

# 労働市場改革の課題 RIETI政策シンポジウム

2008年4月4日  
国際基督教大学  
八代尚宏

# 労働市場改革における経済学の役割

- 「労働は商品ではない」→「経済学無用論」
- 労働サービスの需要と供給で価格決定は同じ
- 労働市場における「暗黙の前提」の明確化
- 独占・寡占市場か競争市場か（賃金・雇用規制）
- 規制の有効性＝市場の不完全性に比例
- 一部の既得権を競争から守る保護貿易の手段
- 労働者の同質性・労働時間選好の差
- 経済社会環境の変化に対応した「規制改革」

# 労働市場を取り巻く経済社会環境の変化

## ○グローバル化の影響

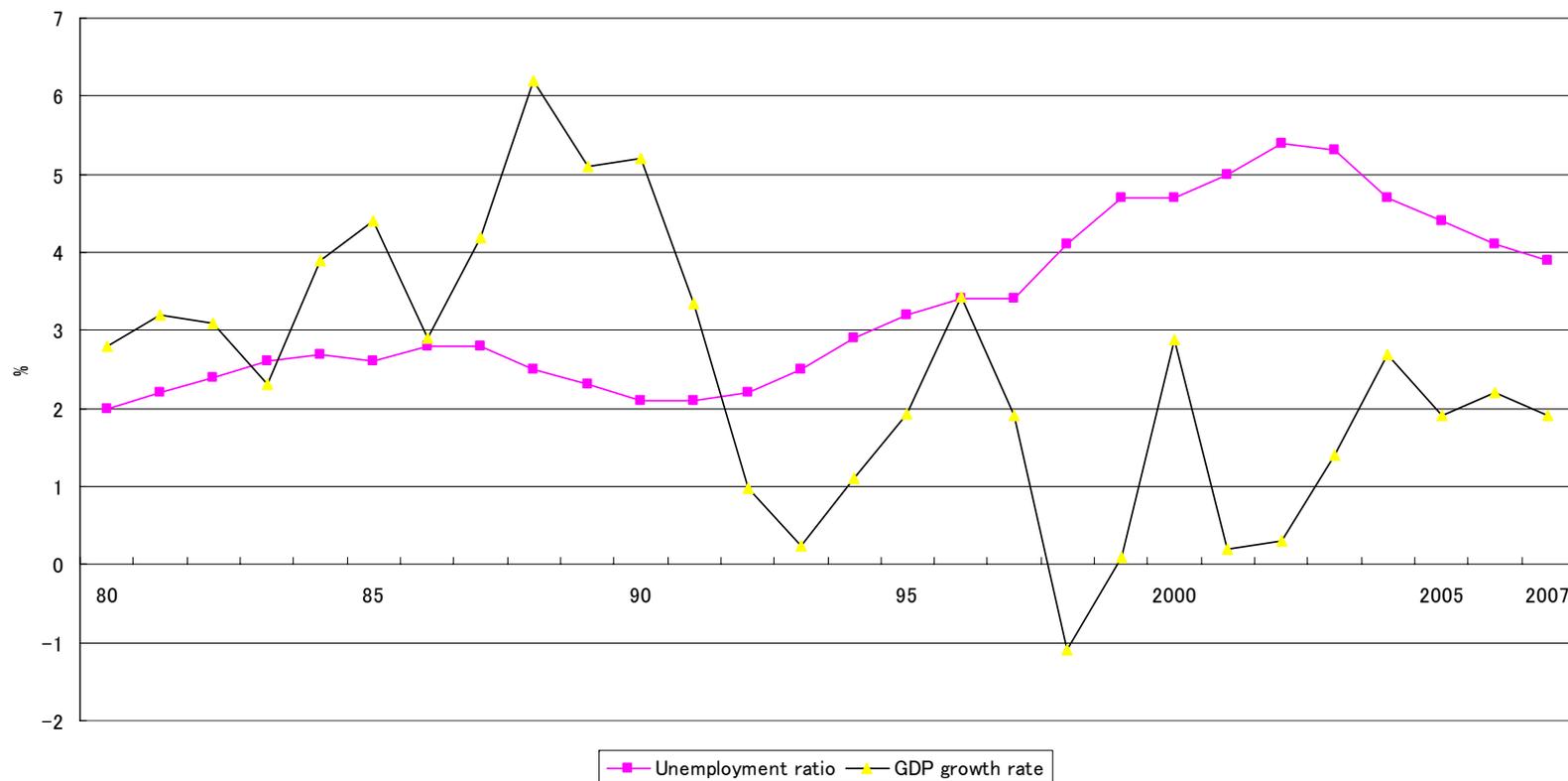
- 輸出産業と輸入代替産業との雇用需要格差
- ICT関連技術・技能活用による生産性格差
- 直接投資・外国人就業の内外格差

## ○人口の少子・高齢化

- 年齢別の労働力需給関係の変化
- 女性・高年齢者就業の増加

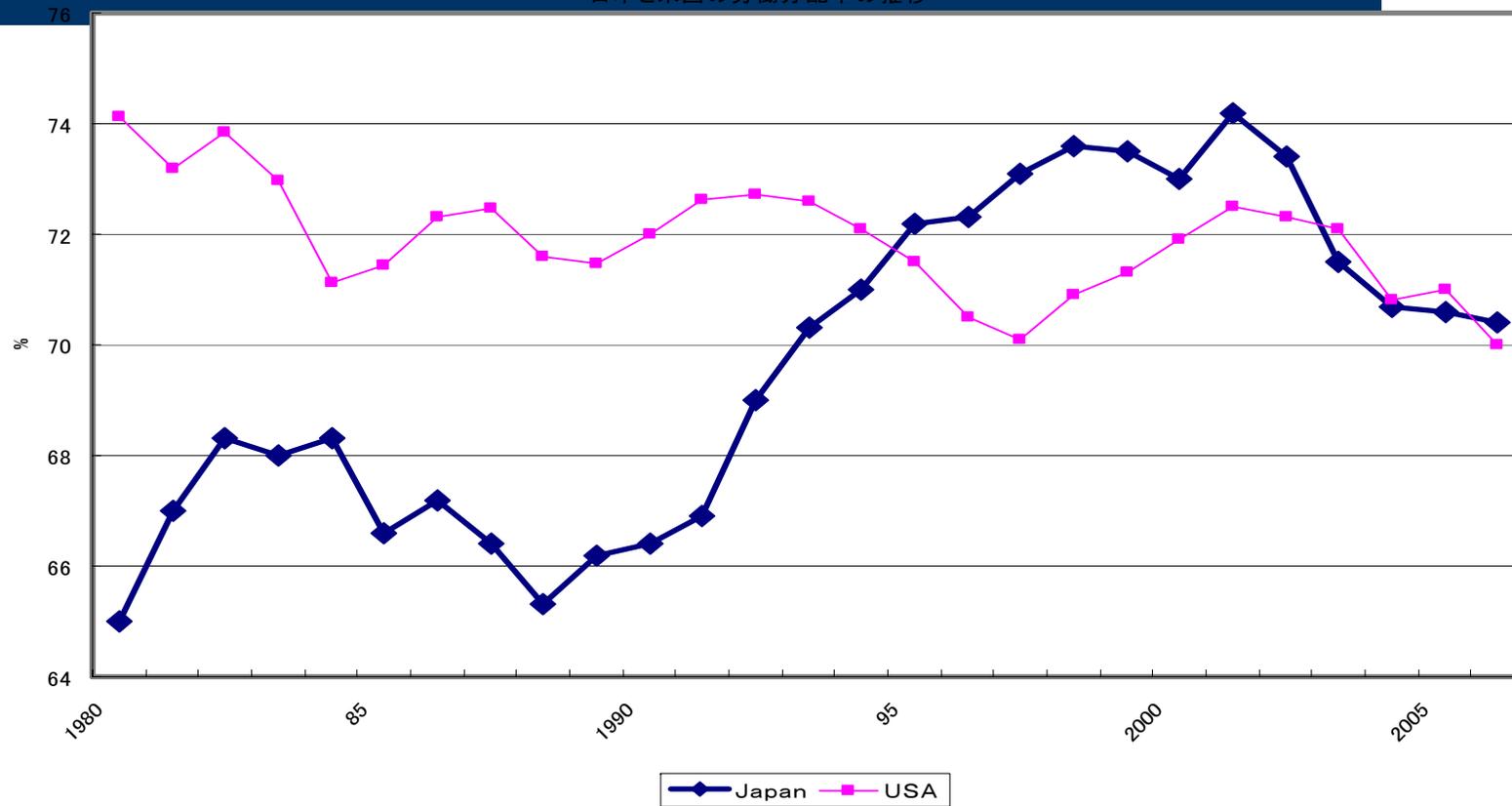
# 労働市場の悪化は構造改革の結果か？

経済成長と失業率



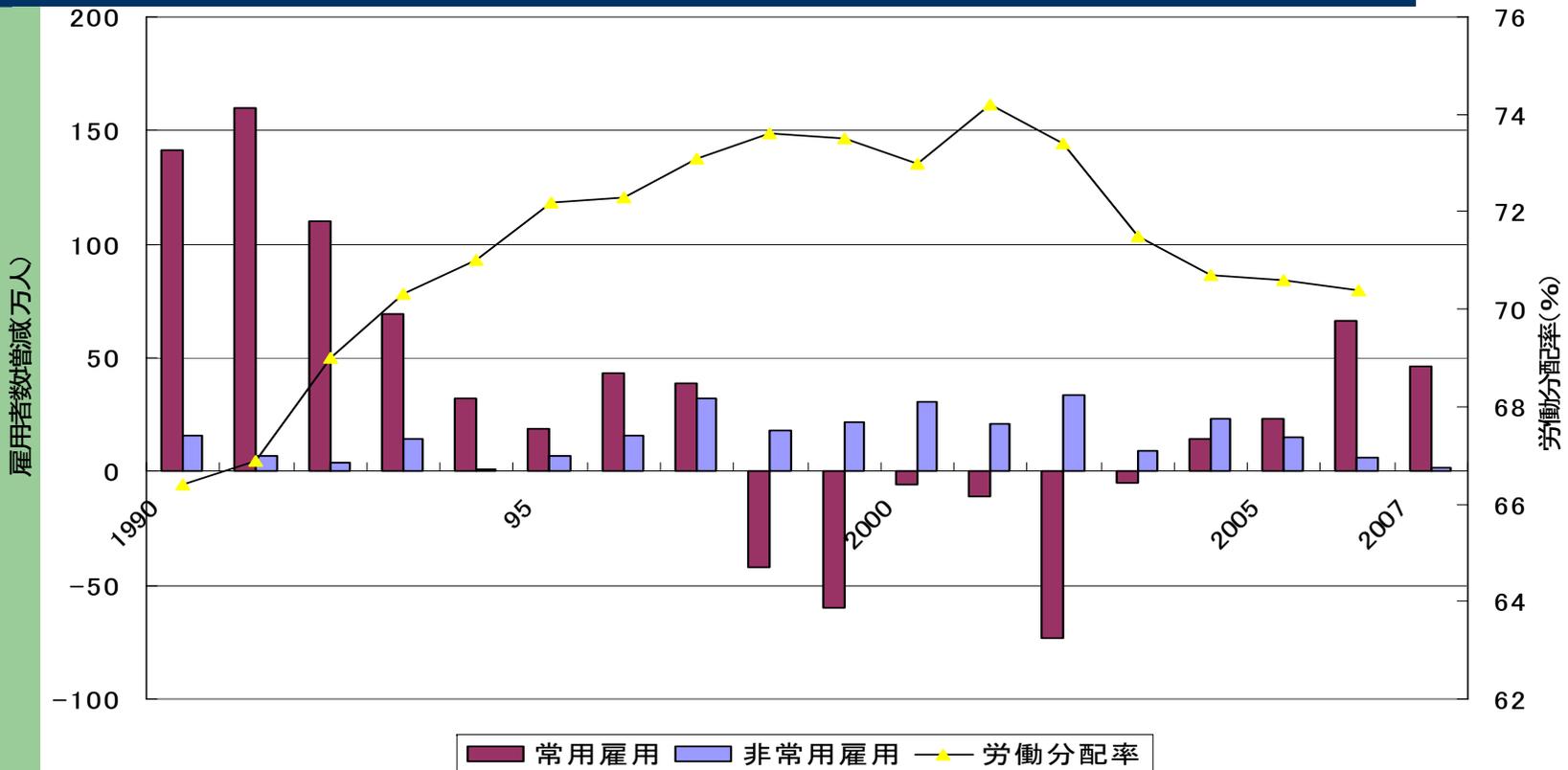
# 過剰雇用で高止まりした労働分配率の調整

日本と米国の労働分配率の推移



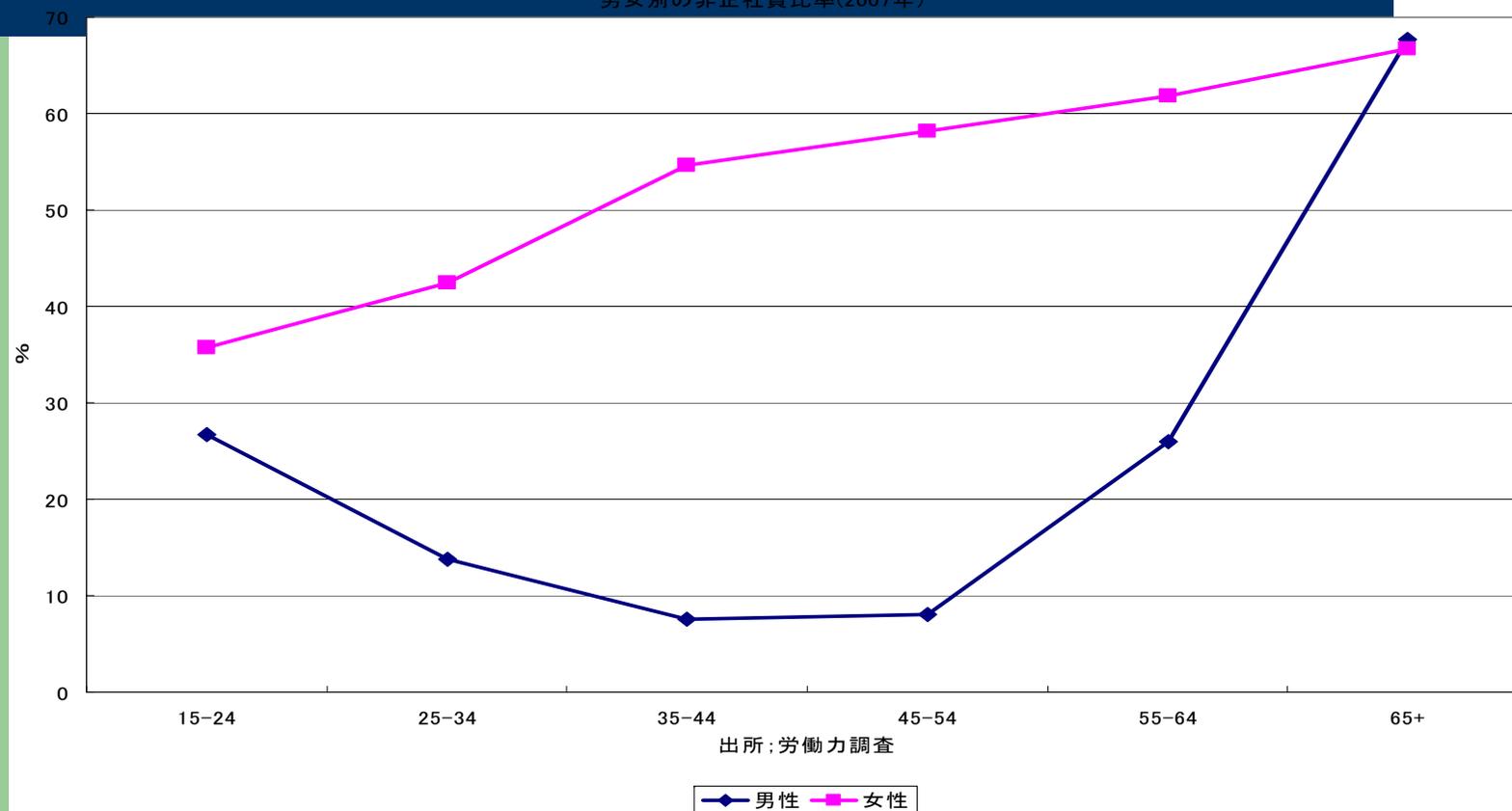
# 98年以降の常用雇用の減少と非常用雇用の増加

常用・非常用雇用者数増減と労働分配率



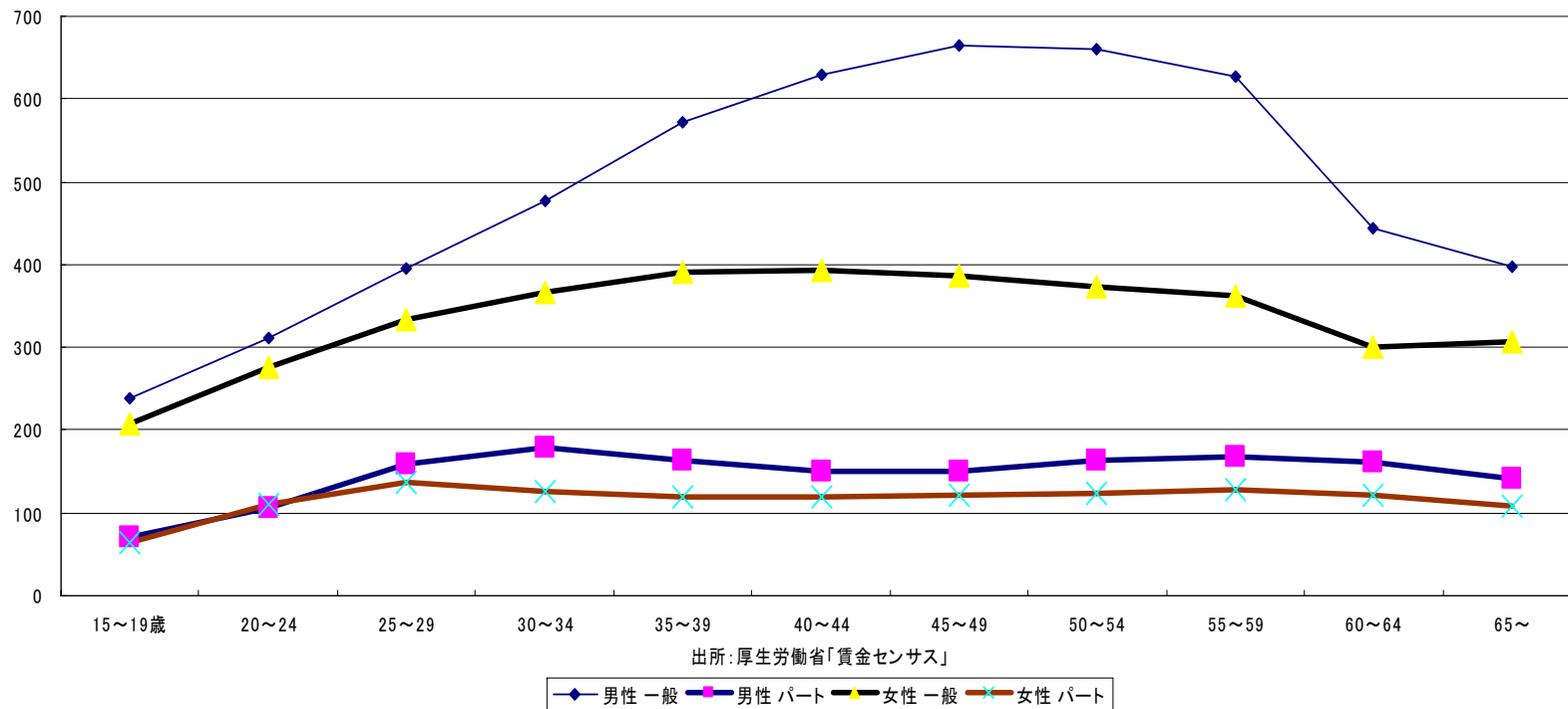
# 非正社員の「年齢・性別の壁」

男女別の非正社員比率(2007年)

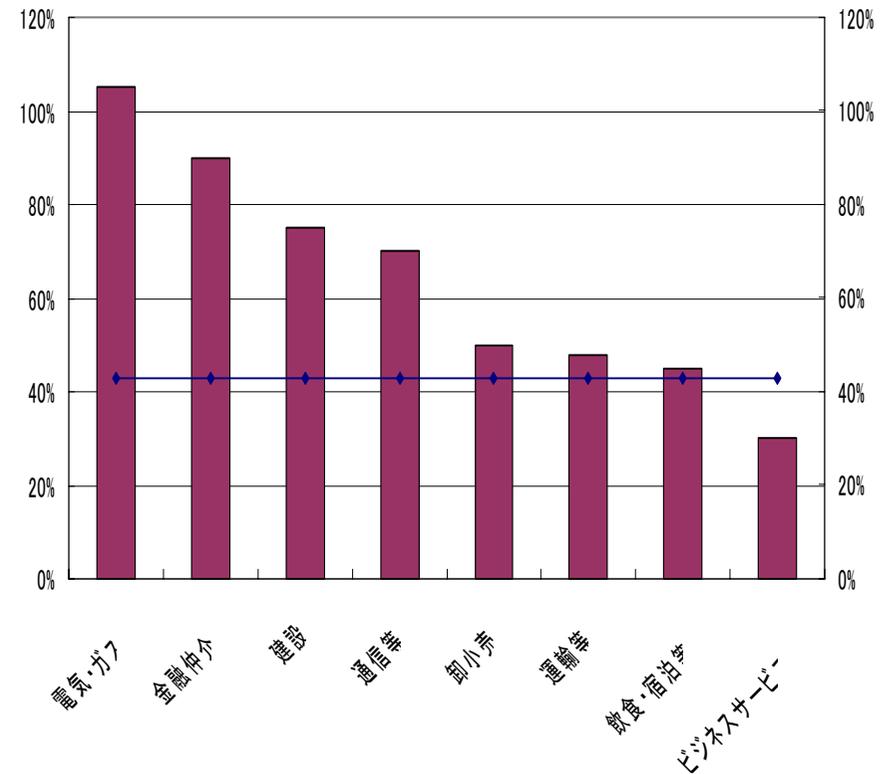
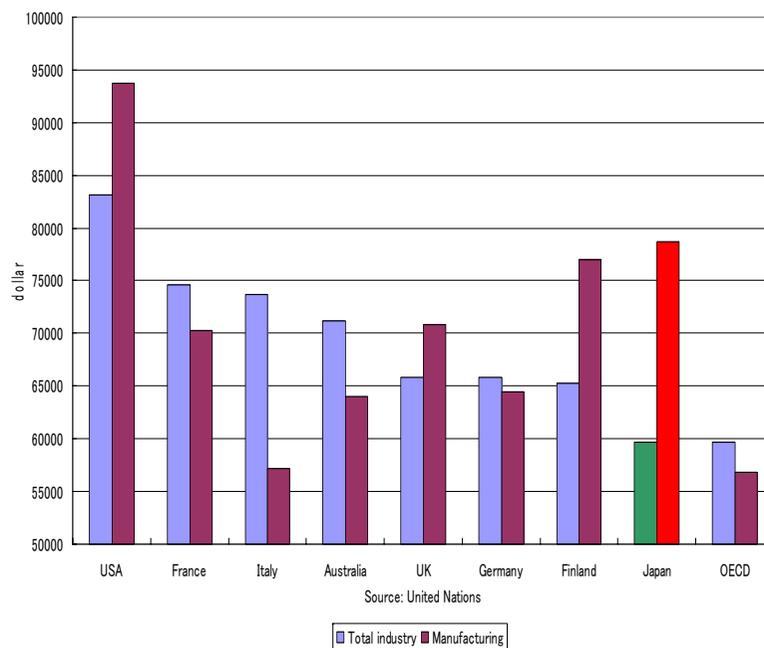


# 正社員とパートタイムの年齢別賃金格差

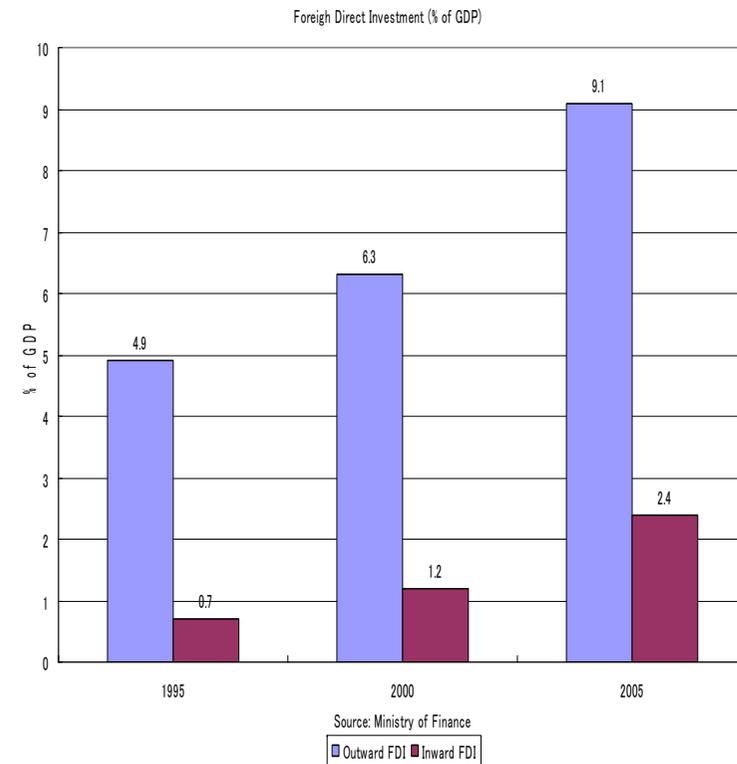
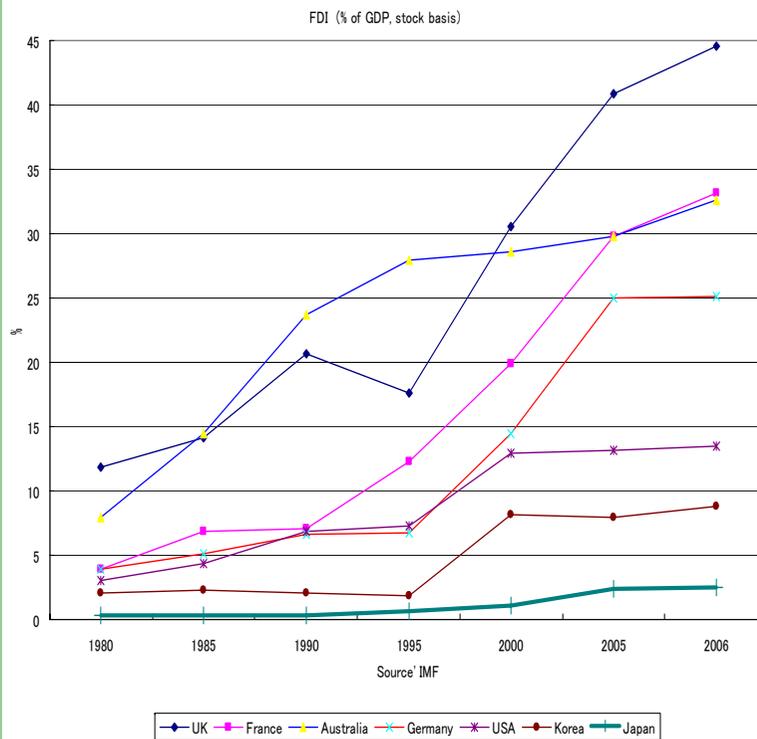
年齢別賃金の比較  
(2004年)



# 製造業と比べた非製造業の労働生産性の低さ:とくに流通・運輸・サービス分野



# 対内直接投資残高の国際比較と 日本内外の直接投資の格差



## 労働者の産業間移動による生産性向上

- 高度成長期には子会社を通じた企業内移動
- 過去の成功体験（正社員モデル）からの脱却
- 大企業の伝統的雇用慣行に基づく雇用ルール
- 労働市場における多様な働き方への壁
- 企業外部での教育・訓練機会の活用
- 人材ビジネスの活用によるマッチング
- 過去の働き方を前提とした社会制度の改革

## 労働市場ビッグバン;縦割りの労働法を 労働者保護の共通ルールへ

- 労使自治に基づく多様な契約の容認
  - 仕事と育児の両立等、時間に縛られない働き方
- 労働市場での移動やステップアップのし易さ
  - 民間活用の効率的な職業訓練で労働の質向上
  - 最低基準保障の上で企業からの独立性の担保
- 雇用機会均等法・パート労働法の適用拡大
- 派遣労働先の共同使用者としての責任強化