

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第25巻第6号通巻272号

連合総研レポート

2012年6月号

No.272

CONTENTS

特集

英仏の最低賃金の動向

フランスの最低賃金制度の概要と最近の動向

奥田 香子 ……………4

寄稿

イギリスの全国最低賃金制度

神吉 知郁子 ……………8

巻頭言 ……………2

国政選挙と有権者の責任

視点 ……………3

三度目の社会保険適用拡大 —今度こそ実現を

報告 ……………12

成熟社会の経済政策

—災害対応・エネルギー・高齢化—

研究ノート ……………18

非正規労働者から正規労働者への転換

～ルートを求めて～

今月のデータ ……………23

内閣府経済社会総合研究所「2012年1-3月期GDP速報(QE)」

2012年1-3月期の交易損失は4兆9千億円

事務局だより ……………24

国政選挙と有権者の責任

連合総研所長
薦田隆成

連合総研は年に2回、首都圏・関西圏の民間企業雇用者（20～50歳代）を対象に「勤労者短観」調査を行っているが、ここでは、この4月第23回調査結果から1項目をとり上げる。

政府が「社会保障と税一体改革」で、社会保障の充実強化・財源確保のため、消費税を社会保障目的税化して消費税率を2015年までに段階的に10%へ引き上げるとしていることを説明した上で、社会保障と消費税率引き上げの関係について、3つの選択肢のうち、回答者の考え方に最も近い1つを選んでもらった。

その結果によると、「社会保障が現状よりも充実できる程度に消費税率を引き上げるべきである」が13.2%であり、「現状の社会保障が維持できる程度に消費税率を引き上げるべきである」が34.2%であった。これに対し、「社会保障改革の内容にかかわらず、消費税の引き上げに反対」は38.4%であった（そのほか、「わからない」が14.1%）。

調査対象者が限られているし、一つの設問の結果からわかることはそんなに多くはないが、世のマスコミや評論家によってしばしば描かれる、次のような国民像があまり適切ではなさそうだとは言えよう。いわく、「国民の多くは、要は負担したくないのであって、身動きできない政治をむしろ歓迎しているのが“民意”である。」とか、「日本人は、スローガンとしてはチェンジが好きな民族であるが、本心では、変わらない方がいいと思っている。」など。

確かに政治の世界では、国会同意人事や問責決議という政局イノベーションが今も多用されており、5年続けて与党内でチキンレースが繰り返られるし、「増税反対」、「削るな。増やせ。」と

言うだけの選良が少なくないのが実情かも知れない。また、最高裁判決で「違憲状態」とされた選挙制度の是正も不透明である。

論理的には、違憲とされた法律を変える選択のみではなく、憲法改正という可能性も無いとは言えないが、2007年に両院に設置された憲法審査会が、動き出しはしたが、十分に機能しているようには見えない。

リーダーの交代、選び直しが世界の多くの国で予定されているために「2012年問題」と言われた今年であるが、我が国近隣の世襲国家の指導者交代で始まり、なお続く経済財政危機が影響して、すでに欧州の国々で、国政選挙の結果、政権交替や連立の組み替えが次々と起きている。EU各国の指導者は当分の間、心の休まる時が無いかも知れない。

本年1～3月期の実質GDP成長率を第1次速報値（年率）で見ると、ユーロ圏が0.1%、米国が2.2%に対して日本は4.1%と、政策効果などにより高成長となったが、我が国においても、課題は山積している。大震災・原発事故からの復興再生は言うまでもなく、社会保障と税の問題、来るべき夏の電力需給の問題等々。

今国会の会期がどのくらい延長されるかにもよるが、国政選挙の到来は、そう遠い先ではないと考えられる。ここ4回の国政選挙においては、被選挙人もいろいろ学習しただろうが、全国の有権者の多くも、投票の結果がもたらす事態について、たくさんのことを学んだに相違ない。次代への責任を果たすべき選択の仕方について、妙なマスコミ論調に惑わされることなく、今のうちから、よく観察し、そして、よく考えておかなければならない。

三度目の社会保険適用拡大—今度こそ実現を

政府の「社会保障と税一体改革」関連法案の国会審議が5月連休明けから行われている。この関連法案の中に、短時間労働者への社会保険の適用拡大をはかる内容が含まれている。社会保険適用拡大は、今回で三度目となるが、社会保障審議会「年金部会」委員等として三度とも関わった立場から、今回の課題について述べたい。

今回の適用拡大の趣旨は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、「格差」を是正すること。さらに、働かない方が有利になるような「壁」を除去することで、女性の就労意欲を促進し、今後の人口減少社会に備えるためとされている。

適用拡大の対象者の要件は、①所定労働時間が週20時間以上、②月額賃金7.8万円（年収94万円）以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員501人以上の企業。施行時期は2016年4月であるが、適用対象者は45万人と極めて限定的であるため、施行後3年以内に対象者を拡大する法的処置をはかるとされている。

この適用要件によって、週労働時間が20時間以上30時間未満の人は、従業員501人以上の企業でないと適用されず、週30時間以上の人は、従来通り従業員5人以上の事業所（1人以上の法人）で適用されるため、2つの基準（ダブル・スタンダード）という「不公正」なものとなっている。また、勤務期間についても、週20時間以上30時間未満の人は「1年以上」であるのに対し、30時間以上の人は従来の「勤務期間2ヶ月以上」で適用され、これもダブル・スタンダードとなる。まずは、法案を早期に成立させ、施行後速やかに不公正な基準を是正する必要がある。

社会保険適用拡大の動きは、今回で三度目になる。一度目は、「マクロ経済スライド制」が導入された2004年の年金改正の時である。当時、社会保障審議会年金部会の報告書には、短時間労働者への適用拡大の必要性が明記された。しかし、関係業界団体の反対があり、政府・与党での検討の結果、年金改正法案の附則に「5年後を目途に適用拡大を検討する」旨の検討条項が附されただけで、そのまま成立した。

二度目は、「再チャレンジ」を掲げる安部政権下の2007年、「被用者年金一元化法案」の中に、社会保険

適用拡大の規定が盛り込まれ、国会に提出された。この時は、適用対象者が10～20万人程度に限られ、民主党が「年金制度の抜本改革にはほど遠い」との理由から反対したため、一度も法案審議に入れずに2009年7月の衆議院解散によって廃案となった。

その後も、不安定雇用・低賃金で、社会保険の適用も受けられない非正規労働者が急増し、国民年金等の保険料未納者もさらに増大している。三度目となる今回、これら非正規労働者の「格差是正」を目的に、政府・与党は、2011年6月の「社会保障・税一体改革成案」で、週20時間以上の370万人に適用拡大をはかることを確認した。しかし、今回も関係業界団体の反対を受け、民主党内での検討の結果、上記の5つの要件による45万人の適用拡大にとどまり、当初案からは大幅に後退してしまった。

業界団体の反対の理由は、第1が「事業主の社会保険料負担の増大」、第2に「パート労働者自身が望んでいない」ということであった。しかし、事業主負担は、中長期的にみた場合、①総人件費内での調整、②価格・料金への転嫁、③生産性向上等による吸収、などによって調整・吸収されるため、単純な負担増とはならない。

また、「パート労働者自身が望まない」との主張も、正確ではない。第3号被保険者（被扶養者）であれば、新たに保険料負担が生じるため、「望まない」人も多いが、パート労働者がすべて第3号被保険者ではない。単身者や母子世帯の母親、配偶者（夫）が第1号被保険者であるパート労働者も増大している。この人たちは、社会保険適用によって、保険料が軽減され給付は増加するため、当然、適用拡大を望んでいる。なお、連合総研の第23回「勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート（勤労者短観）」（2012年4月実施）では、第3号被保険者となっているパート労働者でも約4割の人が適用拡大に賛成しており、業界団体の主張とは違っている。

増大する非正規労働者の「格差是正」と国民皆年金・皆保険制度の維持・再構築に向け、三度目となる社会保険適用拡大については、是非、今国会で成立させ、ダブル・スタンダードも早期に解消して、すべての雇用労働者への適用拡大をはかることを政治に強く望みたい。

（連合総研主幹研究員 小島 茂）

フランスの最低賃金制度の概要と最近の動向

奥田 香子

(近畿大学法科大学院)

はじめに

本稿は、フランスの法定最低賃金制度の概要と運用状況を整理した上で、同制度に関する最近の立法動向および分析の紹介を通じてその現状と課題を示すものである。なお、フランスの最低賃金に関するシステムとしては、法定最低賃金の他に労働協約による最低賃金設定が存在するが、本稿では紙幅の関係から検討の対象としていない¹。

1 法定最低賃金制度の概要

(1) フランスにおける法定最低賃金の現行制度は、労働法典により規定された、全国一律の全職域成長最低賃金=SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) である。フランスの法定最低賃金制度は、1950年2月11日法により全職域最低保障賃金=SMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti) として創設されたが、1970年1月2日法によってSMICに改定のうえ引き継がれてきた。

SMICは時間当たり賃金を基本とするが、同時に、最低月額報酬にも換算されており、法定週労働時間(35時間)以上の長さの労働契約で雇用されている労働者の報酬は最低月額報酬を下回ってはならない。

なお、1970年1月2日法によりSMIGを廃止し

てSMICが創設された際、いわゆる最低保障基準額=MG (minimum garanti) が別に設けられており、現物給付の評価基準などにおいて最低保障基準額として用いられている。

(2) SMICは、民間部門の18歳以上のすべての労働者に適用される(労働法典L.3231-1条)。なお、以下の条文で特に法律名を明記しないものはすべて労働法典である)。ただし、労働時制を管理できない労働者(外交商業代理人など)は適用除外とされている。また、減額措置として、見習契約(contrat d'apprentissage)の労働者および若年者雇用対策としての職業化契約(contrat de professionnalisation)の若年労働者はその年齢と契約年数に応じた減額が、18歳未満の労働者で当該部門での職歴が6ヶ月未満の者は年齢に応じた減額(17歳から18歳の場合は10%、17歳未満の場合は20%)が可能である。

(3) SMICは、報酬が最も低い労働者に「購買力の保障」と「経済発展への参加」を確保することを目的としており(L.3231-2条)、それに応じた改定方法が定められている。

まず、「購買力の保障」を確保するために、SMICは消費者物価全国指数にスライドさせる方法で改定される(L.3231-4条)。すなわち、消費者物価全国指数が前回改定時から2%以

上上昇した場合、指数発表の翌月1日から同率で引き上げられる（L.3231-5条）。

つぎに、「経済発展への参加」を確保するために、SMICは毎年定期的に改定される（L.3231-6条）。この年次改定の時期は従来7月1日であったが、後述するように、2008年12月3日法によって2010年から1月1日に変更された。

年次改定によるSMICの額は、経済状況等を考慮して政府が団体交渉全国委員会（政労使三者構成の協議機関）に諮問し、その答申を受けた後に政令により定めることとされている。ただし、SMICの購買力上昇率が、労働省の統計調査で示された平均時間賃金の購買力上昇率の2分の1を下回ってはならない（L.3231-8条）。また、年次改定は、経済状況や所得の上昇とSMICの増額との間のゆがみを取り除くことを目指すこととされている（L.3231-9条）。

なお、年次改定の手続きに関しては、後述するように、2008年12月3日法により、同法に基づいて創設された専門家グループ²が毎年SMIC改定について意見を述べるなどの関与を行う方法が新たに導入されている。

政府は、このほかに、年次改定時あるいは年度途中でも、SMICの額を政令により改定することができる（L.3231-10条）。

(4) 使用者がSMICを下回る賃金を支払う場合、刑事制裁として罰金が予定されている（R.3233-1条）ほか、労働者はSMICとの差額分を請求することができる。

SMICが遵守されているか否かの判断について考慮される賃金は、実労働時間に対応する賃金であり、労働法典では、現物給付や賃金補完的性格を持つ諸手当はそれに含まれるが、費用の償還、法定の時間外労働手当、交通費は含まれないとされている（D.3231-6条）。もっとも、この点については従来から解釈上の

問題があり、とりわけ賃金に付加されるさまざまな手当についての判断が破毀院判例によって示されている³。

2 SMICの改定および適用の状況

フランス労働省のHPによると、2012年1月1日改定によるSMICの額は、時間額で税込9.22ユーロ（1ユーロ=105円で換算すると約968円）、月あたり（月151.67時間で）税込1,398.37ユーロ（同約146,828円）で、2011年12月1日に行われた改定（2011年12月1日以降9.19ユーロ）と合わせると、1年で2.4%、時間額で9ユーロから9.22ユーロへの増額になったと発表されている⁴。

SMIC改定の効果が及ぶSMICレベルの報酬の労働者（以下、SMIC労働者とする）の割合は、2011年1月1日の改定に関する労働省の調査⁵によると、民間部門企業の労働者（見習い、派遣労働者を除く）の10.6%（約160万人）であり、2009年7月1日の10.6%、2010年1月1日の9.8%と横ばい状態になっている。

SMIC労働者の比率を職業部門との関係からみると、たとえば2010年から2011年の間の比率の増加分は主に商業関係の職業部門に集中しており、いずれの年においても、ホテル・レストラン・旅行業部門での比率が最も高く、当該部門の労働者の3分の1以上となっている。

また、雇用・就業形態との関係では、フルタイム労働者の場合はSMIC労働者の比率が7%であるのに対してパートタイム労働者については25%と高くなっている。さらに、小規模企業において比率がより高く、たとえば500人以上の企業では4%であるのに対し、1～9人の企業では24%となっている。

3 SMICをめぐる最近の動向

フランスの法定最低賃金はEU諸国の間でも高い水準にある⁶。また、SMICの裁量的な上

乗せ分の改定は経済状況や時の政治的判断に強く影響されてきたとも言われている。たとえば、2003年から2005年の間には、週35時間労働制の適用によって複雑化していた最低賃金レベルを再統合するための大幅な引き上げが行われた。他方、2007年以降は、高水準のSMICが若年者雇用に悪影響を及ぼすなどの理由から、制度の存在自体に対する批判も見られるようになり、上乘せ分の改定は見送られてきた。

そして、経済状況や失業率が目に見えて改善しない中で、SMICが主要な政治課題にもなり、とくに2000年代後半から具体的な検討がなされてきた⁷。それを受けて、2008年12月3日法により、SMIC改定に関するシステムに次のような新たな要素が取り入れられることとなった。

第1に、SMIC改定の適正水準に関する客観的かつ独立した意見を政府と労使に示すために、専門家グループが設置されたことである。専門家グループは、労働市場の発展、生産性の向上、付加価値の分配、企業競争力、比較可能な諸外国における最低賃金の上昇を分析した上で意見を述べる事が求められている。具体的手続としては、同法の第24条(I)により、①専門家グループが毎年SMICの改定について意見を述べる事、②その際に専門家グループが作成する報告書が団体交渉全国委員会と政府に提出され、公表される事、③政府は、毎年のSMICの決定に先立ち、国家の財政分析および一般的経済状況に関する報告を団体交渉全国委員会に提出すること、④政府が提出した③の報告書と専門家グループが作成した②の報告書とに開きがある場合、政府は団体交渉全国委員会にその理由を書面で述べる事、が定められた。

第2に、SMICの年次改定の時期が7月1日から1月1日に変更されたことである（第24条

(II))。この変更の理由は、労使が各産業部門で最適な協約最低賃金について交渉するため、さらには各企業で賃金引き上げを交渉するため、作業を容易にすることにあった。協約賃金に関する義務的年次交渉は年初めに行われることが多いため、SMICがその前に決定されることにより、状況を明らかにして協約最低賃金表の作成を容易にすることが可能になるとされている⁸。実際のところ、産業部門別労働協約の半数はSMICを下回る最低賃金額を定めているとも言われており（この場合でも、使用者は当然のことながらSMICの額を支払わなければならないが）、そうした事情も背景にあったようである。

4 SMICと低所得者対策

(1) フランスの低所得者対策としては、1988年に参入最低所得=RMI (Revenu minimum d'insertion) が創設されていたが、いわゆるワークフェア政策の一面を持つRMIは、就労による収入分が手当の減少につながることから必ずしも就労意欲の促進につながらないとの問題も指摘されていた。2007年総選挙後の政府は、積極的連帯所得=RSA (Revenu de solidarité active) を実験的に導入し、さらに2009年6月1日からこれを一般化した（これにより、RSAがRMIなど既存の制度にとって代わった⁹）。RSAは原則として25歳以上の低所得者あるいは扶養する子を有する者を支給対象とし、最も貧困な者に所得を保障すると同時に、就労に復帰した場合でも低所得の改善を図ることにより、雇用の促進と所得の増加を目指す制度と位置づけられている。

(2) 前掲の専門家グループは、2009年の報告書¹⁰で、低所得者対策との関係から見たSMICのあり方について、以下のようなOECDの分析に着目している。

第1に、雇用が貧困リスクを減少させるとし

ても（たとえばフランスでは失業世帯の貧困率が世帯員の1人以上が働いている世帯の4.5倍高い）、ワーキングプアの存在を考慮すると、雇用は、貧困からの保護ひいては適切なレベルの生活を得ることと必ずしもイコールではないことである。

第2に、時間給（の低さ）はワーキングプアの主たる決定要素ではなく、ワーキングプアのリスクは、パートタイム労働や年間の就労期間が短いことに関連することが多く（とくにフランスではフルタイム雇用に従事する貧困世帯の成人が、ヨーロッパの平均20%に対して10%）、また家族構成にも関係していることである。

第3に、最低賃金はそれのみでは貧困対策の中心的手段たりえず、低賃金労働者の所得を補完することを目的とした雇用に関する給付（フランスの場合、前述のRSAなど）が最低賃金よりも貧困対策にはより有益であるとされている。なぜなら、給付と就労を結びつけることで低賃金労働者に雇用を提供しつつ、低所得の家族に重点的に資源を再配分しうるからである。

これらの分析をもとに、同報告書は、社会保障負担の軽減等の賃金コスト抑制策と、RSA等の貧困家庭所得支援策とに接続させた、SMICの慎重な運営を求めている。

こうした意見は、比較的レベルの高いフランスの法定最低賃金の伸びを抑制する側面もあると思われるが、今後の効果についてはその推移に注目してみたい。

- 1 フランスを含めたEUの賃金決定に関する最近の文献として、鈴木宏昌「EU主要国における団体交渉と賃金決定——制度の持続性と変化」日本労働研究雑誌 611号（2011年）14頁以下。
- 2 専門家グループの構成や運営方法は政令により決定される。
- 3 Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, Droit du travail, 26^e éd., Précis Dalloz 2012, p.900.
- 4 <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/remuneration,386/le-smic,540/smic-et-minimum-garanti-au-1er,14406.html>. また、最低保障基準額（=MG）は、3.43ユーロから3.44ユーロに引き上げられている。
- 5 Dares Analyses n° 074, septembre 2011.
- 6 平均賃金の50%前後で推移しているが、一方で、SMIC周辺の賃金については社会保障負担が軽減されることなどから、必ずしも労働コスト自体の重さに直結するわけではないことも指摘されている。
- 7 2008年12月3日法に先だって行われた議論状況については、労働政策研究・研修機構『欧米諸国における最低賃金制度（JILPT資料シリーズNo.50）』（2008年）46～47頁〔高津洋平執筆部分〕を参照。
- 8 J. Pélissier et autres, op.cit., pp.902-903.
- 9 J. Pélissier et autres, op.cit., p.191. Patrick Morvan, La loi généralisant le RSA, Dr.soc. 2009, pp.185 et s.
- 10 http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/SMIC_rapport_groupe_experts_final_decembre_2009.pdf

イギリスの全国最低賃金制度

神吉知郁子

(前・東大グローバルCOE特任研究員)

特集

英仏の最低賃金の動向

1 沿革と目的

イギリス労働法史上、はじめて最低賃金制度が登場するのは、1909年産業委員会法である。この制度は、低賃金・低組織率産業に限って三者構成の委員会を設置し、産業別の最低賃金を決定する制度であった。その背景には、賃金は労使の団体交渉によって決定されるべきものだという考え方があった。そのため、低賃金問題は、組織率の低い産業においてのみ、団体交渉の代替物として産業委員会を機能させることによって解決すべきとされたのである。この制度設計は、労使関係の問題は団体交渉に任せ、政府の介入は最小限に留めようとするイギリス労働法の伝統的考え方(集団的自由放任主義)に沿うものでもあった。

産業委員会は第二次世界大戦後に賃金審議会と名を変えて存続したが、保守党政権下の1993年、労働者の賃金上昇につながらないばかりか経済に多大な悪影響を及ぼすとして、廃止されるに至った。

しかし、最低賃金制度の空白期を迎えたイギリスでは、①実質賃金の低下と失業率の上昇、②優良使用者の疲弊、③社会保障費用の増大といった問題が浮かび上がるようになった。

そのような社会情勢を背景に1997年に政権をとった労働党政権は、すぐさま公約であった最低賃金制度の導入に着手し、1998年全国最低賃金法を成立させた。同法および1999年全国最低賃金規則によって形作られた全国最低賃金制度は、労働党政権の掲げた「福祉から就労へ(Welfare to Work)」という政策の1つであり、「職

場における公正(Fairness at Work)」という文脈で語られることになった。

ここでのキーワードとなる「公正」の概念は、先に挙げた3つの問題に対応する側面をもつ。まず1つめは、労働者のための公正である。これは、低賃金問題を改善し、労働者が適正な額の賃金を受け取れるようにすることを意味する。2つめは、使用者のための公正であり、適切な最低賃金を設定することで使用者が低コスト競争に陥ることなく、適正賃金を支払う使用者の競争力を確保することを意味する。そして3つめは、納税者のための公正である。労働によって十分な賃金が得られず、社会保障給付に依存している者について、最低賃金の設定によって賃金の底上げを図り、社会保障費用を軽減することを意味する。

もはや、全国最低賃金制度は労働の領域だけでなく、社会経済政策の一つとして位置づけられているのである。このような位置づけは、その決定方式のあり方に反映されている。

2 決定方法

全国最低賃金の額を定める最終決定権は、国務大臣にある。もともと、事実上の慣行として、大臣は政府から独立した低賃金委員会に諮問を行い、これに対する勧告によって実質的な額が決まっている。

低賃金委員会には、法律上、勧告を出す際には「全国最低賃金法がイギリス経済全体およびその競争力に与える影響」に配慮する義務が課せられている。ここに、日本とは異なる、最低

賃金決定を「根拠に基づく政策決定」の一環と位置づけるイギリスの特徴がある。具体的な決定プロセスについては、以下の三つの特徴をあげることができる。

第一に、低賃金委員会は、雇用や平均賃金、そして経済競争力に関する統計資料の収集・分析に、かなりの労力を費やす¹。これは、労使の力関係を反映する団体交渉の論理から離れて、最低賃金決定に関する客観的な判断根拠を示す必要があるからである。最低賃金が適用される労働者の属性や、前回の最低賃金改定が物価や賃金に与えた影響などを分析した統計資料の活用は、社会的な説明責任を果たす役割と同時に、労使各委員が当初強固に築いている立場から譲歩し、妥協するためのハシゴとしても機能している。

第二に、低賃金委員会は事実上三者構成となつてはいるが、法律上は労使同数の定めがない。これは、労使委員が出身母体の利益代表者として関わるのではなく、独立した個人として意思決定に関わることを意図しているからである。そのため、利害関係者としての労使の意見は、各委員を通してではなく、正式な聴取ルートを設けて判断される。低賃金委員会の委員は、たとえ労使団体出身であっても、その代弁者ではなく、判断を下す者として位置づけられているのである。

第三に、低賃金委員会の実際の審議において、最も焦点となるのは雇用への影響だとされている²。ここでは、労働者の生活ニーズを満たすための、生活賃金という考え方がとられていないことに着目すべきであろう。それは、世帯の可処分所得が、賃金のほかに家族状況や税制、社会保障制度に大きく依拠していることを前提としている。このことによって、貧困対策は最低賃金の役割からは切り離されている。

3 適用範囲と全国最低賃金額

全国最低賃金の適用対象は、義務教育終了年齢(16歳)を超えた、連合王国内で契約に基づいて日常的に労働する「労働者」である。派遣労働者や在宅労働者、公務員も適用対象であるが、全国最低賃金法と規則によって、軍隊所属者やボランティア労働者、住み込み労働者等

の適用除外が設けられている。また、2010年より、訓練期間中の労働者には、減額された特別の最低賃金額が設定されている。

なお、近年の全国最低賃金額の推移は、表1のとおりである。

表1 全国最低賃金額(時間あたり、単位:ポンド)

	基本額(21歳以上)	18歳以上21歳未満	16歳以上18歳未満	訓練期間額(19歳未満で職業訓練中+19歳以上で職業訓練1年目)
2010年10月1日～	5.93	4.92	3.64	2.50
2011年10月1日～	6.08	4.98	3.68	2.60
2012年10月1日～(予定)	6.19	4.98	3.68	2.65

4 比較方法

全国最低賃金は時間あたりの額で設定される。そこで、実際に労働者の支払われた賃金が全国最低賃金を上回っているか否かは、賃金算定基礎期間中に支払われた総報酬から、比較対象とならない一定の要素を控除し、その金額を算定基礎期間中の実質労働時間で除した額を用いて判断する。

この比較のための概念や計算方法は、規則で定められている。まず、賃金算定基礎期間というのは、1ヶ月を上限とする賃金計算のための単位(支払期間)である。労働時間ごとに遵守を判断する日本とは異なり、一定期間の平均を用いるのは、賃金の計算に柔軟性をもたせるためである。

また、様々な手当について、全国最低賃金との比較対象となる「賃金」に該当するか否かについても、詳細な定めがある。該当する要素としては、税金や国民保険料、成果手当、ボーナス、賃金として再配分されるチップ、労働者の規律違反などを理由とする契約上の賃金控除分などが含まれる一方、現物給付(居住施設の提供に関する特別取扱いを除く)、時間外割増手当、特別の労働状態に対して支払われる手当(通勤手当、シフト手当、危険手当、ロンドン勤務加算など)、顧客から直接受け取るチップなどは比較対象から除かれる。もっとも、これらの手当を除外する取り扱いは、手当を基本給に繰り入れようとする使用者の行為を助長させるとの批判もある³。

5 履行確保

(1) 労働者による訴訟

使用者には、全国最低賃金以上の賃金を労働者に支払う義務がある。そして、労働者が全国最低賃金を支払われる権利は、契約条項としての効力をもつ。そこで、実際に支払われた賃金が全国最低賃金を下回る場合、労働者は契約上の権利として、当該賃金算定基礎期間における追加的賃金として、その差額を請求する訴訟を提起することができる。

なお、労働者には、全国最低賃金に関する訴訟を提起したことを理由に解雇その他の不利益取り扱いを受けない権利が与えられている。もし解雇され、解雇理由が最低賃金訴訟提起であると判断された場合は、自動的に不正解雇となり、復職・再雇用または金銭補償の対象となる。

(2) 歳入税関庁の権限

行政監督としては、税務官庁にあたる歳入税関庁の係官に「未払通告」を出す権限が与えられている。これは過去6年間の賃金算定基礎期間における未払賃金を支払うことを要求するもので、使用者は原則として通告から28日以内にこれを支払わなければならない。同時に、100ポンドから5000ポンドまでの、総未払賃金の半額の過料が科せられる。

それでも使用者が未払通告を無視する場合、歳入税関庁の係官は、労働者のために代位訴訟を提起することができる。

(3) その他の義務違反と罰金

使用者には、規則に定める方法で賃金支払いに関する記録を保管する義務も課せられている。労働者は使用者に当該記録の提出を求め、それを複写することができる。その際、労働者には、調査に必要と考える第三者（組合職員など）を同伴する権利がある。

記録保管義務や全国最低賃金支払義務に故意に違反した使用者は、標準等級5級以下の罰金刑の対象となりうる。法人の場合は、法人と会社役員の双方が処罰対象となる。

6 実態

OECDの2010年の調査によると、イギリスの

全国最低賃金がフルタイム平均賃金に対する割合は46.1%である。この数字は、日本(37.0%)やアメリカ(38.3%)と比較すると高いものの、大陸ヨーロッパの加盟国に比べると決して高くはない(フランスは60.0%)⁴。

また、低賃金委員会の2012年報告書によれば、イギリスにおける仕事の4.4%は全国最低賃金から5ペンス以内の賃金水準の仕事である。特に、パートタイム労働、有期契約労働、零細企業における仕事に占める最低賃金労働は、それぞれ1割近くにのぼる。また、男性よりも女性のほうが最低賃金労働に従事する割合が高い。さらに、全国最低賃金の引き上げは、若年者の雇用に与える影響が深刻だと考えられている。

最低賃金労働の多い業種としては、小売、ホテル業、クリーニング、社会的ケア、食品、旅行、警備、保育、繊維・衣服、理髪業があげられており、最初の3種類の業種には総最低賃金労働の54%が集中している。

7 社会保障制度との関係

全国最低賃金制度は、福祉から就労の動きを促進するための制度として位置づけられ、導入目的の一つに社会保障費用の軽減が掲げられていた。全国最低賃金制度を創設した労働党政権は、最低賃金制度と並行して社会保障制度と税制度の改革を進め、就労インセンティブをより高める方向性を打ち出したのである。

(1) 従来型社会保障制度との関係

日本の生活保護にあたるイギリスの公的扶助制度、所得補助(Income Support)は、一時的または恒久的に労働が困難な者(障害者、ひとり親、介護中の者など)をカテゴリー化し、これに該当する者に限って所要生計費と収入・貯蓄との差額を給付する制度である。所得補助の受給者についても、就労による自立を促す取り組みは進んでいる。2008年より、疾病や傷害を理由とする所得補助受給者については、雇用援助手当(Employment Support Allowance)という制度が新設され、所得保障とともにパーソナル・アドバイザーが就労への復帰を援助する仕組みが設けられている。

他方で、労働能力はあるが失業中の者に対し

ては、1995年より求職者手当 (Jobseeker's Allowance) という制度が設けられている。これには、国民保険の拠出にもとづく拠出制の給付と、保険の受給資格をもたないが所得が低い者に対する所得調査制の給付との2種類がある。これら求職者手当の受給には、積極的な求職活動が要件とされる。

このように、イギリスの従来型社会保障制度においては、稼働能力のない者に対して所得補助と雇用援助手当が、稼働能力がある者に対して求職者手当という制度が設けられている。そして、就労可能性を少しでも有する者については、就労努力が所得保障の要件となる。

もっとも、イギリスでは、社会保障給付と最低賃金の水準のあり方に関して、日本のように「生活保護に係る施策との整合性」(最低賃金法9条3項)を考慮すべきといった議論はない。社会保障給付の水準は物価のみを考慮して決定され、全国最低賃金は先に見たように雇用への影響を重視して決定され、両者は相互に参照される関係にはない。その理由としては、社会保障給付が相対的に低く、最低賃金との逆転現象が存在しないというだけでなく、最低賃金制度を貧困対策とは位置づけていないことが重要である。そして、それを可能としているのが、税制を通じた新たな社会保障制度といえる、給付つき税額控除制度の導入であった。

(2) 給付つき税額控除との関係

「福祉から就労へ」をスローガンに掲げた労働党政権が、低所得の労働者世帯への対策として、全国最低賃金制度と抱き合わせで導入したのが給付つき税額控除である。現在の就労税額控除 (Working Tax Credit) は、一定の低所得世帯に対して、週に16時間または30時間 (年齢または世帯状況によって異なる) 以上、有償労働に従事していることを要件として、婚姻状況や子ども・障害の有無などによって決定された額を給付する制度である。就労税額控除の特徴は、就労を要件とする給付であるだけでなく、労働からの収入が増えるにつれて、稼働収入と税額控除給付をあわせた手取りが増えるという仕組みを採用していることにある。この点で、稼働収入の増加が給付の減額を招く従来型の社会保障

給付と決定的に異なっている。

8 最近の動き

イギリスでは、2010年に労働党から保守党・自民党へと政権が交代したが、全国最低賃金制度の基本的な枠組みは維持されている。低賃金委員会の近年の関心は、長引くイギリス経済の停滞を背景に、全国最低賃金をどの程度にもっていくかという点にあるようである。

社会保障分野においては、本稿でもふれた所得補助や求職者手当、そして就労税額控除を含めた6つの所得保障制度を、ユニバーサル・クレジットと称する制度に一本化する大改革に着手したことが注目される。ユニバーサル・クレジット制度の導入を中核として2012年3月に成立した福祉改革法案は、巨額の財政赤字を背景に、社会保障費用を少しでも抑制するため、受給者に就労努力をより厳しく要求する制度となっている。

この制度は2013年10月からの段階的施行を予定しており、本格的始動は何年か先となる。しかし、「福祉から就労へ」のための政策として、全国最低賃金制度とともに車の両輪をなすものとして導入された給付つき税額控除制度の改革は、最低賃金制度のあり方にも影響を与える可能性がある。今後数年、イギリスの最低賃金制度と社会保障制度改革の行く末からは目が離せない。

- 1 全国最低賃金の改定に関して、2012年3月に出された直近の低賃金委員会の報告書は、188頁にも及ぶ (Low Pay Commission Report 2012, *National Minimum Wage*, Cm 8302)。
- 2 William Brown, 'The Low Pay Commission' in Linda Dickens and Alan Neal (ed.), *The Changing Institutional Face of British Employment Relations* 63-78 (London 2006) p.71.
- 3 Bob Simpson, 'A Milestone in the Legal Regulation of Pay: The National Minimum Wage Act 1998' (1999) 28 *Industrial Law Journal* 1, pp.14-15.
- 4 OECD, *Minimum Wage Database and Median Earnings for Full-time Workers, mid-2010*.

成熟社会の経済政策

—災害対応・エネルギー・高齢化—

小野善康 (大阪大学フェロー)

成熟社会における「新たな豊かさ」



震災直後から、今回の震災の影響は比較的短期的なものに終わるだろうと、私は考えていました。現在の日本経済の問題は、生産能力や働く人の側にあるのではなく、消費者の消費意欲のほうにあり、そのため、生産能力が一部破壊されても問題になるとは思えなかったからです。問題になるとすれば消費マインドの極端な萎縮ですが、それも短期的だろうと考えていました。実際、経済活動は震災後ストンと落ちましたが、その分はすぐに回復し、元のデフレ不況経路に戻っている。ですから、現在の経済的低迷を考える上では、ポスト3.11というよりも、長期不況に直面した日本をどうすべきかという視点から考えるべきだと思います。

「プロジェクトの開催趣旨」に記されている「新たな豊かさ」と「成長か脱成長か」という論点とは深い関係があります。私は経済活動をもっと拡大すべきだと思っていますから、その点では成長路線に近い。ただ、今の日本に高度成長期のような成長産業なんて、そうそうありません。ですから、新たな稼ぎ頭の産業を捜すという発想ではなく、介護とか医療とか環境とか観光などで、私たちが直接利用することによって生活の質を豊かに楽しくするものを政策的につくっていく、という発想です。介護と言うと、介護で成長するわけではないという批判する人がいますが、それは、ここで言う成長の意味

を昔の高度成長と混同しているからです。重要なのは、「新たな豊かさ」という点です。それはお金を稼ぐことではなく、日本人の生活の質を直接豊かにする設備やサービスを充実させることです。

よく考えてみると、人間が生きていく上での目的は消費して生活を快適に楽しくすることで、働くことはそれを実現するための手段に過ぎません。ここで消費とは、食べたり飲んだりして使ったらなくなってしまうものだけでなく、自然環境や素晴らしい景観を楽しんだり、芸術を創造したり鑑賞したりして、感動することも立派な消費です。しかし、生産力不足の貧しい発展途上社会では、食べるだけで精一杯です。だから、消費といえば、すぐに日々の飢えや寒さをしのぐことが浮かぶ。このような消費については、何をすべきか考える必要などありません。しかし、十分な生産力を蓄えて衣食が足りようになると、生活の質を上げるための消費を考えるのに、知恵が必要になってきます。このような高度な消費を行わなければ生産力が余ってしまうような社会、これが成熟社会です。

そのため成熟社会では、生き甲斐をどう見つけるか、生活環境や自然環境を快適にするにはどうすべきかなど、単なる必需品を越えた高度な消費を考えることが大切です。それによって生活の質も上がり、雇用も増えていけば、自分はこの世の中で役に立っているという充実感も生まれ、社会全体の連帯感も生まれるでしょう。ところがそうした高度な消費を考えなければ、需要不足で誰かが失業に追い込まれ、競争ばかりで人を蹴落とすことしか考えられない。これでは格差が広がるばかりで、連帯感も生まれません。

これに対して発展途上社会とは、日本の高度成長期や今の中国やインドのような社会で、衣食住の日常レベルの欲望が十分には満たされていないため、環境など、高度な消費に目を向ける余裕がありません。実際、日本でも高度成長期には水俣病や大気汚染など、深刻な環境問題が起りましたし、中国やインドでは今も起ってい

～連合総研『『ポスト3.11』の経済・社会・労働に関する研究』プロジェクト第2回ワークショップ～

連合総研『『ポスト3.11』の経済・社会・労働に関する研究』プロジェクトは、2012年4月4日総評会館において、第2回ワークショップを開催しました。

第2回目である今回は小野善康先生をお招きし、講演を行っていただきました。

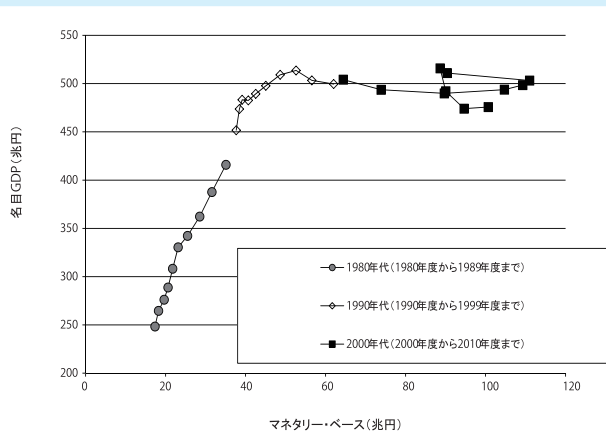
連合総研の責任において御講演の要旨を作成したものです。

ます。こうした社会では、労働力は必需品を作る大事な源泉であって、誰でも当たり前社会に貢献できる。一生懸命働けば必ず社会に役立って、今日よりも明日へと生活が改善される。消費への強い欲望があり、一生懸命働いていいものをつくればどんどん売れる社会です。日本ではこうした状況が80年代前半まで続いていたのに、90年前後を境に変わってしまいました。

成熟社会における経済学・経済政策

日本について、横軸に貨幣供給量、縦軸に物価水準又は名目GDPをあらわしたグラフ(図1)を見ると、こ

図1 マネタリーベースと名目GDPの関係



のような変化がはっきりと見て取れます。60年代から80年代にかけてはほとんど原点から延びる直線になります。お金を倍にすれば物価も倍に、お金を増やせばGDPも成長した。より多くのお金が流通し出したら、みんな物を買うことに使っていたわけです。これが90年代になってははっきり変わって、横ばいになっています。つまり、お金をいくら発行したって、全く経済が動いていません。

ここから、80年代までの政策と90年代以降の政策は、まるで違ったものになるべきだ、ということがわかります。発展途上社会では労働力が取り合いになっているた

め、公共事業を行って労働力を使うと、人手が取られて民間の生産はそれだけ抑えられてしまいます。だから、政府はできるだけ民間の雇用を横取りしないようにすべきだし、公共事業は民間基準より効率的なものに限定すべきだということになります。

ところが成熟社会になると、もうこれ以上欲しいというものが減ってくる。そうなれば需要が不足して人が余り、民間と政府との人の取り合いはなくなる。それなら政府が人を雇っても民間の邪魔にならないし、民間は利益が出なければ人を雇ってくれないから、政府が使わなければその分の労働力がむだになってしまいます。問題は、そういう需要不足が果たして本当に起こりうるのか、ということです。

人が物やサービスはもうそろったとなれば、代わりに欲しいのはお金です。お金を持っていれば経済的な自由を手にすることができる。ところが、これまでの主流の経済学では、お金が欲しいという欲望を理論の中に入れていませんでした。それで私は20年前ほどに、お金に対する欲望に中心的な役割を持たせてみようと思いつきました。そうしたら、慢性的な不況の可能性が理論的に導き出されてしまった。

今までの理論では、欲望の対象は究極的には物です。ですから、物をつくって所得を稼げば、それはすべて物への需要になります。100つくったら、それで得た100の所得はすべて100の需要に、200つくったら200の需要になる。だから需要不足はありえない。この原理が成立している限り、どんなに複雑な理論を作っても、絶対に不況が起きないことになります。ところが、お金そのものが欲しいという性質を組み込んだとたんに、需要に雇用とは結びつかない抜け道ができてしまいます。私は、それこそが成熟社会の経済学だと思いました。

お金への欲望が膨らむとバブルと不況が起ります。この2つは、一見、正反対に見えますが、両者ともお金への欲望が背景にある。土地とか株といった種類のお金が欲しいときには地価や株価のバブルになって、現金

が欲しいときにはデフレ不況になります。

バブル下では、土地や株の値段が上がっていきませんが、物が欲しいわけではないので、物の値段は上がりません。実際、バブルの末期の経済を見ると物価は安定しています。アメリカも、80年代終わりの日本でもそうでした。ところが、土地や株などの価値が信用できなくなったら、現金が欲しくなりますから、現金の値段がどんどん上がってくる。現金の値段とは1万円で購入できるかということですから、物価水準の逆数です。物価水準の逆数である現金の価値がどんどん上がるということは、つまりデフレです。株や土地ならバブルだけど、現金なら不況になる。いずれにしても消費には回っていきません。

今までの経済学では、こんな発想は全然ありません。そのため、経済が停滞すると、価格や需給に関して間違っただけ情報が流れた、働く気のない人間が増えた、とんでもない経営者が増えた、日本的な雇用慣行がいけない、流動化を進めなきゃいけないといったことを言い出すわけです。しかし、欲しいものがお金になっちゃったということが理由なら、これらのことは景気とは全く関係ない。

そういう社会では、例えば100の生産能力があるけど、80しか欲しくない、20はお金が欲しいと思っている。そのため、20人は失業してしまいます。こんなとき、もっと頑張って一生懸命働きましょうと言うと、100の生産能力が110、120、130になるから、失業率がさらに上がって労働組合も弱気になり、賃金も下がってきます。それでコストが下がるから、企業は価格を引き下げてシェアを確保しようと物価を引き下げる。これがデフレです。デフレが起これば、消費者にとっては買い控えをした方が安くなっていいし、お金も持っていればいるほど価値が上がっていくので、ますますお金を持っていようと財布のひもをしめることになる。

では、どうすればいいか。既に使い切れないほどの生産能力を持っているので、余った能力を使って生活を豊かにする設備やサービスを提供すれば、他の生産を犠牲にすることなく、それらを手に入れることができる。安

全や生活の利便性といったインフラが十分あって、あり余る生産力を持っている国で、介護や環境といった「新たな豊かさ」につながる物やサービスを提供し、そこで新たな雇用をつくることができれば、こんなに幸せなことではない。現在、3百数十万人から4百万人の完全失業者がいます。そのうち、本当に働きたいし能力もある人が半分の2百万人ぐらいと考えても、その人たちが社会に貢献できていないのです。これほどもったいないことはありません。

どうすれば働いてもらえるか。人びとはお金をためたいと思っているから、政府が何もしなければ、新たな豊かさにつながる産業はなかなか採算ベースにはのりません。そのため、政府がちゃんと税金を取って、それで雇用をつくるべきです。税金を取ると民間からお金がなくなって、ただでさえ足りない需要が減るといいますが、それは経済の一部しか見ていない人の誤った理解です。それを説明するために、いま、皆さんから100万円ずつ税金を取って政府が雇用をつくったとしましょう。これなら、取った税金分は所得として民間に戻ってきますから、民間が使えるお金は減りません。もちろんここでは、納税者と新たに職を得た人との間で再分配が起こっています。しかし、税金を払った人が需要を減らしたら、その分新たに職を得た人は需要を増やす。需要の減った分は必ず増えるから、総計は変わりません。

結局、税金を取ると民間のお金がなくなるという発想は、税金を取る側面しか見ていないことからくる誤解なのです。

効果はこれだけではありません。雇用をつくってお金を所得として戻しているから、新たな雇用が生まれ、新たな設備やサービスが生まれているはずで、その分だけ日本人全体で合計した生活水準はよくなるでしょう。その上、新たに雇用をつくっているから、デフレは緩和されるし雇用不安も減ります。消費税を5%取って全部雇用に使ったら、2百万人分の雇用が生まれますから、日本に今ある失業なんてなくなってしまいます。ここで重要なのは、介護でも環境でも観光でもいいです

が、そういう便益を得ることに加えて、デフレと雇用不安の軽減で新たに経済全体の消費が刺激され、経済が拡大するという事です。それで企業の収益も増えるし、消費も増えるし、所得も増えるので、新たな税収が入ってくる。つまり、生活の質の向上も、雇用の拡大も、財政の健全化も、すべて同時に達成できるのです。なぜこうしないのでしょうか。

国民から税金を取って、何もさせずにお金を渡すだけなら、景気全体にはプラスもマイナスありません。再分配だけで総計では何の変化もないからです。地域振興券や失業手当がこれです。では、何もさせない代わりに役に立たない公共事業をやらせたらどうか。これでも、何もさせずにお金を渡したのと同じです。むだな公共事業を止めて社会保障を充実させるべきだと言う人がいますが、むだな公共事業を行っても、それを止めて失業者に社会保障を払っても、お金を取って戻し、その間余った労働力をむだにしているという事実は変わらず、経済的には同じです。それなら、収益性がなくてもいいから、生活の質の向上につながることをやれば、何もさせずにお金を配るだけよりはよっぽどいいのです。

景気がよくて完全雇用のときは、お金を渡すだけとむだな公共事業とは違います。その場合には、税金を取って何もさせずにお金を返しても、経済全体の雇用状態には何の影響もない。ところが、税金を取ってむだな公共事業を行えば、ほかで雇われていた労働力を取ってしまうので、せっかくほかでつくっていた物やサービスが失われてしまいます。だからこそ、好況時には、民間より価値のある公共事業でなければ止めた方がいいのです。結局、最もむだなのは、働きたい人に何もさせずに放置することです。それなら少しでも働いてもらいましょう、ということなのです。

[ケーススタディ 1 ; 震災復興における復興税]

労働力が余っているときには、税金を使ってでもその人たちを活用した方がいい例として、はじめに震災復興への増税を考えてみましょう。

まず、震災復興における義援金と復興税の違いを考えます。震災のとき、非被災地域の人びとは被災地に義援金を送りました。被災者は多くを失いましたから、受け取ったお金をため込まず物の購入に向けます。では、そのお金は誰に支払われるか。被災地では生産設備が失われていますから、非被災地で働いている人の所得になります。結局、非被災者が払った義援金は全部非被災地に戻ってくるのです。

では、義援金ではなく税金を集めて被災地に渡す場合はどうか。被災者にとってはどちらでも同じで、やはりそのお金は非被災地に戻ってきます。つまり、非被災地では税負担が増えた分だけ所得も増える。ですから、非被災地での消費を減らすことはありません。その上で、被災地での需要増加分だけ非被災地での雇用が増えますから、デフレも雇用不安も軽減され、非被災地でも消費が増えます。それでまた収入が増えるという好循環が始まる。つまり、復興税による雇用創出によって、先ほど説明した好循環が生まれるのです。

復興税というと、景気が悪くなると批判する人がいます。でも、今述べたように、義援金も復興税と同じです。義援金は非被災者が赤十字やNHKを通して払っています。税金は政府を通して払っている。それだけの違いで、経済的には同じです。だから、増税は景気を悪くすると反対するなら、義援金禁止令を出すべきということになってしまいます。

もちろん、復興に巨大な生産能力が必要で、生産力の余剰がなくなってしまうようなら、負担になります。しかし、今回のような巨大な災害でも、復興に必要な物やサービスの規模は年間でせいぜい数兆円から10兆円程度です。ところが、日本の余剰生産能力は30兆円とか50兆円とか言われている。ですから、復興に必要な分だけ日本全体の物が足りなくなる、人が足りなくなるということは起こりえないわけです。それなら、非被災者のマイナスにもならないし、景気もよくなるから、復興税で資金を集め復興に使うことをためらう理由はないと思います。

【ケーススタディ2；環境・省エネ需要】

次に税金を取って環境・省エネ分野で雇用をつくることを考えましょう。これも景気を冷やすどころか、経済を拡大して景気がよくなります。

エコポイントがいい例です。私自身驚きましたが、エコポイントで増えた消費から得られた税収は、エコポイントに使った金額より多かったようです。実際、エコポイントの影響で2009年度と2010年度の税収は、当初の予想より相当よくなりました。2010年度については駆け込み需要の影響もあったでしょうが、2009年度は、エコポイントで省エネ技術や省エネ製品への新たな需要が生まれ、雇用も拡大して雇用不安とデフレが軽減し、消費が膨らむ、という効果が生まれたからでしょう。

省エネ、新エネ分野での雇用創出についても、私は環境税を取って財源にすればいいと考えています。ここでも税金を取ると景気が悪くなると批判する人がいますが、取った分は、省エネ投資や省エネ製品の生産に従事する人びとの所得になります。省エネ製品はほかの製品と取り替えるだけだと批判する人もいますが、実際は、既存の機能の上に省エネ機能を加えているため、その分だけ経済が拡大することになります。

新エネについても、電気料金に税金をかけて、その分を新エネ投資に回せばいいのです。このとき生産コストの上昇を心配する人がいます。それでもかまわないのですが、もし心配だというなら、消費税や所得税などの一般税でお金を取り、省エネ技術あるいは新エネ技術の補助金に回せばいいでしょう。そのときもこれまでの議論と同じで、お金の流れから言えば、国民から集めたお金を新エネ・省エネ分野で働く人に返しているだけです。景気全体では影響はありません。

このような話をいくつかのテレビ番組に出演したときに言ったところ、司会者から、「あなたは、お金を払った分が返ってくるから損はないと言うけど、私には戻ってこない」と反論されました。そこには、私には戻らないかもしれないけど民間のどこかに戻るから、景気全体にはマイナスにならない、というマクロの発想がないの

です。それに、目に見えないけれど、経済活動が活発になりテレビ局にもスポンサー料が入ってくるということもあるはず。結局、払うのは嫌けどもらうのは当然と思っている。そういう人ばかりだと何の政策も打てず、需要も生まれず、だから不況が続くのです。

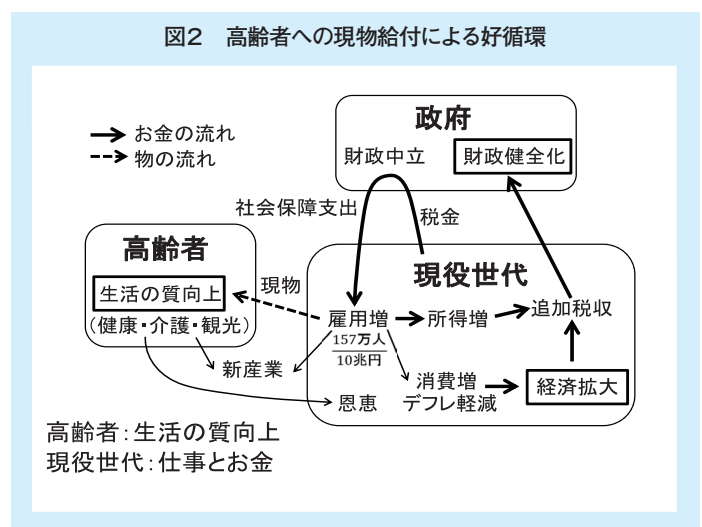
再分配を気にする人のために、同じ産業内で税金と補助金を組み合わせる方法も考えられます。たとえば、自動車産業でエネルギー効率の悪い車に課税して、その財源を省エネカーの補助金に回す。そうすれば、お金は同じ自動車産業内を出入りするだけで、自動車産業は損をしない。その上で、省エネ装置への新たな需要が生まれます。それなら、再分配に目くじらを立てる人でも納得するでしょう。

このように、余った人を活用するだけで十分意味があるのですが、それに加えて、経済全体の雇用不安やデフレが軽減されるという波及効果まである。しかも、それには消費税で言えば5%程度の10兆から20兆円ぐらいで十分で、それだけで100万人、200万人の雇用が生まれます。

【ケーススタディ3；高齢者に関する需要】

最後に、高齢者への年金問題も同じように考えることができます。

現在の現金支給による年金制度とは、現役世代から消



費税や保険料を集めて、高齢者に回す制度です（図2）。私は、お金をそのまま高齢者に渡すのではなく、それを使って高齢者に現物給付をすればいいと思います。そうすると、現物のサービスは高齢者にいきますが、この現物をつくる人は現役世代ですから、お金は現役世代にいきます。それなら、現役世代は税金を取られても戻ってくるから、購買力は変わりません。その上で、10兆円で157万人（サービス産業ではこのぐらいの雇用が生まれるという試算があります）の雇用が生まれるとすれば、雇用不足なんて一挙に解決します。

提供するサービスは、観光でも介護でも医療でもいい。具体的には、期限付きのクーポンがいいでしょう。それによって高齢者はサービスを無料で享受できるから、幸せになります。かつ、雇用も生まれるので、現役世代にとっても所得となってうれしい。それから、デフレが軽減されて雇用不安が減り、全般的に消費も増えて経済が拡大する。追加税収も出てくるので、財政の面で政府もうれしい。繰り返して述べているメカニズムです。

ところが現金支給だと、高齢者はお金を使わずにため込んでしまう。これでは、お金を使う現役世代からため込む高齢者に回していることになるので、需要はますます減ってしまいます。それに、高齢者が受け取ったお金を将来のためにため込んでしまうと、設備もサービスも提供できないので、生活の質も下がってしまう。雇用も減り、経済が縮小するので税収も減って財政も悪化するという、現物給付とはちょうど正反対のことが起こる。だからこそ、私は現物給付が重要だと主張しているのです。

現物給付の中身について、先ほどは健康・介護・観光を挙げました。そうすると、そんなものではなくて、日々の生活に必要な米の方がいいと思う人がいるかもしれません。しかし、これは間違いです。現物給付は、自分ではなかなかお金を十分に使わない、いわば贅沢品の方がいいのです。もちろん、何の役にも立たないものなら意味はありませんが、もう一ランク生活の質が上がる、楽しくなる、といったものなら、それこそ現物給付に最適

です。

いま、もし米を高齢者に渡したとします。そうすると、高齢者は自分の金で米を買わなくなるだけです。つまり現金給付と同じで、その分お金を節約されてしまいます。ですから、本当に貧しくて、生活必需品にも困るような高齢者に最低限必要な現金給付を行うのは当然ですが、ある程度余裕のある高齢者には、高度な消費を促す現物がいいのです。では余裕のある高齢者はどのくらいいるか。日本の全金融資産の6割は、65歳以上の高齢者が持っています。

そう言うと、今は人が余っているからいいが、将来、高齢化社会で労働力が足りなくなると批判する人がいます。実際、日本は高齢化していますが、経済的な意味では高齢者という概念は非常に相対的です。日本の平均寿命は80歳を超えており、70歳ぐらいまでは十分に働ける。ですから、本当に労働力不足になって困ったら、彼らに職場を用意すればいい。でも、今の経済状況で定年を70歳にしたら、若い人が就職できなくなってしまう。結局、人手不足を心配するくらいなら、その前に需要をつくれと言いたいです。

以上、3つの例を挙げましたが、いずれも余った労働力の使い道を考えさえすれば、日本には幸せな生活が待っています。こう言うと、「お前は利口な政府を前提にしている。政府はそれほど賢くはないから、民間に任すべきだ」と言う人がいます。しかし、私は、失業手当を払うくらいなら、何かをやらしてもらえばいいと言っているのであって、その事業が経営的に黒字でなくてもいいのです。黒字でなければ民間はやってくれない。それに、何もしないよりは役に立つという程度の事業なら、それほど賢くなくても十分に考えられる。それでも考えられないなら、ここに挙げた3つのどれかでも十分にやらしてもらえば、それで日本にとって大きなプラスで、人手が足りなくなるほどですから、不況だって乗り越えられると思います。

非正規労働者から正規労働者への転換 ～ルートを探る～

高原正之（連合総合生活開発研究所主任研究員）

I 転換の実態と必要性

正規労働者になりたい非正規労働者が、希望通り転換できるようにするにはどうしたらいいだろうか？学校を卒業してから時間がたって、仕事についていないものが正社員として就職するルート、非正規労働についているものが、正規労働者に転職するルートについて検討してみたい。

まず、転換の状況を確認しておこう。図表1は厚生労働省の『第9回21世紀成年者縦断調査』から作成されたものである。

図表1 仕事の変化

		平成22年調査時の仕事					
		総数	仕事あり	(再掲)		仕事なし	
				正規	非正規		
平成14年調査時の仕事	男	(100)	100	93.6	63.2	9.5	6.0
	仕事あり	(88.4)	100	96.3	66.4	8.5	3.3
	(再掲) 正規	(62.1)	100	97.3	79.8	4.8	2.4
	(再掲) 非正規	(10.4)	100	88.8	38.5	32.9	11.0
	仕事なし	(8.9)	100	70.9	36.9	16.8	29.1
女		(100)	100	71.7	27.3	33.8	28.0
	仕事あり	(66.8)	100	79.2	36.1	31.5	20.6
	(再掲) 正規	(34.1)	100	79.3	54.8	16.4	20.7
	(再掲) 非正規	(24.7)	100	77.9	15.0	55.3	21.6
	仕事なし	(31.7)	100	56.2	8.4	38.9	43.5

資料出所：厚生労働省「第9回成年者縦断調査」から著者作成

注：集計対象は、平成14年調査から平成22年調査まで回答した者である。ただし、平成15年調査時に主に通学している者を除く。

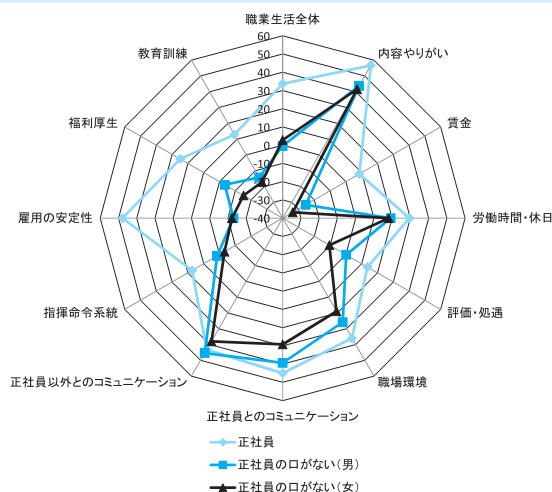
働者の『第9回21世紀成年者縦断調査』から、平成14年から22年まで8年間で仕事がどのように変化したかを示したものである。対象者は14年に20歳から34歳であった若者である。14年に非正規であった男性のうち、39%は22年に正規に転換している。女性では15%である。仕事についていなかった男性では、37%が、

女性では8.4%が正規になっている。なお、14年に正規であった男性が、22年にも正規である割合は80%であり、女性では55%である。

労働者の事情、希望は様々であり、非正規労働者全員が正規になりたいと望んでいる訳ではない。この数字は正規に変わりたいと思ったものだけを取り出したものではないので、希望者に限れば転換できたものの割合はもっと高いと推測できる。したがって、この割合を高いと見るか、低いと見るか、かなり微妙である。しかし、いったん非正規になれば永遠に非正規であるというような固定化した社会ではないことは確かである。

さて、正社員になりたいのにできない労働者は、どのような気持ちでいるのだろうか。図表2は厚生労働省の『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』から作成されたものである。

図表2



資料出所：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」から著者作成

働者の『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』から、「正社員として働ける会社があったから」非正規社員として働いている男女の労働者と正社員の仕事

に関する満足度を比較したものである。満足度は「満足」、「やや満足」と答えた労働者の割合から「やや不満」、「不満」と答えた労働者の割合を引いたものである。

このような非正規労働者の満足度が正社員に比べて著しく低いことは、一見して明らかである。職業生活全体では、満足度はほぼゼロである。個別の項目を見ると、特に「賃金」の満足度が低く、「雇用の安定性」、「教育訓練」、「福利厚生」、「評価・処遇」、「指揮命令系統の明確性」などで、満足度が低い。詳細に示すことはできないが、これらの労働者の満足度は他のタイプの労働者の満足度に比べても著しく低いことが分かっている。

おそらく、これらの労働者の不満は、非正社員としての労働条件を改善しても解消はできないと思われる。なぜなら、不満の根本が正社員になれないことにあるからである。彼らの満足度を高めるには、非正規労働者の労働条件の改善ではなく、正規労働者への転換が必要である。

II 転換のルート

無業あるいは非正規労働者から正規労働者になるために、労働者がどのようなルートを通っているのかを調べた調査は、残念ながら存在しない。ここでは、厚生労働省の『平成22年雇用動向調査』を用いて、可能な範囲で分析する。

労働者が就職する場合、就職前に労働者がどのような

状態にいるか、就職した先での雇用の形態がどのようなものであるかによって、就職のためのルートは異なっている。就職前の状態を、新たに労働市場に参加する学生・生徒、「新規学卒者」、これまで働いたことがないか、働いた経験があっても1年以上無業となっていたもの（出産や育児のために仕事から離れていたものを含む）、「一般未就職者」、働いていたもの、あるいは短期間だけ無業となっていたもの、「既就業者」に分け、就職後の雇用形態をフルタイム労働者（一般労働者）とパートタイム労働者に分けて示したのが図表3である。

まず、明らかなのは、フルタイム労働者となる場合とパートタイムになる場合では、経路が大きく異なっていることである。フルタイム労働者になる場合には、就職経路は分散している。一番多いのはハローワーク（25.3%、ハローワークインターネットサービスも含めると30.5%）であり、広告がそれに次ぐ（20.0%）。三番目が、前の会社を除いた縁故（18.0%）である。これに対して、パートタイム労働者になる場合には、広告が42.7%と半数に近い割合を占めている。ハローワーク（17.9%、ハローワークインターネットサービスも含めると22.2%）は二位である。三位は、フルタイム労働者となる場合と同じく前の会社を除いた縁故（17.3%）である。

さて、正規労働者への転換のルートを考えるためには、フルタイム労働者になったルートが参考になるだろう。これを、さらに検討していこう。図表3を見ると、新規学卒者と一般未就職者・既就業者の間には大き

図表3 就職前の状態別に見た一般労働者（フルタイム労働者）、パートタイム労働への就職経路

(%)

	計	就職経路							縁故		
		職業紹介機関等	安定所	ハローワークインターネット	民営職業紹介所	学校	広告	その他	前の会社	その他	
一般労働者(フルタイム労働者)になった者 合計	100	76.8	25.3	5.2	2.9	8.9	20.0	14.4	23.2	5.2	18.0
未就業者計	100	84.7	21.4	4.9	2.2	25.4	20.0	10.9	15.3	0.9	14.4
新規学卒者	100	95.2	17.8	4.9	1.9	42.8	19.7	8.2	4.8	0.1	4.7
一般未就職者	100	71.1	26.0	4.9	2.5	2.8	20.4	14.4	28.9	2.1	26.9
既就業者	100	72.8	27.3	5.3	3.2	0.7	20.1	16.2	27.2	7.4	19.8
パートタイム労働者になった者 合計	100	79.7	17.9	4.3	0.9	1.7	42.7	12.1	20.3	3.1	17.3
未就業者計	100	79.4	12.7	4.1	0.7	3.0	45.0	14.0	20.6	0.7	19.9
新規学卒者	100	81.1	2.8	4.2	0.1	10.0	45.3	18.6	18.9	-	18.9
一般未就職者	100	79.0	15.5	4.0	0.8	1.0	44.9	12.7	21.0	0.9	20.1
既就業者	100	79.8	21.8	4.5	1.1	0.8	41.0	10.7	20.2	4.8	15.3

資料出所：厚生労働省平成22年度雇用動向調査結果原表18-1から著者作成

図表4 未就業者（一般）と既就業者の年齢階級別に見たフルタイム労働への就職経路

(%)

	計	就職経路							縁故		
		職業紹介 機関等	安定所	ハロー ワーク インター ネット	民営職業 紹介所	学校	広告	その他	前の会社	その他	
25から29歳	100	76.5	28.6	6.6	6.2	1.6	20.2	13.3	23.5	3.6	19.9
30から34歳	100	75.4	26.7	7.4	3.8	0.2	22.1	15.1	24.6	7.1	17.5
35から39歳	100	77.5	30.1	4.5	4.8	0.4	19.3	18.5	22.5	5.1	17.5
40から44歳	100	71.4	30.0	3.7	2.4	0.2	20.6	14.5	28.6	4.6	24.0
45から49歳	100	71.9	32.0	3.7	1.0	0.8	19.3	15.1	28.1	7.2	20.9
50から54歳	100	67.3	26.0	5.2	2.2	1.1	15.3	17.5	32.7	7.3	25.4
55から59歳	100	66.1	26.1	3.1	1.6	0.1	14.9	20.4	33.9	8.9	25.0
60から64歳	100	56.5	16.2	1.7	0.5	0.5	8.5	29.2	43.5	28.2	15.4

資料出所：厚生労働省平成22年度雇用動向調査結果原表16から著者作成

図表5 未就業者（一般）と既就業者の企業規模別に見たフルタイム労働への就職経路

(%)

	計	就職経路							縁故		
		職業紹介 機関等	安定所	ハロー ワーク インター ネット	民営職業 紹介所	学校	広告	その他	前の会社	その他	
1,000人以上	100	77.2	11.1	3.6	4.2	1.7	30.5	26.1	22.8	8.6	14.2
300～999人	100	75.3	26.0	6.0	6.4	1.7	21.5	13.8	24.7	9.6	15.1
100～299人	100	73.7	29.0	6.8	3.8	0.6	22.1	11.5	26.3	6.8	19.5
30～99人	100	72.8	31.2	6.1	3.7	1.3	19.2	11.4	27.2	5.5	21.7
5～29人	100	66.5	33.9	4.9	0.7	0.6	15.0	11.3	33.5	3.9	29.6

資料出所：図表4と同じ

図表6 未就業者（一般）と既就業者の職業別に見たフルタイム労働への就職経路

(%)

	計	就職経路							縁故		
		職業紹介 機関等	安定所	ハロー ワーク インター ネット	民営職業 紹介所	学校	広告	その他	前の会社	その他	
専門・技術的職業従事者	100	73.9	25.1	4.0	4.9	2.2	15.3	22.3	26.1	6.5	19.7
管理的職業従事者	100	56.2	6.5	2.4	4.8	2.6	11.7	28.2	43.8	14.2	29.6
事務従事者	100	76.9	34.8	6.3	4.8	0.6	17.3	13.0	23.1	7.9	15.2
販売従事者	100	62.9	19.7	8.0	2.0	0.1	24.9	8.2	37.1	2.5	34.6
サービス職業従事者	100	77.8	28.1	7.0	1.5	1.5	29.4	10.3	22.2	2.6	19.6
保安職業従事者	100	81.3	41.0	5.6	1.0	0.2	22.9	10.4	18.8	6.7	12.1
運輸・通信従事者	100	74.4	27.0	6.1	0.1	0.0	20.4	20.7	25.6	4.6	21.1
生産工程・労務作業者	100	69.0	28.0	3.4	2.1	0.5	20.6	14.3	31.0	9.5	21.5
その他の職業従事者	100	63.8	31.9	0.9	-	-	13.8	17.2	36.2	5.2	31.0

資料出所：図表4と同じ

な差があり、一般未就業者と既就業者の間には、それほど差がないことが分かる。新規学卒者の場合、当然のことながら学校の果たす役割が極めて大きく、42.8%と最大のシェアを持っている。これに次ぐのがハローワーク（17.8%、ハローワークインターネットサービスも含めると22.7%）であり、三番目は広告（19.7%）である。新規学卒者の場合には、その他の縁故（4.7%）はわずかである。学生・生徒の場合には、人生経験が短く就職に利用できるような縁故がほとんどないためと考えられる。これに対して、一般未就業者、既就業者の場合には、前の会社やその他の縁故も含め様々なルートが利用されている。一般未就業者の場合には、前の会社を除いた縁故（26.9%）とハローワーク（26.0%）が拮抗している。なお、ハローワークインターネットサービスも含めると

ハローワークのシェアは30.9%とトップになる。三番目は広告（20.4%）である。既就業者の場合には、ハローワーク（27.3%、ハローワークインターネットサービスも含めると32.6%）が、前の会社を除いた縁故（19.8%）を相当上回っている。広告の割合（20.1%）は、一般未就業者とあまり変わらない。既就業者の特徴は、前の会社（7.4%）の割合が高いことである。前に働いていた会社の再就職援助が機能していると考えていだろう。

一般未就業者・既就業者を、さらに、詳しく見てみよう。まず、図表4で年齢別に見ると、25歳から59歳までは、ハローワークが最大のシェアを持っている。2番目は25歳から39歳までは広告であり、40歳から59歳までは前の会社を除いた縁故である。若い労働者を獲得するためには費用のかかる広告を出すので、広告を利

用し、年齢が高くなると広告では見つけにくくなり、それなりに社会経験を積み、人とのつながりもできているので縁故に頼ると考えられる。民間職業紹介を利用した25歳から64歳までの就職者のうち8割が39歳以下であり、民間職業紹介は若い労働者に向けたルートであるといえる。ハローワークインターネットサービスにも同じ傾向はあるが、より高い年齢も利用している。60歳から64歳は、縁故(その他(29.2%)、前の会社(28.2%))が43.5%と圧倒的であるという際立った特徴がある。

次に、図表5で就職した企業の規模別にも見てみよう。1000人以上の大企業と999人までの中小企業で差があることが分かる。大企業では広告、その他、前の会社以外の縁故の順である。大企業が採用しようとする場合、広告料はそれほどの負担ではなく、広告を出せば求職者が集まると考えていいだろう。名の通った大企業は広告で詳しい自己紹介をする必要はない。中小企業では、ハローワークが一番多い。規模が小さいほどハローワークのウェイトは高い。中小企業でも100人以上の中企業と99人以下の小企業で差が見られる。中企業では広告が二位、前の会社以外の縁故が三位であるが、小企業では、この順番が逆転する。小企業では広告の効果が小さく、負担が重いと考えられる。

最後に、図表6で就職後の職業別の状況を把握しておこう。ハローワークが第一位である職業は、保安従事者、事務従事者、生産工程・労務作業員、運輸・通信従事者、専門・技術的職業従事者、その他の職業である。サービス職業従事者では広告が第一位であるが、ハローワークインターネットサービスを加えると、ハローワークが一位となる。これに対し、その他の縁故が第一位であるのが、販売従事者、管理的職業従事者である。非正規労働者がいきなり管理的職業従事者に就くケースはまれであろう。

III

ハローワークの機能とメリット

以上のように、新規卒者を除く求職者が、フルタイム労働者となる際にはハローワークが大きな役割を果たしている。この理由について考えてみよう。これにはサー

チという概念が役に立つ。今、ある企業がある労働条件で、労働者を雇いたいと考えているとしよう。これに対して、企業の求めている能力をもち、企業が出す労働条件を受け入れる労働者がいるとしても、この労働者が雇い入れられるとは限らない。お互いが相手のことを知らなければ、合意が得られないからである。この場合、企業が自社の条件にあう労働者を探るか、労働者が自分の希望にかなう企業を探さなければならない。この探す行為がサーチと呼ばれる。

ハローワークが果たしている役割はいろいろあるが、企業、労働者のサーチを効率的にするという役割が基本的なものの一つである。具体的には、企業が求人を出し、労働者がハローワークに出し、労働者がハローワークに求職の登録をする。この情報はすべてのハローワークで利用可能であり、各ハローワークは、この情報を突き合わせて、紹介を行い、採用、就職がスムーズに行われるようにしている。ハローワークには自己検索機があり、求職者が自分で探すこともできる。このように、多くの取引当事者が分散している場合に、その情報を一か所に集中し、円滑に取引が成立するようにしているという意味で、これに似た役割を果たしているのは、株式の取引における証券取引所である。なお、現在では高度に電子化されたシステムを用いているという点でも両者は共通している。両者が異なるのは、株式の取引の場合、売り手は誰が買い手であるかを、買い手も誰が売り手であるのかを気にしないのに対して、採用、就職の場合には、企業、労働者とも相手がどんな存在であるかを、極めて重視するという点である。これが、労働契約の成立を円滑にするサービスに多くの手間と時間を要する大きな理由である。

さて、採用をする側の企業にとっては、ハローワークに多くの求職者が登録されているほど、自社が採用したいと思う労働者を見つけることが容易になり、求職者にとっては、ハローワークに、多くの求人があるほど、就職がしやすくなる。求人情報、求職情報が一か所に集中しているほど、労働市場は効率的になるのである。もし、企業がこぞって求人をハローワークに出し、求職者全員がハローワークに求職登録をすると、両者ともに利益を得ることができる。

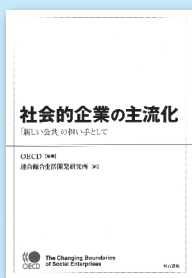
しかし、個々の企業にとっては、求職登録の少ないと

きには、求人を出すメリットは少なく、求人が少ない場合には求職者にも登録のインセンティブは働かない。両者が相手にとって望ましい行動をとることによって自分も望ましい結果を得られるのに、そのような行動をとらないという「協調の失敗」が発生する可能性が存在している。ハローワークが大きな役割を果たしているのは、この協調の失敗を避ける仕組みがあるからである。一つは、雇用保険の失業給付を受けるためには、ハローワークに求職登録をしなければならないというシステムである。これによって失業給付を担当しているハローワークには、常に相当数の求職登録があり、これが求人者にとって求人を出すインセンティブとなり、多くの求人を集めることができている。そして、多くの求人があることが、失業給付の受給者以外の求職者が、求職登録をする誘因

になっている。もう一つの仕組みは、ハローワークの運営費用を国が出しており、広告などを出す資金のない中小企業にとって利用しやすくなっていることである。また、求職者にも費用は発生しない。取引費用が安いことがハローワークの利点なのである。規模が小さい企業ほど、紹介料、広告料などの負担は大きい。企業規模が小さいほど、ハローワーク経由の就職の割合が高いのは、この負担が小さいことを反映していると思われる。なお、ハローワークの費用の中にはシステム費用など固定費があり、利用者が多ければ多いほど、求人、求職一件当たりの費用は小さくなる。

非正規労働者の正規労働者への転換の希望を実現するためには、このようなハローワークの機能を最大限活用するのが効率的であると思われる。

◇好評発売中



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

「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。

【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

2012年1-3月期の交易損失は4兆9千億円

交易利得（損失）というのは聞きなれない言葉かもしれない。簡単な数値例で説明してみたい。

非常に単純な例を考えよう。ある国が、原料炭を輸入し、これを原料に鉄鋼を作っている。原料炭が50単位あれば、鉄鋼を100単位作れるとしよう。これは**技術的な条件（技術）**である。原料炭と引き換えに、物々交換で鉄鋼で渡すことになっている。交換の比率は、例えば原料炭2単位につき鉄鋼1単位を渡すという形で示される。これは**交易の条件**である。

ある年、原料炭を100単位輸入し、鉄鋼を200単位作ったとする。これは**生産の規模**を示している。この200単位の鉄鋼を全部、自分の国で使えるかというそうではない。輸入した原料炭と引き換えに鉄鋼を渡さなければならないからである。この年には、原料炭1単位につき鉄鋼1単位を渡すことになっていたとしよう。原料炭を100単位輸入したので、引き渡すべき鉄鋼は100単位である。すると、自由に売れるのは、残りの100単位の鉄鋼である。1単位の鉄鋼を1億円で売れたとすると、売上は100億円であり、これを企業（株主）と労働者で分配することができる。鉄鋼を生産して得られた**所得**は100億円である。所得があればモノやサービスが買える。この意味で所得は購買力と考えることができる。

さて、次の年も、原料炭を100単位輸入し、鉄鋼を200単位作ったとする。**技術も生産の規模も**前の年と変わらない。この年には、幸いなことに原料炭1単位につき鉄鋼0.8単位を渡すだけで済んだとしよう。原料炭を100単位輸入したので、引き渡すべき鉄鋼は80単位である。すると、**自由に売れる鉄鋼は**、120単位である。鉄鋼の値段が

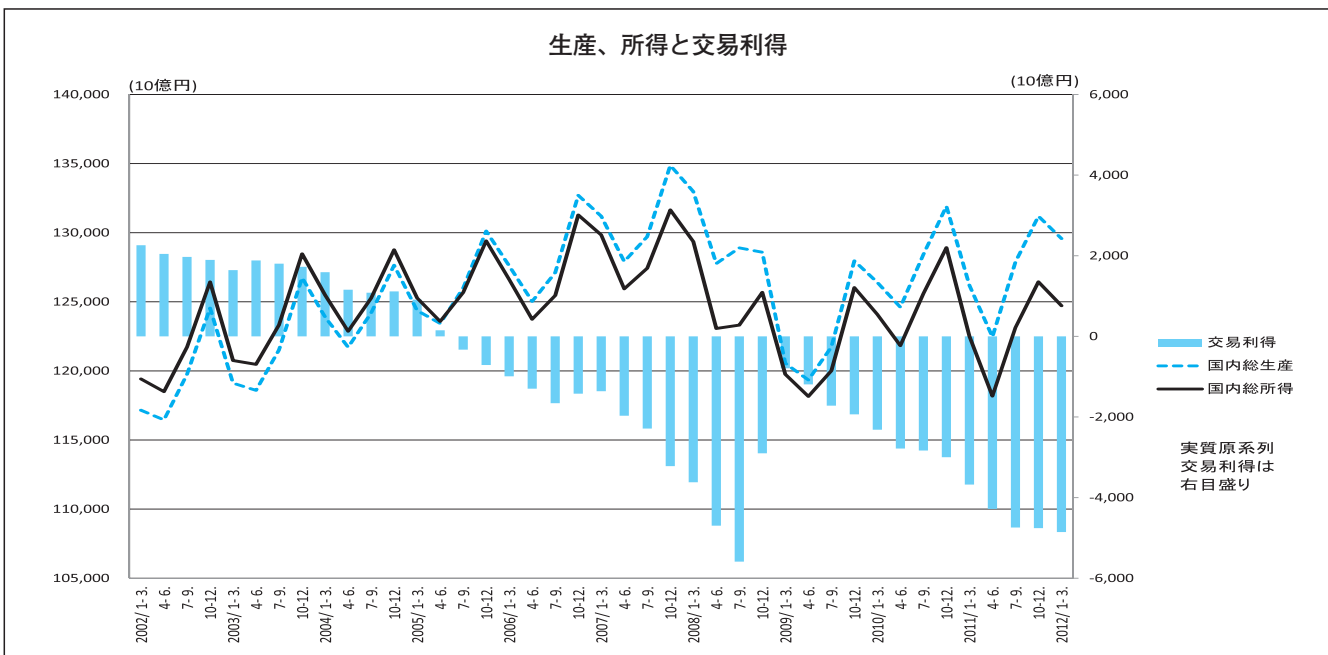
変わらないとすれば、**所得、購買力**は120億円である。生産の規模は変わらないのに、**所得、購買力**は前の年より20億円増えている。これは、鉄鋼1単位との交換で手に入る原料炭の量・**交易条件**が変わったからである。このように**技術や生産の規模**が変わらないという条件で、**交易条件**が自国に有利になって、**所得、購買力**が増えることを**交易利得**があるという。逆に、**交易条件**が不利になって、**所得**が減る場合には、**交易損失**が発生したという。

交易利得（損失）が発生するのは、**交易条件**が良くなる（悪くなる）時である。貿易の製品の相手国の通貨でみた価格が変わらないとすると、基準年に比べて自国の通貨で測った自国の製品の値段が下がる（上がる）か、自国の通貨が安くなる（高くなる）と**交易損失（利得）**が発生し、基準年に比べて**所得、購買力**が減少する。

国民所得統計（SNA統計）では、生産の規模は国内総生産（GDP）で表され、所得は国内総所得（GDI）で表される。この二つの差が**交易利得（Trading Gains/Losses）**として示される。現在の統計では、2000年が基準である。

残念ながら、最近、持続的に**交易損失**が発生しており、2012年1-3月期では4兆9千億円になった。2000年に比べるとこれだけの**所得、購買力**が失われているということである。

このような事態が発生している理由の一つは日本の輸出品の円建ての価格が持続的に下がっていることである。輸出そのものは減っていない。つまり、日本企業は、マーケットでの値下げ競争に勝つ力は持っているけれども、マーケットで自分の製品の価格を貫く力は持っていない。**交易損失**はこれを表しているのである。



INFORMATION

【5月の主な行事】

- 5月7日 経済社会研究委員会 (主査:小峰 隆夫 法政大学教授)
- 8日 日本の賃金—歴史と展望—に関する研究委員会
- 9日 所内・研究部門会議
- 10日 所内勉強会 (講師:齊藤 潤 日本経済研究センター研究顧問)
日本労働ペンクラブとの意見交換会 【総評会館 402 会議室】
- 11日 地域福祉サービスのあり方に関する調査研究委員会
(主査:駒村 康平 慶応義塾大学教授)
- 12日 有期・短時間雇用のワークルールに関する研究委員会
(主査:緒方 桂子 広島大学教授)
- 14日 草野忠義前理事長お別れの会 【品川プリンスホテル】
- 15日 「ポスト3.11」の経済・社会・労働に関する研究プロジェクト
第3回ワークショップ 【連合8階三役会議室】
- 16日 研究部門・業務会議
所内勉強会
企画会議
- 18日 所内研究成果報告会 I
- 23日 所内・研究部門会議
- 24日 第23回勤労者短観アドバイザー会議
- 25日 所内研究成果報告会 II

発行人/薦田 隆成
発行日/2012年6月1日
発行/公益財団法人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3階
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

editor

6月には、1年のうちでもっとも昼が長く、夜の短い夏至が来ます。漢代の詩に、このようなものがあります。

生年不満百 常懐千載憂
昼短苦夜長 何不秉燭遊
為樂當及時 何能待來茲
患者愛惜費 但為後世嗤
仙人王子喬 難可與等期

生年(せいねん)百に満たざるに
常に千載の憂いを懐く
昼は短く夜の長きに苦む
何ぞ燭を秉(と)って遊ばざる
楽しみを為(な)すは當(まさ)に時に及ぶべし

何ぞ能(よ)く來茲(らいじ)を待たん
患者は費(ついえ)を愛惜(あいせき)して
但(た)だ後世の嗤(わらい)いと為(な)る
仙人王子喬(おうしきょう)と
与(とも)に期を等しすべきこと難し

費えを哀惜して、消費しないで貨幣を愛しすぎるから不況になるというのが小野理論です。と書いたら、小野先生にデフォルメしすぎだと叱られるかもしれません。後世の嗤いと為らないような政策が求められています。

(泉)