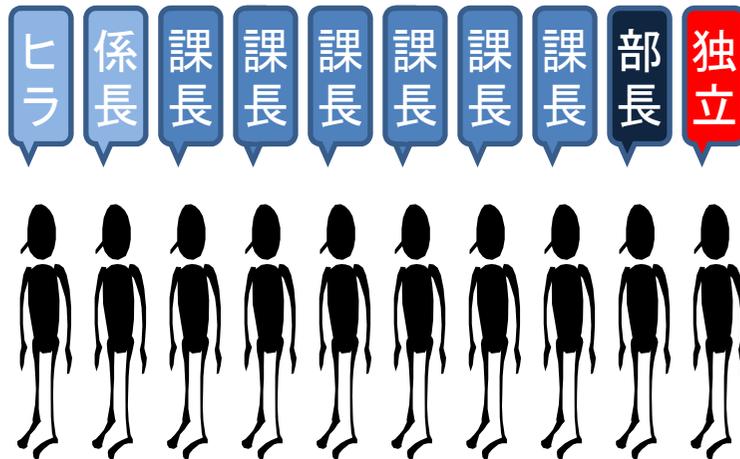


論点

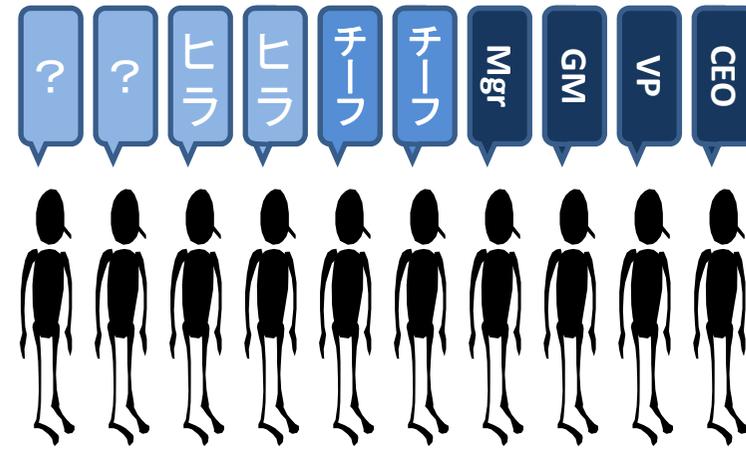
「皆がグローバル化」
「誰もが能力アップ」
という考え方が、
日本の問題ではないか？

§ 1. 欧米と日本の 雇用構造の違い

27歳の会社員10人に聞きました。
「15年後の、あなたの役職は？」



日本は世にも珍しい
全員が出世できる国。

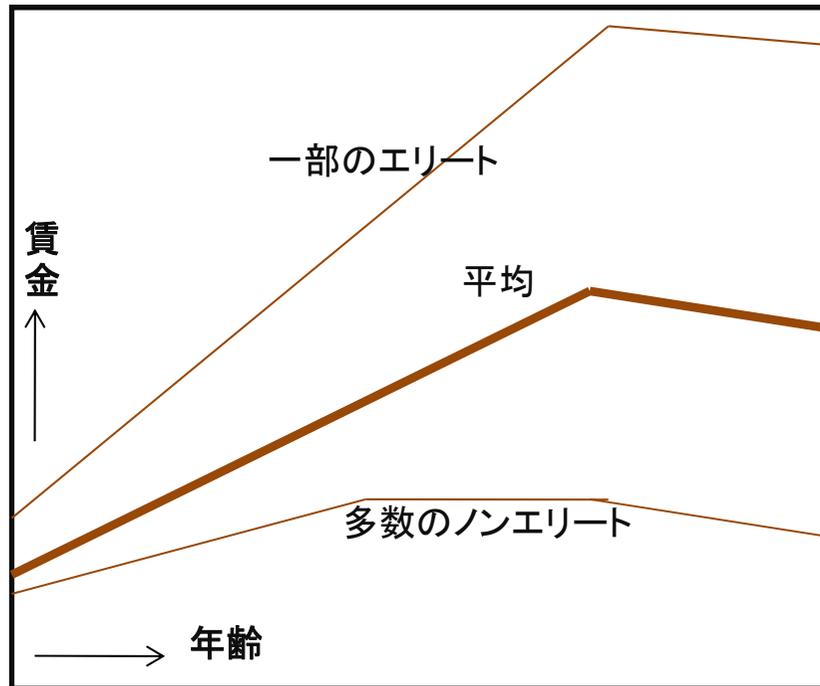


普通の国は
出世できるのは一部の人。

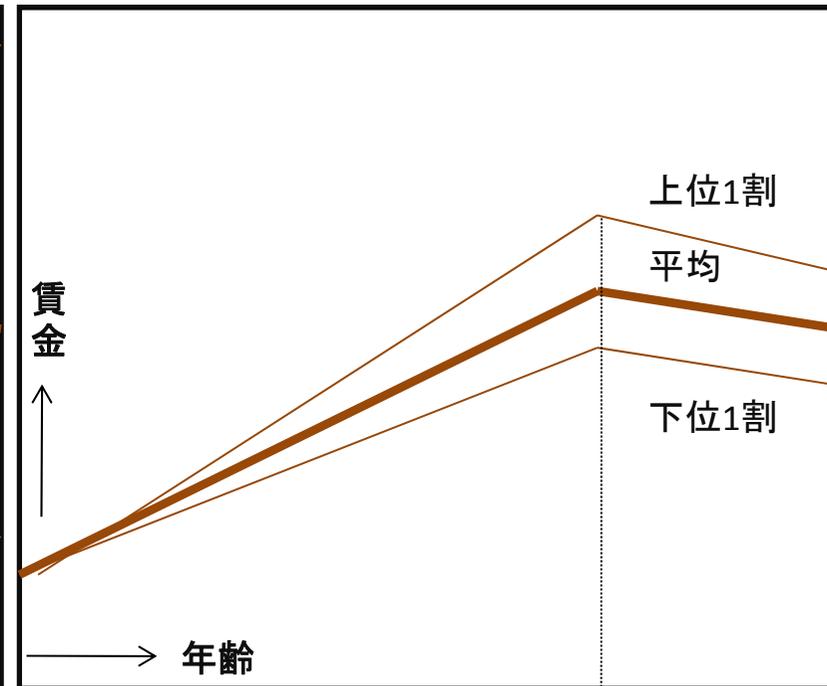
日・欧米の年齢別賃金の相違点



欧米の年功カーブ



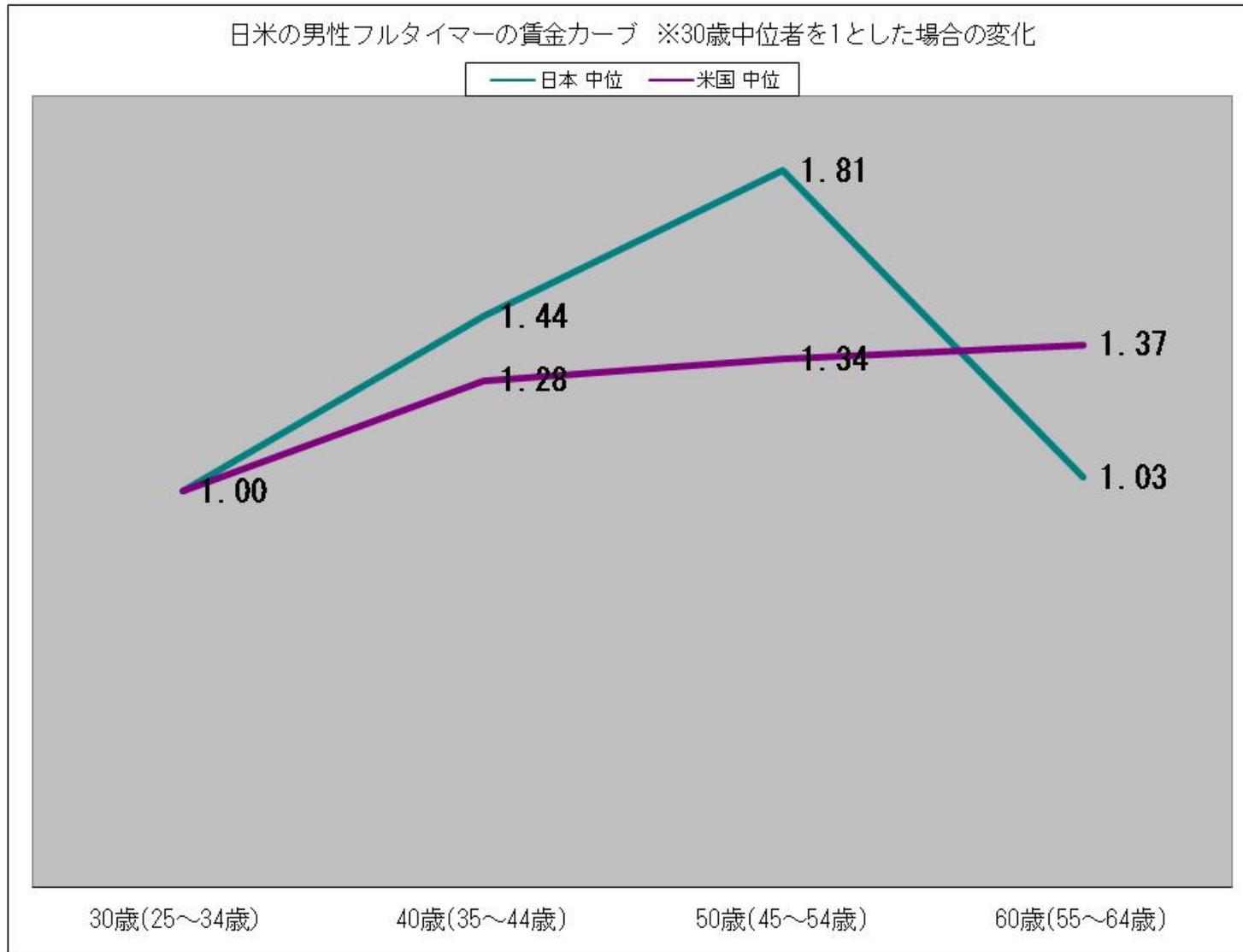
日本の年功カーブ



役職定年

年功の平均カーブで見ると、日・欧米に差は少ないが、中身は異なる。日本型が全員平均値に近い数字に対して、欧米は、一部のエリートの超昇給と、ノンエリートの硬直的賃金

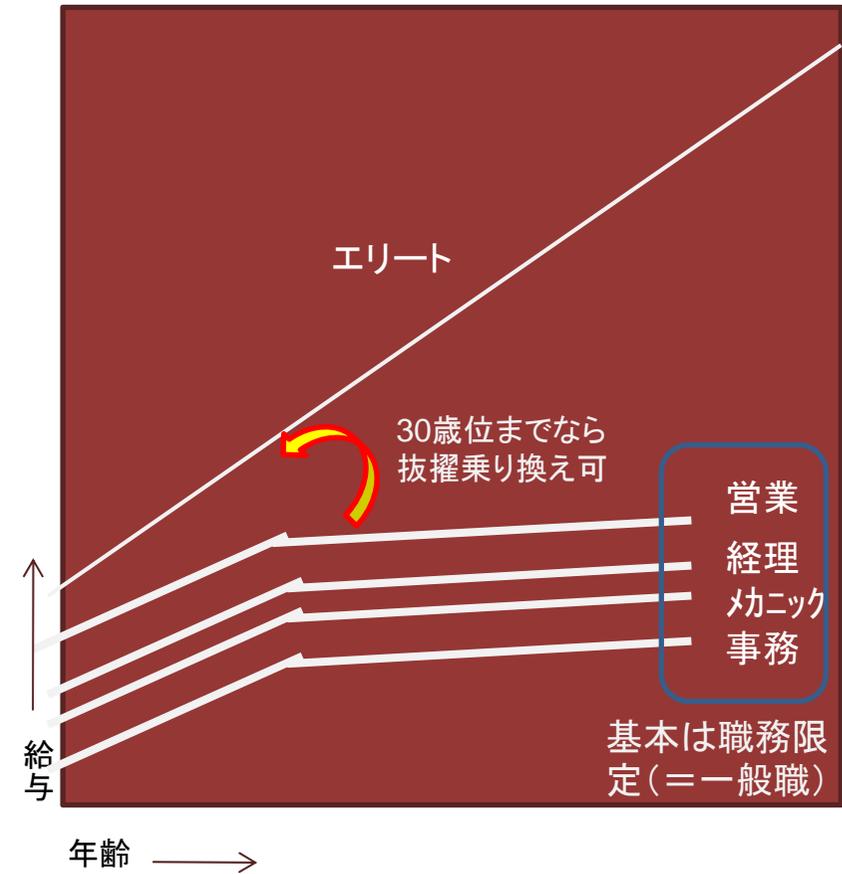
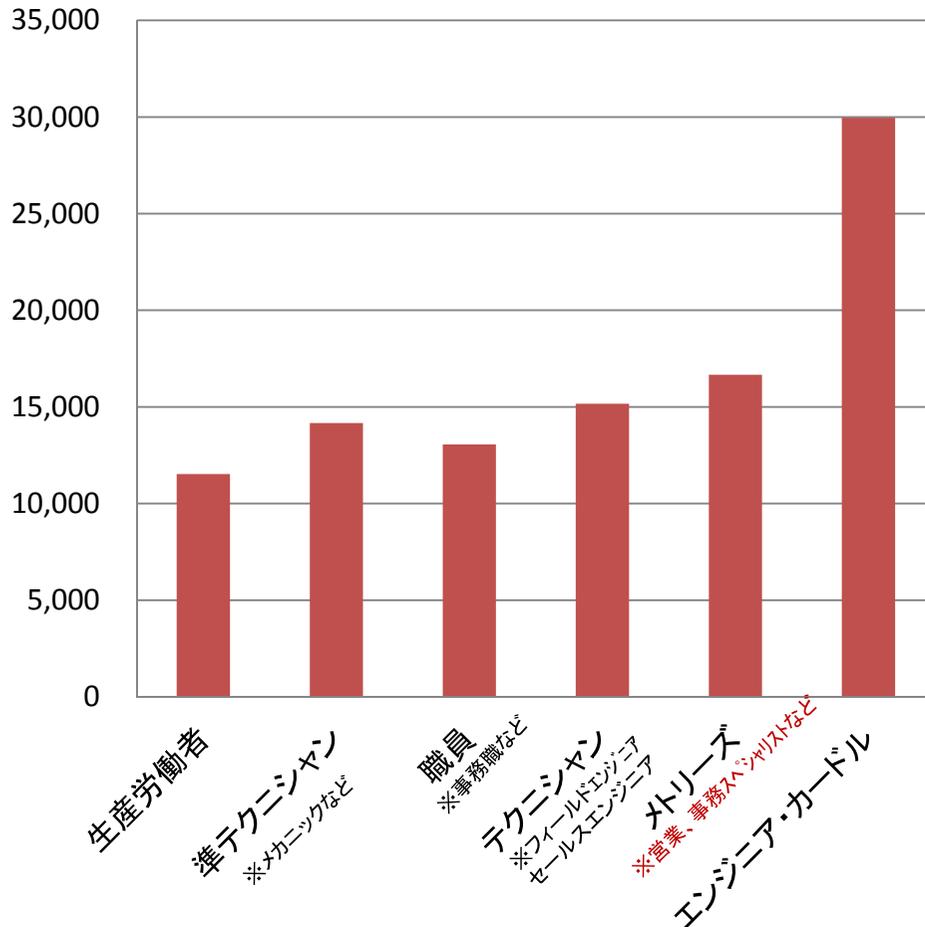
日米の年功昇給の実態を比較。



日本のデータは、賃金構造基本統計調査(厚労省)2010年より、一般職員(契約社員含む)のデータを、「月収×12+賞与」で指数化。アメリカのデータは、Usual Earnings (Department of Labor)より、年齢別賃金分布より指数化。

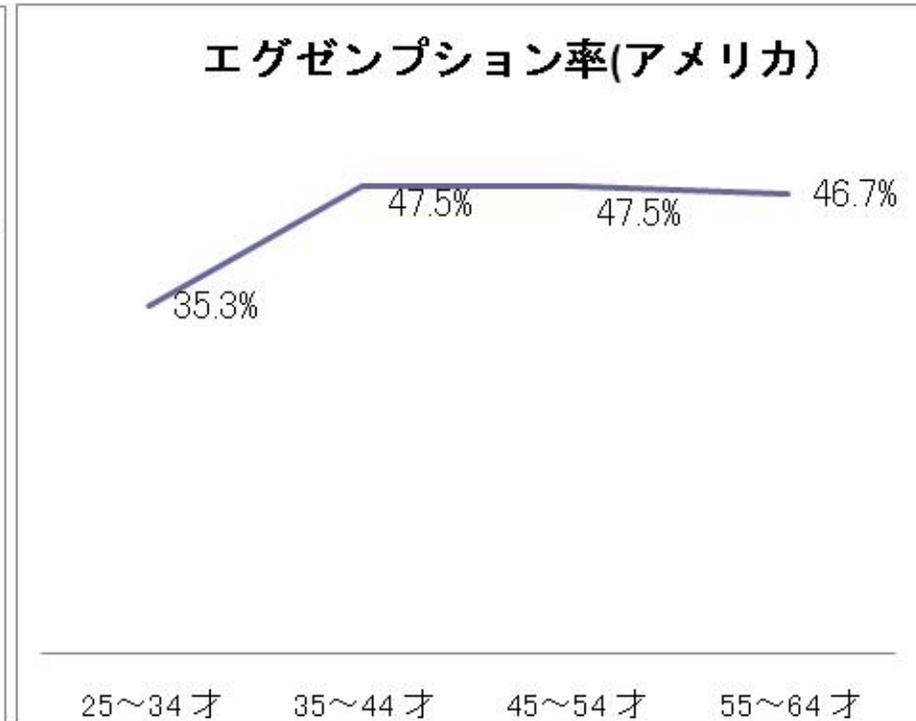
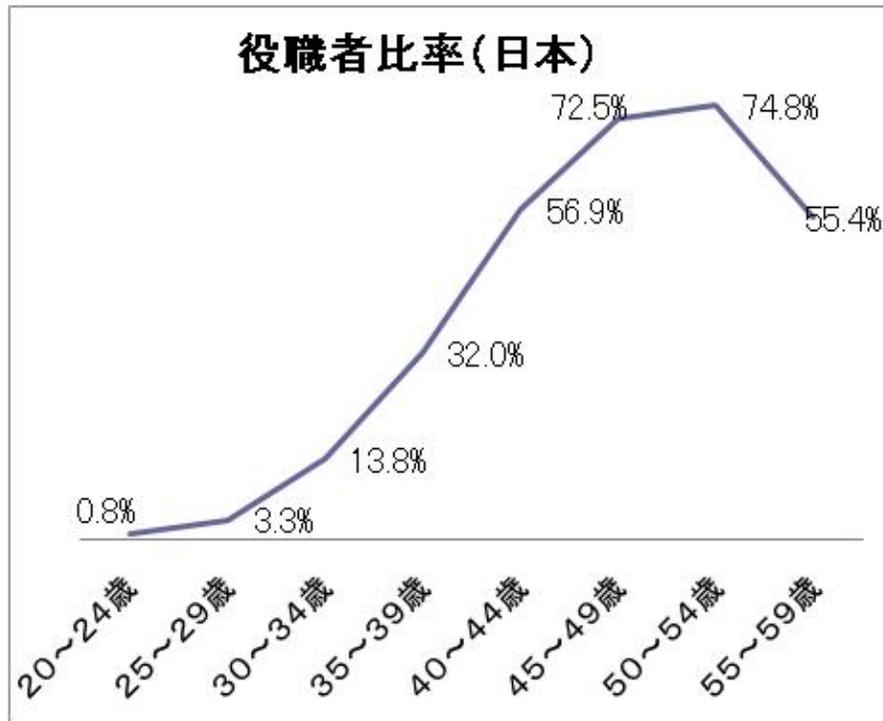
欧米の職業構造

フランス大手自動車メーカーの職務別月給
(1999年、男性、フラン)



欧米の場合、ホワイトカラーの多くも「一般職」であり、「階段を上らなくてOK」なコースが用意されている。

日米の年功昇格状況を比較(男性フルタイム雇用者)



※いずれも男子フルタイム雇用者(非正規含む)で比較。日本は賃金構造基本統計調査(厚労省)2010年、アメリカはUsual Earnings2010年(Department of Labor)
※日本の役職者には、係長・課長・部長のほか、主任・職長など下級管理職を含む。アメリカのエグゼンプションには、係長(Project Mgr)の他に、法定の企画・技術職を含む。

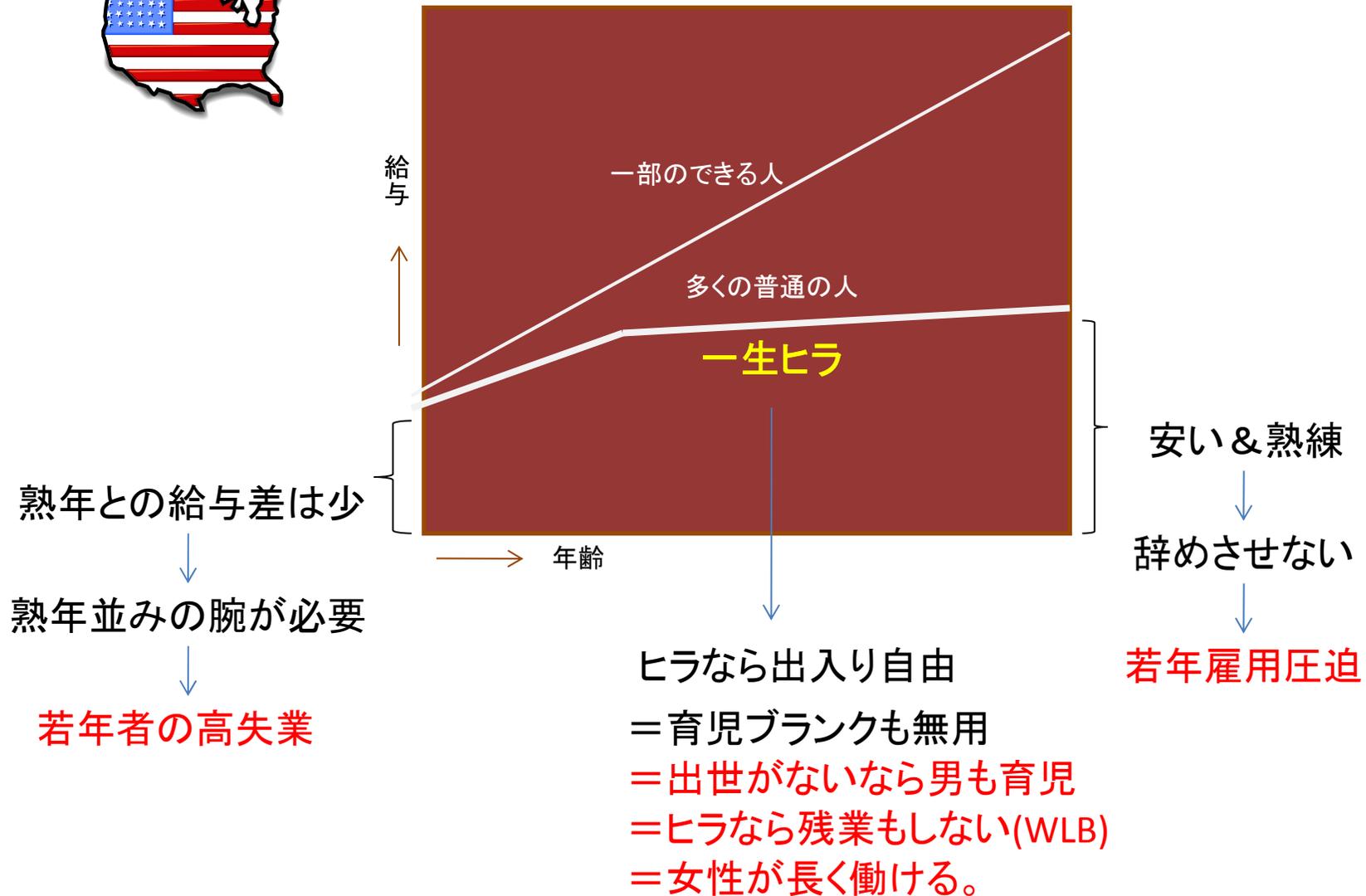
年功要素が大きい。

年功昇格で多くが昇進を果たす。

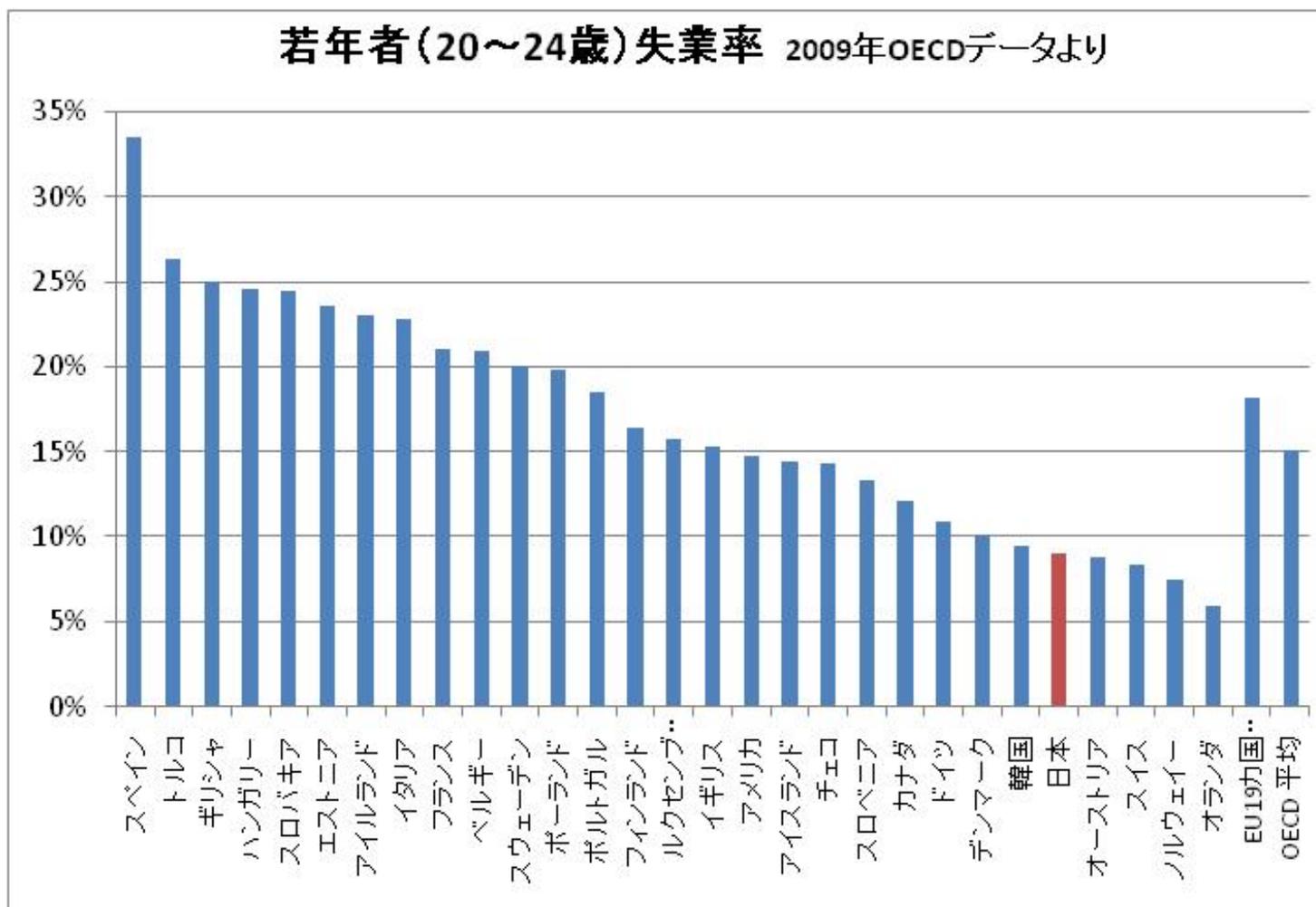
年代別の変化が少ない。

大かた30歳までに、なる・なれないが決まっている。

欧米型雇用のメリットとデメリット



若年(20~25歳)失業率の日・欧米格差



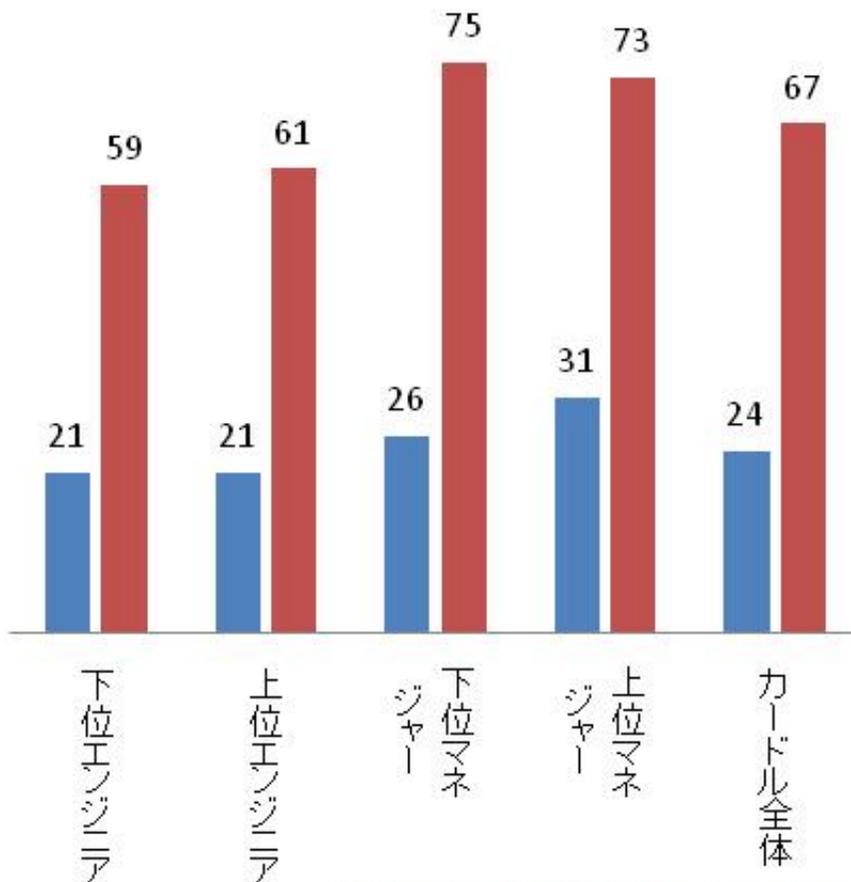
「新卒一括採用十年功給」の日本と韓国は、OECD諸国の中でも、若年失業率が極めて低い部類に入る。

§ 2. WLB? いいえ。
欧米のエリートは
死ぬほど働いている。

フランスでもエリートは、WLB無視の労働状況

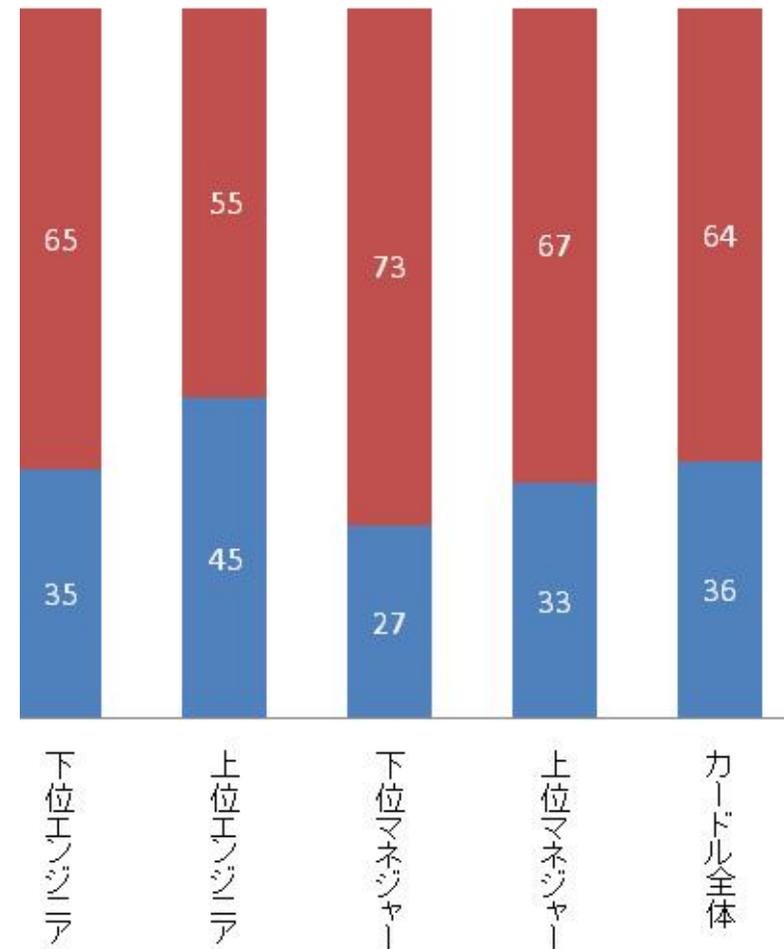
フランスのエリート層の労働時間(%)

- 毎日10時間以上働いている
- 恒常的に日曜労働している



家族との時間

- 満足
- 不満



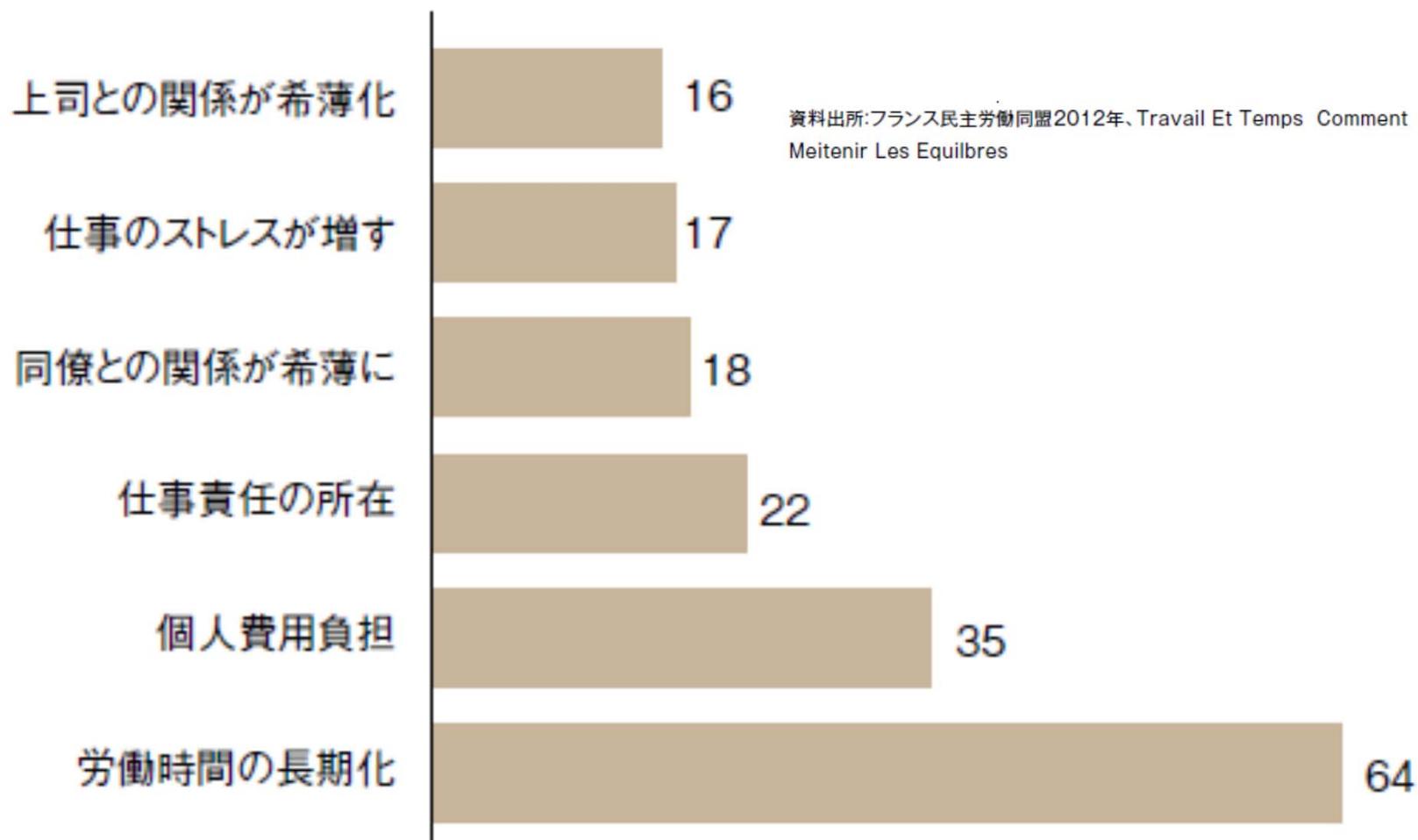
資料出所: フランス民主労働同盟2012年、Travail Et Temps Comment
Meitenir Les Equilibres



フランスでもエリート階層は長時間労働が常態化

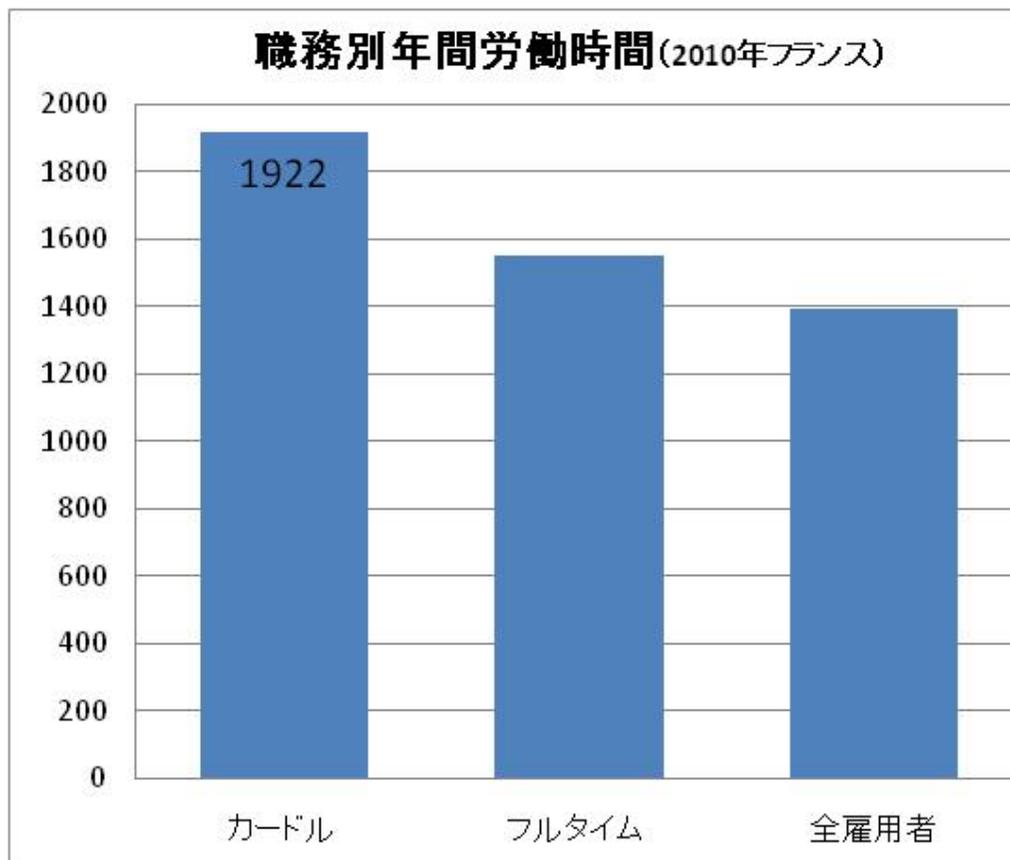
テレワークの浸透が、余暇を侵食する。

カードル層におけるテレワークの弊害(%)



▶ テレワークも時短としての評価は???

エリートと一般層の極端な労働時間の差



⇒ 年間217日でも、
これだけの労働時間差



しかも、この労働時間には、
ビジネスランチや、
勤務時間外の構想の時間は含まず。

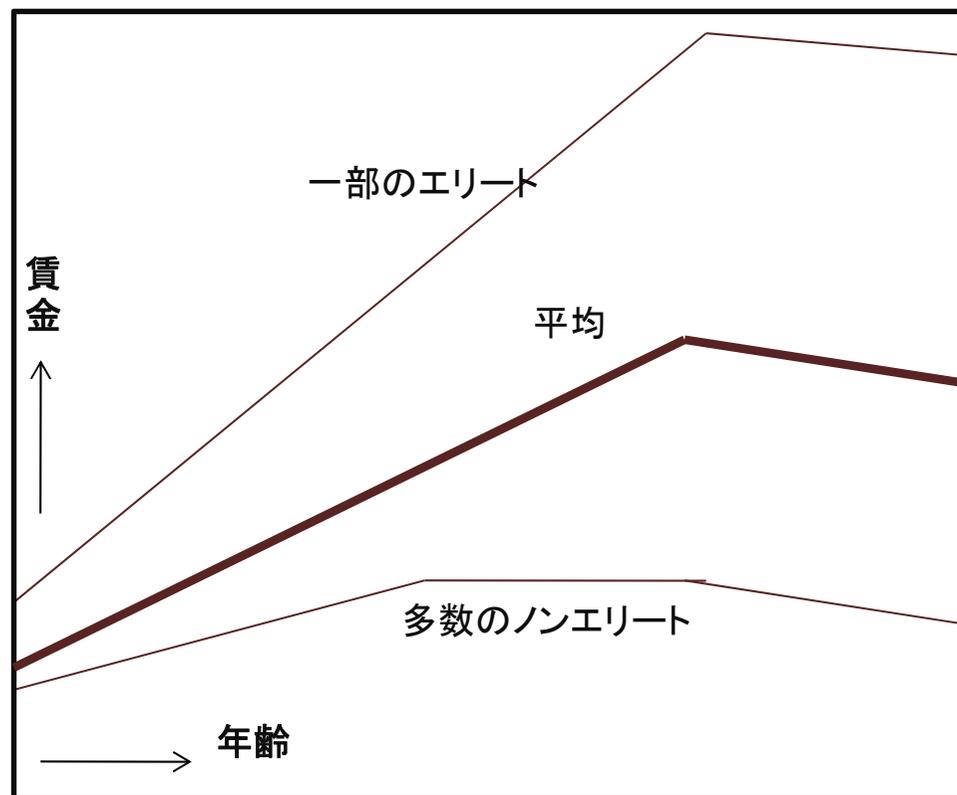
➡ エリート層は、一般社員よりも1日3時間以上多く働く！

§ 3.

欧米型「優しい格差社会」
日本型「厳しい一律社会」

なぜ、欧米では男女共同参画が可能なのか？

欧米の年功カーブ

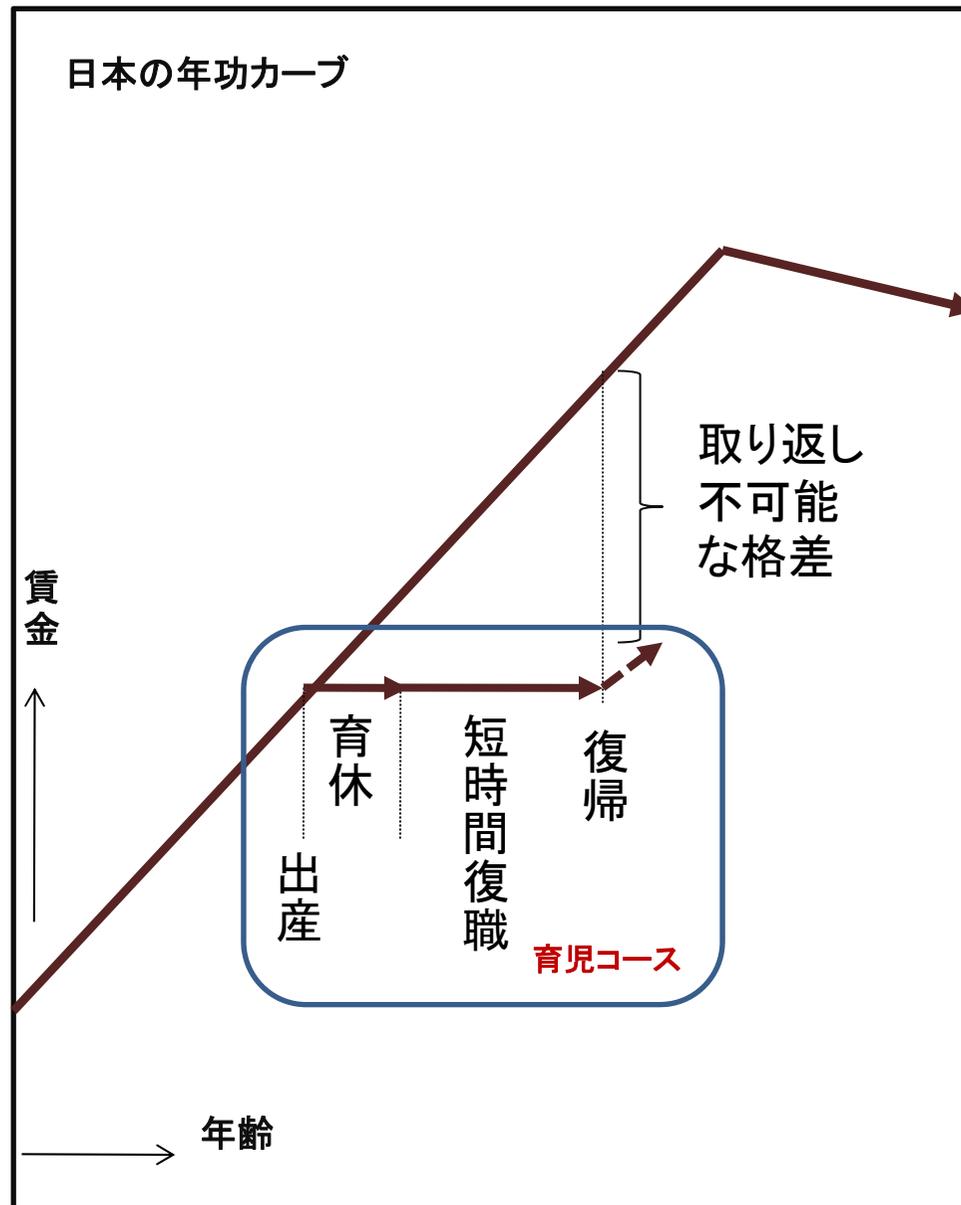


エリート同士の結婚 = 超高給
・家事・育児アウトソーシング
(シンガポールスタイル)

どうせ出世しない = WLB重視
・男性も育児休暇取得可能
・女性が育児休業しても、
同職・同給での復職が可能。
(休んでも昇進差が生まれない)。

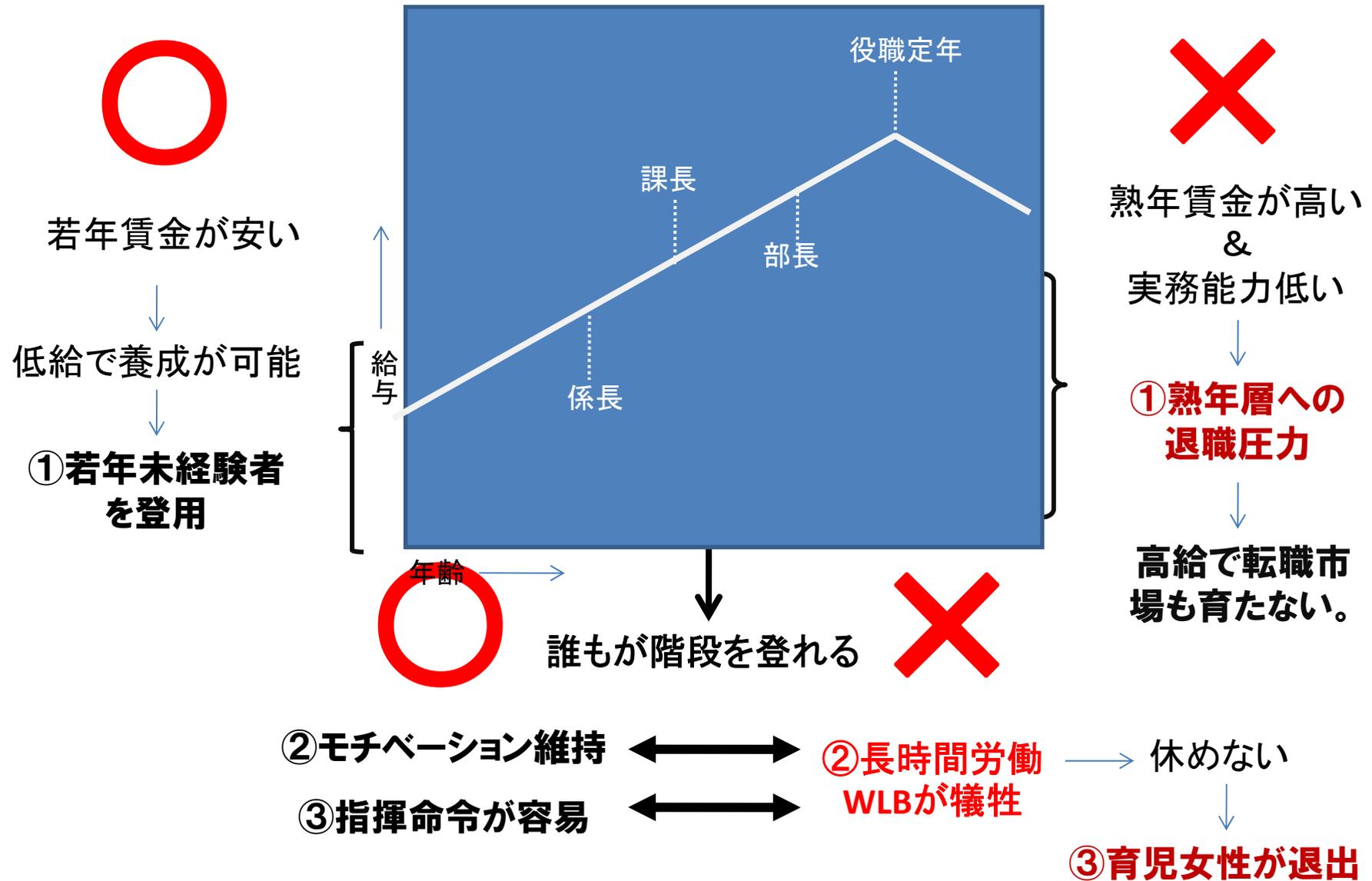
世帯年収) 夫(ヒラ)500万円 + 妻(ヒラ)500万円 = 1000万円
という生活スタイルが可能となる。

「誰もが階段を上る仕組み」の宿命



- 「全員が階段を上る」仕組みのため
 - 途中で休めば、脱落してしまう。
 - 脱落者用のコース設計が未然。
- そのため、男性はこの階段から降りる決断がつかない。
- しかも、欧米の本物のエリートほど高給でもない。
- さらに、家事・育児OSには周囲の理解が得られない。
- 結局、階段を下りる自主的決断を女性にゆだねることになる。

日本型雇用の再整理 ● 3つのメリット、3つの問題



本当に必要なのは、「優しい格差社会」ではないか？

日本型の「誰もが」「全員一律」型の習熟構造こそ、そこからの脱落者を生み出し続ける。

エリート、ノンエリート2層構造であれば、脱落の痛みは緩み、また、ノンエリートコースのメリットを固守する仕組みもできていく。

また、育児、介護、新卒無業などでコースアウトした人も、ノンエリートコースであれば、スムーズな復帰が可能となる。

こうした2層構造を認めず、「脱落をさせず底上げ」と考えるのが日本の問題ではないか？