



特集

金融危機がもたらす影響と対応

——悪化する経済・雇用情勢——



米国発の金融危機がわが国の実体経済にも影響を及ぼしてきた。経済・雇用情勢の悪化が進むなか、今後の対応について専門家が議論するとともに、当機構が実施している企業・業界団体、地域シンクタンクに対するモニター調査を通じて、現状と見通しを把握。あわせて、諸外国の動向と対応策もレポートする。

座談会「金融危機下の経済・雇用状況とその対応」

ビジネス・レーバー・モニター調査—第3四半期実績と今後の見通し

金融危機がもたらす地域経済・雇用への影響—地域シンクタンク・モニター調査から
政府、各政党、労働組合などが当面の雇用対策を発表

平成20年 労働経済の年間分析 厚生労働省労働政策担当参事官室

金融危機が先進諸国に与える影響とその対応 国際研究部

主な
内容

座談会

金融危機下の経済・雇用状況とその対応



「金融危機」がわが国に及ぼす影響と必要な対応策を専門家に討論いただいた。今回の危機を引き起こした原因は何だったのかについて議論したうえで、その影響が实体经济にどんな形で及ぶのか。また、景気対策や勤労者とくに非正規雇用への支援のあり方について提案いただき、労働政策として今後、重点化すべき課題について論じる。

浅尾

いわゆる金融危機が、経済の実体面、特に私たちの関心で言うと、雇用面に大きな影響が出てくるのは避けられないのではないかと考えております。わが国は平成不況期に厳しい雇用情勢を経験していますが、これが再来しては困ります。そこで、議論していただくテーマとしては、まず金融危機の原因を整理し、实体经济や雇用に関する影響があるのかを議論いただいたうえで、こうした影響に対する短期的、中長期的な対応についてお話いただきたいと思っています。

それでは、第一のテーマである今回の金融危機の原因と経過について、水野先生からお話しいただきたいと思

1 金融危機の原因と経過

水野 最初に今回の金融危機の原因と経過について申し上げたいと思います。まず金融資本主義あるいはグローバル資本主義が、いつスタートしたかを見たいと思います。第Ⅰ段階は一九七四年、フリードリヒ・ハイエクがノーベ



ル経済学賞をとり、また、实体经济では、先進国の金利が急騰し、いわゆるスタグフレーションのピークだった時期です(図1)。そこから、大きな政府から小さな政府へと、スタグフレーションを克服するため、経済の考え方が変わっていくのが七四年だったと思

います。それ以前、一九七一年のニクソンショックが市場経済のスタートといってもいいかもしれません。七〇年代前半から、金融経済の实体经济に対する優位性が確立していった時期ではないかと考えています。よくベン・バーナンキ米連邦準備理事会(FRB)議長が「犬のしっぽ

草野忠義 連合総合生活開発研究所理事長
水野和夫 三菱UFJ証券チーフエコノミスト
宮本光晴 専修大学経済学部教授
<司会>浅尾裕 JILPT 主席統括研究員

出席者

が实体经济、頭を振り回す」と表現する状況がこのあたりから進み、とくに一九九五年以降、新自由主義が全盛期を迎えます。国際資本の完全移動性が認められてから、金融経済の優位性が本格的に確立したと思います。

そして二〇〇七年に入ると、サブプライムローン問題が顕在化し、第Ⅱ段階に入りまし

た。第Ⅰ段階においてインフレの克服はできたものの、もう一つの課題である実質成長率あるいは実質利潤率を上げることは成功しなかった。所得配分が賃金ではなく金融(キャピタルゲイン)で行われるようになり、しかも、その配分が非常に限られた人への配分になっていった。そして、それが信用力のない、需要の限界的なところに達し、新しい需要者がいないところに到達した段階ではじけたということだと思います。

新興国が实体经济をけん引へ

約五年間調整した後、第Ⅰ段階に戻るわけではなく、おそらく第Ⅲ段階に入るようになります。ただし、先進国の实体经济ではなく、おそらく新興国の経済が拡大し、不均衡になった金融

図1 今回の金融危機の原因と経過

グローバル化：三つのステージ

第Ⅰ段階：1974年～2007年

- …金融経済の実物経済に対する優位性確立
(1995年以降、新自由主義全盛期、
世界の金融資産＝103兆ドル増)

第Ⅱ段階：2007年～2012年(?)

- …サブプライムローン問題
調整期(金融バブルの後始末、新自由主義の終焉
5年程度、先進国はマイナス成長)

第Ⅲ段階：2013年～(33年?)

- …実物経済が拡大して、金融と実物のバランス回復
(新興国経済・名目GDP20兆ドルの拡大)

と実物資産のバランスを回復していく過程になる。〇八年の『通商白書』に世帯当たりGDPが五〇〇一ドルを超えると耐久消費財を購入するようになるということですから、中国の一人当たりGDPを三世帯分にして、労働分配率が七対三とするとちょうど〇八年に五〇〇一ドルを超えているので、そうした時期に入ってきている。ただ、今後、五年間先進国が調整を受けると、アメリカが停滞しても、中国やインド、ロシアなどの新興国が成長を維持しながら、世界経済を牽引するというデカップリングにはならないと思います。やはり、三年間ぐらいは、アジアも停滞するのではないかと。

では、金融危機の原因について指摘したいと思います。第一に、グローバルゼーションが始まるまでは資本と主権国家と国民の三者の利害関係が大体共通していた。「GM」といいことはアメリカにとつてもいいことだ、また最初の株式会社である東インド会社でも、東インド会社にとつていいことはイギリスにとつてもいいことだと言われているはず。しかし、七四年以降、とりわけ明確になったのは九五年以降だと思えますが、三者の利害関係がばらばらになる。資本が国境を自由に越えられるようになってから、例

けて概ね並ぶと予想される第Ⅲ段階に達するには早く二〇年ぐらい、その後を追いかけてくる国を考えると第Ⅲ段階は三〇年ぐらいかかることになる。一九七〇年代にグローバルゼーションがスタートして、一段落するまでに七〇年ぐらいかかることになる。現在はちょうど中間地点で、グローバルゼーションの大きな波が終わるわけではないと思います。第Ⅰ段階は、金融優位のグローバルゼーションだったのが、第Ⅲ段階に入ると、実物経済、しかも新興国優位のグローバルゼーションに変わるのではないかと思います。

資本、国家、国民の利害関係がばらばらに

えば雇用でいえば、日本国内の一億三〇〇〇万人の中から優秀な人を探るのが競争に勝つことだったはずが、グローバル化していくと六〇億人の中から優秀な人を探るべき、資本もどの国から調達するかということになっていく。

このように変化してきた背景には、利子率の革命があります。利子率ニアーイコール利潤率で、この利潤率を使用総資本事業利益率(ROA)とすると、中小企業の場合、自己資本や株主資本のウェイトが低いため、負債コストにROAが連動してくる。ROAと、一〇年国債利回りを描くとほとんど一定の幅でパラレルに動いている。金利が低いということは、国内に基盤を置き雇用で七割のウェイトを占める日本の中小企業の利潤率は低くならざるをえません。

七四年にスタグフレーションがピークを迎え、このときはインフレプレミアムで金利が上がりましたが、実質利潤はマイナスでした。七四年以降、企業は利潤率の低迷に苦しみました。

八〇年代は、ボルカーFRB議長のもとでインフレ抑制に成功し、九〇年代は実質GDPが上昇するはずでしたが、日本ではバブル崩壊の後遺症もあり、上昇しませんでした。八〇年代は四%成長でしたが、九〇年代に入ると、平均で実質GDPをみると景気がよくても二%程度の成長へとそれまでの成長率と比べて半減し、中小企業の場合はほとんどゼロ成長か若干のマイナス成長で、利潤率が上がらない状況が続きました。そうすると、社会保障制度や財政など、いろいろな制度の維持ができなくなり、日本全体の成長率も低下していくので、国境を越えられる企業は投資機会を海外に求めていく。こうして、三者の関係が崩れ始めてきたと思います。

こうしたことは、図2にあるように一六〇〇年の前半、ちょうど中世荘園制社会から資本主義社会に移行するころにも起きていました。この時代はイタリア、スペインからオランダ、イギリスに経済の中心が移っていききました。ちょうど今、それが先進国から新興国



水野氏

へ投資のリターンを上げるために変わっていく、その中間期にあると思います。

図2 21世紀の利率革命 (利率=利潤率) 率=利潤率)

—2.0%以下の長期金利、1997年9月以来、12年目に突入
—現在の経済・社会システムを維持させるのに困難なほどに利潤率が低下

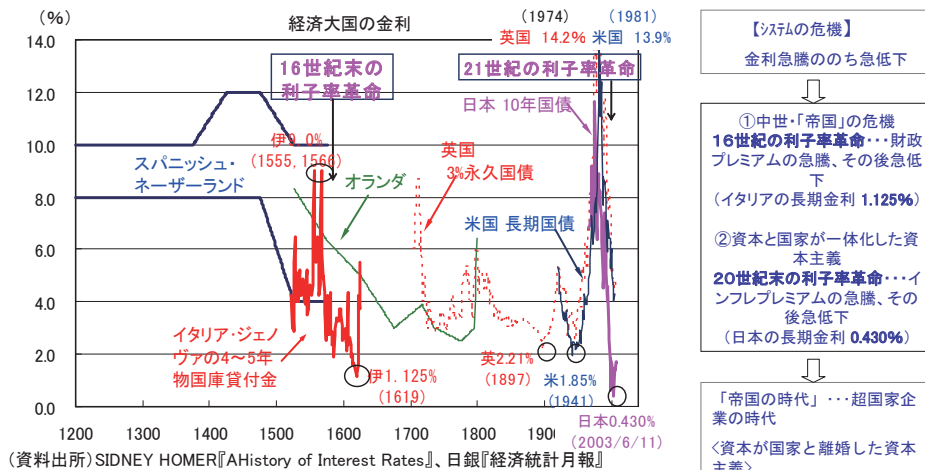
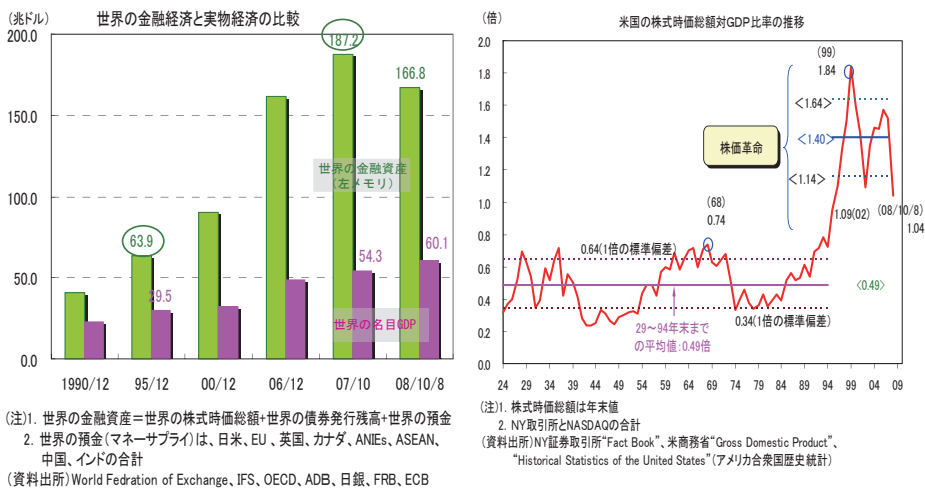


図3 1995年以降、103兆ドルの金融資産増加



金融資本の完全移動で錬金術状態に
グローバル化により金融優位の時代になったわけですが、どれぐらい優位になったかといえば、一九九五年、国際資本が完全移動になって、アメリカで端的に現れた現象は、株式時価総額がGDP比で平均〇・四九倍から、一・四倍に約三倍弱上がったことです(図3)。しかし一株当たりの利益に対するアメリカの株価は大体一〇〜二〇倍で変わっていませんので、未上場

から上場して株数が増えたためです。つまり、九四年まではお金になるかどうかかわらなかつた未公開株式が、九五年以降は換金できるようになった点で、未上場というあまり価値がないものが、急に価値があるものになる。いわゆる錬金術のような状況になった。アメリカの株式時価総額が世界で一番増えて、六三兆ドルから、〇七年の一〇月、株価が一四〇〇〇ドルに達した段階で、一二四兆ドルに増えまし

た。その後、金融危機で二〇兆ドル以上資産が減りましたが、それでも九五年以降一〇三兆ドルも増えています。いま新興国は二〇兆ドル経済なので、一〇三兆ドルという金額は、二〇年間新興国の工業化に対して毎年五兆ドル直接投資でき、二五%も設備投資の比率を押し上げることができる。日本が一九七三年に三〇%、設備投資と公共投資と住宅投資を合わせると三三%までピークで上がりましたので、ほぼそ

れに近い巨額のお金が二〇年間分増えたことになる。

最後に、金融危機後の経過ですが、サブプライムローン問題が〇七年の七月から顕在化したのは、米国から資本が逃げ始めたことと関係があります。外国からたくさんお金を集めてきた。二〇〇四年以降でみると、月間九〇〇億ドルぐらい外国からお金を集め、六〇〇億ドルを原油や自動車などの貿易赤字の支払いに充て、残り三〇〇億ドルを海外投資する。九〇〇億ドル調達し、三〇〇億ドルしか投資しないので、三倍ぐらいの投資リターンを得ないと赤字になってしまう。いわゆる五つの投資銀行モデルは実はアメリカの国際収支統計の中にそのままあらわれている。月間九〇〇億ドル米国内に流入していた外国資本が〇八年の七、八月になると、アメリカから資本が流出している。アメリカ資本が世界中から回収していることになる。レバレッジの逆で、両建てで膨らんでいたものが、両建てで縮小しているわけです。

アメリカの投資銀行に、もつとも出資したのがヨーロッパです。アメリカの投資銀行が不良債権で資金繰りに窮しているということは、最大の出資者であるヨーロッパも同じです。その背後には、おそらくオイルダラーがあると思いますので、オイルダラーとユーロとアメリカが非常に厳しい状況にある。こうした原因と経過を踏まえると、信用収縮はまったくおさまっていないと思います。

浅尾 グローバルな観点からこの間の原因と経過を説明いただき、目が開かれるようなご説明だったと思います。

それでは宮本先生からご意見やコメントを頂戴できればと思います。

サブプライムローンはモラルハザードの極み

宮本 中世荘園制から資本制への移行といった超長期の視点、あるいは一九七〇年代以降の新自由主義の視点から水野さんの指摘は、そのとおりだと思います。これとは別に、今回のサブプライムローン問題と金融危機について、感想を二点ほど述べたいと思います。

まず、サブプライムという商品の持つている問題です。もう一つは、それを証券化して、リスクヘッジということとで世界中にそれを組み合わせてばらまいたけれども、ヘッジどころか、どこにリスクがあるかわからない状況に陥ってしまったことです。

サブプライムは、低所得者に対するローンと言うけれども、実際は低所得者じゃなくて、いまは低信用者というような表現をされています。どういうことかというと、過去一年間に三〇日以上の延滞が二回あった、あるいは、

過去二年間において六〇日以上延滞が一回あった、さらに、過去五年間で破産したという、こうした人に対するローンというわけです。健全な市民社会であれば、それは低所得者ではない。

ローンを組むことができない、あるいは組む資格がない人たちだったと言わざるを得ない。その人をいわばカモにして、貸し手はローンを組ませて、初めは低利に設定し、破綻しても、担保物件を取り上げればいいということにする。借り手も、担保物件をとられたら、自分の借金がチャラになる。日本のバブルでも同じことがあったかも知れませんが、モラルハザードの固まりのような仕組みなわけです。そして、水野さんがおっしゃいましたけれども、突き詰めて言えばアメリカの過剰消費が背景にある。七〇年代以降、あるいはレーガン政権時代から、経常収支の赤字が急激に拡大するわけですが、それは国内生産よりもたくさん消費するか、投資してきたためです。その資金循環のメカニズムをつくったことが背景にあり、その中でグローバル



宮本氏

ルマネーと言われるものがどんどん膨らんできた。その過程において、八〇年代以降はブラックマンデーなど周期的に金融危機がおこる。あるいは、アジア通貨危機もそうですし、LTCM（ロングター

ムキャピタルマネジメント）の破綻もおこる。これらの金融危機を救済するために、流動性の供給というか、巨額の資金を投入したため、さらに過剰流動性が膨らむ一方になった。そして、その中で、利益を上げるための商品としてサブプライムローンをつくり出した。結局、サブプライムローンを見てわかるのは、貸し手も借り手も大きなモラルハザードであるし、それをテコにグローバル展開する投資銀行や投資ファンドもモラルハザードである。さらに投資銀行が公的資金を投入してもらうために、一日にして銀行持株会社になるということが平気で行われる。

その中の人間たちの行動を何とかしてほしいと、いいたくなりますね。一時期、日本の金融機関はモラルハザードなどと、言われてきたけれども、これほどひどいモラルハザードを見せつけられたケースはないという感じがします。

金を借りる、貸すときに、今の自分の所得でどう生活していくのかという市民社会のモラルとして基本的なことについて、アメリカ社会は、相当ガタが来ていたのではないかと。もっと言えば、オバマ政権でチェンジするんだつたら、アメリカ社会そのものをチェンジする必要があると思うんです。単なる新自由主義をチェンジするのではなくて、根本的なチェンジが必要だという気がしますけれども。



三〇五年度程度の調整期間の覚悟を草野 両先生のお話で、ほとんど尽きていると思いますが、二、三点感想めいたことを言わせていただきたいと思います。

第一は、先ほど水野先生が指摘された第Ⅰ段階が一九七四年から始まったことに関連してです。連合総研は〇七年の一二月に設立二〇周年を迎え、記念シンポジウムを行いました。

その基調講演を神野直彦東大教授にお願いしたところ、9・11の話から始まりました。しかし、神野先生が言った9・11は一九七三年のチリのサルバドル・アジェンデ大統領の暗殺があった日のことでした。このエピソードはある雑誌に書いたところ、先生の恩師である宇沢弘文先生から手紙が来ました。その手紙に書かれていたエピソード

ソードを公表していいかと宇沢先生に聞いたら公表しても構わないということとで、この講演で紹介した話です。一九七三年の九月一日、宇沢先生がシカゴにおられたそうで、研究者仲間と話をしていたところに、サルバトール・アジェンデ大統領暗殺の知らせがあり、研究者は喜んで乾杯をしたということです。宇沢先生によるとそれがシカゴ学派との決別の瞬間であったということです。ですから、一九七三年から世界の大きな流れが変わったのではないかとというのが神野先生の主張だったのです。

新自由主義の基本的な考え方は、会社は株主のものであるという株主権主義で、従来の顧客や従業員といったステークホルダーを大事にする路線と違うとかねてから主張してきましたが、一九七〇年代に今回の大きな布石があったことを思い出しました。

二つ目は、宮本先生もおっしゃいましたが、アメリカ経済そのものがまさに証券化されており、しかもその証券が極めて危ないにもかかわらず、それを細分化して、まったく実態がつかめない形で運用してきた。こうした極めて悪い土壌の上に立った経済だったところが、大きな問題だったのではないかなと思います。アメリカの家計を見ると、実態は、ほとんどが借金家計ですよ。そのことが崩壊した。では、何を変えるべきか、というとき、政策運営の基本もそうですが、生活のあり方をから変えていくことが今、一番大事ではないかと思えます。

こうした意味で、エコノミストの間でも、今回の金融危機の影響について

回復までに二、三年かかる、いや五年かかるといった意見がありますが、いずれにしても、相当なことを覚悟しなければならぬのではないかと。私はやはり三年から五年ぐらいを覚悟しなければならず、こうした危機感を前提に、どのような政策を打つことができるかを考えていかなければならないと思っています。いずれにしても、まさに「暴走する資本主義」の結果だったと言わざるをえません。

水野 宮本先生が貸し手も借り手もモラルハザードとご指摘されましたが、まさにそうだと思います。テレビのインタビュなどで、三〇年ローンを組んだ六〇か七〇歳の人が「どうしてくれるんだ」と怒っていました。一〇〇歳まで働いて返すのでしょうか。たぶん二、三年でキャピタルゲインを得て、さつさと売却するつもりだったはず。バブルは供給側と需要側が一体化することが必要ですが、やはり貸し手の責任は重い。アメリカの投資銀行が今回の危機の大本といえます。自

国民に対してもこうしたことをするというのは、大航海時代のスペインでもなかった。その意味で、今回はもつとすごいことをやってしまった。

市場原理主義は政策当局者の行動

宮本 『ニッケル・アンド・タイムド』という面白い本があります。時給八ドルで暮らせるかという内容ですが、実際ウォルマートで非正規雇用として働くと、時給は大体六〜八ドル。本が出たころのレート一ドル一〇円として、二〇〇〇時間は働いても年収は二〇〇万円程度ですね。でも、こうした時給八ドルで働く人は住宅バブルで家賃が高くなっていたこともあり、収入の大体六割は家賃に消えてしまうわけですよ。こうした実情なのに、低所得者が、サブプライムローンを借りて、キャピタルゲインをあげることができるといえば、低所得者はできないですね。それから、水野さんが指摘した一九九五年以降の新自由主義全盛期についてですが、九六年にグリーンズパン前

草野氏

FRB議長が、「根拠なき熱狂」と言いましたが、いくら警告を発しても市場は高騰する一方でした。その後出てきた政策スタンスが「市場の声を聞け」となるわけ。日本でもこの間、その言葉を借用してしました。ですから市場原理主義は基本的

には政策当局者の行動ではないでしょうか。企業が市場原理に基づいて行動するのは当然のことですから。これに対して、政策のスタンスを市場原理において運営する。「市場の声を聞け」という言葉を基準にして、政策運営していくことから新自由主義が全盛となった。今、グリーンズパンの政策が正しかったのが問われていますが、バブルを追認してきたのは間違いない感じがします。日本でも市場の声を聞くことが、何か金科玉条のごとく言われてきましたが、この意味での市場原理主義は破綻した。すると当然、政策スタンスも変わることになると思います。

金融危機が实体经济、雇用に及ぼす影響

浅尾 金融危機の原因・背景や経過について一通り、うかがうことができた



図4 「100年に一度」の輸出危機

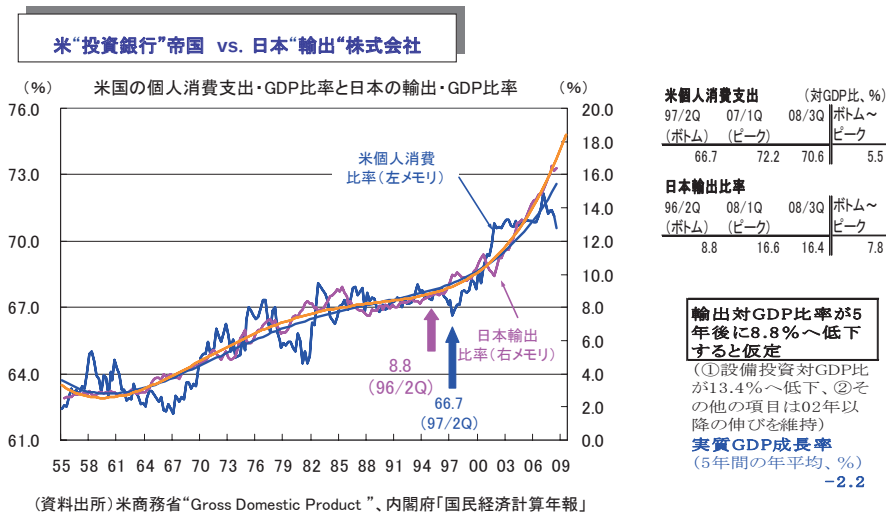
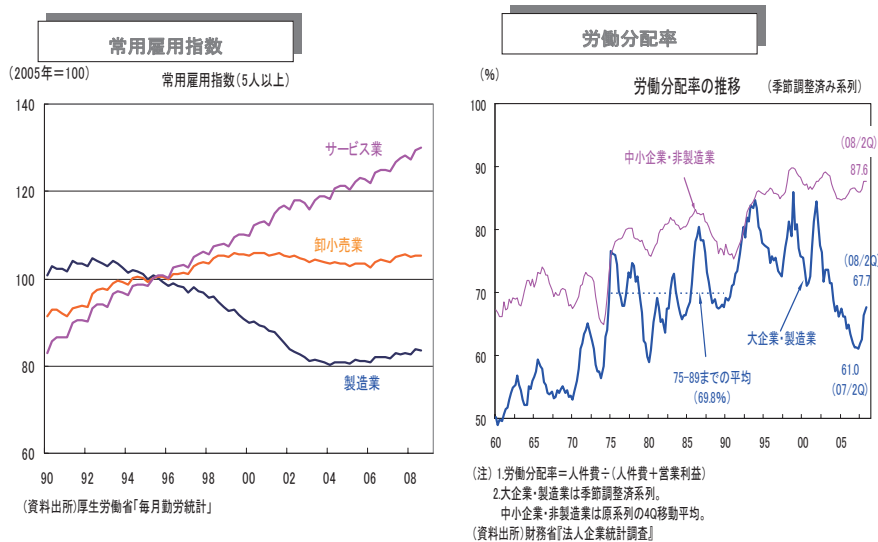


図5 成長率と雇用の関係



と思います。では、今後、実体経済や雇用にどのような影響が出てくるのかについて、議論いただきたいと思っています。大恐慌の当時と比べると、銀行の倒産といった事態にまでは進んでいませんが、当時も二、三年たつてから銀行倒産が連鎖的に起こった。いまのところ金融機関は何とか持っています。地方銀行の経営に波及して行く可能性がなくなると当然、都会にも及んでくる。大恐慌のとき失業率は二五%になったわ

けですが、今回の金融危機が、実体経済あるいは雇用に対するどう影響するとお考えでしょうか。

水野 まず大きいのはアメリカの過剰消費ブームが消えてしまうことだと思います。過剰消費ブームが消えてしまえば、日本の輸出先がなくなってしまう。アメリカのGDPに占めるアメリカの個人消費の比率と、日本のGDPに占める日本の輸出の比率をみると、日本は輸出先の対米依存度を四割

から二割に下げてきています。とはいえ、世界市場がグローバル化すると、各国がアメリカに連動しているため、日本の港から到着先があちこちに分散してきたとしても、最終的にアメリカに輸出していることが多く、アメリカの過剰消費がなくなると、図4にあるように九七年のスタート時点の約六七%に個人消費の対GDP比率が下がっていく。そうしないと、アメリカが約三兆ドルの過剰債務を返せない。

と成長率の関係)を使って試算してみます。日本の場合、二%弱の成長を保つていて、有効求人倍率一倍以上を確保できる。しかし、逆にマイナスイメージが続くと、有効求人倍率が〇・八〇・七倍といった状況が恒常的に続くことになる。この影響は新規有効求人倍率の方により強く影響されることが考えられるので、大学生の就職氷河期が再来してしまうとなると、致命的な状況になると思います。ですから雇用問題が、非常に大きな問題になってくる。

では、こういうときこそグローバル経済と縁の薄い国内企業に雇用吸収力が期待できるでしょうか。しかし、労働分配率の動向を見ると、九〇年代初頭のバブル崩壊後、中小企業かつ非製造業の労働分配率は以前八〇%以下だったものが九〇%近くに上がってきた(図5)。

この間、大企業では製造業がリストにして、それをサービス業で吸収してきた。つまり、九〇年代はおそらく意図せざるワークシェアリングともいえることが、製造業とサービス業の間で行われてきた。大企業の製造業で行われ、リストによる受け皿として、サービス業が雇用を守ってきた。守ってきた結果、労働分配率が九〇%にまで高まる状況になったわけですから、今後の五年間で同じことをやると、労働分配率がさらに上がって、中小企業経営者は事業継続をしている意味がおそらくなくなってしまう。今回はこうした意味で、九〇年代にあった意図せざるワークシェアリングのような中小の非製造業で雇用吸収することはできないのではないかと、ですから雇用問題につ

雇用への影響が大きな問題に
 マイナス一%が五年続くことによる雇用への影響について、オーコン定理(雇用=失業率)

いては、今回の方が深刻な事態に追い込まれるのではないかと思います。



雇用創出策を優先課題に

草野 私は自動車産業の出身ですが、国内登録台数を見ると、前年同月比ですでに国内販売が七割近辺まで下がってきている。雇用問題でも、マスコミが取り上げているように、メーカー全体で言うと、多分、非正規中心に一人以上の雇用削減があるのではないかと見ています。

有効求人倍率は昨年から一・〇倍を切り、すでに〇・八倍台になってきていて、ハローワークによる中小企業のヒアリング調査でも、今後、非正規雇用の雇い止めを予定しているところが、四月の時点から見るとほぼ二倍の約二五%に増えてきている。

一〇月実施した連合総研の勤労者短

観でも、雇用不安を感じる人が四人に一人まで増えてきている。こうしたことを見ると、極めて残念ながら危機感を持たざるを得ない。雇用問題については相当大きな影響が出てくるのではない。水野先生が指摘されたように、前回の不況期は国内的にはワークシェアリングのような格好で労働移動が行われたかもしれないが、たぶん移動後正規従業員ではなくて非正規の形で吸収されたケースも多かった。その結果、宮本先生が触れられた年収二〇〇万円層が増えてきた。今回は真つ先にこの層に雇用のしわ寄せが来る可能性が高いので、雇用問題は相当深刻にとらえておかねばならないし、その対策がまず優先されるべきではないか。その対策については後でまた議論になると思いますけれども、オバマ次期アメリカ大統領が二五〇万人の雇用創出を高い優先順位であげています。日本もこうした対策をきちつと考えていかないう心配があります。

企業の蓄積で雇用維持を

宮本 一つは団塊世代の退職が〇七年から始まり、再雇用が進展し、大企業では六五歳まで雇用を保証するところが多いなか、そこをもう少し早期に退職してもらうことはできないかということ。とはいえ、中長期で見れば人手不足になることは決まっているので、一、二年の短期問題として確かに雇用問題が浮上するでしょうが、中長期に見れば、労働不足の方が心配になります。

もう一つは、これまでの金融経済を

ベースにしたグローバルイズムに対して実体経済をベースにしたグローバルイズムがうまく機能するかどうかというところでしよう。その際、新興国の内需拡大が大きく影響してくる。一〇年前、日本企業は雇用・債務・設備の三つの過剰なツケを背負ってそれを削減してきた。その過剰がなくなり、回復したのはこの何年間です。それが突然降つてわいたサブプライム問題から今の状況になったわけですが、企業自体の強さはものすごくあると思う。

ですから、長期的に見て、世界が実体経済を中心にしたグローバル化を展開するのであれば、日本企業の強さが発揮できるのではないかと。楽観的ですが、そういう感じはする。トヨタでも、少なくとも一ドル九〇円ぐらいでもペイするような体制をつくってきたわけですね。そのほかの企業でも昨年までの収益の動向を見れば、蓄



積は相当あるはず。そうした蓄積があるわけですから、企業は雇用にシワ寄せなんかしないで、この蓄積をバッファリーに、雇用を維持すべきだと思います。

ワークシェアリングの検討を

草野 この数年間はロナルド・ドーア先生がおっしゃっているように、企業は労働分配率を下げながら、ため込んできた。しかも株主配当や内部留保を増やし、役員報酬も増やしてきたのに、労働者への還元が非常に少なかった。だから今回は企業がため込んだ内部留保を使ってでも、雇用を守らないと大変な事態になる。

もうひとつ、私は現役のときに政労使でワークシェアリング問題を随分議論してきました。しかし、その時はきちつとした成果にはつながらなかった。宮本先生が触れたように、努力義務とはいえ六五歳までの継続雇用を優先すると、若い人への雇い入れにも影響が出かねず、就職氷河期の再来になってしまう。そこでこうしたことを避けるためにもワークシェアリングを、政労使、あるいは労使で考えていくことは極めて重要だと思います。

③ 今後予想される影響への対応策は

浅尾 すでに対策の方に話が移行しつつありますので、この三五年を乗り切るためにどういった対策が必要かについて、ご意見をいただければと思います。

雇用のセーフティーネット強化を

草野

大きな流れは水野先生が言われた通りだと思いますが、少し心配なのは、中国の経済成長率が今回の金融危機で下がってくるのではないかとということです。ひよつとすると8%を切るまでの成長に落ち込んでしまうのかどうか。中国だけではなく、その他の新興国がどうなるかが日本にとっても極めて大きな問題です。こうしたなか、日本が輸出に頼らず、輸出するにしても、新しい製品をつくりだす、企業努力が必要です。もちろんそうした製品を開発するための政策誘導も必要です。こうした努力をしないと、輸出しても数量で稼ぐために単価を下げるような商売しかできないという従来のパターンの繰り返しになる。輸出はするけれども単価も上げていけるような製品にどう転換させるか。おそらく三〜五年の間で確実に実現していかなければならない課題だと思います。

そこで第二の課題として、これもオバマ次期大統領が言っていますが、環境とかグリーン化のための新しい産業の振興です。これを興せば、国内需要を喚起し、その結果、雇用創出にもつながってくる。こうした産業政策や、あるいは経営側の努力が極めて重要です。

第三点としては、ポール・クルーグマン氏なども言っているように、場合によっては、日本ぐらいの財政赤字になってもいいぐらいの覚悟で、各国の政府は大財政支出に踏み切るべきではないでしょうか。G20だけでなく各国が協力し、内需拡大によって経済を立て直さない限りうまくいかないのでは



ないかと感じます。日本の場合、財政面では一番厳しい状況かもしれません。が、ここをどうするかが大きな課題です。

最後に今回、二兆円の給付金を支給する予定ですが、この支給は取りやめて、全額を雇用創出に使うぐらいの政策を打ち出す必要があるのではないのでしょうか。雇用のセーフティーネットがこれから絶対重要になってきます。

雇用保険の積立金残高が現在、約五兆円あると思いますが、これほどの積み立てはいらなから保険料率を下げようとする動きがあり、さらに雇用保険の四分の一が国庫負担ですが、現在はそれ以下になっているうえに、それを廃止しようとする動きもあります。こうした動きは極めて無責任です。失業率はある程度高くならざるを得ない。こうした状況の中でセーフティーネットはきちっと張っていかなければなら

ないと思っています。

ミクロレベルで人材育成を

宮本

とにかく産業構造の転換が必要だということでしょう。前回の不況期でも九〇年代後半から二〇〇〇年代の初めは、雇用のミスマッチという問題が議論されました。しかし、ミスマッチという場合には、それを埋めるような仕組みをどうつくるのかが必要になる。ひとつは、それを媒介する機能をハローワークが果たしているのかどうかという問題があります。雇用・能力開発機構を主体に日本版デュアルシステムを実施していますが、訓練を外部に委託していることもあり、うまく機能していないと思います。わたしは川崎

市関係の調査に携わる機会があり、感じたのは成長する産業が何かを見極める必要があるということです。川崎の場合、富士通、東芝、NEC、日立といった電機産業が集積しており、ソフト産業が盛んですが、とくにニーズが高いのは組み込み系ソフトです。いまや川崎は製造工場ではなく開発基地になっているわけです。経産省も日本のこれらの課題は組み込み系のソフト人材だと思っています。人材ミスマッチの最たるものは、組み込み系ソフトのSE不足ですが、本当に不足しているのは、下請けの中小企業です。

そこで、厚労省フリーター対策のプログラムを活用し（三年間で五億円）、関連する中小企業が訓練生の募集からはじまり、SEになるための領域をカバーするプログラムをつくり、講師も関連企業にお願いし、インターンシップも実施した。結果、受講者の九五%

にあたる正社員を八〇〇〇人生み出しました。五億円使いましたが、一人当たりすると六〇万円です。つまり、一人当たり二〜三カ月分の給料を負担すれば、正社員となり、所得税や住民税の形で全部返ってくるわけです。

プログラムを自前でつくり、面接からインターンシップまで実際に雇う企業が関与しなければうまくいかない。委託してはだめです。自らカリキュラムをつくり、最後まで面倒をみるという地道なことをやっていけば、ミスマッチは解消させることができるはず

です。確かにマクロ的な意味で有効需要を喚起するために、道路建設・補修といった公共投資の余地はありますが、アメリカでも大恐慌の三〇年代、最後に有効需要は何によって埋め合わせたかという、戦争です。だから、公共投資や有効需要を政府が創出するというのはあんまり期待しないほうがいい。



ミクロレベルで個々人が対応していく方が重要だと思っています。

浅尾 草野理事長からご指摘のあったように中国の高度成長がどうなるかが大きなポイントかと思っています。とはいえまだ中国はいわゆる高度成長期にありますので、政府の公共投資は有効だと思えます。だから、この公共投資に資金・技術面で日本がサポートしていくという循環も考えられるのではないのでしょうか。

宮本 中国は財政的には困っていないにもかかわらず、貯蓄率が高いのは、社会保障がないからです。だからアメリカの赤字をファイナンスする余地があるのなら、社会保障を整備するとか、国内に投資する余地は非常に大きいわけです。だから中国こそ内需拡大をやる必要がある。

もう一つ、中国経済がアメリカ依存していたのは事実で、それがなくなると、日本に頼ってくるはず。そうすると、初めて中国が自らの成長にとって日本が必要だと認識するかもしれない。ただし中国の消費財で購入するものがあるのかという問題がありますが、ただ、中国にとって日本が必要だという認識を中国の側が持つという、転換期に差しかかっているのかもしれない。これに応じて日本がどう振舞うことができるかですが、日本が必要だと相手を感じなければ、中国にいくらラブコールを送っても無駄という感じはします。

新興国向け商品開発を

水野 財政支出はクルーグマンが言うように、日本には何でも使えるほど

の財政事情にはないと思います。第三段階に入るかどうかは別として、新興国が伸びていくのが間違いないのであれば、環境、社会福祉、医療にお金を使うのは賛成です。しかし、道路建設などの投資は、民間資本ストックケースでも先進国の中で二倍を超えているというのは日本だけで、ドイツでも一・八、英米の消費国は一・五です。二倍以上の資本ストックケースがあるということは、当然財政支出を累積するところある程度公的資本ストックになるでしょう。それが極端に高いことを考えると、一単位追加しても乗数効果がない。一メートル道路をつくってもそんなにGDPに反映しないと思いますので、やっぱり選択的に集中投資をするべきでしょう。

ただ、今後五年間厳しいという展望を前提にするならば、団塊の世代の人たちを再雇用するときには同数の新卒採用を確保することなどを通じて、ワークシェアリングと技術の伝承を両



立させることはできるのではないかと思います。

少し長いスパンでは、草野理事長がおっしゃったように、日本が先進国輸出に頼らない製品の開発が重要になるでしょう。これからは新興国の人が買うことのできるような商品構成、たとえば昔の日本の六〇年代に3C（カー、カラーテレビ、クーラー）ブームを生み出したように、商品構成をこの五年間で変えていくことができれば、五年後にはデカップリングに入ると思えます。そのデカップリングに備えて商品構成や輸出先を今から変えておくことは必要です。

宮本 国内市場のガラパゴス化といわれていますが、今の国内で開発されている製品をみると、国内市場だけに通用する異様に高度なものが多い。開発者が自己満足する製品をつくっている感じがしないでもない。ここが、致命的な問題かも知れない。途上国や新興国の人に対して、日本で売っている高度なものを輸出しては、だれも相手にしなくなることも考えられます。実物経済の強さを発揮するのがグローバルizmということならば、六〇年代にわれわれが享受したような製品を新興国向けにキチンとつくるべきだという感じはしますよね。

草野 日本の人口一億二〇〇〇万は決して小さくないわけです。自動車も最近すこし減っていますが、一九九一年のピークで七十七万台、それ以外でも大体五五〇万台、国内で売れたわけですね。イギリスの自動車マーケットが年間三〇〇万台以下ですから、日本では国内だけで通用する製品でも十分に収

益が上げられた。ですから、これからは、国際的ないわゆるデファクトスタンダード（市場から標準とみなされるようになった規格・製品）をつくることが非常に重要になります。ただ、一方で雇用をある程度維持するには、ワークシェアリングと同時にある程度、内需拡大もしなければならぬ。従来型公共投資をやればよいという意味ではないのですが、例えば食の安全や食料自給率で注目が集まる農業がこのままいいのかという問題もあります。減反で休耕地ばかりつくっておきながら、工業製品の輸出でどんどん攻めていった。しかし、自給率を高めるだけではなく、食の安全をめぐる状況を考えれば、同時に輸出競争力のある農業に脱皮できるかもしれないチャンスでもあります。

重要な環境技術への支援

宮本 オバマ次期大統領は自動車産業を救済するために環境技術への支援を強調しています。おそらく日本がグローバルスタンダードとして打ち出せるもの、例えば環境技術だと思っています。そこはより戦略的に考えることが大切です。トヨタはハイブリッドエンジンでブランド力をつけ、一気に世界企業になったわけですね。

草野 おっしゃるとおりで、ハイブリッドカーについては、欧州メーカーもさほど力を入れてこなかったわけですね。しかし、当面は電気自動車に行く過程が必要ということで、彼らもハイブリッドに相当力を入れてくるようになった。トヨタなどがハイブリッドカーを送りだしたことで、デファクト

スタンダードになってきているわけですね。

水野 日本で六〇年代というのはカローラが年収の一分相当でローンを組んで買うことができたということだったと思います。そうすると、中国で一人当たりGDPが五〇〇〇ドルになると五〇万円ぐらいの車を買えることになる。

草野 確かに、昭和四〇年（一九六五年）ぐらいのときに、カローラやサニーは四〇万円ぐらいだったと思います。四〇万円だと当時の大卒初任給が二万二五〇〇〇円でしたから、ボーナスを入れた年収でいくと、入社三年目以降の人ならば買えたと思いますね。でも、インドのタタなどが作るうとしているのは三〇〇〇ドル程度です。要するに戦略的な照準はそこに当たっていることは間違いないと思います。

宮本 でも、中国では逆に車はステータスの象徴なので、あえて意図的に高いアメリカ車やドイツ車の輸入車に対する嗜好も高いと聞きます。

草野 タイでも昔、一〇〇〇万円の自動車を持つていたら逆に、そんなに安いというような金持ちはいっぱいいるわけですね。中国の富裕層は一部でも、分母が大きいので、そこがマーケットになる。ただ地方はまだ二輪車主流とききます。だから、そこが四輪車になってくると、一三億のうちの一〇億ぐらいはその対象になるでしょうから、将来的にはそこに照準が当たってくると思います。

非正規対策は均衡処遇の推進で

浅尾 今後、予想される大きな問題は

非正規の雇用問題ということを描いていただきました。そこにセーフティネットが整備されていないところに問題がある。また非正規でいる限り、ローンを組めず、車も買えない、結婚もできないという側面もあると思います。非正規のセーフティネットという場合、どういったことが考えられるか、ご教示いただければと思います。

草野 非正規雇用という働き方を求めている人もたくさんいますが、本当は正規で働きたいけれども雇ってもらえないからという人が圧倒的に多いはずで。ですから原則論でいえば、正規従業員を増やしてもらいたい、増やすべきだとなりますが、実現するとなるとなかなか難しい。となると、均等待遇とか均衡処遇という基本となる考え方を構築する必要があるわけです。

韓国では、この一年間で非正規が四%減って、正規が四%増えたというデータが新聞に出ていました。この背景に何かあるかという、二年以上雇用すると正規にしなければならぬという法律の成立があったわけですね。これが影響したのではないかと言われています。一月になって韓国政府は、二年経過する前に雇止めしてしまいうため、解雇が増えるのではないかと危惧しています。ですからこれを三、四年に延ばそうという法律を議論しているようです。このように、非正規雇用を守るためにはこうした法律による政策誘導がないと、この非正規問題の解消は難しいと思います。

宮本 日本の正規雇用は雇用保障が非常に強いことは間違いない。だから正規か非正規というとき、職能と年功を

ミックスさせ、段階的に賃金が上昇していくという今までの正規の形態で全部抱え込んでしまうのは確かに難しい。だからよく言われるように、これから多様な正規雇用をつくれるかどうかということだと思う。多様な正規雇用というときに行き着くところは、一言で言えば、職務（ジョブ）を単位としたものになるのではない。同一職務である限り、その職務の評価に応じて処遇される。ただし、これまでの雇用システムを転換し、一気にジョブのリンクに応じて人をつけていくことは無理であるし、実体経済としての日本の強さもなくなってしまうかもしれない。そうすると、既存の職能を単位とした雇用とは区別して、ジョブを単位とした雇用の制度を企業側がつけることができるかどうかにかかっているし、それを従業員が認めたうえで、実施して



いくことが求められる。もしこうなると、これはワークシェアリングと同じだと思う。ワークシェアリングをやれば、現在の正社員の所得は減るわけですが、これまで職能の世界で正社員であった人がジョブとしての雇用になると、これまで享受していた地位は下がる場合があると思います。企業がこうした人事政策をとると同時に、組合がそれに対応できるかが重要です。その移行過程でかかってくるコストを政府が補てんできるかどうか。こうした方向が一つあるかなと思います。

水野 派遣社員や期間従業員の契約解除というニュースを見ると、アメリカが不況のとき行いうレイオフに似ていて、ついに日本もアメリカと同じになってしまったという気がします。そうすると宮本先生がおっしゃった同一職務同一賃金を法律で整備する必要があると思います。これには社会保障や退職金も含めて計算すべきです。それでも不況のときに非正規の人が先に解雇されるというのは、まだ平等じゃないということになりそうです。そこは雇用保険の充実で補うしかないと思います。それによって正社員としては雇用保険の負担が上がるかもしれません。しかし、安定か成長かというと、日本にとつて今は安定の方が大事だと思っています。例えば二%成長するためにつぎ込むような努力よりは、一%でも、〇・五%成長でもいいので、安定する社会を目指した方が日本としてはいいんじゃないかなという気がしているんです。

トレーニングで企業と結び付ける

宮本 調整の過程におけるミスマッチ



を解消するためには、先にも触れたようにトレーニングが重要です。ブレアが行ったのは、徹底してトレーニングを、企業と結びつけるということです。だから、このミクロレベルでつなげる仕組みをちゃんとつくれば相当違う。日本はGDPに占める比率で公的な訓練に対する支出が低いといわれるけれど、それだけでなく、ミクロレベルでつなげる仕組みがないわけですね。やっぱり上からではだめで、各業界・業種で人の足りない個々の現場から、ターゲットを設定して地道にトレーニングと雇用をつなげる仕組みを作ることが不可欠だと感じています。

草野 まったく同感です。日本の場合、バブル崩壊以前はある程度の成長を前提に、正規従業員も将来的には人手不足になるからということで、どんどん採用し、途中で自発的に離職する以外

雇用の流動性は非常に乏しかった。ところが一方で、中小企業は必ずしもそうではなく、流動性は結構高かったものの、全体として雇用の受け皿が膨らむ中での流動性だったもので、その問題が顕在化してこなかった。ところが、この一五年ぐらいの間に、成長が急減速し、マイナスになった時期もあって、年功序列型賃金では労務費コストの負担が重くなってきた。そして、三つの過剰という問題も顕在化してきた。こうしたことを背景に雇用の流動が高まってきた一方、宮本先生がおっしゃるように流動化を促す道筋や機能の整備は遅れてきた。労働組合側も安定的雇用を最優先してきたものですから、自分の反省を含めて言うと、対応が遅れてきた。だから、雇用保険で生活保障しながら、半年なら半年、生きた職業訓練を受けて、すぐ移動できるならば、一時的に失業率高くても、問題はないと思うんです。

もう一つ、成果主義型の賃金がブームになりました。しかし、その対象になるのは、上位一〇%ほどのひとで、それはそれでいい。しかし、残り九〇%の人はそうはいかないわけですね。働いている人のインセンティブは、お金だけではないものの、ある程度、賃金が上がっていくシステムがないと、意欲につながらない。ただし単に勤続が長く、年齢が高いから上がっていくだけではよろしくないにしても、これを私は「年々賃金」と名づけていますが、技能や技術レベルが上がると、賃金も上がっていく年功賃金は間違っていない。一年継続するとそれだけ能力は上がるはずなので、それに見

合った賃金を払う。こうしないとトータルで見た時に人的資源の力が上がっていない。これが企業にとっては最大の問題だと思うんです。

それから、ナショナルレベルで見ても人口はすでに減少局面に入っている。だから、労働力不足になってきたときにどうするかということ。非正規雇用に対して経営側はほとんど教育しない。目の前のある仕事さえできればいいというのが大半ですよ。正規の人員は減り、非正規比率は高まっているのに、そこへの教育投資がないと、人的能力のシグマがどんどん減ってしまふ。これは日本経済全体にとって大問題です。ですから非正規に対しても、均等待遇だけではなく、研修もきちつと実施するシステムをどうつくっていくかが、大きな課題だと思うんです。

宮本 九〇年代後半から二〇〇〇年代初めには、人の過剰を一気にそぎ落とす意識が企業には強かったけれども、その行き過ぎは修正してきていると感じます。コーポレート・ガバナンスの問題にもかかわりますが、日本の企業経営者は、確かに一時期は仕方なかつ



浅尾 司会

たけども、その後の後遺症が大きな問題になったことを意識して、人的資源をどのように育成していくかを、一生懸命やっているという感じがします。

4 ポスト金融資本主義下でのコーポレート・ガバナンスのあり方

浅尾 宮本先生から今後の企業経営のあり方、コーポレート・ガバナンスのあり方に触れるご意見が出ました。やはりこの間、水野先生がおっしゃるように、国と企業と働く人の関係が壊れたような気がします。労使関係も含めたコーポレート・ガバナンスの今後の展望をお聞かせいただければと思うのですが。

本当に株主重視だったのか

宮本 確かに従来、日本企業の方針は従業員重視でした。それが株主重視の経営に転換しつつあるということが、この間、言われてきました。外国人投資家が四分の一を占め、彼らの動向が株価を左右し、あるいは物言う株主として登場してくる。

だから、経営者として、今までの従業員重視ではだめで、株主重視になるんだと言うけれども、実際に株主重視の経営になっているかどうかというところ、それは違うんです。いろいろな研究

で明らかになっているのは、企業経営が悪化したときに、配当と雇用のどちらを犠牲にするのかというと、少なくとも雇用よりも配当を優先する企業は日本にはほとんどない。両方とも犠牲にする企業はあっても、雇用をカットして配当を維持する企業は九〇年代終わりから二〇〇〇年代前半の経営が厳しく、大きなリストラがあつた時期でもなかった。経営者報酬に関しても、株価連動型になっているかという点、そうでもない。日本企業の経営者報酬は、依然として従業員の給与と非常に連動している。言われているほど株主型になっているかという点ではない。

この間、唯一、日本の経営者がやったことは、執行役員制を導入して、取締役会と執行役とを分離したこと。アメリカ型であれば取締役は、経営をCEOに任ず。任せた上で、それを監視する。だから取締役会は外部取締役が中心だし、外部取締役は株主の利益をいわば代弁するわけですが、日本の取締役会は、経営の最高の意思決定機関です。経営を監視するのではなく、意思決定の機関である。だから何とかして経営の意思決定機能を高めるためにやっている。

これはJILPTで実施した「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査」ですが、長期雇用を維持すると回答した企業は二〇〇四年の調査時点で七割あつた。残り二割が戦略的な部門に限定して維持すると回答した。その後、二〇〇八年にもう一度調査し、長期雇用維持が八割あり、長期雇用維持は、非常に強い。もう一つ、一番興

味深かつたのは、従業員のガバナンスについての考え方です。従業員に対して、株主価値重視の経営を支持するかと聞いたところ、上場企業の従業員で八割、非公開で五割の従業員が支持した。これと同時に興味深いのは、公開企業の従業員の六割は、従業員自らがもっと強く経営を監視すべきだと答えた。非公開でも四割にのぼっている。それから、さらに株主が経営をより監視すべきだということについて、公開企業の従業員の四割ぐらゐが支持し、非公開でも三割いる。

このアンケートを実施したとき、あわせてこの五年間、経営についてのどう感じたかを聞いています。例えば、経営に従業員の意向が反映されているとか、従業員が自由に発言できる雰囲気があるといったようなことです。これについて、五段階で答えてもらい、この傾向が強まったか、弱まったかをスコア化して、従業員の経営に対する



「信頼」の指標としました。

その上で、信頼と株主重視の間の関係を見ると、経営に対する信頼が高いほど、株主重視の経営に対する支持が高まる、という結果が得られます。反対に信頼が低下すると、株主重視に対する支持は下がるわけですが、もう一つ、非常に興味深いことに、信頼が下がることに応じて、従業員による経営の監視、そして株主による経営の監視を強めることを支持するという結果が得られます。

経営に対する信頼として取り出した内容を従業員重視の経営としますと、従業員重視の経営であると従業員が感じているほど、株主重視の経営に対する支持も高まるわけですから、従業員重視と株主重視の経営は、ひよっとしたら両立するかも知れないということがいえます。しかし信頼が低下すると、つまり従業員重視の経営が裏切られたと感じると、株主重視の経営に対するは低下し、従業員はもっと強く経営を監視すべきだと考えるわけです。ただしここで次のような問題が生まれます。つまり、この五年間、経営に対する信頼が高まったと答えた従業員は全体の二割程度で、三割以上の従業員は下がったと答えている。調査は〇四年で、それ以前の五年間、日本企業の業績は一番ピンチな状態でした。これまでにない規模のリストラもあり、従業員の経営に対する信頼がものすごく下がってしまった。この意味で、半数近くの従業員が、従業員による経営の監視を強めるべきだと答えていることは納得できます。しかし公開企業では八割、全体でも六割以上の従業員は、株

主重視の経営を支持している。これほどのように解釈すればいいのかということですね。

私の結論は、企業にとってこの間の株主重視の経営は、決して従業員よりも株主を重視するんじゃない、企業が最大のピンチに直面していた時に、企業自体の経営を変革する必要があつた。その間、リストラもやる必要があつた。そのメッセージとして、今までとは異なる経営で乗り切る以外にないんだということ言うために、株主重視というメッセージを発しなければならなかったのではない。そうすると、従業員の側も、公開企業に関して言えば八割以上が株主重視を支持するわけですが、なぜそうなるかという点、彼らも経営を立て直す必要があると感じていた。それは現行の経営に対する不信ということですが、経営の変革を求めるといふ点では、経営者が言うのと同じ意味合いで、株主重視を支持しているのではないかと思うんです。

そうすると結論は、この場に及んでも、日本の経営者と従業員は、経営に関して非常に強く認識を共有しているということ。けれども従業員は、だめな経営に関しては、従業員や株主による監視を強めることが必要だと感じているわけです。

長期雇用に対する労使の認識ギャップの解消

もうひとつの重大な問題は、企業側の七割が長期雇用を維持すると回答しているにもかかわらず、従業員は、自分の会社が長期雇用を維持する方針だと答えたのは、四割にとどまっている。

つまり、非常に大きな認識ギャップがあります。日本の場合、今でも従業員と経営者の間には一体性があるけれども雇用に関して言えば、非常に大きなギャップがある。七割の企業が長期雇用維持を本心に考えているのならば、従業員との間の認識ギャップや情報ギャップを埋める仕組みをつくる必要があるわけです。

そこで、私の結論は、ドイツ型の従業員参加とか監査委員会を作るとは急には難しいでしょうが、労使協議制をガバナンスの面にも拡張する必要があるのではないかとことです。

重要性増す労使協議の推進

草野 宮本先生の取り上げた調査の時期は、日本企業にとって一番きつい時代の反映だと思っています。ですから、企業の変革をしなければならぬという意味で、経営者も従業員も多分同じ認識だったと思います。しかし、長期安定雇用と経営者が言っても従業員側がそうじゃないんじゃないと感じたのは、周囲にリストラという名の人減らしが現実問題としてあったからでしょう。経営側は、できるだけ長期雇用は維持したいけど、今のままのだと過剰雇用だからリストラも避けられないといった理屈のあたりで、認識が違っていたのかなと思います。

二つめは、その後、株主配当、経営者の報酬が増えてきたわけですが。調査時期はその入口だったので、そこをあまり感じなかったのかもしれない。それ以降、労働分配率は上がってこなかったというかわしろ下がってきた。現在、同じような質問をすると結果が

違ふことになった感じもします。

労使協議制が重要であるという宮本先生の話に同感です。ドイツ型共同決定法は、政治的に実現性も乏しいと思いますし、個人的には疑問を持っています。ですから、どちらかというとヨーロッパ・ワークス・カウンスル（EWC）のような形の協議制がある程度法的に義務づけることも考えられるのではないかと。ヨーロッパの場合、域内にある企業が、年に一度以上、ヨーロッパ全域にある事業所の従業員代表を呼ばなければならぬ。そのときの費用は全部企業持ちです。それが法的に義務づけられており、こうした協議会の義務づけは日本でも導入した方がいいのではないかと考えます。

水野 従業員の八割が株主重視経営を支持している結果を意外だと感じました。それと、日本の企業で雇用をカットして、配当を重視した企業が少ないことにも驚きました。

宮本 配当を減らさないで雇用だけ減らしたのは二%です。これは二〇〇一年のデータです。九五年度の調査では九七%の経営者が配当カットです。日本の場合は配当をカットし、そして二期連続赤字になってから初めて、雇用を削減するのが大体ルールだと言われています。しかし、草野さんが指摘されたように、二〇〇一年以降、収益が急増し、それと同時に配当も増えて、それと連動する形で経営者報酬も大きく伸びてきた。

水野 その一方で、雇用者所得は減るという。

宮本 そういうことだと思います。
浅尾 いままでの議論を総合すると、

長期的には、日本企業は適切な構造変化をしていけば大丈夫ではないかということ。ただし、ここ三五年は厳しい局面が予想される。けれども、大企業には蓄えがある。それから、政府にも、雇用保険を中心に蓄えている部分がある。それをうまく使いながら、雇用を維持すれば、国民所得を維持することにつながる。また雇用不安にさらされる若者の能力開発を含めて、適宜適切な対応をしていけば、何とか予想される難局乗り越えることができるのではないかと。これはなかったかと思いますが。大変有意義な議論ができました。ありがとうございます。

プロフィール

くさの・ただよし・連合総研理事長

一九六六年東京大学経済学部卒業、同年四月 日産自動車株式会社入社、一九七九年日産労働書記長、一九八二年政策推進労働会議事務局次長／全労協事務局次長、一九八六年自動車総連事務局次長、一九九四年自動車総連副会長／日産労働連会長、一九九八年自動車総連会長／連合副会長、二〇〇〇年MF・JC議長、二〇〇一年連合事務局長、二〇〇五年一月より現職。著書『新しい日本の教育像』（共著）富士社会教育センター

みずの・かずお・三菱UFJ証券チーフエコノミスト

一九八〇年八千代証券株式会社入社、一九八一年国際証券（現三菱UFJ証券）（八千代証券、光亜証券、野村投信

販売三社合併）調査部配属。現在に至るまで、経済調査部でマクロ分析。一九九八年六月金融市場調査部長、一九九九年一月チーフエコノミスト、二〇〇〇年四月執行役員・チーフエコノミスト、〇五年一月から現職。著書『所得バブル崩壊』ビジネス社、『一〇〇年デフレ』日本経済新聞社、『虚構の景気回復』中央公論新社、『人々はなぜグローバル経済の本質を見誤るのか』日本経済新聞出版社など多数。

みやもと・みつはる・専修大学経済学部教授

横浜国立大学経済学部を卒業後、一橋大学大学院博士課程修了。専修大学助教授を経て、教授。専攻は企業経済論。著書に『人と組織の社会経済学』東洋経済新報社、『企業と組織の経済学』新経済学ライブラリ16「新世社」、「日本人はなぜイギリスに憧れるか 歴史と保守への問い」PHP研究所、『日本型システムの深層 迷走する改革論』東洋経済新報社、『日本の雇用をどう守るか 日本型職能システムの行方』PHP研究所、『変貌する日本資本主義 市場原理を超えて』筑摩書房、『企業システムの経済学 新経済学ライブラリ28』新世社など多数。

あさお・ゆたか・当機構主席統括研究員

一九五三年大阪府出身。一九七六年労働省入省。二〇〇一年から日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）近著は、『J-ILPT調査シリーズNo.48』『団塊の世代』の就業と生活のビジョン』フォローアップ調査結果』。