

第2章 報告要旨

2-1 産業分業構造の再編成と雇用構造の変化（要旨）

1) 本章の目的

わが国の自動車産業は、1950年代の半ばから90年にかけて順調に発展してきたが、バブル崩壊後の不況で生産量が大幅に落ち込んだ。今回の不況は、自動車産業にとって、2つの点でこれまでの不況とは違った性質を持っている。ひとつは、国内市場の成熟化であり、他のひとつは、国内需要の不振を輸出でカバーできなくなったことである。日本の自動車市場も、アメリカと同じように、一定周期で需要の増減が交互に訪れるようになった。また、①海外生産拠点の成長、②円高、③貿易摩擦の3つの要因によって、外需を頼りにした生産量の維持が困難になった。このような環境変化の中で、自動車産業の分業構造の再編はどのように進み、雇用問題はどうなるのかを検討することがこの章の目的である。

2) 分業構造再編の3つのシナリオ

- ① 第1のケースは、カーメーカーによる集約・内製化である。部品・設備メーカーの全部または一部をカーメーカーが内部に取り込むというシナリオである。このシナリオがとられた場合、自動車産業全体の過当競争が是正され、投資効率が良くなると考えられる。しかし、他方で、カーメーカーの強化による弊害やカーメーカーの経営硬直化（大企業病）が懸念される。短期的にはプラスの効果がでるだろうが、中長期的にはマイナスの効果が大きくなると考えられる。
- ② 第2のケースは、企業グループを中心としたスリム化である。カーメーカーを核として、カーメーカーと力のある部品・設備メーカーが連携し、グループとしての効率性を高めるというシナリオである。このシナリオがとられた場合、最も体系的かつ効率的なスリム化が達成されるが、同時に、日本的系列の基盤も強化される。いろいろな意味での犠牲が最小限になるシナリオではあるが、この方向での再編は国際的な非難を受けかねない欠点を持っている。
- ③ 分業構造再編の第3のケースは、部品・設備メーカーによる自主再編である。減少するパイをめぐる部品・設備メーカーの間で激しい競争が起こり、淘汰が進むというシナリオである。自由競争に任せておけば最適な部品・設備メーカーが生き残ると考える。このシナリオをとった場合、部品・設備メーカーの独自性は強化され、海外メーカーの参入機

会も拡大する。通商摩擦の緩和につながり、国際関係の面ではメリットが大きい。しかし、特定分野での寡占が起こったり、カーメーカーと部品・設備メーカーの取引関係が不安定になるといった弊害も考えられる。メリットとデメリットのどちらが大きいかは即断できない。

3) 分業構造再編の雇用への影響

- ① 第1のシナリオ、すなわちカーメーカーによる集約・内製化がおこなわれると、カーメーカー本体の雇用は増大するが、部品・設備メーカーの雇用は大幅に減少すると考えられる。特に、自動車依存度が高く開発力も弱い二次仕入れ先への影響が大きくなる。雇用調整の規模は大きく、短期的には部品・設備メーカーからカーメーカーへの人の移動が発生する。
- ② 企業グループ強化の方向で再編が進んだ場合（第2のシナリオ）、雇用調整は段階的に進むと考えられる。カーメーカーにおける雇用調整は軽微ですむが、一部の部品・設備メーカーにおいては、大幅な調整が必要となる。ただ、このシナリオがとられた場合、経営側も労働組合側も交渉の場を持っているために、調整を計画的におこなうことが可能である。カーメーカーを中心として構成される企業グループの役割が重要になるため、グループ内の人的つながりが強まると予想される。
- ③ 第3のシナリオ、自由競争による再編が起こると、雇用調整は大幅になると考えられる。まず、カーメーカーの間で差が出る。上位グループの雇用は安定するが、下位メーカーの雇用は不安定になる。これは、部品・設備メーカーにも影響を与える。下位のカーメーカーについていた部品・設備メーカーが離散し、そこから失業者が発生する。また、部品・設備メーカーで競争に破れたところからも失業が出る。全体として雇用調整は大規模であり、人の動きは活発になる。特に、技術力を強化しようとする部品・設備メーカーが、カーメーカーから人材を調達する動きも出てくる。
- ④ シナリオとしての現実性は、企業グループの役割強化を中心とした第2のシナリオがもっとも高い。ただ、実際には、これら3つのシナリオが同時並行して進んでいくと考えられる。ある分野では第1のシナリオが選択され、他の分野では第3のシナリオが選ばれる。また、企業によって、経営者の思想によって、シナリオの選び方が変わってくるだろう。分業構造の再編は、まだ始まったばかりである。

4) 分業構造の再編と長期雇用の将来

雇用調整・削減の方法として、次の6つの可能性を検討した。①企業グループを単位とし

た人材の再配置、②ワークシェアリング、③自然減による調整、④既存の調整機能を充実・強化、⑤希望退職による人員削減、⑥独立採算を前提とする人事機能の包括的な移管。その結果、現実の雇用調整はこれらの方法の組み合わせですすんでいることが明らかになった。余剰人員が生じたとき、企業は、まず国内移転型調整と自然減による調整で対応しようとする。調整幅が大きく、これら2つの方法では不十分なとき、希望退職の募集が始まる。早期退職優遇制度は、余剰人員に関係なく常におこなわれている。自動車産業でも、人員削減が現実のものとなりつつある。ここで検討した削減方法がどのような組み合わせで実施されるか、また、そうした雇用環境の変化が日本的雇用慣行にどのような中長期的な変質をもたらそうとしているか。企業及び従業員を対象とした実態調査の中から取り組むべき課題を抽出し変質の方向を見極める必要がある。