

# 視点

## I T化と雇用の流動化



No.145 2000年12月

今や、IT（情報通信技術）革命の時代といわれている。IT化では、特にアメリカが先行し、日本は遅れをとっている。こうした中で、我が国では、IT革命の推進を最重要の戦略的課題として位置づけ、IT革命を起爆剤として我が国経済の再活性化、新たな経済発展の原動力とすることが期待されている。

我が国経済がIT化を進める上で、雇いを流動化させなければならない、あるいは、終身雇用（長期雇用）制が「IT化」の阻害要因であるかのよう  
に、一部のマスコミや識者の間で言われている。こうした主張がなされる背景の一因として、90年代のアメリカ経済が長期の景気拡大を謳歌しているのに対し、日本経済は、俗にいう「失われた10年」で長期の低成長が続いたことが考えられる。アメリカでは、情報産業等が比較優位な中、IT分野が成長、活発なIT投資等で生産性が上昇、一種の好循環となっている。単純化して言えば、アメリカは、長期雇用でなく、労働保護規制が弱く、労働市場が流動化しているから効率性が高い、労働移動が容易、リストラや情報化に伴う組織再編が人員調整により容易、スピード経営、業務の外部化、非典型雇用の拡大、IT革命で、情報コスト、取引コスト軽減、経営効率向上、生産性上昇、賃金の大幅上昇もみられず、低インフレと長期の経済成長が実現している。

しかし、「IT化」と「長期雇用」は相容れないものなのか、「雇用流動化」させるのが必然なのかについては、きちんとした実証分析等に基づく議論がなされていないのではないかと懸念される。まず、雇用の「流動化」の文脈が、論者により不明確である。企業が解雇を容易にすることなのか、正社員の比率あるいは、長期勤続者の比率が大きく低下することなのか、労働移動が活発化することなのか（転職だけでなく、失業も含め）。労働移動は、企業、労働者の双方の行動で決まる点が多分にあり、国（政策当局）や学者が「流動化」させるべき、というのは筋違いでないか。衰退分野から発展分野への人材が円滑に移動することは必要だが、外部市場を常に経由するかどうかは、様々な方法があるし、景気後退期は、発展分野も雇用需要が大抵弱く、却って労働移動は困難である。また、流動化論で問題なのは、人材の育成を誰が行うのか、常に外部市場で瞬時に必要な人材が調達できるとはいえないことである。また、IT等先端技術者の問題なのか、IT産業なのか、企業のIT活用なのか、議論も錯綜している点が見られる。

次に「失われた10年」は、経済政策運営の失敗、経営戦略の過ち（バブルに対する見通しの甘さ）が大きく影響しており、雇用システムに責任がある、というのは無理がある。これに関連していえば、政府の適切な経済運営により、先行き不透明感の払拭を図る必要がある。IT革命の成功も企業組織、雇用面の適応力が鍵であるが、ITと経済成長の好循環を描くには、まず、需要の牽引力が必要と考えられる。

さらに、流動的な労働市場は、景気後退期には、失業が跳ね上がる等、社会全体・景気変動の安定性を損なうおそれが高い。失業は最大の資源ロスであり、この点、長期雇用システムが、人員面の調整に時間を要するとしても、特に我が国では、雇用不安等による経済へのマイナスや社会全体の安定性等も考えれば、雇用の維持は重要である。個別企業にとっても、安

易に雇用責任を放棄すれば、当該企業への信頼を失い、人材の確保・育成ができなくなる。なお、過度に業務を外注化、非正社員に頼りすぎると、企業の経営の基盤が弱るおそれがある。

なお、アメリカの労働市場が流動的であることが、全てうまくいくとは限らない。実際、90年代半ば頃まで、景気拡大期にも関わらず、失業期間は長期化、また、再就職しても賃金が低下した失業者も多く、また非労働力化もみられた。流動性の高いことと、即、衰退産業から発展産業、高賃金産業、IT産業、高度技術者に容易に労働者が移れることとは、別問題である。IT化等で需給のマッチング機能が高まったとしても、職種間等のミスマッチが大きく、賃金格差が解消されていない。また、IT化の進展等により、労働市場の二極化、賃金格差、デジタルデバイドといったマイナス面が指摘されている。

IT化と長期雇用についても、むしろ、IT化や経済環境の変化が激しく、先行きの見通しが難しい中で、幅広い知識経験を基に変化に迅速に対応できる長期雇用人材の重要性が増すのではないか。こうした人材の技能・技術蓄積は、企業内で行われる（かつ、効率性が高い）のでないか。経済企画庁「IT化が生産性に与える効果について」（2000年）でも、「人的資本の高いレベル、組織のフラット化、チームワークの重視、権限委譲」という企業でIT化の効果が出ている、という研究事例が紹介されている。「流動化」が必然ではなく、長期雇用のメリットをいかしながら、個人の自律性を高め、IT化により生産性向上が可能であることを示唆しているのでないか。

日本銀行の個人レポート（「ITの生産性上昇効果についての国際比較」2000年）でも、北欧諸国や英語圏諸国で、IT化の進展や生産性の上昇がみられている。OECD「Employment Outlook」（1999年）でも雇用保

護制度と失業率とはほとんど相関がないと指摘しているように労働市場の保護規制とITの効果について、一概にいけないのでないか。

雇用システムは、その国のおかれた状況や国民性と密接に関連しており、アメリカと全く同じ雇用システムになる必然性はないと考えられる。従業員の雇用の安定・維持を重用視し、それを通じた従業員のモラルアップや職業能力開発、柔軟性の確保、企業の成長を図り、市場ニーズに応じた競争力ある商品の開発提供、というのは、日本企業の強みである。サービス化、ソフト化への対応が重要であることはいうまでもないが、日本の比較優位は、製造業であり、この点も視野に入れる必要がある。開業率が高い点などアメリカの良い点を取り入れ、日本型のIT革命をどう推進するかを模索すべきであろう。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)