

DIO

第27巻第12号通巻299号

連合総研レポート

2014年12月号

No.299

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

CONTENTS

特集

労使コミュニケーションの再構築

企業統治の再構築と労働組合の役割

加護野 忠男……………4

コーポレートガバナンス改革における労働組合の役割

熊谷 謙一……………8

コーポレートガバナンスを基点とした労使コミュニケーションのあり方

野田 知彦……………12

寄稿

巻頭言……………2

2014総選挙の大義、争点、対抗軸は

視点……………3

地域での人材定着のために何をすべきか

報告……………16

どうなる景気、どうする格差 ～「好循環」への反転を目指して～

—第27回連合総研フォーラム—

最近の書棚から……………26

森田慎二郎 著

『日本産業社会の形成』

今月のデータ……………27

労働組合の存在価値が問われる 2015春闘

事務局だより……………28

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。

2014総選挙の大義、争点、対抗軸は

小島 茂
連合総研副所長

安倍首相が、11月21日に衆議院を解散し、総選挙は12月2日公示、14日投開票となった。解散の理由として、安倍首相が挙げたのは、7～9月期のGDPが2期連続でマイナス成長だったため、「2015年10月の消費税率10%への引き上げを1年半延長する」、「国民生活と国民経済にとって重い決断をするため、国民に信を問う」というものである。

しかし、増税をするなら解散をして国民に真を問うべきであるが、増税の先送りでは、解散の大義とは到底言えない。ましてや、消費増税で三党合意をした民主党も増税先送りを既に容認しており、予定どおり消費増税を積極的に主張する政党がないなかでは、選挙の争点にもならない。信を問う国民にも、あえて消費増税先送りに異を唱えらることも考えられない。

では、何が争点になるのか。安倍首相の解散表明があった翌日(11月19日)の主な新聞社説の見出しは、『「いきなり解散」の短絡』(朝日)、『「安倍路線」の継続を問え』(産経)、『「安倍政治」問う機会に』(東京)、『「アベノミクスに通信簿つける選挙」』(日経)、『「争点は『安倍政治』だ」』(毎日)、『「安倍政治の信任が最大争点だ」』(読売)であった。いずれも、経済政策、安全保障政策を含めた2年間の政権運営を問う選挙であるとしている。

具体的な争点である「デフレからの脱却」を掲げるアベノミクスは、「第一の矢」が「異次元の金融緩和で、消費者物価上昇率の2%達成、設備投資や消費拡大」であるが、物価上昇は消費増税8%の影響を除けば1%程度と2%達成は困難である。異次元の金融緩和でも目立った設備投資増には繋がらず、だぶついた資金が株価上昇をもたらしただけで、实体经济には結び付いてない。また、円安効果も一部グローバル企業に限定され、大多数の内需産業や国民にとっては原材料・商品価格の上昇によるデメリットが大きい。

「第二の矢」は、国土強靱化政策によ

る機動的な財政出動(公共事業)であるが、これは建設資材や人件費の高騰を招き、震災復興事業の遅れの要因ともなっている。「第三の矢」は、労働分野の規制緩和などで民間投資を喚起する成長戦略だが、これも格差・貧困が拡大するなかで、さらに不安定・低賃金労働に拍車をかけるだけで、逆に、雇用不安・生活不安による消費減退を招く恐れがある。

なお、今回の解散は、どのような名称が付けられるのか。野党からは、「駄々っ子解散」「身勝手解散」「経済失政解散」「疑惑隠し解散」「党利党略解散」などと呼ばれている。自民党からは、「念のため解散」「アベノミクス解散」などの声がある。この解散名称は、総選挙の争点でもあり、最近では、2003年10月(第1次小泉内閣)「マニフェスト解散」、2005年8月(第2次小泉内閣)「郵政解散」、2009年7月(麻生内閣)「政権選択解散」、2012年11月(野田内閣)「近いうち解散」などと呼ばれていた。

今回の解散が、どのような名称で呼ばれるかは、野党が、どのような争点、対抗軸を立てるかにかかっている。安倍政権の経済政策を問う「アベノミクス解散」だけでよいのか。もう一つ大きな争点としては、歴代内閣が堅持してきた集団的自衛権に関する憲法解釈を一内閣の判断だけで変更してしまった安全保障問題である。民主党はじめ野党が、何を争点、対抗軸として打ち出せるのか真価が問われている。それがなければ、「争点隠し解散」になりかねない。

ちなみに、解散・総選挙のあった年の流行語大賞は、2003年「毒まんじゅう」、2005年「小泉劇場」、2009年「政権交代」、2012年「ワイルドだろお」であった。なお、2012年のトップテンには、「維新」「第3極」「近いうちに……」が入っており、解散・総選挙の年は、政治に関連する言葉が、世の中で最も話題になっている。今年の流行語大賞の候補50語は、解散・総選挙が確定する直前に出てしまったが、その中には、「集団的自衛権」「限定容認」「積極的平和主義」など、安全保障関係の用語も含まれていた。(11月21日脱稿)

地域での人材定着のために何をすべきか

急激な人口減少時代が目前に迫っている。今年5月に日本創成会議が2040年までに896自治体で若年女性が半数以下に減少するという推計を発表した。若年女性人口の減少が続くと人口の再生産力が低下し、総人口の減少に歯止めがかからなくなるという。この「消滅可能性都市」の指摘は日本中に衝撃を与えた。

こうした人口急減を背景に、いま地方では県外への人口流出が大きな問題となっている。総務省の住民基本台帳人口移動報告をみると、地方県、地方都市では20～24歳層の転出者数が多い一方で、大都市圏では同じ年齢層の転入者数がきわめて多い。つまり若年層が地方から大都市圏へ移動したために、地方では働き手となる若年層が減少しているということを意味している。

それにくわえ、中小企業の多くの業種で人手不足が深刻化している。とくに建設や介護といった求人倍率の比較的高い業種などでは、近隣県との労働力のとり合い状態になっていることが容易に想像できる。いかに地域に人材をよびこみ、定着させるかがいま求められている。

今年9月に安倍内閣は「まち・ひと・しごと創生本部」を発足させた。「まち・ひと・しごと創生法案」が国会に提出され、その後、創生会議のなかで総合戦略の骨子案も示された。その内容は、東京圏における過度の人口集中の是正、若年層の就労・結婚・子育ての希望の実現、地域の特性に即した地域課題の解決の3点を基本的視点として、まち、ひと、しごとの創生の好循環をつくりだすというものである。

これらの基本的視点はそのとおりであるが、問題は総合戦略骨子案に示された政策パッケージである。その一部をみると、地域を支える個別産業分野の戦略促進、地域における国際競争力の強化、企業の地方拠点機能強化、企業等における地方採用・就労の拡大、などがあげられている。これらを見るかぎり、産業や企

業の事業活動を活発化させて雇用を創出するという従来型の戦略から抜け出しきれていないという印象をうける。

それでは、どのような選択肢があるだろうか。ここで逆の流れを考えてみる必要がある。事業の活性化によって就業機会を創るという流れではなく、労働者がここで働きたいと思えるような労働条件・生活環境に改善すれば、それが労働力確保につながり、事業も活性化するという逆の発想である。いわば、トリクルダウン型からボトムアップ型へ地域戦略を転換することである。いまは人手不足の時代であるから、新規の雇用創出よりも、労働・生活環境の整備・改善のほうが、人材の定着には効果的であるように思われる。

しかし実際には、人材の定着には程遠いことが地方で起こっている。たとえば、直近では山形市、札幌市と立て続けに市議会で公契約条例案が否決された。トラック運転手の特定最賃でいえば、1980年代に全国にさきがけて高知県で大型運転者最賃が新設されたのをきっかけに、その後いくつかの県でも同様に新設に向けた運動が始まったが、結局、使用者側の反対にあい断念せざるをえなかった。建設業や運輸業などの業種は人手不足で厳しい状況にあるため、こうした地域ミニマムをつくり労働条件を改善した方が、労働力を確保したい使用者にとっても有利に働くはずである。

その他にも着手すべきことはたくさんある。就職やスキルアップのために職業・教育訓練も不可欠であるし、その地方で生活をしていくために医療・介護・保育などの社会サービスの充実も重要である。働きやすく住みやすい、長期的に安定した基盤を地域レベルでつくることによって、人材が定着し、産業・企業が活性化する。さらには、地域も活性化する。地域を軸にしたこれからの労働運動が期待される。

(連合総研主任研究員 麻生裕子)

企業統治の再構築と労働組合の役割

加護野 忠男

(甲南大学特別客員教授)

はじめに

バブルの崩壊以降、日本の企業はずいぶん保守的になってしまった。リスク回避の傾向がますます強くなっている。経営学では、リスクを回避することほど大きなリスクはないといわれているが、まさにそのとおりの状況になりつつある。こうなってしまった原因は、金融制度改革と企業統治制度改革にあるのではないかと筆者は見ている。

1. リスク回避と短期志向

金融制度改革の結果、銀行は危機に陥った企業を救済できなくなってしまった。メインバンク制度は崩壊したというべきかもしれない。金融制度改革だけではない。会社統治制度改革が企業のリスク回避の傾向をいっそう強め、短期志向を強めている。

なぜそうってしまったのか。企業統治制度の設計に大きな影響を及ぼす市場監視当局は、不祥事の発生を恐れる。企業価値を増大させることは市場監視当局の任務ではない。その結果、内部統制の制度が必要以上に強化されてしまった。それだけでなくリスク回避の傾向がある日本企業は、ますますリスク回避の度を強めてしまった。日本企業がリスク回避的であったのは、多くのステークホルダーに対して長期的な責任を負っていたからである。従業員には長期雇用の責任を負っている。取引相手とは長期継続取引の責任を負っている。

これらの責任を考えれば、大きなリスクを負えないのである。このリスク回避の性向が会社統治制度改革のせいですますます強化されてしまった。

2. 短期投資家の影響力の増大

短期志向をもたらしたもっとも重要な原因は、短期投資家の影響が強くなってしまったことである。

企業統治のルールを決める証券取引所に対する短期投資家の影響が強くなってしまった。短期投資家は証券取引所にとって重要な顧客である。営利会社になってしまった東京証券取引所は、短期投資家の要求を無視できなくなっている。さらに悪いことには、企業統治の法律をつくる政治家も短期投資家の意向に支配されがちである。バブル崩壊以降、株価は、経済政策の成否を評価するための重要な指標になってしまった。政権党は選挙に勝つためには目先の株価を上げなければならない。短期的に株価を上げようとすると、短期投資家に買ってもらわなければならない。そのために、政治家は短期投資家の意向に従わざるを得ないのである。短期投資家と政治家との間にも奇妙な利害の一致がうまれてしまったのである。

このようにして短期投資家の影響力が強くなると、企業経営にいくつかの弊害が出てくる。

まず、企業経営者の視野が短期化してしまった。四半期決算、取締役の任期の短縮など短

期投資家に迎合する制度作りが行われた結果として、短期的な利益を志向する経営が行われるようになった。さらに深刻なのは、長期的な価値創造よりも、短期的な価値分配の側面が重視されるようになり、従業員、取引相手などのステークホルダーとの関係が対立的にとらえられるようになったことである。その結果、従業員の処遇は劣化し、調整の容易な非正規従業員に依存する経営が行われるようになった。

これからの企業経営、企業統治にとって重要なのは、圧力を強めつつある短期投資家との付き合い方である。これは、短期投資家をキープレーヤーとする投資家資本主義といかに付き合うかという問題でもある。

小論では、まず会社統治に関して長期連帯株主の重要性を主張したい。最後に、長期連帯集団として労働組合が果たすべき役割にも触れたい。

3. 投資家資本主義との付き合い方

今後の制度変革の基本的な方向を考えるには、制度変革の圧力となった投資家資本主義といかに付き合うかについて、基本的な方向を決めなければならない。世界を見ると2つの方向がある。

第1は投資家資本主義に隷属するという方向である。アメリカが選択した方向で、日本でも市場管理者はこの要綱での変化を起こそうとしている。しかし、それは内外でさまざまな問題をもたらしている。イギリスでは、この反省が出てきているが、それが支配的な流れとはなっていない¹。

第2は、アルバーン (1991) がライン型資本主義と呼んだヨーロッパ大陸諸国の対応方向である。部分的には、投資家資本主義に妥協しながらも、企業と長期的に連帯してくれる連帯株主を作り、企業共同体を守ろうとする方向である。だからといって従業員中心の経営に戻ろうとするのではない。むしろ、投資家よりも株主全体の利益を考え、企業価値を高めるという方向である。著者は、第2の方向が日本企業に向いているのではないかと考えている。

4. 市場評価のゆがみ

企業価値には2つのものがある。

1つは、将来の利益から計算される概念的な企業価値である。もう1つは、市場で評価される企業価値である。概念的な企業評価は計算が難しい。計算根拠となる将来利益の予測が難しいからである。計算したとしても一定の前提の下での推計値になってしまいがちである。この概念的な企業価値の重要な代理指標となるのは、第2の市場価値である。市場での評価である株価をもとに計算される企業価値である。市場は、多様な人々の意見を集約するという機能を持っている。そこで決まる株価は正しいとは言えなくても、ほかにはないという意味で客観性、妥当性を持っている。

この市場価値は、間違ってしまうことがある。その典型は、ジョージ・ソロスがリフレクティビティと呼ぶ問題である。ジョージ・ソロスのいうリフレクティビティとは、ほかの投資家が買うだろうから買う、売るだろうから売るという行動である。企業の将来価値の予測ではなく、ほかの投資家の期待がリフレクト (反映) して株価が決められるという現象である。株価は市場での需給関係で決まると考えれば、合理的な行動だと言えるかもしれない。しかし、多くの投資家がこのような行動をとるときには、株価は本来の概念的価値からかい離して不安定に揺れ動く可能性がある。

このような行動で株価が決められる場合には、市場の評価が正しいとは言い切れない。株価は企業価値の代理尺度ではあるが、それが代理尺度になる理由は、この代理尺度が正しいからという理由よりも、これしかないからという消極的理由によると考えるべきだろう。

企業それ自体の発展という視点から見ると、企業統治の慣行や制度も、企業によってつくりだされ、良いものが選ばれるという側面がある。実際に、競争条件の異なる産業では、企業統治の慣行も異なっている。

吉村 (2007) が明らかにしているように、日本の上場企業では、同族社長が占める比率は意外に高い。そのなかでも、医薬品では同族企業

がかなり多い。1995年をとると、上場37社中22社で同族が社長をしていた。その比率は約60%で、全産業の約25%の2倍以上の比率になっている。歴史のある企業が多いためか、創業者が社長をしている企業は1社しかないが、同族企業が多いのである。

こうなるのにはいくつかの理由がある。産業の競争特性に応じた企業統治が必要になることが、その理由の一つである。医薬産業は研究開発に時間がかかり、巨額の投資を必要とする。こうした長期的な視野での経営のためには、企業を永続的な家業としてとらえるような同族的な視点が必要になってくるのかもしれない。

逆に、シリコンバレーで多くのベンチャー企業が輩出されるのも、独自の企業統治システムがあるからであり、アメリカの巨大企業が大胆な人減らしと事業の売買を通じて立ち直ることができたのも、アメリカ型の企業統治制度があったからである。このような例があるからといって、日本にアメリカ型の会社統治制度を持ってくればよいということにはならない。

このように、企業統治制度は、その国の価値観と適合している場合には企業の競争力を支える重要な要因なのである。ところが、日本における企業統治制度の改革は、海外機関投資家をも含めて投資家の保護という側面のみが重視され、日本企業の競争力をいかにして強化するかという視点はなかった。

以下では、企業の競争力の強化・回復という視点から、日本企業のガバナンスの慣行の再構築の方法を考えてみよう。そのために、まず、日本企業のガバナンスの制度がどのようなものであったかを振り返ってみよう。

5. 日本企業のガバナンス制度と長期連帯主義

企業統治とは、経営者の任免と牽制を通じて、より良い企業経営が行われるようにする制度や慣行である。それぞれの国は、独特の会社統治の制度と慣行を生み出してきた。会社統治の制度は、国の文化や歴史的な発展過程の産物だからである。

日本の会社統治がどのような特徴をもってい

るかについて、さまざまな研究が行われてきた。そのなかで、日本の企業では、会社は皆のものという考え方があり、社内で昇進した従業員のなかから経営者が選ばれているという見方が支配的である。社長の任命を行うのは前任の社長または会長であるが、会社の慣行にそった人選が行われる。会社が危機に陥った時も、従業員、とくにミドル主導で経営者の任免が行われる(吉村、2012)。このような側面を伊丹は従業員主権あるいは人本主義(伊丹、1987)と呼んでいる。

しかし、従業員主権はほぼ3分の1の日本企業には妥当するが、日本の上場企業全体の企業統治の特徴を表現する概念としては妥当ではない。同族企業の場合、主権者は従業員ではなく、創業者の同族である。親会社が支配権を持っている企業も3分の1あり、子会社あるいは関連会社型の日本企業も従業員主権とは言い難い。

経営者支配、同族支配、親会社支配の3つの形態に共通しているのは、長期連帯関係にある集団が支配権を持っていることである。長期的に連帯した集団に支配権を与えるという慣行は、長期的に連帯した集団が間違ったガバナンスを行うと、長期的なつじけを払わなければならないという条件を背負っているという意味で責任を取る主権者である。容易に理解できるように、長期的な連帯関係は利害の予定調和をもたらすのである。

吉村(2007)は、日本の上場企業(製造業)でどのような人物が社長として選ばれているかを調査している。この調査によれば、生え抜きが社長を務める企業は上場企業の約1/3である。次の1/3は、他の法人あるいは銀行出身の人物が経営者となっている。そのなかで銀行出身は意外に少なく、全体の5%程度である。その多くは、他の事業法人(いわゆる親会社)の出身者である。上場会社の1/4では、創業者あるいは同族が社長となっている。

親会社の多くは従業員主権の企業であるから、従業員主権が日本の企業統治の基本的な原理だといえるのかもしれない。しかし、それとよく似ているが、微妙に違う原理が日本では成り立っているのではないかと著者は思う。それは、

長期的な連帯関係を持つ集団に企業統治を委ねようとする考え方である。従業員主権主義に対して、長期連帯主義とも呼ぶべきものである。

同族は、持ち株比率は低くとも、企業の発展に対して長期的な連帯関係を持っている。親会社も同じである。支配的株主が識別できない会社で、従業員のなかから経営者が選ばれるのは、長期雇用制度のもとでは、従業員も企業との長期的な連帯関係を持っているからである。日本では、企業統治の主権者となることができるのは、株主であるか従業員であるかによって決められるのではない。長期的な連帯関係を持っているかどうかである。長期的な連帯関係が主権者としての正当性の源泉なのである。従業員でも、長期的な連帯関係を持たない集団は、主権者集団とは認められてこなかった。株主も同様である。言い換えれば、日本の統治制度は、短期的な関係しかもたない株主の影響力が支配的にならないようにする制度でもあった。

6. 長期連帯関係

このような制度は、歴史的な進化の産物である。戦前の日本では、長期的な連帯関係をもたない株主が大きな影響力をもっていた。このことを批判したのが、高橋亀吉の『株式会社亡国論』である。彼は、長期的連帯関係をもたない株主の主権が強く、こうした株主の意向を重視した企業経営が行われたために「タコ足配当」の問題すら生じていると指摘している。彼は、合資会社や合名会社である財閥の方が、長期的な連帯関係をもつ同族によって統治されているために、より良い経営が行われていると主張している。

戦後は、財閥の解体が行われ、長期的な連帯関係をもたない株主が増加したが、財閥系の企業を中心に株式の相互持ち合いが進み、長期的な連帯関係を持たない株主の影響力をうまく排除する仕組みがつけられた。

長期的な連帯関係を持つ集団に企業統治を委ねることは、一定の合理性を持っている。あまり知られていないが、アダム・スミスは株式会社制度に対して懐疑的であった。その1つの原因として経営者が他人の財産を管理するという

意味で無責任になりがちなこと、配当と株価にしか関心をもたない株主が多く、株主の側も無責任になりがちなことに彼は注目している。これを二重の無責任ということが出来る。株式会社は二重の無責任が存在しうる制度であるためにあまり広げないほうがよいというのが、アダム・スミスの主張だったのである。

長期的な連帯関係をもつ人々に企業統治を委ねるといふ日本方式は、アダム・スミスが気づいていた株主の無責任を克服する一つの方法である。

7. 長期連帯主義と労働組合の役割

以上の議論からすると、労働組合は長期連帯集団の1つである。労働組合は長期連帯集団として企業統治に積極的に関与する資格を持っている。その場合、他の利害集団を対立関係にある集団と考えるのではなく、長期的には利害調和が可能な集団とみる必要がある。

これ以外にも、労働組合の役割はある。企業の年金基金は規模の大きな投資家である。最終的な資金の拠出者として機関投資家に大きな影響を及ぼすことができる。自分たちの資金が長期的な連帯を志向する投資家によって運用されるべきだという条件を付けることによって、短期投資家への資金の流れを小さくすることができるはずである。

-
- 1 イギリスにおける反省の動きを象徴するのは英国政府の諮問に対して経済学者ジョーン・ケイが起草した報告書『ケイ・レビュー』である。同じ方向での議論としてコリン・メイヤー『ファーム・コミットメント』（宮島英明監訳）、NTT出版、2013年。

【参考文献】

- ミッシェル・アルベール『資本主義対資本主義』（久水宏之監訳）竹内書店新社、1991年。
伊丹敬之『日本試技企業』筑摩書房、1987年。
コリン・メイヤー『ファーム・コミットメント』（宮島英明監訳）NTT出版、2013年。
吉村典久『日本の企業統治』NTT出版、2007年。
吉村典久『会社を支配するのはだれかー日本の企業統治』講談社メチエ、2012年。
加護野忠男・砂川伸幸・吉村典久『コーポレート・ガバナンスの経営学』有斐閣、2010年。
加護野忠男『経営はだれのものか』日本経済新聞出版社、2014年。

コーポレートガバナンス改革 における労働組合の役割

熊谷 謙一

(国際労働財団・アドバイザー)

はじめに

企業統治のあり方は、労働者、労働組合にとって基本的な関心事の一つである。

今日、企業統治については、歴史的に形成されてきたシステムが、グローバル化が加速するなかでその機能を問われており、国際的なルールの強化とその実効性の確保が求められているといえよう。しかし、一部の論議に見られるように、統治の技術論に目を奪われると、その本質を見失う恐れがある。企業統治のルールの根幹には、近代産業の発展における人権と民主主義の確保という重い課題がある。それは、近代国家の形成におけるそれらの取り組みと平行に動いてきたものである。

筆者は、1990年代、グローバル化がすすみコーポレートガバナンスが厳しく問われた時期から、連合の担当としてこの課題に携わった。また、その後は国際労働財団の現地事業担当として経済成長の著しいアジア諸国を含め企業統治の問題を見つめてきた。ここでは、そのような経験も踏まえながら、コーポレートガバナンス改革における労働組合の役割を考えてみたい。なお、本稿では、「コーポレートガバナンス」とは、広義の企業統治と基本的に同義であり、そのなかで、グローバル化への対応を意識したものにとらえていることをお断りしておく。

1. 企業統治と労働組合、労働法の展開

(1) 労働組合と労働法の形成

近代企業におけるルールの形成は、18世紀末の産業革命と国際貿易の進展にはじまる。その時期に登場した大規模な工場は、労働者の健康や生命さえも損なうような過酷で劣悪な労働環境を生み出した。近代企業の統治におけるネガティブな側面の深淵に向き合った労働者たちは「労働組合」を生み出した。それは、労働者による企業統治改革の原点といえる。労働組合は英国から欧州、米国にひろがり、企業における労働分野でのルールの形成をすすめた。

欧州では、労働者と労働組合の運動が公的なルールの形成を促進した。英国では、「工場法」の制定(1802年)、労働監督制度の導入(1833年)に続き、1871年には「労働組合法」が制定された。ドイツでは、19世紀の中頃から個別の法制が形成されたが、1900年の民法典を経て、第一次世界大戦後の「ワイマール時代」に「労働法」が確立した。米国では、大統領選挙での論議なども踏まえ、1935年に「全国労働関係法」(ワグナー法)が制定され、労働法と労働組合が米国社会におけるいわば「市民権」を獲得した。これらは、企業統治のシステムのなかで、労働法という領域が確立したことを示すものであった。

(2) 国際機関による国際ルールの形成

職場における人権・労働分野のルールづくりに関するこれらの動きは、1919年、国際労

働機関（ILO）の創設に結びつく。ILOは、発足以降、労働条件、雇用、社会政策などの国際基準の策定をすすめ、人権・労働分野の規制を通じて、企業統治に大きな影響を与えた。第二次世界大戦後には、「労使協議（産業、全国）に関する勧告（第113号・1960年）」、「企業内コミュニケーション勧告（第129号・1967年）」など企業における労使協議に関する国際基準も策定された。ILOは、また、政府、労働組合、使用者による「三者構成主義」で知られる。このことは、今日のコーポレートガバナンスの主要な論点である「ステークホルダーの参加」に関して、画期的な意味を持つものであった。ILOによる「国際労働基準」の策定はもちろんのこと、その組織運営自体も「三者」に委ねたのである。

1930年代の後半、世界の政治と経済は、第二次世界大戦という破局に突入した。1944年の夏、終戦への流れが見えるなかで、連合国の労働組合代表はスイスのバーゼルで戦後の世界秩序についての提言をまとめた。それは、①世界平和に責任を持つ新しい国際機構の創設、②ILOの機能の強化、③国際貿易に関する国際機構の創設と労働組合の参加などである。これらのうち、①は国連の創設、②はILOの活動の強化が行われたが、③は事実上先送りされた。

企業と企業集団の社会的責任とガバナンスの問題は、国際社会として、第二次世界大戦の反省を踏まえての具体的な方針とそれを担う機構を明確にしないまま、戦後の経済活動が再開されることになる。その後、1995年に至りWTO（世界貿易機関）が設立されたが、労働組合の制度的な参加は今日まで実現していない。

2. グローバル化のなかの企業統治と労働組合

(1) 米国とドイツの事例

①米国

第二次世界大戦後、コーポレートガバナンスの問題にまず直面したのは、英国にかわり世界のスーパーパワーとして登場した米国の

労働組合である。米国では1914年のクレイトン法以来の独占禁止法制が力を持っていたが、1960年代になると、その規制を回避するかたちで、異業種による複合企業、いわゆるコングロマリットが巨大化する。当時のものとしてはITT、テキストロンなどが知られているが、企業集団のなかには、国内企業の乱暴な離合集散をしかけるだけではなく、海外で不当な影響力を行使するものも現れた。例えば、1973年、チリのアジェンデ政権崩壊の背後に米国のコングロマリットが動いたとの話がある。

米国の企業と企業集団はその後も肥大化が続き、株主優先のガバナンスを強めるなかで（シェア・ホルダー・モデル）、不祥事が繰り返された。米国の労働組合は、コーポレートガバナンスの改革に向けて、組織化されている企業では強力な団体交渉で、そうでない企業に対しては大衆行動を含む世論へのアピールでの対応を強めた。同国にはドイツ型の経営参加をベースとする労使協議のチャンネルはなく、経営との融和的な活動は御用組合として拒否される傾向にある。最近の大規模な大衆行動としては、米国労組のナショナルセンターであるAFL-CIO（米国労働総同盟・産別会議）による市民を巻き込んだウォール街でのアピール行動などがある。

筆者は、エンロン社の問題が世界的な話題となっていた頃に、ワシントンDCで開催された米国労組の活動家研修に参加したことがある。未組織労働者や地域の市民にアピールするポイントは二つ、米国社会の格差がいかに深刻であり拡大しているか、大企業のCEOの報酬が非常識的に高額であるかを分かりやすく示すことである。研修の結びには、「Another US is necessary」（別のアメリカが必要だ）などのスローガンを共有しながら、それぞれの決意を表明して全米各地に戻る姿が印象的であった。なお、当然のことながら、米国労組の全国組織はエコノミスト等を擁しており、SOX法をはじめ企業統治に関する法制度については、民主党との連携もはかりな

がら提言や対応を行っている。

②ドイツ

ドイツでは、第二次世界大戦後、米国とは対照的に、労働組合の経営参加を制度的に保障するかたちで、コーポレートガバナンスの構築がすすんだ。同国では、「共同決定法」に基づき、「監査役会」と「執行役会」による二元的な企業統治が行われている。このうち監査役会の半数は労働者の代表が選出される。

「共同決定法」のルーツは、労働法と同様、1920年代の「ワイマール時代」にあるとされるが、主要企業への本格的な導入は大戦後である。これを主導したのは英国を中心とする連合国である。この時期、日本では米国を中心とする占領軍が財閥解体と労働組合育成などを軸とする経済民主化を主導していた。

共同決定法は、当初、鉄鋼業、石炭業の主要企業に導入されたが（1951年・モンタン法）、これを全業種に拡大する検討がはじめられた。労働組合のなかには、労働者が責任を負うことになり、闘争力を減退させるなどの反対論もみられたが、1963年のドイツ労働総同盟（DGB）大会は、「共同決定は、経済、社会、および人事に関するあらゆる決定の際に保証されなければならない。それは、労働者代表と企業代表から同権的に構成される機関で実現されなければならない」との方針を決定し、コーポレートガバナンス改革を運動の軸に据えた。

この論議は、その後、いくつもの紆余曲折を経たが、1976年、労使双方に不満を残しつつ、2,000人以上の従業員を持つすべての企業に適用される新しい共同決定法が制定された。なお、ドイツでは、これとは別に、5人以上の従業員を持つ企業に対して、その運営、雇用、労働条件などを審議する「事業所協議会」の設置を義務づけていることは周知の通りである。

さて、ドイツでは、「東西統一」ののち、企業不祥事の多発などにより、企業統治のあり方が揺さぶられた。メタルゲセルシャフト社の甚大な損失、フンボルト・ドイツ社の巨

額粉飾決算など世界が注目する事件が発生し、監査役会の機能など、ドイツのシステム自体が深刻に問われる事態となった。政府は「コーポレートガバナンス委員会」を設置して検討し、統治システムの機能強化、経営の透明性の向上、ストックオプションの導入などの改革を行っている。筆者は、当時、ベルリン、フランクフルトを訪問し、労使の対応を尋ねた。労働組合は当然のことながら重大な危機感を持って対応していたが、使用者代表の一人に「共同決定法の廃止を要求しないのですか」との質問を向けてみた。「それはドイツの産業シーンを大きく変えてしまうものであり要求するつもりはない。統治の改革については独自の政策がある」との答えを得たことを記憶している。

なお、今日、欧州では、企業統治について、EU（欧州連合）レベルのルールの検討がすすみ（「欧州会社法」、「一般労使協議指令」など）、各国制度の将来についての論議も活発である。代表的なモデルであるドイツの制度の将来についての関心は高いことは当然だが、従来「アングロサクソン・モデル」として、大陸系とは異なる制度を維持してきた英国の動向も注目される。英国労組会議（TUC）は、EUレベルの「欧州労連」（ETUC）の主力組織であるが、昨年秋にまとめた「コーポレートガバナンスにおける労働者の声」（“workers’ voice in corporate governance”）において、「ドイツのみならず欧州諸国が実現してきた経営参加のなかには、経済危機のなかで逆風を受けているものも多い。産業民主主義の立場からその新たな意義をアピールすべき」として、労働者参加への注目と論議を呼び掛けている。

(2) 「OECDコーポレートガバナンス原則」の形成

1960年代以降、多国籍企業の問題が続発するなかで、企業の社会的責任とコーポレートガバナンスの国際ルールを求める声が強くなった。当初は国連経済社会理事会のもとに設置された多国籍企業委員会を通じてハードロ

一としての国際条約を策定しようとする試みが行われたが、主要国の対立のなかで挫折する。その後、企業の社会的責任の分野では、1970年代にOECDとILOを舞台にソフトローとしての多国籍企業ガイドラインが策定された。しかし、企業統治の国際ルール化についてはビジネス界の反対がことのほか強かった。

これが動いたのは、1997年のアジア金融危機の影響である。タイバーツの急落に始まる経済危機はアジアを席卷したのみならず世界に影響を与え、国際的企業のガバナンスの改革が強く求められることになる。OECD閣僚理事会はガイドラインを作ることを決定し、1999年に「OECDコーポレートガバナンス原則」（以降、「1999年原則」という）として公表した。21世紀の前夜、アジア発のグローバルな経済危機を機に、ガイドラインとはいえ、企業統治に関する国際的な公的ルールが登場したのである。

OECDには、周知のとおり、TUAC（労組諮問会議）、BIAC（ビジネス諮問会議）という労使による公式な諮問組織が設置されている。筆者は1999年原則を審議するTUACの経済政策委員会に参加したが、当初の論議は、参加諸国の制度の多様性を反映したものとなった。TUACのリーダーシップは、「人権と労働者の権利の擁護」「産業民主主義の促進に向けての経営参加やステークホルダーの関与の実現」「経営の情報公開などの企業の社会的責任の徹底」などについて参加組織のコンセンサスを得て審議に臨んだ。しかし、1999年原則をめぐる論議は労働組合側にとって容易ではなかった。ビジネス界からは、米国のミルスタイン氏など、株主への高い利益の付与、企業の経済的効率性を重視する論客が揃い、労働組合の要求は壁にぶつかることになる。

しかし、1999年原則を改める機会は遠くはなかった。2001年に発生した米国のエンロン社、ワールドコム社の事件は、その詳細が伝わるにつれ、企業統治の強化を求める国際的な要求を高めることになる。翌年、OECDは

原則の改定を決定し、2004年に改定原則が了承された。

新たな原則では、ステークホルダーに関して「従業員参加のための業績向上の仕組み」「内部告発者の保護」、情報開示と透明性の確保については「取締役などの報酬方針等の開示、外部監査の重要性」、また、企業統治を確保するための政府の役割などが新たに盛り込まれた。これを確認するパリでの会合で、TUACの経済政策委員長をつとめるブラックウエル氏（米国AFL-CIOエコノミスト）が、端然として「今回は前進しました」と述べていたことを思い出す。

その後、グローバル化が加速するなかで深刻化したものは、経済の金融化（financialization）である。巨大な金融機関やファンドによる巨額マネーの操作が、産業や雇用の安定を脅かすようになる。日本では2005年のライブドア事件などが注目を集めたが、2008年、米国発の「リーマンショック」は、金融資本主義の暴走が世界的な経済危機を招くことを見せつけた。OECDは、その影響と企業統治の関係などを検討していたが、2012年に、2004年の改定原則をさらに改定することを決定した。前回改定を補強するかたちの事務局案が示されており、現在、労働側の要求も含め、2015年の公表に向けての審議が続けられている。

むすびに

本稿では、コーポレートガバナンス改革における労働組合のこれまでの代表的な取り組みを振り返ることを通じて、今後に向ける示唆に結びつくよう論考したつもりである。

ガイドラインの強化も重要だが、労働組合の運動こそ問われているとの声も聞こえる。グローバル化が加速するなかで、責任ある企業統治をどう実現するかは、今日の労使が問われている重い課題の一つである。OECDガイドラインの改訂が審議されている折でもあり、わが国での関心と論議がさらに高まることを期待したい。

コーポレートガバナンスを基点とした 労使コミュニケーションのあり方

野田 知彦
(大阪府立大学教授)

はじめに

日本の労働組合のプレゼンスの低下が指摘されて久しい。「ブラック企業」問題や春闘の賃上げなど、労働問題に関する話題には事欠かない最近の日本社会ではあるが、残念ながら労働組合の組織率が劇的に高まったという話はずいぶん聞かず、その組織率は低下し続けている。

労働組合の組織率の低下にみられるような労使間のコミュニケーションの弱体化は、企業に何をもたらすのだろうか。本稿では、労使コミュニケーションという観点から労働組合の企業統治への関わりを議論したい。

1. 労使協議制による発言と監視

日本の労働組合の特徴としてあげられるのは、なによりその独特の組織形態である。労働組合の組織形態に関する法的規制は一切存在せず、企業別・産業別・職能別のいずれで組織形態を取っても問題はないのであるが、終身雇用・年功序列と並んで「企業別労働組合」は日本的経営の「三種の神器」の一つとされていたように、日本の労働組合は企業別に組織されることが圧倒的多数である。

企業別の組織形態を基本とする日本の労使関係、労働組合に関して、1970年前半までは、産業別、職業別を基本とする欧米に比べて遅れており、「御用組合」「第二人事部」などと揶揄されることが多かった。しかし1970年代からの二度のオイルショック後の世界経済の低迷の中で、唯一日本だけが好調な経済を維

持していたことで、日本独自の企業別組織形態と企業内の労使関係が欧米の研究者や実務家に注目されるようになった。その結果、日本企業の高い生産性の基礎にあるのは、労使の協調的・信頼的な関係に根ざした労使コミュニケーションであり、企業別の組織形態がそれを可能にしていると指摘されるに至った。

日本において、労働者の発言を高生産性の基礎として理論化したのは、小池(1983年)の「ホワイトカラー化組合モデル」である。このモデルの要点を誤解を恐れず述べれば、次のようになる。

内部労働市場では、技能・熟練が企業特殊になるために、解雇(倒産も含む)は労働者にとって極めて不利になる。従って、彼らにとって企業内に留まって様々な問題を解決するための経営への発言の必要性も増すことになる。内部労働市場においては、賃金の高い仕事への移動、昇進は企業内で行われ、また、解雇も企業ごとに行われる。技能・熟練が特殊であれば、解雇は長期勤続者にとって大きな損失をもたらす。企業内で賃金・昇進・解雇は決められるのであるから、それに対して発言する組織も、企業別の組織形態であることが望ましい。企業別の労働組合は、企業内の仕事と報酬を巡るルールに対して発言する。そればかりではなく、労働組合の発言は経営戦略に対してもなされる。なぜなら、内部労働市場の下では、企業の盛衰は従業員のキャリアを大きく左右し、もし企業が傾け

ば身につけた技能・熟練が無駄になってしまう。これを避けるために従業員は企業の成長に関心を持ち、経営事項にも積極的に発言するのである。これが小池の「ホワイトカラー化組合モデル」の概要である。

さらに最近の小池（2012年）でも、労働者の発言を企業の競争力の基盤をなすものとしてとらえている。戦前の労使関係に光を当てるなかで、基本的なフレームワークにおいては、従業員、とりわけ中堅層の働き、具体的には仕事に関する創意工夫と職場を超えた企業の中核の事柄に対する発言が企業の効率を高めて、国際競争力を強化するための基盤であると説いている。そして、労働組合は労働者の発言の制度的な基盤としてとらえられており、労働組合の役割を否定するならば、職場の発言の基礎が失われ、品質の低下とともに国際競争力が低下するとされている。

このように長期雇用の中で、従業員は積極的に企業の経営にコミットし、統治に参加するインセンティブを持つが、企業統治の側面から見れば、労使間のコミュニケーションや経営への参加が従業員の側から見た統治の役割を果たしており、それを担保する制度が労使協議の制度化であった。

労使協議会や経営協議会などとも称されてきたこの機関は、法的に制度化されているものではなかったが、労使がその信頼関係を基礎に労使協議制を発展させることにより、実質的な組合の経営参加が展開されてきた（仁田 1988年）。そして、このような労使協議では、協議する事項が労働条件、福利厚生のみならず、経営や生産に関する事項にまで及んでいる。

さらに日本の労働組合は労使協議制だけでなく、実に多様なチャンネルで経営へのコミットを実現させてきた。稲上（1995年）らの調査（稲上 1995年）では、「貴組合では、経営参加・対策として次のようなことを行っていますか」という問いに対して、「労使トップによる定例化したインフォーマルな会合（64.0%）」、「経営機密情報の組合トップへの公開（57.7%）」、さらに「経営戦略に対する実効力ある発言（56.5%）」の3つの項目が6

割前後の組合で実施されてきたという回答を得ている。「管理職の意向の実質的な代弁（42.4%）」、「組合（組合員）による自社株取得（40.0%）」、「組合員による経営提言調査（40.4%）」の3つの項目に関しても、4割以上の組合で行われてきたことが示されている。

このような労使協議を中心とした労使間での経営情報の共有やコミュニケーションの存在が、経営者に対する一定の牽制力として機能してきたと考えられる。組合や従業員の側から見れば、労使間で緊密な情報の共有を行うことは経営側が長期雇用契約という暗黙の契約を一方的に破棄する状況、つまり恣意的な解雇を抑止し、暗黙の契約の履行を経営に促してきたと考えられる。さらに重要な点は活発な労使コミュニケーションが、従業員が企業を監視することを可能にするだけでなく、労使間の信頼関係を醸成し、結果的に、従業員や組合の経営への協力を引き出すことにつながるということである。

先に述べたように、労働組合は経営を監視するだけでなく、小池の指摘するように、企業の経営施策に対して自らも発言する強いインセンティブを持っていた。経営よりも現場の実態を把握して、より多くの良質な情報を持っている組合の意見を経営にしっかりと伝えることで、従業員の意向を反映して経営施策をより良い方向に向けることが可能になる。経営に従業員目線を反映させることは、同時に従業員のインセンティブを引き上げることにもつながる。つまり、欧米の研究者や実務家が注目した通り、良好な労使関係が日本企業の競争力の基盤であったといえる。

日本の企業別組合は経営を監視し、経営に対して有効な発言をするために必要な能力を持っていた。それは、日本の労働組合が、戦後、ブルーカラーと係長クラスまでのホワイトカラーを一緒に組織したからであり、これにより企業活動に関する情報収集能力と監視能力を備えた人を少なからず組織内に取り込むことができたからである。さらに、会社や工場レベルの労働組合の基礎的な組織は、労使協議によって生産計画やそれに伴う人員計

画などを綿密に協議しており、そのなかで企業経営に関する情報を獲得し、監視能力を高めることができた。

2. 労使コミュニケーションの弱体化

いわゆるバブル経済崩壊以前には、このような緊密な労使間のコミュニケーションが企業統治や経営に有効に機能していたと考えられているが、それ以降についてはどうだろうか。

周知の通り、バブル崩壊後に日本企業を取り巻く環境は大きく変化した。企業の資金調達的面から見れば、その調達先が銀行から株式市場に移行するに従って、外国人株主の企業経営への影響力が増大した。これがいわゆる株主権論が2000年代前半位の猛威を振った背景である。グローバル競争の激化と相まって、この変化によって企業はより短期的な利益を追求する姿勢が強くなった。そして資金調達先が株式市場になったのと同時に、賃金も、業績を重視する成果主義的な賃金制度へと移行していった。

こうした変化のなかで、労働組合のプレゼンスは低下し続けた。労働組合の組織率は低下の一途をたどり、賃金や労働分配率も低下し続けた。さらに、労働組合は正社員の既得権を守る「守旧派」というレッテルを張られる始末であった。

しかし、このような議論が出てくるにはそれなりの背景がある。バブル崩壊以前には、株主などの企業外部からのコントロールが効かず、内部から昇進した経営者や従業員などのインサイダーの力が強すぎたのである。例えば、伊丹（2007年）によれば、松下電器産業の1990年代の労働分配率は実に80%を超えていたが、これは企業が付加価値を生まない大量の過剰雇用を抱えてきたことを示しており、従業員の雇用とポストを維持することをめざして、いわば利益を度外視し、企業規模の拡大を行ってきたことの表れである。1990年代後半から2000年代前半にかけて、多くの大企業が人員整理を実施したが、これは、多くの日本企業がこれと同様に過剰雇用を抱え込む行動を取っていたことの表れである。

株主権論が猛威を振ったのは、こうしたいわば行き過ぎたインサイダー・コントロールに対する反動があったことと理解できる。そのためか、1990年代後半から企業統治の改革が議論されるなかで、従業員や労働組合の企業経営へのコミットメントはどうあるべきかという冷静な議論がすっかり抜け落ちてしまい、その結果、職場の変化や労使コミュニケーションに関する調査研究は極めて少なくなったのではないだろうか。

以上のように、バブル経済崩壊後の経営環境の変化を述べれば、端的には経営の視野の短期化といえるであろう。このような変化は労使コミュニケーションにどのような影響を与えたのであろうか。

視野の短期化に伴い、現場では業績の管理が厳しくなり、従業員は目先の仕事で成果に追われるようになったが、組合活動の担い手のホワイトカラーは、長期雇用の下で基本的には全員幹部候補（海老原、2011年）という状況であれば、企業の行動の変化が組合の行動に大きな影響を与えることは想像に難くない。

日本の企業別組合の目線は、そもそもの構造的特質から経営目線になりやすいといえる。しかしそれが行き過ぎることは、組合活動の担い手を育成することや、組合が現場からの意見や情報を時間をかけて吸い上げる余欲がなくなることにつながる。その結果、労使コミュニケーションが弱体化し、現場の意見が経営に伝わりにくくなった。経営も丁寧に従業員の意見に耳を傾けている余裕がなく、労使協議に時間をかけている暇もない。そのことが従業員のモチベーションを低下させ、結果的に競争力の低下をもたらしているのかもしれない。つまり労使ともに目先の仕事をこなすのに必死という状況が、労使コミュニケーションを困難にしているという想定が容易になされる。

しかし実際のところはどのようなのだろうか。筆者が主査となって実施した中部産業・労働政策研究会が従業員・組合・経営者の三者を対象に行ったアンケート調査（2013年）を分析した結果、丁寧な労使協議による労使間の

情報の共有が、従業員のやりがい、帰属意識、そして生産性や品質を向上させるための従業員の発言を活発化させること、そして労働組合による職場環境を良くする取り組みが従業員の生産性向上への発言を活発化させることが明らかにされている。つまり良好な労使コミュニケーションの構築こそが、競争力の強化につながっていることをうかがわせる調査結果となった。

上記のような構造的な特質を持ちながらも日本の組合は地道に活動しているといっていよう。しかし、この調査が対象にしたのは特定の業種であって、他の業種や企業でも同様のメカニズムが働いているとは限らず、上記の例はむしろ例外かもしれない。この点についての詳細な調査が求められる。

3. 労使コミュニケーションの再構築に向けて

経営者の目線だけで、企業の競争力強化は十分になされるのであろうか。もしそうでないとするれば、良好な労使コミュニケーションを形成し、労働条件のみならず、職場環境や仕事の管理などに関して従業員の意見に耳を傾けることが競争力強化にとっても極めて重要な要素となる。

しかしながら、緊密な労使コミュニケーションの形成とその維持のためには、それ相応の手間と暇がかかる。つまり、経営者が労使コミュニケーション形成のために割く手間と暇は一種の投資であると考えられる。冷徹な企業経営の立場からすれば、その手間と暇(コスト)がそこから得られる利益を上回るか否かによって、労使コミュニケーションへの投資が決まるわけであるが、経営側にはこの点を冷静に見極めてもらいたい。そしてコーポレートガバナンスの改革にも、現場の意見をより良く反映する仕組みをいかに構築するかという視点を入れて考える必要がある。経営者を規律づける効率的な仕組みを考えたとしても、現場の労働者が仕事にやりがいを持てなければ、企業の競争力は強化されないだろう。

労使コミュニケーションの担い手である労働組合が企業別の組織形態を取っている以

上、良好な労使コミュニケーションを労使で協力して築くのであれば、組合が現場の意見を汲み取って経営にそれを伝えるための活動には、どうしても経営の理解が不可欠であり、経営が今少しの余裕を持つ必要がある。さらに、目まぐるしく変化する経営環境は、経営側が暗黙の契約を履行することを難しくしているが、このような状況だからこそ、より丁寧な労使間のコミュニケーションが求められるのではないだろうか。

問題は経営側だけにある訳ではないだろう。労使コミュニケーションが弱体化しているとすれば、それは経営や組合ではなく、突き詰めれば労働者個々人の問題となる。成果主義の導入や目先の業績管理が厳しいためにやむを得ない面はあるものの、職場の仲間と共同して職場を良くするという考えが風化してしまっているのではないだろうか。そうであるならば、労働組合幹部だけが頑張っても組合活動は停滞し、現場の意見・情報が経営には伝わるはずもない。結局、現場の停滞があるとするれば、実はこの辺りが一番大きな問題なのではないだろうか。

【参考文献】

- 稲上毅 1995. 序論「成熟社会とユニオン・アイデンティティー調査結果の概要」、稲上毅 編、『成熟社会のなかの企業別組合』、日本労働研究機構
- 伊丹敬之・田中一弘・加藤俊彦・中野誠2007. 『松下電器の経営改革』、一橋大学日本企業研究センター研究、有斐閣
- 海老原 嗣生 2011.『就職、絶望期』扶桑社
- 仁田道夫 1988.『日本の労働者参加』東京大学出版会
- 小池和男 1983.「ホワイトカラー化組合モデル」『80年代の労使関係』所収、日本労働協会
- 小池和男 2012.『高品質日本の起源』日本経済新聞出版社
- 中部産業・労働政策研究会 2013.『競争力の維持向上に向けたこれからの労働組合活動と労使関係のあり方』

どうなる景気、どうする格差 ～「好循環」への反転を目指して～

— 第27回連合総研フォーラム —

2014年10月21日、連合総研は全国町村議員会館（東京・半蔵門）において、「第27回連合総研フォーラム」を開催した。

今回は、「どうなる景気、どうする格差」と題して、足元の景気動向や、好循環をどのように実現するのか、さらには格差の動向について議論を行った。中城所長の「連合総研2014～2015年度経済情勢報告」についての基調報告に続いて、小峰隆夫教授の講演では、アベノミクスを今年の4月の前後で第1幕と第2幕に分けて、第2幕の課題が整理された。

パネルディスカッションでは、脇田成氏からは企

業の内部留保が大きい状況での賃上げの必要性について、小原美紀氏からは緩やかに拡大しつつある格差の動向・要因と、女性・若者の活用の重要性について、北浦正行氏からは最近の雇用情勢において注目すべき点について、それぞれ取り上げられた。

以下、講演要旨及びパネルディスカッションでの討議者の問題提起の要旨を掲載する。なお、当日講演で使用された資料は連合総研HPのフォーラムのコーナーに掲載しているので、そちらもご参照願いたい。

（文責：連合総研事務局）

基調講演

日本経済の現状と課題 ～アベノミクス第2幕で問われること～

小峰 隆夫 法政大学大学院政策創造研究科教授



日本経済の現状と展望について、特にアベノミクスとの関係でお話しします。アベノミクスは、2012年11月から今年3月までの第1幕と、その後の第2幕に分かれると整理しています。第1幕は多くのエコノミストの予想以上にうまくいき、円安・株高、公共投資、消費税の駆け込み需要という「3点セット」でパフォーマンスが好転しましたが、第2幕になって大分様相が変わりました。

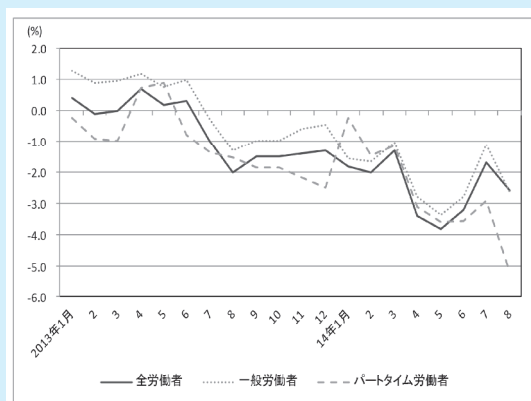
■消費税率引上げによる駆け込みと反動

消費税率が4月に引き上げられましたが、駆け込み需要の影響と実質所得減少効果を区別することが重要です。前者は対応不要ですが、後者が本当の影響です。これを私は「おだんご理論」で考えています。

毎日3つおだんごを食べる人がいて、明日の分まで今日1個余分に食べたとします。これが駆け込み需要です。昨日まで3で今日は4、明日は2、明後日は3に戻ります。成長率は変化ですから、今日は+1、明日は▲2、明後日が+1になるというのが「おだんご理論」です。つまり、4～6月期には、増えた分の2倍減りますし、7～9月期は高目に出ます。

実際のエコノミストの予測を「ESPフォーキャスト調査」で見ますと、4～6月期が▲7.1%の後、7～9月期は3.7%で相当高くて、おだんご理論の通りなのですが、本当に高い結果となるか結構怪しい。2%を下回るとい見方もあって、こういう結果が出た場合、本来もっと高いはずのものが2%だったと考えると実態は悪いことになるし、また当初の予測通り3.7%の結果が出た場合、それほど喜ぶような成長率ではありません。

図表1 実質賃金の推移



連合総研「2014～2015年度 経済情勢報告」より

では消費税増税のマイナスはどこに出るかという点、実質賃金の低下です(図表1)。消費税率が3%上がると消費者物価は2%程度上がり、その分実質賃金が下押しされます。名目賃金は徐々に上昇率が高まっていますので、名目プラス、実質マイナスという姿が大きく違っている点が大変注目されます。

■構造要因による人手不足

2番目のポイントは、今年に入って人手不足経済になったということ。過去の景気回復局面と比べても失業率は速く低下し、労働需給の逼迫も早く生じているという大きな特徴があります。人手不足と思う企業が相当増加し、特に中小企業はその度合いが強い。UV曲線から失業率が3.5%でも残る失業はミスマッチによるもので、構造対策でミスマッチを減らさないと失業が減らない領域に入ってきています。

問題は、人口問題という構造的な要因によって人手不足が生じている点です。人口減少のなかで、労働参加率が今後高まるという楽観的な前提でも、2030年まで毎年0.6%程度働く人の数が減少し、それ以降は1.3%と減少幅が拡大します。政府の経済財政諮問会議からは▲0.3%という試算が出て、その前提は、出生率が2に回復し、M字型カーブが消え、高齢者は5歳若返って働くように非常に楽観的なものですが、それでも労働者数は減少しますから、実際はより大幅に

減るということです。こうした人手不足をこれまでの雇用問題を解決する追い風にすることが求められます。

これはアベノミクスにとっても大変重要で、生産能力と実際の需要との乖離を示すGDPギャップをみると、ずっと続いていた需要不足がゼロに近づき、需要と供給がほぼ均衡してきた。今後は成長すると供給力の天井にぶつかるので、政策思想を転換して需要を追加する政策から供給を増やす政策が必要になります。

■足元の動向の弱気と強気

それから景気の問題については、最近悲観論が大分増えていました。ESPフォーキャスト調査でみると、2014年度の見通しは毎月低下し、7月の0.9%から10月は0.3%とゼロ成長に近づいています。また、専門家に4月から継続的に「景気の山は過ぎましたか」と質問してイエスという回答は、40人のなかで4月は1人だけでしたが、8月3人、9月4人、10月に一気に11人に増え、弱気派が勢いを増しています。

しかし弱気派はまだ少数派で、それに対する強気派の一つの論拠は、名目賃金の上昇です。消費税の影響による実質賃金の2%低下は仕方ないとしても、名目賃金は相当上がっていて、これは労働需給の逼迫が反映されたものです。こうした正統的な景気循環のメカニズムが働いて、所得関係が改善し消費が増加していくはずだと考えると、これはプラス材料ですから、消費税の影響という点で見れば、消費税による2%の実質所得マイナスという力と名目賃金が上昇する力のどちらが勝つのが、ポイントです。皆さんが頑張っている賃金引上げは、名目賃金の増加を大きくして実質賃金の減少を相殺する動きと考えられるわけです。

7-9月期の話に戻りますと、4-6月期の成長率▲7.1%のなかで、在庫の寄与度が+5.5ポイントあります。これは、多分売れ残りなど見込み違いの在庫増によるものですから、実際の経済はもっと悪い。7-9月期に積み上がった在庫分が下がると、本来おだんご理論で高めに上がるはずが、そうならなくなる。こうした点も含めて7-9月期の実績は非常に注目されるどころです。

物価の方は、消費税率の影響を除くと1%台です。上昇が鈍化し、原油価格の低下からさらに上がりにくくなるので、黒田総裁が就任時に掲げた2年間で物価上昇率を2%にするという大目標は、多くの専門家は現時点で達成できないと考えています。10月でできると思う人は2人です。こういう環境のなかで、4月以降のアベノミクス第2幕では色々な課題が出ています。

■ 第2幕の課題

図表2に第2幕の課題をまとめました。「① 需要刺激型から供給力引き上げ型へ」と「② 限界に達した第1、第2の矢の効果」は同じことですが、第1幕を支えてきた効果は第2幕では通用しないのではないかと。第1幕の3点セットについては、まず円安・株高がありました。最近の円安は歓迎一色ではありません。公共投資も、既に相当増やしたので、これ以上増やすのは財政上も相当難しいし、人手不足で施行できないという話もある。駆け込みは、今度は逆に反動の方が効いてきている。そこで、第2幕の新たなストーリーを発見するという大きな課題があります。第1の矢、第2の矢は、金融政策、財政政策による需要追加ですが、今は供給力の方が重要になってきた。供給力を需要に合わせて増やしていく時代になったわけです。

さらに、今度の消費税率引き上げの判断は難しい。消費税率を上げれば、来年度半ばにもう一回、実質所得減少というインパクトが来ることになります。消費税率

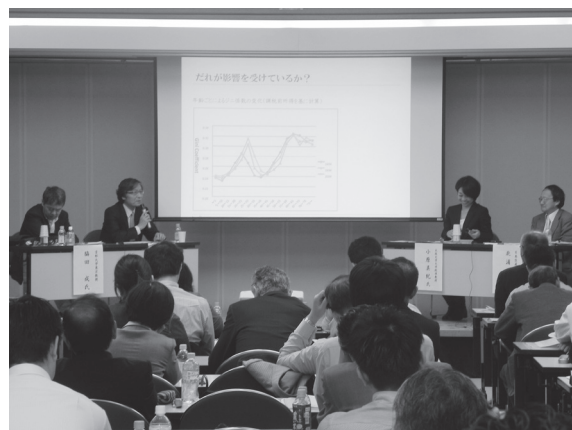
は上げても実質所得は下げないというのは難しい。では先送りすればいいかというと、政府は2020年度までに基礎的財政収支を黒字にする目標を掲げています。内閣府の中長期の財政に関する試算によれば、実質2%、名目3%という政府の期待通りの成長が実現し、かつ来年10月に消費税率を10%にする前提でも、2020年にGDP比1.8%分の赤字が残り、公約は実現できません。10%でも実現できないのだから、引上げの延期や、景気対策による公共投資追加では、さらに実現が遠のきます。公約が実現不可能と明らかになった時に市場がどう反応するか、非常に大きなリスクです。そういう難しい決断を今後迫られます。

新しいストーリーを描くには、供給力をもっと増やすために生産性の引上げが課題です。岩盤規制の緩和によって、企業が活動しやすい環境、人々が移動しやすい労働環境をつくらねばなりません。こうした構造改革はそう簡単ではありません。

最後に、安倍内閣の欠点は、財政についてあまり真剣でないように見えることです。金融緩和ほどには財政再建には熱心ではなく、格差問題にもあまり興味がないようです。第1幕では、金融緩和も公共投資も、嫌がる人は当面あまりいない政策をやっていたわけですが、これからは財政再建も規制改革も、何かやろうとすると、それは困るという人必ず出てくる。つまり、どこかに痛みが出る領域に入らざるをえないが、果たしてできるのか、という大きな課題を抱えていると思います。

図表2 アベノミクス第2幕の問題

- ① 需要刺激型から供給力引き上げ型へ
- ② 限界に達した第1、第2の矢の効果
- ③ 消費税の引き上げは不可欠だが、それでも財政再建目標達成には足りない
- ④ 痛みを強いる改革の必要性



■パネルディスカッション①

企業の内部留保を 賃上げへ

脇田 成氏 首都大学東京都市教養学部教授

私は、企業の内部留保と財政との関連について、「賃上げ3要因と景気の現状」という資料に沿ってコメントします。

◆春闘賃上げの3つの要因

春闘賃上げの議論は近年、低調です。これまで賃上げについては、失業率、インフレ率と企業利潤という3つの要因が考えられていました。インフレ率は家計の生活費保障という側面、企業利潤は企業の支払能力という側面から、それぞれ取り上げられてきました。失業率は、これ自体が交渉に直接効くというよりも労働市場全体の波及効果を示す数字ではないか、と思うわけです。現状、3つの要因はどれも非常にいい状況で、どれをみても賃上げの好機と思えますが、個別にコメントさせていただきます。

まず、低い失業率。8月の3.5%は若干でき過ぎですが、アメリカの6%弱、ヨーロッパの10%超に比べ、日本は極めてよい状況です。ただ、これが本当にアベノミクスの成果かどうかは怪しい。野田政権の2012年半ばから既にかなり低くなっていたので、3.5%は確かに低い数値ですが、アベノミクスで雇用がよくなったというわけではない。

ではどうして雇用がいいのかというと、これから労働力人口が高齢化する、人口も減少します。実際、今、労働者の平均年齢がどんどん上がり、非正規は年齢の高い方が中心です。団塊世代の方は大体1学年270万人いますが、今の若い人は120～130万人ですから、何もしなくても150万人程度減少します。団塊世代の方が65歳を超えて退出したことによる労

働力人口の自然減が、極めて低い失業率に寄与していると考えています。

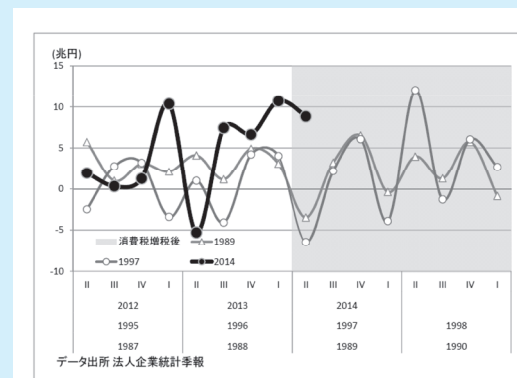
2番目はインフレ率です。インフレ率が原因で今賃上げすべきという話は、インフレになって名目賃金が上がっていない分を穴埋めするという話为中心ですが、今年度の後半は、先ほどの「ESPフォーキャスト調査」を見ましても、インフレ率が低下する気がします。ですから、インフレ率だけを言うのはいかなものかと思います。

◆2014年4－6月期の内部留保は9兆円増加

3番目が本題の「巨額の企業利潤（内部留保）」ですが、内部留保が大きいことを理由に賃上げを主張する人があまりいないという不思議な状況です。今、企業の内部留保は増えています。利益剰余金は去年304兆円から今年328兆円に24兆円も増加している。あるいは企業の純資産は27兆円増加している。なおかつ負債は909兆円から872兆円で極めて大きなインパクトを日本経済に与えています。GDPは500兆円程度ですから、この2%は10兆円です。10兆円程度でかなり景況感は違ってきて、大きな影響があります。

図表3のように、消費税増税直後の4－6月期に

図表3 消費税増税直後も内部留保を9兆円増加させた日本企業



は内部留保が9兆円増加しています。四半期で9兆円ですから、極めて大きな数値ですが、なぜか報道されていません。ただ、利潤については、売上高経常利益率が2014年4-6月期は1954年以来の最高値だったと報道されています。利潤が最高値で、これがすぐには分配されないのが結局、利益剰余金で9兆円増加したということです。

こういう巨額の企業利潤、あるいは内部留保を一体どう配分するのかというと、普通は人件費に配分する、あるいは設備投資、配当に配分します。配当を増やしても18%しか家計に行かないので、好循環としては力不足です。設備投資については、製造業の場合は輸出と、非製造業の場合は消費と、それぞれかなり関連しています。ですから、消費が増えないと非製造業の設備投資は盛り上がりません。輸出については、円安にしてしまった以上、それ以上何かできる余地はかなり小さいと思います。

最後に、**図表4**「企業貯蓄超過は結局は政府支出増大をもたらす」をご覧くださいと、政府の赤字と企業の黒字が概ね平行に動いていて、他の家計部門、海外部門の赤字・黒字はそれほど大きく動きません。今、消費税増税をどうするか、その際には補正予算を出すとも言われています。企業が貯蓄をすると、誰かが借りて使わないとうまくマクロ経済は回らないわけで、結局は政府が使うことになる。政府が使うと、将来増税しなければいけないので、

賃上げをしないと財政が悪くなります。日本のマクロ経済を考える人には是非このグラフを見て考えて頂きたいと思います。

■パネルディスカッション②

緩やかに拡大する格差と女性・若者

小原 美紀氏 大阪大学国際公共政策研究科准教授

私は労働経済学、特にデータ解析を専門にしておりまして、本日は格差についてコメントします。格差は昔ほど話題になっていませんが、今非常に大切だと思っています。また、格差の影響を受けている方は実は社会にあまり影響を与えられない層ですので、その実態をお伝えできればと思います。

◆どの指標でも格差は拡大傾向

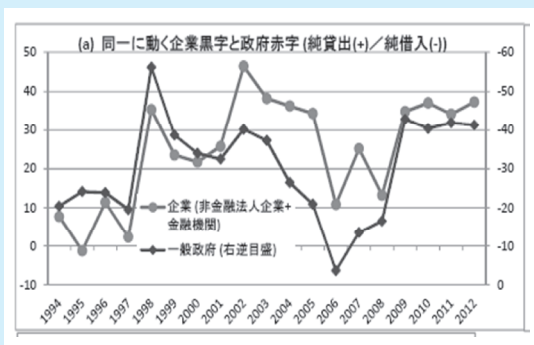
まず、格差の動向ですが、私も参加して世界各国で格差を比較した試みがあります。これによると、景気の動向にかかわらず、格差はどの国でも拡大傾向にあり、元々高かった国でも低くなることはほぼありません。

米国では格差が大きく、かつ拡大しています。特に格差を拡げているのは上位層です。上位10%の所得シェアとメディアン(50%)までの所得シェアの比が上昇する一方、メディアンと下位10%の比は一定です。さらに、今は上位1%のシェア上昇が話題です。

扱う対象の違いによって結果が違う点に注意が必要です。プライバシーの問題もあって、例えば上位1%の層のデータはどの国でも入手困難です。上位層がない、あるいは下位層がないデータと、それらを全部含むデータでは、格差が違ってくるのは当然です。

この国際比較のプロジェクトではアジアでは日本

図表4 企業貯蓄超過は結局は政府支出増大をもたらす



と韓国の2カ国が選ばれて、日本の格差は韓国都市部とほぼ同水準ですが、それとは別に、上の方にも日本の格差の推移が出ています。政府の統計でも、このように大きな格差も小さな格差も両方出すことができます。使う統計次第でレベルが違いますから動きが重要で、どのデータでも若干格差は拡大傾向にあるということです。

特に重要になるのが、何を対象に格差を測るかです。所得格差は大事ですが、見えない部分もたくさんあります。例えば、失業できる人と、非常に所得が低くても限界的なところで就業している人のどちらが貧しいのでしょうか。今所得がゼロでも、3日後にお金が入ってくると予想できる人は、今働こうとしないかもしれません。現時点の所得だけで格差を測るのは非常に危険で、大きく出る可能性がありますので、注目したいのは消費で測った格差です。消費支出は色々なものを反映します。先ほど言った3日後にお金を貰えるかどうかは、消費に反映されます。別の例をあげると、医学部の学生と経済学部の学生を比べて、どちらがお金を使っているかという、絶対医学部の学生でしょうが、経済学部の学生の方がアルバイトをたくさんして、所得は多いと思います。消費で測った格差をみても、やはり格差は拡大傾向です。

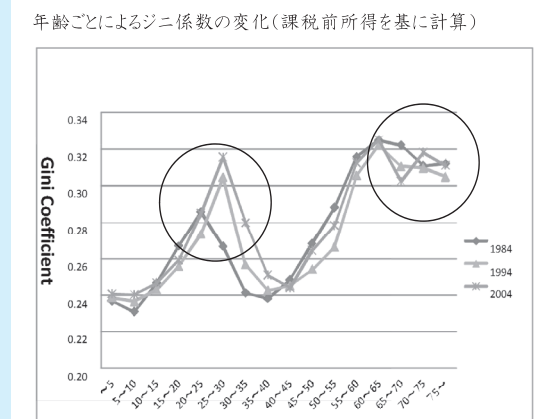
日本については、90%とメディアン、上位10%とメディアンの差を出してみますと、米国とは逆に下の方で格差が拡大しています。

◆若年層における格差

年齢階層別のジニ係数の変化を見ると（図表5）、課税前所得でも消費でも同じ結果になります。注目するのは、若年層の動きで、1984年、1994年、2004年と格差が拡大していますが、高齢層ではほとんど横ばいか、むしろ縮小しています。20代から30代前半までの層が格差の拡大という一番影響を受けている層ですが、声として反映されにくい層です。

若年層での格差拡大の背景ですが、幾つかの研究

図表5 だれが影響を受けているか？



が示すように、実は学歴間の格差は広がっていません。若年でも就業者に占める非正規の割合は30%を超えていて、近畿では24歳未満で50%を超えています。パートタイムのフルタイムに対する時給比率は6割程度で、大きくは変わっていませんので、格差拡大は非正規の人数が増えたからだと思われます。

もう一つ「情勢報告」に関連して、国民生活基礎調査の生活意識をみてみました。どういう人が「生活が苦しい」と答えているかということ、実は雇用期間が限定されている人で苦しいと答えている比率が非常に高い。この層で90年代から2000年にかけて構成が大きく悪化していて、彼らの格差の縮小、処遇改善は絶対必要です。なぜなら働く意欲をそぐ可能性があるからです。

ただ、同時に私は特に最近、非正規労働者のなかの格差が非常に大きいと感じます。企業にインタビュー調査に行きますと、企業の担当者の方がしばしば、「非正規労働って非常に有能な人から、全然働く意欲のない人まで色々ですね」とおっしゃいますが、私は非正規で一括りにするのはまずいと思っています。女性の労働と一緒に、女性のなかにもいるとても働く気があって非常に生産性の高い人が、女性で一括りにされることで、例えば統計的差別を受けることとなります。それと似たことが起こるのではないかと思います。

また、非常に生産性が高く売上を伸ばす企業がありますが、そこでは女性や若者をうまく活用している印象を受けます。そういう企業の人事担当者は必ず、「よく働いてくれる人の処遇改善がまず大事です」とおっしゃいます。例えば、優秀な派遣社員が来た場合には、正規社員として採用し直すなど何とかしてとどめておくような努力をしています。また、少し高めの賃金を払うと彼らの生産性が高くなるとか、企業全体の売上が伸びるとい実証分析の結果もあるようです。当初はデータ解析上何か問題があるのではと思っていましたが、今はそういう実態もあるのかなという印象を受けています。

◆若年の就業の重要性

最後に申し上げたいことを何点か。正規・非正規の格差の話や、女性とか若者の雇用を話すると必ず「働きたくないと自ら言っているのに、何でそういう人たちを働かせないといけないのか」と言われますが、最近、統計の分析を通じて、若年期の就業は大事だと痛感しています。統計で追いかけると、若年期に働けない期間があった人たちは、中年以降の労働定着度が大きく悪化します。さらに、インタビューやアンケート調査をすると、「非正規でいい」と20代に言っていた人たちでも、30代、40代になると、「やっぱり正規で働きたい」と言って市場に出てきます。個人の長期的な厚生を考えれば、若いうちに労働体験をさせることは重要だろうと思います。別の視点からですが、最近の統計によれば、親と同居して働いていない人たちは、決して豊かな層ではありません。働かずにいて、10年後、20年後にその親が倒れた場合には、社会が支えることになるだろうと思います。その時に働けと言っても多分遅いので、早いうちに働かせた方がいいと思います。

加えて、若年、女性といった層は周囲の影響を受けやすいです。最近の女性の労働力率は上昇していますが、周囲の人に影響されて本当は働きたいのだと気が付いた人も多いと思います。ですから、労働

者の側は職へのこだわりをなくして働こうとする努力が必要ですし、また雇用者側も処遇をうまく工夫することで、そういう労働者を定着させることが必要です。これにより、自社の生産性を上げることができるかもしれません。

いずれにせよ格差は結果ですので、経済活動のインセンティブを阻害する格差がある場合には、その格差の原因を除く必要があります。ただし、格差の是正自体が目標になると逆効果になる可能性もあることに注意が必要です。

■パネルディスカッション③

人手不足感を強める 雇用情勢

北浦 正行氏 (公財)日本生産性本部参事

私は労働面からいくつか指摘します。景気との関連では、労働力不足が基調にあるため雇用の回復が今回は非常に速い。今後、供給面が非常に重要になって、働き手をどう確保するのか。その際、実質賃金がどうなるのか。これが上昇しないと、個人消費につながらないと思います。

◆最近の雇用情勢

最近の雇用指標については、所定外労働時間はこのところ増加基調が止まってきました。従来の方では今度は雇用が増えることになりませんが、実際、新規採用意欲が強まっている。求人倍率は1倍を超えて需給バランスはかなり逼迫しており、さらにこの倍率に地域間のバラツキが小さいのが今回の大きな特色です。

他方、正社員の求人倍率は相変わらず0.6倍程度で、それほど高くないことが気になります。また年齢別には、同じ高い失業率でも、若年者層では求人倍率が高いが、高齢者層では求人倍率が低いという

傾向は、依然変わっていません。

人手不足感は、とりわけ労働集約型の産業である建設業、運輸業で強く、サービス業でも全般的に強まっている。また、人がいないと設備は動かないので、この人手不足が設備投資に対して抑制的に働くことを懸念しています。さらに人手不足の問題によって、企業のミクロ面でも色々な問題が出てくると思います。短くしてきた労働時間をまた長くするとか、働き方を過密にするとかがありえます。さらに、最近、労働災害が増加しており、これには団塊の世代からの技能継承の問題が絡んでいます。

労働供給については、労働力人口の減少は、生産性の伸びを減殺してしまうので、重く考える必要があります。だからこそ、労働力を多様化するダイバーシティーという考え方が今出てきていて、その第一順位が女性ということです。

女性の問題については、M字カーブのMの底の年齢が20代から30代に上昇していますが、これは第一子出産年齢の上昇の反映であり、生涯における出生自体もだんだん減少します。さらに、30代は役職が与えられる時期なので、妊娠・出産となると母性健康管理が重要になってくると思います。

◆好循環実現に向けた実質賃金と生産性の引上げ

次に賃金・所得の問題です。家計調査によれば可処分所得が13カ月連続でマイナスになっていて、こういう動向を踏まえながら、賃金・所得を全体的に見ていく必要があると思います。賃金については、定期給与はある程度抑え、賞与・一時金の方に傾斜した配分になりがちです。ただ、消費への影響を考えると、やはり所定内が上昇する方がいいので、賃上げが重要だと思います。

それから実質賃金の低下が、今回の最大の問題提起だと思います。実質賃金の確保のためには賃上げで物価分を見ていく必要がありますが、もう一つ見ていかねばならないのが生産性です。過去の「情勢

報告」では実質賃金低下の要因として、生産性、分配率、交易条件の3つの問題について指摘がありました。今後を考えると、この3つのなかで生産性が焦点だと思います。生産性を上げないと好循環はできませんが、それを上げるのは労働者です。では、その動機づけはどうするのか。結局、いわゆる生産性3原則の問題になるのではないかと、思っています。

こうした文脈で、低生産性部門をどうするかが問題となる。しかも人手不足で供給制約のなかで、サービス部門の生産性をどう見ていくのか。その解決が今後の課題だと思っています。

第15回労働関係シンクタンク交流フォーラムのご案内

連合および連合構成組織に関する研究調査機関の交流組織である「労働関係シンクタンク交流会」は、研究成果の報告および研究調査活動の連携強化・相互交流を目的として1999年から開催しており、今年で15回目を迎えます。今回は5組織が最新の研究成果の発表を行います。多くのみなさまのご参加をお待ちしております。

日時	2014年12月11日（木） 13:30～17:30（受付開始13:00）
場所	電機連合会館 6階大会議室 〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 TEL：03-3455-6911 （東京メトロ南北線・都営地下鉄大江戸線 麻布十番駅3、4番出口徒歩2分）
参加費	無 料
発表内容 （順不同）	「日本郵政の株式上場と海外の事例」 藤川ちぐさ（JP総合研究所） 「職場力向上に向けた社内コミュニケーションのあり方」 下垣 竜太（中部産業・労働政策研究会） 「最近のドイツ産業民主主義事情と新共同決定政策：ドイツとEUの労働者参加ニューウェーブ」 高木 雄郷（経営民主ネットワーク） 「電機産業の現場力」 内田 文子（電機連合総合研究企画室） 「職場の年齢構成の『ゆがみ』と課題」 鈴木 一光（連合総合生活開発研究所）
申込方法	連合総研あてにFAXまたはEメール、およびホームページから12月8日（月）までにお申し込み下さい。

【連合総研 FAX：03-5210-0852 E-MAIL：forum@rengo-soken.or.jp】

*FAXの場合は、下欄にご記入のうえ、本紙をご送信下さい。
Eメールの場合は、下欄の記入事項についてご連絡下さい（形式は自由です）。

<お問い合わせ>

連合総研（担当：江森、伊東、柳） TEL：03-5210-0851 E-MAIL：forum@rengo-soken.or.jp

【労働関係シンクタンク交流会】

（公財）連合総合生活開発研究所、（社）生活経済政策研究所、労働調査協議会、（公財）地方自治総合研究所、電機連合総合研究企画室、国民教育文化総合研究所、JP総合研究所、労働研究センター、（公財）中部産業・労働政策研究会、グローバル産業雇用総合研究所、経営民主ネットワーク

第15回労働関係シンクタンク交流フォーラム 参加者登録用紙

お名前	ご所属	役職

ご担当者名

電話番号

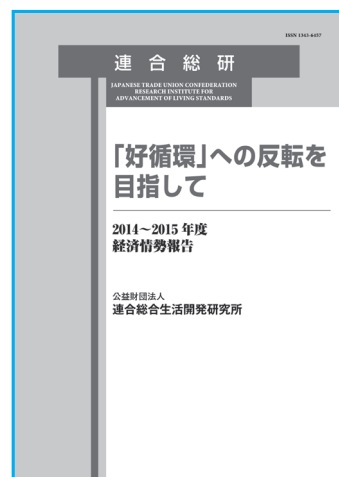
*個人情報は、個人情報保護法に基づき、当フォーラムの目的の範囲内に限って利用します。

連合総合生活開発研究所編

連合総研 2014～2015年度経済情勢報告

『「好循環」への反転を目指して』

コンポーズ・ユニ 定価1,600円（税込）



第27回目となる本報告書は、内外経済情勢の動向等を踏まえ、勤労者の賃上げと好循環、格差の動向と良好な雇用・就業の確保など、勤労者の生活に密着する諸課題に重点を置いて、経済・社会についての客観的な分析に基づいた提言を行っている。補論では2015年度日本経済の姿を示している。

- 第Ⅰ部 2013年度以降の日本と世界経済
 - 第1章 消費に支えられた景気回復とその先行き
 - 第2章 回復をみせる雇用情勢とその実勢
 - 第3章 安定的な成長に向かいつつある世界経済

- 第Ⅱ部 景気回復下の格差の動向
 - 第1章 賃金、雇用における格差の現状と課題
 - 第2章 雇用における男女間の格差
 - 第3章 生活格差

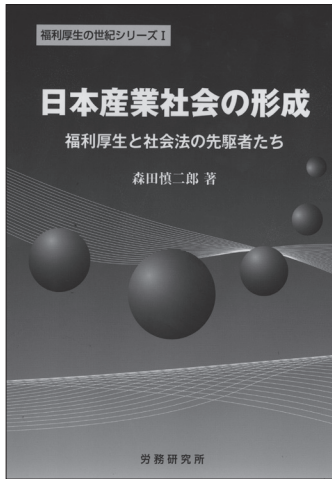
おわりに

補論 2015年度日本経済の姿

本書に関するお問い合わせは、コンポーズ・ユニまでご連絡下さい。

TEL : 03-3456-1541 FAX : 03-3798-3303

最近の書棚から



森田慎二 著
(株)労務研究所
定価3,500円(税別)

福利厚生から見た 20 世紀の歴史として、福利厚生の原点を求めて、その先駆者たちの足跡が丹念に、明治後期の産業復興期から昭和前期まで描かれている。本書は、『旬刊福利厚生』誌（労務研究所）に 2008 年 3 月から 2013 年 9 月に連載された「福利厚生の世紀」全 84 回の内容を再構成し、まとめられたものである。

◆本書の 7 つの特徴

本書の特徴として、次のような 7 点を筆者自身が挙げている。第 1 に、被用者は労務の対価として賃金と福利厚生を受け取り、使用者は経営目的に適合するように福利厚生を設計し、国は工場法や社会保険などの社会法を整備するという、福利厚生の存在を、日本における産業社会の形成史の重要な構成要因として捉えた点である。

第 2 に、基礎資料を収集し解説することに努め、歴史的事実を明らかにすることを一義的にした点。第 3 に、人物を中心に歴史を見る視点である。福利厚生や社会法の形成過程で、思想

『日本産業社会の形成』

福利厚生の原点を求めて 先駆者たちの足跡

や行動で重要な役割を果たしたキーマンとして、福沢諭吉、荘田平五郎（三菱造船所）、中上川彦次郎（三井銀行）、武藤山治（鐘紡）、後藤新平（初代鉄道院総裁）など多数の先駆者に着目している。

第 4 に、学説史的に、間宏氏の「経営家族主義」を相対化する試みである。戦前期日本の労務管理に関する通説的な学説では、「日本の福利厚生は、江戸期商家の慣行に起源がある」「鐘紡の武藤山治、王子製紙の藤原銀治郎などの経営者による日本独特の経営家族主義イデオロギーによって、体系的な福利厚生が大正期から昭和前期に完成された」等である。これに対し、著者は、「日本の福利厚生は、産業革命期の欧米の先進事例をモデルに設計された」「福利厚生は、福沢諭吉が根を張りその門下生である荘田平五郎（三菱）と中上川彦次郎（三井）が形作った」「彼らは福利厚生を経営目的に適合した合理的なものとして設計した」と指摘している。

第 5 に、福利厚生は、経営目的を実現するための合理的・合目的な存在であり、いつの時代にも通用するという視点。第 6 に、福利厚生と社会法を相互補完的・協調的に捉える視点。第 7 に、福利厚生の多義性について可能な限り考察を加えた点である。

◆「福利厚生のすすめ」

著者は、福沢諭吉の福利厚生についての考え方（福利厚生のすすめ）は、『時事新報』（1897 年 1 月 20 日）に掲載された「資本主と職工」から、①円滑な労使関係の形成、②生産性の向上、

③福利厚生のもたらす経営的利益、という経営合理的な 3 点にあると指摘している。

また、この時期の福利厚生を、労働運動弾圧（ムチ）に対するアメとする解釈は、一面的すぎる。福沢の業務生産性や長期的な経営利益、後藤新平が福利厚生を従業員生活の安定を第一に考えたこと、などの側面を重視すべきと指摘している。

なお、大正期に、労資の協調を図ることを目的に設立された「協調会」が 1921 年に全国の工場鉱山の福利厚生を調査した『本邦産業福利施設概要』は、大正期に形成された福利厚生の全体像を体系的にまとめている。その体系化された福利施設項目要覧が、資料として掲載されている。これを見ると、「教化施設」（教育、修養、慰安娯楽）、「保健施設」、「経済施設」（扶助救済、給与及賞与、貯金、金融、住宅、日用品供給、等）に 3 分類され、実際に行われている施策が大項目、中項目に整理されている。具体的な施策は、名称や形を代えて現在でも実施されているものが多く記載されており、興味がつきない。

現在、超高齢化が進むなか、介護離職などの新たなリスクが増大しており、「介護と仕事の両立」に向け、どう従業員を支援していくのかなど、福利厚生のあり方も見直しが必要になっている。そのような意味で、本書は、日本の産業化とともに形成されてきた福利厚生の原点とそのあり方を再考するには、極めて貴重な一冊である。

労働組合の存在価値が問われる2015春闘

3つのデータを紹介する。

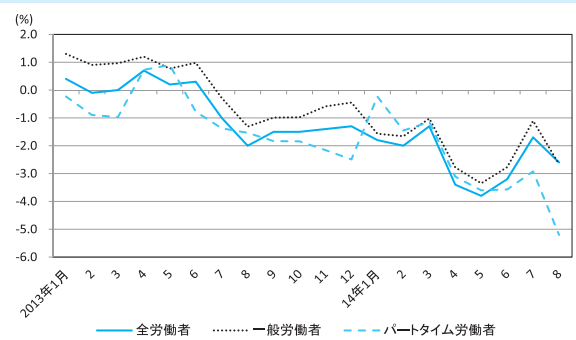
「図表1」は実質賃金の推移である。2013年は景気回復で一般労働者を中心に名目賃金が増加に転じているが、2013年春以降の円安で消費者物価が上昇したことから、2013年夏以降、実質賃金は全労働者で減少している。特に、2014年4月に消費税が8%に引き上げられて、消費者物価がさらに上昇し、2014春闘で賃上げがあったものの、全労働者で前年比3%を超える大きな減少となっている。

「図表2」は、今回の消費税の引き上げと、過去2回（1989年4月、1997年4月）の消費税の導入・引き上げ時前後の企業の内部留保の推移を比較したものである。過去2回と比べて、今回は、増税直後も企業が9兆円も内部留保を増加させていることが大きな特徴である。

「図表3」は、2013年度の利益配分の企業のスタンスを、2014春闘の山場前の2014年2月に調査したものである。重要度の高い順に全産業でみると、大企業、中堅企業、中小企業のいずれも「内部留保」が第1位となっている。第2位は、大企業、中堅企業が「設備投資」、中小企業が「従業員への還元」、第3位は大企業が「株主への還元」、中堅企業が「従業員への還元」、中小企業が「設備投資」となっている。

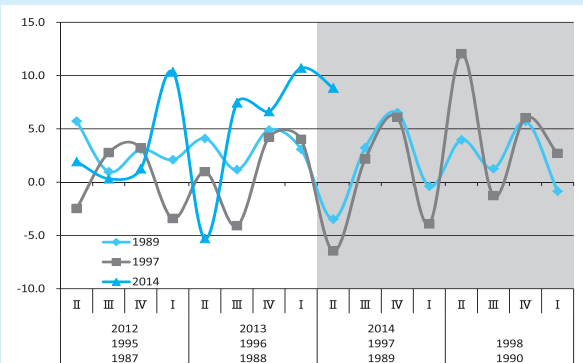
企業の賃上げ原資はある。問題は、企業の内部留保を中小企業や非正規労働者を含めた「従業員への還元」に振り向けさせ、“底上げ”と格差の是正、“好循環”にどうつなげていくかだ。2015春闘は、実質賃金が低下し、過年度物価上昇率が3%台になるなかで闘われる。労働組合の存在価値が社会的に問われる春闘だ。

図表1 実質賃金の推移
(事業所規模5人以上、前年同月比)



(注)実質賃金とは、全労働者については実質賃金指数、一般労働者及びパートタイム労働者については現金給与総額を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く)で除したものである。
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。

図表2 消費税増税直後も内部留保を9兆円増加させた日本企業



資料出所：脇田成教授配布資料(2014年10月21日連合総研フォーラム)より。財務省「法人統計季報」から作成。

図表3 企業利益配分のスタンス

		1位	%	2位	%	3位	%
大企業	全産業	内部留保	60.6	設備投資	58.9	株主への還元	54.0
	製造業	設備投資	65.9	株主への還元	53.5	内部留保	47.8
	非製造業	内部留保	67.5	設備投資	55.2	株主への還元	54.3
中堅企業	全産業	内部留保	61.3	設備投資	50.0	従業員への還元	41.2
	製造業	設備投資	66.0	内部留保	51.0	従業員への還元	41.5
	非製造業	内部留保	64.4	設備投資	45.2	従業員への還元	41.1
中小企業	全産業	内部留保	59.7	従業員への還元	56.2	設備投資	39.3
	製造業	従業員への還元	59.6	内部留保	56.3	設備投資	47.0
	非製造業	内部留保	60.4	従業員への還元	55.5	設備投資	37.8

(注)金融業、保険業を含む。10項目中3項目以内の複数回答による回答社数構成比。
資料出所：財務省 法人企業統計調査(2014年2月15日調査)

INFORMATION

【11月の主な行事】

- 11月4日 内部会計監査
5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 国士館大学教授)
所内・研究部門会議
- 11日 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) 【連合会館3階B会議室】
雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会
【連合会館3階第1会議室】
経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会 【連合会館】
- 12日 所内勉強会
企画会議
- 17日 勤労者短観アドバイザー会議
- 19日 所内・研究部門会議
- 20日 総務委員会 【連合会館3階第1会議室】
- 26日 定時評議員会・理事会 【連合会館3階AB会議室】
労働者教育のあり方に関する研究委員会
(主査：藤村 博之 法政大学教授)
- 28日 日本労働ペンクラブとの意見交換会
【中央大学駿河台記念館510号室】

【職員の異動】

<退任>

小熊 栄(おぐま さかえ) 主任研究員

10月31日付退任

〔ご挨拶〕10月末付で約6年間お世話になった連合総研を退任いたしました。在任中は、勤労者短観、経済情勢報告など、連合総研の基幹的な調査研究に携わらせていただきました。また、地域協議会や、東日本大震災の被災地の労働組合、地域再生に挑戦する地方連合会などの調査研究を通じて、地域労働運動の一端を知ることができたことも大きな財産となりました。今後は、連合労働運動の政策立案という重い職責を担うこととなります。これまで以上のご指導を賜りますようお願いいたします。(連合本部経済政策局着任)

<着任>

中村 善雄(なかむら よしお) 主任研究員

11月1日付着任

〔ご挨拶〕UAゼンセン本部から着任いたしました。縁あって29歳のときにゼンセン同盟に入局し労働運動の世界に入り、この27年間、労働政策を中心に産別でやってきました。その間1999年より5年間連合にも出向し雇用政策を中心により幅広い視野からの政策についても経験することができました。今度は連合総研という場で、10年ぶりに働く者すべての視点から社会をみていくという機会を与えていただきました。研究者としてのトレーニングも特に受けていない56歳のアマチュアが、プロ集団の中でどれだけできるか不安な点もありますが、働く者にとって住みよく暮らしやすい社会を創っていくための分析・提言に少しでも貢献できるよう努力していきたいと思っています。どうぞよろしくお願いたします。

発行人/中城 吉郎
発行日/2014年12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

2007年に、アメリカのファンド、スティール・パートナーがサッポロビールに買収を仕掛けるという出来事があった。私は、当時産別の事務局長として、サッポロビール労組とともにスティール・パートナーと向き合うことになった。試行錯誤の取り組みであったが、従業員の気持ちを大切に、経営陣ではない現場の声を社会に発信することで、株主と世論を味方につけられないかと考えた。

具体的には、単組の臨時大会での反対決議とともに、サッポロビールのグループ企業で働く組合員一人ひとりの直接無記名投票を行い、8割を超える賛同を得ることができた。こうした取り組みを積み上げながら、「サッポロ関連労協」として、短期的な利益のみを追求し、雇用や労働条件、労使関係

の視点が欠落している買収提案に反対する「声明」を発信した。また並行して、産別としての談話や連合への働きかけ等も行った。

3年以上にもおよぶ取り組みとなったが、最終的に、スティール・パートナーは買収をあきらめて撤退した。従業員の声を買収提案を葬り去ったと言っても良い、「会社は誰のものなのか」が問われた出来事だったと思う。

今年6月、企業統治の強化などを目的とした改正会社法が成立したなかで、今回、コーポレート・ガバナンス(企業統治)の特集を組んだ。企業統治のあり方は、企業風土や従業員の雇用・労働条件を左右する。労働組合も関心を持って、従業員の代表としての役割を発揮していく必要があると思う。

(オカリーナの森)