

メンタルヘルス

30代で顕著な「心の病」

社会経済生産性本部のメンタル・ヘルス研究所は八月二〇日、「産業人メンタルヘルス白書」を発表した。最近三年間でみると、企業での「心の病」について約六割が増加傾向にあると回答。年齢層別では三〇歳代が最も多く、仕事の精神的負担、処遇制度の不満、定年後の不安などを理由にあげていた。こうした調査結果を踏まえ、白書は、管理監督者によるライン・ケ

アが最も効果的な対策だと述べている。白書は、同研究所が一九八〇年から実施しているJMI健康調査票をもとにしたメンタルヘルス調査と、今年四月に全上場企業を対象にしたアンケート調査の結果（回答二六八企業）などをもとにまとめたもの。

「三〇代の危機」を指摘

今回のアンケート調査によると、「心の病」の最も多い年代層は、「三〇代」（四九・三％）であり、従業員規模が大きいほど顕著だった。三〇代については、自殺率の伸び（二七・〇％）の高さ、精神障害等の労災認定件数の比率（二八・八％）の高さといった点でも、三〇代をとりまく環境について、「将来への希望」「評価への満足感」「仕事への負担感のなさ」の項目で、とくに落ち込みが目立った。さらに、JMI健康調査を用いて二〇〇三年度と一九九三年度のデ

ータを年齢別に比較分析したところ、一〇年前の三〇代と現在の三〇代を比べると大きな相違があらわれている。たとえば、仕事の負担感の内容については、「肉体的に疲れる」は、一〇年前と大きな差がないものの、「仕事がつらくてとても疲れる」「職場にいるときは、いつも気持ちにゆとりがない」等、精神的な面で大きな差があらわれている。また、定年後の生活不安や処遇制度の公正性などについても、不安・不満を抱く割合が、大きく高まっている。白書は「将来への希望が持てなくなり、評価への不満は強まり、仕事の負担感が増しているのは三〇代」と分析している。

「圧倒的に多い」「うつ病」

企業における「心の病」の実態をアンケートで聞いたところ、最近三年間の企業における「心の病」について、約六割の企業が「増加傾向」と回答している。二〇〇三年の同アンケート調査と比べると、九・三ポイント増となっている。企業別にみると、一〇〇〇人未満の企業で前回三四・六％から四五・二％へ、一〇〇〇～二九九九人で同五五・一％から六五・七％へ、三〇〇〇人以上で同六一・五％から七一・二％へ、いずれも大幅に悪化していた。六六・八％の企業では「心の病」で一

か月以上休業している従業員がいた。疾患別では「うつ病」が八五・八％で圧倒的多数を占めた。前回調査を一三・五ポイントも上回っている。以下「心身症」（四・五％）、「神経症」（フィロゼ）（二・六％）のほか、「人格障害」（〇・四％）、「統合失調症」「精神分裂病」（〇・四％）が若干みられる。「心の病」の最も多い年齢層は前述の通り、「三〇代」（四九・三％）であり、次いで「四〇代」（二二・〇％）、「一〇～二〇代」（二〇・四％）、「五〇代以上」（五・六％）の順。また、三〇代にメンタルヘルス不全者が多いとの回答は、企業規模が大きいほど増える傾向にある。

管理監督者のケアを重視へ

メンタルヘルスに関する具体的な施策では「管理職向け教育」が六二・三％を占めており、次いで「社内報などによるPR」（四七・四％）、「一般社員向けの教育」（四一・一％）が上位を占め、教育・啓発活動が中心となっている。以下「社外の相談機関への委嘱」（四〇・三％）、「心の健康診断の実施」（三三・八％）などとなっている。

従来は「セルフケア→ラインケア」という流れだったが、今回の調査では「ラインケア→セルフケア→事業所内ケア→事業所外ケア」という流れに、優先順位が逆転。管理監督者によるラインケアを重視する傾向がみられる。

職場のメンタルヘルス対策として、管理監督者をもっと期待していること

「心の病」が最も多い年齢層 (単位：%)

		合計	10~20代	30代	40代	50代以上	不明
今回	全体	100.0	10.4	49.3	22.0	5.6	12.7
従業員数規模	1,000人未満	100.0	13.9	40.0	22.6	7.0	16.5
	1,000~2,999人	100.0	11.4	50.0	21.4	7.1	10.0
	3,000人以上	100.0	5.5	63.0	21.9	2.7	6.8



30歳代の「心の病」が増加傾向にある

は、自殺率の伸び（二七・〇％）の高さ、精神障害等の労災認定件数の比率（二八・八％）の高さといった点でも、三〇代をとりまく環境について、「将来への希望」「評価への満足感」「仕事への負担感のなさ」の項目で、とくに落ち込みが目立った。さらに、JMI健康調査を用いて二〇〇三年度と一九九三年度のデ

は、「管理監督者に相談しやすい雰囲気づくり」(二八・〇%)がトップで、「部下の不調への対応」(二二・六%)、「労働時間管理」(一六・四%)、「職場の人間関係の調整」(一一・六%)の順だった。とくに「ラインケア」の優先度が高いと回答した企業では、「管理監督者に相談しやすい雰囲気づくり」を期待しているとの回答が突出しており、日ごろからコミュニケーションをはかりやすい「職場づくり」を重視している。安全衛生委員会でメンタルヘルスの取り組みを「推進している」企業は、半数を超え(五二・二%)で、前回より七・二ポイント増えた。逆に「推進していない」企業は二・三ポイント減少した。また、過去一年の労使協議では、メンタルヘルスの取り組みは六一・九%の企業で議題となっており、労使共通の課題としてもクローズアップされている。

「心の病」の増減傾向が「横ばい」

の割合が高いか、「増加傾向」の割合が低い企業の特徴としては、「不調者・病人の早期発見・早期治療」より「労災・事故等の発生防止」を重視している企業が多いことから、「疾病予防・健康の保持増進」が効果的と、白書は指摘している。

職場全体の健康増進を

メンタルヘルスに対する取り組みの考え方・目的と、最近三年の「心の病」の増減傾向をクロス分析したところ、「不調者・病人の早期発見・早期治療」よりも、「労災・事故等の発生防止」「疾病予防・健康の保持増進」の方が「心の病」の抑制に効果が高いことがわかった。

また、旧労働省の「四つのケア」に関する指針の優先度と、最近三年の「心の病」の増減傾向のクロス集計では前述のように、「ラインケア↓セルフケア↓事業所内資源によるケア↓事業所

外資源によるケア」という優先順位で取り組んでいる企業の方が、対策の効果があがっていた。

さらに、管理監督者にもっとも期待している役割と、最近三年の「心の病」の増減傾向についてクロス集計したところ、「業務内容(仕事の質)の管理」や「能力発揮のための育成・指導」を管理者に求めている企業は、メンタル不調者の増加が抑えられている傾向がみられた。

こうした分析を踏まえ「白書」は、不調者の増加を抑制させるためには、メンタルヘルスの予防・保全とあわせて、職場全体の健康レベルを向上させる企業側の姿勢の大切さが浮き彫りになったとしている。

また、管理職は、日ごろから部下の抱える仕事の難易度や業務の進捗状況を管理し、育成の視点で部下を支える役割の重要性がクローズアップされたと指摘している。

旭化成がリハビリ勤務制度を導入

旭化成グループは昨年一〇月から、うつ病などのメンタルヘルス不全を含む病気やけがで欠勤・休職中の社員がスムーズに職場復帰できるように支援する「リハビリ勤務制度」を導入している。病状に合わせた仕事のやり方を設定するとともに、期間中は一定の所得補償を行うことで、対象者が完全復帰まで無理なくリハビリを行えるように配慮したのが特徴で、労組の提案がきつかけで実現にこぎつけた。また、

昨年一一月からは、旭化成グループ労連と同社健康保険組合が共同でフリーダイヤル「メンタルヘルス相談」も開設している。電話による相談のほか、対面のカウンセリングも実施。社員本人のほか家族も利用できる。心のケアが必要になる前の予防策も備えた格好だ。

リストラでメンタルヘルス不全が増加

従来、心の病は個人の問題とされる

ことが多く、組織再編前の同社も例外ではなかった。日本中に点在する営業所や工場での心のケアは、各事業所の産業医や上司の裁量で配慮がなされており、全社的な方針や方向性は統一されていなかった。その一方で、メンタルヘルス不全は増加傾向にあった。旭化成健康保険組合の傷病手当金支給月数の内訳をみると、平成一五年度はメンタル疾患の比率が三分の一強を占めている。平成一二年度が四分の一だっ

たことから、メンタルヘルスの問題を抱える従業員が増加傾向にあることが伺える。

こうした中、旭化成グループは昨年一〇月、中核事業(七分野)ごとの独立経営体制の構築と生産性の向上を掲げ「分社・持株会社制」に組織体制を再編することを決めた。事業の再構築に伴う中で、新規採用の抑制や定年退職などの自然減で従業員数は減少傾向にあった。一般的に、職場の人員が減れば、上司と部下、先輩と後輩が相談したり、悩みをうち明けあったりするような体制も、職場によっては弱くなるどころがでてくる。従業員にとって、人に話すことで落ちつくような機会があるのは重要なことだ。

労組主導でリハビリ勤務制度を導入

メンタルヘルス問題の悪化に危機感を募らせた旭化成労働組合(山 龍磨中央執行委員長、約一万一〇〇〇人)は、「メンタルヘルスへの対応」を二〇〇四〜〇五年度運動方針の重点項目のひとつに提示。先行する形で、〇三春闘でも労働協約の改定要求として「リハビリ勤務制度の構築・導入」を提起した。経営側も「このまま社員の心の問題を放置し続ければ、経営への悪影響も出かねない」と事態を重く受け止めており、直ちに労使による専門委員会を設置。半年かけて内容を詰めて、制度の導入に至った。

こうしてできたリハビリ勤務制度は、病気等で欠勤・休職し、復職を希望するグループ会社の社員約一万四八〇〇人が対象。社員が復職する際、一定期間、勤務形態を柔軟化することで業務



※図中「所得補償」については、具体的にはリハビリ勤務適用期間を通して、共済会より欠勤控除された分について基準月額の10%が支給され、残りの部分が「リハビリ勤務支援金」として支給される。

この際、症状や治療内容、回復状況などを十分考慮し、短時間勤務や隔日勤務などの勤務方法や職場のフォロー体制も定める。決められた勤務形態は、リハビリ勤務適用可能期間内に限定。リハビリ期間は、会社の長期欠勤・休職期間の定めに基づることになる。同社の規定では、欠勤を開始して六カ月目までが病欠欠勤期間となり、その後、一年六カ月までが社員なら誰もが付与される休職期間となっている。休職期間は、原則として勤続年数が長くなるにつれて延長される仕組み。この期間中は産業医が随時問診を行

一方、メンタルヘルズ相談は外部相

電話相談 でメンタルヘルズ不全を予防

「新たな対象者に加えて、既に職場で勤務時間等に配慮していた人が制度を活用しているケースもある」(担当者)という。

「電話相談は深刻になる前の対策で、リハビリ勤務制度は事後対処的なもの。ストレスが多い現在、誰もがメンタルヘルズ不全になる可能性があり、それへの対応と、なった場合でもスムーズな職場復帰ができるようにと考えた」と話している。

(調査部 新井栄三)

量を調整するもので、完全復帰までの配慮をきめ細かく定めたこと、その間の所得面での補償を担保したことが大きな特徴となっている。制度を利用するには、①本人が完全復職する意思を持ち、主治医が現場復帰可能と診断している②産業医が短時間勤務や隔日勤務などの勤務制限が必要と判断している③職場の長がリハビリ勤務の適用を認める——ことの三要件を満たすこととしている。

柔軟 な勤務形態で職場復帰をめざす
具体的な手順はこうだ。まず、休職中の当事者が上司に職場復帰を申請。産業医が個別に問診を行った結果、リハビリ勤務が必要だと判断した場合に、「産業医、上司、各社人事」の三者で適用の可否を協議し、職場の長が認定の可否を決める。産業医や人事部門をメンバーにしたのは、「管理職だけでなく、現場のことをよく知る産業医の意見も聞かなくてはならないし、職場の配置転換を伴うケースも想定して、人事権のある第三者を加える必要がある場合もあった」(旭化成労働組合労働政策担当)からだ。

い、勤務形態を変更しながら通常勤務に向けて軟着陸させていく。

基準月額 の九五%を所得補償

また、リハビリ勤務期間中は就業不可能な時間分の給与が欠勤控除になるため、会社と旭化成福祉共済会が一定の所得補償を行うこととした。担当者は、「どんなに休む環境を整えても、金銭的な面が欠落していたら、対象者は安心して休めない。メンタルヘルズ不全者の不安をできるだけ取り除きたかった」と説明する。

具体的には、欠勤開始から一年六カ月までの間に復帰した場合、基準月額

の九五%の所得が補償される。実際に就業した時間分の給与額と、基準月額の一〇%にあたる旭化成福祉共済会から支給される額を足し上げて、合計で九五%に満たない分を「リハビリ勤務支援金」として会社から支給する仕組みだ。さらに、休職期間がその一年六カ月を超える分については、超えた日からリハビリ勤務適用可能期間満了までの間は、基準月額の八五%に不足する部分について同様の支援金が所得補償として受けられる。職場復帰をはじめた社員が身体的な負担を感じることもなく、かつ、経済的な心配をすることもなく、徐々に完全復帰できるよう配慮した点がこの制度の最大特徴。「新たな対象者に加えて、既に職場で勤務時間等に配慮していた人が制度を活用しているケースもある」(担当者)という。

談機関と契約。昨年一月から、心理カウンセラーなどの専門家が朝の九時から夜八時半まで年中無休で相談を受け付けている。面談が必要な場合、年五回まで無料で対面カウンセリングを受けられ、専門家が適切なアドバイスを行う。組合員のほか、管理職も相談可能。「よく眠れない」「何をしても楽しくない」「休日も仕事のことが頭から離れない」「心配事が多く、考え込んでしまう」など、メンタルヘルズ不全一歩手前の相談が毎月数十件程度、よせられていくという。三〇歳代の女性からの相談が多いことから、労組では「従業員の家族からの相談が多いのではないか」と見ている。

最近の傾向について同労組では、「リストラの影響や、管理者のマネジメントの問題などがその背景にあるのではないか」と分析。「管理者教育などで全体的な底上げを図る視点も必要だ」と訴えている。

リハビリ勤務制度は既に病気になるっ

てしまった人への対応が中心で、「それだけでは不十分。予防策も会社がい

つかり考えて欲しい」と訴えている。

旭化成グループのメンタルヘルズ不

全対策は、労使共働で対策が整った形

は、「電話相談は深刻になる前の対策

で、リハビリ勤務制度は事後対処的な

もの。ストレスが多い現在、誰もがメ

安全衛生

メンタルヘルス対策強化などで法改正へ

重大災害の増大や「心の病」の広がりなどを踏まえ、労働安全衛生のあり方について議論してきた厚生労働省の三つの検討会から報告書が出そろった。同省は今秋から労働政策審議会での審議に入り、来年の通常国会に安全衛生法改正案を提出する予定だ。

医師の面接で心身疾患をチェック

「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方にかかる検討会」（座長 和田攻・東京大学名誉教授）は八月一八日、報告書を発表し、①医師による面接指導を制度化すること②本人や周囲の者と一緒に家族が不調を疑った場合に専門家に相談できる体制の整備——などが急務と訴えた。

面接指導の対象は、脳・心臓疾患発症との関連性が強いとされる月一〇〇時間以上の時間外労働または二〜六カ月間に月平均八〇時間以上の時間外労働を行った労働者。ただ、労働時間が短くても本人または周囲の者が異常を疑った場合は面接指導の対象とする。また、長期出張中の労働者や管理職、裁量労働者など一般と労働時間管理が異なる者も、過重労働による健康障害のリスクを同様に考慮すべきだとした。面接指導では同時に、メンタルヘルス面のチェックも行う。心の健康は外部からわかりにくいいため、周囲の者が

異常を疑うようになったときは、すでに相当深刻な状況に陥っている可能性があるからだ。

企業の自主管理で労働災害防止

災害を未然に防ぐには、経営トップ主導のリスクアセスメントが効果的——。八月一八日発表された「今後の労働安全衛生の在り方にかかる検討会」（座長 櫻井治彦・慶応大学名誉教授）

の報告書は、企業が危険・有害性を事前評価し、計画的に低減するための調査を行う仕組みが必要だと提言した。これを受けて厚労省は、企業による危険・有害性の調査の実施を新たに法律に組み込む方向で審議に入る。

安全衛生法の基本的な概念も、これまでの「後追いの個別の予防対策を追加していく手法」から、「先取的に予防対策を導入する手法」へ転換すべきだと主張。企業の自主的な予防活動が充実すれば国の直接指導の必要性が減り、安全衛生水準に問題の多い中小企業への指導を強化できると新たな手法導入のメリットを説明している。

企業の自律的な安全管理には様々な手法がある。厚労省は現在、二〇〇三年策定の五カ年計画「第一〇次労働災害防止計画」のなかで、管理手法のひとつである「労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）」を普及促

進している。同システムは、事業者が作成する安全衛生方針に基づき「計画・実施・評価・改善」のサイクルでリスクを低減する手法。報告書は、一九九八年に策定した同システム導入促進のための指針を法体系の中で明確に位置づけるよう求めた。国際労働機関（ILO）が〇一年公表したガイドラインとの整合性をとりたい考えだ。

企業へのインセンティブとしては、①機械の設置計画など事前提出を義務づけているものを事後に緩和②大企業に適用している労働保険の特例メリット制を中小企業にも拡大——などを提案。米国ではVPPと呼ばれるOSHMSとは異なる自主管理的手法をすでに導入しているが、同省担当者は「いろいろな手法を否定するわけではないが、OSHMSはトップが参加するシステムとして有効」と説明している。

親会社がグループを一体的管理

分社化などにより企業グループが生まれても、経営上、密接な関係は続き、作業も同一の場所で行うことが多い。こうしたケースに対応するため厚労省は、企業グループ内の事業場の安全管理を親会社が一体的に管理することを認める方針だ。請負関係の最上位者である元方事業者とその下で仕事を請け負う事業者が同じ場所で作業する場

合、どちらの事業者が安全衛生管理を統括するべきかについて、報告書は、「元方事業者が主体となるべき」と主張。安全衛生法ではこれを「特定元方事業者」と定め、事業者間の連絡調整の責任を負わせている。現在は建設業と造船業だけに適応されているが、他の業種にも拡げることが審議会の議題となる見通しだ。

下請け企業の労働者が、使用する機械設備の危険性を十分知らされていないかのために事故にあうケースも多い。報告書は、施設・設備の所有者あるいは管理権限をもつ事業者は、下請け企業に対して、機械設備の構造や危険性に関して情報を与える対策を講ずるべきと指摘している。また、安全管理担当者が学歴と実務経験のみで選任される現在の慣行を改め、安全管理の実務上必要な知識を付与する教育を選任時に行うことが必要だと指摘している。

危険有害物質は絵表示で

一方、化学物質の管理も企業の自律的管理が基本とする「職場における労働者の健康確保のための化学物質管理のあり方検討会」（座長 櫻井治彦・中央労働災害防止協会労働衛生調査分析センター所長）の報告書も五月に発表されている。危険有害性をもつ化学物質について、容器にドクロマークなどの絵表示を行うように提言。現行では絵表示の義務はないが、国連の勧告で〇六年までの実施が求められていた。

（調査部 高畑いづみ）

労働組合

今年の定期大会から

七年ぶりに今春闘の賃上げが額・率とも前年を上回り、労働組合は「底からの反転」(連合・笹森清会長)という年初目標のひとつをクリアした。しかし、非正規社員の拡大により組織率低下に歯止めのかかる気配はなく、今年度の産別・労組の大会では、中期的な賃金政策の策定のほか、組織拡大・雇用維持といった足元固めをめぐる議論が目についた。

JCが新たな賃金・労働政策

金属労協(IMF・JC)は九月の定期大会で、二〇一〇年を見越した中期的な賃金・労働政策を決めた。①長期安定雇用の実現②仕事を通じた自己実現③仕事・社会・家庭生活の調和――を基本コンセプトに、JC共闘を再構築する考えだ。

共闘の柱に据えるのは「JCMニマム運動」。金属産業の賃金水準を下支えする「JCMニマム(三五歳―二一万円)」の徹底と併せて、「企業内最賃協定の締結」と「法定産業別最賃」の三つを軸に運動を展開する。これまでの個別銘柄別賃金決定から一歩踏み出し、金属産業にふさわしい賃金水準を実現させるため、「大きくくり職種別賃金水準の形成」も打ち出した。職種別賃金については、銘柄の指標づくりからはじめ、毎年の春闘時における具体

的な検討、職種ごとの中堅・基幹労働者の要求水準の設定といったステップを踏んで、実現させる考えだ。

併せて、JCの独自調査で組織内の非正規社員が二・三%に達したことを踏まえ、短時間正社員の導入など、均等待遇の実現に向けた検討も進める。また、ワークライフバランスを重視。超過労働時間に応じた段階的な割増率の設定などを盛り込んでいる。

産別再編―挫折・足踏み・始動

連合傘下の産別では、組織再編が大潮流となりつつあるが、今年には「挫折」「足踏み」「始動」という三つの側面が顕在化した。「挫折」したのは一九九九年以来、五年越しで統合議論を進めてきた私鉄総連、運輸労連、交通労連、全自交労連の交通四産別。総評・同盟の旧ナショナルセンター時代から引きずってきた運動路線の違いや財政・会費問題などの調整がつかず、四月末に組織統合の協議が行き詰まり、各産別が今夏の大会で、正式に新組織結成構想の撤回を確認した。

足踏み状態なのは、最大産別・自治労と全水道・都市交の地方公務員関係三組織(地公三産)の統合協議と、自治労が別途、進めている連合傘下の合同労組・全国一般との統合話。地公三産については、昨年の定期大会で

「新たな協議機関」を設け、今年の大合では基本方向を決定することになっていたが、「いま、なぜ統合なのか」といった理解が組織内で深まらなかった。今後は、統合後の全体像を示すため、統合の理由、プロセス、運動のあり方などについて、整理する予定だ。全国一般との統合についても、九月の自治労大会では、「組織形態が異なるのに、統合ありきだ」など本部分針への反発が多かったが、全国一般の定期大会では統合推進派の意見のほうが目立った。

新たな動きとして注目されるのが、民間最大産別のUIゼンセン同盟(八〇万人)と、百貨店・スーパーなど流通関係組織するサービスマ流通連合(JS・SD・一八万人)の組織統合が浮上したことだ。六月に開かれたJSDの定期大会では、「産別再編統合に関する基本的考え方と組織のあり方」を確認。UIゼンセン同盟と設置している「流通産別再編統合懇話会」での議論を踏まえ、来年の定期大会では「再編統合の意思確認」を行う方針を確認した。

UIゼンセン同盟も九月の定期大会に諮る運動方針のなかに「同一産業内は一つの産別組織に結集する」を基本に、「JSDと謙虚に、しかも理想をもって協議を重ね、産別統合の推進に努力する」と明記している。

金属労協も、組織改革論議に着手する。総合プロジェクトチームを中心に議論し、二年後をめどに将来の組織の姿を提示する。五年前に一旦は見送られた金属労協の「大産別化構想」が、改めて浮上する可能性もある。

産別が再就職者の支援も

さらなる雇用リストラに備えるため、電機連合とUIゼンセン同盟は、失業した組合員の再就職支援に乗り出す。電機連合(約六五万人)は七月の定期大会で、失業した組合員の再就職支援のため、「雇用支援センター」(仮称)の設置に向けた検討を開始することを決めた。在職中の組合員に対する職業能力開発の場としてすでに開講している「電機産業職業アカデミー」を活用。キャリア・コンサルタントなども連携して、雇用支援センターで、アカデミーが保有する加盟企業の採用情報を提供したり、アカデミーで実施している企業の研修講座を受講させる考えだ。

また、UIゼンセン同盟は昨年度、合理化などで離職を余儀なくされた組合員が四五〇〇人を超えていることから、資金の余裕がなく企業の責任で再就職支援を受けられない組合員向けに、「UIゼンセン同盟再就職支援基金」(フェニックス基金)を来年一月に創設。福祉基金から一億円を繰り入れ、組合員の再就職活動をサポートする。

(調査部 主任調査員・荻野登)

請負労働

9割の事業所で活用—産別が調査

ものづくりの現場で広く請負労働者が活用されている。今年三月に製造業務での派遣労働が解禁されたのを機に、関係労組が相次いで調査結果を発表している。

電機連合（古賀伸明委員長、約六五万人）は、昨年一月に「業務請負業活用実態調査」を実施。さらに、今年三月の改正派遣法施行による製造業への適用拡大の対応状況を把握するため、四月に昨年の調査のフォローアップ調査を行っている（三〇三事業所が回答）。

それによれば、調査対象事業所の約四分の三（七四・七％）で年間を通じて請負社員を活用している。「繁忙期など特定の時期に活用」（一三・五％）を合わせると約九割にのぼる。機械金属をはじめとした中小製造業の労組を多く抱えるJAM（小出幸男会長、三七万六〇〇〇人）の調査では、請負社員の活用について、「年間を通じて」七七・八％、「特定の時期」八・三％の結果が出ている（調査実施期間は今年三月～五月。三六の事業所が回答）。

両調査は、「生産現場における人材活用・人材ビジネスに関する研究」を進めている東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授の協力を得て実施された。

職場での請負社員一五％—電機

電機連合の調査によれば、請負社員

の活用は一九九〇年代から拡大している。請負社員を活用している職場での全労働者に占める請負社員の割合は加重平均で一五・〇％、労働者の三割以上を占める事業所も一五・五％存在する。

事業所での人材活用の増減を三年前との比較で見ると七七・三％で正社員が減少し、五二・〇％で請負社員が増加している。今後三年間の見通しでも正社員の減少（五八・六％）、請負社員の増加（三四・八％）を予測するところが多い。

請負社員を活用する理由は、「正社員を増やさずに要員を確保するため」（七三・六％）、「業務量の一時的な季節的な増減に対処するため」（七〇・二％）。次いで「人件費節約」（六七・五％）となっている。請負社員が担当している業務の習熟に必要な期間は、比較的短期間（一週間程度）二三・九％、二～三週間程度二〇・〇％、一カ月程度二二三・六％）をあげる職場が多い。習熟に半年程度以上を要する職場は一〇％強と少ない。

他方、長期の経験を要する仕事や、正社員のキャリア形成に不可欠な仕事、工程設定・切り替え、機械故障への対応、設備の保守・管理などの仕事は正社員が主に担当している。

技能伝承 などの面でデメリット

請負社員活用によるプラス面では、「突発的な業務量増大に対応できる」（五七・二％）、「需要変動に対し正社員の雇用安定（三八・一％）が多かった。一方、マイナスイメージとして上位にあったのは、「ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった」（三〇・九％）、「請負社員の教育訓練の負担増大」（二九・三％）、「請負社員の業務管理」（二三・六％）など。調査では、これらのマイナスの影響は、その多くが請負社員の定着率の低さに起因していると指摘している。

このように、請負社員の活用が職場に大きな影響を与えているにもかかわらず、請負社員活用に関する労使協議の状況は、「何もしていない」事業所が二～四割に及んでいる。これらについてはJAMの調査でもほぼ同様の結果が得られている。

法遵守し、派遣との区分を明確に

電機連合の調査結果では、三月の改正派遣法施行に伴い、労働者派遣を「活用している」が二一・九％、「活用予定」（一四・四％）、「活用する予定はない」（五〇・七％）、「検討中」（一七・七％）となっている。改正派遣法施行から二カ月を経た時点で導入率は二割にのぼ

っている。ただし、今後の外部人材の活用方針は、「派遣のみ」が六・九％、「派遣を主に請負も活用」も二三・九％と少なく、他方、「請負を主に派遣も活用」（四一・七％）と「請負のみ」（二三・九％）を合わせると半数を超えている。

請負の契約では、請負社員の労務管理と業務管理は請負会社が行わなければならない。しかし、正社員が業務管理している事業所が少なくない。例えば、「仕事の割り振り」では六五・二％、「作業方法指示」では六一・三％の事業所で、正社員が行っている。法律が守られていないといえる。

電機連合、JAMとも労使協議の必要性とともに法律遵守を強調。電機連合は①正社員と請負社員の混在ラインを解消する②管理能力の高い請負会社を選ぶ③派遣活用のために請負活用を見直す——などを経営側に要求するよう傘下労組に促している。

両調査に参加した労働政策研究・研修機構の藤本真研究員は、「業務管理は、ユーザーが手がけているケースが多い。こうした点もコンプライアンスの観点からは問題なので、この問題に直面している企業・事業所では、現場における業務の編成を再検討し、請負会社に業務を明確に切り出せるようにするか、そうした業務の再編成が不可能な場合には、派遣に切り替えることを検討すべきだろう」と話している。

（調査部 才川智広）

概算要求

「若年人間力強化」を推進

厚生労働省は八月二十七日、平成一七

年度（二〇〇五年度）予算の概算要求を発表した。①若者の「人間力」の強

化②雇用のミスマッチ縮小③職場の安全衛生対策と公正で多様な働き方の実現④高齢者・障害者の就業支援――などが要求の柱。一般会計の要求・要

額は、前年度に比べ一兆七六二億円増の二兆二六七三億円。特別会計の要

求額は二兆四五三六億円増の七二兆七三九六億円で、うち労働保険特別会計

は前年度より一億五五〇〇万円少ない四兆二五〇六億円となっている。若

年対策の軸となる「若者人間力強化プロジェクト」の推進で、合計二二二億

円を投入する。

「若者自立塾」を立ち上げ

若年雇用対策は、①働く意欲が不十分

な若者の意欲・能力の向上②やる気のある若者の職業的自立③企業ニーズ

に対応した職業能力開発――の三方向から施策を進める。

新たに立ち上げるのはフリーター・無業者（ニート）を対象とした体験合宿

「若者自立塾」（二七億円）。集団生活のなかで、生活訓練や労働体験を通じ、

社会人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成を図り、自信と意欲を引き

出す。全国四〇カ所程度で三カ月を一サイクルとし、一回につき二〇人、

年間二四〇〇人を対象に実施する。

在学中の若者には、就職力強化事業「ジョブパスポート事業」（三一億円）

を新設。ボランティア活動など無償の労働体験の実績を記録し、若年者向け就職支援窓口での活用などを通じて就職活動での普及・定着をめざす。

学卒未就業者には試用雇用（トライアル雇用）事業を拡充（二〇九億円）。

今年度より一五五〇〇〇人多い六万六〇〇〇〇人に実施する。また、就職支援

プランナーによる再就職支援の対象を三五歳以上から三五歳未満に拡げる（二

九億円）。

意欲ある若者は、「若者自立・挑戦プラン」の枠組みで支援する。投入する二〇九億円のうち、目玉は日本版デュアルシステムの拡充（一一二億円）

だ。進路が決まらない学卒者を対象に実務・教育連結型の人材育成を行い、初年度四万人だった対象を六万一〇〇〇人に拡充する。

企業ニーズに対応した職業能力開発

としては、業界団体と連携し個別企業

のニーズを把握した上で、座学と企業

実習を組みあわせる「オーダーメイド型訓練」を推進する（二億五〇〇〇万円）。

ミスマッチを縮小する雇用対策

雇用のミスマッチや雇用失業情勢の

地域差を埋めるため、地域の雇用創造

に自発的に取り組む市町村などを総合的に支援する。雇用機会の少ない地域

で高い効果をあげる雇用創造事業をコンテンツ方式で選抜して、事業委託する（新規六五億円）。また、市町村が自

ら選択した重点産業で創業者が一人以上雇用した場合、創業と雇い入れ費用

の三分の一を最大五〇〇万円まで助成。これは、「地域雇用受皿事業特別奨励金」

が今年度で終了するのを受けたもので、一〇億円を計上した。

ハローワーク関連では、市町村との共同運営で効果的な職業相談・紹介を

行うために、地域職業相談室（仮称）を新たに開設する（七億二〇〇〇万円）。

職場の安全衛生

過重労働による脳・心臓疾患やうつ

病など精神障害の労災認定件数の増加を踏まえ、危険が高まった労働者を医

師が面接指導するなど、事業主への留意事項の周知・啓発やメンタルヘルスの専門家による指導の実施に向けて三

〇億円を計上した。

賃金不払い残業問題では、指針の徹底を図るほか、倒産による賃金未払い

分の立替払制度の迅速・適正な運用を行う（二六二億円）。

「パートタイム労働者の均衡処遇推進」、「在宅就業の能力評価システムの

開発」、「ワークシェアリングの普及な

ど公正で多様な働き方を選択できる環境の整備」には二〇億円を計上。加えて、増加する個別労働紛争の迅速・適

正な解決のため、企業内での自主的解決促進に向けた人材育成として、一〇〇〇人を対象に研修を実施する（一四億円）。

高齢者・障害者対策と福祉サービス

改正高齢者雇用安定法の定着を促進するため、「六五歳再雇用導入プロジェクト（仮称）」を創設（一九億円）。また、多様な就労促進の一環として、シ

ルバー人材センター事業を拡大する（二四六億円）。

障害者の雇用・就労支援として注目されるのは、精神障害者の雇用支援。

復職や在職精神障害者の雇用継続などに取り組み事業主を総合的に支援する（六億九〇〇〇万円）。在宅で働く重度

障害者には、IT（情報技術）を活用した仕事の受注・分配を行う在宅就労支援事業者「バーチャル工房」への補助

事業を創設する（二億四〇〇〇万円）。

そのほか、ホームレス就業支援事業

（仮称）を新設（二億四〇〇〇万円）自立に意欲的な者を対象に、地方公共団体

と民間団体が連携して自立を支援する。

（調査部 高畑いづみ）

労働経済白書

「雇用の質」の充実が課題

厚生労働省は九月一〇日、雇用の質と労働意欲について分析した〇四年版「労働経済の分析」（労働経済白書）を発表した。景気が回復局面を迎え雇用情勢も持ち直しているものの、「労働者の仕事への満足感は低下傾向にある」と指摘。今後は「雇用の質の充実が喫緊の課題だ」とし、付加価値を生み出す職業能力や労働意欲を向上させる取り組みが必要だとしている。

白書は、経済のグローバル化による国際競争の激化、サービス経済化などの産業構造転換が進展するなかで、専門・技術的職業と定型・反復的な販売・サービス職業の分業が推し進められており、就業形態の多様化が今後ますますと予想している。

企業のコスト抑制の動きが強まり、時間あたり実質賃金は下落の一途をたどるなか、賃金のバラつきが拡大。白書は「比較的賃金の高い職種で正社員が増加し、比較的賃金の低い職種でパート労働者が増加していることも賃金格差が広がった要因と考えられる」との見方を示している。

また、労働時間の長さも分散化した。短時間労働者が増え総実労働時間は減少傾向にある一方、企業の人員削減もあって、男性の働き盛り層で長時間労働が拡がり、仕事による疲れやストレスが高まっている。過労死につながる

脳・心臓疾患や、うつ病などの精神障害により労災認定を受ける者も増えた。こうしたなか白書は、「仕事に対する満足感は長期的に低下傾向にある」と分析。「企業が労働者の意欲を十分に引き出せず、結果として能力を最大限に活用できていない」ことに他ならないとし、「今後は雇用の量だけでなく『雇用の質』を充実させることが重要だ」と指摘する。

満足感高くない成果主義

充実させるべき「雇用の質」について、白書は①賃金②仕事のやりがい③能力開発④労働時間——の四要素で提言している。

まず、賃金・処遇制度。企業は年功要素を縮小し、成果や業績をより重視するようになっていくが、労働政策研



白書は長時間労働の改善も促す

究・研修機構の「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」を特別集計したところによれば、この賃金変化に満足している割合は一割強にすぎない。白書は「このような取り組みで労働意欲を高めるためには、評価に対する納得性や公平感を確保することが重要だ」とし、その際には「労使が十分に話し合い、成果を共同で作る面でも評価できる点も多い従来の雇用慣行の、良いところを伸ばしていくことが求められる」としている。

次に仕事のやりがい、能力開発、労働時間について、白書は業績の良い企業を分析することで処方箋を書く。三年前より経常利益が増加した企業ほど労働意欲が高まっており、「労働者の意欲の向上と企業業績はお互いに影響を与えている」と主張。業績アップした企業は、仕事の成果を賃金に反映させる制度や目標管理制度、年俸制を導入している割合が高く、能力開発に積極的だとしている。

また、短時間勤務や変形労働時間制、三カ月を超える介護休業や非正規→正規の転換、再雇用制度などを導入し、労働者の働きやすさにも配慮している点も特徴だという。

（調査部 渡邊木綿子）

業績が良い分、余力があるという見方もある。だが、むしろ「労働者の意欲を高め、その能力を発揮させることを通じて業績の向上に貢献している」と考えられる」とし、「このような取り組みは費用増加になり導入は難しいと考えられがちだが、企業業績の向上と両立できる」と結論づけている。

「ニート」が五万人

白書はさらに、採用に関する方針と企業業績の関係について、「新規学卒の採用を重視している企業の方が、そうでない企業より一人あたりの経常利益が高い傾向にある」と指摘する。そのうえで、即戦力志向のなか企業が採用を抑制し、就職難が続いている若年層について、〇三年のフリーター数を前年比八万人増の二二七万人と推計。また、学卒・未婚の一五〜三四歳で家事も通学もしていない無業者（いわゆるニート）が、〇三年で五二万人（前年比四万人増）にのぼったと初めて集計している。

白書は、「あまりにも短期に成果を求めたり、単に外部に人材を求めるようでは社会全体として人材を蓄積できなくなる」との危機感を強調し、今後とも長期的な視点から若年労働者の育成を進めつつ、新規学卒の継続的な採用による適切な技能伝承、若者の事情に応じたきめ細やかな対応、非正規労働者の能力形成——などが求められるとしている。