

Contents

特集：オランダモデルへの招待 1p

<今週のThe Economistから>

"Cutting off NTT" 「NTTをスリムに」 7p

<From the Editor> 「安楽死のできる国」 8p

特集：オランダモデルへの招待

1980年代には「オランダ病」という言葉があった。それが1990年代には「オランダの奇跡」と呼ばれるようになった。いまやオランダは高い成長率と失業率の低下により、EUの優等生として知られている。とくに雇用改革の成功は高い評価を得ている。

日本ではあまり知られていない「オランダの改革」だが、ジェットロの元アムステルダム店長だった長坂寿久氏（現・拓殖大学教授）が、『オランダモデル』（日本経済新聞社 / 2000年4月刊）という著書で詳しく紹介している。本書をテキストに、日本が雇用問題でこの国から何を学べるかを考えてみたい。

「ポルダーモデル」とは何か

「オランダ病」という言葉は、経済学上の用語として定着している。1960年代に北海海底で天然ガスが発見され、オランダでは一次産品ブームが起きた。このため財政が豊かになり、社会保障費が増大した。同時に賃金の上昇、実力以上の通貨高、それによる製造業の空洞化がもたらされた。80年代にエネルギー価格が急落すると、オランダの財政赤字は拡大し、税負担は急増。労働コストは上昇し、失業率は10%を超え、オランダ経済は悲惨な状態に陥った。かくして「天然資源による不労所得を得た国が、経済運営を誤って危機に陥る状態」を指してオランダ病という用法が定着した。

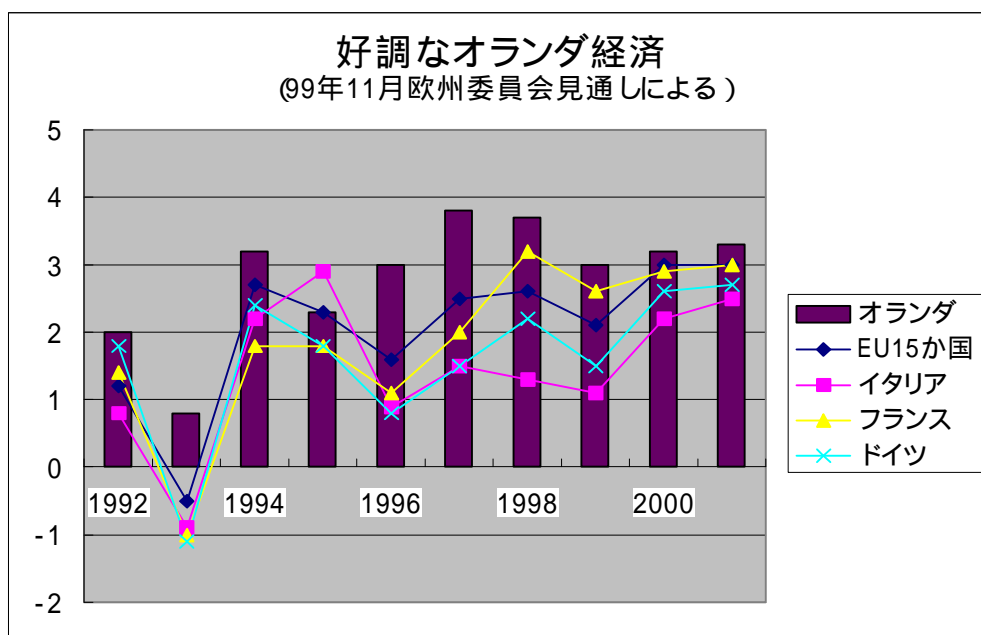
しかしそこから15年で、オランダは構造的な問題を克服した。そのきっかけになったのは、1982年の「ワッセナーの盟約」である。この場でオランダの政・労・使は、危機的な経済状態に対して一連の合意を結ぶ すなわち「賃上げ抑制」「労働時間短縮」「財

政赤字削減」「減税」「社会保障改革」などの政策パッケージである。めずらしかった点は、労働組合が時短を代償に賃上げの抑制を認めたところにある。労組はその代償として「実質賃金の維持」を求めた。たとえ賃下げを行っても、失業率が低く、消費者物価が安定していれば、労働者は一定の生活を維持できるという理屈である。

政・労・使の協調体制により、オランダは賃金の抑制に成功する。**欧州各国が構造問題としての失業に苦しむなかで、オランダは労働市場の柔軟性を獲得する** 国際競争力は改善し、1990年代になるとオランダ経済は他の欧州各国に比べて、高いパフォーマンスを得るようになった。E I Uの予測によれば、オランダは世界58カ国のビジネス環境ランキングの第1位である¹。一時は2桁台だった失業率は、1999年には3.1%にまで低下した。

この間、財政赤字はユーロ圏11カ国で最初にGDP比 3%の基準値を達成し、99年には黒字に転換することに成功した。オランダの改革モデルは、「干拓の国」の名を取って「ポルダーモデル」と呼ばれるようになった。

90年代、欧州各国の実質GDP推移



パートタイム労働の促進

オランダの雇用改革とは、ひとことでいえば「ワークシェアリング」である。時短、早期退職優遇、パートタイム労働の促進などにより、労働市場に柔軟性を持たせたところに主眼がある。とくにパートタイム労働者は、いまや保健・非商業サービスで63%、金融で

¹ 1997年発表のランキング。2位以下はイギリス、カナダ、シンガポール、米国と続く。

は42%、商業で37%、公共部門でも20%を占めるに至っている（1996年）。さすがに製造業（11%）、建設業（4%）などでは低いが、サービス産業を中心に、全労働人口の分の1以上がパートタイマーとなっている。

ここで注意が必要なのは、オランダでいうパートタイマーは、日本人がイメージするものとは違うということである。オランダでは1996年に労働時間差差別が禁止され、パートタイマーはフルタイムと同じ正規労働者の地位を獲得している。フルタイム（週35～39時間）、大パートタイム（週休3日、週32時間）、ハーフタイム（週約20時間）の3通りの労働パターンがあり、どの働き方を選んでも、昇進や社会保障、組合参加などで同等の権利を保証されている。フルタイムとパート間の移動もさかに行われている。

「パートでは重要な仕事ができないのでは？」というのも一種の偏見で、時間当たりの生産性や賃金ではフルタイムとパートタイムに大きな差はないという。考えてみれば、とくにオフィスワークにおいては、長時間労働が効率的とはいいいがたい。

オランダでパートタイムという働き方が普及したのは、人々が多様な働き方を望んでいたからである。自由になる時間が増えることで、人々は子育てや介護、あるいは家族と過ごす時間を増やすことが可能になった。弁護士やジャーナリストといった知的労働者は、パートタイムを選択して2足のわらじをはくことができるようになった。実際、高等教育を受けた労働者ほど、パートタイム志向は強いという。

また、家族や子育てを重視するオランダの伝統が、パートタイム経済の成立に貢献したという指摘もある。「夫がフルタイム、妻がパートタイム」というパターンが多く、女性雇用者の3人に2人以上がパートタイマーである。賃金は「夫婦で1.5世帯所得」ということになり、足りない分の0.5を余暇に費やすという生活優先志向が目立つ。1+1=2.0を求めるアメリカ型の共働き家族とは明らかに違う。

アングロサクソン型の徹底した改革モデルを見慣れた眼からは、なんだか中途半端な印象を受けてしまうが、ポルダーモデルの意義は、オランダ経済の奇跡を実現しただけでなく、働く人々に対して選択の自由と可能性を与えたという点にある。実際、オランダの労働者1人あたりの年間平均労働時間は、1973年の1724時間から96年には1372時間にまで短縮された。ちなみに同年のドイツは1508時間、イギリスは1732時間、米国は1951時間である。こうした時短が、労働者の積極的な選択の下に進んだという点に、オランダの雇用改革の優秀性がある。

オランダモデルとイギリスモデル

欧州諸国には、2桁台の失業率に悩んでいる国が少なくない。99年の数値でいえば、フランスが11.0%、ドイツが10.5%、スペインが15.8%、EU15カ国平均が9.2%である。こうした高失業は、景気による部分は少なく、大部分は構造的な失業だといわれる。手厚い労働条件や社会保障があだとなって、失業率が高止まりしてしまうのだ。

「人」という特殊な商品においては、かならずしも市場メカニズムが働かないことがある。労働の値段である賃金には下方硬直性があるし、年金や労働組合といった特殊なファクターもある。労働の需給調整にはどうしても時間がかかる。しかし労働市場の硬直性を放置しておく、失業を減らすことはできず、「人」という貴重な資源は浪費されてしまう。現に最近の米国経済は、「労働市場の柔軟性」という強みを生かして高い成長率を維持している。

欧州ではオランダと並び、イギリスの雇用改革が成果をあげている。いわずとしたサッチャーリズムであり、サッチャー政権は解雇規制の緩和（85年）、女子労働者の保護規定撤廃（86年）、労働時間規制の廃止（89年）、組合のクローズドショップ制廃止（90年）、最低賃金制度の廃止（93年）などを断行した。この間、かつては強力だった労働組合は力を失い、イギリス経済は競争力を取り戻した。

イギリスモデルとオランダモデルを比較すると、ちょうど「北風と太陽」といった趣きがある。イギリスは賃下げや解雇ができるようにして労働市場を弾力化し、オランダは労働時間を短くすることで同じ効果を図った。前者が痛みを伴う改革であるとすれば、後者は痛みを分かち合う改革である。前者は強力なリーダーシップで実現し、後者は政・労・使の粘り強い協議によるコンセンサスによって可能になった。

もちろん、オランダの改革に政治的抵抗がなかったわけではなく、94年には長期にわたったキリスト教民主同盟を中心とする連立政権から、労働党を中心とする新連立への政権移行が行われている。それでも政・労・使の合意と改革路線は変わらず引き継がれた。政治的なコストは、イギリスより小さくて済んだようである。

ただしその分だけ、オランダの雇用改革が不徹底なものである面は否定できない。労働のパートタイム化は、新しいジョブを生み出すことにはつながらない。社会保障や税負担も、それほど減ったわけではない。外国人投資家の目から見れば、オランダよりもイギリスの労働市場の方が魅力的に映るのではないか。また、オランダでは在宅比率や早期退職者、公的疾病手当で需給者が多く、要するに労働力参加比率が低いから失業率が低く押さえられている、という批判もある。

逆にオランダモデルが優れている面もある。以下は「海外労働白書」平成11年版の指摘である。

- ・ 欧州ではもっとも雇用の流動化が進んだ オランダの平均勤続年数は、85年の8.9年から91年には7.0年に縮まり、アメリカ（6.7年）並みになった。その一方、失業率は大陸諸国の水準を大きく下回っている。また、88年時点で柔軟な雇用形態についた者の50%が、3年後には定型労働についていたという追跡調査がある。
- ・ 英米に見られるような賃金格差の拡大が起こっていない。労使合意による社会的コンセンサス形成を通じて、賃金の抑制、社会保障制度の改革などが行われたから。社会的一体性を損なうことなく、労働市場の柔軟化に成功した

雇用問題へのアプローチ

失業問題に取り組むとき、労働市場を改革する（需要の喚起）と、労働者の質と量を改善する（供給の改善）、という2通りの手法が考えられる。それぞれを短期、長期に分けて以下のように分類してみた。

	労働市場の改革（需要サイド）	労働者の改善（供給サイド）
短期的効果	景気刺激策 失業対策事業の展開 企業による雇用維持を奨励	外国人労働者の参入規制 セーフティネット （失業給付期間の延長など）
長期的効果	職業紹介サービスの改善 労働規制の緩和 NPOの活用	時短、ワークシェアリング 多様な労働スタイルの普及 職業訓練、Employabilityの向上

かつては左上のコーナーだけを指して、「雇用対策」と称していた。が、これは短期的に失業者を減らし、景気が回復するのを待っているだけで、構造的な労働市場の問題を解決することにはならない。むしろ日本の場合、過去のこのような政策が、財政赤字の拡大をもたらしたり、企業に「隠れ失業」を強いて競争力を損なわせたきらいがある。とくに雇用調整助成金の支給は、労働市場の流動化を妨げる効果があったといえる。

現在のような産業構造の転換期においては、むしろ長期的な効果を目指して労働をめぐる構造問題全体にメスを入れることが求められる。上の4分割でいえば、下半分の政策が重要になる。イギリスモデルは労働市場そのものの改革(左下部分)を重視し、オランダモデルは労働者のライフスタイル(右下部分)を重視したといえる。両者はあい矛盾する政策ではなく、同時に推進することができる目標である。要するに雇用を流動化し、多様な労働スタイルを実現することが重要なのである。

ポルダーモデルから日本が学べること

政府は5月16日、今後1年間で35万人の雇用創出を目指す緊急雇用対策を発表した。概要は以下のとおり。

緊急雇用政策の主な内容

- ・ 14万人超の職業訓練。IT関連で3.5万人強、介護分野で1万人強を予定。
- ・ 新規成長15分野の企業への助成金拡大（医療福祉、情報通信、バイオなど15分野の企業が新卒の未就職者を雇用した場合、一律70万円の一時金を支給）
- ・ 完全失業率が5%以上になった場合、45歳以上60歳未満の失業者を雇用した企業に30万円を助成。期間は半年。

政府は昨年6月には、72万人の雇用創出を目標とした緊急雇用対策を発表した。しかし今年3月末時点における雇用実績は、7万5000人と目標の1割程度にとどまっている。労働省によれば、景気が回復過程にあっても失業が減らないのは、求人企業と求職者の能力、条件のミスマッチが問題という。昨年秋から情報通信や福祉分野などの求人が出ているものの、雇用者数は増えていない。

そこで今回のプランでは、ITを中心とした職業訓練が中核となっている。長期的視点で取り組んでいるわけであり、方向性そのものは正しいといえる。しかし、今年3月の失業率は史上最悪の4.9%であり、完全失業者数は実に349万人に達する。今回の計画（35万人）が完全に達成されても、全失業者の10分の1が救済されるに過ぎない。雇用創出とは、それくらい難しいテーマなのである。

昨年12月時点の水準で比べると、日本の失業率は4.7%であり、米国（4.1%）、イギリス（4.1%）、オランダ（2.7%）のどれよりも高い。日本が低失業率を自慢できた時代は過去のものになってしまった。失業問題の克服に成功したこれらの国に、学べることは素直に学ばなければならない。

英米型の雇用改革については、すでに広く知られている。今後はオランダモデルからも大いに吸収すべきであろう。以下は筆者なりに感じた点である。

- (1) オランダの改革は、特定の個人のリーダーシップではなく、政・労・使のコンセンサス醸成によって可能になった。こうした改革のプロセスは、英米型よりも日本には向いているといえよう。しかし最近の論調では、既存の政・労・使の仕組みはむしろ時代遅れの産物とみなされている。たしかに春闘形式などは見直すべきだろうが、経済団体や労働組合の存在意義を一概に否定する必要はないはずである。
- (2) オランダでは、労働組合がアンケートを通じて、「労働時間の自由化」という組合員のニーズをつかんだことがワッセナーの盟約につながった。日本の場合、労働組合は組織率の低下が顕著であり、労働者全体の利益を代弁できているかどうか疑わしい。たとえば連合は、今年の春闘で「3%の賃上げ」を要求していたが、失業率が5%に近づいている現状で、はたして妥当なものであったかどうか疑念が残る。
- (3) 日本では、パートタイマーが正社員を守るための安全弁に使われているのが現実であり、これを一気にオランダ型に変えることは難しいだろう。その一方、オランダでは課税最低限が低く、課税負担を考慮した就業調整が起きなかった点などは参考にすべきである（日本では主婦パートに年収100万円前後で減収となる壁ができる）。
- (4) サービス業、とくにオフィスワークにおいては、就業時間と生産性の関係はかならずしも明らかではない。フレックスタイムや裁量労働制、年俸制などが導入されることにより、そうした事実はどんどん明らかになりつつある。「働いている時間が長ければ組織への貢献度が高い」という誤解は、そろそろ改めるべきである。

<今週の“The Economist”から>

"Cutting off NTT" May 13th, 2000

Business

「NTTをスリムに」(p61-62)

* NTT接続料問題をめぐる日米交渉は、諸外国からはどのように見られているのか。今週の"The Economist"誌のご意見はこのとおり。

<要約>

5月8日、NTTコミュニケーションズは、米国のウェブ管理兼高速データ会社、ヴァリオの株式の90%を50億ドル前後で取得した。その翌日には、NTTドコモが独携帯電話会社の15%の株式を45億ドルで取得した。NTT戦略の転換を示すディールといえる。

インターネット企業にはありがちなことだが、ヴァリオは96年の創設以来赤字続きだった。しかし毎年1億ドルを注ぎ込み続けたおかげで、127カ国で40万のウェブサイトを運営する世界最大のネットサービス会社となった。調査会社のフォレスターは、同社が年間70%の成長率で、現在の20億ドルから2003年には150億ドルに伸びると予測する。

これぞNTTが狙うマーケット。コンパック、デルといった米国の大手PC製造業も、急成長のこの分野に注目している。IBMはウェブ管理のベンチャーに参入し、AT&Tは全世界に26のデータセンターを向こう2年間で建設する計画だ。

NTTはヴァリオを買収したことで、国内市場を外国企業から未然に守ったことになる。ただし同社が支払った1株60ドルは、67%ものプレミアム付き。国際競争に遅れて参入したための割高料金といえる。なにしろNTTには時間がない。これまで日本の利用者を犠牲にして得てきた高い利益が、いつまでも続きそうにないからだ

伝統的な日本株式会社は、保護された国内市場で儲けた利益を、赤字覚悟で海外に注ぎ込んで勝利を得てきた。自動車、機械、電機、すべてしかり。しかし10ヶ月前まで、NTTは国際ビジネスへの参加が許されていなかった。KDDが独占していたのである。昨年7月、NTTは2つの地域電話会社と1つの長距離通信に分割され、後者が海外での活動を許可された。しかし自由を得た代わりに、政治や商売上のライバルも得た。

長年、日本株式会社を相手してきたワシントンの通商官僚たちは、NTTが日本国内で独占的に得た利益で、米国のIT企業を買い漁るのは許せないと立ち上がった。NTTは日本の消費者から7万2800円の加入料、毎月2600円の基本料金、さらに3分10円の使用料金をせしめている。そこでNTTの「接続料金」をめぐり、通商摩擦が発生。国際水準から見ると高いNTTの接続料は、競争相手の参入を妨げ、日本でのIT産業の発展を阻害している。しかし日本政府は、料金値下げでNTTの雇用が問題化することを恐れている。

米国は40%の値下げを求めている。日本政府は、NTTは向こう4年間で22.5%の値下げを行うとしている。クリントン政権は、日本の通信市場の競争条件を標準化することを、最後の仕事にしようとしている。沖縄サミットが交渉期限となる。もし日米政府間の妥協が成立すれば、NTTは向こう1、2年で接続料金を下げなければならなくなるだろう。

<From the Editor > 安楽死ができる国

この世に生まれてそろそろ40年近くなりますが、幸いなことに病気がしい病気をしたことがありません。花粉症以外で苦しんだことはほとんどなく、病院知らず、薬要らずの生活をしてきました。

こんな自分ですから、肉体的な苦しみには極度に弱いことを自覚しています。というより、たまに見舞いなどで病院にいくと、その場のムードだけで疲れきってしまうほど耐性がありません。さらに薬と名がつくものは、漢方薬やスタミナドリンクまで大嫌い。入院するなんて考えただけでもぞっとします。まして恐ろしいのは、自分の意思とは無関係に、近代医学の力で無理やり生かされてしまうこと。これだけはカンベンしてもらいたい。

そこで一計を案じ、ドナーカードにすべての臓器を提供することを明記して持ち歩いています。これであれば、いつの日か絶望的な状況で入院する破目になったとき、医者は「この患者は下手に延命治療をするより、早めにあの世に送って臓器を役立てた方がいい」と思ってくれるのではないかと。そうすれば、無駄な苦しみを味わうリスクが少し減る。

などと、われながら屈折した心情を披露してしまいましたが、正直に言わせてもらえば安楽死を認めてくれるのがいちばんありがたい。でも、臓器移植でさえとやかくいう人がいるこの国で、安楽死が認められることはまず望み薄。まして医療の現場では、本人の意思よりも家族の意向の方が通りやすいとのこと。頼みもしないのに、機械に囲まれた治療を強制されるリスクは、ある程度覚悟しなければならないようです。

さてオランダといえば、1994年から安楽死法が施行されている国。医療現場における患者の意思の徹底を図った結果であり、20年にわたる議論を経て、議会では実質的に90%以上のコンセンサスを得て成立した。ほぼ国民的な合意が得られているといえます。

詳しい経緯は、『オランダモデル』にある通りですが、長坂氏は「オランダで得た友人が末期ガンで安楽死を遂げた時には、ある震えるような感動があった。尊厳死ができるという理由だけでも、オランダは永住したいと思うに足る国だと、そのとき思ったのである」と述べています(144p)。

日本の医療現場が、こうしたオランダモデルに学んでくれればいいのですが。

編集者敬白

- 本レポートの内容は担当者個人の見解に基づいており、日商岩井株式会社の見解を示すものではありません。ご要望、問い合わせ等は下記までお願いします。

日商岩井ビジネス戦略研究所 吉崎達彦 TEL:(03)3588-3105 FAX:(03)3588-4832

E-MAIL: yoshizaki.tatsuhiko@nisshoiwai.co.jp