

# 書評

BOOK REVIEWS

厚生労働省 編

## 『平成 16 年版労働経済白書』

—雇用の質の充実を通じた豊かな生活  
の実現に向けた課題

久保 克行

労働経済白書は第Ⅰ部と第Ⅱ部の2部構成となっており、第Ⅰ部は労働経済の推移と特徴について、第Ⅱ部は本白書が強調する雇用の質について分析がなされている。本稿でははじめに内容を簡単に要約し、次に白書に対するコメント・疑問点をまとめる。

### 1 要約

第Ⅰ部では、平成15年労働経済の推移と特徴を描写しており、雇用・失業、賃金・労働時間、物価・勤労者家計の動向のそれぞれについてまとめている。特に重要な結果は以下のとおりである。有効求人倍率が0.64倍と昨年度よりも0.1ポイント上昇している。完全失業率が13年ぶりに減少し5.3%になっており、雇用者数が男女計で4万人上昇している。これらのことから、雇用情勢が好転しているとされている。また、現金給与は減少している。

第Ⅱ部では、雇用の質に着目している。失業や雇用者数の増減といった雇用の量だけではなく、雇用の質が重要であるという点をさまざまな観点から分析している。雇用の質としては、賃金、労働条件や企業の人的資源管理一般があげられているが、最終的に労働者のやる気を引き出し、能力を発揮させることが重視されている。第Ⅱ部では、まず、技術の変化や産業構造の変化によって、より高い付加価値を生み出す労働者を必要としていること、また、労働者はやりがいのある仕事を求めていることから、充実した雇用が求められているということが指摘されている。しかしながら、現状をみると、賃金水準が低下していること、賃

金・労働時間の分散が大きくなっていること、仕事の疲れやストレスが増加していること、雇用不安が高まっていることから労働者の生活に厳しさが増していることが示されている。さらに、仕事に対する満足感は低下してきている。



●ぎょうせい  
2004年9月刊  
A4判・382頁・2600円  
(税込)

第Ⅱ部第2章では雇用の質について、より具体的にまとめている。企業は年功的要素を縮小し、能力や成果を重視し、労働者の自主性を重視するような賃金・処遇制度、労働時間、能力開発制度を採用するようになっている。また、労働者の意欲と業績向上の間に正の関係がある。能力や成果を重視する賃金制度や能力開発制度は、業績の高い企業で進んでいる。第3章では、以上を受けて政策的な含意をまとめている。すなわち、雇用の質の充実を通じて豊かな生活を実現するために、1)産業構造の高度化・高付加価値化に向けた職業能力の向上、2)労働者の意欲の向上、3)労働者の意欲と能力の発揮に向けた社会基盤の整備が必要である、としている。

### 2 コメント

本白書は、労働経済の現況に関して、有益な情報を提供している。また、雇用の質という重要な論点を浮き彫りにすることに成功している。労働者のやる気や満足度を引き出すような雇用制度が望ましいのは言うまでもないが、計測が困難であり、総合的に理解することは容易ではない。本白書では、これらを雇用の質および豊かな労働者生活というキーワードでまとめることによって、雇用の質に関して包括的な議論を行っている。このような困難なテーマに対して、数多くの

資料をまとめ、分析を行ったことに敬意を表したい。以下、本白書の中心となる第Ⅱ部を中心に異論と疑問点を指摘するが、本白書の意義を損なうものではない。

### 1. 企業の雇用管理について

本白書では職務の内容・労働条件および人事労務管理面を全般に雇用の質ととらえている。本白書にやや不満を感じるのは、賃金制度が雇用の質を考える際に非常に重要な存在である、という認識がやや弱いのではないと思われる点である。これは、賃金制度に関する分析がそれほど多くのページを占めていないこと、賃金制度に関する議論に混乱が見られることからもうかがえる。

本白書では、能力による処遇と成果による処遇が、新しい賃金制度とみなされている一方で、従来の日本企業を年功による処遇ととらえているようである。例えば、118頁では、「……企業は年功的要素を縮小し、成果や能力を重視する方向で賃金・処遇制度を変更しようとしていると考えられる。」としているが、このような記述は誤解を招くと思われる。

職能資格制度は多くの企業が採用しており、日本企業の大きな特徴とされてきた。職能資格制度のもとでは従業員の賃金・処遇は、能力によって決定される。この職能資格制度のメリット・デメリットに関しては過去に多くの研究がなされてきており、特に従業員の技能形成に対する影響が大きかったとされている。過去、企業は職務による処遇を導入しようとし、近年では成果主義的な要素を拡大しようとしているものの、能力主義的な考え方は現在でも根強く残っていると思われる。すなわち、日本の企業では伝統的に、能力による処遇決定が行われてきたのに対して、近年では能力による処遇か短期的な成果による処遇かという議論がなされてきた。このような経緯をふまえると、本白書のように、成果主義と能力主義をとともに最近の傾向ととらえる記述は誤解を招くのではないかと懸念される。

繰り返しになるが、処遇制度は技能形成や従業員のやる気、企業の業績に大きな影響を与えており、雇用の質を考える際に非常に重要である。大切であるにもかかわらず、実務的にも、どのような処遇制度が望ましいかについては議論がわかれている状態であると考

えられる。この中で、現在、どのような処遇制度が用いられているか、望ましい処遇制度とはどのようなものかについてのより詳細な分析や示唆があれば、読者にとって大きな参考になるであろう。

### 2. 分析の手法について

本白書では、雇用の質と企業の業績、雇用の質と従業員のやる気・満足度などの関係が分析されている。これらの変数は計測も容易ではなく、また変数間の関係を分析することも容易ではない。しかしながら、これらの限界を考えた上でも、本白書の分析にやや不満を覚える。

第1に、ほとんどの分析が2変数のグラフを描くことにとどまっており、統計的な検定や、回帰分析などが行われていないことである。やる気、満足度、企業業績などはすべて複雑な要因によって決定されており、グラフによる分析には限界があると思われる。回帰分析などの手法を用いて分析することが望ましい。また、本白書の分析に関して、やや細かい点をいくつか指摘すると、サンプル・セレクション・バイアスを考慮していないケースや因果関係が逆ではないかと思われるケース、見せかけの相関の可能性が疑われるケースなど、いくつか改善の余地がある分析が見受けられた。また、満足度などを計測する際に変化（過去と比較して満足度が向上したかどうか）について質問した場合と、水準（現在、満足しているかどうか）について質問した場合は必ずしも結果が一致するとは限らない。本白書の分析に関しては水準と変化のどちらについて議論しているのか、やや混乱を招く記述も見受けられた。

第2に、過去の実証研究、特に学術的な研究の結果に対する言及がほとんど見られないことである。例えば、成果主義の導入によって、従業員の満足度や、やる気がどのように変化したかということに関する過去の実証分析への言及はあまりなされていない。本白書の分析結果が過去の研究とどの程度整合的であるか、整合的でないとするとその原因はなにか、という点が整理されていると読者にとって理解しやすいのではないかと思う。145頁には「雇用管理制度と企業業績の分析」というコラムにおいて、いくつかの報告の結果がまとめられている。しかしながら、ここでは4つの

報告が簡単にまとめられているだけであり、学術雑誌に掲載された論文には言及されていない。

第3に、財務データなどの企業の個票データを用いた分析が少ないことが、やや残念である。企業が長期雇用についてどのような考え方をもっているかを分析する際に、アンケートなどで質問を行うのと並行して、企業データを用いた分析があると望ましい。たとえば、第2-(1)-4図では、終身雇用に関する考え方と賃金決定方式の関係を分析しているが、このような分析においては、実際のデータと比較することも重要であろう。雇用調整のスピードや賃金-利益の感応度などは企業別に計測可能である。これらの変数に有意な関係が存在すると第2-(1)-4図の理解もより深くなると思われる。この図に限らず、企業の業績や、雇用制度に関しては企業データを用いることでさまざまな分析が可能と考えられる。政府統計の個票が使用可能であれば、より詳細な分析が可能と考えられるが、大企業などの公表データを分析するだけでも有益と思われる。

### 3. コーポレート・ガバナンスと経営戦略

企業の雇用管理制度は企業のコーポレート・ガバナンスや、財務構造、生産物市場の競争条件などと密接な関係があるのではないかと指摘されるようになってきている。例えば、金融機関との関係が強い企業や、大株主の存在する企業では雇用に関して何らかの特徴がある可能性がある。また、本白書でも指摘されているように、経営戦略と人事戦略の整合性も強くなっていくと考えられる。これらの点に関して、財務構造、経営戦略と人事戦略の整合性についてより詳細な分析が必要であると思われる。どのような経営戦略に対してどのような人事戦略が有効なのか、といったテーマを分析することが今後の課題となろう。

くぼ・かつゆき 早稲田大学商学部専任講師。労働経済学専攻。

## 読書ノート

田中 夏子/杉村 和美 著

### 『現場発 スローな働き方と 出会う』

小倉 一哉

(労働政策研究・研修機構研究員)

本書は、いわゆる「スローフード」運動に触発されている。「スローフード」とは、1986年にローマにファストフードの店が進出したことに危機感をもった人々によって設立された協会を核とする、一種の社会的な運動である。現在、スローフード協会には世界100カ国、8万人以上の会員が登録している。その後、この「スローフード」というキーワード、その中にある哲学（時間をかけて、地元の物を調理し、食す）は、「スローライフ」「スローワーク」というような、人生の過ごし方全般に及ぶ哲学やその実践として多方面に浸透してきている。著者によれば、



●岩波書店  
2004年3月刊  
B6判・179頁・2100円  
(税込)

●たなか・なつこ 都留文化大学文学部教授。  
●すぎむら・かずみ ワーカーズコープ  
アシラン理事。

「スローワーク」とは、ひきこもりの若者などに社会との接点を持たせるためのNPO法人「ニュースタート」の代表者（二神能基氏）が1990年代の終わりに使ったのが嚆矢とされる。二神氏は、「スローワーク」を「じっくりと人と交流しながら自分の役立ちの成果を一つひとつ噛みしめるような働き方」と説いた。本書も、この「スローワーク」を単にスピードの問題ではなく、「人間らしい働き

方」なのだと説く（この意味はやがてわかる）。そのため、現在の日本におけるさまざまな「人間らしい働き方」の主に3種類を取り上げ、「スローク」とは何なのかを考えている。

第2章から第4章までの事例はそれぞれの現場で「人間らしい働き方」を重視した活動が、何を出発点とし、何を目指しているのかについて丁寧に紹介している。第2章では、主に女性たちの農業や福祉分野での「事業」についての事例から、働く者の主体性の大切さ、必要最低限の利益でよいという事業運営のあり方などを紹介している。第3章では、倒産した企業で働いていた人たちの事業継承や起業の事例から、フラットな組織、働く者全員の情報共有、自らの役割の認識などの大切さを指摘している。第4章はまちづくりの事例から「スロー」あるいは「テンポよく」という発想について、広井良典氏の時間概念を用いて説明している（詳細は省くが、時間の流れは市場が決めるものと「根元的な時間」とがあるという点が重要）。

そして第5章ではそれらのまとめが述べられており、スロークの特徴は、第1に多様な形態があること、第2に普遍的な価値を持っていることであると述べている。第1の多様な形態とは、それぞれの事例紹介にあるように、「仕事の内容も、やり方

も、仲間集めも、社会への働き方も」、多様な試行錯誤があり「決して運動として一本化されたり、一定の形式にまとめあげられない状態で、模索が続けられている」ということである。第1の多様性と第2の普遍性は一見すると、矛盾する。著者はしかし、多様性の中に見いだした共通性が、一部の人間のものではない万人に共通する価値観だと説く。それをわかりやすく表現するならば、「より多くの人が参加できるシステム」であり、「競争的な社会関係の中、慢性的な過労を強いられる一般の職場でこそ、積極的に展開し得る議論」だと。潜在的な過労死予備軍を多数抱えるこの国に対しては重要な指摘だ。

最後の第6章では、「スローク」が抱える問題や普及のための考え方が述べられている。印象的だったのは、「スローク」が効率とは必ずしも矛盾しないという主張だ。これは、従来の厳しい意味とは異なる、「手早さ」「リズム」「創意工夫」という言葉の中にある、新しい効率の追求なのだと。だからこそ、「単にスピードの問題ではない」のだ。評者も頭では理解できたが、社会全体では共有されていない。しかし、すでにこの国にも「スローク」の芽が成長しつつある。10年、20年後に大化けするかもしれない。

佐藤 博樹/武石恵美子 著

## 『男性の育児休業』

——社員のニーズ、会社のメリット

田中 恭代

(旭化成(株)人事労務センター EO 推進室長)

本書は、「男性の育児参加・育児休業」につき、順序だてて、わかりやすく解説した入門書である。事例紹介から、施策の提案まで、非常に幅広くカバーされている。読み進むと「なるほど」「へえ〜」「そうだったのか」と頭の整理ができる。企業において次世代育成対策支援推進の行動計画に頭を悩ませておられる方、「男性の育児休業？」と疑問符を心の



●中公新書  
2004年3月刊  
新書判・190頁・777円  
(税込)

●さとう・ひろき  
研究所教授  
●たけいし・えみこ  
研究所研究員  
(株)ニッセイ基礎

東京大学社会科学研

中に浮かべられている方、新しいしくみの構築に携わる方、まずこれを読み、ベース合わせをしてから議論しましょう。

まず第1章で、著者は「なぜ男性は育児休業を取

得しないのか」という疑問を呈する。家庭における妻と夫の役割分担の存在、法律や制度の周知度、企業における男性の担当職務の特質、職場の雰囲気、上司の評価に対する不安等々、「取得しない理由」が次々に紹介されるが、そのひとつひとつがなるほどと腑に落ちるものばかりである。その中で「へえ〜」と認識を新たにしてくれるデータが提示されている。それは、企業において「育児休業を取得したい」男性が約半数、取得を強く望んでいる男性がなんと1割近く存在しているというアンケート結果である。

第2章では、この「男性従業員の中に育児休業を取得したい層がある割合で存在する」という今まで企業が想定してこなかった事実を踏まえ、では企業はこの問題をどう捉えるべきかについて述べられている。同様な価値観の変化を裏付けるデータを他にも紹介しながら、著者は、「企業にとって『両立支援制度』とは、従業員の生産性や定着率を高める大きな要素であり、経営戦略として検討されるべきテーマである」との問題提起を行っている。また一方本章では「両立支援制度」の中身が事例等により解説されていて、読者はこれらの施策例をより具体的に理解することができる。

続く第3章で、男性の子育て参加モデルが紹介される。章の表紙には自身の育児休業取得が話題となったイギリスのブレア首相の第4子を腕に抱く姿が掲載され、章の冒頭でこのブレア首相の休業が「2週間」であったことが述べられる。この章では、実際の休業取得者のケースや声の紹介を通じて休業取得期間の短さに象徴される現在の「男性の育児休業」の特徴を明らかにし、男性の子育て参加が実際に取得者本人・家庭・企業に与える影響や効果について言及されている。

では海外の実態はどうか。第4章では海外、主にヨーロッパの制度と運用実態を紹介し、国レベルでの男性の育児参加を推進する「制度」導入の効果を示しつつ、今後の日本におけるワークライフバランスのあり方が示唆される。

最後の第5章では、「男性の育児休業取得」を推進するために企業がとるべきアクションが提示される。ここでは「育児休業」に焦点をあてて、その推進のための具体的な施策が提案される。進捗状況にあわせて、段階にわけて書かれているため、それぞれの会社の実情に応じて読み進むことができる。

本書は入門書であると、冒頭に書かせていただいたが、わたし自身いかに漠然と、かつあいまいな知識で「男性の育児休業」を捉えていたかに気づかされた。女性の休業について話をしていても時として観念的な議論に陥ることがある。ましてや「男性の育児休業」である。その危険性は大きい。本書に、「少子化にはどめをかける一策として」とか、「これからはこういう時代だ」とか、また「企業のコスト増は」とかいう記述はない。淡々と事実が整理され述べられ、そこから導き出される方向性が示唆される。これが、本書が読みやすく、ずっと頭にはいつてくる理由であろう。休業取得は、それ自体が直接的に企業の損益に影響を与えるものではないが、働き方や雇用管理のあり方を変える大きな要素になりうる。そして男性の育児参加・休業は確実に男性を、女性を、企業をそして社会を変えると私は思う。本書で紹介されている施策をやればよいというつもりはない。が、むしろここから先はわれわれ自身が自分自身の問題として男性の育児参加・休業のもつ意味を考え、具体的に智慧を出していくべきであろう。その際、手元に本書を「手引き」として置き活用されることをお奨めする。