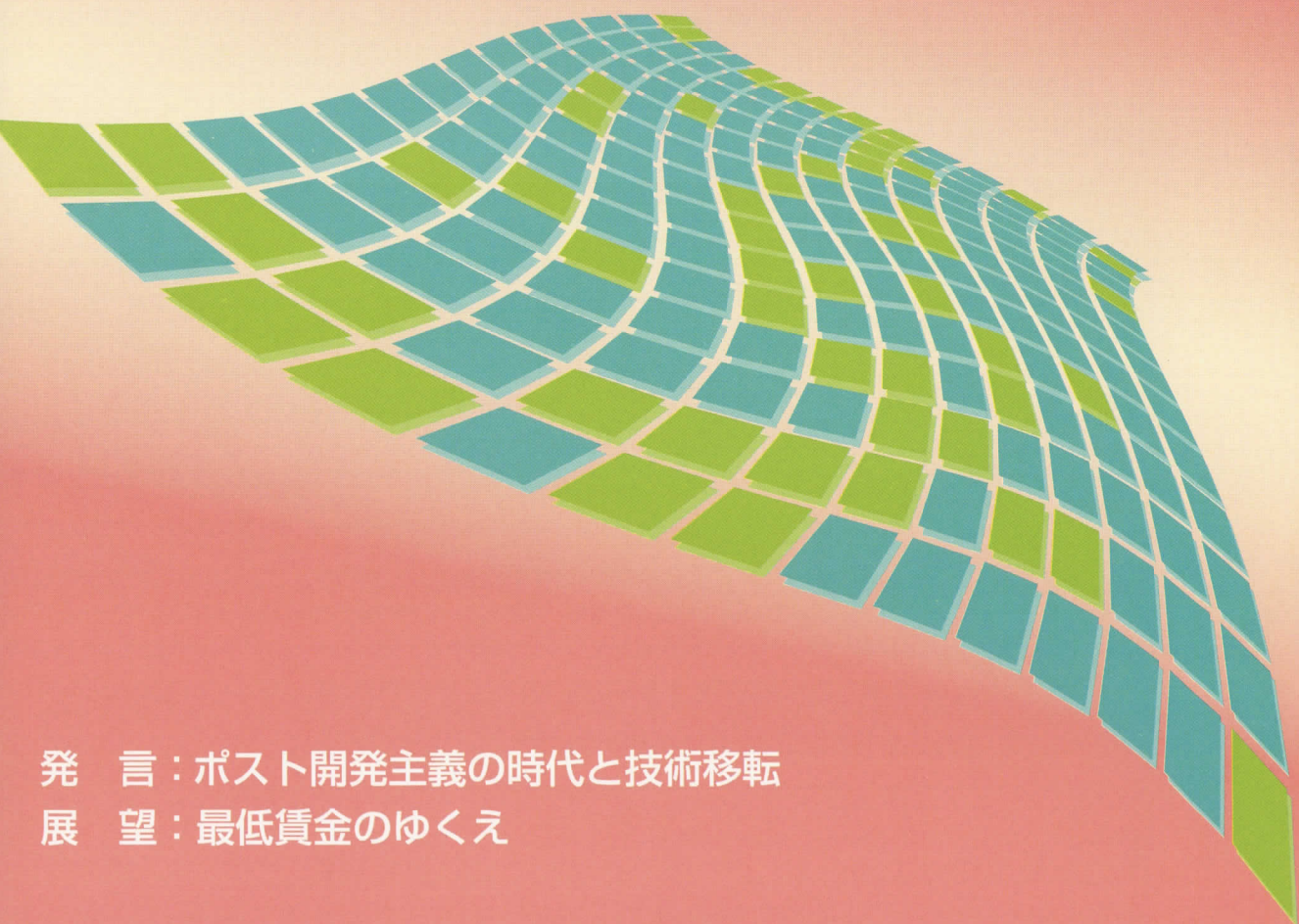


産 政 研 フオーラム

WINTER, 2009

No. 84

特集：「明日の雇用」



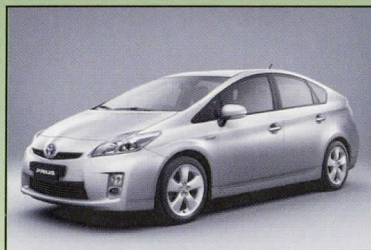
発 言：ポスト開発主義の時代と技術移転

展 望：最低賃金のゆくえ

トヨタ車体が目指しているのは、 未来に誇れる環境経営。

トヨタ車体は、美しい環境と共存していくために、
さまざまな環境保全活動に取り組んでいます。

トヨタ車体の環境保全活動



■プリウス

ハイブリットカーなど、環境に優しい製品の開発・生産。



■コムス



■コムスBP

超小型電気自動車「コムス」と、ボデーの一部にバイオプラスチックを用いた「コムスBP」



バイオ燃料でラリーに挑戦。



国内外における植林活動。

Joyful Cars, Gentle Life. うれしいクルマ、やさしい暮らし。



トヨタ車体株式会社
〒448-8666 愛知県刈谷市一里山町金山100番地

www.toyota-body.co.jp

巻頭言	教育政策と雇用	加藤 裕治	…… 2
発 言	ポスト開発主義の時代と技術移転	山本 郁郎	…… 5
特 集	「明日の雇用」		
	いま求められる雇用戦略と緊急雇用対策	樋口 美雄	…… 8
	若年者の雇用対策に求められる視点	太田 聡一	…… 14
	「契約の自由」を巡る一考察	大内 伸哉	…… 19
	雇用形態の多様化と均衡待遇の実現	安藤 至大	…… 24
	非正規からの正社員への道 ：運の悪い世代をどう支援するか	小杉 礼子	…… 30
展 望	最低賃金のゆくえ	松村 文人	…… 35
社会を見る眼③⑤	目立つ税金と目立たない税金	大竹 文雄	…… 41
労働統計にみる男性の働き方・女性の働き方①⑤	「一般労働者と短時間労働者の就業 —出生コホートでみる女性の変化—」	杉浦 立明 荒山 裕行	…… 47
産政研研究成果から	「仕事と生活の調和の実現」に向けた 働く人達の意識調査	河原 真一	…… 56
BOOK	仁田道夫・久本憲夫 編著 「日本的雇用システム」 日本キャリアデザイン学会 監修 「キャリア研究を学ぶ：25冊を読む」		…… 61
産政塾報告	プロのサービスを学ぶ 清掃活動を通じて、社会貢献を考える	伊藤 正人 吉川 孝人	…… 63
産政研だより			…… 69



教育政策と雇用



中部産政研

理事長 加藤 裕 治

鳩山政権がスタートし、「政治主導」の名の下、政策決定の舞台裏が政治家の口から直接聞けるようになってきた。政権交代から数カ月で、成果云々と騒ぐべきではないと思うが、どんな議論経過で国家行政が行われていくかが見えるというのは非常に大切なことで、この流れが定着していくことを願っている。

私事になるが、私は2002年から足掛け7年にわたり中央教育審議会の委員を務めてきた。今般都合によりその職を辞することとなったが、実は教育政策については、政権交代以前から、このおよそ5年の間に、戦後の一時代を画す大きな政策転換を行ってきたのであった。非常に重要な点であり、今号のテーマである「雇用のあり方」にもかかわることであるので、その概要を紹介してみたい。今後21世紀の教育のありかたを考える一助にいただければ幸いである。

改革の大きな柱は三つある。その第一が「教育基本法」の改正、第二がいわゆる「ゆとり教育」の転換、第三が高等教育（主に大学）改革である。それぞれについて簡単に述べて

みる。

教育基本法の改正

教育基本法は戦後日本が新憲法のもとで民主主義国家を築くにあたり、戦前の教育勅語による皇国史観教育から民主教育へ大転換を図るため、憲法に並ぶ重要な法律として制定され、事実その役割を果たしてきた。教育界の人々にとってはバイブルのようなもので、憲法とともに、変えてはならないものの象徴であった。では、なぜ今回大議論の末改正をしたのか。

それは改正前の基本法の基軸をなす「個人尊重」の基本理念が、国家の成熟化と国際化のなかで、そのみでは不十分になってきたという反省からである。改正前の基本法には、日本を戦争に導いたとされる皇国史観教育を全否定する思想が強く流れている。それは、「国家」よりも「個人の尊重」という思想である。その理念は戦後教育を強く方向付けたといってよい。しかし、日本が経済的に豊かになり、経済成長至上主義から、「互助」の精神に基づく福祉国家主義へ方向転換

しなければならない時、日本人にはそれを支える「公」とか「公共」という価値観がはぐくまれていないとの指摘がなされるようになってきたのだ。

あらゆる調査で、日本の青年や子どもたちは、ほかの国と際立った意識の差を見せる。それは「社会に役立つ人間になりたい」という意識の驚くべき低さである。その原因は教育基本法が国家という価値に重きを置いてないことにより、社会を形成する「公」を担う個人を育てよう、という民主国家にはいわば当たり前の思想を教える機会がなかったからだと言われているのである。具体的には、皇国史観を否定するあまり「愛国心」という言葉を封じてしまったからであるとも言われている。国を作っていくのは国を愛する国民だという自覚を持たせることなく、戦後教育が推進されてきたと言える。

何回かわき起こった「改正」の提案は「愛国心教育は日本国民を戦前の国家観に引き戻すものだ」との声で打ち消されてしまっていた。しかし、日本人の公共心の無さが大きな問題となり、一方、いじめなどで学校の荒廃が進む中、中教審でも3年を費やす大議論を行い、ようやく改正を実現させたのである。もちろん基本法を変えたからすぐに教育が変わるものではない。しかし、基本理念の大きな柱に「個人尊重」と並んで「国と公共」が立てられた意味は大きいのではないだろうか。その理念が今後の政策に生かされることを願っている。

「ゆとり教育」の転換

日本の教育政策は昭和50年代の中ごろから、「受験地獄から子どもたちを助けよ」、「15

の春を泣かせるな」、という親や社会の声を受け、「教育にゆとりを」との政策が強く推進されてきた。具体的には、①授業時間の削減（ピークの昭和40年代からボトムの平成20年では義務教育段階で12～3%減った。）②詰め込み学習から個々人の学ぶ姿勢を大切にした教え、③順位付けをやめ個々人の伸びをみる絶対評価へ（通知表から5段階評価が無くなった。）、④競争心をあおらない教え（徒競争やリレーの順位付けが運動会から消えた。）、⑤個性を大切にした教え（団体行動を守らない子どもを叱らなくなる。）、⑥体罰の禁止（体罰はもちろんいけないが、軽くたくことすらはばかられるように。）、⑦学習指導要領に「歯止め基準」が登場（これ以上高度なことは教えないとの上限規制が行われた。）⑧総合学習の時間の増加（先生方の負担が重くなると同時に、主要科目の時間が一層減少した。）などなどである。

こうした教育が昭和60年前後から徹底しだし、平成になると、授業についていけない子が増加してきたため、今度は教える内容を1～2割削減した（台形の面積計算を教えるはいけない、教える漢字を削減、など）。平成10年ごろになると、それまでは国際的にみていつもトップクラスにあった学力の低下傾向がはっきりしてきた。学校の荒廃も際だってきた。公立学校を避け私立に行かせる親が増え、学力の二極化が進行した。

このような状況が進む中で、1990年代後半に入ると、「ゆとり教育路線」は間違っていたのではないかという声が高まってきた。そんな折、兵庫県の山間の小学校で「百マス計算」「漢字書き取り」「早寝、早起き、朝ご飯」などを道具に、驚異的に学力向上の成果

を上げた陰山校長の陰山メソッドが注目されるようになった。教え込みや、集団規律の重要性に目が向けられるようになったのである。中教審でも「ゆとり教育」見直しの機運が高まってきた。

この点でも2年間議論を重ね、一昨年新しい義務教育の方向性を打ち出した。平成22年の学習指導要領から改定されることになっている。授業時間の増加（一部前出しで今年から3%ほど増やしている。）、歯止め基準の廃止、主要科目の時間数の増加などが柱であるが、今後さらに、基礎基本の重視、集団規律重視の方向で見直しが進むはずである。

大学の見直し

日本はバブル崩壊以前、国としての競争力が、OECD 諸國中トップにあった。しかしその後技術力の面を除く競争力が低下し、一時は20番目近くまで落ち込んだ。中でも大学の競争力は、先進国のみでなく発展途上国にも後れをとっている。原因はさまざまあるが、一番言われているのは、大学の研究機関としての機能が極めて不十分なことだ。日本の大学生は医学部、歯学部、一部の理工系を除くと、研究に費やす時間が少ない。そもそも勉強しない。それは大学が大学卒の学歴を得るために行くところとなってしまうことが大きな要因となっている。

今や大学進学率は50%近くになっている。日本の親も高校生も少しでも知名度のある大学を目指して必死である。何を勉強するかより、どこに入るかばかりが重視され、入ってしまえば一安心で、目的意識もないため研究活動には目もくれない学生が多い。教授陣も人数は増えたが、質が低下していると言われ

ている。

一方、企業は少しでも良い人材が欲しいと、青田刈りに走る。（3年が終わるころから就職活動、内定となるから、大学生は実質3年しか勉強してないかもしれない。）企業は学生の質が落ちたといって嘆いているが、こうして自分たちも足を引っ張っているのだ。

大学審議会は、大学院の強化と学部教育の見直しを打ち出している。義務教育の改革と併せ、大学の改革も急務と言える。

教育政策と労働市場

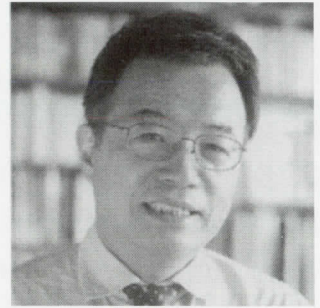
以上、教育政策の見直しについて触れてみた。紙面の都合もあり、大きな特徴だけであつたが、問題点は伝わったと思う。教育は国家百年の計といわれる。江戸時代の寺子屋が日本の富国強兵策を支えたように、21世紀の日本は以上述べた改革推進で人間力を上げ、その国民がこの国を支えていかなければならない。

今雇用は戦後最大の危機にある。30代の失業者は80万人を超している。しかし、失業が多い半面、介護、保育、農業、林業など国を下支えする業種においては人手不足である。ところが、若者たちはそうした分野には行きたがらない。教育改革が進むことで、「公」「公共」意識が自然と国民に根付いてくれば、そうした若者の就労意識が変わっていくことも期待できる。同時に、こうした業種の労働条件を上げていく政策が実を結べば、雇用情勢も改善していくのではないだろうか。

教育改革には国民のコンセンサスが重要である。なぜなら教育は学校のみでなく家庭や社会にも大きな役割と責任があるからである。国民全体が教育の見直しに本腰を入れなければならない時が来ていると思う。



ポスト開発主義の 時代と技術移転



金城学院大学
現代文化学部

教授 山本 郁郎

近年のインドネシアで注目すべき研究の一つに Thee Kian Wie 一彼は中部産政研の設立に尽力された故飯田経夫先生の友人でもある一が中心となって進めている競争力強化と技術移転に関する一連の実証的な研究がある。その問題関心は、アセアン自由貿易協定の発効によって今後域内の競争が厳しくなる。競争力の強化はいまや豊富な低賃金労働力にあるのではなく、その技術力の高さにある。そのためには日本をはじめ先進諸国からの技術移転が急がねばならない。しかし、インドネシアでは汚職など劣悪な投資環境が外国企業の投資意欲を殺ぐ結果となっており、競争力強化のためにこうした状況の早急な改善が不可欠であるというのである。Thee らの研究は、1997 年の通貨危機を契機とする「開発主義」の終焉、「ポスト開発主義の時代」の成長戦略の探求という時代の要請を反映している。

インドネシアでは 98 年にスハルト政権が倒壊し、劇的な形で「開発主義」の終焉を迎えた。「開発主義」の時代とは、経済開発＝所得増大を正当性根拠とする権力の下で、外国資本に門戸を開放すると共に、おもに輸入

代替工業化政策という形で開発資源の集中的管理と配分を遂行し、これに反対する労働組合・社会組織に対しては弾圧を加える政治体制が支配した時代をいう。「開発主義」はすでに 80 年代にはいると、世界不況と一次産品価格の下落によって揺らぎはじめたが、規制緩和による輸出志向型発展戦略へと転換することによって辛うじて命脈を保つことになった。

こうして 80 年代終盤から規制緩和下でアセアン諸国の経済成長が開始された。それは低廉豊富な労働力供給による輸出指向型の経済成長戦略であった。こうした経済成長戦略に潜む限界を早々に指摘したのが、昨年ノーベル経済学賞を受賞した P. クルーグマンであった。確かに低賃金労働力をテコとした経済成長は①インドネシアとベトナムのように類似の資源賦存国の間で競争を引き起こす。②国民の不満は「搾取する」多国籍企業だけでなく、政府にも向けられる。要するに低賃金労働力を基盤とした成長には「内発的な発展メカニズム」が欠けていたのである。かくして「開発主義」の終焉と共に Thee が、内発的な

発展戦略を求めて、技術移転の重要性に着目したのはきわめて妥当なことであった。

Thee は日系企業の技術移転の状況を見るために、わずか6社ではあるが実態調査を行っている。彼は技術移転の度合いを「生産・操作能力（の移転）」「新設備の設置・始動能力」「部分的な改良能力」「大規模な革新能力」の4つのレベルで測ろうとする。この垂直的な基準で見ると日系企業の技術移転はせいぜい「部分的な改良能力」までであって、「大規模な革新能力」までインドネシア人従業員に参画させる企業はない。その理由は明らかであろう。「大規模な革新能力」が企業の国際競争力を左右する戦略的に重要なものだからである。とりわけ通貨危機以後日系企業が合併企業の資本マジョリティをとり、そのグローバル戦略にアセアン拠点を組み込む経営方針を前面に出したことでその戦略的重要性は一層高められたのである。

だが、競争力の強化という点では、技術移転を水平的な拡がりとして、つまり日系企業の技術や管理手法がその周辺とりわけ地元部品企業にどの程度、どのようにして広がっているかということも垂直的な次元に劣らず重要なのではあるまいか。とくに日系企業のグローバル戦略の強化によって、部品企業でも輸出を念頭にCQD（価格・品質・納期）にグローバル水準の達成が求められるようになった。そのために部品企業でも世紀転換点のあたりから日系企業をモデルとして生産・品質管理のシステム化が急速に進んだように思われる。

一例を上げてみる。純ローカル企業のAWC社はAstra Honda Motorの金属部品の生産を

行う、従業員規模600人余の中堅企業である。同社はプレス部品の生産からスタートしたが、通貨危機後機械加工部門を本格的に拡充し、いまやプレス用金型を自社生産するまでになっている。従業員の育成にもまことに熱心で、生産現場でも機械加工職場でも多能工化を目標にローテーションを採り入れている。また、急速な成長に対応するためもあり、生産部門から機械加工・ダイス製造部門へ部門間移動も行われている。また品質管理にも極めて熱心で、発注元主催のQCコンテストにはチームを送り込んでいる。こうした管理・人材育成システム化の根本にあるのが作業標準書（SOP）の作成である。SOPは以前から作成されていたが、経営のシステム化に伴って生産・品質管理活動の基本として位置づけられた。また、その作成は技術者によって行われるが、作成作業にはオペレーターも参加して、「統合方式」（小池和男）によるより実践的な標準書の作成を目指している。SOPの作成はAWC社の場合2001年のISO9001の取得がきっかけになったが、同時にホンダが、インドネシアをオートバイのグローバル供給拠点の一つとして位置づけ、CQDにおけるグローバル水準達成を求めようになったことが国際標準取得の背景としてあったのである。こうした動向はもちろんAWC社に限らない。日系企業のグローバル戦略展開を契機に、多くの部品下請企業において取引先日系企業を範として、技術の導入や管理手法のシステム化が進められているのである。

最近、再び「東アジア共同体」構想が注目を浴びている。私自身も「東アジア共同体」の実現は望ましいと考えている。しかし、そ

のためには東アジア諸国が政治・経済・文化などあらゆる面で相互の連携を強めていかねばならない。経済連携協定（EPA）の締結や金融安定化のための基金設立などの重要性は論を待たないが、ボディブローのように長期にわたって確実に効いてくるのは技術移転である。その意味で日系企業とそこで働く人々が技術移転に心こめて努力されることに、今後とも大いに期待したい。

〔筆者は中部産政研 顧問〕

【筆者紹介】

山本 郁郎（やまもと・いくろう）

1946 年愛知県生まれ

◇学歴 / 職歴

1974年 名古屋大学大学院経済学研究科博士課程満期退学

1974年 名古屋大学経済学部助手

1976年 金城学院大学文学部専任講師

1987年 金城学院大学文学部教授

1985年・86年

インドネシア科学院客員研究員

2001年・02年

日本国際協力事業団（現機構）長期専門家

インドネシア大学

現在に至る





いま求められる 雇用戦略と緊急雇用対策



慶應義塾大学商学部
教授 樋口 美雄

1. 求められる雇用戦略

足元ではリーマンショック後、急激に雇用情勢が悪化し、これを改善することが急務の課題になっているが、今後のわが国の労働市場を見渡すと、最大の課題になるのは、何といても少子高齢化への対応であろう。低い出生率の一方、平均寿命は延びて、人口の高齢化が一層進展する。これによって、将来的には労働力人口の減少が予想され、社会的扶養率をいかにして抑え、経済的にも精神的にも豊かな、活力溢れる日本社会をいかにして創っていくかが課題になる。

もっとも、少子高齢化が進展し労働力人口が減少するからといって、労働力が不足するとは限らない。もしも少子高齢化によって日本企業が生産性を低下させ、競争力を失ったのでは、企業の採用力は労働力人口の減少以上に低下し、日本の労働市場は縮小均衡に陥ってしまう危険性がある。これを回避するには、誰もが性や年齢にとらわれることなく、意欲と能力を発揮できるのと同時に、効率的で企業の競争力を高める労働市場を構築して

いかなければならない。そして足元の緊急雇用対策も、将来のこうした日本社会の実現に繋がるものでなければならず、本稿の以下においては豊かで競争力に富み、なおかつ人々が安心して暮らすことのできる、活力溢れる日本社会を構築していくための雇用戦略について考えてみたい。

2. 日本の将来推計人口

2005年の『国勢調査』の結果を受け、2006年12月に政府は50年後までの「日本の将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所）を発表した。現在、政府が社会保険制度や財政の見通しに使用しているのが、これである。いま、将来推計人口のうちの、中位推計を見てみると、50年後の2055年に平均寿命は、現在よりも男性で5.14年延びて、83.67歳になり、女性でも4.85年延び、90.34歳になるとしている。健康で長生きしたいという人類の夢が医学の発展や経済の成長によって実現されることになり、喜ばしいことだが、その反面、これに戸惑いを感じる人も多い。その多くは、出生率の低下により

人口が減少するとともに、年齢構成が大きく崩れ、社会保障制度や企業の人材確保など社会の持続可能性が危険にさらされるのではないかと心配する向きがあるからである。

そのときの推計人口を見ると、現在の1億2800万人弱から約3800万人（30％）減少し、2055年には総人口は9000万人を切ると予想される。内訳をみると、14歳以下の年少人口は現在の1800万人から750万人に約1000万人（56％）減少し、逆に65歳以上の老年人口は2600万人から3600万人に1000万人（38％）増加する。年少人口の減少数と老年人口の増加数はともに1000万人で、ちょうど相殺し合うため、人口の3800万人の減少は残りの15歳から64歳の生産年齢人口で起こると予想され、率にして45％の生産年齢人口が減少すると推計されている。こうした状況下で、男女それぞれの各年齢階層における労働力参加率が、現在と同じだとすれば、労働力人口は大幅に減少せざるを得ない。その結果、社会的扶養率の低下は避けられないことになる。これを少しでも和らげるには、どうしても各年齢層における労働力参加率を引き上げる必要があり、性や年齢にとらわれず、だれもが働く意欲を持ち、能力を高め、それを有効に発揮できる就業環境を用意していかなければならない。

3. 日本の労働市場の現状

これに対し、現状はどうか。労働市場では正規雇用と非正規雇用の二極化が進展し、所得格差が拡大し、非正規労働者は低賃金にあえぐとともに、将来に繋がる最も重要な教育訓練を受ける機会に恵まれず、階層の固定化が進展している。他方、正規雇用では人員の

削減から、責任の重い仕事が増え、長時間労働者が増加し、心身に不調を訴える人が増え、メンタルヘルスや過労死が社会問題化している。

労働市場の二極化は、経済的不安から結婚できない若者を増加させる一方、時間的拘束から私的生活を振り返ることができず、結婚せず、子どもを持てない人を増やし、少子化をさらに進展させている。他方、画一的な長時間労働は、人々に仕事を選ぶのか、家庭を選ぶのかの二者択一を迫り、採用時においては女性の就職率は高まったものの、依然として出産を機に会社を辞める者は多く、継続就業率においては、さほど改善が見られないのが実態である。

こうした労働市場の二極化は、個々人の生活に影を落としているのと同時に、企業においても人材の育成や活用、そして生産性の向上や競争力の引上げに大きな問題を投げかけているといわれる。むしろ個々人の持つ時間は有限であり、個人にとっても企業にとっても時間は貴重な財産であるとの視点から、業務において無駄な仕事をなくし、時間を効率的に使っていけるようにするための働き方の改革が企業の競争力向上につながるといった事例が、最近、数多く見受けられるようになってきた。そして、多様で柔軟な働き方が認められることで、企業にとっても、社会にとっても、多様で優秀な人材が活用できるようになると主張されるようになった。

4. ワーク・ライフ・バランスの促進を雇用戦略の軸に

今後の急激な少子高齢化の進展や現在のわが国の労働市場が抱える諸問題を考えた場

合、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進を、雇用戦略の一本の柱に据えていくことが適切であるといえる。しかしワーク・ライフ・バランスの促進は、個別企業における雇用管理の改革はもちろん大切であるが、ただそれだけで実現できるわけではない。そこでは産業構造の変化を見据えた労働市場の改革や、さらには個々の世帯における性別役割分担の見直し、住民の地域活動の在り方の再検討が求められる。

まず、産業構造の変化に対する対応である。他の先進国に比べて、1990年代前半まで、わが国では製造業や建設業の就業者構成比が明らかに高かったといえる。建設業の雇用者数は98年には548万人（総務省『労働力調査』）と日本全体の雇用者数の10%を超えていたし、製造業にしても当時の雇用者数は1258万人にのぼり、全体の23%を占めていた。それが10年後の08年までに建設業では雇用者数は111万人減り（20%減）、構成比は全体の8%以下に低下し、製造業でも181万人減少（14%減）し、19%に低下した。この二つの産業はいずれも男性比率の高い産業である。08年における建設業の男性比率は85%、製造業は70%と、圧倒的に男性社員が多い。これらの産業で雇用吸収力を低下させたことも影響して、日本全体で男性の雇用者数は過去10年間に31万人減った。

これに対し、雇用を増やしているのがサービス業である。中でも医療・福祉分野の雇用の伸びは著しい。この分野はもともと雇用者数が少なかったため、かつては『労働力調査』等では別掲されていなかったが、この数字が追えるようになった2003年からの過去5年間における動きを見ても、雇用者数は469

万人から565万人に増加（20%増）し、現在では建設業を128万人も上回るようになった。この分野における女性比率は高く、74%が女性で占められている。その結果、個々の企業における女性比率の上昇も加わって、過去10年間に於いて女性雇用者数は、男性の減少と対照的に187万人も増加している。

男性雇用が減り、女性雇用が増えるといった動きは、リーマンショック以降、さらに強まっている。かつては不況期の政府によって創られた雇用の受け皿はもっぱら公共事業による建設業であった。これに対し、今回の対策で、雇用創出支援の対象とされているのが、医療・福祉や環境の分野で、女性比率の高い分野である。それに加え、98年以降、世帯主所得が16%も低下（総務省『家計調査』）し、今回の不況下でその低下がさらに著しくなっていることから、需要サイドだけではなく、供給サイドからも女性の労働市場参加への圧力（付加的労働者効果）が強まっており、労働市場における女性比率が急激に高まり、都市部を中心とした保育所の待機児童数が急増している。

女性の雇用機会の拡大の傾向は、今後強まることはあっても、弱まることはないであろう。しかしいまだに有配偶女性の労働力化はパート雇用が主であり、一時的にしる、出産を機に仕事を辞める女性は、さほど減っていない。女性が正規雇用を続ける上では、職場における仕事と家庭の両立を容易にする対策は不可欠であるが、それは女性の雇用管理の見直しに限らず、男性社員や、さらには管理職のワーク・ライフ・バランスの重要性の理解と取り組みが必要であり、同時にそれぞれの世帯における性別役割分担の見直しが求め

られよう。

アメリカでは、現在でこそ、6歳以下の子供を持つ父親が家事育児に費やす時間は平日でも3時間26分と長く、日本の48分を大きく上回っているが、1970年代当初は現在の日本人男性とさほど違いはなかった。その後、産業構造の転換等により、男性の経済力が低下する中、これを補う形で女性の労働市場参加は活発化し、さらには男女の均等化が進展し、世帯における性別役割分担が見直され、男性の家事育児時間は延びたと指摘される（治部れんげ著『稼ぐ妻・育てる夫』）。日米には文化的な違いがあり、それにより性別役割分担に違いがあるのは事実だが、人々の考え方自身、社会の要請に応じて大きく変わりうることも事実である。

5. 雇用戦略に沿った 緊急雇用対策の必要性

足元では景気停滞が続く中、失業問題が深刻化し、雇用維持に対する政府支援とともに、雇用機会の創出に向けた対策が求められている。ワーク・ライフ・バランスを軸とした雇用戦略を推し進めていく上でも、まずは雇用の安定を取り戻し、新卒者や中途採用者の就職を支援していくことは喫緊の課題となっている。このためには金融政策や財政政策などマクロの景気対策の実施とともに、雇用調整助成金の支給要件の緩和により、企業の雇用維持能力を高めていくことが必要である。しかし同時に新産業の発展による新たな雇用機会の創出策も不可欠であり、早急な経済戦略の策定が待たれる。他方、緊急雇用対策における政府による雇用の受け皿作りに関しても、それが将来必要とされない一過性の

緊急避難的な雇用創出に終わってしまうのでは意味がない。かつてケインズは政府により「穴を掘り、その穴を埋めることによって、二つの仕事ができる」といったと指摘されるが、財政が悪化している現状を考えれば、やはり将来世代の役に立たない仕事を作り、財政赤字だけを残しても意味はなく、むしろ今後、必要となる仕事を前倒しして雇用を創出といった発想が必要である。この点、今後、到来する高齢社会を考えれば、そしてまた現在の医療介護の人手不足の現状を見れば、雇用戦略の一環としてこの分野の雇用創出を進め、さらにはワーク・ライフ・バランスの促進に沿って、保育サービスの拡充を図っていくことは理に適った政策であるといえよう。

しかし雇用機会の拡大と同時に求められるのは、雇用の質の向上である。政府の委託事業の発注先を決定するに際して、競争が激しく、入札価格の引き下げ競争から労働者の雇用条件が悪化し、官製ワーキングプアを作りだしているといわれる。国によっては入札要件として、労働者への市場賃金の確保が義務づけられるところもあり、わが国でも検討してもよい対策かもしれない。また同時に、正規・非正規による労働市場の二極化の解消のためには、個々の企業や労働市場全体における均衡処遇の促進を法制化したり、対策を講じたることも検討する必要がある。

失業者や非正規労働者の正規雇用を促進するには、これらの人々の教育訓練を受講する機会が乏しいことを考え、政府による能力開発支援が必要であるといわれる。だが、諸外国の経験を見ると、教育訓練を受けさせ、それが終了してから就職先を見つけないといったやり方には限界があるとの分析結果が多い。

むしろ、たとえ有期雇用であってもよいから、何よりもまず就職を優先させ、現場の求める教育訓練を実施していくほうが有効であり、その後、一定の期間が経過してから、身に付けた成果や働き具合を見て正規雇用に転換する制度を用意していった方が効果的である。わが国では「トライアル雇用」に教育訓練支援を組み合わせたものがこれに当たるが、経済界と協力して、こうした制度の支援を拡大していく必要があろう。すでに政府は商工会議所と連携し、具体的職業経験や受講した教育訓練を掲載したジョブカード制度を始めているが、この制度の普及促進は、能力開発と就職支援の一体化を進めるだけではなく、職種別の外部労働市場を構築し、転職コストを引き下げるものとして期待されている。

ヨーロッパでは政府支援のもと、社会的企業(利益を追求するが、一般の民間企業と違って、それを株主に配当するのではなく、地域や社会のために還元することを目的に設立された企業)やNPOなどを活用して、こうした仕組みを導入、拡充させている国が増えている。「教育訓練つき就業」というのがこれだが、仕事に対する態度など基礎的な教育訓練からはじめ、徐々に高度な能力開発に移行し、一定期間が経過したところで、その社会的企業やNPOが直接雇用したり、関連企業に就職斡旋したりしている。11月に発表された政府の緊急雇用対策では、わが国でも「仕事をしながら教育訓練を受け、資格を取れる仕組み」を拡大することや社会的企業、NPOを支援することが組み込まれたが、資本主義経済において厳しい競争に直面している民間企業でもない、また財政赤字を抱えた非効率な政府部門でもない、中間組織(ヨーロッ

パ流の第3セクター)への期待は大きく、今後の雇用戦略の促進に繋がるものと期待される。

他方、失業してしまった人に対するセーフティネットの見直しも早急に進めていかなければならない。現在、わが国では『労働力調査』における失業者のうち、実際に失業給付を受けている人の割合は23%にすぎない。この比率はドイツの87%、フランスの82%に比べて明らかに低く、アメリカの43%に比べても低い(ILO(2009), The Financial and Economic Crisis)。離職失業者に占める失業給付受給者割合にしても、10年前の54.9%から08年には29.8%まで、大きく低下した。そうした背景には、雇用保険に入っていない非正規労働者で失業者になる人が増えたり、財政の切り詰めから給付期間が総じて短縮され、これを超えて失業する人が増えたことがある(樋口(2009)「雇用保険制度改革」(宮島洋編『社会保障と経済・財政』東大出版会)。ヨーロッパ諸国では、こうした人々に対し、政府の一般財源から支出される失業扶助制度が用意されているが、わが国でも就職を促進するような要件を課したうえで、失業給付を行う制度を恒久化していくことを検討してもよいのではなかろうか。

最後にワーク・ライフ・バランス促進のための、長時間労働問題の解消について検討してみたい。恒常的な長時間残業が一般化している背景には、企業にとって人員を増やすよりも、残業時間を延ばした方が、総額人件費が安くて済むという経済的理由が一つにあると考えられる。わが国の場合、法定残業割増率が25%と低く、さらにその基礎となる給与にボーナスや諸手当が含まれていない一

方、教育訓練費や福利厚生費など労働者数を増やせば費用の増える準固定費が高いことが残業時間を延ばす一つの要因になっている。こうしたことを考え合わせると、法定残業割増率を引き上げたり、基準給与に前年のボーナスを含めたりするといった法的対応を講じる必要があるかもしれない。また同時に、長時間残業することを当然視する社内風土を変えていくには、「次世代育成支援対策推進法」で取られているような、「労使で相談をし、その企業の年間平均労働時間や有給休暇取得率について数値目標を設定し、それを社会に公表し、促進していくことを企業に義務付ける」といった仕組み作りが有効なのではなかろうか。

雇用戦略の策定は、単なる雇用対策とは違って、どのような社会を創っていくかを見定め、それに向かって具体的な個別対策を作り、それらを一つに束ね、実践していく行程表作りの役割を担う。その多くは政府による対策によってのみ達成されるものではなく、民間企業や世帯、そして自治体やNPO、社会的企業、地域住民がそれに参加することによって初めて達成可能となる。これまでわが国においては、不況期の雇用対策はあっても、社会を変えていくような雇用政策はなかったなどといわれるが、まさに少子高齢化やグローバル化といった労働市場を取り巻く大きな環境変化に対応して、日本社会をどう変えていくかといった雇用戦略がいま求められているといえよう。

【筆者紹介】

樋口 美雄（ひぐち・よしお）

1952年 栃木県生まれ

◇学歴/職歴

1975年	慶應義塾大学商学部卒業
1977年	慶應義塾大学大学院 商学研究科修士課程修了
1977年	慶應義塾大学商学部助手
1980年	慶應義塾大学大学院 商学研究科博士課程修了
1982年	慶應義塾大学商学部助教授
1985年 ～87年	米国コロンビア大学経済学部客員研究員
1991年	慶應義塾大学商学部教授 商学博士号取得
1993年	一橋大学経済研究所客員教授
1995年 ～96年	米国スタンフォード大学経済政策研究所客員研究員・オハイオ州立大学経済学部客員教授
2005年4月～ 2008年9月	国民生活金融公庫総合政策研究所所長
現在	慶應義塾大学商学部教授 同大学商学部長・大学院研究科委員長（2009年5月～）

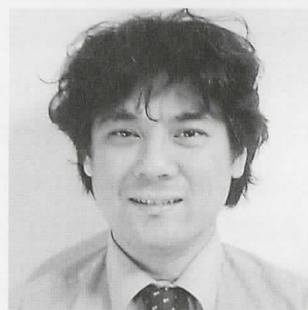
◇専門 労働経済学・計量経済学

◇著書

- 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社、1991年
*第34回 日経・経済図書文化賞受賞
- 『プロ野球の経済学』（編著）日本評論社、1993年
- 『労働経済学』東洋経済新報社、1996年
- 『大学に行くということ、働くということ』岩波書店、1999年
- 『人事経済学』生産性出版、2001年
- 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社、2001年
*第42回エコノミスト賞受賞
*第18回 沖永賞受賞
- 『日本型ワークシェアリングの実践』生産性出版、2002年



若年者の雇用対策に 求められる視点



慶應義塾大学
経済学部

教授 太田 聰 一

1. 若年雇用対策の現状

現在、雇用情勢は「低位安定」といった様相になっている。10月の完全失業率（季節調整値）は5.1%と前月に比べ0.2ポイント低下した。しかし、5%水準を上回る失業率は明らかに自然失業率水準を上回っており、世界的な不況の影響を色濃く反映している。なかでも、15～24歳の完全失業率（原数値）は9.3%と、1年前に比べ2.6ポイント上昇した。

そうした中、鳩山新政権は緊急雇用対策本部を設置するとともに、「緊急雇用対策」をまとめたが、そこでは若年者の雇用対策が重要な柱として位置づけられている。「緊急雇用対策」で策定された政策の実施については、「緊急支援アクションチーム」における「新卒者支援チーム」のもと、「アクションプラン（案）」が現在検討されている。そこで、

10月23日に決定された「緊急雇用対策」の内容と、新卒者支援チームの第1回会合の資料から、ポイントをまとめておきたい¹。

まず、新卒者支援の目的を、「来春以降の新卒者の就職を支援し、第2の『ロスト・ジェネレーション』をつくらないようにする」としている。そして、「アクションプラン（案）」では「新卒者の就職支援態勢の強化」と『就活支援キャンペーン』の展開を柱に、以下のような具体的な取り組みを計画している。

まず、「新卒者の就職支援態勢の強化」についてであるが、「高卒・大卒就職ジョブサポーター」を増員することにした。これは、ハローワークにおいて若年層の就職支援の専門家を緊急配備しようとするものである。また、大学等の就職支援の充実のために、就職相談窓口にキャリアカウンセラーを配置したり、大学におけるキャリアガイダンスを制度化したり、企業に対して内定取消しを行わ

1 筆者が参考にしたのは、平成21年10月23日付けで緊急雇用対策本部名にて発表された「緊急雇用対策」と、平成21年11月4日に行われた、緊急雇用対策本部「緊急支援アクションチーム」新卒者支援チーム会合（第1回）名で発表されている「当面の『アクションプラン～新卒者支援チーム～』（案）参考資料」である。いずれも緊急雇用対策本部のホームページ（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/>）から入手した。

いように指導したりすることが記されている。

もうひとつの、『就活支援キャンペーン』の展開では、第1に、「求人・求職、内定関連情報の公表前倒し」が行われている。実際、昨年は11月28日に公表した9月30日現在の高校・中学新卒者の求人・求職状況及び内定状況を、今年は11月4日段階で発表した。第2の施策は、「就職説明会の積極的な開催及び周知の徹底」である。説明会に企業と学生を呼び込むことによって、マッチングを強化する狙いがある。第3は、「経済団体、業界団体に対する求人拡大の要請」であり、経済4団体（日本経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、商工会連合会）に対して、新卒者支援チームメンバーが、求人拡大を直接要請することになっている。また、各省から、所管業界団体に対して幅広く文書で求人拡大を要請する予定である。第4は、「採用意欲のある中小企業等の掘り起こし推進」で、年明けには「雇用創出企業」のリストを公表することが計画されている。第5に、「新卒者支援の実情把握」として、新卒者支援チームメンバーが大学・専修学校や就職説明会、人材養成の取り組みを現地視察することになっている。

2. どのように政策をとらえるか

このように若年雇用対策（より正確には新卒者支援策）は、緊急雇用対策の重要な柱として位置づけられており、具体的な内容が検討されている点については、評価されるべきであろう。ただし、内容としては従来から行われてきた取り組みの強化という色彩が強く、新鮮であるとは言い難い。また、現段階の資

料を見る限り、それが大きな成果をもたらすという期待を抱きにくい。

例えば、「アクションプラン（案）」には、「就活支援キャンペーン」のひとつとして、「求人・求職、内定関連情報の公表前倒し」が挙げられているが、これが速効的な就職支援となりうるとは思えない。もちろん、こうした情報が早く公表されることは望ましいが、それが個々の企業や求職者の行動を変化させ、雇用の創出に貢献するとは考えにくい。また、実情把握のために新卒者支援チームメンバーが現地視察をすることも基本的には良いことであるが、その意図がかならずしも明確にされていない。現場を激励し、スタッフの働きぶりを監視し、それを評価して今後の政策作成のために活用するという意図だと推察するが、それが明確でなければ、新卒者支援チームの努力に対して外部から評価をすることは難しくなる。

就職率を上昇させるための常道（コモン・プラクティス）は、求人数を多くすることと、求人と求職者のマッチングをより高めることである。求人数の増大のために掲げられた方策が、「経済団体、業界団体に対する求人拡大の要請」であるが、たしかに支援メンバーが求人拡大を要請すれば話題にはなるであろうが、実際に経済・業界団体傘下の企業が採用の増加を行うようになるかどうかは不明である。そうした要請が、企業の採用インセンティブにどのように働きかけるのか、曖昧であると言わざるを得ない。マッチングの強化のための「就職説明会の積極的な開催及び周知の徹底」についても、これまで就職説明会が全国各地でかなりの回数行われていることを考えれば、どの程度の追加的な効果を見込

めるのか不明である。

このようなことを述べているからといって、筆者が政府の政策と全く異なった政策オプションを持っているわけではない。逆に、このプランは、求人を増やすための政策、求職者本人への政策、マッチングの改善をもたらすための政策が揃えられている点で評価されるべきものだと考えている。限られた予算のなかで直ちに実行可能な施策に絞れば、ここで述べられたような施策が浮上するのは当然かもしれない。

にもかかわらず、これらの施策に筆者は強い印象を受けなかった。それにはいくつかの理由がある。第1に、個々の具体的な政策の細部がわからないこと、第2に、政策の効果についての説明が付与されていないこと、第3に、若年就業問題が「緊急的な対策」だけでは対応が難しい問題であること、などによる。

3. 若年雇用対策に求められること

これらの点について説明しておきたい。同じ政策を行うにしても、方法の工夫の有無によって成果があがったり、あがらなかったりすることは当然であろう。例えば、ある施策についての啓発活動の一環として講演会を企画したとしても、どのような講師に頼んだか、その話す内容はどうであったか、参加者はどのようにして集められたか、といった違いによってその効果は異なりうる。こうした細部の重要性は、財政・金融政策よりも、直接個人に働きかけるような労働市場政策においてより顕著になると思われる。同様のことは、今回の政策メニューについても当てはまる。「就職説明会の積極的な開催」は、たしかに

若年の求職者と求人をマッチさせるために有効な取り組みであるが、どのように内容を周知し、どれだけの求人と求職者を集めることができるかによって、その成果は大きく左右される。したがって、「就職説明会の積極的な開催」を有効な政策とするための作戦の提案こそが求められている。

また、労働市場政策は、大なり小なり労働者や企業の行動変化を促すようなメカニズムを通じて、所期の目標を達成しようとする。政策が経済主体のインセンティブに作用することで、求職者が以前より熱心に仕事を探したり、企業がより多くの求人を出したりして、労働市場におけるマッチングが進むようになる。もちろん、政策担当者が適切な努力を行うことを担保するインセンティブ設計も重要な課題となろう。ところが今回の新卒者支援の内容は、そうしたインセンティブに作用する側面が明確ではなく、それだけ有効性に疑問符がつく。その典型例は、「経済団体、業界団体に対する求人拡大の要請」だろう。団体へ要請することで、傘下の企業にどのような求人インセンティブが生じるか明らかではなく、有効性が担保されているとは言えない。

それに関連して、政府は政策決定の根拠をもっと開示すべきであることを強調しておきたい。若年雇用政策に限らないが、現状ではかなり説明不足であるように思われる。例えば、今回の施策でも高卒就職ジョブサポーターを474名から532名に58名増員するとされているが、ジョブサポーターという制度がどのように機能しているのか、また58名増員の根拠が明らかではないために、実施する政策の透明性が低くなってしまっている。

4. 長期の視点からみた若年雇用対策

こうした様々な疑問が生じてくる背景のひとつは、そもそも若年雇用対策に即効性のあるものが少ないことに由来しているのかもしれない。実際、若年雇用対策は長期的な取り組みなくしては成立しにくいと筆者は考えている。すでに雇用されている人の雇用維持をはかることは、比較的容易である。というのも、そうした労働者は企業にいる間に一定のスキルを身につけているために、企業にとってはリスクの少ない労働者であるからだ。したがって、雇用調整助成金や高齢者雇用継続給付金などの諸制度が作用すれば、雇用維持を行いやすい。

それに対して、若年者は難しい点が多い。そもそも企業で長期間雇用されることで高いスキルを蓄積しているわけではないし、企業側にとって若年の正社員採用は大きな投資コストの負担を伴う。よって、ある程度の長期雇用が前提となっている正社員の労働市場においては、不況下において若年の採用に対して慎重になる企業が多くなってしまう。したがって、中高年の雇用維持に比べて若年の新規採用は企業にとって高いハードルとなる。このような若年労働市場の性質を考慮すれば、重要な政策課題の多くが長期的取り組みとならざるを得ないと考える。

まず、若年層に対しては、「訓練の受容体」としての資質を向上させる取り組みが求められる。若年期はもっともスキルの身につく時期であり、そのための資質は最大限高めておく必要がある。そうであってこそ、若年層は中高年にはない「高い可塑性」を武器に労働市場で勝負することが可能となる。具体的に

身につけるべきは、自ら課題を発見して追及できる能力であり、トラブルシューティングを容易にするような問題解決能力（論理的推理力）、ディスカッション・コミュニケーション能力などである。さらに職業生活に対する真摯さ・責任感も養っておく必要がある。こうした「教育」は、学校や家庭で時間をかけて涵養されるものであり、その効果が生じるには当然時間がかかる。また、企業で十分にスキルを身につけるチャンスの少なかった、いわゆる「氷河期世代」の若年層に効果的な職業訓練を行う環境を整備する必要があるが、それもコストと時間がかかる作業である。

また、企業の成長をサポートするような政策は、結果的に若年雇用問題に対する有効な対策となりうる。成長見込みの強い企業は、短期的な労働需要によって人を増やそうとするだけでなく、長期的に将来の幹部社員を育成しようとする傾向がある。無論、高度成長期に比べて、企業をとりまく競争環境は激化しており、効果的な政策を実施することはなかなか困難な取り組みとなろう。それでも、企業活動を支えるための多様な施策を実施することで企業の競争力が強化されれば、それは若年雇用の改善に直結するものと考えられる。活発な企業活動があつてこそ、雇用が生み出されるという視点を忘れてはならないであろう。

こうした取り組みに加えて、正社員と非正社員の二元論的な労働市場の改革も視野に入れる必要があるように筆者は考えている。日本では、正社員の雇用が法律的・慣行的に保護されているために、不況による影響が非正社員の雇い止めや新卒正社員採用に集中しがちである。その結果、「保護される正社員」

と「バッファーターたる非正社員」の待遇差が大きくなってしまい、非正社員から正社員への移動を希望してもきわめて難しくなるとい
う「格差問題」が生じている。筆者は、正社員と非正社員の境界が将来的に今よりゆるやかに
なり、本格的な「多様な働き方」が選択できる世界が来ないかと夢想するところがある。その鍵となるのは、「多様な正社員」と
いう働き方なのかかもしれない。労働時間、転勤の範囲、昇進の限度、雇用保障の程度などによって、正社員にも多様性を認めた人材マ
ネジメントの方法はありうるし、そうすれば非正社員と正社員の壁は低くなり、前者から後者への移行もスムーズに進む可能性はあ
る。また、今の働き方が過度に拘束の強いものとして受け止めている正社員にとっても、そうした方向は望ましいはずである。これも
速効性は乏しいものの、長期的に取り組むべき課題ではないかと考えている。

いま、「緊急雇用対策」という短期的な視点から若年雇用対策がクローズアップされているが、若年、学校、企業、そしてその他の経済環境に長期的に働きかける政策をとって
はじめて、不況のたびにロスト・ジェネレーションが生まれるという不安から抜け出すことができるのではなかろうか。

[筆者は中部産政研 研究員]

【筆者紹介】

太田 聡一（おおた・そういち）

1964 年京都市生まれ

◇学歴 / 職歴

1987年	京都大学経済学部を卒業
1991年	ロンドン大学大学院に入学
1994年	名古屋大学経済学部助手
1996年	名古屋大学経済学部講師
1998年	名古屋大学経済学部助教授
2004年	名古屋大学大学院経済学研究科教授
2005年	慶應義塾大学経済学部教授(現職)

その間に内閣府経済社会総合研究所客員研究員、
京都大学経済研究所客員教授、総務省統計研修所
客員教授などを歴任。

専門は労働経済学。ロンドン大学経済学博士
(Ph. D.)。

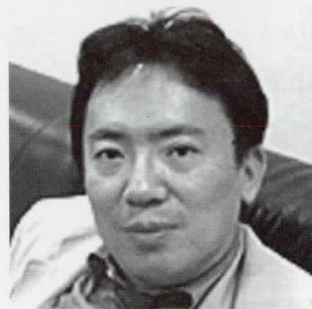
◇著書

共著書に『労働経済学入門』（有斐閣）、『もの造
りの技能』（東洋経済新報社）他。



「契約の自由」

をめぐる一考察



神戸大学大学院
法学研究科

教授 大内 伸 哉

「契約の自由」と労働法

ヒトに健康なときと病気のときがあるように、経済にも好調のときと不調のときがある。現在の日本経済は不調であり、多くの人は、それを託^{かこ}っている。そして、この状況からいつまで経っても逃れることができない気分になり、悲観主義に陥っている。

たしかに、あまり楽観的すぎるのも考えものである。油断大敵ということもある。しかし、悲観的になりすぎて、将来に対する正しい展望をもつことができないとなると、そのほうがはるかに害が大きい。現在の不調への対応策を誤ってしまうおそれがあるからである。

私は経済の専門家ではないので、現在の経済状況の分析能力はないし、ましてや、この状況がいつまで続くのかを予想することもできない。しかし、経済状況に悲観的になりすぎて、労働法制にまで大きくメスを入れるということになると、労働法の研究者としては、一言、口をはさみたくなる。

1999年に出版された八代尚宏『雇用改革

の時代—働き方はどう変わるか』（中公新書）は、新自由主義的な雇用政策を説いたものであった。これも、既存の労働法制に大きなメスを入れようとするものであった。

既存の労働法制とは、その大きな特徴は、労働条件の決定において、「契約の自由」を制限するということにあった。労働者は使用者に従属する存在であり、「契約の自由」は、このことを法的にオーソライズするための手段になりさがっている。労働法は、「契約の自由」を制限することにこそ、そのレゾン・デートル（存在理由）がある、と考えられてきたのである。

一方、新自由主義的な雇用政策は、法理論的にみると、「契約の自由」に対する労働法的規制を取り除き、当事者間の契約で決められる余地を広げようとするものと考えてよい。

こうした新自由主義的政策に対する反動として登場したのが、均衡重視政策である。ワーキング・プアの社会的問題として大きく取り上げられるようになり、昨年来のリーマンショックによる世界的な不況の波は、この社

会問題の深刻度を深めた。こうして、非正規雇用の処遇を改善して、格差を是正していくということが国是のようになってしまった。

このような状況下で、「契約の自由」に否定的で、労働者保護のための法的規制を重視するプロレイバーの研究者たちが勢いづいている。彼らにとって、民主党政権の誕生は、「契約の自由」を徹底的に抑え込む千載一遇のチャンスとなっている。

私は、「契約の自由」を過度に強調することも、過度に制約することも、いずれも極端な立場だと考えている。

賃金と「契約の自由」

労働法において、「契約の自由」が、いかなるときでも否定されていたというわけではない。賃金については、最低賃金額を上回る限りは、「契約の自由」が保障されており、労働協約、就業規則、個別の労働契約において、法の規制なしに額を決定することが認められてきた。

非正社員の賃金は、正社員の賃金よりも低かったが、それは、企業と非正社員との間の契約に基づき決められたものであり、そうである以上、これを法的に問題視することはできなかったのである。「契約の自由」は、一対一の関係での決め事を尊重するということであり、他人の契約との比較ということは問題とならないはずなのである。

丸子警報器事件と呼ばれる有名な判決がある。この判決は、正社員と実質的に異ならない働き方をしていた非正社員の賃金格差問題について、「契約の自由」に果敢に切り込む判断をしたのだが、それでも、正社員との賃金格差の2割までは許容せざるを得なかつ

た。しかも、その後の裁判例では、こうした判断は踏襲されず、「契約の自由」のほうが重視され、格差が許容されてきた。

ところが、近年、この「契約の自由」の余地を法律によって狭めようとする動きが出てきている。一つは、従来から「契約の自由」の限界を設定していた最低賃金額を引き上げようとする動きである。もう一つが、賃金について、他者との均衡という視点を導入すべきという動きである。

いずれも2007年の法改正が関係している。最低賃金についてみれば、2007年の法改正（2008年7月1日施行）により、地域別最低賃金（都道府県別最低賃金）の額の決定において、「生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」（9条3項）とされた。これにより、生活保護との逆転現象の解消が目指されることとなり、実際、最低賃金の大幅な引上げがなされたところが出てきた。さらに、民主党政権は、最低賃金を全国一律で時給800円に引き上げ、将来的には平均で時給1000円にすると主張している

均衡については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、パート労働法）の2007年の改正（2008年4月1日施行）において、重要な法改正が行われた。まず、正社員と同視すべきパートについて、正社員との差別を禁止するという均等待遇を定めた（8条）。さらに、その他のパートについて、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする」と定めた（9条1項）。努力義務とはいえ、均衡処遇を、事業主に求めたわけである。

同床異夢

このような方法で「契約の自由」を制限していくことについては、奇妙なことに、新自由主義派の論者と、均衡重視主義派のプロレイバーの間に、あまりに差がない。どうして、そのようなことになるのかというと、実は、両者は違う「夢」を抱いているからである。

前者は、職務給ベースにおいて、同一（価値）労働同一賃金の原則を貫徹していくことを求める。これは、正社員の賃金体系を変えていこうとする主張でもある。しかし、賃金体系を職務給にすることを法的に強制するための規範的な根拠はない。年功型の賃金体系であれ、成果主義型の賃金体系であれ、各企業において「契約の自由」の下に形成されてきたのである。そのような賃金体系は、各企業なりの合理性をもっていると解するのが自然である。

プロレイバーのほうは、非正社員でも正社員と同じ価値の仕事をしている者もいるのに、その者の賃金が低いことは妥当でない、と主張する。しかし、非正社員の締結した契約には、どこにも強制がない。納得のうえで契約を結んでいるはずなのである。いま私は、この原稿を飛行機の中で書いているが、隣の座席であっても、買った時期やどのような方法で買ったかによって運賃が異なっているはずである。隣の席の人の運賃が安いことを知ったからと言って、自分も同じ額にするように値引き交渉することは許されまい。自分は切符を買った時に、その額で納得して切符を購入しているからである。これが契約というものである。

「契約の自由」の制限についての副作用

最低賃金の引上げであれ、均衡待遇であれ、このような形での「契約の自由」の制限とは、具体的に言うと、契約の内容形成の自由への制限である。しかし、企業には、契約を締結しない自由という意味での「契約の自由」は残されている。契約の内容形成についての自由度を狭めていくと、企業は「契約を締結しない自由」をいっそう行使するようになるであろう。たとえば、高い賃金の非正社員を雇うくらいなら、正社員の残業で対処しようということになるのである。経済学において、最低賃金の引上げが、労働者全体において、雇用量の減少を招く（さもないければ、労働者全体の賃金が下がる）と述べているのも、実質的には、これと同じようなことを指している。

プロレイバーは、ワーキング・プア問題の解消のためには、最低賃金の引上げや均衡待遇が必要であると述べる。そもそも労働者が生活できない程度の賃金しか支払われていないということに問題があるのだと主張する。確かに、労働者がすべて家計の主たる担い手であれば、この主張もわからないではない。しかし、実際には、すべての労働者がそうではない。労働者の中には、正社員もいるが、非正社員もたくさんおり、後者には、主婦や学生の小遣い稼ぎのためのパートやアルバイトもいるのである。

シングルマザーや苦学生であればともかく、普通の学生のアルバイトにおいて、賃金額において、生活保障という要素を考慮に入れる必要がどこまであるだろうか。賃金というのは、労働の対価である。労働者の労働を

どのように評価して、それについていくらの賃金を支払うかは、基本的には契約によってしか決めようがないのである。労働者の生活保障という目的のために、最低賃金を引き上げて、「契約の自由」を縮減することは、その目的と釣り合いのとれない過剰な手段であると思われる。

貧困対策という目的なら、それにふさわしい手段があるはずである。社会保障や税制の領域での対処がそれである。

有期雇用と「契約の自由」

「契約の自由」の制限の副作用という点では、有期雇用の問題も挙げておく必要がある。

日本の有期雇用法制では、期間の上限の設定はある（労働基準法 14 条）が、どのような目的で期間を設定するかということについての規制はなかった。つまり、期間の上限さえ守っていれば、非正社員の雇用に関する「契約の自由」が保障されていたわけである。もっとも、これは期間の締結という「入口」段階であり、有期契約の期間満了により、雇止めをする場合においては、有名な「雇止め制限の法理」が判例によって構築されている。期間の定めのある労働契約であっても、それが反復更新されて実質的に期間の定めのないものと変わらない状態になっている場合、あるいは、有期労働契約が更新されて契約が継続することについて合理的な期待がある場合には、使用者の雇止めは解雇と同視され、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合しか、有効とされないのである（労働契約法 16 条の類推適用）。

これは、当初の契約で約束していた時期に、契約を終了させることができないという

ことなので、「契約の自由」に対する過剰な介入と言えなくもない。もっとも、有期労働契約が更新されて、当初の有期契約としての性質が変質してきたと認められたときにはじめて、「雇止め制限の法理」が適用されるともいえるので、それほど問題がある法理とは思えない。

むしろ問題は、どのような場合に「雇止め制限の法理」が適用されるかがはっきりしていないところにある。これがはっきりしない限り、企業としては、有期労働契約を更新することに慎重にならざるをえないであろう。前述のように、企業には、契約を締結（更新）しないという自由は残されているのである。

これでは、労働者側にとっても望ましい有期労働契約の成立が妨げられてしまう。有期労働契約が無理になったから、正社員として無期の労働契約で雇用されることになるだろうというのは幻想にすぎない。

「契約の自由」の受難の時代

実は、「契約の自由」の制限は、残された最後の砦でもある「契約を締結しない自由」にも及びつつある。そもそも有期労働契約の「雇止め制限の法理」では、雇止めが無効とされれば、有期労働契約の更新が強制されてしまう。その限りでは、「契約を締結しない自由」は否定される。

高年齢者雇用安定法 9 条の定める雇用確保措置を全くとらず、たとえば 60 歳定年で労働者を退職させた場合について、プロレイバーは、その労働者には雇用継続請求権（使用者の雇用継続義務）が認められるべきと主張している。

また、労働者派遣法によると、派遣受入期

間の制限のある業務について、派遣可能期間を超えて派遣労働者を使用しようとする場合には、派遣先は雇用契約の申込みを義務づけられているし（40条の4）、また、派遣受入期間の制限のない業務についても、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れていて、その同一の業務において新たに労働者を雇い入れようとする場合にも、同様に派遣先は雇用契約の申込みを義務づけられている（40条の5）。プロレイバーは、これらの義務に違反した場合には、派遣先には当該派遣労働者を採用する義務があると主張している。

高年齢者雇用安定法や労働者派遣法をめぐったプロレイバーの主張が受け入れられるかどうかは、企業の「契約を締結しない自由」をどこまで認めるかにかかっている。

企業に望むこと

企業と労働者双方にとってよりよい雇用を生み出すうえで、「契約の自由」というのは、基底的な法原理となるべきものである。これを過度に制限してしまうことは、日本の雇用システムに深刻な傷跡を残すことになるであろう。

しかし、国民はいま悲観的になり、雇用不安を抱えている。その原因を、企業の「契約の自由」の濫用に求める声も少なくない。民主主義社会においては、法律は多数派の意思に基づき制定される。企業が世間に「契約の自由」の濫用と思わせるようなことをやっている、たとえそれが誤解であっても、残されていた「契約の自由」も打ち崩してしまうような原理主義の波がやってきかねないのである。

こうしたなかで、「契約の自由」（特に、その砦である「契約を締結しない自由」）を法原理として守り通すためには、結局は、企業が「契約の自由」を濫用していないということを社会に示していくしかないのかもしれない。

たとえば、労働契約法17条2項は、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」と定めている。これは、有期労働契約における、使用者の契約の自由の濫用をいさめる規定である。

企業は、このような規定は不要で、杞憂であると国民に堂々と胸を張り、その信頼を勝ち得ていけるような人事を行うことが肝要と思われる。

【筆者紹介】

大内 伸哉（おおうち・しんや）
1963年神戸市生まれ

◇学歴 / 職歴

1995年	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程終了（法学博士）
1996年	神戸大学法学部助教授
2001年	神戸大学大学院法学研究科教授 現在に至る

◇著書

「労働条件変更法理の再構成」（有斐閣 1999年）
「労働法実務講義（第2版）」（日本法令 2005年）
「雇用社会の25の疑問」（弘文堂 2007年）
「最新重要判例200労働法」（弘文堂 2009年）
「雇用はなぜ崩れたのか」（ちくま新書 2009年）
「キーワードからみた労働法」（日本法令 2009年）



雇用形態の多様化と 均衡待遇の実現



日本大学大学院
総合科学研究科

准教授 安 藤 至 大

1、はじめに

現在、わが国は非常に厳しい雇用環境にある。過去最高を更新して平成21年7月に5.7%まで上昇した完全失業率は、10月に5.1%まで回復した。しかし、これは雇用調整助成金制度が大規模に利用された上での数字であり、雇用に関する人々の不安は続いている。

雇用情勢の悪化は、景気低迷や先行きの不透明感に加えて、産業構造の変化や技術進歩など、様々な要因によりもたらされた現象といえる。また求人があっても結果として採用に至らない、いわゆるミスマッチの問題も多く指摘されている。このような現状を考えると、雇用を増やすこと、それも低賃金で熟練が見込まれないような仕事ではなく、質の高い仕事を増やすことは容易ではないと思われる。

そこで本稿では、雇用を増やすための施策として、二極化している雇用形態を多様化させることの重要性を議論したい。ただしこの施策には、異なる雇用形態で働く労働者間の

均衡待遇をさらに難しくするという問題を伴うため、併せてその解決方法についても検討しよう。

2、正規と非正規の二極化

雇用に関して、現時点で特に問題視されているのは、正規と非正規の二極化である。この「二極化」が議論される際には、非正規雇用の問題点のみが指摘されることが多い。しかし、正規雇用がすべての労働者にとって望ましい働き方であり、非正規が常に劣るとは限らないことには注意したい。

正規雇用の場合には、一定の雇用保障により雇用の継続に関しては相対的に安定しているが、一方で職務内容・勤務地・労働時間・賃金といった労働条件が決定・変更される際に、使用者側がある程度の自由度を持っていることが多い。つまり正規ならば安定していると考えるのは間違いで、雇用継続の安定はあっても働き方に関しては不安定である。例えば正規労働者は、これまでとは別の仕事に望まない形で配置転換される可能性があるし、転勤や残業の命令を断れないこともありうる。

これに対して非正規雇用の場合には、契約期間が実質的に短期であり雇用保障がないというデメリットがあるが、仕事の内容や働く場所を選ぶことができる（少なくとも合意なしに一方的に変更されることはない）。その意味では、雇用継続については不安定だが働き方については安定していると言えるだろう。

労働者は、このように雇用保障は強いが働き方の自由度に乏しい正規雇用とその反対の非正規雇用のどちらかを選ぶことになる。雇用保障やそれ以外の労働条件のすべてが安定した仕事というものは残念ながら存在しない。

3、正規雇用が選ばれる理由

労働者にとって、正規と非正規には働き方としての一長一短があり、正規雇用を選択する場合には労働条件の決定について使用者側に白紙委任する必要があるとしても、やはり正規雇用を望む求職者は多い。そして正規の職を望んでいるのにも関わらず、得ることができない労働者は現状では多数存在する。

なぜ正規の仕事が不足しているのだろうか。またどうすればそれが増えるのだろうか。正規雇用を増やすために何が出来るのかを検討するためには、まず企業がどのようなときになぜ正規雇用の労働者を雇うのかを理解しておく必要がある。

企業が労働者を正規で雇用する理由として、少なくとも以下の三つが考えられる。第一に、リスク回避的な労働者が多いことを前提とすると、雇用保障を使用者側から提示することにより、優秀な労働者を引きつけることができる。また、企業側が引き受けるリスク負担に相当する分だけ支払う賃金を下げられる効果もある。これは保険会社が契約者のリスク

を引き受けるかわりに保険料を得ることと実質的に同じ行為である。

第二に、企業特殊的な技能を労働者に習得して欲しいときに、雇用保障を与えることで、それを実現できる可能性がある。例として、労働者が企業に就職した後に、熟練労働者になるための努力が必要とされるケースを考えよう。仮にこの技能が他の企業ではあまり役に立たないものであったとすると、雇用保障がない場合には、労働者は努力しないかもしれない。それは転職してしまうと極端なケースではゼロからのやり直しになってしまう場合には、熟練労働者になった後にも強気の交渉ができないため、結果として正当な待遇を得られずに努力費用相当分すら回収できない可能性があるからだ。

一方で、雇用保障がある場合には労働者側の事後的な交渉力がより強くなるため、安心して訓練に取り組む効果が期待される。ただし雇用保障を提示しなければ企業特殊な訓練が行われないとは限らないことに注意して欲しい。例えば、熟練労働者を企業が正当に扱わないと、そのことを見た若年層が「熟練労働者になっても、どうせ後になって裏切られる」と考えて努力しなくなるという、いわゆる評判のメカニズムが機能するかもしれない。このとき雇用保障の有無に関わらず使用者は労働者に対して不当な扱いをしないことが予想される。

最後に、正規雇用の場合には、先に述べたように働かせ方の自由度が高いことが挙げられる。これは、仕事の内容や勤務地等に関して使用者側がかなり自由に決定・変更できる（個別の同意を必ずしも必要としない）ため、労使間の交渉費用を大きく削減できることを

意味している。例えば、企業において、社員を総務から営業へと部門間で移動させるような場合には、当事者の意向を聞いて参考にするだろうが、決定するのはやはり使用者側であるし、また機の配置換えなどはおそらく一方的に決定されると思われる。仮に機の配置変更に関して社員全員との個別合意が必要であるなら、無駄に時間を使うことになるだろう。

4、正規雇用の減少

近年、正規雇用が減っている理由として、派遣の原則自由化等により正規から非正規への置き換えが起こったことが原因と主張されることが多い。しかし上で述べたような正規雇用を提示することのメリットが失われた場合にも、正規の仕事は減少することになる。

それでは、正規雇用を提示することのメリットがどのように変化した可能性があるのかを考えてみよう。上で挙げた第一の理由は、雇用保障を提示することで有能な労働者を採用できる、また賃金を引き下げられるというものだった。しかし、雇用保障を提示するためには、そもそも企業の業績が安定的に成長していること（少なくとも上下に大きく変動しないこと）が求められる。また仕事の内容や必要な技術も、労働者が対応できる程度の変化であることが必要となる。高度成長期までは満たしていたと思われるこれらの条件が、産業構造の変化と技術進歩の加速によって、実現することが難しくなるとすると、結果として正規雇用が減少することが考えられる。

次に第二の理由は、企業特殊的な技能習得への投資を促すために有用というものだった。おそらく企業特殊的な技能というものが完全

になくなることは今後もないと思われるが、例えばコンピュータの発達により、以前よりも知識や技能が企業間で統一化された可能性はある。そして仮に同一産業内で転職する場合には、前の会社で得た知識や技能を移った先でも活用できるようになったとすると、労働者は外部から動機付けられなくても自発的に技能を獲得しようとすることになる。このような環境の変化があった場合には、雇用保障が不可欠ではなくなり、結果として正規雇用が減少するかもしれない。

最後に挙げた、使用者側が働かせ方を選択できる範囲が広いという理由については、労働者の考え方の変化により、最近はその自由度が低下したことが考えられる。例えば、転勤を命じると皆が辞めてしまう場合には、正規雇用を提示することのメリットが少ないため、使用者が正規での雇用を減らしてしまうことが考えられる。

5、多様な労働契約の実現

二極化している現状を前提とするなら、正規雇用を増やすためには、企業が正規の職を提示することのメリットを増やすこと、または非正規を使い難くする（極端なケースでは禁止する）ことのいずれかが必要になる。そして正規を提示することのメリットを増やす方向で考えるとすると、労働条件の決定に関して使用者側が合意なしに決定できる範囲を広げることなどが考えられるが、おそらくこれはあまり現実的ではない。一方で非正規という働かせ方を使い難くする方法によっても、仮に先に述べたように正規雇用を提示すること自体が難しくなっているのであれば、正規雇用はそれほど増えないことになる。

そもそも雇用形態が二極化していることの
問題点とは、労働者が雇用保障以外の労働条
件に関して少しでもこだわりを持つとき、不
安定な職を選ばざるを得ないことである。例
えば、子どもの教育や親の介護等の理由に
よって勤務地の変更を受け入れられない人や
働くことのできる時間帯に制限がある人、ま
たキャリア形成の観点から特定の職種へのこ
だわりを持つ人などは仕方なく不安定な職に
就くことになる。

したがって正規に誘導しようとして非正規
を使い難くしてしまうと、労働者と失業者と
の格差が大きくなることに加えて、例えば短
時間しか働けない人のようにこれまで非正規
として働いていた人たちがまったく職を得ら
れなくなってしまうという副作用がある。

それならば正規を無理に増やそうとするの
ではなく、正規と非正規の間に位置する働き
方・働かせ方を実現可能にするほうが望まし
いのではないだろうか。つまり正規雇用より
は雇用保障の程度が幾分弱い、一方で労働
条件のうち、労働者との合意がない限り変更
できない要素を増やした契約を両者の合意の
下で選択できるようにするのである。その目
的は、長期雇用を実現するのが難しくなって
しまったことを前提として、二択にしておく
ことで結果的に短期雇用を増やしてしまうの
ではなく、中期の仕事を増やすことを通じて
結果としてより安定的な雇用環境を確立する
ことにある。

それではどのような契約を締結可能とする
べきだろうか。労働需要を増やすという観点
からは、契約解除の要件を明確にすることが
最も効果的である。

まず雇用期間についてはこれまでのルール

を変えて、5年契約や10年契約も可能にす
ることが必要であろう。また、一年前に告知
すれば解除可能な雇用関係なども考えられる。
次に場所についても特定地域の事業所の閉鎖
と共に雇用契約が解除されるなどの特約も許
されるべきではないか。また職務内容につい
ても、あらかじめ定められた仕事がなくなっ
たことを理由とする契約解除を可能にするこ
と等が考えられる。

ここで重要なのは労使間で解雇についての
争いがあったときに、当事者同士が合意した
契約に基づく判断を裁判所が行うことだ。そ
れは事前の予測可能性がなければ中間形態は
機能しないからである。

このように中間形態を選びやすくすること
は労使双方が望む長期雇用を妨げるものでは
ない。むしろこれは結果的に長期雇用が実現
されやすくなるための施策といえる。例えば
5年契約を2回繰り返した上で、定年までの
長期雇用を提示される労働者がいるかもしれ
ない。また有能な労働者に対しては仮に当初
の契約期間が5年であっても、1年目に長期
雇用契約への切り替えが提示されるかもしれ
ない。短期の契約で働く労働者に対して、他
社が長期雇用を提示することで、途中で引き
抜くこともあるだろう。

長期雇用は選択肢を二択に限定することによ
って実現するのではなく、あくまで当事者
たちの合意によるステップアップを通じて実
現することが大切と筆者は考えている。階段
を使わずに建物の一階から二階にジャンプす
るのは難しいことだが、階段のステップを踏
んで行けば二階へ行くことは可能だろう。

確かに仕事を変えることや企業を移ること
には費用がかかるため、結果として特定の企

業で長期雇用が実現できるのであれば、それは素晴らしいことである。しかし本当に大事なのは、新卒で入社した企業で定年まで働くことではなく、仕事が途切れないこと、そして収入と生活が安定すること、また向上することではないだろうか。

6、労働者間の均衡待遇

労働問題が議論されるとき、少し前までは労使の利害対立に注目が集まることが多かった。例えば春闘におけるベースアップ等の待遇改善要求は、それにより労働者の大多数とその家族を同時に豊かにする取組であるとして一定の評価をすることができる。しかし今日では、真に重要な問題は、異なる労働者の間に存在する利害対立をいかにして調整し解決するかであろう。

労働者間の利害対立には様々なものがある。例えば、退職給付の支給水準の改定で揉めている日本航空の例に見られるような世代間の利害の違いも重要な問題であるし、また正規と非正規との間での賃金水準の違い、そして労働者と失業者との間での生活水準の違い等の背後にも、労働者間の利害対立が存在する。

ここで問題となるのは、先ほどの提案にあるように契約をさらに多様化させたとすると、労働者間の利害対立がより複雑かつ深刻なものとなり、調整が困難になる恐れがあることだ。

現在、様々なところで「同一（価値）労働同一賃金を実現するべきである」といった議論がなされている。しかしこれが実現可能であるか否かを検討する際には、誰が均等か否かを判断するのかという難しい問題が待っている。まず、そもそも同一労働であるか否か

を判断することは難しい。同じ部門で働いている労働者を考えたとしても、実際に担当する業務には少なからず差があるはずなので、当事者にとっても見解が分かれることは十分に起こりうる。

また人間には自分の能力を過大評価する傾向があることが知られている。そして良い結果は自分の能力や努力によるものであり、悪い結果は不運であったためと考える傾向もある。このようなバイアスの存在は労働者間での合意形成を困難にする原因となるだろう。

話を簡単にするために、労働者への賃金額合計（賃金原資）があらかじめ決まっているとして、これを労働者Aと労働者Bに配分するケースを考えたい。ここで可能なのは(1)労働者間の話し合いで決める、(2)裁判所が決める、(3)使用者が決めるという三つの方法である。どれが最も効率的だろうか。

労働者Aと労働者Bが互いの貢献について合意ができれば問題はない。しかし意見が一致せず争っているとすると、労働者間で話し合って決めるのは難しい。暫定的に合意に達したとしても、不満を持つ一方が離職してしまう可能性があるからだ。

争いがあるときには裁判所に決めて欲しいと考える人もいるだろう。しかし労働者A、Bや使用者と比較して、貢献度に関して裁判所が得られる情報は幾分劣るものであると考えるのが自然である。

それでは使用者が判断するとしたらどうだろうか。おそらく相対的な貢献度合いを最も良く判断できるのは使用者かもしれない。それは、仮に使用者が労働者の貢献度合いに関して実態に合わない判断をすると、過少評価された労働者の流出を招くことになるため、

できる限り正確な判断をしようとするインセンティブを持つからである。これは市場において同業他社との競争があれば自動的に機能するものである。

ただし使用者は、労働者の貢献を少なく見積もることで、賃金の支払総額を削減しようとするかもしれない。しかしこれは賃金総額の決定を事前に行い、その配分方法を事後的に決定するという手法によってある程度は解決できる問題である。

このように自身の貢献度合いを過大評価する傾向のある労働者の間で決めたとしても、また少ない情報しか持たない裁判所が決めたとしても、そして労働者の貢献を過少に評価することで賃金総額を削減したい使用者が決めたとしてもそれぞれに問題がある。そこでどれが最も害が少ないのかを考えると、筆者は十分な企業間競争が行われている限りでは、使用者が決めるのが最善ではないかと考えている。それは上で述べたように、総額の決定と配分とを二段階で実施することで、労働者の貢献度に応じた待遇を実現することが理論的には可能であるからだ。

雇用契約の多様化を進める上で、何をもって均衡待遇と考えるのかという問題は、避けて通ることができないものである。この点について、さらなる検討による合意の形成こそが、より良い仕事を増やすための第一歩と言えるだろう。

7、おわりに

わが国のこれからの労働ルールが今後どのようなものになるのか、またどのようなものにするべきかという議論はこれまで活発に行われており、多様な考え方が提示されてきた。

今回の提案内容は、筆者が日本経済新聞の経済教室（平成 21 年 7 月 16 日）に掲載した内容に基づいている。また平成 14 年の厚生労働省委託研究「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会」報告書においても、同様に短時間正社員、勤務地限定正社員、職種限定正社員といった中間形態の導入が議論されている。

制度の見直しを考える際には、一見すると望ましく見える施策が実は機能しないことや弊害が大きすぎる可能性等に留意する必要がある、製造業派遣の禁止や最低賃金の引き上げといった現在提案されている施策に関しても、導入する前に十分な批判的検討を行うことが必要である。

【筆者紹介】

安藤 至大（あんどう・むねとも）
1976 年東京生まれ

◇学歴/職歴

1998年3月	法政大学経済学部卒業
2000年3月	東京大学大学院経済学研究科修士課程修了
2003年10月	政策研究大学院大学助手
2004年3月	東京大学より博士（経済学）の学位を取得
2004年4月	政策研究大学院大学助教授
2005年4月	日本大学大学院総合科学研究科助教授
2007年4月	日本大学大学院総合科学研究科准教授



非正規からの正社員への道 ：運の悪い世代をどう支援するか



労働政策研究・研修機構
統括研究員 小杉 礼子

悪い年に卒業する不運

この3月に卒業する学生・生徒は悪い年に卒業することになってしまった。景気低迷が続く中、多くの企業が新規学卒の採用を手控えたり、慎重になったりしている。こういう年回りに卒業することになった人たちは、不運としか言いようがない。

就職環境が生まれ年で大きく変わる事態はこれまで何度も繰り返されてきた。不況も浅い時期には、新卒が欲しくてもなかなか採れなかった中小企業が採用を増やすこともあるのだが、不況が長引けばこれも減ってくる。1990年代初めのバブル崩壊以降、「氷河期」といわれる厳しい就職市場が続いたことは記憶に新しい。

生まれ年によってどれほど就職環境は異なるのか。図1の「新卒就職者比率」は、中学校から大学院までの各学校段階卒業時点において新規学卒者として就職した人が、各生まれ年度の人口（中学校卒業人数）に対してどのくらいの比率を占めているかをみたもので

ある。ここから、1970年代前半生まれ、いわゆる団塊ジュニア世代あたりまでは、およそ8割の人が新規学卒者として就職していたことがわかる。残りの2割は、学校中退者や就職先が見つからないまま卒業した人、あるいは、当初は進学予定で予備校に通ったが途中で進学をあきらめてしまった人などである。



図1 新卒就職者比率、および正規雇用比率の推移

注)・新卒就職者比率＝(15年後中卒就職者数＋18年後高卒就職者＋20年後短大・高専・専門学校卒就職者数＋22年後大卒就職者数＋24年後大卒院修士卒就職者数＋27年後大学院博士卒就職者数)15年後中学卒業者数×100。

・1997年～2007年正規比率(男)は男性について、各年の5歳刻みの年齢段階ごとの人口に占める<正規の従業員・職員、役員、及び自営業主>比率。生まれ年度にあわせて図示しており、例えば、1980年度生まれ場合、1997年には<15～19歳>、2002年には<20～24歳>、2007年には<25～29歳>に当たるので、それぞれの調査時点・年齢段階の正規比率を図示している。

資料出所：文部科学省「学校基本調査」、総務省統計局「就業構造基本調査」を基に筆者作成。

図のとおり、1970年代後半以降に生まれた世代では新卒就職者比率は下がり続け、1982年度生まれが底になっている。この年度生まれでは、新卒就職できたのは人口のおよそ6割にすぎない。これ以降の世代は前回の景気拡大期にかかり、新卒就職比率は上昇に転じている。ただしその水準は1970年代初めまでとは大きく異なる。若者の大半が学卒時に「就職」によってスムーズに職業生活に移行するという国際的にも広がった我が国のイメージは(OECD 1999)、これを外れる者が4割にも達すればもはや正しいとは言えない。

さて、この図にはもうひとつ、男性についてのみだが、年齢段階別の「正規比率」を加えている。1997年、2002年、2007年の3時点で行われた調査を基に、5歳刻みの年齢段階ごとの人口に占める<正規の従業員・職

員、役員、自営業主の合計>の比率(＝正規比率)を計算して書き込んでいる。ここから、例えば25～29歳時の正規比率に注目すると、90.9%(1970年度生まれ)→85.3%(1975年度生まれ)→81.1%(1980年度生まれ)と最近の世代ほど低下していることがわかる(図の上の→)。そして、この低下は、新卒就職者比率の低下と平行して起こっている。すなわち、新卒就職者比率が低い世代ほど、20歳代後半になっても正社員になっている比率が低いのである。学卒就職時点の景気で左右される「生まれ年の不運」は、その後、少なくとも20歳代後半まで影響を残している¹⁾。それがこの図から読み取れるもうひとつの事実である。

「非正規から正規へ」の実態

さらに、図1からは逆の点、すなわち新規学卒採用されなかった者のうち一定程度は20歳代後半には正社員に変わっていることもわかる。特定の世代がなかなか正社員になれないことは確かだが、その中でも正社員に移行した人は少なからずいる。悪い年回りに生まれたばかりに、景気が回復してもなかなか安定的な雇用を得られないというのは理不尽な話だが、この理不尽への対策を考えるためには、この正社員に移行した人たちに注目して何がその移行の背景にあるかを考えることが重要だろう。

2002年と2007年に実施された国の大規模統計(総務省統計局「就業構造基本調査」)

1) ここでは、非正規雇用と正社員とでは、賃金や能力開発の機会などの諸条件において違いが大きい現状を前提として議論している。本稿では「非正規から正規への移行」に焦点付けて論じるが、非正規雇用と正社員との間の処遇の格差をなくす方向での取り組みも重要であり、むしろこちらのほうがより根本的なものだと考えられる。しかし、移行の促進のほうが短期的に対応しやすいと考え、ここではこちらに焦点を当てる。

を特別集計することで、この非正規雇用から正規に移行の実態の一端がわかった²⁾。正社員への移行をここでは、それぞれの調査時点から1年前までの間に、非正規である前職を離職した人(15～44歳、在学中を除く)が、調査時点で正規の職に就いている場合とした。非正規離職者のうち移行を果たした人の比率を移行率とすると、これは、2002年の14.2%から2007年の16.1%へと上昇していた。この時期、非正規雇用者の比率は高まる一方だったが、正社員への移行も増えていたのである。

まず、どのような企業が前職が非正規だった人を正社員として雇用したのか。産業別では製造業、卸売・小売業、医療・福祉等が多い。このうち02年に比べて07年に特に多くなったのは製造業である。またこれを職業別にみると男性の生産工程や労務の職業で採用が伸びていた。あるいは、地域別には、東海・北陸地方の男性で採用数が特に多くなっていた。この間の景気拡大を牽引した輸出型の製造業での労働力需要の増加が、非典型雇用離職者の正社員への移行の促進要因になっていたことがうかがえる。2008年後半の景気後退においてはこの分野での打撃が大きかったことを考えると、現状はかなり厳しくなっていると予測されるが、ここで確認しておくべきなのは、労働力需要の強さが移行を支える大きな要因であることである。

では、どのような人が正社員に移行したのか。性別では男性、年齢は20歳代前半が最も多い。学歴は高学歴であるほど移行率が高

い。

また、非正規である前職の特徴は、正社員として採用された今の仕事と同じ職種である場合が半数程度を占める(大分類レベル)。特に事務職(一般事務、会計事務など)、生産工程の仕事(電気機械器具組み立て作業者など)、専門技術職(看護師、介護職員など)が多い。前職での経験が採用に当たって一定の評価をされていることが考えられる。前職の継続期間は、2年未満の短い経験の場合は移行率が低く、ここでも非正規での前職経験が評価されていることが示唆される。ただし、経験期間が評価されるのは20歳代前半層までで、それ以上の年齢では3年以上の勤続が効果的とはいえなかった。年長層の場合、子どもと配偶者のいる女性で家事責任などのために正社員への移行を望まないケースが多くなり、前職期間が長くても正社員への移行比率が高まらないのではないかと考えられる。

さらに、初職が非正規であるか正社員かで移行の年齢は異なった。初職が非正規の場合で正社員に移行した者は20歳代前半までに集中していた。これに対して、初職が正社員なら(後にいったん非正規を経験して)30歳代、40歳代に正社員に復帰できていた。初職が非正規の場合は、やはり20歳代後半になる前に正規に移行するアクションを起こすことが重要である。

このほか本人の自己啓発の努力も移行と有意に関連した。自己啓発についての設問は過去1年間の自己啓発の有無を問うもので、過去1年間の移行との前後の関係は不明であ

2) この調査で把握できるのは、離職を伴う移行のみである。同一企業内で非正規から正社員になった場合、すなわち「登用」は把握できない。

る。しかし、自己啓発という行動を習慣的なものとするならば³⁾、移行に影響を与える要因であると言える分析結果であった。

自己啓発の有無は、学歴によって大きく異なる。表1には、過去1年間の職業能力開発のための取り組みの有無を尋ねた結果を載せた。勤務先による訓練を受講する機会はやはりフリーターは少ないのだが、自己啓発については、正社員との差は小さい。さらに学歴別に見れば、ほとんど雇用形態間の差はなくなり、高学歴のフリーターは大変多くの者が自己啓発を行っていた。高学歴者のほうが正社員への移行率が高いひとつの要因は、この自己啓発にあるのだろう。

以上の検討から、非正規での経験を企業は評価していないわけではないこと、しかし20代前半のうちに行動を起こし、就業希望に近い職種での経験を積むことが大事であること、学ぶことは道を開くことに繋がること、一方で労働力需要を引き出す産業政策は欠かせないことが明らかになった。

こうした要素を併せ持つ政策として、筆者はジョブ・カード制度に大変期待している。制度の内容を詳しく紹介をする紙幅は無いが、現在、この制度にのっとった訓練機会を提供する企業が徐々に増えている状態だと聞く。国の政策として継続的に取り組まれることがなにより大切だと思う。

表1 正社員とフリーターの能力開発*実施状況
(MA、15～34歳、在学中を除く)

	合計(千人)	勤務先が実施した訓練	自己啓発	いずれも実施しなかった
正社員計	12,311.3	42.3	25.0	49.0
学歴 中学卒	422.6	21.3	8.9	74.0
高校卒	3,965.0	33.7	13.6	61.0
専門学校卒	2,185.9	43.3	27.5	47.1
短大・高専卒	1,194.9	45.9	25.9	45.1
大学卒	3,935.2	50.0	34.4	38.4
大学院卒	438.4	61.2	49.7	24.7
不明・他	169.2	29.3	13.4	64.5
フリーター計	1,914.3	14.7	16.5	73.5
学歴 中学卒	229.3	8.1	6.0	87.5
高校卒	911.1	12.5	11.6	79.2
専門学校卒	316.2	19.8	19.2	67.7
短大・高専卒	161.8	19.2	21.2	65.6
大学卒	245.8	20.6	37.2	52.5
大学院卒	13.5	13.9	53.4	44.3
不明・他	36.7	8.3	10.3	83.3

*仕事に役立てるための訓練や自己啓発

資料出所：労働政策研究・研修機構（2009b）および内閣府・男女共同参画会議（2009）より筆者作成

引用文献

- ・内閣府男女共同参画局・男女共同参画会議「生活困難を抱える男女に関する検討会」第14回検討会（2009年7月31日実施）資料。
- ・OECD（1999）Preparing Youth for 21st Century, The Transition from Education to the Labour Market.
- ・矢野真和（2009）「教育と労働と社会—教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』No.588.
- ・労働政策研究・研修機構（2009b）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—』。

3) 矢野（2009）は大学卒業生への質問紙調査から、大学教育の効果として「学びの習慣」の獲得があり、その習慣は卒業後にも継続していることを明らかにした。自己啓発という学びが「習慣」的なものであるとの立場に立てば、移行と同時並行の行動だとしても、移行に影響を与える要因と捉えることができる。

【筆者紹介】

小杉 礼子（こすぎ・れいこ）

1952 年神奈川県生まれ

◇学歴 / 職歴

1975年 3 月	東京大学文学部社会学科卒業
1978年 4 月	雇用促進事業団職業研究所
1981年 4 月	（組織改編により）雇用促進事業団雇 用職業総合研究所
1990年 4 月	（組織改編により）日本労働研究機構
2003年10月	（組織改編により）独立行政法人労働 政策研究・研修機構（現職）
2006年 3 月	独立行政法人労働政策研究・研修機 構統括研究員





最低賃金のゆくえ



名古屋市立大学大学院
教授 松 村 文 人

政権交代により、わが国でも最低賃金のかつてないほどの引き上げが現実のものとなる可能性が出てきた。最低賃金に関わる最近の話題をいくつかご紹介したい。

最低賃金の1,000円への引き上げ

最低賃金引き上げに対する新政権の姿勢は、たしかに他の改革課題に比べれば慎重に見える。民主党マニフェストに書かれた「地域別最低賃金1,000円」は、今年10月に改定された713円の最低賃金（全国加重平均）をおよそ40%引き上げることを意味するため、企業経営や経済全体に与える影響の大きさを考えれば当然かもしれない。

最低賃金制度のモデル国として引き合いに出されるフランスでは、ゼネストが全土を揺るがしたいわゆる1968年の「五月革命」の後、当時の保守政権が政労使合意に基づいて最低賃金を35%も引き上げたが、10年余り後の1981年6月、第五共和制下で初めて成立した左翼政権（ミッテラン大統領）は、最低賃金の引き上げ幅を10%に止めた。

最低賃金のもう一つのモデル国であるイギ

リスでも、18年ぶりに返り咲いた労働党政権（ブレア首相）が、保守政権が廃止した最低賃金制度を1999年4月に復活させたが、その水準を、導入時の1.5倍まで引き上げるのに10年をかけた。2008年の水準は時間当たり5.73ポンド、円換算で時間当たり1,275円である。

モデル国ではないが、アメリカの連邦最低賃金も、ブッシュ政権末期の2007年、時間当たり5.15ドルから、2年間かけて7.25ドルへ引き上げられることが決まった。円換算（昨年時点）で860円であり、10年間据え置かれていたとはいえ、40%もの引き上げにより日本の水準を上回る可能性も出てきた。

このように、どの国でも内需・生活重視の政策を重視しつつも、最低賃金の大幅改定には慎重であり、社会的影響を考えて一度には行っていない。

英・最低賃金のプラスの影響

最近、勤務先の大学で担当する「若者の職の未来」という講義で、最低賃金の問題を取り上げた。この講義は専門科目ではなく、

「テーマ科目」という名称の1年生向けの教養科目であり、経済学部以外の学生も参加している。いわゆる教養部廃止後、専門学部の教員もこのような一般教養科目を交替で担当している。今回の講義のテーマは、規制緩和や非正社員化の中で進んだ「雇用劣化」の実態を取り上げて、若者の仕事や雇用の今後について考えることである。一方的に話すのではなく、関連する新聞記事を一緒に読んだり、DVDを見たり、こちらから質問して学生の考えを聞いたりしている。大学の講義も、かつてとは違って最近では学生の実生活に「有益」であることが求められており、この講義も大学から「生活基盤科目」の指定を受けている。

講義では、最低賃金の問題を、非正規化、ワーキングプアに続いて取り上げた。配布した新聞記事には、民主党マニフェストの「最低賃金1,000円」への引き上げという見出しもあり、1,000円が現行最低賃金に対して40%もの大幅引き上げを意味することも説明した。

最低賃金研究では、制度そのものや水準の引き上げが雇用や生産性に与える影響をめぐって、これまでに理論的にも実証的にも多くの研究蓄積がある。人為的な賃上げが雇用を減少させ、生産性を低下させる恐れがあるとする説に対して様々な検討が行われてきた。しかし、最低賃金が雇用にいかなる影響を与えるのか理論面で結論は出ていないといってよい。学生に配布した新聞記事では、東北地方の経営者が、「最低賃金すれすれでパートタイマーを雇っている会社は、最低賃金が引き上げられれば、雇用を減らす可能性がある」と述べている。最低賃金やその改定

に反対する人々がよく口にすることばである。

しかし、実際に最低賃金の引き上げが雇用を削減し、失業を増やしているのであろうか。この問題を考えるために、講義ではまず、10年前にイギリスで導入された最低賃金制度が、現在まで雇用に対して悪い影響を与えておらず、パート賃金を引き上げて、性別賃金格差を縮小したという調査結果を紹介した（厚生労働省の最低賃金関連資料による<http://www.mhlw.go.jp/>）。

1997年、18年ぶりに復活した英労働党政権は、政権誕生後、労働組合・使用者団体・学識経験者からなる「最低賃金委員会」を発足させ、最低賃金制度の導入の検討に入り、2年後の1999年に最低賃金法を施行した。新たな制度は、パートや在宅労働者を含む幅広い労働者を対象とし、業種・規模・地域・年齢によらない一律の法定最低賃金であった。最低賃金の水準は、2008年までの10年間で導入時の1.5倍に引き上げられ、2008年で時間当たり5.73ポンド、円換算で時間当たり1,275円であった。日本の最低賃金水準の1.8倍に当たる。

最低賃金委員会の2008年報告書は、女性、外国人、障害者の雇用がここ10年増えており、最低賃金制度の導入は雇用に悪い影響を与えていないと結論付けた。低所得層で性別賃金格差が著しく縮小したが、これは女性パートの賃金の向上を反映したものと考えられる。ただし、若者では失業者、非労働力人口が増えており、EU拡大に伴う東欧からの労働力の流入も原因ではないかと指摘されている。低賃金を求めた国外への工場移転が与えた影響についてはふれていない。とはいえ、

イギリス最低賃金制の導入（復活）は、最低賃金が雇用に必ずしもマイナスの影響をもたらすとは限らないことを示しており、最低賃金の効果を実証した注目すべき事例である。

最低賃金の引き上げに対し 経営者はどう行動するか

問題は、イギリスにおいて高水準の最低賃金が導入されたにもかかわらず、なぜ雇用に対して悪い影響ではなく、よい影響が出たのかという点である。講義のねらいは、この問題について考えるところにあった。経営者や労働者が最低賃金引き上げをどのように受け止め、どのような行動をとったのか。その点について何が考えられるのか尋ねてみた。答えは比較的スムーズに出た。

「最低賃金の引き上げが消費を増やし、それが売上を上昇させるとともに雇用も増やしたのではないか」

「賃金が上がっても、経営者は生産工程を改善して生産性を上げ、経費を削減した」

「労働者の技能向上で高い賃金に見合う生産性を確保した」

などである。他の研究が示す仮説として、

「労働者自身も技能の向上を図ったのではないか」

という点も筆者から付け加えた。

実はイギリスの最低賃金の効果について分かっていることはまだ少なく、今のところ問いに対する正解はないといってよい。とはいえ、経営者は最低賃金の大幅アップに対して、雇用の削減や経営の放棄で対応したのではなく、雇用を継続しつつ経営改善、経費削減、技能向上などに努めて環境変化に対応しようとしたのではないかと、学生の考えはこのよ

うなものであり、筆者もこれらの見方がなかなかいいところを突いていると思った。

最低賃金と労働組合

この最低賃金と労働組合との関係について、所属する社会政策学会の秋季大会（10月）で少し考える機会があった。この大会では「最低賃金と生活保護の関連性」がテーマに取り上げられた。興味深いと思ったのは、「日本ではなぜ最低賃金制度と社会保障制度（生活保護）が関連付けて考えられてこなかったのか」というフロアからの問題提起であった。たしかにフランスの最低賃金（スミック SMIC と呼ばれる）は、賃金を交渉する場合にも、社会保障給付や税の減免の水準を決める場合にも、基本的な指標である。これに対し、日本の最低賃金と生活保護の間には明確なつながりがない。昨年（平成 20 年）の最低賃金法の改正で、「生計費を考慮する」際に「生活保護に係る施策との整合性に配慮する」とされて、法文上では関連付けられることになったのであるが。

大会では、結局この問題提起の論点は掘り下げられずに終わったが、筆者は、このような問題提起は、労働組合が多かれ少なかれ産業別賃金交渉と社会保障制度運営の当事者を兼ねる欧州では、改めて問われることがない論点ではないかと考える。フランスの労働組合は、産業別賃金の最低水準（生計費水準）として常に法定最低賃金を位置づけてきたし、同時に、社会保障金庫の運営主体としての役割を果たしてきた。ここでいう労働組合は、企業を超えて同じ産業内で働くあらゆる労働者を組織する「産業別組合」であり、日本のような、組合員を特定企業の正規社員の

みに限定する排他的な「企業内組合」のことではない。

日本では、企業別組合が企業内の非正規社員や企業外の未組織労働者に関心を持つことが少なかったし、また社会保障制度の当事者にはなりえず、それゆえ両制度をつなぐ主体にもなりえなかったのではないかと考える。

改定基準の見直し

今後、最低賃金の水準の引き上げに向けて、現行最低賃金が雇用や地域経済に実際にどのような影響を与えているのかを明らかにする調査が行われるようである。しかし問題は、単に水準ではなく、制度のあり方に関わっている。最低賃金が相対的に高い国がすでにそうであるように、改定基準の明確化と全国一律化に向けた検討に踏み込む必要がある。

最低賃金改定の基準である「労働者の生計費」（第1基準）という原則を、物価上昇率、賃金購買力上昇率など、簡単に明瞭な指標で裏付ける必要がある。これまでの改定では、「類似の労働者の賃金」（第2基準）は「30人未満企業の賃金上昇率」で読み替えられ、実際は零細企業の賃上げ率が重視されて、このことが「通常の事業の賃金支払能力」（第3基準）の偏重につながってきたことは、連合などの関係者も指摘している。

最低賃金の改定基準は、零細企業の賃金改定率ではなく、一般賃金（平均賃金）の上昇率とすべきである。さらに、国際基準に照らして、「事業の賃金支払能力」を改定原則からはずす必要がある。最低賃金に関するILO第131号条約（1970年）は、「生計費」と同時に「経済的要因」を最低賃金の決定に際して考慮すべきとしている。この「経済的要因」

とは、企業の支払能力ではなく、国民経済全体の状況を意味している。国民経済全体を考慮し、政策的な観点からの裁量の余地もあるような規定に変更する必要がある。改定基準の明確化こそ、最低賃金改革の最も重要な課題である。

筆者にとって、今年度の社会政策学会の「最大の収穫」は、「30人未満企業の賃金上昇率」を示した通称「第4表」と呼ばれるデータを実際に見ることができたことである。関係者には知られたデータであるが、最低賃金の審議委員をしている知り合いに尋ねても、よくわからないと言われて、これまで見ることはできなかったものである。この第4表は、厚生労働省の最低賃金担当者が行った基調講演の中で紹介された。この表を見ると、たしかに最低賃金改定率が零細企業の賃金上昇率に近似しており、最低賃金の改定に強い影響を与えてきたとする指摘にも納得することができた。

〔筆者は中部産政研 研究員〕

〔後記〕事務局からの勧めで、最低賃金改定に関するいわゆる「第4表」をご紹介します。

「目安小委員会における引き上げ率及び賃金改定状況調査の第4表の賃金上昇率の推移」

年度		昭和 53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	平成 元年	2	3	4	5	6
目安小委員会に おける引き上げ 率		注1	注2	7.0	6.4	5.4	3.2	3.1	3.6	3.0	2.2	3.0	4.1	4.8	4.9	4.2	3.1	2.4
賃金改定 状況調査 の引き上 げ率	A	6.2	6.4	7.8	6.6	5.1	3.5	3.1	3.2	2.8	2.2	2.9	4.0	4.5	4.6	3.9	2.6	2.0
	B	6.6	6.6	7.5	6.0	5.2	3.7	3.2	3.7	3.1	2.4	3.2	4.1	5.1	4.7	4.1	3.1	2.1
	C	7.2	6.5	7.2	5.9	5.0	3.3	2.8	3.6	3.0	2.2	2.7	3.8	4.7	4.5	4.1	3.1	2.3
	D	7.7	6.7	6.6	5.3	4.3	2.9	2.7	3.1	2.7	1.8	2.5	3.6	4.3	4.7	3.9	3.1	2.4
	計	7.0	6.4	7.1	5.7	4.8	3.4	3.0	3.4	2.9	2.2	2.9	3.9	4.7	4.6	4.0	2.9	2.2

平成 7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
2.3	2.1	2.2	1.8	0.9	0.8	0.7	注5	0.0	注5	0.45	0.75	2.08	2.32	1.42
2.3	2.0	2.0	1.8	0.8	0.8	0.7	0.1	-0.1	-0.1	0.6	0.6	0.9	1.0	-0.3
2.2	2.2	2.1	1.8	1.0	0.8	0.6	0.1	-0.2	0.0	0.2	0.6	0.6	0.8	-0.2
2.2	2.1	2.3	1.9	0.9	0.9	0.7	0.0	-0.2	-0.2	0.3	0.4	0.6	0.7	-0.2
2.5	2.2	2.2	1.9	0.8	0.8	0.7	0.2	-0.2	-0.2	0.0	0.0	0.4	0.7	-0.2
2.3	2.1	2.2	1.8	0.9	0.8	0.7	0.1	-0.1	-0.1	?	?	?	?	?

出所：厚生労働省資料（2009年10月30日社会政策学会報告資料）などより作成。

注) 1. 「第4表」には、「目安小委員会における引き上げ率」と、それに強い影響を与えてきたといわれる従業員30人未満企業の「賃金改定状況調査の引き上げ率」が記載されてきた。しかし、学会報告の「第4表」には、前者が記載されておらず、後者についてもA B C D欄のみで合計欄が記載されていなかった（理由は不明）。そこで、その後入手した平成17年度の「第4表」（厚生労働省「最低賃金制度のあり方に関する研究会」の資料に含まれる）から、欠如部分を補足した。

2. 表中の注は平成17年度「第4表」のものであり、以下のようなものである。「注1. 昭和53年度の引き上げ率はAランク及びBランク6.3%、Cランク6.3%、Dランク6.6%。注2. 昭和54年度の引き上げ率はAランク及びBランク6.1%、Cランク6.3%、Dランク6.4%。注3. 略。注4. 平成13年度以前は日額、平成14年度以降は時間額によるもの。注5. 平成14年度及び16年度は「現行水準の維持を基本として引き上げ額の目安は示さないことが適当」である。」

3. A B C Dランクは、中央最低賃金審議会が最低賃金引き上げ額の目安を示す際、賃金水準により都道府県を四段階に分けて行うため設けられている。最も高いAには東京、大阪などが含まれ、最も低Dには沖縄などが含まれる。ランク分けは制度発足時にすぐ全国一律化は無理との考え方からであった。

4. 目安小委における引き上げ率と30人未満企業の賃金改定率との関係は、①昭和56年～平成6年は、目安小委の引き上げ率が30人未満企業の賃金引き上げ率を上回っていた（ただし昭和58年のみ逆転）。しかし、②平成7年～13年、両者は同率になり、③平成14年～17年、賃金下落を根拠に、ほとんど改定がなされなかった。④平成18年以降、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」が打ち出した最低賃金政策の見直しが契機となって、引き上げ率の改善が図られている。

【筆者紹介】

松村 文人（まつむら・ふみと）

1955年長野県生まれ

◇学歴／職歴

1981年	東京大学経済学部卒業
1987年	同大学院経済学研究科単位取得退学
1989・95年	パリ第11大学客員研究員
2000年	名古屋市立大学経済学部教授
2001年	経済学博士（東京大学）

◇著書

「労使関係の比較研究—欧米諸国と日本」（共著）
（東京大学出版会 1993年）
「日本のリーン生産方式—自動車企業の事例」（共著）
（中央経済社 1997年）
「現代フランスの労使関係—雇用・賃金と企業交渉」
（ミネルヴァ書房 2000年、沖永賞（労働関係図書賞）受賞）
「労働と福祉国家の可能性—労働運動再生の国際比較」
（共著）（ミネルヴァ書房 2009年）

◇主な論文

「学界展望：労働調査研究の現在」（共著）
（『日本労働研究雑誌』488号 2001年2・3月）
「雇用危機とワークシェアリング」（『生活協同組合研究』401号 2009年6月）





目立つ税金と 目立たない税金



大阪大学社会経済研究所
教授 大 竹 文 雄

行動財政学

伝統的な経済学では人々の合理性を仮定して、様々な経済現象を説明することに成功してきた。私たちが合理的でない行動をとることも多いし、合理的でない人たちも多くいることは事実である。それにも関わらず合理性を仮定して経済を描写することがかなり成功するのは、市場の裁定取引があるからだ。非合理的な人が、合理的に評価した価格よりも高すぎる価格や低すぎる価格で物やサービスを売買したとしても、合理的な人がいればそれを相殺するような裁定取引をすることで利益を得ることができる。そのため、最終的な市場価格は、合理的な行動を人々がとっていると仮定した場合と変わらなくなる。これが効率的市場仮説が考えることである。もっとも、常に完全に非合理性が修正されるとは限らないことは、バブルが何度も発生してきたことから明らかである。それでも、合理性でかなり近似できることは間違いない。

ただし、近年発展してきた行動経済学が明らかにしてきたことは、市場が完全ではない

分野や人生で何度も経験しない取引では学習の機会が少ないため、人々の行動バイアスが残る傾向にあることがよく知られている。利得よりも損失により大きく反応したり、現状維持を選びやすい傾向があったり、直近の利得に大きく反応して行動したりという行動特性が、伝統的な経済学の考えてきた合理的行動との乖離を生んでいる。こうした行動経済学的な人間行動のバイアスを財政学に応用する行動財政学という研究分野が近年注目を集めている。

「目立つ」税金

行動財政学で注目されているバイアスの一つが、人々が目に見える課税を嫌うというバイアスだ。その結果、政府が目に見えない課税を選んでしまうという歪みが生じる。所得税や消費税は、目に見えやすい課税だ。所得税は、サラリーマンであれば源泉徴収票を見たときにわかるし、自営業であれば申告する際にわかる。消費税は、買い物をするたびにわかる。ところが、法人税や事業主負担の社会保険料は、源泉徴収票にも書かれていない

し、商品の値札にも書かれていない。つまり、国民の多くには、目に見えない税金だ。そういう税金に、税源がシフトしていく可能性が議論されている。

目に見えやすい負担という意味では、社会保険料の労働者負担があり、目に見えにくい負担には、事業主負担がある。伝統的な経済学では、事業主負担の社会保険料であれ、労働者負担の社会保険料であれ、手取り賃金を引き下げるという意味では同じなので、第一義的な負担者がどちらであるかということと、実質的な負担者が誰であるかということは別だと考えてきた。

ところが、経済学者以外には、直接税や社会保険料を負担するということと実質的にそれらを負担するということは同じだと考えられている。「A事業の費用は、事業主負担分の社会保険料から支出されているから、その使い道は、事業主の便益になるようにすべきだ」、という趣旨の意見が財界からだされたり、「社会保険料の労働者負担を減らして、事業主負担を増やすべきだ」という意見が労働側からでたりする。また、厚生労働省も公的年金の収益率を計算する際、労働者の保険料負担支払額の計算には、労働者負担分しか考慮に入れない。

社会保険料の事業主負担

伝統的経済学では、社会保険料の事業主負担に対してつぎのように考える。30万円の価値がある労働をしている人に対して、保険料負担がないときに30万円を支払っていたとする。仮に、事業主負担の社会保険料が導入されその金額が5万円になったとしよう。この企業は30万円の賃金に5万円の社会保

険料をプラスして合計35万円を労働者に支払うようになるだろうか。そうはならない可能性が高い。30万円の価値の労働をしている人に、実質35万円支払うことはできないからだ。30万円の価値の仕事に35万円支払うと赤字になってしまい、長期的にはその人を雇い続けることができないからだ。企業は、いずれ25万円の賃金に引き下げるはずだ。

では、同じ5万円の社会保険料が労働者負担として導入されるとどうなるだろうか。企業が支払う賃金は、30万円のままだから、労働者の手取りは25万円になる。手取りが25万円になると労働者がかawaiiそうだから賃金をあげようという企業はいないはずだ。どちらのケースも労働者は25万円の手取り賃金に下がり、5万円が社会保険料となる。直接支払うのが、労働者であろうと事業主であろうと無関係である。

誰が税金を直接払うかと 実質的な負担は無関係

実は、経済学的な意味での社会保険料の実質的な負担は、直接誰が社会保険料を負担するかということとは無関係で、労働需要と労働供給が賃金変化に対してどの程度影響を受けるかという程度によって決まるとされている。つまり、本当の負担は、労働者が手取り賃金下がった時に働きたいと思う人がどの程度減少するかという労働供給の賃金弾力性の大きさと賃金下がればどれだけ多く人を雇う企業が増えるかという労働需要の賃金弾力性の大きさに依存する。

仮に、労働者が賃金水準にかかわらず毎日8時間働きたいと思う人だけであったとしよう。この時、月給が30万円の手取りから

25万円に減少したとしても働く労働者数は変わらないので、5万円の賃金低下が発生するが、生産量は影響を受けない。社会保険料の保険料は、純粋に労働者だけが負担することになる。

一方、賃金が低下すると働きたいと思う労働者数が大きく減少するのであれば、賃金の手取額の減少は社会保険料の増加分より小さくなる。この場合は、雇われ続けた労働者にとっての社会保険料負担は小さく、事業主がその多くを実質的に負担することになる。また、労働者が手取り賃金に敏感に反応して労働供給量を変える場合には、社会保険料を課すことにより、人々の行動に大きな歪みを与えることになる。

同様に、賃金に関わりなく一定数の労働者を雇用しなければならないという企業の場合には、事業主負担であれ労働者負担であれ社会保険料が高くなった場合でも労働者に以前と同じ手取り賃金を保証しないと生産ができないので、高くなった社会保険料を全額企業が負担することになる。あるいは、賃金が少しでも高くなると労働者を使わずに機械を使って生産するという場合には、社会保険料が高まった部分を企業が負担することはなく、労働者がより多く負担することになる。

日本について、社会保険料の最終的な負担を労働者がしているか否かについて、実証研究が最近蓄積されてきた。東京大学の岩本康志教授と同大学院生の濱秋純哉氏は、社会保険料の事業主負担が賃金にどのような影響を与えるかを分析し、一部は賃金低下となって労働者が負担していることを実証的に明らかにしている。また、国立社会保障・人口問題研究所の酒井正氏は、社会保険料の事業主

負担が雇用にどのような影響を与えているかを、事業主に対するアンケート調査から明らかにし、事業主負担の上昇があれば、賞与を中心とする賃金の低下と非正規労働者への代替によって事業主が対応することを示している。いずれにしても、社会保険料は事業主負担だから事業主が本当に負担していて、労働者が負担しないということは、伝統的経済学で考える限り正しくない。

目立つ税にだけ反応する？

もし、伝統的経済学が正しければ、事業主負担の社会保険料に事業主が反対して、労働者が賛成する理由は全くないことになる。そのような一義的な負担者と実質的な負担者が無関係であるからだ。その大前提には、労働者は社会保険料支払後の手取り賃金を考慮して、労働供給量を決定するというものがある。

しかし、労働者が手取り賃金ではなく、社会保険料を差し引く前の賃金をもとに労働供給を決定しているのだとすれば、事業主負担の場合と労働者負担の場合で、実質的な社会保険料負担も変わってくる可能性がある。事業主負担の場合には、労働者にとって賃金額そのものが事業主負担分だけ下がることになるので、労働者がその分大きく労働供給を低下させる可能性がある。この場合は、実質的な負担も事業主の方が大きくなる。

一方、労働者負担の社会保険料が増額されても労働者が労働供給を変化させないのであれば、労働者が社会保険料を実質的に負担することになる。

つまり、労働者の労働供給に関する意志決定が、手取り賃金ではなく、社会保険料を差し引く前の賃金をもとに行われているという

一種の労働者の非合理性を想定すれば、経済学者以外の一般の人の社会保険料の負担に関する考え方が正当化できる。言い換えると、社会保険料の事業主負担が賃金低下という「目立つ」形で転嫁されると、労働者は労働供給を大きく低下させるが、社会保険料の労働者負担という「目立たない」形で導入されて労働者が労働供給行動を変えないのであれば、実質的な負担が労働者自身になる。労働供給行動に影響を与えるのは、「手取り賃金」なのか、手取り前の賃金なのだろうか。

消費税の税抜き表示と総額表示

労働者が賃金の手取り額か総額のどちらに影響を受けるのかという研究は、まだ行われていないが、消費者が税込み価格か税抜き価格のどちらに反応するのか、という注目すべき研究が行われた。伝統的な経済学では、消費税が価格に明記されているかいないかは、需要に無関係で、消費者はいずれにしても税込の価格のもとで最適化行動をとっていると考えられてきた。

ハーバード大学のチェティ教授らは、この価格表示の効果について興味深い実験を行った。アメリカのスーパーマーケットでは、価格は「税抜き価格」だけが表示されていて、会計でレジの際に、売上税が上乗せされた金額が表示されて支払うことになる。彼らは、北部カリフォルニアのあるスーパーで、一部の商品について「税抜き価格」だけの価格タグに「税抜き価格+売上税=税込み総額」という価格表示タグを付け加えたのである。この結果、このタグをつけた商品は、8%も売り上げが低下したという。この地域の売上税の税率は、7.357%であったので、消費者は単

なる税額の表示の仕方を変更しただけなのに、価格上昇が生じたと見なして、税額分だけ商品購入を減らしてしまったのである。この結果は、消費者が売上税率を知らないからもたらされたのではない。彼らの調査によれば、ほとんどの消費者は正確に売上税の税率を知っていたという。

ただし、チェティ教授らの実験は、ある特定のスーパーマーケットで一部の商品について3週間だけ行われたものである。価格の表示形式が混在しているために、消費者が価格が高くなったと誤解しやすかった可能性もあるうえ、期間が短かったことが影響しているかもしれない。

そこで、彼らはより長期にわたる価格表示の効果、酒税がビール消費に与える影響を分析することで確認した。アメリカのビールにかかる税金は、物品税と売上税がある。物品税は、店頭においては「税抜き価格」に含まれているが、売上税はレジで計算される。つまり、酒税という物品税は、「目立つ」税金だが、売上税は「目立たない」税金ということになる。州によって、酒税と売上税が異なる上、税率の変化のタイミングも異なるので、それぞれの税率の変化がビールの消費量に与える影響を推定できるのだ。その結果は、物品税の1%の上昇は、ちょうどそれと同じ程度のパーセントのビール消費量の減少をもたらすのに対し、売上税の上昇はビール消費量にほとんど影響を与えないというものだった。

彼らの結果は、消費者はたとえ売上税を正しく知っていたとしても、店頭の価格表示でそれが示されていないと、消費行動は店頭価格だけに依存してしまうことを意味してい

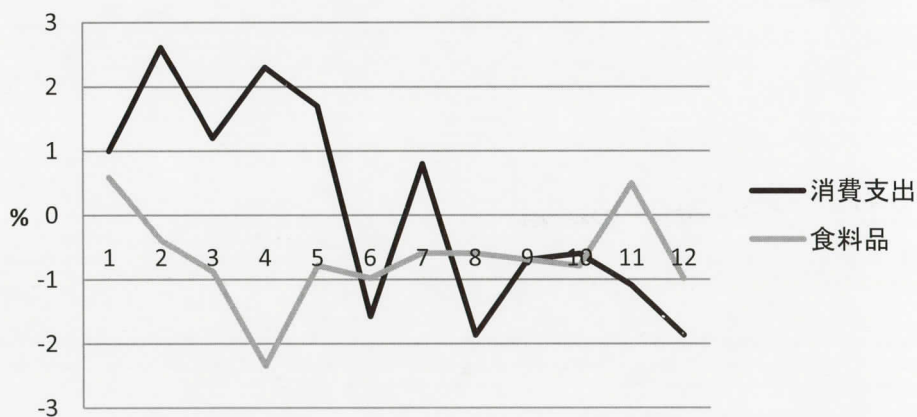
る。つまり、売上税が店頭表示されないと、消費者はそれに影響されないで消費量を決めてしまうので、売上税を実質的に負担してしまうことになる。もし、売上税が価格表示に含まれていたら、商品の売り上げが低下するので、消費者だけではなく小売店も売上税を実質的に負担していたのである。

日本における総額表示の実験

税表示の変更という実験は、実は日本でも行われた。2004年4月に日本の価格表示方法は、それまでの税抜価格表示から消費税相当額を含んだ支払総額表示「総額表示」が義務付けられた。それまで、税抜価格9800円の商品であれば、「税抜9800円+税」や「税抜9800円、税490円」という価格表示が許されていたが、消費税相当額を含めた「10,290円」という価格表示が義務付けられたのである。

もし、チェティ教授らの結果が正しければ、日本の家計消費は、2004年4月以降低下したはずである。この点については、内閣府が2004年に「地域の経済2004」で内閣府「景気ウォッチャー調査」を用いて簡単な分析を行っている。その結果は、「消費税総額表示方式の導入は特にスーパーに大きな影響を与えたが、その影響は2～3か月でほぼ収束した」と結論付けている。実際、月次の家計調査から対前年同月比の消費支出の変化率をプロットしてみても消費支出全体では影響は認められない。食料品費は、4月のみ下落しているが、すぐにもとの水準に戻っている。こうしてみると、人々は短期的には税額表示の方法に影響されて消費行動を変える可能性があるが、すべての製品の価格表示方法が同じであれば、その影響は限定的である可能性が高い¹。

2004年家計消費の対前年同月比



出所：『家計調査』総務省統計局

1 正確には、4月以降の消費額が、所得や価格水準などの影響から予測されるものに比べてどの程度下がったのか、という実証分析が必要である。

本当の負担に注目すべき

所得税や法人税、所得税と消費税、社会保険料の事業主負担と労働者負担といった税の直接的負担者による課税の区別と実質的に誰が負担しているかは、伝統的な経済学では完全に区別されてきた。しかし、消費者や労働者が、自分にとって「目立つ」税にだけ反応するのであれば、「目立たない」税をより多く負担することになる。もし、「目立たない」税の負担感が小さいというのであれば、財政当局は税収を上げるために目立たない税に税源をシフトしていくことを選ぶかもしれない。ところが、単に「目立たない」税が、実質的に貧困者により多く負担される税になってしまう可能性がある。私たちは、「目立つ」負担に注意するのではなく、本当の負担に注意して、税や社会保障制度を考えていく必要がある。

【参考文献】

Chetty, Raj , Adam Looney and Kory Kroft (2009)
"Salience and Taxation: Theory and Evidence,"
American Economic Review,99:4, 1145-1177

岩本康志・濱秋純哉 (2009)「社会保険料の帰着分析」
国立社会保障・人口問題研究所編『社会保障財源
の効果分析』、pp.37-61、東京大学出版会

酒井正 (2009)「社会保険料の事業主負担と賃金・雇
用の調整」国立社会保障・人口問題研究所編『社
会保障財源の効果分析』、pp.63-91、東京大学出版
会

内閣府政策統括官室 (2004)「地域の経済 2004 —地
域経済とグローバル化—」平成 16 年 11 月 ([http://
www5.cao.go.jp/j-j/cr/cr04/chr04_2-1-4-502.
html](http://www5.cao.go.jp/j-j/cr/cr04/chr04_2-1-4-502.html))



拓殖大学政経学部 准教授 杉浦 立明
名古屋大学大学院経済学研究科 教授 荒山 裕行

「一般労働者と短時間労働者の就業 — 出生コーホートでみる女性の変化 —」

今回は、男女別に就業構造をとりあげる。就業構造には、年齢、勤続年数、学歴、企業規模、職種など多種多様な条件があげられる。ここでは、まず主たる労働者の属性に注目し、一般労働者（フルタイム）であるか短時間労働者（パートタイム）であるかという切り口を通し、男女の就業構造の実態を明らかにすることを試みる。

欧米諸国では、フルタイム労働者は労働時間が長いあるいは正規の労働時間で働く者で、パートタイム労働者はフルタイム労働者に比べ単に労働時間の短い人と位置付けられている。このため、パートタイム労働者とフルタイム労働者の違いは単に労働時間の長短のみを表すことが一般的となっている。実際、オランダやオーストリアなどでは勤務時間が短いだけの正社員のパートタイム労働者が数多く見られ、必ずしも雇用者としての権利や保障にフルタイム労働者のそれと比べて差があるということではない。一方、日本では、パートタイム労働者は雇用保障の少ない低賃金の非正規労働者であることが多く、単に労働時間が短いのみではなく、労働者としての身分や待遇の違いがある概念であることに注意しなくてはならない。

日本の統計調査では、「フルタイム」という用語は使われていない。このため、調査用語である「一般労働者」をここでは使用する。本稿では労働者を一般労働者と短時間労働者という形で二分して、一般労働者および短時間労働者の構成割合、さらに、同一出生年時（「出生コーホート」）でみた就業構造の変化について取り上げる。なお、「出生コーホート」という言葉は日常的にはなじみがないかもしれないが、内閣府「少子化白書」でも使用されている用語でもある。

1. 労働者に占める一般労働者の状況

労働者を一般労働者と短時間労働者に分けた時に、一般労働者の割合がどのようなものであるかをまず見てみよう。

就業構造に関する統計調査は多岐にわたるが、ここでは厚生労働省の「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」を用いて、一般労働者と短時間労働者の労働者数を求めてみる。ただし、短時間労働者の調査については、男性は1988年以降からの公表となっており、1988年以前の数値は見つからない。なお、「賃金センサス」は毎年調査が行われているが、図には見やすさを考えて労働者全体に占める

一般労働者の割合を年齢5歳階級別に3カ年分を掲載した（図1）。選択した3カ年は、男女雇用機会均等法施行前の状態を知りたいため1985年および最新の2008年、およびその中間として1995年とした。

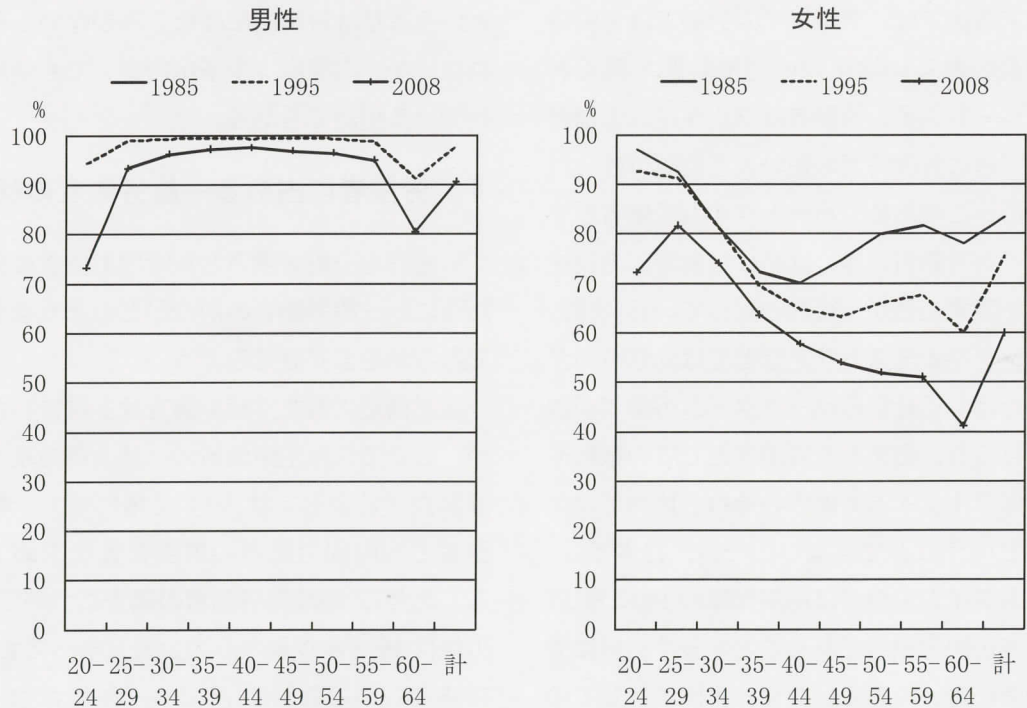
最初に、年齢計についてふれると、男女ともに全労働者に占める一般労働者の割合は減少しており、わけても女性の割合の低下が著しい。男性一般労働者の割合は1995年の97.7%から2008年に90.6%と7.1ポイント低下している。一方、女性一般労働者の割合は1985年の83.2%から1995年には75.5%に、2008年には59.9%と23.3ポイントと低下し、現在の女性労働者は一般労働者の割合が6割を下回っていることから逆に短時間労働者の割合は4割を上回る水準となり、すで

に無視できる存在ではなくなっている。ここで取り上げている数値の算出にあたり企業規模10人未満のものが除外されていることから、実際の短時間労働者の割合はこれより大きい可能性が高い。

次に年齢階級別に、男性一般労働者の割合をみる。2008年の値は1995年の値をすべて下回っているが、25歳以上から60歳未満の年齢層にわたり2008年においても一般労働者の割合が90%以上となっている。30歳代から50歳代前半までに限って見ると95%以上をこえており、男性は短時間労働者ではなく、一般労働者として働いていることがわかる。

女性における一般労働者の割合も、1985年、1995年、2008年とすべての年齢で小さ

図1 労働者全体に占める一般労働者の割合（企業規模10人以上）注1



注：割合は一般労働者と短時間労働者の総計に占める一般労働者のことである。

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

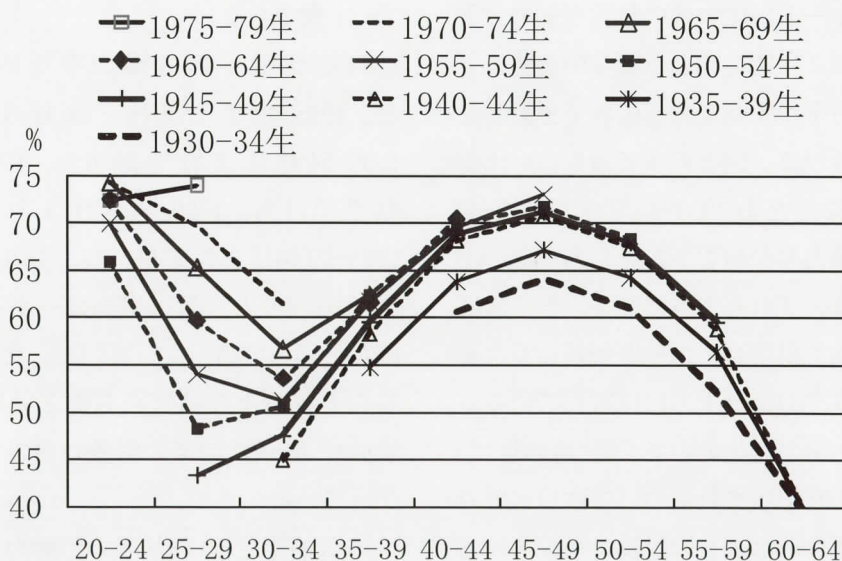
くなっていることは男性と同様の傾向を示しているが、男性と比較すると年齢階級別の割合に違いがあることがわかる。1985年の形状は20歳代前半から40歳代前半までは低下した後、50歳代後半までは緩やかな上昇を続けるが、1995年の形状は20歳代前半から40歳代後半までの低下した後、50歳代後半まで上昇というよりもほぼ横ばいの水準を示している。最新の2008年の形状は1985年や1995年に見られた40歳代・50歳代の上昇や横ばいの傾向はもはや観測されず、20歳代後半から低下し続けるという全く新しい形状を見せる。これは、男女雇用機会均等法施行（1986年）以降では女性が働き続けることが社会的に定着してきた中で、一般労働者として働き続けるというよりも、育児期にあたる年齢でパートタイムとして就労し、育児終了後もそのままパートタイム労働者に留まる者

が増え続けていることを示している。1985年と2008年と比べ、一般労働者の割合を20ポイント以上大きく低下させたのは、男女ともに20-24歳の若者と、女性で50歳以上の者である。1990年代後半から20歳代前半の若者の一般労働者として就労が男女とも低下しているのは、経済活動が低迷していたことが大きく影響したことによる。20歳代前半の高卒や短大卒の若者がフルタイムの職に就けずにパートやアルバイトに従事していることもみてとれる。

2. 出生コーホートでみた女性労働力率の変化

先の図1でみた女性の働き方の変化をより詳しく把握するために、「出生コーホート（同一出生年集団）」という概念を利用する。通常は、時間の経過のみに注目する、あるいは特定の1年に注目して年齢の経過を追うとい

図2 出生コーホートでみた年齢層別の女性労働力率^{注2}



注：労働力率＝労働力人口÷人口×100（%）

資料：総務省「労働力調査」

う形で、女性の働き方をとらえている。結婚や出産のようにある特定の年齢に大きく依存した現象が発生するような場合には、単純に年齢別のみあるいは特定の年のみで観察してしまうと、異なる経験をした人を含んでしまうため時系列的に情報を正確に把握することは困難になることがある。

ここで出生コーホートによる分析を用いると、時間の経過と年齢構成の経過とを区別して、就業構造を見ることができる。同じ年、ここでは5年間に生まれた人が時間の経過とともに、どのように変化しているのかを分析していく手法である。この手法から、同じ出生年代の人が加齢によってどのような就業行動をしているのかが分かる。なお、男性労働者に関しては、女性労働者に比べると就業構造の大きな変化は見られないため、女性のみに絞ることにする。なお、データの制約からすべての出生コーホートの年齢階級の値を示してはいないことに注意する。

出生コーホート毎に女性の年齢層別の労働力率（前頁図2）を見ると、新しい出生ほど女性の労働力率がすべての年齢層で上昇していることが分かる。図2の中で最も古い出生コーホートにあたる1934-34年生まれの40歳以上の労働力率が最も下方をしめ、他の出生年のそれはいずれも上方にある。またほぼすべての年齢で出生コーホートが新しくなるにつれてグラフの線は上方に位置している。

女性労働力率の変化の中で、「団塊の世代」を含む1945-49年生まれについて注目してみる。この出生コーホートの労働力率をあげると、25-29歳で43.3%、30-34歳で47.5%、35-39歳で59.6%、40-44歳で68.8%、45-49歳で71.2%、50-54歳で67.9%、

55-59歳で59.6%である。1930-34年生まれに比べて、40・50歳代の労働力率は7-8ポイントほど高い。ただし、1945-49年生まれより5歳上の1940-44年生まれの労働力率の開きは、30-34歳で2.6ポイント、35-39歳で1.4ポイント、40・50歳代では0.7-0.9ポイントと、30歳代に比べて40・50歳代の差は小さい。「団塊の世代」が日本社会を大きく変えたといわれることがしばしばあるが、労働市場への女性への参加という点では、1945-49年生まれの出生コーホートより1940-44年生まれのそれの方が大きな変化をもたらしている。

1945-49年生まれより若い出生コーホートについて見ると、20歳代前半の労働力率より30歳代前半のそれが小さくなるという「M字型」労働力率の特徴を示している。なお、労働力率の最も小さい年齢は、1945-49年生まれと1950-54年生まれで25-29歳、1955-59年生まれから1970-74年生まれでは30-34歳である。

30歳代前半の労働力率を取り上げると、1945-49年生まれでは47.5%であり、1950-54年生まれで50.6%、1955-59年生まれで51.1%、1960-64年生まれで53.5%、1965-69年生まれで56.7%、1970-74年生まれで61.4%と、若い出生コーホートになるほど上昇して高くなっている。女性の結婚年齢の上昇および結婚後も働き続ける女性の増加が30歳代前半の労働力率の上昇につながっている。

20代前半と30代前半の労働力率の開きを見ると、1970-74年生まれで12.8ポイント、1965-69年生まれで17.6ポイント、1960-64年生まれで18.9ポイント、1955-59年生ま

れで 18.8 ポイントとなっている。労働力率の開きが若い出生コーホートほど小さくなっていることは、かつてのように結婚や出産を契機に仕事をやめることなく、女性が働いていることを裏付けている。

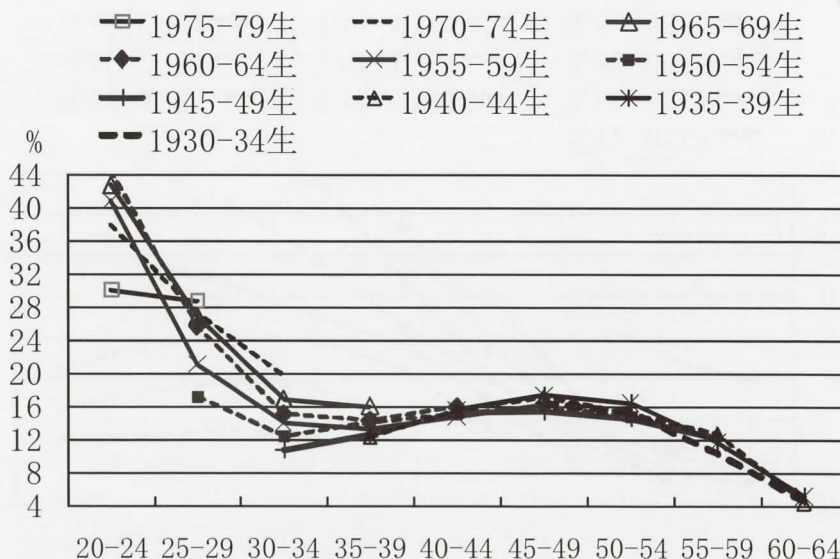
最後に、1975-79 年生まれの労働力率は、20 代前半で 72.4%、20 代後半で 74.0% と、他の出生コーホートと異なり、20 代前半より 20 代後半の労働力率が高くなっている。他の出生コーホートでは、20 代前半から 30 代前半までは年齢とともに労働力率が下がるという特徴を示してきたこととは異なる。この 5 歳上の出生コーホート、1970-74 年生まれの「団塊ジュニア」と呼ばれており、大きな特徴がある。すなわち、女性の高校卒業就職者よりも大学卒就職者と短大卒就職者の方が多くなった初めての出生コーホートでもある。この 1970-74 年生まれより後の出生コー

ホートでは、高校卒業就職者は大きく減っていく。1975-79 年生まれが就職した時期には、「就職氷河期」と呼ばれた不況期を含んでいるため、高学歴化の影響を明確にとらえることは困難であるが、学歴が高校から短大へ、そして高校から大学へと変わるにつれて、20 代前半の女性労働力率より 20 代後半の女性労働力率の方が高くなってきた。このような学歴の変化が与えた影響についても、出生コーホートを特定化した分析の有用性が示唆される。

3. 出生コーホートでみた女性の就業選択

生まれた年代によって女性の就業行動が変化していることを確認したが、さらに就業形態として一般労働者（フルタイム）を選択しているのか、短時間労働者（パートタイム）を選択しているのかを取り上げる。なお、男

図3 出生コーホートでみた女性人口に占める女性一般労働者の割合^{注3}



注：女性一般労働者の割合＝女性一般労働者÷女性人口×100（%）

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」

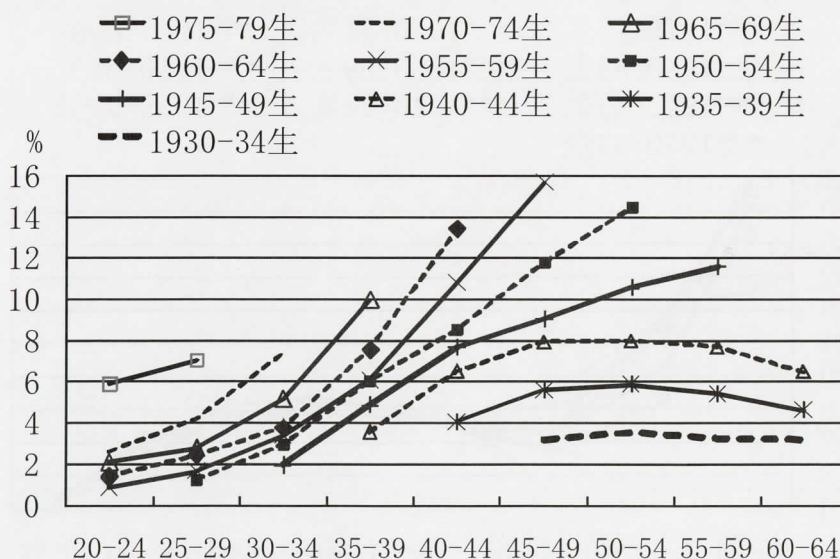
性ではほぼすべての年齢について9割以上の労働者がフルタイムであるため、ここでは女性のみを取り上げる。なお、データの制約から、20歳から64歳まですべての年齢階級を見ることのできる出生コーホートはないことに注意を要する。

最初に、出生コーホートでみた女性人口に占めるフルタイム労働者の割合を見る（前頁図3）。20歳前半の値から30歳代にかけてフルタイムの割合は低下して、その後の40歳代に割合が若干上昇して、再び低下する山を描いていることが分かる。フルタイムの割合は、1945-49年生まれの30歳代前半で10.7%を底として40歳代後半に15.4%を山とするように上昇して50歳代後半に12.1%に低下している。もう一つ別の出生コーホートを取り上げると、1960-64年生まれでは、20歳代前半で44.6%から30歳代後半に

14.3%に、40歳代前半に15.9%と、30代にフルタイムの割合は一旦低下して40代で再び上昇している。このことは、育児期の女性はフルタイムの職を離れているため、その割合が低下している。育児終了後に、再びフルタイムの職を得る女性が存在しているため、その割合は上昇している。

育児期の30歳代から育児終了後の40歳代のフルタイムの割合の開きを見ると、3.0から4.7ポイントという水準であり、1945-49年生まれで4.7ポイント、その後の1955-59年生まれで3.0ポイントと、その開きは小さくなっている。新しい出生コーホートになるにつれて、30歳代のフルタイム労働者の割合は大きくなっており、また40歳代との開きが小さくなっていることは、育児期に就業を中断しなくてもよい女性労働者が増えていることを示しているのであろう。1945-49

図4 出生コーホートでみた女性人口に占める女性短時間労働者の割合^{注4}



注：女性短時間労働者の割合＝女性短時間労働者÷女性人口×100（％）

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」

年生まれでは、就業を中断して育児をしていたが、その後の出生コホート、例えば1955-59年生まれや1960-64年生まれでは、女性の育児を支援する体制が整備されてきたため、フルタイムで就業しながら育児を続けている女性が以前の出生コホートよりも増えている。

4. 出生コホートでみた女性短時間労働者

次に、短時間労働者について同じように女性人口に占めるその割合を見る（前頁図4）。図4から、若い出生コホートほど、人口に占める短時間労働者の割合が増えている。例えば、1940-44年生まれでは、短時間労働者の割合は8%程度であるが、団塊の世代を含む1945-49年生まれの50-54歳では10.6%、55-59歳では11.6%と、以前の出生コホートに比べてその割合は明らかに高い。新しい出生コホートほど、短時間労働者の割合は大きくなっている。

また、1945-49年生まれ以降の出生コホートでは、年齢とともに短時間労働者割合の上昇が著しい。1945-49年生まれでは、30代後半の割合は4.9%から50代後半のそれは11.6%と増加している。

新しい出生コホートになるほど、女性が生涯働き続ける環境が整備されている。しかし、少なからずの女性労働者が依然として結婚や出産・育児を契機に仕事を中断したり働き方をフルタイムからパートタイムに切り替えたりしている。若い出生コホートになるほど、年齢の増加とともに、短時間労働者割合が大きくなっていることは、生涯フルタイム労働者として働き続けることを必ずしもすべての女性が選択しているわけではないこ

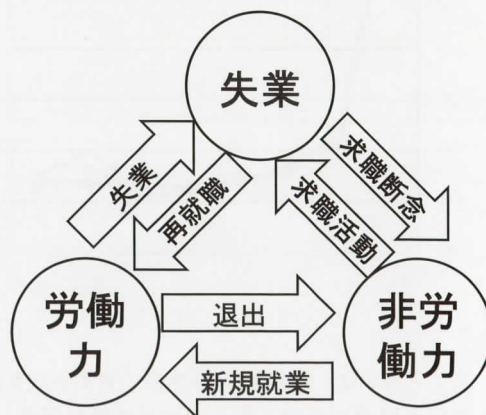
とを意味している。

5. 出生コホートでみた入職率

これまで女性の一般労働者の割合が減ってきていることの要因を探るために、出生コホートを利用して女性労働力率並びに人口に占める女性一般労働者の割合及び短時間労働者の割合を見てきた。単純な時系列的な推移では、女性は年齢が高くなるにつれて短時間労働者が増えているが、出生年でみた限り人口に占める一般労働者の割合は過去と比べて大きく変動していないことが確認できた。人口に占める一般労働者の割合が若い出生コホートほど減っているのではなくて、人口に占める短時間労働者の割合が若い出生コホートほど増えている。

ここで、あらためて、労働力の状態およびその動きを図で示してみる（図5）。女性の就業は、労働力と失業の関係のみでなく、非労働力を含めて考えてみる必要がある。女性労働力率は確かに上昇しているが、非労働力から新規に就業する人が少なからず存在している。女性の中には、結婚や出産や育児によって、就業を中断する人がいて、そのよう

図5 労働力の状態およびその動き



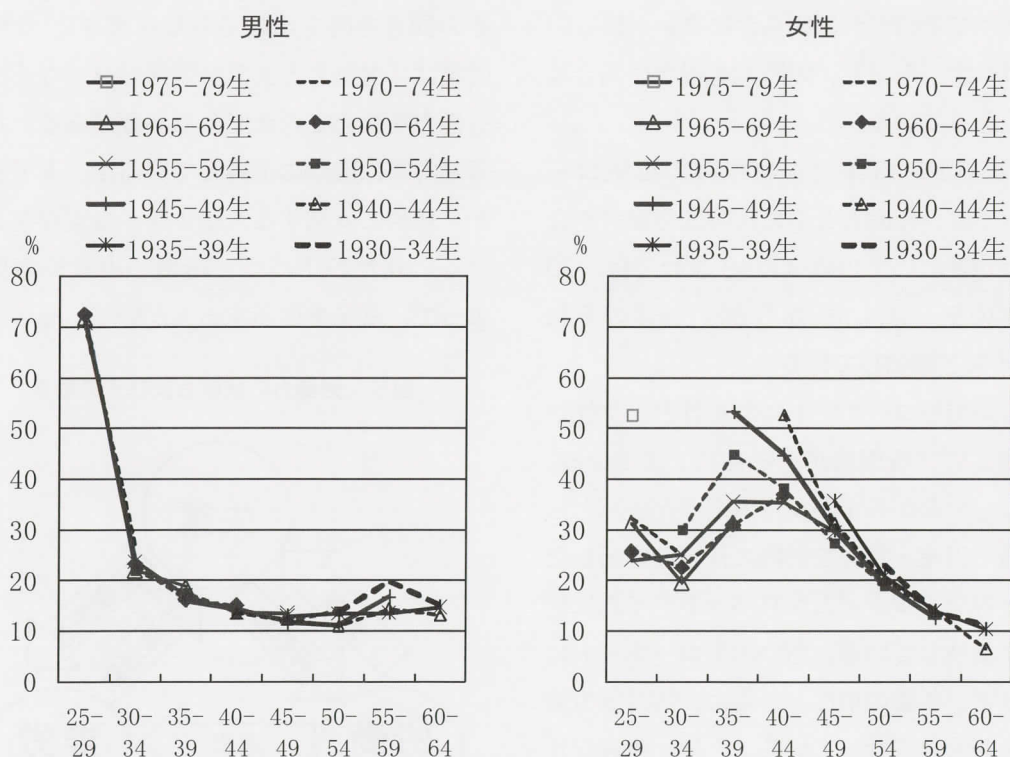
な人は非労働力として扱われる。就業を中断していた人が再び働き始めた場合には、図5では非労働力から就業への動きとして表示される。また、失業者として求職活動をし続けることを断念した人も非労働力として扱われる。男性に比べて女性の非労働力は多いため、非労働力も含めて就業行動を見ていく。

ここで、新規参入者の大きさを、入職率として男女別に求めてみる。この入職率は、新しく入職した労働者、すなわち勤続年数5年未満の一般労働者の数を5年前の出生コーホートの労働者数で除した値として「賃金センサス」から求める(図6)。ここでの入職率には5年以上勤続している人の転職は含んでいない。また、ここでは一般労働者のみを

取り上げている。入職率には、短時間労働者を含めるべきであろうが、「賃金センサス」では短時間労働者の値を男性について公表したのが1986年以降であること、及び勤続年数別に短時間労働者の値が公表されているのが1986年以降であることなど、過去の数値の取り扱いに制約が大きいため短時間労働者の数値については割愛した。

男性では、20代後半の入職率が最も高く、50代前半までなだらかな低下傾向を示している。50代前半から50代後半まで山を描いているが、定年を迎える年齢層で低下している。出生コーホートでみる限り、男性の入職率には大きな変化は見られない。ただし、この入職率には5年以上勤続している会社をや

図6 出生コーホートでみた一般労働者の入職率(企業規模10人以上) 注5



注：入職率は、勤続年数5年未満の労働者数を5年前の同一コーホートの労働者数で除した値である。

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

めて転職したような人は含んでいないため注意を要するが、男性一般労働者では一度就職するとその後新たな入職は多くないことを意味し、出生コーホートによって入職率が大きく変化しているということもない。社会が大きく変化している中でも、男性労働者の就業行動はほとんど変わっていない。

一方、女性一般労働者の入職率は、30代・40代および50代前半までは男性よりも高く、20代後半および50代後半からは男性よりも低い。また、女性の入職率は男性に比べて、出生年によって変化が大きく、若い出生コーホートほど30歳代後半から40歳代にかけて、入職率が低下している。入職率の変化を見ると、1945-49年生まれの30代後半で53.3%、40代前半で44.7%であるが、1960-64年生

まれでは前者は30.9%、後者は36.9%と、低下している。

女性で30代後半と40代前半の入職率の高さは、育児で一時中断していた就業を再開したためによるものである。しかし、若い出生コーホートほど、この年齢の入職率が低下していることは、育児のために就業を中断しなくてもよくなっていることによるものであろう。古い出生コーホートほど、育児のために就業を一時中断する必要があったため、育児終了後の入職率が高くなっていた。

育児休業法の成立(1991年)を始めとして、育児支援政策が1990年代以降に推進されてきた。このような政策の効果もあって、女性の就業行動は変化してきたものと考えられる。

注1 「賃金センサス」の「短時間労働者」とは同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じで1週の所定労働日数が短い労働者をいい、「一般労働者」とは短時間労働者以外の労働者をいう。なお、ここでの「労働者」とは①期間を定めずに雇われている労働者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている労働者、③1ヵ月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者、の各号のいずれかに該当するものをいう。

注2 人口および労働力人口の値は総務省「労働力調査」を利用している。「労働力率」とは、人口に占める働く意欲と能力とを持った人の割合である。

注3 人口は総務省「労働力調査」の値を、一般労働者は「賃金センサス」の値を利用した。なお、「賃金センサス」の値は1979年から2004年の調査結果を利用している。

注4 人口は総務省「労働力調査」の値を、短時間労働者は「賃金センサス」の値を利用した。なお、「賃金センサス」の値は1979年から2004年の調査結果を利用している。

注5 注3と同じ。



「仕事と生活の調和の実現」 に向けた働く人達の意識調査

－労使の“本気度”がワーク・ライフ・
バランス風土を醸成する－



中部産業・労働政策研究会
事務局長 河原 真一

1. はじめに

企業の持続的な成長には、働く者の仕事と生活の調和が不可欠である。そういった観点から昨今、仕事と生活の調和の実現（ワーク・ライフ・バランス＝WLB）に向けた取り組みが盛んに叫ばれている。「仕事と生活が調和」した状態とは、職場生活が充実し、仕事にやりがいを感じると同時に私生活も充実している状態である。家事や育児や介護、趣味の活動、地域活動、ボランティア活動、自己啓発などに十分な時間を費やして情熱を傾けることができはじめて充実した職業生活を送ることができる。

しかもワーク・ライフ・バランスの充実は、働く者の生産性の向上にも繋がる。したがって、企業はワーク・ライフ・バランスの推進を経営戦略として位置づけ、労働時間の適正化、育児・介護の支援、多様な休暇制度、自己啓発支援などの諸施策を効率的に実施する必要がある。

こうしたことから、これまで各企業労使とも、従業員の望ましい働き方に関する話し合

いを積極的に進めてきた。しかし必ずしも仕事と生活の調和の観点では、働く人達の意識を十分に把握しきれていない面が見られた。職場では、多様な雇用形態で働く人達や、仕事をしながら育児や介護を両立している人、また性別、世代、職種によっても個人のライフスタイルや価値観が多様化し、一口にワーク・ライフ・バランスといっても多種多様な施策がある。

そこで自動車産業に従事する人達（製造業、販売業）の意識調査を行い、やる気とやりがいをもって働き、充実した生活を送るためにはどのような観点で対処したらよいかワーク・ライフ・バランス実現のための提言をまとめるために次の4つを目的として調査した。

- ①ワーク・ライフ・バランスがどの程度実現しているか
- ②ワーク・ライフ・バランスと健康・就業意欲の関係はどうか。
- ③ワーク・ライフ・バランス実現の障害となっている要因は何か。
- ④ワーク・ライフ・バランスを実現する提言。

調査にあたって研究主査として同志社大学政策学部 川口 章教授と久保 真人教授のお二人にご協力をお願いし、事務局として高橋若葉主任研究員が加わった。

2. 調査内容と調査方法

本調査は、アンケート調査を中心としているが、アンケート作成のための予備調査として企業労使のインタビュー調査を行った。

(1)予備調査（インタビュー調査）：2008年10月～12月

①対象企業 7社（製造 5社、販売 2社）

②対象者 各企業の人事労務担当者及び労働組合の三役

(2)アンケート調査：2009年1月～3月末
自動車産業の

製造企業（117社：回収率：67%、組合員 3000人：回収率：93%）

販売企業（185社：回収率：67%、組合員 1000人：回収率：83%）

3. 調査のアプローチ

企業の人事労務担当者と組合員にアンケート調査を行い、企業調査と組合員調査を統合してデータベースを作成し、それを分析して提言をまとめた。

主な調査項目は、以下の通り。

(1)企業調査

社員構成、定着率、企業業績、WLBの取り組み姿勢、育児・介護支援施策、職場のコミュニケーション、労働時間、年次・有給休暇の取得率、労働時間適正化施策、健康維持・促進施策 など

(2)組合員調査

職場のコミュニケーション、時間外労働、年次有給休暇、WLBに対する会社の取り組みへの評価、WLB充実のための会社への要望、育児・介護支援制度利用経験、健康状態、生活時間、職種、性別、年齢、家族構成 など

4. 調査結果概要

(1)職場コミュニケーションの実態

- ・ WLBを実現するためには、職場の良好なコミュニケーションが非常に重要である。職場のコミュニケーションについては、製造、販売とも90%を超える人が、「職場の人との付き合いを大切にしている」と答え、80%近い人が「職場のコミュニケーションがとれている」と回答している。

- ・ ただし、「コミュニケーションがとれる職場」の基準が、年代により異なること、更に年齢が高くなるにつれて「挨拶」に代表される対面、あるいは直接的なコミュニケーションの有無が判断の基準となる傾向があり、その傾向は、年代が下がるにつれ、とりわけ20代以下の若年層においては、別の判断基準、おそらくはメールなどの間接的なコミュニケーション手段に重きがおかれるようになってきていることが推測できる。

- ・ 職場の雰囲気については、おおむね肯定的な回答が得られたが、「結婚、出産後も女性が働きやすい職場か」という質問には、否定的な回答が多くみられた。

(2)業務負荷

- ・ 残業時間を厚生労働省の産業平均と比較すると製造では、1.3倍、販売では、2.3

倍とやや長い。製造では、技術職、販売では、営業職の負荷が高い傾向が見られる。

- ・残業時間が、30 H／月を超えると家族との会話、自己啓発、趣味の活動などや健康面にも影響し始める傾向が見られる。
- ・上司が業務負荷の高い人に留意したり、カウンセリングを実施している企業では、長時間残業をしている組合員が少ない傾向が見られる。

(3) 交替勤務

- ・製造（技能職）の勤務形態のうち昼夜2交替勤務は、連続2交替勤務よりも心身に与える影響が大きい傾向が見られる。

(4) 年次有給休暇

- ・取得率は、製造は全国平均レベルであるが、販売はかなり低い。
- ・企業・組合とも年休取得推進に熱心に取り組んでいると評価している組合員の割合は、製造は多いが、販売は少ない。

(5) 育児・介護支援

- ・「企業や組合が育児・介護に熱心に取り組んでいる」と評価している組合員の数は、「企業や組合が労働時間短縮や年休取得推進に熱心に取り組んでいる」と評価している組合員の数よりかなり少ない。
- ・今後、介護に不安を抱える組合員が急速に増加する可能性が高い。

(6) 企業への要望

- ・製造、販売とも賃金、賞与への要望が突出して多い。それに加え、販売では、年休など休暇取得への要望が多い。

(7) ストレス

- ・職場内のコミュニケーションが「取れていない」と回答した人については、ストレス度が高い状態にあることが分かった。何らかの支援や介入を行わなければ、メンタル疾患や離職に至る可能性が高い層であると言えよう。

(8) 企業の姿勢

- ・「WLBが社会的要請である」と認識している点では、「労使一体となってWLBに取り組んでいる」企業と「特に何も取り組んでいない」企業に大きな違いは見られない。しかし、前者の企業の中には、WLBによって「社員の定着率が高まる」「社員の仕事への意欲が高まる」「優秀な人材の確保が望まれる」など社員の生産性向上効果があると認識している企業が多い。

(9) WLBの組織風土

- ・WLBの組織風土を醸成するには、制度の整備というハードウェアの改善だけではなく、会社や組合が一体となって制度の周知やそのための環境整備に取り組むことで制度の利用を促す労使のWLB改善に向けた“本気度”が何よりも重要。
- ・WLBの組織風土は、労働時間や休日出勤、年休の取得状況などと関連している。とりわけ、休日出勤は組合員のライフにワークが割り込むことであり、これが常態化するとWLBの組織風土を著しく損なうことに繋がる。
- ・WLBの組織風土は、企業の営業利益などの生産性の指標と関連している。

5. 提言概要

(1)ワーク・ライフ・バランス改善目標の設定

WLBの改善を推進するためには、労使が協力して中期的な数値目標を設定して、それを公表することが肝要である。労働時間、年次有給休暇取得率、育児休業取得率、介護休業利用者等に関する中期目標を設定し、目標達成のためにお互いに何をなすべきかを検討し、定期的に確認する体制を作ることが必要である。

(2)ワーク・ライフ・バランス風土の醸成

行政の政策によってWLBを支援する制度が整備されつつあるが、制度はあくまでもハードウェアに過ぎない。制度が組合員のWLBに資するのは、必要な人が、必要なときに、必要な制度を利用できる環境が整えられた時である。組合員のWLBを改善しようとする労使の姿勢を強くアピールしていく労使の本気度が試されている。

(3)職場のコミュニケーションの維持・改善

職場のコミュニケーションは、WLBの基礎である。上司や同僚が互いの生活を尊重し合う雰囲気は、職場のコミュニケーション無しには、醸成されない。

コミュニケーションの維持・改善には、上司や先輩から若い社員に積極的に声をかけるなどの地道な努力が不可欠である。スポーツ大会、レクレーション、懇親会などの機会も有効な手段であるが、このような場になじみにくい組合員が存在するのも事実である。

メールの利用も対面的なコミュニケーションを補完するものとして臨機応変に活用する面もある。一部の職場では、就業時

間の合間にコミュニケーションタイムを設けることで、世代間コミュニケーションの改善に成果をあげている。

(4)育児・介護支援策の充実

既に様々な育児・介護支援制度が導入されているが、多くの組合員は必ずしもそれらの制度が利用しやすいとは思っていない。労使が協力して諸制度の周知、利用促進を呼びかけることや管理者の理解促進の研修を行うなど“労使の本気度”を示し、利用しやすい職場環境を整えることが必要である。

(5)労働時間の適正化

労働時間管理を本人に任せている職場では、労働時間が長い。また、業務量が多すぎることや残業時間でないとできない仕事が多いことも長時間労働の主要因となっている。言うまでもないが労働時間をしっかり管理し、各人の業務量を把握して仕事の進め方、要員配置を見直すことが基本である。

(6)有給休暇取得推進の取り組み

販売は、取得が低い。有給休暇取得促進策で最も効果的なのは、「管理職層の理解促進のための取り組み」「取得率が低い職場管理者への通知」である。管理職研修などの場を通じて理解を深めることが必要である。

(7)交替制勤務について

製造（技能職）の勤務形態の中で昼夜2交替勤務が心身に影響を与える負担が大きい傾向が見られるので、連続2交替制勤務などへの勤務形態見直しを速やかに検討。

(8)ピンポイントのストレス・健康対策の実施

一般的には、製造、販売とも早急な改善

が必要とされるような職種は見られなかったがコミュニケーションが「取れていない」と回答していた“コミュニケーション不全群”が相対的に高いストレスを感じていた。職場の上司の気づきはもとより、休職者や離職率の多い職場では、研修や講演会などの不特定多数の向けの施策よりも、健康診断時などの機会にストレスや周りからのサポート状況を含めた調査をするなどリスク群の発見と個別的な支援に重きを置く施策を講じる必要がある。

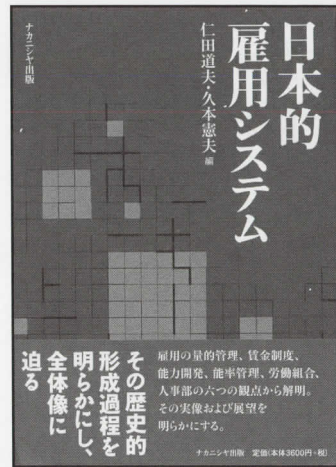




日本的雇用システム

仁田道夫・久本憲夫 編著

ナカニシヤ出版 刊 3600円（税別）



高度経済成長期に形成され、日本の多くの主要企業において展開された雇用様式を本書では「日本的雇用システム」と位置づけている。中心となるのは「正規雇用」である。正規雇用のあり方こそ、日本の雇用システムの特徴が凝縮されているからである。このシステムは、当然ながら当初から現在のような姿としてあったわけではなく、労使の懸命な努力と試行錯誤を経て形づくられた。この歴史的な形成過程を、それぞれの時代における主要産業での雇用管理分析を通じて明らかにし、全体像を解明するのが本書の狙いである。

第一章では、日本的雇用システムの根幹である「終身雇用」慣行について論じている。次いでそれを支えるサブシステムとして「雇用ポートフォリオ」、つまり就業形態の多様化と呼ばれる現象の生成・発展・変容と役割、そして今後のゆくえについて詳述している。

第二章では、日本企業における賃金制度の特質を解説し、第三章ではOJTを中心に能力開発の内実と変化をブルーカラーとホワイトカラーに分けて、さまざまな具体例を示

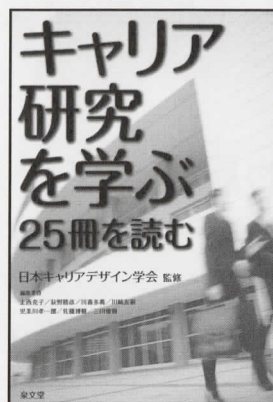
しながら紹介している。また90年代後半からの経済環境の変化のもとでの雇用形態の多様化の影響が企業の能力開発・人材育成にもたらす影響にも触れている。第四章は、能率管理が職場でどのように行われているかを製造業の代表として自動車と鉄鋼、サービス業の代表として総合スーパーとデパートを取り上げている。第五章と第六章は、労使関係の当事者である労働組合と人事部の分析である。第五章では労働組合運動の歴史から説き起こし産別組織やナショナルセンターの役割を紹介している。第六章では欧米の企業と比べても強い権限を持ち大きな役割を果たしている人事部について、今後のあり方も含め展望している。

いずれの章もデータや実例を用いて日本的雇用システムの理解が進むよう工夫されている。本書が広く読まれ、さまざまな雇用問題への対応を考える際の礎になることを期待したい。

キャリア研究を学ぶ

25冊を読む

日本キャリアデザイン学会 監修
泉文堂 刊 1700円（税別）



タイトルにある通り 25 冊のキャリア研究のガイドブック。「キャリアの心理学」、「雇用システムの国際比較」、「人材育成とキャリア」など 7 つのテーマに分け、古典から新しいものまでキャリア研究に有益な著作を簡潔に紹介している。7 人による共編著で、編集委員長の佐藤博樹教授をはじめ大学教授に加えて企業で実務を担当している荻野勝彦氏も名を連ねている。取り上げられている 25 冊は以下の通り。

I. キャリアの心理学

『ライフサイクルの心理学（上）（下）』『ライフ・キャリアの心理学（上）（下）』『エリクソンの人生—アイデンティティの探求者』『改訂新版：人間性の心理学』『キャリアストレスに関する研究』『キャリア・ダイナミクス』

II. 雇用システムと国際比較

『日本の経営（新訳版）』『イギリスの工場・日本の工場—労使関係の比較社会学（上）（下）』『日本の人事部・アメリカの人事部—日本企業のコーポレート・ガバナンスと雇用関係』『雇用システムの理

論—社会的多様性の比較制度分析』『新・雇用社会の法（補訂版）』『人材を生かす企業』

III. 人材育成とキャリア

『日本企業の人材育成—不確実性に対処するためのノウハウ』『企業内教育の時代』

IV. トランジションとキャリア

『学校・職安と労働市場』『転職：ネットワークとキャリアの研究』『トランジション：人生の転機』『エイジフリー社会を生きる』

V. 女性や若者のキャリア

『企業のなかの男と女』『仕事の中の曖昧な不安』

VI. 多様な働き方と価値観

『東京に働く人々』『社会階層：豊かさの中の不平等』『新規開業白書』『経済大国を作り上げた思想—高度経済成長期の労働エートス』

VII. 研究の方法

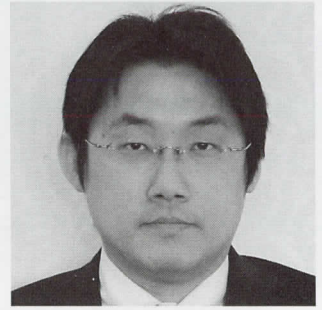
『経営学のフィールド・リサーチ』



第6回 産政塾テーマ

プロのサービスを学ぶ

～見えない「お客様」を
意識するために～



トヨタ車体株式会社

伊藤 正人

1. テーマ選定にあたっての背景

あらゆる市場が成熟状態にある現在において、顧客満足度（CS [Customer Satisfaction]）という概念が注目を集め、特にリピート需要の大きい航空業界、ホテル業界等ではCS向上に向けた取り組みが積極的である。ただし、CSという概念については漠然と認識しているものの、「対お客様」という観点が盲目的・独善的になっており、実際の行動にはつながっていないのが現状ではないだろうか？このような問題認識のもと、日々お客様に直面しCS向上に取り組んでいるホテル業界に焦点をあて、産政塾メンバーがCSとは何かについて会得し、自らの殻を打ち破り外へ踏み出す掛け橋とした。

2. 訪問先について

今回訪問を決めたロイヤルパーク汐留タワー（ロイヤルパークホテルズ）は、経営理念に「Best For The Guest」（お客様に最善をつくる）を掲げており、2005年4月より本格的に顧客満足経営をスタートしている。

ロイヤルパークホテルズは2007年と2008年の2年連続で日本ホテル宿泊客満足度調査（J.D. パワー・アンド・パシフィック調査）で宿泊客満足度第1位（1泊15,000円～35,000円未満部門）を受賞しており、ホテルの取り組みが結実し、お客様に高く支持されている。

3. 活動結果

(1) CS概要とホテルの試みについて

ホテルスタッフおよび社長からCSに対する思い・取り組みについての話を伺った。ホテルがお客様とお客様に接するスタッフとともに大切にしている情熱が伝わり、このホテルに泊まってみたい、または働きたいと思わせる魅力的な内容だった。

ここでCS向上に向けたホテルの取り組みの一部を紹介させていただく。

① CSとは

CSとは、お客様が支払う対価に見合ったサービスを提供し、お客様に期待以上の満足をしてもらうこと。

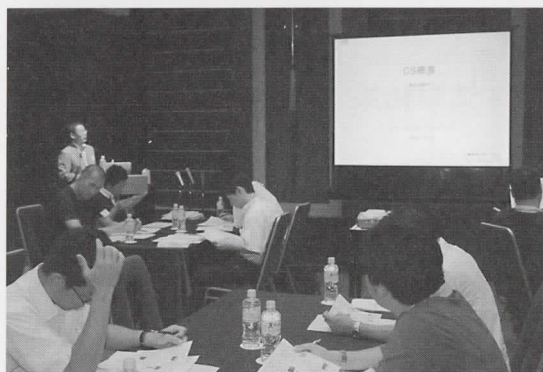
② CS向上に向けた社長の思い



CSは社長自らが旗を振らないと浸透せず、社長のいいかげんな姿勢は直ぐに見破られる。

お客様と接するのはスタッフであり、ホテルの看板を背負っているのもスタッフ。スタッフの満足度の向上（ES [Employee Satisfaction]）を図り、スタッフのやる気、社内の雰囲気を高めていかなければCS向上にはつながらない。

③ ES 向上への取り組み例



スタッフ一人ひとりが①サービス向上に向けて一生懸命取り組んでいること、②誰かが必ず見ていてくれることを実感できることをねらいに、スタッフ全員にカードをもたせている。他のスタッフの良い行動を見つけたらカードに記入して渡すようにし、最終的にはカードの枚数に応じ社内表彰を実施している。

後述する客室見学から研修場所に戻っ

た際に、スタッフの方の社内での様子を映し出すビデオが放映されており、スタッフの皆さんの職場での生き生きとした笑顔がとても印象的であった。

④ CS 向上に向けた取り組み例

スタッフ全員にカードを持たせ、お客様のさりげないコメントを拾い、書き留め、改善できるものは直ぐに改善につなげている。改善につながるのであれば自らの担当の垣根を超えて他の職場にも入り込み、お客様の期待を裏切らないように対応している。

CS向上は、口で言うほど簡単ではなく、一度CS向上に向けた意識が萎んでしまふとなかなか復活させることは難しいため、ホテル全体が一丸となり本気をもって継続し続けていることを実感した。

(2)客室見学

次に、ホテルの中でお客様が最も多くの時間を過ごし、お客様の満足度を大きく左右すると思われる客室を見学させていただいた。単に部屋の広さだけではなく、どのような付加価値をつけて他のホテルと差別化を図るのかという点で、例えば一部の客室ではジェルベットを採用するなどハード面の充実が図られていた。

しかし、私の目に留まったのはまるで他の客室清掃スタッフと美しさ・清潔さにつ



いて競い合っているかのように、タオルを置く向きや電気スタンドの角度等の細部にまでこだわっていることを伺い、お客様が快適に過ごすことができるようにするための強いこだわりに感銘を受けた。

(3)期待察知力を高めるグループワーク

具体的事例を用いながら「インタビュー



スキル」と「読み取りスキル」のトレーニングを体験した。

これは、なぜお客様が質問・要望をしているのかということの察知力とお客様から真の期待を引き出す力を鍛えるトレーニングで、お客様の真の期待を導き出すことは難しく、一人ひとりが感度をよほど高めていないとできないということを痛感させられた。

(4)スタッフとの意見交換

次に、ホテルで働くスタッフの方から直接話を伺った。ここでもスタッフの口から「お客様から頼まれたことに不可能はない」「CS で一番大事なことはお客様の立場



に立って聞く耳を持つこと」などという言葉が発せられ、CS 向上に対する意気込み、お客様への心遣いに頭が下がる思いだった。

(5)グループディスカッション

最後にグループ毎に CS 向上に対してこれ



まで自分自身ができていなかったこと、CS 向上のカギ等について、意見を出し合い討議した。参加者全員が自分自身を見つめ直し、今後、自らの職場に帰って業務を進める際にお客様を意識して取り組むスタートがはかれたと思う。

4. 最後に

研修先の選定にあたり、ホテルは研修を生業とはしていないため、産政塾の受入れを快諾してくれるホテルはなかった。ロイヤルパーク汐留タワーも例外ではなく研修経験はなかった。しかしながら、ロイヤルパーク汐留タワーの皆様は、「断るのではなく、まずどのようにしたら開催できるのかを一緒に考えてみましょう」という言葉をかけていただき、今回の研修が無事開催された。このスタンスこそが CS の第一歩ではないかと思う。ロイヤルパーク汐留タワーの社長をはじめスタッフの皆様には、筆舌に尽し難い感謝でいっぱいです。本当にありがとうございました。



第7回 産政塾テーマ

清掃活動を通じて、 社会貢献を考える

～あなたが考える
社会貢献とは何ですか？～



東海理化労働組合
吉川 孝人

1. テーマを選定するにあたり

日々の生活において私達は社会貢献（ボランティア）について意識することはほとんどない。今回、社会貢献の実践を切り口に産政塾のテーマである『殻の外へ踏み出す！』ことを考えていこうと思う。一口に社会貢献と言ってもいろいろあるが、活動として取り組みやすく、更に地域の人に喜んでもらえ、地球規模の環境改善にも貢献できる「清掃活動」を通じ社会貢献を真剣に考えたい。

「清掃活動」の場所は、私たちの地元であり、1610年の名古屋城築城と共に切り開かれ、名古屋の文化・産業を支えてきた名古屋の「堀川」とした。

2. 清掃活動を通じて

<堀川に歴史・文化に触れる>

堀川の清掃活動を始める前に、堀川の近況（整備計画・観光振興）について名古屋市緑政土木局の職員より説明を頂いた。

- ①水害から市民を守る安全な川づくり
- ②多様な魚や水生生物が生息し、都心の中で



癒しの空間となる川づくり

- ③周辺環境と一体で、都市軸を形成する川づくりを基本理念として今後、概ね30年をかけて進める河川の整備状況を確認した。堀川環境で一番の問題はごみの浮遊とヘドロの悪臭であり、特にヘドロは堆積により川底の酸素が欠乏し生物がすみにくくなるという問題も抱えている。ヘドロ除去については護岸整備を行った後にヘドロを掘削する工事となり時間も費用もかかる計画とのこと。改めて堀川環境や問題の大きさを痛感することになった。

<清掃活動を行う>

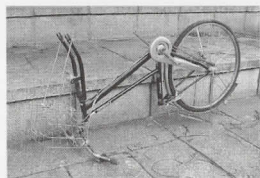
清掃活動は「名古屋国際会議場」～「宮の渡し公園」までの区間で実施した。

当日は雨が降りしきるなかでの清掃活動と

なったが、途中「白鳥庭園」で休憩を取りながら、堀川の遊歩道をごみ袋や傘を持ちながら、宮の渡し公園を目指した。



遊歩道の清掃活動を通じ、河川の増水によりごみが漂着することもあるがやはり、タバコの吸殻が圧倒的に多かった。愛煙家には吸殻の処理まで責任を持って行ってもらいたいものだと感じた。



堀川に目を向けると、ごみにまじり、魚の死骸も多く浮かんでいた。また、散歩

をされていた地元の方と挨拶を交わした折にこれでも護岸整備も進み、少しずつではあるがきれいになってきているとお話を伺うことができた。

<堀川を感じる>

清掃しながら河口へ向かい遊歩道を進むこと3時間。宮の渡し公園に到着するころには山盛りとなるほどのごみを拾うことができた。



清掃活動を終えた後は視点を換え、堀川を見つめなおすために屋形船に乗船。歴史ある宮の渡し公園を後にした。堀川の歴史・文化をガイドの説明を聞きながら、堀川を下り、名古屋港を一望したあと、再度、納屋橋に向かい堀川を上った。



名古屋港では大きな波に揺られ、気分が悪くなる参加者もいたが、これまでに体験したことのない屋形船の乗り心地を味わうことができた。

先ほどまでの遊歩道から眺める景色とはことなり水面が近く、水面を漂うごみも岸から見たときより、大きくそして多く感じられた。



3. 今回の企画を締めくくるにあたり

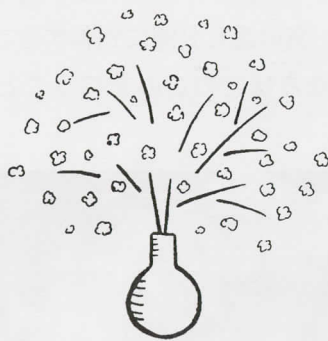
今回の企画「清掃活動を通じて社会貢献を考える」を通じ、改めて身近な社会貢献活動について考えることができた。「社会貢献の大切さは理解できた。しかし、実践に向けてはキッカケが必要。」「清掃活動を通じ、地域を見直すキッカケになった。」「捨てないことはもちろんだが、仮に捨てても自然に還る商品開発はできないか?」「ボランティアで清掃活動や除草活動などを地域ぐるみで行うようになれば、公共事業費の削減に繋がるので

はないか？」などお互いの体験を通じ、奥の深い論議・意見交換を行うことができた。

社会貢献活動は受身ではなく、自らが率先して企画・実践することが重要である。今回の体験を通じ、少しでも社会貢献に対する認識が高まり、参加する気持ちが芽生えることが「殻の外に踏み出す」ことに繋がるものと確信する。この産政塾報告書を通じ、読者の皆さんにも社会貢献を考えて頂くことができれば幸いである。



最後に今回お世話になった名古屋市緑政土木局の小島様、屋形船クルーズで講義をして頂いた NPO 法人 ゴンドラと堀川水辺を守る会の石浦様、更に、天候の悪い中、企画に参加して頂いた塾生の仲間たちにこの場を借りてお礼申し上げます。



第6回 産政塾活動報告

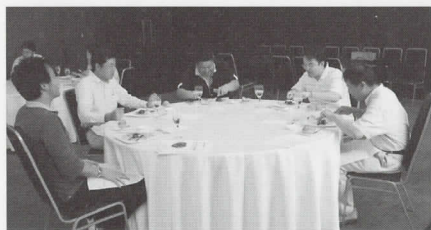
- テーマ：プロのサービスを学ぶ「見えない「お客さま」を意識するために」
- と き：2009年7月16日(木)
- 場 所：東京都 ロイヤルパーク汐留タワー



第6回産政塾は、ロイヤルパーク汐留タワーを訪問し、身をもって「気配り、心配り」のすばらしい経験をすることができた。ロイヤルパークでは研修プログラムは無いとのことだったが、我々のための研修プログラムを一から準備してくださった。昼食においては、料理長が事前に参加者全員の好き嫌いを確認され、産政塾オリジナルメニューを作ってくださいました。その気持ちもプラスされ、本当においしい食事をいただくことができた。

研修では、CS (Customer's Satisfaction=顧客満足) からCD (Customer's Delight=お客様の歓喜) への取り組みについてご講演いただいた後、実際に従業員の方々の働き方、お客様に接する姿勢を自分の目で見るすることができた。また経営者や、従業員の方々から生の声を聞くこともでき、塾生一同数々の「気づき」と「感動」を味わうことができた。

今回のセミナーで教えていただいた「一人ひとりの感度を高める」「いろんなことに興味を持つ」「真の期待を考える」など多くの言葉を、塾生一人ひとりが意識して行動することによって、それが塾生から職場、会社全体に広がっていくことを期待している。



料理長の心のこもった産政塾特別メニューをいただきました。



「気配り、心配り」が身についてみえて、従業員の方々と懇談。「どうやったら相手の立場に立てるのか」本当に素敵なみなさんでした。

「真の期待は何か」私たちは日頃考えていないように思いました。



企画から運営まで、朝倉社長はじめ、大島次長、石賀様には大変お世話になりました。

第6回産政塾担当 Eグループ



沖本 匡司
(中部電力(株))



伊藤 正人
(トヨタ車体(株))



石川 公威
(デンソー
労働組合)



柿本 理恵
(豊田市役所)



六城 雅隆
(アイシン
労働組合)

第7回 産政塾活動報告

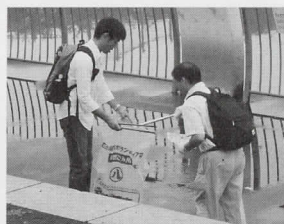
- テーマ：清掃活動を通じて、社会貢献を考える ～あなたが考える社会貢献とは何ですか～
- と き：2009年9月15日(火)
- 場 所：名古屋市 堀川周辺

第7回産政塾は、我々が職場や家庭で取り組むことができる社会貢献活動を考えてみよう、そのきっかけとして堀川周辺の清掃を実施した。

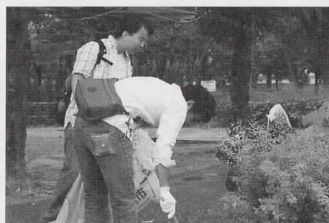
はじめに名古屋市緑政土木局の小島様より堀川の現状と課題、またこれからの整備計画についてご説明いただいた。堀川について理解を深めた後、3グループに分かれ堀川の遊歩道やその周辺のゴミ拾いをした。タバコの吸殻が多く落ちていていると感じた。タバコの吸殻以外には、なぜこの遊歩道に落ちているのか信じられないような洋服や自転車、傘なども落ちていた。途中から雨が降ってきたが、それでも傘をさしながらゴミ拾いを続け、3時間で14袋分のゴミを回収することができた。初めて清掃活動をする塾生からは、「楽しい」という声があった。

今回の体験を通じて、グループディスカッションでは、「地域のことを考えるきっかけとなった」「意識が変わった」「今まで気づかなかったことに気づけた」などの意見があった。

今後取り組む身近な社会貢献として、清掃活動のイベントを開催する、我々から社会貢献活動を発信する、献血、介護などの意見が出た。ぜひとも職場や家庭、地域でいろんな社会貢献の輪を広げていって欲しい。



後半、ゴミを残さず拾いたい！という気持ちが強くなってきて、雨が降ってきても傘をさしながら拾い続けました。



グループで協力しながら、仕分けしながらゴミ拾い。



3時間歩いて拾ったゴミを前に。笑顔が多く、達成感が感じられました。

第7回産政塾担当 Bグループ



外山 遥一朗
(㈱豊田自動織機)



太田 敏
(東邦ガス㈱)



井前 研太郎
(トヨタ紡織㈱)



中村 隆誠
(全ユニ
労働組合)



脇坂 一行
(トヨタ自動車
労働組合)



吉川 孝人
(東海理化
労働組合)

- テーマ：「殻の外に踏み出そう」
- と き：2009年9月15日(火)
- 場 所：名古屋市

第20期閉塾式は、第7回産政塾終了後開催した。第7回と同時開催ではあるが、産政塾のテーマである「殻の外に踏み出そう」について、今期の活動を振り返りながらグループディスカッションをした。

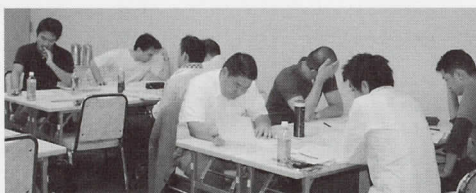
自分にとっての「殻」は、とにかく行動する前に言い訳を考えたり、意固地になっていたこと。また産政塾の活動を通じ、魅力のある人は自分を持っている人、チームの大切さ、人と人とのつながりの大事さを感じたなど多くの意見があった。産政塾に1回しか参加できなかった塾生からは「自分の判断で業務を優先してしまい産政塾に参加しなかったことが悔やまれる」という声もあった。また一人ひとりが閉塾にあたって今の気持ちを発表し、みんなで共有することでさらに絆が強まったと思う。今後も第20期のつながりを大切にしていこうと誓った。

この産政塾の活動にあたり、ご理解とご協力いただきました職場の皆様へ感謝申し上げます。また、今期の産政塾の企画にご協力くださいました訪問先の皆様には紙面を借りて感謝申し上げます。

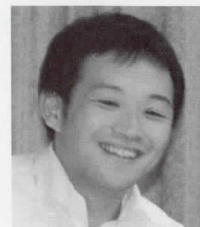
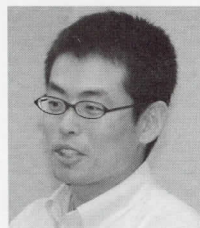
本当にありがとうございました。



加藤塾長より、
閉塾にあたり塾
生へ激励の言葉



毎回実施したグループディスカッションも
これが最後



産政塾に参加するために業務の調整おつかれさまでした。これからのさらなる活躍を期待しています！



『殻の外へ踏み出そう』

入社して10年前後。まあ、それなりに仕事は面白い時期。仕事の進め方もプロフェッショナルであるはず。

……しかし、「創造性」「独創性」「チャレンジ精神」等々、これらの言葉がいつのまにか“念仏”と化してしまい、心躍らせる刺激とは縁遠いものになっていませんか。そして、人生のなかで一番充実しているこの時期にこそ、自分自身を見つめ直す機会が必要だと思いませんか。

企業や組織に永くいればいるほど、新鮮な問題意識が希薄化し、既存の「殻を破る」ことへのチャレンジ精神が減退し、広い視野での独創的な発想や総合的な判断が知らず知らずに難しくなるということがあります。そしてこの「殻」はどんどん破りにくくなってしまいます。この殻を破り、個人が成長し、企業も成長することがいま求められています。

いま、何も考えないことは易しいことですが、これから先、ずっと何も考えないことは辛いことです。

「産政塾」はこれらのことを考える機会提供の場でありたいと考えます。

これからの1年間に、いろいろな生き方を知り、体験し、諸先輩や仲間と意見を交換してもらいたいと考えます。いま歩んでいるペースを、自らで見つめ直し、産政塾の体験のなかで、これからのペースを考えてみませんか。

産政塾とは

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、さまざまな考え方や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です。

◆産政塾のねらい

- ①幅広い視野・発想・判断、あるいは価値観とはどういうものかを実践により考える。
- ②これから企業人・社会人としてものごとを判断するときに、何が大切かを実践によりつかむ。
- ③自分の所属する組織の外に本音でものを言える仲間をつくる。

◆産政塾の運営

●具体的テーマの決定

年間の基本テーマに基づき、各グループで具体的テーマ・目標について論議し、決定する。

●講師、訪問先選定

各回（2～6回）の講師や訪問先を決め、交渉し、承諾をもらう。

●事前勉強

事前に講師や訪問先の基礎知識などについて勉強する。

●論議

講師と接し、その生きざまを見聞し、そして講師の考え方や自分の考え方について大いに論議する。

●心に刻み込む

何かひとつ自分の中に感ずるものを残し、心に刻み込む。

＊講師の生きざまや考え方を、見習い、手本としようとするものではありません。殻の外へ踏み出すための機会提供と考えます。

第20期生の感想（産政塾誌（2010年1月発行予定）より抜粋）

- ・異業種の方々と交流することがほとんど無かったこれまでの私の社会人生活の中で、この活動は、大変貴重な体験となった。異業種の方々と対等に語り合い、活動できたこと、自分の考えや力が社外でも通じることを実感したことは、自分にとってとても大きな自信になった。
- ・企画成功のために支え合った人間関係は、この産政塾で最も貴重な財産となった。企画を成功させるという目的に向かって議論したり協力したりする中から自然と信頼関係が生まれ、徐々にお互いの壁が低くなり、打ち解け合える仲になっていくことを毎回の活動で実感できた。
- ・6つの企画すべてでそれぞれ貴重な体験と「気づき」がありました。

研修で出会った人々は、信念を持ち、行動して輝いている方ばかりでした。そして、周りの人々にも影響を与えていました。この「気づき」を自身の「殻を破る」につなげて成長していきたいと思います。そして、今後たくさんの殻を破っていきたいと思っています。

- ・この経験は自分の中で非常に大きなものとなった。帰ってきた時に感じた達成感は今でも忘れられない。

本当に素晴らしい人たちばかりだ。最初から溶け込みやすく、楽しく、頼もしい。意見交換をすれば自分とは違った視点から語られる言葉のひとつひとつが非常に刺激的であり、また人間性も非常に魅力的な人たちばかりだ。そしてそんなみんなと産政塾という絆で結ばれたことがすごく嬉しい。

- ・この研修を通して感じたことはとにかく考えてばかりではダメでやはり実行力を発揮しなければいけない。思い立ったら即実行。
- ・会社人事部や組合で仕事をされている参加者が多かったが、同じ労務の仕事をしていても業種によって考え方も異なり、物事の捉える観点の多様性を肌で感じる本当に勉強になる場であった。
- ・少ない時間でしたが、産政塾の仲間と過ごせた時間は私の貴重な財産になりました。

「殻の外へ飛び出そう」のテーマをもう一度考えてみて、実際自分の殻を破ることが本当にできたかどうか正直わかりませんがでも、破るきっかけは見つけることができたと思います。



2009年4月 三重県松阪市
「若手政治家に聞く！」



2009年5月 豊田市
「これからの『農業』について考える」



2009年6月 岩手県平泉町
「奥州平泉の世界遺産登録活動から学ぶ」



2009年7月 東京都
「見えない『お客様』を意識するために」



2009年9月 名古屋市堀川
「清掃活動を通じて社会貢献を考える」



2009年9月 閉塾式
「殻の外に踏み出そう」

第44回理事会、評議員会を開催

財中部産業・労働政策研究会は、12月2日(水)名鉄グランドホテルにて第44回理事会、評議員会を開催した。「第21期事業経過報告」「第21期決算報告」などの議題を審議し承認された。主な内容は、以下の通り。

▽第21期事業全般については、各位のご協力によって概ね計画通り実施できた。

調査研究活動

①年度研究活動：「より健全で良好な労使関係の構築に向けた職場づくり」

労使ともに難しい舵取りが求められる今日、労働組合の職場役員、職場管理者へのアンケートならびに聴き取り調査を通して得られた知見をもとに、組合活動の第一線の職場役員がどのような意識、考え方で組合活動に取り組んでいるか、また一方、職場の管理者は組合活動をどのように認識しているのか把握し、今後企業労使が取り組むべき課題や果たすべき役割について提言。

②受託研究：「仕事と生活の調和の実現に向けた働く人達の意識調査」

トヨタグループに働く人達のワーク・ライフ・バランスに関する意識の実態を把握し、分析する中で今後企業労使で取り組むべき課題・役割について委託元に報告。

講演会、研修会

①平成21年6月4日に、公開セミナー「不況下の中堅企業を支えてきた人々―逆境下に真価を問う―」をテーマに法政大学大学院 川喜多喬教授をお招きし、主に人材育成に焦点を当て、これまで幾多の逆境を克服し成長している優れた企業の経営行動、人材育成・活用の事例についてお話し頂いた。

②平成21年8月3日、第21期年度研究テーマである「より健全で良好な労使関係の構築に向けた職場づくり」について、研究主査を務めた法政大学大学院 藤村博之教授より研究成果を広く発信するために中間報告として公開セミナーを開催した。

情報発信

社会の一步先を見据えた特集を企画し定期的に発行。

産政塾

広く異なる業種から若手の人材を募り、26名の塾生の参集により開催した。

「殻の外に踏み出そう」というテーマの下、塾生の主体的企画による自主的運営を進め、所期の成果を収めることができた。

2009年9月1日から11月末までの主な活動

9月1日	第22期スタート
9月15日(木)	第7回産政塾を開催 「清掃活動を通じて、社会貢献を考える」－あなたが考える社会貢献とは何ですか－（名古屋市） 終了後、第20回産政塾 閉塾式－殻の外に踏み出そう－を行った
9月30日(水)	第22期年度研究テーマ 「職場力向上のための管理者の役割」 第1回専門委員会を開催
9月中旬～ 10月末	第22期年度研究テーマ 「職場力向上のための管理者の役割」 及び全トヨタ労連受託テーマ「転換期におけるトヨタグループの現状と課題」の二つのテーマについて、企業労使にヒアリングを実施
10月5日(月)	公認会計士による監査
10月28日(水)	監事による会計監査
11月4日(水)	第22期年度研究テーマ 「職場力向上のための管理者の役割」 第2回専門委員会を開催
11月27日(金)	新公益法人制度改革に関する愛知県説明会に参加
11月28日(土)	連合愛知20周年記念レセプションに参加
11月29日(日) ～30日(月)	第10回労働関係シンクタンク交流フォーラムに参加 (連合総研主催)

編集後記

「車を買わず、酒もあまり飲まない。休日は、自宅で過ごす。無駄な支出を嫌い、貯蓄意欲は高い。」これは、首都圏に住む 20 歳代の若者を対象にしたアンケート調査結果である。予想以上に堅実でつましい暮らしぶりが浮き彫りになっている。また、社会との接点を持ちにくく、職場でも周囲との関わりが苦痛になる人も少なくないと言う。今、「若者の〇〇離れ」が一段と進んでいる。

まず「車離れ」である。20 代で車を持っている人は、13%で 2000 年の調査時 24%に比し 10%以上低下している。また、大学生の興味の 1 位は、パソコン（62%）で自動車は 17 位（23%）である。更に 3 人に 1 人は、酒を全く或はほとんど飲まないという「酒離れ」、そして「タバコ離れ」、本を読まない「活字離れ」、「マージャン離れ」と続く。最近では、「人付き合い離れ」や異性との付き合いも 3 割近くが「面倒、わずらわしい」と感じており「恋愛離れ」も起きているという。コンビニで物を買ひ、一人自分の部屋でインターネットや携帯電話のメールで気心の知れた特定の友人と情報交換する若者の夢や希望は一体何なのか。いつの時代も年配者は、「今の若者は！」というが、自分もそうした年になったのかとつくづく思う。

（河原真一）

まもなく新しい年を迎える。新年になると気分が変わり暗いことは水に流す性格である。危機と言われた年とはオサラバだ。産業界でも出直しの機運が高まっている。自動車産業は技術革新を通じて飛躍するチャンスでもある。ハイブリッド車や電気自動車などのエコカーも新しいテクノロジーで未来の乗り物にさらに一歩近づく。市場も成長著しい BRICs だけではない。第 2 の BRICs とも言われるインドネシアやアフリカ、中東などが控えている。未来は努力しだいで明るく輝く。

（後藤健治）

中部産政研に派遣されて 9 月で 1 年になり、一応一通りの業務を遂行してきたことになる。この 1 年間は仕事の進め方や、スケジュール感がわからず一人であたふたしていたように思う。それが理由というのは言い訳にしかならないが、友人や家族の誕生日祝いを忘れたり、入社以来続けてきたボーナスお食事会（ボーナスが支給されたときに自分たちへのご褒美としていつもより贅沢な食事をして、おしゃべりする会）の計画もできなかった。「誕生日」は誰にでもある記念日。だからこそ、その日に「おめでとう！」と伝えることが大切だと思ってきた。後れて「おめでとう！」と伝えると「忙しいのに覚えていてくれて…」と言われ、さらに申し訳ない気持ちになった。来年は、必ず誕生日に「おめでとう！」を伝えて、誕生日を迎えた人も私もお互いその日を幸せな気持ちで過ごしたいと思う。

（高橋若葉）

全労済の自賠責共済

自動車損害賠償責任共済

これまで整備工場まかせの自賠責、
所属団体経由で加入いただけるんです!

車検の1ヵ月前から申し込みできます。
車検へ出す前にお手続きください。

所属団体に
申し込みの
取次ぎを依頼♪

ぜひ全労済を
お選び
ください!

車も安心 ♡ 全労済



詳しいお問い合わせは、
所属団体または右記の
全労済各支所へ。

●名古屋支所 推進一課 052-683-6050 ●豊田支所 0565-29-1274 ●刈谷支所 0566-21-5511 ●東海支所 0562-33-6411
●名古屋支所 推進二課 052-683-6030 ●豊橋支所 0532-64-7110 ●一宮支所 0586-71-2611 ●春日井支所 0568-85-3922

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
準備金をえる充分な積み立てを行っています。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（※詳しくは各都道府県全労済にお問い合わせください）。

新しく組合員になられる方へ（出資金について）

全労済は消費生活協同組合法にもとづき、非営利で共済事業を営む生活協同組合の連合会です。
生活協同組合は、組合員の参加により運営されており、出資金をお支払いいただければ組合
員となることができ、各種共済に加入できます。新しく組合員となられる方には、生活協同組合運
営のために出資（1,000円以上）をお願いしています（出資金は1口100円で、最低1口以上の出
資が必要です）。出資金は、加入される共済の掛金払込方法に応じて下記の取り扱いとさせてい
たきます。掛金の払込方法一月払い・年払いの場合ともに出資金1,000円（1回のみ）

保障のことなら 全国労働者共済生活協同組合連合会

全労済 全労済愛知県本部
(愛知県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めざしています。出資金をお支払いいただい
て組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

●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。●

TECHNOLOGY

技術の中に、エコがある。



未来へ届ける、エコの気持ち。豊田自動織機の環境技術。

私たちの製品開発の根底にあるもの、それは「環境への想い」。どんなときも地球環境の未来を考え、「想い」を「カタチ」にしてきました。例えば、お客様の環境に対する意識の高まりに、豊富なラインナップでお応えする「フォークリフト※」。クルマの燃費向上のため、さらなる小型化・軽量化を追求する「カーエアコン用コンプレッサー」。ハイブリッド車の進化を陰で支える「パワーエレクトロニクス部品」。他にも繊維機械や自動車・エンジンなど、環境への取り組みはあらゆる分野で加速しています。人間だけを幸せにする技術ではなく、すべてを幸せにする技術で、製品を、あなたの笑顔を、地球の未来を生み出していく。私たちは豊田自動織機です。

※ 当社のフォークリフトは「トヨタL&F」ブランドで販売されています。

株式会社 豊田自動織機

TOYOTA INDUSTRIES CORPORATION

〒448-8671 愛知県刈谷市豊田町2-1 www.toyota-shokki.co.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12月25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>