

．経営側の主張に対して

1．大不況を回避するための負担の分かち合い

(1) 政労使の責任と役割

前述のとおり、わが国経済はまさに戦後最悪の不況下にあり、これがさらにデフレスパイラルによる大不況へと突き進んでいくことのないよう、経済活動の主体である政労使が、なすべき責任と役割を果たしていかなければなりません。

日経連は、さる1月11日に発表した「2002年版労働問題研究委員会報告」などにおいて、わが国の抱える構造課題に関し、さまざまな指摘をしています。しかしながら、それらを解決する道筋として示している具体策は、残念ながら「総額人件費の抑制」以外には皆無、と断ぜざるをえません。

金属労協は、「労使による社会的合意形成」を提唱していますが、わが国としての今後の経済運営、産業活動、企業行動などのあり方について、労使が真摯に話し合い、社会的合意形成を図り、その具体化に向け努力していくことが、この「未曾有の危機」を打開し、大不況への道を回避して、わが国の再生を果たすために不可欠であると考えます。

政労使三者の果たすべき責任と役割として、まず政府は、早急にデフレ解消を図り、金融危機の発生を回避するための適切な金融政策運営を行っていくことが不可欠です。とりわけ、不良債権の最終処理の進展に伴って金融機関の損失処理の負担がかさんでくること、2002年4月に予定されているペイオフの凍結解除などにより、「2月危機」あるいは「3月危機」がマスコミにより喧伝されています。こうした風評を抑えるためにも、政府として、引き続き日銀が経済情勢に即応した適切な量的金融緩和政策を推進していくとともに、金融機関に対する公的資金の再注入を含む、柔軟かつ万全な金融政策運営を期していくことが不可欠です。

また、失業率が5%を大きく超える(2001年12月5.56%)という危機的な雇用情勢に陥っていますが、金属労協がこれまで提案してきた雇用のセーフティーネットの三本柱、すなわち、

求職者給付基本手当の給付日数を最長2年間にするなどの雇用保険の抜本的拡充。スキルアップ型職業訓練、ジョブサーチ型派遣、職業紹介、雇用保険支給などのすべてを取り扱う統合的なシステムとしての「コミュニティ・スキルアップ・カレッジ」の全国展開。

公共事業改革、不良債権の最終処理によって、関連業界において発生が予想される深刻な雇用問題に対応するための特別な雇用対策として、公的分野とは一線を

画して国土の美化・緑化・環境保全にあたる「地域国土美化事業団（仮称）」の創設。

について、最高度の緊急性を持つ政策として、一刻も早く具体化していかなければなりません。

(2) 民間の努力で「需要過少」の解消を

日経連は、

民間主導の経済体質の徹底が求められる中で、特に労使の責任は大きい。社会の安定帯たる役割を担う労使が協力して、この未曾有の危機を脱していかなければならない。
(労問研P.1)

と指摘していますが、まさに民間主導の内需拡大こそ、労使の果たすべき喫緊の課題です。

わが国経済に立ちはだかる当面の敵は、デフレ（継続的な物価下落）です。デフレは日経連が主張するように、

企業の売上高を抑制し、借入金などの返済負担や金利負担を増加させ、収益の減少や設備投資の鈍化を引き起こす。企業は賃金引下げや整理解雇などの人件費抑制策を選択せざるをえなくなり、最終的には家計へのマイナス影響が大きい。(手引きP.26)

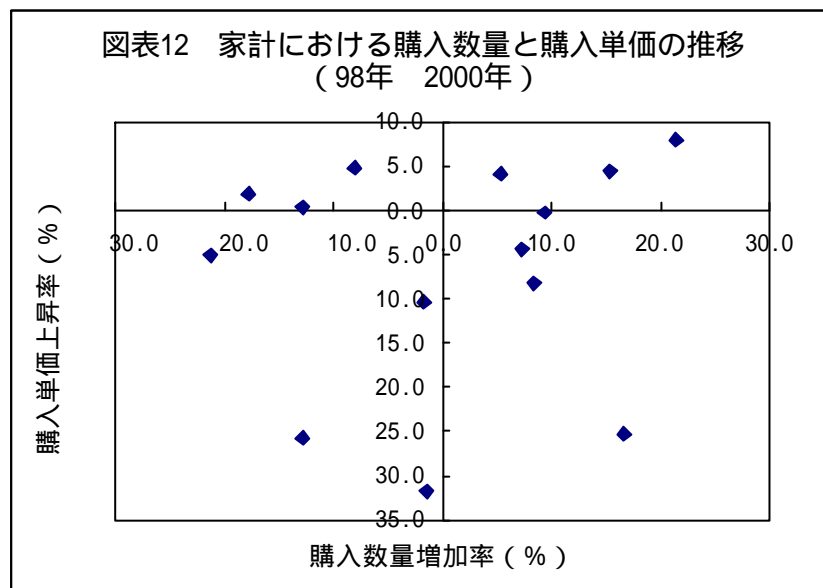
ものであると同時に、わが国にとって不可欠な構造改革の痛みを増し、その推進を妨げる要因ともなっています。

デフレは、基本的には中央銀行（日銀）から市場に供給される通貨が不足することによって発生する需要不足が根本的な原因ですから、量的金融緩和政策がまず第一段階の解決策となります。前述のとおり、量的金融緩和については、ようやく相当の水準までできていますので、これが効力を発揮するよう、今度は実体経済面での需要の後押しが重要となります。

現在のデフレは、グローバル経済化によるものであるから不可避である、との見方があります。グローバル化でデフレになるのならば、極端に言えば世界中でデフレになるはずですが、実際には、主要国でデフレになっているのは日本だけです。

ちなみに、国全体の経済規模（名目GDP）に対する輸入総額の比率（2000年）は、日本8.0%、アメリカ12.3%とアメリカの方が高く、名目GDPに対する中国からの輸入額の比率を見ても、日本が1.2%、アメリカが1.0%とさほど変わりませんが、アメリカの消費者物価上昇率はこの時3.4%でした。

一方、金属産業が供給する耐久消費財のうち、総務庁・家計調査（全国全世帯）において、購入数量が発表されている14品目に関し、消費者物価上昇率がマイナスに転ずる前の98年と直近の2000年について、この間の購入数量の変化と単価の変化の関係を見てみると、総じて購入数量の減少率が大きい耐久消費財ほど、単価の下落率が大きいという状況にあることが確認できます。個別の品目の価格動向を見ても、価格下落の原因が供給サイドにあるのではなく、需要サイド（需要過少）にあることは明らかです。（図表12）



資料出所：総務省「家計調査」全国全世帯よりJIC政策局で作成。

デフレについて日経連は、

規制改革や国内産業・企業間の生産性格差の是正などによってもたらされたものではなく、基本的には、供給過剰と需要過少によって生じたものである。（労問研P.2）

と分析していますが、問題なのは「需要過少」です。需要過少を解消するために、経営側として何をすべきかという点について、日経連は明確な姿勢、有効な対策を打ち出しているとはいえません。

(3) 総額人件費抑制では対策たりえず

日経連が需要過少の解消策として主張しているのは、
 新事業の育成・創出による需要の創出（労問研P.2）
 雇用の維持・創出を実現し、雇用不安を解消すること（労問研P.28）

のふたつです。

前者については、需要の創出とはいっても、実際には供給サイドの対策です。いくら供給サイドから魅力的な商品・サービスが販売され、それに対する売れ行きが伸びても、需要サイドの拡大がなければ、それ以外の商品やサービスに対する需要が冷え込むだけです。そうした実例は、90年代における携帯電話の普及で十分経験してきたところです。

後者、すなわち雇用の維持・創出と雇用不安の解消は、需要過少の解消にとって、決定的に重要です。ところが一方で日経連は、

総額人件費の増加を防ぎながら生産性の向上をはかってこそ、雇用の維持・創出が実現できる。(労問研 P.34)

と主張、雇用の維持・創出のためのさまざまな施策も、

生産性向上の範囲内で行なわれなければならない。(同)

との考え方を示しており、

雇用の維持・創出と総額人件費の抑制を両立させる。

そのために、「雇用形態の多様化」を図る。

ことを強く打ち出しています。

しかしながら、

基本的には、日本全体の消費水準(民間最終消費支出)は、日本全体の総額人件費(雇用者報酬)によって規定される。

失業者が雇用者に転じれば、そのぶん消費は拡大するが、すでに職に就いている者については、失業不安の緩和による消費性向の上昇と、所得の減少や所得不安の拡大による消費性向の低下とが相殺されてしまう。

雇用形態の多様化によってテンポラリー雇用が増大すると、テンポラリー雇用者は雇用リスクが高い(不安定雇用)ために、典型雇用者(正社員)が増えた場合に比べて(同じ所得ならば)消費性向が低くなる。典型雇用者も、テンポラリー雇用者の増加によって雇用不安やテンポラリー化への不安が高まれば、消費性向は低下する。

ということになり、雇用が維持・創出されたとしても、日本全体の総額人件費が増加しない以上、消費拡大効果は限られたものにならざるをえません。

前述のように、消費支出は一時の最悪の状況からは脱しつつありますが、名目可処分所得の動向を消費支出がより強く反映する、すなわち、可処分所得が改善すれば消費支出はより大きく改善し、悪化すればより大きく悪化する、という状況にあ

ります。

今後、雇用調整が相次いだり、定昇の凍結が行われたりすれば、消費支出は即座に反応し、消費底割れに直結することは火を見るより明らかです。消費底打ちの兆しを労使で大事にし、本格回復の芽を育てていかなければなりません。

(4) 経営側は総額人件費引き上げで経済再生のコスト負担を

日経連は、

労働分配率は、経済成長率と関連する指標である。両者には総じて負の相関関係があり、経済の規模が拡大すれば労働分配率は低くなりやすい。(手引きP.34)

と指摘しています。

「負の相関関係」にあるならば、景気後退、いわんや現在のような経済規模が縮小している場合には、労働分配率は上昇して当然です。本来ならば、不況期には労働分配率が上昇することによって、個人消費が底支えされ、景気の底割れを防ぐことができる(経済のビルトインスタビライザー効果)のです。

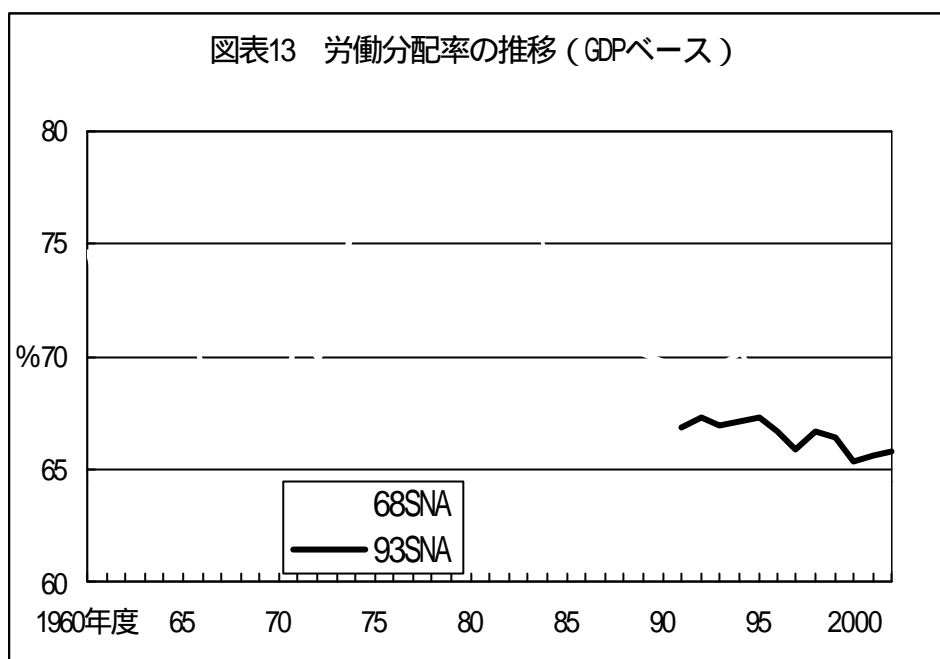
GDPベースの労働分配率(雇用者1人あたり名目雇用者報酬/就業者1人あたり名目GDP)は、2001年4~9月期(季節調整値)で65.8%となっています。これは99年度の65.3%、2000年度の65.6%に比べれば若干上昇しているものの、90年代以降では、この両年以外では最も低い水準であり、労働分配率は90年代を通じて低下してきた、と判断することができます。長期的に見ても、1960年代以来、戦後最長の景気拡大であった「いざなぎ景気」の末期を除けば、最も低いレベルであり、まさに歴史的低水準となっています。(図表13)

わが国が戦後最悪の不況下にある現状からすれば、労働分配率も戦後最高であって当然ですが、実際には逆に歴史的低水準となっています。これは企業が業績の悪化を、所定外賃金の減少、一時金減額、リストラなどによる総額人件費の削減によってしのいできたことの証左です。そしてこのことが、わが国の「需要過少」の最大要因であり、「失われた10年」の要因のひとつであることは明白です。

日経連はアメリカの労働分配率について、

経済の後退期でも好調期でも、労働分配率に大きな変化はない。これは、景気変動に応じて雇用調整が行なわれるためである。(手引きP.34)

と指摘しています。もし仮に、日経連がアメリカ的な景気変動に応じた雇用調整を望んでいるのだとすれば、いくら「雇用の維持・創出」を主張しても、まったく信



(注) 1. GDPベースの労働分配率は、雇用者1人あたり名目雇用者報酬÷
就業者1人あたり名目GDP
2. 資料出所：内閣府資料よりJC政策局で作成。

用できないということになります。

いずれにしても、アメリカでは不況期に雇用調整を行うだけでなく、経済が拡大した時にはそれに見合った成果配分がきちんに行われているからこそ、好況時でも労働分配率が低下しないという側面があることを忘れてはなりません。

GDPベースの労働分配率を国際比較してみると、製造業では日本の59.4%に対し、フランス63.0%、アメリカ64.5%、イタリア67.5%、ドイツ74.7%となっています(アメリカ97年、他は99年)。主要国のなかでは、わが国の労働分配率は飛び抜けて低く、わが国の人件費は割安であるといえます。

日本、アメリカ、ドイツ、イタリアについて、金属産業の労働分配率を見ても、日本の65.2%に対し、アメリカ70.1%、イタリア72.1%、ドイツ80.1%となっており、日本が最も低い状況にあります。(アメリカ97年、ドイツ98年、他は99年)

金属産業の労働分配率は、どの国も共通して全産業平均や製造業平均よりも高くなっていますが、ドイツでは、全産業平均と金属産業との差が16.4ポイント、イタリアでは12.1ポイントに達し、アメリカでも4.6ポイントの差があるのに対し、日本はわずか2.8ポイントときわめて小さな差に止まっています。(図表14)

日経連が、雇用の維持・創出のためにあくまで総額人件費を増やすつもりはないというのならば、それは企業が、わが国の経済再生のための負担を分かち合うつもりはないといっているのと同じです。日経連のこのような姿勢は、厳しい経済環境

図表14 労働分配率の国際比較（GDPベース・1999年）

	(%)				
産業	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	イタリア
全産業	62.4	65.5 (97年)	63.7	63.6	60.0
製造業	59.4	64.5 (97年)	74.7	63.0	67.5
金属産業	65.2	70.1 (97年)	80.1 (98年)	-	72.1

(注) 1. GDPベースの労働分配率は、雇用者1人あたり
 名目雇用者報酬÷就業者1人あたり名目GDP。
 2. 資料出所：OECD資料よりJC政策局で作成。

のなかにあっても、日夜、業績の回復、生産性の向上、新分野の開拓に向けた血のにじむ努力を重ねている勤労者を踏みにじるものであり、まさに言語道断であります。

経営側は、「フリーランチは食えない」のだということを認識し、総額人件費を引き上げ、労働分配率の上昇を甘受することによって、経済再生のコストを負担すべきです。