
第 3 章

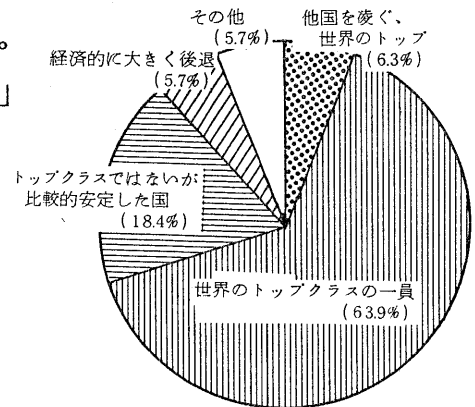
日本経済

-
1. 日本経済の地位は安泰か？
 2. 時短はぐんぐん進む？
 3. 労働力不足は致命的？
 4. どうなる個人と企業の間柄？
-

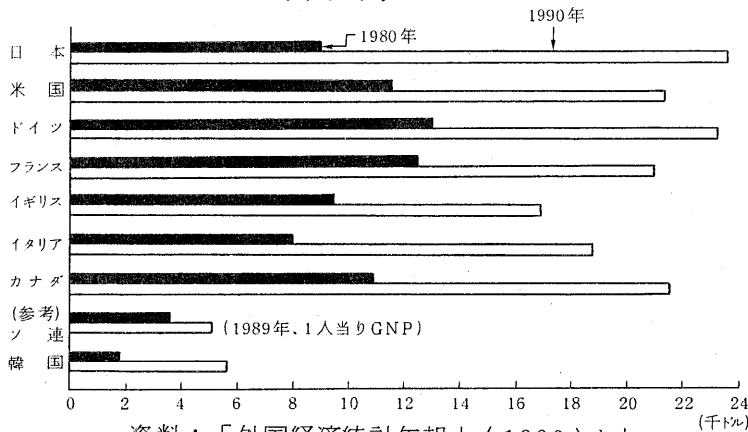
1. 日本経済の地位は安泰か？

「先進国へのキャッチアップ」を合い言葉に、成長を続けてきた日本経済が、「経済大国」として内外ともに認められるようになってから久しい。いまや「経済力に比し実感できていない豊かさを」といわれるように、日本を語る前提にすらなったその世界経済における地位は、長期的に見た場合でも、崩れることはないのでしょうか。

アンケート結果
Q5：日本経済
—日本経済の国際的地位は？—



1人当りGDP



資料：「外国経済統計年報」(1990)より

* オピニオン *

○世界のトップクラス間違いなし

- ・若い人が優秀なので、ますます国際的地位は上がっていく。
(ジャーナリスト)
- ・日本経済が強くなったのは、明治以来の教育が一番の原因であり、現在も教育の下位のレベルが高く揃っているので、引き続き経済的にも強くなっていく。
(企業経営者)
- ・将来とも世界のトップクラスである。汗水たらして良いものを作ることが他国にできるか？
(企業経営者)
- ・日本は経済危機への対処に経験豊富なので、経済は大問題にならないだろう。
(大学教授：人文社会)

○世界のトップクラスではなくなる？

- ・日本経済は、資源輸入が可能かどうかによる。それは政策次第であり、もし失敗すれば簡単にトップクラスでない国に落ちる。
(大学教授：工学)
- ・今までの日本経済の成功は、教育が均質な労働者を生産してきたためであるが今後はそれが逆効果になる。
(ジャーナリスト)
- ・決して他国をしのぐトップにはなれない。稼ぐことへの締め付けが厳しくなり、現地生産、地元還元が増え、利益を国内に持ち込むことが難しくなる。
(大学教授：工学)
- ・一番の制約は、知的労働者の不足である。特に研究・開発には、分野の裾野の広さが不可欠であるが、好きなものを自発的に研究させる基礎研究の促進にインセンティブは与えにくく、さらに日本ではそれを評価する力が不足している。これが長期には、ボディーブローのように効いてきて、産業は衰退するかも。
(大学教授：経営)
- ・忠誠心、積極性が無くなってきており、また創造性でも世界に対抗できない。中堅ホワイトカラー量産型教育ではだめ。テレビも見識の高さを茶化す方向にあって創造性を養えない情報源である。
(シンクタンク)
- ・若年層減少に伴い、研究補助者や大学院生がいなくなり、研究が維持できなくなるのでは。
(企業役員)

○経済成長は必要ない

- ・輸出を思いっきり減らしてその分生活レベルを下げて、世界と交流を持ち続けてさえいれば、いずれ「もう成長は結構、これ以上の成長を望まない」という風になるかも。
(大学教授：経済)
- ・日本は市場規模が大きいいため、低成長でも安定した社会が築けるはずだがスローダウンの中で皆が満足して生活するという社会的コンセンサスが図られていない。
(シンクタンク)
- ・生活は安定しているが、モノを大切に使うようになっており、有効需要が落ちる。
(大学助教授：経済)

○トップクラスの地位を守るためには…

[教育の改革を]

- ・日本は平等社会。競争のエネルギーが無くなれば、日本社会の活力は失われる。受験戦争も、内容が画一化されていなければ悪いことではない。

(大学助教授：農学)

- ・多様な価値観を受け入れ、選択自由度が高くなるためには、教育体制の見直しなどを国家の将来ビジョンとして考えていく必要がある。

(外国人有識者)

- ・創造性を育てる良い環境が必要。独創的な人は、特殊な人だし社会的には浮く人。そうした人を評価できる仕組みにすべき。

(大学助教授：経済)

[ソフトとハードの対話を]

- ・日本はマニュファクチュアリングとR&D（研究・開発）ができる数少ない国。今後もソフトとハードの対話をうまく続けていける国であることが大事だ。

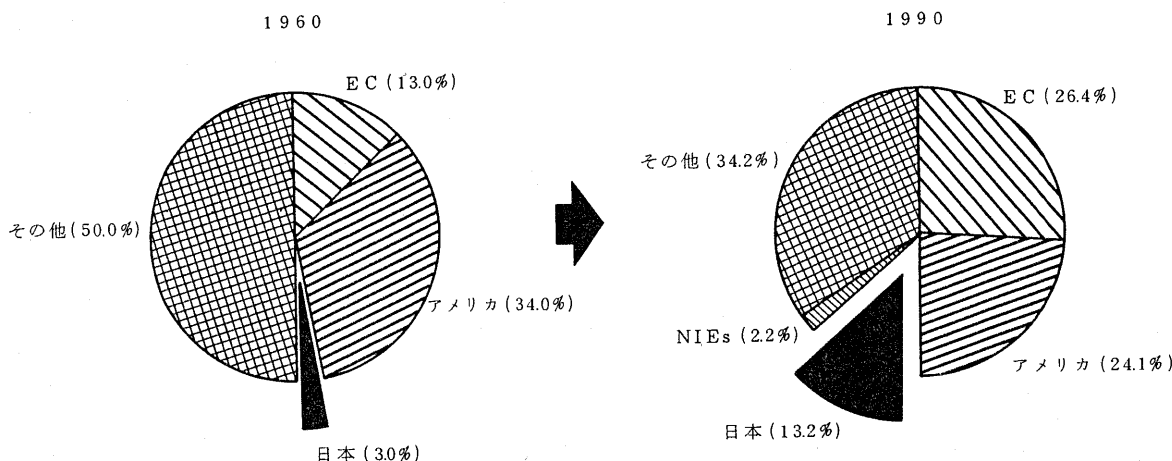
(大学助教授：経営)

[異なった知識との交流を]

- ・21世紀世界をリードするためには、産業における創造力が重要。創造性育成のためには、異なった知識との交流が重要。

(大学教授：工学)

名目GNPの国際比較



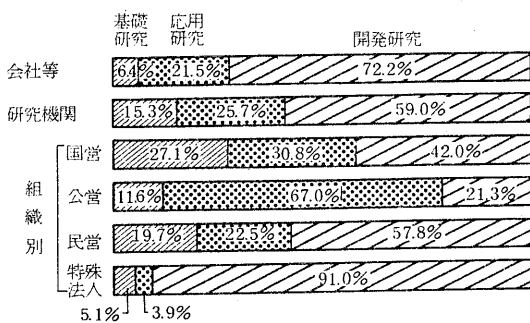
資料：経済企画庁

＊ 解 説 ＊

概して多かった有識者の意見は「トップではないが、トップクラスのまま」というものであった。しかし、どちらかといえば「トップのまま」は近未来のイメージで、超長期で考えると「トップクラスではなくなる」という意見も多数あった。その中でとくに目に付いたのは、トップクラスでなくなる原因に、知的労働力、つまり「頭脳」の不足をあげる意見が圧倒的であったことだ。

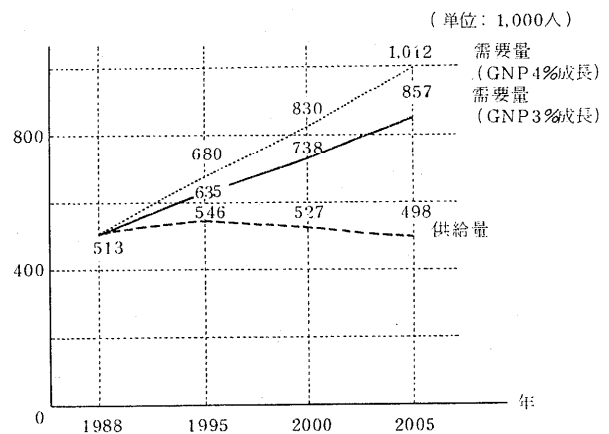
超長期の理由として上げられるのが「人材」であることは当然といえば当然であるが、人材劣化の原因が、今までの日本の高度成長を支えてきた教育体制に内在するという指摘を意外に多くの識者から得た。いわゆる戦後の教育体制は「規格大量生産」向きであり、そこには個性や創造力自体が不要であったとする説だ。もしそうであるならば、大きな改革でも進まぬかぎり創造力欠乏の時代は終わらないと言われたようなものである。

組織別研究費の性格別構成比



資料：「科学技術白書」（平成3年版）より

研究者数の将来予測値



資料：「科学技術白書」（平成3年版）より

また、若年層の減少も確実なので、前述の不安はより一層鮮明となる。こうなるとは、あとは企業内教育や、R&Dに頼らざるを得なくなるが、ここでも基礎研究は研究費ベースで約6%であり、ほとんどが目先の商売向けのものである。

やはり日本は将来的にも技術やパラダイムの発明国とはなり得ず、技術輸入国であり続けるのだろうか。そのうち後発のNIEs達が追い付いてきて、

日本の優位は保てなくなるのであろうか。そして、開き直って「モノマネ上手」路線を進み、少なくとも「商品化」の技術で他国をしのいでいくのか。あまり明るいとは言えぬ将来像である。

このように、現状趨勢では危うくなりそうな日本の創造力や技術力だが、それを保つための解決策を有識者のオピニオンより見てみよう。

まず多かった意見は、教育体制を一新することにより、豊かな創造力と多様な才能を育む下地を作ること。これは年月がかかるかもしれないが重要である。しかし、「平等意識」の強い国民性が、規格化された教育を守ってきた面もあり、疑念は残る。

今回の「バブル崩壊」が、理系学生の「製造業ばなれ」の動きにブレーキをかけたので、しばらくは産業の空洞化は心配ないとする意見もあった。しかし、現在の日本産業は、ソフト産業とハード産業が密接に絡み合いそれぞれ明確に区別できないところが産業の付加価値となっている。労働力の減少があっても、この状態を続けていくかぎり産業の空洞化は起こらないのではないだろうか。いずれにせよ、今後ともこれらをバランスさせるための「ソフトとハードの対話」が大切だと言えよう。

教育体制を変え、その効果が出るまでには時間がかかる。ソフトとハードのバランスは今のところまずまずである。とすれば長期的対策として今すぐにでもできるものは「異なった知識との交流」ではないだろうか。違った研究知識による「学際的交流」、違う業種による「業際的交流」、そして違う文化による「国際的交流」等によって異なった知識・視点をぶつけあうことが、新しいものを生み出すためには重要である。交流をいろいろな分野で行なうことにより、創造力を養い、21世紀を生きぬく産業を育むべしとするものだ。

将来わが国が、知的労働力の不足や創造力の欠乏によって国際競争力の喪失を招かないためには、現在の良さであるソフトとハードの調和を保ち続けながら、今すぐ異なった知識との交流を盛んにし、産業の創造性を支えるR&Dやインキュベーションを失速させないこと、更に長期的には創造力を伸ばせる多様化した教育システムの確立やそれを育む風土の醸成が必要であると思われる。

= 要 点 =

知的労働者不足と創造力の衰退が日本経済の地位を危うくする。とりあえず「異なった知識との交流」から始めよう。

コラム

< 日本はどう思われているか >

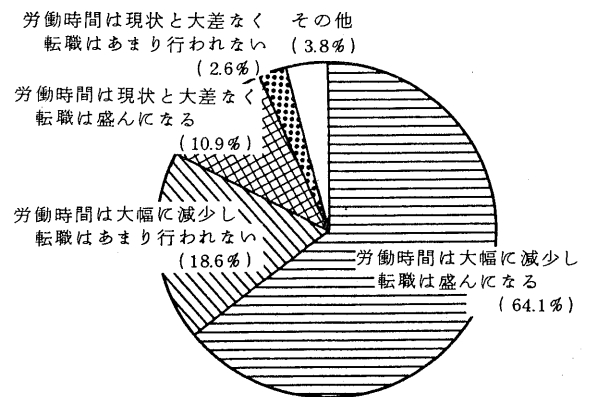
- ・日本の課題は、いかに世界から理解されるかだ。未だにどういう国か理解されていない。1900～1920年のアメリカも同じような状況。ハリウッド映画でアメリカの生活が世界に理解された。 (大学教授：工学)
- ・日本人は、純血にこだわっている。そういうのはヨーロッパでは右翼のみ。日本は、方向付けの意識が弱く、合意が重視される社会。対立すると前に進まない。あるきっかけで悪い方向に動いていく懸念がある。ある意味では、保守的な社会。合意、和を重視しすぎると、ウチだけに目が向く。 (外国人有識者)
- ・日本異質論が言われるが、各国とも異質であり、その中でもアメリカは異質。 (大学教授：法律)

2. 時短はぐんぐん進む？

わが国が、その経済力に比し「豊かさ」を実感できていない大きな原因に「長時間労働」がある。また、諸外国から競争のルールをそろえるために「時短」を促進せよとの要望も根強い。労働生産性の向上ではなく長時間労働により、国際競争力を維持している日本の経済・産業構造の歪みを指摘したものだ。

もはや「働くのが悪いことか」と開き直ってられない状況にある中、将来「時短」がどれくらい進むか、意見を聴いてみた。

アンケート結果 Q4：労働環境 —労働時間、職業選択は どうなっているか？—



* オピニオン *

○時短は進む

- ・ 2025年には1800時間になるが、労働力不足がおこる。
(大学教授：法律)
- ・ 時短を法的にきっちり決めて行なえば、生産性はあがり、労働時間は2000年で1600時間にできる。
(ジャーナリスト)

○時短は進まない

- ・ 日本では労働組合を含め、労働者の企業との一体感が強いので、形式的時短は進んでもサービス残業は残る。最近の労働時間短縮も、転職を抑えるために進んでいる面があり、若者が堂々と主張して勝ちえているのではない。若者に長時間労働を嫌う逃避的な転職が多い事が気になる。
(シンクタンク)
- ・ 一部のエリートの労働時間は長くなる。
(大学教授：工学)
- ・ フランスでもカードルと呼ばれる管理職や技師などはサービス残業があるが、年俸制といった労働契約システムの違いから、残業意識が無い。

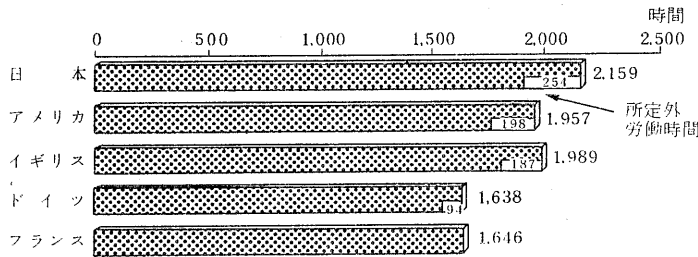
(大学教授：法律)

○「始めに時短ありき」で考えるな

- ・日本人は文化度が低くなってしまったので、急にヒマを与えてももてあま
す。教育や意識を変え、文化的素養が身につけば、自然と自主的に余暇を
とるようになる。 (大学教授：経済)

＊ 解 説 ＊

労働時間の国際比較



資料：「労働時間白書」(平成3年12月)より

様々な意見はあるが、諸外国とのイコールフットイングのため、企業の人材確保のため、そして何より「豊かさ」のため、基本的に時短は進むであろう。

ただし、時短は次節の労働力不足の問題を深刻にし、その進め方によっては労働力人口の減少以上に経済成長力へ影響を及ぼす。このことは、ただでさえ労働力不足時代を迎える企業の経営においても重い足枷となるであろう。

しかし、だからこそ逆に、企業経営者は実際に労働力人口が減少する前に、大きな潮流である時短をいち早く企業に体化すべきであり、国全体も潜在成長力を見極めた上での最大限の目標設定が必要である。また、こうした厳しい状況下で時短を進めるためには、シェア争いや横並び意識、子会社へのしわ寄せなどの日本的経営の見直しも必要であろう。

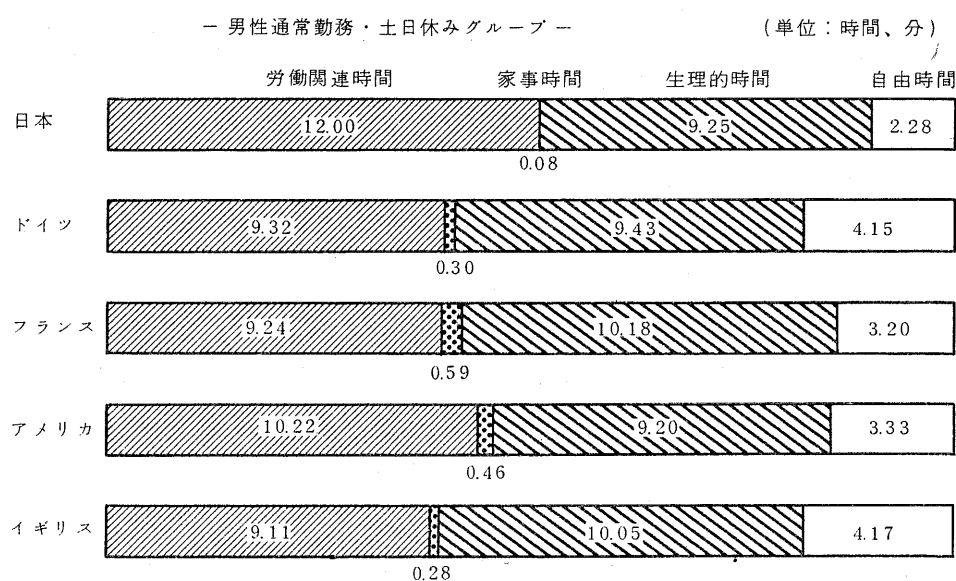
いっぽう個人の側から見ると、一部の仕事大好き人間は別として、長時間労働を「慣行」として、何気なく続けている大部分の日本人労働者や「組織の論理」による「滅私奉公」としてのそれを是正することによって、平均労働時間を減らすことが重要と言える。

ただ、オピニオン中の「急にヒマを与えても、もてあます」にもあるように、日本人が自発的に余暇を望んだのではなく、どちらかという上から与える形で始まった今回の「時短」は、個人の確立という面から見て、本物で

はないと言える。またそのように、もし主体性を欠いた「時短」であるならば、よく言われる「リフレッシュによる生産性の向上」にはつながらないのではないか。さらには、前述のように企業の業況が厳しくなったとき、長時間労働も仕方なしとする自己犠牲精神が頭を持ち上げるかもしれない。

果たして将来、日本人は「受け身」ではなく「能動」的に余暇を獲得するようになっているのだろうか。

5ヶ国生活時間の構成比較 (月曜日～木曜日)



資料：通産省「時短リストラの時代」
(平成4年4月)より

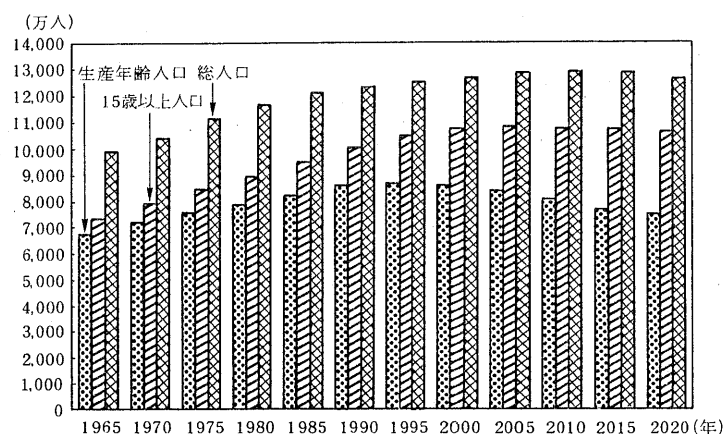
＝ 要 点 ＝

当面は与えられる時短で。本当の時短は、自分で余暇のスタイルを築き自分で仕事を効率化することから始まる。

3. 労働力不足は致命的？

近年の出生率の低下により、生産年齢人口は1995年をピークに、労働力人口は2000年をピークに減少に転じると予測されている。また、現在急速に進められようとしている労働時間の短縮や高齢化も、労働力の減少に拍車をかけることになるだろう。

人口、15歳以上人口、生産年齢人口の推移と見通し



資料：「経済白書」(平成3年版)より

こうしたほぼ確実な見通しの

中、これまで着実に増加し続ける労働力の上に築かれてきた日本経済は、将来どのように対応していくのであろうか。現状のままの体制では間違いなく深刻になるであろう労働力不足について、今、社会は真剣に模索を始めている。

* オピニオン *

○高齢者と女性の活用で十分

- ・定年延長と既婚婦人の就業率上昇でクリアできる。(大学教授：経済)

○ミスマッチ是正で対応

- ・90年代に労働市場の無駄の総点検が行なわれる。外国人に頼る前に、国内での適材適所の徹底と消費者のメンタリティーの変革を行なうべき。(大学教授：経済)
- ・現在は豊かな証拠として、いないと困る仕事以外の儀礼としての労働者が多い。こうした「儀礼的労働者」を減らすことによる対応も考えられる。(大学教授：経済)
- ・現状の労働者不足は、日本の産業構造が3次化する過程の短期的課題であ

る。生産性の向上、ミスマッチの解消、生産の自動化によって十分対応できる。
(大学教授：工学)

- ・ 保母さん、看護婦には高給を。
(ジャーナリスト)

○外国人に頼る

- ・ 時短も進み、労働力不足がおこり、日本人がやらなくなった仕事を誰にやってもらおうかとなると、外国人に頼ることになる。

(大学教授：人文社会)

- ・ アメリカのような混交社会を選択すれば、経済力は維持できる。

(エコノミスト)

- ・ 将来の日本には、日本人と外国人の多様性のある複合社会が生まれているという立場で見ると、そうすれば、労働力不足は問題にもならない。

(ジャーナリスト)

- ・ 日本人が減るといって、あと10年も経てば、「日本人」という考え方は終わる。労働力としてはそれを補う外国人はたくさんいる。

(大学教授：工学)

- ・ 外国人を導入するか、機械化で3K労働を一掃するか方針を選択すべき。

(大学教授：工学)

○産業構造の変化で対応

- ・ 量から質への体質改善を迫られ、高付加価値のものをいかに作り出していくかを考えた結果、選別的に投資せざるをえなくなり、淘汰された産業はどんどんNIEsに譲ってあげれば良い。

(大学教授：経済)

- ・ 日本は、労働力でカバーするような産業で戦っているのは、チープレーバーの国に負ける。量的ビジネスから質的ビジネスへ産業構造の転換を。

(大学助教授：経営)

- ・ 時短と女性の幅広い雇用が、今後の産業構造の変化を促進する要因となるが、中小企業にとって大きなネガティブ要因になる。(大学教授：法律)

* 解 説 *

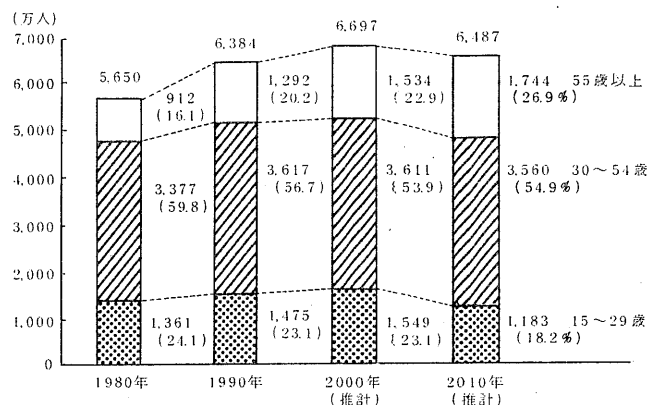
8年後から始まる労働力人口の減少は予測というよりは確実な未来と見るべきであり、また過去10年、平均年率1.2%で増加してきた労働力人口が、今後10年では0.5%とその伸び率を鈍らせる現実もあるため、今すぐにでもなんらかの手は打たなければならない。最も自然に考えられるのが高齢者・女性の活用、ミスマッチの是正である。しかし、時短や若者の価値観の変化により、一層人手

不足が鮮明になるであろう中小企業や人手を要する業種では、それだけでは対応しきれなくなる恐れがある。その際、なんとかして生き残るため、様々な手段で危機を乗り越えようとするので、当然、障壁の一番低いところへとその圧力が集まる。これは、現在でも外国人不法就労者の急増という現象であられた。だが、この動きはあくまでも短期的にとらえた対症療法であり、長期的にはまた違った視点が必要である。

日本国内で抜本的に検討、改革されなければならない問題は、アジアのなかでの日本の産業構造のあり方や低生産性産業の構造改善による余剰労働力の活用、ヒトの行なう労働の位置付けや消費者の「豊かさ」に対するメンタリティーの変革など、まだ数多く存在する。

具体的には、労働集約的産業のうち、輸入で購えるものはNIEs、ASEAN等の諸外国に譲り、輸入で対応できない産業においてはその産業構造をスリムにする。賃金圧力により機械化・省力化を図る一方、消費者も意識改革をして、先進諸外国ですら見られない過剰サービスを求めないようにすることも必要であろう。このようにして、削減できる「儀礼的労働者」は案外多いと思われる。そしてさらには、ヒトのしていたことを機械化するための技術のみならず、経済構造をも大きく変えることにより人手があまり必要

労働力人口の推移と見通し



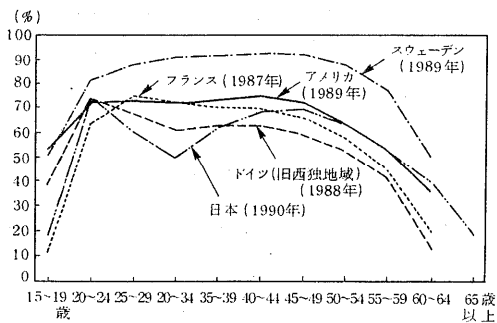
資料：労働省「労働力需給の展望と課題」
(平成4年3月発表)より

でなくなるような技術の開発なども模索していかなければならないだろう。

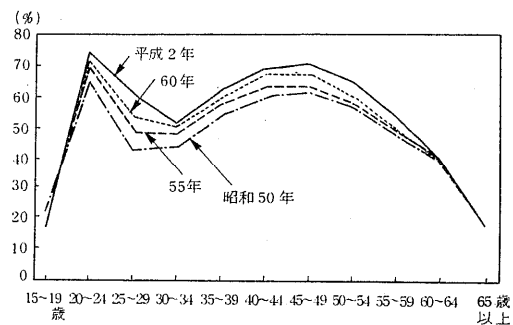
基本的に資源輸入国である日本が、将来にわたり世界と共生していくためには、高付加価値の生産体系を維持するとともに、相対的に付加価値の低い産業は途上国等へ譲り渡さなければならない。そうするためには、痛みは伴うがより高度な産業構造への転換が必要であり、さらには研究・開発により新たな経済システムへの先駆者ともなるべきである。

そのためにも、きたるべき労働力減少社会を悲観的にとらえるだけでなくこれを機会に、改めて日本の経済・産業構造の在り方を見なおし、新たな構造へのソフトランディングをこそ模索すべきである。現状の構造を温存するためだけの、労働力の外国人だのみはその動きを阻害する。また、長期的にはアジアの労働力自身も不足するという人口の専門家もあり、一時しのぎの対策では日本の将来は危うい。長期を見通したうえでの政策の重要性を感じる。

女子労働力率の国際比較



年齢階級別女子労働力率の推移



資料：「労働白書」（平成3年版）より

＝ 要 点 ＝

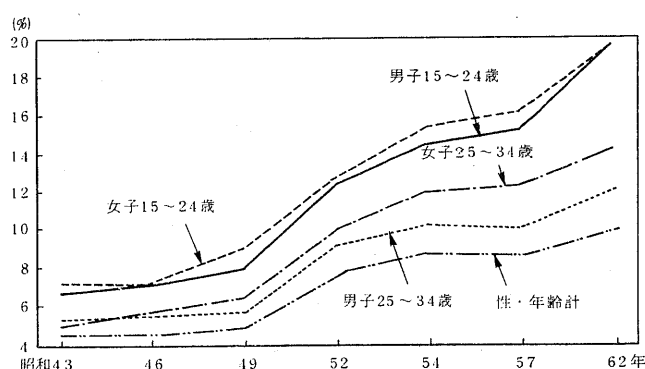
労働力不足には、高齢者・女性の活用はもちろん、より高度な産業構造への転換で臨むべし。安易な一時しのぎの方が致命的。

4. どうなる個人と企業の間柄？

戦後のめざましい経済的成功とともに、その中心的担い手である日本の企業やその経営の特色について内外から評価・批判が続出してきた。今日においては、その中でも系列、下請へのしわ寄せ、談合、官民の癒着などには批判が大勢を占めており、日本経済も公正・透明な市場を目指す方向にある。

いっぽう個人と企業の関係では、日本企業は終身雇用と年功序列という欧米諸国とはやや異なる雇用慣行をもっており、それが強い成長志向、変化への順応に結びついてきたと考えられているが、こちらの方は深く個人の価値観に根ざしたものである。

性、年齢階級別転職希望率の推移



資料：「労働白書」(平成3年版)より

戦後、その経済的遅れを取り戻すため形成され、広く社会に根付いてきたこの個人と企業の結びつきは、今後どのような形態に変わっていくのだろうか？

* オピニオン *

○ 日本的雇用慣行は無くなる

- ・ 規模は小さいが質の高い情報を生み出せるベンチャービジネスがはやり、転職は盛んになる。終身雇用、年功序列は崩れる。(大学教授：経済)
- ・ 終身雇用は無くなる。若い労働者は、めざすものが昔と異なっており、正当に評価されないと感じると会社を変わる。労働者に先行投資するパターンは崩れよう。(大学教授：経済)
- ・ 転職は盛んになる。転職は、企業にとっても緊張感となり、個人にも自分のマーケットバリューを考える機会となるなどプラス面が多い。集団圧力

による日本的経営は崩れ、競争力は弱まる。 (大学助教授：経営)

- ・企業への忠誠心は必要なくなっていく。よって、地域コミュニティーのため、子の教育のため、会社を切って生活を守る転職が増えるだろう。

(大学教授：工学)

- ・世代格差が短期でおこるようになってきて、「あ・うん」の呼吸で意思疎通ができなくなった。その結果、互いに意見を言い合わねばならなくなり職場で自己主張するようになって、転職は増える。 (ジャーナリスト)

- ・いい地位、いい生活の夢が裏切られたので、会社への帰属意識は弱まる。

(大学助教授：工学)

- ・若い頃、もらったカネ以上に働いたという「会社に対する見えざる出資」をパーにしても転職する中高年は増えるだろう。 (大学教授：経済)

○日本的雇用慣行は無くならない

- ・日本企業はすべてのシステムを終身雇用を前提に構築している。30年ぐらいではこの基本構造は壊れないと思う。 (企業役員)

- ・労働一色という労働が減り、仕事か遊びかわからない楽しい労働へ。しかし日本的雇用慣行は、個人にメリットも多いため無くならない。

(大学教授：経済)

○日本的雇用慣行は無くならないほうが良いかも…

- ・個人は自立する方向へ進むが、アメリカ的自由は失業の自由も含んだものであり、日本的な「ちょっと辛抱する自由」のほうがいい面も多い。

(大学教授：経営)

- ・日本は共産主義に近い資本主義である。能力に応じて働き、必要に応じて受け取っている。能力のある人が、割りに合わないと思うようになると、給与体制が変わり、能力が無くてもなんとかやっていける現体制は崩れて失業、薄給が社会不安を呼ぶ。 (大学教授：工学)

- ・今の若い人は、会社でなく仕事に対するロイヤリティーが高い。問題は会社がそれをうまくオーガナイズできるか否かだ。 (ジャーナリスト)

* 解 説 *

やはり、多くの有識者が潮流と考えているのは、日本人の意識の変化や個人の確立が進み、会社第一主義では無くなり自己や家族を優先的に考える結果、また、高齢化による企業負担の増加や能力主義から、いわゆる日本的雇用慣行は崩れていくというものである。

しかし、ここで注目すべきは、「失業の自由を含んだ自由より、ちょっと辛抱する自由も良い」や「能力が無くてもなんとかやっつけていける現体制が失業を押さえ、賃金の平均化をすすめて社会を安定させている」などのような、日本的雇用慣行の良さを冷静にとらえたうえで、すべてを欧米化させることへの反対の声も聴かれることである。さらには、日本人は30年ぐらいで個人主義になったり、自己主張の強い民族には変わり得ないとする意見もある。労働者、つまり個人の集まりが企業である以上、その個人が日本的雇用形態のメリットにしがみつুকかぎり、慣行として続くのではなかろうかというものだ。

アメリカの失業問題や所得格差の拡大など、個人と企業のクールな関係の弊害も顕在化する中、日本的なものの良さも見直すべき点はあるが、やはり、今までの「企業社会」では「豊かさ」は実感できないという経験や海外からの見習うべき点、なにより個人と家族を大切にするという大きな流れは見逃せない。

つまり、一部の能力者のヘッドハンティング的な転職や自己や家族のための転職は増え、企業への帰属意識は薄らぐが、それが日本的雇用慣行の崩壊に直結するわけではなく、終身雇用を前提とした現行の体制も根強く残るのではないだろうか。しかしそこでの雇用慣行は、従来のように企業へのロイヤリティーに支えられたものでなく、「場」を提供する企業が個人をひき留めるための、ひとつのメリットに過ぎなくなる。また個人のインセンティブは、企業への帰属意識に基づくものから、仕事自身や自己の人生のデザイン、自分のまわりの少人数のチーム等に対するロイヤリティーによるものへと変わっていくのではないか。

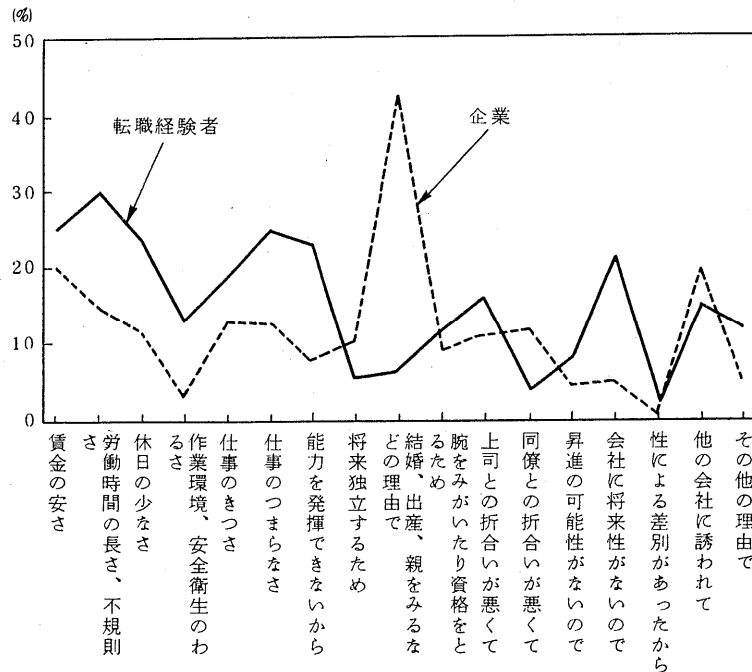
働く側の言い分どおりに会社側が変わる、言い換えれば、企業中心から従業員中心の、より個人の選択の幅が広がった雇用形態に近づく。その結果、日本的経営の特徴である「集団主義による強さ」が無くなるため、競争力は

弱まるであろうが、個人は「豊かさ」を感じる機会がより多くなろう。また長期的には、時短による自由時間の増大も相まって個人が身につけるであろう「創造力」や「幅広い知識」は、いま企業に迫られて追い求めている目先の競争力よりも経済的な強さへとつながる期待もある。

- ・今までの勤労意欲は、組織に縛られての一生懸命であったが、これからは自分で個性を生かせるおもしろい仕事を見つけて主体的に邁進していく個人主義的なものとなる。企業側も相手がやるからうちもやるというシェア争いでは存続できず、企業は個人の能力を活かせる場となる。

(大学教授：経済)

若年労働者の離職理由についての認識ギャップ
(複数回答)



資料：「労働白書」(平成3年版)より

＝ 要 点 ＝

今後の社会を動かすのは企業ではなく、個人。潮流は能力・生活重視だが、日本的雇用慣行の安定効果も捨てがたく、簡単にはなくなる。