

悪化する労働需給と雇用創造への課題

ー日米雇用創出パターン比較からのインプリケーションー

調査部 主任研究員 山田久

昨年秋以降わが国雇用情勢は悪化傾向を強めており、完全失業率は98年4月に4.1%を記録。こうした労働需給悪化の背景としては、自発的離職者数が高水準で推移していることに加え、景気悪化に伴い企業の雇用需要が減退し、非自発的離職者が急増してきていることを指摘できる。このもとで、96年度にはいったん減少にむかった企業内失業が、97年度入り以降非製造業を中心に急速に増大し、足元では400万人を上回る水準に達しているものと試算される。

さらに、中期的にみても、各種構造調整圧力が存在するもとで企業の労働需要は抑えられ、労働需給の悪化傾向が持続する見通し。すなわち、労働者派遣事業など新しいサービス業での雇用は拡大しているものの、以下の理由から既存産業での基幹労働力を中心に、マクロ的には雇用削減圧力は強まる方向。

・ 財政再建の必要性…

財政再建の必要性に伴う公共事業の中期的な削減は、建設業雇用の削減圧力として作用。これは特に地方経済の雇用吸収力の低下要因に。

・ 保護行政の終焉…

金融・流通・運輸・エネルギー等デリバリー産業における保護行政の見直しが進展するもとで、非効率部分の淘汰プロセスが進むに従いこれら産業の雇用吸収力が低下。

・ アジア経済の構造調整…

アジア経済の構造調整過程は3～5年持続する可能性が高く、輸出型産業を中心に製造業で再びリストラ圧力がかかる恐れ。

上記のような構造調整圧力がかかるもとで、既存企業・事業の維持を優先する現在の産業・雇用システムが温存される限り、中期的に労働需要の低迷が持続し、2005年には失業率は9%超にまで上昇する可能性。

翻って、アメリカの雇用状況をみると、70年代以降一貫してわが国を上回る雇用の高い伸びを実現。その雇用創出パターンをわが国と比較してみると、新規企業や外資系企業という既存市場の破壊者がリード役になるという、「新規事業主導型」雇用創出パターンに特徴。業種別にはサービス業での起業が多く、なかでも人材供給を中心とするビジネスサービス業、およびレーガン政権下の医療制度改革を契機に新サービスが登場したヘルスケア産業で多くの雇用を創出。

さらに、80年代にみられた「高雇用・低賃金」パターンにも変化がみられ、92年頃以降は雇用が大きく増加するなかで平均実質賃金が増加。こうした90年代アメリカの新しい雇用創出パターンは、ビジネスサービス業の発展が促した次の2点を原動力とするホワイトカラー部門の業務革新が可能にしたもの。

- ・ コア業務＝専門的サポート業務連関の形成…

専門知識・特殊技能を競争優位とする新型ビジネス・サービス業（情報システム・財務・税務・人事関連事務代行・コンサルティング等専門的サポート業）が、肥大化した既存企業のホワイトカラー部門を代替する形で成長。一方、これらホワイトカラー業務の積極的なアウトソーシングを通じて、既存産業のホワイトカラー部門は新規事業の企画や新サービスの提供などコア業務への注力が可能に。

- ・ 情報ネットワーク技術の活用…

ソフトウェア産業の発展を背景とする情報通信技術の革新は、ホワイトカラー部門における労働から資本への代替を促進すると同時に、企業内・企業間での情報共有化を推進し生産性向上に寄与。以上のようなホワイトカラー部門の業務革新を通じて、製造業・デリバリー産業を中心に高成長が実現。これに伴う業容拡大が雇用拡大をもたらすと同時に、TFP（全要素生産性）の上昇が高賃金を支える源泉となっている。

以上のようなアメリカの雇用創出パターンと比較した場合のわが国の問題点は、経済の成熟化が進展しているにもかかわらず、依然として、日本国籍の既存企業が中心の「既存事業主導型」雇用創出パターンから脱却できていないこと。新たな商品・サービスの創造が成長の源泉となる今後は、新規事業分野やベンチャー企業・外資系企業がリード役になるような、「新規事業主導型」雇用創出パターンに移行することが、高雇用実現のための基本的条件。すなわち、民間活力の発揚を通じた新規事業の育成が雇用問題解決の本質であり、単に雇用の流動性を高めても失業増加に歯止めをかけることはできない。個別分野では、特に以下の2分野での新規事業の創造が期待される。

- ・ 医療・介護関連産業…

本格的高齢化社会の到来を控えて医療・介護制度改革を進め、医療・介護分野への新規事業者参入を通じてコスト削減と医療・介護関連産業の活性化を同時達成することが必要。これにより、公共事業依存からの脱却が必要な地方経済が雇用を確保することが期待できる。

- ・ ビジネスサービス業…

ホワイトカラー部門における「コア業務＝専門サポート業務連関」・情報ネットワークの形成を支える新型ビジネスサービス業（専門的アウトソーシング事業、情報サービス産業）が発展し、企業内間接業務部門・情報システム部門を代替していくことが必要。そのためには、この部門で新規参入企業が輩出することが期待されるが、既存企業の間接業務部門や情報システム部門が新たな独立事業体として分社化されるというルートも有効。

さらに、既存産業は新型ビジネスサービス業者の活用と情報通信技術の導入を通じて、間接コスト削減と不採算部門撤退・コア業務強化を同時達成する必要。これにより、「高雇用・高賃金」型の雇用創出パターンを確立することが期待できよう。

以上の方向性を実現するための具体的処方箋は以下の通り。

【政府レベル】:

「小さな政府」の実現…(1)雇用調整助成金の拡充、(2)公共事業積み増し、(3)行政主導の救済合併、といった旧来型の既存事業者を受け皿とした雇用維持政策には限界。事業の新陳代謝を活発化して、雇用の再配置を実現する以外に真の雇用問題解決の途はない。そのためには、まずは雇用保険が行う雇用三事業の重点を、雇用安定事業から能力開発事業に大きくシフトすると同時に、公共職業訓練施設の民間へのアウトソーシング・民営化を推進する必要。しかし、基本政策はあくまで「効率的で小さな政府」を着実に実現し、民間が自らの手で新規事業を生み出し、雇用に創造していくことを促すことであるべき。すなわち、将来性のない事業の市場からの退出を促す一方で、外資企業も含め新規事業が積極的に市場に参入し、雇用に吸収していく環境作りをすることが不可欠。そのためには、(1)福祉改革（公的年金の基礎的部分への限定、安定的リスクマネーの供給につながる年金運用における受託者責任の明確化、地方での新たな雇用機会につながる医療システムへの競争原理導入）、(2)税制改革（新設企業・外資企業参入を阻害しない税制の構築）、(3)規制改革（司法の積極的な関与を通じた事後的調整スタイルへの移行）の3点に取り組む必要。

【企業レベル】:

「ホワイトカラー部門独立化」の推進…政府依存体質からの完全脱却を果たし、新規事業創造に注力する必要。とくに、既存大企業は、業務の性格上業種横断的な間接業務部門を独立事業体として分社化を進めるべき。これにより、既存企業はホワイトカラーの雇用維持が足枷となって間接部門合理化・不採算事業撤退・コア業務への集中が遅延している現状の打開が可能。一方、分社化された間接業務部門は、専門性の向上、他社との合併・連携、新サービスの創造等を通じて、独立した新型ビジネスサービス業として発展していく必要。

【個人レベル】:

「起業家意識・プロ意識」の醸成…新規事業の担い手が輩出し世界に通用するプロが育つように、ホワイトカラー各人が専門技能・キャリアを磨くとともに、企業もそれを支援するような人事評価システム、勤務形態等を整備する必要。

1. はじめに

97年後半以降、わが国の雇用情勢は悪化傾向をたどっている。完全失業率は92～95年にかけて上昇した後、3%台前半の水準で高止まり傾向が続いていたが、97年後半以降はもう一段の上昇がみられている。特に、昨年11月には金融機関の経営破綻が相次いで表面化し、一気に雇用不安がわが国を覆うこととなった。こうしたなかで、戦後日本経済の成功を象徴する「低い失業率」が、もはや過去のものになったとの見方も生じている。

一方、こうしたわが国の状況とは対照的に、アメリカにおける雇用情勢は93年以来改善傾向を続けている。97年のアメリカの失業率は4.9%と実に24年ぶりに5%を下回り、さらに98年5月には4.3%にまで低下している。しかも、従来アメリカ経済と特徴とされた実質賃金の低下傾向にも、ここに来て変化の兆しがうかがわれる。

本稿の目的は、こうした日米間の雇用パフォーマンスの違いを生んでいるファクターに着目しつつ、今後わが国が高失業を回避するために何が必要かを探ることにある。その第1ステップとして、わが国の現下の労働需給悪化の要因を分析し、中期的な雇用情勢の展望を行うこととする。次いで、日米比較の視点から90年代入り以降のアメリカの雇用創造パターンの特徴を考察し、これを参考にしたうえで、わが国経済が高賃金・高雇用という望ましい雇用環境を回復するために何が必要かについて検討していきたい。

2. 悪化するわが国の労働需給と今後の展望

(1) バブル崩壊後の雇用情勢の推移 バブル崩壊後のわが国雇用情勢を振り返っておくと、以下の3つのフェーズに整理することができる。

イ 第1フェーズ (92~95年頃)

バブル崩壊直後の92~95年頃にかけては、3年連続でゼロ成長が持続するもとで企業の人件費負担が急速に増大し、いわゆる「企業内失業者」の問題が深刻化した。このもとで、年功序列賃金や終身雇用制度といった戦後のわが国雇用慣行の特徴とされてきた諸制度を見直す動きが活発化し、年俸制や早期退職制度の導入が広まるなど、リストラの動きが本格化した。こうした状況下、90~91年には前年差100万人以上のペースで増加していた就業者数は、92年に前年差が67万人に減少し、さらに94~95年には5万人以下のペースにまで増勢が鈍化した。完全失業率も92年はじめには2.1%であったものが、95年末には3.4%にまで急上昇した(図表1)。

ロ 第2フェーズ (96年~97年前半)

96年~97年前半にかけては、リストラのペースはやや緩み、就業者数も96年の前年差は29万人と増加ペースが若干回復し、完全失業率も上昇傾向に歯止めがかかった。この背景には、95~96年度の実質成長率が2%超を記録するもとで、企業の人件費負担の増大圧力が弱まり、雇用過剰感もやや薄れる方向に進んだとの事情があった。

ハ 第3フェーズ (97年後半以降)

しかし、97年秋以降、景気の後退局面への移行が明確になるなかで、再びリストラの動きが本格化する兆しが生じている。このもとで、97年初めには前年差100万人前後の増加を示していた就業者数が、夏場以降は増勢ペースが半分に落ち、98年2月には前年割れを記録した(注1)。この結果、失業率も高まる方向であり、97年には3.4%と戦後最悪となり、さらに98年4月には4.1%と戦後最悪を更新した。

(2) 労働需給悪化の要因

では、こうした労働需給悪化の要因としては、どのようなファクターが考えられるであろうか。

イ 増加する自発的失業

第一に、労働供給サイドの要因として、自発的失業の趨勢的増加というファクターを指摘できる。総務庁労働力調査によれば、「自発的な離職による完全失業者（以下、自発的離職者とする）」は90年代入り以降一貫して増勢が続いており、97年には95万人と過去最高を記録した（図表2）。この背景には、若年層を中心に転職意識が高まっていることに加え、女性の社会進出を背景とする家計単位でみた収入の安定性向上、職業紹介の自由化を背景とした労働移動の環境整備、等構造的な要因が指摘できる。

以上の点を確認するために自発的離職者の変動を、(1)「転職意識要因（転職希望者数）」、(2)「景気変動要因（有効求人倍率）」、(3)「その他要因」、により分析すると、ここ数年間は「転職意識要因」が一貫して自発的離職者数の増加に作用していることが確認できる（図表3）。さらに、「その他要因」も増加ファクターとなっており、これには、上記の女性の社会進出や労働移動の環境整備といった構造的なファクターが含まれているものと考えられる。

一方、「景気変動要因」については、最近では自発的離職数を減少させる要因となっている。今後とも景気悪化の持続が見込まれるもとの「景気変動要因」による減少圧力が強まるため、自発的失業は頭打ちになることが予想される。しかしながら、すでにみたような構造的な要因を背景に、自発的失業者は高水準で推移するとみる必要がある。

ロ 増加傾向にある企業内失業者数

第二に、労働需要サイドの要因として、企業の雇用意欲が減退してきていることを指摘できる。97年後半以降、「非自発的な離職による完全失業者（以下、非自発的離職者とする）」が増加基調に転じてきており、98年4月にはその数は91万人に達している。この背景には、96年度にいったん減少にむかった企業内失業者が、97年度入り以降非製造業を中心に拡大傾向にあることが指摘できる。

企業内失業者については、推計方法によりバラツキが生じるため幅を持ってみる必要があるが、売上高人件費比率（法人企業統計季報ベース）のそのトレンドからの乖離幅を就業者数ベースに換算すると、97年10～12月期時点で414万人となる（図表4）。これは就業者数の前年割れを記録した94年後半～95年前半当時に迫る勢いであり、特に非製造業については369万人と、過去最高水準に達しつつある。

今後を展望しても、当面ゼロ成長が持続するとみられるもとの、企業内失業者数は高水準で推移する可能性が高い。94～95年の局面では、その後の景気回復により企業内失業者の調整は比較的マイルドなリストラで済んだ。しかし、昨年以降企業倒産が多発していることを勘案すると、今後は企業体力低下の末の企業倒産という暴力的な形で、企業内失業が一気に顕在化していく可能性も否定できない。実際、倒産件数が増勢をたどるもとの、非自発的離職者数は着実に増加する傾向にある（図表5）。

(3) 懸念される雇用需要の中期的減退

このように、企業内失業者が顕在化していくことが懸念されるのは、現下の企業の労働需要の減退は、単に循環的な景気悪化によるものにとどまらず、潜在的な成長力の低下や非効率部分への調整圧力の強まりといった構造的な要因に根付くものであるためである。すなわち、就業者数の伸びを業種別にみると、建設業、金融・流通・運輸業、製造業など、サービス業を除く広い業種で増勢が鈍化あるいは減少する方向にあり、この背景には、各分野でそれぞれ構造問題を抱えているとの事情が大きく影響している（図表6）。ここでいう構造問題としては、具体的に以下の3点を指摘できる。

イ 財政再建の必要性

第1は、財政再建の必要性がもたらす建設業での雇用削減圧力である。財政再建を目指して、昨年末には財政構造改革法が成立したが、この実施に伴う公共事業の中期的な削減は、建設業雇用の大幅な削減圧力として作用することが予想される。ちなみに、公共投資の対GDP比率（名目ベース）が80年代後半の平均まで低下した場合、建設業の就業機会を37万人分減らす圧力があると試算される。さらに、同比率がアメリカ並みに低下すれば、175万人分の就業者削減圧力が働く計算になる（図表7）。

もっとも、98年度については補正予算で大幅な公共事業の積み増しがなされるため、一時的には公共事業が増勢に転じるなかで、雇用削減圧力が弱まる可能性はある。しかしながら、少なくとも今後中期的には公共事業の抑制傾向が見込まれるもとの、いずれはこうした雇用調整圧力が顕在化することは避けられないであろう。とりわけ、経済活動の多くを公共事業に依存してきた地方の雇用には、大きなマイナス影響を与えることが必至である。

ロ 保護行政の終焉

第2に、保護的産業行政の終焉を背景とした、金融、流通、運輸・通信、電力・ガス・水道等カネ・モノ・情報・エネルギーの伝達（デリバリー）にかかわる産業（以下では、デリバリー産業と略する）における雇用削減圧力である。わが国の場合、これらデリバリー産業は各種の参入規制・価格規制の対象となってきたが、グローバル化・市場経済化の潮流のもとで、各種公的規制は次第に緩和・撤廃される方向にある。こうした公的規制は業界の需給調整を事前的に行い、倒産企業を極力発生させないという保護的産業政策の理念に基づいてきたものだけに、保護的産業行政が有効に機能しなくなれば、各業界での非効率部分の淘汰プロセスを促進することが予想される。

もっとも、本来、規制緩和・撤廃の推進は、新規事業の誘発を通じて新たな雇用機会を創出する効果をもっている。しかしながら、既にみたように、足元で規制産業の雇用は伸び悩み傾向が続いており、現在のところ規制緩和は期待通りの効果を発揮していない。これは現行の規制緩和の進め方がいわば受け身的な性格が強く、依然として各分野に聖域を残しつつ、行政的裁量の余地を大きく残存させたままでの、個別項目の積み上げ方式にとどまっているためである。こうしたやり方では、民間部門の政府依存体質からの完全な脱却を促して新規企業を誘発するという、本来の規制緩和のプラス効果は限定的となり、結局はパイが拡大しないまま非効率的な分野が淘汰される形で全体の効率化が進み、その結果これら産業の雇用吸収力が大きく低下することが懸念される。

そこで、各種の保護的産業行政の終焉により、個別産業ごとに人件費負担（対国内生産額）がアメリカ並みに効率化（低下）すると仮定すれば（注2）、新たな需要が創出されない限り、今後中期的に卸・小売で247万人、金融・保険で37万人、運輸・通信で175万人、電力・ガス・水道で19万人の合計479万人の雇用が失われる可能性があるとの試算結果が得られる（図表8）。

ハ アジア経済の構造調整

第3に、アジア危機がもたらす製造業での雇用削減圧力である。97年夏のタイ・バーツ危機に始まるアジア経済の構造調整過程は、今後3～5年は持続するものと見込まれている。95～96年におけるわが国製造業の業績回復が当時のアジア経済の好調に多くを支えられていた面を無視できないだけに、アジア経済の成長力の低下に伴い、わが国輸出が中期的に抑制される影響を軽視することはできない。

試算によれば、今後中期的なアジアの成長ペースが91～96年平均に比べ3分の2に低下（7.4%→4.9%）する場合、わが国のアジア向け輸出数量は90年代前半期に比べ7.4%ポイント低下する影響がある。これは、就業者数に換算すれば、98～2000年度までの3年間で25万人にあたる雇用削減圧力が発生することを意味する（図表9）。

さらに、アジアの成長率が91～96年平均の半分に低下（7.4%→3.7%）する場合には、わが国のアジア向け輸出数量の伸びは9.6%ポイント低下し、98～2000年度までの3年間で32.4万人分の雇用削減圧力が発生することになる。このように、アジア経済の構造調整局面入りにより、アジアの高成長の恩恵を大きく受けていた輸出型産業を中心に、製造業で再びリストラ圧力がかかることが懸念される状況にある。

以上のように、建設業、デリバリー産業、製造業において、多大の雇用調整圧力が中期的にかかることが懸念される状況にある。もっとも、サービス業雇用は増加する傾向にあり、最近ではコスト削減要請の強まりを背景に、特に労働者派遣業雇用者の増加が大きく寄与している（図表10）。しかしながら、上記のような中期的・構造的な要因を背景に、全産業にわたり基幹労働力への削減圧力が強く、マクロ的な雇用の伸びに期待することは難しい状況にある。職能別の雇用者数の推移をみても、97年入り以降は最も基幹労働的性格の強い管理職が、前年比マイナスに転じてきている（図表11）。

(4) 産業別就業構造の中期的シミュレーション

以上のようにみても、現在のトレンドが持続すれば、新規市場やニュービジネスが開拓されていない限り、中期的に労働需要の低迷が持続するもとの、労働需給は一層悪化していくことが予想される。もっとも、当面企業体力に余裕のあるうちは、失業率の上昇テンポは比較的緩やかにとどまる見込みである。しかし、いずれ臨界点を越えた場合には、一気に雇用削減圧力が顕在化することは不可避である。そこで、どの程度の悪化が見込まれるのかを見極めるために、2005年時点の産業別雇用構造と完全失業率についてシミュレーションを行った（図表12）。

試算の方法については、今後2005年度までの産業別の成長率および労働生産性について、94～96年の

伸び率をベースにした上で、予想される変化を織込んで先延ばしを行い、両者の関係（就業者数＝実質GDP÷労働生産性）から産業別就業者数を予測した。一方、労働力人口は厚生省「日本の将来人口推計（97年1月）」の15歳以上人口を前提に、足元（1996年）の労働力率を乗じて予測し、上で求めた就業者数を用いて完全失業率を算定した。なお、産業別の成長率および労働生産性についての前提を示しておく、以下のようなになる。

- ・業種別の実質成長率については、建設業が民需は97年水準から横ばい、公共事業は図表7のケース1の影響を加味。製造業は94～96年平均を基準にアジア成長率の低下（図表9のケース1）の影響を加味。デリバリー産業については、実質GDPに占めるシェアが足元から横ばい。サービス業およびその他産業は94～96年平均と同ペース。

- ・労働生産性については、建設業は96年から横ばい。デリバリー産業は、2005年時点でアメリカ並みの人件費比率（対国内生産）を達成するように生産性が上昇する。その他の産業は94～96年平均と同じ。

以上の試算によれば、今後2005年までの就業者数は年平均で0.4%減少し、この結果2005年時点の失業者数は約640万人に上り、失業率は9.2%にまで上昇するとの結果が得られる。もっとも、現実には企業内失業者の形で企業内に保蔵され、失業者としては顕在化しないケース（この場合は労働生産性が低下する）や、非労働力人口が大きく増加するケース（この場合には労働力率が低下する）も考えられ、その場合はここまで失業率が高まるわけではない。しかし、9.2%という水準はヨーロッパ諸国を基準にすれば、統計上の違いという要素を考慮する必要はあるが、決して高すぎるわけではない。しかも、70年代初め頃までは、これらの国々の失業率も3%以下であったケースがあることを勘案すると（注3）、ここでのシミュレーション結果を単なる机上の計算として片づけるのは楽観的に過ぎよう。

3. 雇用創出パターン変化の日米比較

(1) アメリカにおける雇用創出の特徴

このように、今後わが国経済が高失業時代に突入する可能性が高まっている一方で、アメリカ経済は対照的に近年大幅な失業率の低下を実現している。そこで本章では、わが国の失業率上昇を回避するための方策を探るべく、日本との比較の視点から、アメリカの雇用情勢にみられる好調なパフォーマンスを生んでいる要因を検討することにしたい。

まず、70年代以降のアメリカの就業者数の推移をみると、実は一貫してわが国を上回る雇用の高い伸びを実現してきたことがわかる。すなわち、1970年の就業者数を100としたとき、97年の水準については日本は129となるがアメリカは165となる（図表13）。これは、景気変動に伴う就業者数の増減はあるものの、70年代以降今日までのアメリカ経済の雇用創出能力は、日本経済の2倍を上回ってきたことを物語っている。

こうしたアメリカ経済の高い雇用創出力の源泉を探るために、その雇用創出パターンをわが国と比較してみると、次の2つの特徴を指摘できる。

イ 新規企業の雇用創出力の大きさ

第1は、新規企業の雇用創出力が大きいことである。OECDの調べによれば、1984年～91年におけるアメリカの雇用増加ペースは年平均で2.6%であったが、その内訳を企業の性格別（新規・既存）にみると、グロスベースの雇用創出数では、新規企業が年平均で全雇用者数の8.4%にあたる雇用を増やしており、これは既存企業の雇用創出力（年平均4.6%）を上回っている（図表14）。一方、企業の廃業に伴い年平均で全雇用者の7.3%にあたる人員が失業し、既存企業でも3.1%にあたる雇用削減を行っている。以上から、アメリカでの雇用創出の主役は、既存企業ではなく新規企業であることがわかる。企業倒産に伴い一時的な失業者が多く発生する一方で、それを上回るペースで新規企業が雇用を創出していることが、アメリカ経済の高い雇用創出力の源泉となっているといえる。

これとは対照的にわが国では、既存企業の年平均雇用増加数（1985～92年）が全雇用者の8.6%に上っており、既存企業に関する限り、アメリカよりもわが国の方が雇用創出力が大きいといえる。一方、わが国の既存企業からは年平均で全雇用者の5.3%に上る人員が退出しており、ネットベースの既存企業での雇用増加は、年平均で全雇用者の3.3%ということになる。しかし、この間のネットベースの雇用増加は、統計のベースは異なるが、年平均で全雇用者の2.3%となっており、統計上の違いを無視すれば、このことは結局差額の約1%にあたる雇用者が企業倒産や廃業に伴い職を失っていることを意味している。なお、1991～94年におけるわが国の新規企業での雇用者数の増加をみると、年平均で全雇用者の4.1%となっており、期間や統計上の範囲が異なるため単純な比較はできないが、アメリカに比べて見劣りするものは明らかである。

ロ 外資系企業の積極的な雇用創出

第2は、外資系企業が雇用創造に積極的な役割を果たしていることである。アメリカでは、1988年時点で製造業雇用者数の8.1%が外資系企業により雇われていたが、1991年にはこの比率が11.1%にまで上昇している（図表15）。これは、世界一開かれたアメリカ市場を目指して、海外資本が積極的に進出してきたことの結果といえる。しかも、外資系企業の雇用シェアが上昇していることは、外資系企業が雇用創出のリード役となっていることを物語っている。一方、わが国では外資系企業に雇われる雇用者の比率は製造業で1.2%、全業種ではわずか0.5%にとどまっており、外資系企業の定義の違いから厳密な比較はできないとはいえ、アメリカとの格差は歴然としている。

このように、アメリカの雇用創出パターンの特徴は、新規企業や外資系企業といった、いわば既存市場の破壊者がリード役になる「新規事業主導型」ということができる。これに対しわが国では、既存企業主導で日本国籍企業がほとんどであり、既存市場の成長を前提とした「既存事業主導型」雇用創出パターンとなっている。

こうしたアメリカの雇用創出パターンは、わが国で失業問題解決のために雇用の流動化が必要だという議論に対し、極めて重要な視点を提供している。すなわち、アメリカの雇用創出力が高いのは、独立して企業を起こすケースや新規企業に雇われるケースが多いためであり、既存企業間の転職が必ずしも多

いからではない。したがって、わが国でも既存企業主導の雇用創出パターンはそのままにして、雇用の流動性だけを高めても、必ずしも失業率低下のための根本的な解決にはならない可能性が高い。

では、「新規事業主導型」と特徴づけられるアメリカの雇用創出パターンは、業種別にはどの分野で顕著にみられるのであろうか。1981～94年における業種別事業所数の増減をみると、サービス業での起業が群を抜いて盛んであることがわかる（図表16）。この結果として、サービス業の雇用創出力も他を抜き出でて高くなっているが、そのなかでも特に、ビジネスサービスおよびヘルスケアサービスの寄与が大きい（図表17）。ビジネスサービスについては後に詳しく検討するとして、ここではヘルスケアサービスについてみておきたい。今後本格的な高齢化社会を迎えるわが国にとって、ヘルスケアサービスは示唆的な分野であり、アメリカでその雇用吸収力が高まった背景をみておくことは有益だと考えられるからである。

アメリカのヘルスケアサービスで雇用の伸びが高い背景には、レーガン政権の医療制度改革（注4）が大きな役割を果たしてきた。この医療制度改革は、年々増嵩する医療費削減を目的としたものであったが、それが医療関連産業のコスト意識を高め、結果的に新ビジネスを誘発するという効果をもたらしたためである。具体的には、(1)給食・患者移送などの医療周辺サービスのみならず、医療スタッフ・人工透析サービス等医療業務でもアウトソーシング事業が活発化したこと、(2)医療サービスの機能分化に伴い、アシステッドリビング（高齢者が自立した生活ができるよう住居と生活支援を行う施設）など「在宅医療分野」や、従業員の健康管理サービスなど「予防医療分野」などで新たなサービスが導入されたこと、等を背景に医療関連産業が活性化し、多くの雇用を吸収していった。

なお、ビジネスサービスやヘルスケアサービス以外でも、教育サービスや育児・家事サービスなど、家計向けサービス分野でも新しい企業が登場し雇用を積極的に吸収している。こうした分野の成長の背景には女性の社会進出があり、今後のわが国にとっても参考になろう。

(2) 90年代アメリカにおける雇用創出パターン変化

イ 高雇用・低賃金から高雇用・高賃金へ

このようにアメリカ経済は、新規事業の増加を通じて多くの雇用を創出してきたわけであるが、一方で、80年代においては雇用増加は実質賃金の低下とトレード・オフの関係にあった。このため、ヨーロッパの「高賃金・低雇用」に対するアメリカの「高雇用・低賃金」として対比され、実質賃金の伸び悩みが問題視されてきたのである。しかし、90年代入り以降、こうした「高雇用・低賃金」パターンにも変化の兆しがみられる。すなわち、横軸に雇用者数、縦軸に平均実質賃金をとり、両者の関係を時系列的にプロットすると、1981～92年までは逆相関が認められるのに対し、93年以降は順相関に転じている（図表18）。このように、92年以降のアメリカでは、雇用が大きく増加するなかで平均実質賃金も増加するという、新しいパターンが定着してきている。

ロ 90年代の雇用創造プロセス

では、こうした実質賃金と雇用者数の関係の望ましい変化はいかにして生じたのか。この点を探るために、90年代入り後のアメリカにおける雇用創出プロセスを振り返ると、以下の3つのステップに整理することができる。

a) 第1ステップ（1991～92年頃）…従来から雇用調整の対象であったブルーカラーのみならず、管理職・事務職・販売職などホワイトカラー部門にも雇用調整が本格化した（図表19）。この背景には、情報ネットワーク技術の積極的導入を梃子とした「リエンジニアリング」への取組みがあり、全業種でレイ・オフの嵐が吹き荒れた。

b) 第2ステップ（92～93年頃）…専門知識・特殊技能を武器に、既存企業からのアウトソーシング事業を請け負う新規企業や情報ネットワーク技術を売り込むベンチャー企業が乱立し、これら新規の小規模企業が雇用を吸収していった。すなわち、今次雇用回復局面の起点となった92年の雇用状況をみると、企業規模別では従業員20人以下の零細企業で雇用が急増しており（図表20）、業種別にはこれらアウトソーシング事業者や情報関連事業者が分類されるビジネスサービス（図表21）で、職能的には専門職・技術職で、それぞれ雇用が増加している。

さらに93年になると、企業規模別では従業員規模20～99人の中小企業が増えはじめ、業種別にはビジネスサービスの増勢が加速している。また、職能別では管理職が増勢に転じてきているのが目に付くが、これは(1)リエンジニアリングに取り組んだ企業が権限委譲を進めたこと、(2)情報通信やビジネスサービスなど新産業における新興企業が業容拡大にともない組織拡大に乗り出したこと、等を反映したものと推測される。

c) 第3ステップ（93年頃以降）…情報ネットワーク技術の導入とアウトソーシングの活用を通じて、既存企業はコストダウンと同時に中核業務への特化や事業コンセプトの明確化を達成していった。これにより、新たな需要が掘り起こされ景気が本格的に回復に向かうことになったが、このもとで既存企業が再生を遂げ、雇用の本格的な拡大に着手しはじめた。こうした動きを映じて、93年以降は、企業規模別には従業員100万人以上の中堅以上の企業で雇用が拡大し、業種別・職能別にも全般的な雇用拡大がみられるようになった。

(3) アメリカの雇用創出パターン変化の背景

以上のような雇用創出プロセスから判断すれば、90年代アメリカの新しい雇用創出パターンへの変化は、新型ビジネスサービス業の発展が促したホワイトカラー部門の業務革新が生み出したものといえる。すなわち、アウトソーシング事業とソフトウェア・情報サービス業の発展が、以下で指摘する2つの業務革新を通じてホワイトカラー部門の専門化・高付加価値化をもたらし、この結果、高雇用と高賃金の両立が可能になったものと理解できる。以下では、こうした点を詳しく検討していきたい。

イ 「コア業務＝専門サポート業務連関」を通じた業務専門化・分業化

まず、ホワイトカラー部門の業務革新の第1として、「コア業務＝専門サポート業務連関」の形成を通

じた業務の専門化・分業化を指摘できる。90年代入り以降のアメリカでは、専門ノウハウ・特殊技能・低コストを競争優位に持つ新型ビジネス・サービス業が、肥大化した既存企業の間接部門（情報システム・財務・税務・人事・コンサルティング等専門的サポート業務）を代替する形で急成長している（注5）。こうした結果、96年時点の事業所向けサービス業（情報サービス・労働者派遣サービス・コンサルティングなど代表的なアウトソーシング事業に加え、広告、自動車賃貸・修理を含む）の市場規模は、136兆円（1ドル=108.79円で換算）に上り、これは同年のGDPの16.3%に当たる規模まで成長していることを意味する（図表22）。ちなみに、わが国の事業所向けサービスの市場規模（1996年）は66兆円とアメリカの半分であり、GDPに対する比率も13.2%とアメリカの92年の比率（14.1%）までにも至っていない。

一方、委託する側の企業は、こうした専門的サポート業務のアウトソーシングを単なるコスト削減のためのみならず、コア業務への注力など積極的な業務革新のために導入している点が重要である。この結果、これら企業ホワイトカラー部門は、新規事業の企画や新サービスの開発など、コア業務強化につながる専門性の高い業務に注力することが可能となっている。ちなみに、アメリカの民間調査機関が行ったアンケート調査によれば、「将来の資本投資削減」（回答企業の割合：20%）、「間接経費削減」（同：28%）などコスト削減を目的とする面もあるが、「本業への人材投入・経営拡大」（同：36%）という戦略的な位置づけを行っているケースも多い（図表23）。なお、やや質問の内容は異なるが、わが国企業の姿勢についての同様のアンケート調査（労働省調べ）によると、「人件費の削減」（回答企業の割合：30.6%）、「雇用管理の負担の解消」（同：19.4%）などコスト削減を成果としてあげるケースは多いが、「経営資源・人材の主たる業務への集中化」（同：11.3%）については、依然少数派にとどまっている（図表24）。

ロ 情報ネットワーク技術の活用を通じた業務の高付加価値化

ホワイトカラー部門の業務革新の第2は、情報ネットワーク技術の活用を通じて、ホワイトカラー業務の高付加価値化が達成されたことである。そもそも90年代の経営革新の先導役となったリエンジニアリングの動きは、情報ネットワーク技術の活用なしには語れない。情報ネットワーク技術の発展・普及は、半導体の性能の飛躍的な向上というハード面での効果と同時に、ユーザーニーズにマッチした使いやすいソフトウェア・新情報サービスが次々に登場したことが大きい。こうしたソフトウェア・情報サービスを創造・提供してきたのは、多くがシリコンバレーを拠点とする新しいベンチャー企業であり、これら企業が提供する情報ネットワーク技術が、オフィス労働のあり方を大きく変えることとなった。

すなわち、電子メールシステムや電子掲示板、電子会議システムの導入は、単なる情報伝達や社内調整に関わる仕事の合理化・効率化を進めることとなった。一方、こうした動きは、業務プロセスの抜本的な組替えや業務内容自体の見直しを促し、権限委譲に伴う新型の管理労働者（プレーイング・マネージャー）や専門労働者を増やすこととなった。このもとで、ホワイトカラー部門は、新規事業の企画や新サービスの開発など、付加価値の高い業務に注力することが可能となった。

ハ TFP 主導型成長がもたらす高雇用・高賃金の両立

以上でみてきた2つのホワイトカラーの業務革新(1)「コア業務=専門サポート業務連関」を通じた業務専門化・分業化、および、(2)情報ネットワーク技術の導入を通じた業務の高付加価値化は、製造業・デリバリー産業分野における TFP (全要素生産性) 主導型成長をもたらし、この結果、高雇用と高賃金の両立が可能となった。

すなわち、産業別の実質経済成長を生産要素(労働力、資本、技術などその他)ごとの寄与度に分解すると、まず製造業については、今回景気拡大期である 92 年以降の局面ではそれ以前(1986~91 年)に比べて、全要素生産性の寄与度が飛躍的に増大していることがわかる(図表 25)。サービス部門(第3次産業部門)については、全要素生産性の寄与度は若干高まっている程度にとどまっているが、これをさらにデリバリー産業と狭義サービス(ビジネスサービス、個人向けサービスなど)にわけると、前者において全要素生産性の飛躍的な増大が認められる。このように、製造業やデリバリー産業では TFP 主導型の成長が実現し、これに伴う業容拡大が雇用拡大をもたらしていると同時に、全要素生産性の上昇が高賃金を支える源泉となっているものと理解できる。

一方、狭義サービス部門については、労働投入の寄与度が若干高まる一方で、全要素生産性の寄与度は低下している。この背景としては、狭義サービスに属するビジネスサービスや個人向けサービス業では、低コストの労働力を武器に、製造業やデリバリー産業の周辺業務を受託したり、家事労働を代替する形で成長しているため、そもそも利益率が低くならざるを得ないとの事情が指摘できる。したがって、マクロの平均的な姿としては、高雇用・高賃金という望ましいパターンがみられるが、狭義サービス業を中心に、個別産業分野では、高雇用・低賃金という 80 年代の雇用創出パターンが依然として続いていることは否めない(注6)。

(4) わが国雇用創出パターンの行方

イ 高雇用・高賃金から低雇用・低賃金へ

一方、わが国についても、同様に産業別経済成長の要因分析を行うと、94~96 年における景気回復局面において、製造業の全要素生産性寄与度は 80 年代後半の寄与度を維持しているが、労働投入が減少する結果成長率は低下している(図表 26)。また、サービス部門については全要素生産性がマイナスに陥るもとの成長率が半分に低下している。さらに、サービス部門をデリバリー産業と狭義サービスに分けると、デリバリー産業における全要素生産性寄与度の低下が顕著である。この点が日米成長力格差を生んでいる最大の原因であり、その背景にはデリバリー産業でコア業務の確立が総じて遅れているとの事情が指摘できる。製造業については、製造技術の優位性により成長力の低下は比較的小さいが、デリバリー産業の成長力回復の源泉はホワイトカラー部門の業務革新にしかなく、それが遅々として進んでいないことがコアとなる競争力の確立の遅れにつながっているわけである。

このように、わが国では総じて TFP の成長寄与度が低下する方向にあり、これはわが国の高賃金雇用を支えてきた基盤が失われつつあることを意味している。このもとの、今後のわが国の雇用創出パターンは、これまでの高雇用・高賃金から低雇用・高賃金への移行を余儀なくされるにとどまらず、低雇用・低賃金という最悪のパターンに変化していく可能性も否定できないといえよう。

ロ 雇用関数にみる日米比較

さて、ここで以上の点を、実質 GDP、労働・資本コスト比率、前期の雇用量を説明変数とする雇用関数を日米で推計することにより、計量的に確認してみたい（図表 27）。

まず、アメリカの雇用関数における労働・資本コスト比率のパラメーターの絶対値をみると、80年代から90年代にかけて増大する傾向にあり、情報ネットワーク技術の導入を梃子とする労働から資本への代替度の強まりが確認される。これは、アメリカ企業の情報化投資が、単純労働を代替する効果を持っていることを示すものと考えられる。これと対照的に、日本の労働・資本コスト比率のパラメーターが有為でないことは、日本の情報ネットワーク技術導入の有効性の低さを物語るものといえよう。

また、アメリカでは、実質 GDP のパラメーターが若干小さくなる一方で、前期の雇用量のパラメーターが大きくなっており、景気変動に左右されにくい雇用構造が形成されていることが示唆される。この背景には、アメリカでは、間接部門業務の外注化進展により、従来のように景気変動に応じて雇用人員そのものの調整を行うのではなく、委託・受注関係を変えるだけで労働量の調整が可能になっていることが指摘できる。一方、わが国では逆に、実質 GDP のパラメーターが大きくなる一方で、前期の雇用量のパラメーターが小さくなっており、企業体力低下による雇用安定度の低下を示唆する結果となっている。

4. 新しい雇用創出パターンの確立に向けて

(1) 新しい雇用創出パターン確立の方向性

以上の考察から示唆されるように、わが国の雇用創出パターンは、今後低雇用・低賃金という最悪のパターンに移行していく可能性すらある。これは、アメリカの雇用創出パターンと比較した場合に明らかのように、経済の成熟化が進展しているにもかかわらず、わが国では依然として日本国籍の既存企業が中心の既存事業主導型雇用創出パターンから脱却できていないことに根因がある。新たな商品・サービスの創造が成長の源泉となる今後は、新規事業分野やベンチャー企業、外資系企業がリード役となる新規事業主導の雇用創出パターンに移行することが、雇用の高い伸びを実現のために必要な基本路線といえる。

さらに、アメリカの状況を踏まえれば、特に以下の2分野を戦略的な産業分野として位置づけ、新規事業の登場を促すことが期待される。

第1は医療・介護関連産業である。今後の高齢化社会の本格的到来を控え、市場原理の積極的導入を通じた医療・介護制度改革を進め、医療・介護分野への新規事業者の参入を通じて、コスト削減と医療・介護関連産業の活性化を同時達成する必要がある。加えて、医療・介護関連産業は、公共事業依存からの脱却を求められている地方経済が、新たな雇用機会を創造するための戦略分野としても、重要性が認識されるべきであろう。

第2はビジネスサービス業である。アメリカにおけるビジネスサービス業の強力な雇用吸収力の背景には、既に指摘した通り、ホワイトカラー部門において、「コア業務＝専門サポート業務関連」という新しい分業関係が形成されていることが大きい。わが国のホワイトカラー分野でのアウトソーシングの動きはようやく緒に就いたばかりであることを勘案すると、この分野での雇用吸収力の可能性は極めて大きいといえる。ただし、アメリカのように、市場メカニズムを通じて自発的にビジネスサービス関連の新規企業が登場することが当面望みがたい環境下、わが国独自のやり方として、後に論じるように、既存企業のホワイトカラー部門の一部を、新たな独立事業体として分社化していくことが進められるべきであろう。

加えて、ホワイトカラー部門における「コア業務＝専門サポート業務関連」の形成に際しては、既存産業での取り組みも重要である。既存企業は新型ビジネスサービス業者の活用と情報通信技術の導入を通じて、間接コスト削減と不採算部門撤退・コア業務強化を同時達成する必要がある、こうした既存産業側の動きがあってはじめて、アメリカ並みに奥行きと広がりのある「コア業務＝専門サポート業務関連」の形成が実現できる。これがひいては、既存産業分野での高賃金雇用の拡大につながっていくわけであり、わが国が「高雇用・高賃金」型の雇用創出パターンを回復することが可能となろう。

(2) 終身雇用制度の行方

ここで、以上のような新たな雇用創出パターンへの移行により、終身雇用制度がどう変化していくかについてふれておきたい。「既存事業主導」から「新規事業主導」に雇用創出パターンが変化していけば、当然のことながらこれまでのような形で終身雇用制度は維持できない。特に、ビジネスサービス業の発達を通じてホワイトカラー業務の外注化が進んでいけば、これまでほとんどが終身雇用制度のもとにあったホワイトカラー労働者の流動性が大きく高まることは不可避であろう。

しかしながら、終身雇用制度がまったく消滅してしまうというみるのは極端すぎる。企業のコア競争力を維持するための中核的業務にかかわる部門は、引き続き企業内に残るわけであり、この部分における終身雇用制度は維持されるであろう。また、業種別にみても、ソフトウェア・情報サービス分野や高度金融サービス分野など、才能や専門性が厳しく問われる部分の雇用流動化は急速に進むことが予想されるが、過去からの蓄積や連続性が重視される製造業では、製造現場を中心に終身雇用制度は引き続き有効に機能するものと判断される。

(3) 具体的な処方箋

では、以上の方向性を実現するための具体的な処方箋は何か。政府レベル、企業レベル、個人レベル、でのそれぞれの課題についてみていくことにしたい。

イ 政府レベル：「小さな政府」の実現

まず、政府レベルでは、直接的に雇用を維持しようという、従来の「大きな政府」型の雇用維持政策を

改める必要がある。極力民間負担を軽くすると同時に、民間の自発性が発揮されるような環境整備の役割に徹し、結果的に新規事業活発化やミスマッチ解消により雇用創造が誘発されるという、「小さな政府」型の雇用創造政策に方向転換することが求められているのである。

すなわち、これまでは、(1)雇用調整助成金の拡充、(2)公共事業積み増し、(3)行政主導の救済合併、といった旧来型の既存事業を受け皿とした雇用維持政策が展開されてきたが、これまでみてきた通り、こうした政策は結局は問題を先送りするだけで抜本的な解決策にはならない。事業の新陳代謝の活発化通じた雇用の再配置以外に、真の雇用問題解決の途はないといえよう。そのためには、まずは雇用保険が行う雇用三事業（雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業）の重点を、雇用安定事業（雇用調整助成金の支給など）から能力開発事業（事業主の行う職業訓練に対する助成・援助、就職促進のための訓練等の実施など）に大きくシフトするとともに、公共職業訓練施設の民間へのアウトソーシングや民営化を推進する必要がある（注7）。また、人材派遣業・職業紹介事業の自由化、職業紹介事業所・職業訓練施設等のネットワーク化、各種年金間の通算制度確立等、新規事業に雇用がスムーズに移動できるような雇用環境を整備することも重要である。

ただし、こうした施策が雇用流動化を促進しても、それだけでは必ずしも失業率低下のための根本的な解決にはならない。繰り返しになるが、高雇用実現のためには、あくまで民間が自助努力により新規事業を起こし、雇用を創造していくような環境作りが不可欠なためである。したがって、「効率的で小さな政府」を着実に実現し、民の官からの完全自立を促す必要がある。すなわち、将来性のない事業の市場からの退出を促す一方で、外資企業の参入も含め新規事業が積極的に市場を作り出し、雇用を吸収するような環境作りをすることが基本戦略である。こうした点を踏まえれば、重点的に取り組む課題として以下の3点を指摘できる。

a) 福祉改革…福祉改革については、年金における官民の役割見直しと、企業年金のポータブル化・年金運用における自己責任原則の確立をセットで行う年金システム改革、および、参入・価格規制の緩和を通じた医療システムへの競争原理導入、が2本柱となる。

まず、年金システム改革については、公的年金保険料の増高が今後の国民負担増大の主因であるだけに、雇用創造の基礎である民間活力を維持するために、公的年金の範囲を縮小して企業年金・個人年金による自助努力のウェイトを上げることがまずもって不可欠である。さらに、新規事業主導型の雇用創出パターンを確立するためという視点からは、第1に、自由な労働移動が阻害されないよう、年金間の通算制度の確立やポータブル化を推進することが必要である。また、第2に、年金運用における自己責任原則を確立することで、豊富な年金資金を新規産業育成の資金源として活用することも重要である。ちなみに、アメリカでは、ベンチャーキャピタルが新規企業育成の初期段階に重要な役割を果たしているが（図表28）、その資金源の4割以上が年金資金によるものである（図表29）。このように、アメリカにおいて年金資金がリスクマネーの重要な供給源になっているのは、エリサ法（注8）による年金運用の受託者責任が明確に規定されるもとの、多様なポートフォリオの一つとして、リスク資産への適正な投資が可能になっているとの事情が指摘できる。一方、わが国ではこれまで年金運用について、「5・3・3・2規制」に代表される運用配分の規制のもとで、国債を中心とする安全資産への重点投資が強要されてきた。こうした運用規制はここにきてようやく緩和される方向にあるが、自己責任原則が確立され

リスク資産への適切な投資がなされるようになるためには、受託者責任を法律で明確に規定し、年金基金の「運用のプロ」としての自立を促す必要がある。

一方、医療システム改革については、すでに指摘してきた通り、国民負担率を抑えて民間活力を維持する、地方における新たな受け皿としての医療関連産業を育成する、といった視点から取り組む必要がある。具体的な改革の方向性としては、(1)病院経営の事業主体への営利法人の参入許可、(2)外部委託に関する規制緩和、(3)診療報酬・薬剤費の価格決定の透明性向上・自由化、といったことが必要であろう。

b) 税制改革…税制改革については、(1)新規事業者と既存事業者の間で不公平が生じない税制、(2)海外からの参入企業・雇用者を阻害しないグローバルスタンダードに応じた税制、という基本原則に沿った方向で進める必要がある。具体的にいえば、法人税制については各種の租税特別措置を圧縮すると同時に、少なくとも国際的平均水準（40%）まで実効税率を早期に引き下げる必要がある。また、優秀な人材を海外からスカウトするためには、個人所得税の最高税率（国税・地方税を合わせて現行 65%）を国際水準並み（50～45%以下）まで引き下げることが不可欠であろう。

c) 規制改革…規制改革については、既に指摘したように、依然として行政に大きな裁量の余地が残っていることが問題である。民の官からの完全自立を果たすには、聖域なき規制のゼロベースの見直しを断行し、経済活動の秩序維持のための手法を、これまでの行政指導を主軸とする事後的調整から、透明なルールのもとで自由な活動を許し問題が生じた場合には法的処理を行うという事後的調整スタイルに移行する必要がある。こうしたプロセスの変更が必要なのは、海外からの新規事業者を増やすためにはプロセスの透明性こそが重要であるためで、現在の規制緩和のやり方では不十分であるといわざるを得ない。そのためには、会計監査院・総務庁行政監査局を統合して GAO（アメリカ会計監査院）並みの機能を持つ行政監査機関を設立すると同時に、司法が公的ルールの運用に積極的な役割を果たせるよう、環境整備を進めることが不可欠である。さらに、雇用移動を円滑化させるという観点からは、労働分野の規制緩和として、ハローワーク（公共職業安定所）の民営化にまで踏み込んだ、職業紹介事業の徹底した自由化が急務である。これにより、公共職業安定所に集中する莫大な情報が、民間の創意工夫によって最大限に活用され、雇用のミスマッチ解消に資することが期待できよう。また、労働省派遣事業の規制緩和についても、派遣期間も含めて大幅な自由化を進める必要がある。

ロ 企業レベル:「ホワイトカラー部門独立化」の推進すでにみてきたように、雇用問題の真の解決策は、構造改革の断行を通じた新規事業の創造にあるが、とりわけホワイトカラー部門の業務革新が遅れていることが民間部門の構造改革のネックになっている点を見逃すことができない。これは、わが国では大規模なリストラはタブー視されているとの事情があることは言うまでもないが、加えて企業ごとに特殊な仕事の進め方や慣行が存在し、転職が事実上困難になっているとの面を見逃すことができない。しかし、会計・財務・総務・人事といったホワイトカラー業務は、本来業種横断的な性格を有しており、たとえば建設業の人事担当の仕事は、建設現場の仕事よりも、流通業の人事担当の仕事と共通点が多に多い。

この意味で、ホワイトカラー部門での仕事の進め方を標準化していくことが重要な課題となるが、わが国の事情を考慮した戦略的な手法として、ホワイトカラー部門の専門的業務部門を、独立事業体として分社化を進めていくことが有効であろう。これにより、ホワイトカラーの雇用維持がネックとなって、

間接部門合理化・不採算事業撤退・コア業務への集中が遅々として進まないという、わが国企業の閉塞状況の打開が可能になることが期待できる。同時に情報ネットワーク技術の導入により間接業務の効率化を進めれば、既存産業におけるホワイトカラーが付加価値の高い本来業務に集中することが可能になる。一方、分社化されたホワイトカラー部門は、専門性の向上、他社との合併・連携、新サービスの創造等を通じて、独立した新型ビジネスサービス業として発展していく必要がある。

なお、ホワイトカラー部門の独立化を進めるには各種の制度改革が不可欠である。純粋持ち株会社の解禁は大きな前進といえるが、連結納税の許容、資産時価評価の推進など、税務・会計上の整備を進めることが急がれる。

ハ 個人レベル：「起業家意識・プロ意識」の醸成アメリカにおけるビジネスサービス事業の担い手は、情報技術など特殊知識を持ったベンチャー起業家や、自らのキャリアを活かしたホワイトカラーからの独立組であった。また、既存企業がコア・コンピタンスを確立できたのも、突き詰めれば個人の専門能力・プロ意識に起因するものである。わが国でも、こうした新規事業の担い手が輩出し、世界に通用するプロが育つことが不可欠である。そのためにはホワイトカラー各人が専門技能を磨くとともに、企業もそれを支援するような人事評価システム、勤務形態等を整備する必要がある。また、企業と大学が協力してインターン制や再教育プログラムを整備し、働きながら学べる環境を確立していくことが望まれる。

5. おわりに

以上、わが国が高雇用・高賃金という望ましい雇用創造パターンを回復するための、具体的な課題を検討してきた。それは各種の戦後経済システムの変革を必要とするが、ここ数年の状況が物語る通り、大きな抵抗と困難を伴うのは避けられない。しかし、本稿で検討してきた通り、改革の先送りはより大きな犠牲を将来につけ回すことに他ならない。97年夏場以降の景気後退に伴うかつてない雇用不安の高まりは、このことを我々に身を持って感じさせはじめていたのではなかろうか。

もともと、変革への明るい兆しも生じはじめていた。情報革命やビッグバンへの期待から、情報関連産業や金融関連産業で外資系企業の参入が活発化してきており、依然全体に占めるウエートは小さいながら、外資系企業が雇用を増やす方向にある。税制改革・規制緩和など各種の公的部門の改革についても、そのスピードは緩慢ながら、少しずつ進展してきているのは事実である。既存大企業や官僚組織に見切りを付け、外資系企業に転職したり、自ら企業を起こす人々も着実に増えつつある。こうした点を見れば変革はすでに始まっているのであり、今後のやり方次第で本稿で示した最悪のシナリオは十分回避することは可能である。いま必要なのは立ち止まって将来を嘆くのではなく、不安感と危機意識をバネに、曲がりなりにも始まりつつある変革の動きを加速させることであろう。