

概要

グローバル 経済においては企業をとりまく 環境と雇用のダイナミックスは常に進化している...

世界的にも地域的にも、企業にとっての環境は 2008年以来進化を続けている。経済成長と貿易の低迷が世界のサプライ・チェーンに及ぼす影響、およびその結果生じた雇用の量と質への懸念は、多くの国において優先順位の高い課題となっている。また、他の重要なトレンド、特に技術変化とイノベーションにより、これまでとは異なる新しい仕事の世界が形成され、金融危機後の環境は複雑なものとなっている。このような背景のもと、2017年版の『世界の雇用及び社会の見通し』テーマ編では、雇用創出の原動力である企業が、このような状況下でどのような影響を受け、それにどう対処してきたかを解明する。特にこのような歴史的経緯が、企業の業績と雇用の動きに対し、いかなる意味を持つのかを分析し、企業支援に向けた政策と企業の事業環境によってより多くの良質な雇用創出が促されることで企業が包摂的かつ持続的な成長を実現できる可能性について検討する。

世界中で**2億100万人**以上の労働者が失業中であり、これは**2016年に比べ340万人**の増加である。世界的にみた失業率は**5.8パーセント**で、これが近い将来に下がるとは考えられていない。この数十年で、ある程度の前進が見られたとはいえ、新興・途上諸国では**7億8000万人**の労働者（ほぼ**3人に1人**）が極度または中程度の貧困状態で暮らしている。世界で**14億人以上**が脆弱な就業者で、その多くは新興・途上諸国の人々である。脆弱な就業者数は毎年約**1100万人**ずつ増加している。この状況の解決は容易なことではない。このような労働者が定収入と社会的保護をとまなう安定した仕事に就くことができる見込みは低いからである。このため世界は、今日においても、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の不足という問題に直面している。

民間部門の公式の（フォーマル）企業は、ディーセント・ワークの創出に不可欠な役割を果たす。このような考え方は持続可能な開発のためのアジェンダにおいて設定された目標にも反映されているが、この考え方に基づき、雇用創出、起業家精神、および零細・中小企業の公式化と成長の推進が「ディーセント・ワークと経済成長」（目標8）の目標達成の中心に位置づけられている。

世界的にみて、**2016年には民間部門で28億人**が仕事に就いており、これは雇用全体の**87パーセント**にあたる。この数字は非公式セクターと公式セクターの双方を含む。多くの労働者が、特に新興諸国と途上国の一部においては、非公式の経済において働いているが、民間部門の賃金・給与と労働者の半数は、公式の経済で雇用されている。

なお、民間部門の公式の経済での雇用主は中小企業に比べ大企業が多いが、近年は雇用全体に対する中小企業の比率が上がってきている。企業規模ごとの新しい雇用見通しでは、推計が入手可能な**132ヶ国**において雇用全体に中小企業が占める割合は**31パーセント**から**35パーセント**まで上昇しており、公式のセクターの中小企業従業員の数ほぼ倍増することが示唆されている。ただし、地域と所得レベルによってかなりの相違があり、例えば、途上国では中小企業が雇用の**52パーセント**を占めているのに対し、新興国では**34パーセント**、先進国では**41パーセント**である。雇用の伸びに関しては、中小および新興企業のほうが変化が激しいことが多い。

...そして金融危機の発生以来、多くの企業、特に中小企業は不振にあえぎ、新興・途上諸国においては発展の遅れが続く...

2009年の世界的な金融危機までは中小企業の雇用の伸びは、フルタイムの無期雇用のみを見ると平均4.7パーセントで、大企業の3.3パーセントよりかなり高かった。しかし、中小企業のフルタイム無期雇用の伸びは近年低迷している。同様に、新興企業におけるフルタイム無期雇用社員の雇用状況も金融危機以降は悪化してきた。危機以前には、新興企業の雇用成長率は、既成の企業と比べ平均6.9ポイント高かったが、この差は、金融危機後の期間には5.5ポイントにまで減っていた。この変化は、大企業の雇用創出力は引き続き弱いという、新しく歴史の浅い企業が以前よりはるかに速いペースで雇用を縮小しているという、事業環境全体の動きを反映している。

企業レベルでの雇用のダイナミックスは発展段階に応じて異なる。実のところ、中小企業の雇用創出力は、大企業に比べ、一人当たり所得の伸びに伴って増大する傾向が強い。途上国においては、中小企業の雇用創出率は大企業のそれと同様であるが、新興・先進諸国では雇用の伸びは大企業より中小企業のほうが高い（ただし、大企業ならではの待遇は、新興国では先進諸国のそれよりかなり低い）。これは、途上国の（および程度は低い新興国の）中小企業の多くは必要に迫られて起業したのであり、注力しているのは企業の存続であって、必ずしも規模の拡大を目指していない事実を反映している可能性がある。

...しかし、企業レベルでの雇用状況の最近のこの変化の背景には、事業の成長を妨げる多くの構造的問題もまた存在する

企業が置かれている環境、それも最近のように景気循環の周期で説明のつかない経済変動は、企業の成長に重大な影響を与える。レポートでは、労働市場制度、組織の過去のパターン、貿易とグローバル・サプライ・チェーンへのアクセス、市場規模、資金調達の可否など、各国固有の様々な要素が企業の成長に影響するとともに、場合によっては非公式の経済が消滅しない原因となり、こうした要素が、企業および労働者、そして社会に広範囲にわたりマイナスの影響を及ぼす可能性があるとして述べている。

多くの企業が、ということはつまり労働者が、非公式の経済にとどまっている。そのためレポートでは、非公式性の広範囲にわたる影響を考慮しつつ分析を進めている。これには、例えば、労働者が社会的保護を享受できるかどうかに影響を与える要素として、企業が成長して富を蓄え、雇用を創出する能力などが含まれる。

同時に、絶えず変化する今日の事業環境において、個々の企業は、需要の変動にいかに対応すべきかの決断をしなければならない。雇用慣行、教育訓練、およびイノベーションに向けての取り組みにかかわる決定は、企業の業績と労働市場の結果に対し深い（場合によっては逆効果の）意味を持つ可能性がある。

第一に、貿易は企業の成長と雇用創出を後押しすると同時に、企業と労働者の双方に分配上の大きな影響をもたらすことができる...

貿易は企業の雇用の伸びを促す。競争力を強化する機会、国外市場向けに販売する機会、そして輸入によって調達できる最善の原材料を利用する機会がもたらされるからである。ただ、経済・社会・政治的理由により貿易は停滞期に入っており、雇用の伸びにも重大な影響があった。調査対象の132か国で2016年には、労働者の推定37パーセント（1億6700万人に当たる）が輸出企業に雇用されていたが、これは経済金融危機以前よりも減っている。貿易が停滞するとともに貿易関連の雇用も減少してきた。

しかし、生産性および雇用の量と質に対して貿易が及ぼす影響は企業間で大きく異なり、貿易

による恩恵が包摂的に共有されているわけではないことがわかる。レポートでは、輸出入に携わる企業がそれ以外の企業と比べ生産性が高く、非貿易企業よりも賃金が高いことを明らかにしているが、輸出入により上昇した生産性と賃金はそれぞれ13ポイントと5ポイントであり、前者が上回っている。同様に、企業間にも大きな格差がある。例えば、グローバル・サプライ・チェーンに原材料を供給する企業は他の輸出業者より生産性レベルが高いが、ここでも賃金に対する効果は生産性に対する効果よりも小さい。ここで注目されるのは、輸出業者であるとともに最終製品の組立業者としてグローバル・サプライ・チェーンに参加する企業は、派遣労働者の利用割合が大きい傾向があることである。このような結果から、貿易とグローバル・サプライ・チェーンから誰もが利益を得られるような、分配面での対応の重要性が裏付けられる。

さらに、グローバル・サプライ・チェーンが拡大した結果、その範囲が、労働基準を定め適切に施行することができていない国々にまで及べば、職場での法令順守（コンプライアンス）が課題となってくる。これに対し、グローバル・サプライ・チェーンの統合におけるキープレーヤーである多くの多国籍企業は、自発的なイニシアチブを立ち上げ、そのサプライ・チェーン内の労働基準順守についての監視を強化した。これは重要な前向きの一歩ではあるものの、レポートでの分析によれば、結社の自由の実現に対する企業の取組みは依然として問題であることが示されている。

…第二に、事業環境、特に資金調達と労働市場の規制は、企業の人事・財務戦略に影響する…

企業は、生産効率の改善と変化する市場の需要への対応のために労働力の柔軟性を必要としているが、この柔軟性を確保するための方法は様々であり、そのそれぞれで企業と労働者にとっての結果は異なる。レポートは、労働力の内部柔軟性（従業員教育など）の選択によって、雇用の質を犠牲にすることなく全体的な競争力を維持できることを明らかにしている。外部柔軟性は、（派遣労働者に大きく依存するなど）によっても実現できるが、その効果は本質的に短期的な傾向があり、長期的にみれば企業と労働者のためにはマイナスである。それどころか、場合によっては長期にわたり生産性の低下が引き起こされることも考えられ、そうすると企業は、低賃金および低生産性の危険な悪循環に陥る恐れがある。適切に制度設計された労働規制が導入されたならば、企業が内部柔軟性を高めるうえで大きな役割を果たすことが分析から判明している。特に有期雇用の雇用者に常用雇用者と同待遇を与えることを義務化すれば、企業が派遣労働者を減らし、労働者、特に常用雇用者のための教育訓練を増やすインセンティブとなり、労働者と企業の双方により良い結果となる可能性がある。

公式経済による外部調達を通じて運転資金および投資資金として十分な資金を確保することは、労働者の賃金が増える効果だけではなく、労働生産性が改善し労働単価の削減ができることから競争力の向上にも大いにプラスの効果がある。だがそれでも、資金調達の問題は開発途上国においては引き続き企業が直面する大きな制約として挙げられている。困難は、ひとつには、多くの企業はコストの高い銀行融資を申し込まないという事実にある。レポートでは、中小企業および新興の企業は、金融市場の不完全性が少ないほど、運転資金のための銀行融資の利用を拡大することが明らかになった。これは、財政的にきびしい状態の企業が外部の公式経済による財源からの調達で運転資金を得られるようにするために、説明責任、情報の透明性、および法令順守の強化を通じて制度環境を改善することが重要な役割を持っていることを示唆している。これにより、企業は資金を投資、および事業と雇用の拡大に使うことができる。

企業の公式化を促進するためには、制度と法規の強化策を始め、いっそうの努力が必要とされていることを忘れてはならない。ILOの2015年「非公式な経済から公式な経済への移行に関する勧告（第204号）」は、労働者と企業の非公式な経済から公式な経済への移行を導く指針となる。

...そして第三に、イノベーションは企業変容の主要な推進力である

イノベーションは企業の競争力のもうひとつの重要な源泉であり、持続する成長と開発の主要な推進力ともなる。しかし、イノベーションにより雇用が創出されるのか失われるのかについてと、仕事の質の面で労働者にどのような影響が生じるのかについては、見解が分かれており、近年では新技術により生産現場が混乱するリスクが出てきたため、議論が特に高まっている。実際のところ、ここ数年、イノベーションを伴わない低技術企業でも雇用の大幅な縮小が見られ、製造業の未熟練労働者が職を失うリスクが高いことを浮き彫りにしている。さらに、最近では、低技術および高技術の業種に影響する可能性のある科学技術の変化のペースと広がりが増大しており、懸念が増している。

イノベーションの発生源について、レポートでは、研究開発への熱心な取り組みがイノベーションの成功への重要な決定要因ではあるが、公的資金や外部技術の獲得、実地研修など他の要素も重要な役割を果たすという点を強調している。全体的に見れば、イノベーションによって労働市場の動向はより好ましいものとなる。言い換えれば、イノベーションを生み出す企業は生産性が高い傾向があり、より多くの仕事を創出し、より多くの熟練労働者を雇用する。つまり、教育を受けた労働者をより多く雇用し、教育訓練をより多く提供するとともに、女性労働者をより多く雇用することを意味している。しかし、場合によっては、イノベーションによって派遣労働者の使用拡大も起きており、異なるイノベーション（製品、プロセス、マーケティング、および組織）のもたらす効果も様々である。例えば、製品とプロセスのイノベーションを取り入れる企業は、派遣労働者を雇用する傾向があるが、マーケティングおよび組織的なイノベーションを採用する企業では、女性労働者の雇用が増える傾向がある。

従って、イノベーションを育み、変わりゆく雇用環境に対して労働者（そして企業）を効果的に対応させるためには、適正な教育、訓練、および社会的保護政策が必要である。これは、将来においてどのような種類の仕事やスキルが重要となってくるかの検討に、社会的パートナーおよび他のステークホルダーの参画が求められることを意味している。さらにこの所見は、社会的保護の面における、すべての労働者に対する同一待遇の重要性をあらためて確認するものである。さらに、公的資金の重要性および社内におけるイノベーションのための公的資金による研究の重要性は、公共機関がイノベーションの促進に果たすことのできる役割を明示している。

今後は、持続可能な企業が包摂的成長の中核をなす

今日の事業環境の全体にかかわる各種の障壁に対応する包括的アプローチは、企業が「ウィンウィンで」、すなわち企業と労働者双方の状況の改善に有効な方法で、効率的に事業を進めてゆくための一助となる。そのようなアプローチを取るならば、持続可能な企業の成長がもたらされ、それゆえ包摂的な成長およびディーセント・ワークが実現することになるのである。