



座談会

平成21年版労働経済白書をめぐって

賃金，物価，雇用の動向と 勤労者生活

*五十音順・敬称略

石水 喜夫（厚生労働省労働経済調査官）

中村 二郎（日本大学大学院総合科学研究科教授）

平野 光俊（神戸大学大学院経営学研究科教授）



石水 厚生労働省労働経済調査官の石水でございます。本日は、お忙しい中をお集まりいただき真にありがとうございます。平成 21 年版労働経済白書の座談会を開始いたします。今年の座談会は、日本大学大学院総合科学研究科教授の中村二郎先生、神戸大学大学院経営学研究科教授の平野光俊先生の両先生にご出席いただきました。どうぞよろしく願いいたします。

さて、本日の進め方ですが、白書を「はじめに及び第 1 章」「第 2 章」「第 3 章」「まとめ」の 4 つのパートに分け、それぞれ議論していこうと考えています。

まず、議論に先立ちまして白書のポイントに総括的に触れておこうと思います。今年の白書のポイントは 3 点あります。1 つめは「今回の景気後退過程が二局面の複合である」とした点で、景気後退の「二局面複合説」を提示しました。景気後退は、2008 年秋のリーマンショックから説き起こすエコノミストや経済分析が多いわけですが、それより前から国内需要の低迷の問題があったことを白書は強調しました。内需停滞の問題を踏まえておかないと次の成長は考えられない、したがって、今年の白書は、中長期的に見た賃金、物価の分析と、2008 年秋以降の雇用の分析に取り組まなくてはならない。それを総合的に分析する必要があると言ったわけです。白書の掲げた「賃金、物価、雇用の動向と勤労者生活」という分析テーマは、そういう意味です。

また、内需の停滞は、1990 年代後半からつながっており、これが 2 つめのポイントでもあります。白書では「1990 年代末から賃金、物価の相互連関的な低下が生じた」と指摘しており、賃金・物価の「相互連関低下説」を提示しました。これは言いかえますと総需要長期停滞説と申し上げてもいいかと思いますが、これが 2 つめのポイントです。

そして、その賃金低下の裏には、非正規労働を活用することよっての低賃金労働、あるいは、そこから生まれてくる所得格差、それが国内需要の停滞につながったことがあります。マクロ経済における総需要不足の問題には、日本の雇用慣行の変化、雇用慣行のよい部分を壊した影響があったと考えられます。白書では「我が国企業に歴史的に形成されてきた長期雇用の慣行を改めて評価する」ということで、白書のポイントは、1 つめの景気後退の二局面複合説、2 つめの賃金・物価の相互連関低下説に加えて、3 つめとして長期雇用慣行の「再評価説」を提示しました。こ

の 3 つが今年の労働経済白書のメッセージであり、ポイントということになります。

はじめに

石水 次に、白書 1 頁目の「はじめに」をもとに、白書の 3 つの章の構成を説明します。第 1 章「労働経済の推移と特徴」では、雇用、賃金、物価、勤労者家計の諸側面から、近年の状況を概説しました。その結論としては、今回の景気後退局面の深刻化は、2 つの局面が重なり合うことから生じており、国内需要の形成という観点から中長期的な課題を示している賃金、物価の動向と、外需と生産の落ち込みから生じた 2008 年秋以降の雇用の動向との 2 つの側面について、分析、検討を行うことが重要である、ということです。このような問題意識に誘われまして、「賃金、物価の分析」、それから「雇用の分析」ということで、それぞれ第 2 章、第 3 章へとつながっていくわけです。

第 2 章「賃金、物価の動向と勤労者生活」では、消費支出を中心とした内需の動きを賃金、物価の動向をもとに分析をしています。その結論は、今後、わが国が、持続性を持った経済成長を実現していくためには、内需の着実な改善に向け、すそ野の広い所得と消費の拡大を目指していくことが重要であり、長期雇用システムの拡張を通じて、より多くの人々に支えられた生産性の向上と着実な所得の向上を実現していくことが必要だ、ということです。

このような問題意識のもとに、第 3 章「雇用の動向と勤労者生活」では、今回の大きな経済収縮の中での雇用の分析とともに、雇用の安定と人材育成のために求められる雇用システムについて検討しました。2008 年秋以降、外需関連の生産は急速に落ち込み、雇用調整が増加してきましたが、企業においては、正規労働者の雇用維持努力が見られます。一方、非正規労働者では再契約停止、解雇は急速に増加しました。雇用の安定に向け、非正規労働者も含めた雇用の維持など、企業の取り組みを支援し、長期雇用システムの雇用安定機能と人材育成機能を幅広く活かしていくことが大切だと考えられます。



いしみず・よしお氏

最後に、「まとめ」ですが、雇用の安定を基盤とした安心できる勤労者生活を実現していくために、3つの課題があるということで、第一に、雇用の安定を確保し厳しい経済収縮の中にあっても力強く経済を底支えする、として、非正規労働者も含めた雇用維持に向けた取り組みの強化、職業紹介、職業訓練等、再就職の促進に向けた対応などを掲げました。第二に、職業能力の向上に支えられたすそ野の広い所得の拡大を通じて、持続性を持った新たな成長を目指していく、として、長期雇用システムのもとで雇用の安定と人材育成の推進、不安定就業者の正規雇用化、若年層の職業的自立の支援を掲げました。第三に、産業・雇用構造の高度化と雇用の創出として、将来の成長分野で質の高い雇用創出を行うこと、高い生産力と内需の拡大を生み出していくこと、新分野創出に向けた施策を総合的に展開していくことなど、将来の産業社会を展望した人材育成や人材確保に向けた一体的取り組みについて、今後の課題を掲げました。以上が、今年の白書の全体像ということになります。

I 第1章：労働経済の推移と特徴

石水 引き続きまして第1章の内容を簡単に紹介します。まず第1-(1)-1図ですが、有効求人倍率や完全失業率の推移が示されています。完全失業率ですが、この白書ですと4.4%という数字が載っていて、これは2009年の1~3月期のデータです。白書公表後、4~6月期が明らかになり、5.2%と急速に悪化しています。有効求人倍率について、この図では2009年1~3月期で0.59倍ですが、4~6月期は0.44倍ということで、これも急速に低下をし、厳しさが増えています。

次に、雇用の動向について、就業形態別にまとめています。第1-(1)-16表ですが、この白書公表後、2009年の第2四半期(4~6月期)のデータが出ておりますので、今ここで申し上げます。役員を除く雇用者、2009年の第1四半期(1~3月期)は5086万人ですが、これが第2四半期は、5105万人、次に、正規の職員・従業員は、第1四半期3386万人が第2四半期3420万人ということで、これは増えております。次に、パート・派遣・契約社員であります。2009年第1四半期1699万人が第2四半期1685万人。特に派遣社員は2009年第1四半期116万人が2009年第2

四半期105万人ということで、継続的に減少しています。

このデータから言えることは、正規の職員・従業員の雇用はほとんど変わっていないということです。2004年のころからほとんど変わっていません。今回の景気拡張過程は、2002年の第1四半期から始まりましたが、それは非正規で雇用を増やし、後退過程の調整でそれを削減したことは明らかです。たとえば、2008年の第4四半期に、パート・派遣・契約社員、非正規労働者は1796万人。これが、2009年の第2四半期、1685万人ですから、6カ月の間に100万人以上が削られたということで、その間、正規の職員・従業員については、ほとんど変化がない。したがって、今回の雇用調整は、非正規労働者に集中的にあらわれているということが言えるわけです。また、その大きな変動をもたらしているのが派遣社員であることも間違いありません。

後ほど第2章でも詳しく議論していただこうと思いますが、今回の回復過程は外需中心のものであって、内需に牽引力はなかった。ひょっとすると、外需拡大による生産拡大の危険というのは、日本の製造業はかなり気づいていたのかもしれない。そういう点からいいますと、正規を抑えながら生産拡大を非正規の採用で進めてきた。そのような文脈の中で2008年後半以降、非正規労働者を大きく調整するというのは、日本の主要製造業からしますと、ある程度、織り込まれていたシナリオだったのかなという感じもします。

次に賃金について、第1-(2)-1表で現金給与総額の変化率を見ていただきますと、2007年から既に賃金は下がっています。マイナス1.0%、2008年マイナス0.3%ということで、景気後退過程ですぐさま賃金が減る。これは業績連動型の賞与になっていますから、ある意味、当たり前なことなんですが、特別給与は2007年マイナス3.4%の減少。2008年になりまして所定外給与マイナス2.2%の減少。所定外時間の削減、あるいは業績連動のもとでボーナスを大きくカットするというので、人件費調整は賃金調整を主に行われていることがわかります。

次に労働時間です。第1-(2)-10表を見ても、労働時間も景気後退過程の特徴をあらわしていますが、所定外労働時間を注目いただきたいと思います。2008年の所定外労働時間の前年比マイナス1.5%の減少ということで、これは実に7年ぶりの減少です。

第 1-(2)-13 図は景気の動向、生産の動き、それから所定外時間の動きを示したのですが、鉱工業生産が低下して、製造業の所定外時間が大きく減るということで、生産の調整に対して労働時間の調整をやっているということが非常によくわかります。ここには数字が書いてありませんが、鉱工業生産の数字は 2008 年の 12 月のデータで 85.3 (2005 年基準) です。実はこの数字は、その後、2 月に 69.5 で底を打った上で、6 月に 81.0 ということで、2 月以降、回復しています。ですから、白書を出した後ですが、回復の動きがかなり出てきているわけです。それは所定外時間にもあらわれています。所定外時間は製造業で 2008 年 12 月は 74.3 です。これが 3 月に 54.0 まで落ちた上で 6 月に 60.1 まで回復しています。それから産業計の所定外時間は 2008 年 12 月のデータが 93.7 です。これが 3 月に 81.2 まで落ちて、6 月に 84.9 まで回復しているということで、白書では景気後退過程での賃金、労働時間の調整までしか分析ができていませんけれども、その後、回復してくる中で、少なくとも労働時間の面では景気回復の動きが出てきているという状況にあります。

次に 2007 年から 2008 年にかけての経済を振り返ると、輸入物価、あるいは石油関連商品の上昇による物価の上昇の問題を指摘しないわけにはまいりません。これが景気後退二局面説の第一局面で、日本の実質所得と消費を大きく削り込んだところなのです。第 1-(3)-4 図を見ますと、2008 年の消費者物価上昇率は、一般商品の値上がり、あるいは石油関連商品の値上がりによって、前年比 1.4% の上昇です。この 1.4% の上昇というのは、1997 年に消費税率が引き上げられたときに 1.8% の上昇でありましたが、それ以来 11 年ぶりの大きな上昇でした。これは後ほど第 2 章のほうでも物価の上昇が勤労者家計にどのような影響を及ぼしたのかという分析をしますけれども、生活必需品の物価上昇を招き、低所得者層に大きな影響を与えました。

最後に消費支出についての分析ですが、第 1-(3)-6 表を見ますと、2008 年、実質マイナス 1.1% の減少、名目 0.5% の上昇で、これは先ほど申し上げました物価の大きな上昇によって支出消費が抑制されたということです。

それでは、まず、第 1 章の内容について話し合っていきたいと思います。

*雇用調整と就業形態

平野 今ご説明があったとおり、リーマンショック以降の景気後退局面で、正社員に関しては、日本企業は雇用維持に相当頑張っていることが数値ではっきり見て取れると思います。

一方で、それと裏腹に、雇用調整の対象は非正規労働者に集中的にあらわれている。おっしゃるとおりだと思うんですが、これは少し長期的に見てみる必要があるかなと。1995 年に日経連が雇用ポートフォリオという考え方を提唱しました。この雇用ポートフォリオは、労働者が長期勤続を望むのかそうじゃないのか、あるいは企業、経営側が長期安定雇用するのかそうでないのかという、2 つの縦横の空間軸をつくって 3 つの雇用区分を設定したものです。1 つは従来型の正社員で長期安定雇用型、一方、その対極にはいわゆる非正規に対応するような定着を望まないし安定雇用もしないタイプ、そしてもう 1 つ、ここがポートフォリオのみぞなのですが、その中間形態で高度専門能力活用型という区分を新たに設けました。こうした雇用ポートフォリオを設定して、もっと人事管理を柔軟にやっていこうという提唱があった。当時はバブル崩壊後の景気後退局面でしたので、経営者はそのポートフォリオに飛びついたといいますか、その考え方にすり寄っていった。そういう意味では、その後の雇用の変化は雇用ポートフォリオの具現化の道筋だったととらえられるのではないかと。そうすると、現在の状況というのは、その雇用ポートフォリオののっとなって、いわゆる正社員のところについては雇用維持規範を頑健に守っていく、一方、非正規についてはそれをバッファとして、とそういうことが数値としてよくあらわれているんじゃないかなと思います。

ただ、もう少し細かく見ていきますと、前回のバブル崩壊後の景気後退局面で、この白書では第 13 循環という表現をされていて、今回の景気後退局面は第 14 循環になっていますけれども、その第 13 循環と第 14 循環を比較してみますと、正規に対する雇用保障のあり方が少し変わったかなと思います。今回については、正規に対する解雇、あるいは希望退職の募集というのは非常に少ない。一方、第 13 循環に関していうと、企業はかなりそれを行っているということで、そういう意味では第 13 循環、前回よりも今回の第 14 循環のほうが正規に対する雇用保障をより頑健にしてい



ひらの・みつとし氏

るところも見て取れるかと思います。

それでは一体それが何を意味するかですが、経営者が合理的に考えてやっているのかというと、いささか心もとないかなという気がしてまして、今回に関していうと、おそらく2つのことがあるんじゃないかなと。1つは、前回の第13循環

の景気後退局面において正規に手をつけてしまった。あるいは正規の雇用を守るために、新卒の採用をかなり抑制した。それによって、2002年以降の景気拡大局面においていろんな問題が出てきた。例えば必要な人材がいなかったか、あるいは企業の中の人員構成の中で世代ギャップが出てしまっているとか、いろんな問題が出てきて、やはり新卒の採用抑制というのは簡単にやってはいけないという学習効果と、それから正規の雇用はやはりしっかり守っていかなくちゃいけないという意味で、学習効果が相当働いているということがあります。

もう1つ、企業の経営というのは、ある意味、その時々々の社会の規範にすり寄っていくということもあるんだと思うんです。経営学では、制度派組織論という考え方があるのですが、企業の経営というのは経営者の合理的意図のもとにすべて決まるのではなく、社会の規範なり、あるいは合意されたコンセンサスに黙従していくような、そういった動きがあると。今回に関していいますと、雇用保障は大事であるといった社会的な規範の形成というのが景気後退局面以前にあり、それがあって今回の景気後退局面に突入した。そういう意味では経営が社会的規範にすり寄って、雇用保障がかなり頑健になっているという面もあるかなと思います。したがって、これが経営者の合理的意図であるとか、あるいは戦略的に雇用保障をしているとかいうことにストレートに結びつくのかどうかというのは少し心もとないなと思っています。

石水 ありがとうございます。それでは中村先生、よろしく願いいたします。

*中長期的な視点からの検討

中村 この白書の目的の一つは、悪化している直近

の経済環境の問題を解明することだと思うのですが、ただ、一方で、中長期的な話というのもこの白書の分析目的になっているとすると、直近の問題と中長期の問題というのが、もう少し整理されているとよりわかりやすかったかなと思います。つまり、直近の問題というのは、外需が海外からある種のショック、これは価格が上がる、素原材料の価格が上昇したという部分はかなりありますし、リーマンショック等の金融の問題も当然外からの問題ですが、そういう外的な要因によってかなり大きな影響を受けた。そういうことが中長期的な流れ、構造的な変化があるのかどうかは別として、そういう流れの中でどういう影響を及ぼしているのか。ほんとうに短期的な局面で外需がまた回復すればもとに戻るような話として考えているのか、あるいはそうではないのかといったあたりで、例えば10年、20年のデータを見たときの話と、ここ1、2年のデータを見たときの話がどう結びつくのかがもう少しはっきりわかるとよかったかなと思います。

例えば、今、平野先生から95年ごろからの雇用ポートフォリオの話が出ていましたが、確かにそれ以前というのはどちらかというと価格調整、要するに賃金調整というのは非常に硬直的だったわけです。フィリップス曲線などをマクロ的に見てみても、90年代の後半ぐらいまでの時代をプロットしてみると、失業率が増えても名目賃金が下げどまってしまうような形になっていたわけです。それが一体どうなるのか、下にシフトするのか、それともだんだん下げどまらなくなるのかというのはちょっと興味の対象だったんですが、最近見ていると、どうもそういう意味での価格調整的な、賃金が伸縮的に変化していくということがだんだん進んできているのではないかと。それはある意味で雇用ポートフォリオみたいな正規、非正規、労働時間、それから賃金というものの間の調整のメカニズムの関係が違ってきているのか、それともただ単に短期的な、先ほど何か社会的な規範に依存してぶれるという話がありましたが、そういうぶれる中の一局面なのかという、要するに中長期の話と直近のぶれみたいな話との整理があるとよかったです。

具体的には、1990年代半ば以降、非正規が増えていて正規がほとんど横ばいであつたのに対して、最近になって非正規がかなり減ってきて、労働時間も減ってきたということが企業内の合理的な行動の結果として、ただ単に与件が変わったらそうなったのかという

話なのか、それとも与件の変化ではなくて、そもそも構造が変わってそうになっていったのかなどということについて、かなり突っ込んだ議論をしてもらえると、最近の話を理解し、さらに今後を展望する上でより役に立ったのではないかとこの気はします。

少し先走って言えば、例えば外需依存型から内需を増やすような形にしよう、そのためには例えば生産性の上昇が必要になる、というお話があったわけですが、その生産性上昇のためには内部労働市場というのをより活用しようというお話もあるわけです。ところが、今までのマクロ的な議論みたいな形で考えると、内需を増やすというときに、国際競争力を高めるために産業構造を高度化してマクロ的な生産性も高めましょうという議論があったわけです。そうすると、そのときに基本的に労働力が横ばい、もしくは減少傾向にあるわけですから、労働市場の中で人材の最適配置をどうするかということが非常に重要な話になってきたわけです。そういう話が今までであった中で、今回、内部労働市場を重視、長期的な雇用システムを重視して安定的な雇用を確保しましょうと言われた場合、今までの流れと今後の流れに、何か決定的な転換みたいなものがあるのか、それともない話なのかというあたりをもう少し詳しく知りたかったという気はしました。具体的なお話は第 2 章、第 3 章のところでまたお話しさせていただきたいと思います。

石水 ありがとうございます。中村先生のご指摘の点は、第 2 章のほうで長期的なデータも扱っていますから、そこで短期の課題と中長期の課題をどう考えるかということで、一括して議論するのがいいと思いますので、後に送りたいと思います。

* 就業形態の変化

石水 平野先生からは、雇用ポートフォリオや旧日経連の『新時代の「日本の経営」』についてお話がありました。白書ではそのことについて直接の言及はありませんが、就業形態を議論する場合、重要な点だと思います。1995 年、旧日経連の『新時代の「日本の経営」』では、長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の 3 つが出てきました。私はこの考え方について、すでに 15 年近くが経過し、実証的にも総括ができる状況に達しているのではないかと思います。本当に三極になるのか、ということです。現実には二極ですね。つまり、高度専門能力活用型なるも

のはつくれなかったんです。企業の中での人材育成機能に代えて、それ以外のところで高度専門能力をつくり上げて、そして、企業は必要な時に都合良く配置していくという考え方だったわけですが、これは、できなかった。そして、それは日本的な経営や、さらに言えば、日本の社会の中では、なじまないものだという事を多くの経営者は事実として学んだのだと思います。

ですから、先生が言われるところの、社会の規範に連動する、社会のムードの影響を受けるという、昨今の風潮もあると思いますが、「新時代の日本的経営」でやってきたことがどういふことをもたらしたのか、それを踏まえてどのような経営をとらなくてはならないのかという問題意識は、単なる規範や社会ムードだけではなくて、それをどう乗り越えていくかということで、労使関係者にはっきりした問題意識として出てきたのではないのでしょうか。それが私は今年、1 月 15 日に出生した「雇用安定・創出に向けた労使共同宣言」だったのではないかと思います。

将来に向けてどのような合理性と、あるいは戦略性を持って取り組むかということはまだ十分に見えていませんけれども、少なくとも 1995 年以降、構造改革と言って労使の、あるいは社会の中で検討されてきたものに対する大きな反省がありまして、そのことはまだ第 13 循環のときには見えていなかったもので、第 13 循環の時には、やってしまったんですけれど、その反省もあって、今日のような姿が次第に現れ出てきているのではないかと思います。現実の数字はそのことを表しているように感じますね。

平野 それに少し付随して申し上げますと、おっしゃるとおり雇用ポートフォリオの高度専門能力活用型が、わが国においてはそれほどのボリュームになっていないということがあると思います。それもはっきりしたということですが、しかし一方で、それと代わる 1 つの雇用区分が実はあらわれている。すなわち正規と非正規という単純な二極分化ではなくて、高度専門能力活用型とは違うんですが、別の軸で、例えば拘束性が緩い、具体的には転居転勤をしないとか、職種を限定



なかむら・じろう氏

しているとか、そういう従来型の正社員ほど拘束性を求めない、とはいえ非正規でもないという、中間形態の新しい雇用区分ができつつあるということだと思えます。

一方で、日経連が雇用ポートフォリオで言っていたもう一つ大事な考え方は、それぞれ区分間を移行、転換できるということです。すなわちそれぞれの区分の中に働く人のキャリア形成を閉じ込めてしまっはいけない、いろんな状況に応じて区分間を転換できる「フレキシビリティ」というメッセージもあったと思います。そういう意味では、今、確かに高度専門能力活用型はさほどなかったけれども、それと代わるそういう新しい雇用区分もできていて、かつそれが転換できるようになりつつあるというのが今の現状ではないかなと思います。

石水 「多様性」といって議論されてきたことですね。そういうことを意識しながらこれからの雇用システムを創っていかないといけないと私も思います。

平野 そういう意味で、統計に関していうと、正規、非正規の間でどういうふうに移行といいますか、転換してきているのかという、そういう統計があってもいいかなと。

石水 従業員の多様性をよく見ていく必要がありますね。先ほど、第1-(1)-16表に基づきながら就業形態について大体お話をしましたが、景気回復は2002年、平成14年から始まったわけですが、非正規が増え、そして、非正規が減り、どうも元の木阿弥といった感じですね。今までやってきたことが、生産の水準も含めて、あるいはこの間につくり上げられてきた外需も含めて元に戻ってしまった。そうすると、もう一度2000年代の前半に戻ってどういうふうにやり直すのかな、という局面に立っているような気がします。おそらく同じことを繰り返してはいけないんだろうと多くの国民は、思っていると思います。今、そのところを考えるのが大切なのではないのでしょうか。

Ⅱ 第2章：賃金、物価の動向と勤労者生活

石水 第2章は「賃金、物価の動向と勤労者生活」で、消費需要を中心とした内需の動きを賃金、物価をもとに分析しました。

わが国経済は、戦後復興、その後の高度経済成長の

中で高い成長を実現し、賃金・所得は着実に上昇し、勤労者生活も豊かなものとなりました。物価の継続的な上昇は見られましたが、わが国の労使関係では、名目賃金上昇率を労働生産性上昇率の範囲内におさめるという生産性基準原理が重視され、第一次、第二次オイルショックを通じた世界的なインフレ高進のもとにあっても、先進諸国の中で、相対的によいパフォーマンスを示すことができました。わが国経済は、高度経済成長から安定成長への転換を円滑に達成するとともに、実質賃金の増加と雇用の安定をともに実現することができたと評価できます。

しかしながら、80年代後半から90年代初めにかけて生じたバブル経済の後には長期の不況に陥り、完全失業率は上昇するとともに、90年代末以降は継続的な物価の低下を経験することとなりました。また、この過程で、賃金と物価の相互連関的な低下が見られ、そこでは相対的に賃金の低いパート・派遣・契約社員などの正規以外の従業員の割合が高まり、これによって平均賃金が低下しました。わが国経済は、賃金、物価の相互連関的な低下の中で国内需要が停滞することになったのです。

2002年に入ると、外需の拡大にも助けられて緩やかな景気回復過程に入りました。失業率も改善し、賃金も2005年から上昇に転じましたが、しかし、小規模事業所の賃金は下がり続けますし、また、物価も生活必需品を中心に上昇して、低所得層の実質所得を減らしました。

賃金、物価は実質所得の形成を通じて勤労者生活に大きな影響を及ぼしています。わが国経済を賃金、物価の視点から長期的・構造的に分析し、勤労者生活の改善と充実に向けた課題について検討するというのが、第2章の分析の問題意識です。

まず、第2-(1)-1図で、実質と名目の経済成長率をみますと、わが国の経済成長率は、1960年代に大きな伸びを見せました。60年代後半の実質11.1%、名目17.4%という成長はいざなぎ景気の成果です。その後、70年代、80年代と成長率が低下しますが、1980年代後半に少し盛り返したわけですが、これがしかしバブルだったわけですね。その後、成長率が低下しまして、特に、1990年代半ば以降ですけれども、いわゆる名実逆転、名目成長率と実質成長率の大きさが逆転するという名実逆転現象が発生しました。つまり、継続的な物価低下、デフレの状況に直面する

ということでした、90年代半ば以降、長期的な需要停滞というものに悩んでいるというのが日本経済の姿と言えようかと思えます。

その問題を2-(1)-3図、賃金、物価の上昇率ということで見たわけですが、1970年から75年は現金給与総額18.7%、消費者物価指数11.4%、大変高い伸びです。賃金の伸びのほうが物価を上回っているということで、実質賃金が上がるといえることですが、経済成長率の低下に伴って賃金の上昇率も下がってくるとともに、90年代後半以降何が起こってくるかといいますと、実質賃金の減少ということですから、ここで実質賃金が減り始めるわけですね。そして、2000年代に入りますと、賃金も物価もともに下がるということで、賃金、物価の相互連関的な低下が生じてしまっているということで、需要の低迷はより深刻になっていくということなんです。

第2-(1)-13図で賃金と物価の推移を見てみますと、90年代末以降、物価の継続的な低下が起こって、物価、賃金の相互連関的な低下が生じていることがわかります。現金給与総額は5~29人規模、30人以上規模、いずれもデータのピークは1997年です。そこから下がっています。消費者物価のピークは98年です。90年代末以降、物価、賃金が相互連関的に下がっています。

賃金の低下には非正規労働者の増加がかなり大きく作用してきて、相対的に賃金の低い非正規労働者の割合が増えていきますと、平均賃金が下がるわけです。物価が下がり、そして総需要が下がって、企業はコスト競争力をつけるために賃金を削る。そのために非正規を活用する。この過程で日本の格差も拡大したと思いますが、そのことが賃金低下、所得低下、消費低下を通じてまた国内の物価の低下にはね返ってくるという、大変悪い循環が90年代の末以降生じてしまったということです。それが2002年から回復過程に入り、2000年代後半にはデフレ脱却論議があり、一般にはデフレ状況が解消したと理解されるような状況になってきたわけですが、そこで労働経済白書は追加的に指摘をしたわけですね。小規模事業所の賃金は引き続き低下を続けている、規模間格差は拡大していると。また、物価は上昇しましたが、需要がついて上がってきたというよりは、輸入物価の上昇や石油

関連製品の上昇に伴うところのコストプッシュによるものであると。しかも、そういったものは低所得層に与えた影響が大変大きかったです。

なお、白書では物価の継続的な低下は90年代末以降としましたが、第2-(1)-13図を見ていただきまして、皆さんどう思われるでしょうか。我々分析担当者の中では、1994年を物価のピークと見るべきではないかという議論もありました。1997年に物価が上がっているわけですが、これは消費税の税率の引き上げです。ですから、国内の需要動向を考えた上で需給動向の反映としてみると、ひょっとしたら90年代の半ばから物価低下の状況が生まれていたのかもしれないという心配もありますね。マクロ経済動向や経済運営について、そろそろ歴史的な評価が下せる時期を迎えつつあるように思いますが、平成20年間の経済史について、歴史的研究の深化が求められる気がします。

次に、賃金、物価と家計の関係ですが、第2-(2)-2図でジニ係数を示してあります。非正規労働の活用と平均賃金の低下の中で、日本の格差が拡大してきたということは十分に想像できることかと思えますけれども、当初所得のジニ係数は90年代の後半以降、今までよりも上昇テンポが上がっているわけです。これについては高齢化と小さい世帯の割合の上昇という構造的な要因によってジニ係数が上がっているということで、それはそれでそのとおりなんです。しかしそれで説明できない部分が1割ぐらいあるんです。その1割はジニ係数自体としては小さな変動かもしれませんが、日本社会全体にとっては大きな問題であったと思います。

こうした社会の変化を、人々がどのように感じてきたかということ、第2-(2)-3図で、人々の階層意識を見ると、80年代末から90年代半ばにかけては、自分の生活は中程度だと思える人は増えているんです。そして、その過程で、自分の生活は下だと思える人は急速に減っていく。しかし、90年代後半から大きな変化があって、中程度が下がっていき、下だと思える人が緩やかに上がってくるということがあったわけですね。こういった動きはジニ係数の中に埋まっている1割の部分の格差について、人々の思いが正直に表れていると思います。

第2-(2)-4図では実質賃金の分析をしています。実質賃金は名目賃金と消費者物価の動きによって決まるわけですが、90年代前半を見ていただきますと、実質賃金が上昇しております。これは90年代前

半の消費者物価の上昇が、要因としては、マイナスに出ています。これは物価が上がって実質賃金が引き下げられたということです。ところが、この物価上昇テンポが急速に小さくなっていく。これで90年代半ばに、実質賃金はかなり上がったんですね。このことが90年代半ばの中流意識の高まりに大きく影響していたと考えられます。賃金が上がりにくくなっていく中で、物価を引き下げることによって実質的な豊かさを高めていくということが必要だという問題意識は、90年代半ばの政策論議の中でかなりありましたね。内外価格差問題をはじめとして。そして、そこに構造改革の問題提起があって、労働組合の皆さんもそういう政策論にのったわけです。

若干脱線しますがけれども、私、平成18(2006)年版の白書で格差問題を提起して、19(2007)年版の白書で分配の問題を提起したときに、ある労働組合のリーダーの方から言われました。規制緩和や構造改革に労働組合は協力することによって物価を下げる事ができた。それによって実質所得を上げることができたんだと。その労働運動の成果を白書は描いてないというんですね。私はその話を聞いた時に、すぐさま反論はできなかったのですが、その後ずっと考えてきました。今年の物価分析の底流には、そうした問題意識もあります。

第2-(2)-5図では、費目別消費者物価の推移がありますが、確かに物価を継続的に下げることができれば実質所得は増えると思いますけれども、じゃあ食料品の値段を下げ続けることができるか、被服・履物の値段を下げ続けることができるか。これは2000年代に入って反転しているわけですね。消費者物価は98年をピークに低下してきましたけれども、被服・履物は2004年を底にして、あるいは食料品は2005年を底にして物価は上がり始めています。また、規制改革や輸入の拡大によって物価の引き下げ、抑制はできるかもしれませんが、教育とか光熱・水道とか交通・通信とか、こういう社会的なインフラにかかわる部分は決して規制緩和や構造改革の考え方だけで解決できるわけがなくて、むしろ社会インフラをどのようにつくって実質コストを下げていくかという問題意識も必要だったと思うのですが、そういう問題意識があまりにも希薄だったのではないのでしょうか。

それから安ければ安いほどいいのか、ということについて、安いということよりも食品の安全性を大切に

したいという意識の高まりもあります。第2-(2)-7図で、国産品を選択する基準を見ると、「安全性」というのが高まっておりますし、第2-(2)-6表で国産品と輸入品の選択に関する意識を見ると、国産品の方を選ぶという割合も結構高いわけです。

輸入浸透度と物価の問題ですけれども、輸入浸透度が上がる、輸入品をどんどん増やすということは物価を下げることになるわけですがけれども、どうもこの効果も限界が出てきているようです。第2-(2)-8図で消費者物価と輸入浸透度のプロットをしてみますと、確かに90年代前半までは輸入浸透度が上がってくれば消費者物価は下がるということがありましたけれども、次第にそういうこともできにくくなってきているということです。グローバル化の中で、世界の中で日本が生きていくということで、外需を呼び込んでいく、あるいは輸入品によって生活コストを下げていくということを進めてきたわけですがけれども、そこにかかなりの限界が出てきました。こうしたもとの、ついに、輸入物価の上昇で輸入インフレが生じるという傾向を生み出してしまったわけです。特に、それは庶民の生活を直撃した。

第2-(2)-10図で年間収入階級別にみた消費者物価の上昇率を見ると、第I階級は所得水準の低い層ですがけれども、所得水準の低い層は生活必需品の購入が多いわけですね。そして、輸入物価が上がる、外国から買う資源価格が上がるということになりますと、生活必需品の値段が上がって2008年の高い物価上昇は第I階級ほど物価上昇の影響が大きいということになったわけです。やはり今まで進められてきた方向性について今一度丁寧に考えてみる必要があるのではないかと、いうふうに思います。

なお、余計なことですが、輸入品の増加で実質所得の向上をとった場合、それは正社員で雇用が安定しており、所得水準も高く、耐久消費財や家具などが安く買えてメリットがある、という方々のご意見であるように私は思いました。

さて、ここまでお話ししてきましたと、賃金、物価、実質所得、消費、そして、内需の形成に大きな問題があったことが分かります。このような状況のもとで、なかなか力強い経済の拡張がもたらされないということはある意味当たり前ということになります。第2-(3)-16図、第2-(3)-17図で、経済成長率を内需の寄与と外需の寄与に分けてみたものですが、2000年代

前半の経済の拡張は平均成長率 2.1%、また拡張期間も今までになく長かったわけですが、しかしその内訳は外需の寄与が大きく、内需の寄与度はわずか 1.3% にすぎません。

このように内需の拡張力の弱い日本経済でしたが、かろうじて残された外需の牽引力もとうとう外れてしまいました。2008 年の秋以降、世界経済が収縮し、景気後退過程のマイナス 2.8% の GDP 低下率は、過去のわが国の SNA 統計の中でも、また、先進国経済と比べても、最も大きな減少率となったのです。

賃金、物価、実質所得をもとに、国内の需要形成を考えてきた労働経済白書第 2 章ですが、確かに、白書は産業の展望を十分に示しているとは言えないという批判はあろうかと思えます。しかし、雇用システムとのかかわりでは、持続性を持った成長を実現していくために内需の着実な改善に向けて、すそ野の広い所得と消費の拡大を実現していくことが重要であり、基本的には長期雇用システムの拡張を通じてより多くの人々に支えられたすそ野の広い生産性の向上と着実な所得の改善を目指すべきであるのだと、これらの分析から結論づけることができたと考えています。

それでは、第 1 章でのコメントとあわせて、中村先生からよろしくお願い致します。

*「格差」をどうとらえるか

中村 マクロな話は、あとでまとめてやったほうがいいのかという気もするんですが、今、石水さんがお話しされた順番にできるだけ沿ってお話をしたいと思えます。

まずジニ係数を示して、格差が広がっていると。これはあとの第 3 章だと思いますが、格差は基本的に中抜きになっているというお話でしたよね。それほど格差は広がっていないというお話ではあるのですが、少し気になるのは、格差といったときに、この白書を読む限り、格差はどちらかという悪であるという話なんです。最近、ヨーロッパなどの研究の動向を見ると、格差ということを考えてときに、格差の大きさではなくて格差間の移動、要するにインカムモビリティをどうとらえるかが大事だというような論文がここ 10 年間ぐらい随分たくさん出ているんです。つまり、格差があったとしても、そこで何らかの競争が行われて、敗者が勝者になっていけるのであれば、その格差もある程度、正当化されてくるものだと。

そうすると、労働市場においても市場機能が十分に効率的に発揮できるように、最適な人材配置、あるいは最適な競争が行われるような市場をつくらうとした場合、競争するためにはどうしても格差ということが前提になりますし、その結果としてさらにまた格差が生じる。しかし、格差間の移動があるということが最適な競争のための 1 つの条件なので、そうしますと、格差の背景の中で、どういう人たちが所得の分布の中でどういう移動をしているかということもわかってくると、大分政策的な判断の仕方も違ってくるんじゃないかと思いました。

これは正規と非正規の問題にも通じますよね。日本の場合、非正規にいったん入ってしまうと現状ではなかなか正規になれないわけですが、この格差ということはある所得階層から次の所得階層の移動とみると、そこがどうなっているかが非常に大切だと思うんです。ましてや労働市場ということ考えた場合には、その辺がどうなっているかということを書きで何らかの形で触れていただけたらもっとよかったです。ただ、これは確かに日本のデータだと難しいんですよ。

石水 それは『社会階層と社会移動全国調査』だと思います。社会学会共通の財産である SSM です。あれが 1995 年に行われまして、大論争になったわけです。ようするに盛山和夫さんと、それから佐藤俊樹さんです。私は佐藤俊樹さんの中公新書の『不平等社会日本』には感銘を受けました。ホワイトカラー雇用上層の分析で、階層閉鎖性について論じた。しかし、あれは同じ社会学の中から反論が出てきて、これは社会学会全体の財産ではないということになっているわけです。ですから、社会階層の閉鎖性、固定性の問題の指摘はあったけれども、それについてはある意味、両論出てきてしまって、はっきりしなくなったわけです。ですから、10 年ごとに実施される SSM が 2005 年に、この問題についてどういうふうな態度をとるかというのが非常に大きな課題だったと思うんですが、どうもそこが、調査は終わったかたちになりますけれども、いまひとつよくわからないわけですね。ですから、これは社会学だけではなくて、もう少し大きな問題意識からやらなきゃいけないのではないかと考えたりします。要するに先生おっしゃるようにデータがないわけですね。ただ、そうは言っても、少し問題提起しておいた方がよい分野だと思います。

『全国消費実態調査』を見ますと、お金持ちほど教

育に金をかけるんです。これははっきりしているんです。その傾向がますます強まっているんですね。これは労働経済白書でここ数年言い続けているんですけども、要するにここ数年の労働経済白書の格差に関する指摘は、1つは正規、非正規で格差が拡大しているという話と、それから2つめに業績・成果主義で格差が拡大しているという話。しかし、ここは一種のモビリティが確保されていれば、全体の仕上がりとしては問題は少なく、一断面だけ取り上げても意味はないだろうというのはそのとおりだと思うんですけども、白書の、格差三題話の3つめに、教育があるのです。東京周辺を見てみましても、公教育への信頼が揺らいで私学受験熱が高いですね。ますます教育に金をかけるという傾向ははっきりしている。物価のデータを見ても、教育の物価だけはずっと上がっていますから、この傾向は間違いありませんでしょう。その中で、所得格差に応じた教育支出格差が明確に出てきて、ここに教育を通じた固定化の問題というのは、かなり慎重に、また問題意識を持ってにらんでおかないといけないういじゃないかというのが私のイメージなんです。

中村 そうですね。それはある意味では世代間の移動の話ですが、同一世代の中でもどういいう移動があるのかということが何らかの形で把握できると、もう少し格差ということの意味合いがはっきりしてきておもしろくなるのではないかなという気はしました。競争というのはある意味では大事ですが、ただ最適な競争というのはやはりそれなりにシステムとして制度を整えていかなきゃいけない。その辺り、今の格差がどういいう意味でよくないのかということをはっきりする意味でも、もう少し深く突っ込んでいただければなという気はしました。

石水 その点については、直接お答えすることではできませんが、関連して、もう一つ申し上げますと、これはちょっと第3章の先取りになるんですけど、正規雇用者と非正規雇用者の年間収入分布という図があります(第3-(2)-5図)。こういうデータがありますからもちろんジニ係数が計算できるんですけども、90年代の半ば以降、どの年齢層でも格差が拡大しているということなんです。この格差の拡大をモビリティの観点から検証する方法がちょっと私は思いつかないんですけども、しかし、一つ指摘しておきたいのは、下の層の賃金が底割れするような形で格差が拡大しているわけではないんですね。これははっきりしていま

す。最低賃金が機能して、下の人が置いてきぼりになる形での格差拡大は避けられています。ワーキングプアとか貧困の問題で注目され、重要な問題なんですけれども、下の層が大きく置いてきぼりを食うという形での賃金崩落ではないということは、はっきり言っておきたいと思います。

第3-(2)-8図で、雇用者の年間収入の分布を見ますと、問題は若い層の非正規の増加なんです。25~29歳層、あるいは30~34歳層を見ていただきますと、10年間で中間層が減って、その直近の前後が増えていくわけなんです。ここからもわかりますように下の層が増えていくということではないんです。ですから、下の層が置いてきぼりになって格差が拡大しているということではなくて、中間層が崩れていく中での格差の拡大ということなんです。そう考えてみますと、日本型の雇用システムというのは中間層を集团的、組織的な労働の中で鍛えながらみんな一緒に技能を高めていくという仕組みだったわけですけども、それが崩れてくる中で格差が拡大していると考えられます。ここで、もう一度、日本的雇用慣行の持つ積極的な意味について、人材育成効果とともに所得分配の効果についても前向きにとらえるべきではないかというのが、分析の裏で考えている問題意識や道筋なんです。

* 内需拡大の課題

中村 わかりました。次に、消費者物価についてあまり輸入代替は起きてない、輸入による価格抑制効果は最近ではあまりないのではないかというお話もあったのですが、これは内需拡大の話と微妙に結びつくわけですよ。要するに80年代、OECDとかEUのレポートで、ヨーロッパにおいては内需をいくら自国で拡大しようと思っても全部垂れ流しされてしまうという議論が多かったわけなんです。あの当時、たしかドイツなどは相当製品輸入の比率が高かった。日本も徐々に製品輸入の比率が高くなっているわけで、これを見ると確かに輸入ができるような財の部分についてはかなり下がっています。そうすると、ある程度、輸入代替は起こっているんだろうなという気がするんですけど、どういいうふうにな内需を拡大できるのか非常に難しい話ではないかと……。

石水 国内需要の喚起が国内の供給拡大にちゃんとつながるのか。需要の拡大が国内の生産活動につながらないということですよ。

中村 その話は、実は産業構造の話なのですよ。

石水 そうですね。

中村 その部分がなくて内需拡大という話になると、日本で内需をいくら増やそうと思っても、輸入代替が起こり物価はどんどん下がることになる。そこで、そういう部分の産業がうまく淘汰されればいいけれど、されなかった場合にはマクロ全体で見てもさらに生産性が下がってしまうということが起こり得るわけですよ。

ですから、最近はそのほど輸入価格の低下が影響を与えていないといっても、背景には常にそういうプレッシャーはあるわけですよ。そういう中で内需拡大の話とどうこれを結びつけていくのかというのは非常に大切な話で、そこがはっきりしないと、ただ単に内需拡大といってもそうおいそれとはいかないんじゃないか。まさしく昔の EU のケースがそのまま日本に当てはまるような形になってしまう可能性もあるわけですよ。

さらに、生産性のところの議論と結びついてきますが、比較的対人サービスのウエートの高いところというのは輸入代替もきかないし、生産性もかなり低いわけですが、今後、高齢化したときにそういうところの需要は高まる可能性が多い。そうするとそういう生産性の低い産業においてもある程度、必要な需要が増えてくるから、そういうところに人を配置しながら全体で生産性を高めていかなきゃいけないという話をせざるを得ない。やはり産業構造の話に結びついてしまう。ですから、せっかくこういう財別の消費者物価と輸入価格の関係とか、そういう話をされているのに、そこで終わってしまうというのは物足りないかなという気はします。

石水 おっしゃるとおりです。白書は産業・雇用構造の高度化というふうに結んでいますけれども、産業・雇用構造の高度化と一言で結べる話かと。その具体的な姿は何なのかということが今年の白書に書いてないではないかというご指摘だと思います。

中村 おそらく消費というのは財別の需要を見ると年齢によって随分構成が違うわけですよ。高齢者が増えていく中ではこの消費の中身も変わってしまう。そういうことをにらみながら労働市場の話をしないと非常に難しいのかなという気はします。

* フィリップス曲線の解釈

中村 もう一つ、今、石水さんは触れられませんが、第 2-(3)-5 図で、フィリップス曲線の話がありますよね。これはどういうふうに解釈されていますか。70 年代は別として、それ以降はある種、構造的な変化はなかった、それともあったと？

石水 構造的な変化よりも、やはり需要不足の問題をフィリップス曲線から素直に読み取るのがいいのではないかという問題意識です。70 年代の動きと、それから 80 年代の動きを見ますと、これはまさにフリードマン先生のご指摘をされておられるようにフィリップス曲線の右上方シフトというのは生じているかと思えますけれども、その次のページ (114 頁) に、私どもとしても一応、GDP ギャップの分析をしてみたんですけれども、90 年代以降、GDP ギャップが負の数字をとって、需要不足ですね。それに伴って物価が下がる、GDP デフレーターも下がるということですから、基本的に需要が乏しくて失業率が上がってしまっているということで、労働市場の効率をどのように高めていくかという構造的な論点も重要な論点ではありますが、またそれはフィリップス曲線の上方シフトという問題意識の中から生まれてきた国際的な労働経済学の重要な成果だとは思いますが、日本の場合は基本的には需要が低迷する中で賃金、物価の相互連関的な低下が生じてしまったのではないかと、ということです。

中村 すると、マクロ的な構造は 80 年代以降、それほど変わってはいないという……。

石水 はい。90 年代半ば以降のマクロ経済運営に大きな問題があったと私は考えます。ただ、この点は白書に書いてありませんから、あくまで一人のエコノミストの意見と思って下さい。

中村 というか、むしろ構造が変わってないのだから問題がないと……。

石水 問題ないということではなくて、マクロ経済運営に問題があったという意味です。経済運営では、需要を大きく削減する対応を 90 年代の後半に行ったわけですが、それが賃金、物価の相互連関的な低下を生み出して、デフレ的状况を生み出し、物価が下落する中で企業は設備投資もできなくなると。

中村 むしろそれだったら、その時期ぐらいを挟んで何らかの構造的変化があると考えてもいいはずですよ。

よね。これは物価上昇率と失業率の修正フィリップス曲線の図で、その前提として賃金上昇変化率と失業率の関係を示す通常のフィリップス曲線があるわけですよね。だから修正フィリップス曲線を2つに分けてしまって、通常のフィリップス曲線といわゆる物価関数のようにして両方推定してみると、構造変化が出てくる可能性があります。

ここで、構造変化なしというふうに考えてしまっているのかどうか。つまり、構造改革とか産業構造の高度化がどのぐらい進展しているかとの絡みで、UV曲線とか構造的失業の議論がありますよね。もし修正フィリップス曲線が全く変わってないとするならば、すぐには構造的失業とは結びつかないのですが、基本的には構造的失業の大きさもあまり変わってないかもしれない。もしそうだとするならば、例えばアメリカの80年代のUV曲線みたいに、UV曲線がばんと一たん上にいって、その後、景気回復期にばんと下がるといようなものが日本ではどうも起きてなかったと。相変わらず構造というのはそれほど大きく変わっていないということになる可能性も考えられます。

4、5年前に構造的失業はどのぐらいあるのか、上がったのか下がったのかという議論がありましたよね。そういう議論を総括した上で、ここでもやっぱり構造は修正フィリップス曲線で見ても変わっていないというマクロの評価を下すのだとするならば、今後の産業構造の変化をどういうふうに見ていけばいいのかという議論が期待される気がします。つまり過去10年間において産業構造の高度化や外部労働市場の機能強化などをやろうとして、それでもなおかつできてないという話をするのか、それなりにできて、そのために労働市場がある種、構造が変わって、修正フィリップス曲線で見てもこういう構造になっているということなのか。

そうすると、そこで産業構造の変化の姿がはっきり出ていけばそこと結びつけて、いや、こちらはこうなっているのではないかなどの議論ができるのですが、結びつけていないので、その背景がよくわからない。もしほんとうにこの修正フィリップス曲線とかUV曲線の構造が変わってない、あるいは構造的失業があまり増えていないということで、今後、生産性などの話をするとすると、過去と将来の話をどう結びつけてやっていくのかというあたりで、具体像が少し見えにくかったように思いました。

石水 第2-(3)-5図のデータは、これはどこまでいっても現実のデータのプロットですから、理論的に考えて、フィリップス曲線自体がシフトしたのか、あるいはフィリップス曲線の線の上で動いているのか、その峻別を、厳密に行うことはできていないのかもしれない。

中村 あるいは修正フィリップス曲線ですから、賃金と物価の関係が変わったのかもしれない。

石水 そういう意味での構造的変化ということですか？ それはそうかもしれませんね。

中村 この背後には、労働市場の需給関係と賃金調整、それともう一つ賃金調整と物価の関係の2つの関係があって、これは本来どちらかが変われば変わってしまうものですよ。

石水 私たちの問題提起は、需要不足型の失業が大変大きい問題であり続けたのであって、それは賃金、物価の相互連関的低下の中で問題が深刻化してきたということが言いたかったことです。私の理解では、そこにおける最大のポイントは、もしじゃあそういう需要不足だというふうにするのであれば、90年代の後半に、例えば消費税率を引き上げるとか、あるいは財政構造改革法によって対応したとかいう一連の行動がありましたね。そういうことについて、当時の需要状況も含めてどういうふうを考えるのかということがあるわけです。多分、そこを歴史的にも整理をしないと、この論点は純粋なマクロ経済理論だけでは決着がつけられないでしょう。そして、そこには、先生がご指摘されるように、産業的な分析もからんできます。ただ、やはりマクロ経済運営についての認識をどう持つかというところがあるわけで、また、そこはある意味で私どもの限界みたいところがあるのですが、とりえず90年代末以降、賃金、物価の低下は需要不足によるところが大きかったのではないかと白書は言ったわけです。産業面での問題にアプローチできてないという点は認めたいと思います。

中村 いえ、産業面までいなくても、マクロ的に見て、この第2-(3)-5図から構造変化がなかったとかあったとかはあまり言えないのではないかなと。

石水 確かに、そのグラフだけで、言えるとか言えないとかいう話ではないと思います。

私、追加的にもう一つ関連の論点として申し上げておきたいのは、第2-(1)-4図の輸出入価格と交易条件の話で、先ほど先生が、例えば需要をつけてやったと

して、ちゃんとそれが国内の活性化に向かうかと。かつてはそれは、ヨーロッパの国では需要拡張してもみんな外へ漏れてしまって失業問題の解消にならなかったということがあるぞと。日本でも、その危険がまさにあるんですよ。つまり、1980年代の日本というのは産業競争力も強かった時期だと思うんですね。こういうときは国内の需要がついてくれば国内の生産力に直接その需要は向かいます。生産力の強さがあると、オイルショックのとき、70年代から80年代、輸入物価がものすごく上がっても、輸出物価もちゃんと上げられているんです。日本の産業力は高く、堂々と海外にものが売れたわけですね。今日、国際関係の中で需要を国内にきちんと呼びとめることができるかというのは重要な論点だと思うんですけども、ところが2000年代を見ていただきますと、輸出物価がほとんど上げられてないんですよ。輸入物価は上がりました。しかし、輸出物価は上がっていません。下がり気味ですね。そうしますと、いくら需要をつけてやっても財政赤字ばかりが広がって、貿易赤字が広がって、そういうことが進んでいくという可能性はあるんですよ。これが、内需拡大といったときの最大のネックですね。とすると、国際経済の中できちっと競争力を持って国内経済をやっていきけるというだけの力がついているのかということがあるわけで、ここは、先生のご指摘のとおりだと思います。

強い産業力、白書の言葉でいえば産業・雇用構造の高度化というのを、どうやって目指していくのかということは大切な課題なのですが、分析的には難しいところもあって、ただ、分析だけで描き出せるものでもないと思っています。

*産業・雇用構造の高度化

中村 今までそういうことに対するマクロの議論はたくさんあって、例えば産業の空洞化とか内外価格差の議論で、基本的に競争力のある産業だけ立地して、競争力がない産業は外に出せということならば、産業の空洞化も起こるわけですが、そういう意味でも、どういうふうに入材の再配置を行えばいいのかという議論が白書にもあるとよかったなと思いました。マクロのこれまでの議論、それに伴って付随した産業構造の話、それが労働市場にどう影響を及ぼすのかというのはシナリオとしてかなり出てくると思います。おそらく生産性の低い産業というのは外へ出ていってしまう

か、淘汰されてしまうわけですから、そうすると、そこにいた人材をどこかに振り分けていかなきゃいけない。労働力全体は減っていきますから、そういう人たちにはある種の教育をして、より生産性の高いところにいってもらえればいいわけですが、ではだれがどう教育するか、そういう部分を公的な人材育成機関でどのぐらいやれるのか、どのぐらいの時間をかけてやるべきものなのか。民間企業は損得で考えますから、人材の需要のない部分はやらないわけで、こうした人材育成は公的機関の役割になってくるわけです。ですから産業構造の中長期的な変化とともに、どういうシステム、メカニズムで人材育成をしていくのかというある種のシナリオをたてるのが厚労省の役割かなという気がしています。

石水 多分、これから新しい政策を求める動きが強まって産業の展望と、そこにおける人材育成という問題が避け得ない課題として出てまいりましょうから、そういう中で政治と一緒に考えたいと思います。また、それをやらなければ失業率を下げるということもできません。長期雇用の中で雇用の維持を訴えた、その次の課題として、まさに先生がおっしゃる課題に取り組まねばならないと思います。

中村 それから内需拡大についてなんですけど、内需拡大する大前提は需要をつけるという話だけではなくて、国際競争力を維持するということがありますよね。そのためには国際競争という枠組みを常に考えておかないと、国内だけでどうするこうするという話ではないと。そういう意味で、国際競争ということを念頭に置きながらマクロ的な競争力、あるいは産業とか企業なりの競争力をどう維持していくか、そのための最適な組み合わせというのはどうあるべきかという発想もあつたらよかったですかね。

石水 そうですね。今までの議論のワーディングでいえば、内部労働市場とか外部労働市場ということになるとは思いますけど、私は、内部労働市場の人材育成機能が果たす役割は大変大きいだろうと考えています。外部労働市場とそこにおける公的訓練という課題もありますが、やはりそこは企業における人材育成機能に現実味があり、機能的なものでもあるので、今年の白書は第2章での検討内容から、長期雇用システムの意義を論じた第3章へと直接つないでしまいました。しかし、そこに十分なリンクがつくれていないというのが中村先生のご指摘だろうと思います。今後の研究に

おいて取り組みたいと思います。

中村 大変なことは十分にわかります。ないものねだりをしているだけですから（笑）。

Ⅲ 第3章：雇用の動向と勤労者生活

石水 第3章は「雇用の動向と勤労者生活」で、厳しい経済収縮によって引き起こされた雇用の問題を考えたものです。

2002年以降の景気拡張過程では、日本の経済成長は外需に依存する傾向を強めて、内需の寄与は90年代の拡張過程に比べても小さかったということは先にお示ししたとおりです。こうした中で、景気は、2007年秋以降、成長が鈍化する踊り場的な状況を迎え、2008年秋にアメリカを中心とした世界的な金融不安の高まりとともに世界経済の減速が鮮明になると、他の国々にも増して大きな経済収縮に直面することになったわけであります。

わが国経済は輸出の拡大に成長が牽引されてきたがゆえに、世界経済の動揺が国内経済に直結するという事になったわけです。今後は内需の拡大に向け取り組んでいくことが期待されるということですが、着実な労働生産性の向上のもとで、成長の成果を所得の分配として適切に配分をして、良好な経済循環と持続性を持った経済発展を実現するということが、わが国社会の中長期的な課題であろうと思います。

一方、当面する経済の収縮に対しては、企業の雇用維持努力を支援し、失業者の再就職を促進することによって、雇用の安定を基盤とした所得、消費の支えを図り、景気のさらなる後退を回避していくことが求められます。わが国経済が正常な成長軌道に復することができるよう、所得格差の是正やすそ野の広い消費の拡大を通じて、所得、消費の持続性を持った成長を生み出すとともに、中長期的な視点から雇用の創出に取り組んでいくことが重要であると認識しています。

第3章では、企業経営の動向や企業の雇用方針、人材育成方針について分析し、企業が雇用の維持に努めている状況を見るとともに、長期雇用、年功賃金など、わが国企業の雇用慣行の動向と今後の雇用システムについて検討しました。90年代を通じて、企業の正規雇用の絞り込みは大きく、若年層を中心に不安定な就業形態が広がってきましたが、若年層においては、就業形態の違いを通じた格差の拡大が生じ、その問題が

強く意識される中で、改めて、長期雇用をはじめとした人材育成を重視する雇用慣行が再評価されてきているように思われます。働く人々の意欲を引き出し、持続的な所得の拡大を実現し、内需を喚起しながら経済発展を実現することができる雇用システムについて考えるというのが第3章の分析の問題意識です。

データをお話しいたします。これは先ほど平野先生からもご指摘があったと思いますが、第3-(1)-11図で雇用、賃金の調整の姿を示しています。第12循環、第13循環、第14循環のそれぞれについて、国内総生産がどれだけ減ったか、その減りに対して、雇用、賃金がどれだけ調整されたかという絵でありますけれども、第12循環は、消費税率が引き上げられた後、アジア通貨危機で落ち込んだ局面で、第13循環はいわゆるITバブルの崩壊、第14循環は2007年秋以降の状況ですけれども、この絵からおわかりいただけますのは、第14循環では実質GDPの減少率は非常に大きいのです。これに対して、過去、雇用の大きな減少、調整はあったわけですが、第14循環では、今のところ、賃金調整中心に行われていることがわかるということです。これは後退後1年間のデータですので、直近の数字まで入れますと、雇用者数についてマイナスの数字が出てきますけれども、それでも第12循環、第13循環から比べると小さいです。これは、正規労働者の雇用維持に伴うものです。

第3-(1)-13図ですが、名目国内総生産に対する雇用弾性値と賃金弾性値ということですが、これはGDP1%の低下に対して、雇用は何%削ったか、あるいは賃金は何%削ったかということを示しています。例えば第12循環ですと、後退1年目はGDP1%の低下に対して、賃金は0.27%減らしました、雇用は0.15%減らしましたと。足して0.42%減らしましたということになるわけですが、後退期間全体ではこの数字は上がります。第13循環は、この数字が後退期間全体を通しますと、1を超えるんですね。この1を超えるということは、成長率1%の低下に対して、雇用、賃金の雇用者報酬の調整がそれを超える大きさで調整されたということで、企業収益回復的な企業行動が大変強かったということです。これは労使関係の観点からいきますと、決して痛みの分かち合いとは言えないので、経営と収益改善という方向が強く志向されていたということです。このことは90年代半ば考えられてきた雇用ポートフォリオなり、「新時代の日本

的経営」というものがもたらした1つの帰結だったんだらうと思うんですが、しかし、これに対して、反省というか、一種の反動バネのようなものが働いて、今回の雇用調整の姿が生まれているのだらうと考えられます。それが雇用を維持しつつ、調整は賃金調整中心に行うという姿です。今後の回復のことを考えますと、私どもも 2000 年代前半期の調整の姿が好ましかったとは思っていませんので、引き続き雇用維持の対策によって支え、その上に、次の成長を展望していくことが重要であるという認識を持っています。

第 3-(1)-15 図は、景気後退過程における雇用調整の実施方法で、後退過程の中で雇用調整を実施する企業割合が何%ポイント上がったのかというデータですが、第 12 循環、第 13 循環と第 14 循環を比べると、第 14 循環は残業規制による雇用調整が大変大きい。これが雇用維持的なものにつながっていると思いますが、そして希望退職者の募集、解雇、これは正社員の雇用調整ですが、この上昇テンポは第 14 循環で小さくなっています。ただし、臨時パート等の再契約停止・解雇、これは非正規労働者の雇用調整ですが、非正規労働者で、人員削減を伴う厳しい調整が集中的にあらわれていることが分かります。今後はより幅広い層の雇用維持に努めることが課題となります。

さて、ここで若干、分析の筋からはそれるかもしれませんが、昨年末以来注目されてきた年越し派遣村について言及しておこうと思います。この社会運動は、今日の労働問題のある種の構図を可視化して、映像として世の多くの人々に知らしめたわけですね。どうしてこういうことが起こってしまうのか、また、それはどういう意味なんだろうかということについて、データの分析的な制約があってアプローチしにくいんですが、一応そういうことについても考えてみました。要するに、若い方が、例えば親元にいらっしゃるということであれば、雇用調整に遭って、いきなり路上生活者の状況まで行ってしまうということは考えにくいわけです。つまり大都市圏を中心に、単独世帯で暮らす若者が増え、また、そういう若者が非正規労働で働き、職業的自立が実現できていないことが懸念されるのです。非正規という細い糸で会社とつながって、そこが切れてしまうと、もう生きていけないということですね。第 3-(2)-3 図は、若年層で非正規労働者が増えてきたと言うこと、また、第 3-(2)-18 図は、大都市圏で一人暮らしをする若者が増えているという数値

です。

非正規労働者が高学歴化しているというデータもありますが、日本の大学進学率はどんどん上がっているわけで、今日、高校生の進学率は 5 割を超えています。そうすると、若年人口の地域間移動ということではどういことが起こるか。日本の大学は三大都市圏に集中していますから、進学率が上がるということは、地方圏の若者がより多く親元を離れて大都市圏に入ってくるということです。第 3-(2)-15 図は三大都市圏の大学入学者数を分解したのですが、地方圏出身者は 80 年代の半ば以降、進学率が上昇する中で、より多く三大都市圏に入ってくるようになってきている。そうすると大学卒業者の進路はどうかということですが、第 3-(2)-16 図で三大都市圏と地方圏に分けて見ると、90 年代の前半までは非正規の仕事につく人の割合はどちらも同じだったんですが、90 年代後半から、三大都市圏の学校を卒業して非正規の仕事につくという割合は、地方圏に比べて上がっていく。これは若い方が東京や大阪へ来る、そして就職する場合もそこで非正規になってしまう人たちが増えてくる。それから、大都市圏の大企業の入職抑制が激しくなってきたことや、大都市圏には非正規の仕事であれば、そこそこの仕事があるということで、こういうことが起こってきたのだと思います。

また、これは団塊の 2 世よりも、その次の世代ぐらいでそういう傾向が出てきている感じなんです。人口塊としては、確かに団塊の 2 世は大きいのですが、進学率が上がる、そして、地方から大都市圏へ流入してくる、ということも、労働力供給としては大きいのです。団塊の 2 世をイメージして語られてきた若者問題ですが、その次の問題が、高学歴化の中で生じているのです。私は、年越し派遣村が示した新たな問題提起とは、このことだと思いますね。

第 3-(2)-17 図で単独世帯の動きをコーホートで見ると、2005 年の 20~24 歳、あるいは 2005 年の 25~29 歳、これは第 2 次ベビーブームの次の世代の人たちですけれども、こういう人たちの単独世帯の割合は増えています。また、例えば、第 3-(2)-18 図をみると、25~29 歳層の単独世帯割合は地方圏に比べて高いですし、また、その割合は 2000 年から 2005 年にかけて上がっています。親元から離れて都市に暮らし、そして、非正規で働く若者が増えていることは間違いない。そういう人たちが何の安全網もないも

で非正規切りというものに遭うと、職業的自立も十分でないまま、十分な手を差し伸べてもらうこともできずに社会的な問題としてあらわれてくるということです。

ただ、これはあくまで白書の分析ですよ。運動していた人たちがどう考えていたのか、何を目指していたのか、そこまでは私には分かりません。われわれがそう受けとめたということです。

日本の社会は混乱しています。では、どうしたらよいのか。今年の白書は日本的雇用慣行の再評価説を言いました。歴史的に形成されてきた日本の雇用システムのよさを生かして、そして、それが若い人の職業的自立にもつながるようにしたほうがいいと考えています。それが白書第3章最終節の「雇用システムの展望と課題」という分析につながってくるわけです。

第3-(3)-1図の長期安定雇用に対する企業の態度ということで、今後もできるだけ多くの社員を対象に維持、対象者を限定した上で維持という数字ですけども、この2つを長期雇用維持派としますと、この数字は2004年から2008年にかけて、90.7%から94.6%に上がっています。経営における優先的な課題ではないという数字は8.7%から4.7%へ下がっているということで、長期安定雇用に対する企業の志向性というのは基本的には高いということを申し上げておきたいと思います。

次に、第3-(3)-2図の雇用や人材の育成についての考え方ですが、「長期雇用を前提に能力開発や人材育成を会社主体で行う」、あるいは「長期雇用を前提にするが、能力開発などは本人主体で行う」という2つの考え方ですが、10年間でどう変化してきたのかというのを見ました。90年代は能力開発について個人が責務を負うと。そうした中で、主体的に能力形成と職業生活を設計するということが強く言われてきました。しかし、その考え方はこの10年間で大きく変わり、会社の中で、組織の中で能力を形成するということが最も実践的なものなのだという考え方が会社の中で強まっているように思われます。技術革新の動向をにらみながら、会社も個人もお互いを信頼して技能を磨かなくてはならないのですから、当たり前のことなのですけれどもね。

こうした雇用についての考え方と同時に、主体的な技能形成というものは、業績・成果主義とも結びついてきました。日本的雇用慣行批判を通じて、業績・成

果給の拡大もかなり進んできましたね。しかし、第3-(3)-4図を見ると、大企業において、業績・成果給拡大という動きに急ブレーキがかかっているということがわかります。300人以上規模の企業については、一般職は2004年が29.1%、2007年が25.4%ということまで下がっていますし、管理職についても、2004年31.4%、2007年24.9%と下がっています。

業績・成果主義拡大の裏では、大企業、大卒、ホワイトカラーの中で格差が拡大し、組織人の働きがいやゆらぐ、損なわれるという、避け得ない問題が生じてきました。それが、業績・成果給見直しの背景だと思えます。第3-(3)-9図で標準労働者の賃金分散係数を見ていただきますと、10~99人規模、100~999人規模、1000人以上規模と、大企業ほど40代中高年の十分位分散係数の上昇が大きい。以下、高卒、大卒を比べると、大卒ほど40代以降の十分位分散係数の拡大が大きい。生産労働者にくらべ、管理・事務・技術労働者において、中年以上層の格差が広がってきているということです。業績・成果給の拡張に伴って、大企業、大卒、ホワイトカラーの格差が拡大してきているという事実があるのです。

白書197頁以降はこれを総括的に分析しています。「個別的労働関係を目指す制度見直しとメリットとして追求されてきた人件費抑制」ということですが、基本的に賃金制度の見直しの理由としては、従業員の満足度を高めるために、一人ひとりに応じた賃金決定が必要であったとするものが多いわけですが、そして、賃金制度の見直しの主要な目的は、個別的労働関係を充実させ、個性豊かに働くことを希望する労働者の希望をかなえるものであったと一応は評価できるだろうとしておりますが、色々データを見てみると、結局、総額人件費の抑制を目指したのも少なからずあるわけです。そして、300人以上の大企業に限ってみると、総額人件費の抑制をメリットとして挙げるものが3割を超え、最も大きなメリットとされている事実は指摘せざるを得ないですね(付3-(3)-4表)。

第3-(3)-11図では業績評価制度の評価側の課題、あるいは業績評価制度に基づく評価によって生じる問題について300人以上、100~299人、30~99人の企業規模別に集計しています。課題としては、部門間の評価基準の調整が難しい、評価者の研修・訓練等が十分にできていない、評価に手間や時間がかかるというものがありますが、大企業ほどこの課題を指摘する割

合が高いです。また、問題点につきましても、評価結果に対する本人の納得が得られない、評価によって勤労意欲の低下を招く、評価システムに対して労働者の納得が得られないということで、大企業ほど問題を指摘する傾向が示されています。こういうデータについての今までの通り相場の議論は、業績評価制度の運用の改善が重要であろうというような言い方だったわけですが、今年の労働経済白書は、運用の改善についての指摘はした上で、しかし、現実問題として、これらは制度内在的な問題であり、なかなか難しいことを踏まえまして、今後、さらなる運用の改善を図ることは、現実問題として難しいというふうに書きました。また、そのことが、現実に企業が賃金制度を改めて手直しをし始めているということの意味なのだろうと思います。

第 3-(3)-13 図で賃金制度の現状と今後の見込みを示していますが、このデータのメリットは、今までどのような賃金制度が拡充をされてきたのかということに対して、今後どうなっていくのかということもわかるというところにメリットがあります。まず、個人属性重視型というものにつきましては、過去の賃金体系、現状の賃金体系ということで減ってまいりまして、個人属性、年齢とか勤続とか、そういうものに機械的に結びつけて賃金を決めるということは、将来的にはかなり少なくなっていくだろうという感じでありますけれども、では、他はどうなるか。右から 3 つめが職務重視型であります。この職務重視型というのが「新時代の日本的経営」をはじめとした職種別労働市場形成の問題意識にぎざなわれながら進められてきた賃金制度かと思えますけれども、職務重視型は 13.5% から 19.1% というところで増えましたけれども、これもこれ以上そんなに増えそうもない。このデータでいくと下がるだろうと。それから、右から 2 つめが短期成果重視型で、業績・成果主義は導入されてきましたけれども、今後、それほど伸びそうもない。こうした中で、左から 2 つめでありますけれども、職能重視型、つまり長期雇用システムの中で、長期的に職務遂行能力を見定めていくというやり方でありますけれども、これについては今後も増えていくだろうということで、長期雇用が再評価される中で、能力評価システムについても職能資格制度的なものを改めて活用していくということではないかと予測されます。

職務遂行能力を重視した職能資格制度は、運用において年功的な運用に墮してしまうということが最大の

問題になるわけですが、第 3-(3)-14 図で賃金制度の見直し項目などを見てみますと、職能給の年功的運用を防ぐためには、それぞれの職場において求められる職務遂行能力を労使の共通の理解のもとに明確にし、昇給の査定をより厳しく行う必要があります。人事考課による昇進、昇格の厳格化は多くの企業で意識されています。現に企業はそうのように動いているだろうと見てよいのではないのでしょうか。

結論的には、「一人ひとりの職務遂行能力の向上を通じて、組織・チームのバランスのとれた発展・成長を実現するとともに、人事考課を特に重視し、その組織・チームの果たすべき使命を適切に導き得るすぐれたリーダーを育て、選抜していくことが、わが国企業の将来に向けた主要課題であると思われる」(203 頁)と結んでおります。

ここまでは労使関係の中で賃金制度がどのように展開してきたのかということ議論してまいりましたけれども、今日、平野先生からご指摘のあったように、社会のムードや社会全体の意識というものにぎざなわれながら賃金が決まっている、企業経営も影響を受けているという側面があるかと思えます。そのことについて考えてみようという問題意識が 203 頁からの「4 雇用システムをめぐる人々の意識と動向」です。「企業においては、わが国の雇用慣行に歴史的に形成されてきた仕組みを改めて評価する動きが見られるが、これは改革が所期の目的を達成することができなかった反省によって促されている面がある」ということを言った上で、さらにこの動きは、「企業内での制度改革の帰趨という面ばかりではなく、国民意識の大きな変化から影響を受けている側面もある」と指摘しています。

第 3-(3)-15 図、第 3-(3)-16 図で、長期雇用についての考え方、年功賃金についての考え方ということで、国民意識を見ると、日本の労使関係の中における伝統的な考え方が、国民意識全体の中でも復活してきていることが分かります。

これを人々の社会意識と結びつけて考えてみようというのが第 3-(3)-17 図の競争主義と業績主義という座標軸です。労働政策研究・研修機構の調査に、賃金についての考え方として、業績を重視する賃金が良いのか、努力を重視する賃金が良いのかという意識調査があります。同じ調査の中での調査項目に社会についての考え方がありまして、競争することによって社会

の進歩が生み出される競争重視の考え方と、人々が連携協力することによって社会の進歩が導かれるんだという連帯重視の考え方とがあるわけです。これをクロスしてみますと、競争重視の意識が業績重視を求める労働者意識と強く結びついているのではないかと、という分析です。このような人々の意識構造から類推される大まかな傾向性として、競争を重視する意識が業績重視の賃金形成を促し、連携を重視する意識が努力を重んじる賃金形成を促すと言っているのではないかと思います。

もしそうだとすると、今日の賃金をめぐる状況の変化は、社会意識の変化にいざなわれている可能性があるのではないかと。今日見られる業績・成果主義に対する反省は、その裏により大きな国民意識の転換が潜んでいる可能性があります。人々の目指すべき社会の姿に関する意識を見ると、意欲や能力に応じ、自由に競争できる自由競争社会を目指すべきか、貧富の差の少ない平等社会を目指すべきかという問いに対して、2000年代前半までは、自由競争社会を目指すべきとする割合のほうが高かったのですが、2000年代後半には逆転し、平等社会を目指すべきとする割合のほうが勝っています。雇用システムについての議論は、基本的には労使関係の中のものでありますので、雇用慣行、賃金制度ということを労使関係の中で議論をしてみましたけれども、こうした国民意識の分析も付け加えまして、最後の第3章の結びには、こういう社会意識にいざなわれて賃金が変わってきているという側面もあるのではないかと言いました。そして、この間の社会の動きに対して、我々は今後どのような対応を図っていくべきなのか、日本人一人ひとりが考えないといけない状況になっているのではないかと思います。第3章のメッセージはそういうことです。なお、今申し上げた社会意識に関するデータは、白書の266頁の付表3-(3)-6というものです。

以上が白書の全貌です。第1章や第2章の分析も含め一括して議論したいと思います。チャプターにかわりなく、先生方からお話を承りたいと思います。

*企業に起きている変化

平野 第3章は雇用システム全般を網羅していますので、非常に領域が広がっていますね。一つは、第2章の物価と賃金関係、すなわち需要の縮減、物価の下落、あわせて賃金の確保という内部連関の話に関連

してです。マクロで見ると確かにそうなのかもしれませんが、実は90年代以降を見ていくと、企業のイノベーションが部分的にあったのではないかなど。例えば履物、被服費の価格下落ですとか、家事用品の下落が顕著ですが、今までにないビジネスモデルを持ち込んできた企業がいるんだと思うんです。製造小売業、SPA型のビジネスモデルで売価を下げた。このとき、当然物価は下がるわけですが、一方で付加価値も増えていますし、実は需要も増えているという側面もあるのではないかなど。マクロで見ると、確かにそれは小さいことかもしれないけれど、90年代においてはかなり重要な要素であって、単純に需要縮減、物価下落、賃金下落というような関係ではない構造も90年代にかなり出てきているのではないかと。

もう一つ、第2章、第3章両方に関連したことで、内需に対する期待についてです。これには非常に根強い期待があるのはよくわかるのですが、一方、先ほど中村先生も国際競争力ということをおっしゃりましたが、実際、企業経営で見ていると、内需頼みは限界があるというか、今までやってきたことはもはや後戻りできないといえますか、企業全体の方向だと思えます。それは輸出ではなくて、海外直接投資という戦略です。マクロ的に見ても、例えばGDPに占める日本の輸出額の割合はそんなに高くないように思いますので、これから海外直接投資が非常に増えてくるし、今まで企業もそれをやってきたのではないかと。

その中で、実は海外直接投資の収益率は国際的に見て日本企業はそう悪くないということがあって、日本企業はここでかなり自信を持ったのではないかなど思えます。法政大学名誉教授の小池和男先生の最近の著作などによれば、生産現場の日本的生産システム、その裏側にある人材育成システム、これを海外に移転して、高い国際競争力を発揮する、ということが90年代から現在、とりわけ2002年以降の景気回復の際にかなり行われたことで、その間に日本企業はかなり自信を持ったのではないかなど見ているわけです。すなわち日本的人材育成システムのあり方について自信を持った。日本企業の人材育成のシステムというのは、雇用保障を基盤として多能工化を図り、現場で起こった変化と異状に対して、職場のその人がチームワークで対応していくといったたぐいのもので、伝統的な日本的な人材育成のやり方であって、自信回復とともに回帰してきたのではないかなど私は見えています。

それとともに、賃金制度のあり方についても、業績・成果主義というよりも職務遂行能力を重視する、これもまた原点回帰ですけれど、そういったものに変化しているということだと思います。一方で、原点回帰とはいえ、変化も見られるわけで、能力のとらえ方に関していうと、より精緻化、シビアになっているという面があるかなと。データでお示しいただいた職務遂行能力重視が時系列になっていますけれども、企業の職務遂行能力のとらえ方は以前とは少し違うのではないかなと見ていまして、より現在の職務に引きつけた能力をきちんと吟味していくという形に変わってきているのではないかな。すなわち以前は、能力のとらえ方が、可塑的な人格面みたいなものを含めたかなりアバウトなとらえ方だったのが、職務に引きつけた職務遂行能力をもう一回定義して、そして、それを明記、あるいは最近の言葉で言うとコンピテンシーですが、そういったものに準じてきちんと社員を育成していくという方向にきたのではないかなと思います。

もう一つ、非正規の問題で、これはさっき第 1 章のときに少し議論が出たとおりですが、結局、非正規を非正規の枠の中に閉じ込めてしまうということは、企業経営にとっても問題があるわけですから、それは転換制度を整備していかなきゃいけないんじゃないかなと思います。ただ、そのときに、実際に企業を見ていると、非正規を正社員と同様に質的に基幹化をしようとしているし、実際しているわけなんですけど、ところが、実態として正社員に転換をしないという企業が多い。これは日本企業の雇用保障に対するまじめさというものがすごくあらわれているということではないかなと。雇用保障をまじめに考えれば考えるほど、ほんとうは非正規を正規にしたいんだけど、しかし、それはリスクも伴うので、そこの端境で悩んだ結果、企業行動としては結局、非正規の雇用更改を繰り返すという形に帰結してしまうのではないかなと。そう考えますと、政策面、あるいは法制面で雇用保障のあり方、特に先ほどの第 1 章の議論に出てきた中間形態の正社員といいますか、いわば拘束性を緩めた正社員に対する雇用保障というのは、法制化までは難しいかもしれないけれども、何かガイドラインのようなものを国が提示することが必要であって、そうしないと、なかなかスムーズな雇用区分間の転換が進まないんじゃないかなと思っております。

石水 どうもありがとうございます。

それでは、中村先生からもご意見を承って、私も意見を申し上げます。

* 労働時間調整と人員調整

中村 今、雇用保障という話がありましたけれども、長期雇用ということ考えた場合に、短期的な景気循環で解雇しないということですよ。ですから、第 1 章で見たように労働時間とか非正規がかなり調整弁になっているといったときに、例えば今、労働時間のことだけ考えた場合に、日本は残業時間が比較的長くて、残業割増率は低い。例えば解雇されるというリスクに対して、労働者がリスクプレミアムとしてある種のコストを払っていると考えると、残業割増率が低いというのはそのコスト分ですよ。もしそういうふうに見えるとするならば、例えば残業に対して、日本は残業割増率を今のように国際的に低い水準におさめるというような、長期的雇用システムに対して企業と労働者もある種コストを負担するような形で、そういう全体の制度枠組みをつくっていくというようなことまで含めて議論すべきなのかどうか、そのあたりが一つ知りたいところです。

つまり、残業割増率 50% ぐらいにすると、残業することのコストは非常に高くなります。ですから、当然、企業は通常の場合だったら、残業時間を短くしようとする。そうすると、景気循環に応じて、労働時間で調整できる部分が少なくなってしまうので、解雇されるリスクが高まると。そういうリスクを抑えるために、もし雇用者がみずから、割増率は少なくともいいと言えば、つまりお互いにそういう暗黙の合意があればリスクプレミアムになる。でも、もしそうではないとするならば、逆に残業ということに対する負担に対して、それ相応のコストを企業は払うべきです。そういうような制度枠組みはたくさんあるわけですよ。

これまで日本の雇用調整で人員削減が比較的少なかったのは、基本的には景気循環の山谷がほかの国に比べて少なかったという部分があります。非常に長い労働時間を抱えていましたから、その部分の調整でできた。ところが、今回の不況みたいに非常に大きな谷が、それも突発的に出てくる。そういうことに対して、今回も残業時間で調整しましたがけれども、残業割増率を高くしたりすれば、当然、大手であっても残業の比率が少なくなる。そうすると、そこでの調整もできにくくなってしまいます。ですから、長期的雇用というのが安定

的であり、なおかつ競争力も高められる望ましいシステムであるということはいいんですが、それを維持するためには、いろいろな外部環境の変化に対してある種のコストをだれがどのように負担するかということもこれからは考えていかなければいけない。その中の部分には労働政策的な部分もたくさんあるわけですよ。それをどのように考えるかというのは、ぜひ知りたいところだと思います。

* 中途採用と賃金の動向

中村 それともう一つ、第3-(3)-10図で、90年代は中途採用者の初任格付が平均値から以下のケースが結構多いのが、2000年代になると、平均値よりも上になっていますよね。白書では「外部から新たに仕事に参加してくれる人材を、より公平に扱う賃金制度の構築に資するものであるようにみえる」と書かれているのですが、例えば、逆に初任格付を平均値より高くするようないい人材しか採らなくなっていると読めば、転職市場において非常に厳しくなっているという解釈もできるということはないでしょうか。つまり、2000年以降、外部労働市場においても人の評価というものがより制度的に行われ、なおかついい人材が転職しているという話が白書の解釈ですが、確かにいい人材が転職していても、評価の悪い人たちは逆に転職できなくなっているという逆の解釈もあり得るのではないかと、その辺りで、外部労働市場に対する評価とか、企業の評価のシステムに対する評価が違ってくるのではと思いますので、このあたりもお考えを教えてくださいなればと思います。

石水 両先生からお話をいただいたので、議論しないといけないと思いますけれども、まず、簡単などころから、第3-(3)-10図の解釈のところをまず簡単に返しますと、先ほど平野先生から、とはいえ能力評価システムがかなり精緻化されてきただろうというお話があったわけですが、私もそのように考えておまして、精緻化する中で、実際に実力を反映する中で格差が拡大してきているという厳然たる事実があって、その中で、外部人材も精緻化されたシステムで内部人材とともにユニバーサルに評価されて、したがって、格差の拡大と中途採用者の格付の向上というのが同時に起こっているのだらうなと解釈をしたわけですが、

中村 つまり、査定をより評価ができる、目に見え

るようなものにしていく、そのためにはある程度長期的な雇用関係も必要なんだという前提で、より精緻化されてきていると。

石水 そうですね。

中村 ただ、中途採用者というのは、外部労働市場から直接採ってくるわけですから、そういう長期的雇用関係がないので、その評価システムは内部労働市場でのものとは基本的に違うんじゃないかという気がして、もしそうであれば、外から来た人に対して、ある程度正確に評価できて、なおかつ能力の高い人しか採らないようになってきているという可能性もあると思うんですが。

石水 そうですね。それは対立しないのであって、そういうことが明確になってくる中で、マッチする人材がまた採用されるようになってきていると考えるということで、両面なんじゃないかなと思うんですが。

中村 その枠外の人たちは、なかなか採られなくなっていると。

石水 それはそうでしょうね。そういう人たちは動いても不幸ですからね。

中村 90年代というのは、そういう人たちも含めて、比較的、初任格付は低いところで動いていたわけですよ。初めから低く格付けするから、別に能力について特段高い人ということではなくてもよかったです。でも、逆に初任格付が高いというところは、明らかに中の人たちよりも能力が高いと評価できないと、初任格付はなかなか高くできないと思うんです。

石水 中高年については、基本的にあまり動かなくなってきています。中高年は勤続年数が長くなっているということに基づいて解釈すべきなんじゃないかな。ですから、動いてくる人たちの能力が正しく評価されるとともに、マッチする人が入ってきているということなんじゃないかなというふうに思いますけれども。

中村 正しく評価され、評価の高い人しか逆に動かなくなってきていると。

石水 そうです。そういう意味で、会社の中で働き続けることも、また、転職することも、サラリーマンにとって厳しくなっているということではありましょね。

中村 見方によってはなかなか厳しいグラフだと思うんですが。

石水 これは厳しいと思いますよ。要するに、能力

主義が強化されているということで、蓄積された能力が評価され長期雇用は強化されるだろうし、そこで賃金カーブがフラット化するわけではないでしょうから、高い能力がなければ怖くてよそにもいけないし。そうして、会社の中では格差は広がる。

中村 なるほど。わかりました。

平野 今まで長期雇用保障が制度的に維持されるためには、働く側の考え方も大事だったと思うんです。転職したときに賃金が下がるというパターンがあれば、離職のコストが働く側にとっては高いわけで、したがって、現在の会社に継続勤務、働き続けるというインセンティブにつながる面があったと思うんですが、一方で、市場相場が形成されて、業界標準の能力ができて、必ずしも転職が賃下げにつながらないというようなことがほんとうに起こるのであれば、労働市場も流動化していくと思います。

そういう意味では、特に外資が日本に入ってきた産業、製薬業ですとか、あるいは情報産業の SE（システムエンジニア）ですとか、企業特殊技能じゃなくて汎用的な技能で仕事をされる人々に関して言うと、いわゆる賃金の市場相場や技能標準がわが国でもできつつあるのかなという感じはしますね。

それからこのグラフでは転職者の平均値が引かれていますけれども、実際、分散がどうなっているのかという問題もあるんだと思うんです。標準偏差を見てみると、実は平均値としては上がってきているけれども、分散が大きくなっている可能性が……。

石水 分散は大きくなっているでしょうね。正社員の世界だって分散が大きくなっていますからね。

平野 ええ。だから、その辺でいうと多様化しているといえますか。

中村 ただ、40 以降はサンプルが少ないですから、分散であまり物事を言えないと思うんですよ。

平野 なるほど。

中村 ただ、きれいに出ていますよね。

石水 数字はありませんが、たぶん分散しているんだと思いますね。人々の意識も多様化している中で、それぞれに格付けられて、それなりの満足というか、納得の中で入ってきているということなのでしょうけれども、その納得が得られる仕組みをできるだけ企業もつくろうとしてやってきたと。その賃金改革の成果が、ある意味、第 3-(3)-10 図であらわれているんだろうということ。しかし、会社の中で勤め続けて

いる人にとっては、働きがい下がるとか、十分満足できないとか、問題が出てきましたね。そこを今、企業は手直ししないといけないということで、90 年代から進んできた賃金制度について、もう一段の考えの深化というか、見直しを進めなきゃいけないようになってきているということではないでしょうか。そこに人々の意識の変化や社会のあり方も絡んで、今後、日本人はどのように働き、暮らしていけばいいのかということについて、みんなが悩んでいるということなのかなと、数字を眺めながら思いますね。

* 新たな経営指針に向けて

石水 中村先生のご指摘のもう一つは、仮に長期雇用にそれだけの価値を認めるのであれば、維持のためのコスト、あるいはそこにおけるリスクの対応を合理的に検討を深める必要があるだろうというご指摘かと思えますけれども、それはまさにそのとおりだと思います。労使関係の中でそういう議論が深まっていくことがこれから求められるのではないかと思います。「新時代の日本的経営」を超えて、労使が真剣に話し合わないといけない次のテーマが出てきているということで、そろそろ雇用ポートフォリオ論とか、「新時代の日本的経営」の考え方を卒業して、次のフィールドに行かないといけないように感じます。

中村先生のご指摘は、雇用を守ることとの見合いで賃金をどうするかということですが、その検討は、賃金の調整をできるだけ柔軟にし、長期雇用を守ること、業績連動型で賞与をものすごい大きさで変動させることになりました。景気のいいときのボーナスの大きさは、大手企業では信じられないほど大きかったですね。またそれが今度、バッファーで使われたりしました。これに関して、経済学的に思考すれば、企業が長期雇用のリスクを負っているということで、所定外時間や時間外割増率との関わりもあるだろうという理論的な視点からの問題提起をしていただいたものだと思います。

それから、平野先生のご指摘についてですが、個々の企業レベルで見れば、イノベーションがあって需要も掘り起こしたのではないかとということですが、私は、やはり、マクロで見れば、需要の縮小、物価の低下、賃金の低下という、賃金・物価の相互連関の低下が生じたということではないかと思います。個々に見ても、マニュアル化して、仕事を小分けして、パソコンで現

場の管理を行って、そして、非正規労働を活用していくというスタイルが進んだように思うのですが、どうですか。全体像が見えなくなってしまって、働きがいは損なわれるし、新しい価値も創造できない。低賃金、低コストで収益率を改善させようとするのだけれど、国内需要は伸びず、悪循環に陥るといった負の面を感じることも少なくない。何か将来を展望できるイノベーションが導かれる、次のシステムのようなものが見えてきているのでしょうか。あるいは、そのような前向きなものはどのようなシステムだと言えるのか。そのあたりについて何か方向性は出てきているのでしょうか。

*企業におけるイノベーション

平野 白書で「総額人件費の抑制を目指したものが少なからず存在していることが危惧される」とある部分なのですが、企業経営でしたら、ある意味総額人件費を抑制するのは当たり前といたしますか、非常に重要な経営課題ですので、この表現がちょっと気になったのですが。企業ですから、付加価値をいかに高めていくかということと、もう一つ販管費をいかに下げていくか、これは両方同時追求していかなきゃいけないことであるわけです。例えば最近業績を上げている企業は、今のお話の観点で言いますと、販管費といたしますか、店頭オペレーションのコストよりもむしろ商品原価、商品コストを削減している。それはサプライチェーンマネジメントとビジネスモデルの転換による付加価値増大であったんだと思うんです。そこが非常に大きなイノベーションといたしますか、経営としての創造性が要求された部分であって、一方で、店頭オペレーションを細々と改善していったら、人件費を抑制していくのはもちろん大事ですが、それは企業にとっては不眠の努力といたしますか、当たりのことであって、そこから何か大きなイノベーションが生まれるというわけではないと思います。ですから、両方とも私は大事だと思いますけれども、よりイノベーション性が高いという意味では、店頭オペレーション、つまりレイバースケジュール、ワークスケジュール、あるいは労働者の配置の問題というよりも、サプライチェーンマネジメントやバリューチェーン全体の変革がより重要であって、幾つかの企業はそれに成功をおさめたということではないでしょうか。

石水 労働経済白書は労使関係の白書でありますか

ら、労働組合だけの肩を持って、総額人件費の抑制を目指す取り組みは問題であると、そういうことを言う白書ではないんですね。仮にそういうふうに読まれたとすれば、大変残念なんですけれども、ここで申し上げたいのは、労使関係は信頼関係のもとで成り立っていますから、賃金制度の見直しが一人ひとりの個性を豊かに発揮するために賃金制度をつくるんですというふうに言うなら、最初から最後までそれでやってもらわないと困るんですよ。そうしないとこじれます。そういうふうに言いながら、ここの分析にもありますように、実は総額人件費の抑制なんですということもメリットのデータとして強く出てきてしまうと、やはり白書は問題として指摘せざるをえないですね。

平野 わかりました。

石水 ありがとうございます。

おわりに

石水 白書座談会は、4つのパートに分けて議論しましょうと申しましたが、もう予定の時刻も大幅に超過してしまいました。白書のまとめは政策論なのですが、説明は省略し、今後の政策対応も含め、最後にまとめとして両先生にコメントをいただき、本日の座談会を締めくくりたいと思います。

中村 ほんとうにわかりやすい説明、ありがとうございました。白書としては出すのが難しい時期だったんじゃないでしょうか。書きぶりも相当ご苦労をされている気がして、大変だったと思います。非常に豊富な議論のネタを提供していただいていたので、2時間の予定が3時間の座談会になりましたけれども、まさしく3時間でも足りないくらいの内容だと思います。

欲を言えば、ここ10年ぐらいの構造改革など色々あった流れの中で、労働市場をどういうふうに評価し、今後の展望を持つかというあたりの中期的な議論ももう少し詳しくあればよかったかなと思います。ただ直近の余りにも急激な変化とそれがほんとうに短期的なものかどうかもわからないという中で執筆されたんですから、そこまで書けないのは仕方ないと思います。

それから、例えば長期的雇用システムについて、これからどんどん人口が少なくなり、高齢者のウエートが大きくなると、企業にとっては毎期の賃金だけではなくて、退職金という大きな問題が出てきます。日本の場合は退職金の額がほかの国に比べて相対的に高いので、高齢者がどんどん退職していくと企業にとって

大きな負担になってくる。そういう中で、長期的雇用システムは賃金だけの見直しでいいのか、おそらく退職金なんかも含めた全般の制度見直しの話が必要になるのではないかと。先ほどの残業手当のことなど、そういう制度とか政策についても解説していただくと、読み手にはよりわかりやすかったのかなと思いました。

ただ、いずれにしろ、今後の検討すべき課題がこれを読んで私の頭の中でよく整理されたような気がします。ありがとうございます。

石水 ありがとうございます。

平野 白書のメッセージとして、長期安定雇用を見直されて、かつうたわれたというのは非常に意義深いことでもありますし、正しいことだと思います。一方で、長期安定雇用慣行という規範に伴って様々な問題が発生してきていることもまた事実だと思います。先ほど少し申し上げたように、雇用保障に対して企業がまじめに考えれば考えるほど、非正規を正規に転換しないということも1つの例でしょうし、一方で、長期安定雇用、雇用保障と引き替えになる労働者側の拘束性の受容、例えば先ほどお話が出た残業を受容するとか、あるいは幅広い職種転換もすべて受容していくというようなことがひとつ成立していると思います。それだからこそ、現状の非正規の人たちが正規の世界に入っ

てこられないということもあるわけですので、その間をつなぐ新しい働き方、雇用区分といったものが今必

要になってきているのではないかなと思っております。次回以降、そのあたりもメッセージとしてお出しただけならと思います。

それから、長期雇用慣行には雇用安定機能と人材育成機能という2つがあるということが白書の随所に出てきますが、私は実はこれに加えて、長期雇用慣行には日本特有のイノベーション創出機能というのがあるのではないかなと思っています。通常、イノベーションは新結合により、新しい価値が創造されることです。例えば人材面で考えますと、全く違うパラダイムを持っている人が、ある組織なりプロジェクトに入ってきて、新規性を生み出すというようなことですが、日本企業は幅広いジョブローテーションあるいは非連続な配置転換をかけて、その中で異質な知識の新結合を組織の中にうまくつくり出し、イノベーションを生み出すということをやってきた。そういう意味で、日本企業は雇用保障、あるいは長期安定雇用の中で、そういった日本的なダイバーシティマネジメントといいますか、人事異動を基礎にして多様性を意図的に組織の中につくり、それをイノベーションにつなげてきたという面もあるのではないかなと思いますので、今回はそういった観点も見ただければと思いました。

石水 どうも長時間ありがとうございます。

(2009年8月27日：東京にて)