

Discussion Paper 2010 Summer

日本経済及び社会の低迷に関する思想的考察

2010/08/15

瀬久原志太郎

はじめに

このエッセーは、日本経済の長期低迷（「失われた 20 年」）の構造的要因に関する簡単な思想的スケッチである。本格的な実証的経済分析による一層の裏付けは、今後果たされる予定だが、まずは問題の概況とその問題性の深さについて認識しておく必要がある¹。本稿はその準備のために用意された。

1.失われた 20 年の根本原因

結論先取的に言えば、日本の「失われた 20 年」の最大で且つ本質的な問題は、労働市場における「保護主義」、つまり雇用流動化の規制ないしは失敗にあるというのが筆者の考えである。

すなわち、日本経済における 90 年代以降の大きな躓きの石は、従来型の産業構造から新しいタイプの産業構造への転換の失敗にある、ということと同じことだと言ってもいい。

大雑把に言って、日本の近現代史では、圧倒的な農業国から明治維新によって工業化を成し遂げ、戦前・戦中、そして、戦後のある時期まで、軽工業から重工業へと産業構造を転換することで、高度経済を支えてきた。

特に、1970 年代までは、それまでの重工業から機械などの加工組立型産業へと構造が転換し、またサービス産業化も進んできたということが指摘できる。この産業構造の変化は、裏を返せば、背後でそれを支える労働力の流動化があったということである。

すなわち、農業地域から都市・工業地域への人の流れと賃金の上昇があったわけだ。例えば「集団就職」というのは、戦後から 1970 年代まで極めてよく見られた日本的な風景だった。

（農村から都市部への労働力移動については、経済学ではラニス・フェイなどの古典的なモデルが知られているが、要するに、賃金労働者として高い給料が支払われるのならば、人々がそっちに流れるのは当たり前のことであり、そんなことはマルクスだって言っている。）

この労働力の流動化には、当然のことながら、その流れを吸収する雇用先が対応していなければならない。

1970 年代のオイルショック以降、重工業部門における合理化・リストラは、他方で、建設などサービス関連産業が、その主な吸収先となっていた。そして、1980 年代のバブル経済から 90 年代前半までも、建設は流動化した雇用吸収先であり続けたが、バブル崩壊後は商業部門などがその吸収先となったと言える。

¹ 10 余り前に記した思想論文でのテーマは、大量消費・高度情報化以降の産業社会（ポスト・サービス化社会）における社会秩序の変容とその再生の根拠は何かということであった。そこでは、新しい状況下での階級分裂の可能性と新たな社会的状況の出現を指摘したが、本稿は、その後の日本の状況を踏まえて述べた、改革への主な障害に関する続編である。

また、IT 部門や医療・福祉、金融部門なども吸収先となり得たが、当初期待されたほどの大口雇用先とはならなかった。

その主要な理由は、おそらく、これら産業は大企業やガリバー型企業による事業というよりも、小規模で意思決定の速い、いわばベンチャー型の企業によって推進される産業であることが多いため、大きな雇用吸収とはなり得なかったのではないかということだ。

そのため、結局、商業や建設などの、従来型サービス関連での過剰労働力が抱え込まれる結果となり、サービス業における日本の生産性は極めて低いという結果となっている。

そして、更に大きな問題は、これらサービス産業は、国による政策や規制によってがんじがらめにされている上に、政府自体が巨大部門となっていて、これらの規制を保護する役割を演じていることが、更に日本の問題を悪化させていると言える。

つまり、規制の多いサービス関連産業（一部農林水産業）の温存によって、新規ビジネスの参入が阻害され、従って新規投資需要が抑制され、労働市場での流動化が抑えられている上に、従来のサービス産業における生産性が低下しているという構造的問題が、日本経済停滞の根本的な要因ではないかということだ。

2.雇用制度の放置と世代間格差

バブル経済期にもてはやされた「日本的経営」の特徴である「終身雇用」「年功序列」「企業別組合」「株式持合い」などは、全て高度経済成長期にのみ通じるビジネスモデルであり、成長期における集団主義的・護送船団方式に過ぎなかったのだ（「皆で渡れば怖くない」「そのうち何とかなるだろう！」的なやり方に他ならない）。

にもかかわらず、その制度や組織を相変わらず維持しようとするれば、それは今後ますます先細りする若年層世代で、団塊世代以降の多数派集団を支えねばならないということになり、明確な世代間格差が生じてしまうわけだ。

このような企業モデル、雇用モデルはとっとと解体されるべきなのだが、組織の慣性の法則如きものが働き、その改革は日本ではなかなか進んでいない。

それにはいくつも理由があるが、

第一に、既得権益層（官僚や正規社員）を中心に、生産性向上のための合理化や評価に反対している、ないしはそれを遅延させていること、

第二に、国や自治体は再雇用や転職を促進するのではなく、それを押し留め正規社員と非正規雇用・パート労働との間に差別的処遇を持ち込んでいること、

第三に、企業の人材育成コストや労務管理コストが無駄になるという観点から、一旦抱えた労働者（正規社員）を企業や組織はなかなか吐き出そうとしない、また中途採用に積極的になろうとしないこと、

第四に、社会的セーフティネットの未整備から、新卒採用以外の労働市場が事実上形成されておらず、裁量やコネによって人的資源の配置が（時に歪められて）進められているこ

と、
などが考えられる。

3.解雇規制の緩和より再就職・転職環境の整備を

政府は、解雇規制の緩和に慎重であるが、それは公的セクターとしては当然の姿勢であるだろう。

ただ、この問題の本質は、おそらく、「解雇規制の緩和」ではなく「再就職・転職機会の促進」なのだ。

再就職や転職機会が増大すれば、解雇にビクつくこともなく、自ら積極的により良い条件を求めて嫌な会社を辞めるだろう。これこそが一層の雇用流動化を促進するだろう。そして、この問題の根本的な解決は、投資需要増などによる雇用機会の絶対的な拡大（パイの増大）であることは言うまでもない。但し、雇用機会の拡大とは並行して、従来分野の能率化と再配置促進による労働市場の流動化や生産性拡大の問題を曖昧にはいけない。

だが、現在の日本では、再就職が明らかに差別的に進められていて労働市場が歪んでいるため、また会社の人事担当も積極的に中途採用をしようとしないうえ、なかなか会社を辞められないという状況だけが出現している。そんな状況の中では、中途労働市場に来るのは、戦力として使いものにならない期待外れな人材が多いという悪循環になっているはずだ。

工業部門からサービス部門への人材流出が一通り進めば、雇用の流動化に残された方向性は二つしかない。

一つは、国内の新産業、ベンチャービジネス等、新規参入分野をどんどん開拓させることであり、

あと一つは、海外に積極的に展開して世界市場での雇用を目指して移動して行くことだ。

実際、グローバル競争において、企業はより安い原材料、より安い労働力を求めて海外展開する。この流れは、今後の世界経済の方向性から言っても止められるものではない。しかも、IT化が進むことで、多くの生産技術はデジタル化が極限まで進み、それらの技術はいくらでもコピー可能なものになっている。

また、デジタル化が進むことで、少ロット化も進み、多品種少量生産に対応できるだけでなく、流行の変化にも可能な限り敏感に反応できる技術的条件が整ってきている。また生産リードタイムもどんどん短縮され、ビジネスのサイクルはどんどん短くなってきているはずだ。

つまり、生産過程はかつてなく流動化しており、迅速で機敏な対応が要求されるようになっており、モノもカネも、文字通りより安価で質の高い方向に世界中を駆け巡る結果と

なっている。いよいよ資本主義社会は世界市場を覆っている。

そして、最後の流動化の壁が、人の移動、すなわち労働力の配置であり、雇用の在り方なのだ。この方向は、好むと好まざるとに関わらず、不可避である。

無論、この流れに反対し、これを押しとどめようとする動きは存在するだろう。だが、現在の世界経済の流れを見れば、これを押しとどめるには一種のブロック経済を行う他はなく、それは過去の大戦の経験から明らかなように、極めて危険な反動的な動きでしかない。

従って、間違いなく 21 世紀は、世界中での雇用問題が、移民問題や民族問題と共に最も大きな問題になるだろう。

しかも、この問題は貧困問題や所得格差克服の最も原理的な要因でもある。

日本の労働市場も、そのような方向に向けた雇用の流動化をただちに行なわなければ、間違いなく没落の一途をたどるだろう。

4.産業規制改革と労働時間改革

日本では、金融、通信・放送、エネルギー関連、医療・福祉など、まだ規制によって守られているサービス関連が山ほどある。

90 年代を通じて、サービス業で改革が進んだのは、おそらく大店法（大規模小売店舗立地法）による商業分野ぐらいのものではないだろうか。あれによって大型店舗が促進され、競争が加速したことで、例えば、トイザラスなどの玩具大型店が日本にも進出してきたが、イーオンなどの大型スーパーが活躍することとなり、結果的に消費者は利益を得る形となっているのではないか。

それに比べて、上記産業の開放はまだまだ進んでいない印象があるし、実際雇用吸収でも重要な役割を果たしているとは感じられない。

民主党政府を始めとする雇用政策は、非正規雇用の「正規労働者化」することであるようだが、それは雇用の流動化をむしろ阻害するものであり、人的資源配分の不効率を温存し、歪みを固定化させるものでしかない。

また、追加的に言えば、現行で当たり前となっている 8 時間労働制も、もっと短時間に改善できるはずであり、賃金体系と労働時間の大幅な見直しが必要でないのか。サービス業を中心とする今日の産業活動には、おそらく 8 時間も要らないということは、多くの職場（特にサービス関連）で気付いている。そのため、10 年ほど前から、日本でも裁量労働制などを導入するようになっている。

8 時間労働制自体は、もとはと言えば、アメリカの労働組合が 19 世紀後半に、それまで 1 日 12 時間～14 時間だった労働時間を短縮せよと要求したことから始まり、ソビエト社会

主義共和国連邦が世界で初めて国の法律として8時間制を導入し、また、1919年にILOが8時間労働制を国際的労働基準として確立したことで本格的に広まったのであって、現在の8時間労働は歴史的に見れば、90年ほど前の比較的最近の歴史である。

今日、IT化が進みサービス化も進行している経済では、8時間の労働でさえも必ずしも必要なくなっているのであり、幾つかの会社に籍を置きながら、例えば、4時間ずつ働く等ということがいよいよ可能となっている。そういう技術的・経済的基盤が整いつつあるのではないだろうか。また、人生の中で、幾つかの職種を渡り歩くというキャリア形成も可能であるはずだ。また、複数の業界に籍を置くような労働形態は、ビジネス・サイクルが短くなっている高度サービス化経済での雇用の安全保障・リスク分散にもなり得るだろう。

もちろん、現行でも長い時間をかけて生産物を作り上げるという産業は当然残っているが、ペティ=クラークの法則にある通り、就業構造がサービス関連中心の経済となる社会では、中心産業となる雇用制度に合わせて他を調整する（交代制による柔軟な勤務体制）ことが求められる。

裁量労働や短時間労働などを更に拡充し、多様な働き方ができる社会の実現こそ、成熟した豊かな社会であるはずだ。

5.人材育成投資と大学改革について

企業の人材育成投資活動は、一般に長期の見通しに立った企業活動であるため、なかなか日本のようなヨーロッパ型の雇用を導入してきた国では、解雇や中途採用に積極的になり得ないという問題について考えてみよう。

企業の研修制度等による人材育成コストについて言えば、本来公的セクター、特に高等教育機関においてある程度肩代わりすることができるし、またそれを目指すことが望ましいはずだ。

例えば、日本の大学は、戦後全く人材育成の目標を見失っており、現行の大学や大学院の多くは、ただ単に単位を修得するためだけ、程度の低い論文で安直に学位を出すためだけの、貴重な時間を浪費させる機関に成り下がり果てている感がある。

今こそ日本の大学は、上記のような流動化する雇用情勢に適応してチャレンジして行ける起業家精神に満ちた実業家や技術者、高度専門職業人を育成すべきであるし、臆することなくグローバル市場に出ていける国際感覚溢れる人材を輩出すべきではないのか。その為には、現行カリキュラムなども全面的に見直し、水準の高い高等教育を目指すべきなのは明らかである。

大学卒業後、即戦力として使えるほどにそれぞれの分野での専門知識を習得させる必要があるし、現行の4年で足りないというのであれば、修士の2年まで入れた合計6年間で大学の必修の修了年限とするぐらいの改革をすべきだろう。

更にまた、雇用の流動化との関係で言えば、大学こそ研究者の降格制度を取り入れて、競争的環境を取り入れるべきだ。

例えば、過去5年ないしは10年、殆ど研究らしい研究もしていない教授は降格させ、有能でやる気のある若い研究者を、どんどん教授に抜擢すべきだ²。そして、一度降格された准教授以下も、新たな研究成果が出ればその評価によって、再び昇進させることだ。

つまり、スポーツ選手や芸能と同様に、戦績や作品評価によってそのランクが決められるべきなのだ。

それによって、研究機関や大学にも新たな緊張感も生まれ、真に実力のある研究者だけが大学に残ることになるだろう。

それは、プロスポーツの組織に一軍、二軍があり、J1、J2があるのと同じで、教授と准教授は、本来そのように分けられるべきだ。また、研究に限界を感じれば、他の教育機関等に再就職できるような流動的システムを整理することだけが必要なことなのだ。そのような雇用のプラットフォームを、大学は範として率先して作り出すべきではないのか。

日本の大学を始めとする教育制度の改革は、実は日本の雇用慣行を変えることと連動している。

6.改革の抵抗勢力について

以上、ごく簡単に駆け足で見て来たが、日本経済の落ち込みの最も大きな原因は、雇用の流動化をきちんと行えていないという制度改革の未整備ないしは失敗にあると、筆者は確信している。

だがしかし、このような問題認識は既にこれまでも何人もが指摘しているところではある。では、改革が進まない原因は一体何かという問題が残されている。

繰り返しになるが、これは官僚と規制産業、及び正社員という名の既得権益層（主に労組）の一定部分に組織的な抵抗があるためだということになる（無論、官僚の中にも規制産業の中にも、改革を必要と考えている人々はいるが、組織的な力になることは、立場的に極めて困難だ）。

日本の場合、戦前戦後、一貫して国の政策を支配してきたのは、高級官僚だと言っている。彼等は、東大、慶応大などの最上位大学を卒業後、国家試験によって選抜されてきた、いわゆる日本のエリート層として国の政策とその実行に携わってきた。

明治期の開国以降、また、第二次世界大戦の復興期まで、大学は、国のトップエリートとして相応しい官僚か、または興業を支える優秀な技術者を輩出することを目的としてきたと言ってよい。高級官僚として省庁に配属された彼等の役割は明白であり、国の政策を

² 例えば、昨今の大学での公募では、助教や助手のポストは任期付きとすることが多くなっているが、若手への任期よりも、むしろ教授職以上のより上級のポストこそ任期制とすべきだ。若い研究者ばかりへの負荷を増やして、研究もしない教育もしない教授をのさばらせておけるような制度のほうこそ重大問題だ。

企画立案し、国民を指導し、経済発展を導いていくという使命だったはずだ。

民主主義の建前上、政治家は法律を作り、立法府として法治国家の骨組みを整えて行く役割を担っていたはずだが、日本の場合、歴史的にこの立法の問題についても行政府からの支配が強く働いていた。今日に至るまで、政治家は、事実上高級官僚達によって動かされており、また、それに対抗しようとする、「族議員」のような何年も一つの省庁が扱う案件を追いかけ続けて行く政治家が必要とされるという歪んだエキスパートを作り出さねばならないという状況が続いていた。

この官僚による国の政策の支配と指導は、政治家達を巻き込みながら、脈々と受け継がれ「大きな政府」を支えて来た。巨額の予算と年金基金による運用の構造は、既に大きな既得権益となっており、小さな政府や地方分権を実現しようする動きに構造的に抵抗するであろうことが容易に予測できるし、また、実際そうであった（橋本行革や小泉構造改革などは、全て問題のすり替えによって失敗例のように語られている）。

政府の許認可権限をはじめとする多くの権力を制限し、それを分散・縮小しようとする動きには、彼等官僚達は今後も大きな抵抗を示すことは明らかである。雇用流動化をもたらすための産業政策や雇用政策では、許認可権限などを持つ関係省庁（財務省、経済産業省、国土交通省、総務省、厚生労働省など等）の規制を弱め、原則開放せよという流れになる以上、彼等の抵抗が必至であることは明白である。

そして、そこに従来規制産業である諸産業（金融、通信・放送、エネルギー、医療・福祉など）から「安全性」や「信頼性」などの名の下に、大きな抵抗が加えられることとなるはずだ。

国がやるべきことは、公正で透明なプラットフォームの実現と、その効率的な運用であり、規制によってがんじがらめにして従来産業を保護することではない。グローバルな競争的環境の中で国内産業を鍛えて行く、長期的な視点からの改革以外にはない。

だが、大きな政府の縮減や地方分権の促進による中央官僚の権限の弱化と、天下り先の禁止、規制産業の解体と参入資本の促進、そして結果としての労働力の流動化などは、彼等の権益にことごとく抵触するはずであり、ますますなりふり構わぬ抵抗を示す可能性がある。

その結果、社会的な損失が膨大であると人々が予測する時、革命のような暴力的な転覆が起こることは否定できない。革命もまた、短期的には大きな社会的なロスであるが、旧体制が温存されることで進む腐敗を自浄できない時、しばしば急激なリセットが起こり得ることは、歴史の教訓である（多くの国民は、経済学で言うところの「機会費用」の考え方を直感しており、またしばしば実際に行動に移していると言える）。そのような事態にまで問題が深刻化せずに社会体制を変えられるかどうかは、その国の国民の英知と英断にかかっている。

参考文献

- アンダーソン、クリス（2009）『フリー』日本放送出版協会
- 市橋 勝（2007）『日本経済の構造変化と長期推移の経済分析』広島大学出版会
- （1998）「日本の産業構造と社会秩序の形成」古島幹雄・市橋 勝・小池聖一編『「境界」概念を巡る学際的研究』1999年度広島大学総合科学プロジェクト報告書
- 大前研一（2006）『新・経済原論』東洋経済新報社
- 仲正昌樹（2008）『集中講義！アメリカ現代思想』日本放送出版協会
- 野田知彦（2010）『雇用保障の経済分析－企業パネルデータによる労使関係』ミネルヴァ書房
- ピンク、ダニエル（2002）『フリーエージェント社会の到来』ダイヤモンド社
- トフラー、アルビン&トフラー、ハイジ（2006）『富の未来』講談社
- 八代尚宏（2009）『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社

サイト情報

- 城繁幸：Joe's Labo <http://blog.goo.ne.jp/jyoshige>
- 池田信夫：池田信夫 blog <http://ikedanobuo.livedoor.biz/>
- 荻野勝彦：労務屋ブログ <http://d.hatena.ne.jp/roumuya/>