DIO

DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

第28巻第11号通巻309号
連合総研レポート
2015年11月号
No.309

CONTENTS

特集

地域の人材定着につなぐ労働の質

地場中小企業の人材確保・定着・育成
～歴史は繰り返す～
川喜多　喬……4

地域の人材定着に役立つ公契約の規整
吉村　臨兵……8

福井県の事例から考える地域における女性雇用
金井　郁……12

寄稿

巻頭言……2
生産性向上へのアプローチ

視　点……3
元気で働き続けるための健康管理にむけて

特別寄稿……16
一六春闘にむけて～若者春闘のススメ～

報　告……20
一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して
「2015～2016年度経済情勢報告」（概要）

最近の書棚から……26
ディビッド・シャンボー 著
『中国　グローバル化の深層』

今月のデータ……27
厚生労働省「人口減少社会に関する意識調査」
地方への移住の条件として「日常生活基盤」や「希望する仕事」をあげる人が過半数

事務局だより……28

巻頭言

巻頭言

生産性向上へのアプローチ

連合総研所長
中城 吉郎

連合総研は先月28日に第28回目となる経済情勢報告を発表した。今年は「一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して」という副題の下、生産性の向上を労働者の生活の向上にどう結びつけるか、を第Ⅱ部のメインテーマにしている。一方、今年は政府の白書でも生産性を扱ったものが多くみられる。例えば、8月発表の内閣府の年次経済財政報告（「経済財政白書」）では第3章で生産性の向上を扱っている。日本経済は「失われた20年」ともいわれる長期低迷の過程で潜在成長力が大きく低下してきていることから、生産性向上が喫緊の課題になってきていることを反映していると言えよう。

しかし、この2つの報告が全く異なる側面からの分析アプローチとなっているのが興味深い。内閣府の経済財政白書は、「イノベーション・システムと生産性の向上」というテーマを扱っている。その中で最も注目したい点は、日本の研究開発は、支出額でみると諸外国以上に積極的に取り組んでいるにもかかわらず、アウトプットの指標でみるとその成果が生産性の向上に結びついていない点である。すなわち、研究開発投資は諸外国に比べて効率が著しく悪いのである。取り組みが単に遅れているのならば、積極的に取り組めばよいが、取り組んでいるのに成績が振るわないとなると問題はより深刻である。かねてより指摘されてきたこの課題に対して、経済財政白書は制度面（システム）の改革を指摘している。そこには、海外との連携の推進、コーポレート・ガバナンスの強化なども挙げているが、最も必要なことは、白書の指摘の中にもあるように企業の豊富な内部留保を人的資源、人への投資に振り向けていくことだろう。海外との連携といってもそれに対応できる人材が企業内にあってはじめて可能になるからだ。

一方、連合総研の経済情勢報告は、人の働き方に焦点を当てて労働生産性の問題を考察している。第一の視点が働く人の「潜在能力を最大限に活かす」ということである。その点で今一番の課題は、非正規労働者が増加していること、特に「不本意」で非正規となっている人たちの増加である。厚労省は、労働力調査で「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した人を不本意非正規労働者としている。その数は331万人、非正規労働者の18.1%に上る（2014年）。失業者は220万程度なので、その約1.5倍となる。しかし、厚労省の他の調査で「正社員になりたいですか」と尋ねた場合は2割を超える人がなりたいと答えており、労働時間の弾力化など適切な選択肢を与えられれば正社員を希望する人はさらに大きい数字となる可能性がある。そして、とりわけ若年で非正規労働者となった場合には、教育、訓練の機会に恵まれず、正規への転換も容易ではないことが問題である。氷河期時代の新卒者のように、非正規から抜け出られないコーホートを形成する可能性もある。生産性の向上を目指すうえで、潜在能力を引き出すための人材投資と能力に見合った働く場の提供こそ政策面で一番高いプライオリティを置くべき分野といえる。

経済情勢報告のもうひとつの視点が「生活時間から働き方を見直す」ことである。日本の長時間労働の実態は依然改善していない。山本勲・黒田祥子両氏の分析では近年の平均労働時間の減少は短時間労働者の増加によるものであり、正規社員の労働時間は減少していないとされている。日本の長時間労働は、労働生産性の向上を阻む要因となっている。長時間労働を防ぐためには規制と同時に長く働くことを前提とした職場の体制の変革と長時間労働を評価するような職場の意識の改革が必要である。

また、生活時間の大きな変化という点で、育児と並んでこれからは介護の仕事との両立が特に働き盛りの世代にとって大きな課題である。介護離職を避ける仕組みを作ることは生産性の向上の観点からも重要である。生活時間が確保され、安心して働き続けることのできる社会をつくることは、労働生産性の向上にもつながるのである。

労働力不足が叫ばれる今がまさにこうした働き方を改めるチャンスである。

本誌に今年の経済情勢報告の概要を載せているが、ぜひ報告書本体を手にとって一読いただきたい。

視　点

元気で働き続けるための健康管理にむけて

昨今、日本は非正規雇用が増え、雇用者に占める非正規雇用の割合も上昇していると言われている。非正規雇用が増えている中身を年齢別にみてみると、2013年、2014年ともに最も増えている年齢層（10歳刻み）は65歳以上層である。2013年は前年に比べ24万人増、2014年は31万人増で、2014年においては、年齢全体の増加分（56万人）の約半分を占めている。若者への技能継承で2007年問題として話題となった団塊の世代（1947～1949年生まれ）が65歳を超えていることが大きく影響しているが、65歳以上層の就業率も上昇傾向が続いていることから、65歳を過ぎても働き続けている者自体が増えてきている。

今後、年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられ、実質的な給付水準も低下していくことも見込まれる。これまで以上に長く働き続けることが必要となり、場合によっては生涯現役として働き続けることも必要となるのかもしれない。

このように、長く働き続けるためには、まずもって健康であり続けることが必要となる。自らの健康管理の助けになるものとして、法令上、保険者（事業主）が行うものとしている特定健康診査（健康診断）というものがある。また、その結果、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣病の予防効果が期待できる者に対して、専門的知識・技術を持った者（医師・保健師・管理栄養士）がアドバイスをする特定保健指導という仕組みもある。

恥ずかしながら、人間ドック受診（健康診断）後、特定保健指導の対象者に選定され、約6か月にわたり、指導を受けることとなってしまった。これまでも、少し運動などをし、健康の改善に努めようとの気持ちはあったが、なかなか実施に踏み出せなかった。受けた指導は、職場から離れた場所で、ほぼ毎月行われた。出勤前に職場から離れた場所でほぼ毎月指導を受けなくてはならない不便さと、次の年も特定保健指導の対象となるのは恥ずかしいとの思いもあり、指導に従い、昼休みなどを利用して運動等をすることにした。指導の際にはメンタル面などのケアも含め丁寧なご指導をいただき、指導の開始から6か月後、指導の目標を概ね達成できたが、その後もちゃんと運動等が継続出来ているかとのメールもいただく。もうよいかと思っていた矢先だったので、継続することが出来ている。自らの意思できっかけをつかみ健康管理をしていくことは意外と難しく、このような丁寧なご指導をいただくときちんとしなくてはとの思いにもなる。よいきっかけとなったと思っている。

今後、多くの方々が生涯現役で働くような時代が来るのかもしれない。また、なかなかきっかけがないと自ら健康管理に気をつけていくことも難しいのかもしれない。こうした法令上、行うものとしているものなども上手く活用して健康管理に努めることは重要かと思う。また、少子高齢化が進む中、企業にとってますます貴重となる人財である従業員について、健康管理の面に関心を持ち、従業員の健康管理に関して、法令上義務付けられている健康診断等のみを単純に実施するのではなく、少し施策の上乗せなどをするような工夫をしてみるのもよいのかもしれない。

（元連合総研主任研究員　鈴木　一光）

寄稿

地場中小企業の人材確保・定着・育成

～歴史は繰り返す～

川喜多　喬
（順天堂大学国際教養学部特任教授）

1. 一事例から考える

ある中小企業を訪問した時のことである。例によって経営理念を見せてもらった。そして目を皿のようにしてじっと第一条を見つめたまま、しばし言葉を失った。

－－「わが社はこの地を離れない」

そう書いてあるのである。

その企業は、産業上の秘密があるので名前は隠すが、国際的に評価を得ている特殊な優良製品を作っている会社である。中小企業ではあるが、いわゆる中堅企業と言って良い。

少し企業が大きくなると、どんどん地方では中核都市、さらには大都会に本社を移す例が多いことをしばしば見聞きする。が、その会社の周りは森や田畑が豊かに広がる、いわば里山である。

どうしてこういう理念を第一に書いてあるのですか？との著者の問いに、社長は、「だって、うちの社員が安心して働けるでしょう！」と、何を疑問に思うかという不思議そうな眼をしながら、こたえてくれた。

社員はほとんどが地場の出身者である。親や祖父母、配偶者、親戚縁者のほとんどが地場の出身者である。現在あるいは将来、老人の介護の必要がある。少子化時代は地方にも及び、長男・長女が多い。その類縁をこの地に残して、会社が他の地に移ったら、社員が不幸になるでしょうが・・・と社長は言うのである。

地元だから、親元だから就職した、という人は地方には多い。政府当たりではわざわざ英語を使って（最近、どうして労働政策で英語をわざわざ使うのか不思議であるが）ファミリー・フレンドリー（しかも略して日本語を乱し、ファミフレなどと言う学者さえいるらしい）とか、ワークライフバランスとか言うが、そんなこと教えてもらわなくても、家族を大切にする人々は、そしてとくに開明的な社長は、ちゃんといるのである。社員に転勤を命じたり、時には単身赴任をさせる、それが当たり前の大企業とは違う会社がちゃんとあるのである。

2. グローバル化の名のもとに同胞の雇用機会を見捨ててよいか

筆者は「国際教養学部」というところで職を得ている。しかし今はグローバル化とかグローバル人材とか、これまた英語をカタカナ表記で言うらしい。文部科学省も、スーパーグローバルハイスクールなどと言うらしい。

川端康成が美しい日本を説いた時代、昭和は遠くなりにけり、である。しかし地方でのグローバル化の一実態はこうですよ、とその社長の車で案内されたのは、その地方の町の郊外の工業団地であった。かつての高度成長期に地方に安い人材を求めて立地し、町をあげて誘致もした大企業の工場跡となっている。

なんどかの円高で、日本より遙かに安い国に出て行ってしまったのである。海外に行くか、他の日本工場に転勤するか、それとも辞めるか、選択を迫られて一部の幹部社員やその候補を除いて、夢破れて地元に残った人がかなりいた、と言う。会社は海外で安い労働力を使い、高収益に転じたと言う。株価もあがって融資先の銀行も喜んでいるらしい、と噂で聞く。

が、かつてたくさんの進出企業に働く人が出て、その所得で潤った商店街に閑古鳥が啼き、いわゆるシャッター通りになっている。いや已に郊外には大型店が出てきて、衰退をしていたのである。地元商業高校を出て、小さいとは言え地元の商店や零細商社の正社員になり、時には社長の右腕クラスにすらなっていた人たちは、その大型店のパートタイマーという、非正社員になった。ところが、その大型店すら、全社での利益管理の「戦略」上の都合で撤退をしてしまった。

10数年前に日本でも持ち株会社が認められ、本社といえばいいものをコーポレーションとかコーポレイトヘッドクオーターとやらにえり抜きの数値管理にたけた人々が集められ端末に刻々と表示される売り上げ、利益を計算し、利益率を極大にするために店を出しては潰す、こういう時代になった。かくして地場の人々は行き先を失った。

そういう中で、「わが社はこの地を離れない」という経営理念は、どれほど社員を励ますことであろうか。

3. かつて地方定住化を行政は言ったけれど……

かつて東京の官庁の役人は「地方定住化」を言った。誰もが忘れてしまったのであろう。地方にはキャリア組は定住しなかった。腰掛けに出かけてきては帰ってしまうだけだった。

かつて霞ヶ関の政治家は「ふるさと創生」を言って1億円ずつばらまいた。本当に必要なのは、雇用機会をばらまくことではなかったか、という疑問が出る余地もなく各地に温泉とこれまたカタカナ語を使った施設が出来た。

いまも「地方創生」だと言われているらしい。しかし、東京には大きなタワーができ、次々と商業ビルが立ち、湾岸には高層マンションが建ち並び、首都圏の交通網の整備は進む。地方おこしには、まずもって東京を不便極まりないところにする、投資は地方を中心にする、と言うメディア評論家はいない。皆、首都圏に住んでいるからである。

人口が少ないところほど大きな声をあげさせよ、と言う司法判断はない。裁判官は東京や地方中核都市に住んでいるからであろうか。

公共事業は無駄ばかりと言われた。その「無駄」によって初めて雇用機会を得ていた地方の有力産業の建設業に、酷暑も厳寒もおして表で働いてきた人々の雇用は失われていった。今や地方整備と言っても建設業の技能者不足は深刻であることにようやく人は気づいた。「無駄」によって初めて過疎地帯にも住み続けることが出来た老人たちの子どもたちは大都会の雇用機会を求めて出て行って、いわゆる下流老人が群生することになった。

この雑誌の発行機関を知った上であえて言う、労働組合ですら、地方にはほとんど、その興隆のために動くことは希ではないか。あるなら、教えて欲しい。

4. 地場に、中小企業に人材はちゃんといる

地方には、中小企業には人材がいない、と言う人がいる。「統計的に」それを証明して見せる人もいる。私は60歳にして躰を悪くして社会調査ができなくなるまで全国1600社ほどを見て回った。ゆえに言う、何を馬鹿な、と。

巨大企業はしばしば中小企業にOEM生産をやらせている。中小企業の製品を買ってきて組み立てている。中小企業にサービスを代行させている。その裾野は広く深い。小さな町工場が、零細サービス業者に人材がいなければどうして世界トップクラスの商品が大企業のラベルを貼って世界に輸出されるのか、私には不思議である。

大企業のように研修施設、教育予算、カリキュラム、専任育成スタッフそして育成計画文書がないことをアンケート調査等で「統計的に」示して、中小企業の人材育成が遅れている、と言う議論がある。馬鹿げたことである。しばしば中小企業の人材確保、定着、育成に霞ヶ関の官庁や地方行政は補助金を出そうと言う。前提は文書をたくさん作ることだと言う。文書をたくさん作る能力は、実は中小企業の成功にもっとも不用な能力であるってことを事務屋さんはわかっていないのである。

施設、予算、カリキュラム、スタッフ、文書が充実しているのは、例えば大学である。とくに国公立大学などは中堅私大に比べれば驚くべきほどに整備されている。それでは医療系、理工系など一部を除けば日本の大学は人材育成に優れているか。産業界が望む人材を次々と供給し、経営者を欣喜雀躍させているか。おそらく逆であろう。最近は「ブラック企業」と称し、企業が若者を虐めているという大学の先生が増えている。では授業料だけとってろくに産業知識はおろか読み書き算盤礼儀作法すら持たぬ、できぬ「ブラック学生」を排出する「ブラック大学」はないとでも言うのか。

大企業は著名大卒を独占する。そして大企業には人材がいると言えるか。かつて倒産した大商社、大証券会社、おかしくなった航空会社、大電機会社には人材がいたか。あえて法則化して言う、地場の中小企業が高学歴ではない人材の必死の、刻苦勉励の努力によって大きく成長する、そして大都会に本社を持つようになり、高学歴人材を集めるようになり、そしておかしくなる、こともあるのだ、と。

5. 地場中小企業の人材確保・定着・育成の知恵は過去を、まわりを捜せ

我ながら恥を忍んで言う、私も中小企業の人材育成、地場産業の人材確保、といった題でたくさんの随筆を書いてきた（拙著『人材育成論集・中小企業編』、新翠舎）。だが、中小企業は業種業態多様である。地場はこれまた地域地域多様である。ひとくくりにして、これがノウハウだ、なんて本があり、講演があれば、眉唾である。一般化が人の眼を曇らせ、理論がわかったつもりになって、実務上の知恵をなくしてしまうのではないか。

その業界業界、地域地域にはちゃんとお手本になるような中小企業があり、急成長しているものも多い。今、話題になる企業の多数が一例を挙げれば長崎から、広島から、群馬から、北海道から・・・産声をあげて東京のメディアが気がつかぬうちに業界トップクラスの企業になった。

地方の企業は給与が安いから、労働時間が長いから、きついから、危険だから、きたないから、人材が集まらぬ、と言う人がいる。私は決して高賃金、短時間、快適職場にすることに反対ではない。やれるならばやればよろしい。そして事実、労働力が不足してその余裕があれば中小企業もそうする。しかしそうせよと言うことは、大学の研究室の書斎でごろごろしていても言えることである。軽井沢のハンモックに寝転がっていても言えることである。そんなことを言われて中小企業の経営者や管理者がありがたがると思うほうがおかしい。

どんな条件でもすべてよくせよ、などといってできるなら苦労はしない。そこで私の主張はこうである、どこか一つ二つに集中し、乏しい資源をそこに活かして、地域の他社に比べて魅力あるところを一つ二つ作れ、その努力を続けよ、ということである。そんな簡単に言うなといわれるか。それでは古本屋に行け。かつて1960年代、1980年代の高度成長期にも中小企業は人材確保、定着難、人材育成に悩んだ。だからたくさんの実験が行われ、実際の成功事例もたくさん出て、良質の学者やコンサルタントはそれを事例として紹介してきている。

労働力が余り、手のヒラを返したようにそれらを忘れてしまった実業界がしっぺ返しをまたくらっただけなのである。世が不況であろうが好況であろうが、それは流行。不易は人材育成にあり、と信じ続けたゆまぬ努力をし続けた開明的経営者、人情篤い工場長や総務課長などの管理職、そしてコツコツ努力を重ねているヒラ社員・・いるいる、君たちの周りに。

政府系中小企業専門銀行、地方銀行や信用金庫のPR誌、地方紙、業界紙に事例はたくさん書かれている。大企業にならないと決して取り上げぬ大メディアの無知をよそに。70歳定年全員正社員の会社、全員自由時間勤務の会社、障害者を家族ぐるみで雇っている会社、全員研究員の肩書きを与えている会社、毎月賞与が出る会社、同じ高校の同じ体育部からとり続けて先輩後輩を大事にさせている会社、町役場の課長が地元の主婦と汗をかきかき全国に有名な食品を送り出している会社・・・いやというほど事例はある。こういう事例が絶えぬことにこそ日本の地方経済の希望がある。理屈には、たぶんない。

寄稿

地域の人材定着に役立つ公契約の規整[1]

吉村　臨兵
（福井県立大学看護福祉学部教授）

1. はじめに

地域で働き手を育成し、その定着を促そうとする取り組みには、すでに多様な実例がみられる。たとえば、障がい者や高齢者の就労機会をつくる取り組みには、授産施設やシルバー人材センターなど、各々すでに長い活動の蓄積がある。また、おもに若年層については、UターンやIターンというかたちで労働力の定着をはかるものとして、たとえば島根県における「ふるさと島根定住財団」などが紹介されており（井上2010）、それらにももはや20年以上の歴史がある。

こうした取り組みは、民間の担い手のみによって成立することもあろうが、問題が顕在化しはじめているところでは民間の事業活動がすでに退潮にあるという場合も多い。そこで、何らかのかたちで地方自治体が地域の取り組みを促す役回りになる。しかしながら、量的に職員が減少しているほかに、関連する経験や技能の蓄積が足りないことなどによって、自治体職員が実働部隊となることは容易ではない。そのため、地方行政の周囲で社会資源の活用が行われたり連携が模索されたりする。

地域の人材定着についての一般像は、おおむね以上のようなところだろう。そこで、必要な経験や技能の発揮が自治体から外部に委ねられる際には、許可などとならんで、民間の事業者が契約の相手方として業務を受託したり、指定管理者になったりする。なかでも、契約の相手方としての事業者の選定方法は地方自治法上の「随意契約」[2]が主流を占めてきたといってよい。ところが、それらについて一般競争入札のような価格による自動落札を想定した選定が求められるようになると、従来のような安定的な委託は簡単ではなくなる。

これでは、各地方自治体が、かたや多様な施策によって地域の新たな担い手づくりの存立基盤を培おうとしながら、かたや事業者の選定を通じてそれを掘り返し、弱めていることになる。というのも、たとえば全国的な既存のサービス事業者のなかから最低価格の事業者を選定するだけでは、おおむね短期間に型どおりの履行目的が達せられるにすぎず、発注者である自治体の側にも、対応や評価のための技能や経験が蓄積されないためだ。そこで本稿では、地域における労働力の育成と定着に資するような、地方自治体と民間事業者の契約、すなわち公契約のあり方を考える。

2. 大阪府における「行政の福祉化」と総合評価一般競争入札

まず総論として、前述のような地方自治体の方向性の背反を解消する1つの手法としては、たとえば大阪府による「行政の福祉化」という方針をあげることができる。大阪府のホームページ「行政の福祉化とは」[3]の説明によれば、

『行政の福祉化』とは、府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、住宅、教育、労

働などの各分野の連携のもとに、施策の創意工夫や改善を通じて、障がい者やひとり親家庭の父母、高齢者などの雇用、就労機会を創出し、「自立を支援する取組」であり、全庁的に進めているもの

である。その同じページの一覧表「行政の福祉化の取組内容」の最初に挙げられているのが、2003年にはじまる「総合評価一般競争入札の導入」である。

この入札方式は次のように解釈できる。すなわち、委託される個別の案件は「自立の支援」にも役立つことがままある。そこで、その「自立の支援」も事実上の履行目的と見なし、清掃なり警備なりといった直接の履行目的が遂行できるかどうかに加え、このもう1つの履行目的の推進にも資するかどうかという観点で事業者を選定するというわけである。もっとも、「行政の福祉化」の方針に共鳴しない事業者が入札参加資格を失うわけではない。入札時に事業者間に生じる差異は、あくまで件数の限られた総合評価方式一般競争入札において、落札者決定基準の一部の項目で加点対象になるか否かという違いである。

ところで、社会福祉に関連してよくきかれる地域における連携という表現には、担い手なり当事者なりがだれなのかを曖昧にする副作用がときに伴う。それに対して、育成され定着するべき労働者あるいは使用者という立場は、当事者像が明瞭である。大阪府の例は、それら当事者である事業者のなかから、政策にかなった履行目的を担ってもらいやすい相手方を選定するものである。「政策入札」という呼び名があるのもそうした理由からである。

3. 雇用の継続性

つぎに各論として、労働力の育成と定着のためには、雇用の継続性が重要である。また、地域社会からみても、その職場や職種に特有な経験と技能を蓄積した労働者が流出してしまうと、再び次の労働者の熟達を待たねばならない。労働者が全く入れ替わらなければ停滞も起きるだろうが、地域への労働力の定着が望まれる場合には、地域内の直接の使用者によって個々の労働契約が継続されたり更新されたりするように、何らかの動機づけが求められることになる。

(1) 公契約条例における努力義務

公契約規整における雇用の継続への動機づけには、次のようなものがある。すなわち、まず第1に、公契約条例においては、雇用の継承を受託事業者の努力義務や配慮義務として謳っている。たとえば多摩市公契約条例は「別表」においてつぎのように規定している。

受注者は、継続性のある業務に関する公契約等を締結する場合は、当該業務に従事する労働者の雇用の安定並びに当該業務の質の維持及び継続性の確保に配慮し、当該公契約等の締結前から当該業務に従事していた労働者のうち希望する者を、特段の事情がない限り雇用するように努めること。

現在このような条項をもつ自治体は、賃金条項のある公契約条例を制定している14自治体のうち、東京都多摩市のほか、千葉県野田市、福岡県直方市、神奈川県相模原市、兵庫県加西市である。

(2) 総合評価一般競争入札における加点

また、第2に、総合評価一般競争入札において、次のような点を評価するところもある。

既雇用者に対する継続雇用

既に雇用されている従事者（中略）に対する継続雇用促進に対する意思を評価する。

すなわち、価格以外の要素も評価する落札者決定基準において、たとえば障害者雇用への取り組みなどとともに一定の配点のもとで意思の有無を評価するものである。現在、大阪府豊中市および大阪府茨木市が、こうした評価項目によって比較的規模の大きな年間数件の業務委託契約の落札者を決定している。

第1、第2の例とも、入札に際して、従来の受託事業者によって雇用されていた労働者を、新規落札事業者が継承して雇用する場面が想定されている。いずれも、入札ごとに雇用不安が発生したり、蓄積された技能が無に

帰したりすることを防止するものである。

なお、上記の豊中市や茨木市のほか、同じく大阪府の枚方市などの総合評価一般競争入札の落札者決定基準には、やはり業務委託について、同一の事業者による雇用の継続を評価対象にする項目もある。たとえば、足立区立図書館の受託事業者から雇い止めされた女性司書が業者に雇用継続などを求めた訴訟[4]などをみれば、今後は、図書館の委託や指定管理の協定をはじめとして、こうした項目の活用は検討に値するはずである。

4. 賃金水準の規整

(1) 公契約における規整の含意

いうまでもないが、公契約条例は、それ自体としては地域への人材定着を直接に目的とするものではない。むしろ、契約の条件として、相手方の事業者に所定の賃金率で賃金や報酬を従事者へ支払うよう約束させる構造をもつものとして、もっぱら知られるようになっている。たとえば、雑誌や新聞の「官製ワーキングプアの特効薬 『公契約条例』 制定は一進一退」[5]や、条例制定を伝える記事の「賃上げ条例、直方の挑戦 視察や照会相次ぐ 『地域のピンチ』 業界も連携」[6]といった見出しはそうした印象の反映といえる。

しかしながら、労働条件の改善を図り、それによって生活の安定をはかることは、「官製ワーキングプア」の解消のみならず、地域における労働力の育成と定着にも役立つ。その一方で、賃金水準の低下や停滞が、自治体の契約にかかわる競争入札によって引き起こされる事態は、一般論としてありうるどころか、多発してきたといってもよいだろう。この文脈ではあまりにも有名になってしまった事例に、2008年に報道された大阪市営地下鉄の駅の清掃員の賃金についてのもの[7]があるが、それについては「社会的なコストの増大をもたらす」ものとして、連合の『公契約条例制定に関するQ＆A』でも紹介されている（連合2012、7～8頁）。

(2) 業界団体による取り組みの例

賃金水準の地域労働市場との関係について、半世紀以上前の静岡県の状況をみておきたい。当時の法定最低賃金は、現在のように最低賃金審議会の調査審議によらず、業者間協定を追認するかたちのもの[8]が普及しはじめるところだった。その最初の最低賃金として1959年8月に決定されたのが、静岡県缶詰協会によるものと焼津水産商工業協同組合連合会によるものである。この決定の背景には、低賃金で輸出を優位にしているという米国はじめ諸外国からの批判をかわすためという事情もあったようだが、それはさておき、協定自体が元来成立していたことに対しては、「缶詰業界が季節臨時工の募集賃金を申し合わせて統一的に対処し、つり上げ防止に努めた」（静岡県労働運動史編さん委員会編1984、839頁）というのが労働組合運動側からの見方である。

また、その翌年の1960年には同県湖西町について全国初の「町ぐるみ最低賃金」が最低賃金法に基づいて決定された。対象は町内全業種の全労働者であり、最低賃金額も全業種一律だった。当時の人口約28,000人のうち、地元紙によると適用労働者数は5,292人であり、「浜名郡湖西町は工場地帯の浜松市と豊橋市の中間にあるため、労働者を両市の大工場に奪われ勝ちで町ぐるみの最低賃金制度実施について静岡労働基準局に申請していたがさる22日の静岡地方最低賃金審議会の議を経て決定」[9]したという。

以上によって確認できることは、経済的環境しだいで、直接には労働者の参画によらず、事業者の団体が率先して地域の賃金相場の最低限を定める場合があるということである。ここの事例に伺われる動機は、労働力不足の局面にありながらできるだけ賃金額の上昇を抑制し、かつ、その水準は近隣他地域とくらべてあまり遜色のないものにしたいということだろう。

そうすると、近年の公契約条例の賃金条項をめぐっても、従事する労働者と受託する事業者双方にとっての利害関係を、一律に対立的にとらえるのは早計ということになる。というのも、むしろ公契約条例は、労働力の確保などの点で事業者にも利益となりうる賃金上昇を可能にする媒体だからである。もし仮に、自治体の入札によく参加し、人件費も大きなウェイトを占めるような産業において、半世紀前の例と同じく

賃金の最低水準を事業者団体が定めようとすれば、談合と見なされるおそれもあろう。それに対して、すでに賃金条項をもつ自治体の多くで取り入れられているように、審議会の形態のもとで地域の当事者の参画をえながら透明な合意形成をすれば、談合のそしりを受けることなく賃金水準が設定できるのである。

5. 労働組合の役割

最後に、本稿の文脈で労働組合の関与しうる場面を整理しておこう。

第1に、公契約の規整の制度設計への関与である。これについては、たとえば多摩市公契約条例の制定の経緯に関して、勝島行正氏により、垣根を越えた労組の協力の必要性が指摘されている（勝島2013、43～44頁）。もちろんそうした関与への支えとして、公務労協による「公共サービスキャンペーン」[10]などの情報発信は非常に重要である。

第2に、そのように設計された制度のもとにおける公契約審議会への参画である。ここでは、公契約における賃金あるいは報酬の水準が論議されることになる。古川景一氏によれば、多摩市をはじめとする賃金条項をもつ公契約条例では、契約原理に基づいて賃金支払いの義務が発生するため、公権力的な規制による地域別最低賃金額よりも、はるかに高い水準の設定が可能という制度設計である（古川2013、23頁）。ちなみに、具体的な水準設定について小畑精武氏は、「適正な最低賃金」を考えるうえで、ILO131号条約[11]の、「労働者とその家族の必要」が考慮されるべきとの文言を紹介している（小畑2014、57頁）。その水準は、現行の地域別最低賃金が単身者の最低生活費との逆転の有無を問題にしているのに比べて、ずっと高いものになりうる。

ところで、必ずしもこの段階においてではないだろうが、本稿で取り上げている雇用の継承については、労組の基盤となる産業や職業によって関心の度合いや考え方が異なるようである。たとえば、企業内で形成された技能をもつ労働者が多数のとき、雇用が他社へ継承されることに何らメリットを感じないということもあろう。いわゆる本工中心に考えれば、その感覚が結論に直結するかもしれないが、地域の労働市場に関しては相当程度、非正規の労働条件に沿った思考が求められるということは確認しておきたい。

第3に、設定された水準の支払いが行われているかどうかや、雇用の継続が行われたかどうかなどについて、履行を確認する取り組みがある。公契約条例の賃金条項における、発注者である自治体と受託者の間の契約原理に基づく賃金支払いの義務という制度設計は、その契約の第三者である労働者からの請求を保障するが、逆にいうと、請求がなければその額での支払い義務が発生しないも同然である。したがって、賃金額をはじめ契約上発生しうる労働者の権利を周知し、履行されていない場合は相談を受けるなどのことが当然必要になってくるのである。

---

1 古川景一氏の用語法による。
2 地方自治法施行令第167条の2 第1項。
3 http://www.pref.osaka.lg.jp/fukushisomu/gyousei-fukushika/index.html（2015年10月9日）
4 「図書館雇い止め　二審も無効判決　東京高裁、司書が勝訴」東京新聞2015年8月5日。
5 【第1特集　雇用がゆがむ】「Part 2　非正社員　法改正で雇い止め　遠い正社員登用」『週刊東洋経済』第6526号（2014.05.24）60～63頁。
6 朝日新聞【西部】2014年8月17日朝刊。
7 「（消えた安全網　最低賃金の現場から：上）しわ寄せ　時給731円」朝日新聞2008年7月29日朝刊。
8 当時いわゆる「ニセ最賃」として労働組合運動側からの悪評の高かった方式である。
9 「いよいよ実現の運び　湖西　町ぐるみ最賃制実施」（静岡新聞1960年8月23日）
10 http://www.komu-rokyo.jp/campaign/index.html（2015年10月9日）
11 「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約（第131号）」。よく言及される「最低賃金決定制度の創設に関する条約（第26号）」と同時に日本は批准した。

【参考文献】
井上信宏、2010、「地域づくりの担い手の確保とUIターン」、『月刊自治研』52（607）2010年4月号：38頁-47頁。
小畑精武、2014、「公契約条例のひろがりといくつかの課題　―賃金・労働条項をめぐって」、『労働法律旬報』（1820）2014年7月25日号：47頁-58頁。
勝島行正、2013、「公契約条例の到達点と今後の課題」、『自治総研』（411）2013年1月号：27頁-57頁。
静岡県労働運動史編さん委員会編、1984、『静岡県労働運動史』静岡県労働組合評議会。
古川景一、2013、「公契約規整の意義と課題」、『季刊・労働者の権利』（298）2013年1月号：20-37頁。
連合、2012、「公契約条例制定に関するQ＆A（2011.11.29作成 2012.1.17改訂）」。

寄稿

福井県の事例から考える地域における女性雇用

金井　郁
（埼玉大学大学院人文社会科学研究科准教授）

1.　はじめに

本稿では、女性の労働力率が高いだけでなく正社員比率も高い福井県の事例を取り上げ、地域における女性雇用をめぐる課題を検討する。

日本における女性の年齢階級別労働力率は、女性が結婚や出産等を機に仕事を中断し、子育て期が終わると再び仕事に就くといういわゆるM字カーブとなっているのに対し、福井県全体では30歳代での落ち込みが小さく、女性が子育て期にも働き続ける割合が高いといえる。福井県の出生率は、2014年の合計特殊出生率が1.55と全国平均の1.42を上回っている。

2006年に内閣府男女共同参画会議が、「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」を発表した。この報告書によれば、日本の県には、「出生率の減少率が小さく、出生率・女性有業率ともに比較的高い」タイプ1と、「女性有業率が低く、合計特殊出生率も低い」タイプ7がある。福井県が含まれるタイプ1の特徴は、「（仕事と出産の）両立を支える社会環境」が相対的に整っており、出生率の低下が緩やかになっている可能性を指摘する。

一方、東北大学が開発した男女平等度指数[1]では、47都道府県の中で福井県は16位である。労働分野における男女平等度指数は他県よりも高いスコアを得ているものの、高等教育における女性比率や女性議員の割合などで他県よりスコアが低く、全体では16位という結果になっている。また、管理職の女性比率は、2010年国勢調査で全国平均が14％の中、福井では11.7％で、都道府県順位が41位と全国的にもっとも低い県のグループとなっている。

こうした状況を考えると、福井県は男女共同参画が最も進んでいるから女性労働力率が高いというわけではなさそうである。労働分野においても男女平等度の高い項目と低い項目が混在している。そこで、本稿では国勢調査などのマクロ統計および東京大学社会科学研究所が2014年3月に実施した『福井の希望と社会生活調査』[2]から、福井県における女性労働の実態と管理職における女性比率が低いのはなぜかについて検討し、福井県における女性雇用の課題を明らかにする。

2.　マクロ統計からみた福井県の女性労働

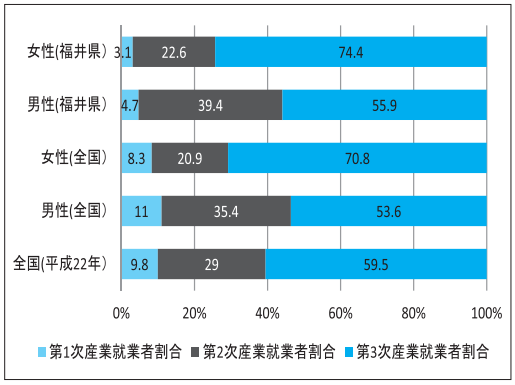
まず、マクロ統計から日本全体と福井県における女性労働の実態を概観しよう。

総務省「国勢調査」によると、全国における女性の労働力率は2010年で49.6％であるが、福井県では53％と全国を3ポイント以上上回っている。しかし、90年代以降、全国の女性労働力率はほぼ横ばい傾向にあるものの、福井県女性の労働力率は低下傾向にあり全国との差は縮小している。

また、同年の国勢調査から全国と福井県における産業別就業者割合をみると、男女ともに福井県では第1次産業従事者の割合は全国平均より低く、第2次産業、第3次産業の割合が高い（**図1**）。全国平均と比べると第2次産業従事者の割合が高いのも特徴といえる。さらに、福井県の就業者に占める雇用者の割合は78.5％（全国77.6％）、雇用者に占める女性割合は47.1％（全国44.9％）、女性就業者に占める雇用者比率は82.6％（全国81.3％）となっている。

以上から、福井県では女性労働力率が高く、その内訳を就業者についてみると、農林業を中心とする1次産業ではなく、製造業やサービス産業の雇用者であることが指摘できる。

図１　産業別就業者割合（全国・福井県）



（資料出所：総務省 2010 年『国勢調査』より筆者作成）

次に、2010年国勢調査から全国および福井県における女性の年齢階級別労働力率をみると、福井県については、30代での落ち込みが浅く、逆U字に近く子育て期と考えられる30～40代女性の労働力率の落ち込みがほとんどみられない。配偶関係別にみても、既婚女性の労働力率の落ち込みがほとんどない。ただし、福井県内でのM字カーブの形の差は大きく、例えば、高浜町の女性の労働力率は、全国と同程度のM字の深さ、美浜町においてはM字の底が全国より深い一方で、大野市ではほぼ逆U字の形をしている。

次に就業形態について見てみよう。全国と福井県の女性を比べると、どの年齢階層でも10ポイント以上福井県の正社員比率が高い。さらに、全国の女性の正社員比率は年齢が高くなるほど低下する傾向にあるが、福井県では40代で若干正社員比率が高まる。そのため、40歳～54歳では、全国平均よりも15ポイント程度、福井県女性の正社員比率が高くなっている。日本の平均的な女性の労働市場では、女性が正社員職を一度退職し離職期間が長くなると、正社員での再就職が難しいとされる。子育て等が一段落した後に再就職する際は、パート・アルバイトなどの非正社員としての再就職となるため、中高年層での正社員比率は低下する。しかし、福井県では40代で正社員比率が若干高くなっており、再就職の際に正社員となる者や中高年層で非正規から正社員へと移動する者が一定層いるといえる。ただし、福井県における女性の正社員比率が高いといっても、男女間での雇用形態のギャップは大きく、福井県男性では雇用者のうち約85%が正社員である一方、女性では約55%と30ポイントの差がある。

福井県では女性の正社員比率が高いことに加え、平均勤続年数も全国の女性平均よりも長い。2014年賃金構造基本統計調査によると、全国平均（民営＋公営産業計、10人以上企業）は男性13.5年、女性9.3年で、男性1に対して女性0.69である。福井県では、男性13.7年、女性11年で、男性1に対して女性0.8と、福井県における男性と女性の勤続年数の差は小さい。

また、専門職の女性割合は、福井県では52.8%と全国平均の47.1%よりも高い（2010年国勢調査）。専門職は、仕事の範囲が特定され、評価が目に見えやすい、出産や育児で一時退職しても仕事上不利になることが少ない、男女の賃金格差も少ないなどの理由から、女性が就業するのに利点があるという見方がある。例えば、東京女性財団の調査によると、大卒女性の就業継続している者の職種では、専門・技術職が31%と高い比率を占めていることがわかっている。こうしたことから、専門職における女性比率は女性の社会進出の指標の一つとみなされることもあり、この指標においても福井県の男女平等度は高いことを示している。

しかし福井県は、労働分野においても全国平均より男女平等度が高い項目ばかりでない。2010年国勢調査によれば、管理職の女性比率は、全国平均が14%である一方、福井では11.7%で、都道府県別順位も41位と、全国的に最も低いグループに入る。また、一般労働者の所定内給与も男性を100とした場合の女性の割合は、2014年賃金構造基本統計調査でみると、全国では72.2%だが福井県では70.8%と、福井県の男女間賃金格差は全国平均よりも大きい。ただし、全国・福井県ともに一般労働者の男女間賃金格差は縮小傾向にあり、その縮小幅は全国と福井県でほぼ同様の傾向となっている。

日本の男女間賃金格差は、雇用形態や勤続年数の分布が男女間で異なるために大きいと説明されることが多いが、福井県の女性は全国平均と比べて正社員比率が高く、勤続年数も男性との差が小さく、専門職の女性比率も高いといったことを合わせて考えると、福井県における女性は職場で差別的に扱われているなど、女性労働者を取り巻く環境は他県より

もむしろより厳しい可能性がある。

3. 正社員の昇進・昇格構造を考える

上述したように、福井県の雇用者に占める正社員の割合は全国平均を上回り、勤続年数の男女間格差も全国平均よりも少ない。にもかかわらず、なぜ福井県では女性の管理職比率が全国的にみて低いのだろうか。本節では、2014年3月に東京大学社会科学研究所が実施した『福井の希望と社会生活調査』のデータを用いて検討する。

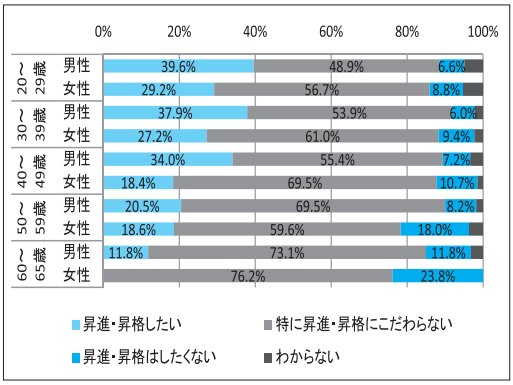
正社員に関して、昇進・昇格についての考え方を男女別にみると、昇進・昇格したいと回答した者は男性で30.7%、女性22.4%と男性が8ポイント程度高い。一方、昇進・昇格はしたくないと回答した者は男性で7.4%、女性11.8%と女性が4ポイント程度高く、意識の面では男性正社員の方が昇進・昇格への意欲は高いことが伺える。

これを年齢別にみると、20～30代の女性の3割近くは昇進・昇格したいと考えているが、40代以降でその割合が10ポイント近く落ち込み2割を切る（**図2**）。一方、男性では昇進・昇格したいと回答する者の割合は40代での大きな落ち込みはなく、50代になって10ポイント以上下がる。

つぎに「今の仕事は上の地位に昇進する見通しがあるのか」を年齢別にみると、女性の20代と30代では、3割近くが昇進する見通しがある仕事（ある程度あてはまるを含む）についており、この比率は同年代で昇進・昇格意欲をもつ女性の比率と合致する。同時に、「当てはまらない」とする割合は40代でも40%超で、最も高くなっている。一方男性では、20代とくらべて30代で昇進見通しのある仕事についている割合が大きく上昇し、反面で「当てはまらない」とする割合は、20代の35%から30代の18%へとほぼ半減する。30代の女性で、昇進する見通しがある仕事に配置される割合がもっと高くなれば、昇進・昇格に意欲的になり管理職女性が増える可能性がある（**図3参照**）。

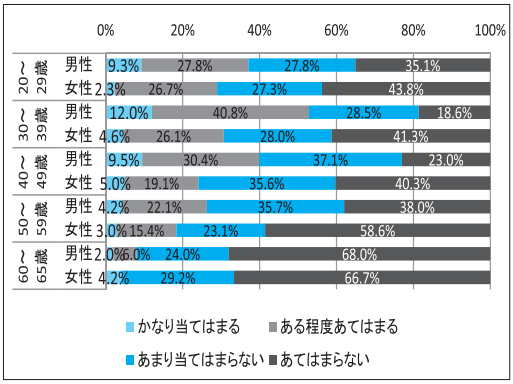
さらに、女性は結婚や子供を持つことによって昇進・昇格意欲が減少すると言われることが多いが、福井県の正社員女性では18歳以下の子供がいる人といない人の昇進・昇格意欲の分布はほぼ同じである。しかし、婚姻状況によって分布が異なり既婚女性の昇進・昇格意欲が18.8%と未婚・離別女性に比べて10ポイント以上低くなっている。

図2　年齢階級別昇進に対する考え方



（資料出所：2014年『福井の希望と社会生活調査』より筆者作成）

図3　年齢階級別今の仕事の昇進見通し

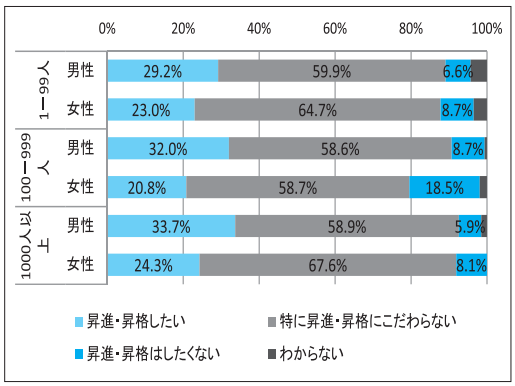


（資料出所：2014年『福井の希望と社会生活調査』より筆者作成）

企業規模別に昇進・昇格に対する考え方をみると、1−99人の小企業では男女に大きな違いはない。しかし「今の仕事は上の地位に昇進する見通しがあるのか」では「あてはまらない」と回答する女性の割合が男性よりも14.8ポイント高くなっている。100−999人の中企業では、昇進昇格したくないと回答する女性の割合が同規模企業に勤める男性、および他の企業規模の女性より10ポイント近く高く、「今の仕事は上の地位に昇進する見通しがあるのか」では「あてはまらない」とする男女差が18ポイントと最も高くなっている（**図4、図5**）。福井県では、特に中小企業の女性の昇進へのモチベーションを高めることや仕事配置の問題を見直すことが女性管理職を増やすためのカギとなる可能性がある。

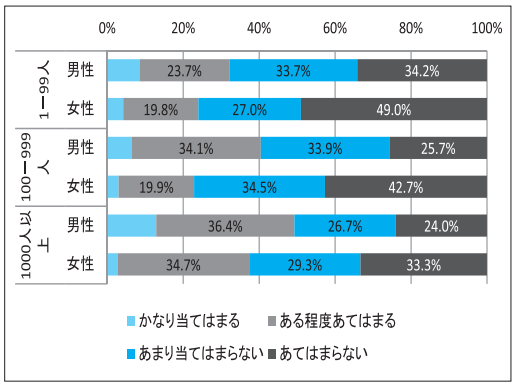
2015年度男女共同参画白書では、内閣府が2015年に実施した「地域における女性の活躍に関する意識調査」から働く男女の昇進に対する意識を掲載している。それによると、正社員及び非正社員のいずれにおいても「昇進したい」とする者の割合は、男性より女性

図４　企業規模別昇進・昇格に対する考え方



（資料出所:2014 年『福井の希望と社会生活調査』より筆者作成）

図５　企業規模別今の仕事の昇進見通し



（資料出所:2014 年『福井の希望と社会生活調査』より筆者作成）

の方が低く「そもそも昇進したいとは思わない」とする者の割合は、女性の方が高い。ただし、それ以外の回答として、女性では「昇進制度や昇進するポストがない」とする者の割合が男性よりも高く、正社員の女性では「一定の条件が変われば昇進したい」とする者の割合が男性よりもやや高くなっている。そのため、昇進制度や昇進の条件によっては、女性の昇進意識も高まる可能性があることを指摘している。

2014年『福井の希望と社会生活調査』の結果を合わせて考えてみると、会社の中での仕事配置も女性の昇進・昇格意欲に影響を与え、女性管理職比率に影響を与えている可能性があるといえる。

4.　終わりに

本稿では、マクロ統計から福井県における女性労働の実態と福井県で実施した2014年『福井の希望と社会生活調査』を用いて、正社員の昇進・昇格意欲の男女差と今の仕事の昇進見通しの男女差について検討した。その結果、正社員女性の昇進・昇格意欲が男性に比べて低いという以上に、女性に何の仕事を割り当てるのか、という仕事配置の問題が管理職比率の低さに影響している可能性が明らかとなった。

福井県では、女性に働く場があり、また保育環境などを含めて他の都道府県に比べて多くの女性が収入を伴う仕事を持つ環境にある。雇用形態においても正社員比率が高く勤続年数も長い。その意味では、女性が働く・働き続けることについて「先進的な」地域という側面を持つ。一方で、その雇用の中身を女性管理職比率という側面から検討すると、正社員で働いている女性・働き続けている女性が多いにもかかわらず、昇進見込みのない仕事に多くの女性が配置されている状況が浮かび上がった。

1990年代以降、全国の女性労働力率はほぼ横ばいに推移している一方、福井県における女性労働力率は低下傾向にあり、現時点では福井の女性労働力率は全国平均を上回るものの、その差は縮小傾向にある。こうした状況を踏まえると、福井県において高い女性労働力率を支えてきた基盤は失われつつあるのかもしれない。仕事、家事・育児、地域活動等の役割分担意識を見直し[3]、新たな女性労働を支える基盤を再構築していくことが、福井県の今後を左右する重要なテーマだといえる。その際、昇進・昇格意欲と仕事配置のあり方に焦点を当てた本稿の分析からは、男女でのキャリア形成の格差につながる仕事配置の格差の実態を各職場が認識し、その解消に向けた取り組みを進めていくことが必要だといえる。

1　同指数は、義務教育前教育修了率、高等教育（女性／男性）、女性の高等教育卒業者率、人口性比（15～64歳）、労働参加率（女性／男性）、女性労働参加率、相対給与（女性／男性）、女性給与額、女性議員の割合の6つの指標を全都道府県別に収集し、ノルウェー統計局が公表している男女平等指数の推計手法に基づきスコアを求めている。

2　東京大学社会科学研究所が2011年3月にも第1回『福井の希望と社会生活調査』を実施している。なお、本研究は平成25～27年度科学研究費補助金・基盤研究（A）「社会的脆弱性／レジリエンスの比較ジェンダー分析－生活保障システム論の新展開」（研究代表：大沢真理）により遂行された研究成果の一部である。

3　不破（2014）によると、福井県の既婚回答者のうち夫の家事負担割合は平均で14％と高くなく、特に三世代同居世帯においては夫の家事負担割合はより低いレベルにとどまっている。また、2011年・2014年『福井の希望と社会生活調査』からは、地域活動（町内会・老人会・婦人会など）の参加状況においても男性の方が高く女性が低くなるなど男女で分布に偏りがある。

【参考文献】
金井郁（2014）「福井県における女性労働の実態とその意識」『社會科學研究』第65巻第1号
不破麻紀子（2014）「世帯に見る家事分担」『社會科學研究』第65巻第1号

特別寄稿

一六春闘にむけて～若者春闘のススメ～

早稲田大学社会科学総合学術院教授　篠田　徹

若者を労働運動の主役に？

昨秋、一五春闘に向けて「開かれた春闘」を提案した。今年の課題も春闘を開くことに変わりはないと思っている。またそれはあらゆる人びとに対してであることにも変わりはない。ただそのなかでも、今年は是非この人たちにということはある。それは若者である。連合のみならず、そして日本だけでなく、世界の労働組合が若者を運動に巻き込むことに苦心している。いうまでもなく若者はこれからの運動の担い手である。そして何よりこれからの社会をつくっていく主役である。その人たちを巻き込むだけでなく、運動の主役にしていくこと。それは労働運動をこれからの社会においてもなくてはならないものにしていくために、どうしても欠かせないことである。

近年労働運動は若者を苦手にしてきた。勝手が違うというのが本音のところではないだろうか。ただその時、労働運動は勘違いをしているかもしれない。そもそも今の若者は、労働組合に組織することができない、連帯といったことが理解できない「人種」ではないだろうか、そう思っているかもしれない。「人種」というのは､誰かを「他者化」する､「仲間化」しない時に使う言葉である。もちろんいつの時代も若者は、大人たちから「異星人」扱いされてきた。確かに現代若者の日常の生活文化に、労働運動が入り込む余地はないように見える。でも本当にそうなのか。本稿ではそこから考えてみたい。

現代アメリカ若者気質

ここ数年、若者について問われるとふれる調査結果がある。すでに出版から5年が経ち、別稿でも詳しく述べたことがあるが（「繋がり支え合って働ける社会をめざして」宮本太郎責任編集『政治の発見第2巻　働く』(2011)）、その調査結果についてはますます確信をいだいているので、ここでも紹介したい。それはLynn LancasterとDavid Stillmanによる『The M-Factor』(Harper Business, 2010）だ。副題に「ミレニアル（千年転換期）世代はどう職場を揺さぶっているか」とある。内容は、この世代の仕事に対する態度と行動について行った米国調査の分析。ミレニアル世代は米国で1980年代から2000年にかけて生まれた人びとのことで、いまだと下は15歳、上は30代前半になろうか。まさに若者世代である。その数は5年前でも米国の人口のほぼ4分の1に当る7600万で、特に移民などのために増大著しい勤労世代として注目される。ちなみに全人口でみた場合だが、米国で少子化はまだ問題にならない。

調査結果によれば、ミレニアル世代は、快適な職場で、よい上司に恵まれ、いいお金がもらえる仕事につくことに越したことはない。その点は他の世代と同じである。だがそれ以上に、彼らは他の世代に比べて、とくに自分がしている仕事の中に意味を見つけたいという。確かに他の世代も仕事に意味を探す。だがミレニアル世代ほど積極的ではない。例えばこの世代の前の1965年から1981年までの間に生まれたジェネレーションX世代（今は40代前後で、日本ではいわゆる「新人類」といわれた人びとだろうか）が仕事に意味を探すのは、どうにもやりきれない毎日の中のひとつの逃げ道でしかない。この世代が成人しはじめた1990年代前半のアメリカ経済は厳しく、就職は難しく、首切りも激しかった。またこの世代の後半も2000年代前半に同じ経験をする。ジェネレーションXはまた2001年の9.11ショックに象徴される、それまでの世界の常識が崩れるなかで生きてきた。国や社会の制度や組織から、結婚や子育て、家族や地域といった身近な生活文化まで、既成観念は大きく揺らいだ。またこの世代の多くは、地縁・血縁を始め縁の薄い郊外の新興住宅地で生まれ育ち、結果として閉じた空間の中で私的な趣味やスポーツに熱中するか、友達づきあいや家族の団欒にむかう。つまりこの世代が仕事に意味を見つけようとするのは、他の人の生活やその集まりである社会と繋がるためよりも、そこから離れるための方便の一つだったという。

これがさらに前のベビー・ブーマー世代、すなわち1946年から1964年の間に生まれた人びと（大体日本の団塊世代にあたる）になると、仕事の意味はもっと二の次になる。この世代はとにかく親の期待を背負って、もっと稼いで、もっと偉くなって、もっと豊かになるのが人生の目標で、強かったアメリカで自分たちの国や社会のめざすものに揺るぎない自信を持っていた彼ら彼女らにとって、それは自明であった（確かに途中「60年代」というベトナム反戦とヒッピー文化の時代がある。だがそれは必ずしもこの世代全体に等しく影響したわけではない。またいまとなっては、それがこの世代の元々の特性をどこまで変えたかは定かではない）。

このベビー・ブーマーの前が伝統世代と呼ばれる1946年以前に生まれた人びとだが、この人たちにとって仕事の意味とは簡単で、与えられたことをうまくやるだけのことである。この世代の世の中は大恐慌や戦争で不安定きわまりなく、また多くが親が移民したか一緒に移民したばかりだったので、とにかく仕事を見つけて家族を養い、子供たちの成功のために懸命に働きつづける。この世代にとって、仕事の

意味とは自分や子供の暮し向きをよくすることである。

これら前世代に比べ、ミレニアル世代は家族が再び安定した状態にあり、親も子供に大きな関心を向けた。ただ親も子供にかつてのように厳しいだけでなく、その接し方は友だちのようだったり、その道の先輩のようだったり、また相談相手のようだったり、またその場面も勉強やスポーツあるいは趣味においてなどと多岐におよぶ。この世代の親はあれをしろ、これになれと言うかわりに、子供が興味を持っていることをできるだけさせ、持てる才能を最大限引きだそうとした。このベビー・ブーマーやジェネレーションXの親たちは、何でもうまくやれなくても、スポーツでも趣味でもひとつその子らが得意なことがあれば、それに邁進すればいいと思う。成功もいいがそれ以上に子らの気持ちが満たされることを願う。おそらくこの世代の親たちが60年代から80年代にかけて、自己実現に一所懸命だったことが関係していよう。こうして生涯一所懸命働くならあなたにとって意味のあることを見つけるようにといわれつづけ、ミレニアル世代は、他の世代に比べてことさら仕事の意味にこだわるようになった。実際この世代は仕事の選択の段階でそれを求め、始めてすぐでもする価値があると思わなければやめてしまう。反面一旦これだと思えば、たとえ給料や条件が悪くても我慢する。つまりこの世代にとって、仕事の意味は他の世代のように頑張ったご褒美ではなく頑張る条件なのだという。

ではミレニアル世代にとってやりがいのある意味ある仕事とは何なのか。それについて『Mファクター』の著者達は次の6点を指摘する

≪世界を良くしたい≫

ミレニアル世代は「過去の世代が汚した世界を掃除する」のが自分たちの仕事だと考える。だが多くの組織はこの世代に、自分たちがいかに世界を良くするかについて語らず、構成員がどうそれに関われるかを教えてくれない。調査で大半の回答者が、会社の活動を通して世界をよくできるかで会社選択するのに、それについて伝えられたのは回答者の4人に1人にすぎないという。

≪自分が誰かのために何かをしていることを分りたい≫

多くのミレニアル世代は自分の仕事が誰かのためになっていることがわかった時、その仕事にやりがいを感じる。もっともその仕事のベテランならそれは分りやすいが、若いミレニアル世代にそれはむずかしい。だからこの世代は、入るかもしれないあるいは入ったばかりの会社や組織がしていることの全体像の中で、自分がすること、していることを見いだして、それが他とどう繋がっているか思い浮かべつつ、そこにどんなやり甲斐があるかをともに語れる相手を会社の中に求めているという。

≪やり方において先端たりたい≫

ミレニアル世代は新しい物を生み出し、既存の物を改善するのに長けていると評価される。この世代は小さい頃から、テレビ・ゲームから携帯そしてパソコンまで、新製品が続出する先端電子機器を操り、その使い方を友だち、兄弟、親たちに教え、次の買物の相談にのってきた。上の世代の上司は常に仕事に関わるプログラムやツールを更新したがるこの世代を煙たがる。だがこの世代は自分と周囲の環境をいかによくできるかを、誰かに教えられ、相談し、助言し自分が正しい方向に進んでいるかを確かめたいという。

≪聞いてほしい≫

ミレニアル世代にとり、自分の提案が通るかは問題ではない。それよりも相手に自分の主張を聞く気があるかの方が大事だという。だからミレニアル世代は思ったその場で聞いてもらいたい。この世代に仕事を与える時はその仕事をどう思うか、どうしようと思うか、新しい考えがあるか話し合うといいという。

≪自分がうまくやれていることが分りたい≫

ミレニアル世代はチームの一員になるのが大好きで、みんなと一緒に目標に向かって頑張るのを幸せに思うし、それが自分の成功になるなら最高だ。ただしこの世代は自分がうまくやれていることをすぐにわかりたい。この世代は小学校から習得達成テスト、高校卒業資格試験、大学共通試験とずっとそれを確認してきた。その上学校、スポーツ、サークル、地域活動を通じて諸々の賞に与ってきた。つまりこの世代は自分が何をしたのか分る時が多かったと同時に失敗を許されなかった。だからこの世代は、何でもうまくやれたらそれを認められたいし、小さな失敗から学べるチャンスを与えられたい。

≪自分が何者かを仕事を通して示したい≫

ミレニアル世代は、自分らしさを表すコミュニケーションの仕方を大切にしてきた。ファッションからホームページ、自分たちが始めたさまざまなボランティアや募金活動の対象に至るまで、この世代は自分が誰かをいかにうまく表せるかを考えるのに大きな意味を感じる。ベビーブーマーもひしめく同期の中でいかに目立つか必死だった。だがそれは方法に終始し自分自身の夢と繋がらなかった。もちろん会社や組織にはルールがあり、あまりに勝手な振舞は許されない。だがこの世代は、選択肢を与えればその中により自分らしいものを見つけ、それまで誰も思ってもみなかったやり方で雑用を地球貢献活動

に変えたりできるのだという。

こうしてみると、ミレニアル世代にとって意味ある仕事とは、身近な所から出発しながら、仕事を通して他者と関わりつつ、それがやがては地球の未来のためになるとの想いで、繋がり支え合って働くことであり、この世代は、良い社会をつくる仕事をみんなと一緒にしたいのである。

よく似た現代日本若者気質

確かにこの調査結果は興味深いのだが、筆者にとってもっと興味深いのは、この話をした時の日本の若者の反映である。筆者は大学でずっと労働問題の話をしているが、残念なことに学生の反応はよくない。話がまったくリアルでないらしい。けれどもこの話をした時には、彼ら彼女らのリアクションは、こちらがびっくりするほどポジティブだった。いつになく積極的に書いてくれた授業のあとのコメントシートも、調査結果に同意するものが多数みられた。

さらに最近ある研究会で20代半ばの大学院生から、先の調査結果と大いにかぶる話を聞いておどろいた。彼は学部生時代、政策提言サークルに入り、そのコンペなどに積極的に関わっていたそうである。その経験を話してくれた時、彼はその理由として、3つのことをあげてくれた。ひとつが「みんなに影響を及ぼしたい」。ふたつが「だれかに必要とされたい」。みっつが「何かを達成したい」。これは彼ひとりの意見というよりは、こうした活動をする同世代に共通した思いらしい。筆者がそれは「社会や政治に参加したいという欲望なのか」と尋ねたところ、欲望というよりも自分たちが無視されていることへの不満の表明らしい。というのも彼ら彼女らは、高校生のうちからアルバイトなどを通じて、大人たちと同じように社会で働いている。あるいは他の面でも大人たちにひけをとらぬほど、場合によってはそれ以上に世の中に貢献していると思っている。けれどもそのことは、「子ども」や「未成年」ということで認められていない（スルーされている）。これを聞いて、近年学生の間で政策提言やビジネス・プランのサークルやコンペが多い背景には、そうした承認されない彼ら彼女らの社会的存在や貢献、そしてその意志や能力をアピールしていたのかということに、ようやく気がついた。実際筆者を含め、大人たちはこの世代が良い社会をつくるために一緒に働きたがっていることをわかっていなかった。つまり日本にもミレニアル世代は育っていたのである。

ワーキングピュア

ではこういう日本のミレニアル世代を、どうやって労働運動の主役にするか。これを考える上でとても参考になる本を、最近連合教育局の方からご紹介いただいた。題名は『ワーキングピュア白書』（日経BP）。副題は「地道にマジメに働く25歳世代」で、出たばかりの本である。「はじめに」を読むと、この本を編集した「プロジェクト25実行委員会」は、25歳世代の若者の労働意識や労働環境を調べて、その課題を探り、その解決策を模索しながら、働く若者を支援するためにこの本を出したという。だからこの委員会は大学を出て3年、仕事というものに慣れてきた25歳に焦点をあてる。

そしてこの委員会が25歳世代を取材する中で発見したものは、どんな環境でも、「コツコツとまじめに働き、地道に生きようと努力しているという事実」であった。こうして、仕事の意味を自問しながら、懸命にその答えを探すこの世代を「ワーキングピュア」と命名した。

その名の通り、ワーキングピュアは純粋だ。だから時に働き方、生き方において不器用に見えるところもある。つまずき、落ち込むことも少なくない。そんな彼ら彼女らをひとりで悩ませたくない。励ましてあげたい。そんな思いで生まれた本書だから、この本はすぐれた仕事をめぐるカウンセラー集になっている。

例えば最初のPART 1は、「実録　ワーキングピュア　働く僕たち・私たちのホンネ」と題して、さまざまな職につく25歳世代の仕事に関する本音話が展開される。

PART 2では、「先輩たちが伝える仕事の壁の乗り越え方」ということで、30代40代50代の先輩ワーキングピュアが、25歳の頃をふりかえって、その時抱えた問題と解決の仕方を語りながら、今の25歳世代にエールを送る。

「第一線で活躍するプロからワーキングピュアに贈る言葉」とあるPART 3は、映画監督の周防正行氏、スポーツキャスターの古田敦也氏、そして小説家の朝比奈あすか氏が、自分の25歳世代体験を語り合う。

職場活動の良質な参考書

ところがこの本は、カウンセリングだけでなく、オルグ（組合の組織化、世話役活動）のためのよい参考書になっている。例えばPART 1は現役25歳世代の仕事上のタフな経験が具体的に語られ（「休日出勤も当然のベンチャー企業。体を壊してついに転職しました」）、その途中で【お仕事キーワード】として、この人が経験したことを示し、他でも起きており、それは専門用語になっていることが、その用語解説と一緒に注釈もほどこされている。その上でその経験をどういう問題として理解すればいいのかが、「何が問題なのか？」というタイトルとともに、1ページに図表化されている（「長時間労働が当たり前」「人間関係の悩み」「営業ノルマの重圧」「自己嫌悪」）。そして最後に「今、考えていること」として、この人がその経験から学んだことをまとめている

(「相談相手は必要」「体を壊してまで働く必要はない」「自分が満足する生活をするために、働き方を考える」)。この「ふりかえり」によってひとりのつらい経験をみんなの問題解決のために共有化していくパターンは、PART 2でもPART 3でも形は違うが踏襲されていく。

確かにこういうパターンは、自己啓発本やカウンセリング本でもよく見られるかもしれない。けれどもこの本がそれらと決定的に違うのは、問題の理解の仕方や解決の方法にはいろいろあるけれど、大事なことはそれらの問題や解決を個人的な問題にしないで、みんなのそれにすることだというメッセージだと思う。もっともそれは問題がすべて周囲や組織や社会に原因があるといっているわけではない。また解決も職場にのこってそれこそ組合をつくることだなどとはいわない。問題も解決も十人十色、個人的に問題を理解し解決することも大いに結構だ。ただそういう人がいることを知り、自分だけが悩んでいるのではないことを理解し、時にはそういう話を互いにし、できれば問題の解決を応援してみてはどうですかという、いってみれば「職場ボランティア」のすすめのようにも読めるのである。

モラル・パワーとしての若者

「ボランティア」といえば、近年よく言われることがある。元気をもらっているのは、ボランティアされている人ではなく、ボランティアしている人だと。それを聞いて、それはそうだろう、誰だって自分が誰かを幸せにしていると思えれば、それこそ幸せになれる、と思う方もいるかもしれない。けれどもなぜボランティアはこの人に何かしたいと思うのだろう。ひとつは大変苦労されておられる様子を見れば、誰でもそうするかもしれない。ではその困難の中で、それでも自分は自分でありたい、何もできない絶望的な状況でも、自分で考えたり何かをしたい、そうもがいている姿を見たらどうだろう。その姿に打たれ、私もこういう人になりたい、こういう人と関わることで自分も自立したいと思うのではないだろうか。それはもはや困っている人を助けるという、一方的な関係ではなくなる。元気は互いにもらい合うのである。

実はこの本にはこうした話ものっている。例えば25歳世代の一言に大きく励まされて、非正規労働者のための労働組合を職場につくった人の話だ。PART 2に登場する、大学卒業後、入社3年で結婚して退職。15年の専業主婦生活を経て、市の嘱託員になり、6年後市の図書館嘱託員労働組合をつくって委員長となる人の話だ。そしてこういうポジティブな人生を切り開いたのが、ずっと後輩のワーキングピュアだったという女性Aさんの体験だ。

Aさんの仲間に嘱託員として、やりがいとほこりをもって図書館の仕事を一所懸命していた若い女性がいた。だが重い書籍を毎日書棚に戻す配架業務で、彼女は重い腱鞘炎にかかる。体への負担を考え配置換えをしたりして、職場の仲間は彼女を支えたが、市は彼女の雇用を更新せず、彼女は退職した。

職場を去る彼女に一通の手紙をわたされたAさんは、仲間に甘えてはいけないという彼女のけなげな思いを伝える文章の中に、「『あなたはこの職場にいていいんだよ』と言ってもらえて、うれしかった」の言葉を見つけ、心がはじける。「自分はいてはいけない」なんて感じるような職場は、間違っている。

どんなに仕事が好きでも、今の嘱託員のままなら将来は不安だ。職場に頼ることもできないと、体を悪くするのも自分のせい、心が病むのは私が弱いからと思うようになる。でもそれはおかしい。おかしいのは彼女の仕事へのひたむきな思いを生かせない今の制度。自分たちの職場なんだから自分たちで変えよう。こうしてAさんたちは嘱託員が全員加入する労組を結成する。

でもAさんをそう思わせるようにしたのは、他ならぬ25歳世代である。確かにこの世代は、仕事についてまず自分を責める。でもそれはそれだけ仕事をすることにピュアだから。そのピュア、別の言葉でいえばモラル、倫理観が周りの大人たちの目を覚ます。こんな素晴らしい彼ら彼女らを生かせない職場や社会の仕組みに憤りを感じさせ、それを変えようと立ち上がらせる。

誰が春闘で若者を主役にするか

春闘はいうまでもなく、賃上げだけをするのではない。働く人たちを幸せにする運動である。でも働く人の幸せは百人百通り。だから春闘で大事なことは、この国には、みんなで働く人を幸せにするならわしがあることを、それぞれの働く現場で具体的に見えるようにすることである。ミレニアル世代は仕事は社会を良くするためにするのだと思っている。しかもそれはどんな仕事もそういうものだと思っている。そして彼ら彼女らはみんなそれぞれに、そういう仕事にしたいと思っている。労働運動はそもそも働く人の思いを実現することであり、そのために互いに助け合うことである。春闘は日本でそれを「可視化」し、働く人を「仲間化」する絶好の機会である。そして日本の労働運動は、その主役になる気持ちと用意がある若者を目の前にしている。ただ労働運動は、若者の目にはまだそういう活躍の場所と映っていない。労働運動の側もそういう若者が見えていない。だがこれまで書いたように可能性は開けている。あとはそれぞれの働く現場で、両者の「化学反応」が起こる触媒役の働きかけ次第である。それはやはり、職場班長から連合会長まで百万人はいるであろう組合役員の使命である。

報　告

一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して
「2015～2016年度経済情勢報告」（概要）

連合総研は、10月28日に開催された第28回連合総研フォーラムにおいて、「2015～2016年度経済情勢報告」を発表した。

今回の報告書では、第Ⅰ部で、この一年間を中心に最近の経済動向を振り返り、消費税率引上げ後の反動減から停滞を続ける日本経済を点検するとともに、第Ⅱ部では、どのように労働生産性を高めて、そしてその成果を公正に配分して一人ひとりが活き活きと働ける職場をつくるのかを検討した。補論においては、2016年度の日本経済について展望を行った。

本稿では、第Ⅰ部、第Ⅱ部の概要と補論について報告する。なお、「経済情勢報告」の作成に当たっては、連合総研の常設の委員会である経済社会研究委員会（主査：小峰隆夫法政大学教授）から、様々な助言や指摘を頂いている。委員の方々には、この場を借りて、御礼申し上げたい。ただし、本報告は連合総研の責任において取りまとめたものであり、委員の方々の見解を示すものではないことをお断りしておく。

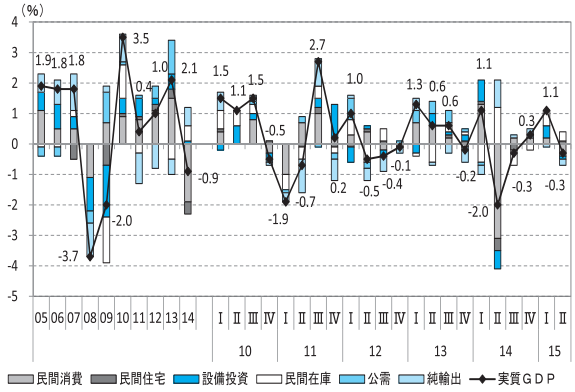
（図表番号は、報告書本体における番号であり、連続した番号となっていない。内容の詳細や引用に当たっては、報告書本体を参照されたい。また、連合総研のHPにおいては、フォーラムで使われた説明用のスライド等を掲載しているので、参照されたい。）

第Ⅰ部　2014年度以降の日本と世界経済

ＩＭＦは2015年４月に公表されたWorld Economic Outlookでは世界経済は2015年に3.5％成長するとみていたが、その後のギリシャ問題の展開や原油価格低下の影響などを踏まえ、10月に公表された予測では3.1％に下方修正した。ただし、中国の成長率は据え置くなど、まだ下方リスクが存在すると考えられる。

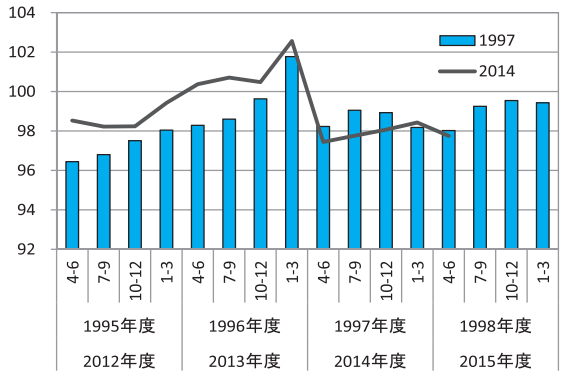
日本経済をみると、2014年4月の消費税率引上げ後の反動減から速やかに回復するという当初の予想に反し、そこからの回復はきわめて緩やかなものとなった（**図表Ⅰ－１－１**）。実質ＧＤＰが、駆け込みが生じる前の水準（2013年10～12月期）に戻ったのは2015年1～3月期であり、しかも次の4～6月期は再びマイナス成長と

図表Ⅰ－１－１ 実質ＧＤＰ成長率の推移（寄与度）



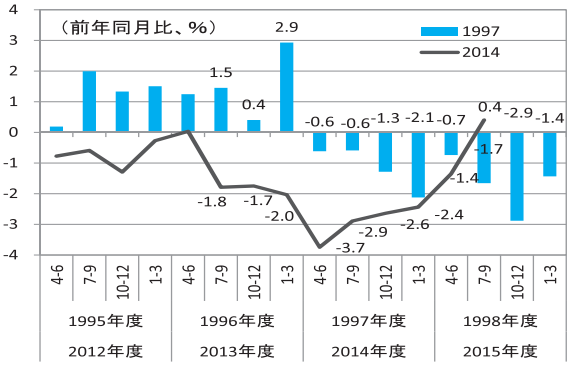
図表Ⅰ－１－２　消費税率引上げ（1997年4月と2014年4月）前後の比較

（１）消費総額（実質）



（注）消費税率引上げの直前の1～3月期と直後の4～6月期の平均を100とする指数。

（３）実質賃金の推移



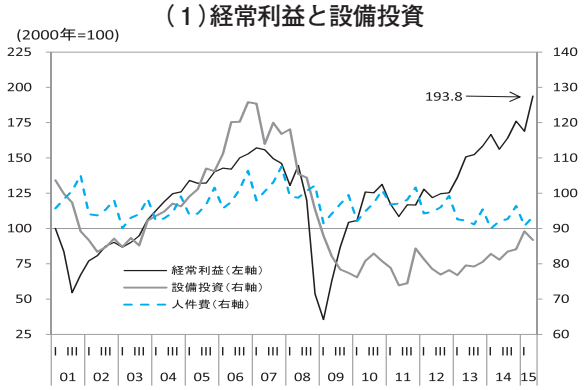
なった。特に消費が弱く、需要の回復の遅れから、足元で一部の業種では在庫の積み上がりから、生産調整を行っているところもみられる。

消費税率の引上げ前後の消費の推移を今回と前回（1997年）で比べると、今回の方が駆け込みと反動が大きい（**図表Ⅰ－１－２（１）**）。さらに、97年当時は名目賃金の伸びにより、税率引上げも含め物価上昇を差し引いた実質ベースではゼロ％台半ばと僅かな低下であったが、今回は実質ベースで▲3％と大きく減少した。連合総研「勤労者短観」（2014年10月）によれば、こうした大きな実質賃金の低下は消費意欲を減退させた可能性が強い。2014春闘においてベアを実現したものの、こうした結果からみると、景気を支えるには力不足であった。

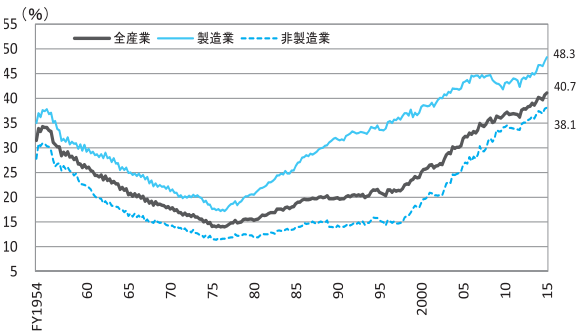
企業収益は好調を続けている。景気回復時期における経常利益と設備投資の推移をみると、2000年代前半には両者の相関がみられたが、今回の景気回復局面においては、この相関がみられない（**図表Ⅰ―１－９（１）**）。

図表Ⅰ－１－９　設備投資と自己資本比率の推移

（１）経常利益と設備投資



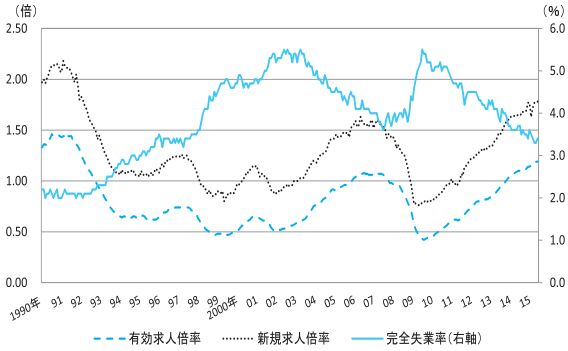
（２）自己資本比率の推移



内部留保（利益剰余金）は、毎四半期10兆円程度で安定的に増加傾向にあり、その結果、自己資本比率はかつてない高い水準に製造業・非製造業とも達している（**図表Ⅰ―１－９（２）**）。

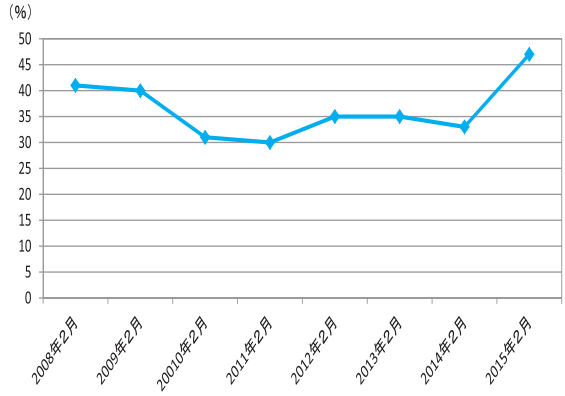
雇用情勢は改善を続け、完全失業率は18年前（1997年頃）の3％台前半の水準まで低下した（**図表Ⅰ―２－１**）。有効求人倍率は23年前（1992年前半）の1.20倍程度の水準まで上昇している。こうした中で、正規社員等、パート労働者とも人手不足感が強まっている（労働経済動向調査）。雇用者数の動きを正規、非正規別にみても、これまで減少していた正規の職員・従業員の雇用者数も2015年に入って増加している。

図表Ⅰ－２－１　完全失業率と求人倍率（季節調整値）



こうした中で正社員以外からも正社員への登用が進んでおり、登用実績のある事業所の割合は、2015年47％と、「労働経済動向調査」でさかのぼれる2008年以降で最も

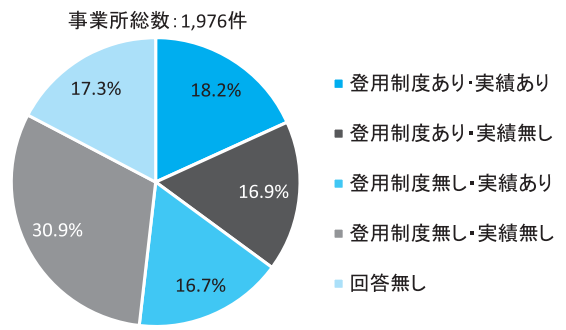
図表Ⅰ－２－16　正社員以外の労働者から正社員への登用実績の割合



（注）過去1年間に「登用実績あり」と回答した事業所の割合。

高い割合となっている（**図表Ⅰ－２－16**）。したがって、たとえ若者が非正規労働者として採用されたとしても、正規労働者への道が閉ざされているわけではない。JILPTのレポートによれば、非正規から正規労働者に登用制度があるのは調査事業所の約35％、また制度がなくても採用実績のある事業所の割合は同約17％となっている（**図表Ⅱ－２－24**）。

図表Ⅱ－２－24　正規労働者への登用制度の有無と実績

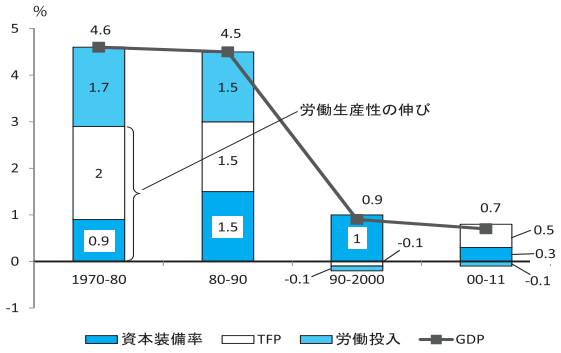


消費者物価上昇率は足元で0.5％程度のプラスとなっている。品目別にも円安による影響をうけたものを除けば、１％以上上昇したものは一部に限られ、2％という日本銀行の目標にはまだ道半ばの状況にある。

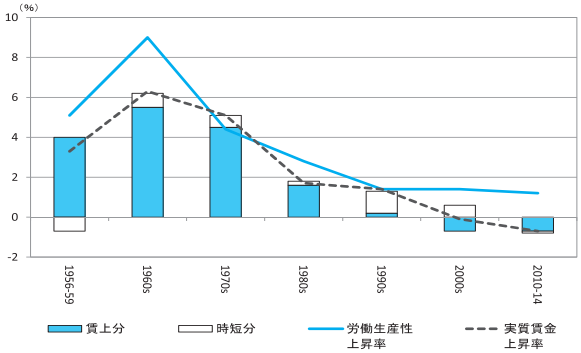
第Ⅱ部　一人ひとりが活き活きと働く職場をつくる

生活を豊かにしていくためには、持続的な成長とそれを公正に成果配分することが必要である。経済成長率の大きさは、労働者がどれだけ働いたかという労働投入の伸びと、労働者の時間当たりの生産性の伸びに依存する。労働投入の寄与は1990年以降マイナスとなっており（**図表Ⅱ―１－１**）、今後の人口減少を考えても労働投入量の伸びには多くを期待できず、労働生産性の伸びを高めていくことが不可欠である。これまでは労働生産性の伸びという果実が、実質賃金の増加や労働時間の短縮という形で労働者に還元されてきたが、2000年代以降そうした動きがみられない（**図表Ⅱ－１－３**）。生産性向上の公正な成果配分のあり方が問われている。

図表Ⅱ－１－１　成長会計でみたGDPの推移

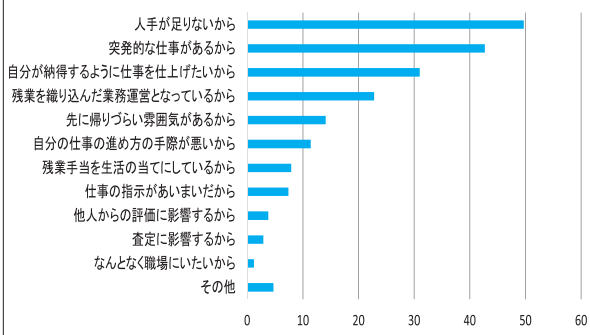


図表Ⅱ－１－３　労働生産性上昇率と時間当たり実質賃金



労働者計の年間実労働時間は減少傾向であるが、これはパートタイム労働者比率の上昇によるもので、一般労働者の労働時間は短くなっていない。長時間労働の理由として、人手不足、仕事量の多さ、突発的な仕事などが挙げられる（**図表Ⅱ－３－４**）。賃金を上げて人手を確保し、適切な人員配置を行うことが必要である。それによってワークライフバランスを改善し、労働生産性も向上する好循環が期待できる。

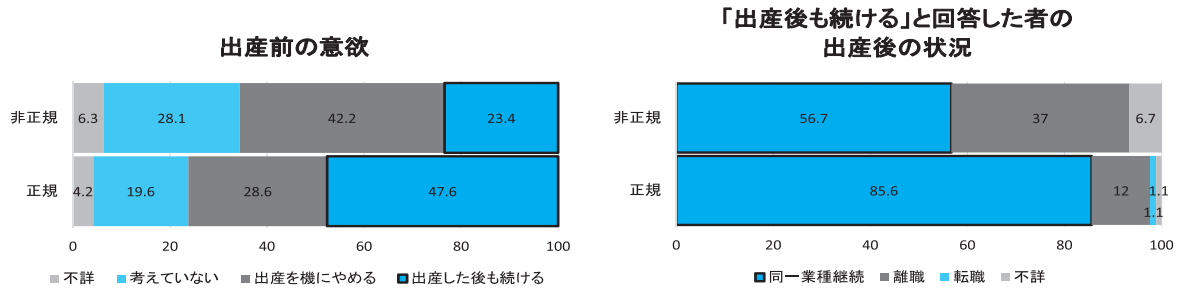
図表Ⅱ－３－４　今年の９月に所定労働時間を超えて働いた理由（複数回答）



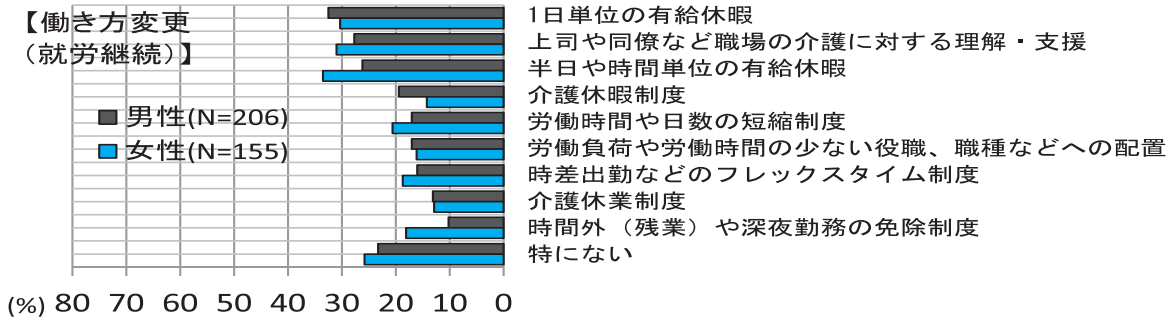
出所：連合総研「勤労者短観」2014 年 10 月調査

長時間労働の是正は、子育て・介護をしながら就業継続が可能になる点でも、労働生産性の持続的な向上を可能にする。例えば出産経験後も仕事を継続している女性は、正規労働者でも4割程度にとどまっている（**図表Ⅱ－4－7**）。こうした状況を改善するためには、柔軟な働き方を可能にすることが特に重要である。例えば介護と仕事の両立のために有効だった制度・施策について尋ねると、労働時間の短縮という一般的な施策よりも、1日単位、さらに半日・時間単位の有給休暇の取得が有効だったという結果が得られている。

図表Ⅱ－4－7　出産後の就業継続意欲、就業形態別にみた妻の就業継続の状況



図表Ⅱ－4－19　仕事と介護を両立させるために利用した制度・施策
（複数回答／上位項目のみ抜粋）



補論　2016年度日本経済の姿

1. 停滞が続く2015年度の経済

日本経済は、2014年4月の消費税率引上げ後の反動減からの回復がはかばかしくなく、その後停滞が続いている。この停滞の原因を、前回消費税率引上げ時の1997年のように外的なショックに求めることはできない。今回の停滞は消費の弱い動きに如実にあらわれており、その最大の要因は家計の所得環境が十分改善しなかったことである。

消費は、2013年度に資産価格上昇に支えられて好調だったが、家計貯蓄率がはじめてマイナスになったことが示すように所得の裏付けに欠けていた。春闘は、2014年度、2015年度と2年連続でベアを実現したものの小幅にとどまり、消費の持続的な増加を実現するには力不足だった。

他方、好調を持続してきた企業収益に、2015年度には政策と外的環境の変化から更なるプラスの効果が生じた。日本銀行が10月末に行った追加緩和により、1ドル107～108円程度であった円が120円程度まで減価した。原油価格は、2014年6月の1バーレル100ドルから、現在では50ドルを切る水準まで低下している。円安が生じると通常は交易条件が悪化するが、同時に生じている原油安により、輸出価格が上昇する一方で輸入価格の上昇は抑制され、交易条件が改善している。これらはほとんど全て価格効果としてあらわれ、数量への効果はほとんどなかった。こうした効果は、一部はエネルギー価格の低下を通じて消費者物価上昇率が低く抑えられ、家計に還元されているが、その大部分は企業部門にとどまっている。この結果、自己資本比率でみた企業の健全性は、かつてないほど高くなっている。

問題は、こうした企業の高収益が賃金の増加として家計部門に広く還元されないため、需要が弱いことだ。需要の停滞から在庫が積みあがり、生産活動を下押ししている。鉱工業生産指数は、4～6月期に続き7～9月期も前期比マイナスになると見込まれる。在庫

調整が行われていた自動車、鉄鋼に加え、最近では外需の減少から一般機械など設備関連で減少がみられる。原油安のメリットを内需の増加に活かさぬうちに、資源国の需要減という原油安のデメリットを被っている。実質ＧＤＰ成長率も鉱工業生産同様に2四半期連続のマイナス成長となる可能性があり、そうなればテクニカルには景気後退局面である。

今後、不況に陥るかどうかについては中国を始めとする海外要因の影響が大きいが、後述のように本見通しではＩＭＦの見通しを前提にしているので、国内要因が重要となる。内需は力強さには欠けるが、大きく崩れることも考えにくい。その理由は、まず、生産活動が今後増加すると見込まれていることである。鉱工業生産は、予測指数が示すような急激な回復を10月に示さないとしても[1]、自動車や鉄鋼、電子部品・デバイスなど各業種の状況を総合的に考えると、今後増加していくと考えられる。２つ目には、日銀短観（10月調査）が示すように、企業は先行きには慎重な見方が増えているものの、足元は比較的強気である。設備投資計画は大企業を中心に上方修正されているなど、強さがみられる。都市部では地価や空室率の動きからも、動意がみられる。さらに、家計調査が示すように消費も足元で徐々に改善がみられてきた。労働市場もまだ緩む気配が見られない。

こうした状況から、大きな調整局面入りはないものの、総じて回復感の乏しい展開となることが予想され、2015年度の実質経済成長率は0.9%となろう。

２．賃上げの結果如何で停滞と成長に分かれる2016年度の経済

2016年度の見通しの前提は、ＩＭＦの世界見通しに沿って世界経済が緩やかに回復することである。政策の前提として、2015年度補正予算の策定など財政政策の出動は想定しない。したがって、公共事業（公的固定資本形成）は、2016年度は前年度に続き２年連続で減少する。さらに消費税率の8%から10%への引上げは、予定通り2017年4月に行われると想定する。この結果、2017年1～3月期に駆け込み需要が発生するので、実質成長率が上振れることになる。この上振れ幅は前回の消費税率引上げとの間隔が短いために比較的小さく、1兆円程度で実質成長率を0.2ポイント程度押し上げると想定する[2]。

現状では、好循環を推進する原動力が何か見当たらない状況にあり、企業は先行きやや慎重な見方をしている。能力増には依然として慎重であり、老朽化設備に関する維持・更新投資が中心と見込まれている。アンケート調査結果によれば、円安による製造業の国内回帰も限定的である。

こうした状況で、今回の見通しにおいては、春闘賃上げにより消費マインドが改善するケースとしないケースの2つに場合分けして、日本経済の姿を示すこととする。2016春闘で実質賃金を維持する程度のベアが実現するのを「ケースＢ」とし、それに加えて生産性の伸びも反映し成長に貢献するような賃上げを実現するのを「ケースＡ」としている。

〔ケースＡ〕

生産性の伸びも反映された実質賃金の増加によって所得環境が改善した場合、これまで停滞していた消費が成長を押し上げる推進力となる。在庫の下押しがなくなって生産活動が活発化し、経済の好循環実現に向けた大きな刺激となる。1%台半ばの成長によりＧＤＰギャップは年度の平均でゼロ%台半ばまで縮小し、駆け込み需要で上振れする2017年1～3月期にはギャップはほぼ解消する。こうした需給のタイト化に加え、エネルギー価格下落という押し下げ要因（▲0.5ポイント程度）が剥落することから、2016年度の消費者物価上昇率は1.3%と予測され、この結果、実質賃金の伸びは0.7%となろう。

〔ケースＢ〕

実質賃金の伸びがゼロとなるため成長に向けた推進力が生まれず、状況は2015年度と大きく変わらない。所得環境が弱いために、消費が振るわず成長率は0.9%と前年度並みの成長にとどまろう。駆け込み需要による上振れを除けば前年度から成長は減速するが、これは前年度における意図せざる在庫の積み上がりがなくなることによるところが大きい。ＧＤＰギャップは若干の縮小にとどまり、エネルギー価格下落という押し下げ要因（同前）が剥落することから、消費者物価上昇率は前年度とほぼ横ばいとなろう。

３．海外経済や金融・資本市場にリスクの存在

（1）世界経済の成長鈍化

本予測はＩＭＦの7月時点の予測に基づき、世界経済が2015年に3.3%、2016年に3.8%それぞれ成長することを前提としている。しかし、8月に中国の元切下げを端緒に世界各国で株価が下落するなど、世界経済の行方に不透明性が高まった。こうした状況下、海外経済において成長が鈍化するリスクが存在し、実際ＩＭＦは10月予測において2015、2016年の世界経済の成長率をそれぞれ0.2ポイントずつ引き下げた。

中国については、7月時点のＩＭＦ予測で2016年には6.3%まで低下すると予測されているが（10月予測で据え置き）、実際の成長率はもっと低いのではないかという懸念が存在する。中国の成長減速は一次産品価格全般に押し下げ圧力として働き、資源国の成長を鈍化させる要因となっている。例えば原油価格の水準によっては、かなり苦しい国が出てくる点に注意が必要である[3]。

（2）金融政策の変更に伴うリスク

米国経済は堅調な動きをみせており、いつから金利が引き上げられるかが市場の焦点となっている。9月のＦＯＭＣ（連邦公開市場委員会）では引上げは見送られたものの、年内に実施されるとの見方も依然多い。こうした金融緩和の巻き戻しの中で、低金利が継続する間に蓄積したリスクが顕在化することも考えられる。例えば、新興国からの資金の流出などの混乱が発生する可能性がある点に注意が必要である。また、スペインの予算が財政協定違反の疑いが出てくるなど、小康を得ている欧州債務危機が再び問題となることも考えられる。

なお、日本については、金融の出口戦略が問題となることはないと考えられる。ただ、金融緩和が継続し、米国との金利格差から円安に振れる可能性もある一方、一次産品価格の影響から新興国等で混乱が生じたりする場合に、安全資産として円に資金が逃避して円高に振れる可能性にも留意が必要である。

4．経済成長を実感できる暮らしを

本見通しが示唆することは、きちんと経済成長の果実を国民に還元して実感してもらうことが、好循環を実現して経済成長を持続させるには不可欠ということである。家計の所得環境の重要性は、ケースＡとＢの比較から明らかである。企業頼み、資産効果頼みの経済成長は長続きしないことは、昨年の消費税率引上げの反動減以降の回復の弱さが示すとおりである。今後の春闘の結果をはじめとした賃上げの動向に十分注意をしてみていく必要があろう。

1　8月実績が公表された9月末時点の予測指数の伸び（前期比）は、9月0.1％増の後、10月は4.4％増となっている。

2　消費税率引上げに伴う消費の上振れは1997年に2兆円、2014年に2兆円半ばから3兆円と推計されている（2014年度経済財政白書）。

3　ＩＭＦの見通しでは、2016年の原油価格の想定を約64ドル（7月予測）から約50ドル（10月予測）に変更したこともあり、ロシアの2016年の成長率の予測は0.2％から▲0.6％に下方修正された。

連合総研見通し（2015年9月）

	2014 年度	2015 年度	2016 年度	
	実績	実績見込み	ケース A	ケース B
名目GDP	1.6%	2.4%	2.7%	1.8%
実質GDP	-0.9%	0.9%	1.5%	0.9%
内需寄与度	-1.5%	0.9%	1.5%	0.8%
外需寄与度	0.6%	-0.1%	0.0%	0.1%
民間最終消費	-3.1%	0.2%	1.7%	0.9%
民間住宅投資	-11.7%	2.7%	3.4%	2.1%
民間設備投資	0.5%	2.9%	3.7%	2.3%
民間在庫投資(寄与度)	0.5%	0.2%	0.1%	-0.1%
政府最終消費	0.4%	1.0%	0.9%	1.1%
公的固定資本形成	2.0%	-2.4%	-6.5%	-5.9%
財・サービスの輸出	7.9%	0.3%	4.7%	4.7%
財・サービスの輸入	3.6%	1.2%	5.5%	4.4%
GDPデフレータ	2.5%	1.5%	1.2%	0.9%
鉱工業生産	-0.4%	0.0%	2.3%	1.2%
国内企業物価	2.8%	-1.6%	1.0%	0.6%
消費者物価（総合、固定基準）	2.9%	0.3%	1.3%	0.9%
労働力人口	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%
就業者数	0.6%	0.3%	0.4%	0.2%
完全失業率	3.5%	3.3%	3.1%	3.3%
有効求人倍率	1.11	1.20	1.30	1.25
名目雇用者報酬	1.7%	1.3%	3.0%	1.7%
現金給与総額(5 人以上)	0.5%	0.3%	2.0%	0.9%
総実労働時間（5 人以上、時間）	1,743	1,735	1,734	1,731
経常収支（兆円）	7.9	16.1	15.4	16.7
同名目GDP比	1.6%	3.2%	3.0%	3.3%

注１．見通しの前提条件として、①為替レートは９月下旬までの３ヵ月間の平均対ドル円レート 122 円程度で横ばい、②世界経済成長率は IMF による 15 年７月見通し（15 年 3.3%、16 年 3.8%）のとおり、③原油価格も９月下旬まで３ヵ月間の水準１バーレル 48 ドル程度で横ばいを想定している。

注２．2016 春闘において、ケースＡは、実質賃金の伸びが生産性の伸びを反映したものとなるような高い賃金上昇を確保した場合の経済の姿、ケースＢは、実質賃金が一定となる程度の賃金上昇を確保した場合の経済の姿、をそれぞれ示したもの。

最近の書棚から

『中国　グローバル化の深層』
「未完の大国」が世界を変える

ディビッド・シャンボー 著
加藤祐子 訳
朝日新聞出版
定価1,800円（税別）

河越　正明
連合総研主任研究員

本書は、中国政治の専門家である米ジョージ・ワシントン大学教授が中国のグローバル化を丹念に検討した本である。原著は China goes global: the partial power というタイトルでオックスフォード大学出版から 2013 年に出版されている。著者は前書きで、中国研究の現状について「木」には詳しくなれたが「森」の理解は深まっていない旨を嘆いている。本書はいわば、木の「枝振り」を視野に入れつつ、森を俯瞰しようという試みである。様々な統計的事実やヒアリング情報が盛り込まれると同時に、大掴みな理論にも目配りを忘れない、よく整理された本である。

本書は中国のグローバル化に関して、(1) 世界で果たすべき役割についての中国の自己認識、(2) 中国の外交、(3) グローバルガバナンスにおける中国の役割、(4) 世界経済における中国のプレゼンス、(5) 世界文化に対する中国の影響、(6) 国際社会の治安維持における中国のプレゼンス、に各１章を充てている。

中国の外交・安全保障問題に素人の評者には、本書に盛り込まれている様々な事実が興味深かった。例えば、(1) 2012 年に国内治安の予算が対外的な防衛費である人民解放軍のための予算よりも多かった (p.86)、(2) 尖閣諸島中国漁船衝突事件を起こした 2010 年は中国の「自己主張の年」と呼ばれ、中国はアジア近隣諸国に対してのみならず、米、欧州、豪州に対しても不穏な対外政策を実施した (p.17) 等々。

ただし、出版までのラグを考えると 2012 年までの情報に基づく本であり、中国という変化の速い国の場合、状況に大きな変化が生じている点も多い。著者の主張によれば、「中国はグローバルなアクターだが、本当の意味でのグローバルなパワーには（まだ）なっていない」。「本当のパワー（大国）は、ほかの国や出来事に影響を及ぼし、自分たちが望む形に状況を動かす力こそ影響力の核心であり、権力を行使するということそのものだ」とする。しかし、最近、中国が「一帯一路」構想を打ち上げ、AIIB 設立に動くといった行動は、これまでと一段違う動きにみえる。習主席の訪英に「黄金時代」を演出した英キャメロン首相は、本書では中国に対して冷めた対応をしているように描かれていた。中国は「自分たちが望む形に状況を動かす力」を持ち始めたのだろうか？

筆者が「全く同感」としているジョゼフ・ナイ教授（ハーバード大学）によれば、「私たちが中国を過大評価し、中国が自国を過大評価することが何より危険だ。中国の力がアメリカに近づいているなどあり得ない。中国を実際により巨大な国として見てしまうと、アメリカには恐怖が生まれ、中国には思い上がりが生まれる。それこそ私たちが直面する最大の危険だ」。では、英キャメロン首相の行為は、中国を思い上がらせる愚行だったのか。もちろん、この問いに確かな正解があるわけではないが、日本の同盟国であるアメリカの外交専門家にナイ氏のような一つの有力な考え方が存在するということは覚えておいてよいだろう。

これまで、ウクライナ問題でロシアに制裁を課しているのに、中国は野放しという非対称性があった。アメリカは中国の「思い上がり」を戒めるために、南シナ海に米艦艇を入れようとしているのだろうし、習主席の訪米後も止まないサイバー攻撃に対しても、何らかの措置をとる可能性があろう。

読後に本書が The Economist、Foreign Affairs、Bloomberg News から Best Books of the Year に選ばれたことを知り、むべなるかなの感が強い。

今月のデータ　厚生労働省「人口減少社会に関する意識調査」

地方への移住の条件として「日常生活基盤」や「希望する仕事」をあげる人が過半数

厚生労働省は、10月27日、「人口減少社会に関する意識調査」の結果を公表した。この調査は2015年3月に実施され、全国を8ブロックに分けて15歳から79歳までの男女3,000人を対象に、子育てや親世代との同居、近所づきあいや移住などについてたずねたものである。

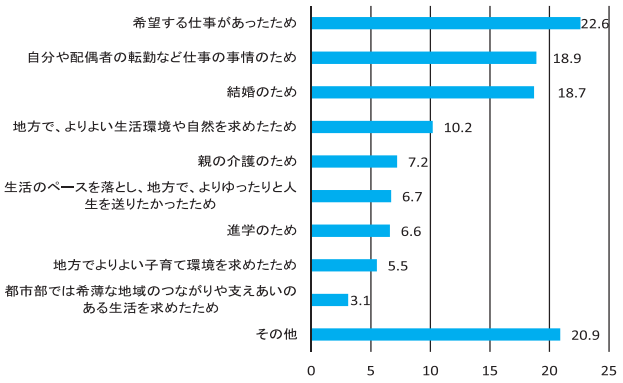
ここでは、そのなかでも都市部から地方への移住に関する項目に着目したい。回答者3,000人のうち、実際に都市部から地方へ移住した人にその理由（複数回答）をたずねたところ、「希望する仕事があったため」が22.6%と最も多く、「自分や配偶者の転勤など仕事の事情のため」（18.9%）、「結婚のため」（18.7%）とつづいている（**図表1**）。

さらに、今後の地方への移住の意向については、＜移住しても良い＞（「移住しても良いと思う」と「どちらかといえば移住しても良いと思う」の合計）が23.0%、一方、＜移住するつもりはない＞（「どちらかといえば移住するつもりはない」と「移住するつもりはない」の合計）が49.0%と約半数を占めている（**図表2**）。

＜移住しても良いと思う＞と回答した人にその条件（複数回答）をたずねると、「買い物、医療などの日常生活基盤が確保されている」が最も多く51.6%、つぎに「希望する仕事が確保できる」が50.3%であった（**図表3**）。

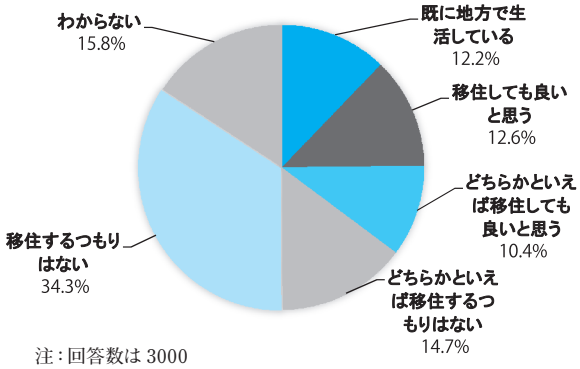
これを性別、年齢別にみると、「買い物、医療などの日常生活基盤が確保されている」が半数を超えているのは男性50歳以上の層、女性全般であるが、とくに年齢が高くなるほどこの割合が高くなり6割を超えている。「希望する仕事が確保できる」は男女とも15～29歳層、30～39歳層で多く、とくに男性40～49歳層では7割を超える。さらに特徴的なのは、男女ともに60歳以上の層では「居住に必要な家屋や土地が安く得られる」、女性15～29歳層、30～39歳層では「子どもの教育環境が確保できる」、女性40歳以上の層で「移住者を受け入れる環境にある」の割合が高くなっていることである。政策・制度を通じて、地域のなかでこうしたニーズを満たしていくことが、人口流出を防ぎ、地域に人材を定着させるための不可欠な条件であるといえよう。

図表1　都市部から地方への移住理由（複数回答）



注:回答数は 975（回答者 3000 人のうち、都市部からより地方に移り住んだ人）
出所：厚生労働省（2015）「人口減少社会に関する意識調査」

図表2　今後の地方への移住意向



注：回答数は 3000
出所：前掲と同じ

図表3　より地方の地域への移住の条件（複数回答）

（%）

		買い物、医療などの日常生活基盤が確保されている	希望する仕事が確保できる	居住に必要な家屋や土地が安く得られる	交通インフラが整備されている	地域のしがらみが少ない、移住者を受け入れる環境にある	出身地など自分が良く知っている地域である	子どもの教育環境が確保できる	定年等で退職した後	知人がいて人間関係が築ける	娯楽施設などが確保されている	その他
全体		51.6	50.3	42.5	34.4	29.1	25.2	22.4	22.2	15.9	13.0	4.2
男性	15～29歳	33.2	52.9	25.2	34.2	14.0	25.8	28.9	15.5	11.4	20.9	6.0
	30～39歳	43.3	67.1	40.1	34.8	29.1	29.8	30.3	29.6	11.0	13.4	2.0
	40～49歳	40.2	74.4	34.9	33.6	16.1	18.4	13.2	27.2	3.4	5.9	4.1
	50～59歳	51.5	43.2	39.1	33.0	30.4	14.6	2.3	33.2	9.7	4.2	11.1
	60～79歳	50.8	31.1	56.9	29.1	33.0	20.6	4.3	24.6	13.0	11.3	2.6
女性	15～29歳	57.1	62.2	42.6	39.5	25.3	33.1	41.8	19.1	23.1	18.6	0.0
	30～39歳	61.9	54.2	37.1	33.0	32.9	34.2	49.4	12.1	26.1	13.1	0.0
	40～49歳	61.4	49.1	47.4	25.8	42.4	23.4	22.8	24.5	22.9	13.8	11.2
	50～59歳	62.3	42.2	48.6	38.6	42.0	18.2	3.0	27.0	24.5	7.7	9.8
	60～79歳	67.0	14.0	63.7	39.9	41.1	23.6	3.3	18.2	16.1	13.0	2.9

注：(1) 回答数は 692(「移住しても良いと思う」「どちらかといえば移住しても良いと思う」と回答した人)
(2) 全体での割合が高い順に並べている
出所：前掲と同じ

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

DIO への
ご感想を
お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

DIO
2015
11

INFORMATION

【10月の主な行事】

10月2日　日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会
（主査：篠田　徹　早稲田大学教授）
7日　所内・研究部門会議
14日　所内勉強会
企画会議
16～17日　第19回ソーシャル・アジア・フォーラム　【台湾・台北】
21日　所内・研究部門会議
26日　期末会計監査
28日　第28回連合総研フォーラム　【JA共済ビルカンファレンスホール】
30日　期末会計監査
連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会
（主査：神野　直彦　東京大学名誉教授）

［職員の異動］
＜退任＞
鈴木　一光（すずき　かずみつ）　主任研究員　9月29日付退任
〔ご挨拶〕1年9カ月と短い期間ではありましたが、連合総研在任中、大変お世話になりました。労使関係の実情など、多くのことを学ばせていただきました。連合総研で学ばせていただいたことを活かして、新しい職場でもがんばって参りたいと思います。研究委員会でお世話になりました先生を始め、皆様には、今後とも何かとお世話になるかと思います。引き続きよろしくお願い申し上げます。
（厚生労働省に帰任）
＜着任＞
黒田　啓太（くろだ　けいた）　主任研究員　10月1日付着任
〔ご挨拶〕10月1日付けで、厚生労働省から着任した黒田啓太と申します。私は平成13年の省庁再編後の厚生労働省に入省したので、これまで労働分野だけでなく社会保障や医療分野など幅広い行政分野に携わりましたが、その半面で、特定の分野をじっくりと腰を据えて掘り下げる経験は出来ておりませんでした。このため、今回連合総研において調査・研究に取り組む機会をいただいたことをチャンスと捉えて、一生懸命に取り組んでまいりたいと考えております。これまでの自身の職業人生で、調査・研究の経験はほとんど無いので、周囲の方々にご迷惑をお掛けする部分が多々あるとは思いますが、少しでもお役に立てるように頑張りたいと思いますので、何卒よろしくお願いいたします。

editor

今月の特集テーマは「地域の人材定着につなぐ労働の質」。いま地方では県外への人口流出が大きな問題となっています。それは地方での働き手が減少するという問題、つまりいかに地域に人材を定着させるかという問題にもつながっていきます。安倍内閣が進める「地方創生」の取り組みのように、企業誘致や産業振興によりたんに雇用・就業機会を創出したとしても、労働条件や労働環境が悪ければ、労働者は定着しないでしょう。むしろ、労働者がここで働きたいと思うような労働条件や労働環境に改善すれば、それが労働力確保につながり、事業も活性化し、地域が元気になるという発想に立ちかえることが重要だと思います。
（大熊猫）

発行人／中城　吉郎
発行日／2015年11月1日
発　行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102－0072
東京都千代田区飯田橋1－3－2
曙杉館ビル3階
TEL 03－5210－0851
FAX 03－5210－0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108－8326
東京都港区三田1－10－3
電機連合会館2階
TEL 03－3456－1541
FAX 03－3798－3303