

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第29巻第2号通巻312号

連合総研レポート

2016年2月号

No.312

## CONTENTS

特集

### 底上げ・底支えの賃上げ実現へ

#### 賃金上昇のための「ビッグプッシュ」

齋藤 潤 …………… 4

#### 日本経済の再生に不可欠な賃上げ

齋藤 太郎 …………… 8

#### 最低賃金引上げの意義

神吉 知郁子 …………… 12

寄稿

巻頭言 …………… 2

#### 「底上げ・底支え」

視 点 …………… 3

#### 社会契約説再考

報 告 …………… 15

#### 連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態

経済社会研究委員会 賃金データ検討ワーキング・グループ報告

報 告 …………… 19

#### 2016年度日本経済の姿(改定)

報 告 …………… 24

#### 非正規労働者が主稼得者の世帯の2割に生活苦で食事回数を減らした経験あり

第2回「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」結果の概要(2015年10月実施)

最近の書棚から …………… 30

#### A・ディートン 著 松本裕 訳 『大脱出』

今月のデータ …………… 31

#### 賃金引上げの実態について

事務局だより …………… 32

# 「底上げ・底支え」

古賀伸明  
連合総研理事

**私**たちが今、自分自身のこととして自覚しなければならない言葉のひとつが、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」だ。

関係者にはよくお分かりの、1919年に創設された国連最初の専門機関であるILO (International Labor Organization・国際労働機関)・フィラデルフィア宣言の基本原則のひとつである。ILOは1944年(昭和19年)の5月、アメリカのフィラデルフィアで第26回総会を開催し、前述や「労働は商品ではない」などの4つの基本原則を採択した。そして政府・労働者・使用者各代表の継続的で協調的な国際的努力が不可欠であることを再確認したのである。正式には「ILOの目的に関する宣言」という。

この1944年(昭和19年)は、世界全体にとっても日本にとっても極めて混乱極める年であった。言うまでもなく、第二次世界大戦(太平洋戦争)終戦の前年である。この年には連合軍がソルマンディー上陸作戦を成功させ、サイパン陥落をはじめマリアナ沖海戦やインパール作戦に勝利し、日本においては、ついに東条内閣は総辞職するという時代と重なっている。フィラデルフィア宣言の採択は、そのような情勢の中でも、第二次世界大戦後に向けての活動の再開のためのひとつの節目としたのである。

同様の趣旨のことを、実はわが国の詩人であり童話作家でもある宮沢賢治が、フィラデルフィア宣言の16年も前に言っていたことを知って驚いた。その言葉は「世界がぜんたい幸福にならないうちは個人の幸福はあり得ない」である。

よくご存知のように、宮沢賢治は享年37歳という若さでその天命を全うした。有名な「雨ニモマケズ」を病臥生活の中で書き留めたのは35歳である。賢治はその5年前の30歳で農業高校の教員を辞職し、農民とともに生き農村

を発展させようと決意する。そして、農民との勉強会の理論書、いわば教科書として書いたのが「農民芸術概論要綱」であり、宗教と科学と芸術を一体化させようとした深い思想が滲み出ているといわれている。その序論「われらはいっしょにこれから何を論ずるか」の中の一節に「世界がぜんたい幸福・・・」がある。

そして、ここ数年国際会議で必ずといっていいほど話題になるのが、「包摂的成長(Inclusive Growth)」である。国際通貨基金(IMF)のラガルド専務理事は、「所得分配のゆがみはより長期的に、成長のペースと持続可能性を損なう」と提起し、経済協力開発機構(OECD)は、2014年末「格差と成長」のレポートの中で、「・・・富裕層と貧困層の格差はいまや大半のOECD諸国において過去30年間でもっとも大きくなっている。このような所得格差の趨勢的な拡大は、経済成長を大幅に抑制している。成長にとってもっとも重要なのは、置き去りにされている低所得者の世帯である・・・」と指摘している。

しかし残念ながら、日本社会は持続可能性が問われている。経済・社会の成熟化、超少子高齢・人口減少の進展、そして広がる格差・貧困の課題が大きく横たわっている。様々な格差は拡大し、貧困率は16%を超えOECD加盟国30数か国中4番目に高く、また、子どもの貧困率も過去最悪を記録し、貧困の連鎖・再生産が明らかになっている。

折りしも、2016春季生活闘争が本格化する。連合は、「底上げ・底支え」「格差是正」を前面に押し出すとともに、従来の「大手準拠・大手追従」からの脱却によるボトムアップ型の春季生活闘争を推進している。また、サプライチェーン全体としての付加価値の適正な配分への取り組みや地域への広がりを重視した方針も提起している。これらの方針の完遂に向けた強力な交渉や行動に期待するとともに、連合総研も側面的にならざるを得ないが支援していきたい。

## 社会契約説再考

現代は非政治的領域がほぼ消滅したといっても過言でないほど政治の干渉が肥大化した時代である。政治干渉は権力の行使にほかならない。現代における政治権力は、人間の営みとして、諸個人の自由を保障しながら社会の調和を保つという政治本来の姿から大きく逸脱し、人々の生活を包み込む経済の分野に止まらず、科学、芸術、宗教など他の文化的領域をも深く浸食している。それはあたかも人知の及ばぬ不磨の掟のように人間を支配するに至り、甚だしく倒錯した世界が出来上がっている。

一見抗いがたく制御不能にも思える政治化の時代は、一面において各種議会選挙の低投票率に象徴される政治的無関心の拡散する時代でもある。政治的領域が拡大しその影響力が強まるほど無関心が日常化するという奇妙な逆相関はなぜ生じるのであろうか。政治学者の加藤節は蔓延する政治的無関心に五つの要因をあげている。即ち①政治メカニズムの国際的拡大と複雑化②官僚化、非人格化した組織に組み込まれた個人と社会の断絶③利権や党利党略で抗争する政治屋の「おぞましさ」への嫌悪④視聴率や販売部数に拘束されたメディアの影響力拡大⑤現代人の多忙さがそれである。また政治的無関心は洗練された権力行使による政治的干渉の不可視化に由来するものとも考えられる。

これら二つの現代的事象は危機に立つ民主主義の両側面である。ただしここでいう現代の射程は少なくとも19世紀後半まで遡る。爾来、常に民主主義の危機とその克服に向けた格闘が繰り返されてきた。民主主義の歴史すなわち社会の民主化は、決して素朴で単線的な進化を辿ったわけではなく、常に近代と前近代、進歩と反動の相克によって跡づけられてきた。いまもまた、ある自民党議員は国民に主権などないと公言しているが、これは安倍政権の本音である。彼らの脳裏には、主権者とは非常事態に関して決定を下す者と定義したシュミットの『政治神学』があるのかも知れない。そ

の彼らが非常事態条項を俎上に載せようとしている。まさに改憲はナチスに学べ、である。民主主義の危機の時代にあっては、しばしば代議制批判などを媒介して国民主権を否定する政治思想がもてはやされてきた。その思想的淵源はおそらく、結果として専制政治の隠れ蓑となったグロチウスらの大陸自然法学派まで行き着くのであろう。

皮肉なことに、安倍政権によるあまりに粗暴で強権的な安保法案の国会審議が、むき出しの政治権力を可視化させ、多くの学生や市民が立憲主義の蹂躪に憤って反対闘争に起ち上がった。これまでの経過をみると言葉は悪いが、いまだなお強権政治への条件反射的な範疇に止まっているようにも思われる。この怒りを持続する変革の意志に転化する理論的根拠がいま問われている。詳細をここで論じることではできないが、その要諦は国家権力に対する主権者の優位、より本質的には政治に対する人間の優越性を、起源に囚われない普遍的価値として包含した社会契約に求められる。

安倍政権によって日本社会の軌道は戦争に向けて切り替えられた。あるいは日本の戦後史は徐々に戦争に向かう軌道にあって安倍政権は単にそれを加速しただけなのかも知れない。いずれにせよ次のポイントでは平和に向けて転轍機を作動させなくてはいけない。もとよりそれで改革が成就するわけではなく、そこは社会変革の起点であり、そこからさらに永続的な民主化の営みが継続されるのである。戦争という倫理規範からの究極的逸脱に抗して、平和のために、民主主義の道義的優位性を堅持した政治哲学を復権すること。それをもって、もっぱら主権者に依存した政治体制を構築し、精神的文化的豊かさをあまねく均霑させる市民社会を形成することこそ、現代政治におけるパラダイム転換を牽引しようとする運動に課された至上のミッションなのである。

(連合総研主任研究員 早川行雄)

# 賃金上昇のための 「ビッグプッシュ」

齋藤 潤

(慶應義塾大学特任教授)

## 1. 内需主導型経済への転換

### (1) 経済の好循環の形成

日本経済は長年外需主導型経済であることに振り回されてきた。外需主導型経済であることは、海外需要が伸びている間は、経済成長を高めることに貢献する。しかし、ひとたび海外需要が変調をきたすと、それは経済成長を大きく落ち込ませることになる。そのような例を、リーマンショックや欧州政府債務危機の際に経験してきたことは、いまなお記憶に新しいところであろう。外需主導型経済とは、対外的なショックに脆弱な経済であることも意味している。

このような弱さから脱却するためには、内需が経済成長により大きく寄与する経済にする必要がある。外需主導型経済から内需主導型経済への転換である。そして、そのためには、公的需要に恒久的に依存することができない以上、民間需要が堅調に伸びるような経済になることが必要となる。

特に鍵を握るのは、民間需要の中でもウェートの大きい個人消費と民間設備投資の伸びである。そこでは、家計と企業が先行きに自信を持ち、積極的に支出を行うような環境を作り出すことができるかどうか問われている。そして、そうした環境を作り出せるか否かは、長期的にわたって、企業が十分な利益を見込めるか、また家計が満足すべき賃金を受け取れるか否かにかかっている。現在、「経済の好循環」が喫緊の課題とされている所以は、ここにある。

### (2) 人口減少対策と賃金引上げ

そうは言っても、民間需要を堅調に増加させることは、人口が減少しているような経済では容易なことではない。企業にとっては、国内市場が縮小することが予想される中では、能力増強投資を中心とした設備投資をする誘因は生まれにくい。また、家計にとっ

ても、賃金の伸びが長期的に期待しにくいことから、個人消費を控えることになりがちである。こうした状況から脱するためには、出生率の引き上げを含む大胆な人口減少対策を早急に打ち出し、それを粘り強く実施していくことが必要不可欠である。それは容易なことではないし、仮にそれを実行できたとしても、その効果が表れてくるのには相当の期間を要するものと覚悟しなければならない。

では、このような長期的な政策の実行を前提にするとして、短期的に進めるべきことはないのか。

現在の我が国には、次に述べるように、短期的に賃金上昇が期待できる環境が整ってきている。一方では、企業の経常利益が好調であるなど、賃金支払いに充てられ得る原資が形成されてきており、他方では、労働需給が逼迫化していることである。こうした状況を活かして、短期的に賃金上昇を実現することができれば、人口減少対策の効果と相まって、好循環形成への第一歩を踏み出すことができるのではないだろうか。

## 2. 賃金上昇をもたらす環境の成熟

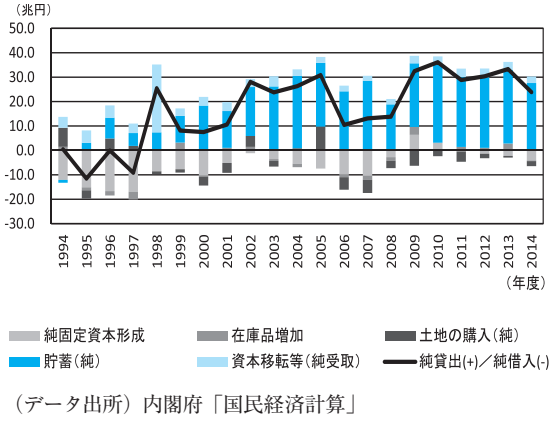
### (1) 企業の大幅な貯蓄超過

これまでのところ、企業収益は極めて好調に推移している。我が国の主要企業の経常利益は、2015年度まで4年連続の増益を記録する勢いにあり、売上高経常利益率も史上最高水準に達している。その結果、国民経済計算でみると、非金融法人部門の純貸出（企業部門の貯蓄超過）が大幅なものになっている。長年投資超過であった企業部門が貯蓄超過に転じたのは1990年代末であるが、その後、貯蓄超過額は増加傾向を示し、2013年度には33.3兆円、2014年度にも23.9兆円に達している。

ところで、そうした企業部門の貯蓄超過の要因を見てみると、純貯蓄の増加と純固定



図表1 非金融法人企業の純貸出／純借入



資本形成の減少の寄与が大きいことが分かる(図表1)。

このうち、純貯蓄の増加は、賃金総額を主体とする雇用者報酬の伸びの鈍化によるところが大きい。雇用者報酬は1990年代末より減少傾向に転じ、2000年代に入ってもその傾向は続いた。2010年度以降緩やかな増加傾向に転じ、2013年度以降その伸びが高まっているが、国民所得の伸びが2013年度2.3%、2014年度1.5%であったのに対して、雇用者報酬の伸びは2013年度0.8%、2014年度1.9%にとどまっている。このため労働分配率は、2012年度の70.0%から2014年度の69.3%に低下している。

企業の純貯蓄の増加には、これ以外に、利子などの財産所得の純支払いが減少したことも寄与している。財産所得の純支払いの減少は、金融緩和による金利の低下があったことに加え、企業が資金調達手段を借入・社債から株式・出資金へとシフトさせたことによってもたらされている。

次に、純固定資本形成の減少には、資本財価格の低下や、無形資産への投資の増加(無形資産は一部を除き、設備投資には含まれていない)の他、先述した企業の期待成長率の低下が設備投資意欲を削いでいることが影響している。

こうした企業部門の貯蓄超過を資金の運用面から見ると、直接投資と証券投資を含む対外投資の増加のほか、現金・預金保有の増加が対応している。このうち現金・預金の増加は、リーマンショックのような金融危機時には外部金融に頼ることはできないという教訓から、そのような事態に陥っても事業を続けられるように自己資金を潤沢に保有しておくというリスク回避姿勢の強まりを反映していると考えられる。

以上のように見てくると、確かに、現在の企業部門の貯蓄超過の背景には、賃金支払いが長期的に抑制されてきた結果もたらされたという面がある。その意味では、企業の

貯蓄超過は賃金引上げのための原資と考えることができる。

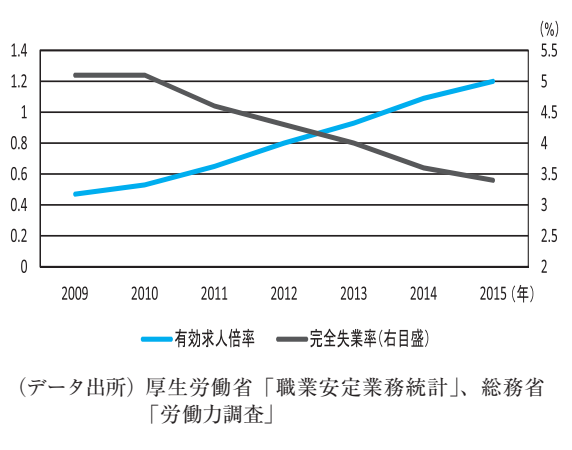
しかし、貯蓄超過のうち金利低下に由来する部分については、いずれ金融政策の正常化に伴って消滅することになる。また、設備投資の減少によってもたらされている部分についても、設備投資が回復したり、政策的に促進されたりすれば、縮小していくであろう。さらに、貯蓄超過が企業のリスク回避度の強まりを反映しているとすれば、その部分は、しばらくは持続するものと考えべきである。こうした点については、注意を払う必要がある。

(2) 逼迫化している労働市場

労働需給も急速に逼迫化している(図表2)。

有効求人倍率は、2015年12月に1.27まで上昇し、バブル崩壊直後の1992年1月以来の高水準となっている。特に新規求人の伸びが高いのは、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉などのサービス産業である。ただし、正社員と非正社員とでは、逼迫度に差があることは注意を要する。同じ2015年12月で見ても、常用的パートタイムの有効求人倍率(原数値)が1.44に達しているのに対して、正社員のそれ(同)は0.85にとどまっている。

図表2 雇用関連指標



こうした求人の増加を受け、完全失業率も、2015年10月には3.1%まで低下し、1995年7月以来の低水準となった(ただし、11月と12月は3.3%に上昇)。循環的失業率(需要不足失業率)はほぼ解消し、構造的な失業率(摩擦的失業やミスマッチによる失業)に相当する水準にまで低下していると考えられる。失業率を見る限り、ほぼ完全雇用を達成したと言ってもおかしくない状況にあるのである。

### 3. 限定的な賃金上昇とその理由

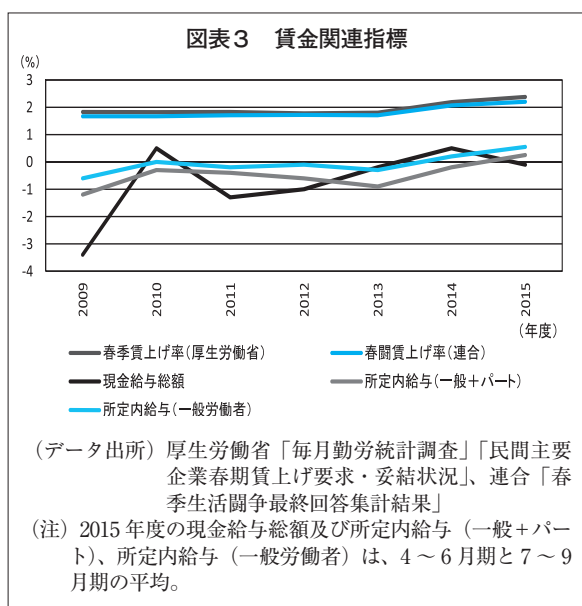
#### (1) 限定的な賃金上昇

このように賃金上昇の環境が整っているにも関わらず、マクロ的に見ると、賃金上昇は極めて緩やかなものにとどまっている。

毎月勤労統計調査で見ると、2011年以降マイナス基調で推移していた現金給与総額は、2014年春以降、プラス基調に転じている。しかし、その伸びは低く、2014年度は0.5%の増加にとどまり、2015年度前半には逆に0.1%程度の減少となっている（図表3）。

もっとも、現金給与総額には、前期の企業収益状況の影響を受けるボーナスや、生産の短期的な変動の影響を受ける残業手当も含まれている。そこで、基本給に相当すると考えられる所定内給与の動向を見ると、2014年度に0.2%の減少を示した後、2015年度前半には0.3%程度の増加を示している。

いずれにしても、賃金の伸びが小幅であるために、2014年4月に消費税率が引き上げられた以降、その影響が前年比上は一巡するまでの1年間は、物価上昇分を調整した実質賃金でみるとマイナスであったと考えられる。



毎月勤労統計調査については、2015年1月のサンプル替えに伴い、2012年1月からその段差を調整するための修正が施されている。その影響で2012年以降のトレンドについては判断しにくくなっていることは事実である。しかし、それにしても2015年度に入っても伸びが低いというのは、春闘の結果とは、一見、大きく異なる場所である。

#### (2) 春闘の結果との関係

春闘の結果を連合の調査結果で見ると、

2014年春闘においては2.1%の賃上げが、また2015年春闘においては2.2%の賃上げが実現されている。また厚生労働省も民間主要企業の春季賃上げ率の調査を行っているが、それによると、2014年においては2.2%の賃上げが、また2015年においては2.4%の賃上げが実現されたとの結果となっている（図表3）。

実際の賃金上昇率が前述のように低かったにもかかわらず、春闘賃上げ率がこのように高かったのは、春闘賃上げ率に定期昇給が含まれていることによるところが大きい。個人にとっては、定期昇給があれば賃金が増加する。しかし、マクロ的に見た時には、仮に年齢別の従業員数が一定であるとすれば、賃金表が適用される個人名は変わっても、年齢別支給賃金総額は変わらない。したがって、平均賃金も変わらないのである。

このように考えると、平均賃金の変化に対応させるべきは、ベースアップであるということになる。そこで、連合の調査結果を、2015年に回答した組合に2014年の結果を尋ねた集計結果に基づき定昇分とベア分とに分けて見てみると、2014年は定昇分が1.7%であるのに対してベースアップ分が0.5%、2015年春闘は定昇分が1.7%であるのに対してベースアップ分が0.6%となっている。ベースアップで見ると、毎月勤労統計調査の所定内給与と同じように、賃金上昇はやはり極めて小幅なものにとどまっているのである。

#### (3) 賃金上昇が限定的であることの理由

賃金上昇圧力をもたらすような環境が形成されているにもかかわらず、実際の賃金上昇が見られないのはなぜであろうか。その理由としては、以下のような四つの要因が挙げられる。

第1に、春闘は主として正規労働者の賃金水準を決めるものであるということである。これに対して、実際の賃金上昇率は、パートなど非正規労働者の賃金も含めたものであるため、相対的に低く出ているのである。

例えば、パートの求人非正規労働者に比べて高いので、パートの所定内給与の伸びは、正規のそれよりも概して高い。しかし、そもそもパートの賃金水準が正規労働者の3割程度しかないため、景気拡張局面でパートの比率が高まってくると、平均賃金の上昇率がそれだけ引き下げられてしまうのである。

第2に、国際競争力の激化や、国内市場の縮小に直面して、企業は「恒久的」な賃金上昇を抑制しようとしていることである。

国際競争の対象が先進国企業から新興国や発展途上国企業に移行している。これら

の企業との競争では、品質や性能よりは価格を巡るものを中心になるため、国内の製造業を中心に、賃金には強い下押し圧力が加わっている（要素価格均等化則）。

このため、企業は賃金上昇を極力回避しようとしている。また、どうしても賃金引き上げをしなければならない場合には、一時的なボーナスの増加で行うようにし、恒久的な賃金上昇になるベースアップは最後の手段としているのである。

第3に、高齢化がもたらす賃金上昇力を前にして、従来の年功型賃金体系が見直されているということである。

年功型賃金体系の見直しの中で見られるのが、成果主義や能力主義の導入である。その結果は、いわゆる賃金プロファイルのフラット化として現れている（図表4）。春闘の結果についての分析結果において、年齢がマイナスに効くことが示唆されているのは、このことを表しているのではないかと考えられる（本誌今月号で紹介されている新賃金データの分析結果を参照のこと）。

ロ的な環境が整っていても、賃上げにはなかなか結びつかないのである。

#### 4. 賃金上昇のために

それでは、こうした現状をあって、どうすれば好循環をもたらすような賃金上昇を実現できるのでしょうか。

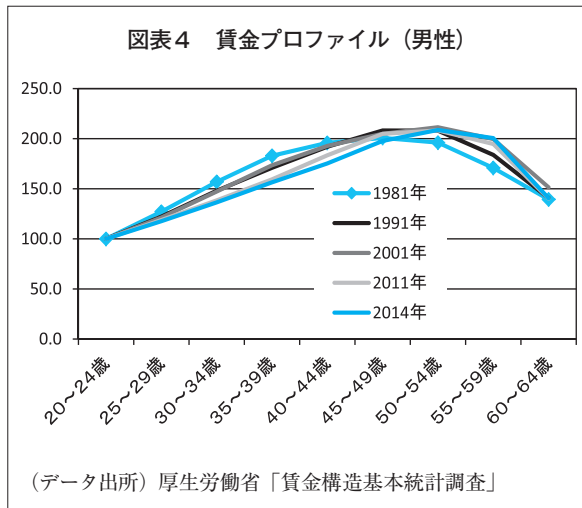
好循環をもたらす賃金引上げを実現するためには、それがボーナスのような一時的なものであっては効果がない。なぜなら、そのような一時的な賃金上昇は、将来の恒常所得に薄く均されて上乗せされるので、個人消費には大きな影響を及ぼしえないからである（ライフサイクル仮説）。したがって、個人消費に影響を及ぼすためには、恒久的な賃金上昇が必要とされる。その意味で、やはりベースアップがどうしても必要だということになる。

しかし、ベースアップのためには、先述の「協調の失敗」を克服する必要がある。お互いに様子見をして賃金引き上げを渋るような状況の中では、個別企業の判断に委ねていたのでは、賃上げを実現することは困難だからである。

そういうときにこそ、労働組合が統一してベースアップ要求をするという春闘の果たす役割は大きいと考えられる。春闘を受けて、他の企業と同時に賃上げをすれば、一企業だけが賃上げをして不利を被るといったようなことはなくなるからである。いわば「みんなで渡れば怖くない」といった状況が作られるのである。春闘が十分な成果を挙げることができれば、そのことは経済の好循環に向けた重要なステップになると考えられる。

開発経済学分野では、「悪い均衡」から「良い均衡」への移行をもたらすような一押しを「ビッグプッシュ」と呼んでいる。その言葉を援用するとすれば、今、春闘にもとめられているのは、賃上げを牽制し合う「悪い均衡」から、経済が好循環を描く「良い均衡」への、「ビッグプッシュ」の役割を果たすことではないだろうか。

果たして今春闘が、賃金上昇に向けた「ビッグプッシュ」となるのかどうか。注目することとしたい。



第4に、企業が個別的にベースアップを行うことが困難な環境になっているということである。

デフレが長期間にわたり、ベースアップも長いこと行われることがなかったために、ある企業が賃上げを行おうとしても、他の企業は追随してこない可能性がある。もしそうなると、賃上げをした企業のコストだけが上昇し、競争力を失うことになってしまう。こうしたことの懸念から、お互いに様子見をして賃金引上げを渋ることになっているのではないかと考えられる。

このように、賃上げをした方がマクロ的には望ましいことが分かっているにもかかわらず、それが個別企業の行動に委ねられては実現しないような状況のことを「協調の失敗」と呼ぶ。このような状況に陥っているときには、マク



# 日本経済の再生に不可欠な賃上げ

斎藤 太郎

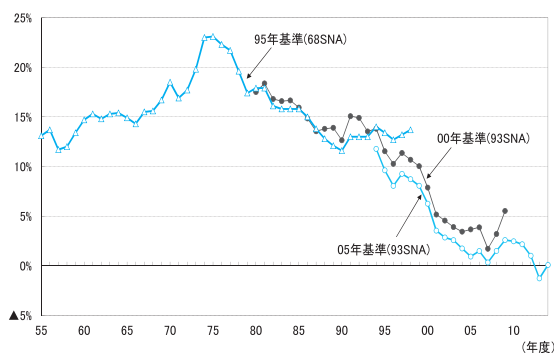
(ニッセイ基礎研究所 経済調査室長)

## 消費低迷の主因は所得の伸び悩み

2012年末の安倍政権発足後、大幅な円安を受けて企業収益は大きく改善し、デフレからも脱却しつつあるが、実体経済はさえない状態が続いている。実質GDPは2012年10-12月期を起点とした2015年7-9月期までの約3年間で2.4%しか伸びていない。特に低調なのが個人消費で直近の水準は安倍政権発足時とほとんど変わっていない。個人消費はアベノミクス始動後の経済成長に全く貢献していないことになる。GDPの約6割を占める個人消費の本格回復がなければ日本経済がバブル崩壊後の長期停滞から抜け出すことはできないだろう。

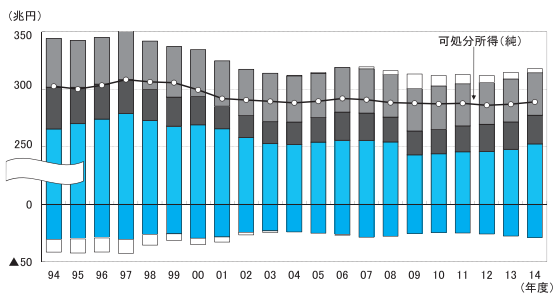
個人消費が低迷する理由として家計の節約志向や将来不安に伴う過剰貯蓄が挙げられることも多いが、これらは消費の長期停滞の主因ではない。かつて日本の家計貯蓄率は国際的に高いことで知られていたが、高齢化の影響もあって長期にわたって低下傾向が続き、2013年度には▲1.3%と初のマイナスとなった。2013年度の貯蓄率は消費税率引き上げ前の駆け込み需要で消費が高い伸びとなったことにより押し下げられているが、逆に駆け込み需要の反動で消費が抑制された2014年度でも家計貯蓄率は0.1%とわずかなプラスにとどまった(図1)。日本の家計貯蓄率は実態としてマイナス圏に突入したと考えられる。貯蓄率が低下しているということは、消費の伸びが可処分

図1 家計貯蓄率の推移



(資料) 内閣府「国民経済計算」

図2 家計の可処分所得(純)の内訳



(注) その他は社会給付(純) + その他の経常移転(純)  
(資料) 内閣府「国民経済計算年報」

所得の伸びを上回っていることを意味する。個人消費低迷の主因は所得の伸び悩みにあると考えられる。

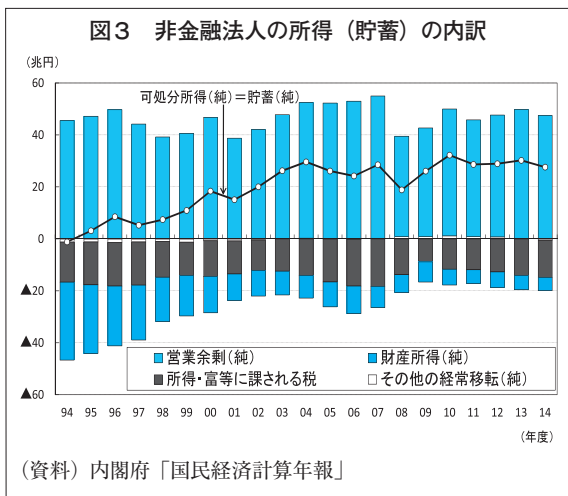
国民経済計算によれば、2014年度の家計の可処分所得は289.1兆円で、ピーク時の1997年度(308.3兆円)と比べると20兆円近く少ない。その主因は雇用者報酬の減少で、雇用者報酬は2010年度から5年連続で増加しているものの、2014年度の雇用者報酬は252.5兆円



とピーク時の1997年度(279.0兆円)と比べると26.5兆円も低い水準となっている。また、超低金利の長期化によって利子所得が激減したことも家計の所得低迷の一因となっている。家計の財産所得(純)は現行統計が開始された1994年度は36.3兆円だったが、2014年度は25.0兆円と10兆円以上少なくなっている(図2)。

### 企業の貯蓄超過幅は年間約30兆円

家計の所得低迷が長期化する一方、企業の所得は高水準での推移が続いており、非金融法人の可処分所得(純)は2010年度に32.2兆円と初めて30兆円を上回った後、30兆円前後の高水準で推移している(図3)。内訳をみると、本業で上げた利益本業で上げた利益に相当する「営業余剰」はこのところ持ち直しているものの2014年度は47.5兆円とリーマン・ショック前の2007年度(54.8兆円)の水準を依然として下回っている。



一方、超低金利の長期化に伴う支払利子の大幅減少や対外資産からの利子、配当の増加が財産所得(純)の改善をもたらしている。非金融法人の財産所得(純)のマイナス幅は1994年度の▲30.0兆円から2013年度には▲5.0兆円と25.0兆円も縮小している。法人税の支払いが減少していることも企業の可処分所得の増加に寄与している。「所得・富等に課される経常税」は2009年度の8.8兆円から2014

年度には14.3兆円まで持ち直したが、リーマン・ショック前の2007年度(18.3兆円)に比べると2割以上少ない。

企業は貯蓄が高水準で推移する中、設備投資はバブル崩壊以降抑制を続けているため、貯蓄投資差額は1990年代後半から黒字となっており、最近では30兆円前後の高水準での推移が続いている。

本来は資金の借り手であるはずの企業部門が大幅な貯蓄超過を続けていることは決して健全な姿とはいえず、経済成長にとってもマイナスである。かつては日本の個人消費の低迷は社会保障制度の持続可能性に対する将来不安などを背景とした過剰貯蓄が原因と言われることが多かったが、もはや消費の原資となる所得が足りないことが問題であることが明らかとなった。企業に滞留する余剰資金を家計に還流させることにより所得の増加を伴った個人消費の回復につなげることが経済活性化のためには不可欠である。

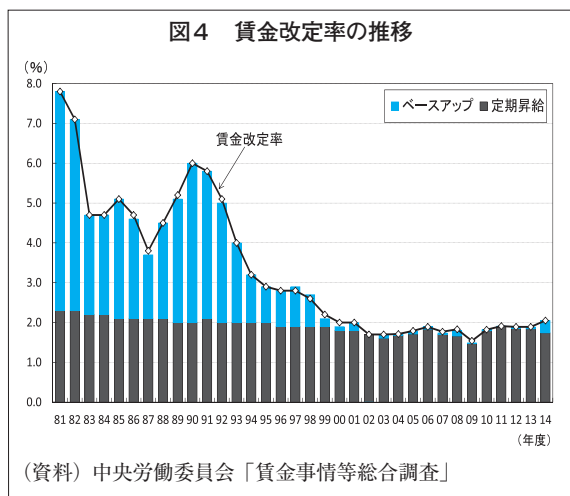
企業の余剰資金を家計に還流させる手段はいくつかある。ひとつは金利上昇によって家計の利子所得を増やすことだ。しかし、日本銀行が「物価安定の目標」とする消費者物価上昇率2%が遠のいたこともあり、「量的・質的金融緩和」が長期化することは避けられず、利子所得のルートを通じた家計所得の改善は当面期待できない。企業が配当の支払いを増やすことも企業から家計への所得移転を進める有効な手段だ。ただし、日本の家計は株式の保有比率が低いため、企業が配当の支払いを増やしてもそれを受け取るのも企業となり、企業部門内に資金が滞留してしまう面がある。現時点で最も実現可能性が高く効果も大きいのは、賃上げを進めることにより雇用者報酬を増加させることだ。

### 賃上げ2%の意味

円安に伴う企業収益の大幅改善や政府からの賃上げ要請を受けて、2014年春闘では久しぶりにベースアップを実施する企業が相次いだ。

しかし、円安による輸入物価上昇に消費税率引き上げの影響が加わり物価上昇率が急速に高まったため、2014年度の実質賃金は急速に落ち込んでしまった。2015年度はベースアップが前年度を上回ったことに加え、消費税率引き上げの影響が一巡する中、原油価格下落の影響から物価上昇率が大きく低下したため、実質賃金上昇率はプラスに転じたが、上昇率は小幅にとどまっている。

安倍首相はアベノミクスの成果として「2%の賃上げ」を実現したことをしばしば強調するが、この場合の2%は言うまでもなく定期昇給を含んだもので、労働市場の平均賃金上昇率に直接影響を与えるのは定期昇給を除いたベースアップだ。2014年度の春季賃上げ率は2.19%（厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」ベース）と13年ぶりの2%台となり、2015年度は2.38%とさらに伸びが高まった。しかし、このうちベースアップ部分は0.3～0.7%程度にすぎない（図4）。

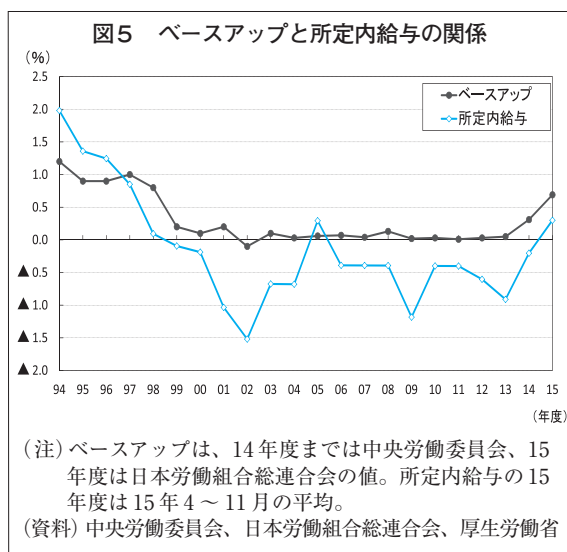


10年以上にわたってベースアップがほとんどなかったことを思えば一歩前進したことは確かだが、そのペースは現時点ではきわめて緩やかなものにとどまっている。

#### 春闘の役割は依然大きい

労働組合の組織率低下などから春闘賃上げ率と実際の賃金上昇率の関係が薄れているとの見方がある。確かにベースアップと所定内給与

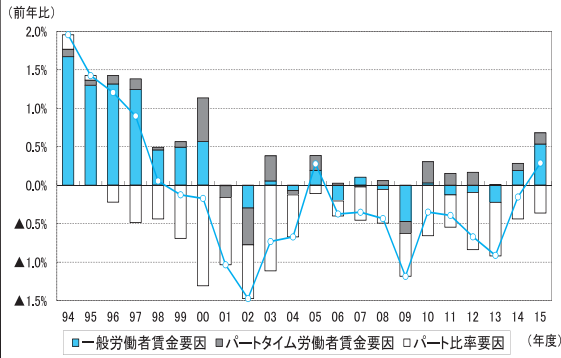
の関係を見ると、近年は所定内給与の伸びがベースアップを下回り続けている（図5）。



しかし、これは相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者の割合が高まることにより、労働者一人当たりの賃金水準が押し下げられているためである。たとえば、2014年度はベースアップ約0.3%に対し、所定内給与は前年比▲0.2%の減少となったが、就業形態別にみると、一般労働者（2013年度：前年比▲0.3%→2014年度：同0.2%）、パートタイム労働者（2013年度：前年比0.0%→2014年度：同0.3%）のいずれも所定内給与は増加していた。ベースアップと労働者一人当たりの所定内給与の伸び率の差はパートタイム比率の上昇による平均賃金の低下（▲0.4%）によってほぼ説明できる。また、2015年度はベースアップ約0.7%に対し、所定内給与の伸びは前年比0.3%（2015年4～11月の平均）となっている。パートタイム比率の上昇による押し下げ圧力は続いているものの、前年度を上回るベースアップが実現したことを反映し、一般労働者、パートタイム労働者ともに所定内給与の伸びが高まったことで労働者一人当たりの所定内給与は増加に転じている（図6）。

このように、春闘賃上げ率と所定内給与の間には依然として強い相関関係がある。雇用の非正規化が進んでいるため、労働者一人当たりの平均賃金の伸びはベースアップよりも低くなるものの、ベースアップが高まった分だけ賃金上昇

図6 所定内給与の要因分解



(注) 15年度は15年4～11月の平均。  
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」(事業所規模5人以上)

率が高まるという関係はかつてと大きく変わらない。

### 2%の物価目標と整合的な賃上げを

2016年の春闘を取り巻く環境を確認すると、失業率、有効求人倍率が約20年ぶりの低水準まで改善するなど労働需給面からの賃金上昇圧力は引き続き強く、円安、原油安の追い風もあって企業収益は好調を維持している。賃上げを継続するための経済の好環境は継続していると考えられる。

一方、中国をはじめとした新興国経済の減速懸念、足もとの物価上昇率の低下など賃上げを抑制する要因も見られる。ただし、足もとの物価上昇率が低下しているのはあくまでも原油価格の下落によって電気代、ガソリン代などのエネルギー価格が大きく低下したことによるもので、エネルギーを除いた消費者物価は1%程度の伸びを続けている。また、物価上昇がある程度継続してきたこともあり、かつてに比べ企業の値上げに対する抵抗感は小さくなっている。実際、食料、日用品、サービスなど幅広い品目で値上げが行われており、品目数で見ると上昇品目数が7割近くとなるなど、物価上昇の裾野は広がっている。

今後の原油価格の動向については不確実性が高いが、いずれ原油価格下落の影響は一巡する。そうなった場合、消費者物価が1%を上回ってくる蓋然性はかなり高いだろう。現在、賃金上昇率は1%以下なので、賃金上昇率がこ

のまま変わらずに物価上昇率が1%を上回るようになれば、当然のことながら実質賃金は再び水面下に沈んでしまう。

日本銀行は消費者物価上昇率2%を目標として、2013年4月から「量的・質的金融緩和」を続けている。現時点では目標は達成されていないが、2%の物価目標は堅持している。一方、連合は2016年春闘の基本方針で、賃上げ要求水準を「2%程度を基準(定期昇給分を除く)」としており、2015年要求の「2%以上」からやや後退しているようにみえる。また、個別企業の労働組合でも昨年を下回る賃金改善要求が目立つようになっている。

名目賃金上昇率が物価上昇率を上回ることをひとつの目安とすれば、日本銀行が2%の物価目標掲げの中で目指すべき賃上げ率はベースアップで最低2%と考えられる。1990年代後半以降の雇用情勢が極めて厳しかった局面では、春闘における要求が賃上げよりも雇用確保に重点が置かれていたことは理解できる。しかし、今や企業の人手不足感はバブル期並みに高くなるなど雇用不安はほぼ解消しており、賃上げ率をより一層高めデフレ突入前の正常な状態に近づけるには絶好の機会といえる。しかも、2017年4月には実質賃金を目減りさせる要因となる消費税率の再引き上げ(8%→10%)が控えている。ここで賃上げの動きが止まってしまうと、一時的に消費者物価上昇率が2%に達したとしても、実質賃金の大幅な低下によって個人消費が腰折れしてしまい、結果的に2%の物価上昇率を安定的に維持することはできなくなるだろう。

2016年は2014年に始まった賃上げを継続し、所得の増加を伴った個人消費の本格回復を実現することにより、「デフレ脱却」に比べ大きく遅れている「実体経済の再生」に向けた動きが明確となることを期待したい。



# 最低賃金引上げの意義

神吉 知郁子

(立教大学法学部准教授)

## 1. 最低賃金の複雑な目的

最低賃金がいま、世界的に注目されている。ドイツでは昨年、はじめて最低賃金が法定された。イギリスでは、単独政権を実現した保守党の政策が、最低生活賃金の概念を取り入れた最低賃金の増額に言及した。アメリカ各地では、ファーストフード業など、低賃金労働者の最低賃金時給15ドルを求める運動がおきた。翻って日本でも、賃上げの流れの中で、最低賃金が低すぎる、一体いくらが妥当なのか、そういった議論が活発になってきた。労働の対価としての適正さの下限を画するのが最低賃金だとすれば、最低賃金は、その社会が労働をどれだけ価値あるものとみるかの指標でもある。しかし、金額という結果が先走ると、数字の達成が目的化し、むしろその後の引上げを困難にするかもしれない。最低賃金の持続可能性を探るためには、その法的あり方を再考する必要がある。最低賃金の引上げは、どうあるべきか。この問いに答えるには、2つの段階を要する。

第一段階は、「最低賃金制度は何のために存在するのか」を確認することである。法的には、最低賃金制度は憲法27条2項の勤労条件法定主義の具体化である。そのため、最低賃金法（以下、最賃法という。）の第一義的目的として、賃金の最低額を保障することによる労働条件の改善が挙げられている。また、最低賃金保障は労働者にとって憲法25条の生存権保障にもつながる。労働者の生活の安定が最賃法の第二義的目的に挙げられるのは、この趣旨である。しかし、同法はこれと並んで社会政策、労働政策、

経済政策等の各分野において効果を上げる（労働力の質的向上および事業の公正な競争の確保）という目的を並列させ、究極的目的として国民経済の健全な発展への寄与を掲げる。これらの重層的な目的は、個別労働契約条件を規整する機能に重点をおく視点（これを試みに、①ミクロ的視点とする）と、国民経済の発展にまでつながる経済政策的視点（同様に、②マクロ的視点とする）を両端とする、非常に広い幅を形成している。この、目的のあまりにも広い幅こそが、「最低賃金はどのように引き上げられるべきか」という第二段階の問いを難しくしている。

そこで本稿では、上記2つの視点にもとづいて、最低賃金のあるべき引上げを考えたい。

## 2. 最低賃金引上げの現況

昭和34年に最低賃金法が制定されてから現在まで、重要な制度の変遷はほとんど運用レベルで実施されてきた。地域別最低賃金については、中央最低賃金審議会が全国を4ランクに分け、それぞれの目安を各都道府県の地方最低賃金審議会が示す現在の方式に落ち着いたのが昭和53年である。平成19年に最賃法は大きく改正されたが、中央・地方の最低賃金審議会のあり方や、目安方式自体は堅持された。しかし、改正後の状況をみると、確実な変化が見てとれる。とくに経済不況だった改正前8年間は、地域別最低賃金の引上げ額は全国加重平均で0円から最大5円という微々たる水準にとどまっていた。それが改正を機に、明らかな増額傾向に転じた。たとえば平成15年の全国



加重平均は664円（前年比+0.15%）、平成17年は668円（同0.45%）であったが、平成19年には687円と、2.08%も引き上げられた。その後、金額にして2ケタの増額も珍しくなくなり、今年は800円目前である。賃金審議会の構造および目安制度には変化がないのに、なぜこのような変化が起きたのだろうか。私見では、この変化に、視点のシフトが反映されているとみる。

### 3. 視点のシフト

最賃法9条2項は、地域別最低賃金の考慮要素として、「地域における労働者の生計費」および「(地域における労働者の)賃金」、並びに「通常の事業の支払能力」の3つを挙げる。中央最低賃金審議会は、これら3つのいずれかに重点を置くことなく、総合勘案して最低賃金を決定すべきとのスタンスをとる。もっとも、目安の審議にあたっては、長らく、「賃金改定状況調査」における賃金上昇率（第4表）が最重要参考資料とされてきた。たとえば、平成7年度から17年度までの目安審議では、各ランクに振り分けられた都道府県の地域別最低賃金の単純平均値に、各ランク同率の引き上げ率を乗じた額を目安額算定基準として採用していた。

これを前述の2つの視点に照らしてみると、ミクロ的視点(①)が中心に据えられていたといえる。賃金は労働契約の重要な構成要素であるから、本来的には契約当事者たる労働者と使用者が決定すべき事項だという前提にもとづき、三者構成の賃金審議会をそれら各当事者の交渉の代替機構と位置づけ、いわば擬似的な賃金交渉が行われる。主として労働者の賃金上昇率を参照するのは、そのためである。しかしその場合、労働者側委員と使用者側委員は利害が対立する関係になり、公益委員はその間にたつ調停者的な役割を担うことになる。その結果、とくに不況下で、最低賃金の引き上げは膠着しやすくなる。

このような状況に、2つの外的要因によって変化がもたらされた。1つめは、生活保護水準との逆転現象である。平成19年改正後の9条3項によって、「労働者の生計費」という上記考慮要素について、「生活保護に係る施策との整合性に配慮すること」と規

定された。同条項によって、生活保護水準と最低賃金との乖離の解消が、最低賃金引き上げの命題として明確化したのである。実際、法改正後に最低賃金の引き上げ率が大幅に上昇した根拠は、乖離の解消であった。この改正が就労インセンティブや公平性の確保を意図したものだとするれば、ミクロ的視点(①)中心から、社会政策的要素を加味した、より俯瞰的なマクロ的視点(②)へと踏み出した一歩とみることができる。もっとも、この要請は改正によって法律上の義務となったわけで、その意味ではもはや外的要因ではない。より本質的な問題は、2つめの外的要因、すなわち政府の積極的な介入にある。

まず、上記最賃法改正案が継続審議となっていた平成19年7月、労使代表も参加した政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」は、「従来の考え方の単なる延長ではなく」、非正規労働者を含めた労働者の賃金の底上げを図るという趣旨に沿った最低賃金引き上げ審議を要望した。法改正前であるにも関わらず2%以上の大幅引き上げが実現したのは、最低賃金審議会への諮問において、この合意への配慮が求められた結果である。次いで民主党政権下では、官邸に「雇用戦略対話」がおかれ、できるかぎり早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ全国平均1,000円を目指すことを内容とする政労使合意が発表された。この合意は、平成22年6月18日閣議決定の「新成長戦略」に盛り込まれた。さらに現安倍政権の下では、経済財政諮問会議が最低賃金政策を検討し、一億総活躍国民会議における施策の検討対象にもなっている。経済財政諮問会議は、昨年11月に「年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく」とし、「これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す」と明言した。注目すべきは、そのなかの最低賃金政策の位置づけである。同会議は、アベノミクスの「新・三本の矢」のひとつ、GDP600兆円の達成という目的に言及し、最低賃金引き上げをその手段として位置づける。今後5年程度でGDP600兆円を達成するには、過去約20年実現していない年率3%以上の経済成長が必要となり、GDPの6割を占める個人消費を高めるために、実質賃金

の引上げが不可欠となる。そこで、企業に対して賃上げを期待するとともに、底上げとして最低賃金の年率3%引上げという数字が出されたというわけである。

ちょうど、生活保護水準と地域別最低賃金との乖離が、法改正後初めて、平成26年度に全都道府県において解消したというタイミングである。この働きかけが実効性をもつとすれば、まさに、最低賃金の決定におけるマクロ的視点(②)へのシフトになるだろう。

#### 4. 最低賃金引上げの課題

最低賃金法を素直に読めば、9条2項は「賃金」と「支払能力」という、地域レベルの契約当事者の事情を勘案すべきとしており、最低賃金の決定はミクロ的視点を基調としている。これに加わる「生計費」という社会政策的要素の考慮は、潜在的には広がりをもつものだとしても、根本的な原理の違いとは捉えられてこなかった。すなわち、ミクロ的視点に配慮することで、結果としてマクロ的視点での目的も達成できるという、いわばボトムアップ型の関係を想定してきたのが最低賃金法である。

しかし、円卓合意以降は、経済成長などの目的を起点として最低賃金のあるべき水準を誘導しようとする、いわばトップダウン型の最低賃金改定が試みられてきた。もっとも、最低賃金の決定機構は、最低賃金審議会という同じ1つのシステムである。そこで、このような政策は、同審議会に対する働きかけのかたちをとる<sup>2</sup>。そして、これを受ける最低賃金審議会は、目安審議の内容を柔軟化することで対応してきた。中央最低賃金審議会の「目安制度のあり方に関する全員協議会」によれば、現行の目安の審議は、①最低賃金法9条2項の3原則に加え、「②これまでの全員協議会において合意を得た目安制度の在り方や賃金改定状況調査等参考資料からなる目安制度を基にするとともに、それらの趣旨や経緯を踏まえ、③時々の目安の審議で中央最低賃金審議会目安に関する小委員会が踏まえた事情を総合的に勘案して」行われている。そもそも目安制度自体が明文上の根拠をもつものではないうえ、その審議内容についても、近年では明文上の考慮要素以外の事情の比

重が高まっている。これまで、その高度にテクニカルな判断の正当性は、公労使三者で十分に審議されてきたという、プロセスそのものに支えられてきた。たしかに政府の働きかけは、膠着しがちな審議を打開し、思い切った引上げの契機になりうる。その一方で、引上げの根拠をこれに大きく依れば、時々の政治的状況に最低賃金が左右されかねない。政府の働きかけにどう対応していくかで、最低賃金審議会の存在意義が問われることになるだろう。

本来、最低賃金の目的には幅があるのだから、目的が違えば出てくる解が違って当然ともいえる。1つの金額が、すべての目的に照らして合理的だと説明しようとするれば、必ず無理が出てくる<sup>3</sup>。どの要素にも重点をおかないという現在のスタンスとは逆に、さまざまな要素を考慮した場合の最低賃金のありうる幅を示し、そのなかで三者構成の審議会が重視する価値を明らかにして結論を導く、といった方法も考えられる。そして、最低賃金引上げの意義は、示された目的が実際に達成されたかを検証することではじめて、評価することが可能になる<sup>4</sup>。

非正規労働者の割合が高まるなか、最低賃金による生活の下支えへの期待は高まっている。現在、目安制度のあり方を検討するにあたり、最低賃金近傍の労働者の実態把握が進められているところである。最低賃金程度の時給で働く労働者は、300～500万人程度とも推計される。労働者の生活への影響という最賃法本来のミクロ的視点を掘り下げること、経済政策への影響というマクロ的視点との、より良いバランスを模索していくべきである。

1 本稿では、基本的に最低賃金法上の地域別最低賃金を「最低賃金」として念頭に置く。

2 たとえば、経済財政諮問会議「希望を生み出す強い経済実現に向けた緊急対応策」に関して、最低賃金の引き上げをどう実現するかについて、甘利経済再生相は「政府としての意思を、厚労省を通じて働きかけていく」と述べている。

3 平成27年5月の報告書では、近年の目安の審議において「時々の事情」の比重が大きくなるなか、数値的な根拠が明確ではなくなっており、「時々の事情」に代わる考慮要素を示すべきでないかという意見とともに、合理的な根拠が示せない場合があるとの意見が示されている。

4 私見では検証可能性が重要だと考えるが、平成27年9月4日の衆議院厚生労働委員会における長妻議員の主張のように、審議の公開が必須だとは考えない。非公開の審議で議論を尽くすことと、事後に考慮要素を示して検証可能性をもたせることは両立しうると考えるからである。

# 連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態

経済社会研究委員会 賃金データ検討ワーキング・グループ報告

本稿では、2月1日に公表された連合総研 経済社会研究委員会 賃金データ検討ワーキング・グループ報告の概要を紹介しします。

賃金データ検討ワーキング・グループは、昨今の経済情勢における賃上げの重要性にかんがみ、連合で集計されているデータについて客観的な分析を行い、賃上げに関するミクロ・マクロの実態を明らかにすることを目的として、連合総合生活開発研究所に常設されている経済社会研究委員会（主査：小峰隆夫法政大学大学院教授）の下に、昨年11月に設

けられました。経済社会研究委員会の委員でもある慶應義塾大学大学院の齋藤潤特任教授を座長に迎え、昨年11月以降、連合から提供された2015春闘集計データについて分析しました。

本稿は紙幅の関係から報告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。

なお、本稿の図表番号は報告書の図表番号と揃えております点にご留意下さい。

## データの概要

本報告では連合の2015春闘集計データと同一のデータを分析している。

具体的には、連合がその構成組織を通じて集めた5,469組合（組合員数2,727,767人）からの回答を対象にしている。

このデータを活用し、本報告では連合が公表している2015春闘回答状況の詳細を明らかにしているが、以下のような点については留意する必要がある。

- (1) 平均方式で賃金改定交渉を行っている組合のみが対象である。したがって個別方式の組合は対象にならない。
- (2) 賃上げ額（金額）の「合計」は、「定昇」と「ベア」の和であるが、全ての組合がこの3つに全て回答しているわけではない（すなわち欠損値がある）ため、例えば「合計」の平均は「定昇」の平均と「ベア」の平均の和に一致しない。
- (3) 業種や共闘連絡会議の分類は、例えば日本産業分類に基づくものではなく、連合の分類に基づくものである。
- (4) 規模としては組合員数を用いており、通常用いられる従業員数と異なる。
- (5) 本報告の分析に際しては、賃上げの要求・回答など組合の記入事項をそのまま用いており、例えば賃上げの計と内訳の整合性から欠損値を補うことが可能であっても、あえてそのまま用いているなどのため、分析結果が連合の集計結果<sup>(注)</sup>と厳密には一致しない。

(注) 連合「2015春闘生活闘争第6回（最終）回答集計結果について」（2015年7月2日）

## 本報告のポイント

今回の分析において明らかになった点をまとめると、以下のとおりである。

- 2015春闘の平均賃上げは、組合員数ベースで2.2%、6,345円であるが、これは規模の大きなところの高い賃上げを反映し、組合の回答を単純集計した結果（1.9%、4,483円）よりも高い。

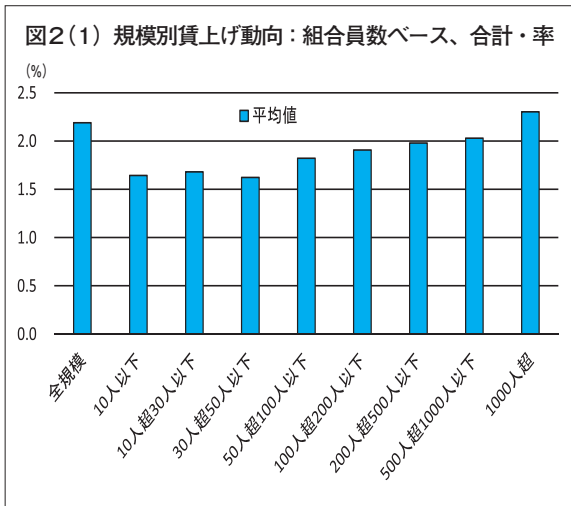
【表2】

表2 賃上げ回答の平均値・中央値

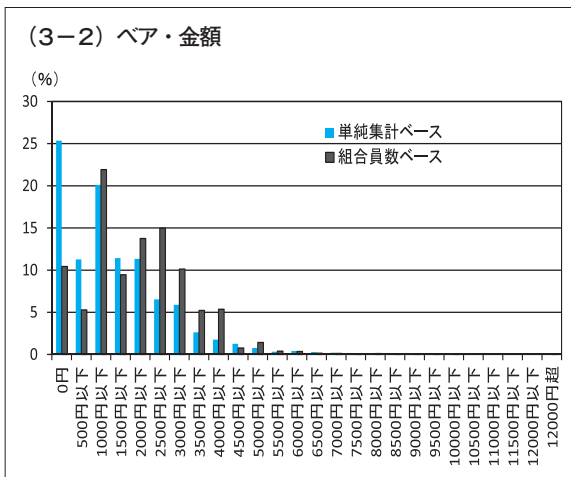
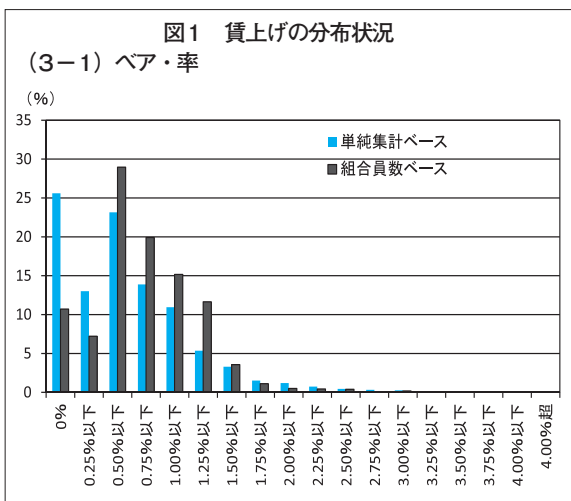
	平均値		中央値	
	組合員数	単純集計	組合員数	単純集計
	計			
賃上げ率 (%)	2.19	1.87	2.13	1.85
賃上げ金額 (円)	6,354	4,483	6,005	4,400
	定昇			
賃上げ率 (%)	1.69	1.56	1.70	1.60
賃上げ金額 (円)	5,005	3,964	4,928	4,019
	ベア			
賃上げ率 (%)	0.61	0.50	0.55	0.39
賃上げ金額 (円)	1,813	1,251	1,645	1,000

- 平均賃上げ率2.2%を上回る賃上げは、組合員数1000人超の大企業だけであり、500人以下では平均賃上げ率は2%を下回り、50人以下では1%台半ばとなっている。【図2 (1)】

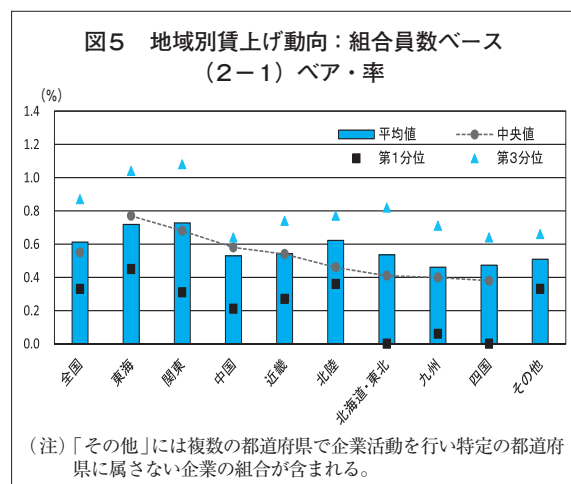




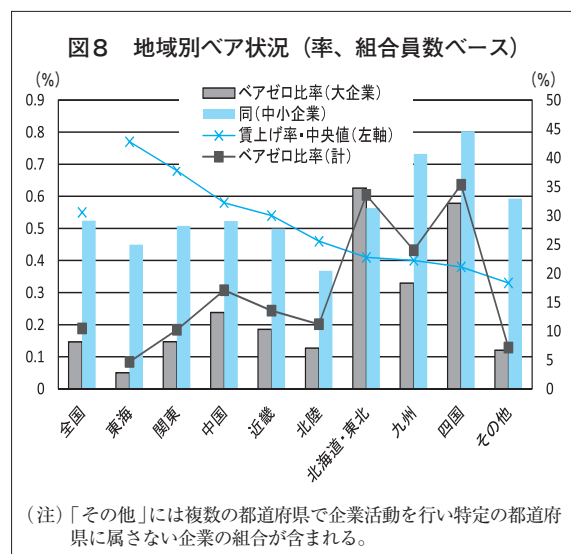
●賃上げのうちベアについては、平均でみれば2年連続組合員数ベースでプラスだが、個別にみれば、組合数で約25%、組合員数で約10%においてベアがゼロであるなど、賃上げはまだ十分浸透していない。【表2, 図1 (3-1) 及び (3-2)】



●地域別にベア率（中央値）をみると、東海が0.8%程度である一方、北海道・東北、九州、四国ではその半分の0.4%程度であり、特にこれら3地域では第1分位がほぼゼロ、すなわち4分の1程度の組合員はベアなしとなっている。このように、賃上げの地方への波及は不十分である。【図5 (2-1)】



●さらに、ベアがゼロに終わった人数の割合（ベアゼロ比率）を各地域で規模別（組合員数300人以上と未満）に求めると、全国でみて大企業で8%、中小企業で29%と、中小企業の方がベアゼロ比率が高い。北海道・東北は例外的に大企業の方がベアゼロ比率が高い。中小企業では、九州、四国で組合員の4割超でベアゼロとなるほか、2割を下回るのは北陸だけである。地域別・規模別にみるとベアが浸透していないところが多くみられる。【図8】





- 2015春闘を2014春闘と比較すると、賃上げの平均の率・金額とも大きくなっているほか、賃上げの分布の各パーセンタイルで上昇していることから、分布が全体として右にシフトしたことがわかる。ただ、75、90パーセンタイルなど高い回答のほうのシフトが大きく、全体として賃上げの格差は拡大した。【表4及び5】

表4 2014春闘と2015春闘の比較  
(共通サンプル、組合員数ベース)

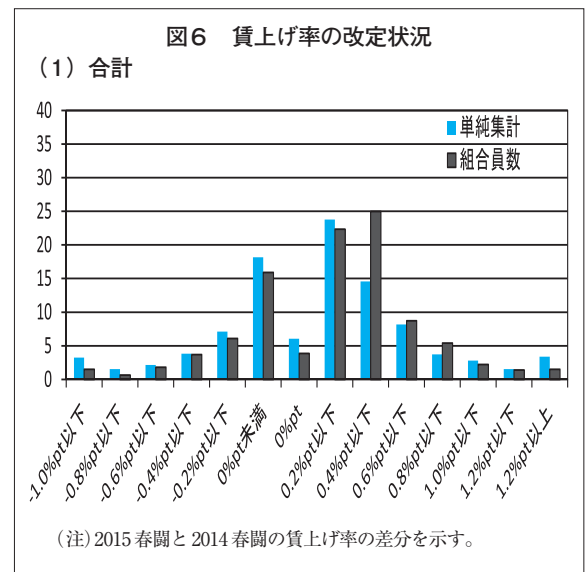
		10%	25%	50%	75%	90%	平均
計							
賃上げ率 (%)	2014	1.25	1.71	2.07	2.55	2.87	2.08
	2015	1.36	1.75	2.25	2.69	3.10	2.23
賃上げ金額 (円)	2014	3,200	4,700	6,153	7,215	8,773	6,020
	2015	3,500	5,000	6,005	7,900	9,300	6,366
ペア							
賃上げ率 (%)	2014	0.00	0.18	0.42	0.67	0.85	0.48
	2015	0.00	0.35	0.65	0.95	1.15	0.67
賃上げ金額 (円)	2014	0	700	1,059	2,000	2,520	1,332
	2015	149	1,000	1,735	2,500	3,500	1,866

表5 賃上げの格差の動向  
(共通サンプル、組合員数ベース)

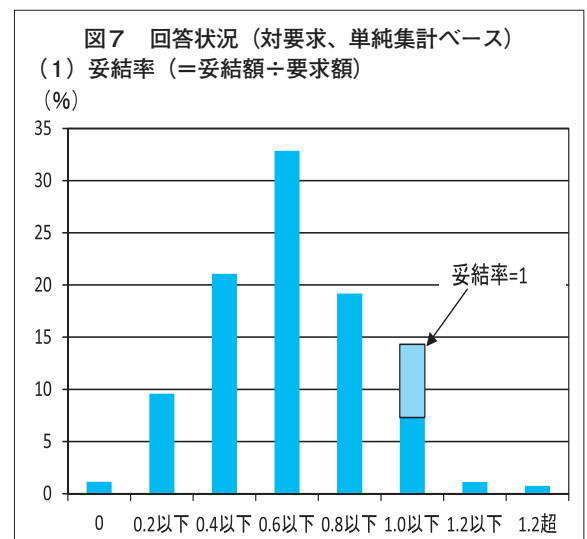
		90%タイルと 10%タイルの差	75%タイルと 25%タイルの差	標準偏差
計				
賃上げ率 (%) ポイント	2014	1.62	0.84	0.66
	2015	1.74	0.94	0.70
賃上げ金額 (円)	2014	5,573	2,515	2,104
	2015	5,800	2,900	2,322
ペア				
賃上げ率 (%) ポイント	2014	0.85	0.49	0.44
	2015	1.15	0.60	0.47
賃上げ金額 (円)	2014	2,520	1,300	1,050
	2015	3,351	1,500	1,274

(注)表4と5は、2014年と2015年の両方に回答している組合のデータより計算した結果である。

- 2014年と2015年の賃上げ率を個別組合別に比較すると、賃上げ率の合計では、概ね6割が前年を上回り、1割程度で前年並みであり、前年を下回る結果となったところも3割程度存在する。また、単純集計よりも組合員数でみた方がより改善が明確である。【図6(1)】



- 対要求でみた回答状況という観点から、要求額に対する賃上げ額の比率(妥結率)をみると、半分程度(0.4~0.6)のところ全体約3分の1で最も多く、平均値は0.53である。要求通りの回答額・率となった企業は約7%であり、2%弱の企業では要求額・率を上回る回答が示されている。【図7(1)】



(参考統計表)

1. 2015春闘・賃上げ合計

(1) 賃上げ率／組合員数ベース

(単位:%)

	10%	第1分位	中央値	第3分位	90%	平均値
全国	1.39	1.76	2.13	2.65	3.01	2.19
産業別						
製造業	1.49	1.94	2.42	2.90	3.19	2.37
商業流通	1.20	1.49	2.00	2.38	2.79	1.99
交通・運輸	0.96	1.71	1.76	2.42	2.63	1.88
サービス・ホテル	2.01	2.01	2.01	2.01	2.01	2.02
情報・出版	0.00	1.40	1.40	1.40	2.00	1.31
金融保険	0.81	1.05	1.47	1.65	2.04	1.46
その他	1.05	1.49	1.88	2.49	3.39	2.06
共闘連絡会議別						
金属	1.57	2.07	2.53	2.96	3.20	2.45
化学・食品・製造等	1.39	1.73	2.17	2.65	3.01	2.18
流通・サービス・金融	1.17	1.49	2.00	2.42	2.79	1.99
インフラ・公益・	1.56	2.01	2.01	2.01	2.01	1.92
交通・運輸	0.96	1.71	1.76	2.42	2.63	1.89
その他	1.01	1.57	2.14	2.71	3.52	2.28
規模(組合員数)別						
9人以下	0.54	1.00	1.45	2.07	2.79	1.65
10人以上29人以下	0.57	1.03	1.62	2.18	2.68	1.67
30人以上49人以下	0.54	1.11	1.61	2.11	2.59	1.63
50人以上99人以下	0.89	1.30	1.76	2.24	2.75	1.82
100人以上299人以下	1.02	1.49	1.91	2.33	2.83	1.93
300人以上499人以下	1.14	1.52	2.00	2.48	2.80	1.99
500人以上999人以下	1.25	1.57	2.02	2.48	2.81	2.03
1000人以上	1.57	2.00	2.25	2.69	3.16	2.30
平均年齢別						
35歳以下	1.60	2.08	2.52	3.07	3.19	2.52
35歳以上40歳未満	1.49	1.84	2.35	2.81	3.22	2.33
40歳以上45歳未満	1.40	1.75	2.01	2.32	2.69	2.03
45歳以上50歳未満	0.59	0.89	1.25	1.73	2.00	1.31
50歳以上	0.00	0.00	0.93	1.59	1.72	0.86
平均勤続年数別						
5年以下	1.01	1.34	2.13	2.69	3.24	2.04
5年超10年以下	1.43	1.76	2.14	2.71	3.17	2.24
10年超12.5年以下	1.40	1.75	2.23	2.87	3.19	2.26
12.5年超15年以下	1.29	1.65	2.24	2.68	2.96	2.17
15年超20年以下	1.48	1.99	2.01	2.63	3.01	2.20
20年超25年以下	1.46	1.79	2.42	2.63	2.69	2.20
25年超	0.10	1.07	1.31	1.68	1.94	1.34
中核組合						
中核組合	1.75	2.01	2.01	2.91	3.22	2.28
その他	1.28	1.70	2.19	2.63	2.97	2.16
地域別						
北海道・東北	0.89	1.41	1.91	2.30	2.83	1.89
関東	1.24	1.60	2.17	2.70	2.98	2.15
東海	1.50	2.07	2.53	3.10	3.22	2.47
北陸	1.31	1.67	2.00	2.48	2.90	2.08
近畿	1.26	1.70	2.19	2.51	2.96	2.18
中国	1.09	1.43	1.77	2.13	2.64	1.82
四国	0.90	1.43	1.77	2.13	2.50	1.77
九州	0.89	1.48	1.95	2.27	2.70	1.86
その他	1.75	2.01	2.01	2.63	2.85	2.18
地域別・規模別						
北海道・東北 300人以上	0.89	1.44	2.05	2.30	2.83	1.94
300人未満	0.91	1.28	1.76	2.26	2.64	1.81
関東 300人以上	1.28	1.65	2.22	2.74	2.98	2.19
300人未満	1.00	1.48	1.93	2.30	2.82	1.94
東海 300人以上	1.67	2.16	2.67	3.19	3.22	2.54
300人未満	1.11	1.50	1.90	2.39	2.90	1.94
北陸 300人以上	1.47	1.76	2.03	2.48	2.90	2.18
300人未満	0.97	1.40	1.91	2.37	2.75	1.92
近畿 300人以上	1.31	1.86	2.27	2.57	3.00	2.25
300人未満	1.00	1.47	1.95	2.39	2.86	1.93
中国 300人以上	1.24	1.43	1.77	2.13	2.64	1.85
300人未満	1.00	1.41	1.77	2.16	2.66	1.79
四国 300人以上	1.12	1.46	1.77	2.13	2.50	1.79
300人未満	0.78	1.29	1.67	2.12	2.65	1.74
九州 300人以上	0.95	1.55	1.96	2.30	2.70	1.92
300人未満	0.80	1.24	1.74	2.22	2.72	1.74
その他 300人以上	1.75	2.01	2.01	2.63	2.85	2.19
300人未満	1.10	1.52	1.95	2.35	2.87	1.98

(注) 第1分位(第3分位)は分布において25%(75%)の位置にあることを示す。すなわち、賃上げ率の低い人から順にならべた場合に、25%(75%)のところに位置する人の賃上げ率を示す。

# 2016年度日本経済の姿（改定）

2015～2016年度・経済情勢報告

[補論]

## 2016年度日本経済の姿

1. 停滞が続く 2015 年度の経済
2. 賃上げの結果如何で停滞と成長に分かれる 2016 年度の経済
3. 海外経済や金融・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（2016年1月）

### 1. 停滞が続く2015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、その後停滞が続いている。この停滞の原因を、前回消費税率引上げ時の1997年のように外的なショックに求めることはできない。

今回の停滞は消費の弱い動きに如実にあらわれており、その最大の要因は家計の所得環境が十分改善しなかったことである。春闘は、2014年度、2015年度と2年連続でベアを実現したものの小幅にとどまり、消費の持続的な増加を実現するには力不足だった。家計貯蓄率は2013年度にはじめてマイナスになったが<sup>1</sup>、消費税率引上げに伴う駆け込みと反動を均すために暦年ベースでも、2013年▲0.1%、2014年▲0.8%となっている。

他方、好調を持続してきた企業収益に、2015年度には政策と外的環境の変化から更なるプラスの効果が生じた。日本銀行が2014年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。原油価格は、2014年6月の1バーレル100ドルから、一時30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、交易条件が改善している。これらはほとんど全て価格効果としてあらわれ、数量への効果はほとんどなかった。こうした効果は、一部はエネルギー価格の低下を通じて消費者物価上昇率が低く抑えられ、家計に還元されているが、その大部分は企業部門にとどまっている。この結果、自己資本比率でみた企業の健全性は、かつてないほど高くなっている。

問題は、こうした企業の高収益が賃金の増加として家計部門に広く還元されないため、需要が弱いことだ。需要の停滞から在庫が積みあがって生産活動を下押しし、鉱工業生産指数は、4～6月期、7～9月期と2四半期続けて前期比減少し、原油安のメリットを内需の増加に活かさぬうちに、資源国の需要減という原油安のデメリットを被っている。在庫調整の進展に伴い、鉱工業生産指数は、10～12月期には増加したが、アジア向けの輸出の減少から、当所の生産計画よりは弱い動きとなっている。実質GDP成長率は4～6月期のマイナスの後、7～9月期は1.0%となったものの、10～12月期も力強い動きは期待できない。

今後、不況に陥るかどうかなについては中国を始めとす

る海外要因の影響が大きいですが、後述のように本見通しではIMFの見通しを前提にしているため、国内要因が重要となる。内需は力強さには欠けるが、大きく崩れることも考えにくい。その理由は、まず、生産活動が今後増加すると見込まれることである。鉱工業生産は、予測指数が示すような急激な回復を1月に示さないとしても<sup>2</sup>、自動車や鉄鋼、電子部品・デバイスなど各業種の状況を総合的に考えると、緩やかであっても今後増加していくと考えられる。2つ目には、日銀短観（12月調査）が示すように、企業は先行きには慎重な見方が増えているものの、足元は比較的強気である。設備投資計画は大企業を中心に上方修正されているなど、強さがみられる。都市部では地価や空室率の動きからも、動意がみられる。労働市場もまだ緩む気配が見られない。

こうした状況から、大きな調整局面入りはないものの、総じて回復感の乏しい展開となることが予想され、2014年度全体では1.0%となろう。

## 2. 賃上げの結果如何で停滞と成長に分かれる2016年度の経済

2016年度の見通しの前提は、IMFの世界見通しに沿って世界経済が緩やかに回復することである。政策の前提として、2015年度に3.3兆円規模の補正予算の策定を織り込むため、公共事業（公的固定資本形成）は、2016年度は前年度に続き2年連続で減少するが、9月見通しに比べ緩やかな減少となる。さらに消費税率の8%から10%への引上げは、予定通り2017年4月に行われると想定する。この結果、2017年1～3月期に駆け込み需要が発生するので、実質成長率が上振れることになる。この上振れ幅は前回の消費税率引上げとの間隔が短いため比較的小さく、1兆円程度で実質成長率を0.2ポイント程度押し上げると想定する<sup>3</sup>。

現状では、好循環を推進する原動力が何か見当たらない状況にあり、企業は先行きやや慎重な見方をしている。

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ている。アンケート調査結果によれば、円安による製造業の国内回帰も限定的である。

こうした状況で、今回の見通しにおいては、春闘賃上げにより消費マインドが改善するケースとしないケースの2つに場合分けして<sup>4</sup>、日本経済の姿を示すこととする。2016春闘で実質賃金を維持する程度のベアが実現するのを「ケースB」とし、それに加えて生産性の伸びも反映し成長に貢献するような賃上げを実現するのを「ケースA」としている。

### 〔ケースA〕

生産性の伸びも反映された実質賃金の増加によって所得環境が改善した場合、これまで停滞していた消費が成長を押し上げる推進力となる。在庫の積み増し局面となって生産活動が活発化し、経済の好循環実現に向けた大きな刺激となる。1%台半ばの成長によりGDPギャップは年度の平均でゼロ%台半ばまで縮小し、駆け込み需要で上振れする2017年1～3月期にはギャップはほぼ解消する。こうした需給のタイト化に加え、エネルギー価格下落という押し下げ要因（▲0.5ポイント程度）が剥落することから、2016年度の消費者物価上昇率は1.2%と予測され、この結果、実質賃金の伸びは0.7%となろう。

### 〔ケースB〕

実質賃金の伸びがゼロとなるため成長に向けた推進力が生まれず、状況は2015年度と大きく変わらない。所得環境が弱いために、消費が振るわず成長率は1.0%と前年度並みの成長にとどまろう。駆け込み需要による上振れを除けば前年度から成長は減速する。GDPギャップは若干の縮小にとどまり、エネルギー価格下落という押し下げ要因（同前）が剥落することから、消費者物価上昇率は前年度とほぼ横ばいとなろう。



### 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10月時点の予測に基づき、世界経済が2015年に3.1%、2016年に3.6%それぞれ成長することを前提としている。しかし、8月に中国の元切下げを端緒に世界各国で株価が下落し、2016年に年が改まってから株価が再び各国で下落するなど、世界経済の行方に不透明性が高まった。こうした状況下、海外経済において成長が鈍化するリスクが存在し、実際IMFは1月の予測見直しにおいて2016年の世界経済の成長率を0.2ポイント引き下げた。

中国については、10月時点のIMF予測で2016年に6.3%まで低下すると予測されているが(1月予測見直しで据え置き)、実際の成長率ももっと低いのではないかという懸念が存在する。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き、資源国の成長を鈍化させる要因となっている。例えば原油価格の水準によっては、かなり苦しい国が出てくる点に注意が必要である<sup>5)</sup>。

#### (2) 金融政策の変更に伴うリスク

米国経済は堅調な動きをみせ、リーマンショック後はじめてとなる金利上げが昨年12月に行われた。特に原油安から新興国経済の減速が懸念される中、こうした金融緩和の巻き戻しが引き金となって、低金利が継続する間に蓄積したリスクが顕在化し、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。

日本では、1月29日にマイナス金利が導入された。本予測は日銀が物価安定目標の達成に向けて努力することは想定しているが、マイナス金利が実施されることを明示的に想定しているわけではない。こうした新たな政策手段の確保により、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、それが日本経済に悪影響が及ぶことに対する懸念は軽減されるものの、今後の動向には留意が必要である。

### 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上げの動向に十分注意をしてみたい必要がある。

- 1 年度ベースの家計貯蓄率は2013年度▲1.3%の後、2014年度0.1%とプラスに転じている。
- 2 12月実績公表時点の予測指数の伸び(前期比)は、1月7.6%増の後、2月は4.1%減となっている。
- 3 消費税率引上げに伴う消費の上振れは1997年に2兆円、2014年に2兆円半ばから3兆円と推計されている(2014年度経済財政白書)。
- 4 連合総研『第30回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」報告書』(2015年11月)図表I-13を参照。
- 5 IMFの見通しでは、2016年の原油価格の想定を約50ドル(10月予測)から約42ドル(1月予測見直し)に変更したこともあり、ロシアの2016年の成長率の予測は▲0.6%から▲1.0%に下方修正された。

〈連合総研見通し〉(2016年1月)

	2014年度 実績	2015年度 実績見込み	2016年度	
			ケースA	ケースB
名目GDP	1.5%	2.4%	2.8%	2.0%
実質GDP	-1.0%	1.0%	1.6%	1.0%
内需寄与度	-1.6%	0.9%	1.7%	0.9%
外需寄与度	0.6%	0.1%	-0.1%	0.1%
民間最終消費	-2.9%	0.2%	1.7%	1.0%
民間住宅投資	-11.7%	4.1%	3.6%	2.4%
民間設備投資	0.1%	1.9%	3.6%	2.0%
民間在庫投資(寄与度)	0.6%	0.3%	0.1%	-0.1%
政府最終消費	0.1%	1.2%	1.0%	1.2%
公的固定資本形成	-2.6%	-2.0%	-5.0%	-4.5%
財・サービスの輸出	7.8%	1.7%	4.7%	4.7%
財・サービスの輸入	3.3%	1.3%	6.0%	4.7%
GDPデフレーター	2.5%	1.4%	1.3%	1.0%
鉱工業生産	-0.4%	-0.3%	3.0%	2.1%
国内企業物価	2.8%	-2.8%	0.4%	-0.1%
消費者物価(総合、固定基準)	2.9%	0.2%	1.2%	0.8%
労働力人口	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%
就業者数	0.6%	0.3%	0.4%	0.2%
完全失業率	3.5%	3.3%	3.1%	3.3%
有効求人倍率	1.11	1.23	1.33	1.28
名目雇用者報酬	1.7%	1.3%	3.0%	1.7%
現金給与総額(5人以上)	0.5%	0.2%	1.9%	0.8%
総実労働時間(5人以上、時間)	1,743	1,730	1,729	1,726
経常収支(兆円)	7.9	16.5	16.2	17.6
同名目GDP比	1.6%	3.3%	3.1%	3.4%

注1. 見通しの前提条件として、①為替レートは1月中旬までの3ヵ月間の平均対ドル円レート121円程度で横ばい、②世界経済成長率はIMFによる15年10月見通し(15年3.1%、16年3.6%)のとおり、③原油価格も1月中旬まで3ヵ月間の水準1バーレル40ドル程度で横ばいを想定している。

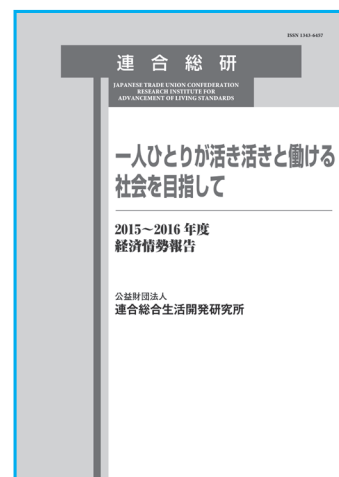
注2. 2016春闘において、ケースAは、実質賃金の伸びが生産性の伸びを反映したものとなるような高い賃金上昇を確保した場合の経済の姿、ケースBは、実質賃金が一定となる程度の賃金上昇を確保した場合の経済の姿、をそれぞれ示したものの。

**連合総合生活開発研究所編**

連合総研 2015～2016年度経済情勢報告

**『一人ひとりが生き生きと働ける  
社会を目指して』**

コンポーズ・ユニ 定価1,600円（税込）



第28回目となる本報告書は、消費税率引上げ後の日本経済の停滞や下方リスクを抱える中国経済など内外経済情勢の動向等を踏まえ、労働生産性の上昇と公正な分配、正規・非正規労働の格差、労働時間短縮や仕事と生活の両立など、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2016年度日本経済の姿を示している。

**第Ⅰ部 2014年度以降の日本経済と世界経済**

第1章 停滞からの緩やかな回復

第2章 改善傾向が続く雇用情勢とその実勢

第3章 世界経済

**第Ⅱ部 一人ひとりが生き生きと働く職場をつくる**

第1章 いま、なぜ、労働生産性向上なのか？

第2章 正規雇用と非正規雇用の格差を乗り越えて

第3章 労働時間短縮の実現に向けた課題と対策

第4章 仕事と生活の両立

おわりに

**補論 2016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



# 非正規労働者が主稼得者の世帯の2割に生活苦で食事回数を減らした経験あり

第2回 「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」結果の概要 (2015年10月実施)

本稿では、連合総研が2015年10月中旬に連合と共同で実施した第2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。今回の調査では、非正規労働者の「暮らしと家計」、「働き方」、「均等待遇、教育訓練、正社員転換制度」、「労働組合、違法状態経験時の対応」について調査しました。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リサーチ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、首都圏、中部圏、関西圏に居住し、民間企業で働く20～49歳の非正規労働者2,000名

### 2. 調査時期

2015年10月16日～23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

	合計	20代	30代	40代
合計	(2000)	(632)	(639)	(729)
	100.0	31.6	31.9	36.4
男性	(548)	(278)	(161)	(109)
	100.0	50.7	29.4	19.9
女性	(1452)	(354)	(478)	(620)
	100.0	24.4	32.9	42.7

※首都圏20代男性層は、回答者数が「平成24年就業構造基本調査」に基づき作成した割付基準に満たなかったため、ウェイトバック集計を行った(ウェイトバック値1.25)。本稿ではウェイトバック集計後の数値を掲載している。ウェイトバック集計と四捨五入により、サンプル数の合計値が2000にならない場合や、割合の合計値が100.0%にならない場合がある。

### 5. 調査項目

#### I. 暮らしと家計

賃金と家計、生活苦と支出の切詰め、配偶関係、就業調整に関する状況と意識

#### II. 働き方

非正規雇用で働く理由、過去の就業形態、雇止め不安、転職意向、希望する働き方、有期契約5年超時の無期転換申込の意向

#### III. 均等待遇、教育訓練、正社員転換制度

各種制度の適用、勤め先内外の教育訓練の受講、正社員転換制度に関する状況と意識

#### IV. 労働組合、違法状態経験時の対応

労働組合の状況と意識、違法状態経験時の意識と行動

## 調査結果のポイント

### 1. 暮らしと家計

◆全体の3割超、男性の約5割が世帯の主稼得者。

◆非正規が主稼得者である世帯の1/4が「貯蓄なし」。

◆1/3の世帯で医療費を、1/4の世帯で教育費を切詰め。非正規が主稼得者の世帯の2割超に生活苦で食事回数を減らした経験あり。

### 2. 働き方

◆男性の約5割が、いわゆる「不本意非正規」。

◆男性の半数近くが、いずれ正社員として働くことを希望。

◆若い世代ほど、初職が正社員だった割合が低い。40代の8割に対し、20代では4割。

◆全体の4割超が、雇止めの不安を〈感じる〉。

◆有期契約労働者の1/3は、契約5年超で無期転換を希望。

### 3. 均等待遇、教育訓練、正社員転換

◆勤め先の教育訓練の受講率は

2割。勤続年数が長くても受講率は高まらず。未受講者の4割は、非正規は対象外で受講できず。

◆勤め先に正社員転換制度がある人の約4割が、転換制度で正社員転換する機会や可能性が十分確保されているとは思わないと回答。

### 4. 労働組合、違法状態経験時の対応

◆約9割が労組未加入。約半数は労組の有無がわからず。

◆違法状態経験時、1/4の人が「何もせずに仕事をやめる」。

調査結果の概要 (一部抜粋)

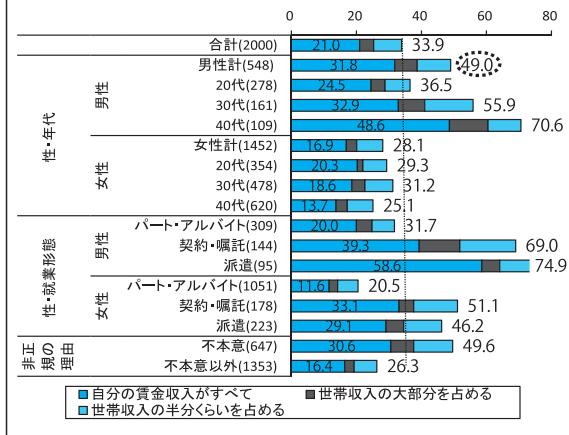
I. 暮らしと家計

◆ 賃金と家計

男性のおよそ半分は、世帯の主稼得者 (Q56)

自分の賃金収入が世帯収入に占める割合について、「自分の賃金収入がすべて」「世帯収入の大部分を占める」「世帯収入の半分くらいを占める」のいずれかを選択した人を「主稼得者」とすると、全体の33.9%がこれにあたり、男性では49.0%におよぶ。男性は、年代が高くなるほど、主稼得者の割合が高くなっている。40代男性では70.6%が主稼得者であり、48.6%が「自分の賃金収入が世帯収入のすべて」としている。

図表1 自分の賃金収入が世帯収入に占める割合 (性、年代、就業形態、非正規で働く理由別)

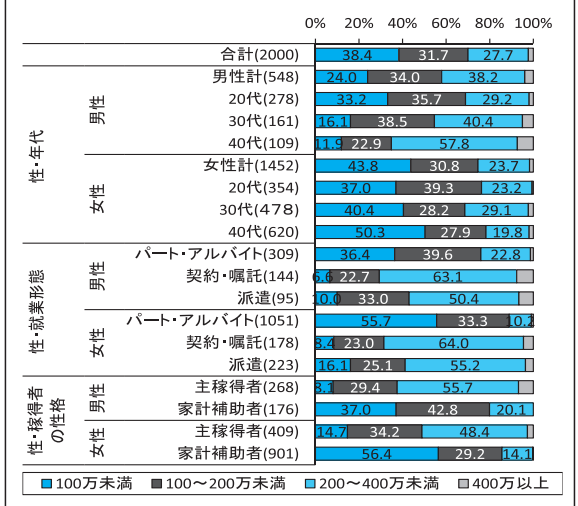


(注1) ( ) 内は回答者数 (N)  
 (注2) 棒グラフ右側の値は「自分の賃金収入がすべて」「大部分を占める」「半分くらいを占める」の割合の合計。本問の選択肢はこれら3つに「世帯収入の半分を下回る」「わからない」を加えた5択

主稼得者である女性のおよそ半分が賃金年収200万円未満 (Q59)

全体の97.8%が、過去1年間の賃金年収が400万円未満である。また、男性の58.0%、女性の74.6%が、賃金年収200万円未満である。就業形態別にみると、パート・アルバイトは他の就業形態よりも賃金年収200万円未満の割合が高く、男性で76.0%、女性で89.0%となっている。主稼得者に限ってみると、男性の37.5%、女性の48.9%が、賃金年収200万円未満である。

図表2 過去1年間の賃金年収 (性、年代、就業形態、稼得者の性格別)

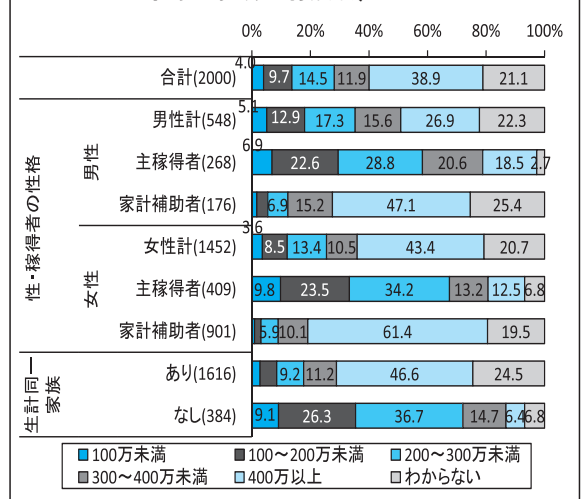


(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

非正規雇用の女性が主稼得者である世帯の33.3%が世帯年収200万円未満 (Q59)

男性非正規労働者が主稼得者の世帯の78.9%、女性非正規労働者が主稼得者である世帯の80.7%が、過去1年の世帯年収が400万円未満である。また、男性が主稼得者である世帯の29.5%、女性が主稼得者である世帯の33.3%は、世帯収入200万円未満である。生計を同一にしている家族がない人では、35.4%が世帯収入200万円未満である。

図表3 過去1年間の世帯年収 (性、稼得者の性格、生計同一家族の有無別)



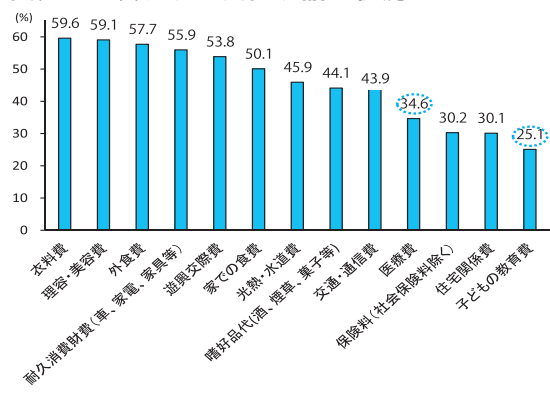
(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

## ◆生活苦と支出の切詰め

### 三分の一の世帯で「医療費」を、四分の一の世帯で「子どもの教育費」を切詰め(Q44)

過去1年間に世帯で行っている支出の切詰めについて聞いたところ、半分以上の世帯で、「衣料費」「理容・美容費」「外食費」「耐久消費財費」「遊興交際費」「家での食費」を切り詰めている。また、34.6%の世帯で「医療費」を、25.1%の世帯で「子どもの教育費」を切り詰めている。

図表4 費目別の支出切詰め状況



(注) 各費目について、「該当する支出はない」との回答を除き、「切り詰めている」と回答した割合

### 非正規労働者が主稼得者の世帯の2割超で「食事の回数を減らした」(Q45)

この1年間に、生活苦のために行ったことを聞いたところ、全体の1割超(11.6%)が「食事の回数を減らした」と回答した。「食事の回数を減らした」は、世帯年収200万円未満で25.5%、男性40代で21.1%、主稼得者で20.9%にのぼる。次に多いのは「医者にかかれなかった」(8.5%)で、世帯年収200万円未満で17.9%にのぼる。自らの健康状態の認識に関する質問に対して「健康ではない」とした人のうち、17.9%が食事の回数を減らし、16.8%が医者にかかれなかった、としている。

図表5 過去1年間に生活苦のために行ったこと(性、年代、世帯年収、稼得者の性格、健康状態の認識別) [M.A.]

	食事の回数を減らした	医者にかかれなかった	税金や社会保険料を支払えなかった	クレジットや借入・消費ローンが返済できなくなった	家電や住宅ローンを支払えなかった	電気・ガス・水道・電話等を止められた	借入れを断られた	金融機関等から家賃の安い住居に転居した	持ち家を手放した	給食費を支払えなかった	子どもの進学を断念した	子どもの学校の授業料を支払えなかった	子どもの進学を断念した	そのような経験はない
合計(2000)	11.6	8.5	7.8	4.8	3.2	2.8	2.1	1.1	1.1	0.7	76.3			
7世代														
男性計(548)	16.2	7.9	8.4	5.8	4.5	2.7	4.2	2.3	0.5	0.8	71.4			
【男性】20代(278)	15.8	4.0	7.8	7.1	2.8	3.2	4.4	2.0	0.0	0.5	73.8			
【男性】30代(161)	13.7	9.9	8.7	3.7	5.0	1.2	0.6	1.2	0.6	0.6	71.4			
【男性】40代(109)	21.1	14.7	9.2	5.5	8.3	3.7	9.2	4.6	1.8	1.8	65.1			
女性計(1452)	9.8	8.7	7.6	4.5	2.8	2.8	1.2	0.6	1.4	0.6	78.2			
【女性】20代(354)	16.4	10.7	9.9	6.8	4.5	4.8	1.7	0.3	0.6	0.6	69.2			
【女性】30代(478)	9.6	8.8	8.6	5.4	2.5	3.3	1.0	0.6	1.5	0.2	76.6			
【女性】40代(620)	6.3	7.6	5.5	2.4	1.9	1.3	1.1	0.8	1.8	1.0	84.5			
世帯年収別														
200万未満(273)	25.5	17.9	18.4	7.1	7.0	7.0	3.8	2.9	1.5	1.1	54.6			
200~400万未満(527)	17.0	12.6	11.8	8.1	6.2	4.6	4.4	1.8	1.5	0.2	64.7			
400万以上(777)	5.4	4.8	3.3	2.9	1.4	1.3	0.8	0.3	1.0	0.9	86.5			
稼得者別														
主稼得者(677)	20.9	13.0	13.0	8.0	5.8	5.1	4.9	2.4	1.9	0.9	61.5			
家計補助者(1077)	6.2	6.4	5.5	2.9	2.0	1.7	0.7	0.4	0.8	0.5	84.2			
<健康ではない>(483)	17.9	16.8	13.7	7.8	5.4	5.7	4.7	2.4	2.3	1.4	64.0			

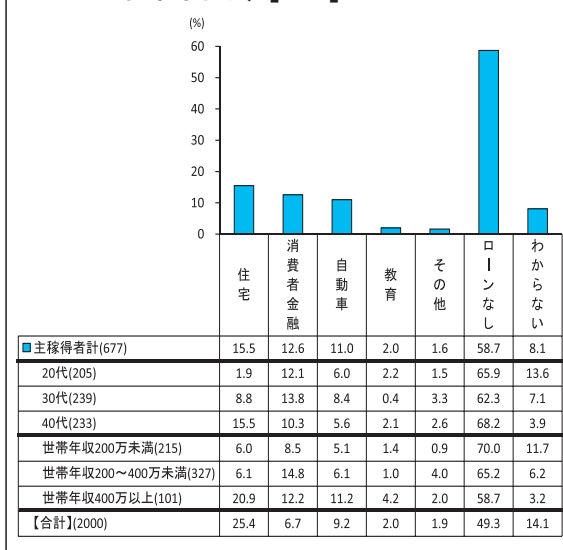
(注1) ( ) 内は回答者数(N)

(注2) <健康ではない>は、現在の健康状態をたずねた設問に対して、「あまり健康ではない」と「健康ではない」と回答した人

### 1割超に「消費者金融のローンがある」(Q62)

主稼得者に限って、世帯で抱えているローンをみると、「住宅ローンがある」とする割合が最も高い。「消費者金融のローンがある」とする割合はすべての年代で1割を超えており、世帯年収200~400万円未満では14.8%となっている。

図表6 主稼得者の世帯のローンの状況(年代、世帯年収別) [M.A.]



(注1) ( ) 内は回答者数(N)

## II. 働き方

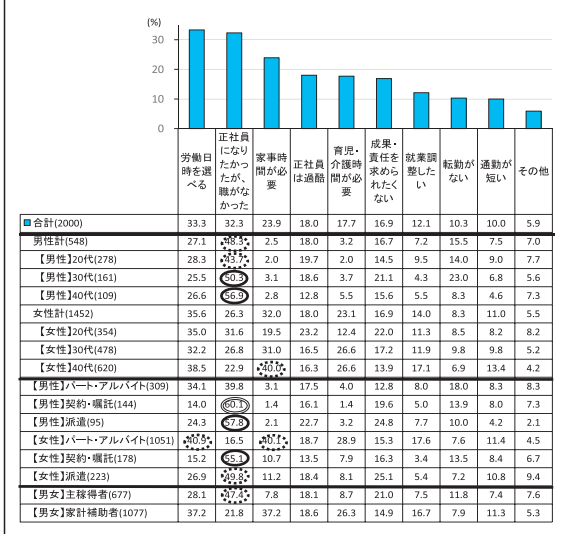
### ◆非正規雇用で働く理由と過去の就業形態

#### 男性のおよそ半分が、いわゆる「不本意非正規」(Q19)

非正規雇用で働いている理由について、「正社員になりたかったが、職がなかったから」(いわゆる「不本意非正規」)は32.3%であるが、男性でその割合が高く(48.3%)、とくに30代と40代男性で5割を超えている。不本意非正規の割合を雇用形態別にみると、男女とも契約社員・嘱託職員と派遣労働者で高く、男性契約社員・嘱託職員では6割を超えている。最も割合が高かったのは、「ある程度、労働時間・日時を選べるから」(33.3%)であり、女性のパート・アルバイトで4割を超えている。



図表7 非正規雇用で働いている理由(性、年代、就業形態、稼得者の性格別) [主なもの3つまで]



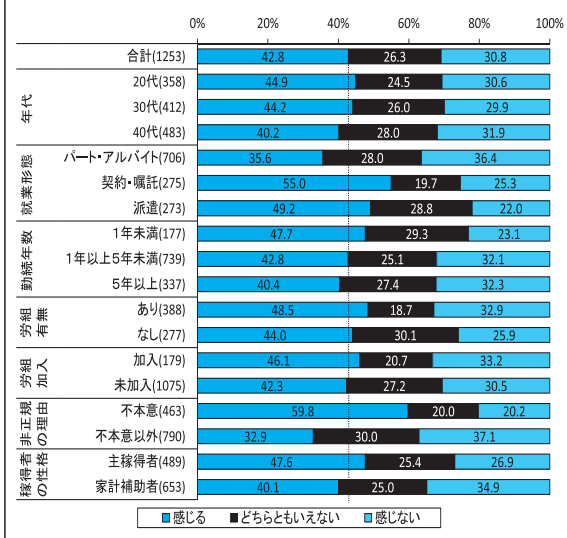
(注1) ( ) 内は回答者数(N)

◆雇止め不安と働き方の希望

4割超が雇止めの不安を「感じる」(Q11)

雇止めの不安を「感じる」割合は42.8%であり、「感じない」割合(30.8%)よりも高い。就業形態別にみると、雇止め不安を「感じる」割合が最も高いのは契約社員・嘱託職員の55.0%で、派遣労働者でも49.2%にのぼる。「不本意非正規」の人は、59.8%が雇止め不安を「感じる」としている。

図表8 雇止め不安の有無(年代、就業形態、勤続年数、労組の有無、労組の加入状況、非正規で働く理由、稼得者の性格別)



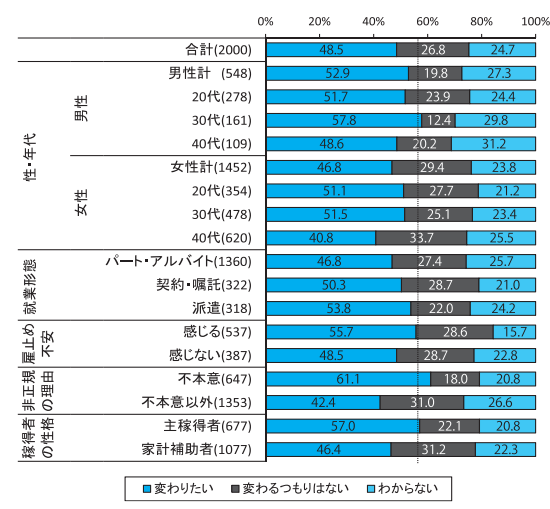
(注1) ( ) 内は回答者数(N)

(注2) 「感じる」は「かなり感じる」+「やや感じる」+「感じない」+「あまり感じない」+「まったく感じない」

およそ半数が現在の勤め先を「変りたい」(Q22)

全体のおよそ半数(48.5%)が、現在の勤め先を「変りたい」と思っている。性別では、男性の方が「変りたい」の割合がやや高く、男性30代では57.8%にのぼる。雇用形態別では、派遣労働者で「変りたい」の割合が他の就業形態よりも高い。また、「変りたい」の割合は、「雇止め不安を「感じる」人(55.7%)、「不本意非正規」の人(61.1%)、「主稼得者」(57.0%)で高い。

図表9 現在の勤め先を変りたい意向の有無(性、年代、就業形態、雇止め不安の有無、非正規で働く理由、稼得者の性格別)



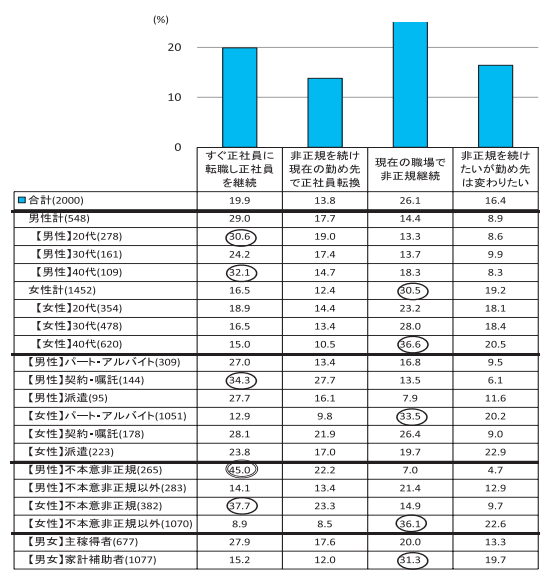
(注1) ( ) 内は、回答者数(N)

(注2) 「変りたい」は「すぐにでも変りたい」+「いずれは変りたい」

男性の46.7%は正社員として働くことを希望(Q24)

これから希望する働き方として、最も割合が高かったのは「現在の勤め先で、現在の非正規の仕事を続けたい」の26.1%で、とくに女性で高い。この回答に「非正規の仕事を続けていきたいが、勤め先は変りたい」を合わせ、非正規雇用で働きたい人の割合をみると、女性の40代、パート・アルバイト、「不本意非正規」ではない人、男女の「家計補助者」で5割を超える。一方、「すぐに正社員に転職して、正社員の仕事を続けたい」は男性で3割近い(29.0%)。この回答に「現在の非正規の仕事をもうしばらく続けた後、現在の勤め先で正社員転職をめぐりたい」を合わせて、いずれ正社員として働きたい人の割合をみると、男性は46.7%、女性の契約社員・嘱託職員で62.0%におよぶ。

図表 10 これから希望する働き方（性、年代、就業形態、非正規で働く理由、稼得者の性格別）

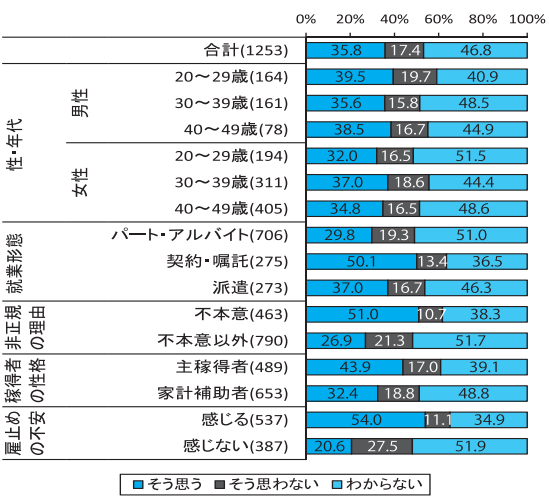


(注1) ( ) 内は回答者数(N)

### 有期契約の3人に1人は、契約期間が通算5年を超えたら無期転換を申し込みたいと回答(Q10)

有期雇用が反復更新されて通算5年を超えた時に期間の定めのない雇用契約に転換できる権利(労契法18条)を得た場合、無期契約への転換を申し込みたいと思うかを聞いたところ、全体の三分の一(35.8%)が「そう思う」と回答した。「そう思う」の割合は、契約社員・嘱託職員、「不本意非正規」、雇止め不安を「感じる」人で5割を超える。「そう思わない」は17.4%にとどまる。「わからない」の割合は最も高く、全体で46.8%となっている。

図表 11 有期契約5年超時の無期転換申込の意向（性、年代、就業形態、非正規で働く理由、稼得者の性格、雇止め不安の有無別）



(注1) ( ) 内は回答者数(N)

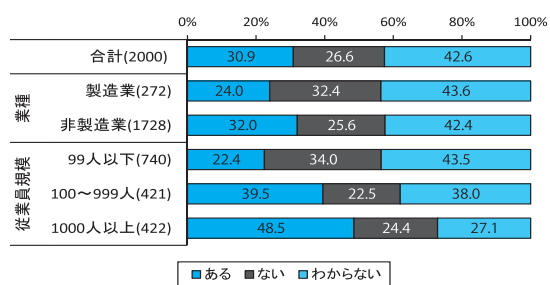
## Ⅲ. 均等待遇、教育訓練、正社員転換制度

### ◆正社員転換制度

#### 正社員転換制度がある企業は3割(Q26)

勤め先に、非正規労働者が正社員に転換できる制度があるとする回答は30.9%である。業種別では、非製造業(32.0%)の方が、製造業(24.0%)よりも「ある」の割合がやや高い。従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「ある」の割合が高い。なお、制度の有無が「わからない」人は42.6%におよぶ。

図表 12 現在の勤め先における正社員転換制度の有無（業種、従業員規模別）

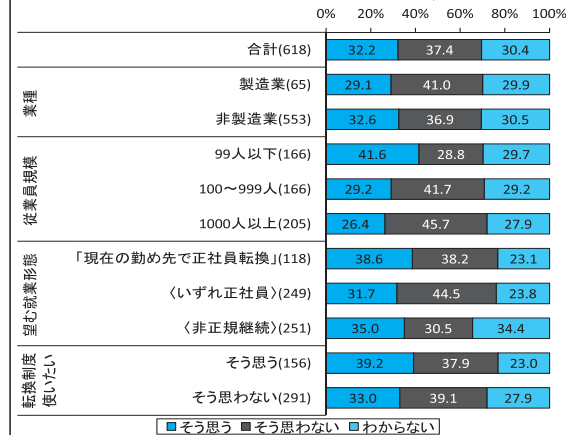


(注) ( ) 内は回答者数(N)

#### 37.4%が、正社員転換制度に実効性があるとは思わないと回答(Q27)

勤め先の正社員転換制度で、正社員になる機会や可能性が十分確保されていると思うかを聞いたところ、「そう思わない」が37.4%で、「そう思う」(32.2%)を上回っている。従業員規模別にみると、規模が大きいくほど、「そう思う」の割合が低くなるとともに、「そう思わない」の割合が高くなっており、1000人以上では45.7%が「そう思わない」としている。これから希望する働き方について、「いずれ正社員を希望」とした人では、44.5%が「そう思わない」と回答している。

図表 13 正社員転換制度の実効性の有無（業種、従業員規模、望む就業形態、正社員転換制度の利用意向の有無別）



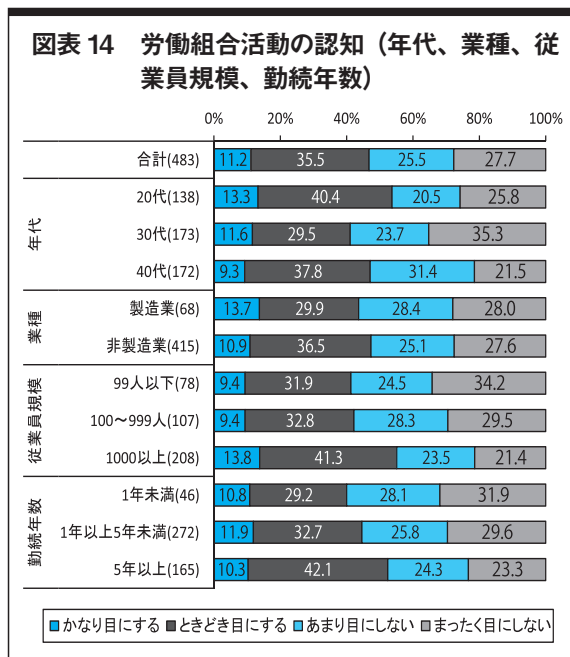
(注) 勤め先に非正規労働者が正社員に転換できる制度が「ある」と回答した人について集計(N=618)

#### IV. 労働組合、違法状態経験時の対応

##### ◆労働組合

**27.7%が、組合活動を「まったく目に見えない」と回答(Q32)**

勤め先の労働組合の活動を目にすることがあるかを聞いたところ、〈目にする〉とした人は46.7%である(「かなり目にする」と「ときどき目にする」の合計)。一方、「まったく目に見えない」とした人は27.7%いる。従業員規模別では、1000人以上の企業で、〈目にする〉の割合がやや高い。また、勤続年数が長くなるほど、〈目にする〉の割合が高くなる。

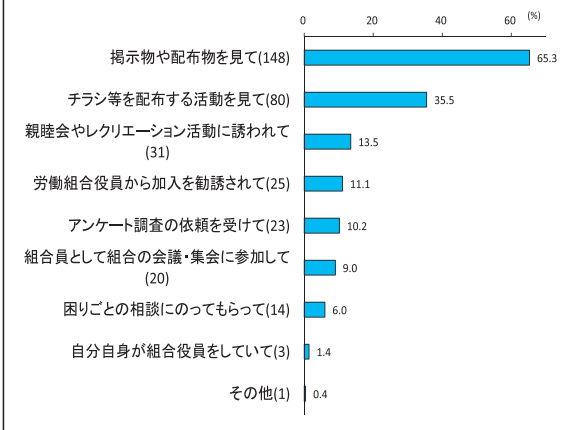


(注) 勤め先に労働組合が「ある」と回答した人について集計(N=483)

**組合活動を目にする形は「掲示物、配布物」が6割(Q33)**

勤め先の労働組合の活動を〈目にする〉と回答した人に、どのような形で目にするかを聞いたところ、最も割合が高かったのは「掲示物や配布物を見て」の65.3%であり、「チラシ等を配布する活動を見て」の35.5%がそれに続く。レク活動の誘い、加入の勧誘、アンケートの依頼といった直接的な働きかけは、いずれも1割程度である。

**図表 15 労働組合の活動の認知方法[M.A.]**



(注) 勤め先に労働組合が「ある」と回答し、かつ、勤め先の労働組合の活動を「かなり目にする」「ときどき目にする」と回答した人について集計(N=226)

#### 本稿の用語について

##### ①非正規雇用で働く理由に関する「不本意非正規」と「不本意非正規以外」

表中の「非正規の理由」欄における「不本意」および説明文中の「不本意非正規」は、「あなたが現在、非正規雇用で働いている理由はどのようなものですか」との質問に対して、「正社員になりたかったが、職がなかった」を選択した人、「不本意以外」および「不本意非正規以外」は「正社員になりたかったが、職がなかった」を選択しなかった人をさす。

##### ②世帯内の稼働者の立場に関する「主稼働者」と「家計補助者」

表中の「稼働者の性格」欄および説明文中の「主稼働者」は、「あなたが働いて得る賃金収入は、あなたの世帯収入の中でどの程度を占めていますか」との質問に対して、「自分の賃金収入がすべて」「世帯収入の大部分を占める」「世帯収入の半分くらいを占める」を選択した人、「家計補助者」は「世帯収入の半分を下回る」を選択した人をさす。

##### ③これから希望する働き方に関する「いずれ正社員」と「非正規継続」

表中の「望む就業形態」欄の「いずれ正社員」は、「これから、どのような働き方をしていきたいと思いますか」との質問に対して、「現在の非正規の仕事から、すぐに正社員の仕事に転職して、正社員の仕事を続けたい」「現在の非正規の仕事をもうしばらく続けた後、現在の勤め先での正社員転換をめざしたい」を選択した人、「非正規継続」は「現在の勤め先で、現在の非正規の仕事のできるだけ長く続けたい」「非正規の仕事が続けたいが、勤め先は変わりたい」を選択した人をさす。



# 最近の書棚から

## 『大脱出』

### 健康、お金、格差の起源



A・ディートン 著

松本裕 訳

みすず書房

定価3,800円(税別)

昨年、日本人の大村智さんと梶田隆章さんがノーベル賞を受賞して日本中が歓喜したことは記憶に新しい。そして、お二人をはじめこれまで多くの日本人がノーベル賞を受賞してきた。しかし、実はノーベル経済学賞だけは、いまだに日本人受賞者はおらず、その誕生が待ち望まれる。

本書は、そのノーベル経済学賞を昨年受賞したアンガス・ディートン氏が、2013年に上梓した著書である。本書のねらいは、富と健康という2つの軸から「人間の幸福」について解き明かすことであり、人類の死と貧困からの「脱出」の歴史を振り返り、脱出を支える「経済成長」とその反射効果として発生した所得や健康の「格差」が何をもたらすのか、そして死と貧困からの「脱出」から取り残された人々をどういう手段で助けていくべきなのかについて論じることである。

本書の構成は、第Ⅰ部「生と死」、第Ⅱ部「お金」、第Ⅲ部「助け」の三部構成である。

第Ⅰ部は、私たちの健康が今日に至るまでにどのように形作られてきたのか、その発展と健康格差の歴史について述べている。太古の昔、人類が狩猟採集民族から農耕民族へ移行し可能となった食料の大量生産と備蓄による格差の発生や、近代にかけての貴族階級と平民との間に存在した健康格差の現実、第二次世界大戦以降の貧困国における感染症との戦い（効果的で安価な治療法の普及による幼児死亡率の低下等）の歴史や、富裕国における高齢者を中心とした慢性疾患への治療の進展と死亡率の低下を説明している。著者は、世界の大半の地域で、現在の生存率が半世紀前より高くなっており、全世界における平均余命の中央値が順調に上昇している一方で、その中央値と最低値との差は縮まっていないことをデータに基づき説明している。これが意味することは、引き続き貧困からの脱出ができずに「取り残されている」国や人々が存在しているという厳しい現実である。

第Ⅱ部は、主に第二次世界大戦以降の世界における物質的生活水準の変化について述べている。具体的には、人口規模の大きい中国とインドという二大国家で起きた劇的な経済成長と世界的貧困の減少、その一方、経済成長から取り残され極度の貧困状態に置かれ続けるサハラ以南のアフリカを中心とした国家や人々の現状等について記述している。著者は、第二次世界大戦以降、富裕国間の所得格差は縮まっている一方で、世界全体で見ると、1人当たりGDPの中央値の国と最貧国との差が拡大していることを明らかにしている。

第Ⅲ部は、「脱出」から取り残されている国や人々の貧困や病気を減らすために、何をなすべきかを提言している。著者は、富裕国から貧困国への海外援助額と貧困国の成長率との間に負の相関関係があることを実証して見せている。そしてこの原因として、①富裕国が貧困国にお金を渡せば貧困はなくなるはずという「援助の錯覚」という誤った信念を人々が持ってしまっていること、②援助の届き先は貧困国政府であり、人々にまで行き渡らないこと、③援助による資金調達は、徴税等の手段とは異なり国民の合意形成（選挙など）を経る必要がなく、政府は腐敗し民主主義と市民参加は弱体化しがちなこと、④援助国側の世論は、与えることが自分たちの義務だと信じ、援助が害になるという事実を受け入れない状態であることなど、海外援助の様々な問題点を指摘している。その上で、今我々が取り組むべきことは、海外援助ではなく、例えば、製薬メーカーが、貧困国で蔓延する感染症治療薬の研究開発を行うインセンティブを付与するファンドの創設や貧困国の大学生が欧米へ留学するための奨学金の支給など、貧困国以外の場所における貧困国の人々に役立つ支援を行うことであると提言している。

現在、日本国内でも格差拡大が叫ばれ、その解消に真摯に向き合う必要があることは言うまでもないが、本書は、先進国日本に住む我々が、さらに視野を広げて、世界の貧困問題・格差問題の解消にどう貢献していくべきかを考えさせられるきっかけを与えてくれる良書である。

## 賃金引上げの実態について

厚生労働省から昨年12月3日に「平成27年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」（以下、「実態調査」と呼ぶ）が公表された。この結果を、本号DIOに掲載されている連合総研の調査結果<sup>(注)</sup>（報告1）と比較してみよう。

実態調査は、「民間企業（労働組合のない企業を含む）における賃金・賞与の改定額、改定率、賃金・賞与の改定方法、改定に至るまでの経緯等を把握することを目的」としており、常用労働者100人以上の企業3,194社、うち有効回答1,661社の結果をまとめたものである。連合に属さない組合の企業や、そもそも労働組合のない企業までも対象にしている点で、連合調査よりも調査対象が広い。ただし、「実態調査」で要件としている常用労働者数が100人以上の企業を組合員数で置き換えるのは、企業ごとに労働組合組織率が違うために難しい。ここでは、概念が違うことは留意しつつ、この点の概念調整をしないまま両者を比べることとする。

図1は2014年及び2015年の賃上げ率を人数ベースでみたものであるが、実態調査の方が連合調査よりも結果のバラつきが大きいことが明らかである。連合調査ではマイナスの賃金改定は報告されず、また5%以上の大きな賃金改定はあまりないが、これらは実態調査において少数ではあるが報告されている。

とりわけ賃上げゼロについて大きな違いがみられる。連合調査においては、ペアゼロは組合員数ベースで10%程度であるが（P.16 図1（3-1）参照）、定昇も含む賃上げの「合計」でゼロというのはせいぜい0.5%程度を占めるに過ぎない。ところが、実態調査においては、2014、15年ともに人数ベースで5%を上回る比率で存在することから、経済の実勢は連合調査が示すよりも厳しい状況にあると推測される。

このような回答の分布状況の違いを反映し、平均値は実態調査の方が連合調査を下回っており、2015年の人数ベースで実態調査は1.9%、5,282円であるのに対し、連合調査は2.2%、6,345円となっている。

これらの2つの調査の平均賃上げ率の推移をみると（図2）、全体として同じような動きをしているが、連合調査の方が実態調査よりも賃上げ率が高く、その差は平均0.6%ポイント程度である。なお、従業員5人以上と対象が広い毎月勤労統計の所定内賃金伸び率を、これら2つの賃上げ率と比べると、所定内賃金伸び率の動きの方がより振れが大きく、かつ、低い伸び率となっている。これは毎月勤労統計では賃金支払い額を人数で除した平均賃金を求めているため、例えば年齢構成が一定で年齢・賃金プロファイルが安定している場合は、個々の労働者の賃上げではあられる定昇部分が相殺されて出てこないためである。1994年度以降、平均して所定内賃金（一般）伸び率は、2.2%ポイント程度、連合調査を下回っている。

図1 賃上げ状況の比較（実態調査と連合調査）  
（人数ベース、2015年）

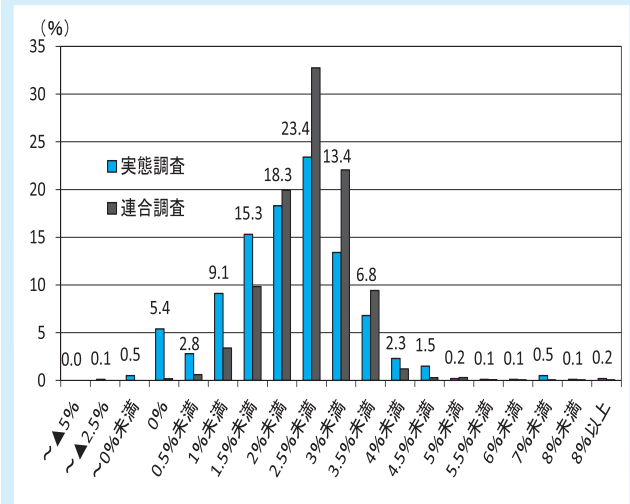
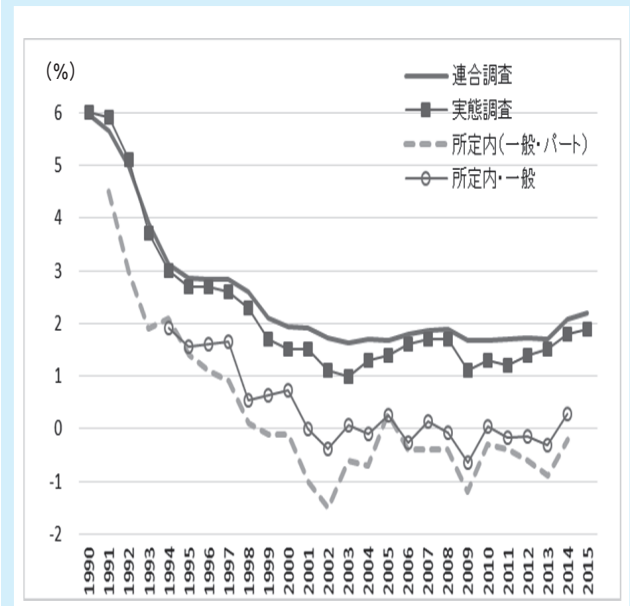


図2 各種統計による賃金上昇率の推移（年度）



(注) 経済社会研究委員会、賃金データ検討ワーキング・グループ  
「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態」（2月1日公表）

## INFORMATION

### 【1月の主な行事】

- 1月 5日 仕事始め  
6日 所内会議  
7日 連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会  
(主査：神野直彦 東京大学名誉教授)
- 13日 所内勉強会  
企画会議
- 14日 第2回非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査記者発表  
15日 派遣労働における集団的労使関係に関する調査研究委員会  
(主査：高橋賢司 立正大学准教授)
- 22日 日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究委員会  
(主査：毛塚勝利 法政大学大学院客員教授)
- 26日 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会  
(主査：玄田有史 東京大学教授)
- 27日 経済社会研究委員会・賃金データ検討ワーキング合同会議  
(主査：小峰隆夫 法政大学教授)

発行人／中城 吉郎  
発行日／2016年2月1日  
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所  
〒102-0074  
東京都千代田区九段南 2-3-14  
靖国九段南ビル5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

2月1日に公表した春闘データの分析はRさんに手伝ってもらいました。Rさんはよく働きます。239万回繰り返し計算をし、と言っても、どこかの一年生と違って文句一つ言わず、黙々と仕事します。プロの仕事人です。でも、時々、errorといってストライキに入ります。こちらが頭にきて「要求は何だ」と言うと、「間違った命令(command)では働けない」と言います。「なに〜」と言ってよく調べると、

こちらの命令が間違っています。

カンマ(,)とピリオド(.)の違い一つ見逃しません。「それくらい、気を利かせろよ」という甘えは許されません。とってもパワフルだけど、まったく気が利きません。でも、無料(!)で働いてくれるんですから、文句はいえませんが、こんなRさんに手伝って貰いたい方、Rさんをご紹介しますよ。

(只頼一燈)