

2 グローバル化が国内の雇用・賃金に与える影響

●国内の雇用は、貿易相手国の需要に一定程度支えられており、企業の輸出で増加する可能性

グローバル化は、国内の雇用にどのような影響を与えるのだろうか。ここでは、国全体のマクロレベルのデータを用いて基本的な事実を確認した後、日本企業のミクロレベルのデータを用いて、輸出を開始することで国内の雇用が増加するかについて、実証的に検証する。

まず、マクロレベルのデータとして、OECDが国際産業連関表の雇用に関する計数表を用いて作成した雇用関連指標である「TiM (Trade in employment)」を用いて、主要国について、2015年時点における他国の最終需要による雇用者数の割合を確認してみよう(第3-3-4図(1))。顕著な特徴として、ドイツ、フランス、英国などの欧州各国は、他国の最終需要によって支えられている雇用者数の割合が約3~4割と高く、その内訳としては他の欧州の国の寄与が最も大きくなっている。一方、日本(17.0%)やアメリカ(12.7%)は、他国の最終需要によって支えられている雇用者数の割合は低くなっている。ただし、内訳をみると、日本についてはアメリカや中国の寄与が大きく、アメリカについては欧州や中国、日本の寄与が大きいなど、これらの国同士がグローバル・バリュー・チェーンにおいて、雇用面でも密接に関連している状況がうかがえる。

次に、上述の雇用関連指標(TiM)を用いて、主要国について、2015年時点における雇用者数に占める輸出企業とその関連産業における雇用者数の割合をみてみよう(第3-3-4図(2))。両者の割合の合計について、その内訳をみると、中国を除いて各国とも、輸出企業の雇用者数の割合が6割程度と大きいものの、直接輸出を行っていない関連企業における雇用者数の割合も4割程度と一定の大きさを占めていることが分かる。

最後に、日本企業のミクロデータを用いて、輸出を開始することで雇用が増加する、という因果関係を把握するために、経済産業省「企業活動基本調査」の調査票情報を用いて、傾向スコアマッチング法を用いた差の差の分析を行った結果を確認しよう⁴⁶。第3-3-4図(3)をみると、輸出開始企業における雇用者数は、輸出開始年から緩やかな上昇幅で推移していく傾向がみられる一方、非開始企業における雇用者数は低下傾向となっている。

以上をまとめると、貿易によって生じる他国の最終需要が国内雇用に与える影響は、国によればばらつきはあるものの、グローバル・バリュー・チェーンなどにおいて密接に関連している貿易相手国の最終需要によって支えられている国内雇用の割合が一定程度存在すること、また、日本企業においては、輸出を開始した企業は、非開始企業よりも有意に雇用が増加する傾向があることが分かる。こうしたことから、グローバル化は、輸出企業において国内雇用を創出する効果があることが示唆される。なお、グローバル化が国内雇用全体に対してプラスの影響が

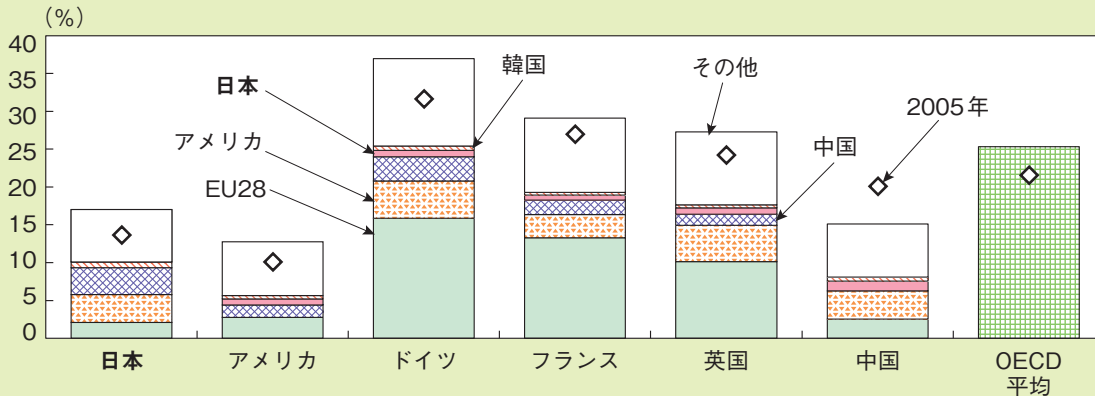
注 (46) 推計方法の基本的な考え方は、第3-3-2図の分析と同様である。また、推計方法及び結果の詳細は、付注3-4を参照。

あるかどうかは、貿易や対外直接投資によって代替された雇用がどの程度あるかによるが、以下のコラムで整理したとおり、雇用へのマイナスの影響は限定的であると考えられる。

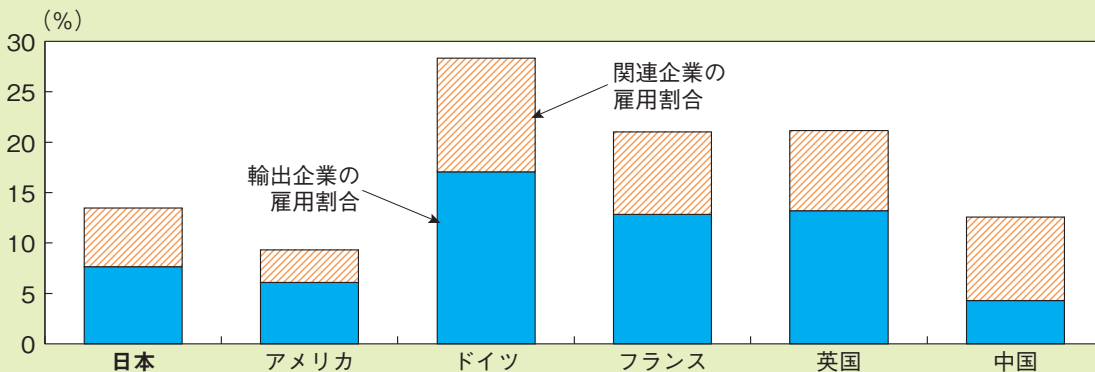
第3-3-4図 貿易と国内の雇用との関係

国内の雇用は、貿易相手国の需要に一定程度支えられており、企業の輸出で増加する可能性

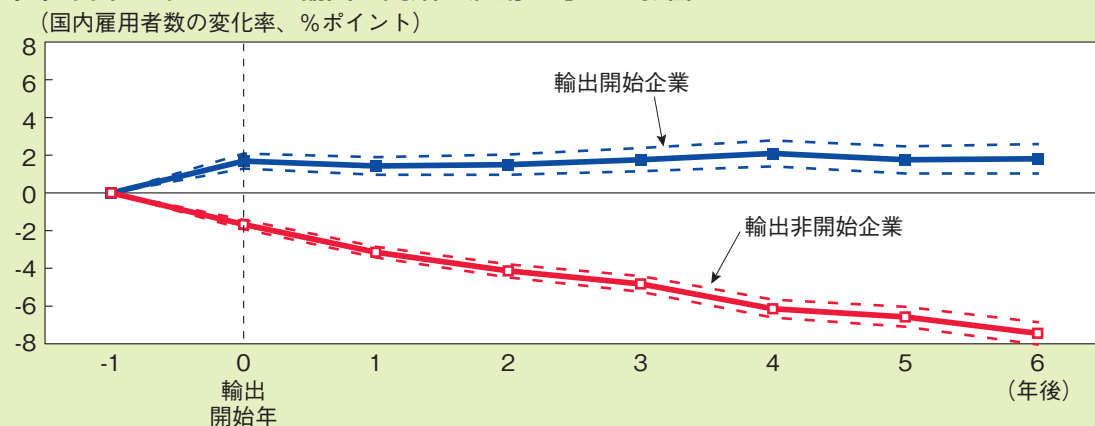
(1) 各国・地域内の雇用者数のうち他国の最終需要による割合



(2) 各国・地域内の雇用者数に占める輸出企業とその関連産業における雇用者数の割合



(3) 日本企業における輸出の開始が雇用に与える影響



(備考) 1. OECD「Trade in employment」(March 2019)、経済産業省「企業活動基本調査」の調査票情報により作成。
 2. (1) (2) の積上げ棒グラフは、2015年の値。
 3. (3) は輸出を開始する1年前の雇用者数を基準とした変化率。傾向スコアにより、輸出を開始する確率が最も近い企業をマッチングし、それぞれの平均値をプロット。点線は±1標準誤差を示す。推計期間は1997年度～2016年度。全産業を対象。詳細は、付注3-4を参照。

コラム

3-3 企業の海外進出の国内雇用への影響

企業の海外進出が進むことで、国内の雇用が失われることはないのでしょうか。例えば、製造業が生産工場を国内から海外へと移転し、国内の工場を閉鎖した結果、それが国内の雇用の削減につながる、といったことはないのでしょうか。

こうした点について、これまで多くの研究がなされてきました。主要な研究の結果をコラム3-3図にまとめていますので、順番にみていきましょう。

まず、海外に進出している企業が国内にとどまる企業よりも雇用を削減しているという事実は、(少なくとも平均的には)確認されていません。これは、国内の親会社と海外の子会社との関係についてだけではなく、取引先企業との間でも同様です。

また、相対的に低いスキルの労働者の需要には影響がありそうですが、スキル別にみた労働需要への影響は、高いスキルの労働者の需要にはプラスですが、相対的に中程度ないし低いスキルの労働者の需要には影響しないことが確認されています。

それでは、なぜ国内雇用へのマイナスの影響が確認されないのでしょうか。その理由の1つとしては、海外子会社数を増やしている企業が、製造部門を海外に移転し、国内では本社部門を拡大させていることが確認されています⁴⁷。

ただし、企業の海外進出と国内雇用の創出・喪失に着目した研究の中には、マイナスの効果を確認しているものもあります。一部の研究では、海外子会社数が増加していない企業については、国内雇用が減少していることを確認しています。

海外に進出している企業が国内にとどまる企業よりも雇用を削減しているという事実が確認されない一方、一部の研究では、国内の未熟練労働者については、国内の資本（例えば、機械化の進展）によって代替されている可能性があることが指摘されています。

企業の海外進出と国内雇用の関係については、現在も様々な研究が進められており、今後も多様な観点に基づく知見が蓄積されていくことが期待されます。

海外進出が国内雇用に与える影響に関する先行研究

文献	国内雇用への影響	詳細
Yamashita and Fukao (2010)	—	日本の親会社と海外子会社の雇用の代替関係に着目し、海外従業者数と国内従業者数には、統計的に有意な負の関係がみられないことを確認。
Ito and Tanaka (2014)	△	企業の海外進出と取引先の雇用関係に着目し、海外進出企業と取引のある企業は、取引のない企業と比べて、雇用の削減率が低いことを確認。
Kiyota and Maruyama (2017)	△	生産工程の海外移転の拡大は、高スキル労働者への需要増加につながるが、中～低スキル労働者への需要には影響しないことを確認。
Ando and Kimura (2015)	○	企業の海外進出と雇用創出・喪失パターンを比較し、海外子会社を増やしている企業が本社部門を拡大させていることを確認。
Kodama and Inui (2015)	△	企業の海外進出と雇用創出・喪失パターンを比較し、海外子会社数が増加していない企業については、国内雇用が減少していることを確認。
Kabayashi and Kiyota (2015)	—	日本の親会社と海外子会社の雇用の代替関係に着目し、国内の労働者と代替しているのは、海外の労働者ではなく、国内の資本であることを確認。

(備考) 1. 清田・神事 (2017) を基に作成。

2. 「○」は国内雇用への押し上げ効果、「△」は国内雇用の一部への押し上げ効果、または、国内雇用への押し下げ効果が小さいこと、「—」は有意な効果がみられないことを示す。

注 (47) ただし、この点について研究したAndo and Kimura (2015) は、企業レベルのデータを用いており、労働者レベルのデータを用いて分析した訳ではないため、同じ労働者が製造部門から本社部門に移っているかは厳密には分からない点には注意が必要です。

● 貿易によって生じる産業内での技能労働への需要シフトが賃金格差につながる可能性も

これまではグローバル化がもたらす利益として、貿易による生産性の向上や国内雇用の増加の可能性について検証してきたが、グローバル化は必ずしも望ましい効果だけを生むとは限らない。また、経済全体としては利益があっても、個別にみれば利益を得る主体と、逆に損失を受ける主体が存在するかもしれない。こうした観点から、貿易と国内の賃金について、特に学歴や職種等の違いによって生じる労働者間の賃金格差について、先行研究を参照しながら、考察してみよう⁴⁸。

アメリカをはじめ多くの先進国で、1980年代から2000年頃にかけて、技能労働者（skilled workers）と単純労働者（unskilled workers）（または、大卒労働者と高卒労働者）の間の賃金格差が拡大した一方で、同じ時期に単純労働者に対する技能労働者の雇用比率が上昇する傾向があった⁴⁹。

このような賃金格差の拡大要因について、産業間の労働移動を前提とした貿易理論を基に考察した研究がいくつか存在する。すなわち、この時期に、技能労働者が相対的に豊富な先進国と、単純労働者が相対的に豊富である発展途上国との間に貿易が拡大したことに着目し、先進国では技能集約的な産業に特化し、労働集約的な財の価格が下落するというメカニズム（いわゆる、ストルパー＝サミュエルソン効果）が働いたことをうかがわせる分析結果が報告されている⁵⁰。しかし、こうした効果によって賃金格差が拡大したのであれば、同時に先進国では技能集約的な産業の生産が拡大し、労働集約的な産業の生産が縮小したはずであり、その結果、技能労働への需要が、労働集約的な産業から技能集約的な産業へと産業間でシフトしていたはずである。ところが、どの国でもそうした産業間の労働需要シフトは相対的に小さく、大部分は産業内で技能労働への需要シフトが生じたことが報告されている⁵¹。すなわち、産業間の労働移動を前提としたストルパー＝サミュエルソン効果は、賃金格差拡大の主要な要因であるとは考えにくい。

産業内で技能労働へ需要がシフトした原因として、最近の研究では、以下の2つの要因が注目されてきた。1つは技能偏向的技術進歩（SBTC：Skill-Biased Technical Change）と呼ばれるもので、技能労働者に偏った形で生産性を伸ばすような技術進歩を指す⁵²。SBTCによって各産業における技能集約度が上昇すると、産業内で技能労働者に対する相対需要が高まり、技能労働者の相対賃金の上昇と技能労働者の雇用比率の上昇を同時に引き起こすと考えられる。このように、SBTCが技能労働者と単純労働者の間の賃金格差の拡大に寄与したことは、多くの実証研究によって示されている。

産業内で技能労働へ需要をシフトさせたもう1つの要因として注目されるのは、オフショア

注

(48) 以下の記述は、清田・神事（2017）に基づく。

(49) 例えば、Bound and Johnson（1992）を参照。

(50) 例えば、Sachs and Shatz（1994）やWood（1998）を参照。

(51) 例えば、Bernard and Jensen（1997）を参照。

(52) 例えば、コンピュータ等の情報通信技術の進歩や高度な技能を必要とするような生産設備の開発等を指す。

リング (offshoring) である。これは、生産工程の一部を外国に移転するものを指し、移転の手段としては、対外直接投資を行って海外現地法人で生産を行う場合と、資本関係のない外国企業にアウトソーシング (outsourcing) を行う場合が考えられる。最終消費財を生産する過程で技能集約度が異なる中間財を複数投入するとき、技能集約度の低い中間財の生産を単純労働が豊富な途上国へオフショアリングすると、先進国内で行われる生産工程の技能集約度が上がり、先進国では産業内の技能労働者に対する相対需要が高まり、技能労働者の相対賃金も上昇すると考えられる。

このような産業内で技能労働へ需要がシフトするメカニズムについて、日本に関する実証研究はあまり多くない。その理由の1つとして、日本ではアメリカほどには賃金格差が拡大しなかったことが考えられる。実際、1995年～2017年の期間で、大卒と高卒の労働者の相対賃金をみると、日本はアメリカほどには上昇しておらず、賃金格差が必ずしも拡大していない。これは、日本ではアメリカを上回るスピードで大卒労働者の相対供給が増加したことが主因と考えられる⁵³ (第3-3-5図 (1))。

しかし、日本に関する先行研究⁵⁴によれば、1985年～2003年の期間で、日本でも産業内で大卒労働者向け賃金支払い比率の増加がみられており、緩やかではあるものの、賃金格差の拡大を指摘するものもある。その背景として、オフショアリングは技能偏向的技術進歩とほぼ同等的か、それ以上の影響を与えたとの推計結果が示されている。

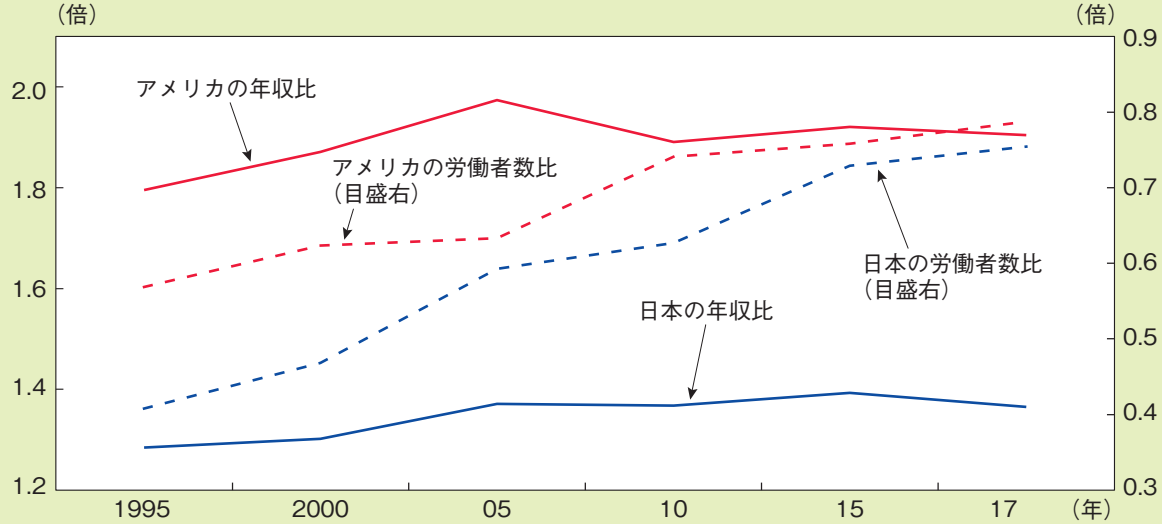
以上が先行研究に関する概要であるが、最後に、日本企業の最近の賃金の分布を、国際化企業とそうでない企業とに分けて比較してみよう。第3-3-5図 (2) は、前掲第3-3-1図と同様に、経済産業省「企業活動基本調査」の調査票情報を用いて、日本企業を①非国際化企業、②輸出企業、③FDI企業、④輸出・FDI企業の4つに分類し、最新時点 (2016年度) の賃金の分布をプロットしたものである。これをみると、非国際化企業の分布と比べて、輸出またはFDIの少なくともいずれかに従事している国際化企業の分布は全体的に右に寄っており、全体的に賃金が高いことが分かる。ただし、非国際化企業と国際化企業の分布の重なりが大きいことから、日本企業のグローバル化の有無による賃金格差はそこまで大きくない可能性が示唆される。

注 (53) Kawaguchi and Mori (2016) でも、日米の1985年～2005年のデータを用いて、同様の指摘を行っている。
(54) 佐々木・桜 (2004) を参照。

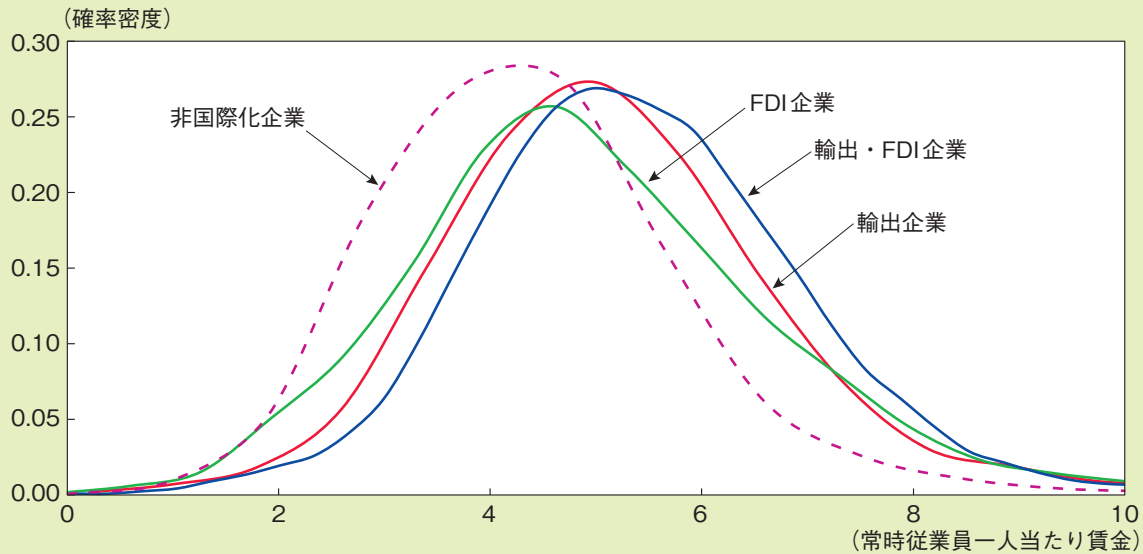
第3-3-5図 貿易と国内の賃金格差

貿易によって生じる産業内での技能労働への需要シフトが賃金格差につながる可能性も

(1) 日米の大学卒・高校卒労働者の労働者数および年収の比



(2) 日本企業の賃金の分布 (2016年度)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、アメリカ商務省「Current Population Survey」、経済産業省「企業活動基本調査」の調査票情報により作成。
2. (1) は日米共に、25歳以上の男性一般労働者 (Worked Full-Time) が対象。大学卒には大学院卒を含む (Bachelor's Degree or More)。高校 (High School Graduate) には、中学卒 (Less than 9th grade, 9th to 12th grade) を含む。また高専・短大卒 (Some college, no degree, Associate Degree) は、平均年収により大学卒・高校卒へ按分。なお、年収については、日本は「きまって支給する現金給与額」×12か月+「年間賞与その他支給給与額」で算出、アメリカは「Personal Income: PINC-01」における「Mean Income」のデータを使用。
3. (2) は、常時従業員一人当たり賃金の分布。