

平成のデフレ不況

——解明のための3つのアプローチ——

松川周二

目次

- I 平成バブルの形成と崩壊
- II 平成のデフレ不況——複合不況のフローチャートによる説明
- III デフレ不況下の企業行動——損益分岐点と労働分配率による分析
- IV デフレ不況下の雇用・賃金・労働問題——基礎用語による解説

本論の課題（テーマ）は、まず平成バブルの形成と崩壊を概括したうえで、1992年から始まる平成のデフレ不況を3つのアプローチによって解明することである。II・III・IVはそれぞれが小論であり、相互に補いながら平成のデフレ不況とは何だったのかを明らかにしたい。

I 平成バブルの形成と崩壊

平成バブル（1980年代後半）の形成と崩壊の概要は以下のように要約できる。

1981年から米国でレーガノミックス（レーガン大統領の経済政策）が始まる。それはインフレ抑制のための高金利政策と経済成長を促すための貯蓄や投資に対する減税政策を支柱とするものであり、それにより、米国の長期資本収支の黒字（対外債務の増加）と貿易収支の赤字（輸入超過）が急増していくが、この影響で逆に日本では長期資本収支の赤字（対米貸付の増加）と対米貿易収支の黒字（輸出超過）が急増していく。

このように米国の経済政策の転換によって生じた対日貿易の赤字の拡大に対

して米国は「日本経済の閉鎖性と輸出重視の政策が日本の貿易黒字の原因である」と日本を批判、いわゆる日米貿易（経済）摩擦が発生する。これに対して日本政府は拙速にも、『前川レポート』（1985年）を出して、貿易収支の黒字の縮小を日本の責任で行うことを国際公約してしまう（周知のように『前川レポート』は国際マクロ経済学から見て誤りを含むものである）。

レーガノミックスのもとで米国が短期間で世界最大の債務国になると、基軸通貨であるドル価値に対する不安が高まり、ついに1985年のプラザ合意が成立、主要先進国によるドル高是正のための政策協調が始まるのである。このような状況下、日本では円高不況への不安が高まったために、政策当局は内需拡大による貿易収支の黒字削減と円高不況の克服を目指して、大胆な低金利—金融緩和政策に踏み出す。

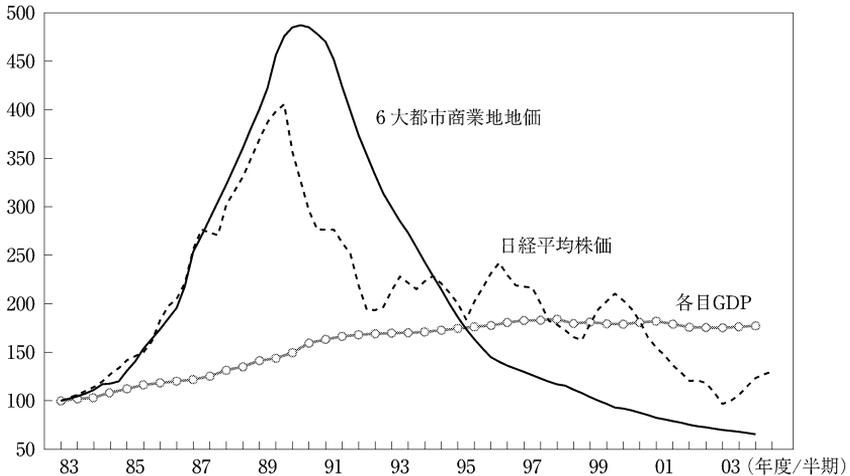
1970年代の2度のオイルショックを成功裡に乗り切った日本経済は欧米に比べて高い経済成長率を実現し、経済大国として先進諸国から評価されるようになる。そして80年代後半には円高によって日本のGDPや対外債権の額（ドル表示）が急増したために日本経済は国際的に見て過大評価となるのである。その結果、企業家は日本的経営に自信を深め、将来に対して楽観的な強気の予想が支配的となり、期待成長率が高まった。

このように期待成長率が上昇したことに加え、『前川レポート』の国際公約ゆえに「内需拡大のための低金利・金融緩和政策は今後も継続される」という確信が広がったために、企業は投資を増加させるとともに、資産（不動産や株式など）への需要も増加し、さらには資産価格の上昇への期待も高まっていった。

現実に資産インフレを資産バブルに向わせるうえで中心的な役割を果たしたのは銀行とバブル型企业との相乗的な投機行動であり、銀行は値上りしている資産（主に土地）を担保に資産購入のための資金を競い合ってバブル型企业に融資し、それが資産価格を上昇させるという資産バブルを引き起こしたのである。

バブルは土地や株式など供給が非弾力的な商品で値上り期待が支配的になった場合に起こるが、それは値上り予想が投機を目的とする買い急ぎや売り惜し

図 I - 1



(注) 1983年度上期を100とする指数。

(資料) 内閣府「国民所得統計」、日本不動産研究所「市街地価格指数」。

みを招き、その結果、超過需要の発生→現実の価格の上昇→予想の実現→さらなる値上り予想→……というスパイラルが生じるからである。しかし、資産価格の高騰が実需によるものではなく、値上り差益の取得を企図した投機的な需要によるものであるかぎり、やがては崩壊を迎える。それは、人々の間に先行き不安が高まって値下り予想が広がると、未実現の含み益（現在の価格と購入価格の差）を現金化しようとして人々が売りに転じるために市場は売一色となり、資産価格は瞬く間に下落してしまうからであり、その結果含み益は消失し、多くは逆に含み損を抱えることになる。

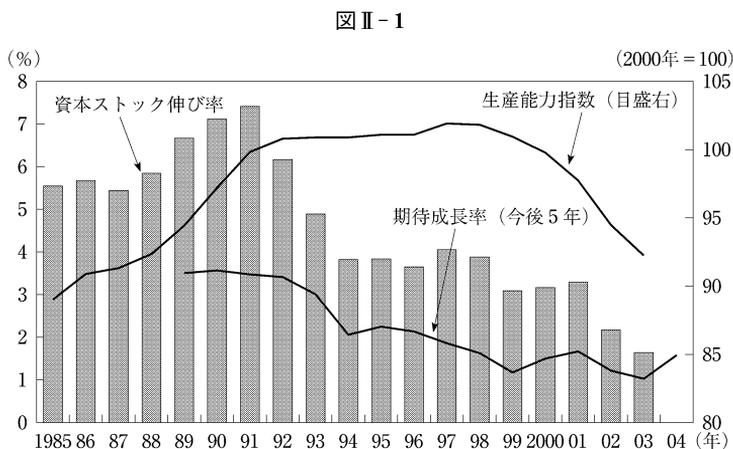
このように資産バブルで生じる利益は含み益であり、それはまさに泡（バブル）の如く実現しようとして手で触れると消えてしまう幻なのである。たとえば1982年に約1万円であった株価は86年を過ぎる頃から加速度的に上昇していくが89年末の3万8915円をピークに下り続け、92年以降は1万円と2万円の間を変動する。一方、地価は91頃をピークに下り続けている（図I-1）。

Ⅱ 平成のデフレ不況——複合不況のフローチャートによる説明

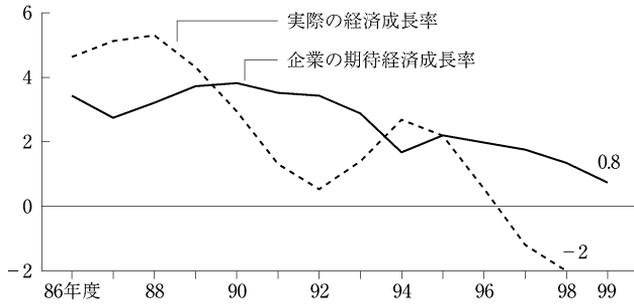
資産デフレは資産バブルと逆のメカニズムで進んでいく。すなわち資産デフレは、資産価格の下落→さらなる下落の予想→買い控え・売り急ぎ→資産価格の下落→……というスパイラルが生じる。一方、デフレ不況（フロー）も、期待成長率の低下→投資の減少→現実の経済成長率の低下→期待成長率の低下→……というスパイラルが生じやすい（図Ⅱ-1、Ⅱ-2）。実際、90年代の日本のデフレ不況は、この2つのスパイラル（悪循環）の相互作用を基軸にしながら、より複雑に進行していくが、以下ではその概要をフローチャート（因果関係を示した図式）を用いて説明しよう。

図Ⅱ-3のフローチャート

① 資産価格は一般には資産からの期待収益率と利率によって決まるが、デフレ不況が予想されると期待収益率が低下して資産への需要は減少し資産価

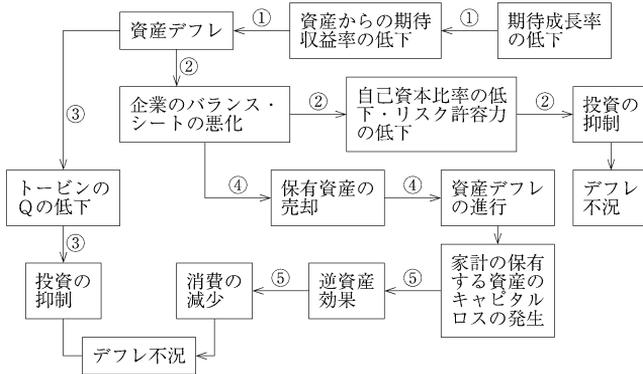


図Ⅱ-2 期待経済成長率と実際の経済成長率



(注) 期待成長率は翌年度以降3年間の見通し。実際の経済成長率は当該年度から3年間の平均。ただし、97年度の実績値は97・98年度の成長率の平均、98年度の実績値は98年度単年度の成長率。

図Ⅱ-3



格は下落する。

② 保有する資産の価値が下落し企業のバランスシートが悪化，自己資本比率が低下するので，企業のリスク許容力も低下し投資を抑制する。

③ 証券市場で自社の株価が下落するとトービンのQが低下するので投資の抑制要因となる。

④ 企業は値下り差損を最小限に食い止めようとして保有資産の売却を急ぐ

と資産価格はさらに下落する。

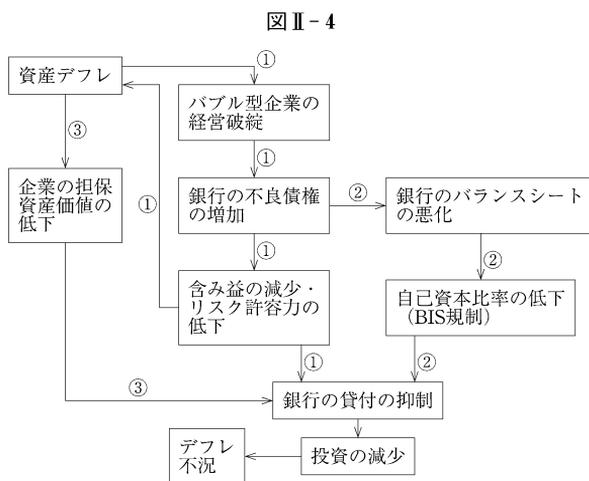
⑤ 家計も保有する資産の価格が下落してキャピタルロスが生じ、いわゆる逆資産効果が生じる。その結果、消費マインドが冷え込み、消費需要（とりわけ高級品）が減少する。

このようにして投資や消費が減少すると、それがデフレ不況を引き起こすことになる。

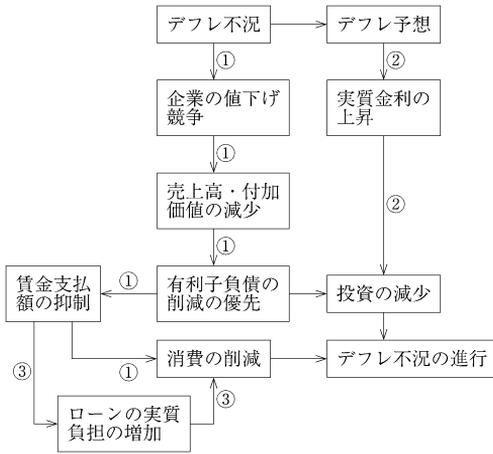
図Ⅱ-4のフローチャート

① 資産デフレによってバブル型企业の経営状態が急速に悪化し、多くが経営破綻に追い込まれる。その結果、不動産を担保に融資していた銀行は巨額の不良債権を抱えることになる。銀行はこの不良債権に対して貸倒れ引当金を積み増すために、保有する株式を売却（多くの場合はすぐに買い戻すクロス売買）して利益を捻出したが、それが銀行の「含み益」を減少させてリスク許容力を低下させ投資への貸付けを抑制するとともに、資産価格をさらに下落させる。

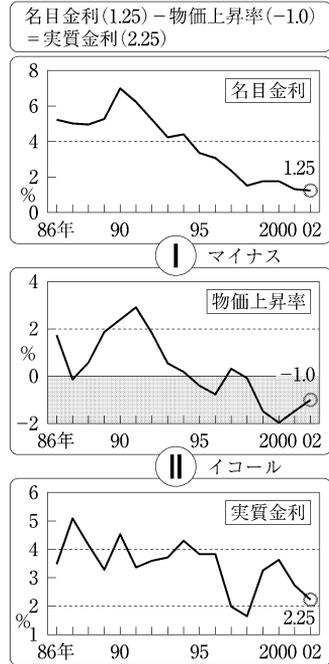
② 銀行の資産価値の下落は銀行のバランスシートの悪化を通じて自己資本



図Ⅱ-5



図Ⅱ-6 実質金利が高止まりするメカニズム



(注) 金利は長期金利(出所:日銀),
物価は GDP デフレーター対前年
度比。

比率を低下させ BIS 規制によりリスク資産の保有（主に企業への貸付け）が制限される。

③ 企業の提供する担保の価値が低下するために、銀行の資産担保貸付けは減少する。これが負のファイナンシャル・アクセルレーター効果である。

図Ⅱ-5のフローチャート

① デフレ不況下では企業間での値下げ競争が激しくなり売上額や付加価値が減少するが既存の負債額は変わらず、**負債の実質負担**（負債額／売上額あるいは

付加価値）は増加する。それゆえ企業は有利子負債の削減を優先させるので、投資が抑制され、さらには総人件費の減少を通じて消費支出も減少する（フィッシャーのデット・デフレ）。

② 実質金利は名目金利－予想インフレ率であるから、デフレ期には実質金利は名目金利を上回って投資を抑制する（図Ⅱ-6）。

③ 家計の場合も、デフレ不況によって所得（収入）が減少するのでローンの実質負担が増加、消費支出は減少する。

図Ⅱ-7のフローチャート

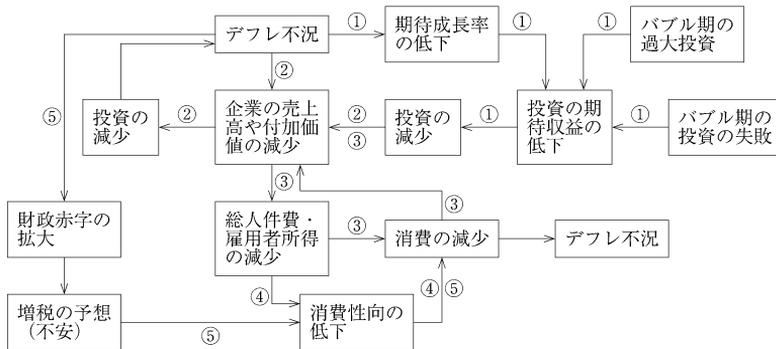
① バブル期での過剰投資や「投資の失敗」さらには期待成長率の低下によって投資からの予想収益率が低下し投資が減少する。

② 総需要の減少により売上が落ち込むと企業の付加価値（売上高－原材料費）は減少、短期的には経常利益の減少となり投資の減少要因となる。

③ 企業はやがて賃金の引下げや雇用の削減に踏み切るが、それは雇用者所得の減少となり消費需要の減少となるから、売上高も減少する。

④ 雇用の削減により失業が増加するにつれ雇用不安から将来へのリスクが高まり、国民の消費マインドは冷え込むため、消費性向は低下し消費の抑制要因となる。

図Ⅱ-7



⑤ デフレ不況が進むと法人税を中心に税収が落ち込み、さらには景気対策として公共事業や減税などの財政出動が行われると財政赤字が拡大、国債残高も増加する。このような状況下で国民は将来の増税や福祉支出の削減を予想すると、消費性向は低下する（リカード＝バロー効果）。

Ⅲ デフレ不況下の企業行動——損益分岐点と労働分配率による分析

Ⅲ-1 損益分岐点とは何か

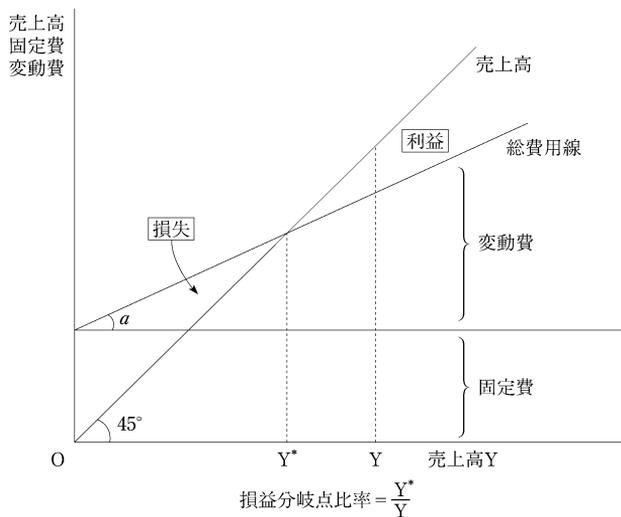
上場企業が開示を義務づけられている財務諸表は、いわば企業の「経営成績表」であり、これら进行分析することによって、企業の経営状態をさまざまな面から把握することができるが、その代表的な手法が**損益分岐点（売上高）分析**である。

損益分岐点とは、企業の売上高と総費用が等しくなる点——すなわち利益と損失の分岐点となる水準の売上高であり、したがって現実の売上高（ Y ）が損益分岐点売上高（ Y^* ）を上回れば利益が生まれ、逆に下回れば損失が生じる。

損益分岐点を知るためには、まず初めにすべての費用を固定費と変動費に分ける必要がある。一般に**固定費**とは売上高（したがって生産量や販売量）の増減に関係なく発生する費用であり、長期債務の支払利息や生産設備などの減価償却費そして人件費のうち正社員の基本給のような固定的な部分である。一方**変動費**は売上高の増減にほぼ比例する費用であり、その多くは原材料費や運送費などであるが、人件費のうち残業手当やパート・アルバイトの賃金、出高給や歩合給なども含まれる。

そこで縦軸に売上高と総費用・固定費・変動費を、横軸に売上高をとると、売上高線（ 45° 線）、各費用線はそれぞれ図Ⅲ-1のようになり、損益分岐点売上高は Y^* となるから、現実の売上高 Y が Y^* を超える領域では利益が生じることがわかる。それゆえ企業にとって両者の比率である**損益分岐点比率**（損

図Ⅲ-1



損益分岐点売上高 Y^* / 現実の売上高 Y が重要な指標であり、それを知るにはまず Y^* を求める必要がある。

いま変動費率（変動費 / 売上高 = 変動費線の傾き）を a とすると、 Y^* は固定費 + 変動費であるから、 $Y^* = \text{固定費} + a \cdot Y^* = \text{固定費} / (1 - a)$ となり、 Y^* は

$$\text{損益分岐点売上高 (} Y^* \text{)} = \frac{\text{固定費}}{1 - \text{変動費} / \text{売上高}}$$

で示される。

かくして企業が損益分岐比率 (Y^*/Y) を低下させるには、 Y の増加か Y^* の減少のいずれかが必要となるが、個別企業の場合には、 Y を増加させようとする Y^* も増加し、逆に Y^* を引下げようとする Y も減少してしまい、企業の経営努力のみで Y^*/Y を引下げるのは容易ではない。

しかしながらマクロ経済の損益分岐比率 (Y^*/Y) は中期的にみると変動する。それは損益分岐点 Y^* が短期的に安定的であるのに対して、現実のマクロ経済の売上高 Y は景気変動に左右され、インフレ好況期には増加しデフ

レ不況期には逆に減少するからであり、それゆえ損益分岐点比率はインフレ好況期に低下しデフレ不況期には上昇する傾向がある。

Ⅲ-2 損益分岐点分析と1960・70年代の日本経済

1950年代中期から60年代にかけての日本経済は、高度経済成長とマイルドなインフレーションをその特徴としており、各企業は増加する売上高のもとで激しいマーケットシェア（市場占有率）争いを展開していた。すなわち当時の日本企業は、利益の最大化よりもむしろ一定の利益率を維持しながら、売上高の最大化を目指しており、それは損益分岐点分析によって、以下のように説明できる。

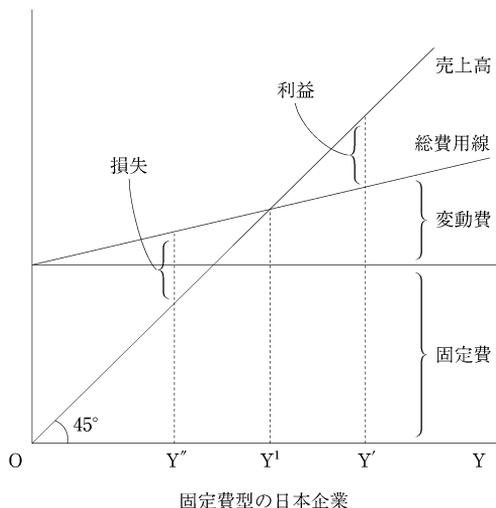
企業は増加する需要（マクロ的にいえば名目GDPの増加分）を自社の売上高の増加（シェアの拡大）につなげようと、事業の規模拡大や設備投資を強力を押し進めた。そのため資本設備や不動産などの資産が増加し、銀行借入れ（負債）も増加したので、固定費（支払利息や減価償却費）が増加して損益分岐点 Y^* を引上げた。しかし同時に現実の売上高 Y も増加したので企業は損益分岐点比率の上昇を抑えることができたのである。また、この時期の生産性の著しい上昇も固定費の増加を抑えるのに寄与した。

ところが1970年代に入ると日本経済は、ニクソンショック後の円高不況と直後の第1次オイルショックそして79年からの第2次オイルショックと続き、そのため経済は低成長時代へと移行し、しばしば景気後退に見舞われた。すなわち、総費用の増加が著しく売上高の伸びを上回ったために、損益分岐点比率が上昇し経営が悪化、企業は拡大型の経営からの脱却を余儀なくされる。

1970年代後半、日本企業はコスト削減を目指して「減量経営」を指向するが、その有力な手段が総人件費の圧縮であり、具体的には雇用の削減と賃上げの抑制である。しかし日本企業の場合、終身（長期）雇用が一般的であったので、人件費の削減は高雇用（低い失業率）を優先して賃金の上昇を生産性の上昇の範囲内に抑えるという形で進んだ。

以上のことは次のように要約できる。正規雇用・終身雇用制そして年功賃金

図Ⅲ-2

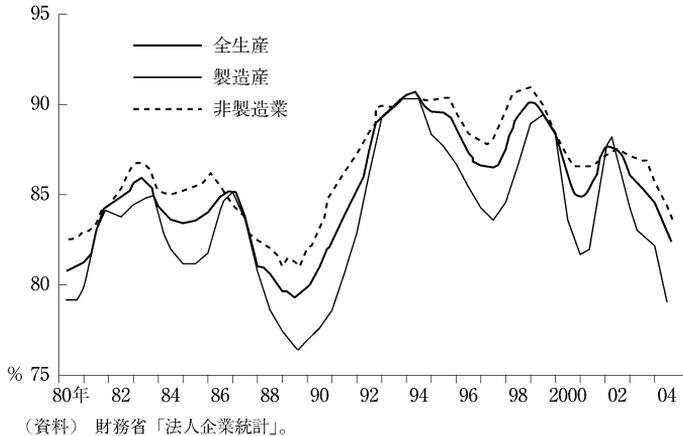


制度の日本企業の場合、人件費のほとんどが固定費となるので、総費用線の傾きが緩やかである。それゆえ図Ⅲ-2のように Y が Y^* を上回るほど利益が大きくなることから、日本型経営は Y が増加し続ける高成長・インフレ時代に適合していることがわかる。しかし逆に日本型経営は Y が減少する景気後退期には利益の減少が大きく損失が生じやすい。そのため日本の労働組合は賃金調整を受け入れて高雇用を守ったのであり、この労使協調が2度のオイルショック後のスタグフレーション（不況とインフレの共存）から比較的早く（欧米に比べて）回復する要因の一つとなったのである。

Ⅲ-3 バブル崩壊後のデフレ不況と損益分岐点分析

86年の円高不況を脱した日本経済は、87年からいわゆるバブル景気に沸き、産業界も強気の期待が支配的となり、事業の拡大・多角化・設備投資の増加だけでなく、銀行借入れにより財テクや不動産事業を展開した。その結果、バブル崩壊後のデフレ不況期には、企業は売上高の落ち込みに加えて減価償却費や

図Ⅲ-3



支払利息の増加という重圧に苦しむことになる。

図Ⅲ-3より損益分岐点比率の動きを見ると、それは、①バブル景気の時期に大きく低下しするが、バブル崩壊後に急激に上昇し2000年以降も高水準にあること、②高水準で推移しつつも変動していること、③2002年以降は明らかに低下傾向にあることがわかる。

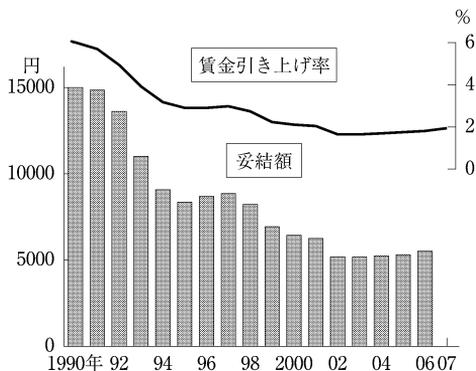
そこでこのような損益分岐点比率の動きを、デフレ不況下での賃金・雇用調整と損益分岐点比率との関係を基に説明すれば次のようになる。

(1) 91年からのデフレ不況によって売上高が急激に減少したことに加えて、減価償却費や支払利息などは増加し続けたために損益分岐点が増加し、その結果損益分岐点比率が約10%も上昇し90%を超える。

(2) 企業は当初この経営の悪化の原因をバブル崩壊後の反動による短期的（循環的）な景気後退であると判断したために、調整コストを伴う本格的な雇用調整は先送りし、雇用者の退職の不補充や新規採用の抑制などで対応したが、デスインフレ（インフレ率の持続的な下落）の下、高雇用を守るために賃金上昇率も低下し続けた（図Ⅲ-4）。

(3) 90年代後半に入っても資産デフレを伴ったデフレ不況は回復の兆しを見

図Ⅲ-4



(注) 厚生労働省調べ、2007年の賃金引き上げ率は第一生命経済研究所予測。写真は富士重工業でスタートした労使交渉。

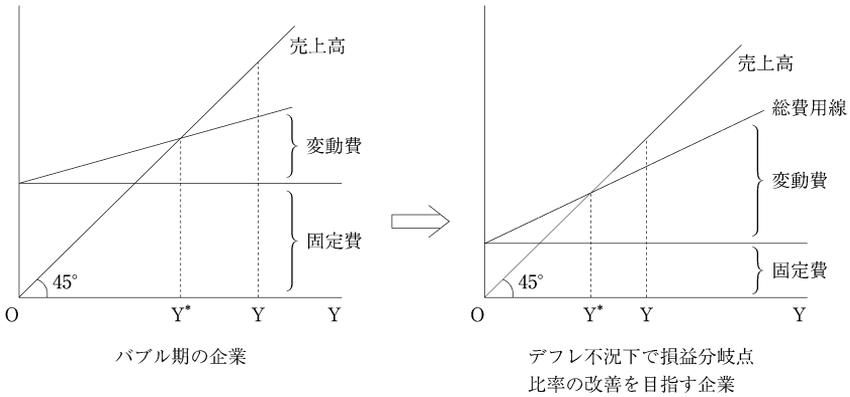
せず長期化の様相を呈するようになると、各企業は損益分岐点の引下げを目指してリストラを断行・事業の縮小や再編・一部業務の外部委託（アウトソーシング）などを行う。

(4) 賃金および雇用調整が本格化し、①選択定年制や希望退職者優遇制度の導入・関連会社への転籍・新卒者の採用凍結などによる雇用の削減、②年俸制や成果主義賃金制度・業績連動型ボーナスなどの導入、③正規雇用からパート・契約・派遣など非正規雇用へのシフトなどにより、総人件費の削減をはかるとともに人件費の弾力化・変動費化に踏み出す。

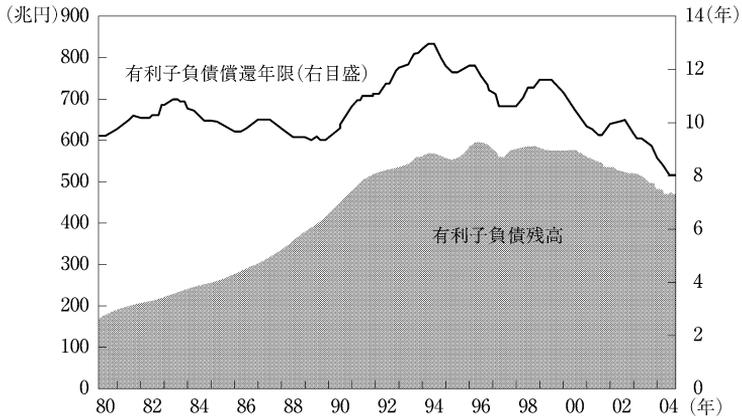
(5) 図Ⅲ-5のように、(4)の①②③によって固定費が圧縮されて総費用線は下方へシフトし、加えて人件費の弾力化・変動費化により傾きが急になる。その結果損益分岐点が低下するとともに売上高の減少に伴う利益の落ち込みが小さくなるなど、デフレ不況への耐性を強めた。

(6) 総人件費の減少は個別企業にとっては損益分岐点を引き下げて損益分岐点比率を低下させるが、それが産業全体に広がると雇用者所得の減少と消費マインドの落ち込みによって消費支出が減少し、売上高の減少となるため、マク

図Ⅲ-5



図Ⅲ-6



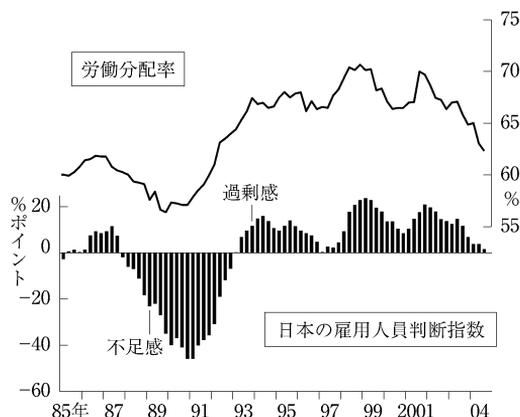
（注）有利子負債償還年限＝有利子負債／キャッシュフロー。

（資料）財務省「法人企業統計季報」。

口的にみると損益分岐点の回復は一時的であり、再び上昇し始める。

(7) デフレ不況のもとで企業は設備投資を抑え有利子負債の返済を急ぐので、減価償却費や支払利息などの固定費用が次第に減少し、それが損益分岐点を引下げ、損益分岐点比率は改善し始める（図Ⅲ-6）。

図Ⅲ-7 労働分配率と雇用の過不足感（四半期。日本総合研究所調べ）



(8) 2003年頃から日本経済もようやく景気回復が軌道に乗り、設備投資を回復してくると、企業の賃金-雇用調整も一段落し、景気回復が本格化し始める。

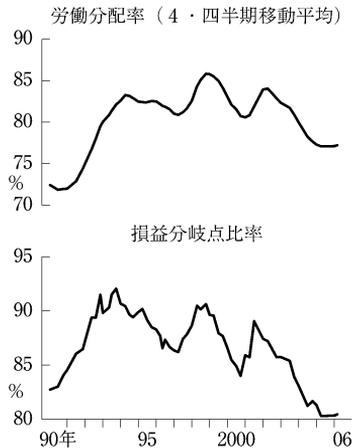
Ⅲ-4 景気変動と労働分配率

労働分配率とは企業が生産・販売活動などで生み出した付加価値（売上高－原材料費など）がどれだけ雇用者に報酬として分配されたかを示す指標であり、主に2つの方法によって算出される。第1の方法は、国民経済計算（SNA）を利用する方法であり、雇用者報酬を国民所得で割って求める。第2の方法は、財務省が4半期ごとに調査している法人統計を用いる方法で、人件費を付加価値（経常利益＋減価償費＋支払利息＋人件費）で割って求める（図Ⅲ-7は第2の方法による）。

働く側（労働者）からすれば、労働分配率は高いほど望ましく有益にみえるが、必ずしもそうではない。それは、人件費が相対的に安定的であるのに対して付加価値は景気変動によって増減する売上高に左右されるからであり、景気変動と労働分配率の関係は理論的には次のようになる。

インフレ好況期には企業の売上高は増加し付加価値も増加して労働分配率は

図Ⅲ-8



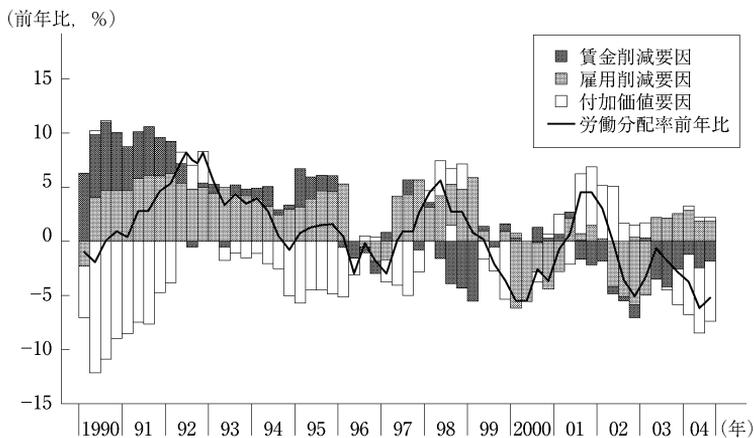
（注） 第一生命経済研究所の試算値。
農林中金総合研究所の試算値。
（4・四半期移動平均）

低下する。そこで労働者は賃金引上げを要求し、企業側もこれをある程度受け入れ人件費は増加するが、企業の付加価値もそれ以上に増加するので、労働分配率は上昇せず、むしろ低下する。すなわち雇用者報酬の増加が国民所得の増加に追いつかないのである。このようにインフレ好況期には高雇用が実現し失業率は低下するものの、労働分配率は低水準で推移することになる。

これに対してデフレ不況は売上高が落ち込み付加価値も減少するので労働分配率は上昇する。そこで企業は労働者に賃金の引下げを要求し、労働者側も雇用の悪化を最小限に食い止めるためにそれを受け入れるが、企業の付加価値がそれ以上に減少するので労働分配率は低下せずむしろ上昇する。すなわち雇用者報酬の減少が国民所得の減少に追いつかないのである。このようにデフレ不況期には労働分配率は高水準となるものの、雇用は減少し失業率が上昇することになる。

ここでわれわれは図Ⅲ-8のように労働分配率の動きと損益分岐点比率の動きがほぼ同じであることに気がつく。それは、現実の売上高と付加価値が、ま

図Ⅲ-9 労働分配率の低下とその要因分析



(出所) 財務省「法人企業統計季報」より作成。

た総費用が人件費とほぼ同じ動きをするからであり、したがって、デフレ不況期に人件費を削減するならば、雇用者報酬の減少→消費支出の減少→売上高の減少→付加価値の減少となり、低下した労働分配率は再び上昇してしまうのである。

そこで図Ⅲ-9より労働分配率の対前年比とその要因分析をみると、以下のことがわかる。

(1) 90・91・92年はバブル末期から崩壊直後の時期であり、高水準にあった付加価値が急速に減少しているのに対して、賃金が上昇し雇用も増加しているので、労働分配率は急速に上昇している。

(2) 94・95年は賃金の上昇が抑えられ、景気もやや回復傾向を示して付加価値の増加に転じたので労働分配率も安定化した。

(3) しかし97年の付加価値の減少を受けて98年には賃金の削減が行われ、さらに2000年には雇用の削減も行われて労働分配率も低下したが、その影響もあってか2001年にはデフレ不況が悪化して付加価値が減少し、労働分配率は上昇に転じてしまう。

(4) 02年には再び雇用の削減が進み、03年に入ってようやく付加価値の増加がみられる。そして07年にかけて緩やかながらも景気回復が進み、労働分配率の低下が本格化する。

Ⅳ デフレ不況下の雇用・賃金・労働問題——基礎用語による解説

Ⅳ-1 需要不足失業と構造的・摩擦的失業

日本の失業率は長期的には緩やかな上昇傾向が見られたものの、80年代までは2%台で推移し、ほぼ完全雇用の状態にあったといえる。しかし93年頃から、デフレ不況のもとで失業率が上昇し始め、しかも問題なのは長期失業が増加し続けたことである（図Ⅳ-1-1）。

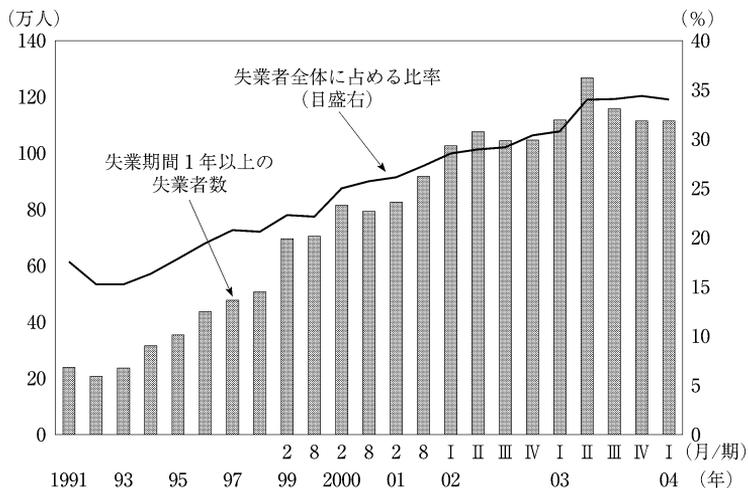
では失業にはどのようなタイプがあるのか。景気後退やデフレ不況などによる企業の労働需要の減少（不足）が原因の失業を**需要不足失業**、産業構造の変動に伴う労働需要の地域間や職種間での変化が原因の失業を**構造的失業**、さらには労働需要に関する情報が不十分なために職探しが長びくことによる失業を**摩擦的失業**と呼ぶ。

図Ⅳ-1-2から明らかなように92年以降、需要不足失業率が上昇しているだけでなく、構造的・摩擦的失業率も上昇している点が注目に値する。それは構造的・摩擦的失業のなかに、ミスマッチによる失業が含まれているからである。

一方に求人している企業があり、他方で職探している求職者がいるとき、この求職者が求人企業に雇用されれば問題ないが、企業が要求する職種・技能・賃金・就業地などの条件と求職者のそれが一致しない場合には雇用に至らず、失業者は再就職できない。このような状況が**雇用のミスマッチ**である。

したがって失業問題の解決のためには、マクロ的な経済政策によって需要不足を解消するだけでなく、雇用のミスマッチを緩和するための施策——職業紹介・コンサルティング・再就職支援や人材再教育・訓練などの事業や取組みが官民の双方で必要となる。実際、米国では人材ビジネスは最も成長の著しい

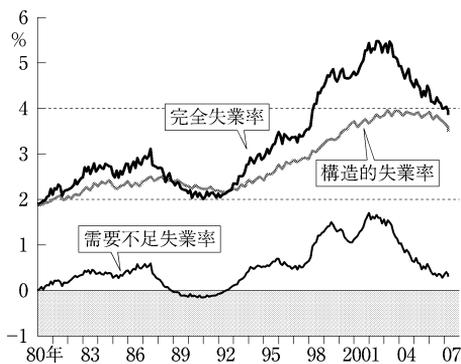
図Ⅳ-1-1



(備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」(各年月調査)により作成。

2. 2002年度以降は「労働力調査詳細結果」により作成。

図Ⅳ-1-2 完全失業率の内訳



(注) 日興シティグループ証券の試算値。

分野の一つであり、今後日本でも景気の動向を超えて重要になっていくと思われる。

Ⅳ-2 雇用調整のコスト

企業が現在雇用している雇用者数と企業の最適雇用者数との間に差がある場合に、その差を縮小する企業行動が雇用調整である。一般に企業はこの両者に差がある場合でも、直ちに雇用調整を行うわけではない。それは雇用を調整するには調整コストが生じるからであり、とりわけ雇用の削減が必要な場合に大きくなる。現実には雇用を削減するには次のような調整コストが生じる。

(1) 日本の場合、明文化されていないが暗黙のうちに長期雇用が契約されている（裁判所の判例によって「解雇権の濫用法理」が確立している）ので、企業は不況で雇用に余剰が生じていても簡単に雇用者を解雇できない。

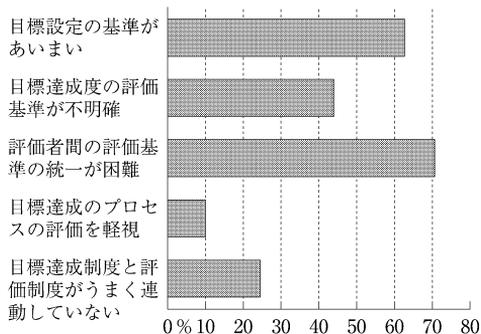
(2) 雇用は人的資本への投資であり、企業は雇用者に自らの負担（費用）で教育・訓練し、それによって高まった能力を企業が活用することによって投下した費用を回収しさらには利益を得ているのであり、この面から見るかぎり、設備投資や技術開発と同じである。したがって人的資本への投資資金を回収する前に雇用者を解雇してしまうのは拙速で得策ではなく、不況期に安易に雇用削減に踏み切るのは合理的ではないのである。

(3) 雇用者を解雇することは(1)の理由からも容易ではないので、企業は希望退職者を募るといった形を取ることが多く、その場合、通常は退職金を割増しするので、それが追加コストとなる。

(4) 雇用の維持は企業の社会的責任であるとみられているので、安易に雇用調整を行う企業の社会的評価が低下し、そのため有能な人材の雇用を困難にする。

(5) 頻繁に雇用調整を行う企業は雇用者の会社への信頼や帰属意識さらには士気も低下させ、長期的にみれば企業業績の悪化につながる。

図Ⅳ-3-1 目標管理・評価制度の主な問題点
（複数回答，回答企業は上の企業の一部）



（出所）社会経済生産性本部。

Ⅳ-3 年功序列型賃金と成果主義賃金

日本では90年代のデフレ不況までは、学歴や勤続年数などの年功序列によって賃金が決まる年功序列型賃金制度が一般的であったが、これは終身雇用制度を前提として貢献（成果・実績）と賃金支払額を入社から定年までの長期間でバランスさせようとする制度であり、一般に若い時代は賃金の受け取りが過少で中高年になると逆に過大になるといわれている。

ところがデフレ不況が長期化するにつれ、社員の業績への貢献度や成果に応じて昇進・昇格・賃金などの処遇が決められる成果主義賃金制度が広がり始める。具体的には、上司との面談で社員がそれぞれ自らの業績目標を立て達成度を評価する目標管理方式が一般的で主要企業の約8割が導入している（2005年）。

成果主義賃金制度の導入の背景としては、①年功序列型賃金制度のもとで生じる人件費の自然増の負担に企業が耐えられなくなり、賃金の分配にメリハリをつけざるをえなくなったこと、②賃金率を均等に引下げると一種の逆差別の状態となり、有能な人材が外資系企業や新興企業に引き抜かれてしまうことなどが挙げられる。

成果主義の評価については経営者側は概ね高評価であるが、労働者側は評価

が分かれ、問題点も指摘されている（図Ⅳ-3-1）。実際、会社の業績は景気の動向や業界をとりまく状況に左右されるだけでなく、従業員の相互協力やチームワークの力にも左右され、この面での成果を個々人の評価にどう反映するかが成否なポイントとなる。いずれにせよ、成果主義を安易な人件費の抑制の手段として用いるならば、従業員の士気・意欲や効率が低下して失敗に終るだろう。それゆえ近年、成果主義型賃金制度の見直しを進めている企業も多くなっている。

Ⅳ-4 成果型退職金と業績連動型ボーナス

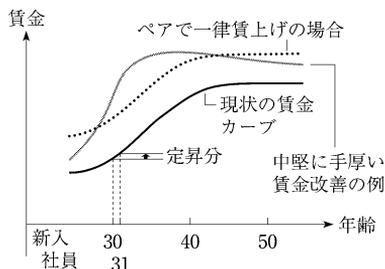
退職金制度は高度成長期に長期雇用を促進する目的で始まり広く普及、退職金の額は主に勤続年数と退職時の給与を基に算出され、定年まで働き続けることが退職金の面からも有利な制度である。しかしデフレ不況下、この従来型の退職金制度は企業にとって大きな負担となってきた。そこで雇用の流動化・多様化を追い風に、退職金制度自体を廃止し、その分を在職中の賃金に上乘せする退職金前払制度やストックオプション制に踏み切る企業も出てきているが、その一方で成果型退職金制度に移行する企業も増え、大企業の36%が採用している（2005年）。

成果型退職金は給与や勤続年数などで決まる割合を小さくし、毎年の成果や役職の要素を大きく反映させるものである。会社側は仕事で高い成果を上げれば退職金が増えることを強調しているが、現実問題として、従業員の間で退職金にも大きな「格差」が生じることは間違いない。

ボーナス（賞与・一時金）は以前から成果主義的であり、加えて景気変動に左右されやすかったが、一段と変動費化が進められた業績連動型ボーナスが登場、2005年には大企業の半数を超える大企業が採用しており、多くは経常利益などを基にボーナスの額を算出する方式で、企業が赤字に陥った場合でも一定額が支給されることになっている。

近年、景気回復が顕著になるなかで、大企業の労働組合は賃金改善を要求しているが、業績が回復している企業も給与は抑えてボーナスの増加で還元して

図Ⅳ-5-1 賃金改善のイメージ



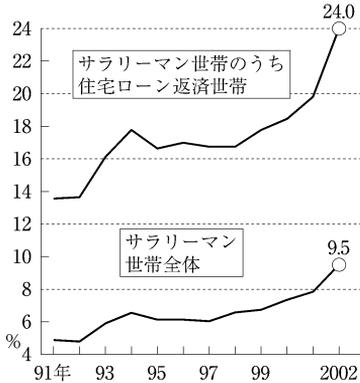
いるケースが多い。それはボーナスは給与と異なり、業績に応じて増減できるからであり、換言すれば雇用者報酬のボーナスへのシフトは、企業が景気変動に伴うリスクを従業員にも負担させ始めたといえるだろう。

Ⅳ-5 賃金改善の要求

デフレ不況が進行し成果主義賃金制度を採用する企業が増加したために、これまでの年功序列型の賃金曲線を上方へシフトさせる、いわゆるベース・アップ要求（企業が社員の勤続年数や資格・等級ごとに定めている賃金額を一律の%で引上げる要求）を連合（全日本民間労働組合連合会）はとりやめ、各企業の経営者に対して、賃金支払いの原資（総人件費）の増加を要求するよう指示したが、これを賃金改善の要求という。また同一業種内の企業の業績にばらつきが生じたために以前のように春闘での賃金交渉が難しくなったことも統一要求を掲げることを困難にしている。しかも2003年には世界的な高収益企業であるトヨタ自動車の労働組合がベース・アップ要求の見送り、この衝撃で他の労働組合もこれに追従せざるをえなくなったが、近年の景気回復のなかで、労働者側は低下した労働分配率の回復を、より一般的な賃金改善の形で要求し始めている。

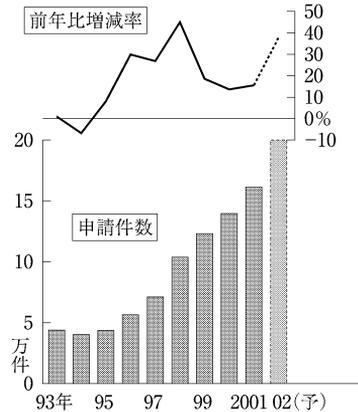
実際、各労働組合の具体的な要求はそれぞれ多様であり、ベースアップ型を要求する組合、成果主義に基づいた配分を求める組合、あるいは原資を特定の層（若手や係長クラスの中堅層・一部の特定職種）に重点を置いた配分を求める組

図Ⅳ-6-1 可処分所得に占める住宅ローン返済額の割合



(注) 総務省の家計調査より、2002年は8月単月の数字。

図Ⅳ-6-2 自己破産の申請件数（最高裁調べ）



合なども出てきている（図Ⅳ-5-1）。

Ⅳ-6 労働者の厳しい現状

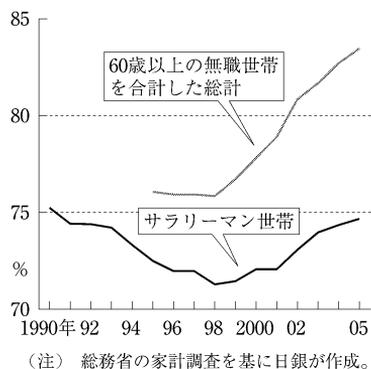
バブル崩壊後のデフレ不況は10年以上も続く過酷なものであり、働くすべての人々はそれぞれに厳しい賃金・雇用状況と職場環境で苦しんだ。

(1) 90年代、企業だけでなく家計の多くも過剰債務問題に直面した。減少する賃金収入のもとでローンの負担——とりわけ住宅ローンの負担（バブル期に高額で住宅を購入したサラリーマン層の返済負担）が重圧となり、消費を圧迫した（図Ⅳ-6-1）。またこの時期、各種ローンの負担から多重債務者となって自己破産する者が急増、94年には5万件だった申請者は02年には20万件を超えたのである（図Ⅳ-6-2）。

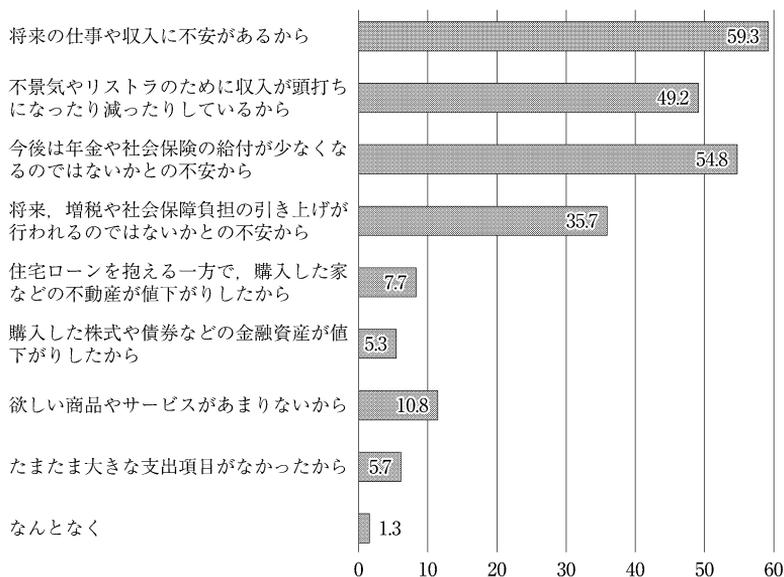
(2) 賃金収入の減少・相次ぐ大企業の経営破綻・失業の増加による雇用不安の増大・財政赤字の拡大のもとでの増税予想などにより、消費マインドは冷え込み、サラリーマン世帯の消費性向は低下した（図Ⅳ-6-3・4）。

(3) 戦後の日本において、犯罪率・自殺率と失業率との間に高い相関関係が

図Ⅳ-6-3 家計の消費性向

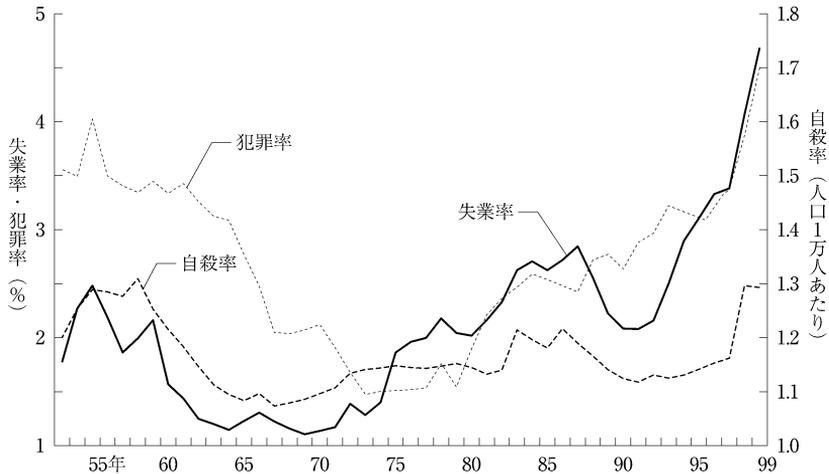


図Ⅳ-6-4 支出を減らしている理由



(出所) 日本銀行「第11回生活意識に関するアンケート調査」(2000年9～10月調査)。

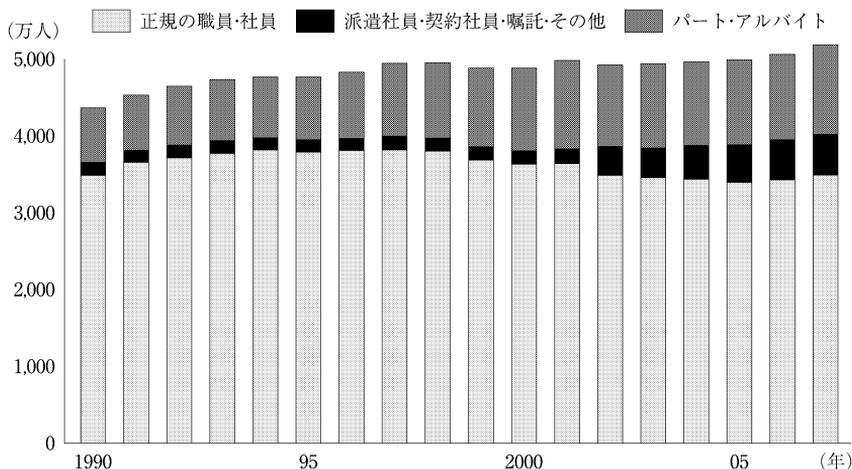
図Ⅳ-6-5



認められ、この傾向は90年代に顕著である（図Ⅳ-6-5）。たとえば自殺の動機についてみると、自殺の動機は健康問題が最も多い（この中には過労によるうつ病や精神障害が引き金となっているケースも多い）が、次いで経済・生活問題であり、その内訳では負債（借金苦）が最も多く、次いで生活苦・事業不振となっており、このことからデフレ不況が主たる要因であることがわかる。

(4) 日本の総実労働時間は2000年以降ほぼ横ばいで推移している（たとえば2006年で1842時間／年間）が、これはパートタイム労働を含む数字であり、正社員を中心とする一般労働者では2000時間を超えている。2002年の総務省の調査では、とりわけ30歳代の男性の労働時間が長く、4人1人が週60時間以上も働いており、リストラの強化で中堅層に仕事が集中していることがわかる。しかも、いわゆるサービス残業（労働基準法違反）も増加しており、20～30歳代の若手社員の約半数が「今の働き方が続くと病気になる」と心配している。実際、精神面でのストレスを理由とする過労労災が認められるケースが相次いでおり、2007年度には精神疾患での労災申請が身体的疾患での申請を初めて上回った。

図Ⅳ-7-1



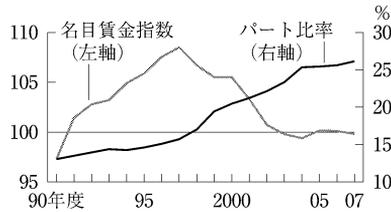
総務省「労働力調査」のデータを基に作成（2007年は9月までの平均）。

Ⅳ-7 雇用形態の多様化

近年、日本の大きな社会・経済問題は、所得格差の問題であり、経済学界のレベルでも重要な論争のテーマとなった。格差が拡大しているのか否か（あるいはその諸要因）について論者間で意見が分れるが、長期化するデフレ不況のもとで、非正規社員（パート・アルバイト・契約社員・派遣社員など）の比率が高まったことが要因の一つであること（特に若者層）は間違いない（図Ⅳ-7-1）。たとえば総務省の調べでは、非正規社員は06年で前年比2.7%増の1677万人と雇用者全体の約3分1を占めるまでになった。正社員は3411万人で減少から増加に転じたものの、伸び率は1%に留まり、労働力の増加の中心は依然として非正規社員であることがわかる。

非正規社員の増加が問題なのは、正社員との間で賃金や昇進などで大きな格差があり、しかもそれが縮まらないことである。たとえば、20～24歳の非正規社員の平均賃金は月額17万3500円で同年代の正社員の約86%であるが、中高年になるほど差は広がり、50～54歳で平均賃金が月額23万2800円とほとんど増え

図Ⅳ-7-2 名目賃金とパート比率



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」。

(注) 名目賃金指数は2005年=100、パート比率は2007年の数値のみ暦年の値。

図Ⅳ-7-3 派遣関連の制度改正、事件など

1985年	労働者派遣法制定。通訳、ソフトウェア開発など13の専門業務に限って派遣を認める
96年	派遣可能な専門業務を26業種に拡大
99年	建設、製造、警備などを除き派遣先を原則自由化
2003年	製造業への派遣解禁を決定。専門職以外の派遣可能期間を1年から最大3年に延長
07年8月	日雇い派遣大手のフルキャストが禁止された港湾への派遣などで事業停止命令を受ける
08年1月	同じく大手のグッドウィルが、二重派遣などで事業停止命令を受ける

ず、同年代の正社員の約54%にとどまる（図Ⅳ-7-2）。

このように非正規雇用が広がった要因の一つが労働市場の自由化を目指した一連の労働者派遣法の改正である（図Ⅳ-7-3）。しかし「非正規雇用の拡大」の経緯を振り返ると、1995年の日経連の報告書『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』の存在が浮かび上がってくる。報告書は急速に進むデフレーションのもとで、人件費を抑える方策を提示するが、それは、労働者を3グループに分け、従来型の正社員（長期継続雇用型）に加えて、専門性の高い「高度専門能力活用型」、派遣やパートを念頭に置いた「雇用柔軟型」など有期雇用の活用だったのである。実際、図Ⅳ-7-1より、97年頃から非正規雇用の比率が上昇し始めたように見える。

ところで派遣をめぐるさまざまな問題が指摘されてきたが、最近大きな

問題となったのが日雇い派遣である。日雇い派遣は働きたいときに働けるというメリットが働く側にあり、企業側も働き手をスポットで調達できるという利点であることから、イベント運営や引越し業など繁忙差の激しい業種で依存度が高かったが、一日単位で契約するために雇用が不安定で低賃金の労働者を生み出し、ワーキング・プアの温床になるという批判が高まり、原則禁止が検討されている。

一方、派遣の望ましい活用法として注目されるのが紹介予定派遣であり、派遣として一定期間働いた後、派遣先企業とで合意すれば正社員の道が開けるといふものである。働く側・企業側ともに、適性や能力などが確認でき、正社員採用のリスクを軽減することができるというメリットがある。

Ⅳ-8 改正パート労働法

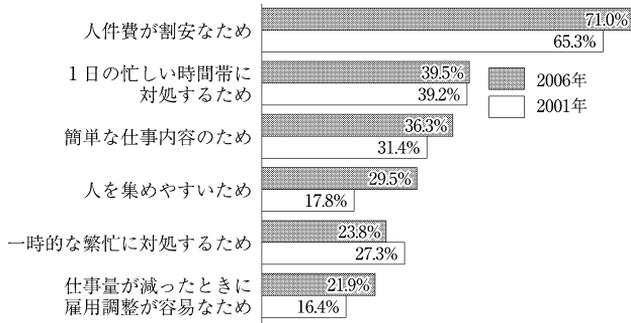
雇用者（役員を除く）の約3分の1が非正規社員となり、しかも相当の技能を必要とする仕事や責任の大きな仕事についている非正規社員も近年増加している。しかしながら、賃金や昇進などの待遇面で正社員との差は残ったままであることから、公平性やモチベーションを高め、さらにはパート労働などの多様な人材を活用できるように、2008年4月に改正パート労働法が施行された。そのポイントは図Ⅳ-8-1の如くである。

実際、飲食業や小売業・流通サービスなどでは雇用者に占めるパート労働者の割合は約半分であり、これらの業界では近年のパートの人手不足から、パ

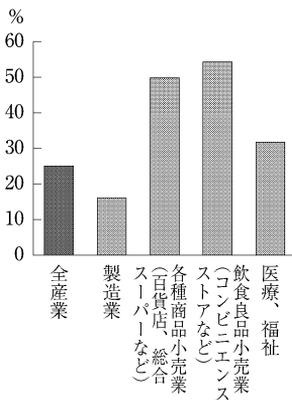
図Ⅳ-8-1 改正パート法のポイント

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▼パート社員を雇う際に、昇給や退職金、賞与の有無を雇い入れ通知書など文書で明示することを義務化 ▼パート社員から求められれば、賃金など待遇をどのように決めたいか説明することを義務化 ▼正社員と比較して、パート社員の仕事の内容や責任、一定期間の人事異動の有無などが同じ場合、その期間中は賃金を正社員と同じ方法で決めることを努力義務化 ▼仕事の内容や責任、人事異動の有無などが正社員と同じで、契約期間の定めがないパート社員に対し、賃金や教育訓練などすべての待遇について正社員訓練などすべての待遇について正社員との差別的取り扱いを禁止 ▼パート社員の正社員化促進策導入を義務化 |
|---|

図Ⅳ-8-2 事業所がパートを雇用する理由（複数回答）

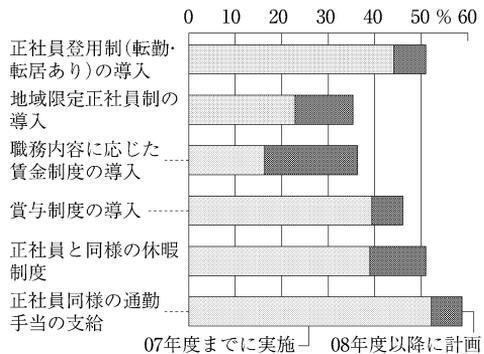


図Ⅳ-8-3 雇用者に占めるパート労働者の割合



2007年度の総務省「労働力調査」。

図Ⅳ-8-4 パートの待遇改善策の実施状況



（注） 主要専門店319社の回答を集計した。

パート労働者の待遇改善を進めているが、今後は総人件費を抑えたい企業側がどこまでパート労働の待遇改善に費用をかけられるかが課題となるだろう（図Ⅳ-8-2・3・4）。

Ⅳ-9 仕事と育児の両立

米国では1980年代の終り頃から、ワーク・ライフ・バランス——すなわち仕事と生活の両立できる労働・職場環境が重要であるという声が高まり、ファミリー・フレンドリーな（家庭を大事にする）企業が評価されるようになってきた。デフレ不況が長期化し、労働者の過労が恒常化している日本でも、数年前からワーク・ライフ・バランスの必要性が指摘され始めたが、前進の契機となったのは少子化問題である。

周知のように日本の少子化問題は深刻であり、合計特殊出生率が1.25まで落ち込んだ（05年）。そこで各界から女性の職場進出を背景に、「仕事と育児の両立が難しく、結婚や出産に踏み切れない。それが少子化を招いている」という声の上り、その結果2005年に、次世代育成支援対策推進法が施行されたのである。

『次世代法』は従業員が301人以上の企業や地方自治体に対して、子育て支援のための具体的な施策を計画し提示することを義務づけている。その結果、各企業はたとえば、短時間勤務制・フレックスタイム制・在宅勤務などの柔軟な勤務形態の採用、子育てや介護で退職した社員の再雇用、育児休暇の長期化、育児手当の増額、社内託児所の設置などを提示している（図Ⅳ-9-1）。

企業側も子育て支援も単にコストとは考えずに、「若い世代が減少していく状況のもと、充実した両立支援は企業の社会的責任である」という認識が広がっていることは確かである。しかし若手・中堅層に仕事が集中して「働きすぎ」の問題が現状のままでは、支援策が他の人々の負担増加となってしまう逆効果になりかねない。本来、ワーク・ライフ・バランスは、少子化問題とは関係なく、仕事と生活（あるいは家庭）との両立を目指すことであり、そのため働くすべての人々に「ゆとり」が必要なのである。言うまでもないが、問題を少子化対象に矮小化すべきではない。

実際、日本経済新聞社の調査では、仕事と子育ての両立の推進は「経営にプラス」と答え（93.1%）、その理由として「優秀な人材の確保につながる」、「労働意欲が高まり生産性が上昇する」ことを挙げ、さらには子育て支援に限定せ

図Ⅳ-9-1 主な企業のワークライフバランス施策

松下電器産業 半日勤務や隔日勤務、在宅勤務など柔軟な勤務形態を認めるワーク＆ライフサポート勤務	みずほフィナンシャルグループ 東京都内に2007年6月、事業所内託児所「みずほキッズかるがも」を開設
日本ユニシス 短時間勤務（1日2時間まで削減可）を子どもが高校を卒業するまで取得できる	積水化学工業 育児休暇中の育児補助手当。休業前賃金の約3割を最長1年半支給
帝人 子育てや介護などの理由で退職した社員を退職後10年以内ならば再雇用する	コンビ 子どもが生まれた男性社員に5日間の連続休暇取得を義務付け
花王 育児・介護休業者への経済支援。取得者が家庭の生計の担い手だった場合、最長1年間給与全額支給	サイボウズ 育児休業を最長6年間取得可能

ず、長時間労働の是正など従業員全体の働き方を見直す動きも始めている。

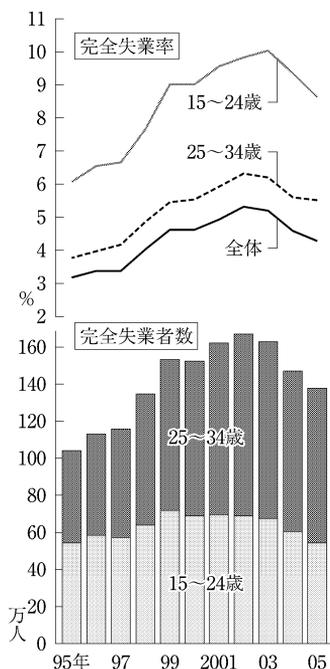
欧米の経験でも、ファミリー・フレンドリーな企業ほど、優秀な人材が集まりやすいうえに離職率も低く、業績面でも優位にあることが実証されており、たとえば夫婦2人がそれぞれパート労働で合せてフルタイム労働の「1.5人前」を目指すオランダ・モデルも有力な一つの選択肢となるだろう。また、ワーク・シェアリングも不況期の緊急避難的な雇用対象ととらえるのではなく、ワーク・ライフ・バランスを実現するための長期的な手段として考えていくべきである。

Ⅳ-10 若者の雇用問題

景気回復で失業率は2002年頃のピークに低下し始め、それに伴って若年層（15～34歳）の失業率も低下に転じたものの、約6%（05年）と依然として高水準であり、特にフリーターと呼ばれる**若者の雇用問題**がいわゆる「格差」の背景として社会問題となっている。

フリーターとはパート・アルバイトで働く、もしくは働くことを希望している既卒の若者層であり、厚生労働省は2006年時点で約186万人いると推定して

図IV-10-1 若年層の雇用動向



いる（なおフリーターとは free Arbeiter という英・独の合成語をさらに縮めた和製語である）。

フリーターは90年代の前半から急増したが近年やや減少傾向にある。しかし90年代から2003年頃にかけて正社員になれなかった年長フリーター層（現在25～35歳）はほとんど減少しておらず、フリーターのまま中年になるのではという懸念が広がっている（図IV-10-1）。

若者がフリーターを選んだ理由で最も多いタイプが「やむをえず型」であるが、これはデフレ不況下で企業が新卒の採用を抑制・凍結したことが主たる原因である。実際、雇用形態が多様化し、仕事の容易さや働き方の柔軟さという利点からフリーターを選ぶ若者（「夢追い型」や正社員を拒否する「モラトリアム

型)もいるが、当然ながら正社員との賃金格差は大きく、15～34歳の平均年収で約4倍もの開きがあるのが現状である。そしてこのような若年層の2極化(格差)が進み、安定した収入のない低所得者層(最近の流行語でいえばネット難民やワーキング・プア)が増え、社会不安や財政悪化の遠因となり、さらには経済基盤の弱さから少子化を加速させる可能性が指摘されている。

またマクロ経済の面からみると、将来を見すえた職場での教育・訓練・指導を受けることができない(少なくとも不十分な)若者が増加することは、人的資本形成の失敗であり、経済全体の生産性の低下につながり、経済成長を低下させることになるだろう。

そのため政府も、フリーター世代の定職化を雇用政策の重点の一つとし、ハローワークに来る若者に就職が決まるまで特定職員が継続・支援する「ジョブ・サポート制」を06年から開始し、「ジョブ・カフェ」の開設や「若者トリアル雇用制度」の拡充も進めている。

Ⅳ-11 ホワイトカラー・エクゼンプション

ホワイトカラー・エクゼンプション(White-collar exemption)は米国で始った制度である。米国では雇用者を週40時間以上働かせる場合には、通常の5割増しの賃金を支払うことを義務づけているが、管理職や専門職などのホワイトカラーは、この制度の適用外となるために、このように呼ばれている。周知のように日本の労働基準法でも、1日8時間・週40時間を法定労働時間としているが、日本でも米国のように一定の条件を満す社員には労基法のルールを適用しない日本版ホワイトカラー・エクゼンプションの導入が厚生労働省によって提案された。

既に日本では、裁量労働制(みなし労働時間制)が研究・開発・取材・編集などの5種類の5業務で認められていたが、2000年からはさらに6業務が追加されるとともに、企画・立案・調査・分析など大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある本社機能的な業務も一定の手続きを条件に適用できるようになった。したがって、日本版ホワイトカラー・エクゼンプションは裁量労働制の延長上に

図Ⅳ-11-1

<ul style="list-style-type: none"> ・1日8時間、週40時間（労働基準法）のルールを外す ・対象は年収900万円以上、「企画、立案、研究、調査、分析」業務に携わるなど ・働きすぎ防止のため週休2日以上の日を与える。医師の面接指導を行うなどの規制 ・長時間労働の次の日は早帰りなどメリハリの利いた働き方が可能に ・仕事の進め方で上司の指示を受けない、生産性を客観評価することなども重要な要件
連合など労働側
<ul style="list-style-type: none"> ・成果を追い求め、働きすぎとなり過労死する人が増える ・そもそも上司から指示を受けないなどの自由な働き方は存在しない ・実質的な賃下げ、残業代分のカットにつながる

あるといえる。実際、専門職の場合には成果が労働時間に比例することがなく、時間の効率的な活用という面からみても、合理的で有効な制度に思えるが、現実に導入するとなると問題は多く、今回は導入は見送られた（図Ⅳ-10-1）。

最近、名ばかり（みなし）管理職問題が注目を集めた。労働基準法では経営者と一体の立場の「管理監督者」には残業代を支払う義務はなく、流通業などでは店長を管理職と位置づける例が多い。ところが、日本マクドナルドの店長の処遇を巡る訴訟で東京地裁が同社に残業代の支払いを命じる判決を出し、大きな衝撃が関連業界に走った。マクドナルドはこの判決を受け入れて残業代の支払いを決めたので、流通やサービスなど多くの店長を抱える産業では、残業代の支給を始める企業が増加している。

Ⅳ-12 パワー・ハラスメントや職場でのいじめ

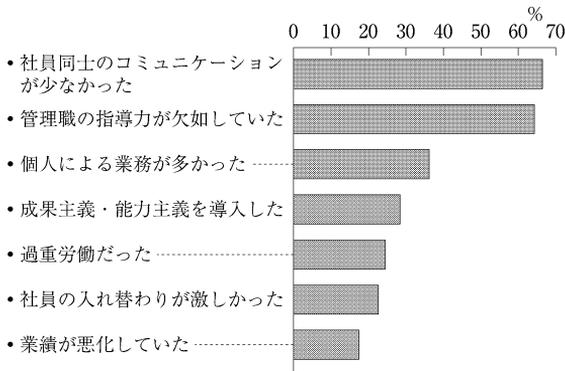
デフレ不況が厳しくなるなか、各企業とも売上が減少し、小さくなったパイを互いに奪い合う状況であるにもかかわらず、企業はそれぞれ高い目標を掲げて社員に厳しいノルマを課し、成果主義で評価している。実際、このように労働強化が進む職場では、パワー・ハラスメントや職場でのいじめに関する相談が増加している。

職場のハラスメント研究所の金子所長によれば、職場でのいじめには7つの

図Ⅳ-12-1 タイプ別「職場のいじめ」

▽リストラ型（解雇せずに自己退職に追い込む）仕事を取り上げ、トイレ掃除や雑用だけやらせる。
 ▽職場環境型（閉鎖的な職場）時間外もつき合わせ、拒否したらいじめる。
 ▽人間関係型（人間関係の摩擦）仕事のやり方で店長と口論し、契約更新を拒否された。
 ▽労働強化型（仕事中心主義の職場の人間関係）納期に追われ、ミスすると見せしめ的に懲罰される。
 ▽過剰競争型（ノルマや成果を問われる競争的な職場）セールスの成績が落ちると「能力がない」と責められる。
 ▽身分差別型（パートや派遣を差別する）「パートのくせに」と正社員にいじめられる。
 ▽モラルダウン型（職場の不正が見逃される）「おかしい」と不正をつくると、仲間はずれにされる。
 ※金子さんによる分析

図Ⅳ-12-2 いじめ・パワハラが起きた部署の兆候



複数回答，日本産業カウンセラー協会調べ。

タイプに分けられる（図Ⅳ-11-1）。また金子所長はパワーラ上司を，①怒鳴るなど威嚇する「自己中心型」，②細かく指示する「過干渉型」，③自分の責任を回避する「無責任型」，④意欲に乏しく部下に負担をかける「事なかれ主義型」に分け，その背景として図Ⅳ-11-2のような兆候を指摘しているが，ここにもデフレ不況が強く影響していることがわかる。

参考文献

- 朝日新聞経済部『金融動乱』1999年。
- 朝日新聞社編『経済大論戦』2003年。
- 岩田規久男「金融法廷」日本経済新聞社，1998年。
- 『デフレの経済学』東洋経済新報社，2001年。
- 編『失われた10年の真因は何か』東洋経済新報社，2003年。
- 糸瀬茂『なぜ銀行を救うのですか』東洋経済新報社，1998年。
- 植草一秀『現代日本経済政策論』岩波書店，2001年。
- 奥村宏『銀行の罪』講談社，1996年。
- 奥村洋彦『現代日本経済論』東洋経済新報社，1999年。
- 『検証バブル——犯意なき過ち』2000年。
- 野口旭『経済学を知らないエコノミストたち』日本評論社，2002年。
- 野口悠紀夫『バブルの経済学』日本経済新聞社，1992年。
- 浜田・堀内編『論争—日本の経済危機』日本経済新聞社，2004年。
- 原田泰『日本の失われた10年』日本経済新聞社，1999年。
- 原田・岩田編『デフレ不況の実証分析』東洋経済新報社，2002年。
- 東谷暁『エコノミストは信用できるか』文春新書，2003年。
- 平田潤『長期不況はなぜ繰り返すのか』東洋経済新報社，2004年。
- 深尾光洋『日本破綻』講談社新書，2001年。
- 松川周二『マクロ経済学と日本経済』中央経済社，2001年。
- 『バブルとデフレからみた日本経済論』立命館大学経済学会，2003年。
- 松原聡『日本リストラ』東京書籍，1999年。
- 松原隆一郎『消費不況の謎を解く』ダイヤモンド社，2001年。
- 『長期不況論』日本放送出版協会，2003年。
- 水野和夫『100年デフレ』日本経済新聞社，2003年。
- 宮崎義一『複合不況』中公新書，1992年。
- 『国民経済の黄昏——複合不況のその後』朝日選書，1995年。
- 村松・奥野編『平成バブルの研究上・下』東洋経済新報社，2002年。
- 武藤博道『消費不況の経済学』日本経済新聞社，1999年。
- 森永卓郎『バブルとデフレ』講談社新書，1998年。
- 八代尚宏『雇用改革の時代』中公新書，1999年。
- 箭内昇『メガバンクの誤算』中公新書，2002年。
- 柳川範之編著『不良債権とは何だろう』東洋経済新報社，2002年。
- 山田伸二『世界同時デフレ』東洋経済新報社，1998年。
- 『静かなデフレ』東洋経済新報社，2003年。

- 山口義行『誰れのための金融再生か』ちくま新書, 2002年。
- 吉川洋編著『マクロ経済政策の課題と争点』東洋経済新報社, 2000年。
- 吉川元忠『マネー敗戦』文春新書, 1998年。
- 吉田和男『金融改革と日本経済』生産性出版, 1998年。
- ——『平成不況10年史』PHP 新書, 1998年。
- 小野善康『不況の経済学』日本経済新聞社, 1994年。
- ——『誤解だらけの構造改革』日本経済新聞社, 2001年。
- 金子勝『長期停滞』ちくま新書, 2002年。
- 北坂真一『現代日本経済入門』東洋経済新報社, 2001年。
- 木村剛『竹中プランのすべて』アスキー出版, 2003年。
- ポール・クルーグマン『恐慌の罨』中央公論社, 2002年。
- リチャード・クー『日本経済一生か死の選択』徳間書店, 2001年。
- 香西泰編『バブルと金融政策』日本経済新聞社, 2001年。
- 小菅伸彦『日本はデフレではない』ダイヤモンド社, 2003年。
- 小林慶一郎・加藤創太『日本経済の罨』日本経済新聞社, 2001年。
- 小林慶一郎『逃避の代償』日本経済新聞社, 2003年。
- 小宮隆太郎『金融政策論議の争点』日本経済新聞社, 2002年。
- 斉藤精一郎『デフレ・賃下げ・値下げの経済学』PHP 研究所, 1994年。
- ——『10年デフレ』日本経済新聞社, 1998年。
- ——『現代デフレの経済学』PHP 新書, 1998年。
- ——『日本経済非常事態宣言』日本経済新聞社, 2001年。
- 榎原英資『デフレ生活革命』中央公論新社, 2003年。
- ——『構造デフレの世紀』中央公論新社, 2003年。
- 佐藤光『入門—日本の経済改革』PHP 新書, 1997年。
- 佐和隆光『平成不況の政治経済学』中公新書, 1994年。
- 新保生二『日本経済失敗の本質』日本経済新聞社, 2001年。
- 島田晴雄『明るい構造改革』日本経済新聞社, 2001年。
- 高尾義一『平成金融不況』中公新書, 1994年。
- ——『金融デフレ』東洋経済新報社, 1998年。
- 滝田洋一『日本経済不作為の罪』日本経済新聞社, 2002年。
- 竹内宏『金融敗戦』PHP 研究所, 1999年。
- 竹内靖雄『日本の終わり』日本経済新聞社, 1998年。
- 竹中平蔵『あしたの経済学』幻冬舎, 2003年。
- 竹森俊平『経済論戦は甦る』東洋経済新報社, 2002年。
- 田中隆之『現代日本経済』日本評論社, 2002年。

- 塚崎公義『よくわかる構造改革』東洋経済新報社，2001年。
- 坪谷二郎『金融破綻と銀行経営』中央経済社，1997年。
- 中谷巖『日本経済「混沌」からの出発』日本経済新聞社，1998年。
- 西村吉正『金融行政の敗因』文春新書，1999年。
- 日本経済新聞社編『金融迷走の10年』2000年。

以上がバブル崩壊からデフレ不況に関する一般的な参考文献であるが、本稿を理解し、さらに深めていくためには、定評ある労働経済学のテキストや各年版の『経済財政白書』や『労働経済白書』を読み進むとよい。なお本稿の執筆には、それらに加えて近年出版された労働・雇用・働くことなどをテーマとした著書や『日本経済新聞』の記事などを参考にした。