

視点

成長軌道に向けた政策を

正月のD I Oで、今年は「経済再生の基盤作り」とすることが喫緊の課題であることを取り上げた。99年1-3、4-6期のG D P速報値は前期比それぞれ2.0%、0.2%であり、大幅に失速しない限り、99年度の成長率0.5%の政府見通しが達成可能な状況にあることを示している。国際通貨基金（I M F）の最新の予測では、99歴年の日本の成長率は1%、2000歴年は1.5%となっている。しかし、まだデフレ傾向は続いており、雇用情勢は厳しさを増している。そこで、G D P速報値を基に、今後の経済動向と政策について考えてみたい。

国内需要は、97年4-6期以降（7期）ほぼ一貫して低下していたが、99年1-3期に2.3%（年率約9.7%）、4-6期0.2%（同0.9%）と上昇に転じた。総需要、国内総生産（G D P）共に同様の動きとなっている。この国内需要の転換は、98年度の補正予算により98年7-9期から増加に転じた公共事業、住宅減税に刺激され増加に転じた住宅投資、および民間消費の増加に起因している。消費の増加は、消費性向の上昇による。この消費性向の上昇は、金融危機が一段落し、ある程度の落ち着きを取り戻していることや株価の上昇などが影響しているとみられる。所得減税の恒久化も影響を与えているものと思われる。次に海外部門をみる。対前年同期比でみると、純輸出は、国内需要が減少した間、増加を続け成長にはプラスに寄与した。98年度以降、東南アジア経済危機の影響で輸出は対前年減少に転じていたが、それ以上に輸入が減少したためである。それはまた、経常収支の増加となり、98年度からは対G D P比3%を越している。

この99年に入ってからG D Pの増加は、今後の持続的成長につながるかが問題である。現在、99年度も4-5兆円の補正予算の必要性が議論されているように、一般的には本格的回復は疑問視されている。それは、民間設備投資が依然として減少を続けており、政府のリフレ政策が呼び水効果を発揮するまで

に至っていないとみられているためである。まずその点を見ておこう。一つは、国内需要の増加が公共投資に依存していることである。公共投資は年度後半減速することが予想されており、補正予算により2000年1-3期以降の急激な減少を避け、2000年度にどのような政策を行うかがポイントとなる。二つは、民間住宅投資の99年に入ってから増加は住宅減税によるところが大きいことである。住宅価格の低下など好ましい状況も見られるが、実質賃金や雇用環境の悪化を考慮すると、7月の住宅着工にかけりがみられるように2000年には減少に転ずる可能性が高い。三つは、民間消費も今後は高い増加が期待できないことである。消費に関しては、さらなる消費性向の上昇は可能性が低いので、今後は実質可処分所得の増加に依存しよう。したがって、今後対前年で4-6期(1.8%)ほどの増加は望めないであろう。

2000年度には2%台の成長軌道に乗るためには、設備投資が回復するような状況になることが必要である。現在在庫調整が進み、需要増加が生産増加につながるようになってきてはいるが、依然として設備ストック調整が進んでおり、設備投資が減少を続けている。98年1-3期からの急激な設備投資の下落で民間設備投資比率は、99年4-6期に15%まで低下している。これは、前回、前々回の景気の谷の時期よりも低い水準であり、設備調整はかなり進んでいるとみることもできる。企業が経済の先行きに自信を持てば、設備投資は回復に向かおう。そのためには、以下の問題点を解決するような政策が必要となる。

一つは、負債デフレが終わっていないことである。消費税の影響を除けば、94年度以降GDPデフレ率は依然減少を続けている。また、国内卸売物価も92年以降1%以上の下落を続けている。さらに、地価の下落も止まらず、負債デフレを長引かせている。これらは、不良債権問題の解決を遅らせる危険性をはらんでいる。二つは、雇用情勢が悪化していることである。98年には、戦後始めて雇用者が23万人(-0.4%)減少し、失業率が大幅に上昇した。99年は8月まで98年以上の減少を記録している。成長の回復にもかかわらず、IMFは2000年には失業率は5.8%になると予測している。これは企業のリストラが進むとみているためであろう。しかし、このような雇用の悪化が続けば、消費者心理を萎縮させ、景気回復は困難となろう。雇用の再配分は、好況下で進められねば社会的コストを高め、社会不安を募らせるだけである。欧州諸国にみられるように、一旦上昇した失業を引き下げるのは困難であることがわかっている。三つは、為替レートの変動が激しいことである。現在のような不況下での急激な円高は、デメリットのほうが大きく、回復を遅らせる。現在の国際通貨制度はトリレンマに直面しており、各国は為替レートを安定化させる独自の政策手段を持っていない。そのために、国際的政策協調を必要とす

る。しかし、各国はそれぞれの国の国益に固執する傾向があり、今次のG7にもみられるように、協調は困難である。

このような課題を考慮すると、内需中心に2000年度に2%台の成長を達成し、経常収支を縮小させ為替レートを安定化させるための政策は次のようになろう。財政政策に関しては、補正予算を組み国内需要の下支えを行い、2000年度も当初予算で景気刺激型ないし最低限中立型の財政政策を行う。2000年度には、補正予算を必要としないような当初予算を組むことが必要である。雇用対策を中心に積極的な雇用政策を打ち出す。また税制は、恒久的な税制を早期に確立する。金融政策は、物価の安定を主目標として運営されている。しかし、現在のようにデフレ傾向にあるときには、他の目標をも考慮し、最適ポリシーミックスを志向してもよいであろう。その意味で、更なる量的緩和が望まれる。構造政策に関しては、新規事業を誘発するような参入規制改革と税制改革が望ましい。

[HP DIO目次](#) [D I Oバックナンバー](#)

寄稿

「U I 運動」の成果と労働組合の課題

東京大学社会科学研究所教授 佐藤 博 樹

雑誌『連合』から「U I 運動」のその後について取材を受けた。インタビューの内容はすでに掲載されているが、十分に説明できなかつた部分もあるため、「U I 運動」の成果と課題について書かせていただくことにする。「U I 運動」は、組合員の組合離れを契機として生まれたものと言える。労働組合の存在意義を問い直し、労働組合の改革を図ろうとする運動であった。この「U I 運動」の特徴としてつぎの二つをあげることができよう。

第1は、組合活動の出発点を組合員の価値観やニーズに置いたことである。組合員の価値観やニーズから組合運動を組み立て直そうとしたのである。組合員の組合離れの原因を、労働組合あるいは組合役員の組合員離れと捉え、そのことが組合員の組合離れを引き起こしていると考えたのである。この延長線上に、組合員を「お客様」つまり組合員サービスの購入者と捉え、労働組合をサービス提供機関とする考えさえ生まれた。顧客である組合員のニーズを迅速かつ的確に把握しそれに即したサービスを開発し提供することが労働組合の課題とされたのである。さらに組合員の価値観やニーズの把握に際しては、組合員を一様なものとするのではなく、異なる価値観やニーズを持った人々の集まりと捉えた。男女、世代、職種など組合員を層化して対応する「層別対応」という考え方が生まれたりもした。

第2の特徴は、「経営対策」を重視したことである。賃上げなどを通じて組合員の労働条件の改善を図るだけでは、組合員の雇用の維持や労働条件の持続的な改善が難しいと考えられたのである。雇用や仕事さらには労働条件のあり方を規定している経営のあり方を監視し、組合員への影響を分析し、積極的に発言していくことの必要性が自覚されたのである。

以上の2つの特徴は、伝統的な労働運動のあり方を問い直すものでもあった。こうした「U」運動は一定の成果を上げたものの、同時に新しい課題を抱え込むことになり、再び組合員の組合離れが問題となっている。こうした状況がなぜ生まれたのか。また新しい課題を打破する方策はどのようなものなのか。

上述の第1の取り組みは、組合員の価値観やニーズを組合活動の出発点としたものの、組合員を「お客様」とするなど、組合員自身が組合活動の担い手であるということが後退した。労働組合を組合員のニーズを満たすサービス提供機関と考える組合員が増加し、労働組合への組合員のコミットメントを一層低下させる事態をもたらした。労働組合役員自身も、組合員のニーズの即したサービスの開発と提供に忙殺され、組合役員としての仕事に魅力を感じられない者を増やことにもなった。さらに組合員数の減少などによる組合財政の縮小などによって、従来のような多様な組合員サービスの提供が難しい状況となったことも、これまでの組合活動のあり方の見直しを迫っている。

とはいえ組合員の価値観やニーズを活動の出発点とすることに間違いがあったわけではない。しかし組合員を組合活動の担い手として位置づけることができなかったことが課題として残されたのである。今後は、組合員を組合活動の担い手として組み込んでいく工夫が求められる。また組合員の多様なニーズへの対応が重視されたが、それは「層別対応」であり、個別対応は弱かった。とりわけ組合員の利害にかかわる個人的な処遇にかかわる不満、苦情の解決は、労働組合ではなく、職場の管理監督職の手に委ねられたままであった。今後は「層別対応」に加え、労働組合には個別対応が求められている。例えば、組合員個々人の利害にかかわる苦情への対応の充実である（『職場の労使関係の国際比較に関する調査研究報告（職場の苦情処理に関する調査研究）』連合総研、1999年など参照）。労働組合として、組合員個々人のニーズに応えることが、労働組合への組合員の信頼とコミットメントを回復することに貢献すると考える。

第2の取り組みによって、労働組合の参加が、経営の意思決定のあらゆる段階で進むことになった。労使トップの意見交換から始まり、事務的な手続きに関する労使協議まで労働組合の経営参加が進展した。皮肉なことにこのことは、組合員にとっての労働組合の存在意義を希薄化させ、組合員の組合離れを進める一つの要因ともなったのである。

それは、労働組合の参加が、経営の意思決定への組合の組み込みとしての側面を持ったことによる。労働組合は、経営のあらゆる意思決定の場に加わるようになったものの、それぞれの段階で、組合がどのような発言をしているのかが組合員から見えにくくなったことも影響している。見えにくくなっただけでなく、労働組合にとっては、参加が事務手続処理となり、経営参加事態の目的が希薄化してきたこともある。経営参加でなく、経営の意思決定機構への組み込みと言えるような状況がもたらされたのである。見えにくくなったもう一つの要因は、経営への深い参加の結果、経営から得た情報や協議の経過をそのまま組合員に出しにくくしたことがある。組合員からすると、経営と組合が合意した結果を、両者で組合員を説得するとしか見えないような事態が生じたのである。

こうした問題を解決していくためには、労働組合の経営参加の目的を再確認するとともに、経営と意見を異にする点については、「NO」と明確に発言することが重要となる。労働組合の経営参加の目的が、組合員の雇用や仕事、さらには労働条件の中長期的な維持向上にあることを確認し、経営のあり方をモニタリングすることが求められる。また労使の話し合いのプロセスを可能な限り、組合員に開示することである。企業行動を組合員の立場から自覚的にモニタリングし、コーポレートガバナンスの一翼も労働組合として担うことである。そのためにはこうした組合活動を担いうる組合役員の確保と育成が課題となる。労働組合の活路を切り開くことができるかは、労働組合役員の力量に依存することになる。

[HP](#) [DIO目次](#) [D I Oバックナンバー](#)

報告

福祉経済社会への課題と展望

連合総研所長 栗林 世

本稿は7月2日第5回「連合21世紀への挑戦」委員会において「福祉経済社会への課題と展望」と題して連合総研・栗林所長が講演した内容をまとめたものである。

はじめに

私は福祉経済社会の問題を考えるのに、標語として「国民不安の解消」という言葉を使いました。今の日本の問題点は、国民各層が各層なりの不安を抱いていることではないかと思います。経済・所得水準そのものを冷静に考えれば、世界でも有数の良い国であるにもかかわらず、各層がなぜそんなに不安を抱くのか。それをまず理解する必要があると思います。

そして、福祉経済社会を展望する上での視点を大きく3つに分けています。1番目は政策理念、2番目は市場と国家の関係、3番目は国際関係です。

福祉経済社会の政策理念

まず、どういう政策理念を持って政策形成に取り組んでいくかということです。そのキーポイントは、「社会」「経済」「国家」そして個と国家の間の「中間組織」の4つになると思います。そして、これらをどう位置付けるかという理念を明確にする必要があります。

1番目の「社会」ですが、標語的なものを掲げれば「民主主義と市民社会」ということです。分権的意志決定の重視、機会均等の原則、市場からの保護あるいは所得再分配といった社会的公正の確立などを前提として、具体的な問題にはこういう視点を欠かさないようにしなくてはなりません。

2番目の「経済」については、公正なルールと消費者主権ということを中心に据えて、できる限り個人が

自由な選択をできるようなシステムをつくっていくことが必要です。効率性というものを市場を中心に達成していくことが必要だと思います。しかし、その市場が完全かといえば、市場にはいろいろな欠陥があります。したがって、市場の特性に応じた公正あるいは安定性の確保ということが非常に重要になってくるだろうと思います。そういった前提を担保しつつ、今後医療関連市場や介護関連市場というようなものができてくるわけですが、そういったところに市場の特性を生かせるところはうまく生かしていくことが必要だと思います。

3番目の「国家」の役割というのは、後の「市場と国家の関係」のところでも触れますが一言で言えば、秩序を整備することにあると思います。

4番目は「中間組織」の役割と組織連結ということです。昨今、家族、地域社会、あるいはNPO等がいろいろ注目されています。こういった中間組織が社会の中でどういう役割と位置づけを担っていくのかということが、非常に大きなポイントになってくると思います。特に、家族の位置づけが今一番崩れてきているわけで、こここのところの理念をしっかりと考えていかないと、これからの日本の社会というのは難しい社会になっていくのではないかと考えています。

市場と国家の関係

次に市場と国家の関係です。市場を中心にした経済運営においては、政府の基本的役割の一つは、市場の枠組みを決めるということです。そして、政府の1番の基本的政策は、やはり完全雇用政策ということになります。働きたい人に働く場が供給されない社会においては、社会保障を維持していくのが非常に難しくなっていくということです。

基本的政策の2番目は通貨政策です。これは現在の日本を見てもわかるように、通貨システム、信用創造システムが崩れた社会というのは、非常に不安定なものになってしまうということです。

3番目は社会保障です。特に日本はもう高齢社会に入っているわけですから、いろいろな意味で社会保障がしっかりしていないと困るわけです。高齢社会において当然発生するリスクや不確実性を社会的にどのように吸収していくのかということ合意しておくことが必要です。

4番目は規制政策です。必要な規制と不必要な規制とを明確にする規制改革が必要です。当然、労働市場関係等においても規制の見直しは必要であると思います。私どもは特に労働法制の面でここ数年間、いろいろ研究しておりまして、報告書も出しています。

5番目としては、社会的な共通資本の政策というのが非常に重要なポイントになってきています。これは

何も産業基盤だけではなく特に生活基盤についても言えます。知識、情報、福祉といった重要な分野で、社会的に供給しなければ供給不足になっていくようなインフラの整備を進めていくことがポイントになってくるだろうと思います。

6番目に、これからの社会では特に人的能力開発政策が重要なポイントになってまいります。生涯にわたってどのような年代においても、どこかで働けるような能力、いわゆるエンプロイアビリティを常につけていけるような、そういう社会を目指すということです。

7番目は、国としての技術開発政策が、教育も含めて非常に重要になってくるということです。特に最近では、日本の起業の減少からくる雇用の不足ということがよく言われているわけです。そういうことも含めて政策が重要になってくると思います。

さらに、制度全般にいえることですが、いわゆる制度の硬直性をどう排除するような制度につくっていくかという視点が必要です。「一度何かをつくると壊すのが大変だ。創造的破壊は難しい。」ということですが、それは制度をつくるときから常に考えていかなければならないということです。

最後に、政府の規模ということがよく言われるわけですが、政府の大小そのものの議論はあまり意味がありません。基本的には有効性ということが重要であって、政府のやることが、国民のニーズに的確に対応しているかどうかポイントです。合わせて、政策目的を達成するための効率性ということも重要であって、効果費用比率が高い政策手段の選定が行われているかどうかということです。これは、いろいろなアンケート調査をやっても、国民が欲していることをやれば費用を負担する用意があるということが調査結果に出ているわけです。したがって、国民のニーズに的確にこたえるような信頼される政府であるかどうか、これから問題になってくるということです。

もう一つは、今までのような単年度主義的な財政計画をやっていると、どうしてもうまくこたえられない面があるので、単年度主義から離れる工夫をする必要が出てくると思います。

国際関係

最後に国際関係についてですが、これはもちろん自由貿易を基本とすべきです。ただ、環境とか健康といった観点からの規制はあり得ると思います。

金融についても、直接投資などの長期資本は原則自由であると思いますが、短期資本、特にアジアの金融危機に見られたような、いわゆるデリバティブを中心にした、超短期の大きな資本が動くことに対しては、ある程度の規制というのはあり得ると思っています。

労働に関しては、今後皆さんと議論していかなければならない点ですが、基本的には規制が必要です。しかし、今後日本の高齢社会が進んで人口減少ということが起きてきたときに、外国労働者及び移民問題は10年ないし15年くらい後には必ず出てくる問題でしょうから、どういう方向で、法的準備を含めて進めるのかということは、既に緊急の課題となっていると思います。

福祉の視座

次に、福祉経済社会の実現に向けての足元の問題を念頭に置きまして、今の日本経済社会の課題について、連合総研というよりは、私個人的な考え方で述べさせていただきたいと思います。それで本題にはいる前に、福祉というものを考えていくときの私なりの尺度・基準を提示しておきたいと思います。

まずは「責任の所在」についてです。福祉の問題、生活の問題を考えていくときに、だれがどういう責任を持っているのかということが必ずしも明確ではない場合が多いと思います。個人の責任なのか、家族の責任なのか、あるいは地域社会の責任なのか、それとも企業の責任なのか、国家の責任なのか。いずれにしてもそういういろいろな組織がどういう責任を持って、あるいはどういう論理で動いているのかが不明確です。これは解のある話ではないのですが、常に考えておかなければならないことではないかと思います。

次に人口構成と所得分配です。人口構成は、幼少人口、学齢人口、労働人口、高齢人口と分けられると思いますが、結局は労働人口が働いて所得を得るわけで、その所得をどういう形で私的、公的にわたって、そうでない国民に所得移転を行っていくかというのが、ある意味で基本であるわけです。したがって、例えば幼少人口が減り、高齢人口が増加するからといって労働人口の負担はそんなに大きく変動するのかということも考えてみる必要があります。

それから別の軸として、個人が生まれてから死ぬまでどういうように経過していくのかという視点もあります。ここでも責任の所在が問題となってくるのです。幼児期や学齢期というのは自立不可能なわけで、だれかが養育しなければいけないわけです。これはだれの責任なのかというところが必ずしも明確になっていません。個人的負担なのか、あるいは幼児は公共財として社会全体で考えていくのかというその基本的なスタンスを整理しておく必要があるということです。

そして、労働期に入ると社会的には失業が最も大きな問題です。一般の勤労者は、所得を得てそれをどう処分するかという問題はもちろんですが、資源の有効活用という面から、あるいは人間としての生きがいという点から、労働の問題をどう考えていくのかということが基本的に出てくるだろうと思いま

す。同時に、働いている間に退職後の生活に備えてどれだけの貯蓄をするのかという勤労者の資産形成問題が年金問題とともにポイントになってきます。

現代日本経済社会の課題

――4つのトレンドへの対応

さて、以上のような点をふまえて、本題であります足下の日本経済の課題の話に戻りたいと思います。まず、中長期的な課題ということですが、冒頭にも言いましたように、生活水準が上がって所得水準が非常に高くなった日本で、今、なぜ国民各層にいろいろな不安が出てきて、それがいろいろなところに悪影響を与えているのかというのがポイントだと思います。

21世紀四半世紀までの社会を考えますと、そこには四つのトレンドがあると思います。

1番目は、高齢化と少子化という問題です。

2番目が、環境との共生問題です。環境との共生を真剣に考えていけば、我々の暮らし方を変えなければいけないというところまでいくのか。そうだとすれば、どういう暮らし方を日本人は受け入れるのかという問題が出てくると思います。

3番目は、今の技術革新、特に情報通信技術の革命と言われている技術革新がどういう影響を与えてくるのか。それに対して準備はできているのかということです。

4番目は、グローバル化への対応です。グローバル化は特に企業活動に対して大きな影響を与えてくるでしょう。したがって、そこから派生してくる問題に対して我々はどうか対応するのか、同時に短期資本の投機的な動向というのが強く出てきていますので、それらにどうか対応するのかということです。

このような大きな4つの潮流が出てきているわけですが、ここでは特に少子化・高齢化について考えてみたいと思います。既に高齢社会への制度対応として、特に年金問題をどうするか、介護問題や老人医療をどうするかという問題は出てきています。日本の人口は今の推計が正しければ、2007年をピークに減少していくことになっています。その間、生産年齢といわれている15歳から64歳という基本的な層が前後の層をどうやって支えていくかが結局ポイントになるわけです。64を広げて65にするか、70にするかという問題は出てくるかと思いますが、それは別にして一応この年齢層を考えてみます。それほどこの年齢層の人口構成が急激に減少してしまうわけではなくて、65歳以上のところが増えて、14歳以下のと

ころが減っていくという現象が起きているということです。つまり、トータルで考えていくと、所得再分配をきちんとやればそれほど大きな問題にはならないのではないかと。議論を整理しないで勝手なことを言っていることが、不安をかき立て過ぎているのではないかと見ています。

確かに、これから高齢化が進んでいったときに、だれが負担してどうなるかという社会の仕組みの合意形成は必要ですが、それをきっちりやれば高齢化は耐えられないものではないと思います。高齢化というのがあまりにも針小棒大に、現行制度がいかに耐えられないかのごとく不安がられていることが問題ではないかと思えます。そういう意味で、年金問題も含めて、早くまともな議論をやる必要があります。加えて、今出ています介護保険の問題をサービス供給体制とセットで進めていけば、まず高齢化の問題は十分対処できると思えます。

あと問題は少子化にどう対応していくかということですが、国民各層とも「子供を持つか持たないかはおれの勝手だ」という話になってくると非常に難しい問題になってくるんですが、ここに関してどう考えるのか、速やかな合意形成が必要になってくると思えます。

景気回復と新しい成長への課題

次に短期・中期の課題で、この景気をどう回復させるかについてです。俗に言われています三つの過剰、いわゆる過剰負債、過剰設備、過剰労働ということに対してどう考えていくかという問題です。

これに関連して、今学界も含めて「これ以上貨幣供給量を増やしてももはや利子率は低下しない」という「流動性のわな」に陥っているかどうかの論争があります。このわなに日本がはまっているとすれば、ここで1つだけ強調しておきたいのは、賃下げをすればこういう事態は乗り切れるんだという議論が最近あまりにも多いのですが、そうではないということです。

というのは、流動性のわなにほんとうにかかっているならば、完全雇用を達成するための実質金利というのがマイナスになっているといえますので、いまの日本ではゼロの名目金利でも解決できないわけです。そのときは、労働市場で賃金が硬直的だとか、収縮的だということは全く関係ありません。ですから、こういうときに賃金を下げたら雇用が維持されると考えるのは間違いであって、賃金を下げれば同時に雇用も必ず下がってきます。賃金を下げるということは、デフレをさらに加速していく危険性のほうが高いということなんです。

それともう1つ気になるのは、最近、外国も含めて言われているのが、諸外国の金融政策がインフレを許さない、非常にゼロインフレに近いところをねらった政策であるから、これからはデフレ傾向が世界的

に続くんたという議論です。そういうときに毎年賃金交渉をして賃金を上げようとかいうのはあまり意味を持たないんじゃないかという議論が外国でも起きてきています。このような議論はこういう状態が続いてきますと日本でももっと出てくるだろうと思います。

それから中長期に日本経済を考えていくときの大きな課題として、日本の高貯蓄をいかに活用するかということです。日本の高貯蓄を国内でうまく資本形成に向けられるような政策をすれば、中長期的に大きな成長要因になります。

今の問題は何かといいますと、短期的には非常に過剰貯蓄で、それを吸収し切れないために不況に陥っているわけです。政府は赤字を出していかなければならないし、日本の国内で余った投資を外国にも持って行って投資しなければならないという状態が続いているわけです。数字で見ると、例えばバブル期の87年から91年ぐらいままでと最近3年間ぐらいを比べれば、まず法人企業が国内の貯蓄を吸収しなくなってきていますし、家計も1980年代に比べると貯蓄超過はG N P比では減ってきているんですが、まだ大きな貯蓄を出しています。したがって、企業が全体ではほとんど自前で全部調達してしまうときに、家計は貯蓄を出しているということですから、それを政府の赤字で埋めるか海外に投資をすることによって埋めるかしか手がないわけです。両方ともうまくいかなかったら、経済を小さくする以外にない。貯蓄を減らすために生産を落とす以外に手段がないわけです。

そういう意味で、貯蓄過剰になっているのを今、政府が一生懸命埋めているわけです。当面は政府の赤字で埋めて、中長期的には日本の公債残高をどうのように管理していくのかということを考えていく必要があるということではないかと思います。

ということで、今は総需要管理でできるだけ需要不足分を埋めていく政策をとらざるをえないわけです。経済的に考えれば、金利がゼロになれば、現在の財は将来の財よりも割安になっているわけですから、みんな消費するというのが普通の構造なんです。しかし、先行きの不安が大きいのでみんな消費しない。アメリカは全く逆のメカニズムが働いて景気が好転しているという話でありますけれども、そういう先行き不安を取り除いて、うまく家計消費が出るような環境づくりをすると同時に、有効需要を増やして設備や雇用の過剰も解消するというのをやっていかななくてはなりません。

それからよく言われる過剰設備の問題ですが、これは産業界から設備が過剰なので、償却するのに減税しろという声があるわけです。しかし、本当に役立たない設備は仕方がないとしても、役に立つ設備があるのであれば、それはむしろ有効需要を上げていく政策をとることによって解消していったほうが良いと思います。需要不足によって発生する設備の過剰に対しては、需要をつけることによって解決していく方法がいいのではないかと思います。

それから過剰雇用という問題がいま出ているわけです。これまで日本の場合には特定産業の雇用問題というのはいろいろあったわけですが、このように5%近くまで失業が高まったという時代はないわけで、これに対して労働組合はやれることは何でもやっていくべきだと思います。例えば、派遣事業みたいなものをやってもいいのではないかと思います。シリコンバレーでアメリカの労働組合の女性がそういう活動をして非常に注目を浴びているという記事が、先日の英国の『エコノミスト』誌に載っていましたが、労働組合自身もそういういろいろな形で雇用問題に対応する必要があるのではないかと思います。（以上）



研究報告書の紹介1

労働組合の賃金決定政策及び賃金体系政策の新たな展開に関する調査

担当：連合総合生活開発研究所 主任研究員 鈴木 不二一

研究員 小池 芳彦

【調査の目的】

わが国企業においては、グローバル経済化の進展・職場の人員構成の多様化等を背景として、賃金や人事管理に関する諸制度の再検討及び改定が進められ始めている。

本調査研究は、このような状況下で、労働組合の賃金決定政策及び賃金体系政策にどのような変化が起きているのかを明らかにすることを目的とし、学習院大学 今野浩一郎教授を主査として検討を進めたものである。

【調査の方法】

本調査は、連合傘下の連合賃上げ集計対象1,113組合に対してアンケート方式で実施した。調査は調査票を30の産別を通じて各単組の書記長クラスに配布、直接返送の形態をとり、1999年2月下旬から3月上旬にかけて回収した。回収数は618件、回収率は55.5%である。

【調査結果の概要】

1. 労働組合の賃金政策の現状

本調査では賃金と福利厚生を中心にした報酬の決定について、労働組合がどのような政策を展望してい

るのかを明らかにした。労働組合の政策的なポジションは分野によって多様であり、ここではそれを、労働組合の間でどの程度合意が形成されているのか、その政策は経営が指向している政策とどの程度の距離をもっているのかの二つの観点から整理してみたい。

個別分野別交渉から総原資交渉に移行する

成果配分交渉

労働組合の報酬政策は、経営活動の成果を労働者にいかに配分するかに関わる成果配分政策から始まる。その第一歩は「成果の大きさ」つまり支払い能力を評価することであり、労働組合はそのための指標として第一に利益額、第二に売上額、労働生産性、労務費比率を重視しており、今後もその方針を変える意思はない。そうなると企業が、経営成果の評価基準を株主や資本市場の評価に結びつく

ROE等の収益性を重視する方向に変えると、労働組合と経営側の支払い能力の評価に大きな距離ができることになる。

こうした基準を参考にしながら労働組合は成果配分交渉にのぞむことになるが、現状では基本賃金、一時金、退職金・企業年金、福利厚生のための総原資を一括して交渉するパッケージ型交渉方式をとる労働組合と、個々の分野の原資を個別に交渉する個別交渉方式をとる労働組合に分かれている。しかし、労働組合はパッケージ型交渉方式に移行する方向でかなりの合意が形成されており、今後は、総額人件費管理を指向する企業と、総原資をめぐる交渉が重要性を帯びてくると予想される。

基本賃金の交渉

－基本方針は個別賃金の社会的相場化－

第一の個別報酬分野である基本賃金については、まず原資交渉が問題になり、その際、相場形成の社会的メカニズムが注目される。同じ業界つまり産別の相場が基準になるという現状の相場形成メカニズムの基本は今後も続くと思われるが、その相場を見る視点は確実に変化してきている。労働組合は第一に、個別賃金要求方式の傾向を強め、第二に、個別賃金の視点を賃上げ率から賃金の絶対水準に移してきている。さらに第三に、個別労働者の銘柄を従来型の学歴、年齢、勤続年数の属人的指標で表現される標準労働者で設定する方針が主流を占めつつも、職種のウェイトを高めつつある。こうした相場形成メカニズムの変化は標準労働者あるいは職種という銘柄を通じた個別賃金の社会的相場の形成を目指す動きであり、その労働市場や人事管理に及ぼすであろう影響は大きい。

一時金の交渉方式

これに対して一時金交渉方式については、労働組合は経営成果にそって弾力的に決める方向に動いている。一定の方式にしたがって経營業績にリンクして原資を決める事前契約方式をとる労働組合は現状では2割程度にとどまるが、前向きに評価する組合が6割にのぼっており、一時金の原資決定は利益配分型の性格を一層強めることになろう。さらにその原資は個人に配分される前に従業員グループ別に配分される。支給月数等の方法で従業員に一律に配分する方式は少なく、資格別あるいは職位別に区分された従業員グループ別に配分原資を決める方式が一般的である。

さらに最近、注目される動きが出ている。部門によって従業員をグループ化し配分原資を決める方式、つまり部門業績を一時金の決定にリンクさせる方式が増えてきている。しかし、これに対しては労働組合は明らかに否定的な方針をとっており、資格あるいは職位と個人業績を勘案して個人に配分する現行の方針が維持されることになろう。そうなると成果主義的な配分方式を求めて部門業績反映型を指向する経営側と、政策上の距離が拡大する可能性は大きい。

退職金・年金政策

どの労働組合も退職金・企業年金の財政状況を深刻に捉えており、そのため企業年金の確定拠出型の導入の是非を検討しようとする組合は多いし、退職金の賃金化についても一般論としては肯定的な評価をする組合が半数を超える状況になってきている。しかし、実際に導入に踏み出す労働組合は少数派にとどまり、退職金・企業年金の本格的な改革の動きはこれからである。

人事改革への対応

－平等主義と多元主義の間で揺れる方針－

こうした報酬政策の背景には人事管理の構造改革に対する考え方の変化があり、労働組合は基本を平等主義におくか、組合員間の違いを認める多元主義に置くかで揺れている。第一に、人事管理の基本構造のあり方に関する政策については、労働組合は複線型人事管理に支持を表明している。しかし、多元化もここまでであり、職種や部門によって人事管理を変える人事管理の多元化に対しては支持派と不支持派が均衡する状況にあり、労働組合全体としては態度を鮮明に打ち出せない状況にある。

さらに企業が業績主義の方向に動いているなかで、評価制度については、労働組合は評価の公正さを担保することを重視しつつあり、そのため評価の仕組み作りに関与することや、評価の運用に関連して評価の公開性を高めることを積極的に支持している。賃金制度については、能力や業績に基づく賃金をあ

る程度容認し平等主義型賃金の改革を支持する立場を打ち出しつつ、短期決済型賃金を支持しない方針をとっている。

最後に能力開発については、能力開発機会の平等と社外に通用する能力の開発に企業が支援することについては一致して積極的に支持している。

ホワイトカラー化が変える労働組合の政策

これまで労働組合の政策の方向を全体としてみてきたが、労働組合の性格によって、政策の方向はじつに多様であり、とくにその多様性は組合員のホワイトカラー化の程度と関連が深い。

組合員の大卒比率でみたホワイトカラー化の程度によって、労働組合の政策の方向は全く異なる。非ホワイトカラー型組合に比べてホワイトカラー型組合は、一時金政策については、経營業績連動型の事前契約方式によって原資を決め、部門業績を反映させる方向で配分を決める方式を強く支持する。さらに人事管理については、退職金の賃金化、企業年金の確定拠出型化に賛成する。さらに人事管理については、人事管理の多元化を積極的に進め、評価の業績主義化と公開性を進める一方で、評価に対する関与度を高める。そうすると、さらに賃金決定については、長期決済型の平等主義を改め、短期決済型で業績主義を強めることを支持する。

2. 労働組合の賃金政策の課題

一個別化・多元化と社会化・普遍化

労使関係の「個別化」を促進する賃金政策

報酬をめぐる労働組合の政策は、企業、部門、個人の業績を軸にして企業が進める報酬管理の個別化に対応する形で変化しつつある。全社的な報酬原資の決定については、全社的な経營業績を前提に展開されるであろう総額交渉方式（パッケージ型交渉方式）の方向に動きつつあり、これは個別企業の経営状況の違いを反映しやすいという点で企業レベルの個別化を促進する。さらに一時金の原資交渉については、労働組合が支持しつつある事前契約方式は個別企業の経営状況を直接反映する利益配分型の原資決定機構であり、賃金原資の個別化を促進する。さらに個人レベルでは、平等主義的な賃金決定から能力・業績による賃金決定への移行を容認するという方針は個人レベルの個別化を促進する。

求められる適正な「個別化」を決める戦略

しかし、報酬決定の全てを個別化すれば良いということにはならず、おのずと個別化には「適正な程度」がある。個別化の基礎にある評価の正確性や公正性、従業員の労働意欲や労使関係に及ぼす影響、長期的な視点が求められる人材育成との関連をどのように考えるかによって、その「適正な程度」は決まるが、労働組合の政策の方向をみると、とくに三つの点が問題になろう。

第一に、取り扱う製品・サービスあるいは働き方に大きな違いがあれば、その違いに則して部門、職種によって異なる人事管理システムを構築する、つまり同一企業の従業員に対して異なる人事管理システムを適用するという人事管理の多元化に対する政策が問題になり、すでに説明したように、労働組合は支持と不支持の間で大きく揺らいでいるというのが現実である。

つぎは基本賃金の原資決定に関わる問題である。この個別化は短期的な経營業績をどの程度反映させるかに依存するが、それは世間相場をいかに配慮するかと裏腹の関係にある。賃上げの方針をみると、ここでも労働組合は複雑な動きを示している。業績、従業員の労働意欲といった企業内の事情つまり賃金決定の個別化を重視する一方で、個々の企業の事情を超えて賃金を決めようとするポイント別賃金要求方式を強化する方向で合意が形成されているからであり、ここでも個別化の「適正な程度」が問われている。

最後は賃金制度に関わる問題である。上で述べたように労働組合は能力・業績による賃金決定への移行を容認し個人レベルの個別化を促進する政策を取ろうとしているが、他方では個別化とは逆行する「生活できる賃金」の原則を下ろしていない。両者の折り合いをどのようにつけようとしているのか。この点の政策的な展望は明らかでない。

この個別化の「適正な程度」をめぐる労働組合間の方針の不一致は、非ホワイトカラー型組合とホワイトカラー型組合の間で最も鮮明に現れている。こうした状況の将来については、二つの展望が可能である。一つは共通した方針が確立されるまでの過渡期的現象であり、一つの個別化の「適正な程度」に段階的に収束して行くとの捉え方である。もう一つは、性格の異なる労働組合は異なる「適正な程度」を追求しても構わないし、むしろそうした労働組合政策の多元化が望ましいという捉え方である。

個別化の方向で人事管理の改革を推進している企業の動きに対抗しつつ、働く意識や目標としているキャリアが多様化するという労働者の職業的ニーズの変化にこたえるためには、労働組合は政策の多元化の方向を真剣に検討すべき時期にきているのではないか。その多元化のための戦略が求められている。

求められる新しい「社会化」「普遍化」戦略の構築

このように個別化の「適正な程度」を模索するという問題を残しつつも、大勢として、これまで以上に人事管理と労使関係の個別化が進むことは否定できない。そうすると、面倒なもう一つの課題が登場する。「違い」を認める個別化の傾向を強めるほど、その「違い」を合理的に説明する「普遍性」が求められる。さもないと、個別化を織り込んだシステムが極めて不安定なシステムになるからである。

このように考えると、個別化を促進する政策を強化するほど、労働組合は個別化の結果として現れる個人間の報酬や賃金の違いの「公正さ」を担保するために、報酬を決める「仕組みの普遍性」（「仕組みの社会的相場化」）と報酬の水準に関わる「水準の普遍性」（「水準の社会的相場化」）を作り上げることが求められる。まず「仕組みの社会的相場化」については、全社的な報酬原資から始まり、基本賃金と一時金の原資を経て個別賃金まで、労働者にとって望ましい決め方（基準や制度の運用方法）の相場を作る必要がある。労働組合にとっては全く経験のない分野であるので、こうした問題に対応できる高度な専門能力を持った人材の育成に取り組みことが、喫緊の課題である。

もう一つの「水準の社会的相場化」については、長期の報酬と短期の報酬を明確に分けて考えることが必要である。長期の報酬の最も重要な部分は基本賃金で、これについては、労働組合はすでに個別賃金要求方式をもって「普遍化」に踏み出している。それは、個別賃金要求方式が基本的には、個別賃金の増加幅（賃上げ額、賃上げ率）ではなく水準の社会的相場化を進める道具立てであるからである。こうした方針は、長期の報酬については短期的な企業業績に影響されずに、ある普遍的な尺度によって安定的に支払われるべきであるという考え方の表明でもある。ただしここで問題になる点は、労働組合が現在、「普遍化」を作る将来の尺度として標準労働者と職種の二つを提示していることである。どちらが主流になるかによって労働市場、人事管理（とくに賃金制度）、個人の報酬に及ぼす影響は全く異なるので、今後、真剣に検討されるべき課題である。

もう一つの短期の報酬は、個々の企業の短期的な業績に影響される「個別化」された報酬部分であるので、長期の報酬に比べると事前に普遍的な水準を決められる性格のものではない。したがって、業績と報酬との間の関係についての「普遍的な相場化」を考えることが必要になろう。

こうした「普遍性」に関わる「仕組み」と「水準」の社会的相場化と、前出した個別化の「適正な程度」に関わる多元化の二つが、これからの労働組合の政策の方向を決めるキーコンセプトになろう。

