

第28回 ESR I－経済政策フォーラム

「最近の賃金・雇用動向の背景と労働市場改革の課題」

平成18年12月18日

内閣府経済社会総合研究所

第28回 ESR I－経済政策フォーラム
「最近の賃金・雇用動向の背景と労働市場改革の課題」

議事録

.....

(開催日時) 平成18年12月18日(月) 13:30～15:50

(開催会場) 東海大学交友会館(霞ヶ関ビル)

(プログラム) 1. 開会挨拶 黒田 昌裕 内閣府経済社会総合研究所長
2. 基調講演 大田 弘子 内閣府特命担当大臣(経済財政政策)

3. 第1セッション

プレゼンテーション

自由討議

会場との質疑応答

4. 第2セッション

プレゼンテーション

自由討議

会場との質疑応答

5. 閉会

(パネリスト) 小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所所長
樋口 美雄 慶応義塾大学商学部教授
八代 尚宏 国際基督教大学教養学部教授、経済財政諮問会議議員
ロバート・A・フェルドマン
モルガン・スタンレー証券株式会社チーフエコノミスト
(モデレーター) 黒田 昌裕 内閣府経済社会総合研究所長

.....

本議事録は、フォーラム事務局の責任において作成したものであり、ありうべき誤りはフォーラム出席者に属するものではない。

○司会

皆様、大変お待たせをいたしました。本日はお忙しいところお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

ただいまからE S R I－経済政策フォーラム「最近の賃金・雇用動向の背景と労働市場改革の課題」を開催させていただきます。

本日のモデレーターを務めますのは、私どもの内閣府経済社会総合研究所長の黒田昌裕でございます。

○黒田

皆様こんにちは。内閣府の経済社会総合研究所の所長をしております黒田と申します。

今日は、私どもの主催のこのセミナーにおいていただきましてまことにありがとうございます。

このE S R I (Economic and Social Research Institute) というのは、私たち研究所の英語名ですけれども、E S R Iの経済政策フォーラムというのは平成13年度から開始しておりまして、今日が28回目のフォーラムということになります。

本日は、昨今の経済状態の中で非常に我々興味を持っております雇用の問題、労働市場の問題、そしてそこで、現在あるとされる問題を今後どうやって解決していくかといったことについて、大臣も基調講演をいただきますので、それに基づきまして何人かのパネラーの方々を含めて、現状の認識をどう深めていくかということで議論をさせていただきたいと思っております。

13年以来、28回にわたりましてやってきましたこのフォーラム、いろいろな課題に今まで取り組んできておりまして、その都度最もホットな課題についてご議論いただいて、聴衆の皆様方からもいろいろなお質問をいただき、意見を闘わすという会でございますので、今日、後ほどディスカッションの時間もたっぷりとってございますので、ぜひいろいろな議論をさせていただきたいと思っております。

それでは、最初に経済財政担当の大田大臣の方から基調の講演をいただきます。よろしくお願いたします。

○大田

大田でございます。こんにちは。(拍手)

安倍内閣が発足して、もうすぐ3か月になります。この間、経済財政諮問会議ではいろいろな課題について集中審議を行ってきました。その成果をもとにして来年初めにはこれか

ら5年間の新しい中期方針、経済財政政策の中期方針を策定することにしております。

この中で、安倍内閣が目指す経済財政の姿をより具体的にお示ししたいと考えています。このような経済財政政策をつくるに当たって、前提となりますのは、来年以降の経済動向がどうなるかということです。その際、鍵を握るのは、企業部門の好調さが家計部門にどう波及していくのかという点です。これは景気回復の持続可能性をみる上でも重要ですし、経済財政政策の重点の置き方を考える上でも極めて重要な鍵になります。そこで今日はこれからの賃金・雇用動向、最近の賃金・雇用動向をどう見るのかということのパネリストの皆さん、それから会場にお越しの皆さんのご意見を伺いたいと思ひまして、フォーラムを開催することにいたしました。

今回の景気回復、もうすぐ5年になろうとしています。2002年初めに回復が始まりまして、今5年近く、戦後で一番長かったいざなぎ景気に肩を並べるぐらいになっています。その割には景気の実感がないという声がよく聞かれます。

実際、期間は長いんですけども、この5年近くの間平均の実質経済成長率は年平均で2%程度という低い水準になっております。しかし、バブル崩壊後の長い経済低迷の後で、そのバブル崩壊後の負の遺産を解消しながら、5年の長きにわたる景気回復を続けてきたということ、このこと自身は大変意義のあることだと私は思っております。今回の景気回復は企業が3つの過剰、雇用過剰、債務の過剰、設備の過剰という3つの過剰を解消する中での回復でした。その結果として企業の体質は強化され、利益を上げやすい環境がつけられました。

1つ目のグラフをお願いいたします。

これは企業の損益分岐点比率を見たものです。損益分岐点比率といいますのは、実際の企業の売上高を100としたときに、それがどこまで下がっても利益を生み出せるかというものをみた比率です。

これを見ますと、90年代半ばの90%代から、最近では80%を割る水準まで低下してきております。少々の経済変動には耐えられる体力になってきています。これに伴いまして、売上高経常利益率もバブル期を超える水準まで上昇しております。この企業部門の好調さは、時間的な遅れを伴いましたけれども、次第に家計にも波及いたしました。失業率はピークの時で、2003年4月ですが、この時5.5%、それが最近では4%程度まで改善しております。

次のグラフをお願いいたします。

このグラフは、マクロで見た賃金コストを1人当たり賃金と労働者数に分けて見たもので

す。まず左側のグラフをご覧くださいますと、2004年に雇用者数がまず増加に転じました。そして2005年に1人当たり賃金も、紫色ですね、1人当たり賃金もプラスに転じております。これを製造業と非製造業に分けてみたのが右側のグラフです。

製造業をご覧くださいますと、製造業は主に雇用者の数を減らすことで賃金コストを下げてきたということが分かります。2003年に賃金コストが上昇に転じ、そして2005年に労働者の数、雇用者数もプラスに転じました。これは13年ぶりのことです。

その下が非製造業です。非製造業は逆に1人当たりの賃金を減らすことで賃金コストを低下させてきたことが分かります。これはパート、アルバイト、それから派遣社員といった非正規雇用者を増やしたということが背景にあると考えられますが、2005年に賃金、雇用者、両方とも増加しております。これは8年ぶりのことです。

このように2005年の前半に雇用の市場が明らかに変わったなと感じられる時期がありましたが、今年半ば以降、また少し違った様相になってまいりました。賃金の伸びが鈍化して、消費にも弱い動きが見られてきています。それまでと異なる動きが見られるようになりました。消費につきましては、今年の春から夏にかけて天候不順であったと、雨が多かったと、梅雨明けが遅かったという原因が考えられます。8月にはこのような天候要因、既に剥落したんですけれども、その後も消費は振るわず、このところ横ばいで推移してきております。恐らくこの消費の伸びの鈍化の背景には雇用者所得が伸びていないのではないかと、伸び悩みがあると考えられます。今年の半ば以降、実質雇用者所得の伸びは鈍化し、その動きと合わせるように消費の伸びも鈍くなっております。

次のグラフ、これは実質雇用者所得を月単位で追ったものです。2005年、比較的好調に伸びていたんですが、今年の夏以降、この折れ線をご覧くださいますと、横ばい、ゼロ近傍の横ばいになっています。この折れ線が実質雇用者所得の前年比を見たものです。夏以降、実質現金給与総額は押し下げ要因に転じています。

ここからが本題ですが、企業は収益が好調であるにもかかわらず、なぜこのように賃金が伸び悩んでいるのかと、その背景に何があるんでしょうか。賃金の下押し圧力として第1に考えられますのは、企業において雇用や賃金を決定する際の姿勢が変わっているということです。

企業がリストラを進める過程で、パートタイマーなどの非正規雇用を増やし、これによって雇用者の平均賃金水準が抑制され、労働分配率が低下してまいりました。グラフをご覧くださいますと、非正規雇用者の比率は伸び続けております。

労働分配率の高さというのは、特にバブルの前後から日本企業の構造的な問題だと指摘されてきましたので、企業の体質を強化するためにこれを下げていくというのはある程度やむを得ないことであつたと考えられますが、一定の前提で長期的な労働分配率の均衡水準を見ますと、グラフをご覧くださいとわかりますように、現在ほぼ均衡に近い水準まで近づいてきています。したがってこのグラフを見る限りは、労働分配率はここで下げ止まるというふうに見ることができます。今後、この労働分配率がさらに低下するのかどうか、注意して見る必要があります。これ以外に、従来 of 年功序列型の賃金が成果主義賃金に変わってきたと、このことが人件費の抑制につながっているという指摘があります。また賃金の交渉過程で、労働組合の力が弱くなっていることが賃金の上昇圧力を弱めているという可能性もあります。

第2に考えられますのが、人口構造の変化の影響です。つまり高齢化による企業内部での従業員の年齢構成が影響を与えているのではないかと。2007年に団塊世代が60歳の定年年齢に到達し始めます。既に団塊世代のリタイアが始まっているわけで、この比較的賃金が高い層がリタイアし、かわりに若い層が増えているということが賃金の押し下げにつながっていることが考えられます。

グラフをご覧くださいますと、これは団塊世代の退職が賃金コストをどう押し下げるかというのを推計したものです。下の表をご覧くださいますと、2005年から15年にかけて賃金総額は6.0%下落すると推計されます。そのうち団塊世代の寄与率が9.9%と予測されています。

第3に考えられますのは、グローバル化の影響、あるいはIT化など、経済環境の変化です。現在アメリカでは賃金水準が高い層と低い層に二極化していて、中間層の比重が減っているという現象が指摘されています。この背景にありますのは、中間層のホワイトカラーのやっております典型的な業務がコンピューターに肩代わりされて中間層が減少していると。その一方で、主に高所得層が担ってきた高度に知的な労働はコンピューターによってさらに生産性が上がると、これによって低所得層と高所得層の二極化が生じているということが指摘されています。

以上、見てまいりましたように、賃金の動向というのは、経済動向だけではなく、様々な構造的な要因が背景にあると考えられます。したがって今後の動向というのが読みづらくなってきております。今日のシンポジウムでは、現在の賃金決定メカニズムに決定的な影響を及ぼしているのは何か、なぜ企業の好調さが家計部門に十分に波及していないのか、

その背景として労働市場に何が起きているのかということをご議論いただきたいと思えます。具体的な論点は既に申し上げてきたとおりですが、ここでもまとめますと、次のようなこととなります。

第1は、企業の雇用や賃金に対する姿勢の変化がどういう影響をもたらしているのかということです。非正規雇用化が進んでいること、あるいは成果主義賃金の導入、あるいは企業のガバナンスの変化、こういったものが企業の雇用・賃金動向にどう影響しているのかという論点です。

第2は、経済構造や人口構成の変化がもたらす影響です。高齢社員が減って新規学卒者が増えていくという影響、あるいは経済のグローバル化による労働集約的な財の輸入、あるいはIT化、こういったものがどういう影響を及ぼしているかという点です。

第3は、マクロ経済的な視点です。自然失業率、NAIRUと呼ばれるインフレを加速しない賃金の失業率の水準ですが、自然失業率はどの程度の水準にあると見ればいいのか、現在の労働分配率は適正かどうかという論点が考えられます。

第4に、以上を踏まえた上で、今後の雇用賃金の動向をどう見るのか、景気改善が企業から家計へ波及するためにはどんな点が重要なポイントになるのかご議論いただければと思います。

ではここで、視点を少し中長期に広げまして、これから先の経済社会の姿、その中での労働のあり方について、労働の問題について少し申し上げたいと思えます。

安倍内閣が取り組もうとしているのは、日本経済の新たな可能性を開こうという改革です。80年代後半から90年にかけて、日本経済を取り巻く環境は大きく変わりました。IT革命と呼ばれる動きが進みまし、中国を初めとするアジア諸国が目覚ましく成長いたしました。またベルリンの壁が崩壊して世界的に低賃金労働者が市場に出てきて低価格競争が進みました。そして国内では高齢化が本格化いたしました。こういう大きな環境変化に日本経済は対応して新しい仕組みをつくらなくてはいけなかったわけですが、バブル経済が起これ、その後の処理に追われるという中で、新しい経済の仕組みづくりが遅れました。小泉内閣の下でようやく大きく舵がきられ、バブル崩壊後の負の遺産はほぼ解消したといえます。

これからが遅まきながらではありますが、これまで起こってきた大きな環境変化に対応した新しい経済の仕組みづくりに入る時です。これまでの小泉内閣の下での改革は、日本経済の重石になっているものを取り除く改革でしたけれども、これからは、新しい可能性を

開くための改革が始まるということが言えます。

このいろいろな大きい変化は、前向きに取り組めばチャンスになります。IT化がもたらす恩恵を広範に取り入れれば、生産性の向上につながります。90年代後半からアメリカ経済は生産性を著しく上げましたが、日本とヨーロッパは立ち遅れています。このIT化の恩恵をより広範に浸透させることで生産性を上げることが必要です。またFTAの交渉を加速するといったことでオープンな経済システムをつくれれば、アジアの中にある日本は成長のエネルギーを十分に取り込むことができます。高齢化につきましても、とかくマイナス面だけが指摘されますけれども、サービス消費へのニーズが非常に高いというようなことを考えますと、ビジネスチャンスはたくさんあると思われれます。が、当然のことながら、放っておいてチャンスを掴めるわけではありません。この変化をチャンスに変えるための改革が必要だと思えます。

これから先、人口がさらに減っていく、グローバル化が加速されていくということを考えますと、日本経済の成長基盤をつくるには、これからの数年間がラストチャンスだということも言えると思えます。それから考えますと、この新しい可能性を切り開いていく改革、これはこれまでの小泉内閣における改革と同じぐらいの緊張感を持って取り組まなくてはいけないと考えています。

諮問会議では、これから5年間を新しい成長経済への移行期と位置付けまして、2年間を成長経済への離陸期というふうに考えております。そのための7つの重点改革分野で議論を行っております。

ここでこの新しい成長の姿をつくる鍵となるのは人材です。日本は明治時代からこの人材が日本を支えてきました。それから今の時代は、一部の有能な人が支えるのではなくて、すべての人がそれぞれに働きがいを感じ、それぞれに能力を発揮できる環境をつくるのが大事だと考えています。

この10年以上の経済低迷の間に働き方というのは大きく変わりました。終身雇用、年功序列を基本的な考え方とする働き方は大きく変わらして、中途入社、中途採用、中途の転職というのがごく一般的なことになってきています。パートも増えています。ニートやフリーターと呼ばれる若い層も増えておりますが、こういうこの変化、今起こっている働き方に対応した仕組みというのはまだ十分につくられておりません。これが格差拡大の懸念など、さまざまな問題を生じさせています。これまでの長い間につくられてきたいろいろな壁、正規、非正規の壁、あるいは性別の壁、年齢の壁、こういういろいろな壁が今働い

ている私どもの状況に合わず際、歪みが生じてきているように思います。

これから労働力人口の減少が加速いたします。経済のグローバル化も進みます。その中でどうしたら働きがいを持って働ける状況をつくれるのか、あるいは働くということ、学ぶということ複線型で設計できるような社会がつくられるのか、そしてそれを経済活力と両立するにはどうしたらいいのか、諮問会議では専門調査会を設置して、これから10年程度の中長期的な労働市場改革のあり方を検討したいと考えております。

今日は限られた時間ではありますけれども、第2セッションでは、この中長期的な労働市場改革のあり方について、パネリストの皆さん、会場にお越しの皆さんのご意見を拝聴できればと考えております。私は途中で退席しなくてはいけないんですけれども、後で記録を拝見して勉強いたします。どうぞよろしく願いいたします。

これで私の問題提起とさせていただきます。

○黒田

大臣、どうもありがとうございました。非常に貴重な提案をいただきました。大きく分けて2つの課題に分かれています。

1つは現在の労働市場、特に賃金や雇用の動向をどう見るのか、これはこれからの政策決定の中で非常に重要な課題でございますので、まずパネルの中では、そういった課題を最初のセッションでとらえさせていただきたいと思っております。

それから2つ目の課題は、その現状認識を踏まえて、これからさらなる発展をするために、労働市場を含め、いろいろな改革を指向していくわけですが、そのことについてどういった形があり得るかという課題でございます。それを第2セッションでお話しさせていただきたいと思っております。

壇上の配置をちょっと変えますので、少しお待ちいただきたいと思います。

それでは、パネリストの先生方、壇上の方にお移りいただけますでしょうか。

それでは、早速でございますけれども、第1セッションの議論に移らせていただきたいと思います。

まず最初に、本日お招きした4人のパネリストの先生方をご紹介します。

座っていらっしゃる順番で、一番こちら側、国際基督教大学の教養学部教授の八代尚宏先生でございます。

○八代

よろしく申し上げます。（拍手）

○黒田

先生は、構造改革の分野でいろいろご活躍ですけれども、現在は政府の経済財政諮問会議の民間議員をされておりました、いろいろ政策決定に参画されているところでございます。

それから、2人目は、慶応義塾大学商学部教授の樋口美雄先生でございます。

○樋口

よろしく申し上げます。（拍手）

○黒田

樋口先生は、これはご承知の方は多いと思いますけれども、労働経済学、並びに計量経済学の専門でございまして、専門的見地から現在の労働市場の話を承りたいと考えております。

それからお三方目がグローバル産業雇用総合研究所所長の小林良暢先生でございます。

○小林

小林でございます。（拍手）

○黒田

小林先生も雇用の問題、労働問題につきましては、いろいろなところで広く分析かつ提言されている方でございます。

それから最後になりましたが、モルガン・スタンレー証券株式会社のチーフエコノミストで、ロバート・アラン・フェルドマン先生でございます。（拍手）

フェルドマン先生も、国際金融等々、いろいろな分野で広く活躍されておりました、経済の現状の認識を含めて、労働市場の現実の動きについてもお話をお聞きできるのではないかと期待しておる次第でございます。

それでは早速4人の方々には、後から時間の許す限り議論をする時間をたくさんとりたいものですから、恐縮でございますけれども、お1人7分程度で、まず第1の課題、最近の賃金や雇用の市場をどう見るかということについて順番にプレゼンテーションをしていただきたいと思っております。

順番は最初に樋口先生から小林先生、フェルドマン先生、八代先生の順でお願いしたいと思います。

それでは、樋口先生、よろしく申し上げます。

○樋口

慶応大学の樋口でございます。どうぞよろしくお願いたします。

もう既に大田大臣の方から概要について、あるいは詳細についてお話がありましたので、かなりダブるところがありますが、ご容赦いただきたいというふうに思っております。

お手元に資料が用意されているかというふうに思いますが、それに沿ってお話をさせていただきます。まず問題提起としまして、企業の経常利益は拡大しているのに、なぜ雇用者報酬は低迷しているのか、これはSNAの統計等々においてこういった動きが見られるということでありまして、これが果たして見せかけの問題であるのか、それとも実態としてこうなっているのか。もし見せかけであるとするならば、例えば労働者の構成比が変わったり、あるいはその構成比の中には年齢でありますとか、正社員、非正社員の比率が変わったとか、そういった問題があるのか、それとも実態だとすれば、その背景にどういう理由があるんだろうかと、構造的に変わったのか、一時的に変化しているものなのかということについて考えてみようということでもあります。

まず最初、見せかけであるのかどうかは別にしまして、実態としてどうなんだろうかとということでありまして、ここでは経常利益と雇用者報酬の推移について見ております。これを見ますと、93年から99年ぐらいまで、あるいは98年ぐらいまでは、どうもピンクの雇用者報酬が上昇するときというのは経常利益も上がってきた。両者の間には平衡関係があったというふうに思います。これをさらに遡りますとちょっと違った動きなんですけど、少なくとも93年からは平衡関係でありますから、企業が儲かれば、やはり労働者の方についてもその経済的恩恵というものが現れてくるんだというようなことで、ある意味では労働者と企業との間の一体感というようなことが強かったのではないかというふうに思います。

ところが、その動きがどうも2000年ぐらいから大きく変わってきている。どうも経常利益の方は上昇するというにもかかわらず、あるいは98年ぐらいといった方がいいかもしれませんが、経常利益は上がっているのに雇用者報酬の方は低迷、あるいは下がってきているということで、人によっては、雇用者報酬が下がった分だけ実は売上が増えなくても経費が削減できたんだと、これによって経常利益が拡大しているだけではないかというような意見も聞こえるようになってきているかと思えます。

他方、この労働分配率を見ますと、赤い線がアメリカでありますけど、アメリカの方は景気に大きく左右されず一定の値をとっているのに対して、ご案内のとおり、日本の方は景気がよくなりますとその分だけ非常に企業利益があつて分配率が下がる。逆に景気が悪くなると人件費が固定化しているというような側面から、今度は労働分配率が上がっていくというようなことがあつたかというふうに思います。これも98年ぐらいまでは

その関係というものが見られまして、ところが99年を越えたころから、この分配率が景気が悪いにもかかわらず下がっていくというようなことが従来とは違った動きが見られるようになった。この点が非常に大きな問題として起こってきています。

では、労働市場においては、大田大臣の方からNAIRUの動きというのはどうなんだというような問題提起がありました。私どもが計算してみますと、70年代のNAIRU、自然失業率というのは2.43%であったのが80年代3.3に上昇し、そして90年代以降については3.95、ほぼ4%程度だろうというふうに見られています。ところが足元の失業率の方は4.1、4.2という数字でありますから、ほぼ完全雇用の状態に達成している。でありますから、需給はバランスがとれる程度になってきたということで、ここまで雇用の伸びが見られたんだということだろうと思います。

にもかかわらず、問題は、なぜ賃金は上がらないのかというようなところでありまして、ここでは一般労働者とパートタイム労働者の構成比がまず変化することによって起こってきているのかなど。賃金の安いパート労働者が増えれば、その分だけ全体の平均賃金は下がるというようなことがあるわけでありまして、今、98年の第1四半期から2005年の第4四半期、昨年の第4四半期までであります。1人当たりの現金給与総額がどう推移したかということを見ますと、ほぼ8.1%ほど名目で下がっております。

では、その内訳を一般労働者に限定して、その中で下がっているのか、あるいはパート労働者の賃金そのものが下がっているのか、それとも構成比が変わったということによって下がっているのかというふうな要因分解をしてみますと、一般労働者の賃金の下がり方というのは1.9、そしてパートタイム労働者の賃金変化というのは0.1ということになります。ほとんどパートの賃金というのは変わっていないにもかかわらず、1人当たり平均しますと8.1下がった背景には、やっぱりパートの比率が大きく上昇したこと、これによって6.2%の低下を説明してしまうんだというような構成比の変化といったものが非常に大きいというふうに見られるかと思えます。

今年に入って、第1から第3までで見ても、現金給与総額、1人当たり0.3%の上昇ということですが、パート比率については、やはりまだ下がっているのではないかと、少なくとも対前年比というようなところではこういった動きが見られる。その分だけ賃金の安いパート比率というものが上がったことが一つこういった平均賃金を上げていることに見られるかなというふうに思います。

次の表の2であります。これは規模別に売上高経常利益率を見たものであります。大企

業、10億円以上の資本金を持つ企業においては2005年、去年の段階で既に5.2%の経常利益率になってきている。これは時系列的に見ても過去最高というような水準になってきているわけですが、その一方、例えば1,000万円未満でありますとか、あるいは1,000万円から1億円のところについては、どうも依然として低迷が続いているなどというようなことで、規模間の経常利益の拡大について、どうも規模間の差が見られるというようなことがあって、これもまた平均賃金については、大企業については上がっているけれども、中小のところではそうでもない。特に零細のところは、後で見ますようにマイナスだというようなことが起こっている要因ではないかというふうに思います。

さらにこれは表3というのは、労働者の構成比、これは賃金構造基本調査が従来、個別の労働者銘柄について賃金を発表してきましたが、そのもし仮に労働者の構成が学歴でありますとか、年齢階級ですとか、勤続年数というのが一定であったらどういうことが起こっていたのかというのを指数化したものであります。この指数を見ても、男女計で99年からずっとマイナスが続いている。残念ながら05年から調査の方法、あるいは方法というよりも調査の内容が違ったために、ここの時系列的な変化というものは追えないわけですが、少なくとも同じ銘柄においてもやはりこういった賃金の低下といったものが起こっていたらしいということが確認できるかと思えます。

まとめというようなことでありますが、これについてまず現金給与総額でみるのか、それとも所定内で見るとか、それとも残業手当で見るとか、特別給与、ボーナスで見るとかというようなことによって大分話が違ってくるとというのが結論であります。

まず現金給与総額で、全体として見ますと、これは緩やかに増加傾向が今年になっても見られるのではないかと思います。ただしそれを分解しまして、所定内の給与ということで見ますと、これは先ほどから出ておりますように、今年に入ってから若干であります。減少というようなことが起こっている。その一方、残業時間が延びるというようなことがありまして、所定外の給与、残業手当のところは増加しております。あるいはボーナス、特別給与のところも緩やかに増加しているというようなことがあります。

ただしそれは企業規模によって大分大きな違いがあるということでありまして、(5)のところを見ますと、特別給与は大企業では大きな上昇と、増加というようなことが見られるわけですが、小企業のところでは、先ほど見ましたような経常利益も低迷しているというようなことを反映してのことかと思えますが、依然として対前年でマイナスですというような、これだけ差が大きくなってきているということがありそうだということで

ございます。

もう一つは、構成比が変わることによって、労働者の構成比が変わることによって起こっている所定内給与の減少というのは、やはりパート比率が大きく上昇したということが先ほどの要因分解でもわかりますように、寄与しているということが言えるかと思います。さらに5人から29人の小企業のところにおいては利益が低迷し、給与が減少するというようなところが起こってきている。

ここには書いておりませんが、さらに地域間の問題というのが私は非常に大きいのではないかというふうに思っております。大都市圏におきまして、例えば首都圏でありますとか、東海においては、有効求人倍率が例えば1.8を東海地方、特に愛知県では記録しております。しかしその一方、例えば青森あたりでは、依然として0.5を切るというような厳しい雇用情勢が続いているというようなことでありまして、マクロの議論と、それから地域の議論とといったものにはかなり大きな違いがあるなというふうに思っております。大都市圏の方では人手不足の状況というようなことがあり、その一方、特に先ほど申し上げました青森ですとか、あるいは北海道というようなところでは依然として雇用情勢が厳しいと、そしてそれを全体として合計したならば先ほど見たNAIRUの水準にほぼ失業率がなってきているということで、需要と供給が見合うようになってきているということでありまして、このそれぞれの例えば正社員と非正社員の格差問題、あるいは地域間の格差問題というようなことを考えていかないと、マクロの議論というものなかなかミクロレベルでは通用しないというようなことがあるのではないかというふうに思います。

あるいは逆に、ミクロレベルにおいては受給、経常利益、こういったものと賃金が連動していたとしても、そういった規模間、地域間において経常利益に大きな差があるというようなことになると、それを足し合わせた、集計した結果のマクロにおいてはなかなか理論どおりには動かないというようなことが今起こっているのではないかというのが私の結論でございます。

以上でございます。

○黒田

どうもありがとうございました。

それでは引き続きまして、第2のパネリストとして小林先生にお願いしたいと思います。

ろしく申し上げます。

○小林

企業から家計への波及が弱いのではないかという当初の問題提起でございますが、消費を見ていると、私の実感では、確かに数字の上では余り強く出てきませんが、この前、お歳暮を出しにデパートに行ったら40分か50分待たされたということでございまして、2、3年前にはなかったことだなというふうに感じます。そのような形で、一方では大型テレビですとか、あるいはドラム式乾燥洗濯機だとか、ダイソンの掃除機だとかの高額の耐久消費財、あるいはファッションブーツが売れている。だれが買っているのかと、それは六本木のヒルズ族の人たちが買っているのかというのでは個人消費の説明にはならないと思うのです。恐らくサラリーマン世帯の中で着実に買っている人たちが出てきている、ということでありまして、ではその背後でどういう所得構造の変動が起こっているのかということを見る必要があるのではないかと思うわけです。

政府の発表するさまざまな賃金統計とか、給与統計を見ても、やっぱり一方では停滞しながら、他方では改善している統計も見られる。恐らくまだら模様だというのが現状であると思うのです。毎勤統計の賃金総額は停滞しているけれども、法人企業統計の従業者給与の方は、今年に入って増加基調にあるということです。

統計の背後にある調査対象だとか、さまざまな要因があろうかと思われるのですが、私はこういうふうに考えます。全体として企業の売上が回復して企業業績が改善しても、賃金への配分が十分ではないということなのではと思いますが、個人消費がまだら模様で、賃金統計もまだら模様なのは、その背景には賃金構造をまだらにしている幾つかの要因があると思われます。

その第1は、統計そのものが中小企業にバイアスがかかっている統計と、比較的そうでない統計でちがっているという、そういうサンプルの問題です。

2番目には、大量定年退職と新卒採用抑制の代替効果のギャップの問題です。100人の定年退職に対して100人新卒採用をしたとしても、賃金が3倍、4倍違いますから、明らかに賃金原資は少なくて済むということです。労働組合は昔からこれを内転率と呼んでいましたが、企業の労務担当の人たちというのは常に総人件費コストでそういうことを考えていますから、全体として総人件費の抑制効果をもたらしてきたと考えられます。

3つ目に、先ほど大田大臣から賃金と雇用に決定的な影響を与えている要素は何であるかという提起がありましたが、その結論を先に申し上げますと二つの要素が複合していると考えられます。ひとつは短期的にはボーナス効果だと思います。いま一つは、構造的な要素で雇用の非正規化ということです。

時間がないので簡単に説明しますが、ちょっと図2を見てもらいたいのですけれども、これは売上の中に占める付加価値の比率の変化を1960年から2005年までとっています。鉄鋼と電機と輸送用機械という日本を代表する三大産業でありますけれども、ずっと全体としては組み立て加工型産業ですから落ちてきていますが、90年代以降に劇的な変化が起きたわけです。電機産業がずっと落ちてくるわけですが、自動車は逆に付加価値率が上がっています。製品の技術的な構成は電機製品でも上がっているはずなのに、付加価値率が落ちているということは、それを市場に出したとき、売上として付加価値がとれないということです。すなわち期待していた価格で売れないということが起こっている。なぜそういうことになったのか、また電機で起こって自動車で起こらなかったのか。電機産業は韓国や中国に世界市場での価格指導権を握られて、その低価格攻勢で期待していた価格で売れなくて、結果として付加価値が実現できなくなったからです。これが日本の三大産業の中でばらばらに起こったのです。

春闘で日本の賃金相場をリードしてきたのはこの3つの産業の労働組合、すなわち鉄鋼労連（現基幹労連）と自動車総連と電機連合であります。そこでこの3つがスクラムトライをして、70年代以降我が国の賃金をずっと仕切り、賃上げ率も横並びでやってきたわけですが、90年代に入ってから付加価値を巡る状況に変化が起きましたから、同じ賃上げ率で揃えることができないという話になった。そこで何が起こったかという、賃上げは低い方の鉄鋼とか電機に合わせて、それでは自動車のトヨタとかホンダなどの組合は納得しないので、その成果配分は一時金で応えましょうと、企業労使のビヘイビアがそういう方向に変化した。その結果、ボーナスは業種・企業によって大きな差が生じたのです。

大企業のサラリーマンは、かつては年間17カ月賃金ということをしていました。12カ月賃金をもらって、かつ年間5カ月のボーナスをもらう、年収17カ月になる。それが2002年以降になってくると5カ月の一時金がとれない産業が出てきて、電機なんか4カ月で、年間16カ月に下がってしまうということが起こったわけです。自動車はずっと17カ月とか18カ月を維持してきました。そこで自動車労働者と電機労働者とは大きな差が出てきたわけですが、そういうことは世間に見えにくいことです。しかし、景気の回復にともなって5カ月のボーナスと年間17カ月賃金に戻ってきたというのが去年から今年です。だから大企業を中心にサラリーマンの世帯では1カ月分収入がふえているはずなのです。恐らくこの大企業のサラリーマン層、所得でいえば400万円から1,000万円という日本の消費を引っ張っている層ですから、そこで1カ月分の収入が増えて、月々の残業代も増えてい

ますから、今まで買い控えてきたものを買いましょうというような方向に変わってきたのではないかというふうに思われます。

ただし、それは先ほどの樋口先生のお話の最後の部分にありましたように、それは大企業の話であって、中小企業ではそうはなっていないのではないかとおっしゃるのはそのとおりです。ボーナスといっても大企業の話で、中小企業ではそんなにももらっていないし、また非正規社員には元々ないし、したがってそこで所得の差が出てきて、やっぱり消費に関してもまだら模様になってきているということでしょう。

いま一つは雇用の非正規化という構造的な要素があります。そこで、雇用の非正規化についての現状を説明しておきます。まず図3ですが、これは電機産業の国内工場におけるトータル雇用を示しています。この縦棒の下の部分が正規雇用で、これで見ると90年代に正規雇用は減っています。しかし、棒の上の部分には請負労働者などで、非正規雇用は増えており、全体としてトータルな雇用数は横ばいという傾向であったわけです。90年代における雇用リストラとは雇用の削減ではなくて、雇用の正規から非正規への雇用の代替であったのです。

しかしそれがさらに進んで、現状では図4のとおりになっています。これは、8月に朝日新聞が偽装請負の報道をして以来、各紙が報じたものを集めたものですが、日本を代表する大企業の工場では、非正規雇用比率が70%とか80%になっているところもあるくらい非正規労働者が拡大しています。こういう労働者は日本の賃金統計には直接あられないところであります。

今年の賃金センサスは画期的なことが起こりまして、賃金センサス第5巻というのが今年発売されたのです。これは非正規労働者編なのです。今までは賃金センサスは正規労働者だけの賃金統計だったのですが、今度企業が直雇いしている非正規労働者だけですけれどその賃金実態が初めて明らかにされました。しかし、その外にいる派遣とか請負労働者とかの公式の賃金統計はまだないという現状は変わりません。

私の直感から言わせてもらいますと、日本の中間所得層と言われた年収300万円から900万円の間所得層、これが中流意識を代表して日本の消費を支えたところなのですが、その300万円～400万円の労働者層の人たちが雇用の非正規化とテンポラリー化によって、およそ賃金所得が100万円ぐらいずつ低下しているのではないかというのが今の現状で、格差社会というのはそういうことではないかと思うのです。ではこれからどうしていくかということなのですが、恐らく賃金コスト全体は、先ほど説明しました付加価値率の低下にある

ように、賃金の安い中国あるいは韓国の追い上げがありますから、これ以上国内コストをふやすのは難しいという状況が続くと思います。したがって、これからは正規と非正規に分断されたような賃金構造の是正というか、分断構造をもう1回再配分するような施策を講じて、具体的には転落した300万円以下の層の賃金所得を100万円引き上げていくことを考えなければならない時代に来ているのではないかということでもあります。

○黒田

どうもありがとうございました。

それでは引き続きフェルドマン先生からコメントをいただきたいと思いますが、時間が少し予定より押していますので、ぜひ7分厳守でよろしくをお願いします。

○フェルドマン

わかりました。7分たったらピーと言ってください。

本日、私は3つのことを申し上げたいと思いますけれども、あるいは3つの正しいか、2つの所得問題をちょっと申し上げたいと思います。資料は余り使いませんから、主に口頭で話をさせていただきたいと思います。

最初の正しいかということですが、データが正しいかということです。今まで2つのリプレゼンテーション及び大臣のプレゼンテーションの中で、毎勤統計が悪いけれども、法人企業統計がいいということを行っているという話もありましたし、量の統計と賃金の統計は隔たりがあるということになっています。サンプルにもいっぱい問題があるし、かなり賃金に関する統計、消費に関する統計、チャンポンになっているという感じがします。

加えてデータの質が果たしていいのかという疑問がかなりあります。私はデータの専門家ではないんですけれども、使っている人間の一人として非常に混乱します。加えて海外の投資家、国内の投資家に消費がどうなっているかということを経済議論になりますと、だれもわからないということになりますし、賃金がどうなっているかということを経済議論すると、だれもわからないということになるから、日本の株を買う気ないんですね。

だから第1点、来年法律が今度通るそうですけれども、日本の統計の国際的信頼を取り戻そうということが非常に肝心のポイントだと思います。特に量のデータと賃金のデータが本当につじつまが合っていないということ、混乱しますからぜひともこの点、ちょっと頑張ってくださいと思います。

2番目の正しいかということですが、我々の使っている経済モデルは果たして正しいかということが1つのポイントです。ここでちょっとだけ資料を使わせていただきたい

と思いますけれども、5 ページに在庫サイクルの図が2つ載っていますけれども、右側にいざなぎ景気と今回の景気の図を載せています。横軸が生産の伸び率、縦軸が在庫の伸び率です。いざなぎ景気ときは、きれいな丸になっていました。ちょっとだけ踊り場になっていた時期がありましたけれども、かなり縦の変動性がありました。

というのは、20%ぐらいの生産の伸び率になったときに、次にまた需要が出るだろうということは企業が思っていました。しかし短期的に出ないから、では在庫をつくっておこうということになりまして、在庫の伸び率が非常に高くなりました。実際に需要が出たときに在庫を大きく減らして、在庫の伸び率が大きく減りましたけれども、余り生産の伸び率が減らなかったんです。すなわち生産を調整するのはお金かかる。在庫を調整するの余りお金がかからない。ですので収益最大限という原則ですから、生産を余り調整せずに在庫を上げたり下げたりすることも当然ということです。そういうことによって、縦の変動性が非常にあったということです。ほかの戦後の在庫循環もそうでした。

今回の在庫循環は全く逆です。これは初めて起きていることです。横の変動性になっています。すなわち2003年春当たり、ピークへいったように見えたんですけども、年末にかけて普通に回るのではなく、逆に生産がまた右へ動いて在庫が上がらなかったんです。もう1回、在庫が若干たまって生産が減速していたときに、昨年末あたりですけども、もう1回方向が変わりました。すなわちうろうろしちゃったんですね。横の変動性になりました。もう企業が収益最大化をやめたのかというと、そうではないんです。むしろ生産や調整コスト、在庫を持つコスト、逆転になったと思います。生産調整コストはやっぱりEメールを1本をスリランカとか中国に打てば生産調整できる。及び売り場と工場の連絡が非常に密接になっている、そういうことによって、生産調整コストが安くなった。

加えて、在庫調整コストが実は金利がゼロでも上がったと思います。なぜかといいますと、商品のサイクル、新しくなるサイクルが非常に早くなりました。3年前の携帯電話を持っている人、余りいないと思いますね。私は実は持っているんですけども、そろそろ変えないといけないと思っています。カメラが壊れちゃって、また買いなおさないといけないんですけども、非常にサイクルが早いです。そうしますと、やっぱり在庫はだれも持ちたくない。そういう逆転によってこうなったんです。今までの循環の中で賃金を考えようということだと、やっぱりもちろん読み間違えてしまいます。こういう年をとってきましたサイクルの中で当然賃金が上がるはずだということを思うのは、古いモデルを使っている分があるんですね。こういう千鳥足の景気というモデルの結果ではない。だから正し

いモデルを使っているかどうかということも非常に大きなポイントではないかと思えます。

あと時間を節約するために1つ飛ばしますけれども、利益率が高いか低いかという話です。実はよく、今日も出たんですけれども、利益率が今非常に高いということをよく言われています。しかし高いか低いか、30ページになりますけれども、過去に比べて高いのか、理論値に比べて高いのか、海外に比べて高いのかという問題があります。この30ページは利益率、負債比率、資産回転率、すべて載っていますけれども、この利益率、企業マージンですけれども、経常利益対売上比率ですけれども、確かに過去最大の水準になっていますが、海外の似たようなデータを使って比較をしますと、かなり細かく整合性のある比較をしても、日本の収益率がまだ低いんです。ですので、高いか低いかということは何に比べて高いか低いかということを考えてやった方がいいのではないかと思えます。これはやっぱり正しいモデルを使っているかというもう1つの点です。

3番目の正しいかという点ですが、我々の考え方というよりも、フォーカスが正しいのかということ。賃金をどうやって上げるか、あるいは所得配分率をもっと高くするか、そういうことをフォーカスすると問題を間違えてしまうという結果になると思えます。

ちょっと厳しい引用ですけれども、この前ちょっと見つけました。ニーチェ、ドイツの哲学者のニーチェのきれいなコーテーションがあります。人間の一番基礎的なおろかさは、やろうとしていることを途中で忘れることだということをおっしゃったんですね。この賃金の議論の中で日本経済が直面している本当の問題は何なのかということをもとにして議論しないといけないと思えます。

それは何なのかといいますと、さっき大臣もおっしゃいましたけれども、高齢化ですよ。やっぱりこれから人口が減りますけれども、雇用者の数をもっと減りますから、どの業界でも資本装備率を上げないといけない。そうしないと、やっぱり生活水準を守れません。ですので、賃金体系がこの資本装備率の引き上げに貢献するかどうかということがポイントです。無理に労働分配率を上げて設備投資できなくなってきたら、これは日本の将来をつぶすことになってしまいます。バランスが必要です。今までの経験を背景にしてやると必ず間違えてしまうということをお忘れちゃいけないと思えます。

あと2、3分しかありませんから、2つの所得問題に触れたいと思えます。1つは金融所得の問題です。今度のセッションの副題に、企業から家計への賃金給与の話が載っていますけれども、もちろん金融所得も非常に大事ですね。企業から家計へということは賃金が1つですけれども、金融所得も非常に大事です。では日銀が金利を上げればいいのかではな

いかということ私の競争相手が言っていますけれども、競争相手がそれだけ単純なことを言っていると大喜びです。簡単につぶせます。問題はむしろどうやって所得の高い活動を、あるいは付加価値の高い活動を促すかということです。

1つの例を申し上げます。この部屋の中で、農地REIT（不動産投資信託）、すなわち農業とか農業から生まれた所得を信託にした商品を買っている方いますか。多分いないでしょう。なぜかといいますと、日本の中に存在しないからです。当然ないんですが、これから高齢化する日本の農業、もう既に高齢化していますけれども、どうするのかと、これは大変な問題ですよ。だから農地法の改正をやって、もっと効率の高い、資本装備率の高い農業をつくっておけば、もっとビジネスができるような農業がつかれるんです。その所得を証券化して人に売る。そうすると資本を集めてそういう農業ができるようになってきます。そういうようなことをやって初めて金融所得になるような活動ができると思います。

そうするとやっぱり金融所得をふやすために金融問題ではなく、むしろ実態経済とか、業界産業の規制緩和を徹底してやるという必要性はあるのではないかと思います。後ほど恐らく八代先生が若干そういう話をすると思います。

2番目は、労働所得の問題ですけれども、日本の教育制度は、昔は非常によかったんですけれども、最近ちょっといろいろ問題があるんですけれども、高齢化社会でも、やっぱり年をとっても次の仕事の教育を受けるような制度をつくっておかないといけないと思います。そのために供給すればいいというわけではないんですね。行きたい気持ちを引き出す必要があります。

ちょっと暗いかもしれないけれども、人間は人間ですから、何らかの危機がないと動かないという部分があります。私は3年ぐらい前、本を出しまして、クイックサイクルというものがありましたけれども、結局危機がないと政策も人間も動かないということです。

そこで簡単な提案がありますけれども、40歳定年説です。40歳で定年したい人、多分いないと思いますけれども、要はどこかで締め切って次の人生を考えなさいという制度をつくっておかないと労働者も自分のスキルを獲得しない。今は逆に年金制度によって奴隷になってしまっている人が多いと思います。企業はどうせ首切らないからスキルをためておかなくてもいいと。しかし企業の中でスキルを發揮できないから無理だと、せっかく能力があるのにスキルをためない、こういうことを制度的に直さないといけないという部分もあると思います。

さっきちょっと話の中で、地域の活性化が必要だということですが、やっぱりちょ

つと都心に越しすぎた人たちが逆戻りするような制度もつくっておかないといけない部分もあると思います。

最後ですけれども、経営者のおしりを蹴るということも賃金を引き上げることに必要ですけれども、賃金を上げろということではないんです。私は最近ちょっといろいろ個別の企業の数字を見ているんですけれども、企業ベースで1人当たりの賃金とその会社のROE、利益率、総資産利益率の比較をしています。スカッタープロットを書きますけれども、横軸に賃金、縦軸に利益率を書きます。ポツポツ書きますと、おもしろいことに、大体の産業ですが右上がりです、おもしろいことに。高い利益率を出す企業は高い賃金が払える。賃金を抑えて高い利益率を出せばいいというわけではないんです。むしろ資源を再配分してちゃんとした経営をやってようやくいい賃金が払える、そういうことですので、やっぱり経営に対してもっとガバナンスをするようなこと、もっと経営が競争にさらされるような企業制度をつくっておかないといけないのではないかと思います。これも1つの賃金の引き上げの鍵ではないかという感じがいたします。

以上です。

○黒田

どうもありがとうございました。第2セッションの課題にもかなり踏み込んで、いろいろ問題提起をしていただきました。

第1セッション最後のパネラーとして八代先生にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○八代

基本的に皆さん同じトーンなので、ちょっとダブっているところは避けた上で、少しコメントを交えながらお話ししたいと思います。

それで、まず、いざなぎ景気を今回抜いたということが新聞報道で、非常に大きく出たんですが、それがあたかもこんなに長期好況であるにもかかわらず、なぜ賃金が上がらないのか。これはだれかが搾取しているに違いないという悪者説に結びつき易い。だれかが悪いから世の中が悪くなっているというのは、じゃその人をやっつけばいいという、非常に明快な政策ができる。だけど本当にそういう単純な構図になっているのかどうかは先ほどフェルドマンさんがおっしゃったとおりだと思います。

2002年初めから確かに戦後最長の景気ですが、これは実はデフレの中で持続しているという、これも本邦初めてです。逆に言えばデフレの中で極めて成長力が弱いから、資本スト

ック、在庫ストックも溜まらずに、景気調整圧力もなく、持続しているわけです。単に、景気上昇の期間が長いから、好景気だということにはならないわけで、まさにそれは雇用需要が余り増えないような形での長期の景気上昇であるとうことがまず第一のポイントだと思います。

逆に言えば雇用需要が増えないから賃金が上がらないという、ある意味では当たり前の状況が起こっているのではないだろうか。それから先ほど樋口先生も小林先生も言われたけれども、やはり労働市場に何か構造変化が起こっているのではないか。これは成長率が折れ線で、あと雇用者数の前年に比べた増加数を棒グラフでとっております。茶色の方が正規で青い方が非正規です。これまでの日本の雇用需要パターンというのは基本的に正規労働者が中心であって、90年代初めのゼロ成長の下でも、大体平均して正規雇用者が前年に比べて100万人ぐらい増えているが、非正規はほとんど増えていないという状況であったかと思えます。雇用需要は景気にかなりラグを伴いますので、この頃の日本の企業は、バブル期の反動で一時的に不況になっているだけで、またこれはいずれもとの好況期に速やかに戻るという前提で考えていた。だからバブル期に採れなかった人をこの際採ってやろうということで大量採用をしていたんだと思えます。

ところが97年以来、財政の問題やあるいは東アジアの危機によって大きくまた成長率が落ち込んだ。このあたりから企業はどうもどこかおかしいのではないか。単なる景気循環ではなくてこれはかなり構造的な問題が起こっているのではないかという認識が強まったのが97年以降で、それが雇用にあらわれてきたのが98年ではないか。つまり戦後の日本で、オイルショック期を除けばほとんど初めてだと思えますが、正規雇用が大きく減ったわけです。これは労働力調査を見ておまして、先ほどの毎勤とはややパターンが違うわけですが、これで見ますと6年間近く正規雇用者が減り続けるという極めて異常なことが起こって、その間、非正規が逆に増えているということでもあります。

しばしば規制緩和をしたから企業が安上がりの非正規労働者を使ったというようなことが言われておりますが、基本的にはこういう大きな経済成長の変化が大きいのではないか。一時的な不況であれば企業は正規雇用者を抱え込みますけれども、長期的な不況だと、それでは企業も労働者も共倒れになってしまうわけで、正規雇用者を減らすという雇用調整が本当に必要になったと認識されたのはこの時期ではないかということです。

その後徐々に正規雇用者は増え始めてきたわけですが、それでも、本格的に増え始めたのは今年になってからで、ようやくそれでも25万人増ぐらいですけれども。その意味で、な

賃金の上昇が遅れているというのは、ある意味では当たり前のことではないかということです。これはフェルドマンさんもおっしゃったように、統計によって大分違うわけですが。

それから、大田大臣も言われましたグローバル化の影響もあります。つまりグローバル化によって輸出を主とした産業というのは、需要が増えて、雇用者需要も強いから賃金が上がる。しかし逆に輸入代替にさらされる、労働集約的な企業というのは、逆に需要も減り、労働者も減り、賃金も減るといふ二極化現象が、個人ベースだけではなくて企業ベースでも起こっているのではないだろうかということです。

それから、労働分配率も先ほどのとおりですが、アメリカとの違いというのは、雇用調整が容易なアメリカと異なり、日本では景気変動にもかかわらず雇用調整が難しいので労働分配率が景気循環によって大きく影響されることが起こる。その意味では、均衡に達したからこれで労働分配率の低下がとまる保障はないので、ある程度オーバーシューティングは起こる可能性はあるかと思われます。それから、一番日本経済の不均衡を示しているのは、この制度部門別のグラフです。部門別に貯蓄投資バランスを見ますと、本来は90年初めのあたりが一番ある意味では順調といえますか、家計が非常に大きな貯蓄超過であって、それを借りて企業が投資を行う、したがって家計部門は貯蓄超過、企業部門は投資超過、政府部門と海外部門(経常収支)はほぼ均衡していると、これが一つの理想的な状況でした。この後、急速に企業貯蓄が増えだしてきましたが、90年代の初めの方は企業の不良債務の償却といえますか、借金を返済する形で企業貯蓄が増えていたわけですが、それを終わった後になっても依然として企業貯蓄が増え続けている、家計貯蓄は減っている。アメリカと違って、家計貯蓄が減っているにもかかわらず、その経常収支は、これは逆目盛りで見えておりますけれども、下から2番目のグラフですが、経常収支黒字は逆に増え続けているわけですからアメリカのような双子の赤字ではなくて、日本は財政は赤字ですけれども経常収支は黒字ということで、これの最大の原因は法人貯蓄であるわけです。

ですからなぜこの法人貯蓄から家計の方に波及しないのかというのが大きなポイントですけれども、それは、基本的にまだ雇用需要が冷え込んでいるから賃金が上がらないのではないかと考えています。このシンポジウムのテーマもそうなんですが、場合によっては賃金水準を上げるためにどうしたらいいかという発想が一部あるわけですが、それは経済学的な論理からはおかしいわけで、なぜ賃金を上げるような雇用需要がもっと増えないのか、高齢化によって労働力の供給自体は減っているのに、なぜ労働力需給がもっと逼

迫して、その結果賃金に反映しないのかと、そこが一番大きなポイントではないかと思えます。

過去の高い成長期の下では売上高が増えて企業の利益が上がるのが普通のパターンでしたから、企業はさらなる利益を増やすためにもっと生産を増やし、労働者を雇うという行動だったのですが、今回はやはりバブル期の後の低成長に適応するために企業がいわばリストラをしたことによって利益を得ているんだということです。ある意味では、生産量を拡大するインセンティブが従来よりも小さいのではないかと。それから何よりも企業が景気の先行きに非常に慎重ではないだろうか。これは今の景気がかなりの場合、海外に依存しているわけで、企業が国内の生産活動から十分な利益を得ていない面があるのではないかと。本当の意味で内需指導型の景気拡大にするためには、国内で需要と雇用を生み出す、内需指導型の経済体制にしていけないと企業はいつまでたっても先行きに慎重になるのではないかと。ということでもあります。

それから、何よりも大事なのは、やはり長期経済停滞の経験から企業にとっての正社員の雇用保障のコストが非常に高まってきた。そういう意味で、正社員から非社員のシフトということを進めているのではないだろうか。先ほど小林さんの方のお話もありましたけれども、企業が賃上げをするときも、所定内じゃなくて残業とかボーナスで増やすということは、それだけ後で不況になった賃金コストを減らしやすいためで、非常にそういう意味で不況期の調整ということに重点を置いているのではないだろうか、いわば事前の雇用調整ですね。

だからよく企業が儲けるために賃金の安い非社員にシフトしているというような言い方がありますが、日本の企業、これは外国の企業もそうですけれども、常に利益を追求しているわけですから、もしその非社員の方が賃金が安くていいなら、昔から雇っていたはずで。そうではなくて、やはり賃金コストというのは、賃金だけではなくて生産性と合わせたもので、これはフェルドマンさんもおっしゃったように、高い賃金を出してもっと働いてもらえば結果的に企業の利益は高まるわけです。単に賃金が安ければいいというのは余りにも未熟練労働者ばかりという誤った認識からきているのではないだろうか。やはり今の質の高いホワイトカラーというのはインセンティブが何より大事ですから、企業目から見て、大事なのは賃金水準よりも雇用保障コスト、これが高い成長期と比べて経済停滞期では高まっているという認識があるわけで、これを変えなければ、なかなか正社員の大幅な増加は起こらないのではないかと。

何よりも大事なのは、企業が安心して正社員を多く雇えるような制度にしていくことや、正社員と非正社員との格差というものをできるだけ均衡化していく。これは単に非正社員の賃金水準を今の年功賃金の正社員に合わせるのではなくて、正社員も年功賃金を是正して、同じ仕事をしている非正社員のように、職種に対応したフラットな仕組みに近づけていくとか、両側から歩み寄っていかないといけない。そういうことをしない限り、景気がよくなってもなかなか雇用や賃金に波及しないということは、ある程度構造的な要因になりつつあるのではないかということです。

○黒田

どうもありがとうございました。4人のパネラーの方々からプレゼンテーションをいただきました。

ここで、大田大臣が所要のために退室されるそうでございます。どうもありがとうございました。（拍手）

それでは、引き続きまして4人のパネリストの方々、お互いに若干の意見を交換していただきたいと思います。後ほどまた会場の方々からもいろいろなご質問、コメントをいただきたいと思います。

1つの問題は、共通した4人の方々の認識として、現在の賃金水準が余り上がっていないという事実認識、それから雇用者所得そのものがそれほど伸びていない中で消費が弱含みであると。したがって将来の経済成長の動向をみるときに、現時点の雇用市場及び賃金の状態というのは極めて将来を考えるについてゆゆしき問題であるということについてはある意味で皆様共通した認識があったように思いました。

その中で、なぜそういった賃金の上昇が弱含みであるという状態、もしくは片方で企業はある種、経常利益で見ますと利潤を得ているにもかかわらず賃金上昇に結びつかないのかという現象についての理解でございますけれども、これまた皆様共通した認識は、90年代を経て、ある種、日本経済に大きな構造的な変化を強いられた。これは労働力人口の人口構造からくる問題もありますし、世界との国際競争の中での強いられた状態もあるわけですが、そういう構造変化の中で労働の雇用の市場が相当大きく変化をしてきた。これは皆様正規雇用、非正規雇用ということの割合であるとか、パートの問題等々でご指摘になった点かと思えます。

問題は、それが今後の経済成長の中である種の調整に結びついて企業の利益から労働側の利益、もしくは賃金の上昇につながり得るようなプロセスを歩むのかどうかという問題だ

ろうというふうに私は思っているのですが、最初に樋口先生にもう一度確認をしたいんですけれども、格差の問題とか、それから賃金の上昇率が余り進んでいないという問題と構造的な背景というのをどういうふうに理解したらいいかという点でご質問させていただきたいと思います。

また、同じ質問をそれが構造的な問題であれば、ある種の調整期間を経て調整が可能であるというふうにおっしゃったように思えた八代先生にも同じご質問をさせていただきたいと思います。

樋口先生、いかがでしょうか。

○樋口

八代さんが98年というのが非常に大きなターニングポイントになったというような指摘があったかというふうに思います。これは労働市場を分析している者、割と多くの人が言っているのですが、確かに97年と98年には大きなターニングポイントがあった。今のであれば、例えば企業収益とそれと賃金の動向、さらには正社員と非正社員の推移、さらには男女別の雇用者数の変化、これにおきましても大きな変化がありまして、男性の方は97、98年が雇用のピークでそのあと減少し出す。逆に女性の方は雇用が伸び続けるというようなことが起こっているかというふうに思います。

1つは産業構造がやっぱり大きく変わった。どちらかといいますと、今までの製造業でありますとか、あるいは建設といったような男性の比率が高いところは雇用の受け皿の役割を特に演じてきたのが、公共事業の削減とかということもあったと思いますが、むしろそういうところが雇用を減らして、女性の雇用者比率が高い、例えば介護ですとか、あるいは医療ですとか、サービス業とか、そういうところの雇用が伸びていくというようなことを反映しているというようなことがあるかというふうに思います。

それと同時に、賃金におきましても大きな変化が起こってまして、どうも私が見るところ、非正社員、女性が増えたと言いながらも、そのほとんどは非正社員の増加というようなところが起こっているわけですね。非正社員のところはどちらかという、例えばレイバーダイヤモンドが増えたとしても、労働時間の延長といったものにおいては余り対応していない。人数の方で調整していくというようなことがあるのに対して、正社員の方は、これは人数を増減させるよりは時間の変動というようなことで起こっているのではないかというふうに思います。でありまして、先ほど八代さんから問題がありました、提起がありましたような、最近正社員に対する労働需要がまだ弱含みだというようなところについて

は、残業時間が延びて、そしてそれが所定外の給与を増やしているというような動きとしてもあらわれている。あるいはボーナスも正社員については支払われるけれども、それ以外のところについては支払われないというような人件費の固定化を極力回避したいというような気持ちがそこでは構造変化というような形で、特に98年から起こっているのではないかというふうに思います。

これも共通認識であります、それまでは企業の不況によって過剰雇用が発生しているという思いが企業経営者には多かったわけですが、98年から、そうではないと。構造的に特にグローバル化の影響でありますとか、ITの影響というものを強く意識するというような体質が変わってきたことが固定費化を回避したいという気持ちを強めて、その結果、正社員については時間の調整、残業時間の調整ということで起こってきているのではないかというふうに思います。その点はすごくきれいに統計に現れてきているなどということでもあります。

○黒田

正社員の時間による調整というのは、終身雇用制がもっと活発であった日本経済の中では、過去にも不況の時点でも、時間による調整が中心だったように思うんですけども、最近特にそれではなくて、非正規化という形での調整が必要になってきたというのはどういうところにあるんでしょうか。

○樋口

1つはやっぱり正社員についての雇用保障の問題というのがあって、この人を増やすということがそのときのレイバーインプットを増やすだけではなく、その後にも影響を残していくというような気持ちが強いのではないかというふうに思います。

それと同時に、やっぱり非正社員が伸びた結果、正社員の比率が下がってきているわけですね。ここで時間の調整をしようというふうに思うと、今まで以上にそれが強く正社員の労働時間の残業時間の延長というような形で広がってきている。正社員については、かなり高度な仕事、責任ある仕事と、その一方、非正社員については、単純な仕事というような徹底した割り振りが行われ、そして非正社員が増えることで無理のきく人たちが減ってしまっていると。減っているところにさらにそこに需要の拡大に対応しようというようなプレッシャーが現れてきているのではないか。ですからこれは、私は賃金の問題と同時に、労働時間についても二極化の問題というようなものを考えていかなければいけないのではないかというふうに思っております。

○黒田

八代先生にお伺いしたいんですが、いろいろな構造的な変化が労働市場にあったということなんですけれども、それがあつた種、調整のラグを通じて企業利益が家計にまで行き渡るようなある程度の調整期間が必要である。したがって現在は今樋口先生がおっしゃったように、ある種の調整のプロセスであるというふうに理解して良いとお考えですか。

○八代

それについては、イエス・アンド・ノーです。つまり時間さえかければ雇用調整は可能だと思いますが、ただそれが今の制度のもとでは不必要に長い時間がかかってしまう、だから制度改革を急がなければいけないという認識です。どういう制度改革を急がなければいけないのかというのは、樋口先生が今言われたことと重なるのですが、私は単に産業構造の変化というだけではなくて、企業の考えている期待成長率の低下というのが大きいのではないかと、つまり今の日本の雇用慣行というのは、長期雇用保障、年功賃金というパターンで、これは雇用を安定させる極めて良い働き方という認識が一般にあるんですが、実はこれは高成長モデルですね。これは多くの方が指摘していますけれども、そういう雇用保障と年功賃金を維持するためには企業の組織が絶え間なく成長していなければいけない。子会社をどんどんつくることで、これは官庁の天下りと同じですが、本社で使えなかった人を子会社に押し込むというプロセスが不可欠になるわけで、経済全体が高い成長をしていて初めて可能なモデルなわけです。これがもう90年代以降通用しなくなった、それにもかかわらず、それを企業が認識し始めたのがようやく98年頃からであったということです。

ですから、その意味で正社員から非正社員の代替が急速に進んだわけです。よく正社員と非正社員との間の格差は、非正社員を正社員化する形でなくせというような意見があるのですが、これはいいか悪いか以前に、極めて非現実的な考え方です。なぜならば、正社員の雇用を守るためには、非正社員が必要なわけだからです。日本の企業はこれまでも過去の不況期には、残業の削減という労働時間調整もさることながら、それ以上に非正社員であるパートの人たちをいわば調整弁にして正社員の雇用を守ってきた。その守る比率が過去の高い経済成長から90年代以降の1.5%ぐらいの低い成長に大幅に低下したことで、一定の正社員を守るためにより多くの非正社員が必要になってきたわけですね。正社員と非正社員との格差自体は企業内労働市場に不可欠の存在であつて、別に規制改革であつたに生まれた格差ではない。もともとの格差が長期経済停滞によって大きくクローズアップされるようになったというのが現状ではないかと思われまふ。

ですから、これを調整するためには、低成長の下では過去の高成長の時代に比べてはるかに長い時間が必要になるわけです。ですから後でビッグバンの方にもかかわりますけれども、ではどうやってもっと正社員を増やし、樋口先生の言われたように正社員に大きな負担になっている長い労働時間をもっと分散するためにはどうしたらいいか。それは基本的に正社員と非正社員の格差をなくすためには、雇用保障のある正社員は無理がきくんだ、という企業のいわば思い込みをなくして、もっと役割分担をきちっとすることによって正社員、非正社員のそれぞれの負担を減らしていく。正社員は雇用を保障されていても残業であるとか、あるいは配置転換、転勤という非常に大きなコストを担っている。非正社員は、職種の選択権はありますけれども、雇用保障がないと、それぞれが極端な形で負担を負っているわけですね。だからこれをもっとバランスしていくというのが大事なことではないか。それが、この雇用調整のコストをもっと小さくしていくためにはどうしたらいいかという1つの答えになるのではないかと思っております。

長くなって恐縮です。

○黒田

どうもありがとうございます。小林先生、今の点、少しお伺いしたいんですが、先生のプレゼンテーションの中で、非正規化している雇用と正規雇用との間の所得の再配分を将来は考えなければいけないのではないかというご指摘があったと思うんですが、その点は今八代先生のおっしゃった調整過程をよりスムーズに生かせるように進めるということと矛盾をしないと考えるよろしいでしょうか。

○小林

ご質問の点は、矛盾はしないと考えています。そうすることによって所得の再配分といいますか、調整をしながら全体の底上げをはかるようなことを考えていかないといけないと思います。具体的には次のセッションの方でお話をいたします。

今の1997～98年の問題なのですが、ちょっと思い返していただければわかると思うのですが、この時期は超就職氷河期と言われた時代で、春闘は何て言われたかというと、100円玉春闘と言われました。かって春闘というのは1万円賃上げ、5けた賃上げなんてやっていたのですが、4けたに落ちて数千円になって、5,000円になって、3,000円になってというところまでいって、純ベアだけでいうと500円だとか、数か月かけて春闘やっても100円玉幾つかというという話の時代であります。

なぜこのとき新卒採用を企業が抑制をしたのかということが雇用労働市場ではもっとも重

要なことでありまして、企業は何を考えていたのかという問題であります。これを高卒で18歳、大卒は22歳で採用して、それを40年間そのまま雇用し続けるのかということに対する不安感というか恐怖感があったと思うのです。かつての高度成長の時代はそれも可能であったでしょうが、“企業寿命30年”とか言われる時代に、しかも今度の不況は循環的なものではなくて、企業も構造的な対応を考えなければいけないというふうになった時期ですから、なおさらです。そこでまず新卒に関しては40年間保障の限りではないといえますか、そこで新卒採用を絞った上で、ここから本格的な既に存在している社内にいる中高年層を中心としたリストラが始まるということになったのです。

その前から不況に入ってからずっと40代あるいは50歳代、先ほどちょっと八代先生もおっしゃった関連企業への在籍出向ということを徐々に実施してきていたわけですが、そんなことでは収まらないような事態になって気がついたわけです。気がついたというより韓国、中国の追い上げはこのままずっと続き、恐らく元に戻ることはないだろうということが労使共通の認識となって、雇用のビヘイビアを変化させて、本格的にこの時期から日本を代表する企業の製造現場でも、請負労働者を活用するようになってきたのです。新卒を採用しないで工場の操業を維持し、それでなおかつ韓国、中国と競争できるような価格で製品をつくっていくという体制に、雇用をシフトしていったのが1997～98年の頃だったかと思うのです。

○黒田

どうもありがとうございました。時間が余りないのですが、フェルドマン先生に伺いたいのですが、先生のご指摘では、雇用慣行そのものを変えなければいけないと指摘され中には、40歳定年説というお話もありました。それから片方で、これから少子高齢化の中で企業は資本装備率を上げるという形でしか利益確保ができないのではないかというふうにもおっしゃいました。その両方を考えたときに、雇用市場が今後どういうふうになるべきか、もしくは変わることが現在求められているとお考えでしょうか。そしてまた、現在の非雇用、非正規社員が多くなっている現状というのは、それと無関係ではないというお考えなんですか。

○フェルドマン

そうですね。その点に関しては、これからどういうふうにならなければならないのかという点ですが、所属が中心的な原則を、それぞれの労働者及び企業の特徴が中心的な原則ということに変えないといけないと思うんですね。例えば今まで、先ほど八代先生がおっしゃ

いましたように、高度成長期は、アメリカ等に見るような制度は企業の中にもあったと。これは所属が中心だったんですね。この企業にいるかいないかということがポイントだったんですね。

これからですけれども、やっぱりどの労働者をどういうスキルでもってどういう企業がそれを必要としているのか。企業によってかなり給料が変わるということもあり得るということを考えないといけないんですね。レッドソックスはなぜあれだけお金を出して松坂さんをとったのかというと、ヤンキーズに行った場合は価値が低いからですね。だから似たようなことをこれからどんどん、どんどんいろいろなところで起きるということではないかと思います。

そうしますと、正規社員、非正規社員の区別と生産性が高いか低いかと、あるいは賃金が高いか低いかという区別、もうちょっとうまく1つの枠組みの中で考えないといけないのではないかと思います。

金融の分野では、リスクとリターンをよく考えますよね。今日の議論を聞きますと、非正規社員は賃金が低いから当然両方とも企業にとっていいということですから需要がふえる。ですからこれから企業にとっても労働者にとっても、自分のリスクリターンプロフィールはどうなっているのか、それがうまく合うような市場をどうやってつくるか、これがポイントではないかと思います。

○黒田

どうもありがとうございました。パネルの先生方にまだまだ議論をしていただきたいんですが、かなり時間が迫っておりますので、フロアにマイクを解放いたしまして、フロアの方々からご質問なりコメントをいただけたらと思います。余り時間ありませんので、2人か3人の方々にとを考えているんですけれども、挙手をいただきますと、マイクを持ってまいります。所属とお名前をお差し支えなければ最初に明記していただいてご質問いただきたいと思います。どなたにご質問かということもあわせてお願いします。いかがでしょうか。どうぞ。

○（聴衆）

○○大学の○○と申しますが、樋口先生にお伺いしたいんですけれども、正規か正社員かという場合に、日本の場合の非正規というのは、例えばパートタイムといっても別にパートタイムではないですよ。そのパートタイムの方でも正社員と同じような働き方をさせられているといたしますか、そういう状況もあると。日本の場合ですとパートタイムになっ

ていらっしゃる女性の方もかなりな高学歴で、正社員で働いていてパートにならざるを得ないというような状況もあると私は思っています、そういう意味でいうと、やはり技能がきちんと使われていないのではないかと。正社員と非正規という今の分け方自身が、やはり労働者の能力を生かす上で非常に問題を抱えているのではないかと思うんですけれども、その点について樋口先生のコメントをいただければと思います。

○黒田

樋口先生、いかがでしょうか。

○樋口

現在、パート法についての改正論議が進んでいて、年内に方向性を出すというようなことになっているかというふうに思います。その中ではパート労働者といってもいろいろな仕事をやっている方がいらっしゃいますし、正社員と非常に似ているような職責、職務を担っているというような、ただ労働時間が若干短いかなと、あるいは残業の義務がないかなというような労働者もいる。これについては、やはり均衡の処遇の視点から考えて、給与の決め方について正社員と同じような扱いをするというような方向性を今打ち出しているかというふうに思います。そうではないパート労働者というのも片方ではいるわけですね。簡単な仕事を任せられている。問題はやはり日本の場合に労働時間が短いと、どうも技能、職責を、責任の重い仕事を任せられないとか、あるいは高度な仕事は任せられないのではないかというような、そういった経営者の方の思いがあって、なかなか時間が短いとこの正社員と同じような職責を担うということができない、そういったものも事実問題として起こっているというふうに思います。

もう一つ申し上げたいのは、非正社員といっても、パート労働者を意味するのか、請負なのか派遣なのかというようなことで、かなり違っているのではないかというふうに思います。パート労働者の場合には、少なくとも正社員と雇用主は同じ、同じ職場で働いていて雇用主も同じ、したがって企業の利益が上がるということはほんのわずかかもしれませんが、パート労働者にフィードバックが起こってくるということだと思います。ところが派遣、請負というのは、同じ職場で働きながら雇用主、会社が違うということになりますから、派遣先の企業における収益が上がったからといって、その請負労働者、派遣労働者に給与をアップするというインセンティブがもともと請負先、あるいは派遣先ではないわけですね。そのところに片方は賃金が労働市場で決まってくる、片方は企業収益を反映して賃金が決まってくるというような分断化がどうも起こっているのではないかということ

が、従来の非正社員の議論とは大分違っているというようなことが起こっているのではないかとこのように思います。

その点どうするのかというのは、またこの後の議論で出てくるテーマではないかというふうに思っているというところです。正社員と非正社員というのは、どうも仕事の内容が違うのと同時に、正社員というのは企業の少なくともこれまでは生活保障の対象だというふうに考えられてきた面がある。生活を保障する以上は、例えば残業であるとか、辞令一本での転勤だとか、そういった拘束をかけますよと。そのかわり非正社員というのは保障の対象になりませんというような、そのかわり仕事の方は、選べるか、実態は選べるのが難しくなっていると思いますが、そのような関係というのがあって、必ずしも時間の長さとか、あるいは期間の長さの違いだけではなくて、そこに会社と労働者の間の関係の違いといったものがあつたのではないかと。この点が実はすごく問われている問題ではないかというふうに思っております。

○黒田

よろしゅうございますか。ほかにご質問ありますでしょうか。

それでは、次のセッションに少し課題を移動させていただきたいと思えます。今までいろいろな問題が提起され、現状に対する認識を議論してきたわけですけれども、それでは今後、一体どうやる必要があるのかということをございます。労働のビッグバンという言葉がされていますけれども、現在諮問会議等々で議論されております複線型でフェアな働き方が実現するような労働市場、そういったものをつくっていこうという1つの大きな流れがございます。それに関して、現在議論が始まったばかりだと私自身は理解しておりますけれども、少し理解を深めさせていただきたいと思えます。

お二人に、まず最初に簡単なプレゼンテーションをお願いしたいと思えますが、諮問会議の議員であられる八代先生にまずお願いしたいと思えます。よろしくお願ひします。

○八代

レジュメの続きを見ていただきたいのですが、今の前半の議論を反映、続きなんです、やはり雇用賃金をもっと例えば増やすためにはどうしたらいいかと、その基本は規制強化ではなくて成長促進であるわけで、やはり成長を高めて雇用需要を増やすということが最大のポイントではないか。ではどうやって成長力を高めるかということですが、これは一昔前のように、財政を拡大して雇用需要をふやすということは非現実的でもあり望ましくないわけで、やはり生産性を上げること。それによって企業の雇用需要を高める、

労働者を雇うことがその利益につながる状況に持っていかなければいけない。このときに先ほど大田大臣のプレゼンでもありましたように、日本はITをつくる方では先進国ですけども、使う方では依然として途上国であり、まだまだ特に積極的な活用をしていない産業とか企業が多い。それからグローバル化に対応した競争力の向上ということで、まだまだ内向きの保護を求めるといって産業が多いわけですが、これはむしろこれからは輸入とか対内直接投資を梃子にして国内の産業の競争力を上げていくことが必要なのではないか。そのためにはやはり新規参入への阻害というものを除去していかなければいけない。

それから、労働市場に言えば、低生産部門から高生産部門への労働移動を促進させる。これはかつての高い成長期に頻繁に起こったことです。労働移動によって労働者の所得も増え、経済全体の生産性も上がっていく。このためにはやっぱり労働市場の改革が必要なのではないか。また、企業がどういう雇用の契約を結ぶかは全く企業と労働者の自由であって、それは終身雇用であっても年功賃金でも構わないのですが、問題はそういうことを大部分の企業がしていた社会環境を前提として今の労働法制があるわけです。そういう過去の環境に基づいた労働法制をその後の今後の低成長グローバル化の時代、高齢化の時代にそのままっていくと大変なことになるのではないかとということです。

したがって今の労働法制を何も撤廃するわけではなくて、新しい環境に適応した形へ見直していくということです。それから同時に、今後ますます女性と高齢者の活用ということになるわけですが、仕事と子育てとの両立、ワークライフバランスの重要性ということはいく言われていますが、今の雇用慣行のままでそれを実現しようとするのは、無理なわけですね。

これは後で申し上げますが、今の雇用慣行というのは基本的に女性が働かないことを前提にしている。つまり世帯主が家族を保護する、その家族を企業が保護する、その企業を政府が保護するという、そういう3つの保護の構造からなっているわけで、そこで女性が働き出すと様々な矛盾が起こってしまう。ですからこれからは、他の先進国同様、能力と意欲に応じて女性が男性と同じように働くのが当たり前のシステムにしていかなければいけない。そのためには労働市場における様々な障壁を撤廃する必要があります。

第1には、性別や雇用形態による壁ということで、既に議論されています正社員、非正社員の格差というものがあります。先ほど言いましたように、正社員の雇用保障は、非正社員の雇用調整を前提に行われているわけで、それを否定することはできないわけです。また、正社員の内でも大きな男女間賃金格差の主因というのは、下のグラフにも書いてあり

ますように、主として年功賃金であって、若年者の間の格差は非常に少ない。それが中高年になって大きくなっていくわけです。これは一つには職階の問題もあるわけですが、やはり女性には重要な仕事は任せられないと思っている企業があると、多いということです。

これは先ほども樋口先生がおっしゃったように、長い時間働いている人でないと重要な仕事ができない。これは1つは日本のホワイトカラーの働き方が非効率的なことからきているわけです。事務所でも、いわば工場労働者と同じように、労働時間の長さがすなわち生産量に結びついているという考え方からきているわけで、短時間でも効率的に高い生産性を上げるような働き方にすれば男女間の働き方の壁というのはかなり小さくなっていくのではないかと。ですからパートタイム等、多様な働き方を含めた共通ルールをつくっていく。今のパートタイムの賃金と正社員の賃金には格差が大きいわけですが、この中でも男性の年功賃金はもっとも大きな格差の要因なわけで、これらを調整していく必要があるのではないかと。ということです。

それから、働き方の違いによる壁というのは、今も少し言いましたが、時間に縛られない多様な働き方に対応する。それから今まではもっぱら雇用保障があるかないかということだけだったのですが、これから共働き世帯が一般化してくると、雇用保障よりも職種、あるいは働き場所を選びたいというニーズは非常に強いわけです。そういう働き方だと低賃金の仕事しかないという状況ではなくて、もっと高度な仕事でもそういう労働者のニーズにこたえられる働き方が必要ではないか。

それから、子育てと両立する働き方、あるいは障害者のニーズに合った働き方、ある意味で障害者雇用がなかなか進まない1つの理由はやはり今の雇用慣行というのが、幾ら長時間でも働ける世帯主労働者を想定していることからきているのではないだろうか。あるいは転職の容易な職種別労働市場の形成、それから多様な働き方に中立的な税とか社会保険制度ということです。

それから、年齢や国籍の壁ということで、高齢者雇用、これからの高齢者社会では、高齢者の人材はどんどん増えるわけですから、こういう人たちをやっぱり活用しなければ労働市場も日本経済もやっていけない。そのときに定年制ということが非常に大きな障害になるわけです。米国では定年制というのは「年齢による差別」として禁止されていますが、これは年齢だけによって個人の能力を判断するというのは極めて非効率的な仕組みであるということにもよっています。

ただ、なぜ定年制を日本の企業が必要としているかという、定年になるまでどんなに能力が不足しても解雇できないという別の制約からきているわけです。これはもっと能力主義とイイですか、これは簡単に首切りがいいという意味ではなく、少なくとも企業と労働者のニーズがマッチしていないときには、企業がしかるべき手続きに基づく一定の代償措置をとることによって雇用契約を解消することができるようになれば、逆に定年制も要らなくなってくるのではないかということです。これは定年前の成果主義と定年後の成果主義を結びつけるということでもあり、そうすれば仕事能力の個人差が大きいにもかかわらず一定の年齢で画一的に解雇する定年制の必要性もなくなるのではないかと。

それから、社会保障の面でもっと高齢者就業の妨げない仕組みの年金や、外国人労働の円滑な受け入れ、それから逆に日本人が海外で働くときにも円滑にいくということ。

それから、官民の壁ということで、これからますます企業の中だけではなくて、企業の外で職業訓練をする必要があるわけで、そのためには今かなり官に偏っている職業訓練とか紹介の仕組みをもっと民に開放する、これは市場化テストを拡大して官民が連携することで効率的な職業訓練の仕組みをつくっていく。

それから、先ほどちらっと話がありましたが、大学以前の学校教育がもっぱら大企業に入るための受験勉強だけをやっているというのは、非常に非効率的であって、もっと社会で使える職業訓練を学校教育と連携する必要がある。この受験競争もある意味では正社員の過度の雇用保障、年功制という過度の賃金の優遇から、企業に入る段階での競争が激しいという面から生じているわけです。だから教育改革は基本的にいえば労働市場の改革と連携しなければ効果はないのではないかと。

それから、フリーター、ニートへの就業支援もたまたま大学や高校を出たときが不況であった人々について、その影響がずっと続いてしまう。もっと中途採用の機会が拡大するということが大事で、これは成長を高めると同時に、もっと流動的な労働市場をつくるということになるのではないかと。これらの課題について、諮問会議では労働市場改革専門調査会を設けて、調査・検討をするということが議論されております。

○黒田

どうもありがとうございました。

それでは、引き続きまして小林先生、よろしく申し上げます。

○小林

先ほど1回目のセッションのときに雇用の非正規化が進んでいるというお話をしました。

非正規労働者といってもパートがいるし、あるいは請負、派遣、契約社員ということですが、私は企業が非正規労働者を活用するメリットということを考えると、雇用をテンポラリーに使うというところにその本質があるのではないかというふうに思うのです。

なぜかという、ここに携帯電話を持っていますが、この携帯電話が大体3カ月に1回ぐらいで新しいモデルが出される。請負をやっている請負会社の方に話を聞いてみると、実際に携帯電話をつくっているのは私たちだどこでも言うわけです。ここにPとかNとかFとかとついていますが、どこでもそうだということなのですが、これを3カ月に1回新製品を出しますから、その度にラインの段取り替えをしてラインを変えます。ラインを新たに段取り替えして、ラインを立ち上げるのは1週間から10日だそうです。1週間から10日で立ち上げて、つくるのは1カ月です。あとの2カ月は様子を見て、売れなければ細々とやるか、売ればそこで2カ月目、3カ月目と請負会社から人をどんどん入れて、生産に入って行く。売れなければ次のモデルにかけて、また1週間か10日で新たなモデルで立ち上げて、それで請負会社からどっと人を入れて1カ月で生産するというわけです。これだけ短サイクル化してきているわけです。しかも、このモデルが売れたから次のモデルが必ず売れるというものではない。どうなるかわからない。これは携帯電話の話ですけども、もうちょっとサイクルの長いものでもそういう時代に入ってきているということなので、どうしてもある種こういうテンポラリーに雇用を活用していかざるを得ないというのが、特に2000年代に入ってから新しい産業実態だと思います。

したがって、何でこんなことを言うかということ、すべて正規労働者にしてしまえというような議論というのがどうなのかということをお願いからなのです。この前、大原社会問題研究所という法政大学の研究所がありまして、そこで非正規問題のシンポジウムがあって、私はその客員研究員をやっているので参加して話を聞いていたわけですが、フロアからの意見で、私は地方自治体の人間ですと手を挙げた人がいまして、請負会社の実態を説明して、こういうものを根絶やししなければいけないというようなことを言っていたわけです。ところが、自治労本部が行った調査によると、非正規臨時職員というのは40万人いるそうで、毎年1万人ずつ増えているそうです。

どこもそういう状況ですから、非正社員や臨時職員を根絶やしにしてしまったのでは、キャノンのデジタルカメラも、またシャープの液晶テレビや松下のプラズマテレビも全部つくれなくなり、住民サービスも出来なくなるという、こういう実態であります。

したがって、私が言いたいのは、非正規労働者の現実を認めた上で、その中でなるだけ安

定的な雇用と処遇にしていくかということを考えなければいけないというところに来て
るのではないかということです。

偽装請負が問題になりましたけれども、現在の法律では雇用契約期間は製造派遣だと1年
に制限されています。1年たって、あなたは製造派遣だからもうこれで雇用契約はおしま
いですよ、1年以上は結べないと言われる。ところが、周りを見ると受付の女性は3年
で、派遣の経理の女性やS Eのエンジニアは雇用制限なしです。これは当事者にとって理
解できないと思うのです。こういう法律の不備の狭間で、今度の偽装請負問題が起こった
というふうに私は理解しているのです。

正規労働者しかいなくて、労働基準法の世界であれば、労働基準法を幾ら変えても、正規
労働者の間で異動が起こっても、正規から正規だから問題は起こらないのですけれども、
派遣法改正でどこか規制を強化すれば、必ず市場ではほかの規制のゆるいところに雇用が
シフトするということが起こる。契約をシフトしたのに依然として直接指示をしていたの
で、偽装請負だということになったわけであります。これから重要なのは、パート労働法、
労働者派遣事業法、家内労働法などの非正規労働法が幾つかありますが、これをやはり一
括して、どこか規制すれば必ず悪い業者とは言わないですけれども、業者も動くわけす
から、やはり規制を強化するのであれば、全体を規制しなければいけない。そのためには
法律を一つずつ変えていくというのは非生産的ですから、やはり一本の保護法をつくって、
市場でそういうギャップや混乱が起こらないようにして、それによって処遇の改善を図っ
ていくようにしたらどうかということを行っています。

もう一つ、均等待遇の問題であります。均等待遇の問題でいえば、日経新聞を読んでいた
ら、トヨタの労働組合が来年のボーナス要求を年間260万円にするという記事が出ていまし
た。これは、派遣や請負労働者からみると、「これは私の1年間の年収より多い」という
ことになります。これは余分な話ですが、やはり全体として非正規労働者と言われる労働
者の賃金と処遇をアップをしていかなければいけないということでもあります。

それには、一つは最低賃金が東京で719円、それから青森で610円というようなことな
のですが、アメリカは5ドル15セントということで、ほとんど青森県の最賃と一緒に
なっています。それが中間選挙以降、アメリカも最賃を上げる方に動いているという
ようなことで40%上げるそうです。東京の最賃を40%上げると約1,000円ぐ
らいなので、一声1,000円で要求を出したらどうかということを行っているわけ
ですが、現状の最賃は、東京の最賃をみて地方の最賃が決まっていますから、
全体を引き上げていくというようなことをしながら、一

方で、非正規労働者の雇用の状況の改善もはかっていく必要があります。簡単に言いますと、私は非正規労働者の天下三分の計を考えろということを言っています。1,600万人いると非正規労働者の内、パート労働市場というのはかなり安定的に長く形成されてきた市場ですから、これを変えなければならないところと、変えなくてもいいところというのはあると思うのです。

大ざっぱにいうと、おおよそ非正規労働者の3分の1ぐらいは正社員化することが可能ではないかというふうに考えています。安倍さんは、フリーターの2割ぐらいを正社員に登用できないかと言っているようですが、もう一声、3割ぐらいは可能ではないかということなのです。

次ぎの3分の1は、非正規は非正規のまま均等待遇の徹底を図っていくというふうに考えます。ここはパートタイマーの多く人たちがそうなのですから、同じような職種では均衡の待遇をつくっていくという層です。

それから、残る3分の1は何かというと、やはりそこにも能力的にちょっと行きにくい人だとか、あるいはもっとフリーに働きたいという人たちが3分の1ぐらい恐らく最後に残ると思う。これは、ある一部分、外国人労働者や研修生、技能実習生だとかの労働市場が重なる部分も多いので、この層は最低賃金を底上げするという事でカバーしつつ、他方で技能訓練、就学援助や生活保護とか社会のセーフティネットで支えなければならないというふうな層になってくるだろうと思います。

そういうふうにして雇用政策を考えていくと、1,600万人どうするのだというよりは、それぞれに対してやるべきことというのは分類してできるので、もう少しスムーズに雇用政策が展開できるのではないかというふうに思うのです。

そうすることによって、一番最初に問題提起しました300万円以下層の人たちは雇用の非正規化と雇用のテンポラリー化によって100万円位づつ下がっていますから、それを100万円上げて元の層に戻してやる。戻すにはどうするかというと、700万から900万円ぐらいで100万円ずつとってあげればいいと、そういう「日本版ワークシェアリング」を考えています。ただ下げるといっても無理だから、やはり時間短縮と絡めて、それを来年すぐやるというのは無理ですから、5年、10年かけてじっくりやっていくのです。

そんなことできるのかと言ったら、それはやはり政労使のトップで合意した形で、「日本版ワークシェアリング」を進めていく方策が必要ではないかということなので、日本もそういうことを考えて、所得全体の平準化を図って、中間層を回復させるというのが、格差

是正と社会の安定につながるのではないかというふうに思っています。

○黒田

どうもありがとうございました。

お二人から、これからの労働市場の改革についてご提案をいただきました。

八代先生ご提案の労働ビックバンと言われているものの中身でございますが、いろいろな形での壁をある意味で取っ払う、そういう規制緩和をやることによって、労働市場のモビリティを高めて、より効果的に労働力を配置できるような労働市場をつくっていかねばいけないということだろうというふうに理解いたしました。恐らく片方で私ども素人が考えますには、そのことによって、いろいろな格差がより大きくなる可能性がないんだろうかと思うんですが。いかがでしょうか。

それに対して、小林先生からは、そういった恐れが小林先生の背後にあったかどうかわかりませんが、ある種、労働市場を労働の職能、もしくは非正規、正規含めてある意味での分類化をすることによる日本版のワークシェアリングというようなことを考えるべきではないかという一つのセーフティネットの考え方というふうに私は理解したんですが、そういうご指摘をいただいたと思います。

樋口先生とフェルドマン先生にご質問ないしコメントをいただきたいんですが、まず労働のビックバンと言われているようなこれからの改革が、ある意味で必要とされるかどうかということと、そのことによって、例えば格差の問題に恐れがあるとしたら、一体それに対してどう対処をすればいいのかということを含めて、お二人に対するご質問でも結構ですし、ご提案でもいただければというふうに思います。

どちらからでも。樋口先生。

○樋口

労働ビックバンが必要かどうか、内容によりますというのが結論だろうというふうに思います。どういう形で進めていくのかというようなことによって、やはり違ってくる。

ただ、言えるのは、今いろいろなところで労働の法律改正が進んでいるかというふうに思います。しかし、それが例えばパート法の改正であったり、労基法の改正、契約法、いろいろなところで労働時間規制も含めて進んで、何となく個別法についての改正というものがどんどん進んできているわけですが、全体のビジョンとしてどのような労働市場を今後考えていくのか、それに向かってなぜ今この部分を変えていく必要があるのかというような議論が欠落しているのではないかなというふうに思います。何となく小手先の対応

というようなことで来ているわけではありますが、それについて全体像として見ていく。もしビックバンというものがそういう方向になるのであれば、私は必要ではないかというふうに思っております。

もう1つ、格差の問題ということがご指摘になりました。98年ぐらいから急に非正規社員が増えてきた。その背景には、八代さんがおっしゃったような成長率の問題とか、企業経営者の将来見通しの変化といったものがあつたことは間違いのないわけではありますが、同時に規制緩和、改革といったものを考えていったときに、私も身近でそれを見てきた立場として、幾つか疑問に思うというようなことがありました。

例えば、労働者派遣法についての緩和、これについて職種の拡大とか、期間の延長というものが当時の雇用の拡大、ジョブ・クリエーションにとってやはり必要だというような認識では一致していたわけでありまして、ほかの国、例えばヨーロッパでもそれを進めてきたということがあります。

しかし、ほかの国では同時に均衡処遇のところといったものが、同時に強化されたというように、片方で規制を緩めながら、片方で強化するところがある、そういった規制改革を行うことによって、できる限り格差拡大というものに対応しようというようなことが行われたのだろうというふうに思います。

パート法については、遅まきながら今そこのところが議論になってきて、法律の改正について審議会で検討ということになってくるわけではありますが、労働者派遣法を考えたときに、均衡というのが日本で特にいかに難しいかというようなことを痛感したことがあります。何しろ雇用主が派遣先と派遣会社で違っているわけでありまして、派遣先における労働者と、派遣労働者の間の均衡処遇を求めるというふうになったときに、雇用主が違ふんだから、同じ雇用主であれば均衡処遇を強化してくれというようなことが法的にできても、それができにくいというような事情があります。

請負についても全く同じようなことが起こっているのではないかというふうに思います。

そこで問題になってくるのは、日本で職種別の労働市場が存在しないというようなところがあります。職種が同じであるならば、あるいは職責が同じであるならば、企業の違いを超えた均衡処遇といったものを求めるんだということがヨーロッパでは行われているわけではありますが、そこに例えば職種が同じというふうになったときに、市場が存在しないために、賃金がむしろ個別の企業によって決まっているというようなところの問題点というのが、非常に大きな障害になっているというようなことがあつたという気がします。

その点、外部労働市場をどうつくっていくかというのが、戦略としても必要でありまして、特に雇用戦略として職種別の外部労働市場を形成するというようなことをやはり考えていく必要があるのではないだろうかというふうに思います。

職務もはっきりしない上で、ホワイトカラーエグゼンプションというようなことが議論されたとしても、それはなかなか成果も評価できないわけでありまして、一概にそれを現実化していくというようなことになれば、やはり労働市場の混乱といったものを招く可能性がある。

ステップ・バイ・ステップというようなことでありますから、個別企業においてまず職務、労働者に何が期待されているのかというようなことを、ホワイトカラーについてもはっきりさせていくというようなことがファーストステップとして必要でありますし、それに応じた外部労働市場における社会的な能力評価の問題、これはイギリスがニューディール政策の中でやってきたわけでありまして、そういうようなことも必要になってくるのではないかと。そういう具体的な戦略を練っていくというようなことが初めて均衡処遇というようなところにつながってくるわけでありまして、均衡処遇ということだけを言っても、これはお題目にすぎないという具体的な対応といったものができないというのが現状ではないか。それを改めていくためには、そういった雇用戦略をつくるということが、私はビックバンの中で検討していただければというふうに思います。

以上です。

○黒田

1つだけ確認ですが、雇用戦略とおっしゃった場合の戦略を担う担い手は、どこが担うのでしょうか。

○樋口

これは政府ということではなくて、やはり社会として考えていくべきではないか。それぞれの役割というのがあるかというふうに思います。個々の労働者の役割もあれば、企業としての役割もある。あるいは企業の連合体としての役割もありますし、自治体の問題というのも私は今大きな問題ではないか。地域間格差の問題を言いましたが、従来のような公共事業で全国一律の雇用の受け皿をつくるなんていうことは今考えられないわけでありまして、そこにヨーロッパの財政支出の削減の中で、公共事業費を削減した。そこでやったのは、やはり地域の雇用戦略というようなこともあるわけでありまして、そういったプレイヤーがそれぞれ担うべき役割というものがあって、それを着実に進めていく。全体とし

て、市場改革ということが必要なのではないかというふうに思っております。

○黒田

どうもありがとうございました。

それでは、お待たせしました。フェルドマン先生お願いします。

○フェルドマン

この格差の問題ですけれども、賃金格差よりも、生産性の格差対賃金の格差で考えるべきだと思います。

1つの例を申し上げます。うちの海外の日本株式会社デスクにいろいろなセールスの方がいますけれども、例えばイギリスの人に非常に頑張っている方が1人います。しかし、この人は日本語できない。10年間ぐらい経験があって、日本の企業のことをかなりわかって、企業経営のことかなりわかっているけれども、日本語ができない。

反面、ニューヨークにいる非常に優秀な25~26歳の方がいまして、この方は英語も日本語も中国語も全部ペラペラ。本当に母国語みたいに全部話せる。ちゃんとビジネススクールも出ています。しかし、日本の企業のこと、個別銘柄のことは余りわかっていない。どっちが生産性高いかということをもちろん聞かないといけません。では、賃金格差があってもいいかという、もちろんあってもいいんですね。どれだけ会社に収入を持ってきているかということをもちろん見て判断しないとイケない。

ですから、イギリスの人が恐らく日本語ができなくても、英語しかできなくても、今の時点では生産性が高い。賃金、だれが高いか私わかりません。違う部署ですからわからないんですけれども、想像すればわかると思うんですね。ですので、やはり格差を話すときに、生産性を忘れて議論するということが絶対駄目だと思うんですね。樋口先生がおっしゃったように、何のためにこういう改革をやっているかを前提に置いて議論するということがポイントです。

もう一つですけれども、仕事を守ることが目的なのか、仕事とか雇用を創造することが問題なのかということは、非常に大きなポイントです。今のままということをねらう人が一杯いると思います。人間は変化を嫌うということですが、そういう世の中ではないんですね。

例えば、ネットベースで全然雇用者の数が増えない。しかし、新しい仕事を300万円ぐらいできて、300万円ぐらいが減ったということだったら、トントンかというトントンじゃないんです。むしろネットベースで賃金が上がっているはずなんです。というのは、悪い賃金

の低いものがなくなって、よい賃金の高いものをつくっているはずですが、生産性が上がっているなら。だから、クリエイションとプレザレーションという2つがあるんですけども、クリエイションだから創造に重点を置くべきではないかと思います。

3番目、今日は余り議論されていないんですけども、経営者の労働市場をつくっておかないといけないと思うんですね。何で労使の議論になると使だけを考えて労を考えないのか。だって、クビになっていない、全然駄目な経営者は一杯いますよね。彼らのための市場をつくっておけば、普通の労働者の市場がよくなってくる。保身ばかりを考えている経営者が多過ぎるから、こういうことになっている部分もあると思う。ですので、経営者の労働市場を流動化させて、普通の労働者の改革もできると思います。

○黒田

どうもありがとうございました。

大分最後の点は共感される方が多かったようでございますけれども、今お二人からいただいたご質問、労働ビックバンの中で格差構造についてのフィロソフィーをどういうふうにつつかとということと、かなり大きくかかわっていたと思います。八代先生にもう一度バトンをつなぎまして、この労働ビックバンの中でいろいろな改革をする。改革をすることと、セーフティネットないしは格差を是正するということはどういうふうにと考えた方がいいのかということのご意見を伺いたいと思います。

○八代

ありがとうございました。

そもそも労働ビックバンという言葉がなぜ生まれたかということ、これは金融ビックバンとの対比です。金融ビックバンというのは、基本的に銀行とか信託とか証券とか、同じ金融市場でありながら、垣根が非常に高く、その間の競争がなかったということが金融市場の効率性を妨げているという発想から垣根を取っ払うということがあったんです。労働の世界でも先ほど樋口先生がおっしゃったように、個別法の縦割りの世界で、そういう意味では本当に労働者のためになる法律になっているのかどうかというのがポイントなわけです。

それで、やはり今までは高い成長の時代ですから、企業にしがみついていたれば、そういう外部労働市場に出るよりはよかったという認識があったんですが、これからの低成長の時代では、企業も雇用を守れない時代になっている。ですから、一番大事なことは、むしろ職種別労働市場の中で企業が倒産しても、あるいはリストラになっても、別のしかるべき仕事に就くことが容易となる。例えば、20年間企業に勤めた人が、企業が倒産すると途端

に未熟練労働者の扱いにされてしまうというのは、余りにも悲劇ではないだろうか。また、経営者の質が低く、あるいは無理解な上司の下にいるようなサラリーマンが、なぜ企業の外に出てそういう企業や上司を見返すというか、こんなのはアメリカでは当たり前のことなんです、そういうチャンスがない。これは外部労働市場が未発達であったというより、外部労働市場の発達をこれまで規制が妨げてきたことの結果です。

もともと労働者の賃金とか労働条件を改善するためには2つの方法があって、それは組合に入って集団交渉によって賃上げをするか、あるいは企業を辞める、別の企業に移ることによって賃金とか労働条件を改善する、この2つの方法があるのですが、日本の労働者はこの後の手段をいわば断たれてきたわけです。外部労働市場は悪いものだから、そういうものが発達したらよくないという考え方で、様々な規制があった。これを逆転させるということが、大事ではないかということです。

それは樋口先生おっしゃったとおりであって、今、賃金格差が問題になっていますけれども、実は大企業と中小企業との賃金格差は日本では非常に大きいんですね。ですから、労働市場の以前に、大企業は中小企業の低賃金を利用して系列取引等で利益を上げてきたわけですから、ある意味でそれも職種別労働市場が発達すれば、むしろ労働者間の格差は是正される。

これは規制緩和ではなく、規制改革です。こういう様々な労働市場の壁、それは雇用慣行もありますけれども、逆に言えばそういう雇用慣行を守っていた規制があるわけで、それを撤廃することは格差の拡大ではなくて、逆に縮小に結びつくと考えています。

今の格差問題というのは、いわば年功賃金という既得権を持つ大企業の労働者が、真の弱者をだしにすることで、自らの既得権を守ろうとしているという面もあるのではないかと。

ですから、もちろんセーフティネットが大事で、それは単に最低賃金制度だけではなくて職業訓練も必要です。先ほど申し上げましたように、大企業に入らないといい熟練が形成されない。したがって、いつまでたっても能力が高まらないという状況をやめて、もっと職業訓練の機能を外部化する。ここにもっと政府は全力を投入すべきではないか。そのときに、今のハローワークとか、公共職業訓練ではなくて、やはりそこをもっと民間の知恵を活用したような形で、政府が職業訓練とか無料の職業紹介に責任を持つ。しかし、それを実施する主体は民間でも良いのではないかと。むしろ民間の方が多様な知恵を活用して、訓練と紹介を一体化して生産性を上げることによって、よりよいマッチングを果たすというようなイメージが1つあるわけでありませう。

そうした民間の職業紹介・訓練の活用が、また生産性を上げることにもなるわけで、経営者だけではなくて、様々な労働者について、それぞれの労働市場をつくっていくということは、生産性との見合いで、格差の拡大ではなくて当然縮小につながるはずである。賃金を上げるためには生産性を上げることで賃金を上げる必要があり、それを公的に支援するというのが、ビックバンの1つのイメージではないかと思っております。

○黒田

どうもありがとうございました。

予定した時間がだんだんと迫ってきておりますので、ここでまたフロアから何かご質問がありましたら受けたいと思います。労働ビックバン、議論が始まったばかりでございますので、これからまだまだ議論をしていかなければいけないことだと思っておりますので、ご質問でも結構ですし、コメントでも結構ですが、いかがでしょうか。

よろしゅうございますか。

○フェルドマン

私、1つ聞いていいですか。

八代先生に聞きたいんですけども、さっき外部市場、内部市場の話がありましたけれども、外部市場をつくらないということはある意味で特権が自分を守るためにやっていたのではないかというコメントだったと思いますけれども、この中の特権は、誰と誰と誰がいるか。これからの改革に、この認識をどうやって生かすかという質問です。

○八代

誰が外部労働市場を排除していたかというのと、それは大企業の経営者と労働組合の両方であって、経営者はとにかく自分の費用で訓練した労働者を逃がさないようにしたい。したがって、途中で辞めると損をするような賃金体系をつくってきたわけです。それから、労働組合の方も同じです。例えばこういう労働者市場の規制というのは、厚生労働省の審議会です。いろいろ決めるわけですけども、そのときに、例えば有料職業紹介というような規制が最近まで長い間規制されてきた。これは、民間の職業紹介ビジネスが発展すると、それはいわば組合の商売敵になるのではないか。先ほど言いましたように、労働者から見れば労働組合に依存するか、そういう職業紹介ビジネスに依存するかは二者択一だからです。

ですから、問題は両方とも使えるような選択肢を提供すべきであって、私はむしろ労働組合もこれから市場競争にさらされなければいけない。つまり、人材ビジネスと競争して、

労働組合の方がもっといいサービスを労働者に提供できるということを示して、初めて組合員を増やすことができるのではないかと。そういうような形で企業も組合もみんなこれからは競争が必要なのではないかということです。

それからもう1つは、先ほど言いました系列の関係です。つまり、賃金の低い中小企業を大企業と大企業の労働者がうまく使うという一種の差別化です。経済学の理論でも、差別化することによって、消費者余剰とか生産者余剰を最大限できるわけですけども、そういうことに可能になってきた。何よりも高い経済成長の下で、そういう内部労働市場自体が非常に効率的にこれまで維持することができた。ただ、それが高い成長期が終わると、もはや維持できなくなっているにもかかわらず、なかなかそれは制度を変えるのは難しいというフェルドマン先生のおっしゃったとおりです。

それから、この問題を打ち破るための利害団体はどこにあるかということ、1つは当然ながらそういう特権的な企業内労働市場の外にいる人たちであるわけですし、特に女性、高齢者、そういう人たちですね。まさに再チャレンジ政策というのはそういう人たちをターゲットにしている。

それから、正社員の中でも、こういう長期の拘束的な契約は耐えられないと思っている人が増えているわけです。つまり、今の若い20代、30代の方は、自分が本当に、40代、50代の中高年になって、今まで企業に貸していたお金を——貸していたという意味は、生産性以上の低い賃金で20歳から40歳まで働いて、40歳から60歳までは生産性以上の賃金をもらうという形の40年の長期契約なんですけど、これをどうも企業が守れそうもない。それまでに企業が倒産する可能性もありますから。だから、直ちに今すぐ働きに見合った賃金が欲しいと要求を始めているわけで、これが1つのバーゲニングパワーですね。

それからもう1つが、先ほど樋口先生もおっしゃったように、雇用保障の代償があまりにも大き過ぎる。慢性的な労働時間、それから頻繁な配置転換、転勤。これは、専業主婦世帯ならいいですけども、共働き世帯にとっては非常に苦痛になっている。こういう様々な圧力があるのですが、それを企業の人事部も労働組合も十分に吸い上げていないのではないかと。ということです。

ですから、この労働ビックバンは決して政府が勝手につくるものではなくて、政府はさまざまな多様な労働契約がつかれるような条件を整備して、あとはそれぞれの企業と労使とマーケットの需給関係で、いろいろな契約をつくっていくということを期待しています。政府は当然ながら、セーフティネットをきちっとやり、例えば最低賃金なんかの水準

の見直しというの1つありますが、同時に今、最低賃金違反の罰金が余りにも低過ぎる。これは今度見直すということですが、例えば罰金というのはもっと実効的なものでなければ意味がないわけで、そういうようなセーフティネットをきちっとつくっていくというのが大事じゃないか。それによって、いわば今の内部労働市場から利益を受けていない、むしろ被害を受けている人たちが団結することによって、いわば内部労働市場の既得権の壁を打ち破るというようなことが大事かなと思っております。

○黒田

どうもありがとうございました。

長時間にわたりまして、非常に密度の濃い議論をいただいたと思います。

今日ご議論いただいた課題は、失われた10年、15年という日本経済の中で、労働市場がある意味では非常に大きな構造の変化を遂げてきているということに出発点があります。。それはグローバル化の中での競争ということや、少子高齢化といった人口構造の変化、そういったものを背景に、日本経済の労働市場が、今までの日本的な雇用市場から大きく変わらなければいけない局面に来ているのではなかろうかということだと思います。そういう変化を経て、現在、我々が心配をしております賃金上昇につながらないような企業の利益であるとか、消費の伸び悩みであるとかといった問題を前向きに恐らく変換をしていくことによって、成長を確保することが必要だというのが、本日の先生方のご意見であったという印象を受けました。

そういった中で、こういった市場を形成していくかについて、従来の労働市場におけるいろいろな既得権益を排除することによって、かつ労働者の生産性に見合った雇用を、もしくは生産性に見合った賃金をきちんと確保するような形で、かつ弱者に対するセーフティネットも整備をするという形の改革がどうしても必要だろう。それが、今、ねらっているビックバンと言われている労働市場の改革ではなかろうかと思います。

八代先生が最後におっしゃったことに尽きるわけですがけれども、ただ単に規制緩和ではないと。労働市場におけるいろいろな規制を改革することによって、格差を縮小し、かつより成長を遂げるような日本経済の構造を、労働市場においてつくらないといけない時期に来ているんだということがビックバンの最大のねらいであろうかと思います。

そういうことで要約をさせていただきますと、今日、非常に長い間、お忙しい4人のパネルの先生方に、参加いただきました。本当にありがとうございました。もう一度拍手をもって御礼申し上げたいと思います。（拍手）

それから、会場にお越しいただきました皆さん方、本当にありがとうございました。また、今後ともよろしく願いいたします。

それでは、これで終えたいと思います。ありがとうございました。

(以上)