

先進諸国の動向

米国若年世代は「家族優先／仕事・家庭両立」が大半

米国ビジネス協会（ABC）（注1）は二〇〇四年一〇月、一九七七年以降二五年間のワーク・ライフ・バランスや男女の役割などに関する米国就業者意識の変遷に関する調査結果を発表した。ABCの助成によりファミリー・ワーク研究所（FWI）が実施したこの調査は、FWI独自の「労働者の変容に関する全国調査」（一九九二年、一九九七年、二〇〇二年）及び米国労働省の「雇用の質に関する調査」（一九七七年）などのデータを用いて、「二三歳未満層（一九八〇以降生れ）」、「二四〜二七歳層（一九六五〜一九七九年生れ）」、「二八〜三三歳層（一九四六〜一九六四年生れ）」「ベビーブーム世代」、「三八歳以上層（一九四五年以前生れ）」の世代間就業者意識を比較したもの（注2）。本稿では、調査結果のポイントをまとめる。

（1）若年世代では「家族優先／仕事・家庭両立志向」が八割以上

FWIの二〇〇二年調査によれば、世代別で相対的に「仕事優先」志向が高いのはベビーブーム世代（二二％）で、他の世代層と大きく異なる（表1）。二三歳未満層・二三〜三三歳層の若年

表1：世代別仕事・家庭の優先度（2002年）

世代コホート	23歳未満層 (若年層Y)	23-37歳層 (若年層X)	38-57歳層 (ベビーブーム)	58歳以上層 (高齢層)
仕事優先志向	13%	13%	22%	12%
仕事・家庭両立志向	37%	35%	37%	54%
家族優先志向	50%	52%	41%	34%

世代では、「家族優先」がそれぞれ五〇％、五二％で、これに「仕事・家庭両立志向」を加えると、八割を超えている。また、「仕事・家庭両立志向」に限ってみると多数派を占めるのは五八歳以上の高齢層（五四％）で、若年層（三六％）を上回っている。

若年層の家族優先度が高い要因としてFWIは、①幼少期に母親が働いている比率が他の世代層より圧倒的に高い②激務に追われる仕事人間で走り続けてもリストラで失業に追い込まれた親の世代を見て育っている③雇用保障よりも個々の労働者のエンプロイアビリティが求められる社会的価値観の変容④グローバル経済に伴う仕事の激化⑤九・一一同時多発テロによる価値観の見直し（仕事より家族・仕事より生活）——などを指摘している。一例をあげると、FWIが一九九二年に実施した調査では、会社勤めの米国労働者の四二％が、過去数年間にリストラを実施した企業に勤めていたことが明らかになっている。

なお、「家族優先」あるいは「仕事・家庭両立」とした労働者は、「仕事優先」の労働者に比して、メンタルヘルス、仕事・生活双方への満足度も相対的に高い。

（2）若年世代の既婚男性の「育児家事に費やす時間」が増加

二〇〇二年調査と一九七七年調査における既婚者の比較では、既婚女性が「一労働日あたり家事に費やす時間」は三・三時間（一九七七年）から二・七時間（二〇〇二年）に減少しているものの、既婚男性については、一・三時間（一九七七年）から二・〇時間（二〇〇二年）に増加している。また、子供のいる既婚世帯で母親が「一労働日に費やす育児・家事時間」はそれぞれ三・三時間（一九七七年）、三・四時

間（二〇〇二年）とほぼ変わらないが、父親については、一・八時間（一九七七年）から二・七時間と増加しており、男女の家庭責任分担が進んでいることが浮き彫りになっている。

一方、二〇〇二年調査における既婚世帯の父親が「一労働日あたり家事・育児に費やす時間」を世代別で比較すると、二三〜三三歳層（三・四時間）と三八〜五七歳層（二・二時間）には一時間以上の乖離があり、家庭責任分担の傾向は、若年世代で顕著であることが分かる。

（3）男女の伝統的役割意識に「変化」大半がワーキングマザーを支持

ベビーブーム世代の一九九七年調査・二〇〇二年調査における男女の役割意識を比較すると、「伝統的男女の役割分担」男性は外で仕事、女性は家事・育児に専念する方がよい」に反対が一九七七年（当時三三歳未満）には三六％に過ぎなかったが、二五年後の二〇〇二年時点では六一％に増えている。男女別で見ると、伝統的男女の役割分担に反対の男性は、三四％（一九七七年）から五八％（二〇〇二年）と二四ポイント増加しており、男性の意識変化は顕著だが、女性は両調査とも「反対」が六一％程度で、女性側の男女の役割意識には二五年間に際立った変化はみられない。男性側の意識変化は、

表2：世代別・男女別出世欲

2002年調査	仕事の責任レベル (%)		
	現在より責任の少ない仕事につきたい	現在と同レベルの仕事継続したい	より責任を伴う仕事につきたい
世代コホート			
23歳未満 (若年層)	7	33	60
23-37歳層 (若年層)	7	40	54
38-57歳層 (ヘビーアーマー)	10	60	31
58歳以上層 (高齢層)	13	75	12
性別			
男性	9	47	45
女性	9	59	32

表3：大卒現役世代の出世欲 (人口統計的/その他のファクター)

2002年調査 (人口統計的ファクター)	仕事の責任レベル (%)		
	現在より責任の少ない仕事につきたい	現在と同レベルの仕事継続したい	より責任を伴う仕事につきたい
世代コホート			
23歳未満 (若年層)	0	36	64
23-37歳層 (若年層)	4	37	58
38-57歳層 (ヘビーアーマー)	9	56	34
性別			
男性	6	41	52
女性	8	56	36
未婚/既婚			
結婚	8	51	41
未婚	6	44	50
配偶者の雇用の有無			
有	8	54	39
無	8	41	51
子供の有無			
18歳未満の子供有	9	51	40
18歳未満の子供無	6	48	47
職業			
管理/専門職	9	53	38
その他	5	40	55
年収			
20,600ドル未満	3	39	59
20,600-34,314ドル	6	50	44
34,315-53,000ドル	8	56	37
53,000ドル以上	10	45	45
世帯所得			
28,000ドル未満	3	32	65
28,000-49,999ドル	6	51	44
50,000-79,000ドル	6	49	45
80,000ドル以上	10	52	38
[その他のファクター]			
希望する労働時間			
現在より短時間	9	51	40
現在と同時間	2	50	47
現在より長時間	2	23	75
仕事の家庭へのしわ寄せレベル			
低レベル	4	37	60
中レベル	5	53	41
高レベル	14	48	39
過去3ヶ月間に勤務に追われて いると感じた頻度			
非常に頻繁に感じた	16	54	30
頻繁に感じた	11	49	40
時々感じた	4	51	45
ほとんど感じない	5	43	53
全く感じない	0	48	53

現役ベビーブーム世代で妻が働いている既婚男性の比率が六八%に及んでいることを反映したものと見える。次に二〇〇二年調査の世代別男女の役割意識に関する比較では、上述の男女の役割観に反対する回答は、二三歳未満層で六三%、高齢層四九%。また、「専業主婦もワーキングマザーも同等に子供との良好な関係を築ける」とする二三歳未満層は八二%であるのに対し、五八歳以上層では六〇%に過ぎない。これは、現役二三歳未満層の大半が、ワーキングマザーに育てられており、それをプラスの経験として認識していることを示している。

現役全世代の平均でみると、「より責任を伴う仕事につきたい」が三九%に過ぎない。世代別で最も比率が高いのは仕事の地位や収入が発展過程にある二三歳未満層(六〇%)で、逆に最も比率が低いのは退職間近の五八歳以上層(一二%)であった。しかし、五八歳以上層で「現在と同じ責任レベルで仕事を続けたい」は七五%で、大半が雇用継続を望んでいることが分かる。男女別では、「より責任を伴う仕事につきたい」とした男性が四五%、女性が

(4) 「より責任を伴う仕事につきたい」就業者は三九%のみ

が三二%。逆に「現在と同じ責任レベルで仕事を続けたい」とした男性は四七%で、女性は五九%であった。二三歳未満層以外で「より責任を伴う仕事につきたい」傾向が高いのは、低所得者、低い地位の職種で仕事に従事する者、低所得世帯の就業者などで、男性に特に顕著であった。次に一九九二年調査・二〇〇二年調査の大卒現役世代(二三歳未満層、二三―三七歳層、三八―五七歳層)について一〇年間の出世欲の変遷をみると、一九九二年調査の男性大卒現役世代では「より責任を伴う仕事につきたい」が六八%を占めているのに比して、二〇〇二年調査の男性大卒現役世代につ

いては五二%過ぎず、一二ポイント減少している。さらに、女性大卒現役世代では、五七%(一九九二年)から三六%(二〇〇二年)と二ポイント減少。対象をさらに絞って、経営・管理者候補として企業が期待する大卒現役世代と比較すると、「より責任を伴う仕事につきたい」とする四年制大卒者は四三%、大学院卒の学位取得者は三九%に過ぎず、将来的に組織のパイプラインとなる人材の出世欲はここ一〇年で大幅に低下している。前途有望なキャリアを育児を理由に断念する有能な女性の増加については、米国では「ニューヨークタイムズ誌」が「オプティマト革命」と称して話題を集めた。だが、調査では、より責任を伴う仕事への出世のために私生活を犠牲にしたいと望む就業者が男女ともに大幅に減少し、出世コースを進むより一定のレベルに留まる選択をする傾向が全体的に高まっていることが明らかになっている。一方、「仕事優先」志向の者と「家族優先」志向の者との出世欲の比較では、「家族優先」で「より責任を伴う仕事につきたい」が、「仕事優先」で「より責任を伴う仕事につきたい」を上回っている。これは、仕事優先志向の労働者が、家族優先志向の労働者よりも、仕事・私生活・家庭生活のバランスの取れた両立に困難を感じている可能性を示唆している。なお、この調査で「より責任を伴う仕事につきたい」とは、必ずしも同一組織内のいわゆる「昇進」を意味するものではない。「より責任を伴う仕事につきたい」労働者のうち五二%が「来年中にできればあるいは強く転職

い」と回答。逆に、「現在と同じ責任レベルの仕事が続けたい」者で、「現在の企業に継続勤務することに満足している」は七三%に及んでいる。

(5) 大卒現役世代の8割が「現状より実労働時間を短縮したい」

若年層では生活・家族志向が強まっているものの、週平均実労働時間(所定内労働時間+所定外労働時間、未払労働時間を含む)は二五年前より長期化している。最も週平均実労働時間が長いのは、二三―三七歳層(四四時間)及び三八―五七歳層(四五時間)。また、二〇〇二年の二三―三七歳層の週平均実労働時間は、一九七七年調査の同年

齢コホートより三時間長い。職種別では、管理者・専門職が主たる仕事に費やす週平均労働時間が四五・三時間と、他の職種平均の四一・九時間を上回っている。また、年収五万三〇〇〇ドル以上の高所得者の週平均労働時間は四九・七時間で、年収二万六〇〇〇ドル以下の低所得者に比して一五時間長い。所定内労働時間については、「一四〇時間」としたのは男性七二%、女性五

五%で、男女別平均では、男性三九・三時間、女性三五時間であった。しかし、主たる仕事に男性が費やした平均実労働時間は四六時間(所定外労働時間十五時間)で、女性は三九・八時間(所定外労働時間十三・八時間)であった。「望ましい労働時間」に対する回答は、男性が三八・五時間、女性が三二・五時間で、所定内労働時間内の就業を望んでいることが分かる。

また、今後の経営・管理職候補となる大卒以上現役世代(二三歳未満層、二三―三七歳層、三八―五七歳層)で「現状より労働時間を短縮したい」との回答は八〇%に及んでおり、就業者全体の六一%を大幅に上回る。高学歴層の労働時間短縮志向が高まっている。現在より労働時間を短縮したい大卒現役世代で「より責任のある仕事につきたい」は四〇%、現在より労働時間を増やしたい大卒現役世代ではその比率は七〇%であった。

(6) 長時間労働により「私生活へのしわ寄せ」が多いと出世欲が低下

調査は、長時間労働の私生活への「し

わ寄せ」と出世欲の関連についても尋ねている。「仕事のせいで家族や私生活に大切な人たちに対する時間とエネルギーが割けない」「家庭では仕事ほどうまくできない」「仕事のせいで家庭や私生活での重要なことに集中できない」「仕事のために家庭で自分が望むような良いムードを保てない」などの仕事による家庭へのしわ寄せが低レベルに収まる大卒現役世代で「より責任を伴う仕事につきたい」とするのは六〇%で、しわ寄せの程度が高い大卒現役世代でその比率は三九%と大幅に下回っている。この傾向は男女とも同様。また、「激務に追われていると感じている」大卒現役世代のうち「より責任を伴う仕事につきたい」は三〇%に過ぎないが、「激務に追われていると感じることはほとんどあるいは全くない」大卒現役世代では「より責任を伴う仕事につきたい」が五三%に及んでいる。

【注】

1. 一九九二年設立のアメリカビジネス協会(ABC)は、GE、IBM、プライスウォーターハウスのエクソン・モビルほか米国内トップ企業六八社が提携する出資金一億三

六八〇万ドル規模の共同体。従業員の仕事・私生活支援や質のある各種プログラムへの参加促進を目的とする助成で知られる。(ABCホームページ) <http://www.abcdpendentcare.com/docs/index.htm>

2. ファミリー・ワーク研究所(FWI)は、一九八九年設立の非営利研究所で、職場、家庭、生活などに関する問題解決型政策提言を行っている。FWIの「労働者の変容に関する全国調査(National Study of the Changing Workforce)」は、五年ごとに実施する就業者三五〇〇人をサンプル対象とする調査。最新の二〇〇二年調査は、一九七七年に米労働省が実施した「雇用の質に関する調査(Quality of Employment Survey)」における質問項目を取り込んで実施し、今回の二五年間の就業者意識の変遷に関する分析の土台としている。(FWIホームページ) <http://www.familiesandwork.org/>

【調査結果出典・参考資料】

Families and Work Institute, *Generation & Gender in the Workplace* (American Business Collaboration, Boston, 2004).
Usatoday.com "The family-first generation", Dec.12, 2004.
Nytimes.com "The Opt-Out Revolution", Oct.26, 2003.
American Business Collaboration, "Study Examines Differences Among Generations in the Workforce Over the past 25 Years" (国際研究部)

英国 柔軟な働き方に対する意識の高まり—02年雇用関係法が後押し

英国における週五〇時間以上の労働者の割合(二〇〇〇年)は日本、アメリカに次いで三番目に高く、その割合は一五・五%(第1表)。法定祝日および年間休日数もドイツ、フランスより

知られている(第2表)。中でも子どもを持つ男性が長時間働く傾向があると言われ、フルタイムで働く父親の約三分の一(三七%)が週に四九時間以上、七分の一が六〇時間以上働いている(1)。

誕生に際し二週間の休暇を取ったことは、父親が積極的に育児に参加する姿として国民の共感を集めた。

柔軟な働き方を希望

最近の勤労生活の質(Quality of

第1表 週労働時間50時間以上の労働者割合(2000年)

国	週労働時間50時間以上の労働者割合 (%)
日本	28.1
アメリカ	20.0
イギリス	15.5
ドイツ	5.3
フランス	5.7
イタリア	4.2
オランダ	1.4
ベルギー	3.8
デンマーク	5.1
スウェーデン	1.9
フィンランド	4.5
オーストラリア	20.0
ニュージーランド	21.3

出典: ILO Working time and worker's preferences in industrialized countries: Finding the balance, 2004

第3表 2002年雇用関係法「柔軟な働き方を要求する権利」に対する労働者の認知度

	(%)
認知度	52
性別	
男性	49
女性	55
属性	
6歳未満のこどもあり	58
16歳未満のこどもあり	58
こどもなし	50

第2表 年間休日数

国	週休日	週休日以外の休日	年次有給休暇	年間休日数(計)
日本	104	15	8.8(2002年)	127.8
アメリカ	104	10	13.1(1997)	127.1
イギリス	104	8	25.0(2001)	137.0
ドイツ	104	8	31.2(1996)	143.2
フランス	104	11	25.0(1992)	140.0

資料出所 厚生労働省「平成15年就労条件総合調査」、EU及び各国資料より厚生労働省労働基準局賃金時間課推計
 (注) 1) 週休日は「日曜日」、「土曜日」などの「会社指定休日」をいい、ここでは完全週休2日制と仮定した。
 2) 年次有給休暇は付与日数(一部各国資料から厚生労働省労働基準局賃金時間課推計)。日本は取得日数。

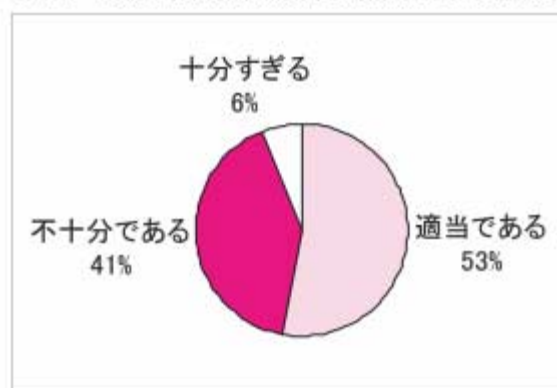
第1図 柔軟な働き方を要求した理由



Working Life)に対する関心の高まりを受け、英国貿易産業省(DTI)が実施しているのが「ワーク・ライフ・バランスキャンペーン」。二〇〇〇年に開始された同キャンペーンでは、働く「両親」の出産・育児に関する権利の拡大を重点課題としている。長時間労働の慣行に取り組むためには使用者の理解が不可欠としている。こうした考えの実践案としてワーク・ライフ・バランスがもたらす経済的利益や変化の必要性を納得させるための活動がDTIの音頭で展開されている。

二〇〇二年雇用関係法(二〇〇三年四月施行)では、六歳未満の子どもは一八歳未満の障害をもつ子どもとの親

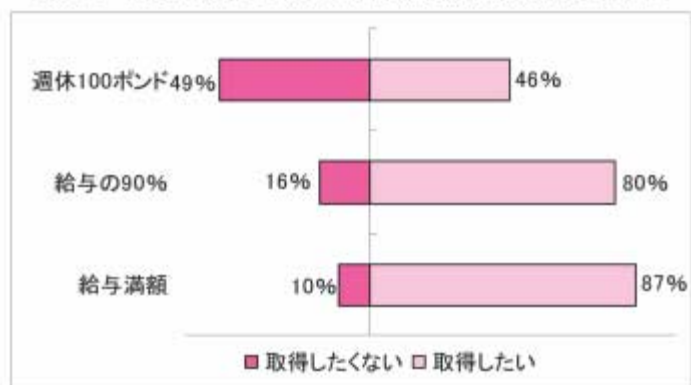
第2図 父親の育児休暇期間(2週間)に対する満足度



については、フレックス勤務や在宅勤務といった「柔軟な働き方」を請求する権利がみとめられることになった。新たに盛り込まれた父親の育児休暇は、二〇〇三年四月六日以降に生まれた子供の父親に対し二週間の有給休暇が与えられるというもの。休暇中は平均週給の九〇%(限度額一〇〇ポンド)の法定父親給付(Two Weeks Statutory Paternity Pay: SPP)が雇用主から支給される。

柔軟な働き方に対する関心の高まりはDTIの調査からも窺がえる。二〇〇四年の「柔軟な働き方に関する従業員調査(Results of the First Flexible Working Employee Survey)」(2)によると「柔軟な働き方を要求する権利」を知っていた労働者は五二%で、二〇〇三年に実施された調査(The DTI Second Work-Life Balance Study- WLB2)(3)と比較して一ポイント上昇しており、短期間で認識度が高まったこと

第3図 法定父親給付(SPP)額別父親育児休暇取得希望



を示している(第3表)。また、もう一方の当事者である使用者の関心はさらに高く、二〇〇四年調査で「柔軟な働き方を要求する権利」については七四%、父親の育児休暇については五八%が認識していた。

こうした労使双方の「柔軟な働き方を要求する権利」に対する関心の高まりに伴い、実際に柔軟な働き方を導入する企業が増えている。英国人材マネジメント協会(CIPD)の「柔軟な働き方と父親育児休暇に関する調査(Flexible working and paternity leave the full rate for fatherhood 2004)」(4)によれば、大多数の企業がワークシェアリング、フレックスタイトム、年間時間契約制などの柔軟な働き方を提供するための工夫を行なってきている。柔軟

な働き方のうち一般的なものはパートタイム勤務、変形労働時間制など。労働者が柔軟な働き方を要求した理由で最も多いのが「育児」。以下「仕事と家庭生活のバランス」、「家族と過ごす時間を増やしたい」などが続く(第1図)。

取得率向上のカギは所得保障

このように、柔軟な働き方の導入が進んでいいるが、政府は育児休暇の取

フランス「就労」よりも「余暇」に大きな価値

フランス社会を語る際に、「ヴァカンス(休暇)」という言葉がよく用いられる。七月の週末は「グラン・デパール(大出発)」と呼ばれ、パリから南仏に通じる高速道路は大渋滞。八月のパリは静まり返る。こうした夏のヴァカンスに限らず、フランス人は非常によく休むといわれる。雇用省調査統計局(DARES)によれば、二〇〇二年

のフルタイム従業員の年間の平均労働時間は、一六二四時間。同年の製造業・生産労働者の年間総実労働時間を日本と比較してみると、フランスの一五三九時間に対し日本は一九五四時間(厚生労働省労働基準局賃金時間課推計)。実に四〇〇時間以上もフランスの方が短くなっている。

フランス人の国民性として、「就労」よりも「余暇」に大きな価値を見出すことがしばしば指摘されている。「ヴァカンスのために、渋々働く」と言われるほどである。フランスの政治家の

得率については、まだ十分なレベルに達していないと考えている。父親の育児休暇取得率が一%未満というわが国とは比較にならないが、英国でも休暇制度の取得率向上は大きな課題となっている。二週間の父親育児休暇制度に対する満足度調査によると、「適当である」と答えた者が五三%であったが、「不十分」と答えた者も半数近い四一%に上る(第2図)。若年層(一六・二九歳)に限定すると現行の休暇制度

では短いと考える者がより多くなる。また、育児休暇制度に対する不満は所得保障についても見られる。法定父親給付(SPP)の限度額が一〇〇ポンドと設定されているために、父親と比べて相対的に賃金の低い母親が休暇を取得する方が家計の収入低下幅が小さいからだ。CIPDの調査によれば、こうした理由が影響し、SPPが一〇〇ポンド以下であっても育児休暇を取得したいと考える者の割合は四六%に

一部からは、日本人の就労意欲の高さを評して「日本人は蟻のように働く」(ク

レツソン元首相)などと、やや否定的なニュアンスの発言さえ聞かれる。

また、フランスでは就業後や休日における同僚との付き合いは少なく、職場(集団)への帰属意識もあまり高くないといわれる。

このように日本人に比べて就労に重きを置かない価値観は、退職年齢に関する調査にも現れている。調査会社SOFREEが二〇〇四年九月に行った世論調査によると、「労働市場からの引退及び公的年金の支給開始」の理想的な年齢は、給付額(注1)などを考慮しない場合は「五五歳以下」と考える国民が四五%であった。これに「五六歳から

すぎない(第3図)。

(注)

1. [Work-Life Balance 2000 Baseline Survey, Department for Education and Employment]
2. 三四八五人の労働者を対象に二〇〇三年九月〜一月、二〇〇四年一月に実施
3. 二〇〇三年一月〜二月に実施
4. 調査対象はフル、パートタイムで働く一九三人の労働者、うち一八七名が一六歳未満の子どもを持つ父親。

(国際研究部 淀川京子)

五九歳)の七%、「六〇歳」の三六%を合わせると、実にフランス人全体の九割近く(八八%)が「理想の退職年齢は六〇歳以下」と考えていることになる。

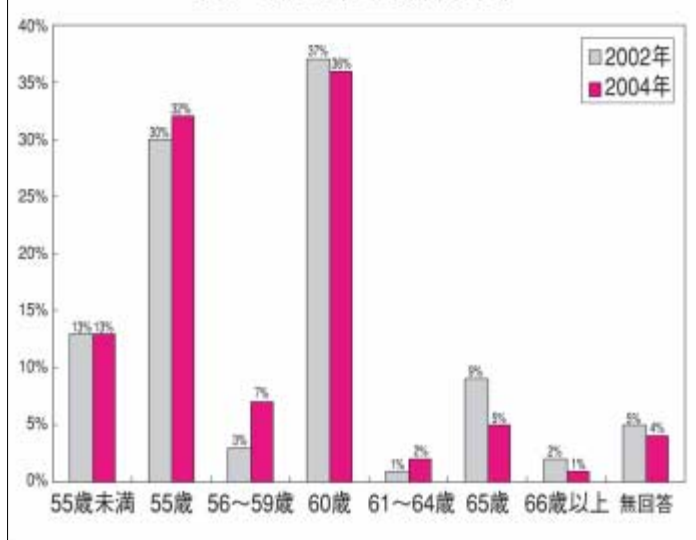
これに対し、「六一歳から六四歳」という回答は二%、「六五歳以上」は六%と、六〇歳を超えても働き続けたいと考えるフランス人は一割に満たなかった。

また二〇〇二年の調査と比較すると、理想的な退職年齢を五九歳以下に設定する者の割合が増えており(図1参照)、早期の引退を望む者が増えていることがわかる。

さらに、同調査において「何歳を限度に就労することができるか」を質問したところ、「六〇歳未満」という回答が一%、「六〇歳」が四一%と、国民の半数以上(五二%)が「働くのは六〇歳までが限度」と考えていた。

このように、フランス国民は早期退職を希望する傾向が強い。その原因としてしばしば挙げられるのが手厚い公的年金制度である(注2)。ただしその給付水準は必ずしも高いとはいえず、

図1 理想の年金支給開始年齢



日本の厚生年金にあたる「一般制度」の場合、完全年金（フルペンション）は現役時代の報酬の五〇％（つまり代替率が五〇％）にとどまっている。これに対して、勤労者の社会保険料・税の負担は大きく、それが就労意欲の減退に繋がっているともいわれる。

ドイツ 意識調査で雇用情勢に高い関心

こうした年金制度や税制などの社会システムは、フランス人独特の仕事観とともに、その就業行動に影響を与えているといえるだろう。

〔注〕
1. 完全年金（フルペンション）を受け取るのに必要な拠出期間は、現在のところ原則四

〇年間で、拠出期間がそれ満たない場合は減額される。
2. フランスにおける中高年の就業状況及び中高年の雇用政策と公的年金制度の関係については、JILPTのHP (http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_10/france_01.htm) を参照する。

〔参考〕
大村敦志 (2002) 『フランスの社交と法』有斐閣
労働政策研究・研修機構『データブック 国際労働比較2005』

今年に入り失業者が五〇〇万人の壁を突破し、政策課題として最優先の解決が求められているドイツの雇用情勢。しかし、国民は雇用不安を感じながらも、連邦政府や政党の示す政策には懐疑的で、現在行われている労働市場改革についても見方は一様ではない——ドイツにおける最新の世論調査からは、ネガティブともいえる意識が浮かび上がってくる。調査対象の八割以上が、失業問題の解決が長引くと予測する結果が出るなど、現在の政策が信頼を得ているとはいえない状況だ。

ZDF調査

ZDF（ドイツ第二テレビ）は毎月中旬、主に政党支持を中心テーマとして定期的に電話調査を実施している。三月一八日に発表された最新調査では、特別テーマとして、労働市場改革メニューを含む失業への対応策に焦点を当てている。

最近の同調査によれば、政権与党であるSPD（社会民主党）への支持が低迷しており、三月調査では前月よりさらに三ポイント減少し二九％となっ

た。野党CDU/CSU（キリスト教社会/民主同盟）は四五％で一ポイントの上昇。SPDと連立している緑の党が一二％、CDU/CSUと連携するFDP（自由民主党）は六％である。このようにSPDの支持率が低い主要因として、悪化する雇用情勢があげられる。

雇用の見通しについて、回答者の八五％は、「労働市場における失業問題が来年には解決する」という見方に懐疑的で、楽観的な回答は一三％に過ぎない。シュレダー政権が新たに打ち出した、雇用改善を目的とする景気対策としての「法人税減税」については、失業の減少に大きく貢献すると答えたのは一六％に過ぎず、「少し効果がある」が五一％、「効果は全くない」が二八％と、悲観的な回答が多い。経営者や野党が主張している解雇制限の緩和（現在小規模企業にのみ、新規採用を容易にする目的で、解雇保護法が規定する条件の適用除外が認められている）に関しても、労働市場に対する影響について「限定的に改善される」が三六％、「全く作用しない」が四七％

で、その効果は疑問視されている。

このように悲観的な見方が多数を占める一方で、連邦政府の失業克服のための対応を「十分ではない」とする回答は七六％に達し、十分であるとの回答一六％を大きく上回っている。しかし、CDU/CSUを中心とする政権になったとしても、十分な対応が取られると見るのは二五％に過ぎない。六五％は「何も変わらない」とし、むしろ「悪くなる」との回答も五％存在する。これに対し、SPDとCDU/CSUが連立政権を組んだ場合（大連立）、四三％は労働市場に良い影響があるとし、「変化なし」が四四％、「悪い結果になる」が八％と、他の組み合わせよりはポジティブな結果となっている。

「雇用第二」の考え方が主流に

雇用問題への関心は、労働市場改革の中心施策であるハルツ第IV法（失業扶助）と「社会扶助」を統合して新たに「失業給付II」を創設の今年一月施行を前に、一段と高まっていた。一〇月のZDF調査では、高失業の原因として、「経済状況」が三九％、「連

邦政府に責任がある」が二八％、「企業に責任がある」が二五％という結果が出ている。また、雇用確保のためには労働時間延長（賃金調整なし）を止むを得ないとする意見が七七％あり、これに反対する回答は一九％のみだった。働く側が問題を当事者として深刻に受け止めていることがわかる。

三月七日にデイ・ヴェルト紙が発表した、連邦政府が民間調査機関に委託したアンケート調査でも、「今後六カ月の間に職場を失う懸念がある」とする人が、西独地域で二三％、東独地域で二四％を占めた。この調査では、労働市場の改善を目的とする「ハルツ改革」を支持する人が五一％、不支持が四一％となっている。また、「失業扶助」と「社会扶助」の統合には四九％が賛成しているが、反対も四二％にのぼっている。

このように、国民の多くは、雇用に大きな関心を示し、改革の必要性を認識しながらも、具体策の面では必ずしもコンセンサスが形成されておらず、政府・政党への信頼も高いとはいえない。しばらくは、景気動向と雇用情勢に一喜一憂する状況が続くであろう。

（国際研究部 主任研究員・吉田和央）