

労働行政

雇用政策研究会が人口減少下における重点政策を提言

一〇年後には、労働力人口が四一〇万人減少する――。

厚生労働省の雇用政策研究会（座長・小野旭JILPT理事長）が七月二十日に発表した報告書によると、少子高齢化に伴い人口減少が進むなか、国が有効な雇用対策を打たないと、一〇年後には労働力人口が四一〇万人減少し、経済成長率は年率〇・七％程度にとどまると試算している。

研究会は、厚労省職業安定局長が委嘱した経済・労働の学識経験者一四人で構成。団塊の世代（約七〇〇万人）の本格的な引退時期が迫るなか、今後一〇年間を目標に、人口減少下で重点的に取り組むべき雇用・労働政策の課題を提言している。

人口減少社会の到来

人口減少社会の到来が秒読み段階に入っている。

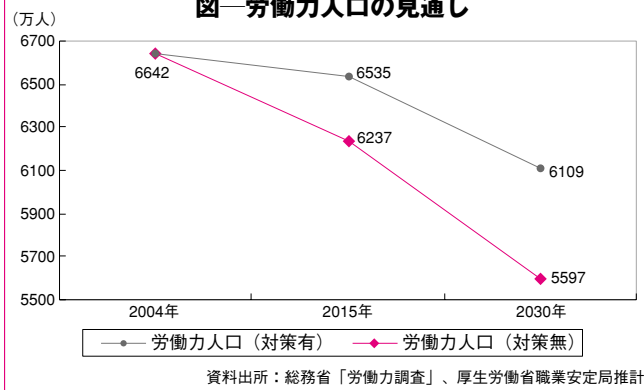
わが国の総人口は〇五年三月時点で、約一億二八六万人。前年と比べて〇・四％増加したものの、増加率と増加数は過去最低を記録し、〇七年には減少に転じる見込みだ。

こうしたなか、合計特殊出生率が一・二九倍（〇四年）まで低下し少子化が進む一方、医学の進歩で平均寿命は伸び、高齢化が進行している。報告書では、人口減少社会が間近に

せまるなか、企業の人事政策と労働者の就業意識の間に「ずれ」が生じていると指摘。企業側は、グローバル化の進展に伴い、短期利益重視の経営姿勢を強め、「即戦力」となる外部人材を積極的に登用している。また、能力開発の責任主体を労働者側へ移行させつつあり、教育訓練投資には減少の動きが見られる。

一方の労働者側は、依然として「正社員」希望が強いものの、中核社員の絞り込みで、正規雇用の機会は減少し

図一 労働力人口の見通し



ている。また、出産・育児で離職した女性や、高い就業意欲を持ちながらも活躍の場が限られている高齢者などからは、就業機会の拡大を求める声が年々高まっている。

報告書では、こうした労働者の意欲と能力が十分に活用されない状況を放置したまま何の措置も講じられないと、労働力人口が減少し、生産性が低下して、経済社会の停滞を招くおそれがあると警鐘を鳴らす。

労働力人口が四一〇万人減

国が有効な手を打たないまま人口減少社会を迎えると、労働力供給の大幅な減少が予測される。

報告書では、現状のまま推移すると労働力人口は、〇四年（約六六四二万人）と比較して、一〇年後の一五年には約四一〇万人減少し、さらに二五年後の二〇三〇年には約一〇五〇万人が減少する見通しを示している（図参照）。

こうした労働力供給の減少に加え、有効な対策が講じられないことにより労働生産性の上昇率が現状（年率一・七％）より一・一ポイント抑えられると仮定すると、今後一〇年間の実質経済成長率（〇四年、年率一・三％）は、年率〇・七％程度にとどまると予測する。その結果、経済社会の長期的な停滞を招き、ひいては国民の生活水準の

低下をもたらすおそれがあると指摘する。

人口減少下の雇用・労働政策

経済社会の停滞という最悪のシナリオを回避するため、研究会では今後一〇年間で重点的に取り組むべき労働政策を対象・分野別に提言している。

そのうち若年者に対しては、新卒に限定されない採用機会の拡大や、フリーターの常用雇用化への支援など、若者と仕事の連結を後押しする。また、女性については、出産・子育てにより離職した者への就業支援や、仕事と子育てを両立するための働き方の見直しなど、女性が仕事を続けやすい職場環境の整備を進める。さらに高齢者については、継続雇用制度の導入を通じた雇用機会の確保など、意欲ある高齢者が活躍できる社会の構築をめざすべきだとしている。

報告書は、これらの対策が実を結べば、労働力人口の減少や生産性の低下を食い止めることが可能になるとしている。

人口減でも活力ある社会を実現

研究会が提起した各種の対策を講じること、労働力人口は一〇年後には一一〇万人減（対策無では、四一〇万人減、二五年後には五三〇万人減（同一〇五〇万人減）までマイナス幅が縮まると見込む。一方、経済成長率は現状（〇四年、年率一・三％）より押し上げられ、今後一〇年は一・八％程度

今後重点的に展開していくべき政策～10の政策対象・分野に向けた提言～

の伸びが期待でき、人口減少下でも活力ある経済社会の実現が可能になると結論づけた。

研究会の座長を務めた当機構の小野旭理事長は、「報告書で提言した人口減少下における雇用・労働政策は、産

業・教育政策との連携強化も必要」と述べ、厚労省を中心としつつも、経産省や文科省などの他省庁との連携も視野に入れた総合的な政策展開が大切であるとの認識を示した。

(調査部 遠藤彰)

- (1)若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする
- 新卒採用に限定されない採用機会の拡大への取組
 - フリーターの正社員への雇用や常用雇用への支援
 - 学校・地域・企業と連携した早期からの若者の職業意識の涵養、職業教育の強化
 - 卒卒、若者向けの能力開発に関する情報提供、実践的能力評価の仕組みの整備・普及
 - 心理面も含めたきめ細かな支援の強化
- (2)女性への就業支援～女性が仕事を続けやすい職場環境を作る
- 女性が活躍する領域を拡大するためのポジティブ・アクションを含めた男女の機会均等施策の強化
 - 妊娠・出産しても安心して働き続けることができ、また、子育てとの両立を可能とするための働き方の見直し、保育の充実等の環境整備
 - 出産・子育てにより離職した者への再就職・再就業への支援の強化
- (3)高齢者への就業支援～元気な高齢者が活躍できる社会を作る
- 65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等を通じた雇用機会の確保
 - 60歳代後半層への雇用・就業支援の検討、さらに働く意欲がある限り働き続けることができる社会の構築に向けた検討
 - 採用から退職まで年齢にかかわらず雇用管理のあり方の検討
 - 中年期からの再就職・創業等、高齢期における多様な働き方を視野に入れた職業生活設計に関する取組に対する支援
 - シルバー人材センターの活用等による地域密着型の就業支援
 - 中小企業における円滑な後継継承の取組への支援
- (4)福祉から就業へ～障害者や生活保護等を受けている人の自立を手助けする
- 障害者の障害の種類及び程度等に応じたきめ細かな自立支援
 - 生活保護受給者等への就業支援を通じた自立支援
 - 子育て・生活支援・就業支援等総合的な母子家庭等対策の推進
- (5)地域における雇用創出への支援～地域の人材を育成・活用する
- 地域の自主的な発展に必要な人材の確保等への支援
 - 雇用情報の豊かな地域等を中心に、地域の特性に応じた自発的な雇用創出の取組への支援
 - 地方への特色を希望する退職者が住みやすい魅力的な環境作り
- (6)職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を用意する
- 若年・壮年・高齢といった各世代の特性に応じた職業能力開発の効果的・総合的な推進
 - 企業から求められる能力に関する情報提供及び職業能力評価制度の整備
 - 介護サービス等高齢化が一層進行する中で求められる産業分野での人材育成・雇用管理改善への支援
 - 蓄力型・生産性の向上に資する技術に対応できる人材の育成・能力開発の検討
- (7)外国人労働者～高度人材の受け入れを促進する
- 世界で通用する専門的な知識や技術を有する外国人の積極的な受け入れの促進
 - 留学生の就職支援の見直し・拡充
 - 日系人労働者の定住化に伴う諸問題への適切な対応
- (8)安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える
- 就業形態の多様化等に対応した、労働契約法制のあり方や雇用以外の働き方の条件整備の検討
 - 労務のコミュニケーションの促進及び労務関係におけるトラブルの自主的な予防や解決を促すための取組
 - パート、派遣、有期雇用など様々な働き方にかかわらず、職務、能力、労働時間等に応じた待遇の均等
 - 就業意欲を阻害しない社会保険制度や福利厚生制度等のあり方の検討
 - 労働者の安全・健康を確保するための長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化
 - 労働者が自律的に働き方も能力を發揮できるような労働時間制度の在り方の検討
 - セーフティネットとしての最低賃金制度の機能の強化
- (9)仕事と生活～ワークライフバランスで仕事と生活を充実させる
- ワークライフバランスを可視化するための長時間労働対策等の労働条件全般についての環境整備
 - 自己啓発・ボランティアなど仕事以外の社会的な活動を可能とするための環境整備
- (10)労働力需給調整～すべての人々の就業意欲を活かす
- すべての働く意欲を持つ人々が就業機会に就けるための募集・採用の促進
 - 求人・求職活動の広域化等に対応するためのハローワークの活用による雇用のセーフティネットの強化
 - 離職を余儀なくされる労働者の円滑な労働移動の支援に取り込む事業主への支援
 - 民間の職業紹介機関等の活力や創意工夫を活かし、官民相まった適切な労働力需給調整が図られるような環境の整備
 - 創業者支援の強化
 - 在宅就業など就業機会の拡大につながる働き方の普及に向けた取組

大原社会問題研究雑誌

No.562・563 2005.9・10

【特集】社会運動的労働運動論の概念と現状

社会的労働運動論とは何か

日本における社会運動的労働運動としてのコミュニティ・ユニオン

アメリカの社会運動ユニオンイズム

鈴木 玲
福井 祐介
高須 裕彦

■論文

韓国における経済危機と社会保障制度の成立

鄭 在哲

■書評と紹介

渡辺雅男著『階級！社会認識の概念装置』

馬場 宏二

平地一郎著『労働過程の構造分析』

鈴木 和雄

久米郁男著『労働政治』

五十嵐 仁

善積京子編『スウェーデンの家族とパートナー関係』

中村 広伸

社会政策学会会員研究業績一覧(2004年)

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所2004年度の歩み

月例研究会

所報 2005年5・6月

社会政策学会
法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4-3-42 tel.0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271

メンタルヘルス

組合調査でも「心の病」の増加が顕著に

社会経済生産性本部・メンタルヘルス研究所はこのほど、「労働組合のメンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査結果を発表した。労組の約七割がここ三年間に組合員の「心の病」が増加傾向にあると回答。三〇代の比率が最も高く、組合規模が大きいほど増加傾向の割合が高い。また、組合員が一月以上休業しているケースも三分の二の単組でみられるなど、〇三年に実施した前回調査より悪化傾向にあることが浮き彫りになっている。

調査は今年二月、無作為抽出した全国の二・三・四単組を対象に実施。五四三組合からの回答をまとめた。回収率は二二・八％。

約 七割で「心の病」が増加

調査結果によると、六八・七％の労組が「組合員のここ三年間の『心の病』が増加傾向にある」と回答。前回調査（〇三年実施）よりも一・五ポイント上昇した。組合員数別では、三〇〇〇人以上と一〇〇〇～二九九九人で七割強が「増加傾向」とするなど、組合員規模が大きいほど増加傾向にある。

三〇歳代の「心の病」が最多

どの年齢層で「心の病」が多いかを見ると、三〇歳代が最も多く四九・九％と、前回調査比で九・七ポイントも

上った。前回トップだった四〇歳代は三六・三％と六・九ポイント低下しており「心の病」が四〇代から三〇代へシフトしていることが目立つ。

総務省の「労働力調査」で、平成五年と一六年の労働時間分布を比べると、「週労働時間六〇時間以上（月の残業時間がおおよそ八〇時間を超える）人」と「週労働時間三五時間未満の人」の全体に占める割合が増え、労働時間の二極化が進んでいる。前者は、二〇代後半から四〇代前半のいわゆる「働き盛り」の割合が高まっているという。

JILPTが実施した「労働時間の実態と意識に関するアンケート調査」でも、三〇代の総労働時間が長く、不払い労働時間や持ち帰り残業を行う人の割合も三〇代が他の年齢層より多い。また、同本部のメンタルヘルス研究所が昨年実施した調査でも、三〇代の「仕事への負担感」「将来への希望」「評価への満足感」が他の年代に比べて落ち込みを見せている。さらに、精神障害の労災認定件数をもみても、三〇代の増加率が大きく、全体に占める件数の割合も〇四年は四割に達している。

こうした状況について同本部では、「九〇年代後半以降、長期不況の中で主に中高年を中心とする人員削減や新規採用の抑制、成果主義的評価制度への変更が進められ、結果として三〇代

に心身ともに負荷が集中していることがさまざまなデータから推察される」と分析している。

三分の二の単組で
一月を超えて休業者

一方、「心の病」の原因については「職場の人間関係」が三〇・四％で最多。他には「仕事の問題」（二八・六％）と「職場環境の問題」（二二・七％）の割合が高いなど、「心の病」の原因を職場や仕事の問題として捉える傾向が強い。その要因として最も影響が大きいとみているのは「コミュニケーションの希薄化」で、四九・九％とほぼ半数を占めている。以下、「仕事量の増加」（二五・八％）、「管理監督者の指導力不足」（二二・三％）が続いている。

また、組合員が「心の病」で一月以上休業しているケースも六八・一％（前回比四・六ポイント増）の組合であり、組合規模三〇〇人以上では、八三・五％にのぼっている。

ところが、多くの職場で「心の病」による休業者が存在するにも関わらず、会社に従業員の職場復帰を支援する制度があると回答した単組は二三・四％に過ぎない。厚生労働省は〇四年一月、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を提示。それぞれの事業所の実態に合う形で職

場復帰支援プログラムの策定を促しているが、今回の結果をみる限り、職場復帰の制度化は、あまり進んでいないようだ。

労組の運動方針化が進展

労組の取り組みについては、全体の約三分の二の単組が運動方針に「メンタルヘルスへの取り組み」（六五・四％）を掲げ、「検討中」（二五・三％）も含めると八割を超えている。この傾向は前回調査でも同じだが、内訳は運動方針に掲げている単組が五八・一％（前回比七・三ポイント増）で、検討中が二六・一％（同一〇・八ポイント減）だった。労組が同問題への取り組みを進めている実態が浮き彫りになった。

実際に取り組んでいるメンタルヘルスの施策（当てはまるものすべてに回答）は、「組合幹部向けの教育」が三六・六％でトップ。以下、「組合報・小冊子によるPR」（二三・三％）、「組合員への講習会」（二五・二％）、「社外の相談機関への委嘱」（二二・四％）、「心の健康診断の実施」（二〇・一％）——などが高い割合で回答を集めている。前回と比べると、ほとんどの選択肢が増加傾向にあり、全体的に取り組みが強化されていることが分かる。

一方、検討中の労組は、相対的に「仕事量の増加」や「管理監督者の指導力不足」を問題視するケースが多い。単組が同問題への取り組みを進める際に、会社側の職場管理に焦点を当てているようだ。

（調査部 新井栄三）

今季の結果と労働側の来季に向けた動き

景気回復下で行われた今年の春闘だが、賃上げは、ほぼ前年並みで収束した。一方、企業業績の回復を踏まえて、業績・成果の配分を賞与・一時金にシフトする傾向が一層強まった春闘だった。労組のまとめからうかがえる、来季に向けた交渉課題を概観する。

賃上げは前年に比べて微増

日本経団連が発表した大手企業の要約結果（六月八日）によると、一四一社の加重平均の賃上げ額は五五〇四円、賃上げ率は一・六七％となり、前年に比べ、額で一・二六円、率で〇・〇三ポイントの微増となった。一方、連合の平均賃金方式による最終集計（八月三日）では、四六一七組合（一九七万人）の組合員一人当たりの賃上げ額は加重平均で四九〇八円（前年比三三・一円増）、賃上げ率は一・六八％（同比〇・〇六ポイント増）となるなど、前年をそれぞれ上回ったものの、その増加幅はわずかだった。

過去最高益を記録する企業が相次いだにもかかわらず、賃上げが微増にとどまったのは、業績回復分を、賞与・一時金で配分する傾向が一層強まったためだ。日本経団連の調査によると大手企業二〇三社の夏のボーナス（加重平均）は八五万九〇九七円で、昨夏に比べて三・六三％アップ。三年連続で

過去最高額を更新した。特に業績回復が著しい鉄鋼大手は、前年比三六・一四％増の一〇二万四二七五円と、初めて一〇〇万円台にのせた。短期的な業績アップについては、一時金で還元する企業側の姿勢が一段と明確になった。

べアによる格差是正が一步前進

相場形成役だった金属労協（IMF・JC）では、産業間・産業内の格差是正を中心的課題に位置づけ、「べア」賃金格差是正「賃金体系是正」などの要求を掲げる組合が昨年より増加した。その結果、〇四年闘争の一・二三組合を上回る二・一〇組合が、具体的成果を獲得した。七月二〇日に確認した「二〇〇五年闘争の評価と課題」では、「産別指導の下で、企業連・単組が積極的にべア等によって格差是正に取り組み、獲得することができる流れが広がっている」と総括している。

一方、格差是正に向けた中小企業の賃金底上げをめざして、二年目となった連合の中小共闘。今年は三〇産別が参加し、大手と同じ日程での回答引き出しや、妥結ミニマムの設定などで中小労組の交渉を後押しした。七月はじめの段階で、三・一八五組合（約二九万人）の賃上げ額は加重平均で三八二六円（一・五六％）。前年に比べて額で二・一三円、率で〇・〇九ポイントの増加

となった。この結果を踏まえ、連合は中小共闘について、「一定の結果をだした」などと評価している。

同共闘の中軸であるJAMも二連続で前年実績を上回った。一〇〇人未満の単組が低下基調だった賃金水準を二〇〇一年時点に戻したこともあり、「連合・中小共闘の取り組みを押し上げる役割を果たすことができた」とし、共闘を軸にした取り組みを強める考えだ。

電機、鉄鋼はべア要求を検討へ

来春の賃上げ要求に関して、動向が注目されるのは、電機連合と基幹労連になるだろう。

七月上旬の電機労連大会では、「来年もべア要求を見送れば、六年連続のべアなしとなりかねず、こうした由々しき事態はなんとしても避けなければならぬ。べア要求の機は熟しつつある。前向きにべア要求の考え方を出してほしい」（日立労組）、「来年、べアをどうするかについて職場組合員の関心は高い。これまでの四年間とはやや異なる風向きの変化も感じる。深く掘り下げた検討を」（三菱電機労組）、「べアという言葉に経営側の抵抗が強いのも事実だが、何らかの工夫をして、実質的な改善を図ることを検討してほしい」（東芝労組）などの本部への注文が相次いだ。

一方、二年ごとの隔年春闘に移行している基幹労連では、来春闘が賃上げ要求の年に当たするため、べア要求の扱いが、大きな焦点となっている。とくに鉄鋼大手五社の三五歳ポイントの月例賃金で見ると、賃金センサスの平均を約一万円下回る水準まで落ち込んでいるため、鉄鋼部門では格差改善を主眼に二〇一〇年までに、この差を埋める措置をとるよう経営側に迫る方針を決めている。〇六春闘はその初年となるため、どのような形で要求を取りまとめるかに注目が集まることになりそうだ。

JC共闘の軸は職種別賃金に

金属労協では、今季闘争を仕事や役割を重視した賃金の相場形成をめざす、「大きく職種別賃金水準の形成」に向けた第一歩を踏み出す年と位置づけた。その結果、各社の回答には、特定職種に対する個別賃金水準を表示する形もあらわれてきた。これを踏まえて、来年度の運動方針では、「〇六年度は『基幹労働者』の銘柄づくりに向けた論議を深める」としており、大きく職種別賃金の前提となる「産業ごとの代表職種における中堅労働者（基幹労働者）」の銘柄固めを進める。金属労協では、職種別賃金形成の実現目標を「二〇一〇年をめど」としている。来春闘は、「格差是正」や「職種別賃金」がキーワードとなり、一方で久しぶりに「べア」をめぐる議論が熱を帯びそうな気配だ。（調査部）