

労働行政

平成16年度厚生労働省予算案のポイント

政府は昨年一二月二四日の閣議で、〇四年度予算の政府案を決定した。一般会計の総額は約八兆二一〇〇億円

導を行う。とくに早期就職の必要性が高い求職者については、全国に五〇〇人いる専任支援員「就職支援ナビゲーター」を、二〇〇人増員し支援する（四億円）。

円）で、最大の目玉は日本版デュアルシステムの導入だ。学卒未就職者やフリーター対策として七五億円を投入し、初年度で四万人を訓練する。同システムには教育訓練型、企業雇用型の二種類があり、来年度は教育訓練型から着手する。教育訓練の五つの活用類型のうち、訓練期間が五カ月と短い「公共職業訓練活用型（委託訓練活用型）」を四月からスタート。一〇月に残りの四

委託費は、就職実績を踏まえて交付する仕組みだ。

次世代育成支援対策の推進

〇〇億円とほぼ今年度並みに抑えている。その約四割を占める厚生労働省予算は、前年度より四・二%多い約二〇兆一九〇一億円。うち社会保障関係費は四・三%増の一九兆六三六八億円で、一般会計全体の四分の一にのぼる。厚生労働省の重点要求は、少子・高齢化対策や若者、長期失業者の就職支援。子育て家庭支援（三二七五億円）や多様な保育サービス（三四五六億円）のほか、六五歳までの雇用機会の確保などに八七六億円、日本版デュアルシステムなど「若者自立・挑戦プラン」の推進に三〇一億円、成功報酬型の民間委託など失業者の特性に応じた就職支援に六九三億円——を計上している。

きた長期失業者の就職支援としては、民間事業者の活用策を盛り込んだ。報酬額は、求職者が就職し定着まで至ったかどうかで差をつける成功報酬型とし、緊急雇用創出基金から支出する（二年間で七一億円）。北海道・東京・大阪など大都市圏一〇地区で先行実施する。大都市圏以外のハローワークには「長期失業者支援アドバイザー」を配置（六七〇〇万円）し、効率的できめ細かな支援を行う。

類型「公共職業訓練活用型 専門課程活用型」、「同（普通課程活用型）」、「専門学校等民間教育訓練機関活用型」、「認定職業訓練活用型」が続く計画だ。「認定職業訓練活用型」は、今後三年間を通じた重点施策となる。新規学卒者の職場定着を進める対策としては、若年者ジョブサポーター一八二人を全国のハローワークに配置する（三三億円）。中学、高校在学中の職業理解の促進から職場定着までマンツーマンで支援する。また、都道府県の要請に応じて若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブ・カフェ）にハローワークを併設するなど、地域との連携を図る（二七億円）。

次世代育成支援対策のうち、子育て生活に配慮した働き方の改革には一五億円を計上した。うち九・九億円については、同省が昨年九月、「少子化対策プラスワン」のなかで掲げた育児休業の取得率目標（男性一〇%、女性一八%）の達成に向け、育児休業代替要員確保等助成金など既存の助成金の活用や啓発に集中的に取り組む。また、育児のために仕事を辞めた女性などの再就職希望者に対する「チャレンジャーサポートプログラム」（仮称）もスタートする（四億円）。東京はじめ全国五カ所に、専門相談員を配置。職場復帰までに必要な職業能力開発などの相談に応じるほか、キャリアアップが長いケースには数日の職場体験講習も仲介。その間の保育サービスもサポートする。就職先のあつせんはしないがこうしたきめ細やかなサポートにより、同省では年間約一万四〇〇〇人の再就職をバックアップできると見込んでいる。

雇用再生に向けた労働市場政策

失業を長期化させないための対策として新たに実施するのは、会社都合で離職あるいは自営廃業した三五歳以上の求職者が対象の「就職実現プラン（仮称）」（一三億円）だ。全国二四〇人の「再就職プランナー」をハローワーク

若年者の職業的自立を図るための重点施策の軸は、昨年六月に決定した「若者自立・挑戦プラン」の推進（三〇一億

職業能力開発システムの整備には一四六億円を配分。職業訓練から就職支援まで一貫した支援を専修学校や大学などに委託し、「求人ニーズに即したオーダーメイド型訓練」を推進する。

昨年未だ雇用均等分科会で議論し、報告（建議）をまとめた育児見護休業法の改正については、次期通常国会に法案を提出する見通しだが、これと両輪

「再就職プランナー」をハローワークに常駐させ、求職者個人ごとに求職活動計画を作成。計画に沿って相談・指

導を行う。とくに早期就職の必要性が高い求職者については、全国に五〇〇人いる専任支援員「就職支援ナビゲーター」を、二〇〇人増員し支援する（四億円）。

このほか地域主導による雇用対策の推進に九六億円を配分し、市町村や地元経済界による雇用創出のための取り組みをバックアップする。また、不良債権処理の影響が大きい建設業について、二三億円を投入して労働者がリフォームなどの新需要分野へスムーズに移動できるよう、相談窓口の設置などの体制を整備する。

若年者の職業的自立を図るための重点施策の軸は、昨年六月に決定した「若者自立・挑戦プラン」の推進（三〇一億

若年者を中心とした人間力の強化

平成16年度 厚生労働省予算案総括表

区分	平成15年度 予算案 (A)	平成16年度 予算案 (B)	増△減額 (B)－(A)
一般会計	193,787	201,910	8,123
・社会保障関係費	188,291	196,391	8,100
・科学技術振興費	1,064	1,077	13
・その他の経費	4,432	4,442	10
厚生保険特別会計	422,436	429,407	6,971
船員保険特別会計	781	724	△56
国立病院特別会計	9,798	—	△9,798
国民年金特別会計	221,392	228,761	7,369
労働保険特別会計	44,329	42,518	△1,811
国立高度専門医療 センター特別会計	—	1,448	1,448

(注) 1. 特別会計の金額は、それぞれの勘定の歳出額を合計したものの。ただし、労働保険特別会計は徴収勘定を除いたもの。

2. 計数は、それぞれ四捨五入しているの、端数が合計と合致しないものがある。

昨年五月に新指針を通過した賃金不払残業の解消については、一・三億円かけて監督指導体制を強化する。無料電話相談窓口も開設し告発も奨励

多様な就業ワークシエ
アリングについては、昨年一〇月発表の総合推進策に基づき、「ワークシエアリング普及推進会議」で労使の議論を促す。三月には秘訣集もまとめる予定。さらに二・四億円かけて、情報サービス産業協会、日本百貨店協会など四業種に業務委託し、〇五年度末までをメドに業種別の短時間正社員制度モデルを開発する。

(調査部 渡邊木綿子、遠藤彰、高畑いづみ)

障害者の自立・社会参加には職業能力開発が不可欠との考えから、昨年四月に設置された「障害者職業能力開発研究会」は八月に報告をまとめ、事業主や社会福祉法人などの民間を活用した実践的な就業訓練の拡充を求めた。三二〇〇万円を配分し、重度身障者などを対象としたIT技術付与のための遠隔教育を推進する。また、昨年スタートした「新障害者基本方針」(一〇年計画)が目玉とする精神障害者の雇用対策として、休職中の精神障害者の職場復帰支援策「リワーク事業」の創設(三九〇〇万円)を盛り込んだ。とくにニーズの高い大都市六カ所を実施する。

の立法措置である「次世代育成支援対策推進法」(一部を除き〇五年四月施行、一〇年間の時限立法)の準備段階としては、好事例集や事業主に対する相談など、一般事業主行動計画の策定支援に二・三〇〇万円を計上している。

活方 ある高齢社会と安定した年金制度

年金の支給開始年齢の引き上げに併せ、一定の希望者に対する継続雇用制度の適用を義務化するなどの報告案を、雇用対策基本問題部会が近くまとめる。これに関し、次期通常国会に高齢者雇用安定法、雇用対策法の改正案を提出し、年金改正法案と一括審議される見通しだ。

六五歳までの雇用機会確保策(五一〇億円)として、同省が来年度実施す

る目玉の一つが「高齢短時間継続待遇制度(仮称)の新設。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)のもと、短時間労働(週二〇時間以上)を選択できるというもの。同省は、企業が制度を設け六カ月以上の適用者が出た場合に、「継続雇用制度奨励金」に追加する方向で検討している。加算部分だけで一億円を計上した。

全国高齢者協会に四五〇人程度いる高齢者雇用アドバイザーが、個別企業の相談・援助に応じる。

多様な働き方を可能にする労働環境

個人が自律的に選択できる多様な柔軟な働き方の環境整備には、三二二億円を計上した。昨年一〇月に設置された「仕事と生活の調和に関する検討会議」は六月をメドに報告をまとめる予定で、これに併せて同省は、労働局をあげて講習などを実施。仕事と生活の調和に向けた意識啓発に着手する(二五〇〇万円)。昨年一〇月に指針を改正したパートと正社員の均衡処遇については、導入相談にコンサルタントを派遣。開拓モデルは二一世紀職業財団の業種別使用者会議で普及する(五・一億円)。

障害者の自立・社会参加の推進

障害者の自立・社会参加には職業能力開発が不可欠との考えから、昨年四月に設置された「障害者職業能力開発研究会」は八月に報告をまとめ、事業主や社会福祉法人などの民間を活用した実践的な就業訓練の拡充を求めた。三二〇〇万円を配分し、重度身障者などを対象としたIT技術付与のための遠隔教育を推進する。また、昨年スタートした「新障害者基本方針」(一〇年計画)が目玉とする精神障害者の雇用対策として、休職中の精神障害者の職場復帰支援策「リワーク事業」の創設(三九〇〇万円)を盛り込んだ。とくにニーズの高い大都市六カ所を実施する。

労働組合

労働組織率がはじめて2割下回る

昨年六月末時点の労組の推定組織率は、前年同月より〇・六ポイント低い一九・六%となり、一九四七年の調査開始以来、初めて二〇%を割り込んだことが二月十七日、厚生労働省の「〇三年労働組合基礎調査」でわかった。

倒産・リストラによる正社員の減少が大きく影響した結果で、組織率は二八年連続ダウン。一方、連合総研がまとめた「第一四回労働組合費に関する調査」によると、組合員の減少が組合財政を直撃しており、組織率ダウンが専従役員のリストラを促進していることも浮き彫りになっている。

下落のトップは製造業

厚生省の「〇三年労働組合基礎調査」によると、昨年六月末時点の労働組合員数は一〇五三万一〇〇〇人で、前年より二六万九〇〇〇人(二・五%)減少。これに対し、労働力調査に基づく雇用者数は二五万人増の五三七三万人で、結果、推定組織率は戦後初めて二〇%を下回る一九・六%になった。厚生省の担当者は、大台割れの要因を「昨年(二〇・二%)は組合員の減少を上回る雇用者(分母)の縮小で持ち堪えたものの、今年は製造業などで組合員が減る一方、パートなどを含む雇用者は微増し、組織率は二〇%を割り込んだ」とみている。

産業別の組織率をみると、組合員の構成比が比較的高い製造業、建設業、金融・保険業、運輸業——などで減少幅が大きい。製造業(組合員構成比二八・〇%)は前年比四・七%マイナ

スの二九一万七〇〇〇人、建設業(同九・四%)は二・八%減の九八万四〇〇〇人、金融・保険業(同七・五%)は四・六%減の七八万六〇〇〇人、運輸業(同八・七%)は三・九%減の九

一万一〇〇〇人——となっており、正社員のリストラが響いたものとみられる。

大企業で減少止まらず

組合員のうち民間企業は八一五万一〇〇〇人で、前年に比べ二〇万八〇〇〇人(二・五%)減少した。企業規模別にみると、落ち込みがもっとも大きいのは一〇〇人以上の大企業で、前年比二・九%少ない四六九万六〇〇〇人。これに対し、パートなどを含む雇用者数は二・五%多い九〇四万人になったため、大企業の組織率は二・九%まで下落。五割

組織率低下 スピード加速

組織率の調査は終戦直後の一九四七年に始まり、労働組合法が施行された四九年に五五・八%のピークを記録。五〇〜七〇年代を通じ、一進一退を繰り返しつつ徐々に低下してきた(P.46のグラフ参照)。長期的な低落傾向に陥ったのは、七五年の三四・四%以降。八三年には三割を割り込んだが、五三年に四割を下回り三割まで三〇年かかったのに対し、今回調査で二割を切るのに二〇年しか経ていない。正社員の大規模リストラと、拡大する非正規に



連合は向こう2年間で54万人の拡大を目標としている

割れが目前に迫っている。大企業は過去六年で、およそ一〇〇万人の組合員を喪失したことになる。

一方、一〇〇〜九九九人、九九人以下の中小企業はどちらもほぼ横ばいで、組織率はそれぞれ前年比〇・二ポイント減の一六・六%、〇・一ポイント減の一・二%。しかし、これも雇用者数の減少に支えられた数字で、組合員数は一〇〇〜九九九人、九九人以下とも二%後半〜三%前半で純減している。ナショナルセンター別には、連合が前年に比べ一三万八〇〇〇人少ない六八〇万七〇〇〇人、全労連が二五万人少ない九九万三〇〇〇人、全労協が五〇〇〇人少ない一六万六〇〇〇人——だった。

対する組織化の遅れを背景に、組織率の低下スピードは加速した。

組合員数については、雇用者数の増加を追い風に、九四年の一・二七〇万人まで増勢を維持してきた。だが以降は一度も増加に転じず、九年連続マイナス。今回の調査では、九四年比一七％減の一〇五三万一〇〇人まで落ち込んだ。雇用者が現在の約六割にあたる三〇〇〇万人だった六七年と、組合員数は同程度の水準までダウンしたことになる。

分社化で組合数も減少

労働組合基礎調査によると、単位労働組合数は、前年より二・六％（一六八七）少ない六万三九五五組合。対前年の減少幅は、企業倒産が急増し、改正商法に会社分割制度が盛り込まれた〇一年から大きくなった。〇一年一〇三一減の六万七七〇六組合、〇二年一〇二〇六四減の六万五六四二組合——となつている。以前は、七〇〇組合の減少程度で推移していた。組合数が急減している背景は企業再編で進む分社化や合併とみられ、企業再編に伴う新設会社に組織化が追いついていない現状の反映とも言える。

非正規・中小地場が課題

また、同調査によるとパートの組織率は、前年を〇・三ポイント上回る三・〇％だった。組合員数は、前年比一三・一％の二ケタ増と、組合の非正規組織化に対する努力が実を結びつつあると言える。だが、短時間雇用者数が前年比一万人増の一〇九八万人と伸びが足踏み状態となっているが、組合員に占

めるパートの割合は三・二％（三三万一〇〇〇人）と依然、低水準にとどまっている。

調査結果について発表した、連合事務局長の談話でも「非典型労働者や中小・地場零細企業で働く人たちの組織化」を優先事項としたように、連合は一〇月の定期大会で引き続き組織拡大を最優先課題に据え、当面二年間で五万人増の目標を掲げている。

組合員減が財政を直撃

一方、組合員の急速な減少は組合財政に深刻な陰を落とし、運動の大きな足かせになりつつある。連合のシンクタンクである連合総研が昨年五月、連合傘下の四二産別と五七一単組を対象に財務内容などを尋ねた「第一四回労働組合費に関する調査報告」の単組調査によれば、一般会計収入決算額は平均三億三〇八一万円と、前回調査（二〇〇〇年）より約二〇〇万円ダウン。組合費は一人平均月五一七七円で前回（五一〇三円）とほぼ変わらないが、過去二年間に一八・九％の単組が組合費を月平均七五六円引き下げ、一三％が「今後引き下げを検討している」と回答している。

支出の三分の一を占める固定費として、財政を圧迫し始めた専従役員員の削減も加速している。専従役員は一単組あたり前回比一・二人少ない七・九人、専従職員は同二・九人少ない四・五人——まで縮小した。

組合員の減少は、財政基盤を大きく揺るがしている。

（調査部 渡邊木綿子）

未組織は時間・組合費の負担で躊躇

労働組合は必要だが、勧誘されても自分が入らない——。連合総研の「労働組合に関する意識調査」で、未組織労働者の多くがこんな風に考えている。シヨッキングな結果が明らかになった。労組の影響力を組織労働者以上に評価しながら、加入を躊躇する理由の一つは時間・組合費などの負担感だった。未組織・組織労働者とも二人に一人が労組は経営者に譲りすぎとみているなど、労組の交渉力に対する評価が極めて低くなっている。

「組合必要」と加入は別

それによると、労組の必要性については組合員は「是非必要」「あった方がいい」をあわせ、八三・七％が必要と回答。未組織労働者でも、両回答で三分の二（六七・三％）を占める。

労組の社会、企業、個人への影響については、組合員の八二・九％が「与える」と回答。一方、加入希望者、加入意識不明者の回答は、これを上回るそれぞれ九七・五％、八五・三％となっている。

だが、未組織労働者に加入意思をきいても「加入したい」「声をかけられたら加入してもよい」は、わずか一三・四％にすぎない。「加入したくない（二七・七％）」「わからない（四八・四％）」が圧倒的に多数派だ。

このギャップの直接の理由をみると、「組合活動に時間がとられる」「経営者に睨まれる」「組合費負担が重い」——などが上位にあがっている。

三人に一人が春闘わからない

一方、春闘についての考え方は「わからない」が最多の三五・四％にのぼ

り、「組合員の労働条件を向上させている」（三一・二％）を上回った。春闘に関して「わからない」割合を組合員か否かでみた結果では、加入希望不明（男性四一・九％、女性四七・七％）にとどまらず、組合員のおくく女性（四六・五％）で低い評価にとどまっている（男性二四・一％）。

労使の力関係に対するイメージでは、組合員か否かによらず男女とも、「組合が会社に譲っている」とする見方がもっとも多い。譲っていると感じている割合はむしろ組合員の方が高く、男性が六五・七％、女性が五一・九％などとなっている。

組合不要派は女性、若年、建設

一方、未組織労働者のうち組合不要派は、女性、若年、産業別では建設が多かった。調査ではこの理由を、団結権、育児休業、残業割増——など法定の権利の認知度との関連で探っている。認知度の低い労働者ほど加入意向が弱く、こうした権利面の認知度強化が組織化の重要なポイントになることを示唆する。反面、組合員であっても認知度は未組織とほぼ変わらない実態も浮き彫りになった。

組合員より労組を評価しながら、加入意思は薄い未組織労働者。長引く不況に伴う組合の力量低下で組合費対効果が判然とせず、組織化のネックになっていると言えそう。

調査は昨年四月三〜四日、二〇〇五〇代の民間企業雇用者を対象に実施。有効回答一六九三をまとめた（回収率〇・八四・七％）。

労使紛争

JR不採用事件で最高裁が判決、労側敗訴

一九八七年四月の国鉄分割・民営化に伴うJR不採用問題で、最高裁第一小法廷（深沢武久裁判長）は二〇〇三年一月二日、国労組合員らを採用しなかったことをめぐる四件の訴訟について、中央労働委員会、国鉄労働組合の上告申立てを棄却し、中労委の救済命令を取り消した東京高裁判決を支持する判決を言い渡した。これにより、国労と全動労（現・全日本建設交通一般労働組合鉄道本部）側の敗訴が確定。政治解決路線だった四党合意も、一部の闘争団・組合員の鉄道建設公団訴訟による国労内の意思不統一を理由に、〇二年一月、与党が離脱したため、すでに破綻しており、一七年目を迎えた不採用問題をめぐる闘争は、政治・司法の両面で、暗礁に乗り上げたことになる。



裁判の争点は、①不採用について、JR設立委員とJRが労働組合法第七条の「使用者」として、不当労働行為の責任を負うか②組合員の不採用は、組合差別の不当労働行為にあたるか——の二つ。二〇〇〇年一月、二月の東京高裁判決は、国鉄改革法二三条の解釈により、JR設立委員とJRを「使用者」と認めず、不当労働行為の成否については判断を示していなかつ

た。仮に、国鉄の採用候補者の選定や候補者名簿の作成に、組合差別の不当労働行為があったとしたら、国鉄・清算事業団が負うとした。一方、〇二年一〇月の全動労の東京高裁判決は、一転して、採用過程で組合差別の不当労働行為による不採用があれば、JRが「使用者」としての責任を負うとの逆の判断を示した。ただし、国鉄の再建という特別な状況下の団結権保障と採用自由の調和点として、不当労働行為自体の成立を否定している。これらの異なる高裁判決を踏まえ、最高裁がどのような結論をだすが注



判決後、声明を読み上げる酒田国労委員長

目されていた。今回の四件の訴訟（北海道、九州、本州の三件と全動労の一件）の当事者は、JR六社と中労委。国労と全動労の組合員らが補助参加している。最高裁は、五人の裁判官のうち三人の多数意見により、JRは労働法の「使用者」にあたらないとして、本件上告を棄却。二〇〇〇年の東京高裁判決を支持した。

多数意見は、国鉄改革法で、「承継法人（JR各社）設立時（一九八七年四月一日）の職員の採用段階における国鉄と設立委員の権限は明確に分離して規定」されていると判断。国鉄が採用候補者の選定と採用候補者の名簿の作成で組合差別をした場合は、国鉄、次いで清算事業団にその責任を負わせると解さざるをえないが、設立委員と承継法人（JR各社）は、労働法上の「使用者」として、不当労働行為の責任を負うものではないと解するのが相当と結論づけた。八七年六月のJR北海道の追加募集の不採用についても、新規の採用であり、特段の事情があるといえないことから、不当労働行為にあたらぬとしていた。

他方、反対意見を述べた二人の裁判官（深沢武久氏、島田仁郎氏）は、不当労働行為の成否について審理を尽くすため高裁に差し戻すべきと主張した。両裁判官は、国鉄の採用段階の作業は、

すべて設立委員の提示する採用の基準に従っており、承継法人の職員採用に向けられた一連の一体的なもの指摘。国鉄と設立委員の権限が定められていることを理由に、その効果が分断されたものと解するのは、あまりに形式論にすぎると多数意見を批判した。

また、改革法の国会審議で運輸大臣が、国鉄と設立委員の関係について、国鉄は設立委員の採用事務の補助者であり、国鉄の組合と団体交渉をする立場にないと答弁してきたことから、大臣の答弁は、立法者意思として法解釈に際し重く評価すべきとも述べた。補助者である国鉄が行った採用候補者の選定や名簿の作成に不当労働行為があるならば、その責任は、設立委員が労働法七条の「使用者」として不当労働行為の責任を負うべきとの判断だ。

解決は政治の場で

国労の酒田充委員長は、同日声明を発表。「本件のような重大な問題が一票差によって決まったことは遺憾」と語った。「本判決が、採用差別は不当労働行為であっても、JRはその責任を負うべき使用者に当たらないということが国鉄改革法の定めであるとされた以上、国鉄改革法を制定・施行した国の責任がますます重大。今後、国の解決責任を求めていく」などと訴えた。

JR採用差別問題の主な経過

1987年4月	国鉄分割・民営化に伴いJR発足。北海道、九州を中心に再就職先が未定の旧国鉄職員約7600人が国鉄清算事業団へ。
1990年4月	国鉄清算事業団が、広域採用を拒否した国労組合員ら1047人を解雇。
1993年12月	中労委が、採用選考で組合差別があったと初めて認定。一部国労組合員らの採用など求める。
1998年5月	東京地裁（民事11部）が、北海道・九州採用差別事件について中労委命令を取り消す判決。東京地裁（民事19部）は本州関係事件について、JRの責任を認めながらも、採用そのものを命じることはできないとする判決。
2000年5月	与党3党と社民党が、国労がJRの責任を問わない代わりに、与党が解雇された国労組合員の雇用をJRに要請する政治解決案「四党合意」を取りまとめる。
2000年11月	東京高裁が、国労組合員の解雇について一審判決を支持。
2001年1月	国労が定期大会で「四党合意」受け入れを承認。
2002年1月	四党合意に反対する一部闘争団・国労組合員が、日本鉄道建設公団（旧国鉄清算事業団）を相手に、新たな訴訟を起こす。
2002年10月	全動労の東京高裁判決で、JRに使用者責任がありとしながら、不当労働行為の成立そのものを否定する判決。
2002年12月	国労の意思不統一を理由に、与党が四党合意から離脱。政治解決路線が破綻。
2003年6月	国際労働機関（ILO）が「可能な限り多くの労働者に受入れられる公正な解決を見出す努力」を促す「結社の自由委員会」の報告を採択（第5次勧告）。

国労弁護団の団長をしている宮里邦雄弁護士も、「改革法は、最高裁においてすら三対二に分かれるほどの問題のある法律。司法的な決着は多数決で

可能だが、社会的な正当性、法理的な妥当性を持たない判決だ。このような判断を導き出すような改革法二三条を作った国、これを施行した行政の責任、

この法律を悪用した国鉄の責任が今日の判決で明らかとなった」と批判した。また、国労は声明の中で、ILOの第五次勧告が「公正な補償による緊急な解決の必要性」を強調している点を指摘。「本判決を機会に、あらためて政治の場で早期解決をはかることを求める」と訴えた。

他方、全動労は声明で、最高裁判決について、「国鉄改革法による採用手

続きにおいて不当労働行為がなされても救済は認めないというものであり、団結権を保障する憲法二八条に反する」と批判。今回の判決で、「労働委員会が認定した不当労働行為の事実が否定されたわけではない」として、最高裁判決の結論にかかわらず、JRの不当労働行為の責任を追及し、採用差別事件の解決のため引き続き闘うとの決意を表明した。（調査部 奥田栄二）

住友電工の男女賃金差別訴訟が和解 地位確認求めぬ裁判では初／二女性昇格

住友電気工業（大阪市）の女性社員二人が、女性であることを理由に一般職から専門職（総合職）への登用などを拒み、昇進させないのは憲法などに違反するとして、同社と男女雇用機会均等法に基づく調停の不開始決定をした国に対して男性社員との差額賃金など計約一億六〇〇〇万円の損害賠償を求めた訴訟は、大阪高裁（井垣敏生裁判長）で和解したことが一月五日分かった。

共同通信によると、和解条項は①二人を一月一六日付で課長級の「主席」と係長級の「主査」にそれぞれ昇格させる②会社が解決金として計一〇〇〇万円を支払う③厚生労働大臣は調停の積極的運用に努める——など。

原告側弁護士によると、地位確認を求めない労働訴訟の和解で昇格が実現するのは初めてで、原告側は「判決以上の大きな成果を勝ち取った」と評価している。

和解は一月二四日に成立、昇格人事は一月五日付で発令された。訴えていたのは、大阪府に住む同社

社員西村かつみさん(55)と白藤栄子さん(53)。一審判決によると、西村さんは一九六六年、白藤さんは六九年にいずれも高校を卒業し一般職として入社。同学歴、同期の男性社員は数年で中心的な業務に携わり、高賃金の専門職に登用されたが、二人に登用の機会は与えられなかった。

二〇〇〇年七月の一審大阪地裁判決は「幹部候補の採用から高卒女性を排除するのは、法の下平等を定める憲法の趣旨に反するが、原告らの採用当時の社会情勢では違法とは言えない」として請求を棄却していた。

井垣裁判長は、労働訴訟としては異例の昇格も含めた具体的な和解条項を提示。和解勧告の中で「過去の社会意識を前提とする差別の残滓(ざんし)を容認することは社会の進歩に背を向ける結果になる」と一審判決を批判していた。

原告や弁護団は、男女差別に悩む女性たちの裁判費用に利用するため、解決金の一部を用いて基金を設立する方針。

労使紛争処理

不当労働行為審査の迅速化に向け労組法改正へ

厚生労働省の労働政策審議会（会長 西川俊作・慶應義塾大学名誉教授）は二月一六日、労働組合法の改正を盛り込んだ報告「不当労働行為の審査迅速化等を図るための方策について」をまとめ、坂口力厚生労働相に建議した。主な内容は、①計画審査の導入②公益委員会議による証拠提出命令、証人出頭命令の導入③命令の取消訴訟における新証拠の提出制限④公益委員の常勤化と小委員会の導入——など。審査の質を高めるため、労働委員会の事実認定や法令の適用などの機能を強化し、準司法機関としての条件整備を図る。厚労省は建議に沿い、労組法の改正案を次期通常国会に提出する方針。一方、二月一九日には、司法制度改革推進本部の労働検討会（座長 菅野

和夫・東京大学教授）が、個別的労働紛争の迅速な解決を図るため「労働審判制度（仮称）の新設案を提示。これにより、個別、集団双方の紛争処理をめぐる法改正の方向性が明らかとなった。

証拠提出命令を強化

報告は、不当労働行為事件の審査手続きを迅速化するため、審問開始前に争点や証拠の整理、計画的な審問の実施や命令書の作成を推進する必要があると提言した。また、公益委員会議などの合議により、証拠の提出、証人の出頭などを命ずることができることも盛り込んだ。現行では、証拠物件の収集のための実効性ある手続きが整備されておらず、公益委員の要請にもかかわらず必要な証拠が確保されないケースもあるためだ。報告は、正当な理由なく提出命令に従わない場合は、所持者に過料を科すことも適当としている。

なメモなども含め、保護に配慮すべきとの考えを示した。証拠の提出命令に不服がある場合は、処分を受けた日から一週間以内で不服申し立てをすることができる。地労委の証拠提出命令に関しては、中労委に審査を申請できる。一方、中労委による証拠提出命令に関しては、異議申立てが可能で、公益委員全員がその審理を行うことができる案を提示した。

証人に宣誓も

報告は、出頭命令を受けた証人には、宣誓義務を設け、当事者についても宣誓させることが適当としている。正当な理由のない不出頭、証言拒否、宣誓拒否、当事者の虚偽供述については過料を科すべきとしている。

なお、審査手続きの公正性確保のため、当事者と利害関係にある公益委員が当該事件の審査手続きに関与しないよう、公益委員の除斥及び忌避制度の設置も求めている。

その他、現行労組法は、和解についての規定がないが、実際には大多数が和解で解決されていることから、労働委員会が労使委員の参与の下で和解を試みることができるよう法律上明示することを盛り込んだ。和解が成立した場合は、労使当事者双方からの申立てに基づき、和解調書を作成し、この和

解調書に債務名義としての効力を付与するなどの案を提示している。

取消訴訟での新証拠の提出制限

報告はまた、労働委員会段階で証拠提出命令を受けても提出されなかった証拠について、取り消し訴訟段階で提出できないようにすることを求めた。

公益委員を一部常勤化

審査を迅速化するため、公益委員の一部を常勤化するなど、審査体制も強化する。常勤の公益委員には、大学教授（労働法）、裁判官出身者、弁護士などの法律専門家の活用を例示している。また、中労委などで、公益委員五人で構成する小委員会方式も導入。裁判所の小法廷をモデルにした案で、例えば、現行の中労委で一五人の公益委員を三グループに分けることが想定される。地労委についても、委員定数を条例により増やすことを可能とすることも盛り込んだ。

また、事務局の審査体制についても、研修の充実や、専門性を高める人事配置などを通じ、職員の育成を図る。とくに、中労委については、準司法機関として事実の認定と法令の適用という機能があることから、審査業務に関し法曹資格者の活用を図ることを求めている。

「労働委員会の審査迅速化を図るための方策について（建議）」のポイント

I. 審査手続

- 労働委員会は、審査の計画を作成し、これに沿って審問等を行う。
- 公益委員の合議により、証拠の提出及び承認の出頭を命ずることができる。
- 労働委員会が和解を試みることができることを法律上明記。

II. 取り消し訴訟における新証拠の提出期限

- 労働委員会段階で証拠提出命令を受けても提出されなかった証拠について、取り消し訴訟段階で提出することができないものとする。

III. 審査体制

- 中労委における命令の決定等については、5人以上の公益委員で構成される小委員会で合議を行う。
- 地労委について、委員定数を条例により増やすことができるようにする。
- 地労委における事務局次長等の設置に係る規定を削除する。

IV. 地労委における必要な措置

- 名称を「都道府県労働委員会」に改める。

ならず必要な証拠が確保されないケースもあるためだ。報告は、正当な理由なく提出命令に従わない場合は、所持者に過料を科すことも適当としている。

金属労協が第一回「ものづくり教室」を開催

電動ドライバーでねじ打ちするときの真剣な眼差し。組み立てたDVDプレーヤーの動作チェックが終わると同時に、小さなお子さんたちも安堵の表情。暮れも押し詰まった昨年十二月二〇日の土曜日、金属労協（IMFJIC、鈴木勝利議長）がはじめて開いた「ものづくり教室」は、参加した地元の小学生のこうしたしぐさが印象に残るイベントだった。

「ものづくり教育」を実践

金属労協は、ものづくり産業の基盤強化のためには、将来を担う人材育成が何より重要であり、戦略的なものづくり教育の必要性をここ数年訴え続けてきた。最近では文部科学省をはじめ各方面に早い段階から、「ものづくり教育」の機会を設けるように要請してきた。

しかし、その具体化のためには、労働組合自らが組織内の資源を活用し、その実践例を示す必要があるとの方向性を固めたのが約一年前。小学生を対象に科学分野の工作・実験などを行う「ものづくり教室」の開催準備を進め、ようやく実施にこぎつけた。

第一回の開催場所は、埼玉県所沢市。市内には加盟組織である電機連合傘下のパイオニア労働組合所沢支部があり、最初の教師役を買って出た。当日は地元の支部だけでなく、パイオニア労組をあげて実施部隊を編成。作業説

明から実際の指導、品質検査、講評、認定証授与、参加記念品の選定など一連のプログラムを作成した。「小学生向けに簡単でも難しくもないレベルで組み立てることが出来る製品（結城隆文同労組委員長）」ということで選定されたのが、デジタル家電で売れ行き好調のDVDプレーヤー。公募で選ばれた市内の小學生一五人は、組み立て工程を写真で図解したマニュアルを使った作業説明を受けた後、初体験の子が多い電動ドライバーによるビス打ち練習から実習開始。実際の組み立て作業はプリント基板とプレーヤー駆動部などのユニット間を配線し、ビスで固定する作業が主体。それでも全員が一時間弱でプレーヤーを完成させ、品質検査となる動作チェックに臨んだ。

コードに足を引っ掛け、完成品が作業台から落下するハプニングも発生したが、すべての完成品は接続された五チャンネルのスピーカーにクリアな音を伝え、モニター画面にはDVDならではの鮮明な画像が映し出された。

コードに足を引っ掛け、完成品が作業台から落下するハプニングも発生したが、すべての完成品は接続された五チャンネルのスピーカーにクリアな音を伝え、モニター画面にはDVDならではの鮮明な画像が映し出された。

将来はOBの「生きがい」にも
予定より長い三時間に及んだ「ものづくり教室」だったが、参加した小学生は、「仕組みがよく分かった」「楽しかった」などの感想を述べ、満足の表情だった。

今のところ二回目の教室の計画は持ち上がっていないが、鈴木議長は「とくに組合のOBの人たちに対する生きがいの場として全国各地で開催するのが将来の夢。自分の経験を孫の世代に伝えるという役割があれば大きな生きがいにつながる。各組合が産業の特性を生かして、ネットワークを作って実施できるようにしなければ」と胸を膨らませている。

（調査部主任調査員 荻野登）



パイオニア労組の指導で作業開始



電動ドライバーの操作も手慣れてきた



スピーカーから音が出て、ひと安心

海外労働事情

中国農村から都市への円滑な労働力移動を促進

中国共産党と政府は、農村の余剰労働力の都市への移動を従来より肯定的にとらえ、重要視する決定を下した。この背景には、①都市で就労する出稼ぎ労働者が九四〇〇万人を超え社会的に無視できない勢力になってきた②東部の経済発展地域に農村からの比較的低賃金の労働者を送り込む必要がある③農村の「一人っ子政策」が十分機能していないため余剰労働力が年々

増大しつつある④農村の経済が余剰労働力を十分吸収するほど成長していないなどの背景がある。

1. 中国共産党の方針決定

二〇〇三年一〇月、「中国共産党中央委員会の社会主義市場経済体制を改善する若干の問題に関する決定」が決議され、この中で、農村の余剰労働力に就職の機会を与える諸制度を改善することが決定された。この決定の主な内容は次の通りである。



人口が急増する北京市内

・農村の余剰労働力を都市に移動させ、就職させることは、農民の増収を図り、都市化を推進する上で重要な方法である。
・農村の余剰労働力の技能訓練機関を建設し、郷鎮企業の企業改革を推進し、各県の経済を發展させ、農村の就業機会を増大させる。

・都市と農村の労働市場を統一し、双方の労働者の平等な就業制度を成立させる。
・戸籍制度改革を進め、人口移動を管理し、秩序を保ちながら農村の余剰労働力を都市に移動させる。

・都市化を加速させ、農村からの出稼ぎ労働者が都市に安定した職業と住所を持つ場合において、当該地域の規定に基づき、就労地または居住地に戸籍登録をさせる。

2. 出稼ぎ労働者九四〇〇万人

今回の中国共産党の決定の背景には、都市で就労する農村からの出稼ぎ労働者の増大がある。政府によればその数はついに九四〇〇万人を超え、今後毎年五〇〇万人前後増加すると推計されている。また、現在農村の労働力は四億八五〇〇万人に上り、このうち一億五〇〇〇万人が余剰労働力と推定されている。中国共産党と政府は、この農村余剰労働力の都市への移動を円滑に進めることは、「小康社会」を築く上で重要な政治的任務であると発表するに至っている。政府の最近の調査によれば、

農村の余剰労働者の主な特徴としては次のとおりである。
・低学歴で技能水準の低い労働者が多く、専門的な職業訓練を受けたものは約一割と推定される。

・一九九〇年代は建設業で就労する出稼ぎ労働者が圧倒的に多かったが、近年は飲食業、流通業などの第三次産業で就労する者が増加傾向にある。
・出稼ぎ労働収入が農民の全収入に占める比率が増加傾向にあり、二〇〇二年には平均で農民の増収部分の四一・八%を占めるまでになった。

・都市への出稼ぎ労働が農村に与える影響は経済面に止まらない。農村に根強く残っている封建的な思想の解消などの影響も与え、肯定的にとらえられるようになった。

3. 権益保護も必要に

一方、農村からの出稼ぎ労働者は就労先において労働者として弱い立場に置かれており、都市に戸籍を持つ労働者と比較して様々な不利益を受けてきた。

①合法的権益の侵害

②未払い賃金問題

ハイライト

中国 四・七%を目標

労働・社会保障部の鄭斯林部長は昨年一月二二日に開かれた全国労働・社会保障工作会议で、来年の失業率（都市部登録済み、以下同）について四・七%前後に抑えるのが目標と明らかにした。来年の就職者は新規が九〇〇万人、失業者・レイオフ従業員が五〇〇万人を目指す。

今年の就職者は新規が八〇〇万人、失業者・レイオフ従業員の再就職が四〇〇万人に達した。男性五〇歳以上、女性四〇歳以上の中高年レイオフ者は、目標とする一〇〇万人の再就職を実現。失業率は四・三%前後で目標の四・五%以内に抑えられたもよう。

（提供 エヌ・エヌ・イー）

台湾 失業率01年夏以来最低

行政院主計処（予算会計統計庁）によると、昨年一月の失業率は前月一〇月より〇・二一ポイント低い四・七一%で、二〇〇一年八月以来二九カ月で最低値となった。

一〜一月の平均失業率は前年同期比〇・一五ポイント減の五・〇三%で、二〇〇三年通年の失業率が五%を下回る可能性も出てきた。失業率減少の要因としては、政府による公共サービス就業拡大プロジェクトの効果や、台北一〇一モールの開幕などによる就業機会の増加があ

政府が出稼ぎ労働者の比較的多い二三の省で未払い賃金について調査したところ（二〇〇二年）、理由なく賃金の支払いを延滞していた案件は一万三〇〇〇件、金額にして三億五〇〇〇万元、不利益を受けた労働者は六二万六〇〇〇人に及んでいた。延滞していた企業は、私営企業、香港・マカオ・台湾系企業、外資系企業に多く、業種では、建設業が突出して多く、次いでサービス業、製造業に多かった。

②不合理な手続き費の徴収
各地方政府は、出稼ぎ労働者に対し、様々な手続きを要求している。「労働省証書」、「臨時居留証書」、「健康診断証書」、「就業証書」、「婚姻証書」、「職業資格証書」などである。これらの費用が、年間数百元に達している。また、就労地において高額の人口管理費、清掃費を徴収される場合もある。この背景として、出稼ぎ労働者が社会不安、治安の悪化、公衆衛生の悪化をもたらすというマイナス面が強調され、地方政府が厳しい管理を強いてきたことが要因となっている。

③守られない労働契約
労働市場の現況は供給過剰であるため、使用者側が有利な立場にある。加えて、農村の余剰労働者が都市で公式な職業紹介機関を通じて職を得ようとする、[「所得技術」、「学歴」、「計画出産証書」、「出境就労許可証]

などの提示が求められる。多くの出稼ぎ労働希望者は、使用者側の要求水準に達しない。このため、彼らは「託関係」(知人や親戚などに頼む)や「黒職介」(非合法に職業斡旋事業を展開している業者)を通じて職を探すことになる。こうした出稼ぎ労働者の立場の弱さにつけこむ悪徳な使用者が存在し、正式な労働契約を交わさず、低賃金で就労させ、支払いさえ定期に行わないという問題が発生している。

②法・制度の未整備
賃金支払い関係の法律は、労働法、企業最低賃金規定、賃金支払い暫定規定などである。現行法の内容は原則や手続きを定めたものが多く、未払い事業主に對する処罰を定めてはいない。労働者側は例え労働保障監察部門に訴えても行政的な指導が出されるだけで、処罰権はない。企業が行政指導を受け、不履行の場合には労働保障監察部門が裁判所に強制執行を申請することになるが、労働者は、裁判受理費、執行費、執行担保金等の支払いが必要になる。労働者は、時間と費用をかけて争うことを躊躇する傾向が強い。

また、労働保障監察組織は大都市では整備されつつあるが、地方都市では未整備なことが多。組織名はあっても兼職の職員が多く、発生した案件に對する処理能力が低く、機能してい

ないのが実情である。

③不平等な子供の教育機会
最近の傾向として、出稼ぎ労働者が妻子を連れて移住する例が増加している。中国では女性が結婚後も働き続けることが普通であるため共働き家庭が多いが、そうした家庭では家事、育児、年老いた両親の世話などのために低賃金の家政婦を雇用する場合が多く、出稼ぎ労働者の妻が家政婦として就業する例が増加している。

両親が都市に出る際には子どもも連れてくる場合が多い。そうした児童のうち、現在小学校の就学年齢に達しているものは約七〇〇万人と推計されている。彼らは都市の児童に比べて良い教育を受ける機会が少なく、私立の小学校で高い授業料を支払い、多くの場合教育水準の低い授業を受けているのが実情である。このため、これらの児童の中学への進学率は二〇％以下と推計されている。

4. 政府の新しい取り組み
こうした状況に對処するため、いくつかの新しい政策、制度がすでに開始されている。

①農民労働者の訓練計画
都市で移動する農村からの労働者の地位向上には、労働者としての付加価値を高める必要がある。農業部、労働社会保障部などの政府の六つの関係部門は「二〇〇三年～二〇一〇年全国

農民労働者訓練計画」を制定した。この計画は、農民労働者の教養と職業技術の向上、非農業部門での就業能力の向上、農村余剰労働力の合理的で秩序のある都市への移動の実現を目的にしている。この計画では、二〇〇三年から二〇一〇年までに農村に在住する労働者の中で、農業以外の職業を希望する労働者六〇〇万人を対象に簡単な就業訓練を実施し、またこのうち三五〇〇万人に技能訓練を実施し、さらにすでに農業以外の職業に従事している約二億人の農民労働者に対しても技能訓練を実施するとしている。

②先進地域の取り組み
一部の地域では、国より早く、出稼ぎ労働者の權益保護政策を新たに開始した。その一つ江西省は、二〇〇三年一月一日、全国に先駆けて「江西省労働保障監察条例」を施行開始した。この条例により、賃金未払い、各種社会保険の掛け金の未払い企業、不法な就職斡旋事業実施業者に対し、労働保障監察局が財産の差し押さえ、売却を行うことが可能になった。同条例は、労働保障監察の適用範囲、所轄制度、職権内容、監察内容、監察経費の保証などに関して明確な規定を設けている。また、労働契約を結ばずに労働者を雇用する使用者に對して行政処罰を下す権利を労働保障監察局に与えている。(国際研究部)

ハイライト

げられる。(提供 エヌ・エヌ・エー)

シンガポール 増える契約公務員
政府で一部の職種に短期契約制を導入する動きが広がっている。財務省は今年度、調査や広報などの職種に少なくとも二〇〇人の「契約公務員」を雇っており、省も職員も就いた仕事に適しているのかどうかを確認できるとその利点を強調している。契約公務員を最初に採用したのは人的資源省。同省は、多様化する労働市場にわれわれ自身が対応する必要があるとの認識から、二〇〇二年半ばから一、二年の短期契約職員を採用している。こうした職員には「正公務員」と同条件の給与や手当を与えており、契約満了前に長期契約へ切り替えることもある。短期雇用契約への対応は省によって異なる。教育省は少数の外国人教師を契約公務員として雇用しており、国家開発省は契約制導入を検討中。内務省は一時的な仕事についてのみ契約公務員を雇用しており、その数は全体の五％未満だという。

シンガポールでは、契約社員への切り替えは近年になって目立っている。臨時や短期の職に就いている人の数は二〇〇一年の五万九四〇〇人から二〇〇二年は七万四六〇〇人へ増加した。(国際研究部)

海外労働事情

スペイン 収入だけでは足りない？労働の満足感

労働条件に対する満足・不満足
の具体的な表明とは別に、ス
ペイン人労働者は自らの雇用に
かなりの満足度を示している。

労働における生活の質に関す
るアンケートによると、スペイ
ン人は自身の雇用を一〇点満点
中六・七点と評価している。意
外なことに社会的、職業的な違
いによる差はきわめて少ない。

評価しているのに対し、女性では
六・六点で、男性の方がわずか
に満足度が高いということにな
る。

年齢とともに高まる満足感

満足度は、二〇歳未満の労働
者を除き、一般に年齢とともに
高くなる傾向が見られる。二〇
歳～二四歳の労働者では評価が
六・四点であるが、六五歳以上

では七・七点となっている。こ
れは、年齢とともに労働条件が
向上すること、また若い時には
かなえられない様々な希望が年
とともにかなえられる可能性が
高いことによるものと考えられ
る。

労働者の教育水準は労働に対
する満足度と高い相関関係にあ
るが、教育水準の高い労働者は
ど、賃金を含めたあらゆる面

特に低いのは家事労働者

職種別にみていくと、企業管
理職の満足度は七・三点で、続
いて技能訓練度の高い非肉体勞
働者（七・一点）、技能訓練度
の高い肉体労働者（六・七点）、
非熟練労働者（六・〇点）とな
っている。しかしながら、性別
で見ると、満足度が最も高い勞
働者は軍隊で勤務する女性で、
男性の軍人を二ポイント上回る
八・六点という、極めて高い評
価を下している。

教育部門の労働者では七・二
点と非常に高く、初等教育・中
等教育の教員を中心に鬱を訴え
る者が多いことを考えると矛盾
しているようにも思える。金融
部門（七・二点）、エネルギー
部門（六・九点）、水産業（六・
九点）でも、平均をかなり上回
る評価を示している。一方、家
事労働従事者では五・六点と極
めて低く、スペイン人労働者全
体の自己の労働にたいする平均
的な評価から唯一大きくかけ離
れている。また、農業労働者も
六・二点と、評価は低い。いず
れの場合も、女性の方が男性よ
り一層低い評価となっている点

ハイライト

英国 進む労働市場の二極化
労働市場の二極化が進行して
いる。低所得と高所得の職種が
増大しているのに対して中所得
の職種の割合が減っていること
が、ロンドン・スクール・オブ・
ビジネス（LSE）の調査で分
かった。技術の進歩によって技
能労働が経済全体に均一に拡大
するとの従来の見方が過度に単
純であることを示唆している。

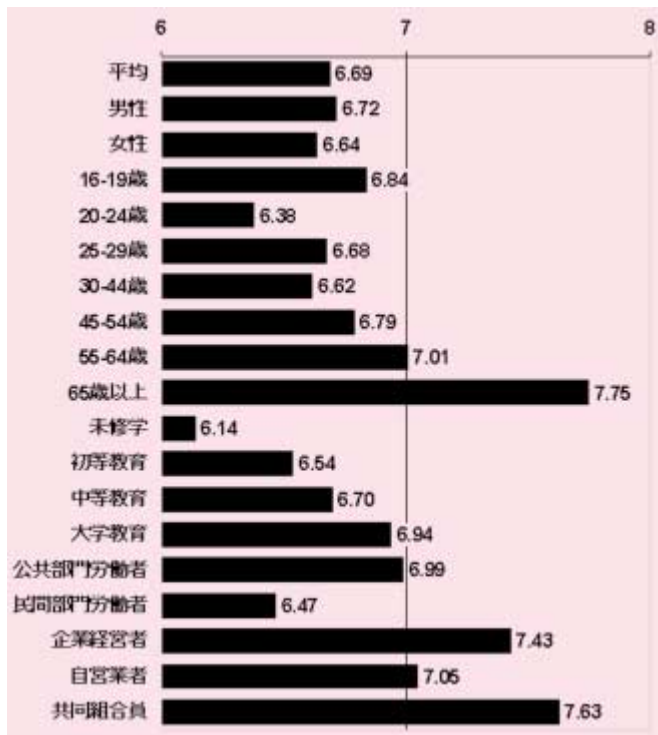
高所得・高技能労働は金融や
ビジネス・サービスの専門職・
管理職で増大し、低技能労働は
主に低賃金のサービス産業で増
大している一方で、事務職や熟
練肉体労働などのいわば「中所得・中技能」職種は減っており、
こうした労働市場の二極化傾向
が進めば、賃金格差も拡大する
ことが予想される。

ただ、もし中技能労働の需要
が減って低技能労働の需要が増
えれば、後者の賃金は相対的に
上昇するはずだが、実際にはそ
うした傾向は見られず、調査報
告はその理由は不明だとしてい
る。

同国労働市場のこうした特徴
は、OECDの「〇三年雇用レ
ポート」でも指摘されている。
それによると、賃金水準を団交
よりも市場によって決定するな
ど、労働市場のフレキシビリテ
ィを進める諸施策が賃金格差
の増大を引き起こしている可能
性があると、同レポートは述べ
ている。

（国際研究部）

性・年齢・教育水準・就業部門別にみた労働に対する満足度



（資料：El mercado de trabajo en Espana (2003年12月)）

条件の良い職を得
ていることから、
これは当然といえ
る。
民間部門の労働
者による評価は六・
五点で、逆に公共
部門では七・〇点
と平均を上回って
いる。しかし満足
度が最も高いのは
共同組合員（七・
六点）で、経営者
（七・四点）より
も高くなっており、
報酬以外の要因が
満足度の決定に影
響していることが
考えられる。（図
参照）

が特徴である（それぞれ五・六
点及び五・七点）。

収入額よりも通勤時間が影響？

地方別で見ると、評価が高い
のはカナリアス州（七・一点）
及びバレアレス州（七・〇点）
である。ところが、労働者の満

足度にとって最も重要な賃金は、
これら二州では平均よりも低く
なっていることが注目される。

逆に評価が低いのはカンタブ
リア州（六・五点）、アンダル
シア州（六・六点）、バレンシ
ア州（六・六点）、バスク州（六・
六点）等である。人口一万人以

下の町に居住する労働者では評
価が六・九点で、人口一〇万人
以上の都市居住者（六・六点）
よりも高い。このように、労働

に対する満足度と居住している
市町村の規模との間には相関関
係が見られるが、これは通勤時
間の影響によるものではないか

と考えられる。なお人口の多い
都市においては、特に女性労働
者による評価が男性よりも低く
なっている。

参考・委託調査員レポート

（国際研究部）

フランス 特定連帯手当改革法案を可決

シラク大統領は「社会的亀裂」

が拡大する恐れがあるとの懸念
を示していたが、政府は失業手
当の受給権が切れた失業者に対
する特定連帯手当（ASS）の
支給を制限することで、不安を
増幅しているかのようにみえる。
フイヨン社会問題相が推進する
この改革は、労働団体や野党だ
けでなく、与党の一部からも反
発を受けている。与党フランス
民主連合（UDF）のバイル
党首はこの改革を「災厄を生む
社会的シグナル」と呼ぶ。

政府は一〇月二日に若干の
手直しに応じた。すなわち、A
SSの受給権を失った人たちは
二〇〇四年から現役最低所得（R
MA）を受け取ることができ
るようになった。その目的は社会
復帰最低所得（RMI）受給者
の社会復帰を促進することにあ
る。しかし、この譲歩によって
批判を封じることができたわけ
ではない。それは恐らく、いく

つかの疑問点が未解決のままだ
からだ。ASSからRMAへの
移行はどのように進められるの
か。その点で、対象者の状況は
改善されることになるのか。二
〇〇四年にRMIとRMAを先
行実施する各県はASSの「受
給権喪失者」を受け入れる資金
があるのか。

一九八四年に創設されたASS
は失業手当が打ち切りになっ



た失業者に国が無期限で与える
手当である。フイヨン改革によ
ると、新規受給者は二年、すで
に受給している者は三年に支給
が制限されることになる。この

「給付方式」（対象者は五五歳未
満）の改定により、政府は二〇
〇四年におよそ一億五〇〇〇万
ユーロを節約できる。公共支出
抑制の問題に対応するにはほど
遠いフイヨン改革は、ひとつの
明確な哲学のなかにその源があ
る。すなわち、「失業手当が雇
用の不在を無期限に補償するの
は健全ではない」という主張だ。

「援助のロジックから社会復
帰のロジックへ移行するために」、
「ASS受給権喪失者」はすぐ
にRMAへのアクセスが可能に
なる。この新たな措置が一月
中旬に国民議会へ提出される法
案に定められる。いかなる受給
年数条件にも従わない「ASS
受給権喪失者」は別にして、一
年から二年の間RMIを受け取

っている人たちにはRMAが用
意される。RMAは時間最低賃
金（SMIC）が支払われるパ
ートタイム労働契約の形をとり、
受給者のために職業訓練が施さ
れる。

二〇〇四年七月一日から六カ
月の間に、およそ一三万人の求
職者がASSを打ち切られるこ
とになるといわれる。一部の者はす
ぐにRMIに移るわけではない
ので、RMAの資格を持たない
なぜなら、RMIは家計の各構
成員の所得を考慮し、資産条件
に基づいて支給されるからであ
る。したがって、このような計
算方式のために、ASSを打ち
切られても、RMIの特典が認
められない場合もありうるわけ
だ。それがどのくらいの割合に
なるのだろうか。

全国商工業雇用協会（UNEDIC）は数字を把握していな
いようだが、社会問題省筋は、
「ASSを打ち切られた者の半

数以上がRMAを受け取ること
になる」とみている。RMAを
受け取れない者たちの運命も気
になるところだが、それ以上に
フイヨン改革は「雇用市場の可
能性」に関する問題も提起して
いる。果たして企業はRMAに
関心を寄せるのだろうか。いず
れにせよ、各県はRMAのポス
トを創設するのに苦勞するに違
いない。

社会問題省筋は、受給者にA
SSやRMIよりも多くの稼ぎ
を可能にさせるばかりか、使用
者にも「十分に興味深い」金融
的条件を提供するということで、
RMAの魅力に自信を持つてい
るようだ。しかし、RMA受給
者の所得はRMIとたいして変
わらない（単身者で月額四一
ユーロ）。

一方で、RMAの成功は県の
力にかかっている。二〇〇四年
予算は、RMIとRMAに関す
る新たな責任を果たすために、
石油製品内国税の税収から徴収
される四九〇億ユーロを県に与
えることを決めた。しかし、各
県はこの額が十分だと考えてい
るわけではない。

（国際研究部）

最近の統計調査より

情報解析部

12月11日～1月10日に公表された主な労働関係統計

(月次統計を除く)

- ◆賃金引上げ等の実態に関する調査（平成15年） 12月17日（厚生労働省）
 - ・平成15年中に1人当たり平均賃金を引き上げる企業割合は62.7%で引き下げる企業割合は7.2%。
 - ・賃金改定額（常用労働者による加重平均）は3,064円、改定率は1.0%。ともに昭和55年に現行の集計を開始以来、最低水準。
- ◆雇用動向調査（平成15年上半年） 12月17日（厚生労働省）
 - ・入職率は8.9%（前年同期8.8%）、離職率は9.4%（同9.3%）で、2年連続の離職超過。
 - ・離職理由は、「経営上の都合」が10.1%（同14.4%）と前年同期に比べ低下。
- ◆第1回21世紀成年者縦断調査～国民の生活に関する継続調査～ 12月18日（厚生労働省）
 - ・20～35歳の女性（子供を持つが仕事を持たない有配偶者）が就業を希望する割合は、末子の年齢が「1歳未満」で40.8%、「1～2歳」45.2%、「3～5歳」57.1%、「6～8歳」65.9%と、末子の年齢が高いほど多い。

注目の統計・指標

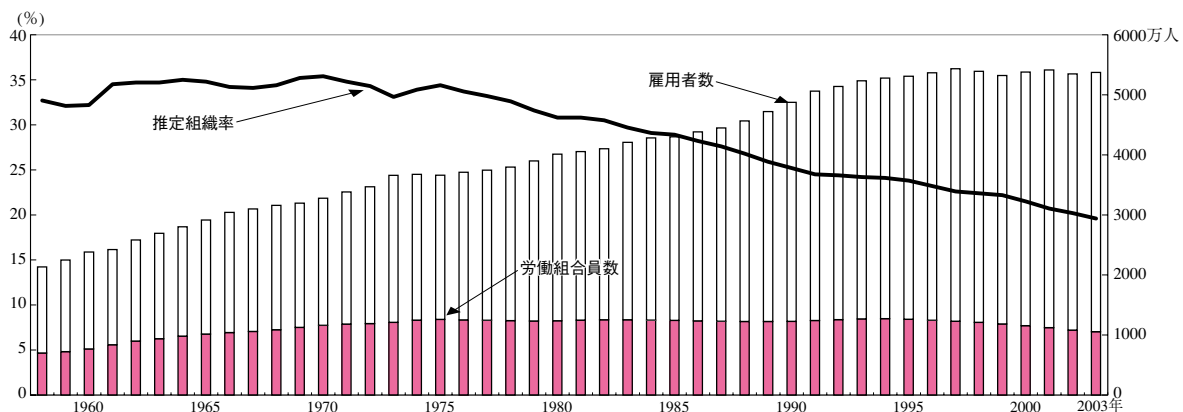
労働組合基礎調査（平成15年） 12月17日（厚生労働省）

～推定組織率が初めて2割を下回る～

平成15年6月30日現在の労働組合数は63,955組合で、前年に比べ1,687組合、2.6%の減となった。また、労働組合員数は1,053万1千人で、前年に比べ26万9千人、2.5%の減と9年連続の減少となった。この結果、雇用者に占める労働組合員数の割合である推定組織率は、19.6%と前年の20.2%に比べ0.6ポイントの低下となり、初めて2割を下回った。組織率の低下は欧米諸国でもみられ、アメリカ13.4%、イギリス29.1%、ドイツ27.0%（いずれも平成14年）となっている。

一方、労働組合員のうちパートタイム労働者は33万1千人と前年に比べて13.1%増加し、全労働組合員数に占める割合は3.2%となっている。

図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率



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11月	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	91.0	-18.4	2,519,722	-6.2
10	10,979	6,680	6,337	5,332	810	345	87.5	-20.8	2,513,230	-7.7
11	10,982	6,654	6,323	5,361	1,002	344	—	—	2,333,073	-9.8
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11月	-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	-0.4	-1.9	-1.1	2.5
10	-5.5	1,857,801	15.4	15.9	0.70	1.21	-0.3	-1.8	-1.5	3.9
11	-11.0	1,806,082	16.2	12.1	0.74	1.25	-0.2p	-1.8p	-0.7p	0.8p
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		製造業		指数	前年比	指数	前年比	
	%	%	%	%	%	%	%		%		%	
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11月	-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	0.4	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	-0.5p	-0.4p	-0.3p	-1.9p	-2.1p	4.0p	8.7p	102.5p	4.7p	79.2p	3.9p	
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	6,514	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11月	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	3,833	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	3,828	2,786	1,544	5.4	5.8	8.0	9.3	5.0	9.2
4	6,309	13,769	3,829	2,787	—	5.4	6.0	8.0	9.4	5.0	9.3
5	6,314	13,749	3,827	2,791	—	5.4	6.1	8.0	9.4	4.9	9.3
6	6,361	13,774	3,831	2,792	1,545	5.3	6.4	8.0	9.4	5.0	9.3
7	6,339	13,748	3,831	2,793	—	5.3	6.2	8.0	9.4	5.0	9.4
8	6,321	13,763	3,829	2,790	—	5.1	6.1	8.0	9.4	4.9	9.4
9	6,322	13,757	3,828	2,815	1,543	5.1	6.1	8.0	9.4	—	9.5
10	6,300	13,801	3,826	2,817	—	5.2	6.0	8.0	9.3	—	9.6
11	6,281	13,860	—	—	—	—	5.9	—	—	—	—
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 ラスパイレス指数

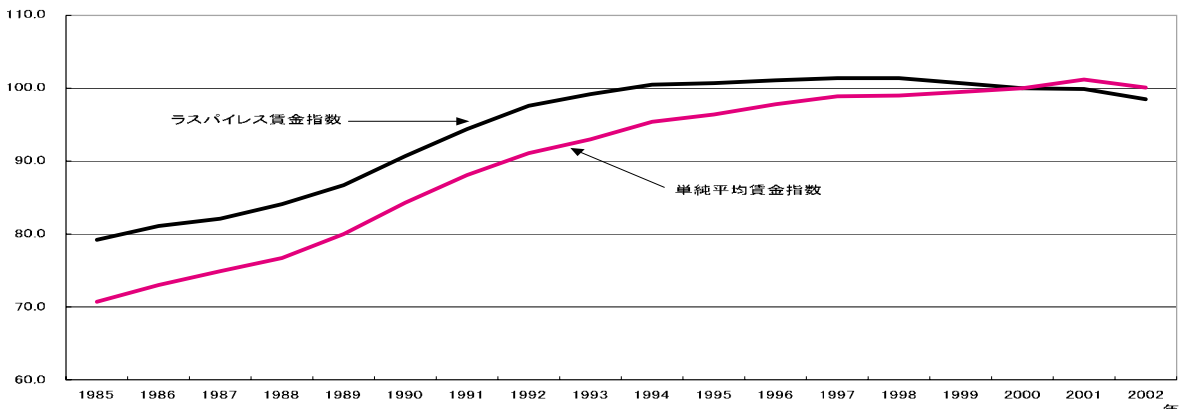
昨年と比べて労働者の賃金がどのくらい上がったのか（あるいは下がったのか）は、賃金構造基本統計調査などから得られる平均賃金をその一年前の平均賃金と比較することによって求めることができます。しかしながら今年と昨年では労働者構成が異なっているため、単純に賃金を比較した場合には賃金の純粋な増減率（いわゆるベースアップ・ベースダウン）のほかに労働者構成の変化に伴う賃金変動分が含まれることとなります。

賃金の純粋な増減率を明らかにするためには、労働者構成の変化を除去して求めなければなりません。そのために労働政策研究・研修機構ではラスパイレス指数（注）を作成しています。

具体的には、まず基準となる年を定めて、性（2区分）、学歴（4区分）、年齢階級（12区分）、勤続年数階級（9区分）のすべてをクロスした区分（ $2 \times 4 \times 12 \times 9 = 864$ ）ごとに各年の賃金と基準となる年の労働者数を集計します（これは、賃金構造基本統計調査から得られます）。次に、基準となる年の労働者数をウェイトとして、各年の区分ごとの賃金を加重平均します。最後に、基準となる年が100.0となるように指数化したものをラスパイレス賃金指数としています。

1985年以降をみると、単純平均賃金指数では2002年に減少に転じていますが、ラスパイレス賃金指数をみると、1998年から既に減少し始めています。新規採用が抑制され賃金の高い労働者の割合が高まるなど労働者構成の変化が平均賃金の増加の方向に寄与してきたため見かけ上は増加するように見えていたことがわかります。

図 賃金指数



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より労働政策研究・研修機構試算

また、同様な考え方を用いると、労働者構成の異なった集団の賃金比較にも応用することができます。例えば、男性と女性の所定内給与をそのまま単純に比較すると、2002年では、男性100.0に対して、女性66.5となっていますが、学歴、勤続年数、企業規模別の労働者構成を男性を基準として女性の所定内給与をラスパイレス式で試算した格差をみると、2002年では79.0となります。経年変化をみるといずれの年も単純比較の方が格差が大きくなっていますが、単純比較による格差が縮小するほどには労働者構成を調整した格差は縮小していません。これは女性の働き方が高学歴化、勤続期間の長期化等により男性の働き方に近づいているためと推測されます。

注) ラスパイレス指数という言葉は国家公務員と地方公務員の賃金比較によく使われますが、本来、ラスパイレスとは18世紀に活躍したドイツの統計学者・経済学者の名前です。異なる時点（あるいは集団）を比較する場合に基準となる方の構成ウェイトで加重平均を取って比較する方法をこれを提唱したラスパイレスにちなんでラスパイレス式（Laspeyres formula）といい、作成された指数をラスパイレス指数（Laspeyres index）といいます。

表 男女間賃金格差

年	単純比較	労働者構成調整比較
1990	60.2	76.2
1995	62.5	76.4
2000	65.5	78.1
2001	65.3	78.1
2002	66.5	79.0

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より労働政策研究・研修機構試算

注) 男性=100.0とした

(情報解析課長 井嶋俊幸)

外国人の大量受け入れは不可避か ——社会保障・人口問題研究主権

外国人労働者の受け入れ論議が、いま盛り上がりを見せている。日本の将来人口は二〇〇六年をピークに減少に転じ、少子高齢化がこのまま進めば、二〇五〇年には三分の一以上が六五歳以上になり、経済や社会保障の新たな担い手が求められるとともに、日本人が就きたがらないような分野での労働力不足が懸念されているからだ。

国立社会保障・人口問題研究所は昨年一月一日、東京都内でシンポジウム「人口減日本の選択——外国人労働力をどうする？」を開催した。阿藤誠研究所長が冒頭、①外国人労働力の大量受け入れは不可避か②どのような分野・受け入れ方法が適当か③本格的な移民社会の到来に向け、準備はできているのか——などの課題を提起。これに対し、マラー・アシスフイリピンスカラブリニ研究所研究部長、マイケル・タイトルバウム米スローン財団研究部長、井口泰関西学院大学経済学部教授、早瀬保子日本貿易振興機構アジア経済研究所開発研究センター研究主幹、山川隆一筑波大学社会科学系大学院教授、キー・ブーコン立命館アジア太平洋大学アジア太平洋学部教授らが討論した（モデレーターは小島宏社会保障・人口問題国際関係部長）。

毎年 六四万の受け入れ必要

国連人口部が二〇〇〇年三月に発表した報告書『補充移民——それは人口減退・高齢化に対する解決策か』は、先

進諸国は総じて、労働力の大量移入なしに二〇五〇年までの人口減少を回避できないとする。日本については、九五年の生産年齢人口を維持したければ二〇五〇年まで毎年六四万七〇〇〇人、六五歳以上（潜在扶養者）に対する比率を維持するには同一〇四七万一〇〇〇人という、大規模な受け入れが必要になると試算している。

キー 移民の受け入れは単なる人の移動でなく、多様な文化を認め、権利・義務を課して社会的統合を図るプロセスに他ならない。その意味で現在の外国人労働者に相当する数を、毎年受け入れるのは非現実的だ。国連の試算はあくまで警告にすぎないが、日本はどの先進諸国より深刻な数字を切実に受け止めるべきだ。



シンポでは国連の報告書も討論の材料に

井口 とくに日系人の定住傾向が強い中部地方では、低賃金かつ雇用が不安定で、増える不登校児の非行、雇用保険の未加入など自治体の対応の枠を超えた問題が山積している。九八年の金融危機以降、経済界を中心に本格的な移民受け入れ時代の到来を展望する論調が強まっているが、慎重を尽くすべきだ。とりわけ少子・高齢化に、人口の一割超の増加を伴う大量移民の受け入れで対処する考え方は、あまりにも非現実的。わが国の産業ニーズに適合せず生産性の低下をもたらすばかりか、失業や社会不安を生み出す可能性さえある。米国の国籍法改正時（九〇年）の議論に蓄積があるが、不熟練の大量移民は必ずしも「繁栄」をもたらさない。重要なのは移民の質の確保だ。

一方、われわれの試算によると、女性の潜在労働力を引き出しやすいように税制や年金を改めるほか、年金の支給開始年齢を七〇歳に引き上げ、高齢者の継続雇用を義務づけるなどの大胆な改革を行えば、当面二〇二五年までの毎年の喪失労働力は二〇〇〇〜三〇万人まで抑制できる。さらに次世代育成支援対策推進法などを足がかりにした、仕事と家庭の両立を歓迎する素地の醸成いかんで、二五年以降も減少スピードの緩和が可能だ。

タイトルバウム 少子化は先進諸国共通の課題だが、日本の特徴は女性の未婚率の高さにある。欧米各国が二〇二四歳で六〇〜七〇％、二五〜二九

歳で三〇〜四〇％なのに対し、日本は同八八％、五四％にもなる。政府は初婚に何が障壁となっているのか、インセンティブは十分かなど見直してみる必要がある。

専門受け入れ四％どまり

円高と経済格差の拡大を背景に、一九八七年頃から出稼ぎ外国人労働者が増加。在留資格の拡大や日系人の就労自由の制度化などを盛り込んだ九〇年の入管法改正、九三年の技能実習制度の創設とともに急増した。九〇年に二六万人だった外国人労働者（不法在留を含む）は、二〇〇〇年時点で七十一万人にのぼっているが、皮肉にも興行を除く専門・技術的分野の受け入れは、外国人労働者の一四％と進んでいない。アシス 日本と同じ在留資格制度を採用してきた韓国だが、昨年七月に「外国人労働者の雇用等に関する法律」を成立させ、既存の外国人産業研修生制度を温存したままではあるが、外国人雇用許可制を導入した。〇四年には日本以外のすべての東アジア各国で、単純労働力の受け入れ体制が整う。プランテーションや家事、建設や製造、看護・介護が、先進諸国民にとって魅力的な仕事ではなくなったということだ。

外国人労働者の六割超がアジア出身という日本でも、すでに男性は製造工程、女性は興行に不可欠な存在。前者には日系人や技能研修生、後者は実態を伴わない興行を専門・技術的分野に分類するという形で、単純労働者が補充され続けている。こうしたいびつな法制度の放置が、ひいては不法就労や犯罪を助長し、結果として彼らへの嫌悪感

につながっている。

井口 財務省のある官僚が、「労働市場を開放しない限り自由貿易協定（FTA）は結ばない」と発言したそうだが、必ずしも正確な見方ではない。例えばフィリピンが要求している看護・介護労働者の受け入れは、世界貿易機関（WTO）協定上の考え方に則り、あくまでサービス貿易の自由化の一環で人の移動を認めればよい。検討している看護師や介護士資格の相互承認で、当面は十分な成果が期待できる。

必要なコンセンサス形成

厚生労働省は〇二年七月、「外国人雇用問題研究会報告」のなかで、外国人労働者の受け入れのあり方について、米、仏、英などが採用している労働市場テストやスイスなどの数量割当制度、シンガポールの雇用率・雇用税、カナダのポイント制、ドイツの協定方式などを比較整理し、国民的議論の必要性を説いた。

タイトルバウム 移民受け入れの可否は日本国民が選択すべきこと。しかし一方で、単純労働者の受け入れニーズもある以上、対応する法制度を整備する時機にきていると思う。臨時的な

対処の繰り返しでその場をしのいできた国々は結局、思いもよらぬ定住化に直面し社会的なゆがみに困惑している。

キー 米国、カナダ、オーストラリアなど移民開国だけでなく中国、韓国などアジア諸国と対比して、日本が明らかに異なるのは移民をどうしたいかの明確なコメントを発していない点だ。

山川 労働基準法第三条は、国籍による労働条件差別を禁止。雇用労働条件指針は、労災など安全衛生面でも外国人労働者に分かりやすい形で周知・徹底するよう規定している。労働組合法は外国人労働者の組合、団体交渉も認めている。つまり採用における差別を除けば、統合のための整備はそれなりになされていると言っている。残る当面の課題は団交も含め紛争解決システムの利用しやすさの追求だろう。さらに外国人労働者施策を省庁横断的にコーディネートする機関があるといい。

グローバル化と仕事の未来——東大・ILO共催

国際労働機関（ILO）と東京大学の共催によるノーベル平和賞社会政策シンポジウム「グローバル化と仕事の未来」が、二月一日〜三日、東京大学で開催された。同シンポジウムは、一九六九年にILOがノーベル平和賞を

受賞したことを記念して、一九九三年以来隔年で、ILO国際労働問題研究所と世界の主要大学との共催で行われているもの。

シンポジウムでは、ロンドン大学のロナルド・ドーア教授が基調講演を行



ロンドン大学のR・ドーア教授が基調講演した

い、それを受け国内外から招かれた研究者によるパネルディスカッションのほか、最終日には政労使の代表を交えたラウンドテーブル「グローバル化と仕事の未来」が行われた。

シンポジウムの総括に当たる同テーブルでは、多様な資本主義があるなかで、米国籍資本主義が各国固有の制度・文化などにどのような影響を及ぼしているのかについて、幅広い観点から議論された。

厚生労働省総括審議官の長谷川真一氏は、「グローバル化の進行は、労働政策にも影響を与える。変化に対する労働政策の姿勢としては、原則的には中立的な立場である」と、政府の立場を示した。また、最近の大きな政策課題として、とくに三〇代を中心とする恒常的な長時間労働と若年無業・フリーターの問題を指摘。こうした新たな課題に対して政策を考えていかなければならないが、そうした時に、

政労使の三者構成による政策決定プロセスは引き続き重要な役割を果たしていくとコメントした。

労働者代表の加藤裕治・自動車連合会長（連合副会長）は、わが国も株主重視など米国籍資本主義の強い影響を受けつつあるが、「米国籍がナンバワンという考え方は薄らいできている」と述べ、従来の日本型は、馴合い、特権、既得権といった、負の側面もあるが、グローバル化による負の側面を修正していくことは可能であると強調。一方、女性の職域拡大や雇用形態の多様化に対応できるような新たな日本型仕事給システムの構築を訴えた。

使用者代表の加藤丈夫・富士電機ホールディングス会長は、現状をみると労働者が夢を持ってない状況にあるとし、その責任の一端は、大規模リストラ、新規採用の抑制、早期退職などを行っている企業側にもあると述べた。一方、企業は、早期退職の増加、技術の伝承に影響がでるのではと不安を抱えていると報告。そのうえで、「今、企業は社会的責任、社会に対する貢献を真剣に考え始めている」と語った。

菅野和夫・東京大学教授が、最後に総括として、九〇年代は米国籍資本主義の影響を各国が受けたが、米国の覇権に収斂していくのではなく、「多様性が残っていくと考えている」と締めくくった。

窓口の達人

インタビュー

大宮公共職業安定所
さいたま大都市圏就職サポートセンター
室長 武政 隆司氏



■パソコン二六〇台設置、年間三〇万人が利用

正月気分が抜けきらない一月五日。「さいたま大都市圏就職サポートセンター」に設置されている一六〇台の求人検索用パソコンは利用者でほぼ埋まっていた。同センターは、平成一三年の緊急雇用対策に盛り込まれた目玉事業の一つ。求職者が多く集まる首都圏と関西圏での早期就職を促進するため、大阪、東京、埼玉の三カ所での設置が決まった。埼玉県内はもとより、東京都と千葉・神奈川県両県のハローワークで受理した求人情報を手軽に入手できるのが最大のセールスポイント。さらに、ハローワークの職員をはじめスタッフ約五〇人による個別の職業相

談・カウンセリング、就職支援セミナーなど多種多様なサービスを一カ所で受けられるのも同センターの特徴だ。JR大宮駅西口から徒歩五分の好立地条件に加え、平日は午前〇時～七時まで、土曜日午後五時まで開庁しているので、在職中の再就職希望者も利用しやすい。

こうしたサービス体制や利便性が平成一四年三月のオープン当初から好評で、一日の平均利用者数は約一〇〇〇人で推移。昨年一年間の検索利用数は三〇万人を突破した。武政隆司室長がセンターに赴任したのは、昨年四月。昭和四七年の採用から、職業安定行政一筋の武政さんにとっても、この数は予想をはるかに超えていた。

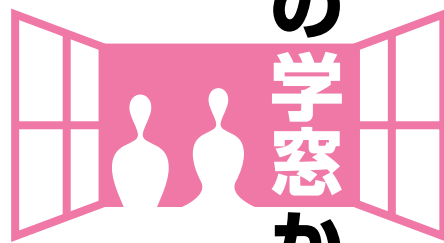
長期雇用が揺らいだオイルショック、人手不足で採用担当者が求職者の掘り起こしを頼みに来たバブル期、失業率五%に高どまったままの平成不況、武政さんは「その裏と表をみてきた」。雇用情勢の悪さを反映するように不満をセンターの窓口でぶつける利用者も目立つ。東京からの一件の求人に対して、一〇〇人以上の求職者が殺到し、ほとんどが面接に

もたどりつけない厳しい現状が引き起こす出来事といえるが、失業者も一様ではないことを昨年経験した。

一月に大宮職安管内の建設会社が倒産。多数の失業者が生まれた。職安をあげて早期再就職に向けた支援体制を築き、いざ求職者との面談にのぞむと、再就職を急いでいる人は少なく、家族と相談し、じっくりと再就職先を決めたいという人のほうが多かった。「自分達の感覚がずれていた」ことを思い知らされた。

とはいえ失業は人の人生を大きく狂わせる。「緊張感をもって仕事をする姿勢が欠かせないが、何かしてあげるより、何ができるかを大切にしたい」と自ら言い聞かせている。求人企業に望むことを聞いたところ、

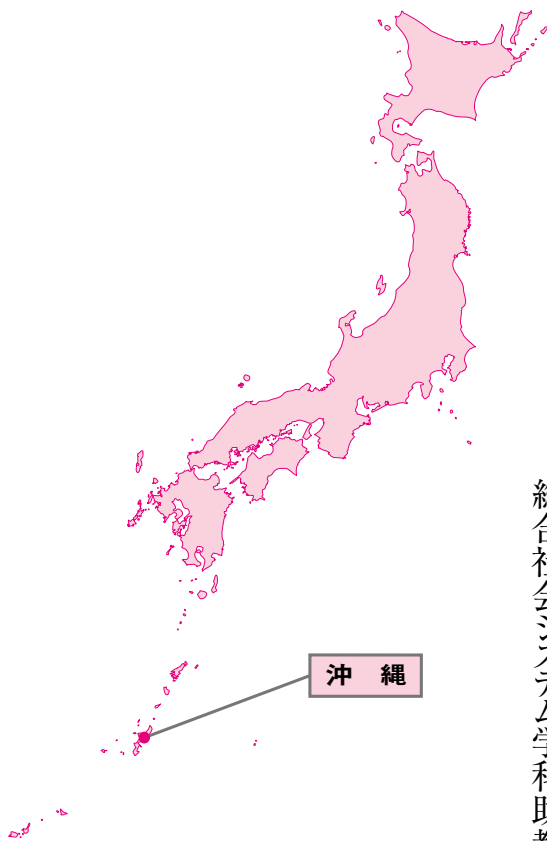
「求職者側に立った対応を」との答え。面接時に明日からでも採用したいという口ぶりの説明を受けた直後に不採用の連絡がくると、ショックは大きい。「過大な期待をもたせることは避けて欲しい」。一方、求職者側にも「どこでもいいからではなく、これだけは譲れないというものをもって、求職活動をしてほしい」と注文をつける。(調査部)



『沖縄を見る、 沖縄から見る』

新豊 直輝

(琉球大学法文学部
総合社会システム学科助教授)



沖縄

間で次の職を見つける傾向があるのである。その背景には、自由な生き方を志向する沖縄の人の好みとともに、企業の新陳代謝が活発という事実がある。沖縄の開業率と廃業率は全国でも最高水準で、多くの企業が新規に生まれ職が創出される一方、企業の倒産に伴う失業も多くなっている。沖縄の労働市場では、労働者も企業も動きが激しいのである。

このような沖縄の労働市場の構造を生み出す要因として、企業が育つていないという事実をあげることができる。沖縄企業ほとんどが中小・零細企業であり、こうした企業は、新卒の学生を長期雇用のなかで教育訓練することに熱心ではない。沖縄企業は、労働者中途で即戦力採用する傾向が強く、そのため、労働移動も激しくなるわけである。

企業による教育・訓練が活発でないということは、沖縄の若年にとつては職業能力を高める機会が乏しいことを意味する。このことは、高い若年失業率や多くのフリーターを生み出す一方、労働者の平均的質を低めることになる。その結果、企業の競争力は低くなり、企業も雇用も、脆弱で不安定な存在となる。こうした悪循環の問題が、沖縄の構造問題として存在していると考えられる。

以上より、皆さんは何を思い浮かべるであろうか。私には、日本の未来の姿に思えてならない。従来の日本では、多くの企業が、長期雇用に前提に新卒の労働者を採用し、教育訓練によって一人前に育てていった。それは、企業の生産性を高めると同時に、学生から

職業人への安定した移行をもたらしたといえるだろう。

今、こうしたメカニズムが、長引く不況のもと動揺をしている。多くの若者が教育訓練の機会を得られない沖縄は、日本の危惧される将来像を示唆しているのかもしれない。(他方、沖縄では、逆の変化、本土化が進展中である。企業が徐々に育ちつつあり、本土と沖縄の労働市場構造は近づきつつある可能性が高い。)

歴史的・地理的・政治的な特殊事情のため、沖縄には全国共通での政策でなく、特別な制度・政策が必要とされ、実際、様々な沖縄特別措置・振興策が実施されてきた。こうした特別施策は、沖縄と日本が同じ問題に直面している場合には、全国に適用する前段階の実績づくりという意味で、日本全体にも意味があるかもしれない。例えば、政府が沖縄振興計画でリスクをカバーしつつ新しい失業対策を沖縄に適用することは、高失業に悩む沖縄と、変化に対する確な政策を必要とする日本の双方にとつて有益な可能性がある。沖縄への援助・補償として提えられてきた沖縄特別措置・振興策を、今後、違う形で活用することも検討するべきかもしれない。

しんとよ なおき 琉球大学法文学部助教授。理論経済学専攻。主な論文に、「ホールド・アップ問題と失業——労働市場の流動化は望ましいか?」『日本経済研究』三八号、「企業内訓練と外部労働市場」『日本労働研究雑誌』四八一号など。

沖縄の労働市場の特徴といえば、まず、高失業をあげることができるだろう。沖縄は高い失業率に悩まされ、平

成一四年では八・三%となっている。もう一つの特徴として、高い労働移動を指摘することができる。沖縄の労働者は、簡単に会社を辞め、短い失業期

私のこの一冊



『中国労働運動の歴史』

中村三登志 著

垂紀書房 (1978年発行)

ハイティーンの前「ひとりマオイスト」だった。どこの党派や活動にも参加せず（そんな度胸はなかった）、聖書のように毛沢東語録を読み、文化大革命の「美しい」記事（朝日が特に「美しかった」）に耽溺した。実態が知らされ「美しい」世界が崩れ始めたのが二〇歳を過ぎた頃。妻になる人と出会って別の「美しい」世界を見つけた八〇年代の半ばには、改革・開放にまい進する大陸にも「私の中国」はなかった。それでも「農村から都市を包囲する」毛沢東路線で打ち固められた革命イメージのおかげで、中国労働運動のことなど前からはもちろん、その後も眼中になかった。ようやく現実を直視する覚悟ができ、この大国の労働問題を学ぼうとずっと本棚の奥

で眠っていた本書の頁をめくって感嘆の声を上げたのはついこの間である。

「中国の労働運動史の基本的な流れについての把握」が「本書の役割」とされ、「五・四運動から社会主義的改造に入る直前」を目安に、一九一二年の中華民国成立あたりから中華人民共和国が成立し五六年以降大躍進、文化大革命と続く毛沢東の永久革命前夜までの中国労働運動のあらずじが、平易な文章でバランスよく（政治的にも）つづられている。

中でも興味深い逸話とともに随所に記されている日中労働運動の関わりは実に教訓的。

また建国初期「新民主主義」の労働運動のくだりは今後を考える上で極めて示唆に富む。

各章初めにはその時期の労働運動に関する年表が付されていて非常に便利。また巻末の簡潔かつ適切な（その多くはなお図書館で読める）参考引用文献は、背景のさらなる理解を大いに助ける。読み物としてもいいが大学の講義や組合の講座にもびつたりなテキスト。著者は一九二六年東京の生まれで、四五年に「松本女子専門学校（確か中国語に強かったはず）を卒業。四九年以後全造船、電機労連、全

労会議に勤務し、六四年以後同盟教育文化部長、国際部長、七四年広報部長を経て、本書を出した七八年に離職している。中国（特に大陸）といえば総評と思いついていたが、中立労連や同盟もいろいろだなと思った。



篠田 徹 (しのだ・とおる)

早稲田大学社会科学部教授

Profile

1959年生まれ。早稲田大学政治学研究所博士課程中退。北九州大学専任講師などを経て、早稲田大学専任講師、同助教授から現職。96年から98年まで、ハーバード大学ライシャワー日本研究所客員研究員。著書に、『世紀末の労働運動』（岩波書店）ほか。

BOOK新刊ピックアップ



『ルボ解雇——
この国でいま起きていること』
ノンフィクションライター／島本慈子 著
(岩波書店、本体700円)

昨年修正の上可決・成立した労働基準法が、労働者にとっての「不当解雇」の抑制をもたらすのか、はたまた、使用者の解雇自由の世界への一里塚であるのかは、分明ではない。解雇抑制に対する改正労基法の法的実効性はともかく、世界的大競争状況の下では使用者の総額人件費抑制の誘因は強まるばかりであり、整理解雇事件はいや増すであろう。著者は、解雇される側の立場にたつて、「誇りを踏みにじられた」解雇命令に対する労働者の裁判闘争を危機感をもって克明に記録している。



『ケアマネ日記』
読売新聞社会保障部 編
(日本評論社、本体1,400円)

2002年度の要支援・要介護認定者数360万人、フリーターにも匹敵する膨大な数である。しかも、介護すべき個人の状態、及びその個人をとりまく状況は千差万別である。彼らのケアプランを作成するケアマネージャー（ケアマネ）の力量が問われることになる。本書は4人の現役ケアマネの手記を編集したものである。社会性を失わない被介護者や、献身的な介護者の姿に心打たれる。介護問題には、制度とともに、介護する者、される者の人生観が大きく関わる。第二部にQ&Aで介護保険の基礎知識が付く。



『年金はどうなる——
家族と雇用が変わる時代』
東洋大学助教授／駒村康平 著
(岩波書店、本体1,900円)

年金問題は、高度高齢社会日本がかかえる最大の政策課題の一つである。先の総選挙の争点でもあった。しかし、年金問題を単独のイシューとして、その拠出と給付の最適解を析出することももとより大切であるが、社会保障という範囲での年金、健康、雇用等の構成要素間でのベストミックスを考察することはさらに重要である。本書は、雇用や家族など年金をとりまく環境が変化しつつあるなかでの問題点を総合的に分析しており、この問題を建設的に議論しようとするときのデータも豊富に掲載されている。

労働図書館／資料センター受け入れ図書

(2003年12月に当機構資料センターが収蔵したおもな図書)

- 岩波小辞典 社会学／宮島喬(岩波書店・本体価格3,000円)
- 社会保険労務ハンドブック 平成16年版／全国社会保険労務士会連合会(中央経済社・本体価格3,500円)
- 自分の仕事をつくる／西村佳哲(晶文社・本体価格1,900円)
- 均等法をつくる／赤松良子(勁草書房・本体価格2,400円)
- ルボ解雇／島本慈子(岩波書店・本体価格700円)
- 都市の少子社会／金子勇(東京大学出版会・本体価格3,500円)
- 働きたいのに…高校生就職難の社会構造／安田雪(勁草書房・本体価格2,400円)
- 新版 社員の業績評価を正しく行う手順／松田憲二(中経出版・本体価格2,200円)
- 2004年版 モデル賃金実態資料／産労総合研究所(経営書院・本体価格9,800円)
- 役員・執行役員の報酬・賞与・退職金／荻原勝(経営書院・本体価格4,800円)
- 平成15年版 送検事例と労働災害／労働調査会(労働調査会・本体価格1,200円)
- 2003～2004 連合女性活動ハンドブック／連合総合男女平等局(日本労働組合総連合会・本体価格1,200円)
- 自治労再生への挑戦／秋田孟(ウエイツ・本体価格1,400円)
- 自律的な景気回復を確実にするために／連合総合生活開発研究所(連合総合生活開発研究所・本体価格1,524円)
- 労働運動の理論発展史(下)／戸木田嘉久(新日本出版社・本体価格5,200円)
- 2004年国民春闘白書／全労連・労働総研(学習の友社・本体価格952円)
- 男女共同参画統計データブック／国立女性教育会館・伊藤陽一・杉藤よい(ぎょうせい・本体価格2,190円)
- 企業を変える女性のキャリア・マネジメント／金谷千穂子(中央大学出版部・本体価格1,600円)
- 図説 高齢者白書 2003年度版／三浦文夫(全国社会福祉協議会・本体価格3,000円)
- 図説江戸7 江戸の仕事づくし／竹内誠(学習研究社・本体価格1,600円)
- eラーニングが創る近未来教育／先進学習基盤協議会(オーム社・本体価格1,600円)
- 詳解 職業能力開発の現状／職業能力開発研究会(雇用問題研究会・本体価格3,000円)
- 新しい時代の人材開発論／國部茂(京都総合研究所・本体価格1,700円)
- 司法と人権／上条貞夫(法律文化社・本体価格8,000円)
- 改正版 労基法のことか面白いけどわかる本／新井洋(中経出版・本体価格1,100円)
- 21世紀型の社会保障の実現に向けて／社会保障将来像研究会(中央法規出版・本体価格3,500円)
- アジアの社会保障／広井良典・駒村康平(東京大学出版会・本体価格5,400円)
- 選択の時代の社会保障／国立社会保障・人口問題研究所(東京大学出版会・本体価格4,400円)
- 保険と年金の動向／厚生省2003年臨時増刊／厚生統計協会(厚生統計協会・本体価格1,800円)
- スウェーデンにおけるケアワークの変容と高齢者ケア政策／笹谷春美・今井陽子(東信堂・本体価格2,300円)
- イギリス地域福祉の形成と展開／田端光美(有斐閣・本体価格5,000円)
- 介護サービス統計資料年報2003／生活情報センター(生活情報センター・本体価格14,800円)

- ケアマネ日記／読売新聞社会保障部(日本評論社・本体価格1,400円)
- 在宅介護／和田要(NCコミュニケーションズ・本体価格1,800円)
- 平成14年度社会福祉行政業務報告／厚生労働省大臣官房統計情報部(厚生統計協会・本体価格9,200円)
- 企業年金の資産運用／浅野幸弘・藤林宏・矢野学(中央経済社・本体価格3,000円)
- 年金はどうなる／駒村康平(岩波書店・本体価格1,900円)
- ライフデザイン白書2004-05／加藤寛(第一生命経済研究所・本体価格2,714円)
- 国民生活動向調査／国民生活センター(国民生活センター・本体価格953円)
- 平成14年版 観光の実態と志向／日本観光協会(日本観光協会・本体価格5,715円)
- エクセレントでみつけた生きがい働きがい／西村一郎(コープ出版・本体価格1,200円)
- カルロス・ゴーン 経営を語る／カルロス・ゴーン・フィリップ＝エリス(日本経済新聞社・本体価格1,600円)
- コーホート・ガバナンスの経済分析／花崎正晴・寺西重郎(東京大学出版会・本体価格5,200円)
- 国際産産と比較法／貝瀬幸雄(有斐閣・本体価格8,800円)
- 経済再生とサービス産業／飯盛信男(九州大学出版会・本体価格2,200円)
- 年報「系列の研究」第37集／経済調査協会(経済調査協会・本体価格36,000円)
- 最新改訂 詳解 独立行政法人のすべて／朝日監査法人パブリックセクター部(ぎょうせい・本体価格3,905円)
- 構造改革と日本経済／吉川洋(岩波書店・本体価格1,800円)
- 新入社員に贈る一冊／日本経団連出版(日本経団連出版・本体価格1,000円)
- 新入社員に贈る言葉／日本経団連出版(日本経団連出版・本体価格1,000円)
- ヨーロッパ統計年鑑 2002／ヨーロッパ連合(東洋書林・非売品)
- 比較制度分析に向けて(新装版)／青木昌彦(NIT出版・本体価格3,900円)
- 現代ロシア法／小森田秋夫(東京大学出版会・本体価格5,400円)
- 統計でみる日本 2004／日本統計協会(日本統計協会・本体価格1,900円)
- 改訂版 成熟社会の病理学／米川茂信・矢島正見(学文社・本体価格2,524円)
- 人間を幸福にする経済／奥田碩(PHP研究所・本体価格740円)
- 個人情報保護に関する世論調査(平成15年9月調査)／内閣府大臣官房政府広報室(内閣府大臣官房政府広報室・非売品)
- 欲望社会／井上眞理子他(学文社・本体価格2,500円)
- 市民セクター経済圏の形成／市民立法機構(日本評論社・本体価格2,200円)
- シンクタンク年報 2004／総合研究開発機構(総合研究開発機構・本体価格5,000円)
- アメリカ法／山岡永知(敬文堂・本体価格2,500円)
- 団塊の世代とは何だったのか／由紀章一(洋泉社・本体価格740円)
- データでみる地域経済入門／坂本光司・南保勝・杉山知城(ミネルヴァ書房・本体価格2,800円)
- 魂の労働／渋谷望(青土社・本体価格2,200円)