



「賃上げ要求満額獲得」のスローガンを掲げデモ行進する国民春闘共闘会議メンバー＝1980年3月、東京・代々木公園

人手不足経済

市場原理を信奉するならば



1990年のバブル期以来の

人手不足経済だといわれる。求人倍率は1・5倍を超えた。その一方で2000年前後に5%水準にあったことに比べれば改善が進んでいるとはいえず、完全失業率は2・8%で、1990年の2・1%よりはかなり高水準にある。この差はなぜ生じて

いるのだろうか。

考えられる理由は、求人と求職とのミスマッチであろう。労働市場は、地域ごとに、また、新卒とか中途採用とか学歴とかで違いがある。企業が求める労働者像はそれぞれ多様だろうが、これまでと同じように「若く」「安く」という条件では必要な人員は確保できない。

企業経営にとつては「低賃金の働き者」は理想的かも知れないが、求職側は少しでも希望条件に近いものを探している。そして、一時的な失業を甘受してもいとわないうということもありうる。失業者がいるにもかかわらず、求職が埋まらないのは、雇用に関する条件について思惑が一致しないからだろう。

バブル崩壊後、日本の企業はかつて日本的経営の柱の一つと

考えられていた労使の信頼関係を一方的に壊し続けてきた。年功的な賃金制度や長期雇用は、効率性を損なう制度と見なされた。その結果、さまざまな制度改革が続けられてきた。働く側からみると、大企業といえども、雇用の継続に保障がなく、定期昇給も期待できるわけでない。競争的な市場経済では労働力もその能力に応じて流動性が高いことが望ましいと考えられている。これが働き方改革の方向でもある。

長期不況の雇用調整期には、この考え方は経営にとつて好都合だった。昇給を停止し、賞与も業績に応じた支給に改め、必要であれば積極的な雇用調整を行って人件費の負担を軽減する。人件費削減を優先する経営の攻勢に対して、働く側は自らの働く権利を守るべき労働組合の無力もあって、後退を余儀なくさ

れてきた。非正規雇用の増加もその流れの中で進んでいる。

しかし、今日のような「売り手市場」となって働く側が主導権を握るようになれば、経営の自由度は大きく損なわれる。市場メカニズムに沿って進められた改革が、企業に対して厳しい条件を課すようになる。労働市場が人手不足であれば、賃金の上昇は当然の帰結になる。市場原理を信奉するのであれば、それを受け入れなければならない。働き手が働く場所を選ぶ状況下では、要員計画に即した採用が順調に実現できるわけではない。市場原理を積極的に活用することが経済発展の第1の方策と追及してきた企業や経済界は、雇用だけは例外と言い出すわけにはいかないだろう。リストラという呼称で雇用調整の自由を満喫してきたはずだ。まさか、今さら、趣旨変えをするほど無節操ではないかと思いたいが。

(東京大名誉教授 武田 晴人)