視点

「少子・高齢化」の将来展望

No.159 2002年3月

新しい将来人口推計が発表された。前回97年の推計よりさらに平均寿命が伸び、出生率は下がり、「少子･高齢化」が一段と進むという。今回のこの推計は、将来世代にいっそう重い負担を負わせるものと受け取られ、今年の医療保険、来年の介護保険、再来年の年金と続く社会保障制度の見直し議論に悲観的な材料として扱われると予想される。お年寄り1人を支える現役の数が減るという割算は、単純明快なものにみえる。

ところで、1970年代から今日までに15―64歳の「生産年齢人口」は半減したが、この間に生活水準が大幅に下ったとか労働力不足で経済が制約されたとかの実感は薄い。つまり、65歳以上の高齢者に対する生産年齢人口の比率という指標の意味は、それほど単純明快とはいえないことになる。

次のような見方もある。まず、現役が働いて支える対象（従属人口）には、お年寄りだけでなく子どもも含まれる。また、支える現役としては、「生産年齢人口」ではなく、実際に働いている就業人口を数えなければならない。また、就業者たち自身も自分の生産活動で暮らしを支えている。したがって「高齢者1人あたりの生産年齢人口」ではなく「人口一人あたりの就業者数」が重要である。この比率は、1950年代から90年代まで、ほぼ0.5前後で推移した。つまりこの間少子高齢化が進む中でも、1人の就業者が自分を含めて2人分のパイを生産して暮らしと経済を支えてきたことになる。

この40年、進学率が高まり15―19歳の就業率は低下した。65歳以上では人数が増えな

がら就業率は大幅に下がった。それでも人口全体に対する就業者の割合が大きく下がらなかったのは、15歳未満人口の割合が下がり、15―64歳の生産年齢人口の比率が上昇したためである。新人口推計によれば「高齢者1人あたりの生産年齢人口」（老齢従属人口指数）は2000年度の3.9（97年推計では3.6）から2025年には2.1（前回推計2.0）へ低下するが、上の傾向が今後も続くなら、人口構成がほぼ確定している2025年まで「将来世代の過重負担」の悪夢におびえる理由はない。直視すべきは基礎となる社会関係が危うくなっている現実である。「完全雇用」の崩壊、子どもや若者の希望喪失、自然環境破壊など、社会全体が病んでいる。こうした現状を打開する改革に当面の努力を集中する必要がある。その基本は、目下のデフレ不況のワナを一日も早く脱し、経済成長とそれを支える技術革新を達成し、完全雇用を実現し、成長の成果配分をめぐる社会的合意を再構築することである。この改革を先送りすることなく、人間が幸せに暮らせる「活力ある安心社会」への道を拓く上で、今わが国は正念場を迎えている。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

寄 稿

労働を中心とした福祉型社会そこに支え手として「女と男」が在る

連合副事務局長 林 誠子

---

1. 時給1000円でも、パート年収180万円

正規社員と言われる典型労働者が退職、あるいは解雇された後や、新たな事業への採用は、パート労働などの有期契約労働者が採用されることが多くなった。

新規学卒入職者のうち20%はパートタイマーであり、30歳から44歳では女性雇用労働者の41%がパートタイマーである。パートタイマーの総数は、ほぼ1053万人をこえ、雇用労働者の2割となった、もう、少数者の問題として葬り去ろうとすることなどできない社会の担い手である。にもかかわらず、「時給1000円」というと「結構、高いじゃないか」と、いい仕事のように言う人に出会う。

年間1800時間彼女が働いて得る総収入はわずかに180万円である。自分が、1800時間働いて得る収入が900万円を超えていることに思いは至らないのであろう。（年収300万円～400万円の層が最も多い）彼女の仕事の価値が、彼の5分の1価値であるということは、どのようなものさしではかられるのかは不明である。

「パート労働者の賃金等労働条件の改善に取り組む時、あなた方正社員が受け取っている賃金がいくらであるかを忘れないでほしい。」と言われたことは、今も忘れがたく心にしっかりと留まっている。

1800時間働いて、180万円の収入（手取りはさらに少ない）で、「健康で文化的な最低限度の生活」を営むことができるだろうか。

現実は、時給700円～800円のパート労働者は多く、夫の扶養家族の範囲で働くこと（103万円以下または、130万円以下）を選ぶほうが一見有利に見える税、社会保障の仕組みの中で、選択している。
その仕組みゆえに、企業は「時間単価の低い」「社会保障の企業主負担のいらない」「雇止め・解雇しやすい」パートなど有期契約労働者を増やしていっている。「多様な働き方」を求めている人が多いというのが一応の理由である。

2. 求める社会像の転換…働いて生きる社会

1999年に成立した『男女共同参画社会基本法』は、「男女が対等な社会の構成員である社会」をめざす社会とした。
そして、対等であることの内容を
① あらゆる分野への参画の機会の確保
② 均等な利益の享受
③ ともに責任を担う
の三点を挙げている。

共に担う「公的な責任」としては、主に「納税」と「社会保障の負担」をあげることができると思う。この責務は、多くの男性は、当たり前のように担うこととなっている。しかし、パート労働など低賃金、細切れ雇用契約で働く人々は、夫の税金を安くしてもらうことはできても、自らが住民税の納税者にはなれないし、年金や健康保険に加入し負担する資格をもたないケースは極めて多い。

言い換えれば、多様な働き方といえども、公的責任の担い手になれない働き方が増えているということである。その70%は女性である。

税による社会基盤整備と社会保障の仕組みが、安心して暮らせる福祉型社会の基本であるとすれば、まさに、連合が21世紀にめざす社会として掲げた『労働を中心とした福祉型社会』の労働の担い手を男女を対等にする雇用システムに改革し、新たなワークルールを作ることは、自らがめざす社会に一歩近づくために必要不可欠のことであろう。

性別役割が陰で支えているシステムを変革することは、難しい構造改革ではあるが、労働運動としても避けてとおることはできない時代となった。

3. ワークシェアリングは『仕事と家庭の両立』を

固定的な性別役割を覆す社会システム作りの一つとして、ワークシェアリングの議論は、大きなチャンスである。

仕事に就いている人と、仕事に就けない人・就いていない人とが仕事を分かち合うことが、ワークシェアリングであり、雇用形態・労働時間・賃金など社会合意を通じた雇用の量的・質的アンバランスの解消によって、経済的価値に変わる新たな価値を暮らしに見出す豊かさを求める時代に入った。とりわけ、20代30代は、新たな生き方働き方、仕事と家庭の両立できる働き方を求め始めている。その一方でシステム改革の意思決定を担っているのは、これからを生きる彼らではなく、50代～60代であることを私は自覚しなければならない。

「社会の支え手」となりうる働き方を多様に、かつ均等な待遇のもとで生み出すことが、ワークシェアリングを実施するときの大切な点だと思う。連合の議論でもその点については、重視されている。その場しのぎの不安定・低賃金労働者を作り出すことを安易に進めるならば、企業は生き残れても、社会不安は、増加するばかりであり、社会の支え手は減少し『労働を中心とした福祉型社会』は、築けない。
企業倒産、リストラの続く中で、やむなく緊急避難的な対策として、雇用を確保するため「緊急

避難型ワークシェアリング」も3年など時限的な措置として行われ、本来のワークシェアリングとは、質を異にするものとして理解され、取り組まれている。

年金改革、税制改革、健康保険制度など、重要な改革がここ1・2年で、大きな議論となっていく。働いて生きるというめざす社会像を共有し、新たなシステムと段階的措置も含めた知恵を出し合っていきたいと思う。

ＨＰ ＤＩＯ目次 ＤＩＯバックナンバー

ＨＰ ＤＩＯ目次

報 告

雇用の危機打開に向けて求められる理念と戦略

『雇用戦略 ～活力ある安心社会構築の条件～』

連合総研「雇用戦略研究委員会」報告書の概要

連合総研は、深刻化しつつある雇用危機から脱却し、来るべき社会に向けた新たな社会システム構築のための戦略を策定することを目的に、「雇用戦略研究委員会（主査：栗林世連合総研所長、2000年2月～2001年9月）」を設置し、働く者、労働組合の視点から戦略を策定するにあたっての基本問題を検討した。概要は以下のとおりである。

＜研究報告書の主旨と構成＞

今なぜ“雇用戦略”か

「失われた10年」の経済停滞を経て、日本の経済社会は歴史的な構造転換に直面している。折しも今、ヨーロッパがかつて経験したような深刻な雇用問題が現実のものとなりつつある。まさにグローバル化やサービス化、あるいは情報化に代表される経済社会の大きな変化に対応した新たな社会システムの構築が求められている。このシステムを当研究所は「活力ある安心社会」として提起してきた。この新たなシステムの基本として雇用問題を位置付け、解決への道筋を明らかにすることが必要となっている。

雇用問題を考える上では、雇用が経済社会の活力や安定の要であることを再認識することが重要なポイントとなる。今日の雇用危機から脱却するためにも、経済社会の転換点を正確に認識し、暮らしや働き方を再構築することが必要である。そのためには、従前の「雇用対策」の領域を超え、暮らしや働き方全般に関わる産業・教育・福祉などの社会政策をパッケージとして遂行しなくてはならない。また今日槍玉に上げられている日本型雇用システムも、単に破壊するのではなく、変えるべきは変え、守るべきは守り、新たな社会システムの中に位置付けていくことが必要であろう。

以上の認識に立てば、現下の雇用危機から脱出し、社会の活力ある明日への展望を拓くためには、これまでの失業予防を中心とする個別の雇用対策を超えて、雇用に関わる経済社会政策領域を総合する戦略が求められているといえる。本報告ではそれを「雇用戦略」と呼ぶことにした。

本報告書は、当研究委員会での討議をもとにとりまとめた雇用戦略の理念と目標に関する総論的提起、各研究委員の方々による専門的知見からの考察、および労働組合からの問題提起を一書に編纂したものである。

＜報告書の概要＞

はじめに

バブル経済崩壊以降今なお続く長期の経済停滞の中で、雇用情勢は未曾有の深刻な様相をみせている。日本社会は、かつて経験したことのない高失業時代に突入しつつあるといえる。今私たちは、労働は暮らしと社会を再生産する営みであり、雇用は労働の基本的な社会関係を律するということを改めて考えることが求められている。雇用と労働は暮しと社会の姿を映す鏡であり、そのあり方は社会全体を左右する。現在、雇用関係指標の悪化が示すものの背後で、雇用の質の劣化が進み、それが勤労者とその家族の生活を脅かし不安をつのらせ、社会全体の閉塞感を強め、さらにそれが経済の活力を殺ぐという悪循環を示している。

いったいこの雇用の崩壊的な危機は一時的なもので、嵐が過ぎ去ればまたかつての姿に戻るものなのだろうか。それとも、ふたたび後戻りできない道へ突き進んでいるのだろうか。その答えは、戦後期の経済成長を支えていた条件は明らかに変わっており、わが国経済社会がかつてとは異なる環境条件に対応することを求められていることは疑いないということである。

人口の高齢化、経済のグローバル化など現代の雇用をとりまく環境変化は、“労働市場は経済との関わりでどうあるべきか”という問題を突き付けている。これに対しては労働者側からも積極的な対応が求められる。旧来の秩序へふたたび回帰はできないとすれば、替わるべき雇用・労働の秩序を編み出していく積極的な取り組みが必要であり、これまでのシステムを改革することが差し迫った課題となってい

ることを深く認識しなければならない。

今みるこうした変化の広さと深さを直視するならば、正規雇用・長期勤続を基本にした男性中心の雇用慣行のなかで培われてきた制度や理念のうち、変えるべきものと、これまでの労使の努力の成果として引き続き守るに値する、あるいは守るべきものの所在を明らかにするとともに、それらをこの枠組みの外に働く人々にもまた共通する普遍的なものへと高めることが切実に問われている。それはまた、男性・正規雇用・長期勤続を前提にした制度や職場慣行の陰に置かれてきた問題に光を当て、雇用・労働全体に公正なルールを形成することを、避けられない社会政策的課題として提起している。

以上のような諸課題を果たすことは、連合総研が提起してきた「福祉経済社会」の理念に基づいた「活力ある安心社会」を構築する基礎条件のひとつである。それを達成する道行きを「雇用戦略」として提起することが本報告全体の課題である。

1. 雇用の危機とその打開策

（1）雇用の悪化と失業の内容の深刻化

バブル崩壊後の深刻な不況の中で、失業率は急激に悪化し、史上最悪記録を更新し続けている。完全失業率は、昨年の7月についに5%の大台に乗り、以降、最悪の記録を更新して上昇基調を続けている。そして問題は完全失業率をはじめとする雇用指標の悪化にとどまらない。それと並行して失業の内容がより悪化したことにも注目しなければならない。すなわち、非自発的離職失業者、世帯主失業者が増加し、若年者・高年齢者だけでなく全年齢層で失業率が上昇し、また失業の頻度が増大し、期間が長期化した。さらには、需要不足失業が高水準な上に、需給のミスマッチ等による構造的・摩擦的失業が持続的な高まりを見せている。

（2） 広がる雇用不安と雇用の質の劣化

雇用不安の広がりと同時に、雇用の質の点でも懸念すべき変化が起きている。「平成不況」を経た1990年代半ばにおける職場での仕事の変化を調べた連合総研の調査によれば、相次ぐリストラの中で、職場では分担する仕事の量が増えるとともに、仕事の分担範囲も広がり、なおかつ、管理がきつくなって、ゆとりも失われ、職業生活の将来への不安が生じつつあることが明らかになった。この状況は現在も持

続し、あるいはさらに深刻化している可能性を否定できない。

（3）「雇用の危機」と広がる社会的閉塞感

家計の中心になっている世帯主の失業が増え、また失業期間が長期化するなど、失業の中身も悪化している。多くの職場では、正規雇用が減少するのと対照的に非正規雇用が増大し、上述のとおり、一人ひとりの労働負荷が増大している。こうした「雇用の危機」状況は、個々の労働者の雇用問題を越えて社会的な不安にも直結し、社会全体に閉塞感を押し広げる要因となっている。今雇用は、量と質の両面から破壊的な危機にさらされている。

（4）「雇用の危機」を打開するための戦略

目下のこの「雇用の危機」の内実を直視すれば、これを打開するには、単なる失業対策、あるいは当面する短期的な対策にとどまらず、そこに映し出された社会現象全体を視野に入れた中長期的で計画的な取り組みが必要であることは明らかである。これに対応する雇用政策体系は、①マクロ経済政策をはじめ、②各種雇用対策、③地域開発政策や産業政策など①のマクロ経済政策と②の雇用政策の中間にあってそれらを媒介する政策、さらには④教育政策、福祉政策などによって構成される諸政策の複合体として構想する必要がある。このように広義にとらえた雇用政策複合体が有効にその役割を果たしうるためには、政策複合体全体を視野に入れた総合的な戦略が必要となる。それをわれわれは「雇用戦略」と呼ぶことにする。

2. 「雇用戦略」の基本理念としての「完全雇用」－「全員就業型福祉社会」をめざして－

（1）「雇用戦略」は「福祉経済社会」実現の基礎条件

この「雇用戦略」は、「福祉経済社会」の理念に基づく「よりよい社会」に向けた包括的なビジョンの重要な柱をなすものである。「よりよい社会」としてわれわれは、個人の自由と尊厳を前提としつつ、「完全雇用」、「福祉国家」、「機会均等」、「誰も排除されない社会（Inclusive Society）」の4つの目標が達成されたものを展望する。「雇用戦略」は、その実現に向けた政策と行動の指針のひとつである。これらの目標は、雇用と福祉を統合するものであり、「福祉と経済の間に相互補完的関係を保持しつつ、効率と公平の調和をはかるための社会のあり方」を意味している。そしてこれこそが経済社会の持続可能性を保障する条件であると考えている。こうした社会像を、われわれは「よりよい社会」を具

体化した「活力ある安心社会」と呼んできた。「雇用戦略」を明らかにすることは、この「活力ある安心社会」実現へ向けた不可欠のステップということができる。

（2）雇用戦略の基本としての「完全雇用」

雇用戦略の基本となる理念は「完全雇用」である。「完全雇用」は、個人と社会の双方の立場からみて重要な意義をもつ。まず、個人の立場からみて、働く意思にもとづき、能力を発揮する場が保障されることによって、生活の安心・安定がえられると同時に、仕事を通じた自己実現によって社会参加が保障される。他方、社会の立場からみた時、「完全雇用」は、経済的効率の達成と、社会的安定を確保するための不可欠の前提条件に他ならない。

（3）「完全雇用」は福祉の持続可能性を担保する

完全雇用は、福祉の持続可能性を担保するものでもある。「働く意思と能力」を持つすべての人に雇用機会を保障することは、国民所得を増やすことによって、負担と給付のバランスにおける対応の可能性を広げる。すなわち、社会的機能分担による連帯の実現である。労働は活力ある福祉社会を支える基礎であり、このような完全雇用が福祉の持続可能性を担保する社会（「全員就業型福祉社会」）の実現は、「活力ある安心社会」の基礎をなすものといえる。ここでは「完全雇用」の意味をこのように捉えなおし、雇用戦略の基本理念に据えて考える。

（4）「完全雇用」実現のための適切なマクロ経済運営

雇用は生産の派生需要である。持続的な成長なしに「完全雇用」は実現しえない。景気循環の不況局面では需要不足要因に起因する失業（需要不足失業）が発生する。これに対しては、景気の下支えをはかる短期マクロ経済政策の適切な発動が不可欠となる。

さらに不況が長期化すると、いったん失業すれば職業生活に復帰できないまま滞留する事態が生じ、大きな“失業のコア”が形成されてしまう。「失業者」は社会から排除され「人間の尊厳」を奪われた状態に放置されかねない。とりわけ職業生活をほとんど経験しないまま失業状態に置かれる若い世代が増えるとき、社会は次の時代を担う力を失うこととなる。

（5）21世紀型の公共投資再編を

公共投資の配分を見直すにあたっては、変化する時代のニーズに対応する社会基盤整備として、福祉、医療、教育、環境などの分野への重点投資を積極的に進めるべきである。短期的な有効需要の下支えと中長期的な社会資本整備の課題を結合し、公共的社会サービス分野での雇用創出をはかっていくことが、いま戦略的に求めらており、その分野での公共部門の役割をしっかりと位置付ける必要がある。

（6）労働者の職業的生涯という視点から雇用を考える

職業生活は、単に生計の維持のみを契機として営まれているのではなく、仕事を通じての能力発揮・自己実現、社会的機能分担の遂行による連帯の実現をはかるものでもある。生計の維持、個性の発揮、および社会的連帯の実現という職業の3要素は、雇用戦略を働く者の立場から考えていくときの重要な前提条件となる。

職業が継続的な営みであることは特に留意すべき点である。雇用労働者としてであれ、自分で自分を雇用する自営業としてであれ、就業機会を得て仕事に従事していることは、職業として継続的に営まれている人間の活動であって、たまたま一回限りで行った仕事とは性格を異にする。職業を通じて社会的人間としてのアイデンティティを確立する上で、その継続性はきわめて重要な要素である。

ここに提起する「雇用戦略」は、①労働者の職業的生涯を視野に入れながら、②生計の維持、個性の発揮、および連帯の実現、という職業の3要素が充足されるための条件を探ることを基本的な視点におくこととなる。「雇用戦略」の目標は、失業を減らすことにとどまるものではない。それは「よりよい仕事を安定的に確保し、そのことを通じて経済社会の活性化をはかるための戦略（Jobs Strategy）」をめざすものである。「よい仕事（good jobs）」の基礎の上にはじめて「よりよい社会」すなわち「活力ある安心社会」の実現を展望することができる。

3. 「雇用戦略」の4つの柱

（1）人に投資する

① 雇用の持続性・安定性が能力開発の基盤

「活力ある安心社会」の構築という視点からは、まず「人に投資する」こと、すなわち職業能力の開発が戦略的に重要となる。職業能力開発にとってもっとも重要な要件は、実は、働いていることそれ自体である。「仕事をしながら腕を磨くこと（learningby doing）」が最大の職業訓練機会であることは多くの実証研究が明らかにしている。とすれば、個人にとって継続的な職業能力開発が保証されるためには、雇用の安定性がきわめて大切であるといえる。能力開発と雇用の安定性が相互補完の関係に立っていることをふまえて政策を考えることが重要である。

② 人に投資することは経済活力と職業安定の基礎

近年の技術進歩と産業変動の速さを反映して、経済成長に対する人的資本の寄与率は格段に高まっており、今や競争力の比較優位の源泉は人的資本の優劣にあるとさえいわれている。「人に投資する」ことは、社会にとって、経済活性化の不可欠の要件となっている。先進工業国の経済は、「生産、流通に加え、知識と情報の活用に直接立脚した経済」、すなわち「知識基盤型経済」に向かって動いているといわれる。その中で、こうした人的投資の担い手として、企業・学校・公共部門が連携と役割分担をしていくことが極めて重要である。

こうした状況の中で、個人の「自己責任」ばかりが強調されれば、社会的にみて人的資本への過小投資が懸念されるとともに、訓練機会の不均等が拡大する恐れもある。それは職業能力形成における機会の均等、能力形成に関わる個々の労働者の権利の問題として捉え返すべきテーマである。

③ 社会的職業訓練システム機会の拡充

①から引き出される能力開発の「主体」の問題、②で明らかになった能力開発の権利と機会均等の問題をあわせて考えれば、今後の職業能力の開発・維持・再生産は、個々の企業内での仕事を通じた能力開発を基礎としながらも、より社会化されたシステムを要求していると考えられる。

④ 総合的生涯学習政策の構築

いわゆる学校法人の行なう教育とそれ以外の機関の行なう教育が分断されており、また学校教育は一般教育中心で、職業教育が正当に位置付けられていない。職業人の自己啓発ニーズや産業界の人材ニーズに応じられるようなプログラムを、生涯を通じた学習機会の中に整備・拡充する必要がある。職業能力開発は、生涯にわたる学習環境を整備するための総合的な政策として整備され、かつその中にしっかり

と位置付けられる必要がある。

また、学校教育が、健全な職業人の育成を基礎的な任務のひとつとすることを明確にすることも重要である。各個人の適性を活かした「学校から職業生活への円滑な移行」を促進することが現在急務となっている。そのためには、教育課程そのものの中に職業生活への準備を適切に組み込むと同時に、学校、企業、職業安定機関の三者が連携した対応が必要である。

（2）雇用の柔軟性と安定性を両立させる

ところで、「人に投資した」結果人的資本が高度化したとしても、それが効率よく使われる条件がなければ、経済社会の活力には結びつかず、また職業生活の安定性をもたらすものとはならない。そこで、どのような雇用システムを構築すべきかという課題が、雇用戦略の次の柱となる。

①「持続可能な柔軟性」こそ社会的に受容される

内外の経済環境変化に、労働市場が柔軟に対応しうるような雇用システムの改革が90年代を通じて議論の焦点となってきた。けれども、労働市場の柔軟性は、果たして職業生活の安定性と両立しうるのかが問題である。「新自由主義」の立場に立つアプローチは、実質賃金の停滞、不平等化、雇用の不安定化といった負の側面を伴なう。80年代、90年代における幾多の政策的試行錯誤を経て、いま各国の政策当事者の中心的問題関心となっているのは、社会的一体性を損なうことなく、労働市場における「持続可能な柔軟性」をいかに実現するかというテーマである。

② 日本型「長期安定雇用」の持つ柔軟性

日本は長期安定雇用により失業抑制には成功したが産業構造の転換にとってはこの雇用の硬直性が桎梏と化しつつある、との議論が広く行なわれている。だが、果たしてこの認識は正しいだろうか？この問題を考えるときに、これまでの日本における産業間の労働力配分は、硬直的どころか終始ダイナミックに変化してきたことを忘れてはならないだろう。それは、時間外労働を調整弁とした賃金・労働時間の調整、企業・産業の枠を越えた一時出向などの緊急対応に加えて、より長期的には、①新規学卒者の入職先の変化、②企業内・企業グループ内人材移動、というふたつのルートを通じて実現してきた。そうした過去の経験は、長期安定雇用慣行を踏まえながら構造変化への柔軟な対応力を示している。

とはいえ企業を超えた転職は限られており、その意味で日本の労働市場は閉鎖的であった、という主張

もありえよう。けれども、この場合、企業を移る転職による労働力配分は、産業構造の高度化に、はたしてどれほど貢献したのかについて客観的な評価を行う必要がある。最近の研究結果によれば、1970～80年代において、製造業のリーディング産業への就業者のシフトに貢献したのは、新規学卒および一般未就業者のそれらの産業への就職であり、企業を超えた離転職の効果はむしろマイナスであったことが明らかにされている。労働者の職業的生涯にとって、長い間携わってきた仕事を捨てて、別の仕事を探すことは本来非常に困難であり、キャリアの長い労働者は容易には移動できないものなのである。その意味で、入職口の新規労働力の配分に力点を置いて産業構造変化に対応してきたこれまでの方式には、社会的な合理性があったとみるべきだろう。

個人の立場から考えてみると、職場・職業を転々と変える生涯を意図して送る人もいる。だがそれはごく稀な例で、働く人の多くは職業生活の安定を求めている。まして世帯の核所得者として生活を担っている中高年ともなれば、落ち着いた就業を求めるのは当然の成り行きといってよい。年齢が高まるにつれて転職コストは高まっていくのが一般的である。日本に比べて転職が多いといわれる欧米でも、一部のホワイトカラー・エリートを別にすれば、中高年になっての転職は必ずしも多いわけではない。そこで、長期安定雇用の長所を活かしながら、雇用の安定性と柔軟性の調和をはかっていくことが重要な課題となる。

③ 開放的な労働市場の形成と長期安定雇用

これまでの日本の雇用システムに問題がなかったといえば、決してそうではない。特に、労働市場の企業内閉鎖的性格を是正することは大きな課題である。ひとたび会社を替わることになると労働条件の面で多くの不利を蒙ることが少なくない。「転職しても不利にならないシステム」づくりがとりわけ重要である。自由で開放的な労働市場が確立された上で、なおかつ個々の労働者は一定の企業や職場に愛着をもって長くそこにとどまる傾向をもつという状態をひとつの理想状態として想定するならば、他方、それまでの職場で培った技能や能力をより活かす機会があれば自発的に移動する条件もまた保障されなければならない。

同じ技能でも属する業種が替われば発揮の仕方は変わる。勤務先が替わればその能力発揮の具体的なかたちは変わる。そうした変化に対応するだけの適応力を労働者は求められる。こうした事情は、同じ会社の中にあっても常に直面する問題である。日本企業はそうした柔軟性を一人ひとりの労働者に求め、

それに対応できるための条件を形成してきた。日本の雇用システムはそうした強さを有している。それが上の②でみた日本型長期安定雇用の柔軟性のひとつの要因にほかならない。

少子化が急速に進み、新規学卒者が減りつつあることは、産業・業種間の労働力配置の調整を新規学卒者の入職比率で調整する余地をこれまでよりも狭めることは疑いない。このことは、産業構造の変化や新規に生まれ拡大する産業・業種の必要に応じた労働力の再配置において、転職者に依存する度合いがより高くなることを意味する。

不本意な離職ではなく自由意志にもとづく転職、それにより自分の能力がより正当に評価されると意識される転職、そして（行政用語でいう）「失業なき労働移動」という条件が満たされるならば、勤め先は替わっても労働者本人にとっての勤労意志や能力発揮は連続性を維持し、その雇用の安定は確保されるということができる。ここで求められているのは、「日本型長期安定雇用」を清算することではなく、それが形成してきた独自の柔軟性を、個別企業の枠を越えたかたちへと「社会化」することである。

④ 柔軟性・安定性の社会化と労使関係

そのためには、個々の労働者の技能がより高い適応性を内在することが前提になる。企業内訓練もそのように再設計される必要がある。また、企業の訓練能力を超えたものについては、在職中の外部訓練機会を保障する責任を企業は負うことを求められる。長期有給訓練休暇制度をはじめ、関連諸制度の整備と改革は未だ緒についたばかりといっていい。こうした改革を進めるにあたって、労働組合は、労働者を代表しての発言を強化し、労使自治の中でのワーク・ルールの確立に努め、「参加発言型産業社会」の形成を追及することが求められる。その基礎となるのは、戦後の長期安定雇用システムが確立してきた「産業民主主義」をより広く貫くことである。また、産業レベルでの労使による能力開発プログラムも今後より重要なテーマとなる。公共職業訓練の諸制度も、こうした企業・産業の労使のニーズに円滑に対応できるよう改革されなければならない。

一方、日本の企業別組合は、企業内訓練による熟練形成と長期安定雇用慣行を特色とする内部労働市場に適合的な組織として生成発展をとげてきた。そして、結果としてみれば、企業別組合のもとでの「相

互信頼的労使関係」は、技術革新や産業構造の変化、あるいは労働力の地域間再配分などの諸変化に対する、内部労働市場の柔軟な適応力を促進する機能を持った。ところが、最近の企業法制をめぐる一連の変化は、日本企業の競争力の源泉としての「信頼」という財を希釈化しかねない状況を生んでいる。こうした状況をふまえると、企業内における従業員の参加・発言の強化をはかる取り組みは、労働組合にとっての雇用戦略の重要な課題といえるだろう。

（3） 雇用における機会均等を保障する

日本では、雇用における機会均等待遇の対策は、依然として相対的に対策の遅れた分野として残されている。「誰も排除されない社会」を構築することは、雇用戦略の第三の柱である。

① 年齢差別の解消と「エイジレス社会」

高齢者が高い比率を占める社会が活力を保持するには、心身機能の衰えに対応した支援の制度が有効に機能する必要がある。高齢者に、実年齢による一律な区分ではない適切な就業の場を保障することは、社会の責任であり、また経済社会の活力を保障する条件である。ここで「エイジレス社会」がテーマとなる。ここで重要なのは、若年・壮年・高齢という誰もが歩む段階に身を置く者同士が、それぞれの「差異」を認め合うことである。たとえば若年・壮年を基準にして、高齢者にも同じような筋力や敏捷性を要求するならば、「年齢差別禁止」を謳うアメリカのように、結果として高齢者を職場から遠ざけることとなる。

「定年」問題も、これとの関連で扱われなければならない。フルタイム労働だけを条件にした「定年延長」ではなく、高齢者が肉体的な面で若年・壮年と差があることを前提としながら、彼らが長い労働生活を経て身につけてきた能力を最大限に発揮し、それを次の世代に継承していくことを可能にするシステムを開発することは、まだほとんど未開拓のまま残されている。

② 非正規雇用の処遇改善

いまや就業者全体の中での非正規雇用労働者の比率は20%を超えている。ところが、正社員との間には、雇用の安定性や処遇の面で大きな格差と明確な差別がある。この状態を放置しておけば、正社員雇用が非正規雇用に代替される傾向が進むと同時に、全体として雇用の質の劣化が進行する恐れがある。雇用の質を下げずに、多様な就業機会を増やす道を探ることは、雇用戦略の第三の柱の中でも特に重要

な要素である。非正規雇用と正社員との間の均等待遇の実現に向けて社会的なルールを確立しなければならない。

非正規雇用拡大の背景には、多様な選択肢を求める就業者意識の変化があることを踏まえれば、正社員とは違う多様な働き方が質において劣ることのない「よい仕事」であるための条件整備が求められている。この点で「同一価値労働・同一賃金」の原則を貫くことが基本となる。このためには、時間当り賃金の概念を明確にすることが、さしあたって特に重要になる。これは、非正規労働者だけでなく、正社員も含めた全体の労働時間短縮と「ワークシェアリング」を含むテーマである。

非正規雇用は多くの場合安定性に問題を抱えている。その処遇はそのリスクを担保する措置を伴ってはじめて均等ということになる。離職およびそれに伴う所得喪失の確率が高いことを考慮した処遇が必要である。非正規労働者の条件の向上は、当該労働者にとってだけでなく、日本の雇用・労働全体にとって意義をもつ社会的なテーマである。このテーマを担うため、労働組合はその企業内的な枠組みを超えた組織性を獲得することを求められる。

③ 男女共同参画社会実現のためのファミリー・フレンドリーな職場

女性の職場進出、家族形態の変化、男女労働者の意識の変化、人口の少子・高齢化の進行などを背景に、仕事と家庭生活の両立を促進する施策の強化が求められている。それは、女性にのみ適用されるものではなく、男性もまた家庭内での家事や育児を分担できるような条件を整備することが重要である。そのようなファミリー・フレンドリーな職場環境を実現することは、少子・高齢化時代にその有効活用が期待されている女性の労働市場への参加を促進すると同時に、雇用の質を向上させることでもある。このような男女共同参画社会の実現のための職場環境の整備は、雇用機会における均等待遇の確立と密接に関わっている。

④ 障害者の自立援助と雇用環境の整備

高齢者・女性以上に雇用の機会均等を保障されずにきたのは障害者である。「法定雇用率」を守らない企業は、わずかな資金負担だけで、社会的制裁の対象ともされずにむしろ増加してきた。障害者を伝統的な「福祉政策」に括りこんで社会の従属的な存在にとどめてきた政策を転換し、働く意志と能力を持つ障害者に一個の人格として社会参加と社会連帯の条件を保障することは、交通機関や道路など職場へ

のアクセス条件の整備や、必要な介助サービスの拡充とあわせて、21世紀日本の重要なテーマである。

（4） 生涯生活時間を最適配分する

人の一生を時間の面からみれば、労働時間、生活時間、その他の時間から構成されている。限られたこの時間を生涯のなかでどのように設計するか、そのなかで労働に割く時間をどう配分するか、それを自ら決定できるための条件を拡大することが、雇用戦略の第四の柱となる。

① 生涯生活のステージごとの課題への対応

人間の一生を考えると、いうまでもなく、職業的生涯はそれ自体で自己完結しているものではない。幼児期、就学期、就労期、引退期というライフステージの各段階は、個人の一生の中でも、また世代と世代の間でも、相互依存関係を形成している。

いま、人生80年とし、フルタイム雇用者のモデル的な生涯生活時間を試算してみると、約70万時間の生涯生活時間のうち、働いている時間は約10万時間程度である。生涯生活時間の7分の1を職業生活にあてていることになる。この働いている時間を、個人にとって、生計の維持、個性の発揮、および連帯の実現という職業の3要素を満たせるような充実したものにすることは、実は社会そのものを維持するための基礎的条件を強化することでもある。例えば、女性の場合は、このモデルより、「労働時間」が相対的に少なくなり、「家事時間」が多くなるパターンが多くなる。この問題は、フルタイム労働者の労働時間を短縮すること、仕事の分かち合い（ワークシェアリング）、男性の家事・育児分担や男女共同参画社会の実現などの課題を考えるときに非常に重要なポイントとなる。

雇用問題は職業的生涯の節目ごとに異なった現われ方をする。雇用問題を一律に解くことは難しく、その多様性に応じて政策課題ごとに適切な対応をはかることが特に求められる。こうした多様性に政策が対応することこそ「柔軟性」を社会的に担保する条件ということができる。

② 「スクール・トゥ・ワーク」、「ワーク・トゥ・スクール」

まず問題になるのは、学校から職業生活への円滑な移行（「スクール・トゥ・ワーク」）である。とりわけ、職業能力や、あるいは職業人としての人格は、職業経験を通じてはじめて形成されるものであることを考えると、「フリーター」の急増など、若者の間で学校から職業生活への円滑な移行が進まないことは、日本の将来の人的資源を枯渇させてしまうにつながる。日本の現状はこの点を特に深刻な課題

として提起している。また、就労期では、職業能力のリフレッシュのためのリカレント教育への参加（「ワーク・トゥ・スクール」）がもっと促進されなければならない。これは、環境変化に対する労働者の適応可能性（アダプタビリティ）の向上にもつながるだろう。

③ 余暇の充実、社会活動への参加、家事労働の分担

働いている時間を充実させるためには、学ぶことへの参加だけでなく、自由時間をエンジョイすることや、あるいは社会活動への参加、家事労働の分担など、さまざまな分野での非労働時間の充実が欠かせない。これらも労働時間短縮に期待されることである。地域社会や家族が崩壊の危機に瀕することは、実は労働力の再生産の基盤が脆弱化することに他ならない。非労働時間を充実させるための条件を整えることは、個人からみて生涯生活時間のバランスをとることであると同時に、社会的には長期的にみた労働力政策の一環として考えることができる。

④ ワークシェアリング

失業者が350万人にも及ぶ一方で、長時間労働は一向に減らないどころか、リストラによる要員減によりむしろ増加傾向にある。こうした中で、ワークシェアリング（「仕事の分かち合い」）をめぐる議論が盛んになってきた。ただし、賃金コスト圧縮に力点をおいた導入には慎重であるべきである。短時間雇用で得られる収入が生計費をまかなうに足りなければ、複数就業あるいは他の家族員の就業によって家計を補う必要が出てくる。それが極端に進めば、家族単位でみた労働時間はかえって増加することとなろう。そうした視点からは、パートタイム労働を良好な雇用機会とすることと、引退期における職業生活からの「なだらかな引退」が重要な意味をもっているといえる。

⑤ 職業生活からの「なだらかな引退」

職業生活からの引退期については、「なだらかな引退」（フレキシブル・リタイアメント）を可能とする制度を作り上げることが重要だろう。年金支給開始年齢の65歳への延長に対応して、年金と雇用の結合をはかることが喫緊の課題となっている。ただし、高齢者の個別的事情や就業意識は一様ではなく、これに対応して引退年齢をいつにするか、またどのような働き方を選ぶかについては、多様な選択肢が用意されることが望ましい。具体的には、在職老齢年金を改善し、部分就労・部分年金の形で所得を保障しながら、「なだらかな引退」を実現する枠組みを形成していく必要があろう。

⑥「生涯学習／しごと社会」の構築を

上述のように、生涯生活時間の配分を見直すことは、働くこと、学ぶこと、余暇・社会活動、のバランスのとれた社会を実現することにつながる。連合総研は、「生涯学習／しごと社会」というビジョンを提起しているが、それは、「仕事と学習は不可分」という認識のもとに、「多くの人々が仕事を通じて生きがいを見出せると同時に、仕事を通じて有益な学習ができるような社会」であり、その実現のためには、①人生全般を年齢や世代によってしきる年齢主義を廃し、②「知識基盤型社会」を勤労者が生き抜いていくための生涯学習機会の保障が重要であるとした

働く者の立場からみた「雇用戦略」は、個人の一生の中での「働く時間」を豊かにし、そのことを通じて社会連帯に基づく「よりよい社会」の基盤形成をめざすものである。そこで想定される個人は、市場の中で原子のように孤立して存在するものではない。自己の一生を充実して送りたいと願うと同時に、仕事を通じた連帯に基づいて社会に貢献することを願う個人である。そうした個人を支援するための自助・共助・公助のネットワーク形成こそが「雇用戦略」の内実をなすといえるだろう。

4. 雇用戦略の政策諸領域

雇用戦略の基本理念としての完全雇用を達成し、前述した雇用の質改善のための4つの柱の実現をはかるためには、「雇用政策」と呼ばれている個別対策を束ねる政策領域にとどまることなく、雇用に関わる政策複合体全体を視野に入れなければならない。ここでは、最後に、雇用に関わる政策諸領域とその課題を整理し提示している（報告書参照）。

以上、本報告では、第Ⅰ章において、雇用をめぐる危機的な現況を概観し、それを突破する方向として、完全雇用を基本理念とする「雇用戦略」の考え方を提起する。これは、従来の雇用対策を積み重ねた「雇用政策」と呼ばれる政策領域だけではなく、雇用に関わる政策を束ねる複合的政策としての戦略の必要性を問うものである。「雇用戦略」は、現在の悪化を辿る雇用情勢を打破するために、現状を単なる不況にとどまらない経済社会情勢の変化、時代のニーズへの対応が求められる働く環境の変化と捉える中、その重要性が認識されるべきものとしてここにその理念と目標の整理を試みた。

続く第Ⅱ部では、「雇用の近未来を構想するために」として、「雇用戦略」構築のための必須の前提条

件として踏まえるべき主要課題と実証的考察について、8つの観点について専門的見地からの検討を提示する（P.17参照）。ここに提示した「理念と目標」は、これら検討結果と照らし合わせ検証されることを予定している。

また第Ⅲ部には、この「雇用戦略」を構築する上での労働組合としての問題提起について、現時点での基本問題をまとめている。今後、現在の雇用危機を脱するために、また活力ある安心社会創造のために、本報告が、日本の雇用問題を考える政労使のあらゆる方々の参考となれば幸いである。是非、ご一読頂きたくお願いしたい。

（研究員 末吉 武嘉）

ＨＰ、ＤＩＯ目次

負債デフレのワナからの脱却

連合総合生活開発研究所
所長　栗林　世

内閣府の発表によると、1999 年 1 月を谷とし 2 月から始まった景気拡大局面は、2000 年 10 月で終了した。拡大局面の期間は 21 ヶ月であり、戦後最短の景気拡大に終った。現在は景気が 2000 年 10 月に山となり後退局面に入ってから 1 年以上経過していることになる。バブル破裂以降約 8 年の内に三回目の景気後退である。景気後退の直接的原因は、米国発の IT 不況による輸出の減退にある。しかし、輸出依存の経済体質が問題であるばかりでなく、日本経済が負債デフレから脱却できないことが基本的問題である。その意味で、現局面を通常の景気循環的にとらえることは、適切ではないといえよう。

現在、デフレとデフレ･スパイラルとが大きな問題となっている。一般に、デフレは「持続的に物価が下落すること」を意味し、デフレ・スパイラルは「デフレと需要減少（したがって生産減少）とが相互作用し悪循環が生じること」を意味している（『経済財政白書』（内閣府）など参照)。経済全体の物価指数である GDP デフレータをみると、94 年度以降 2001 年度まで 8 年間下落を続けている（図表１参照)。政府見通しによれば 2002 年度もマイナスであり、９年連続して下落することになる。国内卸売物価は 1992 年以降持続的に、また企業向けサービス価格は 1994 年以降持続的に下落している。消費者物価は 1992 年以降ディスインフレで上昇率は低下しており、物価下落は 1999 年から始まっている。このようにデフレは、商品から始まり、サービスへと広がっている。それは、賃金の下落に波及していることを意味する。実際、賃金は 98､99 年と 2 年連続して下落している。さらに問題は、1998 年以降デフレが加速している様子がうかがわれることである（1997 年は消費税の引上げが物価を上昇させていることに注意)。図表 2 は 1997 年以降の物価、賃金、金利など関連指標の動向を示している。

物価下落だけでなく、資産価格が下落していることが問題を深刻にしている。特に地価は、1992 年以降持続的に下落しており、全国全用途で 2001 年には、ピーク時の約 62%まで下落し 1985 年の水準まで低下している。商業地では、1985 年の約 8 割の水準まで下落している（図表 3 参照)。バブル破裂後の資産価格の下落は、大きなキャピタル･ロス（資本損失）を生じさせている。国民経済計算(SNA)の再評価勘定によれば、1991 年から 2000 年末までの 10 年間に累計で約 1,080 兆円（約 2 年分の GDP に相当）となっている。これは、主として地価の下落から生じている。株価の下落のキャピタル・ロスは、1990 年に約 330 兆円生じており、1991 年以降は、株価は、やや下降気味のトレンドが観測されるが、循環的に変動しているので、1999 年末では累計でほぼゼロである。したがって、株価に関

しては、2000 年以降の持続的下落が問題となっている。1,080 兆円のキャピタル･ロスの主体別構成は、非金融法人企業 32%、金融機関 8%、一般政府 11%、家計 47%、対家計民間非営利団体 2%である。家計の場合には、保有していた土地などがバブル期にキャピタル･ゲインが生じ、それがキャピタル･ロスとして発生したものが大半であろう。しかし、バブル期に借金をして購入していた場合には、大きな負債を残していることになる。例えば、バブル期に住宅を購入した人々には、住宅資産価値の下落とローン返済の重圧という二重の打撃である。また、資産価格の上昇を基に消費を増加させた人は、資産価格の下落により現在消費を手控えている可能性が高い。

デフレは貨幣の購買力が上昇することを意味するので、一定の所得が保証されている人にとっては好ましい。しかし、経済全体からみると次のような問題がある。

① 債権者にとっては有利であり、債務者にとっては不利である。（図表 2 の金利動向からわかるように、実質貸出約定平均金利（ストック分）は高まっており、返済の重圧がます。また、ストック分の金利の方が新規分の金利よりも高いのも債務者の負担を意味しているといえる。）そして一般に支出性向は債務者の方が高いので、需要不足経済ではこの点からも経済全体に悪影響があると考えられる。

② 消費を延期させ、当面の消費需要を低下させる。この点は、連合総研の意識調査（「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」２００１年 12 月）でも確かめられている。

③ 実質金利を高め投資や消費を抑制する。とくに、現在の日本のように、名目金利がゼロ金利で下限に到達しているときにはそうである。

④ 物価の下落に比較し、賃金の下落の方が遅れるので、実質賃金を高め雇用を抑制する。

⑤ 長期的には、為替レートを増価させる方向に働く。

現在の日本経済での問題は、金融機関の不良債権に代表されるように、企業、家計、政府などの経済主体に大きな借金があるときにデフレが発生していることである。これは、アービング･フィッシャーが 1930 年代の世界大恐慌を分析し「負債デフレ(debt deflation)」と呼んだものに類似している。フィッシャーは、デフレ（物価病）そのものは負債を伴わなければそう大きな問題ではなく、過剰債務（負債病）と結びついたときに大混乱をもたらすことを強調している。その連鎖経路を、フィッシャーに従って、必ずしも一方方向ではないが、単純化して示すと次のようになる。なお、現在の日本では輸入物価の下落という下方圧力がはたらいているが、ここでは過剰債務を出発点とする連鎖に限定する。

① 過剰債務⇒負債の清算⇒投売り：日本のケースでは、資産価格にこの影響が強く出ている。物価にも負債を返済するために価格を下げて売り急ぐ影響もでているものと思われる。

② ⇒預金通貨の縮小（→貨幣の流通速度の低下）：借金の返済は、預金通貨を減少させる。そしてこれは、貨幣の流通速度を低下させる。現実に現在起きている現象である。貨幣流通速度の逆数であるマーシャルの k は上昇し、貨幣乗数は低下している。

③ ⇒物価水準の下落：ここで、リフレ政策がとられなければ、物価は下落する。97 年以降そのことが特に顕在化してきた。

④ ⇒企業の正味資産の大幅な下落（→破産を引起す）：日本の場合には特に資産価格の下落が大きな影響を与えている。いわゆるバランスシートの悪化である。これも 97 年以降そのことが顕在化してきた。非金融法人企業の正味資産は、1990 年末の 535 兆円から 2000 年末には 375 兆円に約 3 割低下している。金融機関は、１43 兆円から 35 兆円へと 1/4 に下落している。

⑤ ⇒および利益の下落

⑥ ⇒生産、取引、雇用の削減：赤字化は、生産、雇用の削減へと向かう。事実、97 年以降に失業率が急速に悪化している。

⑦ ⇒悲観と自信の喪失：各経済主体が悲観的となり自信を喪失する。現在の日本では悲観論が支配的となっている。

⑧ ⇒貨幣保有と流通速度の下落：貨幣を保有し、支出活動は停滞し、さらに流通速度は低下する。

⑨ ⇒名目利子率の下落と実質利子率の上昇という金利の撹乱が生じる：銀行の貸出金利はある水準以下にはなりえず（政策金利はゼロ以下にはなりえず）、デフレと共に実質金利が上昇する。

⑩ これらの連鎖は、もっと複雑に相互作用し、過剰負債解消を困難にする。さらに金融機関の破産は混乱を悪化させる。

こうしたプロセスは、物価の下落を通じて発生する。物価の下落がなければ循環変動は大きくならないのである。負債はデフレを引き起こす。物価が下落するときには、負債を返済すれども負債はますます重圧となる。特に日本のように資産価格が下落しているときにはそうである。そして、デフレは負債を引起すのである。またフローのデフレは、資産のデフレをも引起すことに注意しなければならない。何もしなければ、破産、失業、飢餓を経て、負債は減少に向かう。これは、大恐慌を経ての回復である。

これに対して、フィッシャーは、リフレ政策を薦めている。債務者が負債残高を縮小させかつ債権者が容認する物価水準まで引き上げ、その水準を維持する政策である。

バブル破裂後の 1992 年末には再評価に基づくキャピタル･ロスが約 530 兆円生じていた。

負債デフレの観点からみると、政府はこの時点で政策的に銀行の不良債権処理を促進しておくべきであったことになる。結局不良債権処理の先延ばしがデフレを生み出し、不良債権処理をしても不十分であり、不良債権残高が減少しない結果を招いている。実際、銀行が不良債権処理を本格的に始めたのは 1993 年頃からである。SNA 統計により不良債権処理状況をみると図表 4 のようになっている。1995 年からは毎年 10 兆円以上の処理が行われている。特に 1998 年には、約 22 兆円の不良債権処理が行われた。2000 年末までに累計約 93 兆円の不良債権処理が行われている。その内訳は、対非金融企業 60 兆円（65%)、金融機関 8 兆円（9%)、家計（個人企業含む）15 兆円（16%)、非営利 1 兆円(２%)、海外 8 兆円（9%）となっている。2001 年末には累計 100 兆円以上の処理が行われることになろう。企業や家計の借金返済、銀行の不良債権処理がデフレを加速し、デフレが不良債権を増大させている。この悪循環をいかに回避するかである。何もせずに倒産、失業、飢餓の破局の道をたどるか、フィッシャーが言うようにリフレ政策をとるかである。

リフレ政策としては以下のような政策が考えられる。一つは、２%程度のインフレ目標を設定した金融政策と財政による有効需要刺激策である。住宅投資や消費を刺激する減税、（企業の社会保障負担率の一時的引下げなど）雇用を促進する減税なども考えられる。企業利潤が発生し投資するような環境を作るために、政府と日銀が一体となった政策が求められている。図表 2 に示されているように、名目成長率は 1998 年以降マイナスで推移し、国債の金利よりもかなり低くなっている。政府見通しによれば、この状況は 2002 年まで続きそうである。こうした状況下では財政再建は不可能といえよう。こうしたときに政府が緊縮財政を実行すれば、前述した悪循環を加速することになろう。二つは、円安政策を通じた輸出促進、輸入抑制という支出転換政策である。世界経済が不況色を強めている中では国際摩擦を起こす危険性はあるが、一つの選択である。

最後に、企業利潤を確保するために名目賃金を引下げればよい、という問題について考えてみたい。一つの企業のみが不振である場合には、その企業での賃金引下げは経済全体に影響を与えないのでその企業の売上は落ちず、企業利潤を確保し、経営を正常化することが可能であろう。しかしそれを全ての企業が行ったらどうなるだろうか。購買力が落ち、消費は減少し、デフレが進み、経済はさらに悪化するだろう。したがって、国全体の賃金動向に影響を与える春闘で賃金引下げが容認されることになれば、その限りにおいてデフレは進むことになろう。

雇用との関係では、実質賃金が問題となる。かりに名目賃金引下げによる実質賃金の引下げが進むとすれば、それは物価下落以上に名目賃金を引下げることになり、デフレ・スパイラルを加速することになる。これに対して、デフレを止め、容認されうる範囲での物価上昇

による実質賃金の調整は経済回復を容易にする。個別商品市場において価格が下落して需給調整が行われることとは異なり、物価引下げにより経済を調整することの危険性をフィッシャーが警告しているのもその所以である。わが国は第一次石油危機のときに直面したインフレを政労使の協調による賃上げ抑制で克服した経験を持っている。今はまさにその逆の政労使協調が求められている、といえよう。

（2002 年 1 月 28 日）

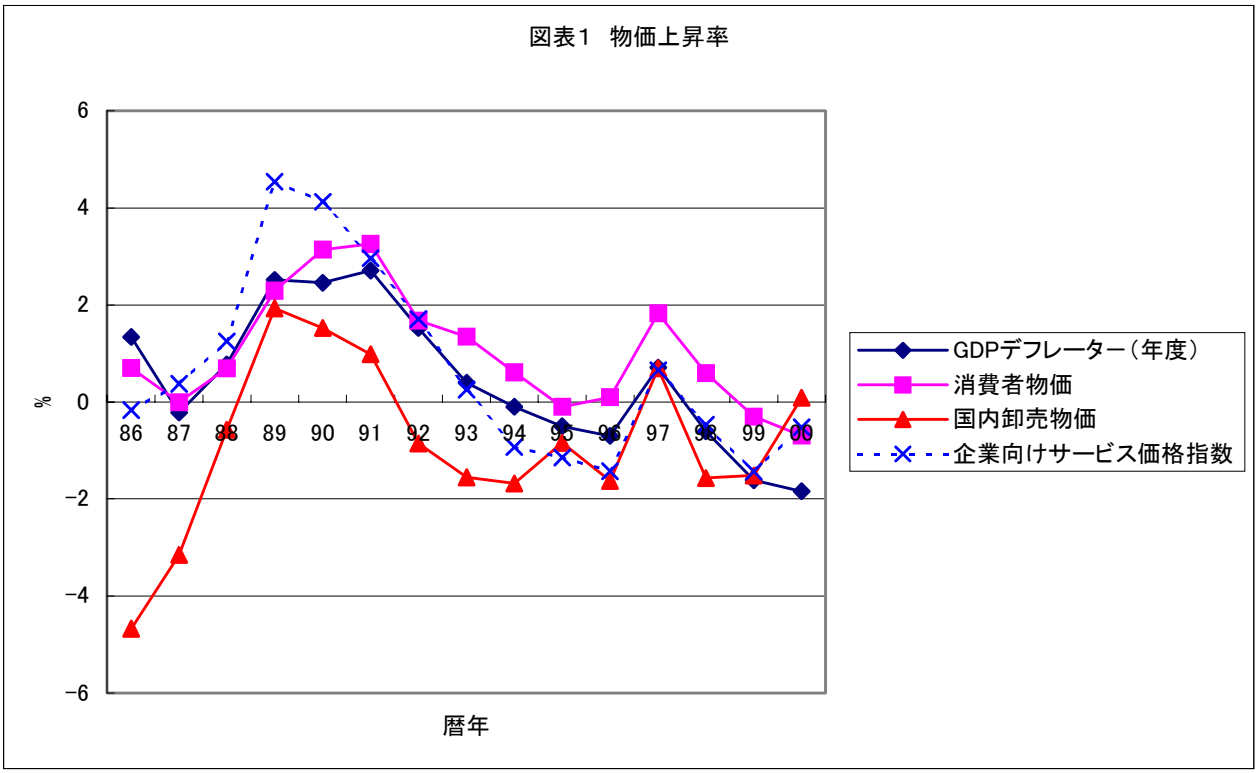
用語解説：

物価指数：ある一組の財貨やサービス（以下商品）の量を特定化する。これを通常バスケットと呼ぶ。スーパーでの買物かごのイメージである。そのバスケットを各期間（例えば 1 年間）に購入した費用を基準時を 100 として指数化したものが物価指数である。バスケットとして何を取るかにより、各種の物価指数がある。消費者物価指数は、日本の代表的消費者のバスケットを取っている。国内卸売物価は、国内で生産された財貨の卸売段階での代表的バスケットを取っている。これに対して、GDP デフレータは、国内で生産された最終需要商品をバスケットに取っている。その意味で、経済全体の物価指数といえる。

ディスインフレ(disinflation)：物価上昇率が順に低下していくことをいう。

リフレ政策(reflation policy)：物価上昇や有効需要不足を補うことを目的として、通貨供給量を増加させたり、政府支出の増加や減税などを行う政策。

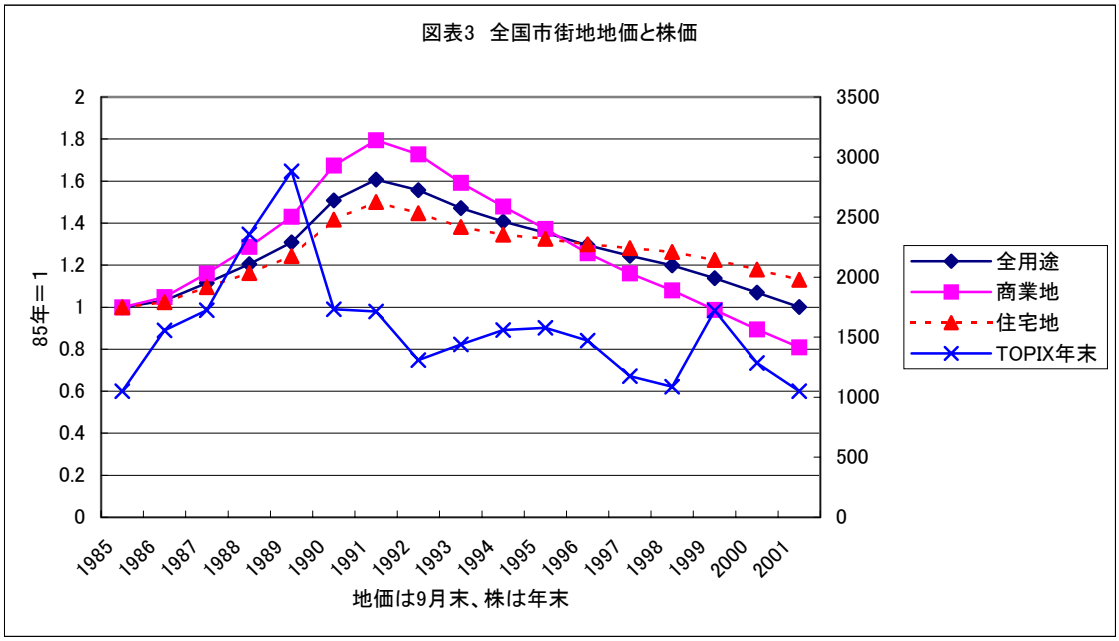
マーシャルの k：貨幣供給量(M)を名目 GDP(Y)で除したものをいう。k=M/Y。これは（所得）流通速度の逆数になっている。



図表 2　賃金・物価・金利など（金利を除き前年同

期比：%）

暦年	賃金	消費者物価	国内卸売物価	GDP デフレータ	コールレート	貸出約定平均金利（長期）ストック分	新規実行分	利付国債利回り	名目 GDP	地価（全国全用途）	失業率
1997	1.6	1.8	0.6	0.4	0.47	2.702	2.271	1.918	2.2	−3.9	3.4
1998	−1.3	0.6	−1.5	−0.1	0.32	2.549	2.214	2.05	−1.2	−3.6	4.1
1999	−1.3	−0.3	−1.4	−1.4	0.05	2.383	2.038	1.683	−0.8	−5.2	4.7
2000	0.5	−0.7	0	−2	0.2	2.36	1.937	1.658	0.3	−6	4.7
2001 1−3	0.1	−0.3	−0.4	−1.6	0.12	2.305	1.854	1.304	−0.4		4.8
2001 4−6	−0.4	0	−0.6	−1.4	0.06	2.214	1.708	1.125	−1.8		4.9
2001 7−9	−1.2	−0.3	−1	−1.5	0.003	2.168	1.588	1.369	−2	−6.4	5.1
備考					期末					各年9月	


図表3　全国市街地地価と株価
85年＝1
2
1.8
1.6
1.4
1.2
1
0.8
0.6
0.4
0.2
0
3500
3000
2500
2000
1500
1000
500
0
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
地価は9月末、株は年末
全用途
商業地
住宅地
TOPIX年末

図表 4　不良債権処理（SNA）

各年処理額　（単位：10 億円）

暦年	金融機関（貸出）	非金融（借入）	金融機関（借入）	家計（借入）	非営利（借入）	合計（借入）	対海外処理（借入）
1991	−1369	−898.3	−102.8	−233.9	−19	−1254	−115
1992	−2339.4	−1504.2	−226	−397.6	−32.2	−2160	−179.4
1993	−4287.3	−2818.3	−332.5	−763.3	−65.8	−3979.9	−307.4
1994	−6518.6	−4386.3	−370.8	−1224.4	−104	−6085.5	−433.1
1995	−14070.1	−9071	−1116.2	−2706.6	−230	−13123.8	−946.3
1996	−10433.3	−7400.9	29.6	−2023.5	−170.7	−9565.5	−867.8
1997	−12322.3	−7552.7	−1016.3	−2313.1	−205.1	−11087.2	−1235.1
1998	−21721.1	−13802.5	−2497.8	−2837.7	−336.3	−19474.3	−2246.8
1999	−13720.1	−8709.2	−1816.3	−1760.8	−206.4	−12492.7	−1227.4
2000	−6333.4	−3966.2	−883.1	−926.2	−101.2	−5876.7	−456.7

累積

1991	−1369	−898.3	−102.8	−233.9	−19	−1254	−115
1992	−3708.4	−2402.5	−328.8	−631.5	−51.2	−3414	−294.4
1993	−7995.7	−5220.8	−661.3	−1394.8	−117	−7393.9	−601.8
1994	−14514.3	−9607.1	−1032.1	−2619.2	−221	−13479.4	−1034.9
1995	−28584.4	−18678.1	−2148.3	−5325.8	−451	−26603.2	−1981.2
1996	−39017.7	−26079	−2118.7	−7349.3	−621.7	−36168.7	−2849
1997	−51340	−33631.7	−3135	−9662.4	−826.8	−47255.9	−4084.1
1998	−73061.1	−47434.2	−5632.8	−12500.1	−1163.1	−66730.2	−6330.9
1999	−86781.2	−56143.4	−7449.1	−14260.9	−1369.5	−79222.9	−7558.3
2000	−93114.6	−60109.6	−8332.2	−15187.1	−1470.7	−85099.6	−8015

国民経済計算年報による

２００２年２月４日

連合総合生活開発研究所

デフレスパイラルからの脱却を目指す2002年度経済

（連合総研マクロモデルによる第２次シミュレーション結果）

我が国経済は、現在デフレスパイラルに陥っている。物価の下落が続く中で、失業率は急上昇を続け、景気は加速度的に悪化を続けている。さらに、同時テロ後の世界経済は未だ明確な回復の兆しをみせていない。こうした中で、小泉内閣による「構造改革」が実施された場合、2002年度の経済状況は一層深刻なものになることが想定される。

昨年11月に発表した「2001～2002年度経済情勢報告」のシミュレーションで

は、2002年度にデフレスパイラルを避けるための方策を示した。今回の第２次シミュレーションは、それ以降のさらに悪化した経済情勢の推移を踏まえてアップデートした改訂版である。

１．経済の現状

2001年を通じて我が国の景気は悪化を続けた。以前から続く消費の低迷に加え設備投資が減少に転じ、鉱工業生産も大きく減少した。この結果、失業率は急速に上昇し、５．６％（2001年12月）とかつてない高さとなり、雇用情勢は極めて深刻な状況に陥っている。この間、物価は下落を続けデフレが一層強まっている。さらに、これまで世界経済を牽引してきたアメリカ経済の低迷が長期化し、世界各地で同時に景気後退に陥っており状況は一層深刻になっている。

このような状況に陥った直接的な要因としては、アメリカ経済の景気後退を背景としたIT関連の輸出の減少が挙げられる。しかし、それと同時に、デフレや消費の低迷の持続にみられる基調としての経済の弱さが大きな問題である。このように民間需要が総崩れになっている時に、財政政策は緊縮的となっており、公的需要による下支えがなくなっていることも状況を一層深刻なものとしている。

　このようなことから、2001年度の実質経済成長率は、非常に厳しいものになると予想される。民間最終消費（前年度比▲１．１％減）や純輸出（寄与度▲０．６％のマイナス）は大きく減少し、民間設備投資（前年度比０．１％増）の伸び率は大幅に低下するものと見込まれる。このように民間需要が大幅に減少する中で、政府投資（同▲６．４％減）も大幅に減少することから、全体として実質経済成長率は▲１．５％程度の低下と、深刻な状況に陥るものと見込まれる。

２．2002年度の経済展望

2002年度においては、これ以上景気の悪化が進むことを防ぎ、デフレスパイラルから

脱却することが最も重要な課題である。現下の深刻な状況を考えれば、2002年度においていきなり２％を超える高い成長は無理かもしれない。しかし、適切な政策を実施すれば、更に一層深刻な状況に陥ることを防ぎ、デフレスパイラルから脱却することは可能である。

深刻な状況を抜け出るためには、長期低迷をもたらした構造的な問題を解決することが重要である。しかし、こうした取組には長い時間がかかる。また、こうした課題とマクロ経済政策は基本的に二律背反の関係にはないといえる。一方で、幾つかの「構造改革」は、厳しいデフレ効果を持つものと考えられる。したがって、現在の深刻なデフレスパイラルから抜け出るためには、適宜適切なマクロ経済性政策が必要になる。

そこで、今回のシミュレーションでは、デフレスパイラルから抜け出るために適宜適切なマクロ経済政策を実施したケース［ケースA］と、景気の状況が一層悪化してもなお引き続き緊縮的な財政政策が続けられる［ケースB］を想定し、結果をみてみる。なお、金融政策に関しては、［ケースA］では財政・金融政策一体となった景気刺激策が行われ、［ケースB］では景気対策を金融政策のみに頼ることをインプリシットに意味している。

［ケースA］

ケースAでは、デフレスパイラルからの脱却を最優先に考える。まず、所得の低迷が消費を一層低迷させないように、春季賃上げ率３％を確保するとともに、雇用維持努力を十分に行っていくことを目指している。また、財政政策に関しては、民間需要が大きく落ち込み景気の状況が深刻なものになる中で、公的需要によって景気の下支えを行うために、積極的な財政運営を行う。まず、公共投資では、介護、保育、教育、環境などの施設整備の促進を図るとともに、これら分野における公的雇用（１兆円）を進める。また、大規模な能力開発事業の実施（１兆円）や失業給付期間の延長（4,000億円）など、強力な雇用対策を実行する。さらに、社会保障基盤の強化のために基礎年金の国庫負担を２分の一に引き上げる（2.4兆円）ことなど、必要な政府支出を確保しつつ、適切に財政改革を進めていくことを想定している。これらにより、総額で５兆円規模の家計に対する給付増・負担減の実現を想定している（公共投資に係る公的雇用を除けば３．８兆円）。

このケースでは、民間需要の落ち込みを公的需要によって下支えすることにより、所得ひいては消費の落ち込みを防ぎ、深刻なデフレスパイラルから脱却することができる。2002年度の実質経済成長率は、これだけの政策の下支えにより、ようやく１．８％増と２％には達しないもののプラスの成長に戻ることが可能となり、2003年度からの成長軌道を正常なものとするための展望を拓くことができるようになるものと見込まれる。さらに、失業率の加速度的な悪化を防ぐことができ、今後の失業率低下へ向けた足掛を築くことができる。

［ケースB］

ケースBでは、政府は緊縮的な財政政策を継続し、支出削減を行い、企業は依然として厳しいリストラを継続し、人件費を抑制し、賃上げ率も低いものに止まることを想定している。

こうしたケースでは、デフレスパイラルは一層深刻化し、消費や設備投資は急激な落

ち込みを示すこととなり、2002年度の実質経済成長率は、▲２．１％と2001年度よりもさらに一層大きな低下を示すことになると見込まれる。また、失業率は加速度的に悪化し６％を大きく超えてしまう。

以上、２つのケースの比較で明らかなように、2002年度にデフレスパイラルから脱却するためには、積極的なマクロ経済政策の持続と所得の増加に繋がる適切な収益の分配が必要であるといえる。こうしたシナリオを着実に実現することによって、国民の安心感が高まり経済の回復への道筋が切り拓かれると考えられる。

（付表）連合総研モデルによるシミュレーション結果

--前提条件と結果--

				2002年度予測	
		2000年度	2001年度	ケース	ケース
		実績	予測	A	B
予測の前提条件	名目政府消費（伸び率）	3.8%	1.2%	1.7%	0.0%
	名目政府投資（伸び率）	-9.3%	-8.0%	10.0%	-9.0%
	給付増・負担減（兆円）	---	---	3.8	---
	公定歩合	0.5%	0.1%	0.1%	0.1%
	春季賃上げ率	2.06%	2.01%	3.0%	1.5%
	対ドル円レート（円／ドル）	110.5	124.5	130.0	130.0
	実質世界ＧＤＰ（伸び率）	4.8%	2.4%	2.4%	2.4%
	原油価格（ドル／バーレル）	28.4	23.5	18.6	18.6
国民経済計算	実質ＧＤＰ成長率	1.7%	-1.5%	1.8%	-2.1%
	内需寄与度	1.5%	-0.9%	1.9%	-2.4%
	外需寄与度	0.2%	-0.6%	0.0%	0.3%
	実質民間最終消費（伸び				

	率）	-0.1%	-1.1%	0.9%	-1.4%
	実質民間住宅投資（伸び率）	-1.5%	-7.6%	0.6%	-3.9%
	実質民間設備投資（伸び率）	9.3%	0.1%	1.5%	-6.6%
	実質民間在庫投資（寄与度）	0.0%	-0.1%	0.1%	-0.1%
	実質政府最終消費（伸び率）	4.4%	2.7%	1.8%	1.0%
	実質公的固定資本形成（伸び率）	-7.4%	-6.4%	10.4%	-7.9%
	実質財貨・サービスの輸出（伸び率）	9.4%	-10.1%	-4.5%	-4.4%
	実質財貨・サービスの輸入（伸び率）	9.6%	-6.0%	-5.2%	-9.1%
	名目ＧＤＰ（兆円）	513.0	493.4	499.2	473.3
	同 増加率	-0.3%	-3.1%	1.2%	-3.1%
物価	国内卸売物価上昇率	0.0%	-1.1%	-1.1%	-1.6%
	消費者物価上昇率－全国･総合－	-0.5%	-1.0%	-1.2%	-1.7%
労働関係指標	名目１人当たり雇用者所得（伸び率）	0.4%	-1.0%	0.2%	-1.1%
	名目雇用者所得（伸び率）	1.3%	-1.0%	0.6%	-1.6%
	失業率	4.7%	5.3%	5.1%	6.5%
	有効求人倍率	0.62	0.54%	0.60%	0.40%
	就業者数（伸び率）	0.0%	-1.1%	0.2%	-0.6%

	年間総実労働時間	1846	1840	1841	1838
その他	鉱工業生産指数（伸び率）	4.0%	-10.8%	1.0%	-2.7%
	経常収支（兆円）	12.1	10.3	12.5	14.6
	同 対ＧＤＰ比率	2.4%	2.1%	2.5%	3.1%

ＨＰ ＤＩＯ目次

経済の動き

国際経済の動き

国内経済の動き

国際経済の動き

世界経済をみると、ヨーロッパでは減速が続いているが、アメリカ及びアジアの一部に底入れの動きがみられる。
アメリカは、景気に底入れの動きがみられる。個人消費は持ち直しの動きがみられる。住宅投資は減少している。設備投資は引き続き大幅に減少しているが、非軍需資本財受注や企業の景況感に改善の動きがみられる。IT関連部門では在庫調整の進展から生産が増加するなど、生産は下げ止まりつつある。雇用は減少しているものの、サービス部門では増加した。また、失業率は低下した。物価は、このところエネルギー価格の下落を受けて弱含んでいる。

ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気は後退している。フランス及びイギリスでは、景気は減速している。

アジアをみると、中国では、景気の拡大テンポは鈍化している。物価は下落傾向にある。韓国では底入れしている。

国内経済の動き

１．消費・投資などの需要動向

個人消費は、弱含んでいる。

設備投資は、減少している。

住宅建設は、おおむね横ばいとなっている。

公共投資は、総じて低調に推移している。

輸出は、下げ止まりの兆しがみられる。輸入は、減少傾向が弱まっている。

貿易・サー ビス収支の黒字は、やや増加している。

２．企業活動と雇用情勢

生産は、減少テンポが緩やかになったものの、在庫率は高水準にある。

企業収益は、製造業を中心に大幅に減少している。また、企業の業況判断

は、一層厳 しさが増している。倒産件数は、高い水準となっている。

雇用情勢は、厳しさを増している。完全失業率がこれまでにない高さに上昇

し、求人や 残業時間、賃金も弱い動きが続いている。

３．物価と金融情勢

国内卸売物価は、下落している。消費者物価は、弱含んでいる。

金融情勢については、株式相場は下落し、長期金利はやや上昇した。

（ 内閣府・「月例経済報告」平成14年2月13日参照 ）

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

事務局だより

【2月の主な行事】（但し10月は予定）

4日 連合リーダーズセミナー（第2回） 於 総評会館

5日 アジアの社会的対話研究委員会

主査 鈴木宏昌 早稲田大学教授

6日 介護サービス事業における人材の育成と活用に関する調査研究委員会

主査 岡本祐三 神戸市看護大学教授

7日 労働力送出国の状況に関する調査研究委員会

主査 鈴木宏昌 早稲田大学教授

8日 勤労者生活の質の継続的測定に関する調査研究委員会

主査 藤井宏一 主任研究員

11日 研究部門会議

14日 ミクロ経済学勉強会

講師 吉川薫 白鴎大学教授

16日 「これでいいのか介護保険」シンポジウム 於 全電通会館

19日 生活費構造の変化と21世紀国民生活の展望に関する調査研究委員会

主査 舟岡史雄 信州大学教授

26日 EC諸国の労働力需給調整システムの比較研究委員会

主査 島田陽一 早稲田大学教授

28日 所内会議

活力ある安心社会のための基本政策研究委員会

主査 栗林世 所長

【編集後記】

政府やマスコミも、やっとデフレ対策を問題視するようになった。しかし、小泉総理自身がどれ程危機意識を持っているかは極めて疑問である。デフレが原因であって、結果ではない。その意味では、政策の失敗である。デフレとの闘いが、なにより必要なのである。（溝口）

ＨＰ ＤＩＯ目次