DIO

DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

第28巻第2号通巻301号
連合総研レポート
2015年2月号
No.301

CONTENTS

特集

賃上げで動く日本経済

賃金引上げの社会的波及をどう実現していくか
樋口　美雄……4

賃上げは労働者の権利である
高橋　伸彰……8

寄稿

持続的賃上げに向けた課題～2015年春闘への期待
山田　久……12

巻頭言……2
法人税改革は成就できるのか

視　点……3
2015 春闘は日本社会の分水嶺

報　告……16
2015年度日本経済の姿(改定)

報　告……20
第15回労働関係シンクタンク交流フォーラム

報　告……23
非正規労働者の3人に1人は世帯の主たる稼ぎ手
第1回　『非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査』の概要(2014年10月実施)

最近の書棚から……26
トマ・ピケティ 著
山形浩生・守岡桜・森本正史訳
『21世紀の資本』

今月のデータ……27
2014年版中小企業白書
中小製造業では高い生産性上昇の一方で価格転嫁力が低下

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/

巻頭言

巻頭言

法人税改革は成就できるのか

連合総研専務理事
菅家 功

ちょうど1年前のダボス会議で安倍総理は、「法人にかかる税金の体系も、国際相場に照らして競争的なものにしなければなりません」と、法人税率の引き下げについて事実上の国際公約を行った。4月からの消費税率8%への引き上げを目前にして飛び出したこの発言に対して筆者は、大衆増税を行う一方で企業減税を行うとはいかにも筋が悪いと強く感じた。

この総理発言を受けて早速、政府税調と与党税調は税制改正の柱にこの法人税改革を据えて議論を開始したが、日本経団連に代表される経済界の「実質減税」と財務省をはじめとする財政当局の「代替財源の確保」との同床異夢は当初から明らかであった。

一方で、わが国の法人税については、表面税率の高さとともに租税特別措置などによる課税ベースの狭さがその特徴として、長年にわたって指摘されてきた。確かに、グローバル経済の進展に合わせて先進国においてもヨーロッパ諸国をはじめ、立地競争力を高める観点から法人税率を引き下げるなどの改革を行ってきているなかにあって、日本では改革を怠ってきたとの指摘はあながち的外れとも言えないのである。

昨年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2014」において、法人税改革は、数年で法人実効税率を国際的に遜色ない20%台まで引き下げることを目指す、財源については課税ベースの拡大等による恒久財源を確保するなどとされ、年末に決定される税制改正大綱で結論を得ることになった。

税率引き下げは簡単ではあるが、問題はこれに見合う恒久財源を確保できるかどうかである。特にいわゆる政策税制は、産業政策等の特定の政策目的のために税負担の減少を図るものであるが、一旦導入されるとそれが既得権益化し、なかなか廃止できずに長期化するのが実態である。これまで何度も見直しが検討されてはきたものの、利害が対立し成就しなかった最大の理由はそこにあった。

年末ギリギリの12月30日に決着した税制改正大綱は、上述した「法人税の構造改革」の観点からはどのように評価できるのであろうか。まず、国・地方を合わせた法人実効税率（現行34.62%）については、27年度2.51%、28年度3.29%引き下げてそれぞれ32.11%、31.33%となる。その後の年度改正においても、20%台までの引き下げをめざして改革を継続するとしている。

課税ベースの拡大について、まず法人税については欠損金繰越控除の見直し（大企業の控除限度の80%を27年度65%、29年度50%へ引き下げ）によって4,000億円（平年度）、受取配当等益金不算入の見直しによって900億円、租税特別措置の見直し（研究開発税制の見直しと期限が到来する19措置の廃止・縮減）によって1,800億円、合計で法人税率引き下げと同額の6,700億円を確保するとしている。法人事業税については、資本金1億円以上の大企業に適用される外形標準課税を拡大し、所得割の税率引き下げに見合う27年度3,300億円、28年度6,600億円を確保することとなった。

法人税額は10.4兆円であるが（24年度）、政策税制や益金不算入、控除制度などによる減収効果は総額で5.8兆円と推計されており、今回の見直しによる課税ベースの拡大はこのうち6,700億円、約12%にすぎない。地方税である法人事業税については、応益課税の観点から外形標準課税が拡大されたものの、その適用は全法人の1%にとどまったままである。

法人税改革の困難さは産業や企業の利害に直結することが大きな要因ではあるが、さらには国民生活には直結しない税の性格ゆえに、なかなか国民の関心と理解が広がりにくい点も指摘できよう。であるからこそ「公平・中立・簡素」を旨とする税制の基本理念に常に立ち返り、さらには所得再分配と地域公共サービスの確保の観点から、そのあり方について発信し続ける役割は、連合と労働組合にこそ期待されるのではないだろうか。

視　点

2015春闘は日本社会の分水嶺

今年は、春闘が始まって60回目の節目の春闘である。

企業別に組織された日本の労働組合が、ともすれば企業間競争を過度に意識し、企業内・ミクロの発想になりがちな弱点を克服するために、同じ要求を掲げ、同時期に同水準の妥結をめざして共闘して交渉するという、企業・産業を超えて賃上げをめざす春闘方式が編み出された。そして、高度成長を背景に産業別の共闘を中心にしてマクロの要求を掲げて全体の賃金の底上げをはかってきた。

日本の労働組合は、春闘を通じて企業別労働組合の弱点の克服に努めながら、「分配」で労働者の生活を向上させ、日本社会の健全な発展に寄与するという社会的な役割を発揮してきた。

1月12日、政府は「平成27年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」を閣議了解した。そのなかで、今年度と来年度の国民総生産（ＧＤＰ）の見通しを示している。実質成長率は今年度が前年度より0.5%減になり、リーマン・ショック後の2009年度に2.0%減になって以来５年ぶりのマイナスである。政府は今年度の実質成長率を当初は1.4%増と予想していたが、「個人消費が予想以上に弱かった」ほか、住宅購入の落ち込みが目立ったなかで、当初予測を下方修正した。昨年4月に消費税が上がり、円安で物価が上がった一方、ＧＤＰの６割を占める個人消費、その個人消費の動向を決定づけている賃金の伸びが追いつかなかったからである。また、今年度の消費者物価は3.2%増で見込んでいる。

昨年12月、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」で確認文書が取り交わされた。そのなかで、「政府の環境整備の取り組みの下、経済界は、賃金の引き上げに向けた最大限の努力を図るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組む」ことを確認している。

1997年以降、私たちの賃金は下がり続け、労働分配率も低下傾向が続いている。一方で、法人企業の狭義の内部留保は1997年度の80兆円から2012年度には304兆円に大幅に増加した。日本社会の分配、格差社会の歪みを象徴している。円安や株高等で一部企業や富裕層は潤ったが、庶民へのトリクルダウンは起きていない。また、政府は昨年の復興特別法人税の前倒し廃止に続いて、今春闘を前に、経済界に法人実効税率の引き下げを約束している。

企業の賃上げ原資はある。格差社会のなかで、労働組合が「分配」の視点をしっかりと持って、企業がため込んだ内部留保を吐き出させて、消費性向が高い非正規労働者や中小企業で働く労働者を含めた賃上げにつなげる必要がある。グループ経営と言いながら親会社が一人儲けていないか、消費税の引き上げ分や原材料の値上げ分が取引先企業との納入価格交渉で適正に転嫁できているのか、非正規労働者の労働条件が不当に抑制されていないか。中小企業や非正規労働者を含めた全体の底上げにつなげる春闘にしなければ、デフレからの脱却はできないし、アベノミクスは失速する。

昨年、“ベアなし春闘”から“ベア春闘”に舵を切って、今年で２回目の春闘だ。今春闘は“ベア春闘”を定着させる役割がある。過年度物価上昇分も取り戻せない春闘が続けば、労働者の生活は苦しくなる一方で、分配の歪みはさらに拡大し、労働組合の社会的な存在意義も問われる。中小企業や非正規労働者を意識した春闘を構築してこそ、分配の歪みと格差を是正し、経済の好循環に結びつけるという社会性が発揮できる。とりわけ春闘相場への影響が大きく、また、グループ企業の総帥でもある大手企業労使の役割は大きい。

近年、職務給が広がっている。ベアを勝ち取っても基本給ボックスの上限額を修正しなければ、賃金の頭打ちを増やすだけだ。労使交渉を強化し、勝ち取ったベアを個別賃金の引き上げにつなげなければならない。

「賃上げで動く日本経済」にしていけるかどうか、今春闘は日本社会の分水嶺の春闘だ。

（連合総研主任研究員　江森孝至）

寄稿

賃金引上げの社会的波及をどう実現していくか

樋口　美雄
（慶應義塾大学商学部教授）

Q.本日は政府・労働界・経済界の3者で構成されている「経済の好循環に向けた政労使会議」に参加しておられます樋口先生から、政労使会議の意義や今年の春闘の課題などをうかがいます。まず、政労使会議の位置づけをご説明頂けますか。

（樋口）賃上げというのは個別労使で決めるべき事柄であると整理されてきました。ですから政府が出てきたのは、第1次石油危機後の1975年春闘でインフレ抑制のために賃金引上げを抑制すべきだという時だけ、例外的に1回だけです。にもかかわらず、今回、政労使会議で賃金引上げをしていこうというのは、好調な企業収益を賃上げに回していかないと消費が低迷してしまう、デフレを脱却して経済好循環を実現していくためには賃上げが必要だという問題意識があります。どうして個別労使に任せられないかというと、かつてあった生産性3原則、つまり、生産性の上昇が賃金上昇にフィードバックするというメカニズムが失われてしまった。さらには春闘も変質してしまった。労使交渉があまりに個別化した結果、一斉に決めることで好調な企業の結果が他の企業に影響していくという波及効果が弱まってしまった。どうしても個別企業の価格競争力の維持や雇用の確保という観点が優先してしまうという状況になってしまった。個別労使、それぞれのミクロの合理性の追求がマクロの経済の好循環とかい離してしまっているとの認識がその背景にあります。

Q.今回2回目の政労使会議は、前回1回目のレビューから始まったわけですが、1回目の成果をどう評価されますか。

（樋口）2014春闘では月例賃金が若干なりとも上昇し、夏季の賞与も上昇し、政労使会議をやった意義があったと思います。ただ、企業収益の好調さから見て上昇幅が十分であったかどうかは議論のあるところです。また、経営側の人件費の恒常的な引上げに対する慎重なスタンスもあって、基本給の増加というよりは一時金の増加という形になりました。

Q.消費税率引上げによる物価上昇があるので、実質賃金の伸びは前年比でマイナスです。もう少し高い要求をしてはどうかという気もしましたが。

（樋口）そういうことを以前、連合幹部にあるセミナーで申し上げたこともあります。不確定なことを織り込むのが難しいのはわかりますが、消費税率引上げのようにいつからどの程度物価が上昇するということがほぼ確定的にわかることについては、予め織り込んで賃上げ要求をする方がよいと思っています。後追い的にやると、昨年分の補てんを今年行うような形になりますが、これは長期雇用を前提とした話です。非正規労働者については取り返せないことも生じますから、非正規労働者に与える影響が大きくなるおそれがあります。

Q.後追い的な賃金引上げだと、外的なショックに対する調整プロセスが長引くのであまり望ましくないと思いますが、他方で、昨年どうだったかという確定した事実に賃上げの根拠を求めるというのが、長年の知恵だという意見もあります。

（樋口）後追い的な対応では1年間も前年比マイナスが続いてしまいますし、その間に実質賃金が下がって、消費が冷え込んでしまうという事態も生じかねない。足元で景気が悪くなってしまえば、後で取り返そうと思っても、それができない可能性だってあります。生産性3原則の流れ、生産性引上げから企業収益の増加、そして賃金引上げがマクロ的視点から見ても時間をおかずに実行されていく必要があります。そしてまたはたして企業収益の向上が本当にきちんと賃上げまでつながっているのか、常に点検していく必要があります。このように過去のイナーシャ（慣性）が強く働く方式は、右肩上がりの経済ではタイミングが一年ずれるだけでトレンドが変わらなければうまくいきますが、大きな変化が生じて

いる経済では、本当に最後の賃上げまで担保されている仕組みになっているのか、よく検討する必要があると思います。

Q.昨年の消費税率引上げの影響については、実質賃金がマイナス2～3％と大きく減少した影響が大きい気がします。1997年の消費税引上げの時は、実質賃金の減少はゼロ％台の小さなものでした。今回の教訓としては、次回の消費税率引上げの時までに、経済のエンジンを十分温めて名目賃金の伸びを確保しておく必要があるということでしょうか。

（樋口）1997年の消費税率引上げの際には、アジア危機や金融危機など色々なショックがありましたが、今回の引上げについては、一部に懸念材料はあるものの、少なくともいまのところ、前回の時のような大きなマイナスの外的ショックは見当たりません。賃上げの状況は1997年の時は名目賃金がまだ上昇している局面でしたから、今回のデフレが定着してしまった状況とはだいぶ違う。家計調査でみると消費が伸びていないのはもちろん、収入の方も伸び悩んでいる。全体として、景気の低迷の原因として消費が振るわないことがあり、その原因が収入面の弱さにあるのは否定できません。

そこには、大企業と中小企業の利益率の差、製造業と非製造業の利益率の差、東京と地方との景気の違いが効いている。労働者の数では中小の非製造業のウェートが高いので、景気が好転してもここで利益が伸び悩むと、家計収入の弱さに出てしまう。現在は円安が原材料価格の上昇を通じて中小企業の経営を圧迫していますが、今後原油安によってどう好転していくのかを注目しています。

Q.連合の春闘方針では、格差是正などを目指して中小企業の賃上げに特に努力することが盛り込まれています。

（樋口）今回の政労使の合意では、「政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする。」と書いてあります。この後半部分は、中小企業で賃上げを実現する上で、大きな意義があると思います。人手不足がかなり広まり、追い風となっている状況で、この合意が実現すれば、経営状況を理由にして賃上げが難しいというのは理屈が立たなくなりつつあると思います。

Q.政労使で仕入れ価格の記述が盛り込まれたことは、コストアップを容認する雰囲気作りのために有意義ですね。たとえ一つのメーカーが仕入れ価格を叩かないよ、といっても、他のメーカーがここぞとばかりに安く仕入れさせたのでは元の木阿弥ですから。

（樋口）個別交渉で問題となるのは、それぞれの企業が競争力をどう維持するかです。価格競争力を維持するために、どうしても個別交渉では賃上げに対して抑制圧力が働きます。「春闘」は短期間のうちに多くの企業が一斉に賃金交渉を行うことにより、かつては社会的波及効果がありました。利益の高いリーダー企業が人材の確保や社員のインセンティブ向上を狙って賃上げを決定し、それが人手不足もあって、利益の上がっていない他企業へも波及し、結果的には所得の増加が消費の拡大につながってマクロの好循環をもたらしました。それが近年では、賃金交渉の個別化・分断化が進展しました。個別企業の労使だけで賃金交渉をしようとすると、どうしても他社とのコスト競争が気になり、企業が利益を上げても、賃金引上げによりコストが上がって競争力を失ってしまったのでは自分たちの雇用も危なくなるため、組合も賃上げ要求を躊躇せざるを得なくなります。グローバル化の進展が、それに拍車をかけ、わが国ではミクロとマクロの合理性が大きく乖離するようになりました。日本の賃金は柔軟で、これにより雇用が守られているといわれてきましたが、いまはその裏側ばかりがデフレ下で目立つようになり、ミクロの合理性が優先されて、デフレに歯止めが利かなくなってしまいました。だが、マクロ政策の影響もあり労働市場では、いま人手不足が叫ばれるようになりました。利益の上がっている企業はもちろんのこと、そうでない企業でも人材確保のためには賃金を引き上げることが求められ、波及効果が現れる素地ができています。組合も自社の賃上げだけではなく、企業の枠を越えて連携することで、非正規労働者も含め、波及効果を拡大していくことができるかどうか、注目されているのではないでしょうか。

Q.人手不足だと状況が変わりますね。仕入れ価格を叩くメーカーには製品を納めないで、叩かないところだけに製品を納めるようになりますから。

（樋口）そうですね。公共入札でもそうですが、品質は別にして、安い方が競争に勝つということになれば、おのずから賃金は抑制されざるを得ない。結局は、賃金は下がって雇用条件は改善されず、マクロ的には消費が低迷するといったデフレスパイラルに陥らざるを得なくなります。はたして企業の競争力向上には、価格引下げしかないのか。もっと良い製品を作って付加価値を高めることを目指す必要があるのではないか。

Q.他方で企業収益は好調で、財務省「法人季報」をみると、利益剰余金はずっと増えています。

（樋口）労働分配率は各国とも低下していますが、日本の落ち方が大きい。賃金に回さず収益が上がっても、内部留保に回して将来のリスクに備えるという企業行動になっている点が問題ですね。その結果、経済全体におカネが回らなくなって

いる。ピケティは、アメリカではスーパーマネージャーという形で経営陣の利益になっていることを指摘していますが、日本ではアメリカに比べれば、それでもその傾向はさほど強くはなく、また利益が設備投資に回されているわけでもなく、もっぱら内部留保の増加にとどまっています。

Q.労働分配率の低下の背景として、各国とも労使交渉の分権化・個別化が進んでいるようですけれども。

(樋口) フランスで話を聴く機会があったのですが、以前は一国全体、あるいは地域の職種別の組合と経営者の間で交渉が行われ、賃金が決定され、非組合員も含め、それに準拠するやり方が多く取られてきました。個別労使の交渉ではなかったので、企業の価格競争力向上のために賃金を抑制するといったことを妨げてきたともいえます。これにより雇用面、失業率の上昇で問題がでてきたとの批判はありますが、結果的にこれにより名目賃金は上昇してきたし、少なくとも賃金の下方硬直性は確保されてきたわけです。ところが最近では徐々に個別化が進んで日本の労使交渉に似た動きが出てきており、デフレ的状況になりつつあると感じました。まさに賃金と雇用のバランスが重要だということでしょうか。

Q.企業競争力のための賃金抑制ということでは、極端な例としては、いわゆるブラック企業のようなものが労働者を使い捨てにしていくということも生じています。

(樋口) ブラック企業のようなやり方が通用するのは、労働市場が緩んでいることに加え、情報が行き渡らないことです。つまり、どこの企業がブラックなのかは外部の人にはよくわからない中で、実際に就職してみて、はじめてその企業がブラック企業であることがわかるわけです。すぐに辞めても、次々に新しい人を採用し、入れ替えていけばよいということになると、そうした企業は一向になくならない。景気が良くなり人手不足が生じてくると、新規採用で補充することは難しくなりますし、ましてやSNSなどを使って、社内の実情が発信されたり、政府により各社の就業状況や離職状況などが発表されるようになれば、ブラック企業は自ずから採用できなくなり、問題は改善していくと思います。ただし、やはり賃金が上がって消費が増えないと、景気自体、人手不足の状況自体が長続きしません。

政労使会議の時も、労働側から生産性3原則を思い出せといった議論が出ました。つまり、個別企業の側からすると、生産性を上げる一方で賃金を上げなければ、収益が上がって大変結構なので、掛け声だけでなくどう実現していくかという問題があるわけです。労働市場がタイトでないとうまくいかないし、また波及効果を強めて労働市場全体で賃金を決めるようにしないとうまくいきません。

Q.波及効果を強めていくためにはどうしたらよいでしょうか。連合の春闘方針でも、金額ベースでの賃上げへの言及とか、地域ごとのリビングウェイジの提示とか、色々な工夫があるのですが。

(樋口) 労働組合の横のつながりがますます必要になっていると思います。個別企業の賃金決定を最重要視するので、横睨みが薄れている。春闘が機能するためには、個別企業の労使交渉を一斉にやるというだけでなく、企業間の波及が重要で、その部分が弱くなっていると思います。時には組合の国際的な連携・協調も必要になる。少なくとも景気が改善する局面においては、個別の賃金交渉で波及効果がないというのはマイナス要因として働くと思います。ですから、リーダー企業が高く要求し、それを同一産業の他社や地域の他企業へ、さらには中小企業へという波及効果を働かせていく必要があります。そのためには中小企業と大企業との利益の格差を小さくしないといけない。まして同一地域内というような視点はあまり見られませんでした。今回の取り組みはそういう意味で評価できると思います。

中小企業の活性化のためには、特に非製造業における付加価値生産性の向上が重要だと思います。労働力人口が減少する中で、本来、付加価値生産性が低く、経営が難しい企業は、市場から退出したほうがよいなどと言われますが、労働市場が流動化しておらず、転職コストが高い社会では、労働者にとって企業撤退は難しい問題となります。企業別組合の下ではなおさらです。労働力人口が減少する社会においては、それだけ労働資源の有効活用が重要になり、マクロ的には新陳代謝が重要だとしても、自分の会社を潰していいですという組合はどこにもありませんから、賃金要求は内輪で控えめに、という結果になります。

Q.賃金が上がると深夜営業ができないところが当然ですが出てきます。賃金が安いとか、またはゼロ金利のような状況では、あまり意味のない無駄な経済活動が行われてしまいますね。こうした状況を現在少しずつ巻き戻しているわけですが、夜は休んで昼にしっかり働いた上できちんと価格付けをし、高い賃金をもらうようにもっていきたいですね。

(樋口) コストダウンだけでは、皆疲弊して生き残ったものの全く先の展望がないということになってしまいかねません。「好循環につなげる」というのは、単に賃上げをするということではなく、企業がしっかり価格付けをしていく、市場ニーズに合った新しいものを作ったり、あるいは新しい市場ニーズを作り出すことによって、付加価値を高めるところまで含んでいると思います。

Q.個別の工場閉鎖の事例調査からわかったことですが、工場閉鎖をしても結局失業は生じないで、変化は職場が中小企業に移ったことに伴い

給料が半分になったことでした。これまでの上乗せ分の源泉は、結局のところ、そのメーカーが世界に冠たる製品を売って生じたもうけ（レント）の分け前ですから、価格付けは重要ですね。

（樋口） ある先生の三井三池炭鉱閉山の事例研究によれば[1]、短期間でかつあまり賃金が低下しないで再就職できた人というのは、かつての上司がまず就職して、その人の助言をもとに再就職者を斡旋採用したというルートを通じたものでした。部下の働き方は上司の長期間の観察と評価で担保され、またその上司自身が自らの評判を維持しようというメカニズムもあるので、普段からまじめにやっている人がスムースに再就職できた。市場の「見えざる手」ではなく、上司・部下の「見える手」が働いたわけです。

私としては組合が横の連携を深めてこういう「見える手」を働かせる余地があるのではないかと思います。労働者が連帯して力を発揮するといっても、個別企業の下では限界があります。個別企業の下の活動というのは、企業間競争によって、見方によってはある組合が自分の会社の経営者と一体となって、別の組合と競争している形になっています。

Q. 組合の方からは同一労働同一賃金が理想だとよくうかがいます。

（樋口） 組合員でない非正規労働者も含め、同一労働同一賃金の考えは必要だと思います。組合員でなかろうと、あるいは正社員でなくても、賃金が低ければ、企業は人件費抑制のために、そういう人を増やそうとします。その結果、正社員が減らされてしまう。現にそれが日本全体の給与総額を下げてきた面が強かったと思います。非正規労働者の賃金引上げは、組合にとっても自分たちの雇用を守るためにも不可欠であり、他人事ではないといった面が強いわけです。ただ、同一労働同一賃金の話で気になるのは、通常、それは「同一企業内」に限られた話で、同じ企業に勤めながら同じ仕事なら同じ賃金という話にとどまってしまい、企業を超えた話がなかなか出てこない。賃金相場をどう作るかという問題にも考えていかなければならないと思います。

Q. 賃金交渉が分権的に行われることと外部労働市場が未整備であることから、どうしても企業間の価格競争が意識され、雇用優先で賃金が上がらない状況だというのが先生のお考えだと思いますが、その是正策として、外部労働市場の機能を補完するために組合の横の連携を強めようということですね。

（樋口） そういうことです。その横の連携の中に、人の企業間の移動も含めて考えているわけです。個別の対応では、どうしても競争原理が働いてしまうので、そこを繋ぐものとしての産別であり、地域別という位置づけがあるわけです。

景気が悪く、雇用優先になってしまうと、賃金だけでなく、たとえばサービス残業だって生じます。最近では減ってきていると思いますが、個々の労働者は残業時間をすべて申請したら、自分の評価に影響が出ると思って躊躇し、組合もまずいと思いながらも、それを見逃してしまうことがあるのかもしれませんね。現場のことを一番よく知っているのは組合ですから、労働基準監督署では対応に限界があります。どうしてサービス残業を組合がなくせないのか。暗黙の裡に、これをすべて訴えたら企業の評判も悪くなるし、競争力を失ってしまうのではないかと懸念する向きがあったことも事実ではないでしょうか。企業があっての自分たちの雇用。結果的に一企業内での雇用を最優先していくと、こうした対応になってしまいがちです。

Q. ワーク・ライフ・バランスや休み方改革も政労使の合意文書に盛り込まれていますね。先生から見たポイントは何でしょうか。

（樋口） 現状の働き方は、日々の消耗戦的なところがあって、健康を害する者が出たり、そこまでいかなくても新しいものに挑戦する意欲を喪失したりする人を多く見かけ、企業にとっても問題が多いのではないかと思います。まずは長時間労働を見直す、そして無駄な強制をしていないかを見直す必要があるのではないでしょうか。政労使会議の合意事項では入っていないのですが、まち・ひと・しごと創生会議の方で私が強調したことがあります。それは、ワーク・ライフ・バランスとして長時間労働を是正するとともに、転勤制度も見直していく必要があるということです。夫婦で子供を育てようとしても、2、3年で転勤というと単身赴任になってしまう。外国でも転勤はあるが、ごく少数です。日本では辞令1本で世界を飛び回っていて、よほど給与が高くないとどうかと思いますし、こんなに頻繁に転勤があると、本当に企業にとってもプラスなのか疑問に感じます。専門性のある人材が育たないし、これも雇用保障のためには仕方ないといってなされていることだと思います。

ワーク・ライフ・バランスの推進などについても、個別企業だけではなく、組合間の連携が必要な場合も多い。ある企業が早朝も深夜も、そして休みの日も営業やるとなると、うちもやろうという企業が出てくるし、一社だけでやった場合、そのしわ寄せが下請け企業や納品企業、取引企業や顧客などに出てくる場合が多い。まさに連携協力してこうした問題にも対応していかなければならないと思います。

Q. 本日はどうも有難うございました。

（聞き手　連合総研主任研究員　河越正明）

1　児玉俊洋（2005）「三井三池炭鉱閉山に見る労働者の転職可能性：大規模再就職を成功させた要因は何か」樋口・児玉・阿部編著『労働市場設計の経済分析：マッチング機能の強化に向けて』東洋経済新報社

寄稿

賃上げは労働者の権利である

高橋　伸彰
（立命館大学教授）

1. 想定外のマイナス成長

安倍晋三首相は1年前の2014年1月6日に行われた年頭の記者会見で次のように述べた。「三本の矢によって日本経済はマイナスからプラスへと大きく転換しました・・・　まだまだ厳しい方々もいらっしゃいますが、この1年間で景気回復の裾野は着実に広がってきました・・・　今年は、攻守交代、1回裏で、デフレ脱却という勝利に向けて攻める番であります。この春こそ、景気回復の実感を収入アップという形で国民の皆様にお届けしたいと考えています・・・そのことが消費の拡大を通じて、さらなる景気回復につながります。この好循環を今年は全国津々浦々に至るまで、広げていきたいと考えています。日本経済を必ずや再生する。そのためにはこれまでにはない大胆な改革を進めていかなければなりません」

この会見通りに日本経済が再生していれば、昨年の11月21日に衆議院を突然解散し、600億円もの血税を投じて総選挙（以下、今回の総選挙と言う）を行う必要はなかったはずだ。詳細は後述するが、安倍首相が解散・総選挙を決断したのは、自らが主導するアベノミクスが行き詰まったからに他ならない。実際、成長率の推移をみれば順調な回復を示していたのは2013年1−3月期から同4−6月期にかけての半年間だけであり、同7−9月期には失速し始め、同10−12月期になると▲1.5%（前期比年率実質ベース。以下同じ）とマイナス成長に陥った。2014年1−3月期の成長率こそ、消費増税前の駆け込み需要によって5.8%のプラスになったが、同4−6月期は反動減で個人消費が年率20%近くも落ち込み▲6.7%と大幅なマイナスに転じた。その後も個人消費が伸び悩み設備投資も減少したことから、回復が期待された同7−9月期の成長率も▲1.9%となり二期連続のマイナスとなった。

安倍政権としては想定外のマイナス成長が続いたにもかかわらず、政府・日銀は2014年12月の景気判断においても「景気は・・・緩やかな回復を続けている」と強気の姿勢を崩していない。だが、鉱工業生産指数の動きを見ても、駆け込み需要向けの増産が終わった2014年2月以降は減少基調で推移しており、政府・日銀が回復判断の根拠とする雇用環境の改善も、求人が増えているのは建設や宿泊および介護といった業種に偏っている。この結果、求人の雇用形態も非正規が中心で正規は求職が求人を上回る状況が続いており、採用側からみれば人手不足であっても、求職側からみれば希望に見合う職が見つからずに職探しをあきらめる人（非労働力人口）も増加しているのである。

2. 好運だった第二次安倍政権

そもそも生産や消費あるいは投資といった経済活動が個々の主体によって分権的に決定される資本主義経済の下では、数年サイクルで景気は好・不況を繰り返す。ミクロレベルでは市場の価格メカニズムが機能しても、集計された

マクロレベルになると量的な需給が均衡する保証はないからである。したがって、経済学的に見れば景気が拡大したからと言って時の政権が自慢する手柄でもなければ、後退に陥ったからと言って責められる失態でもない。景気の過熱を防いだり、悪化を緩和したりすることは政府・日銀の役割でも、景気の循環自体を無くすことはできないからである。

しかし、政治的な視点から見ると景気の後退期に首相に就任し、その後拡大の波に乗った首相の在任期間が長期化するが、拡大期に就いて在任中に景気が後退した首相の任期は総じて短命に終わる傾向がある。歴代首相の例を見ても、長期政権となった小泉純一郎、中曽根康弘、そして佐藤栄作はいずれも景気後退時に首相に就いている。逆に、拡大期に首相に就いた民主党政権時代の鳩山由紀夫、菅直人、野田佳彦の三人をはじめ、福田康夫、第一次の安倍晋三、時代を遡れば田中角栄、竹下登、橋本龍太郎などはいずれも短命に終わっている。

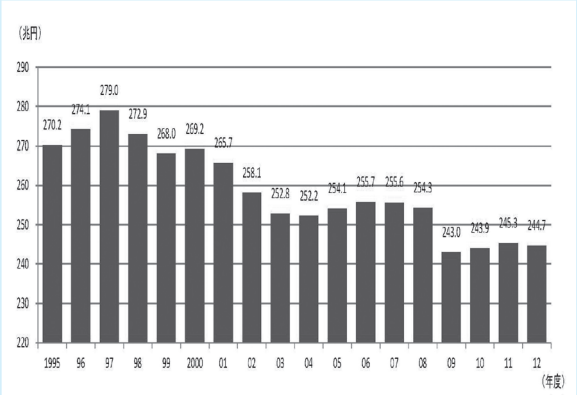
この政治的ジンクスにしたがえば、2012年12月の総選挙（以下、前回の総選挙と言う）で、二度目の首相に就いた安倍晋三はきわめて好運だったと言える。まさに景気が底を脱する時期に政権を奪還し、すぐに拡大の波に乗ることができたからだ。しかし、就任直後はロケットスタートと自画自賛した景気も、既述したように1年も経たずに失速し、内閣府の景気動向調査によれば昨年初めから後退局面に入っている可能性もあるという。安倍首相は昨年9月に招集された臨時国会の所信表明で「効果は、まだ日本の隅々にまで行き渡っているとは言えません」、「私たちの改革は道半ばです」、「悲観して立ち止まるのではなく、可能性を信じて、前に進もうではありませんか」と訴えたが、その時点でアベノミクスは回復への「道」から外れていたと言える。

3．的を外した第一の矢

それでは、どこでアベノミクスは「道」を間違えたのだろうか。最大の誤りは出発点で大胆な金融政策によってデフレさえ克服すれば、企業収益を起点とした好循環の波に乗られると診断した点にある。最初の診断を間違えれば、適切な治療（政策）を施すことができず、病（デフレ不況）はいつまでも治らない。確かに、主治医（時の権力者）から「必ず治ります」と言われたら、その直後は回復への期待から症状（景気）も一時的に改善するかもしれない。しかし、病の根因が治らなければ、遅かれ早かれ症状は悪化に向かう。それにもかかわらず治療は「道半ば」と言われて、誤った治療を続けられたら患者（日本経済）のほうが堪らない。

実際、90年代後半から続いたデフレは長引く停滞の原因ではなく症状に過ぎない。原因は他にあり、それが雇用者報酬（賃金総額）の減少である（**図1参照**）。改めて指摘するまでも

図1　雇用者報酬の推移



出典：内閣府「国民経済計算（GDP 統計）」
出所：経済の好循環検討専門チームの「中間報告」
（平成 25 年 11 月 21 日）

なくGDPの約6割を占める個人消費の大部分は、賃金を主な所得とする家計の日常的な消費によって成り立っている。上位数％の富裕層が株取引で儲かった泡銭を高額品の購入に充てたところで、GDPベースで年間300兆円近い個人消費にとってはすぐに消えてしまう泡沫に過ぎない。事実、株価の時価総額が100兆円、日経平均に換算して4000円上昇しても消費増加に及ぼす影響は2兆円程度である（『株価が消費に与える影響：アベノミクス期を用いた資産効果の計測』財務総合政策研究所ディスカッションペーパー、2014 年8 月を参照）。これに対し、年間約250兆円に及ぶ雇用者報酬が3%

のベースアップで7.5兆円増加すれば、限界消費性向を0.6としてもGDPベースの個人消費は4.5兆円も増加する。しかも株高という「泡」で増えた消費は、株高が止まった瞬間に「泡」と共に消えてしまうが、雇用者報酬の増加で増えた消費は雇用者報酬が削減されないかぎり容易に減少しないのである

政府・日銀は、昨年7月以降名目賃金が物価高に追いつかず、実質賃金が前年比で減少を続ける実態に直面しながらも「賃金は物価に遅れて上昇する傾向があり、すぐには追いつかなくても雇用環境の改善を反映して着実に上がり始めているので、いずれ追いつく」と説明を繰り返してきた。しかし、実質賃金が減少を続けるなかで消費増税の直前まで個人消費が増加を続けたのは、多くの家計が必需品の買い溜めによる生活防衛を図ったからに他ならない。したがって増税後は実質賃金に見合った水準に消費支出が戻るのは当然である。そう考えると、15年デフレを射るための第一の矢は大胆な金融緩和ではなく、大幅な賃上げと雇用の安定による国内需要の喚起だったのである。

4．失われた賃金の行方

改めて指摘するまでもなく、賃金は個々の企業にとってはコストだが、国内で販売されるモノやサービスに対しては主要な購買力である。実際、15年デフレが始まる1997年以前の春闘ではベアを伴う一斉賃上げが恒例行事として定着していた。ところがバブル崩壊後、不良債権処理の遅れによって国内需要の低迷が続くなか、日本の製造業が国内よりもアジアを中心とした海外に活路を求めはじめた頃から、輸出依存の大企業中心に「賃金＝コスト」という発想が高まるようになった。この結果、春闘を舞台にした賃上げを起点として国内の好循環を図るよりも、国内の人件費を削減して企業収益を増やし、増えた収益（＝内部留保）を海外に投資するという経営戦略の転換が急速に進展したのである。

実際、法人企業の狭義の内部留保（当期の税引き後利益のうち、配当や役員賞与などで流出した金額を控除後、企業の内部に残った留保額の累計、貸借対照表上は利益剰余金に相当）は法人企業統計ベースで1997年度の80兆円から2012年度には304兆円に、また広義の内部留保（利益剰余金に資本剰余金や引当金、準備金などを加えたもので、貸借対照表上は純資産に相当）も同期間で261兆円から537兆円に、それぞれ224兆円および276兆円も増加した。増えた内部留保の多くは国内の設備投資に向かわず海外投資の形で流出する一方、労働者に支払われる賃金総額は非正規雇用の拡大といわゆるサービス残業などによる正社員の労働強化によって、国内全体で1997年度の279兆円から2012年度には245兆円と34兆円、同期間の累計では約350兆円も減少したのである（**図1参照**）。こうした労働者の犠牲によって生じた、非正規拡大・賃金下落→企業収益増→内部留保増→海外投資増→国内需要減少→国内物価下落→非正規拡大・賃金下落・・・の悪循環こそ15年デフレの根因であり、この悪循環を絶つためには企業の懐に貯め込まれた内部留保から「失われた賃金」を奪還する賃上げ闘争が必要なのである。

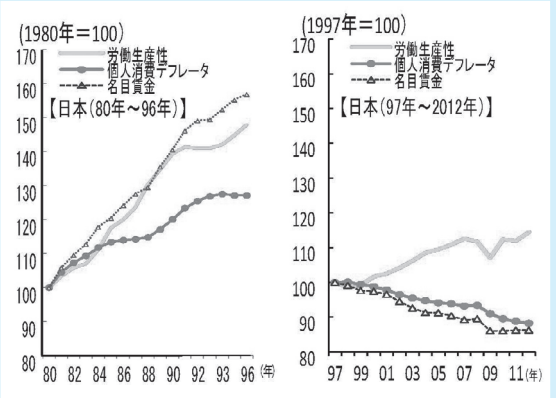
5．誰のための賃上げなのか

安倍首相は今回の総選挙で「景気回復、この道しかない」と国民に訴えたが、選挙後は大胆な金融緩和によるデフレ脱却よりも、もっぱら賃上げによるデフレ脱却へと軸足を移しはじめている。実際、昨年末に開催された政労使会議での経営者に対する賃上げ要請にくわえ、経済3団体の新年祝賀会では「やるなら今でしょ、ということで取り組んでいただきたい」と挨拶して、企業トップに今春闘での賃上げを改めて促したという（1月7日付け日本経済新聞）。しかし、賃上げ自体は望ましいとしても、安倍首相による一方的な財界への賃上げ要請は、付加価値の分配をめぐる労使の交渉で決定される本来の賃上げとは目的が異なるだけでなく、財源の面でも大きな違いがある。

既述したように98年以降、マクロ的な雇用者報酬が下落を続けたのは、企業側が非正規雇

用を拡大するだけではなく労働生産性の上昇分すら賃上げとして還元せずに、利益剰余金として内部留保に回し、それを国内ではなく海外に投資したうえ、その収益を経営者と株主で独占してきたからである（**図２参照**）。しかも、

図2　生産性と賃金の推移（97 年以前と以後の比較）



出所）経済の好循環検討専門チームの「中間報告」
（平成 25 年 11 月 21 日）

国内の親企業が受け取る海外子会社からの収益には免税措置が講じられており、内部留保による海外投資は税収にもほとんど貢献していない。それにもかかわらず、安倍首相は昨年の春闘に際して特別復興法人税の前倒し廃止を断行して約1兆円の減税を、また今年の春闘を前に法人実効税率の先行的引き下げによって昨年同様に1兆円を超える減税を実施すると約束したうえで、財界に賃上げを要請しているのである。

実際、昨年9月の経済財政諮問会議で民間議員の榊原定征経団連会長は、「法人実効税率を真水で2％下げれば、賃上げに回すことができる。今年の賃上げ、しかもベアが実行できたのは総理の御英断で、復興特別法人税を1年間前倒し廃止したことが、非常に大きな力になった」と発言し、減税があれば（あったから）賃上げができる（できた）と安倍首相に「陳情（感謝）」している。こうした安倍政権と財界の結託による企業減税を財源にした賃上げに対して、労働側は賃上げさえ勝ち取れば良いといって安易に妥協してはならない。賃上げの財源についても企業減税に依存せず、内部留保を活用するよう企業側に要求すべきなのではないか。

6．権利の上に眠る者は保護に値せず

安倍首相は今回の衆議院解散・総選挙に際して、今年10月に予定されていた消費税率再引き上げの先送りを大義として掲げたが、そもそも昨年4月の消費増税が景気もたつき（悪化）の主因だったという見方には疑問がある。なぜなら、景気は既述したように資本主義経済の下では好不況を繰り返すのが常態であり、2012年11月を底に拡大した景気が1年持たずに失速した背景には、大胆な金融緩和に対する期待で生じた異常な景気過熱が、株高・円安の一服によって一昨年（2013年）の秋以降冷えはじめていたことが底流にあったからである。そう考えると、昨年4月に実施された消費増税は、むしろ早々に後退の恐れがあった景気を駆け込み需要によって増税直前まで下支えしたと見ることもできる。

賃上げは、安倍首相が主張するように脱デフレや景気回復のために必要なのではない。資本のように国境を越えて自由に移動することができず、国内で働くこと以外に選択肢のない多くの労働者にとって、賃上げは生活を守るために与えられた基本的な権利である。そのために団体交渉権だけではなく、スト権の行使をはじめとする闘争手段も法律によって保障されていることを労働者は忘れてはならない。

すべての労働者は改めて自らの権利に目覚め、毎年新しく生み出された付加価値だけではなく、15年デフレの間に賃金を削減して企業が貯め込んだ内部留保の分配も求めて、今年の春闘に挑んでほしい。そうでなければ、グローバル化された経済の下では、ドイツの社会学者ウルリヒ・ベックが指摘するように「＜正規で人を＞雇わない、＜労働に応じた賃金を＞払わない、＜収益に見合った税金を＞納めない」（＜　＞内は筆者付加）企業がはびこり、労働者の権利だけではなく、国の徴税権まで失われてしまう危険があるからである。

寄稿

持続的賃上げに向けた課題 ～2015年春闘への期待

山田　久
（㈱日本総合研究所調査部長）

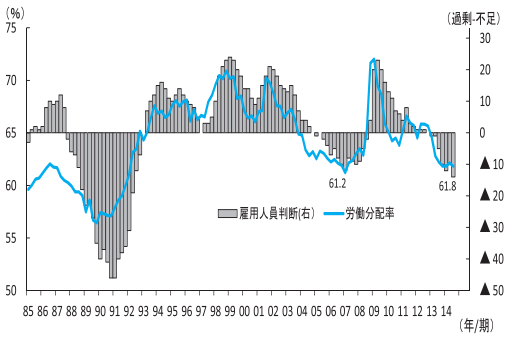
2015年春闘（春季労使交渉）は、労使ともに賃上げの必要性を認めた上でのスタートとなった。連合はベア2％以上を掲げ、経団連も賃上げ容認姿勢を示している。背景にあるのは企業業績の改善で支払能力が出てきていることに加え、アベノミクスの一環で、2年目となった政労使会議において政府から賃上げ要請が行われてきたことが影響している面もあろう。一方、企業業績の実態はバラつきが大きく、中小企業では賃上げの余裕がないとするところも多い。政府主導の賃上げを「官製春闘」として揶揄する声もある。

穿った見方をすれば、必ずしも賃上げの意義や意味が十分に理解されないままに、アベノミクスが目指すデフレ脱却への協力ということで、やや雰囲気に流されて賃上げの方向で動いているようにもみえる。それでは仮にアベノミクスが大きな変調を来たしたり、景気が失速すれば、賃上げの動きは止まってしまうであろう。そもそもなぜ賃上げが必要なのか。それを持続させるにはどのようなことが求められるのか。そうした文脈で、2015年春闘はどうあるべきか。以下ではこれらの論点について考えたい。

1　そもそもなぜ賃上げが必要なのか

賃上げの必要性についての最もわかりやすい回答は、働き手の生活改善であり、個人消費の回復である。とりわけこの文脈では、消費増税や円安で消費者物価上昇率が約3％に上るもとで、実質賃金を改善させるために必要だという主張になる。ただし、ここで見逃してはならないのは、企業の支払能力を大幅に上回って賃上げがなされた場合、企業の経営が悪化し、雇用が不安定化するほか、長い目では企業活力が失われて実質賃金がむしろ低下してしまうリスクがあることだ。この点を判断する際の有効な指標となるのが労働分配率の水準である。法人企業統計でみたマクロ的な分配率は62％弱と過去の平均レベルからみて低い水準にあり、総じて企業には賃上げ余力はあると判断される（**図表1**）。1年前の水準よりもやや

図表1　労働分配率の推移



（資料）財務省「法人企業統計」、日銀「短観」

低く、その意味では平均的にみて、2014年の実績並みかそれをやや上回る賃上げを行う余裕が企業にはあるといえよう。

だが、賃上げの持つ意義は別のところにもある。それは生産性向上へのプレッシャーとなることであり、経済の成長力強化に資するということである。賃金を持続的に引き上げるには、

企業はその支払い原資である付加価値創造力を高める必要が出てくるからである。1990年代後半以降、わが国では賃金が下落基調に転じており、付加価値創造力を高めなくとも、人件費削減で企業が存続できる環境が続いていた。非正規雇用比率の引き上げやいわゆる成果主義の名のもとでの正社員賃金の抑制により、人件費削減が継続されてきた。これらは人件費調整の柔軟性を高め、企業経営の活性化につながるはずであった。確かに企業収益はそれなりに回復したが、付加価値は低下傾向をたどった。賃上げ圧力がなくなったことで、企業は不採算事業をコスト削減で温存することが容易になり、事業構造を変えて付加価値創造力を高める必要性が薄れた。働き手も賃金を我慢すれば厳しい自己改革をせずにも済んだ。世界的には常識である賃上げがわが国では非常識になったことで、企業も個人も後ろ向きとなり、付加価値創造力が失われていった。

しかし、賃上げが不可欠となればコスト削減に限界があるため、企業には付加価値創造型経営を行う必要が出てくる。そのためには、商品・サービスのあり方を変え、事業構造を変え、業務プロセスを変える必要がある。当然、働き手も新たにスキルを身に付け、新たな仕事にチャレンジするなど、自己改革に取り組む必要が高まる。つまり、持続的賃上げとは事業改革・働き方改革を伴うものであり、それは経営者も働き手も古い事業や仕事にこだわることなく、新たな事業や仕事に主体的に挑戦していくという姿勢があってはじめて可能になるものである。賃上げの重要な意義は、労使にそうした自己改革へのチャレンジを促し、パイの拡大を実現することにあるといえる。

2　持続的賃上げには何が求められるか①
―事業改革・働き方改革

では持続的賃上げに求められる事業改革・働き方改革とは、より具体的にはどのようなものか。まず指摘しなければならないのは、「事業改革・働き方改革」イコール「リストラ・解雇規制緩和」と捉えるのは大きな誤解であることだ。経営は事業環境の変化を見通しつつ、自社の持つリソースを最大限に活かして収益性を上げることに注力しなければならない。市場経済の中にいる以上、時代のニーズ変化に応じて事業内容を変えていくことは、企業存続のために不可欠な取り組みである。経営の役割はそうした変化を踏まえて的確な方向性を示し、従業員にプロアクティブな行動を促すことである。それがうまく行けば、事業も従業員も時代の要請に応じて変化を遂げ、古い事業が無くなっても、従業員は新たな仕事につくことで雇用が確保される。

もっとも、現実には事業戦略の失敗や対応の遅れにより、不採算事業縮小のための人員削減や経営破綻による失職の可能性が否定できない時代になっているのも事実である。そうした意味で、いざという時に働き手が転職・再就職をしやすい環境の整備が急がれている。それは具体的には、わが国に典型とされる「就社型」に対比される「就職型」の働き方を増やすことである。それは欧米タイプの働き方といってもよい。それは自律型のキャリア形成を目指す人々であり、必ずしも飛びぬけて高度な技能がなくとも、まじめに働くことで形成された熟練を持つ特定職種のプロ人材である。

こうした「就職型」の働き方は生活サイドからも必要性が高まっている。家族モデルが多様化し、男女ともにフルタイマーで働くことが増えるなか、男女を問わず、育児や介護を優先せざるをえない状況が増えている。そうしたなか、雇用保障のために滅私奉公的な働き方ではなく、仕事と生活の両立が図れるような限定的な働き方のニーズが高まっているからだ。「就職型」の働き方では職務が明確なため限定型の働き方がやりやすく、保育や介護でいったん離職しても特定職種で再就職がしやすくなる。

ただし、こうした「就職型」の働き方を機能させるには、個別労使レベルでの取り組みのみではうまくいかない。欧米で転職がしやすく、職種を変わることなく、転職を通じてキャリアの継続や収入アップができる状況にある背景には、社会横断的な職業能力認定の仕組みがあっ

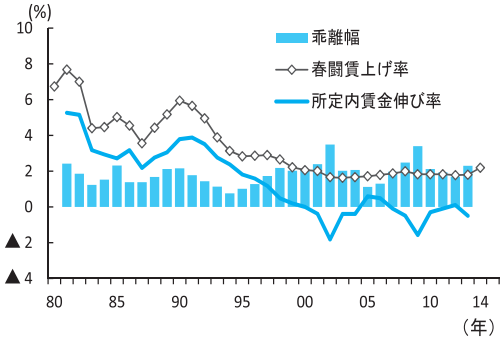
たり、職能別の労働組合のほか、専門職団体といった、企業を超えた職種別の働き手の支援・交流組織もあり、企業規模や就業形態による賃金格差が小さいという事情がある。わが国でも、①企業の枠を超えた産業別や職業別の人材交流の仕組み、②職種別レベル別の能力認定制度の整備、③北欧でみられるような再就職支援・失職時生活保障のための労使共同機関の創設、加えて、④カウンセリング・職業紹介・職業訓練をトータルで提供する再就職支援に向けた官民連携の仕組みの充実、等に官民が取り組む必要がある。

3　持続的賃上げには何が求められるか②
―賃金決定ルールの策定

もうひとつ持続的賃上げに必要なのは賃金決定ルールの策定である。これが必要なのは、わが国では現状、企業業績の改善時に賃金をマクロ的に引き上げる仕組みが消滅してしまっているからである。90年代初めごろまでは春闘がその役割を果たしていた。経営側は生産性基準原理、労働側は逆生産性基準原理を主張するなど、考え方にばらつきはあっても、賃金を生産性との関係から考えるという共通認識が労使間で存在した（神代和欣・連合総研編『戦後50年産業･雇用･労働史』日本労働研究機構）。しかし､90年代半ば以降､グローバル化の進展､株主主権の高まりで、雇用確保のためには賃金の引き下げは不可避との認識が労使間で広まった。不況により3つの過剰問題（過剰設備･過剰雇用・過剰債務）が顕在化するなか生産性が大きく落ち込み、賃金が生産性を上回る状況になったからである。新興国の台頭や円高進行で内外価格差が拡大していたことも大きな圧力になっていた。それからほぼ20年が経過し、新興国の賃金は上昇して内外価格差の是正は進み、日本企業の財務体質の健全化が達成され、再び生産性と賃金を連動させることのできる環境が戻っている。

だが、ここで指摘すべきは、かつての春闘のように一律ベアのみで交渉すればよい状況ではなくなっていることだ。従来のベア方式が機能したのは、非正規雇用比率が低く、いわゆる年功賃金の背景にあった職能資格制度が一般的であったためである。そもそも組合員の割合が比較的高く、その賃上げは管理職などにも波及することで、80年代には所定内賃金伸び率と春闘賃上げ率との乖離幅が比較的安定しており、ベアとマクロの平均所定内給与はほぼ連動していたことが示唆される状況にあった（**図表２**）。しかし、過去20年で非正規雇用者

図表２　春闘賃上げ率と所定内賃金伸び率



（資料）厚生労働省「毎月勤労統計調査」「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

の割合が高まり、いわゆる成果主義の導入でベアの恩恵を受けない労働者の割合が上がっている。実際、90年代以降はベアと所定内給与の関係が不安定化している。かつて世帯主はほぼ正社員であるケースが一般的で、ベアで正社員賃金を引き上げればよかった。しかし、今や非正規で働く世帯主も増えており、仕事の内容面でも中核業務に従事する非正規社員も増えている。成果主義の流れの中で昇進者が絞り込まれ、子育て世代で過去に比べて賃金水準が抑えられているケースも散見される。そうした意味では、マクロの賃上げとミクロの公正分配の双方に目配せした形での、新たな賃金決定の仕組みが議論される必要がある。

具体的にいえば、春闘で議論すべきはまずは非正規も含めた所定内給与部分の賃金ファンドの増加率であり、その個々人の賃金への反映において「同一労働・同一賃金」を考慮するという配分原理ではないか。ここで見逃せないのは､「同一労働･同一賃金」化に伴って賃金カーブのフラット化が生じれば、平均賃上が上昇しても、これまでのように年功賃金で男性中高年

が家族の養育費や住居費を賄うことが難しくなる可能性だ。この点については、欧州では夫婦共働きや充実した公的教育費がフラットな賃金カーブを許容できる状況を生み出していることに注目すれば、子育てインフラや奨学金制度拡充など、広い意味での社会保障制度の改革を、労使共同で政府に要望する場として春闘を活用することも新たな課題といえよう。

4　政労使会議の意義と課題

こうしてみれば、政労使会議の意義と課題もみえてくる。そもそも政労使会議は、その正式タイトルにもあるように経済の好循環の形成のために、政府の呼びかけにより、経済界・労働界・政府の三者代表が集まる形で2013年秋にスタートしたものである。それが目指すべきものの理論的な根拠は、筆者も外部有識者ヒアリングとして招聘された「経済の好循環実現検討専門チーム」中間報告である。そこでは、①デフレという悪循環を脱却し、経済の好循環を実現するためには賃金を引き上げていくことが鍵、②好循環を持続的な成長につなげていくためには生産性の向上、非正規労働者の処遇改善に向けた取り組みが必要、という結論を得ている。つまり、ここでは賃金引き上げと生産性の向上はセットで考えられている。

そうしたもとで行われた1年目の会議では最終的には政労使での合意がなされ、そこでも賃上げ・非正規処遇の改善と生産性向上・人材育成が謳われている。それを受けて、2014年春闘では、15年ぶりの賃上げ率が実現した。いわゆるベア相当部分はわずか0.5%程度に過ぎず、政府の強い要請が働いたことは否定できないことからすれば「官製春闘」との揶揄も全く当たらないものでもないだろう。しかし、賃上げは論外であるとの経営サイドのスタンスが変わり、組合が賃上げに積極的なスタンスに変わったことは極めて大きい一歩である。賃上げが動き始めたわけであり、この流れを持続的なものにするには、賃上げとセットである生産性向上への取り組みが動き出す必要があり、2年目の政労使会議は生産性向上の議論が進むはずであった。しかし、11月には安倍首相が衆議院解散を宣言したこともあり、生産性向上に向けた議論は深まることなく、2年目の政労使会議は終わった。

したがって、政労使会議の3年目は、本来の意義を実現するために会議の趣旨を再確認し、新たな形で再スタートすべきであろう。そこで議論し合意すべきは、第1に、「就職型」の働き方を機能させる新たな雇用システムのビジョンであり、第2に賃金決定ルールの策定である。これら2つのテーマにつき、労使双方が納得するソリューションを得ることを、政労使会議の新たな役割に位置付けるべきであろう。

5　2015年春闘への期待

以上を踏まえ、本論の最後に2015年春闘への期待を述べておきたい。

安倍首相は消費増税の先送りを決定し、2017年4月の再増税を「景気条項」なしに実施するとともに、2020年度の基礎的財政収支の黒字化という財政健全化目標を堅持した。その実現には、2017年度から4年間で消費税率5%ポイント分以上の国民負担増が必要になり、それに耐えうるだけの家計所得増をこれから2年余りのうちに実現することが決定的に重要になる。アベノミクスの成否は、賃金の持続的な上昇が可能となる状況が創出できるか否かに左右されるといって過言ではない。

そうした意味で、2015年春闘は極めて重要な意味を持つ。本稿でみてきた通り、持続的賃上げには、賃金決定ルールの策定と新たな雇用システムの創造に向けて、政労使が協力して取り組むことが必要になるが、忘れてはならないのはその主役はあくまで労使であることだ。賃上げの真の意義を理解し、政府の要請で行う賃上げではなく、生産性向上と賃上げの好循環にあくまで労使自治で取り組むことが、持続的賃上げの条件といえる。2015年春闘において、そうした動きが強まることを切に望みたい。

報　告

2015年度日本経済の姿（改定）

2014～15年度・経済情勢報告

［補論］

2015年度日本経済の姿

1．マイナス成長が見込まれる2014年度の経済
2．春闘賃上げによる家計の所得環境改善がカギを握る2015年度の経済
3．海外経済、一次産品価格、金融・資本市場にリスクの存在
4．経済成長を実感できる暮らしを
（付表）連合総研見通し総括表（2015年1月）

1．マイナス成長が見込まれる2014年度の経済

日本経済は、2014年4月の消費税率引上げ後の反動減からの回復がはかばかしくなく、4－6月期▲6.7％に続き7－9月期も▲1.9％と、2四半期連続のマイナス成長となった（季節調整済前期比年率）。民間在庫品増加が4－6月期にプラス、7－9月期にマイナスの寄与をしたため、反動減とその後の回復は、見かけ上小さくなっている。在庫を除く最終需要の動きでは4－6月期▲10.2％の後、7－9月期は0.3％とプラス成長であるが、いずれにせよ9月時点の予測に反して経済が停滞したことに変わりはない。

この消費税率引上げ後の停滞は前回引上げの1997年にも見られたが、その原因を1997年のように、アジア危機や金融危機といったショックに求めることはできない。今回の停滞は消費の動きに如実に表れており、今回の方が反動減が大きいにもかかわらず、その後の戻りは今回の方が弱い[1]。この違いが生じる大きな要因は、所得面の動きの違いである。1997年のときは名目の賃金が1.5％程度伸びていたため、消費税率引上げによって2％程度まで物価上昇率が高まり、実質では0.5％程度の低下となった。それに対し今回は名目賃金の伸び1％弱に対し、消費者物価上昇率は3％程度で、実質でみて賃金は2％程度のより大きなマイナスとなっている。実際、昨年10月に民間企業で働く人を対象に調査した連合総研「勤労者短観」によれば[2]、物価上昇幅よりも賃金改定幅の方が大きかった人の方が、消費意欲が増加したと回答した割合が大きい。

消費は2013年度2.5％と好調であったが、これはアベノミクスの第1の矢である金融緩和による資産価格上昇に支えられたものであり、家計貯蓄率がはじめてマイナスになったことが示すように所得の裏付けに欠けていた。2014春闘は、平均2.07％（うちベア0.37％）の賃金引上げという結果となり、久しぶりのプラスのベースアップを実現したという点では意義深いが、消費の持続的な増加を実現する所得環境の改善という観点からすると十分なものではなかった。

しかし、この停滞から景気の腰が折れて不況に陥るかといえば、その可能性は低い。その理由は、まず、生産活動が今後増加すると期待されることである。鉱工業生産指数の動向をみると、反動減の後の停滞により在庫水準は依然高いものの、8月に生産は底を打ち、特に12月と1月に予測指数が急激な回復を示している[3]。この予測指数の高い伸びがそのまま実現する可能性は低いものの、生産は今後増加していくと考えられ、それは後述するような輸出動向や設備投資計画の動きを映じていると考えられる。

2つ目は、円安と原油安による交易条件の改善による

連合総研では、昨年10月に公表した「2014～2015年度経済情勢報告－『好循環』への反転を目指して」に掲載した「2015年度日本経済の姿」について、この度、1月前半までに得られた情報を踏まえて、以下の通り改訂しました。

プラスの効果である。日本銀行が10月末に行った追加緩和により、１ドル107～108円程度であった円が120円程度まで減価した。また、昨年６月１バーレル100ドルをつけた原油価格は、世界景気の減速に加え、シェールオイルの増加やＯＰＥＣの減産合意の不成立などから、現在では50ドルを切る水準まで低下している。円安が生じると通常は交易条件が悪化するが、同時に生じている原油安により、輸出価格が上昇する一方で輸入価格の上昇は抑制されるので、交易条件が改善している。輸出企業の収益が増加し、エネルギー価格の低下から、家計の実質所得が増加することが期待される。

３つ目は、企業部門が全体として好調を維持していることである。日銀短観（12月調査）が示すように、企業収益は2013年度の大幅増の後、2014年度もほぼ横ばいとなり、設備投資計画は大企業を中心に強さがみられる。輸出環境もアジア向けの電子部品に回復がみられるなど、緩やかながら改善がみられる。労働市場も依然タイトである。

したがって、企業部門から家計へという好循環の動きは、消費税の反動減からの回復の遅れという形で予想外に時間がかかっているが、途切れたとするのは早計であり、2014年度後半は反動減からの回復の後ずれもあって比較的強い回復となる可能性もある。しかし、年度全体とすれば、2014年度は９月時点の予測よりも１ポイント程度低い▲0.6%というマイナス成長となろう。

2. 春闘賃上げによる家計の所得環境の改善がカギを握る2015年度の経済

2015年度の経済は、ＩＭＦの世界見通しに沿って世界経済が緩やかに回復し、政府が12月末に発表した経済対策[4]の効果が現われてくることが想定される。ただし、昨年度の経済対策に比し、その規模が小さいことから、公共事業（公的固定資本形成）は2015年度は前年度比でマイナスに転じるが、政府消費等を合計した公需全体の寄与ではプラスとなることを想定している。こうした状況の下で引き続き経済好循環に向けた動きが続くというのが全般的なシナリオであるが、問題は好循環の動き方である。

好循環の「環」の大きさは、家計の所得環境に大きく依存すると考えられる。企業収益は2014年度に一服した後、2015年度に再び増加し、設備投資を支えると考えられる。しかし、設備投資も、能力増には依然として慎重であり、老朽化設備に関する維持・更新投資が中心と見込まれることから、これだけでは力不足であろう。好調な企業収益を雇用増・賃金引上げという形で家計に還元し、それを消費につなげていくことがカギを握る。

今回の見通しにおいては、以下の２つのケースに場合分けして日本経済の姿を示すこととする。まず、「ケースＡ」は、「2015春季生活闘争方針」（2014年12月2日）において２％以上のベアを要求するとされたことを踏まえ、仮に2.5%のベアが実現した場合の姿を試算した。他方、「ケースＢ」は、2015年においても2014年と同様のベア（0.37%）にとどまった場合を試算した。

〔ケースＡ〕

ベア2.5%が実現し所得環境が改善した場合は、消費の増加につながり、さらには生産活動を活発化させるなど、経済の好循環実現に向けた大きな刺激となる。この結果、２％を上回る成長を見通すことができる。こうした高い成長により、2014年度のマイナス成長で拡大したＧＤＰギャップは、依然供給超過にとどまるもののかなり縮小し、2013年度よりも需給はタイト化する。こうした需給のタイト化に加え、円安によるコスト上昇が消費者物価を押し上げるものの、他方で原油安という押し下げ要因もあることから、2015年度の消費者物価上昇率は1.2%程度にとどまる。2014年度の上昇は消費税率引上げによる影響を除けば１％と見込まれ、0.2ポイントの上昇幅の拡大である。この結果、実質賃金の伸びは１％程度となって、生産性の伸びにほぼ見合ったものとなろう。

〔ケースB〕

ケースBにおいては、賃上げが小幅にとどまるため、消費・住宅投資など家計部門が振るわず、好循環の「環」が小さい。輸入の伸びが抑制される面はあるものの、成長率は1.3%にとどまろう。民需の寄与は0.7%であることからゼロ%台後半と考えられる潜在成長率とさして変わらず、まだ自律的な経済成長とはいえない。ＧＤＰギャップは縮小するが、2013年度よりは需給は緩和した状況にとどまる。需給面からの物価押し上げが比較的弱いことから、消費者物価上昇率は0.6%にとどまり、実質賃金の伸びはほぼゼロとなろう。

3．海外経済や金融・資本市場にリスクの存在

（1）世界経済の成長鈍化

本予測はＩＭＦの昨年10月時点の予測に基づき、世界経済が2014年に3.3%、2015年に3.8%それぞれ成長することを前提としている。しかし、予測策定後の１月20日に2015年の成長率を3.5%に下方修正する新たな予測[5]が公表され、こうした世界経済の成長鈍化のリスクが存在する。

中でも、下振れリスクが欧州と中国等の新興国で存在する。まず欧州では、12月に物価上昇率がマイナスとなるなど、デフレのリスクが存在する。これに対して、ＥＣＢ（欧州中央銀行）が1月22日に量的緩和に踏み切ったが、このテコ入れがどの程度有効なのか、今後の推移を見る必要があろう。さらに、ギリシャではユーロからの離脱懸念がくすぶり、これが今後大きな混乱要因となる可能性もある。

次に、中国については、ＩＭＦ予測で2015年の成長率が7.1%から6.8%に下方改訂され、さらに2016年には6.3%まで低下すると予測されている。過剰な信用拡大是正に向けた政府の取り組みを受けてのものであるが、経済成長の鈍化がどのような影響を及ぼすか注意が必要である。

（2）原油価格等の一次産品価格下落の影響

世界経済、とりわけ中国の成長減速は、一次産品価格全般に押し下げ圧力として働いている。特に、ＯＰＥＣが減産で合意しなかったこと等の要因から供給過剰感の高まった原油の価格は現在50ドルを切る水準まで低下している。こうした価格低下は原油輸入国の経済を刺激する効果がある反面、産油国の経済の打撃となっている点に注意が必要である。特にロシアは、成長率がＩＭＦ予測において2015年0.5%から－3.0%に大幅に下方修正されるなど、その動向が懸念される。

（3）金融政策の変更に伴うリスク

米国経済は堅調な動きを見せ、ＩＭＦの予測においても2015年3.6%と0.5ポイントの上方修正となった。昨年10月のＦＯＭＣ（連邦公開市場委員会）において市場からの資産購入（いわゆるＱＥ３）が終了し、いつから金利が引き上げられるかが市場の焦点となっている。こうした金融緩和の巻き戻しの中で、低金利が継続する間に蓄積したリスクが顕在化することも考えられる。例えば、新興国からの資金の流出などの混乱が発生する可能性がある点に注意が必要である。

また、日本については、ケースＡの場合でも消費者物価指数は2015年度平均で1.2%の上昇にとどまることから、金融の出口戦略が問題となることはないと考えられる。ただ、金融緩和が継続し、米国との金利格差から円安に振れる可能性もある。逆に、一次産品価格の影響から新興国等で混乱が生じたりする場合に、安全資産として円に資金が逃避して円高に振れる可能性にも留意が必要である。

4．経済成長を実感できる暮らしを

本見通しが示唆することは、きちんと経済成長の果実を国民に還元して実感してもらうことが、好循環を実現して経済成長を持続させるには不可欠ということである。家計の所得環境の重要性は、ケースＡとＢの比較から明らかである。企業頼み、資産効果頼みの経済成長は

長続きしないことは、昨年の消費税率引上げの反動減以降の回復の弱さが示すとおりである。今後の春闘の結果をはじめとした賃金上げの動向に十分注意をして見ていく必要があろう。

1　前回と今回で１－３月期の民間消費の駆け込みはともに8.9％と同じであるが、その後４－６、７－９月期に▲13.2％、3.4％という動きを示した1997年に対し、今回は▲18.9％、1.5％という動きとなっている。
2　第28回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（http://rengo-soken.or.jp/report_db/pub/detail.php?uid=273）
3　前期比で12月3.2％、1月5.7％となっている。
4　「地方への好循環拡大に向けた緊急経済対策」（2014年12月27日閣議決定）
5　IMF World Economic Outlook UPDATE（2015年1月20日）

〈連合総研見通し〉（2015 年 1 月）

	2013 年度 実績	2014 年度 実績見込み	2015 年度 ケース A	2015 年度 ケース B
名目GDP	1.8%	1.4%	3.3%	1.9%
実質GDP	2.1%	-0.6%	2.1%	1.3%
内需寄与度	2.7%	-1.3%	1.9%	0.9%
外需寄与度	-0.5%	0.7%	0.2%	0.3%
民間最終消費	2.5%	-2.8%	2.0%	1.1%
民間住宅投資	9.3%	-11.1%	1.2%	-0.8%
民間設備投資	4.0%	0.9%	4.3%	2.1%
民間在庫投資(寄与度)	-0.5%	0.3%	0.0%	-0.1%
政府最終消費	1.6%	0.5%	1.3%	1.3%
公的固定資本形成	10.3%	1.7%	-3.5%	-3.1%
財・サービスの輸出	4.7%	6.3%	5.1%	5.1%
財・サービスの輸入	6.7%	2.2%	4.5%	3.8%
GDPデフレータ	-0.3%	2.0%	1.1%	0.7%
鉱工業生産	3.2%	-0.2%	3.6%	1.7%
国内企業物価	1.9%	3.7%	1.6%	0.5%
消費者物価（総合、固定基準）	0.9%	3.0%	1.2%	0.6%
労働力人口	0.3%	0.2%	0.2%	0.2%
就業者数	0.7%	0.5%	0.6%	0.3%
完全失業率	3.9%	3.6%	3.3%	3.5%
有効求人倍率	0.97	1.10	1.28	1.14
名目雇用者報酬	1.0%	1.9%	3.1%	1.6%
現金給与総額(5 人以上)	0.1%	0.9%	2.1%	0.7%
総実労働時間（5 人以上、時間）	1,748	1,744	1,746	1,744
経常収支（兆円）	0.8	5.6	6.4	7.2
同名目GDP比	0.2%	1.1%	1.3%	1.4%

注1．見通しの前提条件として、①為替レートは足下１ヵ月の水準（１月中旬までの１ヵ月間の平均対ドル円レート119円程度）で横ばい、②世界経済成長率はIMFによる14年10月見通し（14年3.3%、15年3.8%）のとおり、③原油価格も足下１ヵ月の水準（１月中旬までの１ヵ月間の平均、１バーレル69ドル程度）で横ばいを想定している。
注2．ケースＡは、「2015春季生活闘争方針」（2014年12月2日）を踏まえ、ベア2.5%上昇で妥結した場合に想定される経済の姿、ケースBは、昨年並みのベアの上昇（0.4%）で妥結した場合の経済の姿をそれぞれ示したもの。

報　告

第15回労働関係シンクタンク交流フォーラム

2014年12月11日（木）午後に第15回労働関係シンクタンク交流フォーラムを、電機連合会館大会議室において開催した。

労働関係シンクタンク交流フォーラムは、連合および連合構成組織に関係する研究調査機関（「労働関係シンクタンク懇談会」を構成）が、研究成果を話し合うほか、調査研究活動の連携強化および相互交流を図る場として、毎年開催しており、今年で第15回目を迎えた。なお、第10回（2009年）からは、研究報告発表会形式と懇談会メンバー組織による討論会形式とを交互に開催しており、今年は研究報告発表会形式での開催の年に当たる。幹事組織11組織と一般参加を含めて約40人の参加があり、5つの調査研究報告が行われた。

従来、研究報告発表会では審査方式による表彰を行っていたが、発表される研究は甲乙つけがたく、表彰形式はなじまないとの意見が多数あり、今回からは、各研究報告に対し有識者から講評を頂く形式とした。

尚、今回は、日本労働ペンクラブの横舘久宣事務局長と前田充康幹事に講評をお願いした。

〈労働関係シンクタンク懇談会〉

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

報告内容

＜1＞「職場の年齢構成の『ゆがみ』と課題」

連合総合生活開発研究所　主任研究員　鈴木　一光

◆調査目的

労働組合に対する調査を通じて、職場の労務構成（年齢構成）の変化や高年齢者・中堅層・若年層それぞれの課題、また、こうした変化や課題への労働組合の対応などについて明らかにする。

■調査結果

高年齢者については、高年齢者雇用安定法が改正施行されたこともあり、65歳までの就業が前提になると考えられ、組合員としても65歳までが前提となることが求められる。中堅層については、現在の業務過重状態を解消し、近い将来に一層中堅層が減少する段階における業務遂行の在り方も模索しておくことが必要である。その際、今後増加する高年齢者の活用が重要となる。若年層については、特に、労働組合の当事者意識の下、採用についても労使で議論を重ね、現在、採用から始まっている職場の様々な問題に対し、労使の協力をもって対応することが重要となる。

＜2＞
「電機産業の現場力」

電機連合総合研究企画室　事務局長　内田　文子

◆調査目的

バブルがはじけた以降、電機産業を取り巻く環境は、円高、アジアの安い労働力、韓国などの新興企業の台頭など、グローバル競争時代を迎え大変厳しいものとなっている。しかしこのような環境下であっても製造現場を維持し世界と戦っている工場・企業がある。そこから、強さの要因を明らかにし、今後の電機連合の産業政策につなげていく。

■調査結果

逆境に強い工場にはいくつか共通点があることがわかった。①工場は単にモノを作るだけの場所ではなく、開発部門から営業部門までの各部門を工場に集結し、製品開発から製造・販売に至るまで、工場自らが考え行動する機能を持っている。②機械・設備だけに頼らず、人による技術・技能の合わせ技を持っている。③「見通し」「風通し（タテ）」「見える化」の揃った職場づくりが組織力を高めている。また、人材育成の重要性が工場全体で共有されており、その仕組みを持っている。ただし、バブル崩壊後に新卒採用を抑制したため、30代～40代で十分な技能伝承が出来ないという課題も明確となっている。その是正策として中途採用や非正規社員からの正規社員登用などで対応しており、技術・技能伝承を比較的短い期間で行うよう工夫をしている。

以上のように得られた結果は、労使協議で活用するとともに、今後の電機連合の産業政策に反映していきたいと考えている。

＜3＞
「最近のドイツ産業民主主義事情と新共同決定政策ードイツと EU の労働者参加ニューウェーブー」

経営民主ネットワーク　事務局長　高木　雄郷

◆調査目的

近年、日本では従業員（労働者）代表制の立法化をめぐる議論が高まっている。そのため、日本の労働運動の拡大強化に役立てていくことを目的に、労使経営協議制（コーポレートガバナンス）の最先進国であるドイツ及びＥＵにおける産業民主主義の実態調査を行った。

■調査結果

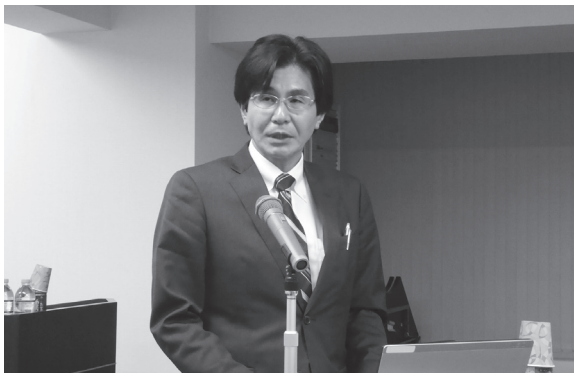
欧州労連（ETUC）は、新自由主義には反対の立場であり、経済民主主義を進めようとしている。そのため①社会的投資、②ディーセントワークの実現、③労使対等の確立、の三大スローガンを掲げ活動を推進している。

ドイツからスロバキアに至る欧州18ヵ国では、企業構造は国ごとに異なるものの、労働者経営参加制度を法制化している。例えば、ドイツでは従業員の人数や一部の産業で制度は異なるが、3つの共同決定権（法）を持つ。これを新自由主義に対抗し拡大強化する方向にあり、日本の労働組合も学ぶべきものは多い。

今回の実態調査を通じて、日本での新しい労働者代表制（労使経営協議会法）に生かせる部分・ヒントを得たので、今後どのように活用していけるかを考えていきたい。

＜4＞
「職場力向上に向けた社内コミュニケーションのあり方」

中部産業・労働政策研究会　主任研究員　下垣　竜太



◆調査目的

組織の力を最大限に発揮する為には、職場の一体感、協力・連携、人づくり等が重要であり、その前提として、職場には良好なコミュニケーションがあると考えられる。そこで、この社内コミュニケーションの実態や従業員の意識について調査を行い、職場力の向上に向けた社内コミュニケーションの推進に関わる課題を考察する。

■調査結果

コミュニケーションの活性化と職場力向上では、「時間」および「風土」がカギとなることが改めて確認された。また、働く者ひとり一人のさまざまな事情を考慮した対応が必要になってくることも分かった。例えば、懇親会の実施に当たっては、家族責任と両立できる方法などを検討する必要がある。

また、コミュニケーションが活性化され職場力が高い部署では、上司とのプライベートに関するコミュニケーションも比較的活発に行われていることが判明した。

今後、この調査で得られた結果を職場に生かす方法を早急に検討していく必要があると考える。

＜5＞
「日本郵政の株式上場と海外の事例」

ＪＰ総合研究所　研究員　藤川 ちぐさ

◆調査目的

日本郵政は2015年秋ごろに株式上場を予定している。労働組合の視点から、上場にあたっての問題点はどのようなことが考えられるのか。先行する海外事例から諸課題を考察する。

■調査結果

イギリス、ベルギー、オランダの欧州3か国の株式上場の事例調査から見えてきた主な課題は、①株式上場は、郵便事業の経営の在り方に大きな影響を及ぼし、特に物言う株主はユニバーサルサービス維持に大きな影響を及ぼしかねない。②郵便事業の株価の大きな変動は経営の弊害になり、経営の安定化につながらない。などである。

以上のことから、日本郵政の上場に当たっては、自由経済の論理やその時の政府の政策に振り回されることが無いように、国民にとって欠くことのできない基本的なサービスである郵便・金融のユニバーサルサービス維持のための適切なルール作りが必要不可欠である。このため、ルール作りには労働組合として積極的に関与していく必要があると考える。

講　　評

日本労働ペンクラブ　事務局長　横舘久宣
幹　　事　前田充康

どの調査も問題意識がしっかりしており、さまざまな視点から調査に切り込みを入れ、多角的な課題の掘り起しを行っている。

また、多くの研究は職場や現場に足を運んで調査を行っており、それが調査として優れたものになっている。ただ、一部の研究については国策に関わるものであることから、現場に足を運んでの調査が難しく、それが残念であった。

今回の研究成果を活用していくことを考えるのならば、さらに別の視点で考察してみることも有効であろう。

今後ますますのご活躍に期待している。

（※発表内容の詳細につきましては、連合総研までお問い合わせください。）

報　告

非正規労働者の３人に1人は世帯の主たる稼ぎ手

第1回　『非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査』の概要(2014年10月実施)

本稿では、2014 年 10 月に実施した『第 1 回非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査』の結果概要を紹介します。本調査は、連合非正規労働センターと共同で、既に連合総研が実施している勤労者短観の調査の手法を踏まえつつ、調査範囲を全国に拡大し、非正規雇用労働者として就労する理由や世帯の主たる稼ぎ手か否かなどに着目し、労働時間、賃金年収、世帯年収の増減、貯蓄の有無、労働組合の必要性認識、仕事や生活の満足度など、就労や生活・家計に関する意識と実態について調査を行いました。

本稿は紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ（http://www.rengo-soken.or.jp）または、報告書をご覧ください。

調査実施要項

1. 調査対象：

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、全国に居住する20 ～ 59歳の民間企業に雇用されている1,000名の非正規雇用労働者（「平成24年就業構造基本調査」に基づき、全国を6つにブロック分けして割付）

2. 調査時期：2014年10月7日～ 10日

3. 調査方法：

インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式

4. 回答者の構成：　単位:%、(　)内は回答者数

	合計	20 代	30 代	40 代	50 代
全体	100.0 (1000)	23.3 (233)	25.0 (250)	27.9 (279)	23.8 (238)
男性	100.0 (241)	41.1 (99)	24.9 (60)	16.2 (39)	17.8 (43)
女性	100.0 (759)	17.7 (134)	25.0 (190)	31.6 (240)	25.7 (195)

5. 調査項目：

Ⅰ．非正規労働者の実像

非正規で働いている主な理由、労働時間、時給、賃金年収、世帯収入における賃金収入の割合、就業調整の有無などについて

Ⅱ．非正規労働者の就労に関する意識と実態

仕事満足度、失業不安、職場の問題状況認識、非正規労働者の権利に関する認知、労働組合の必要性認識などについて

Ⅲ．非正規労働者の家計・生活に関する意識と実態

世帯年収の増減、世帯の年間収支（及び見込み）、支出の切り詰め状況、貯蓄、就学援助の有無、生活満足度などについて

調査結果のポイント

Ⅰ．非正規労働者の実像

・非正規で働いている者の約30%は正社員として働きたいが職が見つからなかった者である。
・3人に1人は、世帯の主たる稼ぎ手である。男性に限れば、2人に1人が、世帯の主たる稼ぎ手である。
・過去1年間の賃金年収は、4人に3人が200万円未満である。就業調整せず自らの賃金が世帯収入の全部または大部分を占める人でも、半分近くが200万円未満である。

Ⅱ．非正規労働者の就労に関する意識と実態

・仕事に対する満足は正社員の職がなかった者の3人に1人以下にとどまる。
・半数以上は職場で何らかの問題があったと認識し、その意識は正社員の職が無かった者の方が強い。
・労働組合の必要性については半数が認識しているものの、実際の加入率は10%程度である。

Ⅲ．非正規労働者の家計・生活に関する意識と実態

・非正規労働者が主たる稼ぎ手である世帯の4割が、過去1年間の世帯全体の収支が赤字である。
・非正規労働者が主たる稼ぎ手である世帯の4分の1は貯蓄がない。これに貯蓄100万円未満をあわせると半分を超える。

調査結果の概要（抜粋）

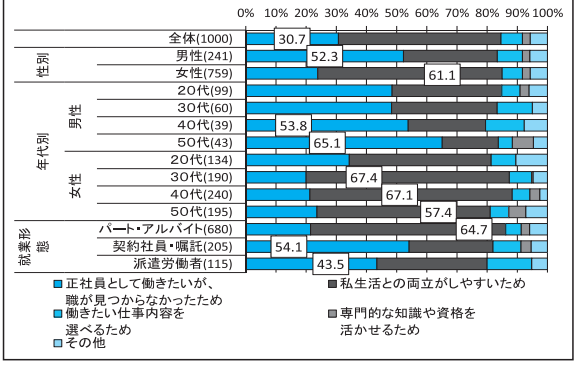
Ⅰ．非正規労働者の実像

◆主な属性

全体の約30%、男性では半数以上が正社員の職が見つからず非正規で就労。(Q5)

・男性の半数以上は正社員の職がないため非正規で働いていると回答しており、特に 40 代以上では 50% を超える。一方女性の 60% 以上が私生活との両立のしやすさを非正規で働く理由としており、30 代以上でその傾向が強い。
・就業形態別では契約社員・嘱託や派遣労働者の約半数は正社員の職がなく非正規で働いていると回答している。

図表１　性別・年代別・就業形態別にみる非正規労働者として働いている理由

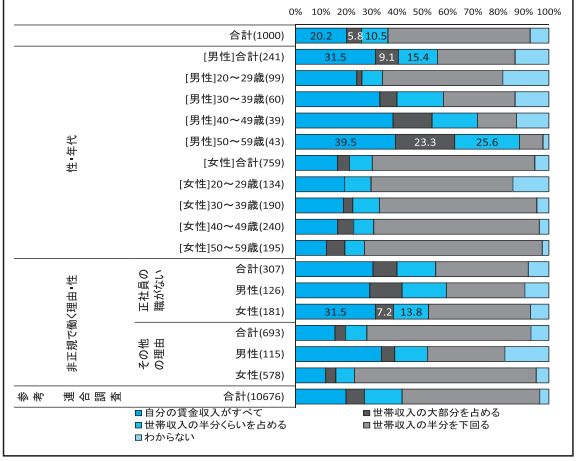


（注1）（　）内は回答数（N）

3人に1人が世帯の主たる稼ぎ手。（Q30）

・自分の賃金収入が「世帯収入のすべてを占める」人（20.2%）と「世帯収入の大部分を占める」人（5.8%）と「世帯収入の半分くらいを占める」人（10.5%）を＜主たる稼ぎ手＞とすると、合計で 36.5%にのぼる。
・男性は＜主たる稼ぎ手＞が 56.0%である。その割合は年代が上がるほど高くなり、50 代では 88.4% に及ぶ。女性でも「正社員として働きたいが、職がみつからなかった」とした人の 52.5% は＜主たる稼ぎ手＞である。

図表２　賃金収入が世帯収入に占める程度（性、年代、非正規で働く理由別）



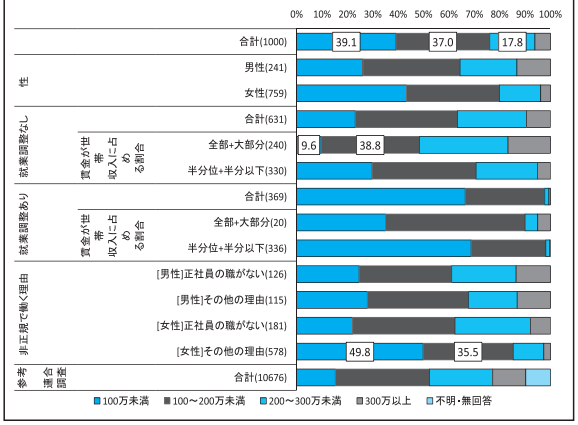
（注1）（　）内は回答数（N）
（注2）【参考】は連合「パート・非正規労働者生活アンケート」（2014.6）

◆賃金の実態

4人に3人（76.1%）が、賃金年収<200万円未満>。（Q33）

・過去１年間の賃金年収は、＜200 万円未満＞が 76.1% に達する。これに「300 万円未満」（17.8%）をあわせると 93.9%に及ぶ。
・就業調整をしておらず、その賃金で世帯収入の全部ないし大部分を賄っている人でも、48.4% が＜200 万円未満＞である。
・非正規で働く理由に関する質問で、「正社員として働きたいが、職が見つからなかったため」以外の回答を選択した女性は賃金年収が低い。

図表３　過去１年間の賃金収入（性・就業調整・賃金収入に占める割合、非正規で働く理由別）



（注1）（　）内は回答者数（N）
（注2）就業調整なし・あり欄の「合計」はいずれも、賃金が世帯収入に占める割合が「わからない」も含めた数値
（注3）【参考】は連合「パート・非正規労働者生活アンケート」（2014.6）

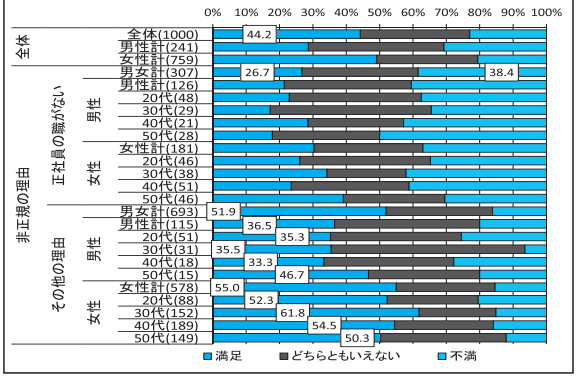
Ⅱ．非正規労働者の就労に関する意識と実態

◆非正規労働者として働く理由と仕事に対する満足度

正社員の職がなかった者で仕事に満足している者は３人に１人以下。（Q5、Q6）

・全体では仕事に対する満足度は 44.2% と不満を上回るものの、非正規で働く理由別にみると「正社員の職がない」者の約 40% が不満であると回答し、満足と回答する者は 30% 以下であった。
・その他の理由で非正規を選択した者の回答では満足が不満を上回り、この傾向は女性に強く、男性の場合は３人に１人程度が満足と回答しているのに対し、女性は全ての年代において 50% を超え、30 代では 60% を超える。

図表４　非正規労働者として働いている理由・性別にみる仕事に対する満足度



（注1）＜正社員の職がない＞=「正社員として働きたいが、職が見つからなかったため」、＜その他の理由＞=「私生活との両立がしやすいため」＋「働きたい仕事内容を選べ

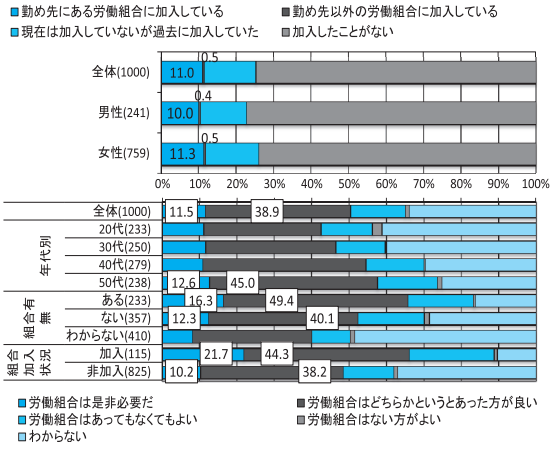
るため」＋「専門的な知識や資格を活かせるため」＋「その他」（Q5）
（注２）＜満足＞＝「かなり満足」＋「やや満足」、＜不満＞＝「やや不満」＋「かなり不満」（Q6）
（注３）（　）内は回答数（N）

◆労働組合に対する意識

労働組合への加入率は10%程度。（Q 13、Q 14、Q 15）

・労働組合の必要性については、勤め先に組合がある者では65.7%が、組合がない者でも52.4%が認識している。
・組合加入者の66.0%、非加入者でも48.4%、全体では50.4%（50代以上では60%近い）と約半数がその必要性を認識しているものの、加入率は約10%程度である。

図表５　組合への加入状況と有無別・加入状況別の組合の必要性認識



（注１）＜加入＞＝「勤め先にある労働組合に加入している」＋「勤め先以外の労働組合に加入している」、＜非加入＞＝「現在は加入していないが、過去に加入していた」＋「現在は加入していないし、過去にも加入したことがない」（Q14）
（注２）（　）内は回答数（N）

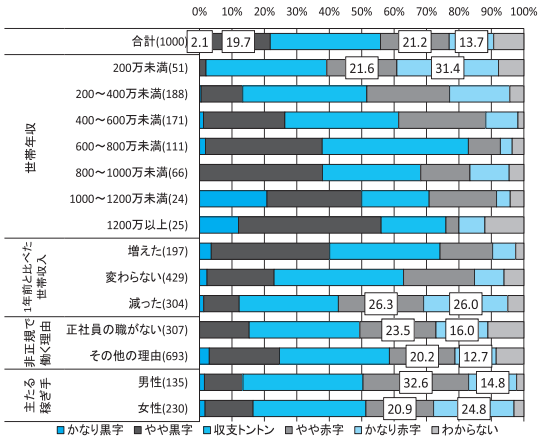
Ⅲ．非正規労働者の家計・生活に関する意識と実態

◆家計の実態

非正規労働者が＜主たる稼ぎ手＞の世帯は、４割超が＜赤字＞。（Q20）

・過去１年間の世帯全体の収支が＜赤字＞とする割合は34.9%で、＜黒字＞（21.8%）を上回る。
・年収200万円未満の世帯や１年前と比べて年収が「減った」世帯では、＜赤字＞が５割を超える。
・「正社員として働きたいが、職が見つからなかった」とした人は、その他の理由を選択した人よりも＜赤字＞の割合が高い。
・非正規労働者が＜主たる稼ぎ手＞の世帯では、その稼ぎ手が男女いずれの場合でも＜赤字＞が４割を超える。

図表６　過去1年間の世帯収支（世帯年収、世帯年収の増減、非正規で働く理由、主たる稼ぎ手の性別）

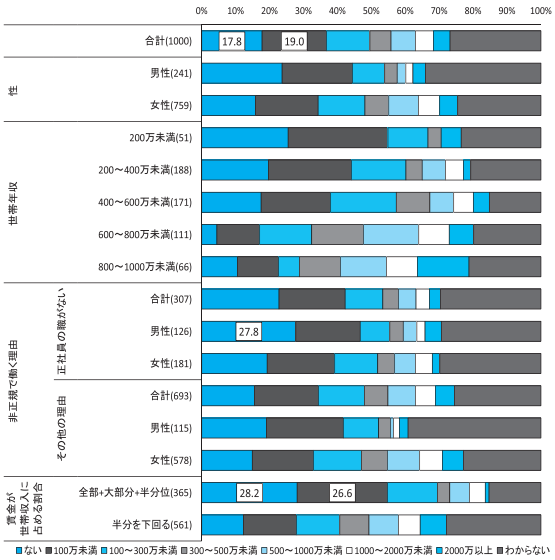


（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）世帯年収およびその増減が「わからない」は図表から除外

非正規労働者が＜主たる稼ぎ手＞の世帯の約3割は、「貯蓄なし」。（Q36）

・世帯貯蓄（預金や有価証券等の合計）は、「ない」が17.8%にのぼる。最も多いのは「100万円未満」（19.0%）である。
・非正規で働く理由別にみると、「正社員として働きたいが、職が見つからなかった」とした男性の27.8%が、「ない」と回答している。
・非正規が＜主たる稼ぎ手＞の世帯では、「ない」が28.2%にのぼり、これに「100万円未満」（26.6%）をあわせると半分を超える。

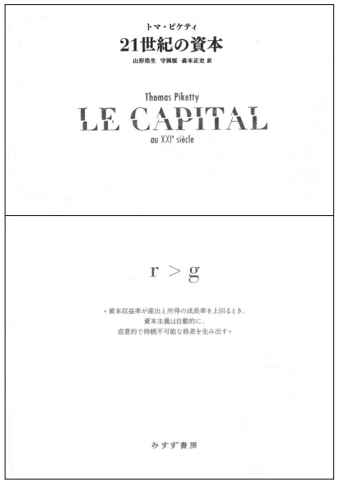
図表７　世帯貯蓄の状況（性、世帯年収、非正規で働く理由、賃金が世帯収入に占める割合別）



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）世帯年収1000万円以上と、世帯年収および賃金が世帯収入に占める割合が「わからない」は図表から除外

最近の書棚から

『21世紀の資本』
r＞gは資本主義における「根本的な論理矛盾」か？



トマ・ピケティ 著
山形浩生・守岡桜・森本正史訳
(株)みすず書房
定価5,500円

河越正明
連合総研主任研究員

本稿では、昨年12月に翻訳が出版されて今話題の『21世紀の資本』をとりあげる。実は、本誌前号「視点」において本書の概括的な印象を述べる機会があり、また、最近関連書の出版も相次いでいることから、本稿では単なる本の紹介ではなく、評者が特に関心をもった点について経験した知的冒険？を記して、読者の参考に供したい。

ピケティの最大の主張は、資本主義経済においては、資本の収益率が経済成長率よりも高い（r＞g）ので、富の蓄積と集中が進んでしまい、これが資本主義の存在自体を危うくするという「根本的な論理矛盾」(p.602) があるということだろう。

これは評者には当初、非常に抵抗感のある主張であった。急いでつけ加えれば、評者は、前月の視点で述べた通り、ピケティが超長期の格差の動向を明らかにした実証分析については高く評価するものである。違和感があるのはr＞gの理論だ。

そもそもr＞gは特段驚くべき話ではない。少なくとも多くのエコノミストにとっては。なぜなら、マクロ経済学の大学院レベルの教科書では、r＜gの場合は種々の病理的な現象が出てきて、r＞gの方が常態だと教えているのだから。また、それを支持する、よく知られた実証分析もある。

さらに、r＞gといえばマクロの1部門モデルにおける資本蓄積の話をエコノミストは想起するが、格差を分析するには多部門モデルが必要となる。その場合、それほど標準的な理論がないので、どのようなモデルなのかと疑問は膨らむ。実際、マンキューが最近の論文で示すように、標準的なモデルを少し拡張すれば、r＞gの下で所得格差が一定で推移することも可能である。

残念ながら本書では、格差はrとgの差の増加関数だという説明があるだけで（p.379)、説明は丁寧ではない。文末注を参照し、次にwebにあるAnnexを見るが、該当部分が1頁程度でよくわからない。さらにピケティの講義ノートを参照しても、モデルの大枠しかわからず、結局は論文を読まねばならない・・・　ピケティはよほど忍耐強い読者を想定しているに違いない。

と苦言を呈した上で、この長いネットサーフィンの末に、評者の蒙が啓かれたことを報告しよう。富裕層の所得分布はパレート分布でうまく近似されるという実証的な事実を出発点に、この分布が生じるような多部門モデルをつくるという一連の研究があることがわかった。このようなあまり馴染みのなかったモデルにおいては、（r－g）の大きさが所得格差に影響することを示すことができる。より一般的には、ベキ乗則（power law）を経済現象に応用して考えるという分野である。

ただし、あるモデルにおいてある結論が得られたことと、それが実際に起きていると主張することには、まだ距離がある。実際、上に述べたモデルが、より一般的な状況で同じ結論が出てくるか、疑問なしとしない。特に、rとgが独立に決定されるのは、長期のモデルとしては適切ではない。

政策論として考えると、格差は、分布の形だけが問題となるのではない。「今太閤」が登場したり、三代目が売家と唐様に書いたりするのが現実社会である。社会階層間の流動性の大きさは、一定の格差（不平等度）が許容できるか否かに影響するだろう。

評者は、人口1%とか0.1%という富裕層の分配問題が、経済理論上、また実証分析上重要な意味をもつことを示した本書の貢献を高く評価するものであるが、他方で「だからどうした」という感もまた、抑えることができない。我々は民主主義の国に生きていることを忘れていないか。一人一票の政治体制であれば、1%や0.1%のごく一握りの人々に富が集中するメカニズムは持続可能とは思われない。どのようなモデルかは別にして、是正されるべくして是正され、その結果として資本主義経済は存続していく。資本主義の存在の方が危うくなるというのは、倒錯していないか・・・

今月のデータ　2014年版中小企業白書

中小製造業では高い生産性上昇の一方で価格転嫁力が低下

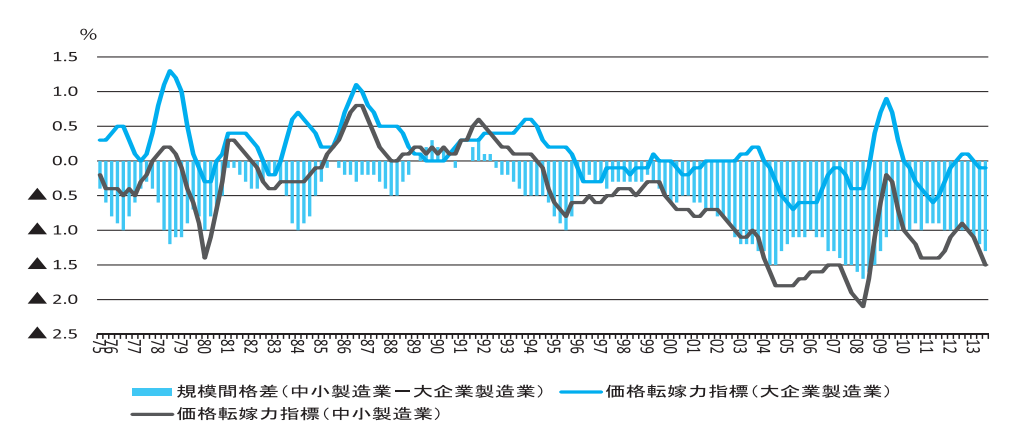
2014年版中小企業白書（第1章第3節）によれば、1990年代の半ば以降、中小企業が原材料や中間財など中間投入品の仕入れ価格を自社製品の販売価格に転嫁できる度合、すなわち価格転嫁力が一貫して低下している。白書では企業の価格転嫁力の変化を「付加価値デフレータ」という指標を作成して観察する。「付加価値デフレータ」は企業の生み出す付加価値の「価格」と想定される。付加価値は売上高－中間投入であるから、販売数量と仕入数量の増減関係を一定と仮定すれば、「付加価値デフレータ」の変化は「販売価格要因」と「仕入価格要因」に依存することとなる（**図表注記参照**）。

中小企業の価格転嫁力は80年代央まで概ね上昇傾向にあったが、90年代後半には仕入価格の低下以上に販売価格が低下したため、また2000年代半ば以降は仕入価格の上昇に販売価格の上昇が追い付かないことによって低下した。この間、大企業の価格転嫁力に大きな変化はなく、価格転嫁力の規模間格差が拡大している（**下図**）。換言すれば、90年代を転期として中小企業の価格転嫁力に構造的変化が生じているのである。

90年代は利潤率の低下とその要因が論議を呼んだ時代であり、90年代央を境に労働分配率の低下傾向が生じた。その同じ時期に中小企業の価格転嫁力も低下し始めたことに留意すべきである。そして価格転嫁力の低下は企業収益をも圧迫している。白書は収益力の変化を「価格転嫁力の変化」と「実質労働生産性の変化」という二要因に分解している。端的にいえば、中小企業は殆どの期間において大企業を上回る実質労働生産性の伸びを記録しているが、90年代を境として価格転嫁力の低下が実質労働生産性の上昇を相殺することで収益力が失われている。白書（同第4節）は実質労働生産性の規模間格差と変動要因も分析している。中小企業の実質労働生産性が大企業を上回ったのは、90年代半ばまでは実質資本装備率（設備投資）の高い伸びに支えられ、2000年代央以降は製品の高度化など実質付加価値率の上昇によるものである。

以上の結果が示すところは、賃金の増加を軸とした経済の好循環を実現するに当たっては、高い生産性を有し、日本経済の基盤を支えている中小企業が生み出した付加価値の相当大きな部分が大企業に移転してしまい、中小企業の収益力を圧迫して結果的に中小企業労働者の賃金水準を押し下げている現状に抜本的な改革のメスを入れることが不可欠になっているということである。

図　価格転嫁力の規模間格差



資料出所：中小企業庁「2014年版中小企業白書」

（注）企業規模 i に属する企業の t 期の価格転嫁力指標上昇率を ΔP_{it}、売上高を S_{it}、材料費を V_{it}、販売価格上昇率を ΔPS_{it}、仕入価格上昇率を ΔPV_{it} とすれば、

$\Delta P_{it}=1 / (1 - V_{it} / S_{it}) \cdot (\Delta PS_{it} - \Delta PV_{it} \cdot V_{it} / S_{it})$

なお規模別の販売価格および仕入れ価格の上昇率は日銀短観の販売価格ＤＩ、仕入れ価格ＤＩの回答企業割合および企業物価指数の工業製品、素原材料＋中間財から推計。詳細は白書付注 1-1-1 参照。

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

DIO への
ご感想を
お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

DIO
2015
2

INFORMATION

【1月の主な行事】

1月5日　仕事始め
7日　所内・研究部門会議
13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）
14日　所内勉強会
企画会議
20日　雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会
21日　所内・研究部門会議
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）
26日　連合総研ワークショップ「職場の年齢構成の『ゆがみ』と課題」
【連合会館 201 会議室】
29日　住民自治と社会福祉のあり方に関する研究委員会
（主査：沼尾　波子　日本大学教授）

【訂正のお知らせ】ＤＩＯ１月号（300 号）8 頁左 31 ～ 32 行目「**マネーストック**が増加するだけで**マネーサプライ**が低迷する中」を「**ベースマネー**が増加するだけで**マネーストック**が低迷する中」に訂正します。

発行人／中城　吉郎
発行日／2015年2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

毎日曜の朝６時半から約２時間の坐禅会に参加し始め、１年が経ちます。最後に講話がありますが、先日、聴いた話が興味深く、ここに御披露します。禅の修行には托鉢がありますが、辛いのは、ものを頂いた時に「有難うございます」とお礼を言ってはいけないことだそうです。では、この恩にどう応えるのか。この知恩報徳の途は、仏道に精進し、人のために尽くすこと。仏道における「好循環」とはかくなるものかと思った次第です。

（只頼一燈）