

## 視点

# 税制改正への積極的な関与・提言を

No.175 2003年9月

9月中には、2004年厚生年金制度改革の厚生労働省案が出される予定である。今後、年末に向けて、厚生年金を中心に医療・介護も含めて社会保障制度全体が活発に議論されるとともに、その財源問題も国民的な議論になる。その際、中長期的課題とデフレ脱却の短期的課題を峻別した議論が望まれる。

## 税制調査会が年金課税の見直し等を答申

税制のあり方については、6月17日に、政府税制調査会から3年ぶりに中期答申が出されている。その特徴としては、高齢者の一律優遇税制の見直しと将来の消費税2ケタへの引上げの必要性を指摘している点である。

消費税、環境税や地方への財源移譲の問題ももちろん大変重要ではあるが、所得税等を中心に具体的に中身を見てみると、公的年金等控除を縮小し担税力のある高齢者に負担を求めていくこと、社会保険料控除に一定の限度額を設けること、非課税である遺族年金給付や失業等給付を見直すこと、給与所得控除を縮小し経費の確定申告を拡大すること、退職所得控除の過度な優遇を是正すること、人的控除を見直し児童など扶養控除に集中すること等、があげられる。

## 連合も税制改革大綱を策定

一方、連合も9年ぶりに「第2次税制改革基本大綱」を策定（2003年5月）した。具体的には、納税者番号制度の導入、給与所得控除を安易に引き下げず特定支出控除を拡大すること、子育て支援の拡充・社会保障給付の拡充を前提に配偶者控除を扶養控除に整理統合すること、社会保険料控除の継続、年金財政に充てることを前提に公的年金等控除の見直しを検討すること、などである。

## 連携が欠かせない年金課税の検討

課題としては、いうまでもなく、基礎年金の国庫負担の引き上げ等厚生年金制度改革との関連で、年金課税のあり方が大きな焦点になることである。社会保障と税については、議論の場の統一ないし連携が不可欠であり、最終的には、各方面の意見を尊重し、十分なコンセンサス形成の下で決定されるべきだろう。

## 給与所得控除は慎重な検討を

また、配偶者特別控除の見直し（2004年1月から）がなされたところであるので、今後は、給与所得控除の見直しが検討される可能性が高いと思われる。自営の場合、おおまかにいえば収入の2～3割が雑費として経費で落とせると聞く。給与所得控除の見直しの際には、少なくともそれとの均衡や所得捕捉の問題との均衡の視点が必要である。年収が500万円であれば、給与所得控除は154万円（給与の30.8%）となり、必ずしも過度な優遇とは言い切れない水準である。

## 一步踏み込んだ減税と住宅ローン減税の継続・拡充が必要

次いで、年金課税の適正化が決着すれば、数年後には、退職金課税や社会保険料控除が議論になる可能性があると思われる。いずれにしても、短期的には、今年もデフレ脱却への動きがみられない限り、「先行減税」という考え方でいくべきだろうし、定率減税の維持はもちろん、政策減税では、住宅ローン減税の継続・拡充が必要だろう。

直近の合計特殊出生率は想定（1.33）を下回り、過去最低の1.32であった。2005年には、いよいよ「人口減少社会」へと突入するともいわれている。「次世代支援推進法」の成立もあり、少子化対策として、扶養控除の拡充等も検討されてよい。「差し引き増税」という考え方は容認できるものではないが、今回の「中期答申」において、子供の扶養への配慮など少子化対策の芽が出ていることは注目に値する。

#### 徴収体制の充実強化と納税者番号制度の検討も

また、国民年金保険の空洞化はさらに進んでおり、昨年度の未納率は37.2%と大きくジャンプアップし、過去最高である。これが続けば、勤労者の負担が増えることは確実であり、このような状況をみると、社会保険・税の徴収体制の充実強化と電子納付等の徴収の多様化が求められる。若年層や所得の低い層に加えて、所得の高い層でも未納が増えているのだとすれば、徴収の徹底に加え、担税力からいって、税制面でも累進課税の再強化や納税者番号制度の検討が急がれる。

「連合基本大綱」にもあるように、勤労者の視点とは、「公平性」であり、また、「所得再分配機能」であるといえよう。税の問題は、利害が対立するものであるので、評価軸はしっかり持つておくべきである。厚生労働省「所得再分配調査」によると、減税の流れの中で、税による所得再分配効果はここ20年くらいで低下してきている。この点からも、所得や資産を明確に把握し累進課税の再検討が望まれる。経済的に、自動安定化装置の強化という点も重視されてよい。

## [デフレ脱却に向け、税制への積極的な関与・提言を](#)

税制への労働組合としての積極的な関与・提言は、社会保障と併せ、絶好のタイミングである。税制改革は与党主導で行われるため、勤労者の視点から見直しが進まず、「とりやすいところからとる」という形になりやすい。また、連合総研の勤労者短観（第5回：2003年4月実施）をみても、厚生年金と税について勤労者の苦悩がうかがわれる。このように、税の問題は、勤労者個人では対応できず、労働組合の政策・制度要求の出番といえよう。

脆弱な景気回復からより推進力を増していくため、今こそ、税制改革に関する中長期ビジョンと、短期的には、財政手段を放棄するのではなく、デフレ脱却に向けた政策転換・財政運営・税制のあり方を国民に示していく必要がある。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

# 正社員とパートの処遇の均衡を

学習院大学経済学部教授 脇坂 明

現在パートタイマーに関する大規模調査でもっとも新しい「2001年パートタイム労働者総合実態調査」の結果によると、「パート」等労働者は全労働者の26.1%と、4人に1人を上回っている。1995年に比べて8.3ポイント増という大幅増加で、実数でも320万人増の1,118万人となっている。より新しい「2002年就業構造基本調査」によれば、非正規就業者の雇用者に占める割合は、男性で14.8%、女性で50.7%にもなっている。

「2001年パートタイム労働者総合実態調査」の「パート『等』労働者」のなかには、「一日の労働時間が短い、あるいは労働日数が少ない」という、パート労働法の定義にあるようなパート労働者と、労働時間や労働日数はいわゆる正社員とは変わらないものの、一種の「雇用管理区分」としてのパート労働者がいる。労働時間等が短い「パート」は949万人、労働時間等が同じか長い「パート」は169万人となっており、伸び率はどちらも同等程度となっている。

労働時間が正社員と同じパートで、「職務・責任が正社員と同じ」パートが存在すると回答した事業所は40.7%にのぼる。わが国では正社員であっても最初は相対的に易しい業務からスタートさせることが一般的なので、フルタイム勤務の「雇用管理区分パート」がいる事業所はかなりの割合でこれに該当してしまう。

パートという働き方を選んだ理由をみると、「自分の都合のよい時間に働きたいか

ら」、「勤務日数・時間が短いから」が多く、男女ともに仕事と生活のバランスをとりつつ働こうという意識の者が多いことは変わっていない。ただ男性の22%が「正社員として働ける会社がない」という理由をあげており、不況のなか、いわゆる「不本意パート」が男女とも増加していることは無視できない動向である。

企業がパート等労働者を増やしている理由はといえば、「人件費が割安だから」との回答を65%あり、1995年調査に比べて28ポイント増と大きく増加している。長引く景気低迷の中、割安な労働力で対応できる仕事がパート等にシフトされている。

労組への加入については、「会社にパート等が加入できる組合がある」が3割近くに上っている。「加入している」はそのうちの約18%、つまりパート等の5%強が組合員である。

組合員化をすすめるうえでも、正社員とパートの処遇の問題を前向きに解決しなければならぬ。では単純に社員とパートの賃金を均等にすればよいかというと、職場での仕事分担や公平性を考えると、そんな簡単にできるわけがない。そこで社員とパートの均衡という概念・考え方が重要となる。

## 均等と均衡

処遇の「均衡」の法的概念については、同志社大学の土田道夫氏による一連の研究や雇用均等分科会での審議のもとになった厚生労働省「パートタイム労働研究会報告」

(2002)がある。均等と均衡の違いを筆者なりにまとめれば、均等は「同じ職務の場合に処遇の決定方式を合わせる」というルールである。例えば、同じ職務についている正社員が職能給であればパートも職能給というように処遇の決定方式は合わせ、その決定方式の下で各人をどのように評価・処遇するかは企業のルールに委ねる。他に合理的理由がなければ、処遇の決定方式は合わせることが必要ということが均等である。要は、フルかパートかの違いだけで、職務も働き方も含めて同じであれば、同じ評価の枠組み

の中で処遇するというルールである。「同一の処遇決定方式」が必要なパートタイマーは、21世紀職業財団の調査から推定すると、パート全体の4~5%と思われる。

均衡は「水準についてのバランスを図る」というルールである。職務は同じでも働き方やキャリア管理の違いなど、雇用管理形態が異なるために処遇の決定方式を異にせざるをえない場合の話である。このとき、どのような処遇の格差も許されるかというところではなく、合理的な範囲内での差であるべき、とのルールが均衡である。ただ、どの程度の差なら合理的かという点については一律に定めるのではなく、それぞれの企業や労使に委ねられるべきであり、差が設けられている理由を説明することでパートの納得性を得る。これが均衡であり、「同一職務均衡考慮方式」ともよばれる。

## 均等や均衡の実施程度

均等や均衡に関する実証研究はまだ少ないが、筆者の研究によると、賃金の決め方が同じ事業所ほど、フルタイム正社員登用制度がある事業所ほど、非正社員の納得を得られる賃金水準（「正社員と同じ仕事をしている非正社員」について、正社員と勤続年数も同じとした場合）は、正社員と差のない回答になっている。

また2002年の連合総研の「雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査」

（2925社配布547社回収）において、仕事内容・責任の正社員との重なり具合が全く同じ、8割以上、8割未満のパートについて、正社員との処遇の均衡を考慮しているかどうか尋ねた。

仕事内容・責任が正社員と全く同じパートタイマーについては、考慮している企業は41.0%で考慮していない企業がやや多い。仕事内容・責任が正社員と8割以上同じパートタイマーについては33.6%の企業が、仕事内容・責任が正社員と8割未満同じパートタイマーについては、17.5%の企業が考慮している。

パートが基幹化されればされるほど考慮している企業が少なくないが、それでも過半数にはならない。より均衡をすすめてパートタイマーのモラルアップをはかり、均等への道を開くべきである。均衡や均等は、多様な働き方を可能にするし、ワークシェアリングにもつながるからである。

---

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)



## HP D I O 目次

### 報告 1

#### ◆ 韓国・台湾 I T 産業における人材の国際化 ◆

－ 「国際的な人の移動に関する国内専門家による調査研究報告書」 概要－

連合総研 研究員 篠田 芳範

本報告は、「国際的な人の移動に関する国内専門家による調査研究委員会」の韓国、台湾、日本に関する調査結果をまとめ、もって今後の日本の外国人労働者の雇用対策に提言を行うものである。

#### 【調査結果概要のポイント】

- IT市場の動向：ハードウェア分野の成長が鈍化する一方で情報サービスが拡大するという方向で変化している。（図表1）
- 各国の産業政策の概要：各国とも類似の政策「e-ビジネス環境の整備と公的部門のIT化の促進（市場育成）、情報通信インフラと人材インフラ整備の促進」（図表2）
- IT人材の労働市場の動向：韓国（多分、台湾も同様であると予想されるが）に比べると、日本のIT人材数は停滞気味に推移している。（図表3）
- IT人材の需給状況：IT需要の拡大の中で、IT人材は不足気味に推移している。（図表4）
- 「人材の量については対応可能であるが、高度人材の不足は深刻である」。
- 国内での人材育成政策（育成対象者）：①中堅以下のIT技術者を大量に育成する政策（「基礎人材育成政策」と呼ぶ）、②業界のリーダとなるような少数の高度人材を

集中的に教育する政策（「高度人材育成政策」と呼ぶ）の二つの政策を考える必要がある。

○国内での人材育成政策（育成者）：韓国、台湾ともに、大学等の高等教育機関をIT人材の主要な育成機関として位置付けている。

○ビジネスの国際化：システム開発業務の海外委託と海外移転が問題

○IT人材の国際化①：高度人材の海外からの招聘政策

○IT人材の国際化②：外国人技術者の活用

○IT人材の国際化③：海外留学と留学生の活用の政策

○外国人IT人材受入れの政策的課題①：政策目標は何か「高度人材の受入れ・確保」

○外国人IT人材受入れの政策的課題②：外国人技術者「招聘」のための環境整備の課題

○外国人IT人材受入れの政策的課題③：外国人技術者にとっての魅力作りが課題

○外国人IT人材受入れの政策的課題④：留学生政策の見直しが課題

## 《調査の実施概要》

本調査研究は、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課の平成14年度委託調査として実施したものである。

学習院大学経済学部は今野浩一郎教授を主査に下記の委員による調査研究委員会を設置し、平成14年11月に研究委員会を発足し、平成15年2月23日から2月28日にかけて韓国・台湾の現地ヒヤリングを実施した。3月にそれらのケースレコードを集約し、これまでの研究委員会の検討結果をとりまとめた。

#### <調査目的と背景>

社会・産業の情報化が進展する中で、IT産業は我が国のリーディング産業として急速に成長しつつある。その中でも、コンピューター産業等のハードウェアの生産を受け持つ分野が厳しい国際競争の中で成長が鈍化する中、情報システムの開発を受け持つ情報サービス分野は順調な成長をとげてきた。しかし、ここにも厳しい国際競争の波が押し寄せつつあり、その中で我が国の情報サービスの産業と企業が生き残るには、これまで以上に技術の高度化を進め、それを背景に付加価値の高いハイテク型のシステムの開発とサービスの提供を進めなければならない。その際に問題になることは、それを担う人材を十分に育成し確保できるのかという点であるが、こうした高度人材の育成と確保は難しく、それに対する対策の一つとして外国人技術者の受入れが考えられる。我が国の情報サービスの産業も企業も、これまで国内の市場を相手に国内の人材で対応するという政策をとってきたため、外国人技術者を受け入れるための経験を積んでおらず、本プロジェクトは、我が国と類似した市場環境に置かれ、政府を挙げてIT人材の国際化に取り組んでいる台湾と韓国を調査し、両国が行っている政策的な工夫を明らかにするとともに、そこから、我が国の政府、産業、企業が外国人技術者の活用政策を検討する上で参考になる情報を得ることを目的としている。

#### <研究委員会構成と報告書執筆分担>

主査 今野浩一郎（学習院大学経済学部経営学科 教授）（総論）

委員 下田 健人（麗澤大学国際経済学部 助教授）（第2章）

上野 隆幸（松本大学総合経営学部総合経営学科 専任講師）（第1章）

手計 将美（情報サービス産業協会調査企画部 課長）（第3章）

研究担当者 茂呂 成夫（連合総合生活開発研究所 主任研究員）

篠田 芳範（連合総合生活開発研究所 研究員）

## <調査結果>

○IT市場の動向：ハードウェア分野の成長が鈍化する一方で情報サービスが拡大するという方向で変化している。（図表1）

情報サービスの主要な需要者である企業は投資行動を大きく変えつつあり、経営の効率化に加えて、eコマース（電子商取引）やWebサービス等の情報ネットを活用したビジネス・モデルが重視される中でIT投資を拡大している。しかもその内部構成をみると、ハードウェアへの投資が減少し、ソフトウェアやITサービスへの投資が拡大している。

台湾の市場規模は1997年～2001年の間に578億台湾ドルから1,334億台湾ドルへと2.3倍に、また日本も同期間に7兆5,880億円から13兆7,039億円へと1.8倍に拡大している。

図表1：IT市場の規模と推移

	韓国	台湾	日本
単位	1兆ウォン	百万台湾ドル	億円
対象	ソフトウェア	ソフトウェア・サービス市場	情報サービス産業
1990			58,727
1991			70,397
1992			71,276
1993			65,144
1994			61,770
1995			63,622
1996			71,435
1997		57,818	75,880
1998	4.7	73,391	98,006
1999	6.5	95,437	101,519
2000	10.7	123,385	107,228
2001	15.4	133,408	137,039
出所	Informatization White Paper 2002 (National Computerization Agency)	資策会MIC經濟部	平成13年 特定サービス産業実態調査

### ●情報サービスが顧客とする分野の変化：

いま各国の企業は製造業を中心にして経営機能を海外に積極的に移転している。これが急速に進むと、たとえ企業がIT投資を拡大しても、情報サービスの国内需要は停滞することになる。特に、この動きは台湾で顕著にみられ、同国の情報サービスの構造を変えつつある。

### 台湾の事例

台湾の情報サービス産業は、同国の主要産業である製造業を支援することを主要な役割としてきた。しかし、ここに来て製造メーカーは生産拠点を中国本土を中心にして海外に急速に移転しつつあり、そのため情報サービス産業にとって一種の産業の空洞化が起こりつつある。今後はオンラインゲーム、eラーニング、電子商取引等の分野を拡大することが必要であるとされている。

## ●サービス分野別の需要構造の変化：

各国とも、電子商取引の本格化、ネットワーク化の進展の中でネットワーク関連需要が拡大している。

○各国の産業政策の概要：各国とも類似の政策「e-ビジネス環境の整備と公的部門のIT化の促進（市場育成）、情報通信インフラと人材インフラ整備の促進」（図表2）

情報サービス産業の発展と競争力を強化するために、市場の育成の面で、電子商取引の拡大等e-ビジネス環境の整備と公的部門のIT化を促進する。インフラ整備の面では、高速ネットの構築、IT環境の安全性・信頼性の向上等情報通信インフラの整備、IT人材の育成・確保とIT教育の整備充実による人材インフラの整備を進めるとい内容になっている。

図表2：IT産業の産業政策

韓国	2002年から 「e-Korea vision 2006」	(1) 競争力強化の政策 (2) 市場育成の政策 －公的部門のIT化 －産業界の情報化(e-ビジネス環境の整備)等 (3) 環境整備の政策 －IT技術の公的教育の充実 －情報通信インフラの整備 ／IT環境の安全性・信頼性の向上 －情報化社会にむけての法律・規制の整備
台湾	①1993年から 「ソフトウェア産業発展5ヵ年計画」 ②1998年から 「第二次ソフトウェア産業発展5ヵ年計画」	(1) 競争力強化の政策 －国際競争力のある製品開発 等 (2) 市場育成の政策 －公的部門の情報サービス需要の拡大 －マルチメディア・コンテンツ産業の推進 等 (3) 環境整備の政策 －優秀な人材の育成環境の整備
日本	2001年から 「e-Japan戦略」	(1) 競争力強化の政策 (2) 市場育成の政策 －公的部門、教育部門のIT化 －電子商取引の促進 等 (3) 環境整備の政策 －IT人材の育成と外国人IT人材の受入れ －高速ネットの構築／ネットの安全性・信頼性の向上

○IT人材の労働市場の動向：韓国（多分、台湾も同様であると予想されるが）に比べると、日本のIT人材数は停滞気味に推移している。（図表3）

韓国のIT人材は1998年～2002年に92.3万人から121.5万人に増加しており、この間の増加率は32%に上っている。さらに、情報サービス産業はハードウェア関連分野に比べて成長性が高かったという、IT産業の状況を考慮すると、労働者数の伸び率は32%をかなり上まわると予想される。残念ながら台湾については詳細な統計情報を得られていない。

図表3：IT人材の労働市場

	台湾	韓国	日本
労働者の種類	就業者数 (人)	IT職種従事者 (人)	従業者数 (人)
対象	情報サービス産業	IT産業	情報サービス産業
1990			458,462
1991			493,278
1992			488,469
1993			445,662
1994			424,867
1995			407,396
1996			417,087
1997	23,000		426,935
1998	23,000	923,000	535,837
1999	25,000	1,016,000	534,751
2000		1,114,000	547,928
2001		1,163,000	565,115
2002		1,215,000	
出所	軟五工作室、資策会MIC	KISDI資料	平成13年 特定サービス産業実態調査

○IT人材の需給状況：IT需要の拡大の中で、IT人材は不足気味に推移している。（図表4）

韓国の政府はソフトウェア職種の不足数が2001年度で2.3万人、2002年から2006年までの累積で6.1万人に達するとしている。また台湾政府も、1997年とやや古い時点であるが、第一次ソフトウェア産業5ヵ年発展計画の中で、情報サービス産業において、システム分析、システム設計、ハードウェア操作の職種を中心に1.1万人の不足が発生するとしている。

図表4：IT人材の需要状況

	韓 国	台 湾
対 象	情報サービス産業	情報サービス産業
不足の状況	(2001年度) ○不足数 2.3万人 (2002-2006年累積) ○不足数 6.1万人	(1997年の予測) ○需 要 38,000人 ○供 給 27,200人 ○不足人数 10,800人
出 所	KISDI資料	第一次ソフトウェア産業 5ヵ年発展計画

○「人材の量については対応可能であるが、高度人材の不足は深刻である」。

他方では、このように量的な不足があっても、各国とも中級以下の人材の供給については対応が可能であり問題はない、あるいは問題があっても深刻ではないとの認識に立っている。それに対して高度なIT人材の不足は深刻である。つまり情報サービス産業に求められている業務の高度化に対応するには高度人材の育成・確保が不可欠であるが、それへの対応が難しいという点でも各国の認識は一致しているのである。「人材の量については対応可能であるが、高度人材の不足は深刻である」。これが3国に共通したIT人材の需給状況の特徴であるが、この点について各国は次のように説明している。



韓国の事例

現在のIT産業で最も必要とされる人材は、大きな付加価値を生む革新的人材と有能なプロジェクト・マネージャーである。それ以外の人材については確かに不足しているが、現在の育成体制のもとで十分に供給が可能である。

台湾の事例

産業構造が高度化するに伴って、必要とされる人材は量ではなく、新しい産業モデルあるいはビジネス・モデルに対応できる質の高い人材に転換してきている。したがって単にプログラミングができるというのではなく、より高い技術をもった人材、あるいは技術に加えて何らかの付加価値をもった人材が必要とされている。

日本の事例

IT人材の不足感はITコンサルタント、プロジェクト・マネージャー、高度なITスペシャリスト等の高度IT関連技術者で強く、即戦力となる高度IT人材に対する企業の採用意欲は大変強い。

○国内での人材育成政策（育成対象者）：①中堅以下のIT技術者を大量に育成する政策（「基礎人材育成政策」と呼ぶ）、②業界のリーダーとなるような少数の高度人材を集中的に教育する政策（「高度人材育成政策」と呼ぶ）の二つの政策を考える必要がある。

韓国の事例

韓国の「基礎人材育成政策」は、新規人材を大学等の高等教育機関で育成するという政策が中心である。そのため失業者対策等の臨時的な対応を除くと、IT技術者の再教育を政策的に推進するという指向は弱い。高等教育機関でのIT教育については、後述するように、2000年前後まではIT人材の量的供給が主要な目的であったが、21世紀に入り、戦略的な目標を高度人材の育成に置くようになってきている。こうした動きは



「産業界のニーズに適合した人材の育成」のための様々な政策を展開している。その中でもインターンシップが最も有効とされている政策であり、初級技術者の多くはそのスキームによって市場に供給されている。もう一つは「グローバル化に対応できる人材の育成」であり、留学支援、海外大学との交流等の様々な政策が打たれている。

## ○ビジネスの国際化：システム開発業務の海外委託と海外移転が問題

### 台湾の事例

台湾は中国本土との関係から、ビジネスの国際化を日本以上に急速に進めている。①台湾国内の情報サービス企業の生きる道は、事業分野をより付加価値の高い領域に転換していく以外にない。なぜなら、中国政府は「中国をインドと並ぶ世界のソフトウェア工場にする」という国家政策を立て、IT人材の教育に積極的に取り組んでおり、中国本土の情報系の四年生大学卒業者は年32万人に達している。それに加えて、「中国本土と台湾では、言葉の壁がない」、「中国本土では、台湾に比べて人件費が格段に安い」という状況にあるため、台湾企業の初級レベルのソフトウェア開発業務が中国大陸に移動することは不可避であり、それをねらって中国に進出している企業が既になかなりの数に達している。②台湾企業は中国語の強みを生かして、先進国企業のパートナーになって中国本土に乗り込むという戦略を取っている。なぜなら、中国が巨大な可能性をもつ情報サービス市場であり、アメリカ、欧州、日本等の先進国企業にとって中国語が大きな参入障壁になっている。

### 日本の事例

海外への開発委託が増加する傾向にあり、シンガポールと中国へのカスタムソフトの開発委託が多くなっている。こうした海外委託は、当初、コスト面を重視して行われていたが、現在では、技術レベルやIT技術者確保を目的とした方向に変わりつつある。

### ○IT人材の国際化①：高度人材の海外からの招聘政策

各国の求める人材の中心は高度IT人材であり、それに対応して台湾、韓国とも、技術面で指導力を発揮できる人材、国内人材の育成に貢献できる企業を海外から招聘するための政策を実施している。

#### 台湾の事例

国内企業が高度人材を海外から招聘すると、招聘された人材がかかわるプロジェクトに対して補助金を支給している。また研究開発センター機能をもつ企業を誘致するための優遇政策もあり、これによってヒューレット・パッカード、マイクロソフト、富士通、ソニー等の国際企業が進出している。また韓国政府も、ソフトウェア人材を育成するためにハイテク企業を海外から誘致する政策を積極的に展開しており、このスキームによって進出した海外企業には人件費に対して補助金が支給される。

### ○IT人材の国際化②：外国人技術者の活用

台湾、韓国の両政府とも、外国人のIT技術者の受入れについては積極的な立場をとっており、例えば韓国政府は優秀な外国人にITカードを付与しており、同保持者は入国と就労が認められている。しかし、その理由は、IT人材の不足は量的な面より質的な面にあるので、安い労働力として活用してコスト削減効果をねらうというよりも、高度な専門能力を期待して受け入れるというほうが主流になっている。したがって、三方国とも受入れ人数は必ずしも多くない。

#### 韓国の事例

外国人IT技術者の受入れ政策は、国内技術者の育成への影響等の長期的な観点から行っており、短期的な人材の過不足への対応策ではない。その背景には、情報サービス産業の競争力を高めるには、外国人技術者の活用等を通してグローバルな視点から人材を育成することが必要であるとの同国政府の考え方がある。

### ○IT人材の国際化③：海外留学と留学生の活用の政策

海外留学は人材育成の重要な機会であるとともに、帰国留学生が海外で習得した高度な技術と経験を自国に移転するという重要な役割を果たす。

#### 韓国の事例

韓国政府は海外留学を前向きに捉えているが、それ以上に問題にしていることは、中国、インド等と比べてアメリカで活躍する韓国人が余りに少ないことである。それは、アメリカで活躍する韓国人の少ないことが、韓国のITビジネスとシリコンバレー等との人材交流を限られたものにしてしまうと考えているからである。

#### 台湾の事例

台湾は韓国以上に海外、特にアメリカに留学し、先端技術や管理手法を学び帰国する技術者が多い。帰国留学生数は、1980年代に増加し1990年代前半にピークを迎えているが、今でも高い水準が続いている。さらに今回の調査で訪問した企業の経営者は帰国留学生が多く、それからも台湾の情報サービス産業における留学生の役割の大きさがうかがえる。

### ○外国人IT人材受入れの政策的課題①：政策目標は何か「高度人材の受入れ・確保」

台湾、韓国にしても、また日本にしても、IT人材のマスの部分については十分に国内で供給可能であり、人手不足が深刻なのは業界のリーダ的な役割を果たす高度人材である。こうした状況を踏まえると、外国人技術者を受け入れるにしても、初級レベルあるいは中級レベルの人材を海外から大量に受け入れるということより、少数ではあるが、確保の難しい高度人材を海外からいかに確保するのかに焦点をあてるべきとい

うことになる。さらに、外国人技術者を単に安い労働力として受け入れるという政策は、言葉の障害、仕事の進め方の不慣れさ等から活用が難しくコストがかかるということとともに、システム開発の海外委託が急速に進みつつあるという状況を踏まえても、積極的に推進すべき政策ということにはならないだろう。

### ○外国人IT人材受入れの政策的課題②：外国人技術者「招聘」のための環境整備の課題

企業が外国人技術者を受け入れるにあたって最も知りたいことは、彼ら（彼女ら）の能力である。また外国人技術者にしても、能力が適切に評価され、それに見合っただけで適切に処遇されるのかという点が最も気になることであろう。この問題を解決するには、二つの方法が考えられる。

#### ①外国人技術者の能力を表示できる職業能力資格を活用する。

これまではそれぞれの国がそれぞれ独自の職業能力資格を作ってきているため、それを国際的に活用することは難しい。そこで、まずはIT人材の職業能力資格の国際化を進めることが必要であり、特に我が国の状況を踏まえると、中国、韓国、台湾等を中心にした東アジア諸国との間で、その努力を推進することが必要になる（中国、韓国とは既に職業能力資格相互認証制度を実施している）。

#### ②外国人IT人材を対象にした国際的な人材交流システムの整備を図る。

高度人材の能力、職業経験を適切に評価するには、それを正しく評価できる高度な専門能力をもつ人材と機関、及び、それをベースにした国際的なネットワークが必要である。

### ○外国人IT人材受入れの政策的課題③：外国人技術者にとっての魅力作りが課題

政府がハイテク製品開発に対して政策的援助を行い、それに外国人の高度人材の受入

れ政策を関連付ける政策が有効であろう。

我が国の情報サービス産業・企業にとって、国際競争力のあるハイテク製品を開発することは、厳しい国際競争の中で生き残るための不可欠な戦略である。また外国人の高度人材にとっても、技術的に困難なハイテク型製品の開発に従事できることが最大の働く魅力である。しかし、これまでの情報サービス産業・企業は、「国際競争力のある製品を開発する」という意識は極めて弱く、顧客から指示されたシステムを開発するという下請け型の体質をもっている。

#### ○外国人IT人材受入れの政策的課題④：留学生政策の見直しが課題

日本の情報技術は、アメリカ等からかなり遅れた位置にある。そうであれば当面は、それらの国から技術とビジネス・モデルを習うということが必要であり、そのための有力な政策がそれらの国への留学生の派遣である。学校教育の面では情報工学、コンピューター・サイエンス等について留学の特別枠を設置する等の政策が考えられる。それに加えて、産業界でも、若い有望な技術者が海外留学できる「産業版留学制度」を産業レベルあるいは企業の独自の政策として推進し、それに対して政府が資金的援助をするという政策が有効であると考えられる。

[HP](#)、[D I O 目次](#)

## [HP D I O 目次](#)

### 報告 2

# 産業空洞化と日本経済

日本経済研究センター主任研究員・学習院大学教授 宮川 努

この報告は連合総研「第5回産業構造の変化と地域経済研究委員会（7月3日開催）」における講演を連合総研事務局の責任で要約したものです。講演の素材は講師の宮川努氏が中心になり日本経済研究センターが3月にまとめた『産業空洞化と日本経済』という報告書です。

## 1. 産業空洞化の定義と報告書のねらい

産業空洞化というのは、基本的には国際競争力が減退した産業の生産拠点が海外移転し、それに伴って産業調整の期間、雇用の減少とか地域経済の衰退といったような問題が起きるとのことだと思います。ただ、経済学的に考えると、それはある意味で摩擦的な問題ですから、それを解消するような回答があるはずだろうと思います。

そこで、報告書でやったことは、まず実態を把握してみようということです。一体、産業の国際競争力というのはどのようにはかれるのでしょうか。また、日中、日韓といった関係の中でどのように各産業の国際競争力が変化してきたのでしょうか。

もう1つは、国際競争力を定量的にとらえるとしても、ここでは為替レートが媒介



になります。その媒介となる為替レートが本当に適正な為替レートなのかどうか。つまり、全体として国際競争力が均等化するような為替レートになっているのかどうか。

産業の国際競争力の変化に伴って海外直接投資も起きますが、貿易構造も変化します。その貿易構造の変化とともに、国内の雇用はどのような影響を受けるのでしょうか。これをある仮説のもとで地域経済の雇用に試算してみるとどういふことが起きているのでしょうか。これが産業空洞化の認識とそれに伴う影響というところまでを分析したものです。

長期的には産業空洞化というのは、例えば、海外移転した国内企業も雇用という面ではなくて、投資した収益で日本に還元してくれる可能性があります。還元された投資収益をどう使うかによって、また新たな雇用や生産が出てくるだろうというのが、標準的な経済学者の考え方だと思います。ただ、それがもっとスムーズにいくためにはどうすればいいかということで、報告書では2つの方法をいっています。

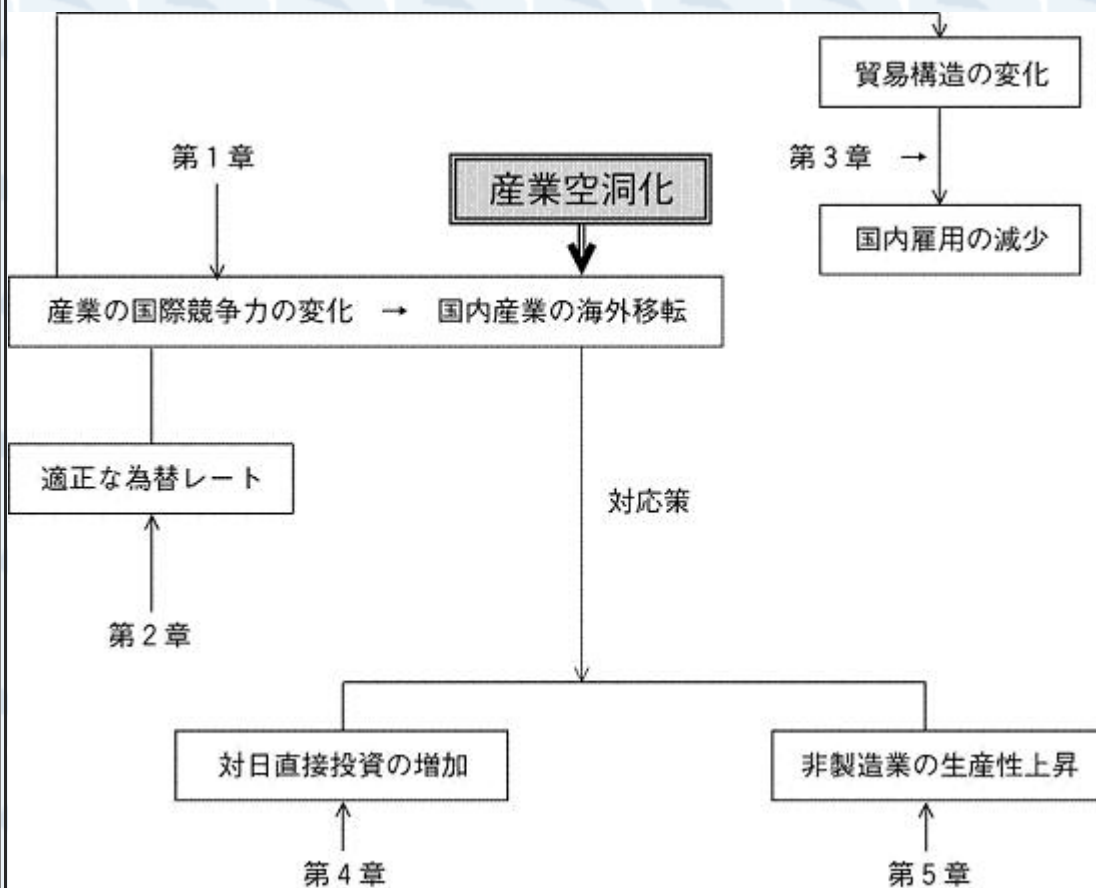
1つは、海外へ出ていく産業もあるとすれば、日本の場合、もっと入ってくるような企業、または非常に効率が悪くて、海外から資本が入ってきてもっとより効率化できるような産業があるのではないのでしょうか。そのために、対日直接投資を増加させる政策をとり、それによって、より産業が発展し、ひいては雇用もふえる、こういう考え方も成り立つでしょう。

もう1つは、海外移転する産業というのは大体製造業です。日本の製造業は欧米に比べると付加価値ベースで見るとまだ高い比率をもっています。雇用ベースで見るとそれは相当落ちていますが。そうすると、製造業のある程度の海外移転はやむを得ないとしても、問題は、非製造業の生産性が低いままであるということが問題なのではないのでしょうか。では、この非製造業の生産性を上昇させるために

はどのようにすればいいのかということを考えています。

このように、一応、定量的な現状の把握から、その影響、そしてその対応策まで含めて報告書を考えて構成しています。

図1 報告書の概要



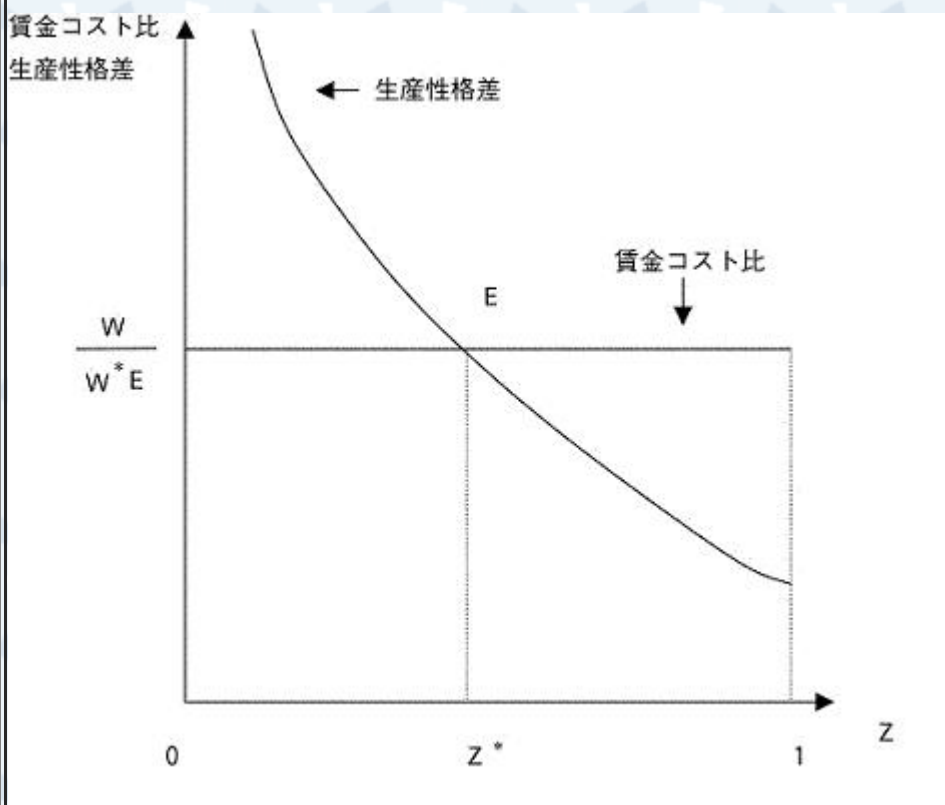
## 2. 日本産業の国際競争力の変化

まず、我々は国際競争力を一番単純な労働コストの比率で考えてみました。いわゆるリカードモデルといわれるものです。リカードのモデルでは生産要素は労働

だけです。労働と労働生産性の上昇または下落が、その産業または製品の価格を決めます。ですから、両国の国際的な価格競争力は、両国の労働生産性の比率と、自国と外国の賃金コストの比率によって決まると考えられるわけです。

図2の横軸は、 $Z$ というのは財の種類で、0から1まで無限に財または産業が並んでいると考えていただきたい。縦軸には賃金コスト比と生産性の格差をとっています。日本を自国として、中国を外国としますと、日本の生産性の高いものから低いものに順に並べてみたというのが、この生産性格差という右下がりの曲線になります。

図2 国際競争力の概念図



一方、それに対応して、ある時点でそれぞれの価格が決まります。これが賃金コスト比で、分子に自国の賃金 $W$ をとって、分母に外国の賃金を、さらに邦貨建の通貨ベースに直す為替レート $E$ を掛けて賃金コスト比を計算しています。

生産性の格差が賃金格差よりも相対的に高ければ、自国の製品または産業が外国

に対して有利になります。つまり、ここでは国際競争力を価格競争力で考えていますので、安い価格でそれを提供することができるという意味で有利な状況になります。したがって、E点より0に近いラインにある財は、自国が有利な財の集合であって、E点より右側にあるのは外国の方が有利な財です。

ですから、もし日本の賃金下がって、横軸が下がれば、当然自国が有利な財の種類は多くなりますし、一方で、日本の生産性が技術進歩で上がれば、交点のE点は右側に移動しますから、自国に有利な財がふえていきます。

それを実際に1980年と2000年について日韓でみたのが図3で、図4では日中です。まず日韓についてみると、80年の段階では賃金コスト比を下回る、賃金コスト比より生産性格差が低い産業というのは、窯業・土石、金属製品、食料品、繊維という4産業ぐらいでした。輸送用機械、一次金属、一般機械、電気機械などは、賃金コスト比より生産性が高くなっていました。

図3 生産性格差と賃金コスト比（日韓）

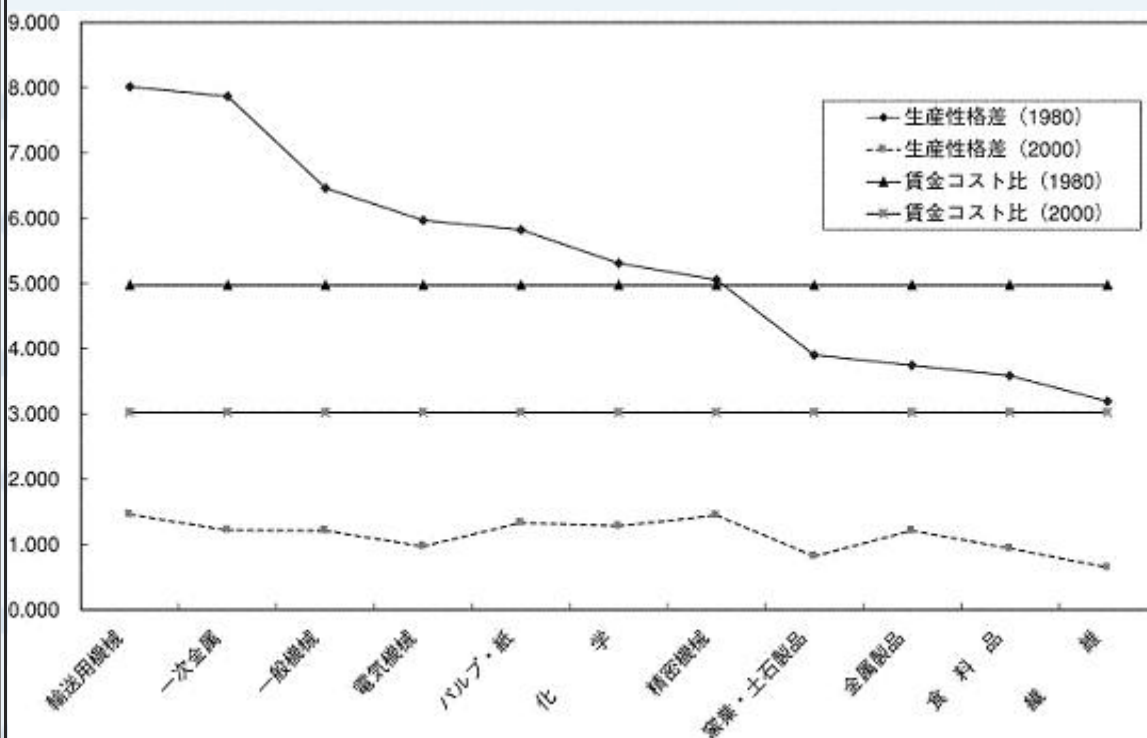
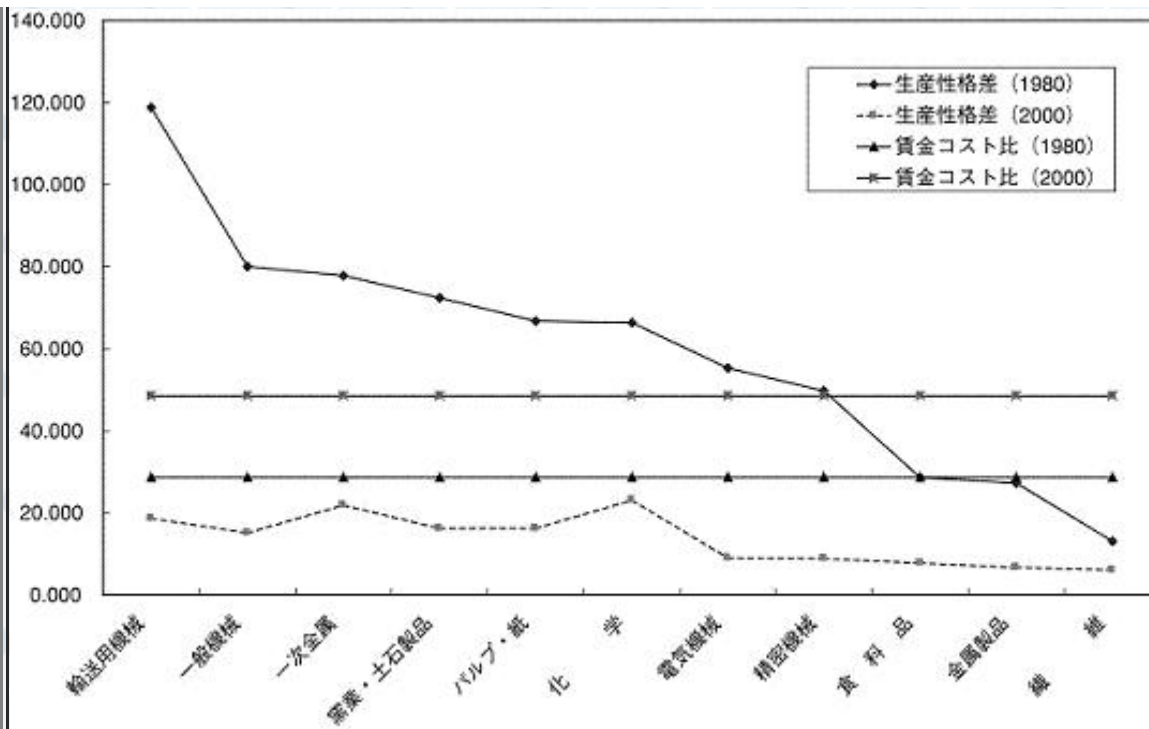


図4 生産性格差と賃金コスト比（日中）



ところが、2000年には、賃金コスト比は日本が韓国の5倍だったのが3倍にまで縮小しました。加えて生産性格差が縮まってしまいました。とくに電気機械は1を若干割っています。日韓の技術格差はもうほとんどありません。むしろ若干韓国が上回る可能性もあります。繊維や食料品についていえます。輸送用機械はまだ上回っていますが、その生産性格差とて3倍の賃金格差を日韓で補償するほどのものではありません。つまり、労働コストと労働生産性格差だけを比較してみると、韓国に太刀打ちできる産業は日本にはもうほとんどないということになります。

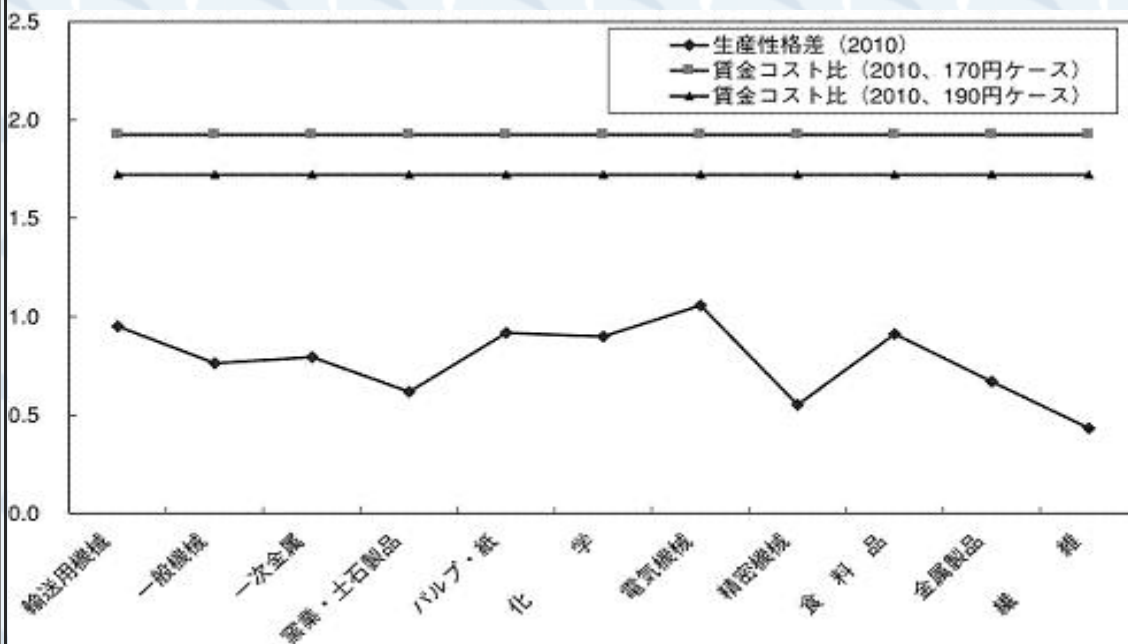
次に日中の場合、1980年には中国が高めに為替レートを設定していたので、20倍強の賃金格差でありました。生産性格差をみると、韓国と比較した場合よりも日本が不利な産業は少なく、金属製品と繊維ぐらいしかありませんでした。他の産業は明らかに日本の方が優位であるということになります。

しかし、2000年では賃金格差は日本が中国の40倍ぐらいあります。それに対して、確かにまだ生産性格差は20倍ほどありますが、40倍もの賃金格差を補償するほどの生産性格差ではありません。韓国と同じく、ほとんどの産業で、日本は中国に対して優位性が失われているということです。

さらに、国際競争力の予想ということをやってみました。ウォンや元が円に対して割安なのではないかという疑問もあり、韓国や中国はドルにペッグするものですから、円ドルレートを円安の方向にもっていきます。つまり、1ドル170円のケースと1ドル190円のケースで、ドルとウォン、ドルと元との為替レートは一定に保たれ、90年から2000年の生産性格差の縮小が10年間続くと考えた場合にどうなるかということを試算してみました。

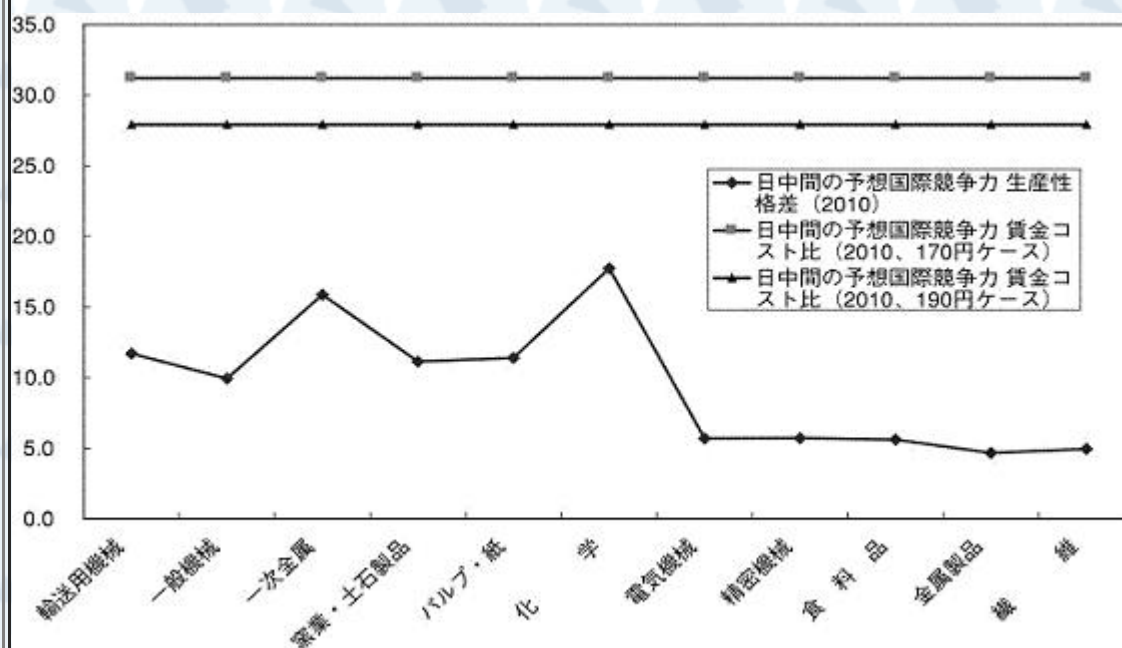
その場合、韓国では（図5）、3倍の賃金格差は1.5倍から2倍の間におさまるけれども、生産性格差がこれ以上縮まってくるようであれば、労働コスト面では日本企業の優位性はないだろうということになります。

図5 日韓間の国際競争力予想（2010年）



それから、日中に関して（図6）、1ドル120円から170円ですから、元に対して3割ぐらい安くなると考えても、やはり労働コスト面で日本は中国には太刀打ちできないということだと思います。もちろん、これはあくまでも労働コスト面ですけれども。

図6 日中間の国際競争力予想（2010年）



ここで何がいたいかというと、労働コスト面では、日本の既存の産業を今の東アジア諸国とのかかわりでもう一回復建させるというのは、為替レートだけでは無理だということです。私ももちろん円安派ではあるのですが、産業構造という長期の問題を円安で解消するのはなかなか難しいだろうと思っています。

さて、為替レートの問題は、どこまで円安にできるのかということ均衡為替レートという概念を用いて検討しました。均衡為替レートという概念は、さっきのリカードのモデルと同じで、生産要素の価格と、生産要素の生産性から製品の価格が導出されて、その価格が2国間で均等化するような為替レートはいくらかということ調べているわけです。図2でいえば、賃金コスト比を決める為替レートがちょうどE点にあって、そのときに、0とZ\*、Z\*と1でちょうど輸出入が均衡するレートが均衡為替レートだと考えてよいと思います。ただ、いわゆる労働コストだけでなく、エネルギーコストも産業連関表を使って入れて計算をしています。その結果、1ドル190円とか170円というケースをとっているわけです。

この均衡為替レートを産業別におろしてみたものが図7、図8です。これはどのように読めばいいかというと、1990年時点は1円が実際のレートは5ウォン程度ですが、輸送用機械は1円8ウォンぐらい円高になったとしても国際競争力があるだろうというものです。ですから、棒グラフが高ければ高いほど円高になっても競争力がある産業です。

図7 日韓産業別均衡為替レート（ウォン/円）

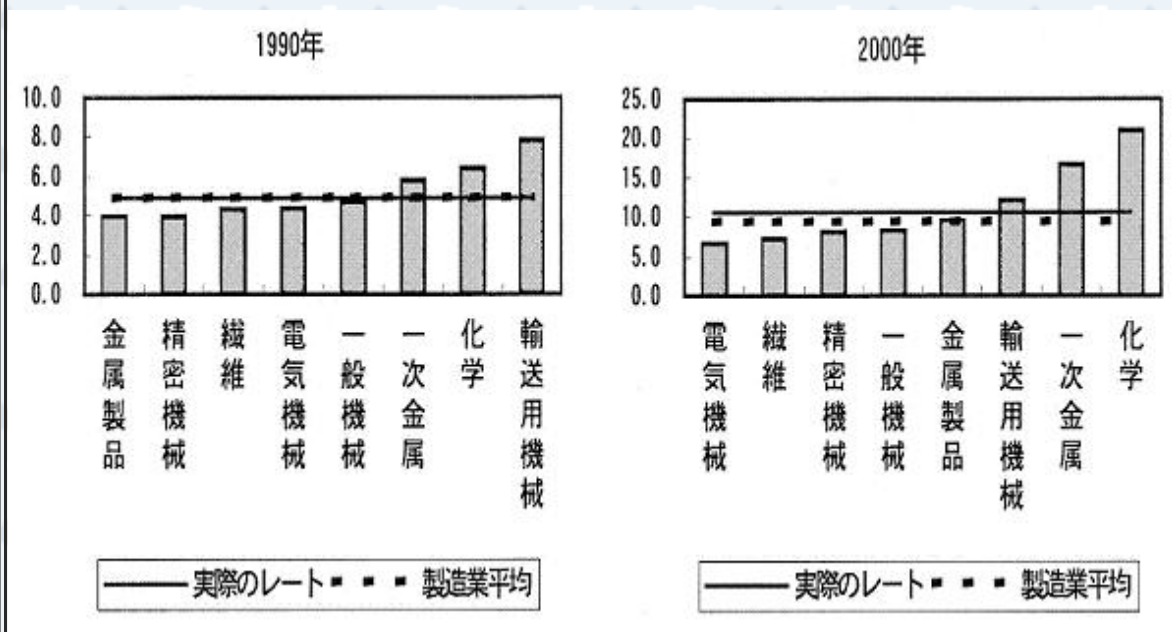
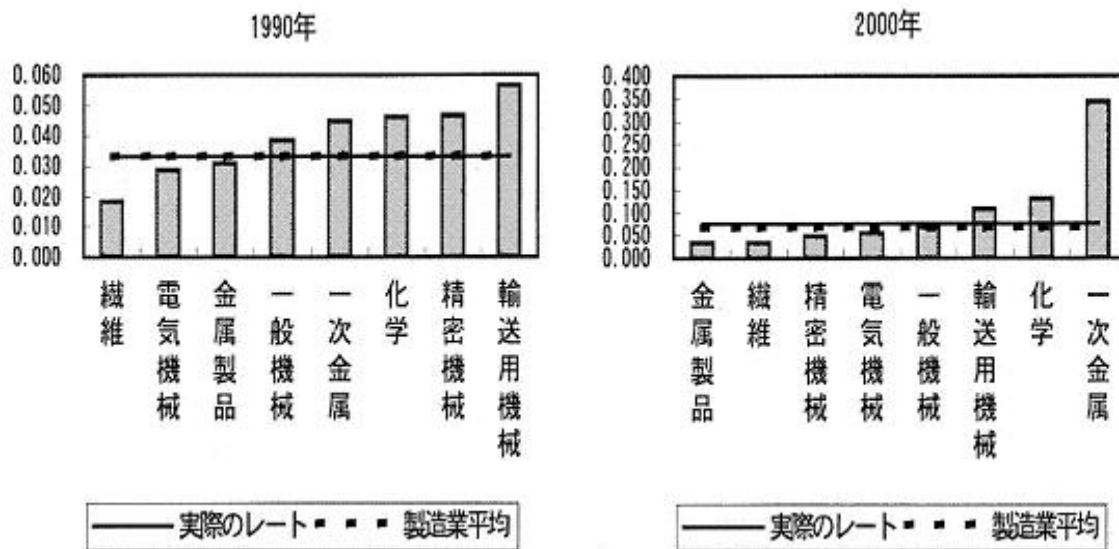


図8 日中産業別均衡為替レート（元/円）





90年時点では、一般機械よりも右側にある産業はほぼ競争力があります。2000年は、輸送用機械、一次金属、化学といったところで競争力があります。さっきは労働コストだけをみましたから全く競争力がなかったわけですが、ここではエネルギー生産性を考慮に入れています。エネルギー生産性というのは化学や一次金属といった素材型の産業にすごくきいてきます。こういうところでは韓国より日本の方がエネルギー生産性の面で高いということから、優位性が出てきます。ところが、エネルギーをあまり使わなくて、労働コストの方の影響が強いところは韓国に対しては競争力がないということになります。輸送用機械はまた別です。そういう状況でも輸送用機械は非常に強いということだと思います。

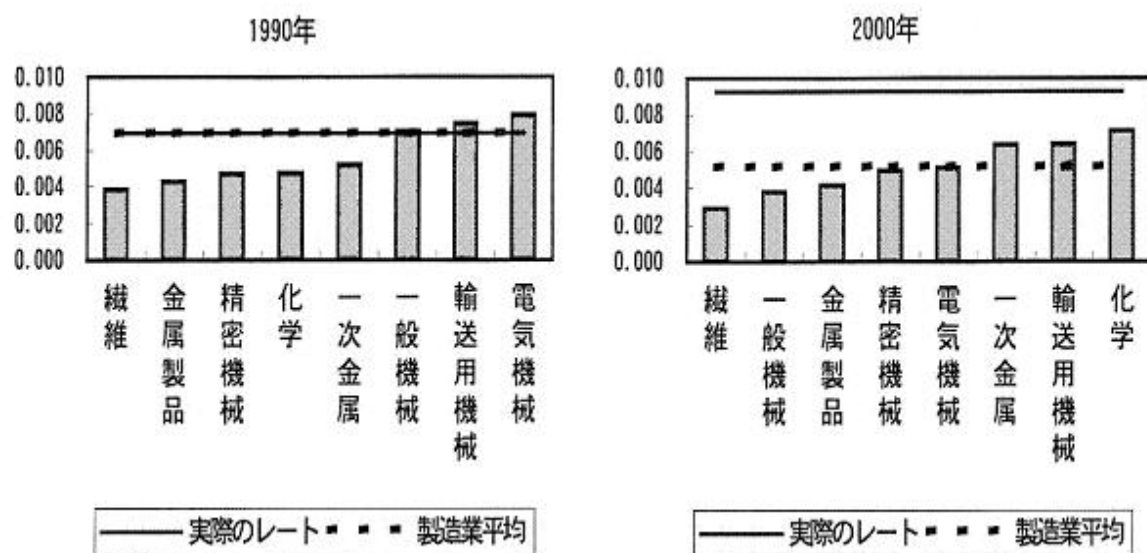
同じようなことが日中についてもいえます。90年代ではむしろ機械系の産業の方が中国に対して優位性が高かったけれども、2000年になると、輸送用機械、化学、一次金属といった、エネルギー多消費型の産業の方が優位性があるということになります。

先ほどの議論とあわせて考えますと、労働コストと労働生産性を考えたら、どの産業も、日中、日韓とでは競争力の優位性はないわけですが、日本の場合、それでも韓国とか中国に輸出しているのではないか、輸出しているというこ

とは競争力がある証拠だろうという1つの答えはここにある、労働コスト以外の生産性、サービス産業から投入やエネルギーコストが非常に安いといった面で優位性に立っているということだと思います。

日米の場合は（図9）、現行の為替レートではどの産業も余り競争力がないという結果が出ています。それでも頑張っているということからいいますと、円高・ドル安はまずいだろう、円高・ドル安の是正が必要だろうと考えています。

図9 日米産業別均衡為替レート（ドル/円）



### 3. 産業・貿易構造の変化と地域雇用

続いて、そういう変化が雇用にどういう影響を与えるのだろうかということの説明したいと思います。

いろいろな形で日本の国際競争力は、特に東アジアに対して相対的に低下してい

ます。日本の場合、それはどういう産業にしわ寄せがくるのでしょうか。一番大きな産業は、繊維や食料品といった産業ですが、そういう産業は相対的に生産労働者の比率が高い産業になっています。そうした生産構造の差が、今度、国際競争力の変化に伴う貿易構造の変化の影響を受けたときに地域ではどのようなようになるのでしょうか。

表1は産業別輸入比率の変化を、85年と95年の産業連関表を使って見たものです。最初の食料品、繊維工業、衣服・その他繊維製品は、85年から95年の変化をとると、輸入比率が非常に大きくなっています。他はなめし革製品が大きい。輸送用機械や石油は全く関係ないわけです。そういう意味で、食料品や繊維といった軽工業とか労働集約的な産業で輸入が増加しているということがデータで改めて確認できます。

表1 産業別輸入比率の変化（1985→1995年）

(単位：%)

	1985年	1995年	1985-1995年
1 食料品	7.0	12.6	5.6
2 飲料	3.6	5.6	2.0
3 飼料・有機質肥料	1.5	6.7	5.2
4 繊維工業製品	9.5	12.5	3.0
5 衣服・その他の繊維製品	7.6	24.1	16.5
6 製材・木製品	10.8	19.3	8.5
7 家具・装備品	2.6	6.4	3.8
8 パルプ・紙	6.9	8.0	1.1
9 紙加工品	0.3	1.2	0.9
10 化学肥料・無機化学	9.1	9.7	0.6
11 有機化学・中間・合成樹脂	9.0	10.8	1.8
12 化学繊維・化学最終製品	7.1	7.6	0.5
13 石油製品	15.0	11.2	-3.8
14 石炭製品	0.2	0.8	0.6
15 ガラス	3.6	6.1	2.6
16 セメント	0.2	0.2	0.0
17 陶磁器	2.4	5.4	3.0
18 その他の窯業・土石	5.8	7.2	1.4
19 鉄鋼業	2.2	3.8	1.6
20 鋳鍛造品	0.1	0.4	0.3
21 非鉄金属精錬・精製	51.1	54.7	3.6
22 非鉄金属加工製品	4.0	5.1	1.1
23 建設・建築用金属製品	0.1	0.7	0.6
24 その他の金属製品	1.6	2.9	1.4
25 産業機械	3.7	5.1	1.4
26 その他機器	2.8	3.8	1.0
27 民生用電気機械	1.2	8.2	7.0
28 電子・通信機械	6.0	14.2	8.2
29 重電機器	4.2	7.6	3.4
30 その他の電気機器	4.6	6.7	2.1
31 自動車	1.2	4.0	2.8
32 船舶・同修理	4.7	3.3	-1.5
33 その他の輸送機械・修理	18.2	14.9	-3.3
34 精密機械	12.0	19.8	7.7
35 出版・印刷	0.6	0.8	0.2
36 プラスチック	1.0	2.1	1.1
37 ゴム製品	5.3	10.4	5.1
38 なめし革	13.1	39.3	26.2
39 その他の製造工業	12.2	21.7	9.5
製 造 業 計	6.0	8.9	2.9

注：1) 名目ベース。

2) 輸入比率＝輸入額／(中間需要十国内最終需要)。

データ出所：総務庁「昭和60-平成2-7年接続産業連関表」。

表2は、工業統計表を使い、各地域における各産業のシェアをつかみ、その上で輸

入比率の変化はどの都道府県でもその産業にはあまねく等分に影響を及ぼすと仮定して、例えば、繊維産業が60%だったら、60%のシェアに、先ほどの産業別輸入比率の変化を掛けてやって、それで各県の製造業の輸入比率の変化を試算したものです。これをどう読めばいいかというと、これらの県は輸入の増加に対して影響を受ける産業の多い県だということがいえると思います。

表2 都道府県別に見た輸入比率の上昇幅（製造業計、推計値）

(単位：%)

順位	都道府県	1985年	1995年	1985-95年
1	鳥取県	5.4	10.8	5.3
2	山形県	5.9	10.5	4.7
3	青森県	5.3	9.9	4.6
4	岩手県	5.5	10.0	4.4
5	島根県	5.0	9.2	4.2

注：1) 名目価格ベース。

2) 輸入比率=輸入額/(中間需要+国内最終需要)。

3) 推計方法は本文参照。

データ出所：総務庁『昭和60—平成2—7年接続産業連関表』通商産業省『工業統計表』。

また、生産労働者がもともと多い地域ほど生産労働集約度の高い産業が根づいている。これは生産要素の賦存量の多い産業は生産要素を集約的に利用する産業を育成するのが効率的だというヘクシャー・オリーンの貿易モデルを、改めて地域についていったわけです。

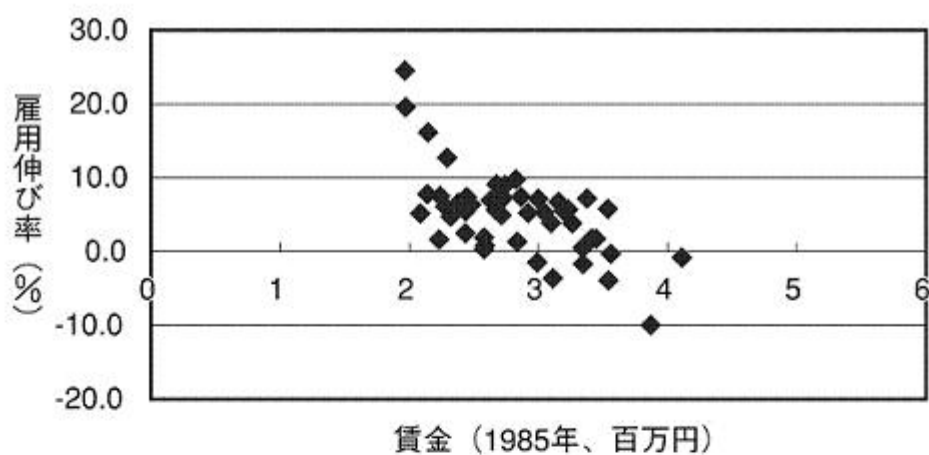
ただ、当初、生産労働者の比率が多かったからといって、その後も労働集約度の高い産業が伸びているわけではないということです。都道府県別にみた賃金と雇用の伸びというのは少し複雑な動きをしています。

1985年から1990年のときは、賃金の高いところほど雇用の伸びが低いという意味で、経済的にみれば非常に妥当な動きをしているわけです。バブル期でしたか

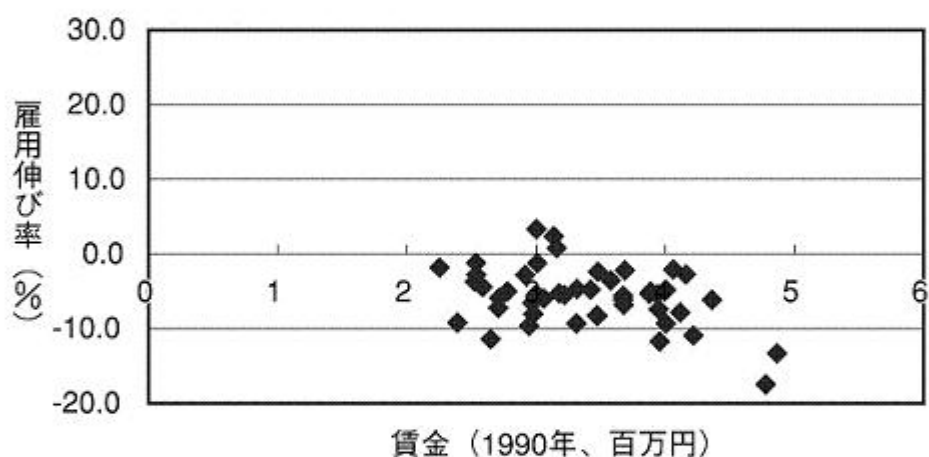
ら、都市部は賃金が高いので地方へと工場が移転して、地方の雇用が増えました。90年代になると、その傾向はだんだんと崩れてきました。確かに、賃金の高いところは雇用の減少幅は大きいわけですが、かといって賃金が相対的に低いところは雇用が伸びているかという、そうでもありません。95年以降になると、その関係はばらばらに崩れてしまっていて、賃金も低く雇用も伸びないという地域がかなり増加してきています。

図10 都道府県別に見た賃金と雇用の伸び（製造業計）

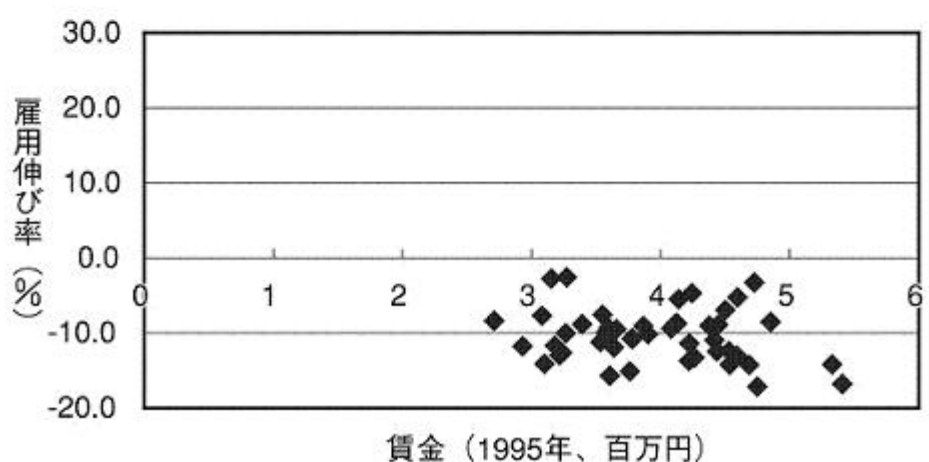
(a) 1985-1990年



(b) 1990-1995年



(c) 1995-2000年



注：サンプルは47都道府県。  
 データ出所：経済産業省（通商産業省）『工業統計表』。

こういう単純な図式が崩れるということは、国内だけで賃金の上昇があった地域から、賃金の相対的に低い地域への移転がすすむという問題ではなくて、さらに賃金の低い地域、つまり中国や韓国というところへ雇用が創出されているということだと思います。

ただ、ここの変化をみるときに、地域別の輸入比率の変化だとか、GDPの変化を入れて、賃金と雇用との関係をコントロールしてやると、もっとおもしろい結果が出てくるのではないかという気がしています。この点は今後の課題だと思っています。

#### 4. 対日直接投資の促進は有効か

若干傍証的ではありますが、雇用が、90年代以降、国内要因ではなかなか動かなくなりました。恐らくその要因は、地域において、90年以降、輸入が増加した産業を多く抱えているために、なかなか雇用が増えないということが影響しています。つまり、グローバル化が地域の雇用にいろいろな影響を与えていて、国内要因だけで解決できる問題ではなくなってきているということを示唆しているのだと思います。

そのためにはどうすればいいかというと、1つが、対日直接投資の増加です。対日直接投資というのは、ある意味では経営能力、またはビジネスモデルを日本へ輸入するということです。日本の長期停滞の一番の要因は、企業家精神がなくなったこと、経営者の力が非常に衰退してきたことだといわれているわけですが、対日直接投資はある意味でそれを活性化する役割をするのではないのでしょうか。

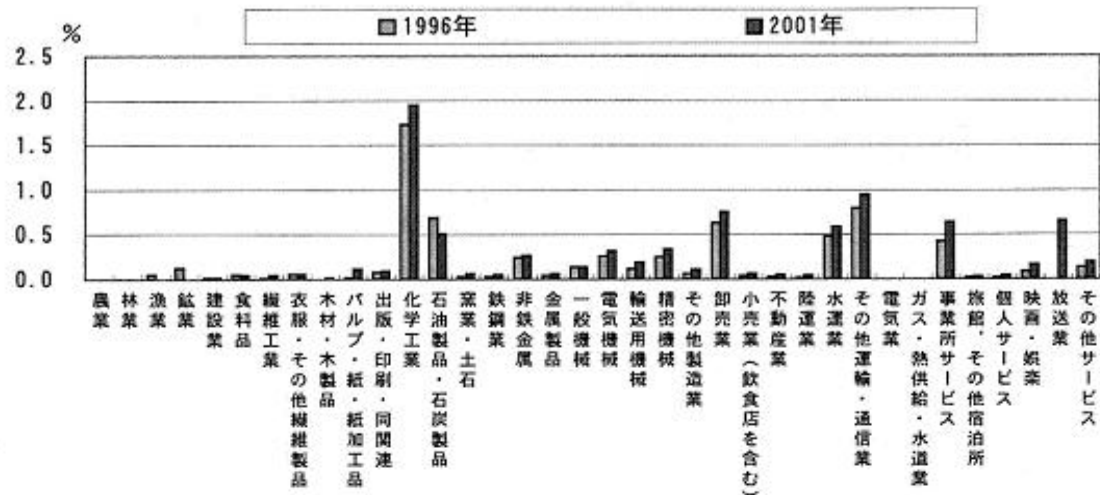


このように言われてはいますが、対日直接投資そのものがどういう影響を及ぼすかということを実証的にやったものは少なかったのです。図11は外資系企業（外資比率50%以上）のプレゼンスをみたものです。全規模で見ると化学工業が多く、その他運輸・通信、事業所サービス、放送が大きくなっています。化学工業は医薬品がどうしても多くなってしまいます。医薬品は、新薬を売ろうとすると必ず日本で試験をして厚生労働省に申請しなくてはならないものですから、製造設備なり試験設備を作っていかななくてはならないということがあります。

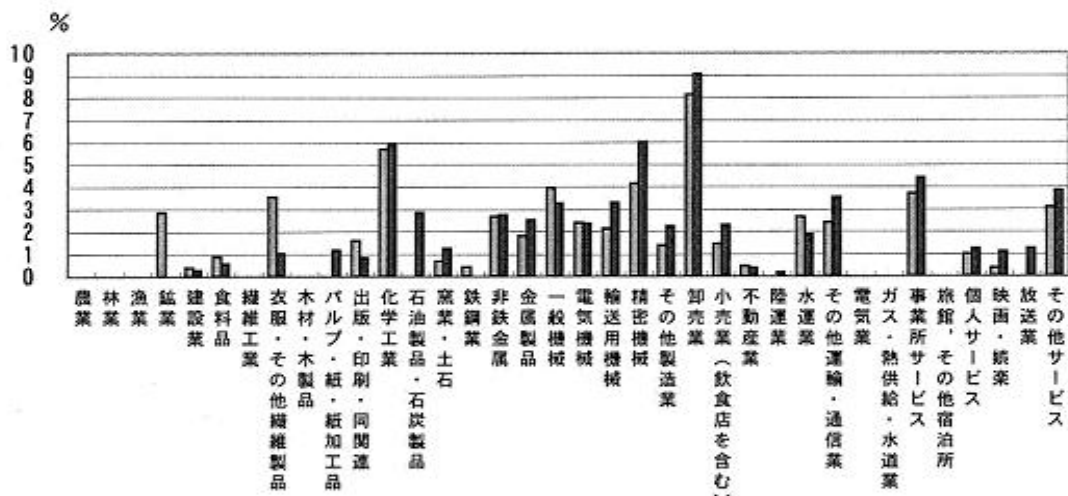
ただ、1億円以上10億円未満の規模の大きいところでは、卸売業や機械工業でも外資系企業のプレゼンスが大きくなります。資本金10億円以上の規模でも、やはり機械工業の規模が最近になって増えてきています。

図11 外資系企業の産業別・規模別プレゼンス（外資比率50%以上） [\(拡大図\)](#)

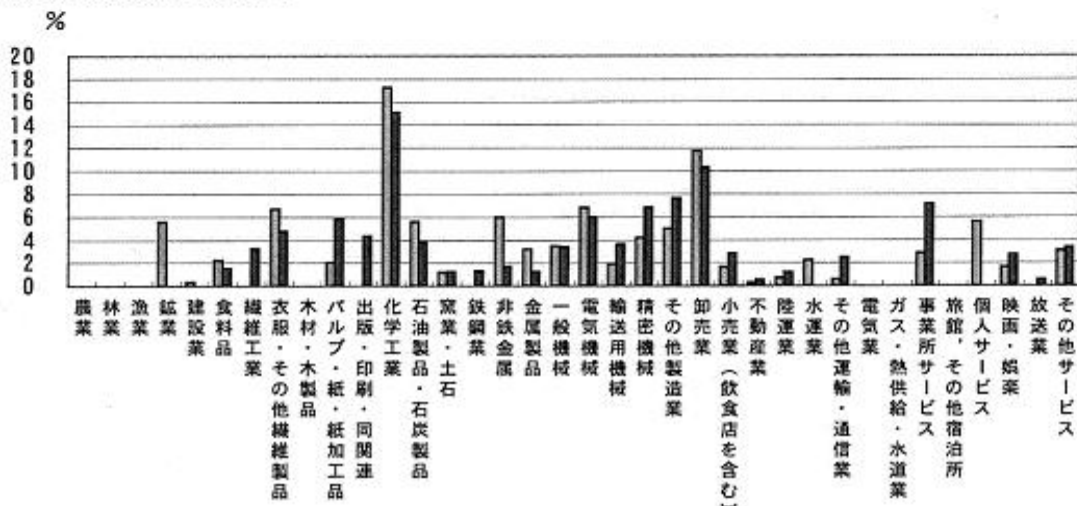
## (1) 全規模



## (2) 資本金規模1億円以上—10億円未満



## (3) 資本金規模10億円以上



ここでも計量的な分析をしています。計量的な分析では、外資系企業のプレゼンスが高い産業ほど設備投資が活発化して、労働生産性が上昇するという結果を得ています。こういう結果が出るのは割と珍しいと思うのですけれども、対日直

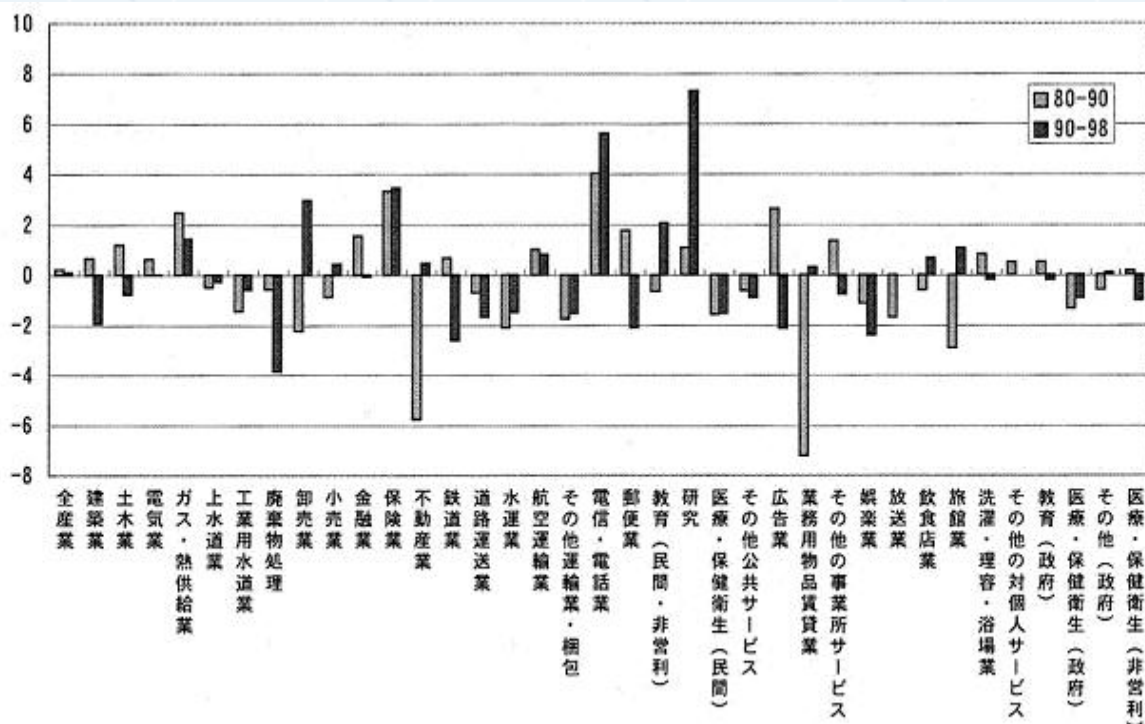
接投資の促進が日本経済の再生に役立つという論評をある程度証明しているのではないかと思います。

## 5. 非製造業の活性化

もう1つは、非製造業の活性化ということです。製造業がある程度競争力がなくなって、海外に出ていくのはやむを得ません。そうであれば、非製造業の生産性を伸ばせばいいではないかということだと思います。

6月に内閣府経済社会総合研究所からJIPデータベース（ジャパン・インダストリー・プロダクティビティ・データベース）が出されました。そこで非製造業の全要素生産性（TFP）を計算しているのですが、かなりばらつきが大きくなっています。研究部門の生産性が非常に高いというのはよくわからなかったのですが、妥当なところでは電信・電話業の生産性が高くなっています。その他のところではマイナスで、産廃業、建設業、娯楽業でマイナスが大きくなっています。マイナスのところが増えています。教育（民間・非営利）はこれだけ生産性が上がっています。

図12 非製造業TFPの成長率（年率、%） [\(拡大図\)](#)



資料：JIP データベースより作成

そういうばらつきの要因は何かということを検討してみました。一番大きな要因は、規制緩和です。製造業はもともとほとんどの業種で規制などありませんでした。非製造業の規制緩和の部分はまだ少ない。これと、先程のTFPは相関性が高いのです。IT化など他の要因は余り効いていません。規制緩和の要因がTFPの上昇に効いているというのが、JIPデータベースを使って非製造業の生産性上昇の要因をみたものです。

(文責：事務局)

## 連合総研レポート 資料 情報 意見

No. 175

2003年9月1日 Data Information Opinion

### 目次

<a href="#">視点</a>	税制改正への積極的な関与・提言を
<a href="#">寄稿</a>	正社員とパートの処遇の均衡を 学習院大学経済学部教授 脇坂 明
<a href="#">報告1</a>	◆韓国・台湾 I T 産業における人材の国際化◆ －「国際的な人の移動に関する国内専門家による調査研究報告書」概要－ 連合総研 研究員 篠田 芳範
<a href="#">報告2</a>	産業空洞化と日本経済 日本経済研究センター主任研究員・学習院大学教授 宮川 努
<a href="#">報告3</a>	－「企業組織と職場の変化に関するアンケート調査」結果概要－ 業績管理が厳しくなる中、配置転換や雇用調整等につながる 組織の整理・統合・スリム化施策が実施され、仕事と働き方にも大きな変化が！ 連合総研 研究員 篠田 芳範
	窒息するオフィス－仕事に強迫されるアメリカ人－』

<a href="#">書評</a>	ジル・A・フレイザー著（森岡孝二監訳） （岩波書店、2003年5月刊）
<a href="#">経済の動き</a>	国内経済の動き
	国際経済の動き
<a href="#">事務局だより</a>	

---

[戻る](#)

## 『窒息するオフィス—仕事に強迫されるアメリカ人—』

ジル・A・フレイザー著（森岡孝二監訳）

アメリカのホワイトカラーの働き方を想像して欲しい。「仕事は自己責任であり時間に束縛されず、土日は家族とともにピクニックやバーベキュー、転職をどんどん行い昇進する。」そんな姿を想像するのではないだろうか。しかし、本書を読むと、そういったものが一蹴される。1980年代以降、アメリカのホワイトカラーたちは、転職を考える余地もなく、仕事量・労働時間が増大する一方、医療保障給付・年金も削減され、長期休暇や祝日も無くなり、賃金でさえも物価上昇に見合った昇給もされない状況が続いていることがわかる。

また、本書を読むと日本の現状および行く末を見ているような感さえ覚える。現在、日本では、企業統治においては米国型経営モデルを取り込んだ商法改正が実施され、企業戦略においては事業組織再編による人員削減策が実施されている。そんな中、企業に存続して働く者は、仕事の量が拡大するとともに、賃金・昇進に対する不満も高まっている（連合総研が行った『企業組織と職場の変化に関する調査研究報告書』（2003年7月）や『ITの仕事と職場組織に与える影響』（2003年6月）でも明らかとなった）。正に本書は、このような日本の状況を写し出したように書き綴られている。

本書において、特に注目されるのは労働時間についての記述である。「現在、2,500万人以上のアメリカ人が週に49時間以上働いている。全労働者の12%にあたるおよそ1,500万人が週に49時間から59時間をオフィスで過ごす」と回答している。全労働者の8.5%にあたる1,100万人は、60時間かそれ以上だと答えている<sup>1</sup>。」つまり、多くの人々が長時間の労働を行っているというのだ。（日本では、さらに多い約25%の人が49時間以上働いている<sup>2</sup>。）また、オフィスでの過酷な労働状況を顕著に表しているのがトヨタの出しているレクサスの広告だといっている。「もちろん、休みはとり

ますよ。昼休みという休みをね。しかし、会社にソフトボールチームはありません。あれば生産性が0.56%下がってしまうからです。」

さらに、本書ではITや非正規雇用の増加についても言及している。ITの発展については、携帯電話、Eメール等によって1日24時間「工作中」という状態を創り出し、労働の長時間化への拍車をかけるとともに働きすぎとジョブストレスを増幅させてきたとしている。そして、非正規雇用については、「大勢の新規学卒者が正社員としての職を見つけられず、パートタイム雇用や派遣労働など、いわゆる非正規雇用という形で仕事に就くしかいないために、若年の経済的苦痛はさらに強まっている。調査された人びとの約半数が、労働統計局に対し「可能なら」非正規職でない職のほうがよかったと答えている。」

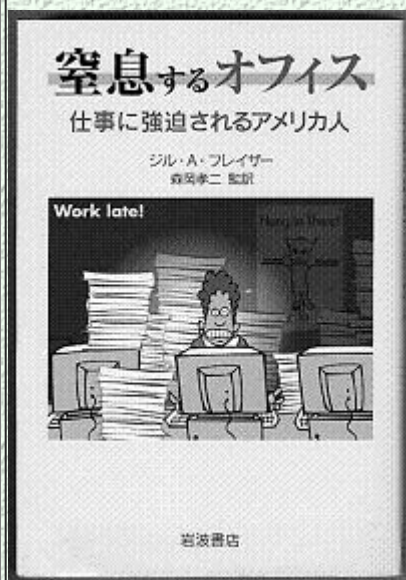
以上、本書は、IBM、マイクロソフト、AT&Tなどアメリカを代表する企業のホワイトカラーの声を4年間に渡るインタビューに基づき書かれたものであり、アメリカのホワイトカラーの実情を伺える大変興味深いものである。（篠田）

### ●ジル・A・フレイザー

一九五六年生まれ。金融レポーターとして、『ニューヨーク・タイムズ』『ニューヨーク・オブザーバー』『フォーブス』誌などのビジネス欄やファイナンス欄に執筆してきた。

主な著書には、本書のほかに、個人事業主の金融問題を扱った近著、The Business Owner's Guide to Personal Finance:When Your Business is Your Paycheck (Bloomberg Press) などがある。

『窒息するオフィス—仕事に強迫されるアメリカ人—』





ジル・A・フレイザー著（森岡孝二監訳）岩波書店、2003  
年5月刊  
1 米国労働統計局「Current Population Survey(CPS) for  
1999」  
2 厚生労働省「労働力調査」

[HP D I O 目次](#)

## [HP D I O 目次](#)

# 経済の動き

## [国際経済の動き](#)

## [国内経済の動き](#)

### 国際経済の動き

アメリカでは、景気回復の勢いは持ち直しており、企業部門においても回復の動きがみられる。

マインドは改善傾向にあり、これを背景に消費は緩やかに増加している。また、生産は下げ止まり、設備投資に持ち直しに向けた動きが現れるなど、企業部門においても回復の動きがみられる。また、主要企業の業績が改善傾向にあることなどを受けて、株価はおおむね上昇基調で推移している。

さらに、今後、減税パッケージが消費や投資を喚起する効果が期待されるなど、年後半に成長率が高まる可能性が十分考えられる。

一方で、景気回復観測等から、6月中旬以降上昇している長期金利が、今後も上昇を続ければ、住宅や消費にマイナスの影響を与えることなどが懸念される。

7月中旬に行われたグリーンズパンFRB議長による議会証言では、アメリカ経済が十分に回復するまで、現在の緩和的な金融政策を維持する姿勢が示された。

アジアでは、中国、タイ等で景気は拡大が続いているが、韓国等で減速している。

中国では、重症急性呼吸器症候群（SARS）の影響から、4-6月期のGDP成長率は鈍化したが、SARSの流行が終息したことから、消費、生産はこのところ回復している。さらに、投資、輸出は堅調な増加が続いており、景気は拡大している。タイでは、消費、投資を中心に景気は拡大している。マレーシアでは、消費、輸出の伸びの鈍化から景気の拡大は緩やかとなっている。台湾では、生産が上向くなど景気に持ち直しの動きがみられる。韓国では、失業率の上昇等による消費者マインドの悪化から消費が弱含んでいる。また、輸出の伸びの鈍化から、企業の設備投資も弱含むなど、景気は減速している。シンガポールでは、生産が減少し4-6月期のGDP成長率が大幅なマイナスとなるなど、景気は減速している。一方、多くの国・地域で、アメリカ向けをはじめとして輸出は持ち直している。

ユーロ圏では、昨年秋以降のユーロ高の影響などから、輸出の減少が続いており、生産が弱い動きとなるなど、景気は弱い状態となっている。ドイツでは、生産の減少が続くなか、インフレ率は低い水準で推移しており、景気後退の懸念がある。フランスでは、消費が弱含むなど、景気は横ばいが続くなかで一部に弱い動きがみられる。

イギリスでは、消費に上向きの動きがみられるなど、景気は横ばいとなっている。他方、生産、投資は弱い動きとなっており、イングランド銀行（BOE）は、7月上旬に政策金利（レポ金利）を0.25%ポイント引き下げ、3.50%とした

金融情勢をみると、アメリカの株価がおおむね上昇基調である他、アジア、ヨーロッパでも主要株価はおおむね上昇基調が続いている。また、長期金利

も引き続き世界的に上昇がみられる。ドルは、アメリカの景気回復期待等から、7月上旬以降増価基調で推移した。景気減速に対処するため、韓国では7月上旬に、カナダでは7月中旬に利下げが実施された。

原油価格は、アメリカの原油在庫が減少するとの観測から強含む動きもみられたが、おおむね横ばいで推移した。

---

## 国内経済の動き

景気は、おおむね横ばいとなっている。株価やアメリカ経済の動向など、我が国の景気を巡る環境に変化の兆しがみられる。

- ・輸出はこのところ弱含みとなっている一方、生産は横ばいとなっている。
- ・企業収益は緩やかな改善が続いており、設備投資は緩やかな持ち直しが続いている。
- ・個人消費は、おおむね横ばいで推移している。
- ・雇用情勢は、依然として厳しいものの、一部に持ち直しの動きがみられる。

先行きについては、アメリカ経済等の回復が持続すれば、景気は持ち直しに向かうことが期待される。一方、今後の株価・長期金利や海外経済の動向には留意する必要がある。

(生産)

生産は、横ばいとなっている。

鉱工業生産は、年初より弱含んでいたが、情報化関連生産財が堅調に推移していること等により、横ばいとなっている。在庫は低水準にあるものの、外需をはじめとする最終需要の先行きが不透明であること等を背景に、企業は在庫積み増しに慎重になっており、生産の増加にはつながっていない。

先行きについては、国内最終需要は当面低調に推移することが見込まれるものの、在庫面からの生産下押し圧力は少ないと考えられるほか、今後アメリカ経済等の回復が持続すれば、輸出を通じた生産持ち直しへの動きは次第に強まるものと見込まれる。なお、製造工業生産予測調査においては、7月、8月ともに増加が見込まれている。

また、第3次産業活動は、横ばいとなっている。

#### (企業収益)

企業収益は緩やかな改善が続いている。

企業収益の動向を「法人企業統計季報」で見ると、人件費削減を中心とする企業のリストラ努力等を背景に、平成15年1-3月期においても前年比で増益が続いているが、季節調整済前期比では減益に転じ、改善のテンポは緩やかになっている。「日銀短観」によると、平成14年度は前年比二桁の大幅な増益となり、15年度も引き続き増益が見込まれている。業種別にみると、製造業では電気機械や鉄鋼を中心に収益が改善し、14年度下期では前年比5割の大幅増益となり、15年度も二桁の増益見込みである。一方、非製

造業は15年度上期に減益に落ち込むものの、下期には前年比二桁の増益に転じる見込みである。規模別でみると、大企業・中小企業とも14年度に引き続き15年度も増益が見込まれている。

#### (雇用情勢)

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しいものの、一部に持ち直しの動きが見られる。

企業の人件費抑制姿勢などの労働力需要面の要因や、雇用のミスマッチなどの構造的要因から、完全失業率が高水準で推移するなど、厳しい雇用情勢が続いている。

完全失業率は、6月は、前月比0.1%ポイント低下し5.3%となった。男女別にみると、男性の失業率が上昇する一方で、女性の失業率が低下している。また、雇用者数は、持ち直している。

新規求人数は、横ばいとなっていたが、再び増加傾向となっている。有効求人倍率はおおむね横ばいとなっている。製造業の残業時間についても、横ばいとなっている。

夏季賞与の出足を6月の特別給与で見ると、前年を上回っている。一方、定期給与はこのところ横ばいで推移しており、賃金の基調としても、横ばいとなっている。

#### (内閣府・「月例経済報告」

平成15年 8月 5日参照)



## [HP D I O目次](#)

事務局だより

### 【7・8月の主な行事】

7月3日 産業構造の変化と地域経済に関する研究委員会

主査 橘川武郎 東京大学教授

7日 労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会

主査 中村圭介 東京大学教授

10日 所内会議

14日 政策研究委員会

現代福祉国家の再構築に関する研究委員会

主査 駒村康平 東洋大学助教授

転形期における雇用労働研究委員会

主査 今野浩一郎 学習院大学教授

17日 研究部門会議

24日 経済社会研究委員会

主査 田中 努 中央大学教授

29日 第4回労働関係シンクタンク交流フォーラム幹事会

31日 連合・連合総研 政策懇談会

8月4日 経済社会研究委員会

主査 田中 努 中央大学教授

5日 連合・連合総研 第2回意見交換会

6日 所内会議

8日 産業構造の変化と地域経済に関する研究委員会

主査 橘川武郎 東京大学教授

21日 研究部門会議



## 25日 連合・連合総研 企画調整会議

### 【編集後記】

この夏、世界中で異常気象が発生している。インドでは大雨、中国では干ばつと洪水に見舞われ、ヨーロッパ各国や台湾は記録的な猛暑。そして日本の異常低温。自分自身、ある一定の時期にこれほどの異常気象が報じられるのを経験した記憶はない。現在地球環境問題に対し様々な取組みが実施されているが、このような異常気象の報に接すると、環境問題が原因とは言い切れないだろうが、我々人間が自然に対し、今までいかに大きな負担をかけてきたのかという思いがしてならない。今後の人間と地球環境との在り方について考えさせられることの多いこの夏である。（松）

[HP D I O目次](#)