

労働経済白書

TOPICS

1

雇用の安定を基盤とした勤労者生活を分析

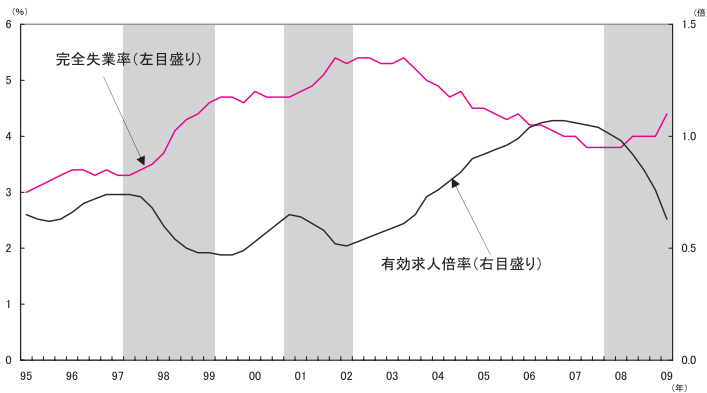
わが国経済は、二〇〇七年秋以降、景気後退過程に入り、二〇〇八年秋に世界規模の経済減速が始まると、外需の落ち込みで大きな経済収縮に直面することになった。「平成二十二年版労働経済の分析」（通称「労働経済白書」）では、「賃金、物価、雇用の動向と勤労者生活」を分析テーマとし、二〇〇七年後半から二〇〇八年半までの高い物価上昇により実質所得、消費が停滞し、その後、急速な雇用情勢の悪化に直面しているわが国の勤労者生活について、賃金、物価、雇用の指標から総合的に分析している。

白書は三章構成で、第1章「労働経済の推移と特徴」では、大きな経済収縮と悪化する雇用情勢について分析、第2章「賃金、物価の動向と勤労者生活」では、消費支出を中心とした内需の動きを賃金、物価をもとに分析、第3章「雇用の動向と勤労者生活」では、雇用の安定と人材育成のための雇用システムについて分析している。

最後に、まとめでは、

雇用情勢の推移

- 我が国経済は2007年秋以降、景気後退過程に入り、2008年秋以降、外需の落ち込みで大きな経済収縮に直面。
- 雇用情勢は急速に悪化し、厳しさを増している。



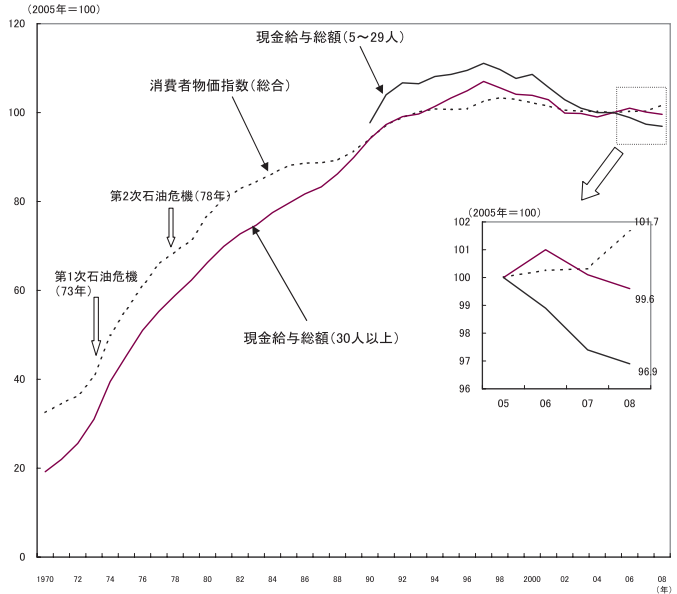
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」
 (注) 1) データは四半期平均値(季節調整値)。また、グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 有効求人倍率は、新規学卒者を除きパートタイムを含む。

雇用の安定を基盤に仕事の働きがいを通じて経済・産業活動を活性化させるとともに、経済活動の成果を適切に分配し、豊かで安心できる勤労者生活を表現することのできる雇用システムを構築していくことが重要であると結論づけ、取り組むべき課題を提示している。

各章の分析のポイントを以下で見る。

賃金と物価の長期的な推移

- 我が国経済は旺盛なマクロの需要拡大に牽引され、長期にわたって物価と賃金は上昇。
- バブル崩壊以降は、総需要は停滞し、1990年代末から物価の継続的低下。企業は賃金抑制傾向を強め、消費と国内需要の減少へとつながり、物価、賃金の相互連関的低下に。
- 物価は2006年から上昇に転じたが、小規模事業所は物価上昇傾向の中でも賃金を引き上げることはできず、2008年には物価の高まりがさらに追い打ちをかけた。



資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 現金給与総額については、調査産業計。

第1章 労働経済の推移と特徴
 — 大きな経済収縮と悪化する雇用調整について分析

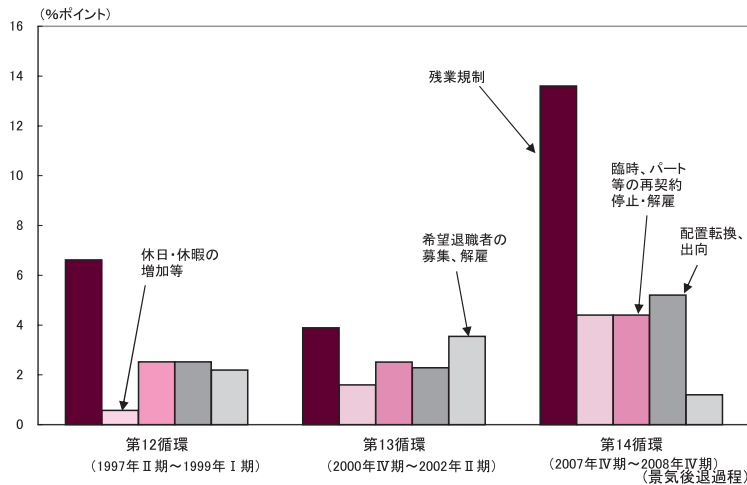
雇用情勢は急速に悪化し、厳しさを増している。二〇〇八年以降、有効求人倍率は大幅に低下し、完全失業率は上昇。特別給与の減少などにより賃金は二〇〇七年から減少。物価は二〇〇七年後半より上昇率が高まり、実質所得と消費を減少させ、景気後退の一因に

第2章 賃金、物価の動向と勤労者生活
 — 消費支出を中心とした内需の動きを賃金、物価をもとに分析

一九九〇年代末より、国内需要の低

雇用調整実施方法の上昇ポイント

- 雇用調整の実施方法について景気後退過程ごとにその上昇ポイント（年率換算）をタイムトレンド関数を用いて推計すると、第14循環においては、残業規制の上昇ポイントが特に大きい。
- 一方、今まで景気後退過程における上昇ポイントが大きくなかった臨時、パート等の再契約停止・解雇が大きく増加。これに対し、希望退職者の募集・解雇の上昇ポイントは相対的に小さい。
- 雇用の削減を伴う雇用調整は、正規労働者で抑制されているものの、非正規労働者においては集中的に表れており、非正規労働者も含めた雇用維持の取組が期待される。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」により厚生労働省労働政策担当参考官室にて推計
 (注) 標記の景気循環の景気後退過程それぞれにおいて、各雇用調整実施方法の上昇ポイント(年率換算)をタイムトレンド関数を用いて推計したものを示す。

迷から賃金も物価も低下する状況が続いたが、二〇〇〇年代半ばより、賃金、物価は緩やかな上昇へ転ずる。ただし、物価の上昇は輸入物価の上昇などコストアップによるもので、生活必需品の価格上昇は低所得者への影響が大きく、消費需要は低迷した。内需の着実な改善に向け、すそ野の広い所得と消費の拡大が課題。非正規労働者を活用し、賃金を抑制する動きに対しては、正規雇用化など長期雇用システムの拡張を通じて、より多くの人々に支えられた生産性の向上と所得の向上が重要である。

第3章 雇用の動向と勤労者生活
 —雇用の安定と人材育成のための雇用システムについて分析—
 二〇〇八年秋以降、外需関連の生産は急速に落ち込み、雇用調整が増加。正規労働者の雇用維持努力はみられるが、非正規労働者の再契約中、解雇は急速に増加。不安定な就業のもとにある若年層を中心に大きな影響を及ぼした。
 雇用の安定と新たな成長に向けて、非正規労働者も含め、雇用の維持に取り組む企業を支援し、長期雇用システ

ムの雇用安定機能と人材育成機能を活かすとともに、将来の成長分野での質の高い雇用を創出し、高い生産性と内需の拡大を生み出していくことが重要である。

まとめ

—雇用の安定を基盤とした安心できる勤労者生活の実現に向けて

雇用の安定を基盤に仕事の働きがいを通じて経済・産業活動を活性化させるとともに、経済活動の成果を適切に分配し、豊かで安心できる勤労者生活を実現することのできる雇用システムを構築していくことが重要である。

雇用の安定を基盤とする安心できる勤労者生活の実現に向けて、「雇用の安定の確保と経済の底支え」としては、
 ○非正規労働者を含めた雇用維持に向けワークシェアリングの取り組みを強化
 ○セーフティネットの整備による職業紹介、職業訓練等、再就職の促進に向けた対応。

「職業能力向上に支えられたすそ野の広い所得の拡大」に向けては、
 ○長期雇用システムのもとで雇用の安定と人材育成を推進、
 ○不安定就業者の正規雇用化、組織活性化をもたらしつつことができる人事・処遇制度に向けた取り組み。

「産業・雇用構造の高度化と質の高い雇用創出」に向けては、
 ○新たな産業・雇用構造を展開し、それを担う人材の育成を計画的に推進、
 ○新たな産業・雇用分野を創出するための総合的な支援の展開——などがそれぞれ求められるとしている。(調査・解析部)

8月上旬から日経テレコン21で

『Business Labor Trend』の記事検索が可能になります

・8月上旬からオンライン記事検索サービス「日経テレコン21」(<http://t21.nikkei.co.jp/>)で

『Business Labor Trend』に掲載された記事の見出し、本文を検索、閲覧することができるようになります。

- ※ 記事検索を利用するためには日経テレコン21への加入が必要です。また、検索、閲覧ごとに利用料が発生します。
- ※ 当面の間、2007年12月以降に発行された号が検索対象となりますが、今後対象範囲を広げていく予定です。

派遣労働

金属労協が「良質な雇用」をキーワードに政策要求をまとめる

TOPICS

2

六月下旬に民主、社民、国民新党の野党三党は、争点だった製造業への派遣について、三年以内に原則禁止し、例外業種は政省令で「原則禁止の趣旨を踏まえ合理的な範囲に限定する」との合意に至り、三党共同の改正案をまとめ、二六日に衆院に提出した。

改正案には、製造業派遣原則禁止のほか、①日雇い派遣禁止②二カ月以下の派遣禁止③派遣先が違法行為をした場合「派遣先が雇用主」と通告できる「直接雇用みなし規定を創設」④均等待遇の確保⑤マージン率など情報公開⑥不利益取り扱い禁止など派遣先の責任強化⑦罰則を現行最高三〇〇万円から三億円に増額⑧一般労働者派遣事業は二六専門業務以外は常用雇用のみとする⑨派遣労働者は派遣期間が一年未満でも雇用保険の被保険者とする——ことなどが盛り込まれた。

J C が派遣問題を重点項目に

昨年の秋以降、「派遣切り」の問題がクローズアップされるなか、「派遣切り」された労働者の多くが仕事をしてきた自動車、電機などの金属産業の労働組合でつくる金属労協（IMF・JC、西原浩一郎議長）は、今年度の政策・制度課題の重点的項目として、派遣問題に対する対応をまとめた。〇四年の政策・制度要求から盛り込んでい

る「良質な雇用」の概念を援用。契約満了や打ち切りで多くの職場から、派遣・請負、期間従業員の姿が消えた今こそ、制度の仕組みや活用のあり方を抜本的に検討する必要があると判断した。

重点要求の中で金属労協は「経済危機はとりわけ登録型派遣で働く人々、請負会社に短期の雇用契約で働く人々に大きな打撃を与えており、『良質な雇用』創出の必要性、そして『良質な雇用』への就職を促していくことの必要性は、ますます認識されるようになってきた」と問題提起する。

そして、「良質な雇用」の具体的な要求項目のうち、「雇用形態」としては、①長期安定雇用を基本的に維持しつつ、雇用の移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とした、フルタイム正社員、短時間正社員②期間従業員、契約社員、パート、アルバイトなど正社員以外の雇用の場合には、あくまで勤労者本人の希望によって、そうした雇用形態であること。同一価値労働同一賃金の原則に則った正社員との均等・均衡待遇が図られていること。一定期間後に本人が望んだ場合には、正社員への転換が図られること——の二つをあげた。

派遣労働は常用型を原則に

そのうえで、派遣労働については、有期雇用契約かつ間接雇用という「二重の不安定」の状態にあるため、勤労者生活の安心・安定を著しく損なっている」と指摘。社会的なコストをも増大させることになることから、派遣労働者は、派遣会社（派遣元）または業務処理請負会社に雇用され、派遣先または発注会社で労働する者の雇用形態は、「正社員を原則」とする考えを打ち出している。そして、常用型派遣については、「期間の定めのない雇用契約」に範囲を限定して定義し直すとともに、それにふさわしい制度設計を行うとの方向性を示した。

派遣制度見直しへの当面の対応

さらに、国会に提出されている労働者派遣法改正案については、当面以下の修正を行った上で、速やかに成立させるべきだと主張。修正ポイントとして、①日雇派遣は原則禁止ではなく、例外を設けない全面禁止とすること。禁止対象の範囲は「日々又は三〇日以内の期間を定めて雇用」から「日々又は二カ月以内の期間を定めて雇用」に拡大する②常用型派遣を「期間の定めのない雇用契約」に限定するとともに、有期雇用の常用型については、登録型

派遣と同じ取り扱いとする③「期間の定めのない雇用契約」の派遣労働者に関する事前面接の解禁は行わない④派遣先に課せられている雇用契約の申し込み義務については、申し込みが行われなかった場合には、申し込みが行われたものとみなすことにする——の四点をあげ、野党三党の改正案に近い考え方をとっている。

損害賠償の義務化と均等待遇も

契約解除をめぐっては、社会的な批判が多かったことを踏まえて、「派遣契約、請負契約の契約解除における損害賠償の義務化」も盛り込んだ。

また、職務の多くがほぼ同一となっている正社員と非正規労働者の間の均等・均衡待遇を確立も求めている。責任や職能、転勤の有無などの違いを勘案するための具体的な考え方や、合理的な基準を設定することが必要だと主張。派遣元で有期雇用契約となっている派遣労働者については、合理的基準に基づいて賃金・労働条件の引き上げを図り、派遣先正社員との均等・均衡待遇を実現するため、派遣元・派遣先双方に、当該職務に従事する派遣労働者・派遣先正社員の賃金水準の開示を義務づけるなどとしている。

（調査・解析部）

メンタルヘルス

電機連合が対策ガイドラインを改定

グローバル競争の激化や、事業再編の進展、成果主義型人事制度の導入など、働く人を取りまく環境は大きく変化している。過重・長時間労働やコミュニケーションの希薄化が追い打ちをかけ、職場のゆとりは失われる一方だ。

こうしたなか、電機連合（中村正武委員長、六三万人）は、七月の定期大会で「労組が心身の健康管理の視点や会社への働きかけ、相談活動など、組合員の心のサポートを行う役割を担い、メンタルヘルスケアに積極的に関わる」ことが求められている（「石村龍治書記次長」として、「メンタルヘルス対策ガイドライン」の改訂版を確認した）。

いち早くメンタルヘルス対策に着手

電機連合は、一九九九年一月に「電機連合ハートフルセンター」を開設。カウンセラーなどの専門家が平日午後四時から八時まで、組合員やその家族からの心の悩みや精神疾患につながりかねないトラブル相談などに無料で応じるほか、内容によっては精神科医や心療内科医などの専門家を紹介するシステムを整えている。また、二〇〇二年には「メンタルヘルス対策ガイドライン」を策定するなど、労働組合としてはいち早くメンタルヘルス対策の取り組みを進めてきた。ハートフルセン

ターには、二〇〇六年度に一四四一件、〇七年度にも一三二六件の相談が寄せられている。泉田和洋書記長は、「ハートフルセンターには、組合員本人はもちろん、子どものごことや近所づきあいなどの悩みが家族から寄せられることも少なくない。メンタルヘルスの取り組みにやり過ぎということはなく、力を入れているからこの件数で収まっている」と話す。

法制面や職場実態を踏まえて見直し

一方、二〇〇六年の改正労働安全衛生法の施行に伴い、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が法律に根拠を置く公示として示されるなど、メンタルヘルスケアの取り組みが、法令面からも求められるようになってきた。電機連合の「生活実態調査（二〇〇八年）」をみると、所定外労働時間が長い人や、職場コミュニケーションが欠如していると感じている人ほど、「現状が続くと心の病になる」と考える組合員が増える傾向にもある。今回のガイドラインの見直しは、こうした法令・指針などの制定・改定動向や、職場実態を踏まえた格好。法令などに基づき、労使が取り組むべき事項と、労組が独自に取り組むべき事項を明確化するとともに、復職支援のあり方について電

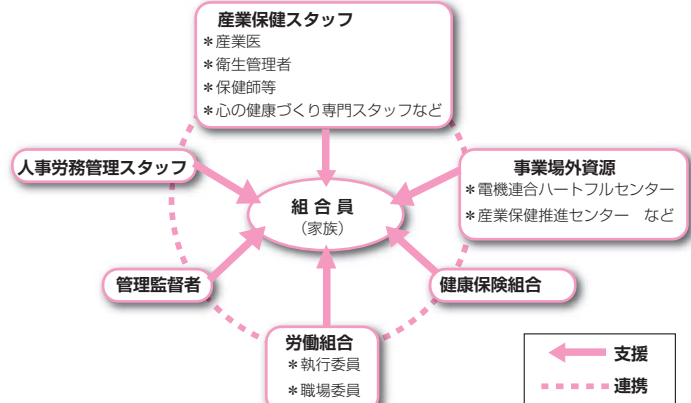
機連合の考え方を示している。

労組が担うべき役割を明確に

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、まず①一次予防（教育、啓発、職場環境の改善）②二次予防（早期発見・早期治療）③三次予防（職場復帰支援、再発予防）——の三種類の予防を明記。それぞれの予防策に、①セルフケア②ラインケア③事業所内産業保険スタッフ等によるケア④事業所外資源によるケア——の四種類の実施主体によるケアが重要だとして、それぞれが連携しながら組合員とその家族を支援していくことを求めている（図）。

労使が行う具体的な取り組みについては、①メンタルヘルスケアの推進・改善の体制づくり②職場復帰までの支援体制づくり③職場環境づくり——の三つの柱に整理した。①はメンタルヘルス推進に関わる計画の策定などが中心。②に関しては、二〇〇九年三月に改訂された厚生労働省の「心の健康問題による休業した労働者の職場復帰支援の手引き」の内容を踏まえた施策の整備を求めている。特に、職場復帰後の賃金に関わる賃金の取り扱いやハビリ出勤時の留意点など労使で明確に整理しておくべき事項を明記している。③には、組合員が心身ともに健康で働くことができるよう、労働時間の適正

図 メンタルヘルスケア推進のための労働組合の役割



化や非正規労働者への安全厭世管理体制の徹底、母性保護やハラスメントなどへの対応を盛り込んだ。
もっとも身近な相談者との意識で
 さらに、労組が主体的に取り組むこととして、職場実態の把握や会社への働きかけ、職場コミュニケーションの活性化などを新たに加えた。日頃から職場の状況の把握や組合員ひとりひとりの密接な関係を気付くことが不調を未然に防ぐことにつながることを念頭に活動を行う構えだ。
 （調査・解析部）