

## 空洞化と構造的失業の解消

和田 善寛 *Yoshihiro Wada*

(財)国際貿易投資研究所 研究員

長引く日本経済の低迷により、業績が悪化する企業が多い。同時に、企業の海外進出と引き換えに中国への生産拠点の移転に拍車がかかり、日本における産業の空洞化の進展が懸念されている。

ここでの懸念とは、主に雇用の喪失と技術基盤の喪失である。しかし、問題の本質は、アジア地域の成長といった外的な要因にだけあるのではない。国内での産業調整が円滑に進んでいかない点こそが問題である。労働力の円滑な部門間移動が可能となるような環境を整備することが必要である。

### 産業空洞化がまたも懸念されている

80年代後半、90年代前半と、過去にも空洞化問題は活発に議論された。空洞化には明確な定義はないが、企業の海外進出に伴い国内生産が縮小し、主に雇用や実質賃金、生産性等に悪影響を与えることを指すとみてよい。国際競争力に影響を与えるものを、為替と生産性との2つに単純化すると、これまでは、円高の影響によるものであったが、今回は生産性によるものと考えられる。しかも日本企業自身の生産性の低下というよりも、中国をはじめとする周辺諸国の企業が競争力をつけてきたことによる相対的な競争力の劣化に起因するものである。国内での競争力を向上させるためには、国内に残った部門が高生産性部門へ移動することが必要で

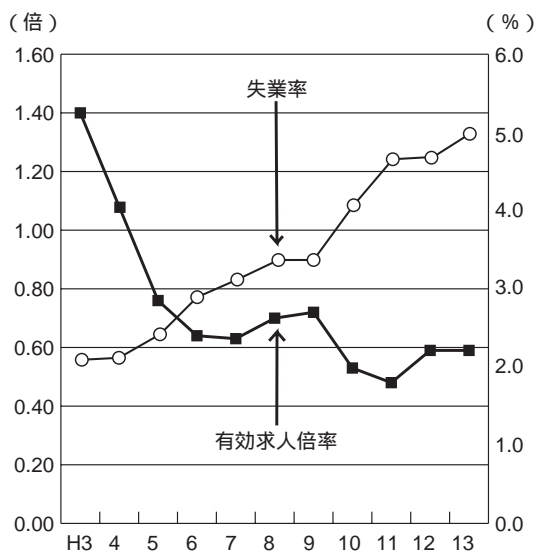
ある。個人が他企業へ移動する場合と、企業が業種転換する場合のいずれの場合でも、労働力の円滑な移動は要となるであろう。

### 懸念される国内の雇用

2001年12月に経済産業省産業構造審議会新成長政策部会が報告書「イノベーションと需要の好循環の形成に向けて」を発表した。その中でも、「今後国内企業が生産拠点のアジアシフトを一層進める一方で、アジア諸国の技術レベルが向上し競争力を持つことによって、製造業においては、水平型の分業構造に移っていくと考えられる。その場合に、水平型の国際分業構造への移行に伴い、雇用の確保と技術基盤の維持・向上の観点から産業空洞化の懸念がある」と指摘されている。そして、空洞化の結果として、イノベーションが停滞、消費が低迷し、逆輸入が加速した場合には実質経済成長率は0.5%、失業率は5%台前半になるというシナリオを提示している。空洞化の試算についてはさまざま行われているが、いずれもこのままでは雇用の喪失が問題となるとの見解を示している。

国際協力銀行による2001年度海外直接投資アンケート調査の結果によれば、昨年度の調査と比較して全体的な傾向としては、「海外事業を強化・拡大する」姿勢が強くなる一方、「国内事業を強化・拡大する」姿勢が弱くなってお

有効求人倍率と完全失業率



(資料) 総務省統計局統計センター資料、厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

り、国内での事業活動の魅力が薄れていると分析している。海外事業展開の生産設備への影響については、進出先マーケットの拡大のため国内生産設備への影響はないとする企業の比率が減少しており、国内生産額を減少させるという企業の比率は増加している。

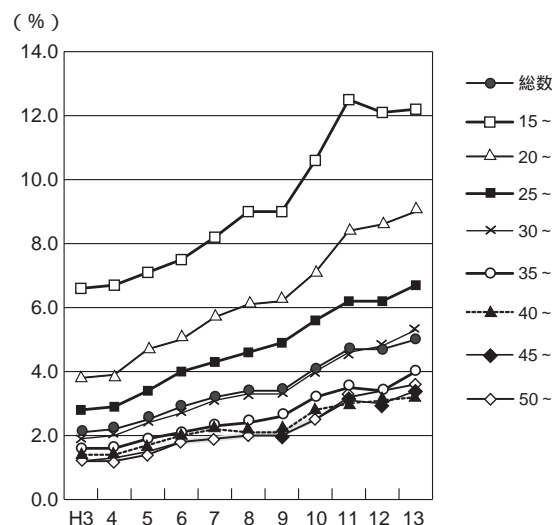
海外事業展開の影響

(単位：%)

	1999年	2000年	2001年
生産設備への影響なし	66.6	52.2	39.1
国内生産額を減少	9.6	13.6	22.5

前述の空洞化懸念にもあらわれているように政府が直面している政策的な問題の一つは雇用の問題であり、雇用を増加させることとともに、いかに非自発的失業を減らすかが政策的な課題である。その手段の一つが、労働市場の流動性

年齢階級別完全失業率



(資料) 総務省統計局統計センター資料

を高めることである。

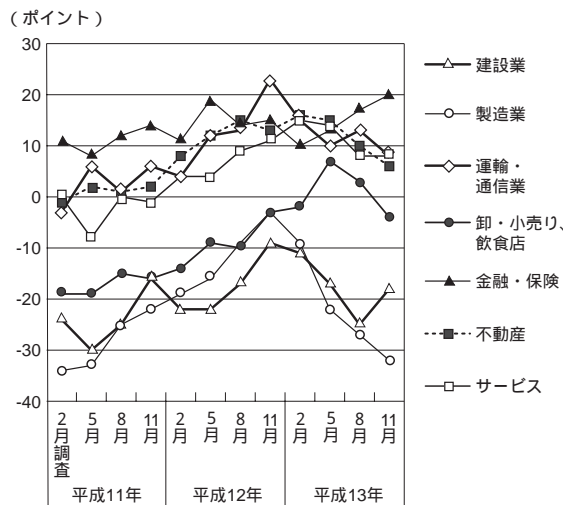
#### 増加する構造的失業

失業は自発的失業と非自発的失業に分けられる。さらに後者は構造的失業と総需要の不足による失業とに分けることができる。構造的失業とは、産業構造の変化に伴い、企業が必要とする人材と就業を求める者との不均衡から発生する失業のことである。

昨今の雇用情勢を概観すると、完全失業率は、平成3年の2.1%から平成13年には5.0%となり過去最高を記録した。その一方で、有効求人倍率は平成3年の1.40倍から平成11年には0.48倍となり過去最低を記録するものの、平成12年には0.59倍とわずかながら改善し、平成13年は昨年と同水準のままであった。

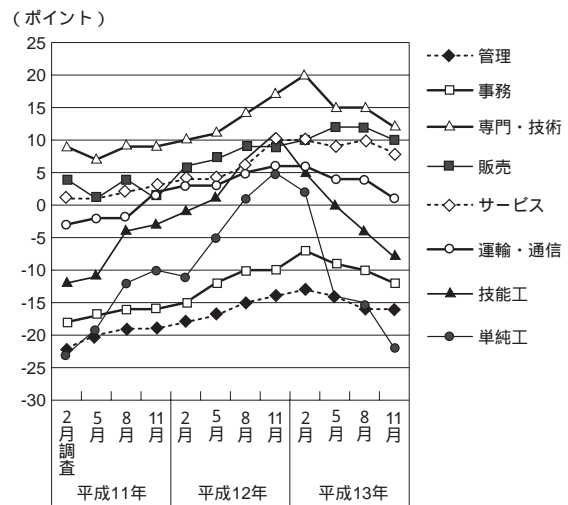
失業率を年齢階級別にみると、なかでも若年層の失業率の上昇が顕著である点を指摘できる。ただし、20代の失業率の高さには、近年の転職志向の強まりもあり、自発的失業が他の階級よりも多く含まれているであろうと推測さ

労働者の過不足状況D.I. (業種別)



(資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」

労働者の過不足状況D.I. (職種別)



(資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」

れる。離職理由をみると、若年層では個人的理由によるものが8割以上を占めるのにたいして、中高年層になると、5～6割程度に下がり、経営上の都合が2～3割を占めている。

構造的失業の一つの特徴として、求人が減少していない一方で、失業率が上昇するという傾向がある。実際に、有効求人倍率と完全失業率の推移から、構造的失業の増加を看取できる。また、厚生労働省は「平成13年版労働経済の分析」で、構造的失業の推計を行い、構造的失業は増加しているとの推計結果を報告している。この推計によると、構造的失業は2000年10～12月期で3.8%とされている。さらに、その一方で需要不足による失業も増加しているものの、99年以降低下傾向にあると分析している。

このほか、雇用のミスマッチを示す指標の一つとして、労働者の過不足判断D.I.がある(注1)。それによると、建設業、製造業において労働者の過剰感が平成11年以降一貫して続いている。卸売・小売業、飲食店でもほぼ過剰感が続いている。それに対して、それ以外の業種では労働

者の不足感が続いている。職種別では、管理、事務職では一貫して過剰感がある一方で、専門・技術、販売、サービスといった職種では不足感が出ている。

この構造的失業をどのように解決してゆくのかが、日本経済の中長期的な展望をみるうえで重要である。

#### 構造的失業の解消

これまで、日本では終身雇用制、年功序列賃金制といった雇用の流動性を阻害する慣行が強く根付いていた。また労働者も一般的に企業内で評価されることを志向していた。これによって労働者には新たな技能の習得やそれによる転職のインセンティブが働かなかった。

また、企業はリストラを進める中で、新規学卒者の雇用も控えている。厚生労働省発表のアンケート調査の結果によると、平成10年9月から平成12年8月までの過去2年間に、何らかの雇用調整措置を実施した企業は52.5%で、実施した措置の内容は「新規学卒者の採用削

減・中止」が26.6%と最も高く、それに「残業規制」の23.6%が続いている(注2)。これは日本にとって、そして各企業にとって大きな損失である。ある産業部門から別の部門に移るには、新しい技能を身につけるための教育・訓練が必要である。若い労働者であれば、その費用を回収するだけの期間が長いので、教育・訓練を受けて新しい産業に比較的移りやすい。その上、若い労働者は、企業や産業に特殊な人的資本の蓄積も少ないので、労働移動にかかるコストは小さい、との指摘もある(注3)。

すなわち、新規雇用の抑制はその時々の変化に対応し得る労働者の雇用を放棄していることになるのだ。業務経験の豊富な者と新たな変化に対応していく者とのバランスが必要なのである。それによって、企業は時代の流れに適応し、産業構造の変化に対応していけるのではないが、企業は新卒者を中心に採用を進め、年功序列賃金制による賃金支給をやめ、長期雇用慣行を排すると同時に、労働市場内に新陳代謝をうながすことこそが必要なのではないか。経験豊かな労働者を市場に供給する手立てを改めて検討する時期に来ているのではないだろうか。これによって既存の企業の活性化は進み、その一方で、新卒者よりも業務経験豊かな者の雇用を望んでいる新興のベンチャー企業や外資系企業などでは、適切な人材の確保が可能となる。

もちろんここには条件があり、職業紹介機能が十分であることや、起業の環境が整っていること、年金のポータビリティの確保といったことが必要である(注4)。政府は雇用情勢の悪化に際して、平成13年9月に総合雇用対策を決定した。その中身は大きく、雇用の受け皿整備、雇用のミスマッチ解消、セーフティ

ネットの整備、に分けられている。ここでは特に2点目に注目すると、官民連携した求人情報の提供、職業紹介と職業訓練の連携による早期再就職の促進、民間教育訓練期間を活用した能力開発機会の確保・創出、中高年齢者等の就業促進、労働者派遣制度の見直しによる労働需給調整機能の強化、など様々な施策が講じられている。これらの施策の成果はこれからあらわれるのであろうが、今後これらの施策の実効性が問われるところである。また同時に企業の人事政策も見直される必要がある。これら施策と企業側の対応、そして労働者の対応とがうまくかみ合っていくことが期待される。

一般的に、短期の雇用対策すなわち従来型の需要創出による雇用の確保では、旧来の構造を温存するだけで、問題の先延ばしにすぎない。政府に求められることは短期の雇用対策ではなく、労働力の移動を促進するような政策である。これにより、労働市場の流動性確保に先鞭をつけることもでき、今の若年層にとって、流動性のある労働市場を創出することになる。そして、労働市場での好循環構造がここに生まれ、将来の空洞化問題への懸念は払拭されることになるのである。

(注1) 労働者の「過剰」(回答社数構成比) - 「不足」(回答社数構成比)である。

(注2) 平成12年産業労働事情調査結果速報 構造調整下における企業行動と労働面の対応に関する調査。

(注3) 岩本康志・大竹文雄・斎藤誠・二神孝一「経済政策とマクロ経済学」日本経済新聞社、1999年。

(注4) 年金のポータビリティとは、年金原資を「持ち運ぶことができる」という意味で、転職の際に、退職する会社の企業年金から原資を受け取り、転職先の企業年金に移管すること(厚生労働省年金局年金財政HPより)。