

# DIO

連合総研レポート

2010年11月1日

No.254

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

## CONTENTS

特集

### 最低賃金の論点

#### 最低賃金制の今日的な役割と今後の課題

加藤 昇 ..... 4

#### 最低賃金と生活保護の整合性を再検討する

金井 郁 ..... 8

#### 最低賃金の引き上げは雇用を減らすか

四方 理人 ..... 10

寄稿

巻頭言 ..... 2

#### とんでもない事件で思い出した エピソード

視 点 ..... 3

#### 彼の夢：世界と戦える日本人を育てる

報 告 ..... 12

#### 縮み志向の企業行動からの脱却を

「2010～2011年度経済情勢報告」

報 告 ..... 20

#### 連合・連合総研共催ワークショップ 「地域を繋ぐー静かな革命ー」を開催

ー 21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究Ⅱー

今月のデータ ..... 23

#### 厚生労働省「平成21年労使コミュニケーション調査」結果の概要 労使コミュニケーション評価は改善、 労働者の組合必要度は減少

事務局だより ..... 24

# トランプでもない事件で思った トランプでもない事件で思った

草野忠義  
連合総研理事長

民主党の代表選挙が終わり、第二次菅内閣がスタートしたが、その前後に世の中を揺さぶるようなとんでもない事件が発生した。その一つは言うまでもなく大阪地検特捜部のエースと言われた検事の逮捕と、その上司二人の検事の逮捕である。事件の内容についてはこれから明らかにされていくことになる<sup>1</sup>と信じているが（本当に真相を明確にしてもらわないと国民の法と法の執行に対する信頼は根底から崩壊してしまう）、現在、知らされているのは「無実の人」を「有罪にするため」に「証拠を改竄した」ということと、その報告に対し上司が捻じ曲げた内容が世間に明らかになったというものであると理解している。逮捕された検事間での罪のなすりあいといった様相も呈しているが、本質は検察の「秋霜烈日」<sup>1</sup>の信念とミッション（使命）そのものが問われている事件である。しかし一方で国民の多くは「やっぱり」「そうだったんだ」などの感想を持ったのではないだろうか。それだけ司法に対する懐疑があったのも事実であろう。

＜エピソード・その1＞かなり前のことになるが、某経営者（かなりの高齢で病身）が選挙に関する容疑で逮捕され取り調べを受けたが、終始一貫して無罪を主張した事件に関し、ある著名な月刊誌の元編集長が私に対し「あの取り調べに、あの方があれだけ頑張れるのは無罪である証拠である」と話したことがあった。検察の取り調べの過酷さを示すものの一つであろう。

以前に比べれば裁判の進捗は早くなったと思われるが、今回の事件は司法の根幹に関わる重大事件であり、国民も大きな関心を持って見守っている。組織ぐるみの犯罪でないことを祈りつつ、一刻も早い真相解明を強く望むものである。

二つ目は尖閣諸島における中国漁船の海上保安庁の巡視艇への衝突（体当たり）とその船長の逮捕及び釈放という事件である。すでに数多くの報道があるので内容に触れる必要はないが、この事件から考えさせられるのは「外交」と「安全保障」である。ともすれば日本の外交は弱腰外交だとか外交ルー

トを持っていないなどと揶揄されているが、外交のあり方と安全保障について改めて考えさせられた事件であったし、安全保障と切り離しての外交は考えられない。ところで、今年の8月に、「新たな時代の安全保障と防衛力に関する懇談会（首相の私的諮問機関）」が報告書を首相に提出し、その内容が明らかになった。そのサブタイトルは「——『平和創造国家』を目指して——」であるが、かなり踏み込んだ部分もある内容となっている。中身についての言及は避けるが、一つだけ主張しておきたい。それは、実行するか、実現できるかは、偏に政治の決断と指導力次第であるということである。たとえどんなに立派なことが書いてあっても、どんなに高尚な内容であろうと、実行、実現されなければ単なる紙きれでしかない。

＜エピソード・その2＞これも約20年前の話で恐縮だが、私が中央教育審議会の委員になっての初会合の時のことである。冒頭、新しい中教審の会長の選出が議題となり、お定まりの(?)某委員から新会長候補を推薦する発言があり、通常なら何事もなくそのまま決まるはずである。ところがその時は新委員の一人（女性）が発言を求め概ね次のような意見を強い調子で述べた。「私は委員に選ばれてから、過去の中教審の答申を勉強してきた。大変良くできた答申が多くあったと考えるが、現実には何も変わっていない、実現されていない。当該官庁や委員は何をしていたのか。その答申を出した時の委員や副会長（会長代理?）の任に当たった人が、会長に就任するというのは一体どういう考えなのか。全く理解できない」。結局は推薦された方が会長に就任したが、要はいくら良いものを出しても実現されなければ反故同然ということと、出した以上は実行責任を伴うということを主張されたもの<sup>1</sup>と考える。勇氣ある発言だと感心させられた。

折角の提言を「画餅」に終わらせまいよう、政治のリーダーシップと実行力・実現力に期待するものである。

1 刑罰・権威・志操などが厳しく、おごそかであることのたとえ。また、検察官記章の通称であり、そのデザインも意味する。

## 彼の夢:世界と戦える日本人を育てる

結婚式の二次会で十数年ぶりに学生時代の友人に会った。外見はほとんど変わってはいなかったが、差し出された名刺には、「社長」とあり、しかも、愛らしいクマの絵まで書いてあった。彼は理系で、大手機械メーカーに就職し、その後世界的な大手ITソフト企業の日本支社に、さらにアメリカ本社に転職し、ITエンジニアとしてソフト開発をしているはずであった。ところが、彼は、今や、幼児用の英語教育のベンチャー企業の社長である。クマちゃんは、その会社のキャラクターなのだ。

彼が会社を興したきっかけは、息子さんに英語を教えるための良い教材がない、というものであった。なんでも、息子さんは、生まれたときからほとんどアメリカで育ったにもかかわらず、英語がさほど話せないらしい。彼自身も帰国子女だが、息子さんほど海外に滞在していなくても、同い年のときには、もっと話せたという。しかし、「僕が、日本のテレビ番組とか、好きなだけ見られる環境にってしまったせいかもしれないけれど、息子は英語が話せないんだよ」。ところが、どうやって教えたらいいかわからない。何かいい教材はないかと探すうちに、オンラインゲーム感覚で遊びながら英語を学べる学習サイトを開発しようと思うに至り、とうとう社長になってしまったらしい。

きっかけは、自分の息子だが、彼の夢はもっと大きい。将来は今以上に日本人が日本の中だけで生きていけるわけではないから、日本人に、世界中の人と英語で戦える（議論できる）だけの語学力を持ってほしいというものだ。彼自身、アメリカの会社で、英語で喧嘩しながら仕事をしてきたのだ。だから、「学校では、英語を話せない先生が英語を教えているような状況だから、先生の能力に左右されずに、子どもが英語力を伸ばせるような環境を作りたい」と言う。

ただし、事業環境は厳しい。そのオンラインゲーム

のような英語学習サイトを使うためには、月何千円という形で料金を支払わなければならない。ところが、オンラインでの英語教育というのは、インターネットの画面に広告を掲載して、無料にしたり、安価だったりというものが多らしい。しかし、彼は、子どもの教育のための教材に広告を掲載するのは、教育目的を損なうと考えている。彼の興味は教育にあって、金儲けにはない。しかし、ビジネスモデルとして成り立たなくては、教育自体が実施できない。当時聞いた時点では、実際に料金を支払ってくれる人の数は少なく、ビジネスの素人の私が聞いても、まだ経営が成り立っていないし、今後の経営の厳しさも感じられる状況であった。

それでも、彼がこの事業に挑戦できるのは、投資家がいるからである。もっとも、「ハイリスクだからね。日本では投資してくれるところはほとんどないよ」。ところが、アメリカには投資家があった。無論、数年後を期限に経営の見通しが立たなければ、会社はつぶれるし、その可能性も残念ながらまだ小さいとはいえない。ただし、その場合も、おそらく彼個人が多額の借金を負うわけではないだろう。また、彼自身は、そのシステムエンジニアとしての能力と、戦えるだけの英語力で、世界のどこかで仕事を見つけるだろう。

とは思いつつ、日本人を英語で世界と戦えるようにする、という彼の夢が何とかしてビジネスとして実現しないかと願っている。彼は、教室での授業といったリアルな形での英語教育との連携を探していて、インターネットの検索によれば、ある幼稚園と提携するなど、少しずつ事業を拡大させているようでもある。

そして、何よりも、この国が、彼のように、日本の将来を切り拓くという夢を持って、事業を興そうという経営者を育て、支える社会であってほしいと望んでいる。

(合歓木)

# 最低賃金制の今日的な役割と今後の課題

加藤 昇

最低賃金のさらなる改善に向けて、現場での取り組みと最新の研究成果から、その意義・課題・効果を考え直す

## 特集 最低賃金の論点

### 今年度の地域別最低賃金額の改定を踏まえて

2010年度の地域別最低賃金の改定は、8月6日に示された中央最低賃金審議会答申（「平成22年度地域別最低賃金額改定の目安について」）を踏まえて、都道府県毎の地方最低賃金審議会で審議されていたが、9月9日までに全地方審議会で結審し、その改定額は厚生労働省の集計によると、全国加重平均で時間額730円（最高額は東京都の821円、最低額は鳥取・島根・高知・佐賀・長崎・宮崎・鹿児島・沖縄各県の642円）となった。この水準は昨年度に比べて17円、2.38%の引き上げとなり、地域別最低賃金が時間額単独表示になった2002年度以降で最も高い引き上げとなった。しかしながら、地域別最低賃金の水準については、最低賃金の意義と役割に照らしてさらに実効性を高めることが求められており、現在はその推進過程にあるものと考えられる。図表1に示されるように、地域別最低賃金の顕著な改善傾向がみられるようになったのは2007年度からであり、2007年度以降4年間で57円（8.5%）上昇したことになる。こうした背景には、なによりも最低賃金審議会委員など最低賃金に関わる公労使それぞれの

努力をあげることができる。併せて、最低賃金を取り巻く環境変化を受けて、「地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要がある」との観点から最低賃金の決定基準の見直しなどを含め、最低賃金法が約40年ぶりに改正され、2008年7月より施行されることとなったこと、そして、この改正最低賃金法の趣旨を踏まえつつ、政府の最低賃金に関する二つの政労使合意（「成長力底上げ戦略推進円卓会議」（2007～2008年度）、「雇用戦略対話」（2010年度））が図られたことなどにも注目する必要がある。

なお、法定最低賃金にはナショナルミニマムとしての「地域別最低賃金」と当該産業労使が主体的に取り組む「産業別最低賃金」（特定最低賃金）の2種類がある。1986年の中央最低賃金審議会答申（「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」）を受けて当該産業労使の主体的取り組みによって創設され、その後、継続的に金額改正が行われている「産業別最低賃金」（特定最低賃金）についても、制度の継承・発展のための革新的な取り組みが求められているといえよう。

（図表1）地域別最低賃金全国加重平均額の推移〔時間額単独表示（2002年度）以降〕

年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
全国加重平均	663円	664円	665円	668円	673円	687円	703円	713円	730円
対前年上昇額	—	1円	1円	3円	5円	14円	16円	10円	17円

（注）地域別最低賃金額は2001年度までは日額と時間額の併用による表示方式であった。

以下、最低賃金の今日的な意義と役割について私見をふれながら「なぜ、今、最低賃金なのか」を探ってみよう。

### 最低賃金制の今日的な役割と取り組み課題

第一は、「勤労者生活の安定と向上に寄与する役割」についてである。2008年7月より施行された改正最低賃金法では、地域別最低賃金の決定基準の一つである「地域における労働者の生計費」に関して、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する」よう決定基準を明確にしている。このことによって、最低賃金決定における「生計費」の位置づけが改めて重視されることとなった。この「最低賃金と生計費」に関しては、最低賃金を単に生活保護水準との整合性の確保に矮小化することなく、実態生計費やあるべき最低生計費モデル（連合リビングウェイズなど）などに照らして検証のうえ、勤労者生活の安定と向上に真に寄与する実効ある水準へと改善していく必要がある。

#### 〔改正最低賃金法（2008年7月施行）の主な改正内容〕

##### 【地域別最低賃金】

「地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要がある」との観点から、地域別最低賃金の決定基準の一つである「地域における労働者の生計費」に関して、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する」よう決定基準を明確にした。なお、地域別最低賃金の不払いに係る罰金額の上限は50万円（改正前は2万円）に引き上げられた。

##### 【産業別最低賃金（特定最低賃金）】

制度の枠組みとその運用方針については現行制度のまま継承されることになった。そして、派遣労働者の増加など雇用・就業形態の多様化への対応といった観点から、地域別最低賃金・産業別最低賃金双方に共通して、派遣労働者には派遣先の最低賃金を適用（これ

までは派遣元企業の地域や派遣元産業の最低賃金が適用）されることとなった。

第二は、「社会的賃金決定システムと最低賃金制の役割（賃金の底支えと賃金のセーフティネットの確立）」についてである。最低賃金決定を社会的な賃金決定システムの中にしつかりと位置づけておくことがなによりも重要だと考える。改正最低賃金法第9条「地域別最低賃金の原則」では、「最低賃金は地域における労働者の生計費および賃金ならびに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」とあるが、こうした原則は、最低賃金だけでなく春闘などについても当然当てはまることであって、いわば賃金の決定要素を定義したものとも考えることができる。前述した“生活保護との整合性の確保”にみられるように最低賃金を持つ社会政策的な役割の重要性を認識しつつも、一方で、「最低賃金は賃金の最低規制、セーフティネットを定めたものであり、社会的な賃金決定メカニズムの中で考える」ことが重要な視点だといえる。一般賃金の決定が最賃に影響を与え、最賃が一般賃金に影響を及ぼすといった仕組みを形成することによって、より実効性の高い（影響力のある）最低賃金の形成に結びつけることができると考える。そのため、地域別最低賃金の審議・決定にあたっては、より実態賃金（水準）を尺度とした水準論議が基軸となるような展開が求められる。産業別最低賃金（特定最低賃金）の場合は、賃金交渉による企業内最低賃金や年齢別最低賃金、初任給水準の改定結果を産業別最低賃金（特定最低賃金）の金額決定に結びつけることによって、より具体的な賃金決定システムの枠組みを構築することができよう。ヨーロッパでは産業別の労働協約とその拡張適用によって賃金水準が社会的な広がりを持って形成されているのに対して、日本の場合は、賃金決定が企業内を枠組みとしているため賃金決定の社会的な広がりという点では希薄だといわれている。日本の最低賃金決定も組織労働者の賃金決定と法定最低賃金との連動を一層強めることが重要である。産業毎の賃金闘争と最低賃金決定の取り組みを連動させ、

「均等・均衡処遇の実現」をめざすことで、賃金の公正性を確保するための新たな展開を図ることが必要である。そのためには、労働協約（企業内最低賃金や初任給、仕事ベースでの個別賃金など）をより重視した取り組みが大切だといえる。

第三の役割は、「今日の雇用環境の変化（雇用・就労形態の多様化と所得格差の拡大）に対応し、賃金の公正性を確保する役割」についてである。近年、雇用形態の多様化がますます進展し、こうした中で、パートタイマー・有期契約社員・派遣労働者などいわゆる非正規労働者が増加の一途を辿っており、今日では3人に1人がいわゆる非正規労働者となっている。こうした中で、雇用形態の違いによる賃金・所得格差の拡大も顕著になってきており、雇用に関するセーフティネットの確立と併せ、賃金の格差改善をめざす取り組みが強く求められているところである。そうした観点からも最低賃金制が果たす役割が改めて注目されているところである。

#### **事例：電機連合における法定「産業別最低賃金」の取り組み（春闘との連動に向けて）**

前述したように、これからの最低賃金決定においては組織労働者の賃金決定と最低賃金制との連動を一層強めることが求められている。そこで、電機連合の法定産業別最低賃金の取り組みに関して、春闘との連動に着目しながら事例紹介しておこう。

電機連合は、毎年の賃金交渉において個別賃金決定の一貫として「最低賃金」を重視した取り組みを行っている。最低賃金の要求ポイントは、「産業別最低賃金（18歳見合い）」・「25歳最低賃金」・「40歳最低賃金」の3ポイントで、それぞれ産別統一闘争の中で統一要求項目として設定している。なお、各組合はこの3ポイントを直線で結んで1年齢ごとの年齢別最低賃金として協定している。なお、電機連合の賃金交渉は、1995年闘争からそれまでの「平均賃金要求」（組合員一人平均の賃上げ額要求）から、「標準労働者賃金」「最低賃金」「初任給」による個別賃金要求方式に移行したが、この「標準労働者賃金」については2007年闘争より

「開発・設計職」（30歳相当）および「製品組立職」（35歳相当）による、いわゆる「職種基準による個別賃金要求方式」に要求銘柄の変更を行っている。

なお「産業別最低賃金（18歳見合い）」については、この要求を掲げた1969年当初（当時は15歳最低賃金）から『電機産業に働く労働者のミニマム基準として、全ての労働者に適用させることを原則に、企業内においてその位置づけを明確にしながらかつて協定する』との考え方が掲げられている。つまり、組合員（正規従業員）の最低保障としての役割にとどまらず、企業内における全従業員対象のミニマム基準、そして電機産業全体へのその波及を運動理念としている。雇用形態が多様化する中で、ともに職場で働くパートナーとしてパートタイマーなど非正規従業員の賃金の底上げと均等・均衡処遇の確立が求められている今日、その役割と機能発揮がますます重視されているところである。

電機連合は、2010年闘争においても「産業別最低賃金（18歳見合い）」の改善に取り組み、大半の組合で前年に引き続き500円の引き上げを図った。なお、「産業別最低賃金（18歳見合い）」の協定締結組合は、図表2に示すように加盟組合全体の7割強となっている。この水準は18歳以上の全ての組合員に適用される賃金のミニマム（最低保障賃金）であるが、各組合はパートタイマー等直接雇用の非正規従業員についてもこの水準に準拠しながら、非正規従業員の賃金改善に向けた取り組みを推進している。

電機連合は、春闘における最低賃金の取り組みに加えて、毎年、他の関係産別と連携・協力しながら電機産業全体の「最低賃金」である法定産業別最低賃金（「電気機械器具製造業最低賃金」）の金額改正に向けた取り組みを推進している。ちなみに、法定「電気機械器具製造業最低賃金」は、現在、沖縄県と和歌山県を除く45都道府県に創設されている（図表3参照）。なお、金額改正は最低賃金法やその運用方針に基づき「企業内最低賃金協定」や「必要性の機関決議」などにより、当該産業別最低賃金の適用を受ける労働者全体の「概ね3分の1以上」の合意を形成して申請する必要がある。電機連合は、春闘における「産業別最低賃金（18

(図表2) 電機連合における企業内最低賃金協定の概要  
〔電機連合直加盟組合：164 組合（2009 年度）〕

(1) 協定組合数と適用労働者数

年度	最賃協定締結組合(提出組合)	
2009年	116組合	70.7%
2008年	138組合	70.1%
2007年	147組合	70.7%

(2) 平均協定額（18歳ポイント・月額）

年度	金額
2009年	151,828円
2008年	151,408円
2007年	150,230円

(注) 電機連合加盟組合数・組合員は2009年現在の数値。

(図表3) 法定電気機械器具製造業最低賃金の水準分布（時間額）  
〔都道府県数〕

時間額	2007年度	2008年度	2009年度
～ 699円	11 (24.4)	9 (20.0)	8 (17.8)
700円 ～ 749円	14 (31.1)	16 (35.6)	16 (35.6)
750円 ～ 799円	15 (33.3)	14 (31.1)	15 (33.3)
800円 以上	5 (11.1)	6 (13.3)	6 (13.3)
合 計	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)

(注) カッコ内の数値は、最低賃金額の各階級に属する都道府県数の、合計に対する割合。

歳見合い)や「年齢別最低賃金」の交渉成果を企業内最低賃金として協定・締結することを、毎年の法定産業別最低賃金金額改正に向けた取り組みの基礎としている。さらに企業内最低賃金未締結組合での「金額改正必要性の機関決議」の取り組みなどを加えながら、都道府県単位の電機連合地方協議会を中心にそれぞれ金額改正の申請を行い、以降、地方最低賃金審議会における金額審議に臨んでいる。今後とも、組織労働者の企業内最低賃金と法定

産業別最低賃金の取り組みとの連動を強めながら、産業全体の賃金底上げをめざしていくことにしている。

(著者プロフィール：2000年7月～2008年7月電機連合中央執行委員／賃金政策部長、2009年7月～(株)マックス〔電機連合福祉共済センター総合代理店〕勤務。中央最低賃金審議会委員(1999～2009年)、労働政策審議会・家内労働部会委員(2004～2009年)を歴任)

# 最低賃金と生活保護の 整合性を再検討する

金井 郁

(埼玉大学経済学部講師)

## はじめに

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低限度を定め、使用者に対してその額未満の賃金で労働者を雇用することを禁止する制度である。最低賃金の水準の決定については、2007年の最低賃金法改正により最低賃金と生活保護基準との整合性が図られるよう求められており、現在、その実現に向けた取り組みが行われている。

一人の人間がフルタイムと同等の時間働いても、健康で文化的な生活を保障する生活保護水準に届かない社会を変えていくということにおいては、最低賃金と生活保護の整合性が図られること自体は評価できる。しかし、そのことによって新たに検討しなければならない問題も生じる。そこで、本論では、最低賃金と生活保護の整合性を図るための実行上の問題を検討したい<sup>1</sup>。

## 2010年度地域別最低賃金の引き上げ状況

さて、2010年度の地域別最低賃金の引き上げ状況をみると、全国平均は時給730円で、前年度に比べ17円上がった。最低賃金を時給で表わすようになった2002年度以降で最大の上げ幅という。最大の上げ幅となった背景の一つには、政府が2010年6月に新成長戦略を閣議決定し、最低賃金について「2020年までに全国最低800円、全国平均1,000円」という目標を掲げたことがある。

最低賃金は、中央最低賃金審議会が示した目安を参考に、都道府県の審議会で決定される。このように、中央最低賃金審議会による目安制度が導入されたのは1978年度からであり、導入

の背景には当時の全国全産業一律最低賃金制度の実施を求める労働組合や当時の野党の動きに配慮して、出来るだけ全国的に整合性ある決定が行われるよう答申があったことによる。ちなみに、2010年度は全国平均の上げ幅が国の目安を2円上回っている。

各都道府県の引き上げ額は、岐阜や和歌山の10円～東京の30円となっている。平均額は、最低の642円が高知、鹿児島、鳥根、鳥取、沖縄、佐賀、長崎、宮崎の8県で、最高は821円の東京で、その差は2009年度の162円から179円に広がった。これにより、最低賃金が生活保護水準を下回る逆転現象が生じていた12都道府県のうち、北海道、宮城、東京、神奈川、広島を除く7府県で差額が解消されることになる。

## 再検討(1)：生活保護基準の問題

このような2010年度の最低賃金の改定状況を踏まえながら、最低賃金と生活保護の整合性に関する課題について、二つの視点から検討してみたい。

まず、比較される生活保護基準の問題である。生活保護基準は、それぞれの扶助と加算の組み合わせで決定されている。現在、最低賃金と比較される生活保護基準は、2008年度の目安審議において公益委員見解で、「最低賃金と生活保護の比較については、両者の基本的性質が異なることもあって、例えば地域別最低賃金は都道府県単位で決定されているのに対して、生活保護は市町村を6段階の級地に区分していること、生活保護は年齢や世帯構成によって基準額が異なること、生活保護では必要に応じた各種加算や住宅扶助等があること等をどのように



考慮するのか、といった問題があるが、公益委員としては、直近のデータに基づき、手取り額でみた最低賃金額と、衣食住という意味で生活保護のうち若年単身者の生活扶助基準の都道府県内人口加重平均に住宅扶助の実績値を加えたものを比較することが適当」とされたため、日常生活費にあたる生活扶助基準と生活保護受給者の実際の家賃（住宅扶助の実績値）の合計で計算されている。

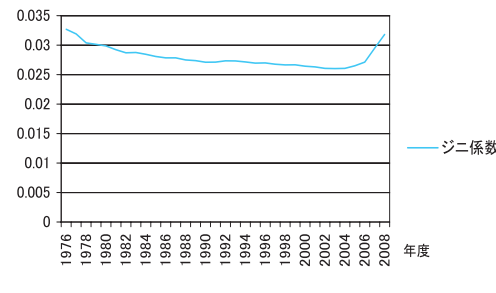
しかし、この生活保護基準は、働いていない者を対象として決定されている。生活保護受給者が働いて収入を得ると最低生活費である生活保護基準を超えてしまうため、勤労収入は基本的には生活費として認められないが（収入認定されるとい）、一部が控除され手元に残る。これを勤労控除と呼ぶが、この勤労控除は、働くことにより必要となる費用と位置づけられている。したがって、働くことを前提とした最低賃金との比較においては、勤労控除まで含めた生活保護基準が用いられるべきである<sup>2</sup>と考える。

## 再検討(2)：生活保護基準の地域格差

二つ目の課題として、最低賃金と比較される生活保護基準の地域格差に関する問題がある。東京や神奈川などの都市部では、生活保護基準より最低賃金が低い一方、東北、九州、四国などの県の多くで生活保護基準より最低賃金が高くなっている。地域格差については、生活保護基準では最も高い県と最も低い県の格差は約1.46倍である一方、最低賃金の場合の格差は1.19倍と生活保護基準の格差の方がより大きくなっている（2008年）。

このように最低賃金より生活保護基準の地域格差が大きいため、生活保護基準に合わせる形で最低賃金の整合性を図れば、最低賃金の地域格差も拡大するであろう。図表は、地域別最低賃金の地域格差の程度を時系列でみたもので、格差指標にジニ係数を用いている。ジニ係数は0から1の値をとり、1に近づくほど格差が大きいことを示す。78年の目安制度導入により、全国的な最低賃金の格差は縮小し、全国の最低賃金の水準が平準化されてきたことがわかる。しかし、最低賃金と生活保護の整合性が図られた2007年以降、地域別最低賃金の格差は急拡大しており<sup>3</sup>、2010年度の最低賃金の地域格差も179円に広がったことは上述のとおりである。地域別最低賃金の考え方として、生活保

図表 地域別最低賃金(時間当たり)の格差の推移：ジニ係数、1976-2008年



出典：四方理人・金井郁(2010)「最低賃金と生活保護の整合性の再検討」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店より引用（使用データ『最低賃金決定要覧』（各年））

護基準の低い地域の最低賃金が低いままに留まり、地域格差が拡大することは望ましいとはいえないのではないだろうか。

ただし、たとえ生活保護基準の地域格差が大きくても、それ以上に最低賃金額が引き上げられれば、こうした生活保護の地域格差は問題とならないことも付け加えたい。つまり、生活保護水準よりも最低賃金の水準を上げるという意味での整合性は図られるべきであるが、現時点では、あまりにも生活保護と最低賃金が密接に捉えられすぎている状況にあるといえる。

最後に、最低賃金を考える上では、生活保護との整合性問題を超越して、今後も検討していかなければならない課題は多い。例えば、主婦パート層においては、最低賃金を上げて、年金の第3号被保険者制度等があることで、むしろ労働時間を短くして年収調整をするといった効果もあるといわれている。最低賃金制度の議論をするには、生活保護との整合性だけでなく、他の社会保障制度のあり方をあわせて検討する必要がある。

- 1 本論は、四方理人・金井郁(2010)「最低賃金と生活保護の整合性の再検討」、駒村康平編『最低所得保障』岩波書店、をもとに書かれたものである。
- 2 このような勤労控除まで含めた生活保護基準と最低賃金の均衡をはかるべきであるとする意見については、実際に労働組合から提案されている（全国労働組合総連合「改正最低賃金法の趣旨をふまえた生活保護制度の取り扱いを一平成20年度地域別最低賃金改正の目安審議にむけた追加意見書」、2008年）。
- 3 2007年の中央最低賃金審議会の審議時点では、最低賃金法は継続審議となり改正されていなかったが、生活保護との整合性を図るとした事実認識に立って審議されるよう柳沢伯夫厚生労働大臣（当時）から強く要請され、その方針に沿って金額も決定されている。

# 最低賃金の引き上げは雇用を減らすか

四方 理人

(慶應義塾大学先導研究センター研究員)

## 対立する実証研究の結果

低所得者対策として最低賃金を引き上げることは、低賃金者の雇用を減少させ、逆に低所得者が増加するとしばしば指摘される。その理由は、最低賃金の引き上げにより、低い賃金であるがゆえに雇っていた労働者を企業が雇い入れなくなるため、特に低賃金労働者の雇用が減少するためであるとされる。また同時に、最低賃金が上がると、その分賃金が高く設定され、新規の求職者は増加するが、企業は雇用を減らすので失業者が増加することになる。すなわちこのような見解からは、最低賃金を引き上げると、低賃金労働者の雇用機会を減少させ低所得者を増やすと同時に、失業者を増やすことになる。

しかしながら、最低賃金の引き上げにより雇用が減少したかどうかについては、実証研究において見解が分かれている。アメリカでは、長い論争の歴史があり、先行研究も膨大な量となっている。そのなかで、特に有名なものが、カード&クルーガーとニューマーク&ワッシャーの論争である。

## アメリカにおける有名な論争

ニューマーク&ワッシャーは1992年の論文で、州ごとの長期データを用いて最低賃金の引き上げが若年層の雇用を減らすことを明らかにした (Neumark and Wascher 1992)。

一方、カード&クルーガーによる1995年の研究では、最低賃金が引き上げられたニュージャージー州と引き上げられなかった隣接するペンシルバニア州で、最低賃金が引き上げられた前後でファーストフードレストランの雇用量の変化についての分析を行っている。その結果、最低賃金が引き上げられたニュージャージー州において雇用量が若干増加した一方で、ペンシルバニア州では雇用量が減少したことが明らかになった。このことから、最低賃金の引き上げは必ずしも雇用の減少を生むものではないことを指摘している (Card and Krueger 1995)。

その後、ニューマーク&ワッシャーは、アメリカ、カナダ、ヨーロッパ各国における最低賃金と雇用の関係についての約100本に及ぶ論文のレビューを行い、最低賃金の引き上げが雇手を減少させると結論付けた論文が多数であることを明らかにしている (Neumark and Wascher 2007)。

## 日本における実証分析

近年、日本においても最低賃金が雇用に与える影響についての実証分析が行われている。橋本・浦川 (2006) は、『就業構造基本調査』の2002年のデータを用いて、「カイツ指標」と呼ばれる都道府県別の最低賃金と平均賃金の比をとった指標が、若年女性の雇用就業率に対して影響があるかについて分析を行った。その結

果、最低賃金の違いは若年女性の雇用就業率に対して影響を及ぼさないとしている。

一方、神林らによる研究では、同じく『就業構造基本調査』の1997年と2002年のデータを用いて、高校卒業以下の学歴の男女について「カイツ指標」に基づく分析を行っている(Kambayashi et al 2009)。その分析結果から、男性に関しては雇用に対する最低賃金(カイツ指標)の影響はほとんど観察されないが、女性については最低賃金が高くなる(カイツ指標が高くなる)と、31～59歳での雇用量が減少することを明らかにしている。また、この研究では、最低賃金の上昇が低賃金の労働者の賃金を引き上げが、とりわけパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差を縮小することに寄与していると指摘している。

また、最低賃金の影響を受けやすい労働者が多いほど、最低賃金の引き上げによる所得保障の効果が期待されるが、その一方で企業が雇い入れる雇用者を減少させる懸念が生じる。川口・森(2009)は、1982年から2002年までの『就業構造基本調査』を用いて、最低賃金の影響を受けやすいと考えられる年取の労働者の割合が、就業率に与える影響について分析を行っている。その結果、最低賃金の上昇は、全体への影響は大きくないものの、10代男性労働者と中年有配偶女性の雇用を減少させることを示している。

さらに、小稿では(四方 2010)、1990年から2005年までの『国勢調査』の都道府県別データから、神林らの分析と同様の方法で分析を行った<sup>1</sup>。その結果、川口・森の分析と同様に若年の男性においては最低賃金の上昇により雇用が減少する一方で、女性については逆に増加していることが観察された。これは、最低賃金が増加することで男性は低賃金の雇用機会が減少する一方で、男性より平均賃金も就業率も低い水準である女性では、最低賃金が増加することで新たに働きに出ようとする者が増え、雇用が増加するのではないかと考えることができる。

## おわりに

以上のように、最低賃金が増加することで就業率が低下するかについては、国内外で多様な見解が示されており、今後の研究の進展が望まれる。また、貧困対策および低賃金対策としての最低賃金の引き上げをめぐる具体的な政策の現場においては、最低賃金の雇用への影響が性別や年齢によって異なることを念頭におき、高齢者、若年層、女性世帯主などの対象ごとにその有効性を検討することが必要ではないか。あわせて、他の税制および社会保障給付とセットでその相互作用を考えた上での政策が必要となろう<sup>2</sup>。

---

## 参考文献

- Card, David. and Alan B. Krueger (1995) *Myth and Measurement*. Princeton University Press.
- Kambayashi, Ryo, Daiji Kawaguchi and Ken Yamada (2009) "The Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003" *Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series 074*
- Neumark, David and William L. Wascher (1992) Evidence on employment effects of minimum and subminimum wage: panel data on state minimum laws. *Industrial and Labor Relations Review* 46(1).
- Neumark, David and William L. Wascher (2007) *Minimum Wages and Employment (Foundations and Trends in Microeconomics)* Now Publishers.
- 川口大司・森悠子(2009)「最低賃金労働者の属性と最低賃金引き上げの雇用への影響」『日本労働研究雑誌』No. 593
- 駒村康平編(2010)『最低所得保障』岩波書店
- 四方理人(2010)「最低賃金と雇用就業率-国勢調査から」慶應/京都連携グローバルCOEディスカッションペーパー
- 橋本俊詔・浦川邦夫(2006)『日本の貧困研究』東京大学出版会

- 
- 1 神林らの研究との主な違いは、①国勢調査を用いている、②対象期間が長く4時点のデータである、③5歳階級の年齢ごとのデータを使用、④神林らは高卒以下のサンプルに限られている、⑤カイツ指標の分母を平均値としているという点である。詳しくは、四方(2010)を参照のこと。
  - 2 駒村(2010)では、対象者別の所得保障のあり方について、考察が行われている。

# 縮み志向の企業行動からの脱却を 「2010～2011年度経済情勢報告」

連合総研は、10月27日に開催された第23回連合総研フォーラムにおいて、「2010～2011年度経済情勢報告」を発表した。報告書の構成としては、第Ⅰ部で、最近1年間の内外経済情勢について、前回の景気拡大期（2002年1月～2007年10月）との比較を念頭に概観し、第Ⅱ部では、ここ数十年の企業を取り巻く環境の変化の中で生じている企業の財務構造や利益の配分構造の変化、そして、企業行動の変化が雇用面に及ぼす影響について分析し、企業行動の変革による

内需の活性化策について提言を行った。また、補論では2011年度の日本経済について展望している。ここでは、報告書の第Ⅰ部、第Ⅱ部の概要及び補論を紹介する。なお、「経済情勢報告」の作成にあたっては、連合総研の常設の委員会である「経済社会研究委員会」（主査：小峰隆夫・法政大学教授）から、さまざまな助言や指摘をいただいている。

（図表番号は、報告書における番号である。また、分析の詳細については報告書本体を参照されたい）

## 第Ⅰ部 勤労者が実感できる景気回復に向けて 第1章 景気は回復しているが、先行きに不安を抱える日本経済

日本経済は、2009年春の底打ち後、景気回復しているが、2010年春以降、景況感の改善には一服感がみられる。勤労者の景況感も改善しているが、景気が良くなったと実感している勤労者は少ない。

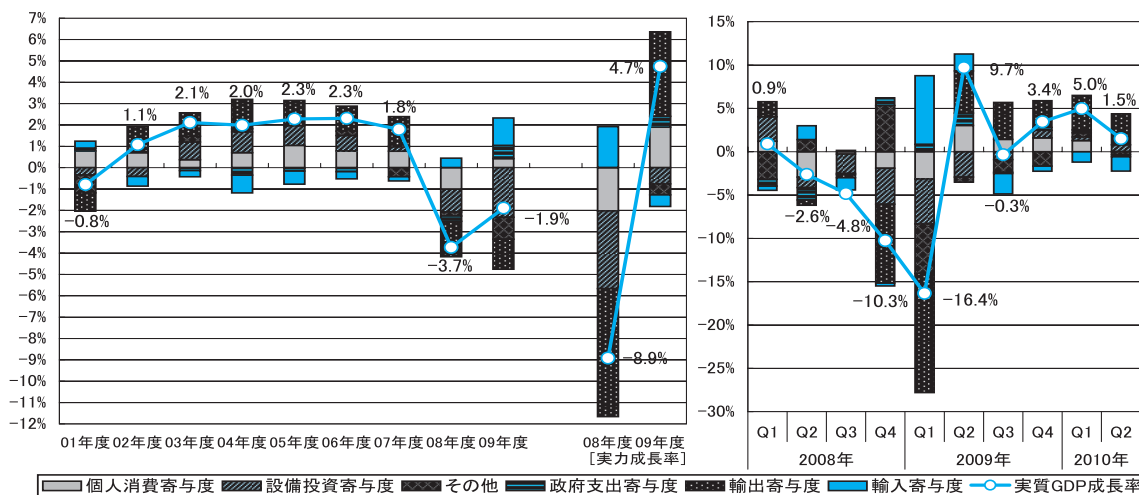
実質GDP成長率は、2009年4-6月期以降、おおむねプラス成長が続いており、海外経済の拡大を背景とした輸

出の寄与度が大きい。また、定額給付金、エコカー減税・補助金、エコポイント制度等の政策効果により、個人消費がプラスに寄与している。前回景気拡大期と比べると、輸出主導の景気回復という構造は共通する。一方で、景気後退期に、大幅なマイナス成長に陥ったため、未だGDPの水準は低い。

金融市場をみると、日本の株価は、諸外国の株価と比較して戻りが遅く、外国為替は円高基調で推移している。円高が輸出を始め日本経済へ与える影響が懸念される。

輸出は堅調に増加し、今回の景気回復も輸出主導と

図表 I -1-4 輸出主導の景気回復  
—実質GDP成長率の推移(増減寄与度)—



(注) 1. 「その他」は住宅投資と民間在庫の合計  
2. 実力成長率: 08年度は09年1-3月期、09年度は10年1-3月期の各前年同期比。  
資料出所: 内閣府「国民経済計算」

なっている。一方で、輸出のけん引役は欧米先進国から、中国・アジアに交代している。

企業の業況、企業収益は、2009年春以降、回復している。特に輸出の増加によって、製造業の回復は顕著であるが、その一方で、設備投資には慎重である。

個人消費は、政策効果により増加した。しかし、消費の最大の決定要因は所得であるため、所得の改善が進まない場合、先行きについては、消費が冷え込むことが懸念される。

財政面では、巨額の債務残高を抱え、その健全化が大きな政策課題となっている。政府が掲げた「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」を実現するために、財政健全化と必要な施策の実施との両立が求められている。

今回の景気回復も、現状は輸出主導の回復であり、このままでは、前回の景気拡大期と同様の「実感なき景気拡大」に陥る可能性が大きい。加えて、輸出を支えてきた海外経済の景気拡大にも失速感がみられ、日本の景気回復自体が減速する懸念がある。さらに、中長期的な日本の成長力が懸念されている。今回の景気拡大期において、国内の設備投資に企業が慎重である背景には、国内の経済活動に対して企業の中長期的な期待が低いことがあると考えられる。将来の成長期待がなければ、国内

の人材育成に投資し、十分な報酬を払う意欲も弱い。

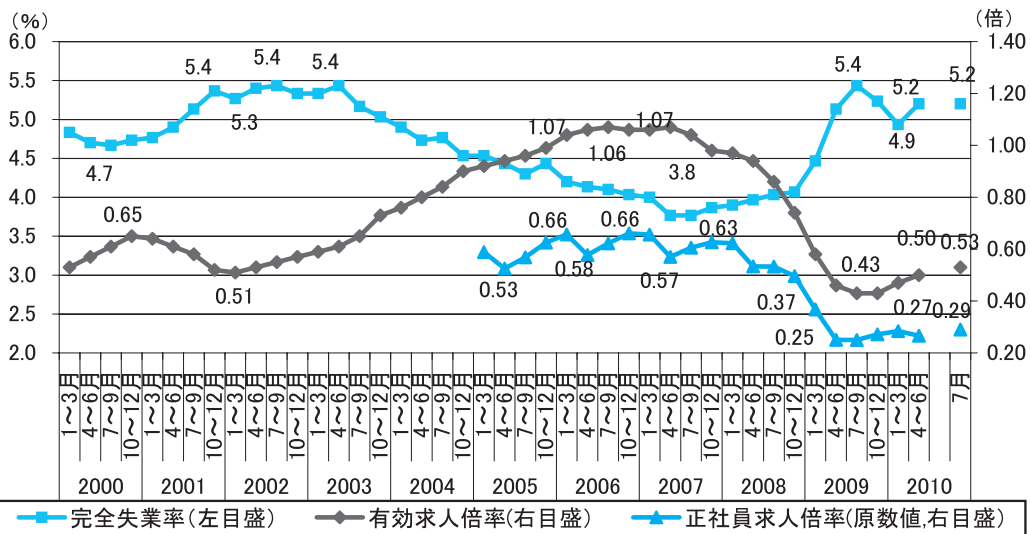
## 第2章 厳しいながらも改善に向けた動きがみられる労働情勢

2009年の完全失業率は6年ぶりに5%を越え、完全失業者数も5年ぶりに300万人を越えるなど厳しい状況が続いているが、2010年に入ってわずかながら改善がみられる。完全失業者数、就業者数の変動を2002年以降の前回景気回復時と比べると、今回の方が変動幅は大きい、その割には、最悪時点からの回復のスピードは速い。

雇用調整実施事業所割合を、前回（2002年第1四半期前後）と比べてみると、全体としては今回が上回っているが、「解雇・希望退職募集」の実施割合は前回より低く、「残業規制」などは前回より高い。また、正社員の有効求人倍率は厳しい状況が続いており、学卒未就業者数も高水準で推移している。また1年以上の長期失業者数は、5年ぶりに100万人を越えた。地域別の動向を見ると、輸出産業への依存度が高い地域ほど、景気の上昇・後退の影響を強く受けている一方で、恒常的に厳しい状況が続いている地域もある。

総労働時間についてみると、2009年は、過去最低の

図表I-2-1 2009年第3四半期に最高値となった完全失業率、低位で推移する正社員有効求人倍率(四半期データ)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

水準（月間144.4時間）となった。四半期別にみると、対前年比減少幅は次第に縮小し、2010年第1四半期からは増加に転じているが、2009年第1四半期の景気の谷以前の水準には未だ戻っていない。この間の景気の山・谷に対応した労働時間数、常用雇用指数の変化をみると、かつての後退・回復の局面（2000～2007年）に比べて、今回は労働時間による調整のウェイトが大きい。

2009年の現金給与総額は、対前年比で過去最大の減少率となった。2010年に入って改善の動きがみられるものの、金額は1990年のレベルで、いまだかなり低い水準にある。現金給与総額の改善のペースは、これまでのところ、前回の回復期に比べれば速いが、今後については予断が許されない。

### 第3章 構造変化が起きている世界経済

世界経済は回復しているが、けん引役は交代している。2008年世界金融危機前の好況期では、欧米の先進国がけん引役と言われた。しかし、世界金融危機後は、中国を始めとした新興国がけん引役となっている。中国では、景気刺激策の効果もあり、景気は内需を中心に拡大している。ただし、景気拡大の力強さゆえに、景気過熱感も生じている。このため、引き締め政策が実施され、最近では、景気拡大が鈍化しつつあるといわれている。中国以外のアジア地域も、総じて、堅調に回復している。

アメリカ経済は、緩やかに回復している。しかし、民需主導の景気拡大のけん引役となるべき個人消費の回復力はそれほど強くないとみられる。その最大の要因は、

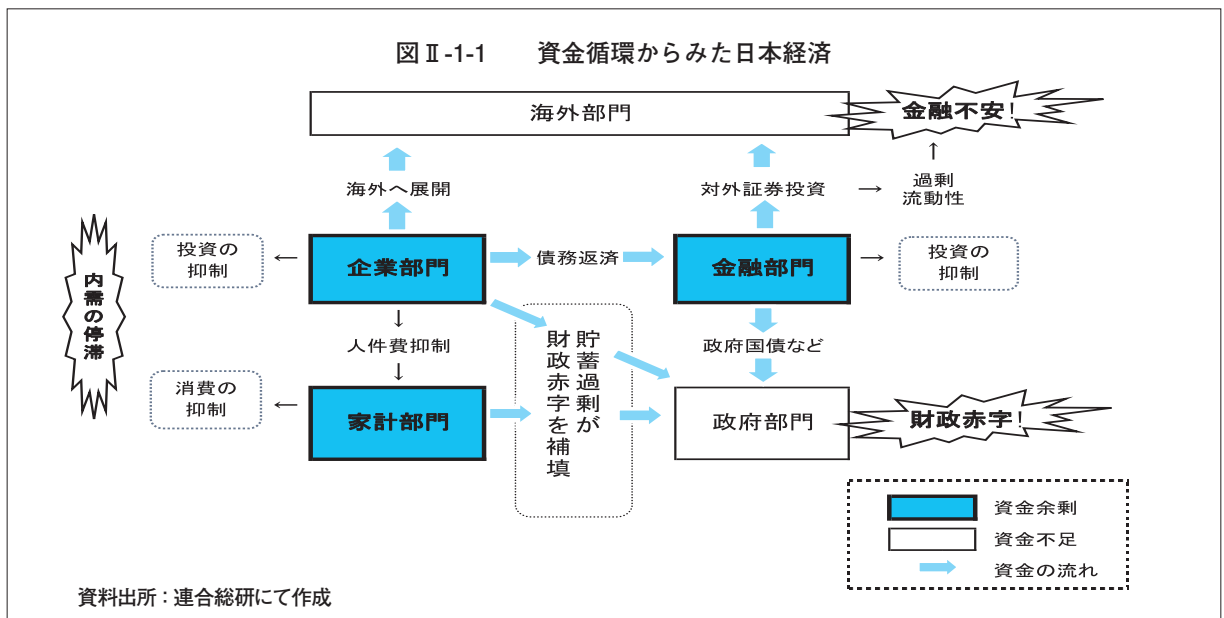
家計を支える雇用・所得環境が依然として厳しいことにある。ヨーロッパ経済は、回復に力強さがなく、非常に緩やかな回復である。回復基調が弱い理由としては、ギリシャ財政危機等も含む金融環境の悪化と雇用情勢の悪化が指摘できる。

実体経済のみならず、国際協調の枠組みや資金の流れの面からみても、構造的な変化を感じさせる動きが生じている。国際政策協調の場の中心は、G7からG20へ移行し、特定の先進国だけが物事を決める構造から、多極型の意識決定プロセスへ向けた動きが生じている。さらに、資金の流れについても、本格的な国際収支不均衡是正に向けた動きが生じているかは定かではないが、成長市場と期待されている新興国市場への資金流入が増えつつある等の変化が生じている。

## 第II部 企業行動の転換によって内需主導型経済へ

### 第1章 企業行動について検討する理由

日本経済は、緩やかに回復を続けている。しかし、雇用や国民生活の厳しさは変わらない。これは、前回の景気拡大期と同様の現象であり、今後も続けば、賃金の抑制とデフレ傾向が強まり、国内需要の減退という悪循環が起こる。日本経済の資金循環は1990年代後半になって変化し、家計部門の資金余剰が減少する一方で、企業部門は資金が余剰に転化した。これらの部門の余剰が、政府部門、海外部門へと流出している。金融部門の資金は、本来の業務である貸出や投資に向かわず、国債などは、



の証券や手元資金、海外投資へと向かっている。企業も現預金や株式以外の有価証券および対外投資を増やし、金融機関と同様な傾向を示している。こうした資金の変化は、バブルが崩壊して以降変化し始め、1998年以降急激になっている。

## 第2章 慎重すぎる企業行動と低迷する設備投資

企業は施設廃棄や借入返済によって資産、負債を圧縮し自己資本を増加させている。自己資本の増加は利益剰余金によるもので、資金は設備などの有形固定資産から投資等の有価証券へ移動している。2002年以降の景気回復過程では、売り上げの回復以上に経常利益の回復が顕著であり、配当を急増させるなど、利益の配分構造が大きく変化している。従業員給与よりも利益の確保を優先し、売り上げが低下すれば従業員給与を引き下げて利益を確保している。

こうした企業行動の背景には、資本調達コストが増大し過剰な資産や債務の圧縮が求められたこと、付加価値率の低下傾向と設備投資効率が低下していること、さらには、グローバル化による企業再編の動きが加速し、上場企業は株式取得による支配を阻止する対策として、株価維持のための配当政策が求められたこと等があった。

企業は、経常利益が増加しても設備投資に対しては慎重な姿勢である。その背景には期待成長率の低下がある。日本の事業所数は1999年までは増加傾向を示して

いたが、その後減少している。増加している産業は医療福祉、情報・通信産業であり、製造業は減少している。

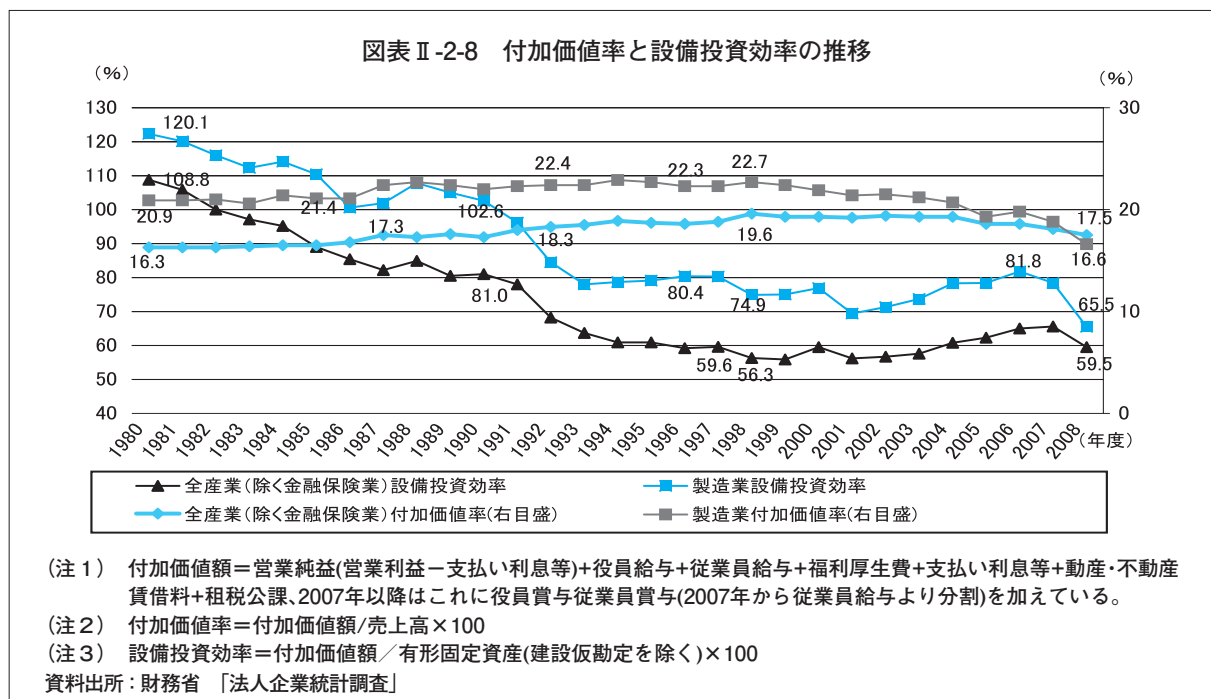
産業別に付加価値をみると、製造業は1991年以降、伸びが鈍化している。大きく伸びているのは、サービス産業であり、全体に占める割合は製造業を超える水準になっているが、一人当たりの付加価値生産額は少ない。付加価値生産額の少ない産業が伸びて、多い産業が縮小している。

企業は、自己資本を充実させ、費用を切り詰めて利益を確保するという、バブル崩壊以降とくに強まった慎重な行動パターンが継続している。2002年からの景気回復期とは異なり、今回は円高基調で推移しているが、企業の行動パターンが同じであれば、海外進出がさらに進み、国内雇用の空洞化に拍車がかかる可能性がある。

## 第3章 人材への投資を控える企業行動の雇用面への影響

2001年第3四半期から2007年第1四半期にかけての前回景気回復過程において、労働分配率は、非正規労働者比率の増加、人件費の抑制などにより、低下傾向で推移した。この間、内外の企業間競争の激化、株主配当重視の経営などを背景に、人件費削減と非正規雇用の増加傾向が続き、景気回復期にありながら、「質の改善なき量的な雇用回復」にとどまった。

企業の教育訓練投資は、人件費削減の流れのなかで



低調に推移し、前背景気回復期の後半にやや回復したものの、いまだ20年前の水準にとどまっている。今後、企業・産業の競争力の向上や、国内市場の活性化のためには、人材投資の強化が欠かせない。

1990年代半ば以降、労働生産性が上昇している製造業、建設業では労働投入量が減少し、労働生産性が横ばいで推移しているサービス業で労働投入量が増加している。社会全体の付加価値額や労働生産性を高めていくためには、労働生産性の上昇を上回る需要の増加を図ることによって国内雇用を増加させるとともに、労働生産性に合った適切な成果配分を実現していくことが求められる。

標準労働者の賃金カーブはフラット化する傾向がみられ、各年齢層における賃金格差は拡大傾向にある。これは、人件費総額を抑制する動きが新たな人事制度の導入によって進められてきたことによる。人材の育成と有効活用によって企業の競争力を強化していくためには、すでに持っている能力やすでに出された成果を評価し処遇するだけでなく、人材を育成し、経験を積ませて今後の意欲を引き出していくような人事処遇制度の整備が求められる。

#### 第4章 縮み志向からの脱却による内需の拡大が必要

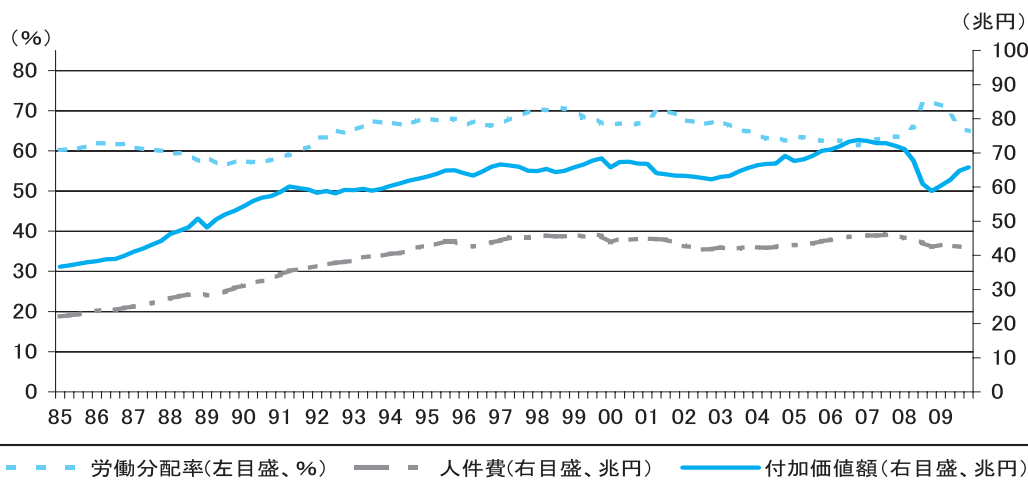
企業は人件費を含む投資を抑制してきたが、それが

期待成長率を低下させ、さらに投資を抑制するという悪循環を招いている。企業行動を変化させ、縮小傾向にある国内市場を活性化し、国内投資を回復させることが重要である。それによって、はじめて国内需要が活性化し、新たな投資先も見出しやすくなる。企業を持つ余剰資金を国際的にも通用する製品の開発や高度熟練技能の継承、生産技術の発展のために使用することが重要である。また、地方市場を開拓することによって、地域の活性化を図るといった好循環へと転換させる可能性も生まれる。

各企業は、人材が付加価値を生み出す重要な要素であり、かつ、各企業にとって顧客でもあるということ再認識し、コスト削減による利益確保ではなく、人材面も含めたイノベーションにより付加価値を高める企業経営を志向すべきである。知識社会化が進行し、技術革新の速度が増大しているなかで、付加価値を生み出す源としての人材の位置付けは高まっていく。このため、労働者の知識・技能レベルの向上・更新によりイノベーションが図られるような人材教育訓練投資の強化が求められる。

財政の制約などで政策手段は限られてきており、企業経営者は政府の政策だけに頼ることなく、縮み志向の意識からの脱却を図るべきである。また、そのような観点から、十分な労使協議を行っていく必要がある。

図表 II -3-5 (1) 労働分配率、人件費、付加価値額の推移(全産業)



(注) 労働分配率 = 人件費 / 付加価値額 (経常利益 + 支払利息 + 減価償却費 + 人件費)

法人企業統計の各項目について、連合総研にて季節調整。

資料出所：財務省「法人企業統計」より算出



## 補論

## 2011年度日本経済の姿

## 緩やかな回復が続くとみられる2011年度の日本経済

2009年春頃から着実に回復を続けてきた日本経済であるが、2010年度後半には、回復の速度がやや減速するとみられる。その要因としては、エコカー減税・補助金、エコポイント制度等、これまで講じられてきた経済対策が順次終了し、駆け込み需要等の反動が予測されること、また、世界経済も一時よりは減速するとみられることがある。

しかし、減速するとはいえ、世界経済が再び景気後退に陥るような状況にはないとみられる。また、2010年9月に策定された「新成長戦略実現に向けた3段階構えの経済対策」の効果も期待される。さらに、2010年10月には、日本銀行は、実質ゼロ金利、時間軸効果への再コミット、非伝統的資産の買入れも可能とする基金創設を含む「包括的な金融緩和政策」を公表し、更なる金融緩和に踏み込んだ。こうした措置は足元減速感の広がる景気の下支えとなるほか、デフレ脱却に向けた動きや為替レートの安定化にも資すると考えられる。2011年度については、世界経済の緩やかな回復が続く下で、日本経済も緩やかな回復が続くものとみられる。輸出の増加基調は続き、企業の生産活動も緩やかながら拡大していくと見込まれる。

一方で、内需は、緩やかに拡大するものの、力強さはないとみられる。設備投資は、緩やかに増加していくと見込まれるが、企業は依然として慎重な態度を崩していない。また、雇用・所得環境も、緩やかに改善するものとみられるが、現在の厳しい状況から著しく改善することは難しいと考えられる。このため、個人消費は、基調としては弱い動きが続くと見込まれる。物価については、原材料価格等の上昇により物価下落率は縮小するものの、需要面からの下落圧力が続き、デフレ状況がしばらく続くと考えられる。

## 賃金上昇により景気回復に力強さを

2011年度の日本経済は、緩やかな回復が続くとみられるが、2011年度春季生活闘争における賃金改定の結果や政府が「新成長戦略実現に向けた3段階構え

の経済対策」を強力に実施できるか否かにより、経済の姿、中でも、勤労者の生活の姿や内需の強さは異なってくる。今回のシミュレーションでは、これまでの労働生産性の上昇分を反映した賃金改定が行われ、追加的な財政出動が実施されることにより、景気回復が底堅いものとなり、家計の所得が改善されるケース(A)と、家計の所得改善が進まないケース(B)に分けて試算を行った。

〔ケースA〕これまでの労働生産性の上昇分等を反映した賃金改定及び追加的な財政出動が実施され、景気回復が底堅いものとなり、家計の所得が改善されるケース

定期昇給分とこれまでの労働生産性の上昇分等を反映した賃金改定及び非正規労働者への処遇改善など、全体として適切な賃金改定(おおむね3%程度)が実施される。さらに、追加的な財政出動として、2010年度補正予算が実施される。これらにより、景気回復が底堅いものとなり、また、家計の可処分所得が増加し、個人消費の水準が上昇するため、内需主導型の経済成長への道筋ができる。この結果、実質経済成長率は2.2%程度を達成するものと見込まれ、消費者物価は前年度を上回り、デフレ脱却の時期も早まることになろう。

〔ケースB〕家計の所得改善が進まないケース

賃金改定において、正社員の賃金改定が一部の企業では定期昇給分を確保できず、非正規労働者の処遇が改善されない状況(全体としておおむね1%程度の賃金改定)となった場合には、家計の可処分所得は改善が見込めないことから、個人消費は低調なものとなる。この結果、内需が弱いことから、実質経済成長率は抑制され、景気の減速感が強まることになろう。消費者物価は、前年度を下回り、デフレの長期化が見込まれる。

## 経済成長にとってのリスク要因

(1) 世界経済の回復が失速するリスク

今回の展望作業では、世界経済は緩やかながらも回復していくことを前提としている。中国経済は、政策の引き締め効果によって、これまでの景気拡大の勢いは幾分減速しているものの、2011年度には緩和的政策に移行し、経済は底堅く推移するとみられる。アメリカ経済は、緩やかながら民需主導の回復が進展していくものとしている。ヨーロッパ等の先進国経済も、緩やかではあるが回復に向かうとしている。

しかしながら、アメリカでは、失業率が高止まりしており、雇用状況の改善が進まない可能性がある。その場合、アメリカの景気回復の牽引役である消費が活性化しないというリスクがある。また、蓋然性は低いとされるものの、アメリカ経済がデフレに陥る可能性が指摘されている。ヨーロッパ経済には、ヨーロッパ全体の金融システム不安が再燃するリスクがある。中国経済には、政府の引き締め策が長期間、強力に続けられることによって、高騰していた不動産価格の暴落、内需の低迷等が生じ、景気が減速するというリスクがある。

世界経済の状況は、日本経済に大きく影響する。世界経済の回復が失速する場合には、輸出の減少等を通じて、日本経済の成長率も低下すると考えられる。

## (2) 為替レートの変動に関するリスク

為替レートについては、2010年度前半の為替レートが続くと仮定して作業している。しかしながら、2010年9月時点では円はかなり高い水準で推移している。今後も、アメリカ経済が一段の金融緩和を進めることによる日米金利差の縮小や、上述したアメリカ経済におけるデフレの発生、ヨーロッパの金融不安、また、自国通貨安を望む欧米諸国当局の対応等によって、円高が進行するというリスクがある。急激に円高が進行した場合には、日本の輸出が伸び悩む要因となる。

## (3) 株価の変動に関するリスク

株価については、安定して推移することを前提としているが、急激に下落するリスクがある。特に上述のように、円高が進行した場合には、連動して株価が下落する可能性が高い。

株価が下落した場合には、企業の資金調達環境への影響、金融機関の経営に対する不安の高まり、逆資産効果による消費の冷え込み等の影響が懸念さ

れる。

## (4) 日本の雇用・所得環境悪化のリスク

雇用・所得環境については、悪化には歯止めがかかっており、緩やかに改善するとみている。

しかしながら、企業が収益確保の点から、人件費削減のために、雇用を抑制し、賃金の引き下げを進めるような場合には、雇用・所得環境が悪化するリスクがある。この場合、家計の可処分所得が減少し、将来の所得に対する勤労者の不安が高まることから、消費が冷え込むことになる。

## (5) デフレ深化のリスク

デフレ状況は続くものの、物価下落率は縮小するものとみている。

しかしながら、内需の低迷、円高等により、物価下落幅が拡大し、デフレが深化するというリスクがある。この場合には、企業債務の実質負担の増加や賃金低下への圧力となり、景気の下押し要因となる。

## 縮み志向から脱却し、内需による回復の動き創出を

2011年度の日本経済は、緩やかな回復が期待されるものの、力強さに欠け、下振れリスクも多いことから、回復の持続性も懸念される状況にある。

力強さに欠ける要因としては、内需からの経済成長の経路を未だに描けていないことがある。本報告書第Ⅱ部で分析したように、ここ十数年間の企業行動には、長期的な観点から設備にも、人材にも、投資を行って付加価値を高めようという動きが全体的に乏しく、短期的な利益確保を優先する、いわば縮み志向の行動であったといえよう。

このような企業行動を転換していくことが、今、求められている。企業が将来展望を持ち、自らの持つ資源・資金を適切に投資することによって、企業の経済活動は拡大し、また、雇用・所得環境の改善により、勤労者の生活が向上する。勤労者の生活の向上は、消費の活性化にも貢献し、日本の市場の拡大につながる。

2011年度の日本経済は、安定的で持続的な成長軌道に乗せるために、いかに内需による自律的な経済成長回復の動きを創出していくかが問われることとなる。

## (付表) 連合総研見通し総括表(2010年9月)

## (1) 見通し

	2009年度 実績	2010年度 実績見込み	2011年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目GDP	-3.6%	0.9%	1.6%	0.9%
実質GDP	-1.9%	2.2%	2.2%	1.4%
内需寄与度	-1.8%	0.6%	1.5%	0.7%
外需寄与度	-0.1%	1.5%	0.7%	0.7%
民間最終消費	0.7%	1.5%	1.2%	0.4%
民間住宅投資	-18.5%	-2.3%	5.1%	4.6%
民間設備投資	-15.3%	3.6%	4.6%	3.5%
民間在庫投資(寄与度)	-0.5%	-0.2%	0.0%	0.0%
政府最終消費	1.7%	1.7%	1.1%	0.7%
公的固定資本形成	9.3%	-11.4%	-3.7%	-7.2%
財・サービスの輸出	-9.5%	18.7%	6.1%	6.0%
財・サービスの輸入	-11.8%	10.6%	3.0%	2.8%
GDPデフレーター	-1.7%	-1.2%	-0.6%	-0.6%
鉱工業生産	-9.2%	11.9%	3.3%	2.2%
国内企業物価	-5.3%	0.3%	0.7%	0.4%
消費者物価	-1.6%	-0.8%	0.1%	-0.2%
労働力人口	-0.6%	-0.6%	-0.3%	-0.3%
就業者数	-1.7%	-0.5%	0.2%	-0.1%
完全失業率	5.2%	5.1%	4.7%	4.9%
有効求人倍率	0.45	0.52	0.59	0.56
名目雇用者報酬	-3.3%	0.7%	1.9%	-0.1%
現金給与総額(5人以上)	-2.7%	1.0%	1.8%	-0.3%
総実労働時間(5人以上)	1,739	1,749	1,752	1,751
経常収支(兆円)	15.8	12.9	19.3	19.4
同名目GDP比	3.3%	2.7%	4.0%	4.0%

## (2) 見通しの前提条件

	2009年度 実績	2010年度 実績見込み	2011年度 見通し
名目為替レート(円/ドル)	92.8	90.0	90.0
実質世界経済成長率(暦年)	-0.6%	4.6%	4.3%
原油価格(ドル/バレル)	69.7	77.7	80.5

(注) ケースAは、2011年度に、定期昇給分とこれまでの生産性向上分等を考慮し、さらに非正規労働者の処遇改善の実施により、適切な賃金改定(3%程度)が行われるとする。また、2010年度補正予算が実施される。ケースBは、一部の企業では定期昇給分を確保できず、また、非正規労働者の処遇が改善されない状況(賃金改定1%程度)とする。

# 連合・連合総研共催ワークショップ 「地域を繋ぐ－静かな革命－」を開催

－ 21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究Ⅱ －

連合総研は、2007年度より実施しているシリーズ研究「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会」の2年目の研究テーマとして、「地域労働運動ルネサンスー地域に根ざした顔の見える労働運動」を設定し、2008年12月に調査研究委員会（主査：中村圭介・東京大学社会科学研究所教授）を発足させた。研究委員会のなかでは、先進的な活動を行っている地方連合・地協に対する聞き取り調査を実施し、今後の地域における社会運動・労働組合運動のあり方を検討してきた。

本ワークショップでは、連合総研の調査研究成果をもとに、地域労働運動強化への先進的取り組みを行っている地方連合会、地域協議会（以下、地協）のリーダー4名をパネリストに迎え、限られた財源で改革を達成するまでの苦労や成功のポイントについてご報告いただいた。また、研究者との相互討論、会場との意見交換を通じて、労働運動全体の活性化に資するような議論が展開された。



冒頭、薦田隆成連合総研所長による開催主旨に続き、中村圭介・東京大学社会科学研究所教授のコーディネーターによるパネルディスカッションを行った。パネルディスカッションでは中村教授より、本ワークショップのタイトルに「革命」とした意味について、また連合による地協強化のスローガンである“地域に顔の見える運動”の理解について問題提起を行い、続いて、パネリスト4名が以下の通り、それぞれの組織における取り組み内容とその成果を報告した。

金子博 連合新潟中越地協前事務局長からは「連合新潟中越地協における自前型活動とネットワーク型活動の両軸で地域に働く労働者すべてを巻き込む運動」について、板橋賢二 連合栃木前事務局長からは「連合栃木における地協役員を巻き込んだプロジェクトの議論から全国に先駆けて実施した地協再編・財政改革の取り組み」について、天野敬久 連合静岡事務局長からは「連合静岡におけるモデル地協解消の経緯とブロック制導入の効果」について、杉本敏範 連合奈良北和地協事務局長からは「連合奈良北和地協におけるライフサポートセンタ

ーの機能強化と福祉事業への取り組み」について、それぞれ報告がなされた。これらの報告を通じて、各パネリストからは、連合の方針として掲げられた地協の10の機能をいかに果たすのか、あるいは産別組織や単位組合からの理解をどのようにして得て、運動への参加者を増やしていくのかということに対して、さまざまな苦労を乗り越えながら、熱意をもって取り組んでいる様子が伝えられた。

各パネリストの報告を受け、コメンテーターの呉学殊労働政策研究・研修機構主任研究員からは、連合総研の研究委員会のなかで行った聞き取り調査によって把握した先行モデル地協の特徴に関する報告も交えながら、地域労働運動強化のために必要と思われる重点ポイントについて、コメントがなされた。コメントにおいては、多くの先行モデル地協にみられた特徴として、地協の活動を活性化するために、資源をどこに集中的に投下するのか、目的を達成するための組織の有り様はどのようにすべきか、といった考え方の違いによって、「全地協底上げタイプ」「先行地協モデル化タイプ」「未活性地協底上げタイプ」といった三つのタイプに分類でき、地域の置かれた状況や特性によって異なる条件のもと、地方連合会が地域労働運動強化のために自組織に最も適した手法を主体的に選択しているということが指摘された。また、実践のなかで、地協強化を担う専従者の経歴や背景によって、「現役プロパー活用型」「OBプロパー活用型」「構成組織派遣者活用型」の三つの型に分類できるが、いずれも地域労働運動をどうしても活性化させようという専

2010年9月2日、中央大学駿河台記念館（東京・千代田区）にて、連合・連合総研共催によるワークショップ「地域を繋ぐ－静かな革命－」を開催した。労働組合、労働福祉団体、研究機関などから約110名の方々に参加いただいた。本報告では、ワークショップの概要を紹介する。

（文責：連合総研事務局 小熊栄）

従者の高い志と、高い専門能力によって支えられていることについても指摘があった。これら専従者の高い志と能力は、関係する構成組織、地域市民の積極的な参画意欲を引き出すことに貢献し、活性化の実現という成果を獲得しており、そのためにも、地方連合会の明確な指針と、専従者への柔軟な裁量権の委譲、そしてその人選にあたっては、肩書きや権威にこだわることなく、実働主義で選抜すること等が必要であるとした。

会場との意見交換では、地協の事務所としての公共施設利用と地方自治体による指定管理者制度のもとでの管理者民間委託の関係について、地方商業施設の衰退による、いわゆるシャッター通りへの対応について質問があった。この質問に対しては、パネリストである金子連合新潟中越地協前事務局長、杉本連合奈良北和地協事務局長より、それぞれ行政への働きかけとして指定管理者制度の対象物件としない協議を進めている事例や、シャッター通りの施設を地域コミュニティやNPOなどの活動拠点とするといった取り組み事例が紹介された。

会場との意見交換に続き、コーディネーターである中村圭介・東京大学社会科学研究所教授が、パネルディスカッションのまとめを行った。その中では、地域労働運

動強化の取り組みは、もともとヒト・モノ・カネといった運動資源が乏しい地域から変えていくという運動なので、「運動を実践する人たちに熱き思いがなければ進まない」ということを、その運動に関わる皆が共有することが重要であるとの指摘がされた。さらに、連合総研の研究委員会で調査を行った事例からわかったこととして、地域労働運動活性化の取り組みの過程において、まずは内側（地協役員、構成組織、単位組合）に顔の見える運動が充実してくること、そしてそのことが最も大切なことであること、また、内側が充実すると外側（地域の未組織労働者、市民、行政）に顔の見える運動へと進化するが、これは、まだまだ地域によってバラツキがあり、本当の意味での効果を実感できるようになるまでには、時間がかかるであろうことも指摘された。

最後に、中村教授は、地域の実態は、ナショナルセンターにおいても、構成組織においても労働運動の中央組織からは見えにくい、地方や地域から変えようと頑張っておられる方々は皆の仲間であるという意識を全員が等しく共有できれば、地域から日本の社会を変えることができるし、それを実現するのは、ワークショップに参加している皆さんであるということ提起することでパネルディスカッションでの議論をまとめ、ワークショップが終了した。

## ◇好評発売中

中村圭介著・(財)連合総合生活開発研究所編

# 「地域を繋ぐ」

(社)教育文化協会発行/第一書林発売

定価：735円（税込）

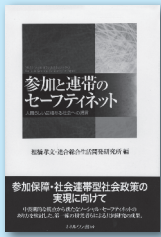
「静かな革命」—いま地域労働運動の活性化という労働運動の自己改革がはじまっている。外からも内からも「顔の見える労働運動」をめざす熱き思いをぜひ共有してほしい。

（古賀伸明 連合会長 推薦文より）

### 【目次】

序	静かな革命	第3章	内側に顔が見える
第1章	地協強化への道のり	第4章	外側に顔が見える
第2章	地方からの改革	結び	革命の果実





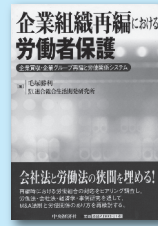
**「参加と連帯のセーフティネット」  
人間らしい品格ある社会への提言**

今こそディーセントな社会の実現に向け、参加保障・社会連帯型の社会政策を再構築する時。中長期的な視点から、日本の新たな複層的なセーフティネットのあり方を提言する。

理橋 孝文・連合総研編  
ミネルヴァ書房(2010年6月刊)  
定価：3,200円(税別)

**【本書の内容】**

- 序章 「参加保障・社会連帯型」社会政策を求めて
- 第I部 第1層(雇用・最低賃金の保障)と第2層(社会保険の適用拡大)のセーフティネット
- 第1章 セーフティネットとしての最低賃金
- 第2章 雇用政策の再構築に向けて
- 第3章 参加保障型社会保険の提案
- 第4章 参加保障型雇用保険の構築
- 第5章 国民年金の再構築  
—高齢期のセーフティネット・最低限生活保障として—
- 第II部 第3層(税額控除、社会手当・社会サービス)と第4層(生活保障)のセーフティネット
- 第6章 3層のセーフティネットから4層のセーフティネットへ
- 第7章 「求職者就労支援制度」の創設
- 第8章 医療費軽減制度
- 第9章 「住宅セーフティネット」の拡充—家賃補助
- 第10章 ワーキング・プア対策としての給付つき税額控除
- 第11章 地域における「参加」の入口—相談援助機能
- 第12章 所得保障としての生活保護と社会福祉としての生活保護
- 終章 ディーセントな社会への展望—提言の総括



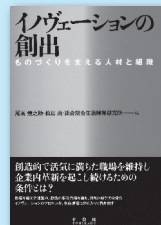
**「企業組織再編における労働者保護」  
企業買収・企業グループ再編と  
労使関係システム**

企業システムおよび企業の意思決定システムの変化の実相を踏まえ、労働組合と法制度上の課題を、労働法学・会社法学・経済学・労働組合の関係者が各々の視点から検討する。

毛塚 勝利・連合総研編  
中央経済社(2010年6月刊)  
定価：2,800円(税別)

**【本書の内容】**

- 序章 本研究の目的・概要と総括
- 第1章 企業組織再編と従業員—経済学の視点から
- 第2章 企業組織再編と労働者  
—会社法・金融商品取引法の視点から—
- 第3章 ホールディング体制と労働組合法上の諸問題
- 第4章 企業組織再編と親会社の「使用者」性・団体交渉義務
- 第5章 企業買収に向けた動きと労働組合
- 第6章 企業の構造改革・合併における労働組合の対応とその課題
- 第7章 産別担当者からみた企業組織改編の進展と労働組合の課題
- 第8章 各国ナショナルセンターの企業買収・投資ファンド規制



**「イノベーションの創出」  
ものづくりを支える人材と組織**

日本企業は今後も競争力を保ち、国内に良好な雇用の場を提供できるのか。現場第一線からの聞き取り調査を基に、企業活力の源泉となるイノベーション創出の条件を探る。

尾高 煌之助・松島 茂・連合総研編  
有斐閣(2010年5月刊)  
定価：2,800円(税別)

**【本書の内容】**

- 序章 グローバル経済下の産業競争力を考える
- 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—
- 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—
- 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—
- 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—
- 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—
- 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—
- 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—
- 終章 現代に生きる歴史



**「社会的企業の主流化」  
「新しい公共」の担い手として  
The Changing Boundaries of Social Enterprises**

OECD加盟国における社会的企業の最新動向をふまえながら、法的構造、資金調達、ネットワーク支援、地域開発の側面から鋭く分析。各方面の政策担当者必読の書。

OECD編著／連合総研 訳  
明石書店(2010年7月刊)  
定価：3,800円(税別)

**【本書の内容】**

- 第1章 ヨーロッパにおける社会的企業の法的構造と立法の新しいフロンティア：比較分析
- 第2章 OECD諸国における社会的企業：資金調達の動向
- 第3章 社会的企業を支援する仕組みとしてのネットワーク
- 第4章 社会的企業と地域経済開発
- 第5章 連帯協同組合(カナダ、ケベック州)：社会的企業が社会的目的と経済的目的を結合できるようにする方法

## 厚生労働省「平成21年労使コミュニケーション調査」結果の概要 労使コミュニケーション評価は改善、労働者の組合必要度は減少

厚生労働省から9月14日に発表された「平成21年労使コミュニケーション調査の概要」から、2つの調査結果を取り上げたい。いずれもキーワードは「組織化」である。

一つ目は「労使コミュニケーションの現状についての評価」であり、図表1に事業所調査、労働者調査の結果を示した。労使コミュニケーションが良好だとする割合は、事業所調査では66.7%であるが、労働者調査では48.8%にとどまっている。このように、労使関係に対する評価は労使で差があるが、その一方で事業所調査、労働者調査ともに評価が5年前より改善しているのは好ましい傾向であろう。今後とも、双方のさらなる努力によって、労働者側の評価を改善する方向でこの差は埋められるべきである。

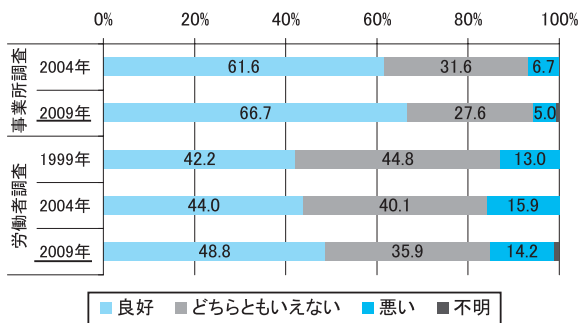
なお、労働組合の有無別にみると、事業所調査、労働者調査ともに、労働組合があると回答した層で労使コミュニケーションが良好だとする割合が高い（図表2）。労使関係の改善には組織化が有効であることが示唆される。

二つ目は「労働組合の必要度」（労働者調査）である。これについては、労働組合が「必要である」と回答した割合は前回と比較して減少し54.5%にとどまった（図表3）。属性別にみると、「労働組合あり」（80.0%）で高いが、「パートタイム労働者」（35.5%）、「労働組合なし」（38.0%）で、この割合が低い（図表4）。やはり、労働組合が社会的評価を回復するためには、地道な組織化努力が必要だろう。

### \* 調査について

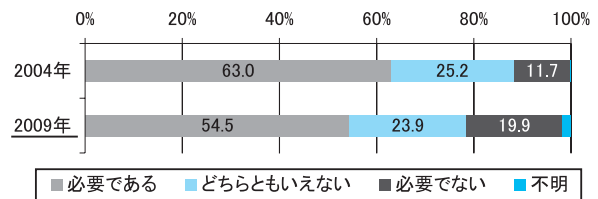
厚生労働省の「労使関係総合調査」は毎年テーマを変えて実施されており、そのなかで5年に一度「労使コミュニケーション調査」が行われている。今回調査（平成21年）でも事業所調査・労働者調査（個人調査）が行われており、回答者は基本的に2009年6月30日現在の状況を答えている。事業所調査の調査対象は常用労働者30人以上を雇用する民間事業所（5,500事業所）であり、労働者調査の対象者は前述の事業所に雇用される常用労働者（約6,500名）である。

図表1 労使コミュニケーションの現状についての評価（時系列）



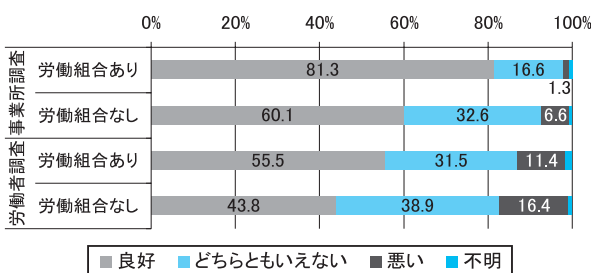
(注1) 今回調査の結果(2009年)に下線を引いた。  
(注2) <良好> = 「非常に良い」+「やや良い」、<悪い> = 「やや悪い」+「非常に悪い」。

図表3 労働組合の必要度（時系列）  
【労働者調査】



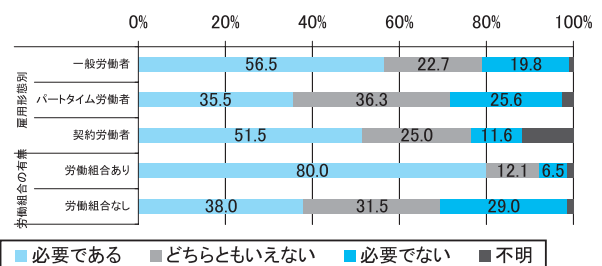
(注1) 今回調査の結果(2009年)に下線を引いた。  
(注2) 2009年の結果においては、<必要である> = 「是非必要である」+「どちらかといえば必要である」、<必要でない> = 「どちらかといえば必要でない」+「必要でない」。2004年の結果においては<必要である> = 「是非必要である」+「どちらかといえば必要である」、<必要でない> = 「必要ではない」。このように、対応する選択肢が変更されており、注意を要する。

図表2 労使コミュニケーションの現状についての評価（労働組合の有無別）



(注) 図表1の注2に同じ。

図表4 労働組合の必要度（雇用形態、労働組合の有無別）  
【労働者調査】



(注) <必要である> = 「是非必要である」+「どちらかといえば必要である」、<必要でない> = 「どちらかといえば必要でない」+「必要でない」。

## 【10月の主な行事】

- 10月1日 所内・研究部門会議  
4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）  
6日 第63回理事会、第55回評議員会【ホテルラングウッド】  
8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）  
12日 協同組合の新たな展開に関する勉強会  
13日 企画会議  
研究部門・業務会議  
20日 所内・研究部門会議  
21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅲ「労働協約とストライキ」  
（主査：中村 圭介 東京大学教授）  
25日 評議員選定委員会  
27日 第23回連合総研フォーラム【全国町村議員会館】  
28日・29日 外部会計監査  
29日 第20回勤労者短観記者発表（厚生労働記者クラブ、三田クラブ）

### 【職員の異動】

#### <退任>

澤井 景子（さわい けいこ）主任研究員 9月30日付退任

〔ご挨拶〕10月1日付けで内閣官房内閣広報室補佐に異動しました。連合総研在籍中は、経済情勢報告の執筆や経済見通しの作成を始めとして、さまざまな業務を経験することができました。その中で、労働組合でご活躍の方々、また連合総研の研究会の委員の先生方に、ご指導・ご協力いただきました。この場を借りて御礼申し上げます。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。（内閣官房内閣広報室補佐に異動）

#### <着任>

平井 滋（ひらい しげる）主任研究員 10月1日付着任

〔ご挨拶〕10月1日付で内閣府より着任致しました。前職では、経済財政白書や月例経済報告の作成など、マクロ経済調査・分析業務に従事していました。リーマンショック以来、大きな変動を経験しつつあるわが国経済ですが、そうした変動の最終的な影響が集積するのが労働市場・雇用情勢であるとも考えられます。労働市場の構造変化の真相に迫るような分析を行い、総研の研究業務に貢献できればと思っています。よろしくお願ひします。

### 【編集後記】

今号の特集は「最低賃金の論点」と題し、長年労働運動の現場で最低賃金の決定に携わっていた方お一人と、新進気鋭の若手研究者お二人にご寄稿をいただきました。本年の地域別最低賃金の改定は、近年で最も高い引き上げ額となりましたが、最低賃金額は未だ先進諸国に比べて低い水準だと言われておりますし、今回の特集で取り上げたようにいくつかの課題を抱えています。今号の特集が、さらなる最低賃金改善のための議論の一助となれば幸いです。（トモ）

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

DIOへのご感想をお寄せください

[dio@rengo-soken.or.jp](mailto:dio@rengo-soken.or.jp)