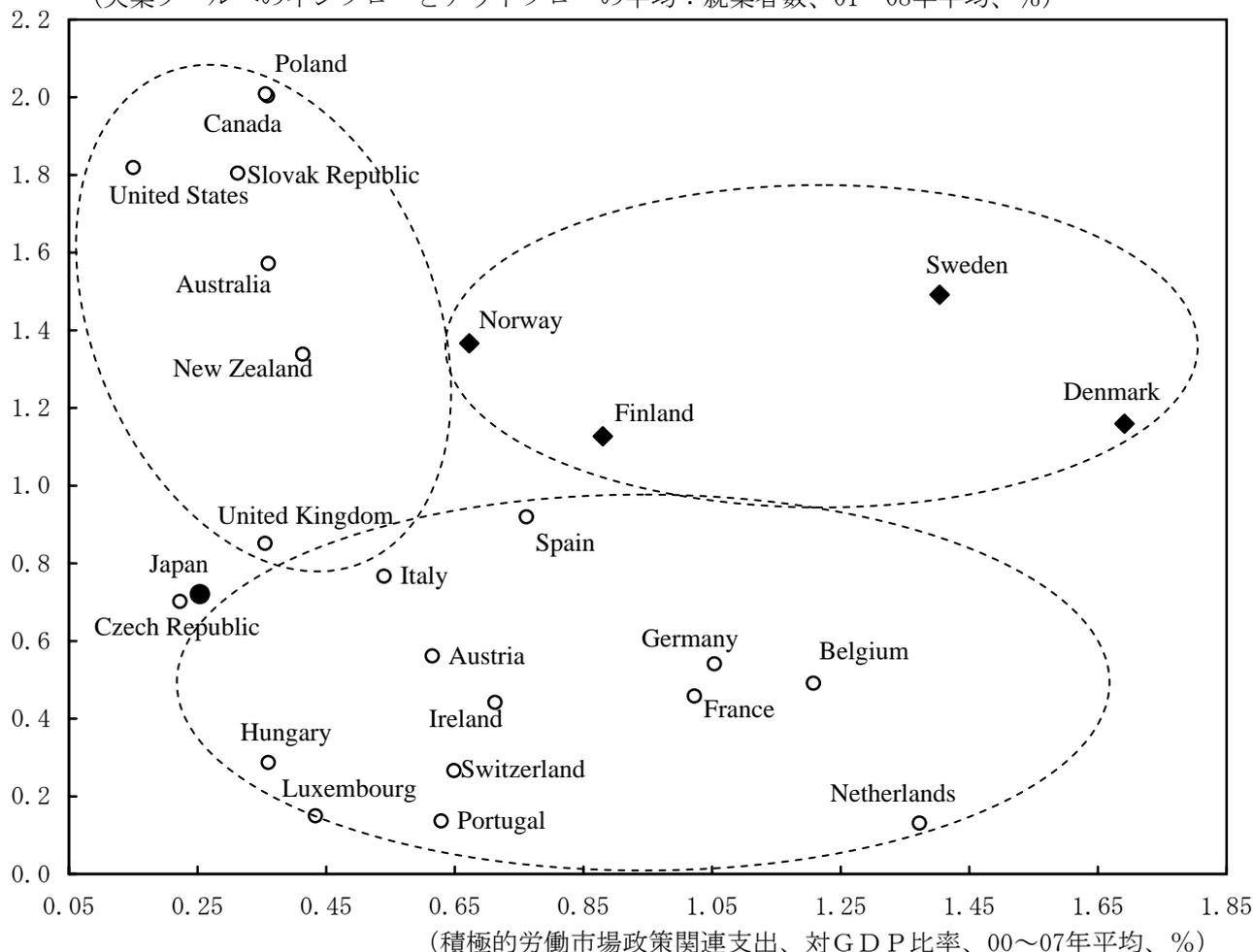
(1) 積極的労働市場政策の効果 (OECD [2004])

Random effects, GLS			
	Flows into unemployment ^b	Flows out of unemployment ^b	Incidence of long-term unemployment
EPL	-0.165*** (0.05)	-5.030*** (1.07)	3.271*** (1.26)
Centralisation/co-ordination index	-0.015 (0.04)	0.003 (0.94)	-0.904 (1.10)
Bargaining coverage	0.001 (0.00)	-0.053 (0.06)	0.105 (0.08)
ALMP ^c		0.761** (0.31)	-1.327*** (0.43)
Tax wedge	0.002 (0.01)	-0.143 (0.14)	0.980*** (0.15)
Unemployment benefits			0.187** (0.09)
Output gap	-0.037*** (0.01)	1.064*** (0.14)	-0.574*** (0.16)
F-test ^d	36.4***	41.8***	59.8***
B-P LM test ^d	892.3***	838.8***	1 117.0***
Hausman test ^d	10.6*	5.6	0.9

***, **, * means statistically significant at 1%, 5% and 10% levels, respectively. All regressions include a constant term; standard errors in italics.

(2) 労働移動の多い労働市場と積極的労働市場政策関連支出

(失業プールへのインフローとアウトフローの平均÷就業者数、01~08年平均、%)



(注) (1) は、OECD19か国、85~02年のサンプルによるパネル推計。

(資料) OECD [2004]、OECD.Stat

失業者への積極的労働市場政策

(1) 積極的労働市場政策の内容 (OECDのデータにおける定義)

<職業紹介>

求職活動支援、カウンセリング・ガイダンス
—— 労働市場におけるミスマッチを改善する。

<職業訓練>

基礎知識や資格を得るための講座、企業におけるインターンシップ
—— 個々の労働者のマッチング確率を改善する。

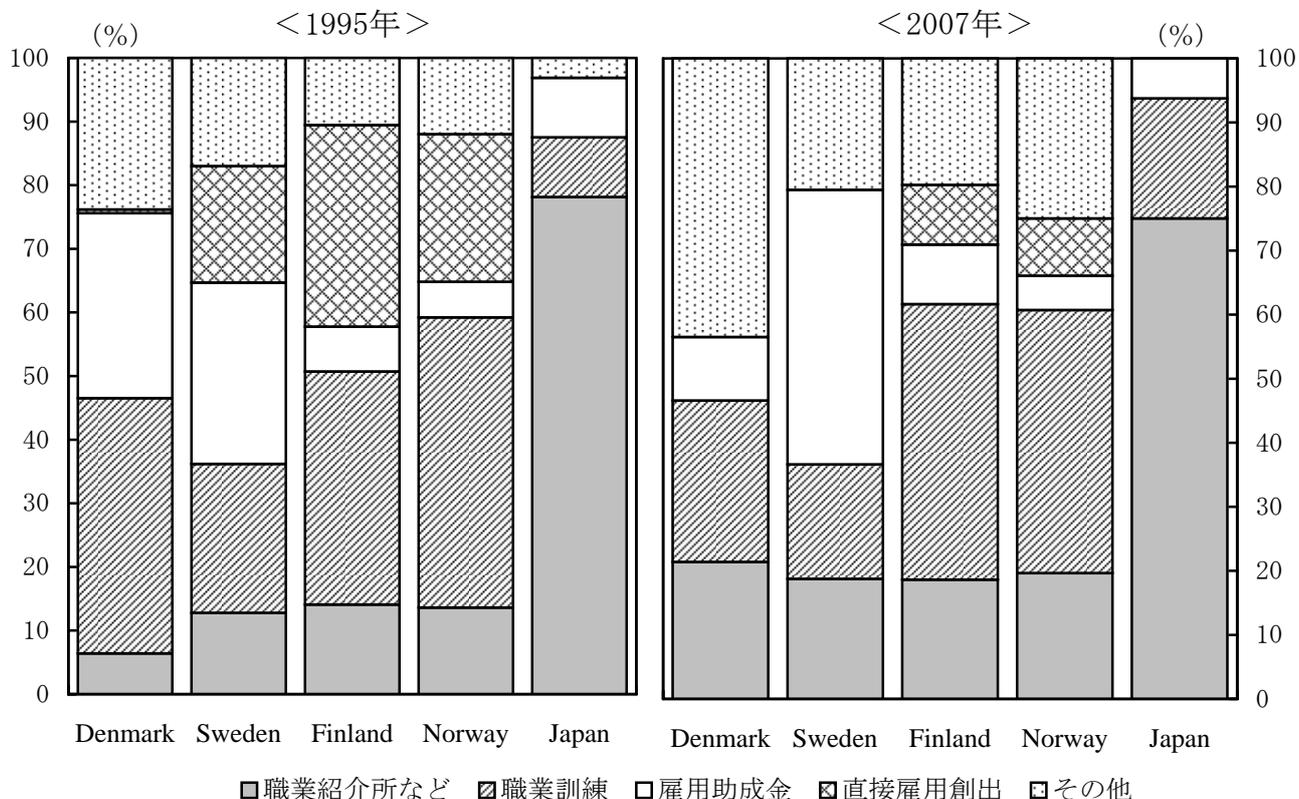
<雇用助成>

民間事業主への雇用・賃金助成
—— 雇用助成金には、①失業を防ぐための助成と②新しい雇用を生み出すことへの助成(起業を促す助成金も含む)の2つの方法がある。
北欧諸国では、後者が重視されている。

<直接雇用>

公共部門における直接雇用
—— なお、日本における公共事業のように、間接的に雇用を下支えるための支出は含まれない。

(2) 北欧・日本における積極的労働市場政策関連支出の内訳



(注) 「職業紹介所など」は、労働市場政策を行う上でかかる事務経費全般を含む。
「その他」は高齢者・障害者など社会的弱者への雇用サポートなど。

北欧における積極的労働市場政策の具体例

(多様な職業訓練コース)

例 1 : デンマーク・・・公的な職業訓練所 (AMU) で提供されている職業訓練コースが約 2,000 コースと多岐にわたる (建設、ホテル、農業などサービス業関連のコースも多い)。

例 2 : ノルウェー・・・職業訓練コース (AMO) では、特定の職種における資格を取得するコースや、職の探し方講座、企業でのインターンシップなどが用意されている。

(カウンセリングとの連携)

例 1 : デンマーク・・・失業期間が 3 か月を超える失業者は、ケースワーカーによるカウンセリングによって、就労に向けた行動計画の策定や受講する職業訓練プログラムの選定を行う。

例 2 : スウェーデン・・・失業期間が 3 か月を超える若年失業者は、「就職保証プログラム (Job Guarantee Programme)」に参加して、個別カウンセリングを受けることができる。本プログラムでは、本人に合った仕事に就くための知識・技術の習得や、地方自治体による積極的なマッチングによって、1 年以内の就業を保証している。

例 3 : フィンランド・・・失業者はカウンセリングを受けた後で就職活動を始める。また、すべての失業者は 5 か月以内に個別就職活動計画を立てなければならない。カウンセラーが従前の職種での雇用が困難と判断した場合には、職業訓練によるスキルアップや、新たな職種への転換などが勧められる。

(効率的な雇用・賃金助成)

例 : スウェーデン・・・長期失業者の失業期間に応じて、以下のような賃金助成を企業に対して行っている。

	失業期間	給付期間	賃金助成の割合
一般雇用助成金	1 年以上	半年	50%
強化型雇用助成金	2 年以上	2 年	最初の半年 : 75% 残りの期間 : 25%
拡張強化型雇用助成金	4 年以上	2 年	最初の 1 年 : 75% 残りの期間 : 50%

就労インセンティブを損なわない失業保険制度

(1) 北欧・日本における失業保険・失業手当制度 (2005年)

	デンマーク	スウェーデン	フィンランド	ノルウェー	日本
制度	失業保険のみ	失業保険・失業手当	失業保険・失業手当	失業保険のみ	失業保険のみ
失業保険の給付水準	前職賃金の90%	前職賃金の80%	基本手当(平均賃金の18%)と前職賃金の45%	前職賃金の62%	前職賃金の50~80%が給付される
失業保険給付の上限	平均賃金の53%	平均賃金の57%	なし	上限は平均賃金の96%	上限金額は平均賃金の53%
失業保険給付の期間	4年間	14か月(300日分)	23か月(500日分)	2年間	自己都合離職者:最大180日(会社都合かつ高齢の就職困難者:最大360日)
失業手当など		失業保険の給付期間を超えた失業者には、職業訓練プログラムなどへの参加を条件として、前職賃金の65%が給付される。 また、失業保険に加入していない者には、定額(平均賃金の43%)の失業手当が支払われる。	失業保険の給付期間を超えた失業者には所得調査の後、失業手当(平均賃金の18%)が給付される。		

	デンマーク	スウェーデン	フィンランド	ノルウェー	日本
就労インセンティブを高める対策	失業保険の給付期間を延長するためには、最低26週の就業が必要。教育訓練は理由にならない。 給付を受けるためには、職業訓練プログラムなどへの参加が義務付けられる。	失業保険の給付額は段階的に減っていく。 300日超の失業者には、職業訓練プログラムなどへの参加が義務付けられる。	失業手当の受給のためには、所得調査に加えて、職業訓練プログラムなどへの参加が義務付けられる。		給付期間が終了する前に就職できた場合には、再就職手当が給付される。

▼北欧の失業保険制度の特徴をまとめると、以下のとおり。

①手厚い所得保障

給付期間が長く、給付額が多い。

- 公平性を高める。
- 一時的な失業のコストが低く、転職が容易になる。

②就労インセンティブを高める対策

積極的労働市場政策との連携によって、就労意欲を高めている。

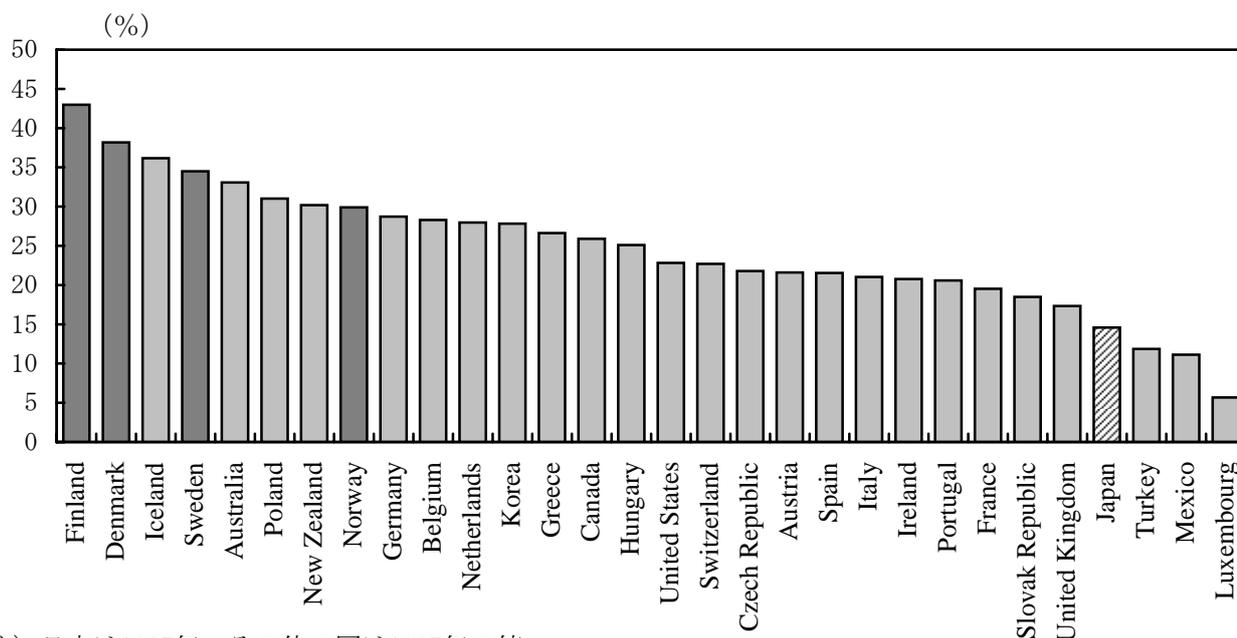
- 給付期間が長いにもかかわらず、長期失業者はあまりいない。

職業教育中心の生涯学習支援制度

(1) 北欧における長期休暇制度、生涯学習支援制度

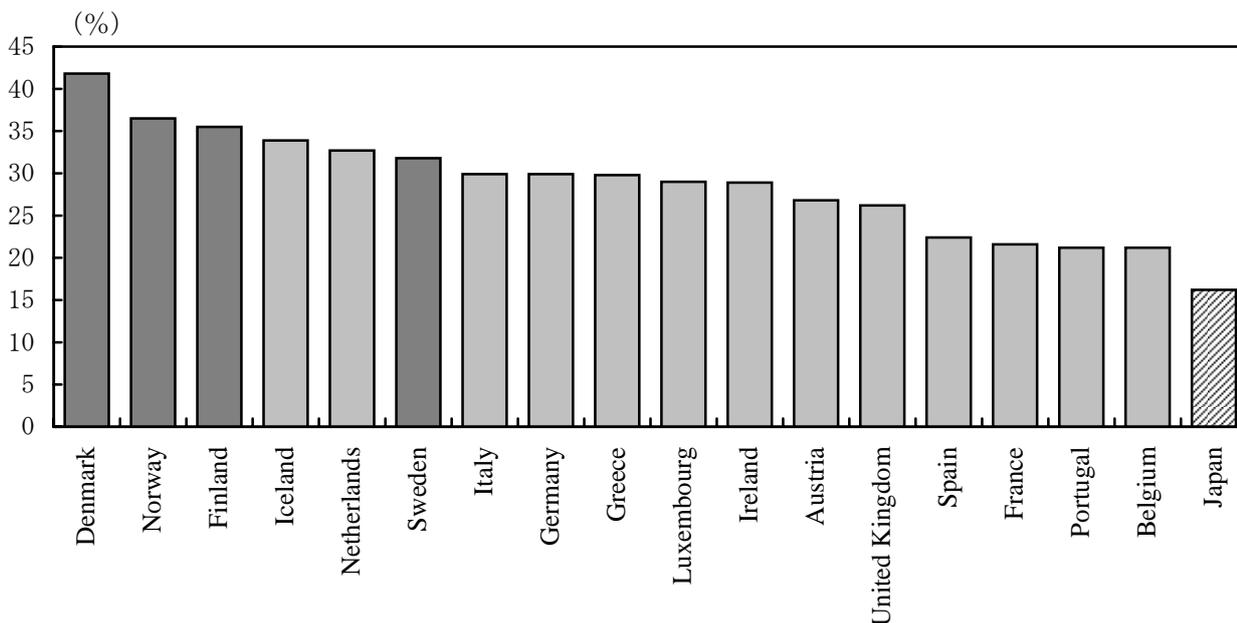
	デンマーク	スウェーデン	フィンランド	ノルウェー
制度	職業訓練プログラム (AMU)	サバティカル休暇制度	ジョブローテーション制度	成人教育改革による権利保障
期間	年14日以上	1年間	90～359日	3年間
目的	職業訓練	職業訓練	使途自由	高等教育
所得保障	失業手当の9割	休業前賃金の68%	失業手当の6割	無給だが奨学金制度を利用可能

(2) OECD諸国における20～29歳の在学者比率



(注) 日本は2005年、その他の国は2007年の値。

(3) 生涯学習を「仕事に役立てるため」に活用したいと思っている人の割合



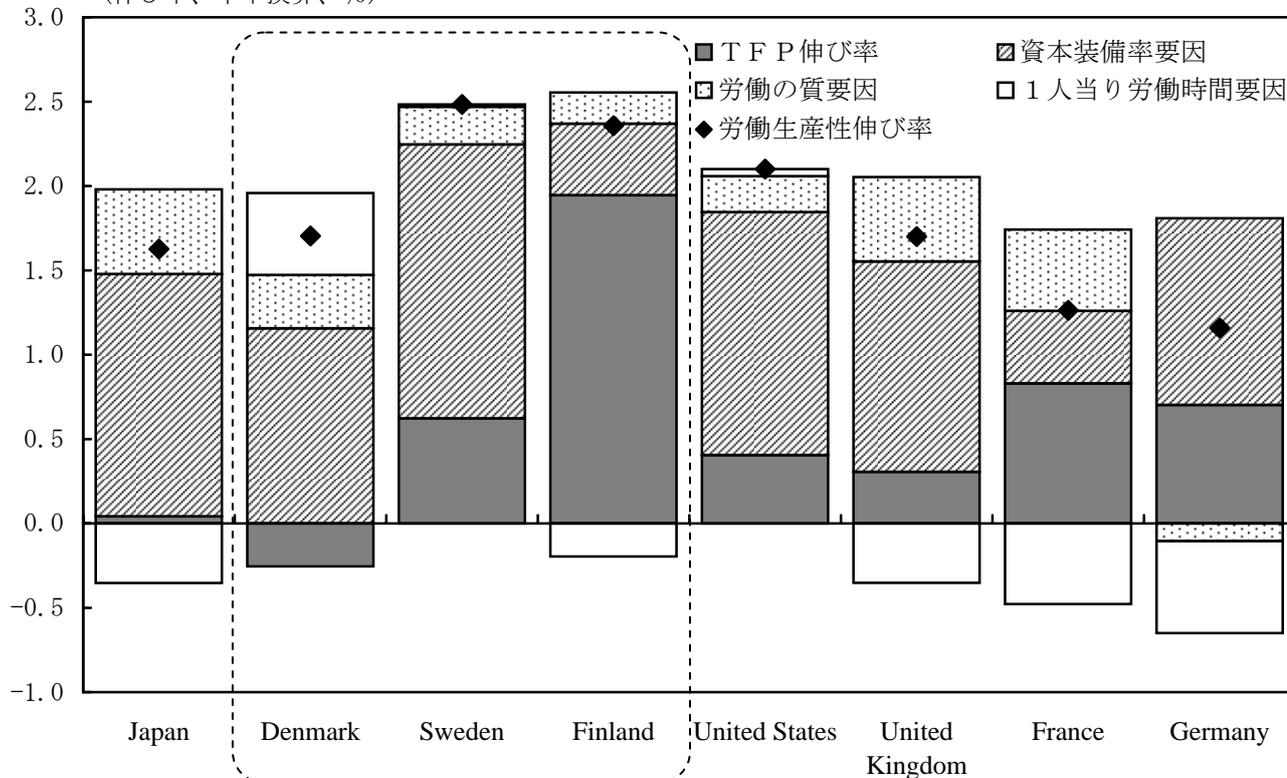
(注) EUは2003年 (Eurobarometer)、日本は2008年 (世論調査) に行われたアンケート調査の結果。
 (資料) OECD "Education at a Glance 2009"、Chisholm [2004]、内閣府「生涯学習に関する世論調査」

北欧における労働生産性の成長会計

(1) 労働生産性の成長会計

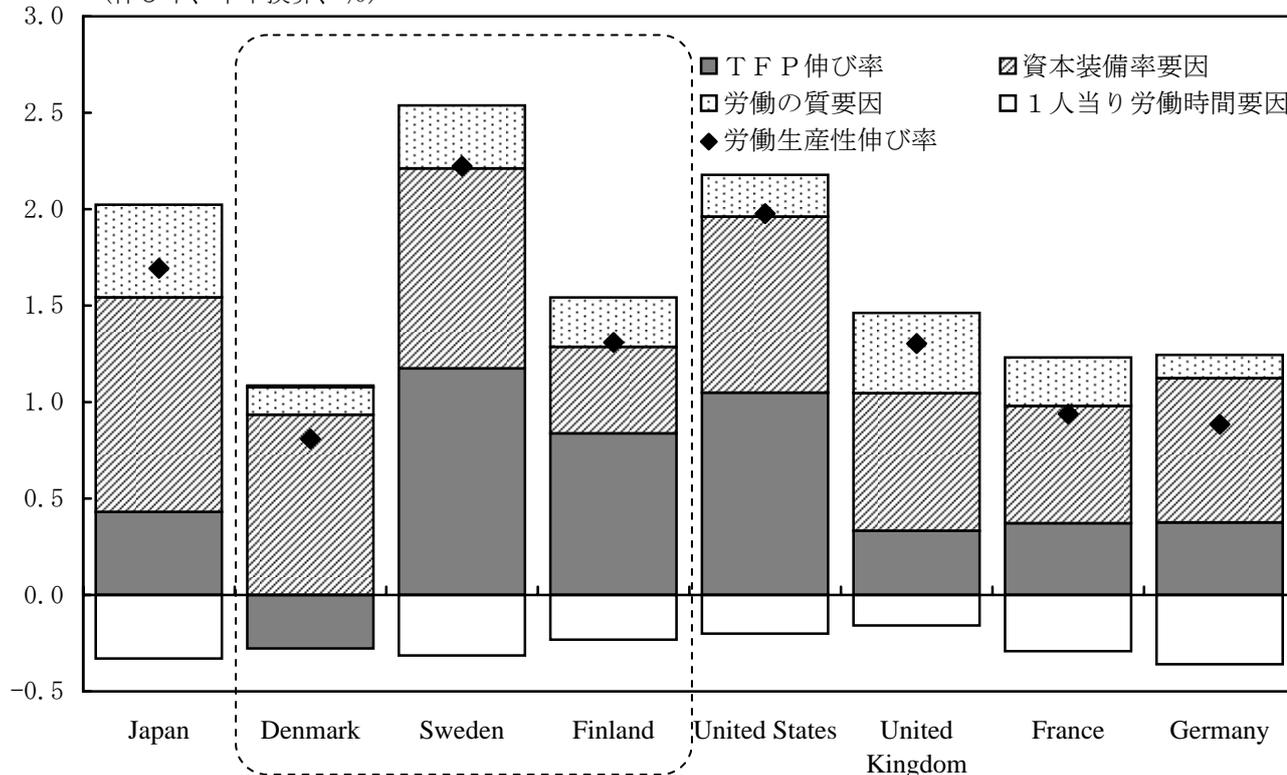
①1995年→2000年

(伸び率、年率換算、%)



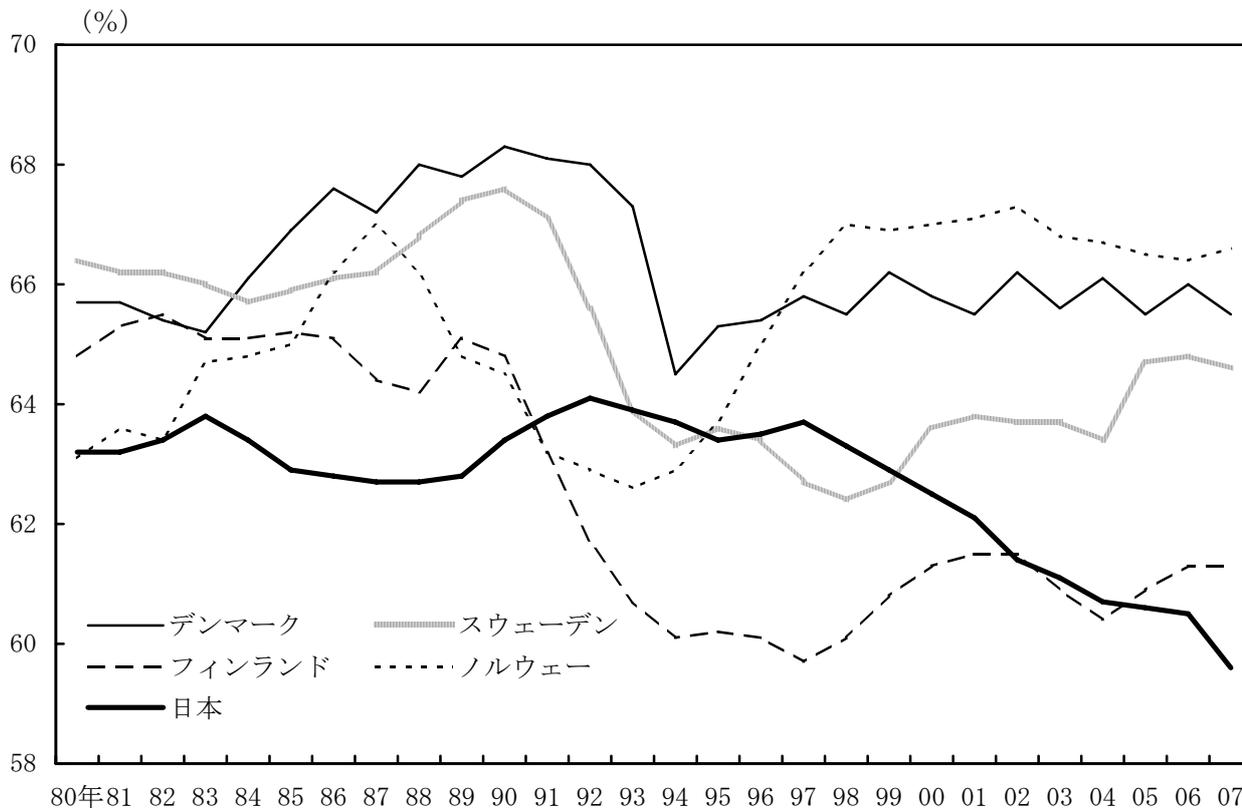
②2000年→2005年

(伸び率、年率換算、%)

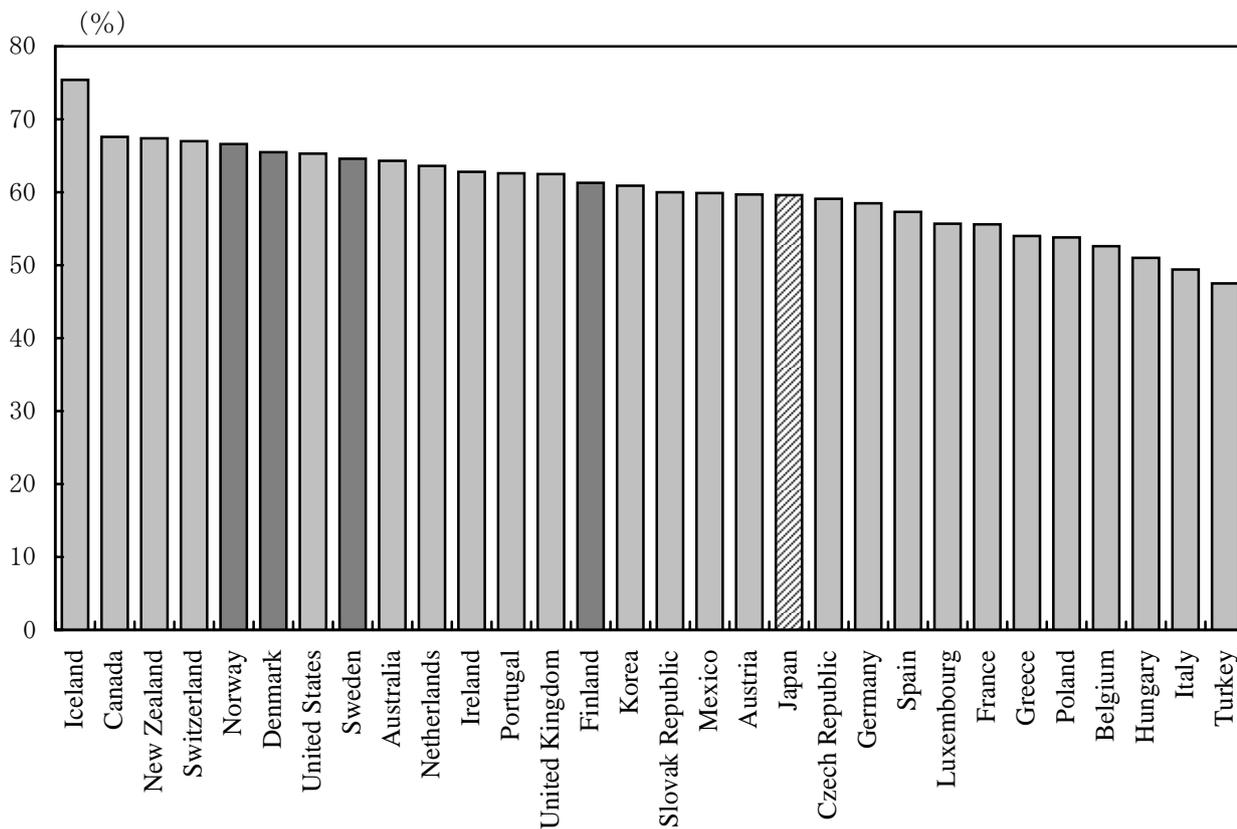


北欧における労働力率

(1) 北欧・日本における労働力率（15歳以上）



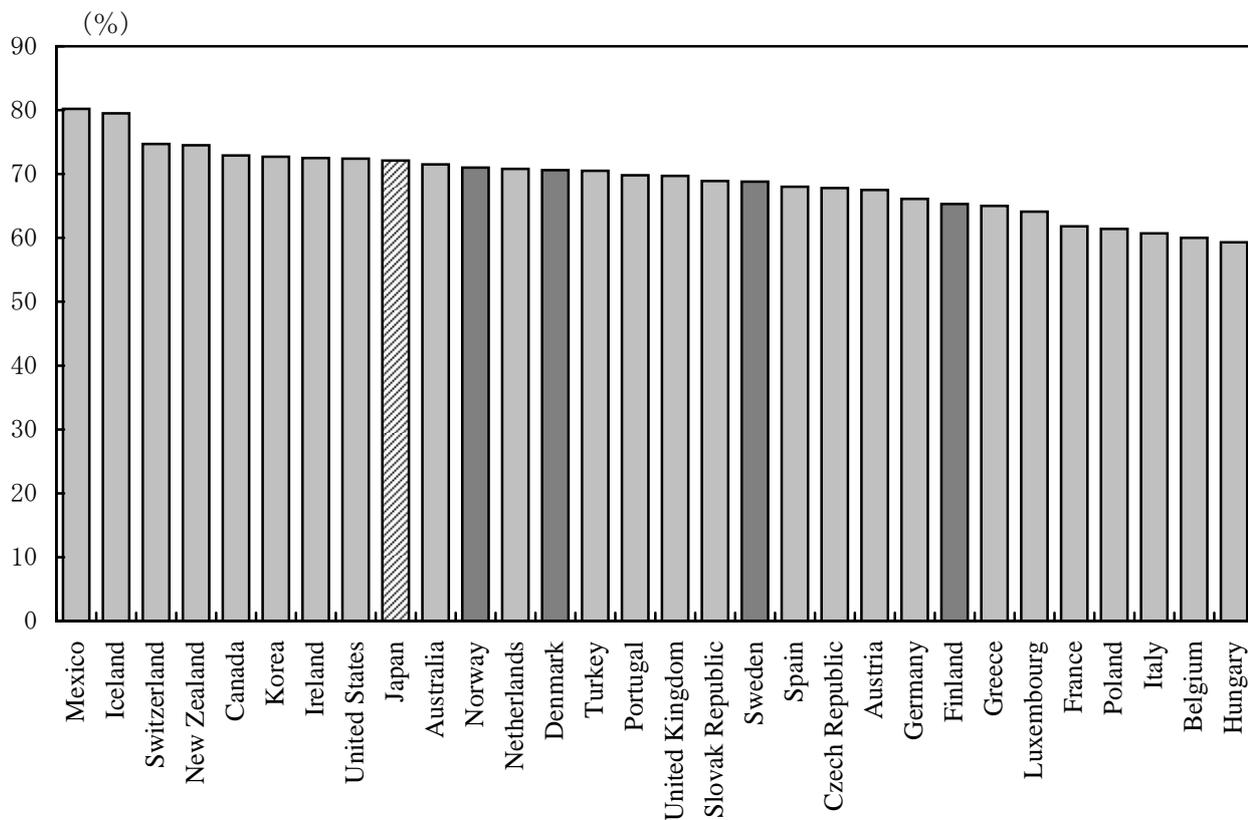
(2) OECD諸国における労働力率（15歳以上、2007年）



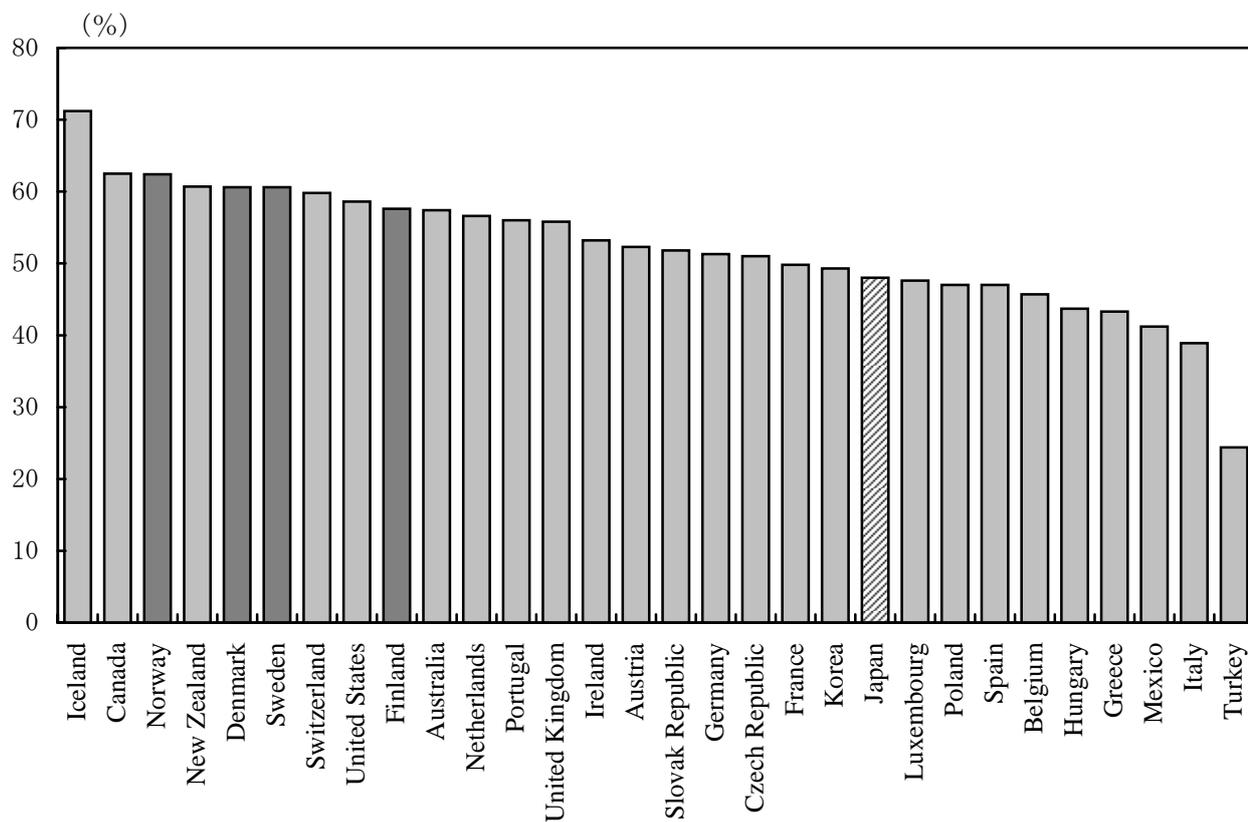
(資料) World Bank "World Development Database"

北欧における女性の労働力率の高さ (1)

(1) OECD諸国における男性の労働力率 (15歳以上、2007年)

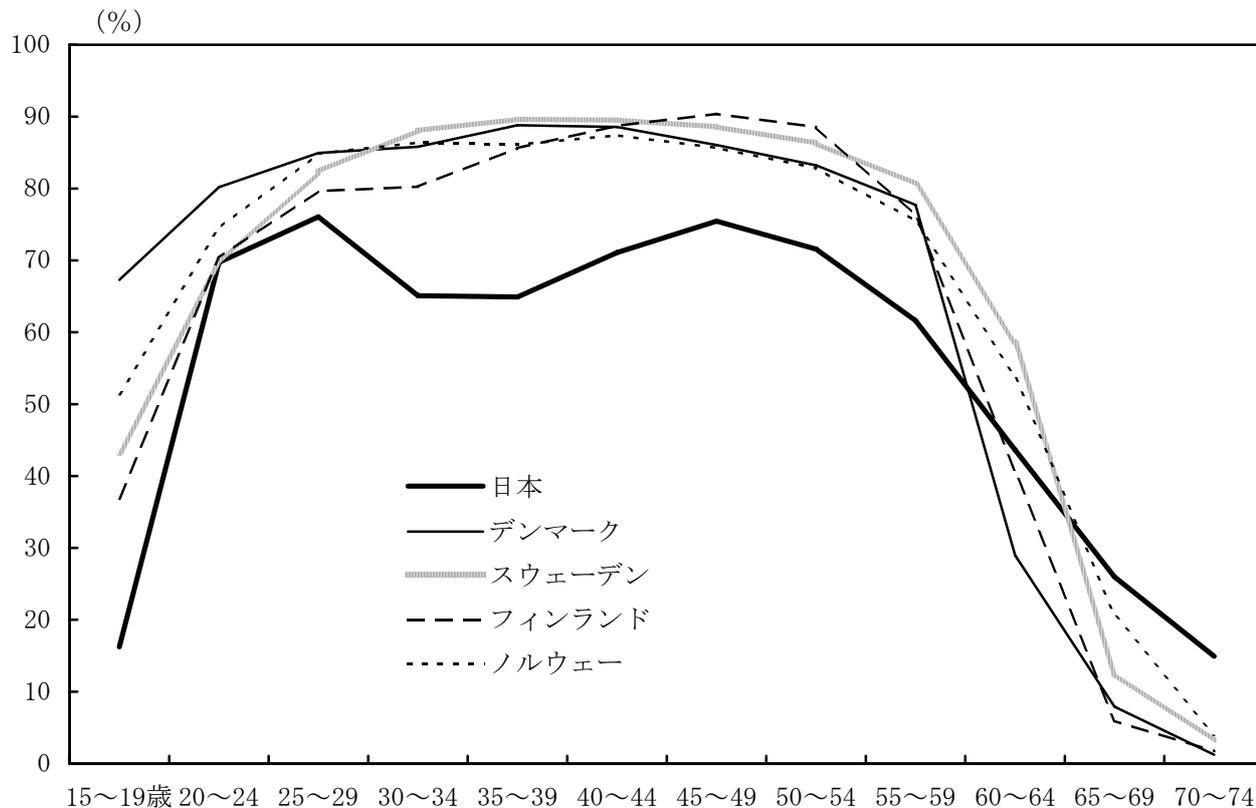


(2) OECD諸国における女性の労働力率 (15歳以上、2007年)



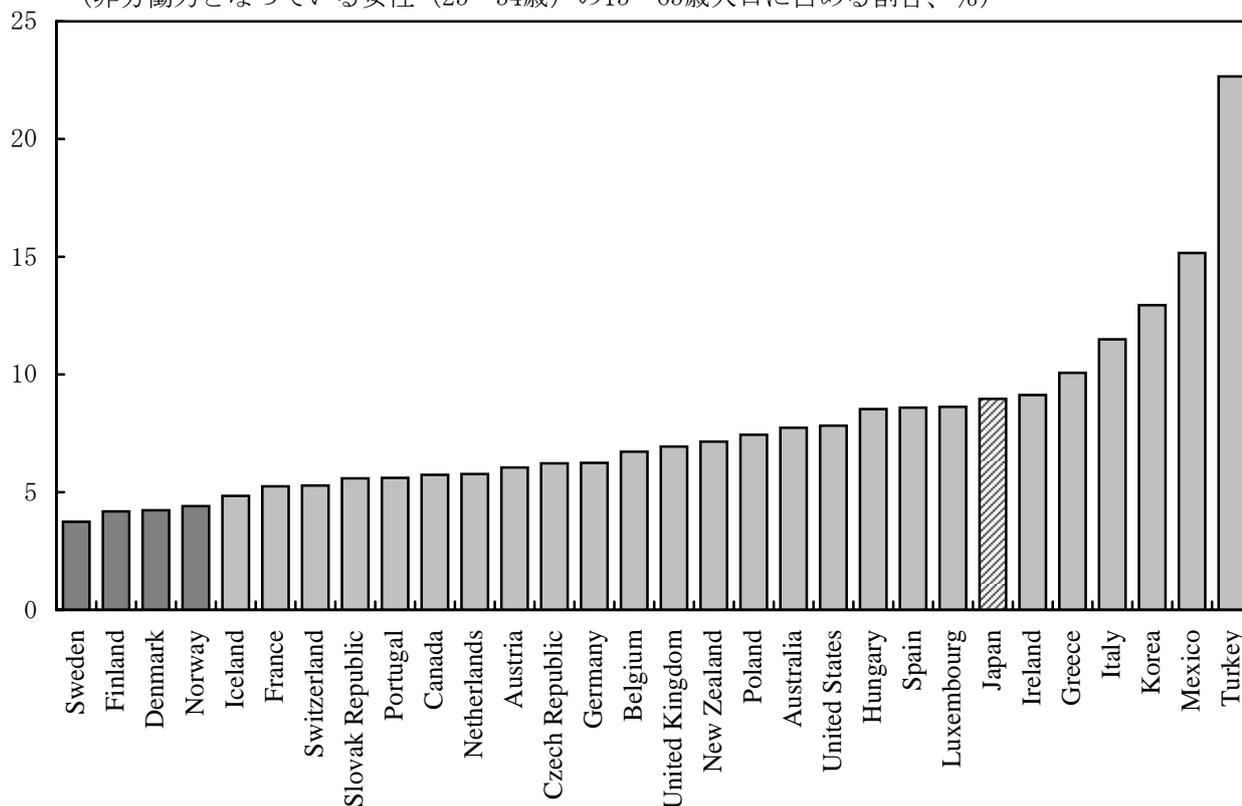
北欧における女性の労働力率の高さ (2)

(1) 北欧・日本における女性の年齢階層別労働力率 (2008年)



(2) OECD諸国における非労働力女性の活用余地 (2008年)

(非労働力となっている女性 (25~54歳) の15~65歳人口に占める割合、%)



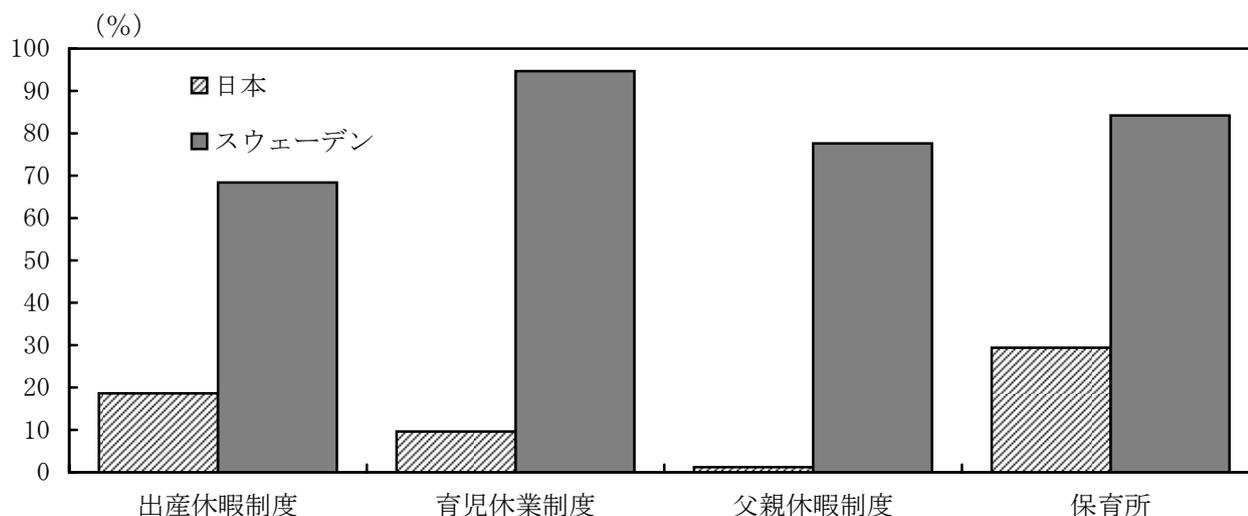
出産休暇・育児休業制度

(1) 北欧における出産休暇・育児休業制度

	デンマーク	スウェーデン	フィンランド	ノルウェー	日本
母親の出産休暇の取得可能日数	産前4週間 産後14週間	産前7週間 産後7週間	105日(21週間)	産前3週間 産後6週間	産前6週間 産後8週間
母親の育児休業の取得可能日数	子どもが9歳になるまでに両親とも34週間(48週間まで延長可能)	出産10日前から子どもが8歳になるまでの間に両親合わせて合計480日(96週)	両親合わせて158日(32週間) 育休給付なしであれば、子どもが3歳になるまで	44週間(54週間まで延長可能) 育休給付なしであれば、子どもが3歳になるまで	子どもが1歳になるまで(必要と認められれば1歳6か月まで)
父親の出産休暇の取得可能日数	2週間	2週間	18日(3~4週間)	2週間	なし
父親の育児休業取得可能日数	子どもが9歳になるまでに両親とも34週間(48週間まで延長可能)	上記480日のうち60日分が割当(パパクォータ制)	両親合わせて158日(32週間)	4週間(パパクォータ制) (取得率約85%)	制度上は最大1年間 (取得率1.23%、2008)
最大取得可能日数	112週間	110週間	177週間	159週間	58週間

	デンマーク	スウェーデン	フィンランド	ノルウェー	日本
出産休暇の所得保障	休業前賃金の9~10割	休業前賃金の8割 390日以降は週900 ^{クローナ} (11,700円)	育児パック一時金140 ^{ユーロ} (18,000円) 休業前賃金の約7割	出産手当金(35,000 ^{ノルウェー・クローネ} 、55万円)	出産一時金(42万円) 出産手当金(賃金の6割を保障)
育児休業の所得保障	休業前賃金の9~10割 (両親とも最大32週間分)	休業前賃金の約7割(158日まで) 自宅保育の場合は育児手当:3歳まで月300 ^{ユーロ} (38,000円)	休業前賃金の約7割(158日まで) 自宅保育の場合は育児手当:3歳まで月300 ^{ユーロ} (38,000円)	休業前賃金の10割(延長の場合は8割) 自宅保育の場合は育児手当:3歳まで月3,100 ^{ノルウェー・クローネ} (49,000円)	休業前賃金の5割(制度上は4割だが、暫定的に1割引き上げられている)

(2) 日本・スウェーデンにおける子育て関連制度の利用率



(注) (1) における日本の父親の育児休業制度についての詳細は、本文P. 14を参照。

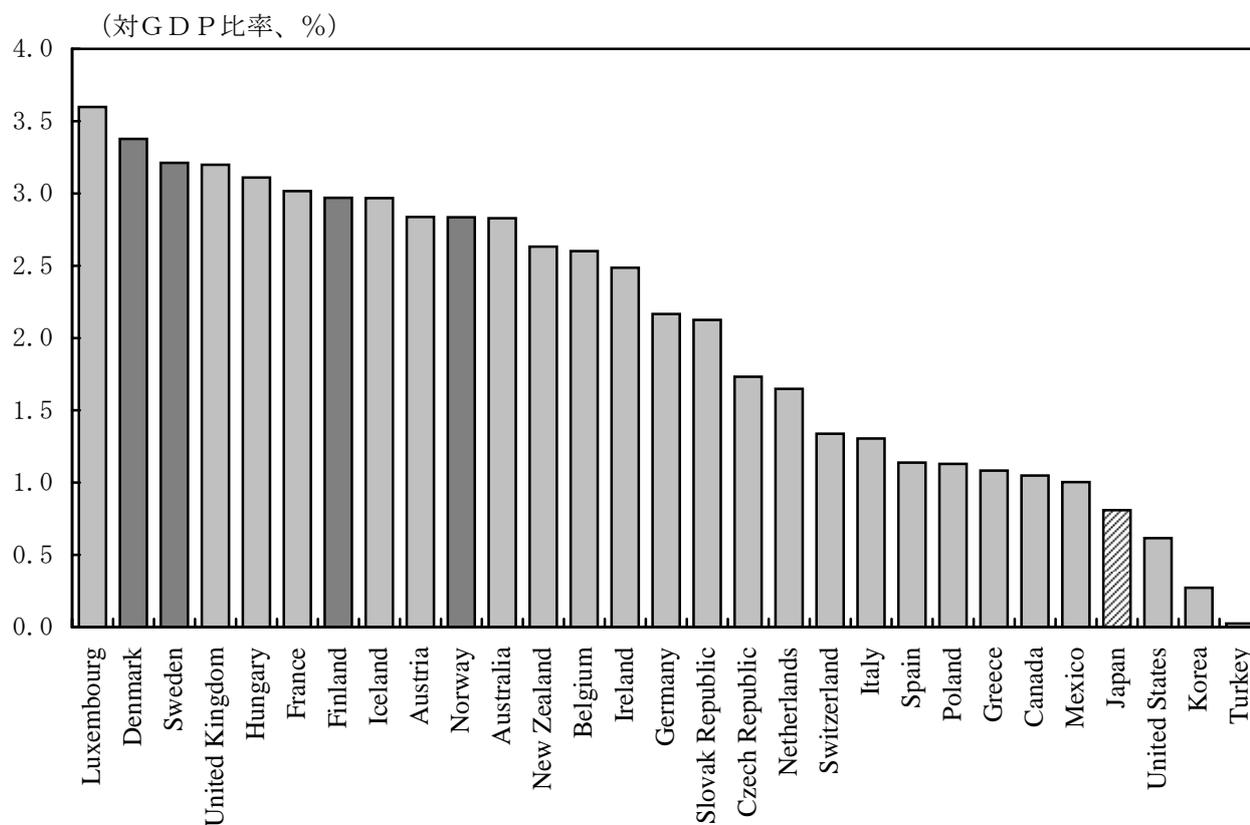
(2) は、各国とも20~49歳の男女約1000サンプルのうち育児経験のある人を対象にしたアンケート調査。

(資料) NOSOSCO "Social protection in the Nordic Countries, 2007/2008"ほか

内閣府「少子化社会に関する国際意識調査」、厚生労働省「雇用均等基本調査」

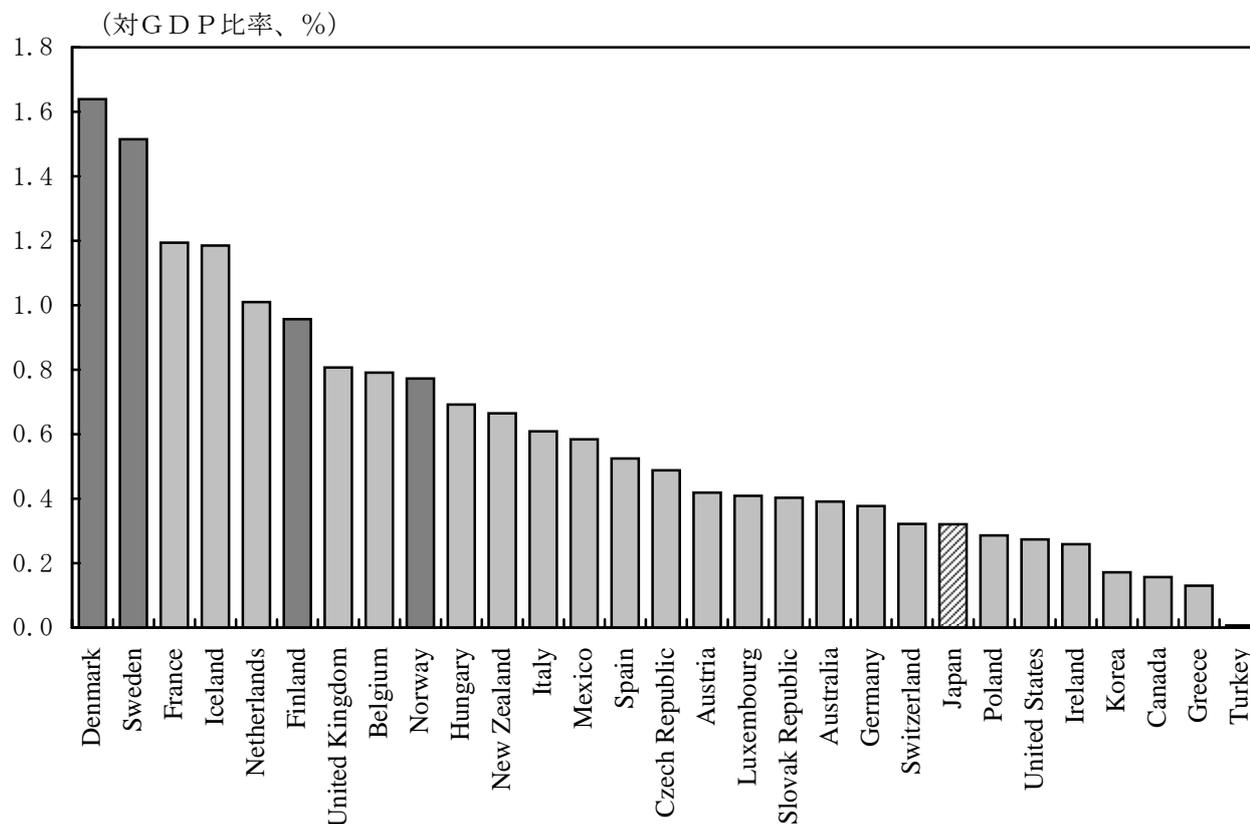
政府の子育て関連支出

(1) OECD諸国における政府の家族関係支出 (2005年)



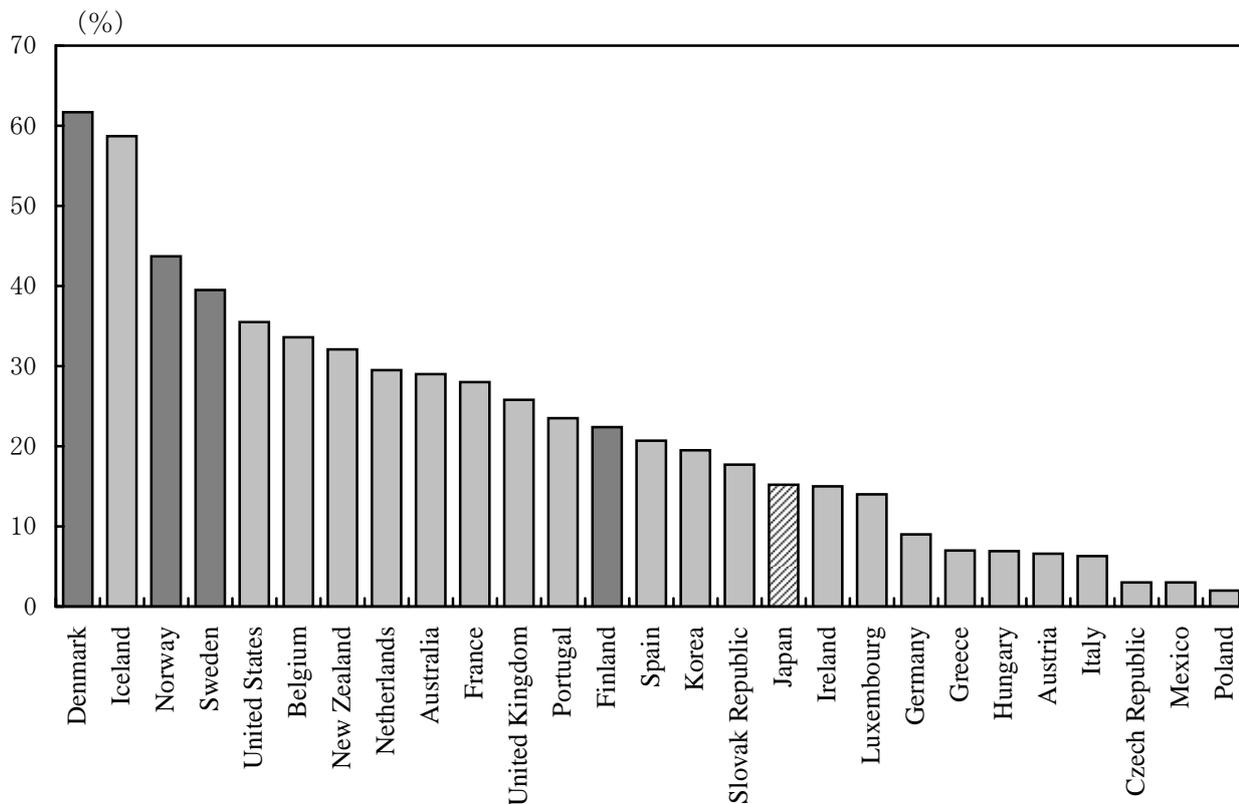
(注) 家族関係支出は、「家族手当」、「産休育休給付」、「保育関連サービス」など。

(2) うち保育関連サービスへの政府支出 (2005年)



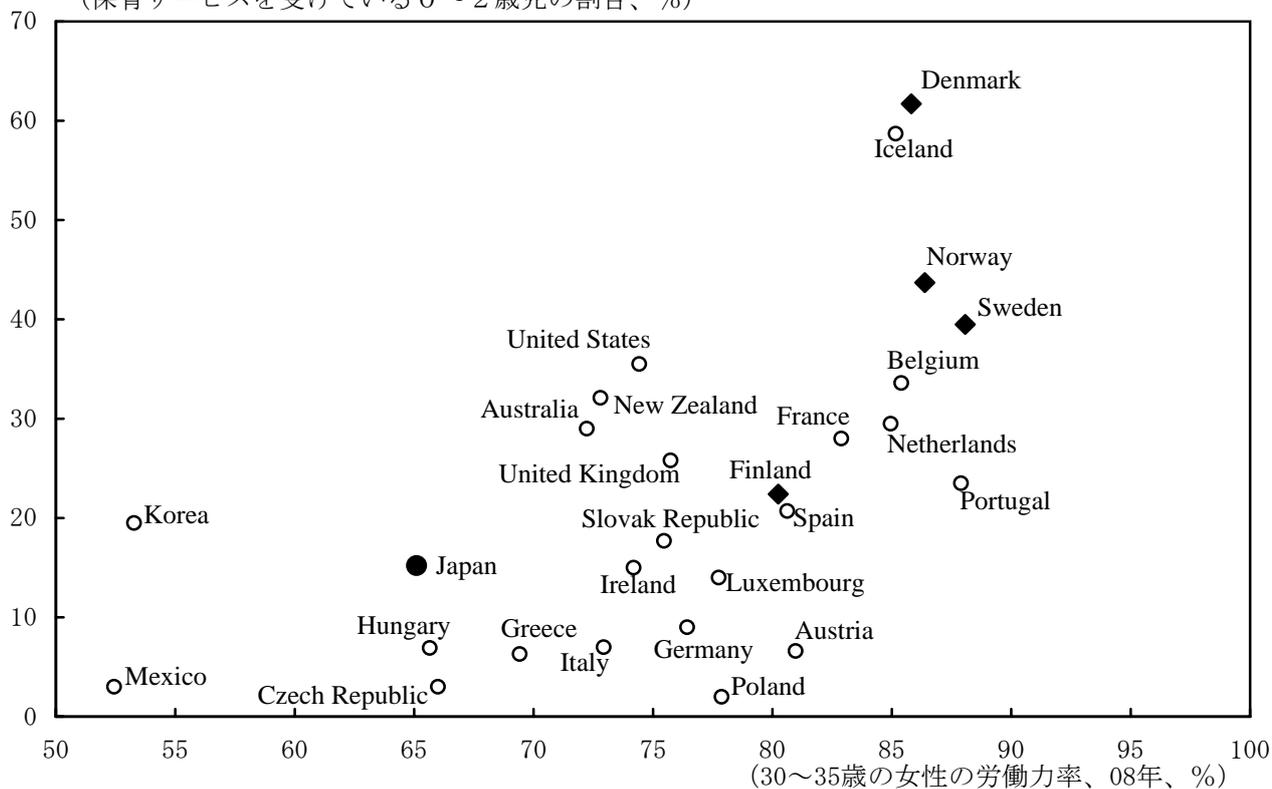
保育サービスと女性の労働力率

(1) OECD諸国における保育サービスを受けている0～2歳児の割合 (2005年以降)



(2) 保育サービスを受けている0～2歳児の割合と30～35歳女性の労働力率

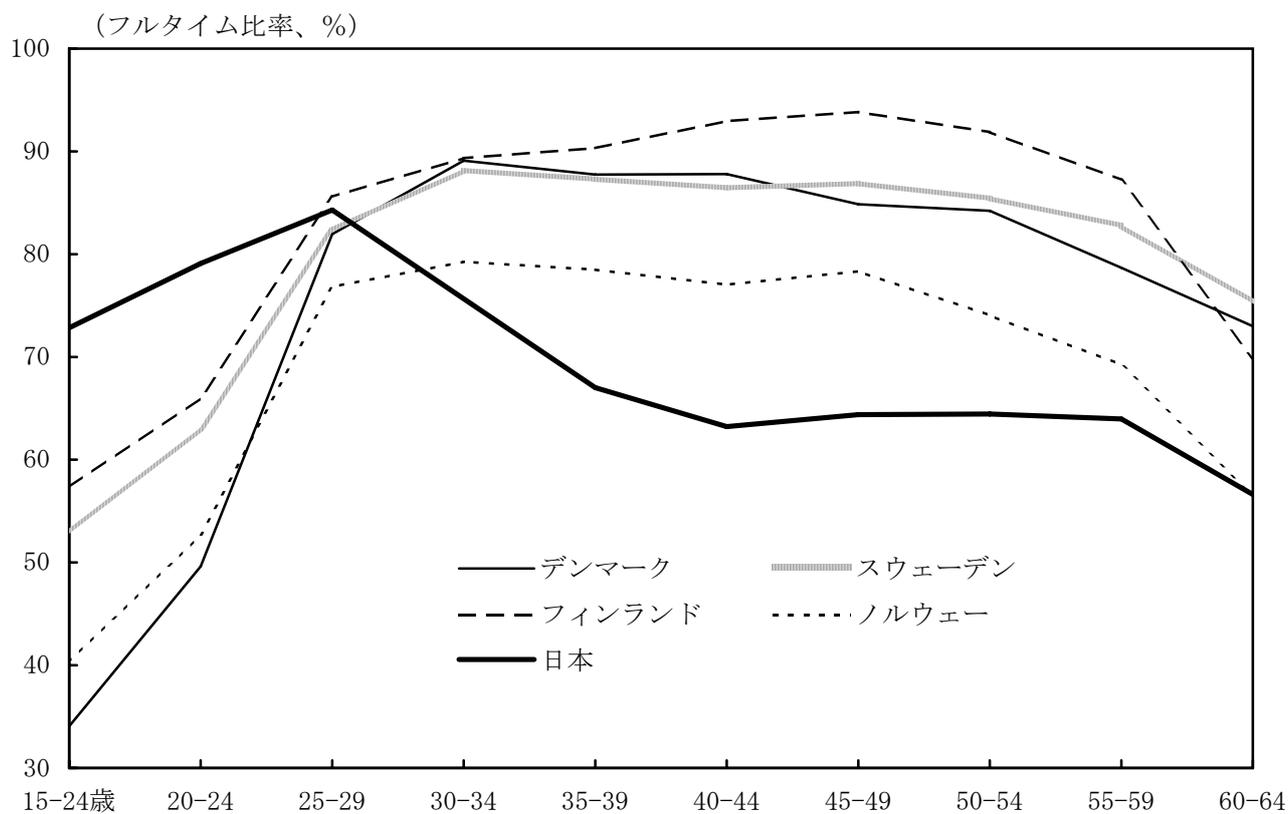
(保育サービスを受けている0～2歳児の割合、%)



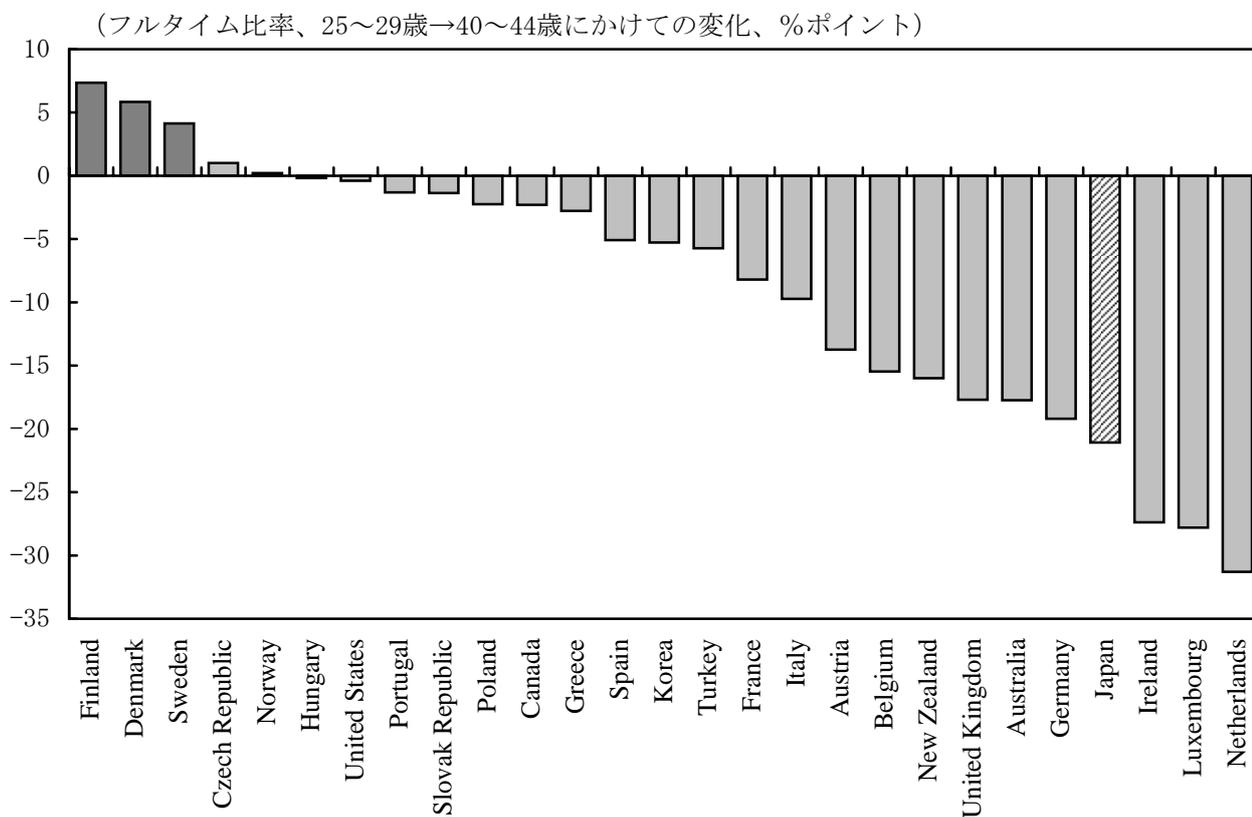
(資料) OECD.stat、OECD "Society at a Glance 2009"

子育てと女性の働き方

(1) 北欧・日本における年齢別にみた女性のフルタイム比率 (2008年)

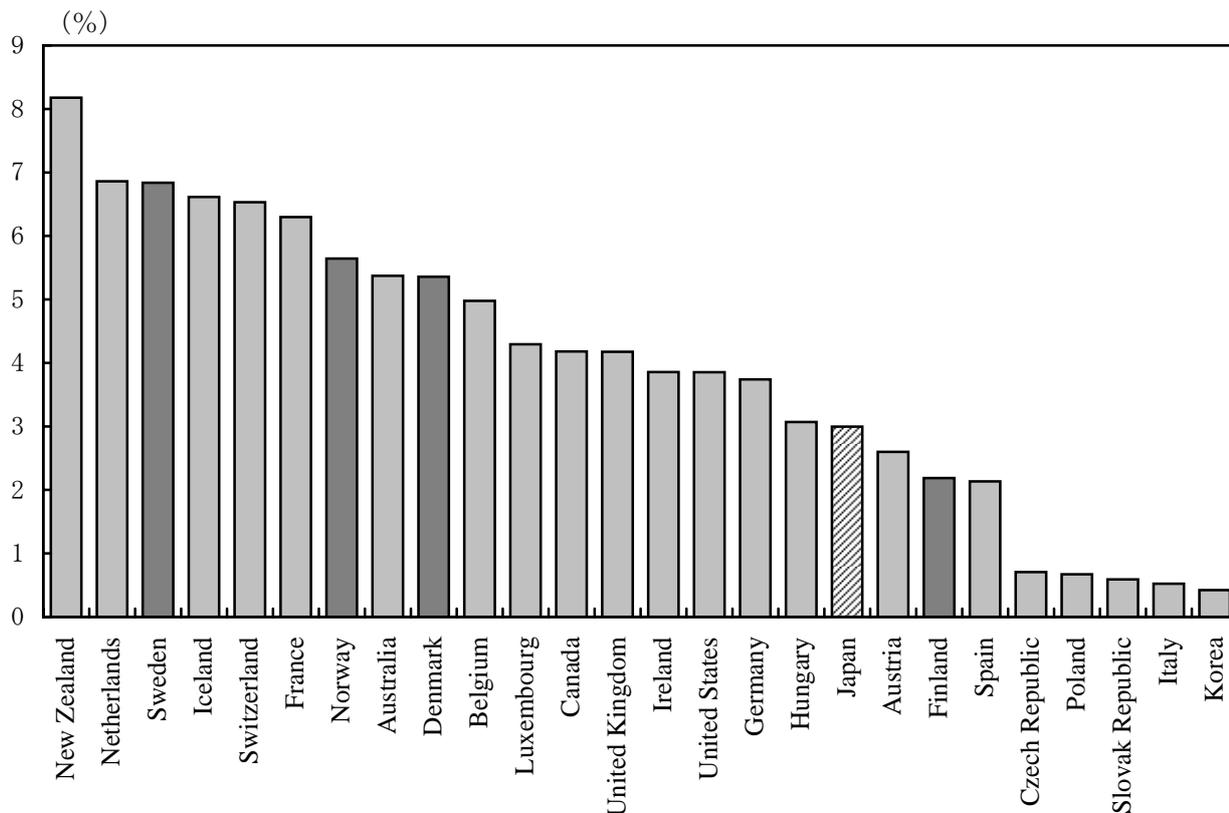


(2) OECD諸国における出産適齢期の女性のフルタイム比率の変化 (2008年)



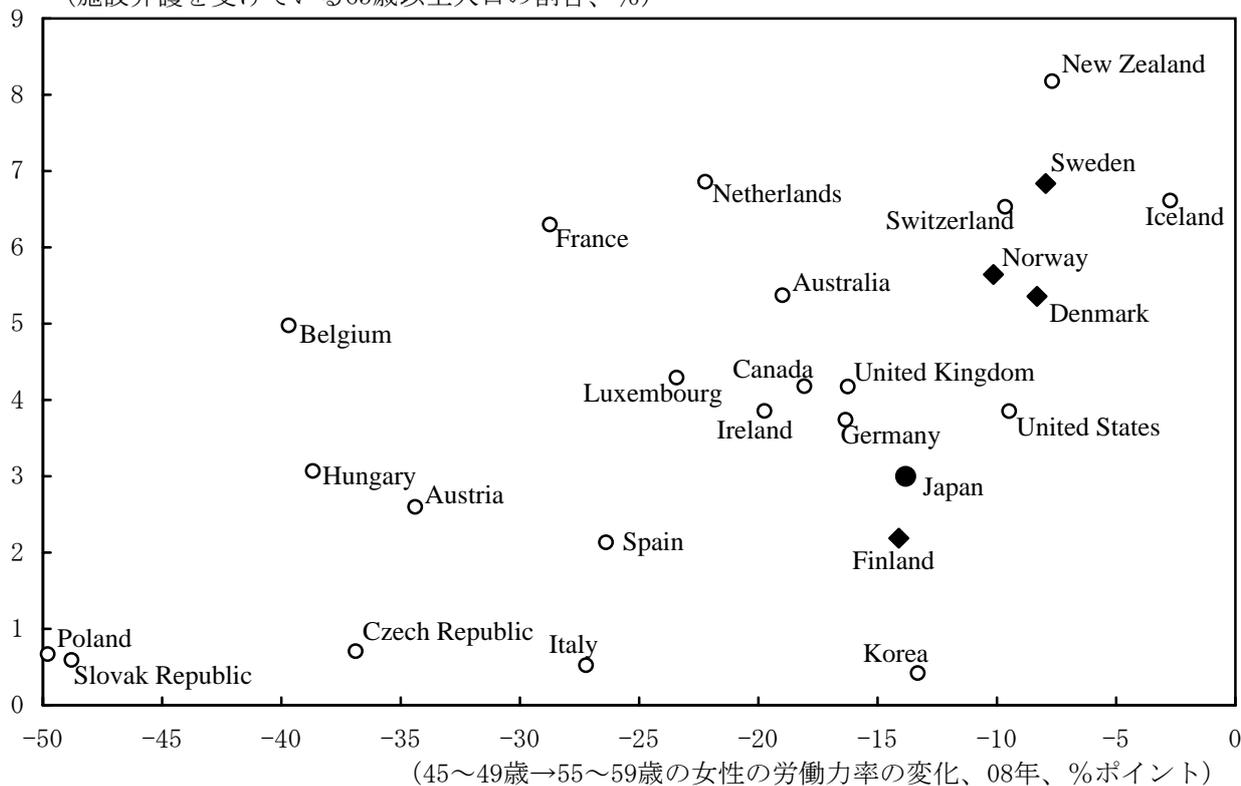
高齢者の介護と女性の労働力率

(1) OECD諸国における65歳以上人口のうち施設介護を受けている割合 (2006年)



(2) 高齢者の施設介護割合と中高年女性の労働力率の変化

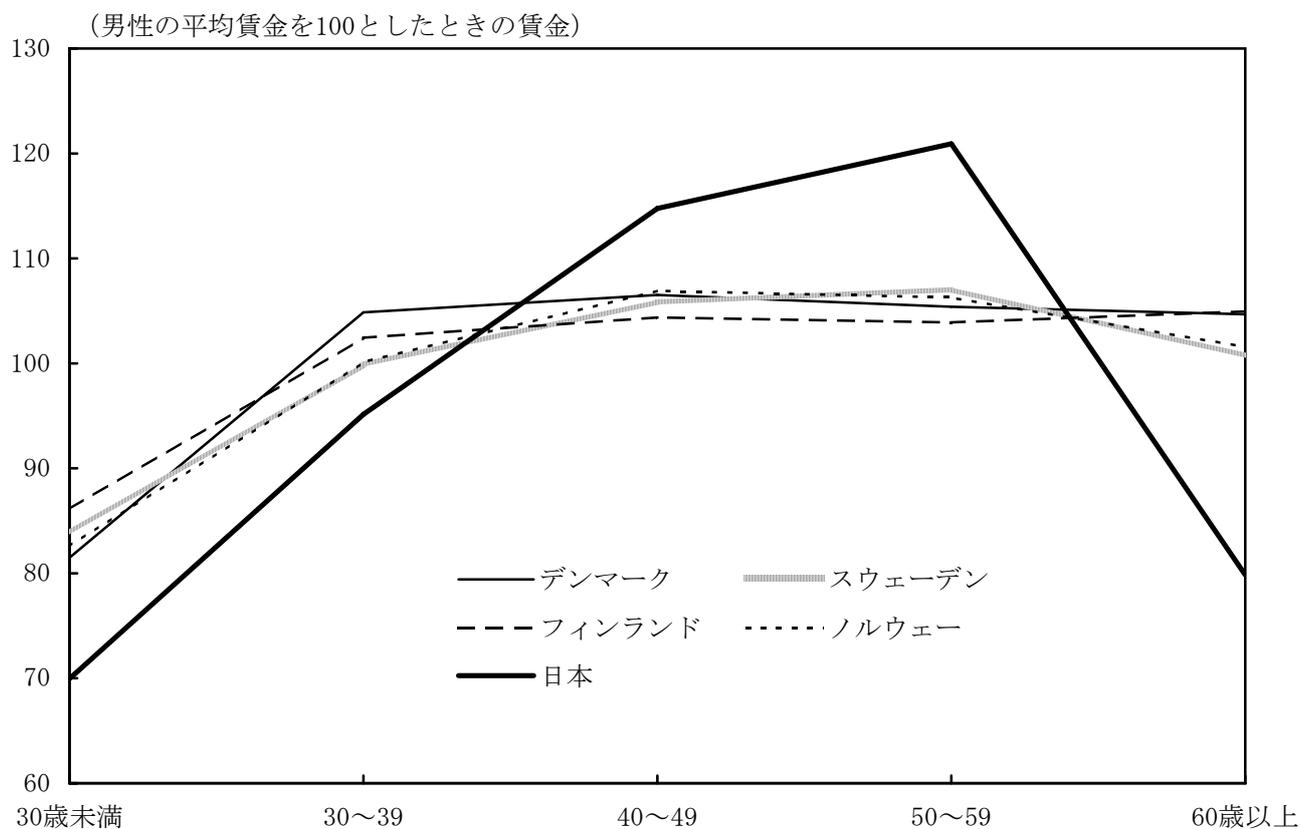
(施設介護を受けている65歳以上人口の割合、%)



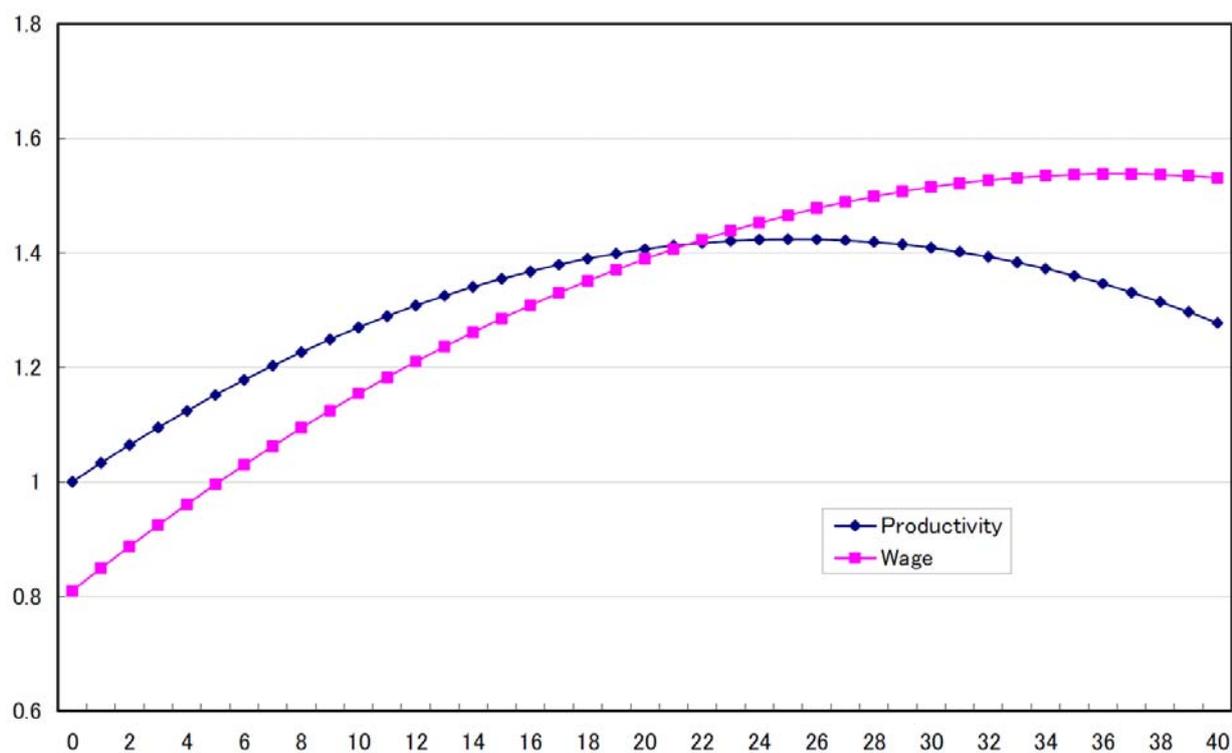
(資料) OECD.stat、OECD "Society at a Glance 2009"

賃金カーブに関する論点 (1)

(1) 北欧・日本における賃金カーブ (製造業、男性、2002年)



(2) 日本における賃金カーブと生産性カーブ (川口ほか[2007]による推計値、製造業・男性)

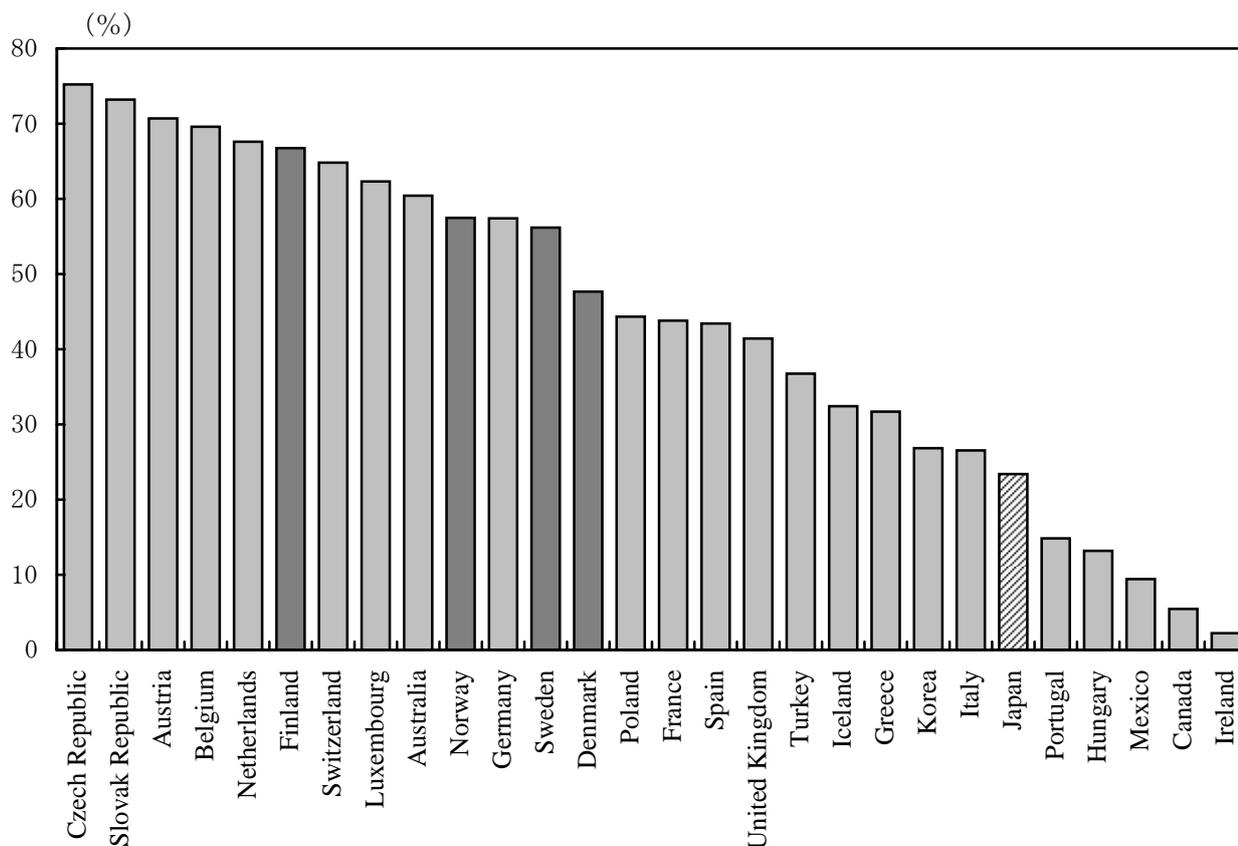


(勤続年数、年)

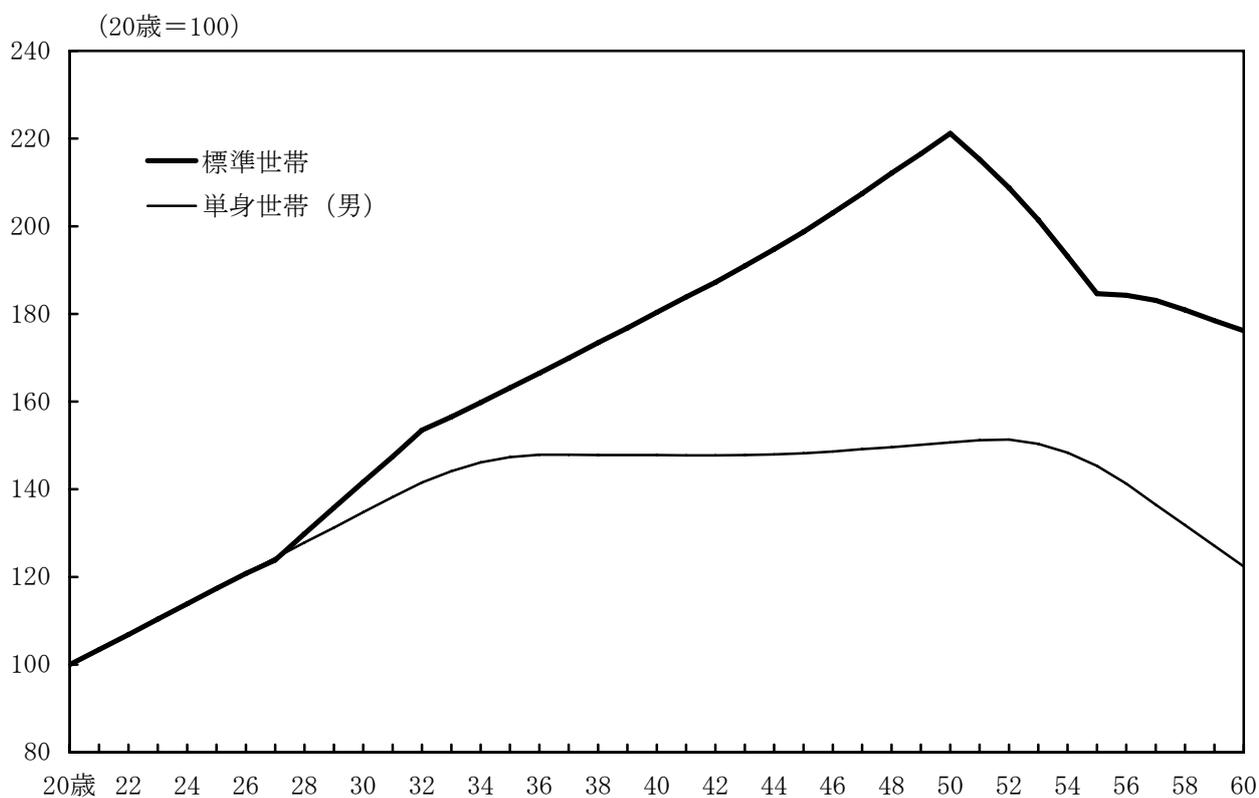
(注) (2) は工業統計調査と賃金構造基本統計調査の個票を用いた分析結果 (サンプルは93~03年)。
 (資料) Eurostat "Structure of Earnings Survey 2002"、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、
 川口ほか (2007) 「年功賃金は生産性と乖離しているか」

賃金カーブに関する論点 (2)

(1) 後期中等教育における職業訓練プログラムの割合 (2007年)



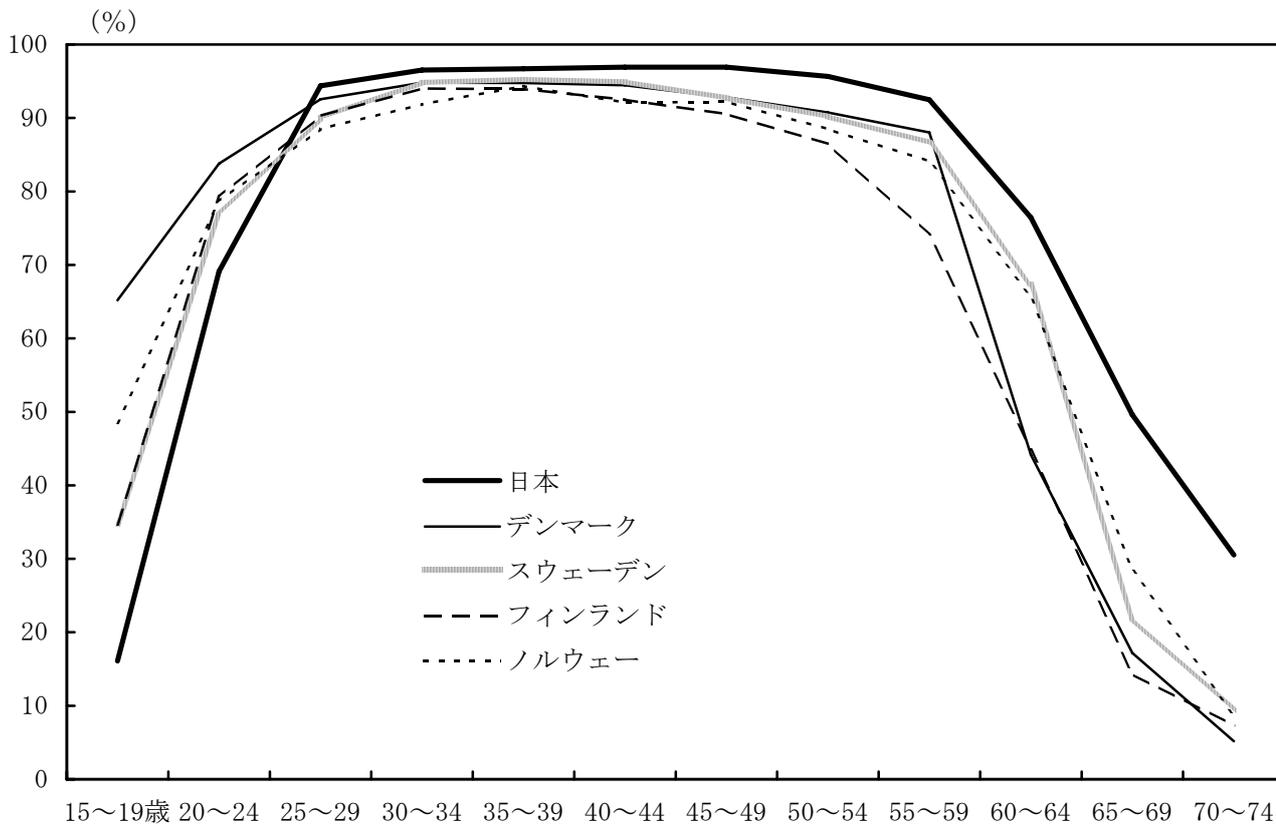
(2) 日本における年齢別生計費 (2003年)



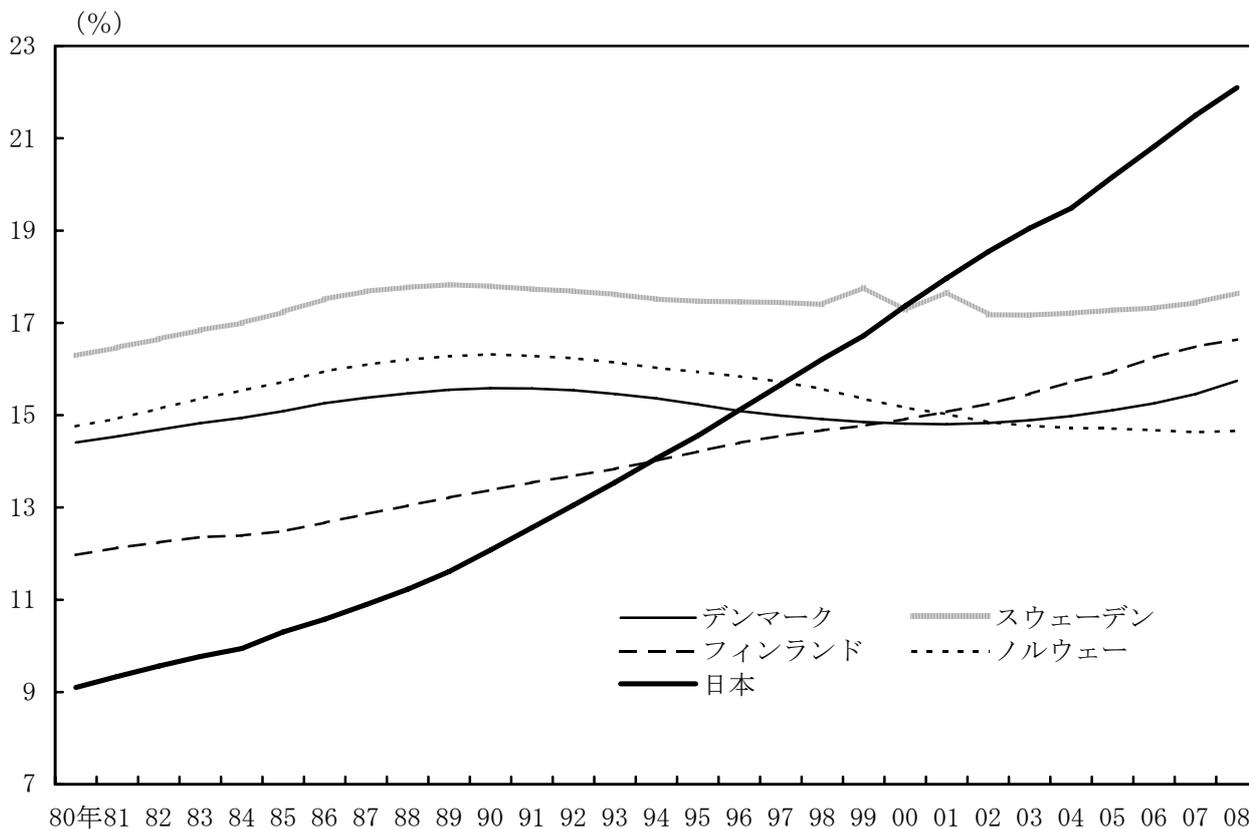
(注) (2) の標準世帯は、29歳で結婚、30歳で子ども1人、子どもは22.5歳で独立すると仮定。
 (資料) 厚生労働省「賃金基本構造統計調査」、労務行政研究所「賃金決定のための物価と生計費資料」
 OECD "Education at a Glance 2009"

高齢化への対応における論点

(1) 北欧・日本における男性の年齢階層別労働力率 (2008年)



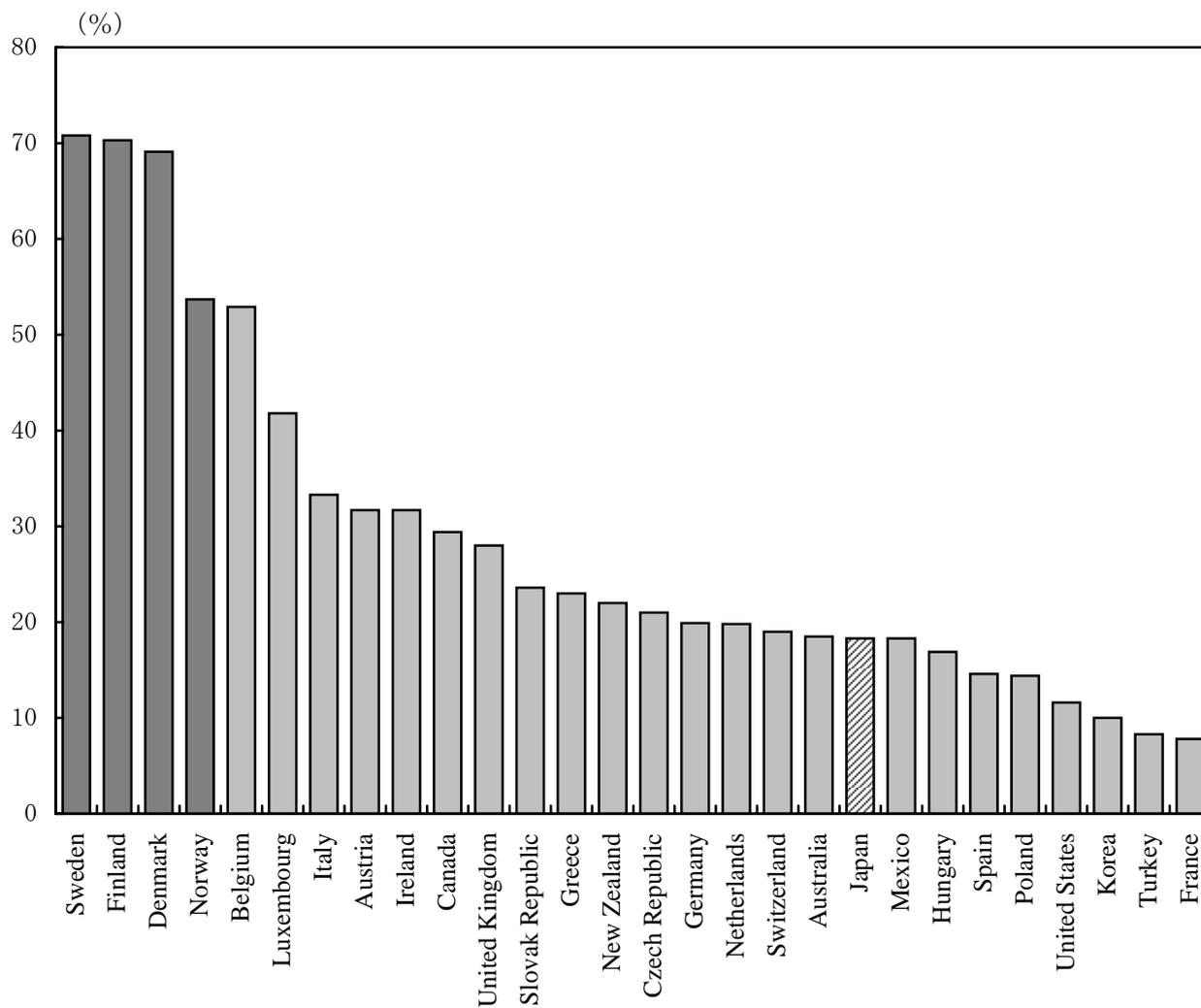
(2) 北欧・日本における高齢化率 (65歳以上)



(資料) OECD.Stat

労働者間の利害調整に関する論点

▽OECD諸国における労働組合組織率 (2007年)



財政負担に関する論点

▽OECD諸国における政府債務残高 (2009年)

(対GDP比率、%)

