

CONTENTS

巻頭言 2

勇気付けられた「連合・論文募集」

視 点 3

賃金はなぜ上がらないのか

寄 稿 5

『アメリカ型市場社会とは何か：日本への示唆』

米国ハーバード大学准教授 マルガリータ・エステベス・アベ

報 告

2007～2008年度経済情勢報告

「暮らしと雇用の質を高める持続的成長へ」

.....7

研究委員会報告

福祉ガバナンス宣言—市場と国家を超えて

現代福祉国家への新しい道研究委員会報告(概要)

.....15



「第20回連合総研フォーラム」(2007年10月29日、ホテルラングウッド)

連合 総研 レポート

No.221 2007年11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

報 告 21

**ワークショップ「新しい労働ルールの
グランドデザイン策定に向けて」を開催**
—イニシアチヴ 2008 研究委員会・中間報告会—

開催案内 23

**連合総研設立 20 周年記念
シンポジウムのご案内**

**第 8 回労働関係シンクタンク交流
フォーラム開催のご案内**

今月のデータ 24

**継続雇用制度において継続雇用「基準」
を就業規則によって定めた企業が約 2 割**
厚生労働省「平成 19 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況」

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/>

勇気付けられた「連合・論文募集」

連合総研理事長 草野 忠義

直接に連合総研と係わる話ではありませんが、今月は連合の論文募集についてご報告をしたいと思えます。それは、結果として連合総研にも関係しておりますし、労働運動のある意味では正のサイクルに繋がっていると考えているからです。

ご案内のように連合の論文募集については、連合の初代事務局長であった山田精吾先輩の急逝という不幸な出来事の後、ご遺族の方々から、何か労働運動のお役に立てばとの申し出によって始められたものです。従って当時は、「山田精吾顕彰会・論文募集」として発足し、6年連続して実施されました。その後、山田精吾顕彰会およびその中心でありました UI ゼンセン同盟からの要請により、連合がそれを受け継ぎ、(社)教育文化協会がその事務局として継続し、今年が4回目、通算すると10回目になります。その間、(社)教育文化協会としては、若い人達、とりわけ社会に出る直前の大学生に「働くと言うことの意味」、「労働組合や労働運動に対する理解」を良く考え、理解を深めてもらう目的で、大学への寄附講座を開催することになりました。最初にお願ひした日本女子大学では、今年が3年目、その後、同志社大学、一橋大学、そして今年からは埼玉大学で寄附講座を開催しております。その成果として、この論文募集に寄附講座を受講した大学生から、今年はじめて3編の応募がありました。そのうちの1つが優秀賞(優秀賞は2編)を受賞されましたし、さらにもう1編が奨励賞に推されました。そして、それら大学生の論文の参考文献として、連合総研の研究成果や出版物が引用されているのです。このように、寄附講座の影響が連合総研の研究成果へと繋がり、また、優秀賞や奨励賞を受賞するという正の連鎖が生まれてきました。労働運動や広くは経済・産業・生活に関する連合総研の研究と、寄附講座の働くということや労働組合への理解を深めていこうという活動が、見事に連結するという嬉しいサイクルが生まれつつある訳です。このことは、事務局を担当する(社)教育文化協会のみならず、連合総研の研究者の方々や事務局を大いに勇気付けるものと言えるでしょう。

学校教育の中で、労働や労働関係法、労働組合・労働運動に関する教育が不十分ではないかとの批判があり、一方、司法試験では労働関係法が必須科目ではなくなったと聞いておりますが、こういう状況の中で、(社)教育文化協会の寄附講座と連合総研の研究成果がドッキングし始めたことは、連合を中心とした労働運動の広がりには繋がる極めて良い兆候ではないでしょうか。この輪をさらに広げていくために、寄附講座の拡充は勿論のこと、連合が地方連合会に要請している高等学校以下の学校教育への講習、講座の開設にも努力していくことが必要でしやうし、私たち連合総研としても、多くの方々に活用していただけるような研究成果の発表に一段の努力を傾注していく必要があると思っております。関係者の皆様方の一層のご支援、ご指導をお願いする次第です。

賃金はなぜ上がらないのか

景気回復が6年目を迎えているのに賃金は依然として停滞しつづけている。停滞どころか、現金給与総額は2006年12月から2007年7月まで連続8ヶ月にわたり前年水準を下回り、所定内給与は2006年5月から14ヶ月間も前年同月比マイナスである（毎月勤労統計調査）。このような賃金の停滞および2007年前半期の賃金下落傾向はどのような要因から生じているのであろうか。そして賃金の改善はどうしたら可能になるのであろうか。

この賃金停滞および下落をもたらしているものとして3つの要因を指摘できる。まず第1に非正規労働者が増大する傾向が続いていることである。労働力調査によると非正規従業員数は2007年4～6月期に1731万人と前年同期より85万人も増え、雇用者（除く役員）に占める割合はこの1年間に0.9%ポイント増で33.2%に高まっている。これら非正規労働者の賃金は正規労働者よりも低い。そのためその比率の増加は全労働者の平均賃金を押し下げる作用を及ぼしている。さらに正規労働者の賃金を押し下げる圧力を加えている。

第2に指摘できる要因は、全労働者の42%を占める5～29人規模の小事業所における賃金が2004年以降に低下を続けており、このことが全労働者の所定内給与を押し下げていることである。なかでも小事業所の一般労働者の所定内給与の下落が2006年春から一般労働者全体の所定内給与を前年比マイナスにまで落ち込ませており、2007年1月～

7月にはその下落率は増大している。5～29人規模事業所の労働者は1837万人（2006年）を数え、建設業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、不動産業などの非製造業においてはその労働者数の半数以上を占めている。この間の内需低迷はこれら産業の小規模事業所に厳しい影響を与えており、その賃金が2004年以降に下落して全労働者の平均賃金を押し下げているのである。

賃金停滞の第3の大きな要因は、この景気回復過程では経営者が従来になく賃金コストを削減する動きを取り続けてきていることである。本年の「経済財政白書」また「労働経済白書」が共通して指摘しているように、1990年代後半以降においては企業収益の高まりが賃金改善に波及していない。それ以前には企業収益増は賃金改善に反映する関係が永らく存在していたが、いまではその関係を見出すことができないのである。さらに景気回復過程において賃金引下げさえも生じている。すなわち、経営者は90年代半ば以降において労働コスト削減策を取り続けており、賃金引下げを意識的に実行しているのである。

なお、2006年以降の賃金停滞には団塊世代の退職者増が影響していると指摘する声がある（「経済財政白書」など）。しかし2007年1～7月には30人以上規模では一般労働者の所定内給与は増加しており、団塊世代の退職者増による賃金低下の効果を賃金統計値

からは読み取ることはできない。

以上のように、今次景気回復下においては主として3つの要因により賃金停滞または賃金下落が生じていると指摘できる。この問題に対し、政府は「企業部門から家計部門への（景気回復の）波及」が生まれると今後に期待をかけている（「経済財政白書」）。しかし、手をこまねいていてこの期待が実現できる環境にはないといわなければならない。いまや賃金抑制は、消費停滞を生み出して内需型産業とくに小規模事業所を衰退させ、地域格差を拡大し、また消費者物価のデフレ傾向を存続させて、そのデフレが金融基盤に脆弱さを作り、さらに社会的な所得格差と不平等を拡大させ、加えて若い世代に社会に対する失望感さえも生み出しているのである。賃金抑制は、日本の経済社会の基盤を掘り崩す重大な社会問題となるに至っていると言っても過言ではない。

賃金停滞は今後どこまで続くのか、それは上記の3つの構造的な要因をどのように解決していくかに関わっている。第1の賃金抑制の要因である非正規労働者の増大に対しては、これら非正規労働者の賃金を大幅に改善し、賃金格差を縮小させて全労働者の賃金改

善に結びつけることが必要である。第2の要因である小規模事業所における賃金低下を反転させるには、流通業、飲食店・宿泊業など生活関連の内需を回復させ、これら産業の生産性を高める等からその労働者の賃金を引き上げること、同時に大企業など経済力格差が生み出す不公正取引などを改めて小規模事業所に価格形成力を育成することが重要であろう。そして第3の要因である経営者の強い賃金抑制策に対しては、労働者と労働組合が現在の短期業績に偏った経営者の賃金評価の問題点を改めて、人材育成や職務能力向上など中長期的な労働貢献を納得的に組み込んだ賃金評価を構築し、労働者の生活の質を高めうる賃金水準に引上げることが不可欠になっていると指摘できよう。

これらの努力においては、社会問題を生み出している原因を解決していく現場の取り組みが重要である。とりわけ、矛盾を集中的に受けている労働現場では当事者たる労働者と労働組合が自らの職業・労働生活に尊厳を取り戻す声を発し、子供たちが労働の大切さを実感できる公平な労働賃金を実現することがこの問題を解決する要と思われる。

（三沢川）

『アメリカ型市場社会とは何か：日本への示唆』

米国ハーバード大学准教授 マルガリータ・エステベス・アベ

小泉改革を経て、日本では経済改革の在り方についての議論が再燃している。ドイツやフランスなどのヨーロッパ諸国でも、経済改革は同じように争点となっている。改革の賛否に関わらず、どの国でも経済改革＝市場化＝アメリカ化ということが議論の前提となっているのが興味深い。

市場・政府・社会：市場社会とは？

市場原理とは、利潤動機と競争によって社会的な効率を達成することである。利潤動機だけでは市場は機能しない。カルテルやインサイダー取引などを取り締まる見張り役としての政府の役目は不可欠だ。市場促進的な政策も存在する。人的資本の全体的な底上げの為の教育制度の完備、住宅市場の安定化、安価な医療サービスの提供などは、自国の労働者の競争力を強化し、企業の労働コストを低減させる。

市場と市場社会は同一ではない。市場社会には、市場の原理とはまた別の原理が存在する。経済原理としての競争がそのまま社会の公正の原理とは限らないからだ。例えば、競争に敗れた企業が淘汰されるのと、能力がない労働者が淘汰されるのは話が違う。人間はその生存の為の糧を必要とし、労働市場から淘汰された結果、食うに困り死に至る可能性があるからである。これを「社会的な効率」と

考えるか否かは、当該社会が正義と公正をどのように規定しているのかにかかっている。

アメリカ型市場社会への批判

ヨーロッパでのアメリカ批判の多くは、市場での競争の結果を是認するあまり、蓄財に成功した者に甘く、市場で不利な者に冷たい、というところに向けられている。これは、一所懸命働く労働者よりも株主と経営者を優遇する米企業への反感であり、と同時に貧富の格差に無頓着なアメリカ社会とその政治への反感だ。

確かに、規制のより弱かったアメリカでは企業の事務能力の効率化を進めるテクノロジーは他国よりも早く取り入れられたし、海外へのアウトソーシングも早かった。技術革新による省力化自体はアメリカだけに限らない。また、海外へのアウトソーシングも金融のグローバル化も、アメリカのせいではなく、コンピューター・ネットワークの普及に負う所が大きい。いずれにせよ、新しい技術とグローバル化は、労働市場での競争を激化させ、希少な付加価値の高い能力のある者への労働対価を上げ、そうでないものへの対価を下げるメカニズムを伴った。

アメリカでは、他の先進国と比べた場合に労働者層が一層不利になる三つの要因が重な

り、社会内の格差のさらなる拡大をもたらした。一つは、アメリカ製造業の市場での失敗が脱産業化のペースを速めたこと。二つ目は、人的資源の底上げを担う公的教育の欠如。三つ目は、勤労者層の為の公的健康保険の不在だ。アメリカ製造業の失敗は、低学歴層むけの安定かつ高質の雇用の急激な減少を意味した。さらに公的教育の失敗は学歴（能力）格差を広げ、より希少な高学歴層の市場価値を高めた。民間健康保険への依存は国内の大企業の人件費を早いピッチで増大させ、アウトソーシングなどへのインセンティブを強めた。

紙面の関係上、深く論じることはできないが、これら三つの要因は貧富の格差が政治的にどう扱われるかにも大きな影響を与えた。アメリカの経験はグローバル化した市場の必然ではないにも関わらず、他の先進国に現存する社会的公正についての合意を脅かす危険性を孕んでいる。なぜなら、他国の高学歴層（そして高学歴を手中にできる恵まれた社会階層）は、自国の労働市場をグローバルな競争に晒し、公的教育への投資を低めた方が、自分たちの（そしてその子供たちの）の所得が絶対的にも相対的にも上昇することを認識し、それを目的に自国の「アメリカ化」を推進するかも知れないからだ。

日本への意味

何でも市場化し、利潤動機を社会の公正の原理としているようなアメリカにでさえ、その「市場社会」を支える強固な社会規範という基盤があることは忘れてはならない。アメリカに於いてこの社会的規範は宗教心と非常に密接に関わっている。先進国中でも突出して宗教心の強いのがアメリカ人だ。市場での競争とは別の原理が社会の色々な部分に存在

している。宗教心に支えられた強い無償報酬活動（ボランティア）と慈善の精神が、市場と政府の無策を補っている。アメリカで最も裕福なビル・ゲイツとウォレン・バフェットの両氏が自己資産の殆どを慈善活動に捧げているのは決して例外的なことではなく、非常に宗教的な要素の強い「恵まれた自分がこの社会に何を還元できるのか」という問いへの回答なのである。ジョン・ホプキンス大学のレスター・サロモンに依拠した計算だと、フルタイム換算にするとアメリカの無償ボランティア人口はアメリカの労働人口の7%弱に相当する。その巨大な非営利民間セクターに見られるように、アメリカの市場社会は利潤動機だけで成りたっているのではない。

欧州先進国では、アメリカの非営利の部分は、公的部門が担当している。社会の公正は、T.H. マーシャルが論じた市民の社会権として政治の場で達成され、その福祉国家の基幹となっている。これは宗教的ではない世俗的なしかし強固な規範に支えられている。規範に基づく社会権の存在は、市場化が「政府による市民の社会的尊厳の保護」と共存する形で進む可能性が高い。利潤追求とは異なる規範の強さが「ヨーロッパ的な市場社会」の将来を左右するだろう。

日本はどうだろうか？社会的規範を巡る政治的な対立がないまま今日にいたった日本では、企業や家族のみが社会的基盤を構成し、「内輪」の人間だけが公正の原理の対象のように見受けられる。家族や企業の福祉機能の低下が避けられない今、新しい公正の原理への社会的合意の形成が急がれる。これを無くしては、恐らく日本はアメリカ以上に住みにくい国になるだろう。

2007～2008年度経済情勢報告**「暮らしと雇用の質を高める持続的成長へ」**

連合総研は、10月29日に開催された第20回連合総研フォーラムにおいて、「2007～2008年度経済情勢報告」を発表した。連合総研には常設の委員会として「経済社会研究委員会」（主査 小峰隆夫 法政大学教授）が設置されており、「経済情勢報告」の作成にあたっては、様々な角度から助言や指摘をいただいた。本号では報告書の概要および「2008年度日本経済の展望」を紹介する。

日本経済は、2002年初を底とする景気回復過程の6年目にあり、景気回復は長く続いている。にもかかわらず、景気が良いという実感に乏しい。その第一の大きな理由は賃金が上がっていないことである。デフレからも脱却しきれていない。消費者物価は前年比での下落幅はかなり小さくなってきているが、まだ前年比プラスには転じていない。第二の理由は、“格差拡大”といわれるように、景気回復のなかでその恩恵を受けた層と受けていない層が生じ、その偏りが大きいことである。特に、地域間格差の問題は大きい。景気回復には、その期間が長いだけでなく、国民生活が一層向上し、国民が景気回復を実感できるようになることが必要である。サブプライムローン（住宅ローンのうち信用力が低い借り手向けのもの）問題に端を発して減速傾向にあるアメリカ経済が、今後日本経済にどのような影響を及ぼすのか、また原油価格の高騰は続くのか等、海外経済の先行きには不透明感が表れつつある。日本経済の持続的な成長のためにいま必要なことは、国内の消費が中心となった、生活主導すなわち暮らしの質が高まるような景気回復である。

今回の経済情勢報告では、第I部において日本経済の現状と課題について分析し、第II部では、生活主導型経済への課題として、上記地域間格差の動向および賃金停滞の動向について分析し、それに基づき提言を行った。以下、雇用情勢の動向（第I部で分析）、地域間格差、賃金動向（ともに第II部で分析）について紹介する。また参考として、2008年度日本経済の展望を添付した（なお図表番号は、報告書における番号である。また分析の詳細は報告書本体をご覧ください）。

回第I部 日本経済の現状と課題 ～厳しさの残る雇用情勢～

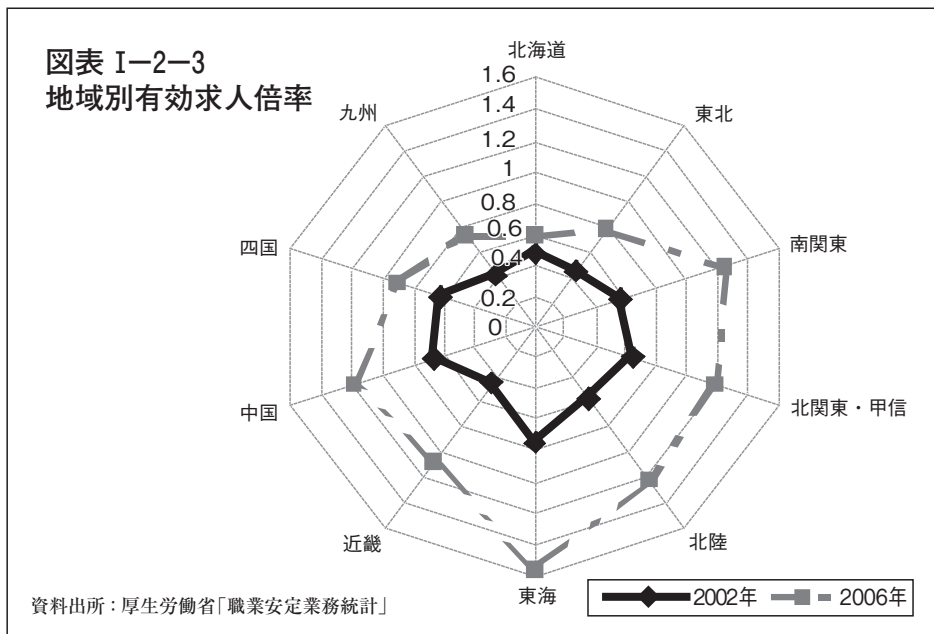
このところの労働関連の指標は、雇用環境の改善と同時に厳しさを示すものとなっている。完全失業率は低下傾向にある。2002年の5.4%をピークに、2006年は4.1%と4年連続して低下し、2007年8月には3.8%となっている。また、有効求人倍率は上昇しており、2006年平均は1.06倍となった（2007年8月には1.06倍）。しかし、「正社員有効求人倍率」は未だ求職超過の状況が続いており、また、完全失業率の低下を性別・年齢階級別にみると、男性の25～34歳層、35～44歳層で低下の度合いが鈍い。さらに、雇用情勢の回復のテンポは、地域によって差がみられる。地域別の有効求人倍率をみると、どの地域においても2002年よりも2006年のほうが高いが、東

海や南関東のように大きく上昇した地域がある一方、北海道や四国などのようにあまり上がっていない地域がある（図表 I-2-3）。

非正規雇用の割合は、今回の景気回復期間において徐々に高くなってきている。労働時間についても、非正規雇用の

増加を反映して週35時間未満の者の割合が増加している一方、週60時間以上の者の割合も2割弱の水準で推移しており、労働時間の二極化がさらに進んでいる。また、景気回復期間が6年にわたっているにもかかわらず、自分が失業するのではないかという不安を感じる人の割合は、40歳代、派遣労働者、ブルーカラー職種等において高くなっている。また、労働組合に加入していない場合も、失業の不安を感じる率が高い。

図表 I-2-3
地域別有効求人倍率



第Ⅱ部 生活主導型経済への課題

第1章 地域間所得格差の動向

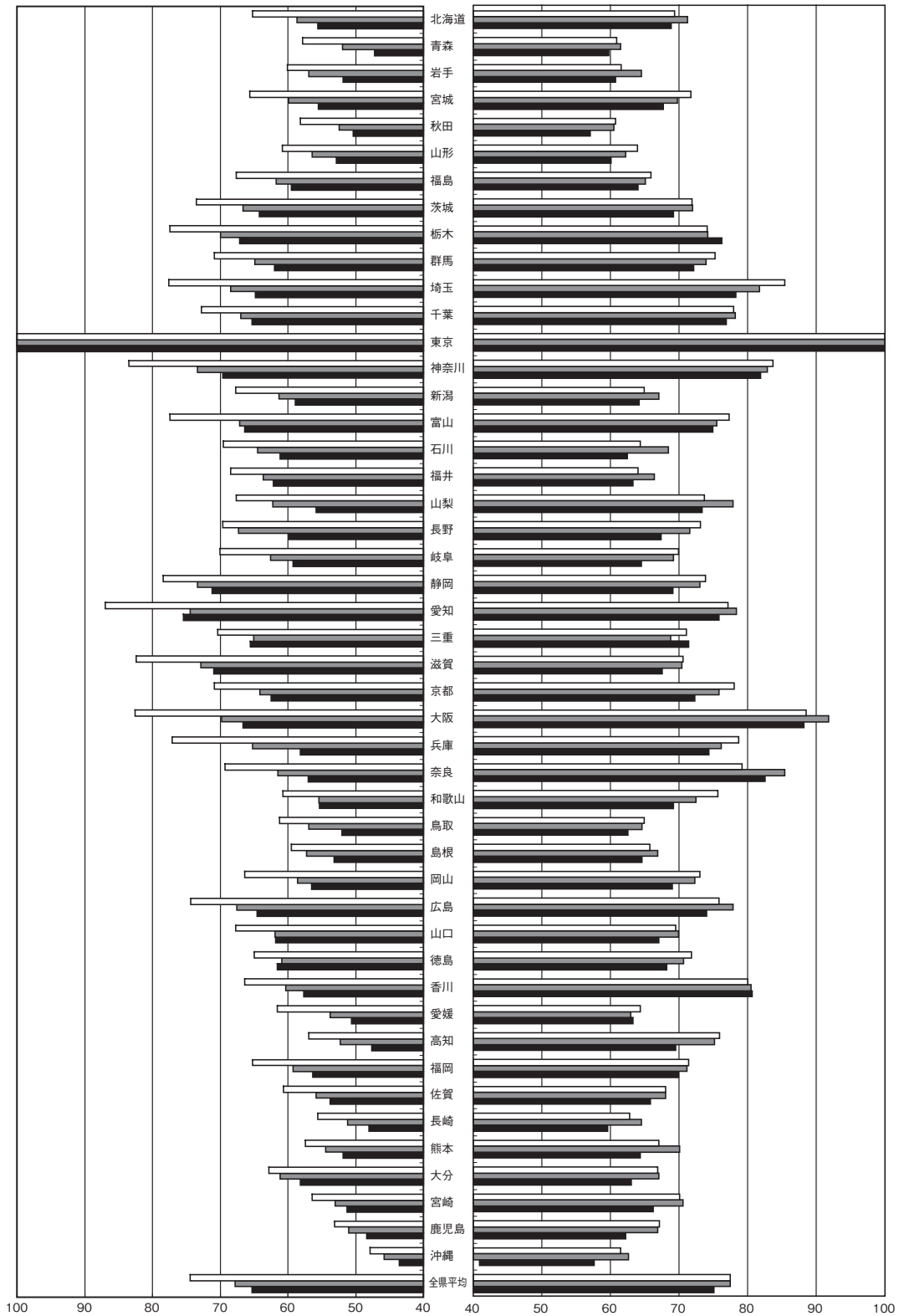
地域間格差の問題は、勤労者の生活に結びつく様々な側面、すなわち、賃金・所得格差、雇用情勢の格差、人口密度や出生率、高齢化率の格差、社会サービスの格差、資産格差、等からとらえることができる。今回の経済情勢報告においては、県民経済計算を用いて地域間の所得格差に焦点をあてた。第1章では、分析結果に基づき、今後、地域間の所得配分の歪みの是正方策に必要なことは、労働政策、社会サービスを含めた社会保障などの面で、地域間の所得再分配のあり方を変えつつ、地域に定着した良質な雇用機会の創出、地方への企業立地などにより地域の活性化を図ることである、と提言している。以下分析結果を記す。

図表 II-1-1
1人当たり県民所得、
県民雇用者1人当たり雇用者報酬の東京との比較

□ 1996年度
■ 2000年度
■ 2004年度

1人当たり県民所得(東京=100)

県民雇用者1人当たり雇用者報酬(東京=100)



資料出所：内閣府「県民経済計算」

◎拡大する地域間所得格差

2000年度と2004年度について、1人当たり県民所得をみると、東京ではその水準が維持され、他の地域での水準が低下するというかたちで格差が拡大した。その原因は企業所得の東京集中にある。県民雇用者1人当たり雇用者報酬においても、東京とそれ以外の道府県（栃木、三重、香川、愛媛の4県を除く）との間の格差は拡大している（**図表Ⅱ-1-1**）。1990年代後半よりも2000年代に入ってからの方が格差拡大は明確になっている。県民雇用者数を雇用の量、県民雇用者1人当たり雇用者報酬を雇用の質としてとらえると、県民雇用者数の増加率が相対的に高くても、県民雇用者1人当たり雇用者報酬の増加率が低下している地域が増えている。このことは、雇用の量の改善が必ずしも雇用の質の改善を伴っていないことを意味する。

◎格差拡大の背景－労働市場条件、産業・就業構成、人口移動

2000年から2004年にかけては、完全失業率が高いままで、かつ、県民雇用者1人当たり雇用者報酬も低下した地域も見られた。今後、雇用情勢の改善が雇用者報酬の引上げを通じて地域間格差の縮小に寄与する可能性はある。産業構成の変化とパート比率の上昇も、地域間格差に影響を及ぼしているとは必ずしもいえないものの、全体としては、県民雇用者1人当たり雇用者報酬の減少の原因になっているといえる。

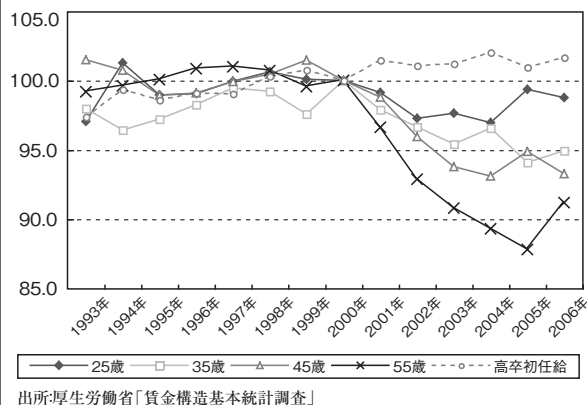
第2章 賃金停滞の現状とその要因、その課題

第2章においては、1999年以降これまで賃金の改善が極めて鈍いことに焦点をあてた。賃金改善の停滞は消費需要の停滞、内需関連のサービス産業の低迷、消費者物価のデフレ継続など経済社会に大きな負の影響を与えており、付加価値生産性の上昇に対応した賃金改善を実現し、物価デフレを克服し、国内経済の質の改善をはかることが重要であると指摘した。とくに、非製造業での賃金改善を進め、働く者の能力と意欲を高めて生産性向上を生み出す必要があるとした。さらに、低賃金の非典型労働者の賃金・雇用格差の是正、全労働者の生活改善により生活改善型・消費需要主導型の経済発展を作り出すことが求められるとしている。分析の概要は以下のとおりである。

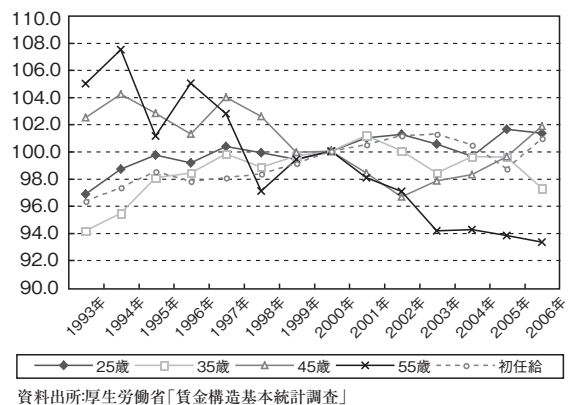
◎賃金改善の停滞

1999年以降現在までの賃金の改善は、それ以前の景気拡張局面とは異なり、現金給与総額、所定内給与ともにきわめて低い改善にとどまっている。製造業、金融・保険、不動産など一部産業の賃金は2000年水準を上回っているが、サービス業、運輸業、建設業など多くの産業では未だ下回っている。また、一般労働者の現金給与総額、所定内給与、さらにパート労働者の時間賃金でも賃金改善率はきわめて低い。さらに、35歳、45歳の標準労働者（新規学卒で企業入社し、その後その企業に勤続勤務している労働者）の所定内給与をみても2000年水準を下回っている。学卒初任給の賃金も停滞している。（**図表Ⅱ-2-7、8**）

図表II-2-7
男性高卒標準労働者の所定内給与の推移(2000年=100)



図表II-2-8
男性大卒標準労働者の所定内給与の推移(2000年=100)



◎賃金改善の停滞の諸要因

非製造業、中小企業の業況および付加価値生産性の停滞がこれら産業、中小企業の賃金の低下に影響を与えている。とくに、これまでの各企業における強い賃金抑制策、労働分配率の引下げ策が労働者全体の賃金の停滞または水準低下を生み出している。さらに、金融資本市場の変化、株主重視の企業環境が、企業による配当重視、役員報酬・手当重視の付加価値配分を促し、従業員給与・一時金への配分を低下させている。グローバル化、輸出重視の企業活動が、輸出産業の賃金改善率を生産性上昇率以下に大きく抑制し、輸入産業では輸入増が賃金引下げ圧力を生みだしていると考えられる。

2007～2008年度・経済情勢報告

〔参考〕2008年度日本経済の展望

1. 経済の現状

2. 2008年度の日本経済

(付表) 連合総研見通し総括表(2007年10月)

1. 経済の現状

日本経済は、2002年初を景気の谷とする回復過程の6年目に入っています。企業収益は増益が続き、特に大企業において高水準の収益となっています。円安を追い風として、輸出関連企業の業績の伸びが続いてきました。設備投資は、2005年度に引き続き2006年度においても製造業、非製造業ともに増勢を強めました。輸出は、世界経済が好調に推移してきたことを背景に、高い伸びを続け、日本経済の成長の牽引役となってきました。

2006年に入って企業の人手不足感は強まりましたし、失業率(季節調整値)は3.8%(2007年4～6月平均)まで低下し、有効求人倍率は1.06倍(同)となりました。雇用情勢は回復しているといえます。しかし、雇用情勢の改善は所得の改善に結びついておりません。賃金が上昇しない

ために所得が増えず、したがって消費も増加していません。家計部門は景気回復の恩恵を十分に受けていないのです。また、大企業と比べると中堅・中小企業の業況は厳しく、企業規模による差は大きいままです。さらに、地域格差は大きな問題であり、地域別にみると、首都圏や東海圏、関西圏においては雇用環境が相当に改善している一方、依然として波及効果を受けることの難しい地域があります。地域の格差は縮まるどころか、拡大の様相を見せています。

名目 GDP の伸びが実質 GDP の伸びを下回る¹状況は2006年度も続いており、デフレからの脱却はできていません。国内企業物価の対前年比騰落率をみると、2006年半ばに原油価格の高騰が一段落したあと低下し、2007年に入ってから2%台前半で推移しています。原材料等の川上での物価上昇が川下の最終需要段階まで完全には波及していないため、消費者物価にもしっかりとした上昇がみられません。価格の動きが激しい生鮮食品を除いた指数でみると、2007年に入ってから対前年比下落が続いています。

2. 2008年度の日本経済

(1) リスク要因：アメリカ経済の減速懸念、円高リスク、原油価格の動向

日本経済の景気回復がこれまで長く続いている大きな理由は、世界経済が好調であるという恩恵を受けて、輸出が伸び続けてきたことです。今後も、新興経済諸国が高い経済成長率で推移すると考えられることから、世界経済全体では基調としては順調に推移していくと考えられます。しかし、リスクは常に存在しています。日本からの輸出先として中国のウェイトは高まっていますが、中国経済もアメリカ経済の影響を受けます。アメリカにおけるサブプライムローン問題に端を発する住宅投資減少などの実体経済への影響や個人消費の伸びの鈍化が世界経済にもたらす影響には注意する必要があります。

アメリカの経常収支赤字は常に世界経済の先行きリスク要因となっています。今後、アメリカ経済がさらに減速していき、また国際金融市場において急激な円高が進むようなことがあれば、日本からの輸出動向にも大きな影響を及ぼすおそれがあり、そうした場合、輸出の減速は日本経済にも当然影響をもたらすことになります。

原油価格が世界の物価に及ぼす影響は以前より低下していますが、原油価格の高騰が長期化したような場合には、物価上昇が加速されて実質所得が減少する等、様々な経路を通じて世界経済の減速につながる可能性は否定できません。ガソリン価格の高騰による個人消費への影響も懸念されますし、また、中小企業の収益の圧迫要因ともなる可能性があります。

(2) 求められる従業員への利益還元

わが国経済の自律的な回復によって国民生活が一層向上し、そして、真の景気回復を国民が実感できるようにしなければなりません。

設備投資は、更新投資や情報化投資等もあって今後も伸びは続いていくものと考えられます。持続的かつ国民生活向上を伴う景気回復の鍵を握るのは個人消費です。労働の需給がより引き

¹ 名目 GDP を実質 GDP で除した値として計算される GDP デフレーターは、原油価格高騰等による名目輸入が増加したこと、コストの価格への転嫁が不十分なこと、等により押し下げられています。

縮まっていくなかで、所定内給与を中心に所得が増加していくなれば、個人消費は持続的に伸びが続いていくものと考えられます。

今回の景気回復局面における付加価値の分配の状況をみると、株主への配当や役員報酬は増加した一方で、従業員への配分は依然として低いままとなっています。企業は、賃金の水準を引き上げて、従業員に利益を還元する必要があります。企業の収益・利益は過去最高の水準となっており、労使が十分に協議して、これまでの経済成長に見合った適切な成果の配分を実現し、ひいてはそれを中小企業や非正規雇用者にも波及させていく必要があります。

(3) 2008 年度見通し

先に述べた大きなリスク要因が顕在化するようなことがない限り、日本経済は2008年度も基調としては緩やかな景気回復局面が続くものと見込まれますが、2008年度春季生活闘争における賃金改定の結果により、見通しも異なってきます。

〔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

これまでの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（おおむね3%程度）、個人消費の拡大を通じて、日本経済は順調に推移すると考えられます。労働分配率も下げ止まります。実質成長率は、2.1%程度を達成することになります。デフレからの脱却も期待されます。景気回復が続くなかで失業率も2008年度末には3.5%程度になり、有効求人倍率も上昇すると見込まれます。

消費拡大が続くことは、中小企業に対する需要の増大等を通じて、地域経済の活性化にも資することになります。海外経済の減速等に伴って輸出の鈍化がみられたとしても、国内の消費が安定的に伸びていけば、日本経済全体の景気回復は持続していくと考えられます。

〔ケース B〕家計の所得改善が伸び悩むケース

賃金改定が定期昇給分程度にとどまる場合には、賃金上昇が見込めないため、消費に力強さは期待できず、実質成長率も低いまま推移することになるでしょう。公共事業が削減されていくなかで、消費の伸びが思わしくなければ、地方経済の活性化は進まず、また、大企業と中小企業間の格差も解消しないでしょう。労働分配率の改善もみられません。

日本経済は、緩やかな景気回復局面が続いています。持続的な安定成長のためにも、勤労者一人ひとりの生活の質の向上を伴う経済成長が必要です。本格的かつ持続的な消費拡大に向け、勤労者にとっての雇用の安定性への不安の解消、将来に対する安心感の保障、勤労者すべての層への所得としての成果の配分が不可欠です。政府においては、景気回復を持続させ、デフレに逆戻りすることのないような政策運営が求められますが、労使においては雇用の質を高めるとともに適正な分配を行って、勤労者の勤労意欲を高めることが必要です。そのためにも、2008年度の春季生活闘争において、これまでの労働生産性を反映した適切な賃金改定を実現しなければなりません。

(付表)連合総研見通し総括表(2007年10月)

(1)見通し

	2006年度 実績	2007年度 実績見込み	2008年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目GDP	1.4%	1.7%	2.5%	2.0%
実質GDP	2.1%	1.9%	2.1%	1.8%
内需寄与度	1.3%	1.3%	1.9%	1.4%
外需寄与度	0.8%	0.6%	0.3%	0.3%
民間最終消費	0.7%	1.7%	1.9%	1.2%
民間住宅投資	0.4%	-1.9%	1.7%	1.3%
民間設備投資	8.0%	3.3%	4.8%	4.2%
民間在庫投資(寄与度)	0.0%	-0.1%	0.0%	0.0%
政府最終消費	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%
公的固定資本形成	-9.6%	-4.3%	-4.3%	-4.2%
財・サービスの輸出	8.2%	6.0%	5.5%	5.5%
財・サービスの輸入	3.3%	2.9%	5.3%	4.6%
GDPデフレーター	-0.7%	-0.2%	0.4%	0.2%
鉱工業生産	4.8%	2.6%	3.4%	2.7%
国内企業物価	2.8%	2.4%	1.9%	1.8%
消費者物価	0.2%	0.1%	0.4%	0.2%
労働力人口	0.1%	0.4%	0.3%	0.3%
就業者数	0.4%	0.8%	0.5%	0.3%
完全失業率(年度末)	4.0%	3.6%	3.5%	3.7%
有効求人倍率(年度末)	1.05	1.08	1.13	1.10
名目雇用者報酬	1.3%	0.8%	2.4%	0.8%
現金給与総額(5人以上)	0.1%	-0.2%	1.6%	0.0%
総実労働時間(5人以上)	1,807	1,807	1,803	1,804
経常収支(兆円)	21.3	24.3	24.6	25.9
同名目GDP比	4.2%	4.7%	4.6%	4.9%

(2)見通しの前提条件

	2006年度 実績	2007年度 実績見込み	2008年度 見通し
名目政府最終消費支出	0.4%	1.2%	1.0%
名目公的資本形成	-8.4%	-3.0%	-3.8%
名目短期金利(3ヵ月物)	0.5%	0.8%	1.0%
名目為替レート(円/ドル)	116.8	117.1	115.0
実質世界経済成長率(暦年)	5.4%	5.1%	5.4%
原油価格(ドル/バレル)	64.9	72.8	68.8

(注1)2008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、定期昇給分程度。

(注2)年度末は1~3月期平均。

(注3)世界経済成長率は主要貿易相手国地域で加重平均した経済成長率。

(注4)2007年10月1日現在で入手可能な指標に基づくものである。

研究委員会報告

福祉ガバナンス宣言—市場と国家を超えて 現代福祉国家への新しい道研究委員会報告（概要）

グローバル化の進展は市場の拡大をもたらす一方で、脱工業化等とも相まって雇用を流動化し、労働市場の分極化を推し進め、さらには家族やコミュニティの絆を弱めてきた。その結果、個人では対応できない新しい社会的リスクが生み出され、福祉・社会保障政策と積極的雇用政策の重要性は低下するどころかむしろ高まっている。しかし、安定した雇用関係と家族関係が様々な社会的リスクを吸収することを見込み、それを補完する形で、標準化されたライフサイクルを念頭においた所得保障政策を中心に対応してきた従来の20世紀型福祉国家は、今日の新しいリスクに十分対応できないことが明らかとなり、現代福祉国家は再編成を迫られている。

こうしたなか連合総研は、2002年度より『現代福祉国家の再構築』を中期的な研究課題に設定し、年金、医療、最低生活保障等のあり方について調査研究を行い、2006年1月からスタートした“現代福祉国家への新しい道研究委員会”では、これまでのシリーズ研究を締め括るものとして、市場主義と20世紀型福祉国家を超えた現代福祉国家の新しい理念・デザインとこれを実現する主要課題のあり方について検討し、このほど報告・提言をまとめた。

この構成は、まず総論で、研究全体の結論としての『21世紀福祉ガバナンス』論を提起し、以下の第1～10章において、この新しい福祉ガバナンスを実現するうえで不可欠な主要課題について論じ、これからのあり方と方向性について提言した。終章では、社会変化と生活様式の変容に対応した政策課題とそのプライオリティについて指摘し、加えて、現代福祉国家のあり方を論じる際の関心テーマについて、研究委員同士の対談を行い、各論文では必ずしも触れられなかった点を補足した。以下は、対談部分を除くその概要である（報告書は、岡澤憲英・連合総研編の単行本として、11月初旬に日本経済評論社より発刊予定）。

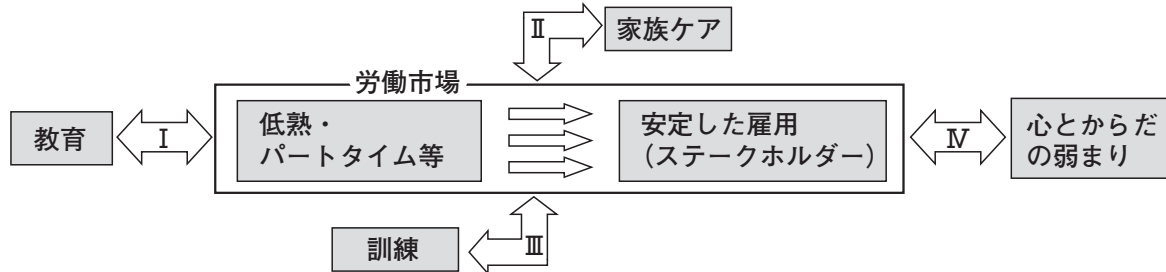
総論 新しい福祉ガバナンスへ—もう一つの選択肢（執筆：宮本太郎・北海道大学大学院教授）

①受動的な所得再分配から能動的な参加保障へ

従来の受動的な所得保障を能動的な参加保障に転換し、労働、経済と社会保障、福祉が相乗的に発展していく関係をつくる必要がある。能動的な参加保障の制度は三つのベクトルをもつ。第一に、人々を労働市場に向かわせる政策群であり、就労支援政策としての社会保障、福祉政策である。たとえば、保育や介護のサービスや職業訓練のトレーニングなどを通して、人々を労働市場に結びつけていく政策が想定できる。第二に、労働市場の中の人々に対する政策群であり、ワーキングペア問題に対処しつつ、労働を見かえりのあるものとして就労意欲を高める制度である。最低賃金制度や賃金助成制度、あるいは勤労所得に対する税額控除（タックス・クレジット）などがあげられる。第三に、人々をいったん労働市場の外に向かわせる政策群である。

②多様な選択への対応

若い世代が抱え込む様々なリスクに対して、「人生前半」の社会保障を、教育関連や心理的ケアのサービスを中心に充実させていく必要がある。若い世代が、労働市場と社会に能動的に参加できなければ、年金や高齢者医療を支えることも困難になるからである。人生前半期を含めた多様な選択に応える福祉ガバナンスのモデルは図のように表現できる。



③参加のための所得保障

図の4つの橋は、所得保障と公共サービスによって構成される。参加のための所得保障の考え方には、就労を前提とした所得比例型給付で労働のインセンティブを高めようというアクティベーション型の主張と、就労と所得保障を切り離して一律の基礎保障を強め、人々の行動の自由を上げようとするベーシックインカム型の発想がある。新しいリスク構造や高齢化に対処しつつ、多様な選択を可能にする能動的な参加保障の仕組みを構築していくという基本的考え方で一致するならば、この二つの立場は必ずしも決定的に対立するものではない。二つの立場・主張が接近していく方向として、アクティベーション型の制度のなかで基礎保障の比重を高める、という方法がある。

④参加のための福祉ミックス

人々が労働市場や地域社会に参加して活動するためには、所得保障とも連携した公共サービスの役割が不可欠である。人々を労働市場に繋ぐサービスとしては、ケアの負担を軽減する保育サービスや介護サービス、職業紹介や職業訓練などが重要であり、また、人々が労働市場の外で学び、ケアに携わり、また心や身体の弱まりを癒す上での教育、心理的・身体的ケア、医療などのサービスもその需要が増大している。参加保障の実現のためには、政策の重点を所得保障それ自体から支援型の公共サービスに移していくことが必要である。

人々の参加のための基本的条件をつくり出すサービスは多様で柔軟でなければならないが、通常の市場のような対価をとることはできず、公的な資金による準市場のもとで、自治体、民間非営利組織、営利企業が連携することになる。

⑤ステークホルダー社会の再構築

参加保障型の社会保障や福祉の構築を通して、閉じた「ステークホルダー社会」は開かれたそれに転換されていく必要がある。正規のステークホルダーと非正規の労働者がはっきりと分岐し対立するのではなく、非正規の人々にもステークホルダーとなる機会が提供されることで、正規の労働者には技能や知識を磨く時間をもたらされる、といった関係が必要である。「ステークホルダー」になるという意味は、単に会社や社会に深く関与するというだけでなく、会社や社会が成長し発展することに自らも経済的な利害関係をもつ、ということの意味する。

⑥福祉国家から福祉ガバナンスへ参加保障の重層化と多元化

20世紀型のケインズ・ベヴァリッジ型福祉国家の諸機能は、トランスナショナル、ナショナル、リー

ジョナル、ローカルな諸次元に分散していく。参加保障は、所得保障と社会サービスに加えて、人々の就労の場をつくり出す経済政策との政策リンケージを通して実現される必要があり、そのためには、重層的に分化した政策主体のタテの連携が不可欠であり、かつ多元的なアクター間のヨコの連携も重要になる。新しい福祉ガバナンスは、こうした重層的で多元的な連携の仕組みであり、市場主義とも、これまでの利益誘導型の「土建国家」とも、さらには20世紀型福祉国家とも異なる、「もう一つの選択肢」である。

第1章 生涯を通じたいい仕事—福祉社会のコア（執筆：濱口桂一郎・政策研究大学院大学教授）

福祉社会とは貧しい人々にお金を与えることではない。社会の中に居場所のない人々に、仕事という形で居場所を与えることである。仕事さえあれば福祉社会になるわけではない。それはいい仕事、まっとうな仕事でなければならない。先行きの見通しのないどん詰まりの仕事や、低賃金で昇給の見通しもない仕事を与えるだけでは福祉社会と言えない。教育訓練を通じて技能を向上させ、賃金も上昇していくようなまっとうな仕事によってこそ、人々を社会に統合していくことができる。

これまでの日本的な「いい仕事」—専業主婦を持った男性労働者を前提にして、時間外労働や遠隔地配転を認めながら、経営危機でも正社員の雇用だけは守るというモデル—には別れを告げるべきだ。共働き夫婦が二人とも正社員として生活と両立させて働いていける仕事が「いい仕事」でなければならない。

第2章 不平等感の高まり—人々の意識の背後にあるもの（執筆：白波瀬佐和子・東京大学大学院准教授）

意識改革よりも求められる諸政策の充実。本稿で明らかになったひとつに、日本は実際の不平等度に比べて自らの階層帰属意識の分散が高いことがある。近年急に不平等が上昇したわけではないので、格差の実態を踏まえた新たな政策の展開が求められる。

大切な「機会の平等」の確保。若者は中高年者に比べて階層帰属意識が低い傾向にあるが、結果としての不平等を無条件に否定しない。若者に閉塞的な不平等感をあおることがないように、機会の平等を確保することは大切である。それには教育機会のみならず、労働市場の入り口での機会の平等をどう保障し、やり直しのできる生き方、多様な働き方を制度的にどう保障し支えていくかが重要になる。

多様な働きの中での労働者としてのアイデンティティの形成。非正規の就労形態が増え、働き方や就労経歴そのものが複線化する中、ともに働く者としてのアイデンティティをいかに形成し、労働組合機能をどう再構築するかは重要だ。皆が働く社会を前提とした福祉国家を構築するには、労働組合が果たしうる役割は大きい。

第3章 新たな時代の社会保障・医療政策を構想する（執筆：広井良典・千葉大学教授）

これからの社会保障あるいは福祉国家のあり方については、経済の成熟化・定常化や環境・資源制約の顕在化という状況を踏まえ、限りない成長・拡大を前提としない「持続可能な福祉国家

(ないし福祉社会)」ともいうべき社会モデルを実現していく必要がある。このため、社会保障の制度論としては「医療・福祉重点型の社会保障」というべき方向の改革を進めるとともに、「人生前半の社会保障」、「心理的ケアに関する社会保障」、「ストック（住宅、土地等）をめぐる社会保障」の充実という新たな課題への対応を強化していく必要がある。この場合、財源としては消費税、相続税、環境税（ないし土地課税）を有力な財源として考えていくべきである。また、固有の性格をもつ医療政策については、病気と社会との関わりを広い視点から再評価しつつ、医療政策決定プロセスへの患者・市民参加、医療費の配分構造の見直し（特に診療所から病院へのシフト）を進めていくことが特に重要である。

第4章 就労を中心にした所得保障制度（執筆：駒村康平・慶応義塾大学教授）

経済のグローバル化、人口高齢化、環境問題はいずれも、望ましい所得保障制度選択の制約になる。これら制約を前提に実際に採用できる政策は限られてくる。現在の日本の所得保障制度は、現役世代に対するリスクも老後保障も年金制度に依存し、公的扶助はきわめて限定的な役割を果たしているに過ぎない。今後の所得保障制度は、労働による生活保障を基礎にした上で若年期と高齢期で異なる仕組みで運営すべきである。

若年期の所得保障制度は、参加所得型・アクティベーション型の就業やトレーニング、社会参加を条件とし、資産などの制限を緩くした給付を中心にし、同時に政府は能力開発を充実させるべきである。最低賃金と最低所得保障のギャップは社会手当で埋め、高齢期の所得保障は強制加入の所得比例年金に最低保障年金の組み合わせを行うべきである。

第5章 社会的公正と基本的生活保障（執筆：後藤玲子・立命館大学大学院教授）

あらゆる職種・労働に対して十分な賃金を保障し、労働環境を整備すること。さまざまな理由で「いま、ここで」不遇な境遇にある人びとの基本的福祉を保障すること。

所得と富の社会的分配には、ファウンテン効果（不遇層から湧き上がる富のいずみ）がある。不遇な境遇にある人びとを豊かにしたい、という人びとの思いが社会全体を豊かにすることがある。ファウンテン効果は、トリクル・ダウン効果（富者から滴り落ちる富のしずく）よりもはるかに有効に、社会的分配に必要な経済的貢献（労働）を確保するだろう。なぜなら、「困っているときには受給できる」仕組みを支えることは、労働それ自体の喜びとならんで、個人が「働くことができるときには働く」倫理を受容する大きな動因になるからである。

第6章 女性環境の整備と福祉ワーク・ライフ・バランスの視点から（執筆：斉藤弥生・大阪大学大学院准教授）

パート労働はあくまでも選択肢でなければならない。かつてパート労働は、女性がワーク・ライフ・バランスを実現するために有効とされた。しかし育児・介護休業、保育所や介護サービス等が整備されれば、正規雇用でのフルタイム労働は可能である。強いられた非正規雇用、パート労働は早急に解決されなくてはならない。現在の両立支援策は、正規雇用、家族のある女性、特

定の年齢層といった、事実上の利用制限がある。その結果、男性の間ではほとんど普及していない。また女性雇用者の半数以上が非正規雇用という現状では、実効性に欠ける。

ワーク・ライフ・バランスは、男女を問わず、家族の有無を問わず、正規・非正規を問わず、また障害のある人に対しても、すべての人に保障されるべきである。企業努力に委ねた両立支援策でなく、国民の連帯による両立支援策を社会保障制度として構築すべきである。

第7章 東アジアから見た日本の福祉ガバナンス（執筆：武川正吾・東京大学大学院教授）

東アジア諸国の間で福祉ガバナンスをめぐる状況が大きく変わりつつある。日本の社会政策について考える場合も、欧米諸国だけでなく、東アジア諸国にも目を向ける必要がでてきている。

これまで日本に特有だと考えられていた事柄が、東アジア諸国との対比のなかで相対化されるようになってきている。また、同じような文化的環境にありながら、異なった社会政策を採用する国もあり、日本の政策のオプションもこれまでよりもう少し広げて考えるべきである。そうしたなかで、韓国の「社会投資戦略」は、日本の社会政策のビジョンを考える上で参考にすべきである。

第8章 福祉多元主義の時代—新しい公共空間を求めて（執筆：坪郷實・早稲田大学教授）

福祉国家から福祉社会への転換のキーワードは、福祉多元主義である。福祉多元主義は、市民社会（市民活動やNPOが活動する空間）を基盤とした民主主義の新たな展開を必要とする。市民と政府の関係、政府間関係においては、補完性の原則が適用される。新しい公共空間は、個人（男・女）を基点として、家族や友人関係などに媒介されながら、市民社会部門、政府部門、市場部門の四者によって構成される。新しい公共空間の創出は、自治体、国、国際レベルという重層的な空間の形成である。

特に重要な自治体レベルにおける新しい公共空間の創出には、市民社会の強化が重要な課題である。その課題として、①さらなる分権化と議会改革を含む自治体の再構築、②市民活動のサポートの仕組み、寄付文化の醸成と寄付税制の整備など、市民社会が自ら市民活動が活発になるように基盤整備を行うこと、③「市民社会の社会運動」である労働組合が公正労働基準の確立に寄与し、市民活動などと協力して地域の政策課題に取り組むこと、があげられる。

第9章 社会連帯の創造と排除（執筆：久塚純一・早稲田大学教授）

「個々人にとっての、それぞれの関心事」であったものが、あるきっかけで「複数の人々に共有された一つの関心事」であるかのようにになってしまう瞬間がある。逆に、「複数の人々に共有された一つの関心事」であったものが、「個々人にとっての、それぞれの関心事」であるかのように分散してしまう瞬間もある。

社会保障の中心的役割を社会保険制度に求め続ける限り、「用語としての社会連帯」は、一方で、「自己責任」の対極にあるように位置づけられ、他方で、拠出を求める＝「自己責任」を求める＝ものとしての意味を付与されることになる。その結果、「社会連帯という用語」を使用して

理解してきた社会保険は、「拠出しない人々」や「拠出できない人々」を排除し始める。このような錯綜した状態を回避しようとするなら、社会保険によるシステムから脱却し、「税」財源による社会保障を早急に実現すべきである。そして、何より「社会連帯」という表記によって表現されることとなる「実態」を作り出していくことこそが求められている。

第10章 マクロの経済発展と福祉（執筆：神野直彦・東京大学大学院教授）

市場社会は民主主義が機能しないと、効率と公正とのバランスを失い活性化することはない。弱者への共感としての連帯を基盤とした連帯民主主義を機能させなければ、グローバル化した市場経済を制御することができない。連帯に根差した民主主義を機能させるためには、社会の構成員の手の届く身近な距離に共同意思決定のできる公共空間を創出することである。つまり、生活の「場」での連帯に支えられた地方政府、生産の「場」での連帯に支えられた社会保障基金、それにミニマム保障責任を果たす中央政府という三つの政府体系を確立することである。

遠い政府による参加なき所得再分配国家の限界を三つの政府体系を確立することによって克服し、現金給付による所得再分配から現物給付による参加保障へと、社会の構成員による生活保障をシフトさせることである。それが工業社会から知的社会への移行に対応した福祉国家再編のシナリオである。

終章 生活様式の変容と福祉ガバナンス—ダイバーシティ・ウェルフェア・マネジメント（執筆：岡澤憲美・早稲田大学教授）

福祉サービス提供の多様化に大胆な発想が必要。賢い消費者が公正な福祉社会を構築できる。デモクラシーの発展なくして福祉社会の成熟はない。政治への信頼こそが持続可能性を持つ福祉制度の前提条件である。「開け、開け、もっと開け」。参加・公開・影響力が突破口であり、また高負担社会では、倫理感性がリーダーシップの中心価値である。経済・財政運営の失敗・誤りをなぜ、子供や孫の世代に先送りできるのか。世代間連帯を促進するために現世代の問題は将来世代に残さない覚悟が必要である。財政債務を解消する努力なくして制度への信頼は回復しない。

時短と年休の完全消化がすべての出発点となる。言葉の正確な意味で「働き方・生き方」を選択できる社会が成熟した福祉社会の前提である。生涯学習社会の構築と学習休暇制度が、価値創造的な労働環境を育てる。自立と自律が持続可能な福祉システムの要諦である。

現代福祉国家への新しい道研究委員会の構成

主査：岡澤憲美（早稲田大学教授）／委員：後藤玲子（立命館大学大学院教授）、駒村康平（慶應義塾大学教授）、齊藤弥生（大阪大学大学院准教授）、白波瀬佐和子（東京大学大学院准教授）、神野直彦（東京大学大学院教授）、武川正吾（東京大学大学院教授）、坪郷實（早稲田大学教授）、濱口桂一郎（政策研究大学院大学教授）、久塚純一（早稲田大学教授）、広井良典（千葉大学教授）、宮本太郎（北海道大学大学院教授）、逢見直人（連合副事務局長）、小島茂（連合生活福祉局長）／連合総研：鈴木不二一（副所長）、佐川英美（主任研究員）、会田麻里子（研究員）、麻生裕子（研究員）

ワークショップ「新しい労働ルールの大枠デザイン策定に向けて」を開催

—イニシアチヴ 2008 研究委員会・中間報告会—

連合総研は、2007年10月5日、ワークショップ「新しい労働ルールの大枠デザイン策定に向けて」を、東京・御茶ノ水の中央大学駿河台記念館で開催しました。当日は、労働組合、企業、大学・研究機関、官庁、記者クラブ・労働ペンクラブなど、多数の関係者にご来場いただき、会場は約100名の参加者でうめ尽くされました。

連合総研は、「労働を取り巻く状況が大きく変化している今こそ、労働に係るルールについての新たな大枠デザイン（全体構想）が求められている」との問題意識のもと、本年4月に「イニシアチヴ2008—新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会を発足させました。そして、労働法制についての歴史研究や最先端の理論研究を踏まえながら、「労使関係法制」「労働契約法制」「労働時間法制」「雇用差別禁止法制」「労働市場法制」を柱とする新しい労働ルールの大枠デザインの提起に向けて検討を重ねてきました。

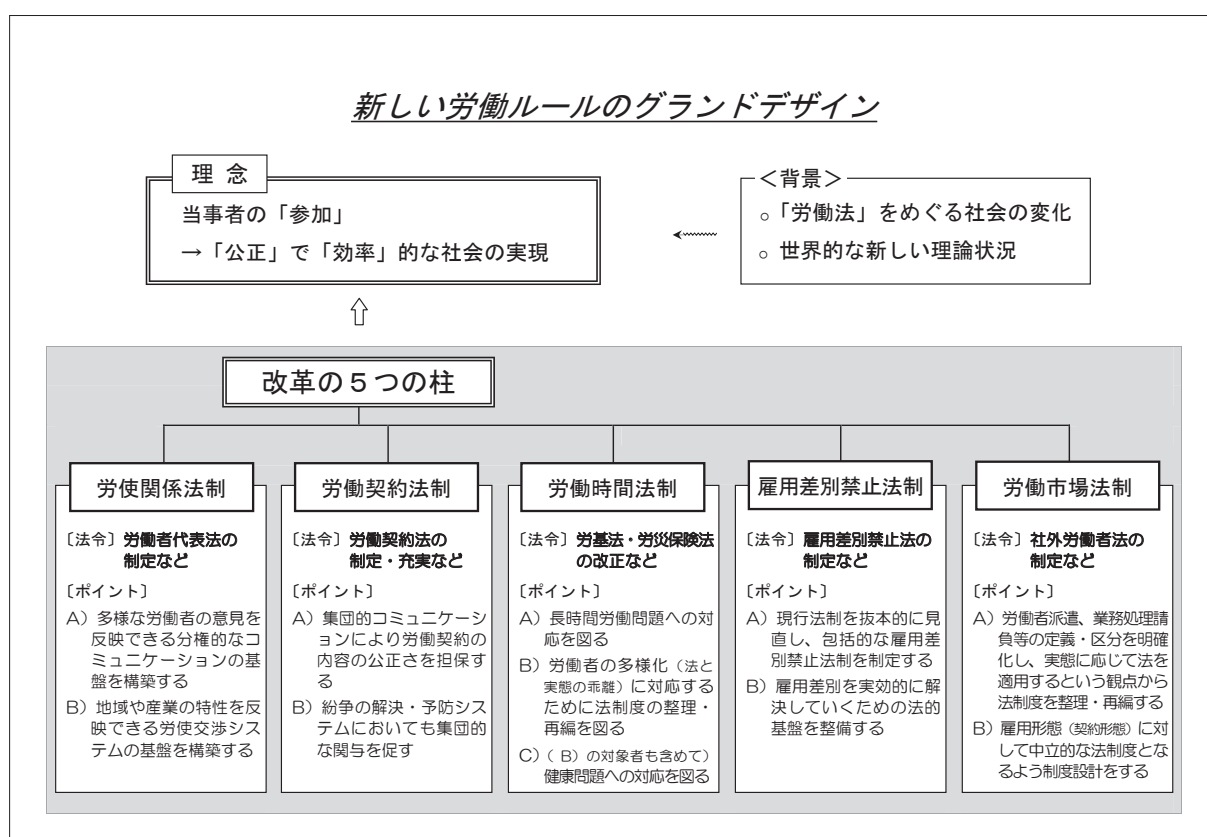


今回のワークショップは、研究委員会におけるこれまでの検討結果を中間報告するとともに、実務家・研究者との意見交換を通じて、新しい労働ルールのあり方についての検討をさらに深めることを目的に開催したものです。

最初に、当研究委員会の主査である水町勇一郎・東京大学社会科学研究所准教授から、「中間報告」についてご講演いただきました。中間報告は、社会実態が多様化・複雑化するなかで、労働法が機能不全に陥っているとの問題認識を示し、「公正で効率的な社会を当事者の『参加』によって実現する」ことを改革の理念に掲げました（次頁図参照）。そして、新しい労働ルールの5つの柱である「労使関係法制」「労働契約法制」「労働時間法制」「雇用差別禁止法制」「労働市場法制」について、労働者代表法、労働契約法、雇用差別禁止法及び社外労働者法の制定や労働基準法の見直しなど、それぞれの改革のポイントを提起しています。

つづいて、研究委員会の委員である神林龍・一橋大学経済研究所准教授、濱口桂一郎・政策研究大学院大学教授から、中間報告に対するコメントをいただきました。その後、フロアの参加者との間で、中間報告の内容について活発な意見交換・質疑応答が行われました。

当研究委員会は、今後1年程度、さらに議論を積み重ねたうえで、最終報告書を取りまとめる予定です。



「イニシアチブ 2008—新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会

<p>主査：水町勇一郎 東京大学社会科学研究所准教授</p> <p>委員：大石 玄 北海道大学大学院法学研究科博士後期課程</p> <p>〃 太田 聡一 慶應義塾大学経済学部教授</p> <p>〃 神林 龍 一橋大学経済研究所准教授</p> <p>〃 桑村裕美子 東北大学大学院法学研究科准教授</p>	<p>委員：櫻庭 涼子 神戸大学大学院法学研究科准教授</p> <p>〃 濱口桂一郎 政策研究大学院大学教授</p> <p>〃 両角 道代 明治学院大学法学部教授</p> <p>アドバイザー：荻野 勝彦 トヨタ自動車株式会社人事部担当部長</p> <p>〃 杉山 豊治 情報労連政策局長</p>
---	---

連合総研設立 20 周年記念シンポジウムのご案内

“市場万能社会を超えて－福祉ガバナンスの宣言”

- 1.日 時 2007年11月27日(火) 13:00～17:30
- 2.場 所 東京・九段「ホテルグランドパレス」2階・ダイヤモンドルーム
- 3.参加費 無料
- 4.プログラム
 パネルディスカッション「福祉ガバナンスの宣言」
 コーディネーター兼パネリスト 宮本太郎 北海道大学大学院教授
 パネリスト 高橋伸彰 立命館大学教授
 濱口桂一郎 政策研究大学院大学教授
 広井良典 千葉大学教授
 マルガリータ・エステベス・アベ ハーバード大学准教授
 特別講演「市場万能社会を超えて」神野直彦 東京大学大学院教授
- 5.申し込み方法
 「お名前」、「ご所属」、「お役職」、「ご連絡先(電話番号)」を記載の上、11月9日(金)までにFAXにてお申し込みください。
- 6.問い合わせ先 佐川・会田 TEL:03-5210-0851 FAX:03-5210-0852

第8回労働関係シンクタンク交流フォーラム開催のご案内

- 1.日 時 2007年11月15日(木) 13:00～17:30
- 2.場 所 愛知・豊田市 つどいの丘(全トヨタ労連研修施設)B2会議室
- 3.参加費 無料
- 4.プログラム ※報告テーマのタイトルは仮題のものを含まます。

組織名	テーマ	発表者
教育総研	法教育—裁判員制度を中心に検証する—	石川多加子
生活経済研	個人と社会の視点で構築する21世紀の単産共済ビジョン	鹿野 和彦
自治総研	大和市における市民活動団体のサービス調査	光本 伸江
中部産政研	グローバル化時代のホワイトカラー職場マネジメントのあり方	矢辺 憲二
電機総研	製造現場を取り巻く環境変化と監督者の育成	宮崎 由佳
連合総研	労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査	山脇 義光
労調協	若者の生活世界とみえてくる課題	小熊 信

- 5.申し込み方法
 「お名前」、「ご所属」、「お役職」、「ご連絡先(電話番号)」を記載の上、11月9日(金)までにFAXにてお申し込みください。
- 6.問い合わせ先 山脇・後藤 TEL:03-5210-0851 FAX:03-5210-0852

今月のデータ

継続雇用制度において継続雇用「基準」を就業規則によって定めた企業が約2割

厚生労働省「平成19年6月1日現在の高年齢者の雇用状況」

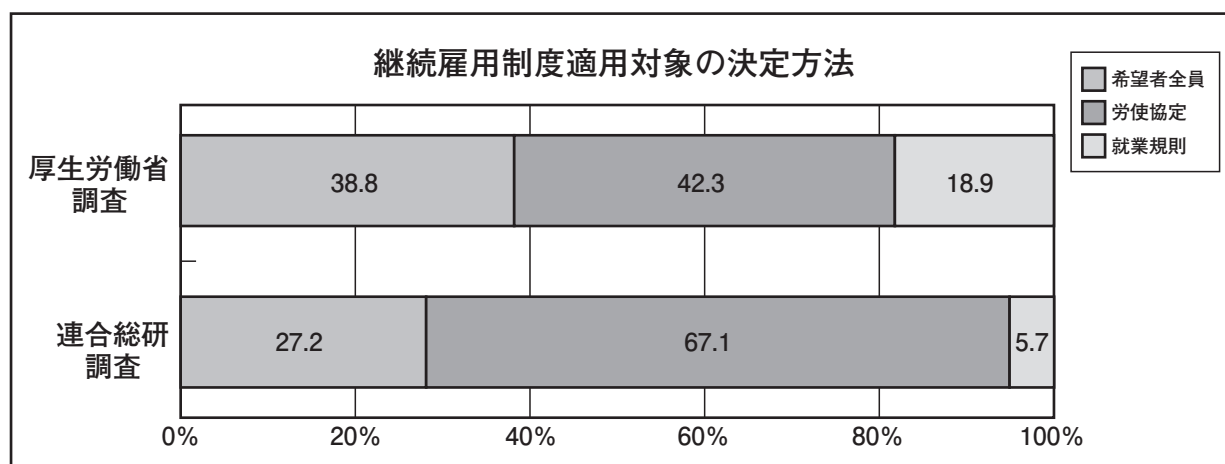
2007年9月、厚生労働省は、本年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置の実施状況を発表した。2006年4月施行の高年齢者雇用安定法の改正によって、事業主は、①65歳への定年の引き上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を講じなければならなくなった。

このうち、継続雇用制度については、原則希望者全員を対象とする制度の導入が求められているが、事業主は、過半数組合、ない場合には過半数代表者(以下、過半数組合等)との労使協定によって、どのような人が継続雇用されるか「基準」を定め、運用することも認めている。加えて、「基準」の策定に向けた労使交渉が不調に終わった場合は、一定期間(大企業3年、中小企業5年)に限り、事業主が就業規則等で一方的に決定することも臨時的に許されている。

今回発表された厚生労働省の調査結果によれば、継続雇用の対象を希望者全員とした割合は38.8%、労使協定による「基準」を設けた割合は42.3%、就業規則による「基準」を設けた割合は18.9%となっている。注目すべきは2割弱の企業で就業規則による一方的決定によって「基準」が策定されている点である。

原則希望者全員を対象とすることが本来の趣旨であることからすれば、その対極にあるのが就業規則による決定であり、できるだけ早期に労使間の合意を得るよう協議を重ねるべきである。

連合総研が労働組合を対象に昨年実施した同様の調査^{※1}では、就業規則による導入を行った割合は5.7%に過ぎない。厚生労働省調査が組合のない企業も調査対象としている一方、連合総研調査は労働組合を対象としていることを勘案すれば、労働組合が、就業規則による「基準」の一方的決定に一定の歯止めをかける役割を担っていることがうかがえる。



※1「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」報告書 p156～159 参照

参考諸表

		'05年	'06年	06/ 10-12	07/ 1-3	07/ 4-6	07/ 5	07/ 6	07/ 7	07/ 8	
実質GDP	日本 (季調済前期比)	1.9	2.2	1.4	0.7	▲ 0.3	-	-	-	-	
	米国	3.1	2.9	2.1	0.6	4.0	-	-	-	-	
	ドイツ	0.9	2.9	4.0	2.2	1.0	-	-	-	-	
	イギリス	1.9	2.8	3.3	2.8	3.3	-	-	-	-	
	中国 (前年同期比)	10.4	11.1	10.4	11.1	11.9	-	-	-	-	
	韓国	4.2	5.0	3.8	3.6	7.4	-	-	-	-	
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	1.1	4.8	6.0 2.2	3.1 ▲ 1.3	2.4 0.2	3.8 ▲ 0.3	1.1 1.3	P P▲ 0.4	3.2 0.4	- -
	米国 (季調済前期(月)比)	3.2	4.0	▲ 0.4	0.3	0.8	▲ 0.2	0.6	0.3	-	
	ドイツ (前期(月)比)	2.8	6.0	1.2	1.8	0.2	1.9	▲ 0.2	0.1	-	
	イギリス (前期(月)比)	▲ 2.0	0.0	▲ 0.1	▲ 0.1	0.3	0.7	0.1	-	-	
	中国 (前年同期(月)比)	16.4	16.6	(1-12) 16.6	(1-3) 18.3	(1-6) 18.5	18.1	19.4	18.0	-	
	韓国 (前年同期(月)比)	6.2	10.1	5.2	3.4	7.1	6.7	7.7	14.3	-	
失業率 (%)	日本	4.4	4.1	4.0	4.0	3.8	3.8	3.7	3.6	-	
	米国	5.1	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.6	4.6	
	ドイツ	11.7	10.8	10.1	9.4	9.2	9.2	9.1	9.0	9.0	
	イギリス	4.8	5.4	5.5	5.5	-	5.4	5.4	-	-	
	中国	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-	-	-	-	
	韓国	3.7	3.5	3.4	3.2	3.3	3.4	3.3	3.4	-	
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	▲ 0.3	0.3	0.3 ▲ 0.3	▲ 0.1 ▲ 0.2	▲ 0.1 0.2	0.0 0.2	▲ 0.2 ▲ 0.1	0.0 0.1	- -	
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.4	3.2	1.9	2.4	2.7	2.7	2.7	2.4	-	
	ドイツ (前年同期(月)比)	2.0	1.7	1.3	1.7	1.9	1.9	1.8	1.9	1.9	
	イギリス (前年同期(月)比)	2.1	2.4	2.7	2.8	2.6	2.5	2.4	1.9	-	
	中国 (前年同期(月)比)	1.8	1.5	(1-12) 2.0	(1-3) 2.7	(1-6) 3.6	3.4	4.4	5.6	6.5	
	韓国 (前年同期(月)比)	2.8	2.2	2.1	2.0	2.4	2.3	2.5	2.5	2.0	
円相場	¥ / \$	110.2	116.3	117.8	119.4	120.8	120.9	122.7	121.5	120.3	
	¥ / Euro	136.9	146.2	152.0	156.5	162.9	163.3	164.7	166.7	163.5	

(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	0.0	▲ 0.7	▲ 0.6	▲ 0.2	▲ 0.9	▲ 1.7	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	1.0	▲ 0.1	▲ 0.5	▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.2	▲ 0.7	▲ 1.6	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	▲ 2.2	▲ 1.4	0.4	0.2	0.1	▲ 0.3	▲ 0.2	1.0
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	▲ 0.3	4.5	0.0	▲ 0.9	0.4	▲ 1.6	1.1	0.0	-

(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、季調済値。*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

【10月の主な行事】

- 10月3日 所内・研究部門会議
 5日 連合総研ワークショップ「新しい労働ルールのグランドデザイン策定に向けて」
 [中央大学駿河台記念館]
- 17日 所内・研究部門会議
 19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)
- 22日 ワーク・ライフ・バランスー仕事と暮らしの新しい形に関する研究委員会
 (主査：大沢 真知子 日本女子大学教授)
- 26日 第4回「連合総研ゆめサロン」 (講演：嘉山 隆司 自治労新宿区職労書記次長)
 29日 第20回連合総研フォーラム [ホテルラングウッド]
 30日～31日 外部監査

【編集後記】

労働審判制度について考えてみたい。

労働審判制度は平成18年4月1日より開始された新しい労働関係の紛争解決制度である。

特徴のひとつとして、一般の訴訟とは異なり、裁判官(労働審判官)のほか、労働問題に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2名が加わって組織される労働審判委員会が行う手続である点が挙げられる。

制度開始以降、1年が経過した時点での申立て件数は1163件であり、件数自体は当初の想定よりも若干少ないものの、制度利用者をはじめとする関係者からは評価はきわめて高いようである。

高い評価を得ている理由のひとつは、労働審判員にある。労働審判員は使用者団体、労働団体から推薦された各々500人ずつで構成されているが、労使の利益・立場を代表する者ではなく、専門的な知識経験を活かして適切な審判・調停を行うことが期待されており、個々の労働審判員がこうした期待に十分応えているからに他ならない。

詳しい年齢構成はわからないが、現在の労働審判員の平均年齢は58.2歳だそうで、ごく大雑把に言えば半数近くが定年退職者ということになる。現役の労使の実務経験者が審判に参加することにより、審判員の経験で得られた紛争解決に関わる知見等が職場での紛争解決あるいは紛争予防に活かす、というフィードバック効果を期待した制度設計であることを考慮すれば、労働審判員は現役であることがより望ましい姿であろう。

労働審判員の任期は2年であり、明年4月から2期目がスタートとなる。次期労働審判員の若返りに期待したい。

(wacky)

DIOに対するご意見、ご要望がございましたらDIO編集部(dio@rengo-soken.or.jp)までお寄せください。