

視点

中国の反日デモに思う

No196 2005年6月

四月上旬から中旬にかけて、中国各地で反日デモが起きた。新中国発足以来の大規模な反日運動であるといわれる。近代化が最も進んでいる深が引き金の一つになり、市長が万全の体制をひいた上海でも日本総領事館が襲われた。お隣の韓国における反日運動も相当な高まりを見せているが、ここでは中国の反日について考えてみたい。

中国における大使館襲撃デモというと、99年のNATO米軍機によるベオグラードの中国大使館誤爆事件を思い出す。かなりの死傷者が出て、夕刻には北京の大使館街は学生を中心とするデモ隊で埋まり、投石や破壊がはじまった。学生の行動の背後には、共産党の指示があったと伝えられている。江沢民国家主席の下で、全国的にひろがるデモを抑圧したのが、胡錦濤現国家主席だ。今回の反日デモは、インターネットという媒介があるが、どこか類似したパターンがある。

日中関係は、その時代時代の中国首脳の思想に動かされてきた。少し長くなるが、振り返ってみよう。毛沢東は、「中日戦争は日本の一部の軍国主義者が起こしたもので、一般の国民には責任がない」とし、日中の友好促進を基本とした。温和で懐の深い大人であった周恩来首相がこれを支え、頻りに日中交流をはかった。72年の日中国交正常化は、その流れの中で実現した。日本との友好関係をさらにすすめたのは胡耀邦総書記で

あった。80年代初期には日中の蜜月時代を迎えた。しかし、やがて軍部を中心とする保守派の反撃が強まり、抗日戦争勝利40周年の85年には、さまざまな反日イベントが催された。同年春の中曽根首相の靖国神社参拝が火に油を注いだともいえる。中曽根首相は翌年から靖国参拝を避け、以後歴代首相もこれを踏襲することになる。だが胡耀邦総書記は失意のうちに政権を去った。

こうして89年の天安門事件をむかえる。ソ連のペレストロイカに刺激され、自由化を求め連日天安門広場に集まっていたデモ隊が、戦車まで出動させた軍により武力鎮圧を受けた。数百人にのぼる死者が出、その後中国は欧米から長きにわたり、自由と民主主義を弾圧する独裁国家として位置付けられた。中国は国際的に孤立化し、欧米の首脳は勿論、閣僚級の訪中も絶えた。そのとき「中国を孤立化させてはならない」と手を差し伸べたのは日本であった。これは労働組合の世界でも同じであり、連合は国際会議のあらゆる機会を通じて「総工会」の認知と、孤立化の危険を訴えてきた。

しかし、天安門事件をかえりみて「最大の失敗は青年、学生の教育の不足」と認識した鄧小平は、近代における外国侵略の歴史学習を通じて、愛国主義の醸成に力を注ぐことになる。内政失敗の批判を、海外非難に転ずるのは政治の常道である。小平から後継者とされた江沢民総書記は、その路線を忠実に走った。95年の抗日戦争勝利50周年記念大会で演説に立った江沢民は、「日本侵略軍によって中国人3,500万人が死傷し、南京大虐殺だけで30万人以上が死んだ」と述べ、日本国内における侵略を美化する動きを非難した。98年、中国元首としてはじめて来日した江沢民は、日本各地で歴史問題を強調し、国民のひんしゅくを買った。このときから日本国民の対中感情は急速に冷えていった。

03年に国家主席に着任した胡錦濤総書記は、その資質を見出した胡耀邦の路線を継ぐものと期待されていた。胡錦濤は、抗日戦争を体験していないはじめての元首でもある。しかしその期待はあえなくついで去った。今年はやはり、抗日戦争勝利60周年の年であった。「なぜいま反日デモか」さまざまな推測が飛びかわっている。国内の貧富の格差拡大と失業、尖閣列島、台湾、度重なる靖国参拝と問題にことかかないが、この

度は「日本の国連安保理常任理事国入り反対」が最大の焦点であると見られている。

「日本の政治大国化をなんとか阻止したい」、その背後にはアメリカとならぶ覇権をめざす大きな勢力があるように見える。

中国の反日デモが、愛国反日教育を下敷きとしていることは言をまたない。中国の中学校の歴史教科書は、三分の一が抗日戦争で占められているという。中国五千年の歴史の中で、わずか15年にである。残念なことであるが「抗日は中国のアイデンティティの一つ」であることを、日本人は認識しなければならない。このことは韓国にもあてはまる。手許にある韓国の高校の国定歴史教科書を見ると、約500ページのうち180ページが近代史にさかれ、その多くが日本の植民地時代の圧制と抗日運動の記述である。好日的といわれるシンガポールの教科書も例外ではない。マレー半島上陸に始まった侵攻から独立まで、なにがあったかを逐一臨場感をもって描き出している。この国でもしばらく滞在すれば、戦場下の、占領下の体験が、今も記憶として引き継がれていることを知らされる。

ひるがえってわが国の歴史教科書は、わが国の行った侵略行為についてどれほどのことを書いているであろうか。そこに彼らが求めている歴史認識を共有できる記述があるのだろうか。大体私の受けた歴史教育は、日露戦争くらいでいつも終わってしまった。このことは今でも同じかもしれない。職場の二十代の女性も、「受験テストにはでない」と教師は侵略の歴史を教えなかったという。原子爆弾の脅威を教え、平和の尊さを実感させることは重要である。しかし、グローバル化のなかでアジアの人々と共生するには、もっと大事なことがあるのではないか。ちなみに連合総研のある九段下には、戦後50年を記念した七階建ての「昭和館」がそびえている。しかし、その展示場には、被災の資料はあるが侵攻の資料はなにもない。

筆者はかつて韓国労組との交流で、求められて慰安婦問題について二度にわたり長時間ディスカッションした経験をもつ。いずれもはじめは射るような視線の中で極めて緊張した時間をもったが、最後は「おたがいに今日の交流を大事にし、明日の友好をひろげよう」と声高らかに乾杯しあった。彼我の教育は上述のように大きく異なるうえ、時の

政治リーダーとマスコミに国民は躍らされる。労組の国際交流は頻繁に行われているが、このような時こそ正面からニュースをとりあげ、意見を交換する場をもってほしい。そのために日頃から幅広く知識を求め、自分なりの視座をもつことが欠かせない。

(有情無情)

*参考資料 清水美和著『中国はなぜ「反日」になったか』文春新書

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

福祉の公正性について

立命館大学大学院教授 後藤 玲子

日本の生活保護制度は、困窮という事実以外にいかなる給付条件（資格要件）をもたないことを特徴とする。しばしそれが「無条件給付制度」と呼ばれるゆえんである。ただし、生活保護法第4条で「補足性の原理」が定められているため、実際には、市場あるいは一定の受給要件をもつ他の諸制度を先行的に適用した上で、最後に、適用されることになる。事実日本には、不十分ながらも、特定の資格要件をもつ経済的給付制度がいくつ也存在し（「手当制度」と呼ばれるものなど）、生活保護制度と併せて広義の公的扶助制度として機能している。これらを公的扶助と総称する理由は、これらが負担と利益の釣り合いを求める狭義の公正性を越えて、対価を求めない分配原理に基づくからである。

だが、近年、この公的扶助制度に関して、権利に相応する義務を課すべきだという声が高まってきた。はたしてこのような要求は正鵠を得たものだろうか。確かに、権利は、同様の権利を他者に認める義務を伴う。また、日本国憲法には三大義務が定められており、生存権もまたこれらの義務の遂行を前提として実現されることになる。ただし、そのことは、権利をもつことの対価として相応する義務を求めることを意味するものではないだろう。生存権はそれ自身の中に権利を正当化する論理を持っているはずだ。本稿の目的は、このような問題意識に立って公的扶助制度の正当性を明らかにすることにあ

る。

個人を対象とする経済的給付には、「補償」（あるいは責任性がより明確である場合は「賠償」）的性格をもつものがある。それは、アリストテレスのいう「正しきを回復するための匡正的正義」と近似して、不当性が発生する以前の状態と以後との算術的な釣り合いを求める。例えば、社会的被害を理由とする経済的給付の背後には、社会的被害とその原因は不当であり、将来にわたってその根絶を社会的目標とすべしという判断がある。経済的給付の実行は、社会的被害の回復は公共的な課題に他ならず、同様の被害がもたらす損害は、等しく、社会的責任のもとに償われなくてはならないと明言することになる。例えば、原爆被害者に対する金銭的給付は、原爆被害とその原因に関する不当性の判断を根拠として実行されるとともに、金銭的給付を実行することそれ自体が、原爆被害は不当だという判断を普遍的な判断として確立することになる。

性、年齢、障害、国籍、就労状態、家族構成（ひとり親、離婚・死別、単身）など特定の自然的・社会的属性を理由とする経済的給付もまた不当性の判断にもとづく補償的性格をもつ。ただし、そこでの不当性の判断は、原因となった属性そのものではなく、属性に対する制度的扱いに向けられる点に留意する必要がある。例えば、女性であること、老齢であること、身体的・精神的特徴が“標準”から乖離していること、特定の遺伝子をもつことなどは、それ自体が負の価値をもつとも不当性をもつともいえないだろう。不当性の問題は、それらの属性に対する制度的な扱い、すなわち、それらの属性がもたらす自然的不利益を放置しておく、あるいは、それらを社会的・経済的不利益へと一層、拡大していくような人為的な制度（慣習・法・システム）に関して発生する。

例えば、身体的・精神的特徴が“標準”から乖離している個人が、基本的な生活を送ることが困難なまま放置されているとしたら、あるいは、そのことを理由として社会的活動に参加する機会、あるいは財・サービスの利用機会を実質的に——形式的に閉め出されるのみならず、機会を実際に利用する手立てをもたない——制約されるとしたら、さらには、社会的活動に参加する意欲、あるいは活動する意欲それ自体を自ら抑制してしまっているとしたら、そのことを黙認する制度は不当だという判断が形成されるだろう。

う。そうだとしたら、それらの不利益をもたらすことのない理想的制度を参照点としながら、いわば反射的に、補償すべき経済的給付が測定され、提供されることになる。

このように特定の人々を対象として給付を行う制度は、一般に目標指向的 (targeting) 制度と呼ばれる。それに対して、これらと同様に給付の対象を限定するものの、不当性の判断を根拠とするのではなく、人々が共有する社会的価値を根拠として、それを促進する観点から、特定の需要に対して経済的給付がなされる場合がある。例えば、少子化現象に対して人々の多くが危機感を抱くとしたら、子育てに伴う特別の需要が「社会的な」需要とみなされ、公的な所得補助を行う施策が支持されるかもしれない。この場合、給付の目的は、現に子育てをしている人々の負担を軽減することのみならず、子育てに対する潜在的な需要に向けられる。はたして、どの需要に対する経済的給付が容認されるかは、人々が共有する社会的価値に依存して変化することになる。

不当性の判断を根拠とする制度と同様に、特別の需要をターゲットとする目標指向的制度は、通常、外から観察可能な要因を資格要件として給付が実行されるため、虚偽の申告による非効率的な配分を避けられるという利点をもつ。しかも、資格要件の公示化を通して、受給することの正当な理由が広く明らかになるために、受給に伴うスティグマが緩和されると期待される。だが、経済学者たちがもっとも警戒するのは、このタイプの制度である。なぜなら、これは、人々の集合的な選好に基づいて自ずと定まる市場的均衡に対して、外的な視点からの介入を許す恐れがあるからである。リベラリズムもまた、一般に、社会的価値の導入には慎重である。それは、社会政策は個々人が抱くかもしれない多様な価値や目的に対して、できるだけ開かれたものであるべきだと考えるからである。

ただし、リベラリズムは、ある特定の価値や目的を社会政策の対象とすることが、人々自身によって理性的に受容される場合には、その観点から個々人の利益や善き生に直接、配慮することに反対する理由をもたない。むしろ、社会的に配慮すべき理由が明らかである価値を享受できない人々がいるとしたら、その事実は社会政策の情動的基礎として配慮されなければならないことになる。ここでは詳細を省くが、このような視角か

ら、リベラリズムを、より実質的な自由（Freedom）の保障に向かって大きく歩を進めたのが、アマルティア・センのケイパビリティ理論である。彼は、人々の公共的討議をもとに特定化されたケイパビリティ、すなわち、個人の行いや状態を表す機能

（functionings）とその集まりを社会政策の情動的基礎とするように提唱した。ただし、彼の議論は、人々が現に共有する「標準」的な価値や評価をあと追いつけるのではなく、討議を通じて明らかになっていく人々の公共的判断（public reasoning）を期待するものである点に留意する必要がある。

以上、少しずつ異なる理由をもちながら、いずれも公正性に裏付けられた経済的給付の仕組みを見てきた。日本の生活保護制度は、これらの制度を優先させつつも、最終的には「無条件」できわめて一般的な経済的給付を用意している。それはどのような理由に基づくのだろうか。

条件付制度には本質的な制約がある。被害であれ、属性であれ、需要であれ、一定の受給要件は人々を線引きする（それがときに「資格（deserving）」と呼ばれる所以である）。1つの要件は1つの非受給層を生み、その人々が困窮に陥ることを予防できない。おそらくどれほど多様な基準を立てようとも、どの資格要件をも満たさない人々の存在を完全には否定できないだろう。また、困窮に至る経路がきわめて個別的で、タイプ化することになじまないケースがあることも考えられる。しかも、制度が出揃うまでには時間的ずれが存在する、複数の受給要件を整合的に評価する方法は自明ではないことなどの実践的な理由もある。これらを考え合わせるとき、困窮という事実のみに依拠する無資格の給付制度を用意しておくことには理があるだろう。

かくして、日本の公的扶助制度は、「（誰であれ）余裕のあるときは資源を提供し、（誰であれ）困窮しているときは資源を受給する」という広義の相互性を人々の間に実現する。最後に義務について言及して結びに代えよう。冒頭で述べた通り、日本国憲法には勤労の義務と納税の義務が明記されている。誰かが、困窮しているときに資源を受給することができるためには、誰かが、能力のあるときに生産し、余裕のあるときに資源を提供する必要がある。ただし、それを個人倫理として強制するのではなく、また、

受給者に条件として直接課すのでもなく、相互性の論理に支えられた道徳的な義務として広く公示化することが、日本国憲法の意図だろう。日本の公的扶助制度は、困窮のみを理由とする給付を可能にするとともに、生産すること・貢献することの公共的な意味を人々に喚起する¹。

注1 ここでいう「相互性の原理」については、後藤玲子（2004）「リスクに抗する福祉とは」（橘木俊詔編著『リスク社会を生きる』，岩波書店）参照のこと。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

[HP 戻る](#)

報告

—第9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—

★景気は減速ぎみながらも回復基調がつづく

消費は増加をつづけ、賃金収入は増加傾向にある

★定率減税廃止を「知らない」が半数、「内容まで知っている」者の8割近くが「反対」。消費税率引き上げは歳出の徹底削減が大前提

★半数以上が「仕事をしている時間」を減らしたい

女性に家事・育児が偏重し、女性の6割近くに負担感

1. 調査結果のポイント

<景気・雇用・生活>

- 景気の現状・見通しは減速感を伴いながらも回復基調がつづく（図表1）
- 世帯消費は現状・見通しとも増加傾向がつづく（図表2）
- 賃金収入は改善傾向がつづき、初めて<増えた>が<減った>を上回った（図表3）
- 物価上昇感はよりいっそう強まっている（図表4）
- 失業不安はなお5人に1人が感じている（図表5）
- 勤め先での不況対策・雇用調整の実施は減少傾向がつづき、人事面での厳

しさが緩和されつつある（図表6）。勤め先での状況の変化は、「賃金低下もありうる賃金制度の導入」がわずかに低下するも依然3割超で首位（図表7）

- 今後の世帯消費の拡大には、収入と時間的なゆとりの改善が重要（図表8）

<国民負担>

- 定率減税廃止を「知らない」は約5割（図表9）、「内容まで知っている」者の8割近くが「反対」（図表10）
- 消費税率の引き上げについては、<反対>が<賛成>を上回る（図表11）、歳出の徹底削減なくして消費税の引き上げは受入れられない（図表12）

<仕事と生活のバランス>

- 仕事と生活のバランスについて、半数以上が「仕事をしている時間」を減らしたい（図表13）、理由は「趣味・レジャー」「休養・睡眠時間の増」「家族に関わる時間の増」（図表14）
- 家事・育児は殆ど女性が担っている。男性の家事への従事は「ほとんどしない」「全くしない」の合計が4割超（図表15）
- 男性において実労働時間が短くなると<育児>の頻度が高まる（図表16）
- 女性の6割近くが<家事に負担を感じる>（図表17）
- 女性の多くが「家族の共同分担」「自分の分担減少」による家事分担の見直しを希望、男性では「現状の家事分担を継続」「特に考えていない」が多く、「自分の負担を増やしたい」は2割に満たない（図表18）

II. 調査の実施概要

1. 調査目的

日本の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を定期的に把握するこ

とによって、景気・雇用・生活の動向を明らかにするとともに、政策的諸課題を検討する際の基礎的資料を得ることを目的としている。2001年4月以降、毎年4月・10月に実施している。

2. 調査の対象、サンプル数および抽出方法

対象は首都圏および関西圏に居住する20代～50代の民間企業に勤める雇用者である。首都圏（京浜葉都市圏）・関西圏（京阪神都市圏）内の総サンプル数の比率を2：1とし、「平成14年就業構造基本調査」の首都圏および関西圏における雇用者の性別・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22万人）の中から、首都圏、関西圏に居住する900名を抽出した。

★回収状況：有効回答数802名、有効回収率89.1%

（雇用者768名、回収率85.3%）（注）

3. 調査時期、調査方法および調査実施機関

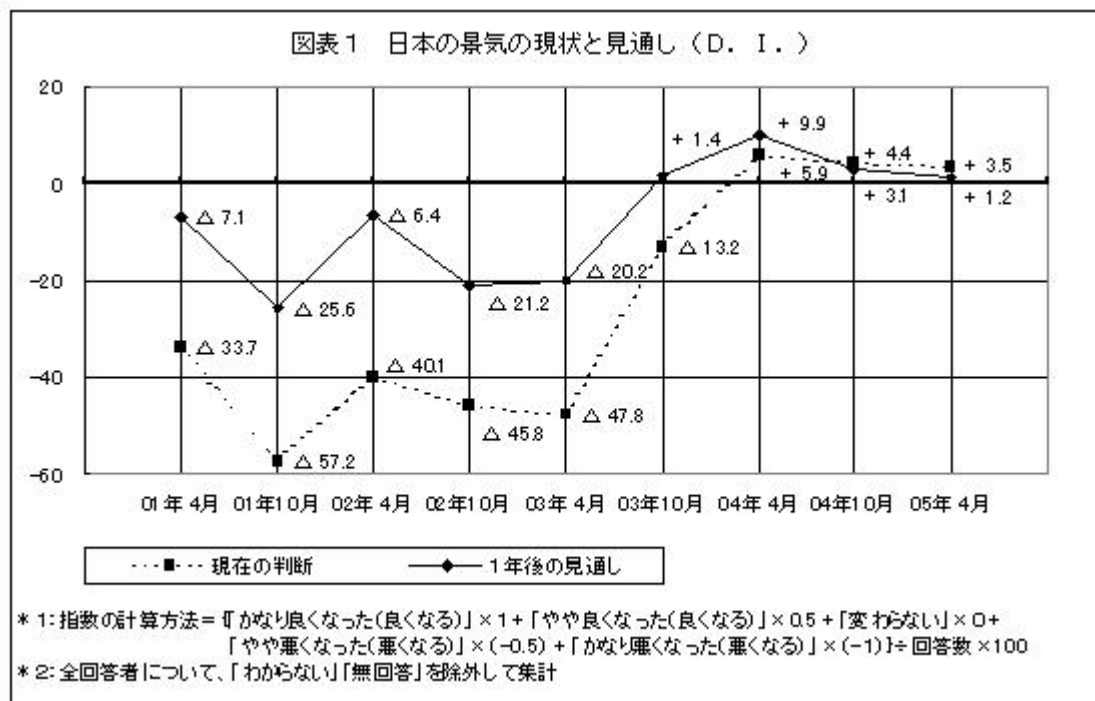
★調査期間：2005年4月1日（金）～13日（水）

郵送記入方式、(株)インテージに調査を委託

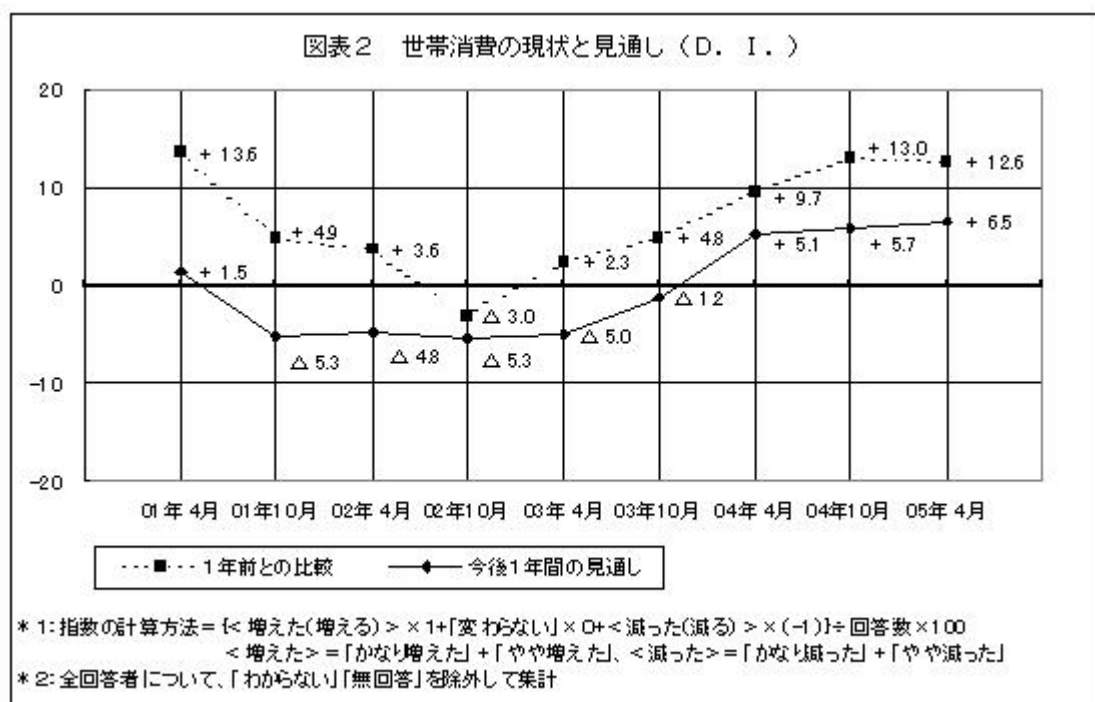
（注）今回調査の回答者（802人）は、モニター登録情報の会社員、管理・経営者、パート・アルバイトを民間企業雇用者として抽出したが、調査時点の就業状態は、雇用者が768人、自営業・内職・家業の手伝いが8人、無職が24人、無回答が2人となっている。第1回調査（2001年4月）では、モニター登録時にしか就業状態を把握していないため、全数ベース（回答者総計）しか集計できない。第2回調査（2001年10月）以降は、調査時点で就業状態を把握しており、全数ベースと雇用者ベースで集計している。したがって、時系列比較は、全数ベースの場合は第1回から、雇用者ベースの場合は第2回から行っている。

III. 調査結果の概要

○景気の現状・見通しはやや減速感を伴いながらも回復基調がつづく。景気判断D.I.（＜良かった（良くなる）－悪くなった（悪くなる）＞）は現状・見通しともプラス幅がわずかに縮小する（図表1）。

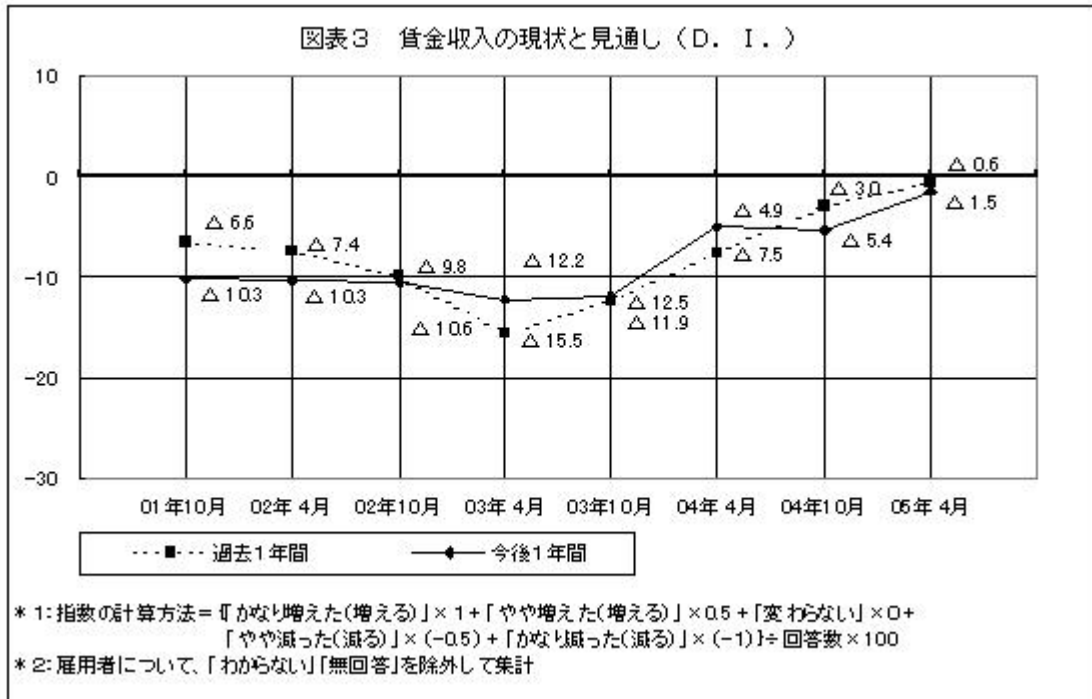


○世帯消費は＜増えた＞が＜減った＞を5半期連続で上回っている。世帯消費D.I.（＜増えた（増える）－減った（減る）＞）は現状・見通しとも増加傾向がつづく（図表2）。



○賃金収入は、本調査開始以来、初めて<増えた>が<減った>を上回った。

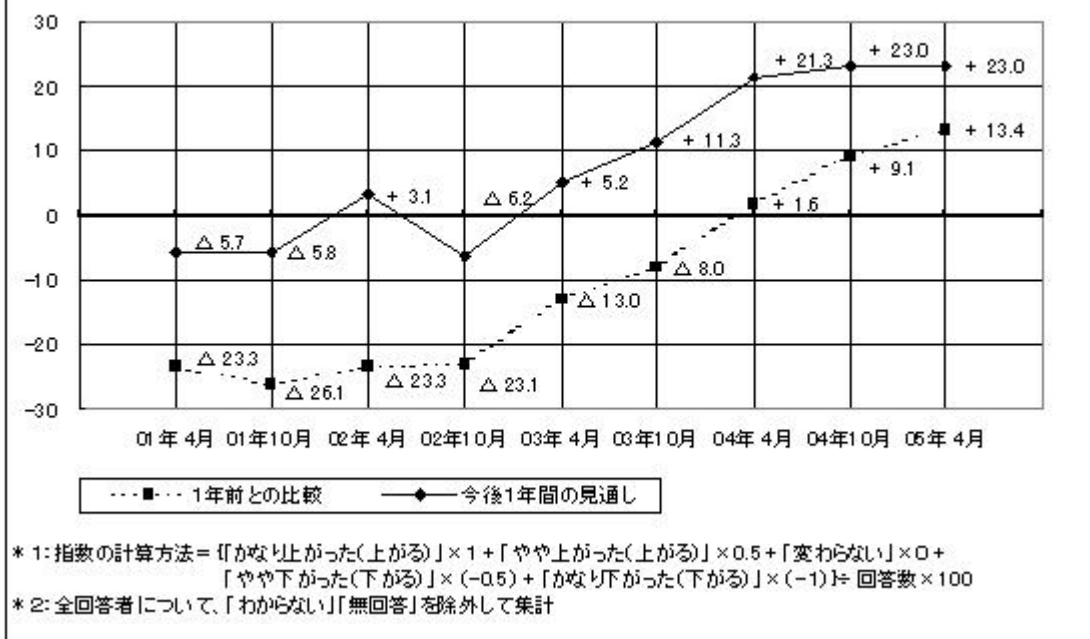
賃金収入D.I.（<増えた（増える）－減った（減る）>）は現状・見通しとも水面上をうかがうところまで改善している（図表3）。



○物価の上昇感はよりいっそう強まっている。物価D.I.（<上がった（上がる）

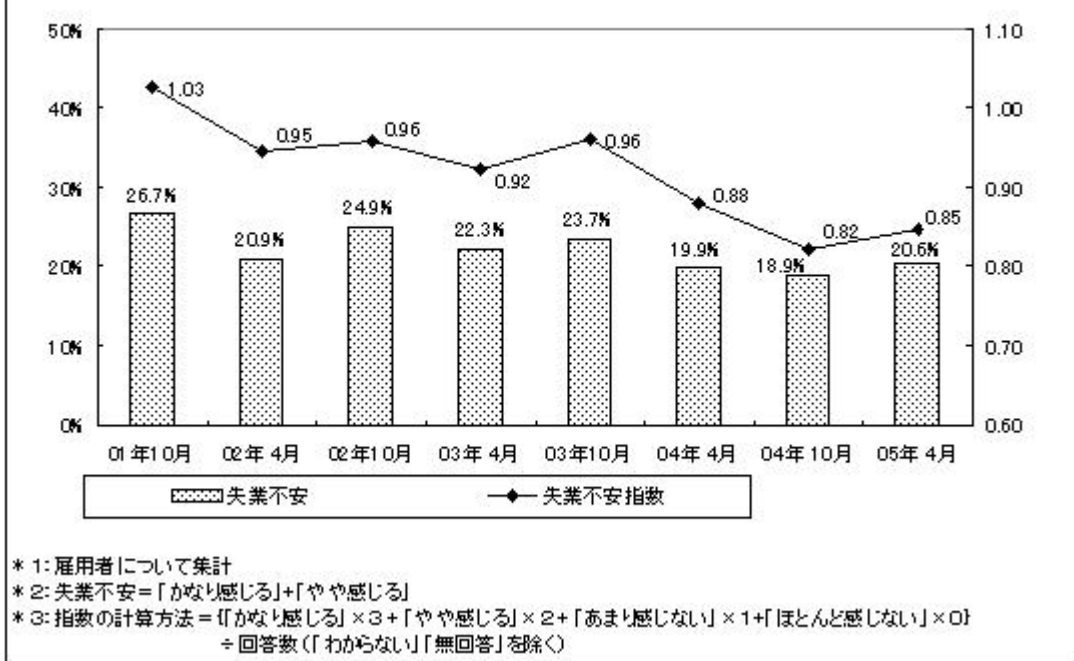
－下がった（下がる）>）は現状・見通しとも上昇傾向がつづく（図表4）。

図表4 物価変動の現状と見通し（D. I.）



○失業不安を5人に1人が感じている。＜不安を感じる＞はわずかに増加した（図表5）。

図表5 1年以内に失業の不安を感じるか（失業不安指数）



○勤め先での不況対策・雇用調整の実施は、減少傾向を継続している。具体的

な方法では、「人員削減」がはじめて3割台を切る（29.4%）など、人事面での厳しさが着実に緩和されつつある（図表6）。

図表6 実施された不況対策の主な方法（複数回答）

	(％・人)								
	第2回 (01年10月)	第3回 (02年4月)	第4回 (02年10月)	第5回 (03年4月)	第6回 (03年10月)	第7回 (04年4月)	第8回 (04年10月)	第9回 (05年4月)	
解雇や希望退職の募集による人員削減	42.2	40.0	36.6	39.1	37.8	36.3	30.0	29.4	
不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖	36.8	29.1	31.5	32.6	31.3	30.8	19.9	29.1	
賃金カット	38.2	43.3	49.8	53.1	43.6	49.2	44.4	40.5	
採用抑制	35.6	35.4	33.7	34.8	29.8	37.1	29.0	28.4	
残業規制	40.2	44.1	33.9	36.5	33.6	36.3	39.7	32.9	
出向・転籍	22.1	20.0	22.9	17.9	17.8	16.8	12.1	15.9	
配置転換	24.1	22.3	21.7	22.7	21.6	19.8	20.9	20.4	
就業時間の短縮・労働日数の削減	※	12.2	11.2	11.9	9.3	8.8	13.5	7.3	
雇用身分の変更	※	※	6.6	7.6	8.5	8.8	10.1	7.6	
一時休業（一時帰休）	※	4.1	3.2	2.2	2.0	0.3	2.4	0.3	
その他	4.0	6.1	5.1	3.2	4.8	7.1	5.7	4.8	
具体的なことはよくわからない	1.7	1.0	1.2	0.6	0.5	0.5	0.0	2.1	
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
不況対策の実施回答数	348	395	410	463	399	364	297	289	

不行われた	51.3	52.0	51.9	53.5	53.3	48.0	39.1	37.6
行われなかった	41.0	39.8	37.0	36.4	39.0	42.4	47.5	49.9
対応がわからない	7.5	7.9	10.8	9.9	7.6	9.2	13.0	12.1
無回答	0.1	0.3	0.4	0.3	0.0	0.4	0.4	0.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計回答数	678	759	790	867	748	759	760	768

- *1 02年4月に「就業時間の短縮・労働日数の削減」「一時休業（一時帰休）」の選択数を増やした。
- *2 02年10月に「雇用身分の変更」の選択数を増やした。
- *3 雇用者について集計。
- *4 濃い網掛けは最悪期、薄い網掛けは最善期

○勤め先での状況の変化は、「賃金低下もありうる賃金制度の導入」がわずかに低下するも依然として3割超（35.9%）で首位（図表7）。

図表7 現在・将来における勤務先の状況変化（複数回答）

	(％・人)								
	第2回 (01年10月)	第3回 (02年4月)	第4回 (02年10月)	第5回 (03年4月)	第6回 (03年10月)	第7回 (04年4月)	第8回 (04年10月)	第9回 (05年4月)	
企業の分割や事業部の売却	14.2	15.0	14.2	11.2	11.2	10.9	7.4	11.2	
従来の職場や仕事なくなる	21.1	18.3	16.2	16.0	16.7	11.5	11.8	12.1	
人員削減の実施	40.6	35.4	32.7	31.5	31.4	28.2	20.7	23.7	
職務の内容・仕方が変わる	33.6	31.0	29.9	30.3	30.2	29.8	29.3	27.3	
仕事のノルマがきつくなる	29.5	28.9	28.7	32.8	33.2	31.0	29.9	27.6	
職務内容の変化についていけない人が出てくる	22.1	16.7	16.6	18.2	16.6	19.1	12.4	14.8	
IT化への対応が困難な人が出てくる	18.0	14.8	12.5	13.1	12.6	14.2	11.1	11.3	
労働時間が長くなる	17.7	19.2	19.0	20.8	23.0	23.7	22.1	23.4	
賃金低下もありうる賃金制度の導入	38.2	43.9	41.1	45.4	40.4	41.9	36.3	35.9	
処遇の降格もありうる人事制度の導入	21.1	24.1	18.7	21.9	19.8	19.8	21.3	18.9	
労働環境が悪くなる	-	26.2	20.6	23.2	21.8	23.3	19.6	19.3	
職場の人間関係が悪くなる	-	16.1	16.3	15.7	16.0	17.9	13.7	17.2	
その他	1.2	2.0	1.3	1.3	1.5	1.2	2.2	1.6	
持たない	14.9	16.6	18.2	14.8	16.2	17.4	18.8	21.1	
無回答	1.2	0.4	1.0	0.2	0.9	0.7	0.7	0.9	
回答数	678	759	790	867	748	759	760	768	

- *1 02年4月調査で「労働環境が悪くなる」「職場の人間関係が悪くなる」の選択数を増やした。
- *2 雇用者についての集計。
- *3 濃い網掛けは最悪期、薄い網掛けは最善期

○今後数年間における世帯消費の増加理由は、「収入の増加」（49.1%）が最も

多く、「時間的なゆとりの増加」（24.1%）がつづく。消費が拡大するためには、収入と時間的なゆとりの改善が重要である（図表8）。

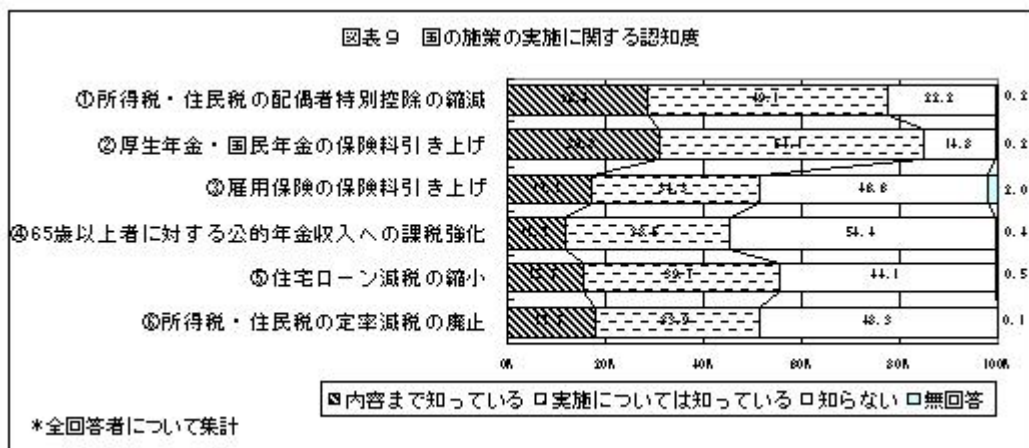
図表8 今後数年間でどのような場合に世帯全体の消費を増やすか(回答は2つまで)

		(%, 人)										
		収入の増加	時間的なゆとりの増加	魅力的な商品・サービスの出現	将来の仕事や収入に対する不安の減少	税金や社会保険負担の減少	年金等の充実による老後の不安の減少	その他	条件に関わらず消費を増やそうとは思わない	わからない	無回答	回答数
合計		49.1	24.1	20.4	18.7	14.5	14.2	1.5	11.5	6.4	0.4	802
男性	計	53.1	24.0	20.2	19.4	14.8	12.3	1.7	10.4	6.5	0.2	480
	20代	54.5	23.2	27.7	14.3	20.5	8.0	0.9	7.1	8.9	0.0	112
	30代	63.5	27.7	23.4	18.2	13.1	6.6	1.5	10.2	4.4	0.0	137
	40代	57.7	18.9	11.7	19.8	14.4	8.1	2.7	14.4	7.2	0.0	111
	50代	35.8	25.0	17.5	25.0	11.7	26.7	1.7	10.0	5.8	0.8	120
女性	計	43.2	24.2	20.8	17.7	14.0	17.1	1.2	13.0	6.2	0.6	322
	20代	47.3	29.0	26.9	17.2	12.9	9.7	0.0	10.8	5.4	1.1	93
	30代	51.9	14.3	26.0	22.1	14.3	13.0	1.3	6.5	13.0	0.0	77
	40代	43.2	23.0	17.6	16.2	13.5	12.2	4.1	18.9	2.7	1.4	74
	50代	29.5	29.5	11.5	15.4	15.4	34.6	0.0	16.7	3.8	0.0	78

*全回答者について集計。

○定率減税の廃止を「知らない」は約5割（48.3%）にのぼり、「内容まで知っている」は2割（17.7%）に満たない（図表9）。

図表9 国の施策の実施に関する認知度



○定率減税の廃止に対する「反対」は6割強、ついで「わからない」が約3割をしめる。内容まで知ったうえでの「反対」は4分の3を超える（図表10）。

図表10 定率減税の廃止に対する賛否

(%・人)

	定率減税の1/2廃止				定率減税の全廃				回答数	
	賛成する	反対する	わからない	無回答	賛成する	反対する	わからない	無回答		
合計	7.0	62.1	30.5	0.4	6.1	63.5	29.9	0.5	802	
性別	男性	9.0	68.5	22.1	0.4	7.9	70.6	21.0	0.4	480
	女性	4.0	52.5	43.2	0.3	3.4	52.8	43.2	0.6	322
年代別	20代	3.9	51.2	44.9	0.0	3.9	51.7	43.9	0.5	205
	30代	9.3	62.1	27.6	0.9	6.1	65.0	28.0	0.9	214
	40代	6.5	68.1	24.9	0.5	6.5	68.6	24.3	0.5	185
	50代	8.1	67.7	24.2	0.0	8.1	69.2	22.7	0.0	198
定率減税廃止に関する認知度	内容まで知っている	12.7	76.1	11.3	0.0	13.4	78.9	7.7	0.0	142
	実施については知っている	6.6	73.5	19.5	0.4	3.7	76.1	19.9	0.4	272
	知らない	5.2	49.1	45.2	0.5	5.2	49.1	45.0	0.8	387

*全回アンケートについて集計

○消費税率の引き上げについては、＜反対＞が＜賛成＞を上回る。内訳で見ると、「条件によって引き上げやむなし」（36.4%）、「現状の税率維持」（34.5%）が多い（図表11）。

図表11 消費税率引き上げについての考え

(%・人)

	消費税率引き上げに賛成する	条件によって引き上げやむなし	現状の税率を維持すべき	消費税率を下げべき	消費税率を廃止すべき	わからない	無回答	賛否		合計	回答数	
								*賛成	*反対			
合計	3.9	36.4	34.5	5.9	11.2	7.0	1.1	40.3	51.6	100.0	802	
男性	計	5.2	42.7	26.3	5.2	12.3	7.3	1.0	47.9	43.8	100.0	480
	20代	4.5	34.8	30.4	5.4	14.3	10.7	0.0	39.3	50.1	100.0	112
	30代	3.6	43.1	27.7	3.6	13.1	7.3	1.5	46.7	44.4	100.0	137
	40代	4.5	44.1	22.5	5.4	16.2	6.3	0.9	48.6	44.1	100.0	111
	50代	8.3	48.3	24.2	6.7	5.8	5.0	1.7	56.6	36.7	100.0	120
女性	計	1.9	27.0	46.9	6.8	9.6	6.5	1.2	28.9	63.3	100.0	322
	20代	1.1	22.6	51.6	7.5	7.5	9.7	0.0	23.7	66.6	100.0	93
	30代	1.3	24.7	51.9	5.2	10.4	5.2	1.3	26.0	67.5	100.0	77
	40代	2.7	28.4	44.6	4.1	8.1	9.5	2.7	31.1	56.8	100.0	74
	50代	2.6	33.3	38.5	10.3	12.8	1.3	1.3	35.9	61.6	100.0	78
定率減税全廃の賛否	賛成する	26.5	55.1	10.2	4.1	2.0	2.0	0.0	81.6	16.3	100.0	49
	反対する	2.8	38.1	37.5	5.7	13.0	1.8	1.2	40.9	56.2	100.0	509
	わからない	1.7	29.2	32.5	6.7	9.6	19.2	1.3	30.9	48.8	100.0	240

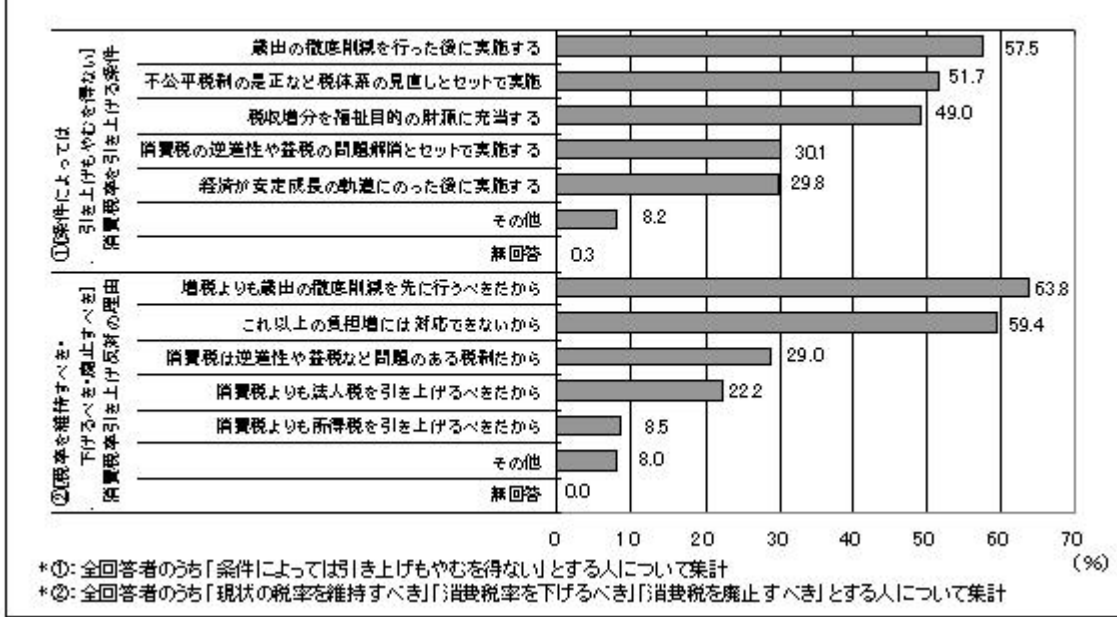
*1：＜賛成＞＝「消費税率の引き上げに賛成」＋「廃止によって引き上げもやむを得ない」

＜反対＞＝「現状の税率を維持すべき」＋「消費税率を下げるべき」＋「消費税率を廃止すべき」

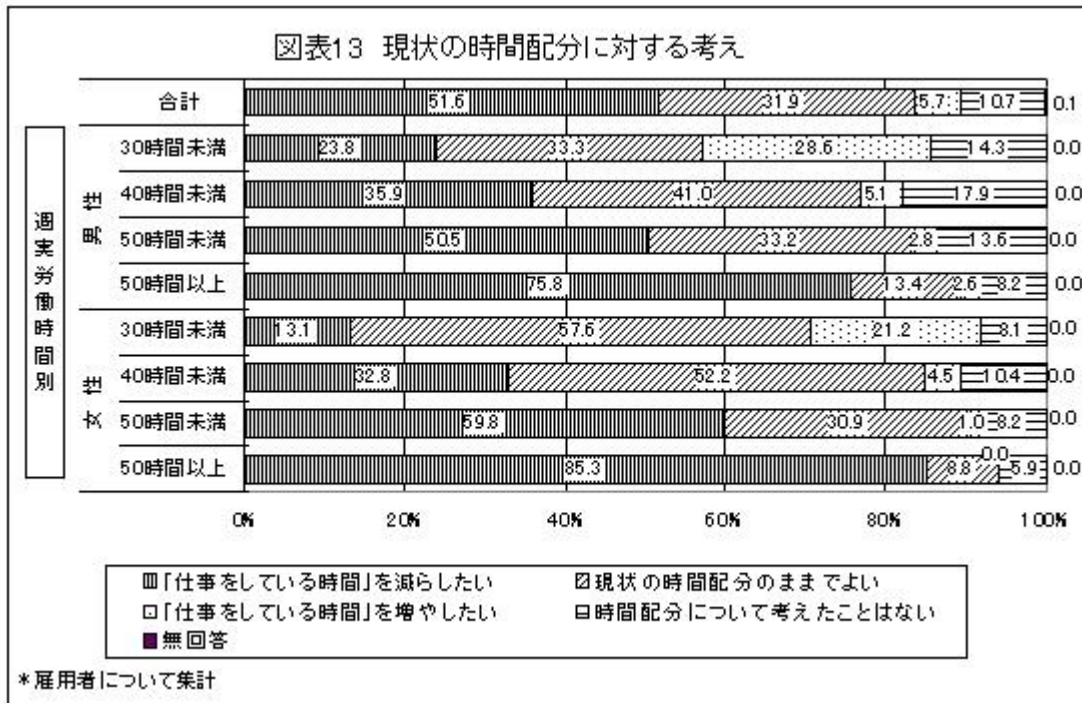
*2：全回アンケートについて集計

○消費税率を引き上げる際の条件は「歳出の徹底削減の実施後」（57.5%）が最も多い。消費税率引き上げ反対の理由は「歳出の徹底削減を先に行うべき」（63.8%）が最も多い。歳出の徹底削減なくして消費税率引き上げは受入れられない（図表12）。

図表12 消費税率引き上げの条件および引き上げ反対の理由(複数回答)



○仕事と生活のバランスについて、半数以上（51.6%）が「仕事をしている時間」を減らしたいと考えている（図表13）。



○「仕事をしている時間」を減らしたい理由は、「趣味やレジャーの時間を増やしたい」（69.4%）が約7割と最も多く、「休養・睡眠時間を増やしたい」

(65.7%)、「家族に関わる時間を増やしたい」(59.1%)がづく(図表14)。

図表14 「仕事をしている時間」を減らしたい理由〔ベース:仕事時間減少希望者〕

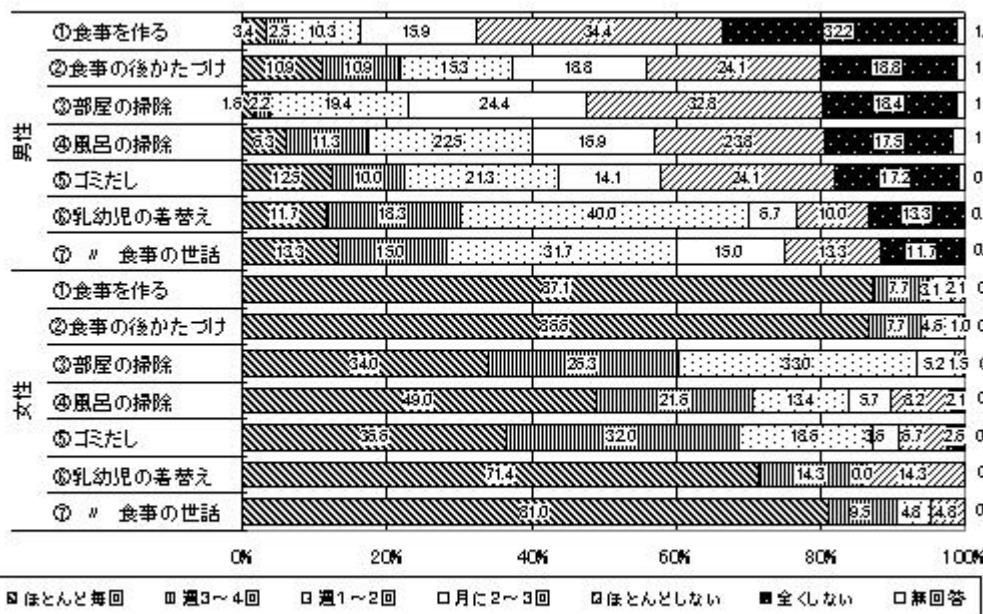
(%,人)

		たの い か ら を 増 や し た い	休 暇 を 増 や し た い	家 族 に 関 わ る 時 間 を 増 や し た い	自 分 の 時 間 を 減 ら し た い	あ く し ら か ら 苦 し い	社 会 生 活 の 時 間 を 減 ら し た い	た だ な ん と な く	そ の 他	無 回 答	回 答 数	
合計		89.4	85.7	59.1	47.5	9.6	5.8	1.0	2.0	0.3	396	
週末 若 働 時 間 別	計	70.1	65.3	59.9	46.4	8.4	6.2	1.5	1.8	0.4	274	
	30時間未満	80.0	80.0	40.0	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	5	
	40時間未満	64.3	57.1	71.4	57.1	14.3	7.1	0.0	0.0	0.0	14	
	50時間未満	67.6	62.0	54.6	46.3	9.3	6.5	1.9	3.7	0.9	108	
	50時間以上	72.1	66.7	63.3	44.2	7.5	5.4	1.4	0.7	0.0	147	
	計	68.0	66.4	57.4	50.0	12.3	4.9	0.0	2.5	0.0	122	
年 代 別	計	46.2	30.8	38.5	30.8	7.7	7.7	0.0	7.7	0.0	13	
	30時間未満	72.7	77.3	68.2	40.9	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	22	
	40時間未満	74.1	60.3	56.9	56.9	12.1	6.9	0.0	1.7	0.0	58	
	50時間以上	62.1	66.2	58.6	51.7	10.3	3.4	0.0	3.4	0.0	29	
	年 代 別	20代	66.9	73.8	37.7	49.2	13.1	4.9	3.3	1.6	0.0	61
		30代	66.6	64.1	64.1	48.9	7.6	3.3	1.1	1.1	0.0	92
40代		74.2	62.1	74.2	42.4	6.1	6.1	1.5	3.0	0.0	66	
50代		69.1	61.8	60.0	43.6	7.3	12.7	0.0	1.8	1.8	55	
20代		67.5	72.5	35.0	62.5	10.0	5.0	0.0	2.5	0.0	40	
30代		67.6	64.7	76.5	35.3	20.6	5.9	0.0	0.0	0.0	34	
年 代 別	40代	69.2	61.5	73.1	34.6	11.5	3.8	0.0	3.8	0.0	26	
	50代	68.2	63.6	60.0	68.2	4.5	4.5	0.0	4.5	0.0	22	

*雇用者について集計
*複数回答(はつまで選択)

○家事・育児は殆ど女性が担っている。男性が家事に従事する頻度は「ほとんどしない」と「全くしない」の合計が4割を超えている。男性の育児の頻度は「週1～2回」が最も多く、家事に比べると全般的に頻度が高い(図表15)。

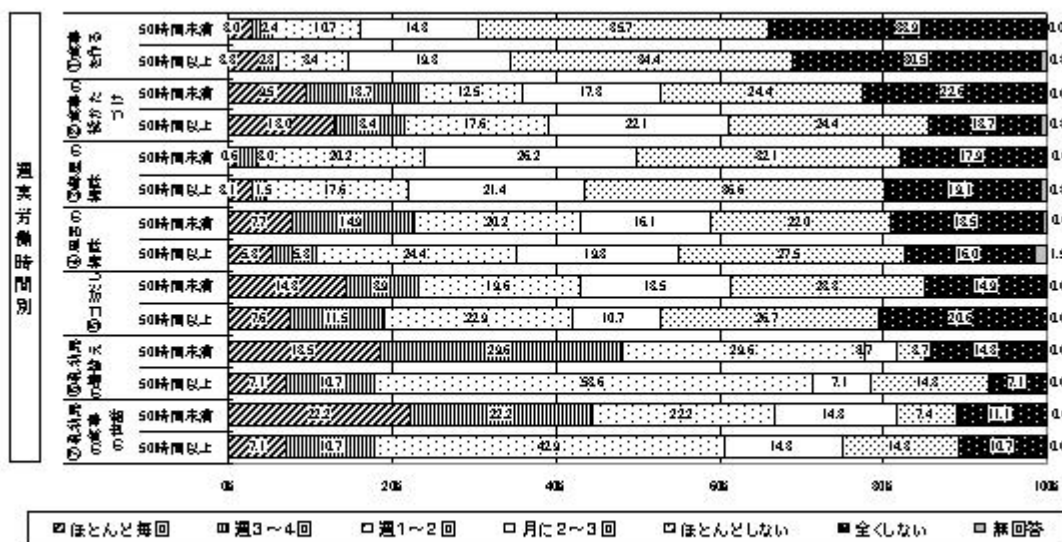
図表15 家事・育児の頻度



*①～⑤は、雇業者のうち「既婚（配偶者あり）」について集計（n=514）
 *⑥～⑦は、雇業者のうち「既婚（配偶者あり）・乳幼児がいる」について集計（n=81）

○男性について実労働時間と家事・育児の頻度との関係を見ると、実労働時間が短くなると＜育児＞の頻度が高くなる（図表16）。

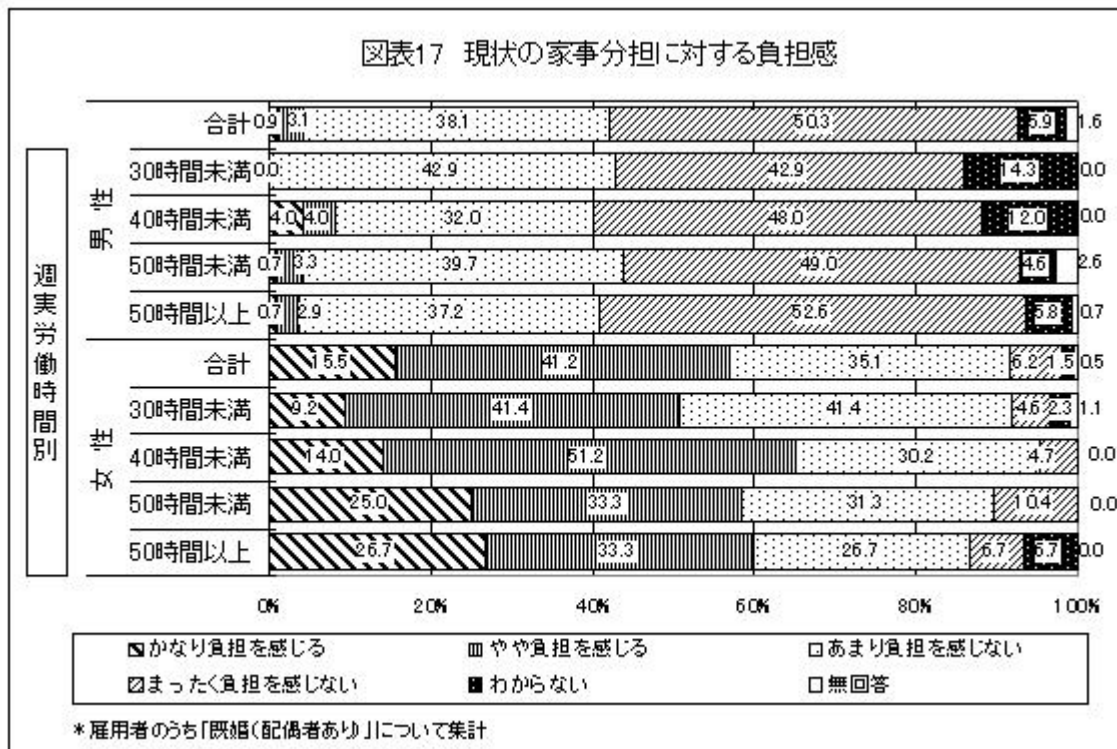
図表16 週実労働時間別 家事・育児の頻度[男性・正社員]



*①～⑤は、雇業者のうち「男性・正社員・既婚（配偶者あり）」について集計（n=299）
 *⑥～⑦は、雇業者のうち「男性・正社員・既婚（配偶者あり）・乳幼児がいる」について集計（n=55）
 *実労働時間について「無回答」は除外

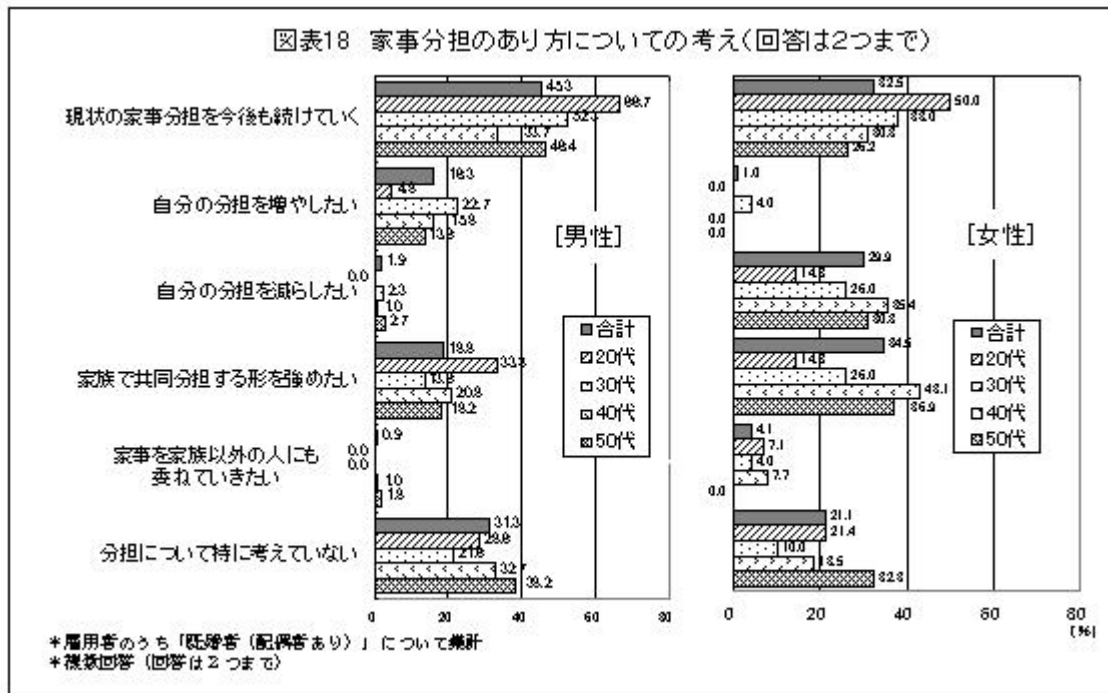
○家事に負担を＜感じる＞は、女性の6割近く（56.7%）を占めている。女性に

おける「かなり負担を感じる」割合は、実労働時間が長くなるにつれて高まっている（図表17）。



○女性の多くが「家族の共同分担を強める」（34.5%）、「自分の分担を減らす」（29.9%）ことで家事分担を見直したいと考えている。男性では「現状の家事分担を続けていく」（45.3%）、「特に考えていない」（31.3%）が多く、「自分の分担を増やしたい」（16.3%）は2割に満たない（図表18）。

図表18 家事分担のあり方についての考え(回答は2つまで)



[HP 戻る](#)

[HP D I O 目次](#)

研究委員会報告

「中小企業における若年労働者に関する調査研究」結果

概要

定着を高めるための日常管理がポイント

大企業を中心とした企業業績の好転等、景気や雇用に多少の明るさが見えかけてきたとはいえ、雇用情勢、とりわけ若年労働者の雇用環境に大きな改善は見込めない状況である。経営状況が大幅に改善した企業においても、先行きには懐疑的な見方が強く、特に正社員の採用には大変慎重な姿勢を保ち、人員の補充には派遣社員、パートタイマー等の非正規社員に置き換える傾向が強く見受けられる。また、近年フリーターやNEET（ニート）と呼ばれる若年無業者の急増は、今後の本人の生活のみならず、社会全体に与えるマイナスの影響においても、深刻な問題として捉えなければならない。このような状況の中で、学校から職場への円滑な移行をめざし、労働需給のミスマッチ解消や若年者の職業意識及び能力の向上等にむけ、より踏み込んだ取り組みが求められている。

一方、厳しい就職戦線を勝ち抜いて、正社員として就職した若者においてもその定着状況は極めて低い。いわゆる「七五三離職」（入社3年以内の離職率は中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割程度）である。企業が職業経験のない、または経験の浅い若年者の雇用に慎重にならざるを得ない背景には、比較的大きなコストをかけても仕事に情熱を持ち得ないまま、短期間に離職してしまう若年者の多さという実態

も大きな要因となるだろう。

そこで、本研究では、一般に、各種労働条件や福利厚生、教育投資等の面で大企業にくらべ厳しい環境にある中小企業（従業者規模300人未満）に特化し、若年者の離職と定着の実態とその理由を明らかにし、若年労働者定着のための適切な雇用管理のあり方を明らかにすることを課題とした。

<<調査の実施概要>>

1. 中小企業における大卒労働者の就職と定着に関する調査（企業調査）

1. 調査の目的

本調査では、中小企業における大卒者の採用や若年層に対する職業能力の向上、定着のための企業の取り組みについて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を実施した。

2. 調査の対象

ホームページの就職サイトに登録されている企業で、①企業規模が300人未満かつ②正社員募集の求人を出している企業の人事担当者。

3. サンプル数および抽出方法

2004年9月下旬時点で上記ホームページに求人広告を掲載している2,796社を抽出し、アンケート調査票を郵送し、468部を回収した。有効回答率は16.7%である。

4. 調査時期

2004年10月～11月

5. 調査方法

記入者からの直接郵送方式

6. ヒアリング調査

調査時期は2004年8月～11月。対象企業に出向き人事担当者に聞き取り調査を実施。

II. 若年者の職業選択と初期キャリアに関する調査（個人調査）

1. 調査の目的

本調査は、中小企業で働く若者の求職、職業能力の向上、キャリア形成の実態から中小企業に就職した大卒者の定着を左右する要因を明らかにするために、現在中小企業に勤務する20代の大卒者を対象にアンケート調査を実施した。

2. 調査の対象

ネットリサーチ業(株)マクロミルのモニター。調査対象は24～28歳の大卒者で民間企業に勤務している者とし、企業規模、転職者と定着者との比較を可能にするため、あらかじめ企業規模、転職経験についてスクリーニングを行った。（企業規模については、「現職の企業規模・300人未満」：「現職の企業規模・300人以上」=7：3
転職経験については「転職経験者」：「転職未経験者」=1：1）

3. サンプル数 1037名

4. 調査時期 2004年10月下旬

5. 調査方法 インターネットによるアンケート調査

<<調査研究委員会構成>>

主査 八幡 成美 法政大学キャリアデザイン学部教授

委員 川崎 友嗣 関西大学社会学部教授

上西 充子 法政大学キャリアデザイン学部助教授

田口 和雄 (財) 機械振興協会経済研究所調査研究部研究員

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 ・ 後藤嘉代
(研究員)

<<調査分析結果>>

1. 中小企業における大卒労働者の就職と定着に関する調査 (企業調査)

<回答企業の主な属性>

◆業種

「鉱業、建設業、製造業」が26.7%と最も多く、次いで、「情報通信業（通信業、放送業、インターネット付随サービス業、番組制作業、出版業など）」24.4%、「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」22.2%となっている。

回答企業の属性－業種別分布

	%
鉱業、建設業、製造業	26.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9%
情報通信業（通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、番組制作業、出版業等）	24.4%
卸売・小売業、飲食店、宿泊業	22.2%
金融・保険業、不動産業	7.5%
運輸業	0.9%
医療、福祉、教育、学習支援業	3.2%
その他サービス業（法律事務所、広告制作業、旅行業等）	8.5%
その他	5.3%
無回答	0.4%
計	100.0%

◆従業員数

従業員規模、構成をみると、従業員数（2004年4月現在）は、回答企業平均で143.2人、うち正社員が111.9人、非正社員が32.2人となっている。正社員について、年齢別にみると「30歳未満」が回答企業平均で48.3人、「50歳以上」が12.7人となっている。また、非正社員を雇用形態別にみると「契約社員」が平均6.0人、「常用パート」20.0人、「嘱託など」4.1人となっている。

回答企業の属性－従業員数（回答者平均）

総従業員数	143.2人		
正社員数	111.9人		
	30歳未満	48.3人	
	50歳以上	12.7人	
	非正社員数		
非正社員数	32.2人		
	契約社員	6.0人	
	常用パート	20.0人	
	嘱託など	4.1人	

<分析結果>

◆30歳未満大卒者の78.4%が定着

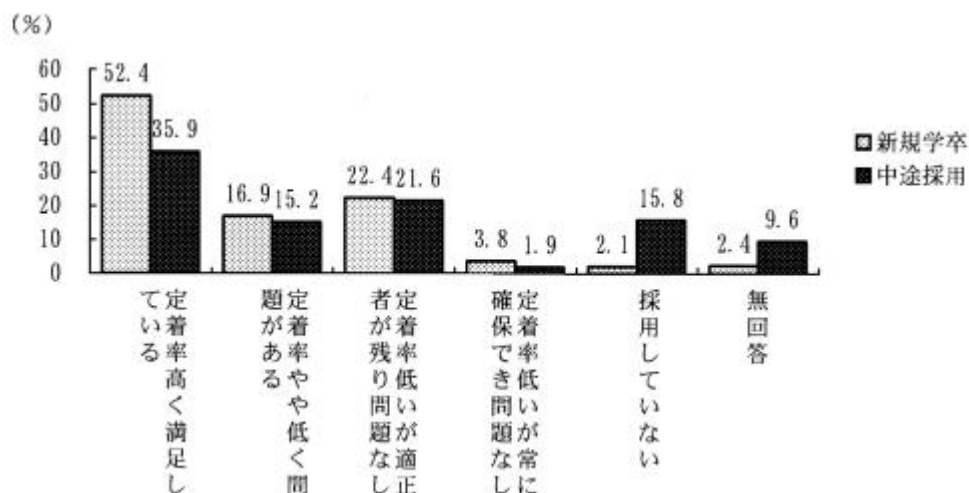
約半数の企業が「定着率が高く満足している」、一方「定着率が低いが適正のある人・優秀な人だけが残ればよいので問題ない」とする企業も約2割（図表1-1）

回答企業は468社で、2001年度から2003年度の間採用した30歳未満の大卒者の定着状況に注目してみると、全体では78.4%、新規学卒採用に限ると78.9%、中途採用では76.1%、パート・派遣から正社員に登用した社員では85.8%が定着している。

新規学卒者について、「定着率が高く満足している」のは、52.1%で全体の約半数を占める。業種は鉱業、建設、製造、運輸と情報通信業が多い。一方、「定着率が低い、適性のある人・優秀な人だけが残ればよいので問題ない」との指摘は22.4%で、業種別にみると、卸売・小売、飲食店、宿泊業、金融・保険業、不動産

業で比率が高い。

図表 I - 1 30歳未満大卒者の定着状況



◆採用に関して公開している情報は「経営方針・経営者の理念」、「部門の業務内容」、「仕事内容や先輩の仕事紹介」

採用に際して公開している情報は「経営方針・経営者の理念」(88.7%)、「部門の業務内容」(85.9%)、「仕事内容や先輩の仕事紹介」(85.5%)、「部門・職種の構成」(76.3%)、「給与水準」(79.7%)、「福利厚生」(84.8%)などが挙げられている。

定着率との関係に注目すると、これら指摘率の高い項目ではそれほど大きな差はなかった。しかし、定着率の良い企業では「育児休業制度の有無」を公開している企業が多く、定着率の低い企業では「残業・実労働時間の程度」を公開している企業が多い。

◆入社前の研修は88.7%、入社後の集合研修は92.5%の企業で実施

まず、入社前研修についてみると88.7%の企業で研修を実施しており、その内容を見ると、「懇親会・説明会」(70.5%)、「企業見学・職場見学」(35.7%)、「課題を出してレポート提出」(33.3%)などが行なわれている。

入社後の新人研修について、集合研修は92.5%の企業で実施されており、研修期間は「1～2週間」が26.3%と最も多く、次いで「数日間」（23.3%）、「1ヶ月程度」（21.4%）、「3ヶ月程度」（16.7%）となっている。また、職場体験研修については、実施率は47.6%と半数以下にとどまり、企業によって研修期間は異なる。定着状況別にみると、集合研修では、新規学卒者の定着率の高い企業で期間が長い、職場体験研修については「定着率がやや低く問題がある」とする企業で期間が短いという傾向がみられる。

◆「本人の希望を聞きできるだけ尊重して」配属を行なう企業は2割弱

新規学卒者の配属では「本人の希望を聞きできるだけ尊重している」企業は18.6%にとどまる。「本人の希望は聞くが、参考程度」とする企業が35.5%、「職種別採用」にしている企業が34.6%と2分されているが、定着との関係は認められない。

◆定着率の決定要因—定着率の高い企業は情報通信業、企業規模が大／定着率の低い企業は金融・保険業、不動産業、企業規模は小。（図表1-2）

3年後の定着率の決定要因がどのようなものかを回帰分析で整理してみると、従業員規模が小さく、金融保険業、不動産業およびサービス業で定着率は低くなる。また、配属職種、勤務形態、実労働時間が定着率と密接な関係にあり、配属職種が営業・販売、勤務形態が交代制勤務および変形労働時間制であるほど、そして実労働時間の長い企業ほど定着率は低くなる。

図表1-2 定着率と企業特性

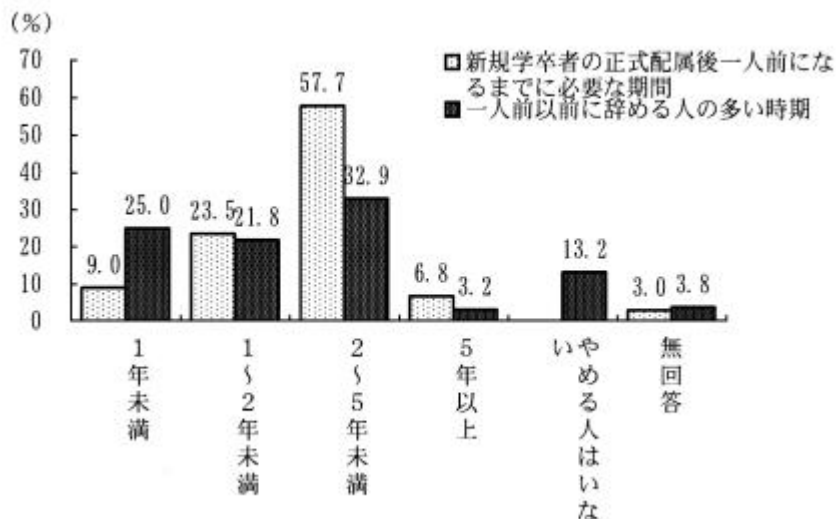
	合計	50%未満	未50%満 60%	未60%満 70%	未70%満 80%	未80%満 90%	90%以上	無回答	(%)加重 平均 値
全 体	750	7.3	7.2	9.1	13.5	20.9	39.1	2.9	80.5
【業種別】									
鉱業、建設、製造、運輸	226	4.9	7.1	4.4	11.5	23.5	45.6	3.1	83.4
情報通信業	169	3.6	3.6	6.5	17.2	17.8	47.9	3.6	84.3
卸売・小売業、飲食店、宿泊業	172	9.3	9.3	14.5	13.4	20.3	32.0	1.2	77.4
金融・保険業、不動産業	58	24.1	12.1	12.1	12.1	17.2	22.4	0.0	70.3
サービス業	82	9.8	8.5	17.1	14.6	18.3	26.8	4.9	75.9
その他	42	0.0	4.8	2.4	9.5	33.3	42.9	7.1	86.5
【正社員数別】									
29人以下	61	11.5	16.4	13.1	14.8	13.1	23.0	8.2	72.7
30～99人	328	9.1	9.1	11.3	15.9	18.9	33.2	2.4	77.9
100～299人	351	4.6	4.0	6.6	11.1	23.9	47.3	2.6	84.3

注：「加重平均値」＝（「90%以上」×95＋「80～90%未満」×85＋「70～80%未満」×75＋「60～70%未満」×65＋「50～60%未満」×55＋「50%未満」×45）／（母数－「無回答」）

◆1人前になるまでに必要な期間は「2～5年未満」。1人前になるまでに辞めてしまう人が多いのも「2～5年未満」（図表1-3）

一人前になるまでに必要な期間は「2～5年未満」が57.7%と最も多く、これに「1～2年未満」が23.5%で続いている。一方、一人前になるまでに辞めてしまう人が多いのは「2～5年未満」が32.9%と最も多いが、「1年未満」も25.0%と多い。

図表1-3 1人前になるまでの期間と離職時期



◆定着率の高い企業は「上司との面談で目標を設定・管理」を重視（図表1-4）

定着を促進するために企業は「上司との面談で目標の設定・管理」（49.8%）、

「日々の業務を指導する先輩を決める」（46.4%）、「部下の育成能力を評価項目に含める」（32.5%）、「管理職教育に力を入れる」（28.0%）、「若手社員の交流の場を設ける」（24.8%）などに力を入れている。定着状況別にみると、定着率の高い企業で「上司との面談で目標を設定・管理」が多くなっているが、低い企業では「部下の育成能力を評価項目に含める」、「キャリアルートを明確に示す」がやや多い。

図表1-4 新規学卒者の定着促進の取り組み

	合計	評価項目に含める	部下の育成能力を	管理職教育に力を入	日々の業務を指導	する先輩を決める	広く相談できる人	場設ける	若手社員の交流の	社長や役員との	交流の場設ける	目標を設定・管理	上司との面談で	明確に示す	キャリアルートを	その他	特になにも行って	いない	無回答
全体	468	32.5	21.2	46.4	14.7	24.8	28.0	49.8	9.0	1.3	12.4	3.0							
【新規学卒者定着率別】																			
70%未満	111	37.8	20.7	48.6	16.2	24.3	29.7	37.8	11.7	0.9	9.9	2.7							
90%未満	148	34.5	23.6	46.6	14.2	21.6	24.3	55.4	10.1	2.7	13.5	0.0							
90%以上	164	31.1	23.2	48.2	14.0	28.7	30.5	56.7	6.1	0.0	11.0	0.6							

◆若年者の定着と労働組合の有無－労働組合の「ある」企業は定着率が高い（図表

I-5)

労働組合のある企業は若年者の定着率が高く、研修について「新卒者の職場体験学習」の実施率も高い。また、「1週間の残業を含む労働時間」も短い企業が多くなっている。つまり、労働組合のある企業は全体の13.0%にすぎなかったが、正社員規模が100～299人のやや規模の大きな企業で21.0%と組織率が高い。採用形態に関しては労働組合の有無は影響していなかったが、入社後の若年者の定着率には大きく影響している。

図表 I-5 若年者の定着等と労働組合の有無との関係

			あ ら 組	な ら 組	2 カ 乗 イ 値	確 検 率 定 値	n
定 着 率	在職率（全体）	1.80%未満 2.80%以上	30.4 69.6	43.0 57.0	*3.199	0.074	433
	若年大卒者の定着率・新卒	1.定着率高い 2.定着率低い	73.3 26.6	52.0 48.0	***9.540	0.002	439
	若年大卒者の定着率・中途採用	1.定着率高い 2.定着率低い	86.8 13.2	65.8 34.2	***6.895	0.009	342
	3年後の定着率	1.90%以上 2.90%未満	62.7 37.3	35.8 64.2	***15.547	0.000	442
	1人前以前にいつやめるか	1.5年以内 2.5年以上	68.3 31.7	85.1 14.9	***10.212	0.001	442
研 修	新卒者の集合研修時間	1.1～2週間まで 2.1より長期	64.9 35.1	51.9 48.1	*3.340	0.067	425
	新卒者の職場体験学習	1.行っている 2.行っていない	63.3 36.7	46.8 53.2	**5.703	0.017	447
	職場体験学習の期間	1.2週間程度まで 2.1ヶ月以上	47.4 52.6	44.8 55.2	0.087	0.768	219
配 属	配属に対し本人意向の尊重	1.している 2.していない	53.3 46.7	54.8 45.2	0.042	0.837	449
	年収に対する成果給の割合	1.20%未満 2.20%以上	81.1 18.9	80.0 20.0	0.102	0.749	433
	1週間の残業含む実働時間	1.42時間以下 2.43時間以上	44.1 55.9	24.0 76.0	***10.499	0.001	442

注) 自由度=1、*10%水準、**5%水準、***1%水準で有意

II. 若年者の職業選択と初期キャリアに関する調査（個人調査）

<回答者の主な属性>

◆性別・年齢

性別についてみると、男性60.0%、女性40.0%となっている。年齢については、本調査は24歳から28歳を対象として行なったが、「24歳」が12.5%、「25歳」が14.9%、「26歳」が19.3%、「27歳」が23.0%、「28歳」が30.4%と年齢の上昇に伴い比率も高くなる。

◆業種・職種

転職経験者については、現在の業種・職種を、転職未経験者については、初職を聞いている。まず業種については、「情報通信業」が30.1%と約3分の1を占め、次いで「鉱業、建設業、製造業」（18.8%）、「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」（15.5%）、「その他サービス業」（15.3%）となっている。

職種については、「技術職」が40.2%と全体の4割を占め、次いで「事務職」が30.4%、「営業職」が17.6%となっている。

◆転職経験

本調査は回答者の転職経験について事前にスクリーニングを行なっているため、「転職経験者」（44.6%）と「転職未経験者」（55.4%）ほぼ半数ずつとなっている。転職経験者の転職回数をみると「（転職回数）1回」が77.3%と転職経験者全体の大半を占めている。

◆転職者と定着者

分析では、定着者を「定着群」と「転職可能性群」の2つのグループに分け、「定着群」、「転職可能性群」1、「転職経験群」の3つの属性による分析を行なった。定着者に占める「定着群」の割合は50.6%、「転職可能性群」が49.4%とほぼ同数となっている。回答者全体に占める3グループの内訳は「定着群」28.1%、「転職可能性群」27.4%、「転職経験群」が44.6%となっている。

回答者の属性—定着群・転職可能性群・転職経験群

		件数	%
転職未経験	定着群	291	28.1%
	転職可能性群	284	27.4%
転職経験群		462	44.6%
計		1037	100.0%

<分析結果>

◆最初に「300人以上」の企業に就職した人は典型的な新規大卒者の就職経路を、「300人未満」の企業に就職した人の方がより多様な就職を経験

最初に300人以上の規模の大きな企業に就職した人は、大学3年秋に考えていた卒業後の進路が「民間企業の正社員就職」、希望していた就職先が「大企業」、在学中に就職活動を積極的に行い、「インターネットで情報を収集」「希望業種・職種に関する書籍を購読」「OB・OGに話を聞いた」、そして、企業を絞るのに「業種」「企業規模」を優先的に考え、「雇用が安定している」ことを重視し、「営業職」をめざしていた人が多い。

一方、300人未満の企業に就職した人は「規模にこだわらないで」「在学中の就職活動もしなかった」人が多い。企業を絞るときには「職種」にこだわり、「専門能力を発揮できる」ことを優先し、「技術職」を希望していた人に多い。

◆約4割が勤め始めて「1年以内」に辞めたいと感じ、約3割が「1年以内」に転職辞めたいと思った時期は、勤め始めて「1年以内が」42.2%、「1年超～2年以内」27.8%、「2年超～3年以内」15.9%、「3年超～5年以内」12.1%、「5年超」2.1%と、1年以内がかなり多い。転職経験者の退職時期は、「1年以内」が29.2%を占め、1年以内に退職した人は「初職・300人未満」では32.1%、「初職・300人以上」では25.8%を占め、「初職・300人未満」の企業に就職した人の方が退職時期は早い。

また、退職の際に、次の就職先が既に決まっていた者は退職者全体の36.1%に過ぎない。「就職先は決まっていなかったが、求職活動を既に始めていた」が27.7%、「次の就職先についてはまだ考えていなかった」が36.1%である。

1 「定着群」とは、転職を経験しておらず現在辞めたいと考えていない者をさし、「転職可能性群」については、転職はしていないが「辞めたいと今でも思っている」者をさす

◆辞めたいと思った理由－「会社や職場に不満があった」、「仕事があわないと思った」

辞めなかった理由－「辞めたいと考える原因が解消・緩和されたから」は1割程度
辞めたいと思った理由をみると、「会社や職場に不満があった（賃金、労働時間、人間関係など）」（70.8%）が最も多く、「仕事があわないと思った」（21.3%）がそれに次いでいる。辞めなかった理由では、「転職・独立のためには経験を積んでスキルを身につける必要があるから」が33.6%と最も多く、「良い転職先がみつからなかったから」が21.7%で続いている。なお、「辞めたいと考える原因が解消・緩和されたから」は10.4%にすぎない。

◆転職予備群の存在－転職未経験者の約半数が「辞めたいと今でも思っている」
転職未経験者の半数近くが「辞めたいと今でも思っている」。こうした転職予備群は、現在の仕事に対する満足度は低く、今後のキャリア形成の見通しも「よいところがあれば転職する」と考えている。企業規模や性別、年齢を問わず、転職未経験者のうちほぼ半数がこのような転職予備群である。

◆定着者と非定着者をわけるもの

- ・定着者はインフォーマルなネットワークを活用

定着群では一般的に公開されている情報だけではなく、インフォーマルなネットワークによってしか得られない情報や、実際に働いてみなければわからない職場の様子などの情報が活用されていた割合が高い。

・インフォーマルなケアの重要性－先輩・上司の仕事以外の面も含めた相談・指導の体制の確立が定着に影響（図表Ⅱ－１）

事前研修、新入社員研修、会社説明などのフォーマルな対応では定着群も非定着群も大きな差はみられない。しかし、入社当初に受けていた支援についてみると、定着群では「仕事以外のことでも、広く相談にのってくれる人がいた」が比較的多い。逆に転職経験群では「若手社員同士の交流の場があった」という回答の割合が比較的多くなっている。

図表Ⅱ－１ 入社当初に受けていた支援

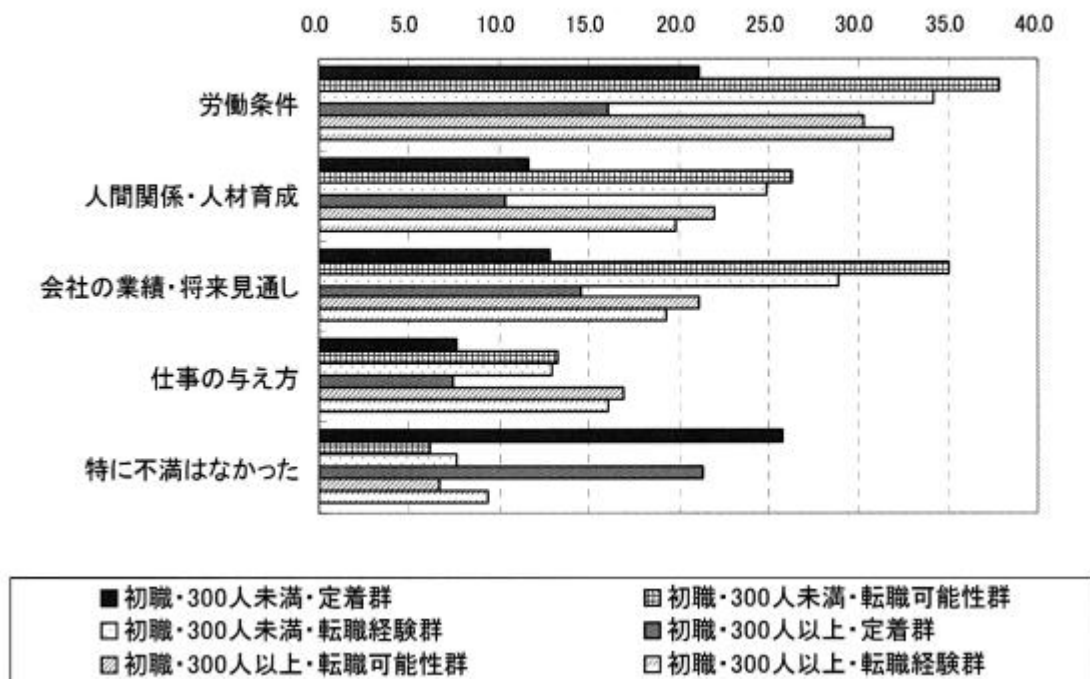
	件数	%	業務指導する先輩や上司がいた	広く相談にのってくれる人がいた	若手社員同士の交流の場があった	社長や役員との交流の場があった	その他	特に支援はなかった	無回答	
合計	1037	100.0	77.5	25.1	39.9	19.6	0.1	13.5	0.0	
初職・300人未満	小計	645	100.0	75.0	22.6	33.3	22.9	0.2	17.1	0.0
	定着群	202	100.0	76.7	27.2	31.2	26.7	0.0	13.9	0.0
	転職可能性群	194	100.0	78.4	19.6	27.8	19.1	0.0	18.6	0.0
	転職経験群	249	100.0	71.1	21.3	39.4	22.9	0.4	18.5	0.0
初職・300人以上	小計	392	100.0	81.6	29.1	50.8	14.0	0.0	7.7	0.0
	定着群	89	100.0	83.1	37.1	47.2	9.0	0.0	7.9	0.0
	転職可能性群	90	100.0	82.2	30.0	44.4	23.3	0.0	10.0	0.0
	転職経験群	213	100.0	80.8	25.4	54.9	12.2	0.0	6.6	0.0

・定着群と転職可能性群・転職経験群との差が大きい「会社への不満」（図表Ⅱ－２）

「入社半年後に感じていた会社への不満」についてみると、全般的には「賃金」（39.0%）、「労働時間・残業」（38.7%）など「労働条件への不満」が強く、「人を育てる雰囲気がない」（29.2%）、「上司の能力・人柄」（27.1%）など

「人間関係・人材育成」に関わる不満がそれに続いている。「労働条件」「人間関係・人材育成」「会社の業績・将来見通し」「仕事の与え方」のそれぞれにおいて、定着群と転職可能性群・転職経験群との差が大きい。

図表Ⅱ-2 入社半年後に感じていた会社への不満（内容別の選択割合）



・「仕事があわない」というのは多くの若者が抱える悩みであり、非定着者に特有の悩みではない（図表Ⅱ-3）

転職経験群の「最初に就職した会社を退職した最も大きな理由」をみると、「会社や職場に不満があった」が49.1%と約半数を占め、次いで「仕事が合わないと思った」（18.0%）となっている。一方、定着者の会社に勤めつづけているが辞めたいと思った理由についてみると、「会社や職場への不満」が70.8%と約7割を占め、「仕事が合わないと思った」についても約2割（21.3%）がこの理由を挙げている。

図表Ⅱ-3 会社を退職した理由・辞めたいと思った理由

	件数	%	会社や職場に不満があった	仕事があわないと思った	転職を命令された	結婚・介護などで個人的な事情	独立したかった	より良い条件の転職先があった	その他	無回答
転職経験群	462	100.0	49.1	18.0	1.5	5.4	0.4	10.6	14.9	0.0
会社に勤めつづけているが辞めたいと思った	479	100.0	70.8	21.3	1.0	1.5	1.9	2.7	0.8	0.0

判別分析による結果

個人調査結果の判別分析により定着要因を統計的に整理すると、以下のような傾向がみられた。

◆定着動向要因

- ・転職群は、希望業種に就職できず、入社当初、若手社員同士の交流の場はあっても、広く相談にのってくれる人が見当たらず、半年後に労働条件や人間関係・人材育成に対する不満の高いことが、転職行動を促進している

- ・定着群においては、希望業種に就職し、入社当初に広く相談にのってくれる人を持ち、入社半年後に労働条件や人間関係・人材育成に関する不満が高くなく、現在の仕事に満足していることが定着につながっている

- ・転職可能性群の場合は、就職や入社当初・入社半年後の状況にかかわらず、総合的にみて現在の仕事に対して不満の高いことが今後の転職可能性に結びついている

◆性・規模・業種・職種・キャリア展望別の要因

- ・男性では「労働条件」「仕事の与え方」に対する不満、女性では「人間関係・人材育成」に関する不満が転職傾向に影響している

- ・規模の小さい企業に就職した場合には、「入社当初の支援」「入社半年後の不満」に関する多くの要因が転職行動を促進している
- ・業種別では、情報通信業では、希望せずに入職した場合に、仕事を続けるのが難しい
- ・職種別では、「サービス、製造、その他」だけが「初職の職種」が希望と一致していることが定着を促し、「入社半年後の不満」は定着動向に影響を及ぼしていない
- ・入社時のキャリア展望別では、定着志向群は、業種が希望と一致しなかった場合につまずきをみせ、転職につながる第一歩となる可能性を持つ
- ・「入社半年後の不満」は、定着志向群では「労働条件」に対する不満、転職志向群では「人間関係・人材育成」に対する不満が転職行動の要因として大きく作用する

◆定着・転職傾向の特徴

- ・「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」と「サービス業」に就職した場合は転職経験者が多く、「情報通信業」は規模が小さい企業に就職した場合、「金融・保険業、不動産業」は規模が大きい企業に就職した場合に転職が多い
- ・最初に規模の小さい企業に就職した方が離職時期は早い。また業種により転職回数
数の差が大きい
- ・初職の規模にかかわらず、約5割の者が転職後も同業種で仕事をしているが、最初に「金融・保険業、不動産業」に就職した場合は、異業種への転職が多くなる

- ・ 転職可能性群は仕事満足が最も低く、それが転職可能性につながっているが、この傾向は規模や業種に左右されない。一方、転職群は規模・業種にかかわらず、転職によって不満を解消し、仕事満足が高まる

[HP D I O目次](#)

[HP D I O 目次](#)

報告

連合・連合総研シンポジウム「衰退か再生か：労働組合活性化への道」

基調講演「働く者へのシンパシー」

東京大学社会科学研究所 教授 中村 圭介

2005年5月10日、東京グリーンパレスにて連合・連合総研シンポジウム「衰退か再生か：労働組合活性化への道」を開催、連合加盟の構成産別、地方連合会、単組等から約240名の参加がありました。

このシンポジウムは連合総研「労働組合の現代的課題に関する研究委員会」の最終報告としてまとめられた『衰退か再生か：労働組合活性化への道』（勁草書房）を中心に、第1部として、現代的課題委員会の主査・中村圭介東京大学社会科学研究所教授の講演「働く者へのシンパシー」、また同委員会の委員、原ひろみ労働政策研究・研修機構研究員による講演「権利理解と組合支持」の2つの基調講演が行なわれました。続く第2部では、連合・構成産別からパネリストをお招きし、組織拡大と組織機能の強化をテーマにパネルディスカッションを行い、実践に基づいた貴重なお話をいただきました。本号では、中村圭介教授の基調講演「働く者へのシンパシー」の内容を掲載いたします。

今日は、「衰退か再生か：労働組合活性化への道」という本を編んだ後、今、考えていることを、この本と関係させながら話していこうと思います。キーワードは、タイトルにもありますように、「働く者へのシンパシー」、働く者への共感、共鳴です。これが

からお話しすることは、そうしたシンパシーが、だんだん弱まってきているのではないかと
という危機感を、私自身が持っているからです。

もう2年ほど前になると思うのですが、2003年の12月に、東京大学とILOが共催で、国
際シンポジウムを開催しました。そのシンポジウムのロナルド・ドーア先生のご講演の
中で、1つだけとても強調されたことがあるように、私は思いました。それは何かとい
うと、経済のグローバル化、あるいは、金融の国際化に伴って、不平等、あるいは、格
差が広がりつつある。広がりつつあること自体は、事実なのでしょうが、ドーア先生が
強調されたのは、広がりつつある格差を是認する傾向が強まっているということだった
と思います。以前も不平等や格差はあったわけですが、私たちはそういう格差とか不平
等をなくそうと努力して、日本の中でも、国際規模でも、それなりに行動を起こしてき
ました。ところが、この数年、あるいは、10数年、そうした格差に立ち向かおうとい
うトレンドが薄れてきたのではないかと。これが、ドーア先生の非常に強く主張したかつ
たことだったように思います。競争社会に勝って、それなりの成果を得るのは当然だ
というような風潮、そういうことが当たり前のように思える社会になりつつあるのでは
ないかと、言いたかったのだと思います。

私自身は、人間は生まれながらにして不平等であると思っています。そうした考えを強
く持つようになったのは、1997年から98年にかけて、1年間、インドネシアのジャカル
タにJICAの長期派遣専門家として、家族とともに滞在した時の経験です。インドネシア
の貧富の格差は、日本では考えられない以上に大きい。どの家庭に生まれたかによつ
て、その人の生涯というのがほぼ決まってしまうように見える。さらに、私たちは、か
の地の習慣にならって、運転手さんとお手伝いさんを雇っていました。運転手さんもお
手伝いさんも娘とほぼ同じか、あるいは、ちょっと年が上なだけです。一方は、イン
ターナショナルスクールに通い、楽しみ、一方は、洗濯と掃除をし、運転手をする。生
まれた国と生まれた家庭が違うだけで、同じような年齢の男と女が、違う境遇に置かれ
る。人間は生まれながらにして、不平等だ、そのときに、なお一層強く感じました。

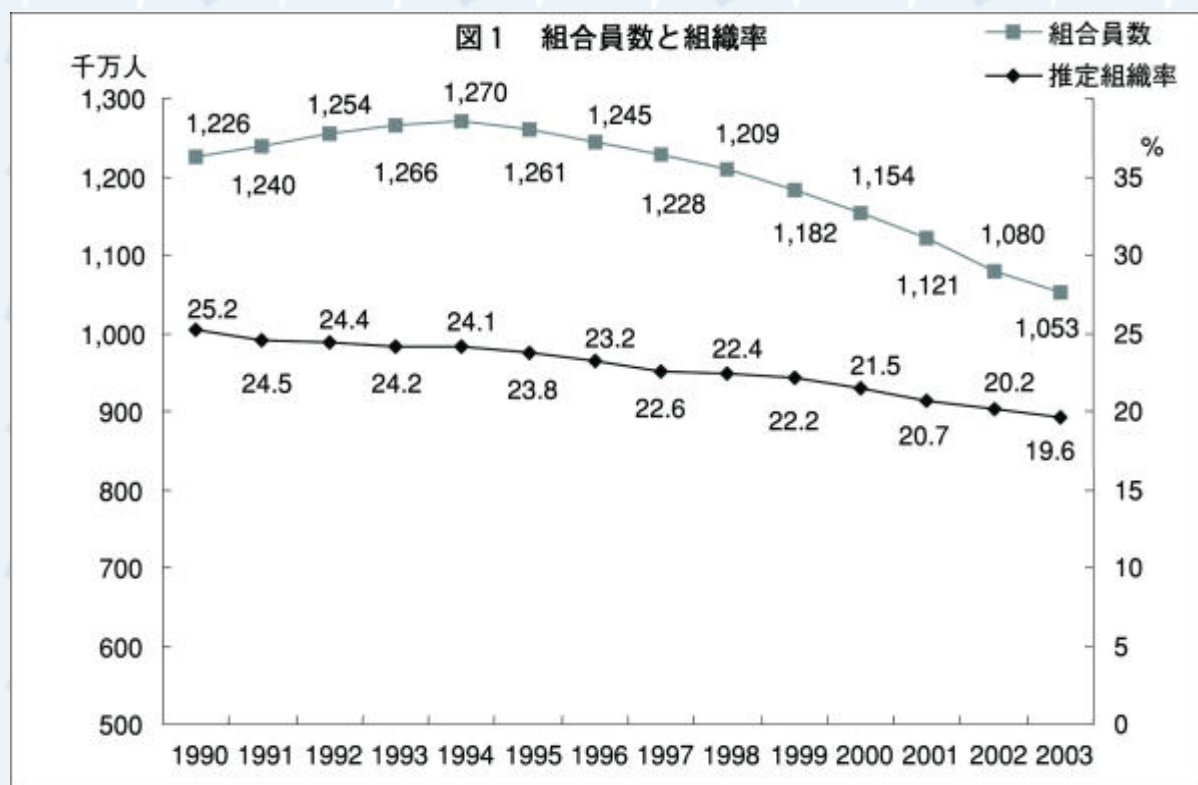
そして、生まれながらにして不平等だからこそ、人間はそうした不平等をなくすように

努力しなければいけない、とも、そのとき強く思いました。今、存在している格差、不平等は、公平な競争の結果ではない。もっとも、だからといって、社会主義になろうとか、そういうことを言っているわけではありません。私の尊敬する先輩の1人である、猪木先生がおっしゃるように、議会制民主主義と市場制度、マーケットメカニズムは、現在、私たちに与えられている諸制度の中でこれ以上のものはないという意味での、最善の制度ですから、それを前提に暮らしていかなければいけないことは、私も重々分かっています。その上で、今ある格差や不平等を少しでも減らそう、そういう働きかけが必要だと思っています。

そのための制度として、何があるか。幾つか考えられると思いますが、私が注目する1つが労働組合です。それは、私が労働研究者だからということもあるのですが、なぜ不平等を是正する制度として、労働組合に着目するかというと、次の2つの意味があります。私が労働組合に着目する1つの理由は、民主主義ということです。民主主義というのは、一体、何を指すのか。それは、「自分に関係のあることについて、自分が発言権を持つこと」です。それが民主主義です。議会制民主主義は、要するに、自分たちの納めた税金の使い道や、あるいは、自分たちの社会の基本のルールを定める議員さんを選ぶ。それは間接的ではあるけれども、自分たちの関係することについて自分たちが発言権を持つという制度です。

働く場では、自分たちの働き方とか、あるいは、働いてもらうお金とか、そういう自分たちにいちばん関心のあることについて自分たちの発言権を持たなければならない。では、1人で持てるかというと、1人で社長のところへ行っても、「僕の賃金上げろ」と言っても、社長は笑うだけで、たぶん人事考課が悪くなって、何もよい効果をもたらさない。数人の仲間で、決死隊で行けばいいかというと、決死隊が頑張れば何とかなるかもしれませんが、決死隊に加わらなかった人まで、恩恵を被ってしまう。そうすると、なかなか、決死隊に入るのも大変なことだから、決死隊そのものができなくなってしまう。職場で働く自分たちに関係のあることについて、発言権を行使するためには、みんなで行かなければだめなのです。その「みんな」というのが労働組合。労働組合は、職場における発言権の不平等をなくす、民主主義を確保する制度です。

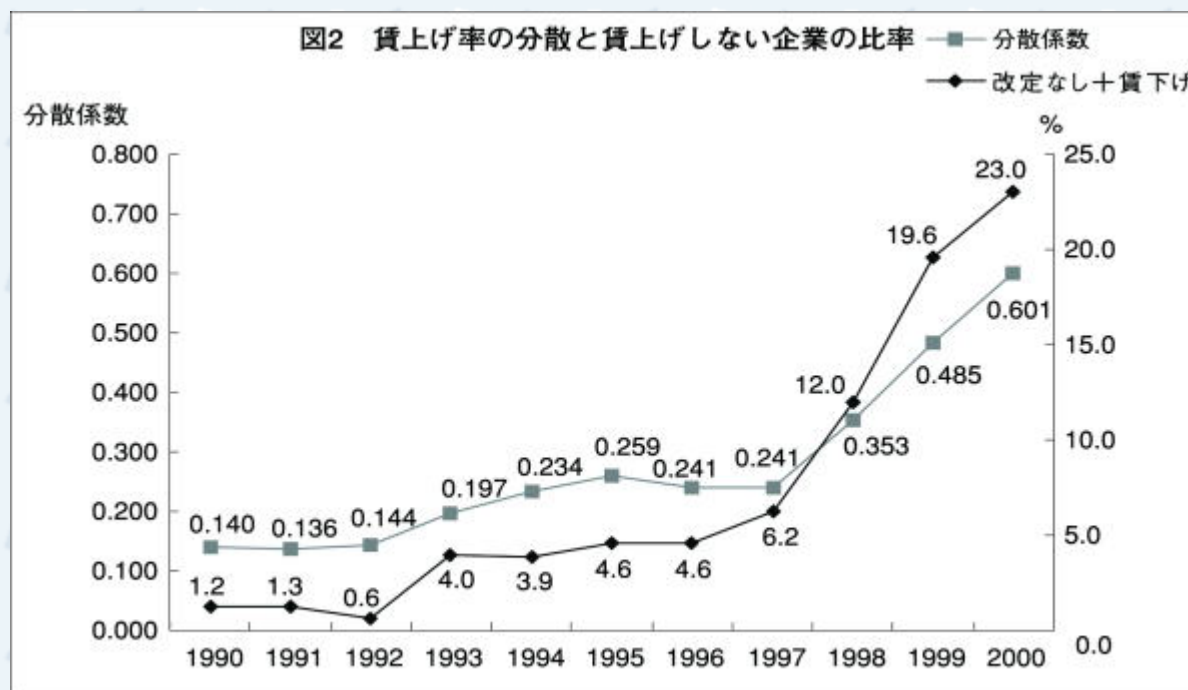
もう1つは、労働諸条件の維持、向上。これも経済的な意味の不平等をなくすということを目的にしています。政治的、あるいは、経済的な不平等をなくそうとする制度である労働組合に私は着目しています。



出所) 中村圭介「縮む労働組合」, 中村圭介=連合総研編「衰退か再生か: 労働組合活性化への道」劉草書房, 2005年, 所収

図1を見て下さい。組織率の低下は1975年からもう30年間続いています。みなさんに注目していただきたいのは、労働組合員数です。上のほうの線グラフです。日本の労働組合員数は、1994年に戦後最高を記録します。1,270万人。それ以降、ずっと減り続け、毎年の減少率は、2.06%となっています。もうすぐ1,000万人を切るでしょう。こういう現象は戦後初めてです。労働組合が縮んでいるのです。先ほどお話したように、発言権の不平等をなくし、経済的な不平等を是正するような、そういう制度としての労働組合に私は着目しています。しかし、実際は、この10年間、そうした不平等を是正する制度としての組合は縮み始めている。もっと危機感を持って、この事実を見つめたほうがいいように思います。もちろん、組織化に努力している産業別組合もあります。連合も、地方連合会も、積極的になっています。しかし、リストラや、あるいは、企業再編などで、減っていく組合員の減少率をカバーしきれていない。結果として、10年連続

のマイナス。この事実は非常に重い。



出所)中村圭介「衰退か再生か」,同上書,所収。

もう1つのショッキングな事実があります。図2を見てください。春闘が始まって、1970年代に入ると、春闘の終えんとか、終わりなど色々と言われています。僕自身はそうしたことにあまり関心がなかったのですが、最近、世間相場が見えないなあと感じたことがあります。この本を書くために、労働省、あるいは、厚生労働省の賃上げの実態という統計をこの10年間、調べてみました。分散係数の線を見てください。これは賃上げ率の分散係数といって、散らばり具合だというふうに考えてください。春闘というのは、世間相場をつくる運動ですから、実は賃上げ率にばらつきがあったらまずいのです。ところが、この賃上げ率は90年代の前半から、徐々に、徐々に、ばらつきが大きくなり始めて、98年からぐっと増えています。

次に、下のほうの線グラフ（「改定なし+賃上げ」）ですが、これは賃上げをしない、あるいは、賃下げをしたという企業の割合です。これも90年代の前半から緩やかに上昇して、98年からぐっと増えています。これが意味することは何か、これこそ、本当に世間相場をつくるというメカニズムが消えたということなのです。世間相場をつくるという意味の春闘は崩壊した。経済的不平等を是正するということを目的としているはずの労働組合ですが、実はその機能が経済的側面に限って見た場合、著しく弱くなって

しまう。発言権の不平等も是正できない。経済的条件の不平等も是正できない。さまざまな不平等を改善していくための制度としての労働組合とは、一体どこにいくのだろう。皆さんも深刻に、受け止めるべきだと思います。

私は、春闘の機能をそれなりに評価してきました。春闘があるおかげで、組織セクターで賃上げ率がばらつかないということもあると同時に、未組織セクターへも賃上げが波及するという効果を持っていたはずです。つまり、組合という制度を持たない人たちにも、一定の効果が波及するという、そういう効果を持っていたのです。それは未組織の経営者だって、世間相場が新聞やテレビに出ていけば、「そのぐらいは上げないとまずいかな」と思い、賃金を上げる。その結果として、日本の労働組合は、賃金を引き上げる効果がこれまで見えなかったのです。私は組合の賃上げ効果が見えないのが、実は組合効果だと思っていました。見えないのは春闘が機能しているからだ。ところが、図2で見られるように、春闘が崩壊した結果、幸か、不幸か、2000年以降、労働組合の賃金を引き上げる効果が計測されるようになってきています。

本の中でも賃上げの効果を計測しています。大阪府立大学の野田知彦先生の研究では、男性に限ってではありますが、組合があることによって、賃金が11から20%高いということが明らかになりました。組合の賃上げ効果がアメリカ並みに計測されるようになったのです。それは自分たちのためにやっている運動ですから、いいのだということもできる。未組織労働者でいるのは、未組織であることを自分から選んだ結果なのだから、そんな人びとに、別に春闘の成果が波及しないからといって問題ではない、そういう言い方もできるでしょう。だが、今、未組織でいる人たちは、未組織を望んで、未組織にいるわけではない。組合に入りたい、つくりたいと思っている人が多数派なのです。しかし、1人では決断できない。既存の組合は助けてあげない。

組合が縮んでいって、春闘も崩壊して、日本の労働組合、組合の役員、あるいは、組合員にとって、自分たち以外の働く人々への共感、シンパシー、共鳴というのを感じるものが薄れてきたというふうに読むのは、読みすぎでしょうか。経済合理的な行動を前提としたら、それはおかしいのかもしれませんが、「働く者へのシンパシー」というベ-

シックなところがないとまずいのではないのでしょうか？それをみなさんにも感じ取ってほしいと思うのです。

今までは、全体の話ですが、この本では、たくさんの方が企業の中のこと、あるいは、地方連合のこと、政治のこと、選挙のことを取り扱っています。おそらく、皆さん読んでくだされば、私が今、申し上げたようなことが、伝わるかもしれません。少しでも伝わったら、大成功だと思います。この本の中から、シンパシーということにかかわらせながら、2つだけ紹介していこうと思います。

1つは、東京大学の同僚である佐藤博樹先生が執筆された「外部人材活用の拡大と労働組合の課題」という章についてです。90年代に入ると、電気、あるいは、自動車産業で、請負、あるいは、派遣といわれる、合法的か、非合法的かは別として、外部人材の活用が目立ってきました。外部人材の活用は、業務量の変動に柔軟に対応できるというプラスもあると本人たちも認めています。本人とは、つまり、その人たちを使っている組合、あるいは、事業所です。他方で、やはりマイナス面もある。佐藤先生は、そのマイナス面を強く指摘しています。

彼の危機感は、日本の特長であった製造業のものづくりの能力の基盤が、外部人材に頼ることによって、脆弱になってきているのではないかということです。具体的には、まず、正規社員そのものが減ってきたから、ノウハウや技能の伝承が難しくなってきた、という点です。2つめとして、外部人材、請負や派遣の管理に、今度は正社員が忙殺されてしまって、なかなか自分の仕事ができない。3つめには、実際に品質が低下している、仕事の連携が難しくなった、ものづくりの能力が低下しているという、そういう職場もある。

労働組合は、そういう状況に対してほとんど発言をしていない。佐藤先生は、そういう状況をまず直すべきだ、有効な発言をすべきだ、と書かれています。ものづくりの基盤をつくるためには、正規社員の適正配置や人材育成が重要なことから、こうした点を損なわないように、ちゃんと外部人材の活用方針について、経営側と話し合いなさい。あ

るいは、使用する外部人材の企業、人材派遣、あるいは、請負企業をちゃんと選びなさい。実際に外部人材を使っているのは、工場や事業所ですから、人事部門はそういうところにきちんとした指導、あるいは、指示を出しなさい。そういうことをおっしゃっています。

ここまでは私も同じなのですが、佐藤先生と若干違うのは、そんなに外部人材の活用は広まらないんじゃないかと思っているところです。なぜなら、経済が上向いて若年労働市場が逼迫すれば、労働供給の面で、請負や派遣で働く人が減るので、賃金が上がって、それほどうまくは活用できなくなるだろうと思います。1950年代に、臨時工が社会問題になった際、色々大きく騒がれましたが、結局は60年代になると、臨時工の少ない部分、本工に登用されて、別の部分が社外工に再編された。おそらく、このように進むのではないかというのが私の予想です。

ただし、ここでも働く者へのシンパシーという点で見ると、50年代、60年代とは大きな違いがあります。50年代、臨時工が社会問題になったときに、総評は、本工化闘争方針を出しました。総同盟は、臨時工組合化方針を出しました。つまり、本工とは違う人々が同じように働いている。これは何とかしなければいけないというふうに、組合は考えました。それが役に立った、実際に行われたかどうかは別です。けれども、とにかく組合として、何とかしなければいけないという姿勢だけは見せたのです。ところが、派遣や請負が増えている現在の状況で、連合、組合が彼らに対して何か言ったでしょうか。自分たちの組織の外で働く人々へのシンパシーが欠けていませんか？あるいは、組織の中でも工場で長時間労働、あるいは、過重な負担をしている自分たちの仲間に対して、何とかしてあげようとしているのでしょうか？そういう点がどうも欠けているのではないかという、一抹の危惧があります。危惧で終わればいいですが、ただし、既存の組合が何もやっていないことは事実なのです。

もう1つだけ、本の中で、関西大学の間淵領吾先生が、労働組合員の意識を取り上げています。組合を必要だと考えているかどうか、役に立っていると考えているかどうか、信頼できると考えているかどうか、といったことを多くのアンケート調査を用いて調べ

たのです。ちょっと複雑ですが、なかなか読んでいくと面白い。要するに、必要か、役に立っているかといわれると、役に立つときもあれば、立たないときもある。信頼できるかといわれると、絶対的に信頼できないけれども、信頼しないわけでもない。存在感があるかという、そんなにあるわけでもない。そのような結果が出るのです。

私は、こうした事実に対して、50年代、60年代の過去の栄光を追ってもしようがないと割り切ったほうがいいと思っています。組合員から絶大なる信頼と期待を一身に集めていた労働組合は、たぶん過去のものになっている。その事実を認めた上で、何をするかということを考えたほうがいい。間淵先生の提案というのはすごく面白い。今、組合活動に参加する人は減っている。こうした中で組合は、イベントを企画したり、パーティーを企画して、濃密な人間関係をつくろうといった活動をしている。間淵先生はこれには反対しているのです。なぜかという、社会一般で濃密な人間関係を嫌う風潮にあるのに、組合だけがやってもそれほど人を集められない。一方で、組合は絶大なる信頼も期待も確保できない。濃密な人間関係を築こうとしても、成功しない。本の中で間淵先生は、非常に単純に何をすればいいかを示しています。要するに、労働組合というのは、組合員の利害をちゃんと守るんだということを地道に示していくほかない。イベントを企画しなくてもいい、パーティーを企画しなくてもいい、地道に自分たちの利害を守るとことを示していけばいい、と。そうすれば、絶大ではないけれども、多少の信頼と期待は確保できる。これが間淵先生の提言、提案です。

では、実際に組合員が、組合は自分たちの利害を守るのに役に立っていると思うのは何か。1つは、先ほどお話したような外部人材の活用のマイナス面をいかに、ちゃんとフォローして埋めていくか。地道な努力です。ある講演会で、外部人材のことについて、ある組合役員の方と話したときに、「いや、うちの職場でもそうなんですよね」とおっしゃられて、「それで何をしました？」と聞くと、「いや、やっぱりコストダウンしなきゃね」と言う。これはやはりおかしいのではないか。コストダウンが必要なのは分かります。けれども、目先のコストダウンにあまり重視してしまうと、将来的に、あるいは、中期的に何か起きませんか。経営側と違う立場、シンパシーに基づいて、考

え、発言していくべきではないですか？

もう1つ、私の考えとしてあるのは、この本の最後に載せた山口さんという方の論文（[連合運動への提言 第1回懸賞論文](#)）です。これを見ると、不払い残業を解消するということが、いかに大変かということが分かります。管理職、そして組合員を、いかに説得していくか、そのための地道な努力を積み重ねていかなければならないということを切々と語っています。これは春闘の賃上げの交渉なんかよりはるかに難しいではありませんか？おそらく、この山口さんのベースにあったのは、やはりシンパシーだと思う。疲れて、それでも働かなければいけない。でも、サービス残業をしないと、管理職からにらまれる、あるいは、出世したいから、中期的、長期的なことを考える暇もない。でも、そういうことをしていたら、自分自身がだめになるのではないかというシンパシーだと思うのです。そういうことを地道に繰り返すことによって、多くのみんなの共感、賛同を得たのだと思います。

そして、私が考える最後の組合員を引き戻す手段は、労働者教育です。でも、労働者教育をする前に、自分たちがどれだけ役に立っているかということも、ちゃんと言わないとまずいと思います。教育というのは、労働者の権利に関する教育です。この本のメッセージは、もっとみんなにシンパシーを持ってほしいという、その1点です。未組織労働者へのシンパシー、あるいは、組合員へのシンパシー、そういうシンパシーをベースにしないと、縮む組合のトレンドはたぶんひっくり返せない、組合離れもひっくり返せないかもしれないという危機感を私自身は強く持っています。

「[衰退か再生か：労働組合活性化への道](#)」シンポジウム

概要

2005年5月10日・東京グリーンパレス

<第1部：基調提起>

基調講演1 中村圭介 東京大学社会科学研究所 教授



基調講演2 原ひろみ 労働政策研究・研修機構 研究員

<第2部：パネルディスカッション>

「衰退か再生か：労働組合活性化への道—組織拡大に向けた組織機能強化のための視点」

パネリスト

中村 圭介 東京大学社会科学研究所 教授

原 ひろみ 労働政策研究・研修機構 研究員

高橋 均 連合 副事務局長

新谷 信幸 電機連合・電機総研 事務局長

二宮 誠 UIゼンセン同盟 副書記長

モデレータ

鈴木不二一 連合総研 副所長

中村圭介・連合総合生活開発研究所編

衰退か再生か：労働運動活性化への道

勁草書房より好評発売中！（定価 2,520円 税込）

労働組合が直面する課題と運動再生へのヒントを探る

<本書の構成>

総論 衰退か再生か

第1章 縮む労働組合

第2章 組合支持と権利理解

第3章 労働組合の効果

第4章 企業組織再編への対応

第5章 外部人材活用の拡大と労働組合の課題

第6章 労働組合離れと組合意識の変容

第7章 組合員の政治意識と投票行動

第8章 連合の政策参加

第9章 地方連合の挑戦

終章 組織再活性化への取り組み：現状と課題

<執筆者>

中村 圭介（東京大学社会科学研究所教授）

原ひろみ（労働政策研究・研修機構研究員）

佐藤 博樹（東京大学社会科学研究所教授）

野田知彦（大阪府立大学経済学部教授）

久本 憲夫（京都大学大学院経済学研究科教授）

間淵領吾（関西大学社会学部助教授）

別所俊一郎（東京大学大学院経済学研究科博士課程）

三浦まり（上智大学法学部助教授）

※連合加盟の単産・単組には割引があります。詳しくは、連合総研まで。（TEL.03-5210-0851 FAX.03-5210-0852）

[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

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。

1-3月期のGDP成長率は前期比年率3.1%と、2004年10-12月期の同3.8%からはやや低下したが、消費が前期比年率3.5%、投資が同4.7%の伸びとなるなど、内需は依然として堅調であり、また、4月の非農業雇用者数は27.4万人の増加となるなど景気の拡大は続いている。

一方、高水準のエネルギー価格が続いていることなどにより、消費者マインドはこのところ低下が続いている。物価は、コスト面での物価上昇圧力による価格転嫁が一部進んでおり、コア物価上昇率が緩やかに上昇する動きもみられる。

(アジア)

中国では、景気は拡大が続いている。固定資産投資の伸びは2004年前半にかけて低下したものの、依然として拡大が続いている。タイでは、消費や投資を中心に、マレーシアでは、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。シンガポールでは、景気の拡大は緩やかに

なっている。韓国では、輸出の伸びが低下しているものの、景気は回復を続けている。

(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が、このところ景況感に悪化がみられる。ドイツでは、景気回復は緩やかになっている。輸出が緩やかに増加する一方、消費は弱い動きが続くなど、内需の回復が遅れている。フランスでは、消費が緩やかに増加するなど、景気は回復している。

英国では、消費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)

アメリカでは、原油価格の上昇や、一段の利上げが行われるとの観測が広がったことから、3月下旬にかけ株価は下落し、長期金利は上昇した。ドルは主要通貨に対し増価した。ヨーロッパの株価、長期金利はおおむね横ばいで推移している。原油価格は、需給ひっ迫懸念等から4月上旬に過去最高水準を更新し、その後も50ドル半ばで推移している。

国内経済の動き

(経済の基調)

景気は、一部に弱い動きが続くものの、緩やかに回復している。

- ・企業収益は改善し、設備投資は緩やかに増加している。
- ・個人消費は、持ち直しの動きがみられる。
- ・雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善している。
- ・輸出、生産は横ばいとなっている。

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。

(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、3月は前月比0.2%ポイント低下し4.5%となった。自発的離職者等の減少により完全失業者が減少した。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。

新規求人数は緩やかな増加傾向となっている。有効求人倍率は横ばいとなっている。また、雇用者数は、持ち直している。製造業の残業時間は横ばいとなっている。

賃金の動きをみると、定期給与は横ばいとなっている。

(内閣府・「月例経済報告」平成17年5月19日参照)

[HP](#) D I O 目次

[HP D I O目次](#)

事務局だより

【5月の主な行事】

10日 連合・連合総研シンポジウム「衰退か再生か：労働組合活性化への道」

[東京グリーンパレス]

11日 所内会議

13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

17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 法政大学教授)

18日 研究成果報告検討会

23日 研究部門会議

人口減・少子化社会における経済・労働・社会保障政策の課題に

関する研究委員会

(主査：小峰 隆夫 法政大学教授)

25日 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)

27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)

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パートⅡ

(主査：丸尾 直美 尚美学園大学教授)

30日 経済社会研究委員会

(主査：貞廣 彰 早稲田大学教授)

【編集後記】

先日、開催したシンポジウム「衰退か再生か：労働組合活性化への道」では、参加者の皆

さんからたくさんのご意見をいただきました。なかでも中村先生が基調講演のなかで使われた“シンパシー”という言葉が強く印象に残ったという方が多かったようです。本号に掲載しました講演録をぜひご味読ください。

(Beth)

[HP D I O 目次](#)