

労使関係

日立、松下が給与制度から年功色一掃

がゼロになることはあり得るが、マイナスはない。

電機 の制度改革は「巡

大手電機メーカーの、能力・成果主義を強化する方向への賃金制度改革はこれで一巡した格好だ。成果主義賃金の導入に先鞭をつけた富士通。東芝は二〇〇二年に、四五歳まで自動的に昇給していた「基礎給」について昇給の上限を三五歳に引き下げた。三菱電機も新制度の二〇〇四年四月導入をめざし、現在労使で協議を続けている。

各社の新制度をみてみると、日立のように全面的か、松下のように部分的かどうかは別にして、賃金の上限と下限をあらかじめ定めた「レンジ」を決め、レンジのなかでは能力や成果に応じて昇給し、同じレンジにとどまる限りは一定水準以上、賃金が上がらない仕組みは共通している。この形が最近の成果主義賃金の一つのパターンと言えそうだ。

また、賃金制度改革では定昇廃止や成果主義ばかりに目がいきがちだが、日立が行動・プロセスも重視して評価し、「よほどのことがない限り降給はない」としたことや、松下が入社間もない事務技術系の社員と技能職について一定の水準までとはいえず昇給を確保した点は、アメリカ型とは一線を画す、人の能力も取り込んだ仕事規準による日本的な職務給の方向性として注目されるだろう。 (調査部・荒川創太)

日立製作所と松下電器産業はそれぞれ、管理職以外の従業員に対して、新たな賃金制度を二〇〇四年四月から導入することを決めた。両社とも、年功的な運用がなされていた給与項目を一掃して、能力・成果主義をこれまで以上に押し出す。日立は、四五歳まで昇給が確保されている「基本能力給」を廃止。賃金項目を「本給」に一本化して、能力や成果などの評価に応じて賃金が上下する仕組みに移行する。一方、松下は、四五歳までの年齢給である「基礎給」を廃止。管理職一歩手前のホワイトカラーに限っては、評価次第で賃金が下がることもあり得る制度に切り替える。

日立の新制度では、ホワイトカラーの総合職と現場で働く技能職を区別せず、すべての従業員の賃金項目を「本給」に一本化するのが特徴。具体的には、職能資格等級ごとに、賃金の下限と上限をあらかじめ設定した「本給レンジ」を設定。評価に応じて、レンジの範囲内で賃金額が変動する仕組みとする。

総合職で四区分、技能職で五区分ある職能資格等級の格付けは「能力」評価をもとに行うが、本給レンジでの賃金改訂は、「行動・プロセス」と「成果」の両方をもとに評価する。

評価はもっとも悪い「J1」から、もっとも悪い「J5」までの五段階で示される。J1～J3までの評価なら昇給するが、J4では昇給ゼロ。J5だと降給だ。技能職でも制度上は降給があり得る。ただし、「よほどのことがない限り、降給にはならない」(同社広報部)。評価の仕組みを透明にするため、能力の評価基準は「能力定義書」で、行動・プロセスの評価基準は「行動規準書」であらかじめ示す。さらに、評価を従業員にフィードバックすることも制度に組み込んでいる。

現在の賃金制度では、労使協定で五歳まで原則的に昇給することが確約されている「基本能力給」のほか、「職能給」「資格給」「職務給」——などがある。今回、これらの賃金項目を全廃し、「本給」へ一本化したことで、「定昇」的な給与が一掃されることになるが、会社は「以前から実力・成果で処遇しており、「基本能力給」も昇給幅が査定で一人ひとり異なる」として、「もともと定昇はない」とコメントしている。新制度になっても賃金の原資は現在と変わらない。会社は「賃金を下げる目的ではない。いかに実力・成果をより反映させるかが今回の制度改訂の狙い」と説明している。

事務 と技能で運用に差

松下は現在、「基礎給」「仕事給」「実績給」——の三項目で賃金体系の基本を構成し、「基礎給」は年齢別に絶対額が設定され、四五歳まで増額する事実上の年齢給となっている。「仕事給」は、主事、主任、担任といった「仕事グループ」別に絶対額が決まっている。「実績給」は、「仕事グループ」別のゾーン給(レンジ給)で、上限額と下限額が設定されたゾーンのなかで、能力や仕事の習熟度合いの評価などをもとに昇給していく仕組みだ。

新制度の特徴はまず、「基礎給」の廃止。そして、二つめの特徴が、「ホワイトカラーの主任以上クラス」と「ホワイトカラーの主任よりも下のクラスおよび技能職」とで、「実績給」の運用方法に違いを設ける点だ。

新しい実績給の内容を詳しくみると、「主任」以上クラスでは、能力や仕事の習熟度合いの評価に応じて変動する「等級(グレード)」を新設する。各「等級」には絶対額が割り振られ、評価が上がって「等級」が上がればそれだけ賃金も増え、逆に評価が下がって「等級」が下がれば、賃金が減る可能性がある。

一方、「主任」より下のクラスと技能職については、実績給の絶対額が一定の水準に達するまでは、昇給が確保される仕組み。評価が悪い場合には昇給

労使関係

都道府県職員の給与も5年連続マイナスへ

四七都道府県の〇三年度の人事委員会勧告が、一〇月一五日までに届出された。これを踏まえ、各議会に給与改正の条例案が提出されている。昨年に続き今年の勧告も、大阪を除き軒並み、都道府県職員（一般行政職）の給与が民間を上回る「逆較差」（平均〇・八〇〜二・九四％）と判断。月例給与を平均〇・八〇〜一・六四％の範囲で引き下げるほか、民間のボーナスに当たる期末・勤勉手当を〇・二五カ月分カットする必要があった。

これによりすべての都道府県職員の年収は五年連続でダウン。減少幅は平均一六〜一八万円と、国家公務員（一六万三〇〇〇円減）を上回り、過去最大となる見通しだ。

独自 カットとの兼ね合いが焦点



兵庫県も県議会の決定ですでに独自の給与カットを決めている（兵庫県庁）

「国の較差率（マイナスイ・〇七％）で減額した自治体は青森、山形の二県。一方、これらの較差によらず、独自の判断で「減額改定」の実施を求めたのが、新潟、岐阜の二県となっている。

また、特例条例による給与カットがすでに較差分を上回るなどの理由で、措置を求め

各人事委員会の勧告による俸給表改定とは別に、議会が決定した特例条例ですでに独自に給与カットしているのは、東京、大阪をはじめ新潟、群馬、埼玉、長野、滋賀、京都、奈良、和歌山、兵庫、広島、鳥取、島根、福岡、熊本——の一六都府県。これらの自治体にとって、今回の勧告はダブル削減につながるものだ。また、長野、滋賀、京都、奈良、大阪、兵庫、広島、鳥取、島根、熊本——は、特例条例による減額後の給与が民間を下回る「正較差」も算出されている。このため今年の各人事委員会勧告は、四月からのマイナス改定分を二二期末手当などで調整する方法に関して、対応が分かれたのが特徴と言える。

各勧告の調整方法をみると、地方公務員と民間との公民「較差率」を基準に減額措置を求めた自治体が一五県で、人事院勧告に準じて「国の較差率（マイナスイ・〇七％）で減額した自治体は青森、山形の二県。一方、これらの較差によらず、独自の判断で「減額改定」の実施を求めたのが、新潟、岐阜の二県となっている。

ないとしたのは長野、滋賀、京都、大阪、広島、鳥取——の六府県（島根は言及なし）。ただし、これらの判断基準によらず、もつとも多かったのが、「所要の調整措置」などの表現で労使交渉に委ねたケースで二二都道府県にのぼっている。

調整措置については、昨年度の個別精算方式（二四月時点で改定が行われていたと仮定して給与を算出し直し、支給済み給与との差を減額する方式）に関連して、団体交渉権侵害や不利益遡及性をめぐり、国公労連、自治労全道庁本部、静岡県職組、群馬県職労——などが提訴した。今年、人事院が勧告したのは、定率（制度）調整方式（二四月時点の現行給与に官民較差を定率で乗じ、その額を四月から実施前月までの月数分減額する方式）であるといえ、労使の判断に任せるケースが増えたのは、こうした状況への配慮かもしれない。

手当関係でも強まる独自色

各人事委員会勧告はまた、配偶者への扶養手当を五〇〇円引き下げて月額一万三五〇〇円にするほか、自治体によっては住居、通勤、調整、寒冷地、特殊勤務、退職——などの諸手当の見直しも盛り込んでいる。このように、諸手当関係でも自治体の独自色が打ち出された点が、今年の各勧告のもう一つの特徴と言えるだろう。

例えば、人事院勧告が新築・購入後五年に限り六年め以降は廃止とした、自宅保有者に対する住宅手当について、同様の勧告を行った自治体は岩手、島根、佐賀の三県にすぎない。要検討としたのは秋田、山形、神奈川、兵庫、鹿児島、鹿嶋の五県で、言及なしが二六県。

一方、六年め以降も残しつつ減額を勧告した自治体が、北海道、福島、茨城、富山、石川、福井、静岡、三重、和歌山、広島、鳥取、山口、宮崎——の三県。そのすべてで国を上回るカット幅（一〇〇〇〜四〇〇〇円）だった。

また、調整手当のうち異動保障手当については、人事院勧告が「ワンタツチ受給」防止のため支給対象地域に六カ月以上在勤した職員の異動に限り、支給期間を三年から二年に短縮、二年めの支給を現行の八割に引き下げるとしたのに対し、岩手、奈良、島根、宮崎が異動保障手当そのものの廃止（ただし一年間の経過措置など）を勧告。退職手当についても、東京などが独自に見直すよう求めている。

勧告を待たず、独自の給与カットに踏み切る自治体が増えるなか、公民較差の取り扱いは一律でなく、都道府県間の格差は手当関係にも及ぼうとしている。自治体職員労組にとっては、取り組みの焦点が、ダブル削減阻止に移るなど、厳しさは増す一方だ。

（調査部・渡邊木綿子）

労働運動

連合・笹森清会長にインタビュー



笹森氏

「まず、連合評価委員会の提言を極力とり入れて運動方針をつくり、具現化のためのビジョンを決めて、具体的な運動を展開する。全構成組織が同じ考え方を共有し、労組の再生活活性化に向けて運動を強化・構築していく」

連合評価委員会では、ナショナルセンター、産別、単組との関わりの問題点を指摘された。アクションルートパート2では、この三階建て構造の役割の見直しを議論するとしているが。

一〇月の第八回連合大会で会長に再選された笹森清氏は、本誌とのインタビューで、組織強化・拡大を最重要課題とすることを表明。各産別での企業グループ内の関連企業組織化を強めるとともに、地方連合が非典型労働者をカバーするなど、産別加盟を原則とする従来型の組織拡大戦略を改める考えを示した。年明けには、アクションルートパート2を実施。ナショナルセンター、産別、単組などの役割分担と組合費配分の見直しに向けた話し合いを進める姿勢を打ち出した。〇四春闘については、中小の賃上げ実現と大手との格差是正に強い意欲を見せた。

先の連合第八回定期大会で、再選を果たし、会長二期目に突入した。今後二年間の課題について聞かせて欲しい。

マ。目標値は、各産別などの獲得目標を積み上げた。産別に一番やって欲しいことは、企業グループ内の無組合企業組織化だ。関連企業の組織化が遅れているので、そこを放置しない。今まで明確なターゲットを絞ってアプローチしてなかった業種については、連合本部がそれぞれ組織化チームを編成して加盟促進を行う」

非典型労働者の組織化については、どのように進めるのか。

「組織拡大は産別・単組の役割と決まっていた。だが、総評時代は資金力のある地方オルグが、そこをカバーしていた。今、地方連合の中には、電話相談等の活動の中で組合を結成したところなど、産別なしで直加盟したいという労組がかなりある。これらは組織率に含めておらず、地方連合が無償援助している。今後、こうした労組を地方連合加盟にするとか地域ユニオンのなものを認める方向で組織拡大を考えないと、非典型労働者のカバーは難しい。産別加盟が原則といった産別のテリトリーの中で組織拡大を考えるような限定を少し取り払い、違った形の組織拡大をやるべきだ。産別とは意見が異なる部分だが、アクションルートパート2では、地方連合会の役割と、それに伴う組合費の配分見直しについても話し合うことになるだろう」

連合の主張する「雇用、将来、安全への不安」を取り除くため、どんな運動を考えているのか。

「二一世紀型の働き方、暮らし方を加味した上で、労働時間と雇用、賃金などの問題について組合から提起していく。具体的には、①若年無業者や定業を持たない若年者と、生活を支えなければならぬ現役世代の世代間ワーキング②現役世代内で今以上のリストラ拡大を避けて、雇用創出を図る——を訴える。これらは企業が全力を傾けるべき部分であり、行政サイドからも雇用創出しやすい新しい働き方の提起があつて然るべき。失業者への職業訓練を含めたミスマッチの解消策も欠かせない。必要となる法整備等の財政の裏づけは、特別会計の中の雇用三事業にメスを入れ、不具合な部分を思い切って見直す。政労使雇用対策会議で総力を挙げて取り組むべきだ」

◆社会保障で調査会を

年金を始めとする社会保障制度改革に不安の声が高まっている。

「年金、医療、介護、雇用の社会保障制度については、国民負担と給付の問題に税制を加えてトータルで見直すことだ。今は、政府税制調査会、財政制度等審議会、社会保障審議会、経済財政諮問会議の四つの場で、それぞれ方向性の異なる建議や中間報告などを出している。省庁間、与党二党間、与野党間の考え方の相違から、財源を理由とするパッチワークではない。本

◆組織拡大がメイン

組織の強化・拡大では、「組合づくり・第二次アクションプラン21構想」を提起して、向こう二年間で五万人の組織拡大目標を掲げている。「組織拡大は、二期目のメインテー

来ならば、今の給付と負担、潜在的国民負担率を含めて総合的に見直し、全体的なバランスのとれたビジョンを示さなければならぬ。例えば、雇用形態の違いで保険料の徴収方式が異なる分立型の修正が必要だし、第三号適用者だけにスポットライトを当ててもおかしい。こうした問題を放ったままでの改革には限界がある。社会保障制度調査会のような超党派で論議する場を国会に設置し、国民のあらゆる階層の人たちから意見を聞くべきだ。連合は納税者としての意識を持ち、痛みを感じている立場で注文をつけていく」

治安・安全問題についてはどうか

「安全への不安は教育問題に行き当たるのかも知れない。青少年の凶悪犯罪が多発する背景に、働き過ぎで家庭や地域を顧みないツケが回ってきてはいないだろうか。もしそうならば、働き方、暮らし方の問題につなげなければならぬ。企業内の事故・災害問題は、行き過ぎたリストラ・合理化もたらす安全管理の欠如につきるのではないか。企業経営者に猛省を促したい」

04春闘では、ベア要求は見送り、定昇相当分の維持・確保を要求する一方、中小では初めて五二〇〇円の要求を決めた。日本経団連は賃金制度の見直しによる定期昇給の廃止、さらにはベースダウンも検討対象だとしている。

「労働者個々人にとっては、賃金カーブ維持分だろうが定期昇給だろうが自分の賃金が昨年比べてどれだけ上がるかという賃金引き上げに変わりはない。だから、大手については企業業績の回復状況に応じて判断をゆだねる。

定昇があるところはそれを確保すれば、本人にとっては賃金引き上げになる。定昇分の全くない中小などの指標は、定めなければならない。全く賃金が上がらないということでは生活の維持向上につながらないので、カーブ維持分については獲得する。景気が回復し、状況が変わればベアは当然、復元する」

「過去二年、雇用維持を最優先に考えたからこそ、労働側からベア要求しないことを打ち出した。それを賃金引き下げなどと主張してくる経営側には、日本の経済問題、企業運営、雇用条件を考えているのか、と問い正したい」

◆総額原資 チェックを

日立製作所が定期昇給制度の全廃を決めるなど、年功賃金の基本だった定昇の廃止が進んでいる。定昇分が確保されても定昇圧縮という問題もある。

「戦後続いてきた日本の賃金体系・制度が、終身雇用・年功賃金から成果主義的、能力主義的な賃金に変わっていく。これはこれで時代の変化として意味があるが、全ての労働者が成果主義に移行することはまずあり得ない。基幹労働としての積み重ねの中で必ず長期的雇用をやっていかねばならない部分と能力主義・成果主義が適用される部分があり、その範囲を労使交渉で決めることになる。成果主義を採り入れた場合には評価のシステムとチェック機能の確立が前提条件。今までの年功賃金スライド方式でやっていた労使交渉よりも企業内の労使交渉がよりシビアになるし、その取り組みをきちんと作り上げねばならない。企業別労組の交渉力が、制度変更部分についての

重要な役割を担うことになる」

「定昇を廃止した場合、総額原資がどうなるかの確認を必ずする。今まで年功賃金があつて定昇があり、ベアがあった。年功賃金のスライドの中で、査定の部分については経営側の問題だから労働側はノータッチだった。成果主義に変えても査定は経営権の問題だから組合に提起する必要なしというのでは困る。賃金制度の見直しイコール総額原資の抑制ではない」

五二〇〇円という額が結果的に上限になってしまふ懸念はないのか。五二〇〇円の実効性はどうか。

「定昇制度のあるところはそんなことにはならない。例えばトヨタは定昇六五〇〇円。電力も平均定昇は約六二〇〇円だ。定昇制度のないところにしても、大手は元々ベースが高く、組合は自力で交渉できる陣立てとノウハウを持っている。連合の役割は、中小に對し、きちんと目配りして底上げを図ること。そのために出した数字を逆利用されるようなことがもしあれば、それは大手組合が悪い。そんなことを利用されるような交渉をしてはならない」

「中小はいつも最終獲得目標三〇〇〇円と決めていて、それでも届かないのだから高いハードルだ。JCを中心とする大手労組の中には『連合は春闘を構築しないでいい、賃金について何も言及しないで』といってくるところもある。ならば逆に、JC春闘とは何なのかを、時代が変わったときに考えるべきではないか？ 産別統一闘争というものが問われる時期にきている」

(調査部 新井栄三)

連合の二〇〇四〜〇五年度の運動方針は、厳しい雇用情勢の中、労働運動の再生に向け、①組織強化・拡大②雇用の安定③企業別組合の限界の克服――などを最重要課題に掲げている。

組織の強化・拡大では、向こう二年間で五万人の組合員を増やす計画を打ち出した。目標数値は、産別など構成組織で四二万二〇〇〇人、地方連合会独自で六万人、連合本部で六万人。連合本部はマスコミ、建設、食品、金融・商社の四分野で組織化チームを編成し、加盟促進のアプローチを行う。

雇用問題については、雇用の創出は国の責任だと指摘。不払い残業の撲滅に加え、新しい雇用機会の開拓と職業訓練の充実など雇用のセーフティネットの確立に全力をあげる。

連合組織評価委員会（座長・中坊公平）が指摘した「企業別労組の企業の枠を超えた社会貢献への取り組み」等に関して、産別や単組に行つて直接対話し、運動の方向性を確認する。年明けからアクションルートパート2と銘打ち、「組合組織の役割分担と組合費配分の見直し」を主要課題とし、事務局長と二班に別れて全国を回る予定だ。

春闘方針は、すべての組合が「賃金カーブ確保」に取り組み、生活向上と格差是正をめざす組合はベア要求を行う。具体的には、大手労組が定昇相当分の維持・確保を要求。賃金カーブ維持分の算出が難しい中小・地場組合向けには、五二〇〇円の要求目安額を設定する。その他「誰にでも最低限の生活を保障できる賃金」として、最低保証水準を設定した。到達目標は、時間額で八四〇円、月額一四万六〇〇円。

企業経営

中小企業で進む会社分割制度の活用

熾烈な競争を生き抜くため、選択と集中による、経営の効率化を目指して、「会社分割制度」を利用する企業が増加しており、特に中小企業での活用が定着した感がある。

民間信用調査機関の東京商工リサーチが一月一七日に発表した「二〇〇三年度上半期『会社分割制度』利用状況調査（官報公告ベース）」によると、二〇〇三年度上半期の延総利用事例件数は、四〇四件（同一会社の重複利用分を含む）で前年同期比一〇・六％の増加。二〇〇一年度以降の「会社分割制度」利用状況の推移は、二〇〇三年度上半期で若干減少に転じたとはい

え、二〇〇二年度下半期まで増加し続け、依然として高い水準で推移している（表参照）。

会社分割の形態は、新しく設立する会社に営業を承継させる「新設分割」と、既存の他の会社に営業を承継させる「吸収分割」の形態がある。また営業を承継する会社が発行する株式の割り当てに関して、分割した会社に割り当てる「物的分割」と、分割した会社の株主に割り当てる「人的分割」があり、大別するとこの四つの組み合わせが「会社分割」の基本形である。今回の調査では、「新設分割」が二〇三件、「吸収分割」が二〇一件だった。

また、分割会社数（会社分割制度利用企業）は三〇二社と、二〇〇一年度下半期以降、三〇〇社超で推移している。分割会社三〇二社のうち、東京証券取引所および各証券取引所、ジャスダック市場などの上場企業は、四七社だった。さらに上場会社の子会社と関連会社は七二社となり、合計すると一九九社（三九・四％）にのぼり、このほか有限会社は二八社だった。また、分割会社を所在地別で見ると、最も多かったのは東京の一〇五社、次いで大阪三五社、愛知一八社、神奈川一六社、兵庫・福岡が一四社で、全体では三四都道府県にのぼり、制度利用が全国的に定着してきている。

分割会社のうち、特定できた企業二七一社を産業別にみると、サービス業が六七社（二四・七％）で最も多く、次いで製造業六六社、卸売業四二社、建設業三四社、小売業一九社、金融・保険業一九社、不動産業一七社、運輸業七社の順となっており、多様な業種で利用されている。

と最も多い。このうち資本金一〇〇〇万円未満の会社が三二社（一一・八％）、二〇〇〇万円未満は一五社（五・五％）だった。また、従業員規模別でも、五〇人未満の会社が最も多く、九五社（三五・〇％）、五〇人以上一〇〇人未満の会社四〇社（一四・七％）を合わせるとおよそ半数を占めており、中小企業が「会社分割制度」を積極的に利用していることが分かる。

中小企業での「会社分割制度」の利用が増えていることについて、労働政策研究・研修機構の渡邊博顕研究員は、「利用の多かった中小企業では労働組合が存在しない場合が少なくない。会社分割制度が目指した、スピーディーな企業組織再編を進めるうえでも、労使間で事前に情報を共有した上で、協議を行うことがポイントになると思われる」と語る。

例えば、営業譲渡と合併に関する『企業組織再編に伴う労働問題の実態調査』（日本労働研究機構、二〇〇二年七月）によると、極端に労働条件が悪化したという例は報告されていないものの、処遇面で不利益を被った例も少なくなく、労働者個人での対応には限界があり、労働組合の役割は大きいとされている。

（調査部 才川智広）

「会社分割制度」利用状況推移
（官報公告ベース）

年 度	総利用 事例件数	分割 会社数
2001年度上半期	239	211
2001年度下半期	378	327
2002年度上半期	365	321
2002年度下半期	453	329
2003年度上半期	404	302



会社分割制度は大企業だけでなく中小企業も活用している

外国人受け入れ問題について日本経団連が一月一四日に発表した提言「人材開国」を、建前論を超え、経済団体が初めて「移民」問題に踏み込む姿勢を鮮明にしたといえる。

提言は、外国人が持つ力を活用しなければ日本の再生は難しいという基本認識に立つ。今回の中間とりまとめは、政府、国民にこの問題に関する本格的な議論喚起を求めたものだ。

具体的には、人材獲得のグローバル競争が激化するなか、専門技術を持つ外国人の獲得・活用が企業経営のカギを握るとして、受け入れ要件の緩和を要請。いったん受け入れた優秀な人材を日本に定着させるために「日本版グリーンカード」制度の創設も打ち出している。また、外国人研修・技能実習制度の対象業務を製造業中心から介護福祉を中心としたサービス業にも拡大することなども求めている。

専門技術者の受け入れ促進

提言はまず、専門的・技術的分野の外国人について、在留資格要件の緩和と期間延長が必要だとしている。

国が九九年以降、受け入れを積極的に推進する一四資格のうち「技術」分野では、大学卒業もしくは同等以上の教育または一〇年以上の実務経験が受け入れの要件となる。同分野の職種

うち情報処理技術者だけは、情報処理試験の合格・資格保有を前提に例外的に要件が緩和されている。提言はこの緩和を情報処理分野の全職種を対象にするよう求める。このほか、弁護士、公認会計士といった「法律・会計業務」と医師、歯科医師といった「医療」など、いわゆる「業務独占資格」分野でも要件緩和を訴える。在留期間は、現行の三年または一年から最大五年への延長が必要だとした。

法律間の調整問題も大きな課題。そのため、提言は内閣に「外国人受け入れ問題本部（仮称）」を設置し、各省庁を総合的に調整することも要望している。

「日本版グリーンカード制」を

提言はイギリスの「高度技能移民プログラム」を例にあげ、研究者など高度な専門技術を持つ外国人が日本に住するための方策を提示する。学歴、職歴、業績から過去の年収に至るまでランク毎に点数を設け、合計点が一定以上あれば、求人がなくても最初の一年の滞在が許可されるといふやり方だ。滞在延長も最大三年まで可能にして、高度技術移民として合計四年間働けば定住が申請できる仕組み。この制度を参考に、「日本版グリーンカード」制度の創設を提案している。

提言はまた、主要国との社会保障協定の早期締結を促す。現行制度では、外国人が六カ月以上三年までの期間納めた保険料は、請求すれば納めた額に応じて脱退一時金が支給される。しかし、滞りが三年以上になると支給額が変わらず、保険料を支払うだけ損という状況が生じる。長期滞在する外国人が年金制度に加入しない理由がここにある。現在、日本が協定を締結しているのはドイツとイギリスだけだ。

留学生の就労に猶予期間

最先端の研究に携わる外国人留学生にも注目。提言は、留学から就労に在留資格を変更する際、就職先の業種・職種と大学での専攻の一致を厳しくチェックしないなど、基準の緩和を求めている。昨年度、在留する留学生九万五五〇人のうち在留資格変更を申請した人はわずか三六〇〇人で、不許可率は一一パーセントにもなる。提言は、留学生の「就労への橋渡し」の具体策も提示。卒業時点で企業から内定がないと帰国か進学かの選択を迫られる現行制度を改め、出身大学の留学生センターなどから身元保証を受けることを条件に、卒業後一年程度の「自由な時間」を与える案を提起する。

研修・技能実習はサービス業も

高齢化により介護・福祉などサービス業を中心に、労働力不足の度合いが高まるのは必至。このため提言は現在、おもに製造業で定着している研修・技能実習制度をサービス業分野にも拡大する必要があると主張する。

研修・技能実習の期間も、現行の最長三年（研修一年、技能実習二年）から五年程度までの延長を求めている。また元研修生、技能実習生を再び受け入れたいという企業側のニーズに応え、再研修・再実習の制度化も要請する。提言に対し連合の草野忠義事務局長は談話を発表。単純労働者受け入れ拡大は「勤労者の二極分化を加速し、地方自治体の負担を増やす」と反対の姿勢を示した。また、外国人受け入れの基本的スタンスを「専門的な知識・技術・技術が必要とする職種に限定し、国内雇用との調和と国民的合意を原則として対応していく」とし、「不法就労に関与するブローカー・雇用主の摘発を強化し、厳正に処罰することが喫緊の重要課題」だと指摘している。

（調査部 高畑いづみ）

調査結果から

失業不安が4人に1人―連合総研

労働者の四人に一人が現実的に失業の不安を感じる一方、約四割の人が賃金の支払いを受けないサービス残業を行っている。こんな結果が、連合のシンクタンクである連合総合生活開発研究所（中名生隆所長）の「第六回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査（二〇〇三年二月一日発表）で明らかになった。

調査は、首都圏または関西圏に住む二〇～五〇歳の民間サラリーマンを対象に、勤労者の生活や雇用などの実態を聞いたもの。今年一〇月に、アンケート形式で実施し、七八七人の回答をまとめている（有効回収率八七・四％）。

この先一年以内に失業する不安について聞いた設問では、六六・四％の人が「不安を感じない」とするものの、現実的に失業の「不安を感じる」人は二三・七％と四人に一人の割合となっている。失業の「不安を感じる」人の割合は、前回、前々回調査（〇三年四月、〇二年一〇月）とほぼ同水準で推移している。企業規模別に失業の「不安を感じる」人の割合を見ると、「一〇〇〇～一九九九人」「三〇〇〇人以上」の大手企業でそれぞれ一七・三％、一・〇％と低い水準にとどまっている一方、二九・二％ともしっかり高い割合を示した「二九人以下」をはじめ、「三

〇～九九人」（二七・〇％）、「三〇〇～九九九人」（二六・四％）、「一〇〇～二九九人」（二五・二％）と、中堅・中小企業で「不安を感じている」人の割合が高い。

過去一年間で、家族や友人など身近に、人員整理・解雇や倒産などによって失業を経験した人がいるかどうかを聞いた問いでは、三九・四％と約四割が「いる」と回答しており、〇三年四月の前回調査（三四・四％）と比べて増加している。失業した場合に、現在と同等の仕事が見つかるかどうかについては、七〇・一％と七割を超える人が「見つけるのは困難」としているのに対して、次の仕事をすぐに「見つけられる」と答えた人は二二・五％にとどまっている。「困難」とする水準は、前回（六七・二％）、前々回（六四・九％）を上回っており、とくに年齢が高まるほど「困難」だとする割合が高く、四〇代、五〇代ではそれぞれ八一・七％、八七・〇％と、ともに八割を超えている人が「困難」だと回答している。

多くの人が雇用不安を抱えている中、職場や仕事の負荷が高まっているのも大きな特徴だ。

この一年間の職場の状況変化を聞いた設問（複数回答）では、「仕事のノルマがきつくなった」「労働時間が長くなった」をあげた人（それぞれ三三・二

％、三三・〇％）が目立ち、前回調査（それぞれ三二・八％、二〇・八％）と比べても負荷が高まっている様子がわかる。具体的な制度変化としては、「賃金低下もありうる人事制度の導入」「人員削減の実施」をあげた人が多かった（それぞれ四〇・四％、三一・四％）。

労働時間をみると、週六〇時間以上働いている人は全体の約二割で、男性正社員に限ると二四・四％と四人に一人の割合となっている。内訳は、週平均の総実労働時間が四七・八時間、このうち週所定内労働時間は三八・三時間で、残業は九・五時間だった。

残業する理由（複数回答）では、「仕事量が多いから」が五四・七％でトップ。次いで、「突発的な仕事があるから」（三三・五％）、「仕事を納得できるように仕上げたいから」（二三・八％）、「時間外でないとできない仕事がある」（二二・〇％）、「人員削減により人手がたりない」（一八・七％）などの順だった。

サービス残業の有無については、三五・二％が「ある」とし、残業分の手当が「すべて支給されている」と答えたのは五三・一％と約半数にとどまっている。サービス残業をしていると回答した人のうち、どのぐらいの割合で残業手当が支給されているか聞いたところ、「半分以下」が二二・六％と二割

強を占めている。サービス残業となる原因では、「残業時間の限度が決められているから」が三九・五％とトップで、続いて「上司の対応等残業手当を申請しにくい雰囲気があるから」（二五・四％）、「予算内では残業手当が支払われないから」（二二・一％）などがあげられている。

過去一年間に、賃金カットや採用抑制などの合理化策が実施されたかについては、「行われた」が五三・四％と五割を超え、第二回調査（〇一年一〇月）から連続で過半数をしめている。合理化策の内容をみると、「賃金カット」が四三・六％ともしっかり多く、次いで「解雇・希望退職募集などの人員削減」（三七・八％）、「残業規制」（三三・六％）、「不採算部門の縮小・廃止、事務所閉鎖」（三一・三％）、「採用抑制」（二九・八％）などの順となっている。

雇用不安に対して自己防衛策をとっているかを聞いた問いでは、六一・九％が「何らかの策をとっている」と答えており、前回調査の六〇・二％をわずかに上回っている。その内容では、「生計費を節約」が四一・八％ともしっかり多く、次いで「自費で仕事や転職に役立つ勉強をしている」（二七・一％）、「転職に備えて情報を集めている」（二二・八％）などとなっている。

技能五輪全国大会 フラワー装飾部門優勝

関 尚美さん



第四一回技能五輪全国大会「技能五輪にいがた ゆめ・技・モノがたり二〇〇三」(中央職業能力開発協会、新潟県主催)が一〇月二四日から二七日までの四日間、新潟市内の朱鷺(とき)メッセほか八会場で開催された。三四職種のうち八職種で女性が優勝し、女性金メダリストの数としては過去最多を記録した。銀、銅、敢闘賞をあわせる受賞者の三人に二人が女性という結果となった。

大会では、史上最多の二二万を超える来場者が見守るなか、九七四人の選手が訓練の成果を競い合った。出場した選手は、主に製造業に携わる満二三歳以下の若者。国際大会予選会を兼ねる偶数年には、世界大会の出場資格にあわせ二二歳までとなる。

◆ ◆ ◆
フラワー装飾部門で優勝した関尚美さんは、日本フラワーデザイン専門学校(東京・新宿)の二年生。大学付属の高校二年生の終わりに花屋でアルバイトを始めたことが、進路を決める大きなきっかけになった。母の日に、花の道に進みたいという想いを生花のアレンジメントにこめて贈ったら、母が泣いて喜んでくれた。「花は人の心に何かを伝える大きな力がある」と確信した。学校見学や、花の仕事に関する情報収集など、密かに準備を始めた。

賞をとってやる、と思つてた
でも優勝にはビックリ!

父親は娘を大学に行かせるのが夢だった。「(固い)意志をわかつてほしくて」計画的に材料を揃えて説得し、最終的には父親も折れた。技能五輪のことは、このときの情報収集で知った。

その後、友人の紹介で、テレビ界でフラワーデザイナーとして活躍する人に相談する機会を得た。現在通う専門学校の卒業生だった。この出会いで目指すものを見つけた。家族、友人の後押しがあつていまがあると振り返る。

◆ ◆ ◆
今年八月、国家検定であるフラワー

五輪の課題は、花束、ウエディングブーケ、テーブルデコレーションの三点で、競技時間は六時間二五分。まず完成作品をイメージしたデッサン画を描く。花器、リボン、吸水性スポンジなどの資材と、約二百本の植物素材が支給される。植物素材は、当日初めて発表されるものも含め、総数の八〇パーセントを使用しなければならぬ。アイディアは各自事前に練ってくるが、最初のデッサンに沿って計画的に制作したかどうか審査の対象になる。当日は緊張したが「よくできました」と自己評価するほど余裕があつた。実は

装飾技能検定二級の実技試験を受験。成績が東京都で上位八人に入り、技能五輪全国大会への出場が決まった。

◆ ◆ ◆
実は五輪の二週間前、学校の文化祭にあたる「フェスタ」を控えていた。家族、友人に花のエネルギーを見せることのできる一大イベントだ。チームごとの発表のほかに、フェスタ全体の舞台監督も務めていた。ちょうど五輪のための特訓と重なったため、授業の後と土日をフル活用し、夏以降、本番まで休んだのは一日だけだった。

「絶対、賞をとってやると思つていた。でも優勝にはビックリ」

◆ ◆ ◆
デザイナー資格検定試験(NFD)一級を取得するためだ。

その間は花屋で働きたい。就職したい花屋も目星をつけているが、形態は契約社員でもアルバイトでもやりたい仕事であればいいと思つている。将来はテレビなどのメディアでフラワーデザイナーとして働きたい。「未来っぽいデザインが好き」。あこがれをエネルギーッシュに行動に変えつつ、働く自分の具体的なイメージを思い描く。二〇歳。

(調査部 高畑いづみ)

海外労働事情

フィリピン 失業率上昇、ITでの雇用拡大に期待

国家統計局（NSO）の発表によると、二〇〇三年七月の失業率は、前年同月比で一・五ポイント

人となった。イント悪化し二・七%に上昇した。失業者数は前年同期をおよそ五万人上回る四三四万八〇〇人となった。

一方、就業率は八七・三%と前年同月比で一・五ポイント低い結果となっている。業種別にみると、サービス部門が前年同月比で一・二%増加し、全体の四八・六%を占め、農業部門が三四・八%、工業部門が一六・六%となっている。

また、一週間に実働労働時間が四〇時間未満の労働者、あるいは実働労働時間が定められた総労働時間を下回っており、さらに長い時間働く意志のある労働者を意味する不完全就業者数は、前年同月より約一〇五万人多い六二二万一〇〇〇人で、同比三・七ポイント高い結果となっている。

フィリピンの人口は、現在年率二・三六%（年間一八〇万人）の割合で増加し続けており、特に一五歳から四〇歳の青壮年層の人口が一六五〇万人と多く、今後さらに出生率が上がると予想される。こうした人口増加のスピードに国内の雇用創出が追いつかず、フィリピンの雇用状

況は依然厳しいといえよう。

人材育成が課題に

厳しい雇用情勢が続くなか、ITサービス産業における雇用拡大に期待が寄せられている。二〇〇一年一月に発足したアロヨ政権は、コールセンター設立や移動体通信設備投資などITサービス産業の成長で工業部門の低迷をカバーし、ITサービスの育成を経済政策の最優先課題として様々な優遇政策を採択してきた。フィリピン経済

を成長軌道に回帰させるために大きな影響のあるITサービス産業。フィリピンは、十分な教育と確かな英語力のある豊富な労働力、そして人件費の安さから外資系企業に注目され、特にコールセンター事業はさらなる成長が予想されている。

現在、フィリピン国内のコールセンターは四〇カ所以上に上り、二万人以上が働いているとされるが、豪州系シンクタンクのコールセンターズ・ドット・ネットの調査によれば、フィリピン、中国、インドのコールセンター事業は来年急成長し、フィリピンのコールセンター数は

およそ四万席に倍増する見込みだという。こうしたコールセン

ター事業の成長は、都市部以外への雇用機会の提供につながる。として、ロハス貿易産業相は、外国企業を中心としたIT関連業界にコールセンター事業の地方展開を呼びかけている。

このようにITサービス産業のさらなる成長と雇用機会拡大への期待感が高まるものの、人材不足という問題は依然として解消されていない。今年四月にセブでコールセンター事業を立ち上げる準備を進めていた米国系企業が「アメリカ英語」を操る人材を確保できないことを理由に計画を見直すなど、他の米国内系企業による開発計画も人材確保の難しさから延期が懸念される事態が生じている。こうした状況を受け、投資委員会（BOI）は九六時間のオペレーター養成講座の開設による人材育成を計画しているが、一回のプログラムで六〇人しか修了することができず、需要をカバーするにはほど遠いとされる。

日本の需要にも対応

こうしたなか、日本のIT関

独 IGメタル4%賃上げ要求

共同通信によると、ドイツ有力単産の金属産業労組（IGメタル、組合員二五二万人）は一月二七日開いた幹部会で、二〇〇四年の春闘交渉で四%の賃上げを経営側に要求することを決定した。

二年前の前回交渉に比べ二・五ポイント低いのが、経営側は「業績回復が鈍い中で高すぎる」と拒否を表明した。欧州景気や賃上げ動向に大きな影響を与えるだけに、各国の労使は今後の交渉の行方に注目している。

ペーターズ委員長は「要求は適切で、景気回復を下支えできると説明、要求獲得にはストも辞さない構えだ。これに対して、経営側は労組側が難色を示している労働時間の延長を提案する。

一二月半ばから交渉が始まり、来春に大詰めを迎える。

前回交渉で労組側は、景気停滞下にもかかわらず六・五%を要求。自動車大手ダイムラー・クライスラーなどでストを実施し、〇二年六月から四・〇%アップなど高賃上げを獲得した。ただ、今年の旧東ドイツ地域の時短要求ストで、経営側に完敗。今回の交渉で、この夏に誕生した新執行部の交渉能力が問われている。

労働力統計

出所：国家統計局

	2003年7月	2003年4月	2003年1月	2002年10月	2002年7月
15歳以上の総人口(千人)	50,751	51,596	51,280	50,841	50,530
労働力人口(千人)	34,206	34,635	33,678	33,674	33,918
就業者数(千人)	29,858	30,418	30,119	30,251	30,104
就業率(%)	87.3	87.8	89.4	89.8	88.8
失業者数(千人)	4,348	4,217	3,559	3,423	3,814
失業率(%)	12.7	12.2	10.6	10.2	11.2
不完全就業者数(千人)	6,211	4,733	4,849	4,627	5,161
不完全就業率(%)	20.8	15.6	16.1	15.3	17.1



首都圏を形成するマニラ市内

業省が合同で設立した財団で、特にフィリピンから日本への技術者派遣を目指したもので、テスト版としてマニラとセブで昨年実施された試験では七一九人が受験し、合格者は三八人（合格率五二・二％）だった。

JITSE-Phil基金のコロン・アコル代表は、日比両国での雇用機会拡大へ繋がると、学生だけでなく国内のIT企業で働く社会人にも参加

連企業の需要に応える人材の育成計画が進んでいる。フィリピン情報処理技術者試験（JITSE-Phil: the Japanese IT Standards Examination of the Philippines）財団は、九月七日に実施した同試験の合格者は三七人で、合格率は前を上回り八・四％に達したと発表した。

JITSE-Phil財団は、日本の経済通産省とフィリピンの貿易産

いる。国内の優秀な学生を研修し指導的役割を担える技術者の養成を目指して設立されたセンターだが、同社が昨年の一二月から全国各地の新卒学生を対象に募集したところ、六〇〇人以上の応募があり、最終的に一九人を第一期生として迎えた。今後は年二回のペースで優秀な新卒学生を応募し、IT分野における人材育成の強化を目指すという。

前述のJITSE-Phil試験やアドテックス・システムの新卒技術者養成センターなどで資格を得た技術者は、日本で働き、さらに高度な技術を習得して、母国の技術・経済の発展に貢献することが期待されている。

だが、こうした長期的な視野にたったIT技術者の育成と平行して、急速に雇用が増加しているコールセンター事業に代表されるようなITC（Information and Communication Technology）分野での人材育成をどうするか。IT技術者の育成よりは比較的短期間の研修で技術を習得できると予想されているが、

前述のように雇用増加のスピードに追いついていけないのが実情だ。

ITサービスマン産業における技術進歩は非常に速く、それを支える人材に求められる能力・質の向上にも終点はない。これまでに、フィリピンのIT分野における人材の特徴といえば「安い人件費」「アメリカ英語・アメリカ文化に慣れている」「四年制大学を卒業し高い教育を受けている」といった点が主だったが、今後は、国際的に通用するより高度な技術を習得した上級のIT技術者、そしてその指導者の育成が求められるといえる。

確かにフィリピンのIT分野の成長による雇用増加は期待できるものの、その需要をカバーする人材の確保が大きな課題だ。より高度な技術と専門的な知識を備えた人材を育成する教育システムと、国内外の組織的協力のさらなる充実が必要不可欠だといえる。

（国際研究部 町田敦子）

フランス 10%に迫る失業率と職業紹介民営化の検討

失業が再びフランス人の最大関心事になった。発表された八月の失業統計では、労働人口の九九・六％に相当する二四〇万

人以上が空しく仕事を探している。失業率は、今後数カ月のうちに一〇％の大打を超えることが見込まれている。上半期にフ

ランス経済は民間部門で六万人もの雇用を喪失したが、これは過去一〇年間で最も大きな数字になる。経済成長率は大統領選

以降、低迷を続けており、一・二％という低い水準にとどまった二〇〇二年のさらに半分程度しか今年には期待できそうもない。

英国 性的嗜好差別禁止

英国で職場での差別とみなされる対象範囲が拡大された。イングランドとウェールズ、スコットランドでは十二月から、性的嗜好や宗教への差別が禁じられた。北アイルランドではすでに導入されており、これで全国で施行されることになった。

法改正は性的嗜好や宗教についての偏見撤廃や従業員の人権保護を目的とする。平等な職場作りを提唱し、企業の規模や官民を問わず禁止を義務付ける。

なお適用されるのは研修期間をはじめ、従業員との雇用契約、昇進や異動、解雇にわたる全般となっている。

人事上の決定から日常の振る舞いまで対象範囲となり、雇用者側は自身の行いだけではなく、従業員同士のやり取りにも気を配る必要がある。

貿易産業省は法改正について、「職場環境を整えることは従業員の利益になるだけでなく、企業にとって生産性の向上や優秀な人材の確保につながる」と利点を述べる。

労組はもちろん、経営側からも歓迎の声が上がっている。ただ経営側は言いがかりとしか思えないような苦情が殺到する恐れがあるとの懸念も隠せない。

（提供 エヌ・エヌ・エー）

ハイライト

海外労働事情



フランスの失業率も2ヶ月前で労働行政の抜本的見直しが求められている

そのために、政府はバニクク
 になっていくかのようだ。一年
 前に大幅に削減した助成金付き
 雇用の予算枠が再び拡大される
 ことになった。また、消滅すれ
 ばすでに失業で荒廃している地
 域をさらに追い込むことになる
 として、経営危機にあった大手
 重電・造船企業アルストムを救
 済するために三一%の資本取得
 を決断したが、この部分的国有

化もEU規則に反する措置だっ
 た。さらに、相次ぐ雇用調整計
 画に適切に対応できなかったこ
 とから、一年前に「ミスター経
 済改革」の異名をとったクロワ
 ド・ピエ氏が早期辞任に追い込
 まれ、政府は行政面でも大きな
 痛手を負うことになった。
 当然だが、労働団体はこのよ
 うな雇用政策の不在に辛辣な批
 判を展開している。民主労働同

盟(CFDT)は政府の「受け
 身の姿勢」を強く非難し、労働
 総同盟は失業という火事を消し
 止めるために「じょうろ」に訴
 えようとしていると皮肉った。
 ついには、与党の議員でさえも
 公然と政府に対する懸念を口に
 した。こうした圧力に対して、
 政府は全力を傾けている姿勢を
 アピールしたいと考えている。

労働行政を抜本改革

こうしたなか、政府はシラク
 大統領の要請に応える形で「労
 働行政を抜本的に改革」するた
 めに作業を進めている。その内
 容は、①積極的な雇用政策②労
 働者の移動性を高めるための新
 たな職業訓練機関の設置③雇用
 サービスの刷新——の三本の柱
 で構成されているが、そのため
 の具体策としていくつかの検討
 課題が注目を浴びている。
 第一に注目されているのは、

国立雇用紹介所(ANPE)と
 全国商工業雇用協会(UNED
 IC)の連携だ。業務の効率化
 を図るために両機関を連携的に
 運営する公共利益集団の創設が
 検討されている。

また、政府は一五年以上も前
 から改革が模索されてきた職業
 紹介の民営化にも前向きだ。労
 働市場で活動する参加者(派遣
 代理店、採用代理店など)を複

数にすることによって職業紹介
 の独占を廃止し、ANPEを競
 争にさらす覚悟を固めていると
 思われる。国とANPEを結び
 つける発展契約(現在交渉中)
 の中で、政府は国際労働機関(I
 LO)の一八一号条約(職業紹
 介サービスの民間部門への開放
 を定めている)を批准する意思
 を表明する予定だ。ただし、採
 用代理店の開業は認可制になる
 模様だ。

成人職業訓練協会(AFPA)
 の改革も進行中で、職業訓練に
 対する国民の要求に基づいて地
 方への権限委譲が進んでいる。
 いまひとつ、管理職雇用協会(A
 PEC)、障害者雇用促進基金連
 営全国協会(AGEFIPH)、
 地方同化制度など、雇用と関係
 するネットワークの優れた調整
 を促すために雇用・職業一般委
 員会(DGEPF)が活動して
 いる。

一〇月には政労使三者による
 円卓会議が年齢と能力の管理に
 ついて話し合う。そこでは高齢
 者の雇用が重要なテーマとして
 取り上げられる予定で、雇用促
 進のために実りある議論が期待
 されている。

(参考) Le Monde (二〇〇三年
 九月二二日、九月一八日)

(国際研究部)

(提供 エヌ・エヌ・イー)

ハイライト

韓国 海外投資の七七%は中国

産業資源部の分析によると、
 今年一〜九月の国内製造業の海
 外投資申告件数は合計二二三六
 件で、このうち七七% (九五七
 件) が对中国投資だった。同期
 間中の对中国投資は合計七億六
 〇〇〇万米ドルで、前年同期に
 比べ六九・八%増加。増加率は
 全体の投資増加率(同一三・一
 %増)の五倍以上となった。
 また、中小メーカーの海外投
 資は五億九六〇〇万米ドルで、
 初めて大企業(三億七七〇〇万
 米ドル)を超え、中小メーカー
 の国内離脱が加速化しているこ
 とを示した。業種別の海外投資
 現況を見ると、電子通信装備が
 一七七件で最も多く、繊維・衣
 服(一五三件)、機械装備(一〇
 九件)、石油化学(九一件)の順
 一方、産業団地(二七カ所)に
 入居している従業員五〇人以上
 の企業二〇二六社を対象に「海
 外に投資する理由」について調
 査した結果、「人件費など費用節
 減」(四八・五%)と「現地市場
 の開拓」(二八・〇%)が圧倒的
 多数を占めた。
 海外投資企業の八五・五%は
 海外進出後も国内工場を維持し
 ており、工場を閉鎖した企業は
 一二・三%にとどまった。ただ、
 五年以内に国内工場を閉鎖また
 は縮小する計画がある企業は四
 一・八%に達している。

EU加盟国の失業率

(単位：%)

国名	ベルギー	デンマーク	ドイツ	ギリシャ	スペイン	フランス	アイルランド	イタリア
失業率	7.5	4.6	9.4	10.0	11.4	8.7	4.3	9.0
国名	ルクセンブルク	オランダ	オーストリア	ポルトガル	フィンランド	スウェーデン	イギリス	
失業率	2.6	2.8	4.0	5.1	9.1	5.1	5.1	

EU加盟予定国の失業率

(単位：%)

国名	チェコ	エストニア	キプロス	ラトビア	リトアニア	ハンガリー	ポーランド	スロベニア	スロバキア
失業率	7.3	10.3	3.3	12.1	13.7	5.9	19.9	6.3	18.7

参考：EU統計局資料

EUチエコなど加盟予定国の雇用情勢はまだら模様

欧州統計局が一月一七日に発表した、EU一五カ国および二〇〇四年五月に加盟を予定し

ている各国の地域別失業データによると、加盟予定国・地域間にも、雇用状況に大きな格差が存在することが明らかになっていく。間もなく拡大するEUの雇用状況を分析するうえで、国ごとの差、および地域間格差にも、今後より注意を払う必要がある。

今回の調査では、既存のEU加盟国の中で、欧州統計局が指定した二一カ所の〇二年の失業率(年平均)を、全体、女性、若年層(二五歳以下)の三つのカテゴリーで示すとともに、加盟予定国一〇カ国のうち、統計不可能なマルタを除く九カ国四〇地域のデータを、現加盟国と同様の基準で発表している。これにより、加盟予定国の雇用実態を現加盟国と併せて比較可能になった。

加盟予定国の〇二年平均失業率は一四・九%で、現加盟一五カ国の平均値(ルクセンブルクの二・六%からスペインの一・四%までの平均七・八%)の二倍近い。国ごとでは、キプロスが出出して低い(三・三%)ほかは、ハンガリーの五・九%からポーランドの一九・九%までの範囲に分布している。これを四〇に分けた地域別に見ても、EU平均値以下を示したのは一

一地域にとどまる。
一方、EU平均の二倍(二五・六%)を超えるところは一九地域にのぼり、このうち一六地域をポーランドが占める。同国は加盟予定一〇カ国の人口合計約七四八〇万人のうち約三八六〇万人と五割を超え(中東欧諸国で最大規模)、平均値を押し上げる要因となっている。

一月五日にEU委員会が発表した、加盟予定国の状況についての報告書では、このようなポーランドの状況に関して、「高失業状態を伴った、増え続ける財政赤字」に強い懸念を示している。同時に、EU加盟基準と加盟予定国の状況とに隔たりにある分野を指摘し、労働に



ポーランドの失業率は20%に迫る勢いだ

つである「労働者の自由移動」(雇用に就くために域内を移動し加盟国に滞在・居住する権利)への対応が不十分であり、職業資格制度の認識に問題があるとされている。ただし、「労働者の自由移動」に関する指摘は比較的雇用の安定しているチェコやスロベニアに対してもなされており、雇用実態とは別に考慮する必要がある。

(国際研究部主任調査員 吉田和央)

ハイライト

タイ 昇給率五・二―五・六%

米大手コンサルタントのヒューイット・アソシエーツが発表した給与動向調査によると、タイの今年平均昇給率は五・二―五・六%となり、アジア太平洋地域では中国、フィリピンに次ぐ高さとなった。

景気回復に伴い給与も上昇基調にあるようだ。二〇〇四年見通しは五・七―五・九%。

昇給を凍結すると回答した企業は今年で六%。来年は四%。タイでの調査対象は一四三社(サービス業五六社、製造業八五社、その他二社)。

一方、人事調査会社の米マーサー・ヒューマン・リソース・コンサルティングは、今年の昇給率が前年並みの六・二%になるとの調査結果を発表した。調査対象は一〇八社で、業種別では製菓業の七・五%が最大。消費財(六・二%)、自動車(六・〇%)も高かった。来年の昇給率見通しは平均六・五%と向上。ハイテクや化学の昇給率が大きく伸びそうだ。

賞与は今年、来年とも平均一・八カ月となった。業種別ではハイテク(三カ月)、自動車(二・七カ月)、電子部品(二・六カ月)、その他(二・一カ月)、化学(二カ月)、消費財(一・五カ月)。

(提供 エヌ・エヌ・イー)

最近の統計調査より

情報解析部

11月11日～12月10日に公表された主な労働関係統計

(月次統計を除く)

- ◆平成15年就労条件総合調査 11月12日 (厚生労働省)
 - ・定年退職者の退職給付は大卒者で2,499万円と、平成9年調査に比べ369万円の減少。
 - ・完全週休二日制を採用している企業割合は35.9% (前年33.7%)。
 - ・年次有給休暇の平均取得日数は8.8日で、取得率は48.1% (同48.4%)。
- ◆平成14年度大学等におけるインターンシップ実施状況調査 11月18日 (文部科学省)
 - ・学生が在学中に企業等において就業体験を行う、いわゆるインターンシップを実施した大学は46.3%で、前年度を4.4ポイント上回る。
- ◆外国人雇用状況報告～平成15年6月～ 11月28日 (厚生労働省)
 - ・外国人労働者は、直接雇用と間接雇用をあわせて延べ274,145人と過去最高。前年比では20.2%増と大幅に増加。
- ◆平成14年求職者総合実態調査 (平成15年1月調査分) 12月5日 (厚生労働省)
 - ・平成13年12月に新規求職の申し込みを行った者のうち、平成15年1月までに一度も就業していない者の割合は24.8%。中高年齢者が高く、50～54歳は26.5%、55～65歳は39.0%。

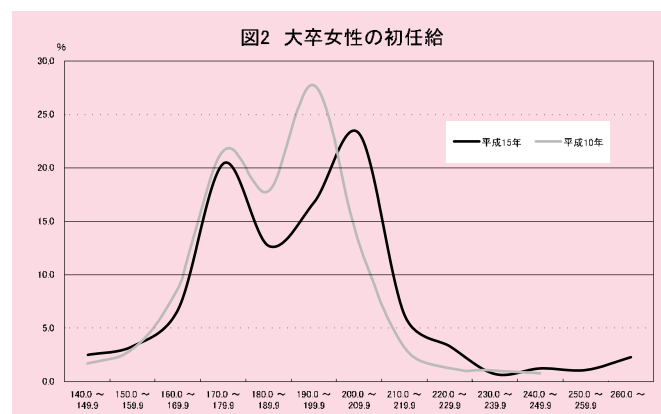
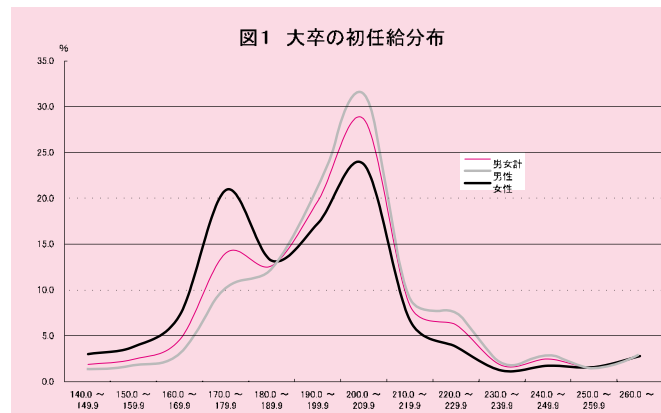
注目の統計・指標

平成15年賃金構造基本統計調査 (初任給) 11月14日 (厚生労働省) 「大卒で高い伸び」

平成15年に採用された者の初任給は大卒の平均で198,100円、前年比1.5%と10年間で増加率が最も高くなった。高専・短大卒は165,300円(前年比0.4%減)、高卒は152,900円(同0.7%減)と減少している。

大卒の初任給を男女別にみると、男性201,300円(同1.4%増)、女性192,500円(同2.0%増)であったが、この分布をみると、男女ともに200,000円から209,900円が最も高いピークになっている(図1)。しかしながら、女性には第2のピークが170,000円～179,000円に存在し、これが男女間の初任給の格差を要因となっている。

また、大卒女性の初任給の分布を5年前の平成10年と比較してみると、2つのピークがあるグラフの形は変わらないが2つのピークの位置が異なっている(図2)。第一のピークは右へずれて、初任給の上昇に寄与しているが、第2のピークは位置や高さが5年前と変わっていない。女性の大卒の初任給は改善したように見えるが、一方で2極化が進んでいる。



主要労働指標

	15歳以上人口	労働力人口	就業者数	雇用者数	短時間女性雇用者数 ¹⁾	失業者数 季調値	雇用保険受給者実人員		月間有効求職者数	
							前年比	前年比	人	%
	万人	万人	万人	万人	万人	万人	万人	%	人	%
1998年	10,728	6,793	6,514	5,368	755	279	102.1	16.9	2,394,818	15.6
99	10,783	6,779	6,462	5,331	774	317	107.3	5.0	2,529,993	5.6
2000年	10,836	6,766	6,446	5,356	754	320	103.8	-3.3	2,506,804	-0.9
01	10,886	6,752	6,412	5,369	829	340	109.2	5.2	2,597,580	3.6
02	10,927	6,689	6,330	5,331	835	359	109.6	0.3	2,768,427	6.6
02年9月	10,944	6,717	6,353	5,342	822	362	111.5	-0.9	2,685,284	5.5
10	10,952	6,717	6,355	5,336	801	365	110.4	-5.3	2,723,666	2.0
11	10,943	6,684	6,346	5,350	811	353	99.9	-12.2	2,587,151	-1.1
12	10,929	6,622	6,291	5,348	1,075	356	96.8	-13.0	2,463,954	-3.2
03年1月	10,941	6,560	6,203	5,289	834	368	94.9	-16.4	2,569,925	-5.4
2	10,933	6,542	6,193	5,262	801	349	90.2	-18.1	2,578,948	-5.4
3	10,952	6,649	6,266	5,296	801	359	87.5	-16.4	2,710,557	-4.3
4	10,947	6,691	6,306	5,312	1,012	362	87.0	-18.5	2,925,681	-5.5
5	10,960	6,735	6,360	5,351	789	361	92.9	-19.3	2,850,509	-5.9
6	10,971	6,771	6,411	5,373	792	356	92.3	-17.2	2,745,950	-3.9
7	10,968	6,722	6,381	5,382	811	352	96.1	-18.3	2,671,591	-5.1
8	10,968	6,693	6,361	5,347	803	339	92.7	-20.0	2,518,749	-6.5
9	10,975	6,692	6,346	5,328	795	343	91.0	-18.4	2,519,722	-6.2
10	10,979	6,680	6,337	5,332	810	345	—	—	2,513,230	-7.7
資料出所	総務省「労働力調査」					厚生労働省		厚生労働省「一般職業紹介状況」		

注1) 短時間女性雇用者数は、非農林業に従事する週間就業時間が35時間未満の雇用者。

	新規求職 申込件数 (前年比)	月間有効求人 数		新規求人 数 前年比	有効求人 倍率 季調値	新規求人 倍率 季調値	常用雇用(前年比)			
		人	%				製造業	一般労働者	パートタイム 労働者	
	万人	人	%	%	倍	倍	%	%	%	%
1998年	15.4	1,265,216	-15.3	-11.9	0.53	0.50	0.2	-1.2	-0.8	4.2
99	4.2	1,206,889	-4.6	-0.7	0.48	0.49	-0.3	-2.3	-1.0	3.4
2000年	-0.2	1,472,596	22.0	19.9	0.59	0.62	-0.2	-1.5	-1.0	3.2
01	5.0	1,534,182	4.2	1.5	0.59	0.56	-0.2	-2.0	-1.1	3.6
02	9.2	1,486,484	-3.1	0.6	0.54	0.56	-0.6	-4.3	-1.8	4.2
02年9月	9.6	1,542,417	1.8	5.9	0.55	0.95	-0.7	-4.3	-2.1	3.9
10	2.6	1,609,468	5.2	10.7	0.56	0.98	-0.8	-4.1	-1.9	3.8
11	-1.1	1,554,343	6.9	7.0	0.57	0.99	-0.8	-3.9	-2.0	4.2
12	-1.7	1,453,547	11.0	12.6	0.59	1.02	-0.7	-3.5	-1.9	3.6
03年1月	-3.0	1,513,982	10.7	12.3	0.60	1.02	-0.6	-3.3	-1.5	2.4
2	-0.5	1,602,350	11.5	10.1	0.61	0.99	-0.7	-3.1	-1.4	1.5
3	-0.6	1,751,645	10.2	8.5	0.60	1.06	-0.6	-2.8	-1.3	2.1
4	-5.4	1,715,171	9.2	8.0	0.60	1.03	-0.8	-2.7	-1.5	1.7
5	-1.4	1,581,452	9.6	8.2	0.61	0.99	-0.6	-2.3	-1.2	1.3
6	7.0	1,534,779	11.2	12.6	0.61	0.96	-0.6	-2.1	-1.1	1.0
7	-4.6	1,585,243	10.2	9.8	0.62	1.04	-0.4	-1.9	1.4	2.5
8	-5.2	1,603,148	10.5	9.0	0.63	1.08	-0.4	-1.9	-1.3	2.8
9	2.8	1,754,752	13.8	17.8	0.66	1.09	-0.4	-1.9	-1.1	2.5
10	-5.5	1,857,801	15.4	15.9	0.70	1.21	-0.3	-1.8	-1.5	3.9
資料出所	厚生労働省「一般職業紹介状況」					厚生労働省「毎月勤労統計調査」				

	現金給与総額 (前年比)		定期給与 (前年比)	総実労働時間 (前年比)		所定外労働時間 (前年比)		労働生産性 (製造業)		賃金コスト (製造業)		
	一般労働者	一般労働者		一般労働者	一般労働者	製造業	指数	前年比	指数	前年比		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
1998年	-1.3	-0.9	-0.3	-1.1	-0.8	-7.6	-15.0	92.1	-3.8	110.0	4.8	
99	-1.3	-0.6	0.0	-1.0	-0.7	-1.9	1.5	94.5	2.6	106.0	-3.6	
2000年	0.5	1.2	1.1	0.8	0.8	3.6	13.6	100.0	5.8	100.0	-5.7	
01	-1.1	-0.4	-0.8	-0.8	-0.4	-4.4	-7.4	95.9	-4.1	104.7	4.7	
02	-2.4	-1.6	-1.1	-0.8	-0.1	0.1	4.0	98.9	3.1	100.0	-4.6	
02年9月	-1.2	-0.4	-1.0	-0.7	-0.1	4.9	12.7	103.9	9.5	77.3	-8.1	
10	-0.5	0.2	-0.6	-0.8	-0.1	4.7	14.2	103.7	9.4	77.3	-8.4	
11	-0.8	0.0	-0.6	-1.0	-0.2	6.5	18.9	97.9	8.7	82.5	-8.5	
12	-2.7	-1.7	-0.6	-0.3	0.5	6.4	19.6	98.4	8.7	182.7	-11.2	
03年1月	-1.0	-0.5	-0.2	1.2	1.6	6.8	18.9	107.0	8.2	87.1	-9.7	
2	-0.1	0.5	0.0	-0.3	0.0	6.5	15.8	97.5	6.8	81.5	-6.0	
3	-1.1	-0.7	0.1	0.2	0.3	6.2	14.4	113.7	5.5	72.4	-4.6	
4	-0.6	-0.2	-0.4	-0.4	-0.3	4.0	10.4	96.3	6.0	83.7	-4.6	
5	0.6	0.9	0.6	1.9	2.1	5.5	10.3	101.6	0.8	82.4	-1.8	
6	2.5	3.0	0.2	1.1	1.6	4.4	8.3	98.8	3.2	127.0	-1.8	
7	-1.9	-1.4	0.0	-0.4	-0.3	4.3	6.5	102.0	1.3	126.4	0.1	
8	-1.7	-1.2	-0.2	-1.4	-1.1	3.3	8.3	99.0	1.1	90.6	-0.7	
9	0.4	0.8	0.3	0.7	1.1	3.1	7.0	109.6	5.5	73.4	-5.1	
10	-0.2	0.5	-0.5	1.1	1.6	5.1	8.9	107.4	3.6	74.2	-4.0	
資料出所	厚生労働省「毎月勤労統計調査」						労働政策研究・研修機構					

	就業者数 2) (季節調整値)					標準化失業率 (季節調整値)					
	日本	アメリカ	ドイツ	イギリス	フランス	日本	アメリカ	EU15	ドイツ	イギリス	フランス
	万人	万人	万人	万人	万人		%		%	%	%
1998年	6,514	13,147	3,761	2,660	2,271	4.1	4.5	9.9	9.3	6.2	11.4
99	6,462	13,350	3,808	2,691	2,306	4.7	4.2	9.1	8.6	5.9	10.7
2000年	6,446	13,522	3,875	2,727	2,345	4.7	4.0	7.8	7.8	5.4	9.3
01	6,412	13,504	3,892	2,751	2,376	5.0	4.7	7.4	7.8	5.0	8.5
02	6,330	13,424	3,869	2,766	—	5.4	5.8	7.7	8.6	5.1	8.8
02年9月	6,327	13,731	3,856	2,776	1,545	5.4	5.7	7.8	8.7	5.2	8.9
10	6,317	13,699	3,852	2,778		5.5	5.8	7.8	8.8	5.1	9.0
11	6,305	13,654	3,844	2,781		5.3	5.9	7.8	8.9	5.1	9.0
12	6,305	13,644	3,838	2,782	1,550	5.5	6.0	7.9	8.9	4.9	9.1
03年1月	6,296	13,754	3,832	2,782		5.5	5.7	7.9	9.1	5.0	9.1
2	6,306	13,741	3,830	2,781		5.2	5.8	8.0	9.2	5.1	9.2
3	6,336	13,735	3,827	2,786	1,544	5.4	5.8	8.0	9.3	5.0	9.2
4	6,309	13,769	3,827	2,787		5.4	6.0	8.0	9.4	5.0	9.3
5	6,314	13,749	3,825	2,791		5.4	6.1	8.0	9.4	4.9	9.3
6	6,361	13,774	3,823	2,792	1,545	5.3	6.4	8.0	9.4	5.0	9.4
7	6,339	13,748	3,818	2,793		5.3	6.2	8.0	9.4	5.0	9.4
8	6,321	13,763	3,815	2,790		5.1	6.1	8.0	9.4	4.9	9.5
9	6,322	13,757	3,812	2,815	1,543	5.1	6.1	8.0	9.4	—	9.5
10	6,300	13,801	—	—	—	5.2	6.0	8.0	9.3	—	9.6
資料出所	各 国					OECD					

注2) アメリカ:16歳以上。イギリス:16歳以上。月数値については、2ヶ月前からの3ヶ月間の平均値である。
ドイツ :公務員及び臨時雇用者を除く。フランス:雇用者数(四半期)である。

今月のキーワード解説 求人倍率

労働市場の動向を示す指標として求人倍率というものがあります。これは、全国のハローワークにおける業務取扱状況に基づいて作成される統計（職業安定業務統計）から主要なものを抜き出して毎月月末に厚生労働省から公表される「一般職業紹介状況」の中に含まれています。

求人倍率としては「新規求人倍率」と「有効求人倍率」の2種類が発表されます。「新規求人倍率」は、その月に新たに申し込まれた「求人数」と「求職者数」の比率であり、有効求人倍率は「月間有効求人数」と「月間有効求職者数」の比率です。

それでは、月間有効求人数や月間有効求職者数とは一体どのようなものなのでしょうか。

企業などが行うハローワークへの求人申し込みには有効期間が設けられています。通常は申込みを受理した月の翌々月の月末までが有効期間ですが、1ヶ月の延長が可能です。有効期間が過ぎても採用が決まらず、引き続き求人を行いたい場合は条件を緩和するなどして新たな求人として再度申し込みを行うこととなります。また、仕事を探している求職者が行う求職申し込みも通常は翌々月の月末までが有効期間ですが、求職者が引き続きあつ旋の継続を申し出た場合には、1カ月単位で延長されます。

有効とは、申し込まれた求人や求職が有効期間内にあり、採用や就職などが決まっていない状態をいいます。

「月間有効求人数」の定義は前月末時点で翌月以降も有効な求人数（前月から繰り越された求人数）に当該月の間に新たに申し込まれた求人数を加えたものです（図1参照）。同様に「月間有効求職者数」の定義は前月末時点で翌月以降も有効な求職者数に当該月の間に新たに求職の申込みをした者の数を加えたものです。したがって、有効求人数や有効求職者数は就職（求人と求職のマッチング）の成立や新規の求人・求職の申込みなどによって日々増減することになります。

有効求人倍率とは、有効な求人数と有効な求職者数との比率であると説明されますが、実際は、その月のトータル（繰越分と新規発生分）の求人数とトータルの求職者数の比率であり、一時点の状況を表したのではなく、その月の労働市場の状況を総合的に表した指標であるということがいえます。

図1 12月の「月間有効求人数」に含まれる例

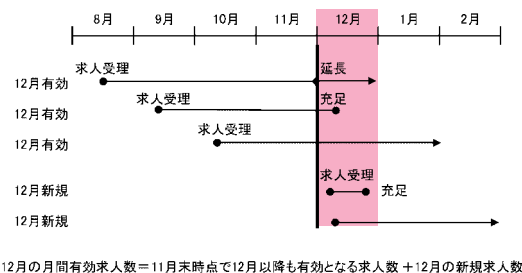
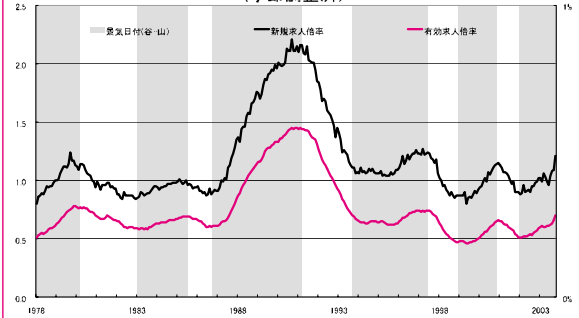


図2 新規求人倍率と有効求人倍率 (季節調整済)



世の中の求人、求職のすべてがハローワークを通じているわけではありませんが、求人倍率は景気をよく反映していることが知られています。図2を詳しく見ると、新規求人倍率の方がざらざらが多く、また、有効求人倍率よりやや左にずれています。このように、新規求人倍率はまさにその月に新たに発生した求人・求職の動きを示すので景気に先行的な動きをとらえることができ、また、有効求人倍率は繰越分も含むので動きが安定し方向が読み取りやすく、景気の動向とほぼ一致した動きを示すとされています。

(情報解析課長 井嶋俊幸)

国際労働政策フォーラム



UCLA労働研究教育センター 所長 ケント・ウォン氏

アメリカの非典型型労働者 —その現状とAFL・CIOの対応

アメリカ・カリフォルニア大学ロサンゼルス校（UCLA）労働研究教育センター所長のケント・ウォン氏が一月七日、労働政策研究・研修機構の国際労働政策フォーラムで、「アメリカの非典型型労働者—その現状とAFL・CIO（アメリカ労働総同盟・産別会議）の対応」と題して講演した。

ウォン氏は講演の中で、従来組織化が難しいと言われてきたパートなどの非典型型労働者も、組合の積極的な取り組みで組織化が可能なることを、実例をあげながら紹介した。

●米国の労使関係の現状

現在の米国労使関係に大きな影響を与えているのは次の三つだ。

第一は、脱工業化。経済のサービス化に伴い、従来労働運動の担い手だった自動車・鉄鋼などの重工業から、サービス業へ産業構造が転換した。

第二は、新自由主義の台頭だ。自由市場を無条件に擁護し、自由貿易と逆進的税制を推進した。公共部門を民営化する動きもでてきた。

第三は、労働組合組織率の低下だ。五〇年前は三五%あった組織率が、今では、一三%に低下。とくに民間部門では、一〇%にまで低下している。

このため、米国では、所得の格差が広がり、先進国の中で貧富の差が一番大きく開いた。組織率の低下により、非典型型労働者が増加し、雇用・経済不安が生じた。

現在、米国企業では、自社の中核労働力を外注化する動きが進んでいる。特に、清掃作業員・事務職員・食品サービス業の分野で顕著だ。

私の故郷ロサンゼルスでは、七万人のスーパーマーケット労働者がストに突入した。使用者側は、団体交渉の席上、米国を代表する大企業で、競争力世界一のウォールマートと競争するには、医療保険の縮小、年金の引き下げ、新規採用従業員への賃下げが必要だと主張している。今でも従業員には最低限の給料しか支払わず、福利厚生も不十分だ。年間の離職率は四五%と高い。

もし、この状況を押し進めると、労働条件の悪化を競い合うことになる。今回のロサンゼルスでの七万人ストの結果は、一地域の問題にとどまらず、全米に大きな影響を与えるものだ。

●非典型労働者の増加

米国の労働市場をみると、女性と白人以外の少数民族・移民労働者が労働市場に多数進出した。かれらは、劣悪な労働条件で仕事をしている。

米国の数十年間を振り返ると、大きく状況が変化した。かつて、労働者と使用者は、長期の雇用関係があり、雇用・年金が確立されていた。しかし、今では、大学を卒業して

マイノリティの人々と 連帯するAFL・CIO

「雇用なき経済回復」がいわれるアメリカの景気は、企業のダウンサイジングによって達成されているといっても過言ではない。すなわち、企業ではコスト削減のための合理化が行われ、パートタイマー、派遣労働者など非典型労働者が、正規の労働者にとって代わるようになってきている。本年9月4日に、米国労働統計局が発表した雇用状況調査結果によると、製造業の雇用者数は依然減少が続いている。職を失っている労働者の多くは、工場働くブルーカラーの人々である。

アメリカ労働総同盟・産別会議（AFL・CIO）のジョン・スウィニー会長は、デトロイトで開かれたエコノミック・クラブでの講演で、米国では、現在1500万人の労働者が、失業中、もしくはフルタイムで働くことを希望しながらパートタイムで働くことを余儀なくされている、と述べた。ウォン氏も講演で指摘したように非典型労働者は、雇用の面でも、経済的な面においても保障が乏しい。医療保険がカバーされていない労働者も多い。そういった労働者の多くは、ヒスパニック、アフリカ、アジア系アメリカ人などマイノリティの人々である。

AFL・CIOは、移民労働者の権利と公平性を確保するための団体を、支部組合に加えるという組織拡大のための新しい方針を推進中であり、その担い手のひとりが、アメリカ労働運動の新勢力である「ニューボイス」の旗手ケント・D・ウォン UCL A労働研究教育センター所長である。厳しい雇用情勢のしわ寄せを一番受けやすい移民労働者たちが、連帯して幸福な労働者生活を送れるように、日々支援活動を続けている。

（国際研究部・主任調査員 野村かすみ）

いない労働者が長期安定雇用につくのは非常に難しい。
一昔前のロサンゼルスでは、自動車・鉄鋼産業のブルーカラー労働者が組織化され、中産階級としてそれなりの暮らしが確保されている労働者が何千人もいた。ロサンゼルスは、米国の中でも一番製造業が集約している場所、製造業の労働人口は、七〇万人程度いる。
ここは、悪辣な労働条件で働かせるスウェット・ショップの一大集約地となった。
例えば、裁縫関係の労働者一二万人は、最低賃金を下回る劣悪な労働条件下で働かされている。
かつては、ブルーカラー労働者が組織化されていた地域が、今では低賃金の未

組織労働者の集まる場所となった。

●非典型労働者の組織化

このように、大きく変化した現状の中で、AFL・CIOは時代の要請にどう応えているのか？

一九九五年にAFL・CIOでは、現在のスウィニー会長をトップとする新執行部が選出され、組織は大きく方向転換し、労働組合の組織化に積極的に取り組んだ。

産業構造の転換に伴い、従来の組合活動の基盤だった自動車・鉄鋼産業は、組織率が低下。逆に、組織化の重点をサービス産業、公共・医療分野に移した結果、組織率が上昇した。

非典型労働者の組織化について、二つ

の事例をあげて説明する。

第一に「ジャンター（清掃労働者）に正義を」キャンペーンだ。

それまでジャンターは、ビル所有の大企業に直接雇用され、組織率も非常に高かった。ところが、企業が、ジャンターを外注化したので、労働条件が大幅に悪化した。外注化されたジャンターは、多くがヒスパニック系だ。正規の入国手続きを経ない人も多数いた。

そこで、当時私が顧問弁護士をしていた全米サービス従業員労働組合（SEIU）は、一九八〇年代に、全米で組織化キャンペーンを開始した。当初、かれらを取りまとめ、組織化していくことは、不可能と思われた。

しかし、組合はジャンターに積極的に

働きかけ、ジャーナター自身の意識改革を促した。また、一般の人々に対してもキャンペーンの情報を発信し、社会全体に対してもメッセージを送った。

労働者は、モップを振り上げ、握りこぶしがデザインされた赤いTシャツを着て、積極的に活動した。

世界でも指折りの大企業が、夜間に清掃労働者を劣悪な労働条件下で働かせていることを全米に知らせた。この運動には、シンパもふえ、教会・地域団体、学生も連帯した。これら粘り強い取り組みの結果、ジャーナターの組織化に成功した。キャンペーン開始前の組織率は二〇〇％程度だったが、九〇％程度にまで向上した。

大事なことは、組合の積極的な組織化活動で、非典型労働者も組織化が可能になるということだ。

もう一つの事例をあげる。一九九九年のホームケア労働者の組織化キャンペーンだ。

この運動は、ホームケアを提供する在宅介護労働者を組織化するキャンペーンだった。過去半世紀のなかで、組織化で最大の成果をおさめた運動といえる。

これまで在宅介護労働者を組織化するのとは不可能と考えられ、労働運動から見捨てられていた。

彼らは、医療ケアの中核で仕事をしながら、医療保障の恩恵を全く受けていない。その多くは、女性・マイノリティの人だ。組織化の作戦としては、地域全体を細分化し、リーダーを選出。ブロックごとに組織化した。点在する労働者を組織化

するため、組織立ち上げにかなりの時間を費やした。足掛け一二年、一九九九年に七万四〇〇〇人の在宅介護労働者が、SEIUに加盟して、運動は勝利に終わった。

●新体制のAFL・CIO

従来のAFL・CIOは、既存の組合員に奉仕することが主たる役割のビジネス・ユニオニズムがベースで、非典型労働者は組織化の対象外だった。

これに対して、SEIUや、新体制のAFL・CIOは、ソーシャル・ムーブメント・ユニオニズムを基軸に置いている。これは、労働組合が既存の組合員にだけ奉仕するものではなく、労働者全体に社会運動の一環として働きかけるものだ。

一九九五年以降、AFL・CIOが取り扱う問題は大きくなってきた。今では、移民労働者の問題にも取り組んでいる。そして、ソーシャル・ムーブメント・ユニオニズムの一環として、リビングウエージキャンペーンも打ち出した。これは、生活できるだけの賃金を組合員のみならず、全労働者に支給することを訴えるものだ。賃金の底上げを目指す運動だ。

また、このユニオニズムの観点から、医療ケアの対象にならなかつた人々を対象にする運動も行っている。米国内には、実に、四四〇〇万人も医療ケアを受けられない人がいる。

●グローバル化に対応を

今、組合がコントロールできない、大きな変革の流れが生じている。脱工業化、二次産業から三次産業への雇用のシフトだ。ブッシュ政権が提唱する資本主義政策は今後も続く。そして、脱工業化、ネオリベリズムとグローバリゼーションの影響のもと、非典型労働者は増加の一途をたどる。

そういう状況下、組合にできることは、非典型労働者を自らの運動の中に引き入れることだ。そして、社会正義実現のため、同じような考え方をもっている人々と連帯し、大きな力をつくり、米国を方向転換させる運動を展開することが大事だ。

ブッシュ大統領の二〇〇四年の再選を阻むため、労働組合は、最も大きな力を発揮できる勢力だ。二〇〇四年の再選阻止のため、全力を傾注する。

グローバリゼーションの時代になり、資本に国境はなくなった。労働力の移動・移民の増加は世界的な傾向だ。資本側は国際的に発展しているが、組合側はいまだ国境にとらわれている。相手がグローバル化しているなら、組合運動も地球規模で展開すればいい。平和と社会正義実現のための国際連帯が一番大事だ。

■ケント・ウォン

SEIU顧問弁護士などを経て、現在カリフォルニア大学ロサンゼルス校・労働研究教育センター所長。アジア太平洋系アメリカ人労働者連合の創立会長でもある。

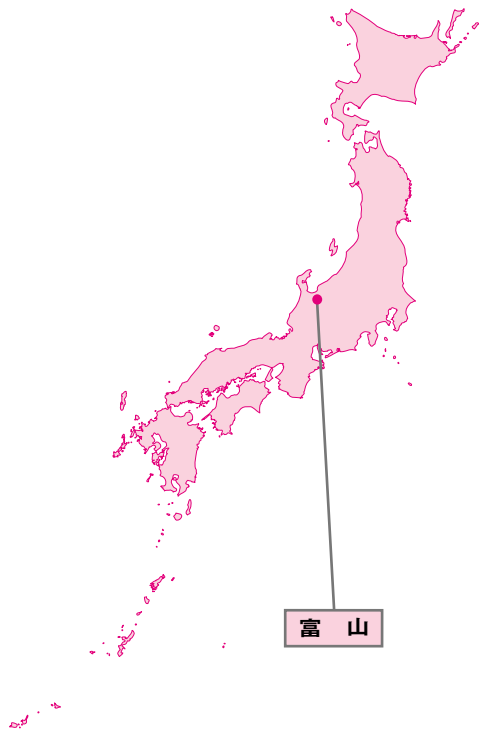
各地の学窓から



北電ビジネススカレッジ 企業ビジネス教育の新しい試み

馬 駿

(富山大学経済学部助教授)



富 山

つたうえ、土日開講で延べ約二〇〇時間かけ、八カ月間にわたって実施されている。まず、受講者に自己のリーダーシップやエンパワーメントに必要なヒューマンスキルを習得させる。つぎに、講義形式で経営に関する専門知識を学習させる。そして、専門知識を実践に結びつけるためのケーススタディを行い、受講者の総合的分析能力を深める。さらに、受講者がこれまでの段階で習得した専門知識や身につけた分析能力を活かし、自ら自社の経営課題を探り出し、それに対して分析し、解決案を経営陣にプレゼンする。

このプログラムには次の三つの特徴がある。第一に、優秀な中間管理職を将来の経営幹部に育てていくため、そして若手の従業員の働く意欲を高めるため、選抜してから育成という論理で受講者が選ばれているという点である。第二に、地域社会への貢献のため、プログラムのうち、講義とケーススタディの部分を公開講座にし、地域の他の企業の経営幹部にも参加してもらおうこととなっている点である。それには社内の受講者に電力業界に留まらない広い見識と複眼的に考えるマネジメントスキルを育成するという狙いも込められている。第三に、産学連携による地域企業の人材育成という目的もあり、地元国立大学をはじめとした人的資源を活用し、単に講師として講義させるだけではなく、ファシリテーター(支援者)として受講者の経営課題の検討をサポートさせ、またこの研修プログラムの開発にも携わらせるようになっていることである。

高さに左右されるとよく言われているが、変化への対応といっても、変化の大きさによって要求される対応能力が違くと日本国際文化センターの猪木武徳教授が力説している。猪木教授は『一橋ビジネスレビュー』(二〇〇一年夏号、東洋経済新報社、一橋大学イノベーション研究センター編)で、企業を取り巻く環境の変化を「周辺の変化」と「根本的变化」に区別し、前者に対してはOJTを通して形成された統合的スキルで十分対応できるが、「根本的变化」への対応は従業員の総合的判断能力が要求され、そのために高度な専門知識が必要となると主張している。

これまで日本企業ではOJTを通して多くの従業員が優れた統合的スキルを持つことができ、日本企業の競争力に大きく貢献してきたが、変化の激しいビジネス環境に対応する総合判断能力が乏しいため、日本企業の競争力が弱まりつつあることも指摘されている。その意味で、今後の日本企業にとって、経営に関する高度の専門知識を習得し、総合的判断能力を高めるためのビジネス教育は重要な意義を持つ。

「北電ビジネススカレッジ」は、まさしくその役割を果たすためのひとつの試みを示唆している。

マ・ジュン 富山大学経済学部助教授。人的資源管理専攻。主な論文に、「技能形成のためのインセンティブシステム」『日本労働研究雑誌』第四五〇号など。

二年前より、地元企業の人材育成研修に携わる機会を得ている。北陸電力の「北電ビジネススカレッジ」である。

同社は電力自由化後の激しい環境変化に対して危機感をもち、次世代経営幹

部に事業を自ら切り開く能力、自ら変革を起こす能力を身に付けさせる必要があると考え、この新しい経営教育プログラムを考案したのである。

受講者が事前に指定された経営学に関する課題図書を通じて自習学習を行



『レオナルド・ダ・ヴィンチ』

下村寅太郎 著
勁草書房（1961年発行）

私は幼い頃から写実的な絵を描くことが好きで、小学生時代は展覧会等で度々賞を貰っていたが、高校生の頃には下手の横好きレベルにとどまり、関心は天文・地理・生物に向いていた。こうした背景からか、ルネッサンス期の画家、彫刻家、建築家、科学者レオナルド・ダ・ヴィンチに興味を持ち、特に画家としての彼について種々の解説書を読んでいるうち、大学一年生の時に本書に出会った。

勁草書房・思想学説全書の中に、約四〇年前の大学生なら誰でも一度はその著作を読むカント、ヘーゲル、サルトル等の思想家と並んで「レオナルド・ダ・ヴィンチ」があったのは驚きであった。本書は専ら芸術家として扱われてきたダ・ヴィンチを哲学者として捉えようと試みたものだが、必ずしも成功しているとは思えず、むしろ「芸術家であることにおいて科学者である」という考察は説得力があり、強く感銘を受けた。

その概略は以下の通りだ。ダ・ヴィンチは『松園論』の中で「画家は一切のものを描き得ねばならない」、

また「数学的科学的適用され得ない所には、もしくは数学と結合されないものには、いかなる確実性もない」と言う。

そして、風景を象徴的な意味付けなしに、また、単なる添景や背景としてではなく自覚的に風景そのものを主題とすべきものとしたのは恐らくダ・ヴィンチに始まり、風景画を主題とする時にはその基礎となる科学は単なる数学ではなく自然科学に拡張されなければならぬ。

したがって一切を描こうとする彼は、算術、幾何学、比例論を基礎にして自然科学——光学、力学、生物学、地理学——を探究しなければならず、ダ・ヴィンチにおいては芸術と科学とは根源的に結合している。

ルネッサンス期には専門家としての科学者は存在せず、学者と言えばスコラ学者あるいは人文学者であり、ケプラーやガリレオが出現するのはさらに一〇〇年後である。今日の我々が解する科学は生成の緒につかんとしていたに過ぎず、近代の新しい科学がダ・ヴィンチを通じて芸術から生成するのである。

次に、ダ・ヴィンチは方法論的、理論的な科学者としてよりも偉大な観察者、発見者として大自然の研究にのぞんでいる。しかし、単に直感的観察者でなく、これを通じて思索するのであ

って、これが彼を体系的実験家たらしめ、個別的な現象を支配している一般的な原理の探究に進むのである。

そして、すべての現象の根底は変化と運動である」という洞察に到達し、研究の帰趨するところが「流動」と「連続」になる時、その問題の打開は一七世紀ニュートンの微分法の発見を待たねばならなかった——。

本書に出会って以来、私は写実画を描くことが恐ろしくなり絵筆を持つこともほとんど無くなる一方、物事を深く観察・分析し、思索する決意を固めたのだが、実行が伴っていないのが凡夫の悲しさである。



澤田陽太郎

(さわだ・ようたろう)

雇用・能力開発機構理事長

Profile

1968年労働省に入省。以来、大臣官房秘書課長、大阪労働基準局長、労働基準局安全衛生部長、大臣官房審議官、大臣官房政策調査部長、労政局長、厚生労働省職業安定局長、厚生労働事務次官などを歴任。2003年10月より現職。

BOOK新刊ピックアップ



『若者はなぜ「決められない」か』
評論家／長山靖生 著
(筑摩書房、本体720円)

現在「フリーター」問題が労働問題の大きな一角を占めている。昔から、高等遊民やモラトリアム人間は存在していたが、それほど注目されなかった。ひとえに、社会に与える影響が無視しうるほどのものだったからである。今日、400万人とも言われる一大勢力となり、現在及び将来社会への負担となる恐れが大となれば、「決められない若者＝フリーター」が社会問題とならざるをえない。しかし、著者は、フリーターを問題視するのではなく、「生き方」の視点から温かく考察している。



『生涯現役の危機——
平成不況下における中高年の心理』
桜美林大学教授／杉澤秀博他編
(ワールドプランニング、本体2,190円)

リストラ失業や過労死など、依然中高年を取り巻く環境は深刻である。さらに、年金財政の観点から、できるだけ長い就労も要請されている。高齢者自身も、定年後に家庭にもどっても定席はないとなれば、会社にしがみつくなければならない。しかし、一生働き続けることは不可能である。就労以外の生涯現役の姿、社会や家族への貢献の仕方を模索しなければならぬ。本書は、労働経済学的観点だけでなく、心身の健康や自己実現等、総合的に生涯現役社会実現の条件を分析している。



『コミュニティビジネスの時代——
NPOが変える産業、社会、そして個人』
大阪大学教授／本間正明他著
(岩波書店、本体2,200円)

一条の光が射しかけているとはいえ、日本経済停滞の時代はなお続き、日本再生に向けた努力が続けられている。これが日本の実力との謬念、現状で十分満足との知足の念を抱くものは少ない。バイオもナノテクもITも頼りにならず、政府も、市場も限界があるとなれば、市民セクターが脚光を浴びることになる。しかし、NPO、コミュニティビジネスの実力はどれほどのものなのか。社会への新たななかかわり方をも変える可能性のあるものとして、NPO事業＝コミュニティビジネスが多方面から分析されている。

労働図書館／資料センター受け入れ図書

(2003年12月に当機構資料センターが収蔵したおもな図書)

- 賃金・労使関係データ03/04／中村厚史(社会経済生産性本部生産性労働情報センター・本体価格3,000円)
- 江戸東京職業図典／榎田満文(東京堂出版・本体価格3,800円)
- 企業福祉の制度改革／橋本俊詔・金子能宏(東洋経済新報社・本体価格3,600円)
- サービスと労働力の生産／榎田豊(創風社・本体価格2,900円)
- 現代社会と労働／菊野一雄(慶應義塾大学出版会・本体価格2,800円)
- 技術者の転職と労働市場／村上由紀子(白桃書房・本体価格3,500円)
- 新賃金傾向値表 2004年版／厚生労働省統計情報部(労務行政・本体価格6,858円)
- 女性進出の影で／臼田明子(新風舎・本体価格1,300円)
- 生涯現役の危機／杉澤秀博・柴田博(ワールドプランニング・本体価格2,190円)
- 発達障害白書 2004年版／日本知的障害福祉連盟(日本文化科学社・本体価格4,200円)
- 若者はなぜ「決められない」か／長山靖生(筑摩書房・本体価格720円)
- キャリア・ガイド／柴山茂夫・甲村和三(学術図書出版社・本体価格2,200円)
- この人がかっこいいこの仕事がおもしろい!／NPO法人キャリアナビ(日経BP社・本体価格2,200円)
- 日本における解雇ルールのあり方／社会経済生産性本部リーガル研究会(労働調査会・本体価格1,000円)
- 出向・移籍の研究／高島良一(信山社出版・本体価格17,000円)
- 介護サービスの経済分析／下野恵子・大日康史・大津廣子(東洋経済新報社・本体価格3,200円)

- 国民の福祉の動向 2003年／厚生統計協会(厚生統計協会・本体価格1,800円)
- イギリスの社会福祉と政策研究／平岡公一(ミネルヴァ書房・本体価格3,600円)
- 日本企業の地域戦略と組織／森樹男(文眞堂・本体価格3,200円)
- IT革命と企業経営／日本経営学会(千倉書房・本体価格3,360円)
- 年報「系列の研究」／経済調査協会(経済調査協会・本体価格38,500円)
- ベストプラクティス企業／長田洋(科技連出版社・本体価格2,700円)
- スモールビジネスの経営学／寺岡寛(信山社出版・本体価格2,200円)
- コミュニティビジネスの時代／本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史(岩波書店・本体価格2,200円)
- 企業の社会的責任と行動基準／日本弁護士連合会国際人権問題委員会(商事法務・本体価格2,600円)
- 破綻する組織、永続する組織／竹川勝雄(中央経済社・本体価格2,600円)
- 平成14年度データベース台帳総覧／経済産業省(経済産業省・本体価格13,650円)
- 平成15年版経済財政白書／内閣府(国立印刷局・本体価格1,400円)
- 日本産業再構築の戦略／現代経済研究会(エイデル研究所・本体価格5,714円)
- 総合政策学の最先端II／金子郁容(慶應義塾大学出版会・本体価格2,500円)
- 経済指標を読む技術／妹尾芳彦・桑原進(ダイヤモンド社・本体価格2,000円)

労働図書館(資料センター)

当図書館は、社会科学関係書を中心に和書106,000冊、洋書29,000冊、和洋の製本雑誌19,000冊を所蔵している労働関係の専門図書館です。労働関係の分野には、労働法、労働経済、労働運動、雇用職業問題、女性労働問題、パート派遣問題、高齢者問題、障害者問題、外国人労働問題、社会福祉などがあり、これらで、蔵書の半数以上を占めています。その他にも、経済書をはじめ経営学、心理学、教育学、社会学など関係分野に及んでいます。また、和雑誌(380種)、洋雑誌(210種)、紀要(450種)、組合機関紙についても、受け入れています。

特色としては、厚生労働省をはじめとする官公庁発行の統計類などの逐次刊行物、日本経団連など経営者団体の刊行物や民間研究団体刊行物、社史があり、労働組合に関しては、労働運動史、ナショナルセンターや産業別組合の大会資料などを継続的に収集しています。洋書については、特にILO(国際労働機関)総会の議事録やOECD(経済協力開発機構)の刊行物や各国政府の労働統計書などを収集して閲覧に供しています。特殊コレクションは、戦前・戦後を通して労働組合の歴史的に貴重な原資料を収集、保管しています。

開館時間：9:30～17:00
休館日：土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始(12月28日～1月4日)、その他
電話番号：03(5991)5032 / FAX: 03(5991)5659
利用資格：閲覧はどなたでも自由にできます
貸出：和書・洋書とも2週間、5冊までです
※身分証明書(運転免許証、健康保険証など)をお持ちください
レファレンスサービス：図書資料の所在調査などのサービスを行っています