

視点

金融市場から見た期待成長率と期待インフレ率

No.174 2003年7月

内閣府が先般発表した企業行動に関するアンケート調査によると、今年1月時点における今年度の予想実質経済成長率は0.3%となった。また、2月末時点での民間シンクタンクのコンセンサス予想も奇しくも同じとなった。期待成長率は今後の賃金や設備投資の動向を占う上で重要な指標であるが、年1回しか行われぬ調査や四半期毎の予測集計ではなかなかタイムリーにわからない。

そこで、もっとカレントに実質期待成長率を把握するには、名目金利とインフレ率やGDPギャップに大まかに成立する次のような関係を利用すればよい。

名目金利＝均衡名目金利＋0.5×GDPギャップ

＋0.5×均衡インフレ率からの乖離

となり、これを变形して、

実質期待成長率＝潜在成長率＋2×（1年期先の先物金利－足下の金利）

－（期待インフレ率－足下のインフレ率）となる。

今後1年の実質期待成長率をみるには、新聞の金融面に毎日掲載されている金利をみればよい。昨年10～12月期の潜在成長率の0.2%は次期も同じとして、先物との金利差は昨年12月末で0.06%、今年3月末で0.07%であった。期待インフレ率は内閣府の消費動

向調査で物価の上がり方に関する回答区分の分布から、昨年12月で▲0.7%、今年3月で0.09%となった¹。直近で期待インフレ率が高まったのは、健康保険の本人自己負担の上昇に加え、酒税やたばこ税の引上げに反応した一時的な要因が大きい。とはいえ、これらから期待成長率を計算すると、それぞれ0.32%、0.85%となり、ほぼアンケート調査等の結果に類似した結果となった。上記の期待インフレ率の射程距離はせいぜい今後1年程度であるし、物価連動債券市場もないので他の方法も利用できない。従って、残念ながらこの方法ではこれより長期の実質期待成長率は計算できない。

他方、より長期間の期待インフレ率等も関心の的であるが、上記よりもっと大雑把ではあるが、以下のような関係を利用すれば計算できないわけでもない。

$$\begin{aligned} \text{名目金利} &= \text{名目期待成長率} (+ \text{リスクプレミアム}) \\ &= \text{実質期待成長率} + \text{期待インフレ率} (+ \text{リスクプレミアム}) \end{aligned}$$

ただ、名目金利水準そのものは、一般にゼロより小さくすることができないし、金融政策の影響やリスクプレミアム要因にかなり左右される点に留意する必要がある。しかし、ここで敢えてリスクプレミアム要因を捨象してみると²、直近では10年物長期国債の利回りは0.6%前後であり、市場では長期停滞を予想していることがわかる。しかも、上記アンケート調査で今後3年間、今後5年間の実質期待成長率がそれぞれ、0.7%、1.0%となっており、調査時点での同期間の金利はそれぞれ0.2%、0.3%であった。期待インフレ率はその差分なので、それぞれ年平均▲0.5%、▲0.7%となり、金融市場からみると、デフレの長期化も予想しており、政策転換がない限り予想デフレは相当な粘着性を有している可能性がある。

¹ なお、足下のインフレ率は生鮮食品を除く消費者物価指数でそれぞれ▲0.7%、▲0.6%。

2 従って、かなりの幅を以って解釈する必要がある。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

不況の中のレジャーのすすめ

法政大学経済学部教授

村串 仁三郎

今や日本は底知れぬ経済不況のど真ん中にあり、毎日リストラや倒産の話がたえない。そうした暗い世情の中で、レジャーだの休暇だのという話を語るのは、なかなか勇気のあることである。

もともと労働問題を研究していた私が、レジャーに関心をいだくようになったのは、15、6年前に大学からサバティカル・ホリデーをえて、イギリスの地方大都市で暮らしたことからである。その頃は、イギリスは、まさに「イギリス病」で悪戦苦闘していた時期であった。

しかしイギリスで暮らしていると、日本で騒いでいる「イギリス病」は、どこにあるのか、非常に分かりにくく感じたものである。私の暮らしていたシェフィールドというかつての世界的鉄鋼業の大都市では、日本の鉄鋼業に大敗してすでに高炉はなくなり、平炉もほとんど閉鎖されてしまっていたから、失業率が15%を超えていた。

数年前イギリス映画で「フルモンティ」というコメディが人気をばくしたが、この映画は、失業して別居中の妻に支払う息子の養育費に困っていたシェフィールドの鉄鋼労働者が、ひよんなことから男ストリップをやって金を稼ごうというたあいな話であっ

た。

失業者の話の乾いたコメディになってしまうイギリス人の気性に私は、恐れ入ってしまうのだが、別に映画関係者だけがそうなのではない。イギリス滞在中、貧乏学者の私は、日本では考えられないこと、ゴルフを楽しんだ。当時は、まだ労働党の築いたレジャー政策のおかげで、パブリックのゴルフ場は、1ラウンド300円くらいでプレイできたのだが、ウィークデーには、リタイアした元労働者の諸君が、無料でプレイを楽しんでいた。彼らの多くが、リタイアしたのでゴルフを始めた、今は週2回ゴルフを楽しんでいるとのことであった。何人かの失業者の人たちとも一緒にゴルフを楽しんだ。

かように「イギリス病」の中で、イギリス人はのんびりと生活を楽しんでしていることに、私はまず驚いた。それどころか、「日本人はなぜあんなによく働くのか？」と問いつめられることもしばしばだった。彼らは、日本人が「ラットレース」（わっかの中で同じところを走りまわっているハツカネズミ）みたいに働くから、イギリスの鉄鋼業がつぶれたのだと主張してはばからない。

不況の最中にレジャーを楽しむイギリス人の生活スタイルは、欧米人に共通のことだと思うが、社会システムの中にレジャー・ライフがしっかりビルトインされているということである。

戦後イギリスでは、労働党と保守党が、福祉国家の証として如何に国民にレジャーを供給するか、激しく政策論争を展開してきた。例えば、1979年に登場したサッチャー政権は、労働党のかかげる「市民の権利としてのレジャー」という政策に、制限と同意をこめて「社会的経済的な手段としてのレジャー」という政策を対峙して戦った。注目すべきは、労働党だけが、勤労者のレジャーを保障しようとしたのではなく、労働党に対抗するために保守党も、国民という名で勤労者のレジャーを保障しようとしてきたということである。だからイギリスには、社会の中に国民がレジャーを楽しむというシステムがビルトインされていると云うるのである。

日本の風土にあって、この大不況下にレジャーを云々することが猛烈に後ろめたさを感じてしまうのだが、まさにそこに問題の本質が横たわっている。日本には、十分に休暇をとったり、しっかりとレジャーを楽しんだりすることは、経済の景気がいい時だけであり、不況の時はただひたすら汗して働くだけだと言った風土、文化、気分が支配している。

かつて追いつけ追い越せと前向きに頑張ってきた日本人が、今、後ろばかり見ている。

かつて「ヨーロッパ並みの賃金」を要求し、日本の労働組合は戦って成功をおさめた。しかしヨーロッパ並み賃金が達成され、アメリカの賃金に追いついて、その先のつぎの闘争スローガンを見失ってしまった。

今にして容易に明らかなことは、その時に掲げるべきスローガンは「ヨーロッパ並みの生活」の実現でなければならなかった。しかし春闘は相変わらず、賃金闘争にこだわり、賃金こそ労働者の真の要求だと勘違いしてきた。

1980年代に私は、日本の労働者はもはや高い賃金を要求するのではなく、短い労働時間、しっかりした長期休暇、高いばかりが脳でない豊かなレジャー・ライフが必要と書いた。労働組合は、単純に労働者の欲望を拡大し、追従するのではなく、一定の所得範囲でもバランスのとれた合理的で理性的な欲望を充足するような要求をすべきである、と主張したことがある。

1980年代の日本の労働組合にとって必要なことは、しっかりと労働時間短縮を実現し、ゆとりあるレジャー・ライフのシステムを制度化しておくことであった。そうしておけば、今日のような不況は経験することもなかったであろう。

バブル期に日本は、もはや他の先進国から学ぶべきものは何もないと、サラリーマンが

ら学者まで豪語していたが、まさにその時こそ、ヨーロッパ並みの労働時間としっかりした休暇制度（長期休暇と有給休暇の完全消化）、ヨーロッパ人が今日みなそうしているように、勤労が生み出すさまざまなフラストレーションと疲労を十分に解消し、真に働く能力の再生を可能にするに十分なレジャー・ライフを要求し、実現しておくべきであった。

他から学ぶことを忘れた日本が今長期の大不況のど真ん中にある。今からでも遅くない。ヨーロッパから学ぶべきことは明らかだ。何より労働時間を短縮すること、雇用を確保することである。

今日本は大不況のど真ん中にある。私はアメリカの国立公園について研究をしているが、大不況の1930年初めにアメリカ大統領ルーズベルトが、不況対策として一つはTVA（テネシー渓谷開発）と並んで、国立公園整備のためにCCキャンプ（民間国土保安部隊）というアイデアを提起し、50万人の若者を雇用して、失業を解消し、しかも自然保護の必要を理解させ、かつ荒廃した国立公園を保全し、環境を保護していく仕事に取り組んだことを思い出す。

こうしたアイデアは、今の日本でそのまま使える。大量に失業している建設労働者を雇用して、国土保全、自然環境防衛のために大々的に利用したり、産業廃棄物で汚された地域をクリーンにするため公共事業としてやればよい。無駄なダムや道路建設をやめて、本当に必要な治山治水のための公共事業をやるのであれば、誰も反対しないはずだ。

大不況からの脱出についてさまざまな論議があるが、いくらリストラを強行しても日本の経済は再生しないであろう。リストラを強行すればするほど、一部企業はともあれ日本の経済は衰弱する一方である。拒食症の少女にダイエットをすすめているようなものだ。

今の日本に必要なことは、雇用不安を解消し、新たな雇用を創出し、国民が将来の生活

に希望をもてることである。

フランツ・アルトというドイツ人ジャーナリストの書いた『エコロジーだけが経済を救う』（洋泉社）という本がある。ここには、ソーラーエネルギー革命、エコロジー交通システムを導入して膨大な雇用を創出し、労働時間の短縮により男女差別を解放し、人間らしく生活できる自由時間を獲得し、レジャー・ライフを満喫できる提案に満ちている。ここには労働組合リーダーが考えるべき多くの問題が提起されている。不肖、一労働問題研究者として私は、彼の提起する問題に応えるため小さな研究会を組織することにした。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

◇ 失業不安は改善せず、賃金カットが増加 ◇
厚生年金制度の見直しには十分な情報開示と議論が必要

— 第5回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査結果概要 —

勤労者は、景気回復には悲観的で、消費生活面でゆとりがなくなりつつあるアンケート結果となった。

雇用調整不安が継続する中で、収入は低下したが、消費は切り詰められなくなり、生活全般の満足度は低下している。また、「賃金カット」も進んでいる。現在、検討されている厚生年金制度の見直しについては、勤労者は、制度を十分に理解していない人が多いようであり、概して慎重な見方をとっている。今後、様々なケースについて、十分な情報開示に基づく議論とコンセンサスの形成が必要である。

【調査結果概要のポイント】

★厚生年金制度等の見直しには十分な情報公開とコンセンサスが必要

○厚生年金・医療保険制度への不信感は4人に3人

：年金額の低下や負担増がその主な理由

○厚生年金制度の内容認知度は、支給開始年齢や今後の制度見直しについて低く、十分でない

○今後の年金給付と負担のあり方について「どれともいえない」が多く、十分な情報公開と議論が必要

要

年金給付水準は今後も現状維持とする考え方が多く、現在の受給者の年金額引下げについても

反対が半数を超える

○税負担については、「消費税引上げ」、「公的年金等の控除の見直し」は少数

★依然として失業不安が高く、賃金などへの影響が大きい

○景気の現状・見通しとも悪化傾向で、今後の見通しは暗い

○2割強が「失業不安」：地域別には札幌市と仙台市でやや高い

3人に2人以上は「次の仕事を見つけることが困難」

4割が自己防衛策として「生計費の節約」

○勤め先での不況対策・雇用調整は、過半数で実施、「賃金カット」の割合が上昇

賃金低下もありうる賃金制度の導入が4割超：いずれも過去最高に

○世帯収入については減少傾向が加速、世帯消費の切り詰めも限界に

○こうした中で、収入、余暇・ゆとり、生活全般の満足度が低下

担当：吉田研一、千頭洋一

[記者発表資料（PDF形式）](#)

[調査結果の概要（PDF形式）](#)

[報告書（PDF形式）](#)

[基礎集計結果（エクセル形式）](#)

※ファイルが大きいため、ダウンロードの際に時間がかかります。ファイルを開くか

、保存するか聞いてくるときは「保存」を選んでください。ダウンロードに時間がか

かって、画面が固まったように見えるときがありますが、しばらくお待ちください。

[第1回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」\(H13年6月](#)

[発表\)](#)

[第2回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」\(H13年12月](#)

[発表\)](#)

[第3回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」\(H14年6月](#)

[発表\)](#)

[第4回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」\(H14年12月発](#)

[表\)](#)



雇用区分の多元化と新たな働き方への課題

連合総研研究員 末吉 武嘉

< 調査結果概要のポイント * 集計調査結果のみ、その他は本文参照 >

正社員と非正社員の両者に関して複数の雇用区分が設けられる企業が多くなっており、雇用区分が多元化している。正社員では、複数の雇用区分を設けている企業が半数を超え、非正社員では、2区分が31.0%、3区分が28.1%、4区以上が25.1%で、正社員よりも多元化している。

正社員と非正社員を区分する要因、それぞれに複数の雇用区分を設ける共通の要因は、「仕事内容・責任の違い」と「賃金・処遇制度の違い」にある。正社員内部に雇用区分を設ける要因は、それらに加えて「転勤有無」と「昇進・昇格上限の違い」が指摘され、非正社員内部に雇用区分を設ける要因は、「労働時間や勤務日数の長さ」と「雇用期間や期待する勤続年数の違い」にある。他方、「勤務時間の拘束性の違い」、「技能育成方針の違い」、「配転有無や頻度の違い」は、要因の上位にいずれも指摘されていない。正社員の雇用区分を仕事の範囲と勤務地の限定の有無で類型化すると、a)仕事非限定・勤務地非限定型が52.6%で半数強を占め、このほかはd)仕事限定・勤務地限定型が22.2%、b)仕事非限定・勤務地限定型とc)仕事限定・勤務地非限定型はそれぞれ12.6%となる。正社員の区分であっても、仕事や勤務地が限定されている雇用区分ほど、「第2次考課を行うポジション以上」への昇進が閉ざされている。勤務地が非限定のa)とc)では、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」という方針をとる雇用区分の割合が高く、b)とd)では、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」と「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」が主となる。

非正社員では、d)が、雇用区分では81.2%と大多数を占める。従来の正社員の働き方に典型的であったa)は、雇用区分では5.4%にすぎない。雇用契約期間の定め有無では、仕事の範囲を限定していないa)(19.0%)とb)(12.6%)では雇用期間に定めのない無期雇用がみられ、とりわけ従来型の正社員の働き方であるa)ではその比率が20%ほどになる。「管理的なポジション」がキャリアに含まれていない雇用区分が70%から80%と多数となるが、仕事の範囲に限定がない雇用区分は、キャリアの上限が高く、転換制度によって他の雇用区分までキャリアが広がる可能性がある。

正社員の雇用区分の4類型別に要員数の過去3年間の変化をみると、すべての類型で「減少」が最も多く、正社員の削減傾向がすべての雇用区分で確認できる。過去3年間における業務移管の状況についてみると、各雇用区分とも「他の非正社員の雇用区分へ移管」、「派遣労働へ移管」、「請負や業務委託へ移管」がそれぞれ20%前後を占め、業務の担い手が正社員から他に置き換えられてきている。

非正社員の雇用区分4類型別に3年前と比較した要員数の増減をみると、c)以外の雇用区分では「増加」が「減少」を上回る。「減少」に着目すると、b)とc)で多い。過去3年間における業務移管の状況は、正社員の雇用区分に比べ、「移管せず」がいずれの雇用区分でも多数となる。

「短時間勤務社員」の中で正社員と全く同じ仕事内容や責任を有する者がいる企業は少ないが、正社員と仕事内容や責任が8割以上同じ短時間勤務社員がかなりの企業に存在する。正社員との処遇の均衡を考慮している企業は、全く同じ仕事をしている場合で43.6%、8割以上同じ仕事をしている場合で34.6%となり、正社員と仕事と同じほど、両者の均衡を配慮する企業が増える。ただし、両者への均衡配慮への取り組みは相関しており、いずれかの均衡に取り組んでいる企業は他の均衡にも取り組んでいる。

雇用区分などに関して労使関係上どのような話し合いが行われているのかをみると、労働組合による協議(協議決定を含む)が比較的多いのは、「雇用区分毎の職務内容」(43.6%)と「非正社員の賃金制度の変更」(35.8%)であるが、「外部労働力の要員数や活用状況」と「非正社員に職場毎の要員数」では、「何もしていない」が多い。また、労働組合が非正社員の賃金・人事制度の変更に関して協議している企業では、正社員と短時間勤務社員との間の労働条件の均衡を配慮している企業が多くなる。

雇用区分の多元化と新たな働き方への課題

(連合総研「雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究」結果の概要)

連合総研(雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究委員会、主査：佐藤博樹 東京大学教授)では、企業における雇用管理の現状、変化の実態を明らかにし、進みつつある社会・経済構造の変化に対応した新たな働き方のシステムづくりに向けた政策的諸課題を考察することを目的に、標題の調査研究を行った。その結果概要は以下のとおりである。(2002年4月～2003年3月)

< 調査の概要 >

(調査の目的)

本調査では、企業における雇用管理の現状と変化の方向性、とりわけ複線型の雇用管理と非正社員の活用の現状を明らかにするために、企業の人事担当者を対象とするアンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

(調査の実施方法)

1. アンケート調査

アンケート票は、「企業調査」として、以下の2つのルートで配布し、記入者からの直接郵送方式で回収した。調査は、下記の2つの対象に対して、2002年10月から11月にかけて、2,925部を配布して、547部を回収した。有効回答率は、18.7%であった。

連合傘下の民間産業別組織を通じて、単組経由で「企業の本社の人事担当あるいは労務担当」に配布。925部を配布して399部を回収した(有効回答率43.1%)。

帝国データバンクに登録のある企業のうち、連合非加盟組合の多い産業に属する従業員数500名以上の企業(無組合企業を含む)の「人事・総務担当者」に郵送にて配布。2,000部を配布して、148部を回収した(有効回答率7.4%)。

2. ヒアリング調査

ヒアリング調査は、主要な産業に属する企業20社(製造業8社、非製造業12社)の本社の人事担当者に対し、2002年7月～2003年1月にかけて実施した。

(用語の定義)

1. 雇用・就業形態の名称について

本調査でいう「**正社員**」とは、企業が直接雇用している従業員のうち、いわゆる正規社員や正規職員として扱っているものを指す。

本調査でいう「**非正社員**」とは、企業が直接雇用している従業員のうち、上記の「正社員」を除くものを指す。一般的に、「契約社員(専門的な職種に従事し、雇用期間に定めのある者)」「パート社員(パートタイマー)」「臨時雇用者(1ヶ月以内の雇用期間の者)」「嘱託員」などの名称で呼ばれるものを「非正社員」として考える。

本調査でいう「外部労働力」とは、企業が直接雇用していないが、企業内で働いているものを指す。派遣労働者、職場内の請負社員、流通業などにおける取引先からの派遣スタッフ（派遣店員など）などを「外部労働力」として考える。

上記、を合わせたもの、すなわち「正社員」以外の労働者すべてを指す場合は、「非典型労働者」と呼ぶ。

これらの用語は、調査対象となった企業を基準にしたものであり、この分類で非正社員や外部労働力と分類されたものが、それぞれの雇用先の企業では正社員である場合も少なくない。

2. 雇用区分について

- ・本調査では、「総合職社員」「一般職社員」「契約社員」「パート社員」「アルバイト」などの呼称により、たがいに区別される雇用者の区分をそれぞれ「雇用区分」と呼ぶ。
- ・正社員でも、賃金テーブルが異なるなど賃金の決め方が異なっていたり、勤務地や職種の限定に関する扱いが違っていたりするグループがあり、かつ異なる名称で呼ばれ、採用あるいは昇進限度を別に管理している場合は、それぞれを異なる雇用区分とみなす。
- ・「管理職層」は、回答企業の雇用区分の分け方に準じるものとしたが、例示として、「管理職層」で昇進などにより賃金の決め方が変化する場合でも、「総合職社員」に連続しているものとして管理されている場合は、「総合職社員」に含めるものとした。

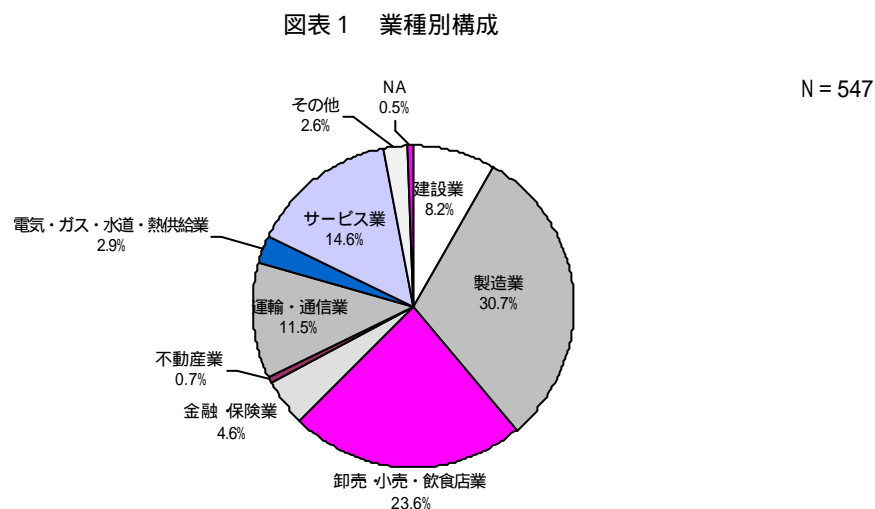
(集計サンプル数)

本調査では、問6～問26（巻末掲載：調査票参照）を、回答企業の正社員、非正社員それぞれ主要なものより3つまでの雇用区分について、その雇用区分に関する設問としている。そのため、本調査の回答企業数（サンプル数）は547であるが、雇用区分に関する集計・分析は、回答された雇用区分数（2189サンプル）を基に行っている。（図表には、それぞれ、＜企業区分別集計＞＜雇用区分別集計＞と表示している。）

< 集計サンプルの主な構成 >

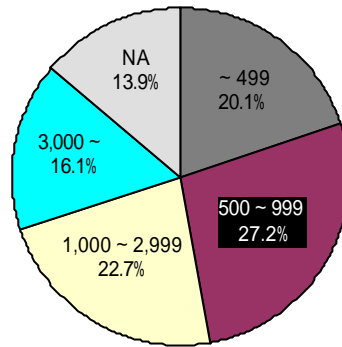
1. 回答企業の主な属性

業種別・企業規模別構成 < 企業区分別集計 >



図表2 企業規模別構成（人）

N = 547

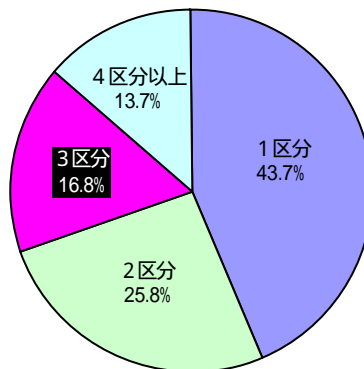


* 企業規模は平成13年末の正社員数。

雇用区分別構成 < 企業区分別集計 >

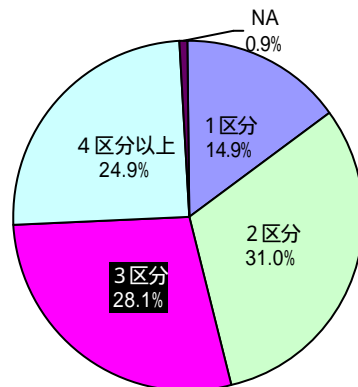
図表3 正社員の雇用区分別構成

N=547



図表4 非正社員の雇用区分別構成

N = 538

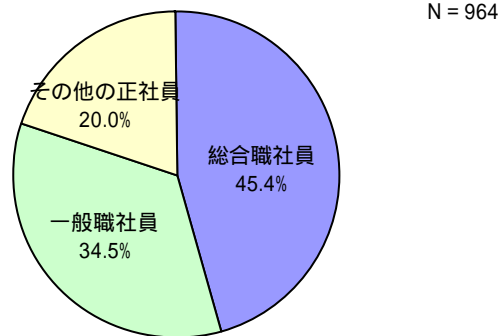


* 雇用区分数について聞いた問5を集計。

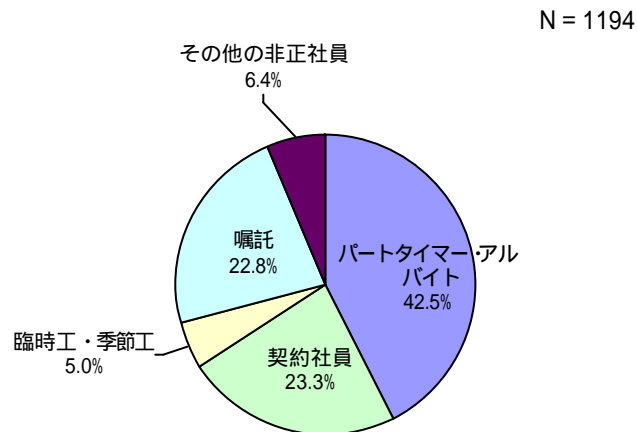
* 非正社員は、非正社員を雇用している企業について集計。

呼称別（一般的な名称）雇用区分の構成 <雇用区分別集計>

図表5 呼称別雇用区分の構成・正社員



図表6 呼称別雇用区分の構成・非正社員



* 正社員と非正社員の主要な雇用区分について（それぞれ3つまで）該当する一般的な名称を聞いた問7を集計。

1. 雇用区分多元化の現状

(1) 活用人材の構成：増加する非典型労働者

図表7は、2000年度末と2002年度末の2時点について、正社員数と非典型労働者数の両者について回答した企業327社の人材活用状況を調べたもので、人数は平均値である。2002年度末についてみると、正社員1,487人に対し非典型労働者数は619人で、正社員に対する比率は41.6%となる。さらに正社員に対する非典型労働者それぞれの比率を見ると、非正社員の比率は31.5%、外部労働力の比率は10.1%となる。非正社員だけでなく、外部労働力を含めた非典型労働者を抜きにしては、企業の人材活用の実態を正確に把握できない状況にあるといえる。

さらに2000年度末と2002年度末を比較すると、2年間と短期間の変化であるが、正社員数が減少する一方、非典型労働者が増加している。

図表7 人材活用数の変化(327社) <企業区分別集計>

	a)2000年度末	b)2002年度末	c)増加率(b/a)
1) 正社員	1,609人	1,487人	92.4%
2) 非典型労働者	552人	619人	112.1%
非正社員	418人	469人	112.2%
外部労働力	134人	150人	111.9%
3) 正社員に対する非典型労働者比率	34.3%	41.6%	
4) 正社員に対する非正社員比率	26.0%	31.5%	
5) 正社員に対する外部労働力の比率	8.3%	10.1%	
6) 正社員に占める女性比率	17.2%	16.5%	
7) 非正社員に占める女性比率	76.1%	74.6%	

*注¹

(2) 雇用区分数

回答企業数547社のうち非正社員を雇用する企業は538社で、回答企業の98.4%(538社)とそのほとんどが非正社員を雇用している。回答企業の多くは、非正社員を雇用するだけでなく、正社員と非正社員の両者に関して複数の雇用区分を設けている。

正社員の雇用区分(547社)の設定状況は、伝統型である1区分が43.7%と多いものの、2区分以上の合計は56.3%と半数を超える(平均2.2区分)。

つぎに非正社員を雇用している企業(538社)を取り上げ、非正社員の雇用区分数をみると、1区分が14.9%、2区分が31.0%、3区分が28.1%、4区分が14.3%、5区分以上が10.8%となり、正社員に比べ非正社員の雇用区分数はより多元化している(平均2.9区分、無回答0.9%)。

正社員数と非正社員の雇用区分数の組合せをみると、きわめて多様で特定の組合せに回答企業が集中しているわけではない。図表8によれば、「正社員1区分・非正社員3区分」が最も多い組合せであるが、それでも13.2%にすぎない。また、「正社員3区分以上・非正社員3区分以上」と雇用区分の多元化が進んでいる企業も14.5%と10%を超える。

図表8 雇用区分数の関係 <企業区分別集計> (全体:100%)

正社員の雇用区分数	非正社員の雇用区分数				
	1区分	2区分	3区分	4区分以上	計
1区分	7.4	12.3	13.2	11.2	44.1
2区分	3.2	7.4	7.6	7.6	25.8
3区分	2.2	6.7	3.5	4.1	16.5
4区分以上	2.0	4.6	3.7	3.2	13.6
計	14.9	31.0	28.1	26.0	100.0

*注²

2. 正社員と非正社員の区分およびそれぞれに複数の雇用区分を設ける理由

非正社員を雇用する企業が大多数を占めるとともに、両者に複数の雇用区分を設けている企業も相当数を占めた。以下では、正社員と非正社員の区分およびそれぞれに複数の雇用区分を企業が設ける要因を分析しよう。(図表9)

まず、非正社員を雇用している企業(538社)を取り上げ、正社員と非正社員の区分を設けている要因(3つまで選択)からみる。「仕事の内容や責任の違い」(75.3%)と「賃金・処遇制度の違い」(68.4%)が多く、これらに比率は低くなるが「労働時間や勤務日数の長さ」(38.1%)と「雇用期間や期待する勤続年数の違い」(31.2%)が続いている。

つぎに、正社員内部に複数の雇用区分を設けている企業(308社)を取り上げ、その要因をみると、「仕事

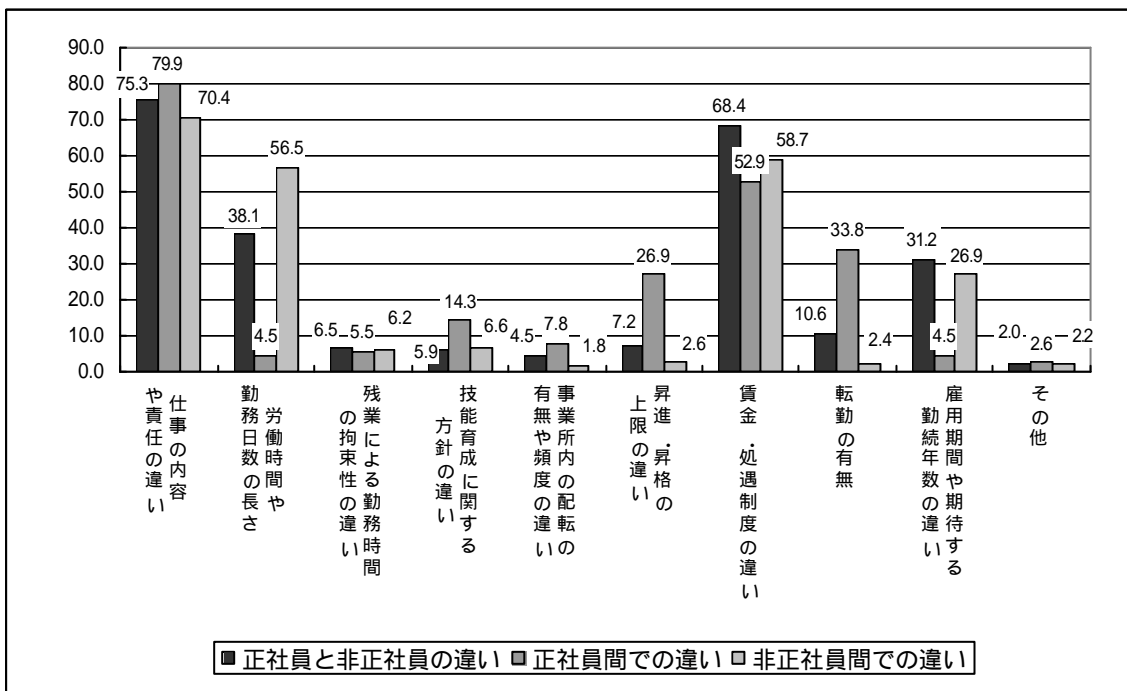
の内容や責任の違い」(79.9%)と「賃金・処遇制度の違い」(52.9%)が多く、この2つは正社員と非正社員の区分を設ける要因と同じになる。また、この2つについて「転勤の有無」(33.8%)と「昇進・昇格の上限の違い」(26.9%)の指摘率が高く、一方で、「労働時間や勤務日数の長さ」(4.5%)と「雇用期間や期待する勤続年数の違い」(4.5%)の指摘率は低く、この点が正社員と非正社員を区分する要因とは異なる。

最後に、非正社員に複数の雇用区分を導入している企業(453社)を取り出し、その要因をみよう。これまでと同じく「仕事の内容や責任の違い」(70.4%)と「賃金・処遇制度の違い」(58.7%)の指摘率が高いが、この2つに加えて「労働時間や勤務日数の長さ」(56.5%)の比率が高く、さらに「雇用期間や期待する勤続年数の違い」(26.9%)が続いている。

以上によれば、正社員と非正社員を区分する要因、さらにそれぞれに複数の雇用区分を設ける共通の要因として、「仕事の内容や責任の違い」と「賃金・処遇制度の違い」をあげることができる。正社員内部に雇用区分も設ける要因は、それに加えて「転勤の有無」と「昇進・昇格の上限の違い」である。さらに、非正社員内部に雇用区分を設ける要因は、「労働時間や勤務日数の長さ」と「雇用期間や期待する勤続年数の違い」であり、この2つは、正社員と非正社員の区分を設ける要因でもある。他方、「残業による勤務時間の拘束性の違い」、「技能育成に関する方針の違い」、「事業所内の配転の有無や頻度の違い」は、正社員と非正社員を区分する要因さらにそれぞれに複数の雇用区分を設ける要因の上位には指摘されていない。

図表9 正社員と非正社員の区分、およびそれぞれに複数の雇用区分を設ける要因
(3つ以内選択) <企業区分別集計>

(%)



3. 正社員と非正社員の雇用処遇の異同

(1) 正社員の雇用区分別にみた特徴

正社員の雇用区分をいくつかの類型に分け、類型別に雇用区分の特徴を分析する。仕事の範囲と勤務地の限定の有無を利用することで、図表10の4つの類型すなわち、a) 仕事非限定・勤務地非限定型、b) 仕事非限定・勤務地限定型、c) 仕事限定・勤務地非限定型、d) 仕事限定・勤務地限定型が設定できる。

正社員の雇用区分を上記の4つの類型に分けると、a)仕事非限定・勤務地非限定型が52.6%で半数強を占め、このほかはd)仕事限定・勤務地限定型が22.2%、b)仕事非限定・勤務地限定型とc)仕事限定・勤務地非限定型はそれぞれ12.6%である。仕事の範囲や勤務地が限定されていない従来の総合職型であるa)仕事非限定・勤務地非限定型は、雇用区分数の50%強を、配置人数では70%ほどを占める。言い換えれば、従来の総合職型以外の雇用区分がかなりの割合を占めてきていることがわかる。

正社員の区分であっても、仕事や勤務地が限定されている雇用区分ほど、「第2次考課を行うポジション以上」への昇進が閉ざされている。昇進上限が「第2次考課を行うポジション以上」は、a)型で77.6%、b)型で36.4%、c)型で52.7%、d)型で20.6%)で、b)とd)の勤務地限定型では上位ポジションへの昇進が制約されている。

技能育成の方針(いくつかでも選択)では、勤務地が非限定のa)とc)では、「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」という方針をとる雇用区分の割合が高い(前者で72.3%、後者で57.3%)。他方、b)とd)では、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」(前者51.8%、後者44.8%)と「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」(前者46.4%、後者48.5%)が主となる。勤務地が限定された雇用区分では、b)のように仕事の範囲が限定されていない場合でも、「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」や「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」とする雇用区分の割合が高くなる。このことは、事業所間異動によって複数の職場を経験することが、従業員に「幅広い技能」を習得させるための条件となっていることを示すものである。

図表10 正社員の雇用区分類型計 <雇用区分別集計>

	雇用区分数	配置要員数(人)	配置要員数の構成
計	873(100.0%)	1,304,721(842)	100.0%
a)仕事非限定・勤務地非限定型	459(52.6%)	900,354(442)	69.0%
b)仕事非限定・勤務地限定型	110(12.6%)	142,524(107)	10.9%
c)仕事限定・勤務地非限定型	110(12.6%)	136,063(103)	10.4%
d)仕事限定・勤務地限定型	194(22.2%)	125,780(190)	9.6%

*注³

(2) 正社員の雇用区分類型別にみた要員数の変化と今後

正社員の雇用区分類型別の要員数に関する過去3年間の変化をみよう(図表11)。上記の4類型毎に要員数の変化をみると、すべての類型で「減少」が最も多い。すでに指摘した正社員の削減傾向がすべての雇用区分で確認できる。その中で「減少」の指摘率が高い雇用区分は、仕事の範囲が限定されているc)とd)で、「減少」はそれぞれ73.6%と72.2%となる。これに対して仕事の範囲が限定されていないa)とb)では、「減少」がそれぞれ66.2%と58.2%である。とりわけb)では、要員数を減少させた雇用区分の割合が低い。また、a)とb)では、要員数が「増加」した雇用区分も、それぞれ19.0%と22.7%となる。他方、c)とd)では「増加」がそれぞれ10.9%と13.9%にとどまる。

図表11 3年前と比較した要員数の変化 <雇用区分別集計> (%)

	増加	変化なし	減少	無回答	雇用区分数
計	17.0	13.6	67.4	2.0	895
a)仕事非限定・勤務地非限定型	19.0	13.5	66.2	1.3	459
b)仕事非限定・勤務地限定型	22.7	15.5	58.2	3.6	110
c)仕事限定・勤務地非限定型	10.9	14.5	73.6	0.9	110
d)仕事限定・勤務地限定型	13.9	11.3	72.2	2.6	194

*注⁴

過去3年間における業務移管の状況についてみると(図表12)「業務移管してない」が45%前後から55

%前後であるものの、各雇用区分類型とも「他の非正社員の雇用区分へ移管」、「派遣労働へ移管」、「請負や業務委託へ移管」がそれぞれ20%前後を占め、業務の担い手が正社員から他に置き換えられていることがわかる。正社員の要員数の減少の背景には、こうした他への移管があると言える。

雇用区分別類型別に業務移管の状況を見ると、「派遣労働へ移管」はb)で25.5%と高く、「他の非正社員の雇用区分へ移管」はd)で24.2%と高くなる。「他の正社員の雇用区分に移管」と「請負や業務委託へ移管」は雇用区分類型別の差は小さい。

図表 1 2 過去3年間の業務移管の状況 <雇用区分別集計> (複数選択、%)

	他の正社員の 雇用区分へ	他の非正社員 雇用区分へ	派遣労働へ	請負や業務委 託へ	移管せず	無回答	雇用区分数
計	7.9	19.0	21.1	20.0	51.2	3.0	895
a)仕事非限定・勤務地非限定型	7.4	17.9	19.8	20.7	53.8	3.9	459
b)仕事非限定・勤務地限定型	10.9	14.5	25.5	21.8	43.6	4.5	110
c)仕事限定・勤務地非限定型	9.1	20.0	21.8	20.0	55.5	0.0	110
d)仕事限定・勤務地限定型	7.2	24.2	21.6	17.5	47.9	1.0	194

*注⁵

(3) 非正社員の雇用区分の特徴

非正社員の雇用区分を正社員の場合と同じく仕事と勤務地の限定の有無で4つの類型に分けると図表13のようになる。正社員と異なり非正社員の場合、d)仕事限定・勤務地限定型が、雇用区分数では81.2%と大多数を占める。つまり、非正社員は、仕事の範囲と勤務地を限定された雇用区分として雇用されている。

一方、他の3つの雇用区分類型は雇用区分数でみても配置要員数でみても比率が少なくなる。とりわけ従来の正社員の働き方に典型的であったa)仕事非限定・勤務地非限定型は、雇用区分数では5.4%を占めるものの、配置要員数は1.5%にすぎない。

雇用契約期間の定めの有無では、いずれの雇用区分類型でも雇用期間に定めがあるものが多数であるが、仕事の範囲を限定していないa)(19.0%)とb)(12.6%)では雇用期間に定めのない無期雇用がみられ、とりわけ前者の従来型正社員の働き方であるa)ではその比率が20%ほどになる。いずれの雇用区分類型でも雇用期間に定めがあるものが多いが、そのほとんどでは通常、契約更新が行われている。

非正社員の雇用区分類型では、「管理的なポジション」(人事考課や部下指導を行う立場にある者)がキャリアに含まれていない雇用区分が70%から80%と多数となるが、仕事の範囲を限定していないa)とb)では、部下の指導が多いものの「管理的なポジション」をキャリアに含む雇用区分が30%程度となる。とりわけa)では、「第2次考課を行うポジション以上」をキャリアに含む雇用区分が12.7%と10%強となる。他の雇用区分への転換制度の有無では、制度なしがc)とd)で70%程度と多いが、a)とb)ではその比率が60%前後となり、制度があるだけでなく過去3年間に制度の適用があったとする雇用区分が30%前後と多い。雇用区分の転換先として正社員の雇用区分への転換が多いのは、勤務地を限定していないa)(77.8%)とc)(82.4%)である。つまり、仕事の範囲に限定がない雇用区分類型は、キャリアの上限が高く、転換制度によって他の雇用区分までキャリアが広がる可能性がある。ただし、正社員の雇用区分への転換では、勤務地が限定されていない雇用区分類型の方が有利である。

技能育成の方針(いくつでも選択)では、雇用区分類型別に大きな違いはなく、いずれの雇用区分でも「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」と「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」の比率が低く、仕事の範囲を限定していないa)仕事非限定・勤務地非限定型とb)仕事非限定・勤務地限定型では両者の比率の合計が、前者で28.6%、後方で21.8%である(問26)。

図表 1 3 非正社員の雇用区分類型計 <雇用区分別集計>

	雇用区分数	配置要員数	配置要員数の構成比
計	1168(100.0%)	550,829(1092)	100.0%
a) 仕事非限定・勤務地非限定型	63 (5.4%)	8,113(61)	1.5%
b) 仕事非限定・勤務地限定型	87 (7.4%)	79,730(85)	14.5%
c) 仕事限定・勤務地非限定型	70 (6.0%)	50,158(62)	9.1%
d) 仕事限定・勤務地限定型	948(81.2%)	412,828(884)	74.9%

*注⁶

(4) 非正社員の雇用区分類型別にみた要員数の変化と今後

非正社員の雇用区分類型別に3年前と比較した要員数の増減をみると(図表14)c)仕事限定・勤務地非限定型以外の雇用区分類型では「増加」が「減少」を上回っている。「減少」に着目すると、b)仕事非限定・勤務地限定型とc)仕事限定・勤務地非限定型で多くなる。

図表 1 4 3年前と比較した要員数の変化 <雇用区分別集計> (%)

	増加	変化なし	減少	無回答	雇用区分数
計	42.0	27.6	27.6	2.8	1194
a) 仕事非限定・勤務地非限定型	41.3	27.0	27.0	4.8	63
b) 仕事非限定・勤務地限定型	41.4	20.7	35.6	2.3	87
c) 仕事限定・勤務地非限定型	28.6	34.3	35.7	1.4	70
d) 仕事限定・勤務地限定型	43.0	28.0	26.5	2.5	948

*注⁷

過去3年間における業務移管の状況(図表15)は、正社員の雇用区分に比べ、「移管せず」がいずれの雇用区分類型でも多くかつ多数となる。

図表 1 5 過去3年間の業務移管の状況 <雇用区分別集計> (複数選択、%)

	他の 雇用 区分 へ 正 社員 の	他の 雇用 区分 へ 非 正 社員	派遣 労働 へ	託 請 負 へ や 業 務 委 任	移 管 せ ず	無 回 答	雇 用 区 分 数
計	1.7	5.0	7.0	9.4	76.5	5.9	1194
a) 仕事非限定・勤務地非限定型	1.6	3.2	3.2	4.8	87.3	4.8	63
b) 仕事非限定・勤務地限定型	3.4	10.3	10.3	9.2	80.5		87
c) 仕事限定・勤務地非限定型	2.9	2.9	4.3	7.1	80.0	7.1	70
d) 仕事限定・勤務地限定型	1.5	4.6	7.2	9.8	75.6	6.1	948

*注⁸

4. 正社員と非正社員の職域の重複と処遇の均衡への取り組み

正社員と非正社員の区分を設ける主要な要因の一つは、仕事の内容と責任の違いにあった。しかし両者の仕事の範囲つまり職域に重複がみられることが少なくない。この点を非正社員の中で多数を占める正社員よりも労働時間の短い「短時間勤務社員」を取り上げて検討する。

まず、短時間勤務社員の中で「仕事内容や責任が正社員と全く同じ者」と「仕事内容や責任が8割以上同じ者」の割合をみる(図表16)。「仕事内容や責任が正社員と全く同じ者」の割合に関して、いるとした企

業は30%弱となり、短時間勤務社員に占める割合は20%未満となる。つぎに「仕事内容や責任が8割以上同じ」の割合では、いるとした企業は半数を上回る。さらに短時間勤務社員に占めるその割合が2割以上としたものは21.9%となる。

以上によれば、正社員と仕事内容や責任が8割以上同じ短時間勤務社員はかなりの企業に存在し、その割合も無視できない量となる。

図表16 正社員と短時間勤務社員の職域の重なり <企業区分別集計> (%)

仕事内容や責任	正社員と短時間勤務社員の仕事の内容と責任の重複割合				
	全くいない	2割未満	2～4割	5～7割	8割以上
a) 正社員と全く同じ	73.0	18.1	4.1	2.6	2.1
b) 8割以上が同じ	44.4	33.7	8.8	5.5	7.6

*注⁹

短時間勤務社員が正社員と同じあるいは類似した仕事（責任を含む、以下同じ）に従事している場合、両者の処遇の均衡が人事管理上の課題となる。調査では、処遇に関して均衡（労働条件の差を仕事や業務内容の違いに応じたものとする）を考慮しているかどうかを尋ねている。

均衡を考慮している企業は、正社員と全く同じ仕事をしている短時間勤務社員で43.6%、正社員と8割以上同じ仕事をしている短時間勤務社員で34.6%となり、両者を比較すると前者の方が均衡に取り組む企業が多い。つまり、正社員と仕事と同じほど、正社員と短時間勤務社員の均衡を配慮する企業が増える。なお、正社員と全く同じ仕事をしている短時間勤務社員と正社員と8割以上同じ仕事をしている短時間勤務社員の両者とも、短時間勤務社員に占めるそれぞれの比率が高くなることで、均衡を配慮する企業が増える傾向は認められない。また、正社員と全く同じ仕事をしている短時間勤務社員と正社員と8割以上同じ仕事をしている短時間勤務社員の両者への均衡配慮への取り組みは相関し、いずれかの均衡に取り組んでいる企業は他の均衡にも取り組んでいる。つまり正社員と仕事かどの程度同じであるかに関係なく、均衡に取り組んでいる企業はそれに取り組んでいると言える。

図表17 短時間勤務社員と正社員の処遇の均衡 <企業区分別集計>

仕事内容や責任が同じ程度 a) 正社員と全く同じ (%)

	処遇の均衡を考慮している	処遇の均衡を考慮していない	企業数
短時間勤務社員有計	43.6	56.4	110
2割未満	45.2	54.8	73
2 - 4割	43.8	56.3	16
5割以上	38.1	61.9	21

仕事内容や責任が同じ程度 b) 8割以上が同じ (%)

	処遇の均衡を考慮している	処遇の均衡を考慮していない	企業数
短時間勤務社員有計	34.6	65.4	228
2割未満	36.3	63.7	135
2 - 4割	32.4	67.6	37
5割以上	32.1	67.9	56

*注¹⁰

5. 雇用区分の複線化と労働組合の取り組み

労働組合あるいは従業員組織のいずれかが組織されている企業において、雇用区分などに関して労使関係上どのような話し合いが行われているのかあるいは行われていないのかをみる。

図表18によれば、調査に取り上げた6項目のうち労働組合との協議（協議決定を含む、以下同じ）が50%を超えるのは「正社員の賃金・人事制度の変更」（83.8% + 13.8% = 97.6%）のみでしかない。これ以外で協議が比較的多いのは、「雇用区分毎の職務内容」（23.8% + 19.8% = 43.6%）と「非正社員の賃金制度の変更」（22.6% + 13.2% = 35.8%）である。協議が行われていないが報告が行われているのは、「正社員の職場毎の要員数」（46.3%）と「非正社員の職場毎の要員数」である。労働組合が協議を行っていないだけでなく、報告を受けていない事項つまり「何もしていない」は、「外部労働力の要員数や活用状況」と「非正社員の職場毎の要員数」で多くなる（問32）。

図表18 企業からみた労働組合の取り組み <企業区分別集計> (%)

	協議決定	協議	報告	何もしていない	企業数
a)雇用区分毎の職務内容	23.8	19.8	29.0	27.4	449
b)正社員の職場毎の要員数	10.9	16.6	46.3	26.2	451
c)非正社員の職場毎の要員数	3.8	5.8	39.8	50.7	450
d)外部労働力の要員数や活用状況	3.2	6.3	35.5	55.0	442
e)正社員の賃金・人事制度の変更	83.8	13.8	2.2	0.2	456
f)非正社員の賃金・人事制度の変更	22.6	13.2	30.7	33.4	446

*注¹¹

労働組合が非正社員の賃金・人事制度の変更に関して協議している企業では、それに関して労働組合が報告を受けるだけや何もしていない企業に比べ、正社員と短時間勤務社員の間での労働条件の均衡を配慮しているものが増える（図表19）。この結果は、労働組合が非正社員の労働条件に発言することで、企業の均衡配慮への取り組みが促進されることが示唆される。

図表19 非正社員の賃金・人事制度の変更に関する協議等と均衡配慮への取り組み <企業区分別集計> (%)

非正社員の賃金・人事制度の変更	均衡配慮に取り組んでいる企業の比率	
	「全く同じ」	「8割以上同じ」
協議（含：協議・決定）	45.9(85)	36.4(99)
報告	38.6(57)	27.5(80)
何もしていない	32.7(55)	31.3(64)

*注¹²

6. まとめ

産業特性などによって濃淡があるものの、企業の人材活用では、非正社員だけでなく外部労働力の活用が一般化し、同時に正社員と非正社員の雇用区分の多元化が進行している。正社員と非正社員という枠組みだけでは、企業の人材活用の実態を把握することができない状況にある。企業は、短期的な利益だけでなく、中長期的に企業の競争力を支える要因を分析し、その視点から人材活用のあり方を再点検することが求められる。

雇用区分の多元化が合理的に行われるためには、仕事やキャリアに即した区分基準の整理、それぞれの雇用区分に対応した処遇制度の設定などが必要となる。しかし雇用区分を分ける要因や雇用区分の実態をみると、確立した区分基準があるとは言えず、企業は手探りの状況にあると思われる。こうした状況にある主たる要因は、従来の正社員・非正社員の区分を前提として、雇用区分の多元化が行われていることにある。非正社員は有期契約が主となるが、実態をみると契約更新が行われ常用雇用化している。常用雇用化を前提とするならば、正社員・非正社員の枠組みを取り除き、仕事やキャリアのあり方に応じて、両者の雇用区分を再整理することが不可欠となる。そうすることで従来の正社員・非正社員の区分を前提とした非連続的な雇用区分による多元化ではなく、正社員・非正社員の枠を超えた連続的な雇用区分が構築できよう。

フルタイムの正社員と短時間勤務の非正社員について、仕事内容や責任が全く同じであっても、両者の労働条件に関して均衡配慮に取り組む企業は多数ではない。これは、両者の雇用区分の内実が同一であるにもかかわらず、正社員・非正社員の区分を前提に労働条件を設定していることによる。前述のように正社員・非正社員の区分を取り除いて両者の雇用区分を再整理することで、仕事と同じフルタイム社員と短時間勤務社員が同一の雇用区分に含まれ、同一の処遇制度が適用されることで処遇の均衡が図られることになる。「同一処遇決定方式」。また、正社員・非正社員の区分を取り除き、仕事やキャリアの実態に即して雇用区分を設定することによって、働く人々にとっては、働き方の多様な選択肢が用意されることを意味し、キャリア希望に即して働き方を選択できる環境が整備されることになる。

労働組合は、これまで正社員の組合員をその担い手としてきたため、非正社員や外部労働力の活用や労働条件のあり方などに発言することがほとんどなかった。労働組合も正社員・非正社員の枠組みを前提にして組織のあり方や活動内容を決定していたためと言えよう。今後は、正社員・非正社員の枠組みを超えて組織化を進め、さらには企業が雇用する社員全体を視野に入れた労働条件等への発言が求められる。労働組合がそうした取り組みを行うことで、企業による雇用区分の再整理や処遇均衡への取り組みを加速することが可能となる。

本稿は、佐藤主査ご執筆の総論（第1章）を中心に、本調査研究の結果を事務局の責任において概要としてまとめたものである。

（研究員 末吉武嘉）

< 調査研究報告書の構成 >

第1章

総論 雇用区分の多元化と新しい雇用システムを目指して - 正社員・非正社員の区分をこえて -

- 第2章 企業、取扱製品・サービスの特性と非正社員化・外部労働力の活用について
- 第3章 雇用区分の規定要因と転換制度
- 第4章 多様な雇用区分の特徴と要員数の変化
- 第5章 パートタイマーと社員の処遇の均衡
- 第6章 雇用管理の多様化と法的課題
- 第7章 雇用管理と労使関係の現状
- 第8章 企業の雇用管理構造の現状
- 第9章 人材のポートフォリオ化と企業パフォーマンス

< 調査研究委員会の構成 >

主査	佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授	(第1章総論)
委員	原 ひろみ	東京大学大学院経済学研究科博士課程	(第2章、第9章)
	上野 隆幸	松本大学総合経営学部専任講師	(第3章)
	佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所助手	(第4章)
	脇坂 明	学習院大学経済学部教授	(第5章)
	廣石 忠司	専修大学経営学部教授	(第6章)
事務局	茂呂 成夫	連合総合生活開発研究所主任研究員	(第7章)
	末吉 武嘉	連合総合生活開発研究所研究員	(第8章)
			(執筆順)

¹ 2000年度末と2002年度末のすべてに回答した企業327社の結果。

² 回答企業547社のうち538社が非正社員を雇用しているがそのうち非正社員の雇用区分数に回答した企業は538社を母数とする。

³ 正社員の雇用区分のうち雇用期間に定めのない雇用区分895件のうち仕事と勤務地の限定の有無に関して回答のある873件を母数とする。配置人数()内の数字は、配置人員に関して回答のあった雇用区分の数である。a) 仕事非限定：仕事の範囲が契約で限定されていないし、実際も限定されていない。b) 仕事限定：仕事の範囲が実際に限定されている。なお、契約で限定されていないが、実際は限定されているものを含む。c) 勤務地非限定：勤務地で契約を限定されていないし、実際も限定されていない。d) 勤務地限定：勤務地が実際に限定されている。なお、契約で限定されていないが、実際は限定されているものを含む。

⁴ 計は、仕事や勤務に限定の有無に無回答の雇用区分を含む。

⁵ 計には、仕事や勤務に限定の有無に無回答の雇用区分を含む。

⁶ 配置要員数()内の数字は、配置要員数に関して回答のあった雇用区分の数である。従って、雇用区分数欄の雇用区分数と異なる。a) 仕事非限定：仕事の範囲が契約で限定されていないし、実際も限定されていない。b) 仕事限定：仕事の範囲が実際に限定されている。なお、契約で限定されていないが、実際は限定されているものを含む。c) 勤務地非限定：勤務地で契約を限定されていないし、実際も限定されていない。d) 勤務地限定：勤務地が実際に限定されている。なお、契約で限定されていないが、実際は限定されているものを含む。

⁷ 計には、仕事や勤務に限定の有無に無回答の雇用区分を含む。

⁸ 計には、仕事や勤務に限定の有無に無回答の雇用区分を含む。

⁹ 短時間勤務社員を雇用している419社が母数。

¹⁰ 均衡考慮の有無と仕事内容と責任が同じ程度に関して回答していない企業を除いている。そのため、巻末集計表とは数値が異なるが、傾向に影響を与えるものではない。割合は、短時間正社員の中で正社員と仕事内容や責任がまったく同じ者あるいは8割以上同じ者の比率である。5割以上は、「5割から7割」と「8割以上」を合計したものである。

¹¹ 労働組合が組織されている企業が母数で、労働組合と従業員組織の両者が組織されている企業も含めている。無回答を除く。

¹² 労働組合が組織されている企業が母数で、労働組合と従業員組織の両者が組織されている企業も含めている。無回答を除く。()内は回答企業数。「全く同じ」は、正社員と短時間勤務社員の仕事内容と責任が全く同じ場合で、「8割以上同じ」は両者の仕事内容と責任が8割以上同じ場合である。

[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

アメリカでは、弱い景気回復が続いている。消費者、企業のマインドは改善している。これを背景に、消費に持ち直しの動きがみられ、また株価が上昇するなど先行き明るい兆しもみられる。しかしながら、生産は減少を続けており、稼働率はさらに低下している。設備投資は再び減少に転じており、資本財受注も減少した。雇用は減少している。こうした企業部門の弱さが、景気の回復力を弱いものとしている。また、物価上昇率は低下しており、食料とエネルギーを除いたコア消費者物価は、1966年以来の低い上昇率となっている。5月下旬に、配当・キャピタルゲイン課税の軽減や、2001年に決定した所得税減税の前倒し実施などを含む3,500億ドル規模（11年間）の減税法案が成立した。

アジアでは、中国、タイ等で景気は拡大が続いているが、韓国、台湾等で減速している。中国では、投資、輸出を中心に景気は拡大している。タイでは、内外需の堅調な増加から景気は拡大している。マレーシアでは、輸出の伸び鈍化から景気の拡大は緩やかとなっている。韓国、台湾では、消費、投資が鈍化しており景気は減速している。シンガポールでは、生産や輸出が鈍化するなど引き続き景気は減速している。重症急性呼吸器症候群（SARS）の流行が中国、台湾で消費等に、ASEAN諸国では観光業に悪影響を及ぼしている。一方、多くの国・地域でアメリカ向け輸出が持ち直している。

ユーロ圏の景気は弱い状態となっており、イギリスでは、景気は減速している。ユーロ圏では、昨年秋以降のユーロ高の影響などから、輸出が減少傾向にある。ユーロは、このところ増価基調を一層強めており、5月末には対ドルで導入以来の最高値を更新した。

企業マインドの悪化が続く中、成長率は低下し、景気は弱い状態となっている。特にドイツでは、成長率が2期連続でマイナスとなり、物価上昇率も低下が続くなど、景気後退に向かいつつある。フランスでは、内需が緩やかに増加していることから、景気は横ばいとなっている。こうした情勢をうけて、欧州中央銀行（ECB）は、6月5日に政策金利（短期買いオペの最低応札金利）を0.5%引き下げ、2.0%とすることを決定した。イギリスでは、外需の低迷が続くなかで内需の伸びが鈍化しており、景気は減速している。

国内経済の動き

景気は、おおむね横ばいとなっているが、このところ一部に弱い動きがみられる。

- ・輸出は横ばいとなっている中で、生産は弱含んでいる。
- ・企業収益は改善のテンポが緩やかになり、設備投資は持ち直しの動きが緩やかになっている。
- ・雇用情勢は、失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しい。
- ・個人消費は、おおむね横ばいで推移している。

先行きについては、アメリカ経済等の回復が持続すれば、景気は持ち直しに向かうことが期待される。一方、アメリカ経済やアジア経済等の先行きを巡る不透明感により、我が国の最終需要が引き続き下押しされる懸念が存在している。

(雇用情勢)

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しい。企業の人件費抑制姿勢などの労働力需要面の要因や、雇用のミスマッチなどの構造的要因から、完全失業率が高水準で推移するなど、厳しい雇用情勢が続いている。

完全失業率は、4月は、前月と同水準の5.4%となった。男女別にみると、男性の失業率が低下する一方で、女性の失業率が上昇している。また、雇用量は、横ばいで推移している。

新規求人数は、昨年前半から増加傾向にあったが、このところ、横ばいとなっており、有効求人倍率もおおむね横ばいとなっている。製造業の残業時間についても、横ばいとなっている。1-3月期に「残業規制」等の雇用調整を実施した事業所割合は、やや低下した。

賃金の動きをみると、4月の定期給与は前年同月比、前月比とも減少するなど、弱い動きが続いている。

内閣府・「月例経済報告」

(平成15年 6月17日参照)

HP [D I O](#)目次

[HP D I O目次](#)

事務局だより

【6月の主な行事】

6月 2日 連合本部・連合総研意見交換会議（連合会議室）

5日 研究部門会議

経済社会研究委員会 主査 田中 努・中央大学教授

6日 山田精吾顕彰会運営委員会

9日 所内会議

12日 所内勉強会 座長 栗林 世・連合総研所長

16日 現代福祉国家の再構築に関する研究委員会 主査 駒村 康平・東洋大学助教授

労働組合の現代的課題に関する研究委員会・作業委員会

主査 中村 圭介・東京大学教授

18日 連合総研研究報告会（学士会館分館）

19日 経済社会研究委員会 主査 田中 努・中央大学教授

23日 若年労働者の職業選択とキャリア形成委員会

主査 佐藤 博樹・東京大学教授

26日 マクロ計量モデル開発研究委員会 主査 栗林 世・連合総研所長

【職員の異動】

<退任>

○篠田芳範研究員（電力総連へ異動）

2000年より本年7月までの3年間を持って連合総研を退任することになりました。これまで一企業の中での仕事しか経験がなかった私にとって、他の産別の皆様方と接することにより、それぞれの立場での課題や考え方を知ることが出来たことは、非常に貴重な経験であったと思っています。退任後も、研究所で培った人的ネットワークを大切にしていきたいと思っております。これまでご指導下さいました各先生、識者の皆様方、調査活動にご協力いただきました各産別・単組の皆様に心よりお礼申し上げますとともに、連合総研のますますのご発展を祈念し、退任のあいさつとさせていただきます。

○末吉武嘉研究員

3年間、連合および構成組織の皆様、研究者の皆様等、そして連合総研の方々には大変にお世話になりました。この場をかりて感謝申し上げます。連合総研にて活動させていただいたことで、それまでとは違ったステージから労働運動の一端を担わせて頂きましたが、学び知るほどに、その重要性を感じる事となりました。一方で、組合役員ではない組合員さんや組合員以外の一般市民の方々、労働運動との距離が依然として大きいのも事実です。暮らしの安心や安定を取り戻すためには、この距離を縮め、労働組合が市民や生活者の代表として認められるか否かが大きな課題であると考えます。私も微力ながら、今後も労働運動に関わらせて頂きたいと存じます。今後とも、よろしく願いいたします。

（*平成15年7月より、高島屋労働組合中央執行委員）

<着任>

○松尾浩明（まつおひろあき） 研究員

<プロフィール>

1970年11月1日生まれ。佐賀県出身。1994年一橋大学社会学部卒業、同年九州電力(株)入社。人事労務部給与福祉グループ等を経て、本年、電力総連特別執行委員。

<ご挨拶>

7月1日付で電力総連から着任いたしました松尾です。これまでは九州電力という一つの組織の中での業務に携わってきたため、何分にも視野が狭く乏しい知識しか持ち合わせておりませんが、一日も早くお役に立てるよう何事にも積極的に取組み、一所懸命努力していく所存です。皆様方のご指導ご鞭撻の程、どうぞよろしくお願いいたします。

[HP D I O 目次](#)