

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第27巻第5号通巻293号

連合総研レポート

2014年5月号

No.293

## CONTENTS

特集

### 安倍政権の成長戦略を問う

#### アベノミクスと労働法制の規制緩和

宮里 邦雄 .....4

#### 逆機能する税・社会保障システム

大沢 真理 ..... 10

#### 中小企業の未来を閉ざす安倍成長戦略

黒瀬 直宏 ..... 14

寄稿

巻頭言 .....2

#### 人材ビジネス成長戦略？

視 点 .....3

#### 文明の黄昏

最近の書棚から .....18

福嶋 浩彦 著

#### 『市民自治』

報 告 .....19

#### OECDの日本への提言

～女性のための「ニューディール」

報 告 .....20

#### 2013年度新規研究テーマ紹介(その3)

今月のデータ .....22

#### データが語る虚々実々

—今、起きていることを正しく知るために—

事務局だより ..... 24

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

連合総研は、2011年4月より公益財団法人に移行しました。

# 人材ビジネス成長戦略？

龍井葉一  
連合総研副所長

**労**働移動支援金という制度がこの3月から変わった。

これまでは、中小企業が人材ビジネス会社に再就職支援を委託した際に、再就職の実績を条件にその費用の一定割合を助成するというものだったが、①対象を大企業にも広げ、②助成割合を増やすとともに、③再就職の実績がなくても人材ビジネスに支給されることになったのである。

しかも、このための予算は、雇用調整助成金の大幅削減とセットで、大幅に増額され、「人の移動」ならぬ人材ビジネスへの「カネの移動」というべきものである。

とくに、③の要件緩和は、委託を受けるだけで一定の助成がされるということであり、大企業で横行している「追い出し部屋の外注化」となる危険性をはらんでいる。

それだけではない。

労働分野の規制緩和を論議している産業競争力会議の場では、「労働移動支援助成金とセットでの解雇」ルール見直し（長谷川・武田薬品工業社長）という提案もなされている。

つまり、予算を確保しただけでこの制度が広がる保証はない。「希望しない人」もこの制度に乗せていく仕組みが必要となる。そのための解雇ルール見直し…。この種の問題は「意図」を詮索しても意味がない。意図せずとも「結果」は生じるからである。

人材ビジネスにとっての本命は、いうまでもなく労働者派遣法の改悪である。

周知のように、今回の法改正審議の場には、人材ビジネス代表がオブザーバーとして加わった。労働者を使用しない経営者を加えた「四者構成」の審議。前代未聞のことだ。

近年の労働者派遣法見直しの論議で、忘れられている、あるいは意図的に忘れさせられていると思われることがある。それは、日本の法律（職安法）では、「業としての労務供給は（労供事業を除き）禁止されている」ということである。

これは、戦前に組請負や人夫貸が広がり、中間搾取、人身拘束、労働法逃れ、労使関係逃れなどの「無権利」状態が広がったため、戦後の労働法制において、人材派遣そのものを禁じたのである。

しかし、その後も違法派遣はどんどん広がっていき、行政監察でも、その違法状態を認めざるを得なくなった。ところが、当時の職安審議会と労働省は、取り締まりは事実上、不可能と判断し、この違法状態を追認した上で、一定の規制をしていくという道を選択してしまった。こうして生まれたのが、職安法の例外措置として制定された労働者派遣法である。

それでも、あくまで例外なので、高度専門業務、常用代替防止などの「原則」が盛り込まれていた。その後、対象業務が広がり、1998年には、対象業務について原則自由化に転じてしまうのだが、その際にも「臨時的・一時的」という「原則」が規定されていた。

さらに、製造業務への拡大、その後の「派遣切り」などの事態を受けて一定の保護措置も盛り込まれてきたわけだが、今回の改悪は、これまでの流れとはまったく「異次元」のものだと断定せざるを得ない。審議会報告の前文に盛り込まれていた「臨時的・一時的」の文言が改正法案から消えてしまっただけではない。禁止→追認→例外→原則という議論の土俵が全面的に覆えられ、戦後の出発点であった直接雇用原則そのものがかなぐり捨てられようとしている。

派遣先企業にしてみれば、雇用責任なしの使用、団交応諾義務の回避、労働者への通告なしの派遣契約解除などが「例外」ではなくなることを意味し、労働法逃れ、労使関係逃れの「戦前回帰」にすらなりかねない。

正社員無用ともいべき今回の改悪について、自民党や維新の会の一部の議員からも懸念の声が上がっているという。人材ビジネス成長戦略に抗して「すべての労働者」の視点に立った運動が展開できるかどうか。その真価が試される状況がくる、いや、きている。

# 文明の黄昏

ミネルヴァの梟は黄昏に羽ばたく。ヘーゲル『法哲学』序文の一節だが、いかなる叡智といえども、事象の本質を認識し得るのは、その事象の終焉近くを俟たねばならないとの趣旨だ。マルクスはこれを批判的に継承し『経済学批判』の序言で、変革の時期を、その時代の意識から判断することはできず、現存する対立から説明しなければならないとして、生産力の発展が経済体制の桎梏に転化することを説いた。今日この対立は1%対99%の軋轢として極点に達しているかにもみえる。果たして私たちは、近代の頂点を極めた20世紀文明という事象の本質を、遂に知りうる地平に到達したのだろうか。

近代社会の経済的基盤たる資本主義の起源については諸説あるが、産業革命を端緒とし、スミスの『国富論』をその理念的支柱とするのが順当なところだろう。スミスは市場経済（商業社会）に、絶対主義の頸木から解き放たれた市民的自由の淵源を見出し、それ故に重商主義の排他的特権およびそれと一体をなす株式会社制度を排撃した。しかし資本主義はスミスの楽観的予見どおりには発展せず、『企業の理論』でヴェブレンが明らかにしたように、金銭的利得動機に基づく営利企業の市場支配が、古典的自由競争時代に物的厚生水準の向上を目指した産業活動を凌駕する事態が出来た。これはポランニーが『大転換』において19世紀文明を、社会的生産と分配の秩序が、労働をも擬制商品に変える自己調整的市場という悪魔のひき臼に引き込まれる過程として描いたことと符合する。

20世紀初頭は、自己調整的市場というフィクションが失業と貧困、最終的には大恐慌によって破綻を来した時代であった。こうした時代状況へのひとつの解答がニュー・ディール政策である。ハーバード大、タフツ大の7人のエコノミストによって『アメリカ民主主義のための経済綱領』が起草され、政府の介入による

社会的厚生再構築が図られた。世に言うケインズ革命である。果たして資本主義は生まれ変わったのか。第二次大戦後の不況なき黄金時代にあって、1950年代には都留重人の論稿『資本主義は変わったか』を契機にガルブレイス、スウィージー、ドブツらによる国際論争も展開された。

しかし永遠の繁栄をもたらすかにみえた20世紀福祉国家も、1970年代には国際的格差と貧困の拡大という南北問題や環境破壊など外部不経済の顕在化といった陥穽が覆い難く露呈し、ロビンソンは『経済学第二の危機』として警鐘を鳴らしたが、固定相場制の崩壊と原油価格の高騰を直接の要因としつつ、歴史の後景に退いていった。宇沢弘文は『近代経済学の再検討』において、市民的権利を充足する社会的共通資本の政府規制または公共投資を通じた共通資本の蓄積を、経済学の危機を乗り越える方途として提唱した。しかし実際に台頭してきたのは、暮らしを豊かにする物的厚生より貨幣換算された企業利益の極大化に狂奔し、『貨幣理論における反革命』を標榜するフリードマンらマネタリストの市場原理主義であった。マネタリストの反革命は、投機的にキャピタルゲインを追い求めるカジノ資本主義に帰着したが、その基礎をなした錬金術的金融工学が、サブプライム危機からリーマンショックを惹起して破綻した顛末は周知のとおりである。

水野和夫は近著で資本主義の終焉を語っているが、ポランニーに倣えば、私たちは20世紀文明の終末に立ち会っているのかも知れない。暮れなすむ資本主義の黄昏を目の当たりにしたとき、ミネルヴァの梟は、その本質と現状を正確に認識できなければならない。20世紀文明の再生か超克か、進むべき方向を明らかにしながら、歴史の転轍機を切り替える、パラダイムシフトの秋が訪れている。

（連合総研・主任研究員 早川行雄）

# アベノミクスと労働法制の 規制緩和

宮里 邦雄

(弁護士・日本労働弁護団前会長)

## 1. 労働法規制の必要性

2012年12月発足した安倍政権は、その経済政策、いわゆる「アベノミクス」の遂行のために必要不可欠であるとして、現行労働法規制の見直し・緩和を進めており、本稿執筆時規制緩和策の一部はすでに実行に移されている。

雇用・労働条件にかかわる現行の労働法規制について、筆者は、労働者保護という点で決して十分でなく、例えば、労働時間規制についていえば大きな欠陥（1日最長労働時間の制限を欠くなど）があるなど、より実効性のある規制枠組が必要と考えている。とはいえ、現行の法規制は戦後から今日に至るまでの様々な議論や幾たびかの改正過程を経て形成されてきたものであり、現在労働者保護に一定の重要な役割を果たしていることは間違いない。

本稿は、現在立法化されようとしているあるいは検討されている労働法制の規制緩和を批判するものであるが、まず、何故労働法規制が必要か、労働法規制の持つ意義と役割を改めて確認しておきたい。

労働法規制が必要とされるもっとも重要な根拠は、労働契約における労使の非対等性にある。労働契約にあつては、その開始から終了まで、労使の間には大きな格差、とりわけ交渉力の格差が存在する。

労働契約においても、市民法の契約原則である契約自由・契約自治の原則が適用される。「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする」(労働契約法3条1項)

とされているが、交渉力の格差の存在するなかで、対等合意を実現するのは実際上困難である。

労働契約法が定める対等合意原則は、使用者の強制や圧力のもとでの真意に基づかない合意の効力を法的に否定する根拠とはなるが、それ以上のものでない。

となれば、労働契約における労使合意は、多くの場合は、実質上使用者の単独決定を労働者が容認するものとならざるを得ない。

雇用・労働条件にかかわる様々な労働法規制とは、契約自由・契約自治に対し、法律が介入するものであり、介入目的は、恣意的な解雇からの保護、長時間労働の抑制、低賃金労働の排除などの労働者保護にある。

憲法27条2項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」として勤労条件法律主義を定めている。この規定は憲法第3章の「国民の権利及び義務」のひとつとして定められており、勤労条件法律主義による「契約自由」への介入は、勤労者の基本的人権であると位置づけられていることに留意する必要がある。

ILOフィラデルフィア宣言(1944)は、ILOの基礎となっている根本原則として、「労働は商品ではない」を掲げている。

「労働は商品ではない」の意義は、労働は商品として扱われてはならないという意味であり、これは、労働を商取引の対象として、契約自由の原則に委ねるべきではないことを意味する。また、ILOは現在、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい労働）」を



活動の中軸的スローガンとしている。

「労働は商品ではない」という原則を守り、「働きがいのある人間らしい労働」を実現するためには、雇用・労働条件にかかわる労働者保護ルールの設定、そのための労働法規制が必要不可欠である。労働法規制は誰のためか、たとえば、ほかならぬ労働者のためであり、「規制なければ労働なし」である。

労働法制の規制緩和を唱える立場は、成長戦略実現のために、「岩盤規制」に切り込むという。労働法規制は、まさに、労働者保護のための岩盤規制であり、これに切り込むなどと言うのは、労働法規制の存在意義を否定するに等しい。

## 2. 逆流の規制緩和と規制緩和の思想

非正規雇用の増大（2012年1660万人）と正規と非正規の雇用の二極化、雇用の二極化がもたらした格差の拡大と貧困化、長時間・過重労働の慢性化、過労死・過労自殺、心の病の増加、職場の荒廃ともいえるハラスメント、若者を使い捨てにする「ブラック企業」の拡大など雇用の劣化が進んでいる。

これらの状況がすべて労働法制の規制緩和によるものとはまではいえないとしても、1985年の労働者派遣法制定以来の労働法制の規制緩和がその重要な要因であったことは否定できない。

2009年8月に発足した民主党政権は、行き過ぎた規制緩和の反省から、それまでの規制緩和を見直し、派遣労働者保護の観点からする労働者派遣法の改正（2012）、有期契約労働者の雇用の安定と不合理な労働条件格差の是正を図るための労働契約法の改正（2012）等、規制を強める方向に政策転換した。

しかし、「デフレ脱却」を唱えて登場した安倍政権は、「大胆な金融緩和」、「機動的な財政運営」、「投資を促進する成長戦略」という「アベノミクスの三本の矢」を掲げ、「世界で一番企業が活動しやすい国」をつくるとして、現行の労働法規制は労働の流動性を妨げ、成長戦略の支障になると捉える。

安倍政権は、規制緩和がもたらしたひずみを是正するために試みられた再規制の方向という流れを逆流させようとしている。

「雇用や賃金の改善は、働き方の雇用規制の強化ではなく、経済成長とその結果である雇用需要の拡大からしか生まれない」という（産業競争力会議の第3回雇用・人材分科会に提案された『世界でトップレベルの雇用環境・働き方』を目指して－雇用改革・労働市場改革の検討の枠組み）。労働法規制の緩和を求める基本ポリシーがここに示されている。

このような成長至上主義的発想からすれば、規制の強化に反対することはもとより、現行の不十分な規制ですらも厳しすぎるということになる。

労働法規制の緩和を求める根底にある思想が新自由主義であることは指摘するまでもない。新自由主義論の立場からは資本の自由度を高める市場こそが重視され、市場に対する規制（労働法規制は、労働市場に対する規制である）はできるだけ緩やかな方がいい、なければより望ましいということになる。

新自由主義の拠って立つ考え方がこのような「経済の論理」であるとするれば、労働法規制の拠って立つ立場は、それを制御する「労働の尊厳の論理」である。

「労働の尊厳の論理」に基づく労働法規制は「経済の論理」の暴走を制約するためのものであり、新自由主義的な観点からなされる労働法制の規制緩和は、労働法規制の存在意義に対するあからさまな挑戦である。

## 3. 強引かつ性急な手法

規制緩和を唱える規制改革会議や産業競争力会議を構成するメンバーは、経済同友会などの財界代表や研究者のみによって占められ、規制緩和によってもっとも大きな影響を受ける労働者の代表はそこから排除されている。

閣法として国会に提出される労働立法の制定・改正は、公労使三者構成の労働政策審議会（労政審）の議を経ることになっているが、規制改革会議等で大枠が打ち出され、労政審の審議は事実上の拘束を受け、労政審はそれを追認する機関になりかねない。もちろん、立法は国会において審議されるものであるが、与党絶対多数の現在の状況下では、十分な審議が保障されとは思えない。規制改革会議等で打ち出した規制緩和策が、労政審の

十分な審議を経ることなく、さらには国会における慎重な審議が尽くされないまま強引に実行されることが危惧される。また、与党絶対多数を背景にすれば、閣法ではなく、議員立法によって、労政審を省略するという手法もあり得る。実際、昨年12月には、労政審の審議を経ては時間がかかるとして、政府・自民党は、議員立法という手法を用い、「研究開発強化法」と「大学職員任期法」の一部改正を行い、労働契約法18条の「無期転換申込権」の発生要件である「通算期間5年超」を「10年超」に延長する特例を設けるという強引な法改正を強行した。

また、国家戦略特別区域法（「特区法」）も、「特区」において規制緩和を行い、「特区」を実験場として、その実績をもとに、「特区」を「全国区」へと拡げていくための新たな立法手法として利用される可能性がある。

2013年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」は、「新たな手法として、内閣総理大臣主導で、国の成長戦略を実現するため、大胆な規制改革等を実行するための突破口として『国家戦略特区』を創設する」と述べている。この特区構想において、労契法18条（無期雇用転換権）の緩和、解雇制限の特例、労働時間規制の特例が含まれるという「労働特区」「雇用特区」が提起されていたことから、強い批判が巻き起こり、可決された特区法では、特区の規制緩和項目には「雇用分野」は含まれなかった。しかし、有期労働契約の無期転換申込権については一定の要件のもとで特例措置を検討して、必要な法案を2014年通常国会に提出することを目指すことが附則2条に書き込まれた。

この附則に基づいて、早くも、本年2月14日には「有期労働契約の無期転換」「一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者（高度専門労働者）」及び「定年後引き続き雇用される有期契約労働者」について、労契法18条の無期転換申込権発生までの期間（5年超）に関する特例を設けるとの労政審建議がなされ、後述の特別措置法が制定されようとしている。

労契法18条の無期転換申込権は、有期労働

契約の濫用的利用を防止し、有期契約労働者の雇用安定のための重要なルールとして、昨年4月に施行されたばかりというのである。まことに、性急かつ異常というべき法改正の企てである。

「労働特区」「雇用特区」については憲法上重大な問題があることを指摘しておきたい。雇用・労働条件の基準は法律で全国一律で定めるとするのが憲法27条2項の労働条件法律主義であり、また法の適用は平等でなければならないとするのが憲法14条である。「特区」内において労働者保護のための法規制を弱め、「特区」を労働法規制の「治外法権」下に置くこと、いいかえれば、「法律違反特区」を設けることは、これら憲法の規定に抵触するものといわなければならない。

#### 4. 規制緩和と批判

##### (1) 派遣労働

今通常国会の最大の焦点になるのが労働者派遣法の改正である。2014年1月29日の労政審建議「労働者派遣制度の改正」を受けて作成された労働者派遣法改正法律案によると、重要な改正ポイントは次のとおりである（3月11日国会提出）。

①特定労働者派遣事業（「常用型派遣」）と一般労働者派遣事業（「登録型派遣」）の区別を撤廃し、全て許可制とする（現行は、前者は届出制、後者は許可制）。

②業務単位の規制は廃止し、人単位の規制とする。

③派遣元との派遣労働契約が無期契約の派遣については、派遣受入期間に制限を設けない（現行は26の専門業務以外は「臨時的・一時的業務」として3年以内に期間を限定）。

④派遣元との派遣労働契約が有期契約の派遣の場合は、派遣期間の上限は3年とするが、過半数労働組合または過半数代表者から意見聴取すれば、派遣受入は3年間の延長が可能。その後も同様。

⑤均衡待遇の推進（努力義務）など。

労働者派遣は、雇用責任と使用責任が分断される間接雇用であるが故に、直接雇用原則の例外として許容され、1985年の法制定当時から幾度かの改正がなされてきているが、派

遣労働が常用労働者にとって代わることはないよう「常用代替防止」という基本的枠組のなかに位置付けられてきた。筆者は1985年の労働者派遣法制定の際、参議院の社会労働委員会において、参考人として意見を開陳したことがあるが、そこで強調したことは、派遣労働が際限なく拡大する危険性、正規雇用労働者が派遣労働者化することへの危惧であった。「常用代替防止」は派遣労働を容認する大前提であった。しかし、以上のような改正は、派遣労働を大きく変質させることになる。

すなわち、派遣元との派遣労働契約が無期の場合は、いかなる業務であっても、期間の制限なく派遣が可能となり、派遣先との派遣労働契約が有期の場合も、3年の期間の更新を繰り返すことによって、派遣先企業は事実上永続的かつ恒久的に派遣労働を利用することが可能となる。端的に言えば、企業は働き手を3年ごとに代えれば、どんな仕事にも、派遣を充てることができることになり、「常用代替防止」の枠組みは完全になくなり、派遣法は、「派遣労働固定化法」、「派遣労働恒久化法」となる。ただしも、派遣労働と派遣先労働者との均等待遇原則があれば、派遣労働の拡大に一定の歯止めがかかり、また、派遣労働者の保護も図られるが、均等待遇という歯止めなきままの派遣労働の容認により、派遣労働者は正規雇用への道を閉ざされ、「低賃金で生涯ハケン」は現実のものとなる。

改正法案の目的は、規制ルールをわかりやすくすることにあるというが、いいかえれば企業にとって使い勝手が良くなるということにはほかならない。

厚生省調査によると派遣労働者は、2012年6月時点で135万人である。

改正法のもとで、従来正規雇用が担っていた業務が非正規へと置き換えられていく事態が進むことが予想され、派遣労働者はさらに増えるであろう。

今回の改正では平成24年に改正された①日雇派遣の原則廃止、②グループ企業内派遣の8割規制、③事業所ごとのマージン率の開示義務、④違法派遣の場合における派遣先の労働契約申込みのみなし制度などの派遣労働者の保護を図る改正についての見直しは見送ら

れているが、引き続き労政審で検討することになっており、この平成24年改正についても、見直される可能性がある。

## (2) 有期労働契約

労政審は、去る2月14日厚労大臣に対し、有期労働契約の無期転換ルールの特例等について建議した。この建議は前述したとおり、国家戦略特別区域法附則2条に基づいてなされたもので、労政審の諮問を経て、「専門的知識等を有する有期雇用労働者に関する特別措置法案」が国会に提出された(3月7日)。

法律案の概要は、労働契約法18条が定める有期労働契約が反復更新されて5年を超えた場合のいわゆる無期転換ルールにつき、①「特定有期業務」(専門的知識等を有する労働者であって、当該専門的知識を必要とする業務)に就く者、②定年(60歳以上のもの)に達した後引き続き当該事業主に雇用される有期雇用労働者の二つを「特定有期雇用労働者」として、「特定有期雇用労働者」については、5年を10年とする特例を定めるというものである。

労働契約法18条の5年の無期転換ルールは、有期契約労働者の置かれた不安定な雇用状況を改善し、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、有期契約労働者の雇用の安定を図ることを目的にしたものであり、しかも、その適用は平成25年4月1日からである。

法施行から1年も経たずに、法施行の効果の検証もないままに(検証のために8年後の見直しが法律で定められている)、適用要件を大幅に緩和する特例立法を制定するというのは、まさに朝令暮改の典型というほかはない。

法律案は「特定有期業務」とされる「専門的知識等」という要件を「専門的な知識、技術又は経験であって高度のもの」と定義しているが、その内容は抽象的で限定的とはいえない。しかも、その具体的内容は、厚生労働大臣の定める基準に委ねられている。無期転換ルールという有期労働契約規制の重要なルールの特例を設けるにあたって、立法で特例適用の具体的・客観的基準を明示せず、包括的に行政に委任するのは、憲法27条2項の労働条件法律主義の原則を逸脱するものである。



現在1400万人を超える有期契約労働者がいるといわれる。前述したとおり、「研究開発強化法」と「大学職員任期法」による特例が既に設けられており、これに新たな「特定有期雇用労働者」の特例が加われば、多くの有期契約労働者が無期転換ルール原則の特例下に置かれることになり、無期転換ルールによる正規雇用への転換の道は遠いものとなる。

### (3) 解雇

解雇規制の緩和として検討されているのは、「多様な正社員」モデルのひとつとしての「限定正社員制度」と「解雇の金銭的解決制度」である。

正社員は一般的に職種や勤務地が限定されておらず、職種変更や転勤の業務命令に原則として従う義務がある。しかし、解雇権濫用法理や整理解雇制限法理により、一定の雇用保障があり、使用者にはこれらの法理の下で雇用維持・解雇回避の義務があるとされる。

「限定正社員」は、「ジョブ型正社員」ともいわれてるが、「職種、勤務地、労働時間のいずれかが限定された正社員」であるという。現在もそのような正社員は存在するし、ことさら「限定正社員制度」などとして提唱する必要もない。

現在の判例法理では、例えば、勤務地限定の労働契約であっても、事業所の廃止・統合などにより勤務地がなくなっても、そのことから解雇が当然に許されるものではなく、他の事業所への配転可能性の有無などの検討を求め、可能性があるにもかかわらず、全く検討しない場合には解雇権濫用と判断される。

「限定正社員」提唱の背景には、雇用の多様化・流動化を図り、解雇権濫用法理のより緩やかな適用を求める意図がある（例えば、労働契約法で、「限定正社員」を定義し、「勤務地や職種が消失した場合には雇用は終了するあるいは解雇することができる」との条文が盛り込まれれば、解雇権濫用法理を定めた労契法16条の適用除外となる）。

「限定正社員」が、解雇をし易くする雇用管理のあり方として提唱されるにとどまるのか、解雇規制緩和を立法的に求めるものか、現段階では判然としないが、解雇規制緩和の

ためのひとつの方策として検討している底意が明らかに見てとれる。

また、「解雇の金銭解決制度」はこれまでも使用者側が年来解雇規制緩和の重要な柱として強く求めてきたものである。解雇の金銭解決制度とは、裁判で解雇が無効とされた場合でも、原職復帰に代わり一定額の金銭補償をすることによって労働契約を解消することができるとする解雇紛争解決制度である。

解雇無効の判決が出て職場復帰せず、金銭補償による和解によって解決することや解雇無効の裁判係争中に和解あるいは労働審判手続における調停によって金銭解決する例は少なくない。しかし、これはあくまでも労働者が納得して金銭解決を選択するものであって、労働者の意思に反して強制的に雇用を終了させるものではない。

しかし、解雇の金銭解決制度では、労働者が強く職場復帰を求めているも、使用者の申立により金銭支払によって雇用関係を終了させることができるのであり、解雇紛争の多くが、金銭補償によって解決しているという実態とは問題の性格が根本的に異なる。

違法無効な解雇であっても、金銭さえ支払えば労働者の意思に反して雇用を終了させることができるこのような制度ができれば、使用者はあらゆる解雇訴訟で、解雇の有効を主張する一方、解雇が無効と判断されれば金銭支払による雇用終了を求めることになるのは必至である。この制度ができれば、使用者は企業から排除したい労働者の解雇を安心して実行することができ、雇用流動化を促進するうえでまことに好都合である一方、解雇抑制と不当解雇からの雇用保護の機能を持つ解雇権濫用法理は完全に空洞化する。

解雇規制緩和論について一言しておきたい。

近年唱えられるようになった解雇規制緩和論は、アベノミクスがその典型であるように、もっぱら経済政策の視点からなされ、わが国の解雇規制が厳しすぎ、経済活動に弊害をもたらしているという評価に基づいている。しかし、そもそもわが国の解雇規制は、様々な角度から解雇規制の強弱を国際比較して数値化したOECDの調査(2013)によると、OECD 34カ国中25位の厳しさであり、解雇規制が厳



しい国として認識されていないのであって、このような評価自体誤りである。

また、経済政策的視点からの解雇規制緩和論の最大の問題は、雇用が持つ意義と解雇規制の持つ意義に対する法的考察を欠落させた甚だしくバランスを欠いた議論となっていることである。解雇が自由となれば、雇用契約において保障されている諸権利の行使は、解雇の脅威の下に困難となる。雇用は労働者の生活の基盤であるのみならず、権利の基盤でもある。

解雇規制は、労使の非対等性の下で、労働者の生活破壊と権利破壊を防ぐ必要不可欠な法的仕組みなのである。

#### (4) 労働時間

労働時間の新たな適用除外制度の創設も検討されている。現行労働基準法は、「管理監督者」(41条2号)については、労働時間、休息、休日に関する規制の適用を除外しているが、この適用除外制度の拡大を図ろうというものである。適用除外となれば、割増賃金を支払わずに長時間労働が可能となる。「管理監督者」が「名ばかり管理職」を生み、時間外割増手当不払のために悪用されている実態が広く存在することは周知のとおりである。

一定のホワイトカラー労働者について、時間外割増賃金を支払わなくてもよい制度(ホワイトカラー・イグゼンプション)はかねてから財界が労働時間規制緩和要求の重要な柱として求めてきたもので、2007年の第一次安倍内閣のときに日本型ホワイトカラー・イグゼンプションとして導入されようとした経緯がある。この時は、「残業代ゼロ法案」「過労死促進法」ではないかとして強く批判され、立法化の試みが挫折したが、いままた、「一律の労働時間管理がなじまない働き方に合う適用除外制度」「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離し、働き方にあった労働時間制」の必要性が強調されている。現行の管理監督者の適用除外は深夜労働は適用除外としていないが、唱えられている新しい適用除外制度では、この深夜労働に対する規制すらも適用除外とするとしている点で、適用除外の範囲はさらに拡げられている。

慢性的長時間過重労働、それによる過労死や心の病等が大きな社会問題となっている折、長時間労働をさらに容易にする法改正を説くのは、労働者への配慮を欠く身勝手な要求というほかはない。適用除外の拡大は、労働時間の量的上限規制とセットにした労働時間規制の改革とされているが、これまでなおざりにされていた労働時間の量的規制(一日最長労働時間規制、勤務と勤務との間の最低休息時間の確保など)に絡めて適用除外を拡大するというのはまことに欺瞞的手法といわなければならない。

#### 5. おわりに

規制緩和の方向性は明らかである。

総括的にいえば、解雇については、より解雇し易いルールに、派遣労働については、派遣を無制限に活用できるルールに、労働時間については、低コストで長時間労働が可能なルールに、有期労働契約をより長く活用できるルールへと、多面的に雇用・労働条件にかかわる労働者保護を緩和しようとするもので、労働法制の再編成ともいうべきものである。

このような大幅な労働者保護ルールの変更は、労働者をより厳しい雇用・労働環境に追いやることになる。

「世界一企業が活動し易い国」で働く労働者は「企業栄えて労働者減ぶ」という状況になりかねない。

経済の語は経世済民から取られたもので、本来民が幸せに暮らせる手段を指す。雇用の劣化のうえに遂げられる歪な経済成長であってはならない。いま求められているのは、労働法制の規制緩和ではなく、適切な規制によって、①直接無期雇用を原則とする非正規労働の規制、②非正規労働者の保護の強化、③同一労働同一賃金原則などの均等待遇、④長時間労働の規制など労働者保護の規制システムを構築することである。

# 逆機能する税・社会保障システム

大沢 真理

(東京大学教授)

## 1. はじめに—機能低下という認識は共通—

日本の社会保障制度において、「セーフティネット機能」が低下しているといった問題意識は、首相が任命するレベルの政府の会議体によっても、2008年以来認められてきた。だがさらに立ち入ると、日本の税・社会保障制度には、かえって生活の安心・安定を脅かす「逆機能」の側面があることが見逃せない。その側面に注意を呼びかけることが、本稿の目的である。

社会保障の機能が低下しているという問題意識は、たとえば福田康夫内閣のもとで設置された社会保障国民会議の2008年報告に見られた(後述)。それは、麻生太郎内閣が設置した安心社会実現会議(2009年)に引き継がれ、民主党政権のもとで2010年秋に設置された社会保障改革に関する有識者検討会ではさらに鮮明となった<sup>1)</sup>。

それだけでなく、2013年8月に安倍晋三首相に提出された社会保障制度改革国民会議の報告も、2008年の社会保障国民会議以来、「2回の政権交代を超えて共有できる流れがある」(2ページ)、と述べている。同報告は、改革の方向性として、「「1970年代モデル」から「21世紀(2025年)日本モデル」へ」を掲げる(7ページ)。前者の「1970年代モデル」とは、「正規雇用・終身雇用の男性労働者の夫と専業主婦の妻と子ども」という家族を前提に、「現役世代は雇用、高齢者世代は社会保障」という「生活保障モデル」だったという。これにたいして「21世紀日本モデル」は、「切れ目なく」全世代を給付の対象とし、負担も年齢別でなく「負担能力別」に切り替えるという(9ペー

ジ)。

では、「1970年代モデル」から「21世紀日本モデル」への切り替えは、なぜ必要だと捉えられているだろうか。ここで私なりに説明を補うと、1970年代モデルは、「男性稼ぎ主」を擁する現役世代が、安定的な雇用を通じて生活を保障されるとともに、高齢者世代の社会保障を費用面(税・社会保険料負担)でもサービス面(家族介護)でも支える、というしくみだった。報告書によれば、社会経済状況の次のような変化により、1970年代モデルの機能は低下したという。すなわち、人口構成の超高齢化により世代間の支え合いが困難となること、夫婦共稼ぎが増加して家族の支え合い機能が希薄化したこと、都市化や人口減少などにより地域の支え合い機能も低下したこと、そして経済グローバル化や低成長のもとで企業による生活保障機能も低下していること(7-8ページ)、である。

私はもちろん、そうした現象の捉え方を否定しない。今回「1970年代モデル」と命名されたシステムを、「男性稼ぎ主」型と呼び、そこから脱却する必要があることを、遅くとも2000年代初めから提唱してきた。同時に、「機能」についてはさらに立ち入る必要があると考えてきた。日本の税・社会保障制度は、たんに機能の低下や不全に陥ったというより、「逆機能」している面が強い、という問題意識である。逆機能とは、対処し改善すべき状況を、かえって悪化させる場合をさす。

じつは逆機能的な問題への意識は、社会保障国民会議にも見られた。すなわちその中間報告(2008年6月)は、社会保障のセーフティ

ネット機能の低下にかんして、次の側面にも目を配った。必要な社会保障改革（非正規労働者への社会保険適用拡大など）がおこなわれなかったために、労働市場の二極化や非正規の増加が「増幅」されたという側面である（5ページ）。これは、非正規化のような労働市場の変化により、1970年代モデルがカバーする範囲が狭まった（機能不全）、という認識に止まっていない。1970年代モデルこそが、そうした労働市場の変化を「増幅」しているという意味で、「逆機能」しているという問題意識につながる。とはいえ、上記の「増幅」は、社会保障国民会議自身が事実として把握しているのではなく、そのような「批判もある」として他者（指名されていない）の説を紹介するという文脈に置かれている。

## 2. 社会保険制度が排除している

本稿では、2つの面で逆機能を見てみよう。その第一は、社会保険制度が、その設計のゆえに、人々を生活保障から排除する装置になっているという面、第二は税・社会保障制度による所得再分配が、かえって貧困を深めるケースが少なからず存在するという面である。

日本の社会保険は「段差がある縦割り」の制度として設計されている。「縦割り」とは、雇用者なのか非雇用者（自営業や無業）なのかにより、また雇用者でも就業時間や勤務先企業規模などによって、加入する制度が異なることをさし、通常指摘される特徴である。そこに「段差がある」とは、制度によって拠出や給付の条件が異なり、賃金水準が高い大企業の正社員が、より軽い負担でより厚い給付を受けられるような構造を表すために、私がかかっている。

被保険者（労働者）の拠出と給付だけでなく、事業主負担にも企業規模による差がある。就労条件総合調査が示すように、常用労働者1人1か月平均の数値を見ると、企業の法定福利費（社会保険料の事業主負担分）では大企業ほど労働費用総額に占める比率が低い。法定福利費の実額は大企業のほうが高いが、労働費用総額に占める比率が低くなる要因は、大企業ほど法定外福利費が多いこと、また保険料が課される標準報酬（≒現金給与）に最高限があって、その限度以上の高賃金には保険料負担が生じないこと、にある。

法定福利費の推移を1998年から2010年まで

の4回の調査にもとづいて辿ると、1998年から2002年のあいだに、保険料率は一定だったにもかかわらず現金給与（≒標準報酬）の平均が約4万円下がり、規模平均の法定福利費は5000円近く低下した。その後は保険料率が引き上げられ、現金給与も上がったことから、05年には法定福利費が02年から約4500円上昇した。ついで05年から10年のあいだには、保険料率は上がったものの現金給与が約2万円下がった。10年の法定福利費は05年から約400円の上昇にとどまり、98年の額とほぼ同等になっている。

じつは、この調査での「常用労働者」にはパートタイマーのほとんどを含む。日本では1997年来平均賃金が低下してきたが、それは、フルタイム正社員の所定内給与のカットによるよりもパート比率を引き上げることによって起こったと見られる（大沢2013：298ページ）。05年から10年のあいだに保険料率が上がっても法定福利費の実額がわずかな上昇にとどまったのは、現金給与が低下したため、およびそれと重なるが、雇用者社会保険を適用されない（週30時間未満の）短時間従業員を増やしたためと見るのが自然だろう。雇用をことさらに短時間化・非正規化して、社会保険料の事業主負担分を抑制したと考えられるのである。

法定福利費の抑制は、厚生年金で顕著である。雇用を短時間化することにより「合法的に」抑制するだけではない。2008年の夏以降に明るみに出たように、少なからぬ事業主が、厚生年金を違法に非適用としたり、標準報酬の等級を不正に引き下げたりして、負担を脱法的に逃げていた。いわゆる年金記録の改ざん問題であり、脱法していたのは、大企業であるよりは、規模の小さな事業主だったと推測される。上記のように小企業にとって負担は相対的に重く、「社会保険料倒産」なども現実的に懸念される。社会保険庁の職員は改ざんを黙認するという以上に、「組織的」に関与さえしていた。なぜ黙認や組織的関与をおこなったかといえば、社会保険事務所にとっては、社会保険料倒産を回避するためであり、それらの脱法行為が保険料納付率の「分母」を小さくし、事務所の「成績」である納付率を底上げするからであろう。「段差のある縦割り」の制度体系をそのままにして、余裕のない小企業や社会保険事務所に納付率アップの



圧力をかければ、脱法性も起こりうるということである。

社会保険制度自体が、排除の装置と化していることは、被保険者比率にも表れている。雇用者総数に占める厚生年金の被保険者の割合の推移を、性別に見ると、男性では上下動しながら高まってきたが、女性では2004年までは低下傾向が認められ、その後やや上昇したとはいえ、1990年代半ばまでのレベルには戻っていない（大沢2013：193ページ）。雇用者の社会保険制度が排除しているのは、主として女性なのである。

雇用者の社会保険から排除されても、健康保険を保持し、老後に年金を受けようとするれば、選択肢は、国民健康保険への加入であり、国民年金制度の第1号被保険者となることである。これらの制度では、事業主負担がなく保険料が定額である（の部分がある）ため、低所得者ほど負担が重くなる。

1990年以降、個人所得課税の税収も法人所得課税の税収も低下するなかで（2003 - 8年は若干上昇）、社会保障負担の対GDP比は一貫して上昇し、2010年には税収総額に迫るまでになった。国際的にも、日本の社会保障負担の対GDP比はスウェーデンに並ぶに至った。しかも、スウェーデンの社会保険料では事業主負担が高く、被保険者である雇用者の社会保険料負担に絞れば、日本の重さはドイツにつぐ（事業主の社会保険料負担は100%が賃金に転嫁されるわけではないので、労使の分担割合は重要である）。社会保障負担には逆進性があり、その負担の上昇は低所得者にとってことさらに重い（大沢2013：195、197、199、319ページ）。

### 3. 所得再分配が貧困を深める

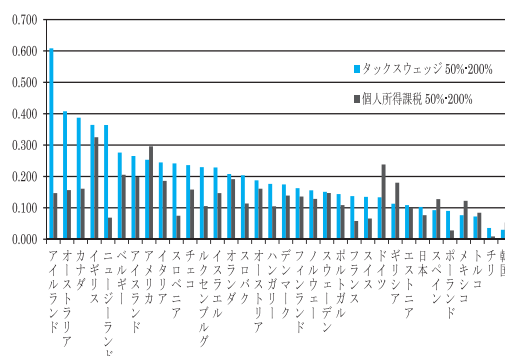
第二に、日本では政府による貧困削減率（直接税・社会保障負担と社会保障の現金給付による所得再分配が貧困を削減する程度）が、経済協力開発機構（OECD）諸国で低い部類に属する。この場合の貧困は、OECD定義の相対的貧困（等価所得の中央値の50%未満の低所得）であり、貧困率は貧困世帯に属する人々の数が人口に占める比率である。また貧困削減率は、市場所得レベルの貧困率と可処分所得レベルの貧困率の差を、市場所得レベルの貧困率で除した数値である。日本ではその貧困削減率が、世帯主が労働年齢（18歳以

上65歳未満）の世帯に属する人口や子どもにとっては、きわめて低いばかりでなく、マイナスになるケースが少なくない。OECDの『エンプロイメント・アウトック』2009年版によれば、2000年代半ばにおいて、世帯の成人が全員就業している場合に貧困削減率がマイナスになるのは、OECD諸国で日本だけだった。こうしたことの結果として、貧困率がOECD諸国で最も高い部類となっている（大沢2013：373-381ページ）。

やはりOECDのデータによれば、日本の労働年齢人口の貧困層では、就業者がいる世帯が83%を占めており、とくに就業者が2人以上いる世帯が40%を占める。このように「共稼ぎでも貧困」の特徴があるのは、日本のほか、アイスランドとトルコである（大沢2013：377ページ）。

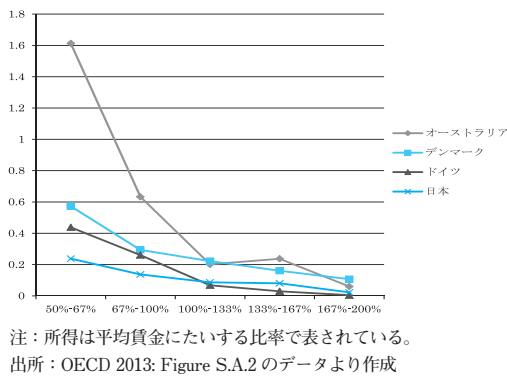
2000年代後半にかんしてOECDのデータが示す状況は、日本のより最近のパネルデータにもとづく研究によっても裏打ちされた。すなわち、2009年から開始された慶應義塾大学を中心とする「日本家計パネル調査（JHPS）」を、駒村康平たちが分析した結果、2009年の日本で、非正規雇用と非雇用就業（自営業主と家族従業者）の場合に、就業していても貧困に陥るリスクが高く、女性のほうが正規雇用の割合が低いことから、女性の貧困率が男性よりも高かった。しかも、就業者では当初所得（市場所得）レベルよりも可処分所得レベルにおいて相対的貧困率が高いこと、このマイナスの効果が社会保険料負担によって生じていたことが、判明したのである（駒村ほか2011）。

図1 総合的な平均負担率累進度、個人所得課税とタックスウェッジ、2011年  
(平均賃金の50%と200%の間の累進度)  
片稼ぎカップル、子ども2人の世帯



出所：OECD 2013: Figure S.7 のデータより作成

図2 各所得段階の間のタックスウェッジの累進度  
ひとり親、子ども2人の世帯、2011年



OECDの『タクシング・ウェイジズ』2013年版は、個人所得課税、およびタックスウェッジ（個人所得課税＋労使の社会保険料負担－社会保障現金給付）の平均負担率累進度を複数の世帯類型について示している。税と社会保障負担が高所得者にとって相対的に重く、社会保障の現金給付が低所得者に集中しているなら、累進度が高くなる<sup>2</sup>。図1、2として抜粋するように、日本の制度の累進度はOECD諸国でも最も低い部類に属する（OECD 2013: Special Feature）。

#### 4. 結論

こうして、日本の税・社会保障制度は、機能不全という以上に逆機能しているといわなければならない。しかも、そこには、「男性稼ぎ主」世帯にたいしてその他の世帯が冷遇されるというジェンダー・バイアスがある。「男性稼ぎ主」が相対的に温存されつつ、とくに女性と若年男性の雇用が非正規化するなかで、「段差がある縦割り」の社会保険制度では、女性雇用者にたいするカバレッジが低下してきた。逆進的な社会保障負担はますます重くなって、保険料の滞納や非加入といった脱落を招いている。

それだけでなく、「段差がある縦割り」の制度体系によって、雇用主は、雇用を非正規化し、また脱法的に制度の適用を回避することへの誘因を、強烈に与えられている。雇用主だけが排除的だといいたいのではない。非正規雇用者自身が、手取り収入の減少を忌避して、社会保険制度の適用を望まないケースは稀ではないからだ。しかも年金記録の改ざん問題のように、制度を管轄する機関である社会保険庁が、制度からの脱法的な逃避を促進

していた。雇用主、労働者個人、家計、管轄機関などに影響する誘因の連鎖があり、それらのアクターの相互作用を通じて、社会保険制度がむしろ排除の装置となってきた。

2000年代半ば以来の日本は、人口が減少し、とくに労働力人口の減少が憂慮される社会である。そのような社会で、成人が全員就業する「働き者」世帯の人口、子どもを生み育てる世帯の人口にとって、貧困削減率がきわめて低いだけでなく、マイナスにさえなっている。稼得して税・社会保険料を負担し、子どもを生み育てることが、いわば罰を受けるのであり、お金の流れがグロテスクなまでに歪んでいるといわざるをえない。

2009-2012年の民主党政権は、税制改正大綱において所得税の累進性の回復を掲げ、また子ども手当の導入および高校授業料の実質無償化により、タックスウェッジの累進度を引き上げたと見られる。また非正規労働者にたいして、雇用者社会保険の適用を、わずかではあれ拡大した（効果の検証は今後の課題）。安倍政権が社会保障の機能強化に真に取り組むというなら、まずは逆機能を解消することが先決である。

#### 【引用文献】

- OECD (2013) *Taxing Wages 2013*, OECD.  
大沢真理 (2013) 『生活保障のガバナンス－ジェンダーとお金の流れで読み解く－』有斐閣  
駒村康平・山田篤裕・四方理人・田中聡一郎2011「社会移転が相対的貧困率に与える影響」、樋口美雄・宮内環・C. R. McKenzie、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター編『貧困のダイナミズム 日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』慶應義塾大学出版会、81-101頁

- 1 この検討会では官本太郎が座長、駒村康平が副座長を務め、私は「臨時構成員」だった。
- 2 平均負担率累進度は負担率表上のある点における累進度を測定する基準の1つであり、所得 $Y_0$ の場合の税負担（またはタックスウェッジ）を $T_0$ 、所得 $Y_1$ の場合の税負担（またはタックス・ウェッジ）を $T_1$ （ただし、 $Y_1 > Y_0$ ）とすると、次式で定義される。 $(T_1 / Y_1 - T_0 / Y_0) / (Y_1 - Y_0)$ 。この式の値が正ならば累進的、0に等しければ比例的、負ならば逆進的となる。

# 中小企業の未来を閉ざす 安倍成長戦略

黒瀬 直宏

(嘉悦大学教授)

アベノミクスで世の中明るくなったというが、実体経済に自立的拡大の動きは見られない。実体経済を新陳代謝し、人も物も金も動かすとした安倍成長戦略（「日本再興戦略」2013年6月14日閣議決定）は不発だ。もっとも成長戦略の成果の判断は時期尚早との反論もある。しかし、そもそもこの戦略によって国民生活が改善される可能性はない。本稿はこのことを中小企業に視点を置いて明らかにしたい。

## 1. 時代錯誤のトリクル・ダウン論

「再興戦略」の副題Japan is backに示されるように、安倍成長戦略の主旋律は「過去の栄光よ、再び！」だ。大企業の国際競争力により日本が世界市場を制覇した時代の再現を夢みている。この主旋律と一体化しているのが、大企業が復活すれば国民生活もよくなるというトリクル・ダウン論である。「再興戦略」には、「企業」の収益が改善すれば、従業員の給与が上がり、雇用が増える。そうすれば、消費が増え、新たな投資が誘発され、地域や中小企業・小規模事業者にも波及していくと書いてある。この「企業」は文脈から言って主として大企業を指しているのは明らかだ。大企業が発展すれば労働者の生活も、中小企業の経営も改善するというのである。そして、企業収益を改善するために産業の新陳代謝を促進する。新陳代謝は安倍成長戦略のキーワードで、先端設備の導入、新事業開拓、事業再編、事業再生などを指す。ちなみに中小企業も新陳代謝の対象で、具体的には開廃業率

の上昇を指す。中小企業発展にとってこのトリクル・ダウン論は有効だろうか。

図表1 規模別出荷額年平均伸び率（製造業）  
1954～2008年

単位：%

	高度成長期	減速経済期	長期停滞期	
	1954-72	1972-90	1990-2003	2003-08
全体	15.3	8.1	-1.3	4.1
1～9人	13.8	7.6	-4.1	-0.7
10～19人	14.0	6.9	-2.8	1.7
20～99人	14.7	8.5	-1.7	2.8
100～299人	15.4	8.6	-0.2	3.6
300人以上	16.0	7.9	-1.1	5.4
うち1000人以上	16.3	7.8	-2.0	6.4

資料) 経済産業省「工業統計表」のうち1960、70年代は総務省「事業所・企業統計調査」の実施年次、1980年代以降は全数調査年次のものから作成

出典) 拙著「複眼的中小企業論～中小企業は発展性と問題性の統一物」(同友館、2012年):図表Ⅱ-4-13

図表1は企業規模別の出荷額の推移をみたものである。高度成長期、300人以上の大企業の伸び率が一番高いが、1～9人の零細企業も伸び、大企業が牽引した重化学工業化が零細企業の市場も拡大したことを示している。減速経済期には大企業がME（マイクロ・エレクトロニクス）技術革新を主導したが、この技術の恩恵は中小企業にもおよび、多品種少量化の進展もあって、中企業（20～299人）、零細企業の伸びは大企業を上回り、あるいは同等だった。ここまでは大企業からのトリクル・ダウンがあったと言える。しかし、長期停滞期に突入した1990年代、大企業は生産拠点の東アジアへの移転を大規模に開始、日本の産業を牽引する力を失い、結果、小規模企業（10～19人）と零細企業の生産は大きく落ち込んだ。特に注目すべきは2003年以



降である。アメリカの住宅価格上昇によるアメリカ市場拡大、中国経済の拡大の持続、01年からの実効為替レートでみた円安進行（05年以降は対ドルでも円安へ）という外生的要因で自動車の輸出が受身的に伸びたことが、生産を上昇へと反転させた。しかし、生産伸び率は規模が小さくなるにつれ定期的に低下し、零細企業に至ってはなお低下を続けている。生産が拡大しても小・零細企業の生産は伸びない。もはやトリクル・ダウン効果が働いてないのは明らかだ。

なぜ、そうなったのか。1993年以降の急激な円高で、低賃金コストを狙う大企業生産拠点の東アジアへの移転が急速化し、日本の特徴であった国内完結型生産体制は東アジアベース生産体制へ転化した。これとともに、輸出産業の設備投資・生産拡大が国内完結型生産体制を通じて中小企業を含む各分野へ波及するという日本の経済成長の仕組みも崩れた。大企業は国内での設備投資・生産を抑制し、しかも国内生産においても東アジアへ部品を発注するようになったからである。

2012年末以降の円安下の今日でも、東アジアへの投資拡大の動きは止まらない。日本経済新聞が大手企業に行った「社長100人アンケート」によると、2014年度に海外生産を拡大する方針の企業は4割に達し、投資先としては東南アジアが多い。国内生産規模は現状を維持する企業が5割を占め、老朽設備更新や効率化が投資の中心だ（同紙2013年12月24日付）。円安でも海外進出が止まらないのは、もはや賃金コストと関係なく、海外市場獲得が現地生産の狙いになったからである。東アジアベース生産体制が拡大を続けている結果、現在、円安にもかかわらず輸出数量は伸びていない。

もはや大企業は中小企業を牽引する力を失い、上場企業の14年3月期経常利益が前期比3割増、過去最高だった08年3月期の9割超に達する見通し（『日本経済新聞』14年3月21日付）であるように、自分たちだけが儲けている。しかし、安倍成長戦略はその大企業に関し、1960年代に行われたような根拠不明の過当競争論に基づき、国主導でさらに寡占化を進めようとしている。その手段が「産業競争力強化法」だ。これは国民の利益に反する大企業

保護策にすぎない。民主党野田政権が作成した成長戦略（「日本再生戦略」2012年7月31日閣議決定）は「日本経済はグローバル競争により、大企業を中心とした既存の企業構造が揺らいでおり」とし、大企業の経済主導力の劣化に気づいていた分、安倍成長戦略よりましな事実認識をしていた。安倍成長戦略の大企業信仰は時代錯誤である。

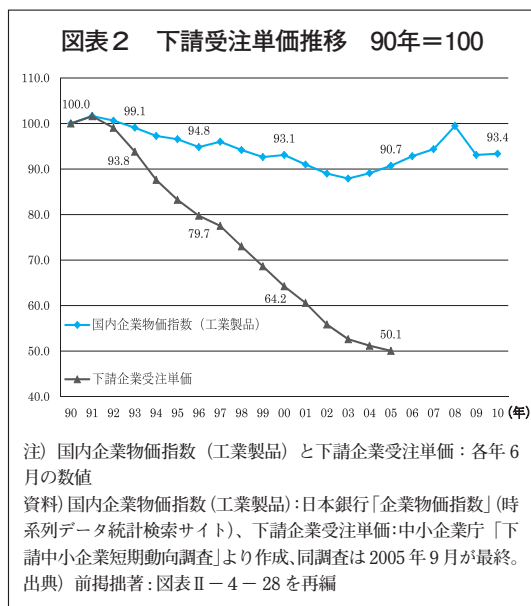
## 2. 安倍成長戦略における中小企業の位置づけ

野田成長戦略は大企業中心の企業構造の動揺という認識があるため、中小企業を日本再生4大プロジェクトの対象の一つとした。そして、従来軽視されていた小規模企業に特に着目し、「ちいさな企業に光を当てた施策体系の再構築」を打ち出すという新規性も見られた（これは2013年、小規模企業対策の比重を高める「中小企業基本法」の改正へ受け継がれた）。だが、トリクル・ダウン論に立つ安倍成長戦略では中小企業に関する積極的位置づけは消え、中小企業関係の施策として、ベンチャー創出、起業・創業の促進、成長分野への進出支援、国際展開支援など、相変わらずの定番を羅列したにすぎない。国際展開支援を除けば、1999年に施行された新「中小企業基本法」となんら変わらず、小規模企業重視へと向かっている中小企業庁の施策を無視しているかのごとくである。

定番施策を並べる一方、大企業が中小企業の発展を抑制しているという、中小企業問題の根源には目を向けない（この点は野田成長戦略も同じ）。大企業は生産の東アジア化を進め、中小企業をアジア企業との競争に巻き込み、下請単価を10年間で半分に切り下げた（図表2）。安倍成長戦略は「開業率が廃業率を上回る状態にし、開業率・廃業率が米国・英国レベル（10%台）になることを目指す」としているが、まさに収奪というべきこのような下請単価の削減を放置して、ものづくりにおける中小企業の開業率が高まるだろうか。なお、安倍成長戦略は新陳代謝論に立って廃業率も高めようとしている。収奪問題を放置しておけば、こっちは達成するかもしれない<sup>1</sup>。

大企業は中小企業問題を激化させているのだが、こういう大企業の問題性にはまったく

目が向けられない。それどころか、安倍成長戦略は大企業の圧力から中小企業を守っていた装置をはずしている。「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」、その具体化としての雇用調整助成金の縮減（他方での労働者派遣法改正・労働移動支援金拡大）がそれである。大企業は不況期には在庫圧縮、内製率引き上げにより生産縮小以上に外注を縮小するから、下請中小企業の生産縮小は大企業以上となる。そのため雇用過剰となるが、中小企業は低下請単価のため賃金支払い能力に乏しく、常に人材不足に陥っている。不況だからと言って貴重な人材を手放したら、経営を再建できない。大企業からのしわ寄せに抗し、中小企業の人材を守っていたのが雇調金である。



### 3. 中小企業を位置づけなおす

では、中小企業をどのように位置づけるべきか。まず第1は、高付加価値型の反大量生産型工業創出の担い手としてである。日本は大企業を中核とする大量生産型工業によって発展してきた。しかし、70年代以降その経済牽引力は衰え、90年代に入ると経済を牽引するどころか、産業空洞化を牽引し始めた。かつての、大量生産型工業の国際競争力で高成長するという国民経済モデルは新興国に移った。大量生産型工業が国内から消え去るとは考えられないが、それへの幻想を捨て、中小企業による反大量生産型工業をもう一つの基軸産業として育成すべきである。それには現

実的な基盤がある。日本には大量生産型工業が無視してきた小規模で多様な、高付加価値型需要がたくさん残っている。残っているどころか、一人当たり国民所得のまだ高い日本では新生し続けている。それは消費財分野だけではない。資本財、中間財分野でも高付加価値型需要が増え続けている。そのため、反大量生産型高付加価値工業は徐々にだが拡大している。この動きを加速するのである。

この産業の特徴は次のとおり。担い手である中小企業は独自の技術を生かし、価格競争ではなく差別化競争を行っているから、大企業と取引する場合でも交渉力は対等化している。言い換えれば反大量生産型高付加価値工業は独立中小企業の集団である。多くの場合、中小企業は一社だけでは「独立化」は困難だから、他の中小企業と市場開拓、技術開発に関し戦略的ネットワークを組んでいる。だから、反大量生産型工業は水平的な企業間関係の特徴とする。大量生産型工業が巨大企業を頂点とする垂直的企業間関係の特徴とするのと対称的である。企業の多くは内需中心の多品種少量生産型だから、この産業に大量輸出により経済成長を引っ張る力はない。しかし、高度な需要を満たすことにより生活と産業の質を確実に高める。また、価格競争に陥らないから中小企業労働者の賃金を引き上げ、所得格差解消にも貢献するだろう。

このような産業を日本のもう一つの基軸産業とし、日本経済を質的に転換すべきである。

第2として、中小企業を市場経済健全化の担い手として位置付けるべきだ。

まず、中小企業は経済民主主義を推進する作用を持つ。周知のように、アダム・スミスは「商業社会」に人類の解放を見出した。市場経済は封建的な隷従関係を廃し、独立の商品所有者同士の自由な取引と競争を生み出す。それは、「自然に」(=権力によることなく)社会を「協和」させ、豊かにする。この「見えざる手」の論理が働くには、参入が自由で多数の商品生産者が存在し、対等な取引を行っていること、すなわち経済民主主義が不可欠である。だが、すでに、スミスの時代に重商主義政策と一体化した独占が形成されていたため、スミスは激しく重商主義と闘った。スミスの重商主義批判の真の的は市場のもた

らず独占であり、彼は自由主義者というより闘う経済民主主義者である。ところが、スミスの願いと反対に、今日の先進資本主義国の経済は、中枢産業を支配する巨大企業とそのグループに経済力が集中し、彼らの「見える手」に強く左右されるものになってしまった。多数の独立経済主体の自由・対等な取引・競争がもたらす「見えざる手」による協和社会の創出＝支配・従属関係からの人々の解放——という市場経済の歴史的進歩性は阻害されている。

これに対抗するのが中小企業である。独立中小企業による反大量生産型工業の発展は経済力を分散させる。既述のように、反大量生産型工業は水平的な企業間関係を特徴とする。日本の産業は巨大企業を頂点とする垂直的企業間関係を柱としてきたが、中小企業による水平的企業間関係がもう一つの柱になること、これが経済力分散の具体的イメージである。中小企業は巨大企業への経済力集中をなくせないが、このように相対化はできる。それでもその意味は大きい。経済力の分散が進めば市民的自由が高まり、政治や社会面での民主主義の推進につながるからである。

次に、中小企業は市場経済を人間化する作用を持つ。

市場経済には商品の一般的等価物である貨幣を地上の神として崇め（物神崇拜）、「役立ち合い」という人間が本来持っている共同性を貨幣獲得の手段に貶めるといった問題性がある。これは、「金を儲けて何が悪い」という新自由主義的風潮の支配とともにひどくなっている。また、本来、労働の生産物は、労働者がそれを見ることにより自分の能力の確証を、他人がそれを使用することにより他人への役立ちの喜びを味わえるものである。だが、資本主義的な経営原理の下では、労働者の労働とその生産物は企業のものだから、この労働の喜びは失われ、労働者は労働を自分に敵対するものと感じ、その外で初めて安らぎを得る。このような労働の疎外は、労働者を単なるモノとしてしか扱わない「ブラック企業」の広がりに見られるように、近年益々人々をむしばんでいる。

中小企業は次のように「物神崇拜」「労働の疎外」に対抗する。

大企業に圧迫され過度の競争に陥っている中小企業が市場を確保するには、個々の顧客との精神的交流を濃密化し、ニーズに柔軟に対応した製品を提供しなくてはならない。中小企業は設備や組織が客体化せず人に従属しているからそれが可能である。その結果、中小企業の取引は顧客との精神的共同性に包まれ、顧客への「役立ち」が直接の目的で、その結果として貨幣が獲得されるものとなる。売手・買手間に、希薄化していた人間の共同性が復活する。

また、中小企業は大企業に資金や人材を優先吸収され、経営資源の不足に陥っている。そのため、労働者との情報共有＝パートナー的関係を進めることにより、労働の自律性を高め、今いる労働者の能力を最大限引き出さなくてはならない。この労働の主体性の回復は、労働者に労働の喜びを取り戻す。中小企業の組織は小さく単純で、経営者と労働者が身体的、精神的に近接しているから情報共有が可能である。

以上のように、反大量生産型高付加価値工業の発展は、日本を経済的に転換するだけでなく、経済民主化をとおして社会の民主化を推進し、市場経済の宿痾である「物神崇拜」と「労働の疎外」への対抗をとおし、市場経済を人間化する<sup>2</sup>。

大企業の再興により経済の量的成長を復活させようという安倍成長戦略は、国家主義政権にふさわしく時代錯誤的である。目標は質の転換に置くべきである。中小企業主体の反大量生産型工業をもう一つの中核産業にすることにより経済を高付加価値化し、市場経済の民主性と人間性も高める——このようなオルタナティブな（既存に代わる）市場社会を目指すべきである。

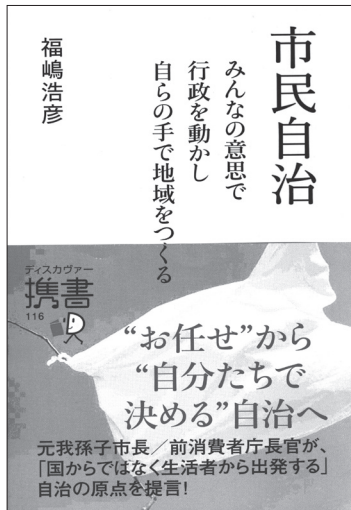
- 1 製造業事業所数はピークの86年を100とすると2009年：61.3に激減した。高度成長の始まる直前の54年：60.4をかるうじて上回る水準である。減少度は規模が小さいほど大きく、従業者1～9人の零細事業所は09年：58.2に落ち込み、54年：65.3を大きく割った。安倍政権はそれでもなお、廃業率を高めようというのだ。
- 2 詳しくは黒瀬他編著『中小企業が市場社会を変える』（同友館）を参照。



# 最近の書棚から

## 市民自治

### みんなの意思で行政を動かし 自らの手で地域をつくる



福嶋浩彦 著

ディスカバー携書  
定価1,000円(税別)

本書は、3期12年間千葉県我孫子市長を務めた著者が、その経験を基に綴った「自分たちの手で地域を作る」指南書である。著者は、市長在任中に「市民自治」を基本理念とし、補助金の市民審査、提案型公共サービス民営化、市民債による古利根沼の保全、常設型の住民投票条例などを実現した。「市民自治」と聞くと大上段に構える向きもあるかもしれないが、実例が多く挙げられており、「市民がここまで地域に関われるのか」という発見に満ちた一冊となっている。

ここでいう「市民自治」とは、「地域づくりの理念や方向性を市民自らが決め、市民自らの手で地域をつくっていくこと」だが、市民自らが決めると言ってもなかなか簡単なことではない。私が必要ないと思うサービスを隣の人が必要としているかもしれない。逆に私が必要だと思うサービスも、ある人には無駄だと思われるかもしれな

い。著者は、「自治の力とは、一言で言うと、違う意見、違う利害を持つ市民同士がきちんと対話をして、自分たちで合意を作りだす力だ」と述べている。そして行政は、市民の対話をコーディネートする力を持つ必要がある。

物事を決めるのは市民の代表である議会の仕事ではないかという疑問もある。著者は、現在の議会は本来の意思決定機関としての議論がまったくされず、ただの陳情の場になってしまっていると批判し、議会こそ市民参加を進め、市民の声を直接聞くべきだと主張する。

現在のような人口減少社会にあっては、効率的で質の高い社会を作る必要がある。そのために自治体は「地域のあらゆる情報を公開し、市民、議会、首長、職員でそれを共有し、何をやめて(あきらめて)、何をやる(集中する)のか、新たな合意を生み出していく必要」があるのである。

著者は、いままでの市民は「ただの消費者」(もっとサービスを使いたいとのみ要求する人)や「ただの納税者」(税金の使われ方には関心がないが、自分が払う税金が増えるのは絶対いやだと主張する人)が多かったのではないかと指摘している。そして、これを変えるために、持続可能性も考えて消費行動ができる「消費者市民」、自分が納めた税金に関心を持ってその使われ方を監視し、ものを言う「納税者市

民」、そしてどのくらい税を集めて、どこにどう投入して、どんな仕組みで何をやるのかという社会の経営を考えられる「主権者市民」になろうと呼び掛ける。

では実際に、「主権者市民」の自覚を持って生活している人はどのくらいいるだろうか。せいぜい選挙の時くらいかもしれない。日々の仕事に追われていると、地域のことに目も向けにくいだろう。実際、自分自身が課題に直面しないと関心を持つことは難しい。

これについては、行政からの地域への呼びかけの工夫も必要だろう。また、忙しい市民でも気軽に関わられるよう、関わり方のチャンネルを多く用意すべきだ。本書中では、ソーシャルメディアの活用の可能性にも触れられている。東日本大震災以降、情報発信のツールとしてツイッター等が多くの自治体で活用されている。しかし、一方的な発信のみで、双方向のツールとはなっていないように見受けられる。この点は、まだまだ工夫が必要だろう。

「市民の思いから出発して地域の課題を解決しよう」という本書のメッセージを、「組合員の思いから出発して職場の課題を解決しよう」と置き換えると、労働運動との共通点をいろいろと見出せそうだ。対話や参加、情報公開・発信という観点から、見習うべき点も多いのではないかと。

# OECDの日本への提言 ～女性のための「ニューディール」

OECDの日本への政策提言が4月に出されたので、そのポイントを紹介する。

本年は日本のOECD加盟50周年であり、5月の閣僚理事会の議長国にもなっている。これにあたり4月にグリア事務総長が来日し、50周年記念シンポジウムなど、各種の行事が開催された。

閣僚理事会は、OECDの最高意思決定機関である理事会に関係閣僚が参加して年1回開催され、過去1年間の活動総括を行い、将来の政策の指針を打ち出す最も重要な会合である。議長国政府は、閣僚理事会前に経済産業諮問委員会（BIAC）および労働組合諮問委員会（TUAC）と協議を行うことが恒例となっており、それぞれの代表も来日して、4月8日に開催された。TUACの主要加盟組織である連合は、これにあわせ記念シンポジウムを開催している。

また、グリア事務総長の来日に合わせ、日本への政策提言集が公表された。この中でOECDは、「アベノミクスの最初の成果はめざましい」と評価しつつ、新興国経済の減速傾向、賃金が伸びないままのインフレ率上昇、財政健全化への対応や高齢化などいくつかの逆風があるとして、第一、第二の矢で達成した経済的モメンタムを維持するためには、第三の矢を効果的に実施して日本の潜在成長力を高める必要があると述べている。特に、アベノミクスの長期的な成長は、究極的には労働参加率と生産性を高めるための改革にかかっていると、8つの分野で具体的な政策を提言している。

このうち、グリア事務総長が最も強調していたのが、女性の就業率向上と、やりがいのある仕事と育児などを両立できる環境を作ることの必要性である。これを、女性のための「ニューディール」と銘打って、政策提言している。2012年に東京で開催されたIMF／世銀の年次総会で来日したラガルドIMF専務理事が最も強調していたのも、女性の積極的登

用と活躍促進であった。

この提言集では、日本における就業率の男女差は非常に大きく、給与格差もOECD諸国で二番目に大きい、非正規雇用の7割が女性、女性労働者の6割が第一子の出産を機に労働市場から退出するなど、日本には根強い男女格差が存在していると指摘。また、就学前児童の保育施設に投入された公費はGDPの0.4%で、デンマーク、フランス、スウェーデンの約3分の1であることも指摘している。そして、女性の就業率が男性とほぼ同等になれば、2030年までの労働人口の減少が5%にとどまり、女性の就業率が横ばいの場合と比べて今後20年間でGDPがほぼ20%増加することが見込まれるとの調査結果を示している。

主な提言としては、①父親と母親が同程度の就労に向けた経済的インセンティブを持つような税・給付制度改革、②質が高く費用が手ごろな幼児保育への財政投入を増やす、③ファミリーフレンドリーな職場の取り組みを公表するよう企業に義務付ける、となっている。

安倍首相もことあるごとに「女性が活躍できる社会」と言うが、「女性手帳」の配布が猛烈な反対にあって見送られたことに象徴されるように、空回り、勘違い感が否めない。女性の就労機会を増やすため、家事などの分野で外国人労働者を受け入れる（家事労働者を雇ってまで働く女性って誰？）とか、労働力不足だから看護・介護の分野に外国人をもっと受け入れる（労働条件を改善するなど、多くが女性である潜在看護師・介護福祉士の問題解決が先ではないか）とか、首を傾げたいようなことが議論されている。配偶者控除などの見直し議論も始まった。勘違いな方向に行かせないために、連合の果たすべき役割は重要だ。連合版「女性のためのニューディール」を示すべきではないだろうか。

# 2013年度新規研究テーマ紹介 (その3)

## 地域再生をめざす産業・労働政策と労働組合の役割に関する研究委員会（継続・延長）に設置した地方連合会・地方総研との共同研究プロジェクト

### 連合山形総研・連合総研 「山形県内の地域活動に関する共同調査研究プロジェクト」

#### 1. 研究の概要

山形県内には連合をはじめとして労働組合、協同組合、NPO、市民団体など多数の社会団体が存在する。それぞれの団体が地域に根ざした工夫をこらして、地域活性化・地域づくりのための活動に取り組んでいる。またこうした活動の背景には、県政、市政との深いつながりがあることも見逃せない。

今後、こうした地域活動をさらに広め、地域に定着させていくためには、団体間の連携は不可欠であり、お互いにどのような活動を行っているのかを把握する必要がある。

そこで、連合山形総研、連合総研による共同調査研究プロジェクトを立ち上げ、連合山形結成から現在に至るまで、連合山形あるいはその周辺でどのような地域活動に取り組んできたかを明らかにすることとした。ヒアリング調査を中心に地域活動の事例を収集した上で、活動の特徴や課題などについて分析を行い、連合山形ならびに全国の地方連合会の今後の活動に役立てる。

(実施期間：2014年1月～2014年12月)

#### 2. 構成

座長：立松 潔	山形大学人文学部教授 連合山形総研所長
委員：安田 均	山形大学人文学部教授
戸室 健作	山形大学人文学部准教授
森 俊幸	連合山形事務局長
高橋 朗	山形労協専務理事
調査協力：藤橋 繁夫	前連合山形総研専務理事
アドバイザー：高木 郁朗	日本女子大学名誉教授 連合山形総研顧問
事務局：梅津 庸成	連合山形総研専務理事
館内 悟	連合山形副事務局長
柏木 実	連合山形組織広報部長
麻生 裕子	連合総研主任研究員（主担当）
内藤 直人	連合総研研究員

## 連合石川総研・連合総研 「石川県内の地域活動に関する共同調査研究プロジェクト」

#### 1. 研究の概要

これまで地域経済を支えてきた農林水産業は、就業人口の減少・高齢化が進み、生産構造の脆弱化が進行している中で、生産・加工・流通の一体化や商工業者との連携による6次産業化で付加価値を高め、雇用拡大や地域活性化を進める事例が増えている。政府もこうした取り組みを支援し、持続可能な競争力のある産業への再生をはかる政策を打ち出しており、地域再生と活性化に新たな可能性を切り開く取り組みとして期待されている。

連合石川は「地域に見える・開かれた連合運動」を推進するため、従来からの自治体への要請活動に加えて、自ら起こす活動として「6次産業化プロジェクト」を2年前にスタートさせた。現在、高齢化率が顕著に高い奥能登地区の地域再生および地域資源の発掘をめざし、現地で活動するNPOなどと連携し、現地産品の購買活動や植林活動などを行っている。将来的にはこの活動を石川県全体に広げ、地域の維持・再生、さらには雇用創出に資することを目標としている。

本共同調査では、連合石川の6次産業化プロジェクトの構想、これまでの取り組み状況と今後の展望について詳細に調査・検証して、これまでの成果と課題を明らかにし、地方連合会が取り組む地域再生のモデル事例として提示し、本委員会の検討に供する。

(実施期間：2014年2月～2014年12月)

#### 2. 構成

主 査：澤 信俊	金沢星陵大学特任教授 連合石川総研理事長
委 員：高嶋 裕子	金沢星陵大学非常勤講師 連合石川総研副理事長
藤澤美恵子	金沢星陵大学教授
事務局：船塚 俊克	連合石川総研専務理事 連合石川副事務局長
市川 佳子	連合総研主任研究員（主担当）
鈴木 一光	連合総研主任研究員



## 連合島根・連合総研 『次代につなぐ「しごと」と「くらし」プロジェクト(島根プロジェクト)』

### 1. 研究の概要

島根県は全国に先駆けて人口減少・高齢化を経験している。持続可能な地域づくりのためには、将来を見通せる雇用の場と子育てをはじめとした安心して暮らせる環境が必要不可欠なことから、この研究委員会では次世代を担う若者・女性に着目することとする。

県内では、UIターン、定住促進施策に関する様々な取り組みが展開されているが、若者の県外流出、早期離職には歯止めがかかっていない状況である。プロジェクトでは、県内の若者・女性雇用対策、子育て支援・高齢者福祉も含めた定住対策の現状について調査し、各団体の取り組みと受益当事者ニーズとのミスマッチという観点からの検証を行うこととする。そのうえで、地域における労働組合を含めた各セクターが果たす役割について検討し、提言の形で報告をまとめていく。

(実施期間：2014年4月～2015年8月)

### 2. 構成

主査	毎熊 浩一	島根大学法文学部准教授
委員	江口 貴康	島根大学法文学部准教授
	木村 雄治	島根県経営者協会 協会コーディネーター
	光明 浩徳	ふるさと島根定住財団 地域活動支援課長
	高尾 雅裕	(株)山陰中央新報社 論説副委員長
	永井 康之	(株)山陰経済経営研究所 経済調査部長
	南木 憲治	中国労働金庫島根県営業本部
	足立 傑	全労済島根県本部 推進企画課長
	後藤 幸江	ユースネットしまね理事長
	白石 恵子	島根県議会議員
	岩田 浩岳	島根県議会議員
調査協力	山本 耀子	島根大学大学院 人文社会科学研究所
事務局	原田 圭介	連合島根事務局長
	景山 誠	連合島根副事務局長
	小熊 栄	連合総研主任研究員
	高山 尚子	連合総研研究員(主担当)

## 労働者教育に関する研究委員会

### 1. 研究の概要

労働教育や労働者教育の必要性、課題が各方面から指摘されているが、現場での具体的な取り組みまでには至っておらず、学校現場の労働教育、労働組合や職場の労働者教育は不十分な状況にある。また、若者を使い捨てにする、いわゆる「ブラック企業」の存在も社会問題化している。

他方で、労働組合の役員のなり手がいないなど、労働運動を担う人材面での問題点も顕在化してきている。

労働法の知識は重要ではあるが、労働者教育は知識の詰め込みや座学だけでは前進しない。職場で議論する仕組みや話し合う文化の醸成が不可欠であり、自らが職場の問題を発見し、集団で解決していくという職場風土が重要である。そのためには組合員一人ひとりが自分の考えを持って発言し、職場の不条理に対して集団で立ち向かう行動が必要である。おかしいことをおかしいと言える風通しの良い職場を作っていくことは、職場の労働組合の重要な役割である。

職場の組合員と一体となって、行動を組織するのが職場のリーダーである。リーダーは、職場の対話活動や会社との労使交渉という企業内の活動だけでは育たない。組織外の“風”に当たることや、“他流試合”という外部との切磋琢磨が重要である。

本研究委員会は、労働組合の取り組んでいる労働者教育の実態と課題を把握するとともに、課題解決や労働者教育の強化に向けた提言を行う。

(実施期間：2013年10月～2015年9月)

### 2. 構成

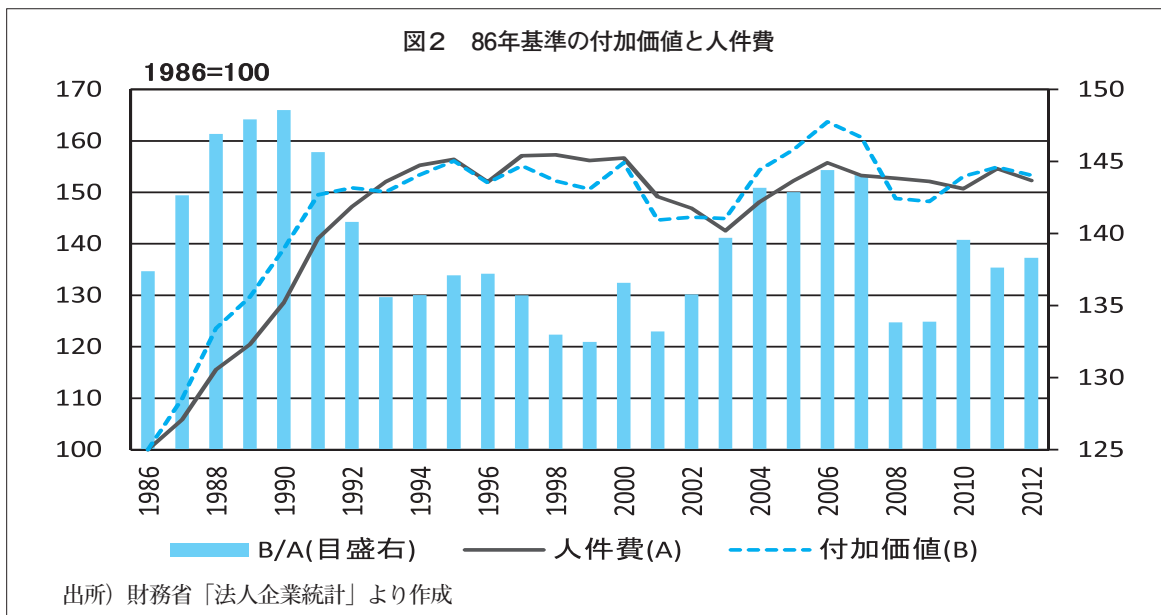
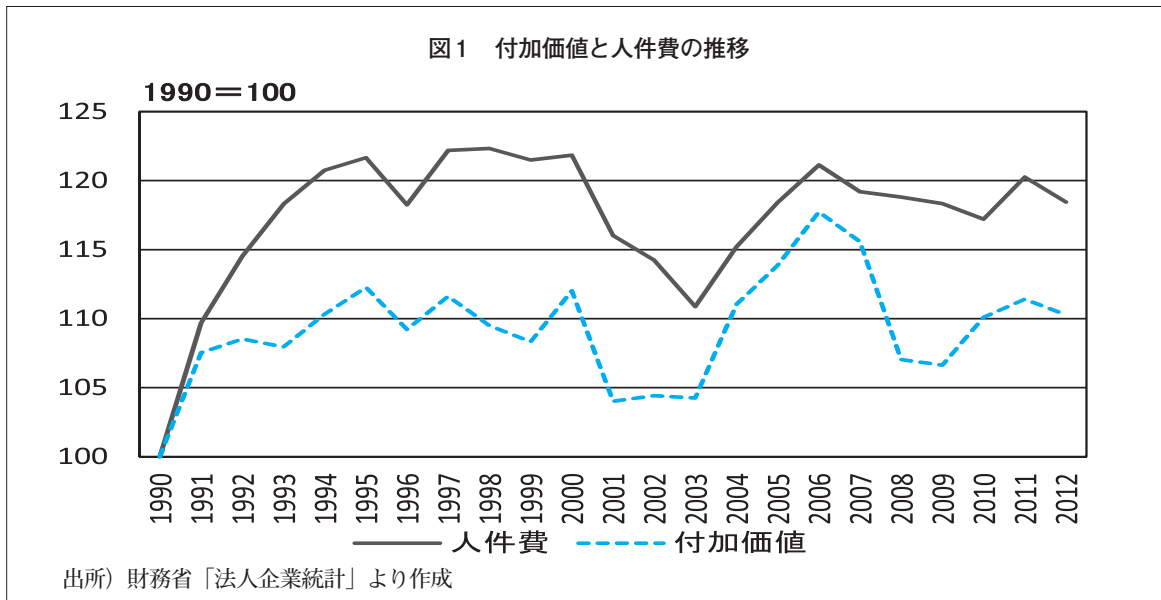
主査	藤村 博之	法政大学大学院 イノベーション・マネジメント研究科教授
委員	高須 裕彦	一橋大学フェアレイバー研究教育 センター プロジェクトディレクター
	坂本 孝夫	東京都労働相談情報センター 主事
	居郷 至伸	帝京大学常勤講師
オブザーバー	杉山 豊治	連合本部広報教育局長
	福井 直幹	連合本部広報教育局次長
	村杉 直美	教育文化協会常任理事
	遠藤和佳子	教育文化協会ディレクター
事務局	龍井 葉二	連合総研副所長
	鈴木 一光	連合総研主任研究員
	城野 博	連合総研研究員
	江森 孝至	連合総研主任研究員(主担当)

## データが語る虚々実々 — 今、起きていることを正しく知るために —

### 日本経団連「経労委報告」のデータ操作

どこか実感と相違する、何か直感的におかしい、時折そのようなデータに遭遇することがある。図1などはその典型であろう。このグラフに見覚えのある方もあろうが、2014年版「経労委報告」で総額人件費管理の徹底の項に掲載されたものである。図1自体は法人企業統計年報から連合総研が作図したものであるから、データに誤りや偽りがあるわけではない。しかし「経労委報告」が主張する、人件費の伸びが付加価値の伸びを大きく上回る状況が続いているというのは事実と言えるのか。そこで図2をご覧ください。出典は同じ法人企業統計年報だが、指数化にあたって基準年次を「経労委

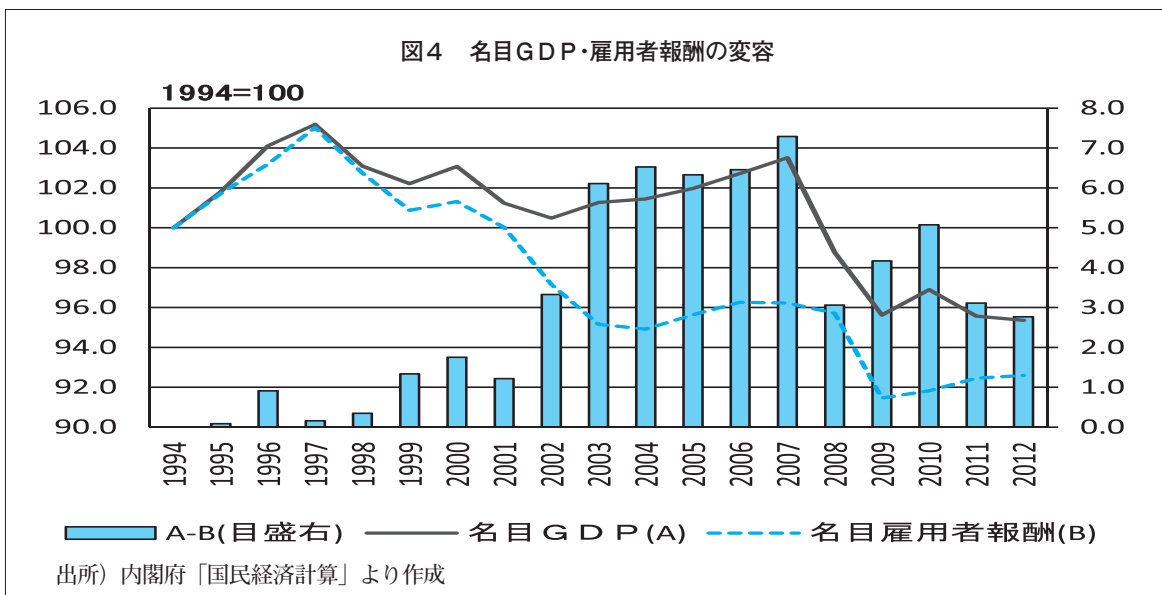
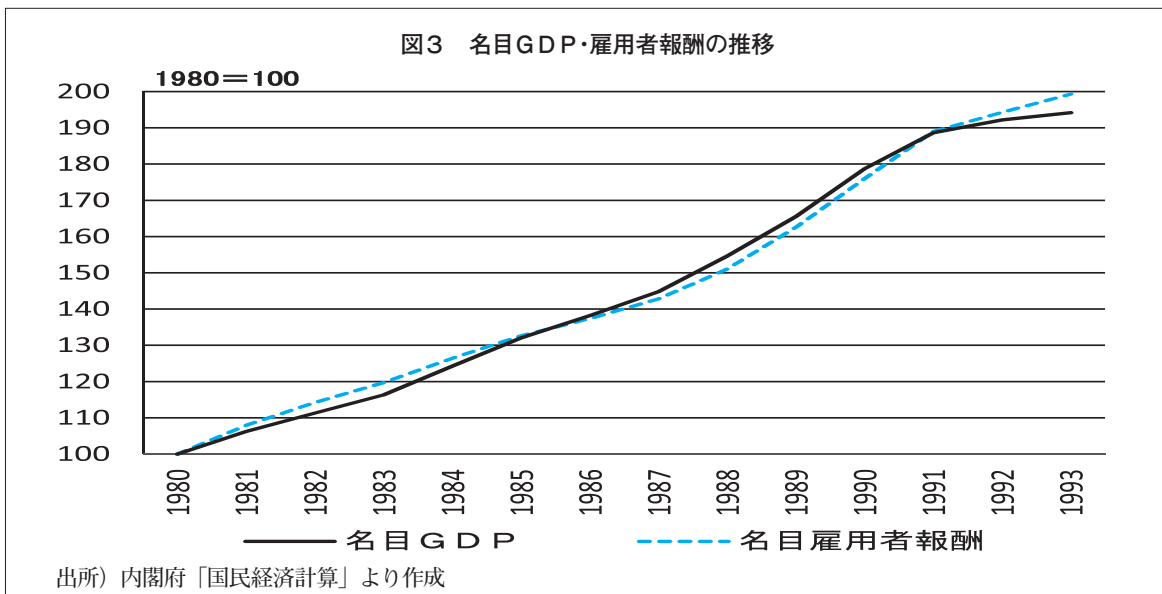
報告」の1990年から1986年に変更している。これなら図1の与える奇妙な違和感は払拭され、2002年から2008年に至る戦後最長の景気拡大期に人件費の伸びが付加価値の伸びを大きく下回るなど、実感にピタリと一致するのではないか。図中の棒グラフは各年の付加価値／人件費比率をみたものだが、1990年はバブル絶頂期で付加価値は高い伸びを示した。一方1993年以降はバブル崩壊で付加価値比率は大きく落ち込んでいる。いずれも期中の平均値から相当な懸隔があり、何か邪な意図でもない限り、基準年次として採用するには最もふさわしくない年なのである（因みに1986年はほぼ平均値）。



### 国民経済計算にみる所得分配の変容

経験則に照らせば、わが国の労働分配率は概ね一定を保ち、最早戦後ではないと言われた1955年以降、内閣府「国民経済計算」による名目GDPと名目雇用者報酬の伸び率は1970年代初頭まで1対1の関係で推移してきた。70年代における二度のオイルショックによる高インフレに伴い、雇用者報酬も大きく伸びて、一億総中流と称されたような分厚い中間層が形成され、日本経済は成熟期を迎えた。新価格体系への移行が概ね完了した1980年代以降は、**図3**でも明らかのように再びGDPと雇用者報酬の伸びは1対1の関係を取り戻す。ところが、失われた20年とも評される長期不況の下で、この分配構造に大きな変化が生じた。

**図4**は軸目盛を細かくとっているのので、データの誇張との批判もありうるが、重要な問題点を見逃さないために虫眼鏡を当てて観察した結果として理解いただきたい。そこには誤差の範囲では説明できない変化がある。第1に、右肩上がりの成長が弱含み横ばい圏に変わり、リーマンショック後の大幅落ち込み以前の水準に戻っていないこと。第2に、雇用者報酬の伸びがGDPの伸びを下回るという乖離が生じていること。第3に、2003-4年にはGDPが伸びている反面、雇用者報酬は減少する事態（マイナスの弾性値）も生じていること。第4に、図中の棒グラフは両者の乖離幅を表わしたものの、戦後最長のいざなぎ景気の最中に、もっとも大きな差が生じていることである。こうした分配構造の歪みを安倍政権の成長戦略がさらに助長することにはならないか、目下最大の懸念事項である。





## INFORMATION

### 【4月の主な行事】

- 4月2日 所内会議  
3日 介護労働者の働き方・処遇に関する研究委員会  
(主査：今野 浩一郎 学習院大学教授)  
石川県内の地域活動に関する共同調査研究プロジェクト委員会  
(主査：澤 信俊 金沢星稜大学教授)【連合石川】  
8日 DIO編集企画会議  
9日 労働組合の基礎的な活動実態に関する研究委員会  
(主査：仁田 道夫 国士舘大学教授)  
企画会議  
16日 所内会議  
DIO編集企画会議  
17日 雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会  
日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会  
(主査：篠田 徹 早稲田大学教授)  
19日 「日本的」雇用システムと労使関係の歴史的検証に関する研究委員会  
(主査：佐口 和郎 東京大学教授)  
21日 労働者教育に関する研究委員会 (主査：藤村 博之 法政大学教授)  
22日 次代につなぐ「しごと」と「くらし」プロジェクト委員会  
(主査：毎熊 浩一 島根大学法文学部准教授)【連合島根】  
25日 第27回「勤労者短観」記者発表  
30日 労働組合の基礎的な活動実態に関する研究委員会  
(主査：仁田 道夫 国士舘大学教授)

### editor

連合総研が入っている九段にある曙杉館ビルの玄関わきに一本の桜の木があり、淡いピンク色の花を満開に咲き誇らせ、道行く人々の目を楽しませてくれている。花は盛りに月は隈なきをのみ見るものかは、とは言うものの、やはり満開の桜に勝るものはない。とここでこの桜、花より先に若葉を芽吹かせ、花をつけてから随分と日がたつにもかかわらず、いまもって花弁を散らす気配がない。おそらく、ソメイヨシノではなく、敷島の大和心を人間はば朝日に匂ふ山桜花、と歌に詠まれたヤマザクラなのであろう。宣長は大和心について、あれこれ講釈はしていないが、人工的な栽培品種であるソメ

イヨシノよりも、山野の自然の中に自生するヤマザクラの素朴な力強さの内に、大和心の真髄をみたのかも知れない。何れにしてもソメイヨシノの散り際の潔さこそ大和心そのものと捉えるのは、大いなる勘違いであろう。勘違いといえ、その最たるものが安倍政権の成長戦略である。政府はこの6月に改定版の成長戦略をまとめるとのことだが、それに先んじて今月号の特集では「アベノミクス」成長戦略を組上に載せた。単なる批判に止まらず、建設的な対案を提示していただいたところだ。今後の運動や政策活動に資することができれば幸いである。

(門前小僧)

発行人／薦田 隆成  
発行日／2014年5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