

CONTENTS

視点 2

「市場」のアナザー・ストーリー

寄稿 4

06年春季取り組み要求にあたって

基幹労連中央執行委員長 宮園 哲郎

報 告

2006年度日本経済の展望
(2005～2006年度経済情勢報告
フォローアップ)

..... 6



日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会
(2006年1月23日)

連合 DIO 総研 レポート

No.202 2006年2月1日

発行：(財)連合総合生活開発研究所
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋
1-3-2 曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852
HOME PAGE <http://www.rengo-soken.or.jp/>
発行人：中名生 隆

報 告 14

連合九州ブロック・連合総研シンポジウム講演
残業問題の難しさ

—イグゼンプト(労働時間規制適用除外者)、
不払い残業、支払い残業、それぞれの問題—

京都大学教授 久本 憲夫

国際・国内経済の動き 23

参考諸表 24

事務局だより 26

ホームページもご覧ください
<http://www.rengo-soken.or.jp/>

「市場」のアナザー・ストーリー

「市場」という表記を「シジョウ」と読める人は、多かれ少なかれ経済学的な思考の枠組(フィルター)をとおして議論に関わっているのものであろう。何の「フィルター」も付けず「曇りなき眼」で見つめることができるのであれば確かにハッピーなことではあるが、経済学に関われば関わるほどこれは困難である。近いはずの「いちば」は遠く、そこに通じる門は狭い。また、レーテ市の門は、心を留めつつ「忘却」する稀有の能力を要求している。

アダム・スミスによって提示されたとされる「市場経済」のビジョンは、どの経済学にとっても最重要である。「利己心(self interest)」に基づく個々の局所・分散・同時並列的な行為の結果が、「驚くべきことに」必ずしも無秩序ではなく調和し、かつ「公益(より高い効率、収益性など)」を実現し得ること。スミス自身がこれを十全に「証明」し得たか否かは疑問があるが、ビジョンを示したこと自体が大切である。なお、スミスと同様な議論を提示した先行者のマンデビルは、「蜂の寓話」の中で「私悪は公益である」としたが、「私悪」という表現が物議を呼び、余計な論争と弁明を余儀なくされた。賢明なスミスはこの事態を避けたものである。

現在において、「市場経済」を、「価格調整メカニズム」として体系的に描き得ている枠組は「一般均衡理論」である。ローザンヌのレオン・ワルラスが創始した理論体系であるが、価格によって導かれる「純粋な」市場経済に、全ての財・サービスについて需要と供給を同時に一致(均衡)させる「均衡相対価格体系」が存在することを主張するものである。先述したアダム・スミスの主張の前半(個々人の決定相互が整合すること)と対応する。価格を変数とした需要関数、供給関数が

らなる方程式体系として構成するが、ワルラス自身は数学ができないので、「均衡価格」の存在を、変数の個数と方程式の個数との一致で説明するという「稚拙な」方法をとっている。その後の「一般均衡理論」の後継者たちは数学的(関数解析学、測度論、ゲーム論など)なエレガントさを極め、「均衡価格」の存在を「不動点定理」(コンパクト集合(有界閉集合)上に定義された自身への連続写像(または連続対応)には不動点が存在する)により証明している。なお、「不動点定理」は、スピノザが「神の存在証明」で用いたロジックと同型である、という説もある。

スミスの説の後半の「公益性」に関連する話題には、「パレート最適」(又はパレート効率)がある。どの参加者個人についても、他の人の状態を悪化させない条件下に、それ以上当該個人の状態を改善(パレート改善)しえない状態であるが、「一般均衡状態」がこの「パレート最適」(の一つ)である、すなわち市場メカニズムは、「完全情報」(各人とも平等に、必要な情報を全て利用し得る)や「完全競争」(官民間問わず余計な制約はない。だれも価格などの支配力を持たない)といった純粋な条件下では、各個人の私益(満足、利潤の最適)のみならず、全体の「効率性」としての公益性を実現し得る(分配の公平は保証しない)、という説である。

ワルラス自身は苦戦の上、「均衡価格」の存在を一応証明したが、さらに悩みがある。「どうやって『均衡』を実現するのか?」。彼は次の方法を提示する。(1)実際の市場での取引により実現する、(2)需給を一致させる「セリ人」を登場させる、である。(1)は理論に値しないゆえに(2)が重要である。いわゆる「予備的模索過程(タヌマン)」

であり、次のアルゴリズムにのっとって事は進む。

①セリ人が適当な価格を叫ぶ(call)、②参加者は提示された価格を前提(価格は与件ということ)に自身の利益(効用・利潤)のみを考慮した最適な需要量、供給量をセリ人に申告する、③セリ人は各人からの申告をもとに各財・サービスの需要量、供給量を集計し、需要が超過しているものはより高い価格、逆ならばより低い価格を再度提示する、④この過程を全ての需給が一致するまで繰り返す(すなわち需給不一致の状態での勝手な取引は「禁止」(いわば市場を機能させる基盤としての「規制」)。

ところが、これを現代版の市場均衡論における「完全情報」や「完全競争」の前提と照らし合わせると、困惑してしまう。

①抽象的な「市場」を「主体」の行動のレベルに具体化したことにより、解決した問題と新たに生じた問題。「価格与件」ならば、価格を決定する者がいなくなるが、この役割を「セリ人」が担ってくれる。しかし、「セリ人」という「私益(効用・利潤)」追求の行動原理を取らない「理解不能な、マイクロ不合理な」主体が現れてしまった。

②「完全情報」の面では、このシステムが機能する「極限」の姿として、各人は自分自身と価格情報以外は不要である。他方、セリ人も各人から申告される需要・供給量の情報以外は不要であるが、数量情報に限っては全ての者から中央集権的・独占的に得る権限がある。必要な情報についての構造は各人とセリ人間では「非対称、偏在」である。

③「完全競争」の面では、各主体は「私益」計算さえしておれば足り、「競争」の余地がない。需給調整はセリ人の専権事項である。そもそも均衡に達してセリ人がGOサインを出さない限り取引ができないし、均衡に達すれば、各主体は決まったことを粛々と実施するのみである。

しかし、以上の姿のどこが分権的市場経済のモデルなのか?。逆説的に、集権的経済を描写してしまっている。

なお、不均衡下の取引を認める「理論の規制

緩和」をしたらよいではないか、との声も出そうであるが、「均衡理論」が形成した資産を失うことが怖い(と経済学者は感じる。師匠からも代々そう教えられる)。「不均衡動学」の門前に立ちすくむ。

また、マイクロ経済学とマクロ経済学の違いはあるが、「合理的期待論」からワルラスのセリ人論をみても、クモの巣的な調整をするセリ人やマイクロ主体の「愚かさ」が許せないことだろう。かつて偉大な大統領が言ったように、自由で民主的な社会では「1人の人を騙すことは可能でも、全員を騙し続けることはできない」(はず)とすれば、「人々」の期待は平均的に実現する(はず)であり、それゆえ主体は経済構造(パラメータ)についての正確な情報を持っている(はず)と想定される。セリ人はこの想定と不整合をきたす。なお、「合理的期待論」は、実際には表向きの「期待形成の仕方についての理論」を超えて、「期待が実現」するよう、モデル上、市場の動き方に言外の制約を同時にかけているに等しい。自立的主体たるロビンソン・クルーソー1人しかいない(よって競争も協調もない)、ニート風の世界において、彼が内的整合性を取れる程度に精神が「合理的」で、自然(フライデーを含む)も確率分布を安定的に描ける程度(行儀のよいリスク:ホワイト・ノイズ)に優しい幸せな状態といえるが、ここに社会も市場もない。

我々はどうもアダム・スミスがせつかく提示してくれた「市場経済」のビジョンを未だうまく汲み取れていないようである。「市場メカニズム」が有効に機能するための実装方法はどうか、この四半世紀を「規制緩和」で徒勞し、いま、さらに四半世紀を「何でも規制緩和」の調整期として失なわないためには、もっと真摯に「市場」を理解し、諸規制など市場の基盤制度を設計すべきだろう。アダム・スミスは「神の見えざる手」と表現したが、この点だけは彼に反して神話でも信仰でもなく、不遜にも「いちば」の成り立ちを真面目に「見えざる手を見る」しかならう。市場は大切である。(常世波)

06年春季取り組み要求にあたって

基幹労連中央執行委員長
宮園 哲郎

初の一体的取り組み

この06年春季取り組みは、私にとって感慨深いものがある。基幹労連を結成して3年目にしてようやく、ひとつの産別としての一体的な取り組みという姿にすることができたからである。これまでの2回は、鉄鋼・造船・非鉄という部門毎の運営をおこなってきた。今回もそれが無くなったわけではないが、労働条件決定ということでは、ウエイトを相当下げることにした。

何とか一体的な姿にできたのは、産別としての中期的な産業・労働政策である「アクティブビジョン2010」を昨年の定期大会で採択したことが大きくものをいっている。旧3産別時代からのさまざまな違いを乗り越えて、ひとつの政策を作り上げた努力に改めて感謝している。今回は、①2年サイクルにもとづく初の春季取り組み、②「賃金改善」という考え方にもとづく初の具体的取り組みといった具合に、「初」という文字が並ぶことになっている。

せっかくのDIO寄稿の機会であるから、ここでは要求を検討してきた中で、私を感じていることに触れてみたい。

職場の気持ちを汲み上げ、それを力とすること

今次春闘は、多くの組合が賃金に関する要求を掲げており、その交渉が焦点になることは間違いのないところである。今となっては賃金改善要求が当たり前となっているが、昨年の秋口では、そうした要求を掲げることに労働界全体が気迷い状態であった。私は比較的早い段階から賃金について具体要求を行なうことが望ましいと考えていたが、「要求する以上は結果を出す」ことが大切であると思っている。産別や企業連にいる者だけがいくらそう思っても、最後までのパワーにはならない。やはり職場組合員の気持ちが「賃金を取りに行く」ということでまとまるのが重要である。要求を検討するにあたっては、そのことを心がけたつもりである。

要求の軸足を職場に置くこと

職場組合員の中では、単に「賃金が上がればよい」と思っている人もいるだろうが、大方はもっといろいろなことを感じている。生産量が高い水準で走っている中で、「キチンとした仕事をするためには、人手をはじめとしてももう少し余裕がほしい」、「後継者を育てようにも若手が入ってこない」といったヒト

に関係したことがもっとも切実な願いである。「もっと職場を良くすること」や「もっと活力をもって働けること」のためにはどうしたらよいか腐心する毎日なのである。要求は、こうした「仕事好き」の組合員の気持ちにピッタリと合うことが大事である。

「魅力ある労働条件づくり」と 「産業・企業の競争力強化」の好循環

ある産業・企業の競争力が強く収益が上があれば、労働条件を良くすることができるのは当たり前であろう。だが私は、その逆に労働条件を良くして魅力あるものにすることが、産業・企業の競争力の強化につながると考えている。つまり「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」の好循環を創り出すことである。

コスト競争力があることは大事であるが、それに頼るだけでは中国をはじめとして海外に負けてしまう。日本ならでの付加価値の高い商品で勝負する以外にないのであり、しかもそれを海外の一步も二歩も先にいくスピードで開発していかなければならない。それを担うのが、高付加価値労働であり、優秀な現場の人材である。

産業・企業の競争力の源泉である職場組合員が活力をもって働けるに足るだけの労働条件や職場環境を創り出すことが重要であり、そのことが企業の人材確保や高付加価値労働の条件となり、国際競争力の強化につながる

と考えている。今回の要求の軸足は職場にあり、組合員の気持ちを理屈に表せば、この好循環ということになるのではないか。

「賃金改善」要求の意味合い

今回の「賃金改善」要求は、日本全体の経済成長や物価動向といったマクロ指標を根拠としていない。まさに産業・企業といったミクロに軸足を置いた要求である。自らの産業・企業を良くするために労働条件を魅力あるものにしていこうというのが趣旨であり、したがって「2年をひとつの単位として3,000円」という新たな財源の投入量は産別として揃えるが、その配分にあたっては、もっとも効果的なあり方を加盟組合ごとに検討して欲しいと思っている。組合員全体の賃金水準を上げるということも勿論であるが、自らの企業の賃金水準や賃金カーブを検証してみて、ある年齢階層に重点的に配分することもあるし、また賃金項目の中で仕事給にウエイトをかけた配分もありうると思う。

産別として財源投入の量は揃えるが、配分という質的な面では、魅力ある労働条件づくりという観点からさまざまな工夫をこらすことが大切である。今次春闘では、労働界として「賃金改善」という要求が広がっているが、基幹労連としてはこのような意味あいでは捉えており、その趣旨にこだわった交渉を展開するつもりである。

2006年度日本経済の展望

(2005～2006年度経済情勢報告フォローアップ)

(付表) 連合総研見通し総括表 - 前提条件と結果 -
(参考資料) 定率減税廃止の影響の分析(改訂)

昨年10月に発表した「2005～2006年度経済情勢報告」の巻末に、2006年度日本経済展望を示しました。そのフォローアップとして、基礎となる統計データの大幅な改訂（GDP統計における基準年次の改定）や2006年度政府予算案の決定など、それ以降の経済情勢の推移を踏まえた展望を作成しました。また、連合総研モデルを用いた定率減税廃止の影響の分析を参考資料として添付しています。

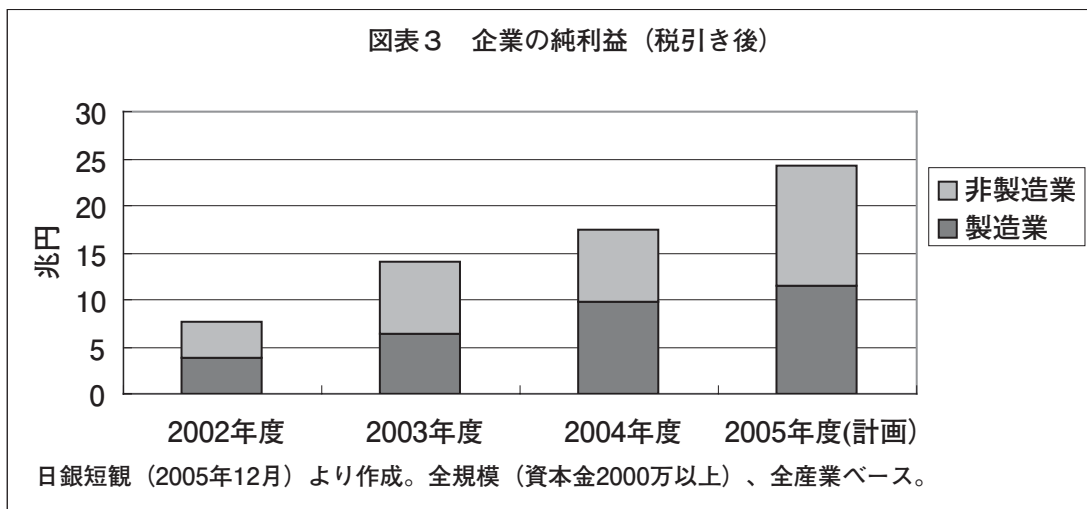
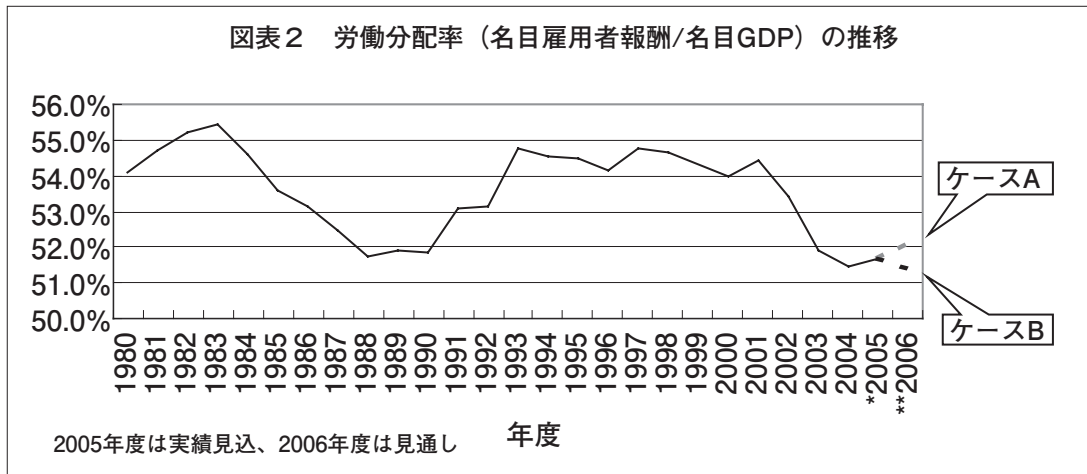
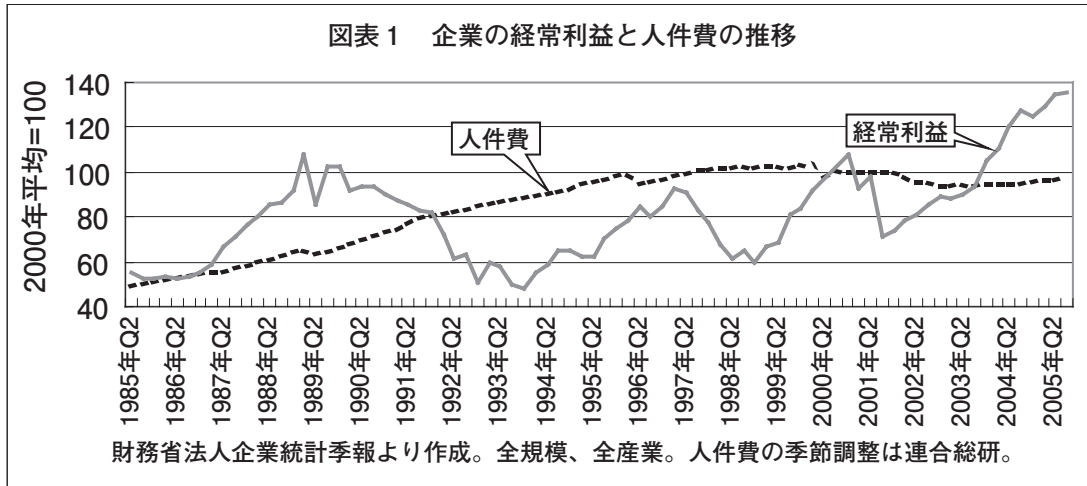
1. 経済の現状

2005年度前半には、前年後半の踊り場から脱却し、実質経済成長率が年率で4.1%増と高い成長を遂げました。2002年1月を谷として始まる景気拡大局面は、2006年1月時点でも続いていると仮定すれば、実に48か月目となり、戦後の平均的な景気の拡張期間（約33か月）を大きく超えてきていることとなります。今後も拡大を続ければ、今年4月にバブル景気（51か月）と並び、10月には戦後最長であったいざなぎ景気（57か月）に並ぶこととなります。

このような景気拡張期間の長期化にもかかわらず、企業収益は改善し続けています。米国、中国といった日本の主要な輸出市場においても経済成長が続いており、原油価格の推移も含め、これまでのところ昨年10月に公表した時点の経済情勢判断を変えるような動きは顕在化しておらず、2005年度後半も日本経済は成長を持続していると考えられます。2005年度通年では実質経済成長率は前年度比2.6%増と高い成長を達成すると見込まれます。

ただ、名目成長率は名目輸入の拡大により下押しされ、国内企業物価とは逆にGDPデフレーターは引き続き低下することになると予想されます。賃金の回復も始まったばかりで、企業の人件費は経常利益と比べ、著しく伸びが抑えられたままです（**図表1**）。この結果、労働分配率は2004年度までにバブル期を下回る水準にまで悪化しました。2005年度も、非典型雇用の拡大と生産性の改善分を反映しない賃金改定の影響が累積したまま、横這う形になると見込まれます（**図表2**）。その一方で、これまで経常利益の多くが特別損失の穴埋めに廻されていましたが、不良債権処理も一段落しており、企業の純利益は極めて高い水準に到達しています（**図表3**）。企

業が保有する資産の額が自身の株価時価総額を上回ってしまい、敵対的買収を防ぐために、透明性に欠ける資本政策に奔走する上場企業も散見される事態に及んでいます。企業内に留保され過ぎている利潤を、安定した成長を果たすために、家計に配分することが重要です。



2. 2006年度見通し

2006年度の見通しについても、基本的には昨年10月に公表した時点と認識は変わっていません。ただ、その時点と比較し、さらに円安に振れていることから、その波及効果が来年度末にかけて、経済を押し上げることになると考えられます。また、このところ労働力率が回復する動きを示しており、これが来年度の労働力人口、就業者数の予測値を押し上げています。以上により、前回公表時より、見通しが幾分明るくなっています。

前回同様、賃金改定の結果によって、見通しが大きく異なってくるため以下のようにケース分けして、見通しを提示します。

[ケースA]労働生産性上昇を反映した賃金改定が実現できるケース

労働生産性の上昇率を反映した適切な賃金改定が進めば（概ね3%程度）原油価格高騰の影響も乗り越え、投資と消費の拡大を通じ、経済は順調に拡大するでしょう。実質成長率は、2%以上を達成するでしょう。失業率も労働需給の引き締まりを反映し、年度後半にかけて4%を下回ってくると考えられます。消費が拡大することは、消費財産業のシェアの大きい地方・中小企業に対する需要を拡大させる効果も持ち、地域間・規模間格差解消の観点からも重要です。長期停滞の中で拡大していた需給ギャップもようやく引き締まり、GDPデフレーターでもデフレから脱却することが視野に入ってくるでしょう。名目成長率が高まることは、財政の長期的な持続可能性の観点からも重要です。労働分配率も若干ながら改善します。

[ケースB]家計の所得改善の遅れが続くケース

しかし、賃金改定が進まなかった場合（概ね1%程度）、実質成長率も2005年度と比較し、低いものに止まることとなります。2005年度の好調がある程度持続すること、円安の効果により輸出の伸びが期待できることから、年度全体では比較的高い成長（1.6%）が遂げられるとしても、2006年度の段階で消費が再び所得の裏づけのないものへと変わってしまいます。現在の消費水準は、昨年10月に公表した経済情勢報告第Ⅱ部第1章でも分析したとおり、家計の消費性向の上昇により維持されている部分が多いのです。従って、改めて所得の伸びが止まるということは、ラチェット効果で2006年度の消費がある程度水準を保ったとしても、それは維持可能ではないものとなります。このようなこともあり、2007年度にかけて消費の失速が明らかになり、景気が後退局面へと移行することが懸念されます。この場合、長い景気拡張期間を経験しながら、財政の持続可能性のために必要な条件であるGDPデフレーターのプラスへの転化を果たすことがないまま（▲0.2%）、後退局面に入ってしまうこととなります。労働分配率も改めて低下します。

日本経済は、ようやく長いトンネルを脱してきています。しかし、巨額の公債残高や若年失業、無業者の問題など、これまでに積み上げた負の遺産を整理するためには、景気回復の恩恵が企業に止まってはなりません。家計にも波及させ、名目でみても安定した成長を達成することが必要不可欠です。2006年度春闘における労働生産性を反映した適切な賃金改定は、その第一歩です。

(注) 統計の改訂等の概要

内閣府はGDP統計の基準年次を、2005年12月に1995年から、2000年に改定しました。この変更に伴い、これまでのGDPに関連する統計の実績値が変わりました。改定前は2004年度の実質国内総生産の成長率は1.9%だったのですが、1.7%へと下方修正されました。ただ、全般に下方修正されるという性格の変更ではなく、様々な方向へ少しずつ変更されています。その中で特筆すべきは労働分配率の下方修正です。名目雇用者報酬を名目GDPで割って計算した労働分配率は、1995年基準では足元の数字は、バブル期に比べるとやや高い水準にありましたが、2000年基準では、バブル期の最も低い時期にならぶ水準にまで低下しているという姿になりました。

また、現金給与総額、総実労働時間のデータを、事業所規模30人以上から同5人以上の統計に変更しています。

この他、見通しに用いている連合総研モデルのデータを昨年度から進んでいたGDP統計の連鎖指数方式への移行に対応させ、関数形は変えないものの、再推計を行いました。この結果、特に民間最終消費支出が家計所得の変化に対応するまでの期間が短縮しました。

(付表) 連合総研見通し総括表

(1) 見通し

	2004年度 実績	2005年度 実績見込	2006年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目GDP	0.5%	1.1%	2.3%	1.4%
実質GDP	1.7%	2.6%	2.2%	1.6%
内需寄与度	1.2%	2.4%	1.7%	1.0%
外需寄与度	0.5%	0.2%	0.4%	0.6%
民間最終消費	1.7%	2.1%	1.6%	0.6%
民間住宅投資	1.7%	-1.7%	1.1%	-0.5%
民間設備投資	5.4%	7.2%	7.4%	6.3%
民間在庫投資(寄与度)	-0.3%	0.1%	-0.1%	-0.1%
政府最終消費	1.8%	1.6%	-0.3%	0.2%
公的固定資本形成	-12.4%	-3.6%	-5.4%	-5.2%
財・サービスの輸出	11.4%	7.4%	7.3%	7.3%
財・サービスの輸入	8.7%	7.3%	5.4%	4.1%
GDPデフレーター	-1.2%	-1.5%	0.1%	-0.2%
鉱工業生産	4.1%	1.4%	3.3%	2.2%
国内企業物価	-0.5%	2.0%	1.5%	1.3%
消費者物価	-0.1%	0.0%	0.5%	0.2%
労働力人口	-0.3%	0.3%	0.1%	0.1%
就業者数	0.2%	0.6%	0.4%	0.2%
完全失業率(年度末)	4.5%	4.4%	3.9%	4.1%
有効求人倍率(年度末)	0.91	1.02	1.20	1.02
名目雇用者報酬	-0.3%	1.5%	3.2%	0.8%
現金給与総額(5人以上)	-0.3%	0.9%	2.7%	0.3%
総実労働時間(5人以上)	1,808	1,818	1,820	1,817
労働分配率(雇用者報酬/GDP)	51.5%	51.7%	52.1%	51.4%
経常収支(兆円)	18.2	16.6	18.6	19.6
同名目GDP比	3.7%	3.3%	3.6%	3.8%

(2) 見通しの前提条件

	2004年度 実績	2005年度 実績見込	2006年度 見通し
名目政府最終消費支出	0.9%	1.4%	0.1%
名目公的資本形成	-11.4%	-2.6%	-4.4%
名目短期金利(3ヵ月物)	0.1%	0.1%	0.1%
名目為替レート(円/ドル)	107.5	113.0	115.2
実質世界経済成長率(暦年)	5.3%	4.5%	4.4%
原油価格(ドル/バレル)	45.1	60.8	63.3

(注1) 2006年度の賃金改定率の想定は、ケースAは定期昇給分と労働生産性上昇率を反映し、3%程度。
ケースBは、定期昇給分を下回る1%程度と想定。

(注2) 年度末は1～3月期平均。

(注3) 現金給与総額、総実労働時間は前回の事業所規模30人以上から5人以上のデータに変更。

(参考資料) 定率減税廃止の影響の分析 (改訂)

—GDP統計の連鎖指数方式移行に対応した連合総研モデルによる乗数分析—

はじめに

個人所得課税の定率減税は、小渕内閣による恒久減税の一環として、(1) 景気対策のため、(2) 個人所得課税の抜本的見直しまでの間の特例措置として、1999年度税制改正で導入されました。定率減税の具体的な措置の内容は、所得税については、税額の20%相当額を控除(25万円を限度)、個人住民税からは、所得割額の15%相当額を控除(4万円を限度)するというもので、所得税については、2004年度予算ベースで2.5兆円程度、個人住民税については、0.8兆円程度の減税を行っていることになっています。所得、および家族構成により、各家計が受ける恩恵は異なるものの、例えば、夫婦子2人(子のうち1人が特定扶養親族)で、年間給与所得が700万円の場合、年間8.2万円の減税となります。同じ所得でも夫婦のみの場合、減税額は12万円に及びます¹。

GDP統計の連鎖指数方式移行に対応した連合総研モデルによるシミュレーション

このような定率減税撤廃の経済全体に与える影響を具体的な数字でもって確認するために、昨年度にも連合総研モデルによりシミュレーションを行いました。今回、GDP統計が連鎖指数方式に移行し、関数形は変えないものの再推計を行ったことから、改めて影響を分析しました。推計期間もアップデートしています。

シミュレーションの方法は昨年度と同様です。具体的には、3.3兆円の個人所得増税が、2006年1月(個人所得税分の半分)、2006年6月(住民税分の半分)、2007年1月(個人所得税減税の全廃)、2007年6月(個人住民税減税の全廃)の4段階に分かれて行われると仮定し、行われない場合の解(ベースライン)と比較しました。ベースラインとシミュレーション結果の乖離率、乖離幅をまとめたものが別表の表1です。以下、その解説をします。

1. まず、総額で3.3兆円が、個人所得からなくなるため、ストレートに消費に影響が出ます。2004年度の名目GDPは496兆円、名目家計最終消費支出は約285兆円でしかなく、増税額は名目GDPの約0.7%、名目家計最終消費支出の約1.2%に及びます。このように大きな収入がなくなることになり、実質民間最終消費支出は初年度において、0.5%程度、次年度においては、1.0%程度ベースラインより低下します。なお、2004年年金制度改正により、定率減税の廃止以外に、家計の社会保障負担額が毎年増加することが決まっています。
2. 家計所得の減少は、消費支出だけにとどまらず、住宅投資にも影響します。実質民間住宅投資は初年度に0.6%、次年度には1.0%程度低下しています。
3. 企業にも影響は及んでいます。実質民間企業設備投資は初年度に0.3%、次年度には0.6%程度低下しています。消費の減退は、生産の減退・稼働率の悪化などの経路を通じて利益の低下・設備投資の減少にもつながるのです。

¹ これらのデータは2004年11月9日に政府税制調査会基礎小委員会に提出された財務省資料を引用。

4. 一方、プラスの効果ですが、金利が高い経済では、増税により財政を再建すると、民間部門で消費が減るものの、金利低下により投資が増加するメカニズムが働きます。しかし現在のように金利が低い場合、これが機能しません。通常の赤字財政国では、高金利・高インフレがあり、それを抑制するためにも財政再建が優先されますが、今回のシミュレーションに用いたデータ期間中では、このような動きは全くありませんでした。
5. この結果、マイナスの効果だけが顕在化し、定率減税撤廃は、乗数過程を経つつ数年間にわたり、毎年おおむね0.2%~0.3%程度ずつ実質成長率を引き下げ、しかもその負の影響が一方的に累積していくこととなります。初年度においては、ベースラインと比較した場合の実質民間最終消費支出の乖離率は0.5%、実質GDPの乖離率は0.3%程度ですが、次年度にはそれぞれ、1.0%、0.6%と拡大し、次年度の全廃の影響も重なる三年度目には実質民間最終消費支出が1.4%、実質GDPが0.7%、四年度目には実質民間最終消費支出は1.7%、実質GDPは0.8%程度ベースラインより低い水準に落ちるといった結果となりました。

昨年度シミュレーション結果との違い

ここ数年、消費性向が上昇してきていることから、従来と比べて、所得の減少が消費に与える影響は相当大きくなりつつあると考えられます。昨年度のシミュレーションと比較すると、民間最終消費支出の落ち込む速度と税収が増加する速度が速くなっています。昨年度シミュレーションでは大きくなかった初年度における影響が、民間最終消費支出では0.5%低下し、GDPも0.3%低下と、かなりの生じるとの結果となりました。二年度目以降の全廃と合わせて影響は累積するところ、四年度目にはベースラインと比較して0.8%程度実質GDPが低下するという結果になるところは同じでした。

おわりに

このように、連合総研モデルによる分析結果は、短期の範囲では、マイナスの効果が圧倒的であるというものです。経済が依然としてデフレ下にあることが重要なポイントです。インフレの緩和や金利の低下等を通じて、マイナス分を埋め合わせるような需要の拡大がないため、定率減税廃止のマイナスの影響は波及効果も含めて累積してしまうのです。なお、今回のシミュレーションでも、増収分は、基本的には財政赤字の補填に廻されるとしています。

別表：シミュレーション結果

表1 定率減税が廃止された場合の実質GDPと構成項目のベースラインからの乖離率

	初年度	次年度	三年度目	四年度目
GDP	-0.3%	-0.6%	-0.7%	-0.8%
民間最終消費支出	-0.5%	-1.0%	-1.4%	-1.7%
民間住宅	-0.6%	-1.1%	-1.2%	-1.2%
民間企業設備	-0.3%	-0.6%	-0.8%	-0.9%
財貨・サービスの輸出	0.0%	-0.1%	-0.1%	-0.1%
財貨・サービスの輸入	-0.4%	-0.9%	-1.1%	-1.1%
参考1：GDPデフレーター	0.0%	0.0%	-0.1%	-0.1%
参考2：家計可処分所得（名目）	-0.7%	-1.2%	-1.5%	-1.6%

表2 その他重要項目のベースラインからの乖離率、乖離幅

	初年度	次年度	三年度目	四年度目
鉱工業生産（2000年=100、乖離幅）	-0.4%	-1.0%	-1.4%	-2.1%
国内企業物価（2000年=100、乖離幅）	0.0%	-0.1%	-0.2%	-0.3%
消費者物価（2000年=100、乖離幅）	0.0%	0.0%	-0.1%	-0.1%
労働力人口	0.0%	-0.1%	-0.1%	-0.2%
就業者数	0.0%	-0.1%	-0.3%	-0.4%
完全失業率（%、乖離幅）	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%
有効求人倍率（倍率、乖離幅）	-0.01	-0.02	-0.03	-0.04
名目雇用者所得	-0.1%	-0.2%	-0.5%	-0.7%
現金給与総額	0.0%	-0.1%	-0.3%	-0.4%
総実労働時間	0.0%	0.0%	-0.1%	-0.1%
経常収支名目GDP比（%、乖離幅）	0.0%	-0.1%	-0.1%	-0.2%
法人企業所得	-0.7%	-1.7%	-1.8%	-1.2%
租税総額	2.1%	3.2%	3.3%	3.1%
短期金利（%、乖離幅）	0.0%	-0.1%	-0.1%	-0.1%
長期金利（%、乖離幅）	0.0%	-0.1%	-0.2%	-0.2%

注）撤廃開始時点が2006年1月であるので、2006年度（2006年第2四半期スタート）を初年度としている。

報 告

連合九州ブロック・連合総研シンポジウム講演

残業問題の難しさ

—イグゼンプト(労働時間規制適用除外者)、不払い残業、支払い残業、それぞれの問題—

京都大学教授 久本 憲夫

本報告は、2005年12月6日に福岡で開催された連合九州ブロック・連合総研シンポジウム「衰退か再生か：労働組合活性化への道」における講演の要旨を編集部の責任でまとめたものである。

■ はじめに

残業、労働時間の問題というのは非常に難しく、なかなか解決ができない問題です。特にサービス残業、不払い残業が非常に大きな問題になっていますが、残業問題は、「不払い残業は違法である、けしからん。だから、それを正せばいい」と簡単に解決できれば、それはそれで終わってしまいます。しかし、おそらくそれだけでは解決できない問題がたくさんあるように思います。今日はそうしたお話をさせていただきたいと思います。



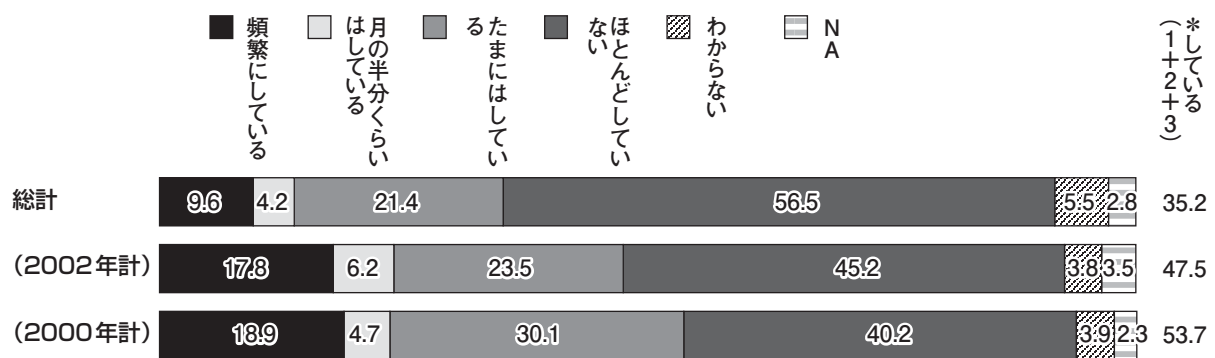
■ 1. 短くならない労働時間

連合を中心とした不払い残業キャンペーンなどは、マスコミでもそれなりのシンパシーを持った報道がなされていると思います。労働基準監督署なども、ある意味では労働基準監督官も、かなりやる気を持って対処しているのではないかと思います。ただ、その摘発の多くが、組合からではなく、内部告発、もしくは退職した人の告発というような形で行われています。組合としてはこうした事態が起こらないように予防するというのが必要となりましょう。いずれにせよ、いわゆる不払い残業というものはやや減ってきているのです。やはりこれは連合自体が積極的に取り組んできたからだと思います。

ここでデータを紹介します（図表1～3）。これは連合の生活アンケート調査から取ったものですが、頻繁に不払い残業をしている割合が、民間大企業では顕著に減ってきたことが明らかとなっています（ただし、公務では増加、中小では停滞）。しかし他面、厚生労働省の「就労条件総合調査」などを見れば分かるように、年次有給休暇の取得率は平成13年から平成17年にかけてずっと下がってきています（図表4）。これはまさしく大リストラです。儲からないから人を減らす、しかし、儲からないからといって仕事が無くなっているわけでは必ずしもない。その結果、

1人あたりの労働負荷が非常に強くなる。そして、ゆとりがどんどん失われていくのです。特に正社員の労働時間におけるゆとりはどんどん失われてきている。労働運動からすると、おそらく、年次有給休暇取得率が下がるということは大きな問題です。「取得率を上げろ」ということは、スローガンとしては簡単なのですが、これを実現しようとなると、個別労使で一朝一夕にできるようなことではない。また不払い残業は今のところ一定の成果を上げていますが、まだ不十分です。今後もこの問題を、やはり個別企業労使の中で取り組むべきことであると思いますし、これに対して毅然とした態度をとることが、組合の存在感みたいなものを示す、一つの非常にいいきっかけになると思います。

図表1 不払い残業の有無



出典：連合『2004 連合生活アンケート調査』

http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/download/chousa/2004_seikatu_enq/kumiaiin.html

図表2 2004年6月に所定労働時間を超えて働いた時間

	中央値・時間	平均値・時間	平均時均等値以外の労働時間を	平均2年調査・
総計	15.0	21.7	27.6	-
(2002年計)	15.0	21.0	27.0	-
(2000年計)	16.0	22.8	28.4	-
男性計	20.0	23.1	28.6	22.6
生産職	20.0	21.4	27.2	18.8
事務職	15.0	20.6	26.4	21.5
専門・技術職	25.0	28.6	33.3	27.6
運輸職	15.0	23.3	28.6	22.4
営業・販売・サービス職	20.0	25.2	29.3	26.8
その他	10.0	14.7	21.5	17.6
女性計	6.0	12.3	19.5	11.0
生産職	3.0	10.4	19.9	8.0
事務職	3.0	9.8	16.7	9.5
専門・技術職	15.0	21.8	26.1	18.3
営業・販売・サービス職	10.0	15.3	19.7	12.9
その他	0.0	11.5	26.1	6.8
時間管理の有無別	きちんと管理されている	10.0	15.8	22.1
	ある程度管理されている	16.0	21.4	26.7
	管理されていない	30.0	35.4	40.2
	わからない	10.0	18.7	26.4

出典：図表1と同じ

図表3 不払い残業時間〈平均値：時間〉

	a 04年	b 02年	a-b 増減	「なし」を除く04年
総計	7.6	8.7	-1.1	28.0
民間計	7.3	9.0	-1.7	28.4
規模別				
299人以下	6.6	5.9	0.7	28.8
300人以上	9.0	8.9	0.1	28.4
1000人以上	7.1	10.1	-3.0	28.3
公務・公営計	9.5	7.3	2.2	26.9
男性計	7.7	9.0	-1.3	28.6
男性職種別				
生産職	3.4	4.7	-1.3	23.8
事務職	7.6	10.3	-2.7	24.6
専門・技術職	10.6	11.8	-1.2	33.1
運輸職	2.8	2.3	0.5	20.6
営業・販売・サービス職	14.5	16.8	-2.3	34.1
その他	4.8	6.2	-1.4	23.3
女性計	6.7	5.4	1.3	23.3
女性職種別				
生産職	1.4	1.8	-0.4	14.3
事務職	3.8	4.3	-0.5	17.8
専門・技術職	16.4	10.4	6.0	31.1
営業・販売・サービス職	9.1	7.6	1.5	23.7
その他	11.7	1.8	9.9	22.7

出典：図表1と同じ

図表4 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・年	付与日数 ¹⁾	取得日数	取得率 ²⁾
1,000人以上	19.1	9.9	52.1
300～999人	18.0	7.9	43.8
100～299人	17.3	7.3	42.1
30～99人	16.8	7.2	42.7
平成13年	18.0	8.9	49.5
14	18.1	8.8	48.4
15	18.2	8.8	48.1
16	18.0	8.5	47.4
17	18.0	8.4	46.6

(注) :1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、取得日数/付与日数×100 (%) である。

出典：平成17年就労条件総合調査

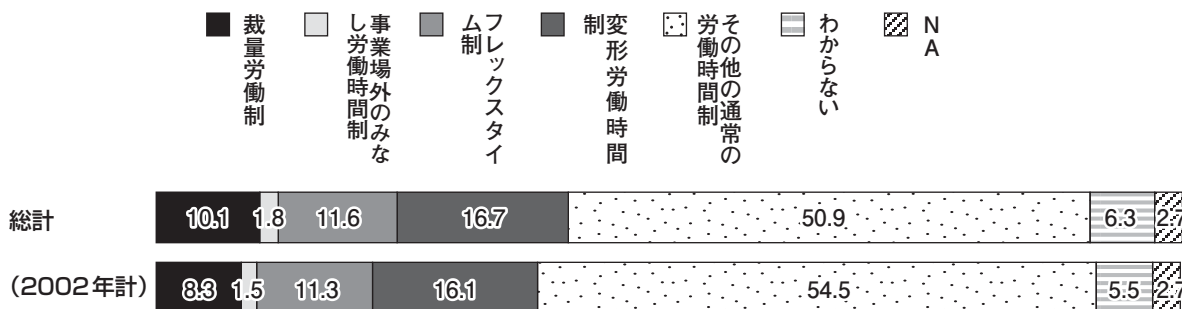
■ 2. 残業手当をめぐる4つの問題

ただ、そこで問題なのは、労働者の仕事が「時間の切り売りではない」ということです。ホワイトカラー的な仕事が非常に多くなっています。仕事量の規制は、実は労働時間の規制と違って難しい。ホワイトカラーの仕事に対して適正な仕事量を判断するのは、非常に難しいのです。いい仕事をしよう、いい成果を上げようと思ったら、時間は無限に必要な気がしてしまいます。また、成果主義の中では労働量、作業量を規制するのは非常に難しいのです。企業の存続がかかっているのです。今日は不払い残業の話ではなく、「残業手当をめぐる4つの問題」のうち2つについてお話ししたいと思います。一般に残業や超過勤務を考える場合に、おそらく4つの問題があるのではないかと考えています。

1つ目は、いわゆる残業手当の支給対象者と適用除外者（イグゼンプト）の問題です。これは現在色々議論されています。日本経団連、そして連合もホワイトカラーイグゼンプションの調査・報告書を出しています。労働時間規制そのものから外れるような人たちをどのように考えていくかが議論されています。当然、労働時間規制の対象から外れると不払い残業、サービス残業という問題はなくなります。なぜなら、労働時間の規制の対象外になるからです。一般的にいわれるのは、日本の多くの組合は、組合員はユニオンショップで組合に加入している。課長クラスぐらいになると非組合員になる。これはユニオンショップで線引きがされているからです。課長クラス以上の、課長、次長、部長は非組合員になりますから、組合の関心の外になってしまいます。しかし、これは単に、「組合員か、組合員でないか」という差だけではなくて、ここでいう「残業手当の支給対象者なのか、対象者ではないのか」というところにもつながってくるのです。したがって、このイグゼンプトを多くすれば不払い残業の問題は解決します。なぜなら、規制をしないからです。しかし、それが本質的な解決とはいえないということは皆さんご承知だと思います。誰が残業手当の支給対象者なのか、もしくは労働時間規制の対象者なのかということ、逆にいけば、適用除外者は誰なのかということが大きな問題となってくるのです。しかし、このホワイトカラーイグゼンプションの問題は、実は、国のレベルでもちゃんと議論しないまま、実態が分からないまま、法律改正が論じられているようです。私はこれを非常に問題だと思っています。

2番目には変形労働時間、事業場外のみなし労働時間、事業場内のみなしである裁量労働など、従来の労働時間規制とは違う規制が拡大していることが挙げられます（図表5）。変形労働時間制では、「忙しいときにたくさん働かせても残業手当を払わなくていい」となってしまいます。これも法律の問題としていろいろ議論されています。ここでは取り上げません。

図表5 該当する労働時間制



出典：図表1と同じ

3つ目の問題は、先ほどからお話ししている不払い残業（違法）です。不払い残業についても今日は割愛させていただきます。

最後、4番目は支払い残業です。今日は時間の関係でこの問題と1つ目の問題について話すことにします。「支払い残業」とはいったい何か—中小零細では結ばれていないところもありますが、多くの場合、三六協定を結んでいます。三六協定を結ぶと、当然、「残業をしろ」ということになります。残業に対して、25%以上の割増残業手当を支払う。これが支払い残業です。私は、この支払い残業に問題があると考えています。一般に不払い残業が大きくとりあげられていますが、実は、支払い残業が一番重要ではないかと思えます。

なぜなら、支払い残業をある程度やって、それ以上長く働いている人に不払い残業が多発するからです。それは例えば、厚生労働省の基準を超えるような労働に関しては不払い残業にならざるを得ないということもありますし、その一部分を定額として、残業手当という形で支払うような仕組みもあります。つまり、不払い残業の前には支払い残業があるということです。皆さんは、支払い残業は問題ないと思われているかもしれませんが、これは非常に大きな問題です。

これについては図表6をみてください。「割引労働」という言葉はあまり聞き慣れないだろうと思います。支払い残業はサービス残業、不払い残業に比べれば何の問題もないだろうと普通考えられるわけですが、実際は非常に大きな問題があります。その問題とは、実際は割り増しになっていないということです。残業に対しては、労働基準法上、25%割増と定められていますが、実体上は全然割増になってないのです。ですから、働く人たちは割引で、格安で残業をしているのです。この事実を知らない人は少なくないと思います。

つぎにあげる資料は、企業の立場から賃金や残業手当を考えてみたものです。つまり、企業経営にとって重要なのは総額人件費、賃金ではなく人件費です。したがって、社会保険料など企業負担が増えるということには反対します。たとえば、パートタイマーの社会保険の加入要件を週20時間にしようなどとなると、総出でつぶしたくなるわけです。企業にとっては個人に払う、つ

まり労働者に払う賃金だけが問題ではなく、「どれだけの人件費を負担するか」がポイントなのです。

こうした企業の考え方から残業という問題を考えるとどうなるか。1人あたりの労働費用を考えます。資料では、厚生労働省の基本的な調査をベースにしてその平均をとって試算しています。これは数年前のデータになりますが、企業が負担する月平均総労働費用100%を45万円ぐらいたとすると、月間給与で支払うのは29万円、そのうち所定内給与が26万円です。基本給が22万円で諸手当が4万2,000円、所定外給与が2万8,000円になります。ボーナスなどを月で割ると7万円程度、年間にすると80~90万円ぐらいになるのでしょうか。そのほか、現金給与以外というものがあります。例えば、社会保険料です。社会保険料はものすごく負担が重くなっています。半額は企業負担になるわけですから、企業が負担する社会保険料負担はものすごく大きい。そして、退職金の積み立てについても会計制度が変わり、企業にとって非常に大きな負担と認識されるようになりました。

つまり、労働費用という観点から考えれば、現金給与以外の部分がものすごく多い。しかし、その全体が超過勤務手当、残業手当の算定基準になるのか、というとそんなことはない。例えば、ボーナスは、社会保険料の企業負担もいわゆる1時間あたりの残業手当の算定基準のベースに入っていない。試算結果だけを見ますと、1時間あたりの超過勤務手当、単価ベースになる賃金は時間あたり1,522円ですが、25%割増とすると、平均1,900円程度になります。しかし、残業しない人たちの1時間あたりの労働費用を考えると2,553円となる。これは何を意味しているか。例えば、1日8時間分の労働があるとします。この場合、1人を雇うと、この2,553円の8倍の労働コストがかかります。ところが、8人が1時間ずつ残業したらどうなるかという、1,903円の8倍でいい。つまり、企業は人を雇うよりも残業させたほうが安いのです。労働者の立場から、自分が雇用されるのにかかる労働費用をベースに考えると、割引の割増賃金しかもらっていないことになるのです。企業経営者の立場からすると、人なんか雇わずに残業させるだけさせたほうがお得だ、安上がりだということです。つまり、日本の労働法制は残業促進法制である、ということになるでしょう。企業の責任というよりも立法上の問題です。

日本はこうした企業に対する強いインセンティブを与えています。ですから、ほかの国に比べて残業が多いのです。これが一般化してしまったがために、正社員の残業が当たり前になってしまったのです。企業は残業させるのが当たり前、個人は残業するのが当たり前になってしまう。これはまさしく労働時間をどんどんどんどん長くする。残業インセンティブな制度が組み込まれているのです。ここから抜け出るのは非常に難しい。不払い残業、サービス残業は、この支払い残業の上に存在しているのです。この点を改善せずして、不払い残業の本質的な解決はないと思います。この点については組合運動の責任は小さくありません。

割引残業自体がおかしいのです。「まっとうな割増残業にして欲しい」となぜ組合は言わないのか。どんどん働かせておきながら「労働時間を短縮しましょう」というのは、「絵に描いた餅」に過ぎないのではないかと。こうしたことを訴えかけていくということが労働運動に課せられているのではないかと思います。

不払い残業に関しては、日本の労働組合は最近、頑張ってきていると思いますし、それは非常

拙稿「今こそ、割引労働としての残業をなくすべき」（『労働調査』2003.8月号）

図表6

労働費用総額	449,699円	100%
1.現金給与	367,453円	81.7%
①月間給与	293,653円	65.3%
所定内給与	(265,322円)	[59.0%]
基本給	(222,601円)	[49.5%]
諸手当	(42,721円)	[9.5%]
所定外給与	(28,331円)	[6.3%]
②賞与など	74,200円	16.5%
2.現金給与以外	82,265円	18.3%

使用する基本データは、①『平成14年就労条件総合調査』、②『平成11年賃金労働時間制度等総合調査』、③『平成14年賃金構造基本統計調査』である。②は①の前身の調査である。これは所定内賃金における基本給と諸手当の比率ならびに所定外賃金を調べているので、その点について利用し、③は現金給与を決まって支給する給与と月間給与と年間賞与（12分の1にする）などの比率を推測するために用いた。なお、①③によれば、月平均残業時間はいずれも13時間である。

諸手当のうち、超過勤務手当の算定基準に入らない手当がどの程度を占めるかを確定することは困難である。最も詳細に調べているとおもわれる『平成11年賃金労働時間制度等総合調査』においても、各種の手当のある企業割合とその受け取り平均額はあるが、総額人件費という観点から調査されていない。それでも、大まかにいえば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居・単身赴任手当などが全体の約3分の1程度を占めると考えても大きな間違いはないだろう。もしそう考えると、『平成14年就労条件総合調査』の全体の平均では、所定内労働時間165時間なので、超過勤務手当の算定基準額は

$$(\text{基本給 } 222,601\text{円} + \text{諸手当} \times 2/3 \text{ } 28,481\text{円}) / 165 = 1,522\text{円}$$

これに対して、残業しないと考えた場合の時間あたり労働費用は、

$$(449,699\text{円} - 1,522\text{円} \times 1.25 \times 1.15 \times 13\text{時間}) / 165 = 2,553\text{円}$$

ここで、13時間は月平均残業時間、1.25は「法定割増率」、1.15とは、残業代により社会保険料や労働保険料の使用者負担もアップするので、これを15%としてこれを付加したものである*。

これから、所定内労働のみの時の時間あたり労働費用を、超過勤務手当の算定基準額で割ると、 $2,553/1,522 = 1.68$ となる。

長期不況のなかで、ボーナスが大幅に減少しており、その影響をうけて、残業の割引率は若干低くなっているだろう。それでも、現行の算定基準を使えば、68%の割増率で、実質的に割引がなくなることを意味している。

現時点では、1時間あたりの超過勤務手当と労働費用はつぎのようになる。

$$1\text{時間あたり超過勤務手当 } 1,522 \times 1.25 = 1,903\text{円}$$

$$1\text{時間あたり労働費用 (残業がない場合) } 2,553\text{円}$$

もし、算定基準を労働費用とすれば、1時間あたり超過勤務手当は

$$2,553\text{円} \times 1.25 = 3,191\text{円} \text{となるのである。}$$

*社会保険の算定ベースは標準報酬月額といわれるもので、超過勤務手当が増えればこれらの企業負担も増加するし、さらに労働保険（労災保険と雇用保険の総称）のベースは「名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの」（「労働保険の保険料の徴収に関する法律」第2条）であるからボーナスや労働の対価であるかぎりすべての手当が算入基礎となる。報酬標準月額に対する保険料率は、政府管掌健康保険のケースでいえば、健康保険料率は9.59%、厚生年金の保険料率は月例給に対して17.35%、労災保険は0.5%（料率は業種により異なるが、ここではふつうの低い率を例としている）、雇用保険が1.75%である。すべてあわせると29.19%となる。うち企業負担は、ほぼ15%となる。

に素晴らしいことだと思っています。しかし、支払い残業に関しては、何もやってない。おそらく、組合役員の中にも知らない人がいるのではないか。この課題は、個別企業の中でやるのは非常に困難です。ある企業だけがやろうとしても、競争相手の企業がやらないとなると純粋なコストアップ要因になります。個別の企業別組合は抵抗できないでしょう。ですから、企業の外部にある産別、連合といった組織こそが力を発揮しなければならないと思います。

■ 3. イグゼンプトをめぐって

次に、もう一つのテーマ「イグゼンプト」の話をししたいと思います。イグゼンプトについては、現時点では、労働時間の対象外の人がどの程度いるかというきちんとした調査はありません。そこで、連合総研がこの間ずっと実施してきた年2回のモニター調査を使ってご説明しようと思います。私はその結果をみて愕然としました。「役員を除く正社員」に限定した生のデータでは約4割がイグゼンプトでした。

この調査には、「あなたは残業手当が支給される立場ですか、それとも管理職など残業手当を支払われない立場ですか」という設問があります。その結果をみると、残業手当の支給対象外と答えた人が、実は、(役員をのぞく) 正社員の4割に達していたわけです。これは驚くべき結果です(図表7、8)。

ただしこの結果は幾つか割り引いて考える必要があると思います。アンケートの回答者を見ると、大卒比率が高い、首都圏と関西圏を対象としていますし、管理職の比率がかなり高いといった傾向がみられます。「就業構造基本統計調査」(総務省統計局)によれば、管理職は1.6%ぐらいしかいない。そこで、正社員の職種別構成比を「就業構造基本統計調査」の比重に直して試算してみました。それでもイグゼンプト比率はだいたい25.7%ぐらいになりました。この結果から推測すると、日本の正社員の4人に1人はイグゼンプトであるということになります。イグゼンプトがこれくらいいる可能性は、かなり高いと思います。

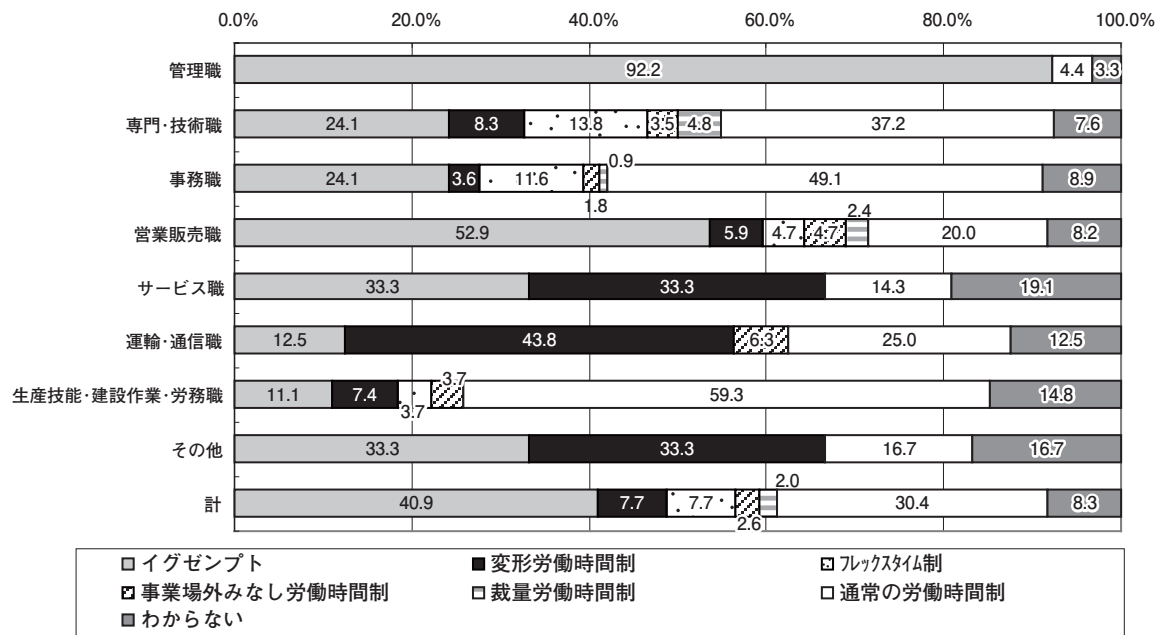
図表7 残業手当支給の適用の有無別・勤め先規模別分布(役員を除く正社員) %

残業手当	29人以下	30-99	100-299	300-499	500-999	1000-2999	3000人以上	計
支給対象者	45.2	59.2	59.3	64.4	56.5	73.0	58.5	58.6
イグゼンプト	52.7	39.4	40.7	35.6	41.3	27.0	41.5	40.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	93	71	81	45	46	74	94	510

注：計には「無回答」を含む

出典：連合総研「第8回勤労者短観」より筆者作成

図表8 職種別労働時間制度適用者構成



出典：図表7と同じ

つぎに、本人年収をみると（1年以内に転職した人のデータを除く）、イグゼンプトでは、年収400万円台から500万円台がかなり多くなっています。決して高収入のイグゼンプトではない。つまり、年収400～500万円ぐらいのイグゼンプト——労働時間の規制を外れる人が結構多いのです（図表9、10）。

これは非常に重要な問題です。しかし、この問題は今までおそらく、ほとんど誰も気が付かなかった。今、日本経団連などでは「このイグゼンプトという範疇は、労働基準法では厳しすぎて適用者が非常に少ないので、規制を緩和して拡大しよう」と主張しています。つまり、日本ではイグゼンプトは非常に少ないので、不払い残業が問題になってくる。企業経営者としてはイグゼンプトの規制を緩和して、これを大幅に増やそうとしています。しかし、少ないからといって、どれぐらいイグゼンプトが存在するのかをきちんと調べずに規制緩和の方向にあるというのは、大いに問題です。

図表9：本人年収（役員除く正社員）

収入なし	100万円未満	100万円台	200万円台	300万円台	400万円台	500万円台	600万円台	700万円台	800万円台	900万円台	1200万円未満	1500万円未満	2000万円未満	無回答	計	
変形労働時間制	—	—	2.8	16.7	11.1	30.6	5.6	19.4	2.8	8.3	—	—	—	—	2.8	100.0
フレックスタイム制	—	2.8	—	11.1	5.6	19.4	13.9	13.9	25.0	2.8	5.6	—	—	—	—	100.0
事業場外みなし労働時間制	—	—	—	18.2	18.2	18.2	27.3	9.1	—	—	9.1	—	—	—	—	100.0
裁量労働時間制	—	—	—	—	22.2	44.4	—	11.1	11.1	—	11.1	—	—	—	—	100.0
通常の労働時間制	0.7	0.7	3.6	15.7	17.9	15.0	17.1	13.6	7.9	2.1	0.7	0.7	0.7	—	3.6	100.0
わからない	5.4	5.4	10.8	18.9	24.3	5.4	21.6	—	5.4	—	—	—	—	—	2.7	100.0
イグゼンプト	—	1.0	3.1	6.7	10.9	14.0	11.9	7.8	10.9	10.9	5.7	7.8	4.7	1.0	3.6	100.0
計	0.9	1.3	3.5	11.6	14.0	16.0	14.2	10.3	9.7	6.0	3.5	3.5	2.2	0.4	3.0	100.0

注：1年以内に転職した者を除く。
出典：図表7と同じ

図表10：週実労働時間（役員除く正社員）

	40時間未満	40時間	40-50時間	50-60時間	60-70時間	70-80時間	80時間以上	計
変形労働時間制	13.2	7.9	36.8	26.3	15.8	0.0	0.0	100.0
フレックスタイム制	10.5	7.9	29.0	36.8	13.2	2.6	0.0	100.0
事業場外みなし労働時間制	7.7	7.7	38.5	15.4	7.7	15.4	7.7	100.0
裁量労働時間制	20.0	10.0	40.0	20.0	10.0	0.0	0.0	100.0
通常の労働時間制	21.1	5.3	34.2	26.3	7.2	2.0	4.0	100.0
わからない	12.5	5.0	30.0	25.0	20.0	5.0	2.5	100.0
イグゼンプト	8.8	11.3	30.4	25.0	15.2	4.4	4.9	100.0
計	13.5	8.3	32.3	26.0	12.9	3.4	3.6	100.0

出典：図表7と同じ

■ 4. 組合の役割

今日は、主としてナショナルセンターが新たに取り組むべきことについてお話ししましたが、個別組合がやるべきこともたくさんあります。イグゼンプトの調査の集計でも明らかになったのですが、イグゼンプトは組合のあるところでは少ないのです。これは個別企業の労働組合の非常に強固な機能だと思います。「わからない」という人たちも結構います。労働法規などの知識が日本の労働者には欠如しているような気がしてなりません。組合員に労働法の基本的な知識や情報をちゃんと伝えて、「何がまっとうか」を知らしめる必要があると思います。今はインターネット社会で情報過多だと言われますが、この分野に関してはあまりにも情報が少なすぎる。職場で働いているにもかかわらず、職場のルールというものを知らない人がものすごく多いのです。こうしたルールをきちんと教えるということも職場の組合活動の非常に重要な役割だと思っています。



世界の景気は着実に回復している。

(アメリカ)

消費は11月に前月比0.7%増となるなど増加している。雇用は、非農業雇用者数の伸びが9月、10月は一時的に鈍化した。11月、12月にはそれぞれ30.5万人増、10.8万人増と増加した。消費者信頼感指数もハリケーン前の水準まで回復している。物価面ではコア物価上昇率は安定している。

(アジア)

中国では、景気は拡大が続いている。固定資産投資の伸びは、依然として拡大が続いている。台湾、シンガポール、タイでは、外需を中心に景気は拡大している。マレーシアでは、内需を中心に景気は拡大している。韓国では、景気は緩やかに回復している。

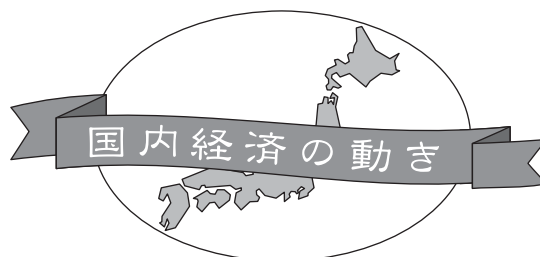
(ユーロ圏・イギリス)

ユーロ圏では、景気は緩やかに回復している。ドイツでは、輸出や生産が増加するなど、企業部門を中心に緩やかに回復している。フランスでは、消費や輸出が増加するなど、緩やかに回復している。

英国では、消費の伸びが緩やかになる中で、景気は回復している。

(国際金融情勢等)

金融情勢をみると、世界の主要な株価は上昇した。主要国の長期金利は緩やかに低下した。ドルは名目実効為替レートで減価した。原油価格は需給ひっ迫懸念等から上昇した。



(経済の基調)

景気は、緩やかに回復している。

- 企業収益は改善し、設備投資は増加している。
- 個人消費は、緩やかに増加している。
- 雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。
- 輸出、生産は持ち直している。

先行きについては、企業部門の好調さが家計部門へ波及しており、国内民間需要に支えられた景気回復が続くと見込まれる。一方、原油価格の動向が内外経済に与える影響等には留意する必要がある。

(雇用情勢)

完全失業率が高水準ながらも、低下傾向で推移し、賃金も緩やかに増加するなど、雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。

完全失業率は、11月は前月比0.1%ポイント上昇し4.6%となった。雇用者の減少により就業者は減少し、自発的失業者の増加により完全失業者が増加した。一方、15～24歳層の完全失業率は、低下しているものの高水準で推移している。

新規求人数は増加傾向となっている。有効求人倍率は上昇している。また、雇用者数は増加傾向で推移しているが、11月は減少した。製造業の残業時間は横ばいとなっている。

賃金の動きをみると、定期給与は緩やかな増加傾向で推移している。

(内閣府・「月例経済報告」)
(平成18年1月19日参照)

〈参 考〉

		'03年	'04年	05/ 4-6	05/ 7-9	05/ 10-12	05/ 9	05/ 10	05/ 11	05/ 12
実質GDP	米 国	2.7	4.2	3.3	4.1	-	-	-	-	-
	ド イ ツ	▲ 0.2	1.6	0.9	2.5	-	-	-	-	-
	イ ギ リ ス	2.5	3.2	1.9	1.7	-	-	-	-	-
	中 国 (前年同期比)	10.0	10.1	9.5	9.4	-	-	-	-	-
	韓 国	3.1	4.6	5.0	8.0	-	-	-	-	-
鉱工業生産	米 国 (季調済前期(月)比)	0.6	4.1	0.4	0.2	-	▲ 1.5	0.9	0.7	-
	ド イ ツ (季調済前期(月)比)	0.1	2.4	1.3	1.4	-	1.1	1.1	▲ 0.4	-
	イ ギ リ ス (季調済前期(月)比)	▲ 0.5	0.8	0.0	▲ 0.6	-	0.5	▲ 1.2	0.7	-
	中 国 (前年同期(月)比)	17.0	16.7	(1-6) 16.4	(1-9) 16.3	-	16.5	16.1	16.6	-
	韓 国 (前年同期(月)比)	5.0	10.4	4.0	6.9	-	7.3	8.2	12.2	-
失業率 (%)	米 国	6.0	5.5	5.1	5.0	4.9	5.1	4.9	5.0	4.9
	ド イ ツ	10.5	10.5	11.7	11.6	11.4	11.7	11.6	11.5	11.2
	イ ギ リ ス	3.0	2.7	2.7	2.8	-	2.8	2.9	2.9	-
	中 国	4.3	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-
	韓 国	3.6	3.7	3.7	3.8	3.7	4.0	3.9	3.6	3.5
消費者物価	米 国 (季調済前期(月)比)	2.3	2.7	2.9	3.8	-	4.7	4.3	3.5	-
	ド イ ツ (前年同期(月)比)	1.1	2.7	1.7	2.2	2.2	2.5	2.3	2.3	2.1
	イ ギ リ ス (前年同期(月)比)	1.4	1.4	1.9	2.4	-	2.5	2.3	2.1	-
	中 国 (前年同期(月)比)	1.2	3.9	(1-6) 2.3	(1-9) 2.0	-	0.9	1.2	1.3	-
	韓 国 (前年同期(月)比)	3.6	3.6	3.0	2.4	2.5	2.7	2.5	2.4	2.6
円相場	¥ / \$	115.9	108.1	107.5	111.2	117.3	111.2	114.9	118.5	118.4
	¥ / Euro	131.0	134.4	135.4	135.6	139.4	136.1	138.1	139.6	140.4

(注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、中国は、前年同期比。

2. 失業率の四半期、月次の数値は、季調値。※中国を除く。

3. 円相場は各期平均値。ニューヨーク市場のインターバンク取引相場。

4. Pは速報値。

5. 網掛け部分は、前回から修正（速報値が同値で確定も含む）。

(ご案内)

1. 我が国の経済指標の最新のものを入手する場合は、以下にアクセスしてください。

雇用関係指標 <http://www.mhlw.go.jp> (厚生労働省)
<http://www.stat.go.jp> (総務省統計局統計センター)
生産関係指標 <http://www.meti.go.jp> (経済産業省)
国民所得統計関係 <http://www.cao.go.jp> (内閣府)

2. その他経済指標に関し、ご不明点がございましたら、連合総研（桑原）までご照会ください。
(電話 03-5210-0851、FAX 03-5210-0852)

		'03年度	'04年度	05/ 4-6	05/ 7-9	05/ 10-12	05/ 9	05/ 10	05/ 11	05/ 12
国民経済計算	実質国内総生産 前期比(季調済)	2.3	1.7	1.2	0.2	-	-	-	-	-
	実質民間最終消費支出 前期比(季調済)	0.8	1.7	0.7	0.4	-	-	-	-	-
輸出入	輸出(数量)前年同期比 前期比(季調済)	6.3	6.8	▲ 1.0 2.1	0.8 0.6	-	1.3 0.2	2.3 2.7	6.6 ▲ 0.0	-
	輸入(数量)前年同期比 前期比(季調済)	7.3	5.4	3.2 1.2	4.1 1.4	-	3.9 ▲ 0.5	2.3 ▲ 2.1	P ▲ 2.1 P ▲ 0.3	-
投資	新設住宅着工戸数 前年同期比	2.5	1.7	2.0	5.0	-	▲ 0.2	9.1	12.6	-
	公共工事請負金額 前年同期比	▲ 13.7	▲ 11.1	▲ 6.4	▲ 3.0	▲ 2.2	4.1	▲ 1.4	▲ 0.9	▲ 4.7
	機械受注前年同期比 前期比(季調済)	8.2	6.5	2.0 0.8	8.7 2.1	-	4.8 ▲ 10.0	8.5 4.8	0.2 2.3	-
個人消費	現金給与総額 前年同期比	▲ 0.9	▲ 0.3	1.0	0.4	-	0.8	0.6	P ▲ 0.8	-
	実質賃金 前年同期比	▲ 0.7	▲ 0.3	1.1	0.9	-	1.3	1.5	P 0.2	-
	実質消費支出 前年同期比	0.0	▲ 0.2	▲ 1.7	▲ 1.1	-	1.0	2.0	0.0	-
	全国百貨店販売額 前年同期比	▲ 2.4	▲ 3.2	▲ 0.4	▲ 0.1	-	0.0	▲ 0.4	3.1	-
生産等	鉱工業生産前年同期比 前期比(季調済)	3.5	4.1	0.3 ▲ 0.4	0.1 ▲ 0.2	-	1.2 0.4	3.0 0.6	3.4 1.5	-
	鉱工業在庫前年同期比 前期比(季調済)	▲ 1.3	2.7	2.4 ▲ 0.1	3.3 2.5	-	3.3 0.9	2.6 ▲ 1.7	3.8 1.5	-
労働	所定外労働時間 (製造業)前期比(季調済)	8.6	4.5	0.1	0.4	-	▲ 1.7	1.3	P 0.0	-
	有効求人倍率 季調済	0.69	0.86	0.94	0.97	-	0.97	0.98	0.99	-
	完全失業者数 季調済(万人)	342	308	289	288	-	283	301	303	-
	完全失業率 季調済	5.1	4.6	4.3	4.3	-	4.2	4.5	4.6	-
企業	銀行取引停止処分者件数 前年同期比	▲ 24.4	▲ 21.1	▲ 12.3	▲ 11.2	▲ 11.4	▲ 10.6	0.0	▲ 18.5	▲ 14.7
物価	国内企業物価前年同期比 前期比	▲ 0.5	1.5	1.7 0.8	1.6 0.7	2.1 0.6	1.7 0.2	2.0 0.3	1.9 0.0	P 2.2 P 0.2
	消費者物価前年同期比 前期比(季調済)	▲ 0.2	▲ 0.1	▲ 0.1 ▲ 0.1	▲ 0.3 ▲ 0.1	-	▲ 0.3 0.2	▲ 0.7 ▲ 0.1	▲ 0.8 0.1	-
金融	(M2+CD)平残前年同期比 前期比年率(季調済)	1.6	1.9	1.7 0.9	1.8 2.8	2.0 2.4	2.1 7.2	2.0 ▲ 0.1	2.1 3.7	2.0 ▲ 2.0
為替	円相場	104.30	107.35	110.40	113.15	117.97	113.15	115.70	119.63	117.97
株価	日経平均株価(東証225種)	11,715	11,668	11,584	13,574	16,111	13,574	13,606	14,872	16,111

- (注) 1. 機械受注は、船舶・電力を除いた民需。
2. 実質消費支出は、全世帯ベース(家計調査)。
3. 全国百貨店販売額は、店舗調整後。
4. 銀行取引停止処分者件数は、全銀協調べ。
5. 円相場は、対米ドル、インターバンク直物中心相場。年度、四半期、月次とも各期末数値。
6. Pは速報値。
7. 網掛け部分は、前回値から修正(速報値が同値で確定も含む)。

事務局だより

【1月の主な行事】

- 1月 5日 仕事始め
- 11日 所内会議
- 16日 「現代福祉国家」に関する所内勉強会 (講師：岡澤 憲夫 早稲田大学教授)
人口減・少子化社会における経済・労働・社会保障政策の課題に関する研究委員会
(主査：小峰 隆夫 法政大学教授)
- 18日 企画会議
金属労協 (IMF-JC) との政策懇談会 [東京・金属労協]
- 23日 日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会
(主査：久本 憲夫 京都大学教授)
- 24日 企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会
(主査：稲上 毅 法政大学教授)
- 25日 所内会議
- 26日 労働論説委員・解説委員との懇談会
- 30日 現代福祉国家再構築 (IV) 研究委員会 (主査：岡澤 憲夫 早稲田大学教授)

【編集後記】

今年1月に連合総研のホームページを新装しました。今回は「明るく」「見やすく」「探しやすく」を基本に、思い切って簡素化したことが特徴です。今後は、内容の充実に力点をおいて、引き続きホームページの見直しを進めてまいります。皆様には是非ご覧いただき、ご意見・ご要望をお寄せいただければ幸いです。

(Jumbo)

<ホームページ><http://www.rengo-soken.or.jp/>