

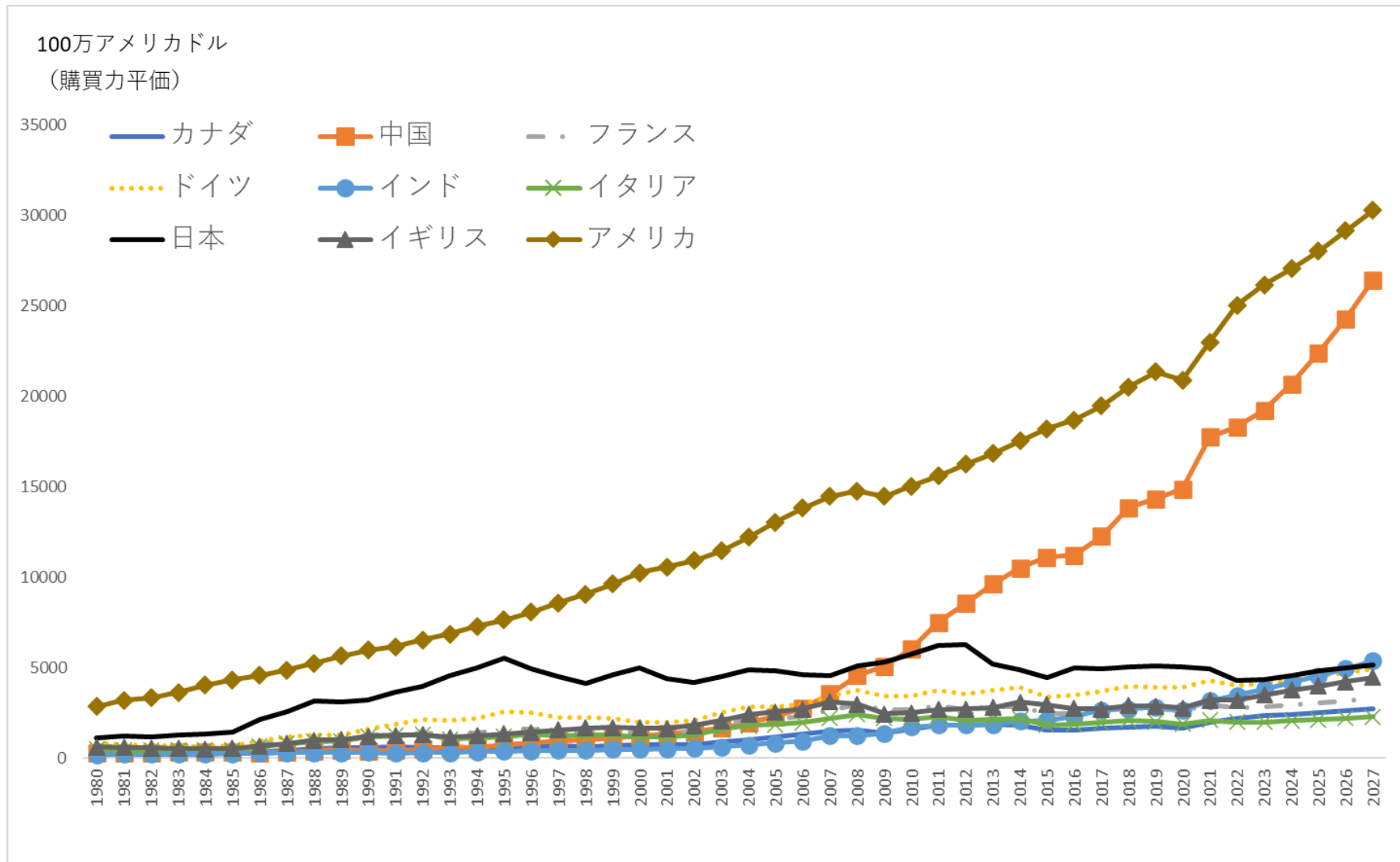
公務員制度改革が全国・ 地域経済に与えた影響に ついて

2024年2月16日

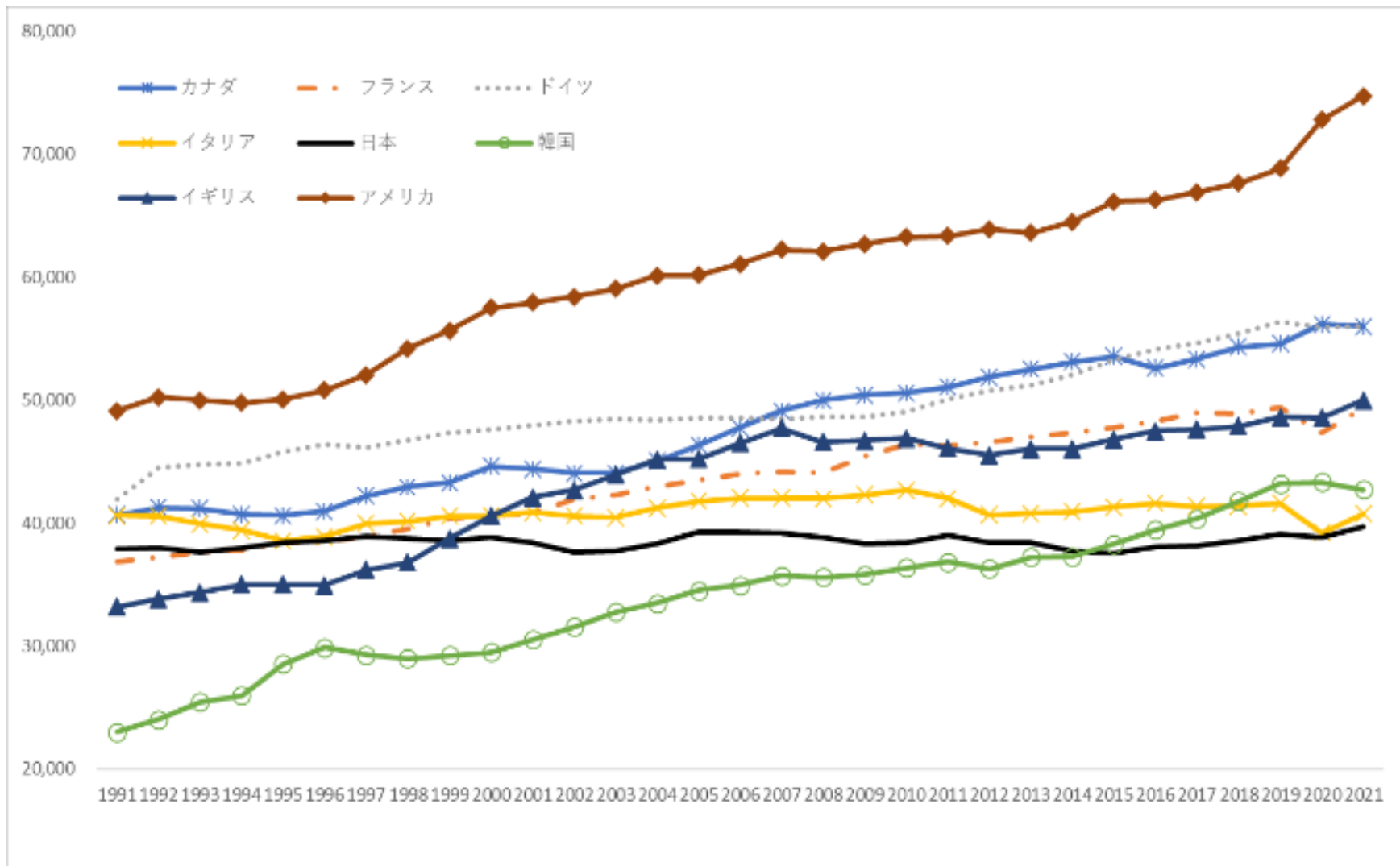
島澤諭

関東学院大学経済学部

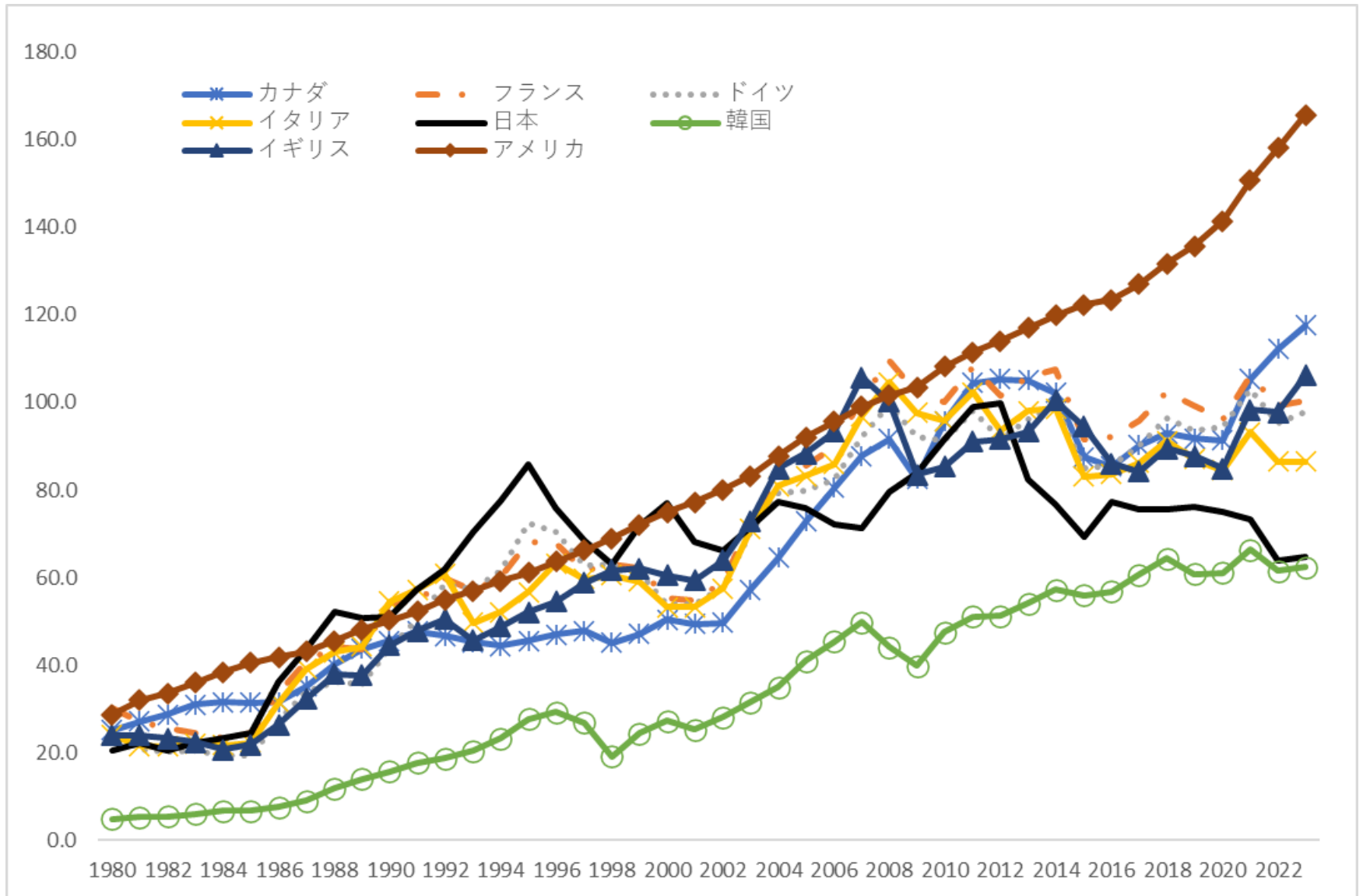
低迷する日本経済



賃金も低迷



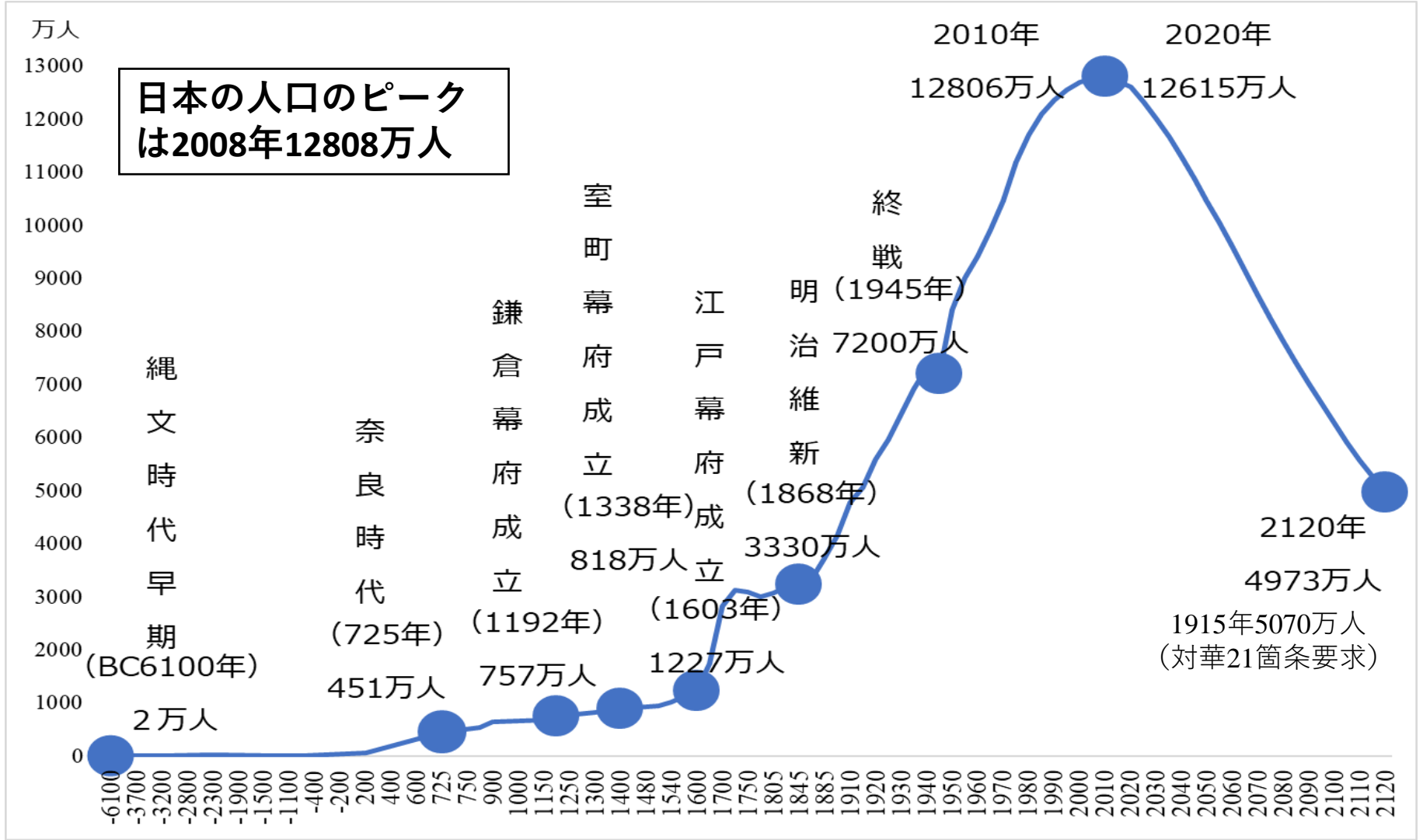
生産性低迷が経済・賃金低迷の原因



生産性と生活水準

- 一国の生活水準は財・サービスを生産する能力に依存する。
- 一国のなかでも生活水準は時間の経過とともに大きく変化する。
- 生産性 *Productivity* とは、一人の労働者が1時間あたりに生産する財・サービスの量のことである。
- 一国の生活水準は、労働者の生産性によって決定される。
- 労働生産性 = $\text{GDP} / (\text{労働力} \times \text{労働時間})$
- $\text{GDP} = \text{労働生産性} \times \text{人口規模}$

人口は明治時代に逆戻り…



ポイント：人口減少の経済への影響

$$\text{一人当たり GDP} = \frac{\text{GDP}}{\text{総人口}}$$

$$\text{一人当たり GDP} = \frac{\text{労働力}}{\text{総人口}} \times \frac{\text{GDP}}{\text{労働力}}$$

労働力率 労働生産性

量的 質的

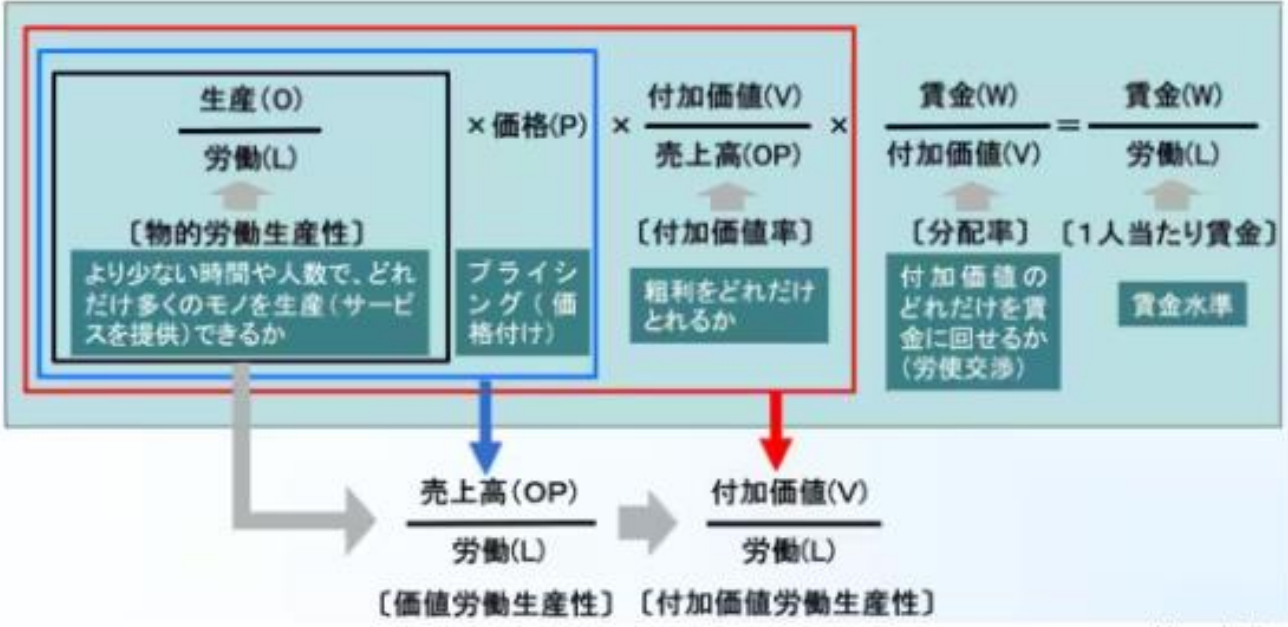
人口が減れば労働力が減るので、経済活力を維持するためには生産性の向上が不可欠。第1次安倍政権（2006～07年）では2025年までの成長戦略の指針「イノベーション25」を策定。

実は、あいまいな生産性

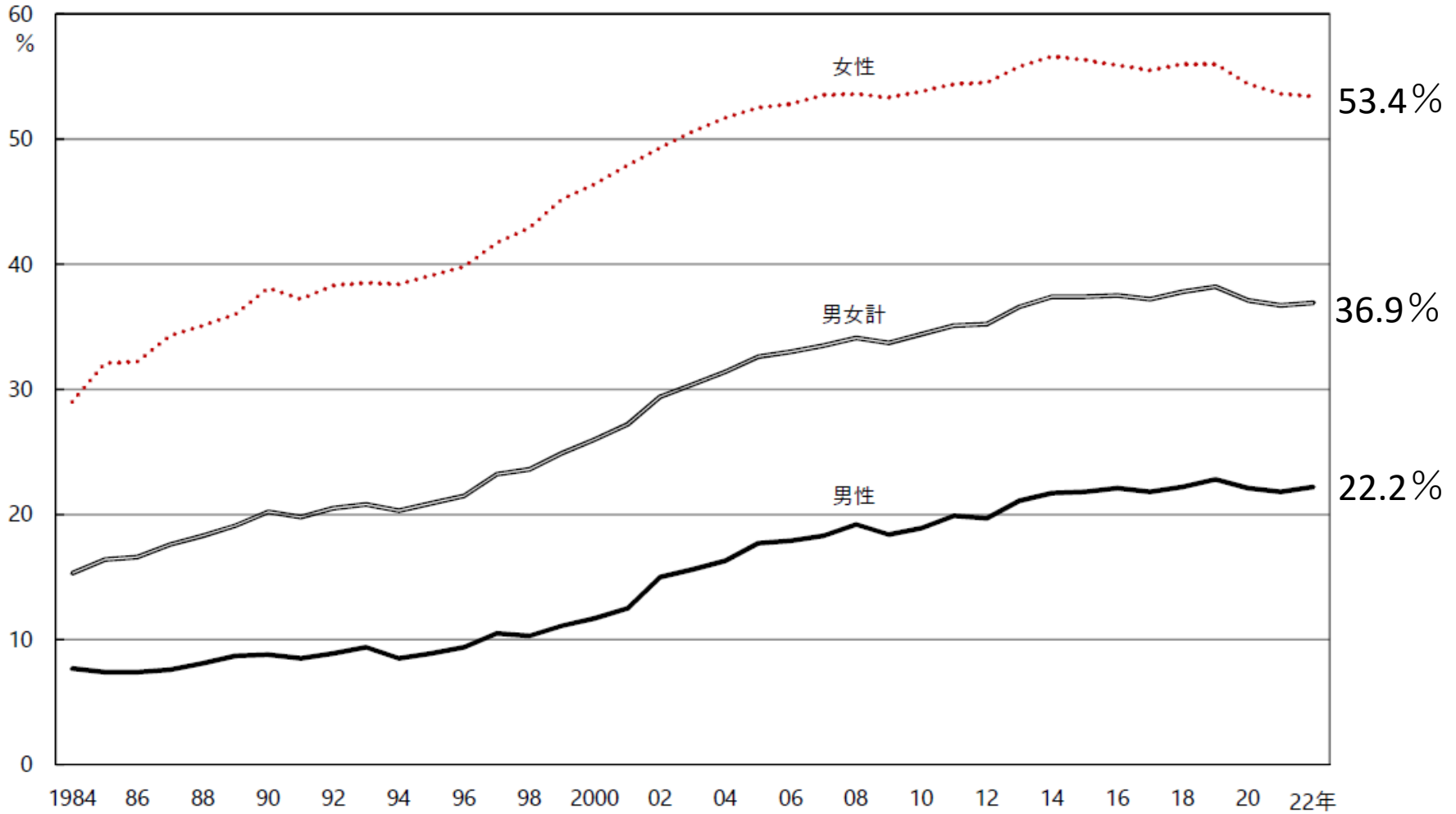
- 転職したら給与が上がった。
- 例：大谷翔平選手2023年3000万ドル（約43億5000万円）から2024年7000万ドル（約101億4,000万円）
- 生産性は2.3倍上がったのか？

懸命に働いたときの成果として意識されることが多いのは、一番左の物的労働生産性（生産／労働）。しかし、物的労働生産性を改善しても、適切な値付けを行い、利幅を確保できなければ、付加価値労働生産性（赤線で囲まれた部分）や賃金は改善しない。効率的に働く（＝物的労働生産性を向上させる）だけでは、企業利益や付加価値の拡大につながるわけではない。そのため、付加価値ベースでみた（国レベルの）労働生産性も向上しない。

経営の失敗？

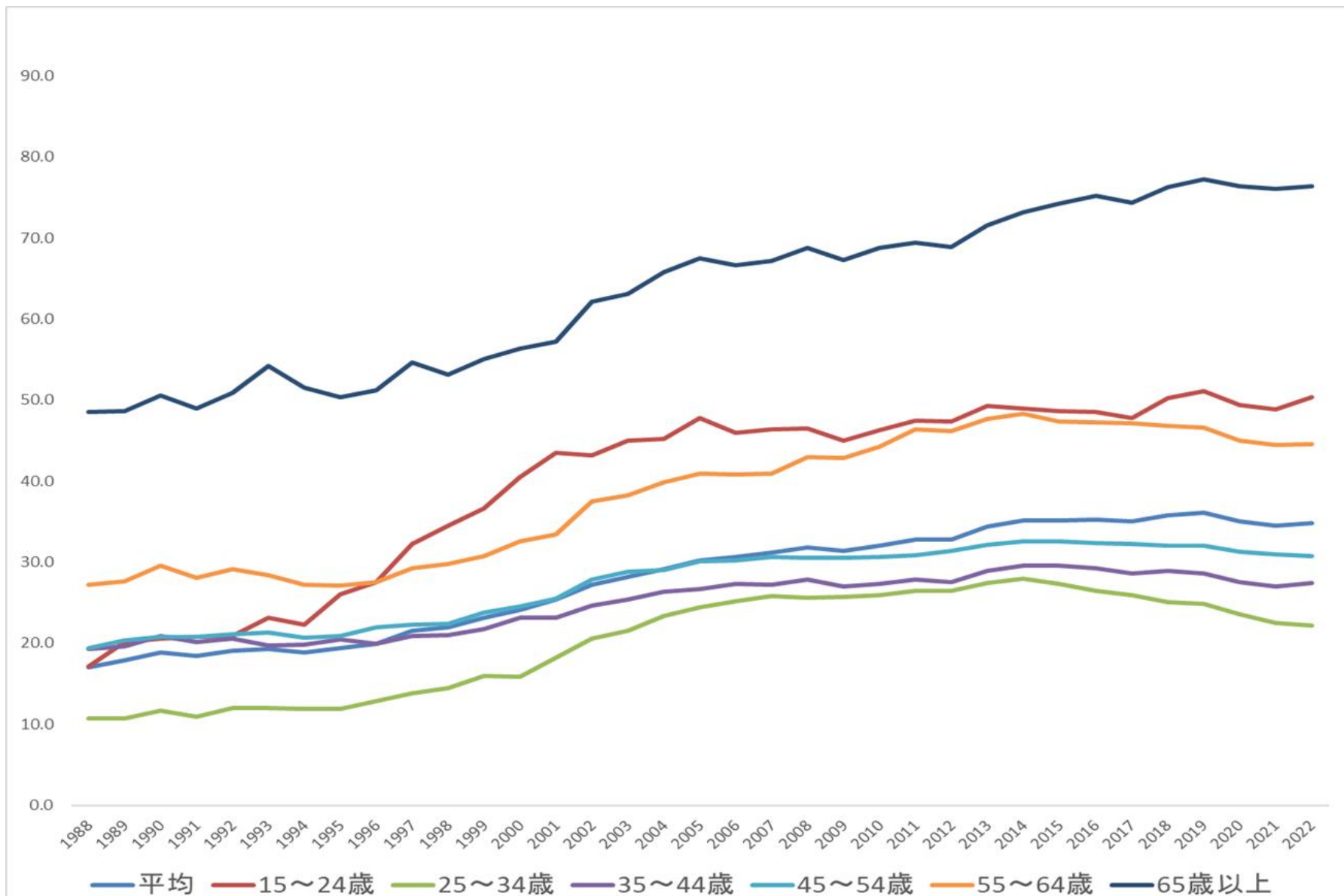


非正規雇用の増加



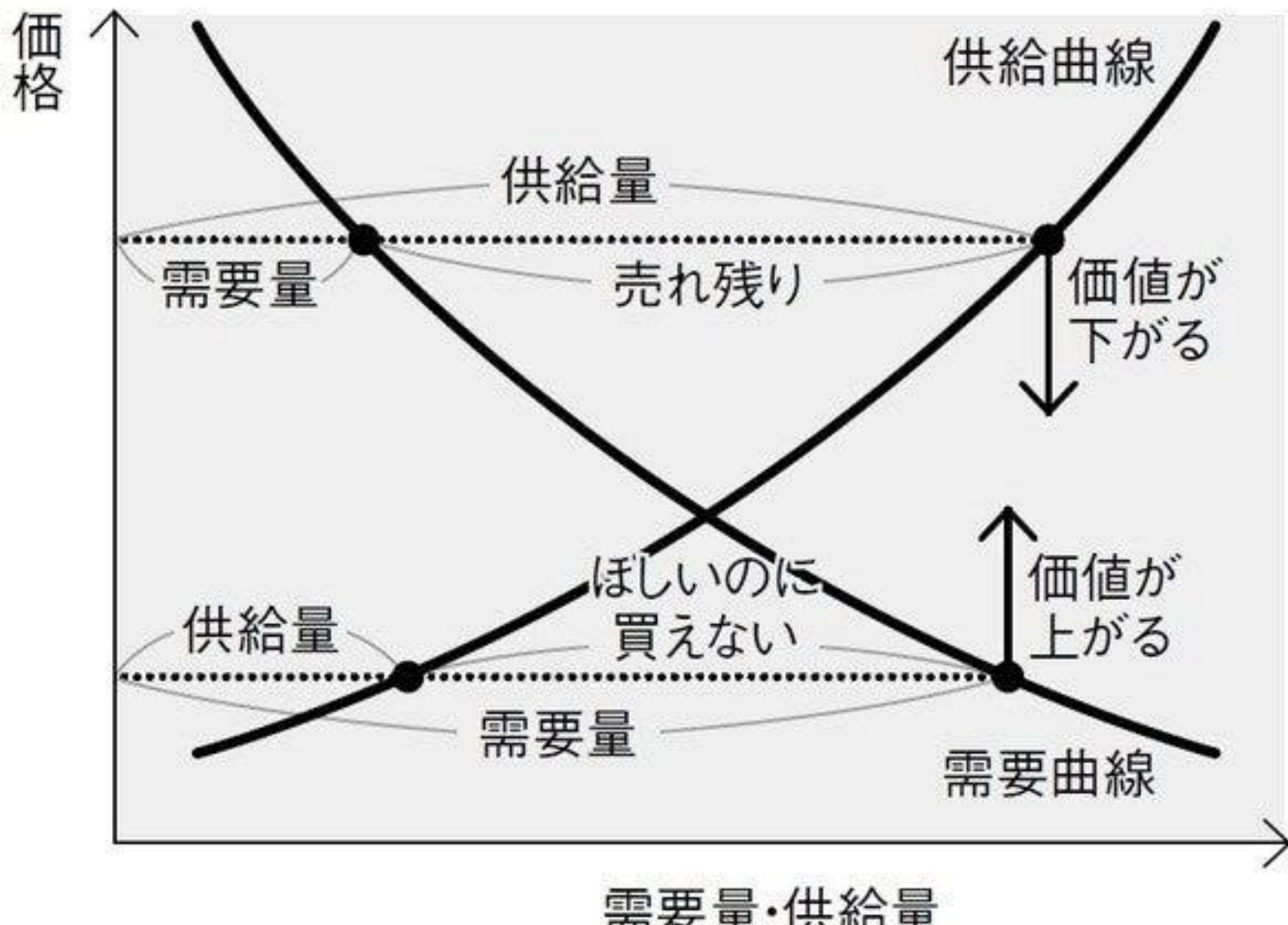
正規雇用から非正規雇用への転換でコスト削減

年齢別非正規率の推移



若者世代の切り捨て→少子化の加速

「小泉・竹中構造改革」の経済学的な意味付け



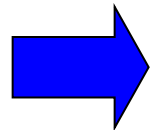
- **そもそも、資源の効率的利用に威力を発揮するのが「市場」である。**
- **市場メカニズムを活用することで、価格をシグナルとして需要と供給が調整され、政府に指図されなくとも、消費者や生産者が利己的に振舞っていても、必要なところに必要なだけ資源が配分されていく。社会全体では、知らない間に稀少資源の効率的な利用が進み、国民の経済的な満足度が最大化されていく。このときに重要なのが、いかに経済学的に不必要な規制を減らしていくかということである。**

- 少子化、高齢化、人口減少が続く日本経済において稀少性が増す資源は労働力である。枯渇する労働力を斜陽産業から成長産業へ移動させられるかが、持続的な成長のカギとなる。
- さらに、制度導入当初はそれなりに合理性があった規制も時代の変遷とともにかえって新規産業の勃興を抑え、成長を阻害する要因となっていることが問題視されていた。実際、バブル崩壊後の1995年3月には規制緩和推進計画が閣議決定されている。
- なお、当時の日本経営者団体連盟（日経連）により同年5月に出された「**新時代の『日本的経営』**」では、少子高齢化という制約がある中でいかに賃金高騰を抑えるかという至上命題に対して、労働形態を3分割（長期蓄積能力活用型（正社員）、高度専門能力活用型（専門職）、雇用柔軟型（非正規））したうえで、雇用柔軟型労働力を活用することにより人件費を抑制することを提案している。
- 小泉・竹中構造改革はこうした問題意識や経済界の思惑の中に位置付けられる。

公務員制度改革

- 公務員制度改革の一環としての給与構造の見直しと地域給与導入

1996年	行政改革会議発足
1997年	公務員制度調査会発足



橋本改革のメニューの一つ

小泉・竹中構造
改革の先駆者
(お手本)

- 制度改革が人件費削減にすり替わる…
- 人件費は、基本的に「単価×人数」である。したがって、人件費を減らそうとするならば、大きく分けて、「単価＝給与」を減らすか、「人数＝定員」を減らすの2つの方法がある。

地域給与導入のそもそも、

- バブル崩壊後の景気低迷から脱却するための規制緩和(≒構造改革)
- 橋本改革の一環としての公務員制度改革

現在の我が国は、**右肩上がりの経済成長が終えん**し、限られた資源の中で国家として多様な価値を追求せざるを得ないなど、極めて厳しい状況に置かれている。～略～真に国民本位の行政を実現するためには、**公務員自身の意識・行動自体を大きく改革することが不可欠**であり、公務員の意識・行動原理に大きな影響を及ぼす公務員制度を見直すことが重要である。公務員制度の見直しに当たっては、～略～**政府のパフォーマンスを飛躍的に高める**ことを目指し、～以下略～

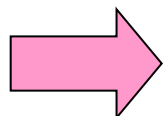
平成13年12月25日閣議決定『公務員制度改革大綱』より抜粋

地域によって異なる格差（2005年当時）

	官民給与格差
全国	0.01%
北海道・東北	▲4.77%
関東甲信越	2.00%
東京都	3.72%
中部	▲1.86%
近畿	▲0.17%
中国・四国	▲2.34%
九州・沖縄	▲2.60%

財政の論理優先

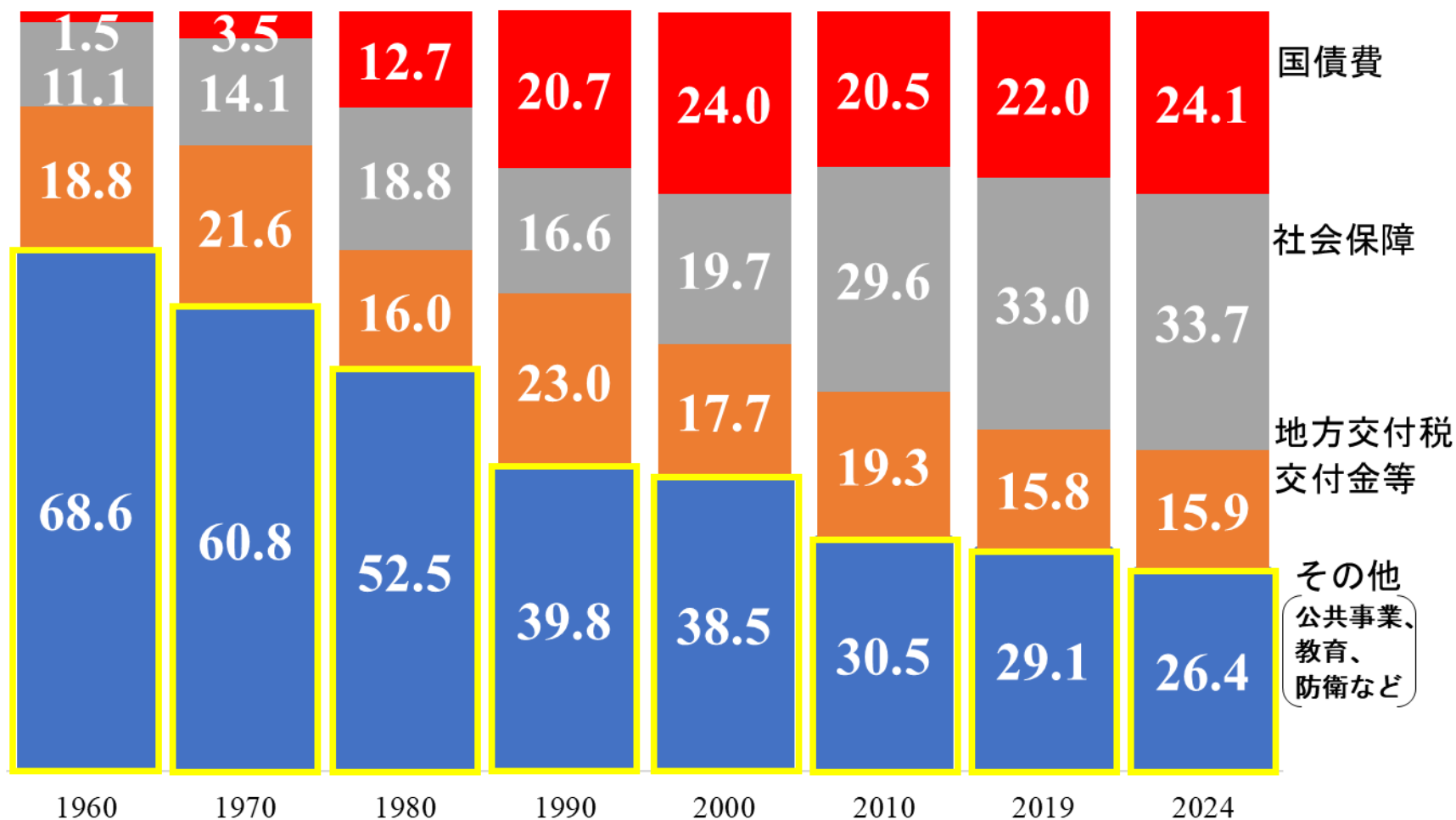
- 国および地方の債務残高 774兆円程度 (2005年)
- 国家公務員人件費 一般歳出の9.8% 財政を圧迫、削減不可避 (6月16日付け 各紙朝刊)
- 公務員の総人件費改革(経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005)



右肩上りに増加する仕事量

	平成10年度末 (1998年度末) <実績>	平成15年度末 (2003年度末) <実績>	平成20年度末 (2008年度末) <実績>	平成25年度末 (2013年度末) <実績>	平成30年度末 (2018年度末) <実績>	令和元年度末 (2019年度末) <実績>	令和2年度末 (2020年度末) <実績>	令和3年度末 (2021年度末) <実績>	令和4年度末 (2022年度末) <実績>	令和5年度末 (2023年度末) <国:補正後予算 地方:見込み>	令和6年度末 (2024年度末) <政府案>
国	390 (387)	493 (484)	573 (568)	770 (747)	901 (850)	914 (870)	973 (964)	1,017 (1,002)	1,053 (1,037)	1,102 (1,067)	1,136 (1,092)
普通国債 残高	295 (293)	457 (448)	546 (541)	744 (721)	874 (823)	887 (843)	947 (937)	991 (976)	1,027 (1,012)	1,076 (1,041)	1,105 (1,061)
対GDP比	55% (55%)	87% (85%)	106% (105%)	145% (141%)	157% (148%)	159% (151%)	176% (174%)	179% (176%)	181% (179%)	180% (174%)	180% (172%)
地方	163	198	197	201	194	192	192	191	187	183	179
対GDP比	30%	38%	38%	39%	35%	35%	36%	34%	33%	31%	29%
国・地方 合計	553 (550)	692 (683)	770 (765)	972 (949)	1,095 (1,044)	1,106 (1,062)	1,165 (1,156)	1,208 (1,193)	1,239 (1,224)	1,285 (1,250)	1,315 (1,270)
対GDP比	103% (103%)	131% (130%)	149% (148%)	190% (185%)	197% (188%)	199% (191%)	216% (214%)	218% (215%)	219% (216%)	215% (209%)	214% (206%)

進む予算の硬直化



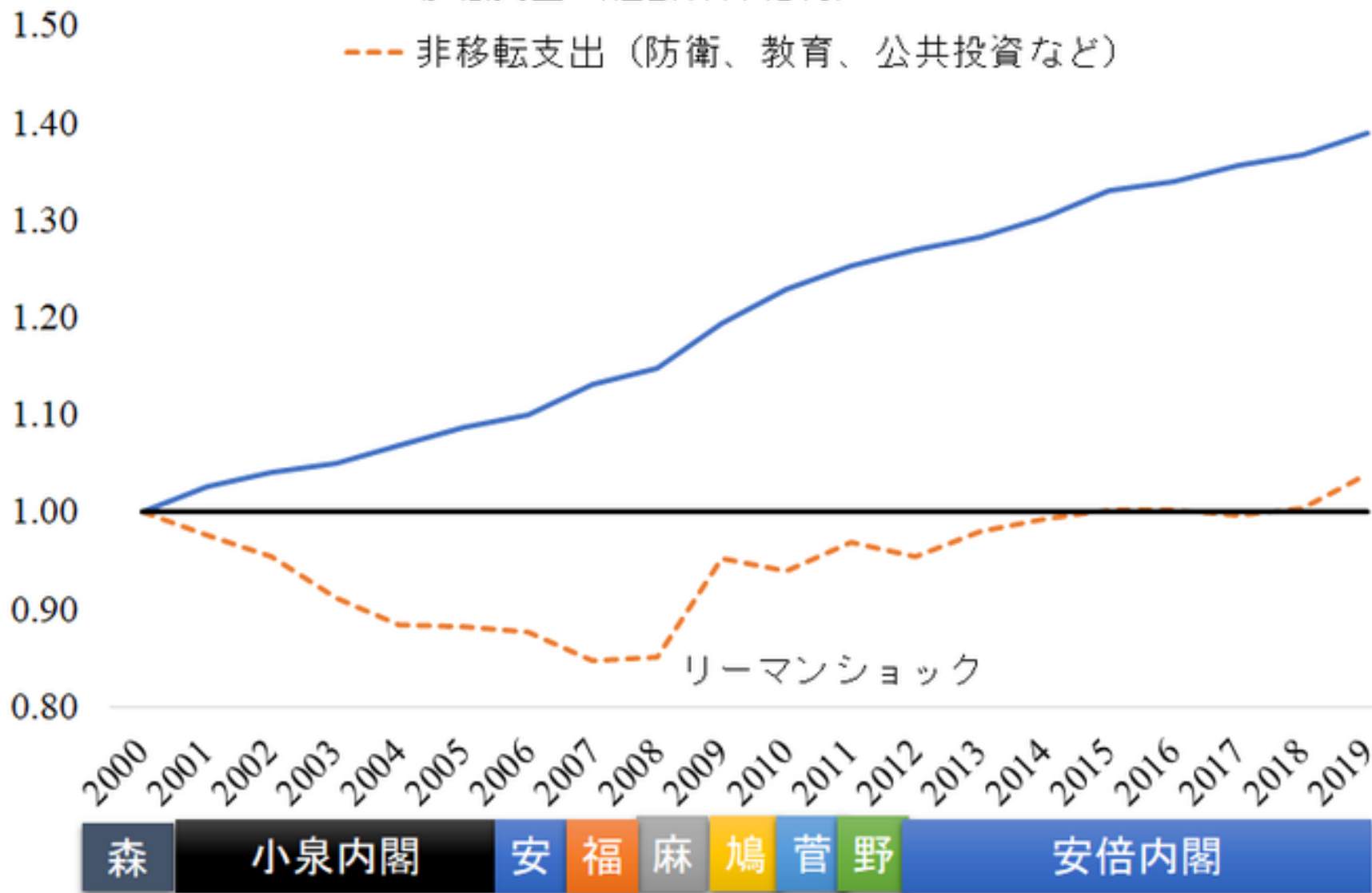
(出典) 財務省資料により筆者作成

(注) 2019年度までは決算、2023年度は当初予算。

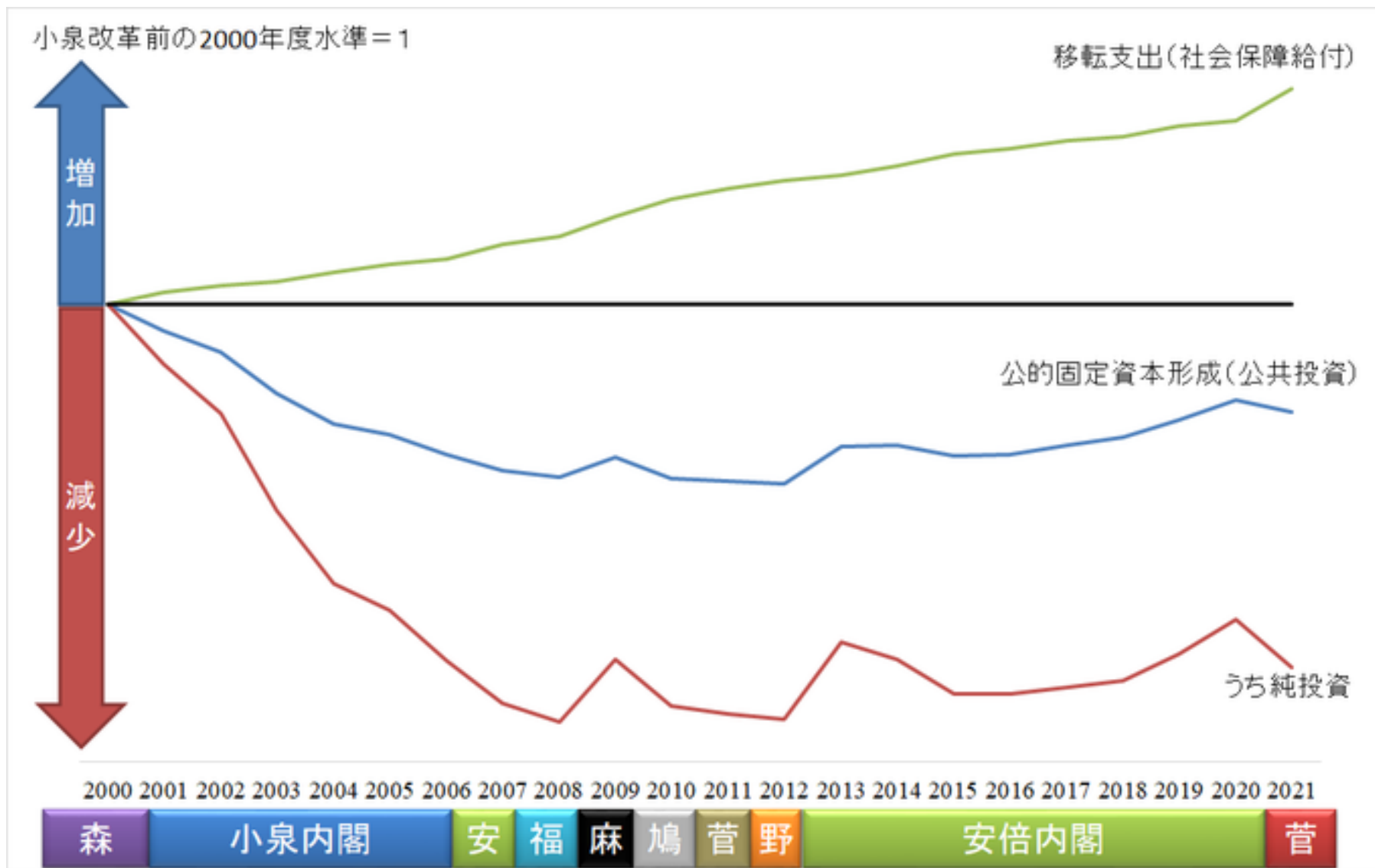
2000年度 = 1

— 移転支出（社会保障給付）

- - - 非移転支出（防衛、教育、公共投資など）

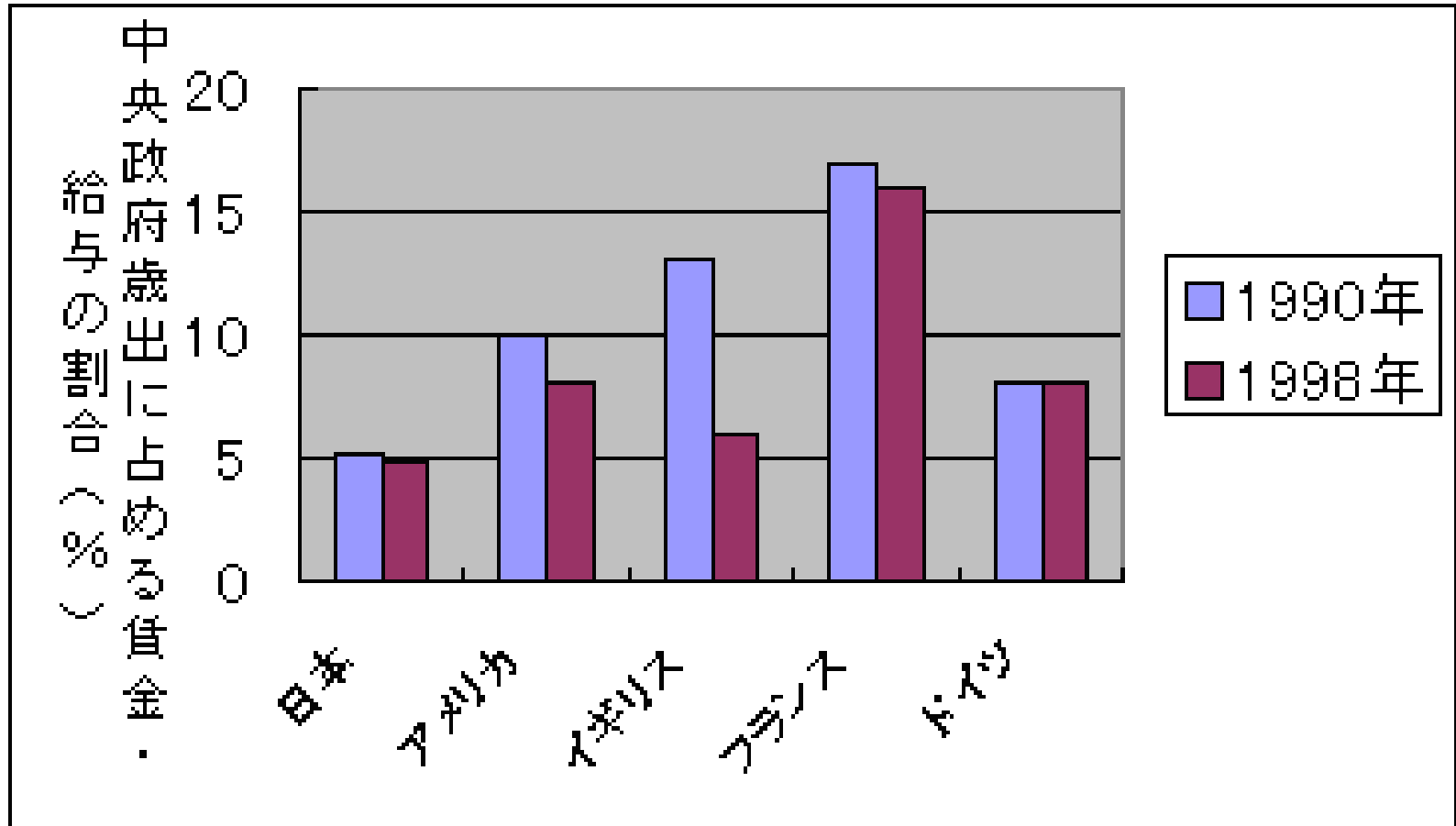


(出典) 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部「国民経済計算」より@shimachan2023作成

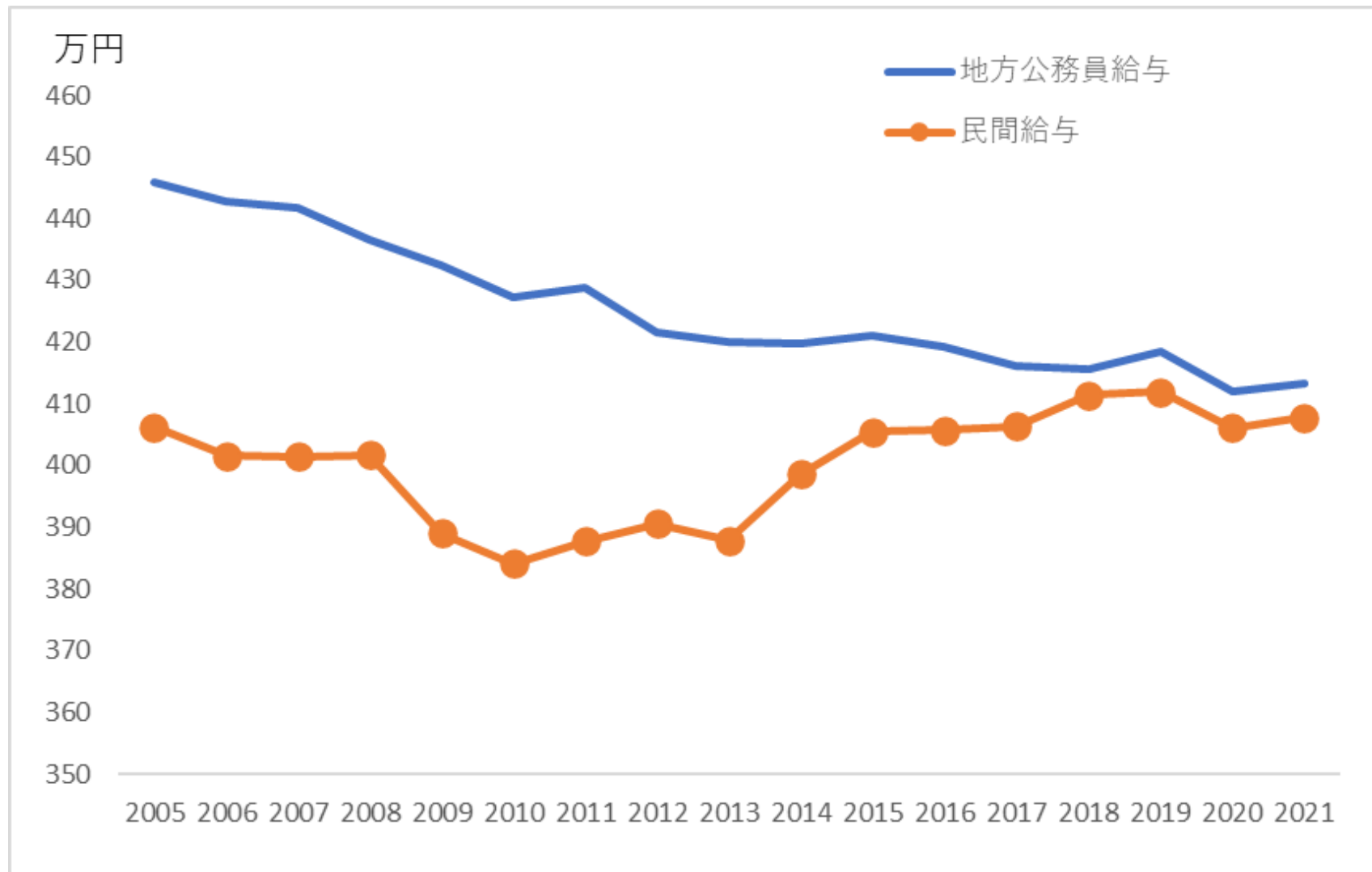


社会保障を賄うために、公共事業や公務員人件費 = 賃金 × 人数減らした

効率的な政府



低迷する公務員の賃金



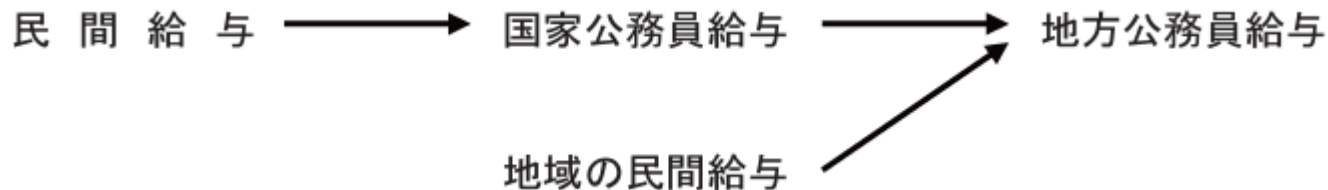
- **公務員の賃金に関しては、基本的に労働生産性や企業業績に連動して柔軟に決定される民間労働者の賃金とは異なり、制度や政治的な要因に制約される余地が大きい。**
- **具体的には、公務員の給与水準は民間企業従業員との給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。民間準拠を基本とするのは、公務員の賃金は、①労働基本権の制約により労使間で決められないこと、②公務員も労働者であり、情勢に応じた適正な給与水準を確保する必要があること、③民間の給与水準は、労使交渉等により物価や生計費などあらゆる賃金決定要素が含まれており、それに準拠することが合理的で、職員をはじめ広く納税者から理解を得られる決定方法であると考えられることによる。**

- **そこで、国の場合は、人事院、地方の場合は、人事委員会が、毎年、民間事業所の従業員の給与について調査（職種別民間給与実態調査）を行い、職員の給与と精確に比較した結果に基づいて、給与に関する報告及び勧告を行っている。**
- **いつの頃からか、官民の給与の問題に、財政の論理が入り込み始めた…**
- **公務員賃金は民間より高すぎる！だから引き下げるべき！どうして民間の賃金を引き上げようという話にならなかったのか…**
- **結局、公務員の賃金は、民間の賃金が上がらない限り、原則上がることはなく、民間の賃金が低迷すれば、当然公務員の賃金も低迷することとなる。**

- さらに、近年の公務員の賃金の動向については、「地域の民間給与の反映」を改革の主眼とした2005年人事院勧告「給与構造改革」と2014年人事院勧告「給与制度の総合的見直し」が多大な影響を与えた。
- 具体的には、2005年人事院勧告「給与構造改革」は、①地域民間給与の反映、②年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換、③勤務実績の給与への反映などの改革の必要性が指摘された。
- 地方公務員の給与にとってより重要なのは、①地域民間給与の反映であり、「民間賃金の低い地域では公務員給与水準が民間賃金を上回るという状況」があるとされ、「地域の民間賃金がより適切に反映されるよう」措置する必要があるとされた。その結果、全国共通に適用される俸給表の水準が平均4.8%引き下げられることとなった。
- 2014年人事院勧告「給与制度の総合的見直し」では、①地域間の給与配分の見直し、②世代間の給与配分の見直し、③職務や勤務実績に応じた見直しなどを内容とするものとなっており、全国共通の俸給表について、その水準が平均2%引き下げられることとなった。

地域給与の導入

- こうした国家公務員給与における2005年および2014年の人事院勧告を受けて、地方公務員の給においても、給与制度は国家公務員に準拠しつつ、給与水準は地域の民間給与をより重視して「均衡の原則」を適用されることとなり、地方公務員給与にも影響を与えた。

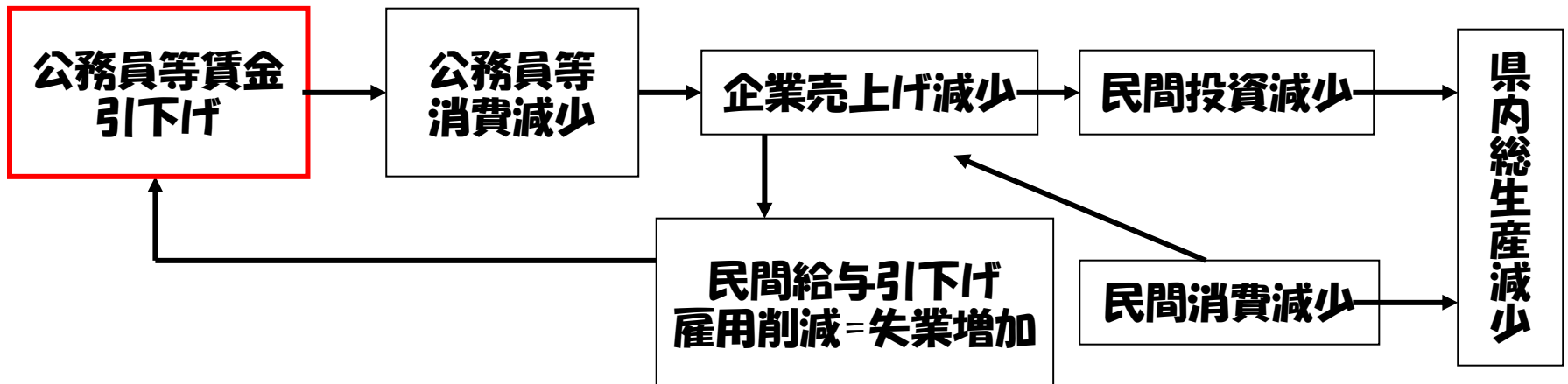


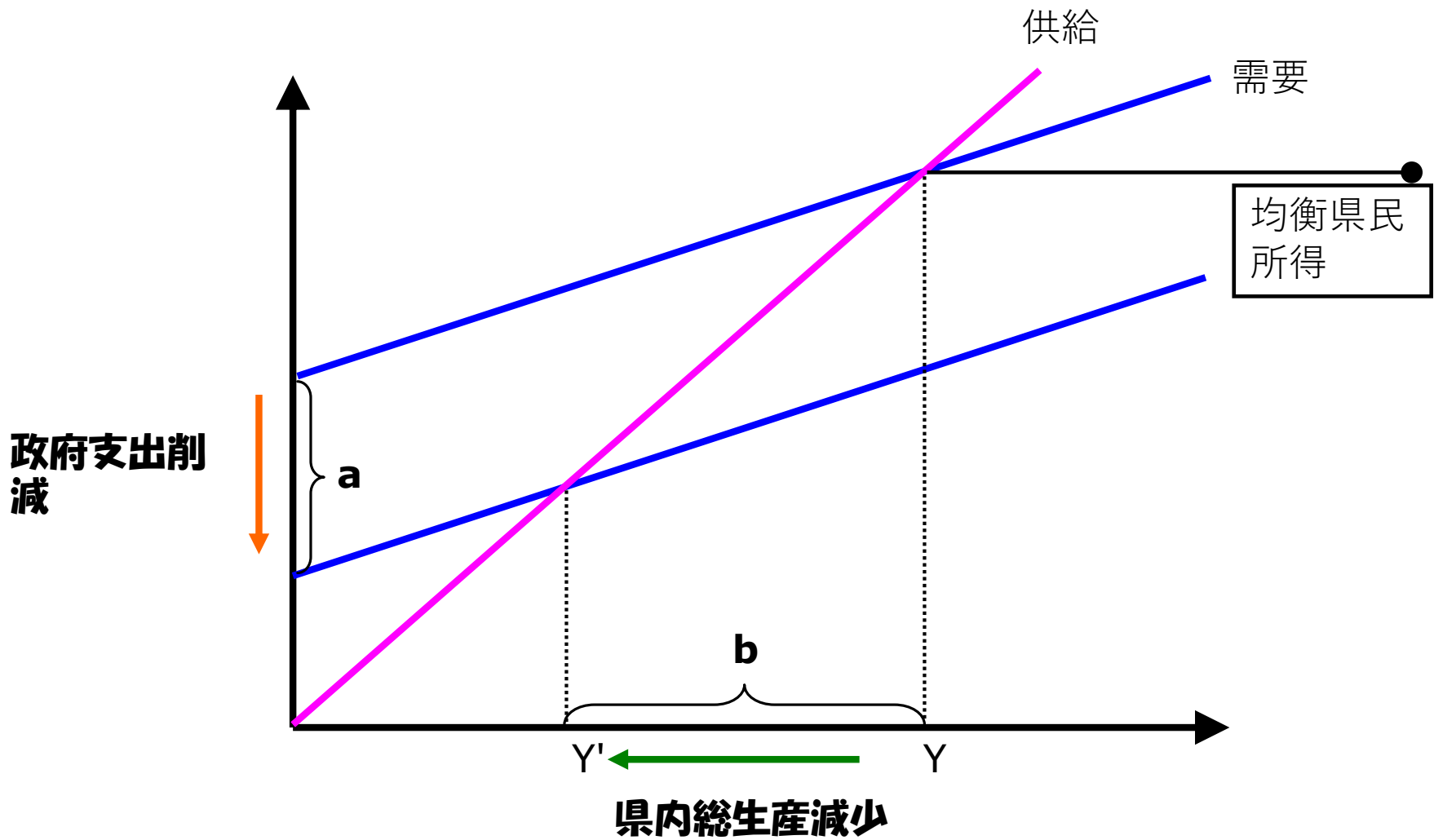
地域給与導入の影響

公務員の賃金は「国民経済計算」上は政府消費に計上されるため、公務員賃金の引き下げは即、GDPや県内総生産の減少をもたらす。つまり、GDPの低迷に連動して民間の賃金が引き下げられると、同時に公務員賃金も引き下げられることとなり、先に見た地域給の導入は、日本のマクロ経済や地域経済に大きなネガティブな影響を与えることになる。つまり、地域給の導入は公共部門労働者全体の賃金引き下げにつながり、民間賃金の引き下げと相まって、地域経済の衰退を引き起こす。これによりさらに需要が減少し、その結果民間賃金が落ち込み、公務労働者全体の給与引き下げ勧告がなされる…という賃金引下げスパイラルが生じてしまう。

$$GDP = C + I + \mathbf{G} + X - M$$

賃金引下げの影響





事例研究：秋田県

- 2006年4月に導入された地域給から15年経過したが、秋田県内の公務員関連労働者の賃金は累計で▲728億円程度減少したと推計された。

表1 秋田県経済への影響

(1)前提 (百万円)

最終需要増加額	72,850
うち県内需要増加額	50,909

(2)分析結果 (百万円、人)

	生産誘発額	粗付加価値	雇用者所得	従業者 誘発数
		誘発額	誘発額	
直接効果	50,909	29,637	14,905	6,415
第1次波及効果	16,411	9,141	4,478	1,336
第2次波及効果	9,998	6,371	2,624	805
総合効果	77,317	45,148	22,006	8,556
波及効果倍率(倍)	1.06			

産業別の影響

部門名	産業部門別経済波及効果（総合効果）		
	生産誘発額	粗付加価値誘発額	雇用者所得誘発額
01 農業	2,229	1,107	198
02 林業	23	16	6
03 漁業	220	138	43
04 鉱業	108	59	19
05 製造業	1,571	595	307
06 建設	335	160	118
07 電力・ガス・水道	7,021	2,630	604
08 商業	20,226	12,529	7,153
09 金融・保険	5,256	3,570	1,691
10 不動産	4,404	3,855	114
11 運輸	2,803	1,095	664
12 情報通信	4,956	2,543	745
13 公務	1,007	722	368
14 サービス	23,277	14,528	9,925
15 分類不明	3,883	1,600	49
合計	77,317	45,148	22,006

表3 十大支出項目別影響（1年あたり）

	一世帯当たり減少額(円)	県全体減少額(億円)
食料	56,221	188.6
住居	16,368	54.9
光熱・水道	19,511	65.5
家具・家事用品	8,477	28.4
被服及び履物	6,540	21.9
保健医療	7,762	26.0
交通・通信	39,493	132.5
教育	4,964	16.7
教養娯楽	17,697	59.4
その他の消費支出	53,426	179.2
合計(消費支出)	230,459	773.2

表5 産業別雇用への影響（人）

部門名	産業部門別雇用誘発効果（総合効果）	
	従業者誘発数	雇用者誘発数
1 農業	774	111
2 林業	2	2
3 漁業	47	15
4 鉱業	5	5
5 製造業	73	72
6 建設	33	27
7 電力・ガス・水道	99	98
8 商業	2,973	2,603
9 金融・保険	355	346
10 不動産	37	27
11 運輸・郵便	214	212
12 情報通信	118	114
13 公務	54	54
14 サービス	2,754	2,488
15 分類不明	1,018	895
合計	8,556	7,069

事例研究：富山県

- 2006年4月に導入された地域給から15年経過したが、富山県内における公務員労働者の賃金総額は、累計で559億1,891万円と推計された。

(1)前提

(百万円)

最終需要減少額	55,919
うち県内需要減少額	41,781

(2)分析結果

(百万円、人)

	生産誘発額	粗付加価値	雇用者所得	従業者 誘発数
		誘発額	誘発額	
直接効果	41,781	27,399	15,877	
第1次波及効果	11,508	6,730	3,210	
第2次波及効果	10,944	7,221	2,762	
総合効果	64,234	41,350	21,848	6,351
波及効果倍率(倍)	1.15			

表2 産業別の影響

(百万円)

部門名	産業部門別経済波及効果（総合効果）		
	生産誘発額	粗付加価値誘発額	雇用者所得誘発額
01 農林水産業	1,026	507	143
02 鉱業	57	24	12
03 製造業	1,999	851	389
04 建設	400	187	143
05 電力・ガス・水道	3,839	1,696	436
06 商業	14,915	10,680	5,732
07 金融・保険	3,766	2,569	1,236
08 不動産	4,131	3,590	124
09 運輸・郵便	1,772	918	529
10 情報通信	2,619	1,474	570
11 公務	3,484	2,406	1,406
12 サービス	25,903	16,306	11,122
13 分類不明	323	143	6
合計	64,234	41,350	21,848

表3 十大支出項目別影響（1年あたり）

	一世帯当たり減少額(円)	県全体減少額(億円)
食料	21,286	63.8
住居	9,911	29.7
光熱・水道	41,645	124.9
家具・家事用品	14,905	44.7
被服及び履物	33	0.1
保健医療	6,144	18.4
交通・通信	4,337	13.0
教育	18,815	56.4
教養娯楽	8,752	26.3
その他の消費支出	88,323	264.9
合計(消費支出)	214,151	642.3

表5 産業別雇用への影響（人）

部門名	産業部門別雇用誘発効果（総合効果）	
	従業者誘発数	雇用者誘発数
1 農林水産業	266	111
2 鉱業	3	3
3 製造業	93	86
4 建設	33	26
5 電力・ガス・水道	51	51
6 商業	2,115	1,902
7 金融・保険	199	191
8 不動産	37	30
9 運輸・郵便	137	133
10 情報通信	78	74
11 公務	177	177
12 サービス	3,161	2,776
13 分類不明	1	1
合計	6,351	5,561

事例研究：新潟県

- 2006年4月に導入された地域給から15年経過したが、新潟県内における公務員労働者の賃金総額は、累計で909億7,480万円と推計された。

(1)前提

(百万円)

最終需要減少額	90,975
うち県内需要減少額	67,227

(2)分析結果

(百万円、人)

	生産誘発額	粗付加価値	雇用者所得	従業者 誘発数
		誘発額	誘発額	
直接効果	67,227	41,709	23,649	
第1次波及効果	19,676	11,493	5,210	
第2次波及効果	15,626	10,394	3,583	
総合効果	102,529	63,596	32,443	10,093
波及効果倍率 (倍)	1.13			

表2 産業別の影響

(百万円)

部門名	産業部門別経済波及効果（総合効果）		
	生産誘発額	粗付加価値誘発額	雇用者所得誘発額
01 農林水産業	2,095	1,103	250
02 鉱業	317	207	44
03 製造業	2,704	1,060	514
04 建設	632	301	224
05 電力・ガス・水道	5,370	2,126	470
06 商業	25,970	18,041	10,284
07 金融・保険	5,592	3,784	1,772
08 不動産	6,506	5,684	176
09 運輸・郵便	3,977	1,982	1,135
10 情報通信	4,361	2,304	705
11 公務	1,400	1,054	563
12 サービス	38,412	24,220	16,123
13 分類不明	5,193	1,728	183
合計	102,529	63,596	32,443

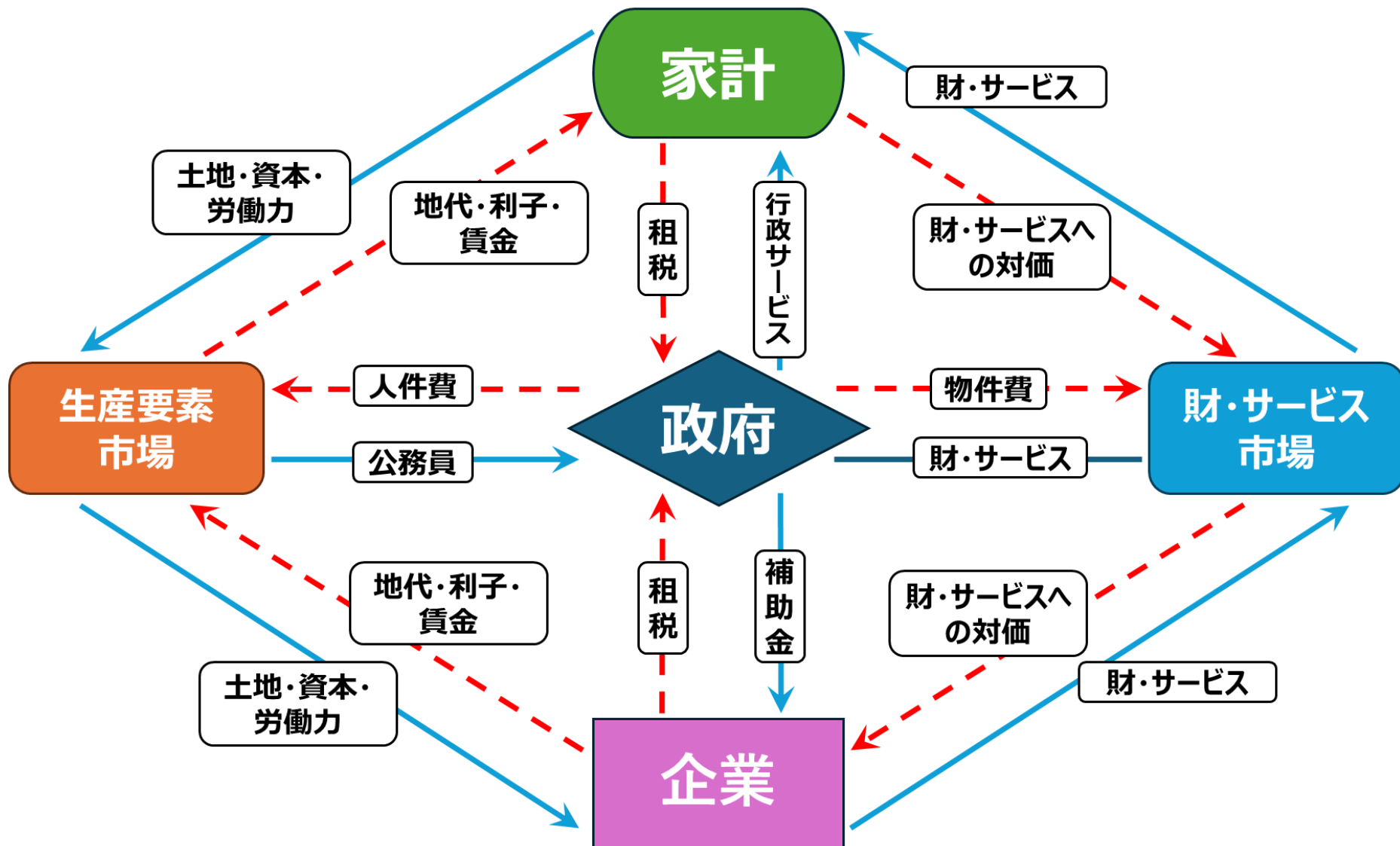
表3 十大支出項目別影響（1年あたり）

	一世帯当たり減少額(円)	県全体減少額(億円)
食料	13,893	87.2
住居	25,430	159.6
光熱・水道	22,871	143.6
家具・家事用品	7,395	46.4
被服及び履物	788	4.9
保健医療	4,658	29.2
交通・通信	4,799	30.1
教育	22,773	142.9
教養娯楽	7,661	48.1
その他の消費支出	53,082	333.2
合計(消費支出)	163,352	1,025.3

表5 産業別雇用への影響（人）

部門名	産業部門別雇用誘発効果（総合効果）	
	従業者誘発数	雇用者誘発数
1 農林水産業	808	145
2 鉱業	6	6
3 製造業	150	136
4 建設	67	60
5 電力・ガス・水道	57	57
6 商業	3,411	3,011
7 金融・保険	261	257
8 不動産	42	28
9 運輸・郵便	299	287
10 情報通信	137	126
11 公務	73	73
12 サービス	4,778	4,200
13 分類不明	5	5
合計	10,093	8,392

経済循環と政府の役割



地域経済循環のイメージ図



結局、公務員制度改革とは？

・政府をアウトソーシング

— 政府の役割を民間企業、NPOに移管（特定非営利活動促進（NPO）法、新しい公共） = 予算（カネ）と労働力（ヒト）を政府から引き剥がす。新しい既得権。

・規制緩和と財政再建

地方のPBは黒字。つまり、歳出は
税収より少ない。使えるおカネがある
のでは？ 財政再建の人身御供？

ベースラインケース

年 度	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
基礎的財政収支	▲ 20.5	▲ 31.9	▲ 19.7	▲ 4.5	▲ 2.1	▲ 2.1	▲ 2.5	▲ 2.5	▲ 2.9	▲ 3.4	▲ 4.0	▲ 2.6
（対名目GDP比）	[▲3.6]	[▲5.3]	[▲3.2]	[▲0.7]	[▲0.3]	[▲0.3]	[▲0.4]	[▲0.4]	[▲0.4]	[▲0.5]	[▲0.6]	[▲0.4]
国	▲ 27.2	▲ 36.4	▲ 23.8	▲ 11.4	▲ 9.8	▲ 9.7	▲ 9.8	▲ 9.6	▲ 9.7	▲ 9.9	▲ 10.2	▲ 8.5
（対名目GDP比）	[▲4.8]	[▲6.1]	[▲3.9]	[▲1.8]	[▲1.6]	[▲1.5]	[▲1.5]	[▲1.5]	[▲1.5]	[▲1.5]	[▲1.5]	[▲1.3]
地方	6.7	4.6	4.1	7.0	7.7	7.6	7.3	7.1	6.8	6.5	6.2	5.9
（対名目GDP比）	[1.2]	[0.8]	[0.7]	[1.1]	[1.2]	[1.2]	[1.1]	[1.1]	[1.0]	[1.0]	[0.9]	[0.9]

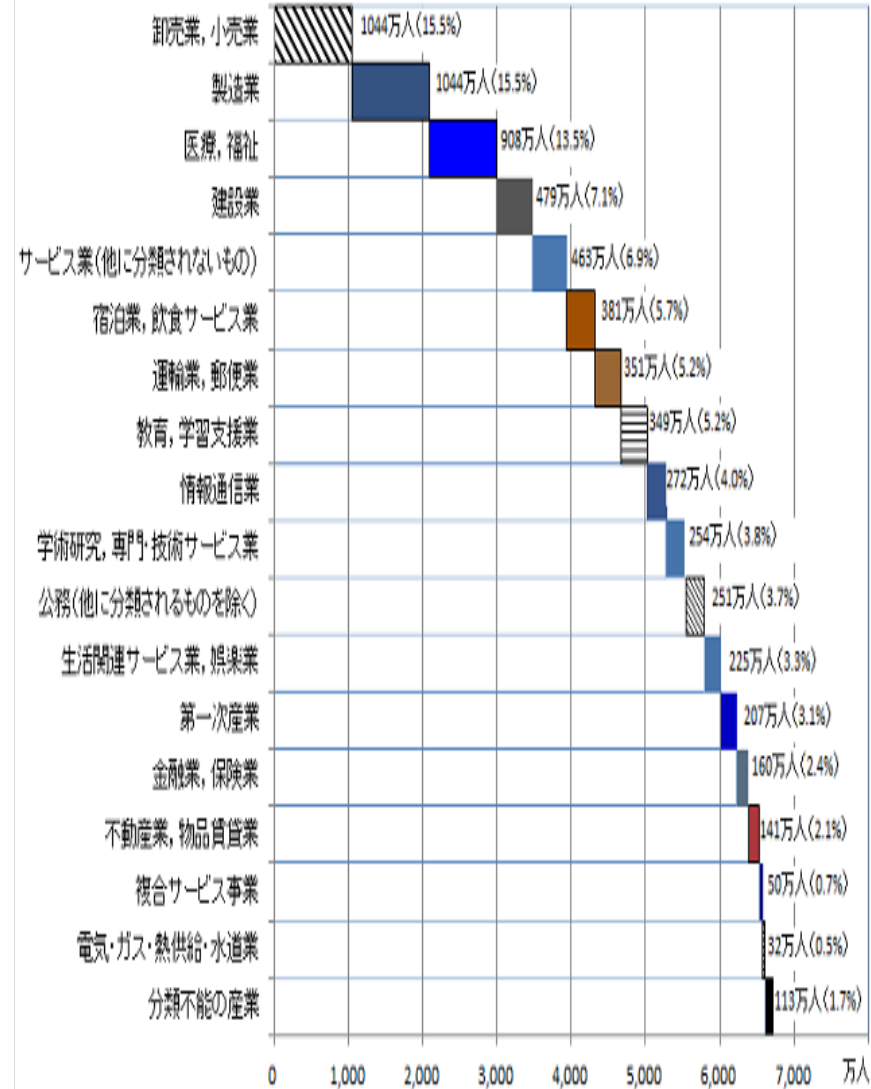
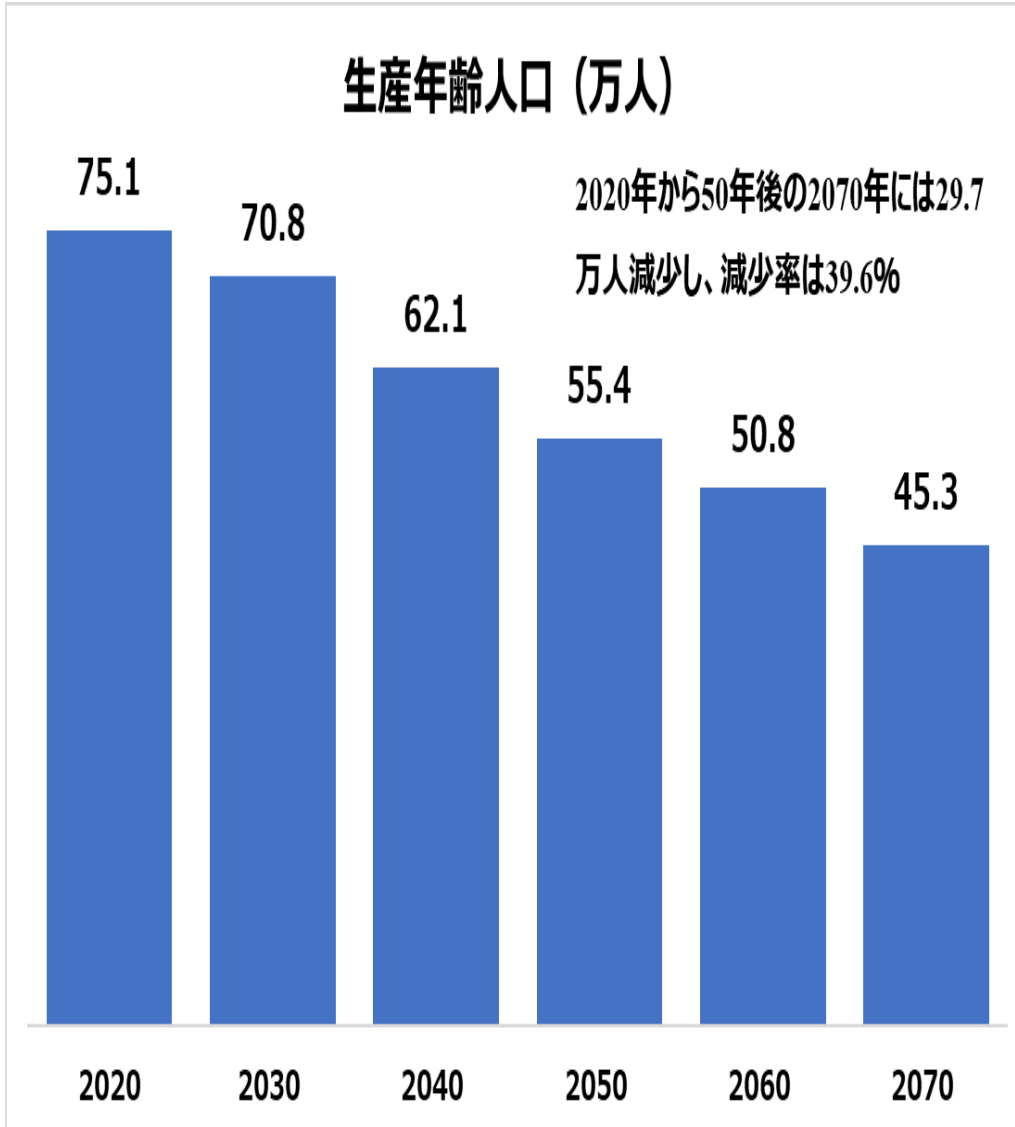
（出典）中長期の経済財政に関する試算（令和6年1月22日経済財政諮問会議提出）

減少が続く生産年齢人口

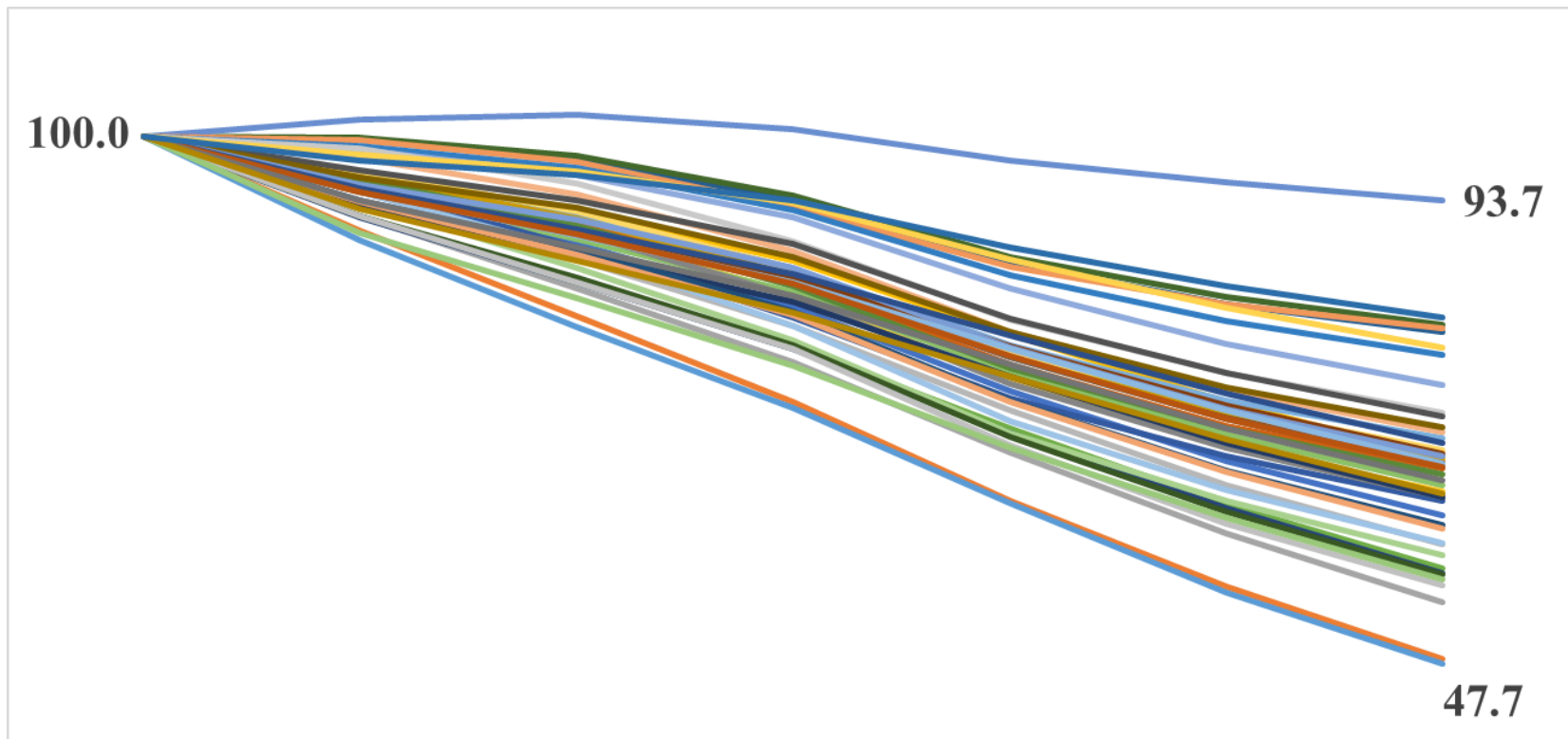
産業別就業者数（男女計、就業者数計6,723万人、2022年平均）

生産年齢人口（万人）

2020年から50年後の2070年には29.7万人減少し、減少率は39.6%



減少が続く地方の生産年齢人口

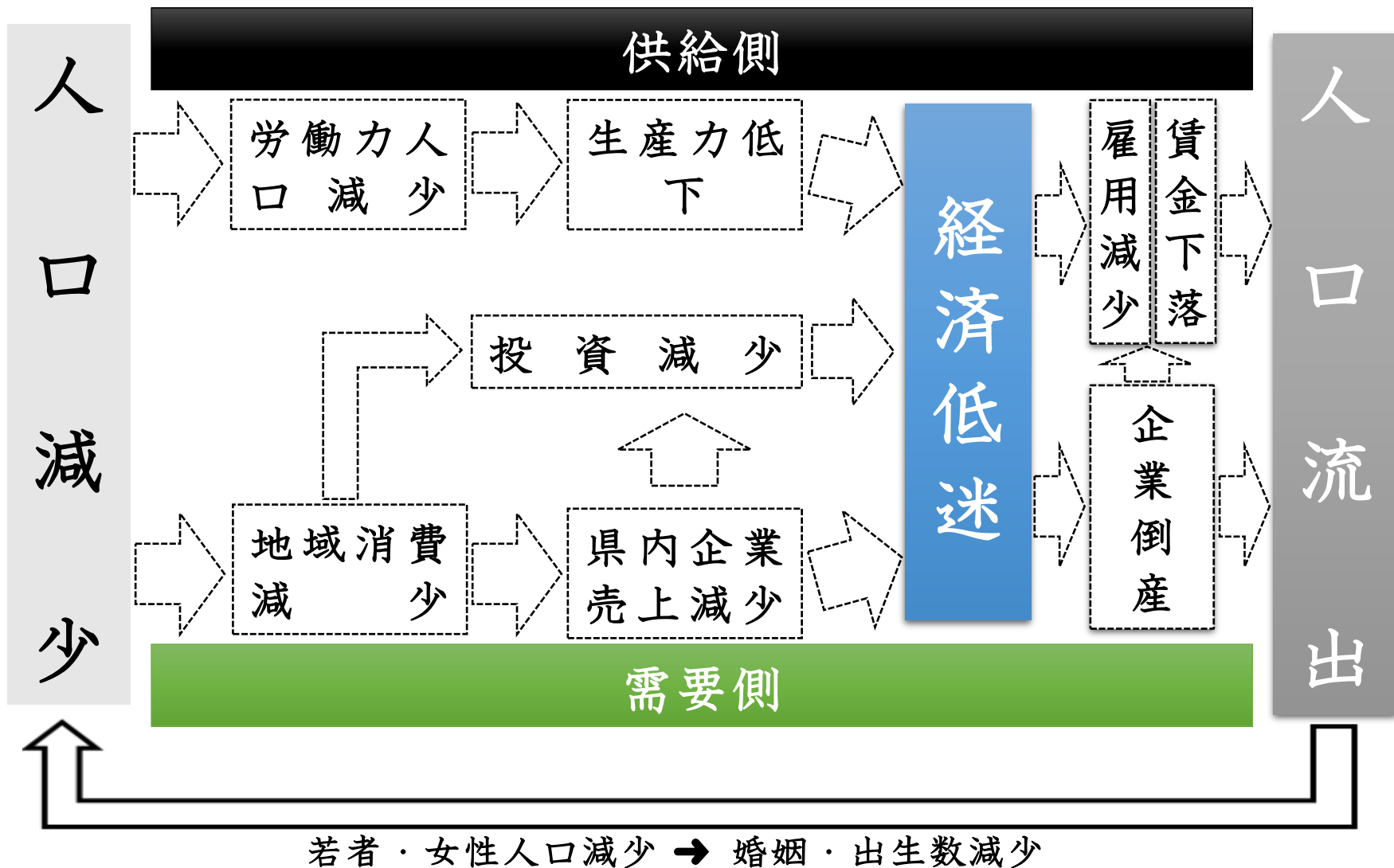


2020年 2025年 2030年 2035年 2040年 2045年 2050年

- | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| — 北海道 | — 青森県 | — 岩手県 | — 宮城県 | — 秋田県 | — 山形県 | — 福島県 | — 茨城県 |
| — 栃木県 | — 群馬県 | — 埼玉県 | — 千葉県 | — 東京都 | — 神奈川県 | — 新潟県 | — 富山県 |
| — 石川県 | — 福井県 | — 山梨県 | — 長野県 | — 岐阜県 | — 静岡県 | — 愛知県 | — 三重県 |
| — 滋賀県 | — 京都府 | — 大阪府 | — 兵庫県 | — 奈良県 | — 和歌山県 | — 鳥取県 | — 島根県 |
| — 岡山県 | — 広島県 | — 山口県 | — 徳島県 | — 香川県 | — 愛媛県 | — 高知県 | — 福岡県 |
| — 佐賀県 | — 長崎県 | — 熊本県 | — 大分県 | — 宮崎県 | — 鹿児島県 | — 沖縄県 | |

人口減少が地方経済に与える影響

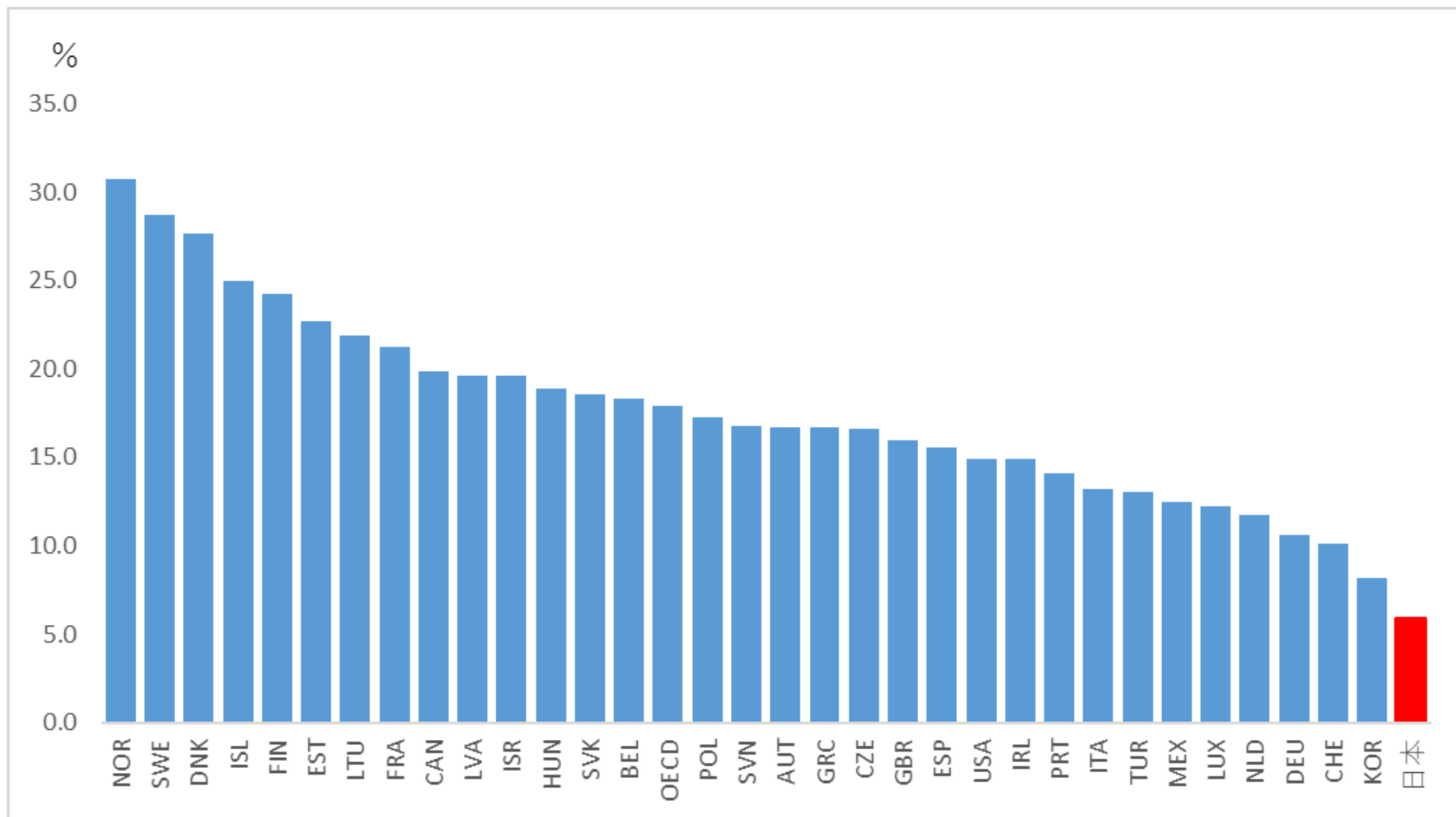
➤ 破滅のシナリオ



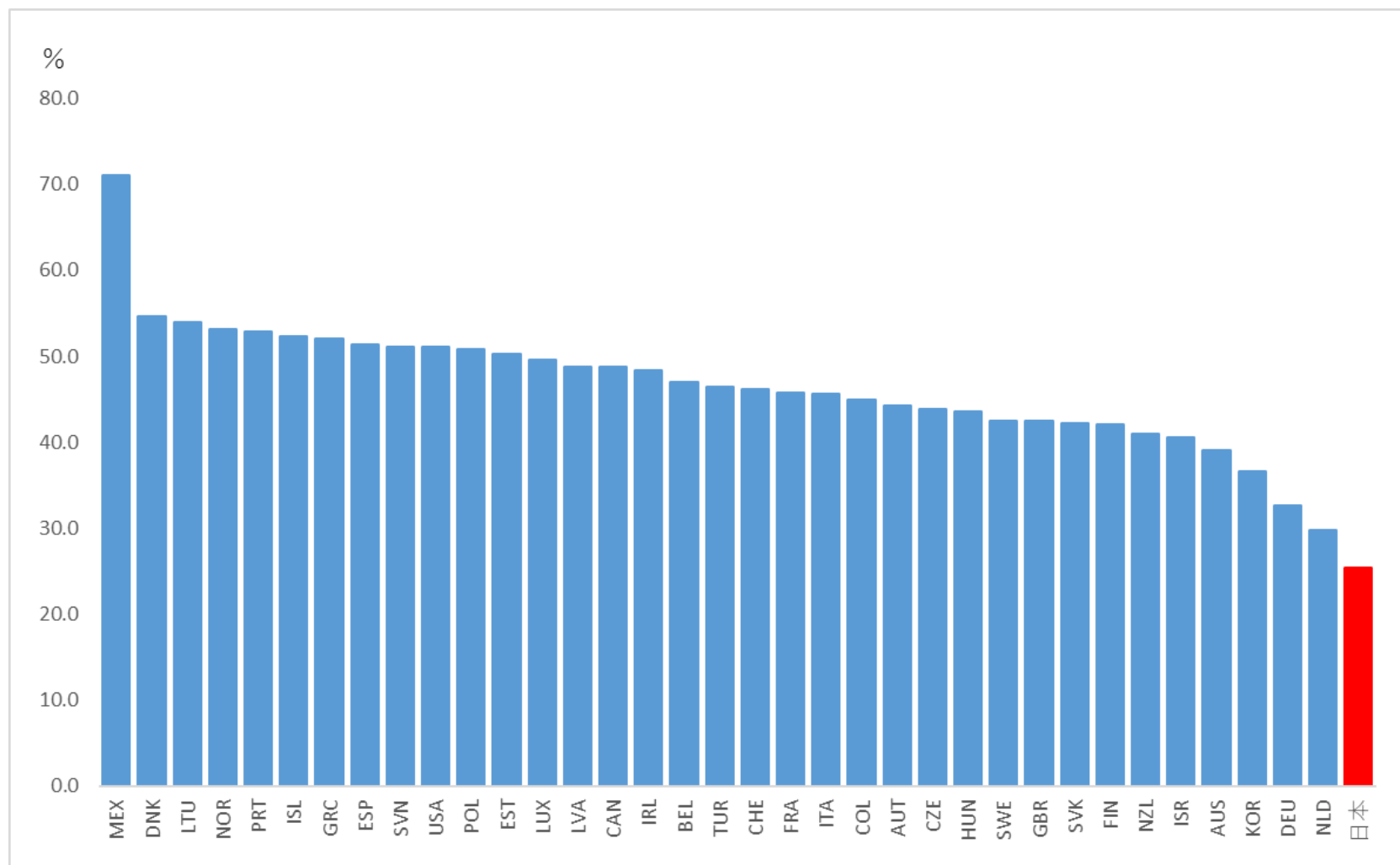
非正規公務員を正規化せよ

- **ただし、残念ながら、公務員給与の削減が日本経済や地域経済にマイナスの影響を与えるからといって、もしくは公務員給与がGDPの構成項目の一つである政府消費に計上されるからといって、無制限に公務員の給与を引き上げるわけにはいかないのは、昨今の財政状況を見ても明らかだ。**
- **実は、日本の公務員は、全雇用者数に占める割合でも、GDPに占める人件費の割合でも、先進国の中では最低となっている。**

全就業者に占める公務員の割合 の国際比較



公務員人経費が名目GDPに占める割合の国際比較



一番報われない人の待遇をまず改善すべき

- この原因としては、公務員の非正規化とアウトソーシングの多用にある。しかも、日本の場合、アウトソーシングの目的は、より専門性の高い人材の活用ではなく、もっぱらコストカットにあるため、アウトソーシングの増加は地域の所得減につながってしまう。
- こうした点を踏まえれば、アウトソースに偏重してきたこれまでの傾向を見直し、正規の公務員として直接雇用するとともに、十分な処遇を与えていく必要がある。
- つまり、非正規公務員の正規化によって、公共部門の労働者の賃上げを図るのだ。公務員の非正規割合は国地方を問わず上昇傾向にある。特に、地方公務員については、正規公務員が削減される一方で、それを埋め合わせるために、臨時・非常勤職員の割合が急激に上昇している。こうした正規公務員と同一の労働をさせられているにもかかわらず、賃金が正規の公務員よりも低い、非正規公務員を正規化することでまず公務員全体の賃金が底上げされるはずである。

労働組合の復権を

- 組合が非正規労働者に目配りする動きも
- 加入者の方が満足度、幸福度、信頼感高い
- 雇用側の拙速な改革時に不安抑える役割



Alex Bryson
ブルバ博士 (社経学)
スト。専門は労働関係、事業評
学、術

アレックス・ブライソン ロンドン大学教授

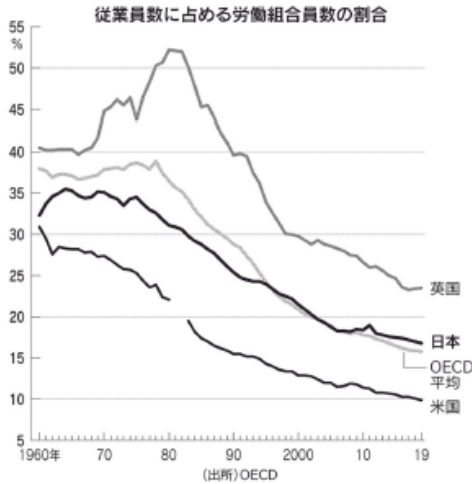
労働組合のいま ④ 仕事満足度・生産性向上に益

入会者の割合は推定組織率
は推定約1%で、1980
年の半分となっている。因
参照。47年に統計を取り
始めた以来最低水準だ。
同時に、賃金決定が団体交
渉でカバーされる労働者
は、すなわち団体交渉カ
バー率も下がっている。団
体交渉力カバー率推定組織
率も下がるとなれば、組合
員も減り、組合が存在す
る場でも交渉力は乏しく
なる。組合の交渉力は、労
働者が与えられるべき
かにも左右されるからだ。
日本でも他国でも、組合
が賃金、仕事満足度、企業

の生産性向上に寄与する
という証拠はあるのか。
.....
手賃金から始めよう。
組合は伝統的に、組合員
の賃金に比べて組合の賃
金交渉の実現に成功して
きた。それが可能だったの
は、団体交渉の背景には交
渉交渉となればストライキ
を実施するとの懸念が押し
が存在したからだ。実証研
究の最も古い文獻(60年
代前のクレックルイス
の研究)にも、組合員は
組合非組合員に比べて組
合員の賃金上昇を、実

現してきている。
これは日でも変わらない。
世界を見渡すと、この
20年ほどの交渉力で大幅
に上げられた。4年では25
%の賃上げを勝ち取った。
組合員が改めて団交交渉
を申し見えており、英米
では公式統計でもスライ
キやロックアウト(雇閉
鎖)による労働損失数が
増えている。他国の労働者
も追いつきと見られる。

- ポイント**
- 組合が非正規労働者に目配りする動きも
 - 加入者の方が満足度、幸福度、信頼感高い
 - 雇用側の拙速な改革時に不安抑える役割



交渉力が組合員の賃金上昇
に貢献していること、多
くの研究が指摘している。
だが直近10年に関しては
そうは断言が実施されて
いない。厚生労働省の労働
意識調査によると、日
本の労働満足度は他の多
くの先進国に比べて極端に
少ない。それは2019年
には大手百貨店で数十万
人にストライキが実行され
たことにも影響があった。
これは後述する日本の
子承ももたれ、日本の
労働力の削減度はパート
タイム労働者や契約社員な
どで占められる。こうした
非正規労働者はこれまで
労働組合が無視されてきた
が、今やそうではない。小
売業と非正規労働者も一
股と高まったことでも、
2019年に16の労働組合が
非正規労働者の賃金交渉を
合同で実施した。団体交渉
の意思を行使しなかった
労働者に目配りする動き
もとらえられ、

と、今日では組合加入者
の方が非加入者よりも仕事
満足度が高いという。考え
られる理由の一つは、08年
の世界金融危機以降、雇用
主の恣意的な権力行使で
ない、厚生労働省の労働
意識調査が実施されて
きたこと、雇用側が改革
のデータは、組合が労働
者の不安感を抑える役割
を果たすこと、改革が可
能になったと考えられる。
組合が企業の生産性向上
に寄与したというデータが
報告されている。しかし
いつまでも研究の対象範
囲は00年代前半までだ。
組合が労働者と企業の双方
に寄与するデータを示す証
拠はあるものの、データが古
すぎる。こうした事実、
日本の職場で労働者にと
って組合が何をするべきか、
あるいは何が出来るのか、
自信が持てない状況を反映
していると考えられる。

他国の研究結果も、労働
者の福利厚生向上を推進し
たいという日本政府の明確
な意向から判断すれば、労
働者の代表としての組合の
原動力に立ち寄り、日本の
賃金停滞や仕事満足度の問
題に関して組合に何が出来る
かを考えるべき時だ。
証拠に基づいた政策策定を
提言する必要がある。筆者
と共同研究のジャック・
ウェルズ氏は「橋本大学の同
僚の支援を得て、今後数カ
月をかけて日本における組
合組織化と労働者の幸福度
との関連性を示す新しいデ
ータを調査する予定だ。

組合の力も当てはまら
ないと考えられる。さ
ら、確かに先進国は
では、組合の交渉力と影響
力の基礎となる組合員が
減り続けてきた。この
は日本にも当てはまる。
雇用者数に占める組合員

次に仕事満足度を取り上
げ、組合の使命は組合員
の雇用条件の改善である
に、長い間どの国でも組合
組織化は仕事満足度の低
下と関連づけられてきた。交
渉上の立場の強化を狙って
組合加入者が仕事に対する
不満を吐き出す傾向とな
ると理由の一つだが、ま
とも仕事満足度が低いから
こそ組織化が始まったとい
える。過去の研究で、
日本でも低い仕事満足度が
組織化の契機となり、
だが米、英、その他
欧州各国の最新の研究に