

## 視点

# 自律的な成長を目指し政策の総動員が必要

No.160 2002年4月

日本経済は現在デフレスパイラルの中にある。この深刻な状況から抜け出るために様々な方策が提案されている。その中の一つに、円安と海外からの需要に期待する考え方がある。最近アメリカ経済に明るい兆しが見えてきていることを背景に、こうした輸出需要に期待する向きが増えているように思われる。しかし、果たして、外需に頼ることはどの程度可能なのであろうか。

アメリカ経済に関しては、最近幾つかの明るい経済指標が発表され、明るい兆しが見えてきていることは事実である。従来景気の先行きに対して慎重派と見られていたグリーンズパン連邦準備制度理事会議長も、3月の上院での証言で景気は既に拡大に転じていると判断を前向きに修正した。

2001年10-12月期のGDP改訂値が前期比年率で1.4%増と予想を上回る成長を示したことがこうした見方を強める背景となっている。それでは、今後アメリカ経済は急速に回復を示すと楽観的に考えて良いであろうか。そうあって欲しいと強く希望するものの、必ずしもそう単純には言い切れない面も幾つかあることを指摘しておく必要がある。まず、足元のデータを前期比ではなく前年同期比で見ると、必ずしも経済が上向きに転じたという姿は明白には見えてきていない。7-9月期に同時多発テロの影響で大きく落ち込んだために、前期比で見ると10-12月期は回復したように見えるが、前年同期比で見るとまだ底を這っているといえる。消費は相対的に堅調であるが、設備投資は大きく落ち込んだままである。消費が堅調なのは、特に自動車販売で顕著なように、ローン金利

減免や大幅値下げによる販売の効果が大きいものとみられている。

次に今後の動向を考えてみる。景気に数四半期先行すると考えられている消費者心理指数をみると、2000年に入って低下し、2001年9月の同時多発テロで更に大きく低下を示した後若干持ち直し気味で推移している。しかし、水準でみると落ち込んだままでピーク時にはとても及ばない。さらに、これも先行指標である株価をみると、最近上昇を続け同時多発テロ以前の水準を回復したものの、これもかつてのピークを下回ったままである。

こうした点を総合すると、アメリカ経済の現状については次のように考えられる。まず、昨年9月の同時多発テロによって一時的に発生した経済に対する大幅なマイナスの効果は、今年2月の時点でほぼ解消されたといえる。最近の明るい経済指標はそのことを反映していると考えられる。一方、90年代の熱狂の後退により引き起こされたより本源的な景気減速の基調は、依然十分には解消されていないと考えられる。したがって、今後アメリカ経済は緩やかな回復に向かう可能性が高いかもしれないが、必ずしも手放しで楽観しない方が良くかもしれない。

したがって、日本経済がデフレスパイラルから脱却するためには、やはり、アメリカ経済頼りという姿勢ではなく、自律的な景気の回復を目指し、政策の総動員を行っていくことが重要である。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

# EU労働者参加の潮流と日本への課題

衆議院調査局厚生労働調査室

次席調査員 濱口桂一郎

中高年の読者の方々は、70年代から80年代にかけて、日本でも労使協議制や労働者参加といった話題が流行したことを覚えておられるであろう。当時議論の中心はドイツの共同決定モデルであったが、ECの会社法案とかフレデリック法案といった言葉も飛び交っていたことをご記憶の方もおられるかも知れない。しかし、こういったテーマに興味を失って久しい日本のマスコミは、昨年来これらが成立したときにはもはや報道しようという意欲すら失っていたようだ。

ロナルド・ドーア氏が近著『日本型資本主義と市場主義の衝突』でも嘆いておられるように、株主価値第一のアングロサクソンモデルを唯一の選択肢として掲げる今日の知的風潮の中では、労働者参加などという反時代的テーマに紙面を割くのは憚られるのであろうか。現場のことを何も知らない経済学者を外部取締役として迎え入れると大喝采だが、労働者代表を（大した力のない）監査役会に入れてくれという連合のささやかきわまる要求はまともに取り上げられていないようである。

だが、アングロサクソンだけが世界ではない。ドーア氏や『資本主義対資本主義』のアルベール氏もいうように、ドイツを中心とする大陸ヨーロッパ諸国はまったく別の資本主義システムを形成している。そして今、欧州連合（EU）という超国家機関の立法を通じて、それをアングロサクソンの本家であるイギリスにも及ぼそうとしている。猫も杓子も市場原理主義に流れる日本とは対照的に、今EUで進みつつあるのは、労使協議制と労働者参加をイギリスも含めたヨーロッパ・スタンダードとして確立していこうとするプロセスなのである。

## 一般労使協議指令の成立

最新のホットニュースから紹介しよう。去る3月11日、フレデリング法案の提案以来約20年ぶりに国内の中小企業にも労使協議を義務づける一般労使協議指令が成立した。これによると、EU内の50人以上企業又は20人以上事業所は、企業の経営状況、雇用措置、特に雇用に影響を与える決定については、労働者代表に対して情報を提供し、協議しなければならない。協議に当たっては、労働者代表と使用者が会合して、労働者代表のいかなる意見に対しても理由を付した回答がなされなければならない。そして、使用者の権限内である限り、合意に達する目的をもって協議しなければならない。使用者側から一方的に言いたいことを言って問答無用という訳にはいかないのである。

実をいえば、大陸ヨーロッパ諸国にとってはこの指令は大した意味は持っていない。既に何らかの労使協議制度が国内法として確立しているからだ。この指令案がなかなか成立に漕ぎ着けられなかったのも、主としてイギリスが抵抗していたからである。しかし、昨年6月についてイギリスも折れて賛成に回り、労使協議制はアングロサクソンの母国の労働法に書き込まれることとなった。イギリス政府の条件交渉で中小企業には段階的に猶予措置が講じられることになっているが、それでも6年後には完全適用される。

ボランティアの伝統に基づく労働組合法制に立脚し、労働者代表制や労使協議制が存在しなかったイギリスに、労働組合と労働者代表制というヨーロッパ型の二層代表制が一般的な制度として成立することになるのであるから、その歴史的意義は大きいものがあるといえよう。

## 欧州会社法の成立

これに先だって、昨年10月には提案以来約30年ぶりに欧州会社法が成立している。これは、今ある各国で設立された会社とは別に欧州会社というものを設立することができるという法律だが、その欧州会社は労働者関与指令に基づく労働者関与制度を設けなければならない。最初の案は、

労働者代表が監査役会に参加するというドイツ型の仕組みにしなければならないというものであったので、イギリスだけでなくラテン諸国の反発も受け、長らく店晒しになっていた。これが1997年のダヴィニオン報告以後再び動き出し、最後まで抵抗していたスペイン政府も説き伏せられて、めでたく成立に漕ぎ着けたわけである。

問題の労働者参加の仕組みであるが、細かいことを抜きにしていうと、労働者代表は欧州会社の設立に参加する従前の会社で効力を持っていたもっとも高い比率に等しい数のメンバーを取締役会又は監査役会に選出、指名、推薦することができる。イギリスやスペインのように労働者参加のない国の会社によって欧州会社が設立される場合には、労働者参加なしというケースもありうる。しかし、現実には労働者参加法制のあるゲルマン諸国がヨーロッパ経済の中心なのだから、これら諸国を外して欧州会社を作ってもあまり意味はないであろう。実際には欧州会社はほとんど労働者参加付きとなり、そういう形で、ゲルマン型のコーポレートガバナンスがEU全体にじわじわと広がっていくのではなかろうか。

## そして我がニッポン

このように、先進世界の太宗を占めるヨーロッパ諸国はステークホルダー資本主義の道を着々と歩みつつある。本稿で紹介した立法の動向だけでなく、「企業リストラの社会的側面」や「企業の社会的責任」に関する協議の開始など、近年のEUの社会政策はますます労働者参加を強調する方向に進んでいる。

ところが、現代の日本では、万機アングロサクソンに決すべしで、何事もアメリカ流にするのが「グローバルスタンダード」で「欧米流」との宣伝が行き届いているようだ。そういう風潮に対して、本稿がささやかな解毒剤になれば幸いである。

(付記) 本稿で紹介した内容については、『世界の労働』誌で邦訳を含めて詳細な紹介をしているので、興味のある方は参照していただきたい。なお、それらも含めて筆者のささやかなホームページ

(<http://homepage3.nifty.com/hamachan/>)に掲載している。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)



## 「雇用破壊は構造改革ではない」

上武大学 講師 田中 秀臣

これは、本年2月4日に総評会館において開催された「連合・連合総研・教育文化協会第2回リーダーズセミナー」を収録したものです。

なお、今回のセミナーの資料は、『構造改革論の誤解』〔野口旭／田中秀臣著〕（東洋経済新報社、2001年12月、1,500円）であり、文中のページ番号は、当該著書のページ番号を示します。

上武大学の田中秀臣と申します。よろしく申し上げます。

皆様のお手元に、専修大学の野口旭先生と一緒に執筆いたしました『構造改革論の誤解』の雇用に関連するところ（第5章「雇用破壊は構造改革ではない」（P.127～P.162））をお配りしているかと思いますが、主にこの内容について話していきたいと思えます。

私は雇用問題について2つの視点で考えています。1つは、ある意味で現実の問題とは若干離れてしまうかもしれませんが、歴史的な視野で考えています。時代的には私は節操もなくかなり幅広く研究していきまして、江戸時代の経済学者に三浦梅園という儒学者がいるのですけれども、それに関してドイツでこの間、本を出したばかりで、そういったものから現代の雇用問題にわたるまで、長ければいいというわけではないですが300年ぐらいのスタンスでかなり広い歴史的な視野でとらえております。

特に歴史的な分野では1920～1930年代にかけての日本のサラリーマンの話を中心にやっておりました。その時期に、アービング・フィッシャーですとか、日本で言いますと石橋湛山、高橋亀吉であるとか、さまざまな経済学者、エコノミストが、デフレ

に対していろいろな処方箋を出したわけです。これは本当に偶然なのですが、そのサラリーマン研究をやっていた当時は、まだ今日ほどデフレの恐怖というものは話題になっておりませんでした。私が研究を始めた1990年代初頭は、皆さんご存じのようにバブル経済の末期でして、デフレの懸念というのはほとんど言われていなかった。

日本及び先進国は、1920年代以降、深刻なデフレに一切直面せずに今日に至って、なぜか日本だけが90年代に入って非常に長期にわたるデフレを経験しているわけです。学習院大学の岩田規久男先生がお出しになった『デフレの経済学』を見ますと、1994年以降、日本は実質的なデフレに陥ったとあります。これは慶応の深尾光洋先生も同じようなことを言っているところですが、政府の方は、デフレに陥ったことをなかなか認めなかったわけで、ましてや、「良いデフレ論」などというものが日銀を中心にして出てきたこともあります。

なぜ、そういった理屈が成り立つのか理解に苦しむわけですが、一般的に日本の政策当局者、経済学者を含めて、デフレというものに対する認識というのは不幸にも現段階においても十分ではありません。そういった意味で、歴史家でありながら、デフレに対してはある意味、非常に高い関心と研究の蓄積があって、そういった成果も今回の構造改革論を書いている本の中のベースの1つになっております。

もう1つの視点とは、この本の題名にもありますように、構造改革に対して非常に批判的な見地をもっているということです。現物をもってくればよかったのですが、「猪瀬直樹氏推薦」という帯が本についておりますが、猪瀬直樹氏とは、90年代初頭にサラリーマン研究で知り合いました。昨年、彼と一緒にメールマガジン「日本国の研究」というインターネット上のいわゆる新聞をやることになりました。そこで、私も歴史家であるよりも自分の知識を生かしながら現在の雇用、特にサラリーマンの雇用をやろうと決めたわけです。ところで、サラリーマンというのは英語ではございませんで日本語です。1920年代の頭ぐらいに日本にサラリーマン同盟という労働組合があって、そこからサラリーマンという言葉が一般的になりました。アメリカの労働経済学の辞典には「サラリーマン」というのは日本で使われている用語の紹介として出



ています。英語でサラリーマンに該当するのは「ホワイトカラー」に近いものだと思いますが、そのサラリーマンの問題についてやっていこうと思い、去年、『中央公論』に、「『サラリーマンは自立せよ』の嘘」というものを寄稿しまして、最近の不況を背景にしてサラリーマンも自己責任をもって自立せよ、というような論調に対して、サラリーマンは自己責任を不必要にとることはないと書きました。それは、90年代のデフレ不況というのは端的に言って政府のマクロ経済政策の失敗にあるというように私は思っていますので、「まず、サラリーマンの自己責任よりも政府の自己責任の方がよほど重い。」ということを書きました。

そういったことを野口先生に目をつけられまして、こういう『構造改革論の誤解』という本が出来上がったわけです。お手元にあるのはその中の第5章のコピーでして、他の箇所の内容を若干紹介させていただければ、昨今の経済論争に4つにわたる誤解があるだろうという見地から批判を展開しました。

1つは、特に、構造改革論者と言われる方々から出ている、去年の自民党の総裁選のときに小泉首相が街頭で連呼して新聞などに大きく取り上げられた「構造改革なくして景気回復なし」という言葉ですが、これは経済学的には全く意味がない。まず、その誤解を指摘したわけです。

2番目は、80年代は、日本的経営システムとか雇用形態とか、そういった日本的システム一般に対して、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」という言葉に代表されますように非常に評価が高かった。評価を高くしたのは今の構造改革論者と言われている人たちが80年代の論評の中で日本的システムを礼賛しているわけですが、不況になったらいきなり日本的システムは構造問題を抱えていて大競争時代とかグローバリズムの波にはもう適応できないと、批判する方にいとも簡単に回ってしまったのです。

そういった日本的システムとは一体何なのか、日本的システムは本当に経済合理性に欠けるのか。私はそうではないと思ひまして、そういったものに対する誤解を解こうと思ひました。

3番目は、構造改革をしないと景気回復にはならないというロジックに乗った際に最も

強く主張されている不良債権処理についてで、つまり不良債権の存在というものがこの10年間以上にわたる長期停滞の原因であるという不良債権＝経済不況原因説です。例えば、経済産業省の小林慶一郎さんとかが去年『日本経済の罨』という本を出しまして、不良債権があるから経済が停滞しているのだという説で非常に評価を得たわけですが、それは、私たちの立場からみると問題が転倒しているのです。デフレを放置するような経済政策を取り続けているので、先ほどお話があったように90兆円近く不良債権というのが処理しても累積でどんどん増えていっているわけです。これは端的に言ってフローのデフレと資産デフレの2つが合わさって不良債権が増えているわけですから、元を断たないとだめなわけです。そういったことを指摘したわけです。

最後の4番目は、日本的雇用システムというものが時代遅れで、これは大河内一男さんが最初につけた言葉だと思うのですが「三種の神器」——終身雇用制とか年功序列制とか企業内組合という雇用システムはもう既に時代遅れである。経済合理性に欠けて生き残れない、これを放棄しないとだめで、よく言われるのは欧米型の雇用システム——私は香港型と言った方が早いのではないかと思うのですが、何のためらいもなく首を切って、市場で雇用の売り買いが成立するようなスポット市場で、最近、アルバイトなどでも増えてきていますが、携帯で1日限りの契約をしているいろいろな会社を渡り歩くようなスポット市場型の雇用形態というものが究極には理想である、そういった雇用システムの方が生き残れるのだという指摘です。しかし、私はそれも誤解であると思っています。

今回、この最後の誤解について、第5章で集中的に取り上げたわけです。

この本の性格から言いますと、歴史的な話は前面には全然出ておりません。私は個人的にはそっちの話の方がいろいろ話せるのですが、そちらの方は、年内に日本放送出版から単著で出しますのでご関心があれば読んでいただければ幸いなのですが、『構造改革論の誤解』で取り上げているのは、まさに目前にある現実のデフレ不況のもたらす雇用に対する悪影響を論じているわけです。

私が日本的な雇用システムとか日本的システムの良さを強調すると、日本原理主義者みたいな指摘をよく受けるのですが、私が強調したいのは、日本的な雇用システムというのは短所・長所、両方ありまして、景気がいいときによく言われていた批判としては、日本型の雇用システムは、組織に従属するような人間をつくるという会社人間を育てるというものです。会社が1人の人間の生涯をずっとコントロールするわけですから、一面ではその批判も正しいだろうけれどもそういった問題は今回この本には取り上げてはおりません。日本の雇用システムの抱える短所といいますか暗部というものに対する関心は私も十分ありますが、デフレというものが私たちの雇用をいかに損ねるかというところに論点を絞り、不要なところは今回は見ていないわけです。

ちょっと余談になりますが、私はもともとはサラリーマンで、脱サラを経験して大学の教員になったわけですし、その人間がサラリーマンの雇用の話をするというのも忸怩たるものがあるのですが、そういった個人的な複雑な思いも含めてこれを書かせていただきました。

今般の政府サイド——構造改革を主張するような方々、特に経済対策諮問会議の主要メンバーである竹中平蔵大臣とか、または政府の各種委員である島田晴雄さんとか、そういった方々は雇用の流動化論というものを非常に強く打ち出しているわけです。これは、日本の90年代の停滞というのを構造問題に求めていることに由来する考え方です。構造問題として何が一番問題かということ、高い生産性をもつ産業に人間や資本がうまく回っていかない、回っていかない原因として、日本型の雇用システムであるとか不良債権問題が障害であるというわけです。そして、彼らが言うには、そういった障害を除去して、例えば建築とか一部のサービス産業とかそういった低い生産性の産業から、人的資源を高い生産性のある産業に振り向けることによって国際的な競争力をつけていくという話で、そのためには雇用の流動化というものが非常に必要であるという議論です。例えば介護法制の見直しであるとか、広義のセーフティーネット——社会保障制度見直しであるとか失業保険の見直しであるとか、そういったものをリンクして彼らは議論していくわけです。

その際にはミクロ的な雇用政策というものに非常に重点が置かれているわけですが、私はそうではなくて、今の状況ではむしろマクロ的な雇用対策、マクロ的な経済政策——インフレ・ターゲットを含めたような財政と金融のポリシーミックスの方が今の雇用環境の改善に非常に役に立つわけで、ミクロ的な雇用の流動化のやり方を誤れば、逆に失業は増えてきます。需要不足失業であろうが構造的な失業であろうが、ともに増えてきます。

131ページに、構造改革論者の代表として慶応の池尾和人さんの発言を引いてあります。「日本経済が現在の長期停滞から脱却するためには、産業構造の転換が不可欠であるが、これまでの需要支持政策はむしろ必要な構造調整を遅らせてきた。(略) 大がかりな産業構造調整を実施していくとすると、縮小すべき産業——つまり生産性が低い産業で不況産業種と言われているような業種——から、拡大すべき産業に労働力の大規模な移動が必要になり、いったんは雇用が失われ、失業が増大するという過程をくり抜けることが不可避となる」。これが、小泉首相流に言えば痛みの伴う構造改革ということです。「こうした過程を恐れ、当面の雇用を守るために、産業構造の転換が回避されてきた」。これが、雇用流動化論の概ねバックボーンをなすような産業構造論です。私からみれば経済的なイデオロギーなわけですが、こういった産業構造論に雇用の流動化論とか、不良債権処理をしなければ景気回復なし、といった発言がすべてリンクしているわけです。

雇用の流動化とよく言われるのですが、非常に日本的な文脈で説明されていまして、欧米のテキストでは雇用の流動化というものはそれほど前面に出てこない議論ですが、簡単に言えば、離職がしやすく、また再就職しやすい。職場を離れやすく、また、新しい職場を探しやすい、そういう概念なのですが、余り厳密なものではございません。そういった雇用の流動化を高めることが、今の政府の基本方針だと思います。

島田晴雄さんなども『明るい構造改革』という本の中で雇用の流動化を促す政策とし

て就職情報の提供であるとか、能力開発であるとか、職業案内の一体化、企業年金や退職金制度の改正、日本型401Kとか、雇用保険制度の見直しや、解雇法制の実質上の緩和というものを挙げております。

これ1つ1つはそれぞれミクロ的な経済合理性をもっている議論だと思いますが、幾度強調してもきりが無いのですが現在の雇用の悪化というのはマクロ経済状況の悪化がもたらすものであって、ミクロ的な合理性を追求し過ぎると、かえって合成の誤謬みたいになってマクロ的な状況が悪化しかねない可能性も出てくると思います。その話は後ほど、またします。

133ページの最後にある「『人間改造計画』の誤算」の節は、最近、本を出しますと題名も見出しもほとんど出版社側がつけてしまいますので、私のコントロールできる範囲ではないのですが、これだけは私がつけました。人間改造計画の誤算というのは——竹中さんも島田さんも、低い産業で働いている労働者を彼らから見た望ましい産業にいかに移動させるか、というのがメインテーマになってくるわけで、そういった構造改革論者の人たちのパースペクティブから見ると、低い産業に従事する労働者は低い労働の質しかもっていないからスキルアップの必要が出てくる。再教育であるとか、IT教育であるとか——森政権のときに地方自治体にIT促進の予算が回ってきて、地元の人たちにIT講習とかいうので大学教員もそこに動員されて1日ばかりでインターネットの仕方とかを教えて、これで果たして日本の雇用の生産性が上がるのかなと素朴な疑問を抱いた個人的な経験もあるのですが、労働者の再教育、再訓練もすべてそういった政策に入ってくるのですが、そういったものを行って、より高い生産性をもった産業に労働者を移していかなければいけないというものです。それ自体は、ある意味でいいかもしれませぬ。ただ、現実的ではないと思います。理念と現実は違うわけです。

どのように違うのか。去年、猪木武徳先生と連合総研の共同研究で『「転職」の経済学』のアンケート結果の一部が「『いまの会社』に採用されるにあたっての評価点」ということで出ておりますが、再就職に当たって、採用する側は例えば資格や専門知

識といった、構造改革を唱える人たちが重視するような項目を余り重視してないわけです。非常に低いウェイトです。

「会社都合・自己都合」とありますのは、会社都合でやめた人・自己都合でやめた人がそれぞれ新しい採用先にどのような理由で採用されたかの自己評価なのですが、その項目で、資格や専門知識というのは非常に低く、むしろこれまでの実務経験であるとか、人柄ややる気、または紹介者のコネとか、若かったこととかが圧倒的に高いウェイトを占めるわけです。学歴に至ってはほとんどつけ足し程度のウェイトしかおかれていないわけです。これはある意味で当たり前だと思うのです。

調査した対象は30代以上ですので、経験や人的なコネクションを一定程度身につけた人たちが、言葉は悪いのですが自分の商品価値を市場に出して正當に評価された結果、再雇用されたわけで、その際には実務経験であるとか今までの人的コネクションというものが評価の前面に出てくるのは当たり前なわけです。

それを、今まで全然身につけていないような、例えばIT教育であるとか、パソコンをうまく使う、また外国語のスキルを1年や2年ぐらいでいきなり身につけると言われても、それはあるに越したことはないのかもしれませんが余りにも蠟螂の斧みたいな、ほとんど役立たないのが今の転職市場の状況ではないかというのが、このアンケート結果に端的に出ていると思います。

構造改革論者に目いっぱい好意的に言えば、そういった構造を変えなければいけないという話になってきますがそれは10年20年かかるわけで、少なくとも目前にあるような失業や景気を改善するには全く役に立たないということによろしいかと思えます。

島田さんの主張でもあり、また政府のいわゆる「骨太の方針」のメインになっています雇用流動化論の中心はバンピング論です。政府の方針でも、土木作業員がいきなり今までの技術を捨て去って例えばコンピュータのベンチャー系の企業で先端のソフトウェアの開発者になるということは期待できない。つまり今言った土木事業従業員の

方々もそれに近接する高い生産性をもった産業に徐々にシフトすることによって、あたかも自動車が玉突き衝突を起こすように、より高い産業に階段式に労働者がどんどん移動していく。これをバンピング論と言うのですが、そういったことを雇用流動化論にリンクさせるということをかなり強く打ち出していますが、これも非常に非現実的です。

まず1つ言えるのは、構造改革論というのは小さな政府を目指すはずだったのですが、バンピング論というのは要するにどこの産業にどのくらいの人材が足りないか、それを的確に誘導しなければいけないわけで、中央に情報の一元管理、計画するような人がいなければ、民間だけではスムーズに移動することはとても無理です。そういう点で、逆に非常に大きい政府が必要になってきます。

2番目に、バンピング論はもともと1企業内の話なのです。1企業で、これから成長が見込まれる部署に、もう畳んでもいいような部署から人材を玉突き状に移動させていく。その際、1国経済に比べれば企業は複雑性が低いレベルですからバンピングは可能なわけで、それがなぜか、雇用流動化論の中では、あたかも1企業の中の人材移動のような議論として登場している。これも非常に誤った経済学の適用だと私は思います。欧米の労働経済学のテキストを見ても、バンピング論を産業規模で適用しているような議論は全くないです。それは指摘したいところです。

「骨太の方針」にも、これから必要になるような介護サービスであるとか、さまざまな福祉サービスであるとか、これから非常にニーズが高まるような新規産業に人材を移していかなければいけないというようなことが書かれていたわけですが、ニーズはあるのですがそこで働くような方々の所得水準はまだまだ低いです。つまり期待所得が低いので、それらの分野には人材がなかなか流れていかないのが実情だと思いますので、結局は公的雇用という形でそれら医療、福祉、環境、教育などに人材を雇用していかなければいけないのではないかとということが、構造改革を唱える方々の中から最近出てきております。これは言い方を変えれば小さな政府路線と全く対照をなすと

思います。

今言った公的雇用——ニーズは高いけれどもマーケットとしてはまだまだ成り立たないようなサービス業に政府が何らかの支援または直接、人を雇用するということは、現在の失業対策としては確かに非常に効果的だと思います。ただし、それを構造改革を唱える方々が言うのは非常に自己矛盾に陥っていることです。小さな政府どころか大きな政府になるのは間違いないです。

そういった意味で今の構造改革の雇用流動化論というのは現実がそれに対応していませんので、理念としてどんなことを言っても現実には全く通用しない。それが結論ではないかと思います。構造改革というのは当初から実現不可能なことを列挙しているなというような印象が非常に強いです。

これらのミクロ的な新産業創出路線とかバンビング路線とかいったものは、実はマクロ的な経済状況が改善すれば自然と進むのです。政府が規制をどんどん撤廃するような形でやれば、デフレ的な状況でない、ある一定の緩やかなインフレがみられるような状況になれば、政府が推し進めるような新規産業の創出というのも自然に可能になってきて、今まで構造的な失業とされていた人たちも自然に吸収されていく、というように私は思っております。

それがこの本の後半に書きました、デフレがそういった望ましい産業構造の調整をいかに妨げているか、また雇用システムをだめにしているか。そういったものはミクロ的な政策では限界があるか、もしくは非現実的であって、マクロ的な雇用対策というものが非常に重要なのだと。

これが143ページ以降の「デフレがもたらす雇用システムの破壊」ということで、デフレというものが私たちの雇用をいかに脅かしているか。大学の教員も雇用を脅かされているのですがそれは主に構造的な問題であります。



私がいま大学は私大で、お世辞でも高い偏差値の大学ではございませんので、率直に申し上げますと所得層も中レベルから下が多いのです。そうなりますとデフレの影響というのは教育の場でも1つの悩みでして、お父さんとかお母さんがリストラされて学業が続けられないという学生さんがここ数年、非常に増えてきました。非常に優秀な学生に限ってそういった問題に直面しています。全く人ごとではないというのが実感です。

デフレが特に実質賃金に与えた影響は——実質賃金というのは企業側からみればコスト以外の何物でもないのですがこの10年間でほぼ10%ぐらい上昇しているのです。この実質賃金が増したのにはいろいろな要因があります。デフレがあったというのが非常に大きいのですが、もう1つは90年代の労働時間の短縮——これは建前の労働時間短縮ではないかというような気もするのですが、また、リストラが進行している中で労働時間短縮がみられる、という面もあります。

労働時間短縮とデフレが起こったということで実質賃金はこの10年間で10%上昇したのではないかと、というのが143ページで、財務省の原田泰さんたちが推計しております。

この実質賃金の上昇を解消するというのが、企業家側からみれば当たり前の経営努力になってくるわけで、何をやるかということ、名目賃金を切り下げていくか、人員調整の2つの手段しかないわけですが、日本の旧来型の雇用システムでは、96年ぐらいまでは例えば転籍とか出向、またはパート労働者の解雇とか、従来型の人員調整の手法が一般化していたのではないかと思います。

それが、指名解雇も含めて首切りの横行みたいな深刻な状況になってきたのが97年以降で、端的に言えば橋本政権の経済政策失敗からです。従来の日本型の雇用システム、人員調整が限界に来て、本格的な人員調整に入ってきた。それが名目賃金の引き下げにも非常に顕著にあらわれている。

90年代の半ばまでは名目賃金の下方硬直性というのが非常に見られました。これは日銀の木村武史さんらの研究で指摘されているところです。

それが97年以降、名目賃金の下方硬直性が非常に加速度的に緩んできています。下方硬直性が緩んでいるということはすなわち名目賃金の切り下げが行われているわけです。これは、人で減っている部分と、いわゆる名目賃金だけで減っている部分の両方相まっていると思います。そういったことが『構造改革論の誤解』の144～155ページに書かれているわけですが、名目賃金の下方硬直性の緩みというものが、私たちが今、直面しているような雇用システムの痛みにもなってくるわけです。だから、構造改革によって痛みが生ずる以前に痛みというのがもう既に深刻な形であります。

話がちょっと脱線しますが、構造改革というのは名のみあって、中身が何でこんなにかからないのかと思います。私はレトリックをどのように打破するか、ずっと考えていまして、中身がない、実態のない政策を打ち出していますので、外務大臣がやめただけで支持率が半減するという、そこに端的にあらわれていると思うのです。

144ページに書かれていますが日本型雇用システムというのは何なのか。これは簡単に言えば、名目賃金の一定の上昇が確保され名目所得で動いているようなシステムなのです。当たり前のようなのですが、どのように名目所得で動いているかというところ——いろいろな統計の取り方はあるのですが、30代初めと50ぐらいのサラリーマンの名目賃金を比べてみますと倍増しているのです。となると、大体20年間ありますので毎年3.5%ずつ賃金が上昇していくと年功序列的な賃金システムというのが維持できるのです。これは名目ですので、例えばインフレ率が2%とか2.5%ぐらいであれば非常にうまく回っていくシステムなのです。つまり経営努力はさほど要らずに非常に順調に回っていくシステムです。それが今は、ご存じのように物価上昇率は2%どころかマイナスに振れています。いろいろな統計が出ていますが今は-0.8ですが実際には2%ぐらいではないかと言う人もいます。こういったデフレになりますと、名目で動いているシステムは全部いかれてしまいます。

デフレが進めば長期的な雇用というのはすべて破綻せざるを得なくて、結局、何が一番理想的かという雇用流動化です。先ほど言ったようにその日その日で足りない人員を雇うスポット型が究極の理想型になってくるわけです。そうなりますと、組合も要りません。すべての労働協約もほとんど使えなくなるわけです。私たちの雇用システムがいかにか名目型で動いているかというのが端的にわかってきます。デフレが進行すれば、そういった事態になっても全く不思議ではないわけです。実際にパート型の労働者、派遣労働者にはそういった雇用形態をとっているものがある。この間、NHKで特集をやっていましたが、スポット型のアルバイトが非常に増えています。SFみたいな話ですが、何の不思議でもないのです。デフレというのはそれだけ非常に脅威です。

脅威だけをうたうとハルマゲドン、世紀末的な話になってしまいますので避けたいと思いますが、デフレの恐怖というのは、強調しても残念ながらなかなかわからないのです。むしろ、キャピタル・フライトが起こって円が暴落したり、国債が暴落してアルゼンチンみたいになってしまうということが映像つきで紹介されると、非常に迫真性をもってしまうわけです。逆に、デフレによってそのうち日本の雇用システムが深刻な危機に直面すると言っても、訴えるものは弱いのです。ましてやインフレ・ターゲットをやるかというと、「インフレなどもってのほかだ」というような批判が強い。そういった意味でもマクロ的な雇用対策を訴える論者というのは何か新しい宣伝手法を考えないとだめなのではないかなと思っております。

例えばインフレ・ターゲット政策で、今、2%とか2.5%を2年間ぐらいで達成することが、名目で動くような旧来型の雇用システムをうまく回り出しますので一番望ましいわけです。「またインフレにするのか」という反論が強ければ、例えば失業率が3%前後になるまで金融緩和政策をとる、というのだけでも同じことを意味しています。どうしてかといいますと、失業が加速しない日本の失業率というのは大体2.3~2.4%ですので、失業率3%を達成するまで金融緩和を続けるということは、言ってみれば金融緩和をインフレ率2~2.5%になるまでやるというのと同じことで、そういった言い方

も可能になってくるわけです。

日本の社会風土では、どうもデフレよりインフレを嫌う風潮が強いけれどもインフレよりも失業を嫌う風潮が強いので、失業を代理変数にしても別に全然おかしくないわけで、そういったことも1つのレトリックとして有効なのではないかなと、蛇足のような話ですが私は最近、思っています。

それはさて置き、旧来型の日本の雇用システムが破綻すると、いろいろな意味でいかにまずいか。これは連合総研の研究会で言うような話ではなくて経営者側の発想になってしまうのですが、159ページに興味深い統計が出ております。これは富士総研の推計したのですが、「図5-3」の「賃金の年功度と転職希望者比率の関係」で勤続年数による賃金格差というのがプロットされております。これは下に行けば行くほど、年功序列型の賃金システムを放棄しているというわけです。いわゆる成果型の賃金システムをとっているというように考えていただいてもいいと思いますが、賃金格差が低くなれば低くなるほど転職希望者が増えていく。つまり大胆に言えば旧来型の雇用システムを破棄することによって——これは余りいい言葉ではないかもしれませんがそれまで企業にロイヤリティーをもったような優秀な人材に限って離れていく、ということがこの中に描かれているわけです。それがこの統計にも非常にくっきりと出ている。これは経営者・労働者双方にとって決していいことではないと私は思っております。似たような調査結果で、名目賃金の下方硬直性というのを放棄すると余り望ましい結果が起こらないということがアメリカについても言えます。アメリカでも、不況期において名目賃金の下方硬直性が非常に強く見られます。意外なようですが、不況の間になぜ賃金が下がらないかという、これはビューリーという人が約400人ぐらいの経営者に対する調査で明らかにしたことですが、不況期に経営者はなぜ名目賃金を下げないのかと見てみますと、それは労働者のモラルの低下を招くのでそういったことはやらない、というようなことがはっきりと出ているのです。これは詳細な調査でして、日本ではこれに当たるような調査はないです。旧来型の例えば名目で動くような年功序列型とか終身雇用制を放棄することによって働く上でのインセンティブの低下が起こるのか起こらないのか、そういったことを聞いた大規模な調査というの

は、あるのかもしれませんが私の見た範囲ではありませんでした。今後はそういったものも、必要になってくるのではないかと思います。

名目賃金の下方硬直性というのは悪い側面も非常にありますが、今回はその話にはあえて触れません。今回触れたのは、むしろその下方硬直性を緩和することによって失われるさまざまなものに焦点を当てて話してみたいつもりです。この本でも少し書いたのですが、これは雇用者側寄りのタームですが端的に言えば勤労意欲であるとか組織へのロイヤリティー・忠誠心とかいったものが著しくダウンしていくということが、日本だけでなくアメリカでも統計的に裏づけられており、これは社会において決していいことではない。日本のいわゆる社会のコミュニティーというのは実質上、企業の中でしか育っていません。確かにボランティアとかNPO、NGOといろいろなことが言われていますが、それは実際にはまだまだこれからの課題でありまして、企業社会というものが日本のコミュニティーの大きな基盤だと思えます。そこで培われている人と人との連帯であるとかチームワークであるとかが失われていいわけでは決してない。それが1つの日本社会をうらなう上での重要な価値判断が求められる問題だと思います。

名目賃金の下方硬直性を緩和させない政策というのは、要するに実質賃金をいかに低下させるかにあります。名目賃金を下げないとなると、残されたのは物価を上げていくしかないのです。そのためには、さまざまな政策手法がありますが、金融緩和政策と同時に、財政政策の方は間違っても緊縮型であってははいけません。

これはおまけのような話で2月の中旬ぐらいに書く予定ですが、財務省は不況期に限ってなぜか緊縮財政型のスタンスをとります。なぜかというと、国債発行高というものが長期にわたって彼らの予算決定上の自由裁量権を奪ってしまうわけですから。予算総額というのは不況期になれば当然圧縮されます。それで国債発行をしろという圧力が高まってきます。でも、財務省の予算編成当事者にとって国債発行高が増えるというのは好ましくない。どうしてかかというと、それは固定費になって将来的に残ってしまうわけですから、彼らの自由裁量予算の幅を狭めるわけですから。言い方を変えれば、天下

り先に対する影響であるとか他省庁に対する影響力を縮めていくわけで、不況期になると国債発行に非常に慎重になってくるわけです。つまり緊縮型のスタンスをとりやすくなってきます。

それと連動するような形で増税しようというような話も必ず出てきます。今現在がそうです。構造改革はそれに追い風を与えているわけです。

一方で日銀の方も、不況期であればあるほど金融緩和に慎重です。どうしてかという  
と、日銀の天下り先である地方銀行や短資会社は、今、ゼロ金利下にあって非常に利益が出ず困っています。これがずっと続くと、言い方を変えれば自分の植民地を失うような形になってくるので、その突き上げもあります。そういったことも、日銀が積極的な金融緩和をとりがたい構造的な要因になっていると思うのです。私はこれを

「日銀と財務省の不況レジーム」と言って、不況を持続させる制度的なインセンティブの構造というように名づけているのですが、それを打ち破らないと、この不況から脱却するような大胆な政策がなかなかとりにくくなっているのです。先ほど言ったような財政と金融の望ましい積極的な政策がとられないと、日本の雇用システムはますますゆがんだ形になるのではないかなというのが、私の率直な感想です。生意気なことを言ったかもしれませんが、以上で終わります。

#### 参考文献

：野口旭／田中秀臣著「構造改革論の誤解」（東洋経済新報社、2001年12月、1,500円）

## [HP D I O 目次](#)

### シンポジウム報告

## 「シンポジウム これでもいいのか介護保険」

連合総研は、連合ほか15団体と主催して2月16日に東京・全電通会館にて、約500名の参加者の下で介護保険シンポジウムを開催した。

そこでは、連合総研が昨年実施した「介護サービス実態調査」について、当研究委員会主査の堀越栄子日本女子大学助教授より結果報告書の概要について説明があり、引き続きパネルディスカッションがおこなわれた。本報告は当日なされた「介護サービス実態調査」報告の概要である。

---

### はじめに

今回、「介護サービス実態調査」として、「ホームヘルプサービス職に関するアンケート調査」、「ケアマネジャー職に関するアンケート調査」、「『要介護高齢者の介護者』についての実態調査」の三つの調査を実施した。

これは、介護保険制度導入後約1年を迎えた2001年4月段階における制度の検証と問題点を明らかにする目的でなされたものである。ここでは、先の1996年連合総研調査「高齢者福祉とホームヘルプ職調査」および1994年連合調査「要介護者を抱える家族についての実態調査」との比較継続性も考慮したものである。

さらに、問題意識として、「地域でヒト（要介護者、介護者、介護労働者）が希望

と元気を持って、ともに生きられる社会形成をめざす」視点を据えている。

## 1. 制度変化が及ぼすホームヘルプサービス職への影響

ホームヘルパーは要介護者に対し総合的かつ具体的にサービス提供を行う最前線の担い手であり、在宅中心の介護保険制度においてその役割はますます大きくなっている。

2000年4月後にホームヘルパー職に従事した人は、4人に1人と高い割合を示している。その属性は、パート・登録型が多い。

制度導入後、仕事全体が変化をし、負荷が高まったと感じているヘルパーが多く、特に、常勤ヘルパーにそうした傾向が強い。その一方で、仕事の質は向上したと考えているヘルパーも多い。賃金については、減収と増収に分化しており、常勤ヘルパーについては変わらないが多い。また、非営利法人で増収、非営利法人以外では減収を感じているヘルパーが多いことが示されている。

これらを見ると、制度導入後、ホームヘルプサービスの量的拡大、質的向上といった面での一定の目的は達しつつあるようであるが、労働条件等ヘルパーの側からすると解決すべき課題も多いことが指摘される。

直接サービスについて、「身体介護」、「複合型」、「家事援助」の3分類とそれに応じた介護報酬の3分類が大きな問題を引き起こしている。分類に問題があることは勿論、家事援助中心型の介護報酬が低い、との多くの指摘があった。

## 2. 新しく生まれたケアマネジャー職のかかえる課題

介護保険制度におけるケアマネジャーの果たす役割はきわめて大きい。しかし、置かれている現状は必ずしもそうした職を全うするのに十分なものとなっていない。ケアプラン作成にあたっての問題やケアマネジメントのあり方そのものを問うも



の、また介護保険の根幹に関わるものなど多くの問題点が指摘されている。

ケアマネジメント業務に対する報酬について、全体の8割が「低い」「やや低い」と回答し、その反面、仕事量については、「多すぎる」「やや多い」が9割に達しており、報酬と仕事量のバランスが取れていないと感じている。

また、仕事に対し多くが「誇りをもっている」と答え、他方で、社会的には「評価されていない」と考えていることが解る。このことは、ケアマネジャーの就業継続意思にも表れており、「就業継続意思を持たない」とするものが4割近くもいる。概して、ケアマネジャーの多くは、施行後の状況について、厳しい見方をしている。

### 3. 介護場面で生じた変化と介護者の憎しみから見えること

制度設立の大きな理由の一つは「介護の社会化」であった。本調査の回答者（介護者）は、男女比で6：4であった。2人以上介護している介護者が約1割いる。要介護者についてみると、平均年齢は80.4歳、要介護度5の割合が26.9%であり、全国平均より要介護度が高い。なんらかの痴呆症状をもっていると介護者が判断している要介護者が約7割ある。

介護者の介護保険制度全体への満足度は、「満足」「やや満足」と「不満」「やや不満」が半々である。

ケアマネジャーの選択については、ほぼ2人に1人がこれまで利用していた事業者から選んでおり、ケアプランの選択については、ほぼ3人に2人がケアマネジャー作成した1つのケアプラン採用し、介護サービス事業者の選択については、「今まで利用していた事業者を続けて利用している」が最も多く、利用者や介護者がほとんど選べていない現状にもあった。

苦情と意見反映については、事業者に言いやすくなったが約5人に1人、市町村に説明を求めやすくなったが約6人に1人、市町村の介護保険運営に介護者の意向が反映されていると思う人が約5割と、介護者と事業者、市町村との対等な関係づくりはまだこれからといえる。

介護費用の第1位の負担者は、本人が約7割、子供が約2割である。ただ、第2位の負担者では子供が3割を占めているので、半数においては子供が何らかの負担をしている。介護保険導入によって「負担が増えた」と感じている人は在宅で約6割、施設で約4割となっている。また、現状での総負担額（自己負担額を含む）を見ると、在宅では2.4万円から7.1万円であり、負担可能額は概ね4万円という回答である。

在宅の介護者が困っていることとして、3人に2人が精神的負担、2人に1人が将来見通し、2.5人に1人が肉体的負担、3人に1人が介護負担増、5人に1人が経済的負担を挙げている。

94年連合調査に引き続き、要介護者に対する「憎しみ」の感情と「虐待」について質問したところ、3人に1人が憎しみを感じ、2人に1人が何らかの虐待を経験していて、前回同様の回答であった。介護期間が1年を超えると虐待の発生率が著しく上がっている。

## おわりに

調査内容は非常に多岐にわたり、しかも独立した3本の調査結果であって、今回の紹介はそのごく一部にとどまる。本報告書を是非ご活用願いたい。

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O 目次](#)

## 研究員の視線

## 組織・制度への信頼

連合総研・研究員 末吉 武嘉

様々な組織・制度は、人々にどの程度信頼されているのだろうか。野村総研の「生活者一万人アンケート調査」i)によると、信頼度（「非常に信頼している」と「やや信頼している」の合計）が低いものに国会議員（12%）と中央省庁の官僚（20%）があった（表1）。この調査は2000年の5月～6月のものであるが、いずれも3年前に行われた調査結果とほぼ同様の数値であるので、概ね国民の考えを反映した数値と言える（同じ調査を、狂牛病や外務省騒動の後である現在行えば、更に低い数値になることが想定されるが。）他の項目を見ると、医師（82%）や新聞（78%）、テレビ（63%）などが信頼度が高く、学校の先生（53%）、警察官（44%）と続き、大企業（27%）、労働組合（26%）は信頼度が低かった。教師と警察官の信頼度は前回調査より大きく低下している。

ここで不思議に思うのは、官僚はともかく国会議員がここまで低くなっている理由である。理屈を言えば、国会議員は選挙で自分たちが選んでいるのであり、信頼できない議員は次ぎに選ばなければ良いということになる。信頼されるに足らない国会議員の行動はともかくとして理由を考えれば、国民の声の届かない政治のシステムそのものが、族議員を中心とする自民党支配により続いていることが容易に想定される。これを別の角度から考えれば、日本人は、市民が自らの声で社会を規定し選択していくという方策を持ち得ていないということになるのであろうか。

信頼度とは別に、組織や制度がどのように評価されているのかにも興味を持たれる。一例ではあるが、失業率が悪化を辿る中で、働く人たちの雇用維持に関して、企業、労働組合および政府がどの程度努力しているかについて勤労者の認識を聞いた連合総研の調査iiによると、その評価はきわめて厳しいものがあつた（表2）。雇用問題の直接の当事者となる企業、労働組合の努力度は、〈努力していない〉（「あまり努力していないと思う」＋「まったく努力していないと思う」）との回答がそれぞれ60%、47%、政府については、実に76%もの人が〈努力していない〉と評価している。こんなものであろうと頷ける数値である反面、どこか他人任せな「市民」像も透けて見える。

折しも今、喫緊の課題として「ワークシェアリング（WS）」の議論が政労使でも始まり各所で注目されているが、その本質は働き方のモデルをどう構築するかということである。これは社会のあり方を規定し選択することの一つであろう。私達はどのようにこの「選択」をすればいいのであろうか。そもそも選択の機会があるのであろうか。現在、労働分野の規制に関しても、アングロサクソンの市場万能主義の規制緩和が提案されている。その良悪はともかく、ここで常々疑問に思っているのは、大まかに言って、働く人の保護システムを前提に「労働時間の柔軟性」で雇用の柔軟性を実現しようとする欧州に対し、解雇の柔軟性でそれを実現しているアメリカやイギリスの働く人々の安定は何で担保されているのかということである。雑誌『世界』のWSに関する記事の中で、経済評論家の内橋克人氏は、アングロサクソンのモデルを念頭に置いて人間の労働も市場に委ねようとする小泉改革を懸念し、「アングロサクソン型の働き方は、背景にそれを可能にした社会基盤があり、その中には市民社会の力とか、市場に対する極めて強い制御力の存在が」と述べている。イギリスでは、新自由主義を掲げたサッチャー政権時でも、失業者に対する十分な給付などの社会的給付は担保していたし、その歪が出るやブレア政権による中道左派路線への変更を選択している。アメリカでも、共和党と民主党という2大政党制により左右の行き過ぎは修正される。つまり、市民が選挙を通じて、強い制御力を持って自らの社会を規定し選択しているのである。（もちろんこ

れ以外にも、家庭が暮らしの中心にあり地域コミュニティが機能していることや、NGO・NPO等の市民勢力が発達していること、または明確なルールのもとでしっかり事後規制をしていく法体系があることなどは言うまでもない。)

冒頭の野村総研の同調査に戻って、労働組合の信頼度を見ると、〈信頼している〉と答えたのは26%であった。最大のNPOである労働組合はなぜ信頼されないのだろうか。90年代から続く長期不況は、私達に働き方や暮らし方の変更を要求している。WSはもとより、生産や人口が増え続ける社会経済を前提としたシステムは変えなければならない。他人任せではなく、市民が自らの将来を選択する道はどこにあるのか。市民社会の力の向上に向けて労働組合は何をすべきか。ここに答えがあるような気がする。もちろんそこには市民社会が受容する公正さが求められる。イギリスで労働党を支える労働組合は、選挙を通じて、実は市民に評価され、選択される対象なのである。

---

\*努力している＝「かなり努力していると思う」＋「ある程度努力していると思う」、努力していない＝「あまり努力していないと思う」＋「まったく努力していないと思う」。「わからない」の回答割合が高いことに留意。

－参考文献－

野村総合研究所『[続]変わりゆく日本人』〈2001年9月〉

岩波書店『世界』No.698〈2002年2月号〉（「ワークシェアリングとは何か」P196～P207）

－注－

i 野村総研「生活者1万人アンケート調査」〈2000年5月～6月〉全国の満15～69歳の男女、回収標本数10,021サンプル。

ii 連合総研「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」〈2001年10月〉首都圏及び関西圏に居住する20代～50代の民間企業に勤める雇用者、有効回答数754。

[HP D I O 目次](#)

## [HP D I O 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、ヨーロッパでは景気は一段と減速しているが、アメリカでは底固めの動き、アジアでは製造業を中心に回復の動きがみられる。

アメリカは、景気に底固めの動きがみられる。個人消費は持ち直している。

住宅建設は増加傾向にある。設備投資は引き続き大幅に減少しているが、製造業受注に改善の動きがみられる。企業の景況感は改善している。IT関連部門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。

雇用は持ち直している。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。フランスでは、景気は一段と減速している。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、景気は回復の動きがみられる。

---

## 国内経済の動き

### 1. 消費・投資などの需要動向

個人消費は、横ばいとなっている。

設備投資は、大幅に減少している。

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、下げ止まりつつある。輸入は、横ばいとなっている。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、下げ止まりの兆しがみられ、在庫率も低下している。

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、一層の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。完全失業率が高水準で推移し、求人や賃

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、下落幅が縮小している。消費者物価は、弱含んでいる。

金融情勢については、株式相場は上昇した。

---

[HP D I O 目次](#)

## [HP D I O目次](#)

事務局だより

### 【3月の主な行事】（但し10月は予定）

5日 労働関係シンクタンク懇談会・事務局会議

6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 中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションの実施に関する調査研究委員会

主査 佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授

11日 研究部門会議

14日 働き方の多様化と労働時間等の実態に関する調査研究委員会

主査 八代充史・慶應義塾大学助教授

18日 勤労者の賃金、資産形成のあり方等に関する調査研究委員会

主査 舟岡史雄・信州大学教授

19日 ミクロ経済勉強会 講師 吉川薫・白鷗大学教授

25日 勤労者生活の質の継続的測定に関する調査研究アドバイザー会議

主査 藤井宏一・連合総研主任研究員

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

勤労者の賃金、資産形成のあり方等に関する調査研究委員会

主査 舟岡史雄・信州大学教授

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

27日 所内会議

経済社会研究委員会 主査 田中努・中央大学教授

28日 情報技術革新と勤労者生活研究委員

主査 竹内宏・竹内経済工房代表



### 【編集後記】

3月末、連合総研裏の靖国神社の桜（ソメイヨシノ）が、満開となっている。靖国神社の境内にある2本の木が東京の開花宣言を判断する標準木となっており、今年は、全国的に開花宣言が、10日程度早まった。一方、労働組合の春を示す春闘については、大手労働組合の春闘回答が軒並みベアゼロとなる厳しい状況となっている。桜の開花宣言のように、労働者の心がパッと明るくなるような経済状況・労働条件の回復が来て欲しいと切に願う。（勉）

[HP D I O 目次](#)