

[HP DIO目次](#)

-新年のご挨拶-

今日本に何が求められているのか

—高い志と倫理

連合総研 理事長 草野 忠義



新年明けましておめでとうございます。

さて、私事になりますが、昨年10月の連合大会で連合事務局長を退任し、11月18日の本連合総研の理事会・評議員会において、理事長就任のご了解をいただきました。連合時代、副会長としての3年間、とりわけ事務局長としての4年間、皆様方には多大なるご支援、ご協力を頂戴致しました。心から感謝申し上げますとともに、これからも倍旧のご支援、ご教導賜りますようお願い申し上げる次第です。

労働運動の実戦部隊から、大きく異なるシンクタンクの業務に移ったわけではありますが、心は変わりませんし、そう器用に変えられるものでもないと思います。常に勤労者の目線でもって考え、その立場に立脚した発信に心がけたいと思います。

ところで、聞くところによれば、民主党も自民党も自らのシンクタンク設立に向けて準備を急いでいるとのことでもあります。今回の衆院選で、一方が大勝し、日本の二大政党的状況の先行きに若干の暗雲が掛ったかのように見えますが、日本を代表する政党がシンクタンクを持つことは結構だと考えます。というのは、自民党はこれまで官僚組織をシンクタンク代わりにしてきたわけであり、そのことからどうしてもタックスペイヤー、弱者の視点がなおざりにされてきたことは否定できません。一方、民主党の政策には、政策の整合性という点で、今一つ深彫りが出来ていなかったとの思いを持っております。それだけに、それぞれがシンクタンクを設立し、競い合うことは良いことだと思いますが、他方、我々もうかうかとは出来ないと心を引き締めているところです。

幸いにして、中名生所長をはじめ優秀な研究員、そして錚錚たる研究者の先生方のご協力をいただいておりますし、気心の知れた久保田専務理事・事務局長（前・連合副事務局長）が野口前専務理事の6年間にわたる業績をしっかりと受け継いでいただいておりますので、皆様方のご期待に添えるよう全力を傾注して参りたいと考えております。

ところで、最近あるところで、ジェンダー問題のバックラッシュについてどう思うか、との質問を受けまし

た。ジェンダー、性に関する有力政治家を含む一部の人の発言は、全くもって受け入れられません。動物的な性と社会的な性とを意図的に混同した悪質な言動であることは否定できないわけであり、問題外であるとの意見を申し上げました。しかし、私がバックラッシュという言葉聞いた時に、頭に浮かんだのはその他に三つの分野における最近の政治家、経営者あるいはマスコミの発言や発信でした。第一は防衛・安全保障に係るもの、第二は経営のあり方、そして第三には人間の生き方に対するものです。その中で、第一の防衛・安全保障に係るバックラッシュについては、強引かつ一方的な見方であり、危ういものという感を禁じ得ません。第二の経営のあり方については、アメリカ型の株主至上主義から、ステークホルダー重視、あるいは「人」を経営の最大の資源とする考え方が少しは見えるようになってきた感じがします。まだまだとは思いますが、十年超の大混乱期とは異なり、少しは「人を大事にする日本的経営の真髓」を見直そうという動きが出てきていることは、バックラッシュの良き一面ではないかと考えます。第三の人間の生き方に対しては、私は肯定的な捉え方をしております。それは、環境問題や企業の社会的責任などが大きな社会問題としてクローズアップしてきており、このことは企業の問題、経営の責任の課題だけではなく、人間としての生き方、暮らし方と大いに関係があるからと考えるからです。さて、そうなる何に人間の生き方を求めるか、ということになります。その時、私の頭の中に浮かんだのは、十年以上も前になりますか、一時期話題になった石田梅岩（1685～1774）でした。今の日本の政治・経済・社会のあり様、これからの日本人の生き様を考えていく上で、石田梅岩の石門心学は極めて新鮮な響をもって訴えてくるという想いを捨てきれないのです。加えて、アダム・スミスが「国富論（1776）」の前に「道徳感情論（1759）」を著し、資本主義の成立過程にあつて、「資本の論理」は「倫理」「道徳」と見事なバランスを保っていたという指摘もあります。そしてアダム・スミスと同時代の石田梅岩が探求した「人の人たるの道」は、商業の論理、資本の論理を形成する前提には、まず「倫理、道徳」がなければならないと説いています。また、マックス・ウェーバーは資本主義精神の原点には、プロテスタンティズムの倫理があつたと説いた（1905）、すなわち資本の論理と最も対極にあると考えられた禁欲の倫理が資本主義形成のエネルギーであつたわけです。江戸時代に西欧の資本主義と同じく、わが国においても前述したバランスをしっかりとらえるべきとの論理が見事に展開されていたのです。要は、所は変われど、時代は変化しても、変えてはならないものがあるということでしょう。今、市場原理万能主義、成果一辺倒主義が声高に叫ばれる中で、本当に大切なものは何かをもう一度考えなければなりません。石田梅岩を思い出し、私が労働運動に携わって、原点としてきた「働きがい、生きがいの追求」をもう一度、噛み締めなければならないと考えております。

※注：石田梅岩については「企業倫理とは何か―石田梅岩に学ぶCSRの精神（平田雅彦著・PHP新書）」を参考

[HP DIO目次](#)

HP DIO目次

-新年のご挨拶-

可処分所得の目減りの回復 ―組織率の復元、温もりの社会を！！―

日本労働組合総連合会 会長 高木 剛

新年明けましておめでとうございます。

昨年十月の第九回連合大会で、会長に選任いただきました高木でございます。DIOの誌上をお借りして連合会長就任と新年のご挨拶を申し上げる機会をつくっていただきました。課題山積の労働運動の前進、活性化をめざし、非力ではありますが、全力を尽くす所存です。どうぞよろしくお願いいたします。

二〇〇五年は、郵政民営化問題で明け、衆議院の三分の二以上の議席を占める巨大与党による増税等を盛り込んだサラリーマン負担増予算の政府原案の策定に終わりました。大きな財政赤字を抱える財政を取り敢えずプライマリー・バランス(新たな借金をせずに予算が組めるよう収支のバランスをとること)が得られるようにするため、歳出を減らし歳入を増やそうという流れに沿う予算編成だという点を理解するとしても、雇用労働者に過度に傾斜して負担を強いられる予算はとても容認できるものではありません。

労働組合組織率も二〇〇五年も低下に歯止めが掛けられないまま、労働運動の連帯の輪が更に小さくなってしまいました。

そして、今、二〇〇六年を迎えました。

労働運動の二〇〇六年の優先課題は、労働分配率が大幅に低下するなかで、労働者家計の可処分所得が目減りしていますがその回復をはかること、中小企業の労働者の格差問題を少しでも緩和すること、パートタイマーや派遣労働者等の処遇改善をはかること、給与所得者を狙い撃ちにする小泉政権の増税攻勢に対峙すること、労働組合の組織率を反転させ上昇させていくこと、労働契約法制や最賃制度変更への対応などです。これらの課題は、いずれも難しい課題ですが、構成組織・地方連合会が打って一丸となれば、必ず成果を上げられる課題だと思います。果敢にチャレンジしていきたいと考えています。

最近の日本社会は、連帯感が薄くなった、「温もり」が少なくなったといった話がよく聞かれます。社会の風潮を変えることは簡単ではありませんが、その社会の構成員がある期間にわたって創ってきたのが社会の風潮であり、社会の風習、雰囲気、ムードです。良き風習、雰囲気は守り、悪しき陋習(ろうしゅう)は直していく、ごく当たり前のことです。連帯感や思いやり、励まし合いは何故薄くなったのか、その原因は単純ではないかも知れません。しかし、結果には原因があるはずで、その原因は複合的なものだと思いますが、一つ一つ因果関係を究明して対策を立てていけば解決策が見つかると思います。

こんなことを思いながら、二〇〇六年の新年を迎えました。新年早々寝惚けたことをとお叱りを受けるかも

知れませんが、何事にも怯まず挑戦するところに活路があると思っています。

本年も連合運動へのご理解、ご協力をお願いし、連合会長就任と新年のご挨拶とさせていただきます。

[HP D I O目次](#)

[HP D I O 目次](#)

事務局だより

【12月の主な行事】

12月6日 連合九州ブロック・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in福岡」

[福岡・アークホテル博多ロイヤル]

9日 所内会議

13日 「現代福祉国家」に関する所内勉強会（講師：藤井 威 元スウェーデン大使）

14日 企画会議

16日 連合北海道・連合総研共催「経済情勢フォーラム」

[札幌・センチュリー・ロイヤルホテル]

19日 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)

20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)

21日 研究部門会議

22日 東アジアにおける経済発展と労働に関する研究委員会（所内プロジェクト）

26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Ⅱ

(主査：丸尾 直美 尚美学園大学教授)

28日 仕事納め

【職員の異動】

<退任>

○小池あい（こいけあい）

2002年10月より管理事務部門で勤務させていただきました。長いようで短い3年間、連合

総研において多くのことを学ぶことができ、貴重な経験となりました。2006年はこの経験をふまえ、新しい一步を踏み出してゆこうと思います。3年間ありがとうございました。

○半沢有紀重（はんざわゆきえ）

2005年1月より派遣会社ワークネットを通じて管理事務部門で総務を担当させて頂きました。労働組合に関わるお仕事は初めてでしたが、皆様のご指導の下、この1年間色々と学ばせて頂きました。ありがとうございました。

<着任>

○村岡英（むらおかえい）

〔プロフィール〕 人材派遣ワークネットより派遣スタッフとして、05年12月より連合総研管理事務部門に勤務しております。

〔ご挨拶〕 何事にも積極的にチャレンジし、多くのことを吸収する中で、少しでも早くお役に立ちたいと思います。精一杯頑張りますので、ご指導・ご鞭撻の程よろしくお願い申し上げます。

参 考

		03年	04年	05 / 1 - 3	05 / 4 - 6	05 / 7 - 9	05 / 8	05 / 9	05 / 10	05 / 11
実質GDP	米 国	2.7	4.2	3.8	3.3	4.3	-	-	-	-
	ド イ ツ	0.2	1.6	0.5	1.6	1.3	-	-	-	-
	イ ギ リ ス	2.5	3.2	1.7	1.5	1.7	-	-	-	-
	中 国 (前年同期比)	9.5	9.5	9.4	9.5	9.4	-	-	-	-
	韓 国	3.1	4.6	1.5	5.0	8.0	-	-	-	-
鉱工業生産	米 国 (季調済前期(月)比)	0.6	4.1	1.0	0.4	0.2	0.2	1.5	0.9	-
	ド イ ツ (季調済前期(月)比)	0.1	2.4	0.4	1.0	1.4	1.5	1.5	1.1	-
	イ ギ リ ス (季調済前期(月)比)	0.5	0.8	0.9	0.0	0.6	0.9	0.5	1.0	-
	中 国 (前年同期(月)比)	17.0	16.7	(1-3) 16.2	(1-6) 16.4	(1-9) 16.3	16.0	16.5	16.1	16.6
	韓 国 (前年同期(月)比)	5.0	10.4	3.8	4.0	6.9	6.4	7.3	8.0	-
失業率 (%)	米 国	6.0	5.5	5.3	5.1	5.0	4.9	5.1	5.0	5.0
	ド イ ツ	10.5	10.5	12.0	11.7	11.7	11.6	11.7	11.6	11.5
	イ ギ リ ス	3.0	2.7	2.6	2.7	2.8	2.8	2.8	2.9	2.9
	中 国	4.3	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-
	韓 国	3.6	3.7	3.7	3.7	3.8	3.7	4.0	3.9	3.6
消費者物価	米 国 (季調済前期(月)比)	2.3	2.7	3.0	2.9	3.8	3.6	4.7	4.3	-
	ド イ ツ (前年同期(月)比)	1.1	1.6	1.8	1.7	2.2	1.9	2.5	2.3	2.3
	イ ギ リ ス (前年同期(月)比)	1.4	1.4	1.7	1.9	2.4	2.4	2.5	2.3	2.1
	中 国 (前年同期(月)比)	1.2	3.9	(1-3) 2.8	(1-6) 2.3	(1-9) 2.0	1.3	0.9	1.2	1.3
	韓 国 (前年同期(月)比)	3.6	3.6	3.1	3.0	2.4	2.0	2.7	2.5	2.4
円相場	¥ / \$	115.9	108.1	104.5	107.5	111.2	110.6	111.2	114.9	118.5
	¥ / Euro	131.0	134.4	137.0	135.4	135.6	136.0	136.1	138.1	139.6

(注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、中国は、前年同期比。

2. 失業率の四半期、月次の数値は、季調値。中国を除く。

3. 円相場は各期平均値。ニューヨーク市場のインターバンク取引相場。

4. Pは速報値。

5. 網掛け部分は、前回から修正（速報値が同値で確定も含む）。

(ご案内)

1. 我が国の経済指標の最新のものを入手する場合は、以下にアクセスしてください。

雇用関係指標 <http://www.mhlw.go.jp> (厚生労働省)
<http://www.stat.go.jp> (総務省統計局統計センター)
 生産関係指標 <http://www.meti.go.jp> (経済産業省)
 国民所得統計関係 <http://www.cao.go.jp> (内閣府)

2. その他経済指標に関し、ご不明な点がございましたら、連合総研(桑原)までご照会ください。
 (電話 03 - 5210 - 0851、FAX 03 - 5210 - 0852)

		03年度	04年度	05 / 1 - 3	05 / 4 - 6	05 / 7 - 9	05 / 8	05 / 9	05 / 10	05 / 11
国民経済計算	実質国内総生産 前期比(季調済)	2.0	1.9	1.5	0.8	0.4	-	-	-	-
	実質民間最終消費支出 前期比(季調済)	0.5	1.2	1.2	0.7	0.3	-	-	-	-
輸出・入	輸出(数量)前年同期比 前期比(季調済)	6.3	6.8	1.9 1.0	1.0 2.1	0.8 0.6	2.0 0.4	1.3 0.2	2.3 2.7	- -
	輸入(数量)前年同期比 前期比(季調済)	7.3	5.4	2.8 0.5	3.2 1.2	4.1 1.4	9.2 1.9	3.9 0.5	P 2.3 P 2.1	- -
投資	新設住宅着工戸数 前年同期比	2.5	1.7	1.5	2.0	5.0	7.0	0.2	9.1	-
	公共工事請負金額 前年同期比	13.7	11.1	5.5	6.4	3.0	0.2	4.1	1.4	0.9
	機械受注 前年同期比 前期比(季調済)	8.2	6.5	9.4 0.8	2.0 0.8	8.7 2.1	13.4 8.2	4.8 10.0	8.5 4.8	- -
個人消費	現金給与総額 前年同期比	0.9	0.3	0.0	1.0	0.4	1.1	0.8	0.6	-
	実質賃金 前年同期比	0.7	0.3	0.2	1.1	0.9	0.7	1.3	1.5	-
	実質消費支出 前年同期比	0.0	0.2	0.9	1.7	1.1	0.6	1.0	2.0	-
	全国百貨店販売額 前年同期比	2.4	3.2	3.0	0.4	0.1	1.1	0.0	0.4	-
生産等	鉱工業生産 前年同期比 前期比(季調済)	3.5	4.1	1.4 1.7	0.3 0.4	0.1 0.2	1.5 1.1	1.2 0.4	3.0 0.6	- -
	鉱工業在庫 前年同期比 前期比(季調済)	1.3	2.7	2.7 3.1	2.4 0.1	3.3 2.5	4.2 1.1	3.3 0.9	2.6 1.7	- -
労働	所定外労働時間 (製造業)前期比(季調済)	8.6	4.5	0.0	0.1	0.4	0.3	1.7	1.3	-
	有効求人倍率 季調値	0.69	0.86	0.91	0.94	0.97	0.97	0.97	0.98	-
	完全失業者数 季調値(万人)	342	308	301	289	288	288	283	301	-
	完全失業率 季調値	5.1	4.6	4.6	4.3	4.3	4.3	4.2	4.5	-
企業	銀行取引停止処分者件数 前年同期比	24.4	21.1	20.1	12.3	11.2	6.2	10.6	0.4	-
物価	国内企業物価 前年同期比 前期比	0.5	1.5	1.4 0.1	1.7 0.8	1.6 0.7	1.7 0.2	1.7 0.2	2.0 0.3	P 1.9 P 0.0
	消費者物価 前年同期比 前期比(季調済)	0.2	0.1	0.2 0.5	0.1 0.1	0.3 0.1	0.3 0.1	0.3 0.2	0.7 0.1	- -
金融	(M ₂ +CD)平残 前年同期比 前期比(年率)(季調済)	1.6	1.9	2.0 2.1	1.7 0.9	1.8 2.8	1.7 2.4	2.1 7.2	2.0 0.1	2.2 4.2
為替	円相場	104.30	107.35	107.35	110.40	113.15	111.30	113.15	115.70	119.03
株価	日経平均株価(東証225種)	11,715	11,668	11,668	11,584	13,574	12,413	13,574	13,606	14,872

- (注) 1. 機械受注は、船舶・電力を除いた民需。
2. 実質消費支出は、全世帯ベース(家計調査)。
3. 全国百貨店販売額は、店舗調整後。
4. 銀行取引停止処分者件数は、全銀協調べ。
5. 円相場は、対米ドル、インターバンク直物中心相場。年度、四半期、月次とも各期末数値。
6. Pは速報値。
7. 網掛け部分は、前回値から修正(速報値が同値で確定も含む)。

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)

景気は拡大している。

2005年7-9月期では、消費が前期比年率4.2%増、設備投資も同8.8%増と上方改定され、GDP成長率は同4.3%増となった。また、雇用は11月の非農業雇用者が21.5万人増と増加しているなど、景気は拡大している。物価面ではコア物価上昇率は安定している。

12月13日に開催されたFOMCではフェデラルファンド・レート（FF金利）の誘導目標水準を0.25%引き上げ、4.25%とするとともに、持続的な経済成長と物価安定の双方の達成に対するリスクを概ね均衡した状態に維持するためには、ある程度の更なる金融引き締めを慎重に実施することが必要となる可能性が高いとした。

(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、依然として拡大が続いている。台湾、シンガポール、タイでは、外需を中心に景気は拡大している。マレーシア

では、内需を中心に景気は拡大している。韓国では、景気は緩やかに回復している。

(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。ドイツでは、輸出や生産が増加するなど、企業部門を中心に緩やかに回復している。フランスでは、消費や輸出が増加するなど、緩やかに回復している。欧州中央銀行（ECB）は、12月1日の理事会で、政策金利（短期買いオペの最低応札金利）を0.25%ポイント引き上げ、2.25%とすることを決定した。

英国では、消費の伸びが緩やかになる中で、景気は回復している。

国内経済の動き

(経済の基調)

景気は、緩やかに回復している。

- ・企業収益は改善し、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、改善に広がりが見られる。
- ・輸出、生産は持ち直している。

先行きについては、企業部門の好調さが家計部門へ波及しており、国内民間需要に支えられた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、低下傾向で推移し、賃金も緩やかに増加するなど、雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。

完全失業率は、10月は前月比0.3%ポイント上昇し4.5%となった。自発的失業者等の増加により完全失業者数が増加した。一方、15～24歳層の完全失業率は、低下しているものの高水準で推移している。

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傾向となっている。また、雇
用者数は増加している。製造業の残業時間は横ばいとなっている。「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。企業の雇用判断は、全規模・全産業で12月は
2%ポイント低下し、不足感が高まっている。

賃金の動きをみると、定期給与は緩やかな増加傾向で推移している。

(内閣府・「月例経済報告」)

(平成17年12月19日参照)

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O 目次](#)

— 就任のご挨拶 —

新米ですが、よろしく！

連合総研専務理事 久保田 泰雄

昨年11月18日の役員会で、野口前専務理事の後を受け、連合総研の専務理事（兼）事務局長に就任いたしました久保田と申します。よろしくお願い致します。電機連合の出身で、昨年10月の大会まで4年間、連合副事務局長を務めさせていただきましたが、その節には本当に多くの皆様にお世話になりました。心からお礼申し上げます。

連合総研事務局長の仕事は、研究部門の皆さんがやりがいをもって最大のアウトプットを出せるよう、総合的視点から「縁の下」の役割を果たすことだと自覚していますが、まだ全貌を把握するところまで至っておりません。入ってみて、これまでの研究成果の重みをあらためて認識している毎日です。また野口前専務が6年間にわたって築き上げてきたインフラや管理体制、運営マニュアル等を見るにつけ、それを引き継ぎ、発展させていくことの大変さを実感しているところですが、草野新理事長、中名生所長はじめ研究員・スタッフの皆さんとがっちりスクラムを組んで挑戦していきたいと決意しています。

あまたある研究機関やシンクタンクの中で、「連合総研」のアイデンティティとは何か？と問われれば、それはやはり勤労者・サラリーマン・パートや派遣社員など真面目に働く者の立場から、「幸せづくり」に向け、社会を変えていく積極的な政策ビジョンを提起し、発信していくことだろうと思います。

しかし現実とはまったく逆の方向につき進んでいます。「改革」の言葉だけが踊り、二極化は進行し、精神の荒廃といわざるをえないような現象や事件が多発しています。この「列車」に乗って果たしてどこに向かうのか、誰もが不安を感じながらひたすら走り続けている—そんな感じがしてなりません。

この閉塞状況を打開するため、どうしても「もうひとつの道」を骨太に提起し、共感の輪を広げ、行動を起こしていく必要性に迫られていると実感します。小さな所帯で、あまりえらそうなことは言えませんが、労働団体はもとより、心ある学者・研究者の皆さんや、NPO・市民団体等幅広い仲間の知恵とネットワークを結集し、山椒は小粒でも・・・タイムリーかつインパクトのある発信ができればと考えています。皆様のご支援をよろしくお願い致します。

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次戻る](#)

第6回 労働関係シンクタンク交流フォーラム

優秀賞

J P U組合員意識実態調査から見えるもの

J P U総合研究所 名取 有希子

J P Uでは、郵政民営化問題という組織形態の過渡期に直面している組合員の意識の現状や多様化する組合員ニーズを把握し、今後のJ P U運動に反映させることを目的として「J P U組合員意識実態調査」を実施した。

調査の実施時期は2005年2月。調査対象者は郵便局で働く組合員の他、逓信病院・加入者福祉施設・輸送部門等の組合員、全国で約1万人とした。

本調査を通じてJ P Uが抱えるいくつかの問題点が浮かび上がってきた。

まず、第1にJ P Uの組合員の特徴として「必要であれば役員になって組合活動を担う」といった組合への積極的関与意識は高いが、反面、会社に対する関与意識が非常に低く、会社と職員のコミュニケーションのあり方（ボトムアップ・トップダウンとも）に対して組合員の多くが不満に感じていることが明らかになった。また、危機的であると言わざるを得ないのが「郵政公社・事業に夢を持ってない」つまり、未来への展望や希望を持ってないと多くの組合員が感じていることだ。郵政民営化の不透明な成り行きが組合員に不安と不満を抱かせ、会社への関与意識を低下させてしまったと言えるだろう。

第2に、職場の人間関係については「意識と文化の改革」が浸透していない中での人事評価制度の導入によって「同僚も後輩もみなライバル」といった雰囲気になり、人間関係が希薄化しやすい状況にある。ここでも制度を理解していないという意味で、コミュニケーションのあり方に問題があるのではないかと推測することができる。

第3に、働きがいの意識について尋ねたところ、「仕事は楽しくなく生きがいにも感じていないが、郵政公社に勤め続けたい」という傾向があり、働く意識がかなり外発化（報酬や地位等で働きがいが左右される）しているという結果が出た。ここで問題となるのが、内発的働きがい（「仕事が楽しい」「仕事に生きがいを感じる」といった仕事そのものから得ることのできる働きがい）の低さだ。過剰な外発化傾向は危険な状態と言える。なぜなら、通常、このような状態では今以上に外発的な報酬が低下すれば急激に働く意欲の低下が起これ、短期的には現れなくても長期的な視点に立てば会社の業績を低下させる恐れがあるとされているからだ。

「公社関与」も「職場の人間関係」についても、内発的働きがいに大きな影響を与えるということが調査の結果からわかった。民営化が決まった今、会社の業績を考える上でも内発と外発のバランスを適正な状態にすることが重要である。

J P Uとしては、「公社関与」を高めるために、公社と組合員の橋渡し役となり、また、「職場の人間関係」を改善するために評価の高かった組合の人的交流を活用するなど、様々なサポート策を立てていかなければならない。

民営化の成功に向けていかにJ P Uがサポートできるか、それが今後のJ P U運動の大きな課題である。

[HP D I O目次戻る](#)

[HP D I O目次戻る](#)

第6回 労働関係シンクタンク交流フォーラム

最優秀賞

教育課程実施状況調査研究委員会報告 (フィンランドの教育視察報告を含む)

教育総研 教育課程実施状況調査研究委員会委員

都留文科大学教授 福田 誠治

教育総研では、2004年7月から10か月にわたって「教育課程実施状況調査研究委員会」を発足させて、日本の子どもたちの学力が低下したのかどうかを調査した。教育課程実施状況調査は、学習指導要領の定着度を測るために行われる調査である。2001(平成13)年度「小中学校教育課程実施状況調査」に対しては、大がかりな特別体制がとられた。文科省の教科調査官と国立教育研究所の研究員が統合された常設の調査組織が編成された。教科数とテスト3タイプをかけあわせると、調査に加わったのは小学校で3,532校、約20万8000人、中学校で2,539校、約24万3000人、合計約45万人にのぼった。それだけ信頼性の高いものである。その結果は複雑であり、文科省が「おおむね良好」と評したように、一概に学力低下と表現できるものではない。

教育課程実施状況調査が明らかにした重要な点は、「無答」の多さや、たった3年間で英語嫌いが増えていくなど、日本の子どもたちに思考力や表現力、勉学意欲が大きく損なわれている点である。

調査結果を委員会が分析している途中の2004年末の12月7日には「OECD生徒の学習到達度調査」(PISA2003)が、また15日には「国際数学・理科教育動向調査」(TIMSS2003)の結果が立て続けに公表された。これを期に、マスコミでは一斉に日本の学力が低下したと報じられた。当時の中山文科相は、「競い合う気持ちが出発点」と、テスト体制こそが解決策であると表明し、さらに年が明けると、低学力を理由に「総合学習」を削減

するとまで発言した。

国際学力調査の結果では、日本の子どもたちの学力は、「読解力」を除いて、極めて高い水準にある。しかも、人口1億人を超える規模でこれだけの質を維持しているのは特筆に値する。

だが、成績トップグループのなかのフィンランドに世界の注目が集まった。フィンランドでは、16歳の義務教育修了時点まで、競争もなく、序列付けするテストもなく、全ては子どもの自主性に任せた授業が展開されているという。日本の弱点とする、思考力や表現力がきわめてうまく育てられている。多様な資質を発見し、伸ばしていくという「ポスト工業化社会」の教育が実現されていると言われる。その原因は何か。

ヨーロッパでは、国を超えて「学力」像をチェックする動きがあった。OECDは、知識依存社会は知識を探究する思考力に裏付けられると分析し、知識を応用する力や、生涯学び続けていく学習力を教育の重点目標と定めた。これは、若者の失業対策に端を発した、1995年以降の動きである。

フィンランドでは、財政改革と連動して政治改革が行われ、中央政府を全国調整と全国への情報提供というサービス行政に徹底することに変えた。代わりに、地方自治体の権限を厚くし、とりわけ教育は、子どもに近いところにほぼ全権限を移したのである。

調査というものは、調査結果を前にして、「なぜそうなるのか」(原因追及)、「これからどうすればよいか」(解決の展望)ということに思いをめぐらし、また新たな調査を開始するというスリリングな過程であることを体験した。

[HP DIO目次戻る](#)

第6回 労働関係シンクタンク交流フォーラム

優秀賞

中小企業における若年労働者に関する調査研究

(財) 連合総合生活開発研究所 後藤 嘉代

1990年代後半以降、若年者の雇用環境は非常に厳しい状況が続き、またフリーターや若年無業者の急増は深刻な問題となっている。一方で、厳しい就職戦線を勝ち抜き、正社員への就職を果たした若者についてもその定着状況は極めて低い。こうした中で企業が若年者の雇用に慎重にならざるを得ないという状況もある。

そこで、本調査研究では企業調査と20代の若者を対象とした調査を実施した。一般に労働条件等で大企業に比べ厳しい環境にある企業規模300人未満の中小企業と中小企業で働く30歳未満大卒者に焦点を当て、①若年者の離職と定着の実態を明らかにし、②若年者定着のための適切な雇用管理のあり方を検討した。

1. 「定着」の視点からの企業と若者

調査対象企業が2001から2003年までに採用した30歳未満大卒者の78.4%が定着しており、対象企業の約半数が「定着率が高く満足している」との評価をしている。一方、若者についてみると、転職を経験していない定着者についても、約半数が「今でも仕事を辞めたいと思っている」としており、転職志向の高い定着者の存在が明らかとなった。

2. 採用と就職

中小企業における新規学卒採用には、多面的なネットワークや情報源の活用が重要である。定着率の高い企業では、人的なネットワークを重視し、多面的に応募者の情報を収集している企業が多く、また採用に関するコストも高いという傾向がみられた。若者についてみても、就職後、転職を経験していない「定着群」とされる層では、インフォーマルなネットワークや実際に働いてみてわかる情報を活用しており、ネットワークや情

報源の拡大は定着志向を持つ若者の採用に結びつくものと考えられる。また、中小企業で働く若者のうち「定着」層では、他の層に比べ、一般的な学卒ルートを経ずに就職をしている点からも、幅広い就職ルートを活用するという視点も必要であろう。

3. 定着促進の取り組み

定着促進のための取り組みについては、インフォーマルな部分でのケアが若者の定着に大きな影響を与える。300人未満の中小企業では「（入社前後の）支援がない」企業が多くみられるが、入社当初の若者にとっては、広く相談にのってくれる人の存在が大きく、企業調査の結果からは上司との面談による目標設定、管理の実施が定着率にプラスの影響を与えていることが明らかとなった。

若年者の離・転職動向に結びつきの強い「会社への不満」については、特に労働条件面で不満が強く、労働時間や勤務形態が定着率に影響を与えていることが明らかとなった。

4. 若年者の定着と労働組合

今回の調査から労働組合の有無別に若年者の定着状況をみると、労働組合の存在が定着率の向上に一定の影響を与えており、組合のある企業では職場体験学習の実施率が高く、また1週間の実労働時間が42時間未満の企業の比率も高いという結果がみられた。労働時間に対する労働組合の取り組みが若年者の定着にもプラスの影響を与えていくものと考えられる。

[HP D I O目次戻る](#)

第6回 労働関係シンクタンク交流フォーラム

2005年11月15日（火）、第6回労働関係シンクタンク交流フォーラムが、ゼンセン会館において開催された。労働関係シンクタンク交流フォーラムは、連合および連合構成組織に関係する11の研究機関が調査研究結果の発表の場をつくり、研究活動の連携強化および相互交流を図ることを目的として実施されている。

フォーラムでは、各機関から最近の調査研究についての発表と、質疑応答が行なわれた。参加研究機関の他に、連合構成組織、報道関係、その他多くの研究機関から100名近くの参加者が集まり、活発な意見交換が行なわれた。また、フォーラム後の懇親会では、和やかな雰囲気の中で様々な情報交換と共に懇親が深められ、その席上、3件の発表内容に対して表彰が行われた。

各機関から報告された調査研究テーマは以下のとおりである。次ページ以降、今回表彰された最優秀賞及び優秀賞の発表内容の概要を掲載する。

最後に、フォーラム及び懇親会の場をご提供頂き、運営への多大なるご協力を頂いたU
Iゼンセン同盟の皆様には、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

第6回 労働関係シンクタンクフォーラム発表内容

労働調査協議会

国際比較からみた日本の職場と労働生活

(財) 中部産業・労働政策研究会

ホワイトカラー高資格スタッフの働き方

(財) 連合総合生活開発研究所 優秀賞 [中小企業における若年労働者に関する調査研究](#)

国民教育文化総合研究所 最優秀賞 [教育課程実施状況調査研究委員会報告
\(フィンランドの教育視察報告を含む\)](#)

J P U 総合研究所 優秀賞 [J P U 組合員意識実態調査から見えるもの](#)

電機連合総合研究企画室 電機連合の中期的な運動のあり方に関する
アンケート調査

[HP D I O 目次](#)

「雇用ミスマッチの分析と諸課題」

= 「労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告」の概要 =

1. 本研究の目的と研究経過

日本の失業率は、バブル崩壊の影響を受けて2002年から2003年にかけて5.5%（季節調整値）まで高まり、近年では4%台まで減少傾向にある。この失業率には、需要不足失業とともに構造的・摩擦的失業の存在が大きく影響していると指摘されているが、その構造的・摩擦的失業の具体的内容については必ずしも明らかとなっていない。

連合総研が2003年12月に設置した「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）は、以降2年間の研究で構造的失業率の概念を批判的に検討するとともに、アンケート調査データを分析することから、企業の人事採用における求人側と求職側のミスマッチの現状、また求人企業、求職者のマッチング経路の態様と特色、従業員年齢構成の中高年化と新規採用の関係等について解明し、この2005年10月に研究調査論文に取り纏め、日本における雇用マッチングの諸課題について提示している（報告書の発刊は2006年1月）。

連合総研は、この研究のため日本労働組合総連合会の協力の下に2005年1～3月に「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」（回収460件、回収率14.1%）、「中途採用者アンケート（はがき）調査」（750名、回収率7.6%）を実施したが、その調査結果についても報告する。

2. 研究者による研究論文

(1) 「ミスマッチからみた日本の労働市場」（執筆者：大橋勇雄一橋大学教授）

日本の労働市場におけるミスマッチ失業の問題について、マクロ的視点とミクロ的視点の両面から論じた。

まず、現在の構造的失業率を算出するUV分析（ビバレッジ・カーブ）について、需要の変動が構造的失業に影響を与えることにも明らかのようにマクロ、ミクロの両面において理論的、統計的に問題が多いことを批判的に検討している。この点を克服するため、マッチング関数（失業率と欠員率による採用数決定の関数）の考えを採用したミスマッチ指標（求職者率と欠員率の差・絶対値）を年齢別、職種別、地域別に試算し、日本の労働市場におけるミスマッチの意味を明らかにしている。その試算値が示す論点は、この間には構造的失業率が傾向的に増大しているとの従来の見解とは相違し、構造的欠員率指標（年齢間で失業構造が均衡した場合における欠員数の労働力に対する比率）は、90年代には25～30%の値をとった高原状態であったが、2001年に降下し以降25%水準を維持していること、また地域間のミスマッチ指標からは2000年以降の高失業率の原因が地域別の構造的ミスマッチによるものではないことが示唆されている。

次に、静岡県および東京都の労使就職支援機構が実施した求人企業および求職者アンケートデータを分析し、個別レベルにおけるミスマッチ原因を分析している。この分析の結論の一つは、求職者が応募や採用を断ったミスマッチの理由、また企業が応募者を不採用にしたミスマッチの最大の理由は、求職者側では「仕事の内容が不適」（50%以上）、求職側では「求めている能力・

技術が不足」(64%)であり、ミスマッチの大きな原因の一つは「仕事の内容」「仕事の能力・技術」であることが指摘されている。また、「仕事の内容が不適」との理由で応募や採用を異なった求職者は、性、年齢、希望職種に関係なく広く存在していることが示されている。

第三に、Armstrong, H. and J. Taylor (1981)の方法をベースにして、上記のアンケート結果から部門別の求職者・失業者数と欠員数を算出し、その差の比較から、需要不足失業、摩擦的失業者数(マッチングしていたら解消していたはずの失業者または欠員数)を導入し、さらに失業者数から摩擦的失業者数を控除して構造的失業を試算している。その試算結果は、需要不足失業が5%、摩擦的失業48%、構造的失業47%となっている。

さらに、求職者の前職と希望職種の関係から失業者が構造的失業と摩擦的失業を減少させる方向で希望職種を変更させているかどうかを検討し、必ずしも労働市場に整合的な変更が行われていないことを指摘している。

(2) 「正規従業員の中途採用の概観と予備的考察」

(執筆者：太田聰一慶応義塾大学教授・神林龍一橋大学助教授)

この論文では、企業による中途採用活動の実態を「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」のクロス分析等を用いて概観するとともに、回帰分析の手法により求人規模と求人条件の決定要因を探っている。

この統計分析の結果からは以下の点が指摘できる。

中途採用を行った企業は、採用者の特性としてその能力や経験を重視する傾向が強く、学歴や年齢などの要件を最重要視している企業は少ない。実際に募集を行うと、募集人員以上の応募者が集まることが一般的であるが、実際に募集人員を完全に埋めるとは限らず、未充足求人が残るケースも少なくない。内定辞退率が高くなる際には、充足率が1を割り込む傾向が強まる。

求人経路の選択については、65%の企業が単一の求人経路のみを選択していた。また、公共職業安定所、広告、民営職業紹介所などのフォーマルな求人経路が選択されることが多い。この求人経路を選択する企業は、採用に際して能力や経験を重視する傾向がある。民営紹介では、求人期間を長くにとって募集者を集めるが、内定辞退率が高く、充足率も低くなっている、広告や公共紹介でもその傾向が若干見られる。広告では、募集人員に比べて多数の応募者を確保している点が大きな特色である。

求人条件として年齢制限が行われている場合には、特定の年齢層の人を募集しようとしているよりも、中高齢者の応募を排除しようとする色彩が強い。技能職や保安・運輸・通信職に職種を限定した求人の場合では公共紹介が、管理・技術職や販売・サービス職では民営紹介が選ばれることが多い。なお、学歴制限を行うときには、一定以下の学歴を排除しようとするよりも、仕事に応じて特定の学歴層を選択しようとしている企業が多い。

求人規模についての回帰分析の結果は、求人規模は企業規模が大きくなるほど、そして離職率が高くなるほど大きくなっている。また、会社都合離職比率の高まりは、求人規模を有意に縮小させる。一方、提示賃金水準は、拡大している企業や戦略的に人員を活用しようとしている企業では上昇しがちであり、年齢構成のバランスを考慮して採用活動を行っている企業では、若年が主要な採用対象となるために、提示賃金は低い水準となる。また、年齢制限は産業と職種に規定されている側面が強いが、学歴制限は、企業規模の影響が大きい。これらの求人条件を考慮しながら、企業は求人経路を選択し、それによって応募者数(および質)が決まり、最終的な採用行動が行われている。

(3) 「正規従業員の中途採用における求人経路選択行動」(執筆:太田聰一慶応義塾大学教授・神林龍一橋大学助教授)

「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」の企業データを用いて、正規社員の中途採用に際して各企業が選択した求人経路と求人活動の結果との関連を分析した。先行研究では、公共紹介を用いた求人はその結果が(他の求人経路を選択した場合と比較して)思わしくないことが指摘されている。しかし、(2)の論文で見たように各企業が出す求人内容は求人経路の選択ごとにばらついており、求人経路の効果をみるためには、求人内容の違いを考慮する必要がある。

本論文では、求人内容の差を考慮した上で、求人経路の選択が求人活動の結果である応募者数の比率、内定を辞退された比率、求人が終了するまでの期間の3要因に及ぼす影響を観察した。その結果は以下の通りである。

広告というフォーマルな求人経路を用いた場合には、応募者比率、内定辞退比率ともに高い。広告経由の求人期間は見かけ上は長期であるが、求人内容を考慮すると広告を用いない場合よりもかえって短くなる。この関係は学校を経由した求人と似ている。

取引先など会社関係・縁故関係などインフォーマル・ルートで中途採用を実施する場合には、応募比率、内定辞退比率はともに低い。求人内容を考慮すると、インフォーマル・ルートを用いた場合の求人期間は長くなる傾向がある。

公共紹介経由の求人活動の場合には、応募比率、内定辞退比率を考慮に入れると求人期間は長く、インフォーマル・ルートの特徴に近い。

民営紹介は、フォーマル・ルートとインフォーマル・ルートの中間的な特徴をもっており、応募比率は低いものの、内定辞退比率も比較的高く、求人期間も短いわけではない。

以上の結果から、公共紹介はフォーマル・ルートの典型と考えられているが、実態としてはインフォーマル・ルートに近い性質をもっており、比較的事前に審査を行った上で紹介を行っているとは解釈される。逆に、民営紹介はインフォーマル・ルートに近いとみられているが、現実には広告や学校紹介に近い性質をもっていると解釈される。公共紹介は、インタビューなどではそれほど効率的な紹介を行っていないと指摘されているが、本稿の分析結果では、他の求人経路と比較したとき、公共紹介はインフォーマル・ルートに近い側面をもっており、今後より深い分析が必要である。

(4) 「転職市場における求職経路の役割と特色 中途採用者個人調査から

(執筆:中村二郎日本大学教授)

当報告は連合総合生活開発研究所が2005年3月に行った「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」調査の転職者を対象とした「はがきアンケート」を用いて最近の転職者の転職時の行動、特に入職経路の選択もしくは選択した入職経路による転職結果について整理・検討している。

中途転職者データの分析結果からは、「ハローワーク」に比べて「民間の紹介・斡旋機関」と「ホームページ」が入職経路として差別化されている傾向が強い。特に、「民間の紹介・斡旋機関」を転職で利用している場合には職種ダミーの有意性が(特に正で)高く、相対的に高いスキルを持った転職希望者や、高いスキルを必要とする職種への転職を希望する転職者、都市部の転職者は「民間の紹介・斡旋機関」を多く利用している。

他方、「ハローワーク」の利用者は、地方部で多く、都市部では他の入職経路と棲み分けが進んでいるように見える。

情報が役に立つかどうかという視点からは「民間の紹介・斡旋機関」、「ホームページ」などの

経路が特定の転職者に強く支持され、転職者一般というよりも特定の転職者に偏った機能を持っており、実際にもそのような利用者から高い評価を受けている。

「ハローワーク」は転職市場においてマッチングを高めるために一定の役割を果たしていることが類推されたが、一方では求職経路の多様化等が各入職経路の差別化をもたらしている可能性があることも伺えた。しかしながら、当調査においては対象事業所、中途採用者ともにサンプル数が少なくここで整理された結果が必ずしも一般化されるものでなく、今後より詳細な調査・分析が必要である。

(5) 「離職コストの計測 男子の世代間比較」

(執筆：大橋勇雄一橋大学教授・横山いずみ一橋大学修士課程)

労働者が離職する場合の経済的損失は、一般的には転職前後の賃金変化が指摘されてきたが、経済的損失はこのような一時的なものに限らず、労働生涯を通じた賃金所得総額の変動も大きな意味をもつ。

本論では、こうした状況を念頭に、労働者の離職にともなう生じる賃金所得総額の変化、すなわち離職コストを年齢別に計測し、経済変動が世代間の雇用・転職にどのような影響を与え得るか、また離職コストが求職者の職探し行動に期待賃金の引き下げ、休職期間の長期化などの影響を与えるかなどを考察した。

年齢別の離職コストについては、第1に離職した場合としなかった場合との賃金格差に注目し、直接に離職コストを計算する方法で計算する。また第2の方法として、雇用のフロー・データを用いて就業、失業、非労働力間の移動確率を計算し、各状態における期待所得を高年齢者から若年者へとバックワードに算出した上で、状態間の期待所得の格差を計測する。

第1の直接的な試算では、離職コストは、年齢階層の上昇とともに高まり40歳～45歳層で最も高く離職後失業（平均失業期間で再就職）の場合に約4,600万円となり、以降は低下する。この推計では60歳以降では失業中の賃金ロスの方が過半数以上を占めるがその他の年齢階層では賃金所得総額の低下が圧倒的であることがわかる。これは、将来の生涯所得の増大を目指して、若手の年齢では職探し期間が長期化し、60歳以上では逆に求職期間が短縮する要因になっていることを示していると言える。第2の期待所得格差の推計では35歳～39歳層が最も高く約9,200万円であり以降は傾向的に低下する。この推計からは、18～24歳層と50～59歳層の離職コストがほぼ等しいこと、また若年者層の離職コストが年齢階層の高まりとともに40歳まで高まることが示されており、20代、30代の雇用機会の創出策が社会的にも重要であることを示していよう。

(6) 「労働者の高齢化と新規雇用」(執筆：川口大司一橋大学助教授)

急速に高齢化しつつある日本の労働力を背景に、高齢者の増加が労働市場の柔軟性を失わせ、新規採用、ことに新卒採用を抑制しているとする置換仮説が指摘されている。この最近の研究成果を踏まえ、この論文は高齢労働者の増加が新規採用市場にどのような影響を与えるかについて分析する。まず若年労働者と高齢労働者を雇用する企業の最適化行動では、高齢労働者の雇用調整には一定のコストがかかるという仮定モデルを想定し、統計分析し実証的な含意を導き出す。

この分析結果は、将来の財価格の下落(財需要の減少)を予想する企業は、新規雇用を抑制し、結果として中高年比率が上昇する。ここでは、高い中高年比率と少ない新卒新規採用は、将来財の需要が減退するという予想の下で、企業の最適化行動の結果として得られているが、その二つの関係には因果関係はない。

次に、約400社を対象に行われた連合総研の企業サーベイのデータを用いて、中高年労働者の雇用の「過剰感」が新規新卒採用を抑制しているかについて回帰分析を実施した。その結果は、この新しい識別手法においても、中高年労働者を多く抱え過剰感に苛まれる企業においては、新規新卒採用が抑制されていることが発見された。

また、従業員が定年退職で減少したとき、企業が新規採用を増加させるかどうかを検証した。その回帰分析結果によると高齢者の定年退職は新卒雇用も中途採用も増加させていないことが明らかとなった。

3. 「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」「中途採用者の個人アンケート」の調査結果の要旨

(1) アンケート調査の概要

本アンケート調査は、日本労働組合総連合会（連合）に加入している民間産業別組織傘下の企業別組合のうち「連合調査登録組合」となっている1153組合および産業別組織の調査可能単位組合712組合が組織している1865の企業、および帝国データバンク社名簿から、建設業（100社）、金融業（200社）、不動産（100社）、サービス業（1,000社）の1,400社を抽出し、前者（連合傘下の組合）については組合を経由し、後者には調査票を企業に直接郵送で2005年1月送付し、企業には「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」への回答を、また同企業を通して「中途採用者の個人アンケート」（はがき）を3名の近年に中途採用した社員に手渡す方式で2005年3月7日までに郵便返送してもらった。

アンケート回収数と回収率は、企業アンケートの回収件数が460社あり、回収率は14.1%である（業種別回収状況から見ると組合経由の企業からの回収率は2割強）。また、個人アンケートの回収数は750件であり、配布はがき数に対して7.6%である。

(2) 調査結果の要旨

1) 「企業の採用・退職・能力開発アンケート」について

調査項目は、正規従業員の過不足状況、2001年度から04年度の採用と05年度計画、採用の理由と今後の採用方針、正規従業員数と退職者数の推移、今後の従業員数の見通し、中途採用者の募集と採用のあり方、企業の教育訓練・研修の現状について回答を求めた（結果の概要は「アンケート結果の概要」冊子を参照）。

以下に特徴的な結果について紹介する。

回答企業の属性

産業構成は製造業が41.1%、運輸・通信業19.6%、サービス業8.9%、卸・小売業7.2%、建設業7.0%、電気・ガス業3.5%、金融・保険2.4%、その他4.6%。正規従業員規模別では、3,000人以上が14%、1,000～2,999人が22%、300～1,000人が33%、300人未満規模が22%である。

回答企業の正規従業員の年齢構成は、平均値で24歳以下が6.3%、25～44歳が54.1%、45歳以上が39.6%である。

正規従業員の過不足状況・・・不足感が増大、特に若年層で

正規従業員総数についての過不足回答は、適正が60%、不足22%、過剰16%であり、不足が過剰を6%上回っている。職種別に見ると、不足感が大きいのは技術専門職（40%）、研究・開発職（38%）である。年齢階層別には、24歳以下層の不足回答は56%、25～44歳層では36%であり、

若年者、青年層での不足感が高い（図表1参照）。

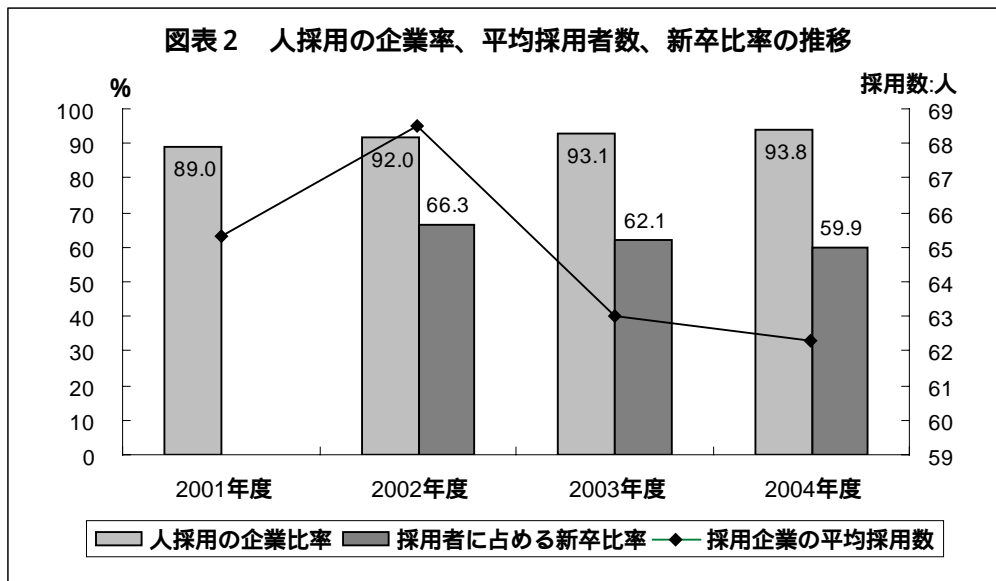
図表1 正規従業員数の過不足状況（総数、職種別、年齢階層別）

単位：%

		過剰	適正	不足	無回答	過剰件数	DI：不足
総計		16.1	60.0	22.2	1.7	460	6.1
職種別	管理職	30.0	63.3	6.8	...	444	-23.2
	研究・開発職	1.4	61.0	37.5	...	277	36.1
	技術専門職	5.2	54.4	40.4	...	366	35.2
	事務職	15.4	69.1	15.4	...	447	...
	生産・技能職	12.1	58.9	29.0	...	338	16.9
	営業・販売職	5.4	65.5	29.2	...	391	23.8
年齢階層	24歳以下	0.2	40.7	55.9	3.3	460	55.7
	25歳～44歳	12.0	49.1	35.7	3.3	460	23.7
	45歳～59歳	48.7	43.5	4.1	3.7	460	-44.6
	60歳以上	9.3	69.1	1.7	19.8	460	-7.6

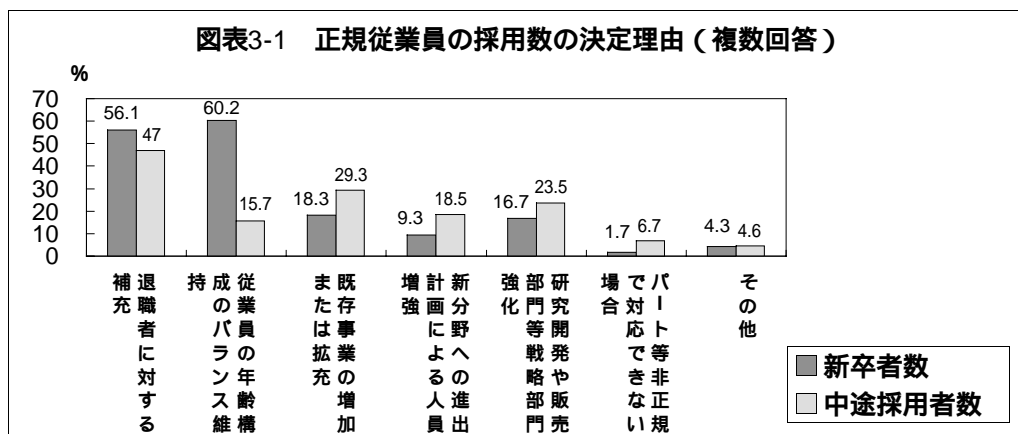
2001年度から04年度の採用状況・・・人事採用の企業は増加へ

回答企業460社が、2001年から2004年度（2005年1月まで）の各年度に人事採用を行った企業の比率は、図表2に示したように2001年の89%から、2004年度の94%へと緩やかに増大している。その採用者の内訳の平均構成は新規学卒が約6割、中途採用者が約4割であり、近年には中途採用者の比率が増えている（図表2）。



採用の理由と今後の採用方針

新卒の採用の主な理由は6割前後が「年齢構成の維持」と「退職者の補充」を指摘しており、事業拡充での人員増は2割以下となっている。一方、中途採用の主な理由は、「退職者の補充」（47%）と「既存事業の拡充」（29%）、「戦略部門の強化」（24%）となっている（図表3-1参照）。そして今後の採用方針では、中小規模の企業では新卒採用を重視するものが4割と高く、一方で大企業では中途採用を重視するとの回答が相対的に高くなっている。また規模にかかわらず「人材派遣、業務委託の活用」を3割以上の企業が指摘している（図表3-2参照）。



図表3-2 今後の採用方針（複数選択）

単位：%

	るを新 規 学 卒 採 用	り中 途 採 用 を よ	来途新 との規 同比率 はと中	活務人 用委材 する託派 を遣 より業	重の非 視採正 する用規 をを従 より業 員	無 回 答	件 数
総計	38.5	24.8	30.9	36.7	26.1	5.9	460
299人以下	40.6	21.8	26.7	29.7	22.8	8.9	101
300人以上	40.8	23.7	29.6	38.2	26.3	5.3	152
1000人以上	36.4	23.2	40.4	40.4	29.3	1.0	99
3000人以上	34.8	36.4	31.8	31.8	19.7	7.6	66

今後の従業員数の見直し

3年後の正規従業員の見込みについては総数では減少見通しが4割、現状維持が3割、増加が15%となっている。職種別では、増加見通しが多いのが技術専門職（18%）、研究・開発職（13%）となっている。営業・販売職は増加見通しが15%、減少見通し17%であり、現状維持が42%である。減少見通しが多いのは、事務職（36%）、管理職（33%）である。

非正規従業員については、増加見通しが4割弱、現状維持3割、減少1割弱で増加を見通す企業が多くなっている（図表4-1参照）。

図表4-1 3年後の職種別・正規非正規別の従業員合計数の増減見直し

単位：%

	る増 加 す	持現 状 維 持	る減 少 す	なわ い か ら	無 回 答	減マ 少イ ナ ス 増 加
正規職総計	15.2	29.3	39.3	8.9	7.2	-24.1
管理職	5.7	46.1	32.8	9.3	6.1	-27.1
研究・開発職	12.8	32.4	7.2	28.9	18.7	5.6
技術専門職	18.0	35.2	14.8	19.3	12.6	3.2
事務職	6.1	43.0	36.3	8.7	5.9	-30.2
生産・技能職	11.5	25.4	27.8	20.7	14.6	-16.3
営業・販売	14.8	41.5	17.0	15.2	11.5	-2.2
非正規職合計	36.5	29.1	8.0	17.4	8.9	28.5
うちパート	20.9	30.0	6.7	22.4	20.0	14.2

また、現状で職種別に不足感を持つ企業では、研究・開発職、技術専門職、営業・販売職では増加見通しが4割強と多くなっている（図表4-2参照）。

図表4-2 職種別不足回答企業における3年後の同職従業員数の増減見直し

	増加する	現状維持	減少する	わからない	N A	回答件数	単位：％ 減少・増加
正規従業員計	33.3	23.5	31.4	6.9	4.9	102	1.9
研究・開発職	45.2	34.6	5.8	8.7	5.8	145	39.4
技術専門職	41.9	32.4	12.8	8.8	4.1	68	29.1
営業・販売職	40.4	35.1	16.7	6.1	1.8	114	23.7
事務職	23.2	43.5	23.2	5.8	4.3	69	0.0
生産・技能職	29.6	28.6	30.6	6.1	5.1	98	-1.0
管理職	6.7	70.0	16.7	6.7	0.0	30	-10.0

2) 「中途採用者の個人アンケート」の集計結果の概要

回答者の属性

全回答者は中途採用された750人。うち男性が598人で79.7%、女性が149人で19.9%である。その採用時の年齢は、男女計で、29歳以下が48.0%、30歳代が37.4%、40歳代が9.1%であり、その平均年齢は32.1歳となっている。

回答者の最終学歴は、文系大学学部卒が34.0%、高等学校卒が30.1%、技術系大学学部卒が16.7%、専修学校などが11.6%。

現在の仕事と以前の仕事・・・転職前と「似ている」4割、「違う」4割。

転職者の現在の会社の仕事は、転職前と「似ている」とするものが4割弱、「少し違う」が2割強、「全く違う」が4割弱となっている。管理職、営業・販売職、研究・開発職の職についている人は、5割前後が「似ている」としている。逆に「全く違う」との回答が多い職は、生産現場(49%)、事務(47%)となっている。

図表5 前の会社と比べた現在の仕事の類似性

		似る	少し違う	全く違う	無回答	件数
計		36.4	23.2	37.7	2.7	750
性別	男性	38.1	22.4	37.3	2.2	598
	女性	30.2	26.8	40.3	2.7	149
現在の仕事内容で	管理	46.1	25.0	28.9	...	76
	営業・販売	45.0	18.3	33.9	2.8	109
	生産現場	22.0	27.6	48.8	1.6	123
	研究・開発・企画	51.8	30.9	16.4	0.9	110
	事務	30.1	19.9	46.8	3.2	186
	その他	34.8	21.7	39.9	3.6	138

中途採用者の求職活動・・・平均転職期間は3.7ヶ月

中途採用者が前の職を辞めてから再就職するまで転職期間は、3ヶ月未満のものが6割強を占め、平均では3.7ヶ月である。男性に比べ女性の方が転職期間が平均で1ヶ月ほど長くなっている。職種別に見ると、研究・開発・企画職では転職期間3ヶ月未満の人が8割弱と多く、平均転職期間は2.3ヶ月と短い。次に、生産現場の職では3ヶ月未満が7割弱で平均転職期間は3.5ヶ月と相対的に短い。相対的に長いのは、管理職(平均4.1ヶ月)、事務(平均4.3ヶ月)である。

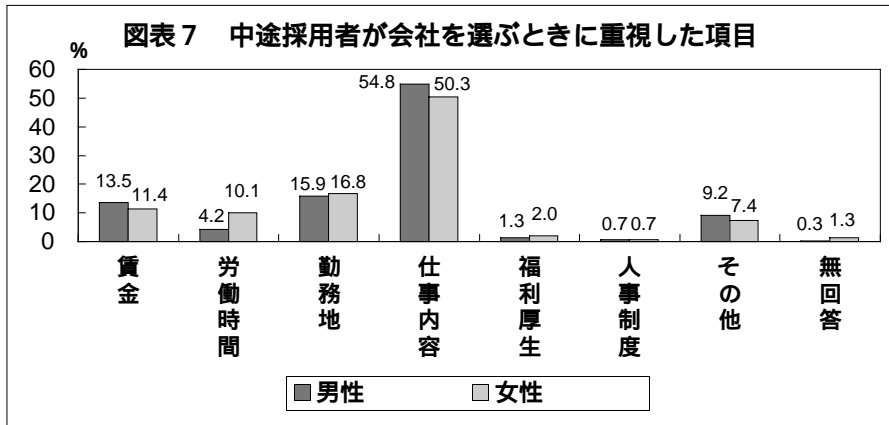
図表6 前の会社を辞めてから再就職までの期間

単位：％、月数

	3ヶ月未満	未 満 3 ヶ 月 以 上 6 ヶ 月	未 満 6 ヶ 月 以 上 1 2 ヶ 月	未 満 1 2 ヶ 月 以 上 2 年	2 年 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ ヶ 月	平 均 値 ・ ヶ 月
計	61.3	14.1	13.3	5.3	2.9	2.9	750	1.0	3.7
性別									
男性	62.5	13.4	13.9	4.9	2.8	2.5	598	1.0	3.5
女性	57.7	17.4	11.4	7.4	3.3	2.7	149	2.0	4.4
現在の 仕事 内容 会社 別									
管理	60.5	11.8	13.2	5.2	3.9	5.3	76	1.0	4.1
営業・販売	56.0	17.4	16.5	4.6	3.7	1.8	109	2.0	3.9
生産現場	67.5	13.0	11.4	5.7	1.6	0.8	123	1.0	3.5
研究・開発・企画	77.3	9.1	8.2	4.5	0.9	...	110	0.0	2.3
事務	54.8	19.9	10.8	6.4	3.8	4.3	186	2.0	4.3
その他	58.7	9.4	20.3	5.0	3.6	2.9	138	1.0	4.0

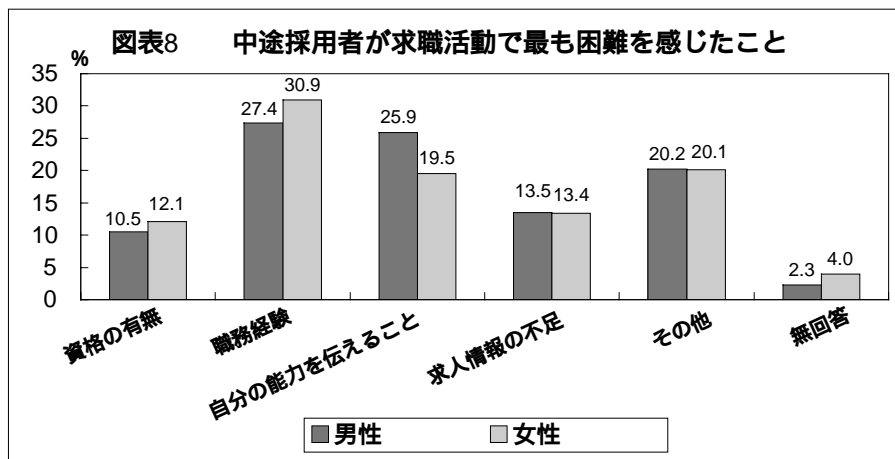
中途採用者が会社を選ぶ時に最も重視したもの・・・「仕事の内容」

転職者が会社を選ぶときに重視した要素は、仕事の内容が54%、勤務地16%、賃金13%などである。男女別には大きな差はないが、女性が男性よりも重視している回答が多いのは、労働時間、勤務地である。



求職者が求職期間中に最も困難を感じたこと

転職者が求職活動で困難を感じたことは、「職務経験」が最も多く28%であり、次いで「自分の能力を伝えること」(24.5%)となっている。男性転職者では「自分の能力を伝えること」を指摘するものが26%と多くなっている。



寄稿

予言の自己成就

東京大学大学院経済学研究科・経済学部 教授 神野 直彦

スウェーデンの環境の教科書『視点をかえて』では、「予言の自己成就」という言葉を、「そうなる」という未来への強い確信と意欲を抱いていたほうが、未来が「そうなる」という可能性は高まることだと説明している。

社会が危機にある時には、未来への希望と期待が喪失している。あらゆる世論調査が雄弁に物語るように、国民が未来への不安に脅えている日本の社会は明らかに危機にある。

危機の「危」とは「危うい」ことを意味し、「機」とは「変化する」ことを意味する。つまり、危機とは危うく変化することなのである。危機には二つの結論しか待っていない。「肯定的解決」か「破局」かである。

「予言の自己成就」という言葉を信じれば、未来を「肯定的解決」に導くためには、「そうなる」という確信と意欲が必要となる。もちろん、その前提として未来のビジョンとそれを実現するシナリオを描かなければならない。しかも、ビジョンとそれを実現するシナリオを描く使命は、労働組合にあるといってもいいすぎではない。

というのも、現在の日本社会の危機は、労働組合運動が主導して獲得してきた生存権あるいは社会権をも保障する民主主義が解体されようとしている危機だからである。それだからこそ、「構造改革」の推進勢力は、労働組合に「既得権益にしがみつ়抵抗勢

力」というレッテルを貼ることに情熱を傾けていく。

ところが、日本の労働組合は、こうした攻撃に有効な反撃を加えてはいない。それは労働組合が、労働組合こそが主役を演じる次の社会へのシナリオを描いていないからだといつてよい。

確かに、社会権を保障した民主主義、つまり先進諸国が挙って目指した福祉国家は行き詰まっている。福祉国家とは遠い政府による参加なき所得再分配国家である。そうした所得再分配国家を支えたのが、重化学工業を基軸とする産業構造だといつてよい。つまり、同一労働形態に従事する大量の働く人々の存在とその組織化が、社会権をも保障させる運動の基盤となったといつてよい。

ところが、重化学工業社会が行き詰まり、脱工業社会つまり知識集約産業を基軸とする知識社会へと移行し始めると、福祉国家も行き詰まり始める。情報や知識には国境はない。経済がボーダレス化し、グローバル化すれば、集権的な国民国家による所得再分配は不可能になるからである。

労働形態は多様化し、階級構造も錯綜し始める。創造的階級と呼ばれる日の当たる階級が分化してくるかと思えば、非典型労働者を始めとする新しい下層階級が析出し、「下級社会」と囃し立てられる。つまり、労働組合に組織化されない働く人々が、上方と下方に未組織労働者として存在することになる。

そうなると、新自由主義的経済政策は福祉国家を破壊する返す刀で、労働組合をも攻撃し、労働者を分断しようとする。しかし、新自由主義的経済政策には福祉国家を破壊した後のヴィジョンはない。設計図を作成せずに、ただ古くなった制度を破壊しているだけである。口を開けば鸚鵡返しのように、「市場にまかせろ」というばかりである。それは破壊した後には、「あるがままにまかせよ」といつているにすぎないのである。

労働組合がこうした攻撃に対して反攻に出るには、行き詰まっている福祉国家を再生さ

せるヴィジョンを描くことである。それと同時にヴィジョンを実現するために、多様化した労働形態を越えて、労働組合を基軸とする国民の連帯を築くことだといってよい。

こうしたヴィジョンとシナリオでは民主主義を充実することが基軸に据えられなければならない。民主主義はいかに定義しようとも、社会の構成員の「平等」に普遍的価値を置いていることを共通認識としている。すべての社会の構成員が「平等」に政治参加するだけでなく、すべての社会の構成員が福祉、医療、教育という対人社会サービスを「平等」に享受できる方向で、民主主義を充実させていかなければならない。それは政治民主主義、経済民主主義を踏まえた協同民主主義（associative democracy）だといってよい。

行き詰まっている福祉国家による現金給付は、地方自治体による福祉、医療、教育という現物（サービス）給付で張り替える必要がある。現金給付は中央政府しか担えず、集権的な再分配は官僚主義に陥りがちである。

こうした分権型社会では中央政府と社会保障基金による現金給付を補完して、現物給付を提供する主体は、地方自治体だけではない。アソシエーションも担うことになる。つまり、社会の構成員が自発的に組織した協同組織も、社会サービスを供給する協同民主主義が開花することになる。

アソシエーションの主役はいうまでもなく労働組合である。協同民主主義にもとづく分権型社会では労働組合は主役を演じなければならない。

ところが、日本の労働組合は歴史的使命を果そうとしていない。労働形態が多様化していくにつれ、むしろ労働組合は既得権益にしがみつくエリート集団という認識が真実味を帯びてくる。

労働組合は分断されている国民が連帯していく結節点にならなければならない。つまり、労働組合が幅広い国民を統合していくことを歴史的使命として認識する必要がある

る。

私の尊敬する禿あや美帝塚山学院講師の教えに従えば、こうした使命を果すために、まず連合は財政的かつ制度的保障を担保しながら、非典型労働者の組織化に積極的に乗り出す必要がある。しかも、労働組合がアソシエーションとして組織内民主主義を実現するために、組合内部における日常的対話民主主義に、時間と資金を投入しなければならぬまい。もちろん、組織内民主主義では異端の意見を排除しない仕組みが築かれていなければならない。

[HP](#) [DIO目次](#) [DIOバックナンバー](#)

視点

時間軸を考える

No201 2006年1月

●1 金融政策をめぐる議論が、再びにぎやかになってきている。日本銀行は、2001年3月に量的緩和政策に踏み切って以来、消費者物価指数の前年比が安定的にゼロ%以上になるまで、この政策を継続することを表明してきた。この政策スタンスは、量的緩和が将来に亘って続くと人々に予想させることによって、直接的には操作しがたい長期金利を低下させようとするものであり、「時間軸効果」と呼ばれた。

景気回復の持続により、長く続いた消費者物価の下落傾向にも変化がみられ始め、昨年10月の全国消費者物価指数（生鮮食品を除く）は前年比ゼロ%となり、その後の上昇も見込まれる事態となっている。2000年夏に、政策金利の引上げをめぐる、政府が日銀の金融政策委員会決定会合で議決延期請求権を行使した時のように、今回も政府の日銀に対する牽制発言が目立ってきている。2000年夏の時点では、金融機関の抱える不良債権が大きく金融不安が強かったが、バブル崩壊の後遺症をようやく脱しつつある現在、状況は大きく変化してきている。量的緩和政策の解除と金利引上げの間にはさらに時間を要すると思われるが、今年の前半は、金融政策のあり方が経済政策の一つの論点となろう。

短期的な経済調整を役割とする金融政策でも長期の時間軸に意味をもたせたのが、今回の量的緩和政策であったが、どの程度の時間軸で考えるかは、経済活動を左右する重要な要素である。

●2 雪印乳業の食中毒事件、三菱自動車の欠陥車問題から最近の耐震強度を偽ったマンション、ホテルの建設にいたるまで、企業のコンプライアンス意識、社会的責任（CSR）の欠如を示す事件が続発している。連合総研では、昨年から「企業の社会的責任と労働組合の課題」について、稲上毅教授を主査とする研究会で検討を進めている。CSRを考える上でも、「時間軸」は一つの視点を提供するのではないか。

上記のような法令を遵守せず消費者の安全を脅かす事件は、CSRの最低の条件を満たしていないものであるが、一方で、多くの企業が環境問題を始めとするCSRに取り組んでおり、その報告書なども年々刊行されている。しかし、こうした活動に対しては否定的な見方もある。即ち、企業にとって最も重要な社会的責任は、人々の役に立つ商品、サービスを提供することであり、その活動が有効に行われているか否かは、売上の拡大、利益の増加という形でマーケットで評価される。したがって、会社の利益を上げることが、とりもなおさず、その会社が社会的に貢献していることの証であるという考えもある。

確かに、マーケットは優れた評価のシステムであり、有効にこれに代替するものはない。また、株式市場などに典型的にみられるように、予想される将来をも織り込んで評価がなされている。しかし、それでも、マーケットが織り込む時間軸には限りがある。昔からの商家で「浮利を追わず」などの家訓が伝えられているのは、時々の利益にのみとらわれると、長い目でみた事業の発展にとって必ずしもプラスにならないことを戒めたものであろう。日本においても、企業の買収・合併が盛んになり、ややもすれば短期の視点に傾きがちな現在、企業の社会的責任は利益と簡単に予定調和的なものではないが、常に原点に立ち返るという意味で、企業の存立にとって不可欠な視点といえよう。

それにしても、企業がCSR活動として環境問題への取組みに熱心なことは結構であるが、環境資源とともに日本において今後稀少化していく人材問題への取組み（人材育成、女性の活用、高齢者の雇用など）にもさらなる注力を求めたい。

●3 政府の政策は、外交・防衛をはじめ長い時間軸を求められるものが多いが、社会保障制度のあり方もその一つといえよう。年金を例にとっても、制度変更は、人々が将来の生活設計上当てにしていたものを変えることになるだけに、長い時間をかけざるを得ない。年金の支給開始年齢の60歳から65歳への引上げは、2000年から始まって2027年まで27年をかけて進行中であり、また、制度の一元化をめぐる議論も与野党の協議の場ができたばかりである。このことは、相当先の経済社会を想定して制度の改革を企画する必要があるということである。

また、現在の議論は、とかく、年金なり医療保険、介護保険の収支を合わせることに目が向きがちであるが、それぞれの制度を超えて将来の社会全体としていかに有効にセイフティ・ネットを構築していくかという視点が重要である。その際、セイフティ・ネットの対象となる人をできるだけ少なくしていく社会を考えるべきである。例えば、10%の人々が失業しており、こうした人々に手厚い失業手当が支給されている社会よりも、失業者を4%に止めている社会の方が望ましい。少子高齢化にともなって社会保障制度の対象となる人が増え担い手が減ることが不可避の前提となりがちだが、予防に力を注ぐことによって、医療や介護の対象とならず健康に日々を送れる人を増やすことは可能であり、また、年を重ねても働くことによって社会に参画する人々が多い社会を目指すべきである。最近、介護予防の重視や高年齢者雇用安定法の改正など、少しづつではあるが、施策もこうした方向に向かいつつある。

バブル崩壊後の後遺症を脱しつつある今、長期の視点が重要になってきている。人々もそれに目を向けるようになってきている。（三馬）

[D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)