



岐路に立つオランダのポルダーモデル

西澤 隆 NRIヨーロッパ(ロンドン)

労・使・政の協調による 労働市場改革

わが国では、足元の歴史的失業、将来的な少子高齢化などに対応すべく、労働市場改革が喫緊の課題となっている。そうしたなか各メディアが、労働市場改革の成功例としてオランダのポルダーモデルを取り上げ始めている。

1970年代後半以降、オランダは「低成長 + 高失業 + 高インフレ」という「オランダ病」に苦しんでいた。1982年には、4 四半期連続のマイナス成長を記録し、失業率は15.8%にも上昇した。

当時のオランダ国民は、この病魔を退治するため、財政赤字の削減、パートタイム労働の推進、賃金上昇の抑制という一連の政策を労・使・政で協調して推進していく方法を選んだ。その労・使・政の協調を前提に作り上げられてきた経済社会システムこそ、「ポルダーモデル」である。

労働市場改革では、雇用の拡大を目的とし、パートタイム労働を推進する政策をとった。つまり、

1人でやる仕事を2人でやる、というわけだ。

しかし、それでは企業のコストが上昇してしまう。そこで、労働者は、企業負担の増加を抑えるため、賃金上昇の抑制を容認する。だが、労働側にメリットがないわけではない。この賃金上昇の抑制により、インフレ圧力が低減し、実質賃金の上昇というメリットを享受することができる。

また、パートタイム労働がフルタイム労働に比べて待遇、社会保障などで不利になるならば、労働者のパートタイム労働を選択するインセンティブが失われてしまう。この問題に対しては、パートタイムとフルタイムの権利平等を原則に、労使が契約し、その協約を政治側で法制化する手法がとられた。法制化することで、政治的に権利平等が担保されている。

ポルダーモデルの光と影

ポルダーモデルの成功もあって、現在のオランダは好景気を謳歌している。1995年から99年まで

の実質GDP（国内総生産）平均成長率は3.2%、消費者物価上昇率は1.8%となった。また失業率は、1995年の7.1%から99年には3.2%まで低下し、欧州で最も失業率が低下した国の1つとなっている。

しかし、好景気に沸くなかで、ポルダーモデルの「影」ともいえるべき部分が明確化してきたことも事実だ。表面上の失業率が低下するなかで、インアクティビティという潜在的失業者の問題がクローズアップされてきている。

インアクティビティとは、何らかの形で国から社会保障を受けている人々を指す。しかも、こうした人々は、年々確実に増加しており、現在では数百万人に達しているといわれる。直近のOECD（経済協力開発機構）レポートでは、こうした人々を含めたオランダの失業率は、1997年現在で27%に上ると報告されている。

ポルダーモデルの目的が、雇用拡大にあるだけに、オランダでは企業側が労働者を解雇することは現在でもかなり難しい。解雇すれ

ば、企業側にかなりのコストがかかる。その一方、労働者は、身体的な不調を訴えてインアクティビティになっても、比較的手厚い社会保護が受けられる。そこで、経営者と労働者の利害が簡単に一致してしまう。

つまり、企業の負担を減らすという理由から、社会保障制度を充実させてきたオランダだが、それが逆にあだになって、インアクティビティを増加させている。

オランダの失業率の低下は、ポルダーモデルの成功による部分もあるが、こうしたインアクティビティの増加による非労働力人口の増加による部分も少なからずあるようだ。

ポルダーモデル成功の根幹である賃金上昇の抑制についても、若干のからくりがある。まず、ポルダーモデルが軌道に乗ってきた1980年代後半以降も民間企業の賃金は上昇していた。賃金が急速に下げられたセクターは、公務員の給与なのだ。それが現在、公務員のストライキ多発や質の低下などの問題を引き起こしている。

さらに、興味深いことがある。労働集約的産業であるはずのサービス業の経営者が、歴史的低失業率のなかでも、あまり人手不足を苦しめていない。むしろ、労働力

は豊富にあるという声さえ聞かれる。これらの経営者は、単純労働に、賃金の安い移民などのマイノリティを多く活用している。マイノリティの失業率は当然高く、労働力も豊富にある。しかも、賃金コストは極めて安い。

結局のところ、ポルダーモデルのもとでは、公務員の給与カットとマイノリティの活用で、マクロ的な賃金上昇率を抑え、インフレ率を低下させる。そのインフレの低下をてこに、他のセクターの賃金上昇を抑える、という構図ともいえる。つまり、貧富やセクター間の賃金格差を利用したマクロ的な賃金抑制策といえなくもない。パートタイム比率が公的部門とサービス部門で極めて高いことも、この事実と無関係ではない。

変質を迫られる ポルダーモデル

現在、オランダも、世界的競争の激化、IT（情報技術）革命という流れのなかにいる。こうした経済環境の激変は、企業の収益性重視の姿勢を高めると同時に、専門技術者の人手不足を深刻化させる。最近のオランダの賃金上昇率は、平均でみても、前年比4%前後とEU（欧州連合）平均の前年比3%前後を大きく上回って上昇

してきている。

企業が、収益性の向上と専門技術者の雇用確保を同時に達成する方法は、労働者の賃金を企業収益や能力に連動させる能力給を導入し、賃金のフレキシビリティを高めることである。しかし、この概念は、ポルダーモデルの根本概念と矛盾する。

労働者の権利を守るべき組合でさえ「インフレを退治するため、一致協力して賃金抑制に応じましょう」と主張し、それが成功してきた社会において、インフレが抑制されている状況で、「企業収益を維持するため、能力給を導入します」といっても受け入れられるだろうか。オランダのグローバル企業の代表格であるフィリップスでさえ、組合の反対により、能力給の導入を頓挫させている。

いくら成功を収めた社会経済システムであれ、永遠に続くものはない。社会経済構造が変化するなかで、システムそのものも変化していく。労働市場改革成功の代名詞であるポルダーモデルも、経済のグローバル化、IT革命のなかで矛盾が出始め、大きな岐路に立たされている。

西澤 隆（にしざわたかし）

NRI ヨーロッパ上級エコノミスト