DATA 資料 | INFORMATION 情報 | OPINION 意見

CONTENTS

巻頭言 …… 2

「毎年骨太」－基本方針第7弾の行方

連合総研　所長　薦田　隆成

視　点 …… 3

消費の伸びは本格化するか

寄　稿 …… 5

労使関係の変容と人材育成の希薄化

嘉悦大学経営経済学部准教授　戎野　淑子

研究委員会報告

「人口減・少子化社会の未来－雇用と生活の質を高める」

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 …… 7

経済社会委員会（2007年4月16日）

連合総研レポート DIO

No.216　2007年5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：薦田　隆成

研究委員会報告 …… 13

「雇用における公平・公正に関する研究委員会」講演

「ILOにおけるディーセント・ワークの取り組みと日本の課題」

ILO駐日代表　長谷川　真一

研究委員会報告 …… 20

「平成18年度新規研究テーマ紹介2」

今月のデータ …… 22

縮まらない賃金格差―雇用形態間格差と男女間格差

―平成18年賃金構造基本統計調査（全国）結果―

参考諸表 …… 23

事務局だより …… 24

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

巻頭言

「毎年骨太」－基本方針第７弾の行方

連合総研　所長　薦田隆成

小泉内閣発足はちょうど６年前だが、2001年初にできた経済財政諮問会議を道具としてうまく使った、という点は衆目の一致する所だろう。４年半担当大臣を務めた人物は「諮問会議は良い結論を求めて議論する場ではなく、結論は最初から決まっているのだ。」と明言したが、これからはどうなるか。毎回の議事の詳しい概要の早期公表は画期的（事務方の経験からすると大変な負担だが。）であり、また、非自民政権の細川内閣で本格開始した規制緩和・規制改革の流れを加速したことは間違いないし、不良債権問題での貢献もそれなりに認められよう。

骨太の方針（この命名者は森内閣の宮澤財務大臣）、正式には「経済財政政策と構造改革に関する基本方針」が毎年策定されているが、昨年は少し策定手続きが変わり、与党手続きと一体化された。今年の諮問会議も、骨太2007のとりまとめを意識して、多方面、多方向の議論がやや拡散気味で展開されているが、今年度初回の議題はハローワークの市場化テストと「労働市場改革」であった。

「ハローワークとＩＬＯ条約に関する懇談会」の座長は、懇談会の議事では政策論議を封じて法律論に限定させたが、諮問会議では、懇談会の議論の成果を正確公平に紹介することよりも、自身の持論である条約批准廃棄も含めた「政策論」の開陳に時間と精力を割いた。公開されている懇談会の議事記録も併せ読んでみると、要は、雇用情勢の悪い地域ではなく条件の良い東京都区部において、しかも種々の就職困難者は対象から除外して職業紹介事業の委託を受けたい業者、いわば、「クリームスキミングの鑑」に途を拓くことになる脱法的条約解釈論や、セーフティネット機能を軽視した「政策」論議が先走っている姿がよく分る。だからこそ、総理も担当大臣も胸を張って明快な指示をすることができないのであろう。

労働市場改革専門調査会の方は、第一次報告が公表されたが、これはまだ誤植もある、粗削りの段階のものである。働き方を変えるための行動指針を提起しようとしているが、取り急ぎ掲げられた数値目標を見ると、まだまだ十分な議論がなされていない。

労働時間について、「新前川レポート」が、「2000年に向けてできるだけ早期に1800時間を目指すことが必要」と謳ったのは、当連合総研の発足と同じ1987年のことである。この1800時間目標が政府の経済計画に書かれて間もない頃、担当計画官として、「2000年は無理でも新世紀の早い時期にはそのくらいの平均時間数になるだろう。短時間労働者も増えるし。」と言っていたのだが、大体その通りになっている。今回は、「10年後にフルタイム労働者の平均で1800時間」という目標を掲げるらしいが、平均値の議論だけでいいのだろうか？もしかして相当規模のホワイトカラー・イグゼンプションの存在を前提にしていないのかどうか？

ＥＵの雇用戦略に倣って、雇用政策の重点を「失業率の低下」から「就業率の上昇」へ転換することを提案し、数値目標を設けようとしているが、達成手段も含めた検討はこれからだ。

真に働く者のための政策づくりには、公開情報も有効活用した開かれた議論が必要である。

視 点

消費の伸びは本格化するか

進学や就職等で引越したり、一人暮らしを始めたりすることに伴い、家具や寝具をはじめとした生活必需品の需要が増えるが、これを“移動マーケット”というそうだ。確かに、4月は、年度替りに伴う消費が増える（毎年起こることだから、前年比でみると平準化されることになろうが）。我が家でも上の子が中学生になった。地元の公立中だが、それでも制服や通学カバン、体操服に体育館用の靴、といった学校指定のものに加えて、大型小売店で身の回りのものをひと通り揃えると、かなりの金額になってしまった。ミクロレベルで見れば、このように消費額が増加した世帯もあるだろうが、マクロで見た場合はどうだろうか。

景気が回復過程に入ってまる5年を経過し、誰もが個人消費の動向に注目している。景気回復（拡大）局面が続くかどうかは消費の伸び次第というわけである。家計調査ベースで消費をみると、2007年に入ってからは前年比でプラスとなっている。しかし、2006年は賃金の伸びが弱いことに裏打ちされるかのように、消費の伸びも弱く、実質でマイナスであった。平均消費性向（消費支出／可処分所得）はこの数年上昇してきたが、2006年には低下し、2001年と同水準になった。これは分母の可処分所得が増加したというよりも、分子の消費支出が減少したことによる。定期所得が伸び悩むなか、消費水準を落としたと見ることもできよう。すなわち、支出しなければいけない必要なもの以外は極力節約する、ということである。上の例で言えば、購入するのは子供の進学に伴って必要な品物だけで、他の物は買わなかったり、外食を1回やめたりする、ということである。

消費経路が多様化していることもあって、消費の動向を見極めることは大変難しい。インターネットの普及等により、消費者の財やサービスの購入経路は一層多様化している。例えば、我が家でも、食料品や日用品は専ら宅配で購入し、また書籍も、大書店でしか売られていないようないわゆる専門書の類はインターネット書店で購入し自宅の玄関まで運んでもらうことが多い。書店内で本を求めてフロアを上がり下がりする必要もない。また、食料品や日用品の場合、購入予定の品物をあらかじめ決めてその売場へ直行したとしても、店内を端から端まで歩き回るのは時間もかかる。

サービス消費は増加傾向にある。少子高齢化の進行や、女性の社会進出がさらに進んでいることを考えれば、今後のサービスへの支出は増えることはあっても減ることはないだろう。家事や育児でも外部サービスの利用は増加していく。上の例では、買った本や日用品を自宅まで“運んでもらう”というサービスを同時に購入していることになる。

ところで、消費が伸びるのは所得の裏づ

けがあってこそであるが、その所得が伸び悩んでいる。雇用環境がかなり改善し、企業の人手不足感も一層強くなっているのに、賃金改善は思わしくない。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」で現金給与総額をみると、昨年後半から前年比横ばいで推移しており、今年に入ってからはとうとう前年比マイナスになってしまった。所定内給与は、すでに昨年から前年比マイナスとなっている。

グローバル経済の下では、国際競争力維持のために、経営側としては、固定費増となりうる所定内給与の引上げに対して消極的である可能性がある。確かに、好調な企業収益の配分が、一時金の形で行われていたことは統計からも確認できる。2006年第2四半期と第4四半期の製造業の所定内給与指数はそれぞれ0.4%、0.1%の伸びにとどまっていた（定期給与指数では、それぞれ0.7%、0.5%）が、一時金を含む現金給与総額指数で見れば、それぞれ前年比1.85%、1.6%の伸びであった。

最近の企業行動において、配当としての利益配分が増加していることから、家計の配当所得に期待する論調もあるが、どうだろうか。家計部門が受取った配当額は2004年度から2005年度にかけて、マクロでみると増えている。しかし、勤労者世帯では株式の保有高は少なく（家計調査の貯蓄・負債編で2005年の株式・株式投資信託の貯蓄に占める割合をみるとわずか5.6%）、勤労者世帯は配当の恩恵をそれほど多く受けているわけではない。さらに、勤労者世帯のなかでも株式を多く保有しているのはいわゆる高所得の世帯である。

こう考えてくると、一般的なサラリーマンの本格的な消費持続には、やはり定期的な所得の改善が必要、ということになる。所得の改善が恒常的なものであると認識されてはじめて、消費の拡大、そしてその持続につながっていくものと考えられる。

春闘の結果がどう現れてくるか、また、春以降の消費動向が統計として現れてくるには少し時間がかかる。今後の動向から目が離せない。（恵）

寄　稿

労使関係の変容と人材育成の希薄化

嘉悦大学経営経済学部准教授　戎野淑子

安定的かつ協調的であった日本的労使関係は、経済発展を担う人材の育成に貢献してきたが、今日、その労使関係が変容し、人材育成に大きな問題が発生している。

1. 日本的労使関係の特徴

日本的労使関係の特徴を一言でいえば、企業の発展、労働者の生活の安定・向上、さらに、日本経済の発展とが一体化したシステムにおける労使関係である（拙著『労使関係の変容と人材育成』慶應義塾大学出版会（2006年）参照）。日本企業は、国民経済的観点から、生産性向上によって生じた過剰人員を雇用するため、仕事の創出、すなわち、事業の拡大を行い、シェア獲得に力を入れる。労働者は、自らの雇用を確保し生活向上を図るため、企業の発展に向け、人生を託して働く。そして、生産性向上による成果は、労働者にも分配されたことから、国民の生活水準は上昇し、また、国内需要の拡大は企業の更なる発展をもたらし、日本経済の発展に直接繋がっていった。このような経済システムの中で、企業は自らの発展のために労働者の教育を積極的に行い、労働者は自らのために能力開発に尽力し、人材育成の実を上げてきた。

2. 日本的労使関係の変容

この日本的労使関係は、環境条件の変化の中で動揺していく。その最も中心的要因は、1990年代に経済の国際化が新たな段階に入り、産業構造等の変容によって日本的労使関係の立つ基盤に破綻が生じたことである。バブル経済崩壊後、日本経済は弱体化したが、他方、日本の対外直接投資および対内直接投資はともに増加する。日本企業が海外進出を図るということは、海外に性格の異なる労使関係を持つことでもあり、企業は、経済的、社会的、政治的条件に応じて、異なる労使関係を選択することが可能となった。つまり、日本的労使関係は相対的存在となったのである。また、対内直接投資の増加は、国内における国際競争の激化をも意味していた。日本的労使関係を持つ日本企業は、柔軟に人件費調整が可能な労使関係を背景とした外資系企業等と、国内でも直接競争することとなった。日本企業は、バブル経済崩壊後の弱体化した状況にあったこともあり、人件費の固定的な日本的労使関係は重荷となったのである。さらに、外国の投資家や経営者の増加による日本企業内部の国際化は、企業の内側からも労使関係の変容を推し進めていくこととなった。

そこで、企業も労働者も自らのあり方を変質させていく。企業の中には、厳しい経済環境において、人件費の削減と柔軟化を図り、労働者との一体化した構造を忌避する行動も

発生した。また、労働者も、自分の職業人生を、会社に託すことなく自分で考える人が増えた。つまり、日本的労使関係を労使関係のあるべき姿とする規範的思潮が崩れたことにより、自らの原理に基づいて判断し、行動する者が増加し、企業も労働者も多様化し、個別化していくこととなったのである。そして、日本的労使関係とは性格を異にする転職や非正規従業員が増加して、市場原理の影響を強く受けるようになった。市場原理は、需給バランスによってその時々の価値を示すが、その価値は常に変動しうるという「短期的」性格をもっている。また、成果主義による評価が普及し、短期的かつ個別的成果が追求される傾向が高まる。ここに、「個別化」及び「短期化」という性格を持つ、新たな労使関係が発生することとなった。もちろん、日本的労使関係を維持している企業・労働者もあるが、それとは異なる新たな「疎隔化した労使関係」が生じることとなったのである。

3. 人材育成の希薄化

このことによって発生した大きな問題の一つが、「人材育成」である。人材育成は「将来の価値形成」であり、時間と費用を要するものであることから、短期的性格を持つ労使関係とは矛盾をきたすこととなる。そのため、企業も労働者も、能力向上の重要性は認識していながら、企業の教育訓練も自己啓発もその実施率は低下傾向を示したのである。

「個別化」という性格は、労働者の働き方や考え方を多様化し、労働者自らの将来ビジョンを一層見出しにくいものにしている。経営者団体の打ち出した「雇用ポートフォリオ」や「エンプロイヤビリティー」の影響もあって、労働者は企業と運命を共にしようとする意識が薄れ、企業の評価（内部労働市場における評価）は絶対的な目標となりにくくなった。また、従来までの労使関係が大きく動揺しているため、先輩の姿が必ずしも自分の目指す将来モデルと思えないことも多くなった。そして、働き方も考え方も多様化が進行する状況において、自分の職業人生の方向を定める指標として、目前に具体的に示されている市場評価に頼る動きが強まったのである。しかし、価値が瞬時に変わりうる労働市場の中から、将来の価値を読みとることは容易なことではない。労働者は能力向上の必要性を十分に認識していても、何をすればよいのか、何から始めればよいのかわからないという課題に直面し、方針を見出すことに苦労することとなった。

他方、企業にとっても、教育投資が行いにくいという状況が生み出された。従来のように、企業と労働者が長期的に一体化している関係においては、企業が長期間かけて人を育てる仕組みが有効に機能した。しかし、今日では、企業が、将来に戦力となって活躍してもらうことを期待して教育投資を行い人材を育てても、労働者は、企業との関係を短期的なものと考え離職してしまうことも多く、教育投資が回収出来ないことも少なくない。これが、厳しい経営環境の中で、教育投資が減少し、即戦力となる人材の中途採用が増加する一因ともなっている。

今日、日本的労使関係と疎隔化した労使関係とが交錯した状態にあり、安定した秩序ある新たな関係が未だ形成されていないため、企業と労働者との間には混乱が発生し、人材育成に大きな問題をもたらしているのである。能力向上は、自らの人生にとって重要であることは言うまでもないが、人材こそが企業を担い、日本経済を支えるものであり、その育成は焦眉の課題となっている。

研究委員会報告

「人口減・少子化社会の未来－雇用と生活の質を高める」

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

連合総研は、2004年に「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）を設置し、幅広い分野の学者研究者に参加いただき、約２年間にわたり議論を続けた。本研究委員会でまとめた成果については、2007年５月、『人口減・少子化社会の未来－雇用と生活の質を高める－』（小峰隆夫・連合総研編、明石書店刊）として出版される予定である。

本書は、第Ⅰ部の第１章で総括的な論議を行い、第２、３章で人口減少、少子化の現状および将来をデータに基づいて分析している。第Ⅱ部の第４～６章では、高齢者雇用、女性を中心とする新しい働き方、社会保障の各側面から、人口減少の悪影響をいかに防ぐかについて論じ、そして第Ⅲ部の第７～９章では、ワーク・ライフ・バランス、家族意識、子育て支援の各側面から、少子化にいかに歯止めをかけるかについて、それぞれの分野で取り組むべき政策課題を明確にしたうえで、実現可能な政策の提案を行っている。以下では、その概要を紹介することとする（文責は連合総研編集部）。

＜＜本書の概要＞＞

第Ⅰ部　基本的視点

第１章　勤労者の視点から見た人口問題
－質の高い雇用の場を生み出すことが少子化対策の王道　（小峰　隆夫）

人口減少は、勤労者の視点から、①人口減少の経済社会への悪影響をいかに防ぐか、②人口減少自体にいかに歯止めをかけるか、という２つの対応を同時に進めるべき問題である。

日本の出生率は先進諸国のなかでも低下幅が大きいことに特徴がある。アジアのなかでは、韓国、シンガポールなど日本以上に出生率が低下している国があり、アジア的な価値観が出生率に影響している可能性がある。しかし、先進国の状況をみれば、出生率を上昇させている国もあり、社会全体の対応次第では、とくに働き方を見直すことによって、ある程度、出生率を上昇させることが可能である。

このような観点にたって、少子化に歯止めをかける「少子化抑制戦略」（第Ⅲ部第7･8･9章参照）と人口減少に適合した社会をつくる「少子化適合戦略」（第Ⅱ部第４・５・６章参照）の２つの戦略が不可欠である。

少子化抑制戦略が成功すれば、少子化適合戦略は必要がないかに思われるが、いまただちに出生率が下げ止まったとしても、その影響が現れるのは20、30年先のことであり、このことを考

慮に入れると、2つの戦略が必要である。

少子化の進展によって、現在すでに従属人口指数が上昇過程に入っており、今後さらに上昇する。とくに老年従属人口指数が上昇する結果、世代間バランスが大きく変化するが、これは、生産年齢人口を15～64歳としてきた伝統的な定義を15～69歳に変更すると、勤労世代と老年人口とのバランスは変化し、勤労世代の負担は小さくなる。つまり、高齢者でも就業できるような「高齢就業シナリオ」を実現することが、世代間バランスを改善する上で有効である。

人口の減少と高齢化は、貯蓄率を低下させ、資本形成を妨げ、国内投資の減少につながる可能性がある。貯蓄率の低下への対策としては、①海外からの投資を積極的に受け入れること、②投資の効率を上げること、③財政赤字を削減して、貴重な貯蓄を財政が食いつぶしてしまわないようにすること、などが考えられる。とくに、研究開発への資源の投入により、技術進歩を促進したり、弾力的な資源配分により、資源がより発展性の高い分野に流れるようにすることで、より全要素生産性を上昇させ、労働面、資本面でのマイナスをカバーすることが必要である。この結果として、ある程度の経済成長率が維持されれば、所得も上昇し、需要も増大するから、人口減少が「需要減少論」に直結するとはいえない。

少子化・人口減少のもっとも深刻な影響は、地域への影響である。人口移動を通じて、不便な地方の人口減少を促進し、その地域がますます不便になり、さらに人口が流出するという悪循環が発生する可能性がある。現在、地方では熱心な少子化対策が進められているが、人口減の主要な要因が社会移動によるものであるから、地方で必要なのは、地域資源を活かして、雇用の場を創出し、社会移動による人口減を防ぐことである。本来、少子化対策がより必要なのは、人口が社会移動で増えている都市部である。

日本の生産年齢人口は、すでに1995年をピークとして減少してきているが、2000年代初頭までは、労働力不足の状態には陥ることはなかった。これは、企業のリストラにより、新規雇用を抑制してきたためである。しかし、2005年以降は、企業も将来の労働力不足を見据えながら、積極的に新規採用を増やし始めたため、人口減にともなう労働制約が顕在化し始めている。この問題を解決するためには、①働きたくても働く場がない、条件さえ整えば働きたいと考えている高齢者、女性、若年者への就業機会の提供が重要である。②労働制約下では、貴重な労働力に対して、より大きな対価が支払われるのは当然であり、より高い賃金やより質の高い雇用の場を提供するなど、待遇改善が必要である。③とくに、従来型の長期雇用、年功賃金型の日本的雇用慣行のもとでは、女性にとっての子育ての機会費用が高くなってしまうから、無理に女性労働力率を高めようとすると、少子化を促進することになる。したがって、女性労働力の活用は、子育てと就業が両立するような雇用システムの改革とワンセットで行わなければならない。

女性の労働力に関していえば、旧来型の日本型雇用慣行では、子育てによる逸失所得が大きくなるから、①企業間を弾力的に移動しながら、キャリアアップを図ることができるような専門能力に特化した教育訓練、②同一労働同一賃金、の2つが実現されれば、機会費用は低下する。さらに、伝統的な家族観、結婚観、男女の役割意識観などの社会常識が女性にとって子どもをもつことの機会費用を高めており、そうした社会常識の変化を促すことも必要である。

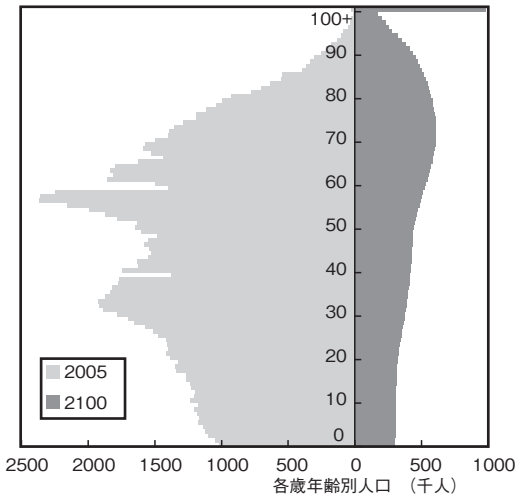
結論的には、雇用の質を高め、勤労者、生活者の立場に立った仕組みをつくることが少子化対

策の王道である。そのためには、①多様な働き手が、それぞれの特性に応じて、対等な立場で働くような仕組みをつくっていくこと、②ワーク・ライフ・バランスを改善し、現在の長時間労働を是正していくこと、③女性の労働市場への参入・退出を弾力化できるように、長期雇用・年功賃金を見直すことが重要である。

第２章　少子化の要因と人口減少の諸相　（和田 光平）

先行研究に基づき、出生についての個人の意思決定を規定する要因を近接要因（人口学的要因と医学・公衆衛生学的要因）と社会経済的要因の二面について検討し、人口政策や少子化是正策を講じる上では、場当たり的なものにならないよう、どのような原因に対してどの程度効果的な政策であるかを客観的に見極め、財源の制約のもとで、できるだけ効果的な政策を講じる必要があることを指摘している。その上で、2005年国勢調査に基づき、将来人口推計を行っている。2005年段階と2100年段階（推定値）は、図のようになっている。同様に、労働力人口の推計も行っているが、推計最終年（2100年）では2,000万人となり、2005年比較では約３分の１となる。

図　人口ピラミッド（2005年・2100年）



第３章　人口減少下の日本経済の展望と課題
ー働き方の改善による成長で生活向上が可能　（吉川 薫）

第１章の総論で示された結論を裏付けるデータを、経済成長率についてのつぎの算式により導き出している。

経済成長率＝全要素生産性上昇率＋労働分配率×労働投入量の増加率
＋資本分配率×資本ストック投入の増加率

この算式に基づいて、2030年ごろまでの日本経済を展望すると、人口減少下で労働力の制約が強まるなかで、勤労者、国民の生活水準の維持・向上を図っていくためには、働き方の改善により生産性を高め、その成果を家計に適切に還元していくことで持続的、安定的な経済成長を達成していくことが重要である。人口減少下の財政収支の健全化を進めるためには、歳出の削減だけでなく、持続的な成長の達成と税収の所得弾性値上昇につながるような歳出・歳入構造の改革が必要となる。それとともに生活の維持・向上にとって就業の場、生活の場である地域経済社会の自立・活性化が欠かせない。また、労働力人口の減少を外国人労働者で全面的に補うというのはその規模や社会的コストを考えれば、現実的ではない。

第Ⅱ部　人口減少の悪影響をいかに防ぐか

第４章　労働力減少時代の高齢者雇用－多様性管理と新たな課題　（奥西　好夫）

労働力減少時代を迎え、企業は多様な労働力をいかに活用するか、また労働者は就労期間が長期化する中で、いかに満足のいくキャリアを形成するかが大きな課題となっている。高齢者の労働力参加は重要であり、多様性管理を前提として、定年制度の廃止や定年年齢の引き上げによる労働力の引き上げ効果が期待できる。ただし、その上限は労働力率90％程度と推定され、これでは労働力人口の減少は避けがたい。また、就業条件や報酬のばらつきの大きい高齢者の就業が今以上に進むと、高齢者間の所得格差が一層拡大する懸念もあり、高齢者内部での所得再分配のしくみが課題となる。

第５章　少子社会と女性の労働供給－新しい働き方のルールの模索　（永瀬　伸子）

労働経済学から理論的に考えると、①女性労働力率を引き上げるだけでなく、１人あたりの労働生産性を向上させるという視点が必要であり、②女性の就業が妊娠出産に与える負の効果を可能なかぎり緩和することが必要である。現段階では、依然として出産後の退職が多く、また雇用者が増加しているといっても、パートやアルバイトが中心で、仕事と家庭の両立政策はこの２つの論点からみて効果を上げていない。それは、とくに非正社員について育児休業、雇用保護、労働保険、社会保険などの社会の安全ネットのルールづくりがなおざりにされてきたためであり、少子化時代の新しい働き方のルール形成が必要である。たとえば、非正社員を多く雇用し、失業と低生産性を生み出す企業に対しては、そのコストを払うような社会的な規制をつくる必要がある。

また、連合加盟の労働組合員へのアンケート調査（男女同数サンプル）を用いて、非正社員の働き方にも留意しながら、仕事と家庭の両立のできる働き方について考察した。その結果、子育てと仕事の両面におけるジェンダー・インバランスを是正する必要があることが示された。

第６章　高齢化・人口減少社会における年金制度・医療制度の将来　（駒村　康平）

これまでの年金改革と人口構造の変化が年金財政に与える影響を検証すると、年金の所得代替率は2020年前後には50％を割り込むことが不可避である。保険料率の引き上げ､給付乗率のカット、マクロ経済スライドの延長など、年金パラメータの変更政策は、年金財政の持続可能性を高めるが、年金制度の役割そのものを失わせる可能性がある。基礎年金部分（または定額部分）の財源を確保するとともに、高齢者や女性といったこれまで年金の支え手ではなかった人々の労働力率を高める必要がある。

医療費については、厚生労働省の過去の医療費予測は過大推計で、高齢化が医療に与える影響はそれほど大きくない可能性もある。しかし、2006年にスタートした後期高齢者医療制度を支える若い世代からの支援金は、実質的に世代間移転目的の所得税であり、そうした賦課対象は再

検討の必要がある。

介護保険については、現状のままでは介護労働力の確保はますます困難になり、労働条件の引き上げが不可欠である。

第Ⅲ部　少子化にいかに歯止めをかけるか

第７章　仕事と育児の両立を超えて
－子育て世帯の現状とワーク・ライフ・バランス　（大石　亜希子）

コーホート分析を行うと、①夫の稼動所得は、1952年以降では、同じ年齢で前の世代より実質所得が低くなる傾向がある、②このこともあり、若い世代になるほど、出産後の妻の労働市場への復帰が早まる傾向がある（小幅ながら、子どもをもち、正規雇用者として働く妻の割合も増えている）、③2000年代以降、片働き世帯に比べ、共働き世帯の方が貧困率が有意に低くなっている。このような事情を考えると、少子化に歯止めをかけるために本当に必要なのは、現在の社会システムを維持するための後ろ向きの少子化対策ではなく、より豊かで満足度の高い国民生活を実現するための前向きな少子化対策である。具体的には、長時間労働の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスの確立、家庭形成期にある若年層に長時間労働を仕向けるような賃金制度の見直し、男女労働者が同じような頻度で企業内での生産性にかかわらず育児休業を取得する枠組み、保育所や学童保育へのアクセスの保障が必要である。児童手当は、女性の出産退職の機会費用が2億2,700万円であるのに比較すると、機会費用のごく一部を相殺するのにすぎず、現金給付の拡充のみで結婚や出産に対する意欲を高めることができるかどうかは疑問であり、また労働供給を抑制するという側面がある。

第８章　家族意識の変化と少子化　（渡辺　秀樹）

家族意識の国際比較調査（1994年と2006年の2時点をカバーする6カ国比較：日本、韓国、タイ、アメリカ、イギリス、スウェーデン）を用いると、着実に出生率が低下し続ける日本と急速に低下している韓国では共通性があり、多様な家族のライフサイクルを許容しているスウェーデンなどと比べ家族規範が強いほど超少子化をもたらしている。この結果として、日本では婚外子割合が低く、妊娠先行型結婚が増加している。同じ6カ国比較調査では、父親の子どもとの接触時間は日本と韓国で短く、また職業意識との関連でも性別分業的となっている。

第９章　少子化と子育て支援　（大日向　雅美）

1.57ショック以来、さまざまな少子化対策が打ち出されてきたが、出生率の低下は進む一方である。少子化対策が真の子育て・子育ち支援として効果を発揮しなかったのは、人々の意識にすでに根強く存在している結婚や子どもをもつ意義にもかかわらず、実際には生めないという実

態があることに着目してこなかったためである。この課題を解決するためには、在宅で子育てをしている母親への支援に社会との接点という視点が必要であり、また3歳までは母親が子育てをしなければならないという3歳児神話の再検討が必要である。ただし、それは保育サービスの量だけを拡大すればよいというのではなく、家族のあり方、保育の質、企業の両立支援など、社会全体が取り組む課題のなかに位置づけられなければならず、とりわけ働き方の見直しと地域の保育・子育て力の充実が問われている。

＜＜研究委員会の構成＞＞

主　査：小峰　隆夫　法政大学社会学部教授
委　員：和田　光平　中央大学経済学部教授
　　吉川　　薫　白鴎大学経営学部教授
　　奥西　好夫　法政大学経営学部教授
　　永瀬　伸子　お茶の水女子大学大学院人間文化研究科教授
　　駒村　康平　慶應義塾大学経済学部教授
　　大石亜希子　千葉大学法経学部准教授
　　渡辺　秀樹　慶應義塾大学文学部教授
　　大日向雅美　恵泉女学園大学大学院教授
　　伊藤　彰久　連合生活福祉局部長
　　河村　雄三　前連合経済政策局部長
事務局：鈴木不二一　連合総研副所長
　　茂呂　成夫　前連合総研主幹研究員
　　久保　雅裕　前連合総研主任研究員（現　中央労働委員会）
　　桑原　　進　前連合総研主任研究員（現　内閣府）
　　岡田　恵子　連合総研主任研究員
　　佐川　英美　連合総研主任研究員
　　麻生　裕子　連合総研研究員

研究委員会報告

「雇用における公平・公正に関する研究委員会」講演

「ILOにおけるディーセント・ワークの取り組みと日本の課題」

ILO駐日代表　**長谷川　真一**

報告は、連合総研「雇用における公平・公正に関する研究委員会」（2007年2月23日）において、ILO駐日代表・長谷川真一氏にご講演いただいた内容を、編集部の責任でまとめたものである。

ディーセント・ワークの概念

ディーセント・ワークを一言でいえば「職業生活における人々の願望」と表現することができます。生産的で公正な所得をもたらす仕事の機会、職場における保障と家族に対する社会的保護、個人としての能力開発と社会的統合へのより良い見通し、人々が不安や心配を表現する自由、自分たちの生活に影響を及ぼす決定に団結して参加すること、すべての男女のための機会と待遇の平等、などを意味します。ディーセント・ワークとは労働に関するさまざまな課題をまとめて述べています。ただ、日本語に翻訳しにくいため、言葉自体はまだそれほど普及しておらず、何とか日本語にしてほしいという要望が各方面からあります。

むしろ「ディーセント・ワークの欠如とは」と考えたほうが分かりやすい。世界中の人々は失業、不完全就業、質の低い非生産的な仕事、危険な仕事と不安定な収入、権利が認められていない仕事、男女不平等、移民労働者の搾取、代表性や発言権の欠如、病気や障害・高齢に対する不十分な保護と連携等に例示されるディーセント・ワークの欠如、格差、排除に直面しています。

ディーセント・ワークの欠如がもたらすリスクについて、世界の雇用危機は、今日、我々が直面する最大の安全保障上のリスクの一つです。このまま現在のやり方を続ければ、世界を脅かすリスクは、より細分化し、保護主義で対立的なものとなるでしょう。ディーセント・ワークの機会の不足、不十分な投資、過少消費が続けば、民主主義社会の根底にある基本的な社会契約―すべての人が発展を共有しなければならない―の衰退につながります。ディーセント・ワークは世界の平和構築計画の重要な一部をなしています。ILOは、こういう認識でディーセント・ワークを世界の目標として掲げるべきといっているのです。

最近の ILO の取り組み

ILO はこのようなディーセント・ワークの概念を国際的なアジェンダとして、あらゆる議論の場に広めようと、各種の活動をしています。ディーセント・ワークの概念は比較的短期間で国際的な合意ができました。最近、ディーセント・ワークだけでは分かりにくいため、「生産的な雇用とディーセント・ワーク」という言い方もしています。2005 年の国連世界サミット及び昨年の国連経済社会理事会ハイレベル会合では、「完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークを関連する国内及び国際的な政策の主たる目的とし、開発戦略と貧困削減戦略におけるディーセント・ワークの中心的な役割を明記すること」に合意しました。言葉はともあれ、労働や雇用の問題は開発や貧困削減の問題において重視されなければいけない。そのときに、失業といういわゆる雇用の機会のことだけでなく、雇用の質のことを問題にしなければいけない、というのが ILO が主眼としているところです。こういう問題意識がディーセント・ワークという言葉の中に含まれていると思います。

どういう取り組みをするかですが、ILO は 4 つの戦略目標を定めています。ジェンダー平等については横断的目標としてすべての戦略目標にかかわるものと位置づけています。1 つは仕事の創出・雇用。2 つ目が仕事における権利の保障。労働基本権等です。3 つ目が社会的保護の拡充。労働安全衛生や労働基準法の内容に係わる課題と社会保障等がこれに該当します。4 つ目が社会対話の推進。労使対話、三者構成による対話、団体交渉等です。

ディーセント・ワーク国家計画

現在、ILO では「ディーセント・ワークを世界目標として掲げ、各国で実現する」として取り組んでいます。これは主に発展途上国を頭に置いた議論が多いのですが、各国において開発戦略の中でディーセント・ワークを取り上げるということです。しかし、各国ごとに開発の状況が違う。したがって、ディーセント・ワーク・アジェンダの中でどういったことを取り上げるかは、その国の状況に応じて優先課題と目標を定めていくべきである。それに沿って ILO もいろんな支援活動を発展途上国に対して行おうというのが、ディーセント・ワーク・カントリー・プログラムの考え方です。

もう少し言いますと、ILO の中では先ほどの 4 つの戦略目標に応じて組織ができていて、縦割りで技術支援が行われることになる。そうすると、ある国において本当は児童労働の問題が大切なのに社会保障の専門家が派遣されるといったことが起こります。その国に必要に応じた技術支援をやろうということです。現実には、需要が多くあっても専門家がいるかという問題があり、調整が大変ですけれども、考え方としては非常に正しいと思

いますし、各国の政労使と一緒になってつくっていこうという活動を展開しています。技術支援の考え方について、併せて世界レベルの行動や社会経済政策の中でディーセント・ワークのアプローチが取り上げられるようにしていくことが必要です。そのため、WTO、IMF、国連全体としての連携を最近重視しています。

世界レベルの政策に関連して言いますと、労働条件の国際化という課題があります。昨年5～6月のILO総会で、事務局長報告書「仕事の世界におけるパターンの変化」が出されました。この中では「労働条件における公正に対する関心も国際化している」との指摘があり、3点について分析と問題提起がなされています。1つは、多くの国がしばしば競争相手の成績に合わせることを明確な目標にして、時には統治メカニズムを導入して国内法または社会対話の仕組みを見直していること。これは中国などを頭に置いていると思うのですが、先進国の様々な制度を入れていこうという動きです。2つ目に、地球規模ではないにしろ、欧州連合におけるように地域市場内で法を調和させる手段の探求。3つ目は、国の管轄権を越えて考え、事業を展開している場所にかかわらず多国籍企業に、その取引相手である下請け業者にも適用できるような規範を定めること。

ディーセント・ワークと日本の課題

日本におけるディーセント・ワークを巡る課題についてILO広報誌[1]に政労使に書いてもらったものを紹介したいと思います。政府からはディーセント・ワークに関連して最近の変化として3つを指摘しています。1つ目は、人口問題、労働力問題です。この問題に対して政府としては「経済活動人口を増加させ、働く意欲、能力を持つより多くの人々、特に高齢者、若者、女性がその意欲、能力を十分発揮して、その結果、持続的で活力のある経済社会を形成していくことが不可欠」としています。2つ目は、企業競争構造の変化への対応ですが、労働者自身が柔軟性や豊かな発想力を育み、自分のものとすることができるように、仕事一辺倒の生き方から家庭、地域、学習、ボランティア活動など広範囲に渡る社会参加が可能になるような社会環境の整備を進めることの重要性を言っています。3つ目は、働く人々の価値観が変化していくことへの対応です。仕事と生活との調和への取り組みです。こういった課題がすべての人のディーセント・ワークを確保する課題に集約されているとの考え方を示しています。

経営者からは、仕事と生活の調和の実現に絞って、大事だと言っています。ディーセント・ワークは国ごとに異なる多様な概念であり、日本の人々にとってはワーク・ライフ・バランスの問題が重要だと掲げています。

1『ワールド・オブ・ワーク』(2006年第2号)

連合は、ディーセント・ワークの４つ戦略目標に沿って、特に中核的労働基準についてはすべて批准して尊重することが大事だと述べています。その他、格差の問題、ワーキングプア、未来を担うべき若者がディーセントな雇用に就けず十分な訓練も受けられない問題、長時間労働やサービス残業の問題、非典型労働者の正社員化促進、パート労働者の均等処遇の実現に向けた対策が喫緊の課題だと触れております。

次に、最近の ILO の議論からディーセント・ワークの日本の課題ということでは、どんなことが考えられるかについてお話ししたいと思います。日本におけるディーセント･ワークの実現を考えたときに､どんな ILO 条約が重点としてあるかを列挙しました（別表参照）。主要国について各条約の批准状況をみますと､フランス､ドイツ､イタリア､英国などヨーロッパの国々は全体として 80 ～ 123 と批准条約数が多い。全体の批准条約の数は、日本は 47 です。アメリカは 14 と一番少ない。BRICs も最近、批准を増やしています。

このように見ますと、日本の場合は一番の問題は第 111 号条約であることが分かります。差別待遇の条約は基本条約の１つですが、批准にいたっていません。安全関係の条約は批准されていませんが、新しい第 187 号条約（職業上の安全及び健康促進の枠組み）については今国会に批准案件を出すと話を聞いています。また、海事労働の条約についても批准に向けた検討をしていると聞いています。

以上は ILO 条約に関する課題です。最近の ILO におけるディーセント・ワークの議論の中で、日本の議論と関連するようなトピックスとしてどのようなことがあって、どのように議論しているかを少し整理してみたいと思います。最初に労働力移動の問題で外国人労働者、移民労働者問題が挙げられます。労働力移動に関する多国間枠組みを ILO はつくっております。移民労働者についての条約は２つあります。基本的には､内外の差別､つまり、受入国における外国人労働者も、国内労働者も同じように扱うことが ILO の基本的な関心であります。それのためには不法労働者あるいはインフォーマルに入ってくる人－人身売買が極端なケースですけれども－、こういったことをなくしていかなければいけない。受入国と送出国間のきちんとした管理と言っておりまして、そういったことを中心にしたガイドラインを定めています。

労働時間については 2005 年総会で第１号、第 30 号条約について審議しました。総会の議論では、「労働時間を制限する国際労働基準は依然必要である。しかしながら両条約は労働時間の規制に関する現状を十分反映しておらず、ますます多くの国から過度に硬直的な基準と見られているようになってきている事実がある」ことが確認されました。これを受けて 2008 年以降、新しい労働時間編成について検討し、助言する三者構成専門家会議を開催し､動いていこうという現状です。ILO は 2006 年に「まともな労働時間:ディーセント･

ワーキング・タイム」の報告書を出しています。問題を「非典型的で予測不能な」性格の労働時間にあると指摘しています。ワーク・ライフ・バランスという観点からも急激に労働時間が変わるとか、予測不能なことが非常に問題である、ということです。現実には、非常に多くの労働時間が長すぎる人、もっと働きたいけど働けないパートタイマーの二極化が進んでいるという分析をしています。働く人の希望する労働時間になっていないのです。

ILO には「多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言」があり、これがベースになります。最近、CSR の議論が盛んになっていますが、ILO は 1998 年に「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」を出しまして、結社の自由と団体交渉、児童労働、強制労働の廃絶、雇用差別の撤廃の 4 分野 8 条約を基本条約と定めました。これは批准していても、批准していなくても尊重しなければいけないと決めたのです。この 4 原則は国連のグローバル・コンパクトにも採用されています。こういった文書の中でも 4 分野 8 条約が ILO の中核的労働基準の遵守として盛り込まれるようになってきていまして、いろいろなところで重視されるようになっています。ILO は毎年この 4 つの分野について世界の状況を「グローバル・レポート」にまとめています。昨年は児童労働についての報告書が出されました。今年は差別がテーマで、5 月に報告書が出される予定になっています。日本については、男女差別の問題が中心になろうかと思います。

雇用関係に関する課題もあります。労働者性と言ったほうがいいかもしれません。昨年の総会で、自営業者か、労働契約かという不分明なケースが非常に増えている。日本では偽装請負が問題になっています。いずれの国でも請負か、雇用か難しいケースが増えていますので、それも議論したのです。国際基準という形になりにくくて勧告になりました。新勧告は「雇用関係の存在の実効的な確立及び自営労働者の区別に関する国の政策を、労使と協議の上、策定し、採択すること、偽装された雇用関係に対する対策を講じ、あらゆる形態の契約取り決めに適用される基準を確保する」ことを加盟各国に提起しています。

さらに、経済成長の割に雇用が伸びていないという現状を中心に、ILO はグローバル・ジョッブ・クライシスといって問題視しています。ILO は 21 世紀に入り「世界雇用戦略」を定めて、様々な活動を展開しています。若者の雇用、これも若年者の失業者が多く、国連や世界銀行とも一緒になって、大きく取り上げています。

最近、議論が始まったのは労働監督に関してで、これは先ほどの国を超えた基準の適用の話とも関係するわけですが、そういう基準を適用する場合に労働監督がきちっとないと、はたしてちゃんと守っているかどうか、よく分からない。この辺の監督業務についても再度、見直していってはどうかという議論が今、行われています。

日本のディーセント・ワーク計画案

先ほどディーセント・ワーク・国家計画の話をしました。各国で活動の重点を決め、ILOはこれに沿って支援をするということを中心に議論しているのですが、先進国でも何か考えなければいけないということで、今はまだ原案ですが、駐日事務所がどういう重点で活動するかを本部に原案を出して問題提起をしているところです。

日本のディーセント・ワーク計画は、自国の部分とほかの国への支援と2つに分けています。国内における政労使への支援を行うことで、ほかの国への波及効果も図るというもので、3つ優先分野を掲げております。1つはILO条約の批准促進。優先度の高いILO条約の批准を実現しようということです。2つ目に、労働形態の変化に対応したディーセント・ワークの実現に向けた取り組み支援です。駐日事務所が掲げているのは、非正規労働者問題に対する公正な処遇、ワーク・ライフ・バランス。人権や労働分野における日本企業のCSR活動の進展、職場における男女平等等を中心に活動しようと考えています。3つ目の優先分野は社会対話の促進支援です。社会労働問題の解決に社会対話、労使で決まったことの影響力が十分に発揮されていません。そういった問題に対して可能な支援をする、こんなことです。その他、駐日事務所としては資金協力、専門家ネットワークの充実強化も考えています。

ディーセント・ワークを政労使で推進しましょう、行動計画をつくろう、そして普及しようというのが、駐日事務所の立場です。連合の高木会長はILO広報誌の中で4つの戦略目標を実現していくことの必要性を述べています。それから使用者の場合には、CSRの中でディーセント・ワーク、労働の問題をもっと取り上げてほしいと思っています。専門家の皆さんも、ディーセント・ワークについてみんなで勉強してほしい、これが我が事務所の夢です。

（別表）主要国批准状況

（2007年2月23日現在、日付は批准日、空欄は未批准）

	フランス	ドイツ	イタリア	英国	カナダ	米国	オーストラリア	韓国	ブラジル	ロシア	インド	中国	日本	批准国総数（180カ国中）
第100号：同一報酬、1951年	1953年3月10日	1956年6月8日	1956年6月8日	1971年6月15日	1972年11月16日		1974年12月10日	1997年12月8日	1957年4月25日	1956年4月30日	1958年9月25日	1990年11月2日	1967年8月24日	163
第102号：社会保障（最低基準）、1952年	1974年6月14日	1958年2月21日	1956年6月8日	1954年4月27日									1976年2月2日	42
第111号：差別待遇（雇用及び職業）、1958年	1981年5月28日	1961年6月15日	1963年8月12日	1999年6月8日	1964年11月26日		1973年6月15日	1998年12月4日	1965年11月26日	1961年5月4日	1960年6月3日	2006年1月12日		165
第122号：雇用政策、1964年	1971年8月5日	1971年6月17日	1971年5月5日	1966年6月27日	1966年9月16日		1969年11月12日	1992年12月9日	1969年3月24日	1967年9月22日	1998年11月17日	1997年12月17日	1986年6月10日	96
第131号：最低賃金決定、1970年	1972年12月28日						1973年6月15日	2001年12月27日	1983年5月4日				1971年4月29日	50
第142号：人的資源開発、1975年	1984年9月10日	1980年12月29日	1979年10月18日	1977年2月15日			1985年9月10日	1994年1月21日	1981年11月24日	1979年5月3日			1986年6月10日	63
第155号：職業上の安全及び健康、1981年							2004年3月26日		1992年5月18日	1998年7月2日		2007年1月25日		48
第156号：家族的責任を有する労働者、1981年	1989年3月16日						1990年3月30日	2001年3月29日		1998年2月13日			1995年6月9日	37
第158号：雇用終了、1982年	1989年3月16日						1993年2月26日		1996年11月20日批准廃棄					34
第159号：職業リハビリテーション及び雇用（障害者）、1983年	1989年3月16日	1989年11月14日	2000年6月7日				1990年8月7日	1999年11月15日	1990年5月18日	1988年6月3日		1988年2月2日	1992年6月12日	78
第175号：パートタイム労働、1994年			2000年4月13日											11
第177号：在宅形態の労働、1996年														5
海事労働、2006年														1
第187号：職業上の安全及び健康促進の枠組み、2006年														0
批准条約数（全187中）	123	81	111	85	30	14	55	20	92	61	40	25	47	

出所）雇用における公平・公正に関する研究委員会配付資料（2007年2月23日）

研究委員会報告

「平成 18 年度新規研究テーマ紹介 2」

昨年９月 21 日の理事会・評議員会において、承認され、新たに立ち上がる研究委員会の概要を、４月号に引き続き報告する。

グローバル経済下の産業革命と雇用に関する調査研究委員会

(1) 研究の概要

グローバル経済下での国際的生産分業構造再編の波の中で、日本の多くの企業は、海外に生産拠点を構築し、国内の産業構造は、高付加価値分野へシフトする気配を見せつつある。企業合併、吸収、系列化ならびにその再編など、産業組織の変化も活発化し、他方では企業の経営戦略の再構築も進みつつある。知識基盤型経済への進行が進み、イノヴェーションを含む新技術開発に軸足をおいた産業活性化が求められている。

これらの変化に対応した人材育成と雇用創出、人的基盤整備（人的投資）の現状と問題点とを明らかにし、21 世紀においても日本が引き続き産業立国であり続けるための産業政策、雇用・労働政策、および教育訓練政策の課題を追求する。

（研究期間：2006 年 10 月～ 2008 年 9 月）

(2) 委員構成

主査	尾高煌之助	一橋大学／法政大学　名誉教授
副主査	松島　茂	法政大学経営学部教授
委員	青木　宏之	東京大学社会科学研究所研究員
	生稲　史彦	文京学院大学経営学部専任講師
	梅崎　修	法政大学キャリアデザイン学部准教授
	中島　裕喜	東洋大学経営学部専任講師
	西野　和美	東京理科大大学院総合科学技術経営研究科准教授
	額田　春華	そらね地域経済研究所代表・中小企業基盤整備機構研究員
	藤田　英樹	東洋大学経営学部専任講師
	末永　太	連合雇用法制対策局部長
	吉野　貴雄	連合経済政策局部長

事務局　薦田　隆成　　連合総研所長
　　鈴木不二一　　連合総研副所長
　　成川　秀明　　連合総研上席研究員
　　岡田　恵子　　連合総研主任研究員（主担当）
　　大谷　直子　　連合総研研究員（副担当）
　　山脇　義光　　連合総研研究員（担当）

グローバル経済下の産業革新と雇用構造変化にどう応えるか――

一橋大学／法政大学名誉教授　尾高煌之助

産業構造のシフトと、革新に備える日本社会の課題をめぐる論議が盛んだ。GDP の水準で欧米諸国に伍するにいたったこの国が、従前のように「追いかけ、追い越す」を目標にするのではなく、「リードされ、リードされ、再びリードする」競争の世紀に生きる準備を必要とすることについえては大方の合意は成立している。だが、イノヴェーションの重要さやそれの背景に控える企業家精神の肝要さはわかったとしても、いまそのことのために何をすればいいのか。その具体化や社会設計についての本格的な考察は、これからの課題である。

なかんづく、生産技術の変貌や、それに対する生産組織（企業）の変化の必要性等をめぐる論議は華やかであっても、それらは主として企業本位の――経営側の、あるいは技術開発を推進する主体からの――考察であって、生産現場を担う人たちからの視点が欠けている。

企業に焦点をあてた考察はもちろん重要不可欠だけれども、産業構造のシフトや新型の技術がもたらす変化に備え、そこの開けるであろう新しい可能性を実現する条件を整備するとともに、革新や社会変動がもたらす不安の要因にも十分に留意しなくてはならない。

産業構造の成行きとそれに見合う職業構成の変化はどの方向に行くのか？　その新しい潮流のなかで、働き手たちの労働権を擁護するとともに、彼らが実力を発揮し、自他共に満足のゆく職業生活と自己実現とをはかる人生設計をするためには、個人として、労組としてまた社会として、いま何を考え、どう行動するのがよいのか？　この一連の問いかけに、実証分析の背景をもって答えることが大切である。

今月のデータ

縮まらない賃金格差―雇用形態間格差と男女間格差

―平成18年賃金構造基本統計調査（全国）結果―

2007年3月28日、厚生労働省は平成18年賃金構造基本統計調査*1（全国）結果を公表した。常用労働者をみると、正社員の所定内給与額（月額）は318.8千円、非正社員*2は191.0千円とその差は127.8千円となった。正社員・非正社員間の差は前年調査の127.8千円と比較してほぼ横ばいとなっており、賃金格差の改善はみられていない。また、短時間労働者についてみると、1時間当たり賃金は男性1,057円、女性940円と前年比で男性－1.1%、女性－0.2%と男女ともにマイナスとなった。

常用労働者のデータから男性正社員を100としたときの賃金をみると、女性正社員は69.0、男性非正社員は63.9、女性非正社員は47.5となっている。額にすると、男女正社員間では108.2千円、男性正社員・非正社員間では125.7千円、さらに男性正社員と女性非正社員を比べると、183.1千円の差がみられる。特に、女性非正社員は2005年と比較して3千円低下しており、他の層との差が広がっている。さらに年齢階級別にみると、男性正社員の賃金は50代前半まで上昇がみられるのに対し、女性正社員、男性非正社員は年齢に伴う賃金上昇の幅が小さく、30代後半以降の伸びはみられない。女性非正社員は30代前半までわずかに上昇はみられるものの、その後低水準を維持している。

雇用形態間の賃金格差を単純に比較するだけでなく、同一形態内、また、同一性別内に存在してきた賃金格差についても再確認する必要があるだろう。

表　男女、雇用形態別所定内給与額（月額・千円）と短時間労働者の1時間当たり賃金

	常用労働者						短時間労働者1時間当たり賃金	
	全体		男性		女性			
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員	男性	女性
2006	318.8千円	191.0千円	348.5千円	222.8千円	240.3千円	165.4千円	1,057円	940円
2005	318.5千円	191.4千円	348.1千円	221.3千円	239.2千円	168.4千円	1,069円	942円

図1　男女、雇用形態間　賃金格差

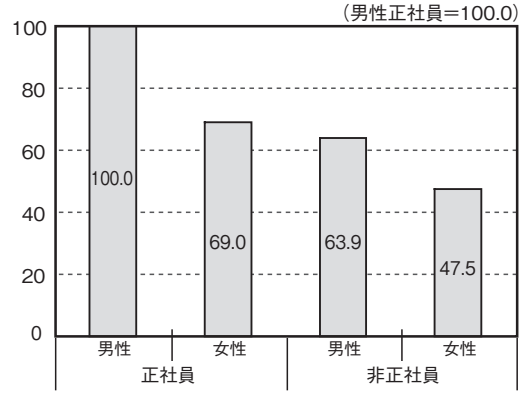
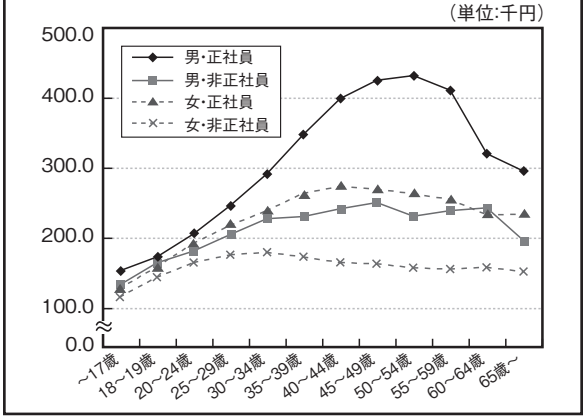


図2　年齢別所定内給与―男女、雇用形態別



＊1「賃金構造基本統計調査」：主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数及び経験年数別に明らかにすることを目的とした調査。平成18年6月分の賃金等について調べている。

＊2 正社員は「正社員・職員」、非正社員は常用労働者のうち「正社員・職員」に該当しない者をさす。

参考諸表

		’05年	’06年	06／7−9	06／10−12	07／1−3	06／12	07／1	07／2	07／3
実質GDP	日本（季調済前期比）	1.9	2.2	0.1	1.3	−	−	−	−	−
	米国	3.2	3.3	2.0	2.5	−	−	−	−	−
	ドイツ	0.9	2.7	3.2	3.5	−	−	−	−	−
	イギリス	1.9	2.8	2.7	2.7	−	−	−	−	−
	中国（前年同期比）	10.4	10.7	10.6	10.4	−	−	−	−	−
	韓国	4.2	5.0	5.0	3.8	−	−	−	−	−
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比)	1.1	4.6	5.4	5.7	−	4.8	4.0	P 2.6	−
	（季調済前期比）			1.0	2.6	−	0.9	▲ 1.7	P▲ 0.2	−
	米国（季調済前期(月)比）	3.2	4.0	1.0	▲ 0.3	−	0.5	▲ 0.5	1.0	−
	ドイツ（前期(月)比）	2.7	5.7	2.0	0.4	−	0.1	1.9	−	−
	イギリス（前期(月)比）	▲ 1.9	▲ 0.1	0.1	▲ 0.1	−	▲ 0.1	0.0	−	−
	中国（前年同期(月)比）	16.4	16.6	(1-9) 17.2	(1-12) 16.6	−	14.7	−	12.6	−
	韓国（前年同期(月)比）	6.3	9.4	11.4	5.3	−	3.0	7.5	▲ 0.4	−
失業率（%）	日本	4.4	4.1	4.1	4.0	−	4.0	4.0	4.0	−
	米国	5.1	4.6	4.7	4.5	4.5	4.5	4.6	4.5	4.4
	ドイツ	11.7	10.8	10.6	10.1	−	9.8	9.5	9.3	9.2
	イギリス	4.8	5.4	5.5	5.5	−	5.5	5.5	−	−
	中国	4.2	4.1	4.1	4.1	−	−	−	−	−
	韓国	3.7	3.5	3.5	3.4	−	3.3	3.3	3.2	−
消費者物価	日本(前年同期(月)比)	▲ 0.3	0.3	0.6	0.3	−	0.3	0.0	▲ 0.2	−
	（季調済前期比）			0.3	▲ 0.3	−	0.1	▲ 0.2	▲ 0.5	−
	米国（季調済前年同期(月)比）	3.4	3.2	3.3	1.9	−	2.5	2.1	2.4	−
	ドイツ（前年同期(月)比）	2.0	1.7	1.6	1.3	−	1.4	1.6	1.6	1.9
	イギリス（前年同期(月)比）	2.1	2.4	2.4	2.7	−	3.0	2.7	2.8	−
	中国（前年同期(月)比）	1.8	1.5	(1-9) 1.3	(1-12) 1.5	−	2.8	2.2	2.7	−
	韓国（前年同期(月)比）	2.8	2.2	2.5	2.1	2.0	2.1	1.7	2.2	2.2
円相場	¥／$	110.2	116.3	116.3	117.8	119.4	117.3	120.4	120.4	117.3
	¥／Euro	136.9	146.2	148.2	152.0	156.5	151.2	156.5	157.6	155.4

（国内の賃金・労働時間の動き）

現金給与総額	（前年同期(月)比）	0.6	0.3	0.1	0.0	−	▲ 0.1	▲ 1.2	P▲ 0.7	−
実質賃金	（前年同期(月)比）	1.0	▲ 0.1	▲ 0.7	▲ 0.5	−	▲ 0.6	▲ 1.2	P▲ 0.6	−
実質消費支出	（前年同期(月)比）	▲ 0.7	▲ 2.2	▲ 3.7	▲ 1.4	−	▲ 1.5	1.0	0.4	−
所定外労働時間(製造業･前期比季調済)		▲ 0.3	4.5	5.1	4.1	−	3.0	0.7	P 1.2	−

（注）1．実質ＧＤＰの四半期の数値は、前期比年率。但し、日本は季節調整済前期比、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．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、二人以上の世帯（農林漁家世帯を除く）の全世帯ベース（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

【4月の主な行事】

4月4日　所内・研究部門会議
「ワーク・ライフ・バランス―仕事と暮らしの新しい形」研究委員会
（主査：大沢　真知子　日本女子大学教授）
9日　金属労協（IMF-JC）との政策懇談会
10日　「イニシアチヴ2008―新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会
（主査：水町　勇一郎　東京大学准教授）
11日　企画会議
13日　雇用における公平・公正に関する研究委員会（主査：島田　陽一　早稲田大学教授）
16日　経済社会研究委員会（主査：小峰　隆夫　法政大学教授）
18日　生活時間の国際比較に関する調査研究委員会（主査：佐藤　香　東京大学准教授）
所内・研究部門会議
20日　OECD経済局　日本/韓国デスク エコノミスト Jones氏、横山氏来所
27日　「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」記者発表
（厚生労働省記者クラブ、労働運動記者会）

稲上毅・（財）連合総合生活開発研究所編

「労働CSR―労使コミュニケーションの現状と課題」

NTT出版　定価　3,360円（本体3,200円＋税）

「働く現場でなにが起こっているか―いまや世界標準になったCSR（企業の社会的責任）。労働の現場で発生している問題に企業と組合双方へのアンケート調査から迫る。現代におけるCSRの実情を明らかにし、新しい時代の労使関係を模索する。」

総　論　企業の社会的責任（CSR）と労使の対応（稲上毅）
第1章　日本企業のCSRとコーポレート・ガバナンス（神作裕之）
第2章　環境CSRと労働CSR―法規制とCSRの果たす役割―（小畑史子）
第3章　CSRと労働法・労使関係（山川隆一）
第4章　CSRと企業別組合の役割（呉学殊）
第5章　CSRと国際労働運動―グローバル化の負の側面への挑戦―（熊谷謙一）
第6章　企業不祥事と労働組合の社会的責任―連合の取り組み―（成川秀明）
第7章　産業別組合の先進的取り組み（浅井茂利／中村善雄／梅本修・吉野貴雄）
附　録　企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート調査

※連合加盟組織には割引価格にて販売を行っております。
詳細は連合総研03-5210-0851（担当：後藤）までお問い合わせ下さい。