

日本と韓国における脱工業化と労働市場の不安定性 —フレキシキュリティの視点から—

巖 成男 (福島大学経済経営学類)
chn-yan@econ.fukushima-u.ac.jp

I はじめに

近年、経済のグローバル化と東アジア域内での実質的な経済統合が進むなか、日本と韓国における脱工業化は進んでいる。特に、国内市場の成熟化と賃金コストの上昇に伴い、競争力を失いつつある製造業が中国をはじめとする近隣アジア諸国に生産拠点を移転させた結果、製造業の雇用が雇用全体に占める割合は低下し、サービス産業の労働力需要が増加している。製造業からサービス産業への雇用のシフトはヨーロッパをはじめとする先進諸国でも見られる一般的な傾向であるが、東アジア労働市場では、サービス産業の雇用が増加する過程で非正規雇用の増加が見られ、働く人々の雇用と所得における不安定性は著しく増加した。

もともと雇用の流動性と柔軟性(Flexibility)が高いサービス産業の雇用増加は、雇用システム全体の柔軟性拡大をもたらすことから、柔軟性の拡大に伴う就業者の雇用と所得のリスクを軽減するための制度的仕組みが必要となる。ヨーロッパ諸国では、国民全体の連帯に基づく充実した失業給付と、政労使の協調に基づく積極的労働市場政策が、雇用と所得の安全性(Security)を向上させ、就労と生活の調和を達成している(Auer and Casez, 2003)。しかし、企業単位の調整を主とする東アジアの場合、ヨーロッパのような安全性の拡大を保障する社会単位の調整メカニズムが整備されておらず、雇用システムの不安定性は拡大している。

雇用と所得における柔軟性の拡大と安全性の低下は、労働者の知識と技能を促すための投資を縮小させ、雇用可能性(Employability)と賃金上昇における正規と非正規の間の格差の拡大につながり、以下のような四つの悪影響をもたらす。第一は、ミクロの側面では、企業内における長期安定雇用に基づく企業内職業訓練(主に OJT)の機会に与えられる労働者の割合の減少を通じて、企業内の作業工程や作業チーム編成の柔軟性を低下させる。第二は、労働者と企業の双方における企業特殊技能形成に向けた投資のインセンティブを低下させ、企業と社会における技術革新能力の低下につながる可能性が高い。第三は、マクロ

経済の側面では、失業者の救済にかかわる消極的労働市場政策支出(主に失業給付)が増加し、財政負担の上昇を招く。そして第四は、雇用と所得の将来不安の増大が、国内消費需要の低下につながり、また働く人々の熟練形成を妨げることから、生産性上昇と需要上昇の間の累積的因果連関の断絶を引き起こす。

そして、これらの労働力の再生産と企業の技術革新能力、およびマクロ的経済循環の側面における負のスパイラルは、マクロ的雇用状況と労働者の生活質のさらなる悪化につながり、社会の不安定性を拡大させ、社会経済システムの持続可能性を低下させる。ヨーロッパの場合、労働市場における雇用の柔軟化は、フレキシキュリティ(Flexicurity)という柔軟性と安全性の同時拡大を目指す雇用戦略のもとで行われており、日本や韓国の労働市場のような正規と非正規雇用間の格差(雇用条件、賃金、技能形成へのアクセス、社会保障システムへのアクセスなど)の急激な拡大と労働市場の分断は見られない(厳、2010)。

本論文では、近年の日本と韓国の脱工業化過程で見られる労働市場の不安定性の実態と問題点を、労働市場における柔軟性と安全性の同時拡大に成功したフレキシキュリティの考え方を参考にしながら整理し、安全性の向上を欠いた柔軟性の一方的拡大が、労働生産性上昇と需要成長の間の、また需要成長から労働生産性上昇へという累積的因果連関に及ぼす負の影響を検討する。

本論文の構成は以下のとおりである。第Ⅱ節では、近年の日本と韓国における脱工業化の実態を、国内産業構造の変化と海外直接投資の構造変化の側面から説明する。第Ⅲ節では、サービス産業雇用の割合の増加過程で見られる、安全性の向上を欠いた柔軟性の一方的拡大が、労働市場の不安定性を拡大させていることを明らかにする。第Ⅳ節では、企業主義レギュレーションに基づく労働市場の不安定性が、累積的因果連関の四つの段階に対するマイナスの効果を検討する。最後の第Ⅴ節では、本論文の結論と今後の課題をまとめる。

Ⅱ 日本と韓国における脱工業化の実態

2.1 脱工業化と労働市場の変容に関する議論の整理

脱工業化(Deindustrialization)とは、一般的に製造業の産出量や雇用量が相対的に低下する現象であり、先進諸国で広く見られる傾向である。脱工業化(社会)という言葉は、ダニエル・ベルが1960年代はじめに定義した言葉であるが、農業生産が中心の伝統社会や製造業生産が中心の産業社会とは異なる、情報・知識・サービスを扱う産業が中心的な役割を果たす社会がイメージされていた(Bell, 1973)。今日では一般的に、第二次産業から第三次産

業にシフトする産業構造の変化を表し、経済的に豊かになった人々の需要が、食糧や工業製品からサービスに移行することに伴う産業構造の転換、および労働生産性上昇のスピードが速い製造業の雇用がサービス産業にシフトするプロセスを指す(Kollmeyer, 2009)。

そして、このような脱工業化に伴う雇用構造の変化に関しては、それを知識の価値創造が高まる「産業構造の高度化」過程として肯定的に捉える視点と、「産業空洞化」過程として否定的に捉える視点が両立している。とりわけ、前者の肯定的な見方では、伝統的な資本、労働集約的な製造業から、知識集約的な創造的産業社会への転換を展望し、その転換においては、生産要素としての知識の重要性を強調している¹⁾。そして、後者の否定的な見方は、国内における製造業(特に労働集約的製造工程)の生産拠点の海外移転により、雇用が縮小する空洞化(Hollowing out)を問題視し、空洞化は将来的に国内における産業基盤の弱体化と競争力の低下をもたらすと考えている²⁾。

産業空洞化は、小林(2003)が定義したような産業構造の変化に伴う空洞化—国際競争力の喪失に伴う輸入拡大と輸出減少のために打撃を受ける産業、あるいは企業が消滅したり、海外に移転したりすることによって、国内産業基盤がなくなるのみならず、その代替となる新産業の創出や産業の高度が起きず、産業構造の空白ができる現象—は、縮小する産業部門が排出する余剰労働力を吸収しうる新しい産業部門が十分に成長していない時³⁾に、さまざまなミクロ的、マクロ的な問題を引き起こす。

本稿が分析の焦点を合わせている、日本と韓国における労働市場の不安定性をもたらす雇用の柔軟化と、マクロ的経済動態との関係の側面からいうと、一般的に雇用の安定性が比較的に高いとされる製造業の割合が低下し、雇用の代替性が比較的に高いサービス産業の割合が増加することは、雇用システム全体の柔軟性を高め、労働市場の不安定をもたらす可能性が高い。そして、高まる労働市場の不安定性が、働く人々の雇用と所得における将来不安を増幅させ、国内消費需要の停滞につながる。

1) 例えば、Drucker(1993)は、ポスト脱工業化社会では、知識こそが個人と経済活動の中心的な資源であり、伝統的な生産要素(土地などの天然資源、労働、資本)は二義的な生産要素にすぎず、知識に基づいて獲得できる要素となるとしている。また、堺屋(1990)は、デザイン性やブランド・イメージ、高度の技術、あるいは特定の機能の創出など、社会の仕組みや社会主観に適合することによって社会的に認められる創造的な知恵の値打ちである「知価」の創造こそが、ポスト脱工業化社会における経済成長と企業利益の主な源泉であると指摘している。

2) 国内産業部門の海外移転によって生じる産業空洞化に関する代表的な研究として、日本では、Kojima(1973)、関(1997)など、韓国では、Lee(2002)、韓国民主労総(2005)、卞(2007)などをあげられる。

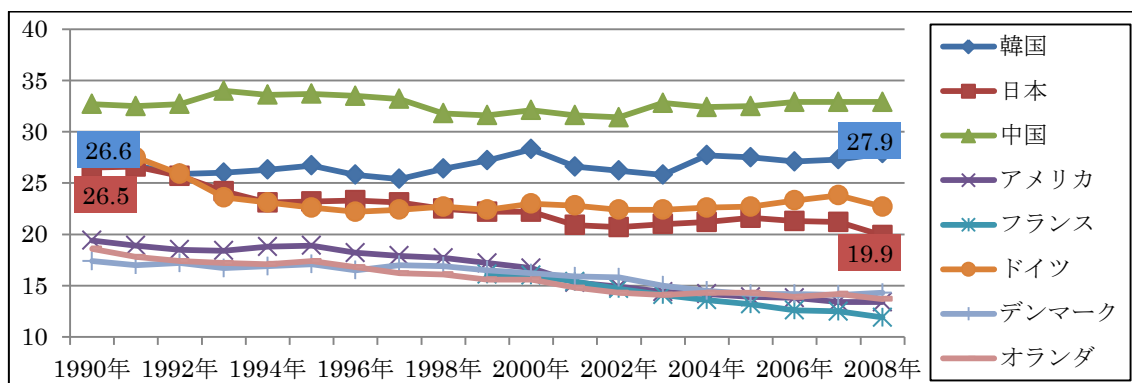
3) 現在の日本と韓国における産業構造の変化を、産業空洞化ではなく、産業構造の高度化過程と見なし、縮小する産業から成長する産業に雇用をシフトさせることの重要性を強調する意見が多くある。すなわち、グローバル競争に積極的に参加する企業が多いほど、国内での雇用創出と経済成長に好ましい影響を及ぼしているとの指摘も多い。とりわけ海外に生産過程の一部を移転したからといって、国内の雇用がすぐに縮小するとは限らないので、企業の海外転換によって、国内での雇用が海外の雇用によって取って代われると危惧するような敗北主義は根拠が乏しい、と伊藤(2012)はいう。

近年における日本と韓国経済は、国内消費需要の停滞を輸出需要の拡大によって補っているが、輸出産業の競争力は、国内における雇用制度改革(雇用の非正規化)と賃金制度改革(成果主義賃金制度、賃金上昇の制度的調整＝生産性インデックス賃金上昇の弱体化)を通じた労働コストの節約に大きく依存している⁴⁾。その結果、労働市場の不安定性はますます拡大し、企業内 OJT を主とする労働者の技能形成メカニズムの弱体化が進み、企業内における作業組織と労働編成の柔軟性が損なわれ、国内産業のイノベーション能力の低下をもたらす。さらに、国内消費需要の拡大が見込めないことから、企業の海外移転はさらに増加し、国内における投資需要も停滞に向い、それが一層の産業基盤と競争力の弱体化を引き起こす可能性を拡大させる、という悪循環が生じうる。

2.2 脱工業化の実態

図 1 に示しているとおおり、日本と韓国における製造業の GDP 総額に占める割合は、依然として他の先進諸国に比べると高い水準にある。日本においては、1990 年の 27% から 2008 年の 20% までに大きく低下しているが、韓国では同期間中 27% から 28% へ、1% ポイント増加している⁵⁾。

図 1 主要国における製造業が GDP 総額に占める割合の推移 (単位：%)

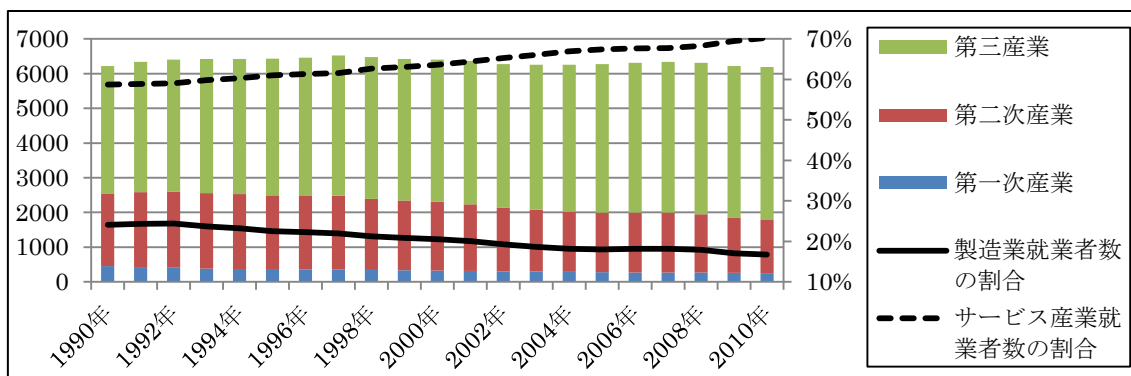


出所：韓国統計庁：KOSIS に基づいて作成。

4) 輸出産業の成長を促す要因として、賃金上昇を抑制するというところでは共通しているが、輸出主導型成長のもう一つの条件である裁量的な為替レートの抑制においては、両国の間に大きな違いがある。

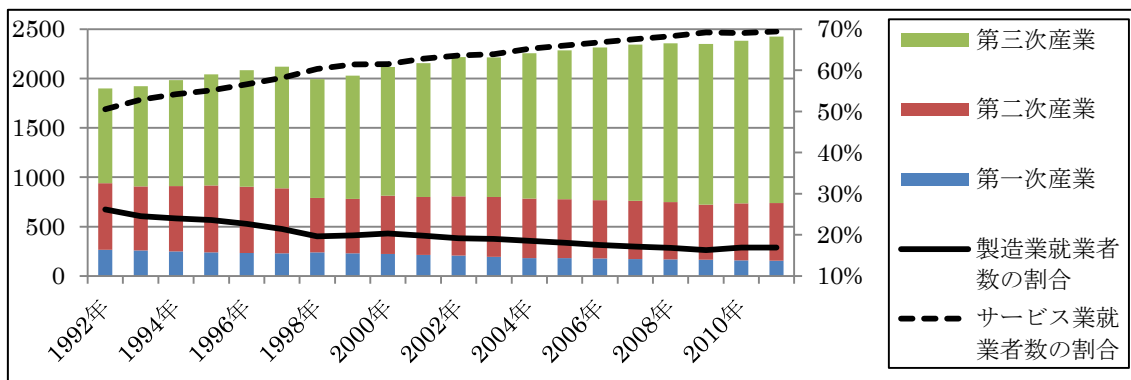
5) さらに、FDI の流入が流出より多く、企業の海外法人売上が国内売上に對する比率も他の先進国より低いこと、そして、貿易収支も黒字であることから、韓国政府と政府系シンクタンクは、製造業の空洞化現象は深刻ではないと主張している。一方、産業界と労働側は、国内企業の生産拠点の海外移転規模の拡大に伴う国内投資率の漸次的な低下、産業連関や企業間関係(大企業と中小企業間のヒエラルキー的な需給構造)の変化に伴う中小企業の経営困難、産業構造の調整に伴う雇用の低下などを根拠に、製造業の空洞化に對して強い懸念を示している(嚴、2011)。

図2 日本の産業別雇用者数の推移(単位：万人)



出所：総務省統計局『労働力調査：長期時系列データ』に基づいて作成。

図3 韓国の産業別雇用者数の推移(単位：万人)



出所：図1と同じ。

しかし、図2と図3の産業別雇用者数の推移からみると、両国における第二次産業の雇用者数は、同期間中に著しく低下していることがわかる。日本の第二次産業の雇用者数は、1990年の2100万人(雇用全体に占める割合は24%)から、2010年に1550万人(同17%)へと、約550万人(7%ポイント)縮小している。韓国においても1990年代から約20年間で約87万人(9%ポイント)縮小している。その一方で、第三次産業の雇用者数の増加は両国共に著しく、上記期間中において、日本では約730万人が増え(雇用全体に占める割合は11%ポイント上昇)、韓国では720万人が増加した(同18%ポイント上昇)。

このような雇用の産業部門間におけるシフトは、一国内では製造業部門とサービス産業部門の間の実質産出量と労働生産性上昇率の格差によって生じることが多い。とりわけ製造業部門の実質産出量の成長率から労働生産性上昇率を引いた値が、サービス部門にお

るそれよりも小さい時、雇用は製造業部門からサービス産業にシフトする⁶⁾。このような雇用のシフトを初めて理論化したのが Baumol(1967)であり、その定式化は Pasinetti(1981)や Rowthorn and Wells(1987)などによって行われている⁷⁾(植村・田原、2012)。本稿では、このような国内における製造業とサービス産業の間の産出量と労働生産性の格差によって生まれる雇用シフトに加えて、日本と韓国における製造業の生産拠点の海外シフトに伴う国内雇用の変化に注目している。

1990年代以降における日本と韓国の経済成長は、同じく輸出需要の拡大に大きく依存しているが、国内賃金コストの増加とアジア経済の勃興に伴う市場拡大に対応するための、近隣アジア諸経済(特に中国)への海外直接投資(FDI)は増加し続け、生産拠点の海外移転は進んだ。表1に示すとおり、1998年から2008年までの10年間に日本と韓国の海外直接投資は企業法人数と投資額ともに急速に増加した。日本においては製造業の投資額の増加幅が、全体とサービス業よりも高く、製造業の生産拠点の海外移転が中国を中心に大きく増加した。一方で、韓国の海外直接投資は、10年間で約5倍の規模に拡大し、製造業よりもサービス産業の海外投資が増加している⁸⁾。

近年における産業構造変化の大きな特徴として、製造業によるサービス産業、特に対事業所サービス業(金融業、リース業、広告業、情報サービス業、整備修理業など)からの中間投入の増加が指摘されている。日本の場合、1990年代から2000年代初頭にかけての構造調整期において、先のバブル期に蓄積された過剰設備、過剰不良債権、および過剰雇用に対する処理が進められ、従来は企業内部で行われていたさまざまな活動を対事業所サービスとして外部化する傾向が強まった⁹⁾(植村・田原、2012)。韓国でも日本同様、製造業部門が対事業所サービス部門からの調達を拡大させた結果、生産拠点の海外移転と共に、関連

⁶⁾ Rowthorn and Wells(1987)では、「雇用成長率=実質産出量成長率-労働生産性上昇率」という関係のなかで、製造業の実質産出量の減少が見られない状態で、労働生産性上昇率が高いことから生じる製造業からサービス産業への雇用シフトを「ポジティブ脱工業化」と呼び、労働生産性上昇率の変化が不明(もしくは微小)のなか、実質産出量と雇用の減少が見られる状態を「ネガティブ脱工業化」と呼んでいる。

⁷⁾ Baumol(1967)の二部門成長モデルは、部門間の労働生産性上昇率格差と雇用の変化、産出量(最終需要)の変化、そしてマクロ経済成長との関係について説明している。一般的に、労働生産性上昇率の格差が存在する経済において、最終需要の部門構成が変化しない場合、雇用は次第に生産性上昇率が低い部門に集中していき、マクロ経済成長率は低下していく。つまり、マクロ経済成長を維持するためには、労働生産性上昇率が高い部門の雇用を維持、もしくは拡大し、需要を拡大しなければならない。その構図に関して詳細な説明を行っている宇仁(2007)においては、輸出財生産部門と国内財生産部門の間の最終需要と労働生産性上昇率の格差に着目して、1990年代の日本の輸出主導型成長体制の累積的因果連関を説明している。

⁸⁾ 2008年現在において、日韓両国の海外直接投資先のなかで占める中国の割合は韓国の方が高いが、10年間の伸び率で見ると日本の方が高くなっている。グローバル化の急先鋒となっている韓国の海外直接投資が、近隣の中国を主な対象としているが、中国以外の地域への投資も急速に増加していることを示す。

⁹⁾ 植村・田原(2012)では、このような製造業とサービス業の連関が、日本の脱工業化を加速させ、その傾向は1980年代以降において一貫しているが、特に1990年代以降において顕著となっていることを説明している(pp.18-9)。

するサービス産業の海外直接投資も増加していると考えられる。

表1 日本と韓国における海外現地法人数と直接投資の実態（単位：社、百万ドル）

日本	1998年				2008年			
	企業法人総数		投資総額		企業法人総数		投資総額	
		その内中国		その内中国		その内中国		その内中国
産業全体	13017	16%	32026	6%	17658	29%	38928	15%
製造業	6405	20%	18526	8%	8147	36%	27549	19%
サービス業	4351	15%	10708	4%	7996	25%	8625	5%
その他	2261	10%	2792	6%	1515	12%	2754	1%
韓国								
産業全体	613	43%	4792	14%	4025	32%	23843	16%
製造業	366	61%	2228	27%	1396	48%	7070	33%
サービス業	215	17%	2296	3%	2235	25%	11601	10%
その他	32	19%	268	8%	394	13%	5171	6%

注：データは海外事業を行っている企業に対する調査資料に基づいている。調査対象の限界から、海外事業を行って企業のすべてが含まれているわけではない。

出所：経済産業省『海外事業活動基本調査』各年、韓国統計庁：KOSISに基づいて作成。

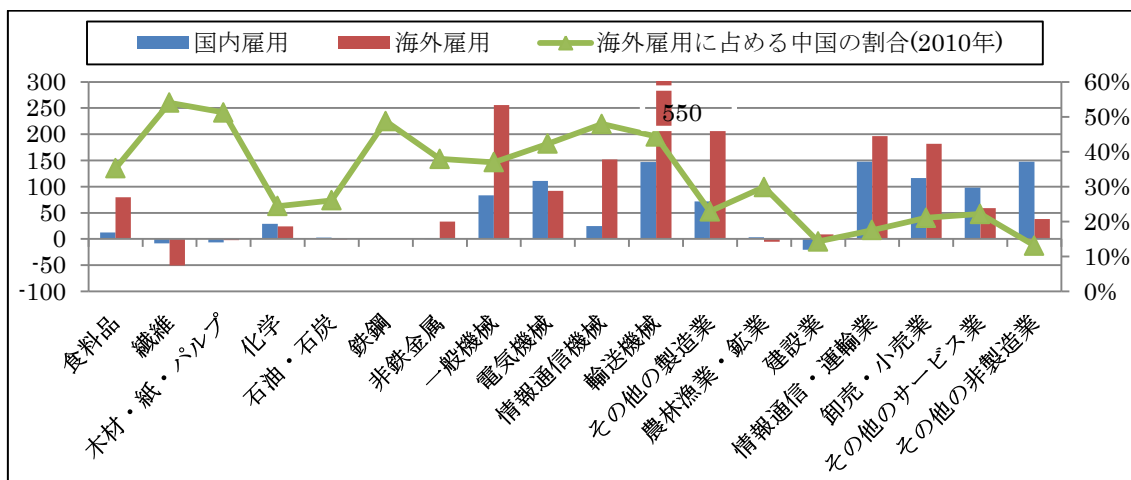
上記のような日本と韓国における生産拠点の海外移転の増加は、両国における国内産業空洞化の主な原因であるが、図4に示すとおり、日本の海外進出企業における国内雇用の低下幅は小さい。とりわけ海外に進出している企業に限ってみると、海外雇用による国内雇用の代替に伴う空洞化は起きていない¹⁰⁾。逆に、海外進出によって業績を拡大させた産業と企業が、国内における雇用も増加させている。特に、依然として国際競争力を維持している機械産業の雇用は、海外と国内で共に著しく増加している。また、産業構造の変化を反映して、機械産業を除く他の製造業における雇用の変化は小さい。

産業構造の高度化が進んだ日本において、伝統的な労働集約型産業は、国内でも海外においても縮小傾向にあり、代わってサービス産業の雇用が大きく増加している。なかでも情報通信・運輸業の雇用が国内、海外ともに著しく増加していることは、先に言及した製造業とサービス産業の関連から生じる脱工業化の表れとしてみることができる。そして、海外における雇用に占める中国の割合を見てみると、労働集約的な繊維産業(5割以上)だけではなく、資本・技術集約的な機械産業(一般機械：37%、電気機械：42%、情報通信機械：

¹⁰⁾ 言うまでもないが、海外に移転した生産のすべてが国内で生産され、海外に輸出される場合に比べると、海外生産の拡大が、もともと国内で行われる可能性のある生産の拡大を代替しているので、空洞化をもたらしていると言える。

48%、輸送機械：44%)においても顕著であり、日中間の強い経済的な結びつきが明らかである。

図4 2000年代の日本における海外進出企業の業種別従業員数の変化(単位：千人)



注：データは海外事業を行っている企業に対する調査資料に基づいている。調査対象の限界から、海外事業を行って企業のすべてが含まれているわけではない。

出所：経済産業省『海外事業活動基本調査』(2001年、2010年)に基づいて作成。

これまでの日韓両国における脱工業化の実態を概括しておこう。まず、両国における製造業の割合は OECD 諸国のなかでは依然として高い水準であり、特に韓国の場合は、近年ではその割合の上昇も見られる。しかし、産業部門別の雇用者数の推移からみると、製造業からサービス産業への移行傾向は明らかである。次に、製造業からサービス産業への雇用の移行は、両国の国内製造業部門の中国を中心とする海外への移転と深く関わっているが、企業の海外直接投資の増加がそのまま国内雇用の縮小を引き起こすという単純な結論は得られない。とりわけ積極的な海外展開を通じて業績を伸ばしている産業ないし企業は、国内における雇用も増やしている可能性がある。

それでは冒頭で言及した産業構造の変化=脱工業化が、雇用システムの変容を通じて、ミクロ的、マクロ的な経済パフォーマンスに与える影響はどのように現れるのだろうか。本稿では、製造業に比べて労働者の熟練要求が低く、代替可能性の高いサービス産業の雇用が国内雇用全体に占める割合が高くなっていること、そして、産業構造の変化への対応として行われた両国の労働市場諸制度改革が、雇用システムの柔軟化を高める方向で進められた結果、雇用システムと技能形成システム、および社会保障システムの間での制度的補完性が崩れていったことが、両国の労働市場における雇用と所得の格差拡大と不安定性の

増加をもたらしたと考えている。次の第Ⅲ節では、日本と韓国の脱工業化の過程で見られる労働市場の不安定性を考察する。

Ⅲ 脱工業化と労働市場の不安定性

3.1 脱工業化に伴う日韓両国の労働市場の変容

冒頭で言及したように、国際競争の激化に伴う企業業績の変動幅の拡大、産業構造の高度化(機械化による雇用創出効果の低下)、サービス産業が GDP に占める割合の増加などにより、労働市場における柔軟化要求は高まった。このような脱工業化に伴う労働市場の柔軟性の拡大に際してヨーロッパ諸国では、フレキシキュリティ戦略の下、国民全体の連帯に基づく充実した失業給付と、政労使の協議と協調に基づく積極的な労働市場政策を通じて雇用と所得の安全性(Security)を向上させ、就労と生活の調和を達成している。しかし、主に企業単位の調整に基づいている日本と韓国の雇用システムでは、ヨーロッパのような安全性を向上させるための社会単位の調整メカニズムが整備されておらず、雇用システムにおける不安定性は拡大している(巖、2010)。

フレキシキュリティは柔軟性と安全性の結合による造語であり、柔軟性と安全性の単なる結合ではなく、両者の適切な組合せ、もしくは調和を意味している¹¹⁾。論者によって統合的政策、政策戦略、政策パッケージなど、多様な形で使用されているが、労働市場において一般的に対立しがちな柔軟性と安全性を同時に高める統合的な政策戦略として理解することができる(Wilthagen and Tros , 2004)。

すなわち、労働市場の柔軟性(Flexibility)を拡大させる方法には、数量的な柔軟性だけではなく、機能的柔軟性や賃金柔軟性を拡大させる方法もある。そして、労働市場における柔軟性の拡大は、労働者の転職機会の増加を意味するが、一方では失業する危険性を増加させる。失業に伴う労働者のキャリアの断絶、所得の低下、生活の不安を解消するために

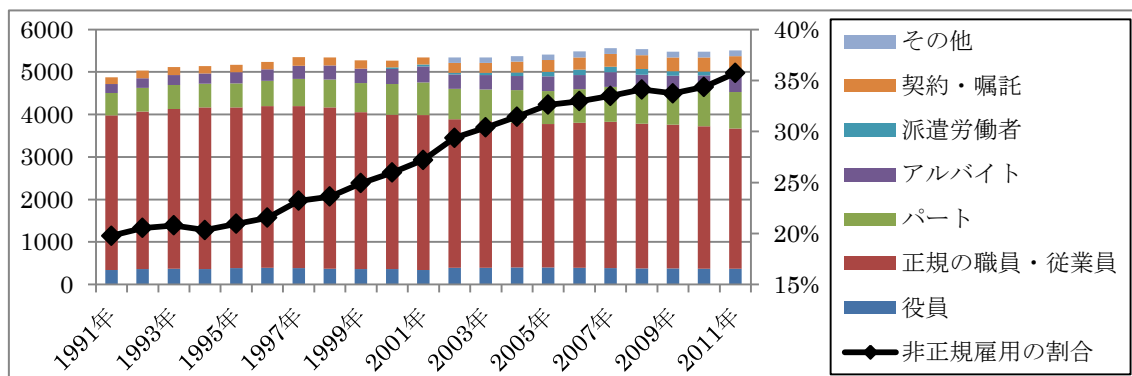
¹¹⁾ フレキシキュリティ(Flexicurity)は、柔軟性(Flexibility)と保障・安全性(Security)の結合による造語であり、四つの柔軟性要素と四つの安全性要素の柔軟な組合せを通じて、労働市場における柔軟性と安全性を同時に拡大させる統合的政策戦略のことである(Wilthagen and Tros, 2004)。ここで、柔軟性の四つの要素には、雇用と解雇を通じた外部的数量的柔軟性(External Numerical Flexibility)、労働時間の調整に基づいた内部的数量的柔軟性(Internal Numerical Flexibility)、作業工程や作業チーム編成の調整に基づいた機能的柔軟性(Functional Flexibility)、および賃金コストの調整に基づいた賃金柔軟性(Wage Flexibility)が含まれる。一方、四つの安全性要素には、同じ職場で長期にわたり雇用が保障される同職安全性(Job Security)、労働市場のなかで失業と再就職を繰り返しながらもキャリアの断絶に遭遇することなく就労の機会が保障される雇用安全性(Employment Security)、失業時の失業手当や社会的扶助によって生活のための収入が保障される所得安全性(Income Security)、および仕事と家庭生活の調和が可能なワーク・ライフバランスを促す諸施策による組み合わせ安全性(Combination Security：退職制度、出産・育児休暇制度、仕事と家事両立のための労働者の自発的な労働時間調整制度などの組合せ)から構成されている。

は、雇用可能性(Employability)を向上させるための積極的な労働市場政策と、失業による所得の損失を補償できる失業給付システムが必要となる。とりわけ、労働市場における柔軟性の拡大は、安全性(Security)が確保されなければ、雇用と所得、および労働者の生活における不安定性を拡大させ、社会全体における格差や貧困を増幅させる可能性が高い。

1990年代後半から2000年代にかけて行われた日本と韓国における、新自由主義の理念に基づく構造改革の過程で行われた労働市場の諸制度改革は、従来の長期安定雇用システムを柔軟化させる方向で行われた。その結果、雇用システム、技能形成システム、および社会保障システムの間制度的補完性が崩壊し、長期安定雇用システムから脱落した非正規職の労働者は、企業内OJTの対象からも、企業内福祉の対象からも外れ、正規雇用と非正規雇用の間の格差が著しく増加した。とりわけ、日本と韓国においては、フレキシキュリティのような「同一労働・同一賃金」の原則、充実した社会単位の職業訓練システム、および寛大な社会保障システムが欠けており、雇用システムの柔軟化は労働者の技能形成を妨げ、社会保障システムへのアクセスを困難にする。

図5は、日本の労働市場における非正規雇用の推移を示している。正規雇用の割合は90年代はじめの82%から2009年の69%へ低下した。一方、非正規雇用は、約900万人から1700万人に増加し、2009年では雇用全体の3割超を占めている。特に、2000年代以降における、正規雇用と代替的關係¹²⁾にある派遣、請負、および契約社員の著しい増加は、日本の雇用システムを一層不安定にすると同時に、働いている人々の将来の雇用に対する不安を拡大させた。

図5 日本の労働市場における非正規雇用の推移 (単位：万人)

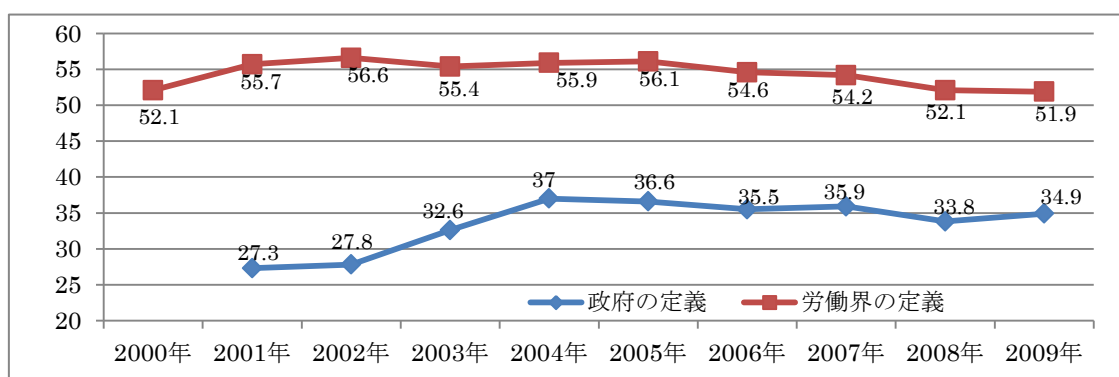


出所：総務省統計局：労働力調査—長期時系列データ『雇用形態別雇用者数』に基づいて作成。

12) 非正規雇用と正規雇用との代替性と補完性に関しては議論が分かれており、『労働経済白書』や多くの研究においては、その補完性が主張されている。一方、宇仁(2009)では、非正規雇用の形態従業員規模別の企業に関する詳細な統計分析から、1990年代以降において、間接雇用型派遣、請負労働という非正規雇用が正規雇用を代替する形で、特に大企業を中心に増加したことを証明している。

そして、図 6 は、韓国労働市場における、政府と労働界の異なる定義に基づく韓国の非正規雇用の推移を示している¹³⁾。労働界の統計では 2002 年の 56.6% をピークにそれ以降では緩やかな低下傾向を示している。2002 年の政労使合意以降、政府による公共部門で働く非正規職の正規職への転換、2007 年の非正規雇用法の公布などの影響により、非正規雇用が賃金労働者全体に占める割合の水準は高いが、低下傾向にある。一方、政府側の統計では、2004 年をピークに低下傾向にあるが、2008 年の世界金融危機の影響下で、若干上昇している。

図 6 韓国労働市場における非正規雇用の推移 (単位: %)



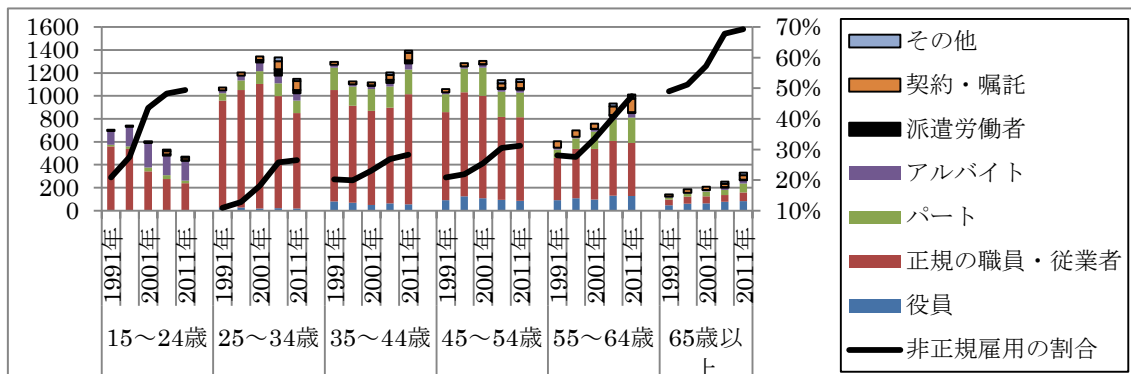
出所：統計庁『経済活動人口調査：本調査』、『経済活動人口調査：付加調査』各年に基づいて作成。

しかし、韓国労働市場における非正規雇用の割合は、その水準は高いが、2000 年以降の著しい増加は見られない。とりわけ、最近の韓国労働市場における非正規雇用問題の先鋭化は、その量的な問題もあるが、より質的な問題、とりわけ正規雇用との格差の拡大にあると考えられる(厳、2012)。フレキシキュリティの視点に基づくと、97 年の通貨危機以降の労働市場における柔軟性の拡大は非正規雇用の数量的拡大をもたらし、労働市場の安定性を損なっている側面を否定できないが、問題はその柔軟性の拡大過程で見られる著しい安全性の低下である。よって、韓国における非正規雇用問題の解決は、安定性を追求する

¹³⁾ 韓国の正規と非正規雇用の規模をめぐる政府側と労働側の統計の違いは、主に『経済活動人口調査：付加調査』において「雇用期間は定めていないが、継続的に雇用されると思う」と返答した臨時・日雇い雇用者(2008 年現在で約 279 万人、被雇用者全体の 17%)を正規職に分類するか、非正規職に分類するかによって生まれる。「臨時・日雇い」という雇用形態は、日本の植民地であった時期から存在した雇用形態として、労働現場における不安定雇用(非正規職)を指す代名詞として使われてきた。2009 年 3 月の『経済活動人口調査：付加調査』に基づくと、この雇用形態に属する労働者の 49%が低賃金階層(雇用者全体の平均賃金より低い)であり(正規職では 6.1%)、最低賃金水準以下の者が 25%(同 1.9%)もいた。また、勤続年数は 1.9 年(正規職は 8.2 年)、社会保険(国民年金、健康保険、雇用保険)の適応率は約 30%(同 82~99%)、残業手当など(退職金、賞与金)の適応率は 4~12%(同 75~99%)であった。正規職(2008 年現在で 767 万人、被雇用者全体の約 48%)との格差が大きいだけでなく、一般的な非正規雇用(同 563 万人、同約 35%)よりも低い待遇を受けているのが現実である(金ユウシン、2009)。

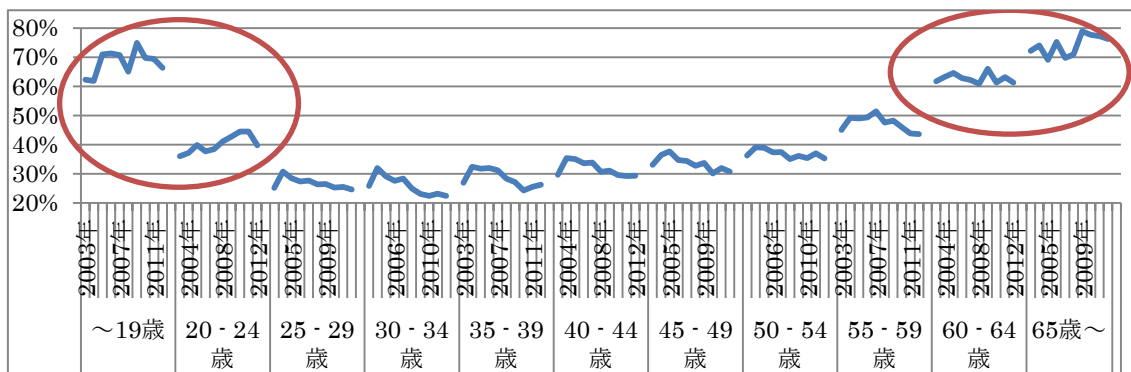
政策よりもフレキシビリティの理念に基づく安全性を追求する政策体系を必要とする。

図 7 日本の労働市場における年齢階層別非正規雇用者数と割合の推移(単位：万人、%)



出所：総務省統計局『労働力調査：長期時系列データ－雇用形態別雇用者数』に基づいて作成。

図 8 韓国の労働市場における年齢階層別非正規雇用割合の推移 (単位：%)



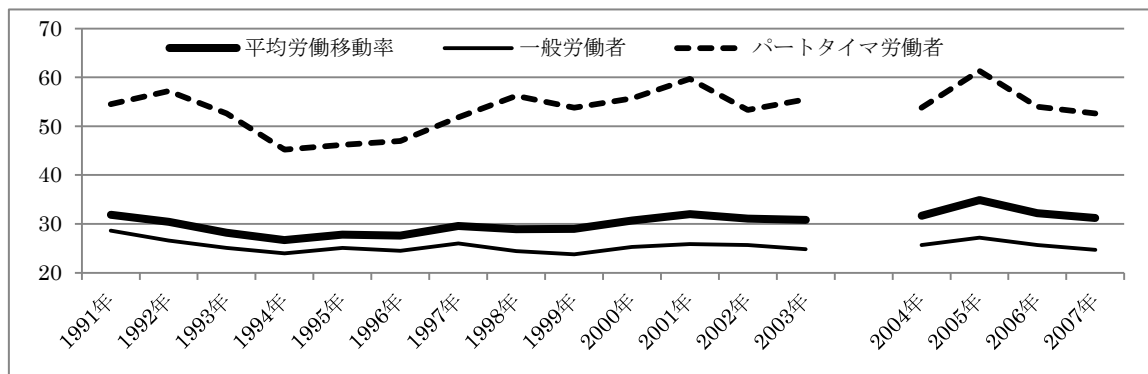
出所：韓国統計庁：KOSIS のデータに基づいて作成。

さらに、図 7 と図 8 に示しているとおおり、日本と韓国における年齢階層別の非正規雇用の割合は、若年(24 歳以下)と高齢就業者(55 歳以上)の方が特に高く、年齢階層別の雇用形態の格差が広がっている。ただし、日本の場合は 1990 年代以降、すべての年齢層において非正規雇用の割合が一貫して上昇しているのに対し、韓国では 2000 年代後半において、中堅労働者(25～59 歳)の非正規雇用の割合は低下傾向にある。2000 年代後半以降における両国の経済パフォーマンスの違いを現していると同時に、「非正規雇用法¹⁴⁾」の整備や 2008

14) 非正規雇用の立法に関する論議は、非正規職の保護対策、派遣制度の実態および争点に関する論議を中心に 2000 年から始まっていた。そして、2001 年 7 月に「政労使委員会」の傘下に「非正規職勤労者対策特別委員会」を設置し、政府、使用者団体、労働組合、公益代表をメンバーに、全国的・政治的議題となった。しかし、非正規雇用の立法が国会を通過したのが 2006 年 11 月であり、施行は翌年 7 月 1 日であり、論議開始から立法及び施行まで約 6 年間の歳月を費やした。

年の世界金融危機への対応として行われたワークシェアリングなどの諸施策の影響が現れていると考えられる。

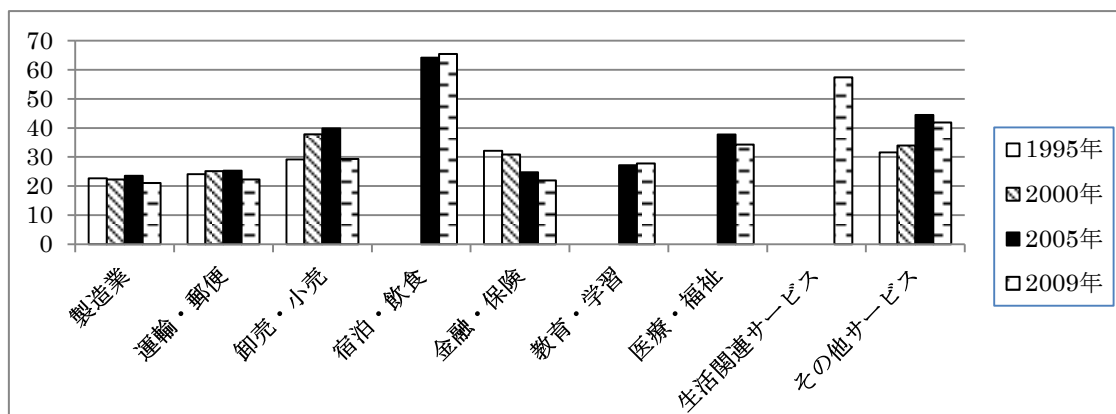
図9 就業形態別、および平均延べ労働移動率の推移 (単位：%)



注：2004年より調査産業の範囲が一部変更されている。

出所：厚生労働省『雇用動向調査』2001年と2008年に基づいて作成。

図10 日本の産業別就業者の移動率の推移 (単位：%)



注：移動率は入職率と離職率の合計である。

出所：総務省統計局『日本の統計—労働・賃金』に基づいて作成。

そして、非正規雇用の雇用全体に占める割合の増加に伴い労働市場における流動性はますます拡大している。図9は、1990年代以降の日本の労働市場における雇用流動性の推移を示している。労働移動率は景気変動の影響も強く受けるが、全体として緩やかな上昇傾向にあるうえ、非正規職(パート)の移動率が常用労働者(主に正規職)の移動率よりはるかに高いことが分かる。また、産業部門別にみると(図10)、製造業の労働移動率はその水準も相対的に低く、変化幅も小さいが、サービス産業部門の労働移動率は徐々に拡大している

ことがわかる。

上記のような雇用全体に占める非正規雇用の拡大、という外的数量的柔軟性の拡大は、日本的雇用システムの機能的柔軟性の低下をもたらす。従来の日本的経営においては、企業内 OJT およびジョブローテーションが、企業内構成員を多能工化し、職務と労働編成の柔軟性を可能にしていた。このような(内的)機能的柔軟性は、日本的雇用システムの強い競争力の源泉であった。しかし、非正規雇用の増加は、その雇用形態の短期性および代替性により、企業と正規労働者側には、非正規雇用に対して企業内教育訓練を行うインセンティブが低く、その余力も大きく低下した。

さらに、派遣や請負などの間接雇用型の非正規雇用の増加は、パートタイム労働のような直接雇用型の非正規雇用と共通する雇用の短期性や不安定性という問題に加えて、直接雇用主による教育訓練の欠如、正規労働者との密接な情報交換、およびそれを通じた共有知の蓄積の困難という問題を引き起こしている(宇仁、2009)。これらの問題は、企業のイノベーション能力の低下、非正規雇用の技能向上可能性の低下、正規雇用の雇用と所得の維持に関する不安を拡大させている。特に、教育訓練への参加機会における格差は、現行の雇用形態の違いによる所得格差の永久化につながる可能性がある。これらのさまざまな社会経済的な弊害は、日本の企業単位での雇用調整の限界がますます明らかになってきたことを示している。

3.2 安全性の拡大を阻害する社会単位コーディネーションの欠如

ヨーロッパの場合、労働市場における雇用の柔軟化は、フレキシキュリティを通じた柔軟性と安全性の同時拡大が目指されており、日本や韓国の労働市場のような正規と非正規雇用の間の格差(雇用条件、賃金、技能形成へのアクセス、社会保障システムへのアクセスなど)の急激な拡大と労働市場の分断は見られない。表 2 と表 3 は、日本と韓国労働市場における正規雇用と非正規雇用の技能形成と社会保障システムへのアクセスの格差を示している。

日本の場合、社会保険制度、給与制度、および教育訓練制度の非正規雇用への適用率において、正規と非正規の間には大きな格差があるが、臨時的雇用者を除く他の雇用形態における格差は、2000 年代を通じて若干縮小されている。しかし、非正規雇用に占める割合がもっとも大きいパートタイム労働者の各種社会保険の適用率と、賞与と退職金制度および技能形成に関する企業側の支出は、正規雇用の半分以下にとどまっており、労働市場全体において、正規と非正規の間の格差は拡大の一途を辿っている。

表2 日本の就業形態別各種制度の適用状況の変化（正社員を100とした場合）

	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金 制度	賞与支給 制度	社内教育 訓練	自己啓発 援助制度
契約社員	77	71	67	25	68	88	91
	72	71	69	20	73	111	106
嘱託社員	80	81	79	22	81	69	62
	75	75	72	17	83	89	77
派遣労働者						55	23
						70	23
臨時的雇用者	24	15	14	13	25	69	33
	10	7	6	4	6	24	6
パートタイム労働者	53	36	33	11	47	53	26
	58	39	36	14	50	69	47

注：上段が2000年の値、下段が2010年の値である。

出所：厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査：事業所調査』2000年、2010年に基づいて作成。

表3 韓国労働市場における正規職と非正規職の格差

		平均 勤続 期間	週間 労働 時間	月平 均賃 金	時間 外手 当適 用率	ポー ナス 適用 率	退職 金適 用率	有給 休暇 適用 率	教育 訓練 参加	国民 年金 加入 者	健康 保険 加入 率	雇用 保険 加入 率
	単位：	月	時	万¥	%	%	%	%	%	%	%	%
2004年	正規	70	49	177	56	66	67	58	—	73	74	62
	非正規	24	43	115	22	28	31	25	—	38	40	36
2008年	正規	74	43	213	54	71	75	65	30	77	78	66
	非正規	24	39	130	21	28	36	28	20	39	42	39
2012年	正規	81	47	245	55	81	79	69	41	80	81	78
	非正規	29	39	143	24	39	41	32	30	41	47	45

注：1. 2004年と2008年は8月調査、2012年は3月調査である。

2. 項目「教育訓練参加」は、過去一年間に教育訓練に参加した経験のある人の割合。

出所：韓国統計庁『経済活動人口調査・付加調査』各年のデータに基づいて作成。

一方、韓国の労働市場における正規と非正規の間の諸格差は、日本よりも大きく、拡大傾向が続いている。韓国の非正規職の労働時間は正規職とほとんど変わらないが、賃金は約半分程度であり、その格差は拡大している。また、ここで示しているのは基本的な賃金だけであり、残業手当や賞与などの付加的な賃金所得においては、その格差はさらに大きい。そして、非正規雇用の退職金の適用率は徐々に上昇しているが、依然として正規雇用

の三分の一にも達していない。賃金における正規と非正規雇用間の格差は、年功的な性格が強く残されている韓国の賃金体系¹⁵⁾とも関連する。

また、勤労者のもっとも基本的な社会保障としての失業保険¹⁶⁾のカバー率は、正規雇用が82%であるのに対し、非正規雇用は36%であり、半分以下の水準である。この間、社会保障システムの構築を目指し、社会保障制度の改革が行われ、拡充されつつあるが、依然として社会保障システムから疎外された労働者が多く存在している。結果的に、非正規職労働者は、正規職の半分にも達していない雇用条件のもと、正規職労働者と同じ時間の労働を強いられている。年功的性格が強い賃金体系は、企業における賃金柔軟性の拡大可能性を低下させ(金デファン、2009)、カバー率が低く格差も大きい社会保障システムの下では、労働者の所得安全性も保障されない。

そして格差は、上記のような低い所得水準に加え、教育訓練に参加し熟練と技能を高める機会においても現れている。韓国における教育訓練への参加度合いは、正規雇用においても低い(3~4割)が、非正規雇用の場合は、正規雇用のそれよりも約3割低い水準となっている。前項で言及した臨時・日雇い労働者の職業訓練への参加度合いは9.6%であり、正規職の44.5%の四分の一にも達していない。これは伝統的にこれらの労働者が従事している労働の熟練・技能要求が低く、流動性が高いことにも起因しているが、他の非正規雇用も含む半分以上の労働者が教育訓練システムへアクセスできず、より高度の仕事へ転職する可能性が制限されていることは、数量的、機能的柔軟性とともな雇用安全性を拡大する上でも大きな障害となっている(厳、2012)。

以上、近年の日本と韓国における脱工業化に伴う労働市場の変容について、雇用形態の柔軟化による格差拡大と、雇用システムと技能形成システム、および社会保障システム間の制度的補完性の崩壊を中心に説明してきた。フレキシキュリティの視点から見ると、雇用システムの柔軟性の拡大は、社会単位での職業訓練システムの充実や社会保障システムによる安全性の同時拡大が必要とする。しかし、企業レベルでの柔軟性と安全性を前提に構築されている日本と韓国の社会単位での職業訓練システムと社会保障システムの改革は遅れており、雇用システムの変容に対応できずにいる。すなわち、企業単位の雇用調整

15) 政労使委員会の『賃金体系改善委員会報告書』(2008年3月)によれば、事務職の賃金は勤続期間1年以下の労働者の賃金を100とすると、勤続期間が5~9年の労働者の賃金は153、勤続期間が20年以上の労働者は218となり、2倍以上である。そして、生産職の労働者の賃金を見ると、同100、164、241であり、年功的性格はさらに大きくなる。このような勤続年数によって格差が大きくなる賃金体系は、基本給の構成において年功給が80%以上を占めている(労働部[2008]『賃金実態調査』)ことに由来する。

16) 日本と韓国の失業保険は「雇用保険」と呼ばれている。少なくとも正規職の雇用においては、長期安定雇用の慣行に基づき、企業内雇用調整を中心としてきた両国において、政府による雇用関連の財政支出が、失業者個人に対する事後的な援助よりも、失業者を排出しないように、企業の雇用維持対策に援助してきたことを現わしている。

システムからフレキシキュリティ戦略に基づく社会単位の雇用調整システムへの転換が求められている。

もちろん、人口と経済規模、産業構造、制度諸形態などの違いによりフレキシキュリティの導入は簡単ではない。フレキシキュリティの成功例とその導入が進んでいる EU 諸国に比べると、東アジアには広範かつ寛大な社会保障システムが整備されていないこと、経営者の力に拮抗する労働組合の力が不足していること、社会的合意形成の伝統と仕組みの脆弱さなど、乗り越えなければならない課題も多い。しかし、近年の労働市場における柔軟性の拡大に伴う安全性の低下という事実に基づく、日本と韓国における企業単位での雇用調整を中心とする雇用システムの伝統とは大きく異なるという理由や、その導入に多くの障壁があるという理由から、フレキシキュリティの導入を否定するべきではない。

また、フレキシキュリティを導入することは、成功したフレキシキュリティのモデルをそのまま移植することを意味しない。その理念を受け入れたうえで、開かれた柔軟性要素と安全性要素の組合せのなかから日本と韓国の社会経済システムの実態に適合する独自の柔軟性と安全性要素の組合せを探っていくべきであろう(厳、2010)。特に、非正規雇用の増加と正規と非正規の間の格差拡大に伴う労働市場の不安定性の増大は、労働者の技能形成を妨げ、従来日本と韓国が有する製造業の競争力を阻害する要因となる可能性が高く、国内消費需要の上昇を妨げ、輸出主導型成長体制からの脱却を阻害する要因ともなりうる。

次の第IV節では、このような雇用と所得における不安定性の拡大が、マクロ経済的な労働生産性上昇と需要成長との関係＝累積的因果連関に及ぼす影響を説明する。

IV 累積的因果連関に対するマイナスの効果

4.1 制度的調整を伴う累積的因果連関の考え方

累積的因果連関とは、簡単にいえば、複数の要因の間ではたらく相互強化作用を通じて、これらの諸要因の変化が並行的・累積的に進行することを意味する。経済理論分野では、1928年のA・ヤングの論文に始まり、A・ハーシュマン、G・ミュルダール、N・カルドアなどが、累積的因果連関の概念を使って経済成長論を発展させてきた。しかし、国民経済や国際経済において、累積的因果連関はどこに存在し、どのように作用し、どのような効果をもたらすのかが十分に明確にされていなかった。その背景には、第一に累積的因果連関の構図に対する数字的に定義された経済モデル化の試みが不十分であったこと、第二に

制度的調整と累積的因果連関との結びつきが明確に定式化されていないことがある¹⁷⁾(宇仁、2009)。

第二の要因に関してもう少し敷衍すると、ミュルダールが説明した累積的因果連関は、国民経済内部、および国際間における好循環部門(先進国)と悪循環部門(後進国)の間の格差が市場的調整に基づいて拡大する逆流効果と、制度的調整(所得移転や教育水準の改善などの平等主義的政策、および国際貿易の規制や開発援助制度など)に基づいて格差が縮小する波及効果に分類されている¹⁸⁾。そして、このような制度的調整を伴う累積的因果連関構図を定式化に関しては、1部門モデルとしてはR・ボワイエ(1988)、2部門モデルとしては宇仁(1998)がある¹⁹⁾。

ここでは、上記のモデルに関する詳細な説明は省略するが、制度的調整を伴う累積的因果連関の構図を簡単にまとめると図11に示すようになる。ボワイエ(1988)は、累積的因果連関における労働生産性上昇から需要成長に至る経路を「需要レジーム」、需要成長から労働生産性上昇に至る経路を「生産性レジーム」と呼び、それぞれを表現する関数をマクロ経済モデルから導出し、その変化に基づいて成長体制の転換を説明している。そして、宇仁(2007)は、需要レジームを「所得分配」と「支出」の2つの段階に、生産性レジームを「生産設備調整」と「雇用調整」の2つの段階に分けて、各レジームの内部で働く因果連関のプロセスを説明している²⁰⁾。

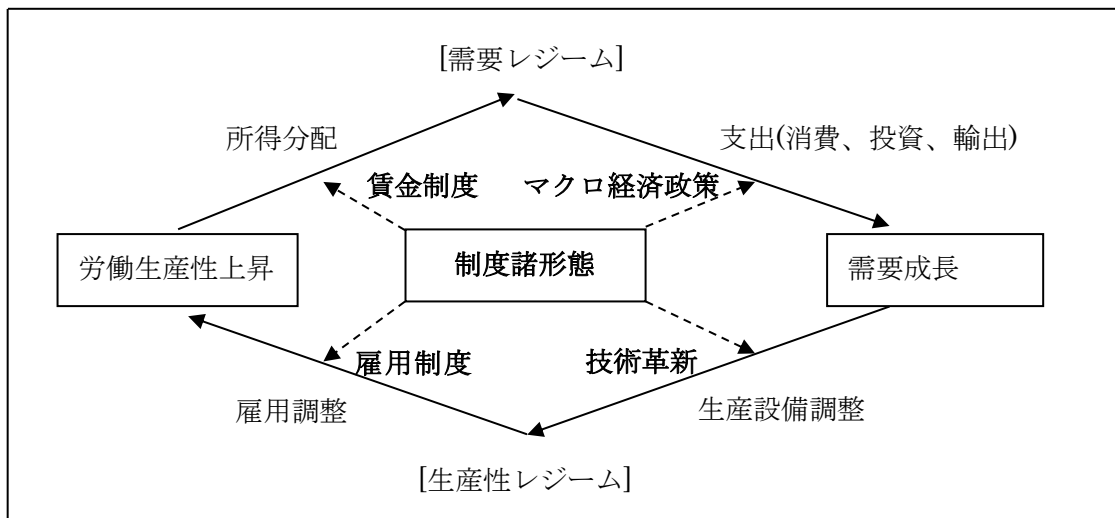
17) ミュルダール(1957)が提示した累積的因果連関論の包括的な構図のモデル化の試みは、カルドア(1966)とカルドア(1996)においてなされている。しかし、前者は、需要成長から生産性上昇に至る動学的収獲増作用を実証したが、逆方向の経路である生産性上昇から需要成長に至る経路に関する定式化と実証はなされていない。そして、後者の「2段階2部門モデル」では、生産性上昇から需要成長に至る経路の輸出ルートだけが考慮され、内需ルートが無視されている点、また、賃金制度などの所得分配にかかわる制度や輸出財の国際競争力にかかわる為替制度などの制度的要因が、累積的因果連関に及ぼす影響は明確に説明されていない、部分的なモデル化にすぎない。カルドアモデルの内容と限界に関する詳細な説明は、宇仁(2009、pp.250-8)を参照されたい。

18) 逆流効果は、高成長部門に対しては、需要形成作用あるいは生産能力形成作用を促進する影響をもち、低成長部門に対しては逆の影響をもつ。結果として、高成長部門と低成長部門との格差は拡大する。一方、波及効果は、2つの累積的因果連関に対して、逆流効果とは反対の影響及ぼし、結果として高成長部門と低成長部門との格差は縮小する(宇仁、2009、p.263)

19) ボワイエ(1988)が定式化した内需ルートを含む累積的因果連関の1部門モデルでは、氏が重要視した賃金の制度的調整(生産性インデックス賃金)の結果、消費財部門需要の伸びが高まったとしても、投資財部門需要の伸びが低下することによって総需要の変化が相殺されるので、賃金の制度的調整は、労働生産性上昇から需要成長に至る経路に大きな影響を及ぼさない。それに対して、宇仁(1998)の2部門モデルでは、消費、投資、輸出それぞれの需要構造変化が、消費財部門と投資財部門の間の生産性上昇率格差の拡大を引き起こすことを解析的に説明している。したがって、制度的調整が累積的因果連関に及ぼす影響の分析も、労働生産性上昇から需要成長に至る経路と需要成長から労働生産性上昇に至る経路の両方においてなされている。

20) 需要レジームと生産性レジームそれぞれの段階における、制度的調整の影響を考慮に入れたモデル化は、宇仁(2007)を参照されたい。同モデルを使って宇仁(2007)は1990年代の日本とアメリカの成長体制を明らかにしている。そして、同じモデルを使って権(2007)は韓国の成長体制を、厳(2007)は中国の成長体制を分析している。

図 11 累積的因果連関における四つの段階と制度諸形態



出所：宇仁(2007)に基づいて作成

以下では、第Ⅲ節で説明した日本と韓国の労働市場における安定性の向上を欠いた柔軟性の一方的拡大をもたらした諸制度変化が、図 11 の四つの段階に及ぼす影響を整理する。

4.2 労働市場の不安定化が累積的因果連関に対する影響

(1) 需要レジームの「所得分配」段階に及ぼす影響

日本と韓国の雇用全体に占める非正規雇用の割合の増加は、脱工業化に伴う製造業からサービス産業への雇用シフトと賃金コストの固定化を避けようとする雇用柔軟化に加えて、賃金制度の改革とも密接にかかわっている。とりわけ長期安定雇用と制度的補完性をもつ年功賃金制度の適用を受けない非正規雇用の割合の増加が、働く人々の所得低下をもたらしただけでなく、正規雇用に関しても成果主義賃金制度の導入などにより、賃金決定の柔軟性が高まっている。

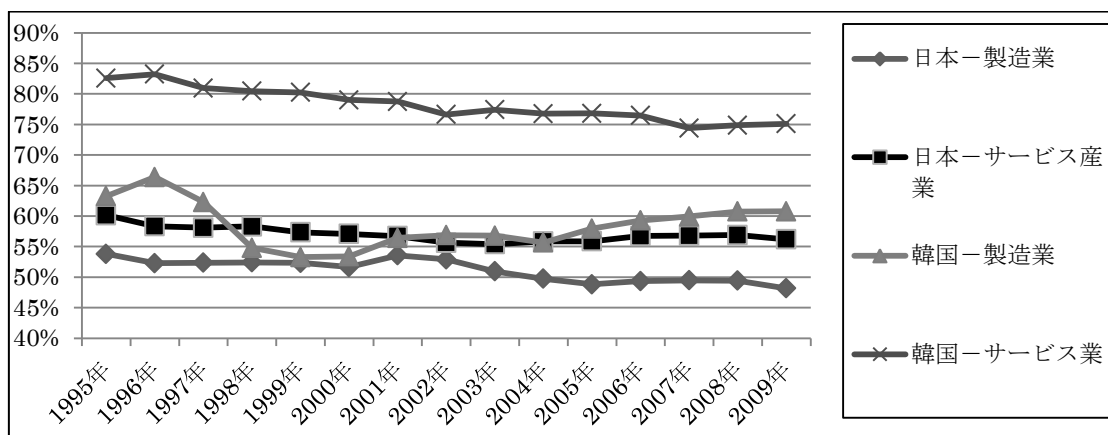
結果的に労働者の平均賃金は低下し続け²¹⁾、労働分配率も低下している。図 12 に示しているとおり、日本と韓国における労働分配率は、1990 年代後半以降において低下傾向が続けている。韓国の製造業の場合、2000 年以降において上昇傾向を示しているが、2009 年現在(61%)においてもアジア通貨危機以前の水準(66%、1996 年)までには回復していない。脱工業化に伴ってサービス業が産業全体に占める割合は増加傾向にあるが、日本と韓国のサービス産業の労働分配率はコンスタントに低下しており、経済全体における労働分配率の

21) 日本国税庁の 2011 年調査によると、2000 年代はじめの就職氷河期に労働市場に参入した 30 歳代男性の平均給与(民間企業)は 469 万円で、ピークの 1997 年に比べて約 15%減少している(日本経済新聞、2013 年 1 月 15 日朝刊)。

低下を引き起こしている。

さらに、表 2 と表 3 に示したとおり、賞与と退職金における正規と非正規の間の大きな格差は、生涯賃金所得における正規と非正規雇用の間の格差拡大につながる。社会単位の職業訓練システムが脆弱な日本と韓国においては、職業訓練の参加機会の少ない非正規雇用者は、技能向上を通じて正規雇用に移るための機会が乏しく、所得格差の永久化につながる可能性が高い。

図 12 日本と韓国における労働分配率の推移



出所：EU: The World Output Database に基づいて作成。

(2) 需要レジームの「支出」段階に及ぼす影響

労働市場の柔軟性拡大に伴う雇用と所得の不安定性の増加は、働く人々の将来不安を増幅させ、所得は貯蓄にまわされ、国内消費需要は停滞する。これは急速に進行する国内の少子高齢化とあいまって、企業の海外直接投資を促し、国内における投資需要の減少をもたらす。結果的に、日本と韓国経済における輸出依存度は高まり、輸出主導型成長から内需主導型成長への転換は阻害される。

消費から投資へ、さらに経済成長への連鎖的な効果には、消費需要の持続的拡大が、投資収益に対する期待形成に影響を与えて投資の持続的成長をもたらす「加速度原理」が存在する(植村・田原、2012)。日本と韓国では、労働市場における雇用と所得の不安定性の増加により、賃金上昇—消費需要増加—投資増加—経済成長という需要形成の連鎖(賃金主導型成長)を阻み、経営者の投資マインドの冷え込みが企業の内部留保を増加させていることにより、利潤拡大—投資増加—経済成長という需要形成の連鎖(利潤主導型成長)も減退している。その一方で、非正規雇用の増加や賃金抑制を通じた輸出製品価格の低下は続き、輸出産業部門の生産性上昇—輸出財単当たりでの生産コストの低下—輸出増加という需要形

成の連鎖(輸出主導型成長)は強く作用する。

(3) 生産性レジームの「生産設備調整」段階に及ぼす影響

生産設備の調整には、新規投資によって生産設備を増設する(長期的)方法と、既存設備の稼働率を高める(短期的)方法がある。1990年代後半以降の日本と韓国は共に過剰生産設備の解消が構造調整の主な課題であった。もともと、旧設備の廃棄と新設備の導入が活発に行われることが、技術革新に伴う生産性上昇と需要形成を促し、総需要の増加による「規模の経済」が労働生産性のさらなる上昇をもたらす。しかし、この規模の経済の効果は、製造業の方がサービス産業より顕著であり、脱工業化が進む段階では、国民経済全体における累積的因果連関の作用は弱まる可能性がある(植村・田原、2012)。

また、設備投資需要の減少による技術革新能力の減退に加えて、企業内の技能形成メカニズムの弱体化が技術革新の担い手の劣化を引き起こす。前節で述べたように、雇用全体に占める非正規雇用の割合の増加は、企業内における技術の伝承や共有知の蓄積を困難にし、「ものづくりの現場力」(藤本、2012)という競争優位を弱体化させる可能性が大きい。とりわけ日本と韓国における脱工業化に伴う国内設備投資の低下と労働市場の不安定性の拡大は、長期点な視点から見ると、両国の製造業がもつ国際競争力の低下につながり、経済成長と技術革新のダイナミズムを阻害する可能性がある。

(4) 生産性レジームの「雇用調整」段階に及ぼす影響

雇用調整には、雇用量と労働時間量の調整が含まれているが、労働時間量の調整には限界があることから一時的に有効な措置であり、中・長期的には雇用量の調整が主要な調整手段となる。また、雇用は労働者の生活と直接結びついているので、経営者の裁量で自由に換えられる変数ではなく、各国の各時代における雇用の柔軟化は、雇用保障に関わる法制度や労働者の交渉力によって異なる(宇仁、2009)。実際、近年における日本と韓国における雇用保障に関する法制度は、特に非正規雇用を中心に著しく低下し、労働組合の組織率も非正規雇用の増加に伴い減少し続けていることが、雇用柔軟性の高まりと密接にかかわっている(巖、2010 ; 2012)

フレキシビリティにおいては、雇用量の調整は外的数量的柔軟性、労働時間の調整は内的数量的柔軟性と呼ばれる。近年の日本と韓国の労働市場における柔軟性の拡大は、一方における雇用関係の柔軟化による外的数量的柔軟性(雇用量の調整)と、雇用形態の柔軟化を通じて雇用した非正規雇用の増加による内的数量的柔軟性(労働時間の調整)が、同時に拡

大している。特に日本の場合、長期安定雇用慣行の下で企業内 OJT を通じて養成される多能工の、職務と職場間での頻繁な移動を通じた職務編成と作業組織の柔軟化＝(内的)機能的柔軟性は徐々に低下し、数量的柔軟性の側面が大きく拡大した。その一方で、このような柔軟性の構図の変化に対応するための安全性要素、特に雇用安全性と所得安全性の向上を促す制度改革は進まず、需要成長から労働生産性上昇に至る累積的因果連関の効果は減少している。

V 結びにかえて

本稿では、1990 年代以降の日本と韓国における脱工業化がもたらす労働市場の変容をフレキシキュリティの枠組みに基づいて考察し、安全性の向上を欠いた柔軟性の一方的な拡大に伴う雇用と所得の不安定性の増加が、労働生産性上昇から需要成長へ、また需要成長から労働生産性上昇へという累積的因果連関に及ぼす負の影響を考察した。本論文の主な論点は、以下のような五点にまとめられる。

第一に、日本と韓国における脱工業化を規定する要因として、国内における製造業とサービス産業の間の産出量と労働生産性の格差によって生まれる雇用シフトに加えて、日本と韓国における製造業の生産拠点の海外シフトに伴う国内雇用の変化を考察している。その結果、積極的に海外へ進出している企業の国内における雇用も維持(もしくは拡大)していることから、企業の海外直接投資の増加がそのまま国内における当該産業(企業)の雇用縮小を引き起こすという単純な結論は避けるべきであると考えられる。

第二に、脱工業化が国内労働市場の変容に及ぼす影響において、両国の脱工業化は、国内における非正規職の雇用増加による外的数量的柔軟性の拡大が中心であり、それに加えて内的数量的柔軟性と賃金柔軟性も増大し、その過程で(内的)機能的柔軟性の側面は弱体化したと考えられる。成功したフレキシキュリティの場合、このような外的柔軟性の拡大は、雇用安全性を向上させるための社会単位の職業訓練制度と、所得の安全性を向上させるための充実した社会保障システムによって補完されているが、企業単位の調整を主とする日本と韓国では、社会単位での制度的調整のメカニズムが脆弱であり、雇用と所得の不安定性は拡大している。

第三に、労働市場の変容における特に顕著な特徴として、両国ともに正規雇用と非正規雇用の間の著しい格差が見られる。雇用関係の格差、所得の格差、技能形成を促進する職業訓練システムへのアクセスにおける格差、社会保障システムへのアクセスにおける格差

が広がっている。フレキシキュリティにおける社会単位の制度的調整の枠組みだけではなく、働く人々の基本的原理にかかわる「同一労働・同一賃金」原則の欠如が、日本と韓国の労働市場における非正規雇用の雇用と生活環境の悪化の重要な要因であると考えられる。

第四に、労働市場の不安定性の増加が、累積的因果連関の需要レジームに及ぼす影響においては、賃金コストの固定化を避けようとした企業が非正規雇用を増加させると同時に、成果主義賃金制度の導入などを通じた賃金柔軟性の拡大により、両国における労働分配率は傾向的に減少している。その結果、国内消費需要は停滞し、消費から投資へ、さらに経済成長への連鎖的な効果は低下する。その一方で、賃金抑制を通じた輸出製品価格の低下は、輸出製品の国際競争力の向上に一定の寄与をし、輸出主導型成長の傾向が続いている。

第五に、労働市場の不安定性の増加が、累積的因果連関の生産性レジームに及ぼす影響においては、新規設備投資需要の停滞が、需要成長と労働生産性の上昇を促す「規模の経済」の効果を減退させる。そして、雇用全体に占める非正規雇用の割合の増加は、企業内における技術革新を支える担い手の養成メカニズムを弱体化させていることから、技術革新に基づく経済成長の持続可能性を低下させる可能性がある。日本と韓国においても、フレキシキュリティの理念に基づく安全性の向上を前提とする労働制度改革の必要性は高まっている。

最後に今後の課題について二点だけ述べておこう。本論文における脱工業化—労働市場の不安定性増加—需要成長の停滞—労働生産性上昇の阻害—経済成長の持続不可能、というマクロ的経済ダイナミズムに関する分析は、主に理論的考察が中心であり、需要レジームと生産性レジームの推計(特に 2000 年代以降)は別稿に譲ることにしている。また、東アジア労働市場の変容の研究を視野に入れているが、本稿では日本と韓国を取り上げて説明しており、考察対象地域の拡張が課題として残されている。

参考文献

- Auer, P. [2005] *Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labor Market Security in a Globalized World*, Employment Strategy Papers, ILO.
- Auer, P. and S. Casez (eds.) [2003] *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Geneva: ILO.
- Baumol, W. [1967] Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis, *American Economic Review*, 57(3), 415-26.
- Bell, D. [1973] *The Coming of Post-industrial society: A Venture in social Forecasting*, New York: Basic Books.
- Boyer, R. [1988] Formalizing Growth Regimes, in G. Dosi et al., *Technical Change and Economic Theory*, London: Pinter Publishers.
- Drucker, P. F. [1993] *Post-Capital Society*, New York: HarperCollins Publishers.
- Kojima, K. [1973], A Macroeconomics Approach to Foreign Direct Investment, *Hitotsubashi Journal of Economics*, 14, 1-21.
- Kollmeyer, C. [2009] “Explaining Deindustrialization: How Affluence, Productivity Growth, and Globalization Diminish Manufacturing Employment,” *American Journal of Sociology*, 114(6): 1644-74.
- Lee, Ji-Pyoung [2002], Hollowing out and Enterprise’s Response (in Korean), *LG Economic Weekly*, 762, 24-41.
- Rowthorn, R. and J. Wells [1987] *De-industrialization and Foreign Trade*, Cambridge: Cambridge Press.
- Wilthagen, T. and F. Tros [2004] “The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets,” *Transfer*, 10(2), 166-186.
- 伊藤元重 [2012] 「企業の海外展開が増えると日本が空洞化する」という勘違い『伊藤元重の日本経済「創造的破壊」論』(DIAMOND online)、2012年9月。
- 植村博恭・田原慎二 [2012] 「日本経済の成長体制と脱工業化」経済理論学会第60回大会報告論文、pp.1-20、2012年10月。
- 宇仁宏幸 [1998] 『構造変化と資本蓄積』有斐閣。
—— [2007] 「1990年代の日本とアメリカの成長体制」『進化経済学論集』第11集。
—— [2009] 『制度と調整の経済学』ナカニシヤ出版。

- 韓国民主労総編 [2005]『産業空洞化と雇用政策』(韓国語)、2005年9月。
- 金デファン [2009]『韓国労働市場のフレキシキュリティに向けた政策方案の研究』(韓国語)、
(韓国労働部研究報告書、2009年12月)
- 金ユウシン [2009]「非正規職の規模と実態：統計庁‘経済活動人口付加調査’(2009、3)
の結果」(韓国語)『労働社会』、No.144、2009年6月。
- 経済産業省 [2004]『通商白書 2004』。
- 巖 成男 [2007]「1990年代における中国の成長体制」『進化経済学論集』第11集。
—— [2010]「雇用に関する制度的調整の比較分析—フレキシキュリティによる社会単
位の調整と日本の企業単位の調整—」『経済論叢』第184巻第2号、pp.55-70、2010
年4月。
—— [2011]『中国の経済発展と制度変化』京都大学学術出版会。
—— [2012]「韓国労働市場の不安定性に関する一考察—Flexicurityの視点に基づいて
—」『商学論集』第80巻第4号、pp.1-19、2012年3月。
- 小林英夫 [2003]『産業空洞化の克服—産業転換期の日本とアジア』中央公論新社。
- 権 虞賢 [2007]「1990年代における韓国の成長体制」『進化経済学論集』第11集。
- 堺屋太一 [1990]『知価革命—工業社会が終わる 知価社会が始まる』PHP研究所。
- 関 満博 [1997]『空洞化を超えて』日本経済新聞社。
- 藤本隆宏 [2012]『ものづくりからの復活—円高・震災に現場は負けない』日本経済新聞社。
- 卞 載雄 [2007]「韓国における産業空洞化に関する研究」、『桃山学院大学総合研究所紀要』
第32巻第3号、pp.5-20、2007年3月。