

第2回経済の好循環実現検討専門チーム議事要旨

日時：平成25年10月4日（金）17時00分～18時30分

場所：中央合同庁舎4号館5階545会議室

出席者：吉川座長、高橋委員、照山委員、樋口委員、脇田委員

○吉川座長より議事の進行に続いて、樋口委員、照山委員、脇田委員、事務局より資料説明。

○樋口委員のプレゼンテーション概要は以下のとおり。

- ・一般労働者の給与は2008年までは右上がり（或いは、横ばい）、リーマンショック以降の2009年には大きく低下。パート労働者では、多少の増減はあるものの右上がりで推移。
- ・賃金の低いパート労働者が増えたことが、全体の平均賃金を引き下げている。
- ・一般労働者とパート労働者の賃金格差、パート労働者の比率の増加、長期化、固定化の傾向があり、全体の定期給与を抑制している。
- ・パート労働者の賃金は労働市場、一般労働者の賃金は社内における経営状況を強く反映。パート労働者の場合は、最低賃金の影響もあり（2007年成長力底上げ戦略会議において政労使合意による最低賃金の引き上げと中小企業への生産性向上支援を決議。中央最低賃金審議会が最低賃金を大幅に引き上げ）。
- ・パート労働者の時間給は一般労働者より30%程度低く、また労働時間が短い。

○照山委員のプレゼンテーション概要は以下のとおり。

- ・1990年代から継続する地価下落は、企業の保有する担保価値を減少させ、信用割当を発生させた。それが、企業業績が回復しても、設備投資が増加しないことの一因。信用割当は、2000年代半ばの景気拡張期以降も存在した可能性。
- ・企業内部留保増加の背景には、担保価値下落による信用割当の下で、将来の設備投資や運転資金の資金市場からの調達が困難になった場合に備える目的があるのではないか。その結果として、企業業績の改善が賃金上昇につながりにくくなった可能性。
- ・いわゆる「日本型雇用システム」の下、1960年代から1990年代始めまでの日本の失業率は低水準で安定。1990年代はトレンド的に上昇し、2000年代以降は景気拡張期に緩やかに減少、後退期に急上昇する傾向。
- ・1990年代は、企業売上高の増加により労働時間が増加、賃金は即座に反応して増加、雇用は徐々に増加。2000年代以降、売上高の増減に対する賃金の反応が無くなる一方、雇用が大きく反応するように変化。
- ・以上のような失業率変動や、企業業績に対する賃金、雇用の反応の変化は、非正規労働の増加が主な原因だと考えられる。

○脇田委員のプレゼンテーション概要は以下のとおり。

- ・金融危機の後遺症が大きく、企業存続のため守りを固めている状況。
- ・民間非金融企業の資金余剰は、日本では1990年代後半から恒常的に黒字。

- ・ 1990年～1998年までは、人件費、設備投資、純資産の増減は整合的に推移。
- ・ 1998年以降は、純資産の増減が大きく変動し、企業内の財務支出優先度が自己資本、設備投資、人件費の順へ変更。
- ・ マクロ経済的には設備投資だけでは不十分で、賃上げが効果的。
- ・ 非正規雇用から正規雇用に転換していくことも重要だが、非正規雇用労働者の賃金が上がるだけで正規雇用労働者の賃金が下がれば、格差は是正されるが、有効需要に影響する賃金総額全体が下がる可能性。
- ・ ガイドラインを通じ、人件費、設備投資、自己資本の成長率のバランスをとることが望ましい。

○意見交換

- ・ 人的資本蓄積のための長期雇用が必要な労働と、必要としない労働の境界領域の仕事において、「本意的」非正規労働者と「不本意」非正規労働者の間で、賃金に関する競合が起こる可能性（IT化、サービス産業の増加により、競合するような領域が拡大）。このような労働市場では賃金が抑制され、その拡大は正規雇用者の賃金交渉力を低下させる。
- ・ 同様に、正規と非正規雇用の均衡処遇において、非正規雇用の多様な働き方を推進することで、上記の境界領域で正規と非正規の競合が起こり、正規雇用労働者の賃金に対し、押し下げ圧力が働く可能性。
- ・ パート労働者が多く張り付いている103万円や130万円の所得ラインが全体の年間現金給与を抑制。
- ・ パート労働者は年末に労働時間を抑制する場合もあり、翻って時間給の抑制を望む可能性。
- ・ 厚生年金の適用ライン130万円が全国一律であることが問題。厚生年金の適用ライン130万円を超える可能性があるため、時間給が地方に比べ高い大都市部では、パート労働時間（平均1100時間程度）を抑制している可能性。
- ・ 生産に必要な雇用を確保することがあることから、賃金上昇は必ずしも失業に繋がらない。
- ・ 最低賃金の引き上げが雇用を減らすという議論は、実証研究では証明されていない。（アメリカでは最低賃金を引上げても雇用は失われていないとの研究報告。日本でも2007年以降15円～20円まで引き上げたが、雇用が失われたとの報告はない。）
- ・ 高齢者雇用安定法の改正に対する企業経営者の選択肢は、賃上げ或いは定年延長かの二者択一ではなく、年金支給開始年齢までの雇用保障である①定年年齢の引上げ②定年制の廃止③定年制の維持と継続雇用の3つが選択肢。
- ・ ③定年制の維持と継続雇用を導入（定年は60歳、嘱託などの給与体系へ見直し）を行った企業が82.5%、①定年年齢の引上げを行った企業が14%、②定年制の廃止を行った企業が2.7%。
- ・ 定年制の維持と継続雇用の導入による給与体系の見直しにより、給与が6割程度となるため、65歳までの雇用保障が人件費の引上げや企業の持ち出しの増加に影響しているわけではない。
- ・ 割増賃金率の引き上げは、①賃金上昇②雇用増加、③ワークライフバランスの向上と一石三鳥になる可能性。
- ・ 日本では割増率のベースとなる賃金にはボーナスが入っておらず、欧米ではボーナスと呼ばれるのはクリスマスボーナスくらい（1週間程度）。
- ・ 日本企業はボーナスを大きく変動させることで固定費を回避（日本のボーナスは4か月程度）。

ボーナスを含んだ時間当たりの賃金をベースに計算すると、割増賃金率は25%以下となるため、新規雇用や所定内給与を増加させるより、残業時間を延ばした方が企業としては得策。

- ・ 企業は、残業時間を労働保蔵のバッファとして主張（好景気時には残業で対応、不景気時には、残業なくし雇用を守る）。実際には非正規雇用へと置き換えており、矛盾。
- ・ 割増賃金率が低いことにより、残業を前提に雇用が決められている仕組みがあり、景気に左右されず残業が恒常化している可能性。
- ・ 割増賃金率は、政府が行う制度・ルールづくりのよるものであることから、賃上げに対しての一つの手段となり得る。

○最後に吉川座長より、閉会の辞があった。