

【論 説】

多国籍企業による直接投資の雇用効果

—途上国の場合を中心に—

辻 忠 夫

いわゆる南北問題との関係で、多国籍企業の直接投資が開発途上諸国の経済開発にはたす役割が、新興工業諸国をその成功例として、大きく注目されている。だが、すでに別稿にみたように¹⁾多国籍企業は、その多国籍化のそもそもの原因からみても、先進諸国の技術の移転の重要な径路とはなっていない。では経済開発のもう一つの面である雇用創出についてはどうであろうか。以下にこの問題を考えてみたい。

I

さて、直接投資が雇用に及ぼす影響はおおよそ4つの面から考えられよう。その一つは、いうまでもなく直接的な雇用効果とでも呼べるようなものであって、直接投資によって設立された子会社が直接に雇用するものである。第二のものは、いわゆる前方連係産業のそれである。これは多国籍企業の子会社が設立されたことによって、その子会社が生産した製品を材料として加工し完製品化する関連産業が創出されることによって生ずる雇用である。また第三のものは、後方連係産業のそれである。つまりこの子会社が設立されることによって、それに原材料を供給する企業が設立され、そこへの雇用が生ずるものである。そして第四番目には、これら子会社や関連企業の営業にともなう収益や、そこからあがる税金、さらにはそこに雇用された人々の個人消費といったものの、いわば分配過程で生ずる需要増加にともなう新産業の形式に原因する雇用増があ

1) 拙稿「多国籍企業の技術移転と途上国」『アジア・アフリカ研究』1984年2月号、所収。

第1表 多国籍企業の産業部門別投資

国名	年度	投資累積額	部門別構成比			
			採取	製造業	サービス	その他
		百万ドル	%	%	%	%
アルゼンチン	1973	2,275.2	5.6	65.0	24.5	4.5
ブラジル	1976	9,005.0	2.5	76.5	18.6	2.0
コロンビア	1975	965.0	36.0	44.2	18.3	1.5
メキシコ	1975	4,735.8	4.1	77.5	18.1	0.2
パナマ	1974	353.5	16.1	37.4	46.4	--
ホンコン	1976	1,952.4	—	100.0	—	—
インド	1974	1,682.8	4.2	92.0	3.7	—
インドネシア	1976	7,077.0	37.5	57.0	10.3	—
フィリピン	1976	513.0	12.6	48.7	34.0	4.7
韓国	1975	926.9	1.4	80.1	18.5	—
シンガポール	1976	3,739.0	40.6	59.3	—	—
タイ	1975	174.7	—	93.1	6.8	—
ナイジェリア	1973	1,998.6	63.3	25.2	10.3	1.2

(出所) United Nations, *Transnational Corporations in World Development: A Re-examination*, New York, 1978, Table III-50, p. 259.

げられる。これら第二、第三、第四のものは間接的雇用効果と呼ぶことが出来るよう。

さて、以下ではこうした雇用効果を順次みていくこととする。とていうものの、言うまでもないことながら多国籍企業の直接投資はその属する産業部門によって自ら性格を異にするはずである。そこで第1表をみられたい。直接投資の部門別構成をみると、ナイジェリア、パナマ、コロンビアを除いては直接投資のきわめて大きな部分が製造業部門にむけられていることがわかる。このことからみて、多国籍企業の直接投資の雇用への効果は何よりもまず製造業部門に焦点をあてて考察されることが必要であろう。

さて、こうした次第であるからまず製造業部門への直接投資の直接的雇用効果からみていくこととする。第2表は途上国16カ国の製造業部門の雇用者中に占める多国籍企業の子会社従業員の比率をとったものである。これによると、労働力が基本的には農村にあるフィリピンでは7%、アルゼンチンと韓国で

は10%であるにすぎない。たしかに多国籍企業の直接投資が進んでいるブラジルとメキシコとでは20%²⁾、急速に製造業部門が成長しつつあるケニアで30—

第2表 外国系多国籍企業の製造業部門雇用における比率

	年次	雇用の比率 %	備考
アルゼンチン	1970	10—12	
ブラジル	1970	20	
コロンビア	1970	28	
インド	1977	13	20人以上雇用の法人
		33—35	民間部門法人
イラン	1975	10—15	
ジャマイカ	1970	70	採取産業
ケニア	1975	30—35	
韓国	1974	12	
マレーシア	1970	33	
メキシコ	1970	21	
フィリピン	1970	7	
シンガポール	1976—1977	{ 32 67	完全子会社 合弁企業をふくむ
トリニダド・トバゴ	1968	40	
タイ	1975	2	米系・日系企業のサンプル
ザイール	1974	30—35	

(出所) ILO の調査結果。

Employment Effects of Multinational Enterprises in Developing Countries, International Labour Office, 1981, p. 27 による。

2) ブラジルの多国籍企業の直接投資は次のような産業に集中している。1977年の外資の比率をみるとタバコ100%、薬品工業20%、ゴム工業86%、輸送機器工業85%、機械工業69%、プラスチック工業66%、衣料と靴製造59%、化粧品・石けん工業54%である。これを製造業全体としてまとめてみると外資は51%に及んでいる。なお、外国系子会社の雇用における比率は次表のようになっている。

第3表 ブラジルにおける多国籍企業の雇用における比率

産業部門	比率%	産業部門	比率%	産業部門	比率%
非金属鉱物	63.9	ゴム	38.7	織物・靴下	60.9
金属	27.3	皮革	38.4	食料	72.8
機械	87.1	印刷・出版	3.3	飲料	15.0
電気機器	80.4	化学	50.5	タバコ	44.6
輸送機器	47.2	医薬	89.5	その他	41.6
木材	21.5	プラスチック	47.4		
紙	23.7	繊維	17.3		

(出所) *Op. cit.*, p. 29.

35%、外国への輸出向け産業を中軸に経済開発をすすめているシンガポールでも32%となっている。なお、この国の場合、合弁企業をふくめると70%にもなっている。だが16カ国の大部分では製造業部門の雇用自体が産業全体の雇用の20%以下を占めるにすぎないことを考慮に入れねばならない。一般には多国籍企業の直接投資による直接的雇用創出効果はそれほど大きなものではないといえるだろう。

それに製造業部門に直接的に雇用される人口そのものの成長も労働力の急速な増大にくらべて少ないといわれている。これでは長期的・すう勢的にみても、製造業部門への多国籍企業の直接投資が途上諸国の雇用問題に大きく貢献してきたと言うことは出来まい。事実、過去20年間にわたる直接投資にもとづいた直接的雇用労働者数は途上国労働者全体の0.5%であるという指摘もある³⁾。

ではなぜこのように直接的雇用効果は小さいのか。大体、多国籍企業の直接投資による直接的雇用効果を具体的に決定する要因には二つある。その1つはその生産物が労働集約的性格をもつかどうかである。それが労働集約的であればあるほど投資1単位当りの雇用効果は大きい、つまりは資本の雇用係数が高いことは言うまでもない。次に2番目には、この子会社の製品にたいする既存市場の規模およびその子会社が新たに市場を拡大する能力が大きいかどうかである⁴⁾。市場規模や市場拡大能力が大きいほど投資規模を大きくし、雇用の絶対量が増大する。なおこの点についていえば、多国籍企業は子会社を設立するにあたって通常それを自己の国際的分業体系の一環として位置づけており、それだけに途上国の在来産業よりも市場拡大能力が大きいということが出来る。

だが、これらの諸要因がそのまま認められる場合があるとすれば、それは全く新規に子会社が設立された場合のことである。ところが実際に途上国に向けて行なわれている直接投資の形態をみると第4表のようになっている。つまり現在途上国にある多国籍企業の子会社のうち31.9%だけが新規に設立されたも

3) *Op. cit.*, p. 26.

4) *Ibid.*, p. 41.

第4表 途上国にある製造業部門子会社の所有形態と設立方法

		アメリカ系 187社		その他 209社		合計 396社	
		子会社数	%	子会社数	%	子会社数	%
所有形態	完全子会社	669	42.2	323	19.1	992	30.3
	多数株	258	16.3	377	22.3	635	19.4
	少数株	450	28.4	649	38.4	1,099	33.6
	分類不能	207	13.1	340	20.1	547	16.7
	計	1,584	100.0	1,689	100.0	3,273	100.0
系列化の方法	参加	870	54.9	991	58.7	1,861	56.9
	新設	567	35.8	476	28.2	1,043	31.9
	分類不能	147	9.3	222	13.1	369	11.3
	計	1,584	100.0	1,689	100.0	3,273	100.0

(出所) R. Vernon, *MNEs in Developing Countries: An Analysis of National Goals and National Policies*, Development Discussion Papers, Harvard Institute for International Development, p. 23.

のであるにすぎず、56.9%は実は既存企業の買収なのである。この場合、雇用労働者は在来産業から多国籍企業へ移るだけであって、製造業全体としてみてそれが新しい雇用の機会をひらくとは直ちに期待出来ない。たしかに買収によって企業規模が拡大するならば、それは雇用の拡大につながる。と、というものの、規模の拡大がそのまま生産性の大幅な向上につながる場合が多い。労働集約的な企業から資本集約的な企業への転化である。とすればそれは資本の雇用係数の低下を意味する。企業規模の拡大によって期待されるほどには雇用の効果が大きくなるはずはない。むしろ場合によっては現地企業が多国籍企業に買収されることによって、雇用量の減少が生じたり、せいぜいのところ雇用量が変らないということもありうる。

それに、これまでは投資された資本がすべて先進国にある親会社から途上国へ持ちこまれてきているものとして論じてきた。だが同表によると、100%資本が持ち込まれた完全所有子会社は全体の30.3%にすぎず、53%は現地資本との合弁によって形成されたものである。子会社とはいうものの、その分だけ現

地資本がそこに動員されているのであって、もしこの子会社が設立されていなかったならば、この現地資本部分は独自で自国産業に投資されていたかも知れないものである。このような投資は当然雇用をとまなうものであるから、多国籍企業による現地資本との合弁は、一方では雇用を創出しているとはいうものの、他方では現地の雇用の機会を合弁にまわった現地資本の分だけ奪っているわけである。そのうえ、多国籍企業の子会社は、それが存在しない場合に現地資本が創りだしたであろう企業よりも生産性が高いはずである。この生産性の較差こそが多国籍企業に超過利潤を保証するものであり、その現地への直接投資の最大の誘因だからである。そこで現地資本が子会社設立に動員されることによって雇用される労働量は、現地資本が独自で投資される場合の雇用量よりも少ないはずである。これでは多国籍企業の直接投資によって現地の製造業の雇用の拡大が、その投資の進展にもかかわらず、抑えられていくのは当然であろう⁵⁾。

もっとも多国籍企業の直接投資がもつ市場の広さないしは市場拡大能力という第2の面では、その競争力からみて十分に雇用創出を期待できるかもしれない。実際また多国籍企業による直接投資は途上国向けの場合、現地政府の政策もあって、輸入代替部門と輸出のための保税加工地域 Free Trade Zone に集中する傾向がある。いずれも在来産業のもちえなかったような大規模な市場を志向するものである。

このうちまず輸入代替産業への多国籍企業の投資についてみよう。それは人口、とくに熟練労働力の大きなプールのある都市部に向けられていることが多い。人口集中地のほうが農村部よりも労働力コストの面で有利だからである。それに販路を考えた場合、人口の少ない地方市場にだけその販路を限定することは考えられず、どうしても人口の多い都市市場を主たる対象としていかねば

5) もっとも、この場合、現地資本が国内で投資されることを前提にしている。だが、現地国が途上国である場合、その資本が現地に投資されるのではなく、外国での証券投資にまわることも十分に考えられることである。このようなことを考えに入れれば、現地資本が雇用を国内的に創りだしたことさえも多国籍企業の方だ、という見方もなりたつ。

ならない。とするならば都市から離れていて輸送コストが高くつく農村地域に工場を設立することは決定的に不利となる。そのうえ、インフラストラクチュア、信用機構など有利な条件が都市にある⁶⁾。こうして工業化は人口集中地である都市部で生じ、農村地方への工場の分散は行なわれにくい。しかも輸入代替産業育成策は一方では、国内の農業部門の工業部門に対する交易条件を悪化させていく傾向がある。このため伝統的な農業は減退し、農村部での失業を進

第5表 1970年代における保税地域の雇用

	保税地域の雇用数 千人	保税地域の雇用の比率	
		全製造業に対する	全産業にたいする
インド	3.2	0.02	
韓国	120.0	4.3	1.0
マレーシア	50.0	...	1.2
フィリッピン	17.3	1.0	0.1
スリランカ	7.0	...	0.2
エジプト	10.0	0.8	0.1
ヨルダン	0.6	...	0.1
シリア	0.6	0.4	...
ドミニカ	14.4	...	1.0
ハイチ	40.0	...	1.8
ジャマイカ	1.0	1.0	0.2
エルサルバドル	2.9	2.3	0.2
ホンデュラス	1.5	1.8	0.2
メキシコ	70.0	2.1	0.4
ニカラガ	5.0	...	0.7
パナマ	0.6	...	0.1
ブラジル	27.3	...	0.1

(出所) *Investment: The Growing Role of Export Processing Zones*, Special Report No. 64 published by Economist Intelligence Unit Lit., London, 1979, p 9. ただし, ILO, *op. cit.*, p. 90 による。

- 6) Herbert Michel and Wolfgang Ochel, "Rural Industrialization, Employment and Economic Development: Theoretical Issues and Empirical Evidence", in Herbert Gierasch, ed., *International Economic Development and Resource Transfer*, J. C. R. Mohr, pp. 33-36.
- 7) Ulrich Hiemenz, "Rural Industrialization, Employment and Economic Development: The Case of Mexico", in *ditto*, pp. 23-24.

行させていく⁷⁾。したがって多国籍企業の直接投資が都市部の失業をすべて吸収しうるほど大きくない限り途上国の失業問題はますます深刻なものとなるであろう。事実メキシコでは雇用率の伸びが1950年以後国内総生産の伸びにくらべて低下しているといわれている⁸⁾。

次に保税加工地域への直接投資についてみればどうだろうか。保税加工とは免税特権を与えられた外国資本による輸出向けの加工生産であって、当然のことながら、途上国にとって比較優位な産業部門つまり労働集約的な産業部門に直接投資が集中するものである。その分だけすでに指摘したようにこの地域への投資の雇用係数は高いはずである。だが、**第5表**によって保税加工地域での雇用人口、つまりこの地域の製造業のすべてをになう多国籍企業の子会社の雇用人口をみればどうであろうか。この保税加工地域の雇用者の製造業雇用者にたいする比率は新興工業国といわれる韓国の場合でも4.3%、エルサルバドルで2.3%、メキシコで2.1%、ホンデュラスで1.8%といった状態であって、他の国々ではほとんどとるにたりない状態である。これを全産業雇用人口に対する比率についてみると、韓国でも1%、メキシコで0.4%、エルサルバドルは0.2%、ホンデュラスも0.2%といった状態である。これら以上の比率を示す国としては、ハイチの1.8%、ドミニカの1.0%、マレーシアの1.2%といったものがある。だがこれらの国々の比率は製造業以外、とくに採取産業への直接投資による雇用のそれである。結局、保税加工地域への直接投資が直接的に雇用に及ぼす効果は、その高いはずの雇用係数にもかかわらず、きわめて小さいと言わざるをえない。

II

もっとも、さきにシンガポールだけが例外的に直接投資の雇用効果が高く、合弁企業をあわせると70%にも及ぼうとしていることをみた。そして実はこれは子会社の前方連係企業や後方連係企業が広く形成され、そこに雇用が生ずる

8) *Ibid.*

という間接的雇用効果が大きいためなのである。そこで次にこの間接的雇用効果についてみていくこととする。

ところで、間接的雇用効果には前方連係と後方連係とがある。このうちまず前方連係についていえば、それは user industries が形成され、それにもとづいて新規の雇用が生ずることである。つまりそれは素材産業にその例をみるような基礎的・中間的材料製造業、たとえば化学肥料メーカーが農業部門でもつ雇用効果や合成繊維産が衣料産業にたいしてもつ雇用効果である。当然、多国籍企業が現地にその産出物を加工する産業を開発するように努めるときにその効果は大きなものとなる⁹⁾。だが現実には多国籍企業の途上国にある子会社には、輸入原材料を加工して完成品として第三国に輸出したり輸入原材料をノックダウン方式で加工し消費財として現地に販売するなど¹⁰⁾、完成品を生産する工場が多い。しかもそれらによるユーザー教育も生産物の内部構造自体をブラックボックスに置いたままの操作の面に限られている、といった状態にある¹¹⁾。この意味では多国籍企業の直接投資は現地に前方連係を形成することに消極的だといわねばなるまい。

強いて前方連係を生みだす力があるとすれば、それらの生産物を輸送する運輸部門が形成されたり、あるいはこれらの子会社の信用業務をうけもつ銀行が形成されるといった形でのいわば補助的活動分野にそれが認められるだけである。さらにまた鉱物資源の採掘を行なう子会社や未加工のままの輸出用の農産物を生産する農業部門子会社では、鉄道のような交通機関の発展とそのための雇用を生む以外には雇用を間接的に創出するものではない¹²⁾。いずれにしても、この前方連係での間接的雇用効果はそれほど大きなものとはいえないだろう。もっとも、多国籍企業の子会社それぞれに雇用された人々の日常の需要を満たすための産業が形成され、ここに雇用が生みだされるということはあるだろう。

9) ILO, *op. cit.*, p. 41.

10) 拙著『現代資本輸出論』御茶の水書房, 192-202ページ。

11) 拙稿・前掲論文。

12) Ibid.

では次に後方関係についてみればどうであろうか。それは多国籍企業の子会社に原材料、中間製品を供給する産業部門が形成されることによって生ずる。多国籍企業の展開が地場産業の生産物を利用する場合には、この後方関係部門での雇用効果が大きいはずである。そして、商社の場合、その事務機構から見ても明らかのように直接的雇用効果は少ないものの、輸出品を生産させるために労働集約的な地場産業との間に下請関係を結ぶことがありえる。この場合には後方関係という形での間接的雇用効果をもつこととなる。だが製造業の場合、多国籍企業は一般に下請関係の形成をふくめて原材料・中間製品の供給を地場産業に依存することにあまり積極的であるとは言えない。もしこうした面で積極的になる理由があるとすれば、それは生産過程を本国と現地という二通貨圏にわたらせることから生ずる為替リスクを回避するために生産過程を現地にまとめるためである。

こうしてたとえば、ペルーにある子会社のなかには、二次的生産資材である包装材料や塩・砂糖といった補助的原材料を現地企業から購入するものがあり、ケニアの自動車組立て部門子会社では電池、タイヤ、制動機、ソフト仕上げ、オイルフィルター、空気フィルター、バス・トロリーの車体といったものを現地の製造業者から購入している。それにインドでは政府の政策として国内業者の製品を原材料として使うように仕向けている。だが、これらの場合にも関連産業の形成はそれだけの点にとどまり、それらの企業がさらにその周辺に関連産業を生みだす力が弱い¹³⁾。

それに下請についていえば、子会社は好況期には全体としての生産能力を下請利用の拡大によって増大させるために、不況期には下請関係を打切ることによってこの子会社自身の生産設備の過剰化を避けつつ生産規模の縮小を実現するために、いわば限界生産単位として利用するものである。多国籍企業によって細分化され、きびしく標準化された技術にもとづいて作業するこれらの小規模工場が、その多国籍企業である子会社＝元請から独立して営業していく能力

13) 拙稿。

をもつことなど期待できるはずもない。景気の浮沈にともなうそれらは、いわば生成・消滅をくり返す運命にある。とても安定的な雇用の形成をそこに見ることは出来まい。

なお、この間接的雇用効果を、多国籍企業の直接投資による経済発展のいちじるしい韓国について計算した S. H. ジョの分析がある。彼は、子会社の生産百ウォン当り労働者を算出して直接的雇用係数とし、次に関連産業と子会社とをふくめて全体としての雇用係数を同様に算出し、後者をもって前者を除いた数値を子会社の労働者数にかけて直接・間接雇用労働者数を確定し、そこから直接的雇用労働者数を差引くという方法によってこの間接的雇用労働者数を割り出している。その結果をみると、直接的雇用労働者 162,060 人にたいして、間接的雇用労働者数は 101,623 人となっている¹⁴⁾。この国の場合でも間接的雇用効果は直接的雇用効果に比べて小さいといえるだろう。

III

さて、これまで多国籍企業の子会社は直接的にも間接的にも現地にそれほど大きな雇用を創出しないということを見てきた。それに、もしこのようにしてわずかに創出された雇用も外国人(親会社の所属する国の人々)によって占められるとすれば、その雇用効果は一そう小さいものとなる。そこで次に多国籍企業がどのような職階の雇用を直接投資によって生みだしたのか、またそのなかにどれほどの現地人が雇用されているのか、といった諸点を考えていく必要がある。

そこでまず創出された職階の特徴をインドとナイジェリアとにある多国籍企業子会社についてそれぞれの在来企業と対比させながらみていこう。第 6 表によってインドをみれば、管理職・ホワイトカラーは子会社のほうがインドの在来企業よりも少い比率を示している。他について工業部門別にみると、液体アセチレン部門で子会社はインド在来企業より多くの熟練・半熟練労働者を雇用

14) ILO, *op. cit.*, p. 61.

第6表 1978年1—6月のインドにおける多国籍企業および在来企業の雇用の職種別構成比 (%)

職 種	アセチレン		酸 素		燐酸肥料		窒素肥料		石 鹼	
	多国籍	在来	多国籍	在来	多国籍	在来	多国籍	在来	多国籍	在来
監 督	11.11	13.92	6.45	12.00	12.57	18.41	4.91	1.10	3.01	4.98
事 務	4.93	23.97	23.79	19.27	7.81	18.31	16.19	0.79	4.90	10.12
熟 練 労 働	24.69	18.78	16.12	20.59	26.73	37.42	45.74	93.45	14.71	16.00
半熟練労働	34.56	13.25	22.17	12.48	1.46	9.88	4.87	0.97	13.20	14.95
不熟練労働	14.84	21.32	22.58	26.88	8.89	13.62	4.10	0.75	64.15	51.26
そ の 他	9.87	8.76	8.89	8.78	42.64	2.36	24.19	2.94	0.03	2.69
合 計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

(出所) Usha Dar, *Indian Component Study*, Table 3, p. 12. ただし, *op. cit.*, p. 37 による。

している。肥料部門では子会社のほうが在来企業よりも非熟練労働者が少ない。その他の職階のものがその分だけ多くなっている。石鹼部門では在来企業のほうが子会社よりも熟練・半熟練労働者が多く、その分だけ子会社では非熟練労働者の比率が高くなっている。いずれにしてもインドの場合、多国籍企業は非熟練労働者の比率が高く、また経営管理者の比率が低いという特徴を示している。

第7表 ナイジェリアにおける職種別・国籍別雇用構造 (%)

企業態	職 種 国籍	経 営 管 理		熟 練 労 働 ・ 事 務		不 熟 練 労 働		計
		ナイジェリア人	外人	ナイジェリア人	外人	ナイジェリア人	外人	
国内平均 (1974年)		4.3	1.5	17.1	—	77.1	—	100.0
多国籍企業 (1974年)		7.0	0.7	72.3	—	20.0	—	100.0
在来企業 (1979年)		2.5	0.2	13.6	—	83.7	—	100.0

(出所) Iyanda and Bello, *Nigerian Component Study*, Table 7, p. 10. ただし, *op. cit.*, p. 38 による。

次にナイジェリアの場合を第7表についてみよう。ここでは多国籍企業の子会社はナイジェリアの在来企業にくらべてホワイトカラー・熟練労働者の比率が極端に高く、その分だけ非熟練労働者が子会社ではきわめて少ない。それに

経営管理者層も多国籍企業の子会社では雇用者数の8%を占めるほどに多く、ナイジェリアの在来企業のそれが2.7%であるのと著しい対照をなしている。この点ではインドの場合とは反対の特徴を示していると言えるかもしれない。だがこれは最近になって発展してきた現象であって、子会社のなかでの経営管理者層は1965年には雇用者中の1.8%にすぎなかったのである。それが1972年以降おしすすめられたナイジェリア政府の土着化政策の結果、ナイジェリア人の子会社株式の保有の増加を反映して1972年には3.1%、1973年には3.5%と急増し、1979年には8%に到達したのである¹⁵⁾。なお、このほかの点についてたとえば子会社が在来企業よりも非熟練労働者に依存する率が小さいという点もナイジェリアにある多国籍企業系子会社のインドにあるそれとは異った特徴といえるかもしれない。

第8表 多国籍企業の雇用の職種別構成比 (%)

		ケニア	リビア	インド	パキスタ ン	チリ	メキシコ	パナマ
一九六〇	生産労働	70.4	...	74.8	77.5	70.9	48.5	...
	ホワイトカラー	12.9	...	13.5	12.1	17.3	33.9	...
	技師	12.4	...	8.7	7.0	7.9	11.5	...
	経営管理	4.3	...	3.0	3.4	3.9	6.1	...
	計	100.0	...	100.0	100.0	100.0	100.0	...
一九七〇	生産労働	76.1	88.1	71.0	73.9	65.5	60.2	59.2
	ホワイトカラー	16.4	} 9.7	14.9	12.7	19.9	25.0	15.6
	技師	9.7		8.9	8.3	10.5	9.1	21.4
	経営管理	3.8	2.2	5.2	5.1	4.1	5.7	3.8
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
一九七七	生産労働	67.8	49.2	72.0	75.0	63.7	64.1	...
	ホワイトカラー	25.3	} 46.5	13.0	12.0	21.5	22.6	...
	技師	3.4		9.3	9.5	10.7	9.1	...
	経営管理	3.5	4.3	5.7	3.5	4.1	4.2	...
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	...

(出所) ILO の依頼のもとで行なわれた各国政府による調査. *Op. cit.*, p. 34.

15) ILO, *op. cit.*, p. 36.

さらにまたこうした多国籍企業系子会社の雇用の職階構造の特徴を他の国々についてもみておこう。第8表にみられるように、創出された雇用の大部分は生産労働者であり、その比率は1960年にはメキシコを除いて70%以上を示している。その後、生産労働者数が減少した分だけホワイトカラーが増えている。こうして1977年には生産労働者の占める比率は60%台にまで落ちている。だが、このホワイトカラーを生産労働者に加えた比率をとってみると、1960年のメキシコをふくめて1977年においてもどの国も80%台の水準を示している。この意味ではさきにみたインドの場合は決して多国籍企業にとって例外ではないといえるだろう。

ところで問題はこうにして創出された雇用のなかで現地人がどれほど受け入れられているかである。さきにみたナイジェリアの場合、熟練労働者、ホワイトカラー、非熟練労働者ともに現地人だけを雇用している。経営管理者層でも外国人が占める比率は0.7%であり、在来企業をこの点で若干上まわるだけである。また第9表によって他の国々にある多国籍企業系子会社の技術・専門職と経営管理者層についてみると、技術者については各国とも現地人の占める比率がきわめて高いことがわかる。1960年にすでにメキシコでは98.4%、チ

第9表 多国籍企業による雇用の国籍別比率 (%)

		ケニア		リビア		インド		パキスタン		チリ		メキシコ	
		自国人	外人	自国人	外人	自国人	外人	自国人	外人	自国人	外人	自国人	外人
一九六〇	技術・専門職	62.5	37.5	71.3	28.7	94.5	5.5	95.5	4.5	98.4	1.6
	経営者	39.4	60.6	94.0	6.0	94.1	5.9	75.0	25.0	86.5	13.5
一九七〇	技術・専門職	73.8	26.2	80.8	19.2	99.7	0.3	99.4	0.6	95.9	4.1	99.3	0.7
	経営者	59.1	40.9	15.0	85.0	97.3	2.7	93.6	6.4	80.6	19.4	92.0	8.0
一九七七	技術・専門職	85.9	14.1	59.9	40.1	99.9	0.1	99.4	0.6	97.1	2.9	99.5	0.5
	経営者	81.9	18.1	64.3	35.7	99.0	1.0	97.1	2.9	86.5	13.5	94.5	5.5

(出所) ILO の依頼のもとで行なわれた各国政府による調査。Op. cit., p. 40.

リでは95.5%，パキスタンでは94.5%を占めている。しかもその後の動向をみると、1977年にはメキシコでは99.5%，チリで97.1%，パキスタンでは99.4%と殆んど完全に雇用が現地化されたと言ってもよい状態にある。そのほかインドでもこの年には99.9%を達成し、ケニアでも85.9%となっている。リビアが59.9%と低い状態を示しているだけである。現地政府による雇用の現地化政策によって技師や専門職の訓練が進められ、さらにまた現地での高等教育が普及した結果であろう。

もっとも、その仕事の内容となるとあまり高度なものとは言えないようである。研究機能を統一して自己の直接的な掌握下に置く多国籍企業においては、応用的な研究開発さえも子会社ではほとんど行なわれていないからである。そこでの技術というのは親会社から投資時に引きわたされた技術を用いての機械設備の保全と製品の修理、製品を現地人の好みに合わせるための製品調整といったことに限られている¹⁶⁾。こうした作業に現地人の技術者を雇用するのは、本国から高給な技師を派遣することにとまなう経費を省ぶくためのものにすぎない。

ところで、技術・専門職の現地人化がこのようにコストの引下げという理由によるのであるから、こと経営管理職となると現地人の比率は著しく低くなってくる。1960年をとってみると、インドとパキスタンとでこそその比率は94%を超えているものの、他の国々では比較的高いほうのメキシコでも86.5%と技術・専門職の98.4%を大きく下まわっており、とくにケニアでは39.4%である。しかもその後の伸びも、インド、パキスタン、さらにはメキシコを除いては低い。経営管理職のかなりの部分が親会社から派遣されていることを示すものであろう。現地人を経営管理者に任命した場合、彼らに親会社と共通の経営理念をもたせるために毎年定期的に親会社に彼らと呼びよせて研修を行なわねばな

16) 拙稿・前掲論文、8-11ページ。

17) Dimitri Germidis, "Transfer of Technology by Multinational Corporations and Absorptive Capacity of the Developing Countries: A Synthesis," in D. Germidis, ed., *Transfer of Technology by Multinational Corporations*, Vol. I, A Synthesis and Country Case Study, ↗

らない¹⁷⁾、という多国籍企業の慣行からくる制約がそこに働いているものと考えられる。

結局、多国籍企業はその途上国への直接投資によって、直接的にはホワイトカラーと不熟練労働者、せいぜいのところ熟練労働者の雇用をその小さい雇用創出力の範囲内で若干増加させはする。だが、これら途上諸国の経済発展にない手となるような技師、さらには経営管理者層に対しては、その雇用効果でみた数値ほどにまでは雇用を創出していないのである。この意味では多国籍企業の直接投資に途上国での経済開発への貢献を期待することは、技術移転を期待することと同様に、無理なことだと言えるだろう。

IV

なお最後に補足的にアメリカの多国籍企業による製造業部門での海外直接投資がアメリカ国内での雇用に与える影響についてみておこう。アメリカの海外直接投資がアメリカの輸出市場を奪い、また国内投資をさまたげて国内の失業

第10表 多国籍企業における販売と雇用の変化

	部 門	研究開発 費の販売 額に占め る比率%	1973—1978年の変化率%			
			販 売	雇用水準	生産部門	非生産部門
技術集約型	電 気 機 器	8.29	42.9	-1.1	-2.0	2.5
	医 薬 品	6.28	75.4	10.9	10.4	11.3
	化 学	5.61	131.9	8.4	6.6	11.5
	機 械	4.21	90.0	21.6	16.5	30.6
	輸 送 機 器	3.54	62.8	-5.8	-4.5	-8.3
	エレクトロニクス・部品	3.26	48.8	-5.4	-10.8	4.9
非技術集約型	紙 ・ 同 製 品	0.31	75.9	0.7	-1.7	9.8
	ゴ ム ・ 木 製 品	0.14	33.3	-0.6	-7.0	1.3
	印 刷 ・ 出 版	0.08	64.3	6.0	0.8	13.0
	織 維 ・ 衣 料	0.07	28.6	-11.0	-11.6	-5.6

(出所) D. Kujawa, *Employment Effects of Multinational Enterprises: The Case of the United States*, International Labour Office, Geneva, pp. 24—25 より作成。

Development Centre of O. E. C. D., p. 23.

問題を深刻にしているという問題があるからである。

実際、アメリカの多国籍企業の海外直接投資が海外市場確保のために行なわれている場合には、たしかにアメリカ国内での生産労働者の雇用が減少するという傾向が認められる。第10表をみよう。同表によれば生産部門での雇用は販売の大幅に伸びた化学、医薬品、機械の各部門を除いて減少している。とくにエレクトロニクス部門では販売額が48.8%も伸びたのに生産部門の雇用は10.8%も減っている。これらの企業の国内販売が海外子会社の販売の伸びに比べて減少するにつれて、国内生産の規模が縮小し、ひいては直接的に本国アメリカで生産過程に従事し、機械を操作する労働者の雇用が減るからである。一方、これとは対照的に、非生産部門での雇用は輸送機器と衣料との両部門を除いて増加している。とくに機械工業部門では生産部門の雇用の伸びの2倍近い30.6%増を示している。これは多国籍企業の規模が大きくなるにつれて、管理機構・研究機構の親会社への集中・肥大化が進んだ結果であろう。

ところで、こうした職階構造への影響とはなれて、全体としての雇用への影響について推定したものと第11表がある。この表の輸出代替率100%とは子会社の製品がアメリカ国内での製品と全く同じものであって、完全にアメリカからの輸出によって代った場合であり、同じく50%とはその生産物の半分が

第11表 製造業部門対外直接投資のアメリカの雇用へのインパクト推定

子会社生産のアメリカからの輸出への代替率	潜在的粗失業	粗失業補充の新雇用				純インパクト
		中枢部での雇用	子会社への輸出による雇用	海外投資からの所得効果にもとづく雇用	外国企業対外投資による雇用	
100%	-2,379,400	140,200	286,600	34,400	621,200	-1,297,000
50%	-1,189,600	140,200	286,600	34,400	310,600	-417,800
不変	-603,100	140,200	286,600	34,400	629,900	488,000

(出所) U. S. Senate, Committee on Finance, *Implications of Multinational Firms for World Trade and Investment and for U. S. Trade and Labour*, A Report prepared by the U. S. Tariff Commission, U. S. Government Printing Office, Washington, D. C., 1973, pp. 652, 665 and 670.

輸出代替となっている場合である。その次の不変とはアメリカの輸出が、製造業への海外直接投資が急進した1960—1961年の世界工業製品市場に占める平均シェア、つまり子会社による外国での生産による輸出代替の進んでいなかった時期のシェアを維持した場合である。同表はこれら三つの場合について粗失業として、もし対外直接投資が行なわれなかったならば生じたであろうと推定される雇用労働者数を示し、その失業者数から投資によって生じた雇用者数を差引き、さらに、こうしたアメリカの海外直接投資が進むとき当然予想される外国資本によるアメリカへの直接投資が無かったならば生じたであろう失業者数を差引き、全体としての海外直接投資による失業者数を推定したものである。

これによると、これまで見てきたような経営管理者、技師、科学者といった非生産部門に属する職種の雇用の増加にもかかわらず、どの場合にも雇用の減少が生ずることが認められる。わずかに第3のケースの場合、外国の多国籍企業のアメ리카への直接投資を計算に入れてやっと49万人の雇用の増加が認められるにすぎない。海外直接投資はアメリカ本国でも雇用を減らす重要な要因として作用しているわけである。