

雇用の流動化、ジョブ型雇用、 人的資本の向上

東京財団政策研究所 研究主幹 **森信 茂樹**

岸田総理の掲げる「新しい資本主義」には成長戦略がない、と言われる。それに対して、経済学者などの間でほぼコンセンサスとなっている成長戦略は、「雇用の流動化と人的資本の向上をパッケージとした労働生産性の向上」である。

成熟分野から成長分野へ企業も労働者も円滑に移動することが経済成長につながる。あわせて、デジタル発達の下などで知識が古くなった労働者の再教育や能力開発を行うことで、付加価値の高まった人的資本が生産性向上に結び付き、産業構造の転換・高度化が進み、賃上げを吸収できる経済へと進んでいく、という流れだ。

再教育や能力開発は、正規雇用者だけでなく、非正規雇用者や、働き方改革で増加するフリーランス、単発の契約で労務を提供するギグワーカー（個人事業者）にも広げていくことが望ましい。

成功例として参考になる諸外国の例もまたあふれている。デンマークのフレキシキュリティ（雇用の柔軟性を意味するFlexibilityと安全を意味するSecurityを組み合わせた造語）、スウェーデンの積極的労働政策、英国ブレア政権の「第三の道」、ドイツのシュレ

ーダー構造改革などで、それだけにわが国でも手の付けやすい政策のはずだ。

このような政策は、安倍政権下の経済財政諮問会議、産業競争力会議、規制改革会議などでさんざん議論されてきた課題でもあるが、現在までほとんど進んでいない原因はどこにあるのだろうか。

筆者は、「雇用の流動化」がこの戦略のスタートになっている点に原因があると考えている。わが国では、厳しい解雇規制がある。会社側が、優秀な人材を雇って成長分野に進出しようと思っても、抱えている正社員の整理が進まなければ先には進めない。正社員のほうも、突然会社側の都合で解雇されてはたまらない。この結果、成熟・衰退産業から成長産業への労働移動はなかなか進まないということになる。

このジレンマを解決するアイデアとして出されたのが、「日本版ジョブ型社員」だ。正社員と同様に無期労働契約を結ぶ一方、ジョブ（職種）、勤務地、労働時間などは限定的な働き方となる。 magariにも「ジョブ型」なので、会社側は「ジョブ」がなくなれば雇用終了（解雇）ができる。しかしいいとこどりでないかと批判もあり、解雇規制の緩和は

進まない。

もう一つは「金銭解雇（解雇の金銭解決制度）の導入」で、長年議論されてきたが労働者側の反対で実現には至っていない。

そこで「雇用の流動化」を進めるため必要な政策は、「失業中の所得をきちんと国が保障する」ということになってくる。失業中に、転職のための職業訓練・能力開発を受ける際も、所得が保障されれば労働者の不安は軽減される。

参考になるのは英国ブレア首相の、市場原理を活用しつつ政府の役割の重視・拡大をはかる「アングロ・ソーシャル・モデル」（第3の道）だ。失業給付を充実させるとともに失業中の職業訓練（能力開発）を条件化し、安心して職業訓練・能力開発を受けることを可能にした。働き始めると、税と社会保障を

連携させた勤労税額控除（給付付き税額控除）を導入し、もっと稼ごうというインセンティブのわく政策を導入した。

わが国にも第1のセーフティネットとしての「雇用保険」と第3のセーフティネットである「生活保護」の間をつなぐ第2のセーフティネットとして「求職者支援制度」がある。参加要件や収入要件が厳しくあまり活用されておらず、英国をモデルに人的資本向上の制度に抜本的改組をする必要がある。勤労税額控除については高市自民党政調会長も、著書の中で、「税制を社会保障に活用するので、行政コストも安く済む」と導入を提唱している。

雇用の流動化、所得の下支え、職業訓練による人的資本の向上、このセットこそが「新たな資本主義」ではないか。