ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

視点

働き方の多様化と労働組合のニュー・モデル

No.185 2004年7・8月

いわゆる非典型雇用が3割を超え、働き方の多様化がますます進展する中で、これに呼応して新しい労働組合の形を模索する動きが徐々に台頭しつつある。

最近では、5月15日に「UIゼンセン同盟人材サービスゼネラルユニオン（JSGU）」が結成された。同労組には大手派遣会社8社（パソナ、マンパワー・ジャパン、リクルート・スタッフィングなど）に登録する派遣労働者約2万人が参加し、5年以内に30万人組織をめざすとしている。これまでにも派遣労働者が個人加盟する組織はあったが、派遣業界全体の組織化をめざす組合の出現は、はじめてのことである。

同じくUIゼンセン同盟の「日本介護クラフトユニオン」（2000年2月結成）は、「介護に関連する職業についている人たち」の総結集をめざす職業別組合の新しい試みである。介護業界に働く労働者の雇用と労働条件の維持向上ならびに社会的地位の向上を求めて、企業を超えた問題解決を中心にした活動を展開している。2004年6月現在の組合員数は約4.5万人、結成時の7千人から急成長した。

地域でパートや派遣労働者の組織化を進めている個人加盟の組合の連合体である「コミュニティ・ユニオン連合会」（3千人）が、昨年6月に連合にオブザーバー加盟したことも記憶に新しい。

パートの組織化も、徐々にではあるが進みつつある。パート組合員数は2003年時点で33.1万人にしかすぎず、1千万人を超えるパート労働者全体からすれば、まだまだ微弱な勢力であることは否めない（厚生労働省「労働組合基礎調査」）。けれども、統計が

得られるようになった1999年の24.4万人からみれば、この4年間に、パート組合員数は8.7万人増、年率7.9％で伸びた。連合の組織拡大実績でも、2001年10月～2003年9月の2年間における構成組織による新規組織化人員総数のうち、約3分の1はパート組合員である。

パート比率が7～8割にも達し、しかも基幹労働力化しつつあるスーパーマーケット業界では、ダイエー労組が、すでにパートの組織化を積極的に進めているが、これに続いてイトーヨーカ堂、イオン、西友などの大手スーパーの組合でも、最近パート組織化の動きが活発化している。組織化が順調に進めば、大手スーパーのパート組合員数はここ数年で10数万人増加するだろうともいわれている。

日本の労働組合の基本形は、依然として企業別組合であり、組合員の構成は民間大企業の正社員や官公部門の職員に偏っている。けれども、日本の労働組合の世界が、企業別組合一色で塗りつぶされてきたわけでもない。企業を超えた労働組合組織はこれまでにも存在したし、組織対象が正社員以外の労働者にも及んでいる組合もあった。そうした基本形とは違う組合の構造と機能に新しい視点から照明をあて、その可能性を検証してみることも大切なのではないか。試みに、思いつく限りでその例をいくつかあげてみよう。

まず、「国際・国内の海運、水産、港湾に働く船員や水際労働者」を企業単位ではなく、産業別に組織する全日本海員組合（4万人）。1945年10月に結成され、もうすぐ結成60周年を迎える同労組は、いうまでもなく日本における代表的な産業別組合である。近年では活動の範囲が国境を越えて海外にも広がり、いわば多国籍組合化している。同労組のホームページによれば、「日本人船員（組合員）と一緒に船に乗り組み共に就労する外国人船員や、FOCキャンペーン（便宜地籍船反対運動）によって組織した外国人船員を『非居住特別組合員』として組合に加入登録して」おり、「主として発展途上国船員の福祉や教育、権利擁護のために、国際業務スタッフとしてフィリピン人スタッフを本部1名、マニラ1名、関東地方支部2名、関西地方支部2名に配置し、さらにフィリピンのマニラ市とヴェトナムのハイフォン市、中国の天津市、インドネシアの

ジャカルタ市に代表部を設置、要員を配置して活動して」いるという。

組合員の範囲が雇用労働者以外にも及んでいる点でユニークなのが全建総連（70万人）である。同労組は、「個人加盟の居住地組織」の形態で、あらゆる建設現場で働く建設労働者・職人を広く組織しており、組合員の中には、一人親方が1割強、ごく少数ではあるが小零細の事業主もいる。一人事業主、個人請負などの形態での雇用関係のあいまい化や偽装化が進展し、労働法が適用対象とする労働者の範囲を見直すべきではないかという議論が国際的にも大きな問題となっている中で、全建総連の組織と活動は、労働組合がこうした問題にどう取り組んだらよいのかを考える上でのひとつのヒントを与えるものといえる。

雇用関係があいまいで種々の職業的問題をかかえる分野での労働組合組織化の一例としては、日本プロ野球選手会とJSD（サービス流通連合）連帯労組プロ野球審判支部も興味深い。日本プロ野球選手会は、日本のプロ野球12球団に所属する日本人選手全て（一部の外国人選手を含む）が会員となっている団体で、ふたつの顔を持っている。ひとつは労働組合であり、球団を相手に交渉・協議を行い、選手寿命も短い上に社会保障も不十分なプロ野球選手の労働条件向上に取り組んでいる。もうひとつは、社団法人の顔で、全国各地での野球教室や各種チャリティ活動など公益的な活動にも精力的に取り組んでいる。JSD連帯労組プロ野球審判支部は、選手と同様の雇用保障、社会保障適用の問題を抱える審判員の待遇改善と並んで、プロ野球のあり方そのものの改革にも取り組んでいる。とりわけ、審判員への暴行多発も組合結成の重要な契機であり、待遇改善要求とならんで、暴行映像のテレビ放映に強く抗議するなどの活動も展開している。

以上は、ほんの一例にすぎない。既存の組合の中でも、企業別組合とは異なるアプローチで組合員を組織し、活動を展開している事例は、この他にもまだまだたくさんある。中小企業の組合のユニークな活動も忘れてはならないだろう。それらを丁寧に掘り起こし、その教訓に学ぶ必要がある。日本の労働組合の持つ多様性は、思ったほど小さくないかもしれない。既存の経験に新しい創意工夫を加えて、その可能性を引き出し、働き方の多様化という環境変化に適応した労働組合のニュー・モデルを構築することが、い

ま求められている。非典型雇用への組織化フロンティアの拡大は、その成否を問う鍵といえよう。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

寄 稿

合計特殊出生率1．29はなぜ？

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科助教授

永瀬 伸子

2003年の合計特殊出生率はさらに下がって1.29となったことが発表され注目を集めた。「先進国共通の現象だ」といわれるとき、これは仕方のないことという意味だろう。しかし先進国の中でも、低下の一途をたどっている国（日本、韓国）、回復基調にある国（スウェーデン、フランス、デンマーク）、横ばいの国（米国）と、国によって差は見られる。日本が世界最高の長寿国である一方で出生率が低下し続けていることは、私は暗黙の慣行や政策と大きくかかわっていると見ており、理由のあることだと考えている。

◆◆子どもを持ちにくい理由◆◆

次世代が生まれない社会は不健康な社会である。しかし対策はほとんどとられていない。むしろ客観的に、子どもを持ちにくくする変化が日本では進んでいる。

第1に、不況による新卒正社員雇用の抑制で、子育て世代である30歳代の正社員男女は労働が伸び家庭時間がとれない。男性の家庭不在が続き、一方育児負担をとりつつ仕事継続をしている女性は、厳しい時間のやりくりに喘いでいる。

第2に時間の自由度の高い働き方が若い男女に拡大しているが、仕事は不安定で低賃金のままである。そうした世帯ではもはや専業主婦は無理な選択肢であるにもかかわらず、

非正規職には育児休業制度はもちろん、育児休業給付といった金銭給付もない。

第3に若い女性たち自身が、もし子どもを持つなら母親が子育てをするべきという規範に依然として縛られているが、同時にそうした役回りが損だと思ったり、自信がなかったりする。

規範が変わらないのは、第4に保育園の拡充、子育て支援、子どもを配慮した男性を含めた勤務時間の設定などがほとんど進んでおらず、両親が仕事をもち、子どもを持つ幸せな家庭の図が思い描けないからである。

先般東京都の保育士さんへの調査をしたが、子育て力が落ちていること、長時間預けられる子どもが増え、問題を抱える子どもが増えていること、それにもかかわらず保育士の人員が減らされ現場に余裕がなくなっていることが指摘されている。そうした仕事や保育の現場があるからこそ、子どもを持ったら育児に専心するのだと思う女性が依然として多く、しかし現在の自分の生き方の自由度が大きいほどに、結婚して良い相手に出会えたと思えないのである。

つまり少子化は嗜好変化でおきたというよりは、子どもを持つなら専業主婦家庭以外の選択肢が難しいというその不自由さ、そして専業主婦世帯になれない層となりたくない層が増えていることがもたらしていると考える。

◆◆少子化対策◆◆

政府、知識人ともに90年代を通じて「少子化対策」という言葉自体に臆病であった。子どもを持つ選択について、政府が介入すべきでない、というスタンスである。しかし暗黙には、むしろ出産抑制的な政策が実質的に進んだ。それは、先に述べたように正社員の労働強化、非正社員化、雇用不安定化といった働き方の変化が特に子育て世代の男女に起きているにもかかわらず、子どもを育てることに視点をあてた政策がとられてこなかったことが一つの例である。

またもう一つの例は保育園である。保育園の問題解決には、明快な答えがあると思える。保育士の公務員年功賃金（保育士の年齢が上がるほど無条件に賃金が上がるという制度）を改めて、職務に応じた型に賃金に改革をし、高コスト構造を変革すること、一方で保育に対する公的責任は明確なものとし、「子どもの育ち」と「親支援」この双方を施設設置の目標とする保育園を子ども数の当面6，7割はカバーするよう大幅に拡充する予算を組むこと、改革は既存の保育士資源を幅広く子育て家庭に対して生かすよう、当事者の知見を取り入れて行うことである。もちろん同時に男女とも子どもを持つということが無理なくできるような働き方を広げることが重要である。

しかし公務員の賃金体系をかえる勇気のある自治体はない。高コスト構造はそのままで、かわりに若い人の採用を減らし、公設民営化とを徐々に進めることで、長期的に解決を図ることを志向する自治体が多い。10年以上も過渡期が続くと見られ、その間に認可保育園の主力の公立保育園は高齢化が進み、保育士数が削られると目される。こうして捻出した予算で少しばかり民間認可の保育枠が増える、というのが多くの自治体の乏しい対策案に見える。だから都会の保育園の拡充が急務であるのに、相変わらず保育園に入りにくい状況が続いているのである。最近では、さらに専業主婦世帯の子育て支援という新しい仕事まで人的手当てなしに保育園に割り振られている。対策をとっている素振りだけ、という印象である。

その一方で、高齢者介護については大幅な予算拡充が自動的にされていることをご存知だろうか。いまや要介護5の認定を受ければ、月35万の給付をほんの1割負担で権利として受けられる（保育園は0歳児でも保育単価18万円程度、自己負担額は自治体や世帯の収入によっても差があるが、半分近くに達する）。さらに高齢者ケアでは、認定が増えれば自動的に経費は膨らみ、その経費の半分は税金がこれまた自動的に投入される仕組みとなっている。限りある予算を小さく配分し直している保育と比べて何たる差！1.57ショックから10余年たっても高齢者への給付は増えても保育制度は小さい手直しがされているに過ぎないのである。

労働組合も、この問題については、若い当事者の意見を大きく取り入れるべきである。また非正社員を除外すべきでない。「子育ては母の手で」という「おじさま・おばあさま推奨型」、あるいは女性だけが負担がかぶるような「無理無理両立型」では駄目だ。

ＨＰ ＤＩＯ目次 ＤＩＯバックナンバー

－「若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究」結果概要－

「未経験者歓迎求人」では約４割が非正社員からの採用

非正社員の正社員登用は、優秀な人材確保と仕事意識の向上の目的が約８割
ＯＪＴ教育の機会は正社員に有利だが、非正社員の優秀者にもひろがりつつある

不況の長期化に加え、企業の人材活用や採用行動の変化の影響を受け、若年者は厳しい雇用環境に直面している。こうした中、学卒無業者や若年失業者さらにはアルバイトなど非典型労働に従事する者が増加している。こうした企業の人材活用や採用行動のあり方、さらには若年層が求めるライフスタイルや働き方を前提とすると、＜新規学卒・正社員一括採用＞を基本とするキャリアだけなく、多様な働き方を組み込んだ多様なキャリア選択を可能とすることが求められる。学校を卒業した後の数年間は、非典型労働に従事したとしても、一定の職業能力機会が得られるだけでなく、典型労働を含めつぎの段階のキャリアへの移行が可能となる仕組みが求められている。

そこで本研究では、アルバイトなど非典型労働に従事する若年労働者の新しいキャリア展開の可能性を、正社員としての中途採用、および正社員への登用の２つの観点で追った。さらに、調査企業における若年層の人材活用と教育訓練の仕組みを正社員と非正社員で比較し、非正社員のキャリア管理の現状を明らかにすることを課題とした。

《調査の実施概要》

１．調査の目的

本調査では、企業における若年正社員の採用および人材育成、とりわけ「未経験者歓迎」の中途採用募集、非正社員から正社員への登用、および若年者の技能育成とキャリア形成の実態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とヒアリング調査を実施した。

２．調査の対象

就職情報誌およびホームページにて、「未経験者歓迎」の中途採用募集、「非正社員から正社員への登用あり」の求人を行っている企業の人事担当者。

３．サンプル数および抽出方法

＜アンケート調査＞2003 年４月～６月において、上記のコーナーで求人広告を掲載している3,000 社を抽出し、アンケート調査を郵送し、204 部を回収した。有効回答率は、6.8%であった。

＜ヒアリング調査＞上記アンケート調査回答企業より、若年者の正社員採用・登用、教育に特に積極的な取り組みをしている 10 社を抽出。

４．調査時期

＜アンケート調査＞2003 年 7 月 22 日（火）～8 月 22 日（金）

＜ヒアリング調査＞2003 年 10 月 27 日（月）～12 月 15 日（月）

５．調査方法

＜アンケート調査＞記入者からの直接郵送方式。

＜ヒアリング調査＞対象企業に出向き、人事担当者に聞き取り調査。

＜調査研究委員会構成＞

主　　査　　佐藤　博樹　　（東京大学社会科学研究所　教授）

委　　員　　小杉　礼子　　（労働政策研究・研修機構　副統括研究員）

黒澤　昌子　　（政策研究大学院大学　教授）

上西　充子　　（法政大学キャリアデザイン学部　助教授）

佐野　嘉秀　　（東京大学社会科学研究所　客員助教授）

連合総研　　鈴木　不二一　（副所長）　茂呂　成夫　（主幹研究員）　千頭　洋一　（研究員）

＜１.「未経験者歓迎」の中途採用募集について＞

○「未経験者歓迎」求人を行った事業所の 46.7%は、「営業職」の求人を行っており最も高い。実際の採用者の中でも最も高い割合を示しているのは「営業職」（34.3%）である（図表１）。

図表１　「未経験者歓迎」求人を行った職種（複数回答）と、実際の中途採用者の職種

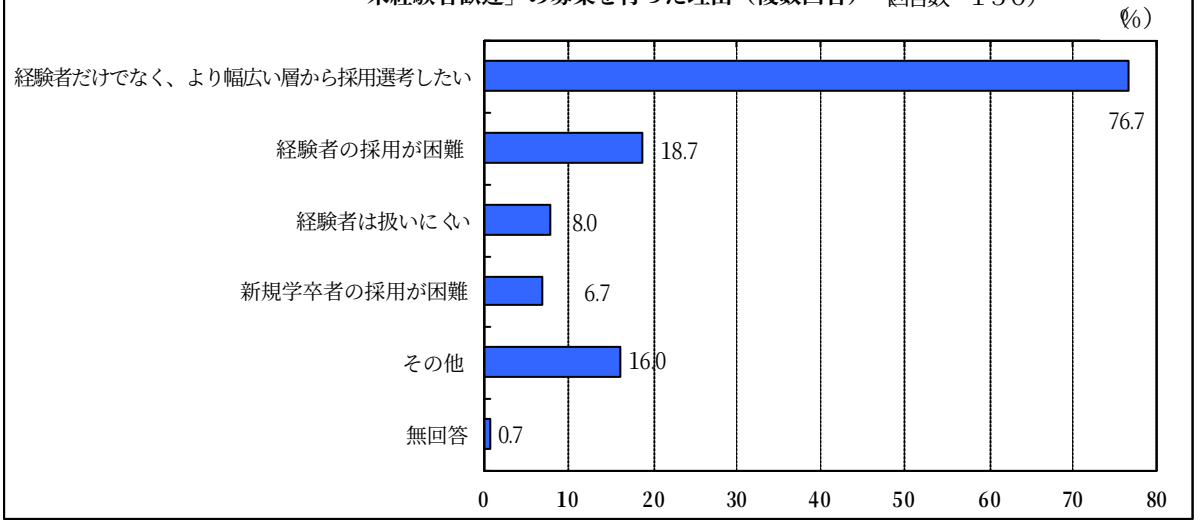
(%)

		一般事務	人事、法務、広報、管理事務	財務、会計、経理	企画、マーケティング、宣伝	その他事務職	営業職	店長、店長候補	店頭販売	接客、フロント、サービススタッフ	警備、ビル管理、清掃	調理	ドライバー	クリエーター	情報処理・情報通信関連の技術職	医療・福祉関係の職業	教育関係の職業	製造・建築・土木関係の技術職	製造・建築・土木関係の技能職	その他	無回答	合計	回答数
「未経験者歓迎」求人を行った職種（複数回答）		27.3	7.3	8.7	8.0	4.7	46.7	8.7	11.3	14.0	2.7	2.7	0.7	3.3	9.3	2.7	2.0	3.3	6.7	14.0	0.0	－	150
実際の中途採用者の職種（単一回答）	合計	9.4	1.9	1.6	4.5	1.9	34.3	6.1	3.6	7.4	1.6	1.0	1.0	0.6	5.2	1.3	0.6	1.0	4.2	9.1	3.6	100.0	309
	性別 男性	0.0	1.0	1.5	3.5	1.0	43.7	7.0	1.0	9.5	2.5	1.5	1.5	0.0	4.5	0.5	1.0	1.5	6.5	9.5	2.5	100.0	199
	性別 女性	28.4	3.9	2.0	6.9	3.9	16.7	4.9	8.8	3.9	0.0	0.0	0.0	2.0	4.9	2.0	0.0	0.0	0.0	8.8	2.9	100.0	102
	学歴別 大卒未満	11.6	2.0	1.4	0.7	3.4	29.9	6.1	4.8	8.2	3.4	1.4	1.4	0.0	4.8	0.7	0.0	1.4	6.8	6.8	5.4	100.0	147
	学歴別 大卒以上	7.0	1.9	1.9	8.3	0.6	39.5	6.4	2.5	5.7	0.0	0.6	0.6	1.3	5.1	1.9	1.3	0.6	1.9	11.5	1.3	100.0	157

○「未経験者歓迎」をうたう理由は「経験者だけではなく、より幅広い層から採用選考をおこないたいから」（76.7%）という場合が多い（図表２）。

「未経験者歓迎」とは、「同業種・同職種の経験がない人でも、さらには正社員経験がない人でも、誰でも良い」というわけではない。実際の採用者の属性を見ると、前職と現職が同職種である者が３人に１人（36.6%）、また前職が正社員であった者が６割（60.2%）を占めている。ただし他方で、非正社員からの採用の可能性が開かれていることも注目すべきであろう。前職が「パート・社会人アルバイト」であった者も 14.9%を占めるなど、残りの４割の者は正社員以外の就業形態から「未経験者歓迎」の求人によって正社員として採用されているのである（図表３・４）。

図表２　新卒や即戦力の中途採用ではなく「未経験者歓迎」の募集を行った理由（複数回答）　回答数＝１５０）



図表３　前職の就業形態別にみた前職と現職の異同

（%）

	前職と同職種	前職とは異職種	無回答	合計	回答数
合計	36.6	45.0	18.4	100.0	309
正社員	44.6	47.8	7.5	100.0	186
契約社員	25.9	55.6	18.5	100.0	27
派遣社員	35.7	57.1	7.1	100.0	14
パート・社会人アルバイト	30.4	52.2	17.4	100.0	46

＊　同職種か異職種かの区別は、下記のとおりに複数職種を括った上で比較した。
「一般事務」、「人事・経理・企画・その他事務職」、「営業」、「店長・店頭販売・接客・調理」、「警備・技能職・運転」、「技術・情報処理・クリエーター」、「医療・教育」、「その他」

図表４　前職がある場合、その就業形態

（%）

		正社員	契約社員	派遣社員	パート・社会人アルバイト	その他	無回答	合計	回答数
合計		60.2	8.7	4.5	14.9	1.9	9.7	100.0	309
性別	男性	59.8	8.0	4.0	15.6	2.0	10.6	100.0	199
	女性	61.8	10.8	5.9	13.7	2.0	5.9	100.0	102
学歴別	大卒未満	53.1	12.9	5.4	20.4	2.0	6.1	100.0	147
	大卒以上	67.5	5.1	3.8	10.2	0.6	12.7	100.0	157

○「未経験者歓迎」求人で求められている主な能力・スキルは「意欲、チャレンジ精神が旺盛であること」「自分の考えを説明できて、他人の話をよく聞けること」「謙虚・素直であること」などである。「未経験者」でもこのような資質を備えている場合には、採用される可能性が高いと考えられる。（図表５）

図表５　応募選考で重視する能力・特性

（%）

	非常に重視する	ある程度重視する	あまり重視しない	重視しない	無回答	合計	回答数	平均点
基本的なビジネスマナーを身につけていること	34.0	62.0	3.3	0.7	0.0	100.0	150	76.5
変化に対する適応性が高いこと	38.0	58.0	3.3	0.7	0.0	100.0	150	77.8
学習能力が高いこと	38.0	55.3	6.7	0.0	0.0	100.0	150	77.1
謙虚・素直であること	52.7	44.7	2.7	0.0	0.0	100.0	150	83.3
基本的なITスキルがあること	8.0	47.3	36.0	8.7	0.0	100.0	150	51.6
意欲、チャレンジ精神が旺盛であること	77.3	22.0	0.7	0.0	0.0	100.0	150	92.2
自分の考えを説明できて、他人の話をよくきけること	58.7	38.7	2.7	0.0	0.0	100.0	150	85.3

＊平均点の算出方法：非常に重視する」＝100点、「ある程度重視する」＝66.7点、「あまり重視しない」＝33.3点、「重視しない」＝0点

○実際の採用者の平均年齢は25.0歳、学歴は大卒以上の者が５割（50.8%）を占め、仕事経験年数は平均で3.9年となっている（図表６）。

「未経験者歓迎」とは言っても何らかの経験を評価している場合が多いため、必ずしも若いことは条件ではないようだ。しかし、前職が「パート・社会人アルバイト」である場合には、採用平均年齢は23.5歳、仕事経験年数は平均で3.1年であり、「パート・社会人アルバイト」が「未経験者歓迎」での採用機会をとらえることは年齢があがっていくと難しくなることが推測される。

図表６　採用選考に残る年齢基準上限と実際の中途採用者の年齢(採用時)

（%）

採用選考に残る年齢基準上限	上限平均値	回答数	合計	上限あり								上限なし	無回答
				25歳	26－30歳	31－35歳	36－40歳	41－45歳	45歳以上	無回答	小計		
	32.1歳	150	100.0	6.0	33.3	25.3	6.0	0.7	0.7	0.0	72.0	26.0	2.0

実際の採用年齢			平均値	回答数	合計	20歳以下	21－22歳	23－24歳	25－26歳	27－28歳	29－30歳	無回答
	合計		25.0歳	309	100.0	5.5	10.4	29.1	24.6	18.8	11.0	0.6
	性別	男性	25.5歳	199	100.0	4.5	6.0	24.6	27.6	23.1	13.1	1.0
		女性	24.1歳	102	100.0	7.8	17.6	38.2	18.6	11.8	5.9	0.0
	学歴別	大卒未満	24.3歳	147	100.0	11.6	16.3	27.9	23.8	9.5	10.9	0.0
		大卒以上	25.7歳	157	100.0	0.0	5.1	31.2	25.5	26.1	11.5	0.6
	前職の就業形態別	正社員	25.6歳	186	100.0	2.7	7.0	27.4	24.7	23.1	14.5	0.5
		契約社員	25.2歳	27	100.0	3.7	11.1	29.6	22.2	18.5	14.8	0.0
		派遣社員	24.4歳	14	100.0	7.1	7.1	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0
		パート・社会人アルバイト	23.5歳	46	100.0	15.2	17.4	32.6	21.7	8.7	4.3	0.0

○前職が「パート・社会人アルバイト」である場合の採用の実績をみると、「意欲、チャレンジ精神」「謙虚・素直」「自分の考えを説明できて、他人の話をよく聞ける」などを評価されて比較的若い時期（平均年齢 23.7 歳）に採用されている場合が多い。逆に「パート・社会人アルバイト」を長く続けると、「未経験者採用」の求人でも正社員経験者と対抗して採用の機会をとらえることは困難になると予想される。（図表７・８）

・学校卒業後、入社までの間で何らかの仕事に従事していた期間は、「１年以下」が４分の１、「３年以下」があわせて半数以上を占めるなど、全体に比較的短い期間の間に採用に至っていることが注目される。（図表９）

・学歴をみると、高校卒・専門学校卒があわせて６割弱を占めている。（図表 10）

・募集職種に関連する学生アルバイト経験のある者の割合は４割弱であり、全採用者の場合より高い割合を示している。（図表 11）

・前職と現職の関係を見ると、３割の者は前職と現職が同職種となっている。またこの他にも、前職は異職種であるが学生時代に関連するアルバイトをしていた者が「男性：24 歳以下」で４名いるため、これを含めると 41 名中 17 名は関連する仕事の経験があることになる。（図表 12）

図表７　前職が「パート・社会人アルバイト」であった者の採用にあたって特に評価した点（３つ複数選択）

	本格的なビジネスマナーを身につけている	変化に対する適応性が高い	学習能力が高い	謙虚・素直である	ITスキルが高い	意欲、チャレンジ精神が旺盛である	自分の考えを説明できて、他人の話をよくきける	職種に必要な知識資格をもっている	専門スキルを身につけている	その他	合計	回答数
前職 パート・社会人ｱﾙﾊﾞｲﾄ	29.3	29.3	17.1	70.7	9.8	68.3	51.2	9.8	9.8	2.4	100.0	41
参考）全採用者（%）	29.4	25.9	25.9	53.7	7.4	67.6	36.2	13.6	14.2	1.6	100.0	309

図表８　前職が「パート・社会人アルバイト」であった者の採用時の年齢

	20歳以下	21－22歳	23－24歳	25－26歳	27－28歳	29－30歳	無回答	合計	回答数	平均年齢
前職 パート・社会人ｱﾙﾊﾞｲﾄ	14.6	17.1	31.7	24.4	7.3	4.9	0.0	100.0	41	23.7歳
参考）全採用者（%）	5.5	10.4	29.1	24.6	18.8	11.0	0.6	100.0	309	25.0歳

* 前職の就労期間が「なし」の者（5人）は除外した。

図表９　前職が「パート・社会人アルバイト」であった者の卒業後の就労期間

	なし	１年以下	３年以下	５年以下	７年以下	10年以下	10年1カ月以上	無回答	合計	平均	回答数
前職 パート・社会人ｱﾙﾊﾞｲﾄ	0.0	24.4	31.7	12.2	17.1	4.9	0.0	9.8	100.0	3.1年	41
参考）全採用者（%）	6.8	14.9	23.3	24.3	15.2	6.8	1.9	6.8	100.0	3.9年	309

*平均値は、学卒後の就業期間が「なし」の者を除外して算出した。

図表10　前職が「パート・社会人アルバイト」であった者の学歴

	大卒以上	短大・高専卒	専門学校卒	高校卒	中学卒	無回答	合計	回答数
前職 パート・社会人ｱﾙﾊﾞｲﾄ	29.3	9.8	19.5	39.0	2.4	0.0	100	41
参考）全採用者（%）	50.5	8.4	12.9	24.9	1.3	1.6	100.0	309

図表11　前職が「パート・社会人アルバイト」であった者の関連学生アルバイト経験の有無

	あり	なし	無回答	合計	回答数
前職 パート・社会人ｱﾙﾊﾞｲﾄ	39.0	46.3	14.6	100.0	41
参考）全採用者（%）	20.1	62.5	17.5	100.0	309

図表12　前職が「パート・社会人アルバイト」であった者の前職と前職の関係

	同職種	異職種	無回答	合計	回答数
前職 パート・社会人ｱﾙﾊﾞｲﾄ	31.7	53.7	14.6	100.0	41
参考）全採用者（%）	36.6	45.0	18.4	100.0	309

*　同職種か異職種かの区別は、下記のとおりに複数職種を括った上で比較した。
「一般事務」、「人事・経理・企画・その他事務職」、「営業」、「店長・店頭販売・接客・調理」、「警備・技能職・運転」、「技術・情報処理・クリエーター」、「医療・教育」、「その他」

＜２．若年層における正社員登用の実態＞

○正社員登用の制度や慣行の有無をみると、調査対象とした事業所の約８割で正社員登用の制度ないし慣行がある。これに、中途採用の機会を利用して非正社員から正社員への転換をおこなっている事業所もあわせると、８割台代半ばをしめる。

○正社員登用制度の非正社員への公開については、正社員登用の制度や慣行がある事業所のうち、非正社員全員に知らせている事業所は約半数をしめる。一方、候補者だけに知らせていたり、全く知らせていなかったりする事業所も合わせて約４割と少なくない（図表 13）。

正社員登用を「制度」としてもつ事業所では、８割弱の大多数が制度を非正社員の全員に公開しているが、正社員登用を「制度」としてもたず「慣行」としておこなう事業所では、その割合は４割程度にとどまる。そして、約半数の事業所で、登用候補者だけに知らせたり、全く知らせていなかったりしている。正社員登用の仕組みを非正社員全員に公開することは、正社員登用の「制度」の重要な要素なっていると考えられる。

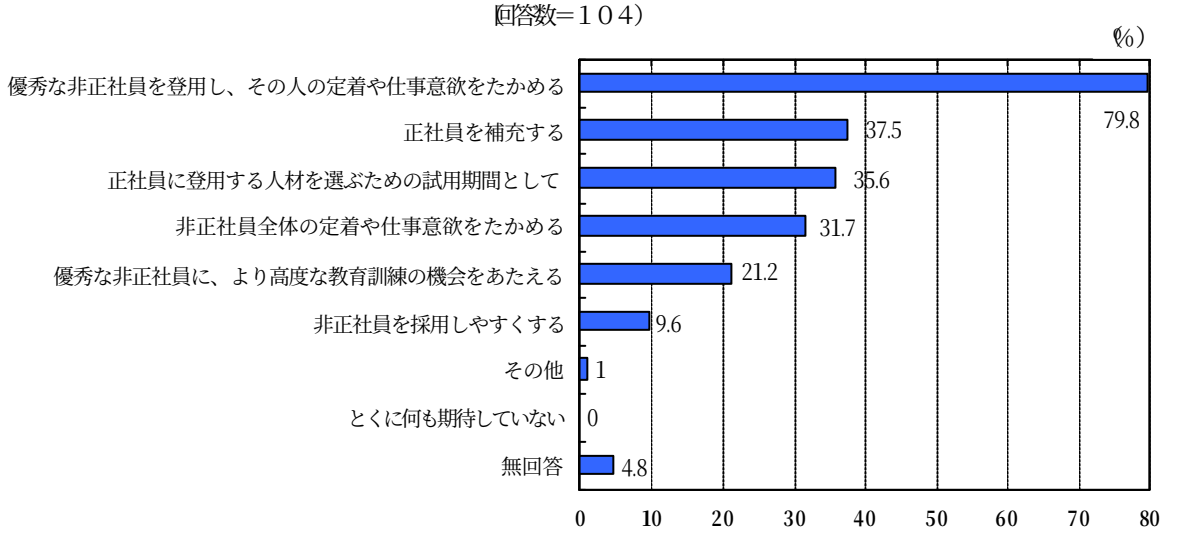
図表13　「制度がある」か「慣行がある」と制度ないし慣行の公開性

（%）

	全員に知らせている	正社員登用の候補者にだけ知らせている	知らせていない	無回答	合計	回答数
制度がある	75.6	17.8	6.7	0.0	100.0	45
慣行はある	39.0	32.2	20.3	8.5	100.0	59
合　計	54.8	26.0	14.4	4.8	100.0	104

○正社員登用の制度や慣行に期待する役割としては、「優秀な人材を正社員へ登用することで、その人材の定着や仕事意欲の向上をうながすことを期待する」事業所が約８割の大多数をしめる。このほか、「正社員の補充や選抜」、「非正社員全体の定着や仕事意欲の向上」、「優秀な人材へのより高度な教育訓練機会の付与」など様々な役割を期待する事業所も少なくない。（図表 14）

図表14　正社員登用の制度や慣行に期待する役割（複数回答、3つまで選択）
（回答数＝１０４）



○正社員登用の候補者を選ぶ際の条件としては、上司による推薦や本人の応募などの手続き面での条件のほか、本人の業務成績が一定の基準をみたすことや、登用後に、フルタイム勤務やシフト勤務、残業などの正社員としての勤務形態や、仕事内容や職種の変更に柔軟に対応できることを課すことが多い（図表 15）。

正社員登用のため候補者に対して、勤続年数や年齢、業務成績、社内資格、学歴などの客観的条件を課す場合、そうした条件をみたす 30 歳以下の非正社員が５名以下の事業所が多い。候補者の割合は、平均すると、事業所における 30 歳以下の非正社員の約３割をしめる（図表 16）。

図表15　正社員登用の候補者を選ぶ際の条件（複数回答）

（%）

上司による推薦があること	65.4	学歴が基準を満たしていること	3.8
正社員登用の機会に本人が応募すること	40.4	登用後、正社員にもとめられる勤務形態をこなせること	66.3
勤続年数が一定年数以上であること	20.2	登用後、仕事内容や職種の変更に応じられること	41.3
勤続年数が一定年数以下であること	0.0	登用後、転勤をともなう異動に応じられること	25.0
ある年齢以上であること	6.7	転職や離職の予定がないこと	18.3
ある年齢以下であること	9.6	その他	3.8
ある年齢範囲内であること	1.9	とくにきまった条件はない	4.8
業務成績が基準を満たしていること	49.0	無回答	5.8
社内資格が基準を満たしていること	3.8	回 答 数	104

図表16　条件を満たす正社員登用の候補者数

（%）

	なし	1～2名	3～5名	6～10名	11～30名	31～50名	51名以上	無回答	合計	回答数	中央値	平均値
非正社員（年齢とわず）	9.5	25.4	22.2	9.5	7.9	3.2	6.3	15.9	100.0	63	3.0名	94.4名
30歳以下の非正社員	12.7	28.6	25.4	4.8	6.3	1.6	4.8	15.9	100.0	63	3.0名	66.0名

○登用者を選抜する際に重視する点としては、仕事への意欲をあげる事業所が大多数をしめる。また、業務上の知識や技能も重視される傾向にある。このほか、チームワークで仕事をする能力や業務成績、登用後の将来性、リーダーシップを発揮する能力などを重視する事業所も少なくない割合をしめる。（図表 16）

図表17　登用者を選抜する際に重視する点

（複数回答、3つまで選択）　（%）

業務上の知識や技能	57.7	勤続年数が長いこと	1.9
リーダーシップを発揮する能力	24.0	勤続年数が短いこと	0.0
チームワークで仕事をする能力	34.6	年齢が低いこと	3.8
仕事への意欲	72.1	年齢が高いこと	0.0
業務成績	27.9	学歴	0.0
登用後の将来性	22.1	本人の経済上の必要	0.0
社内資格	1.0	その他	2.9
登用のための筆記試験の成績	5.8	無回答	4.8
登用のための面接試験の成績	7.7	回 答 数	104

＊本人の経済上の必要は、結婚した、子供が生まれたなどの場合

○正社員登用の実績をみると、正社員登用の制度や慣行がある事業所の約７割が、過去３年間のうちに正社員登用を実施している。（図表 18・19）

過去３年間に正社員登用を実施した事業所において、その間に、30 歳以下の非正社員のなかから、正社員登用に応募ないし推薦された候補者と、正社員登用者の人数をみると、いずれも、１～５名の事業所が多い。また、平均すると、正社員登用に応募ないし推薦された候補者の約７割が、実際に登用されている。また、正社員への登用者数は、事業所の正社員規模が大きいほど多い傾向にある。

図表18　事業所の正社員規模と過去３年間の正社員登用の実績

（%）

		登用を実施した	登用を実施していない	無回答	合計	回答数
事業所の正社員規模	1から29名	58.6	31.0	10.3	100.0	29
	30から99名	64.3	32.1	3.6	100.0	28
	100名以上	92.3	2.6	5.1	100.0	39
	無回答	87.5	12.5	0.0	100.0	8
合 計		75.0	19.2	5.8	100.0	104

図表19　過去 3年間に応募ないし推薦された候補者数と過去３年間の登用者数

（%）

		なし	1～2名	3～5名	6～10名	11～30名	31～50名	51名以上	無回答	合計	回答数	中央値	平均値
候補者数	非正社員（年齢とわず）	0.0	19.2	25.6	14.1	11.5	6.4	3.8	19.2	100.0	78	5.0名	13.4名
	30歳以下の非正社員	7.7	26.9	15.4	14.1	9.0	5.1	2.6	19.2	100.0	78	3.0名	9.6名
登用者数	非正社員（年齢とわず）	0.0	26.9	20.5	17.9	11.5	3.8	1.3	17.9	100.0	78	4.0名	9.1名
	30歳以下の非正社員	9.0	29.5	15.4	15.4	7.7	2.6	1.3	19.2	100.0	78	3.0名	6.6名

○正社員登用者の典型的なプロファイルをまとめると、若年層の正社員登用者は、登用以前には「アルバイト」ないし「契約社員」としてフルタイムで勤務しており、長くても勤続１年から２年までに、20 歳代なかばで、「店長、店長候補」「営業職」「接客、フロント、サービス」「事務」を中心とする職種において正社員に登用されている。（図表 20～23）

図表20　登用前の雇用形態

（%）

パート	12.5
アルバイト	46.1
契約社員	35.5
その他	5.9
無回答	0.0
合計	100.0
回答数	152.0

図表21　登用時の勤続年数

（%）

3ヶ月以下	8.6
半年以下	25.7
1年以下	26.3
1年半以下	10.5
2年以下	11.8
2年1ヶ月以上	13.8
無回答	3.3
合計	100.0
回答数	152

図表22　登用時の年齢

（%）

20歳以下	5.9
21－22歳	17.1
23－24歳	20.4
25－26歳	22.4
27－28歳	17.1
29－30歳	12.5
無回答	4.6
合計	100.0
回答数	152

図表23　登用後の職種

（%）

一般事務	人事、法務、広報、管理事務	財務、会計、経理	企画、マーケティング、宣伝	その他事務職	営業職	店長、店長候補	店頭販売	接客、フロント、サービススタッフ	警備、ビル管理、清掃	調理	ドライバー	クリエーター	情報処理・情報通信関連の技術職	医療・福祉関係の職業	教育関係の職業	製造・建築・土木関係の技術職	製造・建築・土木関係の技能職	その他	無回答	合計	回答数
9.9	1.3	0.7	2.6	3.9	14.5	16.4	8.6	12.5	2.0	2.0	0.0	4.6	2.6	0.7	0.0	0.7	2.0	12.5	2.6	100.0	152

＜「若年層の育成とキャリア形成」について＞

○大多数の事業所では、管理的ポジションに若年層の非正社員を配置していない。ただし、それぞれ１割程度とごく少数ではあるが、正社員を指導するポジションや、非正社員のみを指導するポジションに若年層の非正社員を配置する事業所もみられる。（図表 24）

図表24　若年層の非正社員を配置する管理的ポジションの上限

（%）

配置していない	64.3
正社員の考課をおこなうポジション	1.6
正社員の考課はしないが、正社員の部下を指導するポジション	12.4
非正社員の部下のみを指導するポジション	14.7
その他	0.8
無回答	6.2
合　計	100.0
回答数	129

○最も賃金水準が高い若年層の非正社員の月収をみると、20 万円台前半を中心とする額を上限とすることが多い。（図表 25）

図表25　若年層非正社員の月収の上限

（%）

10万円未満	0.8	30万円以上40万円未満	7.8
10万円以上15万円未満	11.6	40万円以上	4.7
15万円以上20万円未満	22.5	無回答	5.4
20万円以上25万円未満	25.6	合計	100
25万円以上30万円未満	21.7	回　答　数	129

○多くの事業所が、若年層の正社員に対して、ＯＪＴの機会を豊富にあたえているといえるが、非正社員は、この機会が限定される傾向にある。ただし、非正社員のなかでも、特に優秀な人材に対しては、社員に準じた豊富なＯＪＴの機会があたえられることが多く、非正社員本人の能力や意欲などに応じて、ＯＪＴの機会が多様化しているといえる。（図表 26）

図表26　若年層への仕事の割り振り方

（%）

	正社員	特に優秀な非正社員	普通の非正社員
補助的な仕事を割り振る	0.0	2.3	31.8
補助的ではないが、決まった範囲の仕事を割り振る	4.7	20.2	38.8
当面の業務に応じて様々な仕事を割り振る	38.0	49.6	17.1
育成のため積極的に高度な仕事を割り振る	53.5	20.2	5.4
その他	0.8	1.6	0.8
無回答	3.1	6.2	6.2
合計	100.0	100.0	100.0
回答数	129	129	129

○若年層が担当する仕事の技能習得の期間をみると、全体の傾向としては、「ひととおりの仕事」と「最も高度な仕事」ともに、正社員の仕事のほうが、非正社員の仕事よりも、習得に時間のかかる高度なものとなっている。（図表 27）

とはいえ、第２に、非正社員が担当する「最も高度な仕事」を習得するのには、半年から３年程度の期間がかかるとする事業所が多い。このことと、正社員が担当する「ひととおりの仕事」を習得するのに３ヶ月から１年ほどかかる事業所が多いこととをあわせて考えると、必要とされる技能水準に関して、若年層の非正社員の仕事は、若年層の正社員の担当する仕事の一部と重なり合うことが少なくないといえる。

図表27　若年層が担当する仕事の習得期間

（%）

	正社員		非正社員	
	ひととおりの仕事	最も高度な仕事	ひととおりの仕事	最も高度な仕事
1ヶ月未満	3.1	0.8	18.6	1.6
1～3ヶ月未満	13.2	0.0	31.8	6.2
3ヶ月～半年未満	22.5	5.4	14.7	15.5
半年～1年未満	36.4	13.2	18.6	25.6
1年～3年未満	14.7	34.9	7.0	24.8
3年～5年未満	3.1	23.3	0.8	9.3
5年～10年未満	2.3	13.2	1.6	7.0
10年以上	0.0	3.1	0.0	1.6
無回答	4.7	6.2	7.0	8.5
合　計	100.0	100.0	100.0	100.0
回答数	129	129	129	129

○若年層に期待する勤続期間についてきくと、正社員に対しては、５年以上の勤続を期待する事業所が約８割の大多数で、とくに10年以上の勤続を期待する事業所が約６割の過半数をしめる。一方、非正社員に対しては、１年から３年の勤続を期待する事業所が約４割と最も多い。そして、１年から５年の勤続を期待する事業所があわせて約６割の過半数をしめる。（図表 28）

全体の傾向としては、事業所は、非正社員よりも正社員に対して、より長い勤続を期待している。とはいえ、若年層の非正社員についても、１年未満の勤続を期待する事業所はごく少数であり、多くの事業所は、１年から５年程度の必ずしも短くない勤続期間を期待している。

図表28　若年層に期待する勤続期間

（%）

	正社員	非正社員
1ヶ月未満	0.0	0.8
1～3ヶ月未満	0.0	0.8
3ヶ月～半年未満	0.8	0.8
半年～1年未満	0.8	7.0
1年～3年未満	3.1	38.0
3年～5年未満	9.3	21.7
5年～10年未満	22.5	10.9
10年以上	58.1	14.0
無回答	5.4	6.2
合　計	100.0	100.0
回答数	129	129

○多くの事業所は、若年層の非正社員よりも正社員に対して、育成のためにより多様な制度や仕組みを適用している。（図表 29）

正社員に対しては、上司や先輩に育成の責任をもたせたり、採用時および定期的に社内研修をおこなったり、業務をマニュアル化したり、自己啓発を支援したり、社内外の資格取得を支援したり、定期的な職場の異動などの制度や仕組みを適用したりして、若年層の育成をはかる事業所が多い。一方、非正社員に対しては、業務をマニュアル化したり、上司や先輩に育成の責任をもたせたり、採用時および定期的に社内研修をおこなったりして、若年層の育成をはかる事業所が多い。

図表29 若年層の育成のための制度や仕組みの適用（複数回答）

（%）

	①正社員	②非正社員	①－②
上司や先輩に育成の責任をもたせる	76.7	55.8	20.9
業務をマニュアル化する	58.9	56.6	2.3
資格ごとのスキル表をつくる	27.1	17.1	10
社内外の資格取得を支援する	41.1	15.5	25.6
自己啓発を支援する	44.2	21.7	22.5
本人の適性にあったキャリア形成の計画を立てる	23.3	10.1	13.2
キャリアに関する相談の機会をもうける	27.9	20.2	7.7
定期的に職場を異動させる	27.9	5.4	22.5
採用時に社内研修をおこなう	65.9	38	27.9
定期的に社内研修をおこなう	57.4	30.2	27.2
その他	0.8	0.8	0
とくに何もしていない	3.1	5.4	-2.3
無回答	4.7	7	－
合 計	100	100	－
回答数	129	129	－

○若年層における、正社員への仕事の割り振り方と、「特に優秀な」非正社員への仕事の割り振り方との関係をみると、若年層の正社員に対するＯＪＴを積極的におこなう事業所ほど、「特に優秀な」若年層の非正社員に対するＯＪＴも積極的となる傾向が読みとれる。（図表 30）

正社員と「普通の」非正社員への仕事の割り振り方の関係でも同様の傾向がみられ、若年層の技能形成やキャリア形成の機会においては、正社員と非正社員とのあいだの格差だけでなく、事業所間の格差も無視できないといえる。

図表30 正社員への仕事の割り振り方と「特に優秀な」非正社員への仕事の割り振り方の関係

（%）

		特に優秀な」非正社員への仕事の割り振り方							
		補助的な仕事を割り振る	決まった範囲の仕事を割り振る	当面の必要に応じて様々な仕事を割り振る	育成のため積極的に高度な仕事を割り振る	その他	無回答	合計	回答数
正社員への仕事の割り振り方	決まった範囲の仕事／様々な仕事を割り振る	3.6	36.4	38.2	16.4	0.0	5.5	100.0	55
	育成のため積極的に高度な仕事を割り振る	1.4	8.7	60.9	24.6	1.4	2.9	100.0	69
	その他	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	1
	無回答	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	100.0	4
	合計	2.3	20.2	49.6	20.2	1.6	6.2	100.0	129

ＨＰ ＤＩＯ目次

研究委員会報告２

「台湾の外国人労働者の受入れに関する調査研究報告書」概要

本調査研究は、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課からの平成15年度委託調査として実施したものである。
平成15年9月に、法政大学経営学部の佐野哲助教授及び福井県立大学経済学部の加藤秀雄教授で構成する調査研究委員会を設置し、平成16年1月4日から10日にかけて台湾での現地ヒアリング調査を実施した。以下は、研究委員会及び現地ヒアリング調査結果を踏まえてとりまとめた報告書の概要である。

調査報告のポイント

●近年の台湾の経済状況は、成長率で4～8%の高水準を維持しているが、失業率が日本に迫る勢いで上昇。

●これは産業構造の高度化により経済は発展している反面、こうした発展をリードするパソコン関連産業等の組立部門が中国大陸へ進出していること及び衰退産業と成長産業間での労働移動がスムーズに行われていないこと等により雇用の増大に繋がっていないためと考えられる。

●そうした中で台湾は、90年代初頭に外国人労働者受入れに関する法整備を行って以降、現在では送出し国5ヶ国から約30万人を受入れており、これは台湾の労働力人口の約3%に匹敵する。

●台湾の受入れ制度は、需要と供給双方の数量コントロールを企図しながら独自の「受入れ範囲調整・雇用率制度」を域内の産業・雇用構造を踏まえて制度化し適宜変更を加える等柔軟な対応が可能なものとなっている。

●外国人労働者は、3K職場であっても充足が容易であること、人件費コストが安く利益確保が

容易であること、及び就業意識が高く残業を厭わずよく働くこと等の利点があり、その存在価値は大きい。

●外国人労働者受入れを契機として“買い手市場化”が確実かつ急激に進行している台湾においては、外国人労働者が労働市場に与える問題や定住化に伴う諸問題については、まさに今後の問題と言え、日本の今後の外国人労働者受入れに係る制度設計には参考になりにくいと考えられる。

●こうした点を踏まえ、日本政府における今後の外国人労働者受入れ体制検討に際しては、以下の点を考慮することを提言する。

① 外国人労働者を巡る企業内雇用管理及び地域社会対応への支援
→ 受入企業及び地域社会の外国人労働者受入体制の整備について、その後の定着・定住化問題に対応可能なレベルまで引き上げることが必要。

② 先行受入国の詳細な制度分析
→ ドイツ、フランス等国境が地続きで出入国者数が多い国々からの諸知見・経験の検討もさることながら、イギリス、シンガポール、台湾等「島国型（非大陸型）」先行受入れ国の制度・社会的経験を十分に分析し、日本の状況に合わせた戦略的な展望の中で部分的かつ漸進的に導入していく姿勢が必要。

●●背景とねらい●●

近年、我が国では、少子・高齢化が進展しており、経済成長や経済社会の活力の維持、人口減少に伴う労働力不足への対応等様々な問題が浮かび上がってきており、その対策として、外国人労働者の受入れを拡大すべきだという議論が出てきている。一方で、グローバル経済化の中で産業空洞化による製造業の停滞と長期不況があいまって、多くの労働者が失業している現状があり、このような状況の中で多くの外国人労働者を受け入れた場合、日本人の雇用及び国内労働市場において様々な問題を引き起こすおそれがある。

台湾においては、経済成長による労働力不足解消を目的に、諸外国との二国間協定によって幅広く外国人労働者の受入れ体制を整えてきたが、近年、中国シフトを中心とした産業空洞化と景気後退によって、失業者が増加し、外国人労働者との軋轢が問題になる等外国人労働者を巡る状況に変化が見られる。

このことから、産業空洞化が進行する中で幅広く外国人労働者を受け入れている台湾において、外国人労働者受入れ制度の利点や、国内労働市場との問題、経済社会・国民生活への影響等の問題がどのように発生し、どのような対策が講じられているのか等を調査し、我が国の今後の外国人労働者受入れ体制の見直しを検討する際の資料を提供するものである。

≪研究委員会構成≫

主 査 佐野 哲 （法政大学経営学部 助教授）

委 員 加藤 秀雄（福井県立大学経済学部 教授）

研究担当者 茂呂 成夫（連合総合生活開発研究所 主幹研究員）

松尾 浩明（連合総合生活開発研究所 研究員）

●●報告書概要●●

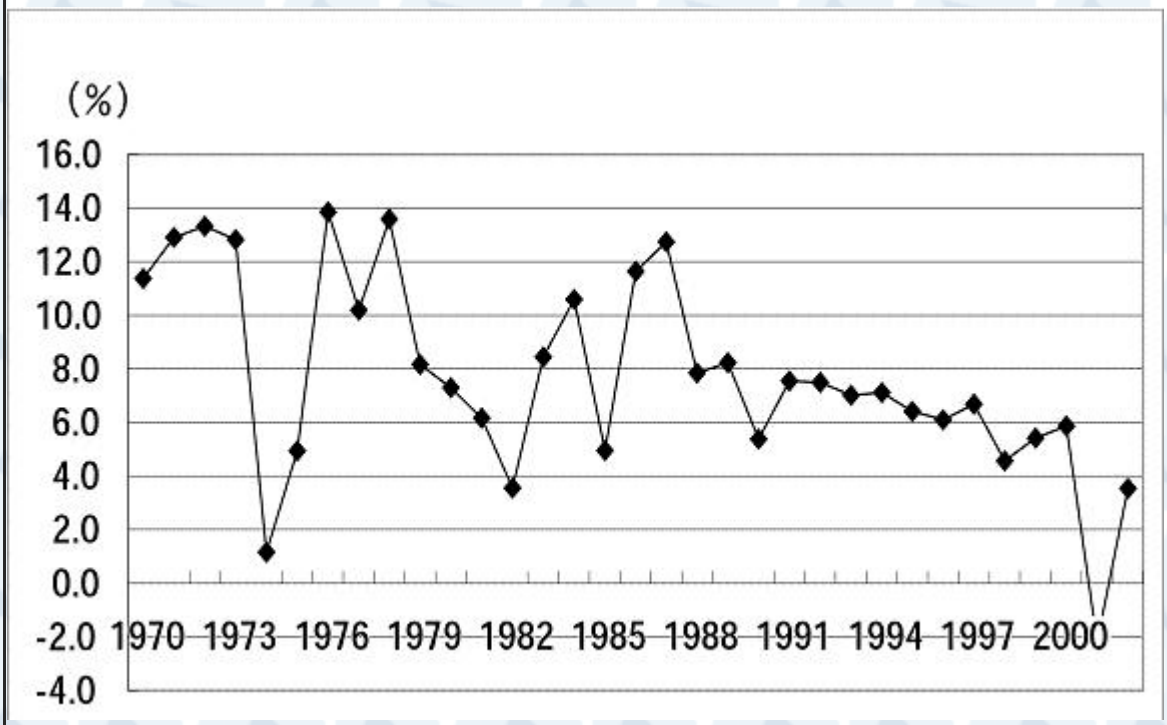
1 台湾の経済状況

（1）経済成長と失業率

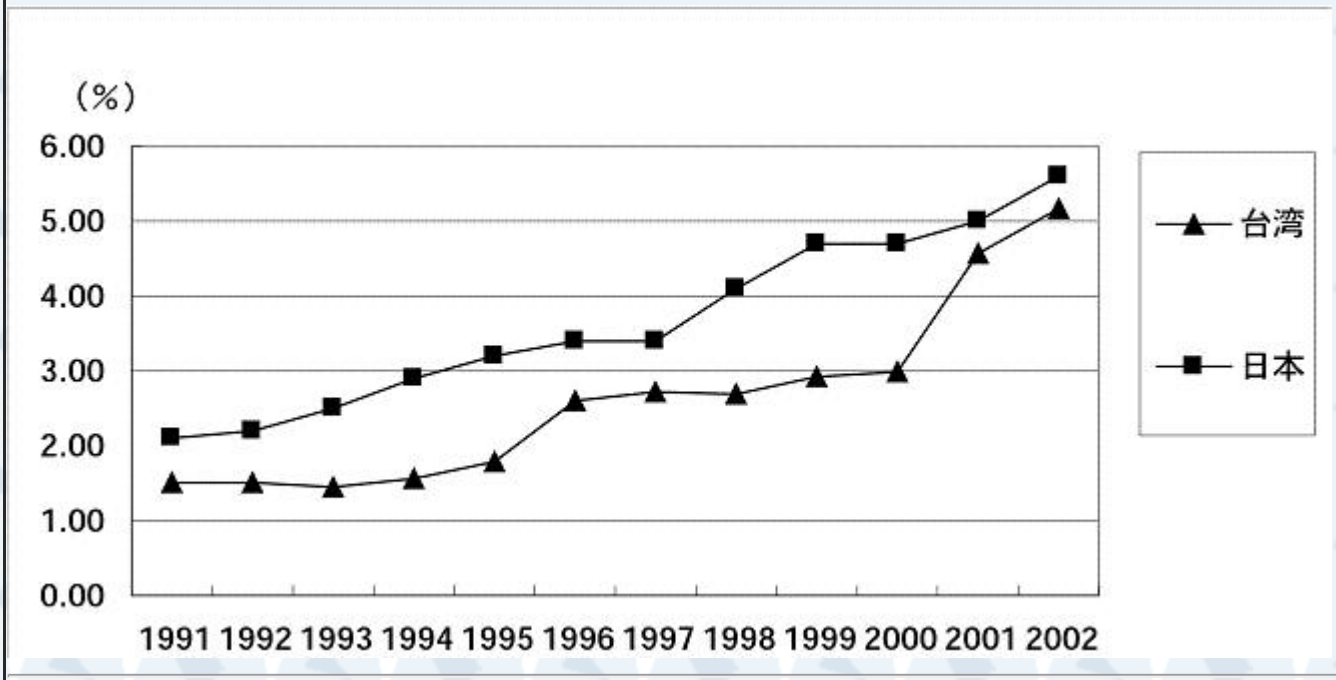
日本経済が停滞している90年代以降の経済成長率は、4～8%の高水準を維持。2001年のIT不況時にマイナスとなったが、翌02年には再びプラス（3.54%）に復調（図表1）。

一方、失業率はここ数年上昇（02年：5.17%）しており、日本（02年：5.4%）に迫る勢いである（図表2）。

図表1 台湾の経済成長率



図表2 台湾と日本の失業率の推移



（2）製造業種別に見る発展・衰退と雇用の変化

台湾製造業を4つに分類した上で分析する。

①金属機械工業…金属製品、鉄鋼・非鉄金属、一般機械、輸送用機械

②情報電子工業…電気機械、精密機械

③化学工業…化学材料、化学製品、石油・石炭製品、ゴム製品、プラスティック製品等

④民生工業…食品・飲料、煙草、繊維工業、木材・木製品、家具・装備品、窯業・土木製品等

拡大発展に著しい「情報電子工業」の生産と雇用

●情報電子工業の生産高は、91年時点では4業種のうち最も少ない957,709百万台湾ドルであったのが、02年では最も多い2,944,071百万台湾ドルと3倍強に拡大している（図表3）。

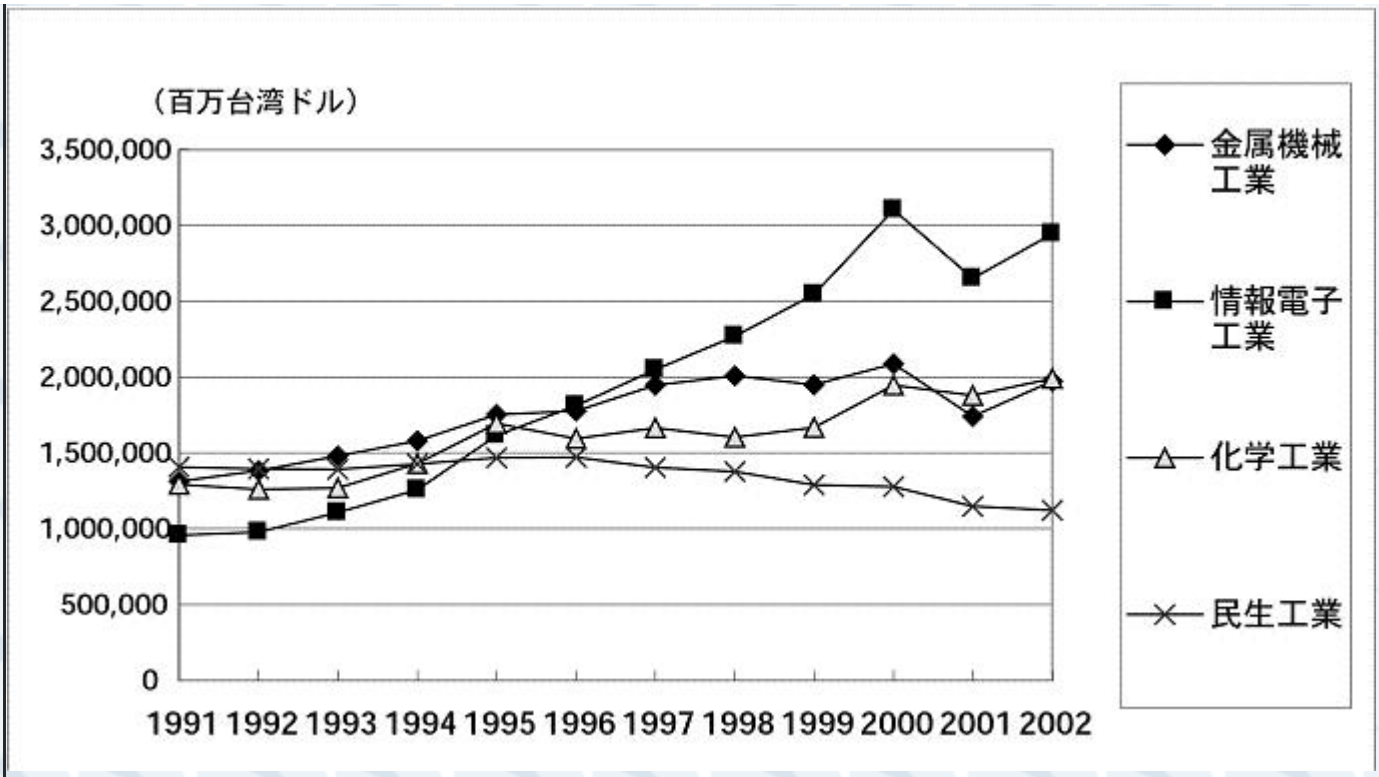
しかし、従業員数の増加は、生産額の3倍増にはほど遠い、2割程度にとどまっている（図表4）。そこには、巨額の設備投資に宿命づけられている半導体、液晶といった装置型産業と、組立部門の中国大陸への移管を急速に進めているパソコン関連産業という構造的特質が大きく影響している。すなわち、台湾経済の発展をリードしている情報電子工業は、経済成長には大きく貢献しているが、雇用面では期待に応えているとはいえない。

衰退・低迷に直面している「民生工業」の生産と雇用

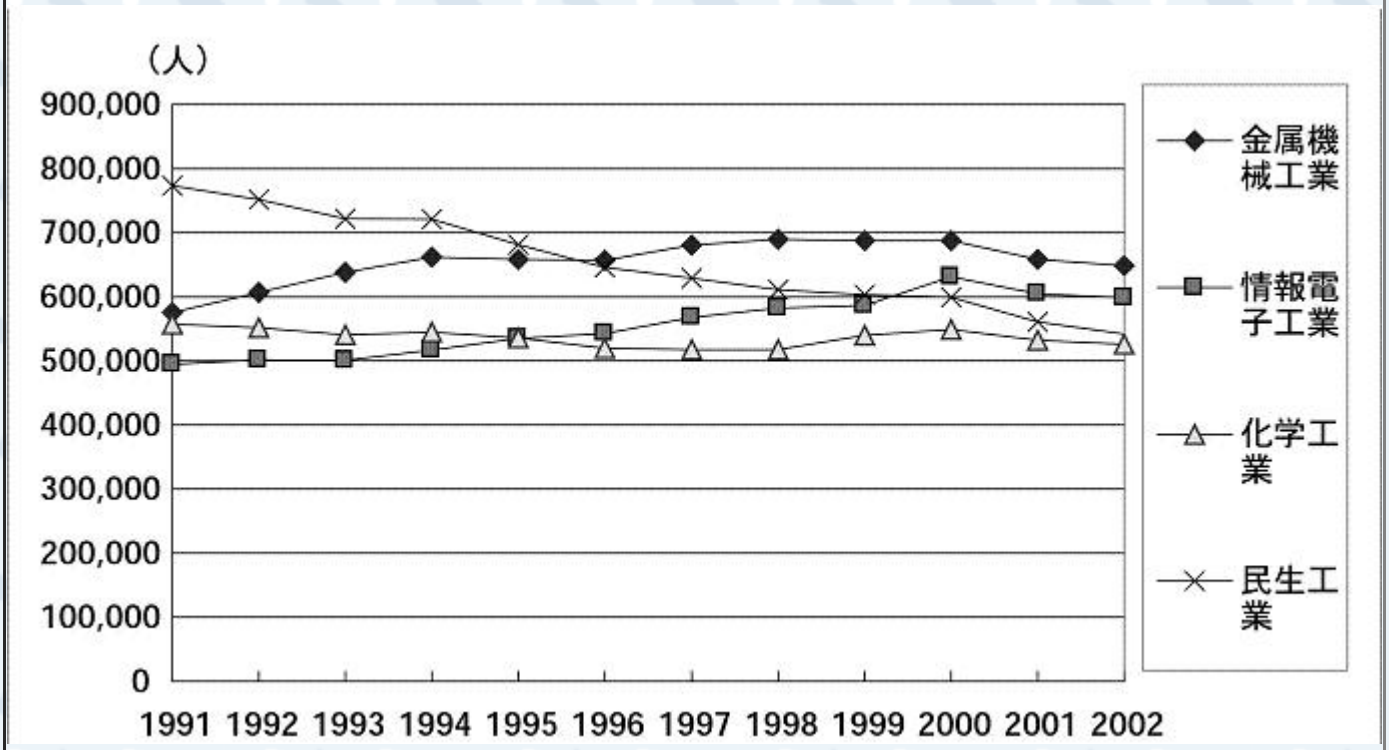
●食品、繊維、衣服、木材、家具などを構成している「民生工業」の低迷は著しい。91年の「民生工業」の生産高は、4分類の中で最も多い1,406,771百万台湾ドルであったが、02年には最も少ない1,122,897百万台湾ドルにまで落ち込んでいる（図表3）。そうした生産の縮小は、当然雇用面にも影響し、91年に対する03年の従業員数は3割減を余儀なくされている（図表4）。

●成長産業、とりわけパソコン関連産業の求める人材と、民生工業の抱えていた人材とは異質であり、両産業の労働移動がスムーズに進められたとは考えにくい。

図表3 産業別生産高の推移



図表4 産業別従業員数の推移



（3）経済発展をリードするIT製品の生産活動の中国展開

●パソコン関連製品については、台湾政府による2001年11月の「IT関連機器の中国投資の解禁」と2002年8月の「直接投資の解禁」によって、台湾企業の対中投資が一段と加速していったことから、図表5に見られるように国内生産は激減し、中国大陸に展開している台湾メーカーによって進められている。

●一方、台湾における「シリコンウェハー」「ICパッケージ」「IC」などの半導体生産は、IT不況などの影響を受けて一時的に落ち込むが、再び勢いを増してきている。なお、台湾政府は、半導体生産、とりわけシリコンウェハーの中国大陸への生産移管に関して、最先端領域の国内生産維持という方針の下、12インチの中国展開を禁止する政策を取っている。

図表5 パソコン関連製品の生産量推移

	ディスクトップ型パソコン	ノート型パソコン	フロッピーディスク	コンピュータディスク	モニター	キーボード	マウス	マザーボード
	千台	千台	千個	千個	千台	千台	千個	千個
1991	2,473	534	323,574	—	9,192	7,193	13,651	5,013
1992	2,382	862	475,063	—	11,480	6,220	22,510	5,947
1993	2,773	978	605,561	—	12,745	6,455	28,736	8,054
1994	3,490	1,342	664,265	5,910	14,070	6,567	33,609	9,773
1995	4,766	2,270	757,525	13,320	17,751	5,808	26,445	15,953
1996	5,129	3,786	761,888	21,754	18,669	3,519	18,838	23,432
1997	5,240	4,657	714,322	73,664	20,461	4,104	19,088	30,653
1998	4,722	6,985	687,359	393,209	16,406	3,102	13,541	42,663
1999	3,010	9,879	604,825	2,039,725	9,321	2,915	3,784	51,922
2000	3,431	12,930	387,006	4,283,593	5,175	3,660	2,810	60,311
2001	2,196	13,990	277,344	5,995,042	6,139	2,282	1,336	52,152
2002	610	14,319	272,581	6,622,793	4,641	1,601	758	46,369
2003	-43.0%	-27.2%	-32.8%	22.7%	-16.9%	-55.6%	-46.7%	-2.3%

図表6 半導体・電子部品の生産量推移

	シリコンウェハー	構装IC IC package	IC製造	ダイオード	トランジスター
	千枚	千個	千個	千個	千個
1991	―	―	―	6,204,083	1,426,981
1992	―	―	―	6,307,597	1,769,803
1993	―	―	―	7,601,049	1,901,285
1994	3,687	5,641,426	2,530,740	7,945,786	2,462,251
1995	3,804	6,561,889	3,378,203	8,926,073	2,940,265
1996	3,276	6,627,320	3,754,227	872,024	2,884,834
1997	3,921	8,534,113	4,228,173	9,505,270	3,450,267
1998	3,201	9,908,515	3,967,541	8,586,351	2,886,561
1999	4,372	10,441,939	3,912,228	9,799,785	3,858,959
2000	7,309	12,537,443	5,002,725	11,596,915	4,217,018
2001	5,568	8,748,099	4,924,226	7,171,570	2,345,105
2002	6,379	11,921,076	6,160,036	7,846,135	3,572,997
2003	21.9%	21.6%	0.1%	7.7%	11.1%

2 台湾の外国人労働者受入れシステム及び労働市場への影響

（1）受入れシステムの特徴と受入れの現状

①受入れ制度の枠組み

●就業服務法（92年5月施行）

台湾の官民人材サービス事業における求人・求職マッチング業務、労働契約、雇用促進のための職業訓練制度のあり方等を定めるとともに、併せて外国人労働者についても、受入れ分野の職種別範囲、受入れ期間等について定める。

●外国人招聘許可及び管理法（92年7月施行）

外国人招聘許可申請のあり方及び事務手続き手法について定め、台湾の労働需要側雇用主に外国人雇用のプロセスと責任を周知徹底する。

●二国間協定の締結

協定により送出し国を限定（現締結国：インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム）。内容は必ずしも厳格ではなく、ややフレキシブルに運用される。

●外国人受入れ範囲調整制度

所管官庁の管理の下、外国人労働者の受入れ分野及び受入れ数をコントロールする。

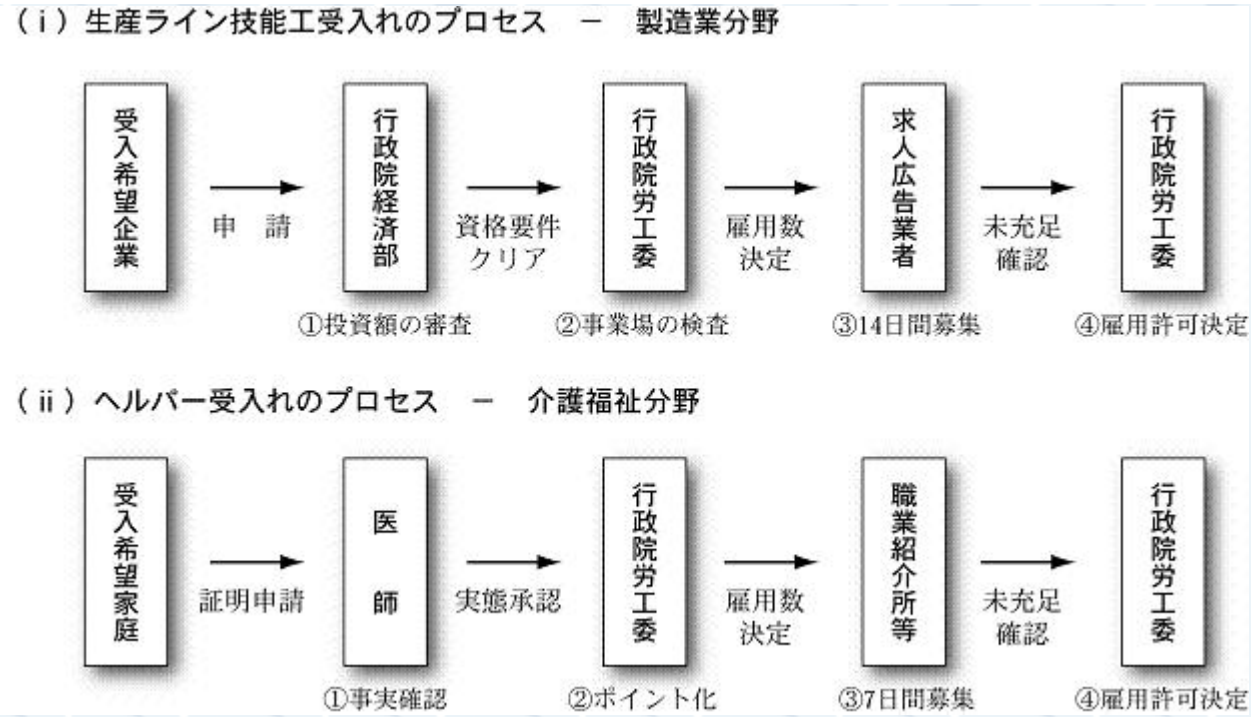
②受入れ制度の特徴

●シンガポール型の「緩やかな二国間協定と一律の外国人雇用税制度の組合せ」をベースとして、需要（側からの税金徴収）と供給（側送出し国の限定）双方の数量コントロールを企図しながら、

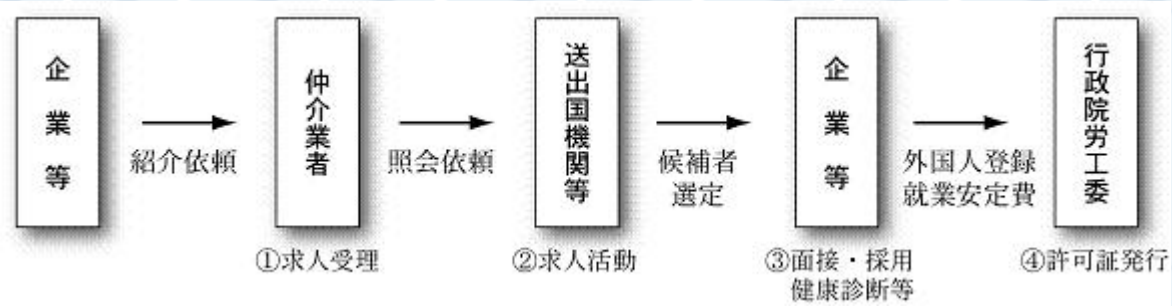
●独自の「受入範囲調整・雇用率制度」を域内の産業・雇用構造を踏まえつつ制度化し適宜変更を加えるとともに、それを補完するシステムとしてイギリス型の「労働市場テスト制度（一定期間求人広告を出し台湾人求職者による充足が出来なかったことを外国人労働者の雇用許可証発給の前提とするシステム）」をチェックシステムとして位置付け、

●国際的な仲介ビジネス事業規制を就業服務法の中で詳細に規定することによって「国際的な労働需給システムを官民共同で全体管理する」日本型システムを付け加え、実質的な需給管理調整業務を民間にアウトソースする制度。

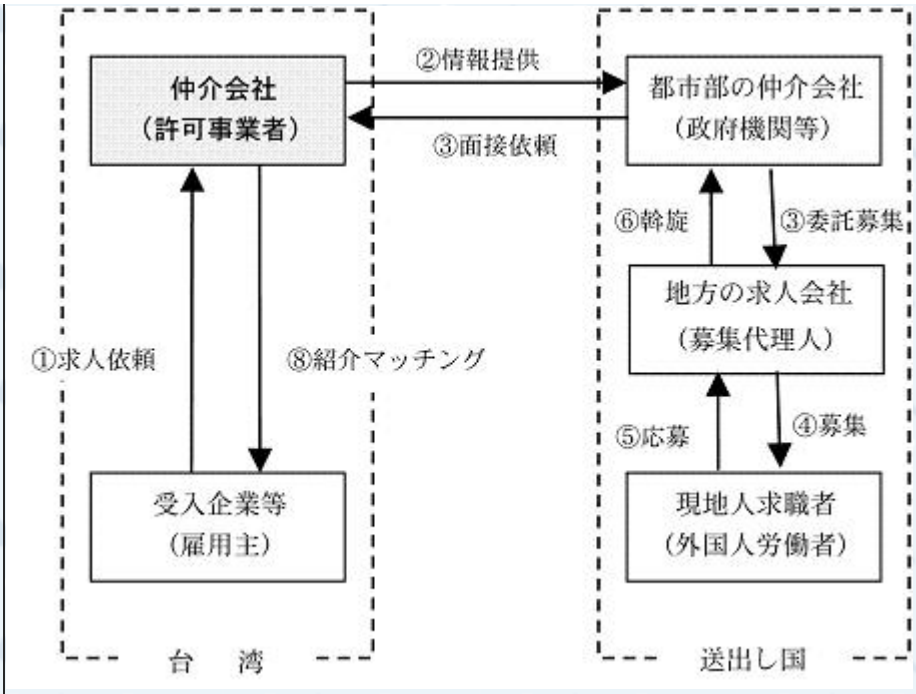
図表7 外国人単純労働者雇用に係る許可取得までのプロセス



図表8 許可取得から雇用までのプロセス



図表9 仲介会社による外国人労働者の国際需給調整システム（台湾）



図表10 台湾における外国人受入れ制度の特徴（「島国受入れ国」との比較）

	重視する規制方式	組み合わせる許可制度	補完的に運用する制度	労働者受入以外の関連制度
台湾	出入国管理方式	二国間協定（国籍限定） 受入範囲調整・雇用率設定 労働市場テスト制度	外国人雇用税制度	民間の国際仲介サービス（有料職業紹介業）の事業規制
日本	出入国管理方式	在留資格制度	外国人技能実習制度 （技能検定制度を援用）	外国人研修生の企業受入れ 在外日系人の受入れ （就労制限なし）
イギリス	出入国管理方式	労働許可制度 労働市場テスト制度 職業能力資格検定制度	受入範囲調整 季節労働者受入制度 属性ポイント化制度	外国人労働者の家族呼び寄せ許可（就労制限なし） 英国系外国人の受入れ
シンガポール	出入国管理方式	職業能力資格検定制度 二国間協定（国籍限定） 受入範囲調整・雇用率設定	外国人雇用税制度	高度な職能を持つ外国人労働者の家族呼び寄せ許可（就労制限なし）

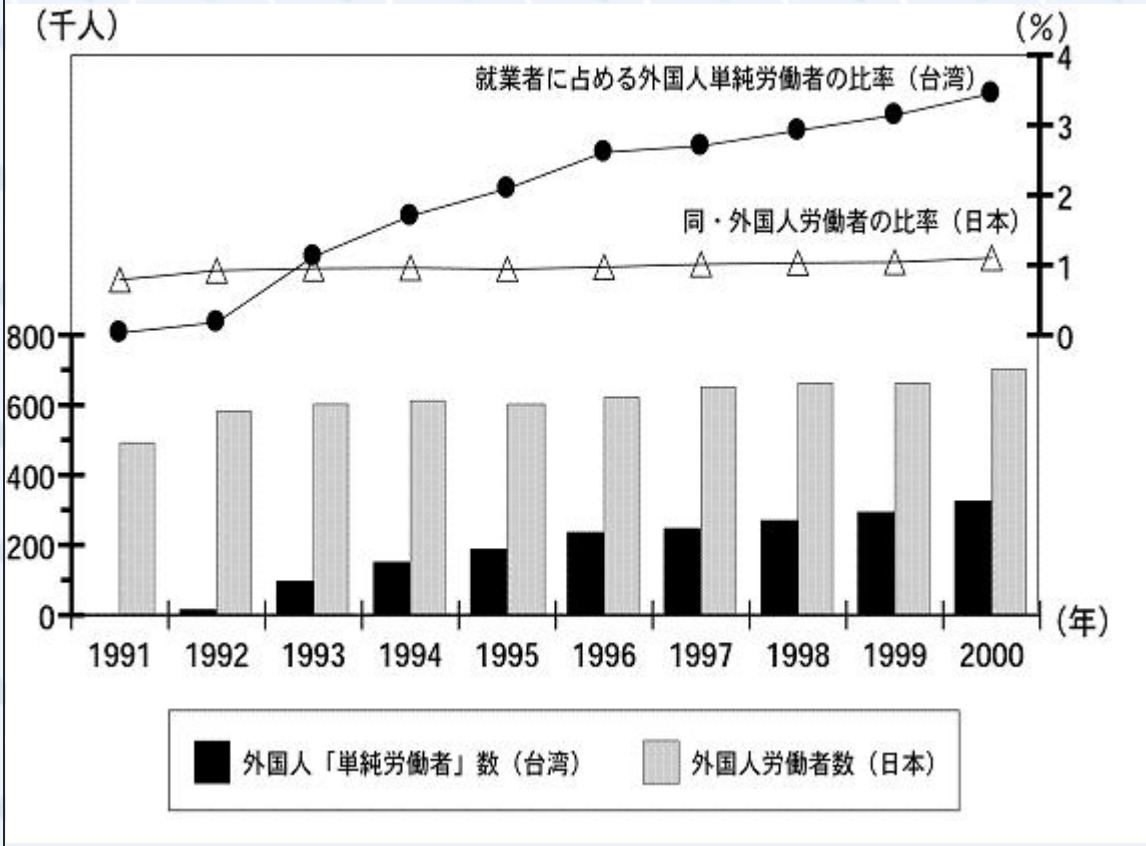
③外国人労働者の受入れ状況

●90年代初頭の建築土木分野を皮切りに受入れ始めた外国人労働者数は現在では約30万人とな

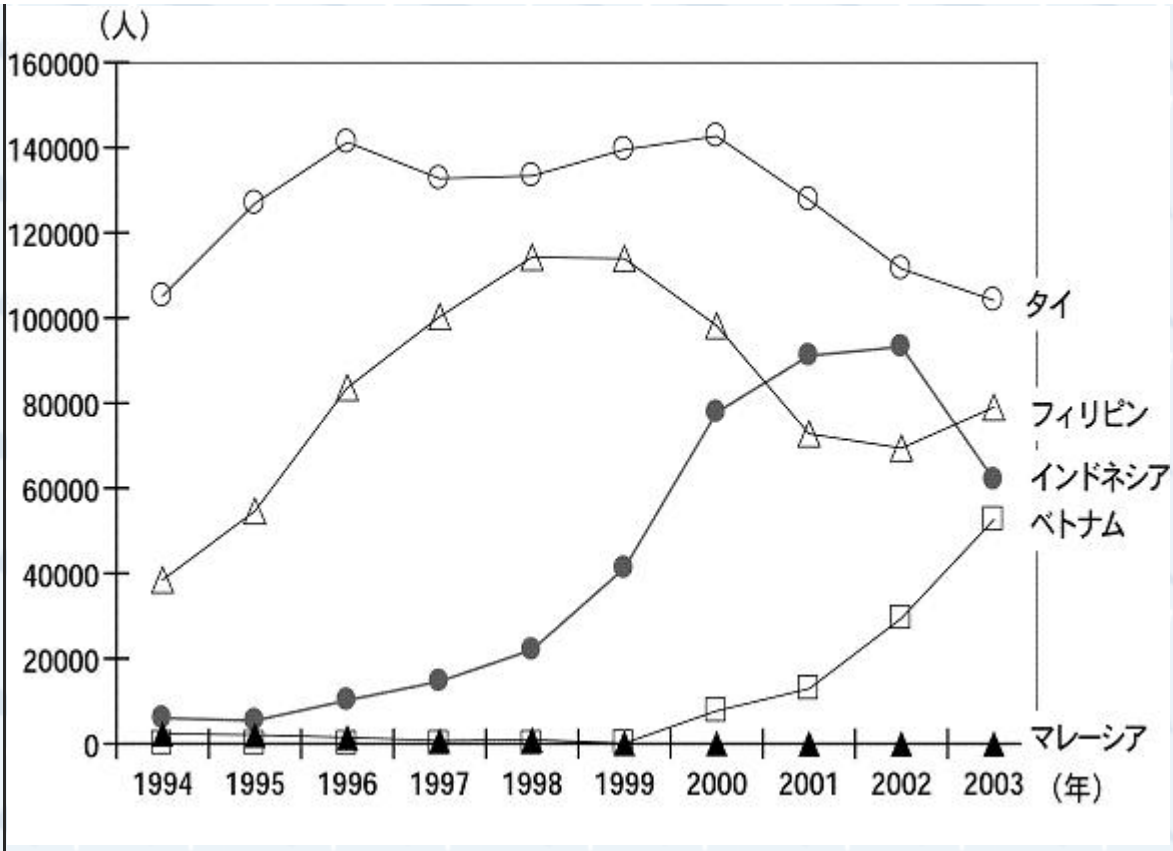
り、台湾の労働力人口の約3%に匹敵する。

●送出し国の状況（インドネシアの政情不安、マレーシアにおける外国人労働者受入国への転換等）及び産業構造の変化（製造業の衰退、介護福祉分野の伸長等）により、国籍及び受入れ分野も変化してきている。

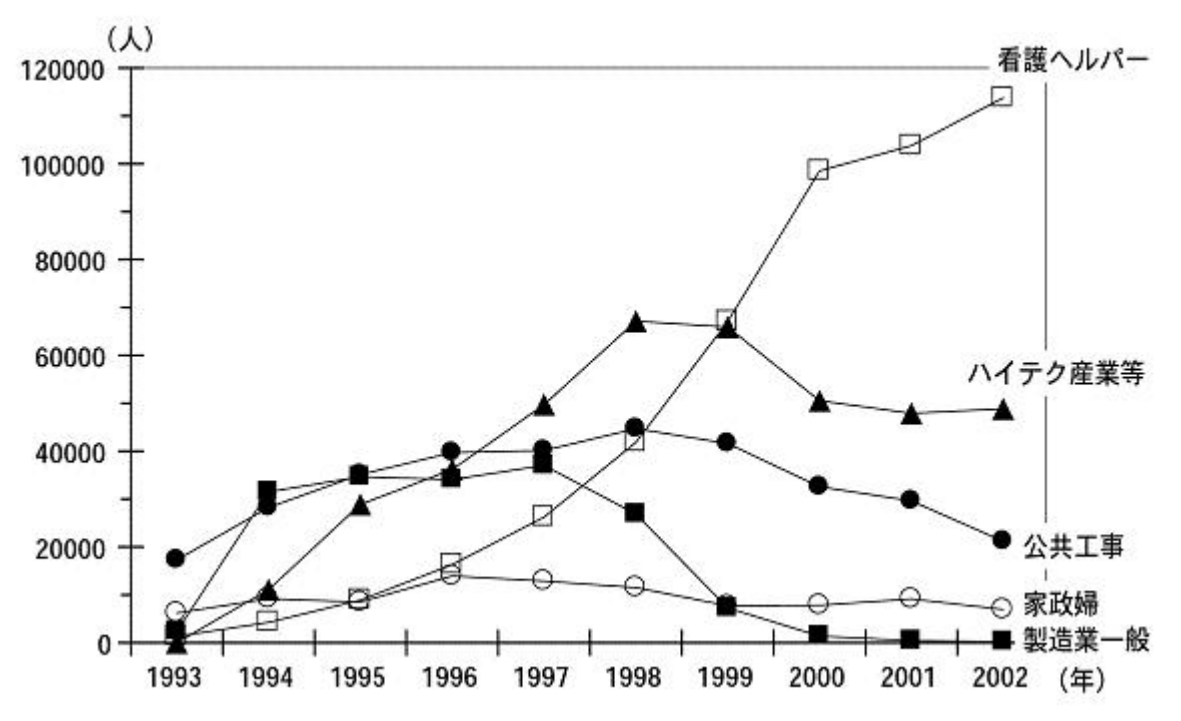
図表11 台湾における外国人単純労働者数の推移



図表12 国籍別外国人単純労働者数の推移



図表13 分野別外国人単純労働者の数の推移



（2）企業の雇用管理及び台湾労働市場に対する外国人労働者受入れの影響

①企業の雇用管理に対する影響

メリット

●低廉な人件費コスト、（特に3K職場における）求人充足の確実性、高いモチベーション、高い定着率、真面目で純粋なため雇用管理が容易

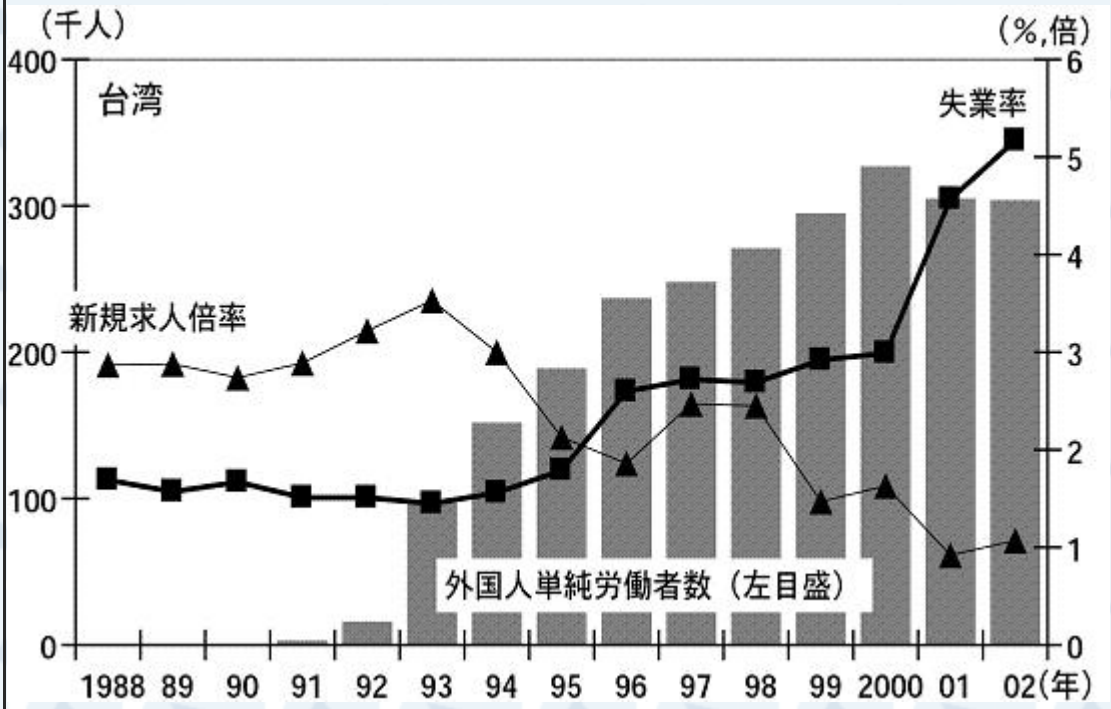
デメリット

●文化・習慣等に不適合がある場合の雇用管理の困難性、言語の不一致、トラブルリスクが大

②台湾の労働市場に与える影響

●外国人労働者受入れを機に、慢性的な人手不足下にあった労働市場が2000年を過ぎて後、確実かつ急激に買い手市場化してきている。また台湾の企業社会における外国人労働者の定着も短期間に進んだ。こうしたものが台湾労働市場に影響を与えるのかという点はまさに今後の問題と言わざるを得ない。併せて地域社会での定住化問題も今後発生してくる問題である。

図表14 台湾労働市場と外国人単純労働者



③市場攪乱要因としての「外国人労働者逃亡率」

●台湾の外国人労働者受入れ制度は許可証を発行した受入れ企業及びそこでの就業する職種の変更を禁じているが、まさに逃亡率は、そうした制度上の取り決めを犯して、労働市場のブラックマーケットに新規参入する者の比率を示すことになる。これは、域内労働市場の大きな攪乱要因となる。

●台湾の逃亡率については低い水準で推移していると考えられる。この理由としては、

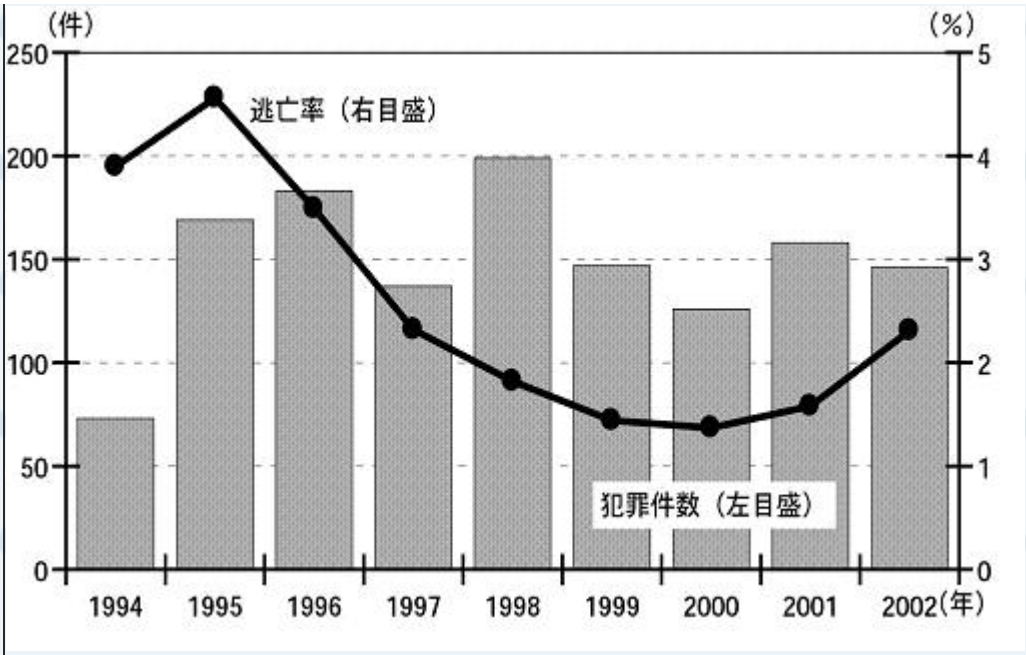
（i）制度改正により就労滞在の延長更新が認められる等雇用側と外国人労働者双方に将来的な雇用・就労計画が立て易くなったこと

（ii）外国人労働者の賃金水準が台湾における最低賃金でほぼ統一されていること

（iii）仲介会社を中心とした「間接雇用形態」に近い需給システムが整備され、共同宿舎による一元管理や共同生活者の相互監視が徹底されていること
等が挙げられる。

●しかしながら、逃亡率は近年、上昇トレンドに入っている。滞在年数の延伸により台湾内での外国人ネットワークが拡大しており、今後このトレンドが反転するとは考えにくい。

図表15 台湾の外国人労働者逃亡率及び同犯罪件数



3 日本の外国人労働者を取巻く政策課題

●以上みてきたように、日本の雇用需要サイドの立場で考えれば、極めて有効な労働需給調整システムと高い評価を出してしかるべきものであるが、台湾の外国人労働者が域内の労働市場に与える影響や、その域内定住化によって派生してくるであろう諸問題（いわゆる「定住化問題」）については、まさに今後の問題であると言わざるを得ない。

●こうしたことから台湾のケースは、他方で日本の労働市場の成熟度と定住化問題の進捗度を踏まえた場合、日本の今後の外国人受入れに係る制度設計には参考になりにくいと考えられる。

●これらの状況を踏まえ、日本政府における今後の外国人労働者受入れ体制検討に際しては、以下の点を考慮することを提言する。

①外国人労働者を巡る企業内雇用管理及び地域社会対応への支援

●日本はこれまで、在外日系人に対する就労目的の入国・滞在を認め、また、外国人研修生制度に伴う技能実習という形で単純労働者を実質的に受入れてきたが、受入れ企業の雇用管理や地域社会での生活面でのケア、子弟の教育等世代間調整問題等について、日本政府は満足な施

策を打出していない。

●受入企業及び地域社会の外国人労働者受入体制の整備について、その後の定着・定住化問題に対応可能なレベルまで引き上げることが必要。

②先行受入国の詳細な制度分析

●ドイツ、フランス等国境が地続きで出入国者数が多い国々（「大陸型」先進諸国）からの諸知見・経験の検討もさることながら、イギリス、シンガポール、台湾等「島国型（非大陸型）」先行受入れ国の制度・社会的経験を十分に分析し、日本の状況に合わせた戦略的な展望の中で部分的かつ漸進的に導入していく姿勢が必要。

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

報 告 1

「医療に関する勤労者の意識調査」結果概要

―6割が医療への不満をもつ―

―改善すべき問題点として医療情報の充実が強く求められる―

前回報告結果概要についてはこちらへ

連合総研「現代福祉国家の再構築シリーズⅡ 患者・国民のための医療改革に関する研究委員会」の一環として本調査を実施した。連合総研が毎年4月と10月に定期的に実施している「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（2001年4月に第1回調査を開始、今回は第7回調査にあたる）のなかに、医療に関する設問を設定した。
本調査では、患者・国民にとって安全で安心できる医療、選択できる医療に焦点をあて、①医療に対する満足感、②改善が必要と思われる問題点、③必要な医療情報、④医療の安全確保、⑤医療費の負担感等に対する患者・国民の意識を明らかにすることを目的としている。

《調査結果概要のポイント》

★＜健康でない＞人は2割弱で、生活全般に不満をもっている人が多い。
★約6割が現在の医療に不満をもっており、とくに＜健康でない＞人に不満が高い。
★不満をもつ人は、とくに医療の選択に関する情報を強く求めている。
★医療の安全への関心は非常に高く、安全確保のための対策としては「医師の技術力」や「医療事故情報の共有化」が重視されている。
★医療費の負担については、8割弱が負担を感じており、とりわけ40代男性で負担感が高い。
★医療費の自己負担増による医療や健康についての行動の変化では、6割弱が行動に変化があったとしており、とくに40代の4割が早期受診を抑制している。

《調査の実施概要》

1. 調査の対象
首都圏、関西圏に居住する20代～50代の民間企業に勤める雇用者。

2. サンプル数および抽出方法
首都圏と関西圏の民間雇用者人口規模および「平成14年就業構造基本調査」の雇用者の性別・年齢階層・雇用形態別の分布を考慮した上でサンプル割付基準を作成した。この割付基準に基づいて（株）インテージのモニター（全国約16万人）の中から、首都圏・関西圏居住者900名を抽出した。
☆回収状況：有効回答数806、有効回収率89.6%

3. 調査時期、調査方法および調査実施機関
☆調査時期：2004年4月1日（木）～14日（水）
郵送記入方式、（株）インテージに調査を委託した。

《調査結果の概要》

○ 健康でない人は2割弱で、生活全般に不満をもっている人が多い（表1）。

表1 健康状態別にみた生活全般の満足度

（%・人）

	満足（＊1）	不満（＊2）	どちらともいえない	無回答	合計	回答数
合計	35.2	31.8	32.6	0.4	100.0	806
健康である（＊3）	38.3	28.3	32.9	0.4	100.0	674
健康でない（＊4）	19.2	50.0	30.8	0.0	100.0	130
無回答	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0	2

＊1:満足＝「かなり満足」＋「やや満足」
＊2:不満＝「やや不満」＋「かなり不満」
＊3:健康である＝「健康である」＋「どちらかというと健康である」
＊4:健康でない＝「どちらかというと健康でない」＋「健康でない」
＊5:全回答者について集計

○ 約6割が現在の医療に不満をもっており、とくに＜健康でない＞人に不満が高い（表2）。

表2 健康状態別・受診回数別にみた現在の医療に対する総合的満足感

（%・人）

		かなり満足	やや満足	やや不満	かなり不満	どちらでもない	わからない	無回答	合計	回答数
合計		1.1	12.8	39.6	19.9	20.2	5.7	0.7	100.0	806
健康状態別	健康である（＊1）	1.0	14.2	39.3	17.8	20.9	5.8	0.9	100.0	674
	健康でない（＊2）	1.5	5.4	40.8	30.8	16.2	5.4	0.0	100.0	130
自分の受診回数別	0回	2.3	11.2	35.1	18.9	22.8	9.3	0.4	100.0	259
	1～3回	0.6	14.8	42.3	18.6	18.3	4.4	0.9	100.0	338
	4～6回	0.0	11.1	43.5	23.1	18.5	3.7	0.0	100.0	108
	7～9回	0.0	17.5	42.5	20.0	17.5	2.5	0.0	100.0	40
	10回以上	2.0	6.0	36.0	30.0	18.0	4.0	4.0	100.0	50
家族の受診回数別	0回	1.8	13.5	34.2	18.0	20.7	10.8	0.9	100.0	111
	1～3回	0.8	15.1	36.3	19.2	22.9	5.3	0.4	100.0	245
	4～6回	1.2	12.3	41.7	20.9	20.2	3.7	0.0	100.0	163
	7～9回	1.1	11.2	38.2	21.3	22.5	3.4	2.2	100.0	89
	10回以上	0.7	11.3	45.3	21.3	13.3	6.7	1.3	100.0	150

＊1:健康である＝「健康である」＋「どちらかという健康である」
＊2:健康でない＝「どちらかという健康でない」＋「健康でない」
＊3:全回答者について集計

○ 特に改善が必要だと思う問題点は「待ち時間が長い」がもっとも多く、ついで「医師等の経験や技能レベルがわからない」、「病院や医師を選ぶための情報が少ない」。総じて、医療情報の充実が強く求められている（表3）。

表3 現在の日本の医療に対して特に改善が必要だと思う問題点（５つまで回答）

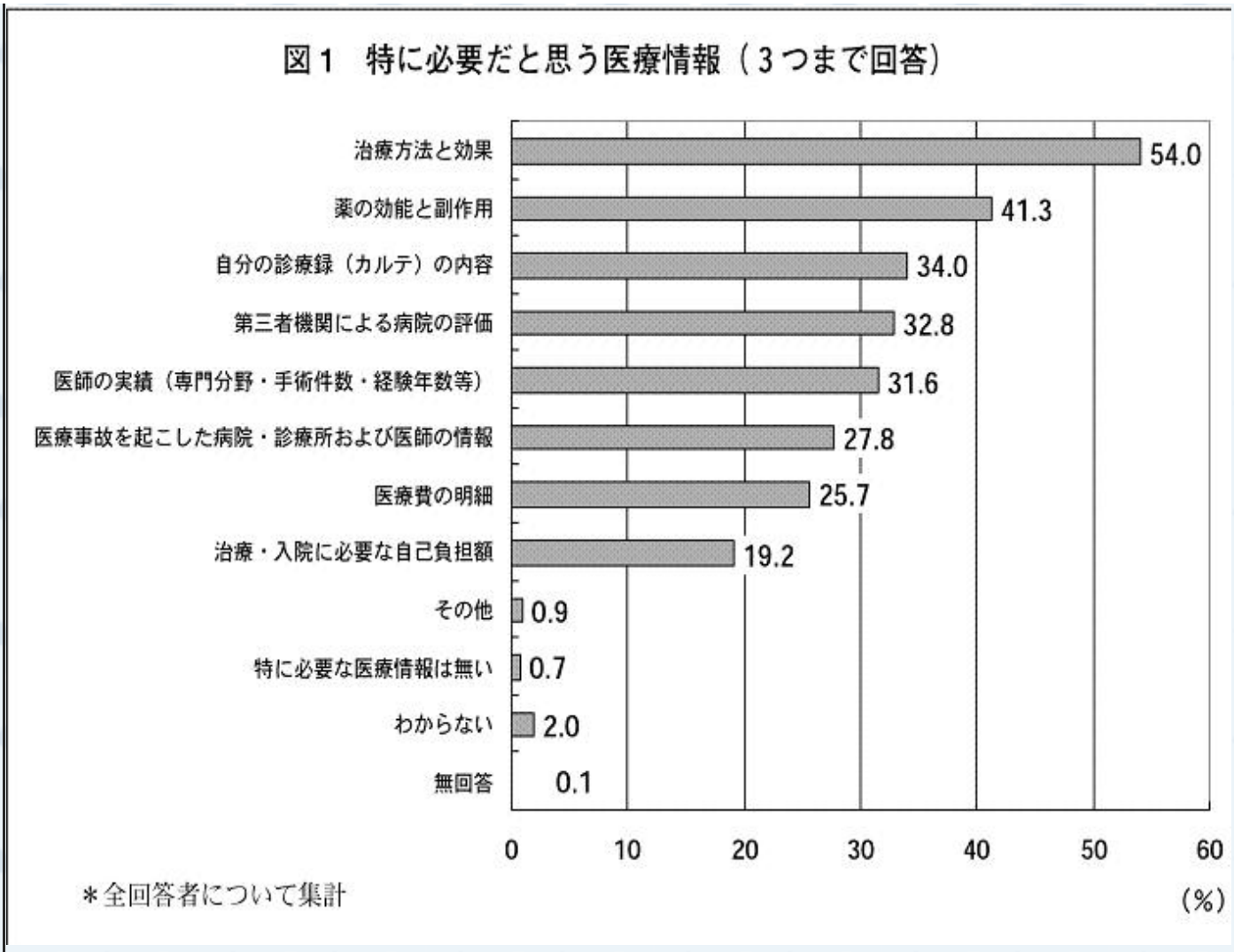
（%・人）

		患者への診断・治療内容の説明が不十分	検査が多すぎる	薬の種類や量が多すぎる	待ち時間が長い	夜間や休日に診察が受けにくい	救急患者の受け入れ体制が不十分	入院時の病室のあり方や看護体制が不十分	医師等の経験や技能レベルがわからない	病院や医師を選ぶための情報が少ない	別の医師の意見や診断を気軽に聞きにくい	医療事故やその際の対応が悪い	その他	特に問題はない	わからない	無回答	回答数
合計		43.1	18.6	27.8	70.5	41.8	16.9	6.7	60.0	52.0	34.5	25.7	3.1	0.5	1.0	0.0	806
性別	男性	42.1	19.8	26.9	68.8	41.5	15.9	6.6	61.8	50.4	32.0	24.8	2.7	0.8	1.0	0.0	484
	女性	44.4	16.8	29.2	73.0	42.2	18.3	6.8	57.5	54.3	38.2	27.0	3.7	0.0	0.9	0.0	322
年代別	20代	39.4	16.2	20.2	63.6	49.0	14.1	4.5	59.1	54.0	31.8	34.8	4.0	0.5	3.0	0.0	198
	30代	45.3	13.8	21.8	73.8	47.6	26.7	4.9	56.9	54.7	25.8	25.3	5.8	0.0	0.4	0.0	225
	40代	46.4	16.8	26.8	69.8	39.1	13.4	6.1	61.5	54.2	49.2	24.6	1.7	0.0	0.0	0.0	179
	50代	41.2	27.9	42.6	74.0	30.9	11.8	11.3	63.2	45.1	33.8	18.1	0.5	1.5	0.5	0.0	204
健康状態別	健康である（＊1）	42.3	17.7	27.0	70.6	43.2	17.1	6.7	60.1	51.8	34.0	27.6	2.7	0.4	0.7	0.0	674
	健康でない（＊2）	46.9	23.8	31.5	70.0	35.4	16.2	5.4	60.0	53.1	36.2	16.2	5.4	0.8	2.3	0.0	130
医療の満足感別	満足（＊3）	32.1	16.1	25.9	75.0	38.4	17.0	4.5	49.1	44.6	28.6	21.4	1.8	1.8	1.8	0.0	112
	不満（＊4）	47.4	19.2	27.8	69.9	42.4	16.9	7.7	66.2	57.4	37.4	28.4	4.6	0.0	0.0	0.0	479
	どちらでもない	40.5	20.2	28.8	69.3	44.2	16.0	4.3	50.3	42.3	30.7	19.0	0.6	0.6	1.8	0.0	163

＊1:健康である＝「健康である」＋「どちらかというと健康である」
＊2:健康でない＝「どちらかというと健康でない」＋「健康でない」
＊3:満足＝「かなり満足」＋「やや満足」
＊4:不満＝「やや不満」＋「かなり不満」
＊5:全回答者について集計

○ 特に必要だと思う医療情報は、「治療方法と効果」がもっとも多く、ついで「薬の効能と副作用」、「自分の診療録（カルテ）の内容」（図1）。

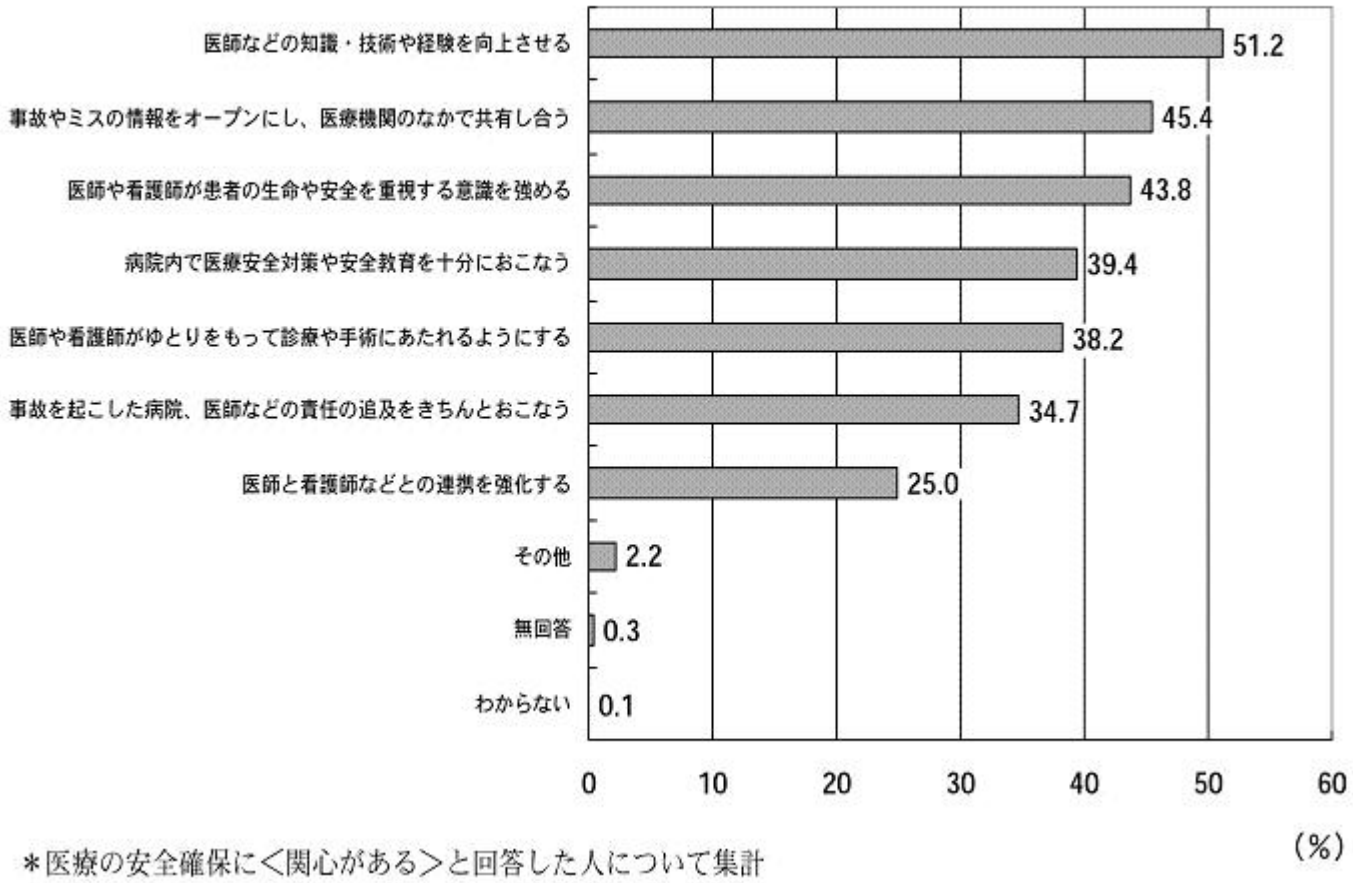
図1 特に必要だと思う医療情報（３つまで回答）



○ 9割が医療の安全確保への＜関心がある＞。安全確保のために特に重要と思われる対策としては、「医師などの知識・技術や経験を向上させる」がもっとも多く、つぎに「事故やミスの情報をオープンにし、医療機関のなかで共有し合う」、「医師などが患者の生命や安全を重視する意識を強める」（図2）。

図2 医療の安全確保のために特に重要だと思われる対策（３つまで回答）

図２　医療の安全確保のために特に重要だと思われる対策（３つまで回答）



＊医療の安全確保に<関心がある>と回答した人について集計

○ 8割弱が医療費の負担を感じている。とりわけ、40代男性で負担感が高い（表4）。

表4 医療費の負担

（%・人）

	負担である（＊1）	負担ではない（＊2）	どちらでもない	わからない	無回答	合計	回答数
合計	77.0	12.9	6.1	3.8	0.1	100.0	806
20代	70.7	12.6	9.6	7.1	0.0	100.0	198
30代	78.2	12.0	6.2	3.6	0.0	100.0	225
40代	85.4	7.8	3.9	2.2	0.6	100.0	179
50代	74.5	18.6	4.4	2.5	0.0	100.0	204
男性計	75.8	14.5	6.0	3.7	0.0	100.0	484
20代	68.2	14.9	11.2	5.6	0.0	100.0	107
30代	79.2	11.1	5.6	4.2	0.0	100.0	144
40代	87.1	9.3	1.9	1.9	0.0	100.0	108
50代	68.8	22.4	5.6	3.2	0.0	100.0	125
女性計	78.9	10.6	6.2	4.0	0.3	100.0	322
20代	73.7	9.9	7.7	8.8	0.0	100.0	91
30代	76.5	13.5	7.4	2.5	0.0	100.0	81
40代	83.1	5.6	7.0	2.8	1.4	100.0	71
50代	83.5	12.7	2.5	1.3	0.0	100.0	79

＊1:負担である＝「負担である」＋「やや負担である」
＊2:負担ではない＝「負担ではない」＋「あまり負担ではない」
＊3:全回答者について集計

○ 6割弱が、医療費の自己負担増によって、医療や健康についての行動になんらかの変化があった。40代の4割が「少々体調が悪くなってもしばらく様子をみるようになった」など、早期受診を抑制している（表5）。

表5 医療費の負担増に関して医療や健康についての行動の変化（いくつでも回答）

（%・人）

	病院や診療所へいく回数を減らした	なるべく費用のかからない病院を探すようになった	病気にかからないよう健康・体力保持に努めるようになった	少々体調が悪くてもしばらく様子をみるようになった	風邪など軽い症状とおもうときには市販薬で済ませるようになった	その他	とくに変わらない	わからない	無回答	回答数
合計	22.8	4.7	32.6	31.8	31.3	0.6	41.3	1.0	0.0	806
20代	21.7	4.0	23.7	29.8	29.3	0.5	49.5	2.5	0.0	198
30代	20.9	2.7	29.8	33.3	29.8	0.4	43.1	0.9	0.0	225
40代	27.4	7.3	35.2	39.7	36.9	0.6	31.3	0.0	0.0	179
50代	22.1	5.4	42.2	25.0	29.9	1.0	40.2	0.5	0.0	204
男性計	21.7	3.3	29.8	28.3	28.5	0.0	46.5	0.2	0.0	484
20代	17.8	2.8	22.4	28.0	23.4	0.0	54.2	0.9	0.0	107
30代	19.4	2.1	25.7	27.8	30.6	0.0	47.9	0.0	0.0	144
40代	29.6	4.6	32.4	35.2	32.4	0.0	38.9	0.0	0.0	108
50代	20.8	4.0	38.4	23.2	27.2	0.0	44.8	0.0	0.0	125
女性計	24.5	6.8	37.0	37.0	35.4	1.6	33.5	2.2	0.0	322
20代	26.4	5.5	25.3	31.9	36.3	1.1	44.0	4.4	0.0	91
30代	23.5	3.7	37.0	43.2	28.4	1.2	34.6	2.5	0.0	81
40代	23.9	11.3	39.4	46.5	43.7	1.4	19.7	0.0	0.0	71
50代	24.1	7.6	48.1	27.8	34.2	2.5	32.9	1.3	0.0	79

＊全回答者について集計

《「患者・国民のための医療改革に関する研究委員会」の構成》

主 査：山崎 泰彦 神奈川県立保健福祉大学教授
委 員：竹本 善次 福祉・社会保障総合研究所代表
北浦 正行 （財）社会経済生産性本部社会労働部長
小野田朝栄 健康保険組合経営研究会事務局長
堀 真奈美 東海大学教養学部専任講師
木村 崇 自治労衛生医療評議会事務局長
渡辺 克也 UIゼンセン同盟政策局製造政策担当
福田 拓治 自動車総連企画総務部長
花井 圭子 連合生活福祉局次長
河村 雄三 連合生活福祉局部長
事務局：野口 敞也 専務理事
鈴木不二一 副所長
佐川 英美 主任研究員
大網 裕美 研究員
麻生 裕子 研究員

ＨＰ ＤＩＯ目次

介護保険制度や労働法制を見直し、事業主が職業能力の高いヘルパーを確保・育成し、良質な介護サービスを提供するための自助努力を行いやすくすることが必要

－「質の高い訪問介護サービスを実現できる職業能力を備えたヘルパーの確保・育成に向けた中間提言」の概要－

介護保険制度について、「法施行後５年を目途とする制度見直し」に向けた検討が昨年５月から社会保障審議会介護保険部会で行われている。
本中間提言は、制度全体の中で、訪問介護サービスの担い手であるヘルパーの確保、サービスの質の向上、およびそのための労働環境の整備や人材形成が、介護保険制度の維持・向上のための根幹に関わる課題と考え、その課題に限定して、現状認識、改革の方向を提起するものである。
なお、最終提言は９月にまとめる予定である。

「中間提言」全文（PDF形式）

担当：茂呂成夫、川島千裕、麻生裕子

Ⅰ．提言の背景

- 良質な訪問介護サービスが安定的に提供されるためには、高い職業能力を保有したヘルパーの確保と育成が不可欠である。
- しかし、介護保険制度の見直し審議においては、高い職業能力を保有したヘルパーの確保や育成に関する議論は不十分であり、また訪問介護の現場では様々な問題が生じている。
- 介護保険制度や労働法制を見直し、訪問介護サービスの質を左右するヘルパーの育成など雇用管理の現状と問題点を整理し、訪問介護を担う事業主が、職業能力の高いヘルパーを確保・育成し、良質な介護サービスを提供するための自助努力を行いやすくするための提言を行う。

Ⅱ．ヘルパーの雇用管理の現状と課題

(1)雇用管理

・「登録型」と呼ばれる非正規従業員が多い。離職率が高いため、中核的な人材も不足している。

・雇用契約が曖昧であり、また労働者保護にかかわる労働関係法制の適用関係などが不明瞭で

ある。

(2)労働時間管理

・移動や報告書作成等に費やされる非サービス時間が相当程度の比重を占めるにもかかわらず、これに対する賃金の支払いが十分でないことが多い。

・ヘルパーの自宅から利用者宅への「直行直帰」の形態をとることが多く、ヘルパー間の情報共有がはかりにくい。

(3)賃金管理

・非サービス時間及び交通費等が含まれた賃金（込みこみ賃金）が多く実労働時間に対応する賃金額が明確でない。

・仕事内容・能力水準・実績等を反映した賃金等の処遇体系になっていない。

(4)サービス提供の範囲

・利用者から過大なサービスの提供要求が出され、ヘルパーが苦慮することも多い。

(5)人材育成

・専門化・高度化するサービスニーズに対応できるような人材育成の仕組みがない。

・ヘルパーの資格は、必ずしも一定の職業能力を保証するものとはなっていない。さらには、ヘルパーの仕事に従事した後も能力開発の機会や職業能力の伸張度合いを測定・評価する仕組みがない。

・現場での継続的な能力開発（OJT）の実施が困難である。

(6)安全衛生・健康管理

(7)各種保険への適用

Ⅲ．提言

◆介護保険制度の見直し・労働法制のあり方に係る提言

（1）高い職業能力を保有するヘルパーの確保・育成の促進

・ヘルパーに求められる職業能力を整理し、新たな資格認定について検討する。

－職業能力を担保できるような資格認定のあり方（社会的な試験の実施等）

－専門・高度化する利用者のサービスニーズに対応できる新たな資格の設定

・事業主による継続的な能力開発投資を支援する仕組みを導入する。

（2）サービス提供責任者のあり方の見直し

・国が都道府県に積極的な取組みを要請している訪問介護適正化事業のサービス提供責任者研修を拡充し、とりわけ、人材育成や管理業務等に係わる能力開発機会を重視する。

・サービス提供責任者の配置あるいは業務（訪問介護計画作成、ヘルパー管理等）に対する加算等、サービス提供責任者に係わる介護報酬を新設する。

（3）サービス提供範囲の見直しと周知

・介護保険の適用対象となる介護サービスの範囲について見直すとともに、利用者への周知徹底を図る。

・介護保険の適用対象サービスと保険外サービスの組合せを可能とする仕組みを検討し、利用者の幅広いニーズへの柔軟な対応を図る。

（4）雇用管理の現状にあわせた介護報酬の見直し

・介護報酬の算定にあたり、次の点を明確にする。

－移動・待機・報告書作成に費やす時間の一定比率を労働時間に算入する等の基準を明示する。

－教育訓練担当要員の配置費用を組み込む。

－有給休暇取得、法定健康診断費用、社会労働保険料等の組み込みを明示する。

・生活援助の報酬単価について、サービスの重要性と求められる職業能力のあり方に即した見直しを行う。

（5）労働法制の適用関係の見直し

・ヘルパーの働き方に即した労働関係法制の適用のあり方を検討する（例：年次有給休暇の適用関係等）。

・ヘルパーの仕事の性格上、短時間勤務であっても法定の健康診断等が適用できるよう見直しを行う。

◆事業主の取組みに係る提言

（1）雇用管理の整備・能力開発促進

・ヘルパーの職業能力の伸張と多様な就労ニーズに対応できる複線型の就業管理・キャリア管理を開発し、普及を図る。

・採用時の研修を確実に実施するとともに、介護業務に係る能力開発、より上位の資格を取得するための研修機会を提供する。

・ヘルパーの勤務実態に即した雇用契約の仕組みを開発し、雇用関係を明確化する。

・社会労働保険について、法律上の適用要件に基づいた適正な運用を行うとともに、ヘルパーに対して適用要件を理解させ、加入者に対しては加入の事実について周知する。
・ミーティングを活用する等により、情報や問題意識の共有、コミュニケーションの場を多く設ける。

（2）賃金管理
・仕事の難易度やヘルパーの職業能力、実績に対応した配置や賃金等の処遇制度を整備する。
・移動・待機・報告書作成等の非サービス時間及び交通費等の支給、利用者の都合等によりキャンセルが発生した場合等の賃金の支給に係るルールを明確にする。
・移動・待機・報告書作成等の非サービス時間及び交通費等が含まれた賃金（込みこみ賃金）ではなく、サービス時間と非サービス時間に係わる賃金の支払い内容が明確になる仕組みを工夫する。

（3）サービス提供責任者が本来業務に集中するための環境整備
・サービス提供責任者が訪問介護計画の充実やヘルパーの育成・指導といった本来業務に集中できるように環境整備を行う。

ＨＰ ＤＩＯ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）

アメリカでは、景気は力強く回復している。

1－3月期まで3四半期連続で4%を上回る高成長を達成している。また、生産は増加し、稼働率も上昇している。これらを背景に、雇用は増加しており、5月の非農業雇用者数は約25万人の増加となり、3か月連続で大幅な増加を遂げている。

ガソリン価格が引き続き高水準にあるが、雇用情勢の改善などもあり、現在のところ消費者マインドへの影響は限定的である。

（アジア）

中国では、消費の堅調な増加や輸出の増加から生産が増加するなど、景気は拡大が続いている。一方、一部業種では依然、投資が高水準で増加しており、金融引締めなどの対応策がとられている。タイでは、消費や投資を中心に景気は拡大している。マレーシア、台湾、シンガポールでは、消費が増加するなど、景気は拡大している。韓国では、輸出や生産が増加するなど、景

気は回復している。

（ユーロ圏・イギリス）

ユーロ圏では、景気は緩やかに回復している。1－3月期には消費の増加や外需の寄与により、成長率は高まった。ドイツでは、外需主導により景気は緩やかに回復している。他方で、雇用環境の改善の遅れなどから消費が弱く、内需の回復が遅れている。フランスでは、景気は回復している。消費、投資ともに増加しており、内需を中心とした成長が続いている。

イギリスでは、失業率が低水準で推移するなかで、消費の増加が続くなど、景気は堅調に回復している。イングランド銀行（BOE）は、6月上旬に政策金利（レポ金利）を0.25％ポイント引上げ、4.50％とした。

国内経済の動き

（経済の基調）

景気は、企業部門の改善が進み、着実な回復を続けている。

・輸出は増加し、生産も増加している。
・企業収益は大幅に改善し、設備投資は増加している。
・個人消費は、持ち直している。
・雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善している。

先行きについては、世界経済が回復し、国内企業部門が改善していることから、日本の景気回復が続くと見込まれる。また、雇用情勢の改善も回復を持続させる要因と考えられる。一方、原油価格の動向等が内外経済に与

える影響には留意する必要がある。

（雇用情勢）

完全失業率が高水準ながらも、このところ低下傾向で推移するなど、雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善している。

完全失業率は、4月は前月と同水準の4.7％となった。完全失業者数は増加したものの、就業者数も増加したため、前月と同水準にとどまった。また、非自発的失業者数は減少傾向で推移している。他方、15～24歳層の完全失業率が10％を超えるなど、厳しい状況もみられる。

新規求人数、有効求人倍率は、それぞれ横ばいとなっている。また、雇用者数は増加しており、製造業の残業時間は横ばいとなっている。なお、「残業規制」等の雇用調整を実施した事業所割合は低下傾向で推移していた中で、1－3月期については前期と同水準となった。

賃金の動きをみると、定期給与は基調としては横ばいとなっている。

（内閣府・「月例経済報告」平成16年6月16日参照）

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

事務局だより

【5月の主な行事】

6 月 2日 研究成果報告検討会

3日 「医療に関する勤労者の意識調査」記者発表

4日 現代日本の賃金制度の現状と展望に関する研究委員会

（主査：石田 光男 同志社大学教授）

7日 労働者自主福祉活動の現状と課題に関する調査研究委員会

（主査：丸尾 直美 尚美学園大学教授）

8日 経済社会研究委員会

（主査：田中 努 中央大学教授）

「質の高い訪問介護サービスを実現できる職業能力を

備えたヘルパーの確保・育成に向けた中間提言」記者発表

9日 所内会議

10日 労働論説委員・解説委員との懇談会

14日 雇用政策研究セミナー

（講師：高梨 昌 信州大学名誉教授）

16日 労働組合の現代的課題に関する研究委員会

（主査：中村 圭介 東京大学教授）

17日 現代福祉国家の再構築シリーズII

患者・国民のための医療改革に関する研究委員会

（主査：山崎 泰彦 神奈川県立保健福祉大学教授）

22日 経済社会研究委員会

（主査：田中 努 中央大学教授）

23日 介護事業における労務事情と介護労働者の就業実態に

関する調査研究委員会

（主査：佐藤 博樹 東京大学教授）

24日 労働市場のマッチング機能強化に関する研究委員会

（主査：大橋 勇雄 一橋大学教授）

25日 労働契約法制研究委員会

（主査：毛塚 勝利 中央大学教授）

28日 研究部門会議

【編集後記】

本号では当研究所の4つの報告を収録している。その多くに共通するのは、若者、女性、社会サービスである。これらと永瀬先生の寄稿を読むと、日本の労働組合が直面している新たな課題の所在がわかる。ぜひ検討の素材として活用してほしい。（Beth）

ＨＰ ＤＩＯ目次