



ほし・たけお 60年生まれ。MIT博士。専門は金融・日本経済。UCSD、スタンフォード大を経て現職

7月17日、2020年の骨太方針が閣議決定された。世界が今、大きな変化に直面する中で、我が国は新たな時代を見据え未来を先取りする社会変革に取り組みねばならない」と指摘し、「新たな日常を通じた『質』の高い経済社会の実現を目指す」としている。

「大きな変化に直面」しているのは確かであり、これを機会に「質の高い経済社会の実現を目指す」という姿勢は大きく評価したい。しかし、ここ30年ほどの日本経済を振り返ると、大きな変化が「未来を先取りする社会変革」につながったことはない。

日本経済は多くの変化に見舞われてきた。バブルの崩壊に始まり、1990年代終盤には金融危機を経験した。その10年後には世界金融危機の打撃を受け、その後東日本大震災も含めて数々のショックがあった。このような大きなショックに襲われるたびに、見られたのは「新たな日常」のための変革を促す政策では

アフターコロナを探る ①

星岳雄 東京大学教授

未来先取りの改革 今度こそ

ポイント

- 従来はいままでの日常を守るための政策だった。
- 雇用維持のため企業を守る政策は弊害多い
- 労働者保護と企業の新陳代謝の両立図れ

なく、「いままでの日常」を守るための政策だった。その特徴は雇用を維持するための政策に特に表れた。それは、新しい状況に適するように、産業の再編や労働の移動を促進する政策ではなく、変化に抵抗して現存の企業を守ることによってその雇用を維持しようという政策だった。

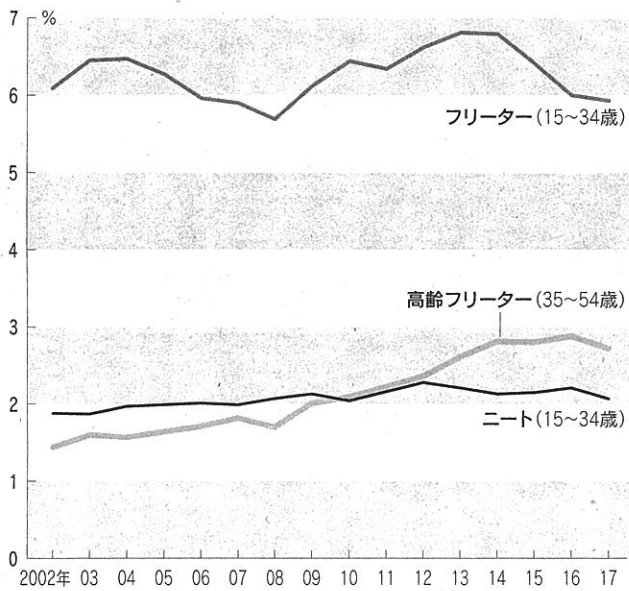
一番わかりやすい政策は雇用調整助成金の制度だろう。75年に遡るこの制度は、変化に対応するための雇用調整を助成するのではなく、本格的な雇用調整を行わずに休業などにより切り

抜けようとする企業のため給付金である。このような雇用維持の政策から、変化に対応するための労働者の移動を助けるような政策への転換の必要性が訴えられたこともあった。だが実際にはリーマン・ショックなどの大きなショックが起きるたびに、企業保護を通じた雇用維持の政策へと逆戻りしてしまった。比較的近頃は、アベノミクスの最初の成長戦略で「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」が唱えられたが、その後は目立った進展は見

られなかった。雇用が失われるのはもちろん望ましくないが、ショックに見舞われた時に、何よりも雇用を守り、労働者の生活を守ることに注力する必要がある。問題は雇用を守ろうとすること自体ではなく、その目的を企業の保護によって達成しようとする点だ。

産業構造の変化を伴うような大きな変化に対応するためには、新しい経済構造に適した新しい企業が、競争力を失った古い企業にとって代わる必要がある。その時に労働者が古い企業か

世代別人口に占めるフリーターやニートの割合は高止まりしている



(出所)総務省「労働力調査」

ら新しい企業にスムーズに移動できれば、企業を守ることもなく雇用を守ることができる。

雇用を維持するために現存の企業を守るという政策は、2つの大きな問題を引き起こす。

一つは、本来は退出して新しい企業にとって代わられるべき企業までも保護してしまうことだ。その結果、先進国の経済成長にとって重要な新陳代謝のプロセスが妨げられる。筆者在りカールド・カブレロ米マサチューセッツ工科大(MIT)教授、アニル・カシヤップ米シカゴ大教授とともに指摘したゾンビ企業の問題である。ゾンビ企業の救済が90年代後半から00年代にかけて、日本経済を停滞させる一大要因になった。

ゾンビ企業の問題は、最近では欧州諸国でも認識されるようになった。例えば経済協力開発機構(OECD)によるゾンビ企業に関する一連の研究は、欧州諸国で00年代半ばごろからゾンビ企業が増加し、各国の生産性上昇率を減少させたことを示している。またピラル・アチャリヤ米ニューヨーク大教授による最近の論文では、ゾンビ企業の存在が欧州で低インフレやデフレの原因にもなっていることを示している。

男性の正社員の雇用は守られるものの、終身雇用の対象から外れている非正規労働者や中小企業の労働者は守れない。男性と女性で分けると、守られない労働者は女性の方が多い。

さらに、現存する一部の雇用が守られる一方で、まだ雇用されている若年層の就職機会が失われてしまうという問題もある。玄田有史・東大教授の研究などにより、90年代の日本の経済停滞が始まった時に、守るべき中高年の構成比が高かった事業所ほど、新規採用を止めるところが多かったことが明らかにされた。

90年代半ば以降に労働市場に入ってきた若者の中には、就職機会に恵まれないまま、安定しないフリーターの道を選ばざるを得なかったり、雇用をあきらめてニート(NEET: Not in Education, Employment or Training)になつたりした人も少なくない。いわゆる就職氷河期の問題だ。運悪く就職氷河期にかかってしまった世代は、まだにその被害を受けている。最近ではフリーターの数は減少していると報道されるが、それは若者の人口自体が減っていることによる。フリーターやニートの数を対応する世代の人口で割った比率をみると、フリーターもニートも00年代初頭からほとんど変わっていない(図参照)。最近注目されている35歳以上の高齢フリーターも増え続けている。

労働者個人への支援を充実すると同時に、企業側ではその新陳代謝を活性化させるような政策の組み合わせが「質の高い経済社会」への道だ。

新型コロナウイルス感染症の経済的ショックへの対応でも、いまのところ従来の企業を維持することで雇用を維持するという政策が多く見受けられる。しかも北尾早霧・東大教授らが示したように、コロナショックは、宿泊、外食などの対人型産業の、在宅勤務などが難しい非フレキシブルな職種労働者を直撃している。そしてそのような労働者には、非正規雇用者、女性、大卒未満が多く、比較的所得の低い人の割合が高い。従来の雇用維持政策の問題がより顕著になっていると言えらるだろう。

20年の骨太方針は「アフターコロナの『新たな日常』に望ましい社会の構築を目指す」と、一瞥ひり取り残されることなく生きがいを感じることをできる包摂的な「社会」を実現するという。そのためには、いままでの現存企業の保護により雇用維持を図る政策を改め、企業の再編と労働者の移動は促進しつつ、移動が難しい労働者の保護と支援を充実させる必要があるだろう。

新型コロナウイルス対策で、企業に雇用維持を促す雇用調整助成金や持続化給付金などに焦点が置かれたことを考えると、いままで通りの政策がやはり続いてしまうのではないかと懸念される。しかし一方で、特別定額給付金のように現存企業を通さない支援も考えられるようになったというのは評価できるかもしれない。

新型コロナウイルス感染症の経済的ショックへの対応