

# 地方公務員

## T O P I C S トピックス

### 1

#### 任用・勤務形態の多様化求める

地方公務員の任用・勤務形態を多様化するための方策について検討していた、総務省の地方公務員制度調査研究会(会長Ⅱ塩野宏・東京大学名誉教授)は昨年二月、「分権新時代の地方公務員制度」と題する報告をまとめた。報告は、地方公務員の勤務形態として、新たに「常勤職員の部分休業制度」「任期付短時間勤務職員制度」を創設するほか、「任期付採用職員」の拡大を提言している。

については一日二時間まで三〇分単位で短縮でき、その分の時間給を減額する「育児のための部分休業」を、②については各級ごとの設定月額に週四〇時間に対する一六・三二時間の勤務割合を乗じて俸給を支給する「高齢再任用短時間勤務」を——想定している。

昨年三月から同研究会に検討を求めたもので、報告を踏まえ同省は、制度の大枠を定める「地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律案」(仮称)を、今通常国会に提出する考えだ。

方策の二つめ「任期付短時間勤務職員制度」については、①住民票・戸籍の受付、年金の相談窓口など住民に直接、行政サービスを提供する部門で、時間延長などのサービス向上につながる②育児のための部分休業や定年前短時間勤務とワークシェアリングを行う——などの場合に、「競争試験または選考」により、「一年を超える任期」で採用する枠組みを提案した。具体的には、高齢再任用の短時間勤務と同じく本格的業務にも従事できるとし、給与は後述する新たな任期付職員の制度を考慮しつつ、当該職員の業務内容や期待される責任に応じたものにすべきだとしている。また、常勤職員では規制している兼業についても、その緩和を検討する必要があると付記している。

地方公務員の多様な任用・勤務形態として報告が提言する三つの方策のうち、常勤職員の部分休業制度は、①自主的な研鑽(大学などで学び、成果を公務に還元する)②漸次的現役離職(定年退職前から地域活動に参加する)——を事由に、本人が申し出た場合に任命権者が業務の繁忙度合いを勘案しつつ、部分休業(無給)を認めるというもの。具体的な制度フレームは、①に

なる場合——にも拡大を提起。給与は現行職員との違いを明確にしつつも、業務内容や期待される責任に応じて検討するほか、共済については同様の扱いを求めた。

#### 三一万臨時・非常勤の法的裏づけになるか?

事務員、保育士、給食調理員、医療業務員、図書館司書、ホームヘルパー、水道検針員など、自治体の調査によれば、自治体で働く臨時・非常勤などパート職員はすでに三一万人を超える。多くの任用根拠は地公法第二二条や一七条などにあるため、位置づけはいわゆる地方公務員ながら民間のパート労働法さえ適用されず、処遇は一般の地方公務員に向けられる「羨望的」か「ほど遠い」。給食調理員やホームヘルパーを特別職公務員(三条三項三号)に位置つける例もあることから、違法・脱法との批判もささやかれている。

任期付短時間勤務制度の新設は、自治労などが求めてきた臨時・非常勤職員の法的裏づけを担保するものとなり、一気に処遇改善につながるのだろうか。研究会メンバーの一人、君島一宇・自治労副委員長は「臨時・補助的業務につく建前のなかで実態としては恒常的な業務にもつき、任用根拠が明らかになつていない限り、自治体当局が『該当しない』と判断することもあり得る。

現段階ですべての臨時・非常勤職員が振りかえられる担保はない」と指摘する。また「報告では任期更新の道筋が明らかにされなかったばかりか、任期の定めのない短時間勤務制度は「中長期的課題」とされ、この点からも不十分と言わざるを得ない」と注文をつける。任期の定めのない本格的な短時間公務員の検討は、公務員制度改革に絡む、人事院の「多様な勤務形態に関する研究会」(座長Ⅱ佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授)に事実上、委ねられた。同研究会は七月に中間まとめを行い、来年七月に最終報告を発表することになっている。

一月二九、三〇の両日、東京・九段下で開かれた自治労中央委員会では、切迫する地方財政のなか、「同制度の導入は常勤職員の無制限な置換につながるのではないか」(新潟)との不安も漏れた。地公研における三つの自治体ヒアリングでは「興味を示したのは長野だけだった」(君島氏)とのこと。四時間勤務であれ同制度職員は二分の一役員にカウントされることもあって、改正法が成立してもどれほどの自治体が導入に踏み切るかは不明だ。同制度の詳細は各条例で示されることになる。だが、「処遇のあり方は原則、時間比例を真つ向から否定する意見はなかった」(同氏)という。短時間公務員の実現が多様な就業型ワークシェアリングの起爆剤になるのではないかと期待する。

(調査部 渡邊木綿子)



# 厚生労働省関係法案

年金、育児・介護休業、高齢者雇用など目白押し

TOPICS 3



現在開会中の第一五九回通常国会には、厚生労働省関係の法案として年金改革関連法案など重要法案が目白押し。全体で一四法案の提出が予定されている。年金改革関連法案は、「保険料固定方式」の導入が目玉の一つ。厚生年金保険料率は、年収の一八・三〇％（これを労使折半）、国民年金については月一万六九〇〇円を上限に設定。同水準に達するまで毎年、それぞれ〇・三五四％、二八〇円ずつ引き上げる内容が盛り込まれている。同法案と一括審議される予定の高齢者雇用安定法改正案では、年金の支給開始年齢の引き上げに対応して収入の空白なく働き続けられるよう、企業に六五歳までの定年引き上げや継続雇用制度の導入などを求めている。パートなど有期契約労働者にも育児休業制度の適用を拡大することや、育児休業の期間を最長一年六カ月にすることを柱とした育児・介護休業法改正案も提出される。

## 厚生労働省の主要な提出予定法案（労働関係）

件名	要旨	国会提出時期
労働組合法の一部を改正する法律案	不当労働行為事件の迅速かつ確かな処理を図るため、労働委員会の行う審査手続きおよび体制の整備等、所要の改正を行う	3月上旬予定
高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案	少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けられるよう、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用機会の確保、高齢者の再就職援助の強化等、所要の措置を講ずる	2/10
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案	次世代育成支援対策において、大きな課題となっている仕事と子育ての両立支援等をよりいっそう推進するため、働き方の多様化を踏まえた育児休業制度および介護休業制度の整備、ならびに育児や介護をしながら働き続けられる環境の整備について、所要の措置を講ずる	2/10
児童手当法の一部を改正する法律案（※）	次世代育成支援対策を推進するため、子育てを行う家庭の経済的負担の軽減等を図る観点から、児童手当制度における支給対象年齢の引き上げを行う	2/10
児童福祉法等の一部を改正する法律案（※）	都道府県および市町村が設置する保育所における保育の実施に要する保育費用、市町村における介護保険の事務処理に必要な費用等を、国庫負担の対象外とすることに係る所要の改正を行う	2/10
児童福祉法の一部を改正する法律案	児童虐待等の問題に適切に対応できるよう、児童相談所、市町村の役割ならびに児童福祉施設のあり方の見直し等を行うとともに、児童の売買、児童買春、および児童ポルノに関する児童の権利に関する条約の選択議定書（仮称）の締結等を行うために、必要な規定の整備を行う	2/6
国民年金法等の一部を改正する法律案（※）	少子化等の社会経済の変動に対応した、持続可能な制度を構築し信頼を確保するため、保険料水準固定方式のもとで給付水準を自動調整する仕組みの導入を図る等、国民年金制度と厚生年金制度の所要の改正を行うほか、年金積立金の運用および企業年金制度等についても、所要の見直しを行う	2/10
平成16年度における国民年金法による年金の額等の改定の特例に関する法律案（※）	平成16年度の特例として、国民年金法による年金額等について、平成10年の年平均全国消費者物価指数に対する平成15年の比率に代え、平成13年に対する平成15年の比率を基準とし、額の改定措置を講ずる	2/6
社会保障に関する日本国とアメリカ合衆国との間の協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律案（仮称）	社会保障に関する日本国とアメリカ合衆国との間の協定（仮称）を実施するため、アメリカ合衆国の法令が適用される者について、厚生年金保険法等の公的年金各法および健康保険法等の公的医療保険各法の適用を免除するほか、公的年金各法に係る給付の支給要件と給付額に関する特例等の措置を講ずる	3月上旬予定
社会保障に関する日本国と大韓民国との間の協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律案（仮称）	社会保障に関する日本国と大韓民国との間の協定（仮称）を実施するため、大韓民国の法令が適用される者について、厚生年金保険法等の公的年金各法の適用を免除する等の措置を講ずる	3月上旬予定

注）※は予算関連の法案

## 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案(概要)

### ○定年の引上げ、継続雇用制度の導入等

- ・事業主は、高齢者の65歳までの雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、または定年の廃止の措置のいずれかを講じなければならない。厚生労働相は、違反している事業主に必要な助言、指導または勧告できる
- ・年齢（65歳）については、平成18年4月～平成19年3月末までは62歳、平成19年4月～平成22年3月末までは63歳、平成22年4月～平成25年3月末までは64歳とする
- ・労働組合あるいは労働者の過半数代表者と、書面による協定で継続雇用制度の対象者の基準を定めた場合は、希望者全員を対象にしない制度も可能とする。大企業については当面3年間、中小企業は5年間は、努力にもかかわらず協議が調わない場合、就業規則等に当該基準を定めることを可能とする
- ・定年を定めている事業主は、平成25年3月末までの間、必要な措置を講ずるように努めなければならない

## 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案

改正事項	現 行	改 正 案
育児・介護休業法	①育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大	期間を定めて雇用される者は対象外 → 期間を定めて雇用される者のうち、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の労働者を対象として追加
	②育児休業期間の延長	子が1歳に達するまで → 子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合にあっては、子が1歳6か月に達するまで
	③介護休業の取得回数制限の緩和	対象家族1人につき1回限り 期間は連続3か月まで → 対象家族1人につき、介護を要する一の継続する状態ごとに取得可能 期間は通算して93日まで
	④子の看護のための休暇の権利化	事業主の努力義務 → 労働者の権利に（年に5労働日を限度として取得できる権利とする）

# 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)

## 12 No.521 DEC.2003

### 特集 = 高齢者雇用と年齢差別

- 提 言** 高齢者雇用と年齢差別禁止 手塚 和彰
- 論 文** 高齢者雇用の成立条件と雇用機会の創出 戎野 淑子  
中途採用時の年齢制限緩和策について 北浦 正行  
諸外国における年齢差別への取組み 櫻庭(中村) 涼子  
年齢差別禁止法が米国労働市場に与えた影響  
——米国の実証研究のサーベイ 川口 大司
- 座 談 会** 平成15年版労働経済白書をめぐって 藤井 宏一  
——経済社会の変化と働き方の多様化 武石恵美子  
久本 憲夫  
脇坂 明
- 書 評** 品田充儀著『カナダ労災補償法改革』 嵩 さやか
- 資 料** 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

## 1 No.523 JAN.2004

### 特集 = 労働基準法・労働者派遣法・職業安定法改正

- 提 言** 高齢化ベシズムからの脱却 神代 和欣
- 論 文** 2003年労基法改正と解雇・唐津 博  
有期契約規制の新たな展開  
職業安定法・労働者派遣法改正の意義と法的課題 水島 郁子  
労働法制に関する経済学的な見方 大橋 勇雄  
現場からみた労基法改正 荻野 勝彦  
労働基準法改正についての評価と問題点 宮里 邦雄  
——労働者側弁護士立場から——
- 座 談 会** 使用者側代理人から見た 中町 誠  
解雇訴訟と労基法改正
- 座 談 会** 新法人発足にあたって—— 小野 旭・大内 伸彦  
「政策研究」を考える 大竹 文雄・藤村 博之  
守島 基博
- 書 評** 都留康著『労使関係のノンユニオン化 野田 知彦  
——ミクロ的・制度的分析——
- 資 料** 川井圭司著『プロスポーツ選手の法的地位』 永野 秀雄  
労働文献目録 労働政策研究・研修機構

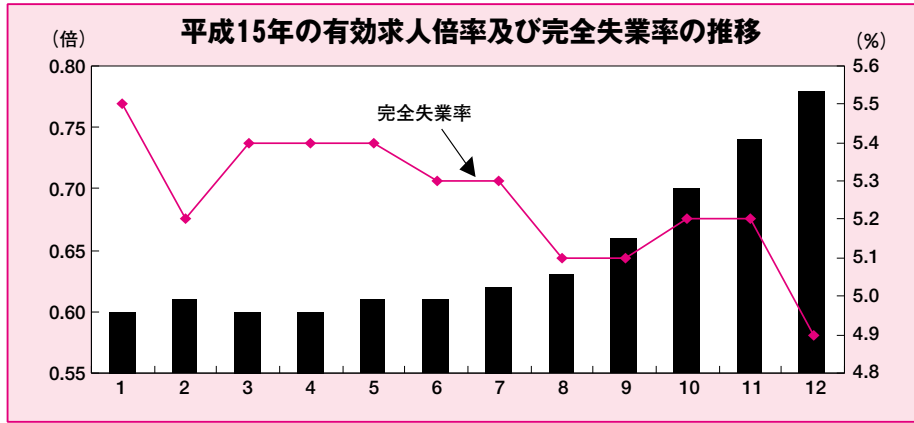
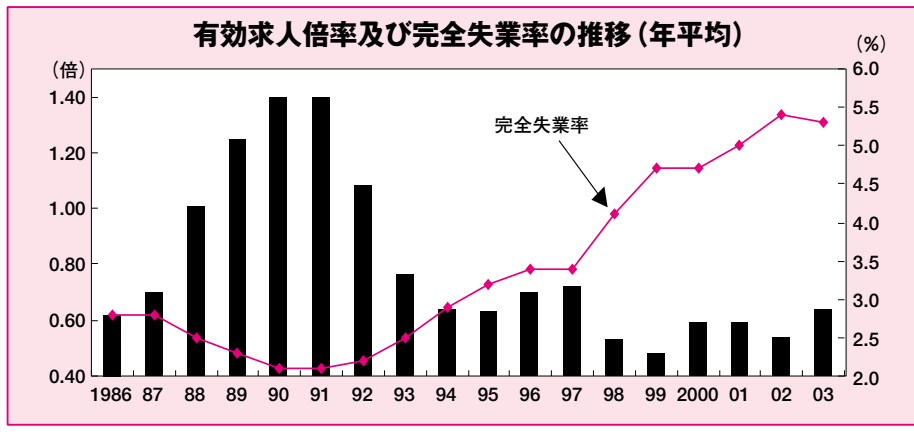
お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp

# 雇用統計

# TOPICS 4

## 二月の完全失業率、四%台に

総務省が一月三〇日に発表した労働力調査(速報)によると、昨年一二月の完全失業率(季節調整値)は、前月比〇・三ポイント低下の四・九%とな



り、二〇〇二年六月以来二年半ぶりに四%台に回復した。

また、二〇〇三年平均の完全失業率も過去最悪の前年より〇・一ポイント低い五・三%に改善し、一九九〇年以來一三年ぶりに前年を下回った。年平均

## 13年ぶりに失業率が前年比マイナスに

均の完全失業率は、一九九〇年代前半は二%台で推移していたが、九〇年代後半に急速に悪化し、四%台に突入。二〇〇一年以降は五%台に乗って上昇を続け、昨年一月には、五・五%の過去最悪を記録していた。

一二月の年齢階級別完全失業率は、三五歳以上六五歳未満の男性と、一五歳以上六五歳未満の女性で改善がみられた。しかし、三五歳未満の男性、特に一五歳以上二五歳未満の若年男性の完全失業率は、対前年同月比〇・七ポイント悪化の一〇・〇%となり、すべての年齢階級で最悪。年平均でも、若年層の雇用情勢は依然厳しく、男女とも一五歳以上二五歳未満が最も高くなっている。

## 失業者数 三〇〇万人割れ目前

一二月の完全失業者数は、前年同月比三二万減の三〇〇万人で、七カ月連続の減少となった。求職理由別では、二〇〇三年後半は定年・勤め先都合等の非自発的離職失業者数が減少に転じた。非自発的離職失業者数は、一九九八年から大幅に増加し、昨年一月は一六〇万人にまで達した。しかし、年後半から大幅に減少し、一二月は、対前年同月比三二万人減の一三〇万人にまで数を減らしてきた。勤務先のリスト自己都合(九六万人)を下回っている。

## 就業者数 が五カ月ぶりに増加

一二月の就業者数は、前年同月比一六万人増の六三〇七万人で、五カ月ぶりに増加。産業別では、就業者数の一番多い「製造業」が対前年同月比六万人減少の一八二万人で、年前半は減少幅が大きかったが、後半は減少幅が縮小。伸びが著しかったのは「医療・福祉」で、前年同月比四一万人増の五〇九万人と、年間を通じて増加した。

「飲食店・宿泊業」も一一万人増の三五九万人となり、年末に増加に転じた。一方、厚生労働省が一月三〇日に発表した一般職業紹介状況によると、二月の有効求人倍率(季節調整値)は、前月を〇・〇四ポイント上回る〇・七八倍となり続伸した。前半は、〇・六倍台で緩やかに推移していたが、後半に急速に回復。同時に発表された二〇〇三年平均の有効求人倍率も、前年を〇・一〇ポイント上回る〇・六四倍と改善に向かった。二〇〇三年を通じて月間有効求人数は、年後半にかけて微増。一方月間有効求職者数は年後半に微減した。一二月の新規求人数は、前年同月比二〇・七%と大幅に増え、一八カ月連続の増加となった。

二月二日発表の二〇〇三年平均の毎月勤労統計調査結果(速報)では、常用雇用は対前年比〇・五%減の四二八九万人となり、五年連続で減少となった。このうち一般労働者は、一・三%減の三三三二万人と六年連続で減少。一方パートタイム労働者は二・一%増の九六七万人となり引き続き増加している。

雇用統計の見通しについて、当機構労働政策研究所の白石栄司副所長に聞いた。

二〇〇三年の完全失業率は、年間を通じて緩やかな低下傾向を示してきた。とくに年後半にかけて景気の回復に伴い改善傾向が強まった。一二月は四・九%にまで下がったが、これは景気回復の強さの表れともみられるが、本当のところはデキすぎで、実勢は第4四半期の平均失業率は五・一%に近い水準とみていい。だから一二月の反動で、今年一月の失業率が五%台に反ることになるかも知れないが、失業率の改善傾向はこれからも続いていくことになる。

二〇〇三年の平均失業率は前年比〇・一ポイントの低下で依然、五%台にとどまったが、今回は年平均の失業率が下がったことに大きな意味がある。バブル崩壊以降、二度の景気回復期があったが、いずれも年平均失業率は横ばいだったからだ。以下、今回のポイントを指摘したい。

**製造業の雇用動向に改善の動き**  
今回の特徴は、まず雇用情勢に大きな影響を与える製造業の動向に変化が生じてきていることがあげられる。ハ



ローワークの求人動向は、製造業での増加が顕著になってきている。そして製造業の就業者数は、バブル期のピーク約一六〇〇万人弱から現在は一二〇〇万人を下回るところまで落ち込んでいる。昨年一年間は年平均で引き続き前年より減少しているものの、月平均では下げ止まりの兆候があらわれている。

また、厚生労働省の「労働経済動向調査」で製造業の雇用調整、とくに希望退職の募集、解雇の実施割合をみると、昨年第3四半期は二%に低下している。また、雇用の過不足DIはたったの三ポイントの過剰にまで下がっている。

これを受けて、リストラに伴う非自発的失業者の数もかなり減ってきた。

長期的に雇いを減らしてきた製造業の下げ止まりが、失業率改善の大きな要因になるはずだ。公共投資の削減に苦しんできた建設業にしても、景気回復で民間投資が増えれば、就業者数に良い影響がでてくる。医療・福祉分野など継続的にのびる産業もある。

#### 常用、正規雇用の改善

今後、景気が順調に回復しても、非正規社員を増やして安価なコストで労働力を求める動きがやむわけではないが、需要がさらに大きくなれば正規社員に対する求人が増えてこよう。景気が着実に改善して、有効求人倍率の急速な上昇が続いていけば、常用雇用労働者の採用を考える企業が増えてくるのではない。正規労働者の雇用に下げ止まり傾向がでてくるかどうか注視したい。

働者の採用を考える企業が増えてくるのではない。正規労働者の雇用に下げ止まり傾向がでてくるかどうか注視したい。

#### 男性中高年の失業率が改善

リストラの動きが減少する中、男性中高年の失業率の改善が目立っているのも特徴だ。男女別の失業率は〇二年以降、男女間格差が拡大傾向にあった。企業のリストラの動きが進展し、その影響で男性の非自発的離職者が増えたためだ。〇三年平均で男性の失業率は横ばいだが、四半期の動きで見ると、後期は女性よりも下がってきている。失業理由別では男性の失業率を押し上げていた非自発的離職が昨年の後半に

## 今年の失業率は4%後半で推移

当機構労働政策研究所 副所長 白石栄司

化が生じよう。

#### 若年労働者の動向

失業率の上昇を抑えた要因の一つに、一五〜二四歳層の労働力率が低下傾向にあることも指摘しておきたい。年齢別にみて若年層の失業率が高いことが目立っているが、これも上がり方が少し鈍ってきている。その背景には、求職活動を停止した若者が増えている、それが失業率の上昇をやや抑制する役割を果たしている。若者の労働力率の低下は通学が増えているのであれば問題ないが、なにもしないいわゆるNEET層(若年無業)の増加であれば問題だ。こうしたNEET層の動向についても、注目していく必要がある。

今年雇用見通し

今回の年平均失業率の改善は、一三年ぶりという見方もできる

かなり減り、年齢別にみても、男性中高年の失業率の悪化に歯止めがかかっている。いわゆる世帯主層の改善は明るい材料だ。

#### 求人倍率のバブル期前夜並みの上昇

有効求人倍率の〇三年の平均値は〇・六四倍だが、これを月別にみると、六月までは〇・六〇〜〇・六一で推移していたものが、九月以降は毎月〇・三ポイントもしくは〇・四ポイント上昇し、一二月は〇・七八倍になった。この勢いはバブル期前夜の状況に似ている。まだ四カ月の推移で、瞬間風速の域を出ていないが、今後もしこうした状況が続けば、労働市場全般に大きな変

が、失業率の低下局面ということに着目すると、一九八八年に前年より〇・三ポイント低下して以来、一六年ぶりの低下局面になったと言える。しかも、景気回復が着実に進めば、この動きは一時的なものではなく、今後も下がっていく。現在、雇用のミスマッチによる構造的失業率は四%程度となっている。これは有効求人倍率が一倍まで上がると、失業率は四%にまで下がることを意味している。したがって今後の景気回復の状況にもよるが、今年の完全失業率は少なくとも四%台後半あたりで推移することが期待できよう。

(調査部 遠藤彰)

春闘の本格化を前に、今年も日本経団連と金属労協（IMF・JC）との間で、舌戦ならぬ恒例の「筆戦」が繰り広げられている。日本経団連が昨年一二月に発表した経営側の春闘指針である「二〇〇四年版経営労働政策委員会報告」（経労委報告）は、「付加価値が増加しないなかでの労働分配率の上昇は、企業の体力を弱め、企業の存続さえ危うくさせる」などと主張し、労働分配率上昇に対する懸念を今年も強調。片や、金属労協は二月二日に発表した「二〇〇四年闘争ミニ白書」のなかで、独自のデータ集計ではむしろ労働分配率は低下していると応戦した。正しい主張をしているのはどちらか——いくつかの対立点を紹介する。

金属労協の闘争ミニ白書が、先に発表される日本経団連の経労委報告に対して反証を加えるという構図は、経労委報告の前身である日経連時代の「労働問題研究委員会報告」（労働研報告）から続いており、いまや恒例になった感がある。

昨年は、経労委報告が労働分配率の定義として「雇用者所得（雇用者報酬）÷国民所得」を採用。その労働分配率の推移をグラフで示して「わが国の賃金水準は依然、先進諸国のなかでもトップレベルにある。企業の付加価値に占める人件費の割合＝労働分配率も上

昇して」という主張したことから、金属労協が「日本経団連が示す労働分配率算出式の分母に自営業者が生み出した付加価値が含まれるので、自営業者の比率が高く、しかも廃業が進んでいる過程にあるわが国では、上昇傾向をもつ」と反論した。金属労協は白書のなかで反論するにとどまらず、昨年は初めて「公開質問状」を日本経団連に送り、正式な回答を求めた。

今回も、金属労協は労働分配率のとならえ方で日本経団連に異議を唱えている。経労委報告は、「付加価値が増加しないなかでの労働分配率の上昇は、企業の体力を弱め、企業の存続さえ危



要求方針について意見交換した金属労協の闘争シンポジウム（11月13日）

うくさせる」「付加価値を維持・向上できなければ、人件費も減らさざるを得ない」——などと、労働分配率上昇による経営圧迫への懸念を表明。「労使に求められるのは、労働分配率の適切な管理、すなわち付加価値生産性の上昇率の範囲内に人件費を抑えることであり、それができなければ労働分配率の上昇を抑えることはできない。付加価値生産性の上昇率がマイナスになれば、人件費を減らす覚悟で賃金決定を行う姿勢が必要だ」と主張した。

しかし、経労委報告が労働分配率のデータを掲載していないため、白書は「なんら具体的なデータを示さず、現状分析をすることなしに（労働分配率の上昇を）懸念している」と根拠のあいまいさを批判。「付加価値生産性の上昇率がマイナスになれば人件費を減らす」との表現は、「付加価値生産性が低下したら」という意味だとして、生産性上昇率が鈍化しただけで「賃下げ」が提案されることがないよう注意が必要だと呼びかけた。

### JCデータでは 9年間のうち6回低下

労働分配率のデータは経労委報告にはないが、経営者の交渉マニュアルとして別に作成している「二〇〇四年版春季労使交渉の手引き」に、付加価値生産性と一人当たり総額人件費の伸び

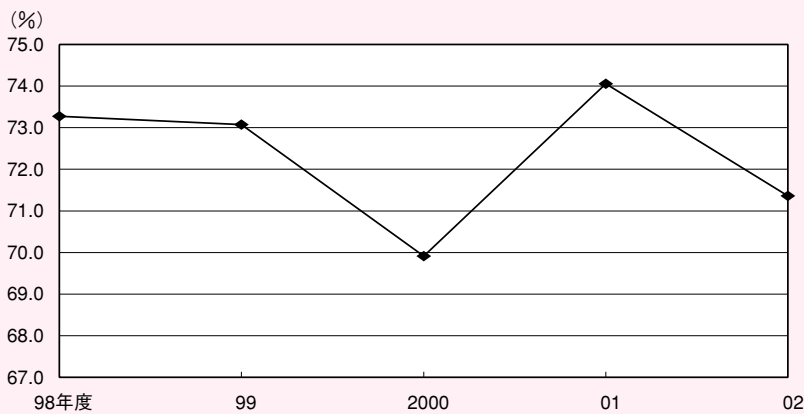
率の推移のグラフが掲載されている。そのグラフでは、資本金一億円以上の大企業（製造業）では過去一二年間のうち六年間で一人当たり総額人件費が付加価値生産性の伸び率を上回っており、手引きは「すなわち労働分配率は上昇していることになる」と言い切る。対する白書は「六年間で労働分配率が上昇していたとしても、残りの六年間は低下しているわけだ」と反論。「掲載されているグラフでも、九四年度以降については九年間のうち六年間で労働分配率が低下している」と指摘し、「従業員給与十福利厚生費」÷「内部留保十減価償却十役員給与・賞与十従業員給与十福利厚生費」の定義で、金属労協が独自に〇二年度まで算出した企業収益ベースの労働分配率（製造業）でも、〇二年度は直近の五年間で二番目に低い水準だと反証した。

### 経団連の定義でも低下している

また、白書は労働分配率の推移に関連して、日本経団連が使っていた定義（雇用者報酬÷国民所得）ですら低下していると主張している。日本経団連自身は、経労委報告でも手引きのなかでも、この定義による分配率を掲載していない。

しかし、白書によると、同定義の分配率は〇二年度で七三・〇％で、前年から〇・九ポイント低下しているという。今回、日本経団連が同定義の分配率を掲載しなかった理由について白書は、「経労委報告のなかで『労働分配率の上昇』の懸念を再三にわたって書

## 製造業におけるマイクロベース（企業収益ベース）の労働分配率の推移



(注) 1.労働分配率は、ここでは  

$$\frac{\text{従業員給与} + \text{福利厚生費}}{\text{内部留保} + \text{減価償却} + \text{役員給与} + \text{賞与} + \text{従業員給与} + \text{福利厚生費}}$$
  
 2.資料出所：財務省「法人企業統計」よりJ C政策局で作成。

掲げているなかで、そのようなデータを大々的に掲載することはできないわけだ」と推察。金属労協が従来から提唱している定義での労働分配率（雇用人一人当たり名目雇用人者報酬÷就業者一人当たり名目GDP）だと、二〇〇二年度は六三・一％で、統計開始以来の最低水準だと主張している。

○ **生産性基準原理 だと**  
 ○ **三年度はベア二・一％**

今回の経労委報告は、一九七〇年以來、掲げてきた「生産性基準原理」を

掲げていない。生産性基準原理とは、日本経団連が日経連時代から提唱してきた適正な賃金決定を行うためのマクロ経済レベルでの考え方。「生産性を上回る賃上げが物価の上昇をもたらしてきた」として、生産性の向上を上回る名目賃金の上昇で引き起こされるインフレの抑制を狙ったものだ。

しかし、この原理では、インフレ時には賃上げ率を抑制する効果があるが、物価が低下しているデフレ下では、名目成長率が一定だとすると、物価が下がるほど賃上げ率が高くなる。白書は、例えば政府経済見通しの〇三年度実績見込みでは、同原理に従うと

○三年度のベアは二・一％（定昇除く）になるとして、「デフレ下では、生産性基準原理は経営側にとって用無し、むしろ有害というわけ」だと迫る。インフレの時にはつけをすべて勤労者に押しつけ、デフレの時には機能しない原理は「そもそも原理などというに値しない」として、「日本経団連が本当に春闘はすでに終焉したと思っ

ているならば、まず生産性基準原理から完全に終焉とすべきではないか」としている。

(調査部 荒川創太)

## ベアを断念する代わりに、中期的な賃金改善を要求する基幹労連

新日鉄労連やJFEスチール労連などが所属する基幹労連の鉄鋼部門は、この春の賃上げ交渉で、ベア要求を断念した。鉄鋼部門は二年に一度、賃上げ交渉する「複数年協定」を採用しているため、〇五年のベアゼロも意味する。二年前も雇用安定・確保を最優先しベア要求を見送っているため、「ベアなし」はこれで四年連続だ。

鉄鋼メーカー大手四社のうち、新日鉄、JFEスチールは業績が好調だ。ベア要求できなかったのは、神戸製鋼と住友金属工業で財務体質が疲弊していることが大きい。また、神鋼と住金の一時金は昨年それぞれ八五万円、一〇〇万円まで落ち込んでおり、一時金の水準回復に重きが置かれた形だ。

ベアの代わりに要求したのは、中期的な賃金水準の改善。大手四社の組合は、鉄鋼産業の賃金を二〇一〇年をめぐりに、新たな財源投入によって製造業平均まで回復させる道筋を明らかにするよう経営側に要求した。基幹労連によると、鉄鋼大手四社の平均賃金（三五歳勤続一七七年の標準労働者）は、従業員規模一〇〇〇人以上の製造業平均より一万円低い約三〇万円にとどまっている。

一方、賃金水準が大手四社の九五％未満の水準にとどまっている鉄鋼部門傘下の組合は、製造業平均の九五％（二九・五万円）まで回復させる道筋を明らかにしよう求めている。

二〇一〇年をめどとするのは、その頃がちょうど団塊の世代が定年退職する時期であり、高技術・技能な人材を確保し、産業の競争力を強化させるためには、他産業から見劣りする労働条件を是正する必要があるとの考えからだ。

基幹労連では、「適正な労働条件決定と産業企業の国際競争力の維持・強化は矛盾しない。これからの国際競争力のあり方は、コスト競争力のみならず高い質をもった高付加価値労働によって担保されるべきもの」と主張。宮園哲郎委員長は要求基準を正式決定した二月一〇日の中央委員会のあいさつで、「納得しうる結果を出さない限り、新たな視点に立った取り組みが活きてこないばかりか、基幹労連全体の今後の労働条件決定にも足かせとなりかねない」と強調し、経営側に対して格差改善に向けた具体的な道筋を示すよう強くアピールした。



# 海外労働事情

## 韓国外国人雇用許可制の導入とその後の動き

韓国では昨年七月に外国人雇  
純労働者の受け入れ（雇用許可  
制）を定めた「外国人勤労者の  
雇用等に関する法律」が国会を  
通過し、九月より施行された。  
これは外国人を「研修生」とし  
て受け入れる産業研修生制度と  
は異なり、まさに「単純労働者」  
として受け入れるという政策の  
転換であった（なお、現状にお  
いては、産業研修生制度も並行  
してそのまま残されている）。  
不法在留者の多くはこの制度に  
より合法的な労働者となり、昨  
年末時点で不法在留者は見た目  
上、一気に半減した。この新し  
い制度がうまく定着するか注目  
されるが、周囲の心配を待つま  
でもなく既に問題が見え隠れし  
ている。

### 導入までの経緯

韓国においては、近年景気に  
関係なく三K職場の忌避傾向が  
続き、八〇年代後半から生産現  
場の求人難が進行したことあ  
いまって、外国人導入に関する  
議論が行われていた。この結果、  
一九九三年に製造業・建設業・  
遠近海漁業について産業研修生  
制度が導入されている。

産業研修生が導入されて以降  
も、一九九四年に四万八〇〇〇  
人であった不法在留者が九七年  
には一四万八〇〇〇人に増加し、  
IMF危機の九八年にいったん  
一〇万人に減少したものの、九  
九年一三万五〇〇〇人、二〇〇  
〇年一八万九〇〇〇人、〇一年  
二五万五〇〇〇人、〇二年二六  
万六〇〇〇人と確実に増加して  
きていた。中小企業の人材不足  
が解消されず、政府としても積  
極的に不法在留者の取締をしな  
かったという指摘もある。

こうした中、国内外の人権擁  
護団体から外国人産業研修生に  
対する人権侵害の実態が相次い  
で明らかにされ、金大中政権の  
外国人労働者に対する政策が問  
われはじめていた。

二〇〇〇年九月に労働部より  
発表された「外国人労働者の雇  
用及び管理の効率化案」におい  
ては、こうした産業研修生制度  
の問題点を踏まえて、今回導入  
された外国人雇用許可制とほぼ  
同様の制度が提案されていた（産  
業研修生制度は廃止するという  
案であった）が、産業資源部・  
法務部や経済団体・中小企業等  
の反発もあって導入は見送られ  
た。

二〇〇二年七月には、国務調  
整室より「外国人力制度改善方  
案」が発表され、①産業研修生  
（製造業・建設業・遠近海漁業）  
定員の増員②サービス分野に「就  
業管理制」を導入（韓国国民と  
血縁のある中国同胞等に対し、  
最長二年の就業を許容）という  
案が示されていたが、これも結  
局導入には至らなかった。

### 外国人労働者の実態 及び産業研修生制度の問題

二〇〇二年三月時点での三三  
万七〇〇〇人の外国人労働者の

うち、二六万六〇〇〇人（七八・  
九％）が不法在留者で占められ  
ており、中でも観光など短期ビ  
ザで入国して食堂などサービス  
業に勤務する不法在留者（特に  
中国朝鮮族が多いとされている）  
が一八万余名（約七〇％）、離脱  
した産業研修生が五万二〇〇〇  
余名（約二〇％）を占めていた。  
産業別では製造業が八万九〇〇  
〇名（三四・八％）、建設業五万  
六〇〇〇名（二一・八％）、飲食  
店三万五〇〇〇名（一二・七％）  
の順であるが、特に飲食店では  
その九七％が中国人であり六二  
％は朝鮮族（中国同胞）であつ  
たとのことである。

一九九三年より実施されてい  
た「産業研修生制度」の問題点  
として、①製造業・建設業・遠  
近海漁業のみが対象で、サービ  
ス業等を対象としていない②要  
件を満たさない零細企業が利用  
できない③研修生は労災・医療  
保険等の対象とならない④全般  
的に労働条件が低い⑤事業主団  
体（民間）が斡旋機関を務めて  
いたが、外国人労働者の職場離  
脱に対応できない、等の問題点  
が指摘されていた。

なお、「外国人雇用許可制」

### ハイライト

インドネシア 労働者派遣覚書  
来月締結へ

ヤコブ労働・移住相はマレー  
シアの人的資源省側から来月第  
一週または第二週にジャカルタ  
を訪問すると、書簡を受け取つ  
たとして、労働者派遣に関する  
両国間の覚書締結が実現する  
との見通しを示した。ビスニス・  
インドネシアが伝えた。

覚書の内容はすでに完成してお  
り、マレーシアの閣議での承認  
を待っていたと説明した。覚書  
では、リクルートをインドネシ  
アが行うこと、健康診断費用の  
両国負担、パスポートの保管場  
所、交通費の負担先の四点が問  
題として指摘されていた。

同相は、覚書の締結に合わせ、  
同国への労働者派遣に関する規  
定を作成する必要があるとして  
いる。そのほか、マレーシア政  
府に対してはこれまでのような  
事前通告のない不法就労者の強  
制送還を行わないよう要請した  
という。

本来不法就労者の送還には、  
事前通告のもとでマレーシア政  
府が送還費用を負担することで  
合意しているものの、実際には  
インドネシア政府が送迎用の船  
を準備しているマレーシア・サ  
バ州のタワウ港ではなく、東カ  
リマンタン州のヌヌカン港に送  
還されるという問題が起きてい  
ると懸念を示した。

（提供 エヌ・エヌ・イー）



韓国でも3K職場の忌避傾向が強い

の導入に当たっては、中小企業等の反対（産業研修生に比べ労働コストが増加する）により「産業研修生制度」も残されることとなり、現行の産業研修生を活用している企業は引き続き産業研修生を活用することとなるが、労働部によれば「外国人労働者自身はもとより、不法在留者の雇用企業と外国人労働者非雇用企業でも外国人雇用許可制に対する賛成が多かった」とのことであった。

### 雇用許可制の概要及び導入に当たっての経過措置等

雇用許可制は①常時勤労者三〇〇人未満の中小製造業②建設業（工事規模二〇〇ウオン以下）③サービス分野六業種（飲食店業、事業支援サービス業（建築

物一般・産業設備清掃業）、社会福祉事業、清掃関連サービス業、看病サービス業、家事サービス業）④遠近海漁業（一〇トン以上二五トン未満漁船など）⑤農畜産業（一定規模以上の企業利農畜産業）について、政府（労働部・雇用安定センター）の斡旋の元に、三年を限度に外国人労働者の就労を認めるというものである。（雇用許可制の導入に合わせ出入国管理法施行令が改正され、「非専門就業」という在留資格が新設された。）この雇用許可制の導入に当たり、韓国政府は現在いる不法在留者の一部合法化を行った。具体的には中小製造業・建設業・一部サービス業・遠近海漁業・農畜産業に従事している外国人（建設業・サービス業は朝鮮族に限定）で、①二〇〇三年三月末時点で在留三年未満の不法在留者にはそのまま二年間の就業資格を付与②三年以上四年未満の者には査証発給認定書を発給し、いったん出国することを条件に出国前の在留期間と合わせて五年の範囲内で就業資格を認定③四年以上の者は一月一日を自発出国期限（この期間までに出国すればその後の観光ビザ等の発給に影響を及ぼさない

とのこと）とし、それ以降は不法在留者として強力に取り締まる、という対策であった。（なお、この方針に合わせ、現在の合法的な産業研修生についても暫定的に五年までの在留が認められることとなった。）

**導入後の状況と問題**

制度導入に合わせ、昨年一〇月末まで不法在留者に対する「不法在留申告」（この時点で申告しなくても強制出国対象にならないとされた）が行われたが、一月一日時点の集計で、申告は不法在留外国人全体の八三・四％に止まった。特に、いったん出国した上で再入国しなければならぬ三年以上四年未満の在留者の申告率は六〇％台となるなど、長期在留者を中心に少なくとも数万名が不法在留者となることとその時点で既に予想されていた。（韓国中小企業協同組合中央会によれば、この時点で四年以上在留者が五万六〇〇〇名、三年以上四年未満在留者が六万五〇〇〇名であったとのことである。）

また昨年末現在の法務部資料によれば、（昨年九月以降合法化された外国人労働者を除いて、昨年末時点で）不法在留者約一四万三〇〇〇名のうち四万人に対しては査証発給認定（いったん出国する必要あり）三年以上四年未満の在留者対象）を行っており、実質的な不法在留者は最終的に約一〇万三〇〇〇名になることであったが、実際には既に合法化され就業している外国人労働者が約一八万人（製造業一二万、飲食店業三万、建設業二万、サービス業九四〇〇、畜産業二九〇〇）いるという。即ち、外国人労働者の合計数は昨年末現在で約三二万人であり、外国人労働者は急激に増加しているのである。こうした対策でなお、一部報道では未だに「中小三K職場では人が不足している」等の報道が流れている。

韓国経済が成長基調を維持する中で、実質的に増加している不法在留者問題だけでなく、合法化して就業する外国人労働者の定住・家族呼び寄せ問題、また三K職場や近隣職場での労働力不足や労働条件の低下等についても、今後大きく頭を悩ますことになると思われる。

（参考）  
日本労働研究機構「外国人労働者の実態と雇用許可制導入の動き」海外労働時報2002.11  
韓国労働部「外国人勤労者実態調査結果」2001  
韓国国務調整室「外国人力制度改善方案」2002  
三浦照敏「外国人労働力導入問題の現況」日本労働研究雑誌388, 1992.4

（本稿は在韓国日本大使館渡部昌平氏の寄稿によるものです。）

### ハイライト

**香港 人種差別禁止法、賃金格差撤廃条項も**

香港政府は一月二八日、人種差別禁止法案に賃金格差を禁止する条項を盛り込む意向を表明した。経営者が同じ職務内容の従業員に対し、人種によって賃金に格差をつけることを禁止する。賃金差別を受けてきたインド系会社などは歓迎しているが、中小企業団体は賃金が同等となることで外国からの優秀な人材確保が難しくなるとして反発している。

中小事業者連盟会長は、賃金格差が禁止されると地元スタッフより高い報酬を受けている日本人やドイツ人が不利になる点を強調。香港の生活費が高いことや、これら外国人が安い公共住宅の入居資格を与えられていないことに言及し、ある程度の賃金優遇は妥当と主張している。また、厳しい労働規制が外資企業の事業環境を悪化させ、上海や深セン、講習への外資流出を招くことも懸念している。

当局によると、中小企業は新法施行後も三年間は適用猶予を認められる見通し。政府は諮問作業を経て最終草案をまとめ、一月までに立法会に提出する方針だ。

（提供 エヌ・エヌ・イー）

# 海外労働事情

## 英国進む仕事の「輸出」そのメリットと不安

### コールセンター職の輸出を調査

昨年、政府はインドや世界各国へのコールセンター業務の輸出に関する調査に着手した。この調査は労働組合の怒りの声の高まりを受けて行われたものだが、この分野がどれくらい衰退しつつあるかという新たな議論を呼びおこした。

Patricia Hewitt貿易産業相によれば、調査は英国のコールセンター業界が海外市場に対応する能力を評価するものだという。貿易産業省の担当部署によれば英国には五五〇〇のコールセンターがあり、その数は欧州一で四〇万人弱が雇用されている。この分野は年率約一〇%で成長している。しかし海外、特にインドへの業務移転が大きなコスト削減になりうることに気づく企業が増えつつある。ある企業によれば、英国のコールセンターがクレーム管理や技術的アドバイスのようなより複雑なサービスの需要増を満たすためには、単純な仕事を海外に大量に移すことが必須要件だという。Communications Workers' Unionによれば、すでに二八の英

国企業が、英国の顧客にサービスする五万の職務をアジアへアウトソーシングしている。またNorwich Union (Aviva) は、二五〇〇以上の職をインドに移転させていることを明らかにした。そのほかにもAbbey、Tesco、British Airways、National Rail Enquiriesを含む企業が業務を海外に移しており、特にインドへの移転が進んでいる。労働組合Amicusはすでに英国内の五万もの職が海外に移転し、もう五年間に二〇万の職が輸出されるとみている。これは一九八〇年代における製造業の衰退以来の最大の産業の衰退を意味する。



業務をインドに「輸出」する企業が増えている（ロンドン市内）

これまでのところ海外へ移転しているのは主に基礎的な事務管理の仕事であり、「より価値の高い」仕事の多くは英国内に残っている。しかし、他の職種にも海外進出の影響が及びつつあると多くの者が考えている。例えば多くのIT企業はインドを基本業務の拠点とし、相当数の投資銀行が調査部門の業務を海外に移し始めている。インドのソフトウェア・サービス業団体Nasscom代表のKiran Karnik氏は、次の波が来れば会計、法務及び財務アナリストの職務は、西欧諸国の競争相手の半分以上の給料で働くバンガロールやデリー出身のインド人卒業生で占

められると考えている。ある著名なアナリストによる最近の予測によれば、四大財務機関のうち三社が二年以内に海外に移転するだろうということである。

仕事を外国にアウトソーシングすることは、雇用主にとって、とりわけ賃金面で多大なコスト削減となる。例えばインドにおける五〇〇ポンドの年間所得は、英国における二万三〇〇〇ポンドの支出に匹敵する結果をもたらす。Avivaの推計によれば、インドでは英国より四〇%安く企業経営ができる。加えて、インドのコールセンター要員に企業が払う賃金は、インドで毎年誕生する二〇〇万人の卒業生にとって魅力的なものだ。

### 組合は地域への打撃を懸念

しかし労働組合は、英国におけるコールセンター産業の衰退が、かつて八〇年代の製造業の衰退に苦しんだ国内の各地に悪影響を及ぼすことを懸念している。なぜならコールセンター活動の多くは、製造業の職が失われた際、雇用の損失を埋めるために意図的にそれらの地域に設置されたものだからだ。DTI

の統計によれば英国北部では四%以上、スコットランドでは三〜四%の労働者がコールセンターに雇われている。労働組合指導者たちの懸念は、かつて雇用を奪われた地域でこの新たな労働需要源もまた脅かされている点にある。

これまでのところ、輸出された仕事の多くが新規操業に転じたことから、英国内での職の減少は生じていない。加えて、企業が操業を海外に移転した地域では、コールセンターの人員移動による自然減のおかげで強制的な整理解雇が避けられている。しかし、労働市場は最近回復傾向にある。失業率が上がり始めれば、海外への雇用喪失はより大きなダメージを与えるものとなるだろう。仕事の海外移転により職を失った多くの者にとって、同レベルの賃金や融通性のある職に再びつくことは難しいだろう。

### 財務分野では組合と合意

労働組合の指導者たちは英国内の職場を守る必要を主張している。銀行労働者の組合Unifiは、Lloyds TSBがNewcastle upon Tyneのコールセンターから約一〇〇〇の職を海外に移転させる計画についてのストライキ投票を宣言した。組合の指導者によ

れば、企業が利用している低い賃金レートの国は団結権、労働条件、環境規制についてもまた低水準にあり、労働者は裏切られた思いである。UnifiのBernadette Fisher女史によれば、企業がこうしたやり方で低賃金労働者を利用することを許さない労働者の間で、好戦的な機運が確実に高まっているという。

こうした中、この一月には英国三番手のパークレー銀行がUnifiと業務の海外輸出に関して合意に達した。この合意では、数多くのバックオフィスとコールセンター業務を運営するために海外で労働者を雇うほうが安上がりだとすれば、英国の雇用が失われることは避けられないことを組合が認めている。そのかわり、会社側は雇用水準に影響を与えうる大きな決定がなされる少なくとも三カ月前に労働者と適切な相談を行うこと、及び新たな職探しを助けるための十分な援助をすることを約束した。また同社は、会社に残ることを希望する労働者の配置転換を管理するための特別チームを作るとともに、配置転換の選択肢がない場合には外部研修の費用を用意する。この協定は海外転出を伴うすべての事業に当てはまるのみならず、国内での事業再構築の一部にも適用される。パークレーとUnifiの協定は、双方に利益をもたらす。同社はいまや業務を海外に移転させ、

事業を再構築する自由を一部手にし、一方組合は、再構築が失業及びそれに伴う地域社会へのインパクトを最低限にとどめるようなやり方で行われ、また、協定に全くサインをしないよりは英国の雇用の将来が保護されるだろうという保証を得た。組合は、今回の協定が他の雇用主や組合にとつても将来の強制解雇を避けるために見習うべき青写真になることを期待している。

### 職の輸出の経済効果

政府のPatricia Hewitt貿易産業相は、海外への仕事の輸出を防ぐための新法の制定を支持するのではという組合側の期待を退け、コールセンター分野が経済的に成功していると強調してきた。また、Carphone Warehouseのような企業はいまだに英国への進出意向があり、一部の英国銀行が海外への業務の輸出をしないことを決定したと指摘して、コールセンターが致命的な衰退状況にあるという主張に反論している。

さらにHewitt氏は労働組合の保護貿易を求めた声を批判し、英国はすでにインドと二億六〇〇万ポンド相当の取引をしていると主張している。もしインドへの職の輸出がインド市場を成長させるなら、それは英国の生産者にとつても有益だろう。この主張は経営コンサルタントのMcKinseyにより支持されて

いる。同社が最近注目しているのは、海外進出が英国に比べてはるかに進み、インドや中国に輸出される職の規模に関する議論がより過熱している米国市場である。McKinseyは、米国が海外進出で失うものより得るものの方が多いと考えている。同社の推計によれば、海外拠点の労働者に払う賃金一ドルに対して、コスト節約分を成長のために再投資し、海外拠点要員向けの追加的な輸出を行い、コールセンターの労働者を解放してより高所得の職につかせることで、経済は一・二ドル相当の利益を得るとしている。

この意見は職業紹介会社Adeccoも支持している。Adeccoの推計によれば英国及び海外の市場がともに成長し、英国向けのコンタクトセンターの仕事は二〇〇八年までにおよそ七五万となり、そのうち二〇〇万はインドに置かれる。それでも五五万の良質な職が英国に残るが、これは現在よりも多い数値である。

### サービス低下で不満の声も

こうした動きの一方、大手金融機関では大幅な職の海外移転が広範囲でダメージをあたえかねないことに気づいている。特に一般利用者と直接やりとりするスタッフを抱える部署では、職の海外移転の相対的な長所と短所とを改めて考えさせるよう

な議論が起きている。今日では多くの顧客にとつてオンラインまたは電話でのサービスが自分たちの銀行と連絡をとる主な手段であり、コールセンター業務は顧客サービスの中核だ。そのため、いくつかの銀行はこれらの業務の管理を海外拠点に委ねることに不安を感じている。なかでもはつきりした懸念は、海外拠点の業務が日々変化する問題についていけなくなるのではないかという不安が大きい。

また、企業及び労働組合の双方が、顧客サービスの低下に関する懸念を抱いている。顧客の好み、ニーズ、慣習についての地域に根付いた知識に適度に親しんでいること、それは高品質のサービスを供給するうえで欠かせないが、海外拠点では達成できないのではないかという懸念である。すでにいくつかの企業には、海外業務に対する顧客の不満が寄せられている。例えばリーマン・ブラザーズ投資銀行は、インド人スタッフによるサービスに対する顧客の不満を受け、デリーのコールセンター拠点数カ所を米国に戻した。同様にパソンナルコンピュータ製造業者Dellも、意志疎通の不具合について同じような不満を受けた後、インドの情報通信技術の中心地であるバンガロールから音声サービスの一部を米国に移すことを決めた。Northern Rock、Royal Bank of Scot-

land、Alliance & Leicester、HBOSのような英国のリテール・バンクは、英国内の全てのコールセンター・スタッフを抱え続けることを誓約した。海外移転でかなりの短期的コストを削減できたとしても、サービススペースの企業は、長期的なコア・コンピタンスとして考えるべき顧客サービスをアウトソーシングする価値があるかどうかを検討する必要がある。

このほかにもデータの保護や規制のような問題から、海外への仕事の輸出を思いとどまる機関もある。例えば公務部門では、行政の仕事はインドにもどこにも輸出しないことが組合に対して保証された。英国政府調達庁官・効率改善担当官Peter Ger-shon氏は、データの安全性を理由として業務の輸出への反対姿勢をさかんに表明している。

さらにアジアの主たる競争優位となつている理由、すなわち低賃金それ自体が、インド人労働者の年間所得相場が上昇し倍増ともいわれる中で、高まるプレッシャーを受けつつある。一部の人事管理専門家は、職の海外移転は一時的な流行であり、じきに飽和状態に達するのではないかと指摘し始めている。

(国際研究部)

# 最近の統計調査より

## 情報解析部

### 1月11日～2月10日に公表された主な労働関係統計

(月次統計を除く)

- ◆第7回世界青年意識調査 1月11日（内閣府）
  - ・日本の青年の現在の悩みや心配ことは「就職のこと」が33.9%と最も高い。以下「お金のこと」（31.0%）、「仕事のこと」（27.4%）が続く。
  - ・各国の1位をみると、韓国は「就職のこと」、アメリカ、スウェーデン、ドイツは「お金のこと」であった。
- ◆平成16年3月高校・中学新卒者の就職内定状況等調査（11月末） 1月13日（厚生労働省）
  - ・高校新卒者の求人倍率は0.94倍で前年同期を0.04ポイント上回る。就職内定者数は12万1千人で同0.2%の増加。就職内定率は61.4%で同1.1ポイント上回る。
  - ・中学新卒者の求人倍率は0.34倍で前年同期を0.01ポイント下回る。
- ◆平成15年度大学等卒業予定者の就職内定状況等調査（12月1日） 1月13日（厚生労働省・文部科学省）
  - ・大学卒業予定者の内定率は73.5%。前年同期を3.2ポイント下回り、調査開始以来最低。
  - ・短期大学卒業予定者の内定率（女子学生のみ）は49.6%で前年同期を6.0ポイント下回る。
- ◆平成15年賃金構造基本統計調査（都道府県別速報） 2月3日（厚生労働省）
  - ・所定内給与額（一般労働者）は東京都が365,200円（平均勤続年数11.9年）で最も高く、青森県が227,300円（同11.0年）で最も低い。ほぼ半数にあたる1府22県で、前年に比べ所定内給与額が増加した（昨年は10県）。

### 注目の統計・指標

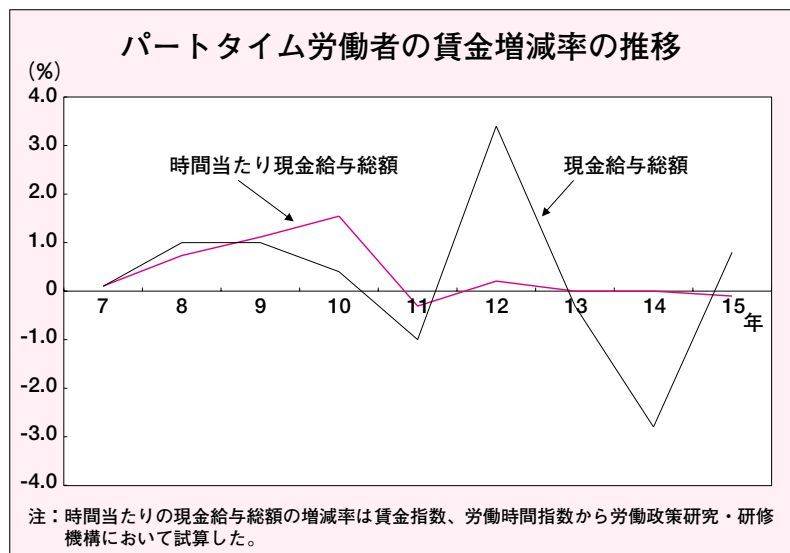
毎月勤労統計調査（平成15年平均速報）

2月2日（厚生労働省）

#### ～現金給与総額は3年連続の減少～

現金給与総額は前年比0.4%減の341,820円で3年連続の減少となり、総実労働時間は0.1%増の152.3時間であった。また、常用雇用は、前年比0.5%減と5年連続の減少となった。常用雇用のうち一般労働者は1.3%減と6年連続の減少となり、パートタイム労働者は2.1%増と引き続き増加となった。

現金給与総額の伸びを就業形態別にみると、一般労働者は前年と同水準、パートタイム労働者は0.8%増であったが、一般労働者とパートタイム労働者を合わせた常用労働者全体の賃金の伸びがマイナスとなったのは、賃金水準の低いパートタイム労働者の割合が増加したことによる。そこで、パートタイム労働者の現金給与総額の推移をみてみると、平成12年以降は大きな増減を繰り返しているように見えるが、時間あたりに換算して比較するとほぼ同水準で推移していることが分かる。



## 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 <sup>1)</sup>	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	%
1998年	万人	万人	万人	万人	万人	万人	万人	%	人	%
2000年	10,783	6,779	6,462	5,331	774	317	107.3	5.0	2,529,993	5.6
01	10,836	6,766	6,446	5,356	754	320	103.8	-3.3	2,506,804	-0.9
02	10,886	6,752	6,412	5,369	829	340	109.2	5.2	2,597,580	3.6
03	10,927	6,689	6,330	5,331	835	359	109.6	0.3	2,768,427	6.6
03	10,962	6,666	6,316	5,335	861	350	-	-	2,596,839	-6.2
02年12月	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	77.6	-22.3	2,333,073	-9.8
12	10,967	6,607	6,307	5,385	1,083	322	-	-	2,224,136	-9.7
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	
1998年	万人	人	%	%	倍	倍	%	%	%	%
2000年	4.2	1,206,889	-4.6	-0.7	0.48	0.87	-0.3	-2.3	-1.0	3.4
01	-0.2	1,472,596	22.0	19.9	0.59	1.05	-0.2	-1.5	-1.0	3.2
02	5.0	1,534,182	4.2	1.5	0.59	1.01	-0.2	-2.0	-1.1	3.6
03	9.2	1,486,484	-3.1	0.6	0.54	0.93	-0.6	-4.3	-1.8	4.2
03	-2.4	1,670,065	12.4	12.0	0.64	1.07	-0.5p	-2.3p	-1.3p	2.1p
02年12月	-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	-0.3	-1.7	-1.1	2.3
12	-0.2	1,734,371	19.3	20.7	0.78	1.22	-0.4p	-1.6p	-0.8p	1.4p
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		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
1998年	-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	
03	-0.4p	0.0p	-0.1p	0.1p	0.3p	4.7p	10.2p	103.5p	4.7p	96.0p	-4.0p	
02年12月	-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	0.0	0.5	-0.3	-2.3	-2.3	4.0	8.1	103.2	5.4	79.5	-3.6	
12	-1.6p	-1.2p	-0.1p	-0.1p	-0.2p	4.0p	7.9p	106.0p	7.7p	171.1p	-6.3p	
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	6,462	13,349	3,807	2,691	2,306	4.7	4.2	9.1	8.6	5.9	10.7
2000年	6,446	13,689	3,875	2,727	2,345	4.7	4.0	7.8	7.8	5.4	9.3
01	6,412	13,693	3,891	2,751	2,376	5.0	4.7	7.4	7.8	5.0	8.5
02	6,330	13,649	3,867	2,766	-	5.4	5.8	7.7	8.6	5.1	8.8
03	6,316	13,774	3,828	-	-	5.3	6.0	8.0	9.3	-	9.4
02年12月	6,305	13,646	3,838	2,800	1,548	5.5	6.0	7.9	9.0	4.9	9.1
03年1月	6,296	13,745	3,832	2,801	-	5.5	5.8	7.9	9.1	5.0	9.1
2	6,306	13,732	3,829	2,800	-	5.2	5.9	8.0	9.2	5.1	9.2
3	6,336	13,730	3,827	2,805	1,544	5.4	5.8	8.0	9.3	5.0	9.3
4	6,309	13,758	3,825	2,806	-	5.4	6.0	8.0	9.4	5.0	9.3
5	6,314	13,751	3,824	2,811	-	5.4	6.1	8.0	9.3	4.9	9.3
6	6,361	13,767	3,827	2,812	1,545	5.3	6.3	8.0	9.3	5.0	9.4
7	6,339	13,760	3,826	2,813	-	5.3	6.2	8.0	9.3	5.0	9.4
8	6,321	13,769	3,823	2,811	-	5.1	6.1	8.0	9.3	4.9	9.4
9	6,322	13,764	3,822	2,815	1,544	5.1	6.1	8.0	9.3	4.9	9.5
10	6,300	13,810	3,821	2,817	-	5.2	6.0	8.0	9.3	4.9	9.5
11	6,281	13,853	3,821	2,815	-	5.2	5.9	8.0	9.2	-	9.5
12	6,322	13,848	-	2,816	1,545	4.9	5.7	8.0	9.2	-	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: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

## パートタイム労働者比率

就業形態の多様化が進み、パートタイム労働者が増加しているといわれていますが、いわゆるパートタイム労働者とはそもそもどのような者をいうのでしょうか。その答えは簡単ではありません。

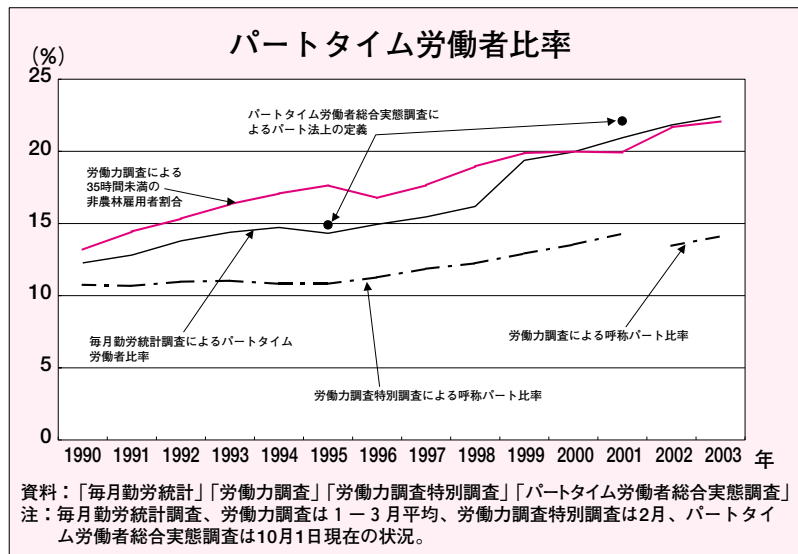
例えば、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パート労働法)の中では、1週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者より短い者を「短時間労働者」と定義しています。

また、統計上の定義をみると、厚生労働省の統計(「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」など)では、「パートタイム労働者」を1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者としています。また、総務省の統計(「就業構造基本調査」「労働力調査」など)では、「パート」を事業所においてパートと呼ばれている雇用者(呼称パート)としています。

それぞれ呼び方にも違いがありますが、このような定義を参考にして、パートタイム労働者比率を試算してみましょう(図参照)。どの指標をみてもパートタイム労働者の占める割合が近年増加傾向にあることが分かります。

その中でも毎月勤労統計調査のパートタイム労働者比率と労働力調査による35時間未満の非農林雇用者割合がパート法上の定義に近いことが注目されます。「労働力調査」では週間就業時間を調査しており、35時間未満の者がパートタイム労働者の代用として利用されることもあります。(ただし、国際的には30時間未満の者をパートタイム労働者とすることもあります。)

なお、2001年から2002年にかけて呼称パートの比率が低下していますが、これは、2002年から労働力調査特別調査が労働力調査に統合され、調査方法が変更となったことが原因と思われますので時系列比較には注意が必要です。



(参考)

パートタイム労働者比率算定に用いた定義	
パートタイム労働者総合実態調査	全雇用労働者に対する1週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者より短い労働者の比率(ただし、出稼ぎ・季節労働者は調査対象に含まれない。)
毎月勤労統計調査	常用労働者に対する1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者の比率
労働力調査	雇用者に対する事業所においてパートと呼ばれている雇用者(呼称パート)の比率
	非農林雇用者(休業者を除く)に対する週間就業時間が35時間未満の非農林雇用者の比率

(情報解析課長 井嶋俊幸)



# 労働政策フォーラム

## 個別労働紛争の 解決制度を考える



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）は昨年12月、労働審判制度の導入を骨子とする最終報告をとりまとめた。今通常国会に関連諸法案が提出され、同制度は、2005年度には制度化される見込みだ。これにより、2001年に個別労働紛争解決促進法で設置された都道府県労働局の相談、指導、紛争調整委員会によるあっせんなど、行政型の裁判外紛争解決手段（ADR）と並び、司法（地方裁判所）に付属する形で労働調停をベースとするADRが加わることになる。当機構として、初の開催となる労働政策フォーラム「個別労働紛争の解決制度を考える」（1月14日）では、多様な解決ツールが並存するなかで、さまざまな紛争の性格に応じた適切な解決のあり方について、白熱の議論が展開した。

ここ数年間、労働紛争解決システムは議論の的だった。二〇〇一年には個別労働紛争解決促進法が立法化され、現在、司法制度改革が概ね仕上げの時期にきている。個別労働紛争でも労働審判制度が新たに創設される方向となった。

労働紛争をめぐる状況変化を振り返ると、集団紛争については、オイルショック頃をピークに減少している。この減少傾向はおそらく続く。労使関係が安定化していることが一因だ。組織

### 基調講演

山川隆一氏

### プロフィール

**山川 隆一**（やまかわ・りゅういち）  
筑波大学社会科学系教授。司法制度改革推進本部労働検討会の委員も務める。『雇用関係法（第3版）』（新世社、2003年）など著書多数。労働法専攻。

**水口 洋介**（みなぐち・ようすけ）  
東京法律事務所弁護士、日本労働弁護団所属。日本労働弁護団常任幹事。主な論文に「労働検討会での討議状況と今後の課題—労働裁判改革に求められるもの」労働法律旬報1542号など多数。

**木下 潮音**（きのした・しおね）  
第一芙蓉法律事務所弁護士、経営法曹会議所属。主な論文に「女性労働者の時間外労働」季刊労働法189号など多数。

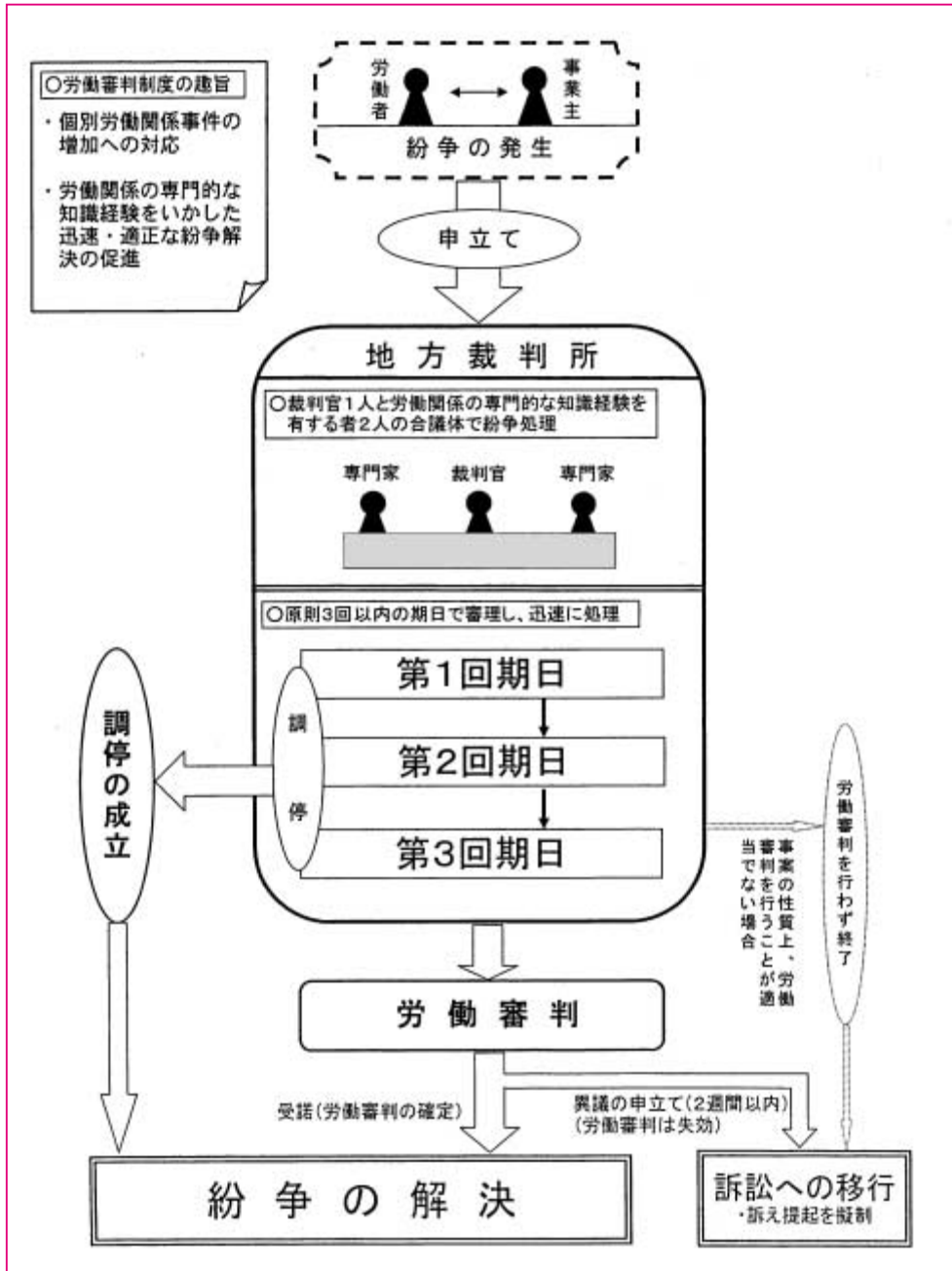
**岩村 正彦**（いわむら・まさひこ）（司会）  
東京大学法学部教授。『社会保障法』（弘文堂、2001年）など著書多数。社会保障法・労働法専攻。

率の低下も減少要因になる。しかし、個別紛争は、増加、あるいは多様化の傾向が進むだろう。労働市場の供給構造は、女性、高齢者、外国人の参入で多様化し、「雇用形態でも非典型雇用が増えつつあるからだ。多様化の進行により、職場の利害調整は複雑化し対立が増す可能性がある。

日本の紛争解決システムは、集団紛争については、労働委員会の不当労働行為救済制度など特別な労働法上の仕組みが整備されているが、個別紛争については、長らく、一般的な紛争処理機関である裁判所しか用意してこなかった。労働基準監督制度などで行政による取り締まりや指導、是正勧告や行政指導を通じた間接的な紛争解決があったとしても、それは紛争解決自体を直接的に目的とした制度ではない。

一方、海外に目を転じると、個別紛争については、労働法の枠内で特有の解決システムを持つている国が多い。ドイツの労働裁判所は、年間六〇万件の紛争に取り組んでおり、英国の雇用審判所も年間七万件を処理している。こ

労働審判制度(仮称)の概要



これらの外国の制度はかなり簡易・迅速に事案の処理を行うのが特徴。ドイツは三カ月以内で七割程度を処理している。

そこで、行政面で二〇〇一年、個別労働紛争解決促進法が成立。総合労働相談コーナーによるワンストップサービスや、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを実施した。さらに今回、司法制度改

革推進本部の労働検討会が、司法面で、裁判所における解決システムとして、労働審判制度を提言した。

労働審判制度とは

今回新設された労働審判制度は、個別労働関係事件について三回以内の期日で、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識・経験を持つ者が、調停による見込みがある場合にはこれを

試みながら、合議によって権利義務関係を踏まえて事件の内容に即した解決案を決する手続きとなっている。基本的には非訟事件という位置づけだが、権利義務関係を踏まえることが大きな眼目だ。審判は判定的な作用だが、労働調停という、自主的な解決を促す作業をビルトインしている。主体は、裁判官が労働審判官として手続きを主宰し、労働者としての知識・

経験を有する審判員と、使用者としての知識・経験を有する審判員の計三人で構成する合議体。審判員は労使からという位置づけだが、重要な点は、労使の利害を代表する者ではないこと。判断をする際には中立・公正な判断主体として審理して合議を行う。この点で労働委員会の参与委員とは性格が異なる。また、労働者・使用者としての知識・経験とは、雇用・労使関係の制度や慣行に関する専門性で、法律適用解釈の専門性ではないこともポイントだ。

手続きの開始は、相手方の承諾を問わない。改正前の雇用機会均等法の下での機会均等調停委員会では、相手方の同意が必要だが、労働審判手続きは相手方の如何にかかわらず手続きを始めることができる。審理は、三回以内。おそらく、第一回の期日までに準備を相当にした上で争点と証拠の整理を行い、二回目、三回目で証拠調べを行い、結論を出すイメージだろう。

審判の効力は、異議の申立てが双方なければ確定し、裁判所の和解と同様の効力を持つことになる。これに対し、労働審判に不服のある当事者は、二週間以内に異議の申し立てをすることができる。その場合、労働審判自体は効力が失われる。異議申し立てがある場合、労働審判手続きの申し立てがあった時に地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。つまり、訴訟との連携が考慮されており、審判に異議があれば訴訟が提起されたと同様の取り扱いをするということで、本格的な訴訟手続きで争う道も用意している。

なお、審判体が事案の性質上、紛争

の迅速な解決に適當でないと思えるときは、例外的に審判を行わず手続き終了もできる。例えば、当事者が多数で複雑な事案など、到底三回の期日では終わらない場合などが想定されよう。

## 審判制度の課題

制度的な課題としては、都道府県労働局の紛争調整委員会や、労働委員会の個別あつせん、さらに、裁判所の労働審判制度など、個別紛争だけをみても制度が並存するため、今後どのような役割分担、あるいは棲み分け、競争していくかがある。おそらく、情報提供や相談は、変わらず行政の役割が大きいと思われる。

次に、雇用・労使関係に関する専門的な知識・経験を持つ者の育成にも課題がある。労働紛争の特色とは、労働関係には人事制度や人事手続きなどの組織的な性格や、継続的な性格があること。したがって、労働紛争解決に必要なスキルとは、人事制度・手続きに熟知していること、労使自治や労使慣行の役割を認識していること、紛争解決システム自体（労働審判手続きや紛争調整委員会の手続き・運用など）を知っていることなど。法令・判例や、人事管理の新システムの知識も必要だ。さらに、当事者の話をよく聞き説得するコミュニケーション能力や、事実関係や証拠・証言の信用性の評価など事実認定のスキルも磨く必要がある。裁判官も含めて、解決案を生み出すスキルが必要になるだろう。

最後に、企業内の紛争予防、解決システムについてふれる。今後、外部的な紛争解決システムが充実すると、外

部に出る前に企業内部で紛争を解決する要請が高まる可能性がある。アメリカでは、企業内の苦情処理が、無組合企業も含め非常に充実しているが、これは訴訟など、外部で紛争解決するシステムが強力であるために、その影響を受けて内部的な手続きが発達したためだ。おそらく、わが国でも、外部的なシステムが充実するにつれ、内部的なシステムを整備する必要性が高まるに違いない。

## パネルディスカッション

### 判定か、調整か

**岩村** 今回の労働審判制度創設に対する評価はいかがでしょうか。

**水口** 労働弁護団としては、今回の労働審判制は、個別的労働紛争を、いかに簡易・迅速に解決するかとの観点から、高く評価できるものです。労働側からみれば、労働検討会で、労働訴訟に参審制を導入しなかったのですが、これは合意に至らなかった。

今回の労働審判制度は、権利義務関係を踏まえた判断をするため、行政における調整的な機能ではなく判定的な機能の特徴としている点が重要です。何より画期的なのは、職業裁判官、法律家だけでなく、労働側・使側の審判員が関与している点でしょう。

**木下** 使側は、以前から、個別労働紛争の解決手段を考え、早い段階から労働調停、あるいは労働仲裁制度を日本に取り入れるべきとの提言をしてき

ました。解決機能のツールを増やすという意味での労働調停は望ましいとの立場です。しかし、企業にとつて命運を決することになるかもしれない人事労務問題について、裁判を参審制という形で動かすことについては、とても理解が得られる段階ではないため、参審制には反対しました。

したがって、労働調停をビルトインした判定的な機能のある労働審判制度という、中間的な新しい制度ができたことは、労働紛争の解決ツールを増やしていく方向性にも合致したものです。使側弁護士としては、調整的な解決を求める機能をぜひ重視して欲しい。審判という解決も、ある意味で仲裁に近いような、当事者間の利害関係を踏まえた、受け入れやすい解決案を出していただきたい。その意味では、同制度は、最終的に審判的な判断を下す武器をもって調整にあたれるという仕組みに大きな意味があるのだと思います。

**水口** 私は、判定的な機能を労働審判に期待したい。調整的な解決があつても、判定的な権限があるからこそ調整解決ができるのですから。それで定めなら裁判がひかえている。やはり判定的機能を育てていくことが労働審判の命ではないですか。

### 審判員のスキルとは

**岩村** 非訟手続きとはいえ、裁判所の中で行われるということもあります。個別労働関係の権利義務にかかわる問題を、職場なり雇用労働関係の実情を知っているというだけでは、必ずしも労働の審判員として期待される役割を果たせない可能性もある。権利義務関

係に関する知識・識見はどの程度要求されるのでしょうか。

**山川** 労働の審判員は、労働委員会の参与委員としての意見陳述などとは違い、権利義務関係に関するルールの適用という役割を担います。その意味では、裁判官との共同作業が重要になってくる。やはり基本的な法律の適用の枠組みは訓練する必要があると思います。ただ、労働関係の権利義務関係には複雑な法律もありますが、例えば、就業規則変更における合理性や、解雇権濫用などでは、わりと一般条項が多い。配置転換についても、配転命令権の濫用で業務上必要性があるか、生活上の不利益が多くないかなど、一般条項の適用なので、むしろ、職場の常識のような判断が重視されるのではないのでしょうか。

### 新制度に適した事案とは

**岩村** 労働審判制の対象、つまり、何を扱うか。すでにある裁判外紛争解決制度（ADR）や裁判も含め当事者の紛争解決ツールのチョイス問題をどうお考えですか。

**水口** それは、相談にこられた労働者の望むもの（当事者の選択）によると思う。個別労働紛争には、労働局などの行政ADRと労働審判制度がありますが、労働審判は、非訟手続きとはいえ、司法手続きの一環です。判定的な調整解決になるかもしれませんが、規範意識を持つ人にとつては、適した制度でしょう。しかし、自分の権利を明確に主張して判定する解決を好まない人にとつては、行政型の調整がいい



会場は、労働審判制に関心のある聴衆で満員になった

場は、労働審判制に関心のある聴衆で満員になった。新しい権利義務関係を創設するような訴えは、労働運動の問題です。差別事件についてはおそらく、労働審判というチョイスの現実性は薄いでしょう。セクハラについても同様で、慰謝料請求をする

のかもしれませんが。その意味では、行政ADRと労働審判制度の関係は、最初は競争関係でいいと思っています。

**木下** 使側から見て、個別労働紛争で、本格的な裁判に比べ簡易な手続きで結論が導ける場として同制度を利用するならば、まさに従業員個人の問題で、会社全体にかかわる問題にならないような事案が適していると思います。例えば、個別従業員の事情による解雇や配置転換の事案などです。整理解雇は、個人としては納得できないが、退職金の割増があるなら応じてもいいというタイプであれば、解決できるかもしれない。しかし、整理解雇自体が不当というところで争うなら無理でしょう。

就業規則の不利変更で同制度を使うのも難しいでしょう。とくに就業規則変更を争う人は大抵、企業内で少数派です。多数の労働者、あるいは組合は納得しているケースが多いのですから、会社としては他の社員のことを考えると引くに引けない。ただ、就業規則の変更の枠内で、例えば、自分の格付けを見直して欲しいなどの事件なら、審判制度や他のADRでも有効に機能するのではないのでしょうか。

### 男女差別 やセクハラ事件では

**岩村** 例えば、行政型ADRでは対象から外れている男女差別問題は労働審判制になじみますか。セクシュアルハラスメントの問題はどうでしょう。

**木下** 男女差別訴訟は、過去を問うのか、未来を問うのかで話が変わります。過去の男女差別で失われた賃金を請求するのであれば、過去に発生した賃金の権利義務関係になります。将来に向けて、男女差別を撤廃するような制度を求めるということなら、裁判でも難しいでしょう。要するに、新しい権利義務関係を創設するような訴えは、労働運動の問題です。差別事件についてはおそらく、労働審判というチョイスの現実性は薄いでしょう。セクハラについても同様で、慰謝料請求をする

のなら労働審判はむしろなじむ。何より非公開ですし、速い。

**岩村** 調停や審判で、将来に向けての解決案までも入れ込む可能性はないのでしょうか。

**木下** 例えば、セクハラ事件で、勤務継続したいが元の職場では嫌だという女性労働者が、慰謝料と配置転換を解決として希望した場合、これを調停案にすれば、企業も受け入れやすいかもしれない。しかし、セクハラで、被害者が、慰謝料を求めず、加害者の配置転換や解雇、懲戒処分を要求するならば、会社はお手上げでしょう。要するに将来に向けた変更というのは、企業全体、あるいは、他の従業員を巻き込むような実態が常に予想されるので、個人の権利義務の枠内で調整できるかどうかを見極める必要があります。

**水口** 原則は、権利義務関係を踏まえた解決案なので、例えば男女差別問題での昇進制度の変更を審判の前の調停案で出すことはできるかもしれません。

**山川** 異議がなければ、裁判上の和解と同一の効力を持つというのが同制度の特徴です。解決案は異議さえなければかまわないという感じはします。

### 迅速化の手順と工夫

**岩村** 三回の期日で終わらせるための手順・工夫はいかがでしょうか。

**木下** 実際は三回では難しいでしょう。審判期日三回の前に準備的な手続きが必要で、事前準備的な手続きを、裁判官みずからか、あるいは書記官がやるのかは不明ですが、裁判所のインフラ整備は重要です。

**水口** 例えば解雇事件であれば、第一回までに解雇した使用者側が解雇理由とそれを裏づける資料を十分主張することが必要でしょう。そのためには、ルール化と書記官のマネジメント強化などの工夫がいるでしょう。

**木下** 準備段階をスムーズにさせるためには、事件の類型化は欠かせないですね。昨今、破産事件は、「破産キッ」のようなものが、破産部の受付で購入できます。この用紙を全部書き込めば、破産申立書になるわけです。訴えるのは労働者側なので、審判申立てに必要なこのようなキットを作る必要があります。手続きだけでなく、いずれは事案を集積して、解決についても類型化すべきです。

**山川** 同感です。簡易裁判所で、未払い賃金請求の一定のフォーマットを用意しています。ところで、解雇事件の裁判では、争点が多岐にわたる例があるため、争点整理が難しい場合があります。例えば、勤務態度不良による解雇でしたら、三〇個ほどのミスを示すケースもある。

**水口** 経営者の中には、解雇して裁判になってから解雇理由をたくさん言い始める人もいます。

**山川** 労働審判制では、ここで、労使の審判員が加わる意味があるのではないのでしょうか。つまり、職場の常識から見てこういう解雇理由では変だとか、やはりこれは重要だからちよつと考えてみようかと思うか。判断だけではなく、争点整理でも、職場の常識が反映される余地があるのではないかと感じます。

# 窓口の達人

## インタビュー



産業雇用安定センター  
東京事務所

副所長 内田 脩二氏

### ■仕事が合うかどうかまで見極め

「経営悪化、事業縮小でどうしても従業員を出局・転籍させなければ」「こんなときこそ人材獲得のチャンス。キャリア、スキルとも豊富な人材が欲しい」――。

そんな企業の情報をマッチングさせ、無料で「失業なき労働移動」の手伝いを行っている産業雇用安定センター（東京・台東区）。一九八七年、当時の円高不況で打撃を受け、大規模な雇用調整が必要となった鉄鋼・造船などの業界が設立を求め、政府がそれに応える形で生まれた組織だ。二〇〇二年度には、九〇〇〇件を超える出局・移籍を成立させた。六年前からは転職を希望する在籍中の労働者と企業を結びつけるサービスも開始。〇二年度だけで約九〇〇〇人に

新たな活躍の場を提供した。

「アメ横」で知られる御徒町と、「電気街」で知られる秋葉原の中間に位置する東京事務所には、約六〇〇人の「参与」と呼ばれる出局協力職員がいる。ほぼ毎日、企業訪問し、求人開拓や情報提供に奔走。企業だけでなく、ときには出局・移籍する本人に対しても、アドバイスやカウンセリングをしている。同事務所副所長の内田脩二さんは、参与としてのキャリアが一〇年以上の、ベテラン中のベテラン。いまでは大企業から、発表する前の雇用調整について内密に相談を受けるほどだ。

この仕事の苦労は何か、と問えば、張りのある太い声で「この仕事は移籍者が一〇〇人いれば対応も一〇〇通り。パターン化できないのは苦労だが、逆にそこをセンターは評価されている。苦労に感じてはいけない」とベテランの風格を漂わせる答え。カウンセリングする際には、親身に対応するのではなく、本気でその人と正面から向き合うことが必要だという。「親身になって一緒に辛いと思っただけでは、その人の弱点を見失う。正面から良いところも悪いところも正確に見て、冷静に次の仕事を探してあげるのが大事」。

企業がセンターに持ち込む人材も、個人で転職したいとセンターにやってくる人も、相変わらず中高年が主体だ。ただし、その年齢は年々、低下傾向にある。デフレ不況のはじめの頃は、雇用調整は賃金調整より遅れてやってきたが、いまは賃金調整も雇用調整もほぼ同時で、悪い決算が出たら即、雇用カット。「中長期の人員計画が立てられていないのではないか」。最近、気にかかる。

労働者の方は、中高年再就職を必要以上に悲惨に描くマスコミ記事に、自分を当てはめすぎだという。自信がないのか、人事課長ができる人だとみても、本人は「担当者でいい」と尻込みする。物語と実態を見誤ってはいけないと諭す。

「次の仕事を見つけたらそれで終わりではなく、新しい仕事は本当にその人のためになるかまで見定めるのがこの道のプロ。美辞麗句しか言わない仲人とは違うんだから」と、紹介業に注文をつける。パターン化できないとは言いつつ、実は何年前か後に後輩向けのマニュアルをつくった。見せてもらおうとすると、「うーん。つくったんだけどね、やっぱり使いものにならなかった」。

（調査部 荒川創太）



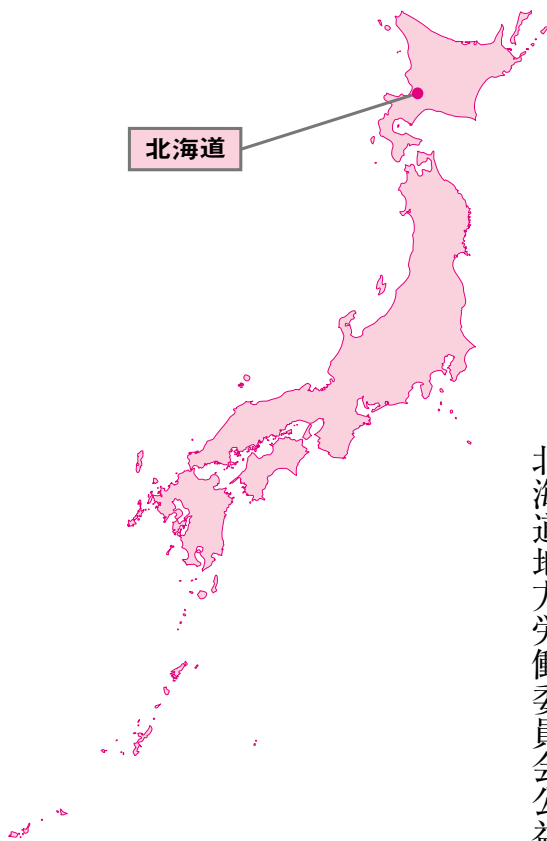
## 解決A、解決B

北海道地労委における  
個別あつせん

道幸 哲也

(北海道大学教授)

北海道地方労働委員会公益委員



の行使が可能となった。そこで、多くの地労委では、個別的な労働紛争に關与することによってその役割強化をはかった。

北海道地労委でも、二〇〇一年一月から個別あつせんを開始した。道地労委の個別あつせんシステムは中小企業労働相談員の相談機能との連動を図ったので、比較的に利用されやすいものであった。実際にも、二〇〇一年一月から二〇〇三年二月までのあつせん件数は、七六件をかぞえ、それらの特徴は以下のとおりである。申請者はすべて労働者であり、その所属している企業の状況は約六割が従業員規模四九人以下の企業であり、三次産業が約八割を占める。あつせん事項は、退職・解雇等の経営・人事事項及び退職金や賃金未払いの賃金事項がそれぞれ約六割(重複している)を占める。興味深いのは解決の仕方であり、七六件中六五件がなんらかの解決をみており、解決率は八〇%を超える(その他は打ち切り四件、取下げ七件である)。また、解決までの所要日数は平均二〇日強である。全体として適切にその役割を果たしていると評価できよう。

では、個別あつせん解決の鍵はなにか。その一は、あつせん開始前の準備の周到さである。出席をいやがる使用者をなだめることから、事案に關係した就業規則や資料の準備等までも含む組合がらみのあつせんとは異なり、個別あつせんの場合には、どうしても当事者による関連資料の準備が困難であるからに他ならない。事務局の努力は相当なものである。

その二は、公労使三者による紛争解決に向けた当事者への適切なサポートである。多くの場合、労使ともに、この種の紛争処理には慣れていない。とりわけ、労働者はひとりぼっちで対応しなければならず、相手の対応を待つ時も孤独である。途中で帰ろうとするケースさえある。労側委員や事務局職員は進行状況を丁寧に説明する等解決にむけた適切なアドバイスをするようところがけている。

その三は、「解決」概念自体の見直しである。制度運営の当初は、あつせん案受諾による終了だけを「解決」とみなし、そのような形の解決に努力していた。しかし、実際のあつせん作業が始まる前に、職員との接触段階において紛争が自主的に解決する例も少なくないことが明らかになった。そこで、道地労委では、いずれも地労委が関与した解決に他ならないとして、職員段階でのそれを「解決B」、あつせん委員段階の解決を「解決A」と表記し、いずれも解決とみなすこととした。ちなみに、解決件数六五件のうち、解決Aは三四件、解決Bが三二件である。

どうこう・てつなり 北海道大学法学部教授。労働法専攻。北海道地方労働委員会公益委員、北海道地方最低賃金審議会公益委員なども務める。主な著書として、『不当労働行為法理の基本構造』(北海道大学図書出版会、二〇〇二年)など多数。

不当労働行為事件や労働関係調整事件の減少によって、労働委員会の役割が低下する一方、賃金不払い、退職強

要・解雇等の個別的な労働紛争が増加する傾向にある。同時に、労働委員会の仕事が自治事務になり、新たな権限

## 私のこの一冊

## コンスタンティノープルの陥落

塩野七生



## 『コンスタンティノープルの陥落』

塩野七生 著

新潮文庫 (1991年発行)

歴史は高校時代から大好きで得意でもあったけれど、西洋史は複雑でまるで実感が湧かなかった。身近に感じ始めたのは、八四年から四年間のウィーン国連勤務時代。世界を相手にする仕事に、文化の背景にある歴史の理解は欠かせない。ウィーンに赴く半年前に刊行された本書は、滅び行く偉大な文明の燃え尽きる最後の瞬間の、それを倒し興隆しようとする若き文明が燃え上がる時を、コンスタンティノープルに集ったさまざまな人々の心情を通して語られ、私にとって楽しい歴史教科書であった。物語の覇者トルコと私との出会いは、ウィーンでの悲劇的事件から始まった。着任早々アルメニア赤軍と称する過激派によるトルコ大使館爆破事件が起き、その後程なく私の上司のトルコ人も朝の出勤途上市中心の交差点で暗殺され

た。これら事件の源は、第一次世界大戦中のトルコのアルメニア人虐殺に遡る。

オーストリアは、ヨーロッパにとつて、歴史的にバルカンに繋がっている東の砦である。キリスト文明とイスラム文明の対峙、相克の足跡は、バルカンでは、随所に見られる。ハプスブルグ家は神聖ローマ帝国の皇帝を継ぎ、ヨーロッパを震撼させたオスマン・トルコと対峙した。双頭の鷲の栄光の残照と世紀末の少しだけ余韻が今も残る古都ウィーンは、一六世紀から一七世紀に二回もトルコに包圍された。宗教に基づく歴史的に培った人々のアイデンティティの確保—まさにグローバリ化の中の大課題であるが—という日頃考えてもみなかったことを学んだこの時代の経験は、その後ニューヨーク勤務時代に話題を呼んだハンチントン氏の「文明の衝突」の理解や、さらに九・一一テロ後のイスラム文化の関心の高まりの中で生かされている。

「あの街をください」といった若きスルタン・マホメッド二世が、一年もしない一四五三年に、一三二三年間続いたビザンチン帝国を言葉どおり滅亡させる物語。最初のウィーン包圍の七七年前のこと。二つの大国の攻防もさることながら、東西教会の宗教対立やイタリアの都市国家ヴェネツィアとジェノバの確執も、医師や代官、枢機

卿、修道士など、街のさまざまな人々を通して語られる。一文明の終焉という歴史的な大事件、コンスタンティノープルの陥落は、決して物理的に最後の一日でなされたものでなく、一世紀から続く衰退の歴史の必然である。しかし、本書が描く最後の一日の『崩れ行く人々』の模様は、歴史にありえない『if』の感情を掻き立てつつ、畢竟歴史は人間が作るものであることを実感させる。東方キリスト正教の面影のないトルコの街イスタンブールで、赤いマントを翻した最後の皇帝コンスタンティヌス一世と滅びた文明への鎮魂歌が奏でられているような想いがする物語である。

## 堀内光子

(ほりうち・みつこ)

国際労働機関(ILO) 駐日代表



## Profile

大学卒業後、労働省入省。労働省婦人局婦人福祉課長、総理府内閣官房参事兼内閣審議官(婦人問題担当室長)、労働大臣官房審議官などを歴任。国連女性の地位向上部社会政策官(ウィーン)、日本政府国連代表部公使(ニューヨーク)、ILO事務局長補(バンコク)など、海外での要職経験も豊富。

## BOOK新刊ピックアップ



『統合される男女の職場』  
山形大学専任講師／首藤若菜 著  
(勁草書房、本体5,400円)

世の中には、非情理な苦痛が無数に存在するが、希望するにもかかわらず、また、適性・能力があるにもかかわらず、性別によって就けない職業があるとすれば、それはかなり大きな苦痛であろう。職業は人生そのものとも言えるからである。本書は、豊富な実態調査と仮説検証により、性別職域分離（職種とキャリアの分離）を正面から分析している。労働基準法の改正により、女性の深夜勤務が解禁され、企業イメージ向上のため男性職場への女性の採用が進んでいるが、未だ重要な政策課題であり、研究の蓄積が望まれている。



『労働法概説I——雇用関係法』  
同志社大学教授／土田道夫 著  
(弘文堂、本体2,800円)

将来、本格的な教科書との評価を確立するであろう労働法のテキストが出版された。本書がそれである。随所に図表・データが挿入され、具体的なケース解説も、門外漢の興味を引く。とかく労働法は暗いとの先入観をもたれてきたが、「最も先端的な法分野の1つ」との著者の言やよし、成果主義人事、職務発明等の、現場で発生している問題も精神的に取り上げられている。本書によって労働法研究者の層がさらに厚くなることを期待したい。なお、本書に引き続き、集团的労働法、雇用保障法を加え、総合的テキストとなる予定。



『国際化する日本の労働市場』  
一橋大学教授／依光正哲 編著  
(東洋経済新報社、本体3,000円)

第二期の「外国人労働者問題論争」が開始された。前回の「閉鎖社会」か「開放社会」か、との二者択一のグランドデザインの論争と異なり、今回の論争は、少子高齢化社会への対応策としての外国人単純労働者活用の是非いかんという、現実的様相を帯びている。本書は、論争のための材料を豊富に提供している。特に、外国人研修・技能実習制度や外国人労働者家族の世代間コンフリクトの分析は、この間の研究の地道な蓄積を垣間見せている。国境を越えた人の移動は、押し止めようもない。現実的対応が求められている。

## 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106,000冊、洋書29,000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



# 労働図書館／資料センター受け入れ図書

(2004年1月に当機構資料センターが収蔵したおもな図書)

- データブック国際労働比較(2004年版)／労働政策研究・研修機構情報解析部(労働政策研究・研修機構・本体価格1,500円)
- 平成15年度学校基本調査報告書(高等教育機関編)／文部科学省(文部科学省・本体価格4,080円)
- 発展途上地域日本語文献目録 2002／アジア経済研究所図書館(日本貿易振興機構アジア経済研究所・本体価格3,500円)
- 2003年版製造基盤白書／経済産業省・厚生労働省・文部科学省(ぎょうせい・本体価格2,762円)
- 経営グローバル化の課題と展望／井沢良智・八杉哲(創成社・本体価格2,700円)
- 構造改革は国民をどこに導くか／牧野富夫(新日本出版社・本体価格2,300円)
- これから働き方はどう変わるのか／田坂広志(ダイヤモンド社・本体価格1,500円)
- 仕事の裏切り／ジョアン・キウーラ(翔泳社・本体価格2,800円)
- 現代中小企業の経済分析／高田亮爾(ミネルヴァ書房・本体価格3,500円)
- インセンティブの経済学／清水克俊・堀内昭義(有斐閣・本体価格3,200円)
- 国際化する日本の労働市場／依光正哲(東洋経済新報社・本体価格3,000円)
- おれは、にんげんだ／小松豊(草の根出版会・本体価格2,200円)
- 航跡／渡辺勉(同時代社・本体価格2,200円)
- 海外情勢白書 世界の厚生労働 2003／厚生労働省(TKC出版・本体価格2,900円)
- 人視点と経営視点を融合する人材マネジメント／社会経済生産性本部社会労働部(社会経済生産性本部生産性労働情報センター・本体価格3,000円)
- 脱コンピテンシーのリーダーシップ／ディブ・ウルリッヒ他(ダイヤモンド社・本体価格2,400円)
- パワーハラスメントの衝撃／金子雅臣(都政新報社・本体価格1,600円)
- ケーススタディがよくわかる退職給付制度再構築の実務／朝日監査法人(清文社・本体価格2,500円)
- アメリカ労働運動のニュー・ボイス／ケント・ウォン(彩流社・本体価格2,000円)
- 連合白書／日本労働組合総連合会(日本労働組合総連合会・本体価格667円)
- 経営労働政策委員会報告2004年版／日本経済団体連合会他(日本経団連出版・本体価格550円)
- 統合される男女の職場／首藤若菜(勁草書房・本体価格5,400円)
- キャリア・カウンセリング改訂新版／木村周(雇用問題研究会・本体価格2,600円)
- 雇用関係法[第3版]／山川隆一(新世社・本体価格2,850円)
- 労働法概説／土田道夫(弘文堂・本体価格2,800円)
- 要件事実労働法／大江忠(第一法規・本体価格10,000円)
- 団結権の課題と展望／片岡大(有信堂高文社・本体価格5,500円)
- 部下を持ったら読む 職場の法律Q&A／阿久津津・北井啓介・湯浅美樹(中央経済社・本体価格2,200円)
- [改訂新版]労働基準法 労働時間実務事典／厚生労働省労働基準局賃金時間課(労務行政・本体価格5,239円)
- 就業規則の作り方・見直し方／高橋幸子(かんき出版・本体価格2,000円)
- 注釈労働基準法 下巻／東京大学労働法研究会(有斐閣・本体価格5,800円)
- 全図解 わかりやすい労働基準法[改定版]／中村忠純・豊田啓盟(自由国民社・本体価格1,000円)
- 地方公務員の(新)勤務時間・休日・休暇[第1次改訂版]／小原昇・小川友次(学陽書房・本体価格5,700円)
- 社会保障論[第2版]／広井良典・山崎泰彦(ミネルヴァ書房・本体価格2,600円)
- これからの企業年金 キャッシュ・バランス・プラン／三菱信託銀行(中央経済社・本体価格2,200円)
- 定年後／岩波書店編集部(岩波書店・本体価格2,000円)
- 余暇・レジャー総合統計年報 2004／生活情報センター編集部(生活情報センター・本体価格14,800円)
- グローバル化と多国籍企業／徳重昌志・日高克平(中央大学出版部・本体価格3,900円)
- 新版・NPO法人の設立と運営Q&A／三木秀夫他(清文社・本体価格2,800円)
- アジアの金型・工作機械産業／水野順子(日本貿易振興機構・本体価格3,000円)
- コーポレート・ガバナンス論／土屋守章・岡本久吉(有斐閣・本体価格5,500円)
- 企業統治構造の国際比較／佐久間伸夫(ミネルヴァ書房・本体価格3,000円)
- ブレークスルー・マネジメント／司馬正次(東洋経済新報社・本体価格2,000円)
- ビジネス・プランニング(I) 企業再編／東京大学ビジネス・プランニング研究会(商事法務・本体価格2,600円)
- 平成14年度特定サービス産業実態調査報告書／経済産業省経済産業政策局調査統計部(経済産業統計協会)
- 物品賃貸業編(本体価格4,500円)
- 情報 サービス業編(本体価格4,500円)
- クレジットカード業編(本体価格4,000円)
- エステティック業編(本体価格4,000円)
- 結婚式場業編(本体価格3,600円)
- 葬儀業編(本体価格3,700円)
- フィットネスクラブ編(本体価格4,600円)
- カルチャーセンター編(本体価格3,900円)
- 外国語会話教室編(本体価格3,600円)
- やってみよう国際協力 青年海外協力隊ベストガイド／国際協力機構青年海外協力隊事務局(明石書店・本体価格1,800円)
- 行政評価年報 平成14年度／総務省行政評価局(行政管理研究センター・本体価格5,048円)
- 政策形成とNPO法／小島廣光(有斐閣・本体価格4,800円)
- 起業時代のNPO／坂本信雄(八千代出版・本体価格2,500円)
- 第三の道とその批判／アンソニー・ギデンズ(晃洋書房・本体価格2,600円)
- インドネシアの地方分権化／松井和久(日本貿易振興機構アジア経済研究所・本体価格3,200円)
- 国家・暴力・政治／武内進一(日本貿易振興機構アジア経済研究所・本体価格5,200円)
- 日本とアジア発展の政治経済学／市村真一(創文社・本体価格7,200円)

