

「いざなぎ超え」を考える¹

～ 実感ある景気拡大を目指して～

慶應義塾大学 櫻川昌哉研究会

景気パート

2006年12月

¹本稿は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、櫻川昌哉教授（慶應義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

目次

はじめに

第1章 マクロ構造分析

第1節 マクロ構造分析

第2章 労働分配率による分析

第1節 労働分配率について

第3章 格差に関する分析

第1節 男女別賃金格差

第2節 地域別賃金格差

第3節 従業員と役員の給与格差

第4章 政策提言

第1節 男女格差是正に対する政策提言

第2節 地域別賃金格差に対する政策提言

参考文献・データ出典

はじめに

2002年2月に始まった景気拡大局面が2006年10月で57ヶ月を向かえ、戦後最長の景気拡大局面であったいざなぎ景気に並び、いざなぎ越えが確実視されている。企業がバブル崩壊後に背負った負債、設備、雇用の「三つの過剰」を解消し、投資活動が徐々に活発になっている。これほどまでに長期にわたる景気拡大の主な要因は円安による輸出増加で企業部門が好調であることだ。輸出は今回の2002年2月に始まった景気拡大局面中、毎年約10%の伸びを示しており、それに連動して民間企業設備もこの期間中毎年約6.8%の伸びを示している。しかし、家計は好景気を実感できているのだろうか。新聞やテレビでは、今回の景気拡大局面においては企業部門の好業績の割には家計の消費が増えておらず家計の実感に乏しい景気拡大局面であるということが言われている。過去の景気拡大局面と比較してみると、いざなぎ景気当時(1965年11月~70年7月)、日本は毎年経済成長率約10%という現在の中国並みの高度成長期を向かえ企業が設備投資を増やし、また労働人口が増えたことで消費市場も膨らみ、カラーテレビ、クーラー、自家用車のいわゆる「3C」ブームが起こり、家計は好景気を「消費」という形で体現していた。一般に日本の景気は、「輸出増加などによって生産が増加する第一段階」、「企業収益、設備投資が増加する第二段階」、「雇用、賃金が改善して家計所得、消費が増加する第三段階」という順番で推移する傾向がある。家計は第三段階に入って始めて景気の拡大を実感できる。いざなぎ景気時は第三段階まで到達したのだ。しかし、現在の2002年2月に始まった景気拡大局面はまだ第二段階にしか達しておらず、今後の住宅市場の減速感が目立ち始めたアメリカ経済や為替の動向次第で景気が腰折れになる可能性を秘めている。実際、内閣府が10日発表した7-9月期の機械受注統計によると、国内設備投資の先行指標となる「船舶・電力を除く民需」(季節調整値)は3兆835億円で、前期に比べ11.1%減った。製造業、非製造業ともにマイナスで、現行の調査形式が始まった1987年以降で最大の減少率となった。変動の激しい船舶・電力を除く民需は半年から9カ月程度先の設備投資の動向を示すとされる。設備投資の先行きにやや減速の兆しが出てきた形で、日本経済の先行きは不透明である。先行きの不透明さから企業は業績が絶対好調にも関わらず、給料の引き上げにはまだ慎重なのかもしれない。しかし、長期的、そして安定的な日本経済成長のために企業部門の好調を家計にバトンタッチし、家計が景気を実感できるような経済を構築していくことが重要であると考えられる。

では家計が景気を実感できる経済とはどんな経済か。我々の定義する家計が景気を実感できる経済とは 企業の利益の伸びに応じて賃金が上昇する 格差を生み出さないような経済であると考えられる。

家計が景気を実感できるような経済の構築に向けて、まず、2002年2月に始まった景気拡大局面はなぜ家計の実感が乏しいのかを、マクロ面、ミクロ面の両方から検証する。マクロ面からの分析はいざなぎ景気、バブル景気、そして現在の景気拡大局面においてのGDP、民間最終消費支出、民間企業設備、輸出の対前年度比の推移を見て今回の景気拡大局面の特徴を把握することで家計の景気実感が薄い原因を探る。ミクロ面からは二つの分析を行う。第一に、企業が付加価値の内どれだけ人件費に回しているかの割合を示す労働分配率の推移を見て今回の景気拡大局面において業績が好調な企業は賃金に関してどのような行動をとっ

ているかを分析する。第二に、賃金格差を地域、性別、業種、規模(大企業、中小企業、小企業)の面から見て格差が存在するのか調べ、格差の存在が景気の実感を薄める原因になっていることを示す。

マクロ面、ミクロ面、両面からの検証を通じて、家計の景況実感が薄い原因を突き止め、原因を把握した上で家計が景気を実感できるような経済の構築に向けた政策提言を行う。

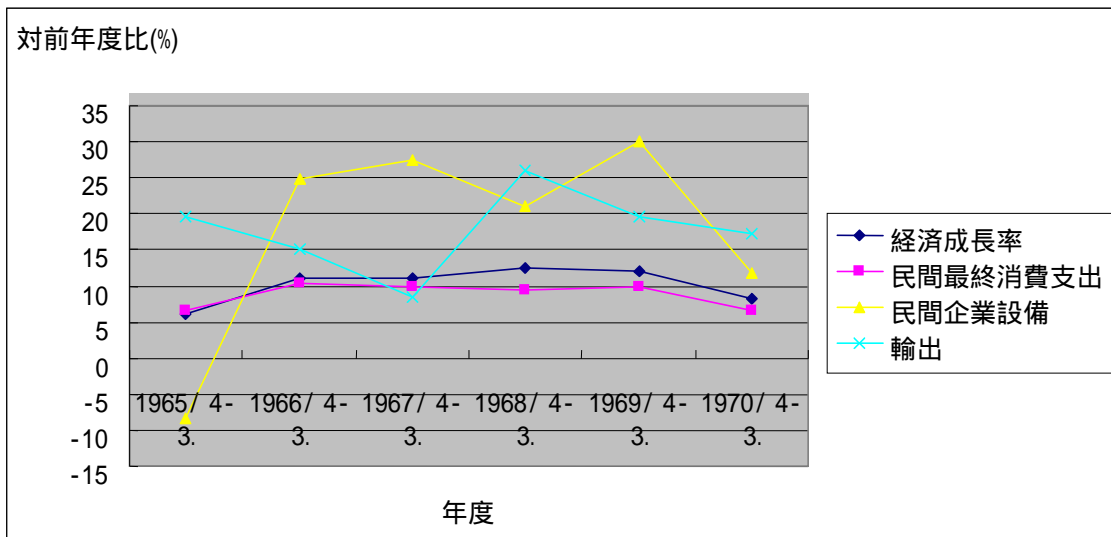
第1章 マクロ構造分析

この章では家計の景気実感が薄い原因をマクロ面から検証する。まず、いざなぎ景気(1965年11月~70年7月)、バブル景気(1986年11月~1991年2月)、今回の景気拡大局面(2002年2月)での経済成長率、民間最終消費支出、民間企業設備、輸出の推移を見て今回の景気拡大の特徴をとらえる。そして導き出した特徴を基に、消費者物価や実質実効為替レートのような外部の要因を考慮に入れて、なぜ今回の景気拡大では家計の実感が薄いのかを分析する。

第1節 マクロ構造分析

家計が景気を実感出来ていない理由をマクロ面から検証する。いざなぎ景気、バブル景気という二つの過去の長期にわたった景気拡大局面を現在の景気拡大局面を比較し、家計が景気を実感できない理由を検証する。まず下図1-1をごらん頂きたい。

図1-1 「GDP、民間消費支出、民間企業設備、輸出の対前年度比の推移(いざなぎ景気)」

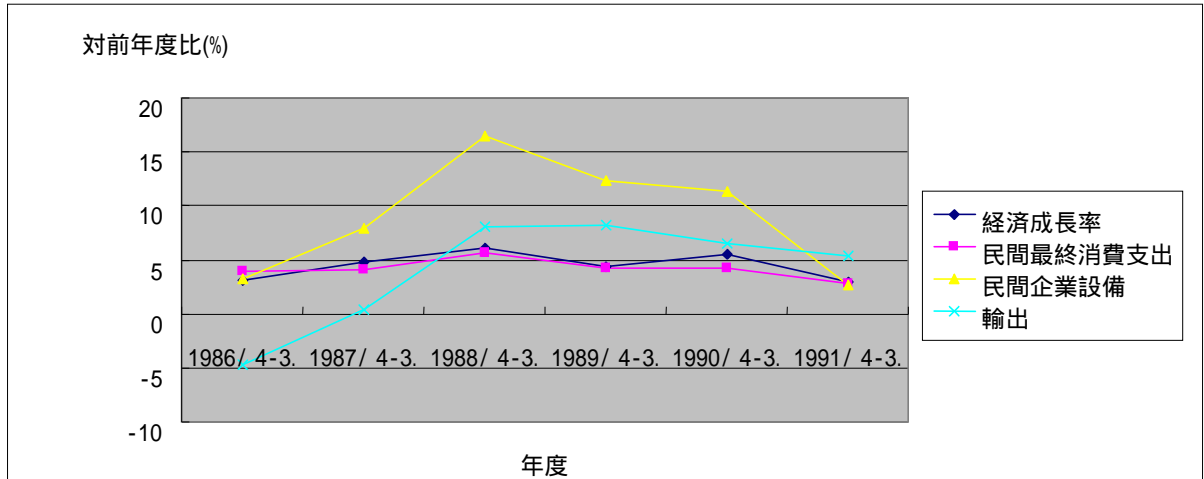


資料出所：内閣府『国民経済計算』より作成

この図はいざなぎ景気(1965年~1970年)における、GDP、民間最終消費支出、民間企業設備、輸出の対前年度の推移をグラフにしたものである。いざなぎ景気では、日本は高度経済成長期を迎え、経済成長率は毎年10%以上の伸びを示し、家計にも「3C」ブームが起こり

民間最終消費支出も毎年約10%で伸びている。民間企業設備は年率平均で約18%、民間最終消費支出は年率平均で約9%の伸びを示した。

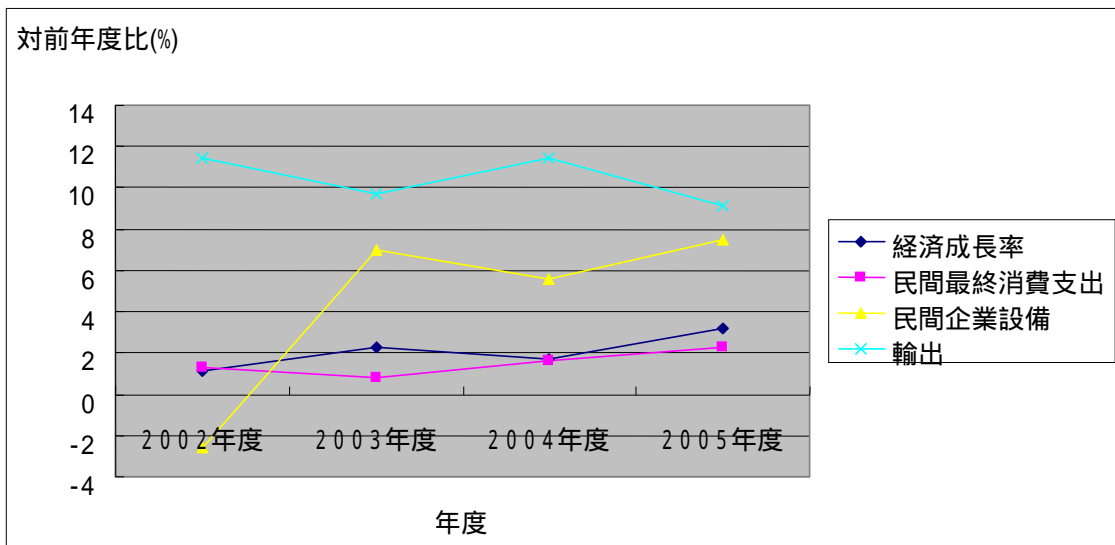
図1-2 「GDP、民間消費支出、民間企業設備、輸出の対前年度比の推移（バブル景気）」



資料出所 『国民経済計算』より作成

次にバブル期（1986年-1991年）におけるGDP、民間最終消費支出、民間企業設備、輸出の対前年度の推移を見てみる。民間企業設備は1988年には前年度比15%以上の伸びを示し、経済成長率と民間最終消費支出は対前年度比でいざなぎ景気よりは劣るものの、5%前後で推移していた。

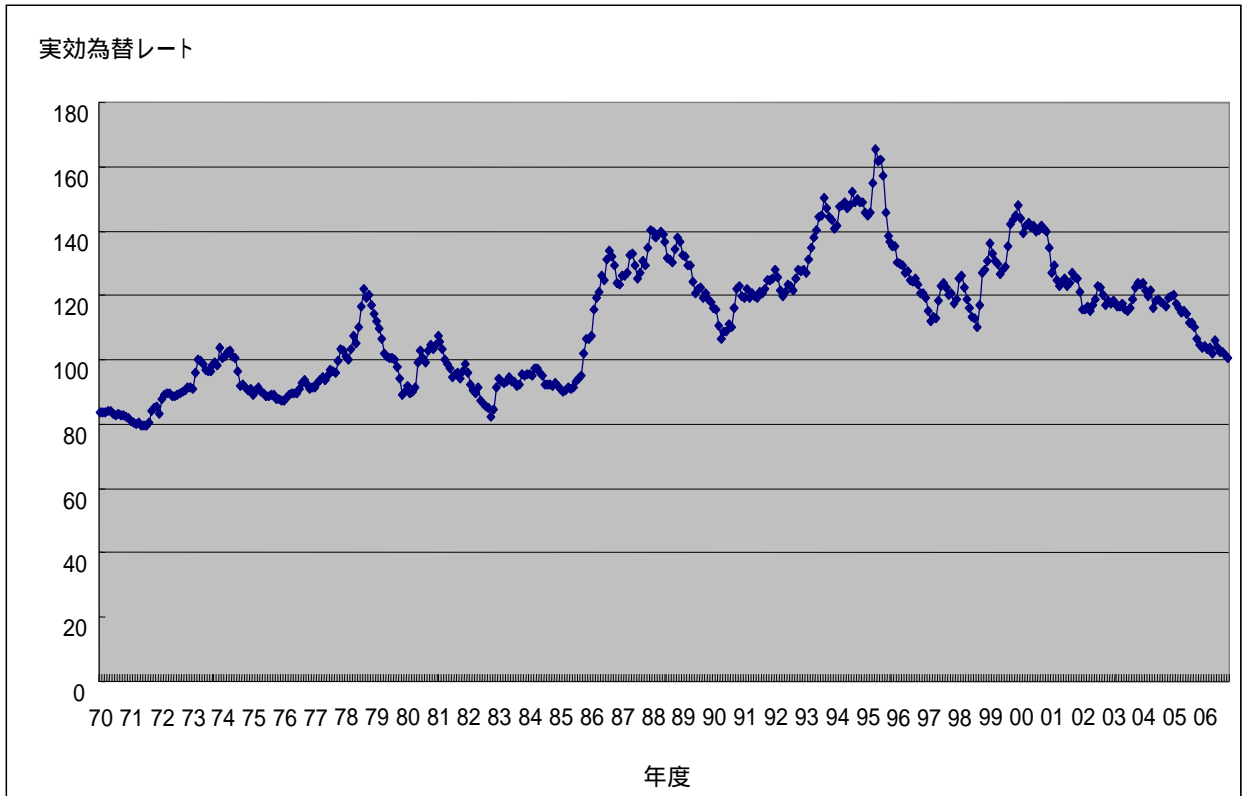
図1-3 「GDP、民間消費支出、民間企業設備、輸出の対前年度比の推移（2002～2005年）」



資料出所 『国民経済計算』より作成

そして今回の 2002 年 2 月に始まった景気拡大局面における GDP、民間最終消費支出、民間企業設備、輸出の対前年度比の推移を見る。まず目につくのは輸出の伸びが他の指標よりも突出しているということである。輸出が伸びている背景にはアジアの高成長と 2000 年後半から始まった円安がある。

図 1-4 実質実効為替レートの推移



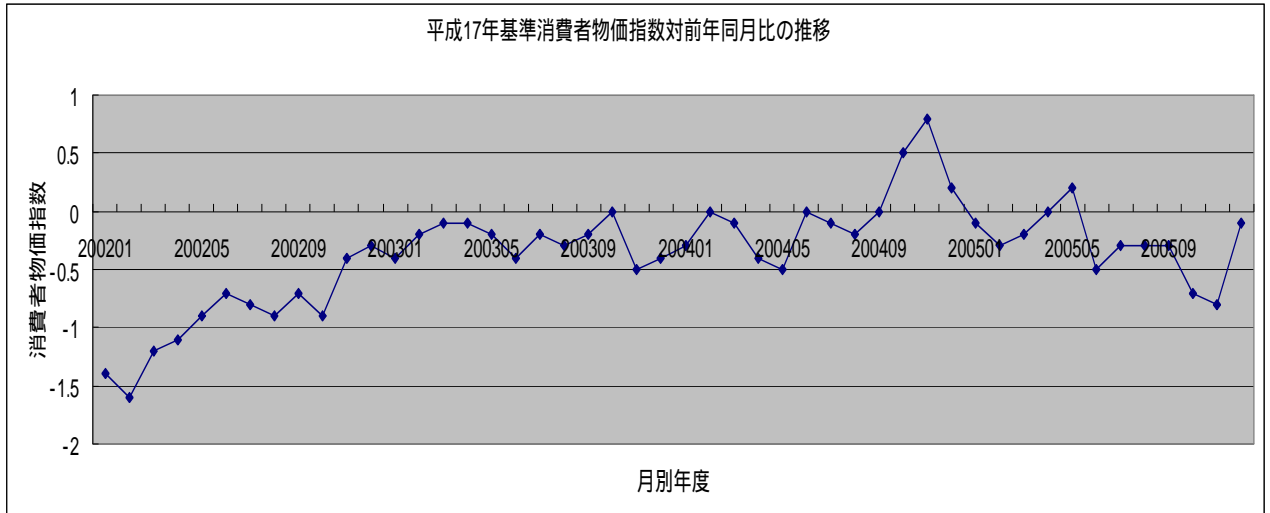
資料出所 日本銀行『実効為替レート』より作成

上図のように実質実効為替レートは 2000 年頃からずっと円安傾向にあり、日本企業の輸出増加を後押しした。また、アジアの高成長、特に中国は 2002 年以降毎年 10%以上の経済成長しており、このことも日本からの輸出の大きな伸びに寄与した。そのような輸出の伸びに連動して、企業は業績を改善し、設備投資を活発化させ、民間企業設備は 2003 年度からは 5.5 7.3%で推移し、高い伸び率を示している。しかし輸出と民間企業設備の伸びに対し、経済成長率と民間最終消費支出は対前年度比 2 3%と低成長で推移している。過去の景気拡大局面は設備投資が牽引役となって企業の好業績が家計にも恩恵をもたらし、消費が増えた。ところが、今回の景気拡大局面は輸出増が景気拡大の牽引役となって、企業部門の業績が向上したが、賃上げまでには至っておらず、家計にはまだ好景気の影響がいきわたっていない。家計の景況実感は薄く、消費が伸び悩んでいる。

なぜ家計は景気を実感できていないのか。マクロ面からみた最大の理由は、いざなぎ景気、バブル景気の時に比べて経済成長率の絶対的な水準が低いことだ。いざなぎ景気は年率平均 10.1507%。バブル期は年率平均 4.4689%の経済成長率を示していたのに対し、今回は年率平均約 2%でいざなぎ景気の五分の一で、成長率の水準が圧倒的に小さい。

また今回の景気拡大局面はデフレが進行する中での出来事だった。消費者物価指数の対前年度比の推移をみると

図 1-5 平成 17 年基準消費者物価指数対前年同月比の推移



資料出所 内閣府『国民経済計算』より作成
 2004 年に一部物価上昇が見られるが、全体としてはデフレの傾向にあったと言っていだろう。従って、個人の体感により近い名目ベースで GDP の成長率をいざなぎ景気、バブル景気と今回の景気拡大局面とで比較する。そうすると違いがより鮮明になる。下図を参照していただきたい。いざなぎ景気は名目 GDP の拡大期間中の伸びは 123.0056%で、経済規模が 2.3 倍に膨らんだ。今回は 3.3548%増にとどまる。このことをグラフにしてみると経済規模の拡大幅の違いは明らかである。

	いざなぎ景気 65/11 ~ 70/7	バブル景気 86/12 ~ 91/2	現在の景気拡大局面 02/02 ~
実質成長率(年率平均,%)	10.1507	4.4689	2.1053
名目成長率(同上)	16.3475	6.1282	1.0064
拡大期間中の伸び率	123.0056	36.4833	3.3548

資料出所 内閣府『国民経済計算』より作成
 (データは 2002-2005 年までの数値を利用)

第2章 労働分配率による分析

この章では企業の付加価値に占める人件費の割合、つまり労働分配率と最適な労働分配率とを時系列で比較することで、企業は生み出した付加価値に対して果たして適正な人件費を計上しているのだろうかという点について分析を行った。特に2002年以降、つまり景気拡大の始まった時期から現在までその値がどのように推移してきたを分析し、背景を考察する。そして、そのような背景を踏まえて現在の日本の企業の状況を捉え、今後の方針としてどのような方向性をとっていくべきかを考えていく。又、産業ごとの分配率も考察することで産業間においてどれ位の差が生じているかを考察し、景気拡大の中、国民が実感を持ってない理由を検証する。

第1節 労働分配率

労働分配率とは労働者に帰属する所得の割合を意味し、一般に、マクロ的には雇用者所得 / 国民所得、ミクロ的には人件費 / 付加価値額で表される。ここでは全産業における分配率を考える際にマクロ指標の雇用者所得を用いてしまうと、公務員など企業に勤める人以外も含んでしまうことになるため、後者のミクロの指標を用いて分析を進めていく。

又、私たちは労働分配率に加えて、企業が適正な人件費を付加価値の中から捻出しているかを確認する為、最適労働分配率を求め比較分析を行う。

その最適労働分配率に関して、これは企業内における雇用人員が過不足ない状況である際の分配率と定義する。そこで、雇用人員判断DIを被説明変数とし、一期前の雇用人員判断DIと(最適)分配率を説明変数として回帰した式を算出する。

すると

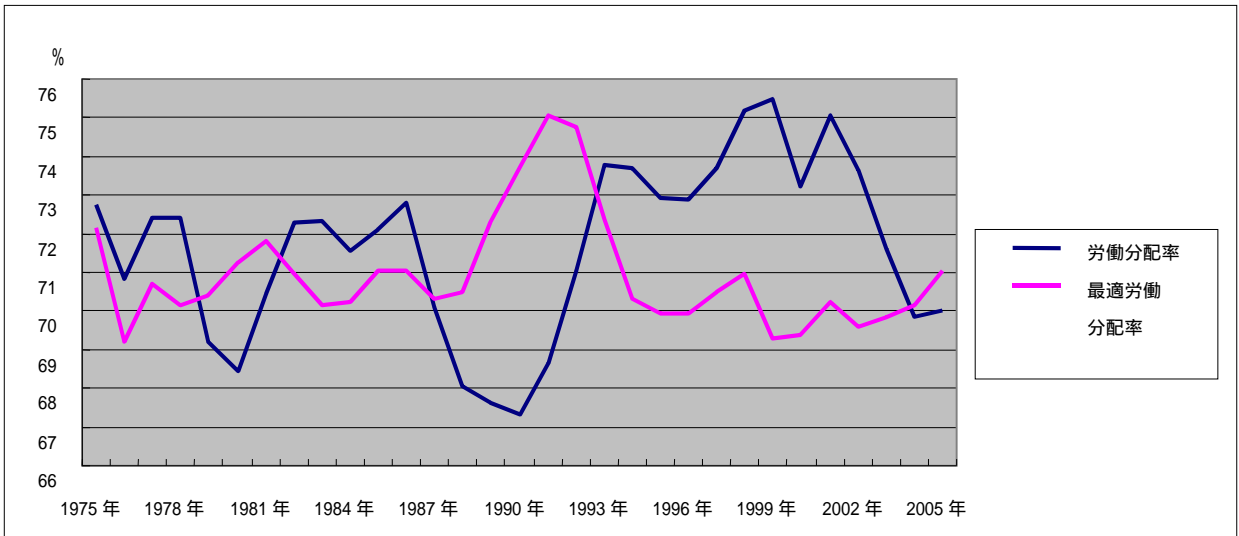
$$DI_t = -314.18 + 0.41 \times DI_{t-1} + 4.41 \times \text{最適労働分配率}$$

$$R^2=81.5$$

が求まり、この回帰式においてDI=0(つまり雇用人員が過不足ない状態の時)を当てはめ、最適分配率を求める。

これを分配率と並べて比較をすると図2-1のようなグラフとなる。

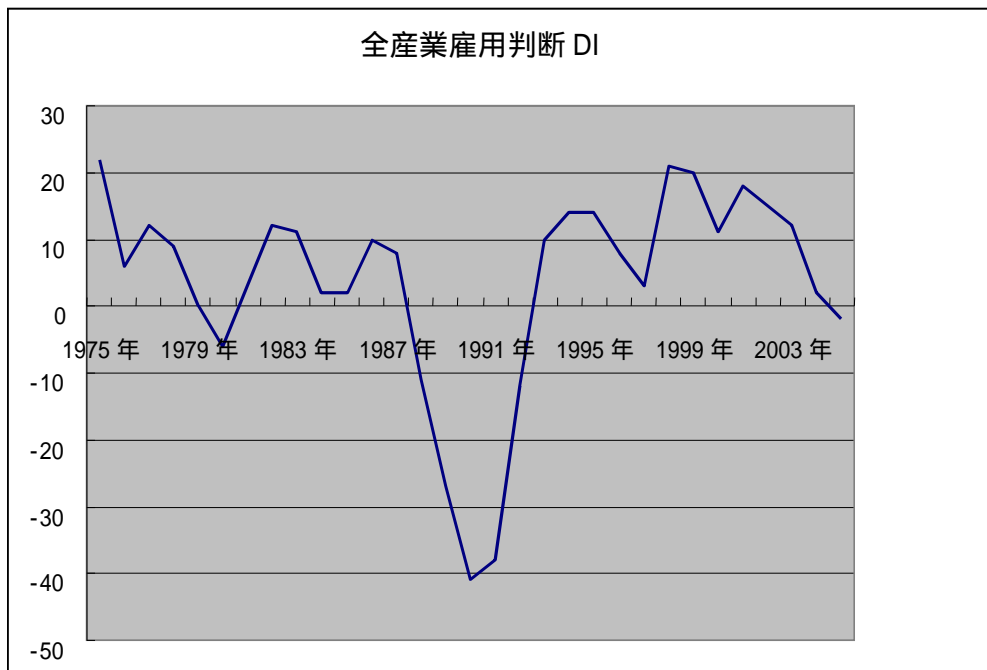
図 2 - 1 労働分配率、最適労働分配率の推移（全産業）



資料出所 日本銀行『企業短期経済観測調査』、財務省『法人企業統計調査』から作成

この図から労働分配率はバブル期の90年に底をつけ、それ以降2002年までにかけて趨勢的に上昇傾向にあったことが読み取れる。そして、図2-2の雇用人員判断DI（過剰 - 不足）からその期間は雇用過剰感が強まっていたことが分かる。

図 2 - 2 全産業雇用判断 DI



資料出所 日本銀行『企業短期経済観測調査』から作成

よってそのような 90 年代初頭から急速に高まった雇用過剰感を背景に、人件費が増加し、労働分配率が上昇することで 2002 年までに関しては最適労働分配率と労働分配率の乖離が広がっていったと思われる。

では景気拡大の始まった 2002 年以降に関してはどのようになっているだろうか。図を見ると、2002 年から 2005 年にかけて労働分配率は趨勢的に下落をしている。分配率は人件費 / 付加価値で求められるものであり、下落したということは

分母の付加価値の値が増加
分子の人件費の値が減少

のどちらか、又は両方が考えられる。

そこで財務省の法人企業統計調査のデータをもとに 2002 年から 2005 年度の付加価値額、人件費の伸び率を見たところ、前者は 9.06%の上昇、後者に関しては 3.65%の上昇といった結果が得られた。よって分母、分子とも値が上昇しているが分母の値が分子に対して相対的に大きいこと、つまり の影響が強いことより分配率が下落したと考えられる。

また、人件費に関して 3.65%伸びている。一方で、2002 年から 2005 年にかけての労働者数を見ると、従業員数に関しては 14%増加、役員数は 4.66%増加している。これらのことより、人件費の上昇は雇用者数の増加によるものだと考えられ、一人当たり給与の上昇によるものだと考えにくい。

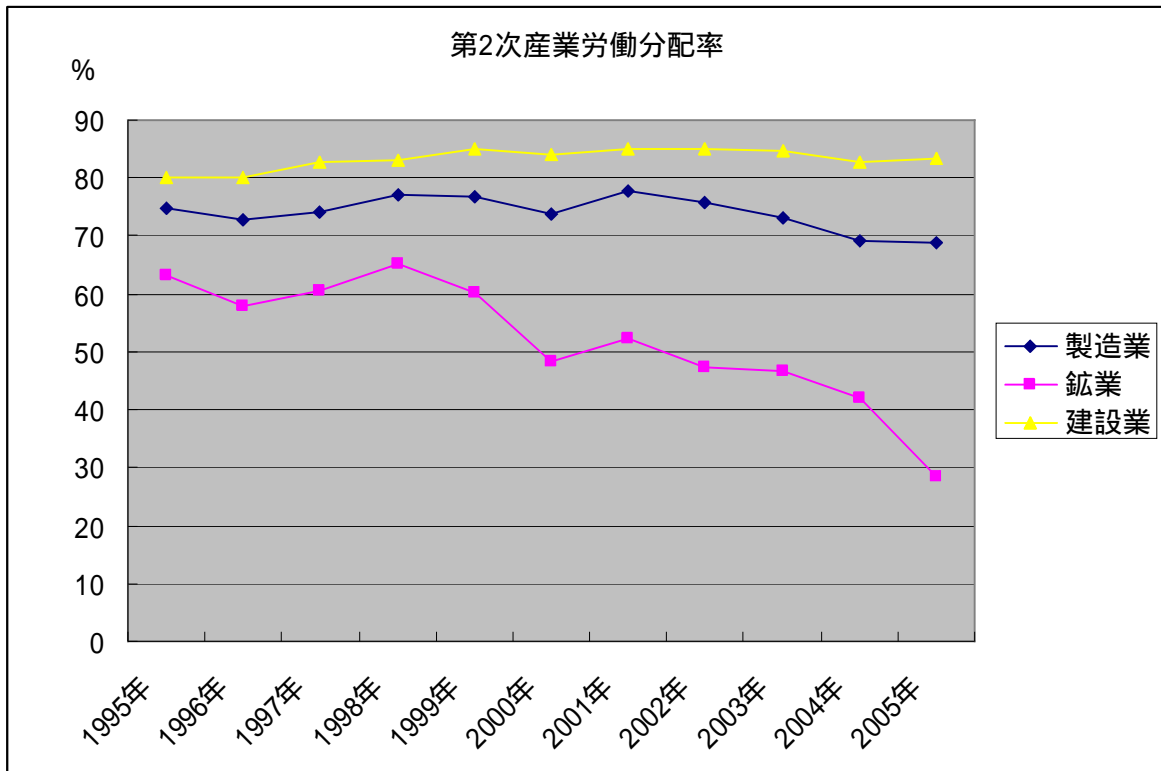
そこで人件費ではなく、一人当たりの給与額を役員、従業員でそれぞれ算出をすると一人当たりの役員給与額が 6.8%下落、一人当たりの従業員の給与額が 6.4%下落をしているという結果が求められた。つまり役員にしても従業員にしても一人当たりの給与額が減少しているのである。よってこのことから、景気拡大と言われている現在において実感が湧かないという事態に陥っていると言える。

以上の考察より、2002 年以降日本の企業はデフレ経済の下で、売上高の上昇が見込めない以上収益を確保するために正規雇用者を減らして、非正規雇用を増やした。一人当たりの給与コストを抑えることで人件費の伸びを抑制し、その分を設備投資に回し利益を生み出していったと思われる。これは最適分配率と乖離していた 2002 年時のことを考えると策としては有効な手段であったと言えよう。

しかし、現在においては最適労働分配率と分配率の乖離はなくなった。最適分配率よりも高い水準であった労働分配率が、現在においては最適労働分配率よりも低い水準になっている。つまり企業の雇用過剰感はほぼ払拭されており、過剰な雇用の削減、給与の削減をすることでの労働分配率低下を促す必然性は乏しいものと判断される。よって今後、景気拡大に対して実感を持たせる社会を作り上げる上で、企業は付加価値の伸びに対して現在よりも人件費を上げていくべきではないかと私たちは考える。

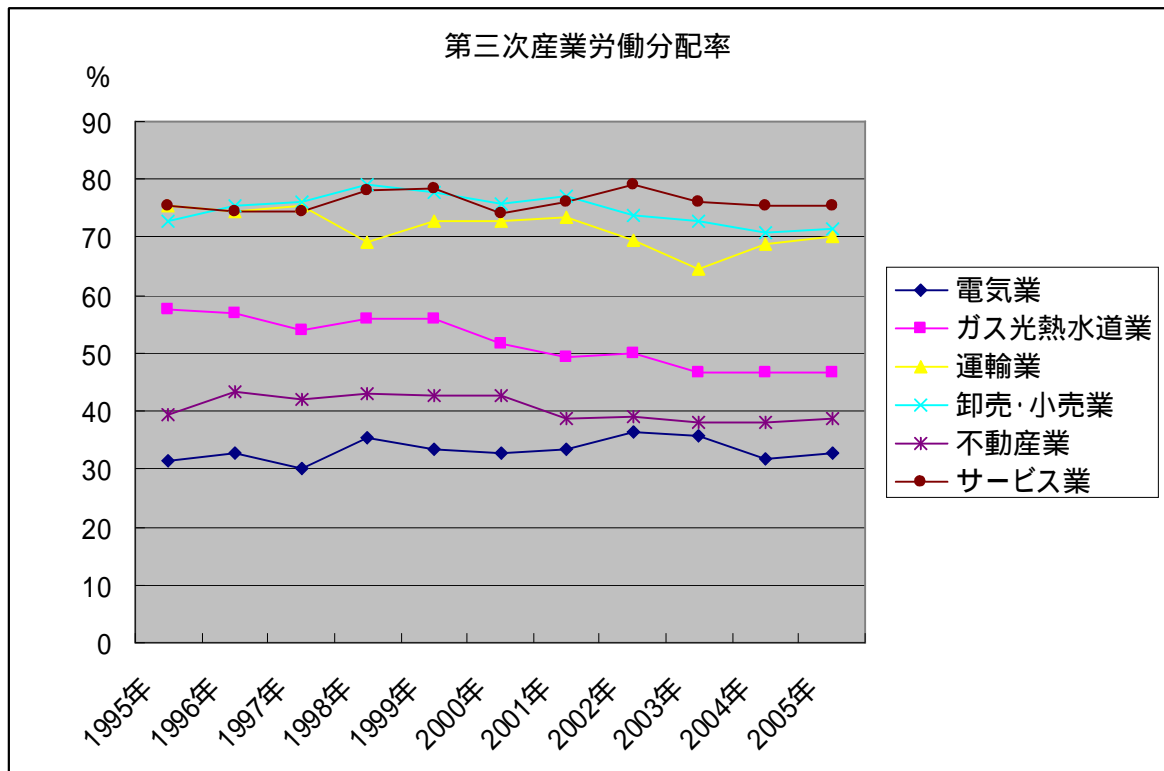
又、産業毎の構造的問題も実感の湧かない理由として挙げられるだろう。図 2-3、図 2-4 は第 2 産業、3 次産業における分配率を表したものである。

図 2-3 第2次産業労働分配率



資料出所 財務省『法人企業統計調査』から作成

図 2-4 第3次産業労働分配率



資料出所：財務省『法人企業統計調査』から作成

これを見ると産業ごとに分配率の差が大きいことが読み取れる。特に建設業の労働分配率が突出して高く、足下でも明確な低下の兆しがみられないことがみてとれる。これは、90年代に入り度重なる経済対策により建設業の従事者が増加し人件費が増加したことに加え、足下では公共工事削減等を受け建設業の収益環境が上向かないため、労働分配率が低下しないものと思われる。又、一方で、過去から低水準で推移をしている不動産、電気業などは利潤、金融費用、減価償却費等の相対的な大きさから分配率が低くなっていると考えられる。以上のように構造的な問題から業界ごとに分配率に差がでてしまい、低水準の業界に勤める社員などは景気が拡大する中、実感を持つことが難しい事態に陥っていると考えられる。

第3章 格差に関する分析

景気拡大の実感がわからない理由として、格差が考えられる。そこで、この章では男女、地域、役員・従業員の格差について分析していく。第1節では、男女間の賃金格差を扱う。男女雇用機会均等法などによって、雇用の機会は保障されているが、実際の賃金に関してはどうなっているのかを検証する。第2節では、地域での賃金格差を扱う。県民所得をもとに県別の賃金格差の実態及び、その原因等を分析する。第3節では、役員と従業員間の賃金格差を扱う。業種別、規模別でその差を見ることで、国民の大多数を占める従業員にとって景気拡大が実感できない背景を捉える。

第1節 男女間賃金格差

性差別撤廃の歴史

男女間の賃金格差について分析する前に、そこに至る経緯や背景について抑えておく。

1955年から1973年にわたる高度経済成長期において、工業化を支える第二次産業の働き手がブルーカラーであったことを背景に、「男は仕事、女は家事・育児・買物」という性別役割分業の考え方が広まり主流となった。すなわち、男性は「企業戦士」や「モーレツ社員」という言葉が生まれたように会社人間として生きた一方で、女性は高校や短大を卒業後数年間働き、結婚・出産を機に退職し専業主婦となったのである。

しかし、こうした中でも女性の高学歴化は進み、フェミニズム思想の台頭がおこった。専業主婦ではなく、結婚・出産しても働く生き方を模索する女性が増えていった。また、その後経済が急速に発達したことから労働力不足が顕著となり、女性労働者への需要が高まった。

こうした中で勤労女性への支援法として1972年7月に日本としては初めて、「勤労婦人福祉法」が制定された。しかしながらこれは、「職業生活と家庭生活の調和」が強調されており、女性に家庭責任を強いている。

このように、日本ではなかなか女性差別撤廃が進まない一方で、世界では国連主導で早くから性差別撤廃が進んでいた。国連は1975年を「国際婦人年」とし、メキシコシティで最初の「国際婦人年世界会議」が開催された。また、1979年の第34回総会で「女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」が採択された。

こうした中で、日本も1980年7月17日に女子差別撤廃条約(正式名称:女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)に署名し、条約に批准するため国内法の整備を行った。国籍法については、父系血統主義から父母両系血統主義に改正し、家庭科教育については学生指導要領を改訂し、「主婦準備教育」と位置づけられていた高校家庭科を男女共修にした。

雇用面での男女差別においては「勤労婦人福祉法」(1972年)を全面改正し、男女雇用機会均等法(正式名称:雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)に改題し、1985年6月25日に批准した。

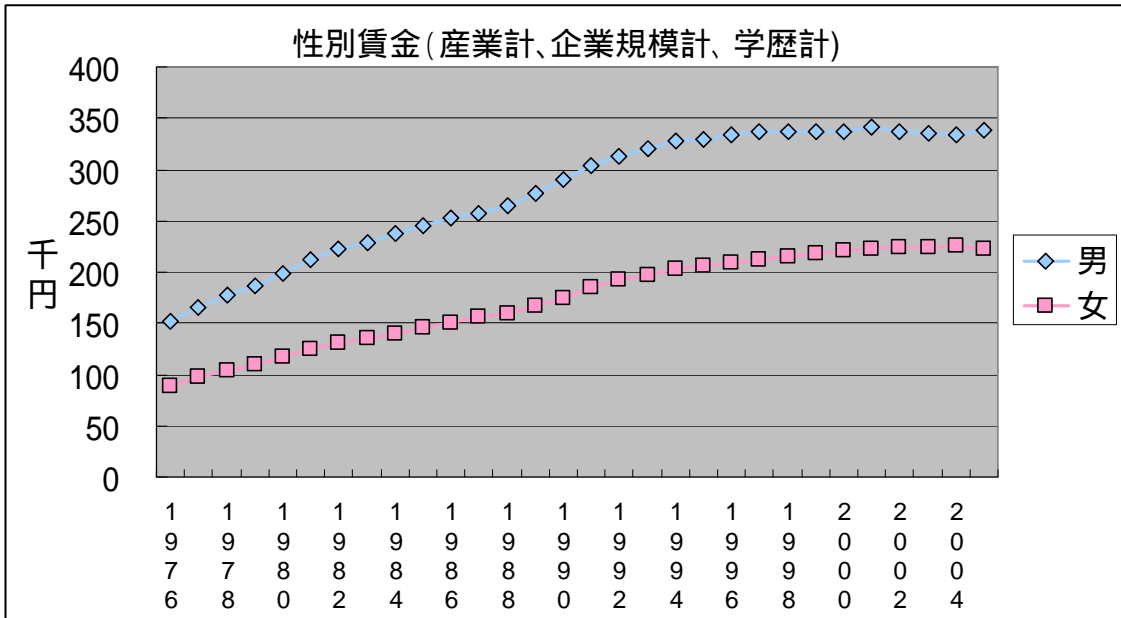
その後も女性をとりまく労働環境は次第に整備され、いわゆるパートタイム労働法や育児・介護休業法が制定された。男女雇用機会均等法も1997年に改正されセクシュアル・ハラスメント防止策の配慮義務などの規定が盛り込まれ、同時に労働基準法の女性保護規定が廃止された。1999年6月には男女共同参画社会の形成を推進する上で法的根拠として「男女共同参画社会基本法」が制定された。

女性の雇用環境の実情

このように見てくると、現在の日本は男女間の雇用面において確かに「均等法体制」が成立したと言えるだろう。とすれば、男女雇用機会均等法の施行から20年経った今、男女間の賃金格差も無くなったはずである。しかしながら、分析の結果、男女間賃金格差は存在することが判明した。そのことについて以下で示していく。

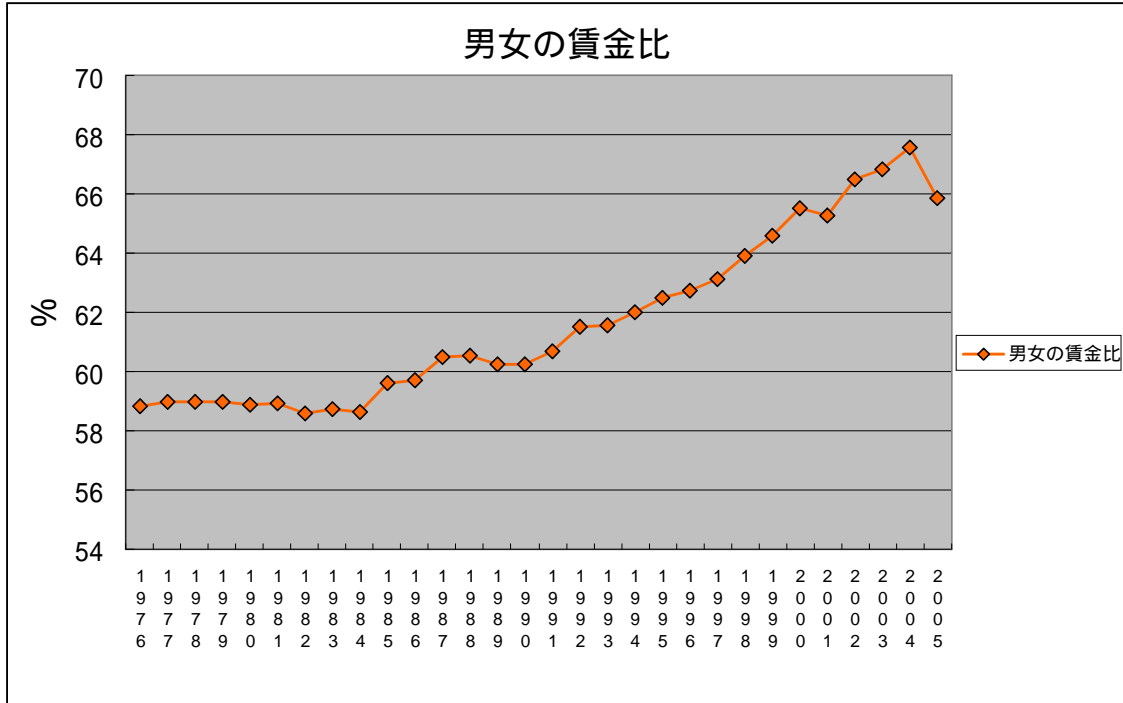
賃金構造基本統計調査の時系列表によれば、性別賃金の1976年からの推移は図3-1のようになり、そこから男女の賃金比(女性賃金を男性賃金で除したもの)の推移を示したものが図3-2である。

図 3-1 性別賃金(産業計、企業規模計、学歴計)



資料出所 厚生労働省『賃金構造基本統計』より作成

図 3-2 男女の賃金比

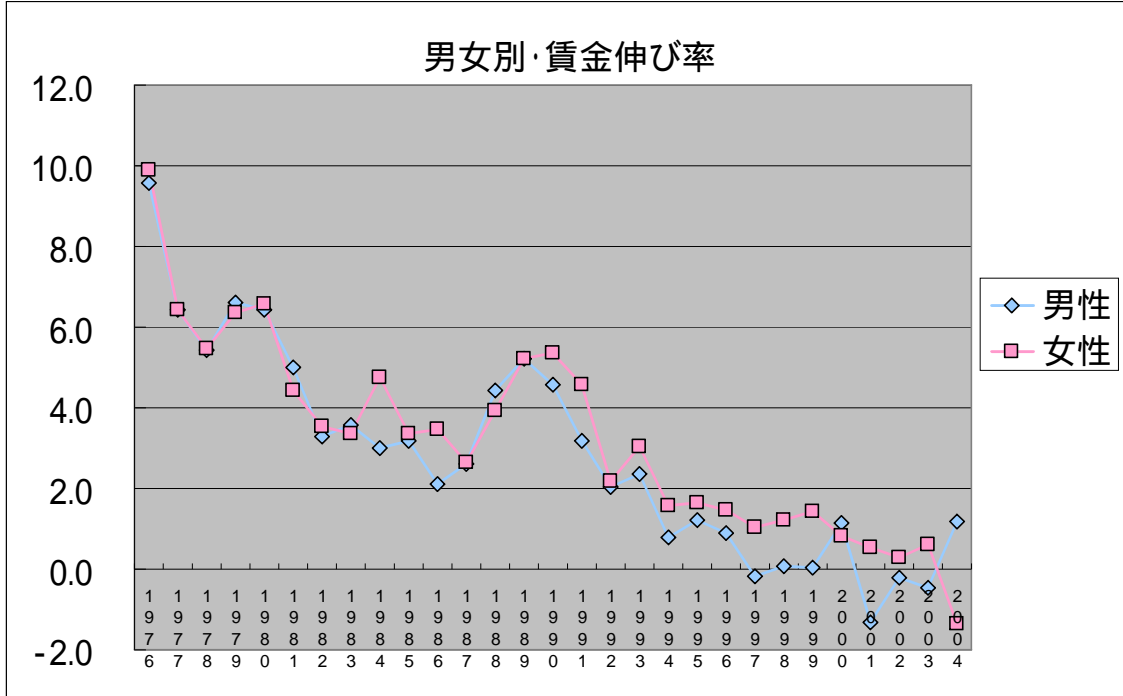


資料出所 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より作成

図 3-1 において、まだまだ男女間の賃金には開きがあることが分かる。2005 年において男性賃金は 337.8 万円であるのに対し、女性賃金は 222.5 万円である。しかし、それを比で示した図 3-2 において、男女間の賃金格差は年々縮まってきている。このことの要因分析を川口(2004)がしている。それによれば、女性の学力向上、女性の勤続年数の延長、年功序列賃金制度の変容、製造業からサービス業への労働力のシフトが格差縮小に貢献した主な原因である。とはいえ、未だに女性賃金は男性賃金の 7 割にも及んでいない。ここで注目すべきは 2004 年(67.6%)から 2005 年(65.9%)にかけての推移である。縮まってきた格差がここにきて反転し、拡大している。

この動きは、賃金伸び率の動き(図 3-3)においても確かめられた。景気拡大局面であるのにも関わらず、女性の賃金の伸び率は-1.4%とマイナスの値を取ってしまった。今回の景気拡大が始まった 2002 年からの変化を見ても、2005 年までに男性賃金は+0.47%と伸びているのに対し、女性賃金は-0.49%とむしろ減少してしまっている。

図 3-3 男女別・賃金伸び率



資料出所 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より作成

以上の結果から男女間の賃金格差は未だに存在し、2004年から2005年にかけては広がってしまったことが確かめられた。本来ならば男女間雇用の均等法は成立し働く環境は均等になったはずである。それなのにこのような事態が発生しているのは、なんらかの理由で法が実態に反映されず、雇用面で男女格差が起こっているからに違いない。

実際に雇用面について分析してみると以下の三つの結果が得られた。

雇用流動化政策にそった派遣社員・契約社員制などの非正規雇用の多くを女性が占める。

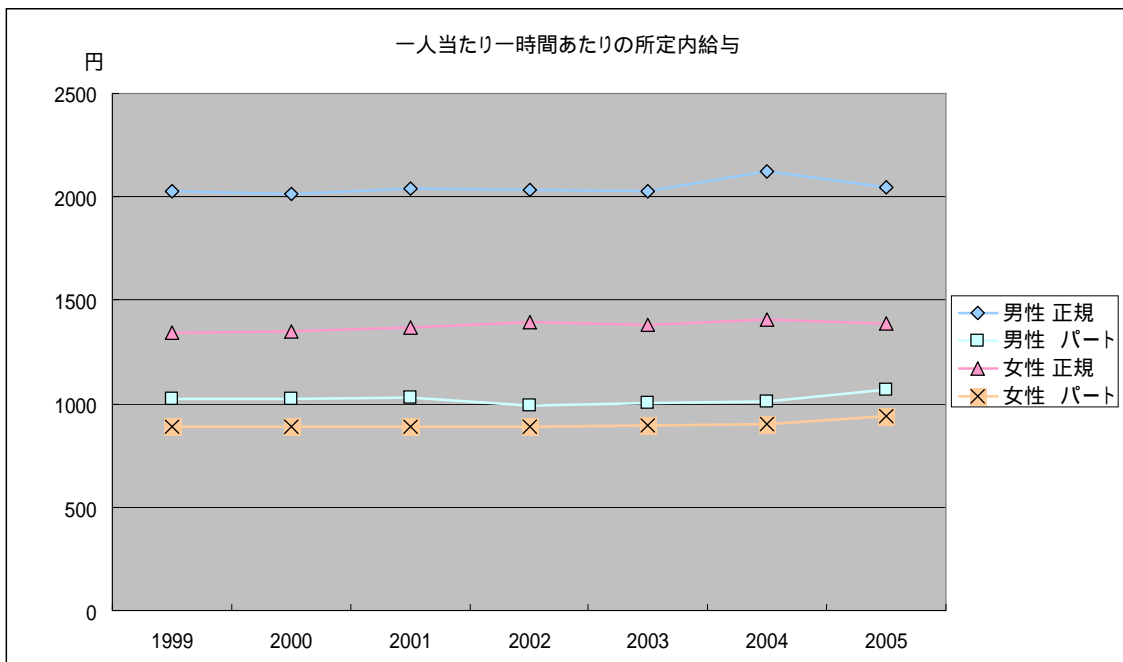
正規雇用の中でも、女性のほとんどが一般職を選択している状況にある。

総合職である数少ない女性も昇進には壁がある。

についてだが、まず初めに正規雇用・非正規雇用の定義づけを行う。ここでは正規雇用とは「特定の企業(雇用者)と継続的な雇用関係において、雇用者の元でフルタイムの従業する雇用形態」を指す。一方、非正規雇用とは「期間を定めた短期契約で職員を雇う雇用形態」という定義に従う。具体的には、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託から成る。

また、正規雇用者と非正規雇用者には賃金格差があるという事をここで示す。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、図3-4に示すような格差がある。

図 3-4 一人当たり時間当たりの所定内給与

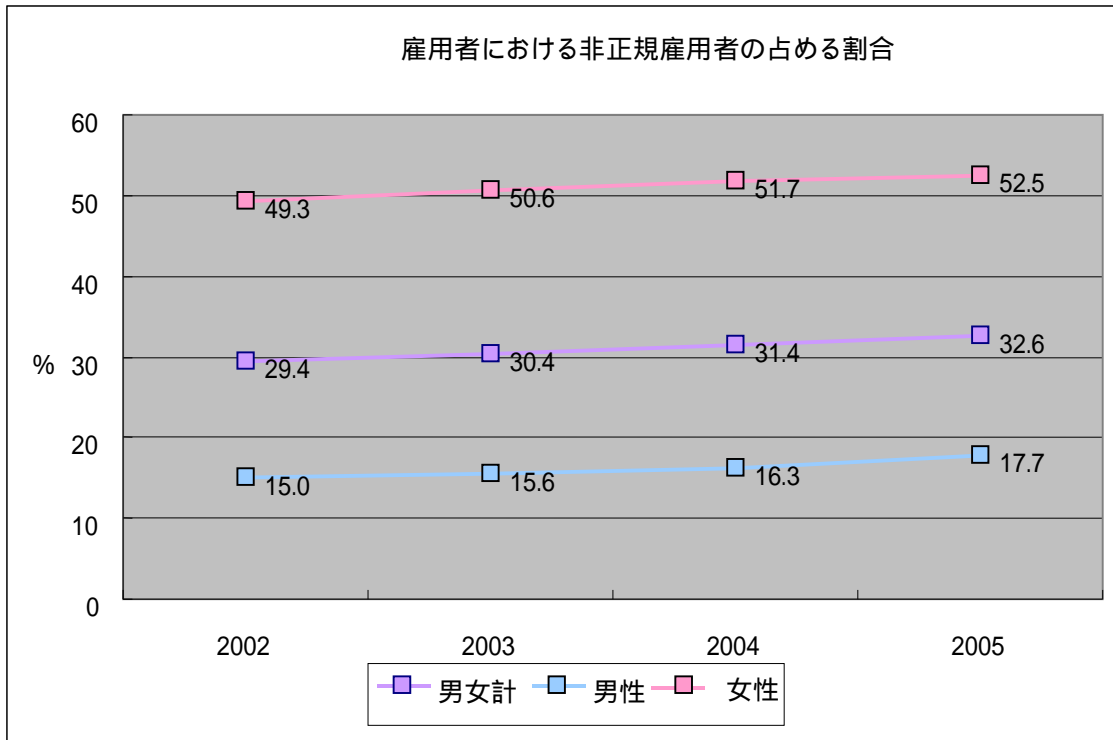


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

ここで注目すべきデータとして、平成15年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、非正規雇用者が現在の働き方を選択した理由の25.8%が「正規雇用者として働ける会社があった」ということである。非正規雇用者のうち4分の1が消極的理由で現在の働き方を選んだことになる。

総務省統計局「労働力調査・第1表雇用形態別雇用者数」によれば、男女計・男性・女性それぞれの雇用者に占める非正規雇用者の割合は図3-5のようになり、男性と女性では大きな開きがあることが分かった。男性の非正規雇用者は20%に満たないのに対し、女性の非正規雇用者は50%を超える。さらに、推移を見てみても、男性女性共に非正規雇用者の割合は増えているが、女性のほうが3.2%増と、男性(2.7%増)よりも急速に増えている。

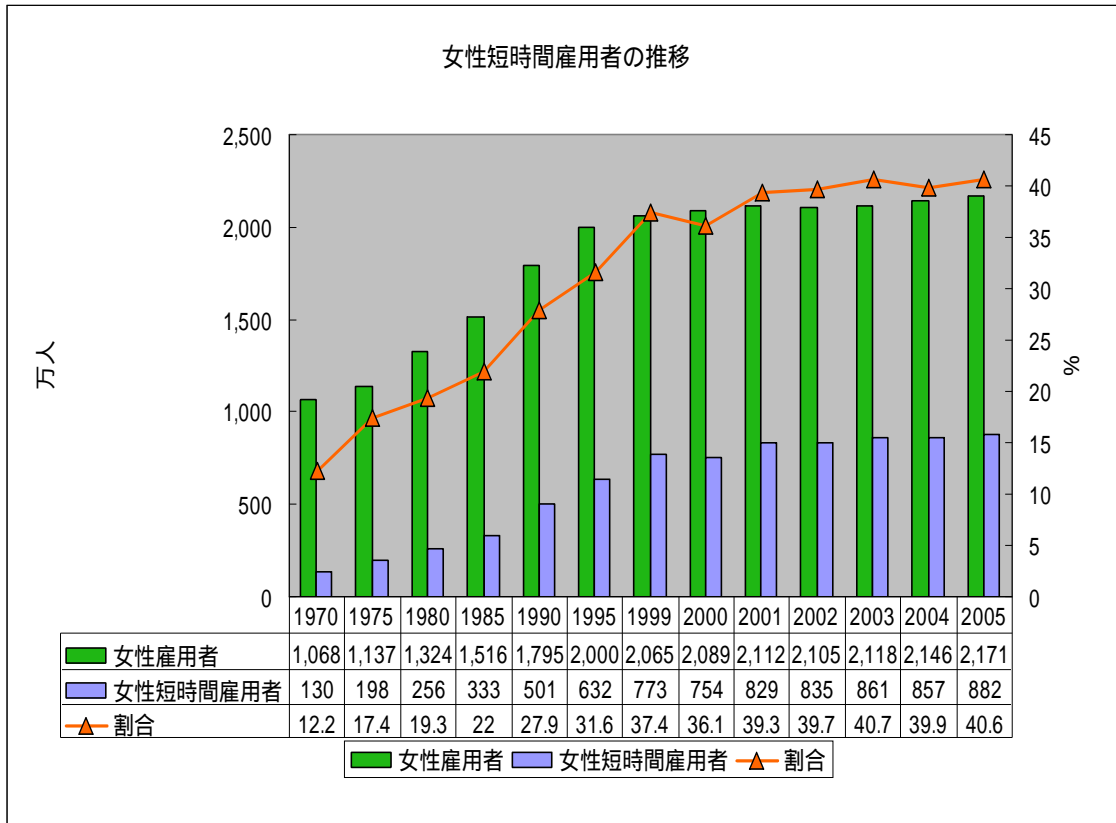
図 3-5 雇用者における非正規雇用者の割合



資料出所 総務省統計局『労働力調査・第1表雇用形態別雇用者数』より作成

さらに、非正規雇用者のなかでも労働時間が短い短時間雇用者の割合の推移を調べた。定義としては、「非農林業で平均週就業時間が35時間未満の雇用者」である。総務省統計局「労働力調査報告」によれば女性雇用者に占める女性短期雇用者の割合は以下のように推移しており、ここ五年は四割付近で停滞している。(図3-6)

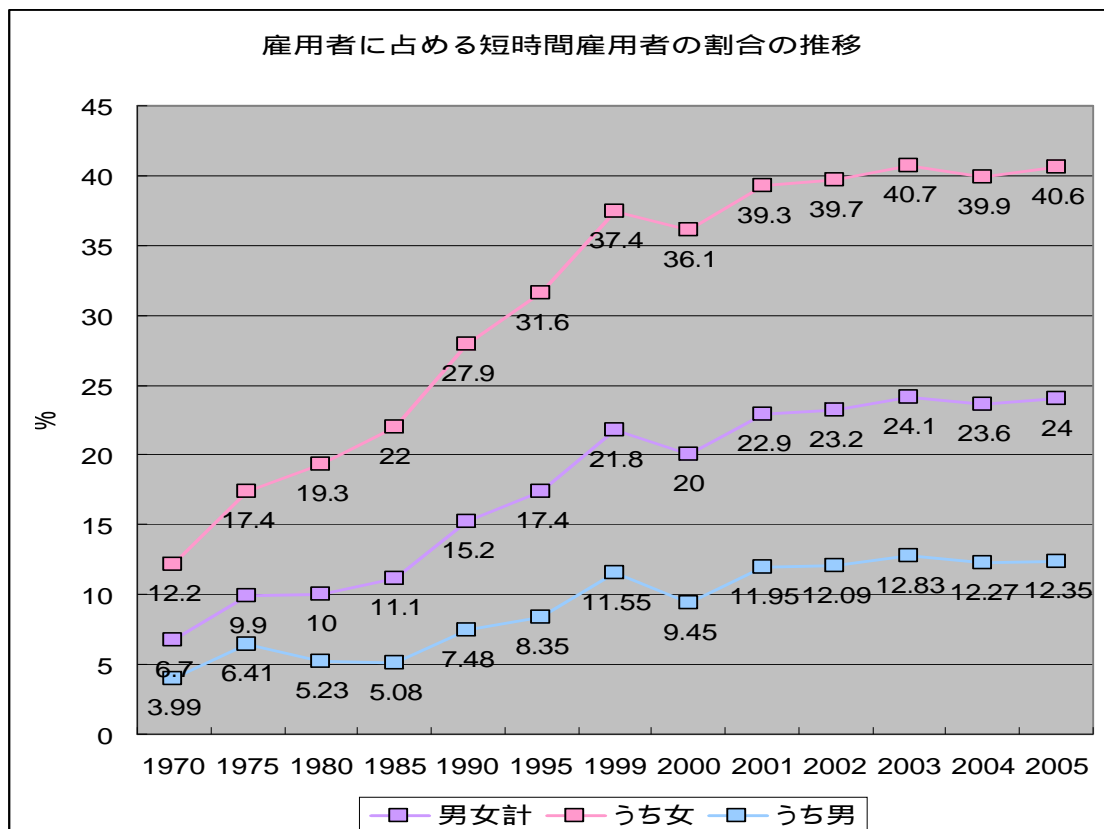
図 3-6 女性短時間雇用者の人数と割合の推移



資料出所 総務省統計局『労働力調査報告』より作成

男性とも比較するため、「雇用者に占める短時間雇用者の割合の推移」を男女計、うち男、うち女で見たのが下のグラフである。ここで分かるように、女性短時間雇用者の割合は男性と比べて圧倒的に多い。

図 3-7 雇用者に占める短時間雇用者の割合の推移



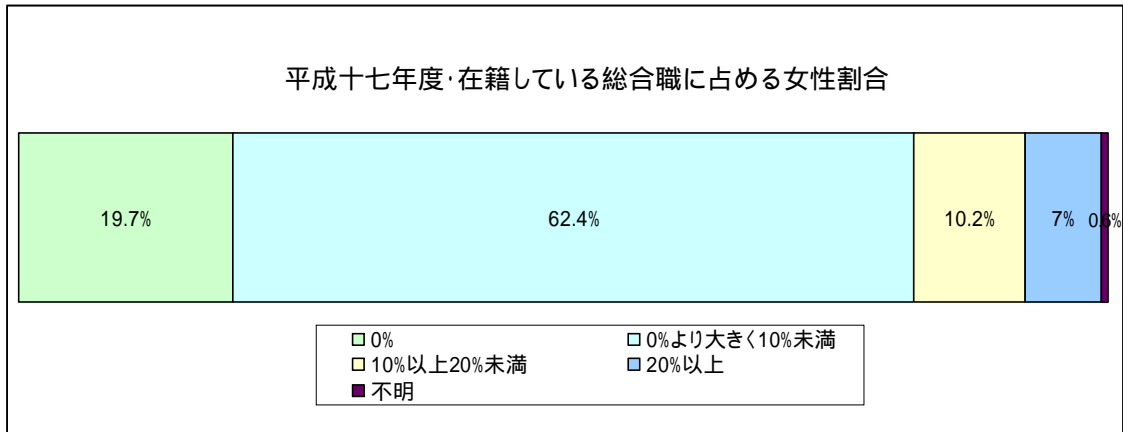
資料出所 総務省統計局『労働力調査報告』より作成

以上のことから、非正規雇用や短時間労働者の多くを女性が占めることが分かった。

次に についてだが、まず前提として言葉の定義を確認しておく。総合職の定義としては「基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し転居を伴う転勤がある」とする。一般職の定義は「主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がない」とする。また、準総合職(総合職に準ずる業務に従事し、一定地域エリア内のみ転勤がある)・中間職(総合職に準ずる業務に従事するが、転居を伴う転勤がない)・専門職(特殊な分野の業務において専門的業務に従事する)・現業職(技能分野の業務に従事する)に関してはその数も少なく、データを簡単に扱うためここでは扱わない。

厚生労働省発表の「平成十七年度コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況」によれば、在籍している総合職の女性割合は対象企業で6.0%しかない。これを女性割合の分布で見ると、総合職の女性の割合が1割未満とする企業が89.4%を占めている。

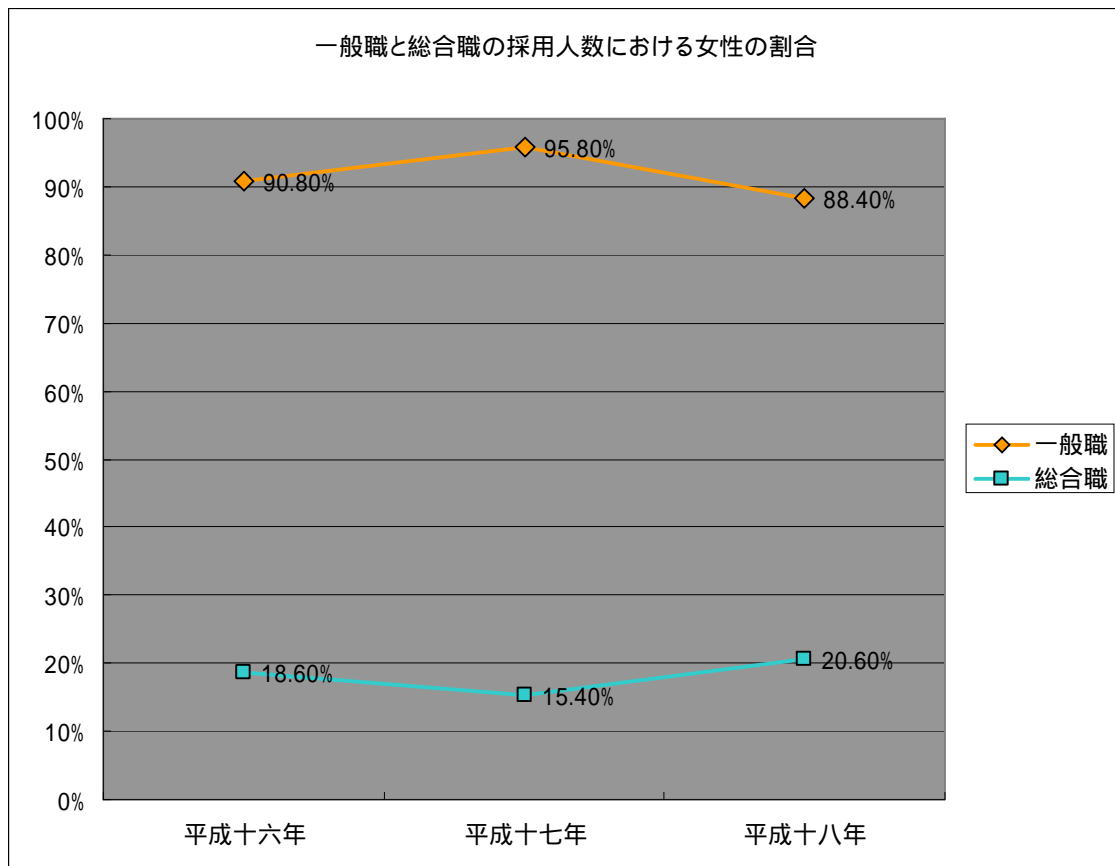
図 3-8 平成十七年度・在籍している総合職に占める女性割合



資料出所
厚生労働省『平成十七年度コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況』より作成

採用という面においても、総合職女性の採用は約2割、一般職女性の採用は約9割という結果が得られ、女性の採用割合には大きな隔たりがあることが分かった。

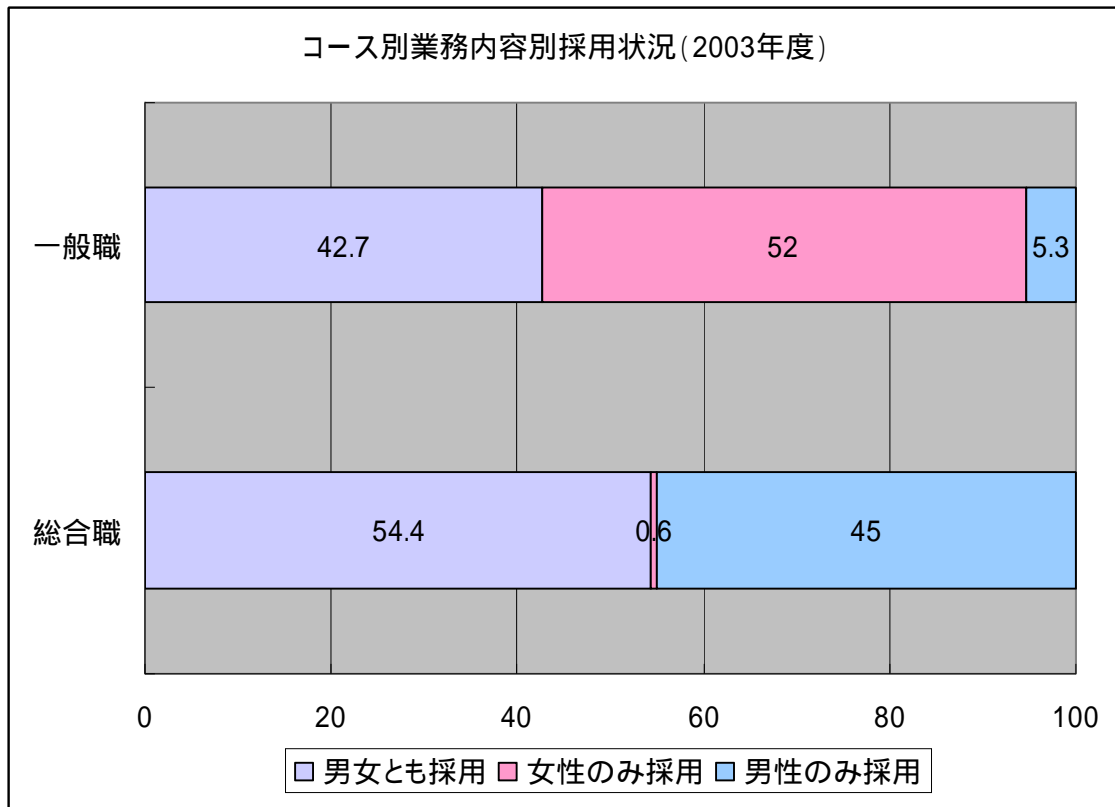
図 3-9 一般職と総合職の採用人数における女性の割合



資料出所
厚生労働省『平成十七年度コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況』より作成

また、平成15年度「女性雇用管理基本調査」によっても、総合職において男性のみ採用とする企業が45%と多い。一方、一般職の採用を女性のみとした企業は52%にものぼり分化が見られる。

図 3-10 コース別業務内容別採用状況(2003年度)

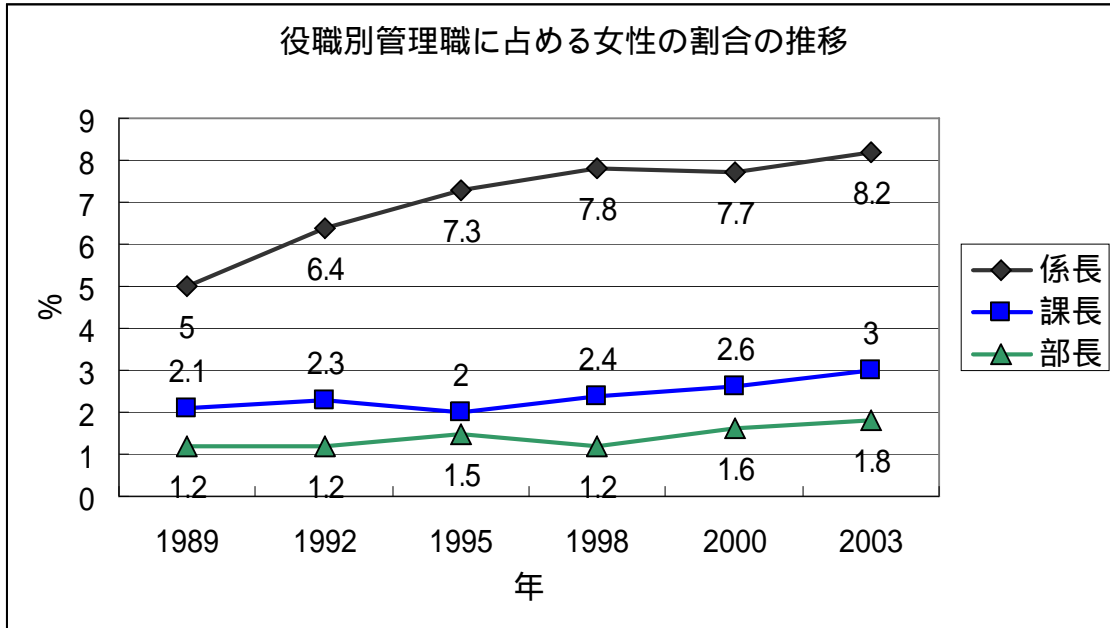


資料出所 厚生労働省『平成15年度女性雇用管理基本調査』より作成

以上により、正規雇用者として働く女性のほとんどが一般職を選択している状況にあることが確かめられた。

最後に についてだが、「平成15年度女性雇用管理基本調査」によれば企業において各階級の女性割合は低く、階級が上がるにつれてますます低いという結果が出た。まだまだ女性の昇進は進んでいないようだ。(図3-11)

図 3-1 1 役所区別管理職に占める女性の割合の推移



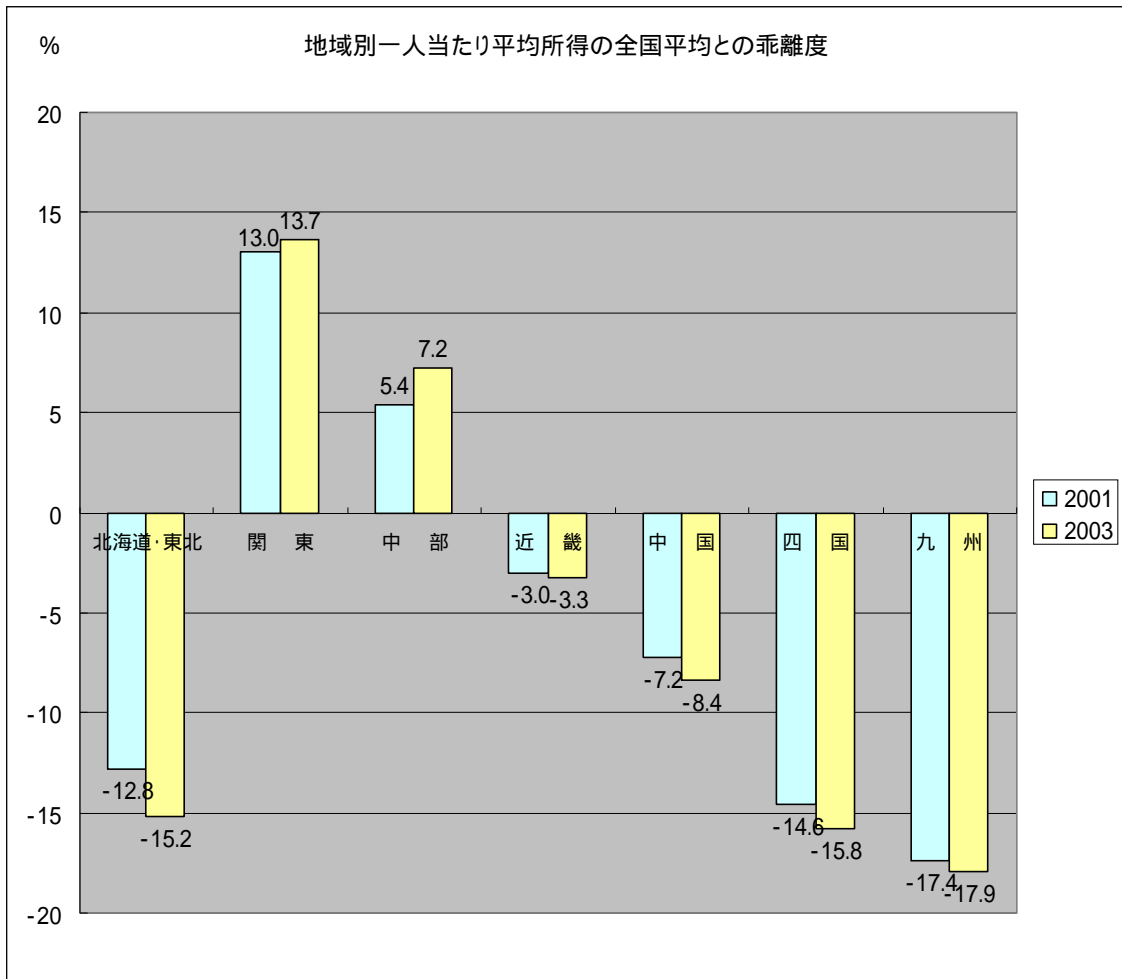
資料出所 厚生労働省『平成 15 年度女性雇用管理基本調査』より作成
 このように分析結果を見てみると、まだまだ男女間において結果の平等は得られていないことが判明した。

第2節 地域賃金格差

2001 年、2003 年の県別人口と県民所得をもとに、県ごとの一人当たり所得を算出した。図 3-1 2 はその結果を地域ごとにまとめて、全国平均との乖離度を表したものである。全国平均よりも高いのが関東地方と中部地方、全国平均よりも低いのが北海道・東北地方、近畿地方、中国地方、四国、九州であり、関東地方から遠ざかるにしたがって、値が小さくなっているのが特徴である。

図 3-1 2 より全地域において乖離度の絶対値が上がっていることから、地域の所得格差は 2001 年から 2003 年にかけて拡大していることが読み取れる。

図 3 - 1 2 地域別一人当たり平均所得の全国平均との乖離度

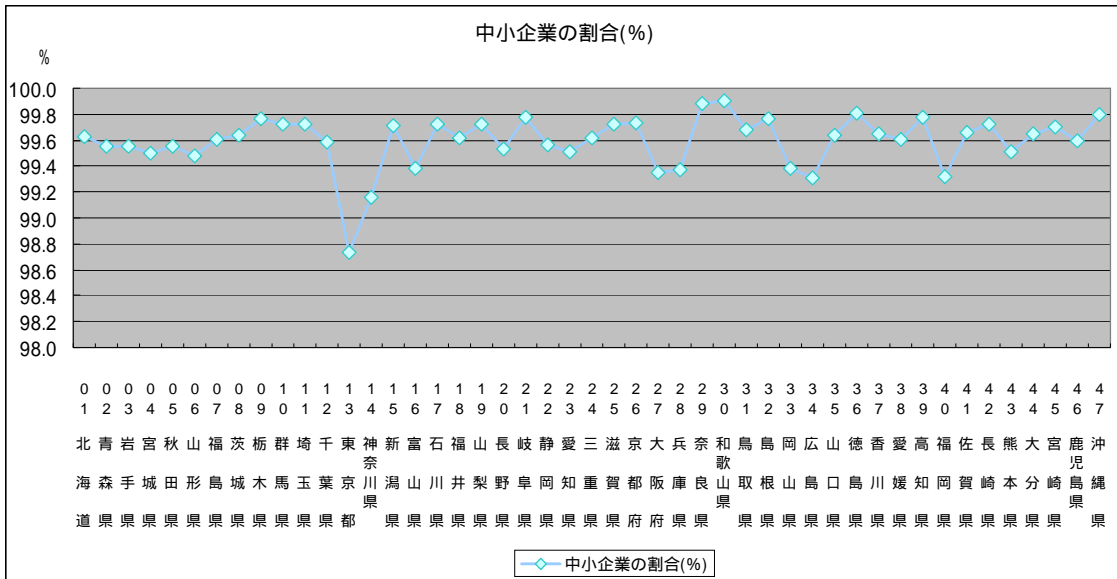


資料出所 内閣府『県民経済計算』から作成

図 1 より地域ごとの所得格差が拡大しているのはなぜだろうか。地方ごとの物価の違いにより、一人当たりの所得も地域ごとに異なるように思われるが、関東地方と中部地方では物価が上昇し、それ以外の地域では物価が減少したことで、この所得格差の拡大が生じたとは考えにくい。そこで物価以外のいかなる要因により格差が拡大したのかを以下考えていくことにする。

我々は二つの要因を考えた。一つ目は労働生産性であり、二つ目は企業の規模である。一つ目に関して労働生産性とは、労働者一人当たりが生み出している生産性のことを意味する。県ごとの労働生産性は県内総生産を労働者数で除することで算出できる。労働生産性に注目した理由は、ケインズ経済学の三面等価の法則（生産＝所得＝分配）から生産と所得には強い正の相関が見られるはずと考えたためである。二つ目に関して都心に比べて、地方には中小企業が数多く存在する（図 3 - 1 3 参照）。大企業と中小企業とで一人当たりの給与に差があるとすれば、中小企業で働く労働者が多い県の一人当たり県民所得は、大企業で働く労働者が多い県の一人当たり県民所得よりも必然的に低くなるはずである。よって地方の県民所得と地方の中小企業の数には負の相関が見られるはずだと考えた。

図 3-1 3 県別・全企業数に占める中小企業数の割合

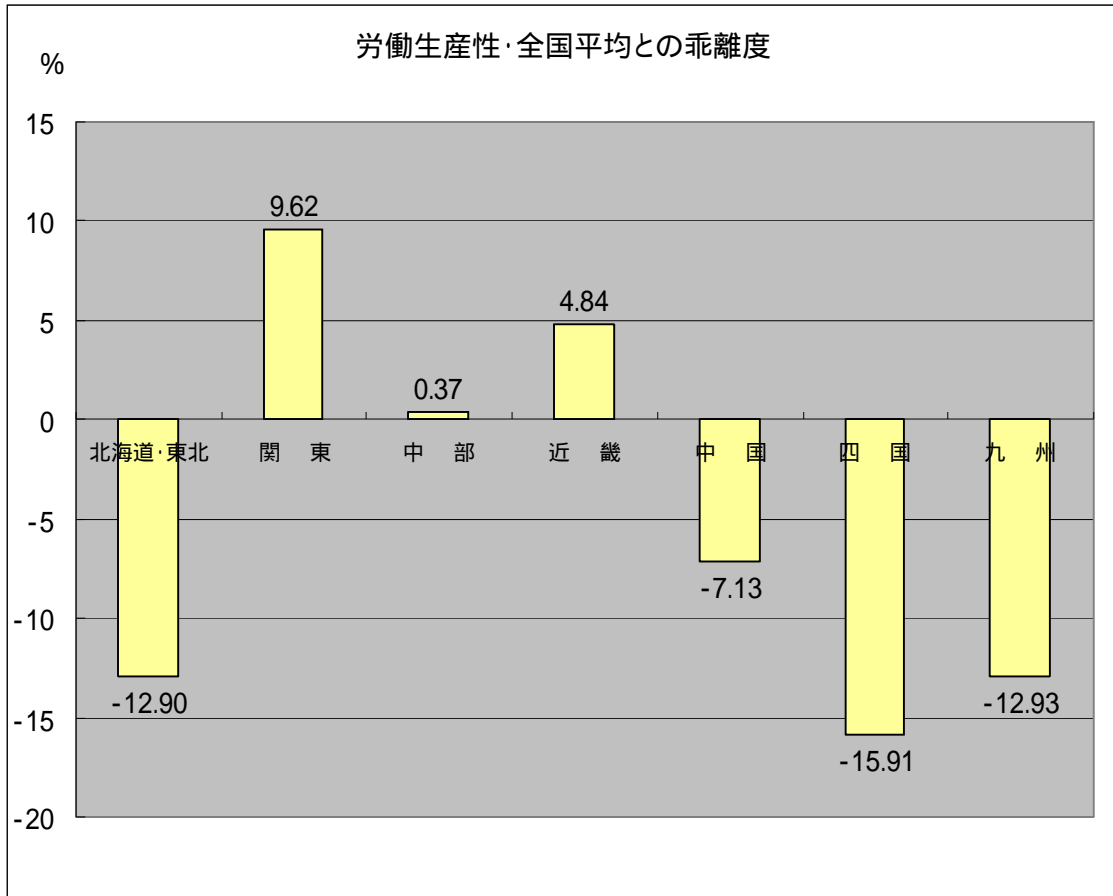


資料出所 中小企業庁『平成10年商工業実態調査報告書』より作成

地域ごとの労働生産性

県内総生産を県内の就業者人口で除することで、労働生産性を算出した。図3-14はその結果を地域ごとにまとめて、全国平均との乖離度を表したものである。労働者一人当たりの県民総生産と一人当たり県民所得は似たような関係ではなく、意外にもあまり関連性はなさそうだ。関東地方において高く、北海道・東北地方、中国地方、九州地方において低い、という点では共通している。しかし中部地方の乖離度が0.37%、近畿地方の乖離度が4.84%、四国の乖離度が-15.91%、九州地方の乖離度が-12.93%というところから、関東地方から遠ざかるにしたがって値が小さくなっていくという特徴はなくなっている。そのためあまり強い相関は見られそうもないことが判明する。

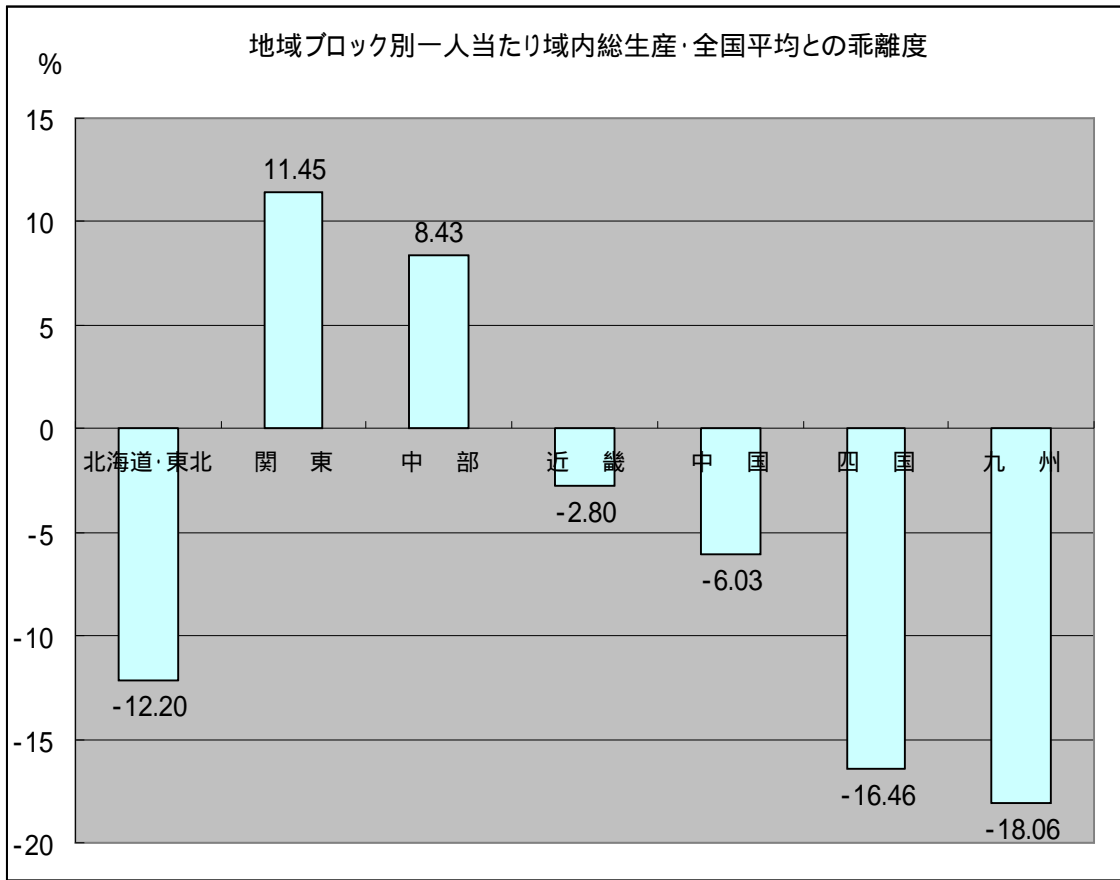
図 3-14 労働生産性・全国平均との乖離度



資料出所 内閣府『県民経済計算』から作成

今度は県民総生産を労働者数ではなく、県内人口数で除することで、一人当たり県内総生産を算出した。図3-15はその結果を地域ごとにまとめて全国平均との乖離度を表したものである。一人当たり県内総生産においては、関東地方から遠ざかるにしたがって値が小さくなっているという点で一人当たり県民所得のグラフとよく似ている。一人当たり県民所得は一人当たり県内総生産と大きな関連がありそうだ。

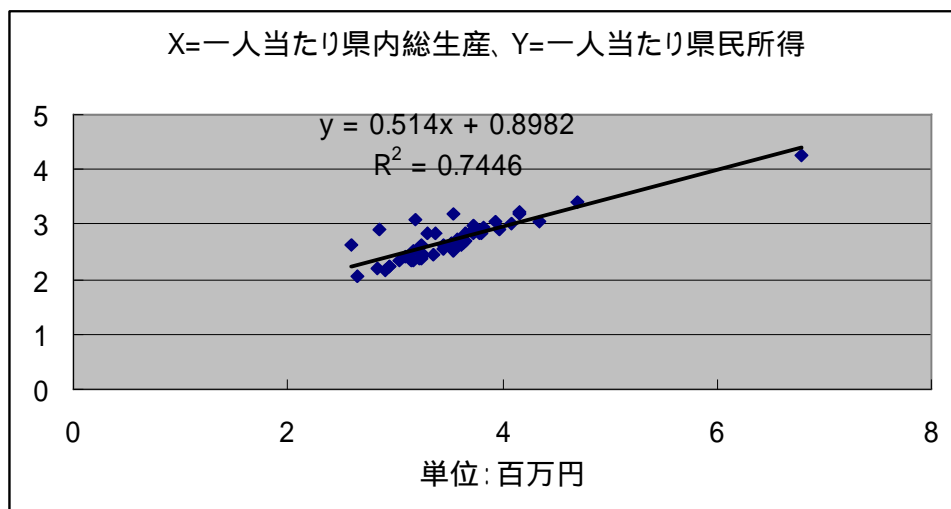
図 3-15 地域ブロック別一人当たり域内総生産・全国平均との乖離度



資料出所 内閣府『県民経済計算』から作成

図 3-16 は X を一人当たり県内総生産、Y を一人当たり県民所得として回帰分析した結果である。決定係数 R² も 0.74 と高い値が得られたことから、やはりこれらには正の相関があるといえる。

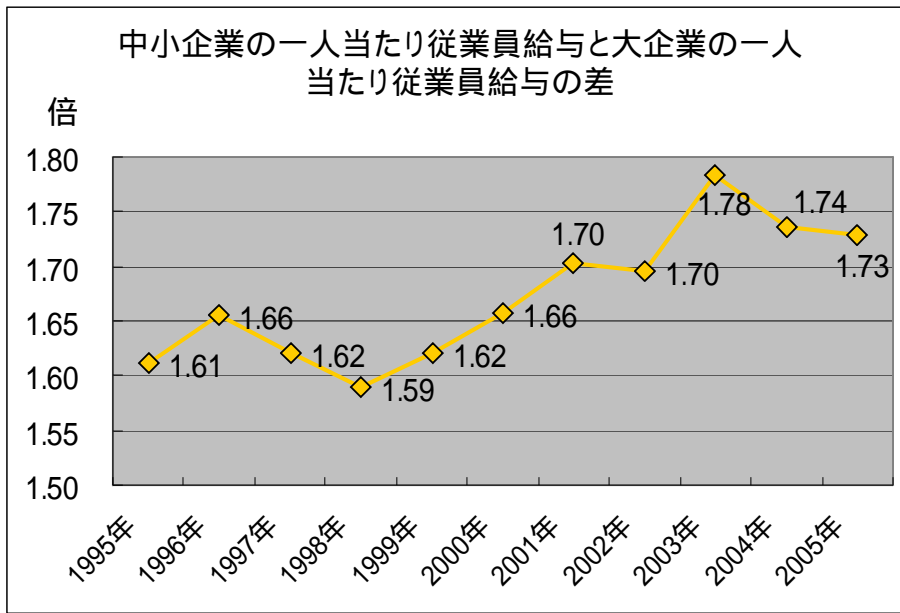
図 3-16 回帰分析



中小企業の割合

まず中小企業の割合と県別所得との関係を調べる前に、中小企業と大企業とで給与にどれだけの差があるのかを検証することにする。図3-17は資本金1000万円以上の企業における一人当たり従業員給与は、資本金1000万円未満の企業における一人当たり従業員給与の何倍かを表すものだ。

図 3-17 中小企業の一人当たり従業員給与と大企業の一人当たり従業員給与の差

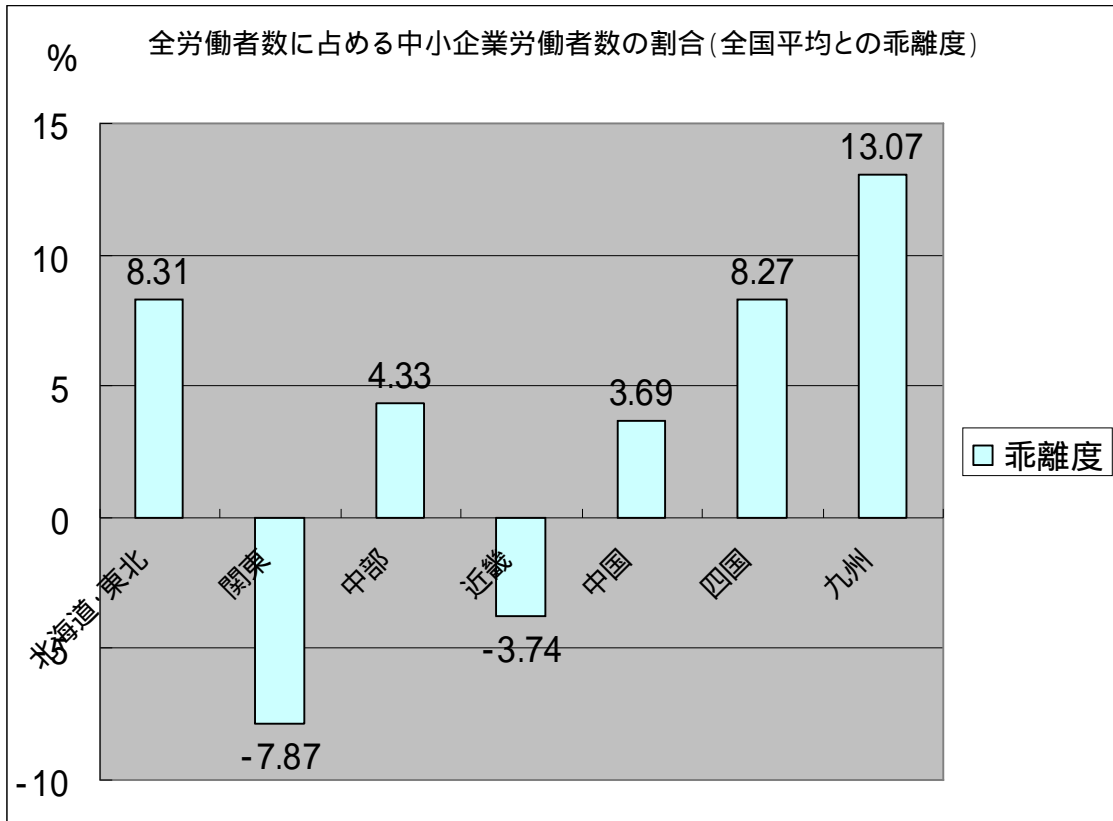


資料出所 財務省『法人企業統計調査』から作成

図3-17より2001年から2005年にかけて、大企業(資本金1000万円以上の企業)の従業員は中小企業(資本金1000万円未満の企業)の従業員の1.7倍以上の給与をもらっていることが分かる。以上のことより「大企業と中小企業とで一人当たりの給与に差がある」ということが分かった。よって以下「中小企業で働く労働者が多い県の一人当たり県民所得は、大企業で働く労働者が多い県の一人当たり県民所得よりも必然的に低くなるはずである。」という仮定を検証していく。

99人以下の社員で成り立つ企業(以下中小企業とする)の労働者数を、県内の全労働者数で除することで県内の全労働者数に占める中小企業の労働者数の割合を算出した。図3-18はその結果を、地域ごとにまとめて全国平均との乖離度を表したものである。図3-18より中部地方と近畿地方を除いて中小企業労働者数の割合は、関東地方から遠ざかるにしたがって値が上がっていることが分かり、図3-12より県民所得は関東地方から遠ざかるにしたがって、値が下がっていることが分かる。これらより、中小企業の労働者数の割合と県民所得は負の相関が見られるように思われる。

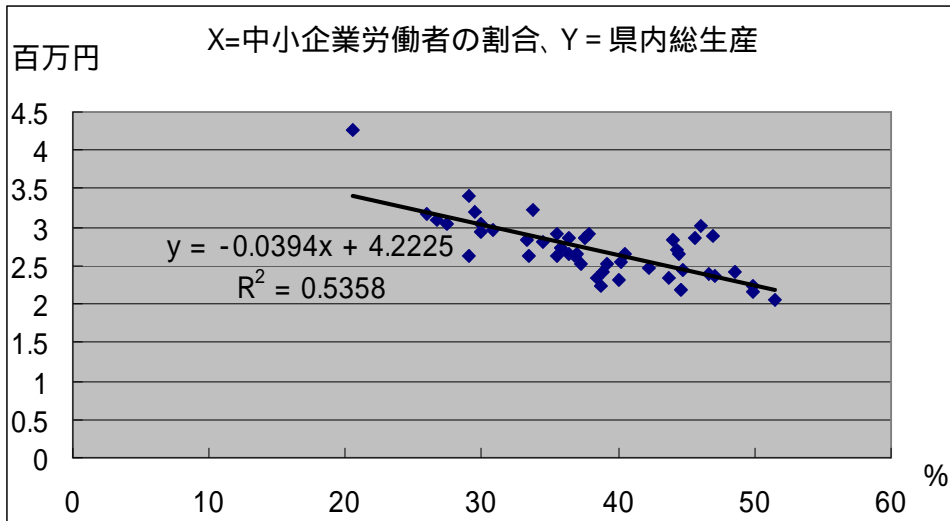
図 3-18 全労働者に占める中小企業労働者数の割合（全国平均との乖離度）



資料出所 厚生労働省『統計調査別好評データ』から作成

そこで、Xを中小企業の労働者の割合、Yを一人当たり県民所得とし、回帰分析してみたところ、図3-19のような結果が表れる。負の相関は見られそうだが、決定係数 R2 が 0.53 とやや低いため、信頼性に欠けている。

図 3-19 回帰分析



次に Y を一人当たり県民所得、X1 を一人当たり県内総生産、X2 を中小企業労働者数の割合として、回帰分析した。

一人当たり県民所得 = $-0.02 \times$ 中小企業割合 + $0.39 \times$ 一人当たり域内総生産 + 2.06

という式が得られた。決定係数 R2 は 0.829 と、よりも高い値が得られ、これが最も信頼性が高い。以上の回帰分析より、一人当たり県民所得は中小企業割合と一人当たり域内総生産によって決定されるのはほぼ間違いないと思われる。

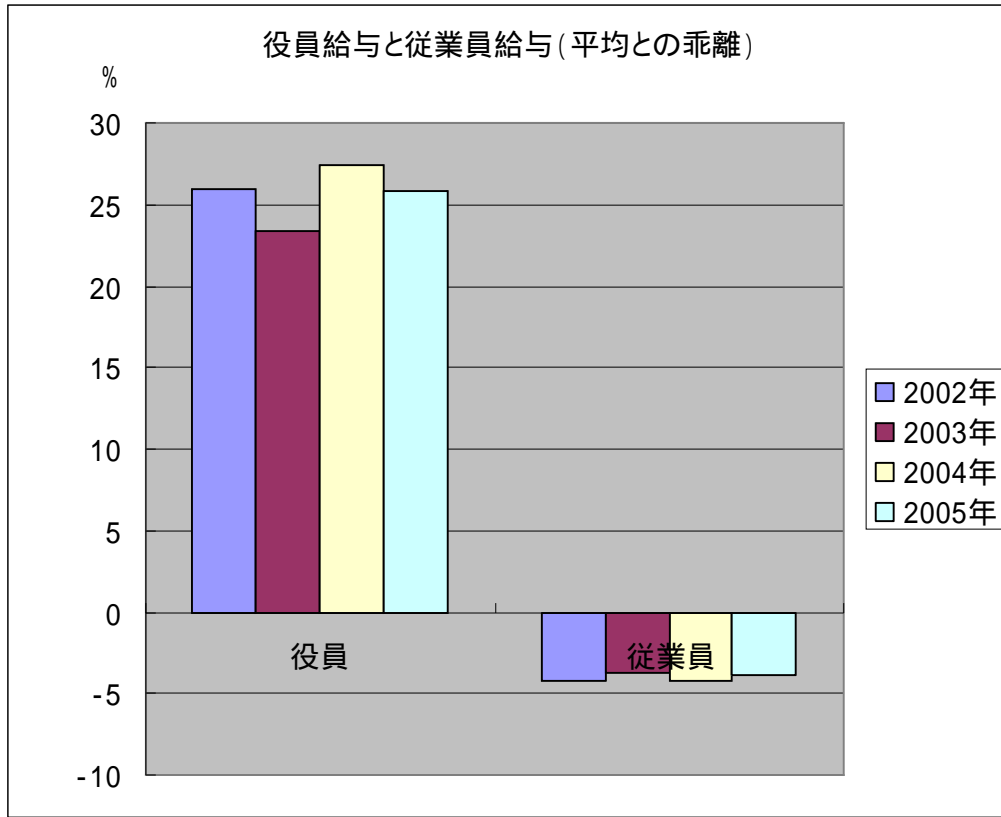
第3節 従業員と役員間の格差

2002 年から 2005 年にかけての一人当たりの役員給与と従業員給与の伸び率を比較した。その結果、一人当たり役員給与は -6.85%、一人当たり従業員給与の伸び率は -6.4% であり、ほとんど差は見られなかった。次に、2002 年から 2005 年にかけて、一人当たり役員給与と一人当たり従業員給与の全社員における一人当たり平均給与額との乖離度を測定した。結果は表 1 の通りであった。役員と従業員の差は 2002 年から 2005 年にかけて、2003 年に差が 27.1% まで縮小したこともあったが、2005 年には 29.66% に戻っており、ほぼ 30% ということで、格差は拡大していないようである。

表 3-1 一人当たり役員給与と一人当たり従業員給与（全国平均との乖離度）

	役員	従業員	差
2002 年	25.96%	-4.18%	30.15%
2003 年	23.35%	-3.77%	27.13%
2004 年	27.44%	-4.23%	31.67%
2005 年	25.86%	-3.80%	29.66%

図 3-20 一人当たり役員給与と一人当たり従業員給与（平均との乖離）



資料出所 財務省『法人企業統計調査』から作成

業種別に見た場合

業種別に付加価値の2002年から2005年の伸び率を測定した。また業種別に一人当たりの役員給与と従業員給与を調べ、2002年から2005年における伸び率を測定する。結果は表2の通りである。

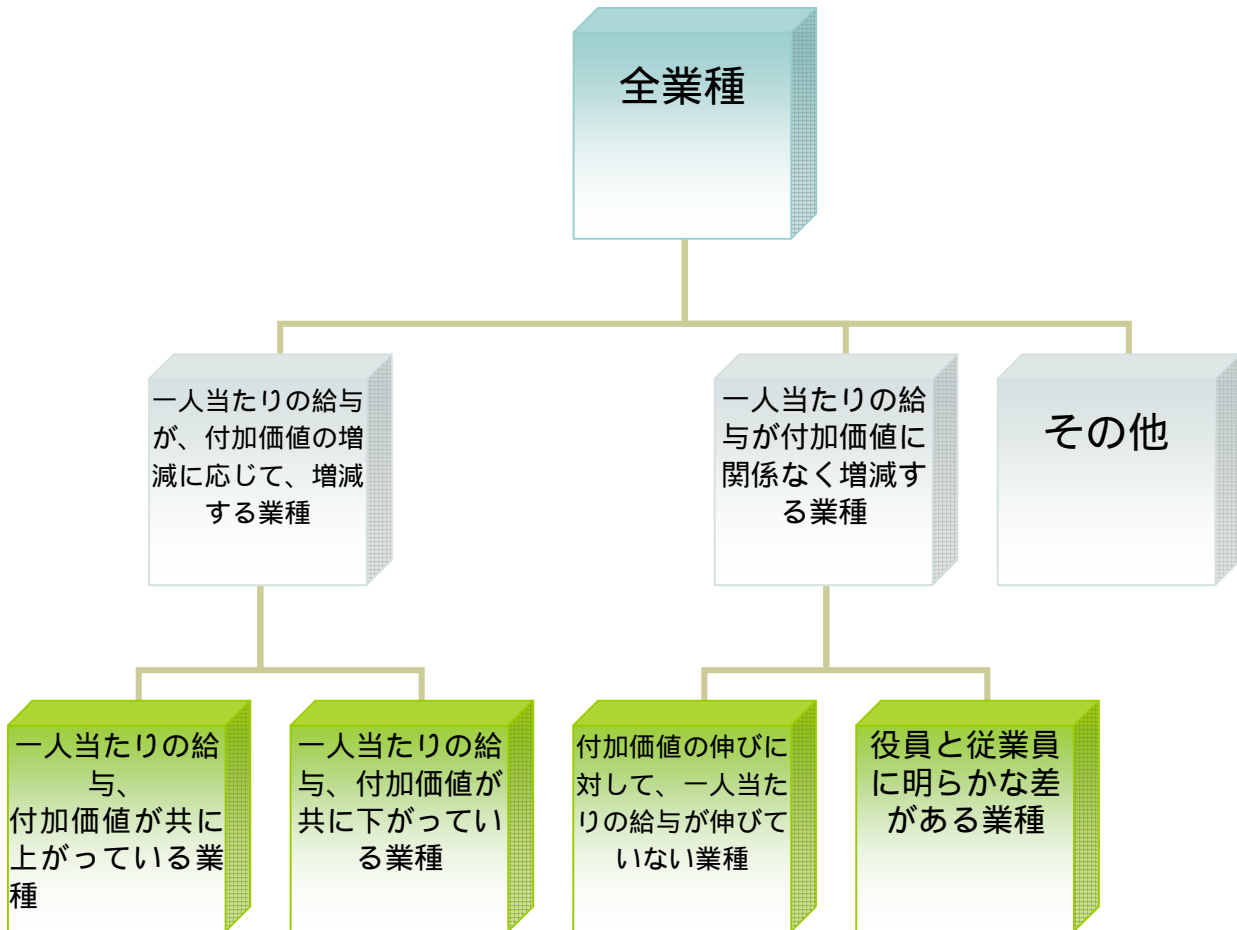
表3-2 「2002～2005年業種別・一人当たり給与と付加価値の伸び率」

単位：%	一人当たり役員給与伸び率	一人当たり従業員給与伸び率	付加価値伸び率
全業種	-6.795	-6.346	9.058
製造業	-3.054	-0.228	3.424
食料品製造業	-0.226	-7.326	-4.404
繊維工業	-7.477	2.205	-28.659
衣類その他の繊維製品製造業	0.315	-38.750	-20.802
木材・木製品製造業	-8.926	-3.670	-16.006
パルプ・紙・紙加工品製造業	-2.496	5.991	13.081
印刷・同関連業	-15.957	-12.718	-40.518

化学工業	10.642	0.684	4.386
石油製品・石炭製品製造業	0.362	-1.627	11.287
窯業・土石製品製造業	-7.563	-0.715	-0.667
鉄鋼業	-7.957	5.063	60.334
非鉄金属製造業	11.410	14.609	36.792
金属製品製造業	7.229	-6.470	-4.611
一般機械器具製造業	-3.093	12.601	18.107
電気機械器具製造業	49.829	12.034	-35.198
自動車・同付属品製造業	-7.120	12.809	2.501
その他輸送機械	6.338	-20.188	-10.248
精密機械器具製造業	-5.481	5.692	11.049
非製造業	-6.520	-6.555	11.653
農業	-7.338	-15.281	49.828
林業	-15.809	-18.471	-15.534
漁業	14.196	-5.231	-24.105
鉱業	-14.093	-3.779	43.362
建設業	-14.093	-2.460	-7.545
電気業	-18.146	5.293	-9.178
ガス・熱供給・水道業	-7.453	-4.713	-12.555
運輸業	-12.555	-10.315	-14.950
小売・卸業	-7.625	5.292	-6.370
不動産業	-9.751	-12.730	0.661
サービス業	-6.842	-16.182	10.050

資料出所 財務省『法人企業統計調査』より作成

この結果、全業種において、付加価値が伸びているのに、一人当たりの役員給与、一人当たりの従業員給与は下がっているという傾向が見られる。それぞれ個別に業種を見ると、付加価値の増減に応じて一人当たり役員給与と一人当たり従業員給与が増減する業種と、一人当たり役員給与と一人当たり従業員給与が付加価値の増減に関係なく増減している業種とそれ以外の業種に分類することができる。まずは、付加価値の増減に応じて一人当たりの給与が増減する業種を見ていくことにする。景気拡大を最も実感しやすい、すなわち付加価値の伸びに応じて、一人当たり役員給与と一人当たり従業員給与が伸びている業種が、化学工業と非鉄金属製造業の二業種のみ。一方で景気が拡大しているにも拘らず、付加価値が伸びず、それに伴って一人当たり役員給与、一人当たり従業員給与が減っている業種が食料品製造業、木材・木製品製造業、印刷・同関連業、林業、建設業、ガス・熱提供・水道業、運輸業の七業種も見られる。次に一人当たりの給与が付加価値の増減と関係が見られない業種を見ていく。



一人当たりの給与が付加価値の増減と関係のない業種には二通りの特徴で分類できる。一つは付加価値の伸びに対して、一人当たりの給与が伸びていない業種、二つ目が一人当たり役員給与と一人当たり従業員給与の伸びにおいて、明らかな差が見られる業種である。まず、付加価値が大幅に伸びているにも拘らず、一人当たりの給与が伸びない業種は鉱業、農業、鉄鋼業、サービス業である。

役員と従業員に明らかな差が見られる業種には、

一人当たり役員給与が増えているのに、一人当たり従業員給与が減っている

一人当たり役員給与が減っているのに、一人当たり従業員給与が増えている

この二つのパターンが見られる。

に関しては、漁業、金属製造業、衣類その他の繊維製造業で見られた。に関しては、繊維工業、パルプ・紙・紙加工品製造業、石油製品・石炭製品製造業、一般機械器具製造業、自動車・同付属品製造業、精密機械器具製造業、電気業、小売・卸業で見られた。

それ以外の業種に関しては、さまざまな形態が見られる。

最も特徴的なのは、電気機械器具製造業で、付加価値が大幅に下がっているのに、一人当たり役員給与は大幅に上昇し、一人当たり従業員給与も上昇している。

規模別に見た場合

規模による格差に関しては資本金1000万円以下の企業と1000万円以上の企業に規模別で分類し、製造業である食料品、繊維、衣類その他、木材、パルプ、印刷、科学、石油、土石、鉄鋼、非金属、金属、一般機械、電気機械、自動車、その他輸送機械、精密機械、その他製

造業と、非製造業である農業、林業、漁業、鉱業、建設、電気(製造業についてはなし)、ガス、運輸、小売卸、不動産、サービスの全二十八業種について 2002 年-2005 年の期間中の役員一人当たり給与伸び率、従業員一人当たり給与伸び率、付加価値伸び率を調べた。結果は表 3 - 3 の通りである。

表 3 - 3 「2002～2005 年 資本金 1000 万円未満・一人当たり給与と付加価値の伸び率」

資本金 1000 万円未満	役員給与 一人当たり 伸び率	従業員給与一 人当たり伸び率	付加価値 伸び率	—
全業種	-0.073	-0.077	0.065	0.004
製造業	0.127	-0.050	-0.111	0.177
食料品製造業	0.359	-0.016	0.008	0.375
繊維工業	1.213	-0.157	-0.370	1.370
衣類その他の繊維製品製造業	0.068	-0.027	-0.231	0.095
木材・木製品製造業	-0.078	-0.125	-0.046	0.047
パルプ・紙・紙加工品製造業	-0.018	0.026	0.379	-0.045
印刷・同関連業	0.964	-0.176	-0.155	1.140
化学工業	-0.903	-0.078	0.427	-0.825
石油製品・石炭製品製造業	-0.242	-0.081	-0.182	-0.160
窯業・土石製品製造業	0.206	-0.053	-0.054	0.259
鉄鋼業	-0.114	0.171	0.441	-0.285
非鉄金属製造業	-0.203	-0.298	0.189	0.095
金属製品製造業	1.075	0.222	-0.219	0.854
一般機械器具製造業	-0.050	-0.262	-0.200	0.212
電気機械器具製造業	-0.196	0.130	-0.601	-0.326
自動車・同付属品製造業	-0.421	0.075	0.159	-0.496
その他輸送機械	1.811	-0.085	0.000	1.895
精密機械器具製造業	0.050	0.325	0.079	-0.276
非製造業	0.589	-0.268	-0.244	0.857
農業	0.203	-0.078	0.105	0.281
林業	-0.187	0.011	1.869	-0.198
漁業	-0.025	-0.407	-0.272	0.382
鉱業	-0.124	-0.038	-0.016	-0.086
建設業	1.698	-0.019	-0.093	1.717
電気業	0.388	-0.044	-0.155	0.432
ガス・熱供給・水道業	1.183	0.135	5.187	1.048
運輸業	0.026	-0.099	-0.060	0.125
小売・卸業	0.041	0.009	-0.264	0.032
不動産業	0.446	-0.120	-0.103	0.565
サービス業	0.173	-0.101	0.469	0.274

資料出所 財務省『法人企業統計調査』から作成

まず、資本金 1000 万円未満の企業における役員一人当たり給与の伸び率、従業員一人当たり給与の伸び率、付加価値の伸び率を比較する。まず、全産業で見ると、付加価値は 6.5% 増加し、役員給与は 6.3% 減少、従業員給与は 6.7% 減少している。資本金 1000 万円未満の企業は人件費削減で経営のスリム化を図り、付加価値を上昇させたのだろう。次に、製造業と非製造業とでみると、製造業においては付加価値が 10.1% 減少し、役員給与が 12.7% 増加しているのに対し、従業員給与は 5% 減少している。非製造業は付加価値が 10.5% 増加し、役員給与が 20.3% 上昇しているのに対し、従業員給与は 7.8% 減少している。製造業、非製造業ともに役員一人当たり給与は増加しているにもかかわらず、従業員一人当たり給与は減少していて、このことと景気の実感の薄さは関連している可能性がある。さらに細かく業種別に見て、景気実感の観点から問題があるパターンとして従業員と役員の給与伸び率に明らかな差があるパターンを考える。全二十八業種中十五業種において役員一人当たり給与の伸び率の方が、従業員一人当たり給与の伸び率より 10% 以上大きかった。そのような企業のうち、五業種で付加価値が伸びていた。つまり、全二十八業種のうち五業種(食料、その他輸送機械、農業、ガス、サービス)において、付加価値が伸びて役員一人当たりの給与は伸びているが、従業員一人当たりの給与は伸びていない。これらの業種で働く人々には特に景気の実感が薄いであろう。

表 3 - 4 「2002～2005 年 資本金 1000 万円未満・一人当たり給与と付加価値の伸び率」

資本金 1000 万円以上	役員給与 一人当たり 伸び率	従業員給与一人 当たり伸び率	付加価値 伸び率	- (と の差)
全業種	-0.061	-0.059	0.094	-0.002
製造業	-0.026	0.001	0.044	-0.027
食料品製造業	-0.086	-0.081	-0.048	-0.005
繊維工業	0.037	-0.096	-0.277	0.133
衣類その他の繊維製品製造業	-0.015	0.182	-0.204	-0.197
木材・木製品製造業	-0.149	-0.062	-0.185	-0.087
パルプ・紙・紙加工品製造業	-0.001	0.081	0.119	-0.082
印刷・同関連業	-0.117	-0.105	-0.427	-0.012
化学工業	0.129	0.077	0.041	0.052
石油製品・石炭製品製造業	0.009	-0.004	0.115	0.013
窯業・土石製品製造業	-0.151	-0.069	-0.002	-0.082
鉄鋼業	-0.005	-0.095	0.609	0.09
非鉄金属製造業	0.144	0.199	0.372	-0.055
金属製品製造業	0.099	-0.097	-0.008	0.196
一般機械器具製造業	0.024	-0.049	0.217	0.073
電気機械器具製造業	0.603	0.148	-0.344	0.455
自動車・同付属品製造業	-0.093	0.037	0.022	-0.13
その他輸送機械	0.042	0.195	-0.108	-0.153
精密機械器具製造業	0.005	-0.038	0.112	0.043
非製造業	-0.312	-0.08	0.064	-0.232
農業	-0.067	-0.002	0.118	-0.065
林業	-0.254	-0.087	0.013	-0.167

漁業	-0.087	0.016	-0.05	-0.103
鉱業	0.019	0.499	-0.342	-0.48
建設業	-0.194	0.235	0.476	-0.429
電気業	-0.053	-0.021	-0.052	-0.032
ガス・熱供給・水道業	-0.089	-0.061	-0.126	-0.028
運輸業	-0.142	-0.068	-0.155	-0.074
小売・卸業	-0.065	-0.004	-0.033	-0.061
不動産業	-0.146	-0.037	0.032	-0.109
サービス業	-0.092	0.068	0.044	-0.16

資料出所 財務省『法人企業等畏敬調査』から作成

次に資本金 1000 万円以上の企業における役員一人当たり給与の伸び率、従業員一人当たり給与の伸び率、付加価値の伸び率を比較する。まず、全産業で見ると、付加価値は 9.4% 増加し、役員給与は 6.1% 減少、従業員給与は 5.9% 減少している。資本金 1000 万円以上の企業も人件費削減で経営のスリム化を図り、付加価値を上昇させたのだろう。次に、製造業と非製造業とでみると、製造業においては付加価値が 4.4% 減少し、役員給与が 2.6% 減少しているのに対し、従業員給与は 0.1% 増加している。非製造業は付加価値が 11.8% 増加し、役員給与が 6.7% 減少し、従業員給与も 0.2% 減少している。そして、先ほどと同じようにさらに細かく業種別に見て、景気実感の観点から問題があるパターンとして従業員と役員の給与伸び率に明らかな差があるパターンを考える。全二十八業種中わずが三(繊維、金属、電気機械)において役員一人当たり給与の伸び率の方が、従業員一人当たり給与の伸び率より 10% 以上大きかった。そのうち付加価値が伸びている業種は一業種もなかった。

規模別格差についてまとめると、資本金が 1000 万円未満の比較的小規模な企業において役員一人当たり給与の伸びの方が従業員一人当たり給与の伸びより 10% 以上大きいケースが全二十八業種中十五業種見られたのに対し、資本金 1000 万円以上の大企業においては全二十八業種中三業種しかなかった。また、付加価値が 2002 年から 2005 年の間に伸びた業種数は資本金 1000 万未満の企業では 13 業種、資本金 1000 万以上の企業においては 16 業種だった。以上のことを踏まえると、いざなぎ景気を超える景気拡大期間にあっても依然として中小企業の多くは厳しい経営を強いられていて、役員給与の引き上げまでは可能でも従業員給与を引き上げるまでには至っていない。そのため、景気の実感が薄いのだろう。

第4章 政策提言

第1節 男女賃金格差に対する政策提言

政策提言 同一労働価値同一賃金の適用

同一労働価値同一賃金とは「同一の価値とみなされる労働をした人々に対し、同一の賃金を支払うべきである」という概念である。ヨーロッパでは慣習として根付いており、日本においてもこれを適用し均等待遇を実現すべきだと提言する。

2003年のILO条約勧告適用専門家委員会は「パート労働者は正規労働者と類似あるいは同一の業務をおこなっている場合が多い」と日本政府に対し指摘している。それなのにも拘らず、日本の非正規雇用者の労働は過小評価されていると言わざるを得ない。その上で「報酬水準は、労働者の性別あるいは雇用契約上の身分に基づいて決められるのではなく、遂行する職務に基づく客観的な職務評価によって比較されるべきである」と勧告している。

同一労働価値同一賃金の導入には様々な議論が伴う。そのひとつが「同業種を行う2社の従業員が同一労働価値をしたのにもかかわらず、賃金が違うことがある事に対してどうするのか」ということである。これに関して日本はヨーロッパのように産業別協約により職務と賃金がリンクしているわけではないが、同一の企業・事業所においては導入が可能である。各企業・各事業所ごとに格差が解消されれば日本全体でも格差が無くなるはずである。

また、あるいは「同一の労働を行った場合でも、能力は考慮しないのか」という議論もある。そのことに関しては、同一労働ではなく同一労働価値として評価することで解決できよう。

日本は、同一価値労働同一賃金を規定するILO100号条約、および家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関するILO156号条約及び女性差別撤廃条約を既に批准している。同一価値労働同一賃金原則の実施はILO100号条約が定める批准国の果たすべき義務である。

目指すべきは、図3-4に見られる正規雇用者・非正規雇用者間の賃金格差を是正することである。ここでは、総合職は転勤等の措置を会社の発展または個人能力伸長のプロセスとして受け入れる立場なのでその分賃金にも反映されるべき、などの細かい事象は除き原則として採用するという意味で考えている。

具体的な導入方法については、論じていく。まず評価する項目としては技能、努力、責任、作業条件などである。このとき、「同一の価値と評価するのは誰なのか」「その評価に客観的基準があるのか」ということが議論される。私たちはこれを担うべきは各企業の労働組合にするべきだと考える。日本の労働組合の影響力は年々下がっていると言われるが、評価団体としての権利と義務を与えることで労働組合の復活という副産物も生まれる。

懸念事項としては、ともすれば実力主義に発展するこの概念が「勝ち組」「負け組」を作り出すイメージをもたらす可能性である。しかしながら、これが実現されればパート労働者であっても努力した分の労働が賃金(結果)として報われるということで払拭できるであろう。

以上の政策を採用することで、正規雇用者・非正規雇用者間格差、ひいては男女間格差を是正できることであろう。

第2節 地域別賃金格差に対する政策提言

現在、政府は税制改革を進めており、そのことから来年以降、国民の税負担は重くなる。例えば、給与所得控除、退職者所得控除の縮小、特定扶養控除の廃止、配偶者控除の廃止、定率減税の廃止・縮小から実質的に所得税・住民税は増税となる。又、国民保険、介護保険の保険料が引き上げもあり、個々の負担は今以上に大きいものになるだろう。

そのような中、税制改革の一つの案として、法人税を減税していくといった議論がでている。というのも日本における法人税率は企業の国際競争力強化のために80年代後半から一貫して引き下げられ、現在の法人実効税率は39.54%(標準税率)にある。これは、米国の40.75%(ロサンゼルス市)など欧米とほぼ同水準になったが、中国・上海市(33%)などアジアの新興国よりはるかに高い状況にある。そのため安倍政権においては「グローバル化の観点から税制の構築(世界水準の税率の構築)が必要」と考えている。そのことで企業に活力を与え、その分の資金を設備投資であったり、人件費などに回すことが出来るからである。実際に日本の法人実効税率が40%からアジア新興国並みの30%に引き下げられれば、法人の税負担は5~7兆円程度軽くなることが見込まれている。

これだけの金額がパート労働者に分配されれば、格差解消にも貢献するだろう。しかし、仮に日本の法人実効税率が引き下げられたとしても、パート労働者の処遇が改善される可能性はさほど高くないと思われる。なぜなら法人は、減税によって得た資金をパート労働者に配分するとは限らないからである。企業は、法人減税により増加した最終利益を、株主への配当金であったり、来期の設備投資に回し、従業員の賃金引き上げは後回しにする傾向にある。なぜなら、従業員の賃金は引き下げることが難しく、賃金を一度引き上げてしまうと、その後も賃金水準が高止まりする可能性があるからだ。一方、税体系は、時々の経済状況などによって変化するものであり、法人減税が今後永遠に続くとは限らない。また企業の税引き前利益が減少する可能性があり、法人減税が続いたとしても、税引きを差し引いた最終利益が減少する可能性もある。こうしたことから、企業は、経営者の判断で変化させることが容易な株主配当金や設備投資をまず増加させ、従業員の賃金は従来どおりのままにすると考えられる。

そこで、私たちは企業減税というアプローチを実行する上では「格差を是正させるような」減税の枠組みを作り出す必要があると考え、その点について考える。

現状分析から、日本においては中小企業で働く人が多いほど、一人当たりの県民所得は下がることが分かった。そのことからその人数が相対的に多い地方に関しては一人当たり県民所得の値が低くなっている。そこで私たちは地方間格差を失くす上では、中小企業の従業員給与を上げるような政策を提案することが望ましいと考え、それを踏まえて下記の政策提言を行う。

政策提言 法人課税所得のうち賃金支払いの分の何割かを控除

格差是正のためには企業減税によって経済成長を促進させつつ企業に賃金引上げのインセンティブを与える必要がある。そのためのひとつの方策として中小企業における法人課税所得から雇用者への賃金支払い分に累進的に一定割合を乗じた額を控除するといった措置を設けることを提案する。そのような制度を設ければ、企業は減税のために給与を上げることで税金対策をするといったインセンティブが働くでであると考えられる。しかし、それだけではベースアップに取り組むインセンティブは小さいものであると思われる。よってその控除した額を企業は従業員に対して再分配するような仕組みを同時に作る必要がある。そこでその控除から何割かを従業員給与に再分配する体制を政策として提言したい。

<この政策の構造>

益金 - 損金 = 法人課税所得

今までの法人課税所得 - 雇用者への賃金支払額 × 比例割合
= 今回の提案における法人課税所得

今回の提案における法人課税所得 × 法人税 = 今回の提案における企業の負担する税額

今までの法人課税所得 × 法人税 - 今回の提案における企業の負担する税額 = 減税分

減税分を労働者に再分配

政策提言 格差是正の基金を作り、そこに寄付をした額に応じて、減税する

現在、企業はCSRの強化など企業の社会的責任を果たすことでイメージを上げ、そのことで長期的に企業の利益を伸ばしてしていこうとする流れがある。そのような中で、格差是正基金を作れば、企業はそれに対して投資をすることで企業の社会的責任の観点から評価されるようになる。又、その基金に寄付をした額に応じて減税を行う措置を設ければ企業の利益の向上にもつながる為、制度としての需要はあり、実現可能性は高いと思われる。

参考文献

《参考文献》

大竹文雄 (2005)『日本の不平等 格差社会の幻想と未来』日本経済新聞出版社
橋木俊昭 (2006)『格差社会 何が問題なのか』岩波新書
三菱信託銀行 (2005)『労働分配率は下げ止まるか』

《データ出典》

厚生労働省 『毎月勤労統計調査報告』
(<http://www.pref.ehime.jp/toukeibox/datapage/maikin/maikin-top.htm>)
財務省 『法人企業統計調査』(<http://www.mof.go.jp/1c002.htm>)
内閣府 『国民経済計算』(<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html>)
内閣府 『県民経済計算』(<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/kenmin/h15/main.html>)
厚生労働省 『統計調査別好評データ』
日本銀行 『企業短期経済観測調査』
(<http://www.boj.or.jp/theme/research/stat/tk/index.htm>)
『商工業実態基本調査報告書』
総務省統計局 『労働力調査』(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>)
厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)
『平成 15 年度女性雇用管理基本調査』
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-2.html>)