

視点

求められる大多数の普通の中小企業に関する研究

No.187 2004年10月

今、日本は景気が回復し、「失われた10年」といわれ苦しんできた姿が徐々に記憶から薄れつつあるようにも思われる。そう簡単に忘れるものではないという人もいるだろう。まだ苦境に立たされている企業や労働組合もあるだろう。しかし、マクロ経済指標は景気回復を示している。この動きの中、この間の長期にわたる不況が残したもののひとつが地域における深い傷跡であり、苦境をうまく切り抜けた地域と深刻な落ち込みに沈み続けている地域との格差である。この違いをもたらす要因は地域がもつ内外の性格によって多様であろう。また、景気回復の波及という短期的な要素だけでなく、構造的な要素も関係するだろう。

連合総研は地域経済活性化をテーマに据えたプロジェクトを2002年に立ち上げ、すでに報告書作成の最終段階に入っている。このプロジェクトは、現在の景気回復が視野に入る前に企画されたことから、不況が地域経済に及ぼしている影響、とくに雇用への深刻な影響に対する処方箋を、苦況にありながらがんばっている地域の現実の中に発見することを目的とした。そして、本誌の前号で報告したように、北は北上・花巻から南は福岡・大分にいたる地域のヒアリング調査を実施した。

この調査研究の結果については、プロジェクトに参加されている委員が産業集積論、中小企業ネットワーク論、産業クラスター論など、それぞれの専門分野から分析している。このプロジェクトの今までにない特徴の1つは、地域経済ががんばっていける要素はなにか、これだけきびしい不況の中で雇用を維持し、増加させている論理はなにか

を、正面に据えて解明しようとしていることである。

地域経済の主役は、なによりも中小企業である。自動車産業や電気機械産業のように大企業を中心とした企業城下町的産業集積地域でも、地域経済は多くの中小企業によって支えられている。また、中小企業はその多様性を本質的な特徴とすると同時に、各種の経営的な弱さをもっている。

日本における中小企業研究が大企業に収奪され、政策的に保護されるべき中小企業というスタンスから、大企業も中小企業から成長するものであり、多数の中小企業の中には独自の技術、独自のアイデアなど他と異なる独自性により成長のきっかけをつかむ企業が少なからずある、という中堅企業論、ベンチャー企業論へとスタンスを変えてきた。こうしたスタンスの変化は、ある意味当然であろう。

しかし、大半の中小企業は、不況になれば真っ先に苦境に立たされるというのは、依然として変わらない。この状況は、中小企業労働組合を多く抱える連合加盟構成組織がバブル崩壊以降、とくに1997年以降直面してきたことである。

連合総研の地域経済活性化プロジェクトは、こうした成長のきっかけをつかめないような中小企業も視野に入れながら、地域が雇用を維持・拡大していくメカニズムを解明しようとしたものだ。群馬県東毛地域における産業構造の多様性が地域経済の頑健さを生み出すメカニズム、浜松地域の産業集積が新産業を生み出し既存産業を高度化するメカニズム、滋賀県における製造業の集積と健闘、そしてそれがサービス産業における雇用増大へとつながるメカニズムなどが調査を通して明らかにされている。

このプロジェクトの研究対象は地域経済に焦点をあてたものだが、多くの普通の中小企業に対しても苦境脱出・飛躍への示唆を多く含んでいる。地域という切り口以外でも普通の中小企業を対象とする中小企業研究も必要であろうし、とくに連合中小労働運動の前進のためにも求められているといえよう。（友）

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

残業問題の難しさ

—不払い残業の撲滅は、支払い残業の削減から—

京都大学大学院経済研究科教授 久本 憲夫

労働時間は、易々とは短くならない。賃金やほかの労働条件に比べて変化の度合いははるかにゆっくりとしたものであるし、逆転傾向も稀ではない。労働生産性が上昇すれば、その1割分だけでも労働時間が短くなってもよいはずなのに、そうはならない。とくに残業はなくなる。なくなるどころか残業するのが「ふつう」であって、残業しないと雇用不安を感じる人も少なくない。仕事が減ってきていると感じるからである。

残業のなかでも特に問題なのが「サービス残業」＝不払い残業である。「サービス残業」＝不払い残業がよいという人はいない。みんなが悪いという。しかし、どこか本気で悪いとは思っていない節がある。なぜだろうか。それはおそらく仕事の「自己責任」が感じとられるからであろう。本来は、所定労働時間内で与えられた仕事をすればよいだけである。所定時間内でできる仕事の質が低いことは、本人の能力や業績が低いことを意味するだけに、それに耐えることのできる人は少ない。下手をすると、そうした人は職場の問題社員として浮いてしまう恐れも大いにある。そうならないために自発的に「サービス残業」をすることになる。成果主義化がこの傾向を助長している。また、信頼できる有能な人には仕事が降ってくるということもよくある。うまく仕事をすればするほど仕事が増えるという悪循環である。

いろいろなアンケート結果をみても、仕事に精神的・肉体的疲労を感じながらも、転職

先の求めるのは、時間的なゆとりよりも仕事のやりがいである。働きすぎだといわれ、本人もそう思っているのに本気で減らそうとは思っていない。いったい、これはなぜなのだろうか。本人の「仕事のやりがい」や「いい仕事をしたい」という職業意識は自発的に仕事をするという意味で、会社に強制された残業というよりは、本人のボランティア=趣味、遊びに近いニュアンスが漂う。もちろん、趣味で仕事をしてもらえるのが企業としては最善であるし、本人にとっても幸せだろう。ただ、家族にとっては問題かもしれない。すべて悪いと言い切れないところにこの問題の難しさがある。

たしかに、労働時間で測れない仕事が増えている。しかし、それは残業が減らない理由とならない。理論的に考えると、雇用関係とくに正社員の雇用関係は包括的な契約であり、労働者がサービス残業をしても雇用契約を続けるのはそれ以上の便益があるからだと一応説明することはできる。でも、それは後知恵であって、問題の本質に迫っているとはいえない。

なんだか、袋小路に迷い込んだようだ。もっと实际的にみてみよう。ここにおもしろいデータがある(連合総研『第6回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書』)。それは「サービス残業の理由」を勤労者に尋ねたものである。ダントツに多い約4割の人があげたのは「残業時間の限度が定められているから」という理由である。これは「残業手当を申請しにくい雰囲気」や「納得する成果を出したいので」などの理由よりもはるかに多い。まず、法的にみれば36協定に関する厚生労働省の基準がある。これを超えることは制度上望ましくない。また、人件費管理の観点からして、あまりに残業代を要求されては企業としては困る。こうした「限度」が不払い残業(サービス残業)の直接的で最大の理由なのである。同じ調査によれば、正社員(役員を除く)で残業をしていなかった者はわずか16.0%にすぎず、週残業時間が5時間以下としても41.4%と半数に満たない。約6割の正社員は1日1時間を越える残業をしていることになる。週20時間以上残業している者が2割もいる。正社員とは「残業しなければならない者」という感じさえする。

このように考えると、不払い残業を減らす手立てとして、まず、この最大の理由となる

原因、つまり支払い残業も含めて残業自体を減らすことを考えることが効果的なように思えてくる。残業していて全く残業代が支払われていない人もいるが、多くの場合は一定時間までは支払われている。ということは、支払い残業の時間を減らすことが有力な施策となる。それは全体の労働時間を減らすことにもつながる。

日本の支払い残業時間はなぜ長いのであろうか。なぜ、残業がかくも日常化してしまったのであろうか。それは残業が実質割引残業だからである。企業からみれば、総額人件費が重要である。ところが、残業割増率の基礎となる1時間あたりの賃金には、ボーナスや社会保険料の企業負担部分、企業年金などが含まれていない。実際、企業は算定基準賃金の1.7倍程度の人件費を負担している（詳しくは拙稿「今こそ、割引労働としての残業をなくすべき」『労働調査』2003年8月号）。つまり、企業は人を雇うよりも残業させたほうが割安なのである。つまり、現在の法律は、残業させるインセンティブを企業に与えている。日本の社会は、残業を促進させるしくみをつくりあげているのである。それでなくても、企業は、将来展望への不安から正社員を減らそうとしている。

このしくみを変えることは、個別企業内労使だけではなかなか実現しない。厳しい企業間競争でのコスト削減圧力、安定雇用を重視する企業別組合、「ゆとり」としての残業手当がほしい個人の目先の関心、などが絡み合う。しかし、社会的に考えれば、ぜひ実現すべき課題である。所定内労働時間よりも残業が割安なシステムというのは、正しくない。この問題は個別労使では解決困難であり、これこそナショナルセンターの仕事だと思う。連合に取り組んでもらいたいのだが、どうだろうか。[了]

[HP](#) [DIO目次](#) [DIOバックナンバー](#)

[HP 聯合総研紹介目次へ戻る](#)

理事会・評議員会報告

「平成16年度事業計画・予算」を承認

—第46・47回理事会、第42回評議員会報告—

連合総研は、2004年9月22日にホテル ラングウッド（東京）において、第46・47回理事会、第42回評議員会を開催した。

理事会・評議員会では、平成15年度事業の経過報告を行ったのち、平成16年度事業計画・収支予算など9つの議案の提案がなされ、いずれも提案内容どおり承認された。議案は下記のとおりである。

議案

- ・ 第1号議案 平成16年度事業計画に関する件
- ・ 第2号議案 政策研究委員会の拡大運用に関する件
- ・ 第3号議案 平成16年度収支予算に関する件
- ・ 第4号議案 評議員の改選に関する件（理事会）
- ・ 第5号議案 理事・監事の改選に関する件（評議員会）
- ・ 第6号議案 理事長、副理事長、専務理事の選任に関する件（理事会）
- ・ 第7号議案 研究所長、副所長、事務局長の任命に関する件（理事会）
- ・ 第8号議案 各委員会委員の選任に関する件（理事会）

- ・ 第9号議案 顧問の委嘱に関する件（理事会）
-
-

[HP 聯合総研紹介目次へ戻る](#)

HP D I O 目次

報告 1

ドイツ金属産業における新しい賃金制度

連合総研主任研究員 高橋 友雄

1. ドイツ金属産業における賃金の決め方

本稿では、2003年にドイツ金属産業の5つの協約地域で締結された新しい賃金制度に関する労働協約について、概要をみることにする。

ドイツ金属産業の賃金は、地域でIGメタル（ドイツ金属産業労働組合）と金属産業使用者団体との間で、2種類の賃金に関する労働協約によって、大枠が決められる。2種類の労働協約というのは、1つが職務の等級区分や等級格付けの方法などを規定する賃金基本協約（Entgeltrahmen-Tarifvertrag）であり、ここで紹介する中心をなすものである。もう一つが、具体的な賃金水準を規定する賃金協約（Entgeltvertrag）であり、各等級の賃金額が示される。この2種類の賃金に関する労働協約は適用地域の最低基準を規定するものである。

この労働協約を基準として、個別事業所の個別職務の具体的な賃金は、各事業所の従業員代表（Betriebsrat）と使用者の間で締結される事業所協定（Betriebsvereinbarung）で決められる。労働協約が最低基準を規制しているので、個別事業所の事業所協定や個別労働契約で、協約水準を上回ることは認められている。1

2003年に締結された賃金に関する労働協約の特徴は、①労働者（Arbeiter）と職員（Angestellte）に適用される統一賃金テーブルの導入（賃金協約）、②従来別々に決められていた従業員グループ間の格付け基準の統一（賃金基本協約）、③新しい賃金原則（能率賃金規定を含め）の規定といわゆる目標賃金（目標協定に基づく賃金）の協約規定、④基礎賃金の差別化と負担に応じた賃金の分離、⑤基礎賃金と可変的収入構成部分との関係の明確化、などである。2

締結された5つの協約地域の協定内容には多少の違いがある。ここでは、バーデンヴェルテンベルク地域とニーダーザクセン地域の内容について紹介する。

なお、ここで紹介する労働者と職員を統一した賃金基本協約は金属産業におけるものであるが、化学産業では、もっと早く実現している。3 1988年に発効した全国協約は、労働者と職員を13の賃金等級に統一し、すべての化学産業従業員が職業訓練、職業経験、課業の難易度、自立性・責任・管理課題の程度によって格付けされるというものであった。

2003年の金属産業における賃金制度に関する労働協約は、化学産業で実現していた労職一本化という意味でも大きな制度改定といえるが、加えて、従来個別事業所レベルで規制されていた能率給や目標協定（目標管理）の規定を地域労働協約に盛り込んだという意味でも大きな変更といえる。

2. 賃金基本協約の内容

2-1. 賃金等級区分の仕方

2-1-1. バーデンヴュルテンベルク地域の従来の賃金基本協約

ドイツの賃金は基本的に職務給である。各従業員によって遂行される職務は、賃金基本協約に規定される職務評価によって格付けされる。賃金等級の区分も賃金基本協約に規定されている。

従来の賃金基本協約では、労働者の賃金（Lohn）と営業職員、技術職員、マイスターの俸給（Gehalt）の賃金等級基準は別々に定められていた。4 労働者の場合、その職務評価方法として、分析的職務評価法と総合的職務評価法が規定され、分析的職務評価法では4種類20項目の評価メルクマールがウェイトづけられて、その数値合計によって12の職務価値等級へと区分される。そして、職務価値等級は第6職務価値等級を100%として第1職務価値等級75%から第11職務価値等級130%（第12職務価値等級は職務価値が1単位増すごとに1.7%増）と差が付けられる。そして、第6職務等級の水準を、実際の金額でいくりにするかを決めるため2～4年ごとに行われる労使交渉がドイツの賃上げ交渉であり、それによって締結されるのが賃金協約である。

総合的職務評価は、職務遂行に必要な職務知識とそれによって生ずる負荷によって75%～135%まで差を付けられた12の賃金等級に区分するものである。

営業職員、技術職員、マイスターの場合もそれぞれ別々に等級区分されていた。

2-1-2. バーデンヴュルテンベルク地域の新しい賃金基本協約

2003年に締結された新しい賃金（Entgelt）基本協約では、労働者、職員、マイスターなどの従業員グループを同一の賃金等級区分で格付けすることとなった。従来、LohnとGehaltと分けていた表現もEntgeltと統一されている（以下では賃金はEntgeltの意味である）。

賃金等級は、「1.知識と能力（1.1速成訓練、1.2職業訓練と経験）」、「2.思考力」、「3.行動力・責任」、「4.コミュニケーション」、「5.管理能力」という5つの評価メルクマールについて職務を評価した合計点数によって次のように17等級に区分される。

賃金等級	合計点数	賃金等級	合計点数	賃金等級	合計点数
1	6	7	23-26	13	47-50
2	7-8	8	27-30	14	51-54
3	9-11	9	31-34	15	55-58
4	12-14	10	35-38	16	59-63
5	15-18	11	39-42	17	64-96
6	19-22	12	43-46		

上記の5つの評価メルクマールはそれぞれ要件に従った等級区分とその得点が示され、合計得点によって17等級の中に格づけられることになる。評価メルクマールのすべてを示すのは煩雑となるので、ここでは「1. 知識と能力」の各等級を示すにとどめ、他は等級と得点だけにとどめる。

1. 知識と能力

■1.1 速成訓練

等級	記述	点数
A1	1回の指導と短い練習を必要とする知識、肉体的能力、技能	3
A2	指導とより長い練習を必要とする知識、肉体的能力、技能	4
A3	指導と複数週をこえる練習を必要とする知識、肉体的能力、技能	5
A4	等級A3の期間をこえて、その速成訓練が理論的知識の伝達をも含む体系的な速成訓練を必要とする知識、肉体的能力、技能	7
A5	半年を越える包括的かつ体系的な速成訓練を必要とする知識、肉体的能力、技能	9

■1.2 職業訓練と経験

■1.2.1 職業訓練

B1	職業教育法の意味における通常2年間の職業訓練の修了者	10
B2	職業教育法の意味における通常3年から3年半の職業訓練修了者	13
B3	職業教育法の意味における職業訓練修了者でそれに続く、通常一年間の全日制の専門訓練修了者（例えば商工会議所のマイスター訓練）	16
B4	職業教育法の意味における職業訓練修了者でそれに続く、通常二年間の全日制の専門訓練修了者（例えば国家検定技術者）	19
B5	専門単科大学修了者	24
B6	大学修了者	29

■1.2.2 経験

E1	1年まで	1
E2	1年以上2年まで	3
E3	2年以上3年まで	5
E4	3年以上5年まで	8
E5	5年以上	10

この他、「2.思考力」は、D1からD7までの7等級に区分され、1点から20点までとなる。

「3.行動力・責任」は、H1からH8までの8等級で1点から17点まで、「4.コミュニケーション」は、K1からK6までの6等級で1点から13点まで、「5.管理能力」は、F1からF5までの5等級で2点から7点である。

上記17の等級の点数は、この「1.知識と能力」から「5.管理能力」までの各評価メルクマールの点数の合計であり、すべての評価メルクマール点数が最高であれば、「1.知識と能力」

29

10

2.

20

3.

17

4.

(職業訓練) 点+ (経験) 点+ 「思考力」 点+ 「行動力・責任」 点+ 「コミュニケーション」 13点+ 「5.管理能力」 7点=96点となり、上記17等級の点数64-96の最高点数となる。この各評価メルクマールについて各職務を評価した合計点数で、各職務が賃金等級に格づけられ、具体的な基礎賃金額が決まることになる。

2-1-3. ニーダーザクセン地域

ニーダーザクセン地域における賃金等級区分も、従来、労働者と職員が別々に規定されていた。労働者職務の等級区分は10等級に分けられていた。各等級の具体的な定義については日本労働研究機構（1998）59頁に示されている。

2003年に締結された新しい賃金基本協約（2004年7月発効）では、13の賃金等級に区分されている。5

賃金等級1：訓練生

賃金等級2：短い指導

賃金等級3：速成訓練

賃金等級4：速成訓練+事業所内継続訓練

あるいは2年間の職業訓練あるいは速成訓練+複数年の経験

賃金等級5：3年間の職業訓練あるいはそれに相当する職業上の経験

(基準等級)

賃金等級6：3年間の職業訓練+拡大した職業的技能

賃金等級7：3年間の職業訓練+

(事業所に関わりの深い継続訓練あるいは複数年の経験)

賃金等級8：3年間の職業訓練+

(職業上の継続訓練あるいはそれに相当する職業上の経験)

賃金等級9：マイスター、管理・販売関係の専門訓練終了者 (Fachwirt)、

あるいはそれに相当する職業上の経験

賃金等級10：技術者、管理・販売関係の専門訓練終了者

(Betriebswirt=経営学士)、

あるいは3年間の職業訓練+複数年の経験

賃金等級11：専門大学ないし学士 (Bachelor)

あるいは(技術者ないしBetriebswirt)+複数年の経験

賃金等級12：大学/マスター/修士

あるいは(技術者ないしBetriebswirt)+永年の経験

賃金等級13：(大学/マスター/修士)+複数年の職業上の経験

あるいは(技術者ないしBetriebswirt)

+深い専門知識ないしは専門を越えた特別な知識を必要とする職業上の経験

この各賃金等級は、1等級の訓練生を除いて、2等級以上はさらに3段階に区分される。

A段階：任せられた仕事が自立的に遂行できるようになるまで。

通常6ヶ月、第5等級～13等級は12ヶ月。

B段階：任せられた仕事が自立的に遂行できる

C段階：任せられた仕事すべてにおいて当該賃金等級の要求を越えているが、上位賃金等級への格付けをまだ正当化されていない。

この賃金等級にもとづいて、次のように基礎賃金のテーブルを規定する賃金協約が2003年12月に発効している。

(単位：ユーロ / 月)			
賃金等級	A	B	C

1	訓練生 *		
2	1569**	1620	1632
3	1645	1670	1709
4	1727	1750	1841
5	1950	2075	2100
6	2125	2153	2200
7	2265	2315	2370
8	2425	2503	2536
9	2554	2600	2640
10	2690	2730	2762
11	2797	2930	3062
12	3192	3322	3455
13	3601	3884	4000

(加えて平均10%の能率手当)
 *訓練生手当は基準賃金等級のパーセンテージで表示。
 **補助的仕事に対してのみ(学生など)

2-1-4. 共同決定権・参加権の拡大

従来、職員の報酬や労働者の時間賃金は共同決定権の対象ではなく、能率賃金である労働者の出来高賃金、プレミアム賃金についてだけ、事業所内における共同決定権が認められていたにすぎなかった。6 新しい賃金基本協約において、労使同数委員会を設置し職務の格付けを行うことが規定され、合意に至らない場合の手続きなどが詳細に決められた。

また、2003年の協約では、従業員は遂行された職務の格付けに対応する賃金等級の基礎賃金への請求権をもつと規定され、使用者にこの賃金等級の従業員と従業員代表への通知を義務づけている。また、従業員と従業員代表は通知された賃金等級に関して使用者に苦情申し立てできるとされ、その場合には使用者は2ヶ月以内に再調査をしなければならず、さらに同意が得られない場合には労使同数委員会による再調査などの手続きが詳細に規定されている。

さらに、制度変更に伴い賃金等級が下がる場合に、調整手当による補償が規定され、制度変更による不利益を救済する規定も盛り込まれている。

2-2. 能率賃金と査定方法

新しい賃金基本協約の特徴の一つが能率賃金の規定を盛り込んだことであり、加えて目標協

定に基づく賃金の査定方法も規定したことである。

協約は、遅くとも勤続6ヶ月以降、基礎賃金に加えて、能率賃金が支払われると規定している。

そして、能率賃金の査定方法7と基礎賃金と能率賃金の割合を規定する。

能率賃金の査定方法は、「判定」、「指数比較」、「目標協定に基づく目標達成度の確認」の3種類である。どの査定方法を、どのような組み合わせで選択するかは、事業所全体、部門ごと、あるいは個々の仕事ごとに、従業員代表と協定される。

「判定」は、前もって定められた能率判定メルクマールに基づいて確定される。能率判定メルクマールは、使用者と従業員代表によって締結される事業所協定できめられ、そこでは、各メルクマールのウェイトや区分が付けられる。独自の判定制度が協定されない場合には、協約に付属している判定様式で行うとされている。（協約付属4参照）

「指数比較」は、工程、顧客、製品、職場の人間関係、経費関係といった事前に決められた能率メルクマール（協約付属3）に従って能率結果と基準値を比較することによって行われる。能率メルクマールとその指数による具体化は事業所協定において確定される。基準値の調査は使用者が委任した専門家が行い、その調査方法も定められている。この調査による基準値の変更は従業員代表に通知される。従業員代表は4週以内に苦情申し立てする事ができ、その苦情申し立ての処理方法は事業所協定で定められる。それで合意に達しない場合は、調停所で拘束的に決定される。

「目標協定に基づく目標達成度による査定」は、能率メルクマールから導き出され仕事に具体的に関係する一期間の目標を、使用者と個々の、あるいは複数の従業員との間で契約し、その達成度を査定するものである。

協約では、普通よくある基礎的な諸条件の変化が考慮され、追加的な資源が目的達成に必要なとなった時には、この追加資源が目標協定で協定されること、従業員と上司が能率結果の査定方法で合意できない場合にはその調停方法を事業所協定で規定すること、目標協定期間中に目標達成のための諸前提に重大な変化が発生したときには、目標が従業員あるいは上司の提案で適切に調整されること、この調整で合意が得られない場合の調停方法を事業所協定で規定することなどが盛り込まれている。また、事業所協定において、

- ①目標協定の公式的形態と組織的な進め方、
- ②目標協定の文書化と目標協定期間、
- ③能率賃金と目標達成度の分類による基礎賃金と能率賃金の比率が規制されること

とされている。さらに、能率結果の確認は目標達成面談で行われ、目標達成と目標協定の間の比較結果の理由が説明されることと規定されている。

以上の成績査定方法に加えて、基礎賃金に対する能率賃金の比率を従業員平均で15%とすること、個々人の比率は0%から30%の間とすることが規定されている。

このように、賃金基本協約に能率給の規制を盛り込むことにより、事業所レベルの共同決定権と参加権が強化されるとともに、日常的に進行する能率強化圧力に対する労働組合的な対策であると、IGメタルは述べている。また、この協約はドイツでも近年一種の流行をみている目標管理的手法に対して、地域労働協約で規制の網をかけたものでもある。

協約付属 3. 能率結果査定のための能率メルクマール

能率メルクマールの選択は次のメルクマールグループから行われる。

A. 工程関係

例えば一個の仕上げに要する時間、機械稼働度、製造過程所要時間、プロジェクト所要時間、量、着脱時間

B. 顧客関係

例えば顧客の苦情、顧客の満足、接客、事後作業の削減

C. 製品関係

例えば問題解決、アイデア、製品イノベーション、加工適正化、エルゴノミー

D. 職場の人間関係

例えば協働、コミュニケーション、指導態度、人材開発、人員異動率、労働様式、発議、人員投入、資源の取り扱い、きちょうめん、職場の清潔さ、訓練への参加

E. 経費関係

例えば販売時間、共通コスト、在庫、請求遅延、資源使用

自分の病気・仕事による病気という能率メルクマールは許されない。

協約付属 4. 労働協約上の能率判定法

能率結果の判定

従業員名・部門 従業員番号 賃金等級

判定者名・部門 日付

能率判定メルクマール1-5は原則として全従業員（最大合計点数28点）に適用され、メルクマール6は管理責任をもつ従業員のみ（最大合計点数32点）評価される。判定するとき、メルクマールは職務に応じて用いられなければならない。例示した基準はそれだけに限られない。

	マルクマール	判定等級				
		A	B	C	D	E
		初心者水準	一般的な期待水準	完全な期待水準	期待を超える水準	期待を大きく超える水準
1	効率 例えば効果的な作業遂行…	0	2	4	6	8
2	質 例えば課業のきちょうめんな実行…	0	2	4	6	8

3	柔軟性	0	1	2	3	4
	例えば変化する家業の遂行…					
4	責任	0	1	2	3	4
	例えば目標重視…					
5	協力	0	1	2	3	4
	例えば課業の共同遂行の協力…					
6	管理行動	0	1	2	3	4
	例えば権限委譲…					
合計点数						
能率賃金 (%) = 合計点数 / 最大点数 × 30						
日付・従業員署名 日付・上司署名						

参考文献

Huber,B./Schild,A. (2004) “Die neuen Entgelttarifverträge” in WSI-Mitteilungen S.102-105.

IG Metall-Bezirk Hannover (2003) “metall nachrichten Jahreswende 2003/2004”

日本労働研究機構編 (1998) 『ドイツ企業の賃金と人材育成』 (執筆は久本憲夫・竹内治彦) 日本労働研究機構

シュナイダー, R (1988) 「技術革新下における労務管理と労働組合の政策」ベルリン科学センター・雇用職業総合研究所編『技術革新と労働の新時代』第一書林262-281頁

田島司郎・江口伝・佐護誉 (1981) 『賃金の経営学』ミネルヴァ書房

和田肇 (1988) 「西ドイツの化学産業における統一的賃金協約」『海外労働情勢月報』1988年5・6月号25-31頁

(注)

1 ドイツにおける賃金の決め方については日本労働研究機構 (1998) 第3章および第5章ならびに田島・江口・佐護 (1981) 第4章および第6章が詳しい。

2 Huber/Schild (2004) S.102.

3 化学産業における導入の経過と協約の抄訳は和田 (1988) 。また、この時期の金属産業を含めたドイツ労働組合の賃金政策についてはシュナイダー (1988) 参照。

4 1981 229 236

- 田島・江口・佐護（ ） ー 頁。
- 5 IG Metall-Bezirk Hannover (2003)
 - 6 日本労働研究機構 (1998) 67頁。
 - 7 従来の時間賃金労働者の成績査定については日本労働研究機構 (1998) 71-73頁が詳しい。

[HP D I O目次](#)

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

平成16年度事業計画（主要研究計画）

9月22日に開催された第46回理事会、第42回評議員会において、連合総研の平成16年度の事業計画が承認された。本年度の研究テーマは以下の通り。

1. 本研究プロジェクト

1. 継続して実施する調査・研究

次の研究委員会のもとで、引き続き研究活動を進める。

(1) 経済社会研究委員会（常設）

経済・社会情勢の分析、マクロ経済シミュレーションにもとづき、経済・社会政策の提言を行うとともに、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正の「福祉経済社会」構築の視点に立ち、活力に満ち、安心して暮らせる経済社会システムを実現するための諸条件について検討を深める。

2004～2005年度の「経済情勢報告」については、経済社会研究委員会を設置してその助言を得ながら、安定成長への移行や高失業解消などに関わる問題の解明とその政策的課題について、勤労者の立場から分析と検討を加え、政策提言を行う。

（研究期間：平成16年10月1日～平成17年9月30日）

(2) 勤労者生活の質の定点観測に関する調査研究委員会

（所内研究プロジェクト）

勤労者生活の質を、その主要な側面について継続的に測定し、その時々々の生活課題の所在を明確にし、政策策定の基礎資料を提供することを目的とする。これまで実施した7回の「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」を基本に、調査対象の拡大（高齢層など）、設問項目の見直しを検討しながら、年2回

（4月、10月）の調査を実施する。

（研究期間：平成16年10月1日～平成17年9月30日）

(3) 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）

人事・労務管理の個別化、成果主義人事の浸透、就業形態の多様化など諸変化のもとで、賃金制度の改定も目立ち、労働組合の賃金論の再構築が求められてい

る。そこで近年における賃金制度改定の内容を検討し、賃金制度の現状分析と理論的検討を行って労働組合の賃金制度構築に求められる実践的諸課題を明らかにする。

本研究委員会は、連合「賃金制度調査」「生活アンケート調査」の調査結果から賃金制度の現状の大量観察、賃金制度に対する組合員評価などの分析を行うとともに、企業における賃金制度改革の現状について単位労働組合から改革の内容、労働組合の対応などをヒアリング調査し、改定賃金制度の特色、従来の職能給制度との差異、労働組合の評価など、働くものの視点から賃金制度に関わる総合的検討を行う。

(研究期間：平成15年10月1日～平成17年9月30日)

(4) 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)

わが国における雇用情勢は、長期経済低迷の中でかつてない厳しい状況に陥っており、とりわけ失業者全体の3割を超える1年以上の長期失業者や10%を超える若年失業率などの早期解消が強く求められている。

当研究委員会は、就職過程における求人側、求職者側のニーズの特色、マッチング機能を高める要素、とりわけ職業紹介のあり方、また職業紹介と職業訓練の結びつきなどについて、既存の求職者アンケート調査の分析、および「人事採用・退職に関する企業アンケート」を実施し、労働市場のマッチング機能を強化して就業への円滑な移行を可能とするための諸方策を検討する。

(研究期間：平成15年10月1日～平成17年9月30日)

2. 新たに実施する調査・研究

次の研究テーマについて、新たに研究委員会を設け、研究活動を進める。

(5) 現代福祉国家の再構築Ⅲ・最低生活保障制度の国際比較に関する研究

現代福祉国家の再構築研究として、一昨年には「主要国における年金改革」、昨年度には「患者・国民の視点からの医療改革」を研究した。本年度については、現代福祉国家における最低生活保障問題の研究を行う。現代福祉国家では生活困窮者に対しては最低限生活を保障する生活保護制度等が行われているが、日本にあっては困窮者であっても保護基準の適用を行政が如何に行うかで認定や支給水準が大きく影響を受けるなど重要な問題が指摘されている。また支給水準の見直し議論も行われている。

研究委員会を設け、主要国における最低生活保障制度の現状と課題について比較研究を行うなかで、日本における今後の生活保護制度のあり方を検討する。

(研究期間：平成16年10月1日～平成17年9月30日)

(6) 企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究

企業活動がグローバル化し、また地域や生活に対する企業活動の影響が増大するなかで、企業の社会的責任（CSR）を問う声が高まり、国際社会ではその基準作りが進められており、また国内においても行政、経済界、個別企業で検討が行われている。企業の社会的責任のあり方は、労働組合など企業のステイクホルダーが企業統治（コーポレート・ガバナンス）にどのように関わるかの課題を含み、企業不祥事の解消など今後の日本の企業社会のあり方を左右する重要な問題である。

当研究委員会は、日本における「企業の社会的責任」基準の内容を明確化するとともに、そのあるべき基準を企業に実践させるために労働組合がなすべき役割について検討する。そのため、国際社会（UN、OECD、ISOなど国際組織および、EUなど主要国）、および国内でのCSRの検討状況を調査するとともに、労働組合アンケート調査を実施して労働組合の役割を検討し、日本企業におけるCSR確立の課題を研究する。

(研究期間：平成16年10月1日～平成18年9月30日)

(7) 人口減・少子化社会における経済・労働・社会政策の課題に関する研究

わが国は先進主要国に先駆けて2007年以降に人口が減少過程をたどるが、この人口減少がわが国の経済産業、労働・雇用、社会生活にどのような影響を与えるか、その影響に対して経済、労働・雇用、社会保障の各政策・制度はどう対応すべきかなど、人口減少が社会に与える影響に関する研究は未だ十分に行われてい

ない。

当研究員会は、人口学、経済学、労働研究、社会保障研究などの専門研究者に参加を願い、日本の人口減少が経済産業、労働・雇用、社会保障などに与える影響問題について中期、長期の視点から解明を行う。また中期、長期の影響に対する各政策分野における対応策のあり方を検討する。

(研究期間：平成16年10月1日～平成18年9月30日)

II. 調査・研究の受託 (平成16年4月1日～平成17年3月31日)

連合総研の活動目標にも合致する調査に関して、労働組合または行政機関等からの調査委託を可能な範囲で受託する。

(1) 「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」

(主査：佐藤博樹東京大学教授)

(厚生労働省・老人保健健康増進等助成事業、UIゼンセン同盟介護クラフトユニオン委託)

本調査研究は、「良質のヘルパーをいかに確保するか」との問題意識を基本に、その問題解決のための諸課題、その課題実現にむけた道筋を明らかにする。そのため、介護労働者の雇用管理、就業条件および能力開発について、サービス提供責任者へのアンケート、在宅介護サービス事業者への企業アンケート（平成16年8月）を行う。

(研究期間：平成16年4月～平成17年3月)

(2) 「労働契約法制に関する調査研究」

(主査：毛塚勝利中央大学法学部教授)

(連合・雇用法制対策局委託)

厚生労働省の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」の検討をより実証

的、理論的かつ具体的に深めるため、昨今の労働契約法制に関する動向を踏まえ、労働者が納得・安心して働ける労働契約法制のあり方を専門的・包括的に研究し、労働契約法制のあり方に関する政策課題を考察する。

(研究期間：平成16年6月～平成17年9月)

(3) 「中小企業における若年労働者の雇用管理のあり方に関する調査研究」

(主査：八幡成美法政大学キャリアデザイン学部教授)

(雇用・能力開発機構委託)

本調査は、中小企業（従業者規模300人未満）において、若年者の離職と定着の実態を解明すると共に、国内外の先進的な雇用管理事例を分析して、若年労働者が中小企業に定着するための適切な雇用管理のあり方を検討する。

(研究期間：平成16年7月～平成17年3月)

(4) 「労働組合ジェンダーに関する研究」

(お茶の水女子大学篠塚英子教授主催の研究会への協力参加)

お茶の水女子大学は、アジアを中心とした国際的なジェンダー研究教育の拠点となるため、ここ何年かジェンダー研究に取り組んでいるが、平成16年度事業として「企業、労働組合のジェンダー」研究を行う。その一環として行う「労働組合のジェンダーに関する研究委員会・組合員アンケート調査」について連合総研が協力する。

(研究期間：平成16年5月～平成17年3月)

(5) 「高齢者のワークシェアリングに関する事例研究」

(高齢・障害者雇用支援機構委託)

企業における60歳台前半層の継続雇用を促進するため、これら高齢者の雇用のあり方について、短時間勤務、週4日勤務など労働時間を短縮したかたちで継続雇用を行っている企業事例についてヒアリング調査を中心に調査する。

(研究期間：平成16年9月～平成17年1月)

(6) 「労働者自主福祉活動に関する研究（Ⅱ）」

(主査：丸尾直美 尚美学園大学教授)

(中央労福協、労働金庫、全労済委託)

本調査は、労働者自主福祉運動の理論について現代の社会状況のなかで再構築するとともに、先進国における労働者自主福祉活動の現状実態とその特色を調査し、わが国における今後の活動の課題を検討する。

(研究期間：平成16年10月～平成17年9月)

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

[HP D I O 目次](#)

第17回連合総研フォーラム

連合総研2004～05年度経済情勢報告開催のご案内

わが国の経済は2002年はじめから緩やかな景気回復が続いています。また、2001年春以降5%台に高止まっていた失業率は、2003年半ばから改善の動きがあり、現在は4%台後半で推移しています。その一方で、今回の回復では企業規模間をはじめ各般での格差が拡大するとともに、従業員に対する企業収益改善の成果還元は未だ十分ではありません。このため、本格的な回復に向けた好条件は整いつつも、雇用と生活を取り巻く状況は依然として楽観視できません。

今回のフォーラムでは、こうした日本の経済・産業および勤労者の雇用・生活の現状を分析し、持続的な景気回復とデフレ脱却にむけた道筋を確実にするための政策課題や労働組合に求められる役割について討議する予定です。

多くの皆様方のご参加をお待ちしています。

□ とき 2004年10月27日（水） 13：30～17：20

□ [ところ 東京・湯島「池之端文化センター」3階・末広の間](#)

□ テーマ 「持続的回復の条件は何か」

□ 参加費 無料

※参加者ご氏名の事前登録は必要ありません。

プログラム

☆ 開会 13：30

○ 13：30～13：35 主催者代表挨拶

笹森 清（連合総合生活開発研究所理事長）

○ 13：35～14：05 基調報告

「連合総研2004～05年度経済情勢報告」

中名生 隆（連合総合生活開発研究所所長）

○14：05～17：20 パネル・ディスカッション

「持続的回復の条件は何か」

パネリスト

木内 登英（野村証券金融経済研究所シニアエコノミスト）

田中 努（中央大学総合政策学部教授）

吉川 洋（東京大学大学院経済学研究科教授、
経済財政諮問会議議員）

中名生 隆（連合総合生活開発研究所所長）

コーディネーター

鈴木不二一（連合総合生活開発研究所副所長）

■ 14:05～15:05 パネリストからの問題提起

（15:05～15:20 休憩）

■ 15:20～17:20 パネリストの相互討論、会場との質疑応答

☆ 閉会 17：20

※お問い合わせ先

連合総研・川島

（電話：03-5210-0851、FAX：03-5210-0852、E-mail：kawashima@rengo-
soken.or.jp）

[HP D I O 目次](#)

[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)

アメリカでは、景気は拡大している。生産は増加しており、企業景況指数も高水準にある。こうした活発な企業活動を背景に、雇用情勢の改善傾向は続いており、このところ増加幅が縮小していた非農業雇用者数も、8月は約14万人の増加となった。消費は緩やかに増加しているが、7月までの雇用の増加幅の縮小を背景に、消費者マインドは低下した。先行きについては、4%程度の成長が続くと見込まれている。今後の景気のリスク要因としては、高水準の原油価格が続くことが挙げられる。

(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。投資が過熱していた一部業種では、抑制措置の効果があらわれている。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、輸出が増加し、生産が緩やかに増加するなど景気は緩やかに回復している。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、消費、投資ともに増加しており、景気は回復している。

イギリスでは、消費の増加が続き、生産が持ち直すなど、景気は堅調に回復している。

国内経済の動き

(経済の基調)

景気は、堅調に回復している。

- ・輸出、生産は緩やかに増加している。
- ・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、緩やかに増加している。
- ・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、国内民間需要が着実に増加していることから、景気回復が続くと見込まれる。一方、原油価格の動向が内外経済に与える影響や世界経済の動向等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、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、7月は前月比0.3%ポイント上昇し4.9%となった。雇用情勢の改善を受けて労働市場への参入や自発的な離職者が増加したことなどにより、失業者が増加した。一方、15～24歳層の完全失業率が高水準となっているなど、厳しい状況もみられる。

新規求人数は横ばいとなっている。有効求人倍率は緩やかに上昇している。また、雇用者数は増加傾向で推移しているが、このところ伸び悩んでいる。製造業の残業時間は横ばいとなっている。4-6月期に「残業規制」等の雇用調整を実施した事業所割合は低下した。

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。また、ボーナスを含む特別給与は6、7月計で前年比減少となったが、賃金ならしてみると横ばいとなっている。

内閣府・「月例経済報告」

(平成16年9月9日参照)

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次](#)

事務局だより

【9月の主な行事】

9月 2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

3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

6日 所内会議

9日 「中小企業における若年労働者定着のための雇用管理のあり方に関する研究委員会」

主査 八幡 成美 法政大学教授

10日 「労働契約法制研究委員会」

主査 毛塚 勝利 中央大学教授

13日 雇用政策研究セミナー

講師 高梨 昌 信州大学名誉教授

14日 「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」アドバイザー会議

14日 「雇用実態調査」アドバイザー会議

15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

22日 理事会・評議員会 [ホテル ラングウッド]

27日 研究部門会議

28日 連合リーダーズセミナー [連合本部]

「現代福祉国家の再構築（パート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

29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

【職員の異動】

<退任>

○千頭 洋一 研究員

連合総研での2年間の任務を終え、10月1日よりUIゼンセン同盟政策局に勤務することになりました。主に「労働組合の課題」と「若年者の雇用・労働」を担当させていただき、通常では得がたい知見と優れた学者・研究者、活動家の皆様との出会いを経験したことは、かけがえのない財産となりました。ご指導、ご鞭撻いただきました皆様に心より御礼申し上げます。

<着任>

○後藤 嘉代（ごとう かよ）研究員

〔プロフィール〕 1974年3月15日生まれ。東京都出身。2001年早稲田大学大学院商学研究科修士課程修了。同年、ゼンセン同盟（現 UIゼンセン同盟）入局。政策局勤務。

〔ご挨拶〕 10月1日付でUIゼンセン同盟より着任致しました。学生時代にお世話になった連合総研でお仕事させていただける機会をいただき、大変うれしく思っています。経験不足・勉強不足ではありますが、これまでの3年半、UIゼンセン同盟で私が経験し、学んだことを少しでも調査・研究という形に結びつけていけるよう、がんばりたいと思います。よろしくお願い致します。

[HP D I O 目次](#)