

# 需要創出型構造改革と雇用問題を考える

島田晴雄

慶應義塾大学教授(内閣府特命顧問)

鈴木勝利

電機連合中央執行委員長(IMF-JC議長)



しまだ・ひろお

1943年生まれ。70年慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程修了。74年ウイスコンシン大学労使関係研究科博士課程修了。75年慶應義塾大学経済学部助教授、82年教授。2000年「新・生活産業創出コンソーシアム」を設立し、会長。2001年小泉内閣で雇用問題を担当する特命顧問に就任。主著に「労働経済学のプロレタリア」「ヒューマンウェアの経済学」など。



すずき・かつとし

1942年生まれ。57年東芝入社、82年東芝労働組合書記長、88年電機労連(現・電機連合)書記長、96年電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)中央執行委員長、連合副会長。96年電気通信審議会委員、98年物価安定政策会議委員、98年中央労働委員会委員、2001年金属労協(全日本金属産業労働組合協議会:IMF-JC)議長。

## 国際競争力低下が最大の問題だ

**工藤** 日本経済は今かなり厳しい状況にあり、構造改革の必要性が叫ばれていますが、雇用環境も経済状況や構造改革によって大きな影響を受けることは避けられません。そこで労働界のリーダーの一人である鈴木さんが、円安の状況も踏まえながら、電機産業および日本の産業全体をどう見ているのかという点からうかがいたいと思います。

**鈴木** まず電機産業の状況から申し上げますと、最大の問題は、構造的な要因による業績悪化が顕著になっていることです。構造的な要因は何かというと、もちろん過剰設備の問題もありますが、いちばん大きな問題は日本が国際競争力を失いつつあるということです。競争力がない部分については(工場を)海外移転する、あるいは海外の生産国にとって代わられるという状況で、それが雇用問題に与える影響が非常に大きい。

昨年以來、電機産業の人員削減計画がいろいろ発表されていますが、そうしたリストラ

案が発表される一方で、特定の職種によってはむしろ人が足りない、いわゆる雇用のミスマッチというもの非常に顕著になっている。例えば、システムエンジニアなどがそうです。

国際競争力の問題は、為替やコストの問題もありますが、日本の国として経済戦略をどのように描くのが、電機産業にとっても最大の課題だろうと思っているわけです。

結局、今の不況の問題は、供給過剰というより、むしろ需要不足のほうがウェートが高いのだらうと思います。

需要を高めるためには、1つは政府の財政支出をどうしていくのか。2つめは輸出を増やすことで需要を創造していくために、国際競争力をどう高めるのか。3つめに個人消費をどうするかという点です。組合員の意見を聞くと、将来に対する不安要素が結果的に消費意欲を減退させているという声が多い。その将来不安とは、雇用不安や年金、医療、介護など社会保障に対する不安です。

それから、設備投資の問題もありますが、電機産業の場合、R&D(研究開発)投資は

そんなに削っていません。このR&Dによる成果が設備投資へつながっていく時期が遠からずやってくると思います。その意味では、設備投資についてはあまり問題視する必要はないのではないかと。

そうすると、先に挙げた3つ、つまり財政出動と輸出、個人消費で、どのように需要創出を図っていくかが課題ではないでしょうか。電機産業について言えば、先ほど申し上げたとおり国際競争力問題が非常に大きなウェートを占めている。電機産業のなかでも、家電とか重電などいわゆる旧来型の分野は比較的堅調なんです。昔ほど大きな利益は出せませんが、赤字は出ない。苦しんでいるのはIT（情報技術）関連で、この分野の赤字が莫大なために、全体がマイナスになっているというのが現状です。

**工藤** 雇用動向についてですが、失業率がかなり高まってきている状況を労働界としてはどう見ているのですか。

**鈴木** 失業率はもちろん低いに越したことはないのです。しかし、成熟国家へ向かえば、日本のように狭い国土の中で、今までどおりの雇用者数を確保することが可能なのか。それを可能にしてきたのは、右肩上がりの成長だったのです。電機産業で言えば、国際競争力をもつことによって雇用吸収力を高めてきたのですが、人件費を含めてこれだけコストが高くなってくると、企業のほうはコストの安い海外への生産移転をどんどん進めていく。そのなかで、国は従来どおり「箱物」中心の公共投資を続けている。

われわれは99年5月に一度シミュレーションをしたことがあるのですが、当時の失業率

3.5%に対して、最悪のシナリオでは2010年で18%くらいになってしまいます。これを避けるためには、国の公共投資のあり方、日本の産業構造のあり方を根本的に見直さなくてはならない。その意味では、構造改革が必要だという認識は、われわれにもあります。

ただ、国としてさまざまな対応策を打って、企業と労使それぞれが知恵を出しあって、それでも何とか失業率を1ケタ台に抑えるのが限界ではないのだろうかという思いもあります。

ですから、仮に失業率が1ケタ台後半になっても、みんなが安心して生活できるような社会の仕組みが、どうしても必要になってくると思うわけです。今の政治にそうした認識が見られないのが私たちとしては非常に残念だと思っています。

## 構造改革で雇用を生む

**工藤** 島田さんは今の経済と雇用の状況をどう見えていますか。

**島田** 鈴木さんから非常に重要な問題提起がありましたので、それを踏まえながら議論を発展させていきたいと思っています。

まず、電機産業が抱える構造問題の最大の要因は、国際競争力を失いつつあることだにご指摘がありました。確かに、世界人口の大半は途上国にいます。そして賃金が安い。途上国でも技術革新を強力に進めているので、製造業については先進国の分が悪い。そのなかで、先進国の製造業が生き残っていく道は2つしかないと思います。1つは、途上国には真似のできないような一歩先んじた技術開発。そしてもう1つは、徹底的にスリム化す

ることです。これを支援する国家戦略とは一体何なのか。国としての戦略を描くのは私も非常に重要なポイントだと考えます。

また、鈴木さんは需要不足が不況の大きな要因で、それを克服するには財政支出、輸出、個人消費をどうするかが課題だとおっしゃいました。

マクロの政府支出について私はほとんど効果がないだろうと思っているんですけども、カテゴリーの1つとしてはあります。それから、輸出についても、どんどん現地生産に切り替わっていますから難しいところです。私がいちばん期待しているのは、個人消費がつくり出す需要です。ここで鈴木さんがおっしゃられたのは、雇用や社会保障など将来不安で消費を減退させているということでした。

個人消費を考える場合に、大きなポイントになるのは高齢化問題です。日本には2300万人の高齢者がいます。これに対して生産人口は6800万人と言われますが、そのうちボーナスの出るサラリーマンは3000万人くらいではないでしょうか。そうなると、高齢者による消費、わけても所得ではなく貯蓄を使った消費というのが、実はいちばん大きな比重を占めているのではないかと思うのです。

将来不安は何かというとき、一般論として出てくるのは年金が先細っていくという議論です。しかし、年金支給が先細って影響を受けるのは今の10代から20代の人で、50代以上はほとんど影響を受けません。それなのに、消費が最も停滞しているのは50代から70代で、10代、20代は親の分まで使っています。では、高齢者の将来不安とは何か。それが明確に描かれていない。

労働組合の人たちは、今現在、雇用不安が

あるでしょうけれども、もっと怖いのはその先です。自分が70代、80代になったときに、人生はどうなるんだと。ここが安心だと消費は増えるんですが、そこが不安なんです。これは年金よりも住宅や介護の問題が大きいと私は思っているんですけど、これも後で議論させていただきたいと思います。

政府もようやく今ごろになって、「需要創出型の構造改革」というキャッチフレーズを使うようになってきましたが、私は3年前からそのことばかり言っていました。補助金を付けて雇用を生むのではなくて、構造改革で雇用を生むことが需要創出につながるということです。

個人が安心して消費できるような社会システム、経済システム、商品、サービスの提供、そういうものがトータルとして制約されているのが日本の現状ですね。そこを解き放すことが必要だと思います。

### 自転車操業の高度成長社会から、 生活中心の安心社会へ

島田 さて失業率の問題ですが、先ほど鈴木さんがある意味で非常にショッキングなおっしゃった。どうやって失業率を1ケタ後半に抑えるかと、世間が聞いたら仰天するようなことをおっしゃったわけですけども、その懸念は実際にあるわけです。

ヨーロッパを振り返りますと、1972年までは失業率は2%台でしたが、80年代に入るときにはすでに10%を超えていました。つまり、8年ぐらいの間でヨーロッパの失業率は平均値でいうと2%から10%へ跳ね上がったんです。それで、ヨーロッパが壊滅したかという、まったくそんなことはない。フラン

スは見事に復活したし、イタリアは財政の窮地を脱した。ドイツは旧東ドイツを吸収しても、決してへこたれないでやっている。10%の失業率でも、みんなちゃんと生きている。私はこの現実から学べるものは非常に多いと思います。

鈴木さんがおっしゃったように、今は高度成長の時代ではないし、「箱物」行政の時代でもない。新しい雇用のあり方が求められています。

高度成長というのは、安っぽい自転車が勢よく走っていたような状況です。とにかく猛烈に働いてアメリカに売り込んで、輸出所得を上げて蓄積する。そして、また再投資するという前のめりのエネルギーで、走って走りまくって完全雇用を実現してきた。それを20年、30年続けるなかで、年功序列、終身雇用の体系が生まれた。終身雇用というものは、制度としてあったのではなくて、経済成長の結果として定着した慣行に過ぎないので、経済がダイナミックな自転車操業をやめれば、たちまち崩れてしまいます。

ポスト高度成長時代の雇用モデルの1つとして、最近、ワークシェアリングが話題になっています。私はワークシェアリングについては、第1次と第2次があると考えています。つまり、緊急対応型と社会構造型の2段階です。私は、第1次の緊急対応型は非常に難しいのではないかと思っています。雇用主の側から見ると、緊急対応型のワークシェアリングで減らせるのは変動費だけなんです。社会保障関連費用や技術開発コスト、オフィス賃料、工場設備といったさまざまな固定費は減らせません。ですから、必ず労働単価が上がります。もう1つ、構造改革で不要になった部門をスクラップして、余剰人員については

割り増し退職金を払うなどして辞めていただくというのが競争力維持の基本です。(緊急対応型ワークシェアリングは)これをどうしても鈍らせますから、企業としてはコストではなく、将来的な経営戦略の観点からもこれは受け入れられないはずです。

逆に労働者側から見ても、みんなでシェアするのはいいと思うかもしれませんが、具体論になったら、やっぱり能力のある人が収入を得るのが当然のことです。そのために生き残ろうと努力しているのですから、ほかの人と一緒に労働時間を減らせと言われるのはかなわないと思うのではないのでしょうか。だから、企業と労働者、双方の論理から成り立たないはずなんです。

しかし、社会全体として構造的にワークシェアリングすることはできると思います。オランダや北欧は、家庭生活と社会生活の共存という意味から、国民総パートタイム制のようなかたちで、仕事を共有している国です。

例えば、スウェーデンは女性就業率が非常に高いのですが、その相当部分は介護労働をやっています。自分の親の面倒は見ないかわりに、隣の町に行って知らないおばあちゃんの面倒を見ている。これはかなりの公的な雇用ですけども、実をいうとワークシェアリングなんですね。夫のほうは、早く家へ帰って子供たちの面倒を見て、生活パターン上、ワークシェアリングをやっている。

例えば、大手電機メーカーが数年間で1万人規模の従業員を減らすということで早期退職を募ると、1000人単位の人が応募してくる。そのうちの多くの人たちは退職金が1000万円割り増しになるという理由から応募してくるんですね。1000万円増えると、住宅ローンの残りをほぼ払ってしまうからです。それで子

供が独立していれば、怖いものは何もない。その人たちが再就職を探すときに年収800万円、900万円の仕事はないけれども、200万円の仕事ならいくらでもあります。例えば、介護の仕事なら無限にある。大手電機メーカーを辞めて、実際にそれをやっている人たちがいますが、これは見事なワークシェアリングなんです。

そのように社会生活と家庭生活を考えて、自分の必要なときに必要な仕事をするという組み合わせができれば、低成長でもまったく影響のない社会が構築できるんです。自転車操業の時代から、そういう生活中心の安心社会への移行のコンセンサスが得られるかどうか。今、それが問われているのだと思います。

### 職業紹介、雇用保険、職業訓練など 労働行政がバラバラ

工藤 話をちょっと戻して単純な問いかけをしたのですが、結局のところ失業の増大は危機なのかどうか。今はポスト高度成長社会への移行プロセスだというお話でしたけれども、一般の人の間でも、失業に対する危機感が非常に強いような気がします。

島田 本質的な議論の前に、今、世間でやっている失業の議論についてちょっと指摘しておきたい。昨年12月の失業率は5.6%になりました。数にして337万人。10月は360万人でした。失業者数は2ヵ月連続減っているんです。マスメディアには5.3%から5.5%、5.6%と失業率が増えているという見出しが躍っていて、全体の労働者人口も減っているのに失業者数については何も言わない。わざと不安感をあおっているようなところがあります。

それはいいとして、三百数十万人の失業者のうち、失業保険をもらっている人は、110万人しかいないんです。その110万人の詳細については、厚生労働省が把握していますが、残りの230万~240万人はどういう人たちなのか。それがまったく分かっていない。まずそれを明らかにしなければ、労働政策を打てないのです。

断片的なデータはいくつかあります。例えば、1年以上の失業者が過去10年で3倍になったとか、世帯主失業がとうとう100万人を超えたとか、あるいは世帯主で1年以上失業している人が26万人いるとか。でも、230万~240万人の内訳は全然分からない。なぜ分からないかということ、(110万人の失業保険給付者を対象とした)職業安定業務統計は一人ずつ調べているが、(340万~350万人の)失業者全体は労働力調査で、これは4万世帯を対象としたサンプル調査です。確度は高いんですが、一人ひとりの内訳は分からない。それは、たった2つの必要な情報を聞いていないからです。1つは「あなたは失業保険をいつまでもらっていましたか」、もう1つは失業中で給与所得がないわけですから、どうやって食べているのか、つまり「所得の種類は何ですか」。この2つです。

私が内閣府特命顧問になってから、厚生労働省に働きかけて今年からこの2つの質問項目が加わることになりましたが、次の調査は半年先ですから、今すぐには分からない。

ですから、230万~240万人の内訳について現段階では推測するしかないのですが、どうも4種類に大別できそうです。1つはフリーターで、これが100万人前後。2つめが、いわゆる自発的失業者で、これが数十万人。おそらく、これ以上働くと夫の税金が増えてしま

うからと、一時的に仕事を辞めている家庭の奥さんが中心。もう1つは高齢者です。定年退職して、失業保険も期限いっぱいもらった人たち。

最も深刻なのは第4のタイプで、これは半年前後で失業保険が打ち切られた人たち。会社都合の解雇なら10ヵ月から11ヵ月は失業保険が支給されるのに、会社が自己都合退職の扱いにするから、半年ほどで打ち切られてしまう。こういう人たちはどこにいるか、いろいろな統計をひっくり返して調べてみました。どうも関東と関西に多い。関東と関西でバブルの時代に多額の設備投資をした企業が今、駄目なんです。例えば、IT関連です。この人たちに対して、労働政策はどうなっているかというところ、訓練延長だと言って、半年の訓練を2年に延長できるというのですが、中身を調べてみると失業者のニーズと全然つながっていないんです。とくに重要なのは場所です。失業者が堺市に多いのか、大阪市に多く固まっているのか。失業者は出張するわけにはいかないから、住んでいる場所で訓練を受けられるようにしないと意味がない。

一方で、(教員補助者や森林作業員などを雇うという名目の)「緊急地域雇用創出特別交付金」に3500億円の補正予算を付けたりしている。あれは某政治家が2日間で決めてしまったものですが、まったく失業者のニーズを無視している。霧の中で鉄砲を打っているようなもので、貴重な国民の税金が効果的に使われていない。私が総理に繰り返したしたのは、「実態を把握せずに予算をつけるこの国は何だ」と。そういうことを特命顧問としてやっているわけです。

**鈴木** そこが本当に大きな問題でして、電機

業界でも国際競争力がなくなっては部門では人が余っているのに、企業にとって必要な能力を持っている人は不足しているという雇用のミスマッチが起きている。そういう現状のなかで、雇用を増やそうとするとスキルアップをどうやっていくかが課題になります。

それから、この分野でこういう人材が必要なんだという情報が企業側からきちんと出され、ジョブサーチ型で1ヵ月の試験期間を経たうえで正規雇用する仕組みも有効だと思います。いずれにしても、職業紹介、雇用保険、職業訓練など労働行政をバラバラにやり過ぎているんです。これを一貫してやらないと本当の失業対策にはなりません。

**島田** 例えば、大田区の工場が閉鎖されて500人の労働者が解雇されたとします。この人たちはそれぞれ職種があって、得意な分野もあったはずですが、(一人ひとりの特徴やスキルを判断したうえで)だれがこの人たちに新しい仕事を斡旋するのか。問題は、情報と訓練と職業紹介、この3つの機能なんです。ここに将来性のある仕事があるという情報、その仕事に就くためにどんな職業訓練を受ければいいのか、そして、どの企業がそうした人材を募集しているのか。この3つをこれまで民間企業が一貫通貫で手がけてはいけなかったんです。

それはなぜかというところ、厚生労働省が縦割りの組織になっていて、担当が別だったからです。情報は統計情報部、訓練は職業能力開発局、紹介は職業安定所というふうなんです。

だから、先ほどの話で500人の工場労働者が失職しても、彼らはどこへ行けばいいのか分からない。組合に相談するといっても、組合職員は自分が個人的に知っている範囲で探

す以外にない。職業安定所へ行っても、この人は何で困っているのかということは相談に乗ってくれないんですよ。今求人に多いのはサービス業ですが、工場の技術者がサービス業に就職して何ができるか、自己アピールできないし、その場がありません。それではだれがやるかといったら、キャリアコンサルタントの仕事なんです。

終戦後に進駐軍が旧労働省をつくったときには、キャリアコンサルティングの重要性を理解していて、法律職、経済職のほかに、心理職を採用した。だから、今でも厚生労働省職員のなかに心理職が2割ぐらいいるんですよ。けれども、高度成長期にキャリアコンサルティングは必要なく、この人たちはすでに組織の幹部になっている。第一線で労働者の悩みを聞いて、転職のアドバイスをしてあげられる人がまったくいないんです。

それで最近になって厚生労働大臣が「キャリアコンサルタントを5万人つくる」と急に言い出された。私はタウンミーティングでその話を聞いたとき、「大臣、それは結構な話ですけども、絶対に政府が雇っては駄目ですよ、民間にやらせるべきだ」と言いました。厚生労働省は全国500カ所の職業安定所に5万人の職員を抱えているんです。これが選挙母体にもなっているのですが、さらに5万人も増やしたらどういうことになるか。だから、民間にやらせてくれと言った。ところが、省内では「(5万人のうち)3万人はわがほうで、2万人は民間で」と本気で考えている。

### 一律横並びベアの時代は終わった

**工藤** もうすぐ春闘ですが、組合側では雇用の確保が第一と言いながら、まだ賃上げを期

待する人たちもいます。

**鈴木** 今までの日本の賃金闘争の最大の問題は、右肩上がりのなかで、生産性が上がろうが上がるまいが、みんな揃って賃上げしてきたことです。結果的にそれを生産性の上昇で吸収してきた産業と、生産性で吸収できないから価格に転嫁してきた産業があった。後者は主に公的部門、あるいは金融などの規制産業です。規制や保護があるゆえに、価格転嫁が可能だったことが日本の高コスト構造の原因の1つであったわけです。今もってそれが引き継がれてきていますから、労働界のなかには、全体が揃って賃上げすべきだという意見が根強くあります。

しかし、今は産業によって置かれている環境がまったく違います。その環境のなかで、まずは雇いを最大限守ろう、というのが第一優先。一方で、このデフレ環境下で、これ以上消費者心理を冷やさないためには、企業側も従来型の賃金体系は守るべきだと。そのうえで、ベースアップはあきらめざるを得ないのではないかと。ベア要求見送り、雇用確保、賃金体系維持、これが今年の春闘の基本線です。ただ、あくまで基本線であって、機械的にすべての産業、企業にあてはまるものではない。生産性が高まって、利益を上げている企業であれば、ベアが可能などころもあるわけですね。

**工藤** そうすると、これからは春闘の要求もバラバラになるということですか。

**鈴木** いずれはそうなると思います。私は2年ぐらい前から一律横並びの時代はもう終わったのではないかといい続けてきたわけで

すが、ナショナルセンターである連合としても今年からそういう方針に変わりつつある。「太田・岩井方式」と言われた春闘のやり方が大きな曲がり角に差し掛かったのではないのでしょうか。

**島田** 私も今から7~8年前に、春闘は必要だけれども一律ベア・定期昇給の時代は終わったと書きました。

一律ベースアップ方式というのは、非常によくできたもので、諸外国にもできなかった見事な所得拡大策だったと思います。一律に賃上げをすると、比較的低賃金の人たちの所得が上がる、それによって消費が増える。そして、消費を増やすことが（企業の設備）投資を生んで、経済成長を牽引するという好循環でした。まさにケインズ理論なんですね。

それがオイルショック後、日本経済が構造転換期に入ったことで、すべて裏目に出ました。構造転換期を迎えた日本では、時代の役割を終えた産業が退場し、新しい産業が伸びなければいけない。新しい産業にいい人材が集まるには、その産業の賃金が伸びて、生産性の上がる産業は賃金が伸びないという構造が必要になる。それなのに、一律横並びの賃上げをするから、将来性のある産業が思い切った賃上げができないし、逆に将来性のない産業が無理に賃上げして、それを価格に転嫁してしまう。それによって物価が上がり、インフレが加速してスタグフレーション（不況下での物価上昇）に陥る。だから（一律ベア方式は）構造変革を遅らせるんです。

春闘は国民の一大学習装置ですから、今のような経済状況のときにこそ、春闘をやってみんなで徹底的に議論するべきです。だから、春闘は続けていいと思うんですが、議論の

テーマはその都度変えなければいけない。

**鈴木** 賃上げ率と失業率のグラフをとりますと、失業率の上昇と賃上げ率の下降がちょうどクロスするのが94年なんです。その意味では、島田先生がおっしゃるように、今から7~8年前に一律ベア方式は曲がり角を迎えていたことになります。

**工藤** そうすると、鈴木さんのスタンスは、基本的に構造改革は必要だけれども、その進め方については政府ともっと議論しなくてはいけないということですか。

**鈴木** 構造改革をすれば必ず失業は増えます。政府は構造改革によって新しい雇用が530万人生まれると言っていますが、そこにはタイムラグがある。その間の失業対策、雇用対策について構造改革とセットで示されなければいけないわけです。労働政策に一貫性がないからそれができていない。

### 知的財産権を保護したうえで技術移転を

**鈴木** 島田さんにちょっとうかがいたいのですが、島田さんが中心になってまとめられた政府の530万人雇用創出案は第3次産業ばかりです。日本の経済のあるべき姿として、競争力があってドルを稼ぐ輸出産業をどうするかということが、国家戦略としてやはり必要だと思うんです。

**島田** 530万人の雇用創出案は意図的にサービス産業に焦点を合わせています。それは、産業構造、就業構造が変化するなかで、サービス業が最も高い伸びを期待できるからで



す。もっと規制改革を進めて、民間企業がよりよいサービスを消費者に提供できるようになれば、新しい需要が生まれて、それが雇用を生むという好循環になる。それだけで（雇用問題の）3分の2ぐらいはカバーできるはずです。ですから、意図的にサービス業に焦点を当てたわけで、あれは経済全体の戦略ではないんです。そこはぜひ誤解のないようお願いしたい。

あと3分の1は、鈴木さんがご指摘のように、製造業の生命力をどう維持するか、そこから生まれる雇用も重要なんです。それは世界に冠たる技術開発、あるいは工場現場での生産性向上運動をどうしていくかという問題になります。

**鈴木** 電機産業に限って言えば、国際競争力をどうやって維持するかといったら、やはり創造的な技術開発とかソフト開発が第一。ただ、ソフト開発や技術開発も、製造現場と連動していないと有効に機能しない。ですから、トータルの競争力という観点で、高コスト構造を抱える製造部門をどうやって日本に残していくか。それが日本の電機産業全体の最大の課題です。今年の春闘で労使の枠を越えて、ぜひその点を議論したいと私は思っています。その際に参考になる数字を1つ挙げておきます。第2次産業の占める割合が日本は2000年時点で31.2%ですが、先進国で30%を超えているのは、このほかにドイツの34.5%、イタリアの32.4%だけです。アメリカは22.9%、イギリスが25.9%、フランスも24.5%です。ドイツとイタリアは製造業が強い、中小企業の役割が大きいという点で日本と共通しているのですが、ドイツはいろいろ言われながらも金属産業が競争力を維持して

います。

アメリカは金融関係が非常に強いのですが、お金がお金を生むというビジネスはどれも日本人には苦手なような気がします。いづれにしても、輸出産業がドルを蓄積することによって成り立っているのが日本の経済ですから、例えば農産物輸入でセーフティガードを発動するときも、それは単に農業問題だけではなくて、日本の貿易構造全体、日本の経済戦略全体としてどういう影響があるのかという発想が欠かせないと思うのです。

**島田** 私は過去10年ほど、日本の自動車産業がどうやってアメリカを攻略したのかを研究してきました。アメリカから見るとまだ「安かろう、悪かろう」というイメージしかなかったころ、日本は生産性向上、品質管理の手法をすべてアメリカから学んだ。その日本がなぜアメリカを攻略してしまったかという、現場の工夫、モチベーション、情報共有、教育などすべてひっくり返して、端的にいうとヒューマンファクターなんです。職場の情報共有のなかから、品質と生産性の向上が同時に生み出されるテクノロジーを開発した。これを私は「ヒューマンウエア・テクノロジー」と呼んでいるんですけれども、これは絶えざる技術革新が組み込まれた、ものすごい好循環なんです。この好循環のなかで、安くていい製品が生まれていった。これは、いいものは高い、安いものは悪いという製造業の常識をひっくり返してしまった。

もともと焼け野原で、技術もない、カネもない、何もないなかから、日本はヒューマンウエアのチームワークでやってきた。トヨタも、日産も、NECもみんなそれでやってきて、自動車は依然として負けていない。

ところが、電機産業はちょっと戦略ミスをしましたね。産業の技術というものを経営者は分かっていなかったんじゃないかという気がします。つまり、中国に生産移転して、最新の先端技術を惜しげもなく中国へ流してしまうものですから、中国はたちまちコピーしてしまう。日本はアメリカからTQC（全体品質管理）の理論を学んで、QCサークルをつくるなど独自の метод論を築き上げるのに20年ぐらいかかっているんですけども、それを中国へ出してしまうものですから、たちどころにコピーされる。これからは、アメリカの戦略がこれから参考になるのではないかと私は思います。日本に追いつかれたアメリカが何をしたかということ、世界中をアメリカの工場にしてしまったんですね。だから、国内の第2次産業比率は2割でいいんです。世界中でモノづくりに優れたところを自分の工場にして、そこから安く輸入してコストを下げってしまう。その代わりに、製造に関するノウハウは完全にブラックボックスにして、知的財産権で保護する。そういう戦略で世界を自分の工場として組み込んだ。

**鈴木** 確かにアメリカは国家戦略としてそれをやったんです。例えば、特許料の輸出入を見ますと、日本の特許輸出とアメリカに特許料を支払っている輸入技術は、1対100の割合です。

**島田** アメリカがロースクール（法科大学院）から、ビジネススクール（経営大学院）、CIAまで含めて、国家戦略として徹底的にやった結果、今のような姿になっているんです。

## パートにもきちんと社会保障を

**工藤** 最後に、雇用問題について、当面の緊急的な対応としてはどのようなものが考えられますか。

**鈴木** われわれとしては政府の対策を待ってられません。電機産業の労使で職業アカデミーをつくって会社が必要とする能力教育を行い、さらには産業全体で人材をプールするというかたちで職能ミスマッチの解消ができないかを、今話し合っているところです。

**島田** それは大変素晴らしいと思います。

私としては、今はみんなで痛みを分け合う、三方一両損の考え方が重要だと思います。まず労使双方が、失業保険の拠出率を高めるべきです。今は1000分の0.6ですが、これを1000分の1まで高める。企業にとっては利益率の下げに直結しますから、それは厳しいですよ。しかし、先ほど申し上げたように失業者のほとんどは依願退職させられていて、20年勤めている人でも失業保険は半年しかもらえないんです。これを1年、場合によっては2年に延ばしたとしてどこが問題なのか。拠出率を1000分の10にすればそれは可能なんです。でもこれを言うと、労使双方からものすごい反対が出る。すぐに「政府が出せばいい」という意見になる。しかし、政府に出せということ、結局は税金を支払っている自分たちのところに負担が返ってくるということなんです。

**鈴木** 各企業別組合との雑談のなかで、「電機大手が支払っている割増退職金を個人ではなく、雇用保険にファンドとして拠出する仕

組みを電機連合が提案したらどうしますか」って聞いたんです。そうしたら、「委員長、そんなことをやったら希望退職への応募がいなくなる」と反対されました。

**島田** 20年前にアメリカが10%の失業率に悩んでいたとき、自動車業界では労使が協力して「ジョブバンク」という制度をつくったんです。これは、ストライキをしないということで労使が合意して、組合側はスト資金を拠出し、それに企業側も資金を出して、レイオフされた人はしばらくの間ジョブバンクが面倒を見た。多分、最長で2年ぐらいまで面倒を見たはずです。その期間、失業者は職業訓練をする。これを産業ベースでやったわけです。経営者も痛みを抱えてやるんだという姿勢をはっきりと示せば、組合だってもっとポジティブになるはずです。

そこで、政府は何をするか。産業のなかで吸収できない雇用は社会全体で吸収するしかありません。先ほど言ったように電機産業の労働者が介護労働をやるというような社会構造的なワークシェアリングの話につながってくるわけです。そのときはパートタイマーも増えますから、パートにも社会保障制度をすべて適用にしないとワークシェアリングは進まない。正社員だけワークシェアリングで、パートのことは知らないというのが日本の現状です。例えば、週20時間以内のパート労働者は、雇用保険に入っても失業保険をもらえません。そんなばかな話はない。

**鈴木** パートも含めた均等待遇の原則をきちんと貫かないと駄目ですね。

**島田** それが社会全体としてのコスト負担と

いうものです。それができているからこそ、雇用が流動化するんです。ですから、まずやるべきなのは、パートタイマーの社会保険完備です。1週間に1日しか働いていない人でも、それに見合った保障を出せばいい。今は1週間に3日以上働かないと（保障が）出ないんです。子育てしているお母さんで週3日も働けない人はたくさんいるでしょう。

**鈴木** 今は正社員がどんどん減ってきて、パートや派遣の非正規雇用が全体の27%です。

**島田** 正規だの非正規だのという分け方はもうやめたほうがいい。人間である以上はみんな正規なんです。

**鈴木** 私も先日、人権問題に関する勉強会で同じようなことを言いました。

**島田** どうか、もっともっと声を大にして言ってください。身体障害者の問題も同じです。身障者手帳をもっている人は560万人いて、法律で定める雇用率は（従業員56人以上の企業で）1.8%だけれども、（昨年6月時点で）実際の雇用率は1.49%。過半数の企業が法定雇用率を達成していないために、雇用されている障害者数は約25万人にすぎない。（法定雇用率に達していない企業は未達成障害者1人当たり）月5万円の納付金を支払えばいい仕組みだから、企業は最低限の雇用義務さえ果たしていない。これは犯罪行為に等しい。均等待遇の原則をきちんと守ることが、雇用問題の第一歩なんです。

（司会は工藤泰志・言論NPO代表）

