

職業紹介

地方自治体で無料職業紹介がスタート

改正職業安定法が三月一日に施行され、地方自治体による無料職業紹介が解禁になった。すでに京都府や大阪府和泉市など複数の自治体がサービスを開始している。これまで合同就職説明会の開催や就職相談止まりだった自治体の就労支援事業が、職業あつせんまでの一貫したサービスを提供できるようになった。

改正職安法は、自治体に「自らの施策に関する業務に付帯して行う無料職業紹介事業」を届け出により認めた。事業を開始した自治体は、全国に六一〇カ所ある公共職業安定所（ハローワーク）との差別化を図りつつ、地域特有の事情を踏まえたきめ細やかなサービスにより雇用のミスマッチを解消できると意欲的だ。

京都府／カウンセリングが若者雇用のミスマッチを防ぐ

三月一日から若年者を対象に無料職業紹介事業をスタートさせた京都府。事業を行う若年者就業支援センターの壁には、求人票の貼り出しはない。求職者は専門のカウンセラーからカウンセリングを受け、その後示される求人票の中から応募先を選ぶ。カウンセラーの判断で雇用のミスマッチを未然に防ぐ仕組みだ。求職者が認識するスキルレベルや希望職種は、現実を十分踏まえていない場合が多い。求人自由には選ばれる方法だと、逆に求職期間が長期化する懸念も高まる。京都府の失業率は六%で、

全国平均を上回り、京都、大阪を含む近畿地域の一五〜二四歳の失業率は一・九%（昨年平均）と高止まりが続く。とはいえ、若年者向け求人は決して少なくないため、同府は「マッチングだけが問題（和久輝幸・京都府府民労働部雇用対策プロジェクト企画主任）との見地から、職業あつせんの対象を若者に絞った。これまで府が実施してきたのは合同面接会の開催など就職支援は「周辺部分（和久主任）に限られ、利用者から職のあつせんを望む声があった。職業紹介は「従来の事業の延長線上」（同氏）と位置づけており、現在、地元企業などから約一〇〇件の求人が集まっている。

「仕事の探し方がわからない」、「なにをしたいのかわからない」若者が多いなか、あらゆる求職者が来るハローワークで時間をかけた個別対応は難しい。昨年八月のオープン以来同センターを訪れた延べ二七〇〇人のうち、八割以上が二〇歳台だった。職業紹介が本格始動する今年度、府は六〇〇人の内定を目指す。

センターに常駐するカウンセラーは三人。民間の再就職支援サービス会社から派遣された専門家だ。これに雇用・能力開発機構のアドバイザー四人と府の職員一人を加えた計八人体制で相談、

求人開拓、職業あつせんまで行っている。

同センターは四月から、国が今年度設置する若者向けの総合的な就職支援センター「ジョブ・カフェ（通称）」に衣替えして新たなスタートを切った。さらに、地域産業活性化人材育成事業のモデル地域として府の企画案が通れば、求人開拓の専任スタッフを追加配置することができる。このスタッフを活用し、求人開拓面も増強させる方針だ。

大阪府和泉市／一般求職者はハローワークへ、就労困難者は市が

大阪府南部に位置する人口一八万人の和泉市。六〇〇〇ほどある事業所のほとんどが中小零細企業だ。三月下旬に都市産業部労働政策課を訪ねると「和泉市無料職業紹介センター」の真新しい表札が事務キャビネの上に立てかけてあった。職業紹介の責任者となった同課の竹田竜彦課長は、市による職業あつせん解禁を「待ち望んでおった」と語る。

同市は三月二日から職業あつせんを始めるにあたり、対象を二つに絞りこんだ。ひとつめは「就労困難者」、もうひとつは、市南西部にある産業団地への企業誘致に伴う就労希望者だ。就職困難者とは年齢、障害、家族構成、出身地などの要因によって雇用・就労を阻害されている人を指す。実際は高齢者、障害者、母子家庭、同和地区住民が主な対象になる。同市は、平成一三



高校・大学卒就職内定率の低迷はつづく

年に独自に作成した就労支援計画で決めたこの定義に従い、職業紹介事業でも就労が困難な要因を限定せずに広く支援する姿勢を貫いた。四人の就労支援コーディネーターを配置し、各求職者にあつた支援メニューを選ぶ。

同市の就労支援は、就労の阻害要因を取り除くのが特徴だ。例えば、子どもの預け先が見つからないことが就労を阻害していれば、就職内定がほぼ確実となった時点で、関係部署の部長で構成する就労支援計画推進委員会に働きかけ、就職前でも保育所の入所手続きができるようとりはかる。障害者のケースでは、企業が求めるスキル修得に必要な講習会を受けさせ、同時に、障害者が就労可能になる様々な条件を企業側に提示。高齢者向けには職業意識転換講習会を開催し、経歴や再就職

先のステイタスへのこだわりを捨て自分の人生を活かすための意識改革を勧める。また、要介護の親が就職のネックになっていけば、介護保険や老人障害福祉制度を活用しながら「就労のためのヘルパー確保」の方法について関係部署と知恵を絞る。

和泉市内にはハローワークがない。そのため長年、隣の泉大津市にある職安から特別相談員を派遣してもらい、「出掛ける職安」として市内四カ所での巡回相談を実施してきた。職業あつせんが可能なのは、その相談員がいる日だけだった。

今後は、「一般求職者はハローワークへ、就労困難者は市が」との振り分けで、求職者へのきめこまやかなサービスを目指す。平成二六年度は求職者を六〇人と見込んでいる。

ホワイトカラー管理職の求人が四四%増

——一四年度の民営職業紹介——

ホワイトカラー管理職の求人が前年度に比べて四四・五%増え、約五九万人となったことが、厚生労働省が二月一三日に発表した「平成一四年度民営職業紹介事業報告」で明らかになった。求職件数、就職件数も約四割増えるなど、ホワイトカラー管理職向け職業紹介の動きが活発化している。事務職での増加の背景には、紹介予定派遣の浸透や、アウトプレースメントの活用があると思われる。

調査は、職業紹介事業主から年度ごとに提出される事業報告書をとりまとめたもの。それによると、企業などが

比で四一・一%ダウンした。

求職件数 も伸びる

求職件数も伸びている。失業者などによる新規求職申し込み件数は一五二万六八七八件となり、前年より二七万一二四四件、率で二一・六%増。うち有料の求職は一〇三万九九五一件で、前年に比べ三〇・五%増えている。

有料の求職件数を職種区分別にみると、ホワイトカラーの管理職、専門・技術職で伸びが目立ち、それぞれ三六・九%、三六・〇%増えた。その他の職業では、前年比一一七・二%増のモデル職に続き、販売職、配せん人、調理士、マネキンで三割前後増加している。減少したのは三職種だけ。運輸・通信業が一・二・〇%減、家政婦と芸能家でそれぞれ一ヶ台の減少だった。

無料の求職申し込み件数は、前年より六・一%増えて四八万六九二七人。対象者の内訳では、高齢者が三二・〇%増加した一方、学生・生徒は六一・二%減り、前年度比で一・五%減少している。

就職面でもホワイトカラー職が伸びている。雇用期間が四カ月以上の常用雇用への就職件数は、有料・無料あわせて二六万二〇二七件で、前年より六・六%増。うち有料の職業紹介によるホワイトカラー職への就職件数は、管理職で三九・二%増、事務職で三四・四%増となった。ただし、専門・技術職では六・五%減少している。無料の就職件数は高齢者、学生・生徒ともに前年より増加し、全体で一四・九%増の五万六八五九件だった。

紹介予定派遣 と再就職支援が貢献

ホワイトカラー職の有料職業紹介が求人・求職両面で伸びていることについて厚生労働省職業安定局民間需給調整課では、「事務職での増加は紹介予定派遣が、管理職での増加はアウトプレースメント（再就職支援事業）型の増加が影響しているのでは」とみている。有料職業紹介事業は従来、家政婦やマネキンが多かったが、最近では、毎月一〇〇件程度の許可申請のうち、多いときで三分の一をアウトプレースメント型が占める。

また、若年者の求人・求職の減少は、必ずしも数字が実態を反映していない（同課）という。現在、各事業所からの報告を集計する際は「学生・生徒」（新規学卒者）、「高齢者」（四五歳以上）、「それ以外」の三区分でしかデータを入力できないためだ。しかし、最近の無料紹介は、農協が行う組合員への紹介サービスや医師会による医療関係職への紹介サービスなど、「その他」に分類されてしまう分野がふくれあがり、従来の三区分別では正確な傾向がつかめなくなっている。厚生労働省は、集計方法の見直しを検討したいとしている。

民営職業紹介事業所の数は、平成一四年度末現在で六九四三カ所となり、前年度末より一四・七%増えた。平成九年の規制緩和により、民営職業紹介事業所でホワイトカラー職種の取り扱いが幅広く自由化されて以来、事業所の数は増え続けている。

（調査部 高畑いづみ）

04 春闘

「中小共闘」の初陣、妥結ミニマム基準(100%)

今春の賃上げ交渉の最大の特徴は、連合が中小・地場労組の共闘を闘争の軸に据えて取り組んだこと。連合は、「賃金カーブ維持」を基調として、二年連続で全体の統一要求基準設定を見送ったが、初めて中小労組に向けた統一要求基準となる「五二〇〇円」を掲げ、大手金属の集中回答日(三月十七日)に続く三月二十二・二十四を中小独自のヤマ場に設定、交渉の前倒しとともに集中化を図った。これは、大手労組の要求が軒並み「賃金カーブ維持」となり、相場形成が期待できないことから、中小自らの相場づくりを狙ったものだ。

三月末までに、三〇〇人未満の八九七組合(約一〇万人)が、平均四三四五円、一・六七%と、同一組同比で昨年実績を三一〇円、〇・一〇ポイント上回る回答を引き出して解決。連合は四月二日の中小労働委員会で、「中小共闘の取り組みが機能し、規模間の格差拡大防止への取り組みになっている」と評価しながら、四月五・一一日の第一次解決促進ゾーンに交渉を追い込む中小組合に対して、「昨年実績三三〇円以上の上積み、または四三〇〇円基準」の妥結基準を指示した。さらに四月一六日には、平均三九六七円の妥結集計結果(四月一三日現在、三〇〇人未満、一五九三組合・約一六万人)を

受けて、交渉が四月下旬から五月以降にずれ込む労組に向け、妥結ミニマム基準「昨年実績二〇〇円以上の上積み、または三二〇〇円の確保」(昨年三〇〇〇円)を示し、社会的な底支えと中小相場の波及をめざしている。

景気回復の反映といえる面もあるが、四月下旬に入っても昨年実績を二〇〇円程度上回る回答水準を保っており、今年度の取り組みが一定の相場波及効果をもたらしたといえそうだ。連合(中小労働委員会)は、四月中旬までの交渉経過を振り返って、「妥結基準が機能した。近年続いてきた妥結時期の遅れによる大幅な妥結額の減少を防いだ」として、初陣となった「中小共闘」に合格点を与えている。

従来から形は存在した中小共闘と今年度の取り組みの大きな違いは、統一要求基準を掲げて一定の相場感じよう成ができたことに加え、中小を抱える産別の共闘意識が高まり、闘争の集中化が図られたことだ。連合傘下の約半数近い三〇産別が参加。中小最大のヤマ場とそれ以前の先行組を合わせると、三〇〇人未満では四七七組合が登録し、結果的には登録を上回る四九七組合が回答を引き出した。今回の中小共闘の大きな推進力となったのは、機械金属のJAMや繊維・流通・サービスのUIゼンセン同盟。

「賃金カーブ維持」と賃金制度が未整備な中小に向けた「平均賃上げ五二〇〇円」の二本建てで要求をかかげたJAM(小出幸男会長、四三万七〇〇人)は、三月二九日までに五六二組合が、昨年同期を一〇九円上回る平均五二三八円(加重平均)の賃上げ回答を引き出した。一時金については、三六三組合が回答を引き出しており、半期の月数で二・二カ月(加重平均)と、ここ三年間での最高額を記録している。

三月三〇日の地方委員長・書記長会議では、四月九日までの解決をめざすJAM妥結ミニマム基準について、賃上げは三月末までの集計結果の第一四分位数などを参考に三二〇〇円とした。一時金は「昨年実績以上を確保」することとした。賃上げに関しては、比較的好調に回答水準が回復基調にあるため、昨年を二〇〇円上回る基準設定となった。

回答が妥結ミニマムに達しない場合には、「三月末現在の決算予測及び次年度経営計画を文書で示し、要求に応えられない理由を明確にする」ことを経営側に求める。

三月二九日までの交渉結果について、JAM本部は、「賃上げは、二年連続で前年比減となっていたが、反転する動きが中小、とくに一〇〇人未満の単組を中心に顕著。一時金ではさらにそ

の動きが全体で拡大している」と、前向きに評価している。

橋梁など公共投資関連を除き、自動車関連や工作機械などの業況は堅調に回復。単価切り下げで利益の減っていく状況にあっても、職場の仕事量が増えていることなどが交渉の好材料となった。

連合の中小最大のヤマ場に向けて、三〇〇人未満で一三五組合をエントリー。加重平均で連合全体(三〇〇人未満)の四六二七円(一・六八%)を二二〇〇円(〇・一一ポイント)上回り、水準引き上げに貢献している。時系列で回答水準の変化を追ってみると、今春闘では過去二年間(〇三年、〇二年)と比べて水準の下がり方がゆるやかになっており、新たな共闘軸が功を奏した格好だ。

民間最大組織で、繊維・流通・サービス業などを中心に地場・中小労組を多く抱えるUIゼンセン同盟(高木剛会長、七九万人)は、「賃金カーブ維持プラスアルファ」を統一要求基準としながら、定昇など賃金制度が未整備な中小労組向けに「五二〇〇円または二%」を要求に設定した。

統一闘争参加一五三組合のうち、四月一二日現在で約四割が解決し、平均のわかる四五四組合で五四四円(加重平均、一・八六%)の回答を引き出している。昨年同一組合実績(五一・二円、一・八〇%)と比べると、額で一三二円、率で〇・〇六ポイントのアップ。中小共闘に参加した三〇〇

人未満規模では、二四六組合が解決しており、加重平均で四六八七円、一・八三八%で、昨年同一組合実績の四四〇九円、一・七九八%を額で二七八円、率で〇・〇四ポイント上回る結果となった。

中小共闘を推進するため、すべての加盟組合に対して大幅な交渉の前倒しを指示。回答指定日を金属大手と同じ三月一七日に合わせ、大手、中小「横線の解決」をめざした。連合中小のヤマ場をうけて三月二五

日に開いた記者会見で、UIゼンセン同盟の落合清四書記長は、「相場波及がないところで大手を待たせていてもダメだ」と判断。待てば待つほど事態は悪くなるなどと、大幅な前倒しによる横一線対応の必要性を強調した。

パート労働者の賃上げでは四月五日現在、流通で平均八・七円(同、一・〇四%)、フード・サービスで平均一四・九円(同一・六五%)などの回答を引きだしている。

(調査部 主任調査員・郡司正人)

スタートにしては良い結果 ——小出幸男・JAM会長に聞く

「中小共闘」の推進役を果たした小出幸男・JAM会長(連合中小労働委員会委員長)に、取り組みの評価や今後の課題などを聞いた。

——中小春闘を前面に掲げ、三月末現在で、昨年実績を三二〇円上回る(三〇〇人未満)結果を引き出した。どう評価するか?

小出 スタートとしては、良い結果が出せたと思う。運良く景気もプラス傾向で、タイミングとしてはよかった。やはり、中小春闘を前面に立てた意味合いは大きかった。主軸となるUIゼンセン同盟が、すべての組合の回答指定日を前倒し(金属労協など大手のヤマ場と同じ三月一七日)するなど意図的に動いてくれ、JAMは、従来から

掲げている闘争日程の前倒しをより押し進めることができた。連合加盟の約半数にあたる三〇産別がこの取り組みに参加したことは、ありがたかったし、成果につながることができた。

昨春闘では、JAMで四八〇組合が賃上げゼロに終わり、UIゼンセン同盟でもゼロで終結したところが少なくなかった。この現実をなんとか好転させたいという思いが、今年の取り組みを推進する大きな原動力となった。JAMは、賃上げゼロ組を半減できそうだ。

——中小の共闘強化には、地域の体制づくりが欠かせない。今後の構想を聞かせてほしい。

小出 今年、単なるスタートに過ぎない。中小の共闘態勢を強化する入口として、各産別別労組の中小労組の交渉結果を集めて共闘の形をつくった。今まで、大手企業労組の動向などが、中小の賃金の決定要因となっていたが、「賃金カーブ維持」との交渉結果が多いことなどから、大手企業労使の交渉の及ぼす影響力が落ちたことを受けて、自ら中小向けのガイドラインを設

けようということだ。

当然、中小・地域の共闘強化には、地域での体制づくりが欠かせないが、そこまで一気にには行けない。地域共闘といっても、今の地方連合にはそんな機能はない。まず、中小の交渉を軸とする産別の協力体制をつくり上げることが先決だと考えた。今年の成果をどう地方の運動に波及させていくかが、

来春の課題だ。今年手始めに、産別ごとに上げたデータを地域ごとに括り直して情報提供したい。いずれにしても、地域共闘づくりで連合が果たすべき役割は、情報開示を進めること。その提供・伝達をきちんとやるのが第一だ。体制整備のためには、だいたい三年はかかるだろう。この試みが成功したかどうか、本当の評価は三年後だ。

——従来から連合は、中小重視の方針を表明してきたが、従来との違いは何か?

小出 ここ数年連合は、中小共闘強化をうたい、中小向けの賃上げ指標として様々な数字を示してきたが、やはり共闘体制づくりの点から見れば(複数の指標ではなく)、一つの数字を示す必要があった。この統一要求を軸に産別が共闘体制をつくるのが重要だ。連合が、ここ数年掲げていた中小共闘の強化策は、産別共闘の構築を飛び越

して、一足飛びに、まず地域共闘が先でありきの発想だったので、うまく機能しなかった。単組の交渉に影響力を行使するためには、やはり産別の共闘をどうつくるかがカギを握る。

昨年の夏頃から、(中小を多く抱える)UIゼンセン同盟、JAM、全国一般の三組織が、中小共闘のあり方について議論をはじめ、中小向けの統一要求を掲げて中小が自ら相場を形成する考えを、連合の中小労働政策委員会の場で具体化した。連合評価委員会が、中小に対する取り組みを強調していたことも後押しして、中小共闘を連合の春闘方針の柱として押し出すことになった。

成果主義の導入などによって、大手企業の職場では、統一的な闘争項目としての「賃金」への関心が薄れてきている。インフレになったら状況が変わるかもしれないが、相場波及を期待して大手が闘争を組むことを待っていてもダメだろう。

小出幸男 (こいで・ゆきお)

一九四六年生まれ。大学卒業後、七〇年に日本ビクター入社。ビクター労組執行委員を皮切りに、書記長、委員長、ビクター労連会長などを歴任。二〇〇二年九月から現職。



労使関係

変わる家族手当／配偶者より子供重視で

T O P I C S
トピックス
3

賃金制度の改定にあわせて、「家族手当」を抜本的に見直す企業が増えてくる。個人の實力や成果を重視する新しい制度に、扶養家族の有無に応じて支給する手当がそぐわなくなったことが背景にある。支給基準を変更するケースでは、少子化対策を意識して子供への支給を手厚くする企業が多い。なかには配偶者への支給を廃止し、手当の目的自体を子供の「養育」や「育英」に切り換える企業も出始めた。

◆ ◆ ◆
主要企業が次々と家族手当の廃止や見直しに動くのには、二つの大きな理

由がある。一つは、賃金制度の改定。各社が導入を急ぐ「能力・成果主義賃金制度」は、「人」から「仕事」に評価の基準を移すことがベースにある。そのため、扶養家族がいるだけで賃金を上乗せする家族手当はもはや、そぐわなくなっている。また、働く女性が増加し、夫が「一家の大黒柱」との前提が崩れていることも大きい。しかし、いま実際に家族手当を受け取っているのは、ほとんどが男性。厚生労働省の平成一一年賃金労働時間制度等総合調査によれば、「家族・扶養手当」の月平均額は一万八七

二年四月）や武田薬品工業（〇三年六月）などがある。この一、二年の間に賃金制度の改定が相次いだ電機メーカーでみると、松下電器産業、日立製作所、NEC、三菱電機、富士電機グループが、全廃はしなかったものの支給基準を大幅に見直した。電機産業を束ねる産別労組の電機連合によれば、電機メーカーの場合、これまでは家族手当の支給基準がほぼ共通していたという。『配偶者』『子供』など被扶養者によって支給額に格差をつけ、その額を配偶者で高くし、子供などで低くするのが典型的なケースだった。しかし、新たな支給基準では、被扶養者を区別せずに同額としたり、配偶者手当を廃止して子供への支給を厚くするケースが多くなっている。

一方、Cタイプに該当するのが松下電器、富士電機グループ、NECの三社。松下電器は四月から「育英補助給付金制度」をスタート。旧制度では配偶者手当が二万一〇〇〇円で、子供への支給は人数にかかわらず一律六〇〇〇円となっていたが、新制度では、配偶者手当を原則廃止。障害・病気を抱えていたり、「生後三歳未満の子供の養育」のために働くことが困難な配偶者などに限定して八〇〇〇円を支給する内容に改めた。子供への支給は、人数制限を設けず一人あたり八〇〇〇円と、支給内容を拡充した。

電機各社の家族手当見直しのパターン

Aタイプ＝被扶養者1人につき同額とする
【日立製作所】 扶養親族（配偶者、子供など）1人につき11,000円（4人まで）
Bタイプ＝相対的に子供に厚い支給基準とする
【三菱電機】 子供1人につき14,000円、子供以外1人につき9,000円（子は人数制限なし、子以外は3人まで）
Cタイプ＝配偶者手当を廃止し、養育・育英型手当とする
【富士電機グループ】 「養育手当」に改定。子供1人につき10,000円・障害者1人につき10,000円（人数制限なし）
【松下電器産業】 「育英補助給付金制度」の新設。子供1人につき8,000円、その他家族等8,000円（障害・病気や3歳未満の子の養育で労働が困難な配偶者など）〔人数制限なし〕
【NEC】 「ファミリーフレンドリー・ファンド制度」の新設。①本人または配偶者の出産時に子1人につき55万円支給②子1人につき月5,000円、配偶者を除くその他家族等5,000円（配偶者がいない第1子などをもつ被扶養者などは20,000円）〔人数制限なし〕

出所：電機連合中央闘争委員会資料をもとに調査部で作成

一三円で、規模一〇〇〇人以上の大企業となる。この額は二万円を超える。これだけの収入差が家族構成の違いだけで生じれば、成果主義ではなおさら、女性を中心に不公平感が増すことになる。家族手当をすでに廃止した主な企業には、キヤノン（二〇〇

日立はA、三菱電機はBタイプ
日立製作所はこの四月から、支給基準を「扶養親族なら誰でも一人あたり

一万一〇〇〇円」（四人目まで支給）と改定。扶養家族の種類で区別せずに一定額とする方法を採用した。電機連合というAタイプだ。旧制度の家族手当は「扶養地域手当」との名称で、地区によって支給額に差がつけられていた。もっとも支給額が多い地区では、被扶養者の一人目が「配偶者」の場合二万一〇〇〇円、「配偶者以外」の場合一万九三〇〇円で、二人目、三人目までの被扶養者は一人あたり六六〇〇円だった（四人目以降はなし）。三菱電機はBタイプで見直した。四月から子供への支給を一万四〇〇〇円に増額し、その人数制限を撤廃。一方、子供以外の被扶養者に対する支給を九〇〇〇円に減額した。旧制度では、配偶者に約三万円、子供の第一・二子に約八〇〇〇円、第三・四子に約三〇〇〇円を支給しており、第五子以降については支給していなかった。

富士電機グループは、六月から導入する新賃金制度で配偶者手当を廃止する。新たな手当の名称を「養育手当」とし、子供への支給を旧制度の一人あたり五〇〇〇円から一万円へと倍増させる予定だ。

NECは出産すると5.5万円

Cタイプのなかでも、NECの見直しが特徴的と言える。この七月から新たに、子供の養育・育成を目的とする「ファミリーフレンドリー・フアンド制度」を立ち上げる。

同制度では、管理職・組合員を問わず、社員本人または配偶者が出産すると、子供一人あたり五五万円が一括支給される。会社が提携する保険会社などの「子供育成保険」に加入すれば、さらに五万円が追加支給される。一括支給の方が、幼児期の多額の出費への対応や将来の教育資金への備えなど、子育てに関する多様なニーズに応えられる面がある。

これまで二万円を支給してきた配偶者手当は、今年の一〇月から三年かけて段階的に額を縮減し、最終的には廃止する。ただし、六〇歳以上の親や子供など、配偶者以外の扶養家族がいる組合員に対しては、生活支援の側面から一人あたり月五〇〇〇円を支給することにした。子供に対する支給は、従来(四〇〇〇円)に比べ一〇〇〇円の増額となった。

労組も見直しを後押し

電機各社の場合は、実は労働組合が見直しを後押しした側面もある。電機連合は、二〇〇一年に策定した新たな

賃金制度立案のモデルとなる「第五次賃金政策」のなかで、手当について「必要最小限度にとどめ賃金体系を簡素化する」との方針をすでに打ち出しており、各企業別労組がこの方針に従ったとの見方もできるからだ。

第五次賃金政策はとくに家族手当について、現行の配偶者重視の支給基準を改めるべきだと主張。そのうえで、見直しの方向として、子供に対する手当のウエートを高めたり、支給基準を一律的にすることを提案している。今回、各社が行った見直しについて電機連合では、「基本的に第五次賃金政策の方針に沿ったもの」との見解を示す。富士通では今春闘で、組合側から見直し提案がなされた。

一方、男女共同参画の視点からも、家族手当に対する風当たりは強くなっている。昨年一二月、内閣官房長官を議長とする男女共同参画会議の「影響調査専門調査委員会」は、「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する報告」をまとめた。

報告は、家族手当の支給制限を税制(一〇三万円)に合わせている企業が八割あることを引き合いに出し、家族手当も「就業調整を引き起こしている要因のひとつである」と主張。家族手当が税制や社会保障の存在を前提に制度設計されている面もあるため、家族手当の見直しを促すためにも「税制、社会保障制度の見直しが必要だ」と訴えている。

(調査部 荒川創太)

新刊報告書のご案内

労働政策研究報告書No.L-1

『ドイツ、フランスの有期労働契約法制』

我が国の有期労働契約法制については、2003年6月27日に成立した改正労働基準法により、(1)契約期間の上限延長、(2)契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の新設——が行われたところ(04年1月1日施行)。改正法は附則で、施行状況を踏まえつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることも規定しています。

本報告書は、今後の有期労働契約法制検討の参考にするため、整備された有期労働契約法制をもつドイツ及びフランスの制度と実態を整理したものです。検討の際の論点として、(1)ドイツのように、有期労働契約に関する特別の立法が必要かどうか、(2)更新された期間を合わせた最長期間の設定や更新回数の制限が必要かどうか、(3)有期労働契約が利用できる場合を規定すべきかどうか、(4)有期労働と試用との関係をどのように整理すべきか、(5)有期労働契約の様式をどうするか、(6)契約期間中の中途解約について、法律上の規定が必要かどうか、(7)フランスのような「クーリング期間」が必要かどうか、(8)有期労働者の権利保障としてどのような措置が必要か、(9)有期労働契約の利用に関して、労働組合や労働者の代表の関与をどうするか、などをあげています。

〈執筆担当者〉 橋本陽子(学習院大学法学部助教授) 奥田香子(京都府立大学福祉社会学部助教授)
飯田紀彦(労働政策研究・研修機構研究員) 浅尾 裕(労働政策研究・研修機構統括研究員)

〈お問い合わせ先〉

内容について 研究調整部研究調整課 03(5991)5103
ご購入について 広報部成果普及課 03(5903)6263

労使関係

郵政労使関係をモデルチェンジ

民間に近づく公社の新制度

労使は公社経営を支えるパートナーであり、運命共同体——。二年間の経営計画となる「アクションプラン」でこう宣言し、発足から一年経った日本郵政公社。四月から、能力・業績を中心とする新たな人事給与制度を導入するとともに、労使のコミュニケーション・ルールを抜本改正した。どちらも一年遅れながら、国営時代からの郵政労使関係に独特な制度や慣行を見直し、民間的な手法に近づけるもの。郵政労使関係にとつては歴史的な節目となるが、とりあえず労使はスムーズに舵を切ったようだ。

二七万公社職員に一斉適用

新たな人事給与制度は、国家公務員（現業）で初めて、職務給をベースにした能力・業績主義を導入するもの。郵政職場のいわゆる正職員（本務者）については、基本給を国家公務員の俸給表をもとにした一〜八級から一〜四級に簡素化し、定昇の伸びを抑えて約一割の原資をプール。人事評価を年一回実施して、その結果を次年度の昇給（基礎、加算）や職能調整額、賞与や昇任に反映させる仕組みだ。

郵便局レベルの人事評価では、役割と期待を明確化。「費用対効果」や「お

客様サービス」などを切り口にした業績と、「顧客志向」などの職務行動を合わせて評価する。加算昇給は、その二年間の評価がグループごとの職員数の上位一五%内なら、四号または二号俸加算するもの。一方、一定水準を三年連続で下回った場合には基礎給のダウンもあり得る。

同じく二年間の評価を反映する職能調整額は、職務行動によりウェイトを置き、「熟練」面で平均点の高い順に額が多くなる。個人別に業績部分を反映する賞与は、四段階評価の上下で最大〇・六カ月の差がつく。昇任については、二年連続八〇点以上で志願制に基づき選考。以上により、成績優秀者と不良者の間には年収でおよそ一月分の差がつく見込みだ。

郵政省時代の九七年に新昇格制を導入し、職能制に転じたが、「規範の遵守や職場のチームワークなど、いわば受け身を求められた仕事に対する評価は、ブラックボックス。結局、年功運用にとどまったうえ、管理者への不信も生んだ（全通・難波企画部長）。

だが、新たな人事給与制度は、「公平、透明、客観、納得性」を追求するもの。難波氏は、「とくに人事制度の改革は労組が求めてきた視点と同じで、画期的なものができた。労使関係も新たな時代にすすむ下地が整った」と評

価する。

事後対処方式の本格導入へ

二三年ぶりの抜本改正となる、労使のコミュニケーション・ルールの見直しは、①局段階は人員異動を伴わないサービス施策に限り、すべて事後対処方式にする②支部団交でこれまで二カ月ごとに結んでいた三六協定を一年締結にする——ことなどが焦点。「国の予算、定員枠から独立し、経営の自由度が高まって、新しいサービスを提供しやすくなった。これに積極的に応えるには、民間と同じくらいの労使のやり方でないとい間に合わない」（全郵政・工藤組織部長）——との危機感がある。

事後対処方式では事前の意思疎通を行わず、施策の実施後に生じた問題を労組が提起し、労使双方が必要と判断した場合に「局労使委員会」を開く。ATMの提携、ワンコイン小包、お届け希望日サービス——と、公社になってこれまで導入した施策は枚挙に暇がないが、今後は「中央段階で整理すればホームページなり指導文書を通じて即日、単局までオープンになる」（工藤氏）。中央で提案を受けて地方本部、支部、局に下ろし、意見集約して交渉する従来方式では二カ月はかかっていた。事後対処方式は九九年にすでに導入されていたものの、実施に至らなかつ

た経緯がある。「事前協議なくして新施策はうまくゆかないと、使用者が踏み切れなかった」（難波氏）。だが、経営母体は郵政省から、総務省下の公社に移った。今回の事後対処方式の本格導入は、「経営の責任は経営にとつてもらう」原則の現れという。だが組合も、かつての管理者の資質責任論を振りかざしたスタンスとは明らかに異なる。「労組の意見を真摯に聞く、これが前提になっている」（難波氏）。「労使が共有すべき」覚書には、労組は本筋以外の要求を行わず、管理者もまた問題解決に向けた努力を怠らないことなどが盛り込まれた。

とはいえ三六協定の団交に関しては、管理職の態度を理由に判をつかないなど、対立的な旧来型労使関係を色濃く残してきた支部もある。コミュニケーション・ルールの見直しで、年六回のうち五回が、意見交換的な「局労使委員会」に取って換わる。「労使の緊張感が削がれる」との反発が一部あったのも確かだ。「だが中央委員会では、正しい運用を前提に多くの支持を得た。八三年の運動転換からの積み重ねだが、公社になり古い労使関係にしがみついている場合ではないと、現場こそ肌で感じているからだ」（難波氏）。

郵政労使関係は、本格的な脱皮の時を迎えているようだ。

（調査部 渡邊木綿子）

賃金構造

45歳以降の賃金カーブがフラットに

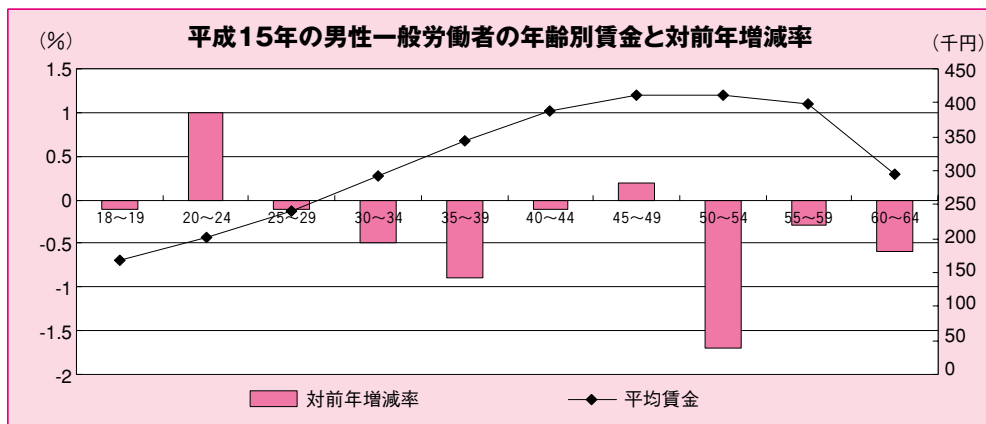
平均賃金、初の二年連続減

厚生労働省が三月一八日に発表した二〇〇三年賃金構造基本統計調査(全国調査)によると、昨年六月時点の一般労働者の男女をあわせた全体の平均賃金(所定内給与、平均四〇・三歳)は、対前年比〇・二%減の三〇万二一〇〇円となり、統計を取り始めた一九七六年以来初めて二年連続の減少となった。ただし、景気を持ち直しを反映し、減少率は前回(一・〇%減)より鈍化した。調査は有効回答を得た従業員一〇人以上の全国約四万二〇〇〇事業所の集計結果をとりまとめたもの。

五〇〜五四歳代の賃金二・七%減

男性一般労働者(平均四一・二歳)の賃金は、対前年比〇・二%減の三三万五五〇〇円と、全体平均と同じく二年連続の減少となった。ただし、減少率は前回(一・三%減)より縮小した。賃金のピークは、四五〜四九歳台と五〇〜五四歳台の二つの年代で、四一万九〇〇〇円となり、四五歳以降の賃金カーブのフラット化が顕著になった。年代別にみると、二〇〜二四歳台(前年比一・〇%増)と、四五〜四九歳台(同〇・二%増)を除く全ての年代で前年の賃金を下回った。とくに、一九九二年以降賃金が最も高かった五〇〜

五四歳台が、対前年比マイナス一・七%と、全年代で減少率が最も大きくなっている。



男女、世代をつうじた賃金の全体平均は対前年比〇・二%減にとどまっており、人件費のかさむ五〇歳〜五四歳の男性労働者を中心に賃金が削減されていることがわかる。

こうした賃金動向に関して、当機構の本川明情報解析部長は「男性労働者の勤続年数は、この一〇年間で一年以上伸びており、これは労働者構成の高齢化や六〇歳台前半層の勤続年数の伸びによるものである。一方、学歴別の賃金カーブは、この一〇年間一貫してフラット化の傾向を辿っている。高齢化や六〇歳以上の継続雇用拡大に並行して行われてきた賃金制度の見直しが生じ、統計数値に表れたものと解される」と分析している。

均等法第一世代の女性賃金は増加

女性の一般労働者(平均三八・一歳)は、対前年比〇・三%増の二二万四二〇〇円と、比較可能な一九七六年以降、前年を毎年上回っている。ただし、対前年増加率は過去最低となった。賃金のピークは、三五〜三九歳台で、二四万八八〇〇円。年代別にみると、三九歳以下の年代は前年の賃金を下回った。とくに一八〜一九歳台は、二〇〇二年の対前年比プラス〇・八%から今回はマイナス二・一%と大きく後退した。逆に、均等法第一世代に当たる四〇〜

四四歳台(対前年比〇・六%増)と、それより上の年代は前年より賃金が増加している。とくに六〇〜六四歳台は、二〇〇二年のマイナス二・六%から今回はプラス二・五%と大幅増に転じた。

男性パート、四人に一人は六〇歳以上

男性パートタイム労働者の一時間当たりの賃金は、対前年比一・二%増の一〇〇三円で、前年のマイナス三・七%から増加に転じ、千円台を回復した。賃金のピークは、五〇〜五四歳台で、一一四七円。産業別にみると、製造業とサービス業で一時間当たりの賃金が一〇〇〇円をこえている。

年代別の構成比率は、二〇〜二四歳台が二六・五%と最も高くなっている。また、六〇〜六四歳台は前年より一・四ポイント増加の一・七%、六五歳以上も前年より一・三ポイント増加の一・二%となった。この結果、六〇歳以上が全体の二四・九%になり、男性パートの四人に一人が六〇歳以上となった。

(調査部 遠藤 彰)

賃金実態

社経生本部が職種別賃金を調査

TOPICS 6

職種別の資格等級ランク

10等級	部長相当	6等級	係長・主任相当Ⅱ
9等級	次長相当	5等級	一般職Ⅰ（係長・主任手前の職務従事者）
8等級	課長相当	4等級	一般職Ⅱ（一般職ⅢとⅠの中間）
7等級	係長・主任相当Ⅰ（課長手前の職務従事者）	3等級	一般職Ⅲ（大卒初任）

※ 8等級以上の社内ランクは管理職に相当する。

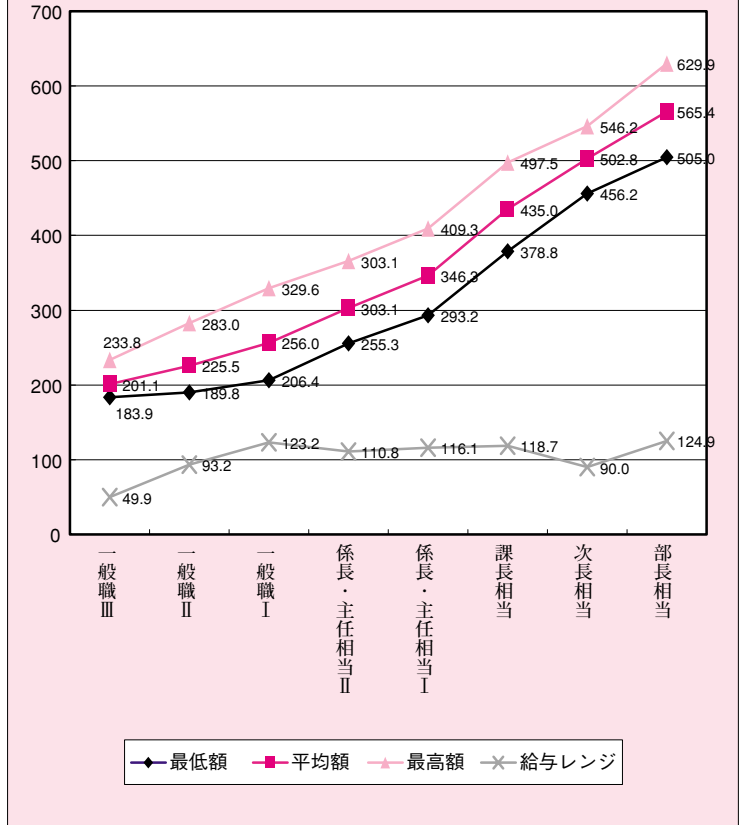
社会経済生産性本部はこのほど、二〇〇三年度「能力・仕事別賃金実態調査」結果概要をまとめた。調査は人事処遇システムの個別化が進む状況の中、従来の年功基準である年齢・勤続・性・学歴などに代わる新たな賃金情報を整備することが目的。現在、仕事関連基準の賃金相場を正確に測定できる賃金体系・制度が乏しいとして、能力基準と仕事（職種）基準の二つについて、新しい調査方法を開発した。同本部賛助会員の七一九九企業・団体を対象にアンケート形式で実施。職能資格制度（もしくは類似の資格等級制度）を基礎に、まず能力（資格等

級）基準の賃金相場を把握し、次に職種別賃金相場を間接的に導き出している。回答したのは、建設業や製造業など一八業種五五六社。各社が設定している社員の資格等級は平均九・四等級（企業規模平均九七七・九人）だった。企業規模別では、「二〇〇人未満」が八・四等級で区分しているのに対し、「一〇〇〇人以上」の大企業は一〇・七等級。企業規模が大きくなるほど、多くの等級数を設定している。業種別の等級数は、「金融・保険業」が一四・六等級で最も多く、次いで「電気・ガス・水道・熱供給業」一一・八等級、「繊維製品」一一・三等級、「化学・医薬品」一一・二等級の順となっている。
課長 と係長の昇格格差は約九万円
 調査は能力（資格等級）基準の賃金相場について、資格等級区分を一〇等級と仮定し、三等級（大卒初任クラス）から一〇等級（部長相当クラス）まで八ランクの実在者の所定内賃金を尋ねている（図表1）。それによると、所定内賃金の平均額はスタート時の「一般職（大卒新人クラス）」が二〇・二万円。その後、「係長・主任相当Ⅰ」で三四・六万円になり、「課長相当」四三・五万円、「次長相当」五〇・三万円、「部長相当」

五六・五万円上がっていく。昇格格差は、係長クラスから課長クラスへの昇格時が九万円でトップだが、全体的にみれば上位レベルの資格等級に昇格するほど昇給額が大きくなる傾向がある。賃金レンジ（最高額と最低額の差）が大きいのはベテラン一般社員の「一般職Ⅰ」一二・三万円と「部長相当」一二・五万円。大卒初任給でも約五万円の開きが生じている。

ベテラン営業マンと店長補佐が同水準
 次に、主な仕事（職種）基準の賃金相場を、資格等級一〇等級における当該ランクと「能力（資格等級）基準の賃金相場」と組み合わせてみると、営業・販売関連職種（所定内賃金の平均値）は、「営業職Ⅱ（資格等級六・二等級相当）」三二・二万円、「営業職Ⅰ（同六・六等級）」三三・九万円、「セールスリーダー（同六・七等級）」三三・三万円、「セールスマネージャーⅢ（同七・五等級）」三九・一万円、「セール

図表1 資格等級別の所定内賃金（単位：千円）



仕事(職種)基準の賃金相場

(単位:千円)

		9等級クラス	8等級クラス	7等級クラス	5・6等級クラス			5等級未満
営業・販売関連	職種	セールスマネージャーⅠ (大規模店長)	セールスマネージャーⅡ (中規模店長)	セールスマネージャーⅢ (小規模店長)	セールスリーダー (セールスマネージャーのアシスタント)	営業職Ⅰ (新規開拓を含む営業)	営業職Ⅱ (ルートセールス等の営業)	
	所定内賃金 (該当資格等級ランク)	527.9 (9.4等級)	455.3 (8.3等級)	390.7 (7.5等級)	333.3 (6.7等級)	329.0 (6.6等級)	311.7 (6.2等級)	
SE関連	職種		システムコンサルタント・ システムアナリスト	プロジェクトリーダー・ システム運用管理者		システムエンジニア	アシスタントレベルの システムエンジニア	プログラマー オペレーター
	所定内賃金 (該当資格等級ランク)		455.3 (8.3等級)	426.1 (7.9等級)		324.7 (6.5等級)	289.0 (5.7等級)	274.9 (5.4等級) 250.0 (4.8等級)
事務関連	職種			事務職リーダー			事務職	事務職アシスタント
	所定内賃金 (該当資格等級ランク)			417.3 (7.8等級)			270.1 (5.3等級)	223.1 (3.9等級)
企画関連	職種	経営企画職リーダー		経営企画職			経営企画職アシスタント	
	所定内賃金 (該当資格等級ランク)	527.8 (9.4等級)		399.5 (7.6等級)			307.4 (6.1等級)	

※この表は編集部で作成



賃金相場は企業規模の格差が大きい

スマネージャーⅡ(同八・三等級)「四五・五万円」、「セールスマネージャーⅠ(同九・四等級)」「五二・八万円となる。営業のベテランと店長補佐がほぼ同程度の賃金水準となっていることが分かる。

システムエンジニア(SE)関連職種は、「オペレーター(同四・八等級)」の二五万円から始まって、「プログラマー(五・四等級)」「二七・五万円」、「アシスタントレベルのSE(五・七等級)」「二八・九万円」、「SE(同六・五等級)」「三二・五万円」、「プロジェクトリーダー(七・九等級)」「四二・六万円」、「システムコンサルタント・システムアナリスト(同八・三等級)」「四五・五万円」となっていく。いわゆる一人前SEを軸に、「オペレーター」「プログラマー」といった低賃金水準グループと、「プロジェクトリーダー」「SE・システムアナリスト」などの高水準グループ

に二極化する特徴が見られる。

事務企画関連職種は、事務系が「事務系アシスタント(同三・九級)」「二二・三万円から「事務職(同五・三等級)」「二七万円、「事務職リーダー(七・八等級)」「四一・七万円。一方、企画職は「経営企画職アシスタント(六・一等級)」「三〇・七万円、「経営企画職(七・六等級)」「四〇万円、「経営企画職リーダー(九・四等級)」「五二・八万円と上がっていく。事務職リーダーは経営企画職よりやや高めめの賃金水準を設定されている。

地域間格差は管理職層で二〇万円超

調査はさらに全国を八地域に分けて、部長や課長など能力別の賃金実態も調べている。この結果、部長クラスの平均賃金は、最も高い関西地域(六・三万円八八〇〇円)と最下位の四国地域(五〇万七七〇〇円)に、一三万一一〇〇

円の開きがある。課長クラスもトップの関西(四八万九一〇〇円)と最も低い四国(三八万五四〇〇円)の間には一〇万円以上の格差があった。大卒新人クラスでも、一番高い関東甲信越地域(二二万七〇〇〇円)に比べ、一番低い東北地域(一八万八二〇〇円)は、約四万円も安かった。

部長クラスから大卒新入社員クラスまでの全職種の平均賃金は、八ランクすべてで関西と関東甲信越のいずれかがトップと二番手で、三番目に高い地域は全部中部地方だった。企業規模が比較的大きいこともあり、三大都市圏がトップスリーを占めた格好だ。逆に全体的に低かったのは四国で、部長など四ランクで最下位。東北地域は次長、係長・主任Ⅰ、一般職Ⅱで三大都市圏に次ぐ四番目に高い平均賃金を記録する半面、一般職Ⅰで七位、初任給で最下位など浮き沈みが激しい。

社会経済生産性本部の加藤孝・雇用システム研究センター主任研究員は今回の結果について、「職種や地域などの賃金相場は職務や職種の差ではなく、企業規模の格差が大きいことが分かる。同一職務・職種での労働移動は、中小から大手への移動であれば賃金アップになるかも知れないが、実態は逆のケースが多いのではないかと分析。「健全な労働移動の促進のためにも、今後、ワークシェアリングや六〇歳以降の再雇用の拡大についても職種別の賃率概念の確立が急がれる」などと指摘している。

(調査部 新井栄三)

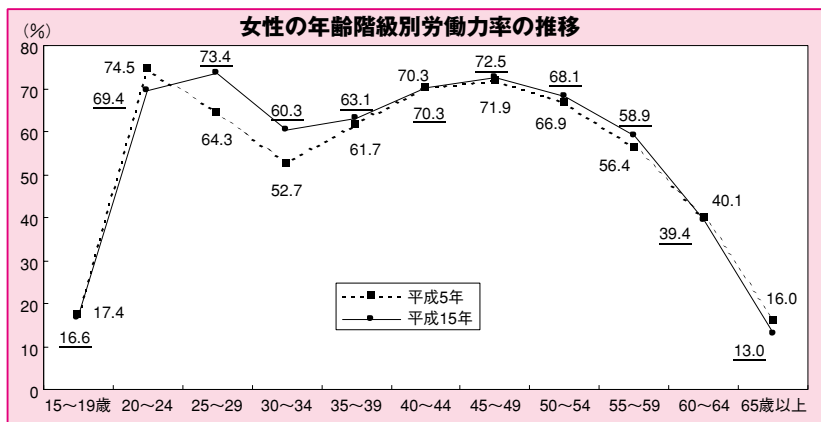
女性労働白書

浅くなるM字型カーブの底

厚生労働省は三月二十九日、「〇三年版働く女性の実情」(女性労働白書)を発表した。一九八五年に男女雇用機会均等法が成立して約二〇年。女性の就業意欲は高まり、出産・子育てに伴い低下する労働力率のM字型カーブもポトムが浅くなって、二〇一七年にはM字も解消する勢いだ。だが依然、諸外国のいわゆる逆U字型とは異なっており、出産・子育て期も潜在就業ニーズは高い。これが満たされ、仮にポトムがなくなるとして試算すると、〇三年時点で一二万人の働き手が生まれる。少子高齢化がすすむなかで女性の労働力をいっそう引き出すため、女性を含めた働き方の見直しやフルタイムとパートの均衡処遇といった、対策の強化が求められている。

高まる女性の就業意欲
女性の年齢階級別労働力率をプロットすると、出産・育児に手がかる三〇〜三四歳をポトムに、二五〜二九歳と四五〜四九歳を左右のピークとするM字型カーブを描く。だが、ポトムは七五年(四三・九%)から年々浅くなっており、ピークの一つは〇二年に二〇〜二四歳から現在の二五〜二九歳にシフトして、M字型はなだらかになる傾向にある。ポトムは昨年、六〇・三%と初めて六割を超え、今年も同率だ

った。ピークは二五〜二九歳が昨年比一・六増の七三・四%、四五〜四九歳が〇・一増の七二・五%になった。均等法前二〇年世代(七六年に一八〜二二歳)、均等法世代(八六年に同)、均等法後一〇年世代(九六年に同)で年齢階級別有業率の推移をみると、ポトムのほかに、ピークの一つである二



五〜二九歳層」で四九・九%↓六二・一%↓六八・七%と上昇が目立つ。有業者に「無業者のうちの就業希望者」を合わせた、潜在的な有業率も同様の傾向で、七九・八%↓八五・二%↓八八・六%と着実にアップしている。

一方、男性では有業率・潜在的有業率ともほとんどの年齢で低下しており女性とは対照的だ。とくに二五〜二九歳層で、八七年から〇二年までの潜在的有業率の変化をみると、女性が七ポイントアップしたのに対し、男性は一ポイントダウン。二五〜三四歳の若い年代層で、男性の就業意欲がやや低下しつつある一方、女性の就業意欲は顕著に高まっている。さらに、女性新入社員にどのポストまで昇進したいか聞いた調査では、均等法施行後一〇年めで、施行当時にトップだった「役職にはつきたくない」(二三・八%)を「課長以上まで昇進したい」(二五・九%)が逆転した。女性の就業意欲は質的な面でも高まってきた。

大卒の職務分離は縮小

女性の就業意欲の高まりには、とくに高学歴女性で就職先の男女差が縮小してきたという、社会的な追い風もある。分離指数(男女の分布を一致させるにはどの程度の労働者が職を変えなければならないかの百分率)の変化

をみると、新規大卒では産業別、職業別とも縮小している。産業別では、均等法前二〇年世代で五五・四だったのが、均等法後一〇年世代では一八・九に減少。職業別には、同三五・一から一五・三に減った。

反面、新規高卒については、産業別で同二九・九から三二・八へ、職業別には同四四・三から四六・三へとむしろ拡大傾向にある。厚生労働省担当課は「低迷する製造業、省力化がすすむ金融保険業などが、高卒女子の採用を手控える一方、とくにサービス業への就職が均等法前二〇年世代の二二・二%から〇二年には三七・三%まで急速に伸び、この間、同業種は四・四ポイントの上昇にとどまった男子との差が顕著になった」と分析している。

パート入職すすむ高卒

均等法以降、女性を取り巻く雇用環境は劇的に変わったが、若い世代でも良いことばかりではない。一つは、パートとして入職する高卒女子の急増だ。均等法前一〇年世代(七六年)、均等法世代(八六年)、均等法後一〇年世代(九六年)、〇二年の間の推移をみると、二・〇%↓六・六%↓一七・六%↓三八・六%と増勢傾向が顕著だ。卸売・小売業、飲食店への入職の伸びが主因だが、直近の高卒男子(〇二年)二二・八・三%に比べ一〇・三ポイントも高い。

女性パート労働者の賃金(時給換算八九三円)は、女性一般労働者(同一



女性の就業継続は子育て環境に左右されやすい

三五九円)の六五・七%で、格差は五年ぶりに縮小したとはいえ依然、開きがある。「フルタイムに比べパート労働者の処遇は一般的には低く、教育訓練も体系立てて行われることは少ない。職務遂行能力の基礎固めが必要な時期だけに、その後のキャリアの制約となり、新たな男女格差につながるのではと懸念される」(同省)。

核家族で支援得にくく

二つめは若い世代ほど、親の支援を期待しにくい環境で、就業継続を図らなければならなくなった点だ。妻がフルタイムの「夫婦と子と親世帯」は、均等法前一〇年世代(四二・六%)↓均等法世代(二七・三%)↓均等法後一〇年世代(二八・七%)と年を追うごとに減少。一方の「夫婦と子世帯」は、同五七・四%↓七二・七%↓八一・三%と急増した。

育児環境の整備はすんだが、保育

施設への入所の遅れや子の急病など、いざという時のバックアップが充分とはいえない。育児を理由とする転職率は、八二年の四・九%から〇二年の一〇・三%に増え、若い世代ほど転職により両立を図ろうとしている姿も垣間見える。だが、転職後の雇用形態は、若い世代ほどパート比率が高いのも現実。女性の就業継続に向けて、男性を含めた働き方の見直しが必要だ。

M字解消で一二万人

女性の就業希望は出産・子育て期も高いことから、仮にM字型カーブのピークとピークを結んだ労働力率を実現したとして試算すると、女性全体の労働力率は、現在の四八・三%からバブル期並みの五〇・三%に上昇。〇三年時点で一二万人の働き手が生まれてきたことになる。また、同じくM字型カーブの解消で見込まれる労働力率を算出し、女性一五歳以上人口に対する

比率の推移をみると、七五年の六・一%をピークに直線的に低下。この傾向が続けば、二〇一七年にはM字型は解消されることになる。

(調査部)

渡邊木綿子

第一子出生を機に六割離職 —厚労省出生前後統計から

仕事をもつ女性のおよそ六割が、第一子の出生を機に離職していることが、厚生労働省の「出生前後の就業変化に関する統計」でわかった。その後、再就職した場合でも、常勤からパート・アルバイトに変わるケースが多く、出産・育児が依然、女性のキャリア継続に障害となっている実態が浮かびあがった。

それによると、第一子の出産一年前に職に就いていた女性(七三・三%)のうち、約半数(五二・五%)が出産前に離職。出産後半年・一年半で離職したり、一時的に離職した女性もそれぞれ一割前後おり、四人に三人が子の出生を機に離職している。

産休や育児を取るなどして継続したのは、二三%にとどまった。一方、第二子以降の出産の一年前に有職だった女性(三五・七%)については、出産前・出産一年半後の離職が二六%まで減少している。第一子に比べ、出産前の離職(二〇・七%)が大きく減るためだ。

第二子以降の場合、四割超(四三・七%)が出産後も仕事を続け、四人に一人(二五・五%)がいったん離職するものの、復職あるいは再就職している。

継続の秘訣は周囲のフォロー

出産しても就業を継続した女性を取り巻く環境をみると、祖父母と同居する三世帯世帯の割合が高い。出産一年

半後の平日日中の世話の依存度は、保育士が五六%、祖父母が二二・五%のものぼる。

また、就業継続型の女性の夫は、家の中での子の遊び相手(五四%)や入浴(四三・八%)、屋外へ遊びに連れていく(三二・五%)など、育児に積極的に参加している姿も見て取れる。さらに同夫は、ゴミ出し(四一%)や食事の後片づけ(一一・四%)、洗濯(一〇%)——など、離職型女性の夫より家事にも協力的な姿勢を示している。

パート・バイト多い再就職組

一方、出産一年前に職に就いていた女性の出産一年半後の就業形態をみると、常勤が五四・〇%、パート・アルバイトが二七・五%など。常勤の八割以上が「就業継続型」女性で、パート・アルバイトは「一時離職型」が五割、出産前は無職で出産後「就業開始型」が三割となっている。

一時離職型について詳しくみると、出産一年半後にはパート・アルバイトが半数超(五六・一%)を占め、常勤からパート・アルバイトに変わった割合は六割弱にもなる。

調査は「二〇〇年度人口動態職業・産業別統計」と「二一世紀出生児縦断調査」に共通し、〇一年一月一〇〜一七日の間に出生した女性二万一八七九人を対象に、厚労省が初めて分析した

海外労働事情

フランス 再就職促進政策に高まる期待

二〇〇三年の被用者数は
一〇年ぶりに減少

労働省が二月十三日に発表した統計によると、二〇〇三年のフランス経済は製造業の落ち込みが大きく、およそ三万人の雇用を失った。賃金労働者が前年を下回るのは一〇年ぶりになる。第三次産業と建設業は雇用を増やしたものの、製造業の減少分を補うことはできなかった。民間部門の賃金労働者は二〇〇三年の第4四半期に〇・一％増加した(プラス八二〇〇人)が、年間では〇・二％減少した(マイナス二万九五〇〇人)。この減少はその全部が製造業によるものだ。製造業は二〇〇一年半ばから中断することなく、減少傾向が続いている。すなわち、製造業では第4四半期に二万二七〇〇人の雇用が喪失し(マイナス〇・六％)、年間では九万八六〇〇人の減少となった(マイナス二・四％)。これは国立統計経済研究所(INSSEE)が労働省の調査に基づいて行った推計である。この傾向は雇用創出数が六〇〇〇人程度に停滞した二〇〇二年(二



労働者の早期引退が失業水準に影響を及ぼしている

〇〇一年の雇用創出数は二二万六〇〇〇人だったので大幅に前年割れ)にすでに始まっていた。

第三次産業(プラス五万二二〇〇〇人、プラス〇・五％)と建設業(プラス二万七八〇〇〇人、プラス一・四％)ではともに雇用が増大したが、トータルすると二〇〇三年は雇用にとつて厳しい年だったと言わなければならぬ。失業率が六％も上昇し、

失業者が一四万人増加したからである。

失業の背景に 労働市場からの早期引退

ダイナミックな人口の推移と女性の労働意欲が後押しし、フランスの労働人口は長期にわたって増加し続けてきた。INSSEEによると、一九九八年から〇二年には、毎年二七万人の新

規労働者が労働市場へ参入したところが、この増加傾向は二〇〇三〜〇七年に減速化し、労働人口はもはや年平均で七万人程度しか増えていない。失業水準に直接的な影響を及ぼすこの持続的な減速化は、とりわけ人口の高齢化によるところが大きい

が、「高齢」労働者の早すぎる引退と若年労働者の遅い労働市場参入というフランスの特殊な

ハイライト

豪州・ネット求人数は過去最高
三月の新聞求人広告数が一年五カ月ぶりの高水準に達したことが、オーストラリア・ニュージラランド(ANZ)銀行の調べで分かった。五日付地元各紙(電子版)が伝えた。

国内の求人広告は、今年に入ってから三月月連続増加。三月は前月比〇・三％増、前年同月比六・四％増の週平均二万二九六件だった。

また、インターネットのウェブサイトに上の求人数は、前月比五・七％増、前年同月比三七・三％増の九万四七五九件に増加した。ANZ銀が一九九九年七月にネット求人広告の調査を開始して以来、最高の件数だ。

新聞とインターネットを合わせると、三月の求人数は前月比四・六％増、前年同月比二九・五％増の二万六九五五件。同行のアナリストであるエスレーク氏は、向こう数カ月間は一カ月に約一万五〇〇〇人の割合で、雇用は拡大すると予測する。

一方、オリビエ・リクルートメント・グループの調べでも、ネット求人広告が三年ぶりの高水準に達したことが明らかにな

った。
三月の求人数は前月比二・三・一五％増の二万八九二二人。特に大卒者の求人が多く、前年同月比で二二・六％も増加した。

(提供 エヌ・エヌ・エー)

労働事情にも原因がある。また二〇〇四年には、別のファクターがこの動きを加速させる可能性がある。若い年齢（一四〜一六歳）で働き始めた民間部門労働者の早期引退である。約一〇万人が退職年金受給権を活用して退職する可能性がある。そして、INSEEによれば、労働人口の減少は自動的に、失業の安定化に寄与することになる。

二〇〇四年は失業改善の見通しも

だが、二〇〇三年第4四半期の数字は、製造業の低落傾向に変化はないものの、他は明るさが見え始めている。また、月額基本賃金の上昇率がインフレ率を大幅に上回ったことも労働者にとつては良いニュースだったといえるだろう。それにもない、二〇〇三年の購買力は前年を〇・八ポイント上回った。

INSEEによれば、今後数カ月は雇用の改善がみられるはずだという。一二月の景気短観では「景気の回復によって労働需要が高まり、雇用も上昇に転じるに違いない」と記されている。最新の予測によると、二〇〇四年上半期には三万五〇〇〇人の雇用増が見込まれるという（プラス〇・二%）。今後、政府が最優先課題として取り上げている雇用対策の効果が現れ始め、製造業の落ち込みに歯止めがかかれば、一段と見通しは明

るくなる。INSEEによれば、まず六月ごろに、失業が二〇〇三年一二月の水準に落ち着くという。

政府は景気の回復をあてにしている。二〇〇四年の予測経済成長率は、政府によれば一・七%、INSEEは二%だ。経済がもはや雇用を破壊しないという経済成長率の分岐点は古くから、専門家たちによって、二・二五%と二・五%の間に位置づけられているが、政府はこの分岐点が一%と一・五%の間にあるに違いないと見ている。ただし、社会問題相筋は、「一・五%未満の成長率だと、失業を減らすことはない」と微妙な言い回しを使う。

若年者雇用制度の漸次的廃止によって縮小されているが、失業の社会的対策も改善へ向けての足がかりとしては重要だ。政府は非営利部門で一八万五〇〇〇件の連帯雇用契約（注1）を、営利部門で一百万件の雇用提案契約（注2）を用意すると発表された。

新たな失業保険制度で二三十万人の失業手当打ち切り

本年一月一日からは新しい失業保険制度が導入されている。この制度改革では従来の手厚い失業・生活保障的な雇用政策から、EUの雇用戦略に沿った再就職促進型の雇用政策へと転換が図られている。しかし、これ

により数十万人が不利益を被ることになるといふ。一月だけで、それまで地域商工業雇用協会（ASSEDIIC）から補償を受けていた二万三〇〇〇人が失業手当を打ち切られた。三万六三〇〇人は国が運営している連帯制度の枠組みの中で何らかの手当を手にしたものの、ほとんどの場合支給額は減少した。

二万三〇〇〇人という抹消者数には、さまざまな現実が隠されている。すなわち、本来の受給権が終了した場合もあるだろうし、特定連帯手当（ASS）の「大改革」による場合もあるだろう。さらに、職業訓練への参加や雇用復帰による能動的な抹消も考えられるからだ。全国商工業雇用協会（UNEDIC）は早急に、「権利の変更」（補償期間の短縮）のために抹消された失業者の正確な数を把握しなければならぬ。ただし、この労使同数機関は、一月の抹消者三万三〇〇〇人のほとんどが規則の変更（二〇〇二年一二月二〇日の暫定協定に基づいて使用者側と三つの労働団体（民主労働同盟CFDT、キリスト教労働者同盟CFTC、管理職総同盟CGC）が決定した）によるものだと認めている。

大きな話題になった二〇〇三年五月二八日の覚書の中で、UNEDICの統計専門家たちは、権利の変更によって締め出される手当受給者数を六一万三九〇

〇人と推計していた。このとき、一月一日時点の抹消者数が一八万人、一月全体では二六万五九〇〇人と見積もられていたため、二三十万人は予測の範囲内ということになるだろうか。

状況の深刻さを前に、失業対策行動委員会（AC）、雇用情報連帯協会（APEIS）、失業者・不安定雇用者国民運動（MNCP）、そして失業者CGT（労働総同盟）の失業団体は、「補償期間は雇用復帰援助制度（PARE）の枠組みの中で契約によって定められたものであり、一方的な規則の変更は人道的にも許されるべきでない」とし、「契約の破棄」を根拠に、三六の裁判所でASSEDIICを提訴している。

CFDTなど、二〇〇二年一二月の協約に署名した労働団体は当時、UNEDICを破産から救う必要があるとして、自らの調印を正当化していた。雇用情勢が悪化した二〇〇一年半ば過ぎから、保険料収入が減少する一方で、失業者の増大のために支出は急増し、UNEDICの財務状況はこのところ一段と厳しくなっている。その結果、二〇〇三年の一月半ば時点で、UNEDICの累積赤字は四三億ユーロに達したが、二〇〇四年も収支の改善は期待できそうにない（予測では二億ユーロの赤字）。UNEDICは期日を迎えた支払いを済ませるため

英国・フレックス導入一年、男性の利用少なく

小さい子供や障害児を持つ親がフレックス勤務や在宅勤務を請求する権利が認められるようになって、四月六日で丸一年がたつ。貿易産業省が五日公表した調査で、女性は積極的に活用しているものの、男性で願っている人は少ないことが明らかになった。

調査は子供のいる三五〇〇人が対象となった。有資格者の父親のうち、実際に申請したのはわずか一割にとどまる。女性の四人に一人と比べはるかに少ない。男性を思いとどまらせる原因は「昇進のチャンスを逃すなどキャリアに響くという不安」（パトリシア・ヒューイット貿易産業相）という。

フレックス勤務を要求できるのは六歳未満の子供か一八歳未満の障害児を抱えている従業員申請までに最低でも二六週間働いていることが条件だ。

有給の産休期間はその職場で一年間働いている人を対象に、出産前が二六週間に延長された。産後は従来と変わらず無給で、二九週間から二六週間に短縮されている。

産休自体はすべての女性従業員に認められており、期間中の法定最低賃金は週七五ポンドから一〇〇ポンドに引き上げられている。

（提供 エヌ・エヌ・エー）

ハイライト

海外労働事情

に、過去五年間に四〇億ユーロを借り入れている。

ほかにも深刻な問題がないわけではない。補償期間の短縮は基本的に五〇歳未満が対象だが、社会的に最も弱い立場の人たちに不利益が及ぶことは間違いないからだ。不安定な雇用契約の労働者による失業保険へのアクセスが難しくなったことも問題だ。また、補償を受けることができたとしても、たいていは、期間の定めのない雇用契約で働いていた労働者よりもわずかな額の手当しか手にできない。そして、規則の変更により、補償期間は七カ月から八カ月も短縮された。このようなマイナスマを意識し、調印団体はこの失業

補償分野で高齢労働者を守ることに成功したと抗弁に努めているが、いささか居心地の悪さを隠せないように見える。

いずれにせよ、最も重要なのは「労働の有効利用」である。政府は失業保険制度改革のほかにも職業訓練改革、企業設立の支援、公共雇用サービス改革等の措置を講じており、その効果が期待されている。

〔注1〕連帯雇用契約(CES)

Ⅱ 仕事を見つけるのが著しく困難な人たちが、公共企業体や公共団体において多くの人たちの要求に応える活動にパートタイムで従事できるようにする制度。職業能力資格が低い一八〜二〇

歳の若年者、過去一八カ月間に一二カ月以上失業していた五〇歳以上の者、五〇歳以上の失業者、社会復帰最低所得(RMI)受給者などを対象にしている。

CESは期間の定めのあるパートタイム契約で、通常の場合三〜二カ月の契約になる。週あたりの労働時間は通常、二〇時間。労働者は実労働時間について最低賃金率に等しい賃金を受け取る。国は使用者の社会保険料を減免するほか、賃金の一部を助成する。

〔注2〕雇用提案契約(CIE)

Ⅱ 仕事を見つけるのが著しく困難な人たちが民間の企業が採用しやすくするために、国が助成する制度。対象者は、社会復帰

最低所得(RMI)受給者、連帯雇用手当(ASS)受給者、単身父母手当(API)受給者、五〇歳以上の失業者、障害者、長期失業者など。民間の企業が

この制度の下で、期限の定めのある雇用契約もしくは期限の定めのない雇用契約を締結した場合、その労働者が他の従業員と同じ条件で雇用されていることを条件に、その労働者の状況に応じて国が補助金を支給する(例えば、過去一八カ月間に一二カ月以上失業していた五〇歳以上の者の場合、月額五〇〇ユーロ)

〔参考〕Le Monde

(国際研究部)

ハイライト

シンガポール・約半数の企業が採用計画、民間調査

今年のシンガポール企業の賃上げ率は平均三%と低い見通しだが、従業員の増員を計画している企業は四三%に上ることが、香港のHRビジネス・ソリューションズが実施した調査から分かった。三月二十五日付ビジネス・タイムズが報じた。

調査対象は、インドを含むアジア太平洋地域一四カ国・地域の一〇四社。雇用拡大を計画している企業が五〇%以上の国・地域は、中国(七一%)、インド(五七%)、ベトナム(五〇%)で、シンガポールは四位。一方で、従業員削減を計画しているシンガポール企業の割合は九%と、域内で最も高かった。

賃上げが予想されるのは一〇カ国・地域で、残りの四カ国・地域は横ばいを予想。シンガポールの予想賃上げ幅は香港(一・八%)、日本(二%)に次ぐ低さだった。これら三カ国・地域は賃金水準が他と比べ高いとの事情もある。予想賃上げ率首位はインドネシアで一二%。

日本では、雇用拡大を計画している企業は三〇%、賃金凍結を計画は八%だった。

(提供 エヌ・エヌ・エー)

EU高齢者の雇用

EUの高齢者雇用率は過去数年で改善がみられるものの、雇用戦略で目標とする雇用率五〇%(二〇一〇年時点)にはまだ約一〇%の乖離がある——EU

委員会は三月三日に発表した高齢者雇用に関するレポートで、雇用政策の柱の一つである「活力ある高齢化政策」の重要性を強調した。とくに、欧州でこれまでみられた労働市場からの早

期引退に関する施策については「例外的なケース」とし、高齢者が長期的、安定的に雇用を継続できる環境づくりを訴えている。

EUは二〇〇〇年に開かれたリスボン欧州理事会で雇用戦略の枠組を決め、その後ストックホルム理事会(〇一年)、バルセロナ理事会(〇二年)で具体的な目標値を定めている。「リ

スボン戦略」では二〇一〇年までに欧州全体の雇用率を七〇%に高める基本目標を掲げ、高齢者に関しては、続くストックホルム理事会で、二〇一〇年までに五五〜六四歳の世代を対象に雇用率を五〇%に引き上げるとした。

EU一五カ国の高齢者層(五五〜六四歳)の〇二年時点での雇用率は四〇・二%(男性五〇・

一%、女性三〇・五%)で、二〇一〇年の到達目標とは約一〇ポイントの開きがある。一九九八年時点からは三・五ポイント上昇(男性二・八%、女性四・二%)しており、一定の改善は

みられるが、二〇一〇年に目標を達成するためには、より上昇率を上げる必要がある。〇一年からの一年間では、この層の雇用率は一・三%増えている。

欧州各国における高齢者層(55~64歳)の雇用率

(単位:%)

国名	ベルギー	デンマーク	ドイツ	ギリシア	スペイン	フランス	アイルランド	イタリア
雇用率(2002)	26.6	57.9	38.6	39.7	39.7	34.8	48.1	28.9
雇用率の上昇値(1998-2002)	3.7	5.9	0.9	0.7	4.6	6.5	6.4	1.2

国名	ルクセンブルク	オランダ	オーストリア	ポルトガル	フィンランド	スウェーデン	英国
雇用率(2002)	28.3	42.3	30.0	50.9	47.8	68.0	53.5
雇用率の上昇値(1998-2002)	3.2	8.4	1.6	0.9	11.6	5.0	4.5

このほかバルセロナ理事会では、二〇一〇年までに退職平均年齢を現在より五歳引き上げる目標も打ち出している。〇二年現在の平均退職年齢は、EU一五カ国平均で六〇・八歳(男性六一歳、女性六〇・五歳)。前年(平均六〇・四歳)と比べると、〇・四歳上昇している。

EU委員会は、今後の雇用率アップの具体策として、①適切な財政的インセンティブ②職業教育の継続的な提供③職場の健康と安全維持④職場組織の柔軟な構成⑤仕事の質の向上——などをあげている。石油危機以降、最近に至るまで失業対策としても用いられてきた早期退職制度(高齢者層に対し、年金の早期支給制度などにより労働市場退出を促し、それによって生じた雇用場の失業率若者層などに提供する考え方もつ)について、EU委員会の報告は、「企業、労働者や労働組合にとつて、雇用削減のネガティブな影響を和らげるためには、このモデルは魅力的な解決法だったかも知れない」としつつ、「その結果は早すぎる、そして後戻りできない人的資源と成長力の喪失だった」と指摘。全体の雇用率を上げるといふ基本戦略に沿って、早期退職政策に否定的な立場を示している。

国によって高齢者層の労働力化の進み具合に差があるように、各国で取られている施策もさま

ざまた。高い雇用率を示しているスウェーデンでは、「継続的職業教育のための個人口座の導入を労働協約で取り決めている」とされ、同様に雇用率の高いデンマークでも、地方自治体レベルの政策的な取り決めが「高齢者が適切な継続的職業教育と段階的な労働時間短縮によって職業生活を続ける」ために機能しているという。

また、過去数年で高齢者の雇用率を大幅に引き上げたフィンランドでは、職業能力の向上と

職場環境の改善を図ることを柱とするプログラムを政府と労使で実施したとされ、同様に雇用率改善の進んだオランダでも、高齢者の職業能力向上の取り組みを定めた労働協約が全体の三五％にのぼるとされる。報告はこのように、政労使の取り組みや、職業教育や職場環境などの面での政策が重要であることをうかがわせている。

(国際研究部主任調査員・

吉田和央)



EU各国は、高齢者の雇用政策に力を入れている

ハイライト

中国・給与水準は下落傾向、平均年収三万五〇〇〇元

人材仲介・職業斡旋(あつせん)サービスのネットサイト中華英才网は先ごろ、昨年下半年(七~十二月)に調べた全国の労働者給与についてまとめた。同期の調査では、平均年収は三万五三三三元で前年同期比一四・七%減少。中華英才网は「給与水準は全体的に見て減少期に入っている」とし、労働者に過度な給与を求めず、仕事の適合性などを優先して求職するようアドバイスしている。

三月二四日付中国新聞社電によると、今回の調査はハイテク産業や医薬、不動産、物流、政府機関など多岐にわたる業種について、複数地域でさまざまな学歴の労働者を対象に実施された。サンプル数は明らかにっていない。

業種別に見ると、通信の年収が四万九〇〇二元でトップだった。次いで医療設備の四万六五六元、金融の四万三〇九一元と続いた。情報技術(IT)関連で給与減少が目立ち、前回調査で五位だったコンピューターは年収三万八七三三元(前回調査比約七〇〇元減少)で九位。インターネット・電子商取引は三位となり年収は前回比で約五〇〇元下がった。公務員は二万四九五九元で、ランクの順位は低いものの、安定感が高い。(提供 エヌ・エヌ・エー)

最近の統計調査より

情報解析部

3月11日～4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16年3月高校・中学新卒者の就職内定状況等（1月末） 3月12日（厚生労働省）
 - ・高校新卒者の求人倍率は1.10倍で前年同期を0.04ポイント上回る。就職内定者数は14万5000人で同1.8%増。就職内定率は76.7%で同2.3ポイント上回る。
 - ・中学新卒者の求人倍率は0.57倍で前年同期を0.03ポイント下回る。
- ◆平成15年度大学等卒業予定者就職内定状況等調査（2月1日） 3月12日（厚生労働省・文部科学省）
 - ・大学卒業予定者の内定率は82.1%で前年同期を1.4ポイント下回る。
- ◆賃金構造基本統計調査（平成15年） 3月18日（厚生労働省）
 - ・所定内給与額（一般労働者）は、男女計で302,100円（前年比0.2%減）と、2年連続で減少した。男女別にみると、男性は335,500円（同0.2%減）、女性は224,200円（同0.3%増）。
 - ・パートタイム労働者の1時間あたり賃金は、男性で1,003円（前年比1.2%増）、女性は893円（同0.2%増）とともに増加。
- ◆民間主要企業年末一時金受結状況（平成15年） 3月18日（厚生労働省）
 - ・受結額は、対前年比1.97%増の77万1540円と2年ぶりに増加。
- ◆企業活動基本調査速報（平成15年） 3月30日（経済産業省）
 - ・平成14年度における一企業当たりの常時従業者数は、前年度に比べ、正社員で2.8%減、パートタイム従業者は4.8%増。また、派遣従業者は26.8%の増加。
- ◆企業短期経済観測調査（短観）（3月） 4月1日（木）（日本銀行）
 - ・全国大企業の業況判断D.I.（「良い」－「悪い」）は製造業で12と3期連続でプラス、非製造業では5となった。
 - ・雇用判断D.I.（「過剰」－「不足」）は大企業全産業で8と前期に比べ2ポイントのマイナス。

（※調査対象は2003年12月から新しい基準）

注目の統計・指標

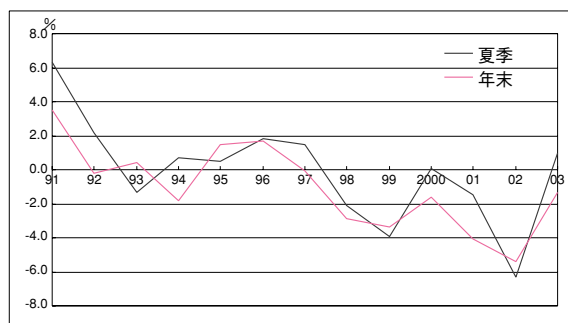
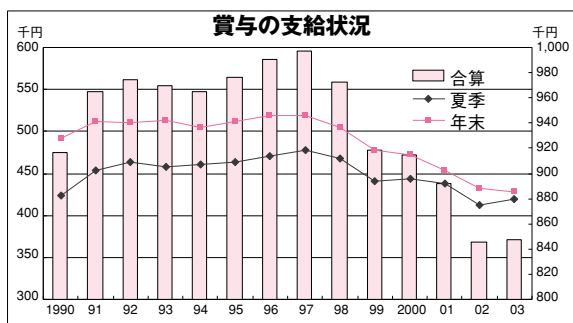
毎月勤労統計調査～平成15年年末賞与

3月31日（厚生労働省）

～平均支給額7年連続の減少～

平成15年の年末賞与は、428,475円、前年比1.3%減となった。主な産業についてみると、製造業1.0%増、卸売・小売、飲食店2.3%減、サービス業2.3%減となり、製造業での増加が目立っている。

年末賞与の増減率は、昨年の5.4%減から減少幅は縮小したものの7年連続の減少となった。



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	%
1999年	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
03	10,962	6,666	6,316	5,335	861	350	88.9	-18.8	2,596,839	-6.2
03年2月	10,933	6,542	6,193	5,262	801	353	90.2	-18.1	2,578,948	-5.4
3	10,952	6,649	6,266	5,296	801	361	87.5	-16.4	2,710,557	-4.3
4	10,947	6,691	6,306	5,312	1,012	363	87.0	-18.5	2,925,681	-5.5
5	10,960	6,735	6,360	5,351	789	359	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	341	92.7	-20.0	2,518,749	-6.5
9	10,975	6,692	6,346	5,328	795	342	91.0	-18.4	2,519,722	-6.2
10	10,979	6,680	6,337	5,332	810	343	87.5	-20.8	2,513,230	-7.7
11	10,982	6,654	6,323	5,361	1,002	341	77.6	-22.3	2,333,073	-9.8
12	10,967	6,607	6,307	5,385	1,083	325	76.5	-20.9	2,224,136	-9.7
04年1月	10,983	6,545	6,221	5,310	834	330	73.8	-22.2	2,323,671	-9.6
2	10,976	6,539	6,209	5,286	807	335	-	-	2,350,837	-8.8
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	%	%	%	%
1999年	4.2	1,206,889	-4.6	-0.7	0.48	0.87	-0.3	-2.3	-1.0	3.4
2000年	-0.2	1,472,596	22.0	19.9	0.59	1.05	-0.3	-2.6	-1.2	3.1
01	5.0	1,534,182	4.2	1.5	0.59	1.01	-0.4	-2.9	-1.3	3.5
02	9.2	1,486,484	-3.1	0.6	0.54	0.93	-0.7	-4.5	-2.4	6.6
03	-2.4	1,670,065	12.4	12.0	0.64	1.07	-0.5	-2.3	-2.5	6.6
03年2月	-0.5	1,602,350	11.5	10.1	0.61	0.99	-0.6	-3.0	-2.6	5.9
3	-0.6	1,751,645	10.2	8.5	0.60	1.06	-0.5	-2.8	-2.5	6.5
4	-5.4	1,715,171	9.2	8.0	0.60	1.03	-0.8	-2.7	-2.7	6.1
5	-1.4	1,581,452	9.6	8.2	0.61	0.99	-0.6	-2.4	-2.3	5.7
6	7.0	1,534,779	11.2	12.6	0.61	0.96	-0.6	-2.2	-2.2	5.3
7	-4.6	1,585,243	10.2	9.8	0.62	1.04	-0.6	-1.8	-2.6	6.8
8	-5.2	1,603,148	10.5	9.0	0.63	1.08	-0.4	-1.8	-2.5	7.0
9	2.8	1,754,752	13.8	17.8	0.66	1.09	-0.4	-1.8	-2.3	6.8
10	-5.5	1,857,801	15.4	15.9	0.70	1.21	-0.3	-1.7	-2.7	8.2
11	-11.0	1,806,082	16.2	12.1	0.74	1.25	-0.3	-1.6	-2.3	6.5
12	-0.2	1,734,371	19.3	20.7	0.78	1.22	-0.4	-1.5	-2.3	7.0
04年1月	-4.6	1,793,241	18.4	16.2	0.77	1.23	-0.1	-1.4	-1.8	6.6
2	-4.4	1,881,985	17.5	13.0	0.77	1.18	-0.2p	-1.4p	-1.7p	6.4p
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	製造業	指数	前年比	指数	前年比	
	%	%	%	%	%	%	%		%		%	
1999年	-1.3	-0.6	0.0	-1.0	-0.8	-1.9	1.5	93.5	3.5	107.2	-4.5	
2000年	0.1	1.0	0.5	0.7	0.9	4.4	13.4	100.0	6.9	100.0	-6.7	
01	-1.5	-0.5	-1.1	-1.0	-0.3	-3.7	-7.4	96.9	-3.1	104.0	4.0	
02	-2.9	-1.6	-1.6	-1.0	-0.1	0.1	3.9	100.1	3.4	99.2	-4.5	
03	-0.8	0.0	-0.5	0.0	0.4	4.8	9.9	104.6	4.5	95.8	-3.5	
03年2月	-0.5	0.4	-0.5	-0.5	0.0	6.5	15.6	98.6	8.0	81.1	-6.5	
3	-1.5	-0.8	-0.3	0.0	0.3	6.2	14.2	114.9	6.6	72.1	-5.1	
4	-1.0	-0.4	-0.9	-0.5	-0.3	4.0	10.2	97.3	7.2	83.4	-4.9	
5	0.3	0.8	0.1	1.7	2.1	5.5	10.1	102.7	1.9	82.1	-2.1	
6	2.0	2.9	-0.2	0.9	1.6	4.4	8.1	99.9	4.3	126.7	-2.1	
7	-2.5	-1.5	-0.5	-0.6	-0.3	4.3	6.3	103.1	2.4	126.1	-0.2	
8	-2.2	-1.2	-0.6	-1.5	-1.1	3.3	8.1	100.1	2.2	90.4	-0.9	
9	-0.1	0.6	-0.1	0.5	1.1	3.1	6.2	110.8	6.7	73.2	-5.3	
10	-0.8	0.4	-0.9	0.9	1.6	5.1	8.8	108.6	4.7	74.0	-4.3	
11	-0.5	0.4	-0.7	-2.4	-2.3	4.0	7.9	104.3	6.6	79.4	-3.7	
12	-1.9	-0.9	-0.6	-0.2	0.0	5.0	7.7	107.5	8.0	171.9	-5.4	
04年1月	-1.7	-1.1	-0.1	1.0	1.5	4.2	9.5	113.5	4.8	81.7	-5.7	
2	-0.1p	0.6p	-0.3p	0.5p	0.8p	4.0p	9.9p	105.9p	7.3p	75.8p	-6.6p	
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		%		%	%	%
1999年	6,462	13,349	3,807	2,705	2,306	4.7	4.2	9.1	8.6	5.9	10.7
2000年	6,446	13,689	3,875	2,741	2,345	4.7	4.0	7.8	7.8	5.4	9.3
01	6,412	13,693	3,891	2,766	2,376	5.0	4.7	7.4	7.8	5.0	8.5
02	6,330	13,649	3,867	2,782	-	5.4	5.8	7.7	8.6	5.1	8.8
03	6,316	13,774	3,828	2,810	-	5.3	6.0	8.0	9.3	5.0	9.4
03年2月	6,305	13,732	3,830	2,805		5.2	5.8	8.0	9.2	5.1	9.2
3	6,328	13,730	3,827	2,806	1,543	5.4	5.8	8.0	9.3	5.0	9.3
4	6,315	13,758	3,826	2,810		5.4	6.0	8.0	9.4	5.0	9.3
5	6,322	13,751	3,824	2,811		5.4	6.1	8.0	9.4	4.9	9.3
6	6,352	13,767	3,826	2,812	1,542	5.3	6.4	8.0	9.3	5.0	9.4
7	6,333	13,760	3,826	2,810		5.3	6.2	8.0	9.3	5.0	9.4
8	6,319	13,769	3,823	2,813		5.1	6.1	8.0	9.3	4.9	9.4
9	6,322	13,764	3,821	2,815	1,540	5.1	6.1	8.0	9.3	4.9	9.5
10	6,304	13,810	3,821	2,815		5.2	6.0	8.0	9.3	4.9	9.5
11	6,287	13,853	3,820	2,815		5.2	5.9	8.0	9.2	4.9	9.5
12	6,315	13,848	3,820	2,827	1,542	4.9	5.7	8.0	9.2	4.8	9.5
04年1月	6,322	13,857	3,819	-		5.0	5.6	8.0	9.2	-	9.5
2	6,321	13,830	-	-		5.0	5.6	8.0	9.3	-	9.4
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

所得と賃金

労働問題として「賃金」について取り上げられることがあります。生活実感としては、「所得」の方がなじみが深いかもしれません。統計では、所得と賃金がどのように扱われているか見てみましょう。

所得とは、一般に、事業や労働あるいは資産の運用によって得た収入から、それを得るのに要した経費を差し引いた残りを言います。

所得を把握している統計としては、総務省「家計調査」や厚生労働省「国民生活基礎調査」などがありますが、家計調査の「可処分所得」は「実収入」から税金や社会保険料などの「非消費支出」を引いたものです。一方、国民生活基礎調査の「所得」は税金、社会保険料など含んだものとなっており、「家計調査」の「実収入」に近いものです。

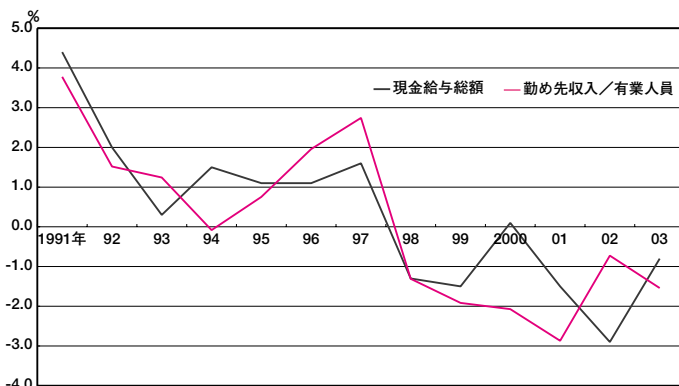
これに対して、賃金とは、労働者が労働の対価として受け取る報酬であり、税込みの金額で表されることが多くなっています。

賃金は所得の一部分ですが、統計での表章のされかたに若干違いがあります。すなわち、所得は世帯単位で表章されますが、賃金は個人単位で表章されます。自営業などでは、夫と妻の所得を区分して把握したり、家族それぞれの個人別の賃金として捉えることができないことが多くあります。このようなことから所得は世帯単位で把握されます。一方、賃金は、個人ごとの賃金が記録されている賃金台帳などを基に個人単位で把握されます。

代表的な賃金調査としては、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」や国税庁「民間給与実態統計調査」などがあります。

雇用者であっても、他に事業を行っていたり、資産からの収入を得ている人もいますので、雇用者に限定したとしても、所得統計の結果と賃金統計の結果は必ずしも一致するものではありません。2003年の家計調査によれば、勤労者世帯の月間実収入は478,096円なのに対して、勤め先収入（ほぼ賃金とみられる）はその94.3%に当たる450,956円となっています。

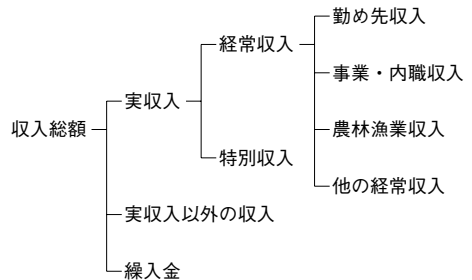
では、所得統計で所得の内訳として把握される賃金と賃金統計で把握される賃金は同じ傾向なのでしょうか。できるだけ定義・属性を合わせて比べてみましょう。まず所得統計として家計調査の農林漁家世帯を除く勤労者世帯の勤め先収入をとりあげます。家計調査では勤め先収入の他に有業人員を調べています。勤労者世帯とは世帯主が勤労者である世帯なので必ずしも世帯員全員が勤めている者とは限りませんが、ここでは、勤め先収入を有業人員で割って一人平均の勤め先収入を計算します。これに対応する賃金として毎月勤労統計調査の現金給与総額をとりあげて、両者の増減率をグラフにしてみました。2000年の現金給与総額が増加しているのに対し、勤め先収入が減少するなど若干の乖離が見られますが、おおよそ同じような動きをしていることがわかります。



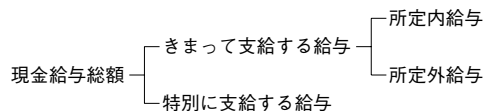
資料：総務省統計局「家計調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(参考)

家計調査における所得の分類



毎月勤労統計調査における賃金の分類



(前情報解析課長 井嶋俊幸)

労働政策フォーラム

教育から職業へ — 欧米諸国の若年就業支援策



学校を離れてから就職できず支援を求めているのは誰なのか、その人たちが支援するうえで有効な政策とは……。労働政策研究・研修機構は二月一九日、労働政策フォーラム「教育から職業へ——欧米諸国の若年就業支援政策の展開」を開催した。「デュアルシステム」を修了しても就職できない若者が問題になっているドイツ。九〇年代に入り体系的な支援に取り組みはじめたアメリカ。両国の施策の背景にある社会事情や実績、課題について、ドイツは坂野慎二・国立教育政策研究所総括研究官、アメリカは藤田晃之・筑波大学助教授から報告を聞き、日本の政策への示唆を考えた。小杉礼子・当機構副統括研究員がコーディネーターを務めた。

独／青少年失業対策の現状と課題

資格社会といわれるドイツ。小学校にあたる四年間の基礎学校を修了すると、①ハウプトシューレ（主幹学校）②実科学校③ギムナジウム——の三つに進路が分かれる。このうちデュアルシステム（学校と企業における職業教育訓練）へ進むのは、主に①②のコースを修了した生徒と制度上は説明されている。しかし、実際の進路は流動的で、学校と資格が必ずしも対応していない。例えば、ハウプトシューレを修了して大学入学資格を取得した者でも、二割が大学に行かずデュアルシステムへとコース変更している。また、ドイツでは卒業時点での出口評価が基本で、一割が修了レベルに達していないとして「修了証なし」で卒業している。

実習先探しは生徒自身で

普通教育学校では、ハウプトシューレを中心に職業準備として労働科という時間を設けている。一九六九年、連邦政府が学校から職業への円滑な移行を目的に導入した職業指導の時間だ。最終学年に週二〜三時間と、日本の「総合的な学習の時間」に比べると時間数はかなり多い。職場訪問や企業実習も卒業の前の年に二〜三週間実施する。学校では抱え込まず、労働局の職業情報センター（通称BIZ）が大きな役割を果たしている。特徴的なのは、実習企業を生徒自身が探す点。まず、同センターの職員が学校に二度出向き、職業紹介などを通じて生徒と顔つなぎをしておく。その後、実習先探

しの時期が来ると、生徒はセンターを訪ねてすでに顔見知りになっている職員に相談する仕組みになっている。

デュアル訓練先が将来を左右

デュアルシステムに進むと、職業学校と企業の二つの職業教育訓練を受ける。実はこの第一労働市場で訓練先をうまく見つけることができるかどうかが生徒の将来を大きく左右する。大企業は訓練生受け入れ段階でかなりのスクリーニングをしており、訓練終了後にそのまま雇用される割合も八割と高い。一方、中小企業は大企業で訓練を受けた若者を引き抜く傾向があり、定着率は五割を切る。また、希望する企業や職種に訓練席が見つからなかったために興味を持てず続かないこともある。訓練を途中でやめるのは四人に一人にのぼる。

近年、訓練開始年齢が上昇傾向にあり、七〇年代には一六歳だったものが〇一年には一九歳に。ギムナジウムからコース変更を経て入学する者や訓練の途中で挫折し、また受け直す者などがあるからだ。訓練費用は、職業教育については学校が、職業訓練については企業持ちだ。企業は訓練規則に従ってきちんと技能を教えていかないと負担が増える。そのためか、訓練終了時点の試験で訓練生の九割近くが合格している。

訓練席を提供する企業は、五〇〇人以上規模で八割だが、手工業などの小規模企業では二社に一社と、規模によって偏りがある。現シュレーダー政権はこれを不公平とし、全企業に強制する法案をい

ま準備中だ。これに対し商工会議所などが反対している。

緊急対策で国が訓練ポストをつくる

雇用状況は、東西統一後のいわゆる東ブームを経て九〇年代後半、とくに旧東独で悪化した。九八年、政権交代で与党となった社会民主党は、〇三年までの時限プログラム「青少年失業削減のための緊急プログラム（通称JUMP）」を打ち出した。学校修了資格を持たない者、旧東独で訓練席を見つけない者などを対象とした。それまでの失業者対策と違う点は、①国が訓練ポストをつくる②訓練席が少ない旧東独で、経済的な理由で職業訓練に進む資格保有者を支援する――の二点だ。同プログラムについては今後、費用対効果など評価指標の開発が課題となるだろう。

デュアルが構造改革のネックに

近年、製造業の国ドイツでも大卒者が増え、訓練を経てマイスターになる価値や将来展望は揺らいでいる。また、国による需給調整に限界が見えている点も議論する必要がある。九〇年代のように不況になると、訓練席は市場原理に従って減少するからだ。そのほか、デュアルシステムの職種が三七〇に及ぶなど、細分化された労働市場は構造改革のネックになる。EU統合による労働者の移動が激化するなか、硬直化した労働市場は不利になるのではという議論が出てきている。

米／学校の内外で起きていること

移行期の「不安定度」が、高校中退者かどうか、あるいはマイノリティかどうかによって大きく差が開いているのがアメリカの特徴だ。高校中退者は転職回数が多く、一八歳から二四歳までの男性の平均転職が五回のところ中退者は八回にのぼる。また、中退者の転職回数を人種別にみると、白人が八・一回に対してヒスパニック系は七・四回、黒人は六・〇回という調査があり、中退したマイノリティ集団は不安定な就業機会すら得にくいということがわかる。このような事情から、アメリカの若年者就業施策は社会的に不利な立場に置かれた若者に対する支援が中核になっている。

連邦政策の法的基盤の変化には、大きく二つの流れがある。八四年に成立し九〇、九八年に改正された職業教育法「パーキンス法」と、九四〜二〇〇一年の時限立法「学校から職業への移行機会法（School-to-Work Opportunity Act）」だ。小・中・高校は一貫教育のため、高校は総合制高校（コンプリヘンシブハイスクール）が中心となっている。いわゆる職業高校（ボケーションアルハイスクール）は全米で二五〇校ときわめて少ない。

科目選択 システムが教育を奪う

様々な興味・関心、能力を持った子どもが集まる総合制高校には、多様な選択科目の一環として職業教育プログラムが用意されている。ここでは科目選択を繰り返すうちに進路が区分されていく重層

的なトラッキングシステムが非顕在的に働いている。このため大学進学に直結しない科目を選択し始めると、あとで進学にシフトしたくても科目選択が難しくなり、結局「教育を奪われた者たち(educational have-nots)」を生むという弊害が発生した。八四年パーキンズ法によりキャリアガイダンスの重要性が再認識され、重層的トラッキングシステムの弊害を回避するため正規カウンセラーを核に計画的な進路指導の推進がうたわれた。

高校での具体的な職業教育プログラムのひとつに、テックプレップ(Tech Prep)制度がある。移行期の支援期間を高校卒業までとせず、次に進学した教育機関での二年間もあわせた四年間を一貫教育として有機的に接続させ、ほおっておけば大学には行けない、あるいは行かない子どもたちの学習意欲を刺激すること、その先につづく学習につなげていこうというものだ。

二〇世紀半ば以降、定着しているのがジョブシャドウという、中学校の後半あるいは高校の早い時期に実施されるキャリア探索活動だ。ひとりの職業人を一、二日間観察するという体験学習によって職業人の「働き様」に触れ、自らの関心や興味を再吟味するきっかけを提供する。その他、全米で一〇〇カ所ほどある地域職業教育センターでは、総合制高校では指導が難しい技能訓練科目などを集約し、開設している。必要な科目を同一学校区内の複数の高校やセンターで学べるよう時間割を学区単位で組んである。

中退者に学校からアプルーチ

高校中退者への就職支援にはどんなものがあるか。卒業資格取得制度としては、一六歳以上の高校中退者を対象とするGED(一般教育発達テスト)、二一歳以上の高校中退者を対象とするNEEDP(全米外部卒業証明プログラム)の二つがあげられる。また、学校からのアプルーチとしてJAG(Job for America's Graduates)が非常に効果をあげている。非営利法人の認定を受けた専門家が校内に常駐し、在学生への中退予防や就職支援をしながら中退者にアプルーチし、高卒資格の取得や就業継続を支援するプログラムだ。中退者に学校がまだ見捨てていないことを認識させることを目的としている。

その他、九四年に創設された連邦労働省直轄の寄宿制訓練プログラム、ジョブ・コアも実績をあげている。全米で一八カ所にセンターがあり、現在、年間七万人にのぼる一八歳前後の若者が住居・家庭環境から離れ、平均七カ月間の職業訓練を受けている。入寮費を含む経費は連邦予算でまかなわれ、参加者には小遣いまで支給される。プログラム参加によって技能の習得や高校資格取得だけでなく経済的安定も得られるというものだ。

就業支援に基礎学力向上も要求

落ちこぼれてしまった生徒にも、就職に当たって、かつてないほどに高レベルの読解力や数学的知識・技能、問題解決能力などの基礎学力が求められる時代に

なった。〇四年の「一人も落ちこぼさない(No Child Left Behind)法」のように、できる者でできない者とのギャップ解消を目的とした現在の教育法は、職業教育に基礎学力の向上も要求しはじめている。現在の学力向上主義が続くかどうか予測は難しいが、職業機能のみに焦点をあてたアメリカの若年就業支援は大きな転換期を迎えているといえる。



まとめ／継続性持った総合的施策が必要

学校に行っていない、仕事も家事もしていない、つまり何もしていない若者の割合は、学校を出て一年目にあたる一九歳と二三歳で二つの山をつくる。新規学卒者を一括採用する日本の移行プロセスが崩壊したまま、移行システムの大改革が必要だと、コーディネーターの小杉礼子・当機構副統括研究員はまとめた。学卒後の採用からめれないよう若者の力をつけるためにキャリア教育は重要だ。移行が困難な層に関しては、まず失業の危機に瀕している最も支援を求めているのは誰なのかを明らかにする。その上で日本社会の将来像、教育のあり方などを踏まえ、必要な人に届きうる、総合的かつ継続性を持った対策を講じるべきだと指摘した。

インタビュー

窓口の達人

経営法曹会議常任幹事
事務局次長

弁護士 加茂 善仁氏



■本音を引き出し、処方箋を書く

東京経営者協会が昭和四八年（一九七三年）から実施している「経営労務相談室」。現在、毎週火・木曜日は、経営法曹会議に所属する弁護士が交代で会員企業の人事労務問題等の相談に応じている。同会議の常任幹事と事務局次長を務める加茂善仁弁護士は、一二年前からこの活動に携わっている。

「相談者にとって都合の悪い話もある。話しやすい雰囲気づくりをして、本音の部分を引き出したうえで処方箋を書くのがコツです」

最近の内容は、「ご時世を反映してか、リストラや解雇がらみが多い」。事業を縮小・スリム化する際の整理解雇の手順を聞いてくるストレートな質問や、即戦力として中途採用した中高年管理職が、期待通りの成果を上げられないことから契約打ち切の可否など、解雇をめぐる

様々な悩みを打ち明けてくる。こうした相談に対し、「解雇回避の努力義務を怠っていないかの確認から始めて、極力、解雇は回避することを基本に」アドバイスする。

近頃、特に増えているのがメンタルヘルス問題。「体調を崩して休職し、休職期間満了を間近に控えた人が『軽作業ならば復職・勤務可』との主治医の診断書を持ってくるケースが目立つが、この診断書の読み方が非常に難しい」と眉を曇らせる。

精神科の医師は、職業生活の中でリハビリを兼ねて治していくとの観点から、会社がある程度面倒を見ることを前提に診断書を書く。なかには、期間満了に伴う退職を避けたい本人の希望で、こうした処置を施している可能性も否定できないだろう。とはいえ、今は企業も人員削減を進め、ぎりぎりの状態で事業運営している。特定社員の短時間勤務が長引けば、社内全体のモラル低下につながりかねないし、復職した人が事故を起こせば「安全配慮義務違反」に問われるとの不安も頭をよぎる。

ある金融系の会社から、債務者との折衝を担当する中堅社員の心因性疾患に伴う復職の相談を受けた。仕事の内容などを聞くうちに「思い切った仕事を変え、転身を図った方が本人にとってよい結果がでるのではないか？」と強く感じた。心因性の病気は環境やストレスが大きな要因とされる。復職が危惧される人は、

このような働き盛りの多い。仕事のストレスの影響がいかに大きいかを物語っている。

こんなときは「まず医者に会って、治療の状況等、診断書の中味を確認するべきだ」と助言する。その上で、復職させる際には、「通常勤務を前提に決めている賃金等の条件を、リハビリ期間中にどうするか。期間と処遇、考課上の反映などの対応を個別で行うか、会社内で制度化したらいい」。こうした取り決めを本人納得の上ですすめるよう、念押ししている。

年功中心の人事処遇制度を成果主義的な制度に見直す動きが進みつつある。会社分割など企業の組織再編に伴う処遇変更の相談がくるのも最近の傾向だ。「会社分割は、従来の人件費構造では会社がもたないから実施する。現実問題として事前に成果・能力を重視した人事処遇に合わせるような手続きを労使双方でとっておく」など実務的な助言をする。雇用をきちんと確保する代わり、労働条件については、年功型を成果主義的なものに変えていく。頑張った人に報いる処遇ができるなら、組合の理解も得られるとの発想だ。

「法の理念を大切にしつつ、現実的に労使が納得し、同意するような解決策を見つけて、アドバイスしていきたい」と考えている。

（調査部 新井栄三）

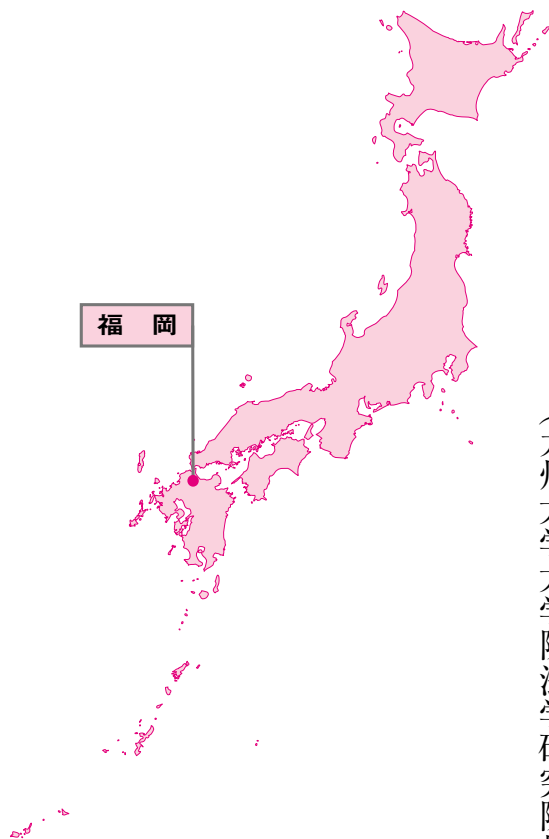
各地の学窓から



地労委現場から 労組法改正案をみる

野田 進

(九州大学大学院法学研究院教授)



行われたものである。改正点の概要は、①労働委員会は審査開始前に審査計画を作成すること②証人の出頭や物件の提出命令等により迅速・的確な事実認定ができるようにすること③一部公益委員による合議体による審査ができるようにすること④都道府県労働委員会（地方労働委員会より名称変更）の委員定数につき条例による増減ができるようにすること⑤和解を促進し、和解調書に債務名義としての効力を認めること——などである。

司法制度改革の動き（労働審判制度の推移）をにらみながら、数年間全国の労働委員会をあげて論議されたものが集大成されたわけであるが、その割には、小規模の改革案にとどまったという印象を免れない。とくに、全国の公労使の委員を巻き込んで各立場から大論争した観のある、不当労働行為審査の審級省略問題について、法案ではまったく着手されないのは意外である。

私は、福岡県地方労働委員会において、一九八四年八月から五期一〇年にわたり公益委員に就任し、昨年任務を終えた。福岡県地労委は、委員数の規模（各側九名）や事件数（最近五年の新規申立件数は平均で九・六件）において、ほぼ中堅の委員会である。私個人としては、一〇年間で二三件（係属一件を含む）の審査事件を担当し、一二件の最終区分は、命令四件、無関与和解二件、関与和解四件、取下二件であった。これらの平均処理日数は、四七・二日であり（命令・決定の事件だけでは平均五七・四・五日）、ある大規模の難事件を担当した分だけ、福岡県地労委の平均処理日数より長いが、

全国平均からすれば迅速な方だと思っている（なお、調整事件を一〇年間で二八件担当している）。

さて、今回の労組法改正案だが、以上の福岡地労委での委員経験からすれば、審査期間が長期化して「問題」であるとする認識には、やや違和感を感じる。不当労働行為事件の実態は実に多様である。団交拒否事件のようなケースは、迅速な処理こそが重要で、和解・取下げに導くことも重要である。他方、使用者が少数組合と敵対したことによる不利益取扱い事件などでは、まったく別の様相が生じる。申立人組合にとつて、不当労働行為事件として係争すること自体が、主要な闘争手段であり、存立基盤にさえなる。使用者側にとつても、調査審問の場は一定の秩序を保ちつつ労働組合との意思疎通を図る場であり、良好な関係を育成するための絶好の場となることもある。

このような場合、労使当事者が必ずしも迅速な「解決」を望んでいないことも少なくない。時間をかけて付き合ひ、労使の対話と説得の場を提供するのも、不当労働行為制度の重要な役割である。各地労委の置かれた事情によつて、たしかに認識や危機感に相違があるであろう、しかし、「迅速化」のための制度構築は、それ自体を自己目的化するのではなく、事件のタイプごとにメリハリをつけた議論が必要であり、それを前提に大胆な改革をお願いしたい。

野田 進（のだ・すすむ）

九州大学大学院法学研究院教授、労働法専攻。主な著書に『労働法の世界（第五版）』（共著、二〇〇三年）など。

労働委員会の改革を骨子とする労働組合法の改正法案が、三月一〇日付で発表された。不当労働行為の審査期間の長期化が著しいこと、行政訴訟で労

委命令に対する取消率が高いこと等が「問題」であり、審査の迅速化および的確化の必要があるとして、審査手続きおよび審査体制の整備を目的として



『現代のヨーロッパ哲学』

J.M. ボヘンスキー著 榎田啓三郎訳

岩波現代叢書 (1956年発行)

「私のこの一冊」の題から、実は「私にとつてのこの一冊」はどれかなく迷ってしまった。この迷いの原因に、中学一年のときの経験がある。全校挙げて「読書は多読か、精読か」の丸一日をかけての討論会があり、私は「多読派」の弁士に選ばれた。一年生から三年生まで各学年三名づつ各派それぞれ九名。「多読派の弁論」に加わった一年生の私は、未だ子供じみた準備しか出来なかった。終戦（小学校四年の時）直後で、墨で黒く塗られた教科書しかなかった。東京の実家も空襲で焼けてしまい、本らしい本は家にも無く、「本に飢えていた」私は当時アプリアリに多読派であった。

この経験は自己形成に少なからず影響を与えた。多読を旨として、少年期、思春期には小説、伝記、歴史物等、実に多くの本を読み漁った。

今でも心に残るものに『聖書』がある。まだ戦後の厳しい生活が続いている頃、夏休みに医学生生の兄が疎開先の実家に戻って来た。その時、「お茶ノ水の駅前で貰った」と言つて、大きなリュックサックから出して私にくれた本である。兄に貰った本と思ひ、大切にしながら読んだが、難解であった。神の子としてのキリストの言行一致に心を引かれた。「不思議な人が居たものだ」と思つていた。しかし、教会がそれを継承して今日に至るといふことは、その頃知る由もなかったし、教会に行くという行動には駆り立てられなかった。行動に走らせた本に巡り会ったのは高校二年生のときである。それは岩波文庫の『トム・ブラウンの学校生活』だ。イギリスのパブリック・スクールの名門ラグビー校での寮生活から「紳士」が形成され、同時にサッカー・フットボールの試合の中から「ラグビー・フットボール」が発生していった過程の記述がある。紳士に憧れを覚えた私は担任の先生の反対を押し切つて、ラグビー部に入学した。ラグビー生活をエンジョイしたのも、「英国紳士とは」ということについて仲間と語り合えたからであった。

ところが、大学受験に失敗し、個の確立に焦るようになってい

た。その頃に巡り会った本が「現代のヨーロッパ哲学」岩波現代叢書である。知識欲は充分満足させてもらったが、それよりも重大なことは神の存在と、人はスピリチュアルな存在だと強調する大切さに気付かされた。落ち着きを求めて、カトリック生活を選択するに至ったのである。

「私のこの一冊」とは変化する自己生成過程で多様な本が各論を構成する大きな本から成り立っている様な気がしてならない。



鈴木俊男

(すぎき・としお)

日本経団連国際協力センター専務理事
(ILO使用者側理事)

Profile

1935年、東京生まれ。大学卒業後ドイツ留学を経て、63年アジア生産性機構（APO）に入職。79年に日本経営者団体連盟に転じ、国際部長、国際協力センター所長などを歴任、94年の財団法人日経連国際協力センター発足にともない現職。94年からILO使用者側理事を務める。

BOOK新刊ピックアップ



『変わる働き方とキャリア・デザイン』

東京大学教授／佐藤博樹 編著
(勁草書房、本体2,600円)

90年代以降、いわゆる非典型的な働き方が増加しているという。過去にも、臨時工、社外工や家族従業者、内職など多様な働き方は存在していた。しかし、今日の問題は、典型に対する非典型的の割合の増大だということ。もし、その増大が、可能な選択肢の中から自発的に選びとった結果であれば望ましいことであろう。だが、現在の社会経済体制上、やむをえず選ばざるをえないものが相当数を占めるのであれば、大きな政策課題である。本書は、綿密なアンケート調査に基づき非典型労働の現状を分析し、就業形態にかかわる多くの政策課題を析出している。



『ニッポンの課長』

作家／重松 清 著
(日経BP社、本体1,500円)

小説家が労働を哲学的に考察するノンフィクションの著作は以前にも散見された。しかし、書齋の中で思索を深めるのではなく、プロの表現者として、労働などの社会問題をルポルタージュする著作は、小説家の新しい活躍の場を開くものであろう(村上春樹『アンダーグラウンド』、村上龍『13歳のハローワーク』など)。本書も、家族小説の第一人者である著者による多様な業界のニッポンの課長21人の列伝である。著者のまなびがきのとおり、おのおの持ち場で一途に努力する課長の姿にホロリとさせられるとともに、明日の活力も湧かせてもらえる作品となっている。



『現場発 スローな働き方と出会う』

都留文化大学教員／田中夏子
ワーカーズコープアスラン／杉村和美 著
(岩波書店、本体2,000円)

多くの人間にとって、働くことが生きることの主要部分を占めている現在、多くの人が生きにくさを感じている、その原因はまず働き方に求めなければならない。世界規模の大競争の時代、効率(早さ)が最優先される中で、仕事の質へのこだわり、地域や職場の人とのつながりなどを切り捨てるをえないとすれば、生きることそれ自体の質も、大きく損なわれることになるであろう。市場や効率一辺倒でないもうひとつの働き方を労働者事業体や農村、ワーカーズコレクティブなどの現場に求めている本書は、仕事の質の再興に大きなヒントを与えている。

労働図書館／資料センター受け入れ図書

(2004年3月に当機構資料センターが収蔵したおもな図書)

平成14年産業労働事情調査結果報告書／厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課(厚生労働省大臣官房統計情報部)
平成15年就労条件総合調査報告書／厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課(厚生労働省大臣官房統計情報部)
平成14年雇用動向調査報告書／厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課(厚生労働省大臣官房統計情報部)
退職・転職を考えたこの1冊[改訂版]／岡田良則(自由国民社・本体価格1,500円)
変わる働き方とキャリア・デザイン／佐藤博樹(勁草書房・本体価格2,600円)
神戸港強制連行の記録／神戸港における戦時朝鮮人・中国人強制連行を調査する会(明石書店・本体価格4,500円)
大学生の就職と採用／永野仁(中央経済社・本体価格2,600円)
労働市場の規制緩和を検証する／G.Eスピナー・アンデルセン・マリノ・レジニ(青木書店・本体価格4,800円)
国際労働移動のマクロ経済学分析／島田章(五紘舎・本体価格2,400円)
21世紀の評価制度／廣石忠司・福谷正信・八代充史(社会経済生産性本部生産性労働情報センター・本体価格2,000円)
人事マネジメントハンドブック／人事マネジメントハンドブック制作委員会(日本労務研究会・本体価格35,000円)
海外人的資源管理の理論と実際／大泉常長(文眞堂・本体価格2,800円)
日本型成果主義の基盤 職能資格制度[改訂5版]／楠田丘(経営書院・本体価格2,300円)
「最強の管理者」ならこう考える／笠巻勝利(PHP研究所・本体価格1,300円)
ESOP・株価値主義の克服／本山美彦(シュプリンガー・フェアラク東京・本体価格2,400円)
安全衛生年鑑 平成15年版／中央労働災害防止協会(中央労働災害防止協会・本体価格4,000円)
労働組合・非営利団体の会計と税金Q&A／坂根利幸・根本守(大月書店・本体価格1,800円)
リストラ・倒産対応マニュアル／全日本金属情報機器労働組合(学習の友社・本体価格1,524円)
介護福祉士になろう／ASTRA医療福祉研究グループ(オースエ出版・本体価格1,300円)
転職生活／白梅紅子(グラフ社・本体価格1,000円)
ニッポンの課長／重松清(日経BP社・本体価格1,500円)
会社経営と取締役の責任／亀山孟司(成文堂・本体価格4,500円)
労働紛争解決実務講義／河本毅(日本法令・本体価格3,810円)
民事訴訟法[第3版]／伊藤真(有斐閣・本体価格5,000円)
Q&A新仲裁法解説／出井直樹・宮岡孝之(三省堂・本体価格2,000円)
就業規則からみた労働法／大内伸哉(日本法令・本体価格2,667円)
改正 労働基準法 実務解説／労働法令研究会(労働法令協会・本体価格1,524円)
地方公務員制度[第7次改訂版]／坂弘二(学陽書房・本体価格1,500円)

アジアのソーシャル・セーフティネット／一橋大学経済研究所経済制度研究センター(勁草書房・本体価格4,000円)
社会保障法[第2版]／加藤智章・菊池馨実・倉田聡・前田雅子(有斐閣・本体価格2,000円)
介護をこえて／浜田きよ子(日本放送出版協会・本体価格870円)
高齢者福祉の基本体系／井村圭壯・相澤譲治(勁草書房・本体価格2,400円)
2004年版福祉の仕事ガイドブック／川村匡由(中央法規出版・本体価格1,600円)
家族介護と高齢者虐待／山田祐子(一橋出版・本体価格1,100円)
第一線の介護職員がみた、ふれた、感じたスウェーデン高齢者ヘルスケア事情／湖山泰成(日本医学出版・本体価格2,500円)
私はソーシャルワーカー／杉本貴代米・須藤八千代(学陽書房・本体価格2,300円)
変革期の企業年金／山上賢一・土屋明洋(丸善京都出版サービスセンター・本体価格839円)
地域産業創生と創造的中小企業／中村良平・江島由裕(大学教育出版・本体価格3,000円)
欧州モデルの経営革新／織畑基一・織畑涼子(プレジデント社・本体価格1,800円)
GOODNESS／日本プラントメンテナンス協会(日本プラントメンテナンス協会・本体価格1,800円)
企業家精神と地域経済／井口富夫(日本評論社・本体価格4,800円)
経済学思考の技術／飯田泰之(ダイヤモンド社・本体価格2,000円)
マクドナルド化と日本／ジョージ・リッツァ(ミネルヴァ書房・本体価格3,500円)
[新訳]新しい現実／P.F.ドラッカー(ダイヤモンド社・本体価格1,700円)
インセンティブ設計の経済学／伊藤秀史・小佐野広(勁草書房・本体価格3,800円)
隅谷三喜男著作集 第8巻／隅谷三喜男(岩波書店・本体価格7,000円)
〈節度の経済学〉の時代／内橋克人(朝日新聞社・本体価格1,400円)
私のなかのアジア／渡辺利夫(中央公論新社・本体価格2,200円)
ゆとり教育から個性浪費社会へ／岩木秀夫(筑摩書房・本体価格720円)
経済学という教養／稲葉振一郎(東洋経済新報社・本体価格2,000円)
スティグリッツ 公共経済学(下)／J.E.スティグリッツ(東洋経済新報社・本体価格4,300円)
東アジアの現状と展望／日中経済社会国際シンポジウム実行委員会(九州大学出版会・本体価格3,800円)
ロンドン金融街で学んだイギリス式仕事と人生の絶妙な知恵／渡辺幸一(河出書房新社・本体価格1,500円)
ジャック・ウェルチに学んだ 仕事の流儀／ロザンヌ・バドスキー／ロジャー・ギンティン(サンマーク出版・本体価格1,900円)
社会科学のリサーチ・デザイン／G.キング・R.O.コヘイン・S.ヴァーバ(勁草書房・本体価格3,800円)



編集後記

前号で特集した「春闘」で労働側が目標としていたのは、「ヨーロッパなみ賃金」。それをほぼ達成した認識が背後にあったか、一律〇〇%といった横並び要求は影をひそめた。

賃金水準には遅れたが、労働時間も先進的な独・仏レベルには及ばないものの、米・英とほぼ肩を並べる年間総実労働時間1900時間台まで低下。働き過ぎが膨大な貿易黒字を生み出しているとの批判も耳にしなくなった。

こうしたキャッチアップは、日本経済が成熟した証左かもしれないが、好ましくないものとして、欧米の仲間入りをしてしまったのが「失業」だ。

10年ほど前まで、わが国は低失業国家として欧米諸国にとって羨望的だった。94年の失業率はかろうじて2%台(2.9%)にとどまっていたが、低い方でも米国が6.1%と2倍以上で、フランスに至っては12.3%と4倍もの格差があった。

ところが、これ以降、年々日本の失業率が右上がりの傾斜を強めていく一方、欧米諸国の失業率のカーブは下降曲線を描き出し、99年には日米が逆転。

失業率もついにキャッチアップしてしまった。

昨年平均の完全失業率が13年ぶりに前年を下回るなど、景気回復の明るい日差しが雇用面にも及びつつある。しかし、15～24歳の「若年失業率」と「1年以上の長期失業」の増加に歯止めがかかる兆候はみえない。1990年代後半から、欧米の若年失業率が減少傾向にあるが、雇用のミスマッチ拡大からわが国の若年失業率は10%を超え、傾斜はゆるくなっているものの、右肩上がり続けている。また、1年以上の長期失業者に占める割合は65歳以上の約5割を筆頭に、45歳以上の中高年層が大多数を占める。

欧州の雇用戦略において失業対策のメイン・ターゲットにされてきた「若年と長期」の失業は、いまやわが国の最大課題となった。労働市場の違いはあれ、欧米の政策では技能と知識を高める政策のウエイトが高いことが、今回の特集でも明らかだ。低失業国家から離陸してしまったわが国にとって、欧米の経験は示唆に富む。

(NO)

ビジネス・レーパー・トレンドについてのご案内

- ◆編集についてのお問い合わせ、ご意見などは _____
労働政策研究・研修機構 調査部
Tel.03(5903)6287 電子メールblt@jil.go.jpへ
- ◆ご購入のお申し込みは _____
労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
Tel.03(5903)6265 Fax.03(5903)6115へ
- ◆当機構のウェブサイト _____
URL:<http://www.jil.go.jp/>
- ◆労働関係の情報を無料で週2回お届けする「メールマガジン労働情報」も是非、ご併読ください。
お申し込みは<http://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm>

ビジネス・レーパー・トレンド5月号

定価1部500円(本体476円+税)

年間購読料6,000円(税込)

2004年4月25日発行(毎月25日発行)

※本誌掲載記事の無断転載を禁止します

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号

Tel.03(5903)6111

印刷 藤庄印刷

表紙写真© European Communities, 1995-2003

〈資料〉

「勤労意識のゆくえー『勤労生活に関する調査(1999、2000、2001年)』」サマリー

1 研究の目的

【調査研究の目的】

本報告書は、旧日本労働研究機構において、1999年、2000年、2001年の3回にわたって実施した『勤労生活に関する調査』のまとめである。この調査は、勤労生活の実態とその変化について、人びとの意識の側面に焦点を当て、明らかにすることを目的としている。具体的には、勤労に関する価値、関心、評価、意図、態度など意識の諸相に着目し、時系列の調査を行なうことによってその変化を捉え、仕事（職業）およびそれを包摂する生活領域一般のベースラインおよび趨勢を把握することを通して、勤労者の生活実態の測定・評価を行い、併せて、政策立案のための基礎データを得ることを目指している。

今日、労働、雇用の分野においてさまざまな制度疲労が露見しており、雇用ルールの変革は焦眉の急となっている。勤労生活を支えてきた諸制度の大転換が迫られる中で、勤労者の生活や意識は混迷を極めていると言っても過言ではない。以下、分析結果から読み取れる勤労意識の諸相について、その要点を解説する。

【調査研究の方法】

【形式】 全国調査の実施（1999年度より2001年まで毎年実施）。

【内容】 勤労生活の基本的枠組みの把握にあたっては、人びとの関心（意識）とその動向に焦点をあてる。勤労観、勤労と他の生活領域との関係、勤労を中核とする制度やルールについての意識等、勤労意識の多様な諸側面についてアプローチする。

【構成】 基本項目として毎年共通の固定様式で実施する項目（質問の8割程度）と各回固有の

スペシャル・トピックスとして実施する項目（質問の2割程度）の2部構成になっている。質問項目は、下記のとおりである。基本項目と失業関連項目は第1回調査（1999年）から、職業能力開発とフリーター観は第2回調査（2000年）から継続して取り上げている。また、第3回調査では、インターネットを中心とする情報化についての現状と意識をスペシャル・トピックスとして取り上げた。

- 1) 基本項目（働き方についての意識、社会についての意識、生活についての意識）
- 2) 失業関連項目（リストラのルール、失業のイメージ、失業への対応）
- 3) 職業能力開発（自己能力評価、能力開発の方法）
- 4) フリーター観（自由で多様な働き方、生活を不安定にする働き方）
- 5) 情報化関連項目（インターネット利用の現状、情報化についての意識）

【調査方法】 調査対象 全国20歳以上の男女4000人

（なお、対象者には有職者だけでなく無職者も含まれる。）

調査法 層化2段抽出法 調査員による面接調査

回収率 1999年 68.1% (2724人)

2000年 69.5% (2778人)

2001年 68.8% (2751人)

調査時期 1999年3月・2000年2月・2001年3月

2 研究結果の要旨

これからの勤労生活は「組織との一体感」・「努力原理」・「脱物質主義」が基軸に

「勤労生活に関する調査」の第1回調査（1999年）において、人びとの勤労意識は二つの層を形成していることが明らかになった。本報告書の目的は、この二つの層に焦点を当て、1999年から2001年までの勤労意識の動向を明らかにすること、そして、今後の勤労生活についての政策的インプリケーションを導き出すことにある。

1999年調査で明らかになった二つの層は、次のような特徴をもっていた。第一の層は、雇用について終身雇用・年功賃金を支持し、分配原理について努力原理、必要原理、平等原理を支持し、自己肯定が低く現状維持的な生活意識をもつ。これに対して、第二の層は、雇用について自己啓発型能力開発を支持し、分配原理については実績原理を支持し、脱物質主義的、脱地位志向的、自己肯定的な生活意識をもつ。

今回2001年までのデータを分析した結果でも、二つの層は維持されている。そして、二つの層のいずれもが、雇用における「組織との一体感」、分配原理における「努力原理」、生活意識における「脱物質主義」を重視していることが明らかにされた。さらに、「組織との一体感」と「脱物質主義」は、「仕事（やりがい）満足度」及び「生活満足度」を高めるうえでも重要であることが明らかとなった。以上のことから、この三つの原理が、第一の層と第二の層を繋ぐルールとして重要であること、つまり、この二つの層への政策的支援（アプローチ）の基本枠組みになることが示唆されるとともに、今後の勤労社会の再編においてこうした原理が基軸になることが示唆されているといえる。分析結果の要点は以下のとおりである。

1. 日本型雇用慣行への評価

— 「終身雇用」・「年功賃金」支持層も「自己啓発型能力開発」支持層も「組織との一体感」を重視

● 全体の傾向

日本型雇用慣行の評価については、「終身雇用」・「組織との一体感」への支持と、組織や企業にたよらず自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきとする「自己啓発型能力開発」への支持がともに70%以上と高い。つまり、日本型雇用慣行は維持と変革の両方が期待されている。特に「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」は年々増加している。

● 属性による規定

「終身雇用」は女性ほど、年齢が高いほど、学歴が低いほど支持されている。「年功賃金」も女性ほど、学歴が低いほど支持されている。これに対して、「自己啓発型能力開発」は男性ほど支持されている。また「組織との一体感」も男性ほど支持されている。有職者においては、正規従業員ほど「年功賃金」を支持しているのに対して、「自己啓発型能力開発」は正規従業員ほど支持していない。

● 雇用意識の相関関係

1999年の分析結果では、「終身雇用」と「年功賃金」に強い正の相関があり、「自己啓発型能力開発」は「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があった。その後、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」との負の相関は弱まっているが、二つの層の構造は維持されている。このとき、「終身雇用」・「年功賃金」も「自己啓発型能力開発」も「組織との一体感」と正の相関がある。つまり、日本型雇用慣行の維持を望む層も改革を望む層も「組織との一体感」を重視している。

2. 望ましい分配原理

— 「必要原理」・「平等原理」支持層も「実績原理」支持層も「努力原理」を支持

● 全体の傾向

努力した人ほど多く得るのが望ましいとする「努力原理」への支持が3年とも80%を超えており、最も高い。また実績をあげた人ほど多く得るのが望ましいとする

「実績原理」への支持も75%を超えており高い。特に「実績原理」は2001年に増加しており、「努力原理」と同水準になっている。これに対して、必要としている人が多く得るのが望ましいとする「必要原理」と、誰でもが同じくらいに得るのが望ましいとする「平等原理」への支持は低い。

● 属性による規定

「実績原理」は男性ほど支持されている。「努力原理」は年齢が高いほど、学歴が低いほど支持されている。「平等原理」は学歴が低いほど支持されている。また2000年と2001年では収入が低いほど「必要原理」が支持されている。有職者においては、技能工・労務職に比べて営業・販売職ほど「平等原理」を支持しておらず、1999年と2001年では事務職も技能工・労務職に比べて「平等原理」を支持していない。

● 分配原理の相関関係

1999年の分析結果では、「努力原理」と「実績原理」に高い正の相関があり、「必要原理」と「平等原理」に高い正の相関があった。しかし、「実績原理」は「平等原理」と負に相関するのに対して、「努力原理」は「平等原理」とも正の相関があった。2000年以後においても「実績原理」と「努力原理」の正の相関は強まっている。これに対し、「実績原理」と「必要原理」の正の相関は弱まり、「平等原理」と「実績原理」の負の相関が強まっている。つまり、「実績原理」と「必要原理」・「平等原理」は二極化傾向にある。このとき、「努力原理」は「実績原理」とも「必要原理」とも正の相関がある。ここから「努力原理」は両者を架橋する原理と位置づけることができる。

3. 生活意識

— 「自己肯定」層も「現状維持」層も、「脱物質主義」を肯定

● 全体の傾向

物質的な豊かさよりも心の豊かさやゆとりのある生活を重視する「脱物質主義」と、多くの富や地位より

自分の納得のいく生活を求める「脱地位志向」が約80%と高い。これに対し、他人に追い越されそうな不安を感じる「地位競争不安」は約30%で、自分が獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる「地位喪失不安」も約20%と低い。つまり、産業主義的な物質的な豊かさや社会的地位へのこだわりよりも、精神的ゆとりや自分自身が納得できる生活を求める意識が今日の主流になっている。しかし「地位競争不安」が徐々に高まる傾向もある。

● 属性による規定

男性ほど、年齢が低いほど「地位競争不安」が高い。逆に「脱物質主義」は、女性ほど、年齢が高いほど高く、学歴が高いほど高い効果もある。「現状維持」は、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が低いほど、収入が低いほど高い。これに対して、「自己肯定」は学歴が高いほど、収入が高いほど高い。有職者においては、2000年と2001年で勤続年数が長いほど「地位競争不安」が高い。また「現状維持」は、技能工・労務職に比べて、管理職ほど、事務職ほど低い。

● 生活意識の相関関係

1999年の分析結果では、「脱物質主義」と「脱地位志向」の正の相関が強かった。そして、「脱物質主義」も「脱地位志向」も「脱他人志向」・「自己肯定」・「現状維持」と正の相関があった。他方、「地位競争不安」と「地位喪失不安」の正の相関が強く、「現状維持」は「地位競争不安」・「地位喪失不安」とも正の相関があった。その後、「脱物質主義」と「自己肯定」との相関が2001年に最も強まっているのに対し、「脱物質主義」と「現状維持」との相関は2001年で弱まっており、「現状維持」と「地位競争不安」との正の相関が強まっている。「現状維持」と「地位競争不安」との相関はとりわけ男性において顕著である。こうした変化はあるが、基本的な構造は3年とも安定している。

4. 雇用・分配・生活意識の相関関係

—第一の層も第二の層も「組織との一体感」・「努力原理」・「脱物質主義」を重視

● 雇用意識と分配原理の相関関係

1999年において、「終身雇用」・「年功賃金」は「努力原理」と正の相関があり、「実績原理」は「自己啓発型能力開発」と正の相関があった。しかし、2001年において、「実績原理」は「組織との一体感」ともっとも強い正の相関があり、「終身雇用」との正の相関も「自己啓発型能力開発」と同じくらい強い。また「努力原理」は「終身雇用」・「年功賃金」だけでなく、「組織との一体感」・「自己啓発型能力開発」とも正に相関するようになっている。

● 雇用意識と生活意識の相関関係

1999年において、「終身雇用」と「年功賃金」は「現状維持」と正の相関があり、「自己肯定」と負の相関があった。他方、「自己啓発型能力開発」は、「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関があった。しかし、2001年において、「脱物質主義」は「組織との一体感」との正の相関がもっとも強く、「自己啓発型能力開発」との相関よりも「終身雇用」との正の相関の方が強くなっている。

● まとめ

雇用における「組織との一体感」、分配原理における「努力原理」、生活意識における「脱物質主義」は、終身雇用・年功賃金と必要原理・平等原理を支持し現状維持的な第一の層にも、自己啓発型能力開発と実績原理を支持し自己肯定的な第二の層にも重視されている。したがって、この三つの原理から第一の層と第二の層の両方にアプローチすることができる。

5. 仕事（やりがい）満足度

—「組織との一体感」・「脱物質主義」が高いほど満足度は高い。

● 全体の傾向

責任を任されている範囲が広い「責任の次元」が約60%でもっとも高い。また、自分の能力が十分に発揮

できる「能力の次元」の満足度も同じように約60%である。努力に見合った待遇が得られる「努力の次元」と、仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある「仕事の次元」は約50%で相対的に低い。

● 属性による規定

表1. 雇用・分配・生活の意識と仕事（やりがい）満足の相関係数（全体）

		努力の次元	能力の次元	仕事の次元	責任の次元
終身雇用	1999年	.114**	.092**	.028	.032
	2000年	.058*	.067**	-.006	.039
	2001年	.037	.071**	.018	.034
年功賃金	1999年	.042	.020	-.025	-.037
	2000年	.018	-.009	-.047	.003
	2001年	.028	.043	.009	-.001
福利厚生 の給与化	1999年	-.029	-.022	.009	-.030
	2000年	-.036	-.022	-.009	-.010
	2001年	-.040	-.020	.000	.005
自己啓発型 能力開発	1999年	.028	.027	.055*	.021
	2000年	.011	.042	.075**	.067**
	2001年	.080**	.059*	.068**	.099**
組織との 一体感	1999年	.088**	.076**	.079**	.090**
	2000年	.099**	.133**	.109**	.113**
	2001年	.076**	.078**	.086**	.104**
実績原理	1999年	.054*	.085**	.054*	.071**
	2000年	.043	.005	.071**	.036
	2001年	.052*	.026	.015	.053*
努力原理	1999年	.048*	.073**	.050*	.056*
	2000年	.046	.035	.036	.089**
	2001年	-.001	.026	.029	.043
必要原理	1999年	.041	.017	.023	.012
	2000年	.009	.005	-.021	-.001
	2001年	.015	.012	-.009	.004
平等原理	1999年	-.028	-.047	-.032	-.088**
	2000年	.022	-.011	-.011	-.013
	2001年	-.023	-.015	-.009	-.010
地位競争不安	1999年	-.015	-.049*	.016	-.036
	2000年	-.038	-.050*	.026	-.037
	2001年	-.073**	-.140**	-.061*	-.081**
地位喪失不安	1999年	-.036	-.067**	.017	-.018
	2000年	-.047	-.064**	.015	-.032
	2001年	-.094**	-.166**	-.075**	-.078**
現状維持	1999年	.029	.060*	-.012	.079**
	2000年	.075**	.066**	.012	.065**
	2001年	.014	.114**	.031	.068**
脱他人志向	1999年	.062*	.078**	.063**	.077**
	2000年	.048*	.033	.112**	.089**
	2001年	.020	.089**	.093**	.062**
脱地位志向	1999年	.035	.036	.030	.064**
	2000年	.024	.047	.039	.026
	2001年	.011	.059*	.025	.052*
自己肯定	1999年	.103**	.135**	.167**	.155**
	2000年	.014	.032	.097**	.056*
	2001年	.067**	.076**	.134**	.117**
脱物質主義	1999年	.077**	.078**	.074**	.104**
	2000年	.087**	.091**	.096**	.111**
	2001年	.051*	.119**	.090**	.075**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

どの次元についても収入が高いほど満足度が高い。
また、「努力の次元」は正規従業員でないほど、技能工・労務職に比べて管理職ほど高い。「能力の次元」は年齢が高いほど、2001年においては正規従業員でないほど高い。「仕事の次元」は技能工・労務職に比べて管理職ほど高い。

● 雇用・分配・生活意識との相関関係

どの次元の満足度も「組織との一体感」及び「脱物質主義」と正の相関がある(表1)。ここから、「組織との一体感」と「脱物質主義」は仕事(やりがい)満足度を高めるうえでも重要と言える。この傾向はとりわけ男性において顕著である。

6. 生活満足度

— 「組織との一体感」・「脱物質主義」が高いほど生活満足度は高い。

● 全体の傾向

全体の約65%が今の生活に満足しており、全体的な満足度は高い。

● 属性による規定

表2. 雇用・分配・生活意識と「生活満足」の相関係数

		生活満足度		
		全体	男性	女性
終身雇用	1999年	.106**	.159**	.045
	2000年	.077**	.101**	.044
	2001年	.078**	.111**	.037
年功賃金	1999年	.084**	.083**	.075**
	2000年	.038*	.008	.052*
	2001年	.054**	.067*	.033
福利厚生 ^の 給与化	1999年	-.058**	-.024	-.096**
	2000年	-.024	-.038	-.009
	2001年	-.052**	-.084**	-.024
自己啓発型能力開発	1999年	.024	.039	.015
	2000年	.008	-.002	.033
	2001年	.024	.051	.009
組織との一体感	1999年	.054**	.052	.073*
	2000年	.055**	.068*	.063*
	2001年	.099**	.156**	.066*
実績原理	1999年	.066**	.072*	.072**
	2000年	.039*	.027	.066*
	2001年	.025	.025	.039
努力原理	1999年	.036	.024	.048
	2000年	.047*	.047	.042
	2001年	.040*	.047	.032
必要原理	1999年	.032	.017	.046
	2000年	-.008	.032	-.047
	2001年	-.008	-.015	-.003

平等原理	1999年	-.016	-.011	-.028
	2000年	-.016	-.036	-.008
	2001年	-.025	.010	-.063*
地位競争不安	1999年	-.134**	-.144**	-.118**
	2000年	-.129**	-.111**	-.136**
	2001年	-.115**	-.094**	-.132**
地位喪失不安	1999年	-.156**	-.162**	-.141**
	2000年	-.123**	-.123**	-.112**
	2001年	-.140**	-.136**	-.140**
現状維持	1999年	.040*	.062*	.009
	2000年	.073**	.045	.087**
	2001年	.043*	-.012	.083**
脱他人志向	1999年	.052**	.064*	.042
	2000年	.048*	.032	.065*
	2001年	.031	.047	.014
脱地位志向	1999年	.046*	.079**	.009
	2000年	.068**	.069*	.055*
	2001年	.053**	.021	.079**
自己肯定	1999年	.061**	.071*	.060*
	2000年	.056**	.019	.103**
	2001年	.077**	.048	.113**
脱物質主義	1999年	.121**	.152**	.087**
	2000年	.151**	.150**	.140**
	2001年	.130**	.093**	.162**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

女性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、収入が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯ほど満足度が高い。特に性別と年齢の効果が大きい。有職者では、転職回数が少ないほど満足度が高い。

● 雇用・分配・生活意識との相関関係

男女を問わず「地位競争不安」・「地位喪失不安」と負の相関がある。つまり、地位不安がないことが生活の満足の重要な条件になっている。そして、生活満足度は「脱物質主義」及び「組織との一体感」と正の相関がある(表2)。仕事の満足度だけでなく、生活満足度を高めるうえでも「脱物質主義」と「組織との一体感」は重要であると言える。

報告書本体の目次

まえがき

概要 「勤労生活に関する調査」1999年、2000年、2001年

序章 調査の概要

1. 研究課題

2. 中期的視座
3. 意識調査
4. 勤労意識の3つの枠組み
5. 調査計画
6. データと分析方法
7. 各章の要旨
8. おわりに

第1章 勤労意識の二つの層

はじめに

第1節 日本型雇用慣行の評価

第2節 望ましい分配原理

第3節 生活意識

第4節 勤労意識の二つの層の行方

まとめ

第2章 仕事についての意識

第1節 仕事（やりがい）満足度

第2節 職業キャリア

第3章 失業についての意識

第1節 失業のイメージ

第2節 失業への対応

第3節 失業の事後対応

第4節 リストラのルール

第5節 セーフティネット

まとめ

第4章 社会についての意識

第1節 階層帰属意識（中意識）

第2節 不公平感

第3節 日本が目指す社会

第5章 生活についての意識

第1節 生活重視度

第2節 生活充実感

第3節 生活不安

第4節 新しい仕事観

第5節 生活満足度

まとめ

第6章 仕事（やりがい）満足度と生活満足度・生活充実感・不公平感

資料：調査票

<参考文献>

IBMワークライフ研究会（1994）『ワークライフの転換』日本アイ・ピー・エム株式会社。

今田幸子（2000）「働き方の再構築—多様化し混乱する勤労意識のゆくえ」『日本労働協会雑誌』第479号、2-13頁。

今田幸子・平田周一（1995）『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。

今田高俊（1998）「社会階層の新次元—ポスト物質社会における地位変数」『社会学評論』Vol.48. No.4: 31-49。

富永健一編（1979）『日本の階層構造』東京大学出版会。

日本労働研究機構（2003）『第1回勤労生活に関する調査（1999年）—勤労意識と失業—』資料シリーズNo.139。

日本労働研究機構（2003）『第2回勤労生活に関する調査（2000年）—勤労意識と流動化—』資料シリーズNo.140。

日本労働研究機構（2003）『第3回勤労生活に関する調査（2001年）—勤労意識とIT社会—』資料シリーズNo.141。

原純輔・盛山和夫（1998）『社会階層—豊かさの中の不平等』東京大学出版会。

Inglehart, Ronald（1977）Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics, Princeton University Press.（三宅一郎・金丸輝男・富沢克訳『静かなる革命』東洋経済新報社、1978）。

Parsons, Talcott（1970）Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited, in Laumann, Edward（ed）Social Stratification :Research

and Theory for the 1970s, The Bobbs-Merrill Company.

執筆担当者

今田幸子 労働政策研究・研修機構 統括研究員

池田心豪 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員（東京工業大学大学院博士課程）

研究参加者（上記執筆担当者以外に）

西村幸満 国立社会保障・人口問題研究所室長
（元日本労働研究機構臨時研究助手）

（レポートの冒頭はP.55）

長時間労働の影響—雇用・生産性・メンタルヘルス

■特集内容

- 〈論文〉「公式統計から見た不払い労働時間の傾向」 小倉一哉副主任研究員
〈現場は今〉「労働相談窓口で増える労働時間の案件」「長時間労働の改善事例」
「サービス残業に対する労組の対応」などを予定
〈対談〉「長時間労働がメンタルヘルスに与える影響と課題」
社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所・主任研究員 今井保次氏
日立健康管理センター主任医長・林剛司氏

バックナンバー

4月号●春闘はどこへ向かうのか—終焉か?再構築か?

失われた10年・春闘はどう変貌したか 調査部

〈データ解説〉失われた10年で賃金はどう変化したか 統計解析課

〈座談会〉「春闘の将来像—労使が求めるもの」

團野久茂・金属労協事務局長、紀陸孝・日本経団連常務理事

有識者8人 に聞く「春闘のあり方と機能」

労働組合 の不況対策—組合効果の計測とその課題 研究員 原ひろみ



3月号●パートタイム労働の国際比較—均衡処遇の現状と将来像

パートタイム・日米欧のトレンド 日本女子大学教授 大沢真知子

パートに関する18の疑問—諸外国はどうなっているの 国際研究部

〈対談〉均等か均衡か—パート政策の針路を探る 早稲田大学教授 島田陽一

同志社大学教授 土田道夫



2月号●職場の若年正社員—「余裕喪失」から「やる気創出」へ

第1回ビジネス・レーパー・モニター調査結果から—「新規採用抑制で負担が増大」

企業 の活性化と魅力ある仕事 主任研究員 松本真作

若年者 の採用戦略と雇用管理の課題 副主任研究員 大木栄一

企業組織 と職場の変化に対する正社員の意識 連合総研研究員 千頭洋一

サービス残業撲滅に向けたUIゼンセン同盟の取り組み 政策局副部長 谷津正信



1月号●育児と仕事—共働き世帯の現実

共働 きと育児の調和を求めて 統括研究員 今田幸子

JIL調査「仕事と育児の両立に関する調査」

国際比較 —仕事と家庭の調和に向けて 立命館大学助教授 前田信彦

中小企業 の育児支援・就業継続支援策 法政大学社会学部教授 上林千恵子

座談会 「企業の育児支援—次世代育成支援対策推進法がもたらすもの」



2003年12月号●基幹化する非正社員—多様化とその行方

※2003年11月創刊号「フリーター・若年無業からの脱出」は残部僅少です。



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

定価:500円(本体476円+税)
年間購読料:6,000円(税込)