

労働行政

総合的ワークシェアリング政策の推進

厚生労働省が一〇月二二日、ワークシェアリングを機動的に広めるため、総合的ワークシェアリングの推進策を発表した。昨年三月と一二月の政労使合意を契機に、導入に拍車がかかるとの見方もあったものの制度の活用がな

かなか進まないことを受けたものだ。同省は一〇月二九日、省内に推進本部を設置。各都道府県労働局にも順次、同本部を設置する。推進策は、残業が多い企業などを中心に導入を働きかけるほか、利用しづらいと言われてきた

助成金の支給要件の緩和や、中高年型など新しいワークシェアリングタイプの検討を盛り込んだ。一月中旬には労使実務者レベル代表を交えた「ワークシェアリング普及推進会議」を開く予定で、遅れている多様就業型をめぐる労使の具体的な議論を、政府主導で促したと考えた。

残業の削減と両輪で推進

ワークシェアリングをめぐっては昨年三月二九日、一二月四日、一二月二六日——と政労使で推進に合意。財政支援も措置し、鳴り物入りでスタートした。だが、労使の盛り上がりへの欠如や生産性低下に対する懸念、イ

ンセンティブの乏しさなどから取り組みは進んでいないのが現状で、制度の導入は予想を大きく下回っている。坂口力・厚生労働相は一〇月二二日、閣議後の会見で「ワークシェアリングの枠組みはすでに出来ているが、各企業でも労組でも、何か自分たちの権益や損得勘定が先に立ち、なかなか進みにくい。それぞれの地域で少し具体的に根を下ろさないといけない」などと指摘。「いろいろな形態のワークシェアリングの例示、国の支援体制、ワークシェアリング推進本部の設置、職業安定行政と労働基準行政一体の導入の働きかけ、若年者・高齢者・教育訓練関連施設とワークシェアリングの組み合わせなどを行い、前進ができるようにしたい」との考えを明らかにした。

これを受け同省は、「総合的ワークシェアリング政策の推進について」を発表。①ワークシェアリング普及推進会議の開催②ワークシェアリングの導入促進に向けた指導援助の強化③地域産業労働懇談会などの場を活用した周知徹底④財政支援策の拡充⑤多様就業型ワークシェアリングの導入モデル開発事業の実施⑥普及啓発活動の強化——の六本を柱に、取り組み方針を示している。うち、「ワークシェアリングの導入促進に向けた指導援助の強化」では一〇月二九日、省内にワークシェ

アリング推進本部（労働担当の政策統括官、地方課長、労働基準局総務課長、職業安定局総務課長、職業能力開発局総務課長、雇用均等・児童家庭局総務課長、短時間・在宅労働課長、労働政策担当参事官で構成）を設置。一月中旬には事務次官通達を發出し、各都道府県労働局にも同本部の設置を命じる。同本部の設置により、職業安定、労働基準行政をはじめ、関係各局の連携を強化したい考えだ。

同省は一〇月二二日、改正労働基準法に関する通達のなかで、法定限度時間（一カ月四五時間以内など）を超える残業の特例を「臨時的なものに限る」うえ、通算半年以内しか認めない方針を明らかにしている。これを踏まえ、今後は所定外労働が常態化している個別事業場などを対象に、助成金（緊急雇用創出特別奨励金、雇用調整助成金）を活用した緊急対応型ワークシェアリングの導入を促す。また、政労使で合意した日本型ワークシェアリングの「緊急対応型」と「多様就業型」に加え、「中高年型」などを新たなワークシェアリングの方式として検討する予定で、具体的には若年者（日本版デュアルシステムや若年者トライアル雇用事業など）、高齢者（高齢短時間継続待遇制度（仮称）など）、教育訓練など関連するあらゆる施策と、ワークシェ



昨年3月、政労使の3者はワークシェアリングについての基本的な考え方を合意した。
（左から奥田日本経団連会長、坂口厚労相、笹森連合会長）

リングとの組み合わせを模索する。今年『厚生労働白書』が必要性を指摘した「世代間ワークシェアリング」につながるものと言えそうだ。

助成金の要件も緩和

六本柱のうち「財政支援策の拡充」では、雇用創出をとまなう場合に限り、使いづらいつわられてきた緊急対応型ワークシェアリングの助成の一つ、「緊急雇用創出特別奨励金」の支給要件の緩和も検討する。現行では、制度導入に際し、非自発的中高年失業者を一人でも新たに雇い入れれば、三〇〇人以上の事業所で五〇万円、三〇一人以上で二〇万円を支給。さらに短時間あるいは一般労働者として雇い入れるにつき、それぞれ一五万円、三〇万円——を支給することになっている。

また、高齢者雇用安定法の改正がらみで来年度から実施する「高齢短時間継続待遇制度」（仮称）の導入助成金を、ワークシェアリングの推進にも活用する。同制度は従業員が六〇歳以上の任意の時点で、同一の労働条件（時間あたり賃金、賞与、退職金、教育訓練、福利厚生など）の下、短時間労働（週二〇時間以上）を選択できるといふもの。助成金は、企業が同制度を設け六カ月以上の適用者が出た場合に、企業規模に応じ一〇〇〇万円を「継続雇用制度奨励金」に加算するとして検討している。

均等処遇 ネットに進まぬ議論

多様な働き方とワークシェアリング

をめぐっては、昨年一二月二六日に政労使が合意。政府、労使それぞれの取り組みを中間整理した。そのなかで労使は①多様な働き方の推進②仕事に応じた公正な処遇③労働時間管理の適正化④人材育成・能力開発——を具体化するための課題について、〇二年度内をメドに検討することで合意している。

これまでの議論を通じて、短時間正社員を「採用時あるいは採用後の契約更新・変更などを通じて、週の所定労働時間が通常の労働者より短いことを除き労働者の意欲、能力、経験などが活かされる働き方として通常の労働者と同一の処遇決定方式が適用される者」と定義。その事例の収集・分析が、議論を進める取っかかりになるとの見方でおおむね一致したものの、労側が多様な就業型の前提と位置づける均等処遇について、労働政策審議会雇用均等分科会では現行パート労働法に基づく指針改正にとどまったこともあり、次のステップに移っていない。

「現在以上にどう負担を低くするか」という雇う側と、自分たちの労働条件をいかに守るかの雇われる側で、現在雇われていない人の今後の話をするのだから、議論が出てこないのは当然だ。坂口厚労相は九月二九日の記者会見で状況をこう指摘した。さらに一〇月二一日の閣議後会見で「どちらかと言えば労使の話し合いで決着をつけてくださいと政府は一步引いた形で見守ってきたが、少し強い姿勢で臨む必要がある」と強調。推進策には、労使代表を交えた実務者レベルの「ワークシェアリング普及推進会議」の開催が盛り込まれた。

また、六本柱の一つである「多様な就業型ワークシェアリング導入モデル開発事業」では、情報サービス産業協会、日本百貨店協会など四業種に〇五年度末までの三年間をメドに業務委託し、業種に合った形態の導入モデルの開発に着手する。その結果を、九月一七日に発足した「多様な就業型ワークシェア

神奈川県が五月に発表した「ワークシェアリング実態調査」結果によると、二〇〇二年三月に政労使で合意した「ワークシェアリングについての基本的な考え方」の企業認知度は二割にすぎず、ワークシェアリングの実施率は、緊急対応型で三・三％、多様な就業型で九・三％にとどまるなど、制度の導入が進んでいない実態が浮き彫りになっている。

神奈川県の調査は昨年九月、県内の主要企業四一四社と四二五労組を対象に実施。企業一五〇社と一二五労組からの回答をまとめたもの。それによると、ワークシェアリングの取り組みに関する原則を確認した、昨年三月の政労使合意について、「よく知っている」企業は二一・三％にすぎず、「詳しく知らない」六四・〇％と「知らない」一四・七％をあわせ、約八割が知らないと回答。労組でも、「よく知っている」割合は三分の一（二九・六％）にとどまり、「詳しく知らない」「知らない」割合が、あわせて七〇・四％にのぼった。ワークシェアリングの実施について、緊急対応型を「実施中」の企業は、企業調査で三・三％、労組

リング制度導入実務検討会（座長〓今野浩一郎・学習院大学経済学部経営学科教授）に示し、多様な就業型ワークシェアリングの選択肢と問題点、その解決策などについて、〇六年一―三月をメドに報告をまとめる予定だ。

（調査部・渡邊木綿子）

調査で六・四％。多様な就業型については、それぞれ九・三％、一一・二％となっており、両型とも実施率は非常に低い。さらに、企業に今後の予定をきいても、「実施しない」割合が緊急対応型で五〇・七％、多様な就業型で四六・〇％とともにほぼ半数を占めた。ワークシェアリングの導入が進まない理由（複数回答）について、企業は、緊急対応型では①賃金減額について合意が難しい（四八・〇％）②労働者の士気が低下する（四二・七％）③国の失業対策を強化すべき（四一・三％）——などと回答。一方、労組は、「仕事の内容や繁閑の差により一律の時短は難しい」（六八・八％）、「賃金減額について合意が難しい」（六二・四％）——ことなどをあげた。

多様な就業型に関しては、労使とも「多様な働き方に見合った人事給与制度の抜本改正が必要になる」（企業〓六八・七％、労組〓七六・八％）、「短時間勤務導入による賃金減額について、社員の合意を得る必要がある」（企業〓六三・三％、労組〓八〇・八％）——と指摘している。

労働運動

国労北海道本部が分裂

国労北海道エリア本部を集団脱退した同労組の組合員約三〇〇人と、JR連合傘下の北海道鉄道産業労働組合（鉄産労）が合流し、新たな労働組合「JR北海道労働組合（略称：JR北労組）」を結成する大会が、一〇月二六日、札幌市で開催された。新労組の発足時の組合員数は、一六〇〇人。委員長には、渡辺幸一氏（前北海道鉄産労・中央執行委員長）、佐藤秀作氏（前国労道本部書記長）、藤原秀勝氏（前国労道本部副委員長）らも役員に就任。JR北労組は結成大会で、JR連合（明石洋一会長、約七万人）に加盟申請を行い、翌二七日、加盟が承認された。

道本部分裂前の国労組合員は約六四〇人。JR不採用問題の闘争団メンバーが多数いる北海道で、半数近くが国労から脱退したことになる。国労の組合員大量脱退は、二〇〇一年一二月二四日に、秋田地方本部や長野地方本部などから脱退した約六〇〇人で結成した「ジェイアール東日本ユニオン」以来のことだ。

鉄産労と国労道本部との交流は、昨年一二月頃、職場の民主化という共通課題を通じた共同行動や集会という形で始まっていたが、その時点では、合流の話はなかった。国労脱退の機運が高まったのは、今年九月の国労定期大会前後のこと。国労は不採用問題で、

「四党合意」による政治解決を目指していたが、昨年二月、国労内の混乱

を理由に与党三党が離脱。政治解決は暗礁に乗り上げていた。大会で採択さ



国労の定期大会（9月13、14日）ではILO勧告をテコに早期の解決を図るとする方針を決めたが……。

れた運動方針は、今年六月に新たに出されたILO勧告を柱に、政府の責任で早期の政治解決をはかるとするもの。

この解決案に展望を見出せなかつた藤原秀勝氏や佐藤秀作氏らが中心となつて、一〇月上旬から「新組合結成」の署名を求めていた。この中には、今定期大会まで国労本部の書記長をしていた寺内寿夫氏の姿もあった。国労本部が「新組合結成」の「署名用紙」を入手したのは、一〇月八日。国労（酒田充委員長・二万人）は、一〇

月一〇日、北海道エリア本部で「新たな労働組合」結成の動きが判明したため、①一〇月一〇日から北海道エリア本部および同エリア内の全地区本部・全支部・全分会の執行権を一切停止②当分の間、北海道エリア本部のすべての業務執行は中央執行委員会が行う——などとする指令を発した。

国労は一八日、札幌市内で「北海道緊急集会」を召集。しかし、新組合結成の流れを押し止めることができず、二六日、札幌市内で、北海道鉄産労の定期大会後に、JR北労組の結成大会が開かれた。新労組の運動方針は、「労働組合が所属組合の違いをもって、社員間の差別を求めるとを否定」「誰からも信頼される自主・自立の組合民主主義を重視する開かれた労働組合運動を取り組む」——などを掲げている。

北海道を出発点に受皿づくりをめざす

JR連合の角田修作事務局長は、北海道鉄産労（JR連合傘下）と国労の脱退した組合員との合流による、今回のJR北労組の新設について、「鉄産労を立ち上げて一七年、それぞれ思いはあるが、旧称のままでは、一七年間の垢がとれない。職場の民主化を成し遂げるため、新しい名称、新しい運動方針のもとで、新たな労働組合を立ち上



角田氏

げた。鉄産労と国労のいいところを出しながら、北海道のなかで多数派組合としての受皿作りをやっていきたい」と意気込みを語る。JRの産別労組は現在、JR連合、JR総連、国労の三極構造にあるが、JRに採用された新規学卒者は、多数組合に加入するのが通例だ。JR北海道は現在、JR総連傘下のJR北海道労組が組合員数約六五〇〇人で多数を占めている。

今後の展開について角田事務局長は、「国労の現在残っている組合員を第二次組織拡大の対象にし、賛同してくれる人たちに対してオルグする。加入の条件は闘争団を持ち込まないことだ。同時に北鉄労組合員にも積極的に呼びかけていく。今回の新労組立ち上げは、九州、四国、東日本に必ず波及する。北海道は大きな流れの出発点だ」などと、その展望を語った。

(調査部・奥田栄二)

連合と国民春闘が04春闘構想を提起

労働組合側の〇四春闘構想が出揃った。連合(笹森清会長)は一〇月三日、東京・日暮里で「二〇〇四春季生活闘争中央討論集会」を開催し、来春闘に向けた構想案を構成組織に提起。全労連や純中立懇などの組織が結集して毎春闘の期限共闘組織となる「国民春闘共闘委員会」(代表幹事・熊谷金道全労連議長など)も同二九日、都内で発足総会を開いて春闘構想を決定した。連合は「とりわけ中小・地場組合の共闘強化に取り組み」と宣言し、初めて中小・地場組合に限定した賃上げの要求指標を掲げる方針だ。

初の中小向け要求指標

連合の構想案によると、来春闘ではすべての組合が賃金カーブ維持分を算定。産業別組合の要求基準をふまえたうえで、賃金カーブの維持を最低限の要求としてその獲得をめざす。昨年に比べ業績回復を見通せる産業が増えていくことをふまえ、「生活上と格差是正をめざす組合は純ベア要求の設定とその獲得に取り組み」ことも併せて明記した。

ナショナルセンターとして示す賃上げの要求指標としては、賃金カーブ維持分の算定が困難な中小・地場組合に向け、賃金カーブ維持の目安となる要求額を初めて設定することにした。連合は一〇月に開いた定期大会で、中小

労働者やパートタイム労働者、未組織労働者をも包含した労働運動の展開により軸足をおいた方針を確認しており、この方針が春闘構想にも反映された形だ。具体的な要求額は五二〇〇円に設定される見込み。同額は、登録組合(三〇〇人未満)の高卒・技能労働者のモデル賃金でみた、一歳一年間の平均間差額がベースとなっている。

また、連合は新たに、労働者が健康で文化的な最低限度の生活をおくれる最低賃金Ⅱ生活保障水準(連合リビングウェイジ)の到達目標も提示する方針だ。各組合は同目標を超える水準で企業内最低賃金協定を締結できるように努力する。到達目標は、時間額で八四〇円以上、月額で一四万六〇〇〇円に設定される見込み。

連合の山口登守労働条件局長は到達目標について「時給八四〇円はかなり高い水準だが、賃金構造基本統計調査でのパート女性賃金の全国平均が八九一円となっていることを考えればめっちゃくちゃ高いとはいえない」と説明。将来的には連合リビングウェイジの取り組みを、地方の公契約で生活保障賃金を取引業者に担保させる運動と、連動させたいとしている。

一方、パートタイム労働者の賃上げでは、〇三春闘と同様、時給で一〇円以上の引き上げに取り組み方針。中小・地場組合の集中回答ゾーンは、三月第

四週〜月末を中心に設定する予定だ。

最賃、パート賃上げに全力

国民春闘共闘委員会の春闘構想は、来春闘では「賃下げは絶対に許さない、全労働者の賃上げをはかることを意思統一」して闘うと強調。具体的な賃上げ要求額はこれから構想をベースに検討する。昨年の春闘方針では、「すべての労働者の月額一万五〇〇〇円以上の底上げ」を目標に掲げた。

もう一つの柱である最賃運動では、地域最賃だけでなく企業内最賃の引き上げもめざすとして、「時給一〇〇〇円・月額七四〇〇円・月額一五万円以上」を統一要求として掲げ、「最賃一〇〇〇人体験運動」や「最賃一〇〇〇万人署名」などに取り組み方針だ。さらに、パート労働者の賃上げではすべての組合が「時給一〇〇〇円」の取り組みを強めるとしている。

来年一月二一日のトヨタ自動車など主要企業に対する抗議・包囲行動を皮切りに、第七次にわたる全国統一行動を展開する予定。熊谷代表幹事は結成総会で「大企業が自らベア要求しないとの姿勢で下請けへの障害をつくるなか、目に見える闘いをするのが大切で、共闘委員会の役割はこれまで以上に重要だ」と強調している。

(調査部・荒川創太)

経済団体

日本経団連が教員向けプログラム開発へ

学卒後に進学も就職もしない若年無業者や、フリーターという不安定就労の道を選ぶ若者が相変わらず増え続けている。加えて、なぜ働かずかという目的意識が薄いため就職しても短期間で離職してしまう若者も多い。いずれ産業界に入ってくる学生の職業指導をいま本気で見直さなければ、経済成長の大きな制約要因となるのは間違いない。

こうした現状と問題意識を踏まえ、日本経団連は一〇月二二日、「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために―企業ができる具体的施策の提言」を発表し、学校の教員を対象とした「経済・社会研究プログラム」(仮称)の開発に着手する意向を表明した。若年失業の改善や、教育改革への財界独自のアプローチとして、教員の社会的視野を広げるプログラムを開発・提供し、質の高い職業観・就労観教育の効率的な実施をめざす。

教員の意識改革を

「経済・社会研究プログラム」(仮称)は、教員の資質向上を目的としたものだ。教員の多くは、大学を卒業してすぐに教員になるため、自分自身が就業経験をしないまま進路指導に携わっている場合が多い。教員になってからも、社会の影響を直接受けにくい環境にあ

る。プログラムは、変化の激しい社会の現実を教えることが難しい教員に対して、企業の動向など、最新の社会経済事情を理解させることについての研究や、産学連携による人材育成システムに関する研究が柱となる。行政・教育界と連携して産業界が実践可能なことを検討する。



私のしごと館(京都府)で体験学習する中学生

教員対象の民間企業研修は、これまでも実施例があるため、とくに目新しいわけではない。埼玉県のケースが成果をあげた例としてよく知られている。同県の教育委員会と経営者協会が連携して、九七年から毎年キャリア一〇年目クラスの高校教員五人を一年間、民間企業で受け入れている。さらに、八三年から経済広報センター(旧経団連の関係団体)が三日間の企業研修を開始。現在までに五五七〇人が一四五社でインターンシップを体験した。

学校教育の改革に向けては、「生徒か先生かという議論がある」と日本経団連国民生活本部の高橋友作主任研究員は言う。ひとりの生徒に体験教育を施すのも大切だが、議論の末に選んだのは、教員を対象とした施策だ。教員一人ひとりの質が向上すれば、効率的に生徒たちにその効果があらわれる。若年問題の深刻さ、緊急性を重くみた結果、導き出された結論だ。

若者の教育は社会全体で

「今回の提言は、あくまでも企業として自分たちができる具体的なことだ」(高橋氏)

企業経営者ができることとして、提言はほかに三つの提案をしている。まず、社員を講師として積極的に学校に

派遣すること。二つ目に教員の企業研修、とくに一年以上の長期的な研修を受け入れること。三つ目に、三〇歳未満を対象にハローワークが実施している、通称「若年者トライアル雇用」(学卒未就職者等の若年失業者を短期間試行雇用する)を積極活用すること。子供に働くことの意味や大切さを教えることを家庭だけの役割とせず、企業も子供に大人の働く姿を見せる機会を積極的につくることが重要だ。

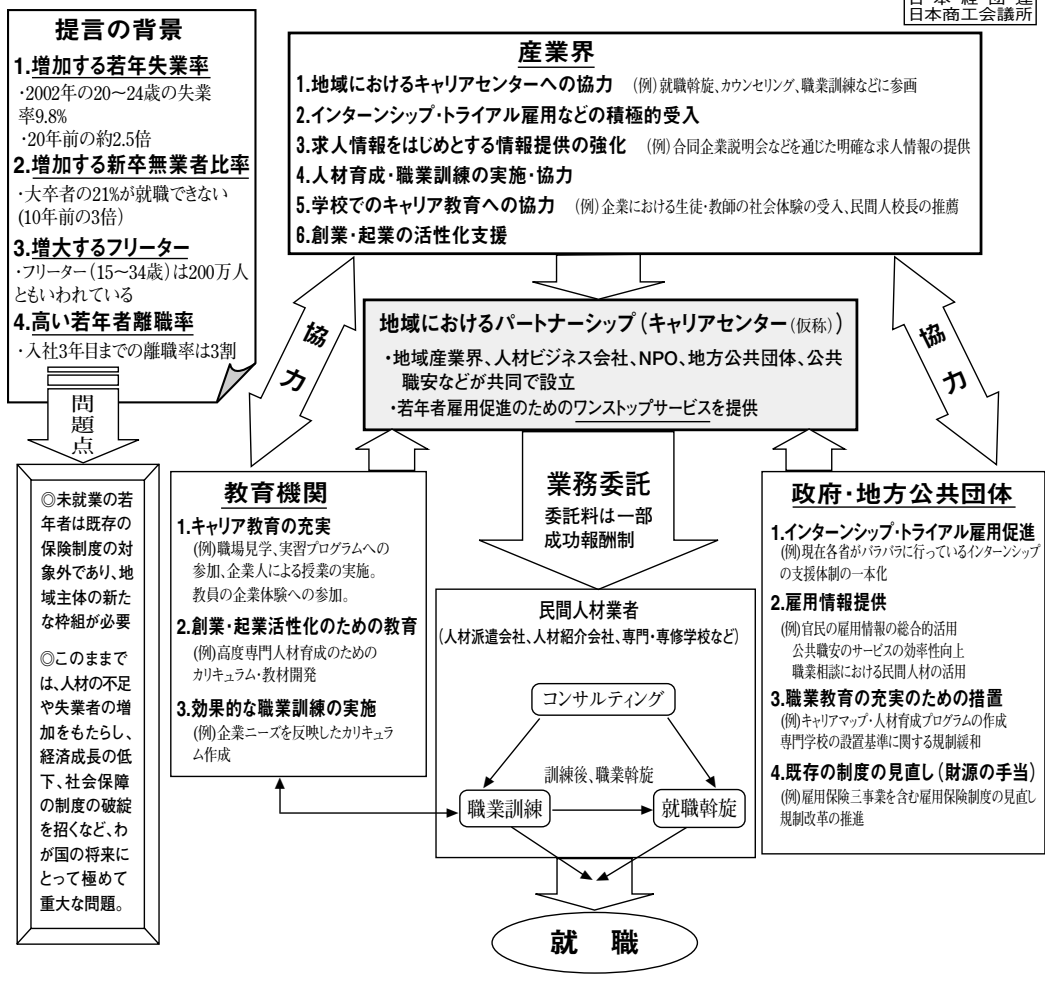
「よき家庭人」の社風醸成も

提言はまた、「良き企業人であるとともに、良き家庭人であることを大切にすると、社内風土の醸成」を掲げ、残業時間削減への工夫も求めている。提言では、「企業は社会から『人』『モノ』『カネ』という資源を預かり、活動を行う公的な存在であることを自覚し、社員を育て活用するとともに、それぞれの社員が家庭、地域社会の一員として役割を果たせるよう配慮していくことが求められる」と表現する。

企業・産業界が自らの役割を再認識し、若者の成長に向けて支援活動を行うことが、いずれ、時代にふさわしい人材が産業界に入り、活躍することにつながる。

(調査部・高畑いつみ)

若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言（概念図）

日本経団連
日本商工会議所

若年雇用で日本経団連と日本商工会議所が共同提言

日本経団連（奥田碩会長）と日本商工会議所（山口信夫会頭）は五月に「若年者を中心とする雇用促進・人材育成

に関する共同提言」を政府に提出した。提言は、フリーターなど未就業若年者対策の今後の拠点として、地域を主

低下や社会保障制度の破たん、社会不安を招きかねないなど、わが国の将来にとって極めて重大な問題だ」との見

体とする「キャリアセンター」（仮称）を提起。情報提供、コンサルティング、職業訓練、就職斡旋などのワンストップサービスを、民間人材業者を活用して提供するモデルを提示したものだ。経済産業省、内閣府や厚生労働省、文部科学省が連携し、六月に策定した「若年自立・挑戦プラン」のなかに、地域における若年者ワンストップセンター（通称・Job Cafe）の設置が盛り込まれるなど、この提言が反映されている。

提言は、二五歳未満の失業率が一〇％水準に高止まりし、またフリーター（一五～三四歳）が二〇万人にも達するとされる現状について、「若年者が長期にわたって失業状態にとどまり、漫然とフリーター生活を送ることは、キャリア形成を妨げ自身の後の職業人生に大きな影響を与えるばかりか、経済成長の

方を示している。

今後、重点を置く必要がある若年未就業者対策として、「教育機関・企業・行政が一体となった、新たな取り組みが必要であり、そのための戦略的なパートナーシップを策定すべきだ」と主張。新たな取り組みの拠点としては、産業界、民間、NPO（非営利組織）、地方公共団体、ハローワークなどと連携しつつ、地域主体で設立・運営する「キャリアセンター」（仮称）を提起する。雇用情報の提供や、職業意識啓発支援（インターンシップなど）に加え、従来バラバラに行われていた、①企業や求人に関する情報の提供②就職先の斡旋③職業観・仕事観の形成、志向の明確化のためのカウンセリング④訓練プログラムの紹介——などをワンストップで行うよう要望。人材ビジネス会社、専門・専修学校などの民間事業者に業務委託し、委託料の一部を成功報酬にすることも強く求めている。

あわせて提言は、充実すべき施策として、①インターンシップ支援体制（所管省）の一本化やトライアル雇用含む紹介予定派遣制度の積極的活用②官民の協力で雇用情報を提供するための、公設民営方式などの検討③職業別キャリアマップに基づく人材育成プログラムの策定と、公共職業訓練施設における民間の活用——なども指摘する。

こうした取り組みの財源としては、雇用保険三事業の助成金や一般会計関係予算の見直しが必要と提言している。

海外労働事情

アメリカ IBMの年金プラン変更と年齢差別禁止規定違反の判決

米国連邦地方裁判所は、七月三十一日、IBM社が行った二度の退職年金プランの変更は高齢者の年金受給額を減額するものであり、不利益をもたらすため、

雇用者退職所得保障（ERISA）法に違反するという判決を下した。この判決は「キャッシュ・ユバランス」年金プランを採用している四〇〇社以上の米国大手企業に影響を及ぼすことになるだろうと見られている。

雇用差別をめぐる

最近の動向

米国では、一九六四年に公民権法の下で米国雇用平等委員会（EEOC）が設立された。EEOCは人種、性、宗教、心身障害、年齢などによる雇用差別禁止のための委員会で、雇用差別に関わる訴えを受け、それに関して調査、和解のための調停を行うとともに、調停が成立しない場合には提訴を行うなどの手続きを行っている。年間一〇万件以上の申立が委員会に持ち込まれる。二〇〇〇年度に受理された訴えの内容をみると、年齢差別禁止法（ADEA）によるものでは解雇に関する訴えが六七三件と最も多く、雇用

条件に関する訴えが二五七八件とそれに続く。採用、昇進、退職者年金に関する差別についての訴えも多い。

特に、容姿による差別、心身障害者への差別、年齢差別などに係る事例が最近マスコミなどで取り上げられ、社会的関心を集めている。

容姿による差別としては、フアッションストアチェーンが従業員を採用する際、企業イメージに合った容姿端麗な美男美女を積極的に採用するという例があり、これについてヒスパニック、東洋人そして黒人の求職者がサンフランシスコ連邦裁判所に訴えを起した。企業側は、小売業界では激しい競争のなかで消費者のブランド意識を高めるためにも企業イメージに合った人材を探し出すことが重要であり、若者向けのファッション業界では特に必要なことであると主張している。しかし、連邦政府は企業の行き過ぎに警告を発している。また、EEOCのある弁護士は、採用に当たっては職務遂行能力を優先するべきで、企業イメージを先行させる」と無意識な差別を犯す危険があ

ると苦言を呈している。

心身障害者への差別の問題としては、精神障害者と見なされ採用を拒否された男性が、これは心身障害者保護法違反であるとしてKマート社に対して訴訟を起している。またUPS社でも、耳の不自由な社員の昇進を拒み社員教育期間中に通訳をつけなかったことに対して訴訟

が起きた。この件で、UPS社は五八〇万ドルの和解金の支払いに同意した。和解においては①聴覚障害者の採用面接時、オリエンテーション、教育期間に通訳をつけること②就業時に非常事態を知らせる振動型ポケットベルを三カ月以内に提供すること——が約束された。

IBM社における退職年金プランの変更と年齢差別

年齢差別をめぐっては、最近、IBM社における従業員の年金プランの変更が高齢退職者に不利となるとの連邦地方高等裁判所の違法判決があり、これは大きな社会的反響を呼ぶことが予想される。

2度にわたる年金プランの変更

IBM社では、一九九〇年代

に入ってから従業員の年金プランの変更を二度行っている。最

初の変更は一九九五年一月に行われ、「ペンションエクイティプラン」として知られる確定給付型年金プランで、年金信託方式（PCF）による年金プランへの変更である。このプランでは加入者は毎年勤続年数に応じたポイントが加算され、さらに五年間の平均所得が高い場合には特別加算ポイントがある。これらのポイントを基礎に六五歳から給付を受けることができる。

このPCFの運用は非常にうまくいっていたが、一九九八年までに勤続五年未満の三五歳から五五歳までの従業員が二万人以上もおり、彼らに支払うための年金コストが増加した。そういったなかでも、年金積立収入は八〇〇万ドルの余剰があり、一九九七年にはIBM社の総収益の七％が年金積立収入となっていたといわれている。

しかし、ひんばんな転職を背景とした雇用の流動化への対応、将来的給付コスト増への懸念などを理由に、同社は一九九九年七月、年金プランを再度変更した。企業にとって運用利益が大

きく、従業員にとっては転職の際のポータビリティに優れたキャッシュバランスプランへ移行したのである。キャッシュバランスプランは、伝統的な確定給付型年金と四〇一kプランをはじめとする確定拠出型年金の両者の性質を併せ持つ折衷型企業年金で、確定拠出年金のように積み立てた年金資産を転職の際に他社に持ち運ぶことが可能な制度である。このプランは、従業員の毎月の給与の五％と一年もの国債利回りに一％を足した割合を基に算出し、各従業員の仮想口座に積み立てていく。そして、従業員の退職時に、即時年金として、一時払いで個人口座から引き出すことができる。

また、退職時よりも後の時点で一時払いを受けたり、年金として受け取るという選択もできる。このプランの採用により、IBM社における年金積立収入は一九九八年の三億九五〇〇万ドルから二〇〇一年には一兆円となったが、これは同社の年間総収入の一三％に当たる。

変更された年金プランは年齢差別との判決

これら二度にわたる年金プランの変更について、イリノイ州連邦地方裁判所は、長く勤続してきた高齢の従業員の退職後給付額を減額するものであり、若

EEOCによる差別申し立て受理状況(2000年度)

案件別	年齢差別禁止法 (ADEA)		公民権法第7編 (Title VII)		合計	
	小計	%	小計	%	小計	%
福利厚生	468	1.9	1,033	1.0	1,986	0.9
退職年金給付	1,620	6.6	283	0.3	2,042	0.9
解雇	6,763	27.5	26,346	24.9	41,902	19.3
採用	1,973	8.0	3,320	3.1	6,548	3.1
レイオフ	1,137	4.6	1,793	1.7	3,465	1.6
昇進	1,645	6.7	7,415	7.0	10,047	4.6
退職	217	0.9	83	0.1	372	0.2
セクシャルハラスメント	266	1.0	9,328	8.8	10,064	4.6
雇用条件	2,578	10.5	13,806	13.0	19,178	8.8
賃金	1,099	4.5	6,188	5.8	9,013	4.2
総計	24,586		105,854		216,839	
告訴数	15,926		59,215		79,325	

資料出所: EEOC

い従業員に比べ不利となるものであるとして違法判決を下した。一九九五年の最初の確定給付型年金プランへの変更では、年齢が高くなるほど給付額が減少する計算になるが、連邦地方裁判所は、これはERISA法の規定により禁止されている年齢差別に当たるとして違法判決を下した。また、一九九九年の二度目の変更であるキヤッシュバランスプランの採用についても

違法判決が下された。このプランが導入された一九九九年以降、長期勤続の従業員は年金受給額が当初の見積もりよりも二〇%から四〇%の落ち込みを示している。これに関して会社側は、一〇年以上勤続の四〇歳以上の従業員に対して、彼らが希望する場合には旧来のプランを選択することを一応は認めた。しかし従業員側は、新年金プランの実施は高齢者への差別に当たるとして一九九九年に告訴を行った。具体的には、年齢が高くなるに従い抛出が年金受給額に反映される率が減少してしま

い、年金法に反した年金運用が行われていることに不満を訴えたものである。キヤッシュバランスプランは確定拠出型と確定給付型の特徴を併せもつ折衷型年金とされているが、先例となる判決ではキヤッシュバランスプランは確定給付型年金であるという見方が確立されている。従って、長年ERISA法で規制されてきた

確定給付型年金に対する諸規制がキヤッシュバランスプランに適用される。なお、キヤッシュバランスプランが確定給付型年金に分類されるべきことは、年金基金に収益が生じた場合積み立てている企業に収益が生まれ

ることを思い出すと理解しやすい。これに対して確定拠出型年金では、企業が積立を行った後は年金基金に収益が生まれても企業に収益が生じず、基金運用の巧拙は従業員自身の年金額に反映されるのである。今回の判決により、IBM社

では、一三万人の従業員と退職者について年金給付の計算をやり直す必要が出てきた。同社はこの判決を不服として控訴しているが、これについてはむしろ今後の年金の追加抛出の可能性が懸念されている。キヤッシュバランスプランは、一九九〇年代半ば以来AT&T社、イーストマンコダック社、ゼロックス社などIT関連の大企業を中心に広まっているが、今回の判決が、そうした企業へも影響を及ぼすことが予想される。

(国際研究部)

ドイツ雇用改革関連法案を可決

ドイツ連邦議会(下院に相当)は九月下旬以降、二度にわたって雇用改革関連法案を相次いで可決し、かねてより議論されてきた雇用保護法制や失業給付制度の大幅な見直し実施の条件が整ってきた。

これらは、本年一月に連邦政府が閣議決定した「ハルツ委員会報告」に基づく改革案、およびシュレーダー首相が三月の施政方針演説で提起した「アジェンダ二〇一〇」の施策案に基づき法案化されたもの。失業の抑制や雇用増を目的としているが、失業に直面した労働者にとって痛みを伴う内容である一方、さらなる「改革」を求める声も出

ており、雇用状況の改善につながるかどうか焦点となる。

主な内容は、九月二六日に可決された①解雇保護法(解雇告知保護法)の小規模企業を対象とした緩和②失業手当の給付期間短縮③一〇月一七日可決の失業手当と失業扶助、社会扶助の統合・見直しおよび給付要件の厳格化④連邦雇用庁の組織改編の四点。このうち九月二六日に可決された①および②に関する法案は、上院に相当する連邦参議院における可決を必要とせず、〇四年一月からの施行が決まっている。

一方、失業給付制度の見直し等、一〇月一七日に連邦議会を

通過した法案は、成立のために連邦参議院での採決を必要としている。しかし、野党が多数を占める同院での原案の可決は困難と見られ、連邦議会と同参議院で構成する両院協議会に調整が委ねられる可能性が高い。

これら四点のうち、解雇保護法の緩和は、第二次シュレーダー政権(昨年一〇月発足)内での検討を経て「アジェンダ二〇一〇」で掲げられることになったポイントの一つ。これまで、従業員五人以下の企業は従業員解雇の際に同法が定める保護規定の適用を免れていたが、今回可決された法案によれば、従業員五人までの小企業が、さらに

海外労働事情

最大五人までの従業員を期限つきで雇い入れた場合に限り、同様の適用除外を受けることができる。これにより、業容を拡大したい小規模企業にとって、従前の解雇保護規定にとらわれずに従業員の追加採用が可能になる。ただし、野党はより一層の「緩和」を求めており、意見の隔たりは残ったままだ。

昨年八月に出た「ハルツ委員会報告」（フォルクスワーゲン社労働担当役員P・ハルツ氏を委員長とする委員会が連邦雇用庁改編と職業紹介システム、失業給付制度等の改革を提起したものの）の内容をもとに、「アジェンダ二〇一〇」の施策として取り入れられた。

失業手当給付については、現行では四五歳に達するまで一二



高どまりする失業率を背景に失業手当の給付日数の見直しが進んでいる

カ月、その後加齢により最大三二カ月の給付期間を設けていたが、来年一月からは、五五歳未満は一二月、五五歳以上は一八カ月となる。失業給付制度に関しては、これまで失業手当給付期間終了後の失業者などに対

して「失業扶助」か「社会扶助」による支援のシステムが存在したのに対し、今回の法案では、就労能力のある対象者すべてに対し、新たに「失業手当Ⅱ」を導入し、「失業扶助」と「社会扶助」の実質的な統合を図った。

また、職業安定所による職業紹介（地域の協約賃金を逸脱しない場合）に際し、対象者が拒否した場合は手当が減額され、給付要件が厳しくなる。

（国際研究部主任調査員・

吉田和史）

インドネシア ポストIMFの経済改革プログラム

国際通貨基金（IMF）からの融資が年内終了するインドネシア。その後の経済改革プログラムに関する白書（二〇〇三年第五大統領通達）が九月一七日、公表された。

インドネシアにおいて、IMF融資は一九九七年から開始され、年内に予定されている覚書改訂による融資を含めると総額一四〇億ドル以上に達する（注1）。

経済改革プログラムの柱となるのは①マクロ経済の安定化②財政・金融セクターの再編と改革③投資・輸出の促進と雇用創出の三点。この発表に対して、政策の方針やアクションプランが不明瞭という批判が早くもあがっている。

以下、ここでは③に関するプログラム内容を中心に紹介する。投資・輸出の促進に関する具

体的なプログラム

内容として、煩雑な投資手続きの簡素化を促進するための大統領令を發布することや、投資・輸出促進に向けたナショナル・チームの設置などがあがっている。

一方、雇用分野のプログラムとして、雇用差別と海外出稼ぎ労働者に関する二つの法律と、二〇〇三年第一三〇号労働法を補完する三九項目の措置を、二〇〇三年一〇月から二〇〇四年七月にかけて大統領令や政令

労働・移住相通達というかたちで実施する（注2）。



スラバヤ郊外のタバコ工場で働く労働者たち

一〇月実施分の一七項目には、労働基本権の遵守、職業訓練機関の登録・許可、有期労働契約

<表1> 労働に関するプログラム

職場における差別解消のための法律	
インドネシア人海外出稼ぎ労働者の促進と保護に関する法律	
2003年13号労働法を補完するための39項目（労働移住大臣通達等）	
< 2003年10月実施（17項目） > ・労働基本権履行のための方策 ・職業訓練団体の登録、認定、許認可 ・労働者組織の許認可 ・外国人労働者を雇用する経営者 ・有期雇用に関わる協約 ・健康を害する恐れのある仕事に就く児童の安全と道徳 ・特定の業務や事業における労働時間 ・時間外労働と残業手当 ・公休・有給休暇 ・最低賃金を支払う能力のない経営者・事業者の支払猶予・延期 ・労使組織の編成の方法 ・非合法的なストライキへの処置に関する法律	など17項目
< 2003年12月実施（14項目） > ・政労使三者構成組織の編成 ・国家雇用委員会の役割と職務・メンバーの指名（任命）解任 ・海外出稼ぎ労働者の権利義務 ・深夜労働に関する規定 ・労働者の必要最低限の生活を確保するための措置 ・賃金基準と構造 ・全国的な職業訓練システム	など14項目
< 2004年7月実施（8項目） > ・雇用機会の拡大に関する措置 ・労働安全衛生マネジメント・システム ・最低賃金の履行と違反した場合の罰金 ・労働者の安寧と繁栄のための措置 ・労働者組織を育成するための措置 ・国家生産性委員会の職務と構成メンバーの指名	など8項目

健康に悪影響を与える職種の保護、違法ストに対する法的措置などがあがっている。だが、この一七項目の目標達成は困難との見方が早くも出ている。

政府による政策実行の推移については、経済諸団体も関心を示しており、インドネシア商工会議所(Kadin)は、インドネシア支援国会議(CGI)(注3)からアドバイザーを招き政府の経済改革実施をモニタリングするチームを設置するとしている。

インドネシア経営者協会(Apind-

○のソフジャン・ワナンディ委員長は、以下のようにコメントしている。

「白書に示されたマクロ経済の安定化と金融制度改革を歓迎するが、プログラムは目標値が不明確なことを懸念している。インフレや為替レート、経済成長率について、目標値を示しながら、投資や輸出、雇用創出に関する具体的な目標値が示されていないことに悲観的な見解をもっている」

(注1)
IMEFのウェブサイトを
<http://www.imef.org/external/country/IDN/index.htm>
(注2)
インドネシア経済調整担当省のウェブサイト
<http://www.ekon.go.id/>
(注3)
アメリカ、日本、英国、オーストラリア、カナダ、フランス、ドイツ、イタリアからなる会議
(参考)
Jakarta Post 九月一六日、一七日、一八日、一〇月七日
国際研究部・北澤 謙

日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(〒サービス)

<div style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold; margin-bottom: 5px;">10</div> <p style="text-align: center;">No.519 OCT.2003</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">特集 = ホワイトカラーの労働時間をめぐる最近の動向と課題</p> <p>論文 ホワイトカラーの労働時間制度のあり方 白田 隆一 人事管理の変化と裁量労働制 佐藤 亨</p> <p>紹介 フランスのホワイトカラー労働時間制度 ——オプリーとフィヨンが表々に語りかけるもの 水町秀 俊 ホワイトカラーの労働時間に関するドイツの法規制 橋本 隆子 アメリカ公正労働基準法における ホワイトカラー・イグゼンション ——規則改正の動向を中心に 祝! 敦子 サービス残業の実態と労働組合の対応 鈴木不二一</p> <p>論文 (投稿) 大手銀行におけるホワイトカラーの昇進構造 ——キャリアンフリーによる長期昇進競争の実証分析 上原 克仁</p> <p>研究ノート (投稿) 交際職場への異動者の人選方法をめぐる労使交渉 ——ある電機メーカーのケース 岩田 善治</p> <p>書評 佐口和郎・徳元典一編『人事労務管理の歴史分析』 石田 光男 昭田成著『日本の労働経済システム』 宮内 規</p> <p>読書ノート 久本憲夫著『正社員ルネサンス』 末吉 誠哉</p> <p>資料 労働文献目録</p>	<div style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold; margin-bottom: 5px;">11</div> <p style="text-align: center;">No.520 NOV.2003</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">特集 = 職場のメンタルヘルス</p> <p>提言 今、経営に、人事部には何が求められているのか 浅川 正徳</p> <p>ダイアログ 労働判例この1年の争点 杉中 孝史 山岡 裕也</p> <p>論文 職場のメンタルヘルスの現状と課題 長武 勝廣 尚岡 健 恒</p> <p>紹介 健康な職場の実現 今井 隆次</p> <p>論文 (投稿) いきいきとした職場を目指して 中原 仁 ホワイトカラーの企業内技能形成 ——日本の銀行業を事例として 山本 茂</p> <p>書評 王能君著『就業規則判例法理の研究』 山下 昇 ——その形成・発展・妥当性・改善 滝澤 明洋</p> <p>読書ノート 今野浩一郎編著『個と組織の成果主義』 労働政策研究・研修機構</p> <p>資料 労働文献目録</p>
--	--

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp

最近の統計調査より

情報解析部

10月11日～11月10日に公表された主な労働関係統計

(月次統計を除く)

- ◆平成15年度年次経済財政報告—改革なくして成長なしⅢ— 10月24日（内閣府）
 出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得損失額を約8,500万円と試算（大卒女子の場合で、28歳で出産、同時に退職し、子どもが小学校に入学後34歳で再就職するケース）。
- ◆平成15年民間主要企業夏季一時金妥結状況について 10月27日（厚生労働省）
 妥結額は78万1,930円、対前年比3.00%増、夏季一時金は2年ぶりに増加。
- ◆農業構造動態調査地域就業等構造調査結果—女性の就業構造・経営参画状況調査— 10月31日（農林水産省）
 過去1年間に自営農業に60日以上従事している女性のうち、給与や報酬を受け取っているものは49.6%。1ヵ月平均の受け取り金額は、5～10万円が43.7%と最も多数。また、ほとんど休日はないとするものが17.7%。

注目の統計・指標

- ◆毎月勤労統計調査～平成15年夏季賞与～ 11月4日（厚生労働省）

～平均支給額は3年ぶりの増加～

平成15年の夏季賞与は、前年比1.4%増の41万8,818円と3年ぶりの増加となった。主な産業についてみると、製造業1.1%増、卸売・小売業、飲食店5.7%増、サービス業2.0%増であった。夏季賞与の支給事業所割合をみると、68.7%と前年に比べ4.0ポイントの低下となった。

毎月勤労統計調査の賞与集計は、6月から8月までの3ヵ月間に賞与の支給があった事業所のみを集計対象としており、この割合が支給事業所割合である。

また、夏季賞与がまったく支給されない者まで含めた平均支給額（注）を仮に計算すると、平成15年は34万7,200円となり、昨年の35万1,338円と比べて1.2%の減少となる。

依然として労働者の賃金を取り巻く環境が厳しいことがわかる。

注）毎月勤労統計調査の平均支給額は労働者一人当たりの平均であるので、支給労働者割合を用いて平均支給額×支給労働者割合で試算した。支給労働者割合とは、夏季賞与が支給された事業所に雇用される労働者が全労働者に占める割合のことである。夏季賞与が支給された事業所であってもすべての労働者に賞与が支給されるとは限らないので、賞与に実際に支給された労働者の割合を表してはいない。

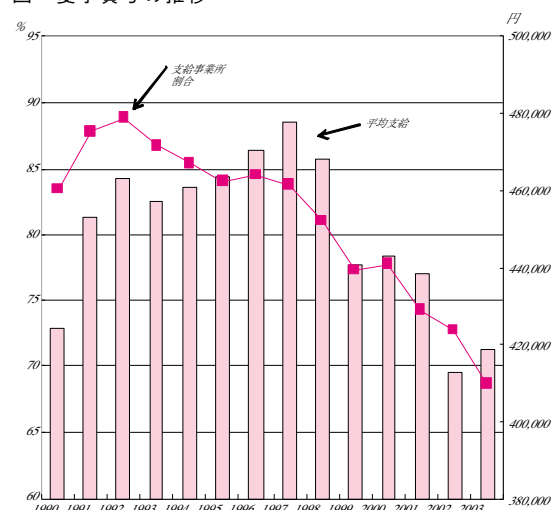
表 平成15年の産業別夏季賞与の支給状況

	平均支給額(円)	支給事業所割合	支給労働者割合	全労働者平均(円)	
	前年比(%)			(注)	前年比(%)
調査産業計	418,818	1.4	68.7	82.9	347,200 -1.2
建設業	308,588	-6.1	54.3	66.6	205,520 -17.1
製造業	473,546	1.1	67.0	86.3	408,670 0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	872,157	0.6	96.9	99.3	866,052 0.2
運輸・通信業	406,287	-2.6	77.4	84.1	341,687 -5.7
卸売・小売業、飲食店	315,411	5.7	63.1	75.6	238,451 2.9
金融・保険業	632,042	-6.7	93.0	95.9	606,128 -6.9
不動産業	440,280	-4.6	76.3	87.5	385,245 -6.5
サービス業	438,534	2.0	77.8	88.3	387,226 -0.2

注）労働政策研究・研修機構情報解析部において夏季賞与がまったく支給されない労働者を含めた全労働者平均を試算。

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図 夏季賞与の推移



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	10,728	6,793	6,514	5,368	755	279	102.1	16.9	2,394,818	15.6
99	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
02年9月	10,944	6,717	6,353	5,342	822	362	111.5	-0.9	2,685,284	5.5
10	10,952	6,717	6,355	5,336	801	365	110.4	-5.3	2,723,666	2.0
11	10,943	6,684	6,346	5,350	811	353	99.9	-12.2	2,587,151	-1.1
12	10,929	6,622	6,291	5,348	1,075	356	96.8	-13.0	2,463,954	-3.2
03年1月	10,941	6,560	6,203	5,289	834	368	94.9	-16.4	2,569,925	-5.4
2	10,933	6,542	6,193	5,262	801	349	90.2	-18.1	2,578,948	-5.4
3	10,952	6,649	6,266	5,296	801	359	87.5	-16.4	2,710,557	-4.3
4	10,947	6,691	6,306	5,312	1,012	362	87.0	-18.5	2,925,681	-5.5
5	10,960	6,735	6,360	5,351	789	361	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	339	92.7	-20.0	2,518,749	-6.5
9	10,975	6,692	6,346	5,328	795	343	—	—	2,519,722	-6.2
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	15.4	1,265,216	-15.3	-11.9	0.53	0.50	0.2	-1.2	-0.8	4.2
99	4.2	1,206,889	-4.6	-0.7	0.48	0.49	-0.3	-2.3	-1.0	3.4
2000年	-0.2	1,472,596	22.0	19.9	0.59	0.62	-0.2	-1.5	-1.0	3.2
01	5.0	1,534,182	4.2	1.5	0.59	0.56	-0.2	-2.0	-1.1	3.6
02	9.2	1,486,484	-3.1	0.6	0.54	0.56	-0.6	-4.3	-1.8	4.2
02年9月	9.6	1,542,417	1.8	5.9	0.55	0.95	-0.7	-4.3	-2.1	3.9
10	2.6	1,609,468	5.2	10.7	0.56	0.98	-0.8	-4.1	-1.9	3.8
11	-1.1	1,554,343	6.9	7.0	0.57	0.99	-0.8	-3.9	-2.0	4.2
12	-1.7	1,453,547	11.0	12.6	0.59	1.02	-0.7	-3.5	-1.9	3.6
03年1月	-3.0	1,513,982	10.7	12.3	0.60	1.02	-0.6	-3.3	-1.5	2.4
2	-0.5	1,602,350	11.5	10.1	0.61	0.99	-0.7	-3.1	-1.4	1.5
3	-0.6	1,751,645	10.2	8.5	0.60	1.06	-0.6	-2.8	-1.3	2.1
4	-5.4	1,715,171	9.2	8.0	0.60	1.03	-0.8	-2.7	-1.5	1.7
5	-1.4	1,581,452	9.6	8.2	0.61	0.99	-0.6	-2.3	-1.2	1.3
6	7.0	1,534,779	11.2	12.6	0.61	0.96	-0.6	-2.1	-1.1	1.0
7	-4.6	1,585,243	10.2	9.8	0.62	1.04	-0.4	-1.9	1.4	2.5
8	-5.2	1,603,148	10.5	9.0	0.63	1.08	-0.4	-1.9	-1.3	2.8
9	2.8	1,754,752	13.8	17.8	0.66	1.09	-0.5p	-1.9p	-0.9p	1.6p
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		
	%	%	%	%	%	%	%	指数	%	指数	%	
1998年	-1.3	-0.9	-0.3	-1.1	-0.8	-7.6	-15.0	92.1	-3.8	110.0	4.8	
99	-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	
02年9月	-1.2	-0.4	-1.0	-0.7	-0.1	4.9	12.7	103.9	9.5	77.3	-8.1	
10	-0.5	0.2	-0.6	-0.8	-0.1	4.7	14.2	103.7	9.4	77.3	-8.4	
11	-0.8	0.0	-0.6	-1.0	-0.2	6.5	18.9	97.9	8.7	82.5	-8.5	
12	-2.7	-1.7	-0.6	-0.3	0.5	6.4	19.6	98.4	8.7	182.7	-11.2	
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	0.4p	0.6p	0.3p	0.7p	1.0p	3.1p	7.1p	108.7p	4.7p	73.8p	-4.6p	
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	6,514	13,147	3,761	2,660	2,271	4.1	4.5	9.9	9.3	6.2	11.4
99	6,462	13,350	3,808	2,691	2,306	4.7	4.2	9.1	8.6	5.9	10.7
2000年	6,446	13,522	3,875	2,727	2,345	4.7	4.0	7.8	7.8	5.4	9.3
01	6,412	13,504	3,892	2,751	2,376	5.0	4.7	7.4	7.8	5.0	8.5
02	6,330	13,424	3,869	2,766	—	5.4	5.8	7.7	8.6	5.1	8.8
02年9月	6,327	13,731	3,856	2,776	1,545	5.4	5.7	7.8	8.7	5.2	8.9
10	6,317	13,699	3,852	2,778		5.5	5.8	7.8	8.8	5.1	9.0
11	6,305	13,654	3,844	2,781		5.3	5.9	7.8	8.9	5.1	9.0
12	6,305	13,644	3,838	2,782	1,550	5.5	6.0	7.9	8.9	4.9	9.1
03年1月	6,296	13,754	3,832	2,782		5.5	5.7	7.9	9.1	5.0	9.1
2	6,306	13,741	3,830	2,781		5.2	5.8	8.0	9.2	5.1	9.2
3	6,336	13,735	3,827	2,786	1,544	5.4	5.8	8.0	9.3	5.0	9.2
4	6,309	13,769	3,827	2,787		5.4	6.0	8.0	9.4	5.0	9.3
5	6,314	13,749	3,824	2,791		5.4	6.1	8.0	9.4	4.9	9.3
6	6,361	13,774	3,823	2,792	1,544	5.3	6.4	8.0	9.4	5.0	9.4
7	6,339	13,748	3,819	2,793		5.3	6.2	8.0	9.4	5.0	9.4
8	6,321	13,763	3,816	2,790		5.1	6.1	8.0	9.4	—	9.5
9	6,322	13,757	—	—	—	5.1	6.1	8.0	9.4	—	9.5
資料出所	各 国					OECD					

注3) アメリカ:16歳以上。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。
 ドイツ :公務員及び臨時雇用者を除く。フランス:雇用者数(四半期)である。

今月のキーワード解説 就業形態の多様化

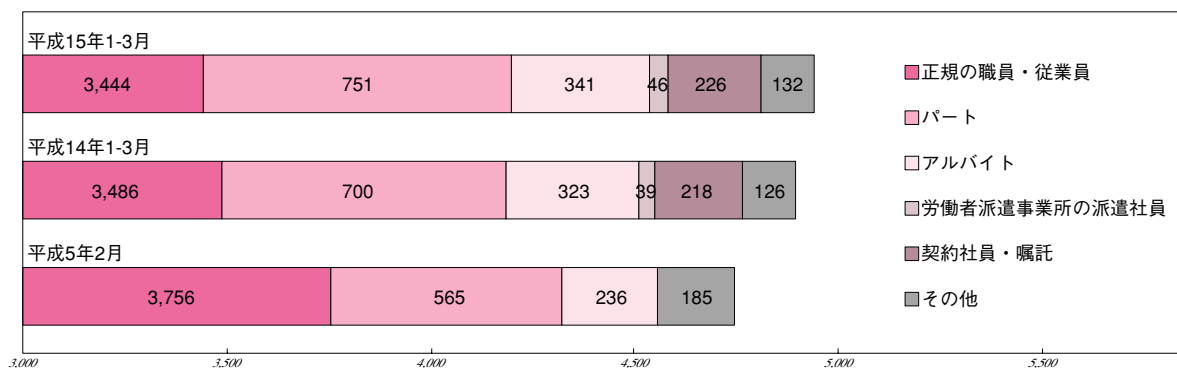
就業形態の多様化がいわれるようになってから久しくなりますが、最近では、その数が増えるだけでなく、内容の多様化も進んでいます。統計調査ではどのように捉えているのか就業状態の基礎的統計である労働力調査を例にとって見てみましょう。

労働力調査では、雇われている人（雇用者）について勤め先での呼称を尋ねています。ここでは、「正規の職員・従業員」以外の勤め先の呼称として「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」を調べており、これらを総称して「非正規の職員・従業員」としています。以前は、これらの分類は労働力調査特別調査で調べられていたのですが、平成14年1月から労働力調査と労働力調査特別調査とが統合されることによって、労働力調査で調べられるようになりました。また、その分類自体もたびたび変更されています。勤め先の呼称の分類の変遷と労働者数の変化は次のとおりです（図1、2）。

図1 労働力調査と労働力調査特別調査における勤め先の呼称の分類

平成11年以前の特別調査	12年2月特別調査	12年8月特別調査 13年2月特別調査	13年8月特別調査 14年1月以降の労働力調査
正規の職員・従業員 パート アルバイト 嘱託・その他	正規の職員・従業員 パート アルバイト 労働者派遣事業所の派遣社員 嘱託・その他	正規の職員・従業員 パート アルバイト 労働者派遣事業所の派遣社員 その他（嘱託など）	正規の職員・従業員 パート アルバイト 労働者派遣事業所の派遣社員 契約社員・嘱託 その他

図2 就業形態別雇用者数の推移（単位・万人）



平成12年2月の特別調査からは「労働者派遣事業所の派遣社員」が、平成13年8月の特別調査からは「契約社員」がそれぞれ加わっている点が注目されます。新しい就業形態が普及するに当たって統計調査自体も改善されてきたことがこの変遷からみてとれます。

ただ、呼称とはいっても、調査の上での取り扱いには複雑なものがあり、結果を読むときに注意が必要です。「労働者派遣事業所の派遣社員」については、実際に働いている派遣先の会社からみれば派遣社員であっても、雇用されている派遣元の会社では正規の職員・従業員である場合も考えられます。しかしながら派遣社員は他に当てはまるものがあったとしても「労働者派遣事業所の派遣社員」に区分するとされています。また、「契約社員」とは専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある人とされ、呼称とは無関係に定義が示されています。

就業形態の多様化は統計調査そのものを複雑にしていますが、そもそも「正規の職員・従業員」があいまいな呼称で定義されていることが複雑さの一つの要因であると考えられます。

「正社員」「非正社員」という言葉は、「正規の職員・従業員」「非正規の職員・従業員」とほぼ同義に使われていますが、平成14年7月にまとめられたパートタイム労働研究会（厚生労働省雇用・児童家庭局の研究会）の最終報告「パート労働の課題と対応の方向性」からこれらの言葉を使用するに当たっての背景を記述している部分を引用します。

「いわゆる『正社員』と『非正社員』が同種の仕事につくことが増え、『正社員』と『非正社員』の区分が曖昧になってきている中で、また、パート等の働き方がすでに重要な役割を担っている中で、『非正社員』という社内の身分差を印象づけるような言葉を使うことは本来適切でないと考えられる。しかし、まだ多くの企業で実際に使われている現実があり、また、その意識の原因に迫ることが本問題を考える上で非常に重要であることから、以下ではあえて『正社員』と『非正社員』という呼称を使用することとする。」

ここで述べられているのは「非正社員」という言葉が適切ではないのではないかという指摘ですが、「正社員」、「非正社員」の区分が不明確になる中、また、多様な働き方について議論がなされる中、それぞれの実態を捉えていくことがますます重要になるということも示唆しています。統計調査は社会を写す鏡であり、社会情勢の変化に合わせてより的確に実態を描き出すようにその姿を変えていくことが期待されます。

国際講演会

スウェーデン
 ルント大学教授 ラインホルト・ファールベック

雇用流動化と労働運動



二割を切りつつある、日本の労働組合組織率」。雇用流動化の時代にあつて、正社員中心の労使関係システムが大きく動揺している。労働法の国際比較研究の泰斗、スウェーデン・ルント大学のファールベック教授は、J-1主催の国際講演会（八月四日）で、組織率八割を誇る北欧の労働組合主義を紹介。男女の性差や雇用形態を問わず、すべての労働者のためにつくす労働組合運動が、さらなる成功を生みつつあるカギと訴えた。

「労働組合、新たな適応か死か」。これは、英国の『エコノミスト』（二〇〇三年六月七日号）で掲載された記事の象徴的なタイトルだ。その意味するところは、「今のままでは、組合運動そのものが終焉を迎える」というものだろう。一方、国際連合が二〇〇〇年に発表した「グロ―バル契約」では、多国籍企業が踏まえるべき基本的九原則で、「結社の自由と団体交渉権の有効な容認」が掲げられている。ここに大きなパラドックスがある。一方では、組合主義の衰退が叫ばれ、他方では組合運動が求められている。いまや、労働組合やストライキに対す

る社会の見方は、「容認」から「無関心」へと変わりつつある。そして、一部ではあるが、組合活動に対し明確に反対を唱えるような「敵対」の姿勢もあらわれ始めた。フランスでは今年六月、政府の年金改革案に反対し、ストを打った組合に批判が集中した。一二歳の女子学生が「私は書く、『自由』、おまえの名を」と題する宣言文を唱え、二一世紀のジャンヌ・ダルクと絶賛されたのだ。彼女の言う「自由」とは、組合が存在しない、ストもない世界のことだろう。

自由を勝ち取るために「組合のない世界」が叫ばれる一方で、「組合がぜひとも必要」と訴える層も依然として存在する。その意味するところは、「組合は欲しい、だけど今ある組合ではなく、別の組合が欲しい」という願望だろう。結局は、今存在している組合が間違った組合だからパラドックスがおきているのだ。

北欧、組織率八割強

それでは、どのような組合が求められているのか。日本と北欧（デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン等）を比較することで、組合の現状と今後の可能性を考えたい。まず、組織率を比べると、日本は二〇%前後だが、北欧は八五%と高率で、その数値も安定的だ。男女別にみても、日本は、女性の組織化が低いままだが、北欧は男性組織率を上回るほどの八六〜八八%水準で増加傾向にある。なぜ女性の組織率が男性よりも高いのか。差別や不当な扱いなど、職場において女性が弱い立場にあるため、

表：スウェーデン、米国および日本の労働組合の取り組み姿勢の比較

1-1)	「労働組合とは何であり、いかなる機能を果たしているか？」
スウェーデン	声なき声を代弁して発言する組織
アメリカ	個人的な意見表明ではなく、集団的な意見表明を選ぶ団体
日本	企業のもう一つの人格を表す分身 (alter ego)
1-2)	「労働組合のメンバーの結集軸とは何か？」
スウェーデン	技能やイデオロギーなど、共通する属性を有する人々の組織
アメリカ	労働者を競争から救い出すための組織
日本	企業など共通の枠組みを持った人々の組織
1-3)	「労働組合と組合員の関係はどのようなものであるか？」
スウェーデン	労働組合は組合員の最善の利益を守る
アメリカ	労働組合は組合員の見解と希望を提示する
日本	労働組合は組合員の見方と経営者の見方を調和させる
1-4)	「労働組合役員は組合の仕事を考えているか？」
スウェーデン	組合の仕事は聖なる使命であり、世俗における牧師と喩えられる
アメリカ	職業の一つで「組合ビジネス」でのキャリアを提供する
日本	管理職層に昇進するための研修であり、経営陣との協力の演習である

R. Fohlbeck, Nothing Succeeds Like Success : Trade Unionism in Sweden, Juristförlaget i Lund, 1999 のpp.22-23から作成。

グローバル経済の中で、似たような産業レベルにあり、働き方に大きな差がない日本と北欧で、なぜかくも組織率が違うのか。それを理解するためには、

労組活動は天職？

現在、急速に増加傾向にある請負労働者もほとんど組織化されている。なぜなら、請負労働者は、ある意味で人身売買に近い労働形態との危うさを常に含んでいるからだ。契約に基づき送り込まれる労働者の保護のために組合は何をすべきか。北欧の組合は不可能にも近いようなことをやっていた。請負労働者たちが派遣される相手企業の労働者と同じベネフィットを享受できる協約を勝ち取ったのだ。

組合を必要とするからこそ、組織率が高い——というのが答えだ。フルタイム・パートタイム別にみても、日本のパートタイムの組織率は、三〇％程度に対して、北欧のパートタイムの

組織率は非常に高い水準にあり、むしろフルタイムよりもや高い状態にある。パートのほうがフルよりも組合を必要としているからだ。有期雇用の組織率をみると、期間の定めがない人たちよりも、有期労働者のほうが組織率は高い。

まず労働組合運動の歴史を、そのイデオロギーにさかのぼり比較する必要がある(表参照)。北欧の場合、労働組合は、声なき者のための声であり、それを提供するのが組合の使命と考えていた。しかし、日本では、「企業のもう一つの人格」ではないだろうか。

組合を結びつけているものも、北欧は、イデオロギーなどの共通する特性だが、日本では、企業などの共通の枠組みだ。労働組合と組合員の関係をみても、組合員の利益にかなない、それを実現させていくために傾注するのが北欧型なら、組合員の見解と経営側の見解との調和を図っていくのが日本型といえそう。

そして、組合役員は組合活動をどう見ているかという点では、北欧は、組合の仕事は「天から選ばれた一種の天職」(自分以外のもの力によって誘われて入っていく道)に相当するほどの尊厳を持つてとらえている。それに比べて、日本は、組合活動が、経営と協力していくための実践での場あり、場合によっては経営ポストにつくための準備期間にもなっている。

なお、北欧型に見られる「secular priesthood (世俗的な聖職者)」は、宗教とはまったく無関係な概念だ。むしろ、北欧の組合活動家には無神論者が多い。そもそも組合活動自体が、当時圧倒的な影響力を持っていた宗教に対する反駁として発生した。世俗的な聖職者にたとえられるのは、人と人が互いに寄り添い、連帯を育み、すべての人々のことを心にかけて、その面倒を見ていくという特性そ

のものにある。

すなわち、日本と北欧の大きな違いは、北欧の労組が、男女の性差なく、雇用形態を問わず、すべての労働者のために活動してきたのに対して、日本では、特定のある区分の労働者に集中させる形で組合活動が展開されてきた点にあるのではないか。この場合、選ばれた、もしくは労働組合活動の焦点となった労働者とは、全労働者の二〇%程度にあたる、終身雇用の雇用形態を持つ男性のサラリーマンであったように思われる。

求められる労働組合像

求められる労働組合像とは何か。もはや、対立型ではなく協力的な考えと姿勢を持つ組合、そしてイデオロギーばかりではなく、現実的になれる組合が求められているのではなからうか。なぜなら、グローバル化した経済では、今まで以上に、生産性、技術革新、現場労働者の参加が必須となっているからだ。

北欧の労働組合は、その発足当初からこの三つの要件に大きく貢献してきた。イデオロギーを持っている労組が技術革新や新技術の導入に積極的に協力するのは、一見して矛盾と映るかもしれない。しかし、宗教的とも言える「使命」とは、常に組合員のためにあり続けたいという思いが第一であり、決してアンチ経営ではないのだ。

社会保障改革でできること

さらに、労働組合は、雇用確保、雇用安定を実現しながら、世界共通の課題に

も取り組まなければならない。そのためには、「国レベルでの三者構成による協力」が必要だ。例えば社会契約、ソーシャル・パートナーシップ、社会協調 (social concertation) など。その役割とは、差し迫った構造的な社会問題に立ち向かうことにある。

例えば、先進国であればいずれも、高齢化による年金問題に直面している。すでに年金システムをめぐり、オーストリア、フランス、ドイツで労働争議が多発している。ストの結果は、ほとんどが組合側の敗北。なぜか。もはや社会そのものがストを受け入れなくなってきたからだ。現に、フランスでは年金をめぐり、ストに突入した組合が批判され、若い女性も、現代のジャンヌと評された。

さらに、年金制度の改革の取り組みについて、組合が、ポジティブな形で政府に協力してこなかったことも、敗北の原因だったろう。過去五〜一〇年間、西側世界は、経済的には思わしくない時期だった。それと並行し社会保障制度に対する負担はいつそう高まっている。社会の現状に照らし合わせ、社会保障制度改革に組合が積極的に協力することが、貢献の一つとして期待されている。

サービス体としての組合

他方、労働組合は、闘争型組織からサービス型組織へと変身を遂げなければならないのかもしれない。現在、北欧では、組合が経営する年金、保険、法的扶助、法的支援が増えている。歴史的に振り返ると、組合もまた一つの保険だったとい

える。とどのつまり、組合とは、人が集うて、自ら組合費を負担し、経済的な命運をともにし、分かち合うことを定めたシステムにほかならない。その体制と仕組みは保険に似通っている。

発想をさらに拡大させる必要がある。北欧では現実にかけている。いまや、スウェーデンやデンマークには、住宅保険や自動車保険だけでなく、電力供給会社を運営している組合もある。この組合加入の特典の多さが、組織率を支えているのだ。

ラインホルト・ファールベック

一九三八年、スウェーデン生まれ。七五年ルント大学助教授、八〇年ストックホルムビジネススクール教授を経て、八五年、ルント大学法学部教授。主な論文に、「日本の労働組合運動——衰退の道をたどるのか」『日本労働研究雑誌』一九九八年一月号など。労働法専攻。

窓口の達人

インタビュー

連合東京組織局長 古山 修氏



■ 動物的勘がものをいう

連合東京（九四万人）の相談窓口・組織化の担当者になって一一年間で、約二〇〇の組合結成に関わった。「土曜日は必ずつぶれる」

結成の前段は非公然活動が必須となるので、ウィークデーに担当者と直接会うことが難しいからだ。

常時五〇〜六〇の案件を抱えている。取材中も、相談者から電話が引つ切りなしにかかってきた。

古山氏によれば、連合東京だけで年間一〇〇〇件を超える相談は「職場からの排除」「長時間労働」「労働条件の不利益変更」の三パターンに分類することができるという。なかでも、目立つのが分社化をきつ

かけにした労働条件の切り下げだ。ある部門を別会社化したあと、雇用は守られたとはいえ、給与が三〜四割も大幅ダウンするケースが多い。

金融関係からは、業績の明暗を反映した形での相談が数多く寄せられている。リストラを加速させる大手銀行では、突然の配転が横行し、雇用不安が増幅。業績好調の消費者金融でも、労働条件はますますながら、配転、出向・転籍といったルールが未確立で、いつ処分されるかわからず仕事には不安がつきまとう。

こうした問題を自主的に解決させるため、組織化に持ち込むのが古山氏の真骨頂。組合不毛地帯ともいえる金融業界でも、古山氏は外資系を手始めに、着実にオルグ実績を積み重ね、一〇月末には大手消費者金融でユニオン結成にこぎつけた。

賛同者が五〇人を超えたところに公然化するの一般的な手法。組合アレルギーが強いと思われがちな若手社員も、全員が共有できる問題に絞り込んだり、会社の業績を伸ばすために健全な労使関係をつくらうといった方向を明確にすれば、嫌悪派・無関心派は少なくなるという。

組織化がうまくいかどうかは「頭じゃなく、動物的勘がものをいう」（古山氏）。本人も失敗の積み重ねの中で学び、場数を踏み、動物的勘に磨きをかけてきた。

もちろん本人の努力だけで、計画どおりが進むわけではない。人とのネットワークのありがたみを常々感じる。弁護士、社会保険労務士、労政事務所などケースごとにサポートしてくれる人たちは違うが、この協力が最終的にものを言うことも多い。

こうした経験があるから、古山氏はこう感じている。組織化の経費を一人当たりで割ると一〇万円以上かかるといわれるが、「金はかからない。時間がかかるだけ」。

土曜日はつぶれ、休日に家族と過ごす時間もままならない。「つらいと思ったらやっていけない」。だから、日曜日だけは、出先の近くまで家族を呼び出しても、晩酌をしながら水入らずの夕食に心がけている。

若手オルグの養成も仕事の一つ。連合本部派遣の若手書記局員を鍛えながら、今日も都内を飛び回る。

（取材・調査部主任調査員 荻野登）

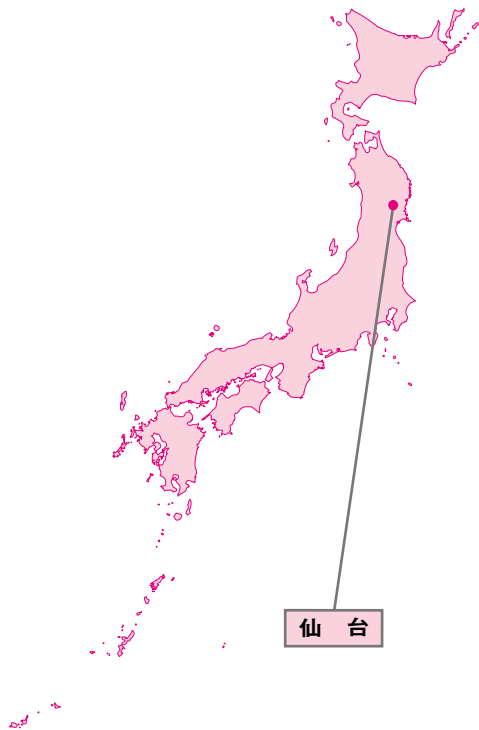
各地の 学窓から



大学は出たけれど

菅山 真次

(東北学院大学経済学部教授)



仙台

「大学は出たけれど」——。こんなタイトルの映画がヒットしたのは今から七〇年以上も昔のこと。大戦景気のバブルがはじけて一〇年も不況にあえいだあげく、金融機関の破綻が続いて、

とうとう大恐慌のふちに沈んでいった頃の話である。この時期に、日本の歴史上初めて、新規学卒者の就職や、企業の定期採用の調査が行われている。対象は全国の大学・専門学校（戦後大に昇格）・実業学校（戦後職業高校

に改組）の卒業生である。この調査をみるといろいろ面白い発見がある。とくに興味深いのは、当時実業学校の卒業生についても、学校を卒業すると同時に就職するという慣行がすでに普及していた、という事実である。むしろ就職率は、実業学校卒業生のほうが大学・専門学校卒業生よりも顕著に高い。この事実は、国際比較の観点からみると注目に値する。定期一括採用は日本の独自の慣行であると言われてきたが、たとえば、アメリカでは、企業があらかじめ選抜した特定の大学や大学院に向いて新卒者を採用するキャンパス・リクルートメントが行われている。このように有名大学・大学院卒のエリート候補生については、欧米の大企業でも学校とリンクして高度な専門性を有する稀少な人材を確保するという戦略が採用されている。しかし一般の高卒労働者については、これを定期採用するという慣行はほとんど見られないのである。このようなことをふまえると、日本では、学校卒業即就職という「常識」が大学・高校を問わずあまねく浸透しているのが重要な特徴と言えるのだが、その起源は戦前にまでさかのぼる事ができるのである。

しかし、いま、こうした日本社会の常識が大きく揺らいでいる。こうした印象は、地方の一私立大学に勤める私にはひととき強い。伝統校ではあるが、コンペティティブとはいえない私の勤務校では、——学力偏差値の上位校がどこでもそうであるように——近年学生の学力低下・学習意欲の衰退が危惧されているが、それとともに、大学生活の出口、即ち進路の状況が大きく変わりつつある。最近、いささか困ったこととして、四年次のゼミ生に、授業の場でおおっぴらに就職活動の状況を聞けないということがある。たとえば友達同士でも、そのところはあえて話していない、という場合があるからだ。これには、もちろん全国平均と比べても厳しい地方の雇用情勢下で、なかなか就職が決まらないという事情が影響している。だがそれだけではなく、こうした変化の根っこには、卒業すれば就職するのが当たり前、という考え方がなくなった、というのが「当たり前」ではなくなつた、ということがある。就職が決まらない、というよりは、就職活動そのものをほとんどしない学生が増えているのだ。

そこで、こうした私の印象を統計で確かめてみたいと思うのだが、実は、これがなかなか難しい。大学が公表している就職率は、学生の届出をもとにした「就職希望者数」を分母にとっているため、著しく水増しされているからである。高卒者の就職率については逐一詳しく報道されるのに、大卒者は単に「就職難」といわれるだけで正確な数値は誰も知らない。せめて、大卒者と高卒者で、どちらが就職率が高いか（低い）くらいは知りたいところなのだが……。

すがやま・しんじ 東北学院大学経済学部経営学科教授。労働史専攻。主な著書に、『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程』（共著、二〇〇〇年、東京大学出版会）。同書は、労働関係図書優秀賞を受賞している。



『アメリカ職人の仕事史 —マス・プロダクションへの軌跡—』

森 杲 著

中公新書 本体820円(1996年発行)

今、日本の企業は経営戦略の転換・再構築の真っ只中にある。言葉の本来的使われ方からして、リストラ(クチュアリング)である。転換の基本軸は、二〇世紀型経営戦略からの脱却に求められている。二〇世紀は大量生産の時代であった。従って課題も大量生産型経営からの離脱と提起される。一方で自動車、家電製品などに代わる新たな大量生産型製品・サービスの開発を視野に入れつつも、標準化・大量一括処理・低価格化とは異なる経営戦略・システムが模索される。課題が深いだけ転換に時間を要す。不況が長期化する所以である。

大量生産の嚆矢として、二〇世紀を切り開いた製品としてT型フォードが挙げられる。だが、大量生産に取り組んだ最初の人としてH・フォードの名前を挙げるのは

正しくない。フォードに先立ち、既に一九世紀、アメリカにおいては木製の時計や小銃を

はじめとする様々な製品分野において、機械を利用した大量生産が実現していたのである。そして、それを可能としたのがアメリカに特有な職人の存在であった。

通常の理解では、機械と職人は対立する。中世期的衣を纏ったヨーロッパの職人は、機械と対立し破れ衰退した。だが、アメリカの職人は率先して機械を開発し導き入れた。継承・伝統に重きを置くヨーロッパの職人と異なり、アメリカの職人は「自在な工夫で、世界に先例のない大量多種の大衆向け商品」を生み出した。また、職業的閉鎖性を強く持つヨーロッパの職人と異なり、アメリカにおいては「仕事場や工場を外部に対して閉ざしてしまうことは減多になく」「知識を分かち合い交換し合う自由」が共有されていた。

こうしたアメリカの職人の特性を背景として、一九世紀に創り出されたのが、「アメリカ的生産システム」であり、その基礎の上に二〇世紀の大量生産体制は構築されたのである。二〇世紀からの脱却が課題とされる今、アメリカ職人の歴史的位相が改めて確認されるべきである。

同様なテーマを扱った著作として、M・ビオリ、C・セーブル『第

二の産業分水嶺』(山之内靖他訳、筑摩書房)や、D・ハウンシエル『アメリカンシステムから大量生産へ』(和田一夫他訳、名古屋大学出版会)がある。だがどちらもA5判五〇〇頁に及ぶ大著である。これらの大著に匹敵する(あるいは凌駕する)情報を集積し、明晰な労働史観に貫かれた労作を新書判でよめるのである、なんたる幸せ。

亀山 直幸 (かめやま・なおゆき)

跡見学園女子大学マネジメント学部教授

Profile

元日本労働研究機構研究主幹。主な著書に『変わる日本型雇用』(共著、日本経済新聞社、1994年)、『現代の社会政策』(共著、有斐閣、1996年)等。専門分野は人事労務管理、労働市場、雇用政策、労使関係等。



BOOK新刊ピックアップ



『選別主義を超えて―「個」の時代への組織革命』

滋賀大学教授／太田肇 著
(中央公論新社、本体780円)

日本の人事労務管理システムは、マグリレのない基準である年功による序列主義から、国際競争の激化により世界標準である組織による選別主義に移行しようとしている。しかし、そこでも、評価項目や評価者の能力が隘路となって機能不全に陥っている。組織論の実践的研究者である著者は、社会による評価、市場の重要性を指摘し、適応主義を提唱している。局所財(position good)のように、競争が不可避の財を企業はいかに配分すべきか、を検討するときのヒントを与えてくれる図書である。



『「仕事が終わらない」告発・過労死』

しんぶん赤旗国民運動部 著
(新日本出版社、本体1500円)

「過労死」とはなんと悲しい言葉であろうか。努力が報われないことはこの世の中に無数にあるが、家族の幸福のため、会社のためと骨身を惜みず長時間労働した結果が、思いとは裏腹に自らを破滅に導き、家族を悲しみに陥れるからである。実力主義の名の下にサービス残業が深く静かに進行し、30代を中心に長時間労働が問題にされるとき、もはや過労死は別世界の話ではない。30数名からの取材成果である本書は、この問題に社会が真摯に取り組まなければならないことを涙をもって教えてくれている。



『現代日本の「見えない」貧困―生活保護受給母子世帯の現実』

北海道大学教授／青木紀編著
(明石書店、本体2800円)

経済格差が拡大し、階層化が進行している状況下では、世界有数の1人当たりGDPを誇る日本においても、貧困問題が議論されるのは、もはや驚きではないのかもしれない。しかし、不幸はそれぞれの顔をもち、貧困問題もそのよってきた原因によって必要とされる対策が異なろう。生活保護受給母子世帯に焦点を絞り、綿密な訪問調査によってこの問題を浮き彫りにした本書は、母子世帯に対する有効な政策を明瞭に指し示している。多様な貧困問題それぞれに対する研究が期待されている。

労働図書館／資料センター受け入れ図書

(2003年11月に当機構資料センターが収蔵したおもな図書)

- 所得格差と貧困／佐藤宏(名古屋大学出版会、本体価格2,800円)
- 鉄鋼労働運動史(完結編)／日本鉄鋼産業労働組合連合会(日本鉄鋼産業労働組合連合会、白表紙)
- 日本労働運動史(1945-2003)／竹田誠(現代文化研究社、本体価格4,000円)
- 労働運動の理論発展史(上)／戸木田嘉久(新日本出版社、本体価格4,800円)
- 海外・人づくりハンドブック⑩フランス／吉本圭一(海外職業訓練協会、本体価格1,500円)
- 都市失業問題への挑戦／玉井金五・松本淳(法律文化社、本体価格2,800円)
- 選別主義を超えて／太田肇(中央公論新社、本体価格780円)
- 最新・成果主義型人事考課シート集／日本経団連出版(日本経団連出版、本体価格5,800円)
- 自治体人件費の解剖／高寄昇三(公人の友社、本体価格1,700円)
- 仕事ベースの賃金の設計／居樹伸雄(社会経済生産性本部、本体価格2,000円)
- 2002年度情報労連賃金実態調査／情報労連(情報労連、白表紙)
- 「仕事が終わらない」告発・過労死／しんぶん赤旗国民運動部(新日本出版社、本体価格1,500円)
- 労働衛生のしおり 平成15年度／厚生労働省労働基準局(中央労働災害防止協会、本体価格560円)
- 平成15年版労働運動白書／日本労働研究機構(日本労働研究機構、本体価格2,900円)

- 「男女共同参画」が問いかけるもの／伊藤公雄(インパクト出版会、本体価格2,200円)
- できれば幸せに働きたい／日本経済新聞社生活情報部(日本経済新聞社、本体価格1,400円)
- 高齢者介護に関する世論調査／内閣府大臣官房政府広報室(内閣府大臣官房政府広報室、白表紙)
- 移民政策の国際比較／小井土彰宏(明石書店、本体価格5,500円)
- 移民の居住と生活／石井由香(明石書店、本体価格4,000円)
- 詳細!改正労基法「解雇ルール」のすべて／渡邊岳(日本法令、本体価格2,000円)
- 各国の社会保障[第3版]／足立正樹(法律文化社、本体価格2,600円)
- アメリカの福祉国家システム／渋谷博史ほか(東京大学出版会、本体価格4,800円)
- 介護福祉学の探求／一番ヶ瀬康子(有斐閣、本体価格2,300円)
- 現代日本の「見えない」貧困／青木紀(明石書店、本体価格2,800円)
- ライフコースとジェンダーで読む家族／岩上真珠(有斐閣、本体価格1,700円)
- 生活社会形成の論理と消費者／佐古井貞行(御茶ノ水書房、本体価格5,200円)
- アメリカのバブル 1995-2000／川上忠雄(法政大学出版局、本体価格3,000円)

労働図書館(資料センター)

当図書館は、社会科学関係書を中心に和書91,000冊、洋書22,000冊、和洋の製本雑誌19,000冊を所蔵している労働関係の専門図書館です。

労働関係の分野には、労働法、労働経済、労働運動、雇用職業問題、女性労働問題、パート派遣問題、高齢者問題、障害者問題、外国人労働問題、社会福祉などがあり、これらで、蔵書の半数以上を占めています。この他にも、経済書をはじめ経営学、心理学、教育学、社会学など関係分野に及んでいます。また、和雑誌(380種)、洋雑誌(210種)、紀要(450種)、組合機関紙についても、受け入れています。

特色としては、厚生労働省をはじめとする官公庁発行の統計類などの逐次刊行物、日本経団連など経営者団体の刊行物や民間研究団体刊行物、社史があり、労働組合に関しては、労働運動史、ナショナルセンターや産業別組合の大会資料などを継続的に収集しています。洋書については、特にILO(国際労働機関)総会の議事録やOECD(経済協力開発機構)の刊行物や各国政府の労働統計書などを収集して閲覧に供しています。特殊コレクションは、戦前・戦後を通して労働組合の歴史的に貴重な原資料を収集、保管しています。

開館時間：9:30～17:00

休館日：土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始(12月28日～1月4日)、その他
電話番号：03(5991)5032/FAX:03(5991)5659

利用資格：閲覧はどなたでも自由にできます

貸出：和書・洋書とも2週間、5冊までです

※身分証明書(運転免許証、健康保険証など)をお持ちください

レファレンスサービス:図書資料の所在調査などのサービスを行っています

