

CONTENTS

巻頭言 ..... 2

**今こそ日本の進路—対立軸を明確に！**

視点 ..... 3

**労働者の発言・協議権を保障した  
労働者代表制の確立を**

寄稿 ..... 5

**春闘のマクロ経済的役割**

首都大学東京教授 脇田 成

報 告

**連合総研「第11回勤労者短観」  
結果概要**

—勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート  
(2006年4月実施)—

..... 7



「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」(2006年4月28日)

# 連合総研 レポート

**No.206** 2006年6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 ..... 17

「東アジアの経済発展と労働に関する研究委員会」講演

**「韓国の非正規労働者問題」**

(独)労働政策研究・研修機構 副主任研究員  
吳 学 殊

今月のデータ ..... 24

**実質GDP・バブル崩壊後最高の成長率を記録—労働分配率も下げ止まり傾向**

—内閣府・2005年度GDP—

参考諸表 ..... 25

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/>

# 今こそ日本の進路—対立軸を明確に！

(財)連合総研理事長 草野 忠義

小泉政権が誕生して五年が経過した。その功罪についての論評が取り沙汰されているが、その最たるものは四月号でも言及した「格差問題」であろう。しかし、今回は少し違った視点から私見を述べてみたい。私は（当時は、金属労協議長、自動車総連会長）小泉政権発足直後から次のような意見を言ってきたし、今も言い続けている。それは小泉首相が「構造改革なくして成長なし」、「聖域なき構造改革」を声高にスローガンとして主張したことに対してのものであった。つまり、構造改革を言うなら、最低限三つの条件があり、その条件への対応を明確に国民の前に示すべきだ、ということである。その第一は「今、何故構造改革が必要か？」ということである。別の言い方をすれば、説明責任を果たす必要があるということである。これについては、当時の状況を鑑みれば、むしろ国民の大多数が何とかして欲しい、暗くかつ先行き不透明なトンネルからの出口を一刻も早く見出したいとの切実な思いがあったから、特に問題にはならなかった。第二の条件は、構造改革を進めれば摩擦が起きる。摩擦が起きれば熱や痛みが生じる。だとすれば為政者として、その痛みをゼロには出来ないとしても、最小限に留める方策を事前に講じておく責務がある。換言すれば安全網あるいはナショナル・ミニマムなどである。そして最も大事な点は第三の条件であり、それは改革した後にはどのような経済・産業・社会になるのか、ということを示しておかなければならないことである。これまた別の言い方をすればグランド・デザインあるいはビジョンの提示ということでもあろう。残念ながら小泉政治はこの条件を満たしてこなかったし、無視してきたようにも思える。時恰も民主党の党首が交代し、小沢一郎氏が代表となり、小泉後継者選びとも絡まって、対立軸の論争が始まっている。私は難しく考える必要はないと思う。今述べた三つの条件こそ正に対立軸そのものではないだろうか。とくに第二、第三の条件を分かりやすく、明確に国民の前に提示することによって、立派な争点になると確信している。

ゴールドデン・ウィークの入り口で、一世を風靡した経済学者ジョン・ケネス・ガルブレイス氏が九十七歳の高齢で亡くなられた。その最後の著作と言われている「悪意なき欺瞞（佐和隆光訳・ダイヤモンド社）」では氏の保守（新古典）派経済学（者）への痛烈な批判が述べられている。その一部を引用させていただく。「景気が後退している時には、購買力の確実な増加がなくてはならない。そのためには、所得の増加を確実に消費に回す貧者の可処分所得の増加こそが求められるのである。こうした対策が有効なことは否定するべくもないはずなのに、無益な弱者救済等だとして一蹴されてしまう」。どこかで聞いたような気がする。そして訳者曰く「ガルブレイスの指摘する『悪意なき欺瞞』を日本のエコノミストの大部分が、そして日本の現政権が、あたかも絶対的な『真理』であるかのように錯覚しているのではないだろうか」。

対立軸は目の前にある。

# 労働者の発言・協議権を保障した労働者代表制の確立を

「労使委員会」を労働契約法に規定する構想が提起されている。しかしこの「労使委員会」構想は、労使の自主的協議を建前に事業主の意向を実質的に是認する従来の考えを踏襲したものであり、未組織の中小企業を中心とした職場労働者の発言・協議の要求は従来同様に封じ込められかねない。労働者の発言を保障するあり方について論議が求められる。

厚生労働省が設置した「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は、昨2005年9月に約1年半の検討結果をとりまとめ、労働契約法の制定などの提言を柱とした「報告」を公表し、厚生労働省の審議会が、現在、その提言等について検討論議を開始している。

この研究会報告は、「労使当事者の対等な立場での自主的な決定を促進する公正・透明な民事ルールを定める」労働契約法の制定を提言し、その中で「労使委員会制度の活用」を指摘し、「このような（常設的な）労使委員会が設置され、当該委員会において使用者が労働条件の決定・変更について協議を行なうことが促進されるようにすることが適当」としている。また現状の労使委員会における労働者代表の選出手続きが必ずしも民主的とはいえないこと、その都度の設置で常設でないことなど改善すべき課題も指摘されている。しかし労使委員会の設置そのものは企業内の労使関係（実質的には企業事業主の判断）に委ねる考えをとり、労働者が選出した労働

者代表制を法律で企業に義務づける考えを示してはいない。

従業員過半数代表および労使委員会の現状は、労働基準法等によりその審議や意見項目が限定されている。また従業員代表や労働者委員の選出手続きが定められていないため、従業員過半数代表の決定では事業主が指名する（13%）、社員会代表が自動的に代表となる（17%）、また信任投票（16%）でおこなうがその候補者は事業主が指名する（26%）など事業主の意向が影響を及ぼしている例が多く見られる（労働政策研究・研修機構（JILPT）「労働条件の設置・変更と人事処遇に関する実態調査」2005年5月）。しかも、労使協議機関の開催は「常に使用者側が召集する」が36%を占める（JILPT「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」2005年5月）など、労使の対等な関係は保障されていない。また経営協議会（法律の労使委員会と重なる組織）を設置している企業は労働組合がある場合には8割以上であるが、労働組合がない企業では15%にすぎない（厚生労働省「労使コミュニケーション調査」2004年）。このように、我が国の従業員過半数代表および労使委員会は労働者の声を代表する民主的な制度とは言えない実態にある。

民主的な労働者代表制としては、労働者に企業経営、組織変更、雇用計画などの企業情報を受ける権利、企業と協議する権利を保障しているEUの法制度が注目される。EU15カ

国（拡大前）においては、英国とアイルランド（現在では両国とも法制化）を除いた13カ国で幾つかのタイプの労働者代表制度が従前から法制度として確立しており、EUはその社会政策の一つとして労働者に企業参加権を保障する議論を90年代後半に重ねてきた。このEUレベルでの制度化に対しては英国が経営者団体の意向を受けて強く反対し続けてきた。しかし2002年3月、労働者が選んだ労働者代表が企業経営・雇用計画等の企業情報を受ける権利、および経営側と協議する権利を企業規模50人以上（事業所規模20人以上）に適用することをEU理事会は決定（英国も賛成）し、EU各国にこの制度の実施を求める指令を出した。そして旧15カ国には2005年3月末まで、新加盟10カ国にはその後出来るだけ早期にこの制度を国内法制として整備することを求めている。

英国のブレア政権は、2004年12月、この指令を受けて英国において労働者代表が企業情報を受ける権利、経営側と協議する権利を保障する法律を議会で決定した。それは、2005年4月から150名以上の企業に、2006年からは100名以上企業、2007年からは50人以上企業に適用される。既に労働者代表制を実施しているEUの13カ国では、労働者の企業情報権、企業との協議権はほぼ従業員50名以上の企業（ドイツ：事業所5人以上）において適用されている。労働者代表の数は従業員規模に応じて数が定められ、労働者代表としての活動およびその賃金が保障されている。そして各国の労働組合は、この労働者代表委員に組合員・職場委員を立候補させ職場労働者の選任を得ており、職場の労働問題についても

中心的な役割を担っている。

日本では、以上のような労働者代表制は企業の義務とはなっていない。上述したように労働組合未組織の中小企業においては労使協議会が無い企業が圧倒的多数であり、多くの中小企業では事業主が指定した従業員過半数代表が労基法が求める従業員意見を代弁している。日本の労働者は、労働組合員でない場合には、自らの意見を述べて企業と協議する権利が保障されていないのが現状だ。労働組合の結成とその参加は労働者の権利として最も重要であるが、中小企業における労働組合結成の困難を顧みるとき、日本でも全ての職場において労働者の意見表明を保障する労働者代表制度を法律で定め、労働者の発言を職場の改善に結びつけることが必要と指摘したい。

その際、労働組合の協議・協約権と労働者代表の権限との関係について明確なルール設定が重要である。それはEUの多くの国において実施されているように、労働組合の労働協約権が企業内の労働者代表の協定権より優先するルールである。また、労働組合が労働者代表の選出において候補者擁立を行なえること、さらに企業は労働者代表の存在を理由に労働組合との協議を拒否してはならないとの定めを設ける必要がある。

労働者代表制は、企業に雇用された労働者の発言を保障する制度である。人間と調和した産業社会を日本に構築するためには、労働組合結成の権利を中心に据えながら、企業組織において雇用労働者が発言できる制度を整えることが重要になっている。（三沢川）

## 春闘のマクロ経済的役割

首都大学東京教授 脇田 成

2006年は久しぶりに賃上げに対する好意的な意見が目立った。日本経済は「失われた10年」と呼ばれるように、久しく長期停滞下にあったが、ようやくそれを脱し、新たなスタート地点にたったといえる。この新規まき直しの時期にあって、どのように日本経済は停滞の罠に捉えられたのか、そのなかで春闘の役割はどうあるべきか、近代経済学の立場から考えてみたい。

### ■日本経済のトレンドとサイクル

ここ20年の日本経済の推移を3分割すると以下ようになるだろう。

[A：プラザ合意] 石油危機後から、日本経済は好調を持続したが、一方慢性的貿易赤字に悩む米国は為替調整を望み、その結果、1985年のいわゆるプラザ合意によってドル安調整を国際政策協調の名の下に行うことになった。

[B：バブル] 円高による不況を恐れた日本銀行は大規模な金融緩和を行ったが、それは一般物価水準にはねかえらず、資産価格にはねかえった。株価は90年、地価は91年にピークを付け、その後のバブル崩壊は日本経済を苦しめることになる。

[C：金融危機] バブル崩壊後しばらく小康状態を保っていた日本経済は、97年の山一北拓破綻後金融危機に突入する。2000年にはITバブル等で、少し盛り返した後、小泉政権下の最終的調整に至るのである。

このような経緯を考える場合、以下のトレンドとサイクルの区別を考えるのが有用である。  
[1] 「失われた10年」といっても、96年、2000年などの好況期が示すように、4-5年周期の景気循環の波があり、それは輸出主導から企業利潤、設備投資に波及するサイクルであることである。

まずマクロ経済には、しかし以上の輸出、投資主導の短期サイクルのみならず、  
[2] より長期の動き(トレンド)が存在し、これら2つの波が合わさって経済を動かしている。

### ■賃上げのタイミング

エコノミストの多くは、前者のサイクルを重視しすぎる傾向にあり、その結果、どうしても輸出動向を中心に、マクロ経済状況を考えることになる。ところが輸出が伸びてくると円高になりやすく、円高を防ぐためには、金利引き下げが要求される。このため我が国においては十数年、政策金利は下げっぱなし、ということになってしまったのは周知の通りである。一方、設備投資主導の循環から、企業利潤を削減する賃上げは望まれない。両者の議論を併せると、賃金であれ、利子・配当であれ、家計の所得はなかなか増加しない。

しかし筆者は、後者のトレンドの動きは雇用所得や財産所得などの家計所得の動きに規定されていると考えている。90年代後半は毎年GDPの2%に当たる10兆円もの不良債権処

理を行っていた結果、厳しい不況となったが、企業はその間、自己防衛のために資金を集中し、家計に所得を返さなかった。その結果、家計は資金循環上、赤字主体に転落したほどである。低い所得から得られた需要を無理な競争で奪いあった結果、ヒット商品は低価格品ばかりとなり、低賃金労働で職場は荒廃した。結局、90年代以降、サイクリ的な景気の失速が早いのも、家計所得が伸びず、トレンドが下向きだからと考えられる。

### ■ 資金を家計に返すことの重要性

そこで筆者はいったん家計に所得を返すことで始めて、マクロ経済循環の正常化が可能であることを主張してきた。もちろん、このような意見には激化する国際競争のもとで、企業防衛はやむを得ず、賃上げは望ましくないとの反対意見が存在する。しかし輸出は総額でもGDP500兆円の1割強60兆円ほどに過ぎない。また90年代の過剰投資・過剰融資に伴う不良債権は、非製造業そして非貿易財の建設・流通などの特定産業に集中しているのである。言わば円高懸念と貿易財産業のための金融緩和と低賃上げは巡り巡って、非貿易財セクターの土地投機に使われ、その尻ぬぐいのために日本経済全体が90年代に危機に陥ったのである。

さらに現在では不良債権処理は終了し、限界的な企業はともかく、平均的な企業の手元流動性は潤沢であり、本来借金をすべき企業部門は資金循環上、黒字で、貯蓄率が急低下している家計の状況と好対照をなしている。このような状況では、企業側のみの希望的観測に基き、家計の最終需要に基づかないバブル的な大規模投資がなされる危険すらある。つまり、高賃金でいったん資金を家計に返して始めて、家計が本当に欲しいものが供給されるのではないだろうか。高賃金波及こそ、

企業・産業の新陳代謝をもたらし、ダイナミックな経済発展に不可欠であるという認識がもう少し広まって欲しいものだ。

よく企業は金の卵を生むニワトリとたとえられるが、資金が集中したニワトリ同士が、非効率な過剰投資や土地投機、マネーゲームに走っては、家計の我慢は報われない。家計がいつかは卵が食べられて、はじめてニワトリにも意味がある。市場メカニズムを働かせる企業ガバナンスの役割は株式市場ばかりでなく、公共財的な春闘も担っているといえよう。

個別企業の労使の論理でいえば、低賃上げや資金余剰は企業防衛のために望ましい。しかしマクロ経済全体でいえば非効率な資源配分であるといえる。このような非効率性を打破することが、個別労使の利害を超えた労使交渉が春闘に求められているのではないだろうか。

### ■ 日本の賃金決定慣行への誤解

なお賃上げ論には、他にもいくつかの批判がある。

- 労働分配率が上昇傾向にある
- 市場メカニズムに反した横並びでは経営を圧迫する

などである。しかしこれらの批判は、実は正しくない。まず労働分配率については、筆者の別稿を参照されたいが、好ましくない定義に基いた議論が盛んであった。(脇田成(2005)「労働市場の失われた10年：労働分配率とオークン法則」『フィナンシャル・レビュー』財務省78号参照) また市場メカニズムに反する横並びと言われるが、このような意見は古風で狭い市場メカニズムのとらえ方に基いている。長期にわたる住宅ローンは何ら市場メカニズムと矛盾しないし、変動金利のローンならば各銀行は横並びで変化する。市場メカニズムはさまざまな取引のあり方を本来、許容していることも指摘しておきたい。

## 連合総研「第11回勤労者短観」の結果概要

—勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（2006年4月実施）—

- ★景気は回復基調を継続し、前回につづきプラス幅が最高値を更新  
賃金収入の今後の見通しが調査開始以来はじめてプラスに転じる  
消費は引き続き増加傾向を示す
- ★個人の収入格差が「拡大した」は6割強、収入格差を拡大させた要因  
の首位は「パート・派遣労働など非正規雇用の増加」で5割強
- ★正社員・非正社員間の賃金格差、当事者双方の意識に大きな隔たり：  
非正社員の4割「縮小すべき」、正社員の4割「現状のままでよい」
- ★所得再分配政策では「高所得層に対する所得税の負担増」、雇用政策  
では「パート・派遣労働者の雇用保障強化」を8割が支持

### I. 調査結果のポイント

景気・雇用・生活

- 景気の現状、1年後の見通しとも回復基調が続き、プラス幅が調査開始以来の最高値を更新する（図表1）。
- 賃金収入は、今後1年間の見通しが調査開始以来初めてプラスに転じた（図表2）。
- 失業不安を感じている雇用者の割合はやや低下しているが、依然5人に1人弱である（図表3）。
- 世帯消費は現状、見通しともに引き続き増加傾向を示している（図表4）。
- 物価の上昇感はよりいっそう強まっている（図表5）。

格差についての実感

#### 〔日本社会全体における個人間の収入格差および世帯間の資産格差〕

- 個人間の収入差の変化について5年前との比較を聞いたところ、「拡大した」が最も多く、6割強（63.6%）を占める（図表6）。世帯間の金融資産および不動産保有額の差についても「拡大した」が51.1%、36.4%と最も多い。
- 個人間の収入差を拡大させた主な要因は、「パート・派遣労働など非正規雇用が増えたこと」（51.1%）、「失業や就職難などで収入のない人が増えたこと」（43.7%）といった雇用形態の変化や雇用情勢の悪化に関する回答が上位を占める（図表9）。
- 今後の個人間の収入差については、「縮小すべき」（35.0%）が最も多い（図表10）。20代の年齢層では「拡大してよい」（25.9%）が最も多く、「縮小すべき」「現状のままでよい」を上回っている（図表11）。

#### 〔職場における社員間の格差〕

- 正社員・非正社員間および正社員の中での男女間の「賃金・処遇の差」「教育訓練を受ける機会の差」は、ともに「変化していない」が最も多い（図表12）。今後については、いずれも平均でみると「現状のままでよい」が最も多いが（図表13）、正社員・非正社員間および正社員の男女間で回答の違いが大きい（図表14・15）。

支持する政策

#### 〔所得再分配政策および雇用・労働政策に対する支持・不支持〕

- 所得再分配政策：＜支持＞の割合は「高所得層に対する所得税の負担増」（79.1%）で最も高く、＜不支持＞は「相続財産への課税強化」（50.4%）で最も高い（図表16）。
- 雇用・労働政策：＜支持＞の割合は「パートタイム労働者や派遣労働者の雇用保障の強化」（79.9%）で最も高く、＜不支持＞は「失業者に対する所得保障の充実」（28.6%）で最も高い（図表17）。

※ 連合総研ホームページに、トピックス調査についての報告書全文を掲載（<http://www.rengo-soken.or.jp/>）

※ お問い合わせ：鈴木不二一、川島千裕

## Ⅱ. 調査の実施概要

### 1. 調査目的

本調査は、勤労者のアンケート調査により日本の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を定期的に把握するとともに、その改善に向けた政策的諸課題を検討する基礎的資料を得ることを目的としている。2001年4月に第1回調査を開始して、以降毎年4月と10月に定期的に調査を実施し、今回が第11回目の調査である。

### 2. 調査の対象

首都圏および関西圏に居住する20代～50代及び60代前半層の民間企業に勤める雇用者

※本文の記述および図表は基本的に「20代～50代」の集計結果を用いている

### 3. サンプル数および抽出方法

首都圏（京浜葉都市圏）と関西圏（京阪神都市圏）の民間雇用者の人口規模を考慮して、両圏内の総サンプル数の比率を2：1とし、「平成14年就業構造基本調査」の首都圏および関西圏における雇用者の性別・年齢階層・雇用形態別の分布を考慮した上でサンプル割付基準を作成した。この割付基準に基づいて（株）インテージのモニター（全国約22万人）の中から、20代～50代については首都圏、関西圏に居住する900名、60代前半層については首都圏、関西圏に居住する200名を抽出した。

なお、20代～50代900人に対する60代前半層の人数は、「平成14年就業構造基本調査」によると50人強となるが、60代前半層における十分なサンプル数を確保するため便宜上200人とした。こうした扱いを行ったことから、平均値を求める際には、20代～50代と60代前半層とを別個に集計している。

#### ★回収状況：

20代～50代 有効回答数781名、有効回収率86.8%（配布数900）

60代前半 有効回答数151名、有効回収率75.5%（配布数200）

### 4. 調査時期、調査方法および調査実施機関

★調査期間：2006年3月31日（金）～4月10日（月）

郵送記入方式

（株）インテージに調査を委託

### 5. 回答者の構成

(%、人)

	20代	30代	40代	50代	回答数	(構成比)	60代前半 回答数	(構成比)
合計	24.7	26.5	23.0	25.7	781	(100.0)	151	(100.0)
男性	22.8	28.7	22.2	26.4	478	(61.2)	105	(69.5)
女性	27.7	23.1	24.4	24.8	303	(38.8)	46	(30.5)

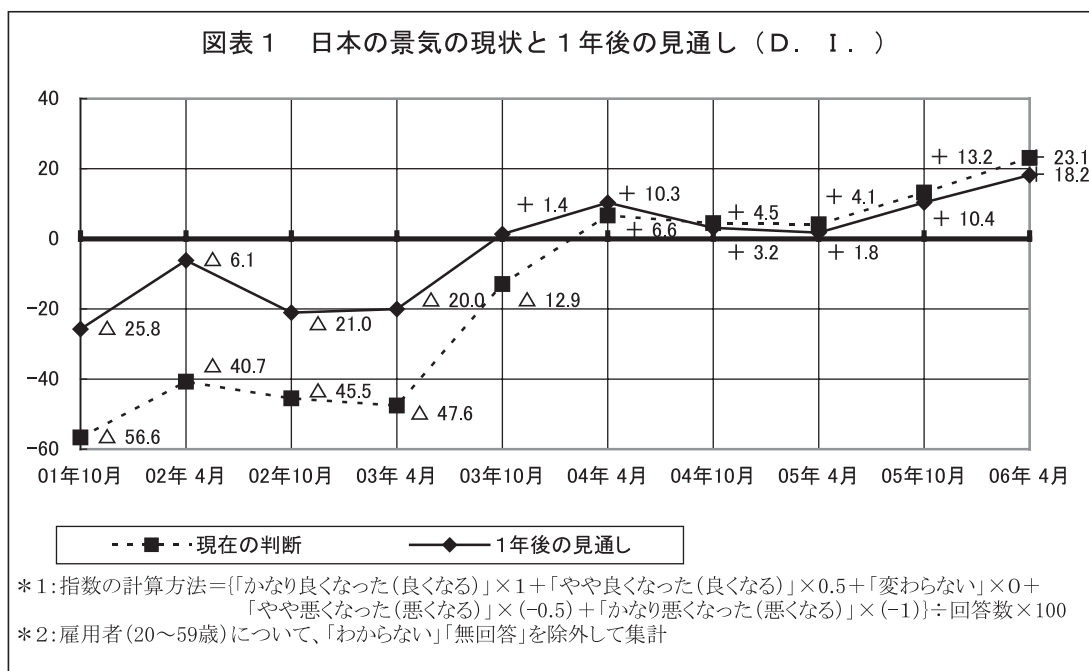


### Ⅲ. 調査結果の概要

#### 1. 定点調査（景気・雇用・生活）

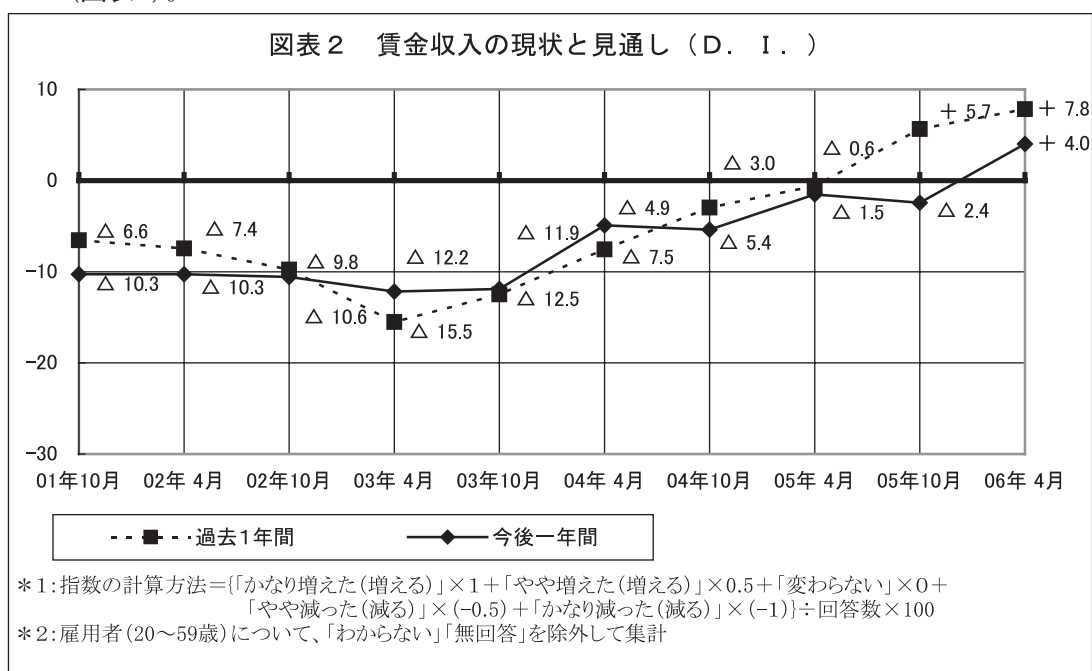
##### 〔景気の現状・見通し〕

景気の現状、1年後の見通しはともに回復基調が続く回答結果となっている。景気判断D.I.（<良くなった（良くなる）－悪くなった（悪くなる）>）は現状、見通しともにプラス幅が大幅に改善し、前回調査につづき調査開始以来の最高値を更新している（図表1）。



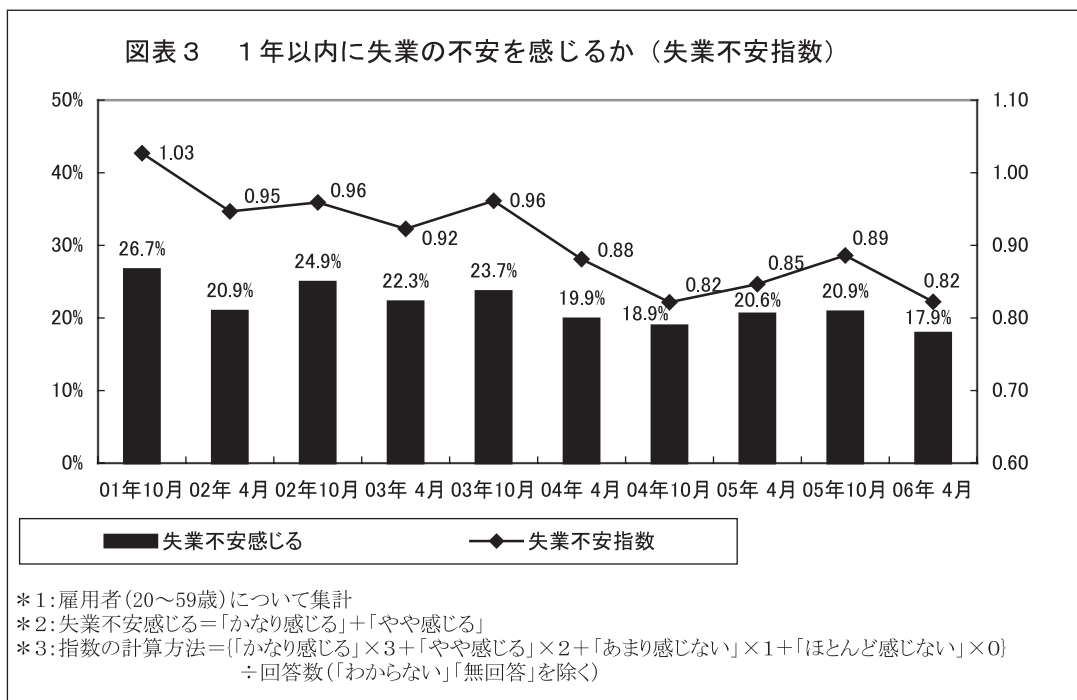
##### 〔賃金収入の現状・見通し〕

賃金収入の現状、今後1年間の見通しはともに増加傾向を示している。賃金収入D.I.（<増えた（増える）－減った（減る）>）は、今後1年間の見通しが調査開始以来初めてプラスに転じた（図表2）。



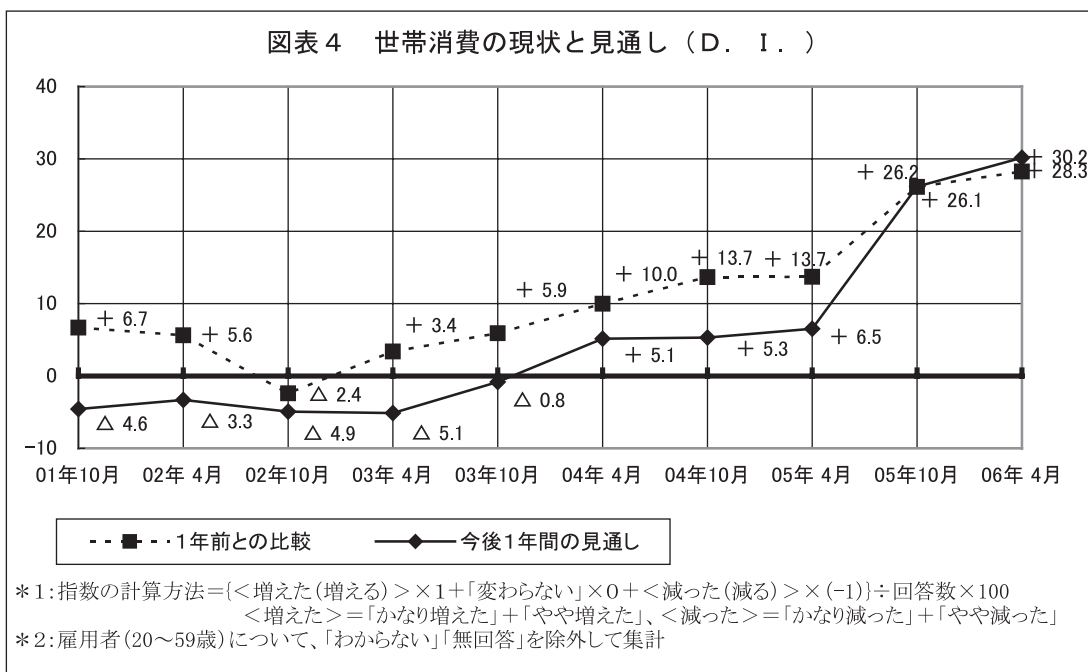
### [失業不安]

失業不安を感じている雇員の割合はやや低下しているが、5人に1人弱が依然として不安を感じている（図表3）。



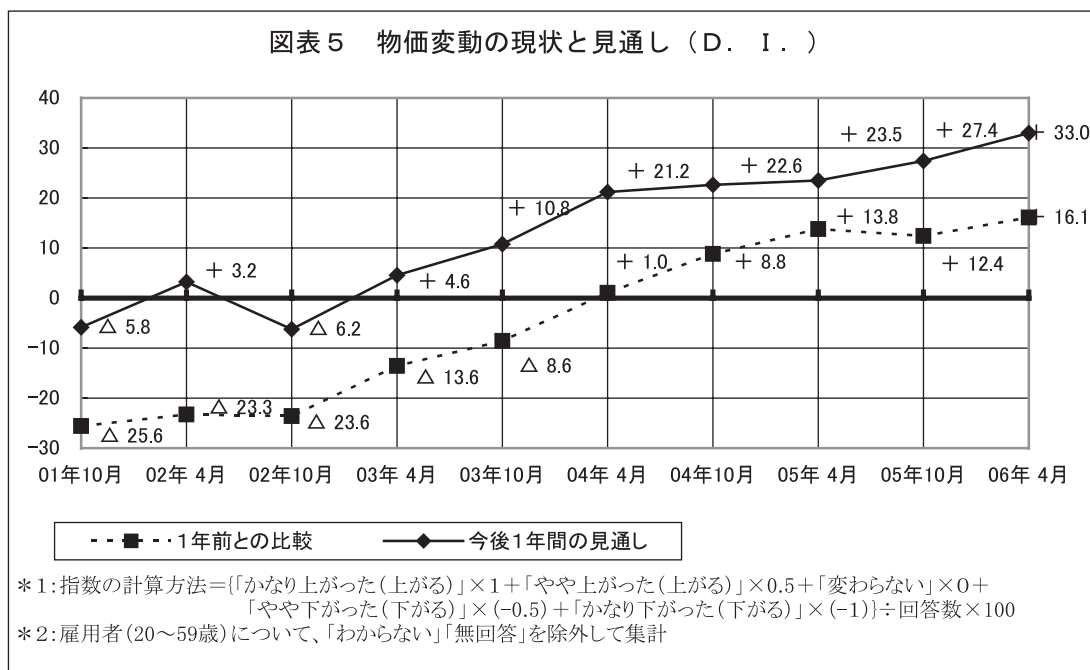
### [世帯消費の現状・見通し]

世帯消費は堅調である。世帯消費D.I. (<増えた(増える) - 減った(減る)>)は現状、1年後の見通しともに引き続き増加傾向を示している（図表4）。



〔物価の現状・見通し〕

物価の上昇感はよりいっそう強まっている。物価D.I.（＜上がった（上がる）－下がった（下がる）＞）は現状、1年後の見通しともに上昇傾向を示している（図表5）。



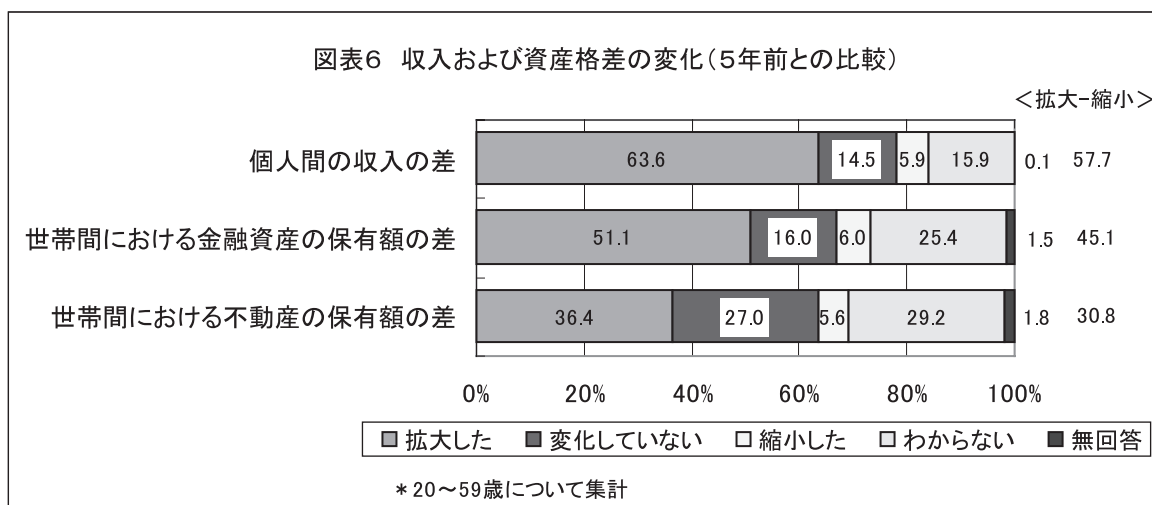
2. トピックス調査

(1) 日本社会全体における個人間の収入格差および世帯間の資産格差について

〔個人間の収入格差および世帯間の資産格差の変化（5年前との比較）〕

個人間の収入の差の変化について、5年前との比較を聞いたところ、「拡大した」が最も多く6割強（63.6%）である（図表6）。世帯間の金融資産の保有額の差の変化および世帯間の不動産の保有額の差の変化についても、「拡大した」がそれぞれ51.1%、36.4%と最も多い。「拡大した」は、資産の差よりも収入の差において回答割合が高い。

「縮小した」は、収入および資産のいずれについても5%強～6%と最も少ない。



○個人間の収入の差が「拡大した」という割合は、性別では男性が女性よりも多い（図表7）。

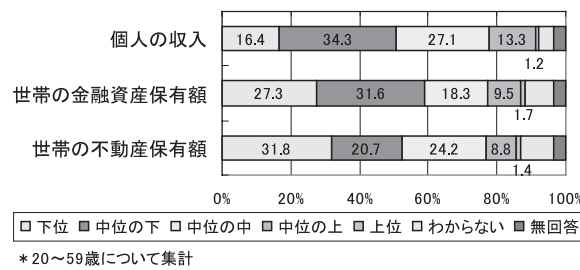
○年齢層別では、40代が66.1%と最も多く、30代（65.7%）がつづく。「縮小した」は、60代前半（16.6%）、50代（11.4%）が多い。

○就業形態別では、正社員の方が非正社員よりも「拡大した」の割合が多い。

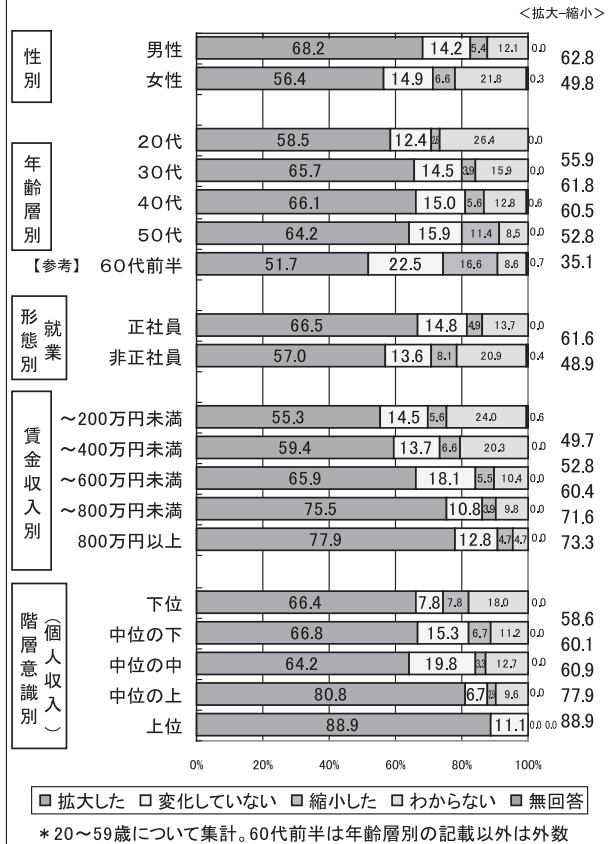
○賃金収入別では、収入が高まるほど、「拡大した」の割合が高まる。

○個人収入の帰属階層意識別（5段階）では、階層が上がるほど、「拡大した」の割合が高まる。（※帰属階層意識別の割合は図表8を参照。「上位」の割合が僅少である）

図表8 収入・資産保有額についての帰属階層意識



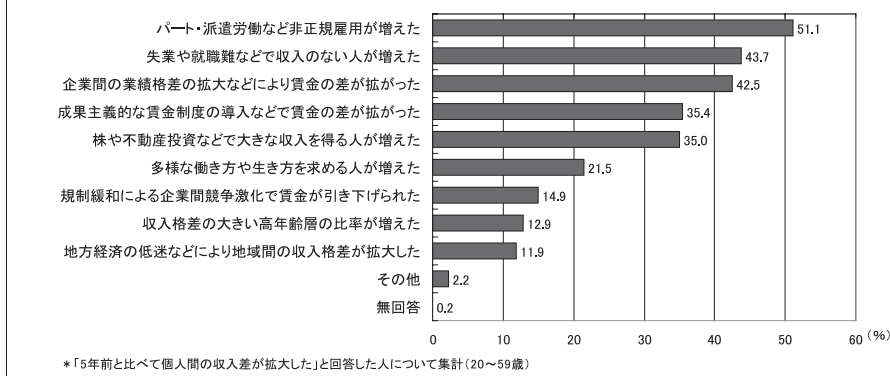
図表7 個人間の収入の差（5年前との比較）



〔個人間の収入差を拡大させた主要因（複数回答）〕

5年前と比べて個人間の収入の差が「拡大した」と答えた人(全体の63.6%)に、その主要因を聞いたところ、「パート・派遣労働など非正規雇用が増えたこと」（51.1%）、「失業や就職難などで収入のない人が増えたこと」（43.7%）といった雇用形態の変化や雇用情勢の悪化に関する回答が上位を占める（図表9）。ついで、「企業間の業績格差の拡大などにより賃金の差が広がったこと」（42.5%）、「成果主義的な賃金制度の導入などで賃金の差が広がったこと」（35.4%）といった企業間・企業内における賃金差の拡大に関する回答、および「株や不動産投資などで大きな収入を得る人が増えたこと」（35.0%）が多い。

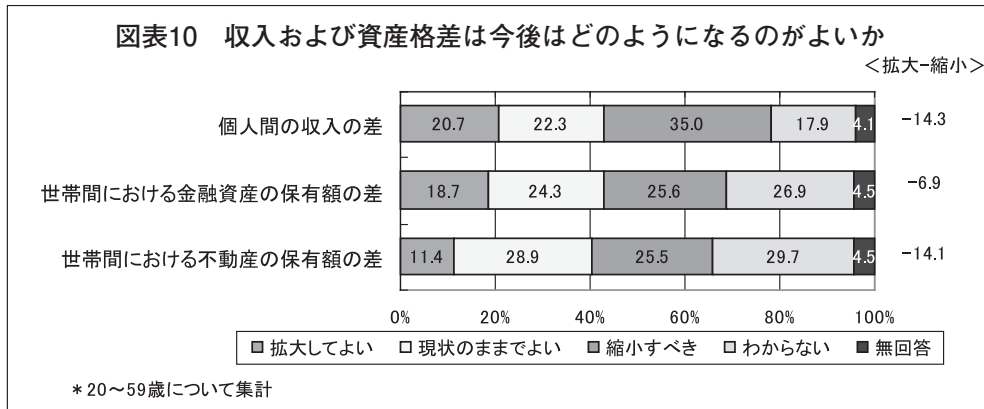
図表9 個人間の収入差を拡大させた主要因（3つまで回答）



〔個人間の収入格差および世帯間の資産格差は、今後はどのようなようになるのがよいか〕

収入および資産の差について、今後はどのようなようになるのがよいかを聞いたところ、個人間の収入の差については、「縮小すべき」が最も多く（35.0%）、「現状のままでよい」（22.3%）、「拡大してよい」（20.7%）がつづく（図表10）。

世帯間の金融資産および不動産の保有額の差については、「わからない」が最も多い。また、いずれも「縮小すべき」および「現状のままでよい」がそれぞれ「拡大してよい」を上回っている。

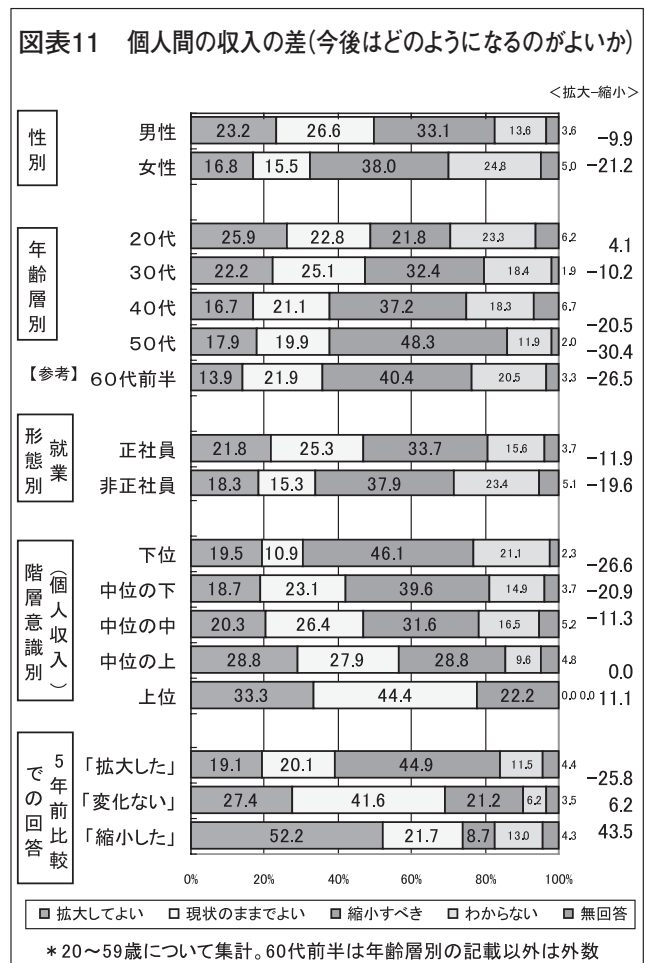


○個人間の収入差の今後を性別でみると、「縮小すべき」は男性よりも女性が多く、「拡大してよい」「現状のままでよい」は男性が多い（図表11）。

○年齢層別では、「縮小すべき」は50代で最も多く（48.3%）、若くなるにつれて割合が低下する。20代では「拡大してよい」（25.9%）が最も多く、「縮小すべき」「現状のままでよい」を上回っている。

○個人収入の帰属階層意識別では、「下位」の層において「縮小すべき」（46.1%）が最も多く、階層が上位になるほどその割合が低下し、「現状のままでよい」「拡大してよい」の割合が高まる傾向にある。

○個人間の収入格差の変化に関する回答別では、5年前と比べて収入差が「拡大した」と答えた人（全体の63.6%）は、今後について「縮小すべき」が4割強（44.9%）と最も多く、「拡大してよい」「現状のままでよい」を大きく上回っている。5年前と比べて「縮小した」と答えた人（全体の5.9%）は、今後について「拡大してよい」とする回答が5割強（52.2%）を占め、「現状のままでよい」「縮小すべき」を大きく上回っている。



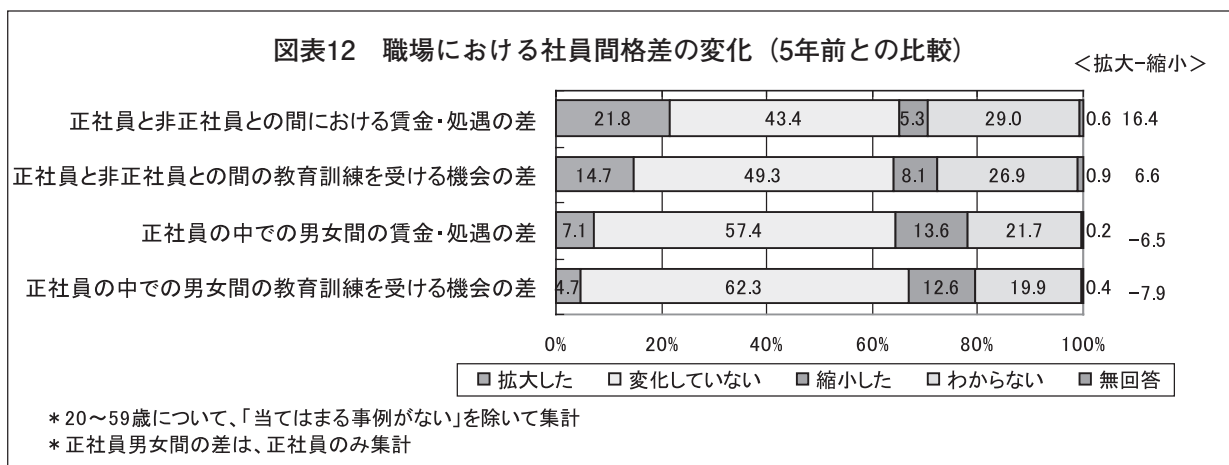
(2) 職場における社員間の格差について

〔正社員・非正社員間および正社員の中での男女間の格差の変化（5年前との比較）〕

正社員・非正社員間の「賃金・処遇の差」および「教育訓練を受ける機会の差」は、「変化していない」が4割半前後いるが、それぞれ「拡大した」が「縮小した」を上回っている（図表12）。

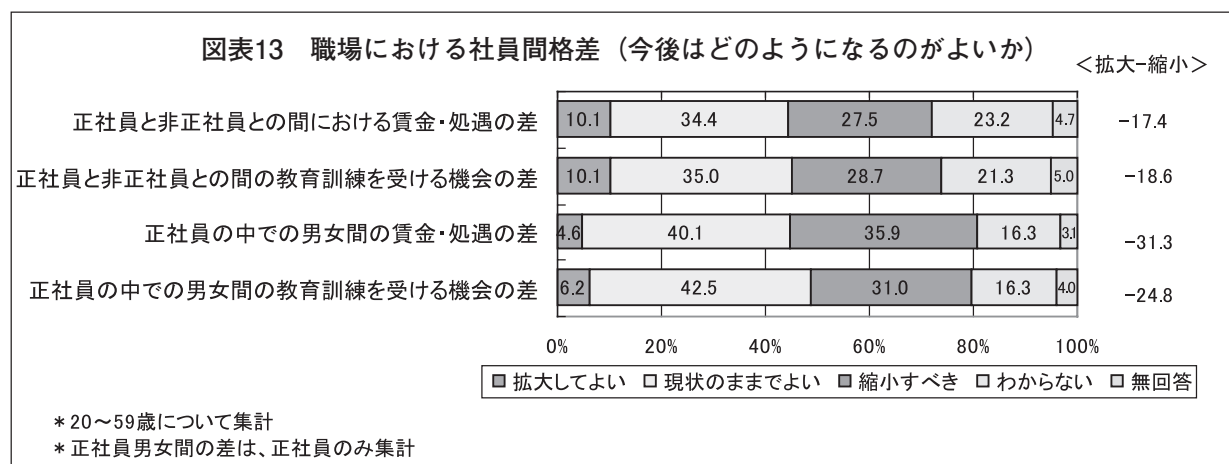
正社員の中での男女間の「賃金・処遇の差」および「教育訓練を受ける機会の差」について正社員ベースでみると、「変化していない」が6割前後いるが、それぞれ「拡大した」が「縮小した」を下回っている。

すべての項目において「変化していない」が4割半～6割強と最も割合が多い。「変化していない」と「拡大した」を合計するとそれぞれ全体の約3分の2を占めており、格差改善が進まない実態がうかがえる。



〔正社員・非正社員間および正社員の男女間の格差は、今後はどのようになるのがよいか〕

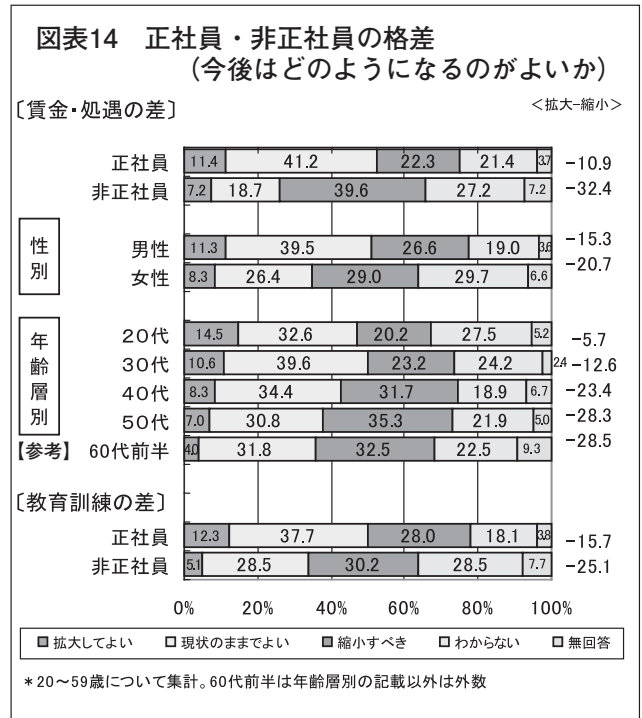
社員間における現状の差について、今後はどのようになるのがよいか聞いたところ、「現状のままでよい」がそれぞれ3割半～4割強と最も多い（図表13）。次に、「縮小すべき」が3割前後を占め、「拡大してよい」を上回っている。



〔正社員・非正社員間の格差は、今後はどのようになるのがよいか〕（就業形態、性、年齢層別）

○正社員・非正社員間の格差の今後については、正社員と非正社員との回答で違いがみられる（図表14）。賃金・処遇の差および教育訓練の差ともに、正社員では「現状のままでよい」が最も多い。非正社員ではともに「縮小すべき」が最も多く、「現状のままでよい」を上回っている。

○賃金・処遇の差について、男女別で見ると、男性は、「現状のままでよい」が約4割（39.5%）と最も多く、「縮小すべき」（26.6%）が続く。女性は、「わからない」（29.7%）が最も多いが、ほぼ同水準で「縮小すべき」（29.0%）がつづく。

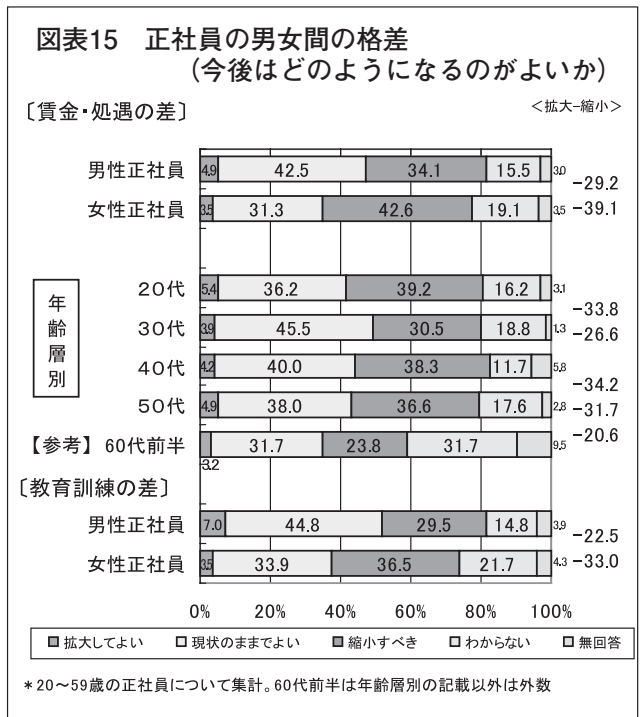


○賃金・処遇の差について、年齢層別で見ると、「現状のままでよい」は30代で39.6%と最も多く、またすべての年齢層で3割を超えている。「縮小すべき」は50代（35.3%）で最も多く、年齢が若くなるほどその割合が低くなる。「拡大してよい」は20代（14.5%）で最も多く、年齢が高まるほどその割合が低くなる。

〔正社員の中での男女間格差は、今後はどのようになるのがよいか〕（性、年齢層別）

○正社員の中での男女間格差に関する回答を正社員男女別にみると、賃金・処遇の差および教育訓練の差ともに、男性正社員では「現状のままでよい」が最も多い（図表15）。女性正社員ではともに「縮小すべき」が最も多く、「現状のままでよい」を上回っている。

○賃金・処遇の差について、年齢層別で見ると、「現状のままでよい」は30代で45.5%と最も多く、「縮小すべき」は20代（39.2%）が最も多い。「拡大してよい」は20代（5.4%）が最も多い。

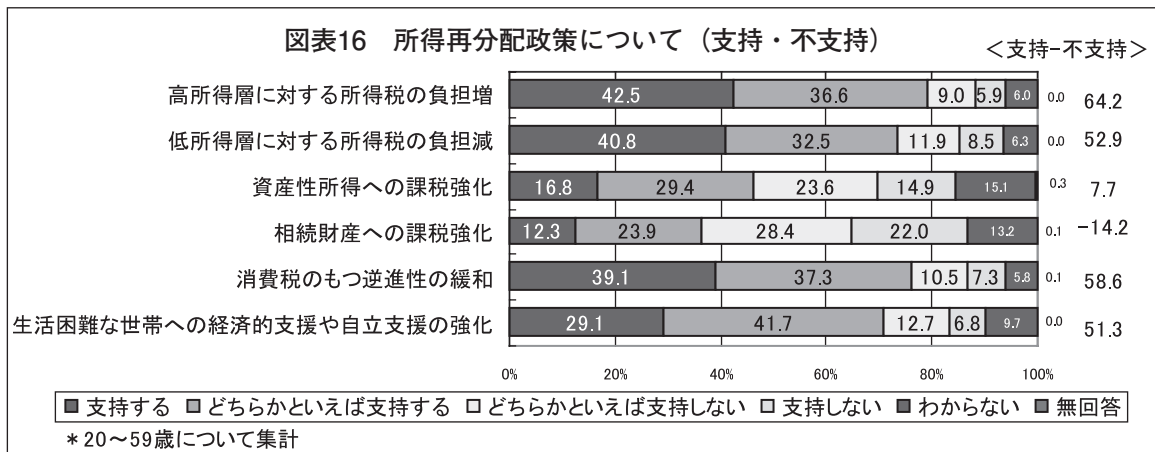


### (3) 所得再分配政策および雇用・労働政策への支持・不支持について

#### 〔所得再分配政策について〕

税制を中心とした所得再分配政策に対する＜支持＞（「支持する」＋「どちらかといえば支持する」）の割合は、「高所得層に対する所得税の負担増」が約8割（79.1%）と最も多く、「消費税のもつ逆進性の緩和」（76.4%）、「低所得層に対する所得税の負担減」（73.3%）がつづく（図表16）。

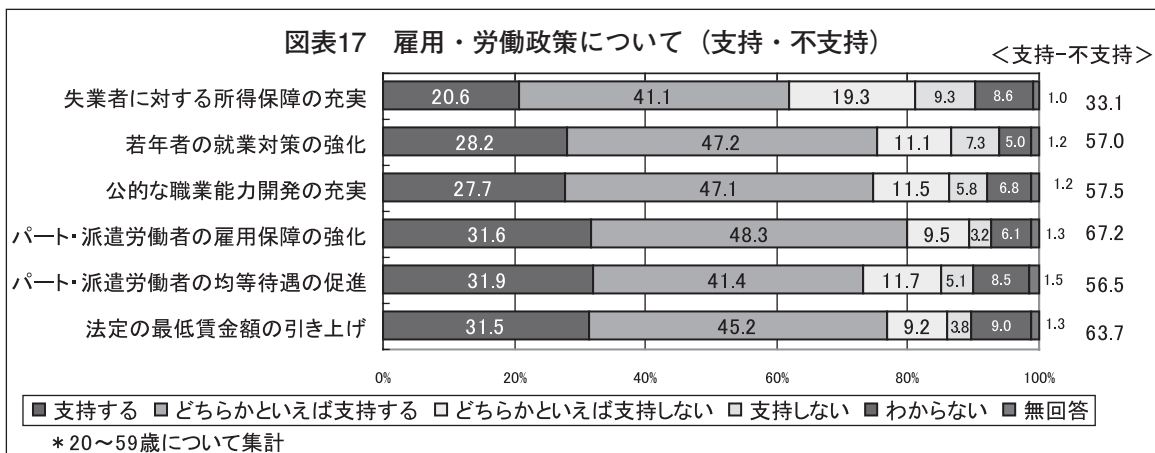
＜不支持＞（「支持しない」＋「どちらかといえば支持しない」）は、「相続財産への課税強化」（50.4%）、「資産性所得への課税強化」（38.5%）が多い。「相続財産への課税強化」は＜不支持＞が＜支持＞を上回っている。



#### 〔雇用・労働政策について〕

雇用・労働政策に対する＜支持＞（「支持する」＋「どちらかといえば支持する」）の割合は、「パートタイム労働者や派遣労働者の雇用保障の強化」（79.9%）、「法定の最低賃金額の引き上げ」（76.7%）、「若年者の就業対策の強化」（75.4%）が8割弱と上位3つである（図表17）。

＜不支持＞（「支持しない」＋「どちらかといえば支持しない」）の割合は、「失業者に対する所得保障の充実」（28.6%）が最も多いが、＜支持＞が＜不支持＞を上回っている。





「東アジアの経済発展と労働に関する研究委員会」講演

## 「韓国の非正規労働者問題」

(独) 労働政策研究・研修機構 副主任研究員 呉 学 殊

本報告は、2006年2月23日連合総研「東アジアの経済発展と労働に関する研究委員会(所内プロジェクト)」における講演の要旨を編集部でまとめたものである。

### はじめに

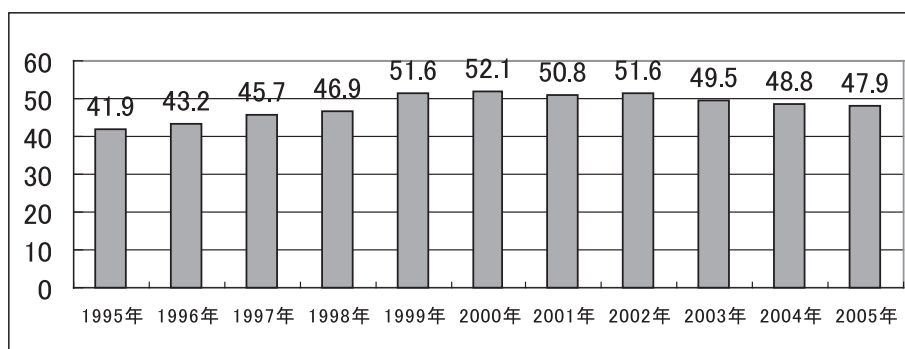
本日は、非正規労働者の問題を取り上げます。現在、韓国では、非正規労働問題は大きな問題の一つではなくて、一番大きな問題です。2004年の11月に政府から非正規労働者に関する法案が国会に提出されました。しかし、なかなか政党間の合意が得られず、まだ議論は続いています。新聞など見てみますと、こうした動向はかなり大きく取り上げられています。日本では、二極化という議論がありますが、韓国では「両極化」といわれています。この「両極化」は労働者の間でも起こっています。

### 1. 非正規労働者の現状

#### 1-1 非正規労働者の割合

図1をみると、韓国経済危機が発生した1997年の時点でも45.7%と非正規労働者はかなり高い割合を示しています。その後、さらに上昇し、2000年には52.1%になり、ここ数年、減少傾向になっています。統計庁では一般的に①常用労働者、②臨時労働者、③日雇労働者の3つに分類しています。通常、臨時労働者と日雇労働者を非正規労働者としてみなしています。

図1 韓国非正規労働者の割合の推移



出典：韓国統計庁

注：1) 常用労働者：期限の定めのない雇用契約か雇用契約が1年以上の者

2) 臨時労働者：雇用契約期間が1ヶ月以上1年未満の者

3) 日雇労働者：雇用契約期間が1ヶ月未満の者

4) 非正規労働者は臨時労働者と日雇労働者の合計

5) 雇用期間が定められていない場合、退職金・賞与が支給されかつ会社の人事規定により採用される場合のみ常用労働者とみなす。

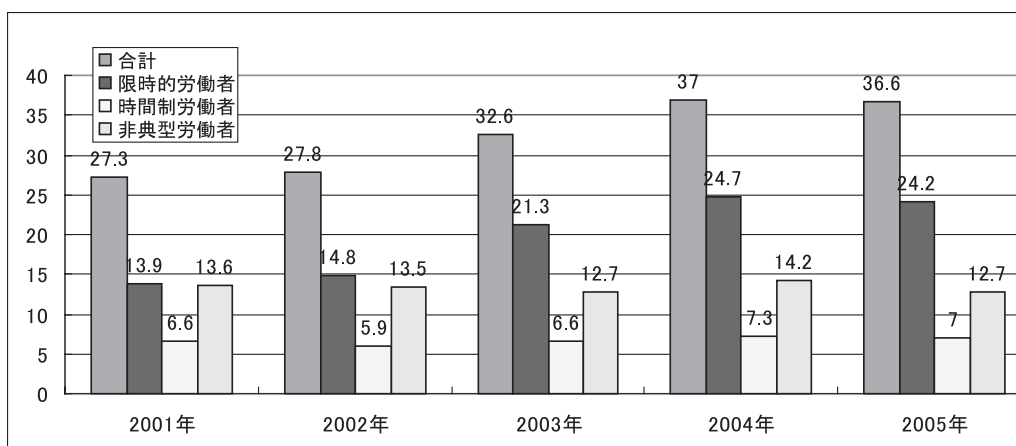
図2のように、それぞれの雇用形態の呼び方については、「限時的労働者」は契約社員、「時間制労働者」はパートタイマー、「非典型労働者」は派遣や下請け、または特殊雇用を指します。

このように雇用形態別に区分をして推計をしますと、全体的に比率が上昇していることがわかります。その中でも一番大きな割合を占めているのは、「限時的労働者」すなわち契約社員です。日本では、非正規労働者といえばパートタイマーが代表されるのですが、

韓国の場合、パートタイマーは非常に少ない。2005年で7%にすぎません。ですから、契約社員、つまり限時的労働者が非常に大きな問題となっています。

では次に、非正規労働者の就業動機をみますと(図3)、全体計では「満足できる仕事を探すことができない」が最も高い比率となっています。つまり、やむを得ずこの仕事をしているが、正規で働きたい、でも、実際にはそれができないという現状がわかるといいます。

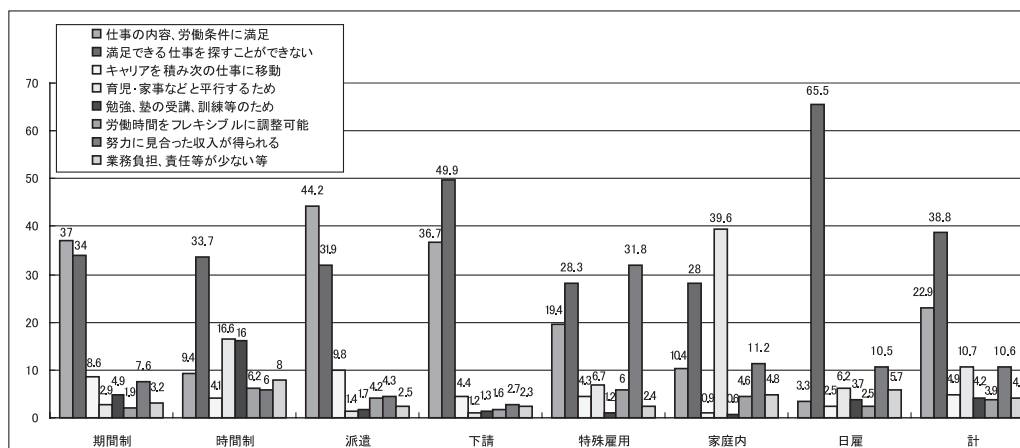
図2 韓国非正規労働者比率推移 (付加調査労働部推計)



出典：韓国労働部ホームページ <http://www.molab.go.kr/>  
 韓国統計庁の「経済活動人口調査付加調査」をもとに労働部が作成したもの。同調査は毎年8月に行われる。  
 注：2002年5月労使政委員会での合意による非正規労働者の分類

- 1) 限時的労働者または期間制労働者：雇用契約期間を定めている労働者及び雇用契約期間は設けられていないが、非自発的・非経済的事由により継続勤務を期待することができない労働者
- 2) 時間制(短時間)労働者：労働時間が週36時間未満の者
- 3) 非典型労働者：派遣、下請、特殊雇用、在宅労働者  
 この範疇には入らないが、雇用が不安定で社会的保護が必要な労働者階層を「脆弱労働者」と把握。

図3 韓国非正規労働者の就業動機



出典：統計庁2005「経済活動人口付加調査結果」(8月に実施)

日本とは異なり、韓国では、男性労働者の契約社員が非常に多い。家庭責任を担っている人たちががんばって働いても、家計をまかないきれないという事情があります。そこで、少しでも賃金、労働条件を上げたいと労働組合を結成する。しかし、その結果、色々な差別的な取り扱いを受け、最後には自分の命を絶つということに発展してしまうという現状があります。

そこで、男性の非正規労働者について、年齢階層別・類型別分布を割り出しました。表1をみると、男性労働者の中で非正規労働者が32.2%を占めています。これは2004年8月の調査です。限時的労働者いわゆる契約社員の率が高く、非正規労働者の7割が限時的

労働者（契約社員）です。時間性労働者（パートタイマー）は10%、非典型労働者（派遣、下請け、特種雇用、在宅労働者）が37.3%を占めています。

年齢別に見ますと、30、40歳代の限時的労働者の割合がそれぞれ29.0%、21.0%となっています。いわゆる大黒柱として、家計の責任を負う年齢層の多くが契約社員である。参考までに日本の男性についてみますと、非正規社員が18.8%、その中で契約社員は2.2%となっています（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」2003）。この比率と比べると韓国では男性の非正規労働者がものすごく多いことがわかつています。

表1 男性の非正規労働者の年齢階層別・類型別分布：単位（千人、%）

	限時的労働者	時間制	非典型	非正規労働者計	正規労働者
	1916: 【70.1】 (100)	278: 【10.2】 (100)	1020: 【37.3】 (100)	2732= 【100】 (100)	5758 (100)
15-19 歳	2.3	10.4	1.5	2.3	0.6
20-29	24.4	24.5	16.1	21.9	21.1
30-39	29.0	18.0	25.3	28.6	37.4
40-49	21.0	19.1	24.7	22.5	26.5
50-59	14.0	13.0	18.0	14.8	11.6
60 歳以上	9.3	15.1	14.4	9.9	2.8
				32.2%	67.8%

出典：労働部非正規職対策課「2004.8月経済活動人口調査付加調査結果分析」

## 1-2 正規労働者と非正規労働者の労働条件格差

次に、労働条件の格差についてみることにします。まず賃金では、正規労働者を100にしますと、非正規労働者は2003年の71.6%から2005年には70.5%へと若干の低下がみられ、格差が広がっていることがわかります。一般に、韓国で象徴的な労働条件の格差としていわれているのは、中小企業の非正規労働者と大企業の正規労働者との間の格差です。時間当たり賃金でみると、中小企業の非正規労働者は大企業の正規労働者の42.9%に過ぎ

ません。

また、社会保障についてみると（表2）、非正規労働者の加入率は国民年金で36.6%、健康保険37.7%、雇用保険34.5%と30%台となっています。日本の場合には、大体40%を占めていますので、日本より全般的に低いことがわかります。しかし、3年前の2002年と比較すると、10%前後加入率が増加をしています。このように、賃金はやや格差が広がっていますが、社会保障、社会保険についてみると、格差が縮まっているようです。

表2 正規労働者と非正規労働者の社会保険加入率

(%)

	正規労働者	非正規労働者	非正規 (2002)
国民年金	75.7	36.6	25.7
健康保険	75.9	37.7	28.8
雇用保険	63.8	34.5	26.2

出典：統計庁2005「経済活動人口付加調査結果」

次に、民主労総（全国民主労働組合総連盟）傘下の全国金属産業労働組合連盟と韓国非正規労働センターが共同で行った実態調査のデータを使って、金属産業に限って格差を少し具体的にみてみたいと思います。

まず、賃金について、成果給等を全部あわせた賃金総額は、正規労働者を100とすると構内下請が58.9%という結果になっています。なぜ構内下請の賃金が低いのか。年齢はほぼ同じであるのに対し、勤続年数は正規労働者が11.4年で、下請が3.1年と大きく開いています。

非正規労働者の不満の原因は仕事がほぼ同じであるのに、処遇に格差があるということだと思います。さらに、労働時間については、正規労働者の方が短い。賃金は非常に低いのに、労働時間は長い、これではたまらないということで組合結成に結びつくということもあると思います。

具体的に構内下請労働者の雇用形態は、常用労働者が42.2%、契約が29.1%、臨時が11.9%で契約社員が大きな割合を占めています。実態調査の結果をみると、やはり作業の指示や出退勤の管理は、5割弱が元請企業の使用者または従業員が行なっている。仕事の内容については、「元請労働者とほぼ同等」が55.6%、また、労働組合の必要性については、「非常に必要である」が64.4%、「必要である」が29.5%と全体の9割が労働組合を必要としています。

### 1-3 非正規労働者の増加背景

1997年に経済危機が発生し、IMFからの支援を受けることになりました。その際、「労働市場の柔軟性を高めてもらわないと困る」というアメリカから強い圧力があり、その結果、整理解雇法制を取り入れざるを得ないことになりました。1998年に労働基準法を改正、整理解雇法制が導入されました。

韓国の労働協約では、「雇用保障」が強調されていて、事実上解雇ができないようになっています。雇用保障の条文の中に、「今の従業員の雇用は守る」ということが記されています。たとえばある自動車会社では、組合のハンコがなければ、会社が勝手に解雇をすることが絶対にできないようにしてあるそうです。ですから、同じラインでの異動もなかなか難しい。ライン間の異動はほぼ不可能です。そのぐらい組合が「雇用保障は絶対守る」という形で労働協約を改訂したのです。会社は円満に解決しないとなかなか労使関係が安定しないので、労使関係を安定させるため、合意書を締結しなければなりません。そのため、正規労働者を入れると、企業は首を切ることができないので、入口を閉めるしかない。そして、構内下請、いわゆるアウトソーシングを行ってきたのです。また直接雇用ではなくて契約社員という形として、現場でも急速に非正規労働者が増えているのです。

また、構内下請労働者が正社員に対してどのぐらい割合を示しているかについてです

が、経済危機が発生した1997年の47.6%から、2000年には71.7%まで上昇しています。先述の自動車会社に限ってみますと、組合員(正社員とほぼ同等)に対して占める構内下請け労働者の割合は1995年の14.3%から1999年には3.6%まで大きく低下しています。これは労働組合が外注に出した仕事を全て直接正社員組合員の仕事にするよう、要求したからです。しかしその後、構内下請けが急速に増え、2000年には12.1%、2001年には27.8%となりました。まだ自動車産業は成長産業ですから、国内に工場をいくつか作っているのですが、新しくできた工場では非正規労働者の割合が前の工場に比べてものすごく高くなっています。

## 2. 非正規労働者問題解決への取り組み

### 2-1 政府

#### 「期間制及び短時間勤労働者保護等に関する法律案」の提出（2004年11月）

2004年11月に「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律案」が国会に提出をされました。非典型労働者の増加、差別的な取り扱いや処遇、また使用者の濫用が非常に社会的問題化していることがこの法律案の背景となっています。また、この法案は非正規労働者の労働条件を保護すること、一方で、それでは今の使用者たちは労働者を雇わなくなるので、労働市場の柔軟化も図らざるを得ない、という二つの問題意識をもとに作られました。法案の中身をみますと、期間制労働者の使用期間を3年と制限し、3年超過時の解雇を制限、また経済的な合理的理由がなければ解雇ができません。ただし、事業完結などの合理的理由があれば例外となります。さらに、同種類似業務で正規労働者を採用するときには、短期間労働者を優先的に採用するといった内容です。

これに対して労働組合側で、最も反発しているのが民主労総です。民主労総はこの期間制労働者すなわち契約社員を雇う客観的な理由がなければ、雇うことができない、期間制労働者使用事由の制限を主張しています。例えば出産や育児といった客観的な理由がない限り、契約社員として採用することはできないというものです。

一連の非正規労働者問題として、政府側と労働側が最も対立しているのがこの点です。政府はこの制限を入れると採用が減り、失業者が増える。一方、民主労総はすでに非正規労働者が増加しているのに、この法案を用意すると、非正規労働者が増えたと主張しています。非常に解決策を生み出すのが難しい状況です。また、法案では、短時間労働者を所定労働時間を超えて働かせる場合は、当該労働者の同意を得て上限週12時間までとし、違反した場合は、罰金が科されるとしています。もし労働者が所定外労働に同意しなかった際に、差別的な取り扱いをした場合には、これは懲役あるいは罰金を科するという罰則がついています。

さらに、差別的な取り扱いの禁止、是正について、合理的な理由がなければ期間制・短時間労働者に対する差別的な処遇を禁止されます。差別的な処遇を受けた労働者は、労働委員会を通じて是正してもらおうという仕組みになっています。ただし、労働委員会に訴える労働者は「私はこのような差別的な処遇を受けている」ということを書類で提示しなければなりません。これに対し、民主労総は、差別的取り扱いについて、使用者の責任であるということを明確にするためには、同一労働同一賃金原則を法律に入れるべきであると主張しています。

## 「派遣勤労者保護等に関する法律改正案」の提出（2004年11月）

「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律案」と同時に、派遣法の改正が、非正規労働者問題解決の一つの方法とされています。法案に中身をみますと、現在の日本の派遣法に近づこうとしているような内容です。派遣法の改正の背景には2つの問題があります。一つは違法派遣です。派遣業者でもないのに派遣をしている数がとても多い。下請企業であっても業務指示が自分の上司ではなくて、元請の人たちから出る。これを韓国では「違法派遣」と呼んでいます。

今、韓国の派遣法では1年間の更新が可能で、最長2年間派遣労働者を使用することができます。ただし、それ以上になると直接雇用をしたとみなされます。しかしこの違法派遣に関しては、それが該当されないのです。2004年に最高裁判決があり、その判決では派遣法は合法的な派遣労働者に適用されていて、違法に派遣をされた労働者には適用されない、という内容でした。この判決に対して、組合も強く反発しました。違法派遣をされて処遇が低いこと自体が大問題なのですが、摘発されても労働者に何の救済もない、この点に猛反発をしたのです。今の派遣法では、違法派遣に対しての救済が難しいのです。

もう一点、違法派遣が多くなったのは、派遣業種を日本と同じく26の業種に限定したからだと言われています。法案の具体的な中身をみると、ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式に変え、労働市場の柔軟化につなげていくという案が出されています。法案の中身はほとんど日本と同じです。派遣期間については、3年を過ぎて派遣労働者を使うことを禁止されます。ただし、3年間派遣として使って、3カ月の間隔をあければ、再

び派遣労働者を使用することはできるので、韓国政府は、3カ月の間隔をあけることによって、どうしても人が必要であれば、企業側は正社員として雇うだろうと考えているようですが、労働側から見るとそれは違う。3カ月間は契約社員などを入れて、3カ月間が過ぎるとまた派遣労働者を使う、その繰り返しになると、組合は大反発しています。

今の派遣法では「2年を過ぎると直接雇用したとみなす」となっています。改正案では、「雇う義務がある」、だから罰則はついていない、という形になっています。これは、努力義務になりますので、労働側から見ると「後退した」ということになり猛反発しているのです。ですから、民主労総は今の法律の通りに雇用したものとみなす、とするように主張しています。

先ほど最高裁の話をしました。地労委では最高裁とは違う判決が出されています。具体的にみますと違法派遣労働者の雇用拒否は不当解雇にあたり判決を下しています。この判決によって、民主労総は、違法派遣労働者に対しては「雇用したとみなす」ということを主張しています。これについては、労働部も一定の理解を示し、違法派遣ができないように法律を変えることによって、ポジティブリストからネガティブリストに変更していくとしています。一方、民主労総は基本的には派遣法の廃止、ネガティブリスト方式には反対という立場をとっています。しかし、派遣法については、民主労総も若干の譲歩をするのではないかと思います。

### 2-2 労働組合：組織化活動

このように、政府の非正規労働者問題解決への動きがありますが、組合としても自分たちの力で何とかこの問題を解決しようと、組

組織化活動を進めています。全体的な組織率をみますと、日本の半分ぐらいです。2004年の非正規労働者の組織率は、日本に比べて0.2%低い3.1%になっております。

組織化活動については、その経路を三つに分けることができます。一つめは正規労働者組合が非正規労働者を組織化する。もう一つは、非正規労働者が独自に組織を結成する。さらに、最近かなり急速に増えていますが、地域の合同労組等が組織化をするという経路もあります。

やはり組合の中では、非正規労働者を正規労働者にしようという取り組みをしているようです。先ほどの自動車会社の例ですが、2005年6月の団交で労働組合の要求が合意され、非正規から正規労働者へと雇用形態が変わったということがありました。こうした組織化とは別に、正規労働者組合も問題解決に向けていろいろ取り組みをしています。しかし、日本でも問題になっていますが、非正規労働化は人件費削減のためにやっている、自分たちと同じように正規労働者を雇用すると企業経営が苦しくなるので、本当に組織化をしようとする自分たちの給料を下げないといけない。ですから、なかなかすべての組合が取り組みを行なうという状況はみえてきていません。

### 3. 非正規労働者の問題解決に向けて

経済危機克服のための1つの方法として、1998年に政労使の「社会的対話」の枠組みができ、2001年にはこの労使政委員会の中で非正規労働者問題を解決するための特別委員会が作られました。しかし、労使政委員会はうまく機能せず、特別委員会でも合意が得られませんでした。

どうすればこの非正規労働者の問題を解決できるのか。私は日本にお世話になっている者として、韓国と日本、両国ともに問題を解決する、あるいは、一番望ましい国になるためには、韓国と日本を掛けて2で割ればいい、と考えています。私はこれまで日韓の労使関係の比較研究を行ってまいりましたが、日本の労使関係、特に鉄鋼労使関係を戦後60年ぐらいいみていくと、絶対的労使関係から対立的労使関係、協調的労使関係、そして最後は融合的労使関係という流れに整理できるかと思っています。これを一言で言えば、「持続的信頼蓄積型労使関係」といえるのではないかと思います。一方、韓国の場合には積極的に組合を認めない労使関係から、対立的労使関係にうつります。日本の流れで見れば対立的労使関係の次は、協調的労使関係が来てもおかしくないのですが、逆に戻って敵対的労使関係へと変化し、さらに無組合融合型労使関係へと現在が続いています。私はこうした韓国の労使関係を「スポット的危機克服型労使関係」と名づけています。

今回の発表の準備をしながら、非正規労働者が自殺した事件の多さに悲しみを感しました。2003年から2005年までの3年間で5件。非常に危機的な状況だと思います。非正規労働者の自殺という状況にならないと使用者側が動かないというところに問題があると思います。危機的な状況があればこれを解決するために何か案を出さなければなりません。その解決策は単純なもので労働組合側が求めたものです。例えば、「組合を認めなさい」ということです。もう一つはやはり不当労働行為です。とくに大きな労働争議の背景には不当労働行為があるのです。これを取り締まって罰則をきちっと強化すれば、かなりの解決になるのではないかと考えています。

# 実質GDP・バブル崩壊後最高の成長率を記録 —労働分配率も下げ止まり傾向

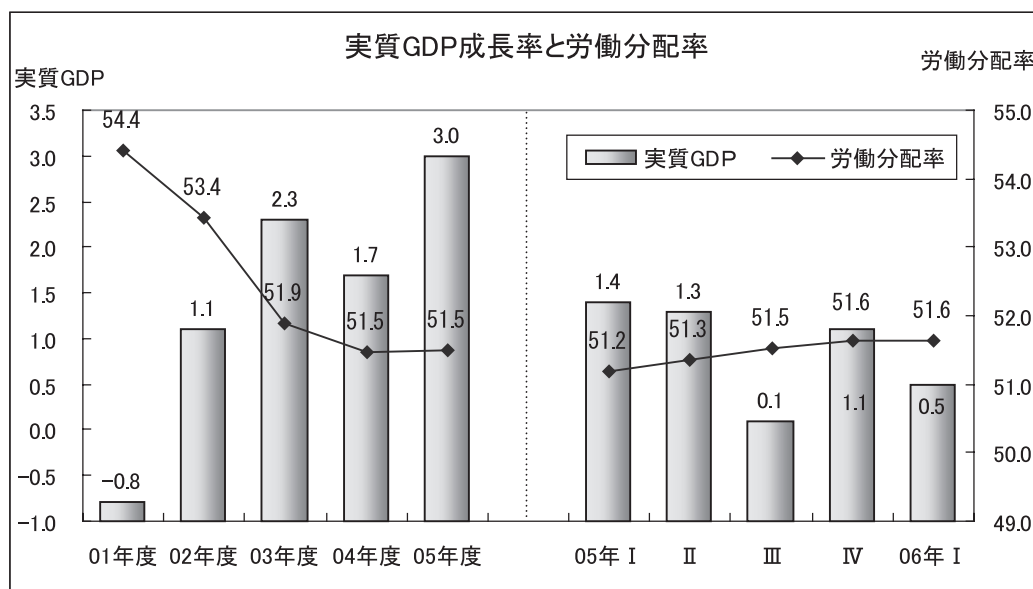
—内閣府・2005年度GDP—

内閣府は5月19日に2005年度のGDP成長率を発表した。2005年度のGDP成長率は実質3.0%、名目1.7%。実質成長率は4年連続のプラスで政府見通しの2.7%を上回り、バブル崩壊後最高の成長を記録した。需要項目別には民間最終消費は2.3%、民間企業設備6.6%とともに前年度比プラスとなった。

また、雇用者報酬については、2004年度まで減少を続けていたが、2005年度には1.8%増とプラスに転じ、これに伴って、急速に低下していた労働分配率も下げ止まった。

同時に発表された「平成18年1～3月期四半期別GDP速報（1次速報値）」では、2006年1-3月期の実質GDP（季節調整済み）は前期比0.5%増、年率換算1.9%増と5四半期連続のプラス成長となったものの、伸びは鈍化している。

次期（4～6月）には、一時金の支給や賃金改定等も反映されることから、今後の労働分配率の動向に注目を続けたい。



※GDP（国内総生産）：国内の経済が新たに生み出した「付加価値」の総額。国の経済規模を計る尺度になる。付加価値とは、企業の売り上げから原材料や経費などのコストを差し引いたもので、これが従業員の賃金や企業の利益になる。

※雇用者報酬：生産活動から発生した所得のうち雇用者への配分額。雇用者報酬には、雇用者が労働の対価として受け取る「賃金・俸給」のほか、政府管掌の社会保険制度、健康保険組合、共済組合、児童手当制度等に対する雇用主の負担、また社会保障基金以外の雇用者福祉のための退職一時金、年金、業務災害保証等への雇用主負担も含まれる。

※労働分配率＝（名目）雇用者報酬／（名目）GDPで計算、四半期データは季節調整系列を使用。



参考諸表

		'04年	'05年	05/ 7-9	05/ 10-12	06/ 1-3	06/ 1	06/ 2	06/ 3	06/ 4
実質GDP	日本 前期比(季調済)	2.3	2.7	0.2	1.3	P 0.5	-	-	-	-
	米国	4.2	3.5	4.1	1.7	4.8	-	-	-	-
	ドイツ	1.6	1.0	2.5	0.0	-	-	-	-	-
	イギリス	3.1	1.8	2.1	2.3	-	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.1	9.9	9.8	9.9	10.2	-	-	-	-
	韓国	4.6	4.0	6.6	6.7	5.1	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) 前期比(季調済)	5.5	1.1	▲ 0.2 ▲ 0.5	3.0 2.8	P 3.2 P 0.6	2.7 ▲ 0.1	3.9 ▲ 1.2	P 3.1 P 0.2	- -
	米国 (季調済前期(月)比)	4.1	3.2	0.3	1.3	1.1	▲ 0.4	0.5	0.6	-
	ドイツ (前期(月)比)	2.4	2.9	1.6	1.2	0.5	0.4	1.0	▲ 2.4	-
	イギリス (前期(月)比)	0.6	▲ 1.9	▲ 0.6	▲ 0.8	0.7	0.3	▲ 0.2	0.7	-
	中国 (前年同期(月)比)	16.7	16.4	(1-9) 16.3	(1-12) 16.4	(1-3)	9.8	20.1	17.8	-
	韓国 (前年同期(月)比)	10.2	6.3	7.1	10.3	12.0	6.4	20.0	10.0	-
失業率 (%)	日本	4.7	4.4	4.3	4.5	4.2	4.5	4.1	4.1	-
	米国	5.5	5.1	5.0	4.9	4.7	4.7	4.8	4.7	4.7
	ドイツ	10.5	11.7	11.7	11.4	11.3	11.3	11.3	11.4	-
	イギリス	2.7	2.8	2.7	2.8	2.9	2.9	2.9	3.0	-
	中国	4.2	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-
	韓国	3.7	3.7	3.8	3.6	3.5	3.4	3.5	3.5	3.5
消費者物価	日本(前年同期(月)比) 前期比(季調済)	0.0	▲ 0.3	▲ 0.3 ▲ 0.1	▲ 0.5 0.1	0.4 0.5	0.5 0.4	0.4 ▲ 0.1	0.3 ▲ 0.1	- -
	米国 (季調済前期(月)比)	2.7	3.4	3.8	3.7	-	4.0	3.6	3.4	-
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.0	2.2	2.2	2.0	2.1	2.1	1.9	-
	イギリス (前年同期(月)比)	1.4	2.1	2.4	2.1	1.9	1.9	2.0	1.8	-
	中国 (前年同期(月)比)	3.9	1.8	(1-9) 2.0	(1-12) 1.8	(1-3)	1.9	0.9	0.8	1.2
	韓国 (前年同期(月)比)	3.6	2.7	2.4	2.5	2.4	2.8	2.3	2.0	2.0
円相場	¥ / \$	108.1	110.2	111.2	117.3	116.9	115.6	117.9	117.3	117.0
	¥ / E u r o	134.4	136.8	135.6	139.4	140.6	139.9	140.7	141.1	143.6

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期比)	▲ 0.7	0.6	0.4	1.1	P 0.0	▲ 0.1	0.4	P▲ 0.2	-
実質賃金 (前年同期比)	▲ 0.7	1.0	0.9	2.0	P▲ 0.5	▲ 0.6	0.0	P▲ 0.4	-
実質消費支出 (前年同期比)	0.5	▲ 0.7	0.0	0.7	▲ 2.2	▲ 3.0	▲ 1.5	▲ 2.1	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	7.3	▲ 0.3	0.6	0.6	P 3.0	2.3	▲ 0.2	P▲ 0.3	-

- (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、季調済。※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. 現金給与総額、実質賃金および所定外労働時間は、事業所規模5人以上。  
 5. 実質消費支出は、全世帯ベース(家計調査)。  
 6. Pは速報値。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。  
 内閣府月例経済報告 関係資料 <http://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei.html>  
 ・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. 経済指標に関し、ご不明な点がございましたら、連合総研(岡田)までご照会ください。(電話 03-5210-0851、FAX 03-5210-0852)

## 事務局だより

### 【5月の主な行事】

- 5月10日 所内・研究部門会議  
所内勉強会
- 11日 「暮らしと社会についてのアンケート調査」プロジェクト会議
- 15日 「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」アドバイザー会議
- 17日 企画会議
- 19日 経済社会研究委員会 (主査:貞廣 彰 早稲田大学教授)
- 23日 「第15回労働組合費に関する調査」記者発表(厚生労働記者会・三田クラブ)
- 24日 所内・研究部門会議
- 25日 現代福祉国家の再構築Ⅳ「現代福祉国家への新しい道—日本における総合戦略」研究委員会  
(主査:岡澤 憲芙 早稲田大学教授)
- 26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)
- 30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)

### 【編集後記】

報告に掲載した東アジア研・講演「韓国の非正規労働者問題」の中で、韓国における非正規労働の厳しい現実を示すものとして、「非正規労働者の自殺」がとりあげられ、その問題の捉え方に強い印象を受けました。そして、今号の編集の最中、自殺に関するニュースに目がとまりました。「いのちの電話」の発表によると、2005年度の自殺に関する電話相談件数は45,600件と過去最多となり、30代が全体の約3割を占めるそうです。30代の自殺志向が何を意味するのか、「働き方」という視点からも改めて考えるべき問題だと感じました。(Susie)