

労使関係

トヨタ、日産が賃金制度を見直し

トヨタ自動車と日産自動車は、今年四月から組合員を対象とする賃金制度を見直す。トヨタの場合は技能系組合員（ブルーカラー）の「年齢給」を「習熟給」に変更するマイナーチェンジで、経験の積み重ねをより給与に反映させるのが狙い。一方、日産は現制度を抜本的に改革するフルモデルチェンジだ。評価の指標として新たにコンピテンシー（成果に向けた発揮能力）評価を導入し、コンピテンシーレベルに賃金水準をリンクさせる。評価に見合わない働きぶりなら、賃金がダウンする可能性もある。

トヨタは、技能系組合員の基準内賃

金の二〇%を占める「年齢給」を廃止。代わりに、組合員が育成段階にある「E X級（班長に相当）以下の資格には、

経験の積み重ねによる技能の高まりを反映させる「習熟給」を新設する。一方、E X級より上の「S X級（組長に相当）以上は、資格や役割の高さに報いるため、「役割給」を導入する。事務・技術系組合員（ホワイトカラー）の年齢給は九九年一〇月の制度改定時

日産の新制度は、①三つの新たなキャリアコースの設定②コンピテンシー評価の導入③賃金項目の一本化——などが改革の柱。日産はこれまで、組合員層を「事務」「技術」「技能」といった職掌で区分し、人事管理を行ってきた。しかし、新制度ではこうした職掌を廃止。「総合型プロ(PG)」「専門型プロ(PE)」「テクニシャン型プロ(PT)」と、三通りのキャリアコースを設け、社員全員がそれぞれのコースでの「プロ」をめざす仕組みとした。

また、それぞれのコースの役割等級を大括り化。例えばPGとPEコースは、下から「担当職」（入社後七〜八年程度）、「総括職」、「課長補佐職」の三段階とした。これまで以上のスビ

トヨタの賃金制度変更の概要

【現在】				【SX級以上】			
職能基準給	生産性給	職能個人給	年齢給	職能基準給	生産性給	職能個人給	役割給
【EX級以下】							
				職能基準給	生産性給	職能個人給	習熟給

E X級からS X級へ資格が上がると、習熟給が役割給に変わる。役割給は、「与えられた役割・職務や、それを成果に結びつける過程での難易度」と給与を、従来以上に結びつけるのが狙い。習熟給の上限を上回る額で設定され、同一資格なら同一水準だ。そのため、E X級からS X級へ早く上がった人ほど、上がった瞬間の昇給幅は大きい。組合員の上位の資格に上がろうとするモチベーションも、これまで以上にあげることが見込まれる。



製造ラインは活況を呈している（本文と写真は関係ありません）



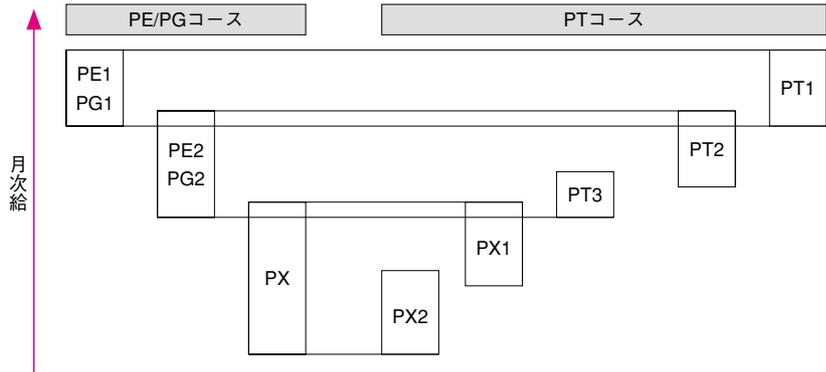
トヨタ自動車本社（愛知県・豊田市）



日産自動車本社（東京・銀座）

コンピテンシーの高さに応じて決まれば、賃金はバンドのなかで年々、高い水準に位置づけられる。標準的な評価ならば、バンドの中の標準的な水準に落ち着いていく。裏を返せば、その時点での賃金水準にコンピテンシーレベルが見合わないと評価されれば、賃金も低下を余

日産の新制度 各等級の賃金範囲（バンド）のイメージ



旧制度では、「本給」「仕事給」「成績給」「年齢給」などと複数項目にわたっていたが、新制度では家族手当部分を除いて完全に廃止する。月次給は、役割等級別の賃金バンド（上限と下限が決められている範囲給）バンドの中の賃金の高さは、コンピテンシーの高さに応じて決ま

ード出世が可能となった。同社人事部によれば、PTコースはラインワーカーで、中心となるのはPEコース。特

に組織マネジメントに関わる社員がPGコースを歩む。コースは、職務がかわれば変更することができる。

能力の高さを絶対評価

一方、評価制度では、成果に向けて実際に発揮された能力を測るコンピテンシー評価を新たに導入。旧制度では、今後一年間の仕事の難しさをランク付けする仕事の評価や、過去および半年・一年間の実績の評価などが中心だった。新制度では、①会社が定めるバリュー（価値）・コンピテンシー②一般的な仕事をこなす能力③専門知識——の三つの領域ごとに、発揮能力の高さを絶対評価する。最終的には、各絶対評価をもとに総合的に五段階評価する。

儀なくされる。一つ上の等級（賃金バンド）への昇格は、コンピテンシーだけでなく、パフォーマンス（業績）や適性なども評価して決める。また、育成段階にある若手については、一定水準までの昇給を保障した。賃金バンドは、実在者の賃金分布だけでなく、日産の世間における位置づけや賃金の市場価格などもみて設定するとしている。

の賃金制度改定もこれで一巡した形。他のメーカーでは、ホンダが二〇〇二年一〇月から、組合員層の若手を除いて定昇相当分（号俸による号給加算）を廃止し、三菱自動車工業は〇三年四月から、事技系、技能系ともに年齢給を廃止した。マツダも同年五月から全組合員を対象に、本給に組み込まれていた「年齢給」を廃止している。

（調査部 荒川創太）

即戦力の新入社員に年俸制 新日鉄ソリユージョンス

情報サービス大手の新日鉄ソリユージョンス（東京・新川）は今年四月以降に卒業する新卒者の採用から、通常の採用区分のほか新たに「年俸契約型新卒社員」コースを設ける。高度な

合格した場合、年俸は「即戦力」として認定された能力や業務知識のレベルに応じて決まり、水準は通常の新入社員に比べ初年度で最大二〇〇万円程度多くなる。

高度なITスキルや金融工学、生産管理などに詳しい業務知識を保有し、自分が平均的な新卒新入社員以上の「即戦力」があると思えば、年俸契約型社員に応募することができる。応募者は、選考プロセスで同コースに進みたいとの意思を表明したうえで、希望する職種別に配属先部門長との面接をうける。

年俸契約型社員は、新入社員を対象とした通常のITスキル研修を受講することはなく、入社と同時に研究所や事業部に配属される。契約は一年契約。二年目以降は前年度の成果に応じて処遇内容を見直し、契約を更新する仕組みだ。会社と本人が合意すれば、途中から通常の社員区分に変わることができ

同社は二〇〇三年度から、「研究職」「ソリューション営業職」「コンサルティンング職」別に採用する職種別採用も始めており、来春は職種別もあわせて最大二〇人を通常以外の区分で採用するとしている。新卒採用全体では一二〇人を予定している。

安全管理

大規模災害の予防に向け研究会

昨年の夏以降、日本を代表する大企業の工場で大規模な災害事故が相次いだ。こうした事態を受けて、厚生労働省は昨年十一月、大規模工場を対象に安全管理体制と活動に関する自主点検を実施し、二月十七日、結果速報を公表した。災害発生率の高い事業場と低い事業場とでは、安全衛生の責任者が安全担当スタッフの人員、知識・経験の不足を感じている割合に大きな差が出るなど、スタッフ体制のあり方が事故の背景として浮かび上がった。三月からは製造業への派遣労働が解禁され、複雑化する生産工程に多様な就業形態の労働者がたずさわる機会も増える。こうした就労環境の変化なども踏まえ、同省は有識者による研究会を設置し、夏を目前に法改正も視野に入れた議論を行う方針だ。

重大災害の続発

昨年一年間に起きた死傷災害のうち製造業は四分の一で、死傷者は前年と変わらず約二万六〇〇〇人。しかし今回、厚労省が大規模工場について初めて全国的な自主点検を実施した背景には、昨年の夏以降、続発した重大災害がある。ガスタンク火災など主な爆発・火災災害は七件。九月だけをみても、新日本製鐵の名古屋製鐵所でガス貯蔵タンクが爆発し一五人が負傷。ブリヂ

ストン栃木工場では、ゴムと薬品を混ぜる建物で火災が発生した。出光興産の北海道製油所では、九月の十勝沖地震で原油貯蔵タンクが火災、二日後には別の貯蔵タンクも火災を起こしている。

生産現場で人員に不足感

自主点検は、原則として労働者数五〇人以上の製造業事業場を対象に実施した。一二月末までに回収された二六九事業場分の結果を集計した。調査の結果、安全衛生の責任者（総括安全衛生管理者）が安全担当スタッフの人員について「不足」、「やや不足」と感じている割合が、労働災害の発生率の高い事業場で三〇・二%にのぼり、発生率の低い事業場の一六・七%に比べて約二倍の割合となった。スタッフの知識・経験についても、「不足」、「やや不足」と感じている割合は、災害発生率の高い事業場で四三・〇%、発生率の低い事業場で二一・九%となり、同じく二倍の差となっている。

リストラなど従業員削減が「現場力」の低下となり災害を引き起こしているという指摘がある。しかし、調査では労働者数や業績の変化などの主要な経営指標と災害発生率との間には、直接的な関連性はみられなかったという。企業が行う合理化には、手作業の自動

化のように、人を減らすことで安全を確保する合理化も含まれ、統計上は相殺されてしまうことが多いからだ。

そのほか、安全衛生の責任者が下請けなど協力会社の作業場所を巡視している割合は、災害発生率の高い事業場で七四・六%、発生率の低い事業場で五六・三%となり、下請けとの連携が弱いと災害が起こりやすい傾向も明らかになった。

「事業場のトップが安全管理計画の作成に関与するなど自ら積極的に取り組むことが重要」。

調査を行った厚労省安全課の担当者はこう分析する。

構造問題が背景要因に

続発した重大災害に共通する背景要因はなにか。恒川謙司・厚労省労働基準局安全衛生部長は三つの構造的問題をあげる。

まず、働き方の多様化に加え、分社・統合など企業形態も多様化した結果、様々な雇用形態の労働者がひとつの場所で作業するようになったこと。二つめは高齢化による技能の伝承の問題。昭和四〇年の高度成長期後半に高卒で採用され経験を積んできた人たちがいま、退職時期を迎えているからだ。三つめには、多品種少量生産により生産ラインが複雑化し、災害発生リスク

を拡散している点を指摘する。多種多様な生産ラインの安全を、国の管理基準や監督官の指導が網羅するには限界を行ってもしらうしないと強調する。調査ではまた、リスクを点数化して客観的に比較するリスクアセスメント（評価）を行っているかどうかが災害発生率に関連していることも明らかになった。

事故発生後に原因解明し災害を予防する従来の「経験型」の発想から、災害を起こす可能性のあるものを減らす「先取り型（システム型）」へ――。現在、欧米を中心に進められている安全管理対策は、事業主が労働者の協力を得ながら現場のリスクを洗い出して評価し、計画的にリスクを減少させていく労働安全衛生マネジメントシステム（OSHSMS）だ。二〇〇一年にILOガイドラインが示されている。

こうした欧米の新たな動きに加え、製造業への派遣解禁といった国内の環境変化も踏まえ、厚労省では近く立ち上げる研究会で、事業主責任を基本とする現行の法制度や安全体制のあり方について、法改正も視野に入れて議論し、今夏には報告書をまとめる予定だ。

（調査部 高畑いづみ）

企業経営

カネボウの再生スキーム固まる

一八八七年創立の名門企業カネボウは三月一〇日、産業再生機構に当初支援を申請していた化粧品事業だけでなく、繊維、医薬品、家庭用品など残りの「本体」事業についても一体支援を要請した。当初見込んでいた化粧品事業の査定額が大きく下回ったことに加え、軒並み赤字が続く「本体」事業の業績回復には、機構主導で建て直しを図るのが得策と判断したためだ。

カネボウが再生機構に支援要請したのは、二〇〇三年九月末の中間決算で六二九億円の債務超過に陥ったほか五〇〇〇億円を超える借入金を抱えており、この解消なしに企業の存続はありえないからだ。再建計画は、カネボウの化粧品事業を巡って花王との事業統合・完全売却のほか、投資ファンドのユニゾン・キャピタルによる買収、再生機構への化粧品事業のみの支援要請など迷走を続けた結果、カネボウ全体として再生機構の支援を受けることに落ち着き、ようやくスタート台にたどりついた。

産業再生機構を活用した再編スキームは、化粧品事業を販売会社も含めて営業譲渡し化粧品事業の新会社を設立。その株式を機構に売却し、売却益で債務超過を解消するとともに、新会社が引き継ぐ借入金を機構が額面で買い取るというもの。このスキームであれば、

コア事業である化粧品事業を完全に手放さずに済み、三年以内に企業再建が進めば化粧品事業を本体に戻すことができる。しかし、同時にカネボウは、国際競争の激化で慢性的な不振が続く、化粧品以外の繊維、家庭用品、薬品、食品などの残りの「本体」事業を抜本的に再建していかなければならない。様々な選択肢があったなか、この決断には労組の意見反映が欠かせなかった。再生機構に支援要請することにカネボウ労組が同意したのは「カネボウ」というブランドが残り、化粧品事業の価値も適正に査定されるとの期待もあったからだ。

再生スキームが固まったことを受け、上部団体のUIゼンセン同盟では、予想される人員整理などに備え、「雇用対策委員会」を立ち上げ、カネボウの事業再建を支援する。同政策局長の逢見直人氏は、「カネボウは、経営再建に向けスタートラインに立ったばかりで答えは何も出ていない。迷走してようやく自分達の進むべき道を見つけたばかり。これからスピードアップして、労使一体となり企業再建に取り組んでいかなければならない」と語る。

三月末がタイムリミットに

カネボウは、化粧品事業のほか繊維や食品、薬品などの事業を手がけるが、

化粧品事業が最大の収益源。二〇〇四年三月までに債務超過を解消しなければ、金融機関のカネボウ向け債権が「要注先」から「経営破綻懸念先」に落ち、多額の追加引当が必要になる。役員の中でも財務体質改善を優先したい売却派と稼ぎ頭の化粧品事業をグループ内に残したい売却消極派で意見は「真つ二つ」に分かれていた。結局、一月末、取締役会は僅差で花王に完全売却の方針を決議。カネボウ社員は、そのことを三一日付の新聞報道で知ることとなった。

労組も再生機構案を了承

カネボウでは、九〇年代の繊維不況で、労組が賃金カットや人員削減を受け入れ、協力して乗り切ってきたこともあり、経営の重要案件については、労使で情報を共有し、事前に組合幹部に説明、労使協議し了解を得るという「成熟した労使関係」（逢見氏）が形成されている。しかし、花王への完全売却については、労組に事前に説明、協議がなかった。「残存事業だけではいざれつづれる」「労組のない花王に買収されればいざれりストラが行われる」「営業利益はほぼ化粧品事業に依存しており、ほかの事業で利益を出すには相当なリストラが必要になる」などの理由から、元々、完全売却に反対

だった労組は、二月二日、化粧品事業売却に反対を表明した。

状況は緊迫し、ここからは、時間との闘いだ。三月三〇日に臨時株主総会を開催するためには、二月一八日までには招集状を送付する必要があるからだ。様々な可能性を探り、結局、カネボウと主力取引銀行である三井住友銀行のぎりぎりの一致点として浮上したのが再生機構の活用だった。一六日午前にカネボウ労組は支部長会議を開き、再生機構活用案を承認。同日午後、カネボウは花王への化粧品事業売却を白紙撤回、再生機構へ支援を要請したと発表した。

経営陣が、事業売却を白紙撤回した理由として「労組が納得しない」と説明している点について、UIゼンセン同盟の逢見氏は、「カネボウ労組が完全売却に反対したのは事実だが、経営陣のなかにも色々な意見があり、労組が全てをひっくり返したということはない。労組が納得しないという説明をしているがそれは一側面にすぎず、説明がしやすいからだ」と語る。

カネボウの再建は、化粧品事業だけでなく繊維事業など再生機構が残りの「本体」事業も支援することが決まった。再建策の大枠は固まったとはいえ、当初の見込みに比べ、約二〇〇億円の負債が残るなど、簡単にはいきそうにない雲行きだ。

（調査部 才川智広）

海外労働事情

韓国 雇用創出に向けて政労使が合意

四月の総選挙を前に、雇用創出に対する社会的関心が急速に高まることにプレッシャーを感じたのか、労使政委員会が二月八日に「雇用創出のための社会協約案」に合意したのに続いて、政府が二月十九日に大統領主宰の「雇用創出のための経済指導者会議（関係省庁大臣のほか、政界、経済界、労働界、市民団体などの代表出席）」を開いて「今後五年間で二〇〇万人分の雇用を創り出すことを主な内容とする雇用創出総合対策」を発表するなど、雇用創出に向けた政労使の取り組みが本格化している。

労使政委員会の「雇用創出のための社会協約案」

よう。

四月の総選挙を前に、雇用創出に対する社会的関心が急速に高まることにプレッシャーを感じたのか、労使政委員会が二月八日に「雇用創出のための社会協約案」に合意したのに続いて、政府が二月十九日に大統領主宰の「雇用創出のための経済指導者会議（関係省庁大臣のほか、政界、経済界、労働界、市民団体などの代表出席）」を開いて「今後五年間で二〇〇万人分の雇用を創り出すことを主な内容とする雇用創出総合対策」を発表するなど、雇用創出に向けた政労使の取り組みが本格化している。

これに対して、労使政委員会

に参加していない民主労総は早くも社会協約案の実効性を疑問視し、独自の雇用創出案を提言する構えを見せている。そして政府の雇用創出総合対策に対しても「実績を急ぐあまり、単なる量的拡大に偏ってしまい、良質の雇用を創り出す案は見当たらない」との声が上がっている。以下、労使政委員会の社会協約案と政府の雇用創出総合対策を中心、雇用創出に向けた政労使の取り組みを詳しくみてみる。

労使政委員会は、八月八日、「労働側の『賃金安定への協力』と経営側の『雇用調整の抑制』を主な柱とする社会協約案」に合意したと発表した。今回の合意は一九九八年二月の「通貨危機克服のための社会協約」以来の試みで、政労使が雇用問題に対して危機意識を共有していることとあらわれである。同委員会は二〇〇三年二月二十六日に社会協約づくりに取り組みすることで合意してから八回にわたって話し合いを重ねた末、次のような項目を盛り込んだ社会協約案を見出したのである。

第一に、労働側にかかわる項目①非正規労働者や中小企業の労働者に比べて賃金が相対的に高い大企業の場合、今後二年間「賃金の安定」に協力する。②賃金及び労働時間の調整、配置転換の円滑化など企業内部労働市場の柔軟性向上に協力する。③職場組織改革及び品質・生産性向上に協力する。④生産施設の占拠や操業妨害などの不法行為を禁止する。

第二に、経営側にかかわる項目①投資の拡大を通じて雇用創出に努める。②「人為的な雇用調整」をできるだけ抑制し、やむをえない場合は労組と誠実に協議し、人員削減の最少化に努める。③大企業は下請け協約会社の労働者の雇用安定及び処遇改善などを支援する。④不当解雇や不当労働行為を禁止する。⑤経営情報の公開や不法政治献金の禁止など経営の透明性向上や経営倫理を実践する。⑥賃金・労働条件・教育訓練・福利厚生などで非正規労働者に対する差別を禁止する。

第三に、政府にかかわる項目①企業の投資拡大を誘引するための規制緩和のほか、企業の雇用拡大に対する税制及び雇用保険上の支援、研究開発人材の育成費用に対する税額控除範囲の拡大などに取りかかる。②中小企業向けに新規事業開拓および雇用環境改善を支援するため助成金や専門人材の採用奨励金などを支給する。③非正規労働者の雇用安定及び職業能力開発政策を講じる。④消費者物価水準を三%台に抑え、不動産価格の安定及び教育費の軽減に努める。⑤低所得労働者の所得向上策を講じる。⑥国民基礎生活保障制度・賃金債権保障制度の適用対象の段階的な拡大など、ソーシャルセーフティネットを拡充する。⑦社会福祉・公的サービス部門での新規採用を拡大する。



韓国労総のホームページから

生産性上昇率と物価上昇率の範囲内に賃上げ率を抑える」ことを指すという。それも賃金が相対的に高い大企業を主な対象にすることを明確にし、労働者階層別・企業規模別賃金格差の是正を通じて非正規職や中小企業への雇用を誘引するところに落ち着いている。次に雇用については「人為的な雇用調整をできるだけ抑制し、賃金・労働時間の調整や配置転換の円滑化など企業内部労働市場の柔軟性向上を通じて人員削減の最少化に努める」ことで、「雇用の安定」を図るところに重点をおいている。労使政委員会は今回の社会協約案について「雇用創出のためには賃金の安定と雇用の安定が今最も求められているとの認識を労使が共有し、痛みを分かち合うという見地からそれぞれの役割を果たすことを約束した」という点で「今回は雇用創出のためのブランドデザインの性格が強い。今後具体的な方策についてさらに話し合いを進めていく」

ことを強調している。

これに対して、労使政委員会に参加していない民主労総は「大企業労働者の大半が加盟している民主労総抜きに合意したものにいかなる実効性があるのか疑問である。具体的な方策に乏しい今回の社会協約案は、大企業が雇用を創り出すことなく、賃上げのみを抑制するのにも悪用される恐れがある」と批判し、それに代わる独自の雇用創出案として、週休二日制の導入に合わせて「時間外労働を減らす運動」を展開していく方針を打ち出す。と共に、「産別交渉での決定を踏まえたとえで社会協約案について話し合うことや、高賃金労働者の賃金削減ではなく低賃金労働者の所得補填、非正規労働者に対する差別撤廃、損害賠償及び資産仮差押え訴訟問題の解決などに取り組み」ことを政府と経営側に要求した。

また雇用調整の抑制についても「経営上の理由による雇用調整は全て人為的なものならざるを得ないため、人為的な雇用調整」を「過度なまたは不合理な雇用調整」に変えるべきである」と主張している。いずれにせよ、今回の社会協約案は労使政委員会も認めているように「雇用創出のためのブランドデザイン」としての性格が強いだけに、その成否は政府がイニシアティブをとってどこまで直接の雇用創出につながるような具体的な方策を見出すことができるか、また「賃金の安定・雇用の安定・協調的労使関係」の好循環を企業現場にいか浸透させるかにかかっている。民主労総の参加はその実効性を高めるためのさらなる一歩となるに違いない。社会協約案の成立を前後にして、民主労総執行部と労働大臣の交代が相次ぎ、「労働運動や労働政策が国民世論や国家経済と共に歩む中道・稳健路線を志向する」との見方が先行きへの希望的観測をもたらしている。民主労総の参加を取りつけることができるかどうか、新任の労働大臣の舵取りに早くも高い関心が寄せられているのである。

用創出そのものに意義がある」ことを理由に労使政委員会での話し合いに賛成したのに対して、七・五％のみが「雇用創出どころか、賃金交渉で譲歩を強いられかねない」ことを理由に反対している。そして労使政委員会での話し合いの過程で経営側が生産性向上、賃上げの抑制、ノースト宣言などを要求することに対して、半数以上が「条件付で受け入れるべきである」と答えている。その他に、六八・一％が「雇用不安」を感じており、五〇・五％は「事業所レベルで雇用創出のための交渉に臨むことを検討する」と答えている。

政府の雇用創出総合対策

四月の総選挙を前に、関係省庁が先を競うかのように雇用創出策を相次いで発表したこともあって、同政策の信頼性や実効性を疑問視する声が高まっている。新任の労働大臣は就任早々「関係省庁間の協議を経て重複する部分を整理し、実現可能性の高い雇用創出策に絞っていくと共に、雇用の数だけでなく、その質も視野に入れていく」ことを明らかにし、「雇用創出策の実効性を高めることが課題である」との認識を示す。と共に、「前述のような雇用創出のための社会協約案」は社会的コンセンサスを背景に見出されただけに、それを成功させるためにその中身をつめていく作業が必要である」との見解を示した。二月一九日の大統領主宰の「雇用創出のための経済指導者会議」で発表された「雇用創出総合対策」は、同社会協約案の実効性を高めるための政策の一つと位置付けられ、それにはいままでの雇用創出策が網羅されている。その目玉は今後五年間にわたって二〇〇万人分の雇用を創り出すことである。

その内訳をみると、まず、毎年経済成長率五％台を達成し、年間平均三〇万人分（経済成長率一％の雇用創出効果六万人と推定）、今後五年間合わせて一五〇万人分の雇用を創り出す。第二に、雇用創出効果の大きいサービス業部門、例えば、週休二日制の恩恵を受ける観光・レジャー産業などで一〇万人分、次世代成長産業及び中小ベンチャー企業の育成などで一〇一五万人分の雇用をそれぞれ創り出す。第三に、週休二日制の導入に伴うワークシェアリングで一七万人分、深刻な人手不足状態にある中小企業の雇用環境改善で三十四万人分、社会福祉・公的サービス部門で四万八〇〇〇人分の雇用をそれぞれ創り出すということである。

政府としては、このような雇用創出目標を達成するために、サービス産業の競争力強化、成長基盤の拡充、ワークシェアリング及び中小企業の人手不足解消

海外労働事情

の支援、労働市場インフラの拡充、人材育成などに力を入れることにしている。

そのほかに、政府の雇用創出策のうち、ひときわ目を引くのは財政経済部が二〇〇四年度の業務計画に盛り込んだ「雇用増大特別税額控除制度」である。これは、最近二年間の平均常用労働者数（三カ月以上雇用された者）より一人でも多く雇用する企業を対象に追加雇用分一人当たり一〇〇万ウォンの法人税減免措置を三年間の時限付で実施するというものである。

このような政府の雇用創出策に対して、早くも労働界は「短期実績重視で、雇用の量的拡大のみに集中し、非正規労働者の量産につながるような政策に終始している。良質の雇用を創り出すためには、非正規労働者や中小企業の労働者の処遇改善（賃金格差是正）に取り組むことが何より肝要である」と主張している。

そのほか、研究機関の間でも、「新規採用に対する法人税減免措置や、公共部門での雇用創出などは非効率的で一時的な効果しか期待できない。長期的な観点からの良質の雇用創出のためには、企業の投資拡大を誘引するための投資環境の改善や、雇

用創出効果が大きい中小ベンチャー企業や高付加価値サービス業の育成などに力を入れるべきである」という向きが多い。いずれにせよ、雇用創出への社会的関心が急速に高まるなかで、政労使の間で雇用創出に向けての役割分担及び協力に関する社会的合意が形成されたことは、経済効率性と社会統合の両立を目指す方向への労働関係パラダイムの転換につながる可能性を秘めているという点でその意義は大きい。その実効性を高めるために、政府は急いで雇用創出策をまとめて新たな社会協約の試みに応えようとしている。

これからは雇用の数のみでなく、その中身も問われることになるだけに、中央レベルでの政労使が具体的な方策を見出す作業が、企業現場で良質の雇用を創り出す取り組みに結びつくかどうかが目ざされるところである。

（参考）

連合ニュース二〇〇四年二月一、八、九、一一、一九日、
韓国経済新聞二月九、一二、一六日
東亜日報 一月二九日、二月九、一〇、一一、二〇日
ハンギョレ新聞 二月九、一〇日

（国際研究部）

英国① 深刻化するスキルの不足・新たな調査結果

英国では労働者のスキルの不足が深刻化している。これは、一六歳以上の教育訓練事業を実施する政府設立団体である教育技能委員会（Learning and Skills Council = LSC）が最近公表した調査で明らかとなった。

調査報告では、英国の二四〇万人の労働者が雇用主によって「能力不足」とみなされていると推計し、このようなスキルの不足が経済に深刻かつ有害な効果を与えているとしている。ま

た、求人の方分の一、のべ一三万五〇〇〇人が埋まらないままているのは必要とされるスキルを持った適当な応募者がいないためだとしている。さらに、スキル不足に悩む雇用主の方分の二以上がそのためにビジネスの機会を失ったと伝えている。

英国産業連盟（CBI）会長も、最近この発見を支持する発言をしている。彼は英国で三五〇万人の労働者が基礎的な読み書き能力を持っていないのは驚

くべきことだと述べた。また、労働者の読み書き能力の水準が英国よりも低い国は欧州ではラトビアのみだという事実を指摘した。

最近の試算によれば、このスキル不足の英国経済への影響は年間一〇億ドルに匹敵する。労働組合会議（TUC）のある幹部の主張によれば、英国がフランス、ドイツに差をつけられている約二〇％の生産性格差は国内のスキル水準が低いために

生じている。

政府はこのスキル不足の克服に取り組み始めている。英国で働く全ての労働者は、就業上の基礎的能力の「黄金水準（gold standard）」を獲得するよう求められることが最近明らかになった。これは一般中等教育証書（GCSE）のCグレードを五つ以上、又は全国職業資格（NVQ）が規定する職業水準のレベル二と定義される。現在では、労働力の約三分の一に当たる七

（提供 エヌ・エヌ・エー）

豪 年金制度改革案を発表

コストロ財務相は二月二五日、退職年金制度の改革を目的とした政策文書を発表した。各種インセンティブの導入によって高齢者の労働市場への参加を促すとともに、人口高齢化に伴う財政ひっ迫を解決するの狙い。野党は原則的に政府案を支持している。二月二六日付地元各紙が報じた。

政府案では、これまで退職年金に寄与することができなかった失業者に対しても年金基金への参加の道が開かれている。また、これまで退職しなければ年金を受け取れなかった五五歳以上の労働者についても、パートの仕事の続けながら年金受給ができるようになる。

コストロ財務相は、人口高齢化に伴う退職年金の財源不足に対応する唯一の方策は堅実な経済成長だとした上で、六五歳以上の労働市場への参加によってこれが達成できるとしている。野党や金融業界はおおむね政府案を支持。投資・金融サービス協会（IFSA）のギルバート最高責任者はオーストラリアン紙に対し、「フルタイム労働者にとって、引退までの道のりがスムーズになった」と評価している。

（提供 エヌ・エヌ・エー）

英国② 政府が新たな年金プランを公表

○〇万人がこの指標を満たしていない。
英国におけるスキルの不足は明らかだが、その原因を学校制度において成績不振が続いていること（GCSEの数学試験でCグレード以上をとるのは一六歳層のわずか半分。英語ではやや高く五六％）に帰するべきではないという見方を、アナリストは示している。
OEC Dの指標・分析担当幹部は、相対的な見地からいえば英国の教育制度はかなりうまく機能していると指摘している。例えば、OEC Dの国際学生評

価プログラム（PIISA）による一五歳時点での教育達成度一覧表によれば、英国の児童は読み書きと計算において四一カ国中九位、基礎科学では五位となっている。ドイツ、フランス、米国の児童ははるかに遅れをとっているが、一五歳以下の生徒一人当たりの教育費用はフランスや米国のほうが英国よりも相当高いという事実がある。
この点についてはCBIの学習・スキル担当幹部も指摘している。その発言によれば一九八〇年代後半に予算の委譲、教育基準局（Ofsted）の調査及び成

績表が導入されて以来、Aレベルを二つ以上獲得する層は倍増し、GCSEの優良グレードを五つとる者もかなり増えている。これらは、読み書き、計算能力を持って労働市場に参入する若者の割合がかなり増えていることを示唆する。全体的な英国労働力のスキルが貧弱なままであるという事実があるとするれば、問題は年長労働者のスキルの向上である。しかし、企業がスキルの不足を認めて訓練活動に関与しようとしないう限り、そのようなスキルの向上は望めない。実際、LSCの調査によれば雇

用主の五分の二は労働者に対していかなる訓練も行っていない。スキル不足を抱える企業の多くは、社員に対して新たな業務を訓練するよりも外部労働市場から人を採用することでそれを解消しようとしている。
移民によって海外からスキルを輸入し、その不足を解消するという案もある。これに対してはLSC幹部から、英国民のスキルの向上に焦点を置くべきだとして反対が表明されている。
（国際研究部）

年金改革による主な変化

年齢層	変化
18～54歳	被雇用者以外の失業者や自営業者なども年金基金の積み立てが可能になる
55歳以上	現在は退職しなければ年金受給ができないが、政府案ではパートで働きながら受け取ることが可能になる
65～74歳	65歳以上で退職した場合、年金を一括で受け取れることに変わりはなく、職業テストが現行の週1回から年1回に
75歳以上	現在は75歳以上で職を持つ場合、働いている限りは年金を積み立てられるが、今後は75歳になったと同時に一括で受け取らなくてはならない

出所：2月26日付デイリー・テレグラフ紙

政府の雇用年金相は二月、「年金保護基金」を導入すると発表した。これは雇用主が倒産したときに、最終給与と企業年金スキームの加入者である数百万人を保護するであろう補償スキームである。

この基金は、既に退職した者に対しては一〇〇％、現在働いている者については九〇％の年金受け取りを補償するものである。基金は最終給与と年金を提供する全ての企業への課徴金から充当される。政府によれば、これは長年積み立てをした労働者が企業の倒産のために年金をもらえないという事態が生じない

ようにするためのものである。政府はまた、新規労働者に対して企業年金スキームに加入することを強制できるという案を公表した。それは州年金にのみ頼る労働者の数を減らすために計画された試行プロジェクトにおける企業年金スキームで、政府の案によれば労働者は自動的にそのスキームに加入することになる。もうひとつの試行スキームは労働者に将来の潜在的な収入を年金貯蓄の計算に入れることを要請するものであり、三つ目はスキームに参加するか否かの決定の自由があるというものである。

新規労働者を強制的に企業年金スキームに参加させるというプランは、保険産業、労働組合、事業主団体に歓迎された。彼らは多くの労働者が引退後の貯蓄がでずにいると考えている。しかし労働組合会議（TUC）は、政府は全面的な強制年金スキームを進める前に、企業に強制的に保険料を払わせることが必要だと指摘した。

一方、企業は「年金保護基金」に批判的である。原案では、破産のおそれがより大きい企業は資金繰りがよい企業よりも高い金額を払うことになっていた。しかし、そうしたやり方で課徴

金を規定することは難しいことが判明した。そのため雇用年金局は、スキームが当面は全企業が同じ額を支払う一律徴収をベースとすることを決めた。これに対して批評家筋からは、業績のいい企業が結果的に無責任な企業を救済しなくてはならないのは不公平だという意見がでてくる。

この計画は労働組合からも批判を受けている。彼らは新たなルールを遡及して適用するべきだと政府に要求している。それだけでは、このルールは企業倒産のために年金の一部又は全部をすでに失った何万もの労働者

を助けることにはならない。それにもかかわらず、それら倒産企業の労働組合と労働者は政府にルールの遡及適用を検討するよう働きかけることを決意している。
批評家はまた、今回提案されたスキームによって集められる金額では、年金の不足額を満たすのに十分ではないのではないかと疑問を呈している。計算によれば、政府による企業への課徴金ではわずか三〇〇万ドルしか集められない。一部の専門家は、政府が納税者の負担によって基金の積み増しを始めなくてはならないことが不可避だと考えている。

（国際研究部）

最近の統計調査より

情報解析部

2月11日～3月10日に公表された主な労働関係統計

(月次統計を除く)

- ◆屋外労働者職種別賃金調査（建設業技能職種）（平成15年） 2月12日（厚生労働省）
 - ・建設業に雇用される技能職種（21職種）労働者の1人1日平均きまって支給する現金給与額は、前年比1.3%減の14,060円。
 - ・主要職種では、電気工15,580円、機械運転工14,140円、溶接工14,040円の順に高く、鉄筋工が11,690円と最も低い。
- ◆民営職業紹介事業報告（平成14年度） 2月13日（厚生労働省）
 - ・新規求職申込件数は153万件で、前年度比21.6%の増加、求人数は107万人で同16.6%増。就職件数は26万件で同6.6%の増加となった。
- ◆労働者派遣事業報告（平成14年度） 2月13日（厚生労働省）
 - ・年間の派遣労働者数は対前年度比21.8%増の213万人。一般労働者派遣事業の派遣料金（8時間換算）は同3.0%減の15,838円、特定労働者派遣事業の派遣料金（8時間換算）は同2.9%減の23,844円。
- ◆国民経済計算（10-12月期・1次速報） 2月18日（内閣府）
 - ・実質GDP（国内総生産）成長率（季調値）は前期比で1.7%（年率7.0%）と4期連続のプラス成長。
 - ・実質GDP成長率の寄与度は、内需が1.3%、財貨・サービスの純輸出が0.4%。

注目の統計・指標

労働経済動向調査（平成16年2月調査）

3月3日（厚生労働省）

～労働者の不足感拡大～

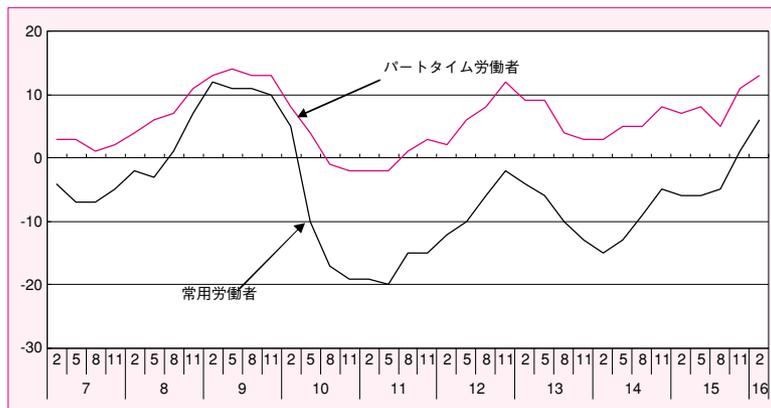
2月現在の常用労働者についての過不足状況（労働者過不足判断D.I.）をみると、不足超過6ポイントと11月時点に比べ不足超過幅が拡大した。また、パートタイム労働者でも、不足超過13ポイントと11月時点に比べ不足感がやや強まっている。

また、製造業について15年10～12月の実績をみると、生産・売上判断D.I.は21ポイント（7～9月の実績、6ポイント）、所定外労働時間D.I.は21ポイント（同7ポイント）と7～9月の実績に比べプラス幅が拡大したが、常用雇用判断D.I.は-11ポイント（同-12ポイント）とマイナスのまま横ばいであった。

労働者過不足判断D.I.（調査産業計）の推移

注：「労働者過不足判断D.I.」とは不足と回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を引いた値である。不足の場合はプラス、過剰の場合はマイナスとなる。

「生産・売上判断D.I.」「所定外労働時間判断D.I.」「雇用判断D.I.」とは、それぞれの項目について調査対象となる四半期においてその前期と比べて増加と回答した事業所の割合から減少と回答した事業所の割合を引いた値である。



資料：厚生労働省「労働経済動向調査」
注：平成10年11月以前は金融・保険業、不動産業を含まない。

主要労働指標

	15歳以上人口	労働力人口	就業者数	雇用者数	短時間女性雇用者数 ¹⁾	失業者数 季調値	雇用保険受給者実人員		月間有効求職者数	
							前年比	前年比	人	%
	万人	万人	万人	万人	万人	万人	万人	%	人	%
1998年	10,783	6,779	6,462	5,331	774	317	107.3	5.0	2,529,993	5.6
2000年	10,836	6,766	6,446	5,356	754	320	103.8	-3.3	2,506,804	-0.9
01	10,886	6,752	6,412	5,369	829	340	109.2	5.2	2,597,580	3.6
02	10,927	6,689	6,330	5,331	835	359	109.6	0.3	2,768,427	6.6
03	10,962	6,666	6,316	5,335	861	350	88.9	-18.8	2,596,839	-6.2
03年 1月	10,941	6,560	6,203	5,289	834	366	94.9	-16.4	2,569,925	-5.4
2	10,933	6,542	6,193	5,262	801	353	90.2	-18.1	2,578,948	-5.4
3	10,952	6,649	6,266	5,296	801	361	87.5	-16.4	2,710,557	-4.3
4	10,947	6,691	6,306	5,312	1,012	363	87.0	-18.5	2,925,681	-5.5
5	10,960	6,735	6,360	5,351	789	359	92.9	-19.3	2,850,509	-5.9
6	10,971	6,771	6,411	5,373	792	356	92.3	-17.2	2,745,950	-3.9
7	10,968	6,722	6,381	5,382	811	352	96.1	-18.3	2,671,591	-5.1
8	10,968	6,693	6,361	5,347	803	341	92.7	-20.0	2,518,749	-6.5
9	10,975	6,692	6,346	5,328	795	342	91.0	-18.4	2,519,722	-6.2
10	10,979	6,680	6,337	5,332	810	343	87.5	-20.8	2,513,230	-7.7
11	10,982	6,654	6,323	5,361	1,002	341	77.6	-22.3	2,333,073	-9.8
12	10,967	6,607	6,307	5,385	1,083	325	76.5	-20.9	2,224,136	-9.7
04年 1月	10,983	6,545	6,221	5,310	834	330	-	-	2,323,671	-9.6
資料出所	総務省「労働力調査」					厚生労働省		厚生労働省「一般職業紹介状況」		

注1) 短時間女性雇用者数は、非農林業に従事する週間就業時間が35時間未満の雇用者。

	新規求職 申込件数 (前年比)	月間有効求人人数		新規求人 数 前年比	有効求人 倍率 季調値	新規求人 倍率 季調値	常用雇用(前年比)			
		人	%				製造業	一般労働者	パートタイム 労働者	
	万人	人	%	%	倍	倍	%	%	%	%
1998年	4.2	1,206,889	-4.6	-0.7	0.48	0.87	-0.3	-2.3	-1.0	3.4
2000年	-0.2	1,472,596	22.0	19.9	0.59	1.05	-0.2	-1.5	-1.0	3.2
01	5.0	1,534,182	4.2	1.5	0.59	1.01	-0.2	-2.0	-1.1	3.6
02	9.2	1,486,484	-3.1	0.6	0.54	0.93	-0.6	-4.3	-1.8	4.2
03	-2.4	1,670,065	12.4	12.0	0.64	1.07	-0.5	-2.3	-1.3	2.2
03年 1月	-3.0	1,513,982	10.7	12.3	0.59	1.01	-0.6	-3.3	-1.5	2.4
2	-0.5	1,602,350	11.5	10.1	0.60	1.00	-0.7	-3.1	-1.4	1.5
3	-0.6	1,751,645	10.2	8.5	0.60	1.00	-0.6	-2.8	-1.3	2.1
4	-5.4	1,715,171	9.2	8.0	0.60	1.02	-0.8	-2.7	-1.5	1.7
5	-1.4	1,581,452	9.6	8.2	0.61	1.01	-0.6	-2.3	-1.2	1.3
6	7.0	1,534,779	11.2	12.6	0.61	1.03	-0.6	-2.1	-1.1	1.0
7	-4.6	1,585,243	10.2	9.8	0.63	1.04	-0.4	-1.9	1.4	2.5
8	-5.2	1,603,148	10.5	9.0	0.64	1.09	-0.4	-1.9	-1.3	2.8
9	2.8	1,754,752	13.8	17.8	0.67	1.12	-0.4	-1.9	-1.1	2.5
10	-5.5	1,857,801	15.4	15.9	0.70	1.18	-0.3	-1.8	-1.5	3.9
11	-11.0	1,806,082	16.2	12.1	0.73	1.22	-0.3	-1.7	-1.1	2.3
12	-0.2	1,734,371	19.3	20.7	0.77	1.22	-0.4	-1.6	-1.1	2.6
04年 1月	-4.6	1,793,241	18.4	16.2	0.77	1.23	-0.2p	-1.4p	-0.5p	1.2p
資料出所	厚生労働省「一般職業紹介状況」					厚生労働省「毎月勤労統計調査」				

注2) pは速報値。

	現金給与総額 (前年比)		定期給与 (前年比)	総実労働時間 (前年比)		所定外労働時間 (前年比)		労働生産性 (製造業)		賃金コスト (製造業)		
	一般労働者	一般労働者		一般労働者	一般労働者	製造業	指数	前年比	指数	前年比		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
1998年	-1.3	-0.6	0.0	-1.0	-0.7	-1.9	1.5	94.5	2.6	106.0	-3.6	
2000年	0.5	1.2	1.1	0.8	0.8	3.6	13.6	100.0	5.8	100.0	-5.7	
01	-1.1	-0.4	-0.8	-0.8	-0.4	-4.4	-7.4	95.9	-4.1	104.7	4.7	
02	-2.4	-1.6	-1.1	-0.8	-0.1	0.1	4.0	98.9	3.1	100.0	-4.6	
03	-0.4	0.1	-0.1	0.1	0.4	4.8	10.2	103.5	4.7	96.0	-3.9	
03年1月	-1.0	-0.5	-0.2	1.2	1.6	6.8	18.9	107.0	8.2	87.1	-9.7	
2	-0.1	0.5	0.0	-0.3	0.0	6.5	15.8	97.5	6.8	81.5	-6.0	
3	-1.1	-0.7	0.1	0.2	0.3	6.2	14.4	113.7	5.5	72.4	-4.6	
4	-0.6	-0.2	-0.4	-0.4	-0.3	4.0	10.4	96.3	6.0	83.7	-4.6	
5	0.6	0.9	0.6	1.9	2.1	5.5	10.3	101.6	0.8	82.4	-1.8	
6	2.5	3.0	0.2	1.1	1.6	4.4	8.3	98.8	3.2	127.0	-1.8	
7	-1.9	-1.4	0.0	-0.4	-0.3	4.3	6.5	102.0	1.3	126.4	0.1	
8	-1.7	-1.2	-0.2	-1.4	-1.1	3.3	8.3	99.0	1.1	90.6	-0.7	
9	0.4	0.8	0.3	0.7	1.1	3.1	7.0	109.6	5.5	73.4	-5.1	
10	-0.2	0.5	-0.5	1.1	1.6	5.1	8.9	107.4	3.6	74.2	-4.0	
11	0.0	0.5	-0.3	-2.3	-2.3	4.0	8.1	103.2	5.4	79.5	-3.6	
12	-1.5	-0.8	-0.1	-0.1	0.0	5.0	7.9	106.3	8.1	172.2	-5.8	
04年1月	-0.8p	-0.8p	0.6p	1.3p	1.3p	4.2p	9.1p	112.6p	5.2p	81.9p	-5.9p	
資料出所	厚生労働省「毎月勤労統計調査」						労働政策研究・研修機構					

	就業者数 3) (季節調整値)					標準化失業率 (季節調整値)					
	日本	アメリカ	ドイツ	イギリス	フランス	日本	アメリカ	EU15	ドイツ	イギリス	フランス
	万人	万人	万人	万人	万人		%		%	%	%
1998年	6,462	13,349	3,807	2,691	2,306	4.7	4.2	9.1	8.6	5.9	10.7
2000年	6,446	13,689	3,875	2,727	2,345	4.7	4.0	7.8	7.8	5.4	9.3
01	6,412	13,693	3,891	2,751	2,376	5.0	4.7	7.4	7.8	5.0	8.5
02	6,330	13,649	3,867	2,766	-	5.4	5.8	7.7	8.6	5.1	8.8
03	6,316	13,774	3,828	-	-	5.3	6.0	-	-	-	-
03年1月	6,303	13,745	3,832	2,800		5.5	5.7	7.9	9.1	5.0	9.1
2	6,305	13,732	3,829	2,805		5.2	5.8	8.0	9.2	5.1	9.2
3	6,328	13,730	3,827	2,806	1,543p	5.4	5.8	8.0	9.3	5.0	9.3
4	6,315	13,758	3,825	2,811		5.4	6.0	8.0	9.4	5.0	9.3
5	6,322	13,751	3,824	2,812		5.4	6.1	8.0	9.4	4.9	9.3
6	6,352	13,767	3,827	2,813	1,542p	5.3	6.4	8.0	9.3	5.0	9.4
7	6,333	13,760	3,826	2,811		5.3	6.2	8.0	9.3	5.0	9.4
8	6,319	13,769	3,823	2,815		5.1	6.1	8.0	9.3	4.9	9.4
9	6,322	13,764	3,822	2,817	1,540p	5.1	6.1	8.0	9.3	4.9	9.5
10	6,304	13,810	3,821	2,815		5.2	6.0	8.0	9.3	4.9	9.5
11	6,287	13,853	3,821	2,816		5.2	5.9	8.0	9.2	4.9	9.5
12	6,315	13,848	3,821	-	1,542p	4.9	5.7	8.0	9.2	-	9.5
04年1月	6,322	13,857	-	-	-	5.0	5.6	8.0	9.2	-	9.5
資料出所	各 国					OECD					

注3) アメリカ:16歳以上。

ドイツ :公務員及び臨時雇用者を除く。

イギリス:16歳以上。月数値については、2ヶ月前からの3ヶ月間の平均値である。

フランス:就業者数(年)及び雇用者数(四半期)である。

今月のキーワード解説 労働分配率

労働分配率とは、生産活動によって生み出された付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標です。労働分配率の定義は国民経済計算を用いて

雇用者報酬／国民所得

の比率とするものが計算が簡単なことからよく使われます。

国民所得は、家計への分配である「雇用者報酬」と企業への分配である「営業余剰・混合所得」に分けられます(注1)。

しかしながら、ここで問題となるのは、一般の法人企業では雇用者報酬は労働者が受け取るものであり、営業余剰は企業が受け取るものなので、両者は明確に区別できますが、自営業などの個人企業では雇用者報酬と営業余剰・混合所得との区別が必ずしも明確ではないことがあげられます。

このような点を考慮して、個人企業に関して調整を加える方式が考えられています。例えば、国民所得のうち個人企業に関わる所得を除いた部分に対する雇用者報酬の割合を求める方式です。雇用者報酬に法人企業所得を加えたものを分母として、

雇用者報酬／(雇用者報酬＋法人企業所得)

により計算する方法や、逆に国民所得から個人企業所得を差し引いたものを分母として、

雇用者報酬／(国民所得－個人企業所得)

により計算する方法などです。

また、雇用者報酬の総額を用いるのではなく、次のように1人当たりで換算して計算する方法もあります。

雇用者1人当たり雇用者報酬／就業者1人当たり国民所得(またはGDP)

これは、自営業の一人当たりの所得が雇用者1人当たりの所得と等しいと仮定することになり、その妥当性が問題となります。

以上は国民経済計算を利用して労働分配率を求める方法ですが、アプローチを変えて、財務省「法人企業統計」を利用して求める方法もあります。分母の付加価値に相当するものとして何をとるかということが問題になりますが、例えば

人件費／(人件費＋経常利益＋支払利息・割引料＋減価償却)

といった計算式が考えられます。

このように、労働分配率には、どのような点に着目するのかにより様々な計算方法が考えられ、いずれをとるべきかは必ずしも決め手があるわけではありません。しかしながら、分析をする上ではそれぞれの方法によって水準や傾向が異なってくることを理解しておくことが必要です。

労働分配率と一口にいても、このように扱いが異なっていることが多いので、利用にあたってのチェックポイントを整理しておきましょう。

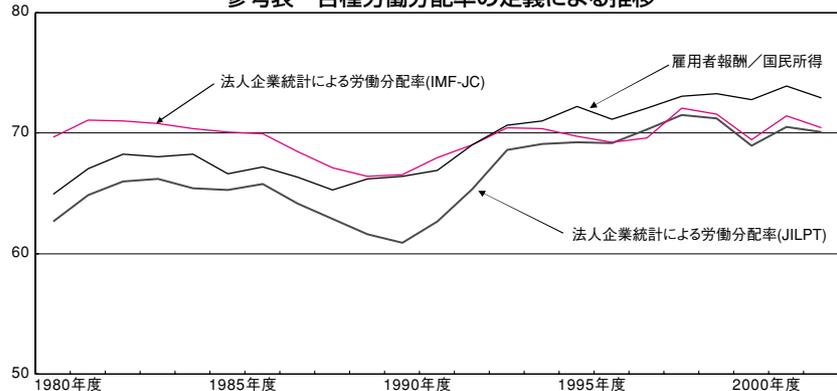
- (1) 分母に農家や個人商店など人を雇わない自営業の所得を含むかどうか (GDPや国民所得に含まれる)。
- (2) 分母に雇用者世帯が受け取る利子収入や配当収入を含むかどうか (GDPや国民所得に含まれる)。
- (3) 分母に減価償却を含むかどうか (GDPに含まれ、国民所得には含まれない)。
- (4) 分母に間接税を含むかどうか (GDPに含まれ、要素費用表示の国民所得(注2)には含まれない)。
- (5) 分子に役員の給与を含むかどうか (雇用者報酬に含まれる)。

また、一般に、労働分配率は、好況時に低下し、不況時に上昇する傾向があります。これは、景気の変動によって生産活動が大きく変動しますが、賃金はそれに比べて緩やかに変動にとどまるためです。したがって、どのような算定方法をとったとしても、労働分配率の短期の動きだけをみていると全体の基調判断を誤ることがありますので見方にも留意する必要があります。

(注1) 実際の国民経済計算においては、「国民所得」＝「雇用者報酬」＋「営業余剰・混合所得」＋「海外からの財産所得(純)」となっている。労働分配率の算定に用いる「雇用者報酬」は国民概念であり、これから「海外からの雇用者報酬(純)」を除いた国内概念である統合勘定の「雇用者報酬」とは異なっている。

(注2) 「国民所得」には要素費用表示と市場価格表示があり、通常、「国民所得」としては要素費用表示が用いられる。市場価格表示は要素費用表示の「国民所得」に消費税などの「生産・輸出入に課せられる税」が加えられ「補助金」が差し引かれた文字どおり市場における取引価格を表したものである。

参考表 各種労働分配率の定義による推移



資料：内閣府経済総合研究所「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」

注：国民経済計算による労働分配率は、

労働分配率＝雇用者報酬／国民所得

ただし、雇用者報酬は国民概念、国民所得は要素費用表示である。

法人企業統計による労働分配率は次によった。

労働分配率(IMF-JC※)＝(従業員給与＋福利厚生費)／(内部留保＋減価償却
＋役員給与＋費与＋従業員給与＋福利厚生費)

労働分配率(JILPT)＝人件費／(人件費＋経常利益＋支払利息・割引料＋減価償却)

※IMF-JCの計算式を基に労働政策研究・研修機構(JILPT)で試算。

(情報解析課長 井嶋俊幸)

国際シンポジウム

欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか



労働政策研究・研修機構は三月五日、国際シンポジウム「欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか」を開催した。出席者は、アメリカからニューヨーク市立大学大学院教授のリンダ・エドワード氏、ドイツから労働市場職業研究所（IAB）首席研究員のヴェルナー・ドスタル氏、イギリスから英国ワーウィック大学教授のアンニー・フィザクレア氏で、諏訪康雄・法政大学社会学部教授がコーディネーターを務めた。

●米／〇二年で四二〇万人、プラス面も

アメリカの在宅ワーカーは一九八〇年を底に一〇年毎に一〇〇万人ずつ増加している。二〇〇〇年の国勢調査で四一〇万人。定義は①主に自宅で仕事をする人②仕事の一部を自宅で行う人③遠隔で仕事をする在宅勤務者④単一の顧客を持つ独立請負業者——の四種類あるが、自営業が四七・八%を占める「主に自宅で仕事をする人」に焦点をあてて議論したい。法による規制は被雇用者が自営業者かによって異なる。公正労働基準法（FLSA）の規定には最低賃金の時間あたり五・一五ドルや、週四〇時間以降の一五〇%割増しなどの規定があるが、自営業は対象外だ。従業員か自営の独立請負業者かは、内国歳入庁（IRS）のガイド

ラインに従って決定される。実際は雇主の圧力により自営を選択する人もみられる。

八九年、「在宅労働者の雇用に関する連邦条例」が公布され「工業的在宅ワーク」が解禁された。在宅ワークは低報酬なため労働者から剰余労働を搾取する就業形態だという議論がある。しかし、在宅ワーク選択の理由として通勤時間や交通費など固定費用の削減と並んで仕事と家事の両立があげられるように、在宅ワークによって子どもや高齢者の世話をしている女性、地方居住者、障害者が労働力となり得るなどプラス面は多い。専門的で高度な成果をあげる者も出てきている。女性に適した就業形態であることが在宅ワークを特徴づけているといえる。

●独／資格保有者中心で普及せず

在宅ワークはアメリカ、イギリスから輸入した概念だ。ドイツでは仕事と生活をひとつにする新しい働き方として、子どもを持つ女性や障害者、受刑者など外出が困難な人の雇用促進などの観点から議論されたが、広く普及するにはいたっていない。二〇〇〇年の調査では、主に自宅で仕事をする人は労働人口の四・五%で、一六三万人。付随的に自宅で仕事をする人でも同七・七%、二八五万人程度だ。

在宅ワークの普及には最初から障害があった。失業保険など労使双方に重い負担を強いる社会保障制度から逃れようと被雇用者から自営業への移行が始まったため、一九九八年、「見せかけの独立者」



を禁止する法律が制定された。顧客が一社しかない、プロジェクトが半年以上にわたって継続するなどの項目が顕著な場合、雇用関係に変更させるものだ。これにより在宅ワークのモチベーションは低下した。

雇用主は従業員が在宅を希望すれば調整しなければならない。在宅ワークの普及が、特殊な資格保有者が不足する市場に限られている原因だ。被雇用在宅ワークの場合、企業組織法によりオフィスと自宅で数日ずつ働く形態が多い。スペース節約の目的もあり、デスク・シェアリングがよくみられる。

在宅ワークは、①育児期間の措置②生産性向上による経費削減③優秀な専門家の獲得——など雇用主側にメリットはある。一方、組合は、交渉や労使協議会の影響力低下、集団的思考の低下などに懸

念し、反対している。また、とくに高いスキルを持つ在宅ワーカーが長時間労働に陥る傾向も懸念されている。

●英／契約内容で保護に差

労働力調査によると、イギリスで「主に」自宅で仕事をしている人は一九八一年の約三万五千人から九八年の約六万九千人に増加した。数は倍増しているが経済活動人口の二・五％にとどまっている。この内訳は六九・三％が女性で、新テクノロジー依存度が低く製造・加工作業に従事する家内労働者が多い。

在宅ワークの賃金には性差がある。事務系の仕事に従事する女性の場合、在宅ワーカーは被雇用者の場合より収入が一六％高いが、一般的な女性在宅ワーカーの収入は工場労働者よりかなり少ない。一方、男性は頭脳労働の場合をみると、職場が自宅かオフィスかで収入にほとんど差がない。

雇用関係法では、仕事に契約があるかないかで保護レベルが変わる。自営業者の場合、以前の雇用主から仕事を受けていることが多いが、被用者のまま在宅で仕事をしている者もいるなど契約の形態は多様だ。最近では被用者、自営業以外に他人のために契約する者、サービスを提供する者を「労働者 (worker)」という概念で保護し、四年前に導入された最低賃金なども適用している。

パネルディスカッション

諏訪康雄・法政大学社会学部教授は、パネルディスカッションで在宅ワーカー

に関する各国の共通認識をまとめた。①古いタイプの家内労働は減少し、新しいタイプの在宅ワークが増加②情報機器を使用③雇用より自営や請負が多い④女性の比率が高い、とりわけ完全在宅ほど高い⑤女性の場合、高度でない仕事が多く、報酬や安定性、家庭生活との両立に問題がある⑥障害者に有効な働き方である——などだ。

テレワークの正確な定義は難しく、定義によって数が巨大にもほんのわずかにもなり得る。数が巨大であれば政策的なインパクトは大きい内容が薄くなるし、数が少なければインパクトは小さく、政策内容がはっきりする代わりに、ほんの一部の人たちのためにどうしてここまでやるのかと言われる。教育、託児所の問題もある。子どもが横にいると仕事の質を下げたり、在宅ワークを希望する人の志向をくじくなど政策だけでは解決がつかない問題だ。どこまでが仕事なのか区切りも難しい。

各国とも在宅ワークに関するコンセンサスは少ない。定義には様々な軸が考えられる。まず場所と時間。しかし、家内労働は時間も場所も固定的だった。

いまの日本では、段階的に導入しないと在宅ワークの実現は難しい。まず時間をフレキシブルにして次に場所に行くか、その逆もある。雇用か請負か、自宅で働くのが「いつでも」か「時々」か、といったまた別の軸もある。軸がありすぎて結局、まとまりがつかないというのが日本の現状だ。

労使関係と変化

第10回日本・EUシンポジウム

厚生労働省と労働政策研究・研修機構、欧州委員会は二月六日、都内で「労使関係と変化」をテーマに第一〇回日本・EUシンポジウムを開催した。このシンポジウムは、雇用・労働分野における日本・EUの相互理解を深める目的で、一九九一年から開催されているもの。日本とEUは、グローバル化やIT化、高齢化、女性の職場進出、働き方や意識の多様化などによる経済や社会の構造変化に直面しており、政労使がいかに理解しあい、対話を進めていくかが課題になっている。企業が新しい雇用形態を活用することで、市場の変化に対応する動きを模索しているなか、雇用の安定と柔軟性のバランスをどのようにとっていくべきなのか。変化に対応した政労使の関係のあり方について、日欧の政労使や学者が意見を交わした。

（本稿は日本側参加者の発言を中心に編集部がまとめたものです。EU側の論点は春闘特集面に掲載しています）

シンポジウムの冒頭、戸畑利和厚生労働審議官はいさつで「同質の構造変化に直面し、ともに相互理解と話し合いの姿勢を労使関係の基本とする日欧双方が、雇用の維持・確保、人材育成、労働条件

決定システムなどに関する労使の取り組みについて議論を深めることは有益だ」などと話した。今回、日本からはキーノートスピーカーとして、藤村博之・法政大学経営学部教授（当機構特別研究員）が出席。パネリストは、草野隆彦・厚生労働省参事官、須賀恭孝・連合総合労働局長、松井博志・日本経団連国民生活本部副本部長、山崎啓二郎・（株）キヤノン理事・人事本部副本部長の四氏が参加した。

セッション1 国レベル、産業別、地域レベルの労使関係、政労使三者構成の取り組み

第一セッションでは、まず藤村教授が、日本のフレキシビリティの特徴と変化、それに対応するためのエンプロイアビリティについて基調講演した。最近の日本の労働市場の変化の特徴として、①失業率がこの一〇年の間に二・五倍に上昇した②雇用労働者に占める非典型労働者の比率が三割を超えた③高齢化が比類なきスピードで進展している④労組組織率が二〇％を切る水準に下がった——ことをあげ、「雇用の安定性が低下しているが、労組は十分に対応できているとは言えな

い。（企業経営が柔軟性を強化するなかで、不安定雇用が増えている」などと語った。

さらに、こうした柔軟性に労働者が対応していくには若年者、中高年、高齢者それぞれ異なるエンプロイアビリティを身に付けることが要求されるため、政労使が対策を講じる必要があると指摘。そのうえで、「柔軟性をどこまで許すのか。競争が激しくなると二極化が進むが、それを容認するのか。基本となる社会のあり方を抜きに労使関係の変化の議論はできない」と問題提起した。

政労使の代表による論議では、環境の変化に起因する雇用形態の多様化と、それに伴う労働条件の格差について労使の見解が分かれた。日本経団連の松井氏は「若い人を雇うことができれば大変望ましいが、正規従業員に強い雇用保障が残っており、そういう中で年金の支給開始年齢の引き上げに応じた雇用延長も法で求められている。（柔軟化の強化は）ある程度やむを得ない選択だ」と説明。そのうえで、「正規、非正規の差はあっても、正規の中の差は非常に少ない。労働条件の個別化や成果主義賃金が進む中にあっても、まだ差は少ない部分もある」と述べ、労使関係の安定している企業を中心



に、極端な格差はつかないとの見通しを示した。これに対し、連合の須賀氏は、「非正規型の雇用者が増えている。日本のパート労働者は、いろいろな部分で均等待遇が実現できておらず、権利も制限されている。結果的に正規型労働者との格差が広がり、二極化が進んでいる」と反論した。

また、厚生労働省の草野参事官は、雇用の安定性を保つ考え方の一つとして「キャリア権」を提起した。キャリア権とは、

労働者が職業生活を送るうえで、キャリアを尊重した教育訓練や配転がなされ、個人の財産として職業能力の蓄積が進むような権利のことであり、それを通じてエンプロイアビリティを高め、雇用の安定性を図っていくというものだ。

セッション2 企業・職場レベルの労使関係の取り組み

藤村教授は、第二セッションでは「非正規従業員の増加と日本企業における労使関係の影響」と題して基調講演した。日本の企業別組合を中心とした労使関係は、労働力の非正規化が進むことにより、①組合が労働者の代表たり得なくなっている②経営に対するチェック機能を失いつつある——などの問題を抱えつつあると報告。「労働組合の弱体化は、労働側だけでなく経営側にとってもコミュニケーションの面でマイナスになっている」と述べた。

続くパネルディスカッションでは、キヤノンの労使関係が詳しく紹介された。山崎氏によると、同社の労使関係の基本認識は「ゴールは同じ」。社員に信頼される経営を労使一体で目指しているという。具体的には毎月、定例労使協議会を開いて、社長自ら経営状況や経営方針などを組合に説明。現在、経営刷新で給与体系や年金制度、福利厚生などを改革しているが、それぞれに労使の専門委員会を設置し、議論を尽くして実施することになっている。

また、人事制度について山崎氏は、「年

功主義でない実力主義で、敗者復活がある終身雇用制度。評価に王道はないとの認識の下、評価者教育と被評価者教育を徹底することで、キーポイントである成果に対する社員の納得性を高めている」と説明した。

EU側の参加者からは、このような労働組合の経営参加に関して、「組合は共同経営をしたいのか？」との質問があった。これについて日本側のパネリストは、「経営に対し、労組の立場でチェック、助言をする範囲」(須賀氏)、「労使協議会を重視しているが、経営者が経営権を放棄するわけではなく、組合が団体交渉権やスト権を放棄するわけでもない。互いの利益を追求した結果だ」(山崎氏)などと答えた。

会議全体の議長を務めた荒木尚志・東京大学法学部教授(当機構特別研究員)は「どういうフレキシビリティを選択し、どうセキュリティを維持するかは、市場に委ねるのではなく選択の問題。日本が学ぶべきは、我々の英知・理性を信じて市場に働きかけることだ」と総括。最後は、小野旭・当機構理事長が、「日欧ともグローバル化のなかで企業経営が非常に短期化しており、多くの人が雇用不安を持っている。だが、こうした状況に対処する社会的条件は大きく違う。EUは、労組の組織率が下がっても労使合意を他に波及させる機構が存在するが、日本にはそれがなく、メカニズムはあるが市場機構に委ねられている。組織率低下の負の影響は日本の方が深刻だ」と締めくくった。

窓の達人

インタビュー

愛知県経営者協会
会員サービスグループ
部長 清水 真一氏



■紛争になる前に相談を

鉱工業生産指数が、一時はバブル期を凌ぐ過去最高水準を記録するなど、国内でもとりわけ回復の力強さが際立つ中部経済。その中心地、愛知県・名古屋市にある愛知県経営者協会（中区）は、トヨタ自動車に代表される製造業など、県下約一〇〇社を会員企業に持つ。日本経団連の地方組織として経営者の声を代弁し、県などへ要望活動を行うほか、会員企業の人材育成を支援するためのセミナーを開催することなどが日頃の主な活動だ。また、相談業務も重要な活動の一つとなっている。

「会員サービスグループ」では、清水部長をはじめ専門のスタッフが、企業からの人事労務に関するさまざまな

まな相談に無料で応じている。寄せられる相談数は、多いときで月に約五〇件にも達する。会員企業の九割を一〇〇人以下の中堅・中小企業が占めていることもあり、労働基準法などの法改正時には特に、正確な情報を求め問い合わせが殺到する。今年度は四年ぶりに四〇〇件を突破する見通しだ。

相談内容の推移を見ればおのずと、経営者がその時々抱える課題が透けてくる。相談件数では、「労働運動、組織化、紛争・争議」に関するものが例年多いほか、最近では労働時間に関する行政指導がクローズアップされていることもあり、「労働時間管理」に関することも多い。紛争に関するものでも、「パートの雇止めなど、従業員個人に関わる個別な紛争が増えた」（清水部長）という。

労働組合がベア要求しなくなったため、賃金交渉に関する相談はめっきり減った。代わりに関心が高まっているのが成果主義賃金制度への移行。昨年開いた人事・賃金制度改革を内容とするセミナーには、一〇〇人以上もの参加者が詰めかけた。会員企業ではほとんどないケース

だが、手続きを誤った雇用契約の打ち切りなどで労使紛争となり、駆け込んでくる企業もなかにはある。そんなときも当然、最適のアドバイスをするとはいえず、「やはり紛争になる前に相談してほしい。ルールをきちんと説明し、無用な紛争を防ぐことこそわれわれの仕事」と清水部長は強調する。

協会会長の柴田昌治・日本ガイシ会長は、協会パンフレットのなかで、企業活動のもっとも大切な資源は「人」だと謳う。昨年度は現場での大規模災害事故が相次いだが、清水部長も経営側の一員として「人材育成をおろそかにせず、人を大切にすること、当たり前前のことを再認識することが大切」と自らを戒める。

不況の影響で会員企業数も若干減少しているが、四月からの新年度では、特に協会サービスの利用実績が少ない企業を中心に、PR活動に力を入れる。「会員に来てもらうばかりではなく、こちらからも積極的に表に出ていきたい」。

（調査部 荒川創太）

各地の学窓から

時間と空間に
いきる

藤原 眞砂

(島根県立大学総合政策学部教授)



私が奉職する島根県立大学は二〇世紀末の二〇〇〇年に浜田市（四万六〇〇〇人）に開校した総合政策学部のみ

の単科大学で、付属で北東アジア地域の研究センターも設置している。日本海を見下ろす高台に位置し、キャンパスや研究室からは赤茶色の石見瓦の甍を連ねる市街地や港、それに白波を浮かべる日本海を一望できる。

大学設立の目的は県西における高等教育・研究拠点の形成、若者の定住促進である。本県の場合は、これに東西間での公共投資の格差の是正という目的も加わる。東の松江市は宍道湖に沿って広がり県庁所在地都市として威容を誇っているが、西の拠点都市である浜田市、さらに西方の益田市の中心市街地は昭和三〇年代の風情がいまも町全体に色濃く残っている。公共下水道の普及率を例にとると、東の松江市が六九・八%であるのに対して、浜田市、益田市とも〇%である。県立大学の浜田市への設置は、九〇年代になってからの浜田自動車道や益田市の萩・石見空港の建設とともに、県西の住民にとって大きな期待をもって迎えられた。

投資効果を若者の定住ということに限って述べれば、学生の半分弱に当たる四〇〇人が県内出身者であるから、若者の流出阻止には相当の効果（就職により県外流出してしまうにせよ）があったと見なせる。浜田市には県外出身、県内他市町村出身の学生七五〇人前後が新たに居住するようになり、学生アパートの新築も相まって街に活気をもたらしている。ただ学生の多くは転入手続きをしていないので、その動態は移動統計には明確には現れない。ちなみに、教職員の赴任、家族の同伴は開学時の二〇〇〇年の統計では転入増として現れ、市の社会減の緩和に貢献した。

さて、このような地方都市に住み、教育・研究活動を続ける中で、私のしごとのあり方も変化を遂げつつある。現在は大学のインターネットを通して地方に居ても東京の中央官庁の統計や記者発表資料、審議会等の議事録まで入手出来る時代であるから、中央と地方の研究情報の格差は劇的に縮小している。とくに生活時間研究分野では、私たちの仲間は海外の生活時間研究者ともメールで繋がれ、学会で直接交流が出来るから、東京卒業の形で研究活動が可能となっている。首都圏の公演会などには足が遠のくが、地方居住に研究上の不便、不利益は感じていない。しかし、少子高齢化の最先進地で、中心市街地が衰退し、中山間地域が過疎化の度合いを強める地域にあつて、それとは無縁に研究室でコンピュータを回して自分の研究領域に閉じこもり、会議や雑事に忙殺され、学内だけに留まることは許されないと、思いがある。この思いから、最近では地元役所や商工会議所、近隣からお誘いがある時には話に乗せてもらい、勉強させていただいている。社会学者の卵として足で稼いで地域紛争研究を重ねた頃を思い起し、また、企業アンケートの調査票の回収のためにバイクで東京の街を走り回った日本労働協会の頃を振り返り、地域を教室、実験室とし、産業・雇用開発等、明るい高齢化社会の設計のために知恵を絞り、その成果を地方から発信し、あすの日本に貢献したい。

藤原眞砂（ふじわら・まさ）

主な論文：「Changing Times of Women—Another Look at opportunity Costs of Unpaid Work」『総合政策論叢』六号など。八四年から八七年にかけて、日本労働協会（独立行政法人労働政策研究・研修機構の前身）の委託研究員も務める。産業労働社会学（生活時間研究）専攻。

私のこの一冊



『オペラと歌舞伎』

永竹由幸 著
丸善ライブラリー (1993年発行)

私は現役の労働運動のリーダー時代に一貫して「時短教」の教祖と称し、労働時間短縮に情熱を注いできたつもりである。

そのこともあって、協定労働時間はかなり減少してきた。しかし、最近では、不況ということもあり、残業時間は相変わらず多く、加えてサビズ残業もいっこうに減っていない。

一方、余暇時間の有効活用も意味のあるものとはなっていない気がする。極論すれば日本人は「遊び下手」なのである。

私自身も他人のことは言えないのではあるが、自分の時間は極力とることにしている。この欄に執筆させて貰えるのも、余裕のある時には本を手ばなさない私にとって光栄なことであるし、事実、自慢話っぽくなるが、平均して二日に一冊は本を読み上げている。

従って「私のこの一冊」という

のはつらい選択で、ジャンル毎に五冊ずつ位あげて、感想を書けというのなら簡単なのだが。

そこで読書以外の趣味についての本として推薦したいのが、丸善ライブラリー『オペラと歌舞伎』である。私は、歌舞伎座で、毎月昼・夜と二回、歌舞伎を見ている。オペラは、国立劇場、藤原歌劇、二期会の定期会員であるので年一二〜三回、それ以外に外国のオペラの引越公演も観る。従って、これだけで大変忙しい。

著者の永竹由幸氏は幼少時、歌舞伎座の託児所で育ち、中学の頃から三階立見席にかよう一方、慶応大学オペラ研究会を創立し、大学時代、オペラの演出も担当した。大学卒業後は三井物産に入社し、イタリアポローニャ大学に留学し、さらに合計一年も同社ミラノ支店に勤務、といううらやましい経歴を持つ方である。

内容を紹介する紙数が尽きそうだが、オペラと歌舞伎の両方とも好きな人、どちらかを見ている人、両方とも全く見てない人、すべての人にお勧めで、「目から鱗」間違いなし。

そこで一つだけ。歌舞伎の発生は、一六〇〇年七月、京都御所での阿国のややこ踊を見る会。オペラは同年十月、フィレンツェ、ピッティ宮殿での「エウリディーチ

ユ」をはじめとすると全く同年。以降、近松門左衛門とメタスタジオが一八世紀前半、鶴屋南北とロッシーニが一九世紀初頭、河竹黙阿弥とヴェルディが一九世紀後半とエポックを画した歌舞伎とオペラの隆盛の時期がぴったり重なるという発見。たまらない一冊である。



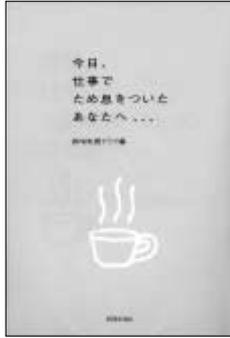
鷺尾悦也

(わしお・えつや)
全労済理事長(前連合会長)

Profile

1938年東京都生まれ。1963年八幡製鉄(現新日鉄)入社。1970年新日鉄本社労組書記長から労組専従に入る。以降、新日鉄労連書記長、鉄鋼労連書記長、委員長。1993年連合事務局長、会長を歴任。2001年から現職。

BOOK新刊ピックアップ



『今日、仕事でため息をついたあなたへ...』

BPW札幌クラブ 編
 (共同文化社、本体1,300円)
 ※BPW (Business & Professional Women)

BPW札幌クラブ会員が30周年を記念して編集した本書は、女性職業の30年の変化の分析、会員が職業上の困難をどう乗り切ったかの報告とともに、女性職業を取り巻く課題の解決策も提言、さらに座談会や「悩み相談室」など、多彩な内容で構成され、職業を継続するかどうかで悩んでいる女性に、これからも元気に歩んでいく活力を与えている。それ以外にも悩み多き中高年男性職業人を励ます書物がほとんどないということも、女性の置かれた環境の厳しさを反映しているのかもしれない。



『管理職のためのパワーハラスメント論』

早稲田大学ビジネススクール教授/梅津祐良
 クオレ・シー・キューブ代表取締役/岡田康子 著
 (実業之日本社、本体1,500円)

セクハラ(セクシュアルハラスメント)、アカ(デミック)ハラ、パワ(一)ハラとハラスメントばかりである。さらに根本的なものとしてレイシズムやエイジズムもある。未来に希望がもてなくなった社会の中では、いじめや差別が蔓延するということであろうか。本書は中間管理職向けのパワハラ回避のガイドブックである。パワハラがいかなるものか事例を豊富に紹介するとともに、なぜパワハラが頻発するのかを分析、さらに著者の豊富な経験に基づき、中間管理職が効果的なマネジメントをするための提案まで行っている。



『虚妄の成果主義-日本型年功復活のススメ』

東京大学教授/高橋伸夫 著
 (日経BP社、本体1,600円)

巷間、あたかも日本企業を救う特効薬でもあるかのように、「成果主義」が喧伝されている。言葉の跳梁跋扈を許すのではなく、事例と理論から「成果主義」の有効性が科学的に論証されるべきであろう。しかし本書は、タイトルと異なり、厳密には「成果主義」の本ではないと著者はいう。成果主義を痛烈に批判し、「日本型年功制」の再興を熱く説いているからである。流行としての「成果主義」の既製服を身にまとうのではなく、「年功制」も有力な選択肢とした、企業ごとの実情を分析した身の丈にあった制度が求められている。

労働図書館／資料センター受け入れ図書

(2004年2月に当機構資料センターが収蔵したおもな図書)

- 2004年版 活用労働統計/社会経済生産性本部生産性労働情報センター(社会経済生産性本部・本体価格2,000円)
- 日本企業「働く日系ブラジル人と日本人の間の異文化間コミュニケーション」摩藤/西田ひろ子(創元社・本体価格2,800円)
- 隅谷三喜男著作集 第5巻/隅谷三喜男(岩波書店・本体価格7,000円)
- 隅谷三喜男著作集 第6巻/隅谷三喜男(岩波書店・本体価格7,000円)
- 隅谷三喜男著作集 第7巻/隅谷三喜男(岩波書店・本体価格7,000円)
- 隅谷三喜男著作集 第9巻/隅谷三喜男(岩波書店・本体価格7,000円)
- サラリーマンと呼ばないで/毎日新聞特別取材班(光文社・本体価格1,500円)
- 新しい産業社会学/犬塚先(有斐閣・本体価格2,100円)
- 人物で綴る労働運動一世紀/山 光平(労働問題研究会議・本体価格20,000円)
- 回想 女性労働史研究/小林巧(ドメス出版)
- 証言 戦後労働運動史/宝樹文彦(東海大学出版会・本体価格2,600円)
- 海外・人づくりハンドブック(19)中国/梶田幸雄(海外職業訓練協会・本体価格1,500円)
- 少子高齢社会の未来学/毎日新聞社人口問題調査会(論創社・本体価格2,500円)
- 失業と雇用をめぐる法と経済/有田謙司・石田成則・塚田広人他(成文堂・本体価格1,800円)
- 個別労使トラブル直前開発類末記/SRアップ21(日本法令・本体価格5,220円)
- 事例で学ぶ労務管理のコンプライアンス/伊勢丹労働組合(経林書房・本体価格1,500円)
- 働き方 働かせ方/宮内健(旬報社・本体価格1,400円)
- 賃金デフレ/山田久(筑摩書房・本体価格700円)
- 企業業績賞与の実態と課題/これからの賃金制度のあり方に関する研究会(雇用情報センター・本体価格2,500円)
- 2004年版 賃金・労働条件総覧/産労総合研究所(経営書院・本体価格9,800円)
- 2004年版 役員退職慰労金/政経研究所(政経研究所・本体価格31,429円)
- 2004年版 役員報酬・賞与・年収/政経研究所(政経研究所・本体価格31,429円)
- 福祉国家・スウェーデンの労使関係/猿田正織(ミネルヴァ書房・本体価格4,800円)
- 中国の労働団体と労使関係/千嶋明(社会経済生産性本部・本体価格1,400円)
- 「帝国」に立ち向かう/四茂野修(五月書房・本体価格2,000円)
- 労働組合の会計実務/神林克明・黎田勝男・戸張実他(税務経理協会・本体価格3,000円)
- 外航労務協会 協議・交渉の記録(1,2,3,4巻)/外航労務部会(外航労務部会)
- 2004年版 春季労使交渉の手引き/日本経団連労働政策本部(日本経団連出版・本体価格1,600円)
- ジェンダー主流化と雇用戦略/ユテペーニング・アン・ロセラーノ/スキャラル(明石書店・本体価格3,800円)
- 貧困に立ち向かう仕事/西水美恵子(明石書店・本体価格1,800円)
- 男女共同参画の時代/鹿嶋敬(岩波書店・本体価格780円)
- 女性の職業のすべて2005年版/女性の職業研究会(啓明書房・本体価格1,400円)
- 55歳の抵抗/長倉貞雄(アスク・本体価格1,429円)
- 多文化社会への道/駒井洋(明石書店・本体価格4,600円)
- 13歳のハローワーク/村上龍(幻冬舎・本体価格2,600円)
- 職在中國/江原規由(ジェトロ・本体価格1,800円)
- キャリアの心理学/渡辺三枝子(ナカニシヤ出版・本体価格2,000円)
- 若手社員の活性化と人材育成/梨晶(社会経済生産性本部・本体価格1,800円)
- 人格権法概説/五十嵐清(有斐閣・本体価格3,200円)
- 労働関係法規集2004年版/労働政策研究・研修機構(労働政策研究・研修機構・本体価格1,000円)
- 労働の法/水谷英夫(信山社・本体価格2,000円)
- 詳解!労基法改正点と企業実務のすべて/岩出誠(日本法令・本体価格1,714円)
- 介護系NPOの最前線/田中尚輝・浅川澄一・安立清史(ミネルヴァ書房・本体価格1,900円)
- 成功する企業には訳がある/さいたま総合研究所(同友館・本体価格2,200円)
- 進化する多国籍企業/末廣昭(岩波書店・本体価格1,700円)
- 年報「系列の研究」第40集/経済調査協会(経済調査協会・本体価格43,900円)
- 地域の経済2003/内閣府政策統轄官(国立印刷局・本体価格1,900円)
- 情報化時代の経営システム(新版)/山下洋史(東京経済情報出版・本体価格3,700円)
- 企業間提携の戦略と組織/石井真一(中央経済社・本体価格3,000円)
- インターネット白書2003/インターネット協会(インプレスネットビジネスカンパニー・本体価格5,800円)
- 社会調査法(1)基礎と準備編/E/ハビー(培風館・本体価格3,600円)
- ミクロ経済学[第2版]/伊藤元重(日本評論社・本体価格3,000円)
- 家計からみる日本経済/橋本俊昭(岩波書店・本体価格700円)
- 平成15年版 東北経済白書/経済産業省東北経済産業局調査課(東北産業調査会・本体価格2,000円)
- 政策づくりの基本と実践/岡本義行(法政大学出版局・本体価格3,000円)
- 新しい会社更生法/深山卓也・菅家忠行・高山崇彦・村松秀樹(金融財政事情研究会・本体価格3,000円)
- ドイツ経済/戸原四郎・加藤榮一・工藤章(有斐閣・本体価格4,500円)
- すでに始まっている未来/江坂彰(NTT出版・本体価格1,600円)