

● 2018年7月号解題

グローバル化と労働市場

——マクロ・ミクロの影響

『日本労働研究雑誌』編集委員会

グローバル化が労働市場に与える影響を改めて問い直す時期を迎えている。グローバル化は国際間の比較優位性を活かすべく、資源配分の効率化、産業構造の変化、そして労働市場の再編成を促す。資本と労働の国際間移動は経済活動を活性化する一方で、新たなコンフリクトも生み出す。この特集では、グローバル化が労働市場に与える影響について、マクロからミクロレベルまで幅広く捉えてみたい。

まず、伊藤論文はマクロの視点からグローバル化と労働生産性のリンクに注目している。近年我が国の生産性の低さが指摘されている。まず生産性を産業別に見ると、生産性が比較的高い製造業と、比較的低いサービス業に大別できる。Autor他などが指摘するように、グローバル化は製造業の競争を高め、労働需要と供給の均衡に外的なショックを与えた。とりわけ中スキル労働者の需要は減り、雇用調整から再雇用を強いられた中スキル労働者は低スキル・低賃金のサービス業に移動した。伊藤論文ではこの傾向が我が国でも当てはまることが指摘されている。1990年から2012年の間に製造業の従業者数は33%減少したのに対し、非製造業では約7%上昇している。生産性が高い製造業から生産性が低いサービス業に従業者が移動したことにより、我が国の生産性は総じて減少したことになる。日米間の生産性の差に関する考察も注目に値する。日本のサービス業は労働投入量は増えているものの、労働生産性上昇率はマイナスに、しかし米国の場合は両者ともに上昇していることを見出している。我が国のサービス業の生産性向上が急務であることが強く訴えられている。

次に、萩原・影山・佐藤・寺村論文は、グローバル化と労働者意識というテーマを取り上げ、だれが移民受け入れに反対なのかという問いに注目している。この研究は日本に限定した内容ではなく、世界中の国々を対象として、労働者意識と価値観を取り扱っている。データは国際比較にはふさわしい World and

Europe Integrated Values Surveys の1989年から2014年までのウェーブを用い、113カ国にわたる合計50万件の個数を元に分析している。国は先進国、旧共産主義国、発展途上国に大別し、これらの国において移民に対する意識と価値観の実態を明らかにしている。(特に先進国においては)グローバル化は高スキル・熟練者の需要を増やし、低スキル・非熟練者の需要を減らすことが予想される。もし外国人労働者が増えて国内労働者の雇用が奪われるという「置き換え効果」があるとしたら、非熟練者の方が相対的に強く感じるかもしれない。この論文ではその通りの筋書きがデータを通して確認されている。移民の受け入れに関する設問に対してはマニュアル労働者や農業従事者が否定的である。そしてこの傾向は発展途上国に比べると先進国のほうが相対的に強い。先進国の中では人口に占める移民比率10%を超える欧米諸国に比べると日本はまだ1.6%(2015年)と相対的に低い。少子化と人口減少が間近に迫っている我が国においては、移民比率が増えることは間違いない。そう遠くない日本の将来の移民政策を考える上で示唆が多い論文である。

守屋論文は、日本企業における外国人労働者の就労問題とその改善策について論述している。今後人材不足が深刻化する中で、外国人労働者の受け入れと活躍は不可欠である。一方で、技能実習生と受け入れ先とのコンフリクト、就職に苦戦する外国人留学生・労働者など、問題点は絶えない。すなわち、外国人労働者と日本企業の間には、供給と需要のミスマッチが生じている。守屋論文では外国人労働者の就職問題の現状を整理した上で、外国人留学生制度、外国人研修生・技能学習制度、外国人在留制度、外国人向けの人事制度等の制度設計上の改善策を提示している。外国人労働者をスキル別に区別して問題点と課題を洗い出すアプローチは大変参考になる。つまり研修生・技能実習生といった「ロースキル」労働者に対して、日本の大学・大学院を卒業した「ミドルスキル」「ハイスキル」

の外国人労働者では、就労問題が大きく異なるため、二者を区別しないで議論することは有意義ではない。例えば、ロースキル労働者に関していえば、(アジア諸国などの) 送り出し機関同士の過当競争やあっせん詐欺などが未だに解決されていない。他方、日本で大学・大学院を卒業した外国人のうち64%が国内で就職を希望しているのに対して、実際の就職率は約35%にとどまっている。実に深刻なミスマッチが生じていることがこの数値を見るだけでもわかっていたただけだろう。なお、さらに深掘りした話では、外国人女性留学生・女性従業員特有の問題、また中小企業における外国人労働者の就職と定着化の実態と課題についても分析しており注目に値する。

丹羽論文は、最近増加傾向にある「現地採用者」の現状について分析している。従来海外で働く日本人といえば企業から派遣された駐在員というイメージが強かったかもしれない。しかし近年においては、企業の駐在員とは別に自主的に海外に渡航し、渡航先で就労先を自ら選択する「現地採用者」が増えている。今までは統計情報が限られていたこともあり、現地採用者の実態はよく把握されていなかった。この論文では、まず「海外在留邦人数調査統計」1994～2016年のデータを元に、この期間中に海外在留邦人総数に占める現地採用者の比率がほぼ連続的に増加し、2016年には実に30%を占めるまで上昇したことを明らかにしている。次に、現地採用者の実情をつかむために著者はデュッセルドルフとバンコクにおいてインタビュー調査を実施している。例えばデュッセルドルフで働く現地採用者からは、非英語圏である上、ドイツ語を話さなくても比較的安易に就労ビザが取得できること、充実したワークライフバランスと日本との生活水準の差に惹かれたことなどが理由として挙げられている。今まであまり知られていなかった労働供給軍である故、興味深い研究論文である。

さて、上記4つの論文はマクロ・ミクロの視点を扱っているが、大木論文はその中間にあたる企業つまりメソ(meso)の視座と国際人的資源管理の観点からグローバル化を捉えている。企業経営のグローバル化に伴い、日本企業の海外での人的資源管理も大きな変革を迫られている。日本企業は伝統的に本社が意思決定をする本国中心主義と言われてきた。グローバル

経営が進展する中で、本社から海外子会社への派遣駐在員の人材マネジメントや現地スタッフとの人材交流などはどのように運営されているのだろうか? 大木論文では日本企業の海外子会社における現地従業員の活用について、だれが意思決定をしているのかという点に注目している。分析に当たっては在東南アジアの日系製造子会社229社の調査データを使っている。分析では意思決定権限は現地従業員に与えられていないこと、また本国中心主義が支配的であることが改めて確認された。一方で現地従業員が意思決定権限を持つ海外子会社ではパフォーマンスも高いことが明らかにされた。学者にとっても実務家にとっても示唆に富む論文である。

吾郷論文はグローバル化に伴う国際労働基準の役割と課題について論じている。グローバル化の進展に伴い、社会生活水準に関する法的枠組みである国際労働基準の役割はますます重要になると考えられる。国際労働基準法を適用することで、経済発展や経済成長を妨げるという意見があるが、反対に生産性の高いディーセント・ワークを創出することで、経済発展・経済成長に貢献しているという意見もある。吾郷論文は、国際労働基準設定の意義とILOの役割をはじめ、21世紀に期待される国際労働基準について幅広く考察している。約100年前に設立されたILOはすでにグローバル化ないし国際間の人の移動と交流を想定していた。ただし近年に見る労働市場のグローバル化と競争の激化は「底辺に向けての競争」(race to the bottom)を招きかねない。新たな局面を迎えたグローバル化に国際労働基準はどう対応すべきだろうか? 論文の後半で論述している。

本特集では、グローバル化が労働市場に与える影響について、マクロからミクロの視点から、学際的なアプローチで6本の論文を紹介している。グローバル化は国・企業のみに限られたことではなく、個人までも影響が及ぶ。その影響は、時世、社会、経済、制度、文化により大きく異なり、常に変貌している。今後も定期的にその関係に注視していく必要があるだろう。

責任編集 小野浩・坂爪洋美・佐々木勝・島貫智行
(解題執筆 小野浩)