

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第30巻第2号通巻323号

連合総研レポート

2017年2月号

No. 323

## CONTENTS

特集

### 賃金上昇を洞察する

#### IMFによる所得政策の提言をどう考えるか

齋藤 潤 …………… 4

#### 実質賃金上昇に向けた課題：生産性・働き方からの考察

小澤 彩子 …………… 8

#### 歴史から見た日本の賃金上昇の課題

金子 良事 …………… 12

寄稿

巻頭言 …………… 2

#### 労働基準法施行70年

視点 …………… 3

#### 美容師の賃金・労働条件の問題

報告 …………… 16

#### 2017年度日本経済の姿(改定)

報告 …………… 20

#### 連合総研シンポジウム

#### 「新たな就職氷河期世代を生まないために」を開催

報告 …………… 26

#### 連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2016

(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)

最近の書棚から …………… 30

信田さよ子 著

#### 『家族のゆくえは金したい』

今月のデータ …………… 31

内閣府「平成27年度国民経済計算年次推計」

#### 日本の一人当たり名目GDPは、OECD加盟国の中で第20位

事務局だより …………… 32

# 労働基準法施行70年

古賀伸明  
連合総研理事長

労働基準法（以下労基法）は、1947年に制定・施行され、今年で施行70年を迎える。その年は日本国憲法が施行された年でもあり、労基法の歴史は労働の戦後史そのものでもある。労働者保護の観点から振り返ってみると、労基法の前身となる工場法は、昨年2016年に施行100年を迎えている。つまり、日本では、明治の中期くらいまでは労働者保護はほとんど顧みられず、第二次世界大戦終戦以降の経済・社会構造の変革のなかで、大きく進展したといえる。

日本の労基法の特徴は、日本国憲法の中かなり体系的に、労働者保護に関する考え方が盛り込まれており、その基本原則に基づいて労基法ができていることである。日本のように労働に関する規定がかなり細かく憲法に盛り込まれている国は、それほど多くない。具体的には、憲法27条1項で勤労権、労働権、2項で勤労条件の法定の要請があり、3項は児童労働を禁止し、28条は団結権、団体交渉権、団体行動権からなる労働三権を保障している。労基法は戦前からの工場法の系譜を引いているとはいえ、現行法体系においては、戦後に制定された憲法27条2項の定める勤労条件の法定化の要請を受けて制定されたという位置づけになっている。つまり労基法は憲法的な背景を持つ労働法の中核に位置する法律である。実際、労基法の制定後、そこから次々と重要な法律が分離独立している。たとえば1959年の最低賃金法や1972年の労働安全衛生法など。1958年の職業訓練法も現在は職業能力開発促進法になっている。つまり、このように労基法は単体だけではなく、日本の労働法全体においても極めて重要な役割を果たしている。

その後、労基法は1985年に均等法制定に伴う改正、1987年に労働時間法制の大改正、そして様々な経済・社会環境・産業構造の変化による労働者の多様化にともない労働者派遣法、パー

トタイム労働法、高年齢者雇用安定法、育児休業法など新たな法制度が整備された。近年では、労働審判法の制定は働く者にとっての歴史的な転換であったし、これから充実させなければならないとはいえ、労働契約法が日本に生まれたという事実は、非常に意義があることだと思う。労基法は罰則規定を伴う刑法の特例法であり、当然遵守しなければならないし、労基法の規定を下回るものは無効であり、労働条件、労働環境の底上げに貢献してきた法律である。

しかし、課題も少なくない。近年、「KAROSHI」が世界で通用し、人の尊厳にかかわる過労死が大きな社会問題となるなど、長時間労働の常態化やメンタルヘルスといった課題が存在する。よく取りざたされるブラック企業の問題などは、まさに労基法の問題そのものである。また、社会全体に行き過ぎた非正規雇用への依存とその処遇の課題、インターネット技術の発達にともない労働法の規制を潜脱し特に低賃金の固定化や能力開発の機会に恵まれない働き方になりかねない「クラウドソーシング」などの曖昧な雇用の拡大、真のワークライフバランスの実現など多くの課題を解決しなければならない。加えて、企業名の公表といった社会的なサンクションも含めた労基法のエンフォースメント、労基法の認知度向上などの課題も現存する。

今、ILO（国際労働機関）のフィラデルフィア宣言にある「労働は商品ではない」という考え方、あるいは「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」といった理念をどう受け止めるのかが問われている。労基法は人たるに値する生活を営むための労働条件の最低基準を定めた法律であり、どんなに環境が変化しようと、その役割は大きくなることはあっても小さくなることはない。

今後、労基法において真に働く者の立場にたった改正が行われ、労働行政における取り組みが一層進むことを期待する。

## 美容師の賃金・労働条件の問題

以前、美容師の友人が仕事帰りに交通事故にあった。深夜2時に店を出て、翌日も早朝出勤だからと自転車で帰路を急ぎ、赤信号を無視して道路を横断したところで車と衝突した。フロントガラスが粉々に割れるほどの大事故になり、目がさめたら病院のベッドにいたという。

美容師が早朝から深夜まで働き続けるのは珍しいことではないようだ。平成27年賃金構造基本統計調査によると、「理容・美容師」（正規雇用、以下同じ）の1か月の所定内実労働時間数は174時間、超過実労働時間数は8時間なのだが、多くの美容室では、閉店後、補助的業務を担うアシスタント職を中心に、労働時間として扱われない、技術習得のための「練習」が深夜まで行われている。しかも、美容業界では週休2日制がほとんど浸透していないともいわれる。

このように大きな負担を伴う働き方であるにもかかわらず、賃金構造基本統計調査で理容・美容師の賃金をみると、現金給与月額が232,800円、年間賞与等は61,500円（年収にして280万円程度）という低水準にとどまっている。美容師の友人は「若い女性客が、結婚相手の年収は600万円以上欲しいというのには驚いた。世間で600万円が高いのか低いのかわからないけれど、そんなに稼ぐ美容師は私の周りにひとりもない。私、ボーナスなんかもらえないし。この業界では、お店にいる時間をもとに時給を計算するなんて、絶対にやったらダメ」と笑う。加えて、道具費、練習材料費、講習費といった高額な諸費用の支出も不可避で、多くの美容師は厳しい生活を強いられている。そのうえ、シャンプー、パーマ液、カラー剤等の薬剤による皮膚炎や中腰・前傾姿勢による腰痛、腱鞘炎など、業務遂行上の身体的負担も大きい。

こうした背景もあって、美容師の離職率は高く、入社1年目で45%、5年目以上では88%に及ぶとする調査もある（松本啓子（2012）「美容師の社会的スキ

ルレベルと離職の関連性」）。賃金構造基本統計調査によると、理容・美容師の平均年齢は30.2歳で、他職種と比べて最も低い。勤続年数6.7年というのも最も短い部類に入る。

美容師になるには、理容師・美容師養成施設で2～3年の課程を修了し、国家資格を取得しなければならない。ただし、実践的な美容技術は、就職後に先輩の指導のもとで習得するものとされている。現状では、多くの若者が苦勞して国家資格を取得しながら、技術を十分に習得できていないアシスタント職の段階で業界から去っている。これは当事者にとって大きな損失である。

連合の地方組織の労働相談担当者に美容師からの相談状況を尋ねてみたら、「以前は結構あったのに、最近ではめっきり少なくなった。数年前に大手エステサロンの劣悪な労働実態が社会問題化したのを契機に、業界の労働条件が多少改善したのが一因かもしれない」とのことだった。もちろん、一部で改善がみられたとはいえ、総じていえば、賃金・労働条件は厳しいままだ。けれども、私の友人を含めて多くの美容師は、そんな現状も仕方のないことだと自らに言い聞かせているかのようでもある。

美容師の労働実態を垣間みるにつけ、業務に不可欠な技術を習得するための研修や練習は、就業規則等で参加が強制されていないことを理由に労働時間として扱わず、費用も自己負担とすることが適当なのか、あるいは薬剤や姿勢の身体的負担に関して、労働安全衛生上、適切な対処がなされているのか、きちんと検証してみる必要があるように思われる。美容師の労働問題を取り上げた調査研究は思いのほか少なく、労働組合の取組みもこれまでは限定的であったが、実態を把握し、賃金・労働条件や職場環境の改善に向けた運動、施策を行うことが求められている。

（連合総研研究員 柳 宏志）

# IMFによる所得政策の提言をどう考えるか

齋藤 潤

(慶應義塾大学大学院商学研究科特任教授)

## 1. 労働市場の現況と賃金上昇

### (1) 逼迫する労働市場と賃金の低迷

我が国の雇用関係指標を見ると、データが入手可能な最新時点(2016年11月)において、新規求人数が前年比7.7%増加となっており、有効求人倍率も1.41まで上昇してきている。これを受け、完全失業率も、マクロ的に労働需要と労働供給とが一致していると考えられる水準(均衡失業率)にほぼ相当する3.1%にまで低下してきている。こうした動向から判断する限り、労働市場はほぼ完全雇用状態にあると考えられる。そのことを反映して、業種や職種によっては人手不足が問題となっていることは周知のとおりである。

しかし、にもかかわらず、賃金は上昇していないように見える。同じく最新時点(2016年11月)について見ると、現金給与総額は前年比0.3%増にとどまっている。基本給に相当する所定内給与だけをとって見たとしても、前年比0.4%増という極めて低い伸びとなっている。

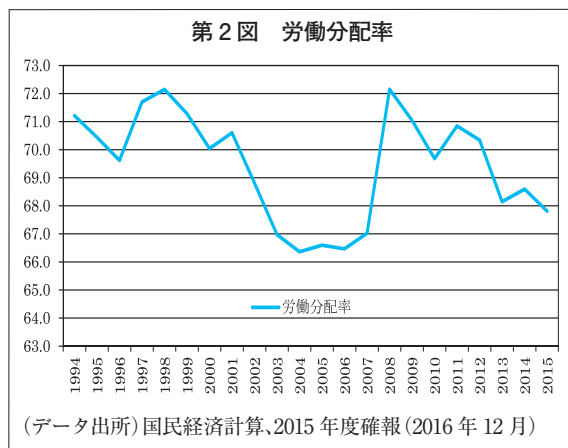
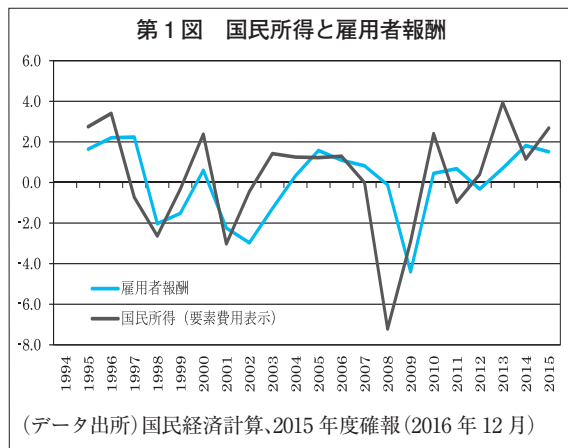
もっとも、この背後には、雇用形態別の違いが内包されていることには注意を要する。同じ時点の時間当たり所定内給与の上昇率をみると、一般労働者の場合には前年比0.3%増であるのに対して、パートタイム労働者のそれは1.7%増となっている。一般労働者には正規労働者だけでなく、パートタイム労働者以外の非正規労働者も含むが、そのことを勘案しても、正規労働者に比べ、非正規雇用者に対する賃金上昇率の方が高いことがうかがえる。

このような正規と非正規間の賃金上昇率の違いは、労働需要の違いを反映していると考えられる。有効求人倍率を比較すると、正社員は0.95に止まっているのに対して、パートタイム労働者は1.51(いずれも原数値)に達しているのである。

以上のように、労働需要は強い。しかし、

それは主として非正規労働者に対するものであり、その結果非正規労働者の賃金は上昇しているものの、非正規労働者の賃金もともと低いことを反映して、マクロ的な一人当たり賃金に与える影響は限定的なものに止まっているという側面がある。

こうした事情に加え、全体として賃金が労働市場の逼迫に対して非感応的なことの背景には、賃金コスト上昇による競争力低下への懸念から、企業が賃上げに踏み切れないことも大きいと思われる。これは「協調の失敗」と捉えることができ、春闘がそれを打開することへの契機になり得るとの見方については



別の機会に述べた通りである<sup>1</sup>。

## (2) 賃金上昇と物価上昇の関係

賃金が上昇していないのは、決して原資が不足しているからではない。実際、マクロ的に見た付加価値の総額（要素費用表示の国民所得）は基調的に増加を続けている。問題は、賃金総額の増加がそれに対応していないことにある（第1図）。そのため、付加価値総額に占める雇用者報酬の比率（労働分配率）は、リーマンショックによる落ち込みから回復して以降、基調的には低下傾向を続けているのである（第2図）。

ここで、賃金上昇と物価上昇の関係を整理しておこう。賃金上昇率と物価上昇率等との間には、次のような恒等式が成立している。

賃金上昇率 - 労働生産性上昇率 = 物価上昇率 + 労働分配率変化率

これによると、賃金が上昇した時、それを労働生産性の上昇でカバーしきれなければ、生産性上昇を上回る賃金上昇分は、①物価上昇率を引き上げるか、②労働分配率を引き上げるか、③その両方か、のいずれかしかすることが分かる。かつての第1次石油ショック時に、大幅な賃金上げが行われた結果、物価上昇に油を注ぎ、20%を上回るインフレをもたらしたことがあったが、この時は、労働分配率も上昇しており、上記のうちの③が起ったと考えられる。

また、この式を見ると、賃金上昇率が低いと、物価上昇が起きにくいことも分かる。賃金が増しても、その伸びを労働生産性上昇率が上回っているとすると、労働生産性上昇が賃金上昇を上回る分は、④物価上昇率を引き下げるか、⑤労働分配率を引き下げるか、⑥その両方か、のいずれかに充てられることになる。現状においては、物価と労働分配率がともに下落基調にあることから、このうちの⑥が起こっているものと考えられる。

さらに、この式は、デフレ脱却のための方策のあり方についても、示唆を与えるものとなっている。この式によれば、もし賃金上昇率が労働生産性上昇率を上回るものになれば、労働分配率が一定であるとする、それによって物価上昇がもたらされることになる。つまり、デフレからの脱却にとっては、賃金上昇が重要であることを示しているのである。IMFが着目したのも、まさにこの点にあったと言える。

## 2. IMFが提言した所得政策

### (1) IMFの政策提言

国際通貨基金（IMF）は、その加盟国の経

済や経済政策を定期的にレビューし、政策提言を行うことになっている。このことを、その根拠となるIMF協定の条文をとって、4条協議（Article IV consultation）と呼んでいる。日本の場合には、それが1年サイクルで行われているので、その報告書であるStaff Reportも毎年公表されている。最近も、昨年8月初めに日本に関する2016年の報告書が公表された<sup>2</sup>。

IMFのレポートは、経済学の最新の成果を踏まえた手堅い分析を行うとともに、経済学の標準的な考え方に沿った政策提言を行っている。しばしば「ワシントンコンセンサス」と揶揄されたりもするが、オーソドックスな見方を示しているものとして定評がある。日本に関するレポートも例外ではなかった。

しかし、2016年の日本に関するレポートは、政策提言において、これまでのものとは一線を画すものとなった。同レポートは、「所得政策」（Incomes Policy）という、極めて非オーソドックスな政策を提言したのである。市場メカニズムを重視してきたこれまでのIMFの考え方からすると、これは想像できなかったものである。

### (2) 所得政策とは

ここで言う「所得政策」とは、政府が、産業界や労働界と協調をしながら採用する、賃金水準に影響を及ぼすことを目的にした政策のことである。こうした政策は、過去においては、インフレを抑制するための手段として採用されてきたもので、その範疇には、賃金の凍結などの直接的な手段と、マクロ経済政策による管理という間接的な手段との間の、中間的な位置を占める様々なものが含まれる。

具体的な例としては、1960年代から1970年代にかけての時期において、欧米諸国によって、当時の高インフレを抑制するための方策として採用されたことがある。より最近では、1982年におけるオランダのワッセナー合意が有名である。そこでは、労働組合が賃上げを抑制する代わりに、産業界は時間短縮と雇用確保を保証し、政府は減税や負担軽減で後押しをするという内容の取り決めが行われた。

こうした先行事例に比較すると、今回の提言の特徴は、インフレ抑制の手段としてではなく、デフレ脱却のための手段として提言されているという点にあると言えよう。

なお、日本では、1960年代から1970年代初頭にかけて、当時の経済審議会に特別の委員会が設置され、熊谷尚夫大阪大学教授（当時）や隅谷三喜男東京大学教授（当時）の下で議論が行われたが、正式に採用されるには至ら

なかったという経緯がある。

### (3) 日本に対する提言の内容

IMFの所得政策の提言は、特に変わった現状分析から引き出されたものではない。例えば賃金低迷の理由としては、

- (イ) 労働市場の二重性 (duality) を背景にした非正規雇用が増加したこと
- (ロ) 雇用者の交渉力が低下し、賃金上昇よりも雇用確保が優先されていること
- (ハ) 需要の弱さとデフレマインドのために企業の価格引き上げ能力が欠如していること
- (ニ) 雇用の流動性が低いために企業に賃金引き上げインセンティブが欠如していること
- (ホ) 物価上昇率が低いことを反映して期待インフレ率も低いこと

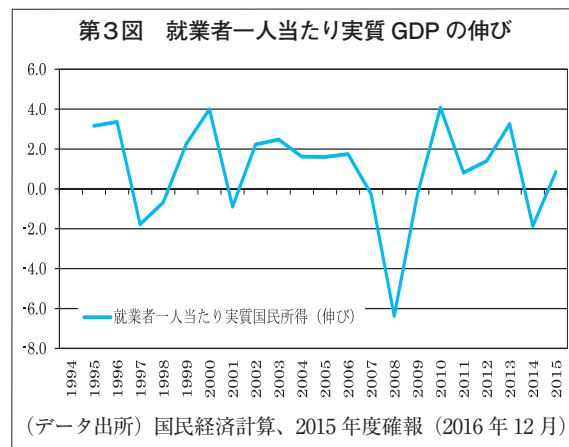
等を挙げており、むしろ現状分析については、標準的な見方と共通するものが多い。

にもかかわらず、IMFが所得政策という非伝統的な政策提言をするに至ったのには、デフレからの脱却の重要性と、それに比較したときの現状の乖離、特に賃金上昇の欠如について、強い危機感を持ったことがあると考えられる。

それでは、IMFが賃金上昇の切り札として提唱する所得政策とはいかなる内容のものであろうか。それは、以下のようなものから成り立っている。

- I 企業に対して、3%の賃金引き上げガイドラインを設定すること。ここで言う3%は、「労働生産性上昇分1%」プラス「物価上昇分2%」に対応している。
- II 賃上げに対して、「コンプライ・オア・エクスプレイン」(Comply or Explain)の原則を適用すること。これは、企業に対してガイドラインに沿った賃金引き上げを行うこと、もし行わないのならその理由を説明することを求めるものである。
- III これらを政策的にも後押しを行うために、より強力な減税措置ないしは罰則を導入すること。賃上げした企業に対しては、既に減税措置が導入されているが、それをさらに強化することを求めている。
- IV 政府に決定権のある国家公務員等の賃金引き上げを実施すること。
- V 春闘に次ぐ第二の賃金引き上げ交渉を実施すること。
- VI 正規雇用と非正規雇用の中間に位置する雇用形態を促進すること。
- VII 同一労働同一賃金の導入を加速すること。

ここで注目すべきことは、ガイドラインの根拠となっている「生産性上昇分1%」や「物価上昇分2%」が、いずれも将来の予測値・目標値であることである。生産性上昇率は、リーマンショック後の労働生産性上昇率の平均1%にほぼ相当している(第3図)。また、物価上昇率は、言うまでもなく日本銀行が物価上昇率の目標として設定している2%に対応している。



このようなガイドラインの設定の仕方は、過去における物価上昇分を取り戻すという意味での「バックワード・ルッキング」的な考え方は異なるものである。それとは反対に、いわば「フォワード・ルッキング」的な考え方を導入したものであると評価できる。仮に、これに従って賃上げが実現したとすると、(労働分配率が一定の下で) 生産性上昇率が実際にも1%であれば、2%の物価上昇がもたらされることになる。この意味で、このガイドラインは、2%の物価上昇率目標と整合的なものなのである。

### 3. IMF 型所得政策が直面する問題

冒頭にも述べたように、我が国の賃金引き上げは不十分なものに止まってきた。その意味で、IMFと問題意識を共有するところがある。

しかし、我が国に、IMFが提言するような所得政策を導入しようとした時、いくつかの問題に直面する可能性がある。ここでは、このうちの二つに絞って指摘したい。

第1に、個々の企業をとると長期的な生産性上昇率の動向には大きな違いがあることである。このような現状において、仮に一律に3%の賃上げ目標を求めたとすると、生産性上昇を上回る分は、製品価格の上昇か、労働分配率の上昇(資本分配率の低下)か、その両方、をもたらしことになる。

現状では、デフレマインドが強いため、個々の企業における賃上げの価格転嫁力には大きな限界がある。したがって、製品価格への転嫁を実現することは難しいので、その分は労

働分配率の引上げ（資本分配率の引下げ）で対応せざるを得なくなる。これは、当該企業の経営に影響を及ぼす可能性がある。

かつて、ハーバード大学のハーバラー教授が所得政策について論じ、「ガイドラインで設定された目標を機械的・一律的に適用することは・・・相対賃金（賃金構造）のパターンを凍結させ、極めて有害な結果をもたらすことになる」との警告を発したが、これは以上のようなことを念頭に置いていたものと考えられる<sup>3</sup>。

第2に、IMFが期待をかける同一労働同一賃金は、雇用システムに係る大きな問題であることである。同一労働同一賃金を適用するためには、その前提として個々の雇用者の職務を確定することが必要である。そうしないと、そもそも賃金の比較ができない。しかし、我が国においては、終身雇用制が採用されており、職務が明確に規定されていないのが現状である。したがって、このままでは、同一労働同一賃金の推進には一定の限界があることになる。

こうした点は、IMFが同じく期待をかける中間的な雇用形態の今後の普及可能性にも関連している。ここで言う「中間的な雇用形態」とは「限定正社員」のことを指しているものと考えられるが、このような雇用形態は、一方では、賃金水準が現在の正規雇用より低いという意味で企業には受け入れやすい面があるが、他方では、正規雇用と同じく終身雇用制の対象であり、企業にとっては固定費の増加につながるという意味では受け入れにくいという面もある。したがって、このような雇用形態が今後大きく普及していくことは、現在の雇用システムを前提にする限り、（正規雇用からの移行を別にすると）考えにくいように思われるのである。

このように考えてくると、IMFの提言が、賃金の上昇とデフレからの脱却にとっての切り札となることは考えにくいように思える。

#### 4. むすび：中長期的な観点からの評価

デフレからの脱却が我が国経済の直面する最大の課題だとすれば、賃上げはそのための手段として最も有力なものである。そのため、政府も、政労使会議等の場を活用して、経済界に対して賃上げを要求してきた。また、賃上げを実施した企業に対する減税措置も導入している。さらに、最低賃金も引き上げてきた。ある意味では、既に我が国は、緩い形の（ソフトな）所得政策には足を踏み入れていると言うことができるかもしれない。

これに対して、今回IMFが提言しているのは、より積極的な（ハードな）所得政策である。これに取り組もうとすると、現状ではいくつ

かの問題に直面するであろうことは既に指摘した通りである。

しかし、実は、上記の問題は、現在の経済システムを前提に、短期的な視点から見た場合の問題である。もし経済システムを望ましい姿に移行させることも視野に入れた、中長期的な観点から考えてみると、IMFの政策提言には別の側面が見えてくる。

例えば、一律のガイドラインによる賃金上昇は、個々の企業の労働生産性上昇率の違いを無視することになるので、場合によっては企業の経営に大きな影響を及ぼすかもしれないと指摘した。しかし、賃金引上げが、これらの企業における労働生産性の上昇を促したり、あるいは低生産性企業の退出を促したりすることになれば、マクロ的な生産性の上昇をもたらす、潜在成長率の引上げにも貢献することになる。もちろん、これに伴って、セーフティーネットの整備が必要となることは言うまでもない。しかし、そうしたことを前提にした上で考えてみると、このような取組みは日本経済が直面する構造的な問題の解決にとって重要な契機になる可能性を秘めているのである。

同一労働同一賃金の場合も同じである。格差是正の観点から同一労働同一賃金を突き進めていくとすると、職務が明確でない終身雇用制を改め、職務に基づく雇用制度に変革することが不可欠となってくる。これは、すでに人口動態や競争環境等の前提条件が大きく変化しているにもかかわらず手が付けられずに残され、そのため格差問題などの問題をもたらしている日本の現在の雇用システムを大きく見直すことにつながる。これも、日本経済の構造的な問題に応えるものになる。

IMFの所得政策の提言は、現状では、賃上げのための切り札にはなり得ない。しかし、この政策提言を、我が国が直面する中長期的な課題の克服という側面から捉え直すと、別の意義が見えてくるのである。

- 1 拙稿「賃金上昇のための『ビッグプッシュ』」（連合総研DIO2016年2月号所収）を参照のこと。
- 2 IMFの日本に関する2016年スタッフ・レポートは、<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16267.pdf> で入手できる。また、その背景にある経済分析については、<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16268.pdf> で見ることができる。
- 3 Gottfried Habarler, "Incomes Policy and Inflation: Some Further Reflections," *American Economic Review*, Vol. 62, No.1.2, March 1972, pp.234-241.

# 実質賃金上昇に向けた課題： 生産性・働き方からの考察

小澤 彩子

(株式会社日本政策投資銀行 設備投資研究所 研究員)

## 1. 実質賃金は「アベノミクス」後も低下傾向

安倍政権の経済政策、「アベノミクス」の成否を分ける鍵は賃金上昇だと指摘されて久しい。デフレ脱却に向け、円安誘導政策によって追い風を受けた企業収益を、賃上げを通じて家計に回し民間消費の底を厚くすることで持続的な内需拡大につなげる、というのがその意図するところである。政府は産業界に対して積極的な賃上げを要求し、厚生労働省の集計によれば、2016年春闘における主要大企業の賃上げ率は2.14%(前年比0.24ポイント減)と3年連続の2%台を記録した。しかし、「毎月勤労統計調査」ベースでみれば、従業員5人以上の事業所における2016年11月の現金給与総額上昇率(名目、前年同月比)はわずかに0.2%に過ぎなかった。さらに物価変動分を除いた実質賃金の動向を見てみると、2014年の消費税増税、円安進展による輸入物価上昇の影響も受けながら、その水準は下落傾向が続いている(図1)。人手不足が進み労働需給の引き締まった状況が続く一方で企業収益は増加しており、一見すると賃金上昇を促す環境下にある中で、期待されたほどには賃金が

なかなか上がらず、消費も足踏みしているというのが現状である。

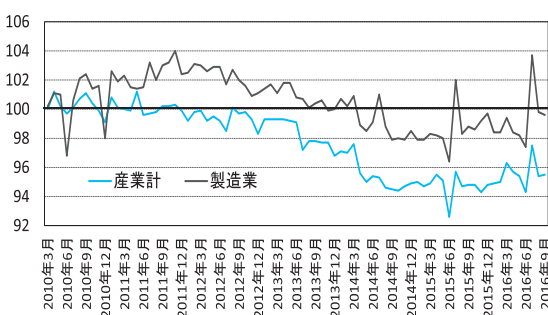
本稿では以上を背景に、まず時間当たり実質賃金<sup>1</sup>のトレンドを規定している要因について分析を行い、ここ数年の賃金上昇率の低迷に、労働生産性上昇率の低下が影響していることを指摘する。そのうえで、賃金上昇に向けた労働・雇用のあり方について、とりわけ生産性の観点から考察したい。

## 2. 実質賃金の伸びを規定する要因

バブル期以降、わが国の実質賃金の伸びはどのように規定されているであろうか。1991年から2015年にかけての時間当たり実質賃金の伸び(年率)を(1)時間当たり労働生産性(実質GDP/総労働時間)、(2)交易条件(消費者物価指数/GDPデフレーター<sup>2</sup>)、(3)労働分配率(総労働コスト/名目GDP)の3つの変化率に要因分解し、結果を図2に示した。これによれば、まず交易条件の悪化が、1991～2000年、2001～2010年、2011～2015年の3期間いずれにおいても、賃金上昇に対してマイナスに影響していたことがわかる。わが国においてはこの20年あまり、輸出価格が下がる一方輸入価格は上がるという交易条件の悪化が起こっており、とりわけ2000年代に入ってから、原油をはじめとする原材料価格が上昇傾向を強めるようになった。これにより所得が海外に流出(交易損失)したことで、2001～2010年にかけては特に、労働生産性の上昇による増加分を打ち消して実質賃金の伸びを停滞させたと考えられる。

また労働生産性の伸び率についても、実質賃金の伸びに対し少なからぬ影響を与えていると推察される。図から明らかなおと、直近の2011～2015年においては、時間当たり労働生産性の上昇率が2001～2010年の1.17%からマイナス0.72%とマイナス方向へ転じたこと

図1 実質賃金指数の推移(現金給与総額、季節調整値)

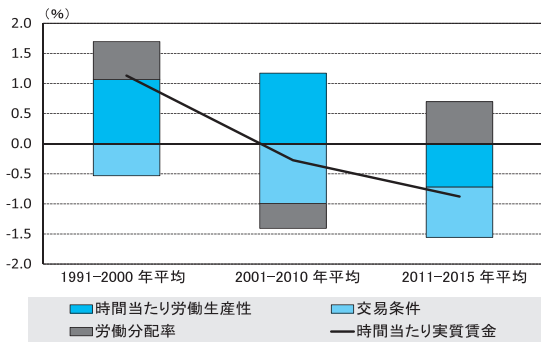


(備考)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
2. 実質賃金指数は、各月の名目賃金指数を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)により除して算出したもの(基準年=2010年)



図2 時間当たり実質賃金上昇率の要因分解



(備考)

1. 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」を用いて算出・作成

2. 要因分解は以下による

$$\frac{W}{P} = \frac{Y/\pi}{L} \times \frac{\pi}{P} \times \frac{WL}{Y}$$

W: 時間あたり名目賃金(現金給与総額)、P: 消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)、Y: 名目GDP、 $\pi$ : GDPデフレーター、L: 労働投入量(労働者数×労働時間)

3. 「毎月勤労統計調査」については、事業所規模5人以上のデータを利用した。なお本分析では労働者数・労働時間についてもこれらの事業所に雇用される常用労働者のデータを用いており、本来であれば付加価値(Y)についてもこれに対応したデータを用いるのが望ましいと考えられるが、データの制約から、GDPを用いた

4. 「国民経済計算」については、2016年12月よりGDP基準が研究開発費等を含む2008SNAへと改訂されたが、連続性の問題から、全て平成17年基準(93SNA)による数値を用いた(なお、90～93年は簡易週及値を利用)

5. GDPデフレーターは、名目GDPを実質GDPで除したものであり、輸出品を含む財・サービスの価格の影響を反映する。輸出入価格の動きは、このためGDPデフレーターと消費者物価に異なった影響を与えることから、両者の比を輸出入価格の差、すなわち交換条件を表す代理変数とした

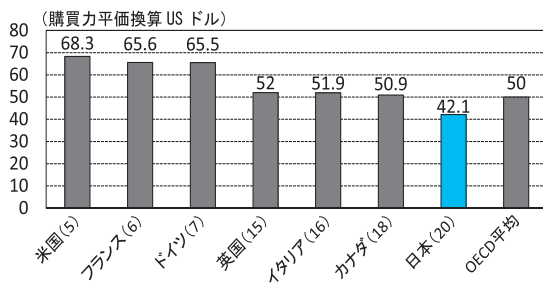
で、時間当たり実質賃金の上昇率を大きく低下させた。標準的な経済理論に基づけば、労働市場と財市場が完全競争であれば(長期的に)賃金は労働生産性に比例することとなり、現実にも賃金上昇と生産性は密接な結びつきを持っているとされる。こうした理論から鑑みても、2011年以降の実質賃金の伸び率の落ち込みは、労働生産性上昇率の低下が影響していたと解釈することは合理的であろう。

### 3. 日本の時間当たり生産性はG7中最も低い

前節で見たように、足下の実質賃金の低下は労働生産性の影響によるところが大きいと考えられるが、次にわが国の労働生産性水準が諸外国と比較してどの程度に位置づけられるかについて、確認したい。

日本生産性本部が毎年公表している「労働生産性の国際比較」によれば、OECDデータに基づく2015年の日本の労働生産性(就業1時間当たり付加価値額)は、42.1米ドル(4,439円)と先進7カ国中最も低くなっており、OECD35カ国中20位と加盟国平均をも下回っている(図3)。産業構造が比較的似ているとされるドイツと比べても、その水準はその6割程度である。なかでも、非製造業での生産性格差が大きく、別途行われた同機関による計測によれば、2010～2012年平均でみた時の

図3 先進7カ国の時間当たり労働生産性(2015年)



(備考)

1. 日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2016年版」

2. カッコ内はOECD加盟35カ国中の順位を示す

3. 日本の数値は、2016年12月のGDP基準改定前のもの

産業別の日本の労働生産性は、製造業で米国の7割(69.7%)、サービス産業で5割(49.9%)であり、とりわけ運輸(44.3%)や卸売・小売(38.4%)、飲食・宿泊(34.0%)などの分野で格差が大きいことも明らかにされている。

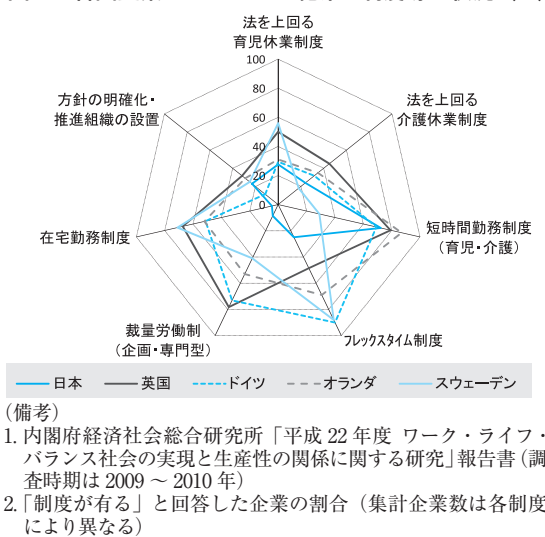
わが国においては、国際的にみても多くの労働者が長時間労働に従事し、高度成長期を終えてなお長時間労働は“古くて新しい”深刻な社会問題であり続けている。働き手が減少するなかでも持続的な成長を企図し、また生産性の向上を通じて賃金の上昇につなげていくためには、(構造改革をはじめとする、付加価値創出力を高めるための取り組みが不可欠であることを大前提としつつ)正社員をはじめとする長時間労働の是正が不可欠であろう。過去には労働時間の短縮を推進し徐々に生産性を上昇させたフランスやドイツ、オランダ等といった諸外国の例に学べば、労働時間の削減と経済成長は両立しうるはずである。

### 4. 日本人労働者の働き方の画一性・硬直性

米国出身の経営・社会学者ジェームス・C・アベグレンが、その著書「日本の経営」において「終身関係」「年功序列」等を日本企業の経営の特徴と位置づけてから約60年、今なお日本人は、働く上でこれらの影響を受けているとされる。実際わが国においては、企業と労働者との「終身的な関係」のもと、「フルタイム勤務」で「残業・転勤が可能である」ことが長らく働き方の典型となっており、企業側の強い人事権を背景に、このことが昇進の前提等にもなってきたらしいがある。

1990年代後半以降、パートタイム労働者の数が急激に増加した一方で一般労働者の労働時間はほとんど変化しておらず、またその働き方は画一的かつ硬直的である。2009～2010年と少し古いデータではあるが、わが国のワーク・ライフ・バランス(以下WLB)施策・制度の実施・導入状況について主要国との比較でみると、日本の労働者が利用できるWLB制度のバリエーションは少ない傾向にあることが指摘できる。

図4 各国企業におけるWLB施策・制度導入状況 (%)



法的に導入が義務づけられている育児・介護休業制度や、短時間勤務制度については高い割合で導入が進んでいる一方で、フレックスタイム勤務や在宅勤務制度をはじめとするその他の制度は導入が進んでいない(図4)。

また、性別や職位といった属性別にみたWLB制度利用のあり方についても、ドイツやオランダとは差異がみられることが松原・脇坂(2015)<sup>3</sup>の分析等により明らかとなっている。例えば両国においては、課長や部長などの役職者もWLB制度を利用しながら柔軟な働き方をしている一方、日本においてはその多くがフルタイム勤務であり、柔軟な働き方をしている従業員の割合は役職者において輪をかけて低くなっている。一般社員はもとより、役職者も含めた働き方の多様性・柔軟性が、わが国においては特に不足しているものと推察される。

### 5. 「働き方改革」と生産性の向上、賃金上昇

では、なぜこのような日本人の長時間かつ画一的・硬直的な働き方が、生産性・賃金上昇において問題視されるのであろうか。その一つの解は、女性や高齢者をはじめとする、働く時間や場所等に制約を抱える労働力の活用との親和性である。仕事の内容や仕方、評価制度やキャリアモデルの前提がそもそも長時間労働を前提とするような状況においては、長時間労働者とそれ以外の働き方が二極化する一方であり、労働者が短時間で効率的に仕事をするこへのインセンティブが働かず、また短時間勤務者等がスキルや機会を十分に活かして効率的に働くことができずに(働くことができるとみなされずに)、時間当たり労働生産性を押し下げる要因の一つとなっている可能性がある。その意味で、労働時間はコストであるという認識のもと、フルタイム勤務で残業・転勤が当たり前となる働き方の典型像を変え、制度対象者のみならず全

従業員の働き方・関連制度を改革し、多様な労働者がそれぞれのライフスタイルの変化に応じて、柔軟かつ自律的に活躍できる環境醸成を促す取り組みが重要となる。

また、これまでの雇用慣行は、主として女性の就業と家族形成の両立を妨げ、結果として間接的・直接的に正社員と非正社員の分断、非正社員の増加を助長し、ひいては生産性・賃金の低下を招いている恐れがある。国立社会保障・人口問題研究所による最新の「出生動向基本調査」によれば、第1子出産前後の妻の就業継続率は2010～14年で53.1%であった。前回調査よりも数値を上げたものの、パート・派遣を中心にまだ少なからぬ女性が、結婚や出産といったライフイベントに伴う退職をしている。一旦キャリアが断絶した後は、仕事と家庭との両立がしやすい非正社員として労働市場に参入するケースが多いが、OECDの「国際成人力調査(Programme for the International Assessment of Adult Competencies : PIAAC)」によれば、日本は読解力や数的思考力といった技能の習熟度は国際的に見ても特筆すべき高水準であり、男女間の差異はほとんどない一方、そうした技能の仕事での使用頻度は、男性が女性を大きく上回る結果となっている。すなわち、女性が労働市場において十分にスキルを活かしきれておらず、このことが労働生産性の低さにつながっている可能性が示唆される<sup>4</sup>。質の高い豊富な非正規労働の供給は、非正規労働者をはじめ労働市場全体の賃金率を抑制する方向に働く。さらに正社員の方が比較的訓練育成機会が多く得られ人的資本を蓄積しやすいことを前提とするならば、非正社員の増加は、(企業にとっては短期的に人件費の削減につながり生産性が向上するかもしれないが) わが国全体にとっては、中長期的に生産性のマイナス要因となる可能性を否定できない。このことから、労働者の時間当たり生産性・賃金を高めていくうえで、働く時間や場所の選択肢を拡大し、WLB制度を利用しながら男女ともに正社員として就業継続・能力発揮できる環境を築いていくことは有効策と考えられるだろう。

人口も成長も右肩上がりを前提とする時代は終わった。労働供給が労働需要を上回る時代を終え、働き方をめぐる価値観・ニーズが多様化するなか、今後は限られた労働力人口のなかで様々な制約を抱える多様な従業員の力を最大限活用し、労働の「質」をもって生産性の向上・付加価値向上につなげていくことが求められる。また、広い裾野での処遇改善・賃金上昇等を通じてそれらを家計に分配していくことが、労使双方にとってますます大きな課題となってくる。長時間労働の削減をはじめとする働

き方改革はそのための手段であり、社員の能力やアイデアがより発揮されやすい環境を整備することが、結果として企業全体としての生産性向上やイノベーションの創出、暮らしの底上げにつながるものと期待される。労働需給がタイト化する中で生産性向上に資する「働き方改革」は、以上に述べたことを背景に、社会全体にとって一層の意義をもつと考えられる<sup>5</sup>。

## 6. さいごに：労働分配率をめぐる

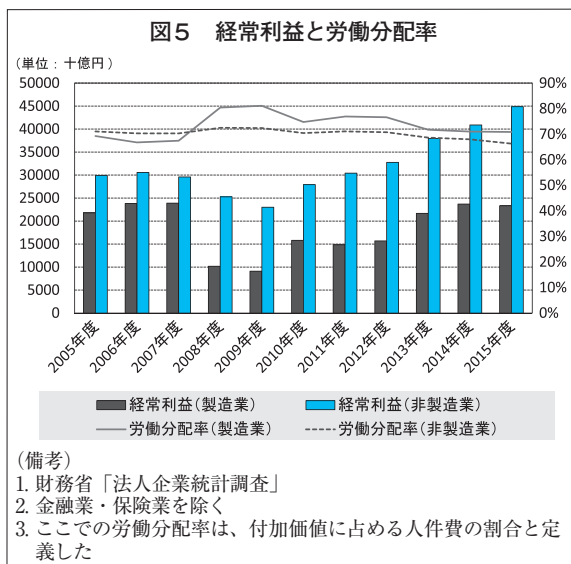
最後に、労働分配率について展望したい。先の図2で見た要因分解によれば、足下の労働分配率は上昇し実質賃金にプラスの効果を与えているが、財務省「法人企業統計調査」ベースで見ると、非製造業を中心に企業の好調な業績は給与をはじめとする人件費に回っていない(図5)。労働分配率については、賃金が下方硬直的であることなども背景にもともと反景気循環的な動きをする側面があるが、業績向上が分配に回らない背景として、ここ数年の業績向上が企業の将来期待を高めるまでに至っておらず、収益の増加が短期的かつ一時的なものと捉えられている可能性が指摘できる。内閣府が2015年に実施した「企業行動に関するアンケート調査」結果によれば、「今後5年間の実質成長率」の見通し(全産業)は日本全体で1.1%、業界需要で1.0%であり、ここ数年でほとんど変化をしていない。同様に、日本政策投資銀行が資本金10億円以上の大企業を対象に実施した「設備投資計画調査(2016年6月調査)」において、設備投資が抑制的水準にあると回答した企業の回答理由は、製造業・非製造業ともに「財務体質強化を優先(有効回答者数比：製造業40%、非製造業67%)」「国内市場の成長が期待できないため(同左：製造業33%、非製造業21%)」が多く、このほか製造業においては約4割の企業が「リスクに対して、より慎重

になっているため」と回答した。これらの結果からも、企業が支出増を抑え、経営に対して慎重な姿勢をとっていることがうかがい知れるだろう。労働分配率の維持・向上に向けては、企業の将来期待形成も鍵となる。

戦後の長い間、雇用や賃金をはじめとする労働条件改善の原資は労使一体の努力による生産性向上の増分付加価値で賄われるべきだとする「生産性三原則」の考えが、労使の根幹を支え、また日本経済・社会を支えてきた。しかし1990年代のバブル崩壊後、雇用・設備・債務の3つの過剰を抱えるなかで、その関係性が変質したとする指摘も少なくない。戎野(2016)は、株主資本主義への移行やホールディングス制の普及等によって資本の論理が強まり、企業においては短期的な性格の強い経営が進められる一方、労働者の就業行動においても短期性、個別性が見られるようになったことで、労使関係が相対化し、「阻隔化」したものとなったと指摘している<sup>6</sup>。首相自らが賃上げを求める「アベノミクス」下の春闘はこの春に4巡目を迎えるが、資本の論理と経営の論理、労働者の生活の論理を結びつけながら、いかに企業の発展、労働者の就業能力・生活水準の向上に向けた議論・合意ができるだろうか。また、雇用・労働をめぐる将来リスクを、労使双方でどのように負担しあえるだろうか。変化が激しく競争優位が持続しにくい事業環境下において、体質強化を伴う生産性向上策とともに、労使対話の重要性が、改めて問われている。

- 1 パート労働者等が増えていることを踏まえ、本稿では一人当たりではなく、時間当たりの実質賃金を分析対象とする。
- 2 詳細は図2の注記を参照のこと。
- 3 松原 光代・脇坂 明 (2015)「ドイツ・オランダにおける柔軟な働き方」、学習院大学経済論集、第51巻、第3-4号、pp.151-166。
- 4 OECD (2013) “OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills” および2016年9月26日「高質な田舎で豊かに働く—人口減少最先端『秋田』からの提言(国際教養大学アジア地域研究連携機構・(一財)秋田経済研究所・(一財)北海道東北地域経済総合研究所主催フォーラム)」における川口大司・東京大学教授の報告資料より。なお、深尾京司・一橋大学教授も、2016年11月17日に開催された「第16回RIETIハイライトセミナー((独)経済産業研究所)」において、同様の指摘をしている。
- 5 全ての企業において一律の効果が得られるわけではないが、一定の条件のもと、WLB への取り組みはTFP(全要素生産性)を中長期的に上昇させる傾向があることが、企業パネルデータを用いたYamamoto and Matsuura (2014)の分析により示されている。[Yamamoto, I. and Matsuura, T. (2014) “Effect of Work-Life Balance Practices on Firm Productivity: Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data,” The BE Journal of Economic Analysis & Policy, 14(4), pp.1677-1708.]
- 6 戎野 淑子 (2016)「破綻に向かう『日本的』労使関係—長期性と社会性を失った雇用」駒村 康平〔編著〕『2025年の日本 破綻か復活か』、勁草書房、pp.117-146。

図5 経常利益と労働分配率



# 歴史から見た日本の賃金上昇の課題

金子 良事

(法政大学大原社会問題研究所)

特集  
賃金上昇を洞察する

歴史的に見たとき、賃金が増加したのはインフレ期だけであり、物価上昇こそがほぼ唯一の賃金を上げる理由であった。そのように言えば、生産性向上分を労働者、使用者、消費者で等しく配分するとした生産性運動の理念や、生産性基準原理はどうなるのかという疑問も出てくるだろう。生産性基準原理は1960年代、世界的にインフレへの対応である所得政策が課題になる中で提出されたものである。インフレを促進しない範囲で賃金上昇分を生産性向上分内に制限するという考え方が理解されて来た。実際に賃金抑制がトレンドになるのは石油危機による1974年の大幅賃上げを受けて鉄鋼労使が主導した1975年の春闘以降のことである。理屈から考えれば、矢印を逆にすることも可能である。すなわち、賃金を増加させて消費を拡大させることによって経済成長を促すのである。いわゆる逆生産性基準原理である。これは当時のナショナルセンターの一つであった同盟から提示されたが、両方の発案者はそもそも佐々木孝男であった。今のアベノミクスの発想は生産基準原理よりも逆生産性基準原理に近く、その限りにおいては連合の考え方も近くなっている。だが、逆生産性基準原理が安定的に継続したことは今まではなく、現在はまさに実験中である。

経済的に考えると、需要が供給を上回ると価格は上昇する。今、賃金を労働力の価格と

単純に考えれば、賃金が増えるのは労働需要が労働供給を上回った場合である。もう少し直感的な表現をすれば、景気が良くなってどこでも人を使うようになると、人手不足になり、人を集めるためによりよい条件の仕事が増える。これ以外については何らかの制度的な仕組みが必要になる。

## インフレ期に出来た賃金上昇の仕組み

日本の場合、ヨーロッパと異なり、ほとんど産業別の協定賃金が問題にならない。その原因として企業別組合が取り上げられることがある。これは半分は正しいが、もう半分は誤りである。誤りの理由は二つある。そもそも全港湾のように産業別交渉が重要な業界があるというのが単純な理由である。もう一つは、企業別交渉であったとしてもかつては産別のリードによって産業ごとの相場が形成されており、機能代替されていたという歴史的事実である。後者については、小池和男が1950年代末に全織同盟、鉄鋼労連、私鉄総連を事例に考証した(『日本の賃金交渉』)。1950年前後に賃上げが企業別交渉になって停滞したために、労働組合が善後策を講じたのである。その結果、当時最大のナショナルセンターであった総評の太田薫が編み出したのが春闘である。企業別交渉だから賃上げが停滞することはあり得るが、その状況に甘んじるのは産別、ナショナルセンターの組織戦略の結果と

いう側面もある。ただし、それでも半分正しいというのは、そもそも企業別交渉を基礎にしているからである（厳密に言えば、企業別交渉は企業別組合という組織形態を前提にしない）。日本では企業別交渉になる土台が戦時期の賃金統制によってつくられたのである。その鍵は平均賃金という概念にある。

平均賃金という考え方は1940年の（第二次）賃金統制令によって厚生省（現在の厚生労働省）によって考案されたものである。これは賃金制度そのものに介入するものではなく、物価政策の一環としての賃金政策であり、コントロールするのは平均賃金、実際には「賃金総額」であった。ただし、賃金総額直接ではなく、いったん平均賃金を経由するのは賃金総額＝平均賃金×延労働者数という計算式を思い浮かべれば、分かりやすいだろう。要するに、月によって延労働者数変動するので、賃金総額の増減では水準が測れないということである。そこで総額賃金を延労働者数で除した平均賃金が一定になるようにするのである。この平均賃金、総額という考え方がベース（賃金）の考え方につながる。戦後、闇市が出来て、物価統制が効かなくなると、ベースの更新をめぐって賃金交渉が行われるようになった。ベース・アップの始まりである。

春闘においてベース・アップと対になって出てくるアイデアが定期昇給分である。定期昇給分は1950年前後に経営側からベース・アップを抑制する理屈として主張されるようになるのだが、概念的にはインフレ対応のベース・アップと区別することが出来る。戦時期においてさえ物価に対応する賃金上昇は認められていなかったが（そもそも物価が変動しないという前提である）、技能の上昇による昇給は認められていた。したがって、結果的に昇給者が多くなって総額が増えたときには監督機関（最初は地方自治体の長、後に厚生大臣）に届け出ることで承認された。これは定期昇給分である。定期昇給分は言ってみれば、企業ないし事業所内の賃金制度の内部整合性を保つための調整分であり、物価への対応のベース・アップとは別のものである。だが、ベース・ア

ップと定期昇給はしばしば混同されてきた。それにはそれなりの理由があり、もっとも単純に言って、両者ともにインフレ時代に総額積み増しとして機能したからである。

### 総額の積み増しが改革の前提にあった時代

戦後の最大の賃金改革はブルーカラーのホワイトカラー化の文脈で理解できる。このアイデアは1980年前後に小池和男によって提示されたが、労働史研究でも二村一夫やアンドルー・ゴードンに継承され、戦後日本の労働の特徴を考える際に重要な考え方として定着した。もともと小池はEUやアメリカと日本の賃金統計を比べて、ホワイトカラーの賃金は似たような傾向であるのに対し、ブルーカラーの賃金は日本ではホワイトカラーと同じように中高年でも上昇している現象をとらえ、日本ではブルーカラーがホワイトカラー化しているとした。二村は戦後の企業別組合の特徴をブルーカラーとホワイトカラーの混合組合であることに注目し、小池の議論を援用した。以後、このアイデアは日本的労使関係を考える際のキー概念になった。ただし、もちろんブルーカラーとホワイトカラーの身分差撤廃は戦後労働運動の重要なテーマであったことは同時代から常識であった。このような改革を可能にしたのはまさにインフレにおいて賃金総額の積み増しが大きかったからなのである。

なぜ、賃金総額の積み増しが大きかった時代には賃金改革が出来たのだろうか。それはこの賃金総額をめぐる賃金交渉の本質にかかわる仕組みが関係している。まず、賃金交渉における大まかな手順を確認しよう。1) 組合が賃金要求を組み立てて会社に提出、2) 要求を軸に妥結額が決まり（水準交渉）、3) 妥結額にもとづいて配分が決まり（配分交渉）、4) 3) の結果にもとづいて再計算して本当の増額分が確定する。思考実験的を試してみれば、1) から3) までの基準は変更されても構わない。少なくともその決定は労使交渉にゆだねられている。

具体的に考えてみよう。今、社員数1万人の会社があるとしよう。組合はインフレを考慮し

て一人3000円の賃上げを要求した。会社は現在の経営状況を鑑み、満額回答は不可能として2700円で妥結した。人事部からは中高年層の賃金カーブが寝ているため、ここに重点的に配分したいという提案があった。組合も従来から中高年の賃金が上がらないことを懸念していたため、この提案を了承した。中高年への配分という基準で人事部が再計算したところ、総額は2750万円のアップになり、結果的には2750円の賃上げになった。新聞で公表されるのは妥結額、上の例でいえば2700円の時点である。しかし、賃金交渉におけるもう一つの重要なポイントは配分交渉にある。

禹宗侃は戦後の八幡製鉄の賃金交渉を検討し、配分交渉においてホワイトカラーとブルーカラーの格差の解消が目指されてきたことを考証した（「戦後における資格給の形成」『大原社会問題研究所雑誌』688）。ここで確認しておきたいのは、定期昇給分だけでは現制度の維持が行われるだけであるが、ベース・アップ分はその配分方法によっては制度改革の原資として活用することも可能であるということである。

### 生産性向上寄与分の分配という幻想

生産性基準原理が賃金抑制のロジックとして使われたことは既に述べたが、1955年以降始まった生産性運動の理念はその成果を労働者、使用者、消費者で分配することになっていた。このうち、労働者だけが消え、投資家と入れ替わったのが現在の状況であると言えよう。生産性運動はもともと東西冷戦体制において西側の経済力を高めるために行われたのであり、その終焉とともに、低成長のなかで成果配分の大義も忘れられていった。

個別に見れば、業績や生産性が向上している個別企業もある。少なくとも、それらの企業において支払能力が問題ではない。なぜ、賃金が上がらないのかと言えば、同業他社などの水準と比べているからである。賃上げを抑えるときには支払能力の論理は効くが、賃上げの時には他との水準の方が問題になるのである。とりわけ、自社の水準が下請企業な

どに波及する場合は、たしかに企業側も自社の支払能力だけを勘案すればよいわけではないので、理由がないわけではない。しかし、それにしてもなぜ労働組合側は生産性向上寄与分の分配を主張しないのであろうか。

その理由の一つは、現在の社会的関心が格差是正の方に向けられていることに求めることが出来るだろう。これを理解するためには生活保障の考え方を振り返る必要がある。

### 生活保障

生活費研究は日本では1910年代の家計調査以来、家計費研究として研究されてきた。思想的には1920年代から長期のライフ・スパンを通じて生活を保障するという考え方があったが、戦後のハイパーインフレ期において最低生活費の保証が重要な課題となった。国民全体が戦争とインフレの影響で生活を維持するだけで精一杯になったからである。経済成長期においては賃金・給与も最低生活の保障だけではなく生活水準の向上に応じて要求水準が上がり、社会保障も最低生活に落ちないような防貧的な政策が進められた。たとえば1971年からスタートした財形貯蓄も高齢者の防貧対策として構想されスタートしたが、持ち家を持つことは自体はそれ以前の生活をよくすることにも寄与する。

このように生活保障が最低生活の保証とそれ以上の水準の生活の充実の二つの意味に分かれることになった。やがて非正規労働が増えると、最低生活の保証がギリギリの人たちが増え、生活改善の賃上げ要求を掲げづらくなり、格差解消が大義名分になった。私は2013年から一時的に格差拡大になっても賃上げのトレンドを作ることが優先課題であると主張してきた。

最底辺の生活を向上させるために賃金が寄与できることは最低賃金の増額がほぼ唯一の道である。伝統的には労使関係によって地域協定を設けるなどの手法があり、それは最低賃金の中でも産業別最低賃金の運用によって可能であるが、正直、現実的にはこの方向を育成するのは現時点では難しい（「産業別最低

賃金を「地方創生」の象徴に「健全な労使関係」育成こそ核心だ』『REPORT (情報労連)』2016年10月号、<http://ictj-report.joho.or.jp/1610/sp04.html>において要点を敷衍しているのであわせて参照されたい。最低賃金については労働運動としてエキタスの1500円デモがあり、他方で安倍政権が最賃引き上げに強力なプレッシャーを与え続けている。ただし、最低生活保障という点において賃金だけを引き上げるのでは不足で、単価によって設定された出来高制や時給の場合、労働時間を含めた労働量の保証がなければ実現できない。実際において量の保証を規制することは難しいだろう。それならば、経済的な需給と価格の法則によるしかなく、そのうちにおいて出来る限り収入を増やす解を探求するしかない。現在、労働時間への社会的関心が長時間労働の是正に向いているので、賃金上昇は雇用においては労働時間における交渉とセットで、請負においては単価上昇と請負量のセットで考えるべきであることを想起しておきたい。

なお、労働時間と関連して考慮すべきなのは、余暇時間と区分して労働力再生産のために必要な生活時間の存在である。今はインターバルという形で注目されているが、これに加えて家事なども含めたい。その上で生活できる賃金を構想する必要がある。生活賃金については本誌No.306の藤原千沙「『多様な働き方』における生活賃金の課題」が重要で、基本的な考え方はここにすべて網羅されている。

### 賃上げの二つの課題

賃上げはインフレ下で制度として定着していたが、低成長に入ると機能不全に陥った。加えて、賃上げはゼロ年代以降、格差が問題になり、その解消が課題として理解されるようになった。だが、この二つは別々に考えなければならない。

まず、インフレ自体の総額賃金積み増しが解消したことを考えよう。対象は賃金テーブルを持ち、制度的に賃金を管理している中堅以上の企業の場合である。賃金制度は改革しても、想定していなかったことが明らかになった

り、時間の経過によって状況が変化したりするので微調整が必要になる。そうしたものが蓄積して10年くらいで改革が必要になる。改革に際して十分な予算的措置が必要である(微調整においてもだが)。このような改革は経営に余裕があるときにやるべきで、予算を当てずに働き方・賃金によるモチベーションだけで現状を打破しようとするのは手詰まりである。口は出すが、責任は取らず、金も出さない上司で大丈夫かどうか考えなければならない。企業を健全に育成するためにも総額増加を要求して、少なくとも人事がその必要性を理解し、それを経営陣と交渉する胆力があるかどうか見極める必要がある。その援護射撃として社内全体に問題を理解させるために労使協議や団体交渉が重要である。もしそのときの経営状況によって増額できなければ改革の延期などを求めることもあるだろう。インフレの時代でなくとも改革は必要であるが、改革は摩擦を伴うのでそれを軟着陸させる工夫も同時に必要である。そして、これは格差解消とは別に考えるべき論点である。なお、このような制度がない中小企業や要求の立て方が分からない組合などに対してここ数年、大手の産別がそうしてきたように、具体的なノウハウの指導が必要である。

次に格差問題である。この問題は賃金だけではないと認識した上でボトム層に最低生活を保障する手段を考えることを優先したい。賃金を考える際には賃金率である最低賃金だけでなく、総収入が増えるように労働時間(量)も併せて考える必要があり、その上で最低生活保障全体では社会保障その他との組み合わせも考慮し、誰が保障を担うのか考えなければならない。現在は正規/非正規の処遇格差が問題になっているが、大きな組織では賃金格差(differential)は避けられない内部整合性問題なので、一般的な解はあり得ずそれぞれの労使で状況に応じた答えを探求するしかないだろう。

## 2017年度日本経済の姿（改定）

2016~2017年度・経済情勢報告

【補論】

## 2017年度日本経済の姿

1. 景気拡大の先導役を欠いた 2016 年度の経済
2. 賃上げの結果如何で成長が決まる 2017 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. 成長の果実を暮らしの底上げにつなげる

(付表) 連合総研見通し総括表 (2017年1月)

## 1. 景気拡大の先導役を欠いた2016年度の経済

日本経済は、2015年度以降も実質購買力の減少から停滞し、実質GDPは横ばいが続いている。日本経済に景気拡大の推進力が働かないのは、景気拡大の先導役が見つからないためである。過去の日本経済の景気循環では、世界経済の拡大による輸出の増加が景気回復の先導役を果たすパターンがみられた。しなしながら、IMFの世界経済見通しによれば、2016年度はリーマンショック以降では最も低い成長率となった2015年度と同様に低い成長率にとどまる見込みである。そのため、輸出増が景気拡大の先導役となることは期待できない。

また、過去の景気回復期では、経常利益と設備投資には相関がみられたが、今回の景気回復局面においては、経常利益の増加ほど設備投資に勢いが無い。結果として、内部留保が安定的に増加傾向にある。これは、企業経営者が考える日本経済の中期見通しが直近で低下しており、設備投資に対して慎重になっているためである。

企業経営者の投資マインドを改善させるためには、良好な雇用情勢と個人消費に支えられた安定的な経済成長が必要である。しかしながら、雇用情勢が良好であるにもかかわらず、2014年4月の消費税率引き上げに伴う物価上昇ほど賃金が上昇していない。「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2016」によれば、2016春闘の回答状況を組合員数ベースで見ると平均で2.00%、金額では5,779円だった。これを2時点と比較するために2015春闘と2016春闘の共通サンプルを利用すると、平均で率では2.20%から1.99%へと0.21%ポイント、金額では6,389円から5,792円へと597円低下した。これは、2016春闘のベア（ベースアップ）が2015春闘に比べて小さいためである。また、地域別にベア率（中央値）を見ると、地域により差がある。特に第1四分位でゼロ近傍、すなわち4分の1程度の組合員はベアなしの地域もあり、賃上げが地方まで波及しなかった。ただし、2016春闘の賃上げ（合計）を2年前の2014春闘と比較すると、高い賃上げを実現する組合員数の賃上げ率は大きく減少



したが（90パーセンタイルで0.26%ポイント低下）、低い賃上げにとどまっていた組合員数の賃上げ率は上昇した（10パーセンタイルで0.13%ポイント上昇）。

さらに、後述のとおり、2016年8月の経済対策による景気押し上げについては、2017年度にその効果が多く現れることが見込まれる。

こうした状況から、景気拡大の先導役が見つからないまま2016年度の実質GDP成長率は1.2%増にとどまる見込みである。

## 2. 賃上げの結果如何で成長が決まる 2017年度の経済【付表】

2017年度の経済見通しについて、本見通しではIMFの世界経済見通しに沿って世界経済が緩やかに回復することを前提としている。また、経済対策による景気押し上げ効果については、2016年度0.2%ポイント、2017年度0.4%ポイントほど実質GDP成長率を押し上げると想定する。

こうした状況で、今回の見通しでは、春闘賃上げにより消費が景気拡大の推進力となるケースと、消費が景気拡大の推進力にならないケースの2つに場合分けして、日本経済の姿を示す。2017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、それに加えて労働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】

労働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個人消費が景気拡大の推進力となる。個人消費と公的需要の増加により企業活動が活発化し、経済の好循環実現に向

けた大きな刺激となる。

2017年度の実質GDPは1.6%増、消費者物価上昇率は1.0%と予測され、この結果、実質賃金は0.5%増となる。

### 【ケースB】

実質賃金の伸びがゼロとなるため安定的な成長に向けた推進力が生まれず、2017年度の実質GDPは経済対策による公的需要の押し上げ効果があるために、1.0%増にとどまろう。

## 3. 海外経済や金融・資本市場にリスクの存在

### (1) 世界各地で発生する様々なリスク

本予測はIMFの10月時点の予測に基づき、世界経済が2016年3.1%、2017年3.4%にそれぞれ成長することを前提としている。しかしながら、米国の新大統領就任による財政政策等の変更に伴うリスクや、中国の投資過剰・過剰債務の問題が円滑に解消されないリスク、英国のEU離脱についての国民投票結果が世界各国の金融市場への影響を通じて消費者マインド・企業経営者マインドを押し下げるリスク、更には世界各地で発生する地政学的なリスクが考えられる状況である。

### (2) 金融政策の変更に伴うリスク

米国では、2008年12月から2015年12月のFOMC（連邦公開市場委員会）決定まで、短期の金融政策手段としてフェデラル・ファンド・レート（市中銀行間の翌日物金利）の誘導目標金利水準を0.00～0.25%に据え置いた。2015年12月のFOMC決定により、フェデラル・ファンド・レートの誘導目標水準が0.25～0.50%に引き上

げられた後も、米国経済は良好な雇用情勢と堅調な消費に支えられて景気拡大局面が続いている。2016年12月のFOMC決定では、フェデラル・ファンド・レートの誘導目標水準が0.50～0.75%に引き上げられ、同日公表のFOMC参加者によるフェデラル・ファンド・レートの見通し（中央値）では、2017年末には1.4%となっている。こうした状況において、金利引き上げのタイミングが市場の焦点となっており、金融緩和の巻き戻しのなかで、金融市場への影響を通じ米国経済を減速させるリスクも考えられる。

なお、日本においては、2016年9月の日銀政策委員会・金融政策決定会合において、「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」が新たに導入された。その主な内容は、（1）長短金利操作（短期金利でマイナス金利を継続するとともに、長期金利では10年物国債金利が概ねゼロ%程度で推移するよう長期国債の買入れを行う）と、（2）消費者物価上昇率が安定的に2%を超えるまで、マネタ

リーベース（日本銀行が供給する通貨）の拡大方針を継続するものであり、当面、金融の出口戦略が問題になることはないと考えられる。

#### 4. 成長の果実を暮らしの底上げにつなげる

---

本見通しが示唆することは、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、好循環を実現して安定的な経済成長を持続させるには不可欠ということである。家計の所得環境改善の重要性は、ケースAとケースBの比較から明らかである。そのため、今後の春闘の結果をはじめとした賃上げの動向には十分注視する必要があるだろう。

## 〈連合総研見通し〉(2017年1月)

	2015年度	2016年度	2017年度	
	実績	実績見込み	ケースA	ケースB
名目GDP	2.8 %	1.8 %	2.5 %	1.6 %
実質GDP	1.3 %	1.2 %	1.6 %	1.0 %
内需寄与度	1.1 %	1.0 %	1.7 %	1.0 %
外需寄与度	0.2 %	0.2 %	-0.1 %	0.0 %
民間最終消費支出	0.5 %	0.8 %	1.5 %	0.8 %
民間住宅投資	2.7 %	5.1 %	0.0 %	-1.0 %
民間設備投資	0.6 %	0.7 %	1.7 %	0.5 %
民間在庫投資(寄与度)	0.4 %	-0.1 %	0.1 %	0.0 %
政府最終消費	2.0 %	1.3 %	0.7 %	0.7 %
公的固定資本形成	-2.0 %	2.2 %	6.9 %	6.9 %
財・サービスの輸出	0.8 %	0.3 %	0.3 %	0.3 %
財・サービスの輸入	-0.2 %	-1.0 %	0.9 %	0.2 %
GDPデフレ率	1.4 %	0.6 %	0.9 %	0.6 %
鉱工業生産	-1.0 %	0.4 %	1.8 %	1.1 %
国内企業物価	-3.2 %	-2.2 %	0.6 %	0.3 %
消費者物価(総合、固定基準)	0.2 %	0.0 %	1.0 %	0.5 %
労働力人口	0.2 %	0.6 %	0.4 %	0.3 %
就業者数	0.4 %	0.8 %	0.6 %	0.5 %
完全失業率	3.3 %	3.1 %	2.8 %	2.9 %
有効求人倍率	1.23 倍	1.38 倍	1.39 倍	1.38 倍
名目雇用者報酬	1.5 %	1.8 %	3.1 %	1.8 %
現金給与総額(5人以上)	0.2 %	0.4 %	1.5 %	0.5 %
総実労働時間(5人以上、時間)	1,734 時間	1,725 時間	1,717 時間	1,715 時間
経常収支(兆円)	18.0 兆円	19.7 兆円	21.4 兆円	22.0 兆円
同名目GDP比	3.4 %	3.6 %	3.9 %	4.0 %

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111円程度で横ばい、②世界経済成長率はIMFによる16年10月見通し(16年3.1%、17年3.4%)のとおりに、③原油価格も1月中旬まで3ヵ月間の水準1バレル49ドル程度で横ばいを想定している。

注2. 2017春闘において、ケースAは、実質賃金の伸びが労働生産性の伸びを反映したものとなるような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。

# 連合総研シンポジウム「新たな就職氷河期世代を生まないために」を開催

2016年11月7日、連合会館（東京・神田駿河台）にて、連合総研シンポジウム「新たな就職氷河期世代を生まないために」を開催した。労働組合、関係団体、大学・研究機関、マスコミ関係などから約80名の方々に参加いただいた。今回のシンポジウムは、連合総研の「就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会」においてとりまとめた報告書の内容の報告を兼ねた同研究委員会主査の玄田有史東京大学教授の基調講演の後、同委員の梅崎修法政大学教授、鈴木晶子一般財団法人インクルージョンネットかながわ代表理事、小島茂連合総研副所長を交えたパネルディスカッションや同委員の近藤絢子東京大学准教授によるアンケート調査結果の補足説明を行うなど、就職氷河期世代が抱える課題と解決に向けた提言等について討議を行った。ここでは、玄田氏の基調講演を中心にその概要を紹介する。



パネルディスカッションの様子。左から玄田有史主査、梅崎修委員、鈴木晶子委員、小島茂連合総研副所長

## 講演要旨

玄田有史 東京大学社会科学研究所教授  
(連合総研「就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会」主査)

### 1. はじめに

今日お話しする就職氷河期とは、大体1990年代半ばから2000年代初頭の一番不況の頃に、学校を卒業したり、卒業しようとしたりした方々のことを念頭においている。ちょうど10年、20年前の若者が、まさに氷河期世代に当たる。

実は、この研究会で1年程度議論してきたが、「氷河期世代とはこういうものだ」と、何か一つの型にはめて考えてはいけなく考えている。ただ一方で難しいのは、一人一人違うということももちろん大事だが、それではそれ以上先に進めないと出てくる場所である。氷河期というのは簡単に決め付けてはいけなく、こういう傾向があるという部分、しかもそのことをご本人たちも気付いている

部分があれば、やはりそうだったのかと初めてここで確認できる部分もあるのではないかと気がしている。

また本日は、氷河期の問題は、正社員以外の方々だけの問題かというところではないこともお話ししたい。もちろん正社員になれなかった方もたくさんいるのだが、一方で、正社員になった方々が、この氷河期を何とかくぐり抜けて幸せな生活を送っているかというところ、おそらくそうではないということをお話ししたい。

加えて、むしろ正社員や正社員以外になることすら困難だった方々、つまり働いていない方々、例えば長期的に失業していたり、もう働くことを諦めている状態であったりというような方々も、たくさん存在している。そういう方々へ、今どうなっているのか、そして、そういう方々へ、今どのような支援が考えられていて、その支援の中で何が足りないかについて様々な形で調べたので、その点についてもお話ししたい。

本日は、これからどうしていけば良いのかということ、皆さんと一緒に考えていきたい。

### 2. 報告書の構成

この報告書は、大きく分けて4つの内容からなっている。「就職氷河期」と一言で言うが、それがなぜ生まれたのか。もちろん不況の問題もあるが、やはり一番大きいのは、こ



発言をする近藤絢子委員

の世代は、色々な意味で日本の働き方、システムや仕組みが変わる転換点に、ちょうど新卒の採用時期が重なったということだと考える。不況と転換期というこの2つの要因に大きく翻弄（ほんろう）されたのが氷河期ではないかなと私たちは考えている。

そこで、まず第2章では、この転換期にはどういうことが起きて、当時の経営者や組合、政策を講じる国が、何を考えていたのかということを書き記述している。

第3章では、厚生労働省の賃金構造基本統計調査、略称賃金センサスを使って、世代間の賃金の状況を見て、今何が起きているのか確認した。

第4章では、今回、特に氷河期世代の中でも、大学卒の方々に対するアンケート調査を行い、その分析結果を記述した。

それから最後の第5章では、ヒアリング調査を通じて明らかになった、さきほど申し上げた正社員や正社員以外の方々の中で、本当に生活や働くことに困難を抱えている人たちの状況、そしてその支援として、今何が行われているのかということを紹介した。

### 3. 現状と課題

まず、現状と課題について、5点に整理した。

#### 《現状と課題》

- 1 就職氷河期世代は、氷河期以前の世代と比べて、賃金、格差意識、幸福感などで世代間の「断絶」がある。
- 2 就職氷河期世代の内部でも、仕事や生活の状況で違いがある。特に新卒後の初職の状況やその後の転職経験等による違いが顕著である。
- 3 就職氷河期世代は20代に経験した能力開発経験が少なかつたという共通認識がある。
- 4 「社会的ひきこもり」などの生活や就労に困難を抱える人々が、就職氷河期世代を含む中高年にも広がっている。
- 5 生活や就労に困難を抱える人々の支援には、支援人材の確保と支援機関の連携・向上が課題である。

今回は「断絶」という言葉を思い切って使った。こういう言葉をこういう政策提言を行う研究会で使っているのがよく分からないが、氷河期世代とその前の世代との間には、やはりいろんな意味で非常に大きな違いがある。

よく日本の雇用システムの転換点はいつからなのかというような議論がある。1990年代の金融不況や2000年代の不良債権処理などが取り上げられることもあるが、ただ、

これをヒトという面で見ると、おそらく氷河期世代とその前の世代では、経験してきたことやその背景となっている社会のシステムが全然違うので、それが断絶を生み出していると考えている。

2番目は、氷河期世代はやはり全般的にそれ以前の世代に比べて厳しいが、実は同じ氷河期世代の中でも、すごく多様な状況になっていることを述べている。例えば仕事や生活の状況がそれぞれに違うし、生活が違うということはやはり家庭の状況も違っている。そして、その違いが何から生み出されているかということ、まず考えられるのは、やはり最初の新卒のときの状況であろう。そして、その後についても、今では比較的多くの方が経験するようになった転職ということの持つ意味が、就職氷河期内部でも大きな違いを生み出していると考えられる。

これからは転職をすることによってキャリアアップをしていくのだ、そのために労働市場の流動化が必要だという意見が一方であるが、ただ、実際に多くの方が転職に踏み切った氷河期世代において、転職によってみんながハッピーになったかということ、もう1回よく考えてみなければいけないのではないかということである。

3番目は、能力開発についてである。やはり今、氷河期世代の方々、その中でも特に転職で苦しい経験をした方とか、最初の就職で苦しんできた方にとって、何が苦しかったかということ、能力開発の機会が色々な意味で奪われてきたことではないかと考える。特に職場における能力開発にもすごく厳しさを感じた世代が、今現在も難しい状況に直面していると考えられる。

今は企業がOJTを含めた能力開発をする余裕がなくなっていて、それだけ手間を掛けられない状況であり、資金的にも難しくなっている。しかし、そういう事情で能力開発は難しいということで済まされないぐらい、就職氷河期の人たちは困難な状況に直面していると感じる。そして、この状況はもしかしたら氷河期世代だけではなく、その下の世代である今みたいに比較的景気が良くなった売り手市場といわれる世代、人手不足世代にも続いていて、この部分をもっと本気で考えていかないといけないだろうと考える。今、長時間労働の問題や同一労働同一賃金など様々な大事な課題があるが、今の氷河期世代は、比較的若いときにはサービス残業が問題になったり、まさに長時間労働が問題になったりして、20代の頃にすごく忙しく働いた世代のはずである。ちょうど企業が再編統合されたりし

て、ほんとにもう終電間に合うか間に合わないかのギリギリまで働いていた世代である。

しかし、それだけのものごく働いた20代を経験しながら、それが能力開発の機会につながっていなかったということは、相当重く受け止めなければいけないと考えている。長く働いたらその間に様々な経験をして、実はあの時辛かったけれど、今になってみると、それが自分の糧になったというふうな評価をしている人たちが、氷河期世代では多くない。だから長時間労働が問題なのは、ワーク・ライフ・バランスの面もあるが、自分の成長の実感につながっていない長時間労働というものが、いかにヒューマンライツの観点からも問題であるかということ、ぜひこの報告書から見てほしい。

4番目は、社会的引きこもりという、氷河期の問題とか労働問題に必ずしもなじまない問題を、この報告書では取り上げている。

今、こういう人々への自立支援の現場では、8050（はちまるごーまる）問題というものが大きな問題になっているそうである。これは80歳になった親御さんが一番の悩みとして感じているのは、50歳の自分の子どもの現在の状況であるという問題である。つまり、その現在の状況の一つが引きこもり状態にあったり、社会と関われない状況にあったりするという問題である。

かつて引きこもり問題というのは、どちらかといえば、若者の問題だと捉えられることが多かった。しかし、この氷河期の中で一生懸命就職活動をし、何百通もエントリーシートを書いて、1つでも就職先が決まれば良いほうで、1つも決まらないという人もいたような時代に、自分自身が社会にもう必要とされてないのではないかと感じ、就職活動すること自体も怖くなってニートになったり、そのニート

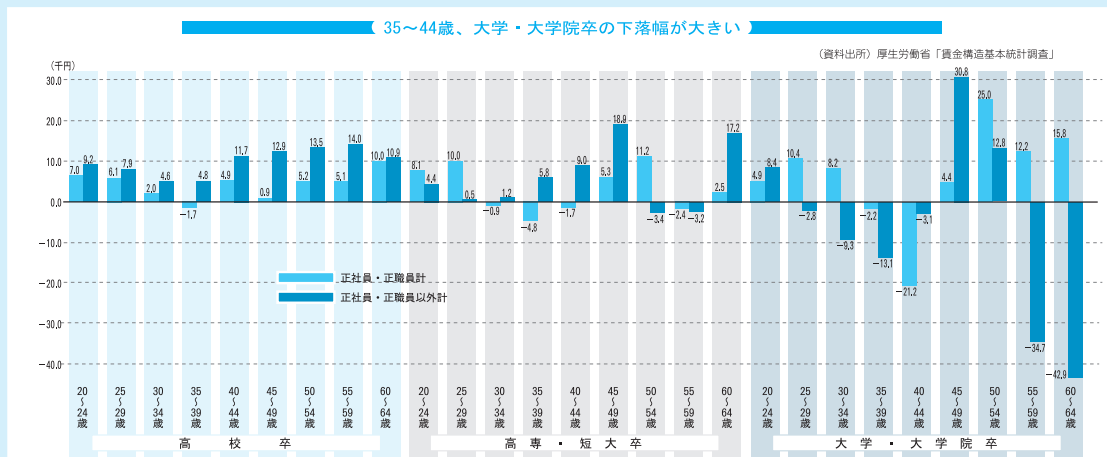
の状態が長く続く中でいわゆる社会的引きこもりになったりする人たちが、もう40代になっている。実は、8050の50のほうは、氷河期世代より上の世代の方々のはずである。そして、実はこの下の世代の40代、30代の中にも、こういう引きこもり状態の人たちはおそらくたくさん存在していると考えられる。だからもう引きこもり問題は若年だけの問題ではなくて、間違いなく若年と同時に中高年の問題になっている。しかも、氷河期の世代というのは、いわゆる第2次ベビーブーマーという方々とかかなり重なっているから、特に初期の部分では、これがそういう8050のうちの50に当たる部分、特に社会とうまく連携できない人については、これから私たちが考えていかなければならないすごく大きな問題となると考えている。本人の問題とか家族の問題では片付けられない社会問題になるという一つの警鐘をこの報告書の中で記述している。

そのために何が大切かという、5番目の課題だが、やはり支援人材の確保と支援機関の連携・向上が大切になってくるだろうということである。1998年にNPO法ができ、その中で様々な社会問題に取り組む活動が生まれ、一方で若者支援を行うNPOもだいふ生まれてきた。そして、この10年、20年の間に、いろんな支援人材も育ってきた。加えて、関係機関間の連携も進んできたとは感じる。しかし、国や自治体、NPOや企業、労働組合などの間での連携は、この問題の深刻さに比べればまだまだ足りないのだろうとも考えている。どうやったら、そこに一層の連携を広げられるだろうかということ報告書に記述している。

#### 4. 報告書における調査分析結果の概要

今回の報告書で行っている調査分析の結果について報告

図表1 きまって支給する現金給与額の変化（2010年から2015年）（雇用形態別・男女計）



したい。まず、賃金センサスのデータから、一般労働者の2010年に比べて2015年の毎月の給与がどのくらい下がったかを調べた。

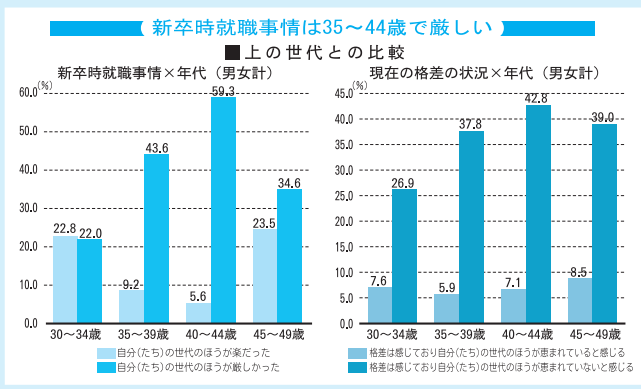
ここで一番気になるのは、40歳から44歳の大学・大学院卒の人たちは、正社員・正職員の月給が5年前に比べて2万1,200円下がっている。彼らは、まさに働き盛りのお真ん中の人々で、会社の中で中心となる人たちである。特に2015年の40代前半というのは、1971年から1974年までに生まれた第二次ベビーブーマーの人たちが含まれている。こういう人たちの給料は、上の世代、特に氷河期以前の世代と比べ大幅に下がっているのである。この結果をみて、氷河期世代の人たちがこういう状況についてどう考えているのか、諦めているのか、それともこういう問題に対してもっと問題提起をしてほしいと考えているのか、そういうことに思いを致さざるを得なかった。

図表2 年齢、卒業年、氷河期との関係（4年制大学卒）

年齢	卒業年	世代(名称)
45～49歳	1989～1993年度卒	プレ氷河期世代
40～44歳	1994～1998年度卒	前期氷河期世代
35～39歳	1999～2003年度卒	後期氷河期世代
30～34歳	2004～2008年度卒	ポスト氷河期世代

次に、この研究会では、30歳から49歳を対象とした大学卒アンケート調査を行った。そして、ちょうど年代区分を、プレ氷河期、氷河期の前期、氷河期の後期、ポスト氷河期の4区分に分けることができた。つまり、40代後半は大体プレ氷河期で、氷河期以前に就職できた人たち。さきほど月給が上の世代に比べて大幅に下がっていた40代前半は、氷河期の前期で90年代半ばから後半

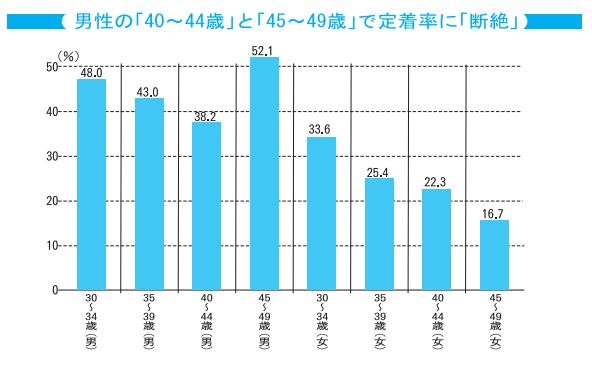
図表3 世代間格差意識（上の世代と比較した新卒時就職事情、現在の格差の状況）



に就職した人たち。30代後半は、後期氷河期で90年終わりから2000年前半に就職した人たち。そして、30代前半がどちらかというとなんとも経済情勢としては景気回復をした時期に就職した人たちというふうには、きれいに分けることが出来るので、この点に注目して分析を行った。

そして、アンケート結果によれば、例えば前期氷河期世代の人は、自分の新卒時の就職状況が、上の世代に比べて非常に苦しかったと回答している。後期氷河期世代の人も同様に苦しかったと回答している。また、現在の状況についても、これらの世代は、上の世代に比べて恵まれていないと回答した人が多くいた。

図表4 大学卒業後の最初の就職を継続している割合（%）

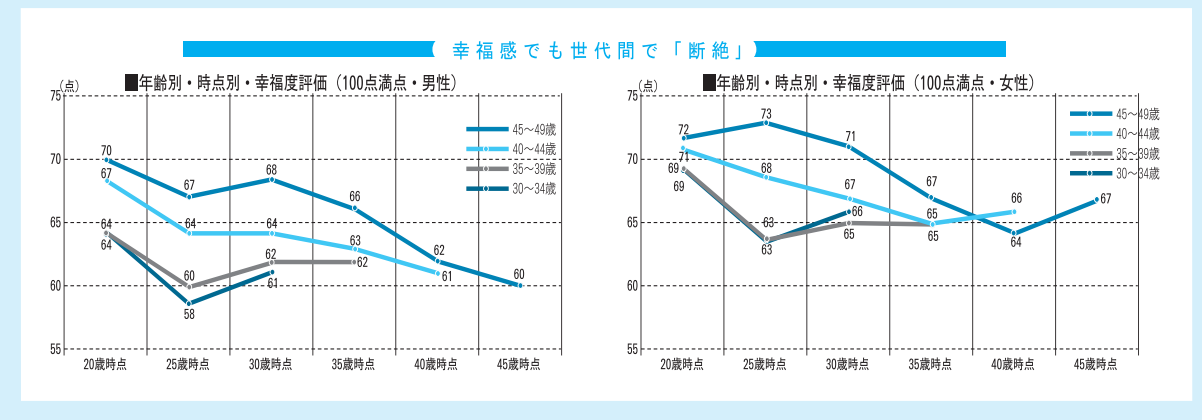


今回のアンケートでは、大学を卒業して最初の就職を継続している人の割合も調べた。結果は、40代後半の男性のうち半分強の52%が、学校を卒業して初めに就職した会社に勤めている。それが30代や40代前半では、低くなっている。年齢が高くなると、同じ会社に勤めている人たちが減ってくるはずなので、年齢が上がるにつれてこの割合が低下するのが自然なのだが、男性の40代後半だけジャンプアップして高くなっている。これは、長期雇用もしくは広い意味で終身雇用の傾向が残っていたのは、40代後半の男性までで、それより若い世代は、明らかに違う傾向になってきていることを示唆している。また女性については、その傾向が無いことも分かる。

つまり、男性の40代後半が、いわゆる日本の雇用システムでカバーされた最後の世代であり、もっと若い世代においては、日本の雇用システムでカバーされた人たちは決して多数派ではない世代になっていることである。

次に、自分の人生を振り返って20歳以降の5歳刻みの各時点における幸福感を、100点満点で表したら何点になるかを尋ねた結果を集計した。例えば男性の45～49

図表5 年齢別・時点別・幸福度評価（100点満点・男女別）



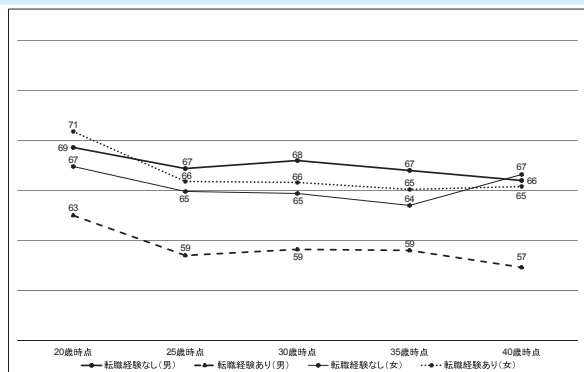
歳の氷河期より前の世代は、20歳時点は70点、25歳時点は67点、30歳時点は68点、35歳時点は66点、40歳時点は62点というふうに、だんだん下がっているが、比較的高い満足度で推移している。それが、今の40代前半の前期氷河期世代では、全体的に氷河期より前の世代よりも低くなり、その下の30代後半の後期氷河期世代では、それがさらに低くなっている。世代が若くなればなるほど、各時点での幸福度が低くなっている。これは、女性でも概ね同様の傾向である。

これらは平均なので、もちろん例外もたくさんあるが、男性では転職経験の有無によって大きな差があることが分かる。転職の影響というのは、まだ厳密にはよく分からない。ただ、結果だけ見ると、転職によって幸福感をアップさせたという状況は決して多数ではない。転職がこの世代の幸福につながっているということは、必ずしもすぐには言えない。

実は年収から見ても同様のことが分かる。30～49歳の男性全員について集計した表をみると、最初に正社員で就職して、転職経験がなかった人の平均年収は、680.6万円。それに対して、最初に正社員で就職して、転職した人の平均年収は535.8万円です150万ぐらい下がる。一方で、初職が非正社員でも、その後正社員になれた人は、518.3万円であり、初職が非正社員でその後も正社員じゃないと368.5万円となっている。やはり、最初の就職の状況とその後の転職の状況の組み合わせによって、現在の年収の状況がものすごく違うことが分かる。

2000年代初頭に比べて、やはりキャリアということがかかなりいろんな意味で意識されたり考えられたりするようになったが、どういう経路を歩んできたかによって、

図表6 幸福度推移（100点満点・35～44歳）



加えて、35歳から44歳という氷河期世代内部で見ても、転職経験のある男性と転職経験のない男性ではだいぶ状況が違う。一方で、女性はそれほど大きな差はない。

図表7 初職の就業形態・転職歴と調査時点での平均年収

初職と正社員への転職市場の整備が重要

就業形態	平均年収(万円)	人数
初職非正社員、次の職が正社員	518.3	63
初職非正社員、次の職も正社員以外または不明	368.5	165
初職正社員、転職あり	535.8	920
初職正社員、転職なし	680.6	857

(30～49歳男性全員について集計)

図表8 20代の頃、勤め先での訓練プログラムや教育プログラム（社内研修など）を受けた経験(%)

20代の頃の能力開発経験が少ない

性別	年齢計	十分を受けた	ある程度受けた	あまり受けなかった	まったく受けなかった	わからない
男	年齢計	16.2	39.3	28.4	11.9	4.2
	30～34歳	16.7	40.5	25.5	10.4	6.9
	35～39歳	11.2	37.0	31.2	15.5	5.2
	40～44歳	16.2	35.6	31.4	13.7	3.1
	45～49歳	20.4	44.2	25.6	7.9	1.9
女	年齢計	21.3	38.6	23.1	13.6	3.4
	30～34歳	21.1	38.9	22.4	13.1	4.5
	35～39歳	16.3	42.4	24.6	15.2	1.4
	40～44歳	19.5	32.7	26.4	17.3	4.1
	45～49歳	32.7	39.5	17.9	6.8	3.1
35～44歳	転職経験なし(男)	14.2	41.7	30.8	10.1	3.1
	転職経験あり(男)	13.6	32.6	31.6	17.5	4.7
	転職経験なし(女)	15.1	40.3	27.7	13.4	3.4
	転職経験あり(女)	18.6	37.4	24.7	17.0	2.4



現在の状況が全然違うということである。

そして、冒頭で申し上げた能力開発の状況についてもアンケートで尋ねた。男女別年齢階級別で、20代の頃に職場での訓練や教育を受けたか否かについて5段階で尋ねたところ、「あんまり受けなかった」という割合が高かったのが30代後半と40代前半の男性であった。つまり氷河期世代の男性は、20代の頃に能力開発を十分に受けられなかったということが分かった。この方々は、20代の頃、長時間労働で働いていたはずなのに、それが能力開発につながったという実感が無いという世代と考えられる。

また、転職経験の有無別にみると、転職経験がある人のほうが、男女ともに「ある程度受けた」という割合が低くなっている。転職をすることによって能力開発機会を得られたということは、必ずしも一般的ではないということが明らかになった。転職経験者を中心として、やはり氷河期世代というのは能力開発にすごく難しい問題を抱えてきたということだと思う。

## 5. 7つの提言

こうした調査分析を踏まえて7つの提言をまとめた。

### 《7つの提言》

- 提言〔1〕：青少年雇用情報の提供対象の拡充
- 提言〔2〕：「若年齢雇用者型訓練」助成金制度の創設
- 提言〔3〕：地方自治体と連携した地域企業グループによる人材育成
- 提言〔4〕：能力開発・キャリア形成有給休暇の推奨
- 提言〔5〕：有給休暇取得推進に向けた環境整備
- 提言〔6〕：生活・就労困難者に対する多様な支援人材の育成・強化
- 提言〔7〕：自立支援コンソーシアムの設立

1つ目は、やはり大事なことは、もっと自分にとっていい働きをするために情報提供を拡大すること。

昨年、若者雇用促進法が出来て、今は求職者から求めがあった場合には、求人側が職場の情報提供をしなければならぬという法律ができたところである。しかし、これは使用者の負担感を考慮して、今のところ比較的穏やかな形で、この職場情報の提供ルールが作られている。ただ、本当に働く人にとって必要な情報を知るためには、もっと職場情報の提供というものを拡大していくべきだという提言をしている。

2つ目は、若者に対する能力開発訓練についてである。実は、氷河期世代というのは、さまざまなプラスの面を社会に残してくれたと考えている。その厳しい経験とい

うのが、社会において若者雇用対策の本格化を進めることの大きなきっかけになったことや、さきほど紹介した若者雇用促進法などが立法されたのも、やはり氷河期世代の教訓が社会的に認識されたからであると考えている。一方で、まだまだ能力開発、特に雇用型訓練—OJT・Off-JT—などについて、若者を念頭に置いたものをもっと拡充していくべきではないかという提言をしている。

3つ目は、地域の企業で連携して、1つの企業にとどまらないもっと包括的なOJTなどの訓練を、都道府県にある種の責任を負ってもらいながらやっていく必要があるのではないかという提案をしている。

能力開発を進めていくためには、情報やプログラムも大事だが、もう一つ何といても大事なものは時間である。そこで4つ目の提言は、長時間労働を是正すると同時に、自分にとって成長が実感できる能力開発や育成のための時間を取れるようにするために、キャリア形成のための有給休暇、能力開発休暇みたいなものを取得する機会を拡大していくべきではないかということを提案している。

そして5つ目は、そのための環境整備として、労働者がそういう能力開発のための有給休暇を取りたいと思ったときに、それを阻害しないような仕組みとか環境整備も必要だということを提案している。

6番目は、支援者の人材育成・強化である。若者だけではなく中高年も含めて社会的な自立や就業に困難を抱えた人たちが増えている現在、それをサポートする人材をもっと広く育成していく必要がある。支援者の育成、支援者を支援する政策の重要性ということを述べた。

最後は、そういう支援者も含めて社会全体が連携して、地方版・全国版のある種コンソーシアムみたいなものを作って、生活や就労に困難を抱えている人たちの個別の状況に対応しながら自立支援を促していく支援体制を整備していくことを提案している。

こういうものが、実は就職氷河期世代の抱えている困難に対応するためにも、極めて重要であって、おそらくそこには、労働組合も間違いなく大切な役割を果たすことになるだろうというふうに考えている。

# 連合の春闘結果集計データにみる 賃上げの実態2016

(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)

連合総研では、勤労者生活にかかわる内外の経済情勢を分析し、毎年「経済情勢報告」として発表している。この情勢報告の作成に当たっては、当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)でのご議論やご助言を参考にさせて頂いているが、2015年(第28回)のとりまとめに当たり、昨今の経済情勢における賃上げの重要性にかんがみ、経済社会研究委員会の下にワーキング・グループを設け、連合で集計されているデータを客観的に分析し、賃上げの実態を明らかにしてはどうかという問題提起があった。

こうした経緯から2016年2月に経済社会研究委員会の下に置かれた賃金データ検討ワーキング・グループ(座長：齋藤潤慶応義塾大学特任教授)において、

連合から提供を受けた2015春闘回答速報集計作業のためのデータを分析した結果を「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態」として発表したところである。

本稿では、賃金データ検討ワーキング・グループにおいて、新たに連合から提供を受けた2016春闘回答速報集計作業のためのデータについて分析した結果を「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2016」として2016年10月にまとめた報告の概要を紹介する。報告書は、連合総研ホームページに全文掲載している(<http://www.rengo.so-ken.or.jp>)。

なお、本稿の図表番号は報告書の図表番号と揃えている点に留意願いたい。

## データの概要

本報告では、連合の2016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5,297組合(組合員数2,687,757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2016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) 組合員の平均賃金(一人ひとりの賃金の合計額を人員で除したもの)をいくら引き上げるかを交渉する「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。したがって労働力の銘柄(例：高卒35歳勤続17年生産職)を特定したときの個別賃金水準の改定について交渉する「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(定期昇給)」と「ベア(ベースアップ)」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) 企業の規模や加重平均(ウェイト)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) 複数の都道府県において企業活動を行う企業の組合は地域区分「その他」に分類され、当該地域の集計には計上されないことに留意が必要である。
- (6) 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(「2016春季生活闘争 第7回(最終)回答集計結果について」(2016年7月5日))と厳密には一致しない。

## 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整理すると、以下の通りである。

- 2016春闘の回答状況を組合員数ベースでみると平均で2.00%（金額では5,779円）、賃上げ(合計)の内訳では、定期昇給(定昇)が平均で1.70%（同5,014円）、ベースアップ(ベア)が平均0.33%（同990円）だった【表2】。

また、2時点で比較するために2016春闘と2015春闘の双方に有効な回答をしている共通サンプルを利用すると、平均で率では2.20%から1.99%へと0.21%ポイント、金額では6,389円から5,792円へと597円低下した。これは、2016春闘のベアが2015春闘に比べて小さいためであり、平均で率では0.58%から0.32%へと0.26%ポイント、金額では1,755円から993円へと762円の低下である【表4】。

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 (%)	2.00	1.78	2.00	1.79
賃上げ金額 (円)	5,779	4,250	5,500	4,200
	定昇			
賃上げ率 (%)	1.70	1.58	1.72	1.62
賃上げ金額 (円)	5,014	4,039	4,897	4,100
	ベア			
賃上げ率 (%)	0.33	0.32	0.34	0.23
賃上げ金額 (円)	990	812	1,000	500

表4 2015春闘と2016春闘の比較  
(共通サンプル、組合員数ベース)

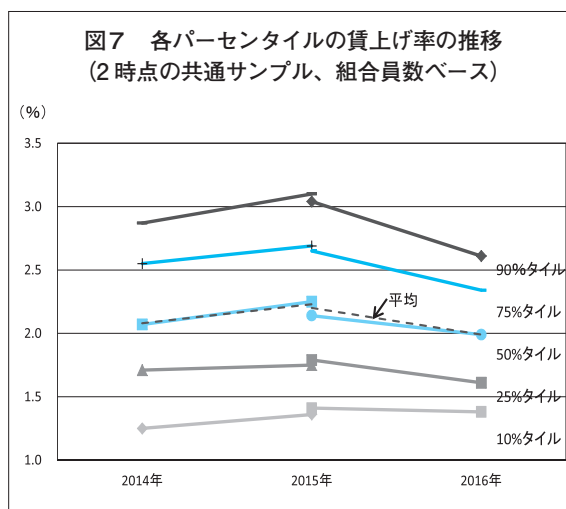
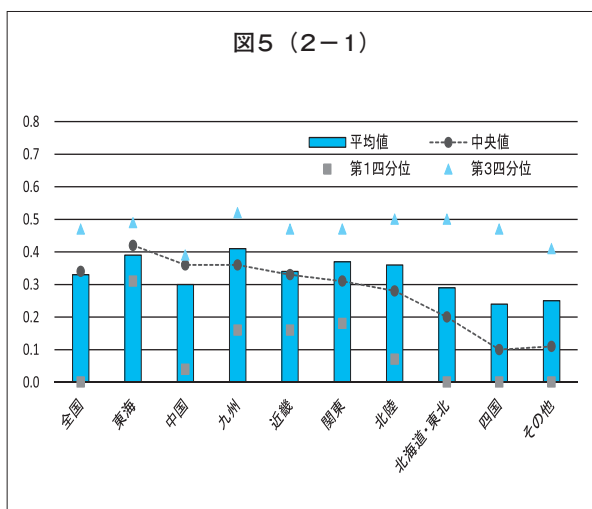
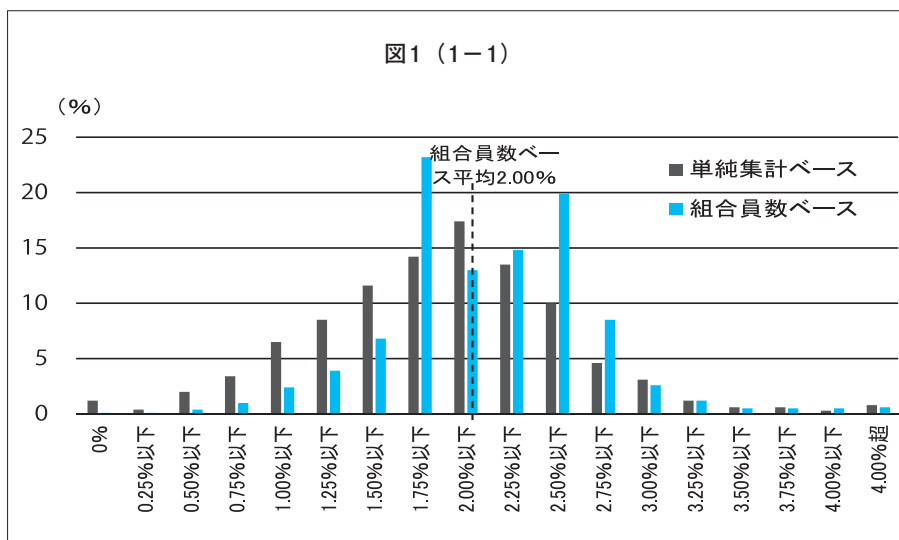
		10%タイル	25%タイル	50%タイル	75%タイル	90%タイル	平均
		計					
賃上げ率 (%)	2015	1.41	1.79	2.14	2.65	3.04	2.20
	2016	1.38	1.61	1.99	2.34	2.61	1.99
賃上げ金額 (円)	2015	3,600	5,060	6,005	7,831	9,300	6,389
	2016	3,500	4,800	5,500	7,224	8,137	5,792
		ベア					
賃上げ率 (%)	2015	0.00	0.33	0.52	0.85	1.14	0.58
	2016	0.00	0.00	0.34	0.47	0.57	0.32
賃上げ金額 (円)	2015	185	1,000	1,600	2,400	3,400	1,755
	2016	0	68	1,000	1,500	1,600	993

(注)「共通サンプル」は、連合「回答集計結果」にある「同一組合」比較とは定義が異なり一致しない。

- 賃上げ状況の実態は、平均値や中央値だけでは十分にとらえることはできない。平均値・中央値である2.00%は二つのコブの間に位置し、実際に1.75%～2.00%の賃上げを実現した組合員の数は1.50～1.75%または2.25%～2.50%で妥結した組合員の数の半分にも及んでいない【図1(1-1)】。
- 地域別にベア率(中央値)をみると、東海が0.4%である一方、北海道・東北が0.2%、四国では0.1%と差がついた。特に第1四分位をみると、

北陸、北海道・東北、四国ではゼロ近傍、すなわち4分の1程度の組合員はベアなしとなっており、賃上げが地方まで波及しなかった【図5(2-1)】。

- 2016春闘の賃上げ(合計)を2年前の2014春闘と比較すると、高い賃上げを実現する組合員数は大きく減少したが(90パーセントタイルで0.26%ポイント低下)、低い賃上げにとどまっていた組合員数の賃上げ率は上昇した(10パーセントタイルで0.13%ポイント上昇)【図7】。



## (参考統計表)

## 1. 2016春闘・賃上げ合計

## (1) 賃上げ率ノ組合員数ベース

(単位:%)

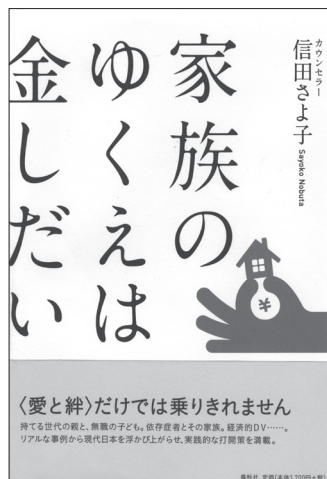
	10%	第1四分位	中央値	第3四分位	90%	平均値
全国	1.36	1.61	2.00	2.34	2.62	2.00
産業別						
製造業	1.49	1.82	2.23	2.49	2.68	2.13
商業流通	1.13	1.49	2.00	2.29	2.95	1.99
交通運輸	1.03	1.65	1.77	2.20	2.34	1.79
サービス・ホテル	1.61	1.61	1.61	1.61	1.61	1.67
情報・出版	1.40	1.40	1.40	1.66	2.50	1.61
金融保険	0.85	0.85	1.25	1.41	1.63	1.26
その他	1.10	1.43	1.75	2.18	2.93	1.91
共闘連絡会議別						
金属	1.54	1.89	2.25	2.49	2.67	2.16
化学・食品・製造等	1.35	1.72	2.04	2.35	2.76	2.08
流通・サービス・金融	1.08	1.50	2.00	2.30	2.87	1.99
インフラ・公益・	1.61	1.61	1.61	1.61	1.61	1.60
交通・運輸	1.04	1.62	1.76	2.20	2.34	1.80
その他	1.10	1.45	1.94	2.35	3.42	2.01
規模(組合員数)別						
9人以下	0.48	0.93	1.33	1.95	2.39	1.46
10人以上29人以下	0.63	1.00	1.56	2.05	2.44	1.58
30人以上49人以下	0.70	1.11	1.61	2.00	2.55	1.63
50人以上99人以下	0.91	1.29	1.73	2.12	2.56	1.73
100人以上299人以下	1.10	1.49	1.82	2.18	2.56	1.85
300人以上499人以下	1.17	1.52	1.95	2.28	2.63	1.90
500人以上999人以下	1.25	1.60	1.96	2.28	2.57	1.95
1000人以上	1.52	1.61	2.06	2.39	2.66	2.05
平均年齢別						
35歳以下	1.60	1.84	2.27	2.68	2.87	2.27
35歳以上40歳未満	1.45	1.85	2.27	2.49	2.66	2.15
40歳以上45歳未満	1.35	1.61	1.65	2.09	2.34	1.78
45歳以上50歳未満	0.53	0.98	1.43	1.80	2.16	1.40
50歳以上	0.55	0.75	1.45	1.48	2.15	1.31
平均勤続年数別						
5年以下	0.66	1.28	2.56	2.63	3.11	2.26
5年超10年以下	1.40	1.64	2.05	2.52	2.98	2.14
10年超12.5年以下	1.52	1.68	1.98	2.51	2.68	2.07
12.5年超15年以下	1.32	1.74	2.15	2.48	2.66	2.07
15年超20年以下	1.52	1.61	1.89	2.31	2.49	1.94
20年超25年以下	1.38	1.62	2.25	2.34	2.34	2.00
25年超	0.55	0.56	1.01	1.33	2.12	1.06
中核組合						
中核組合	1.61	1.61	1.61	2.12	2.51	1.85
その他	1.28	1.66	2.09	2.39	2.68	2.04
地域別						
北海道・東北	0.96	1.38	1.99	2.29	2.62	1.91
関東	1.20	1.59	1.99	2.31	2.70	2.00
東海	1.50	1.89	2.28	2.49	2.68	2.18
北陸	1.10	1.40	1.81	2.30	2.57	1.86
近畿	1.23	1.72	2.09	2.31	2.72	2.03
中国	1.09	1.50	1.86	2.18	2.37	1.81
四国	1.15	1.56	1.77	2.23	2.35	1.83
九州	1.10	1.53	1.89	2.23	2.59	1.89
その他	1.61	1.61	1.68	2.33	2.51	1.94
地域別・規模別						
北海道・東北 300人以上	0.93	1.45	2.00	2.29	2.62	1.96
300人未満	1.00	1.36	1.86	2.22	2.61	1.83
関東 300人以上	1.27	1.60	2.01	2.33	2.79	2.02
300人未満	1.03	1.44	1.82	2.16	2.59	1.83
東海 300人以上	1.55	1.97	2.32	2.49	2.68	2.22
300人未満	1.13	1.45	1.78	2.18	2.54	1.82
北陸 300人以上	1.23	1.40	1.93	2.41	2.67	1.95
300人未満	0.97	1.33	1.77	2.07	2.37	1.72
近畿 300人以上	1.33	1.78	2.09	2.31	2.81	2.07
300人未満	1.00	1.47	1.90	2.25	2.71	1.87
中国 300人以上	1.09	1.53	2.02	2.18	2.35	1.86
300人未満	0.95	1.40	1.70	2.00	2.39	1.71
四国 300人以上	1.52	1.74	1.77	2.26	2.35	1.90
300人未満	1.01	1.31	1.61	2.10	2.42	1.69
九州 300人以上	1.10	1.64	1.91	2.29	2.59	1.93
300人未満	1.05	1.43	1.72	2.10	2.61	1.79
その他 300人以上	1.61	1.61	1.68	2.33	2.51	1.94
300人未満	1.09	1.37	1.75	2.20	2.46	1.80

(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並べた場合に、25%(75%)のところに位置する人の賃上げ率を示す。

# 最近の書棚から

## 『家族のゆくえは金しだい』

### どこにでもあるような家族の風景が変わっていく



信田さよ子 著  
春秋社  
定価1,700円(税別)

露骨なタイトルにひるんでしまうが、本書はカウンセラーとして日々、現代の家族が抱えるさまざまな問題に対峙してきた著者が、「家族間のこじれ」の原因に挑んだ一作である。本書では著者がカウンセリングにあたった実例を引き合いにしながら、家族の抱える問題の根源を、「無償の愛」や「絆」といった価値観によって覆い隠され、タブー視されてきた「家族間におけるお金」にあると指摘する。

家族の問題の根源をお金と捉えることに拒否感を抱く人もいるだろう。しかし、家族も人間関係の一種である以上、ひとたび「愛と絆」の根底にあるはずの信頼関係が崩れれば、家族内には産んだものと、産み落とされたもの間に権力・支配構造が生じ、双方の負い目や価値観を刺激しあいながら「貸し借り」の感情を呼び起こす。アルコール中毒、自傷行為、引きこもりなど、一見お金の問題とは結びつかない問題であっても、つぶさに背景をさぐっていくと、無関係と思いきや、お金の問題に突き当たるという。

「家族とお金」の問題は、誰にとっ

ても触れたくない、語りたくない部分でもある。そのブラックボックスを本書では3つのパートからひも解いていく。第1部では、家族関係にひそむ力関係や支配といった権力の構図を、お金という切り口から実例をもとに明らかにする。第2部では、著者の30年にわたるカウンセリングの経験をもとに、現在、多くの家族にとって当たり前となっている経済的観念と社会の変遷を辿る。第3部では、お金の出し方が家族を左右するとの視点から、家族間におけるお金に関するルール形成の例を提言している。本書では家族における「愛と絆」に理解は示しつつも、「いまやお金の問題を正面からとりくまなければ、家族の関係を良好に維持することは難しい」との姿勢を貫いている。

歴史的にみても家族のありかたは不変ではなく、社会を構成する最小単位として意識的に作られてきた。同時に家族形態の変化が社会構造を形成し、その時々で家族の抱える課題も変化してきた。現在の家族が抱える課題の原因をお金にみるひとつの背景として、著者は新自由主義の徹底化を挙げる。今では、子どもにお金をかけることは愛情の表れという価値観が浸透し、お金をかけないことは愛情をかけていないと同義であるとの論理が家族を支配している。何気なく使われている言葉だが、子どもの教育に費用を充てることを「未来への投資」と呼ぶことがある。子どもの将来を見据えた親心の発露と受け止められる一方で、子どもに充てた教育費はいずれ自分たちへ還元され、豊かな老後を約束してくれると考える、将来のコスト回収を視野にいたった親の都合とも解せる。

家族間に浸透したこのような考え方は、親子関係にもう一つのひずみを生

みだすことになる。経済成長の恩恵を受け、老後は年金が生活を支えてくれる親世代と、はなから自分たちの生涯賃金も将来受給する年金額も親世代を超えることが望めない子ども世代は、対極に位置する存在同士でひとつの家族を形成している。子どもは、生きる手段として親にできるだけ長く金銭的援助を受けることを期待するのは不自然なことではない。親がどこまで子ども世代を背負っていいのか、経済的に親から離れられない子ども世代はどう生きていけばいいのか、親子双方が「愛と絆」の幻想から離れ、お金に関するビジョンを明らかにする必要に迫られている。

ところで、初春の恒例でもある成人式のニュースに、今年は興味深い特徴を見つけた。テレビカメラに向かって抱負を語る新成人は、定型文のようにこれまで育ててくれた親への感謝を口にする。わたしが成人を迎えたころには、みられなかった光景であった。心の中で同じようなことを思っている、堂々と口にするごとに、どこか面映ゆい雰囲気があったように思う。「愛と絆」の視点からみれば美しい家族の光景であるが、本書を読んだ後では、また違った様にも受けとれ背筋が冷えた。よくよく観察してみないと当たり前すぎて気がつかないが、どこにでもあるような家族の風景は日々少しずつ、確実に変わってきている。子どもがいつまでも子どもでいなければならぬ社会、親が身を削って親であり続ける必要に迫られる社会が、わたしたちが突き進む高齢社会のもう一つの側面であることから逃げることはできない。

### 日本の一人当たり名目GDPは、OECD加盟国の中で第20位

GDP統計（国民経済計算）は、国際連合で採択される「国際基準」に準拠して各国政府が作成することにより、国際比較ができるよう設計されている。

2016年12月に公表された平成27年度国民経済計算の年次推計では、毎年実施されるGDP速報値から確報値への改定にとどまらず、「産業連関表」や「国勢調査」など約5年おきに作成される基礎統計を取り込み過去に遡ってデータを改定する作業（平成17年基準から平成23年基準への改定）、さらには基準改定にあわせて最新の国際基準に対応するための大掛かりな改定作業を行っている。

内閣府「平成27年度国民経済計算年次推計（平成23年基準改定値）（フロー編）ポイント」にはGDPの国際比較が掲載されており、日本の現状を理解する上で貴重な情報を与えてくれる。

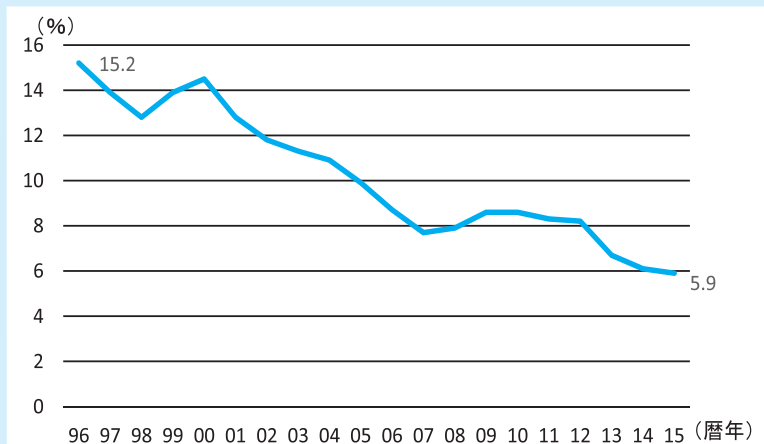
第一に、世界に占める日本の名目GDPの比率は過去20年間でみ

て低下傾向にある（図表1）。世界に占める日本の名目GDPの比率は、1996年の15.2%から2015年の5.9%へと半分以下まで低下した。

第二に、一人当たり名目GDPでみると、20年前にはOECD加盟国中では上位にあった日本が、いまやOECD加盟35カ国中20位になっている（図表2）。1996年と2015年との比較（ドルベース）において、一人あたり名目GDPが米国では1.9倍、ドイツでは1.3倍増加したのに対して、日本は0.9倍と減少している。また、OECD加盟国でデータが利用可能な国のうち、1996年よりも2015年の一人当たり名目GDP(ドルベース)が減少したのは日本だけである。

このような趨勢に楔をうち、経済成長の果実を暮らしの底上げにつなげるためには、家計の所得環境を改善することが重要である。

図表1 世界に占める日本の名目GDPの比率



資料出所：内閣府「平成27年度国民経済計算年次推計（平成23年基準改定値）（フロー編）ポイント」より作成

図表2 一人当たり名目GDPの国際比較

暦年		96	00	05	10	15	96年と2015年との比較
日本	ドル	38,446	38,535	37,244	44,518	34,522	0.9倍
	OECD加盟国中の順位	3位	2位	14位	13位	20位	-
米国	ドル	30,033	36,419	44,237	48,302	56,066	1.9倍
	OECD加盟国中の順位	8位	5位	7位	9位	5位	-
ドイツ	ドル	30,733	23,938	35,179	42,563	41,177	1.3倍
	OECD加盟国中の順位	7位	15位	17位	15位	15位	-
中国	ドル	709	959	1,753	4,561	8,028	11.3倍
	OECD加盟国中の順位	-	-	-	-	-	-
インド	ドル	408	452	729	1,346	1,598	3.9倍
	OECD加盟国中の順位	-	-	-	-	-	-

資料出所：内閣府「平成27年度国民経済計算年次推計（平成23年基準改定値）（フロー編）ポイント」より作成

## INFORMATION

### 【1月の主な行事】

- 1月5日 仕事始め
- 11日 所内・研究部門会議
- 13日 地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会  
(主査：中村圭介 法政大学大学院教授)
- 17日 「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究会  
(主査：浜村彰 法政大学教授)
- 18日 所内勉強会  
企画会議
- 23日 非正規労働の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査委員会  
(主査：毛塚勝利 法政大学大学院客員教授)
- 24日 地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会
- 25日 所内・研究部門会議
- 27日 連合総研シンポジウム「とりもどせ！教職員の「生活時間」～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報告～」  
【ベルサール神保町】

発行人／中城 吉郎  
発行日／2017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  
〒108-0073  
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

先日、とある会合で内外の経済情勢についてお話をした際、「なぜ米国の個人消費は安定的に増加するのか」との質問を受けました。その場では、米  
国労働省の雇用コスト指数（「賃金・報酬」・「諸手当」を指数化し四半期毎に公表）を示しながら、前年比2%増で雇用コストが安定的に伸びている点

の違いは、日本の賃上げを考える際にもヒントになると思います。

2月号のテーマは「賃金上昇を洞察する」としました。マクロ経済データや国際比較、あるいは歴史との対話を通じて有識者の皆様より寄稿された本特集が、読者の皆様にとって少しでも参考になればと思いながら編集しました。  
(矢作川)