

視点

目に余る労働分配率の低下

No192 2005年3月

このところ、労働分配率が急速に低下してきている。企業が高い利益をあげていながら、それが賃金にはまったく反映されていないのである。賃金は景気変動にやや遅れて調整されるので、労働分配率は景気循環の度に上下するものではある。しかし、現在のそれは雇用者所得が据え置かれたまま名目国民所得が増加したから起こっているわけではない。雇用者所得が低下したため起きている現象である。

しかも、日本企業の利益は決して、景気がたまたま拡大したから増加しているのではない。総資本利益率は、長期間に渡り上昇してきており、総資本利益率と長期金利との乖離率も非常に大きくなってきている。これは、平均すれば、企業が市場から資本を調達して投資すれば、高い収益を得ることができることを意味している。企業の収益環境の改善は構造的なものであり、企業の財務状況には明らかに余裕がある。

雇用者所得の伸びが停滞している理由として、賃金の低いパートタイム労働者の割合が増えていることが挙げられることが多い。短期的にはそう考えるのが自然かもしれない。しかし、パート化が進んでいるにもかかわらず、同じ生産性を維持しているとすれば、それは裏を返せば、正規雇用者、パートタイム労働者のどちらか、もしくは両方で、労働生産性の改善が発生しているわけである。であるとすれば、その生産性に見合う賃上げを正規雇用者、パートタイム労働者全体では、分かち合えるはずであり、労働

分配率が低下を続けねばならない必然性はない。

雇用者所得の伸びの不振は、デフレが持続している理由の一つにまで挙げられている。日本銀行がこの2月に公表した分析によれば、景気拡大局面が長期化しているにもかかわらず、デフレが収まらないのは、実質賃金が均衡水準より低いため、物価に低下圧力がかかっているためであるということである。

このように物価当局からも賃金引き上げをサポートするような声が出てきている背景には、所得の伸びがなければ、景気拡大の持続が難しくなっているとの認識が広がりつつあることが挙げられよう。昨年10月に公表した連合総研の経済情勢報告でも明らかにしたことであるが、現在の消費水準は所得に支えられていない脆弱なものである。しかも、今年度には社会保障・税負担がさらに上昇することが決まっているのである。

労働分配率を巡る議論は、ここ数年で極端に振れており、定説がなくなっているに等しい。ほんの二、三年前には高すぎる労働分配率が、金利の低下、デフレ、ひいては長期停滞の原因であるとまで言われていたのである。この春闘で適正な分配が行われることに加え、労働分配率が決定されるメカニズムや、望ましい水準について改めて労働者の立場から研究する必要がある。（黒妙橋）

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

中小労組の格差是正の取組み

UIゼンセン同盟 会長代行 落合 清四

拡大する年収格差

連合の春季生活闘争が、いよいよ山場を迎えようとしている。連合の方針では数値を示していないが、中小共闘センターは、カーブ維持分5,200円に格差是正分として500円をプラスして要求することとしている。

2003年の平均賃金を1,000人以上企業と比較すると、100～999人規模は81.9%、10～99人規模では73.9%である。（連合の「賃金分析と年齢・勤続別賃金水準推計値」（2004年10月）による。以下同じ。）しかしながら、これには労務構成の違いが反映されているのでこれを除去すると、概ね90%程度となる。巷間いわれるほどの差がないことになるが、一時金は、それぞれ79.0%、59.4%であり、年間賃金で見ると、100～999人規模は89.2%、10～99人規模では82.6%となり、その差は拡大する。退職金や福利厚生、労働時間を含めると、差はさらに大きいといわれている。近年の傾向は、月例賃金、年間賃金ともに94年ないし95年まで格差縮小の方向にあったが、以降、拡大を続けている。

格差是正は労使の共通認識から

格差是正の取り組みの第一歩は、格差を認識することから始まる。いわゆる中小では、労使ともに賃金や一時金の高い、低いを平均賃金やその引上げ額・率、もしくは、平均の月数・金額でみる傾向にあるが、平均値ではなく組合員個々人の賃金、一時金額を把

握し、一人一人の水準を比較して格差の検証をする必要があるだろう。経営者にとって、賃金や一時金は費用としてしか認識されていない場合が多く（したがって、低ければ低いほどよいと考えられている）、従業員一人一人の賃金や一時金が高いか、低いかには関心が払われていない。一方で、比較の方法が理解されておらず、低いことについての認識がないこともある。

来る労働力人口減少時代をにらむならば、現場の第一線で活躍している労働者の労働条件が、世間一般の水準を満たしていることは、経営を続ける上で不可欠である。すなわち、世間水準を下回る賃金、一時金である限り、戦力である労働力の流失は避けられず、新たな労働力の確保もままならないことになる。

労働組合は、組合員の労働条件の向上を目指すことは当然のことであるが、前述のように、世間並みの賃金、一時金であることが会社の維持、発展に不可欠であり、極論するならば雇用の場を確保することにつながるものであることの理解をも、会社に求めなければならない。格差の存在が会社に認識されたとしても、一挙に是正することは困難であり、時間をかけて是正する他ない。それゆえに、早期に労使が共通の認識に立ち、是正の目標とスケジュールを確認することが必要である。

構造問題としての格差

そもそも、中小の格差問題は、産業の二重構造問題にあり、これの解決がなければ本質的な解決は無理であろう。公正な取引の担保と過大な競争を制限する競争政策の充実が不可欠である。

独禁法は、自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、取引の相手方に無理な要求を押し付けることを不公正な取引として禁じている。独禁法を補完する下請法でも、返品や買ったとき、不当な経済上の利益の提供の要請を禁じている。しかしながら、取引上劣位にある事業者が、発注元から他の事業者への乗り換えをちらつかせて納入価格の引き下げを求められたとき、これを拒否することは困難であり、取引の継

続を考えると法違反として訴え出ることにも困難である。結果、泣く泣く単価引き下げを受け容れるしかなく、そのことは低位な労働条件でしか吸収できない。

最近、CSR（企業の社会的責任）が叫ばれているが、企業が社会に対して貢献する、または、社会に有用な企業と認められるためには、自企業の姿、形だけを整えるだけでは不十分である。取引先企業に、環境や人権、不法行為など反社会的な行動がないかを、自らの責任において点検し、改善を求めていかなければならない。当然に、労働条件の高さもその中に含めて考えられなければならない。すなわち、発注先の低位な労働条件を前提とした取引慣行は、社会的に批判の対象とされるべきであり、不公正な取引規制を実効あらしめる方策が検討されなければならない。

不正競争防止法は、事業者間の公正な競争を確保するとして、不正競争を禁止している。しかし、新製品が発表されたとしても間をおかずに類似製品が発売され、熾烈な価格競争に陥る現状は、法が正常に機能しているといえるだろうか。同質競争を続ける限りは、価格のダンピングによってしか企業は存立し得ない。自由競争万能主義ではなく、適切な競争政策と事業者の競争のあり方に関する意識改革が求められる。

問われる最低賃金の重要性

中小の格差問題を考える上で、最低賃金についても触れなければならない。企業間競争が労働条件を犠牲にすることで成り立っている現状からすると、法によって、賃金の最低を強制することは社会的にも重要なことである。経営者団体は、地域別最低賃金と産業別最低賃金について屋上屋であるとして、産業別最低賃金の廃止を主張している。規制改革・民間開放推進会議もまた過度な規制であるとして、地域別最低賃金への一本化を検討している。

地域別最低賃金が文字通り地域の賃金ミニマムであるのに対して、産業別最低賃金は同一産業内での賃金ダンピングを防止し、公正競争を図ることを目的としている。産業別最低賃金によって競争秩序が維持され、ある意味でアウトサイダーの参入を防止してい

る。実際に産業別最低賃金の金額を審議している地方最低賃金審議会では、圧倒的に全会一致で結審していることがこのことを物語っている。また、地域別最低賃金の現状は、時間当たり665円（加重平均）であり、法定労働時間目一杯働いたとしても月額115,045円にしかない。最低賃金が適用される割合が高いといわれている中小企業に働く労働者の賃金として、妥当な水準とは決して言えない。最低賃金のあり方を検討するならば、その絶対水準こそが論議されなければならない。

今後の課題として、雇用の多様化・流動化がいわれるなかで、職務と賃金の横断化が急がれるが、このことは中小の格差問題の一つの解にもなるのではないか。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

[HP D I O目次](#)

報告

「高齢者の短時間・継続勤務制度の現状と課題」

独立行政法人労働政策研究・研修機構 小倉 一哉

はじめに

2004年6月、改正高齢者雇用安定法が成立し、年金の支給開始年齢（定額部分）の変更に合わせ、定年もしくは継続雇用の年齢を引き上げることが決まった（2006年4月から62歳、2007年4月から63歳、2010年4月から64歳、2013年4月から65歳）。今後、高齢者の雇用機会の拡大は、ますます重要な政策課題となる。そのためには、高齢者に対する多様な働き方のメニューを用意することが重要となる。

連合総研は、平成16年度に高齢・障害者雇用支援機構より委託を受け、60歳代前半層の短時間・継続勤務制度に関する事例を収集した。本稿は、連合総研の研究者が中心となって実施した21社のケーススタディを総括したものである。

2. 企業事例に見る高齢者の短時間・継続勤務制度のポイント

(1) 企業属性

21社はいずれも日本を代表する企業である。従業員数は1,000人～10万人まで幅広く、業種は、百貨店2、繊維2、電気機器製造・工事3、鉄鋼3、重機1、化学・窯業4、輸送3、電力2、旅行1となっており、製造・非製造に幅広く分布している。会社の創設はいずれも古く、第二次大戦後の創設は5社だけである。

(2) 導入の背景・目的

ほとんどの企業では、1990年代以降に高年齢者に対する短時間・継続勤務制度を創設しており、「団塊の世代」が大挙して定年年齢を迎える2007年問題を意識している。また制度設計・導入に際して、労使協議などの場を通じて作成している企業も多い。中でも、化学・窯業の1社は、制度の設計を行う前に従業員に対する綿密なアンケート調査を実施し、ニーズの客観的な把握を行った。このような事例は少ないが、制度の構築に際して従業員側のニーズを客観的に把握することは、その後の運用上の課題を低減させる重要な試みだろう。

(3) 制度内容①対象者・選定方法

ほとんどの企業は、短時間・継続勤務制度の年齢上限を65歳としている。現段階で62歳としている企業も、年金支給開始年齢の引き上げや高年齢者雇用安定法の改正に連動して変更させて行くことを表明している。また実質的に年齢上限を設けない「エイジレス」を表明している企業もあるが、少数派である。

「原則希望者全員」となっている企業は百貨店2社、電気機器製造・工事2社、化学・窯業1社、輸送3社で、他の企業は「本人の希望」だけでなく、「会社が必要と認めた者」という条件が付く。しかし「会社が必要と認める」という条件が付いていても、退職者全員が希望するとは限らないので、結果的に「本人の希望」と「会社が必要と認める」という条件が大きく乖離しているという印象は受けない。もちろん、個別のケースでは希望した本人が会社に認められないということもあるが、それが大多数ではないようだ。

制度適用者の比率や人数はまちまちで、評価しにくい。これは、定年到達者の何割が希望するのか、そして短時間の制度だけではなくフルタイム勤務での継続雇用や再雇用制度なども含めた数字や制度等の条件が異なるからである。しかし、ほとんどの企業では、いわゆる2007年問題や年金支給開始年齢の引き上げ等の問題があることから、制度適用者の比率・人数は増加する傾向にあるようだ。少なくとも減少するだろうという見解を示した人事担当者はいなかった。また一部の企業では、大都市勤務者ほど定年後の就労を希望し、地方勤務者ほど希望しないという傾向もあるようだ。この背景には、地方ではブルーカラーが多く、体力的な面で心配している高年齢者が多いこと、また地方では兼業農家などもあることから、定年退職後の自分の居場所が見えていることなどが

あるのだろう。反面、ホワイトカラーが多い大都市部では、定年退職後も就労する以外の選択肢がない人がかなりいるということを暗示している。

人事部の果たす役割は大きい。制度の設計や採用選考の際の面接、退職前の従業員に対する情報開示・セミナーの開催など、多くの企業では人事部が中心となっている。中でも特に意義深いのは、求人・求職情報をLANで管理し、いわば社内ハローワーク機能を持っている企業（百貨店1社、電気機器製造・工事2社、電力1社）である。これらの企業では、どのようなスキルを持った高年齢者がどこにいるのか、またどの部署でどのようなスキルの人を欲しがっているのか、という情報がイントラネットの中に蓄積されており、人事部の業務負荷の低減だけでなく、より適切なマッチングを図ることができる。ただし、単にLANを構築すればよいということではなく、高年齢者一人一人の人生設計と彼らのスキルレベル等をしっかり把握した上で相談に応じ、同時に高年齢者を必要としている部署のニーズとのマッチングを図ることがより重要であり、その意味では人事部の関与する度合は極めて大きい。また、税制、公的年金制度、助成金など各種制度との関係も複雑で、これらの点に関する的確な情報を提供することも不可欠である。

(4) 制度内容②職務内容・勤務日数・労働時間

定年退職後に行う業務については、多くの企業が「前職」としている。これは、高年齢者（特に技術・技能系の従業員）の技能・知識・経験等が高く評価されていることの裏返しでもある。しかしホワイトカラーの場合、あるいはそもそもブルーカラーが少ない企業では、「前職」とすることが困難な場合もある。このような場合には、関連グループ企業全体での制度の適用、また子会社や特定（子会社として）の派遣会社を通じて、なるべく多くの高年齢者が定年退職後も働ける工夫をしている。また某百貨店のよう、社内ハローワーク機能をフルに活用して、人事部からすべての部署に高年齢者用の仕事の切り出しを依頼しているという企業もある。いずれにせよ、現段階では、多くの企業が「前職」をベースに考えているため、今後は適職の開発、社内ハローワーク機能の創設・拡充、そして従業員側の能力開発などがますます重要になると考えられる。

生産・製造など現業系の作業では、高年齢者にとっての最大の課題は、健康面である。このように指摘する企業は多く、「前職」を前提に短時間・継続勤務制度を適用しても、肉体的に「きつい」仕事を希望する高年齢者はあまり多くないようだ。この点も、

今後の「適職開発」の際に重要な視点となる。

すべての企業は、短時間勤務としての制度を導入している。また、勤務日数や勤務時間においても、かなり幅広く設定されており、短時間・継続勤務制度を利用しようと思っている高年齢者のニーズに適っていると思われる。ただし、短時間・継続勤務制度だけでなく、高年齢者の定年退職後の雇用継続という制度全体から見ると、現段階ではかなり多くの高年齢者がフルタイム勤務を希望していることもまた事実である。これには、勤務日の選択など、高年齢者にとって若干融通が利かないという面もあるが、むしろ少数派であり、ほとんどの場合は働く高年齢者自身が、「まだまだ現役」でと考えているためである。

短時間・継続勤務制度に関してみると、勤務日数や勤務時間の設定は、通常の場合、在職老齢年金と高年齢者雇用継続給付金を最大限活用できるように設定されている。具体的には、週の労働時間が20時間を超え30時間未満となることが多い。当初フルタイム勤務を希望していた高年齢者も、在職老齢年金の減額の大きさを知り、「ほどほどに働ければよい」という選択に変わるケースも少なくないようだ。これは、多くの高年齢者が経済的な理由よりも社会との接点や職業を通じて人生に生きがいを求めていることの反映でもあるだろう。もっとも、それでもフルタイム勤務を希望する場合は、各種公的制度の恩恵はほとんど受けられないが、「まだまだ現役」と考えている者が多いようだ（ただし経済的理由からフルタイムを希望する者も若干はいると思われる）。

(5) 制度内容③賃金・社会保険制度等の適用

高年齢者を短時間・継続勤務制度で雇用する場合、多くの企業は時給制度を採用している。これは、他方でフルタイム勤務の継続雇用となる場合に月給制を採用することが多いのと対照的である。時給の額は1,000～2,000円で、職務の困難さに応じて高く設定されている。なお、労働時間がフルタイムの場合は、定年前年収の6～7割となることが多いが、短時間・継続勤務制度の場合の基準はむしろ、前述したような在職老齢年金と高年齢者雇用継続給付金の支給条件との整合性が問題となるため、これら公的給付との合算で実質年収は概ね300～400万円（ケース・バイ・ケースだが、企業から支給される賃金はこのうちの半分程度となることが多い）となる。定年退職前に比べれば少ないが、

子育てや住宅ローンの返済が終わっている場合には、十分な生活水準だろう。

雇用保険、健康保険、厚生年金などへの加入についても、原則的にこれらの社会・労働保険制度の適用対象者となるかならないかで判断されている。つまり、週の労働時間が20時間以上では雇用保険に（20時間超30時間未満の場合は短時間被保険者として）加入する義務が生じるが、30時間以上だとさらに厚生年金・健康保険にも加入する義務が生じる（在職老齢年金の減額が大きくなる）ので、30時間未満を選択するという志向が強まる（雇用保険制度では20時間未満になると高年齢者雇用継続給付金が受けられないので、実質的に20時間以上30時間未満が多くなる）。健保組合を持っている一部の企業は短時間・継続勤務制度の適用者に対しても被保険者資格を付与している。しかしほとんどの企業では、30時間未満の短時間勤務の適用者は、国民健保へ加入することになっている。

(6) 制度適用者・管理者の反応

制度適用者のほとんどは、経済的理由（＝住宅ローンの返済、子供の教育費など）で就労していない。このことは、現在の高年齢者に対する公的年金、企業年金、各種助成金などの仕組みや支給額、多くが30歳以前に結婚し子供がすでに独立していること、持ち家のローンも完済していることなど、かなり恵まれた環境が背景にあると考えられる。ほとんどの企業では、短時間・継続勤務制度が適用されている高年齢者の受け止め方は良好であるとの回答だった。これは、現在の高年齢者の多くが、経済的理由ではなく、仕事を通じて社会に参画すること、自分なりの生き方や生きがいを求めて就労しているためであると考えられる。就労意欲の高い高年齢者が多いことは、近い将来において労働力が不足する我が国の労働市場にとってはプラスの効果を持っている。長年の職業人生の中で培われた技術・技能・知識・経験が「役に立っている」という実感が、何よりも高年齢者の生涯を明るくする重要な要因であろう。

他方、そのような高年齢者を受け入れている職場の管理者や年齢の若い従業員の受け止め方については、一概に傾向が見いだせない。高年齢者の高い技能レベルや知識が非常に役に立つという評価も多い一方で、「社会的な要請だから仕方ない」と消極的な姿勢をのぞかせる企業もあった。また、かつての上司や先輩が定年退職後も就労するということで、「上司意識」が抜けない、年下の現役世代が遠慮するなど、結果的に人間関係

が円滑に進まなくなる可能性も指摘されている。重要なことは、現役世代は高齢者の知識や経験に敬意を払い、高齢者は年齢による上下関係を意識せず謙虚に働くという姿勢だと指摘する人事担当者が多かった。特に上司や管理職の立場にあった高齢者の場合、必ずしも「前職」を踏襲するということが得策とは限らないようだ。

(7) 問題点・今後の課題

ほとんどの企業にとって、今後最大の課題は、高齢化のさらなる進展とそれに付随する環境の変化である。さしあたり、2007～2009年の団塊の世代の引退は、かつて経験したことがないほど大量な数になることが予想されており、そうした中で高齢者雇用安定法や、公的年金の支給開始年齢の引き上げなど、社会的な要請との兼ね合いが重要な判断材料となっている。現在62歳までと継続雇用の上限年齢を定めている企業も、多くはこれらの制度改正を前提に自社の制度設計を行っている。

また、現段階では定年退職後の高齢者の就労ニーズは、フルタイムの希望が多いが、社会との接点を仕事以外に求めるなど、今後は高齢者のニーズもますます多様化すると予想している人事担当者が多かった。しかし、特に大都市勤務のホワイトカラー、また現在多くの企業が設定している「会社が必要と認める」という条件に合致しない高齢者への対応方針については、かなり多くの企業が様子見という印象を受ける。今後、

「原則として希望者全員」を継続雇用するためには、高齢者に対する適職の開発が大きな課題となるという指摘も多かった。

また、高齢者の技能・知識・経験などを若い世代に継承させることが重要な企業では、積極的にこれらの短時間・継続勤務制度を活用して行きたいという指摘もあるが、実態としてはあまり多くない印象を受ける。すべての高齢者が継承されるべき技能・知識・経験を持っているわけではないのだが、それでも果たしてフルに活用されているのか、という疑問を多くの人事担当者が抱いているようだ。

3. まとめ：好事例の全般的な普及のために

21社を通じて言えることは、日本を代表する大企業であり、従業員数も多く、また社会的な要請にもきちんと対応している。したがって、高齢者の継続雇用などの問題につ

いても、遅くとも数年前、早ければ10年以上も前から議論し、処方箋を打ち出している。このように、問題になってからではなく、これから起こり得る問題を早期に発見し、対処策を考案するということが、非常に有効な策であろう。またその点に関しては、いくつかの企業で40歳くらいの中堅層から定年退職直前に至るまで折あるごとに、個々の従業員のニーズに合わせたキャリアプランを考えさせる仕組みを用意している。こうした仕組みは、定年退職直前1回だけの説明に比べれば、はるかに個々の高年齢者の人生設計を容易にするだろう。

高年齢者の短時間・継続勤務制度を設計する際に、多くの企業では労使協議などを通じて従業員側のニーズを把握している。これは大変有益であるが、さらに全従業員に対するアンケート調査を実施し、より幅広く意見・要望を聴取した上で制度を設計している企業もあった。このように制度を設計する段階で緻密な情報を入手しておくことは、制度の運用においても課題を少なくすると考えられる。

人事部門の果たす役割は非常に大きい。高年齢者の活用に関しては、そのニーズの多様性から考えても、個別対応となることが多く、かなりの業務負担になる。そこでいくつかの企業は、人材と業務の情報をシステム化し、いわば社内にハローワーク機能を持っている。もちろん最終的には人事部が調整することになるのだが、情報が集約されており、かつLANでいつでもどこからでも見ることができるという環境は、人事部の業務量を減らすだけでなく、社内の労働市場をより円滑にする。この点も有益である。

希望者全員としている企業の中には、希望する高年齢者の数（求職数）を大幅に上回る業務（求人数）を提供している企業もある。これは、人事部を通じて、全部署に対して常に高年齢者に対する仕事の切り出し、適職の開発を要請していることに依拠している。このような企業では、希望者全員が継続雇用されるだけでなく、さらに仕事の中味についても複数の選択肢があるということである。「余人を持って代え難い」人材は、実際には多数派ではないことが多い。希望者全員が社会的要請となっている今日、このような事例は大いに参考になる。

さらに、高年齢者、受け入れる現場の双方で多少の意識改革が必要となるだろう。高年齢者は年齢にとらわれず謙虚になることが重要で、受け入れる側は彼らの熟練や経験に敬意を払うことで、円滑な職場環境が保たれる。これは高年齢者自身も、受け入れる現場の管理者や従業員自身についても言えることだが、さらに言えば、円滑な人間関係を

保つことができるよう、双方の側に対して指導・啓発することも有効であると思われる。今後全般的に普及させるためには、決して無視できない重要なポイントになるだろう。

また、増加する高齢者の技能・知識などを絶えず向上させるということも重要である。希望者全員となっても、会社で必要とされる仕事に就けなければ、結局の所、会社にとっても高齢者自身にとっても納得の行かない結果になってしまう危険性がある。この問題をクリアするためには、労働者自身が若い段階からキャリアプランを考えると同時に、絶えず環境の変化に応じて技能・知識を習得して行くことが重要になる。

すでに公的制度の基準を上回っている企業をのぞくと、すべての企業は高齢者雇用安定法や公的年金制度、各種助成金の動向を気にしている。これらの公的制度は、高齢者の継続雇用にとって大変重要な基盤となっている。制度を変更する際には、社会的コンセンサスを得ながら、かつ個別の企業や高齢者が早期に対応することができるよう、十分に時間的余裕を持って行うことが重要である。制度的な基盤が安定しており、かつ変更する場合にも対処する時間があるということは、全般的に普及させるために不可欠な前提条件となる。

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次に戻る](#)

研究員の視線

制度×フル活用＝宝の山

研究員 川島 千裕

昨年11月、EUと英国の政労使それぞれの関係先を訪問する機会を得たときに、大変印象に残ったことがあった。

英国貿易産業省との懇談の場で、「ファミリー・フレンドリー政策」について説明を受けた。子供の生まれた父親に対する2週間の有給休暇制度の導入や母親に対する出産育児休業の延長（52週間、内26週間は従前の週あたり賃金の90%に相当する休業手当が支給される）など、両親が労働市場に参加し、家庭と職業のバランスを重視することを促すための制度を2003年に拡充したというのがそこでのポイントであった。こちらから休業・休暇制度の利用率について質問したところ、担当官から「有資格者は殆どとっているはずだ」との答えが返ってきた。

印象に残ったというのは、制度内容や利用率の高さについてではなく、担当者が見せた「利用して当然でしょ」という態度であった。というのも、日本の状況をみると、労使協定や労働法制で示される労働諸条件は欧米並みに整備されてきたが、労働者がそれらの権利や便益を十分に得ているかといえば、「当然でしょ」とはとても言えないからである。自分たちがあんな風に言い切れるようになるにはどうしたらよいのかということを考えさせられた。

年休取得率は3年連続で50%を割り込み¹、賃金不払い残業の取組みはなかなか進んでいない。この4月に拡充される育児休業制度については、かねてより男性の育児への参画が叫ばれてはいるものの、男性の取得率は0.44%²と1%にも満たない。この種の調査結果をみると、育児休業を取りたいと答えた男性の割合は、子育て層で4割を超え³、男性の育児休業取得に対して「とった方がよい」と理解を示す回答は3分の2を超えている⁴。しかし、仕事のやりくりの難しさや周りに対する遠慮などが実際に休業を利用しようとする男性の意欲をそいでいる。

こうした制度やそれをサポートする労働法制は、決められたルールがその目的に沿って適切に運用されることによって初めて効果を発揮する。いくつか例にあげた問題は、労働組合の活動のなかで、制度を当初の狙いどおりに運用させることへの取組みが手薄になっていることの表れともいえる。ただし、見方を変えれば、既存の制度の運用を是正するだけで組合員の生活改善を実現できるわけであり、身近なところにこうした「宝の山」が眠っているともいえる。たしかに、年休取得率の向上をはじめとする実労働時間の短縮や育児休業の取得促進は、会社の風土や職場の意識を変えることが必要であり、一足飛びに改善することは容易でない。しかし、その恩恵を組合員が直接実感することができることや、社会的な要請が強く経営側も異論を差し挟みづらいことを考えると、労働組合として粘り強く取り組む価値のある課題である。

今年の春季交渉もいよいよ大詰めを迎え、連休が明けると間もなく次年度の運動方針の策定に向けた議論が始まるであろう。それぞれの組合が、職場との対話を通じてこうした宝の山を掘りあて、みんなで山分けできるよう精力的に課題の解決に取り組むことの意義は大きい。

1 厚生労働省「平成16年就労条件総合調査」（2004年）

2 厚生労働省「平成15年度女性雇用管理基本調査」（2003年）

3（財）こども未来財団「子育てに関する意識調査」（2001年）。0～15歳の子どもがいる男性における育児休業取得に対する意向は、「ぜひ機会があれば育児休業を取得する」7.4%、「取得する希望はあるが、

現実的には難しい」36.0%であった。

4 総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2000年）。男性が育児休業を取ることにどう思うか聞いたところ、「積極的に取った方がよい」21.7%、「どちらかといえば取った方がよい」46.8%であった。

[HP D I O目次に戻る](#)

[HP D I O目次に戻る](#)

出版予告

「産業構造の変化と地域経済研究委員会」最終報告

橘川武郎・連合総研編

『地域からの経済再生 産業集積・イノベーション・雇用 創出』

(有斐閣刊 3月下旬発行予定)

本研究委員会は、2003年9月に出された連合「地域活性化・産業空洞化プロジェクト」の政策提言を、地域経済・産業集積や中小企業研究の専門家の協力を得て、バックアップするために設置された。北は岩手県から南は大分県までの全国13地域の実態調査に基づいて、多様な視点から地域経済再生の途を探った。

第Ⅰ部産業集積と第Ⅱ部イノベーションでは、各地域を素材としながら研究委員会メンバーの専門領域から検討を加えている。この研究では、雇用に焦点を当てたことが一つの特徴であり、第Ⅲ部雇用創出が第Ⅰ部・第Ⅱ部各章の分析を受けながら、滋賀県と長浜市で雇用の維持と地域活性化が実現されたメカニズムを解明している。

ここ数年間の日本経済の景気回復にも関わらず地域経済については、多くの地域で依然として重い課題として継続しており、本書は地方連合をはじめとして全国各地の労働組

合が雇用創出と地域活性化をめざす取り組みに大いに役立つ内容となっている。是非、
ご活用いただきたい。

本書の内容

序章 本書のねらいと構成

橘川武郎（東京大学社会科学研究所教授）

第Ⅰ部 産業集積

第1章 産業構造の多様性と地域経済の「頑健さ」—群馬県桐生市、
太田市および大泉町—

松島 茂（法政大学経営学部教授）

第2章 産業集積再活性化への挑戦とジレンマ—岐阜県大垣市・新潟県三条地域—
北嶋 守（機械振興協会経済研究所統括課長・研究主幹）

第3章 産業集積における新産業の創出—静岡県浜松地域・岩手県花巻地域—
辻田素子（静岡産業大学経営学部専任講師）

第4章 IT産業の地方集積の課題—福岡県福岡市・大分県—
八幡成美（法政大学キャリアデザイン学部教授）

第Ⅱ部 イノベーション

第5章 変容する日本型産業集積—イノベティブクラスターへの遷移に向けて—
山崎 朗（九州大学大学院経済学研究院教授）

第6章 中小企業ネットワークの日中英比較—「小世界」組織の視点から—

西口敏宏（一橋大学イノベーション研究センター教授）

辻田素子（静岡産業大学経営学部専任講師）

第III部 雇用創出

第7章 地域経済の活性化と雇用の創出—滋賀モデルと長浜モデル—

橘川武郎（東京大学社会科学研究所教授）

補論 統計データが語る地域経済と雇用の現状

連合総研事務局

[HP D I O目次に戻る](#)

[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

世界の景気は着実に回復している。

(アメリカ)

アメリカでは、景気は拡大している。

2004年10－12月期は、個人消費が前期比年率4.6%、設備投資が同10.3%の伸びとなったことにより、GDP成長率は同3.1%となった。この結果2004年全体では4.4%の高成長となった。この拡大傾向は今後も続き、2005年は、潜在成長率を上回る3%台半ばの成長が見込まれている。

2月上旬に行われた予算教書演説においては、2005会計年度の財政収支赤字が4266億ドルと過去最大となる一方、2009会計年度までの5年間で赤字幅を半減させる方針が示された。

(アジア)

アジアでは、中国、タイ等で景気は拡大が続いている。

中国では、固定資産投資は伸びに低下の動きがみられるものの拡大が続き、景気は拡大が続いている。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、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。台湾では、景気は拡大している。韓国では、景気は回復を続けている

ものの、輸出や生産に弱い動きがみられる。

(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おり、英国の景気は堅調に回復している。

ユーロ圏では、景気は緩やかに回復している。ドイツでは、景気回復は緩やかになっている。フランスでは、消費は増加傾向にあるなど、景気は回復している。英国では、輸出が緩やかに増加するなど、景気は堅調に回復している。

(国際金融情勢等)

金融情勢をみると、世界の主要な株価は1月下旬以降上昇している。主要国の長期金利は横ばいで推移している。ドルは2月上旬に主要通貨に対して増価した。

原油価格は、1月に上昇した後、40ドル台後半で推移している。

国内経済の動き

(経済の基調)

景気は、一部に弱い動きが続いており、回復が緩やかになっている。

- ・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、おおむね横ばいとなっている。
- ・雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善している。
- ・輸出、生産は弱含んでいる。

先行きについては、企業部門の好調さが持続しており、世界経済の着実な

回復に伴って、景気回復は底堅く推移すると見込まれる。一方、情報化関連分野でみられる在庫調整の動きや原油価格の動向等には留意する必要がある。

(生産)

生産は、弱含んでいる。

鉱工業生産は、情報化関連生産財で生産を調整する動きが強まっていることに加え、輸出が弱含んでいることなどから、弱含んでいる。在庫は、全体としては低水準で推移しているものの、情報化関連生産財では増加基調にある。

先行きについては、世界の景気は着実に回復しているものの、情報化関連生産財の生産調整が続いていることから、当面、生産の伸びは低くなることを見込まれる。なお、製造工業生産予測調査においては、1月は増加、2月は減少が見込まれている。

また、第3次産業活動は、緩やかに増加している。

(企業収益)

企業収益は、大幅に改善している。また、企業の業況判断は、改善に一服感がみられる。倒産件数は、減少している。

企業収益の動向を「法人企業統計季報」で見ると、2004年7-9月期の経常利益は、売上高の増加等により前年同期比37.8%と2000年4-6月期以降、最も高い増益率となり、9四半期連続で増益となった。なお業種別にみると、製造業が35.6%、非製造業が39.3%の増益となっている。「日銀短観」によると、2004年度は、製造業、非製造業ともに3年連続の増益計画になっている。上期は、上方修正されたが、下期は、下方修正された。

企業の業況判断について、「日銀短観」をみると、改善に一服感がみられる。大企業製造業の業況判断は、7四半期ぶりに前回を下回ったものの、高水準にある。

また、企業倒産は、減少している。倒産件数は1,100件を下回り、これは1

月としては1995年以来の低い水準となっている。

(雇用情勢)

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、12月は前月比0.1%ポイント低下し4.4%となった。完全失業者が減少し、就業者が増加した。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。

新規求人数は増加傾向となっている。有効求人倍率は上昇している。また、雇用者数は、このところ伸び悩んでいる。製造業の残業時間は弱含んでいる。

賃金の動きをみると、所定外給与の伸びが鈍化していることから定期給与はやや弱い動きとなっている。なお、11～12月計でみたボーナスを含む特別給与は前年を上回っている。

(内閣府・「月例経済報告」平成17年2月22日参照)

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次](#)

事務局だより

【2月の主な行事】

2月 2日 労働者の自主福祉活動の現状と課題に関する調査研究委員会 パート2

(主査：丸尾 直美 尚美学園大学教授)

16日 所内会議

17日 中小企業の若年労働者の実態と雇用管理に関する調査研究委員会

(主査：八幡 成美 法政大学教授)

23日 研究部門会議

現代福祉国家の再構築シリーズⅢ最低生活保障制度の

国際比較に関する研究委員会

(主査：栃本 一三郎 上智大学教授)

24日 企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会

(主査：稲上 毅 東京大学教授)

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)

【編集後記】

今回の報告にまとめられている高年齢者の短時間・継続勤務制度に関する事例収集のた

め、昨年末企業ヒアリングに行きました。ヒアリングを通じて、仕事をしている高年齢者の多くが経済的理由よりも仕事を通じた「社会とのつながり」や「生きがい」を求めているということを再認識。一方で、「働くこと」に希望を持ってない、やりたいことがみつからないなど、仕事に就けない若者が数多く存在しているという現状を改めて考える機会となりました。（Susie）

[HP D I O 目次](#)