

視点

(労働) 統計について考える

No.153 2001年9月

最近、経済統計調査について議論が多い。統計への信頼性、正確性が問われているといえる。特にGDP統計や、QE（国民所得統計速報）の基礎統計ということもあり、消費統計、企業統計等が議論されている。もっとも、議論の内容をみると、従来から指摘されている問題点や、マスコミなどの理解不足な点もある。GDPの93SNAへの変更、QEの推定方法の変更などに関する作成当局の説明不十分な点も関係している。

ところで、統計指標が注目されるのは、我が国経済が長期の低迷状態に陥り、現在も景気が悪化している中で、経済の動向、景気判断への関心が高いとみられること、現実の数値の変動は、かつての数パーセンの伸びが当たり前という状況から、伸び率が低くなり、ゼロかどうかプラスかマイナスかが、議論となる状況となっていることが大きい。一方、統計の誤差率の点では、増減率の幅の縮小は、サンプル数の拡大等しなければ対応が困難である。それと共に、経済社会情勢の変化、企業行動、消費行動の変化等に対して、既存の統計が十分対応し切れているかどうか、ということも問われている。しかも、統計をめぐる調査環境は厳しくなっている。

さて、現在、雇用問題が最重要課題の一つとなっている中で、労働統計の現状はどうであろうか。先日、雇用失業情勢を把握する最も基本統計である「労働力調査」（総務省統計局）の改正について答申がなされ

た。基本的に、現在の労働力調査特別調査を廃止し、その設問を一部廃止した上で、残った設問も多くは選択肢を簡素化し、労働力調査の特定調査として毎月1万世帯にきくこととした（労働力調査は毎月4万世帯調査、毎月の労働力調査（今回の改正で基礎調査）も若干変更。

2002年1月分から改正）。今回の改正は、統計行政の中・長期構想の指摘（1995年）（「労働力調査、労働力調査特別調査及び就業構造基本調査について、全体としての膨張抑制を図りつつ、労働体系における位置づけや効率的連携の在り方について見直す」）を受けたものである。

しかし、今回の改正は、全体としてみると、どの程度「改善」と言えるかどうか議論の余地が残る。そもそも一本化が良いかどうかという判断もあろう。さらに、報告者負担があまりに増加し、調査の実施にマイナスとなるのは避けるべきとしても、効率化という名目で、従来得られていた重要な情報がなくなるのは問題ではないか。むしろ政策対応として、よりきめ細かい実態把握が求められる中、調査事項をより拡充すべきではないか。基礎調査、特定調査の振り分け、特定調査のサンプル数でどの程度、基礎調査と整合的にみれるか、等も検討課題があろう。また、アメリカの様な付帯調査を行うことも考えられる。調査の改正の数値結果への影響の分析も必要となろう。調査票以前に、都道府県別の失業率が未集計、毎月の労働力調査の数字の振れ、詳細なクロス集計が困難といったことは、サンプル数がそれに耐える程十分でないこと等による（都道府県別の失業率は、現在、5年に1度の国勢調査でしか把握できない）。また、経済財政諮問会議でも、雇用統計の整備が議論として挙がっていた。雇用問題が重要課題となっており、サンプル数の拡大ももっと検討すべきではないか（過去にも何度かサンプル拡大を行っている。なお、アメリカのCPSも直近、世帯数を拡大）。個別統計について、一律に総枠規制にとらわれすぎではないか。

調査部局は、労働統計に限らず、調査環境の悪化（回収率低下、調査拒否、景気低迷等）、資源制約（人、もの、金）の中で、調査をしている。統計調査は、スクラップアンドビルドも含め、適宜見直し、IT化を含む効率化、他調査間の調整は必要であるし、国民負担軽減も必要である。しかし、各調査一律というのはどうか。行政ニーズや経済社会の変化に適切に対応した統計調査を行い、場合により、新規調査や、調査事項の増大、サンプル数の拡大もあるのでないか（政府の統計もそういう場合もある）。また、予算も人員もそれなりに必要である。なお、記入者負担という点から重複排除や調査の共有化もみられるが、むしろ、統計精度を損なうおそれや調査結果への影響を及ぼすこともある。こういった点への理解、統計の重要性への認識が低いのでないか。これに関して、統計の専門家が少ないことも問題ではないか。他方、統計作成元も調査についての説明責任がある。国民、企業への積極的な周知・広報、調査協力を一層図ることが必要であろう。統計は、国民の財産、公共財という認識が政府、国民とも不十分なのではないか。統計整備、労働統計についての世論喚起も必要でないか。最近では、QEの議論もあり、家計調査の補完として、家計調査の購入頻度の少ない高額商品・サービス、IT関連商品・サービスなどの世帯における支出等を安定的に把握するため、大サンプル調査として「家計消費状況調査」が本年10月から実施されることとなった。また、統計調査の改善のために、政策担当、統計実施者、報告者、利用者間の意見交換・連携が一層必要であり、日銀のようにパブリックコメントを求めることも必要でないか。なお、記入者負担という点では、実は民間の調査の方が問題である。数多くの調査が、相互の調整なく、実施されている。官民あわせて統計をどう位置づけるか、議論があってもよいのでないか。

さて、労働統計に再度焦点を絞ると、雇用労働をめぐる環境が大きく変わりつつある中で、実態把握、実証分析が必ずしも十分でないまま、日本型雇用慣行を問題視したり、雇用の一層の規制緩和が主張されてい

る。また、推定根拠が明確とはいえない530万人の雇用機会や、想定に議論の余地が残る不良債権処理の雇用への影響試算も行われている。雇用・失業情勢、労働条件等の適切な把握、それらを踏まえた労働政策が実施されるべきであろう。そのために、労働統計の整備が一層求められている。課題を列挙すると、労働力需給構造変化の実態把握・雇用労働への影響（グローバル化、サービス化、高付加価値化、情報化、ホワイトカラー化、就業形態の多様化（正規職員以外の労働者の増加、従来の雇用者概念の枠外の就労）、高齢化、女性の職場進出、高学歴化、就業意識の変化）、ミスマッチの実態把握、離転職者・求職者（失業者）の実態把握、教育訓練、能力開発の実態、労働者の生産性、能力評価、人材ニーズ調査、企業の経営・雇用システムの変容の実態、人事労務管理制度・賃金・労働時間制度の動き・潮流、サービス残業の有無、労働者の職業生涯の実態、企業活動と雇用・労働条件との関連、職場環境、健康・ストレス等の分析、フリーター等の実態、起業の実態、企業の雇用創出・喪失の実態、職種別の統計データの整備、規制緩和の雇用労働への影響、外国人労働の実態等があげられる。パネル調査の整備（厚生労働省も「21世紀出生児縦断調査」を実施するが、労働関連の設問はほとんどない）、勤労者の意識調査、地域レベルの統計の整備等も必要となろう。特に重要と思われるのは、政策評価が可能となるようなデータの整備提供と政策評価分析である。他方、経団連から、政府の賃金関連統計の重複是正が求められている。こうした労働統計の課題について、労働組合も含め、勤労者の方も、より積極的な意見を出すべきではないだろうか。

勿論、政府だけでなく、連合総研においても、独自性を出しつつ、社会経済情勢の変化の的確な実態把握、豊かで安心できる勤労者生活の実現のための課題を探る調査分析について、今後もより一層取り組んでいくことが求められよう。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

「女性と開発」への視点

桜美林大学教授 荒木重雄

なぜ女性への取り組みが必要か

途上国開発においてとりわけ女性を対象とする取り組みが求められるようになったのは1970年代からである。それは、開発援助によって国のパイを大きくすれば貧困層にもその恩恵が浸透し全体がレベルアップされるとする発想に基づく従来の開発政策の失敗が明らかになり、貧しい住民の生活向上のためにはその層に焦点を絞った援助が必要との認識が開発関係者のあいだで共有されるようになったことにはじまる。途上国社会の貧困層のなかでも最も貧困な者たち、抑圧され搾取されているなかでも最も抑圧、搾取されている者たちとして女性の姿が浮かび上がってきたのである。

それから四半世紀。しかし、「今日、途上国では10億人以上の人々が絶対的貧困の状況下で生きており、その大多数は女性である」（1995年北京国連世界女性会議）とされ、女性の人権と生活の改善が訴えられつづけている。

虐げられつつ家族を支える

では、貧しい人々のなかでも男性と女性のあいだには生活にどのような差があるのだろうか。たとえば識字率の男女比である。インドで識字率は男68%に対して女44%、バングラデシュでは男52%に対して女29%である（2000年『世界人口白書』）。この数字の背後には次のような事実もある。南アジアではおおむね、女兒に与えられる食事は男児の2分の1、医療

を受ける頻度は男児の3分の1といわれ、その結果、5歳までの乳幼児死亡率は男児の2倍近い。

こうした男女格差の背景には、宗教ともかかわる伝統的価値観や慣習がある。また、財産管理が男性の手に占有され女性は無権利状態ということもある。ところが多い場合、一家を支える労働を担っているのは主婦である、南アジアや東南アジアの農村や都市スラムでは、そのコミュニティで行われる労働の総量を100とすれば、そのうち男性が担うのは15%

で、25%は児童が担い、60%以上が女性によって担われているといわれる。すなわち女性は、家事、育児に加えて家計の主要な担い手でもある。なぜこのように女性に労働の負担が集中するのかについては幾つかの理由がある。まず、伝統社会では労働における男女の役割分担が截然と分かれていることである。家事、育児はそれがどれほど煩瑣な骨折り仕事であろうと女性が担うものとされ、男性が手伝うことはまずない。水汲みや薪運びは相当な重労働であり、乏しい食料を補う自家用の野菜の栽培や家禽、家畜の飼育も女性の仕事である。収入を目的とした労働でも、機械を操ったりそれなり技術を要する仕事が男性の仕事とされ、こまごました手作業や建築現場のレンガ運びのような雑用、露天市場での物売りなどは女性の仕事とされている。しかし、実際には男にさほどの技術があるわけもなく、技術があったとしてもそれを活かせる仕事がそれほどあるわけもない。女たちが稼ぎ手にもならなければならない背景には、男たちに仕事がない、あるいは、男性に比べて格段に賃金の安い女性により多くの仕事があるという事情がある。ところが問題はその安さである。多くが女性に割り当てられる伝統的技能の手仕事や機械を用いない労働は、近代化のなかで、価値の低いものとされ、不当に安い賃金しか支払われない。その結果が、女性の労働に依存する家庭の困窮化を示す「貧困の女性化」として現れている。

開発の主体は女性である

こうした女性の状況に対して国際社会でもさまざまな取り組みが試みられてきた。たとえば、女性により積極的な雇用や市場へのアクセスを促すWID（「開発と女性」）路線やジェンダー関係の改革を目標に据えたGAD（「ジェンダーと開発」）戦略である。それらの功罪はここでは論じないが、「住民参加型開発」を謳って女性のニーズを聞こうとしても集会には村の長老はじめ男たちしか現れなかったとか、出席した女性も男たちの前では一言も発言もできなかったというような現実もある。

ところで、どのような政策であろうと大事なことは、途上国の女性たちは家族と地域との緊密な絆のなかにあり、一身で生産（所得の獲得）、再生産（出産、育児、食事の確保、家族の健康管理）、コミュニティ・マネジメント（地域の相互扶助、環境維持）の三領域に互る責任を併せ持つ存在であることの確認である。女性たちに過重労働を強いるほかならぬこの事実が、また他方では逆に、彼女たちに尊厳をもたらしている。家族の生存に責任をもち、いのちと暮らしを守るためにこそ、彼女たちは逞しさと勇気と自己犠牲の精神を表し、ときとして並外れた機知、独創力と旺盛な変革、向上の意欲を示すのである。

「開発」はこれまでさまざまに語られ、実施されてきた。これからもそうであろう。しかし、女性たちのもつ、この、いのちと暮らしを原点に据えた人間としての全体性、総合性を視野に収めて開発を考えると、すなわち女性を主体に置いて開発を考えると、開発は血の通った、等身大の、人間的な貌を備えたものになるはずである。もしかしたらそこから、市場と競争原理の彼方に「人間の尊厳」や自然と調和した開発の姿を望めるのかもしれない。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

[HP D I O 目次](#)

研究委員会報告

「転職」の経済学—適職選択と人材育成—

「日本型雇用システム研究委員会」報告

連合総研は、従来の日本型雇用システム論を整理しつつ、経済社会環境の変化に対応したこれまでのシステムの長所をなるべく損なわない形で新しい雇用システムのあり方やそれに伴う労働組合・企業・政府の果たすべき役割を探ることを目的として、日本型雇用システム研究委員会（主査：猪木武徳大阪大学大学院経済学研究科教授）を設置し、1999年6月～8月にかけてアンケートを実施した。今回、このアンケート調査の事実結果についての各委員の研究分析を中心として日本型雇用システム研究委員会の研究結果として、『「転職」の経済学—適職選択と人材育成—』と題した著書を発刊したため、ここにその総論「離転職と人材育成」（猪木武徳主査執筆）の抜粋を掲載する。

「日本型雇用システム」の変容が議論されて久しい。国民経済や企業経営が行き詰まると、自省の念から、従来の慣行や制度を再検討しようという動きが出るのは当然であろう。外的環境条件が変わったとき、それに応じてシステムを修正しなければ、経済と経営の厳しい競争を生き抜くことはできないからだ。しかし、制度や慣行の改革を検討する前になさねばならない重要なステップがある。巷間いわれるところの「日本型雇用システム」の実態が何かということである。その「システム」なるものが、どれほど一般的に広く行きわたっているのか、あるいは本当に日本にだけ特殊なものなのか、といった「事実認識」にかかわる問題である。現行のシステムへの反省が、実態を押さえた上でなされているの

ならまだしも、存在しない「ワラ人形」を批判し、評価の不確かな制度を導入しようと躍起になっているとすれば、危険な方向への選択となりかねない。登山の最中に天候が急変したとき、闇雲にルートを変更してさまようのは事態をさらに悪化させる。むしろ悪天候の解消を座して待つことの方が賢明なこともある。

したがって経済・経営の不振を究明する際、現行のシステムや実態を正確に認識することなく、ただ別の「よいと言われている」やり方をまねるだけでは問題は解決しない。むしろ、現状の把握と外的環境の変化の正確な理解こそがまず求められるのであって、流行の「改革論」に不用意にくみするべきではなからう。

本書は、以上のような心構えから、とくに日本の企業内人事処遇制度と企業をとりまく労働市場との間に、どのような変化と相互作用が生じているのかを、データに基づきながら議論した成果をまとめたものである。焦点をあてた労働市場の問題としては、離職者の特性、離職後の求職活動と再就職の実態、再就職の際に過去の実務経験が賃金にどう影響するか、IT時代といわれるなかでキャリア形成の内部化は崩れつつあるのか、転職者は転職後の仕事にどの程度満足しているのか、企業内の人事政策は企業の新しさ古さと関係があるのか、そして適職選択のために労働組合はどのような役割を果たしうるか、といった点である。

本書に収められた論文で使用したデータは、(財)連合総合生活開発研究所が行った『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査』である。アンケート調査において協力いただいた連合関連の企業と労働者には、日本全体の実情を理解するにはサンプル上の偏りがあるかもしれない。しかし論文はすべて「証拠より論」ではなく、「論より証拠」の精神で書かれている。データからわかることと、筆者の推論を区別しつつ、仕上げるまでに何度も議論を重ね執筆者が各自の責任においてまとめた。

1つ重要な論点となったのは、外部労働市場（あるいはその中間的形態）をどれほど活用できるのかという点であった。これは経済学のテキスト的命題と、実際の歴史的経験の間のギャップとしてつねに問題となる論点である。流動性の高い市場をテキストブックは高く評価するが、現実には、そして歴史的には、「流動化」の高まりは様々な問題を含んでいる。筆者の個人的見解を述べるために、1つの具体例を論じておこう。

1999年の6月末、改正労働者派遣法が参議院で可決され成立、翌7月に公布された。人材派遣の対象業務が原則自由化され、「雇用流動化」のための労働法制の再編を主張する論者が、この改正を歓迎したことはない。彼らの主張はたしかに理論的には納得できるが、いくつかの疑問もわく。

派遣労働者は、正社員と同等の業務を担当することがある。ところが実際には、両者の待遇格差は日本の場合きわめて大きいと推定される。この点は半世紀ほど前の本工・臨時工問題を想起させる。朝鮮戦争を境に、本工と同種の作業に従事する臨時工が急速に増加し、大きな社会問題となった。もちろん臨時工の中には、工場内で建設修理や荷造り運搬といった附帯的・補助的作業に従事するものもいたが、企業側の費用削減の論理に従って、本工と同等の業務を担当するものの数も増大したのである。

臨時工の雇用期間には定めがあるため、その雇用が不安定なことはいうまでもなかった。しかしさらに深刻なのは、賃金が本工に比べて低いだけでなく、家族手当制度や退職金制度などが適用されなかったり、別種の制度の下に置かれたことである。こうした格差は、その後の経済成長に伴う労働需要の増大と、「臨時工の本工化闘争」によって徐々に解消していった。しかし、さらに複雑かつ微妙な問題は、いわゆる社外工問題であった。これも高度成長期の日本の造船業、鉄鋼業、化学工業に多

くみられた雇用形態であり、その存在論拠は、いわゆる現代の派遣労働と重なるところが多い。

戦後制定された職業安定法は、職業紹介や労働者供給を民間で行うことを原則禁止してきた。しかし、1970年代後半ごろから産業構造の変化に伴う仕事内容と、雇用形態の多様化に伴って、「人材派遣」と呼ばれる労働者派遣を業とする企業が、ビル管理、情報処理、パーティー企画などの分野で目に見えて増加しはじめた。1985年の労働者派遣法はそうした流れの中で成立した法律である。この時点で予想しえたことは、附帯的・補助的作業に従事する臨時工も、企業側の「使いやすさ」の論理によって、逆に社外工へと再編されていくということであった。

企業側の「使いやすさ」の理由はいくつもある。外部社員である派遣労働者は組織化されていない。そもそも組織化できないような物理的条件（お互いに顔を合わすことがない）の下にあるから、使用者側も組合との団体交渉に入る必要はない。

改正派遣法を支持する論調が現在では主流である。しかしいくつかの点について、施行3年後の見直しの時期まで現実の動きをウォッチしておく必要がある。1つは、1年に制限されている派遣利用期間をどう見るかという点である。この制限のもともとのねらいは、派遣労働者が常用労働者を代替してしまうことを防止することにあつた。ヨーロッパでは同等待遇が原則となっているため、あるいは派遣会社への手数料負担が大きいため、派遣労働者と常用労働者との代替は起こりにくいといわれる。このあたりの法律上の論理と実際の動きを調査することも重要であろう。

各事業所の派遣料金として、派遣労働者1人1日（8時間）当たりの平均額と、その対前年度比は日本の調査でわかるものの、月額給与（これは多

くの場合、派遣労働者の方が高い)の差、社会保険料、福利厚生、教育研修のコスト、そして募集経費としての正社員(とくに中途採用者)に必要な経費を比較することも必要であろう。さらに派遣労働という雇用形態が人材の育成にどう影響するかも検討されるべきである。

いずれにせよ、改正労働者派遣法は「流動化」のための「ビッグバン」の一翼を担うといわれるが、これまでふれたような点について、改正法施行後の3年間、十分実態を把握するような作業が行政や研究者に求められている。政策の意図と効果は別々に検討する必要があるからだ。

他方、転職を余儀なくされた者が、新しい仕事を見つけるためのコストをできる限り小さくするための社会的ネットワークをさらに充実することも必要となってきた。本書に収められた諸論文は、このようないわゆる「内部市場」と「外部市場」の接点の問題を、データをていねいに吟味しながら論じたものである。どの論文が、どのような問題意識から具体的に何を論じ、一応どのような結論にたどりついたのかを簡単に要約しておきたい。

中村二郎氏執筆の第1章「誰が企業を辞めるのか—離職性向と企業内におけるマッチング—」は、企業内におけるマッチングの良否が雇用者の離職(定着)性向にどのような影響を与えるのかを実証的に検討をしている。具体的には、次の3つの作業を行っている。①個別労働条件に対する雇用者の適合度(満足度)が離職性向にどのような影響を及ぼすのか。②個別労働条件に対する適合度(満足度)がどのような要因によって決定されているか。③転職において、「成功」、「失敗」を決定する要因は何か。そして実証分析を行った結果、「仕事内容・職種」、「賃金・賞与」などに関する不満が離職性向に強く関係していることが確認された。また、転職者に関しては、前職の離職理由によって現職への適

応度が異なっていることや、一部の離職理由については転職しても必ずしも改善されにくいことが確認された。

下山昭夫氏執筆の第2章「離転職者の求職活動と再就職」は、離転職者の労働条件の変化とジョブ・サーチが効率的に行われる具体的条件を探っている。離転職者のなかで、失業という事態に遭遇しても、年齢が若ければそれを機会に賃金等の労働条件を向上させる可能性がある。ただ、50歳代の中高年層はかなり厳しい状況に直面していることがわかる。再就職できても、雇用形態が非正社員であるなど、労働条件は低下する。非正社員での再就職は潜在的な求職予備軍といえる。さらに下山氏は、求職活動を有利に進めるには、実務経験や会社内外での個人的なネットワークがキーポイントとなると指摘する。資格や学歴の効用を期待している人は少ない。職業能力の幅を広げたり深化させるための実務経験の積上げの方が効果的であり、社会関係を会社内外に張り巡らす必要がある。会社都合による退職では、経済生活上の不安定に加え、心理的にネガティブなダメージを経験することが報告されている。

富田安信氏執筆の第3章「仕事能力の高まりと賃金・役職の関係」は、仕事能力が発揮される5つの場面に注目している。「自分で判断・工夫する仕事」、「新人の指導・育成を担当」、「トラブルや異常を自分で処理する」、「職場全体の仕事について発言」、「自分の担当以外の仕事もする」の5つについて、どの程度実行しているかを4段階で評価した。いずれの仕事能力でみても、年齢が高くなるにつれて高い仕事能力をもつ人の割合が増えていくが、40歳代に入るとあまり増えない。また、企業規模が大きくなるほど、役職についていない人でも高い仕事能力をもつ人の割合が増えてくるが、その割合は中小企業で役職についている人には及ばない。仕事能力の形成方法が賃金に与える効果をみると、1つの職能のなかで1つの仕事をしてきた人より、1つの職能のなかで幅広く仕事をしてきた人の年収のほうが高く、また、仕事に役立つ研修を受け、自

己啓発をしたことのある人のほうが有意に高いことがわかる。仕事能力を考慮した役職関数も推定したが、結果は賃金関数の推定結果とほぼ同じであった。1つ注目される違いは、「経験した仕事の幅が1つの職能にとどまる」人よりも、「いくつかの職能を経験している」人のほうがより上位の役職についているという結果が得られたことである。

これまで企業内部で形成される技能の重要性が指摘されてきたが、それらが別の企業に移った場合にどの程度役立つのかについては十分に検証されてこなかった。勇上和史氏執筆の第4章「転職時の技能評価—過去の実務経験と転職後の賃金—」は、転職者の過去の実務経験が現職と一致する場合に、その経験が転職時やその後の賃金にどのような影響を与えるのかを分析した。その結果、転職前後の賃金変化に関しては、特に30歳代の転職において、異なった部門へ転職した場合に比べて、営業系、研究・技術系の間を移動した場合、とりわけその過去の経験が深いほど転職後の年収が上昇することがわかった。さらに、転職後の賃金を分析した結果でも、研究・技術系では過去の経験が生かされているために、同年齢の生抜き社員を上回る賃金が得られることがわかった。また製造部門の場合も同様の結果が得られた。これらの部門では企業を超えて通用する一般性の高い技能が形成されていると考えられる。

伊藤実氏執筆の第5章「内部育成と中途採用のスパイラル的人材戦略」は、新たな技術革新が急速かつ広範囲に進展しているIT時代には、労働市場も一挙に流動化時代を迎えるかの観を呈しているが、実態はそれほど単純ではない点を指摘する。転職経験者と長期勤続者が、労働市場の需給関係に応じて職種などによって大きな差異を生じつつ、スパイラルに役割分担していくと推量する。現在勤務している会社での賃金を比較すると、いずれの年齢階層および職種においても、長期勤続者の平均年収が転職経験者を上回っている。新卒採用重視の大企業では、中途採用の募集人員も比較的少なく、多数の応募者の中から中途採用者を厳選して

いるものと思われる。選抜された優秀な中途採用者の賃金は、長期勤続者と比較して、それほど大きな格差は発生していない。これに対して、中堅・中小企業では、こうした人材の選抜メカニズムが十分に機能しないため、様々な資質の人材を中途採用しているものと思われる。人材の資質にバラツキの大きい中堅・中小企業では、長期勤続者に対する転職経験者の年収格差は、かなり大きなものとなっている。新たな事業分野で必要な人材は、「即戦力」の人材の中途採用、未経験者でも学習能力が高い潜在能力を重視した新卒採用や中途採用、社内人材の能力再開発による再配置、さらには特定領域で専門能力の高い人材を契約社員や派遣社員で導入するなど、多様な方法で供給されるようになる。

守島基博氏執筆の第6章「転職経験と満足度－転職ははたして満足をもたらすのか－」は、転職の成功要因を、転職者の満足度の視点から分析した。より具体的には、様々な要因をコントロールした場合に、転職者と、同じ企業で働く転職を経験していない労働者とで満足度に差があるかをみることで、転職の理由や入職経路、採用された理由などのおよぼす影響を推測した。主な結果としては、5点あり、①1回の転職経験者は、満足度が転職未経験者と比べて高くなる、②だが、こうした傾向は、25歳から30歳代の転職に限ったことであり、③転職理由が仕事や労働条件の適合を求めているいわゆる「自己都合転職」であり、④人的ネットワークを通じての転職であり、⑤実務経験が重視されて採用された場合に主に見られる。最後にこうした発見に基づいて、外部労働市場と企業内労働市場の間に、中間的な労働市場を設けて、ソフトランディングを目指すことが、転職の成功確率を高めるためには必要なことを議論した。

最後の第7章「企業規模と『歴史』からみた人材育成」（猪木武徳氏執筆）は、企業の操業年数と規模、あるいは業種といった、労働者本人にとっての外在的要因が、企業内の人材育成や技能形成にどの程度影響を

与えているのかを分析した。その結果、外在的要因、とくに企業規模、次いで操業年数が重要なファクターではあるが、労働者本人の特性、とくに勤続年数が無視できない要因であることが改めてわかった。具体的には、以下の点が注意をひく。①古い企業ほど長期雇用を重視しており、規模の大小の影響はまったくない。基本的に製造業において長期継続雇用が重視される傾向が強い。②企業が古いほど、「年功重視」であり、「年功重視」か否かは、企業規模によってほとんど影響を受けない。年功重視は、産業が製造業か否かが特に影響していない。つまりこの意味で年功重視は、より広汎に一般的な雇用慣行として定着しているということである。ただし、実際の企業割合は、製造業、非製造業とも「長期継続雇用重視」の方が「年功重視」を大きく上回っている。③将来に対する見方となると、企業の操業年数と伝統的雇用慣行との関係は、もはやはっきりとは観察されない。ただし、現行のシステムを継続するという慣性（inertia）が働いていることも検出された。将来像について差がないのは、どの企業も同じイメージを持たざるを得ない事情があるわけだが、そのイメージを同じ情報源（評論家、学者、メディア等を通して）から獲得しているということも考えられる。

佐分利応貴氏・榎本純氏共同執筆の展望「ミスマッチ解消と適職選択の課題」では、労働のミスマッチを解消し適職選択をはかることの必要性和、それに対応する労働組合の役割について検討している。すなわち、個人にとっての適職選択（転職を含む）と、企業や国民経済にとって合理的な人材再配置とを効率的に行うには、それに適合した労働市場の整備が必要であることを提起するとともに、転職の実態と問題点について検証する。さらに、そうした適職発見や人材確保が効率的に行われるため外部労働市場と企業内双方に必要な諸条件整備について検討し、最後にそうした条件整備が重視される時代における労働組合の役割を考察している。そして、多くの事業所に非正規雇用労働者がさまざまなか

たちで参入し、また、企業のリストラや組織再編が進むなかで、労働組合にはこれまでとは異なる役割が求められているとして、①作業管理・工程管理を含む職場のチェック機能の強化、②正規雇用労働者と非正規雇用労働者の結合、③組合員の失業・転職に対する積極的な取組み、の3点をあげている。

[HP D I O目次](#)

経済の動き

[国際経済の動き](#)

[国内経済の動き](#)

国際経済の動き

世界経済をみると、全体として成長に減速がみられる。

アメリカでは、企業収益の悪化から設備投資が大幅に減少する一方で、個人消費に底堅い動きがみられ、住宅投資が増加していることなどから、内需は緩やかながら増加している。在庫調整が進むなかで、生産活動が停滞し、稼働率が低下している。雇用は製造業等を中心に減少しており、失業率は上昇傾向にある。景気は、弱い状態となっている。先行きについては、所得税減税の効果が注目される一方、企業収益の悪化、稼働率の低下などが懸念材料となっている。

ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気の拡大テンポは鈍化している。フランスでは、景気は安定した拡大を続けているものの、企業の先行き見通しは悪化している。イギリスでは、景気の拡大テンポは鈍化している。

アジアをみると、中国では、個人消費や固定資産投資が堅調に推移しているが、輸出の伸びが鈍化したことから、景気の拡大テンポはやや鈍化している。韓国では、生産や輸出が減少するなど、景気は減速している。

金融情勢をみると、アルゼンチンでは財政悪化懸念から金融不安が生じ、歳出削減策がとられることとなった。イギリスでは、8月2日に政策金利が0.25%ポイント引き下げられ、5.00%とされた。

国際商品市況をみると、原油価格は下落基調で推移していたが、7月25日のOPECの減産決定を受け持ち直した。

世界経済は日米欧同時減速の様相を呈している。日本、アメリカ、ユーロ圏のいずれも国内需要の伸びが2001年第1四半期に前期比率で1%未満にまで低下している。アジア諸国・地域においても実質GDP成長率が2001年に入り大幅に低下しており、マイナスになっている国もある。

こうした弱い世界経済情勢を反映して、2001年の世界貿易数量の伸びは大きく鈍化するものとみられる。2001年春の時点でもIMF、世銀、OECD等による世界貿易数量の見通しは、2001年に前年比5.5%～7.2%と伸びがほぼ半減するというものであったが、直近に公表されたイギリスのシンクタンクの予測では4%と、更に低くなっている。

(内閣府 月例経済報告から)

国内経済の動き

個人消費は、おおむね横ばいの状態が続いているものの、足元で弱い動きがみられる。実質消費支出は、6月は減少した。百貨店販売額は前年を上回った。小売業やチェーンストア販売額は、依然として弱い動きが続いている。新車販売台数が前年を大きく上回った。家電は、エアコンの大幅増加とパソコンの大幅減少によって弱い動き

となっている。現金給与総額は、特別給与の大幅な減少により引き続き前年を下回っている。

設備投資は、1-3月期の設備投資は全体として頭打ちとなった。大中堅企業の4-6月期（実績見込み）は、製造業、非製造業ともに前期比で減少している。今後の動向は、減少が続くものとみられる。

住宅建設は、前期と比べ2四半期連続で減少している。資産価格の長期的下落傾向と、雇用・所得環境の厳しさ増加などが要因といえる。先行きは、住宅着工を減少させる要因が引き続きみられる。

公共投資は、総じて低調に推移している。国の公共事業関係費は前年度に近い予算現額を確保しているものの、地方の投資的経費は引き続き前年度を下回っている。

輸出は、世界経済の減速を背景として、半導体等電子部品などの電気機器に加え一般機械などが減少していることから、大幅に減少している。輸入は、内需の弱さを反映して減少している。国際収支をみると、貿易・サービス収支の黒字が減少している。

鉱工業生産は、今年に入ってから2期連続で大幅に減少している。輸出の減少等によりIT関連品目の生産が減少していることが主因である。生産財の在庫増加は続いており、先行きが懸念される。第3次産業は、おおむね横ばいで推移している。

企業収益は、1-3月期の経常利益は前年同月比横ばいとなっている。企業の業況判断は、大企業・非製造業では横ばいとなったが、電気機械を中心に製造業で引き続き大幅に悪化するなど、厳しさがみられる。6月の倒産件数は、1,510件とやや高い水準となっている。

完全失業率は、6月は前月比同水準の4.9%と過去最高水準で推移した。新規求人数は、製造業の減少幅が拡大し全体で減少に転じた（6月前月比6.8%減）。製造業の残業時間は、8ヶ月連続で前月比減となっている。自営業主・家族従業者数の減少を受け、就業者数は減少している。

輸入物価は、円ベースでは円安の影響を受けて上昇している。国内卸売物価は下落している。消費者物価も下落している。総合してみると、持続的な物価下落という意味において、緩やかなデフレにある。

短期金利は、0.01%から0.02%で推移した。2、3ヶ月物は7月は横ばいで推移した。長期金利は、昨年秋より低下基調で推移してきたが、7月は国債の需給悪化を市場が懸念したなどの要因で上昇した。

株式相場は、昨年春より下落基調で推移している。4月末から5月上旬にかけて一旦上昇したものの、7月は、企業業績の悪化を懸念する市場の見方などもあって、一段と下落した。

対米ドル円相場は、円安基調で推移し7月上旬には126円台まで下落した後、横ばいで推移している。対ユーロ円相場は、100円台まで大きく上昇した後下落に転じ、7月末には109円台に下落した。

M2+CD（月中平均残高）は、おおむね前年同月比2.0%増程度で推移してきたが、年明け以降、郵便貯金からの資金シフト等を受けて、やや伸び率を高めている。民間金融機関の貸出（総貸出平残前年比）は、96年秋以来マイナスが続いている。貸出金利は、金融緩和

などを背景に、年明け以降低下している。

(内閣府 月例経済報告から)

[HP D I O 目次](#)

ちょっといいはなし

旅先での出会い

旅というものは、いろいろなものを与えてくれる。その土地土地の風土や名所、名物など現地に行き、肌で感じ、目で見、味わい、実感して得るもの。旅先で出会った人との会話やそこから得る情報、そして、人とのふれあい自体は、誰もが忘れがたいものとして心に焼き付いているのではないだろうか。特に、隣人の顔も分からないような都会の生活から抜け出て見知らぬ土地で受けた親切は、忘れることができない思い出ではないか。そこでここでは、先日訪れた信州伊那の地での“ちょっといい話”を紹介してみたいと思う。

それは、まだ、残雪が残る3月、知人と3人で訪れた「みはらしの湯（温泉）」でのことである。伊那市に所用があり、訪れた折りに少し時間が余ったため、我々は温泉に行くことにした。ホテルで、その場所を聞き、30分程かけてタクシーで向かったが、到着すると臨時休業であった。休業日も確認し、行ったにも関わらず。タクシーも返してしまい、連絡をして再び来てもらうには30分も待たなければならない。また、「せっかく来たのに。」という気持ちもあり、少し落胆していた。すると、そこに、我々を見た地元のおばちゃん（失礼かもしれないが。）が、「良かったら市街地まで乗せていってあげるよ。」と言ってくれた。われわれは、大変感謝し、車に乗せてもらうことになった。その道すがら、我々が東京から来たことを話すと、「折角だから。」と言って、別の温泉に連れて行ってくれるというのである。その温泉まで、車を30分も走らせて連れて行ってくれた。ところが、不運なことに、また臨時休業。しかし、そのおばちゃんは、「もう一件」別の場所を案内してくれるというのである。そこは、また、30分程かかるところであった。今度の温泉は、営業中だった。2カ所も案内してもらい、入れないと思っていた温泉に入れるということだけで、感謝であり、いかにお礼をしようかと思っていたら、

「温泉を出たら、市街地まで送ってくれる。」というのである。おばちゃんも、我々が温泉に入っている間、温泉に入るというのである。我々は、ここでもお言葉にあまえ、最終的には、泊まっていたホテルまで送ってもらった。このぐるぐると温泉を案内してもらっている間、我々は、車でいろいろな話をした。おばちゃんの家族のこと、伊那市のおいしいそば屋（砂場）、生まれ育った伊那のよいところなど。また、道すがら、田中知事の公共事業の見直しが行われている現場も説明してくれた。先程まで何も知らなかった人と会話をしているのが不思議である反面、地元の人でしか知り得ないことを教えてもらったり、その親切な気持ちに何かとても暖かい気持ちになった。確かに、世間ではメール犯罪や通り魔的犯罪など、顔の知らない者との事件も多数起こっていることも事実であるし、また、誰でも簡単に信用して良いということはないが、そんな社会のなかで人間的なふれあいを持つことができた旅先での出来事であった。

みはらしの湯：

<http://www.city.ina.nagano.jp/miharasi/shisetsu.html>

信州そば [砂場]（伊那市そば屋紹介）：

<http://ina-kankou.city.ina.nagano.jp/>

(BEN)

[HP](#)、[D I O目次](#)

[HP D I O目次](#)

事務局だより

【7月の行事】

2日 アジアの社会的対話研究委員会 主査 鈴木宏昌・早稲田大学教授

5日 雇用戦略研究委員会 主査 栗林世・連合総研所長

10日 中小企業従業員代表制委員会 主査 佐藤博樹・東京大学教授

11日 総務委員会

12日 政策研究委員会

18日 介護ヘルパーの人材育成と活用に関する調査研究

岡本祐三・神戸市看護大学教授

19日 生計費構造等の変化と21世紀国民生活の展望に関する調査研究委員会

主査 舟岡史雄・信州大学教授

25日 雇用戦略研究委員会 主査 栗林所長・連合総研

平成13年度「労働白書」学習会

26日 所内会議

経済社会研究委員会 主査 田中努・中央大学教授

ミクロ経済学勉強会 講師 吉川薫・白鷗大学教授

27日 自由貿易・投資協定に関する研究委員会 井上甫・創価大学教授

コーポレートガバナンス改革ヒアリング

31日 受託研究報告会

【8月の行事】

2日 所得分配・格差研究委員会 主査 宮島洋・東京大学教授

8日 中小企業従業員代表制委員会 主査 佐藤博樹・東京大学教授

9日 景気動向検討会

10日 生計費構造等の変化と21世紀国民生活の展望に関する調査研究委員会

主査 舟岡史雄・信州大学教授

介護サービス研究委員会 主査 堀越栄子・日本女子大助教授

23日 所内会議

24日 ヨーロッパの職業紹介事業比較研究

主査 島田陽一・早稲田大学教授

28日 多様な働き方と労働時間制度委員会

主査 八代充史・慶応大学助教授

雇用戦略研究委員会 主査 栗林世・連合総研所長

31日 不良債権処理が雇用に及ぼす影響についての勉強会

【編集後記】

自民党が圧勝して参議院選挙の幕が閉じた。株価が下がり、経済不況は雇用面に深刻な問題を出し始めている。地方へ行けば、この不況の深刻さは増してきており、更なるリストラの嵐が吹き荒れる懸念が広がっている。そんな情勢の中で、「骨太の方針」をもって改革が進められる。参議院選挙の審判によって「骨太の方針」が支持されたと自民党はいうが、「痛み」は経験した者しか分からない。殴られて痛いという経験が過去にあれば分かるが、圧倒的に「安定雇用」が続けられた日本で、失業の「痛み」を理解している人たちの冷静な審判とは思えない。「セーフティーネット」よりも先に「ストップ・ザ・失業」を行なわなければならない。それを実現するのが労働運動だと思うが、事態は思う方向に進んでいない。暑い夏の後には、「厳寒の冬」が待っている。（青木）

[HP D I O 目次](#)