

特集

円高と雇用

— その影響と課題 —



〈有職者アンケート〉

急激な円高の下での日本経済と雇用の行方

- 伊藤正一 関西学院大学国際学部長
- 清成忠男 法政大学学事顧問
- 小林良暢 グローバル産業雇用総合研究所所長
- 諏訪康雄 法政大学大学院教授
- 洞口治夫 法政大学経営学部教授
- 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授
- 若杉隆平 京都大学経済研究所教授

- 大沢真知子 日本女子大学人間社会学部教授
- 小池和男 法政大学名誉教授
- 白木三秀 早稲田大学政治経済学術院教授
- 辻村江太郎 慶應義塾大学名誉教授
- 宮川 努 学習院大学副学長
- 山口義行 立教大学経済学部教授

急速な円高の下、 今後の日本経済と雇用を考える

関西学院大学国際学部長 伊藤正一



現在、急激な円高が起きている。

円高は、周知の通り八五年に始まり、九四、五年の円高では我国の生産拠点は縮小・閉鎖され、海外への直接投資が行われた。○五年以来、製造業だけでなく非製造業の海外への直接投資が増加し、今回の急激な円高はその海外直接投資を加速させ、我国の雇用機会の減少につながるであろうことは、将来の日本経済と雇用にとって懸念される問題である。

我国の雇用問題を考える場合、中長期と短期の課題に分けて考える必要がある。日本経済が直面している主な中長期の課題は、人口減と巨額の国債残高である。さらに、短期の課題は、低成長と急激な円高である。人口減は、生産要素の重要な一つである労働力が減少するだけでなく、全体として国内市場拡大よりもむしろ、縮小していく可能性が高い。更に、巨額の国債残高により、経済活動の刺激目的としての財政支出の増加に依存することには限度がある。経済の低成長と急速な円高により、日本企業にとって国内市場の拡大が見込めないだけでなく、費用面から国際競争力の維持が困難となる。これらのことは、日本企業の生産・販売拠点を海外に求める流れが加速し、全体として国内における雇用機会が減

少していくことを意味する。

東アジア諸国経済は、九七年のタイにおける通貨危機を発端に、九七、八年のアジア経済危機を経験し、この過程で各国の通貨は切り下がった。そして、円は東アジア諸国の通貨と比べて大きく切り上がった。日本企業、特に製造業企業は我国に留まって国際市場において競争することがより困難になった。このような状況の中、アジアの世界の名目GDPに占める割合も拡大の一端で、一五年には二四・四%になりNAFTA、EUを抜くと予測されている。アジア諸国の経済発展が国民の生活水準を高め、結果として市場としてのアジア経済は大きく拡大しつつある。そのために、日本企業は製造業・非製造業を問わずアジアへの進出を加速させている。

これらの状況を考え将来の日本経済と雇用を考えた場合、①日本企業が日本国内にとどまって国際競争力をいかに維持しながら経済活動ができるのか、②海外からの企業が日本に進出して利益がある経済活動ができるのか、の視点が重要である。また、③市場としての日本が魅力的となるためには、一人当たり所得がいかに向上するか、が重要な視点となる。これらは、中長期の雇用に密接に関わっている。

雇用については、労働力に対する需要・供給の両側面から考える必要がある。需要面では、様々な状況を考えると製造業の国内雇用機会が大きく発展するとは考えにくい。したがって、非製造業における雇用機会の拡大を考えねばならない。ただし、非製造業の生産性の向上は、一人当たり所得向上に欠かせない。将来における、日本の産業構造は、雇用面から考えると、非製造業の拡大と生産性の向上が鍵となる。

①と②の視点から、実施を検討されている法人税率を下げるのが非常に重要である。我国の法人所得実行税率のアジア諸国のそれらとの格差を考えると、日本企業は国内に留まり活動すると益々不利になっていく。そのためにも、東アジア諸国における企業との競争を考えた場合、大幅な法人所得税率引き下げは、企業のためだけでなく、それら企業における雇用機会の維持拡大に不可欠である。また、海外からの直接投資の誘致にも不可欠である。大幅な法人所得税率の引き下げは、早急に実施すべき政策である。法人所得税だけでなく、研究開発投資や減価償却などの企業をめぐる環境全体の改善が求められ、企業が日本国内に留まって競争力を維持・改善できるような環境を整える必要がある。TPP（環太平洋

戦略的経済連携協定）加盟促進も重要である。これらの施策が実施されるか否かは、今後の日本経済と需要面からみた雇用にとり重要である。

労働力の供給面では、③の視点と企業競争力の向上の視点から国内における高度人材の育成及び海外からの高度人材の誘致が必要である。国内における高度人材の育成については、大学や大学院レベルでの教育の身身・水準が問われるようになる。また、学生の勉学に対する一層の努力が必要な時代である。この点に関して、大学生の就職活動の早期化は、全体としての企業にとって自らの首を絞める行為である。

さらに、労働者のスキルを向上させる施策、例えば、インターンシップの促進・支援、スキル向上を考えた人事管理の促進・支援などが、重要である。

最後に、短期的には、様々な経済・雇用機会拡大のための施策が必要である。また、経済及び雇用状況は、地域によって大きく異なる。各地域は、それぞれ置かれた状況・様々な条件を考え、今後の産業構造・雇用構造を長期的に考えるべきである。

正規労働者と非正規労働者の間で

社会的連帯を

日本女子大学人間社会学部教授 大沢真知子



円高に歯止めがかからない。内需が拡大しないので、日本経済は生産性が上がっても、雇用が減り、失業率が上昇するという悪循環に陥っている。現在日本が直面しているのは、国内の需要不足である。

経済のグローバル化が進展した九〇年代に入って日本企業はコスト意識を強め、正社員の採用を抑制し、非正社員採用をふやしている。九五年から一五年間で正社員は約四〇〇万人減少し、非正社員は約七〇〇万人ふえていく。いまでは、三人に一人が非正規労働者である。

非正規労働者の増加それ自体が悪いというわけではない。これが働き方の選択肢の多様化をともなった増加であれば、仕事の分かち合いが生じ、雇用が生まれる。働きたいひとがふえ、経済そのものが活性化する。夫婦共働きであれば、家計所得がふえ、内需が拡大する。また、社会保険や雇用保険に加入するひとがふえる。さらに、税金もふえることから、家族が支えきれない福祉を社会がカバーする余力が生まれる。以上のような理由から、正社員（典型労働者）と非正社員（非典型労働者）との均等待遇を法制度化し、積極的に雇用形態の多様化をすすめる国がヨーロッパには多い。

ところが東アジアの多くの国では、経済のグローバル化の進展とともに、不安定雇用が増大し、所得の両極化が進んでいる。日本、韓国、中国など共通して、社会システムや意識が性別役割分担を前提にしたものになっているからである。

しかし、実際の子育て世帯の多くは、夫婦が共に働かないと家計がなりたたなくなっている。

二五〜二九歳の男性の所得分布を九七年と〇七年と比較してみると、二〇〇〜二四九万円の所得階層の割合が上昇し、三〇〇〜三四九万円で所得分布の山そのものが、下方（五〇〇〜五九九万円から四〇〇〜四九九万円）にシフトしている。他方、四〇代以上の労働者では、所得の低下がみられるものの、影響はそれ以下の年齢層に比べて大きくない。

この所得の減少を補っているのが、妻の所得である。九七年では女性非正規労働者の所得分布の山は五〇〇〜九九万円にあった。ところが〇七年をみると、この山が低くなっており、二五〜二九歳層では一〇〇〜一四九万円に所得分布の山が移行している。また、それ以外の年齢層でも一〇〇万円〜三九九万円までのあいだでその比率が高くなっている。

日本では、所得税制度などの影響によって妻が非課税限度額内（一〇三万円）に労働時間を調整してはたらくことが多く、妻の世帯所得への貢献はそれほど高くないと考えられてきた。しかし、二〇〇〇年以降、状況が大きく変化してきている。

専業主婦の再就職の時期も以前に比べて早くなっている。

日本は相対貧困率が先進国のなかで比較的高いだけでなく、就労しているものとそうでないものとのあいだの貧困率に差がみられないという特徴がある。非正規労働者の賃金が低いからだ。背後には、非正規労働者が世帯主に扶養されている被扶養者という前提がある。

ところが九〇年代に入ってからには初職から非正規職につく若者がふえ、いまや世帯主（男性）が非正規労働者である世帯もめずらしくない。非正規労働者の賃金は最低賃金に連動しているので、最低賃金を引き上げるとは貧困率を下げるためだけでなく、子育て世帯の家計所得をふやし、内需を拡大するための重要な施策になっている。

また、共働き社会に移行するために、正規と非正規とのあいだの社会保障制度などの適用の雇用形態間の格差をなくし、同一価値労働同一賃金を原

則とすること。また、財政支出を、公共投資から男女がともに仕事と家庭の両立ができるように環境を整えることが必要だ。

日韓の非正規労働者への取材をして興味深かったのは、正規労働者と非正規労働者のあいだの公正な処遇を求めて、当事者が声をあげるだけでなく、それを支援する労働組合やNPOがふえてきていることであつた。

たとえば広島電鉄では賃金の原資をふやして全契約社員の正社員化に踏み切った。また、パートタイム社員の正社員化を進めているスーパーや製菓会社もある。

また、韓国では、学生たちが大学ではたらいっている非正規労働者（用役労働者）の労働条件を改善するために立ち上がっている。

正規と非正規の差をなくし、非正規（非典型労働者）の増加を働き方の多様化に変えるために、政府が社会の制度を整えることに加えて、企業が非正規もふくめて従業員の雇用を守るといふ社会的責任を果たすかどうか、さらには、社会的連帯のためにわたしたちひとりひとりが（金銭的な）負担をすする覚悟があるのかが、いま問われているのだとおもう。

円高と中小企業

法政大学学事顧問 清成忠男



円高基調が定着しそうである。円高の影響を直接に受けるのは製造業である。コストの上昇で生産機能が国外に流出し、空洞化が一段と進むという予測が広がっている。製造業は、わが国においてほとんど成り立たなくなつたという見解さえ見られる。そうなれば、結果として雇用に大きな影響が生ずるといふことになる。

内需の開拓による新産業の創出がきわめて重要である。

問題は、内需の内容である。身近な福祉、環境、農業、あるいは航空機、バイオ、ロボット、等々、次世代産業群が多様に展開しうる。すでに蓄積されている多様な既存の産業技術を十分に活用しうる。さらに、新技術の開発によるイノベーションの展開も期待しうる。

手法としては、クラスター（産業集積）を活用したり、複数産業の連携プロジェクトが有効であると思われる。わが国の各地に展開している組立産業のクラスターにおいては、ハブ企業と加工・組立企業が立地している。ハブ企業とは独自の製品開発を行う企業であり、中堅企業や中小企業に多い。産学連携で独自の開発をスピーディーに進める企業である。開発成果は、高い加工・組立技術を有する数多くの企業が受注する。こうした加工企業の存在がわが国の強味である。開発成果は製品に限らない。モジュラー型の高性能部品もある。ハブ企業がインテグレートであり、クラスター外に対してはブラックボックス化している場合もある。完成品メーカーとの取引はオープンであるとしても、モジュラー・メーカーであるハブ企業には強

力な営業力が求められる。そして、各クラスターのネットワークキングを進め、製品開発の幅を広げたり、加工技術の質的向上をはかる必要がある。

また、現在ギャップのある医療と介護をシームレスに統合し、高齢者にとって安心・安全が確保される地域社会を構築する必要がある。ビジネスモデルが標準化されれば、全国展開や輸出も可能になる。訪問医療と訪問介護を伴う中間施設への投資が必要になるから、建設業にもメリットがある。もちろんヘルスケア関連の人材の雇用の場が拡大する。

さらに、農業や農商工連携なども、少なからぬ事業機会を生む。ただ、若干の規制緩和が必要になろう。

政策面でも、既存の政策の限界は明らかである。金融にしても、間接金融だけではなく、クラスターやプロジェクトのハブ企業に出資したり、投資減税を行うことが有効であると思われる。

ところで、新産業の担い手は、かつてJ・A・シュンペーターが『景気循環論』において指摘したように、しばしば新人・新企業である。つまり、企業家による創業がきわめて重要なのである。この二〇年、わが国においては、廃業が創業を大きく上回り、企業数の

減少が続いている。その結果、産業構造の刷新が進んでいない。

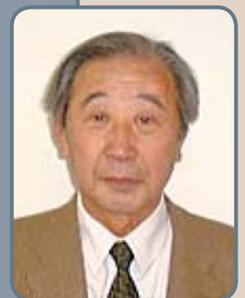
いま、あらゆる機会をとらえて、創業を尊重する文化や挑戦の土壌を官民あげてつくり上げることが重要である。「企業家活動が企業家活動を育成する」という企業家風土を構築するのである。外国人企業家の活用も検討すべきであろう。かつてわが国は「創業の国」であった。その再生は十分に可能である。しかも、創業は重要な雇用の源泉の一つである。なお、創業の成功率を高めるためには、リスクキャピタルの供給のみならず、経営のコーチを強化する必要がある。

雇用の創出・拡大のためには、地域と中小企業を軸とした成長戦略が必要である。中小企業に蓄積された高い技術を活用すれば、そうした戦略の実現は十分に可能である。外需のインフラ・ビジネスに目を奪われることなく、「草の根のイノベーション」により一層の重点を置くべきである。

ただ、リーマン・ショック後、産業構造の転換が不可避になっている。新産業の創出を模索しなければならなくなっている。マスコミにおいては、自動車など既存の輸出産業における下請中小企業の窮状が報道の中心になっている。しかし、こうした産業では、以前のような大量輸出が復活するわけではない。むしろ、雇用に配慮すると

雇用の源泉は海外直接投資に

法政大学名誉教授 小池和男



英国企業に話を聞きに行く。まずお宅の従業員は何人、などと聞く。そうすると英国内で五千、企業全体で五万などという答えがふつう返ってくる。

そこに働く大卒ホワイトカラーに職歴を聞けば、ほとんどがこの会社で海外勤務を複数回経験している。旧英植民地の国もそうでない国もある。そもそ

も国内要員と海外要員の別がない。そして、海外でそこそこの業績をあげないと本国での昇格がむづかしい。まさにそうした海外企業の働きが、英の雇用を支えている。この姿は近い将来の日本の雇用を描くのに役立つ。なぜか

まず日本の議論から出発しよう。日本では輸出増こそが雇用増と思っ込んでいる。だが、輸出のウラ側には輸入があつてその分雇用を減らし、雇用への貢献は結局黒字分すぎない。そして英の貿易収支は黒字どころか赤字で、GDPのマイナス三%にもなる。それ

なのに英の雇用がなんとかもつているのは、まさに英の海外企業の活動による。その海外直接投資の大きさは、じつにGDPの六割に達する。

そこからの上がり大きい。海外直接投資からの収益は英ではGDPの六%にもなる(すべて数値は二〇〇七年前後、IMFの国際収支統計による)。そして海外企業の収益率がよく一〇%

をこえる。もちろん逆に海外からの英への直接投資も多く、そこから海外への収益の流出もある。それを差し引いても、ざっとGDPの二・五%にあたる黒字がある。それが英の経済、英の雇用を支えている。

日本の海外企業はどうか。じつはなかなか健闘しているのだ。周知のように海外直接投資は急激にのびている。二〇〇八年現在GDPの一四%ほどになった。なるほどいまは欧米より低いけれど、独、米の二五・三五%という水準には、日本の海外企業がしつかり

していれば確実においつく。それに西欧も昔から海外直接投資が巨大なのではない。急激にのびたのはここ二〇年ほどにすぎず、日本が絶望的なほど遅れているわけではない。

しかも日本の海外直接投資からの収益率は、英ほどではないけれど、それにつぐ米に近づき、独仏伊を歴然とこえていく。これまで日本海外企業の業績はわるく、根本的に仕事のやりかたを変えねば見込み薄と誇られてきたけれど、事実はかなり違う。その結果、海外直接投資からの黒字はこれまで急激に増加し、近い将来輸出からの黒字を確実にこえる。いまのところ海外日本企業からの収益の受け入れはGDPの

一%、外資系企業による流出を差し

引くと〇・七%でいどにすぎないが、海外直接投資ののび、そして収益率の高さから、それが数年のうちに西欧なみの一・二%に達するのは、いまの方式を改悪しないかぎり確実であろう。経済成長率が一、二%という時期、この黒字は日本の雇用を支える重要な一翼なのだ。

ではいったい、なぜ海外日本企業の収益率が悪くないのか。資源はもちろん西欧や米がおさえている。エリート人材の獲得も後発国日本には難しい。そうしたなか、海外日本企業がのびてきたのは、その地の庶民層、中堅人材を育て活用してきたからだ。その中堅人材の内実を説明する紙幅はない(小池和男「海外日本企業の人材形成」東洋経済新報社、二〇〇八年、参照)。

工場にはりつく製造技術者や生産労働者の技能上位半分くらいを考えている。その地の中堅人材を庶民層から育て活用するには、海外でのすぐれた日本人インストラクターが必須である。しかもその人たちは思いのほか大勢必要なのだ。いま近い将来の日本企業を、

さきの英企業ほどではないが、国内一万人、海外四万人と想定しよう。この四万の海外従業員の人材を高めるのに、日本からの出向者が欠かせない。長期出向者をいまの世界企業相場からみて

海外従業員の〇・七%としよう。ほかに二、三カ月の短期出向者もどうしても欠かせない。

それらの人は海外にですっぱりというわけにはいかない。大半の期間は日本で働く。そうしないと最新技術から遅れてしまうからである。いまこまかい推算の過程は省くが、おどろくほどの人数になり、じつに国内従業員の過半を要する。国内要員、海外要員の別はたてられず、複数回海外へでていく。すでにそうなりつつある。さきの英企業とかわらない。この人たちの雇用は、はるかに人手不足となる。

ではまったく雇用の心配はないのか。いやポテンシャルのやや低い人たちの問題がのこる。うえの傾向が成功すればするほど、日本の円が高くなり、他国のポテンシャルのより高い人たちからの競争をつよくうけ、雇用は難渋する。それにはいし打つ手を説明する紙幅はない。

ふつうの議論にもどつて、円高の雇用への影響については、海外直接投資にたいしては、輸出とは違い、むしろ微弱とみるほかない。円高は海外直接投資拡大の追い風になり、他方、海外から収益を日本に還流させるはあ

攻撃型ミッドファイナルダー産業で雇用を創る

グローバル産業雇用総合研究所長 小林良暢



我が国企業の海外進出と雇用問題は、一〇年毎に円高とセットで論議にされてきた。

一九七〇年代に、ニクソンショックから石油危機を背景とした企業の海外進出が活発化した時には、電機労連（現電機連合）や現代総研、日本労働協会などが雇用へのマイナスの影響に警鐘をならした。次いで一九八〇年代には、ブラザ合意後の円高局面で通産省、労働省が白書等で海外進出による雇用へのマイナスの影響を取り上げた。しかし、七〇年代の時には企業の減量経営による人員整理が最大の問題で、また八〇年代の時もバブル景気の中で失業よりも人手不足の方が大きな問題で、

いずれも円高を背景とした海外進出に伴う雇用問題は実際には起らなかった。ところが、九〇年代に入ると雇用の減少が製造業で顕著になり、この事実を根拠に研究者が海外進出と雇用問題が起こっているとする実証研究を発表した。確かに、海外進出が最も活発であった電機産業では工場従業者数が一九九一年の一九八万人をピークに減少に転じ、その一〇年後には一五〇万人割れまで落ち込んだ。しかし、それは正規従業員のはなしで、じつはこの時期には非正規労働者（請負・派遣）が急増したのである。じつさい筆者の推

計によると、電機産業の正規労働者に非正規労働者をプラスした工場の全従事者数は、九〇年代を通じて一八〇万人台を維持している。「中国デフレ」と「一〇年不況」のこの時期に起こったことは、正規労働者が請負・派遣労働に入れ替わったという事実だけであつた。

その後、二〇〇〇年代の半ばには、シャープの亀山工場の新設を始め電機・自動車などの最先端工場の「国内回帰」の動きが見られたが、これらの工場は請負労働者や期間工の比率が際立って高く、筆者は当時から最先端工場と言うが本当は「雇用の最先端工場」と指摘してきた。

このように、円高の雇用への影響は海外進出がもたらす雇用の減少というよりも、九〇年代以降は企業がもっぱら正規労働者から非正規労働者への切り替えという形で対応したため、その結果、顕在化した正規・非正規の雇格格差の方が問題となったのである。

しかし、今進行中の円高は、こうした企業の手法ではもう通用しない段階にきている。したがって、我が国企業は海外進出のみに依存することなく、韓国・台湾勢や新興国との競争に伍して国内雇用を維持できるような産業戦略・企業戦略に転換する必要がある。

一五年ぶりの円高局面で苦境に立たされている日本企業が、そこから脱出するには、海外環境の変化に国内の市場や企業がどう対応するかだけではなくて、世界市場を視野に入れて、その中で真のグローバル企業への変革に挑むことが肝要である。もう少し分り易い言い方をすれば、日本企業が韓国・台湾や中国などの東アジア勢に対抗していくには、日本の企業が持つ固有の強みを生かして打って出るしかない。

菅首相は、所信表明演説で「強い経済、強い財政、強い社会保障」と言い、参議院選挙の中では「一に雇用、二に雇用、三に雇用」と訴えてきた。この「強い経済」を具体化した「新成長戦略」では、需要拡大を図り雇用を創出することになっているが、菅首相の口からは「強い産業」、「強い企業」という言葉はほとんど聞かれない。雇用を政策優先順位の第一に据えるのであれば、雇用の最大の受け皿である産業を強くし、企業を強くしなければ雇用も生まれないのではないか。

この前の非正規活用型の最先端工場戦略はもう使えない。なぜならば、二〇〇九年のシャープの堺工場やパナソニックの姫路工場、それにキヤノンの長崎工場の建設を以って終焉したからである。我が国では、今後五年、一〇

年、あるいは一五年国内の大規模な新規立地の大工場の建設はないだろう。この含意は、韓国企業や台湾系EMS、またタイやマレーシア、それに中国などに加工組立技術や品質面で追いつき追い越こされ、それに対抗した非正規活用モデルも韓国勢や台湾系EMSの“made in china”と同じものを作る競争では太刀打ちできなくなったということである。

やはり、日本は「高くても売れる」ような最先端高付加価値イノベーションを日本の戦略産業に据える時である。こうした最先端高付加価値イノベーションを支えるのが、部品・素材産業の分野である。我が国の部品・素材産業には、知られざる世界シェアNo.1企業が大企業ばかりでなく中小企業にも山ほどある。サッカーでいえば、ミッドファイナルダーが強い。この部品や素材を使わなければ最終製品がつかれないというような強い部品・素材を供給する「攻撃型ミッドファイナルダー産業」を強化して、「高くても世界に売れる」ようにすれば、なによりも国内で雇用を創ることができるといえるのが最大の利点である。政府はおっとり刀で緊急経済対策を発表したが、世界に通用する強い産業・企業をつくる戦略を政労使でじっくり議論してもらいたい。

円高、海外派遣者増、および、その人の人的資源管理への含意

早稲田大学政治経済学術院教授 白木三秀



一九七〇年代以降の日本の海外直接投資は、基本的に円相場の動きにきわめて敏感に反応してきた。ここ数年の円高は顕著であり、同時に海外直接投資も顕著となっている。しかし、中国への直接投資の激増は二〇〇〇年代になって顕著になった現象であり、これは円高のみでは説明出来ない。明らかに、中国の二〇〇一年のWTOへの加盟が引き金になっている。加えて、日本国内の投資機会の魅力にかげりが見える中で、アジアの新興国といわれる中国、インド、ベトナムなどの経済成長の高さが日本企業の直接投資の誘因となったことは明らかである。それら諸国の国内市場が魅力的となるにしたがい製造業における当該地域向けの製品の開発が重要となり、また小売りやサービス業などの非製造業における当該地域向けの投資も増大している。

これに伴い日本人海外派遣者数が激増している。下の図を見てほしい。これは「日本人海外派遣者数」の推移を示している。この図から次のことが分かる。第一に、日本人海外派遣者数は傾向的には増大しており、特にその増加は二〇〇〇年に入ってからが際だつている。二〇〇九年現在、その数は二二万九〇二六人となっている。第二に、地域別では北米、西欧が停滞的であるの

のに比べて、アジアでの激増がこれも二〇〇〇年以降に著しい。アジアへの派遣者数は、二〇〇九年現在、全体の約五八%を占める。アジアのなかでは中国への派遣者数が突出しており、アジアのなかの四九%となっており、二番目に多いタイの三倍以上となっている。国別でここ数年一貫して増加しているのは、日本企業の海外直接投資の動向を反映してタイ、ベトナム、インドとなる。

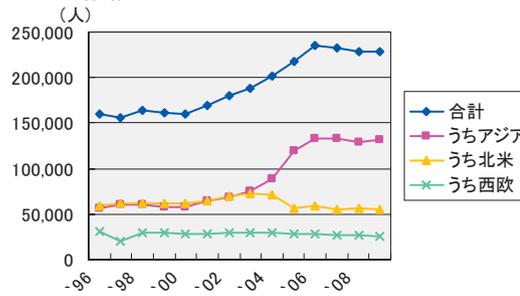
さて、親会社から海外オペレーションを預かる海外派遣者には、それぞれの職位によりウエイト上の違いはあるが、子会社の統制、本社との調整、技術・スキル・経営ノウハウの移転、それに、本人ならびに後継者の育成という重要なミッションが与えられている問題はそれらを十分に達成できているかどうかである。他方、同時に、当該派遣者が現地スタッフに十分、受け入れられていくかどうか、つまり、当該派遣者が現地スタッフの動機付けにプラスになる人材かどうか、全体としての現地法人の業績向上に密接不可分となっていると考えられる。実態はどうであろうか。

われわれの調査データ(1)によると、とりわけシニア・マネジメントとして派遣されている日本人派遣者は同レベルの現地人と比べて、業務遂行能力、リーダーシップ能力、部下育成能力などにおいて劣ると部下から評価されていた。これは、語学力不足を超えて、日本人派遣者が多くの課題を抱えていることを示唆している。他方で、ミッションの達成度は海外勤務の経験年数が長くなるほど、高くなっていた。

そこで、海外派遣者の育成策について私見を述べると、若いスタッフを先進国のみならず新興国などに積極的に派遣し、また若いうちから最終意思決定に加わる訓練をキャリアに組み込んで行くべく工夫する必要がある。

さらに根本的には、日本企業がグローバルに活動し、多国籍企業となるにしたがい、日本人を超えて多国籍の人材を日本本社ならびに現地法人においてその能力を十分に発揮できるシステム(筆者が「多国籍内部労働市場」(2)と呼ぶシステム)に移行していく必要がある。アジア新興市場での人材マネジメントがさらに重要性を増す中、日本人派遣者、現地スタッフの双方を含む広義の人材マネジメントにおいて、今後、日本企業は、人材のモチベーションを維持・向上できるようなシステムを明示的に組み込み、企業の魅力を上させていくことがいっそう重要になっている。

図 日系企業における「日本人海外派遣者数」の推移



(注) 「日本人海外派遣者数」とは、「長期滞在者」のうちの「民間企業関係者」の「本人」のことである。
(出所) 「海外在留邦人数統計」(外務省)。

(注) (1) 本調査は二〇〇八年度・二〇〇九年度の文部科学省の早稲田大学コンソーシアム(海外経営専門職人財養成産学連携プロジェクト「GMAP」と略称)で実施した調査の一部である。中国、ASEAN、インドを対象として、日本人派遣者から八八〇票、現地従業員から二二九二票のサンプルを集め、分析した。
(2) 当該概念については拙著「国際人的資源管理の比較分析」(有斐閣、二〇〇六年)を参照されたい。

通貨高状況下の雇用とキャリア

法政大学大学院政策創造研究科教授 諏訪康雄



通貨高基調と雇用

打ち続く円高に四〇年ほど苦心してきた日本経済は、ついに対応できなくなるのか。普通に考えれば、それなりに対処していくだろうし、そうせざるをえない。そうであるならば、腹を据えた冷静な戦略こそが重要となる。

日本の人口構造の変化で消費市場も労働市場も縮減気味なので、企業は生き残りをかけて海外市場と海外生産に取り組んでいる。円高は海外での工場開設やM&Aに好都合な条件だ。設備が老朽化したうえに人件費コストが高い中高年労働者の多くなった地方工場を閉じ、新興国での生産活動を拡大しようとする動きが進む。大手企業の地方工場が閉鎖されれば、有力下請け企業は海外進出を考慮し、それができずに別の道も探せない企業は立ち行かなくなる。国内雇用の減少は進む。製造業に従事する人口はすでに就業人口の二割を切ったが、さらに比率を下げっていく。製造業に頼った地方雇用は一段と厳しい局面となる。

従来も円高基調を踏まえ、国際分業における役割分担を変え、産業や雇用の構造を高度化させてきた。これにより、より付加価値が高く、生産性の高い成熟経済へと進んできた。問題は、雇用のあり方や人材形成の教育訓練シ

ステムが変化についていけるかである。雇用の転換

製造業で失われた雇用をどこで確保するか。かつてなら公共事業の建設分野で一定数を吸収した。だが、今や難しい。伸び盛りの業界とりわけサービス産業や知識産業はどうか。医療、介護、福祉などは資格制度に対応する必要がある。パイオ、ナノテク、情報通信、教育などの分野でも、基礎・専門能力の教育訓練に相当な時間がかかる。適性やコンピテンシーの面での差異にも配慮すべきである。人気のある環境、観光、農業も同様であろう。雇用の即時転換の道は限られる。本格的な対処策を覚悟するしかない。

若者には、時代の先に広がる産業と雇用の姿をしつかりと示し、そこでの自分のキャリア展開を具体的にイメージできるようにさせることで、方向転換はそれなりに可能である。教育訓練制度をこの方向に合わせればよい。

しかし、増えゆく中高年の場合、容易に雇用転換はできない。一年または二年といった長期の再訓練期間を想定し、キャリアアドバイザーによる能力と経験と意欲のみきわめも踏まえた教育訓練コースに従事できるようにし、再訓練期間の生活支援をしかるべく用意することは重要な政策課題となる。

人材形成に資金も時間も費やさない、人材は変化対応への知的柔軟性に欠けてしまう。この点、日本は職業教育訓練への公的支出がOECDの下位クラスできわめて少ない。個々の労働者も平均して年間にたった八〇時間ほどしか教育訓練に時間を振り向けていない。これまで長期訓練休業のような制度も再訓練をはさんでの転職・再就職システムも整備されてこなかった。経営同様に政策にもヒト、モノ、カネ、情報、時間といった資源が不可欠であるが、どれも見劣りしてきた。

それだけに、打ちつづく通貨高基調のもと、かつて他の先進諸国が取り組んだ産業転換と職業能力再開発に向けた公共政策群に学びつつ、雇用の高度化を支える能力開発のために本格的な転換政策をとることが要請される。最近、若年雇用問題とりわけ非正規雇用問題で学習したように、座視している、国の人的資源全体について取り返しのつかない禍根を残しかねない。

実際、変化する経済環境から目先の事態に迫られて増加した非正規雇用は、雇用の不安定さや処遇の低さのほかに、職業能力開発における不全という欠陥をもつ。若者非正規の場合、将来のキャリア展開に向けて職業人としての基盤的能力開発がなされるに適した年代で

あるにもかかわらず、これが欠けがちとなる。個々の企業には非正規の教育訓練を進める経済的インセンティブが少なく、能力開発に向けた公共政策が後手に回ったため、将来に大きな禍根を残しかねない状況になっている。

キャリア転換の支援

産業と雇用の外部環境が変化すると、キャリア展開は大きく変わる。技術革新の程度が大きく、グローバル化の速度が早いと、とりわけ影響は甚大で、中高年になってからのキャリア転換や転職が不可避となる。

対策として、長い職業人生における変化対応の必要性に早くから気づき、これを意識し、生涯にわたって学びつづけることを習慣化することが有効である。この姿勢は、異なった業種や職種への転換を受け入れやすくし、しかも過去のキャリアを現在や未来のキャリアと連携させ、統合していこうとする力をもたせることで、新たな能力展開をさせやすい。受け身に終始している人の場合は、転換は容易でない。

通貨高対応の雇用政策は、若者の職業意識と職業能力の開発に意を注ぐだけでなく、中高年のキャリア転換という難題に正面から前向きに取り組みすることを迫る。就業者の平均年齢が高まっている日本の避けえぬ課題である。

円高と日本の雇用

慶應義塾大学名誉教授 辻村江太郎



予想を超える円高の進行

一九八七年に拙著、『円高・ドル安の経済学』（岩波書店）をまとめた折には、為替相場の設例として、一ドル一六〇円とか一五〇円とかならば日本経済は持ちこたえられるのでは、という数字を引いている。

しかし二〇一〇年現在の新聞報道では、一ドル九〇円とか、一ドル八〇円とかの数字がならんでいる。つまり二〇年余り以前には、予想もされなかつた程に、円高は進行し続けているのである。

そして、このように円高・ドル安が進めば、日本の製造業の海外移転がさらに進むのではないか、という懸念が高まっている。

現在、国内では、消費が弱い上に設備投資も伸び悩んでおり、景気の停滞感回避は避けられない。すぐに持ち直すとは楽観できない状況にある。弱含みの需要を回復させようとすれば、円高による輸入物価の低下分を商品の値下げに廻すという、いわゆる円高還元によるほかない。日本経済新聞などのまとめによれば、輸入される酒類か食材のほか、身の回りの雑貨類で、円高還元による値下げが行われている。値下げ

の代わりに、価格を据え置いて増量するというのも、一つのかたちである。いずれの場合でも、需要量の増加が実現される。

需要量ないし売上げ量の増加は、生産量の増加を促すから、それは労働雇用量の維持ないし増加につながる。ただし、円高は他方で輸出競争力の低下につながるから、国内需要の増加が、輸出品の減少によつて相殺され、総需要の増加が妨げられるおそれもある。そうなれば雇用の維持が困難となる場合もないとはいえない。

欠かせない品質向上

円高でも輸出競争力が維持されるためには、技術革新による品質向上が欠かせない。技術革新によつて、輸出品の多様化と品質向上が維持されれば、円高傾向の下でも輸出金額の確保を期待できる可能性が拓かれる。それによつて国内の労働雇用量の維持を実現しなければならぬ。

つまり、円高による価格競争力の低下を補う唯一の手段は、技術進歩による輸出品の品質競争力の向上であり、それしか無い。

市場での競争というと、真先に頭を浮かぶのは価格競争であり、価格競争

だけを意識すると、労働コストの安い海外生産だろうが、何だろうが、利用できるものは何でも使えばよい、という気分になりやすい。しかし一国の経済にとつて基本的に重要なのは、国内の労働力を、国内の資本設備と共に有効利用することであつて、世界中の何処でだろうと、コストが安ければ、其処で生産すればよい、というものではない。一国の労働力をフル稼働させ、有効利用する、というのがケインズらしいの完全雇用の理想なのであることを、忘れてはならないのである。

元来、第二次大戦直後、一九四五年に一ドル三六〇円だったのが、二〇一〇年の現在で一ドル九〇円とか一ドル八〇円とかの円高になったのは、その間の日本製造業の品質競争力向上の結果にほかならない。品質競争力の向上そのものが、現在の日本経済の世界的地位を築いたのである。

円高は品質競争力の一つの表現

輸出市場における日本の価格競争力は、品質競争力の表現に過ぎないのであつて、値下げによつて価格競争力が実現したのではない。価格競争という言葉に引きずられて、値下げが日本経済成長の原動力であるかのような錯覚

が生じやすいが、技術進歩による高品質の実現の結果が、一定価格の下での競争力の向上をもたらしたのであることを忘れてはならない。円高はその表現の一形態なのである。

このように見れば、海外の低賃金地域に、日本の生産拠点を移すという発想が、いかに空疎なものであるかが分かる。国内に蓄積された技術力と、良質な労働の人的能力とが凝縮された結果が、日本製造業の競争力の土台なのであつて、海外の低賃金地域という発想は、まるきり的外れなものなのである。

明治時代の自転車から、現代の乗用車まで、日本人は営々として技術進歩に励んできた。そして日本の工業の国際競争力は、基本的に品質競争力に依存している。国際市場というと、価格競争が意識されやすいが、品質競争力があつての価格競争であることを忘れてはならない。

特区法人減税・BKN・外国人雇用税

法政大学経営学部教授 洞口治夫



日本の雇用に関わる経済政策への提言が三点ある。

第一に、日本は、国内に経済特区を創設して、政策目的に合致した活動をする企業に対して一定期間、法人所得税を減免しないしは無税とすべきである。法人税が減免されても、税収の総額が減るとはいえない。法人税の減免がなければ、グローバル化の進むなかで、

日本企業は外国に事業所を立地してしまふであろう。法人税減免によって新規投資が行なわれれば、そこに雇用される人々の所得税は税収となる。これは筆者が論文「多国籍企業と経済政策―戦略的租税政策の多様性と日本の産業再生―」（国際ビジネス研究会年報「二〇〇四年九月」）以来主張してきた内容である。世界各国の例をみても、

経済特区の雇用創出効果は高い。特区法人減税は疲弊した日本の地方経済を振興する起爆剤にもなる。しかし、財務省は「憲法のもとでの平等」という形式論理によって、経済特区における法人税減免という政策を認めてこなかった。

日本の法人税は世界各国に比較して高い。この事実が認められ、法人税減税が議論されている。しかし、日本国内の法人税を一律に引き下げても、経済発展の拠点となるクラスターを創り

上げる効果は薄い。産業クラスターを創り上げて国際競争力のある地域を生み出すには経済特区の創設を認め、地方の総力をその拠点に結集する必要がある。

第二に、経済特区の認定は知識産業分野に対して行なわれるべきである。知識集約産業への投資は、筆者が拙著「集知の経営」（文真堂、二〇〇九年）においてBKN (Basic Knowledge Needs) と呼んだものであり、知識社会の社会的共通資本への投資である。ここでベーシック・ナレッジ・ニーズ (BKN) と呼んだのは、初等教育、予防医学、語学、生産管理、会計、流通、情報システムにおける技能教育や研究開発である。

大阪での創業、神戸の先端医療、福岡の半導体生産など、知識産業の核が存在する都市にはその分野での特区創設が考えられる。さらに、そこに文化産業を含めた知識産業を振興するべきである。たとえば、東京都であれば、ゲームコンテンツの制作、ファッション・ショーの開催、映画制作と上映、アニメーション制作などの特区を制定し、メリハリの利いた減税Ⅱ産業振興政策を実行することが考えられる。

特段の産業がない地域においても、たとえば、初等・中等教育において二十四人学級を目指す特区を創設するな

らば、少人数教育によって、作文の添削、英会話など、教員の側の時間的労力を必要とする教科を充実できる。クラスサイズを小さくすることは、高校授業料無償化よりも「わかる教育」の充実という意味では重要な政策であったはずである。雇用創出効果もある。教育実習を通年化して、大学生・大学院生によるインターンシップ教師を増加させることによって、二十四人学級にもなう教員数増加に対応できる。教育の分野には、雇用を創出する可能性がある。

第三に、日本政府は法治国家として外国人労働者に対する厳格な法の適用を行なうべきである。外国人留学生が日本で働くことのできる時間数は、週あたり二八時間と定められている。しかし、その時間数を上回って就労していたとしても罰則が適用されることは稀である。観光ビザで入国して就業している場合には、さらに問題は潜在化する。日本人として海外で就労した経験を持つ人であれば、外国でのビザ発給の手続きの困難さを知っているはずである。グローバル化が進んだからといって所得税・住民税を納税しないフリーライダーが許されるわけではない。この問題には「入り口」でのビザ発給による管理だけでは対応できない。労働行政の無策が不法な外国人アルバイトを増加させているのである。多店舗展開をする外食産業における外国人アルバイト雇用、外国人が経営するレストランなどでの外国人雇用に遵法性を担保するという作業は、すでに入国管理局の業務範囲を超えており、労働行政にこそ責任がある。

この問題は、雇う側である企業の倫理にも責任がある。違法性を認識しつつなお日本で就業する外国人と、彼ら彼女らを雇う日本企業をどう管理するか。一つの解決策は、外国人を雇用していることと認定された場合、たとえば、一律に一人あたり月一万円程度を雇用主である企業から徴税する「外国人雇用税」を導入することが考えられる。これは所得一〇万円の一〇パーセントという所得税に該当する金額であり、所得税・住民税を支払っていない外国人が就労したときに、日本社会に支払うべきコストと考えることもできる。外国人の利用するインフラは、日本人の税金によって維持されている。「外国人雇用税」制度を導入すれば、日本企業が、日本人を、日本国内で雇用するインセンティブとして機能する。

以上、三点の提言は、財政支出を最小限に抑え、税収を減らさずに雇用を確保する政策手段である。

円高を乗り越える雇用のあり方

学習院大学副学長・経済学部教授(独)経済産業研究所ファカルティフェロー 宮川 努



円レートが落ち着かない。今年六月から対ドルレートで、九〇円を割ってから、継続的な円高が続いており、一九九五年四月に記録した最高値の七九・七円を超える勢いとなっている。

実効為替レートで見ても、二〇〇八年九月以降円高となっている。こうした最近の為替レートの動きを見ると、一九九四年に、徳井丞次・信州大学教授と出版した著書『円高の経済学』(東洋経済新報社)を思い出してしまふ。

我々が『円高の経済学』を執筆した当時も今日とよく似た状況であった。米国は、多数の貯蓄貸付組合が不良債権をかかえ、一九九〇年代初頭から不況に悩まされていた。一九九二年頃から米国経済は回復に向かうが、しばらくは雇用が増えず、"Jobless recovery"と呼ばれる。こうした状況の下で、一九九〇年当初、一時一ドル一四〇円台まで低下していた円レートは、継続的に上昇し続け九五年に最高値をつけるようになる。

我々の著書では、こうした円高による製造業の国際競争力の低下を踏まえて、サービス業への転換を視野に入れた様々な分析を提示した。すなわち円高によって日本国民の実質的な所得は増加するため、その所得増をサービス業への需要へ向けるような産業構造の

転換が必要であると述べたのである。ただ産業構造の転換は、雇用の移動を伴うため、労働市場の流動化が一層望まれるという主張を行っていた。

当時から一五年経ち、為替レートがほぼ同じような水準にまで上昇した現在、かつての我々の問題意識はどのような修正を必要とするのだろうか。当時我々は、日本の高齢化を見据えてより長く働ける仕組みを作るべきだと主張していた。同時に労働期間の長期化に伴い、三〇代から四〇代の中に転職が行えるような流動的な労働市場の整備と、そうした転職を可能にするために年功賃金制度の見直しも提言していた。確かにこの一五年間に定年制の延長が普及したように見えるが、一方で年功賃金制の見直しなどは進んでいない。また労働市場の流動化は、本来は正規、非正規の区別なく進んでいけばよかったのだが、実態は不安定な雇用形態の非正規雇用者数が増加し、正規労働者と非正規労働者の待遇差が拡大するという歪んだ仕組みが進展している。

こうした背景には、この一五年間における日本経済を取り巻く環境の変化が大きく影響している。特にこの間、中国、韓国の経済的躍進が目覚ましく、為替レートの変動にかかわらず、日

本の製造業の国際競争力が大きく後退してしまった。またサービス業も人口の減少に伴う内需の頭打ちによって成長のきっかけを失ってしまった。このため日本の優位性を確保する方向での産業構造の選択肢が大きく狭められてしまったのである。

したがって、今回の円高に対してはあらためて日本が今後取るべき産業構造の見直しから始めなくてはならない。私はその際のキーワードは、「ものづくり」技術とホスピタリティだと考えている。「ものづくり」技術については説明を要しないが、今後は企業の壁を越えて新しい製品を作り出す人材を育てていかななくては、巨大化する中国や韓国の企業に太刀打ちできないだろう。

もう一つのホスピタリティとは、日本のサービス業の強みである質の高いサービスを象徴する用語である。こうしたサービスは、質の高い労働力を必要とするため、必ずしも単調な規模の拡大が望ましいとは言えない。むしろ個性的なサービスの提供が可能な規模の企業が活躍することの方が魅力的であると言える。このような質の高いサービスは所得の低い発展途上国では評価されにくいのが、最近のアジア諸国のように中産階級が増加している地

域では、十分な競争力を有している。これらの産業を支える人材は、これまでの日本の人材育成制度でも賄えることができるだろうが、それだけではもはや日本の労働者すべてに職を提供することは難しいだろう。やはり海外、特に成長著しいアジアで通用する人材の育成が急務である。日本生産性本部が最近行った調査では、依然海外で採用した人材の育成に対する日本企業の関心は低い。しかし今後は、日本と海外における人材育成の壁を低くしていかななくては企業の発展と人材の高度化は望めない。また最近では日本全体の人材育成にかける支出が低下気味となっており、従来の高専教育と企業内教育の役割分担も見直していく必要があるだろう。

世界の通貨安競争の結果としての今回の円高は、一面では先進国による失業の押し付け合いという側面を持つ。ただこうした短期的な側面に囚われ過ぎて、長期的な視点や整合性を欠く政策を打ち出しても、その後始末には大きなコストがかかる。もはや日本はすべての産業を維持していくだけの国力はないという認識から出発して、より長い目で「為替変動に強い人材」を育成する体制を整えるべきであろう。

デフレ・スパイラルを断ち切る

雇用戦略の重要性

慶應義塾大学商学部教授 樋口美雄



個々の企業、個々の労働者にとって、合理的な行動であるからといって、必ずしもそれがマクロの経済社会に良い結果をもたらすとは限らない。もしそうだとすれば、その乖離を埋め、個々の努力が国民の福祉向上につながるような環境を整備していくことは政府の役割であり、そのためには労働市場のインフラ整備は喫緊の政策課題となる。

たとえば、激化するグローバル競争に直面した企業行動、労働者行動がその一例かもしれない。企業は急激な円高を乗り越えるため、生き残りをかけて、製品価格の引き下げに全力を傾けて、コスト削減を実現しようとする。ここでは社員の給与の引下げ、人員の削減に加えて、退職者の必要な穴埋めを、賃金の低い、そして人件費の固定化しない非正規労働者で行なおうとする。労働側も、企業が競争に敗れ、自分が失職することを恐れ、企業からのそれらの申し入れを容認する。だが、たとえ新興国への輸出が増加し、人件費の引き下げによって日本企業が競争力を回復できたとしても、マクロ的にはそれは次なる円高の一因を生み出す結果になる。

人件費の安い国への工場移転が検討され、労働者は危機感を強め、国内に留まるようにと不利な要件を認め、企業の競争強化に協力せざるをえなくなる。こうした行動は、個々の主体にとって与えられた環境への合理的選択であると認めざるをえない。

だが、一連のこれらのミクロ行動は、はたしてマクロ的にも望ましい結果をもたらすのだろうか。人件費の削減は、国民所得論的に見れば家計所得の低下に他ならず、引いては消費需要の減少をもたらす。その結果、輸出型産業で起こった人件費削減競争は、内需型産業の需要低下に波及し、景気悪化を一層進め、国内物価が低下し続けるといったデフレ・スパイラルを作り出す。

この悪循環を断ち切るにはどうしたらよいか。まず考えられるのは、言い古されたことだが、他国に比べて優位性を持つ、付加価値の高い財やサービスの生産に転換していくことである。もちろん急激な円高の進展で雇用を削減せざるをえない企業が急増すれば、経済は混乱するから、一時的な需要ショックを緩和するため、雇用調整助成金などを活用し、そうした企業を支援していく必要がある。こうした効果

が大きいことは今回のリーマンショック以降の経済危機の中でも確認された。

しかし緊急避難的な対策だけでは、構造的変化に対応できない。これに加え、高付加価値化を実現するには、これまでも実施されてきた個別企業の研究開発支援策や社員の能力開発支援策も必要である。さらに、安定した雇用を増やし、デフレ・スパイラルに歯止めをかけるには、これまでの雇用保険二事業で実施してきた雇入れ助成に加えて、新規雇用を増やし、正規労働への転換を促進し、給与を引き上げることによって人件費を増加させた企業に法人税を軽減する雇用促進税の導入も検討されてよい。はたして、それがどれだけ雇用促進の効果を持つかは不明だが、少なくとも人件費削減がマクロ的には問題を鳴り響かす可能性があるという警鐘を鳴らすには効果があるといえよう。

他方、こうした個別企業の付加価値向上策に加えて、労働市場を通じて、高付加価値企業への労働者の移動を支援する施策も必要である。そのためには、産業政策や規制改革、さらにはNPOや社会的企業の育成とともに、マッチング効率を向上させ、転職コストを引き下げするための労働市場のインフラ整備が不可欠となる。転職コスト

が高くなり、労働者は前の企業にしがみつこうとする結果、人件費の削減と

いった企業の一連の申し入れを拒否する術を持たないホールド・アップ状態に陥り、デフレ・スパイラルは続く。転職コストを下げるには、求職意欲を向上させるようなカウンセリング付きのセーフティネットの拡充や能力開発支援策の強化を進めていく必要がある。情報の mismatches を解消するために考案されたジョブカードやキャリア段位制を拡充していく必要もある。その多くはすでに検討・実施されているものであり、いかにそれらを連携させ、着実に実施していく必要がある。

同時に今後の産業構造を考えると、製造業や建設業のような男性比率の高い産業が雇用を減らし、医療・福祉や観光、さらにはサービス業のような女性比率の高い産業が雇用を拡大していくと予想され、人々の生活防衛のためにも、夫婦で働ける環境を作っていくなければならない。そのためには企業は硬直的な長時間の勤務体制を見直し、男性も女性も仕事と家庭生活を両立できるワークライフバランスの推進が求められる。たとえば、夫一人の所得は減つても、夫婦の合計所得は増えることで、家計消費を増やすことができれば、デフレ・スパイラルを断ち切ることも可能となる。集計の誤謬を解消するには、こうした総合的な対策が必要である。

雇用対策、三つの「逆説」

立教大学経済学部教授 山口義行



昨今のドル下落、その裏返しとしての円高は「アメリカ経済の地位低下と新興国の台頭」という世界経済の構造変化を反映しており、日本政府一国の為替介入や日銀の金融政策では正できない代物ではない。雇用問題についてもこうした現状認識の上に立つて政策論議を行う必要がある。

以下では、円高の進行とともに一層の深刻化が予想される雇用問題への対処として、一見「逆説的」に聞こえる三つの施策を提示したい。

一つは、中小企業の「国際化」を推進することで「国内雇用」を増やせ、というものである。

一般に、企業の海外進出を支援することは日本経済の空洞化を進行させ、国内雇用の減少につながると考えられている。しかし、現実はそのほとんど単純ではない。

「中小企業の国際化」には二つの意味がある。一つは中小企業が「輸出への取り組みを進めること、もう一つは「直接投資」によって文字通り海外進出を果たすことである。中小企業庁の調査によれば、いずれの場合も、国内雇用の増加に貢献するという結果が出ている。

たとえば、二〇〇〇年の国内従業員数を一〇〇とした場合、直接投資を開

始しなかった中小企業では二〇〇七年の指数が九七・二と大きく減少しているのに対し、直接投資を開始した企業では、反対に一〇一・一とわずかながら増加している。その理由については、中小企業白書は次のように書いている。

「要因として：直接投資開始企業では、現地におけるネットワークを通じてた取引先の開拓による国内の事業の拡大に必要な従事者を増加させることや、現地法人を管理させるために必要な国内の従事者を増加させることなどが挙げられる」（二〇一〇年版『中小企業白書』一六四ページ）。

新興国市場への進出を望む日本の中小企業は増加している。しかし、情報不足、経験不足、人脈不足などが原因で、いまだ多くの中小企業が立ちすくんでいる。政府はその「不足」を補うことで「中小企業の国際化」を積極的に支援すべきである。このことが国内雇用を守り、さらには増やすことになる。

二つ目は、「農業」を保護することで「工業」の雇用を守れ、である。

農家への戸別所得補償政策については、これを「農家を不当に優遇するバラマキ政策」だと批判する論者が多い。しかし、こうした認識は二つの意味で間違っている。

第一に、この施策は、農家に所得補償を実施することで、国内農産物の価格を海外並みに引き下げようというものである。したがって、この施策が徹底されれば、消費者は国内農産物を「より安い価格」で購入できるようになる。その意味では、農家よりもむしろ「消費者を優遇する政策」なのである。

第二に、この施策は、輸入農産物に高い関税をかける従来の方式から、農家への直接的な資金支給による農業保護の方式へと転換を図るものであり、したがって、その拡充は輸入関税の引き下げや撤廃を可能にする。それはFTA縮結を可能にし、結果的に日本の「工業」を守ることになる。

円高で輸出競争力を削がれた国内の製造業を守るためには、FTAによって日本の工業品に課される関税を下げさせることが必要である。農家への戸別補償の充実はそれを可能にする。

ちなみに、関税方式から直接支給方式への農業保護政策の転換は先進国ではすでに常識である。たとえば、アメリカの支給額は、すでに国際的取り決めで定められた上限（AMS、助成合計量）の七割以上に達している。日本はいまだ二割にも至っていない。「バラマキ」批判はこういう明白な事実をも完全に無視している。

三つ目は、法人税を引き上げてでも、企業の社会保険料負担を軽減すべし、というものである。

「もう少し社会保険料が軽減されれば、あと一人でも二人でも雇用を増やしたい」。こう語る中小企業経営者は少なくない。雇用増に直結しない投資活動については税率を上げるなどの税制改革を実施しながら、他方でその税収増を企業の社会保険料負担の軽減にあてて人を雇いやすくする。こうした施策が検討されるべきである。

たとえば、利子、配当、証券売買による利得への課税を引き上げ、それ得た税収増を企業の社会保険料負担の軽減に充てる。資産性所得の税率を引き上げると資金が海外に逃げると懸念する向きもあるが、日本は現在資金流入による円高に悩まされているのだから、そんな心配は必要ない。

場合によっては、法人税の引き上げによって財源を確保することも検討してよい。法人税率が上がれば、他方で社会保険料負担が下がれば、雇用を減らして利益を増やすとする企業のモチベーションは低下する。むしろ競争力強化のために優秀な人材を新たに確保・育成しようという企業行動を促すことになる。

国際貿易と労働市場の硬直性

京都大学経済研究所教授 若杉隆平



経済活動のグローバル化に伴い国と国との間で異なる制度が平準化されつつある。しかし、そう簡単に平準化されない制度が存在することも確かである。労働に関する制度や慣行はその一つであろう。財・サービスが国際間で自由に貿易されるとき、比較優位パターンは国と国との間に平準化しない要因によって決定されることはよく知られている。このため、近年国際貿易と各国間の労働市場の差異に関して多くの研究者が注目している。

労働市場に様々な規制が存在する国では雇用調整に伴う費用が高いため、需要ショック、例えば円高による景気の悪化が発生したときの雇用の減少の程度は低下する。需要ショックに対して企業が最適な雇用調整を行うことが容易でない経済では、余剰労働力があつたとしても企業は労働力の調整をできないため、固定的な賃金支払いの負担を継続することになる。この結果、雇用の調整は事業を継続する企業の新規雇用の調整に委ねられるか、あるいは、経済状況の悪化の結果、企業が倒産することによって始めて雇用調整が可能となる。経済のグローバル化によって企業間の競争は確実に激しくなっているため、競争にさらされる企業が雇用調整をフレキシブルに行うこ

とが出来ない経済では、雇用調整は企業の倒産を通じて現実のものとなることが知られている。その例にドイツ企業を対象にした研究があるが、日本企業に当てはめても的外れな指摘とは言えない(1)。正規雇用者の保護の強さにおいて、日本は、ポルトガル、スウェーデンほどではないが、ドイツやオランダに次いで強いとされているからである(2)。

労働市場の特性は、それぞれの国の比較優位に影響を与え、その結果、経済厚生にも影響を与える。リカード・モデルは、国際貿易における各国の比較優位を決定するのは国と国との生産性の差異であることを明らかにしている。この伝統的モデルでは、各国における産業の生産性が決定論的に与えられることを前提としているが、産業を構成する企業に生産性が確率的に与えられ、生産性が企業間で異質的である場合には異なった解釈が可能となる。

近年の国際貿易の理論的研究によって、産業の平均生産性はその産業を構成する各企業に確率的に与えられる生産性の分散の増加関数であることが知られている(3)。ここで労働需要の変化に対して雇用量をフレキシブルに調整することのできる国(フレキシブルな国)と労働需要の変化に対して雇用

量の調整が出来ない硬直的な国(硬直的な国)の二国を想定しよう。硬直的な国の生産性がフレキシブルな国の生産性を常に下回るため、全ての産業においてフレキシブルな国が「絶対優位」にあることは言うまでもない。しかし、国際貿易において重要な「比較優位」は、各産業における両国間の生産性比率と賃金率の比率の相対比率によって決定される。各産業の生産性は企業に与えられる生産性の分散によって表されるので、生産性に関する二国間での相対比率も分散値によって示される。このため生産性の分散の大きな産業であればあるほど、フレキシブルな国の平均生産性が硬直的な国の平均生産性を上回る傾向を示すことになる。

生産性を企業の産出高の変化に置き換えると、労働市場がフレキシブルな国ほど産出高の変化の大きな産業に比較優位を有することが導かれる。さらに、何らかの原因によって産業横断的に産出高の変動が増大すると、フレキシブルな国の比較優位産業の範囲が拡大し、硬直的な国の相対賃金率が低下する。その結果、フレキシブルな労働市場を有する国の経済厚生が増加する一方、硬直的な国の経済厚生が悪化することになる(4)。

経済のグローバル化によって企業が

直面する需要の変動幅が大きくなる傾向にある今日、フレキシブルな労働市場を持つ国の方が経済厚生を高めることになる。しかし、正規労働者を増加しようとする今日の世論や政治動向を考えると、それに逆行して労働市場をフレキシブルにする政策が実現し得るとはとても思えない。その中では、倒産にまで至らないと企業の雇用調整が難しい事態を回避するには、他の生産要素、例えば資本調整を促す政策によって労働市場のフレキシビリティの不足を代替することが考えられる。これは経済学の出番である。

【注】引用文献

- (1) Moser, Christoph, Dieter Urban, and Beatrice Weder di Mauro, 2010, "International competitiveness, job creation and job destruction: An establishment-level study of German job flows", *Journal of International Economics*, 80(2), 302-317
- (2) 鶴光太郎, 2010, 「有期雇用改革に向けて」RIETIノート
- (3) Melitz, Marc J., 2003, "The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity", *Econometrica*, 71(6), 1695-1725.
- (4) Cunat, Ajandro, and Marc J. Melitz, 2009, "Volatility, Labor Market Flexibility, and the Pattern of Comparative Advantages", mimeo.