

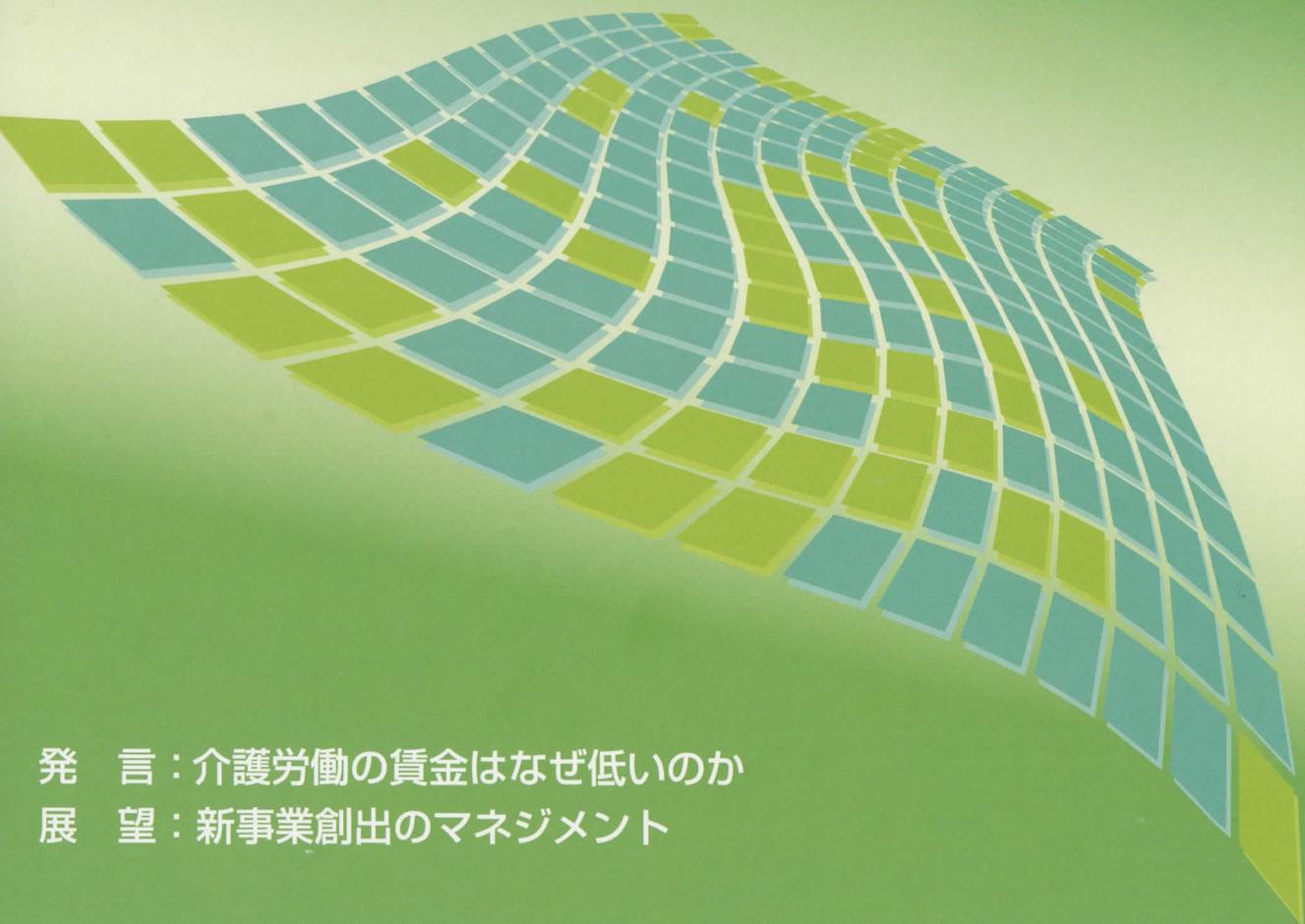
産政研 フォーラム

SPRING, 2009

No. 81

特集：「難局に挑む」

発言：介護労働の賃金はなぜ低いのか
展望：新事業創出のマネジメント



AISIN

Geared up for the future

クルマの内側から、未来をつくっています。

乗る人の数だけ、クルマに託された夢があります。

自動車部品の数だけ、私たちに託された未来があります。

クルマがいつまでも、世界中の人々に幸せをもたらす乗り物であるために、

アイシンは、内なる情熱を最先端テクノロジーに注いでいきます。

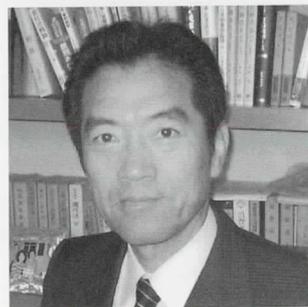
アイシン精機株式会社



巻頭言	ピンチをチャンスに	加藤 裕治 ……	2
発言	介護労働の賃金はなぜ低いのか	大橋 勇雄 ……	5
特集	「難局に挑む」		
	「中失業社会」におけるセーフティーネット	久本 憲夫 ……	8
	労働市場の変化と雇用対策	川口 大司 ……	13
	【参考情報】①雇用危機に関するレポートを公表／日本総合研究所調査部	……	18
	②「雇用安定・創出に向けた労使共同宣言」を公表 ／日本経団連・連合	……	20
	③「雇用安定・創出に向けた共同提言」を公表 ／日本経団連・連合	……	23
	④1月の有効求人倍率0.67倍／厚生労働省	……	27
展望	新事業創出のマネジメント	山田 基成 ……	28
社会を見る眼③	生産性が低下したのか？	大竹 文雄 ……	35
労働統計にみる男性の働き方・女性の働き方⑫			
	「職業分布から見る男女の差」	荒山 裕行 ……	39
		杉浦 立明	
BOOK	Voice編集部 編 「どうなる！日本と世界の経済」	……	48
	中谷 巖 著 「資本主義はなぜ自壊したのか」		
	伊丹 敬之 著 「経営の力学」		
産政研だより		……	51



ピンチをチャンスに



中部産政研

理事長 加藤 裕 治

100年に一度

「100年に一度」という表現が迷うことなく使われている。多くの企業が正規社員の削減を発表し始め景気の底が一体どこか見えにくく、皆が不安に陥っている。100年に一度というのは1929年の大恐慌以来ということの意味している。

この大不況を切り抜けるための政策としてアメリカのルーズベルト大統領が実施したニューディール政策が知られているが、歴史家の間ではアメリカ経済を復活させたのはこのニューディール政策をはじめとするケインズ政策ではなく、第二次世界大戦に発展する戦争特需であったと言われている。

当時と今とでは経済の規模も違えば世界各国の対応力、情報を共有化し連携する力も圧倒的に高くなっている。また世界中がはっきりした「底打ち」を見出すため必死である。おそらく早晩出口は見えてくるに違いない。しかし、そのような根拠のない楽観的な見解を述べたてようと考えているのではない。

敢えて「100年」の形容詞にこだわって大

恐慌の例を引くことから始めたのは、「戦争」という要因で分かるように、どんな事がきっかけになって浮上しはじめるのか、「神のみぞ知る」部分があるということである。

今回のこの落ち込みの大きさを誰も予測できなかったように、それをどうやって切り抜けるかのマクロ、ミクロの政策も所詮「絶対」はなく、やるべきことをすべてやっていくしかない。先の見えない今だからこそ一人ひとりがやるべきことがあるはずである。それこそがピンチの中でチャンスを探る道ではないかと考える。

新しい責任の時代

アメリカのバラク・オバマ大統領は今年1月20日の就任式で、アメリカ人一人ひとりの「覚悟」について、“A new era of responsibility”「責任の時代」という言葉を使った。政府もやるだけのことはやる、しかし国民の側も傍観者となるのではなくそれぞれの立場できっちりと責任を担ってほしいと訴えたのである。

では一人ひとりが責任を果たすということ

はどういうことか。それは、各人がまず一人の人間として自立して生き抜く力を身につけ、それをより高めていくことではないかと思う。むしろここで生きるためのというのは、日々の仕事をやり抜く基礎的な力も含めている。

たとえば体力。皆さんは今、日々体力の維持向上を考えて生活を組み立てているだろうか。仕事における集中力、発想、持続力、粘り、説得力など、いい仕事をするためのベースとなるのは実際体力に負う部分が多い。年齢を重ねた人ほどそれを実感しているのではないだろうか。しかし、わかっているにもかかわらず組んでいない人は多い。

もし、突然風邪を引いて休めば職場の能率は大きく落ちる。家族が看病にかかればその分ほかは犠牲になる。そういうことの積み重ねが全体として生産性を下げるのである。体力の向上で風邪は相当防げるはずである。

家庭や会社のことだけではない。たとえば医療費を見てみよう。一人当たり県民医療費の一番高い県と低い県では倍の違いがある。皆が健康に留意し医療費が最も低い県並みになれば医療費は3割近く減らせることになる。そうすれば医療費を減らせるだけでなく、医療の質の向上も含めもっとほかのことに使えることになる。健康は医療費の問題だけでなくあらゆる取り組みの基礎的な力でもあるし、国全体の問題でもある。私達はこの意味を重く認識する必要がある。

基本は早寝、早起き、朝ごはん

もう一つ例を挙げてみる。日本の教育は今大きな転換を図ろうとしている。これまで30年近く進めてきた「ゆとり教育」路線を

転換し、基礎、基本、体力、気力を鍛えることを狙いとした新たな教育路線を打ち出したのである。授業時間、カリキュラムも大きく見直していくことになる。

「ゆとり教育」は高度成長期の詰め込み教育、受験競争の反省から生まれた。授業時間を削減し、カリキュラムにゆとりを持たせ、ゆったりした時間の中で子どもの自主性を重んじ、個性を大事にそれぞれの力を伸ばしてやる教育を目指そうとした。それはある面で教育の基本の一つではある。

しかし学校の持つ集団性というメリットを忘れていたことも確かである。みんなが同じようにつけるべき基礎学力、基礎体力は、集団的に繰り返し、繰り返し鍛え上げていかないと実が上がらないものだ。やりたくない子の個性を重んじていたら伸びる子も伸びなくなる。集団の中だからこそ、いやでも同じことをやるのである。そういう部分がないがしろにされ、逆に「落ちこぼれ」を増やしてしまったことは否めない。

先ごろスタートした第5期中央教育審議会（私もその委員の一人として「基礎」「基本」「体力」の大切さを訴えてきた）が掲げる初等中等教育の新方針では「早寝、早起き、朝ごはん」そして「読み、書き、そろばん、外遊び」の運動を掲げている。「朝ごはん」を食べる運動だけで学力を10%上げた学校もある。家庭での実践がいかに大切かということが分かる。

あまりに日常的な例であるから「そんなこと分かっている」と言われそうだが、もう一度自分自身の生活、仕事への姿勢を見つめてほしい。そういう見方をするとやるべきことが必ず見えてくるはずである。その姿勢こそ

が「責任」を果たすということだと思う。

粘り強く実行を

よく「ピンチはチャンスである」と言われる。なぜか？それはこういうことではないかと思っている。

ピンチというのは追い込まれた状態だ。いわば戦略、思考の底辺のような場所に居ることになる。しかし、こういう時こそ普段見過ごしていた弱点がクリアになり、思い切った策が打てる時でもある。したがってさまざまな可能性も開けてくる。頭を切り替えて前向きに捉えれば、ピンチこそチャンスを把む好機なのである。

国も企業もおそらく家庭も今ピンチの状況

にある。どちらに向かって抜け出していけばよいのか残念ながら今はまだ見えていない。だからこそもう一度人としての基礎基本に立ち返るのである。基礎体力、基礎学力、基礎知識、組織としてのあり方などもう一度考えてみたい。そしてすぐにやれることから実行していく。それもあきらめず粘り強く。

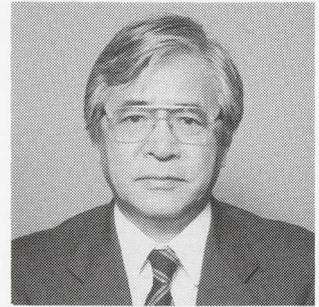
ずっと遠くにしか見えない目標でも今この時に第一歩を踏み出し、それに続く一步を続けていけば必ず目標に到達できるのである。

どんな戦略戦術もそれを実行するのは一人ひとりの人である。全員が少しずつ自分を高めていく努力をする。それが一つになったとき、集団としての強靱な力となる。それがこの難局を克服する原動力になるはずである。





介護労働の賃金は なぜ低いのか



中央大学大学院
戦略経営研究科

教授 大橋 勇雄

このところ介護に関する特集が新聞や雑誌、テレビなどでよくなされる。それは、フィリピンからの外国人研修生の苦労であったり、雇い止めにあった元派遣社員が介護で職を求めるものであったり、さらには介護労働の厳しさを訴えるものであったりと様々であるが、その多くは現場からの報告が中心であり、経済学的な視点からみた特集は意外に少ない。この文章では、介護労働の賃金をめぐって経済学から何が言えそうかを考えてみよう。

介護では人手不足か

介護職員とは、介護保険制度のもとで報酬をうる労働者のことを言うが、厚生労働省の需要推計によれば、平成20年度の130.9万人から21年度には6.5万人の増、さらに3年後の23年度には約18万人増が必要になると見込まれている。すなわち、毎年6万人程度介護職員が増加すれば需要は満たされることになる。ただし、この推計値は介護給付費と同程度の伸び率で必要職員数が増えていくという前提のもとに算出されている。他方、実際の介護職員数は平成17年度までの過去

5年間、毎年、10万人以上増加している。したがって、今後、日本全体の数だけをみれば、深刻な人手不足にはならないようである。

それでは、なぜこれほどまでに人手不足が叫ばれるのだろうか。その理由の一つとして地域によって差があることを指摘できる。すなわち、地方と異なって都市部では他に条件のよい仕事が多く、人手不足の状況は深刻である。たとえば、東京では一人の介護職員を採用するために求人費が50万円もかかったとか、採算の合わない派遣社員を多く使っているという事例も報告されている。どうしても東京の声が大きく聞える。

もう一つの理由として高い離職率を指摘できる。『介護労働実態調査』（介護労働安定センター）によれば、介護労働者の平成18年の離職率は21.6%であり、全産業の平均離職率16.2%をはるかに上回る。ただし、訪問介護と施設・通所系との差が大きい。前者の離職率は16.9%とほぼ全国平均に近いが、後者のそれは25.3%と全国平均を8.4%も上回る。上の『調査』によれば、定着状況について訪問介護系の事業所の19.3%が「定着

率が低くて困る」としているのに対して、施設系でははるかに高く34%である。離職率の高い事業所では絶えず人員の補充をしなければならぬから人手不足感が強くなると思われる。

職員構成に注目しよう。ホームヘルパーなどの訪問介護員38.6万人のうち主婦・パート層が中心となる非正社員が81.4%と圧倒的に多く、そのうち時間が比較的自由に直行直帰が可能な登録ヘルパーが約57%である。これに対して、総人員が2倍多い施設系の介護職員では78.7万人のうち、正社員が56.5%と半数以上を占め、非正社員で非常勤の者は2割ほどである。こうした職員構成から、場所と時間の拘束がよりきつい施設系ではパートの活用に制限がある上に、低い賃金のもとで常勤の介護職員の確保と維持が困難になっているのだろう。

介護労働の賃金

表1は、職種別に年収の状況を平成17年についてみたものであるが、看護職と比較して介護職では月当たりの総労働時間が少し長いにもかかわらず、両者の平均年収には大きな差がある。特に、ケア・マネジメントをする介護支援専門員の年収でも准看護師と比較して労働時間が7時間も長いにもかかわらず年収は20万円以上低い。

なぜ介護労働の賃金は低いのだろうか。その理由として、介護報酬の低さが事業主を中心に多くの人々によって強調される。しかし、筆者はこれには大きな疑問をもつ。というのは、介護保険制度が2000年にスタートして介護報酬が切り下げられるまでの間、多くの事業所が潤沢に利益をえていたにもかかわらず

表1 職種別にみた常用一般労働者の年収の状況

職 種	平均年齢	労働時間/月	年収(万円)	年齢別格差
看護師(女)	35.4	169	462.8	1.45
准看護師(女)	43.0	166	400.6	1.53
介護支援専門員(女)	45.3	173	378.8	1.57
ホームヘルパー(女)	44.1	171	269.3	1.23
福祉施設介護員(女)	37.0	168	294.3	1.27
福祉施設介護員(男)	32.1	170	328.2	1.85

資料出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（平成17・18年）

注：規模10人以上の事業所に雇用される一般労働者の年収であり、短時間労働者は除かれている。年収は、きまって支給する現金給与額に12を掛け、特別給与額を足したものである。年齢別格差は最高年収をうる年台の年収を20-24歳の年収で除した値である。

ず、介護の賃金はほとんど上がっていないからである。つまり、介護報酬は賃金上昇のための必要条件かもしれないが、十分条件ではない。今年の4月から介護報酬は総額で3%引き上げられるが、それが賃金の上昇になるかどうか見守りたいものである。

介護労働の賃金が低い最大の理由は、この職種への参入がこれまで容易であったことに求められよう。訪問介護事業所で介護職員として勤務するためには、介護福祉士やホームヘルパー等の資格が必要であるが、その障壁は高くない。たとえば、ホームヘルパー2級の資格のためには3か月程度の通信と通学を必要とするのみである。他方、施設では最初に資格も必要がない。こうして、給与は時給に換算すると1200円前後と一般のパートの賃金に限りなく近くなる。介護の現場は3K職場と言われるから、むしろ仕事の割には賃金は低いだろう。先の『調査』によれば、施設系の職員について「仕事の割には賃金が低い」と不満をもつ者が50.6%、「夜間や深夜

時間帯に何か起こるのではないかと不安である」とする者が44.8%もいる。また比率は低いが、腰痛や感染症などの健康上の理由で実際に離職する者が7%前後いる。しかも、厚労省の推計によれば、介護職員全体で離職した者の67.5%が他産業に転出する。要するに、「社会に役立ちたい」といった高邁な志のもとに多くの労働者が介護に参入するが、仕事の厳しさやあまりにも低い賃金に嫌気がさし、退出する者が多い。

賃金の引き上げには何が必要か

財政上の理由から介護報酬の引き上げが難しいとすれば、介護労働の賃金を引き上げるにはどうすればよいのだろうか。それには二つの方策が考えられる。一つは、介護労働のための資格をより難しくし、労働供給を制限することである。実際のところ、政府は介護職員の資格を将来的には介護福祉士に一本化するという方針を打ち出しており、この方策の方向にあるように思われる。しかし、この方策が有効であるためには、資格が生産性に見合っていないなければならない。現実はどうであろうか。たとえば、訪問介護の現場ではヘルパー1級と2級の間で仕事の差はほとんどないという。ただ、ヘルパーを管理・監督するサービス提供責任者には上位の資格を必要とする事業所が多い。もし資格が生産性に繋がっていないとすれば、労働供給の制限は賃金を引き上げるかもしれないが、同時に人手不足がより深刻化し、介護サービスの質が低下しかねない。したがって、資格の厳格化は生産性の上昇をともなったものでなければならない。

介護の生産性を向上させるためには、幾つ

かの問題をクリアしなければならない。まず介護産業は計画経済と言っても過言ではない。介護報酬は政府によって決められる公定価格であり、各自治体の介護支援事業計画のもとに全体の介護需要の見通しがなされ、それによって必要な介護職員数が定期的に推計され、政策が計画される。他方で、サービスの供給者は医療法人や社会福祉法人などの建前としては営利を目的としない公益法人が主体である。特に、施設系では株式会社の参入は禁止されている。問題は、公益法人を経営する理事長にはその専門家ではなく、医師や自治体の職員が多いことである。彼らは厳しい財政上の理由から経営の重要性を気づき始めたようであり、筆者が勤務するビジネス・スクールでも数名の医療関係者がマネジメントを学んでいる。今後の展開に期待したい。

医療と同じように、介護ではサービスの質が重視され、厳しい事業者規制や監視体制が敷かれている。たとえば、施設系では規模によって介護職員数の基準が設けられ、訪問系ではサービス提供責任者が担当できるヘルパー数に制限がある。また行政による実施指導や指導監督も厳しく、煩雑な書類や文書が求められる。コムスンが起こした問題のうち、介護報酬の水増し請求は論外であるが、人員基準違反には考えさせられる。というのは、通常の市場ではサービスの評価を消費者が行うが、介護では設定された基準に基づいて行政が行う。消費者の立場からすれば、サービスの質が維持されていれば、文句はないから、人員基準違反がどれほどサービスの質を低下させたかが問題になる。介護における労働生産性とは、介護職員一人当たりが担当できるケアの数によって決まる。



「中失業社会」における セーフティーネット



京都大学大学院
経済学研究科
教授 久本 憲夫

はじめに

急激な経済状況の悪化を前に、多くの人々は右往左往している。各種の緊急の経済政策が求められているのはいうまでもないが、新たな仕組みを導入するチャンスだと考えることにしたい。社会的なセーフティーネットは、市場経済にとって必要不可欠な装置である。それが充実していない社会は、たとえばGM退職者の医療負担に代表されるように、企業に多大な負担を強いる。セーフティーネットのない社会で労働者が生きていこうと思えば、企業に対してそれを求めるしかない。社会的にセーフティーネットの充実は実は個別企業にとってもメリットは大きい。目先の小さな利益だけを追い求めるのではなく、よりよいセーフティーネットの構築は、個人にとってはもとより、企業にとっても決して単なる負担ではないことを自覚することが必要であり、社会的な存在としての使命であると捉えるべきである。

基本認識として重要なのは、これからの日本社会は「中失業社会」であることを前提と

したセーフティーネットを考えねばならないということである。失業率5-8%程度が普通の社会ということである。楽しくないこうした認識を前提とすれば、雇用保険システムの拡大が不可避になる。この間の雇用保険料の切り下げなどは今では馬鹿げた政策ということになる。今までのセーフティーネットは「低失業社会」を前提としたシステムであったが、これからは残念ながら不十分である。つまり、ますます失業は単に「個人の責任」ではなく、「社会の責任」であるという社会になっていく。失業率の国際比較をするとすぐにわかるが、日本は例外的に失業率の低い国であった。これには、優れた雇用政策と労使関係が大きな役割を果たしてきた。それ自体は素晴らしいことであるが、そのために、失業が日常化したときの対応が十分に作られていないのが現状である。具体的な政策案として、ここではワークシェアリングと部分失業給付、さらには失業扶助をとりあげることにはしたい。

1. ワークシェアリング

「ワークシェアリング」の定義はいろいろ

あるが、ここでは「雇用を守るために一人ひとりの労働時間を削減すること」とすることにしよう。解雇や希望退職募集を避けるために採られる雇用調整の仕組みである。つまり、失業対策としてのワークシェアリングである。これには、社会的にみた場合、若年者の雇用を確保するために高齢者に引退してもらう「世代間ワークシェアリング」や社会的に所定内労働時間を削減する「時短ワークシェアリング」もある。ともにヨーロッパ諸国で広範に試みられた。前者は、若年者にとっての就業は短期的な生活問題にとどまらず、その後のキャリア形成にとって決定的であるのに対して、高齢者にとっては生活問題にとどまるという観点が重視された。中長期的に人材を維持向上させようとするれば、若年者雇用こそ手厚い仕組みが必要であるといつてよい。しかし、高齢者の早期年金化は公的年金財政を圧迫し、その見直しをせざるをえなくなったのが現実であった。ひるがえって、日本についてみると、いうまでもなく65歳までの雇用継続義務化が制定されるなど、とても早期年金化という方向は中長期的にとりにくくなっているといわざるをえない。後者の「時短ワークシェアリング」でも、週35労働時間制を導入するといった議論は今回の経済危機のもとではほとんど論点となっていない。フランスやドイツでは労働時間延長の動きがこの間見られたのであり、日本ではまったく議論から外れているのである。

日本で従来おこなわれた「ワークシェアリング」の手段は、主として残業調整による雇用調整である。これは「所定労働時間のプラス方向でのワークシェアリング」ということができるであろう。つまり、残業を平常時に

組み込み、仕事が減少したときに残業を減らすことで調整するのである。日常的には残業、しばしば長時間残業を前提とする。これがワーク・ライフ・バランスの観点から望ましくないことはいまでもない。不況のために残業時間は全体としては減少していると思われるが、この調整方法は、社会的に望ましいものではない。いままで、日本はこの方式に頼りすぎたとおもう。雇用調整が必要だといふときにこうしたことを言うのは良くないという声も聞こえそうだが、あくまで中長期的な展望として考えたい。現在の日本の労働法制は、残業させたほうが人を雇用するよりも割安であるという仕組みなので、これを変えるだけで雇用は増える。そのロジックは、「人件費」と「超過勤務手当の算定基準」の違いである。後者には賞与や社会保険料の企業負担などが入らない。そのため、企業には強い残業への経済的インセンティブが存在している。この労働法制を改めれば、社員に残業させるよりも新たに人を雇用したほうが割安となる。これは正しく雇用を増やすことにつながるものであり、ワーク・ライフ・バランスの観点からも望ましい。

もちろん、現下の経済危機のなかで人件費の増加につながるようなことはすべきではないという主張もあるだろうし、日常的な残業という雇用のバッファーが小さくなるのではないかという主張もあるだろう。これらの主張には一理ある。だが、より広い視野からみれば、それらの議論の重要度は高くはないとおもう。前者は雇用調整というよりも賃金調整の問題である。業績の厳しい企業では、ボーナスの削減や労使協定による賃金カットが避けられないところもあるだろう。しかし、そ

うした企業ではそもそも残業が多くて仕方がないという状況ではない。残業が多い企業は総じて業績は良いはずである。そういう企業こそ雇用を増やす必要がある。後者については、確かに残業調整による「ワークシェアリング機能」は低下する。そこで必要となるのが、つぎに述べる「部分失業給付」制度の創設である。

2. 部分失業給付の創設

通常ワークシェアリングといわれるのは所定労働時間を割り込んで、雇用を確保する。「所定労働時間のマイナス方向へのワークシェアリング」ということができる。現在、一時帰休については企業が賃金を負担せざるをえない。そのため、技能を持つ従業員を保持するのに苦勞している。労働者の技能は当該企業の当該作業において発揮されるのがもっとも効率的であるから、できるだけ企業が労働者を解雇しないですむような仕組みを作る必要がある。景気循環によって一時的に余剰となっても再び必要となる可能性の高い業種の場合、企業にとっては、募集費、必要な人材を集めるまでの時間コスト、訓練費など多くの負担がある。また、従業員のモラルへ与える影響も大きい。

このように考えると、半年ないし1年程度の期限付きで、所定労働時間を割り込んだときに、その部分を「部分失業」と認定し、その部分についてだけ雇用保険を給付するという方式が浮かび上がる。労働時間短縮部分の賃金を従業員も負担せざるをえないだろう。しかし、単に従業員がすべてのリスクを負担することは、個人にとってだけでなく、企業にとっても、社会にとっても望ましいも

のではない。社会的なセーフティーネットを張らずに労働時間当たり賃金を引き下げたワークシェアリングには無理がある。

現実には、雇用状況の深刻化のなかで、雇用調整助成金制度の機動的な活用がおこなわれている。従来は主として製造業を想定した制度として作られ、非製造業での活用が難しく批判があったが、機動的な利用の柔軟化により、雇用不安に対して一定の成果をあげつつあるように見える。もちろん、現在進行している経済危機の程度にもよるがこの制度の一定の有効性が示されているとあってよいであろう。ただ、これで十分かといえば、もう一段の踏み込みが必要ではないかと私は考えている。雇用調整助成金制度はあくまで「助成金」であり、企業負担の一部を雇用保険が助成するという仕組みである。しかし、今後は単にワークシェアリングの時間部分については全面的に雇用保険が面倒をみる方式に転換すべきではないだろうか。「雇用調整助成金」の「部分失業給付」への転換である。そうすれば、企業の雇用負担は大幅に軽減される。また景気が回復したときに（今回の景気回復まではかなり時間がかかりそうだが）、スキルをもった人々を活用できる。何よりも雇用されている人々の安心感が違う。人々の安心感は今何よりも必要なことである。

例示しよう。労働時間が半分になったら、たとえば、賃金が半減するとする。しかしこれは従業員には厳しすぎる。そこで、ワークシェアリングで減少した労働時間部分を「部分失業」と認定して、失業手当を出すのである。そうすれば、賃金収入は、半分は通常の賃金、半分は失業給付ということなり、仮に失業給付が6割給付とすれば、全体としては、

8割の賃金が確保されることになる。これは2割の賃金カットに相当し、従業員にとっての痛みは小さくないが、従業員の半分が解雇されることと対比すれば、その効果の大きさが絶大であるといつてよい。実際は、これは極端な例であつて、週30時間労働とすれば、 $0.75 + 0.25 \times 0.6 = 0.75 + 0.15 = 0.9$ 、つまり、1割の賃金カットということなる。ごく単純に考えれば、企業に追加負担はない。すぐれたスキルをもつ従業員を追加負担を最小にして保持できるのであり、個人にとつても社会にとつても望ましい。

この場合、雇用関係は続いているのであるから、企業による申請が基本となる。これについては雇用調整助成金の手続きに沿つてすれば混乱は起らないであらう。雇用調整助成金制度は近年大幅に緩和・拡充されているとはいえ、賃金補助にとどまっている。部分失業手当は、すでに述べたように賃金補助ではない。もちろん、期間は半年ないし1年程度が原則となるだろう。今回の経済危機は深刻なので、例外措置として2年程度の延長を認めるというのがよいだろう。

3. 失業扶助制度の創設

中失業社会を前提とすれば、失業扶助制度も必要となるだろう。この制度については、幾人かの論者がすでに語っている。失業扶助には二つの種類があるように思える。1つは雇用保険における失業給付が切れた人で新たな雇用を見つけることができなかつた人に給付するものである。給付水準は失業給付よりも低くするのが普通である。たとえば、失業給付を失業前賃金の6割とすれば、失業給付は5割とするという場合などが考えられる。

ただし、これにも1年程度の期限が必要となるだろう。もう一つの場合は、そもそも雇用保険に入つていなかった人を対象とするものであり、一種の生活扶助あるいは生活保護とみることができる。いずれの場合も、最低賃金水準での雇用がある場合にはそれを義務づける（紹介された仕事を拒否できる異議申し立ての仕組みがある）。それで不足する部分について給付をおこなうことが考えられる。紹介できる仕事がない場合には、仮に最低賃金を時給700円とすれば、週40時間、あるいは月180時間分の12万6千円の仕事を行政が与える（最低賃金と生活扶助基準の整合性はここでは前提とする）。行政による直接雇用については、「失対事業」の管理がうまくできなかつたという反省から、日本ではほとんどタブー視されてきた。しかし、時代は変わったのではないだろうか。「失対事業」そのものは悪いことではなく、その管理手法をしっかりと社会で議論する時代になっているように思う。民間業者に任せていれば通常の商取引関係として問題視されず、直接雇用すれば雇用主責任だけが問われて問題視されるという日本社会の奇妙な状況こそ、見直すべきである。同じことは、通常の業務委託においても当てはまる。

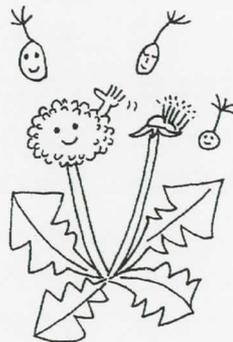
こうしたセーフティーネットを張れば、人々の生活不安はかなり和らげることができるだろう。こうした失業扶助の財源は税金に頼らざるを得ない。後者の場合は生活扶助となるが、既存の生活保護をこのように転換すれば、若年で意欲があつても不幸にして仕事がない者が使いやすくなる。

おわりに

よく、失業者に対して「再就職」できるように職業教育を付けさせるべきであるという主張が多い。筆者もこの主張に賛成である。しかし、短期の職業教育で再就職できるほど話は簡単ではない。失業者が現在労働力不足が深刻な医師になれるような養成プログラムをつくれれば本当は良いのだが、誰もそれが実現するとはおもっていないし、世間の仕組みはそうはなっていない。介護・福祉の仕事に誘導しようという主張もあるが、子育てできる収入が確保できるように介護保険制度はなっていない。

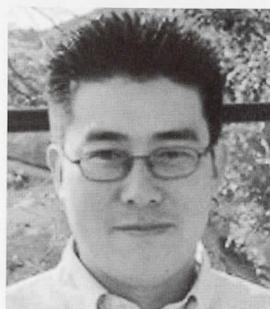
失業対策としての職業能力開発は、ともす

れば、短期間に既存の研修をすることで終わり勝ちである。資金を投入すれば済むと単純に考える人もいる。しかし、個人が今までに身につけた職業能力を無視した短期の訓練をしたからといって、早々仕事があるわけがない。つまり、基本は今までのスキルが活きる職業教育でなければならない。それを見つけることは容易ではない。とくに現在のように、構造不況業種における失業という部分的な問題でなく、日本経済全体の危機である以上、産業間移動という手段では解決しない。基本は、企業に対する継続雇用負担の軽減であり、中失業社会を前提としたセーフティーネットづくりである。





労働市場の変化と 雇用対策



一橋大学大学院
経済学研究科

准教授 川口 大司

はじめに

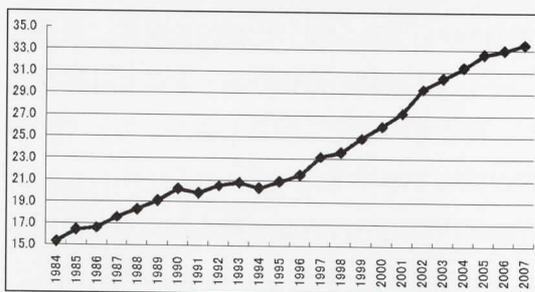
労働力調査の結果の季節調整済み失業率は上下動を見せているが、その原数値は2008年11月の3.9%から2009年1月の4.2%に増加している。連日の新聞報道からも雇用情勢の悪化はひしひしと伝わってくる。

特に製造業における派遣労働者の契約不更新や契約期間満了前の契約打ち切りが急速に行われつつあり、厚生労働省は2月18日現在、春までに職を失う非正社員がおよそ15万8千人に及ぶと把握している。総務省の労働力調査によれば2008年10月時点での労働力人口は約6300万人であるため、割合にするとおおよそ0.25パーセントであり、数字自体も相当大きくなってきた。また職を失った派遣労働者が、住居の喪失も含めた消費水準の激しい落ち込みを余儀なくされていることはそれ以上に深刻な問題だ。また、底が見えない景気悪化の影響から、今後の雇用情勢についても先行きは決して楽観できない。この雇用問題に政治はどのように対応するべきか、問題の所在を整理したうえで考えてみたい。

雇用非正規化の長期的傾向とその原因

まず考えるべきなのは雇用の非正規化の原因である。非典型雇用には派遣労働者、請負工、直接雇用のパートや期間工などいくつかの雇用区分があるが、長期にわたる雇用の保証が得られないという点では共通しているので非典型雇用全般の動向を調べてみよう。図1に示すように労働者全体に占める非典型労働者の比率は長期的なトレンドとともに増

図1 非正規の職員・従業員が雇用者全体に占める割合



(出所) 2001年までは労働力調査特別調査の2月の値、2002年からは労働力調査詳細集計の年平均の値より筆者計算

注1 横軸は年、縦軸はパーセント

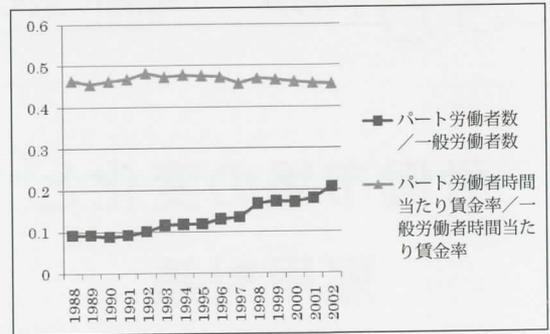
注2 非正規の職員・従業員とはパート・アルバイト・労働者派遣事業所の派遣社員・その他を含む

加してきた。派遣労働に対する規制緩和は1999年に対象業種の拡大、2004年に製造業派遣の解禁、派遣期間の1年から3年への延長と段階的に行われてきたが2004年の若干の非連続を除けば、これらの年に非典型労働者比率が跳ね上がったことは確認できない。一部で語られている規制緩和が非正規雇用の拡大原因だという説は原因と結果を取り違えており、現実に合わせて法的な枠組みが後追いでついてきたというのが実態ではないだろうか。

ではいったい何が雇用の非正規化の原因なのだろうか。もちろん女性就業率の上昇などに起因する多様な働き方を望む人々の増加という供給側の要因と、雇用調整の費用が低い労働者を雇いたいという需要側の要因の両方が作用していると考えられるが、もしも供給側の要因が相対的に重要であれば、非正規労働者の正規労働者に対する相対賃金が下がり、需要側の要因が相対的に重要であれば相対賃金は上がるはずである。賃金センサスを使って調べてみると、図2に示すように非正規雇用が増加した1988年から2002年までの期間、パート労働者の一般労働者に対する相対賃金は45%から50%の間で比較的安定的に推移している。供給側の変化があったことは確かだが、需要側の変化も相当大きかったと考えるのが妥当であろう。

非正規雇用への需要が増えたことを説明するひとつの説がプリンストン大学のファーバー教授によるものである。彼は日米の企業は共通してグローバル化の影響により将来の製品需要の不確実性に直面するようになったという仮定から議論を出発させる。売り上げの増減に対応するために企業は雇用調整を行

図2 非正規社員の相対雇用量と相対賃金率



(出所) 賃金構造基本統計調査より筆者計算

注1 横軸は年、縦軸はパーセント

注2 時間当たり賃金率はパート労働者に関しては報告された時間当たり賃金率の男女加重平均、一般労働者に関しては決まって支給する現金給与額を(所定内実労働時間+超過実労働時間)で除したものの。

うが、米国では一般労働者の解雇が比較的容易なため彼らはレイオフされる。結果として一般労働者の年齢階層ごとの平均勤続年数が低下したことを発見している。その一方で日本では一般労働者の解雇は容易ではないため、配置転換、出向、非典型労働者の雇入れという形で不確実性への対応を行ってきたことを発見している。日米の企業が同じ経済環境に直面しているものの、それぞれの歴史・制度に依存する形で違う調整が行われたとする彼の指摘は大変興味深い。いずれにせよこの長期的なトレンドの裏にあるメカニズムを探し当てないことには、派遣労働の禁止という法的対応をとったとしても派遣労働者から請負工やパート・期間工への転換が進むだけで不安定雇用そのものは解消しないと予想される。

グローバル化要因に加えて製品需要の不確実性を増す要因として作用したと考えられるのが製造業における情報技術の進展である。スタンフォード大学のショー教授らは米国の

バルブ製造業の調査を通じて、CADによる製品設計、NC旋盤による部品の切り出しが製品のカスタム化を容易にしたことを明らかにしている。このような生産技術の変化は一見企業の市場変化への対応を迅速化し、製品需要の安定化をもたらすように見えるが、一橋大学の中馬教授は日本の半導体産業の調査を通じて生産プロセスの高度の情報化とそれに伴うモジュール化が、製品間の組み合わせの自由度を増大させることを通じて将来需要の見通しを難しくしたことを報告している。

グローバル化・情報化がもたらす将来の製品需要の不確実性の増大は、最適労働量の将来見通しを難しくすることを通じて、正規雇用の固定費としての側面を際立たせることになった。仮に正規労働者を雇うことを長期にわたりコミットしたとしても、安定的な将来需要が見通せる世界においては固定費としての側面を強く持たない。正規雇用の固定費としての側面が強くなるにつれて可変的に労働投入を変化させることができる非正規雇用の魅力は企業にとって増すことになった可能性がある。これは不確実性が増す経済環境の中で企業が生産設備をリースにより調達し、生産設備を固定費から可変費に変化させようと努力してきた歴史と軌を一にしているともいえよう。その一方、大きな固定費を支払って雇われる労働者には長時間労働が強いられる結果ともなりうる。以上はいまだ仮説の域を出ず、厳密な検証を必要とするが、非正規雇用の増加・リース契約の増加・正規従業員の長時間労働化といった経済現象を不確実性の増大によって説明できる点においてひとつの有力な仮説なのではないかと考えられる。

政策対応の基本的な考え方

それでは不可避的な雇用の不安定を前提として政策的な対応を考えるとどうなるのか。この際、所得の変動と消費の変動の二つの問題を分けて議論することが必要である。失職のもっとも深刻な帰結は消費水準が下落してしまうことであり、今回の派遣労働者問題の深刻さは消費の根幹をなす住居の喪失という形で端的に現れている。しかしながら、所得の下落は必ずしも消費の下落に直結しない。個人的なレベルで貯蓄を取り崩したり、借入れを行ったりして消費水準を維持するという選択肢があるし、世帯の中でやりくりをするという選択肢もありえる。もしもある世帯が構成員の所得をプールして財布を共通にしているならば、ある世帯構成員が職を失っても、構成員全員が少しずつ消費を我慢することでやり過ごすことができる。逆に言えば世帯構成員の消費の動き方が似ているかどうかで、彼らが共通の財布を持っているかどうか、すなわち家計がセーフティーネットとして機能しているかを検証できることを東京大学の林教授らは明らかにしてきた。金融・保険市場でのやり取りや社会保障制度などを通じて、このセーフティーネットの輪は国のレベルまで拡大する可能性があるが、大阪大学の小原美紀准教授、大竹文雄教授と一橋大学の齊藤誠教授による一連の研究は日本のセーフティーネットは完全とはいええないもののある程度までは機能していることを示唆した。その一方で阪神淡路大震災によってもたらされた大きなショックはセーフティーネットによっては吸収し切れなかったことを示している。今回の雇用ショックも同様なショックで

ある可能性が高く、政府ができることは小さくないだろうが、すでにセーフティーネットによってカバーされている人々をいくら支援しても他の手段を代替するだけなので、セーフティーネットからこぼれ落ちている人々をピンポイントで支援することが基本である。

短期的な政策対応

それでは具体的な支援策を検討してみよう。まず短期的な対策として提案されているワークシェアリングと公的職業創出を検討しよう。ワークシェアリングがうまくいくための前提は一人ひとりが働く時間を減少させる代わりに賃金も同率で減少させ、時間当たりの賃金コストを一定に保つことである。もしも労働者一人当たり固定費用部分があるならば賃金の減少率は労働時間の減少率を上回らないと時間当たり賃金コストは一定に保てない。この賃金引下げに労働者が納得するかがポイントだが、筆者と大阪大学の竹教授の研究によれば2000年のデフレ期においてすら賃下げは労働者の労働意欲を大きく引き下げた。これを知っている企業も賃下げは避けようとするため、結局ワークシェアリングはあまりひろがらない可能性が高い。世界的にもこの傾向が報告されており、ランド研究所のカプティン研究員らが「ワークシェアリングの神話」という論文で、労働時間の減少は時間当たり賃金率を上昇させてしまい結果として雇用に負の影響を与えることが一般的であることをOECD11カ国のデータを用いて報告している。

次に公的職業創出についてであるが、真の狙いはセーフティーネットから漏れてしまった人々への所得の移転である。この春までに

職を失うと予想されている非正規労働者15万人に仮に月10万円の所得移転を行ったとしても月当たり予算は150億円であり、一年行っても1800億円強である。仮に2兆円の財源があれば、この所得移転をおよそ20倍の規模で行うことができる。漫然と所得移転を行ってしまうわけにも行かないので民間の経済活動を代替してしまわない公的な仕事を行ってもらうことが必要になる。すでにいくつかの自治体が臨時職員の短期雇用枠を設けているため参考になるだろうし、どのような仕事をしてもらうかは地域の現場レベルの知恵を生かすのが一番だろう。

中長期的な政策対応

中長期的対策として議論の俎上に上っているのが、職業訓練、雇用保険による短期雇用のカバー率拡大であろうが、こちらも検討してみたい。まず職業訓練についてであるが、日本には公的職業訓練がどれだけ賃金率を上げるかについての推定値が限られているため、フルタイムの学校に一年多く行くことがどれだけ賃金上昇をもたらすかを示す教育収益率をその上限と考えよう。筆者と一橋大学の神林龍准教授、ミシガン大学の横山泉氏による研究ほか多くの推定値がおおよそ8%である。仮に公的職業訓練校の収益率が同様であるとすると年収300万円の労働者の収入は24万円上昇する。この効果が10年間継続するとして便益は240万円。この数字を一人当たりにかかる職業訓練費用と比較し、他の政策の費用対効果と比べた上で政策の是非を議論する必要がある。また、東京大学の市村教授らが開発してきた手法を用いて公的職業訓練校の収益率を厳密に推定することも

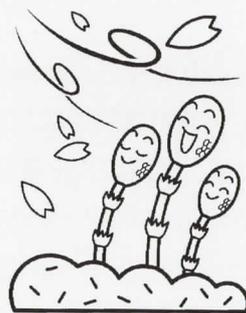
欠かせない。

次に雇用保険の適用範囲の拡大についてだが、現在、週に20時間以上就業し、1年以上継続して就業する見込みがあることが雇用保険への加入条件であるが、この基準を6ヶ月に引き下げることが予定されている。仮に制度が改正されれば運用事務が煩雑になることが予想されるが、社会保障番号の導入などを通じてしっかりと記録が保持され利用者にとって利用しやすい制度となるような工夫が必要である。東京大学の玄田教授がすでに指摘していることであるが、解雇確率の低い正規雇用者から解雇確率の高い非典型雇用者への実質的な移転が起こることが予想される。これを放置すると解雇を行うことのコストが内部化されず雇用の非正規化がいつそう進む可

能性があるため、事業所レベルでの解雇実績に応じて保険料率を変動させる制度をきめ細かく運用していく必要があるだろう。

おわりに

今回の不況の影響により職を失い、住むところすら失った人々を限られた予算の中でいかに支えていくか。立場の弱い人への共感が政策論議の出発点であるが、政策を実現するためには省庁横断的に政策の優先順位をつけ重点的な予算配分を行う政治の役割に期待したい。その際に大切なのは、政策がもたらす様々な効果について十分に考えをめぐらせているか、届いてほしい人々に的確に政策が届くか、いかに効率的に政策目的を達成できるか、という視点だろう。





雇用危機に関するレポートを発表

日本総合研究所調査部

日本総合研究所は2009年2月12日、「雇用危機のマグニチュードと対応策の在り方」と題するレポートを発表した。

同レポートは、今後数年以内に200万人の雇用が失われるリスクがあるとし、その緊急対策として非正規労働者等への基金の創設、再就職先を確保するためのプログラムの実施を提言。また構造対策として産業構造改革、セーフティネットの再構築、労働市場の規制・ルールの見直し、新卒一括採用の見直し等幅広く言及し、危機こそ改革のための好機であると結んでいる。以下、同レポートの「要約」部分を掲載する。

《要約》

1. 2008年秋にはじまる今回の雇用調整の特徴として、さしあたり製造現場の非正規労働者が主な削減対象になっていること。リーマンショックを契機に海外景気が失速し、外需主導で急成長していた自動車を中心に、輸出産業でかつてなく急激な生産調整が起こったことがきっかけ。
2. 欧米を中心に海外景気の立ち直りに相当の時間が掛かると見込まれるなか、内需掘り起しが容易でないもとの、雇用調整は広がる一方。海外景気失速に伴う輸出水準の下方シフトにより、今後、製造業大企業で正社員リストラの動きが広がり、非製造業でも人員削減の動きが広がっていく恐れ。今後数年以内に200万人の雇用が失われるリスクあり。
3. 非正規労働者の中でも今回は特に派遣労働者に削減対象が集中。これに対し、不安定な製造派遣や日雇派遣そのものを禁止すべきとの声もあるが、経済構造の変化を勘案すれば、根本的な解決策とは言えず。すなわち、財・サービスの多様化や商品サイクルの短縮化により、業務量の変動が大きくなっており、正社員のみでは柔軟な対応が不可能な状況。非正規労働に対する単なる規制再強化は企業の海外シフトを促すことになり、かえってより多くの雇用を失う恐れ。

4. もっとも、規制緩和が非正規労働分野に偏って行われるなか、労働者保護が不徹底なままに、派遣をはじめとした非正規労働者が急増したことは問題。派遣を含む非正規労働者のセーフティネットが必ずしも十分に整備されてこなかったことも早急に対応すべき点。
5. とりわけ、過去10年に増えた非正規労働者には、学校卒業後正社員になれなかった若者が多く含まれ、非正規労働者でも「世帯主」である人も増えている。現状では非正規労働者は賃金面のみならず能力開発面でも不利な状況にある。非正規労働者でも能力形成がなされ、それに応じて処遇が改善され、生活設計を立てることのできる環境を整備することが必要。
6. 緊急対策として、まずは今回雇用調整圧力が集中している非正規労働者のほか、生活に困窮する長期失業者のために、生活支援・職業訓練・就業支援サービスを総合的に行うための基金（「非正規労働者等総合支援基金（仮称）」）を創設すべき。同時に、確実な再就職先を確保するために、比較的即効性があるプログラム（人的支援産業・人材創出プログラム）と将来性のあるプログラム（地域主導型産業・雇用創造プログラム）を並行して実施することが重要。
7. 構造対策として、①外需依存・自動車依存の経済体質を変革するための産業構造改革（雇用再生の基礎的条件）、②税制・社会保障・最低賃金の一体改革（セーフティネットの再構築）、③正規・非正規の二重構造打開に向けた労働市場の規制・ルールの見直し、④新卒一括採用の見直しを通じた「縦割型労働市場」の打破一に取り組む必要。今回の雇用危機をむしろ、わが国労働市場を環境変化に適合した望ましい方向に変えていくチャンスに転じることが望まれる。

以上

「雇用安定・創出に向けた労使共同宣言」を発表

日本経団連・連合

日本経団連と連合は、2009年1月15日、現下の経済情勢と雇用問題に対し、景気回復策とともに雇用安定・雇用の創出策を速やかに講ずるべきとの認識を共有し、今後連携して協議を行っていくとの共同宣言を発表した。以下にその全文を紹介する。

《雇用安定・創出に向けた労使共同宣言》

1. 米国の金融危機に端を発した世界同時不況の中で、雇用失業情勢は一層深刻化することが懸念され、国民の間には雇用不安が広がっている。
しかし、雇用の安定は社会の安定の基盤である。先行き不透明感が強まる中で、実効性ある景気回復策と併せて、雇用の安定・雇用の創出策を速やかに講ずることが、我が国の喫緊の課題である。
2. 日本経団連と連合は、このような認識を共有し、いまこそ労使が真摯に向き合い、雇用の安定と新たな雇用創出に向けた政策を展開すべきであることを確認した。そのため、今後、雇用にかかわる様々な問題について、必要に応じて協議や研究等を行っていく。
3. 政府は、別紙のとおり、緊急対策として、雇用調整助成金の要件緩和など企業の雇用維持に対する支援や、失業者の雇用・住宅確保対策、雇用保険の適用拡大・給付改善、職業訓練の抜本拡充など、すべての労働者のための雇用のセーフティネットの整備を早急に行うべきである。
また、新たな雇用の創出も不可欠である。とくに、医療・介護・保育等の分野でのマンパワーの前倒し配置、環境・農業・教育分野での雇用創出、社会資本の復元・整備等、社会が必要としている分野における雇用創出策を、公的支出も拡大しつつ、早急に実施すべきである。
4. 我が国は、これまでも大きな経済危機を労使の努力で乗り越えてきた経験がある。長期雇用システムが、人材の育成および労使関係の安定をはかり、企業・経済の成長・発展を支えてきたことを再認識し、労使は雇用の安定、景気回復に向けて最大限の努力を行う。

以上

政府に求められる雇用対策

1. 雇用のセーフティネットの拡充

雇用情勢は、今後一層の深刻化が懸念される。企業の雇用維持努力への支援に加え、失業給付等の拡充を中心に、雇用のセーフティネットに万全を期すべきである。

- (1) 雇用調整助成金の更なる要件緩和と助成率拡大、制度の活用に向けた周知や申請手続きの簡素化
- (2) 失業給付の支給要件緩和と雇用保険制度の適用者拡大の早期実施
- (3) 安定した就労への移行のための公共職業訓練メニューの拡大
(社会・企業のニーズに即した訓練科目の多様化や、訓練期間の長期化による高度な訓練の充実など)
- (4) 雇用促進住宅の最大限確保に加え、国や地方公共団体が民間アパート等を借り上げ、離職者に迅速かつ低負担で提供する仕組みの検討

2. 雇用の創出

わが国の将来的な経済成長と生産性向上につながる分野に対して、集中的に政府支出の大幅拡大を行うことを基本として、新たな需要や雇用の創出を積極的に行っていくことが不可欠である。とくに介護・保育、農業分野における雇用創出は、国民生活の安心や地域経済の活力維持にとって重要である。

- (1) 競争力強化につながるインフラ整備等
 1. 物流・交通ネットワークの整備
 - 港湾：京浜港、伊勢湾、阪神港等における広域連携の強化と外貿コンテナの整備
 - 空港：国際観光立国の実現に向け羽田空港の思い切った国際化、成田空港も含めた首都圏空港の更なる容量拡大、都心と成田空港のアクセス改善
 - 道路：首都圏三環状道路の早期整備、国際海上コンテナが輸送できない国道の緊急整備
 2. 公共施設の耐震化・エコ化、老朽化した道路、橋梁の修繕・整備、局所的集中豪雨対策
 3. 耕作放棄地再生など農地基盤整備および法人経営体の参入・新規就農の促進、農商工連携の促進
 4. 育林（下草刈り、手入れなど）のための雇用支援（給与補助、労災保険料負担軽減等）

(2) 研究開発・情報通信基盤の強化

1. 国・地方を通じた電子行政基盤の整備
2. 高度IT人材育成拠点大学の拡充
3. 電気自動車の開発促進とインフラ整備
4. 政府研究開発投資の大幅拡充と「革新的技術戦略」の加速的推進

(3) 国民生活の安心確保に向けた基盤整備

1. 高齢者向けの多様な居宅・介護施設の整備
2. 保育所など子育て支援サービスの拡充
3. 介護・保育分野の有資格者の復職支援、資格の取得支援
4. 保育従事者拡充に向けた資格要件等の緩和

以上



「雇用安定・創出に向けた共同提言」を公表

日本経団連・連合

日本経団連と連合は、1月に発表した「雇用安定・創出に向けた労使共同宣言」で、政府に対して雇用のセーフティネットの拡充や雇用創出を求めていたが、2009年3月3日、「共同提言」という形でより具体的な対策の中身をとりまとめ、その取組み強化を政府に申し入れた。

提言は次の5点を柱とし、政労使での合意形成を求める内容となっている。

- (1) 雇用調整助成金の要件緩和・内容の拡充
- (2) 公共職業訓練の充実
- (3) 「就労支援給付金制度（仮称）」の創設
- (4) ハローワーク機能・体制の強化
- (5) 政労使一体となった雇用創出事業の実施

以下にその全文を紹介する。

《雇用安定・創出に向けた共同提言》

1. 政労使一体となった雇用維持の促進

(1) 雇用維持のための環境整備

わが国企業は、これまでも労使の努力を通じ幾多の経済危機を乗り越えてきた。その際、雇用の維持は最優先課題であるとの労使共通の認識のもと、厳しい経営環境であっても、最大限の取組みを行ってきた。現在の危機的状況においてもこうした労使の基本的な考え方はいささかも変わることはない。

企業労使の雇用維持に向けた取組みを下支えするため、政府が雇用調整助成金の要件緩和や助成率の拡充など制度の大幅見直しや、住宅の継続貸与を行う事業主への助成など、既に様々な対策を講じていることは評価できる。

他方で、今後、さらなる雇用失業情勢の悪化を覚悟していかねばならないことから、雇用調整助成金の要件等の更なる緩和、内容の拡充等を行い、雇用維持に向け、一層の環境整備を図っていく必要がある。具体的には、下記(2)の企業の取組みに対する支援策として、1年間の支給限度日数の撤廃あるいは緩和、助成率や教育訓練費の拡充について検討を急ぐことが求められる。また、企業による有期雇用労働者を含めた雇用維持の取組みを後押ししていくことが求められる。

既に、雇用調整助成金の申請や相談件数が増加しているが、こうした制度改善等により、その件数は一層増えていくことが想定される。何より迅速な対応を行うためには、例えば地域の社会保険労務士などの活用を含め、相談・手続業務の充実を早急にはかることが望まれる。

(2) 雇用維持に向けた労使間の取組みと法令遵守の徹底

どのような経営環境にあっても、雇用の安定は企業の社会的責任であることを十分に認識し、雇用調整助成金等も活用しながら、労使一丸となって最大限の取組みを進めていく必要がある。企業の経営環境が日を追うごとに急激に悪化している中、個別企業では、配置転換や、休業、時間外労働の削減や時短、さらには雇用情勢の厳しい分野の労働者を例えば出向等により一時的に雇用機会のある分野に企業間レベルでつなぐ等、失業がない形での産業間労働移動の取組みなど、「日本型ワークシェアリング」とも言える雇用維持に向けた様々な方策が考えられるが、労使が十分に話し合いを行い、合意の上で進めなければならない。

なお、雇用維持策の実施に際しては、労働関係法令の遵守はもとより、個別労使で個社の実情を勘案し、徹底した話し合いを通じて労使合意を得ながら、様々な施策を展開していくこととする。

また、雇用のセーフティネットの実効を高めるためにも、各社においては社会・労働保険の強制加入の原則に基づいて改めて加入状況を労使で確認するとともに、取引先等に対してもコンプライアンスの徹底を求めていく。

2. 雇用のセーフティネットの強化

労働市場全体を見渡すと、余剰雇用を抱える産業・企業がある一方で、農業や介護、警備をはじめ、現時点でも人材不足が深刻化している分野が存在する。また、今後は、新たな技術開発や製品開発などを通じて付加価値の高い製品・サービスを提供するための企業努力が一層求められているところであり、雇用創出と併せて適切なマッチングが必要である。こうした観点も含め、現在求められていることは、社会全体で雇用の安定を図ることである。当面は、労働需要の高い分野に向けて円滑な労働移動が進むような環境整備をはかるため、速やかに次のような施策を実施していくことが求められる。併せて、雇用の多様化なども踏まえた雇用保険制度のあり方についても、今後中長期的に検討を行っていく必要がある。

(1) 職業訓練の強化

雇用の安定のためには、労働者個々人の技術・技能や知識の向上が重要であり、

公的職業訓練の強化が欠かせない。すでに 2009 年度予算案において、離職者訓練の充実に関する施策が盛り込まれていることから、予算成立後、民間のニーズを十分に踏まえた上で速やかに訓練の内容や期間を充実させ、人材不足に陥っている分野や、新規雇用創出が期待される分野などに対応したメニューを開発し、実施していくべきである。あわせて、わが国の職業訓練全体の充実に向け、労使も訓練施設や人材の提供などについて積極的に貢献すべきである。

(2) 職業訓練中の生活の安定

職業訓練の充実と同時に、訓練受講中の生活基盤を安定させることが不可欠となる。現行の雇用保険制度においては、職業訓練の受講期間中であれば、失業給付の基本手当終了後も最大 2 年間の「訓練延長給付」の受給が可能である。

しかしながら、雇用保険制度の基本手当を受給できない就職困難者に対しては、対応できる給付制度が無いことから、本格的な景気回復が見込まれるまでの一時的な措置として、雇用保険等の給付を受給できない者を対象に、その者が公的職業訓練を受講する期間中の生活の保障を確保するため、「就労支援給付制度（仮称）」を創設し、一般会計により財源を手当てすべきである。給付水準などについては 08 年度の 1 次補正予算で導入された訓練期間中の生活費の貸付制度を参考にすべきである。

また、年長フリーターや長期失業者等に対する支援策を強化することが必要である。

(3) 職業紹介事業の充実

雇用がある分野と雇用が厳しい分野との産業間、地域間のばらつきが大きい中で、政府の職業紹介事業については、現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、まずは、最低限のセーフティネットとして、全国ネットワークのハローワークの機能・体制を抜本的に拡充・強化すべきである。

さらに、ジョブカフェ（地域の実情に合った若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者向けの雇用関連のワンストップサービスセンター）など、重点的に支援が必要な層に対する支援拠点が設置されているが、京都ジョブパーク（京都府において公労使が核となり、ハローワークと緊密に連携しながら、さまざまな就業支援機関・団体が参画する共同運営方式により、相談から就職、職場への定着までを支援）のような先進的な事例も参考にしながら、労働市場におけるマッチング機能を強化し、就職相談や、生活相談、キャリアカウンセリング、職業紹介、定着に向けた支援をワンストップで行える拠点を早急に整備する必要がある。

また、拠点の整備にあたっては、関係省庁や企業・団体など関係者間の連携を

強化するほか、労働者の適性を把握して就労へと導くための有効なアドバイスを提供できる、人材不足分野等に精通した人材を各拠点に配置すべきである。

中長期的にはそのような幅広い知識を有したカウンセラーを早急に養成していくべきである。

3. 政労使一体となった雇用創出に向けた取組み

円滑な労働移動を促進するためには、財政出動、政策減税による需要喚起を始め、産業政策、金融政策、中小企業政策等あらゆる施策を総動員し、雇用の受け皿づくりを行うべきである。

今般、「ふるさと雇用再生特別交付金」(2500億円)により、各都道府県に基金が創設され、地域ブランド商品の開発など、地域の実情にあった創意工夫に基づき、地域求職者などを雇い入れる事業が行われるが、こうした取組みについて労使が積極的に支援していく必要がある。

そこで、こうした基金に対し、企業や労働組合など多様な主体が拠出を行うことができる仕組みを設けるとともに、個々の事業支援に向けて、企業労使のアイデアや人材、施設等を提供していく方策などについて検討していく必要がある。

また、別添に掲げたような、連合が提起している「180万人雇用創出プラン」、あるいは日本経団連が提言した「日本版ニューディールの推進を求める」において示したような国家的プロジェクトなどを実現していくことにより、労働市場全体の安定が期待されるため、政府は積極的にその推進をはかることが求められる。

なお、労働市場全体の安定に向けては、ワーク・ライフ・バランスの観点から、生産性向上をはかりつつ、働き方の改革、暮らし方の改革を進めていくことが重要である。

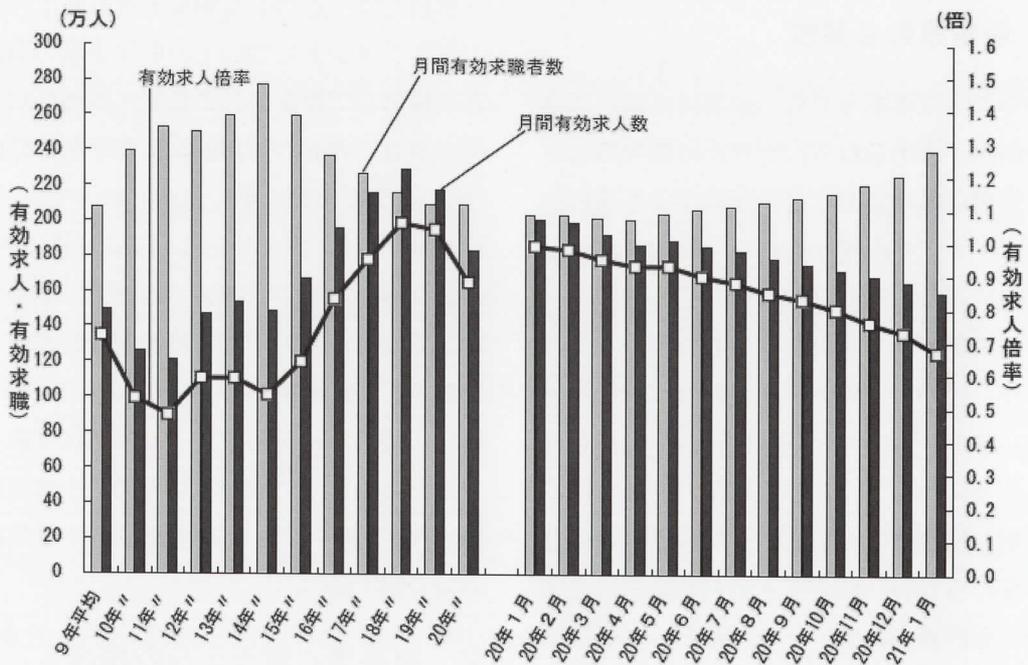
以上

(注)「共同提言に基づく施策のイメージ図」は省略

1月の有効求人倍率0.67倍／厚生労働省

厚生労働省は2009年2月27日に有効求人倍率（季節調整値）を発表した。それによると、1月は、前月比0.06ポイント低下の0.67倍で、03年9月以来、5年4カ月ぶりの低水準となった。落ち込み幅は92年1月以来、17年ぶりの大きさと、47都道府県すべてで有効求人倍率が1倍以下になった。

求人、求職及び求人倍率の推移



出展：厚生労働省ホームページより



新事業創出の マネジメント



名古屋大学大学院
経済学研究科

准教授 山田基成

1. 新事業の必要性

いつの時代にあっても、企業には新たな事業の創出が求められる。とりわけ昨今のように、経営環境の急激な変化が既存の事業に大きなマイナスの影響をもたらす状況にあっては、経営者は業績の安定を少しでも確保すべく、新事業の創出を目論むことも多い。

しかしながら、新たに起業したベンチャーの成功確率が低いと同様に、既存企業が従来の本業に加えて、新しい事業の立ち上げに取り組む場合にあっても、その困難さはほとんど変わらない。加えて、その難しさは企業規模にも影響されない。もちろん、小さな企業は資金や技術などの経営資源の制約が大きく、そのことが新事業への取り組みの困難さをもたらすが、他方で経営資源の豊富な大企業が新事業の立ち上げが容易かといえば、必ずしもそうでもない。小企業が目指す事業規模と大企業のそれとは自ずと異なる。売上規模が大きい企業にとっての新事業は、その分だけ売上目標も高いところに置かざるを得ないがゆえに困難さが増す。

本稿では、こうした新事業を立ち上げる際のマネジメントについて、中小企業の事例により検討してみたい。ここでの分析に用いるデータは、平成17年度より施行されている「中小企業新事業活動促進法」の下で、「異分野連携新事業分野開拓」(以下、新連携と呼ぶ)の取り組みとして全国9つの経済産業局が認定しているうちの中部経済産業局管内のものである¹⁾。新連携については、平成20年12月末の段階で、全国で計540の案件に対して支援を実施しているが、この中で中部経済産業局が平成19年度までに認定した事業について考察する²⁾。

2. 新事業と新モデルの相違

議論の出発点としての問題意識は、新製品開発と新事業開発のマネジメントの相違にある。新製品開発のマネジメントについては、これまでに多くの研究成果があるが、ともすればその成果が自動的に新事業の開発にも援用できるかのような錯覚が存在しているように思われる。この錯覚をもたらす背景にあるのは、新事業にはほとんどの場合に新製品や

図1 開発活動のプロセス



新サービスの開発作業を伴い、その部分には新製品開発のマネジメントの成果が適用できると考えがちになることである。しかしながら、新製品開発のマネジメントの成果には、純粋な新製品の開発というよりも、新モデルの開発を対象とするものが含まれている。

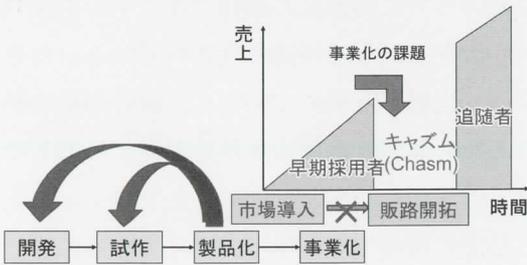
企業は新製品であれ新事業の開発であれ、その一連の活動プロセスを、図1に示されるような技術開発—試作—製品化—事業化（量産化）の各段階に区分して考えることが多い。そして、企業は開発活動に要するコストや時間をできる限り最小化しながらプロジェクトを成功に導くために、そこに様々な管理手法を導入する。

一例を挙げれば、ある段階から次の段階への移行を判断するための評価項目や基準をあらかじめ定めて、それにしたがって段階的な進行管理を行うステージゲート（Stage-gate）の手法、あるいは1つの段階の活動を完了した後に、その成果を引き継いで次の活動を始める経時的な管理ではなく、複数の段階の活動を同時に並行して行い、各活動間の情報交換を早期に開始することで開発期間の短縮とムダの発生を回避してコストを節約する同期的並行開発（Concurrent Engineering or Simultaneous Engineering）などが知られている。とりわけ、後者の同期的並行開発は、自動車や家電製品の開発に際して日本企業が採用したものとして有名である。

しかしながら、同時にこれらの管理手法は、暗黙のうちに新製品の開発と新モデルの開発とが混在した中で議論がなされている。たとえば、自動車産業においても、既存車種の新モデルの開発と新規に車種を開発するのとは、同じ新車開発とはいってもプロジェクトとしての規模や困難性は大きく異なる。まして、もし自動車メーカーが船舶や飛行機を開発する新規事業に取り組むときには、自動車の開発作業で有効であった管理ツールが、同じ乗り物とはいっても船や飛行機の開発にどこまで適用し得るかは、はなはだ疑問である。端的に言えば、製品に組み込まれる技術は異なるであろうし、何よりも販売する市場が全く異なる。そこではこれまでの成功体験が通用しない場面に数多く遭遇し、開発活動をスムーズに進めることが難しいのは容易に想像がつく。そうした状況下で、ステージゲートや同期的並行開発の手法がそのまま適用可能とは到底考えられない。

すなわち、新事業の開発に際しては、新モデル・新製品・新事業の3つを混同せずに区別して考えるべき場面もあることを明らかにしたいというのが本稿の目的である。こうした議論が必要であると認識するに至ったきっかけは、既存事業の市場が成熟した大企業が新事業に取り組む際に、豊富な経営資源を有しながらも、その開発作業は決して容易ではなく、事業化までに至らないケースが多いのを多様な機会に見聞してきたことにある。加えて、ここで取り上げる企業間連携を活用した中小企業の新事業も、事業内容の評価とスクリーニングを事前に慎重に行っているものの、計画通りに事業が進行するケースばかりではない。

図2 事業化の進行と停滞



中小企業、大企業を問わずしばしば指摘される新事業の困難性は、製品化から事業化へと歩みを進めて販路を開拓して売上を伸ばしていく段階において、図2に示すように一部の顧客（早期採用者）には受け入れてもらえても、その後の販売が続かず失速し、イノベーションの普及におけるギャズム(Chasm)を越えることができない点にある³⁾。

また、時には製品が当初に想定した顧客からも性能や価格などの各種の要望が生じて購入してはもらえず、手直しや技術的な改良を求められ、試作のやり直しや技術開発段階に戻っての作業が必要となる。つまり、製品化から事業化へと前進するはずがそうはなら

ず、むしろ前工程へと逆戻りするケースも生じる。以下では、こうした新事業の実態を実証的に明らかにしたい。

3. 新事業の困難性の源泉

具体的な作業として、中部経済産業局が平成19年度までに新連携支援の対象として認定した事業の進捗状況について⁴⁾、表1の①～⑨のどの段階にあるかを、中部新連携支援戦略会議事務局の統括プロジェクト・マネージャーに依頼して評価してもらった⁵⁾。それと同時に、表2の技術開発と市場開拓の各4項目、計8つの経営課題に対する各案件の状況についても、3段階（3点：問題なし、2点：一部、未解決、1点：現在、取組中）で評価してもらい、76件の事業についてデータを得ることができた。

その結果は、「事業化に成功した」とする⑨が30件、⑧の「事業化に取組中」のものが29件、残りの17件は⑦およびそれ以前の段階（以下、「製品化以前」と記す）と評価された。そして、この事業の進捗状況による

表1 新事業の進捗状況

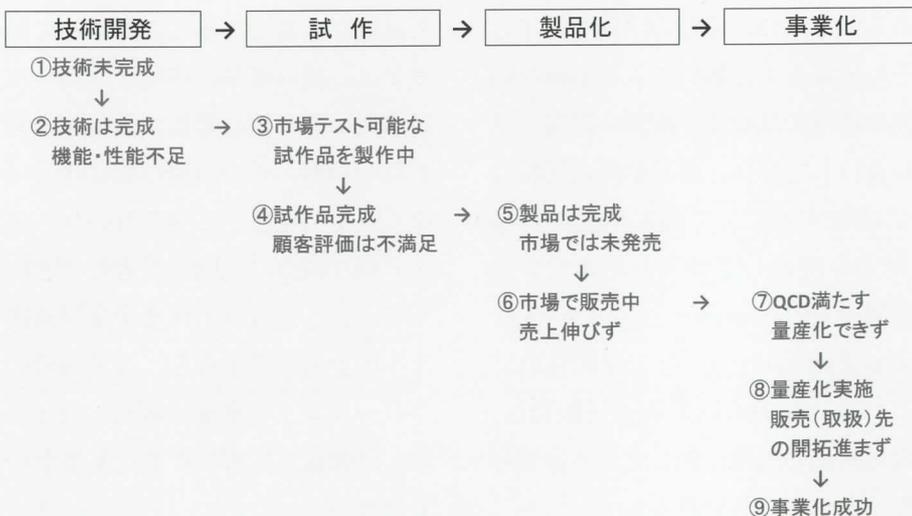


表2 事業化に向けた経営課題の達成状況

- ◆ 技術開発：機能や性能の実現
 製品のデザインや品揃えの魅力度
 量産化技術の確立
 低コストの実現
- ◆ 市場開拓：狙う市場ニーズや用途の絞り込み(明確化)
 接触すべき顧客や取引先の特定化
 営業力(人的資源や資金など)の確保
 販売先や顧客の数の確保

3つのグループ別に、技術開発と市場開拓の8項目合計の評価点(満点24点)を3点刻みで表示したものが図3である。さらに、そのグループ別に8項目それぞれの平均点を比較したものが図4である。以下では、これらのデータから得られる知見を整理してみよう。

(1) まず、図3からは事業化に成功したとする⑨のプロジェクトでも、8項目全てが3点と評価されたものは16.7%しかなく、技術開発面あるいは市場開拓面での課題を残している案件が多いことが読

み取れる。また、事業化に取組中の⑧のプロジェクトになると、8項目中における未達成の項目はさらに増える。ちなみに、各グループの平均点は「事業化成功」21.1点、「事業取組中」17.0点、「製品化以前」16.0点であった。

(2) 残された課題は事業化段階に至っても、必ずしも「営業資源の確保」や「販路の確保」といった市場開拓面の課題に限定されるわけではなく、技術面の課題も依然として存在する。事業化に成功した30件でみると、技術開発4項目の平均が2.7点に対して、市場開拓4項目の平均は2.6点と僅かな差しか無く、76件全体でも技術開発2.4点に対して、市場開拓2.2点と差異はやはり小さい。

(3) さらに図4により、その課題の内容に立ち入って検討してみると、市場開拓面における「営業力」と「販売先の確保」は、中小企業にとっては大きな壁となつて立ちはだかる難題であるが、それとほ

図3 事業進捗別の各案件の課題達成状況

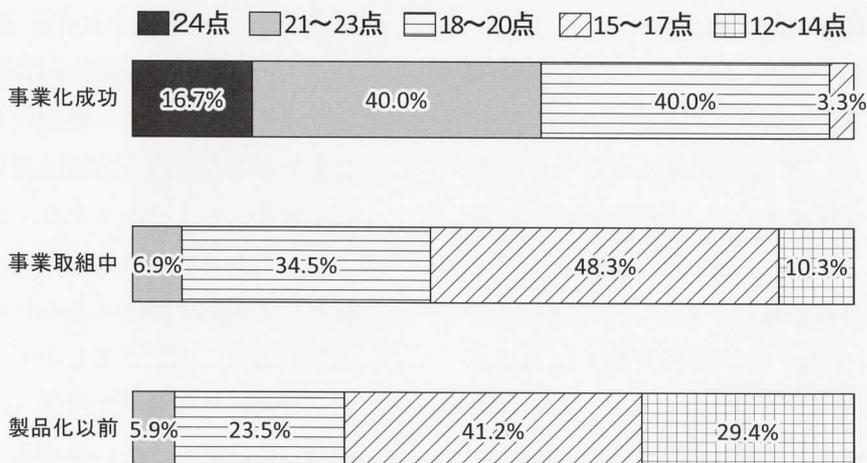
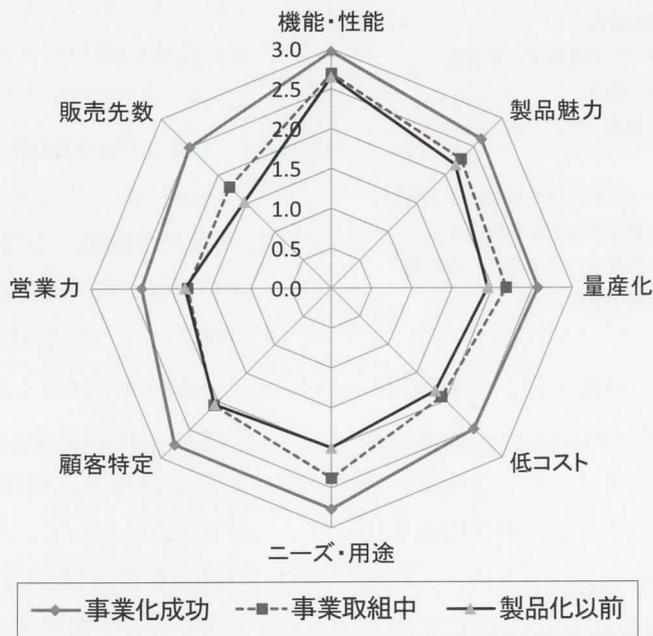


図4 事業化の課題項目別の平均点



ば同程度に技術面の「製品の魅力度の確保」「量産化の実現」「低コストの実現」が課題として残されている。事業化に成功したグループでも、「機能・性能の実現」以外の3項目は平均2.5～2.6点であり、市場開拓面の「ニーズ・用途の絞り込み」や「顧客の特定」の2.8点よりもむしろ低くなっており、それは76件全体でも同様な傾向にある。

(4) 事業化に成功したグループと、事業取組中あるいは製品化以前のグループを比較すると、その差異は8項目全てにわたって存在はするが、技術開発面では「量産化」と「低コスト」の2項目における相違が顕著である。他方、市場開拓面では、「営業力」や「販売先数」における差異は当然としても、「ニーズ・用途の絞り込み」と「顧客の特定」についても格差が存在しており、技術力の向上もさ

ることながら、この2項目における差異の解消が事業化を実現する上でのカギを握ると考えられる。すなわち、開発した技術を、どの市場分野の誰をターゲット顧客として製品やサービスに仕上げるかを早期に決定することが、事業を促進させる大きな要因となる。

(5) 製品化以前の段階にあるとされた17件のうち、⑥あるいは⑦と評価された13件は、市場での販売を試みているという点では、事業化に取組中と考えることもできるが、売上金額は総じて小さく安定せず、売上を計上するに至っていないものもある。新連携の支援施策は、趣旨として製品化段階⑤あたりに位置する企業を対象に開始するものであるが、時間が経過しても事業化段階への移行が計画通りには進行しない事業も一部に存在し、その原因を8項目の中に求めれば、

「ターゲットとする市場ニーズや用途が明確化できていない」(2.0点)という基本的な問題に帰着する。

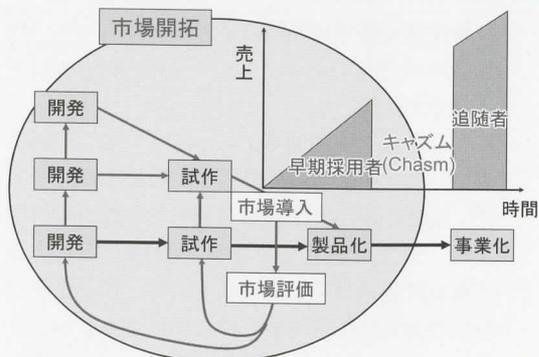
4. 考察と残された課題

本稿では、新事業を創出することの困難性を新モデルの開発プロセスとの相違に求め、新事業は必ずしも図1の開発プロセスに沿って段階を追って活動が順に進むわけではないとの仮説を検証しようと試みた。

分析から得られた結果は、技術開発・試作・製品化と活動を進めて製品を完成させ、その後これを市場で販売して売上を伸ばすというプロセスを順調に辿って事業が立ち上がるというよりも、むしろ技術開発と市場開拓の両者の作業が並行して行われる中で事業化も進行することが明らかになった。ここで取り上げた8項目の経営課題を利用して言えば、営業力の強化や販売先の数を増やす努力の傍らで、量産化のための技術の確立や低コストの実現のための技術開発に同時に取り組むような光景が常態として起こり得る。これを象徴的に表現すれば、事業化のプロセスはイメージとして図5に示されるようなものとなる。

新事業の創出においてカギとなるのは、市場の評価を早期の段階で受けることであり、想定する顧客による製品やサービスへの評価の結果を組織に迅速にフィードバックして、製品デザインの手直しや技術の改良作業を進めることである。換言すれば、技術開発面の

図5 事業化プロセスのイメージ



残された課題を市場の評価を通じて早い段階で明確にし、これを解消する活動こそが市場開拓そのものであり、それが販売面の課題を解決する早道にも成り得ることの再確認である。

こうして新事業に関する当初の仮説は検証できたと考えるが、マネジメントとしてどのように新事業に取り組むべきかについては、小さな示唆を与えたにすぎない。今後はここでの議論を踏まえて、組織のあり方や管理ツールなどを検討する必要がある。ステージゲートや同期的並行開発の手法は、開発プロセスが後戻りするリスクを回避し、時間とコストを節約するための有効なツールではある。しかしながら、新事業の立ち上げには活動が前段階に戻ることをむしろ積極的に許容し、模索する新製品(サービス)に対する顧客や市場の評価を早期に得て、開発活動にフィードバックする仕組みの構築が不可欠となる。

注：

- 1) 認定案件の事業内容は、中小企業基盤整備機構の新連携支援地域戦略会議の各支部ホームページに掲載されている (<http://www.smrj.go.jp/shinrenkei/>)。
- 2) 筆者自身は、中部地域にあってこの事業を統括している「中部新連携支援地域戦略会議」の下で、地域の中小企業から申請のあった計画の中から、認定に相応しい案件の評価を担当する「事業評価委員会」の一員として、中小企業が企業間連携によって新しい事業にチャレンジする活動を垣間見てきた。この機会を通じて得た知見がここでの考察のベースとなっている。
- 3) キャズムについては、Moore, G.A. (1999) *Crossing the Chasm: Revised*, (川又政治訳 (2002) 『キャズム』翔泳社) を参照されたい。
- 4) ここでの分析に平成20年度以降の認定案件を含めていないのは、認定されて間もないために、事業を進捗するのに十分な時間が経過していないことによる。
- 5) 統括プロジェクト・マネジャーは、各案件の事業内容のブラッシュアップやフォローアップを担当するプロジェクト・マネジャーを束ねる地位にあり、認定を受けるための申請等を最終的に判断する責任者であり、全案件を対象に総合的な評価をすることが可能な人物と判断した。なお、評価結果はあくまでも平成20年11月末時点のものであり、事業化に向けて活動は継続しているので、ここでの評価は事業としての最終的な成否を判断するものではない。

【参考文献】

- Cooper, R., & E. J. Kleinschmidt (1991) "New Product processes at Leading Industrial Firms," *Industrial Marketing Management*, Vol.20, No.2, pp.137-148.
- Moore, G.A. (1999) *Crossing the Chasm: Revised*, (川又政治訳 (2002) 『キャズム』翔泳社)
- 延岡健太郎 (2006) 『MOT [技術経営] 入門』日本経済新聞社.
- Schilling, Melissa A. (2008) *Strategic Management of Technological Innovation*, McGraw-hill.
- 山田基成 (2007) 「企業間連携による事業化のマネジメント」 『商工金融』第57巻第6号, (財)商工総合研究所





生産性が低下したのか？



大阪大学社会経済研究所
教授 大竹 文 雄

バブル崩壊

アメリカに始まった世界的な不況は、日本にも大きな影響を与えている。財政政策や銀行救済策など、米国で現在議論されていることは、日本のバブル崩壊後の不況期や金融危機の際に議論されたこととそっくりである。少し違うのは、当時の議論を早回しで聞いているかのように感じる点である。しかしながら、バブル崩壊の中心地で、当事者としてそのような議論を行っているのか、少し離れた場所で議論を聞いているのか、というのは大きな違いである。

マクロ経済学の世界では、リアルビジネスサイクルという立場の学派が近年中心的な地位を占めるようになってきていた。リアルビジネスサイクルとは、簡単に言うと、景気変動は需要変動から発生するのではなく、生産技術へのショックや余暇に対する好みの変化によって発生すると考えるものである。確かに、生産性の低下や人々の選好の変化によってバブル崩壊が生じたと解釈することも不可能ではない。実際、生産性上昇率の低下と法

的規制による労働時間短縮によって90年代の日本の不況が説明できるという東京大学の林文夫教授とアリゾナ州立大学のエドワード・プレスコット教授による論文が経済学の世界では大きな影響力をもって来た¹。生産性上昇率の低下と労働時間の短縮が世界的にみて日本だけでこの時期に観察されたことがその背景にある。この解釈が正しければ、日本の不況解決の正しい政策は、生産性向上である。構造改革だったのだ。

生産性の低下？

では、今回の米国からはじまった不況についても、同じ理屈で説明することができるだろうか。つまり、米国の人々が以前より働くことが嫌になって休みを取るようになったのか、突然生産性が低下するような技術ショックに見舞われたから発生した、というのだろうか。もし、生産性が低下しアメリカの競争力が低下したからアメリカが不況になったのであれば、政府による財政政策は、ただでさ

1 Hayashi and Prescott (2002), 林文夫(2003)

え低くなった生産能力を、公的なものを使うということになり、民間の製品やサービスの生産を減らしてしまうことになる。

しかし、そう考えるアメリカ人は少ないだろう。オバマ大統領が就任演説で、「私たちの労働者は、危機が始まった時と同様に生産的だ。一週間前、一か月前、一年前と同様に、私たちの心は独創的だし、私たちの製品やサービスは必要とされている。私たちの生産能力は衰えていない。」と、不況が生産性の低下によるものではないと力説していることは象徴的である。

もし、今回の不況がアメリカの自動車会社の経営危機のようにアメリカ国内の企業の経営だけが悪化したことで発生し、それに留まっていたのなら、90年代の日本への見方と同様、生産性ショックという考え方が支配的になったかもしれない。アメリカの自動車会社が、「時代に合わない燃費の悪い大型車を作り続けたから」、とか「労働組合が強すぎるために、非効率な生産システムが維持された上に高い人件費がかかっていたから」といった、批判が中心になっただろう。

しかし、今回は米国の不況は世界中に広まった。アメリカだけが不況であれば、アメリカの産業が悪いという批判が中心になって、生産性を高めるべきだ、という議論になっただろう。ところが、アメリカの不況によって、世界一生産性が高いと考えられてきた日本の自動車産業も電機産業も大きな影響を受けた。日本の自動車産業や電機産業の生産性低下が、米国のそうした産業の生産性の低下と同時に発生したという解釈は自然ではない²。自動車

産業や電機産業が生産する製品よりも別の産業の製品に人々の需要が移ってしまったというわけでもない。もちろん、アメリカの消費の拡大に応じて日本の製造業が生産設備を拡大しすぎていたという可能性は否定できない。しかし、生産性が低下して、必要なものが作れなくなってしまって不況になっているのではないことは明らかである。世界中で消費の総額が減少してしまったのだ。

不況の原因は需要の減少

こうやって考えてみると、需要の減少が不況の原因だと考える方が自然である。これは、一般の人から見れば当然のことかも知れないが、過去20年ほど学会の主流であった経済学からみると説明が難しい現象なのである。実は、今回の不況も90年代の日本の不況も全く同じメカニズムで発生していたのかもしれない。しかし、不況が日本だけだったのか、世界に広がったのかで、解釈に大きな差が出ているというのが本当のところだろう。今回は、アメリカのバブル崩壊が他国にも大きく波及したこと、生産性ショックでは説明できないくらい急激な経済変動が発生したことから、生産性ショックと需要ショックが比較的明確に判別できた例だと考えられる。

これだけ明確に、景気変動の原因が特定できているのであれば、その対策ははっきりしている。需要変動が不況の原因であれば、需要を中心とする経済学に基づいて不況対策を考えるべきだ。その点で、大阪大学の小野善康教授の守銭奴的流動性選好による不況理論は注目に値する³。小野教授の不況理論（小

2 藤本(2009)も日本の製造業の生産性が急に低下したわけではないことを指摘している。

3 詳しくは小野(2007)を参照。

野理論)は、現代的な成長理論の枠組みで、需要変動による不況を説明することに成功している。

小野理論を直感的に説明してみよう。モノやサービスは、消費すれば消費するほど、追加的な満足度は低下していく。特定のモノやサービスは、どうしても飽きてきたり、一定以上消費することが不可能になる。しかし、お金はどれだけあっても、あればあるほどうれしい。なぜなら、お金というのは、どんなモノやサービスも購入できるという意味で流動性が高く、いわばトランプのジョーカーのようなものだからだ⁴。つまり、お金には流動性という魅力が備わっているのである。こうしたお金への選好の特殊性が、消費せずお金を貯めすぎるといふ人々の行動を起こしてしまう。株や不動産についても同じような持てば持つほどうれしいという特性があれば、人々は株や不動産を保有したがるし、そのため価格が上がっていく。バブルの発生だ。しかし、株や不動産をもっていることのうれしさがなくなってしまうと、バブルが崩壊してしまう。そうすると、人々は株や不動産ではなく、お金だけを持ちたがる。お金を持ちたがるとお金の値段は上がっていく。お金の値段が上がるということは、お金の価値が上がることだからモノの値段が下がるということだ。つまり、デフレの発生だ。デフレが発生すると人々は、買い物をするのを将来に先延ばしにしようとする。なぜなら、その方が安くモノが買えるからだ。そうなると、ますますモノが売れなくなってしまう。モノが売れなくなるから、失業が発生する。こうした循

環が続いてしまって、長期の不況が発生するというのが小野理論のしくみだ。

このような悪循環を止める方法は、ただひとつ、失業者を公共投資や公的サービスによる雇用で雇うことだ。問題の発端は、人々の守銭奴的な貯蓄過剰にあるのだから、政府によってモノやサービスの需要を作り出すことが大切なのである。この時に大切なことは、役に立たないものやサービスを作りだしても意味がないことだ。それなら、失業者にお金を直接渡した方が、無駄な資源を浪費せず済む。生産能力を高めるような公共投資も意味がない。なぜなら、問題は生産能力の不足ではなく、需要が減少したことにあるからだ。

カギは公的需要の創出

では、どのような公的需要を創出することがいいのだろうか。小野理論によれば、満足度を高める公共投資や公的サービスを増やすことで失業者を減らすことが一番の不況対策だ。失業が増えている分野ではなく、私たちの生活を豊かにする分野での新たな技能訓練も有効だ。具体的には、生産性を高めないが生活環境を改善するような投資や公的サービスである。その条件を満たすものは、環境投資、介護サービス、育児サービス、教育、芸術などである。財源は、どうすればいいのだろうか。お金の貯めすぎが不況の原因なのであれば、資産所得税や高所得者に対する課税が考えられる。税金を使って公共投資や公的サービスを拡充することは、所得の高い人から失業した人に所得の再分配を行うという格差縮小策であると同時に、失業という一種の

4 ここでのジョーカーは、何にでも換えられる最高の切り札という意味である。

非効率性を解消する政策でもある。

穴をほって埋めるという公共投資でも効果があるとする従来のケインズ経済学と小野理論には、大きな違いがある。無駄な公共投資が、景気対策になると考えられたのは、政府のすることはどんなことでも 100% 便

益を高めることになるという GDP 計算上の仮定によっていただけなのだ (小野 (2007)、(2008))。大事なことは、ばらまきではなく、私たちの暮らしを良くするための投資にお金を使うことだ。

【参考文献】

小野善康 (2007) 『不況のメカニズム-ケインズ『一般理論』から新たな「不況動学」へ』 (中公新書)

小野義康 (2008) 「不況時に公共事業を増やすべきか」「お金の節約が効率を悪化させる」大竹文雄編『こんなに使える経済学』 (ちくま新書)

Hayashi, Fumio and Edward C. Prescott (2002) "Japan in the 1990s: A Lost Decade", co-authored with, Review of Economic Dynamics, Vol. 5, No. 1, January 2002, pp. 206-235

林文夫 (2003) 「構造改革なくして成長なし」、岩田規久男・宮川努編『失われた10年の真因は何か』東洋経済新報社

藤本隆宏 (2009) 「日本型「ものづくり立国」は滅びず」『文藝春秋』第87巻第3号、188-199





名古屋大学大学院経済研究科 教授 荒山 裕行
 群馬工業高等専門学校 准教授 杉浦 立明

「職業分布からみる男女の差」

1. 職業という視点

昨年末から「100年に1度」と言われる不況が世界経済を席卷している。日本経済を主導してきた輸出志向の企業ではかつてないスピードで派遣労働者や契約労働者を対象とした雇用調整が進められている。この雇用調整に対して、製造業への派遣労働者の規制や禁止を求める声が再び沸き起っている。

日本では、産業を念頭にして経済をみることが多いが、産業でなく職業という視点でみるのがきわめて重要である。製造業という産業でとらえるのではなく、職業として派遣労働者をとらえて、対応策を実施していくことが必要である。

製造業を産業でみた場合には、研究開発に従事する専門性の高い労働者もいれば、販売に従事する労働者も含まれ、当然生産現場で

図1 職業分類の解説^{注1}

	部門	職業大分類	解説
I	農林漁業関係職業	農林漁業作業者	農作物の栽培・収穫、養蚕・家畜などの飼育、材木の育成や伐採など、水産動植物の捕獲・養殖などをする仕事、及びその他の農林漁業類似の仕事並びにこれらに関連する仕事に従事するものをいう。
		運輸・通信従事者	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、通信機の操作、及びその他の関連する仕事に従事するものをいう。
II	生産・運輸関係職業	生産工程・労務作業者	機械・器具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整などする仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・制作工程の仕事、機械及び建設機械を操作する仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに他に分類されない運搬・清掃などの労務的作業に従事するものをいう。
		販売従事者	有体的商品・不動産・有価証券などの売買、売買の仲立・取次などの仕事、保険の代理・募集の仕事、商品の売買・製造・サービスなどに関する取引上の勧誘・交渉などの仕事など、売買・売買類似の仕事に従事するものをいう。
III	販売・サービス関係職業	サービス職業従事者	個人の家庭における家事・介護サービス、身の回り用務・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、及び他に分類されないサービスの仕事に従事するものをいう。
		保安職業従事者	国家の防衛、社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事するものをいう。自衛官・警察官・海上保安官・消防員として任用されていて、医療・教育・事務などのように、他の分類項目に該当する仕事に従事するものも含まれる。
IV	事務・技術・管理関係職業	専門的・技術的職業従事者	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事するもの、及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事するものをいう。
		管理的職業従事者	事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行関係の樹立・作業の監督・統制など、専ら経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営管理に従事するものをいう。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる。
		事務従事者	一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・調査・企画・会計などの仕事、並びに生産関連・営業販売・外勤・運輸・通信に関する事務及び事務用機器の操作の仕事に従事するものをいう。

資料：総務省「日本標準職業分類」

働く労働者も含まれる。昨年末からの雇用調整の対象になっている労働者は、研究開発を進めている労働者や販売や企画をしている労働者ではなく、生産現場で働いている労働者で、かつ生産に従事する派遣労働者がその大半を占める。

この観点に立つと、職業という視点から働き方を考えていくことの重要性が明らかになる。そこで今回は職業という点から男女の差をとらえてみる。働く場合に、職業選択という意思決定は自ら行っている。例えば、「ものづくり」の現場で生産に従事していきたい、と考えている場合や、老人への介護に従事していきたい、と考えている場合では、学校選択や就職先の選択は大きく異なる。このような職業選択に男女の差が大きな差があるのかどうか、また男女に差があるのであれば、男女の差は拡大しているのかどうかをみていくことが今回の目的である。

ここでの職業とは、日本標準職業分類に基づく職業のことを意味する。日本標準職業分類とは、個人が従事している仕事の類似性に注目して区分して、職業を表示したのもで、この分類による大分類の項目名と解説が表1にまとめられている（前頁）。職業分類は、大分類、中分類及び小分類の3つから構成されて、大分類10、中分類81、小分類364の項目から構成される。

今回は、総務省「国勢調査」の分析で用いられる「10大分類を4つの部門に集計する」やり方に倣って、男女別及び新卒者の学歴別並びに年齢10歳階級別にみた職業4部門の1976年から2008年までの推移を取り上げていく。

2. 職業分布の男女の差

男女の職業分布を比較するため、職業4部門の割合の推移を図2に示した（次頁）。図表2からは、明らかに男女の職業分布には大きな差異があること、および、この30数年間の職業4部門の割合の変化をみると、女性の動きの方が大きく、男性の動きは女性に比べると変化は小さいことがわかる。この間に就業者数が1976年男性3294万人、女性1976万人から2008年男性3729万人、女性2656万人と、男性より女性の方が大きく増えていることもあるが、女性の職業選択が大きく変化したことをふまえて働き方を考えていくことが重要な視点である。表1の4部門のうち、比較的大きな動きのみられた第Ⅰ、Ⅱ、Ⅳ部門についてふれていく。

男女の職業という意味での共通点は、第Ⅰ部門「農林漁業作業員」の減少にみられる。男性では1976年320万人から2008年158万人に、女性は1976年314万人から2008年105万人に、就業者数は男性では半減、女性では3分の1の水準までに減少している。就業者総数に占める割合でも、1976年に男性9.7%、女性15.9%から、2008年に男性4.3%、女性4.0%と大きく低下している。農林漁業作業員は1976年に男性で4番目に、女性で3番目に多い職業であったが、2008年に男性では7番目、女性では6番目と、順位も下げている。

第Ⅱ部門に含まれている「生産工程・労務作業員」も、男女共に減少しており、男性では1997年1424万人を、女性では1992年653万人をピークの値として、2008年に男性1287万人、女性493万人とピーク時に比

べて男女共に100万人以上減少している。この職業が全体に占める割合が最も大きかった年は、男性では1976年に38.1%、女性では1986年26.9%であったが、2008年現在では男性34.5%、女性18.6%に低下しており、割合の低下は女性で著しい。また、この職業に従事する人の順位は、男性では1976年以来2008年まで1番目で、女性では1976年以来1988年まで1番目で以後は2番目になっている。

第IV部門に含まれている「事務従事者」は、

男女で動き方が異なっている。全体に占める割合は、男性では12～13%とほぼ一定の水準を示しているが、女性では21.6%(1976年)から29.7%(2008年)と8.1ポイントの大きな伸びを示している。男性では4番目に多い職業に留まっているが、女性では1989年以降最も多い職業となった。

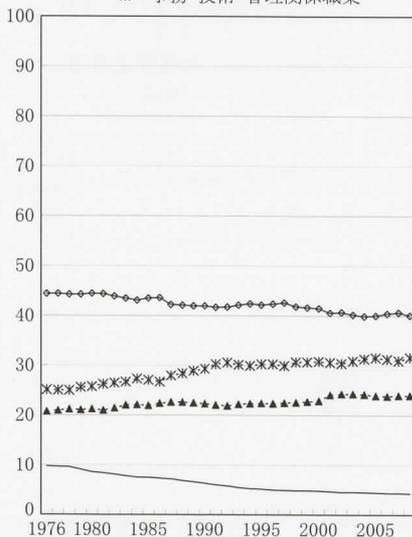
「専門的・技術的職業従事者」は、全体に占める割合が1976年の男性6.6%、女性8.2%から2008年には男性13.6%、女性16.7%と、男女共に倍増している。人数でも男女共

図表2 職業別就業者の状況注2.3

		男 性							女 性						
		(年)							(万人)						
総 数		1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
農林漁業関係職業	農林漁業作業員	320	290	261	235	198	182	165	314	280	241	213	165	139	114
生産・運輸関係職業	運輸・通信従事者	225	233	216	223	224	210	193	17	15	11	10	13	11	11
	技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員	1230	1269	1300	1327	1390	1363	1281	510	552	619	649	609	568	501
販売・サービス関係職業	販売従事者	472	490	537	579	582	570	551	282	307	324	360	362	341	341
	サービス職業従事者	132	150	146	163	183	203	220	247	271	270	287	331	374	421
	保安職業従事者	76	78	82	82	93	96	110	2	2	3	3	4	5	6
事務・技術・管理関係職業	専門的・技術的職業従事者	219	233	293	401	448	475	506	162	205	245	290	342	381	431
	管理的職業従事者	203	209	197	220	216	186	171	12	11	14	19	21	19	19
	事務従事者	401	429	453	462	495	509	486	427	495	568	695	757	777	761

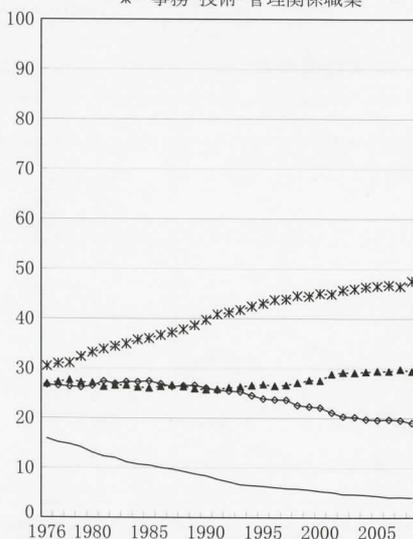
男性の職業別割合

- 農林漁業関係職業
- 生産・運輸関係職業
- ▲ 販売・サービス関係職業
- × 事務・技術・管理関係職業



女性の職業別割合

- 農林漁業関係職業
- 生産・運輸関係職業
- ▲ 販売・サービス関係職業
- × 事務・技術・管理関係職業



資料：総務省「労働力調査」

に1976年の男性219万人、女性162万人から2008年には男性507万人、女性443万人と大幅に増加し、男性では3番目、女性では4番目に多い職業となった。

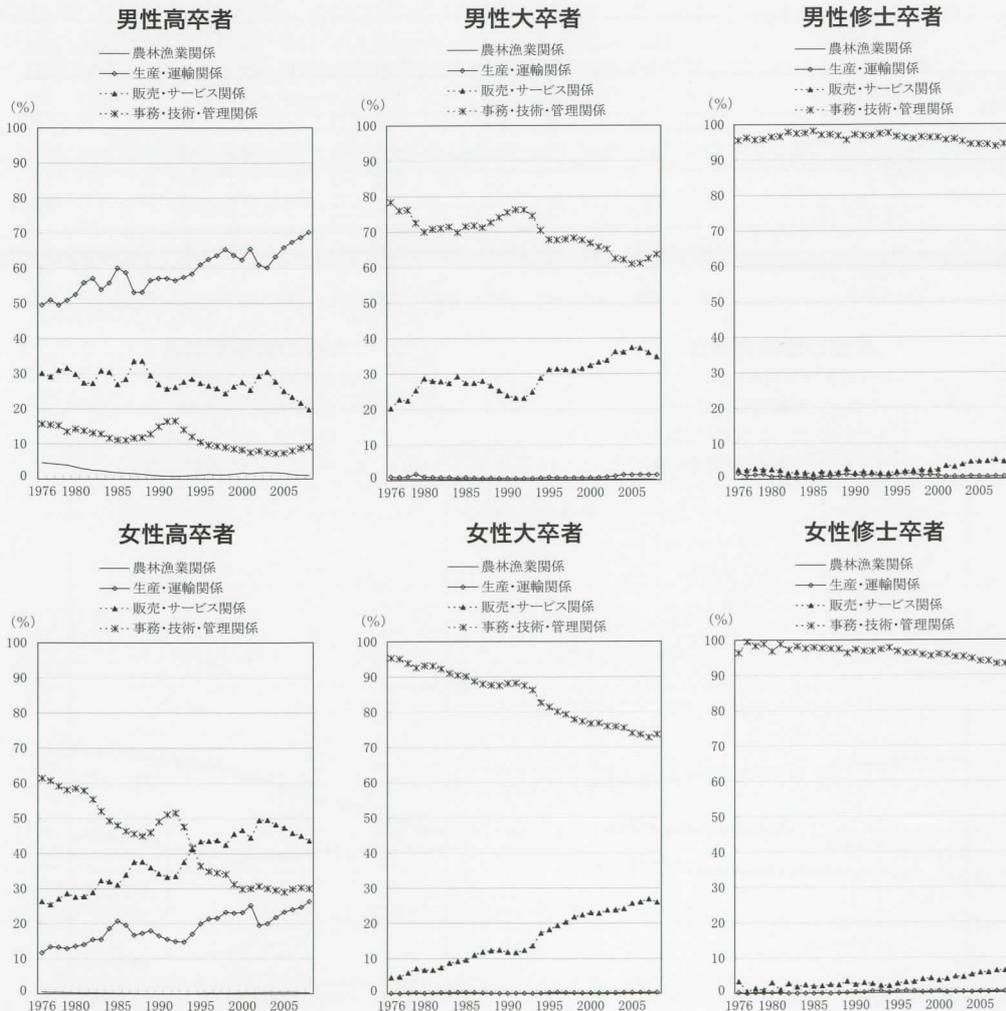
「ホワイトカラー」といわれる「事務」や「専門」・「技術」職に多くの女性が働くようになり、「ブルーカラー」といわれる「生産工程・労務作業者」では男性が女性よりも多くなっている。一方、男性では、「ブルーカラー」の労働者の方が「ホワイトカラー」の労働者よりも依然として多い。このことから、

現在の不況で「ブルーカラー」労働者に対する政策を考える場合に、その対象が女性ではなく男性を中心に移行せざるを得ないことが明らかとなろう。

3. 新卒者の学歴別にみた職業分布

つぎに新卒者の学歴別に職業分布の違いをみる。教育を受けた結果、最初の職業選択をどのようにしているのかをみるために、文部科学省「学校基本調査」から職業4部門別の分布を図示した(図3)。

図3 新卒者の学歴別にみた職業4部門別就業者の割合注4.5



資料：文部科学省「学校基本調査」

なお、新卒者として高卒者と大卒者並びに修士卒者の3者を示した。就職者数では修士卒よりも短大卒の方がまだまだ多いが、近年修士卒の人が増加している。ここでは、このことと関連づけて教育の効果を考えるため、短大卒に代えて修士卒の図3を掲載した。

図3から、男女の差に注目すると、教育水準が上がるにつれて、職業分布のばらつきが小さくなっているのがわかる。高卒者の職業選択と修士卒の職業選択を比べた場合には、学歴の高い修士卒では男女の差がきわめて小さくなっている。

新卒者の主体は現在では大卒者になっており、1976年に男性18.4万人、女性4.2万人から、2008年男性20.8万人、女性17.1万人と、女性ではこの間に4倍増となるペースで増加している。一方で、かつて新卒者の主体であった高卒者は、1976年男性26.7万人、女性31.7万人から2008年男性11.7万人、女性8.5万人と、男性で半減し女性で3分の1の水準以下に減少している。新卒採用市場において、大卒者が高卒者を上回ったのは、男性では1995年で、女性では1998年である。なお、女性に多い短大卒を含めて短大・大卒による就職者数は1988年に高卒者を上回っている。

職業4部門の割合の動き方は、高卒者では男女は大きく異なっているが、大卒者では男女共に「事務・技術など」ホワイトカラーの割合は低下して、「サービス」の割合が上昇傾向にあること、修士卒者では、「事務・技術など」ホワイトカラーの割合が男女共に9割を超えていることがわかる。

男女間で最も大きな違いがある高卒者についてふれる。「生産工程」で働く人の割合

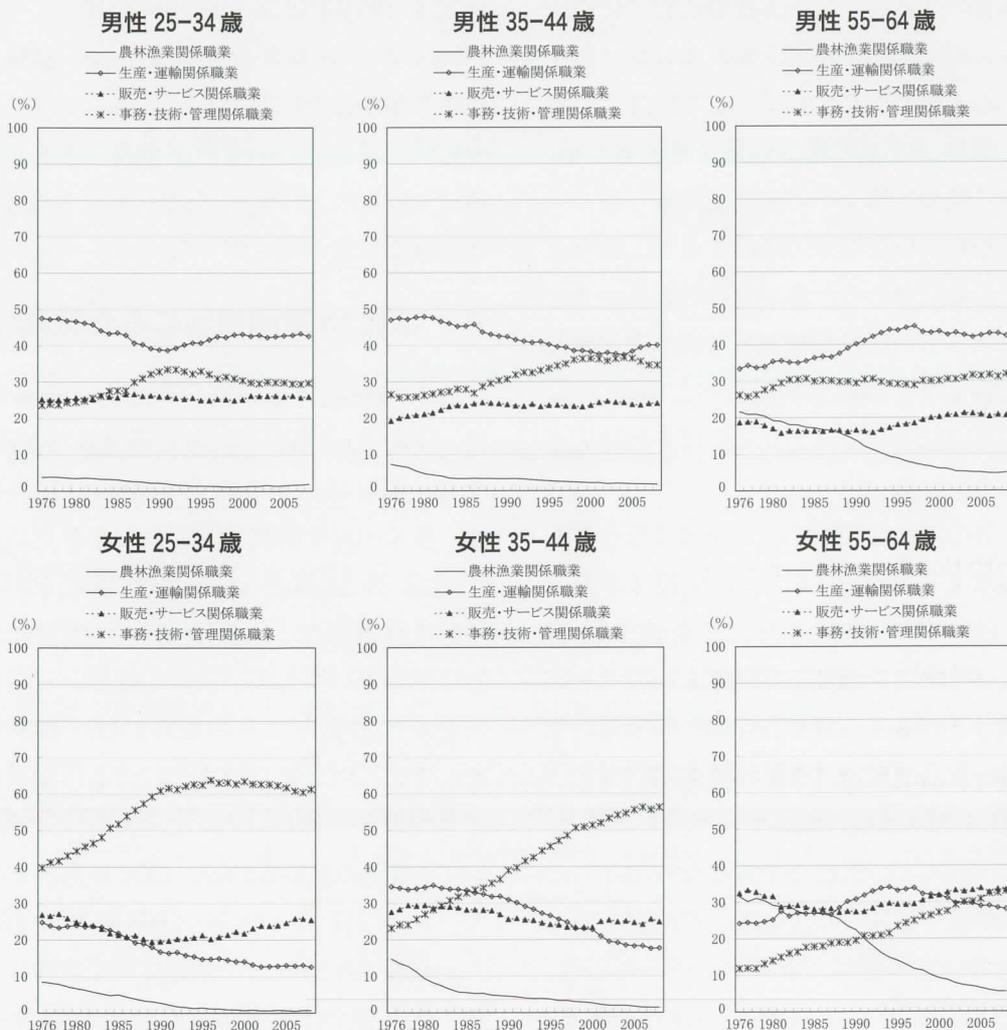
は男性では1990年以降上昇傾向にあり、女性でも1993年以降上昇傾向にある。また、1976年から1994年まで女性では「事務」職が最も多かった部門であったが、現在では減少傾向にある。この女性高卒者「事務」職の減少によって、「サービス」や「生産工程」への就職割合が増えている。

4. 年齢10歳階級別にみた職業分布

男女の職業分布の違いをさらにみるために、年齢10歳階級別にみた職業分布をみる。なお、職業分布を年齢10歳階級別に分けると、多くの図を掲載することになるため、ここでは25-34歳と35-44歳並びに55-64歳の図を掲載した(次頁図4)。中堅層に当たる年齢層だけでなく、55-64歳という高齢者層を掲載したことのねらいは、高齢化が進んでいる中で職業選択がどのように変化してきたのかに注目したいことによる。なお、55-64歳層の就業者数は、1976年男性333万人、女性212万人から、2008年男性753万人、女性495万人と、男女共に倍増しており、就業者全体に占める割合も1976年に男性10.1%、女性11.1%から、2008年に男性20.2%、女性18.6%と、上昇をみせている。

男女の全体を示していた図2と比べると、年齢10歳ごとに区分した図4のどの図も割合の動きは大きくなっているが、全体の動きと共通している点も多い。男性では、「生産工程」(ブルーカラー)の割合が最も多くなっている。男女共に「農林漁業」の割合が低下しておりかつ年齢の高い階層ほど低下の度合いは著しく、女性「事務」「専門」「技術」職(ホワイトカラー)の割合の上昇が目立っている。

図4 年齢10歳階級別にみた職業4部門別就業者の割合注6



資料：総務省「労働力調査」

とくに、女性「ホワイトカラー」の伸びは、1976年から2008年の間に25-34歳で21.4ポイント、35-44歳で33.0ポイント、55-64歳で21.1ポイントと、大きく伸びている。この女性ホワイトカラーの伸びをみると、日本経済の発展や成熟化に伴い、付加価値を高める職業や日常業務を円滑に進めていく職業に多くの女性が従事するようになったことがわかる。技術進歩に伴い、女性でも機械の操作や組み立て作業ができるようになったが、

直接「生産」に関わる職業には女性は就業しなくなっている。

かつて男性の職業と考えられていた事務職や専門的・技術的な仕事に、若い女性が就業していった。事務部門では、情報処理の知識や技術が求められるようになったことが、若い労働者に対する労働需要を増やした。すでに雇用している労働者に対して教育訓練を実施するよりも、すでに知識や経験のある労働者を採用するという方が合理的である。また、

知識や経験のある労働者を企業内で調達することが難しい場合には、派遣労働者に依存するケースが多くみられるようになった。1986年の労働者派遣法施行後から、派遣という新しい働き方は20歳代後半や30歳代の女性に受け入れられた。このことも、25-34歳層、35-44歳層の女性の職業分布が男性のそれと大きく変わったことの原因の1つであろう。

5. 指標でみる男女間の職業分布の差

職業分布の男女の差については、0から100までの値をとる「性別分離指数」または「職務乖離指数」と呼ばれる指数を用いて示すことができる。男女の職業分布が完全に異なっている場合にはこの指数は100となり、男女の職業分布が完全に一致している場合にはこの指数は0となる。したがって、この指数の値が100に近づくほど、男女間の職業分布の差が大きいことを意味する。

男女間の職業分布の違いについて、新卒者および年齢10歳階級別ではどの程度に違いがあるのかが図5（次頁）にまとめられている。労働者全体を示す年齢計の指数は、1976年に23.3から2008年に26.8に大きくなっており、男女間の職業分布は次第に拡大傾向にある。

新卒者についてみると、男女間の職業分布の差は、指数は2008年に高卒が49.3、短大卒が30.3、大卒が13.0、修士卒が11.0と、高卒者で最も大きく、短大卒、大卒、修士と学歴が高くなるにつれて小さくなる。

また、高卒者では2000年以降に男女間の差は、44.4（2000年）から49.3（2008年）と大きくなる傾向がみられる。しかし、大卒者や修士卒者では、1995年に大卒者は15.9、

修士卒者は12.4から、2008年に大卒者は13.0、修士卒者は11.0と、1995年以降に職業分布の男女差は小さくなる傾向にある。教育水準が高くなるにつれて、男女間の職業選択に差がなくなっていること、および高等教育を受けた人ほど近年職業選択の差が小さくなる傾向にあることは注目に値する。

年齢10歳階級別についてみると、年齢が若い階層ほど男女間の職業分布に差がある。指数は、2008年に15-24歳層で31.8、25-34歳層で34.8、35-44歳層で30.6、45-54歳層で24.4、55-64歳層で21.3、65歳以上で20.9と、年齢が高くなるにつれて、男女間の職業分布の開きは小さくなっていることを意味している。

年齢の最も若い15-24歳層の指数は、1976年の42.6から2008年に31.8と10.8ポイント低下している。しかし、15-24歳で働く人の数は、1976年男性392万人、女性351万人から、2008年男性280万人、女性271万人に減っている。また、15-24歳層の就業者全体に占める割合は、1976年男性12.8%、女性19.3%から、2008年男性7.5%、女性10.2%と低下していることを考えると、15-24歳層での男女間の差が解消されているとの解釈は必ずしも妥当しない。

一方、25-34歳層及び35-44歳層では、年齢全体に比べて男女間の職業分布の差が大きく、かつ差が近年拡大傾向にある。1976年の指数は25-34歳層で29.0、35-44歳層で19.7であったが、2008年のそれは25-34歳層で34.8、35-44歳層で30.6と、この間に前者は5.8ポイント、後者は10.9ポイント大きくなっている。すでにみた35-44歳層の女性の職業選択の大きな変化が、男女間の職

業分布の差を大きくしている。企業での女性の勤続年数が長期化し、女性30代の「事務」部門が急増している中で、男性30代の「事務」部門は女性ほど増加しておらず、依然として「生産工程」で働いている労働者が多い。

1976年から2008年の間にもっとも就業者数が増えた年齢層は、4節で取り上げた55-64歳層であるが、この階層での男女間の職業分布の開きは若い年齢層に比べると小さく、かつ1976年の指数は23.5から2008年のそれは21.3と、2.2ポイント低下していることから、職業分布の開きは若干縮小してきた。

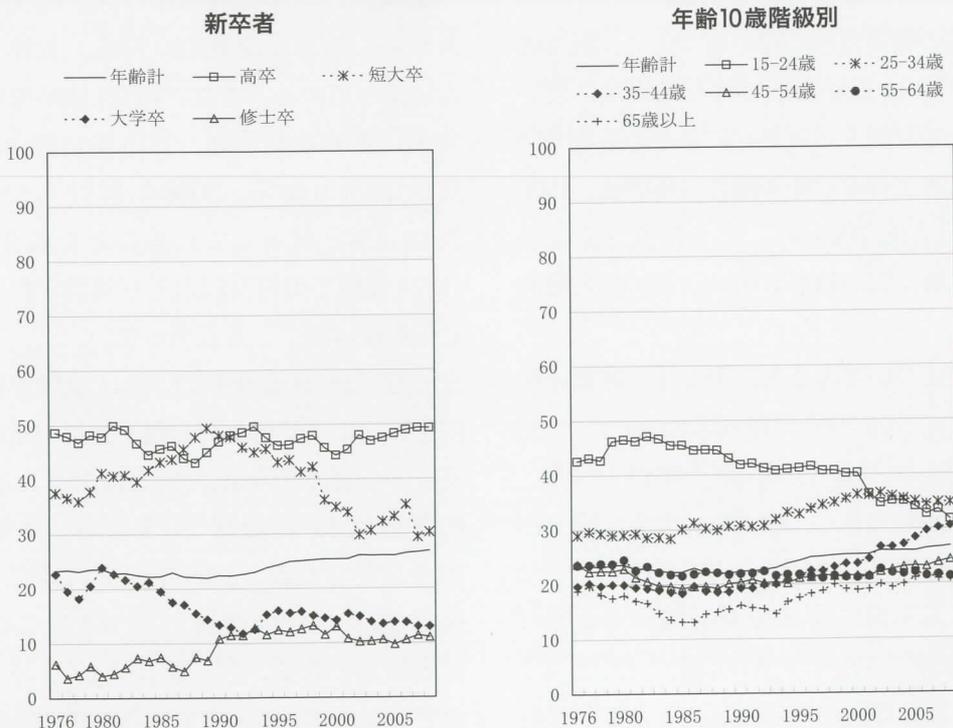
職業分布に関して、高齢層では片方の性だけが変化するのではなく、男女両方とも変化している。一方、若い年齢層では、男性に比べると女性の職業選択が大きく変化して、

男女間の職業分布の開きを大きくしている。

当初筆者は男性と同じように女性の「生産工程」で働く労働者も多く、男女間の職業分布の違いは新卒者の学歴あるいは年齢によってそれほど違いはないのではないかと考えていたが、実際に統計から数値を求め計算してみると、当初の予想を超えた実態が明らかになった。今回の知見は男女の働き方を考えていく上で今後重要な点になっていくものと思われる。

男女で職業分布を同一にする必要性は必ずしもないが、男女共同参画社会がうたわれている中で25-34歳層、35-44歳層の若い人の間で男女間の職業分布に開きが大きくなってきている。職業選択の男女間の違いについて、今後解明していくことは重要な課題であろう。

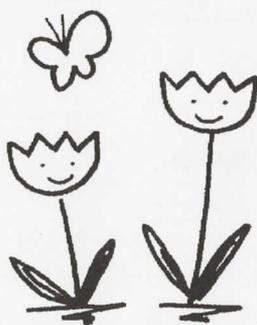
図5 男女間の職業分布の差を示した指標の推移^{注7.8.9}



資料：文部科学省「学校基本調査」、総務省「労働力調査」

- 注1 調査年によって、「日本標準職業分類」の改訂に伴い、職業の項目のあり方が異なる。ここでは、日本標準職業分類（1997年第4回改訂）に基づいている。
- 注2 分析期間中には「日本標準職業分類」の改訂が行われている。職業大分類による分析のため、分類改訂の影響を除去する作業は特に行っていない。
- 注3 表2の就業者総数には、「分類不能の職業」を含めているため、各項目の数値を総計しても、総数の値とは一致しない。また、「就業者」とは、賃金、内職収入などの収入を伴う仕事を1時間以上した人のことをいい、無給の家族従業者も含まれている。そのため、企業に雇われている人（「雇用者」）のみの数値ではない。
- 注4 横軸の年次は3月卒業者の値によるものである。

- 注5 注2と同じ。
- 注6 注2と同じ。
- 注7 $100 \times \sum_i |(M_i/M) - (W_i/W)|/2$ M_i は*i*番目の職業に就いている男性就業者、 M は男性就業者総数、 W_i は*i*番目の職業に就いている女性就業者、 W は女性就業者総数、したがって、 M_i/M は*i*番目の職業に就いている男性就業者の割合、 W_i/W は*i*番目の職業に就いている女性就業者の割合を表し、男性と女性の職業分布の差を総計した値である。この指数の先行研究は以下である。Duncan, O. D. and B. Duncan, 1955, "A Methodological analysis of segregation indexes." American Sociological Review 20, 210-217
- 注8 注2と同じ。
- 注9 注4と同じ。

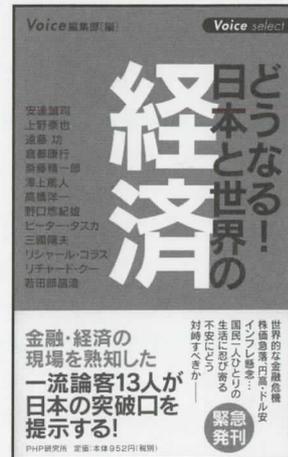




「どうなる！日本と世界の経済」

Voice編集部 編

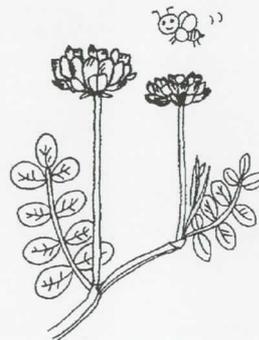
PHP研究所 刊 952円（税別）



2008年9月に米国のリーマンブラザーズが破綻し、この米国発の金融危機は、先進国のみならず瞬間に新興国、資源国をも巻き込み世界同時不況に突入した。いまだいつ底打ちするのか先行きが見えず1929年の世界大恐慌以上の深刻な状況とも言われている。これまで日本経済を支えてきた海外市場の急減速による輸出の大幅な減少、それに伴い主要な製造業の生産が軒並み大幅に減少、加えて株価急落、円高が拍車をかけている。各企業は大幅な減産を余儀なくされ、労働時間や賃金を削減するなど雇用調整の動きが出てきており国民一人ひとりの生活にひたひたと雇用不安が忍び寄っている。こうした緊急事態に如何に対峙すべきか、常日頃から経済の本質を洞察している論客13名のオピニオンをまとめたものである。

日本は、長年にわたってモノ造りを大切に、最先端の高度な技術力を有している。この強みを生かしながら今直面している厳しさに耐え、将来に希望を持って成すべきこと

を成していけば、必ず活路が開けるとの思いから刊行された。いろいろな角度、視点からの有識者の意見を一気に気軽に読める書である。



「資本主義はなぜ自壊したのか」

なかたに いわお
中谷 巖 著

集英社インターナショナル 刊 1700円（税別）



著者は、ご存知の通り細川内閣時代の「経済改革研究会」、小渕内閣の「経済戦略会議」のメンバーを歴任し、また「改革なくして成長なし」とのキャッチフレーズを掲げ、構造改革を推進した小泉政権を支えた論客の一人である。構造改革、規制緩和の急先鋒であった著名なエコノミストであるその著者が、自ら「自戒の念を込めて『懺悔の書』」と呼ぶ著書を刊行した。

内容は、米国発の金融危機とそれに伴う経済悪化、日本社会の混迷ぶりをどう理解すればよいか、その分析と処方箋を自省の中から示そうと試みた書である。

米国の金融危機に伴う経済の混乱振りから、市場原理主義を批判する論調が目につき本書もそれらと同列に扱われそうだが、注意深く読むと必ずしもそうではない。

昨今起っている格差社会、無差別殺人、医療の崩壊、食品偽装など日本社会の病弊ぶりの元凶は、市場重視のグローバルスタンダード、米国型経済と新自由主義を妄信した結果であると憂慮し、市場原理を万能と見た新自由主義の欠点を分析しているが、資本

主義を否定しているわけではない。日本社会の構造改革に際し手本としたアメリカ経済の構造が揺らいだ今、アメリカの真似ばかりしてはだめだと言うメッセージが込められている。改革を全面否定しているわけではなく、「改革の中身を再検討すべきである」と主張し、長期的雇用を中心とした日本型雇用システムの良さ、平等主義社会など日本の伝統的価値を重視した日本の再生を強く訴えている。



「経営の力学」

い た み ひろゆき
伊丹 敬之 著

東洋経済新報社 刊 1600円（税別）



著者は、経営学者として長年「経営するということは一体何なのか」を折に触れ考え続け、これまでも経営上重要なトピックごとに「経営戦略」「日本の企業システム」「コーポレートガバナンス」「場のマネージメント」「経営者の姿」「経営を見る眼」などを著している。これらに共通する発想として、経営には力学的なメカニズムがあること、経営者あるいは経営幹部は「決断」に際してどんな力学を考えねばならないかをまとめたのが本書である。

カネの論理、情報の論理、感情の論理が絡み合って生まれる「経営の力学」。経営幹部が一つ決断をすればそれは一つの大きな作用を組織や市場などに働きかける。一方組織で働く人々も、競争相手も、顧客も、地域社会も当然意思と感情を持っており、当然彼らの反作用も考えた上で経営者は決断を下さなければならない。しかし、しばしばその反作用を見逃したり見誤ったりして失敗すると指摘する。

本書では、経営のあちこちで生まれる作用・反作用の力学を、1部：組織と人間の力

学」「2部：市場と戦略の力学」「3部：資本と社会の力学」の三つの場面に分けて記している。その上でこうした力学を総合して「4部：経営改革の力学」と「第5部：決断の背後にある哲学」で著者の考えをわかりやすくエッセイ風にまとめてある。副題に「決断のための実感経営論」とあるように経営幹部に叱咤、激励するかの如く語りかける一読に値する書である。



第20期産政塾が開塾



若者の自己研鑽の場として、「殻の外へ飛び出そう」をテーマに活動している産政塾が今回で20回目を迎えました。

今期は、26人の塾生が集い、2月4日(木)に知立セントピアホテルにて開塾式を行いました。今後は8月までの7カ月間、塾生の企画をもとに活動をしていきます。



第20期産政塾 塾生のみなさん

第20期産政塾 塾生 (敬称略)

池田 篤人	トヨタ自動車(株)	田村 元	(株)デンソー
石川 公威	デンソー労働組合	外山遥一郎	(株)豊田自動織機
伊藤 正人	トヨタ車体(株)	内藤 隆史	刈谷市役所
井前研太郎	トヨタ紡織(株)	長倉 健司	豊田自動織機労働組合
遠藤 登	東邦ガス労働組合	中村 隆誠	全ユニー労働組合
太田 敏	東邦ガス(株)	永谷 啓介	トヨタ紡織労働組合
大野田有良	ジェイテクト労働組合連合会	三宅 洋右	豊田合成労働組合
沖本 匡司	中部電力(株)	山口 智史	トヨタ車体労働組合
柿本 理恵	豊田市役所	與後 誠	中部電力労働組合
蔵田 英登	アイシン精機(株)	横井 功	名古屋鉄道労働組合
鈴木 貴裕	丸栄労働組合	吉川 孝人	東海理化労働組合
鈴木 祐生	全トヨタ労働組合連合会	六城 雅隆	アイシン労働組合
田中やよい	松坂屋労働組合	脇坂 一行	トヨタ自動車労働組合

■産政塾

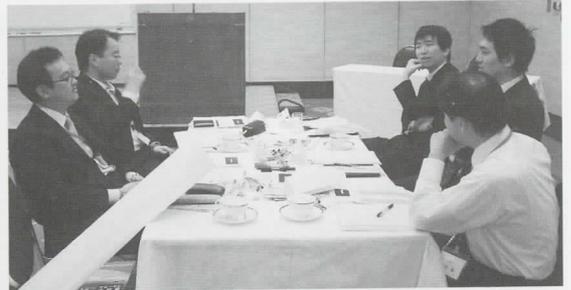
さまざまな分野で活躍する人や、同世代の異業種の仲間とともに、自由に論議を交わす中で切磋琢磨し、自らを磨いていく現代の道場。1990年1月に第1回を開催し、今期で20回を迎える。過去の卒業生は390人。



1. 加藤裕治塾長の講話

『鍛えるということ』と題して、「人生の目標を持つこと、今の自分の立ち位置を知り、目標に向かって毎日discipline（鍛える）することが重要。第20期という節目となる産政塾での出会いを大切に、楽しく意義深い経験となることを願っています」と語り、塾生は熱心に耳を傾けていました。

2. グループ討議



5つのグループに分かれ、全員が持ち寄った企画案をグループで論議し、活動テーマを1つ決定。有識者との意見交換、モノづくりやサービスの現場体験などグループごとの取り組み内容について、それぞれ発表しました。

3. 懇親会



1人ひとり自己紹介。入塾の動機、仕事内容や経歴、趣味などの話もあり、グループ討議とは違って和やかな雰囲気になりました。

2008年12月1日から2009年2月28日までの主な活動

2008年

- 12月1日(月) 新公益法人に関する説明会に参加
- 12月2日(火) 第42回 理事会・評議員会を開催
- 12月4日(木) 全トヨタ労連受託テーマ
「仕事と生活の調和の実現に向けた働く人達の意識調査」
関係企業労使へのヒアリング調査を実施

2009年

- 1月1日(木) 1月1日付で 主任研究員が交代
矢辺憲二 より 後藤健治〔トヨタ自動車(株)〕に交代
- 1月6日(火) 連合愛知新春交礼会に参加
- 1月7日(水) 全トヨタ労連新年交礼会に参加
- 1月9日(金) 新春経済講演会〔中部生産性本部主催〕に参加
- 1月13日(火) 年度研究テーマ
「より健全で良好な労使関係の構築に向けた職場づくり」
第3回専門委員会を開催
- 1月中旬 全トヨタ労連受託テーマ
「仕事と生活の調和の実現に向けた働く人達の意識調査」
アンケート調査を展開
- 2月4日(水) 第20回産政塾開塾式〔殻の外へ踏み出そう!〕を開催
- 2月初旬 年度研究テーマ
「より健全で良好な労使関係の構築に向けた職場づくり」
アンケート調査を展開

退任にあたって

(前) 主任研究員

矢 辺 憲 二



昨年12月末に(財)中部産業・労働政策研究会主任研究員を退任し、2009年1月1日付で国際ユニヴァーサルデザイン協議会 情報交流センターに出向いたしました。

中部産政研には2001年1月に着任し、以来8年間にわたって主任研究員を務めさせていただきました。企業活動の海外への急展開や労働力の多様化などに伴う様々な研究テーマに関わり、そして多くの方々のご支援のお陰もあって、大過なく充実した時間を過ごすことができました。この間、お世話になりましたすべての方々に、心より感謝いたしております。

ユニヴァーサルデザインというのは、できる限り多くの人々が利用できるように最初から意図して、機器、建築、身の回りの生活空間などをデザインすることです。私が出向したのは、そのユニヴァーサルデザインの普及と実現をめざした活動を推進する組織です。若くて健康な人だけを念頭に置いた商品開発だけでなく、年齢、性別、人種や能力の違いなどによって生活に不便を感じることはないものづくり・社会づくりを目指しています。現在は約140の企業が参加し、トヨタグループからも数社が会員となっています。

現在、自動車産業には、これまで経験したことのない「複雑で大きな波」が押し寄せています。このような時だからこそ、労使が知恵と力と汗を振り絞りながら、次のステージにステップアップするチャンスだと思いますし、うつむいて下ばかりを見るのではなく、希望を胸に視線を上げて果敢にチャレンジする時ではないでしょうか。これまで営々と築き上げてきた健全で安定的な労使関係が大きな役割を果たしながら、正に労使一体となって底力を発揮され、難局を切り開いていかれると確信しています。

新任研究員紹介

主任研究員

後藤 健治



2009年1月1日付けでトヨタ自動車から出向し、主任研究員に就任いたしました。昨年秋からの世界規模の金融危機の広がりや円高などの影響を受け、实体经济の悪化は雇用にも大きな影を落としています。こうした大きな変化の時は短期の緊急的な措置はもちろん重要ですが、問題の本質を見極め長期的な視点に立って物事を考えるよい機会だとも思います。百年に1度といわれる危機を生まれ変わるチャンスととらえ、環境変化に適合した望ましい働き方を労使で考え、未来を拓いていけたらと思います。

私自身も、中部産政研の特徴である「実証的な研究を通じた提言活動」を基本に捉え、常にネットワークを広げ、現地現物を通じたファクト発見を実践し、質の高い分析に基づく有益な提言活動に努める所存です。皆様のご指導、ご鞭撻をよろしくお願いいたします。

<略歴>

1952年12月 東京都目黒区生まれ

1975年3月 早稲田大学商学部卒業

1975年4月 トヨタ自動車入社

人事部、第2購買部、総合企画室、調査室、渉外部、経営企画部、
社会貢献推進部を歴任。この間名古屋商工会議所に出向

<家族>

妻と娘2人

<趣味>

油絵、ドライブ旅行

<モットー>

いつも前向き

編集後記

米国の金融危機に端を発した世界同時不況と言う緊急事態の中で雇用確保が最重要課題となっている。需要が急降下している中では、企業は大幅な減産を余儀なくされ生産・人員調整をせざるを得ない。そうしなければ企業存続の問題にも繋がりがかねない。こうした中、「派遣社員の雇止め」が社会問題化し、マスコミを中心に「派遣労働者が可哀相で、企業は悪である」と言う論調が目立つ。しかし派遣社員の方は、個人のライフスタイルに応じた働き方の裁量をもち、期間を限定して雇用契約を結んでいるので契約期間が満了したら更新しないケースがあるとしてもやむをえない面もある。日本的な長期雇用の下では企業は、正社員には定年まで雇用する責任を伴う一方、派遣労働者の方々に対して仕事の対価を支払うが将来の雇用責任は持たない。好況時にはあまり話題にならなかった正規、非正規の問題だが、雇用の二極分化が進む中で雇用政策のあり方が大きな課題となっている。働く者の雇用の安定は、社会の安定の基盤である。国がセーフティネットを整備するのはもちろんだが、企業労使の真摯な話し合いの中で最も基本的な命題である同じ企業で働く者の雇用の維持確保を図るために今後お互い何ができるのか、何をなすべきか知恵を絞りたい。

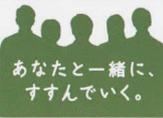
(河原真一)

今年1月、トヨタ自動車から中部産政研に出向となり3ヵ月経った。前職場は社会貢献推進部。世界のクラシックカーを展示するトヨタ博物館で広報を担当していたので、労働や雇用といった問題には疎く、様変わりした仕事に時に当惑しつつも、少し大袈裟にいうと新入社員のような新鮮な日々を送っている。2月上旬には、当財団が主催する若手の勉強会である「産政塾」の開塾式に事務局として参加した。これは各企業労使の同世代の人間が集まり、交流を通じて切磋琢磨する体験道場で、『殻の外へ踏み出そう！』が共通テーマ。塾生の多くは入社して10年前後の中堅である。各労使で活躍するホープではあるが、反面そろそろ“慣れ”が出てきて問題意識が薄くなってきた頃でもある。およそ半年間の成果に大いに期待するところだが、わが身を振り返ってみるとこちらは別のカラにもチャレンジしなければならない。長い会社生活で破るべき殻は幾重にも重なり、新たな分野に限っていうと頭は殻ならぬ空である。皆さんからの刺激を受けながら、新しい知識の吸収とスピーディーな行動で、「殻」を破り「空」を満たしていきたい。

(後藤健治)

先日、友達が「最近主人が早く帰ってくる。子どもは好きなテレビ番組が見られないと文句言うし、夕食はすぐ支度しないといけないし、なんか生活リズムが狂うよ」と言っていました。長い間の習慣で、ご主人は“遅く帰ってくる”のが当たり前になっていたそうです。私たちの日常を見てみると電車やバス、飛行機は時間通りに来て出発しないとイライラします。便利な生活に慣れきってしまいキレイな水、電気、ガスはちゃんと届いて当たり前。しかしそれらは影にいる大勢の人の働きによって支えられているからであって、決して当たり前ではありません。人は、何かいつもと違うことが起きれば大騒ぎし、いつも通りのことに感謝をすることは忘れがちです。100年に1度と言われる現下の経済情勢ですが、いたずらに悲観することなく笑っていられるぐらいの心の余裕が欲しいものです。笑いは健康にも良いですし、「笑う門には福来る」って言いますしね。

(高橋若葉)



あなたと一緒に、
すずんでいく。

家族一人ひとりに、一生つづく大きな安心を。



個人定期生命共済・こども定期生命共済・特定定期生命共済・障害共済・終身生命共済・終身医療生命共済

皆さまの声にお応えして、 2009年1月からこくみん共済に 新しいタイプが加わりました!



たとえば **27歳男性、終身医療5000を
総合タイプにセット!**
総合保障の安心に、生涯の医療保障がプラスされます。

総合タイプ + **NEW!** **終身医療5000**

満15歳～満59歳の健康な方に。
(最高満85歳まで保障)
*年齢により保障内容は変わります。

満15歳～満64歳の健康な方に。
(保障は一生継続します)
*掛金は加入時(発効日)の年齢・性別により異なります。

(総合タイプ 1,800円 + 終身医療5000 2,110円)
月々の掛金 **3,910円**

- 病気等で入院したとき(日額)最高^{※1} **6,500円** (1日目から最高180日分)
- 病気やけがで手術^{※2}を受けたとき(1回につき) **50,000円**
- 死亡・重度の障害(交通事故等)が残ったときには最高 **1,200万円**

※1 5日以上連続して入院したとき(5日未満は5,000円) ※2 全労済所定の手術



たとえば **27歳女性、終身医療5000を
医療タイプにセット!**
医療に必要な保障がさらに充実します。

医療タイプ + **NEW!** **終身医療5000**

満0歳～満59歳の健康な方に。
(最高満70歳まで保障)
*年齢により保障内容は変わります。

満15歳～満64歳の健康な方に。
(保障は一生継続します)
*掛金は加入時(発効日)の年齢・性別により異なります。

(医療タイプ 1,600円 + 終身医療5000 2,150円)
月々の掛金 **3,750円**

- 病気等で入院したとき(日額) **11,000円** (1日目から最高180日分)
- 病気やけがで手術^{※2}を受けたとき(1回につき) **50,000円**
(女性特有の病気の手術を受けたとき、1回につき **110,000円**)
- 死亡・重度の障害(交通事故等)が残ったときには **50万円**

※2 全労済所定の手術

長生きあんしんプラン

若い世代から!
一生の幅広い医療の安心を!

NEW! **終身医療総合5000**

- 加入できる方: 満15歳～満75歳の健康な方
- 契約期間: 終身
- 掛金払込期間: 終身
- *掛金は加入時(発効日)の年齢・性別により異なります。

- 入院したとき **日額5,000円**
1日の入院で最高180日、通算で1,000日分保障。
- 日帰り入院から保障。
日帰り入院とは治療のために入院し、その日のうちに退院した場合をいいます。
- 病気やけがでの手術(全労済所定)
1回につき **5・10・20万円**
- 先進医療を受けたとき **最高100万円**

55歳からの医療の備え。
入院、手術、先進医療まで保障。

NEW! **定期医療総合5000**

- 加入できる方: 満55歳～満70歳の健康な方(満80歳まで保障)
- 契約期間: 10～25年(加入から満80歳までの期間)
- *掛金は加入時(発効日)の年齢・性別により異なります。

- 入院したとき **日額5,000円**
5日以上連続して入院したとき1日目から
1日の入院で最高180日、通算で1,000日分保障。
- 病気やけがでの手術(全労済所定)
1回につき **5・10・20万円**
- 先進医療を受けたとき **最高100万円**
- 死亡・重度の障害が残ったとき **50万円**

55歳からの生命保障。
万一のとき、ご家族を支えます。

NEW! **定期生命300**

- 加入できる方: 満55歳～満70歳の健康な方(満80歳まで保障)
- 契約期間: 10～25年(加入から満80歳までの期間)
- *掛金は加入時(発効日)の年齢・性別により異なります。

- 病気による死亡 **300万円**
- 交通事故・不慮の事故での死亡 **600万円**
- 交通事故など不慮の事故で身体に
障害が残ったとき **12万～270万円**
- (くりびんニーズ特別) がご利用できます。

こくみん共済は、組み合わせ加入ができる多彩な保障プランで、ご家族一人ひとりに合った安心を、手頃な掛金でお届けします。

※1 終身医療5000、終身医療3000は、医療タイプ・総合タイプ・総合2倍タイプ・大型タイプ・シニア総合タイプ・シニア傷害タイプのいずれかとセットでお申し込みください。
※2 終身医療3000は、医療終身タイプの新しい名称です。保障内容・掛金に変更はありません。

長期間にわたって
医療と生命の保障、
3タイプ新登場!

長生きあんしんプラン
NEW! 終身医療総合5000 NEW! 定期医療総合5000 NEW! 定期生命300

資料のご請求は [番号をお確かめのうえ、おかけください。]

全労済愛知県本部
(愛知県労働者共済生活協同組合)

052-681-7741

インターネットから、お申込手続きができます。

こくみん共済

検索

<http://www.zenrosai.coop>



保障のことなら

全労済

全労済労働者共済生活協同組合

全労済は、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしを目指しています。すでに組合員は全国で1,300万人。出資金やお支払いいただくのが組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

全労済は、将来の支払いに備えて、厚生労働省令に定められている共済契約準備金をこえる十分な積立を行ってまいります。また、資産運用のリスクを適切に管理し、健全な資産運用を行っています。全労済は、これからも引き続き健全な経営に努めていくとともに、情報開示を積極的に行っていきます。また、個人情報保護法をはじめ関連する法令等を遵守し、お預かりしたお客さまに関する情報について厳重な管理体制のもとに正確性・機密性・安全性の確保に努めています。

- このチラシは制度の概要を説明したものです。
ご契約の際には「パンフレット」「ご契約のてびき」を必ずご覧ください。

子どもも大人も同級生。 みんな、行きたくなる学校があります。

世界遺産に登録された合掌集落の地、岐阜県白川郷。
この白山麓のふとこに、ユニークな宿泊施設があります。
トヨタ白川郷自然学校。ここは、温泉と食の恵みを堪能できるオーベルジュ。
そして、伝統文化に触れ、大自然と対話する学びのフィールドです。
季節の体験プログラムや環境との共生プロジェクトに、あなたも参加してみませんか？
企業研修・セミナーなどでもご利用いただけます。どうぞ、みなさままでお越しください。



おすすめプログラム <small>※詳細はお問い合わせください。 ※その他期日限定のイベントプログラムはHPをご覧ください。</small>	インタープリターによる ネイチャーガイド ①9:00～10:00 ②10:15～11:15 <small>料金は基本プランに含まれます。</small>	季節のガイドウォーク 9:30～12:00 お1人2,000円 <small>(要予約/夏休み以外の日・祝)</small>
	馬狩・森の夜会 19:30～20:30 お1人1,000円 (要予約)	谷川にてイワナ手づかみ 9:30～12:00 お1人2,000円 <small>(要予約/7月下旬～8月31日)</small>

基本プラン料金 お1人様 1泊2食1プログラム (消費税・サービス料込) 大人 10,600円～ / 子供 8,500円～ ●和室または洋室、宿泊されるグループの人数に合わせた部屋をご用意します。 夕食はフレンチのハーフコース、朝食はカフェテリア方式の洋食となります。 ●大人、子供ともにプラス2,000円で夕食をフルコースに変更可能です。 <small>※年末年始等、特別期間料金を設けておりますのでご了承ください。※詳しくはお問い合わせください。</small>	学校・企業研修等、団体向けプログラムのオーダーも承ります。 ●「新入社員」へのフォロー研修や「若手管理職もしくはリーダーシップを必要としている方々」への環境教育研修が可能です。研修対象や主旨を伺った上で、具体的な研修プログラムをご提案いたします。 ●自然体験を中心としたプログラムもご要望に合わせてご提案いたします。 ●学校団体の目的やご要望に合わせてアレンジいたします。
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

星空と温泉と自然体験のエコツアー



TOYOTA Shirakawa-Go Eco-Institute
トヨタ白川郷自然学校

ご予約・お問い合わせ 〒501-5620 岐阜県大野郡白川村馬狩223 Tel.05769-6-1187 <http://www.toyota.eco-inst.jp> e-mail info@eco-inst.jp

季 刊 誌	産政研 フォーラム	編集・発行所 中部産政研 発行日 平成21年3月31日 発行人 加藤裕治 財団法人 中部産業・労働政策研究会
〒471-0833 愛知県豊田市山之手8丁目131番地 全労済豊田会館3階 TEL(0565)27-2731 FAX(0565)27-2259 ホームページ http://www.sanseiken.com		