

技術革新への労使の対応と 成長・分配両立への課題

2023年4月17日

山田 久

(法政大学経営大学院)

【目次】

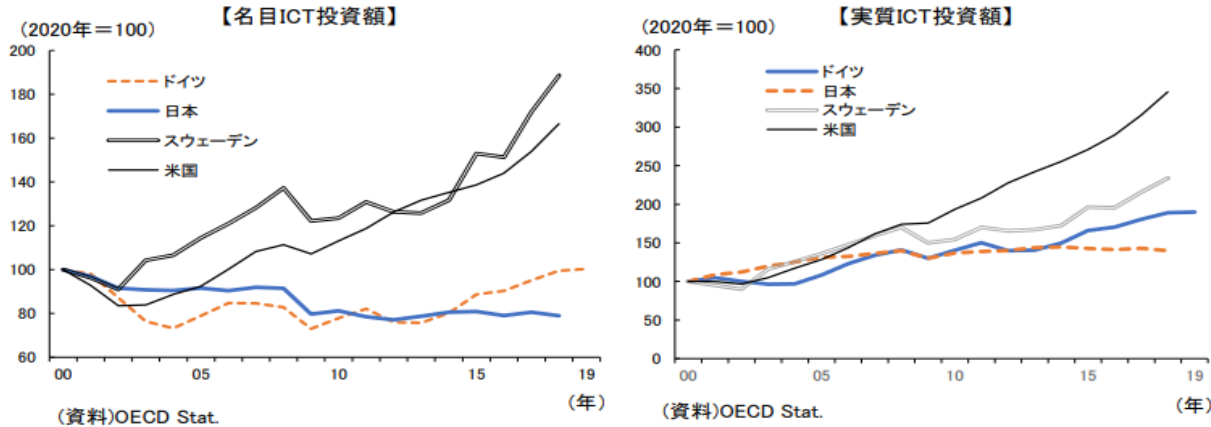
1. 新技術導入(デジタル化)の
雇用・賃金への影響～日米独瑞比較
2. 労働組合と生産性の関係
3. 労働組合と付加価値分配
4. まとめと提言

1. 新技術導入(デジタル化)の雇用・賃金への影響～日米独瑞比較

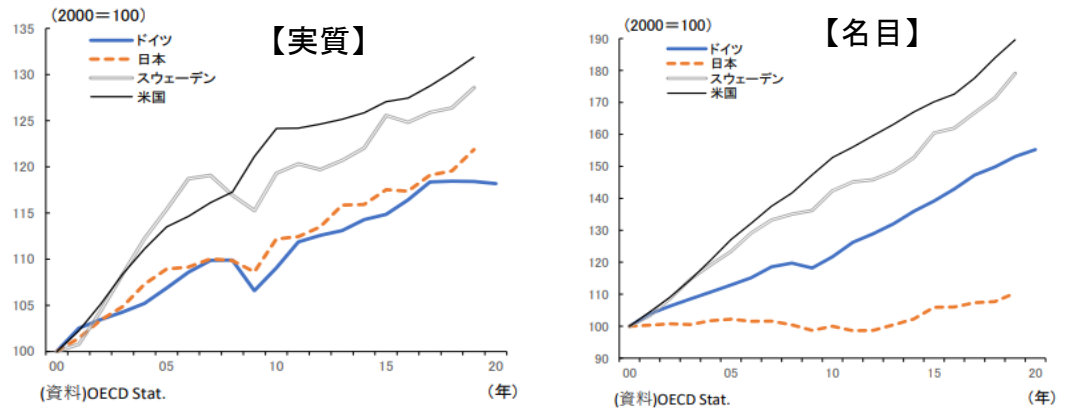
(1) デジタル投資の状況

わが国のデジタル投資はGDP比で見ればそこそこの水準。実質生産性の向上には貢献するが、名目生産性には貢献せず。効率化・コスト削減を主眼とする「守りの投資」が多く、付加価値創造につながる「攻めの投資」が少ない。

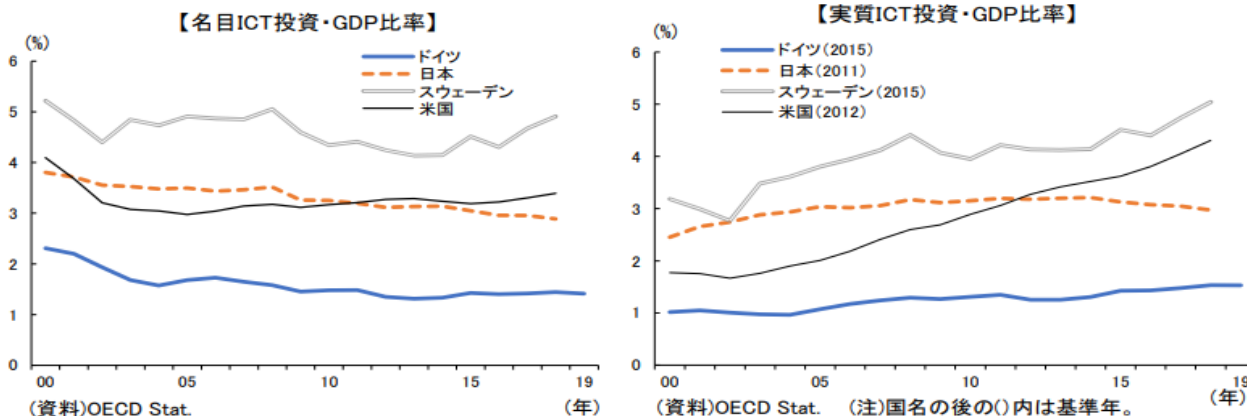
(図表1-1) ICT投資額の推移



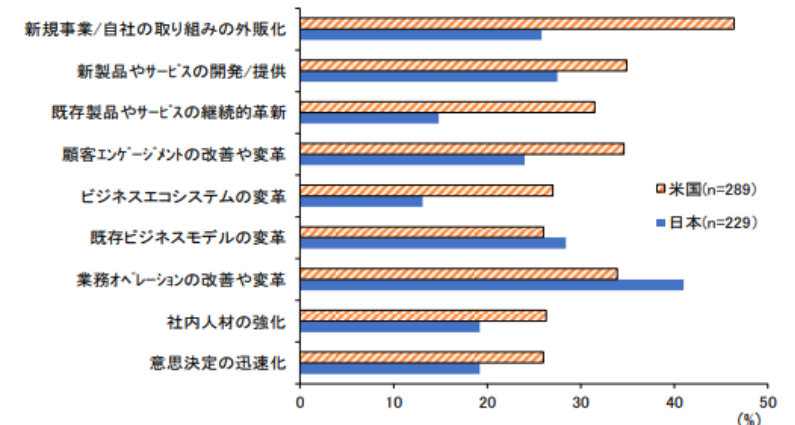
(図表1-3) 時間当たり労働生産性



(図表1-2) ICT投資・GDP比率の推移



(図表1-4) 日米企業のDXを推進する目的

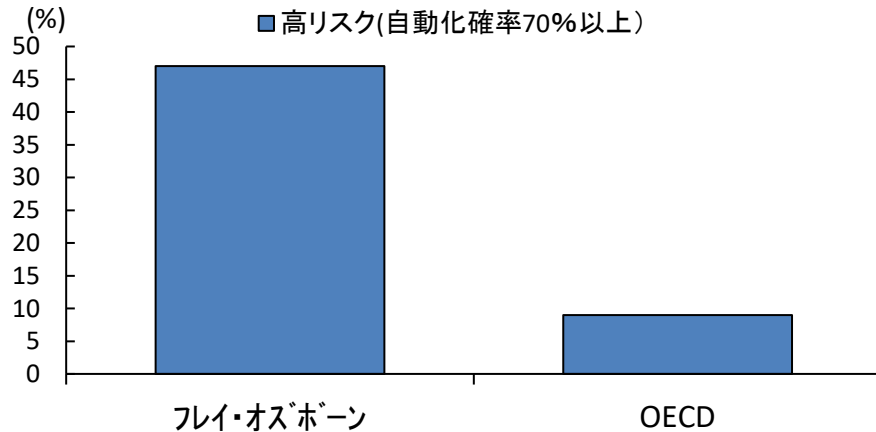


(資料)2021年 JEITA / IDC Japan 調査(2020年日米企業のDXに関する調査)
(注)複数回答(当てはまるもの最大3つまで)。

(2) デジタル化の雇用への影響

- ◆ デジタル化の雇用への影響については、数年前に懸念された「AIが雇用を奪う」という現象はマクロ的にはみられない。
- ◆ AIが奪うのはジョブではなくタスクであり、その本質的な意味合いは仕事の在り方・やり方が大きく変わるということ。

(図表1-5) ICTによって代替される可能性の高い雇用割合(米国)

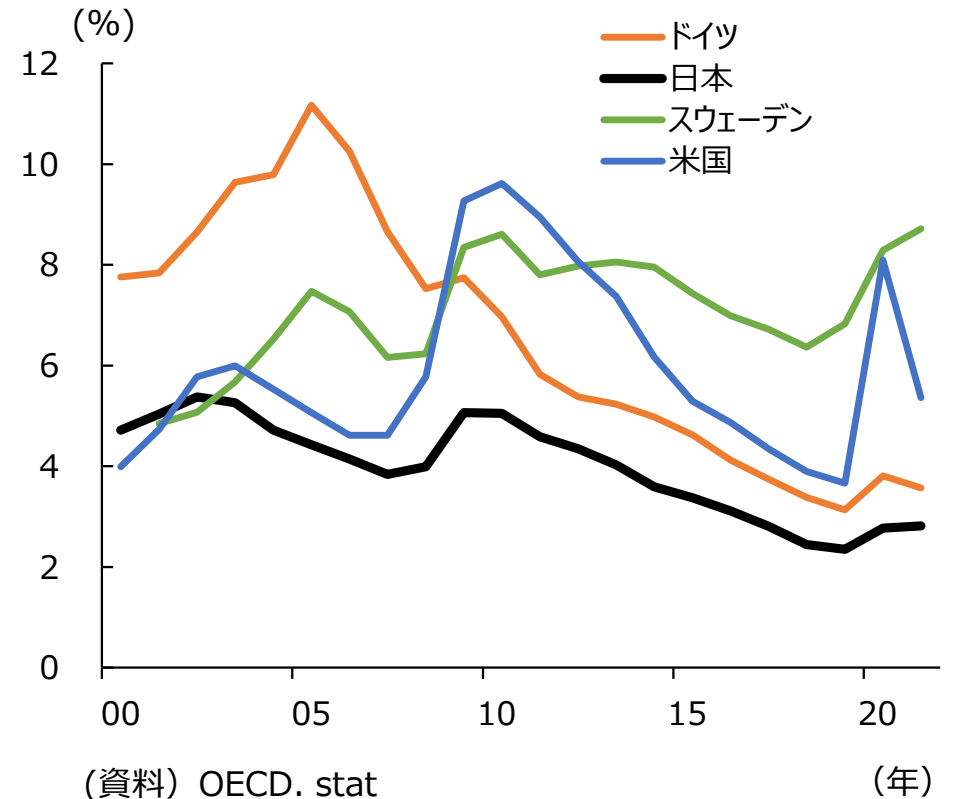


(注)「高リスク」は70%以上の確率で自動化される労働者の割合。
 (資料) M Arntz, T Gregory, U Zierahn(2016) "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries", OECD / C.B.Frey & M.Osborne "The Future of Employment: How susceptible are Jobs to Computerisation"

(参考文献)

- ・ Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne (2013) "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?" Oxford University
- ・ Melanie Arntz, Terry Gregory, Ulrich Zierahn (2016) "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries" OECD Working Papers
- 日本の文献としては、岩本晃一・波多野文 (2017) 「IoT/AIが雇用に与える影響と社会政策」第4次産業革命」RIETI Policy Discussion Paper Series 17-P-029 が論文概要を紹介している。

(図表1-6) 各国失業率の推移



(資料) OECD. stat

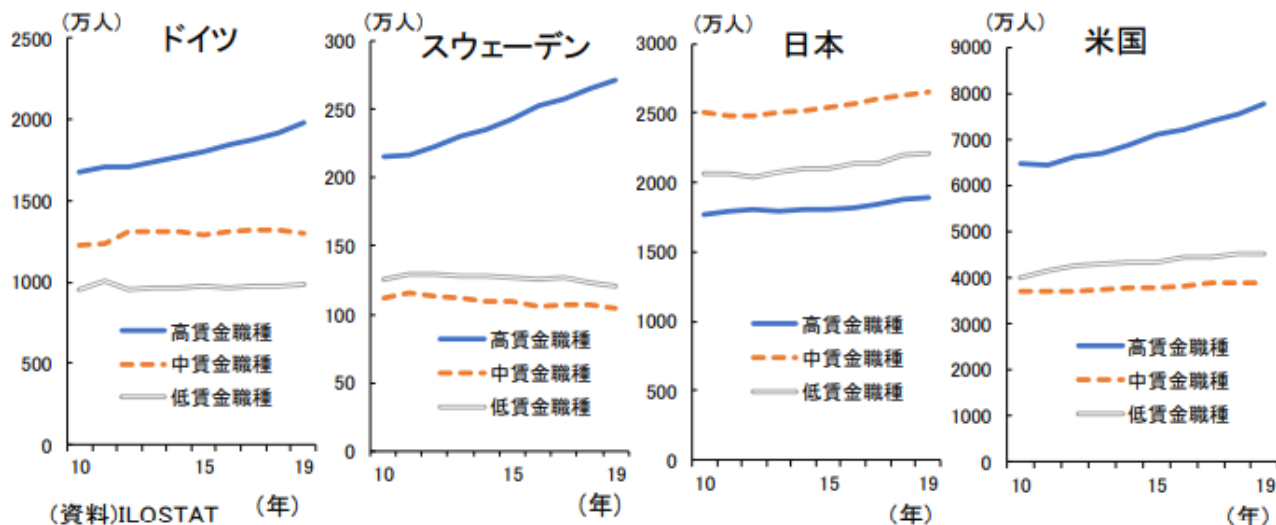
(年)

(3) デジタル化の分配への影響

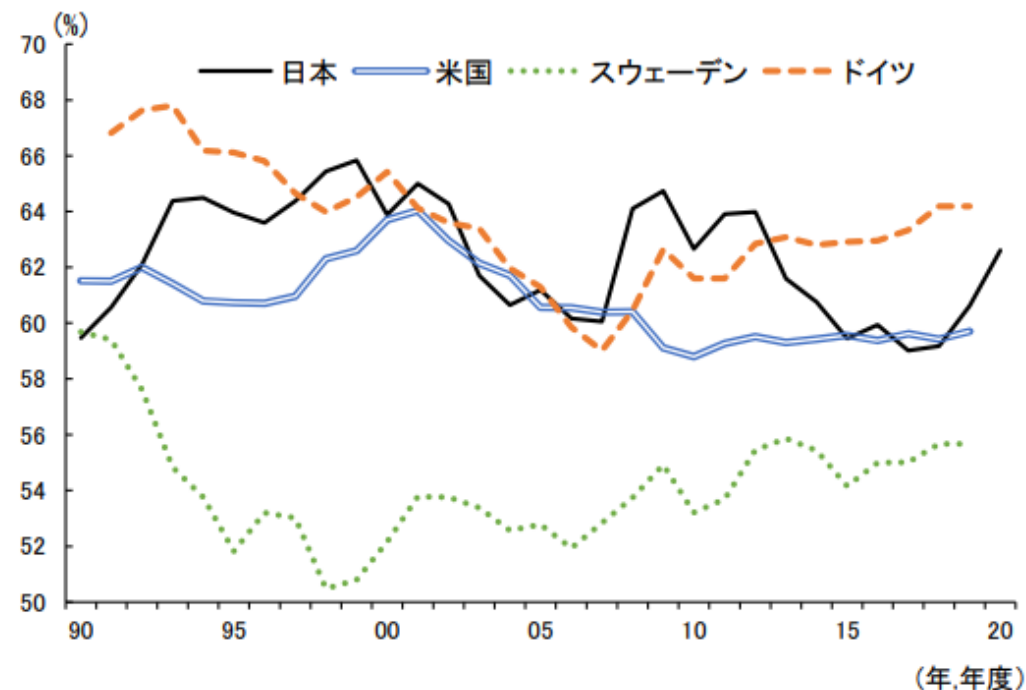
◆**雇用の二極化への影響**については、IT投資の盛んな米国ではそれが鮮明にみられる一方、米国同様デジタル化に前向きなスウェーデンでは高賃金職種を増やすと同時に低賃金職種を減らすという望ましい形に。日本では緩やかな二極化が窺われるが、米国ほど明確なものではない。

◆**労働分配率**をみても、米国では大幅な低下がみられるがスウェーデンでは横ばいから上昇傾向にあり、「成長と分配の好循環」が実現。

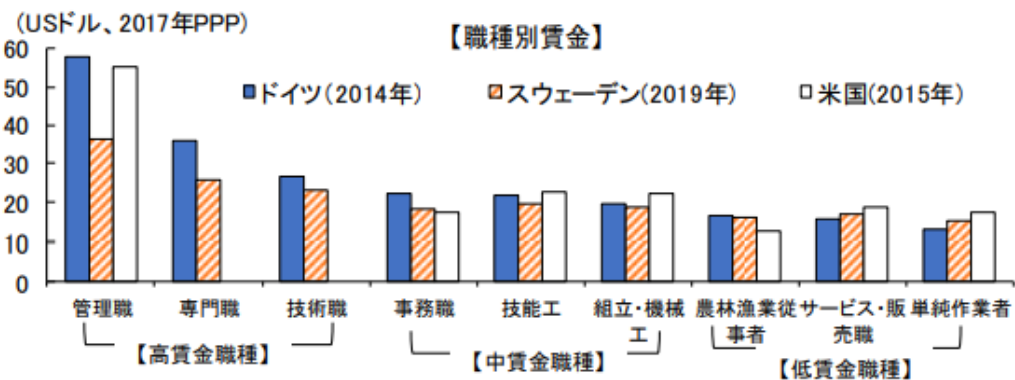
(図表1-7) 賃金水準別雇用者数の変化



(図表1-8) 雇用分配率の推移



(資料) Penn World Table, version 10.0、財務省「法人企業統計」
 (注) 日本人は人件費÷粗付加価値、日本以外は“Share of labour compensation in GDP at current national prices”。日本は年度。



(資料)ILOSTAT

2. 労働組合と生産性の関係

(1) 労働組合が労働生産性に及ぼす影響(理論的考察)

労使関係と労働生産性との関係、とりわけ労働組合が労働生産性に及ぼす影響については、方向が全く異なる2つの考え方がある。

(1) 労働者個人の退出と参入という市場メカニズムを妨害する存在として労働組合をとらえる見方。

労働組合の「独占的性格」に着目し、賃金を競争均衡で決まる水準を超えて設定する結果、R&Dや無形資産への投資が抑制され、イノベーションを阻害する、とする。

(2) A.O.アルバート・ハーシュマンのいう発言効果により、経営を改善するものとして捉える見方。

職場での不満を集約することで、組合は退職を防止し、アブセンティーズムを軽減する。さらに、労使間のコミュニケーションを改善して生産性を高める、とする。

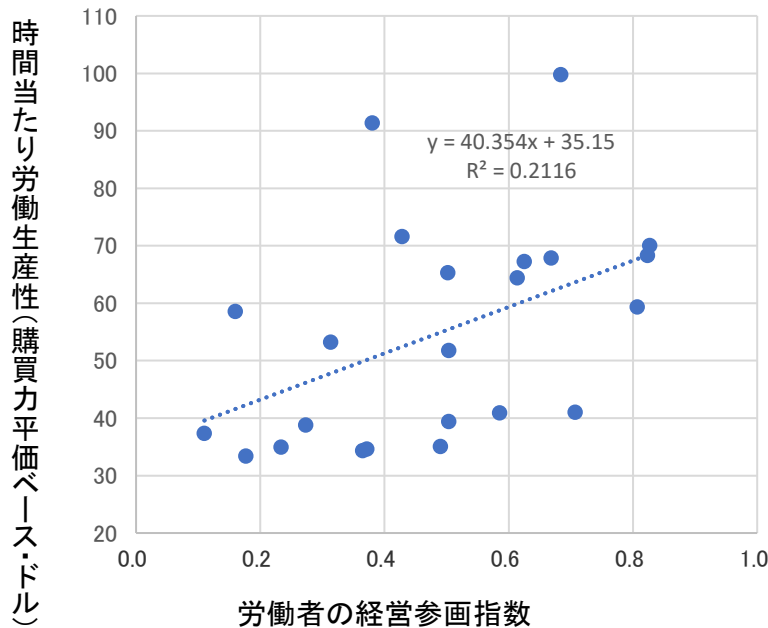
つまり、理論的には正反対の考え方があるわけで、その結論は実証分析に委ねられることになる。

＜欧州各国における労働の経営参加の度合いは労働市場パフォーマンスの関係＞

欧州各国の間での労働の経営参画と生産性の関係をみると、参画度が高いほど労働生産性の水準は高い傾向。因果関係の特定は難しいが、所得水準の高い国のグループで外れ値を除けば、経営参画度の高い国ほど労働生産性の伸びが高くなる可能性が窺われる。一方、賃金格差との関係をみると、**労働の経営参画度が高いほど格差が縮まる傾向が明確。成長と分配のバランスからすれば、労働の経営参加はプラスに影響すると判断できる。**

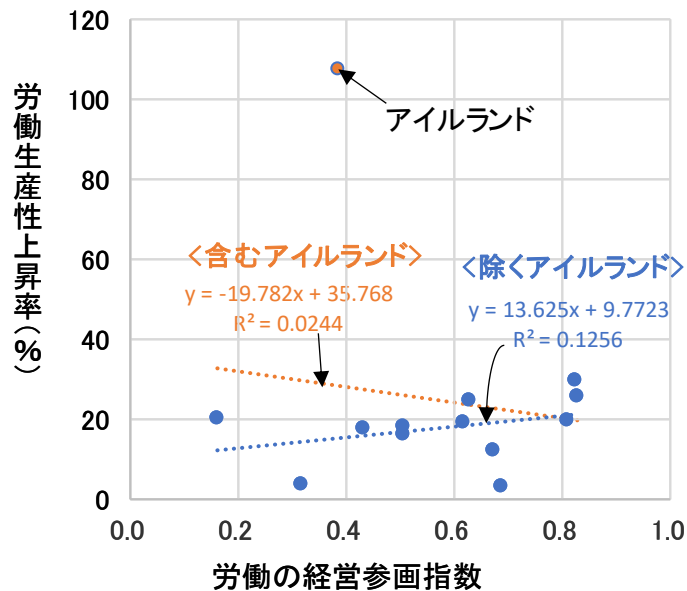
(図表2-1)労働の経営参画と労働生産性

【水準】



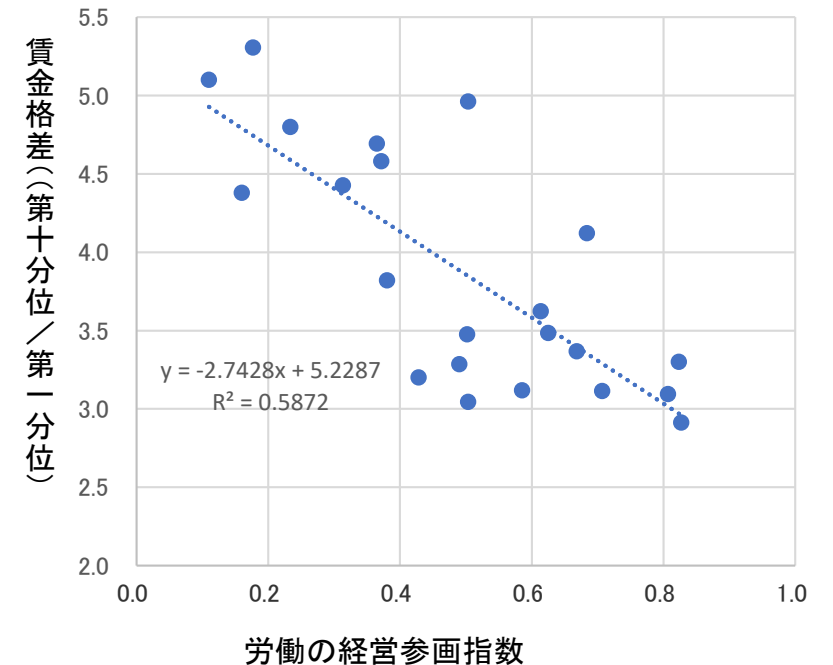
(資料)ETUI“European Participation Index”,OECD stat.
(注)時間当たりGDPは2015年(基準年)

【変化率(時間当たり生産性、50ドル以上の国)】



(資料)ETUI“European Participation Index”,OECD stat.
(注)生産性伸び率は2000～2020年の変化率。

(図表2-2)労働の経営参画と賃金格差



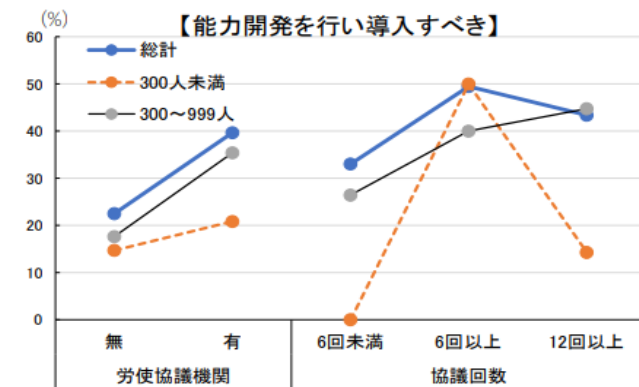
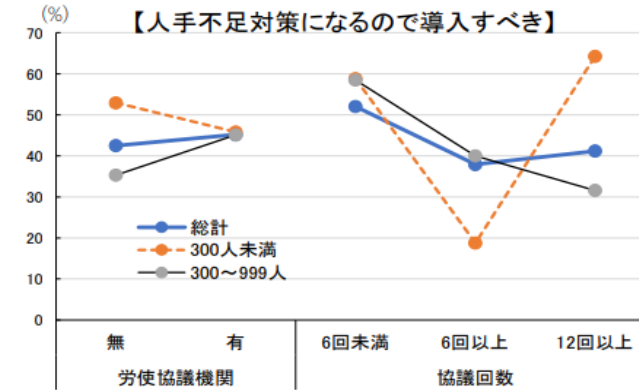
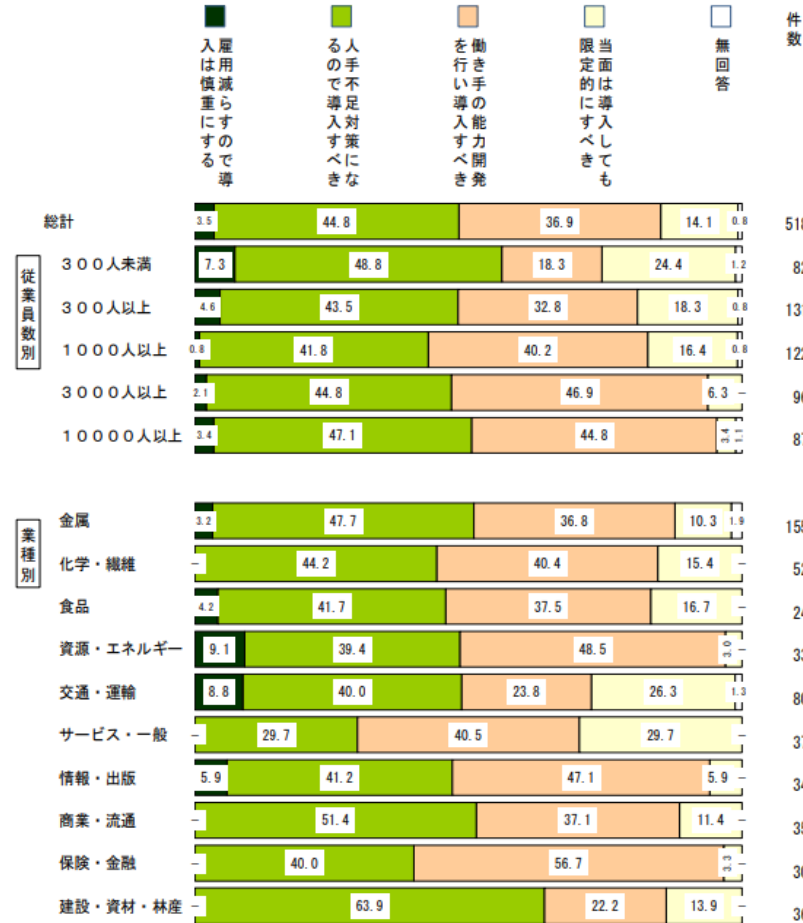
(資料)ETUI“European Participation Index”,OECD stat.

EPI(European Participation Index,労働の経営参画指数)は、ETUI(欧州労総組合研究所)が、①従業員代表組織普及率、②取締役会での労働者代表の権利強度、③労働協約カバー率、④組合組織率、の4つの指標を合成して作成したもの。北欧諸国では0.8を超える。

(2) 生産性向上と労使協議の関係(連合総研調査)

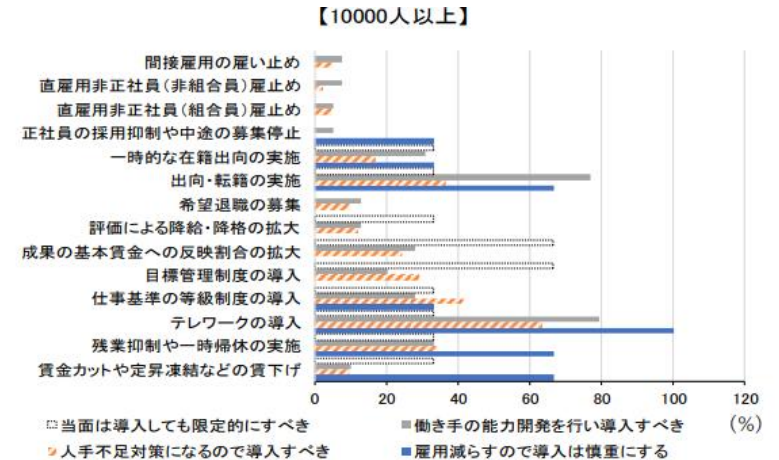
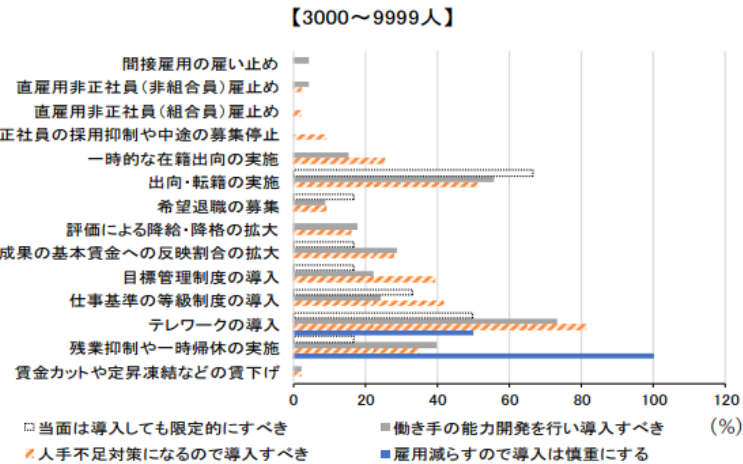
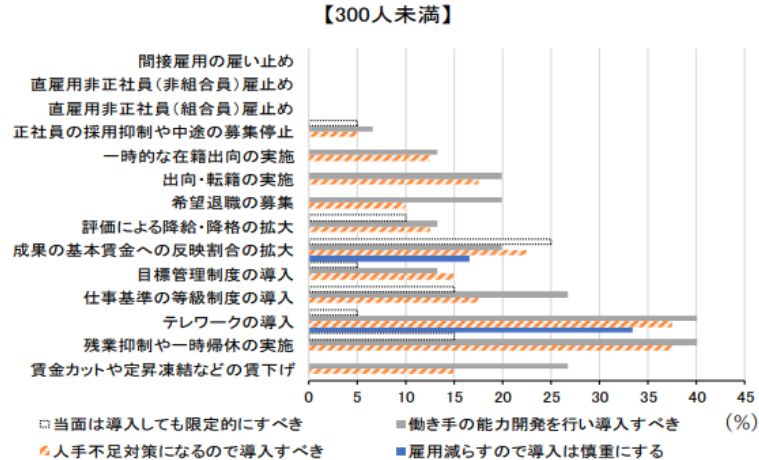
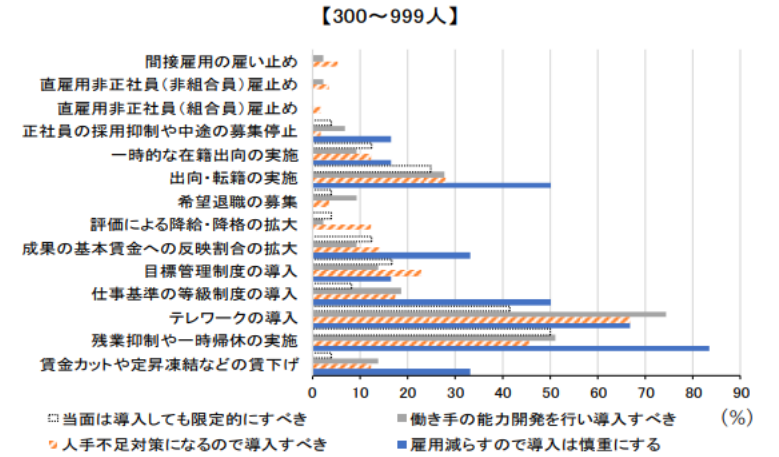
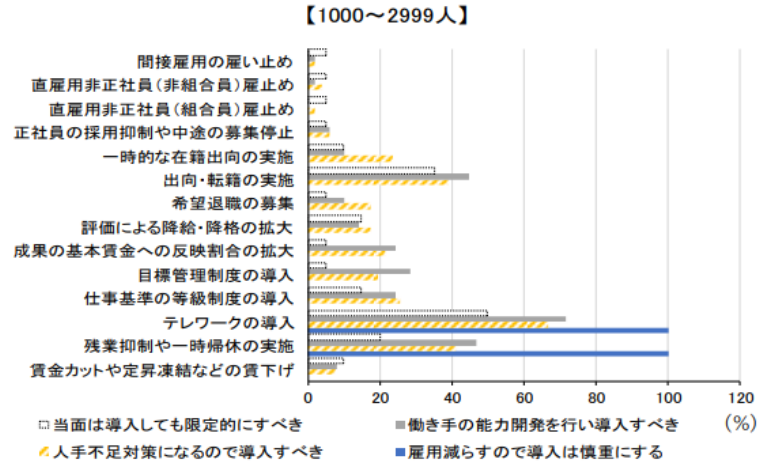
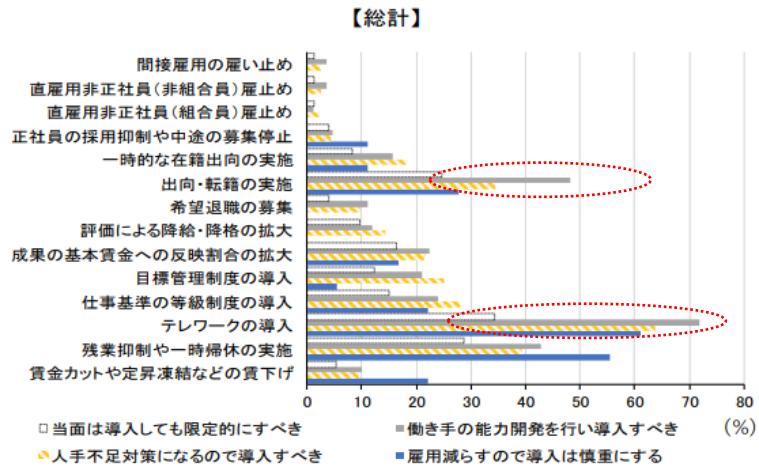
AI等デジタル技術の導入に際し、日本の労組は総じて前向きであるが、既存事業構造を前提とした効率化のために導入するケースが多い。技術のより高度な活用となる事業構造・組織変革を伴う形で導入する場合、労使協議は重要な役割を果たす。

(図表2-3) AI等デジタル技術の雇用への影響



(資料)連合総研「経営に関する労使協議についてのアンケート調査」

(図表2-4)この1年で労使協議した項目



(資料)連合総研「経営に関する労使協議についてのアンケート調査」

(図表2-5) デジタル投資に対する労働組合のスタンスを左右する要因(プロビット・モデル)

説明変数	被説明変数 推計式	職種転換も含め働き手の能力開発を行いつつ 前向きに導入すべき(選択=1、非選択=0)				生産性を高めることにより人手不足対策になるので、 積極的に導入すべきだ(選択=1、非選択=0)			
		(1)		(2)		(3)		(4)	
		係数	z値	係数	z値	係数	z値	係数	z値
業種									
金属ダミー		0.3088	1.1101	0.2056	0.7289	-0.3095	-1.2143	-0.2648	-1.0261
化学・繊維ダミー		0.4107	1.3205	0.3354	1.0731	-0.4668	-1.6139	-0.4397	-1.5147
食品ダミー		0.3925	1.0529	0.2866	0.7630	-0.6039	-1.7146 *	-0.5589	-1.5751
資源・エネルギーダミー		0.7568	2.1880 **	0.7054	2.0345 **	-0.5845	-1.7960 *	-0.5620	-1.7242 *
商業・流通ダミー		0.2865	0.7988	0.1982	0.5496	-0.2725	-0.8080	-0.2434	-0.7193
保険・金融ダミー		0.7942	2.0891 **	0.7196	1.8776 *	-0.4950	-1.3681	-0.4417	-1.2131
情報・出版ダミー		0.9249	2.5222 **	0.8437	2.2832 **	-0.5431	-1.5755	-0.5167	-1.4895
サービス・一般ダミー		0.5327	1.5386	0.4230	1.2254	-0.9001	-2.6949 ***	-0.8802	-2.6430 ***
交通・運輸ダミー		0.0406	0.1290	-0.0269	-0.0849	-0.6162	-2.1929 **	-0.5909	-2.0950 **
一人当たり売上高(増加傾向=1、横ばい・減少傾向=0)		0.2675	1.8992 *	0.2922	2.0742 **	-0.1236	-0.9173	-0.1266	-0.9401
平均賃金水準(増加傾向=1、横ばい・減少傾向=0)		-0.0294	-0.1357	-0.0192	-0.0884	-0.1699	-0.8222	-0.1723	-0.8315
最も重視する賃金決定要素									
職務重視型ダミー		0.1111	0.6418	0.1298	0.7466	-0.0790	-0.4678	-0.0883	-0.5216
成果重視型ダミー		0.0599	0.2987	0.0542	0.2693	-0.2321	-1.2002	-0.2256	-1.1667
職能重視型ダミー		0.1699	0.8677	0.1547	0.7885	-0.0090	-0.0476	-0.0059	-0.0310
組合員数(対数)		0.1178	2.7925 ***	0.1221	2.9632 ***	-0.0106	-0.2597	-0.0017	-0.0427
平均勤続年数(対数)		0.3884	1.6061	0.3890	1.6128	-0.3842	-1.6671 *	-0.3838	-1.6640 *
労使協議機関の有無(有=1、無=0)		0.3927	1.8831 *			-0.0246	-0.1327		
労使協議機関の回数				0.0667	2.4779 **			-0.0294	-1.1379
サンプル数		423		423		423		423	
McFadden R-squared		0.08009		0.084639		0.032468		0.034662	

(資料)連合総研「経営に関する労使協議についてのアンケート調査」

(注) ***は1%、**は5%、*は10%でそれぞれ有意。

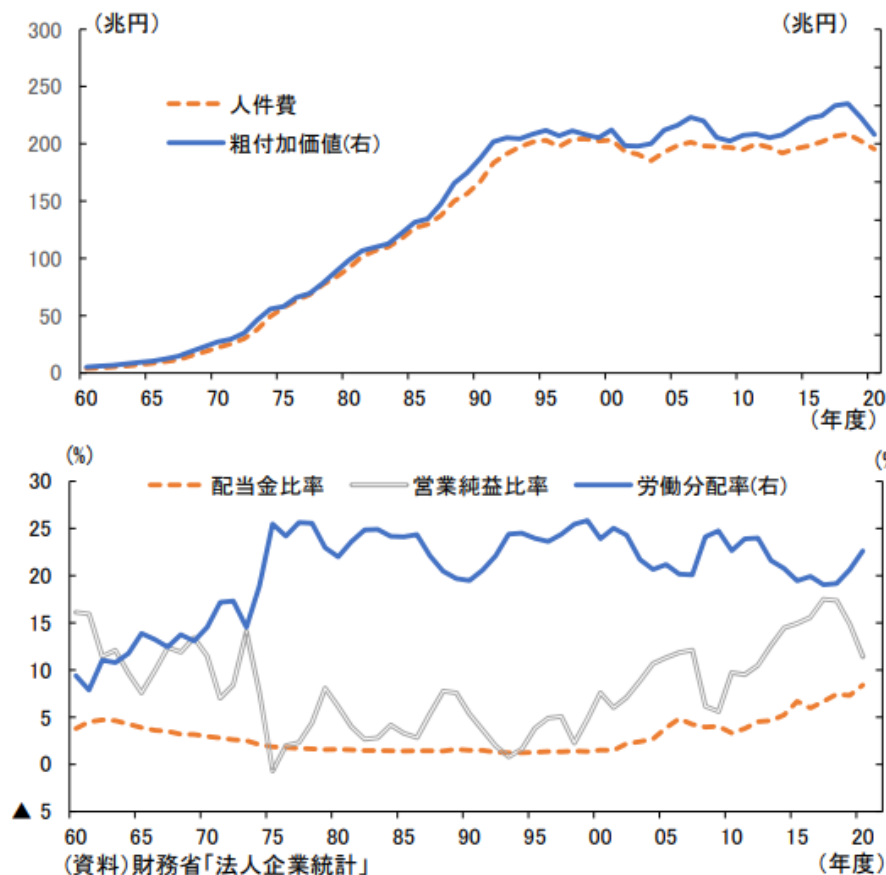
(資料)山田久(2023)「技術革新への労使の対応と成長・分配両立への課題」連合総研連合総研研究員会報告書

3. 労働組合と付加価値分配

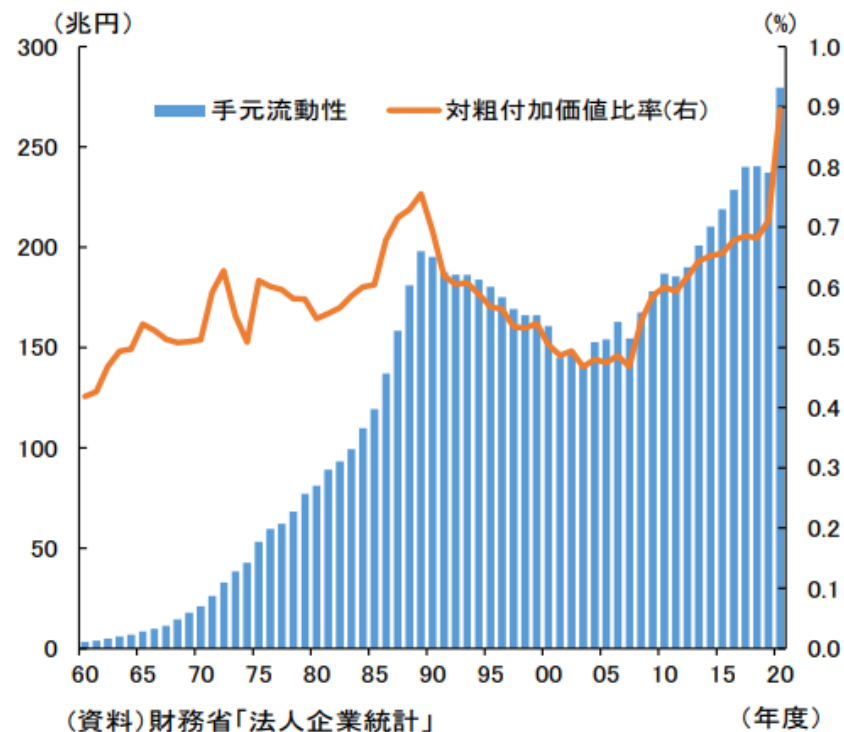
◇付加価値配分についての労組のスタンス

90年代後半以降、バブル崩壊後に上昇した労働分配率を引き下げる動きが継続。結果として人件費が抑えられ、**手元流動性が大幅に積み上がり**。

(図表3-1) 労働分配率の長期推移



(図表3-2) 手元流動性の長期推移



(資料)山田久(2023)「技術革新への労使の対応と成長・分配両立への課題」連合総研連合総研研究員会報告書

労働組合は株主・経営者への付加価値配分を過大、従業員には過少気味と認識しつつも、**雇用を守るために人件費抑制や内部留保の増加を受け入れ**。

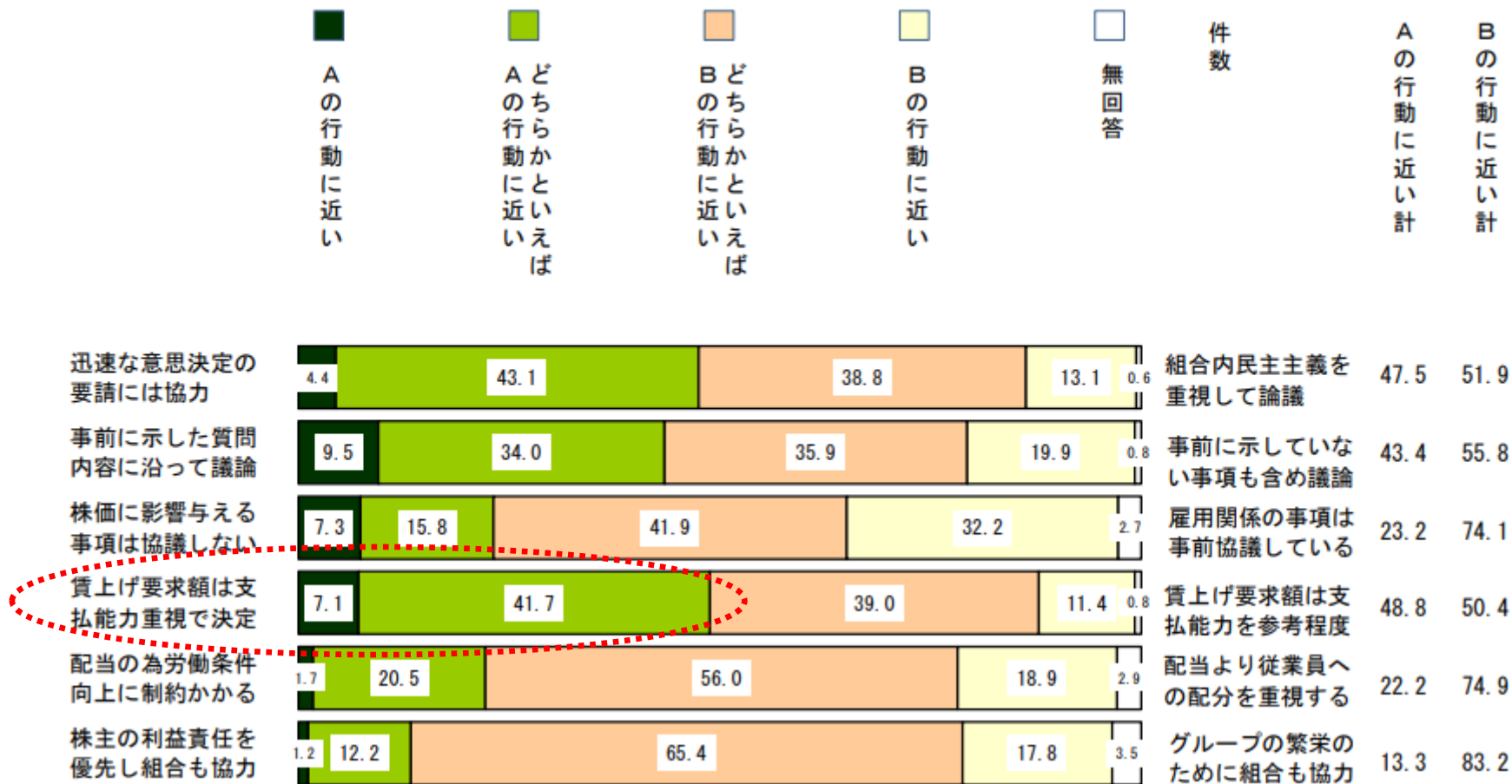
(図表3-3) 付加価値分配についての組合の考え方



(資料) 連合総研「経営に関する労使協議についてのアンケート調査」

賃上げ要求にも**支払い能力重視**の傾向。

(図表3-4) 労使協議について、労働組合の実際の行動



(資料) 連合総研「経営に関する労使協議についてのアンケート調査」

4. まとめと提言

以上で考察してきたことをまとめると以下の通り。

(1) 日米独瑞の比較からは、**デジタル技術の導入を雇用の二極化を回避しながら生産性向上につなげることは可能**であり、その**鍵を握るのは労使関係の在り方**。とりわけ労働組合の姿勢や役割が重要であることが示唆。この観点からわが国の労働組合をみれば、基本的にはデジタル技術を前向きに捉えている点で望ましい。ただし、事業変革を伴う付加価値創造のためよりも、事業構造を維持した形での効率化が目的のケースが多く、デジタル技術の可能性を活かし切れしていない。

(2) 事業変革を伴う付加価値創造のためデジタル技術を活用する一つの有効な鍵は、活発な労使協議にある。わが国労働組合は、**生産性向上に協力するスタンスは強いが、それによる成果配分については及び腰**であり、労働への分配は過少と認識しつつもマクロ環境が厳しく不確実性が高まるなか、経営の安定を優先してきたことが、長期にわたる賃金低迷につながってきた可能性がある。

(3)このようにみれば、日本の労働組合は、賃上げ実現に向けて実効性の高い運動や仕組みづくりを工夫する必要がある一方、新技術導入に前向きなスタンスを持ち、とりわけ労使協議を積極的に行うことで生産性向上に寄与している面については、そのスタンスを維持し、さらに広げていくべきである。ただし、中小企業では十分な労使協議が行われているケースは必ずしも多くなく、その普及が図られることが期待される。

(4)労働組合には従来通りに新技術の受け入れに前向きなスタンスを維持しつつも、事業構造転換につながる受入れにより積極的になることが求められている。わが国では企業内組合を基本にしているため、雇用の安定について一企業での発想が強くなり、事業構造転換に及び腰になる面がある。

(5)一企業での雇用保障にこだわることがわが国企業の製品・サービスの高品質の源泉であり、産業競争力を支えていることから、安易にこれを否定すべきものではない。半面、未曾有の産業大融合の時代が訪れる中、既存の事業や産業の枠を超えて、事業再編や企業連携を進めていくことが必要になっていることも事実。一企業での雇用維持を原則としつつ、事業構造転換の必要性に応じ、産業全体・社会全体で雇用を安定化するという発想を強めることが求められている。

【提言】

（１）公正代表義務を課した従業員代表制導入の法制化

労使協議機関の前提になるのは集团的労使関係の存在であり、北欧諸国のように労働組合の組織率を高めることがその理想的な形であるが、それは容易ではなく、次善の策として考えられるのは政策的に従業員代表制の法制化を進め、公正代表義務を課したうえで、既存労働組合にその役割を担う権利を優先的に付与すること（労働組合への使用者からの経費援助禁止をこの限りで停止）。労働時間規制や不合理な格差是正が強化されるなか、一定の範囲での適用柔軟化を従業員代表組織との協定で可能にすれば、中小企業にもその導入のインセンティブが生まれる。そのうえで従業員代表制の導入を、ドイツのように産別労組が支援し、労使協議の普及を働きかける形にする（現状の労使協定の締結の際に求められる過半数代表制は形骸化している面があるとの批判があることを踏まえ、認定された産別組合の支援を受けることを従業員代表制導入の要件とすることが望ましい）。

（２）産別労組組織の機能強化

デジタル技術の活用をフルに引き出すには、個別企業の枠を超えた事業の再編や連携が必要であり、そのためには産別組織の機能が強化されることが有用。そうなれば人材育成や事業再編面での産業内での企業間連携が進みやすくなり、雇用の安定を一企業の枠を超えた形で実現しやすくなり、個別企業ベースを超えて産業全体の生産性押し上げ効果も期待。政策支援として、従業員代表組織の運営費は会社負担となるが、その経費を全額税額控除するなどしてインセンティブを与えることが考えられる。さらに、その運営支援のコンサルティングを産別労組が行い、コンサルフィーが入ることになれば、産別労組の財務基盤が強化されることが期待。

(3) 春闘における賃上げ交渉の在り方の再構築

連合は「底上げ・格差是正・底支え」の3つのレベルで春闘方針を展開してきており、近年格差是正への効果から水準を意識する取り組みを行っている。この方針をさらに強め、**産業別最低賃金の設定と中堅レベルまでの業界横断的賃金相場を形成**していくことが期待される。

同時に、マクロ経済的観点から持続的な賃上げ圧力が生まれる仕掛けとして、**賃上げの目安を示す第三者委員会を設置し、データや根拠に基づく賃金決定が行われる体制整備を進める**ことを提案したい。そのイメージは、労使双方が信頼する経済学者の重鎮を座長とし、労働側及び使用側推薦の経済学者・エコノミスト2名ずつ、計5名から構成するというものである。

同時に関連省庁の人材のほか専門研究者や労使の団体からの出向者によって構成する事務局を設置し、中立的な立場で労働分配率や労働生産性などの基礎統計を整備すると同時に、客観的な分析に基づく中期的な望ましい賃金上昇率の目安を一定レンジで、その客観的な根拠とともに示す。この事務局案を目安委員会がチェックし、毎年、春季労使交渉の3カ月前を目途に公表する。事務局のもう一つのミッションとして、**定期的なセミナーやシンポジウムを各種関連団体と連携して開催し、労使間の共通認識を広く醸成する機会を積極的に設ける**こととする。