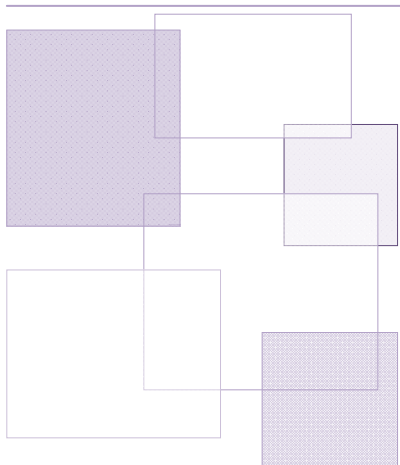


Discussion Paper Series

全所的プロジェクト研究 ガバナンスを問い直す



労働市場の特性からみたデフレの原因と処方箋
～スウェーデンを中心とした国際比較を踏まえて～

山田 久

(日本総合研究所調査部)

2012年4月

No.16

東京大学社会科学研究所

Institute of Social Science University of Tokyo

2011年1月18日（火）

「労働市場の特性から見たデフレの原因と処方箋～スウェーデンを中心とした国際比較を踏まえて～」

報告 山田久氏（日本総合研究所調査部）

司会 大沢真理氏（社会科学研究所）

司会 それでは、始めて参りたいと思います。今日は、レジュメにもありますように、日本総合研究所調査部の山田久主席研究員にご報告をお願いしています。山田さんは昨年7月、『デフレ反転の成長戦略』という本を東洋経済新報社から出版なさっています。大変評判になっている本でもあります。今日はその書物のエッセンスとともに、スウェーデンとの比較も付け加えた報告もいただくと伺っています。1時間前後のご報告をいただき、その後に1時間程度のディスカッションということにしています。よろしくお願いたします。

山田 ご紹介を賜りました日本総合研究所の山田でございます。私は研究者ではなくて、民間のシンクタンクのエconomistとして20年近くキャリアを積んできたわけですが、そのなかで特にこの10年ぐらい、労働市場の問題を中心に考えてきました。先ほど大沢先生にご紹介いただいたこの本は、10年間考えてきたことをまとめたような形です。

私の視点を最初に申し上げると、どうしても雇用には二重の側面があるとずっと思っています。1つは市場経済においては産業の派生需要ですから、産業のあり方を考えていかないと雇用の問題は絶対に解決しないだろう。さはさりながら、あくまで人の問題なので、人の生活の安定を考えていかないと、雇用の問題も解決しない。その難しいバランス、「バランス」という言葉がいいのか、アウフヘーベンなのかわかりませんが、そういうものを複眼的に考えていかないとこの問題はとらえられないというのは、いつも気にしているところです。この本の中で成功しているかわからないですが、ベースとしてはそういう問題意識があります。

このプロジェクトの共通のテーマが「ガバナンスを問い直す」と伺っているのですが、今日の話は、直接ガバナンスの問題を問うものではありません。ただ、私なりにこのプロジェクトとの関係であえて位置づけをさせていただけば、ガバナンスという言葉自体、非常に多義性のある言葉で、どうとらえるのかという問題があると思います。

私なりにその定義を、システムや仕組みのようなもの意思決定のあり方というざっくりした意味合いでとらえたときに、この本の中でその意味で問うているのは、日本の労働市場システム、労働市場ではなくて労働市場システムです。具体的に言うと雇用の創出と喪失、要は雇用をどういう産業で作って、どういう産業でなくしていくのか。そういうものをどう決めていくのか。そ

れから賃金をどう決めていくのか。その決定の仕組みがどうあるべきかが根底にある問題意識だと、改めて「ガバナンスを問う」というテーマに引きつけて雇用を考えてみて、感じています。

最初にやや結論的なことを言うと、日本の雇用の創出と喪失にかんする決定の仕組みは、かつてはかなりいろいろなステークホルダーとの関係を考えながら決めるというものだったと思います。労使の関係も、たとえばお互いに雇用調整をするときは、そこに対してはリラクタントであったわけですし、あるいは政府と民間との関係で言っても、協調的に決めてきた仕組みでした。

ところが、1990年代のバブル崩壊以降、そういう決め方が非効率的なやり方なのではないか。いわゆるアングロサクソンモデルを入れることで、よく考えると1つのシステムだと思いますが、市場というもので決めていこう。ミクロの分権的なところで決めていこうという考えを、1990年代以降、特に小泉政権がそれを先鋭的にやったと思います。

私は、小泉改革そのものが全面的に間違っているとは全く思っていないし、基本路線としてはまだむしろ正しいものがあると思っていますのですが、こと労働市場システムに限ってみると、どうもそれがうまく機能しなかったことが明らかになってきているのではないかと。

そうすると、そこで労働市場を規制緩和していった、基本的に独立した労働者と企業が交渉によって決めていくモデルは、日本では成り立っていない。かつてはそう思われてきたのですが、1990年代以降は成り立つという考え方になっていたのでしょうか。しかし、改めてうまくいかないというのが明らかになってきたのが、特に2000年代の後半以降だったのではないかと思います。

では、それに取って代わる何か、システムや決め方がないのかが、今まさに問われている。結論的に言うと、一種、北欧的な決め方に最近興味を持っていて、それが100パーセントの回答ではありませんが、1つの示唆があるのではないかと。市場が決めるよりは、いろいろなステークホルダーが調整をしながら決めていく。でもそれは、いわゆる大陸ヨーロッパ型と北欧型の違いは、北欧型がけっこう市場モデルを使うということなので、事前的に市場モデルを使って事後的に調整していくというか、特に労働市場は積極的な労働市場政策がありますが、そういうもので調整していくやり方です。そういう一種、大陸ヨーロッパ型とアングロサクソンの折衷ではないのでしょうか、何かそれをアウフヘーベンしたような形のものがあるのではないかと。改めてこのテーマに即して言うと、そういうことになるのかなということです。

少し前置きをしましたが、そういう問題意識を念頭にお聞きいただければと思います。

直接的には、デフレの原因と処方箋。特に労働市場から見ていこうということです。なぜデフレに注目するのかというと、日本が今持っているいろいろな社会経済システムの中の最も象徴的に表れている問題が、デフレではないかということです。

オーソドックスな経済学の見方によると、貨幣現象だと考えているわけです。日銀が十分なお金を供給しないと、金融セクターが傷むことによって、お金が十分に回っていない。どんどん

お金を供給すれば、この問題は解決していくのだというのが、けっこう力を持っている考え方で

す。
私はもともとアカデミシャンではないので、実感のところから発想するのですが、でも直観的にそういう問題ではないのではないかと。デフレは経済全体が縮んでいくことで起こっている。そこに根本原因があるのではないかと。もっと言うと、人々が将来に対して非常に後ろ向きになってしまっている。守りに回っている。そういう人々の行動様式が根幹にあるのではないかと。

これは私がずっと労働市場を見てきたからそういう発想をするのでしようけれども、労働市場システムのあり方がそういう行動のあり方を決めていないかと、着想点はそういうところですか。デフレの原因を労働市場のあり方のところから見ていこうというのが、今日の話の問題意識になります。

1 ページの資料は前座的な話ですが、これはこれで試算としておもしろいので紹介します。そう申し上げても、デフレは本当に問題なのかという反論もあるのです。日本のような緩やかなデフレの場合は、特に問題がないのではないかと。物価が安定すると、実質的な所得水準が上がるわけですから。ただ1つ言えるのは、財政から見たときに、デフレは日本の経済社会の持続性を損なう問題になっているということです。

デフレが続くと、税収がどんどん落ちるわけですね。所得が落ちれば、当然消費も伸びない。消費税も落ちる。所得税や法人税は、収益が悪ければ、あるいは景気が悪ければ、どんどん税収は落ちるわけですね。一方で歳出は、もともと高齢化が進んでいますから、どんどん増えていく。しかも景気が悪いと、かつてほど大規模にはやりませんが、景気対策などもするので、歳出が歳入を大きく上回るものがずっと続くわけですね。デフレが続く限り、これは絶対解消しないと思います。

今、日本は膨大な財政赤字を抱えているわけですが、国債の債務残高を GDP 比で見ると、世界 2 位ぐらいです。GDP 比で 180%、200% 近い数字です。これがたまたまファイナンスできているのは、日本の場合は経常収支が黒字です。経常収支が黒字ということは、国内の貯蓄が、家計貯蓄あるいは企業のキャッシュフローが投資を上回っているということで、民間部門の貯蓄がかなりあって、それが財政赤字をファイナンスしている。それが結果として経常黒字として表れるわけですね。それで、結果としてこれだけ多くの債務があっても、ファイナンスできているわけですね。

ところが家計の貯蓄率は、高齢化が進めばどんどん低下していくわけですね。この 10 年ぐらいその傾向があります。過去のトレンドで伸ばすと、図表の 1-1 にありますが、家計貯蓄率が 10 年先には 0 になってしまう可能性がある。実際どうなるかはわかりませんが、いずれにしても国内貯蓄で財政赤字をファイナンスすることが、ますます難しくなっていくことだけは確かだと思います。

います。

そうすると、いずれ金利がはね上がってくる。今は非常に低金利なので、経済、特に企業などは業績が悪くても何とか回っていますが、いずれそれが対応できないことになると、財政赤字を本格的に削減しないとだめだ。そうすると当然、増税あるいは歳出カットです。かつて 1990 年代の終わりに、アジアの各国が強いられたようなことでしょうし、あるいは今、ヨーロッパの南の国々が直面しているような問題。10 年ぐらい先を見ていくと、絶対起こることではないでしょうが、だんだんそういう確率が上がっていくのではないかということです。

最初に申し上げた、デフレがいろいろな意味で縮み志向になって、感覚的に言うと、最近の若者の後ろ向き志向とか、あるいは日本全体に漂っている閉塞感の象徴的なもの、それ自体何とかしないとだめなわけですが、経済的なロジックで言っても、先ほど申し上げた財政破綻という形で、何とかそれを避けないとだめだという問題になっています。だからデフレをどう脱却するかということで、この本を書いています。これも前座です。

この話も厳密にやり出すといろいろ論争が起こってきますし、興味がある方は第 1 章に書いていますので、これが果たして正しいか議論があると思いますけれども、今日は時間の関係で割愛します。

結論的に言うと、デフレを引き起こしている直接的な要因は、私は賃金が伸びないことなのではないかと考えています。要は、賃金が伸びないから家計は所得が伸びない、将来に対してリスクを取れないわけです。たとえば家を買うにしても、返済原資がない。所得がどんどん下がって生活水準を上げられない。そうすると、どうしても将来に対してリスクを取らない。防衛的になって、安いものしか買わない。

安いものを買うと、企業は安いものしか売れませんので、低価格戦略ということになってくる。低価格戦略をやろうと思うと、コストを下げるしかない。コストを下げるしかない、最終的には賃金を減らすという悪循環です。

ミクロで見ると、たとえばユニクロのような企業が価格をがんと下げて、一時的に売上げを増やして利益が出ることもあるにしても、マクロで見ると、日本の場合は人口が減っていますし、さらに賃金が下がってくると、マクロの消費は減っていきますから、一部の企業は利益を出しても、多くの企業は利益がマイナスになってしまうわけです。値下げ・賃下げの罠という言い方をしていますが、賃金が落ちていくことによってデフレが続いている、この部分を解決しないと脱却できない話だと思います。

では何で賃金が落ち続けているのかという話に移っていきます。4 ページです。人件費を減らそう、賃金を落としていこうというマクロの動向を見ると、1997 年をピークに日本の平均賃金はずっと下がり続けています。一時的に横ばいになったこともありますが、トレンドとしてはずっと

と下がり続けている。いわゆる成果主義が導入されたり、最も効いたのは、非正規労働者を増やすことが平均賃金を下げる最大の原因だったわけです。そういう方法によって、いずれにしても賃金を減らしていく形を取ってきました。

なぜそういうことが起こったかというとき、世の中の的には「べき」論としてはそれはおかしいという議論はいろいろあったわけです。あるいは今、春闘のようなものが起こっていますが、春闘のときも労働組合はそれはマクロ的によくないと言いながら、最終的にはこれを受け入れてきているわけです。ずっとそういう状況です。

賃金の抑制が当たり前かどうか、それが正しい選択だと理論づけたというか、理屈として裏付けた言説が2つあったのではないかと私は思っています。1つは株主圧力の強まりです。コーポレートガバナンスがかつての従業員主権的なものから株主主権論に移ってきた。だから従業員の共同体である企業が、今やグローバルな環境の中では株主のものであり、それを無視することはできない。株主に報いるためには、従業員の賃金を削ってでも株主に配当しないと、株価が落ちて存続できない。そういう言説というか、考え方がかなり力を持ちました。

もう1つは、アジアを中心に新興国が台頭してくる。しかも最近では、いわゆる製品設計における「モジュール化」の広がりという事情もあって、先進国が開発した高い技術を、簡単に新興国に持っていくことができる。そうすると、賃金格差が非常に crucial な問題になってくるのです。かつては先進国でしか作れなかったものが、機械を持って行けば簡単に賃金の安い新興国でできるわけですから、賃金を下げないと競争していけない。これは非常に根強い。ずっと近年そうですね。経営サイドが賃上げができないと言う最大の理由として持ってくるのが、こういう新興国とのコスト競争です。

これは一見、かなり説得力があるように聞こえるわけです。世の中の的にはこれは説得力があった。ではそれが本当にそうなのかを検討したいのです。まず第1点目の、株主圧力の強まりが賃金を抑制する合理的な理由に果たしてなるのかということです。5ページです。

コーポレートガバナンスでいうと、株主主権論というものがあるわけですが、株主主権論をよく見ていくと2通りあるのではないかと思います。1つは、非常に短期で見て、そのときそのときの、株主主権というより株価主権です。ジャーナリスティックな言い方になりますが、株価主権論的な考え方です。グリーンメーラーであれ何であれ、長期で考える投資家であれ、そういうものを無視すれば企業はつぶれるわけだから、それに対して報いていかないとだめなんだという考え方です。もう1つは、もう少し株主価値を企業価値と考えていく、やや中長期に株主に報いていこうという、企業価値重視論と言うのですか。そういう2つがあると思います。

前者は、確かにともかく賃金を抑えても利益を出せということなのでしょうが、後者の考え方はよく考えると、いわゆる株主主権論と対立して言われているステークホルダー論、さまざまな

従業員、顧客、株主、あるいは債権者に対して、配慮していかなければだめだという考え方と実は長期的には矛盾しないと思います。企業価値というのは当然、顧客に受け入れられないとだめだ。短期的に利益が上がれば、顧客をだましてもいいということは絶対にないわけです。

それから、従業員が価値を生み出していく最終的な根源になってきます。それを考えたときに、従業員をともかくコスト削減でやったときに、利益が中期的に上がるのかということ、そうではないわけです。当初は株価主権論的な議論があったのが、徐々に企業価値重視論にシフトしていったということだと思います。実際に私もそう思います。

こう考えると、株主の価値を上げるために賃金を理屈なしにとにかく減らしていくのは、おかしいということになります。それをもっと言うと、ガバナンスの問題と分配の問題は全く別なのではないかということです。分配の問題はむしろ、もっと素直に経済的なロジックで考えればいいわけで、経済学の「いろは」の中に要素価格は限界生産性に等しいということがあります。一般的に言うと、賃金は生産性に見合っただけでいいということです。だから、単にそれだけでいいのではないかと。

賃金がもし生産性よりも低く決まると何が起るかというと、賃金が伸びないので消費がマイナスになる。結果的には回り回って企業の売上げにマイナスになるわけです。逆に賃金が生産性より高ければ、利益が圧迫されて、将来のために投資すべきお金がなくなるので、やはり中長期的に成長が阻害される。ですから、まさに生産性と賃金が、あるいは資本コストと資本の生産性が、裏返しで言うともうそういうことになりませんが、だいたい一致する形に決めていくことで、実は中長期的に成長していくと。

資本側のロジックで言っても、一見、賃金を生産性未満に抑えてやれば企業が成長するように見えますが、結局往々にしてそれは、企業が一種のゼロコストで資本を調達していることになり、無駄な投資になるわけです。一種の規律は働かないわけです。ですから、中長期の成長を考えると、要素価格が生産性に等しい形で決めればいい。ガバナンスとは全く別の話ではないかということです。

日本の場合は、3 ページに図表 2-4 を示しています。賃金と労働生産性の関係は、1 つの指標で言い表すと、労働分配率とは生産性と賃金の比率と、定義式を分解していくとできるわけですが、そうすると何か労働分配率に適正な水準がある。そういう考え方によって推計をしているのです。

それで見ると日本の場合は、確かに 1990 年代のバブル崩壊後、労働分配率が適正水準よりもかなり上がっていたわけです。そこで、やはり人件費を減らさざるを得なかった。ところが 2004 年あたりからは、適正水準を下回っているわけです。実はもっと賃金が払えた。生産性との見合いから見ると、賃金を払えたのです。それを払わなかった。

マクロの消費の低迷と企業の投資の中長期的な収益性を無視した投資、今から見て現実に即して言うと、だいたい 2007 年あたりは円安バブルが発生しています。非常に円安が進んでいる。それからアメリカは住宅バブルです。中長期的な成長軌道からかなり上回る形で世界が成長していて、円安も進んでいたわけですから、そのときの需要水準を前提に生産レベルを決めていくと、いずれこれは過剰設備が顕在化するという常態だったわけです。実際にそれが起こったのがリーマンショック以降ということ。結局、ガバナンス論から分配の話を考えるのではなく、分配はあくまで生産要素と生産性で考えていけばいいということです。

もう 1 つ、賃金の減少抑制を合理化してきた、あるいはその理由になってきた言説である新興国との競争の話です。これは経済学的な理屈で言うと、いわゆる要素価格均等化定理というものです。要は、生産関数です。だいたい技術水準がほぼ同じような経済、あるいはセクターが同じであれば、2 つの国の間の賃金は、ほぼ同じように収束していくという定理があります。そこからこういう議論が出てくるということでしょう。

ただ、そのときにまさに前提が重要で、生産関数、技術水準が同じという前提です。今から見ると、バブルの崩壊以降、日本はそれ以前はかなり賃金が上がっていた。あるいは円高が進んだために、かなり高コストの経済になっていたのは事実です。

一方、アジアの新興国は一気に技術水準をキャッチアップしてきていますから、生産関数が同じような状況、セクターが増えてきて、そのときは日本の賃金が高かったのも、これは下げざるを得ないという状況があったと思います。

ところが、1990 年代の終わりから 2000 年代の初めにかけて、賃金の抑制もかなりしましたし、企業は事業の再編をそれなりに進めていった。どちらかというと採算の悪いところを海外に出したということだと思いますが、その意味では、一ここは統計的な分析はできていなくて感覚的な言い方になりますが、一技術水準がかなり低い部分に関しては外にシフトしたことにより、要素価格均等化定理が全面的に成り立つような状況は、少なくとも 2000 年代の半ばぐらいには解消されていたのではないかと思います。

ところが結局、日本が取った戦略は、賃金を中心にコストを下げるやり方を選択するというものだった。安易にコストを削減していったので、生産構造を変えてより技術レベルを高めるという方向に対してインセンティブが働かなくなっていたのではないかと。

もっと端的に言うと、事業構造を変えるのは、おそらく労働者の技能を変えないとだめです。それで生産関数を変えていく。そうなれば当然、賃金を上げることはできたのです。ところが、コスト削減を前提に、かつ労働移動に対してはよろしくない。雇用を維持することのほうが重要だという考え方の中で、生産関数を変えるよりは、生産関数をできるだけそのままにしながら賃金を抑える選択をしたということです。ILO が Low Road Approach と High Road Approach と

言うことがありますが、日本は **Low Road Approach** を取ったことになるわけです。

先ほどマクロでの労働分配率の適正水準に触れましたが、2000年代の半ばまでに、生産関数で言ってもこれ以上賃金を下げなくてもいいところまで、新興国と同レベルのセクターは海外に移った。にもかかわらず賃金を抑制した結果として、生産関数を高度化していく **incentive** はなくなってしまったのではないかと、ということです。

違う側面で、もっと直感的な言い方をすると、日本の場合は 1997 年からずっと賃金が下がり続けているのですが、先進国でそういう国がほかにあるかということです。一時的に賃金が下がる国はいくらでもありましたが、10 年以上にわたって賃金が下がっている国はないです。OECD の統計を見ていただいても、見つけることはできないと思います。隣の韓国ですら、賃金は上がっています。韓国にとって、中国の脅威は日本よりずっと近いと思いますが。

これはまさに、日本がそういう選択をしてきたということだと思います。何度も言いますが、1990 年代の初めは生産関数はかなり似通ってきましたから、そのなかで賃金を上げることは不可能だったと思います。そういう意味では仕方がなかったのですが、2000 年代半ばぐらいの段階になって、引き続き賃金抑制を続けたのは、あくまで日本企業なり、もっと言うと労働組合、あるいは政府の選択であったと私は思います。

そこをデータで示しているのが図表 4-1 です。ここでは日本とアメリカと欧州、国によってばらついていますが、ヨーロッパ全体です。OECD のデータを使っています。

これを見ると、アメリカとヨーロッパは労働生産性、個人消費デフレと、要は消費者物価と読み替えていただいても結構ですが、いわゆる物価です。それと賃金。ペースや、どの指標が早く上がっているのかはばらつきがありますが、基本的には右肩上がりです。景気がよくなってくると労働生産性が上がる。労働生産性が上がれば、先ほどの生産要素価格は生産性に見合って決まることが合理的ですから、当然、賃金が上がるわけです。賃金が上がれば当然、一定の物価上昇が確保できる。そういう極めて自然なパターンを取っているわけです。

ところが日本だけ非常に特異なパターンです。労働生産性はむしろヨーロッパよりも上昇スピードは早いのです。にもかかわらず、賃金と物価が下がり続けるパターンを取ってきています。この背景にあるのは、端的に言うと、労働移動の違いだと私は思っています。まさに先ほどの事業転換とかかわっているわけです。

アメリカをややステレオタイプの言い方をすると、アメリカは市場メカニズムで動いている国だと思いますが、事業の競争に負ければ、その企業はつぶれたり事業を撤退するわけです。アメリカ企業は新しいコンセプトの事業を投入してくるわけです。それで価格を上げていく。ウォルマートのような価格を下げる企業はありますが、そこに負けた企業は退出してしまうわけです。フィールドを変えたりして新しい分野へ出て行く。そうすると当然、それなりの価格は取れるわ

けです。

だからアメリカは、すごく価格がばらついています。下がっている分野と上がっている分野は、非常にばらついているわけです。でも平均で見ると、下がる分野では負ける企業が出てきて、そこから退出しますから、新しいところへ出て行く。だから平均としての価格は上がるわけです。利益が当然出ます。価格が下がったところは数量はものすごく伸びますから、どちらにしても利益が出ている。それから、新しく出てくるところはやはり利益が出ますから、賃金も上がるということなのです。

それを示したのが図表の 4-2 です。労働移動、雇用がどういうところで生まれているのか。アメリカを見ると、廃業閉鎖、下を向いている白いところなんです。これが多いです。結局、事業を撤退して雇用が減るのです。その一方でそれを上回る形で、新規開業が増えています。事業構造がどんどん変わっていく。そういうパターンを取っています。

ヨーロッパはどうかというと、新規開業は国によって違いますが、平均的に見ると少ないわけです。倒産件数も平均的に見るとアメリカよりは少ない。そのかわり既存の事業間での労働移動はけっこうあります。ヨーロッパは職種別の労働市場があるわけです。ヨーロッパは事業をするときに、ブランドなどで差別して勝負する。新しいものをどんどん出すというよりは、いいものをブランドを確立して長く売っていく。収益性の高いところに特化していく。それぞれ、そういうなかで労働者もそれなりの労働移動があるという形です。

アメリカは斬新なものを作って価格を上げていくやり方ですが、ヨーロッパの場合はむしろ自分の収益性の高いところに特化していく。お互いに棲み分けをしていって、長く売っていこうというやり方で価格を維持していく。利益が出るから賃金も増えるというやり方だと思います。これは単純化した話で、もちろん個別にはいろいろ違います。

これに対して日本は、新規事業は多いんです。新規事業が多いけれども、その新規事業はアメリカのようにコンセプトやフィールドを変えるというよりは、改善型の新規事業というか、高付加価値化というものです。機能改善という言い方がいいのか、高機能化という言い方がいいかと思えます。いわゆる改善です。

改善はフィールドを変えることにはなりませんので、語弊があるかもしれませんが、たとえば電機業界などを考えると、同じような製品、同じようなフィールドで多くの企業が残って、お互いに機能競争をするわけです。かつてマクロで経済成長をしているときは消費市場が伸びていたから、それなりに価格転嫁できたのでしょうけれども、今はもう人口も減っているし賃金も伸びないですから、消費市場が縮小する。しかし、多くの企業が事業から撤退していないので、おのずと供給過剰になってしまい、それだけでも需給関係から価格が下がってくる。

機能を強化しても価格転嫁できずに、本来生産性が上がればそれなりに賃金なり価格が上げら

れるのでしょけれども、それをむしろ価格を据え置く、実質的な価格を下げる、そういう競争をし続けているのだと思います。そうすると、まさにコスト削減の罠に入ってしまったている。

その裏側の問題として図表 4-2 です。日本は、大手と中小で少し違いますが、特に大手は、人員調整は結果としてやっていますが、非常にリラクタントです。労働組合は労働移動に対してアレルギーを持っているわけです。ですから、たとえば業界をまたぐ事業再編のようなことは、景気が悪いときは仕方なしに進みますが、少し景気がよくなると進まない。いわゆる過当競争の状態がずっと続いているわけです。

このあたりから本題というか、言いたいことの核心に入っていきます。この行動様式は、ちらっと申し上げてきましたが、実は労働市場システムのあり方が規定しているのです。図表 4-3 に書いていますが、アメリカではプロフェッショナルな職種別労働市場が極めて発達しています。特に高度なところは大学院、プロフェッショナル・スクールのようなところが、いろいろな技能を身につける機会を与えているし、採用の仕方も職種別に採用する。

技量のある人たちがそういう形で職種別労働市場を作っていますから、リストラはある部分でできるわけです。どこかで新しい職を見つける。もちろんもう 1つの問題としては未熟練労働市場が非常に大きいという問題がありますが、いわゆる所得の二極化の中で上層部というか、所得の高い人たち、技能の高い人たちに関してはけっこう流動的で、それがまさに新しい事業をどんどん作っていく。企業は簡単に事業再編ができる状況を作っているということです。

アメリカでは企業社会の部分があるでしょうが、ヨーロッパはむしろ職種別の労働組合、その起源はいろいろな説があるでしょうけれども、一種のギルド的なものから出てきた、どちらかというとギルドはおそらく分化してきたと思います。親方のほうが資本家になっていったのでしょし、一方でそうではない、使われるほうの人たちは組合を結成していくということなのでしょ。そういう職種別の労働市場が形成されて、そのなかではけっこう流動的なわけです。あるいは、そこで技能形成をするような仕組みがある。

職種別の労働市場がありますから、企業をまたぐ労働移動は、実は日本よりは平均的に見ると活発に行われているわけです。それが結果として、それぞれの企業が強い部分を特化していく。必要に応じて労働移動が行われる。ただヨーロッパは独特で、賃金が下方硬直的な性格が強いので、その分、アメリカのように未熟練労働者で賃金が低い人たちがいないので、失業率が高い形になるのです。

日本は、職種別の労働市場が非常に未発達です。日本の労働雇用の仕組みは、ある人がパートナーシップという言い方をしていますが、もともと仲間意識です。正社員というのは仲間で、基本的には一生面倒見ますと。ところがそれ以外は、短期的な労働ですよと。いわゆる正規・非正規の二重構造になってくる。

かつては正規の比率が比較的高くて、非正規の比率が小さい。かつ右肩上がりの成長ですので、正社員比率が高い状態を維持できた。それが日本特有の男女の分業の家族モデルと親和性があったということですが、それでうまく回ってきたわけです。ところが 1990 年代以降、成長率が落ちて、正社員の比率を下げざるを得なくなった。そこで非正規が出てきて、非正規の世帯主のようなものも増えてくる問題が起こっています。

にもかかわらず、そのなかで正社員の雇用を守りたいという指向もあるわけですから、正社員の雇用を守るのだったら、賃金を下げたほうがいい。図表 4-4 にあるように、日本の組合は、結果的には賃金をけっこう簡単に引き下げるわけです。あるいは平均賃金の下がる非正規の増加を、日本の労働組合は結局容認してきたということだと思います。

ヨーロッパは連帯的な考え方があって、日本と同じような正規・非正規問題が全くないわけではないにしても、基本的には労働市場全体として職種別の発想があって、非正規に関してはそれなりの、どちらかという労働と賃金の考え方を適用していこうとしますから、日本のような二重構造にならないわけです。むしろ一定の賃金を確保しようとはしますが、日本の場合は賃金を下げても雇用維持、しかも正社員だと。そうすると、事業構造が変わらない。そういうふうにと考えると、労働市場システムのあり方、もっと言うと、労働組合の考え方のようなところは、今のデフレの背景にある問題としては、実は重要です。

それプラス、政策のあり方も連動しているわけです。雇用を維持するための、たとえば日本に雇用調整助成金という有名な施策がありますが、そういうもので雇用を維持する。あるいは、規制改革に関しても一定程度進みましたが、やはりリラクタントな部分があって、企業をつぶさないようにして雇用を守っていこうという政策を取るのです。

そういう意味で、労働市場のあり方、労働組合の考え方、賃金よりは雇用を守ろう、雇用を守るためにはできるだけ業界の再編などは必要最小限にしていこうと、政策的にも展開してきた。結局、企業の事業構造転換の考え方、プライシングの考え方は、直接的な原因になっているのですが、その背景には労働組合のあり方、ひいては政策のあり方が密接に関わっていると言えます。

そのように見てきたときに、8 ページ図表 4-3 をご覧いただくと、アメリカとヨーロッパと日本で見ると、それぞれ一長一短なのです。アメリカは確かにドラスティックに変わっていった、平均で見ると賃金が上がるのだけれども、未熟練労働者がかなり発生する。日本は特に平等意識が国民感情的に強いので、こういう社会はなかなか受け入れられないのが現実だと思います。

ではヨーロッパのやり方はどうか。結局これは高失業が構造的な問題としてあるわけです。ではどれがいいのかといったときに、最初に申し上げた北欧が非常に特異なわけです。北欧は職種別労働市場があるという意味ではヨーロッパ型です。ヨーロッパ型とは正確に言うと大陸ヨーロッパです。例の Esping-Andersen の分類などで言うと、いわゆる保守主義的なヨーロッパという

ことになるのでしょうけれども、それと北欧は少し違う。職種別労働市場があって、その賃金の公平性や労働条件の公平性を守っていこうという一方で、リストラはけっこう認めます。そこが北欧は非常に特異です。

それはけっこう日本に示唆があるのではないかということで、次にその話に移っていきます。北欧もいろいろあります。4カ国、あるいは人によっては、オランダもそれに近いという考え方をする人もいるでしょう。スウェーデンがいちばん人口が多いということで、私も昨年10月に、ずっと行きたかったスウェーデンにやっと思って行けまして、いろいろヒアリングをしてきて、感銘を受けたところがあったので、それも含めてお話をさせていただきたいと思います。

スウェーデンをはじめとする北欧モデルは、産業システムで言うと、アングロサクソンに近いです。グローバリズムを積極的にやっていますし、規制を図表 5-2 で日本と比較していて、分野によって少し違うのですが、規制緩和は進んでいます。スウェーデンは、特にテレコム関係は非常に早くから規制緩和が進んでいます。ガスや電力関係、いわゆる公益事業は後れていますが、鉄道などは進んでいます。ヒアリングに行ったときにおもしろいと思ったのは、上下分離をやっているのです。はっきりは聞けませんでした。線路は国有か共有ですが、上の鉄道の運用会社は自由に参入できるという非常に実験的なことをやっている。そういう意味でスウェーデンは、産業システムとしてはけっこう市場原理を使っているわけです。

たとえば景気が悪くなったときに、特に自動車業界は有名ですが、たとえば SAAB という会社。今はもう軍需関係が多いのですか、分離されていますから自動車です。それが一時、経営危機に陥った。日本だとすぐ政府が救済するわけです。助けてくれという声もあって、助ける。もちろんスウェーデンでもそういう声はないわけではないけれど、結果として救わないわけです。倒産させる。大規模にリストラが起こるのです。

最近では Volvo がそういう形になりました。大規模にリストラをやっています。スウェーデンで有名な Ericsson という会社も、エレクトロニクス関係ですから、景気変動ごとにリストラをやっています。大量リストラする。そういう意味では、産業システムとしては、どちらかというところアメリカに近い。

違いは雇用のほうです。いろいろな形で、結果として産業が変わっていくことになると、雇用がはき出されていくわけですが、社会全体として新しい産業なり新しい仕事に就ける仕組みがあります。積極的労働市場政策は有名です。政府がやっているのですが。

今回、私が行って、ここは知らなかったのですが、実は労使がもともとこれに対していろいろな仕組みを作ってきています。図表 5-1 の (3) ですが、TRR という再就職支援非営利組織があります。スウェーデン語で発音できないので、TRR という略語になっています。

これがオイルショックのときに、大規模な雇用調整をしました。スウェーデンの場合は「ラス

トイン・ファーストアウト」という、若い人からクビを切れというルールがあるのですが、それ以外は基本的に、余剰人員を理由とした整理解雇は自由にできます。ただ、そのときにリストラをされた人たちの再就職を企業がきちんと面倒を見なさいと。あるいは一時的に失業保険しかもらえないわけです。失業保険給付には上限がありますから、比較的賃金の高い人は、リストラをされる前に比べて賃金が半分以下とか4割ぐらいになると、生活ができないわけです。ですから、リストラ前の7割の賃金を保障できるように、TRRという組織からお金が補填されるのです。

人件費総額の0.数%、0.3%だったと思いますが、これを各企業が平時に積み立てるのです。それで、いざリストラが必要になったときには、再就職をするときのいろいろな業者を雇ったり、あるいはコストをかけるときの原資にしたり、失業保険では十分保障できない生活を支援する、そのファンドとして使う。

これは労使が協議して、1974年に作った組織です。こういうものがベースにある。それプラス積極的労働市場政策として政府も行っているということです。自由にリストラを行っている背景には、裏側で企業がそれなりの責任は果たしている動きがあるということです。政府もやっている。

もう1つスウェーデンに関しては、一見、社会保障が非常に大きい。たとえば図表5-3をご覧くださいと、社会保障の支出給付のGDPの比率を見ると、これには教育も含めていますが、スウェーデンがやはり非常に大きいわけです。フランスやドイツを上回っている。

ただ、中身を見ると、いわゆる現役世代向けの支出が多いわけです。医療や介護、どちらかという高齢者向けは実はそれほど多くなくて、積極的労働市場政策であったり、特に子育て、そういうところが多い。だから社会保障というのは弱い人たちを救うものではあるのですが、それだけではなくて現役の人たちが変化をしていくために、それを支えていこうという仕組みとして使われているということです。

ですから、スウェーデンでの社会保障のあり方を、ある人はウェルフェアではなくてワークフェアという言い方をします。単に弱い人たちを保護するというのではなくて、就労を促進していったって、まさに社会的排除から人々を労働市場に戻していったって、働くことに応じて社会的な統合を図っていこう。それが社会保障の根幹だという、その意味ではワークフェアという言葉が使われることがあります。ワークフェアにはいろいろな体制があると思いますが、スウェーデン的な文脈ではそういう形で使われています。保育はある意味ワークフェアです。女性が男性と対等に働いていく形で、非常に充実した支援をしているわけです。

こういう形で労働移動を進めていく。いずれにしても日本の場合、今の状況、賃金が下がっていく、その結果としてデフレが続いていく。その背景には、事業の構造が変わらない。その裏には労働移動を基本的には進めないということがあられるわけですから、逆に言うと労働移動を進めて

いって、生産性の高いところに人を移していく。そこで必要に応じて、職業訓練あるいは再就職支援をやることによって、高い生産性のところに人を移していく。

そのためには産業政策も変わらないとだめです。企業をとにかく守ろうということではなくて、やはりむしろ事業を再編していく、それを支えていく政策が必要だし、労働移動を進めていく政策が必要だということになるわけです。日本の場合は労働市場が十分に発達していないことを考えると、こういうスウェーデン的なあり方が日本に一定の示唆があるのではないかと。

改めて振り返ってみると、日本はかつて高度成長期のころは、右肩上がりの成長もあったのでしょうが、大手が、あるいは企業は自動的にそういうことをやっていたのです。一種の企業グループとして新規事業を作っていく。もうからないところは少しずつ縮小していったら労働移動を進めていくことを、右肩上がりの成長なので、一企業が、体力があつてできたのです。ある意味それは一企業でできなくなったので、もう一度社会全体の仕組みとして、それを復活させるという言い方をしてもいいのだと思います。それを日本でこれからやっていく。

スウェーデンは小さな国で日本はまねできないという議論はよくあつて、それは全く正しいと思うのですが、日本なりにそのエッセンスを導入していくことはできるのではないかと。結局そういうふうに変えていくことになると、今ちょうど春闘もあるので、労働組合の考え方が1つポイントなのではないかと。正社員から労働者全体、非正規も含めた組合に変わっていかないとだめだと言われていとおりに、徐々にそういう意識が変わっています。その心は、正社員の雇用を守ろうというだけでなく、結果として失業のない労働移動のほうが理想的ですが、そういうものを目指しながら結果として労働移動を進めていく。そういう仕組みをマクロの仕組みでどう考えていくのか。

それには労使の協議が基本になってきますが、今申し上げたように、かつて労使だけでできた、企業グループ内でできたことが今、限界がきていますから当然、政府が間に入ってこざるを得ない。そういう意味で政労使の枠組みを新しく作っていくことが求められる、日本版ワッセナー合意。ワッセナー合意とはご案内のように、オランダで1980年代前半にワッセナーというところで合意をしていったわけですが、同じようなことが今、日本で求められているのではないかと。

ガバナンスの話でもう一回最後に申し上げると、市場によって決めていく。これは中でも申し上げたように、一部の議論にあるように、市場原理が日本では働かないというか、それはよくないというのは、私は違うと思います。スウェーデンがそうであるように、財市場あるいはサービス市場においては、市場原理を入れていくべきだと思います。もっと競争していく。

ただ、そのときに労働市場なり社会保障の仕組みを、いわば広い意味での社会政策として、労働移動を進めていく。あるいは賃金の決定のあり方に関して、北欧的な一種のコーポラティズム的な発想をそこにミックスしながら、適正な水準に分配を決めていく。あるいはできるだけ摩擦

を小さくして労働移動を進めていくという考え方に変わっていく必要があるのではないか。それがこれからの新しい労働市場のガバナンスのあり方なのではないかということです。

少し駆け足になり、不十分なところがあったと思いますが、とりあえず私からの話は終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

司会 どうもありがとうございました。

途中、端折っていただいたところもありますが、レジュメがかなり詳細ですので、それほど支障はないと思います。どこからでも結構ですので、ご質問やコメントをいただければと思います。

質疑応答

○ 日本の労働組合が人員削減に拒否的だというのは、そうは思わないというのが、まずコメントの1つです。1期か2期赤字が続けば、簡単に合理化を認めるというのは、これまでの実証研究の成果ですので。これはコメントです。

1つ質問があるのは、つねづねどうしたらいいのか考えているのですが、生産性の低い部門から、高い部門、成長する部門へ移動、促進させようと言うことは簡単ですが、生産性の低い部門は衰退産業ですよね。衰退産業に務めているのはだいたい中高年齢者が多いわけです。この人たちを、新しい生産性の高いセクターに移動するのは、ものすごくコストがかかる。本人のためにも社会にとっても、それがいいことかどうかも僕はよくわからないのですが。どういう戦略というか、戦術があるのか、教えていただければと思います。

山田 ありがとうございます。非常に本質的な質問をいただきました。1点目は、コメントに対するコメントになりますが、おっしゃるように日本も結果としてはリストラをかなりしている。中小などもかなりやっているのが実態だと思います。ただスウェーデンを見たときに、雇用調整のスピードは極めて早いです。日本は遅いです。結果としてやるということと、事前にやることは違うのではないかと。

要は、スウェーデンの場合はかなり速いスピードでやることで、企業の利益を早く回復させて、次の手を打ちやすい状況になっている。日本の場合は、時間をかけて行っている結果として、事業構造の転換が後れてしまっている。そこは戦略性を持ってやっているのかどうか大きな違いではないかと、これは私の印象です。

それと2点目は、これも1つスウェーデンが参考になるのかなと思います。これは現実的な話になりますが、スウェーデンは1980年代までは非常に低い失業率でしたが、1990年の初めにバブルの崩壊があって、失業率は10%を上回る水準まで上がるわけです。そのときにいわゆる積極的労働市場政策をさらに拡充して、職業訓練という名目で、事実上は失業給付を延長するこ

とを続けていたのが実態です。そういう意味で、生産性の低いところから高いところに移すのは、スウェーデンでもかつてはできた部分もありますが、100パーセントできたわけではない。

これは難しいというか、価値判断になってくると思いますが、日本は非常に人にやさしいやり方で、それを続けてきてうまくいけばよかったです。最初に申し上げたように、かなり厳しい状況に陥っている。

産業構造が変わらない、スピードの問題もあって、非常にゆるゆるとしか変わらない。企業の中を見ていると、こう言うと語弊がありますが、飼い殺しの人たちもかなり多いのは実態です。それを続けるのは経済にとってもよくないし、本人たちにもよくないのではないかと。

スウェーデンでも、結果的に職業訓練をしても新しい事業に移っていく人は少なかったけれども、コストはかかっても結果としてそういうことをすることで、いったん企業の外に出して、企業の事業構造の転換をしやすいようにしたほうが、将来的につながるのではないかとということです。

もう1点追加すると、スウェーデンはナレッジリフトというプログラムを、1990年代の終わりにかなりの金をかけてやります。労働者の1割ぐらいが対象になったと言われ、どの国でもそうですが、大卒の人は比較的職を見つけるわけですが、高卒以下の人は職が見つからない。ですから、その人たちの基本的な教育レベルを上げようということで大々的にやったのです。

これも、やはり若い人たちには比較的効果がありました。でも中高年は結果的に効果が小さかったと言われていています。そこは全く価値判断になると思うのですが、日本の今の状況を見ていると、一定程度そういう、むしろ企業の事業構造の転換をしやすいように一時的に、失業保険という形なのか、職業訓練というやり方なのか、あるいは派遣という形がもう1つ、もしかしたらあるかもしれませんが、そういう形で余剰労働力を一定程度外に一回出していく選択肢が、現実としては求められてきているのかなと。少し過激かもしれませんが、そういう考えです。

○ そうすると、移動ということではないですね。正確には。出して、新しい人を入れろという話。

山田 そうですね。ただ、全く労働移動がないわけではないです。やはり中高年の方の中でも、意識を変えて行って、あるいはレベルを上げて、新しい事業に移ったケースが、スウェーデンにもあったのは聞いています。介護の方に移ったという話も向こうで聞きました。

中高年は、先生がおっしゃるように、確率的には難しいのは事実だと思います。たとえば1つ派遣的な仕事は、何かうまくそれを組み合わせて、現実には何らかの仕事に関わっていくという解決はあり得ないかなと思います。

○ 今日のお話の1つの重要なキーワードが移動ということで、今の議論の中で、またそれをさらに膨らませていただいたのですが、その移動ということで、報告の中に限って言えば、少し

話が戻ってしまうかもしれないのですが、積極的労働市場というものが1つカギであったと。この移動においてスウェーデンでは、まず一方においては労使の合意による再就職支援をご紹介いただいて、他方でそれを実質において支える政府の積極的労働市場政策というものでした。伺いたいのは、図表 5-3 の社会保障構造の国際比較の中で、スウェーデンの「その他」の部分で、時間が許す範囲で教えていただきたいと思いました。なぜなら、スウェーデン型の積極的労働市場政策はおそらく、それ単独でというよりも、それ以外の政策領域と密接に連動しながら実質的な効果を上げている。ここでは子育てのこと、先生のレジюмеでも明確に保育政策を挙げていただいているのですが、その予算規模などはわかるのですが、それ以外に、たとえばご紹介にあったように、教育との連動も非常に重要な要素であると思います。

であるからこそ、それ以外のところとどう関わっているかをもう少し理解するうえでも、「その他」をブラックボックスのままにしておくと、私のスウェーデンに対する理解が欠けているところもあるのですが、ご指示いただければと思います。

そこから、スウェーデンのワークフェア型をアングロサクソンのワークフェア型と区別して、アクティベーションと言う論者もいると思うのですが、その辺でもう少しスウェーデンの特色が見えてくればなと思ひまして、ご教示願います。

山田 ありがとうございます。後半の話で図表 5-3 ですね。「その他」のところには住宅政策や、実はスウェーデンは障害者などの支援がけっこう入っています。あえてここで「変化への適応の支援」という言い方をしていますが、そういう前向きというか、おっしゃったアクティベーション的な部分が、「その他」のところのすべてではないというのは事実です。

ただ、先ほどおっしゃった労働移動を進めていくことで言うと、教育が重要だというのは先生がおっしゃるとおりで、たとえば実例でおもしろいことを聞いたのを言いますと、Ericsson が人員削減を 2000 年の初めの IT バブル崩壊のときにやりますが、そのときに技術者を高校の先生にしたのです。再教育をしてやっています。

それから、積極的労働市場政策も実は最近の動きを見ていると、政権が変わってしまっていて、社会民主党政権がずっとスウェーデンのこの政策体系を作ってきましたが、全体としてモラルハザードが発生するような規模の拡大がありすぎたという批判もあって、最近はどちらかというと政府規模を小さくする方向に動いているのです。

積極的労働市場政策もかつては職業訓練が中心だったのですが、今はマッチングが中心になっています。できるだけ今ある仕事を見つけていく。そういう方向に変わっている。それともう 1 つは教育政策との連動で、積極的労働市場政策の職業訓練は、基本は半年から 1 年の短期の具体的な教育です。それでは必ずしも効果がないということで、先ほどナレッジリフトについて少し申し上げたような、基礎的な教育をするように変わっています。そうやって教育政策との連動を

進める形で、労働移動を進めていこうと変わっていつているということです。

先生がおっしゃった、確かにワークフェアという言葉の定義も、もともと言葉の起源から言うと、ニクソンの言葉から出ていますから、どちらかというところ「働かざる者食うべからず」的な発想が強い。アクティベーションのほうがもう少し福祉的というか、ワークファースト的でない、例のワークファースト・モデルとサービスインセンティブ・モデルという分類があると思いますが、とりあえず教育をすることが重要かどうかということと言うと、伝統的にはスウェーデンは教育をまずやらないとだめだという考えです。しかし政権が変わって、今回私が行ったときに、両方の政権の人たちにインタビューをしましたが、今の政権の人たちはどちらかというところ、とにかく働くことが前提だと、それに必要に応じて職業訓練をする方向に変わってきています。

理論の上では、あるいは歴史的に見ると、スウェーデンは教育と職業訓練を非常に重視していて、厚いセーフティネットを使いながら、労働移動をしているということなのでしょう。その一方でスウェーデンモデルがうまくいったかというところ、必ずしもそうではなくて、逆に最近は別の動きが出てきている。ですからそこは現実には、いわゆる狭い意味でのワークフェアとアクティベーションという概念の、一種の収斂が起こっている印象を私は持っています。

○ 私も最近、ヨーロッパを中心とした学生と話をすることがあって、競争について話をするときに、わりと競争を好むというか、立場にあって、何でこんなに違うのかなと思ったときに、やはり保障があるうえでの競争と保障がないうえでの競争は、受け止め方やリスクを取るか取らないかというのはずいぶん違うなと感じています。

今の先生の話の市場という概念と保障という概念を組み合わせるとするのは、非常に重要だなと思っていて、私もそれに賛同するのですが、最後のところ、政労使合意のところ、実際に日本でこれを実施するにあたって、それぞれのグループが自分の利益を超えたもっと大きな視野で、グランドデザインの中でやっていかなくてはいけないというのがいちばんのポイントになると思うのですが。

日本でこういう政労使合意を用いて、さらなるステップへ実施していくためのいちばんのキーというのは、どんなことになるかと先生はお考えでしょう。少し漠然としていて申し訳ないのですが。

山田 非常に、そこがまさに変わっていくときのポイントだと思うのですが。おそらく、まずはミクロで決まることが最適解をもたらすという考え方が、すごく世の中に定着してしまったこと自体が問題だと思うのです。それでも解決するところはあるのだけれども、話し合いをして合理的な解を見つけ出していこうというところ、日本はかつてそういう考え方だったと思います。

例示的に言うと、たとえば春闘は今もう終焉論が出ています。確かにほとんど機能していない。ところが春闘は、私は少なくとも、1950年代から80年代の前半までは、ものすごくうまく機能

したと思っていて、実際そういう定説だと思うのですが。

ただ、春闘は単純に賃金を底上げするだけの機能だったかというのと、そうではないわけです。1950年代、60年代はそうだったのですが、オイルショックの後は、日本が先進国と違って、スタグフレーションに陥らずに物価の安定があって、その後持続的な成長ができたのは、当時、経済整合性論という議論がありましたが、そういう議論の中で労働組合がマクロ的な視点を持っていたということなんです。

端的に言うと、たとえば組合のリーダーであり、あるいは政治もそうです。業界をまたぐ1つの団体が、そういう視点をもう一回取り戻すということだと思う。かつては持っていたと思います。

スウェーデンのおもしろさは、組合組織率が高い点もそうですが、労働組合が一流のエコノミストを抱えているわけです。彼らは経済学のロジックでもっていろいろな政策提言をするわけです。それは取り合いの議論でなくて、まさに経済のロジックでもってやる。レーン・メイドナー・モデルという有名な、スウェーデンの戦後社会のモデルがありますが、まさにレーンとメイドナーは労働組合のお抱えのエコノミストだったわけです。組織率もあるのですが、それ以前にやはりリーダー層がマクロの視点を持つ。そこから始めないとどうしようもないなど。

私が最近、労働組合で話をするとき、もっと積極的に労働移動を認めろという、そういうスウェーデンの話をする。それは皆さんけっこう意識を持たれています。でも、それをミクロに落とすと進まない。ただ、少なくともそういう問題意識を持って、共有意識を持たないと、これは変わっていかないということだと思います。

司会 私のほうから質問です。企業行動の違いを労働市場の特徴のほうに引きつけていったうえで、労働組合のあり方なり態度を強調されたと思うのですが、そうすると逆に経営者は違わないのかという気がしてきます。経営者のメンタリティというよりも、やはりコーポレートガバナンスの違いのようなことが関係していないのかどうか。それはグローバル化の下で、かつてはその違いがあつたにしても、収斂する方向にあるのかどうかとか、そういう疑問が1つ浮かんできましたということです。

2点目は、○さんの質問にも関わっているのですが、日本でやはり衰退産業や業績不振業種の中高年を切っていこうというときに、それが非常にむごたらしいと感ぜられるのは、この中高年のまず男性ですが、背負っているものが非常に重たいわけです。住宅ローンであり、子どもの教育費であり。

翻ってスウェーデンを考えると、共稼ぎが普通ですから、そして妻の収入が夫婦の合算収入に占める比率は、45%ぐらいに平均でいっているわけです。なおかつ教育が、就学前教育から高等教育まで全部タダです。そして住宅の補助、住宅給付がかなりあるということで、日本のように

重たい住宅ローンを背負っていることもないという意味では、非常に身軽な中高年男性が彼の地にはいて。そういうときに個人の心理としても、もう一回挑戦しようかということになりやすいのかなということを少し思ったのが、これは感想です。2点目になります。

3点目ですが、私は税金や社会保険料収入にも興味を持っていますし、公的社会支出にも関心を持っています。

最近、net social expenditure、それから net total social expenditure という考え方が出てきて、図表の 5-3 や 5-4 とは非常に違う実態が表れているわけです。まず公的社会支出として政府が支出をする。ところが北欧の国は、その現金給付にけっこう所得税をかけている。そこでかけている税金で、対 GDP 比 5%以上をかけてしまっているわけです。そのうえで私的な負担が非常に少ない。ネットトータルで見ると、スウェーデンとアメリカはほとんど同じです。GDP 比 27~28%というところで、そろってしまっている。

アメリカはこの図で見ると非常に低く見えるけれども、私的な医療費負担が膨大ですから、プライベートも入れて、ネットトータルを取ってしまう。それから税金は、現金給付にかけるなどということは全くしないで、かえって税制上の優遇措置で返しているから、グロスの social expenditure よりネットの social public expenditure のほうがやや大きい状態になっているようなことがあります。

そういう意味でも、社会保障の現金給付のようなものを通じてもおおかつ、就労促進と成長促進もそうだけれども、ある意味、再分配がすごく巧妙にできているところはあるのではないかと気がしています。これも感想に近いことになります。1点目が質問でした。

山田 ありがとうございます。1点目の質問に関してですが。まさにそれは一部、今日の話で言うと、(レジュメ目次) 4 や 5 のあたりでガバナンスの話若干しました。そこと関係していると思うのですが、企業は責任がないかということ、当然そうではないと思います。直接的に判断を下すのは経営者ですから。

申し上げたように、90年代以降、いわば Low Road Approach を日本の経営者は選択してきたわけです。それ以前はある意味、High Road Approach です。比較的、内部にある人材をどんどん強化していきながら、強みが活かせる事業分野にポジションを取っていきこうというやり方をしたのだと思います。

それを逆にグローバル競争、コスト競争ということを前提に、むしろ事業のポートフォリオやビジネスモデルの高度化をしなかった。そこはものすごく大きな問題だと思います。ただそこは、グローバルは確かに統合されていくのだけれども、ではすべての行動様式が1つに収斂するかというと、経営学は私は素人ですが、環境変化を所与と考えて、それに対してどう適応していくかを非常に考えるアプローチと、内部の資源をまず考えて、環境はいろいろ変わっているのだけれど

ども、そのなかでどういうところでポジショニングをしていって、自分の強みを生かしていくのかの2つのアプローチがあると思います。

日本は、かつては後者だった企業が多かったと思うのですが、90年代以降は前者のアプローチが増えている。そこは経営者のマインドそのものにも大きな問題があると思う。戦略のあり方はいろいろ複数あるだろうなと思います。

大沢先生の2点目と3点目は全く目から鱗の話ですし、2点目としておっしゃった中高年というか、まさに先生が生活保障システムと、前からおっしゃっているところだと思うのですが、日本はやはり、中高年男性に対していろいろな負荷が強くなるようなシステムになっていることは問題だと思います。それがやはりいろいろな意味で、今日の話でいうと、最終的には産業構造転換などにつながらないこともあるわけです。

いわゆる同一労働同一賃金のようなことを実現していこうとすると、その部分はおのずと変えていかないとだめだということで、それには家族維持のコストのようなものを、男女の協働であったり、特に教育のところを公的に見ていく改革は、絶対必要だと思います。

それから3点目はまさに目から鱗というか、なるほどそうだったのですが。私もそれはまさに思っていました、1点だけ、私も実はここを今ずっと調べているのですが、日本の社会保障の問題はいろいろありますけれども、1つ大きなのは世代間の不均衡というか、賦課方式を取ることで、人口の高齢化が一気に進んでいますから、現役世代や未来世代にすごく負荷がかかる。

スウェーデンは巧妙だなと思うのは、たとえば日本は年金給付に控除がありますよね。ところがスウェーデンは当然ない。年金を払ったところに対して、全体で合算してそこに税率をかけていく。税金も非常にフラットで、特に地方税は税率は一律です。ですから、どちらかという和社会保険料に近いようなイメージの税金になっているということだと思います。

それと、社会保障の仕組み自体が広域自治体で決まってくるから、その自己決定のあり方というのですか、そういう部分でも分権的なあり方でも非常に巧妙に設計されているなというのは、私も全く同じような印象を持っています。

司会 ありがとうございます。スウェーデンに議論が集中した感もありますが、目次で言うと、たとえば3や4。日本の人件費の削減は必然だったかとか、あるいは、今少し話が出ましたが、国際比較から見て日本の企業の行動様式は特異だったのかというあたりに議論はないのでしょうか。いかがでしょうか。

○ 冒頭に先生が言われたように、デフレが **monetary** な現象でなしに、どうも **non-monetary** な部分が非常に大きいのではないかという議論。大きな議論はありますが、だんだんそういう考え方が広がりつつあるなかで、労働市場というのが1つのカギという問題意識で今日、参加をさせていただきました。

まず細かい数字の質問でお恥ずかしいのですが、図表 2-4 で雇用分配率というのがありましたね。これは企業の側の社会保険料負担などを含んだ数字ということでしたね。

山田 入っています。はい。

○ 確かに実感として、1990 年代は企業の収益が落ちるなかで分配率を維持していたのが、2004 年ぐらいになって急に逆転した。ただ、その期間はそんなに短くなかったということなのですか。もう一度○印のほうの実線を上回っていますので、分配率はもう一度また上がりつつあるということなのでしょうか。

山田 そうです。これは、リーマンショックで景気回復が途切れましたので、ぐっと上がっている。データの関係で足元が入っていないのですが、景気自体は昨年からは回復して収益も回復していますから、足元はまた下がっています。これは推計していないので何とも言えませんが、まだ適正水準までは下がっていないのかなど。でもたぶん今のまま回復していくと、今年中には適正水準ぐらいまで落ちてくると思います。

○ これは非正規の方への雇用所得も。

山田 入っています。

○ もう 1 つだけ、細かい話で申し訳ございません。図表 4-1、労働生産性のところですが、1995 年を 100 として、日本はずいぶん右肩上がり。これは生産性の長期低迷と感覚が合わないような気もするのですが、これは思いこみであって、データがこうであればそういうことだということですが、この間、労働生産性はかなり上がっていたということですか。

山田 そうですね。アメリカに比べると、そのスピードは遅かったのですが、ヨーロッパの平均よりは実はそこそこ上がっていたということですね。特に製造セクターはけっこう上がっています。

○ 円安などの面で。

山田 現実には。だから、非製造セクターはやはり上がっていないのですが、製造セクターに関しては、逆に言うと、前に分析しましたが、製造業は生産性の低いところがなくなる形で、結果として生産性が上がっているのです。レクチャーの中で申し上げたように、この時期は新興国のキャッチアップで、かなり技術水準が上がったものに関しては、外に出す形で対応したのです。だから、こういう形で生産性は平均的に結果的に上がった。

○ 平均的にということですね。

山田 はい。だから個別の統計を取ると、たとえば自動車産業やエレクトロニクスなどを取っていくと、それぞれのセクターごとの生産性はそれほど上がっていないのです。むしろ下がっているところもある。ところが、マクロで見ると上がっているのです。それは、生産性の低いセクターがなくなったということなのです。

同時に、製造業の基盤が減っているわけです。だから一種、緩やかに空洞化が進んだということなのでしょう。まさにそれは賃金を下げるといふことと整合的で、本来は生産性の高いセクターのシェアを増やすとか、あるいは同じセクターで生産性を上げれば賃金が上げられるわけですが、それは起こっていない。

だから結果としての、文学的な言い方になりますが、後ろ向きの生産性の向上だったのだということですね。

○ ありがとうございます。

最後に感想ですが、要素価格と生産性がバランスするところで賃金も均衡していけばいいと、これは全くおっしゃるとおりだなと。小泉改革の話がありました。小泉改革の信奉者でもないですが、労働市場の緩和でこういう生産性と要素価格をバランスさせていこうという方向の中で、その改革が中高年、特にホワイトカラーの中高年、生産性が測りにくいですから、既得権もあってそこに及ばなかったのが、現在の不均衡を起こしていて、それが若い人への労働機会を奪って、全体の、また次の労働生産性を犠牲にしているような気がする。

まさしく目から鱗でしたが、今、私など日本の中高年は本当に重荷を担っているねと。となってくると、世代間闘争で、では今度は年金をもらっている方たちがもらいすぎではないかとか、何か世代間のゼロサムゲームのような形でたたき合いになって、そんななかでは解決は生まれてこないような気がして。

すみません。これはコメントなので、大変難しい問題であるようです。また次の提案等をいただければと思います。

山田 ありがとうございます。最後に関して言うと、少し舌足らずの面もあったと思うのですが、スウェーデンのケースでは結果としてリストラで、労働市場から出てしまったということですが、たぶん日本の場合では、結果としてそういう部分も出てこざるを得ないかもしれないのだけれども、大沢先生がおっしゃったように、人件費が下がる構造を作ると、それだけやはり労働の確保は結果的にはできるわけです。

問題は雇用維持そのものというより、もっと言うと仕事の配分だと思います。イノベーションを生み出せるとか、新しくチャレンジしていこうという人たちは、実は年齢は関係ないと思いますが、そういう人たちに決定権が与えられるかどうかという仕事の配分の問題だと思います。

かつての日本は、これは良さだと思うのですが、賃金の問題と仕事を分離してきたわけです。職能賃金はまさにそうです。賃金平等なだけで、その仕組みがうまくいかなくっている問題もあるのではないかと。

それは経済的なロジックで言うと、生産性が低い人はさよなら、あるいは低い賃金で終われという話になるわけです。原則そこはあまり変えることはできないにしても、それは社会的な安定

性などを考えていくと、賃金についてもけっこうドラスティックなことは、社会の教育費の問題とか共働きができれば一定程度できるのでしょうかけれども、それまでの過程はある程度マイルドにせざるを得ないでしょう。

ただ、若い人が入ってきて、あるいはイノベティブなことを考えている人とか、やる気のある人を決定権のあるところにつけていくという、それは企業の内部もこうした人事システムの話が関わってくる。

今日、前半は単純な話をしましたが、先生がおっしゃるように、対立の構造をあおりたいわけでは一切ないし、それをやったからといって、むしろだめになっていくと思います。そこは現実にはよく考えていかないとだめだということだと思います。

○ 私はガバナンスの、コーポレートガバナンス関係の幹事の1人をやっています、3点ほど質問をさせていただきます。

1点目は、コーポレートガバナンスの関係ということで、コーポレートガバナンスが日本で行われている状況に何か効いてきていることがあるとすると、私の実感ではやはり、日本のコーポレートガバナンスは正規従業員が強いというか、経営陣が正規従業員に対してすごくコミットメントの意識を持っているから、正規従業員にやさしくなるというか、そういう傾向があるのではないかなと思っています。

たとえば失業率が高くなるのは、特にヨーロッパだと若年労働者がどうしても痛めつけられるようになるのだけれども、日本は正規従業員を強くすることから、非正規である人との格差が強くなる部分は、もちろん労働法制の問題もあるかもしれないのですが、受け皿の解雇規制などがどのぐらい企業のリストラクチャリング行動に影響を与えるかは、規制の実効性の問題もあって、けっこう疑問ではないかなと思っています。

それでも正規労働従業員が、どうも非正規の犠牲において利益を得ているように見えるのは、やはりある種コーポレートガバナンスの特徴がそこに関わってきているのではないかなと思っています。そのところを1点お伺いしたいと。

2点目は、5ページの企業の付加価値分配の状況という、1980年代から特に2000年ぐらいいにかけて、人件費にまわる部分がすごく減って、配当金と内部留保にまわる分が多くなったということかと思いますが、これがたとえばコーポレートガバナンスの変化によって引き起こされたと思われるのかどうかということですか。

配当金が増えるのは、もしかしたら株主のアクティビズムが強くなったことを意味しているのかもしれないのですが、内部留保の伸びはそれ以上ですから、私はアクティビズムはアメリカでもヨーロッパでも非常に広く見られる現象で、それと比べたときの日本の特徴は、株主のアクティビズムが持合いとか安定株主の厚い壁に阻まれて敗れているところが、むしろ欧米と比べてと

きの特徴ではないかと思っているぐらいなのです。

この分配の変化が、たとえば株主のアクティビズムなどに関係しているかという、少し疑問はあるかなと思っていて、これがもし国際比較などができるのであれば、そういったことも教えていただきたいということです。これが2点目。

3点目は、すごく大ざっぱな話ですが、本日の話は非常に説得的だと思ったのですが、やはりこれまでの企業単位でセーフティネットを作るのはどうしても限界があって、そうすると国家がセーフティネットを用意しなければいけない。それにはさしあたり増税ですよ。負担を増やさなければいけないということで、これは正直言って当然かなというか、やはり誰でも説得すればわかってもらえるようなことなのではないかと思えるのだけれども、でも実現しないわけですよ。それはガバナンスの問題がそこにあるのではないかと考えています。

たとえば増税するというと、結局政権は倒れてしまうわけです。いろいろな理由をつけられるけれども、結局倒れてしまうこともあるので、そういったことを克服する際にガバナンスの改革というと、さしあたり何が考えられるのか。

無責任な話、韓国ぐらいの危機を経験しないと結局変わらないのではないかと考えている人もいると思うのですが、そこをどうお考えかをお聞きしたいと思います。

司会 補足ですが、本の中には韓国経済というか、韓国企業の経験がとても印象深く、短いページですが書かれていまして、そのお話が今日はなかったので、合わせてそのあたりのこともお願いできればと思います。

山田 ありがとうございます。1点目の日本のコーポレートガバナンスの特徴として、正規にやさしいというのはまさにそうですね。それは経営者と正規従業員と非正規の関係が、たぶん日本が特異だと思うのです。やや模式的なのでしょうけれども、たぶん経営者と労働者との線引きが欧米は基本的にはあって、特にヨーロッパはそういうのが強いと思います。

ところが日本がどちらかというと労労対立と言われるように、正規従業員と非正規の間に壁がある。それは言うまでもないですが、かつてこれはアメリカもそうだったのでしょけれども、特に日本が内部昇進型の経営者が多いし、みんなそれを期待している。アメリカもかつてはそうだったのでしょけれども、最近徐々に変わってきている。その違い。

日本型の正社員は世界的なレベルで言うと、すごく経営に近いわけです。その特殊性が、逆に言うと正規の雇用を流動化させないことにつながっていったのかなという感じがします。

それにはいい側面もあるのだけれども、今の時代だと流動化に対して限界になってきているので、やはり労働者は企業に属すると同時に一種の職種的なものに属するというか、そういう二元的な帰属の仕方のシステム、そういうことを考えていくことが大事なのではないかなということです。1点目です。

それから2点目の、株主主権が日本は少し特異、欧米に比べるとアクティビズムと言っても日本の場合は現状、影響が小さかったのではないかと。それはそのとおりだと思います。統計が本当はあればいいのでしょうけれども、おっしゃったようにこれも私も直感的にですが、内部留保にまわしたというのが現実だと思います。

配当は逆に言うと、かつてがむしろ少なすぎたのであって、これが問題ではない。むしろ日本の経営者は買収されることに対する恐怖のようなものがあって、それで金を貯め込んで、それをたとえば金庫株にしてみせようとか、あるいは株を自分で買うとか、あるいは予備的に内部留保を持つという、そこがかなり特異だったのではないかなと。実態はおっしゃるとおりだなと思います。

それから最後、政府のガバナンスというか、これは選挙制度なのかなという気が私もしています。これだけ、ねじれがしょっちゅう生じて動かなくなるのは、世界的にも少ないのではないかなと。スウェーデンは、戦後1院制にしたわけです。私も選挙制度はそんなに詳しくないのですが、どうしても選挙があると、票を取ろうということになってしまうので、かなり実務的な話というか、その問題も実はあるのかなと。そこは素人ですので何とも言えませんけれども、そういう印象を持っています。

それと韓国ですね。まさに先生がおっしゃったように、1つは1997年に危機が起こるわけです。経済自体が回らない状態になっているわけですから、否応なしに再編をやるということだったのです。今の韓国の好調につながっているということですね。

たぶん日本は最初にこの下のところで言いましたように、10年たつと韓国の当時に近い状況になると思います。うがった言い方をすると、ではそれまで待っていればいいではないかという議論があるのかもしれないです。でも、韓国の今の状況を見ていると、今日、日経新聞でおもしろい記事が出ていたと思います。私の知り合いで、今日も出席していますが、〇さんが韓国に行ったときの話を聞いたみたいですが、それこそ中高年はものすごく大変なわけです。社会としても何とか成長しているのだけれども、中高年だけでなく、社会全体に不安が広がっていて、あそこは40歳になると一応定年だと言われている。すごくぎすぎすした社会になっている。

結局、追い込まれて改革をすると、どうしてもそういう問題が一気に吹き出してくるので、まだ余裕があるうちに改革するほうがよい。決して改革することは日本的なものを一気に変えるということではないと思いますから、そこをうまく生かしながら、何とか新しいものに対応していくということでしょうから。

だから、韓国の状況にならないとだめだというのは、説得力もあるのですが、その前に何とか選挙制度か何かを変えて、変えていかないとだめなのではないかなというのが私の印象です。

この本で言いたかったのは、社会システムの話ではなくて、韓国の事業構造の話です。1997

年の危機の前は、たとえばエレクトロニクスといういろいろな韓国の財閥がいくつもひしめき合っていて、横並びで競争をしていた、まさに今の日本の産業構造のような状況であった。自動車もそうだったけれども、これを 1997 年を境に、政府主導で最初に再編をしていって、かつグローバルに展開をしていく戦略を取った。そこは学べるのではないかという意味で、ここでは紹介しました。社会システムのところまでいくと、むしろ反面教師にすべき部分があるのではないかという印象です。

○ 1 点お伺いしたいのですが。労使関係をどう変えるかということ、主に製造業大企業のことを念頭に置いておっしゃっていたと思うのですが、ただ、やはり日本経済の中では圧倒的によく頑張っていて、過去 5 年間にパーキャピタにすると、実質 GDP は増えているのです。その間、アメリカが 0 だったにもかかわらず。

ですから、日本の中で最も効率的な製造業大企業はやはりよく頑張っていて、そこをいじることによって、これ以上何かもっとよくなることもあるかもしれないけれども、劇的によくなるということは、たぶん期待できない。劇的によくなることとすれば、対アメリカ比で 20%でも 30%でも、小売のセクターをはじめとするサービスセクターをどうするかだと思います。

そうすると、小売は実際にスウェーデンでは規制緩和が進んでいる、そのあたり。ですから、トレーニングをして、**highly skilled worker** として別のところに動かすようなことは実際にはあまり機能しにくいだろうし、もし本当にそれが機能するのだったら、スウェーデンが日本と同様に自殺大国であることがあまり説明つかないと思います。

国民 1 人当たり所得の高い自殺大国と低い自殺大国と、それが日本・スウェーデンの比較だとすると、あまり夢を見ずに考えるほうがいい。そうすると低賃金労働者の受け皿をどう広げるか。小売ではないかと思うのですが。

そうすると、先生がおっしゃっている最低賃金の引き上げ開始のインプリケーションがよくわからない。むしろ最低賃金制を廃止して、低賃金の雇用を作る方向を広げないと、滞留している、生産性が低いにもかかわらず賃金をたくさんもらっている人の受け皿がなくなってしまうのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

山田 まず小売の話からいくと、小売の就業者比率ですね。就業者全体に占める小売業の割合。日本を見ると、先進国で飛び抜けて高いです。むしろ小売は、受け皿としてはこれ以上機能しないのではないかと思います。

就業構造から言うと、諸外国に比べて日本が少ないのは、医療、介護、保育、教育ですね。ここが極めて弱いわけです。ただ、この部分をやはり、まさに規制緩和、規制改革が後れている部分ですね。医療は確かに混合診療はだめだとかという議論はあるけれども、諸外国を見て日本ほどすべて公的などところでやっているところはないわけであって、スウェーデンですら最近では民営

化的なこともやっている。だからそこはどこまで公的なところでやるかは議論もあると思うのですが、税金でみるかというのはあるのですが、いずれにしてもそこで雇用の受け皿を作っていくというのが、まず重要な話なのではないかと。

それともう1つは、製造業との関わり。日本の製造業はすごく競争力があって、たぶんおっしゃっている通りだと思います。ところがこれから考えたときに、ものすごくその可能性が低くなっているのではないかという印象を受けるのです。やはり新興国のキャッチアップがものすごいわけですね。私が今何となく思っているのは、日本の製造業は、これまではやはり最先端の技術や非常に付加価値の高い、付加価値というのは機能が世界一高い、ここで徹底的に勝負してきたと思うのですが、それが限界にきてしまっているのではないかと。

機能という意味では先生がおっしゃるように、すごく生産性が高くなっているのですが、今や日本ほど機能を要求するような市場が減ってきて、むしろ新興国などで、一定の機能に特化して、コストを下げたほうが良いという話になっている。

そうすると製造業のモデルを少し変えざるを得ないのではないかと。一部に起こっているように、現地で開発をやる。あるいは商品開発や物を含めて、いわゆる高度な部分と言われるところへ移していく。でもそれをやってしまうと、国内の空洞化が進むので、アメリカはやはり大手企業がやっているように、何かそこで知財とか、難しいのしょうけれども、そちらの方向で何とか国内還流させていくような仕組みを考えていかざるを得ないのではないかと。

だから本社のようなものをもっと強化する。たとえば日本の人材の正社員の育成の仕組み、ローテーションのあり方は、けっこう世界的にも最先端だと思います。というのは、アメリカの企業はグローバルな人事のローテーションを組もうとしています。それは、現地でそれぞれ採用した人たちのうち、将来の幹部候補生を選んでいって、その人たちを本社企業に一定程度出す。連れてくるわけです。そこで本社のやり方を学ばせて、かつそこで競争させて、そうすることによって将来本社の役員にもなれるということで、統合効果を図っている。でもこれはかつて日本の大手企業はやっていたことです。正社員だけが。

だから、日本の製造業は、かなりものづくりなどの強みもあるのですが、実は人、人材活用のところを抽象的にもっと考えていくと、そこを生かせるところがあって、そういう形で製造業を再建できないのかなと。

そうすると実は、プロフェッショナルな人材のような、たとえばアメリカは受け皿でこの10年、20年、今は少し大変ですが、長期的に見たら増えていると思いますが、先ほど申し上げた医療、介護、保育プラス、プロフェッショナルなビジネスサービスが特に増えています。法律であったり、あるいはITシステムであったり。

これから日本がグローバルに展開していったら利益を還流させようと思うと、たぶんルールづく

りはすごく大事になると思います。そこで日本のやり方をうまく世界で浸透させていくような **Lawyer** というのですかね。そういうものも育成してく必要があるという。だからそういう形で何かうまく新しい雇用構造を作れないのかなというのは、私が考えていることです。

ですが現実的にはそれは難しい。そうすると先生がおっしゃるように、低賃金労働者で受けざるを得ないということになるかもしれないのですが、私はもう少しそこはトライしてみないとだめではないかという印象を持っています。

司会 それでは、いろいろとご議論ありがとうございました。今日は本当に、山田さん、ありがとうございました。

山田 ありがとうございました。(拍手)

[司会の後記：『自殺対策白書』によれば、自殺統計が取れる諸国のうち、スウェーデンの自殺率は、女性で第 16 位、男性はトップ 20 位に入らず、日本は女性で第 2 位、男性で第 7 位なので、スウェーデンと日本とは同列とはいえない]

配布資料

労働市場の特性からみたデフレの原因と処方箋 ～スウェーデンを中心とした国際比較を踏まえて～

<目次>

- 1 経済成長とデフレ脱却がなぜ必要か
- 2 デフレの真因は何か
- 3 人件費削減は必然か
- 4 国際比較からみた日本企業の行動様式の特異性
- 5 スウェーデンとの比較の視点から
- 6 デフレ反転に向けた政策パッケージ

2011年1月18日

山田 久

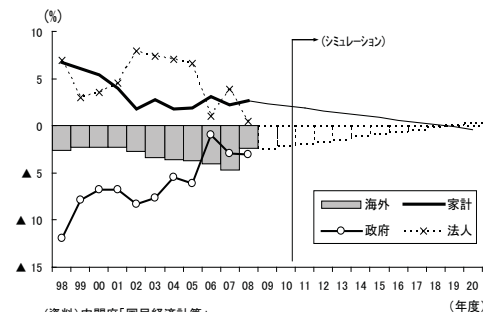
(日本総合研究所調査部)

1 経済成長とデフレ脱却がなぜ必要か

低成長とデフレが続くと...

- 財政破綻が回避されているのは経常黒字があるためだが、10年以内に消滅の可能性。
- 財政再建には名目成長率3%＝デフレ脱却が不可欠。

(図表1-1) ISバランス (GDP比) の推移



(資料)内閣府「国民経済計算」
(注)シミュレーション期間の家計は2000-08年度のトレンドを08年度を起点として延長。海外(経常収支)は法人黒字と政府の赤字が相殺するとの前提で試算。

(図表1-2)プライマリーバランスの中期展望

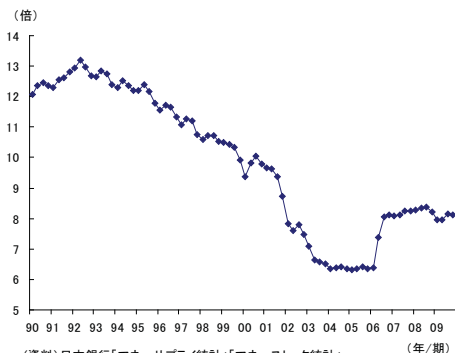
	経済成長率 (2012年度～)	消費税率引上げ	社会保障支出	PB/GDP (2019年度)
ケース①	1.5%	なし	2%	▲5.0 消費税率10%p相当
ケース②	3.0%	なし	2%	▲3.5 消費税率7%p相当
ケース③	3.0%	12～19年度+9%	3%	0.3

(注)試算の前提は以下の通り。
1. 税収弾性値は1.1。地方交付税は2011年度以降前年度比横ばい。
2. 非社会保障支出は2009年度以降横ばい。3. 税外収入はGDP比1%。
4. 長期金利は名目GDP成長率と同じ(2013年度～)。
5. 国債費は定率繰り入れ部分とそれ以外(利払い等)に分け、定率繰り入れ分は前年度国債残高×繰り入れ率、それ以外は前年度国債残高×長期金利(過去5年の平均)として算出。

2 デフレの真因は何か

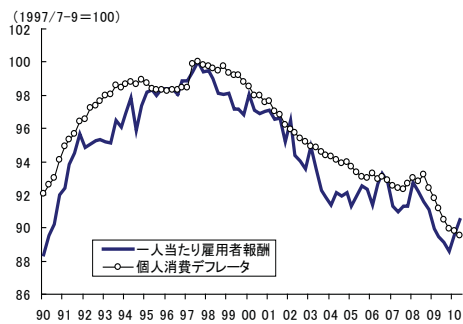
- 信用乗数の低下からすれば、マネーの不足が主因ではない。
- ヒト・カネが低収益部門に滞留し、値下げ・賃下げの悪循環が発生。
<値下げ→コスト削減→賃金削減→家計の低価格志向→値下げ→...>

(図表2-1)信用乗数の推移



(資料)日本銀行「マネーサプライ統計」「マネーストック統計」
(注)信用乗数=M2/マネタリーベース(ハイパワードマネー)

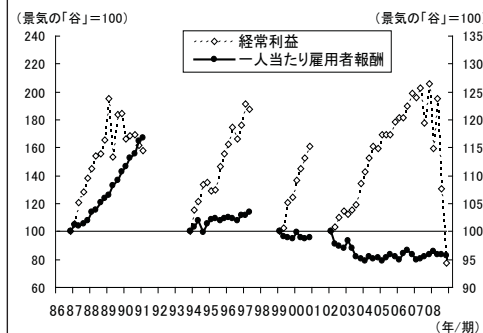
(図表2-2)賃金と物価の推移



(資料)内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」

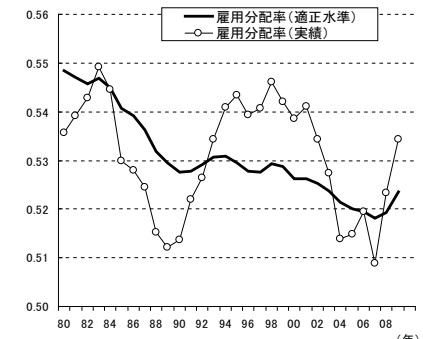
- 企業利益と賃金の改善ペースを時系列的に比較すると、最近になるほど両者に乖離。
- 2000年代半ばから後半期にかけて、労働分配率は生産性に見合った実質賃金の長期均衡水準から導かれる適正水準対比下振れしており、この時期の賃金抑制は「行き過ぎ」との評価が可能。

(図表2-3) 企業利益と賃金の推移



(資料)財務省「法人企業統計季報」、内閣府「国民経済計算」
(注)景気の「谷」を100とする指数。

(図表2-4)雇用分配率の適正水準



(資料)内閣府「国民経済計算」
(注)適正水準は生産性に見合った実質賃金の長期均衡水準を求めたことで算出。算出に当たっての長期均衡式の導出過程は【参考】の通り。分析は四半期データで行ったが、結果は年平均で示した。

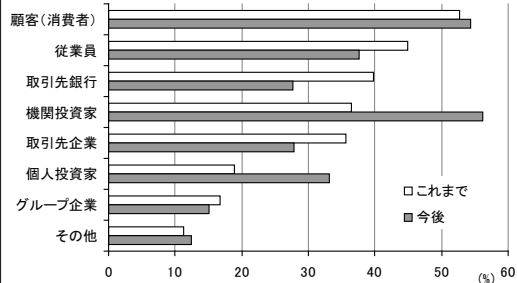
3 人件費削減は必然か

●人件費抑制戦略の背景には、

- ①コーポレートガバナンスの変化（株主圧力の強まり）
- ②アジア諸国とのコスト競争の激化（要素価格均等化定理）

という経営サイドの論理。

(図表3-1) 経営に対する発言力強い利害関係者



(資料) JILPT「企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査」

(図表3-2) 業種別賃金決定関数における輸入浸透度の寄与

1. 推計時点 1996年			
説明変数	回帰係数	t値	p値
定数項	8.87	10.6	0.0000
輸入浸透度	-0.00214	-0.57	0.5853
一人当たり付加価値額	0.583	5.27	0.0008
売上高利益率	0.0342	1.15	0.2835
データ数			12
自由度修正済み決定係数			0.652

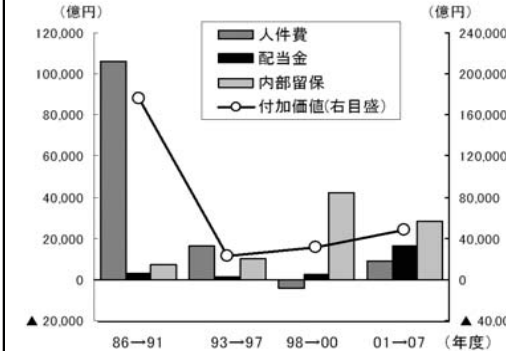
2. 推計時点 2000年			
説明変数	回帰係数	t値	p値
定数項	10.2	33.5	0.0000
輸入浸透度	-0.00441	-1.98	0.0835
一人当たり付加価値額	0.389	10.3	0.0000
売上高利益率	0.0338	2.09	0.0699
データ数			12
自由度修正済み決定係数			0.779

(資料)厚生労働省「毎月勤労統計」、経済産業省「鉱工業総供給表」、財務省「法人企業統計年報」
 (注)データは、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械、窯業・土石、化学、石油製品、紙・パルプ、繊維の12業種。推計法は最小二乗法。ただし、誤差項に分散不均一の恐れがあるため、t値の算出にあたっては分散共分散行列をwhiteの方法で修正を加えている。

<株主圧力の強まりは人件費抑制要因として正当化させるか?>

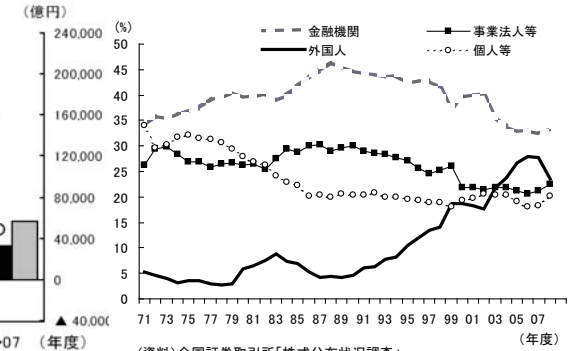
- 株主圧力の強まり...買収阻止のための株価引き上げ：人件費よりも配当重視
- 株主権論はステークホルダー論と長期的には矛盾しない
 ∴中長期的な企業価値を向上させるには、株主のみならず、顧客、従業員にも等しく関心を向ける必要。(とくに、従業員は付加価値の源泉。ただし、株主を無視するのも誤り。)
- 株主・従業員間の分配は、パーセンテージではなく経済原理を重視すべき。
 →生産性原理(要素価格=生産性)に基づくのが妥当。2000年代にはこの原理を軽視したため、分配構造が歪むことに。

(図表3-3) 企業の付加価値分配の状況



(資料)財務省「法人企業統計年報」
 (注)年間平均の増減額。

(図表3-4) 株主の経済主体別シェアの推移

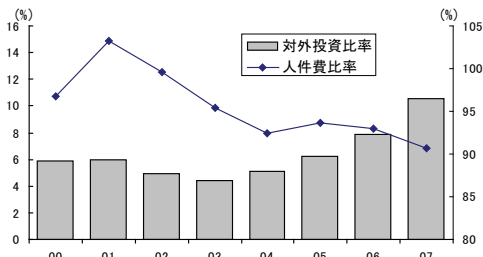


(資料)全国証券取引所「株式分布状況調査」

<アジア諸国とのコスト競争は人件費抑制要因として正当化できるか?>

- 海外市場開拓への注力...賃金抑制が国内市場を縮小
- 国内市場の重要性...人材面・市場面ともに、日本企業の競争力の源泉は国内にある
 <日本企業の強さ・日本製品の品質は「良質な労働力」と「目の肥えた消費者」に支えられている>
- 差別化できれば要素価格均等化定理は成り立たない
 ⇒「外需牽引・内需主導」の成長パターンを目指す必要

(図表3-5) 対外投資比率と人件費比率



(資料)財務省「法人統計年報」、内閣府「国民所得統計」(年度)
 (注)対外投資比率=対外直接投資/(対外直接投資+国内設備投資)。人件費比率=人件費/(人件費+内部留保)。人件費比率は製造業ベース。

(図表3-6) 中国人大学生の就職先ランキング 2008年中国人大学生の人気就職先上位50社(ユニバーサム社調べ)

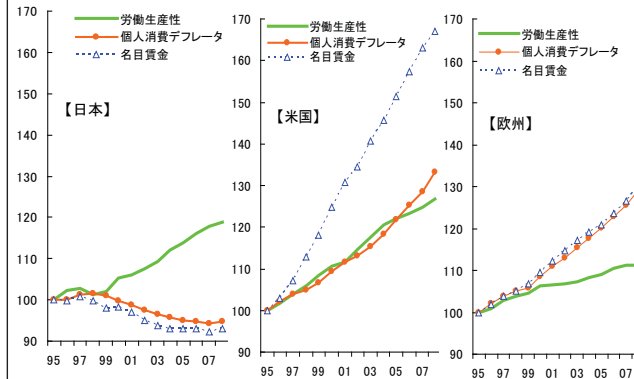
順位	企業名	順位	企業名
1	中国移動*	26	コカコーラ
2	プロクター・アンド・ギャンブル(P&G)	27	スタンダード・チャータード銀行
3	グーグル	28	アリババグループ*
4	中国銀行*	29	万科*
5	B&W	30	南方電網*
6	マッキンゼー・アンド・カンパニー	31	中国広電通信*
7	中国石化*	32	中国上海銀行*
8	百度*	33	中国信託銀行*
9	シノグループ	34	中国建設銀行*
10	中国航空*	35	シーメンス*
11	サムソン電子*	36	サムスングループ
12	ハイアール*	37	KPMGインターナショナル
13	中国石化化学*	38	ザウ・ケムカル
14	モルガン・スタンレー	39	IKEA
15	華為(ヒアウェイ)*	40	中国海洋石油*
16	聯想集団(レノボグループ)*	41	Mars
17	中国国際航空*	42	フォルクスワーゲン
18	H&BC	43	ウォルマート・ストアーズ
19	ゼネラル・エレクトリック(GE)	44	プライスウォーター・ハウース・コープス
20	ノキア	45	南方電業*
21	ロレアル	46	ゼネラル・モーターズ
22	BMW	47	騰訊*
23	ジョンソン・エンド・ジョンソングループ(J&J)	48	中国商業銀行*
24	ポストンコンサルティンググループ	49	華三通信*
25	中国銀行*	50	ロイヤル・ダッチ・シェル

* 中国は中国企業、* 外資系企業の場合は本社の企業名を表記した

4 国際比較からみた日本企業の行動様式の特異性

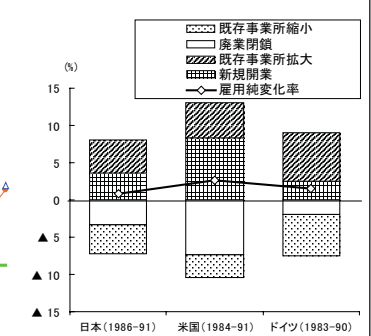
- 労働生産性の上昇を価格引下げで還元するのは日本のみ。
- 既存部門間、新旧部門間ともに労働移動が少ないことが低収益部門を温存。

(図表4-1) 生産性、賃金、物価の日米欧比較



(資料)OECD「Economic Outlook」

(図表4-2) 雇用の創出と喪失の日米欧比較 (総雇用量に占める年平均変化率)



(出所)樋口英雄『雇用と失業の経済学』(日本経済新聞社、2001年)107ページ、表3-2より作成

- 企業の行動様式は、労働市場のあり方に大きく影響を受けている。
- 労働市場のあり方には労働組合の考え方が色濃く反映。

(図表4-3) 日米欧労働市場の違い

(図表4-4) 労働組合の日米欧の違い

【米国】

プロフェッショナルの職種別労働市場が発達し、リストラは容易。→活発な事業再編・新規開業。高賃金・低失業だが、多くの未熟練労働。

【欧州】

中レベルの職種別労働市場が形成され流動性もあるが、リストラは相対的に困難。→転職は比較のみられ、賃金は下方硬直的。高失業。

【日本】

職種別労働市場未発達で流動性低い。正規・非正規の二重構造のもとで、低賃金・低失業。

【米国】

ブルーカラー、公務員を除き、組合組織率低く、社会全体での影響力小。プロフェッショナルの高い流動性が賃金押し上げ要素に。

【欧州】

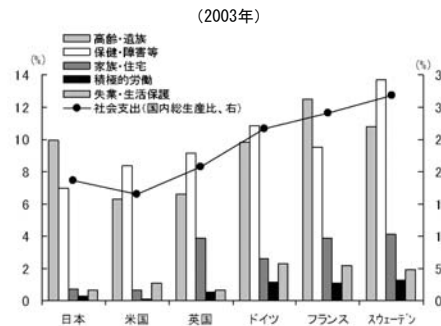
職種別・業種別に企業横断的な組合が存在し、影響力が大きい。拡張適用制度によりすべての労働者に影響及ぶ。

【日本】

企業内組合で基本的には正社員の組合。非正規の処遇改善力弱い。

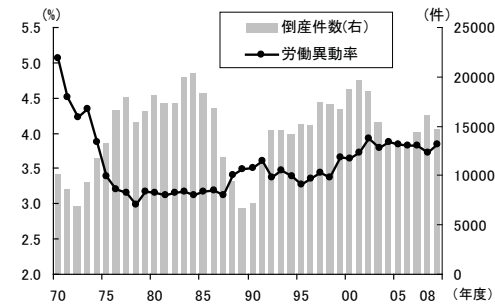
- 北欧では、積極的労働市場政策をバックに労働組合が労働移動を支援。
- 既存産業秩序維持・雇用維持政策は限界に。

(図表4-5) 主要先進国の社会支出の対GDP比率



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所

(図表4-6) 倒産件数、労働異動率の推移



(資料) 東京商工リサーチ、厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計」

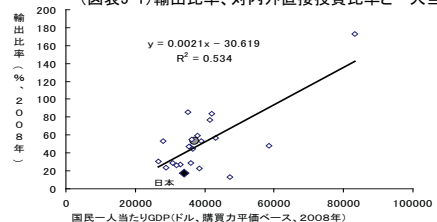
5. スウェーデンとの比較の視点から

(1) 競争社会・スウェーデン

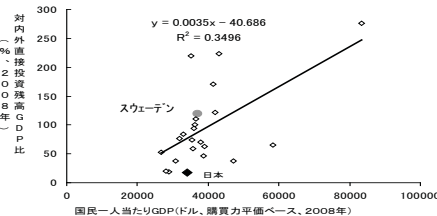
- ◆グローバル化への積極的対応
- ◆進む規制緩和

スウェーデンをはじめとする北欧モデルのユニークさは経済政策面における市場原理の重視と社会政策面における政府機能の重視の組み合わせ。

(図表5-1) 輸出比率、対内外直接投資比率と一人当たりGDP

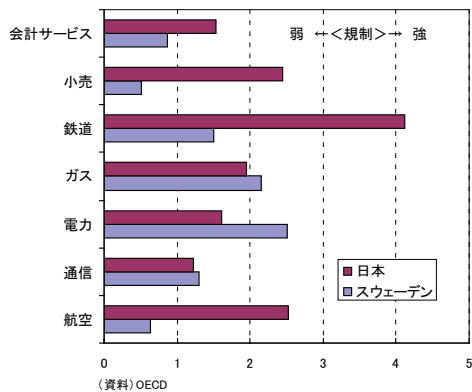


(資料) 社会経済生産性本部「労働生産性の国際比較」、OECDホームページ (OECD stata1)
(注) 一人当たりGDPが2.5万ドル以上のOECD諸国 (23カ国)



(資料) 社会経済生産性本部「労働生産性の国際比較」、OECDホームページ (OECD stata1)
(注) 一人当たりGDPが2.5万ドル以上のOECD諸国 (23カ国)

(図表5-2) 規制の強さの日瑞比較 (2007年)



(資料) OECD

(2) 余剰人員の削減を受け入れる労働組合

- ◆スウェーデンにおける労使関係は、労使協約が基本。
- ◆余剰人員の削減は整理解雇の合理的な事由として労組が受け入れ
- ◆労使合意により再就職支援非営利組織を創設

(図表5-1) スウェーデンの労使関係の特徴

- (1) 労使協約が基本 1938年「サルトショーバーデン協定」...労働条件の決定は法規制ではなく、労使協約によることを基本とすることを取り決め。その精神が基本的に今日まで生きている。
- (2) 高い労働組合組織率 68.3% (2008年) cf: 日本...18.5% (2009年)
- (3) 企業間労働移動を労使で促進 1982年「解雇保護法」では、業績悪化などによる余剰人員の削減を許容。一方、1974年には再就職支援非営利組織 (TRR) を労使合意で設立し、被リストラ社員の再就職を強力に支援。

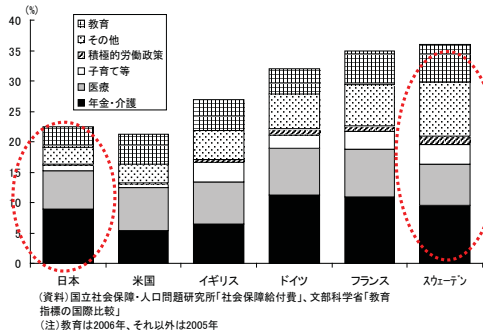
(図表5-2) スウェーデンの労働組合の革新性

- (1) レーン・メイドナー・モデル 戦後のスウェーデンモデル形成の基礎は、LOのエコノミストであるイェスタ・レーンとルドルフ・メイドナーが考案。
- (2) SACO 専門職ホワイトカラーのための労働組合。賃金決定の個別化を許容する一方、賃金交渉を背後でサポート。学生時代から加入でき、専門職としての職業人生全般をサポート。

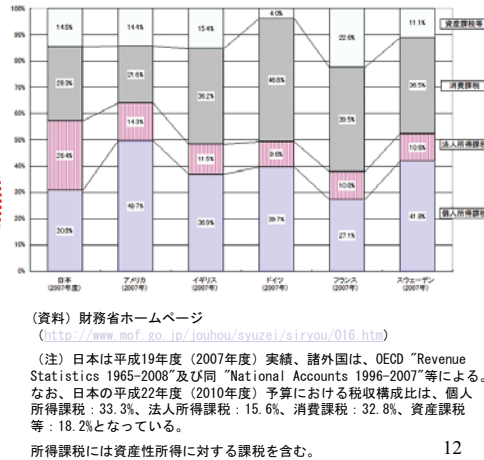
(3) 変化への適応の支援としての社会保障

- ◆ 社会保障支出のスウェーデンの特徴は現役世代向けが充実していること。引退世代向けはむしろ独仏より少ない。
- ◆ スウェーデンの社会保障費の財源は社会保険料と税がほぼ半々であるが、社会保険は所得比例、税は個人からの徴収（消費税・個人所得税）が中心で、全体として就労促進・成長促進的に設計されている。

(図表5-3) 社会保障構造の国際比較



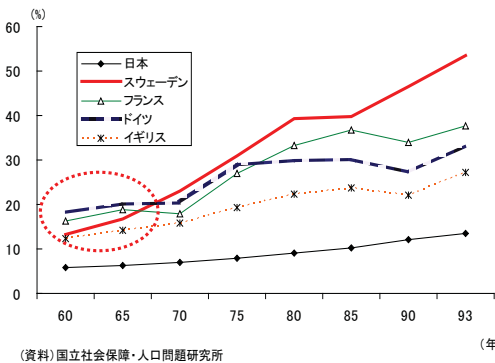
(図表5-4) 税収構成比の国際比較 (国税+地方税)



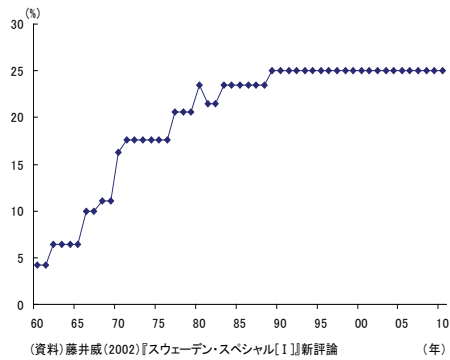
(4) 付加価値税率をどう引き上げたか

- ◆ かつてスウェーデンは「福祉大国」ではなかった
- ◆ 60年代には独仏のほうが社会保障給付費の国民所得比は大きかった
- ◆ 「受益の実感」に基づく付加価値率の引き上げ
- ◆ エバーサルな給付との両建てによる増税→「税金はもう一つの財布」という国民意識

(図表5-7) 社会保障給付費の対国民所得比率の推移



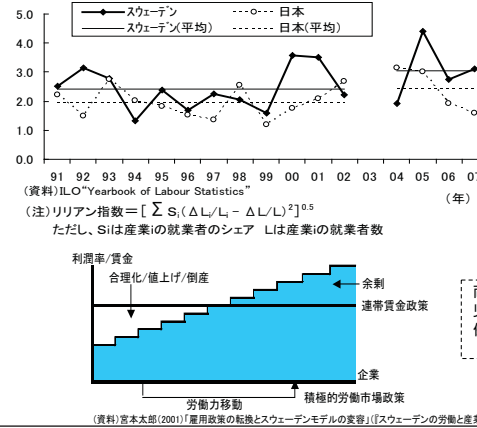
(図表5-8) 付加価値税率の推移



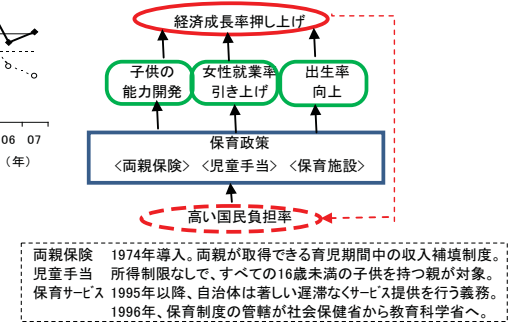
(3) 変化への適応の支援としての社会保障(つづき)

- ◆ ワークフェア型の社会保障
「arbetslinjen」...強い就労倫理が社会保障制度の前提
「質の高い雇用」は社会保障の受益者を減らし、負担者を増やす。
- ◆ ワークフェアの基盤は広義的教育
積極的労働市場政策(コーチング、職業訓練、職業大学)...産業構造転換に必要な新しい職業能力を身につけさせる→産業構造転換に伴う生産性向上こそ高賃金の条件
- ◆ 保育政策(両親保険、児童手当、保育インフラ整備)...子どもの能力育成、女性就業率引き上げ、少子化対策の一石三鳥

(図表5-5) 産業構造転換の日瑞比較とレーン・メドナーモデル



(図表5-6) 成長戦略としての保育政策



6 デフレ反転に向けた政策パッケージ

- まずは既存産業・既存雇用の維持から新しい事業・新規雇用の創出に政策の重点をシフト
- あるべき成長戦略は「需要増→生産増→所得増→需要増」のメカニズムが作用するよう3つのステップを順次実行し、『輸出牽引型内需拡大成長』を実現すること。

第1ステップ《需要増→生産増》

アジアを中心とした海外市場を開拓し、その需要を国内生産に結びつける。そのためには、海外市場の開拓のために政府が行うべき環境整備 (FTA、EPAの締結、その前提としての農政改革、呼び水としてのODA改革、国際港湾・空港の整備、環境・エネルギー技術の知財保護・国際標準の確立等) の包括的な政策体系がまずは示される必要。同時に、各企業が得意分野に特化する形での産業再編が進む環境を整備。

※2002~07年の局面では第1ステップにとどまり、デフレ脱却ができません。

第2ステップ《生産増→所得増》

海外需要の取り込みで増加した企業収益を、家計部門へ適正に分配する道筋をつける。それには生産性上昇に見合って賃金も上昇していくことが必要で、政策的には最低賃金の中期的な引き上げや正規・非正規の処遇均衡を誘導。景気回復時の賃上げは産業再編・生産性向上に対する触媒にもなり、デフレ脱却を定着させる効果。

第3ステップ《所得増→需要増》

医療・介護・保育・教育・雇用サービスを充実させることで、国民の将来不安を払拭して消費意欲を回復させ、家計部門の所得増を需要増につなげる。そのためには混合診療の許容、報酬制度の見直し、幼保一体化等、競争促進につながる規制・制度改革を通じてサービスの多様化を図る一方、低所得層にも最低サービス水準を保障する国民生活安定化のための再分配政策が示される必要。

【参考】成長戦略の工程表

	成長戦略			各種制度改革	財政再建
	第1ステップ	第2ステップ	第3ステップ		
2010年度 ～2011年度 (輸出促進期)	農業改革、FTA交渉 環境エネルギー技術促進策 アジア新興国インフラ整備基金 国際港湾・空港の整備 インバウンド観光促進策	日本版ワッセナー合意に 向けた政労使会議の設置 (2011年度までの合意) 日本版NVQの整備	医療・教育・保育分野の 規制改革の部分実施	各種国民会議の設置 雇用セーフティネット拡充 事業再編円滑化策 国と地方、官民の役割見直し 共通番号制度の導入	徹底した事業仕分け 財政健全化目標達成 のための歳出・歳入 改革の具体像の提示
2012年度 ～2013年度 (デフレ脱却期)		最低賃金の引き上げ開始 生産性原理に基づく賃金 引き上げ	医療・教育・保育分野の 公的支出改革・規制改 革の本格的実施	社会保障制度改革、地方 分権改革、税制改革への 本格着手	消費税率引き上げ (3ポイント目処)
2014年度 ～2015年度 (内需拡大期)			医療・教育・保育分野の 公的支出改革・規制改 革の大枠完了	社会保障制度改革、地方 分権改革の大枠完了	消費税率引き上げ (2ポイント目処)
2016年度 ～2019年度 (財政再建期)					消費税率引き上げ (4ポイント目処) PB黒字化

デフレ脱却・雇用再生に向けた政労使合意

- ①雇用の質的転換を目指せ
雇用維持よりも雇用創造（事業構造転換＋能力開発支援）、
賃金構造改革（正規・非正規格差の是正）を伴う持続的賃上げ。
- ②新しい分配原理の創造
マクロ：新しい生産性基準原理、ミクロ：同一価値労働同一賃金
- ③フレキシキュリティー型労働市場に向けた「日本版ワッセナー合意」
 - ・労組は、非正規労働者の賃上げを優先し、企業間労働移動を受け入れ
 - ・経営は、能力育成の機会を提供し、生産性に見合って賃金を引き上げ
 - ・政府は、子弟の教育費支援を拡充し、積極的労働政策を強化