

## 主張 OECDの日本向け雇用戦略要求は誤りだった

8月30日の中国新聞（第43208号）で、今年7月の消費支出が5.9%減と報道された。総務省の調査結果では、4か月連続して減少している。折れ線グラフもついている。1所帯あたりの消費支出は、今年2月にマイナスになり、3月は駆け込み需要で6%に上がったものが、消費税の8%へのアップで、4月、5月、6月と減少に転じ、7月には回復すると見込まれていた。ところが7月の値は6月（マイナス3%）を下回りマイナス5.9%となった。消費税増税に伴う消費の落ち込みを修正しなければならない。さらに、翌31日の新聞は9月からの諸物価の値上げを「値上げの秋」という見出しで報じた。2015年10月の再増税に向けた判断に影響することは必至である。個人消費は国内総生産（GDP）の6割を占め、経済成長率を大きく左右する。

この日発表された7月の全国消費者物価指数（生鮮食品を除く）は3.3%の上昇である。一方、6月の毎月勤労統計調査（確報、従業員5人以上の事業所）では、1人当たりの基本給など所定内給与はわずか0.2%増にとどまっている。あまりに低い数字だ。物価上昇に賃金が追いついておらず、個人消費の先行きに対する懸念は払しょくできない。

平成4（1992）年のOECD（経済協力開発機構）の閣議理事会で、日本へ向けての雇用戦略の要求があった。雇用の法的規制を緩和して、企業が容易に労働者を解雇できる形にし、労働移動を活発化させようというものである。公共職業安定所を縮小し、民間の人材ビジネスに広げるよう要求された。1996年には日本経済への審査も行われ、日本の年功賃金制度の変更が強く求められている。雇用流動化論である。

勤労者所得の減少が大きくなったのは、昭和の終わりから平成のはじめにかけてバブルが発生し、経済成長率が一時的に高まって、これが崩壊した（バブル崩壊）以降である。経済成長率が急激に低迷し、完全失業率の見通しが難しくなった。バブル期に雇用した40歳代、50歳代の職員の処理をせねばならなくなり、大企業が雇用流動化論に与することになった。基本的には賃金の引き下げである。

「本当は、対日審査では少なくとも次の3点に関して、何らかの反論がなされるべきだった」（石水喜夫：日本型雇用の真実、ちくま新書、2013年）。「第一に、年功賃金制度の利点。つまり人間基準で雇用し企業に益するところが大きい。第二に、景気変動に対しては、所定外労働時間で柔軟に日本は対応している点。第三に、民間ビジネスでは、採用企業から成功報酬を得て、雇用問題にねじれの可能性がある点だ」

しかしながら、現実には現在の正規職員、非正規職員に加えて、最近注目されている特殊技能をもつ職員（専門能力活用型グループ）の3つが考えられている。第三のグループは高度の専門能力を発揮することにより、他の企業で能力を発揮できるとされてはいるが、本来の目的は賃金の抑制である。これも雇用流動化論の一環であり、連合が反対したという経緯がある。この件は、連合の指摘した通りになっている。

問題なのは、現在の日本は連合の反論が失われつつあり、雇用流動化論や構造改革論には歯止めがかからなくなってしまったことだ。新古典派経済学に導かれ、日本の雇用慣行の否定、解雇抑制的雇用政策の撤回の方向に進んでいる。

賃金を抑えることに主眼を置いた社会では、社会のビジョンは形作れないことに気付くべきである。このままでは、いくら良いアイデアを出しても、賃金は上がらない。賃金を上げる方向で知恵を出すべきである。国民が疲弊している国家に繁栄はない。

2014年10月10日