

# DIO

連合総研レポート

2010年5月1日

No.249

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

## CONTENTS

特集

# 日本の成長戦略の新たな課題

## 日本企業の成長戦略と雇用創出

橘川 武郎 ……………4

## 日本経済のデフレ体質とその脱却に向けて

横溝 雅夫 ……………6

## 成長戦略としての幸福度の課題

白石 小百合 ……………8

寄稿

巻頭言 ……………2

「百年に一度」からの出口は……

視 点 ……………3

デフレ解消に向けた議論に思う

報 告 ……………10

イノベーションの創出

—ものづくりを支える人材と組織—

報 告 ……………14

2009年度新規研究テーマ紹介(その2)

書 評 ……………16

本田一成著

『主婦パート 最大の非正規雇用』

今月のデータ ……………18

「新成長戦略」関連指標

2020年度名目GDP650兆円を目指して

事務局だより ……………20

# 「百年に一度」からの出口は……

連合総研所長  
薦田隆成

「百年に一度」の事態に直面した各国政府等が、すばやく非常時対応に着手し、各種の方策を展開してきたおかげで、このところ、全体としての世界経済や日本経済がどうやら底を打ち、そして、ジョブレス・リカバリーといわれもするが、少なくとも短期的には、景気回復に向かっているといえる状況にある。一方で、「百年に一度」という言葉が忘れられてしまいそうな雰囲気もみられ、また、「出口戦略」という言葉もやたらに聞かれる。

確かに、非常時の政策・措置をいつまでも続けると、弊害の方が大きくなるので、非常時でない局面になったら、出口が必要である。しかし、現時点においては、未曾有の大不況の直接の原因である米国の不動産バブル崩壊はまだ修復されていないし、ギリシャ問題にもみられるように、ユーロ圏は大きな不安を抱えている。資源価格上昇の懸念や、中国をめぐる、人民元の問題があり、バブル懸念も消えていない。

考えてみると、各国の政府や企業が、平時ではできない政策や行動をとった(とれた)のは、「百年に一度」が、いわば免罪符的な効能を持ったからであろう。民間のリスクや需要を肩代わりする政策を各国政府が行ったのは、百年に一度の大不況の危険を正しく認識したからにほかならない。おかげで多くの国で財政が傷ついた。大幅な財政の赤字や累積債務はいずれ、物価上昇によって政府の債務が実質的に減価すること、景気回復に伴って税収が増加することで克服するしかないだろう。

日本の場合、今回は金融システムが傷ついたわけではないが、金融政策も難しい課題を抱えている。政局優先ともいわれた日銀総裁空席事件が過去にあったからといって、金融政策について、政治主導やみくもなことを強制するわけにはいかない。百年に一度のことが起きたということを忘れて、政府と日銀が「一体となって、強力かつ総合的な取り組み」を行う必要がある。少なくとも、アナログTV放送が続いている間は出口は来ない、と観念するしかないのではなからうか。

年度が変わって現政権は2年度目に入ったが、いつまで「新」政権と呼ぶのだろうか。新党さきがけは5年間強続いたし、日本新党は2年半続いた。新幹線は、東京-新大阪間の開業以来、はや45年を数える。

国会インターネット放送の視聴者が

最近増えているそうだ。1999年11月に始まった国会での党首討論は、4月に通算51回目が行われた。51回のうち、現首相が登場した回数は、初回を含めて通算計26回で、これは歴代第3位である。首相ご本人の言の通りに月一回の開催が続いていけば、普天間問題が解決した後の6月には、その登場回数が歴代第1位に同率で並び、そして、夏の参議院選挙の後には、単独首位となる。

間もなく、子ども手当の支給が始まるが、これにより、親たちの随意的消費支出も増加することが期待される。国会の採決では、二つの野党が子ども手当法案賛成にまわった(新たな公・共)。その片方の党は、過去に地域振興券や、定額給付金を推進し、今度は子ども手当、ということだから、このあたりについて、思想は一貫しているようだ。

どんな組織でも、人事異動の後、都合の悪いことは全て前任者のせいにして、前任者までのやり方をただ無理矢理に変えようとする人間がいるが、そういうことは功を奏するとは限らない。旧い政権党を支えてきた選挙基盤である全国的大組織が、次々に新しい政権党にくら替えしていく(利権交代)現象は、日本特有の風土に根ざすものなのであろうか。「連合」政権が政府らしい政府になるには、まだまだ試行錯誤を積み重ねる時間が必要ではあろうが、日本は、社会も経済も不安を抱えており、そもそも、隣り合う国のいずれとも、領土をめぐる問題を抱えているのである。

政権維持が自己目的化しているといわれてきた旧大与党が、やや小さい野党となった今になって、与党時代にできなかったこと、やらなかったことを、可決成立を意図しない法律案にして次々と提出する、とは何事だろうか。

むかし「穏健な多党制」を唱えた首相がいたが、無責任な乱立野党という情景が早々と復活するとすれば、国民にとってこんな不幸はない。参議院選挙は政権選択選挙ではないとはいえ、もしも、市場至上主義か選挙至上主義かの選択肢しかないことになったら、有権者は浮かばれない。(「選挙が一番。」)

地方の疲弊がいわれて久しいが、南九州の某市や、中部地方の某政令指定都市に見られる騒ぎが、地域主権の代表というわけではないだろう。来春には、統一地方選挙がある。ここ一年間は、日本経済にとっても、政党にとっても、そして全国の有権者にとっても、極めて大事な期間である。

## デフレ解消に向けた議論に思う

昨年11月に、政府は月例経済報告において、「物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレの状況にある」とし、いわゆるデフレ宣言を行った。3月中旬に日銀もデフレ克服に向けた姿勢を示すため、資金供給を増加させ、一層の金融緩和を図ることを決定した。こうした動きなどを背景に、デフレに関する議論が盛んになっているようである。

ところで、デフレのメリット・デメリットにはどのようなものがあるのだろうか。

デフレのデメリットとしては、債務がある場合には、デフレが長期化するにしたがって、その負担が次第に大きくなっていくことがある。また、経済全体として物価が下がっていく、即ち販売価格が低下していくため投資費用の回収が困難化することから、企業の投資意欲や（賃金は物価下落に遅れて低下する傾向にあることから）人員採用意欲にマイナスの影響が及ぶことになる。一方、メリットとしては、物価の下落により、借入がない消費者にとっては、短期的には実質的な購買力が向上することがあげられよう。

インフレについては、デメリットとしては、物価が上がっていくこと、つまり購買力が損なわれていくということがある。メリットとしては、債務の負担が次第に小さくなっていくことである。また、短期的には、企業の設備投資や（賃金は物価上昇に遅れて上昇する傾向があることから）人員採用にプラスの影響が及ぶ傾向にあるといわれている。

わが国が長期にわたってデフレ傾向にある要因を簡単にみると、まず、90年代中頃に、内外価格差の是正が「消費者利益」の観点からも熱狂的に推進され、また、経済が停滞する中で、人々の低価格志向がさらに強まったことがあげられよう。さらに、2000年代初頭は、中国製品を中心とした安価な製品の輸入増などによる輸入物価の下落、現在は、これらに加え、国内需要不足によるデフレギャップが主因ではないかといわれている。

ちなみに、大きなデフレギャップが存在し、企業の資金需要も弱い状況の下で、日銀による通貨供給を増

加させてインフレにしたとしても、それだけでは賃金と製品等との相対価格は変わらないので、需要は増えず、景気対策にはならないのではないかと。また、こうした貨幣的要因によるインフレを起こした場合、鉄鉱石や石油等の原材料価格の大幅上昇が重なれば、インフレに輪をかけてとともに、企業の収益を圧迫することからスタグフレーションとなりかねない面もあろう。

ところで、ちょうど30年ほど前に、インフレが政治上の問題となり、アメリカで政権交代となった例がある。これは、当時、二度にわたる石油危機後の二桁インフレ（景気後退とセットのスタグフレーションの状況）により、特に高齢者・年金生活層の不安が高まったこと等を背景とし、インフレ抑制と規制緩和等による経済活性化を政策の軸とし、英国のサッチャー首相とともに、いわゆる新自由主義的政策を展開した共和党レーガン政権が発足したことである。

このように、インフレ率は、高すぎても低すぎても問題となるが、それをターゲットという形で、2%など微細な制御ができるかどうかの問題である。例えば、為替相場は、貿易及び資本収支が均衡するように定まるなどの理論があり、政策的介入もしばしば行われるが、実際は、政治的な期待により実体経済の動きと逆の動きとなることもあるなど、期待にも大きく左右されるものである。物価は、為替相場、個々の商品の価格、原油など国際商品相場、さらには人々の期待などさまざまな要素が影響し合って決まるところ、その微細な制御は困難ではないかと思われる。また、世界の例をみても、インフレターゲットの導入の理由はインフレ抑制が主であり、意図的にインフレを起こすことを政策目標としている例は、殆どないのではないかとと思われる。

以上から、通貨供給量を中心とした金融政策に多くを頼るべきではなく、景気全体の底上げを通じてデフレ期待を解消していくとともに、経済成長率に見合った通貨供給量とすること（＝インフレ率プラスでもマイナスでもない）を目指すのが妥当ではないだろうか。

（複眼）

# 日本企業の成長戦略と雇用創出

きっかわ たけお  
橋川 武郎

(一橋大学大学院商学研究科教授)

— デフレ脱却、企業活性化・雇用創出に加えて「幸福度の向上」も —

特集

日本の成長戦略の新たな課題

## 雇用情勢の悪化

2008年9月のリーマン・ショックに端を発した世界同時不況が長期化するなかで、日本の雇用情勢が悪化している。リーマン・ショック直後の2008年10月に3.8%であった完全失業率（季節調整値）は、不況の影響で急速に悪化し、09年7月には5.6%に達した。その後、若干の改善がみられたものの、10年1月時点でも4.9%と高い水準にある。

雇用情勢が悪化したのは、日本企業の経営者が世界同時不況を理由にして、人員削減を行ったからである。それでは、世界同時不況は、今後、どのような展開をみせるのだろうか。

## 世界同時不況克服の道筋

リーマン・ショック以来の世界同時不況に関しては、「百年に一度の経済危機」とみなす見方が支配的である。そう評価されるのは、81年前の1929年に起こった世界大恐慌を想起させるからである。たしかに、現在の世界同時不況と1929年の世界大恐慌は、アメリカを発信源としている点で共通している。しかし、今回の同時不況が、二つの点で大恐慌とは異なっていることも、見落としてはならない。

第一は、アメリカで金融危機が発生してから世界経済全体へその影響が広がるまでのスピードが速かった点である。これは、ヨーロッパの金融機関がアメリカ発のサブプライムローン問題に深く関与していたこと、新興国が先進国向け輸出にウエートをおく形で経済

成長をとげていたこと、などによるものである。つまり、大恐慌が起こった81年前と比べて、今日では、世界経済の連関がはるかに緊密化しているのである。

第二は、「巨大化した国際金融資本市場の混乱と世界的規模にわたる銀行システムの機能不全による金融危機が、現在の景気後退に強く影響している点である」（2008年12月発表の内閣府政策統括官室〔経済財政分析担当〕『世界経済の潮流 2008年Ⅱ』）。これは、大恐慌と異なるだけでなく、1970年代に生じた二度の石油危機とも異なる事実である。今回の世界同時不況について、それが長期化するという懸念が強まっているのは、景気の後退と金融システムの混乱とが絡み合っているからである。

一方で、2008年に発生した世界同時不況の回復プロセスに関しては、世界大恐慌や二度の石油危機の際にはみられなかった明るい要因が存在することにも、目を向けるべきである。それは、「現在の世界経済における新興国の存在であり、（中略）アメリカ、ヨーロッパ、その他先進国で景気が後退する局面においても、高い成長率で発展を続けてきた新興国が世界同時不況を最小限にとどめ、回復へと向かう機動力となる可能性に期待が寄せられている」（『世界経済の潮流 2008年Ⅱ』）。短期的な回復は困難だとしても、中長期的にみれば、新興国が牽引車となって世界経済は回復し、再び成長軌道に乗るものと見込まれる。つまり、今回の世界同時不況の場合には、1929年の世界大恐慌の

場合とは異なり、それを克服する道筋が発生直後から明確になっているのである。

### 日本企業にとっての二つの成長フロンティア

「新興国が牽引車となって世界経済は回復し、再び成長軌道に乗る」という道筋が明確なのであれば、日本企業にとっての成長フロンティアが新興国市場にあることは明白である。そして、ここで注意すべき点は、新興国市場への浸透は、けっして日本国内での「産業空洞化」を意味しないことである。

新興国市場への浸透と日本国内での事業拡大とを同時実現するうえでポイントとなるのは、国内に立地する工場が高付加価値部材（部品ないし素材）の世界的な供給者としての地位を確立することである。つまり、「世界の工場」＝組立現場が世界中のどの国・地域に移ろうとも、そこへ対して日本メーカーは、付加価値が高い部材を供給し続けるのである。

現状では、「世界の工場」に相当するのは中国であるが、すでに多くの日本の工場は、中国との関係において、このような高付加価値部材供給基地化をある程度実現している。産業空洞化を語る時問題視されるのは日本企業の中国進出の影響であるが、たしかに、近年の日中貿易において、日本サイドの貿易収支は一貫して赤字である。しかし、その一方で、目を日本・香港貿易に転じると、日本の貿易黒字が一貫して継続しており、しかもその黒字額は、大半の年次において、日中貿易での日本の赤字額を上回っている。その結果、日本と中国および香港とのあいだの貿易収支は、日本からみた場合、2001年を除いて一貫して黒字となっていることを見落としてはならない。日中間では、1990年代以降、日本から高付加価値部材が帳簿上は香港経由で中国に輸出され、それが中国で組み立てられて日本向けに輸出されるという形態の貿易が急拡大したのであり、正確には、日本で産業空洞化が進行したのではなく、国際分業が深化したというべきなのである（多くの日本企業が高付加価値部品を中国に直接輸出せず、香港を経由して輸出するのは、中継貿易港として

の香港のメリットを活用して、対中貿易にともなうリスクの軽減を図るためである）。

日本企業の成長フロンティアは、新興国市場だけに限られているわけではない。総務省統計局が5年に一回発表する「事業所・企業調査」の最新結果によれば、2001～06年の5年間に日本の従業員数は、全体では2.5%減少したが、新型サービス業（金融、インフラ、運輸・通信、不動産、公務を除くサービス業）では10.3%増加し、そのうちの医療・福祉に限ってみれば実に23.4%も増大した。このことは、社会構造の変化に対応する形で需要を深掘りすれば、日本国内でも、企業にとっての成長機会がまだまだ存在していることを示している。

### 問われる経営者の責任

世界同時不況が続く今日においても、日本企業には二つのフロンティアが存在しており、新興国市場への浸透ないし内需の深掘りという的確な戦略をとれば、企業は成長することができる。そして、それが実現すれば、日本国内での雇用創出にもつながる。

問題は、日本の経営者が企業の社会的使命を自覚して、そのような成長戦略をきちんと打ち出せるか否かにある。企業の社会的使命とは、的確な成長戦略を実行し、収益を拡大して、資金提供者に提供額以上のリターンをもたらすことである。また、成長を通じて、雇用を創出することである。企業の成長を実現できないような経営者、雇用を創出することができないような経営者は、本来、経営者として失格だといわざるをえない。

リーマン・ショック以降のここ1年半、日本の経営者の多くは、経費節減と人員削減に汲々としてきた。しかし、現在でも、日本企業にとっての成長フロンティアが残されている以上、それだけでは、経営者としての責務をはたしているとは到底いえない。新興国市場への浸透ないし内需の深掘りに関して、的確な成長戦略を打ち出せないような経営者は、ただちに舞台から去るべきである。

# 日本経済のデフレ体質とその脱却に向けて

横溝 雅夫

(経済評論家)

## デフレ体質脱却の必要性

昨年11月に菅経済財政担当相がデフレ宣言をしてからデフレ論議が高まっている。しかし、物価が下落傾向にあることをデフレとするならば、消費者物価の食料・エネルギーを除くベース（以下同じ）で、1999年度（以下99年度と表示）から下落が続いており（2008年度（以下08年度と表示）は横ばい）、リーマンショック後の不況で急にデフレになったわけではない。いわば物価下落＝デフレは日本経済の体質になってしまっていると認めざるをえない。

デフレの弊害は幾つかあるが、日本経済において、デフレ下でも02～07年に景気上昇が見られたこと、またリーマンショックによる落ち込み後の09年春から経済の拡大が見られることから、物価下落と経済収縮が悪循環を示すデフレ・スパイラルが生じているわけではない。しかし、このマイルド・デフレ下において、経済には常に下押し圧力がかかっており、人々の消費行動も企業の設備投資活動も活気が見られず、国の財政収入も停滞して財政赤字は拡大を続けていて、経済全体として閉塞感に覆われている。日本経済が活力を持って成長を開始するためには、どうしてもこのデフレ体質を払拭しなければならない。

## 内需主導型になれない日本経済

デフレの基本的要因はマクロ経済の需給ギャップであり、その改善のためには既に幾多の議論がなされているのでここでは再論を避け、別の側面から日本経済のデフレ体質にアプローチしてみたい。

2000年代に入ってから日本経済の変動の顕著な特徴は、輸出に依存しており内需主導型になっていないということである。07年10月まで5年9ヵ月という戦後最長の景気上昇期に輸出は74%増えたが、個人消費は8%弱しか増えなかった。輸出拡大による好況が内需に波及しなかった。このこととデフレ体質が関連しているように思われる。

## 賃金低迷とデフレが対応

02～07年度の好況期に企業は年々二桁の増益を示したが（除07年度）、現金給与総額は総じて弱含みの推移であった。好況は賃金に波及せず、それが消費伸び悩みの主因とみざるをえない。賃金の動向を更に遡ると、現金給与総額は98年度から下落傾向が始まって09年度まで続いている。そして消費者物価は1年遅れて99年度からマイナスが始まった。デフレの主因は賃金下落といえよう。

目を転じて00年以降について外国を見ると、消費者物価は日本はマイナスが並ぶが、アメリカもユーロ圏も大体2～3%の上昇で、マイナスの年は一度もない。デフレは日本のみに見られる特殊現象である。他方、賃金も、日本は98年以降年々ほとんどマイナスであるが、アメリカもドイツも消費者物価より高い上昇率が並んでいる。中国等新興国の参入により、先進国の賃金が上がらなくなり、デフレ圧力がかかっているといわれるが、現実にはそのようなことはなく、日本のみ賃金も物価も下がっている。

## 円高→賃金抑制→デフレ→円高の悪循環

日本で賃金が上がらなくなった基本的要因は

労働力需給が弱いということだが、その他の無視できない要因として急激且つ大幅な円高がある。

例えば、円レートが1ドル240円から120円に倍増すると、賃金コストは国内では不変でもドル建てで見れば倍になり、これではとても国際競争できないので、企業は賃金抑制に努めるか労働コストの安い海外立地に転じざるを得ない。

このようなことは85年のプラザ合意の時に現実に起こり、当時240円に近かった円レートは3年後の88年5月には120円台に上昇した。次は95年4月の一時的に80円を切った円高があった。その結果、日本は世界的な高賃金コスト国という認識が浸透し、企業は賃金抑制に努めるようになり、98年からの賃金下落につながっていった。

賃金下落がデフレを呼び、デフレが再び円高の要因になり、また賃金抑制をもたらすという循環が生じてしまっている。一旦120円台に戻った円レートは、09年1月から90円近辺の円高になり、現在更なる賃金抑制圧力になりつつある。

日本の円レートは360円時代から今や90円前後と桁外れに上昇しているが、このようなレート上昇は他国にはほとんど見られず、その影響は日本で突出したものとなっている。

### 生計費基準の春闘要求

春闘賃上げ要求の基準が物価上昇と目されることから、物価が下がるデフレ下では景気上昇期でも賃上げ要求が自粛され、景気後退期には当然に賃上げは無理なので、結局賃金は上昇することはありえなくなっている。

現に連合は景気上昇期であるのに05年まで賃金改善要求はせず、08年に原油価格高騰で消費者物価総合が上昇したので09年に賃上げ要求をしたが不況で認められなかった。その上、低賃金の非正規労働者が増えているので、平均賃金は下落することになっている。

### 超低賃金阻止という国家意思の欠如

賃金は市場で決まるものであり、国は関与しないということであると、交渉力の弱い労働者の賃金は最低生活水準以下にまで下がってしまう可能性がある。よってシビルミニマムを維持するため市場に介入するという国家意思がなければならぬ。

しかし、生活保護費を下回る最低賃金の都府県が09年に12もあるように、そのような国家

意思は希薄であった。国が関与しうる介護労働者の給与が安く、よって離職率が高いという例も国が妥当な賃金に関心がないことを窺わせる。このような環境も賃金下落の背景にあると思われる。

### 市場競争の優等生

円高が賃金抑制を生み更なる円高を呼ぶということも、世界的な高賃金といわれることを念頭に労働組合が賃上げを自粛することも、国が最低賃金の底上げに熱意がないことも、それらに共通する背景として企業が市場競争に勝たなければならない、そのためには賃金下がってもやむをえないという認識があるようにみえる。

原油価格等輸入一次産品の価格が上がっても、それを製品価格に転嫁して輸出すれば日本の所得は海外に流出しないが、日本は真剣にコスト削減努力をして価格転嫁を抑え、交易条件は大きく下がっている。原油価格高騰等による交易損失を国際比較すると、日本の損失は特に大きいと分析されている。このことから競争に勝つために賃金や下請け代金を抑えていることが窺われ、結局デフレ体質につながっている。

ただリストラをしてコストを下げるのではなく、ある程度価格に転嫁して、その結果輸出価格が上がって黒字が減り円安になってもいいのではないか。また、他国に真似のできない付加価値をつけて物を高く売る努力も必要である。このように、内向的競争努力はほどほどにということもある。

### デフレ体質からの脱却

日本のデフレのより基本的な背景として、グローバルズムの下での市場競争の激化というものがあり、その上に日本的な要素が積み重なっているため、デフレ脱却は容易でないが、以上の考察から導かれる脱却策は以下のように考えられる。

①需給ギャップの縮小。景気対策。経済成長政策。②円高阻止政策。③原油価格上昇や円高などによるコスト上昇を過度のリストラで吸収し切るのではなく、適度に価格転嫁する企業戦略。④シビルミニマムを尊重する国の最低賃金決定や所得関与政策。⑤非正規労働者の処遇を正社員と同一価値労働同一賃金に。⑥労働組合の組織率向上と賃上げ要求規準を物価から成長成果配分に。

# 成長戦略としての幸福度の課題

白石 小百合

(横浜市立大学国際総合科学部教授)

## 今なぜ「幸福度」か

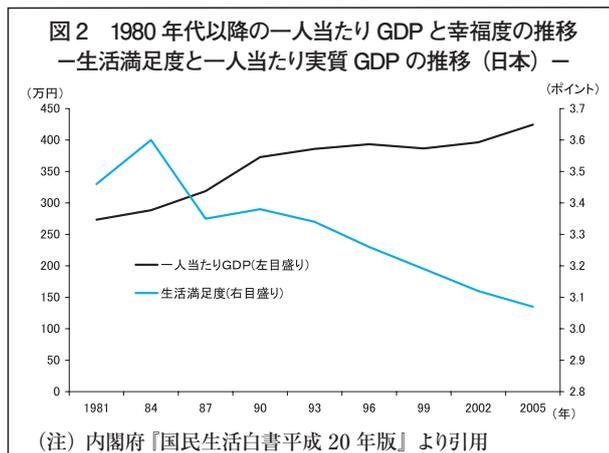
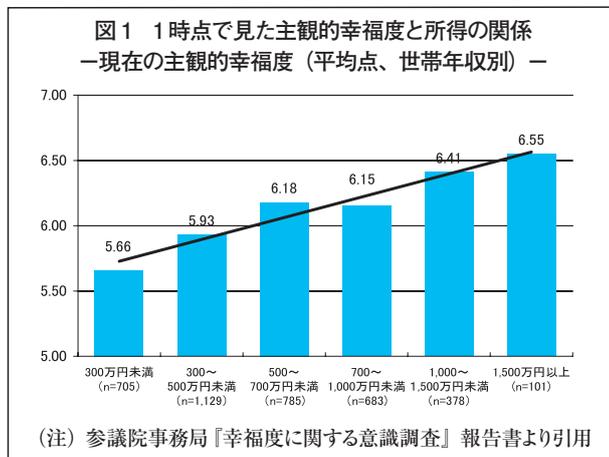
政府は、昨年末に「新成長戦略」を決定した。この「新成長戦略」は、これまでのように単に経済成長率を追求するのではなく、生活者が本質的に求めているのは「幸福度」の向上であるとし、「国民の『幸福度』を表す新たな指標を開発し、その向上に向けた取組を行う」としている。経済成長ではなく国民や住民の幸福度に注目する動きは最近高まっている。例えば、フランス・サルコジ大統領はスティグリッツ米コロンビア大教授らノーベル経済学賞受賞者等を集めた「幸福度に関する測定委員会」を発足させ、その報告書が2009年9月に発表されている。

幸福度のような経済成長以外の指標が注目される背景には、経済成長率の鈍化や、成長そのものに対する反動があると考えられる。サルコジ大統領の委員会は、フランス経済の行き詰まりに対する不満を減少させようとの政治的な意図があるのではないかといられていた。日本でも高度成長時代が終わり、公害などが社会問題となり始めた70年代には、「くたばれGNP」ということがいわれ、NNW（国民純福祉）という指標が作られた。現在の日本ではリーマンショック以降の景気低迷、中国等の追い上げ、年金問題や格差拡大など、将来に対する行き詰まり感が漂っている。このような背景が国民の幸福度を表す指標への動きとなっているのかもしれない。

## 幸福度のパラドクスとは

幸福度に注目すること自体は、もちろん望ましいことであると思う。個人で考えると、いくらお金があっても不幸なら仕方がないし、お金がなくとも幸福ならそれでよいと考えられるからだ。しかし、幸福度を国家などの社会の尺度とすることは、例えば、次のような

問題を引き起こすことにもなる。それは、「幸福のパラドクス」と呼ばれる。「幸福のパラドクス」とは、一か国、一時点で見ると所得と幸福度については相関関係があるものの、時系列で見ると必ずしも相関関係が見られないという現象である。例えば参議院事務局が2008年末に実施した調査では、所得が高い人ほど幸福度は高かった（図1参照）。一方で、幸福度（生活満足度）と一人当たり実質GDPの推移を見ると（図2参照）、バブル経済後の「失われた10年」を含む約30年間で見てGDPは曲がり



なりにも増加しているが、日本人の幸福度は低下傾向にあることがわかる。もし所得が過去に比べて増加しても、幸福度が横ばい、ないしは低下するのであれば、幸福度の向上は政策目標となりうるのであろうか。

### 幸福度に影響を与える要因は何か

このような矛盾を解明するための研究が「幸福の経済学」である（大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著『日本の幸福度』日本評論社、近刊）。所得が増えてもあまり幸福にならないのはなぜか、所得以外の要因で人々の幸福に影響を与えるものはなにか、そしてその影響の大きさはどの程度なのかといったことについて、データをもとに計量経済学的手法を用いて明らかにするのである。その「幸福の経済学」がこれまで明らかにしてきたことには、次のようなことがある。

まず個人の幸福度に最も影響を与える要因として挙げられるのは所得である。ところが所得と幸福度との関係は、先に見たようなパラドクスが指摘されている。その理由としては、主に二つの仮説が考えられている。一つは、人々が参照している所得は絶対額ではなく、他人と比較した水準であるという可能性である。経済成長により国全体の所得水準が上がると、自分だけではなく周りの人々の所得も上がるため、個々人の幸福度は上がらないのである。もう一つは、人々は満足のレベルを時間とともに引き上げるといいう可能性である。所得が上昇しても、所得の上昇に適応が生じてしまうため、満足する水準も同時に上昇してしまう。このため、経済が成長しても幸福度はあまり上昇しないことになるのである。所得との関連で、日本でも社会問題となっている格差と幸福度との関係については、所得格差が大きいほど個人の幸福度を低めることが海外の研究からも明らかにされている。例えば中国では1990年から2000年の間に物質的豊かさが高まったのに幸福度は低下している。その要因の一つとして所得格差の拡大が指摘されている。

一方、少子化との関連で最近注目されているワーク・ライフ・バランスについても各種の研究結果が出されている。そのうちのワーク（働き方）と幸福度との関係については、失業は個人の幸福度を大きく低下させるとされている。これは、失業することで生活の基盤がなくなり、将来的な不安や自尊心の低下、社会での居所がないような不安に駆られるからではないかと考えられている。このことから、政策としては、失業手当の支給を充実することよりも職を確保・創出することの方が有効的であると指摘す

る研究がある。また、一般的に労働時間が長いほど幸福度は低下するのだが、ある日本の研究によると、超長時間労働者などのワーカホリックの人々は、かえって幸福度が高い可能性がある。幸福度の高い人は生産性が高く、一方で、仕事のストレスが高いと幸福度は低いことから、従業員がハッピーに働けるような仕組みをもつ企業は、生産性も上がるのではないかと指摘されている。

ワーク・ライフ・バランスのライフ、つまり家族と幸福度との関係については、結婚している人の方が、また、子どもがいる人の方が幸福度は高いことが指摘されている。子どもと就業との両立や夫の家事育児参加は女性の幸福度を高めるとの研究もある。

政府が効率的に安定的に運営されている国、ボランティア参加率の高い国では幸福度は高い。こうした社会的な要因も幸福度と関係があるようだ。

### 幸福度政策の課題

6月にとりまとめが予定されている新成長戦略では、政府は幸福度と政策と結び付けて議論しようとしているが、こうした幸福の経済学の知見を踏まえると、いくつかの課題があることがわかる。第一は、幸福度の決定要因には所得以外の要因があるものの、所得要因も大きいこと、つまり、お金あつての幸せも否定できないことをどう考えるのかということである。第二は、幸福度に影響を与える結婚や子供などの家族要因は個人の価値観や選択にも依存することなので、政府は、家族要因に対して、政策としてどこまで、また、どういう形でかわるのかということである。第三は、幸福度のデータとしての適切性の問題もある。幸福度の調査は「あなたは幸せだと思っていますか。それとも、不幸だと思っていますか」との問いに対して回答した個人の主観的な気持ちを幸福度のデータとするのだが、個人の主観的な感情を客観的に測れるものなのかについては、研究者の間でも議論がある。一方で複数の客観的指標をもとに「幸福度指標」を作成したとしても、それが果たしてどの程度国民の真の幸せを反映しているかに関しても検討の余地はある。そして最後には、幸福度を高めることを政策目標とした場合、ある政策の結果として幸福度が一旦は上昇したとしても、個々人がすぐにそれに適応してしまうと幸福度は元に戻るかもしれないことを、政策としてどう考えるかである。国民の幸福度に注目することは望ましいだけに、このような課題を抱えた幸福度政策を実現できるかは、注目し値するといえよう。

# イノベーションの創出

—ものづくりを支える人材と組織—

## イノベーションが起きる条件とは何か

良好な雇傭機会の提供のためには、職場に活力が必要である。市場経済における企業の活力は、日常茶飯の業務（ルーチン）を繰り返すだけではなく、現状を改善し、欠陥を克服し、さらに新分野を切り拓くなど、大小の創造的営みの中から製品競争力を保持・増強するところから生まれる。内的革新を介した実質的な拡大再生産が必要条件だと言ってもよい。それなら、企業内革新（イノベーション）が起きる条件とは何か。

～終章 現代に生きる歴史 尾高煌之助～

日本の企業はこれからどうなるのか。

日本経済は、最悪期を脱したものの、むしろであればこそ、中国や韓国などの勢いの良さとは対照的な日本経済の成長力の不確かさ、企業の活力の乏しさが懸念される。多くの人が政府に実行性のある中長期の成長戦略と雇用創出策を期待するのはその現れであろう。

このような時期に、連合総研「グローバル経済下の産業革新と雇用に関する研究委員会」の最終報告書として、2010年5月上旬に尾高煌之助・松島茂・連合総合生活開発研究所編「イノベーションの創出—ものづくりを支える人材と組織」（有斐閣）を上梓することになった。ある意味、タイミングがうまくはまった発刊になったのではないかと思っている。研究委員会発足後に時間が経過し、研究成果が蓄積される一方で、どうしても社会的関心とは乖離が生じることがある。ところが、企業の活力やイノベーションに対する関心（懸念）は、発足時（2007年5月）より、中国にGDP規模で抜かれることや、いくつかの産業分野で韓国企業が日本企業を上回る国際競争力をつけていることが明白な現在のほうが、増しているのではないかと思っている。

イノベーションの創出については、既にさまざまな研究や考察が行われている。しかし、現場で開発や製造を担う人の立場からの視点を入れながらの考察は、必ずしも十分ではなかったと考えられる。このような問題意識に立って、研究委員会では、生産現場や製品開発現場の聴き取り調査を実施し、企業における技術開発・製品開発が実際にどのように発生しているか、そのための人

材育成や組織のあり方等について実証的な調査・分析を行った。また、単に聴き取り結果をレポートにまとめるだけではなく、その意味するところについて、尾高主査のリードの下、研究委員会で委員相互間の長時間の熱心な討論を重ねられ、外部の有識者とも討論が行われた。その成果が本書である。

## 職場連繫モデルがイノベーションを誘発

一口に技術革新（イノベーション）といっても、新素材の開発といった研究所における製品技術・生産技術の開発と、工場における組み立ての「だんどり」のカイゼンなどの製造技術では、対象とする技術の種類は全く異なる。技術が違えば、主に担当する労働者の姿も異なる。前者では、主に研究所で実験する大学卒・大学院卒の研究者の姿が思い浮かぶし、後者は工場で働く高卒の技能者が思い浮かぶであろう。

組織というものは得てして「縦割り」に陥りやすい。しかし、日本のものづくり企業では、このように大きく異なる技術、異なるタイプの職種、異なる職場の間で、企業内の異なる分野をまたいだ知恵と情報の交流によって、技術の相互作用が生じ、連鎖的にイノベーションがおきるのではないか。これが本書の作業仮説である。

終章では、この組織内の人的交流および情報交換を「職場連繫モデル」と呼んでいる。典型例はトヨタで、自動車産業や機械産業では研究蓄積も比較的豊富にある。しかし、このモデルが、自動車産業とは異なる条件の産業にも当てはまるかについては、実証分析は乏しかった。

本書の特徴の一つは、幅広い産業に属する企業を対象としたことである。章立てに示されているように、トヨタの技術革新についての歴史を検証した（第1章）上で、自動車産業の二次サプライヤーである金属プレス加工業（第2章）、自動車産業のような大量見込み生産ではなく受注生産の産業機械（第3章）、加工組立工業ではなく、装置産業である鉄鋼業（第4章）、鉄鋼業以上に装置産業の性格が強い化学工業の汎用樹脂（第5章）、さらに製造業の枠を超え、情報通信業（第6章）、通説では競争力が弱いソフトウェア産業（第7章）まで、分析対象を広げている。

進展するグローバル経済下で、創造的で活気に満ちた職場を維持し、企業内革新を起し続けるための条件は何か？ 本稿では、「グローバル経済下の産業革新と雇用」研究委員会の最終報告書にあたる「イノベーションの創出—ものづくりを支える人材と組織」（有斐閣、5月出版）の概要を紹介する。

【文責：連合総研 澤井景子】

その結果、業種の壁を越えて、「職場連繫モデル」といえるものが観察できることが発見された。日本の企業においては、イノベーションの創出に関して、職場（場合によっては、企業内だけでなく企業間も含む）における緊密なコミュニケーションが重要な条件の一つとなっていると考えられる。

本書においても複数の章で、異なる職種や組織の壁の中で、自然体では、衝突あるいは分断が生じる危険が高いことがうかがわれる。しかし、企業では、人事配置や組織面で工夫をし、緊密な知恵と情報の交流を実現することによって、イノベーションを創出してきた。

この背景として、終章では、欧米と異なり、日本では明瞭なjobの概念がないために職種をまたぐ「相乗り」が可能となったのではないかという考察が行われている。海外企業の調査を行っていないために、断言はできないが、職場連繫モデルは、日本企業ならではの強みである可能性がある。

その意味では、今後も企業経営で、おそらくは日本企業の個性である「職場連繫モデル」を強みとしていくことが必要であろう。

一方で、こうした職場連繫モデルは、国際競争の激化、海外への生産拠点の移転等の環境変化によって、制約を受ける面も大きい。将来的には、産業によっては、職場連繫モデル以外の手法が求められることもあろう。しかし、その際でも、職場連繫モデルがこれまで可能にしてきた、技術分野や組織や職種を超えたコミュニケーションの緊密さ、それによって創造性を引き出していたことを強く意識することが、日本の企業の活力にとって、重要ではないかと思われる。

最後に、この場を借りて、本調査研究委員会の尾高主査、松島副主査をはじめ、研究委員会の皆様、実地調査や聴き取り調査にご協力いただいた企業関係者・労働組合の皆様、その他本研究にご協力いただいた皆様に、心から感謝申し上げます。

## 職場連繫モデルの今日的意義

職場連繫モデルは、今後もグローバル化が進展する中で、イノベーション創出の条件であるのだろうか。

終章で、尾高主査は、グローバル化のもとで全てが一樣化するのではなく、一方で個性も豊かな存在となつてしている。そもそも企業組織が存在する理由は、標準化された市場の取引では得られないものがあるからであ

本書の読み方であるが、もちろん序章から各章ごとに読み進めていただくのが有難いのであるが、多くの方にとって一冊読みとおすのはなかなか時間的にも辛いのではないと思われる。そこで、時間のない方には、まず尾高主査が書かれた終章「現代に生きる歴史」を読むことをお勧めしたい。その上で、序章を読み、興味のある分野をめぐってみるのがいいのではないだろうか。是非、本書を手にとっていただきたい。

## 序章 グローバル経済下の産業競争力を考える (尾高 煌之助)

序章では、本書の課題と各章の梗概をまとめている。(以下の各章についての記述は、序章を参考にした。)

## 第1章 製品技術・生産技術・製造技術の相互作用—トヨタ技術者のオーラル・ヒストリーからの考察 (松島 茂)

第1章は、本書全篇を通じて流れる作業仮説（基本問題）を提示している。

欧米の自動車産業より遅れてスタートしたトヨタが競争上の優位を獲得していく過程では、さまざまなイノベーションが、製品技術・製造技術・生産技術それぞれの分野で、しかもこれら三者間の相互作用（インターアクション）を伴いつつ、連鎖的に発生した。

本章は、技術者のオーラル・ヒストリーをもとに、このようなイノベーションの連鎖がおきる条件として、異なる技術を担う組織間において場の共有、共通の言語、全体最適を優先させる共通の価値観という要因が大事であると主張する。

## 第2章 自動車部品二次サプライヤーにおける技術革新－昭芝製作所の競争力の源泉 (山藤 竜太郎・松島 茂)

自動車部品二次サプライヤーにおける技術革新について、昭芝製作所の技術者への聴き取り調査を通じて検討している。

昭芝製作所の組織と技術者のキャリアについては、生産ならびに製造技術の担当者が、専門領域を有しながら多種多様な経験を積むことにより、新機軸開発に必要なノウハウを蓄えてきた。技術革新については、生産設備の内製化により、例えばロボットを活用した独自の生産システムによって資本集約度を上昇させて、労働節約に励んでいる。新製品開発は昭芝製作所単独で行われるとは限らず、一次サプライヤーの開発プロセスに昭芝技術者の技術者が関与する場合もあり、職務機能の柔軟性の高さが表れている。

## 第3章 産業機械産業における「探究」を促す人材組織戦略－粉体機器業界の製品開発 (梅崎 修)

大量見込み生産ではなく、注文生産に携わる産業機械の事例として、粉体機器メーカーを対象に、その製品開発と人材組織の間の関連性について検討を行っている。

製品の開発や改良を行うため、奈良機械製作所では、機能別組織とプロジェクトチーム制が採用されているので技術者間の協力が促進されるが、人事評価には困難が伴う。他方、ホソカワミクロンは、事業部制なので人事評価の難易度は比較的低いのが、技術者間協力が促されるかどうかには問題がある。ただし、現在では、二社とも人材組織を移行中であることから、担当者間の柔軟な協力とともに、仕事の動機づけをはかる組織の設計が、少量の産業機械生産にとって共通の課題といえよう。

## 第4章 鉄鋼製品開発を支える組織と人材－JFE スチールの自動車用ハイテン鋼板 (青木 宏之)

鉄鋼業の製品開発における企業内活動の事例として、JFEスチールにおける自動車用薄鋼板（ハイテン）の開発から量産化までのプロセスについて検討している。

新しい製品開発は研究所の責任とはいえ、そのプロセスは製造を担当する工場現場との情報交換を伴って進行する。この事情は、巨大で高価な設備を必要とする鉄鋼業の製品開発ではとりわけ重要である。また、最終製品が、その注文主（顧客）のニーズにマッチするよう留意し、顧客の許へ自社の技術者を派遣したり、原料に関する新しい判断材料を提供したりもする。ただし、全体を一人で総括する重量級リーダーは存在せず、その代りに、関係者が他分野への参画や専門をまたいで協議を重ねる。

## 第5章 化学産業における技術革新と競争力－三井化学、プライムポリマーによる汎用樹脂事業 (西野 和美)

代表的な石油化学製品である、汎用樹脂のポリエチレンについて、技術革新と競争力について検討している。

合成樹脂の製造は、とりわけ複数技術の相互関連を要請するので、新しいポリエチレン製品とその生産技術ならびに触媒技術の開発、試作、さらに製造の過程における運転員相互はもちろん、技術者・運転員間の緊密な連携と協力を必要とする。しかし、日本の石油化学製品市場の特色は、一つの製品に対して複数のブランドが競立する多種少量生産である。ところが、石油化学は規模の経済性がとりわけ強いので、多種少量生産は生産費用の著しい不利をもたらす。また、競争力維持のためには研究開発のみならず、生産拠点も国内拠点も残存させる意義があるが、多大なコストがかかる。新技術の開発と蓄積とともに、価格競争力をいかに獲得するかが、日本国内でのポリエチレン生産の課題である。

## 第6章 情報通信産業における研究活動と事業創造－NTTの総合プロデュース活動 (中島 裕喜)

NTTは、民営化以降の事業環境の変化の中で、研究開発部門についても、いわゆる「死の谷」問題が意識され、研究所で新技術が開発されるだけでは不十分であり、それらの市場価値を正當に評価し、また、実用化に向けた各種の改良を施すことが求められた。

このため、NTTは、「総合プロデュース」機能をNTT持株会社の許に設置した。この活動は、研究活動と営業活動とを繋ぐ機能を負い、内外組織間の要の位置

にあって、技術情報の収集と提供、組織間コミュニケーションの仲介、技術的アドバイスの提供などに携わるほか、新技術の起業化をはかるいわば「キー・パーソン」(プロデューサー) 役であって、研究開発とその起業化を目指すチームワークのまとめ役といってもよい。その成果の一例がIPTV (インターネット・プロトコル・テレビ) である。

**第7章 ソフトウェア産業における経営スタイルの革新—カスタム・システム開発を支える人事システム (藤田 英樹・生稲 史彦)**

日本のソフトウェア産業については、競争力が弱いというのが通説である。しかし、本章の著者たちによれば、ユーザーの業務、さらにその背後にある意図まで踏み込んだソフトウェア開発を行うことに、真の強みがあるとしている。

ソフトウェアの製作を「工業化」することによって、すなわち、その開発活動を標準化されたプロセスに分割し、さらにそれらプロセスの遂行を、密接なコミュニケーション網で結び合わされた多能工的なプログラマが担当することによって、日本のソフトウェア産業は十分に競争力を発揮できるという。

さらに、本章の著者たちによれば、上記の生産システムは、いわゆる「日本的経営」によって効率よく機能する。すなわち、企業収益をあげるだけを目的とせず、働くことに意義と喜びとを見出す仕事集団を維持・発展させることが可能である。

**終章 現代に生きる歴史**

(尾高 煌之助)

戦後におけるトヨタ自動車の経験、すなわち企業内革新を支える組織的要因は、製品設計、生産技術、製造技術、そして現場の生産工程の四者間における人と情報の相互連関(相乗り)があるとの(第1章で提示された)作業仮説は、その後に続く第2～8章での観察とおおむね整合的である。これを受けて終章では、上記の仮説を

「職場間連繫モデル」と名付け、このモデルがよってきた背景を比較史的ななかを探ろうとしている。

すなわち、徳川時代以来現代に至るまで、日本の職場には、身分差はあっても欧米におけるほど明瞭な(マジレのない)職種(job)概念が成立せず、したがって異なる職務相互間で「相乗り」が生ずる可能性が存在した。他方、明治維新以降も厳然として存在した職場による身分差(とりわけホワイトカラーとブルーカラーとの間の社会的差別)は、第二次大戦後の経済民主化のなかで名実ともに撤廃された。これらの事情は、職場間の業務連繫を推進する隠れた促進要因となったと考えられる。

だが以上は、あくまでも本書で分析の対象とした諸社の経験にもとづいた考察である。これらの事情が、いまや急速に展開しつつあるサービス経済化と経済の国際化(または「地球化」、いわゆるグローバリゼーション)の中でどう展開するのか、あるいはまったく新しいモデルに衣替えされるのか、これらは将来の検討課題として残されている。

「グローバル経済下の産業革新と雇用に関する研究委員会」委員名簿

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	東京理科大学大学院総合科学技術経営研究科教授
委員	青木 宏之	高知短期大学社会科学科准教授
	生稲 史彦	文京学院大学経営学部准教授
	梅崎 修	法政大学キャリアデザイン学部准教授
	中島 裕喜	東洋大学経営学部准教授
	西野 和美	東京理科大学大学院総合科学技術経営研究科准教授
	藤田 英樹	東洋大学経営学部准教授
	山藤竜太郎	横浜市立大学国際総合科学部准教授
	清水 宣行	JAM 政策・政治グループ次長
	吉野 貴雄	元連合経済政策局部長
	青木 健	前連合経済政策局部長
末永 太	前連合雇用法制対策局部長	
弘岡 建史	連合雇用法制対策部長	
伊古田隆一	連合雇用法制対策局	
事務局	連合総合生活開発研究所	

(肩書は2009年9月時点)

# 2009年度新規研究テーマ紹介 (その2)

## 同志社大学ITEC・連合総研共同研究プロジェクト 医療人材の育成・確保に関する研究委員会Ⅱ

### 1. 研究の概要

「研究交流に関する覚書」(2008年6月6日)を締結した同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター(略称:同志社大学ITEC)と共同して、2008年度には「医療人材(看護師)に関する研究Ⅰ」を行った。連合総研内に医療関連労働組合、看護協会、学識者およびITEC研究者からなる「医療人材研究委員会」を設置し、委員の報告、ITEC研究者の研究報告、医師、看護医療研究者からの看護師問題に関する研究報告等を受けて討議した。この討議を踏まえて、主査が総括論文、委員が委員論文を執筆し研究報告書をまとめている。

これを受けて、2009年度のITECとの共同研究では、「医療人材に関する研究Ⅱ」を研究テーマとして進め、主として急性期医療病院における医師、看護師等のチーム医療の現状と労働条件、人手不足問題に焦点をあて、病院医療における医療人材の労働条件の現状と問題点を分析し、病院医療における適切な人材の確保・育成問題について改善提言を行う。前半期では、医療人材を取り巻く現状分析を行う。具体的には、各委員から出されたさまざまな「今」の課題、続いて「将来」の課題について、それぞれの課題の第一人者から意見聴取、あるいは必要に応じて現地調査を行う。それらの活動を通して、「今」および「将来」の課題の原因と、「今」と「将来」の課題およびその原因の相互関連性を明らかにする。ここでは「今」の課題を、現在すでに社会的に大きな影響を与えている課題と定義し、「将来」の課題については、今後早ければ5年、遅くとも10年以内に具体的な対策を必要とする課題と定義する。この分析結果を受けて後半期では、「今」および「将来」の課題に対して、それらの共通原因に迫る根本的な対策の検討(どのような対策があり得るか、それぞれのメリット&デメリットおよびコスト&ベネフィット)と最終的な政策提言のとりまと

めを行う。具体的な「今」の課題としては、医師、看護師の高負荷労働、医師・看護師不足の背景にある医療人材市場の制約、医療人材の派遣の広がりに伴い拡大する提供される医療の質への不安、医療人材不足対策としてのチーム医療実現を阻害する制度と運用における制約、医療と介護をシームレスに提供することを阻む制度面と運用上の問題点等について取り上げる。また「将来」の課題としては、高齢化慢性疾患時代の介護・医療ニーズに対応できる地域医療・介護セーフティネットワークの欠如、同様にそのような将来日本の医療、介護ニーズに対応できるチーム医療の職務分業の姿と、それを実現するための制度構築の遅れ等について考える。

運営主体としては、初年度同様に連合総研内に「医療人材研究委員会」を設置し、ITEC研究者、医療関係研究者、医療関連労働組合などを委員に選任し、病院関係者のヒアリング調査、ITECの調査結果の検討会などを中心に調査研究を進め、最終的には出版物の形で提言をまとめるものとする。

(研究期間:2009年10月~2011年3月)

### 2. 構成

主査:	中田 喜文	同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター (ITEC) センター長、同志社大学大学院総合政策科学研究科教授
委員:	田中 幸子	山形大学医学部教授
	長谷川敏彦	日本医科大学医療管理学教室主任教授
	切東喜久夫	全心会理事長
	小川 忍	日本看護協会常任理事
	伊藤 彰久	連合総合政策局生活福祉局次長
	篠原 國造	ヘルスケア労協 事務局長、全済生会労働組合 書記長、連合医療・福祉部門連絡会委員
	鈴木 崇文	自治労総合政治政策局衛生医療局長
オブザーバー:	宮崎 悟	同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター特別研究員
事務局:	龍井 葉二	連合総研副所長
	宮崎 由佳	連合総研研究員【担当】
	高島 雅子	連合総研研究員【主担当】

# 国の政策の企画・立案・決定に関する研究委員会

## 1. 研究の概要

2009年9月の政権交代により、日本における国レベルの政策の企画・立案・決定の仕組みが大きく変容しようとしている。従来は、担当省庁の行政当局の政策決定への権限が強く、国会で法を制定した場合でも、官僚による政省令でその実質は官僚に委ねられてきた。2000年行政改革以降には、総理大臣の基本方針にしたがい省庁が立案する場合も生じたが、この場合には中枢を一部の財界人が占め、いずれの場合も主権者たる国民が政策決定に参加する機会はほとんどなかった。

これに対して政権交代後の現在では、政党が政権公約としてマニフェストを公表し、選挙結果によって内閣が一元的に政策決定を行うという点で政治主導の理念が示されており、その意味では大きな変化が生まれようとしている。

しかし、いずれの場合の政策の企画・立案においても、どのような意見が重視され、立案されたかという経過は、一般国民にわかりづらい不透明な現状にある。社会保障制度改革にもみられるように、国民の政策選択が経済社会の質を左右する政治状況を迎えており、政策の企画・立案・決定のあり方が一層重要になっている。

本研究は、日本の国レベルにおける政策の企画・立案・決定について、従来の行政中心のあり方から政治主導へ移行した結果、政策の立案および国会決定の過程が

どのように変化しているか、政策の企画・立案における重視要素、意見採択の判断内容等ではどのような違いが生まれているかなどの点について解明・分析する。

その例証となる政策領域として、労働政策、社会保障、地方分権、予算・税制の4分野をとりあげ、政策立案関係者へのヒアリングなどにより実態把握を行う。国民に開かれた政策の立案・決定となるための課題について検討し、労働組合や国民の議論を促すよう報告書にまとめることとする。

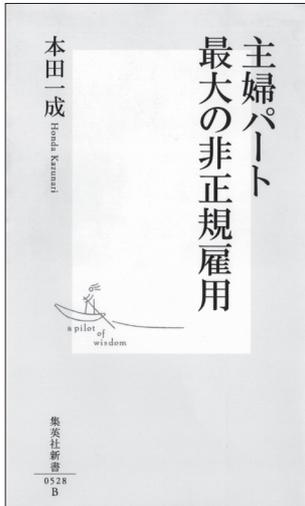
(研究期間：2009年10月～2011年9月)

## 2. 構成

主 査：伊藤 光利 関西大学総合情報学部教授  
委 員：宮本 太郎 北海道大学大学院法学研究科教授  
三浦 まり 上智大学法学部教授  
北村 亘 大阪大学大学院法学研究科准教授  
上川龍之進 大阪大学大学院法学研究科准教授  
西原浩一郎 自動車総連会長、連合政策委員会委員長  
逢見 直人 連合副事務局長  
花井 圭子 連合雇用法制対策局長  
薦田 隆成 連合総研所長  
アドバイザー：玄葉光一郎 民主党衆議院議員  
橘 幸信 衆議院法制局第二部長  
事務局：龍井 葉二 連合総研副所長  
麻生 裕子 連合総研主任研究員  
宮崎 由佳 連合総研研究員  
落合耕太郎 連合総研研究員

# 書評

## 主婦パート 最大の非正規雇用 企業と家族の見えざる支え手、 主婦パートの実態と社会の危機



本  
田  
一  
成  
著  
集  
英  
社  
新  
書  
定  
価  
7  
0  
0  
円  
(  
税  
別  
)

2008年のリーマン・ショック以降の不況を機に製造業を中心とした雇用調整で注目を浴びた非正規雇用。「派遣切り」や「雇い止め」という言葉が連日のように新聞紙面に踊っていたことも記憶に新しい。また、非正規雇用者が引き起こした痛ましい殺傷事件が相継いだことも、社会問題として非正規労働者に注目を集める一因となった。しかし、ここで注目されたのは、いずれも直接雇用契約をしていない派遣社員や、直接雇用であっても契約社員やアルバイトとして働く期間工・フリーターといった若者が中心であった。本書では、そのような若者中心の非正規労働者ではなく、主婦パートという日本に古くから存在する非正規労働者にスポットを当てている。本書にもあるように、総務省「平成19

年就業構造基本調査」によれば、非正規社員として働く人は1,890万人、うちパートタイマーが約1,300万人で、そのうちの約800万人が主婦パートであるという。文字通り「最大の非正規雇用」に焦点を当てた問題提起が少なかつただに、本書のなかでの指摘は非常に意義深い。

著者は、長年にわたって、主婦パートを多く活用するスーパーマーケットのような小売業態やファミリーレストランなどの飲食業の調査・研究を行ってきたこともあり、非正規問題に注目が集まるなかで、主婦パートの抱える問題があまり議論されていない実態に警鐘を鳴らす。不況の影響で、主生計支持者である夫の賃金収入が不安定になるなかで、かつては子どもの教育費や自身の自由になるお金を得るために働くという印象があった主婦パートも、今や家計を維持するために必死で働く人たちが増えているという。こうした指摘は、連合総研で行っている「勤労者短観調査」の結果を見ても裏付けられている。2009年10月に実施した連合総研第18回勤労者短観調査で「月々の家計収支の状況」をたずねたところ、実に主婦パートの34.4%が「毎月赤字になる」と回答した（全体平均20.7%）。また、住宅ローンや自動車ローン、教育ローンなどの借入れの有無では、68.8%の主婦パートが「ローンを抱えている」としている（全体平均50.0%）。

生計を立てるために懸命に働いている主婦パートは、同時に家族的責任を負っているため限られた時間で、限られた地域で働くことを強いられる。それゆえに本書では、主婦パートの職場

は、賃金や他の労働条件に多少の不満があっても、辞めることができずに我慢するしかない、まさに「アリ地獄」であると揶揄している。雇用している企業側もこうした主婦パートの事情につけ込んで、コスト削減のために主婦パートを利用し、低い労働条件で正社員なみの仕事を押し付けているのだという。これに関しては、著者は次のように指摘する。『人件費の削減によって会計上の「生産性」や利益を高めようとするのではなく、ビジネスの中身をよく検討して「生産性」や利益を向上させるための方策をとり、人件費に見合うようにするのが本物のマネジメントである』

さらに、企業が主婦パートにつけ込む要因となっているのが「130万円の壁」の問題である。時給1,000円で週25時間働いて、年間賃金が約130万円。社会保険制度が、主婦パートの低い労働条件と働くことのできる時間を制約しているのである。これは、非常に重要な論点であるが、その解決策としてのまとめの部分には、やや物足りなさを感じる。均等処遇の実現（パートタイム社員化）と現政権の目指す全雇用者への社会保険適用をあげているが、労働集約型産業であるがゆえに高コスト構造から抜け出せないでいる小売業や飲食業の経営者に対し、経済学の見地から具体的な示唆を与えようという掘り下げた提言があれば実現性が増すのではないかと。いずれにしても、この機に主婦パート問題への社会的意識が高まり、著者のこれまでの研究活動から得られる知見が、さらなる労使議論や政策議論の進展をもたらすことに期待したい。

## 連合総研ワークショップ

# 「参加と連帯のセーフティネット —人間らしい品格ある社会への提言」ご案内

連合総研では2007年秋より「参加保障・社会連帯型の新しい社会政策・雇用政策の大綱に関する研究委員会」（主査：埋橋孝文・同志社大学教授）を発足し、セーフティネットのあり方について検討を重ねてきました。このたび提言をまとめましたので、ワークショップを開催し、参加者の皆様と活発な意見交換をさせていただきたいと存じます。多くの皆様のご参加をお待ちしております。

- 日 時 2010年6月7日（月）13：00～17：30
- 場 所 東京・四ッ谷「主婦会館プラザエフ」地下2階・クラルテ（TEL.03-3265-8111）  
JR四ッ谷駅麴町口前徒歩1分、地下鉄南北線・丸ノ内線四ッ谷駅徒歩3分
- 参加費 無料
- 定 員 100名（定員になり次第、締め切らせていただきます）

### プログラム

開会あいさつ

基調報告「参加と連帯のセーフティネット」埋橋孝文・同志社大学社会学部教授

報告1「雇用政策の再構築に向けて」 禹 宗杭・埼玉大学経済学部教授

報告2「参加保障型社会保険の提案」 菅沼 隆・立教大学経済学部教授

報告3「ワーキング・プア対策としての給付つき税額控除」

阿部 彩・国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部長

コメント 小島 茂・連合総合政策局長 他 調整中

コメントへのリプライ・討論、会場との意見交換

閉会

※お申し込み方法：「件名：連合総研ワークショップ・セーフティネット」「お名前」「ご所属」「ご連絡先（電話番号・FAX番号）」をご記入のうえ、5月28日（金）までに、FAX（03-5210-0852）にてお申し込みください（なお、連合総研ホームページからもお申し込みいただけます）。

※問い合わせ先：連合総研 麻生（TEL.03-5210-0851 FAX.03-5210-0852）

## ◇新刊紹介

### 尾高煌之助・松島茂・連合総合生活開発研究所編 「イノベーションの創出—ものづくりを支える人材と組織」 有斐閣／定価：2,940円（税込）

日本企業はこれからも競争力を保ち、国内に良好な雇用の場を提供できるのか。ものづくりの生産現場で培われた働く人々の「知恵」が、いかにして製品や生産体制の革新すなわちイノベーションを生み出しているのか。

グローバル化が進む経済における産業と労働の在り方を、歴史を踏まえた大きな視点のもとに描き出し、日本企業のとるべき道を探ります。



- 序 章 グローバル経済下の産業競争力を考える（尾高煌之助）
- 第1章 製品技術・生産技術・製造技術の相互作用 —トヨタ技術者のオーラル・ヒストリーからの考察（松島茂）
- 第2章 自動車部品二次サプライヤーにおける技術革新 —昭芝製作所の競争力の源泉（山藤竜太郎・松島茂）
- 第3章 産業機械産業における「探究」を促す人材組織戦略 —粉体機器業界の製品開発（梅崎修）
- 第4章 鉄鋼製品開発を支える組織と人材 —JFEスチールの自動車用ハイテン鋼板（青木宏之）
- 第5章 化学産業における技術革新と競争力 —三井化学、プライムポリマーによる汎用樹脂事業（西野和美）
- 第6章 情報通信産業における研究活動と事業創造 —NTTの総合プロデュース活動（中島裕喜）
- 第7章 ソフトウェア産業における経営スタイルの革新 —カスタム・システム開発を支える人事システム（藤田英樹・生稲史彦）
- 終 章 現代に生きる歴史（尾高煌之助）

\*ご希望の方は連合総研（澤井）までご連絡ください。 TEL 03-5210-0851

# 2020年度名目GDP650兆円を目指して

### 「新成長戦略」に掲げられた目標

鳩山政権「新成長戦略（基本方針）」（2009年12月30日閣議決定）については、6月目途の「新成長戦略」の取りまとめに向け、基本方針の「肉付け」が検討されている。ここでは、昨年末の基本方針に掲げられた、マクロ経済運営に関する数値目標指標、また、目標とはなっていないが、今後のわが国経済社会にとって重要な関連指標について、1980年代からの推移を確認してみよう。

### 名目3%、実質2%を上回る成長

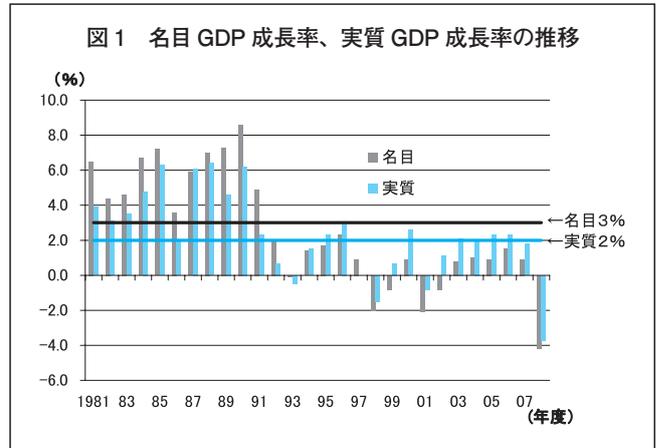
基本方針では、「家計が得る所得が増加し、国民が成長を実感できる名目成長率の実現を最重要課題と位置付けた経済運営を行う」とし、具体的な数値として、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」掲げた。名目および実質のGDP成長率について、過去の推移をみると、2000年代では、名目が実質を下回る、つまりデフレの状況が続いている（図1）。この時期に実質成長率は2%を上回るとはしばしばあることを考えると、ハードルが高いのは最重要課題とする名目成長率3%であろう。達成のためには、「できる限り早期のプラスの物価上昇率実現に向けて取り組む」ことが不可欠となる。

### 2020年度名目GDP650兆円

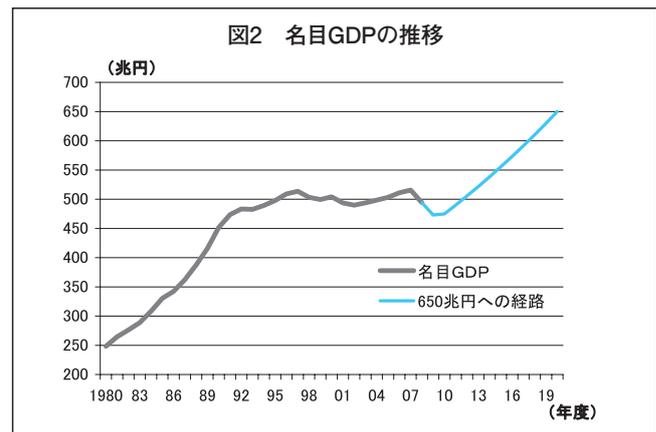
平均で名目3%を上回る成長が続けば「2020年度におけるわが国の経済規模（名目GDP）650兆円程度」を達成することは可能である（図2）。2008年度の名目GDP494兆円に比べて約150兆の増加となる。この達成に向けては、「2020年度までに環境、雇用、観光の三分野で100兆円超の『新たな需要の創造』（環境関連新規市場50兆円、医療・介護・健康関連サービス新規市場45兆円、訪日外国人を2500万人まで伸ばすことによる経済波及効果10兆円）が期待される。

### 重要性を増す「一人あたり」指標

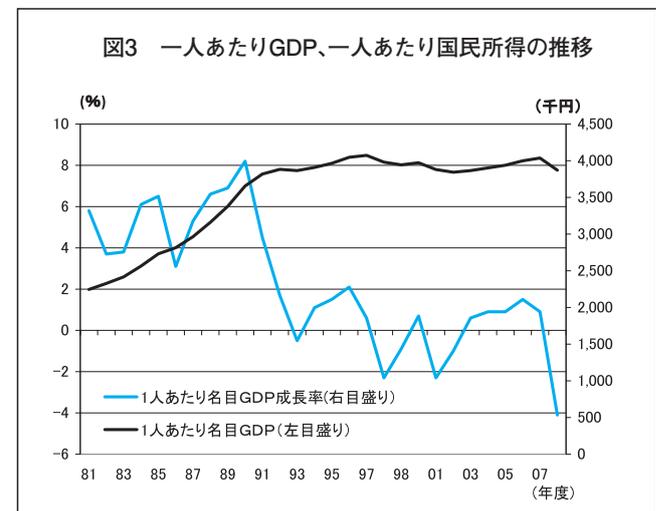
ただし、一国としての経済規模を表す名目GDPは非常に重要な指標ではあるが、基本方針が掲げる「人間のための経済社会」という観点から考えると、今後人口減少が進展する中では、一人あたり名目GDP、一人あたりGDP成長率といった概念のほうがより重要となってくる。2007年度までは、人口は増加していたことから、これまでの推移は一国あたりでも、一人あたりでも、動き自体に大きな差はないが、今後は異なってくると考えられる（図3）。また、1990年代後半以降、一人あたりのGDPが伸び悩んだことにより、為替レートの変動も影響しているものの、OECD諸国でみた一人あたりの名目GDPの順位は1995年の3位から、2008年には19位まで低下してい



資料出所：内閣府「国民経済計算」



（注）2009年度、2010年度の名目経済成長率は、「平成22年度政府経済見通し」により、それぞれ-4.3%、0.4%としている。  
資料出所：内閣府「国民経済計算」



資料出所：内閣府「国民経済計算」（確報・参考資料）

る。約13億人の人口を抱える中国のGDPがわが国のGDPを上回ることでよりも、こちらのほうが懸念すべきことであろう。

### 失業率は中期的に3%台へ低下

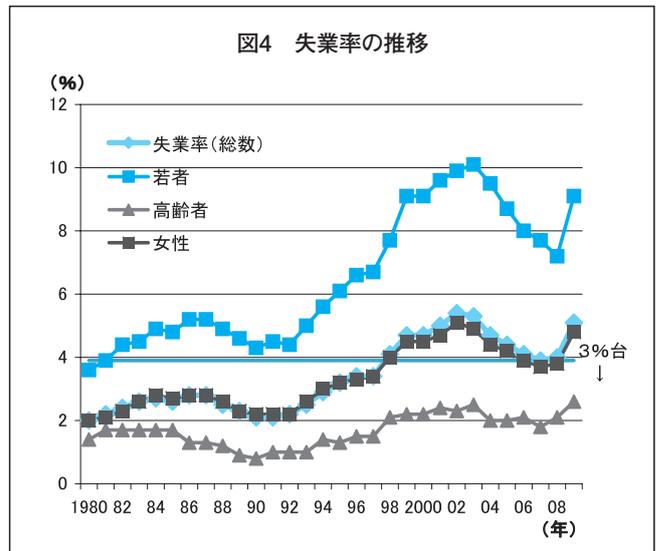
雇用については、『新成長戦略』を通じた雇用創造により、現在5%を超えている失業率については中期的に3%台への低下を目指すことを目標として掲げている。「若者・女性・高齢者を始め就業を希望とするすべての国民が働くことのできる環境を整える」ということであれば、就業を希望する人の中で職を得ていない、「完全失業率」の概念を使うことは理にかなっている（図4）。ただし、人口減少が進展する中では、いかに労働力を確保するか重要になってくること、さらに、高齢者や女性では統計上の就職希望者と潜在的な希望者に乖離があることなどを考えると、就業率に着目することも必要であろう。就業率の推移をみると、全体として低下している。これには、就業率が低い高齢者の比率が増加したことも影響しているが、65歳以上高齢者の就業率自体も低下し、女性の就業率も低下している（ただし、55～64歳の就業率は上昇）。15～24歳という区切りは学生も入るのでここでは評価できないが、25～34歳の男性の就業率が低下している。

### 国民の「幸福度」を表す新たな指標の開発

ここまで数値目標的な指標の推移をみてきたが、「生活者が本質的に求めているのは『幸福度』（well-being）の向上」である。今回の成長戦略は「数値としての経済成長率や量的拡大のみを追い求める従来型の成長戦略とは一線を画し」ている。幸福度を政策とすることについては、白石論文（p8～9）でわかりやすく論点が解説してあるとおり、さまざまな課題がある。幸福度を的確に表す新たな指標の開発が期待されるものの、代替的指標として、古くから存在する生活満足度<sup>1</sup>の推移をみると、長期的な傾向としては、生活に「満足」している人の割合が低下し、「不満」な割合の人が増えており、幸福のパラドックスを感じさせる。

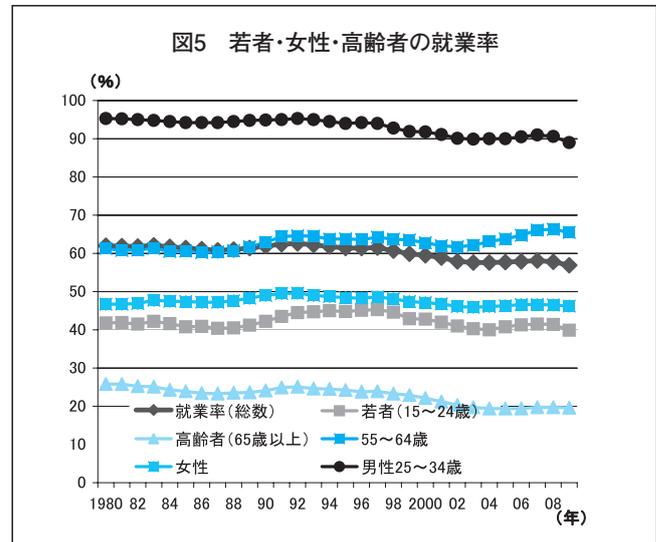
1 生活満足度については代表的な指標は二つある。白石論文では、内閣府「国民生活選好度調査」の生活満足度を用いていたので、ここでは、内閣府「国民生活による世論調査」の生活満足度を用いた。

図4 失業率の推移



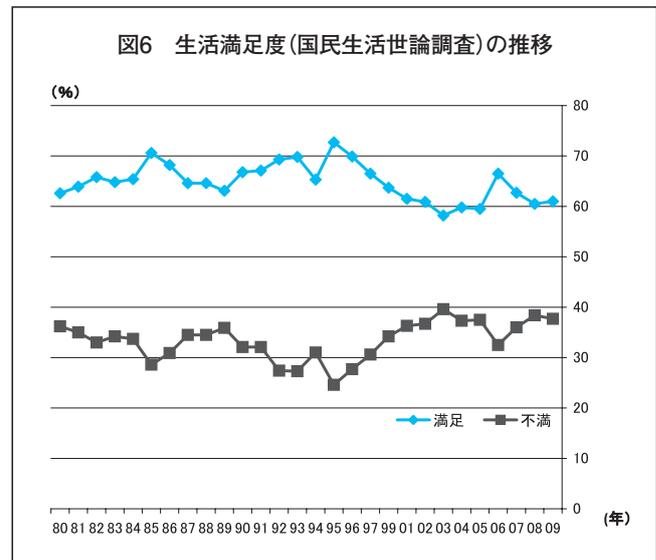
（注）若者は15～24歳、高齢者は65歳以上。  
資料出所：総務省「労働力調査」

図5 若者・女性・高齢者の就業率



（注）若者は15～24歳、高齢者は65歳以上。  
資料出所：総務省「労働力調査」

図6 生活満足度(国民生活世論調査)の推移



（注）1990年以前と1991年以降では、質問項目の内容が異なるため、厳密には比較はできない。  
資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」

## 【4月の主な行事】

- 4月2日 経済社会研究委員会 (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)  
7日 所内・研究部門会議  
5日 非正規労働者の雇用のあり方に関する調査研究委員会 (主査：佐藤 厚 法政大学教授)  
7日 日本の職業訓練・職業教育事業に関する研究委員会 (主査：今野 浩一郎 学習院大学教授)  
11日 国の政策の企画・立案・決定に関する研究委員会 (主査：伊藤 光利 関西大学教授)  
14日 企画会議  
20日 経済情勢報告ワークショップ【連合3F】  
21日 所内・研究部門会議  
26日 非正規労働者の雇用のあり方に関する調査研究委員会 (主査：佐藤 厚 法政大学教授)  
外国人労働者問題に関する調査研究委員会 (主査：鈴木 宏昌 早稲田大学教授)  
27日 連合総研・同志社大学 ITEC との共同研究〈医療人材に関する研究Ⅱ〉  
(主査：中田 喜文 同志社大学教授)

### 【編集後記】

政府では、6月の成長戦略の詳細版の策定に向けて、今月は検討の作業が進められるはず  
です。今月号の特集では、成長戦略のポイント3つを取り上げました。経済成長のためには、  
個々の企業がいかに活力を持ち、雇用を創出するかということと、日本経済全体でのデフレ  
脱却が求められます。また、最終的に追及すべきであるのは、単なる経済面の成長ではなく、  
人々の生活がいかに向上するか、つまり幸福度の向上です（でも、幸福度を政策とすること  
には多くの留意点があります）。

戦略は立てただけでは意味がありません。現場が戦略の意図を把握し、実行してなんぼで  
す。多くの人々の間で共有される成長戦略ができるか。このためには、現場での議論も必要  
ではないかと思えます。  
(景)

発行人／薦田 隆成  
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

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ  
〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2階  
TEL 03-3456-1541 FAX 03-3798-3303