TOPICS トピックス 1

インターンシップ

厚生労働省研究会が初の実態調査

厚生労働省の「インターンシップ推進のための調査研究委員会」(座長＝佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授)は三月一八日、初のインターンシップ実態調査を発表した。昨年一〇月に実施したアンケート調査は、四年制大学で、文系の学生に関するものを対象とした。回答は、受け入れ実績のある企業一二一〇社(回収率四八・七%)、企業の受け入れ担当者一四〇六人(同二八・三%)。大学四〇校(同八〇・〇%)、学生九〇二人(うち三〇八人はウェブ調査による)。

三週間以上、基幹的業務に従事で学生の満足度高い

学生調査によると、参加日数は一〇日から二週間が最も多く五六・四%、次いで五～九日が一八・六%と、八割が二週間以内だ。企業調査でも、土日を挟んで二週間のプログラムを組む企業が三七・四%と最も多く、次いで「五日」が二二・〇%だった。満足度については、学生の九割以上が「満足」と回答。これを参加日数別にみると、「とても満足」と答えた学生は、参加日数が三週間以上になると六八・六%で最も高く、次に二週間以内(五九・五%)、三週間以内(五〇・三%)が続き、一週間以内では四九・一%と、学生の半数以上が満足していなかった。

本文と写真は関係ありません

参加後の感想も、参加期間の長短によって違いがある。三週間以上参加した学生の七一・九%が「社会に出る自信がついた」と答えているのに対し、三週間以内(六〇・四%)、二週間以内(五一・四%)と徐々に下がり、一週間以内では四五・七%。「働くことは楽しいと思った」とする割合も、三週間以上では八割近くにのぼるが、それ以下の日数では七割前後となっている。

重要な仕事を任されたかどうかもも満足度を左右する。実習の内容に満足度を重ねてみると、最も高い満足度を示した「基幹的な業務の一部を体験」した学生の六九・〇%が「満足」と回答。一方、「アルバイトやパートの業務の一部」に従事した学生で「満足」としたのは四三・九%だった。

二週間なら受け入れやすいが高い効果は一カ月から

企業にとって、学生受け入れのための業務負担は大きい。しかし、発生する負担を考慮しないで、学生が高い実習効果を得るにはどのくらいの期間が望ましいかを尋ねると、企業の四割が「一カ月程度」、六割が一カ月以上と考えていることがわかった。

企業も受け入れのメリットは感じている。実際に得られた効果について、「学生の就業意識向上(社会貢献)」をあげる企業が多い一方、「自社の認知度を高める」や「指導にあたる若手社員の成長」、「職場全体の活性化」など企業側のメリットをあげる回答も目立った。報告書は、今後は一カ月程度のものや一日数時間程度で長期にわたるものなど多様な形態も検討されるべきだと提言した。

目的や意識に食い違い単位取得が目的化する傾向も

学生の選考基準として、企業の七割が「明確な目的意識」、「やる気」をあげたのに対し、学生の八割が参加目的に「働くことがどういうものか体験したい」を選んだ。報告書は、企業が想定する学生像と学生の意識にミスマッチがあると指摘している。また、インターンシップが大学の必修または選択科目として行われた場合、相対的に満足度が低い傾向も浮き彫りになった。報告書は、単位認定を目的化しないよう、今後は授業科目以外のインターンシップにも重点をおくべきとし、大学側に事前・事後指導の強化を求めた。

企業の受け入れ可能人数が不足推進のための全学的体制を

大学調査では、インターンシップ推進のための全学的な組織がある大学は半数にとどまり、受け入れ企業の開拓を個々の教職員の人的ネットワークに頼る傾向がみられた。報告書は、教職員の取り組みを評価したうえで、教職員や学部単位で企業情報の「囲込み」を指摘する声があることに言及。全学的な推進体制の整備が望まれるとした。

量的拡大よりも質の向上ノウハウ、事例の普及を

厚労省は今回の調査結果を参考に、全国で概ね一二万人の学生がインターンシップに参加していると推計。今後は、量的拡大よりも、各学校段階のキャリア教育を強化するなかで、質の向上を目指す。加えて、大学による事前指導の徹底、期間中の事故といったリスクに関する学生の意識喚起などが重要な課題だと指摘した。今年度は、①成果・ノウハウの企業への普及②大学に就職支援のノウハウを示す「就職支援マニュアル」の開発——の二つに重点的に取り組む。

(調査部　高畑いづみ)

TOPICS 2 トピックス

女性労働白書

都市部で低い就業希望の実現率

意欲はあるのに働いていない女性は都市部ほど多く、都市部を含む都道府県の就業希望実現率が仮に福井県並みに改善されれば一八七万人の労働力を確保できる——。厚生労働省は三月二八日、こうした分析を含む「二〇〇四年版働く女性の実情」（女性労働白書）を発表した。今年は女性の就業意欲を顕在化するための方策を、地域間や諸外国との比較で検討している。

欧米　に立ち遅れる日本の女性活用

日本の女性の労働力率はバブル崩壊以降停滞し、イタリアを除く欧米諸国より低水準にある。〇四年の日本女性の労働力率は四八・三％と前年横ばいで、アメリカ（〇三年＝五九・五％）、イギリス（同五五・三％）よりかなり低い。

わが国の女性労働力率は、高学歴ほど低く、依然としてその多くが結婚、出産を機にいったん労働市場から離れるという特徴がある。後者の点について年齢階級別の労働力率をみると、二五～二九歳層（七四・〇％）と四五～四九歳層（七三・〇％）を左右のピークに、三〇～三四歳層（六一・四％）をボトムとするＭ字型カーブを描く。未婚率の上昇を背景に、ボトムは近年浅くなりつつある（〇四年は一・一ポイント増）。だが、スウェーデンは一九六〇年から、アメリカは一九八〇年、イギリス、フランス、ドイツも一九九〇年頃までにはおおむね台形を描くようになったことに比べれば、日本の女性活用の立ち遅れは否めない。

しかし、わが国の女性の就業意欲が低いわけではない。無業女性の約三割は、就業を希望。とくにＭ字のボトムにさしかかる二五～三四歳は上昇基調にあり、就業を希望する割合は六二・七％（〇二年）にのぼる。

地域別にみる就業希望実現方策

今回の白書は女性の就業希望を実現するために必要な三つの方策について論じている。

一つは、地域別の対策だ。白書によれば、特別区や政令指定都市など都市部を抱える都道府県では、働くことを希望する女性は多いものの実現率が低い。〇二年の就業希望実現者割合で比べると、都市部で全国平均（七七・〇％）を上回るのは特別区（七八・二％）のみ。名古屋市（七六・三％）、広島市（七五・七％）は比較的高いものの、神戸市（六九・七％）、横浜市（七〇・九％）、札幌市（七二・〇％）はワーストスリーに名を連ねる。

一方、女性が仕事をもっている割合（有業率）は北陸、山陰、東北地方の各県で高く、福井県は就業希望の実現率でも八四・〇％を誇る。都市部や都市部をもつ都道府県には、それぞれ女性人口の約二三％、約五八％が集中していることから、白書は仮にこれらで もっとも高い福井県並みの実現率を達成すれば、都市部だけで七五万人、都市部をもつ都道府県では一八七万人の労働力を確保できると試算。保育所や通勤の便など、女性が就業しやすい環境づくりが重要としている。

再就職　や就業継続のための支援

二つめは、結婚、出産に際した女性の再就職、就業継続の支援策だ。白書によれば、女性有業率の高い先の地域では、正社員として再就職する者が多い。しかし一般的に女性の再就職率は三〇歳代でとくに低く、失業が長期化してそれだけ正社員としての再就職は難しくなる悪循環がみられる。また、結婚や出産に際した就業継続には事前の継続意欲の有無が大きく影響するが、近年そうした女性の正社員としての就業継続割合は減少傾向にある。正社員である妻の数は減少し、正社員女性のうち子がいる割合も低下している。

働き続けるための条件として、女性の三五・二％が「育児や介護のための労働時間面の配慮」を、三二・〇％が「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」をあげる。白書は、再就職を希望する女性に早めの活動を促す情報提供とともに、育児期の勤務時間を柔軟化したり、短縮できる就業機会や、適正な条件のパート労働機会の創出など、女性が働き続けたいと思わせる環境づくりが求められているとみている。

管理職登用の重要性

三つめは、女性の積極的な管理職登用だ。白書によると、ここ一〇年（八九～九九年）で六歳未満の子をもつ母親の就業率は〇・四ポイント増の三五・六％とほとんど伸びていない。しかし欧米ではおおむね上昇トレンドがみられ、とくにオランダ（三二・七→六〇・七％）、イギリス（四二・七→五五・八％）で著しい。その理由を探ると、オランダではフルとパートの賃金格差の解消を背景に、三〇～三四歳の女性労働力率と管理職女性比率が併行して上昇。イギリスでも、時短やパートで元の仕事に復帰できる制度の利用が進む一方、二五～三四歳の女性労働力率はパート比率の低下とともに上昇し、それが管理職女性の比率が高まった時期と重なったという。

白書は、労使はいま一度、男女の均等待遇を再考する必要があるのではないかと結んでいる。

（調査部　渡邊木綿子）

最低賃金

厚労省研究会が制度見直しを提言

「最低賃金制度のあり方に関する研究会」（座長＝樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授）は三月三一日、制度見直しに向けた提言を盛り込んだ報告書を発表した。「規制改革・民間開放推進三カ年計画」の指摘などを受け、最低賃金制度の見直しの方向性を検討したもの。報告書は最低賃金の今日的役割について、セーフティネットとしての重要度が増していると指摘。①地域別最低賃金が安全網として機能するように一般労働者の賃金水準も重視しつつ、地域的な整合が図られるよう見直す②産業別最低賃金は廃止を含め、職種別に改めるなど抜本的に見直す③労働協約の拡張適用による最低賃金は廃止する（少なくとも罰則不要）——ことなどを提起している。

最賃制度が抱える問題点

わが国の最低賃金は現在、三つの制度が運用されている。審議会方式で設定される、全労働者を対象にした地域別最賃と関係労使の申し出による産業別最賃、一定地域内の同種労働者に係る労働協約を拡張適用する三つの最賃だ。

現行制度をめぐっては、経済環境の変化もあり、さまざまな問題点が指摘されている。まず、地域別最賃は四七都道府県ごとに設定（加重平均額六六五円）し、約五〇〇〇万人に適用されているが、中央が示す目安は小規模企業の賃金改定率に基づいてきたため、最賃額を下回る労働者割合（影響率）は全国平均で一・七%と低下している。また、一般労働者の平均所定内給与に対する最賃比率は、東京の三一・四%から青森の四五・三%まで地域的な不均衡が大きい。さらに、生活保護費（住宅補助含）を下回る場合もあり、モラル・ハザードが危惧されている。

産業別最賃は、主に各都道府県の特定産業で現在、二五〇件が認定されている。公正競争確保を理由とする労使の申し出による「公正競争ケース」（一五八件）と、同種の基幹労働者の二分の一以上に協約が適用された労使の申し出による「労働協約ケース」（八九件）があるが、適用者は地域別の一二分の一（約四一〇万人）にとどまっている。最賃が普及しなかった頃、産業別最賃が一般的な最賃の役割も果たしたが、地域別最賃が全都道府県で定められるようになったことで、産業別最賃は関係労使の申し出による小くくりの産業で、基幹労働者を対象とした設定に集約された経緯がある。しかし産業のボーダレス化が進み、また基幹労働者に実態として低賃金層が含まれてきたことなどから、その役割は対象・水準とも地域別最賃と重複が多いと指摘されている。また、労働協約の拡張適用方式による最賃については、全国でわずか二件、適用者は約五〇〇人にすぎず、産業別最賃の労働協約ケースとの実質的な重複が指摘されている。

地域別最賃　をセーフティネットに

こうした現状を踏まえ、報告書は最低賃金の今日的役割を「すべての労働者を不当に低い賃金から保護する安全網としての一般的最賃が第一義で、公正な賃金決定の役割は担わせるとしてもあくまで副次的」と整理。現在、実態としては全都道府県で地域別最低賃金が設定されているものの、法律上にもその義務を明記する必要があるとしたうえで、今後の制度体系の方向性を提起した。

まず、地域別最賃については安全網として適切に機能させるため、目安（引上率）の決定にあたっては、現行の生計費、類似労働者の賃金、通常事業の賃金支払能力に加え、一般労働者の賃金水準も重視するなど、さまざまな要素をこれまで以上に総合勘案すべきとした。また、安全網にふさわしい絶対的水準についても議論すべきではないかとし、生活保護との関係については単身者で実質的に下回らないようにする必要があるとしている。

さらに地域別最賃は、地域的な整合を図りつつ経年的に安定して推移するよう一定の見直しが必要としている。この点について同省賃金時間課は、「例えば、（賃金構造基本統計調査に基づく）地域別最賃額の所定内給与に対する比率が、全国一律で平均値になるようにし、引上率は地域により上下するようなことが考えられる」と説明している。

地域別最賃に関し、報告書はまた、若年者や訓練中の者については一定の減額措置も考えられるほか、履行確保違反の罰則（法定は一万円だが、現行は臨時措置で二万円）を、他労働関係法令と同程度に引き上げる必要性もあると指摘した。

産業別最賃　は廃止含め抜本見直し

次に産業別最賃について、報告書は「廃止すべき」との意見とともに「公正競争ケースは廃止し、労働協約ケースは大くくりの産業での設定に改めるべきとの意見もある」と併記した。さらに、「廃止の場合でも産業別最賃が職種ごとに公正賃金を決める制度として有効に機能するよう措置すべき」と付言。廃止の明言は避けたものの、「廃止を含め抜本的な見直しを行う必要がある」との方向性を明確にした。

産業別最賃をめぐっては従来から使用者側は廃止を主張し、労働者側は発展的拡充を求めて対立している。調整難航は必至の情勢だ。

（調査部　渡邊木綿子）

TOPICS 4 トピックス

鋼材高騰

価格安定でJAMが経産相に要請

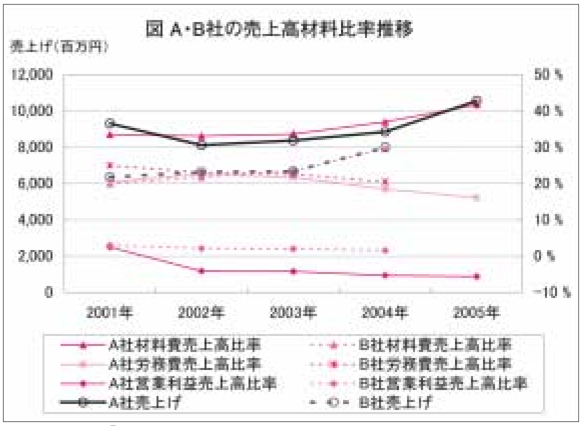
鋼材不足に伴う価格の高騰に中堅の金属加工メーカーが苦しめられている。自動車や電機業界では、大手メーカーが価格転嫁に難色を示すため、材料費の値上がり分を製品価格に転嫁できずにいるからだ。中堅・中小メーカーを多く組織する産業別労働組合のJAM（小出幸男会長、三九万人）は「このままでは、多くの企業が事業縮小や操業停止の危機に追い込まれ、雇用問題に発展しかねない」などと懸念。四月四日、中川昭一経済産業相に対し、高騰している原材料の適正価格や価格転嫁の指導など、中小企業への支援を要請した。

二年前から鋼材価格が高騰

中国の経済成長に伴う鋼材不足の影響で、自動車や家電製品などの金属製品の元になる鉄鉱石やそれを溶かすために使われるコークスなどの原材料の価格が、二年程前から高騰している。金属加工業界は以前から、例え原材料費が値上がりしても、製品価格は大手メーカーが値下げを要求する構図になっている。ここ数年の鋼材価格の高騰は、俗に言う〝川上インフレ、川下デフレ〟状態を一層、悪化させている。

中堅 メーカーは内部努力の限界

JAMがこのほど部会ごとに実施した「企業状況実態調査」によると、工作機械関連メーカーA社（従業員七〇〇人規模）の場合、二〇〇四年度の原材料仕入価格は、〇二年度比で銑鉄価格が約二倍、プレス材料価格も約一・八倍に急騰した。従業員四〇〇人規模の自動車部品メーカーB社でも、スクラップやコークスが三倍、合金製作に必要なレアメタルであるモリブデンに至っては約六倍に跳ね上がっている。利益推移をみると、両社とも、〇二年以降、売上げと材料費売上高比率が伸び、労務費と営業利益の売上高比率が落ちている（図）。JAMでは、「こうした中堅メーカーは、中小企業が潰れてしまっては困ると、仕入れ元からの素材の価格転嫁の要請をある程度、受け入れているが、その分を大手メーカーへの販売価格に転嫁できずにいる。生産性向上や賃金抑制、非典型労働者の活用などの労務費の削減を行って凌いできたが、改善・合理化で吸収できる範疇を超え、せっぱ詰まった状態になっている」などと説明している。



※図はJAM資料「原材料価格の高騰による影響」から編集部で加工したもの

残業増 と輸送コストに苦しむ 自動車部品メーカー

また、自動車部品メーカーへのヒアリングでは、①原材料不足で価格が高騰している②最終完成品（大手）メーカーが価格転嫁を認めない――との回答が多く、さらに「需要はあり、現場では繁忙を極めていることに加え、残業増と輸送コストの増大が問題となっている」との現状も浮かび上がった。自動車業界は無在庫方式で納期が厳しいため、部品メーカーは材料不足に伴う納期遅れに合わせた変則勤務を強いられるうえ、通常であれば船便で輸送できるものを航空便で送るなどの負担を課されている。

橋梁 ・鉄骨関係は、 公共事業削減の影響も

橋梁建設・建築鉄骨関係では、材料を少量しか購入できない中小企業に対するコークスやくず鉄の「売り惜しみ」が続発。「材料調達先からの言い値で買わざるを得ない」など、供給面の問題を抱える会社が六割近くにのぼった。日本橋梁建設協会によれば、〇三年度の鋼橋受注量は過去一〇年間の最低を二年続けて更新している。にもかかわらず、今回のヒアリングでは、受注価格は今回調査に応じた一五社中九社が「減少している」と答えている。鋼材価格の上昇と公共事業の削減のダブルパンチを受けていることが分かる。

なお、春闘への影響についても、調査とは別に、多くの単組から「鋼材価格の高騰を理由に賃上げ交渉が難航した」との声が寄せられているという。

価格転嫁 の指導などを 経産省に要請

JAMは、「現場は作れば作るほど赤字。もはや価格転嫁できないと生き残れない状態だ。この問題は一過性のものではなく、放置していたら倒産に追い込まれかねない」（小出会長）と判断。このままでは雇用問題に発展し、モノづくりの技術・技能が失われてしまうとして、四月四日に経済産業大臣への要請を実施。鋼材製品価格の安定や、関係業界全体での価格値上がり分吸収の配慮に向けた指導などを求めた。経産省は、JAMが紹介した一〇社程度の企業に対し、訪問調査を行う意向を明らかにしているという。

（調査部 新井栄三）