

Contents*

特集：緊急雇用対策の限界 1p

<今週のThe Economistから>

"Bagged cement" 「セメントお持ち帰り」 6p

<From the Editor> 「グッドウィルの上場」 7p

*

特集：緊急雇用対策の限界

予想以上に好調な1 - 3月期のGDP成長率に勇気づけられてか、小淵政権は会期を大幅延長して元気いっぱい。さしあたって来月には雇用対策、少子化対策などを盛り込んだ99年度補正予算(5200億円程度といわれる)を成立させ、8月13日の会期切れまでに雇用対策・産業再生策関連法案を仕上げてしまおうと意欲的である。

ことに完全失業率は5%に接近しており、戦後最悪の水準。雇用は景気に対して9ヶ月程度遅行指標なので、これがすぐに改善に向かうことは期待薄である。「年末に向けて6%代まで上昇する懸念も」(三和総研)という声も。さて、政府は「緊急雇用対策」と銘打って、何をしようとしているのか。はたまた、正しい雇用対策の姿とは何かを考えてみたい。

深刻な雇用状況

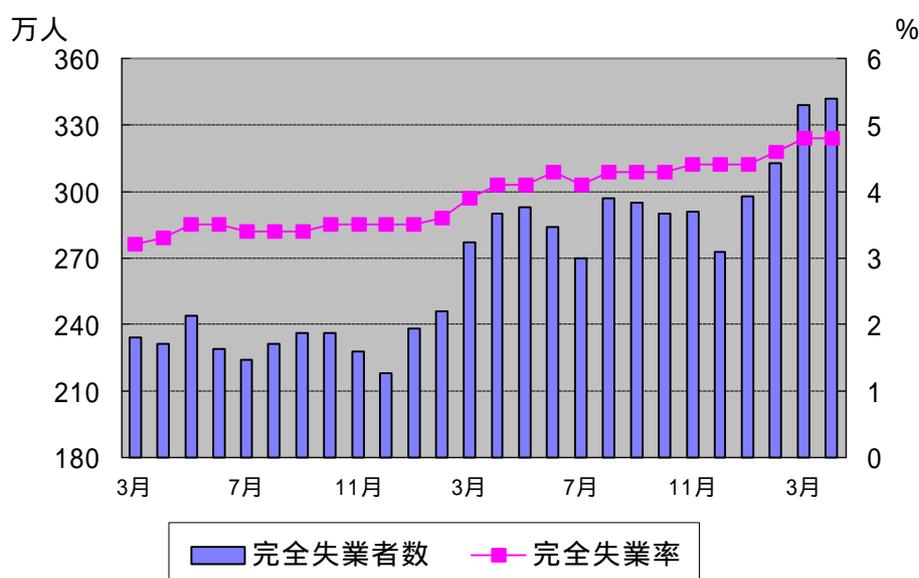
総務庁の労働力調査によれば、4月の完全失業率は4.8%。これは同時期の米国(4.3%)や英国(4.5%)を下回る水準である。独の10.6%、EU15カ国平均の9.6%に比べれば、まだまだましとはいうものの、日・英米逆転はショックな事実である。ちなみに5年前の1994年平均を比較すると、日2.9%、米6.1%、英9.3%だった。

失業率の国際比較にはトリックがある。先進各国はILO基準に準拠し、それぞれ完全失業者数を労働力人口で割って失業率を算出する。ただし失業者の定義には、各国でばらつきがある。日米はともに、労働力調査という面接調査を実施しているが、日本は「調査期間の1週間に求職活動を行った者」を失業者と定義し、米国はこれが「4週間以内に」となる。日本の方が定義が甘いのである。また、米英は分母となる労働力人口に軍人を含め

ず、日本は自衛隊員を含めて計算している。これらを調整すると、日本の失業の実態はもう少し悪いと考えることができる。

4.8%という数字が、全体の平均値であることにも注意が必要だ。年齢別で見ると、もっとも失業率が高いのは15～24歳の区分で、なんと10.1%に達する(男10.8%、女9.4%)。若い世代の10人に1人は失業者なのである。これに比べると、マスコミなどでよく取り上げられる中高年男性の失業率は3.4%に過ぎない(45～54歳)。

悪化する日本の完全失業率



失業を「率」ではなく「実数」で見ること重要である。上図を見れば、昨年末から失業者数が急増していることが窺える。今年4月時点では、日本の労働力人口は6811万人。このうち6469万人が就業し、342万人に職がない。これをどうするかが問われている。

失業のコストとはなにか

基本に立ち返って、なぜ失業が悪いのかを考えてみよう。失業には3種類のコストがある。

政治的コスト：失業保険の給付額の増大や、税収の減少といった形で政策的なコストを生じさせる。さらに失業率の上昇は、ときの政権への支持率を下げ、政治の安定を損なうことが多い。

経済的コスト：失業率が高いことは、経済が人的資源を無駄にしていることを意味する また失業は所得の落ち込みや、消費者心理の冷え込みという形で、個人消費の足を引っ張る。最終的に、経済が縮小均衡に向かう恐れもある。

社会的コスト：失業が高止まりした場合、慢性的な貧困の温床となり、人々の感情や家庭生活にまで影響を及ぼす。とくに失業期間が長期化した場合、将来の社会の安定が損なわれる恐れがある。

では、失業者が手厚い福祉に守られている場合はどうだろうか。この場合も、高福祉は高負担という形で国民生活にのしかかり、経済の生産性を下げたり、国際競争力の低下をもたらしたりする。また、「収入に困らなくても、仕事がないよりはある方がいい」という価値観に反対する人は少ないだろう。大学を出ても仕事がない社会、仕事があることが一種の特権になっているような社会は、活力を保つことはできないし、魅力的ではない。

ゆえに政治が失業をなくそうと努力するのは当然のことである。失業がさしせまった問題である場合、「完全雇用」は「政治倫理の確立」や「国際社会への貢献」よりも、優先されるべきテーマとなる。

政府の緊急雇用対策

さて、政府は6月11日に「緊急雇用対策」を発表した。下にポイントをまとめてみたが、過去の失業対策事業とは明確に一線を画しており 意欲的な内容になっている。

「緊急雇用対策」のポイント

- | | |
|--------------------------------------|------|
| 1. 民間企業による新たな事業創出を通じた雇用機会の増大 | |
| 2. これまでの雇用対策を大転換 | |
| (1) 企業のみによる雇用維持から、円滑な労働移動へ | |
| 新規受け入れに対する賃金助成など | 7万人 |
| 成長分野における前倒し雇用の支援 | 15万人 |
| 人 | |
| 緊急雇用創出特別基金の発動要件緩和 | 20万人 |
| 人 | |
| 雇用調整助成金の重点化 | |
| (2) 国による労働資源配分から、民主導による職業紹介・能力開発 | |
| 民間への職業紹介の許可、広域の職業紹介事業の容認など | |
| 自主選択方式による能力開発（失業給付を受けつつ民間の職業訓練を受講） | |
| 教育訓練給付制度の対象を大幅拡大（大学院なども可能に） | |
| 中高年失業者向け職業能力開発・職場体験講習の拡充（対象10万人） | |
| 3. 地域における政労使一体となった取り組み体制の構築 | |
| 4. 国、地方公共団体が臨時応急の措置を講ずる | 30万人 |
| (1) 「緊急に実現する必要性が高く一両年で終了する事業」を民間へ委託。 | |
| (2) 国みずからも業務の民間委託を拡大 | |

(3) その他、緊急少子化対策、NPO、シルバー人材センターの活用

全文の冒頭には、「厳しさを増す雇用失業情勢の影響を特に強く受けている中高年の非自発的失業者に焦点を当てつつ、70万人を上回る規模を対象とした雇用・就業機会の増大策を実施する」とある。

70万人の雇用を創出するというと大きく聞こえるが、これは現時点の完全失業者数342万人の約20%に過ぎない。実現したとしても、5%近い失業率を4%程度に戻すだけで、98年春頃の水準に戻るだけである。

しかし、上記プランはかなり無理をして作られたことも間違いない。たとえば「国と地方自治体が臨機応急の措置を取る」という部分は、行革に逆行しているという批判がある。それ以外では、雇用の流動化を通じて失業問題を解決しようとしていること、職業紹介を官から民へ広げる点で踏み込んだこと、エンプロイアビリティを高めて労働者の自立を促している点などは、方向として正しい。

結局、政府にできるのはこの程度でしかない というのも否定できない現実である。

米国経済の90年代と雇用の問題

雇用の問題を解決することは難しい。少なくとも、解決には時間を要することを覚悟しなければならない。90年代の米国のケースをおさらいしてみよう。

1991年に、米国経済がどん底状態になったとき、ブッシュ大統領はまず「Job, Job, Job」と叫んで、日本に対して貿易不均衡是正を迫った。当時米国内では、「It matters, Buy American.」（それは問題です。米国製品を買いましょう）というテレビCMまで流された。輸入製品が米国人の仕事を奪っている、貿易赤字が失業の元凶だ、という見方である。経済学的には間違っているが、政治的にはいまでも影響力を有するロジックである。

これに対し、当時はハーバード大講師だったロバート・ライシュは、「製造拠点を海外に移す米国企業と、米国に工場を作る日本企業のどちらが大事か」という問題を提起した。米国人の暮らしにとって重要なのは後者であり、「仕事を生み出すものこそ重要だ」と主張した。ライシュの著書、『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ』（国職論）はベストセラーになり、のちに彼は第1期クリントン政権で労働長官となる。

ライシュは雇用問題の鍵は教育にあり、と考えた。これからの情報化社会においては、コンサルタントやエンジニアといった「シンボリック・アナリスト」が花形になる。そのためには高等教育が重要であり、労働者はエンプロイアビリティを向上させることが重要であると訴えた。

ところが実際の米国経済で起きたのは、むしろその逆の現象だった。90年代の米国企業はダウンサイジングを実施する一方、情報化投資を積極化して合理化を図った。90年代の米国労働市場ではホワイトカラーが没落し、安い仕事をいくつもかけもちして糊口をしのぐと

か、夫婦共働きで生活水準を維持する、といった家庭が目立った。教育は必要どころかむしろ邪魔になる、「博士号の資格があるのに、わざと修士だと申告して安い給与で採用してもらおう」といった話さえあった。

90年代の米国経済で進行したのは「賃下げ」である。実際、米国の実質賃金水準は、いまだに1978年のピークを越えられない。1996年の大統領選挙でも、「良好な経済統計ほどには、米国人の暮らしは改善されていない」といった声が多かった。米国の平均的な労働者が、明らかに経済成長の恩恵に浴するようになったのは、97～98年頃からである。

つまり、「リストラ/賃下げ」「企業収益向上」「景気浮揚」「失業率低下」というサイクルを経て、今日に至ったわけだ。この間、米国政府が失業救済のために特に何かをしたわけではない。むしろ、こうした変化に対応できた労働市場が、長期にわたる米国経済の繁栄をもたらしたという方が適当であろう。グリーンSPAN議長は、米国経済の強みとして情報革命とともに「労働市場の柔軟さ」を指摘する。

労働政策が成功した英・蘭のケース

労働政策が明らかな成功を収めたケースとして、英国とオランダの例を挙げることができる。特に英国は、80年代には二桁の失業率を抱えていたものが、今や5%以下にまで低下した。EUの多くの国が、硬直した労働市場と高い失業率に苦しんでいる中であって、英・蘭は低失業と高成長のモデルとなっている。両国は「積極的な労働市場政策」、すなわち労働市場を柔軟化する政策を採ってきたからである。

両国が行った改革の手法は、賃金の抑制、労働時間の柔軟化(フレックスタイムなど)、失業給付の引き下げなどである。英国の場合、79年のサッチャー政権誕生以来、労働政策の大幅な変更が行われた。85年には解雇規制の緩和、86年に女性労働者の保護規定撤廃、90年に労働組合のクローズド・ショップ制の禁止、93年には最低賃金制度の廃止などが実施された。こうした結果、93年から96年にかけて70万人の雇用が創出された。

雇用状況が改善された国に共通しているのは、「サービス業雇用者の増加」「女性の労働力化の進展」「パートタイム労働者の増加」などの現象である。フランスやイタリアなど、労働市場が硬直した国では女性は高失業である。

80年代以来の欧米の実験は、雇用を守ろうとした国は失敗し、雇用を作ろうとした国が成功したことを教えてくれる。日本が取り組むべき労働政策も、つまるところ「労働市場の柔軟化」につきる。あからさまな言い方をしてしまうと、労働条件を切り下げて、実質的な賃下げを行うことだ。

雇用の創出において、「新しい情報産業やベンチャービジネスで失業者を吸収する」といったアイデアがよく語られる。それで済めば結構な話だが、いささか非現実的だといわざるを得ない。

皮肉屋のポール・クルーグマンはこう指摘する。「農業技術が進んだおかげで、農民はほとんどいなくなった。情報化が進んだら、今度はホワイトカラー労働者が不要になる。その代わりに、掃除をする機械などは作られっこないから、掃除の仕事だけは未来になっても人間がするしかない」。

欧米の経験を見る限り、今後、ホワイトカラーの仕事がそうそう増えるとは思われない。要は掃除の代行や介護のような、安くて、誰にでもできる仕事をたくさん増やすこと みもふたもない結論になってしまうが、日本経済が直面しているきびしい現実を考えると、この方が説得力があるように思うが、どうだろう。

<今週の“The Economist”から>

“Bagged cement” June 19th “Business”

「セメントのお持ち帰り」

***セメント産業といえば、グローバルでも最先端でもない構造不況業種。なのにアジアでは、セメントが経済復興の最先端にある、という不思議。**

<要約>

「アジアの奇跡」は建設ブームとともにやってきた。92～97年の間に、タイは全英の3倍規模のセメント生産設備を建設した。東南アジアの多くの都市で、建設工事が軒並み止まっている今、セメントは無用の長物となったはずだ。だが去年のアジアでは、西側によるセメント産業のM&Aが続出した。セメントはアジアでは垂涎の資産なのである。

過去のイメージは払拭した方がいい。セメントの国際大手6社は、世界市場の分割を競っている。欧州系の各社が、80年代半ばから北米市場を押さえ、90年代には東欧市場に乗り込み、95年からはメキシコ危機に乗じて中南米に進出した。彼らにとりアジア危機は、世界制覇の機会である。陸路では遠くまで運べないセメントは、建築現場の近くで作らなければならない。新しい市場に参入するときは、地元の生産者を買付けするのが近道だ。

大手6社には、アジアの安いセメントが海を越えるという恐怖もある。タイ産のトン当たり12-15ドルのセメントを、30ドルの船賃で米国西岸に持ってくれば、市況がいいから70ドルで売れて20ドルは抜けるという。

セメント貿易によるメリットがあることも見逃せない。資本コストの低下だけでなく、効率化や環境問題回避もある。「セメントは知識管理産業なのだ」という指摘もある。工法やデータや通信手段が、グローバルなセメント生産の鍵を握るからだ。M&Aブームは東南アジアに集中しており、韓国や中国では限られている。

今日では大口の買収はほぼ終わっている。新工場建設のコストがかさみ、トン当たりの費用は上昇中。景気回復と、政府によるインフラ支出の増大が需要を刺激しているからだ。あと少しのM&Aで、アジアのセメント産業は完全に変容する。2年前は2割に過ぎな

かった多国籍企業が、市場の6割を占めるだろう。それにしても、退屈で古いセメント業界が、こんなに刺激的だと誰が思っただろう？

<From the Editor >

1985年入社で、ジュリアナ東京を作って勇名をはせた折口雅博さんをご記憶でしょうか。当社を辞めたあとは、ベルファーレを作ったり、エイベックスに参加したり、すっかり「ときの人」になっていましたが、彼の会社、グッドウィル・グループが7月7日に上場します。95年に始めたビジネスが4年で上場に至ったということで、おそらく最短記録であろうとのこと。おりからの株高で市況にも恵まれ、1株5万円額面の株券には相当な高値がつきそうです。

グッドウィル・グループは、人材派遣、アウトソーシング、介護の3分野を柱としています。「モノ、カネ、情報の分野には、すでに大企業がひしめき合っている。しかしヒトの分野にはまだパソナしかいないし、パソナがやっているのはOLの派遣だけ。自分は総合人材サービスのリーディングカンパニーを目指す」。6月23日夜に折口さんに会いましたが、若手ベンチャー起業家の言葉は自信に満ちていました。

介護ビジネスの将来像や、ジュリアナの思い出など、興味深い話をたくさん聞きました。それらはまた別の機会に譲るとして、彼の会社がいかに多くの軽作業・低賃金のジョブを生み出しているかに驚きました。

グッドウィルに登録している20万人には、さまざまな若者がいるそうです。いつもバンドの練習ばかりしているような茶髪のアんちゃんでも、「明日は出られるよ」と電話してきたら、「では、XXの現場に何時に行ってください」と伝える。これだけでチームができ、作業ができ、顧客を満足させるということが同社のシステムなんだそうです。「芸能プロダクションは、何万人に1人というヒトを使うから経営効率が悪い。うちでは100人中99人のヒトが使える」とのこと。

同社が請け負うのは、仕分け梱包、配送、設営、清掃、果ては「演説のサクラでも派遣します」とのこと。安いブルーカラーの口入れ屋、などといったは罰が当たるでしょう。日本の失業率が下がるかどうかは、グッドウィルのような会社にかかっているのですから。

編集者敬白

-
- 本レポートの内容は担当者個人の見解に基づいており、日商岩井株式会社の見解を示すものではありません。ご要望、問い合わせ等は下記にてお願いします。

日商岩井株式会社 調査・環境部 吉崎達彦 TEL: (03)3588-3105 FAX: (03)3588-4832

E-MAIL: yoshizaki.tatsuhiko@nisshoiwai.co.jp