

CONTENTS

巻頭言 2

**今こそ、サービス業
—生産性運動への挑戦を!**

視 点 3

大衆文化の中の労働組合イメージ

寄 稿 5

適正な所得再分配政策はどうあるべきか

専修大学経済学部教授 町田 俊彦

研究委員会報告

**連合総研「第13回勤労者短観」
(2007年4月実施)**

—第13回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」
調査結果の概要—

.....7



職場見学・対話会 (2007年5月15日)

連合総研 レポート

No.217 2007年6月1日

発行：(財)連合総合生活開発研究所
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋
1-3-2 曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852
HOME PAGE <http://www.rengo-soken.or.jp/>
発行人：薦田 隆成

研究委員会報告 21

生産業務での外部人材活用に関わる労使協議と
労使の取り組み

**『請負等外部人材に関する労使間の
課題に関する調査研究報告書』概要報告**

東京大学社会科学研究所客員准教授 佐野 嘉秀

研究委員会報告 26

「平成18年度新規研究テーマ紹介3」

今月のデータ 28

**事務職の心の病による労災決定
件数は前年比2倍に増加**

—厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害に係る
労災補償状況」—

参考諸表 29

事務局だより 30

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

今こそ、サービス業—生産性運動への挑戦を！

経済財政諮問会議において、サービス産業におけるイノベーションと生産性向上やサービス革新戦略などについての提案や論議が進んでいる。その中で、日本の労働生産性が主要国でも最低水準にあり、それはサービス部門の労働生産性が低いことが原因であると指摘されている。そしてこのことは、政府内だけでなく、財界などを含めて多くの人たちが指弾するところである。続けて曰く、生産性が低いのは、サービス産業が規制に守られているからである。だから規制を撤廃・緩和して、サービス産業の効率化を進めることが不可欠であるとの論調に繋がって行く。

この背景には、わが国の製造業が技術革新と生産性向上へのたゆまぬ努力を続けた結果、世界の最先端の競争力を持つ産業へと飛躍した経過から見た思い込みもあるのではないかと。

ここで、社会経済生産性本部の資料を見てみたい。同本部の「労働生産性の国際比較（2006年度版）」によれば「全産業ベースの生産性水準を基準に相対化すると、サービス業（筆者注・サービス産業ではない）は（先進）七カ国全てで概ね70～80%程度の水準になっている」と紹介し、「日本ではサービス業や卸小売飲食業の生産性が低いと以前から言われてきた。しかし、それは他の国でも同様であり、日本特有の現象というわけでもないといえそうである」と指摘している。ここで私が言いたいのは、データをしっかりと踏まえて議論すべきであるということであり、単なる思い込みや風説を基にした議論をすべきではないということである。

そうは言っても、同資料によれば「日本では、生産性の高い製造業や運輸通信、金融不動産といった産業で生産性向上が進み、生産性の低い建設業や卸小売飲食業、サービス業などとの格差が拡大しつつあるということが出来る」とも指摘している。少し回りくどい言い方になってしまっただけで、言いたいことは、生産性が相対的に低い産業の人たちは、徒に手を拱いて理不尽な規制撤廃が進められるのを傍観することなく、自らの力で生産性向上に向けて、最大限の努力をしなければならないということである。他の先進国でも相対的に労働生産性が低い産業だからといって拱手していることが許されない状況にあることはご理解いただけると思う。無秩序な規制撤廃・緩和が、悲惨な結果をもたらすことが少なくないことは、以前の巻頭言でも言及したように、明らかな事例がある。だからこそ、労働者自らが生産性向上に立ち向かう必要があると考える。5月10日には「サービス産業生産性協議会」が発足した。その会は産・官・学の三者構成で、残念ながら設立発起人に労働者・労働組合の代表者の名前はなかったが、その参加を含め今後の動向を注視したい。

労使協議が不可欠、大前提ではあるが、労働組合が率先して生産性運動に改めて挑戦することが、産業・企業を守り、雇用と労働諸条件の維持・向上に必ずや結びつくと思う。関係者の奮起に期待する。

大衆文化の中の労働組合イメージ

アカデミー賞の季節が終わるとトニー賞の季節がやってくる。最優秀ミュージカルの栄冠を手にするのはどの作品か？今年のノミネーション発表は5月15日、本番は6月10日。アメリカン・エンタテインメント・ファンには目が離せない1ヶ月である。

トニー賞の特色のひとつは、最優秀リバイバル作品賞があることだ。戦前の作品でも十分現役で活躍しているブロードウェイの息の長さには感心する。アメリカも、まんざら短期成果主義一色で塗りつぶされているわけではないようだ。

昨年の最優秀リバイバル作品賞に輝いたのは「パジャマゲーム」だった。1954年初演のラブコメ・ミュージカルである。1955年にも最優秀賞を受賞したので、リバイバルでふたび歴史は繰り返した。一度目も喜劇、二度目も喜劇、である。1957年にドリス・デイの主演で映画化され、同じ年に日本でも上映された。前年の「上流社会」「回転木馬」「王様と私」、翌年の「南太平洋」の大当たりほどではなかったが、それなりの評判を呼んだ。けれども、今回はブロードウェイの盛り上がりも日本にまで伝わってこなかったようだ。

ところで、このミュージカル、実は労働組合モノでもある。とある田舎のパジャマ工場に赴任してきたハンサムな工場長が労働組合の女性リーダーと恋に落ちる。けれども、二人の間には「賃上げ要求7セント半」をめぐる労使攻防の壁が立ち上がる。さて、恋の

行方は……。おきまりのハッピー・エンドまで、まさに肩肘はらずに楽しめる、典型的な50年代アメリカの娯楽作品である。労働組合モノとはいっても、日本のそれとは全く異なるジャンルに属する。

この当時の日本とアメリカでは、労働組合の組織率はともに3割台でそれほど大きな違いはなかった。けれども、人々の生活の中でのその位置やイメージには相当の開きがあったようだ。日本映画の世界で、労働組合モノ、労働モノといえば、それは「プロレタリア芸術」系のメッセージ映画と相場がきまっていた。例えば、山本薩夫監督の「太陽のない街」(1954)や「ドレイ工場」(1968)といった作品である。そのような雰囲気の中で、「パジャマゲーム」のようなラブコメを労働組合モノと受け止める人は、ほとんどいなかっただろう。

そして、その後の日本では、左翼メッセージ映画の消滅とともに、労働組合モノ、労働モノというジャンルも絶えてしまった感がある。一方、アメリカでは、労働組合を描く作品は断続的ではあれ続いているようだ。「ノーマ・レイ」(1979)、「ナイン・トゥ・ファイブ」(1980)という女性映画の傑作は、同時に労働組合の姿を生き活きと描く作品でもあった。近年では、鉄鋼産業の黒人労働者を描く「鉄鋼の闘い」(1996)、ウォールマートの低賃金労働を告発する「ウォールマート：低価格の高い代償」(2005)のようなドキュメ

ンタリーも作られている。コーネル大学出版からは、戦前から現在までの約350本の労働映画を解説したガイドブックまで出版されている。労働組合勢力の退潮は日本以上に著しいにもかかわらず、アメリカにおける労働組合への一般的関心は、その勢力後退と同一歩調で衰退の一途を辿るばかりとはいえないようだ。

なぜ、このような日米の違いが生まれるのだろうか。おそらく、そこには労使関係や労働組合の社会的性格の差異にとどまらず、労働文化、あるいは広く一般に大衆文化のあり方の違いなど、さまざまな要因が作用していることだろう。とはいえ、日本で労働文化は終焉に向かっていると、労働組合は大衆の眼前から消え失せつつあるとか決めつけるのは早計だ。映画、演劇、テレビ・ドラマなどに、ごく何気なく登場する労働組合の姿に、これまでわれわれはほとんど関心をはらってこなかったのだ。

気をつけて探してみると、娯楽作品の中に登場する労働組合が皆無なわけではない。古くはマドロス・アクションに登場する海員組合(1957、「鷲と鷹」、井上梅次監督)や、戦後初期の風景の中に、ワンショットで描かれる工場内の集会の様子(1964、「馬鹿が戦車でやってくる」、山田洋次監督)などなど、いくつかの例が思い浮かぶ。最近の映画では、第30回日本アカデミー賞最優秀作品賞を獲得した「フラガール」(2006、李相日監督)の中で、常磐炭坑の炭労の組合が登場していた。これらを連ねてみると、どのような労働組合のイメージができあがるだろうか。

大上段に構えたメッセージ映画という内側からの発信ではなく、外目から見た日本の労働組合の姿、とりわけ日常生活の風景に登場する労働組合のイメージが時代とともにど

のように変遷し、現在どのような地点にたどり着いているのかは、実はあまりよく分かっていない。この分野の研究は、早稲田大学の篠田徹教授の先駆的研究(「戦後の労働映画」、1999、『生活経済政策』26号；「戦後日本のポップ・カルチャーと労働政治」、1999、同左31号など)によって、すでに先鞭がつけられているが、まだ緒についたばかりという感は否めず、未踏の領域が大きく広がっている。今後の研究の発展が大いに期待される。

労働組合の「衰退か再生か」が厳しく問われている危機の時代にあって、悠長に趣味的なことをいうなど叱責されるかもしれない。けれども、労働組合の存在が普通の人々の目にどのように写っているかを多角的に明らかにすることは、労働組合の自己認識を深め、社会的浸透度、存在感を確かめることにもつながるだろう。そのことは、「未組織の8割に顔を向けた」運動の再構築という組織活性化の重点課題とも、あながち無縁ではなからうと考える次第である。(不)

適正な所得再分配政策はどうあるべきか

専修大学経済学部教授 町田俊彦

1 「小さな政府」指向の財政健全化で 格差拡大・貧困増大

2001年以降、財政健全化が最優先の政策となり、歳出削減と中低所得層をターゲットとした増税が重要な政策手段になっている。「小さな政府」・「効率的な政府」を目指す歳出削減は無駄を減らす政策と受け取られているが、数年間で数兆円規模の歳出削減を達成しようとする、主要なターゲットは社会保障給付費の削減に置かれる。日本の社会保障給付費の規模は高齢化のピークにおいてもヨーロッパの先進国と比較して大きくはないという点に留意しなければならない。2025年度の国民所得比の社会保障給付費は33.5%（01年の北欧・ドイツ・フランスよりも低い）になると見込まれていたが、財政健全化第Ⅰ期に年金（04年）、介護（05年）、医療（06年）という3大分野で改革が行われた結果、2025年度の社会保障給付費は26.1%に抑えられた。さらに「骨太の方針2006」には、財政健全化第Ⅱ期の5年間における社会保障費の1.1兆円削減が盛り込まれている。

歳出削減とならぶ財政再建の政策手段は、中低所得層の負担増を狙う増税政策であり、消費税増税が柱である。政府・与党が参議院選挙前に「増税隠し」をしている間に、財界は消費税の引き上げを提唱している。基礎年

金あるいは社会保障費の国庫負担を消費税で賄おうとすると、そのために必要とされる消費税率は2015年に約12%あるいは約18%と国民に受け入れがたい高さになる。企業から個人への負担転嫁が行われることによる。負担の中心を消費税に移すと、現役労働者から自営業者や高齢者に負担がシフトし、「水平的公平」が図られると主張するエコノミストが多いが、企業から個人への負担転嫁という最も重要な変化を覆い隠す議論である。

「小さな政府」指向の財政健全化政策により、高齢者や現役労働者の中低所得者に対する生活支持機能は決定的に弱まっており、一層の格差拡大、貧困の増大がもたらされる。

2 「生活重視型」成長戦略への転換と 企業の公的負担の適正化

安倍内閣は成長重視の経済政策を標榜している。財界や安倍内閣の成長戦略は、過度に輸出に依存しており、アメリカの「双子の赤字」拡大という国際経済の不安定要因を考慮すると、基盤が不安定である。代替的な成長戦略は、正規雇用者と非正規雇用者の労働条件の均一化と労働時間の短縮、立ち遅れている家賃補助等の住宅政策を含む福祉の改善、主要国で最も低い教育への公費支出の引き上げといった「生活重視型」成長である。「生

活重視型」成長戦略により、需要サイドの成長基盤を強化され、少子化を逆転させる必要条件を整え、教育水準を引き上げることにより、供給サイドの成長基盤が強化される。

「生活重視型」成長に転換するためには、「小さな政府」指向から脱却することが必要であるが、そのためには企業にヨーロッパ大陸諸国並みの公的負担を求めることが前提となり、その上で再分配機能を回復させる方向で個人に関わる税制を再構築することが課題となる。財界は日本における法人所得課税負担が重いと強調するが、社会保険料事業主負担は軽く、両者を合計すると OECD 平均を下回っている。所得再分配政策の柱となる社会保障給付を改善するには、年金、医療の社会保険制度を企業に適正な負担を求めつつ、再構築することが主要な課題となる。正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差を縮小しつつ、被用者保険の加入を非正規雇用者にまで拡大することが最優先課題となる。社会保険料事業主負担については支払給与総額に保険料率を乗じて納付額を決定する方式を採用すべきである。この方式はすでに労災保険や児童手当で導入されている。

3 直接税制の再構築と「包括所得税」

税制では、垂直的・水平的公平と税収調達力の確保を狙いとして、直接税制の再構築を図ることが最優先課題となる。所得税の累進性を回復しようとする、労働意欲や労働供給にマイナスとなり、日本経済を衰退させるという議論がなされる。しかし一見もっともらしいこうした議論は、先進諸国の分析では正当性が実証されていない。税制は労働供給に影響を及ぼす非常に重要な要因ではない。「主たる稼ぎ手」の場合、働くかどうか、何

時間働くかについて裁量の余地は小さい。昇進意欲等から、高い限界税率を適用されるエリート層は長時間労働を厭わない。税制が影響を及ぼすのは、日本の主婦の「103万円の壁」にみられるように、「二次的な稼ぎ手」についてである。税制が経済活動に影響を及ぼす主要な要因ではないということは金融所得課税についてもあてはまる。

総合性・累進性・最低生活費免税・差別課税（稼働所得軽減、資産性所得・投機的所得重課）を基本的要素とする現代所得税（「包括的所得税」）の確立が柱となる。利子、配当、証券・土地譲渡所得を総合課税に組み入れるとともに、最高税率を55%（1999年改革前の50%プラス地方からの税源移譲分3%に近似）に引き上げる。課税最低限は生活費を基準とする購買力平価で換算すると、主要国の中では高いとはいえない水準まで引き下げられている。低所得層へ減税効果が及ぶ「還付型」税額控除の導入など再分配機能を高める改革に重点を移すべきである。2004年にオーストリア、ベルギー、カナダ、フランス、ドイツ、ニュージーランド、イギリス、アメリカなどで採用されている。

「包括的所得税」の確立の条件整備として「納税者番号制」を導入すべきである。政府税調と旧大蔵省・財務省は、長い間「納税者番号制」を検討してきたものの、「プライバシーの侵害」に対する納税者の不安を理由として、導入を先送りしてきた。住基ネットのようなプライバシー侵害のおそれの大きいシステムを導入しておきながら、税務に利用が限定される「納税者番号制」の導入をためらっているのは、支持基盤である高額資産家層の利益の擁護を優先しているからにほかならない。

研究委員会報告

連合総研「第13回勤労者短観」(2007年4月実施)

—第13回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査結果の概要—

- ☆景気については、1年前と比べて現状は<良くなった>との見方が、1年後は現状と比べて<良くなる>との見通しが優勢であるが、いずれも前回調査よりプラス幅は縮小
- ★週60時間以上の長時間労働や、成果・業績による賃金・処遇の格差の拡大と、疲労の蓄積度は相関している可能性
- ☆2007年7月の参議院選挙については、3分の2以上が投票を予定

【調査結果のポイント】

定点調査 (景気、仕事、生活についての認識)

- 景気判断 D.I. は、現状、見通しともにプラスを維持しているが、前回調査よりもプラス幅は縮小している(図表1-1)。
- 賃金収入 D.I.・世帯消費 D.I. は、現状、見通しともにプラスを維持している(図表2、4-1)。
- 失業不安を感じている雇用者の割合は、依然として2割前後の水準で推移している(図表3)。

トピックス調査(その1) 働き方の現状と意識

- 週60時間以上の長時間労働や、成果・業績による賃金・処遇の格差の拡大は、**疲労の蓄積度**と相関している可能性がある。一方、仕事の裁量度が高いことや、職場の人間関係が良好であることは、疲労の軽さと関係あることがうかがえる(図表7)。
- 20歳代の若年層、女性、パート・アルバイト、勤め先に労働組合のない者、賃金年取の低い者においては、**社会保障や労働法に関する制度**を理解していない者の割合が比較的高い(図表9)。
- 地域の**最低賃金**について、現在の法定最低賃金額より高い水準を望む者が多い。額としては、「800円以上900円未満」をあげる者の割合が最も高く(25.3%)、「900円以上1,000円未満」、「1,000円以上1,200円未満」(ともに17.2%)が続く(図表10)。
- 5年前と比較して、**正社員の間での成果・業績による賃金・処遇の差**は「拡大した」とする者が35.2%を占め、「縮小した」は4.8%となっている。今後については、「現状のままでよい」と「縮小すべき」を合わせた割合(約5割)が、「拡大してよい」(約3割)を上回る(図表11-3)。

トピックス調査(その2) 政治・選挙

- 2007年の参議院選挙の投票予定**は「必ず投票する」が約4割(38.1%)を占め、「投票しようと考えている」(29.4%)とあわせると全体の3分の2以上が投票を予定している。一方、「棄権しようと考えている」は約1割(11.1%)を占める(図表17)。
- 参議院選挙で投票する可能性の高い政党**をみると「民主党」が29.4%、「自民党」が28.8%と拮抗している。男性では「民主党」が「自民党」を、一方、女性では「自民党」が「民主党」を上回る(図表18)。
- 参議院選挙の争点**は、①「年金・福祉問題」(67.3%)、②「景気回復」(50.9%)、③「医療・介護」(49.7%)が上位(図表20)。
- 政党による有名・著名人の公認、推薦**について、半数以上(52.6%)が「知名度にたよった票集めは望ましくない」と指摘(図表21)。
- 政党のマニフェスト**を「知っている」人は9割以上、内容を「読んだ」人は3割強(図表22)。

連合総研ホームページに報告書全文を掲載する予定。
(<http://www.rengo-soken.or.jp/>)

(財)連合総合生活開発研究所
所長 薦田 隆成
担当 千葉登志雄、後藤嘉代、大谷直子
Tel: 03-5210-0851 Fax: 03-5210-0852

《調査の実施概要》

1. 調査目的

本調査は、勤労者に対するアンケート調査により、わが国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とともに、勤労者の生活の改善に向けた政策的諸課題を検討するための基礎的資料を得ることを目的としている。2001年4月に第1回調査を開始して以来、毎年4月と10月に定期的に調査を実施しており、今回は第13回目の調査である。

2. 調査項目

- (1) 定点調査項目
景気、仕事、生活についての認識
- (2) トピックス調査項目
 - ① 働き方の現状と意識
 - ② 政治、選挙について

3. 調査の対象

首都圏および関西圏に居住する 20歳代から50歳代までの民間企業に勤務する者

※なお、60歳代前半層に対しても調査を行っているが、4.に述べる理由から、本調査結果概要においては、あくまで参考として扱っている。

4. サンプル数および抽出方法

まず、「平成14年就業構造基本調査」の首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）および関西圏（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）のそれぞれにおける20歳代から50歳代までの雇用者の性・年齢階層・雇用形態別の分布を反映したサンプル割付基準を作成する。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、首都圏に居住する582名、関西圏に居住する318名の民間企業雇用者を抽出した。首都圏と関西圏のサンプル比率（約2対1）は人口規模にほぼ比例している。

なお、60歳代前半層に対する調査は、十分なサンプル数を確保するため、便宜上、「平成14年就業構造基本調査」の当該分布割合のほぼ4倍にあたる計200名とした。このため、平均値を求める場合にも、20歳代～50歳代と60歳代前半層とは別個に集計している。

5. 調査期間、調査方法および調査実施機関

- (1) 調査期間 2007年3月31日（土）～4月10日（火）
- (2) 調査方法 郵送自記入方式
- (3) 調査実施機関 (株)インテージに調査を委託

6. 回収状況、回答者の構成

- (1) 回収状況 20歳代～50歳代 有効回答数738名、有効回収率82.0%（配布数900）
(参考)60歳代前半 有効回答数160名、有効回収率80.0%（配布数200）

- (2) 回答者の構成

(%・人)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	回答数	(構成比)	【参考】60歳代前半 回答数	(構成比)
合計	23.2	28.2	24.4	24.3	738	(100.0)	160	(100.0)
男性	20.4	29.9	23.5	26.2	455	(61.7)	99	(61.9)
女性	27.6	25.4	25.8	21.2	283	(38.3)	61	(38.1)

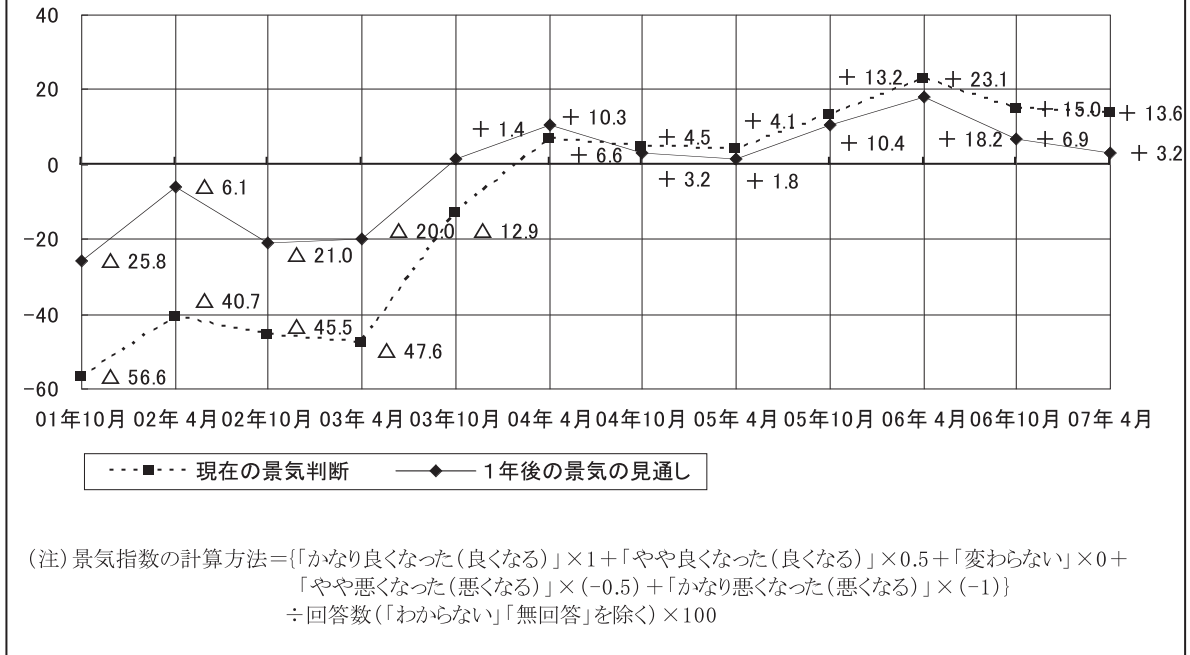
定点調査 (景気・仕事・生活についての認識)

〔景気の現状・見通し〕(問1・問2)

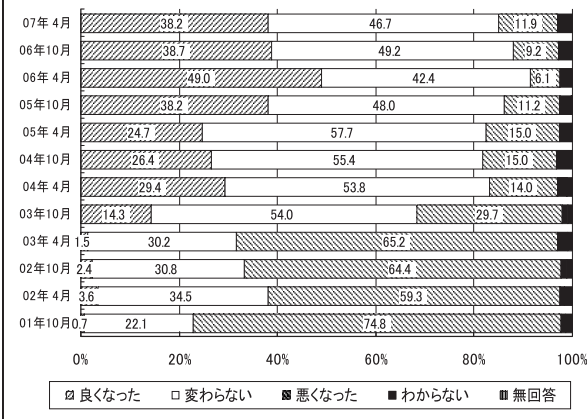
景気については、1年前と比べた現状、1年後の見通しのいずれについても、＜良くなった(良くなる)＞とする回答が優勢である(図表1-1)。景気判断D.I.¹は、現状(+13.6)、見通し(+3.2)ともにプラスを維持しているが、1年前の調査(2006年4月実施)をピークにプラス幅は縮小している。

調査時点による変化をみると、1年前の調査をピークに、＜良くなった(良くなる)²＞の割合が低下し、＜悪くなった(悪くなる)³＞の割合が上昇している(図表1-2、3)。

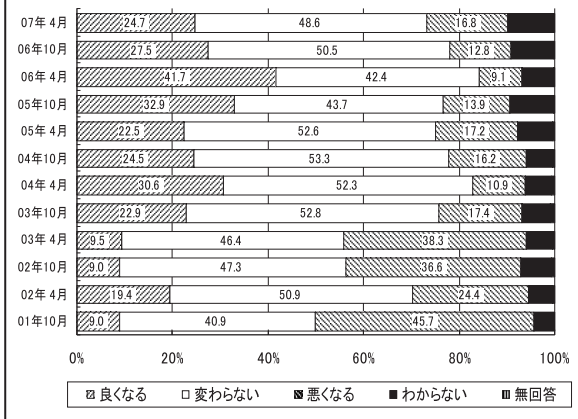
図表1-1 日本の景気の現状と1年後の見通し(D.I.)



図表1-2 1年前と比べた現在の日本の景気



図表1-3 現在と比べた1年後の日本の景気の見通し



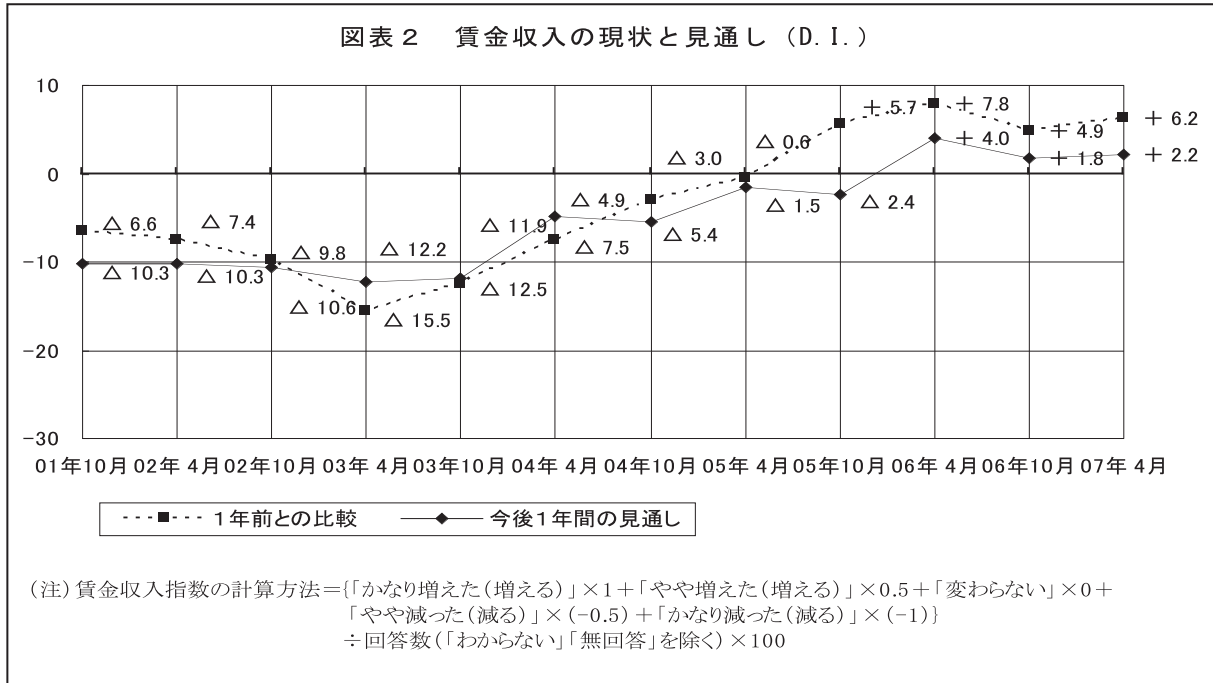
1 (景気の現状・見通しに関する) 指数の計算方法＝ 「かなり良くなった(良くなる)×1+「やや良くなった(良くなる)×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(悪くなる)×(-0.5)+「かなり悪くなった(悪くなる)×(-1)」÷回答数(「わからない」「無回答」を除く)×100

2 「良くなった」＝「かなり良くなった」+「やや良くなった」、「良くなる」＝「かなり良くなる」+「やや良くなる」

3 「悪くなった」＝「かなり悪くなった」+「やや悪くなった」、「悪くなる」＝「かなり悪くなる」+「やや悪くなる」

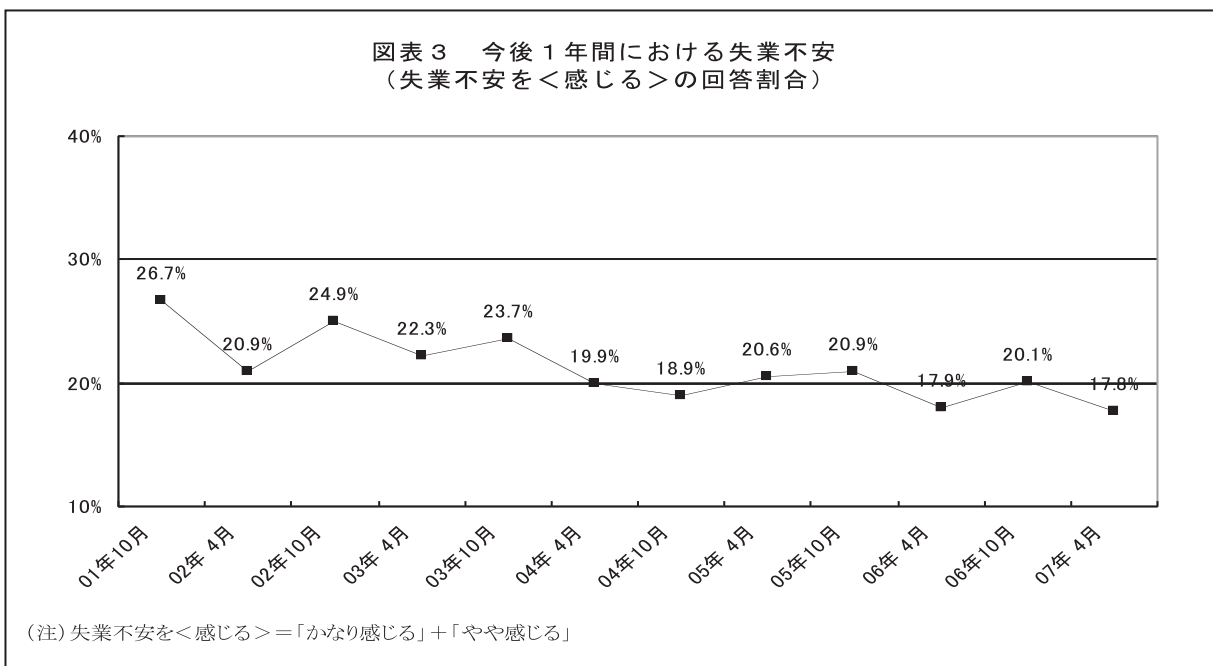
〔賃金収入の現状・見通し〕(問9・問10)

賃金収入については、1年前と比べた現状、今後1年間の見通しのいずれについても、〈増えた(増える)〉とする回答が優勢である(図表2)。賃金収入D.I.⁴は、現状(+6.2)、見通し(+2.2)ともにプラスを維持している。



〔失業不安〕(問8)

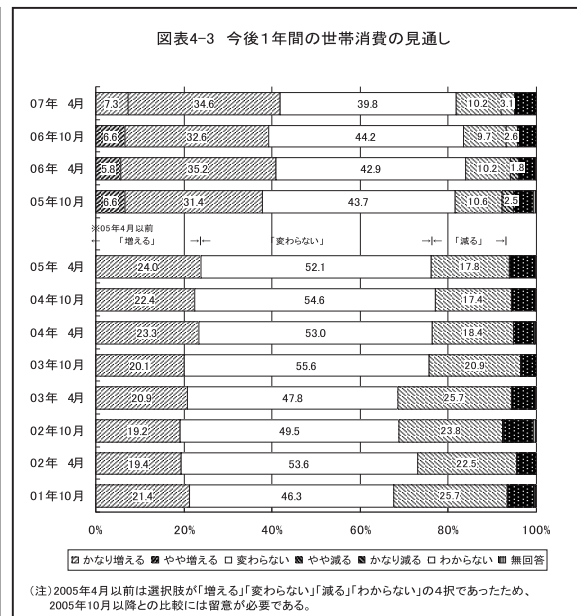
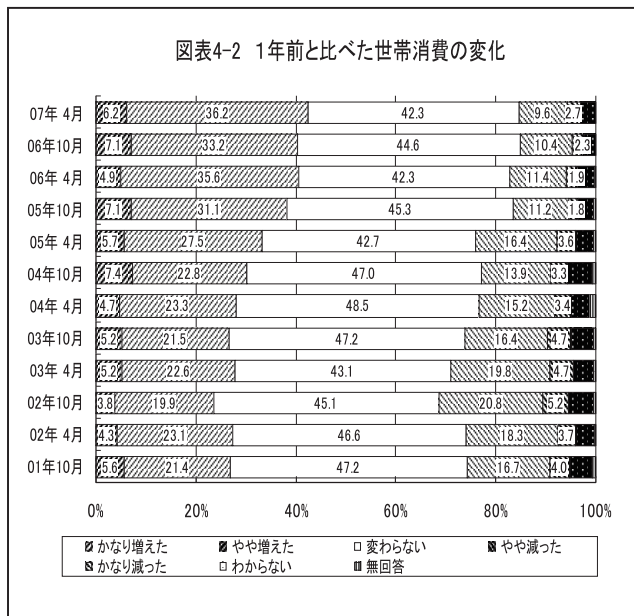
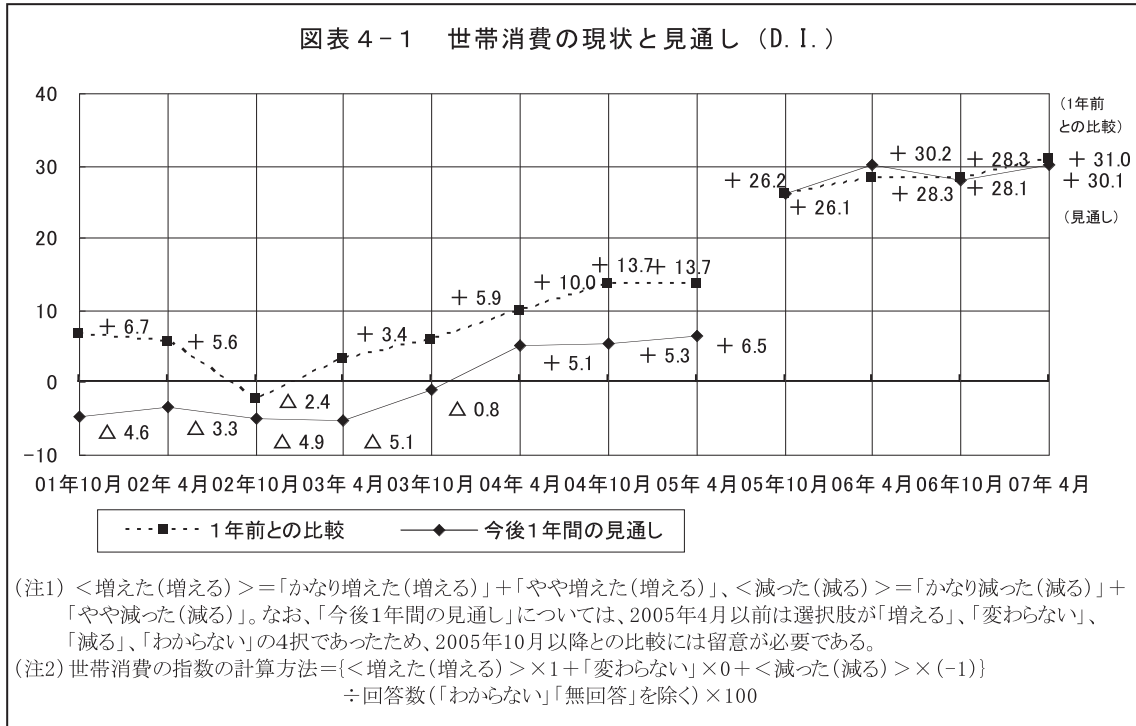
今後1年間くらいの間に失業する不安を感じている雇用者(「かなり感じる」+「やや感じる」)の割合は17.8%である。2004年4月調査以降3年以上にわたって、概ね同程度の水準で推移している(図表3)。



4 (賃金収入の現状・見通しに関する) 指数の計算方法=〔「かなり増えた(増える)」×1+「やや増えた(増える)」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った(減る)」×(-0.5)+「かなり減った(減る)」×(-1)〕÷回答数(「わからない」「無回答」を除く)×100

[世帯消費の現状・見通し](問13・問14)

世帯消費については、1年前と比べた現状、今後1年間の見通しのいずれについても、<増えた(増える)>とする回答が優勢である(図表4-1~3)。世帯消費D.I.⁵は、現状(+31.0)、見通し(+30.1)ともかなりのプラスを維持しており、過去3回の調査と同様に世帯消費の堅調さを示している。

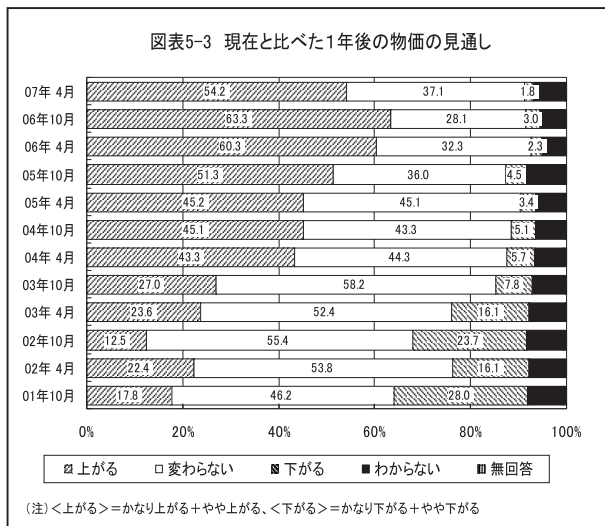
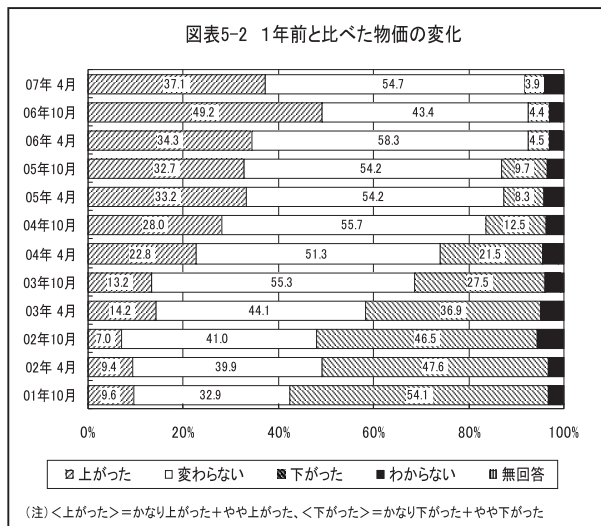
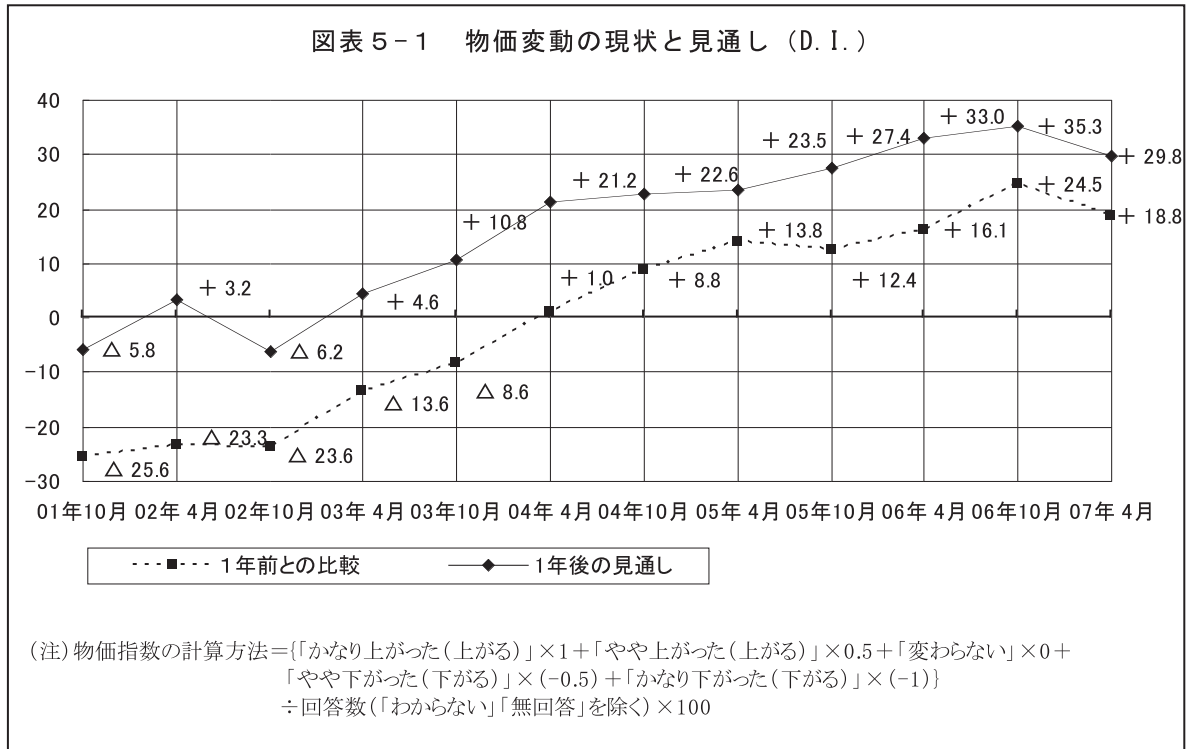


5 (世帯消費の現状・見通しに関する) 指数の計算方法={<増えた(増える)>×1+「変わらない」×0+<減った(減る)>×(-1)}÷回答数(「わからない」「無回答」を除く)×100。
 <増えた(増える)>=「かなり増えた(増える)」+「やや増えた(増える)」、<減った(減る)>=「かなり減った(減る)」+「やや減った(減る)」。なお、「今後1年間の見通し」については、2005年4月以前は選択肢が「増える」、「変わらない」、「減る」、「わからない」の4択であったため、2005年10月以降との比較には留意が必要である。

〔物価の現状・見直し〕(問16・問17)

物価については、1年前と比べた現状、1年後の見通しのいずれについても、＜上がった(上がる)＞とする回答が優勢である(図表5-1～3)。物価D.I.⁶は、現状(+18.8)、見直し(+29.8)ともにプラスを維持しているが、半年前の調査と比べると、プラス幅は縮小している。

それぞれの回答割合の変化をみると、現状については、＜上がった＞とする割合が37.1%となって前回(06年10月)の調査(49.2%)と比べて低下している。1年後の見直しについても、＜上がる＞の割合が54.2%となって前回調査(63.3%)より低下している。また、＜下がった＞、＜下がる＞の割合は、5年前の調査ではそれぞれ5割弱、2割弱を占めていたのと比べると、今回調査では3.9%、1.8%と大きく低下している。

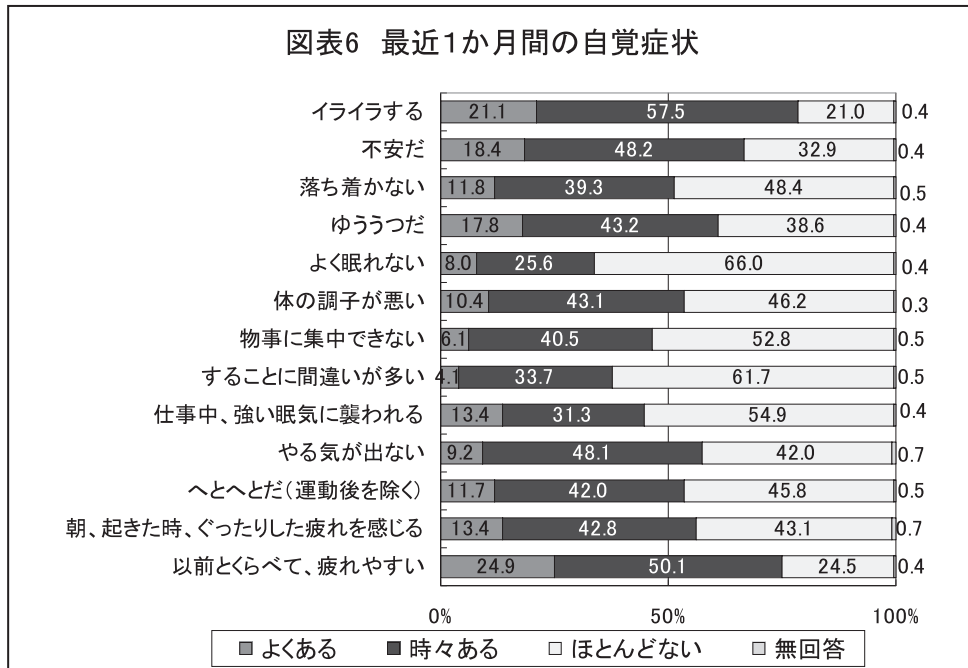


6 (物価の現状・見直しに関する) 指数の計算方法 = 「かなり上がった(上がる)」×1 + 「やや上がった(上がる)」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや下がった(下がる)」×(-0.5) + 「かなり下がった(下がる)」×(-1) ÷ 回答数(「わからない」「無回答」を除く) × 100

トピックス調査1 働き方の現状と意識

〔疲労に関する自覚症状〕(問26)

最近1か月間の疲労に関する自覚症状(例えば、「イライラする」等)についてたずねたところ、「よくある」と「時々ある」を合わせると50%を超える項目が多い(図表6)。特に、「イライラする」「以前とくらべて、疲れやすい」「不安だ」などを自覚している者が多い。

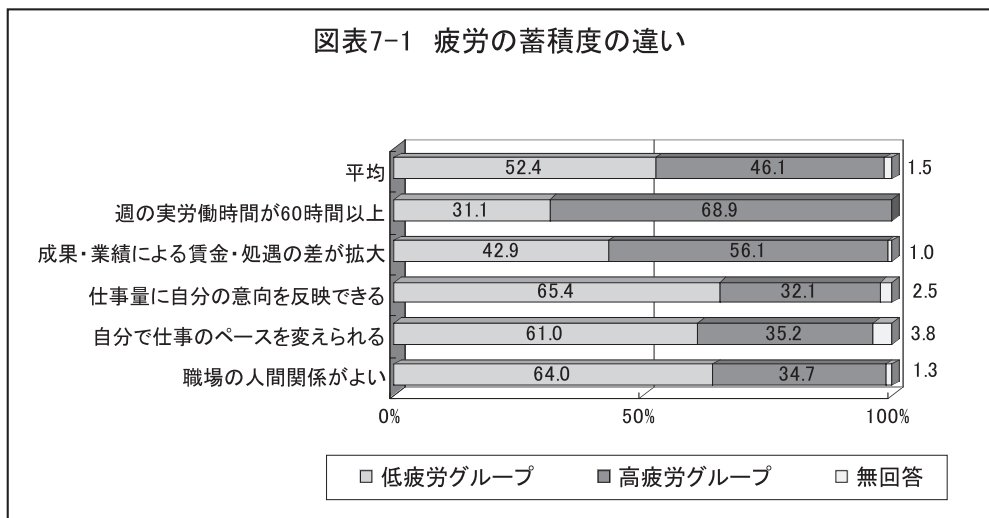


自覚症状の13項目それぞれについて、「よくある」を3点、「時々ある」を1点、「ほとんどない」を0点とし、その回答の点数を足し合わせて、0～9点を仮に「低疲労グループ」、10点以上を「高疲労グループ」と呼ぶ。その上で、両者の区分がどのような回答属性と関係しているか調べた。

「働き方」との関係でみると(図表7-1)、週の実労働時間(残業を含む)が「60時間以上」に及ぶ者については、「高疲労グループ」に属する割合が68.9%と、高い回答比率である。また、(正社員の間で)成果や業績による賃金・処遇の差が、職場で5年前と比べ拡大したとする者も56.1%と高い値を示している。

逆に、「仕事量に自分の意向を反映できる」(65.4%)、あるいは、「自分で仕事のペースを変えられる」

(61.0%)といった、仕事の裁量に関する割合が高い者については、「低疲労グループ」が相対的に高い割合を占めている。また、「職場の人間関係がよい」とする者についても、同様に「低疲労グループ」の割合(64.0%)が高い。



なお、年齢階級別にみると、20歳代と40歳代において、「高疲労グループ」の占める割合が高くなっている（図表7-2）。

図表 7-2 疲労の蓄積度の違い(年齢階級別) (%)

	低疲労グループ	高疲労グループ	無回答
20歳代	42.7[40.8]	55.0[56.7]	2.3[2.5]
30歳代	54.8[54.5]	44.7[44.9]	0.5[0.6]
40歳代	50.6[45.5]	48.3[52.8]	1.1[1.6]
50歳代	60.9[59.5]	36.9[40.5]	2.2[0]
合計(平均)	52.4[50.5]	46.1[48.4]	1.5[1.1]

(注) []内は正社員のみの数値

週60時間以上に及ぶ長時間労働や、成果主義の浸透による賃金・処遇の格差の拡大と、疲労の蓄積度とは相関している可能性がある。また、仕事量の決定などの、裁量の度合いが高いことや、職場の人間関係が良好であることは、疲労の軽さと何らかの関係があることがうかがえる。

〔社会保障や労働法に関する制度の認知〕(問27)

法定労働時間を超えて残業した時には割増賃金を請求できることなど、図表8にある社会保障や労働法に関する制度(7項目)を知っていたか否かをたずねたところ、平均して4.5項目が認知されていた。ただし、それぞれの項目について認知している割合をみると29.4%から88.1%まで、ばらつきがみられる。

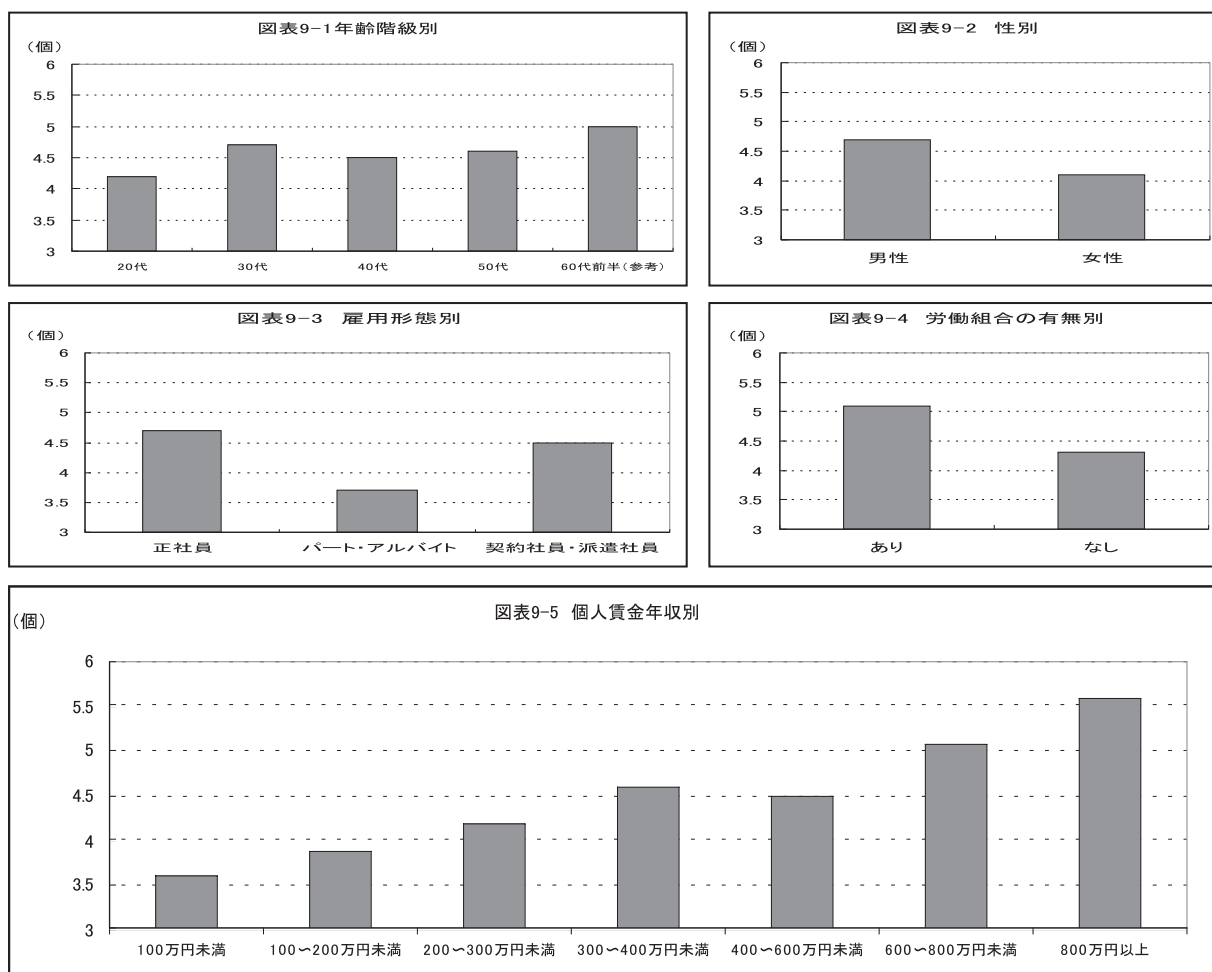
図表 8 社会保障や労働法に関する制度の認知割合

社会保障制度等の項目	認知割合 (%)
国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない	84.4
失業しても、ハローワークに行って自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない	88.1
人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある	66.0
雇われて働いている人は、法定労働時間を超えて残業した場合は、割増賃金を請求できる	53.9
雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる	74.7
雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる	29.4
雇われて働いている人は申し出ることにより、原則として子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる	45.8

年齢階級別に認知している項目数をみると、特に20歳代で少ない値(平均4.2個)を示している。また、性別にみると女性(4.1個)が、雇用形態別にみるとパート・アルバイト(3.7個)が、少ない。労働組合の有無別に比較すると、「ある」場合にあっては5.1個であるのに対し、「ない」は4.3個となっている。さらに、個人の賃金年収別にみると、概ね年収が少なくなるほど認知している個数は少ない(図表9-1～5)。

20歳代の若年層、女性、パート・アルバイトといった、雇用や就業条件が不安定である者ほど、社会保障や労働法に関する制度を理解していない。また、労働組合がなかったり、年収が低かったりする場合にも同様の状況がみられる。

図表9 平均認知項目数

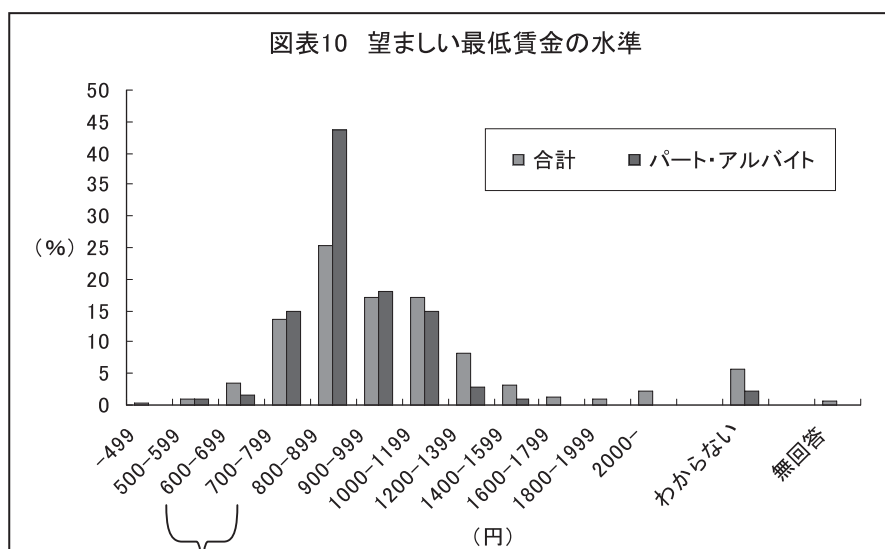


【望ましい最低賃金の水準】(問28)

回答者の地域において望ましい最低賃金の水準をたずねたところ、最も回答が多かったのが「800円以上900円未満」(25.3%)であり、「900円以上1,000円未満」及び「1,000円以上1,200円未満」(ともに17.2%)が次いでいる(図表10)。

パート・アルバイトについても、「800円以上900円未満」が最も多くの回答割合を占めている(43.6%)が、合計の数値と比較すると、「800円以上900円未満」の近くに分布が集中している。

多くの者は、調査対象の地域における法定最低賃金額(平成18年度:652~719円)より高い水準の最低賃金を望んでいることがわかる。



調査対象の地域における最低賃金額(平成18年度)の範囲

〔社員間の格差〕(問29)

＜正社員と非正社員との間の格差＞(図表11-1、2)

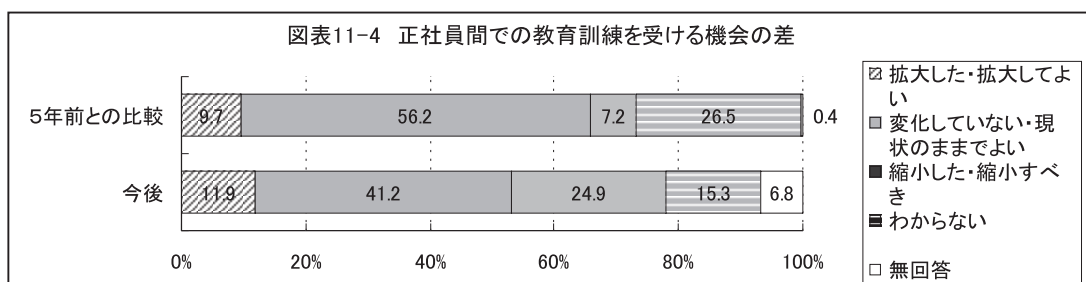
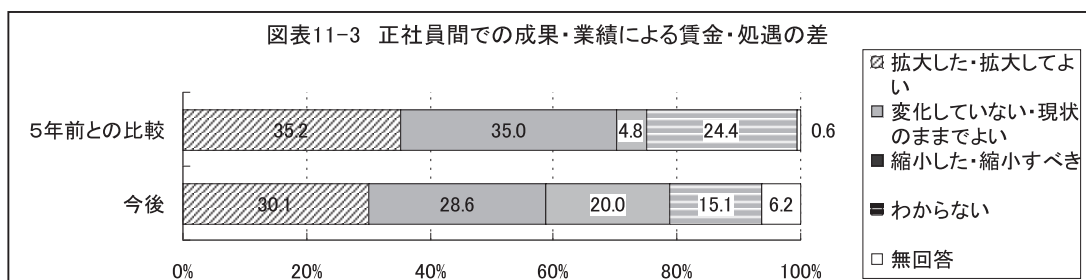
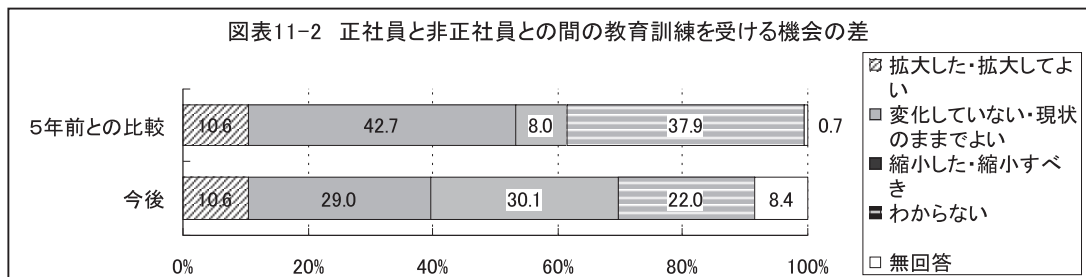
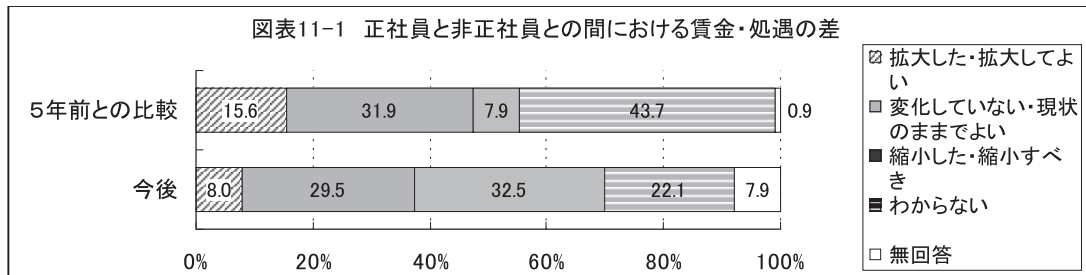
5年前と比較して正社員と非正社員の間で賃金・処遇の差が「拡大した」とする者の割合は15.6%であり、「縮小した」の7.9%を上回っている。逆に今後については、「縮小すべき」が32.5%を占め、「拡大してよい」の8.0%を上回っている。教育訓練を受ける機会の差についても、同様の傾向がみられる。

賃金・処遇や教育訓練を受ける機会の差については、現状では5年前と比べて拡大する動きもみられるが、今後は縮小すべきと考える者が、拡大してよいとする者よりも多くの割合を占めている。

＜正社員の間での格差＞(図表11-3、4)

5年前と比較して、正社員の間での成果・業績による賃金・処遇の差については「拡大した」とする者が35.2%を占め、「縮小した」は4.8%となっている。今後については「拡大してよい」が30.1%である一方、「現状のままでよい」が28.6%、「縮小すべき」が20.0%となっている。また、教育訓練を受ける機会の差については、今後「縮小すべき」(24.9%)が「拡大してよい」(11.9%)を上回っている。

成果・業績による賃金・処遇の差については、現状では5年前と比べて拡大している可能性がある。しかし、今後については多くの者が、縮小するか現状のままを望んでいる。また、教育訓練を受ける機会についても、今後は差を縮小するのが望ましいとする者が、拡大してよいとする者よりも多い。



(注) 「5年前との比較」については、「当てはまる事例がない」を除いて集計。正社員の間での差については、正社員のみ集計。

トピックス調査2 (選挙、政治について)

〔現在の支持政党〕(F12)

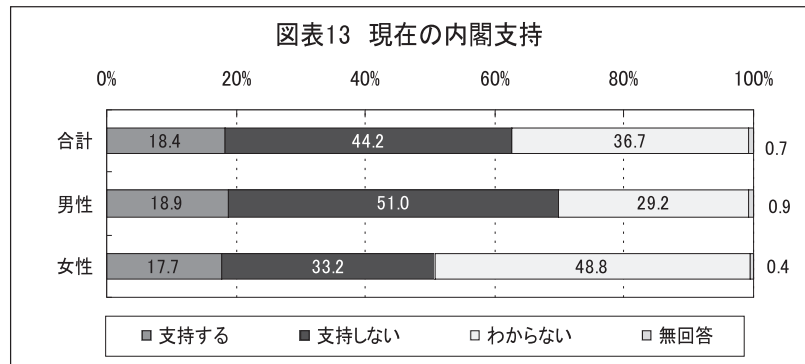
現在の支持政党をみると、「支持政党はない」が58.0%とほぼ6割を占めたほか、「自民党」支持17.2%、「民主党」支持15.0%となった。30歳代男性、20歳代と40歳代の女性で「支持政党なし」の比率が特に高い。また、女性30歳代、50歳代は「自民党」支持が2割を超え、「民主党」支持を10%ポイント程度上回っている(図表12)。

図表12 現在の支持政党 (％・人)

		自由民主党	民主党	公明党	社会民主党	日本共産党	国民新党	新党日本	その他	支持政党はない	無回答	回答数
合計		17.2	15.0	4.9	0.4	3.0	0.1	0.0	0.0	58.0	1.4	738
男性	計	18.0	18.7	4.8	0.4	2.2	0.2	0.0	0.0	54.7	0.9	455
	20歳代	17.2	16.1	5.4	1.1	2.2	1.1	0.0	0.0	57.0	0.0	93
	30歳代	11.8	12.5	5.1	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	69.1	0.0	136
	40歳代	18.7	18.7	2.8	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	54.2	2.8	107
	50歳代	25.2	27.7	5.9	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	37.0	0.8	119
	60歳代前半(外数)	32.3	22.2	3.0	2.0	4.0	0.0	0.0	0.0	32.3	4.0	99
女性	計	15.9	9.2	4.9	0.4	4.2	0.0	0.0	0.0	63.3	2.1	283
	20歳代	9.0	5.1	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.6	2.6	78
	30歳代	23.6	11.1	2.8	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	58.3	1.4	72
	40歳代	9.6	8.2	4.1	1.4	5.5	0.0	0.0	0.0	69.9	1.4	73
	50歳代	23.3	13.3	5.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	45.0	3.3	60
	60歳代前半(外数)	27.9	8.2	1.6	1.6	9.8	0.0	1.6	0.0	44.3	4.9	61

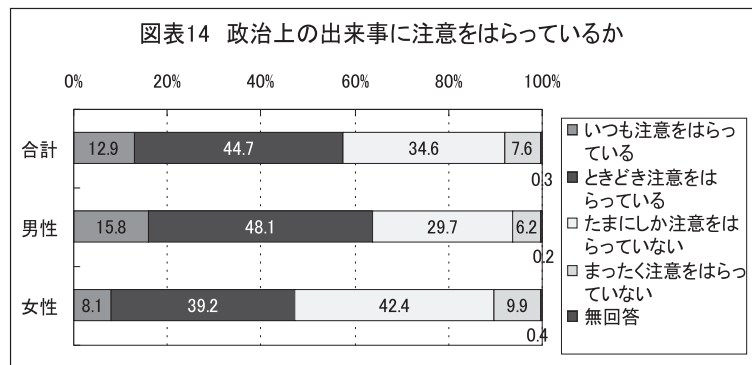
〔現在の内閣支持〕(問36)

現在の内閣に対する支持についてみると(図表13)、「支持する」が18.4%、「支持しない」が44.2%と「支持しない」が大きく上回る。男女で「支持する」の比率はかわらないが、男性では「支持しない」が51.0%と半数以上を占め、女性は「わからない」が48.8%を占める。



〔政治上の出来事についての注意〕(問35)

政治上の出来事について、どの程度注意を払っているかについてたずねたところ(図表14)、「ときどき注意をはらっている」が44.7%と最も多く、「いつも注意をはらっている」が12.9%、「まったく注意をはらっていない」は7.6%となった。男性は「いつも注意をはらっている」と「ときどき注意をはらっている」の合計が6割以上を占めるのに対し、女性は半数に満たない。



〔2005年衆議院選挙—投票行動〕(問30)

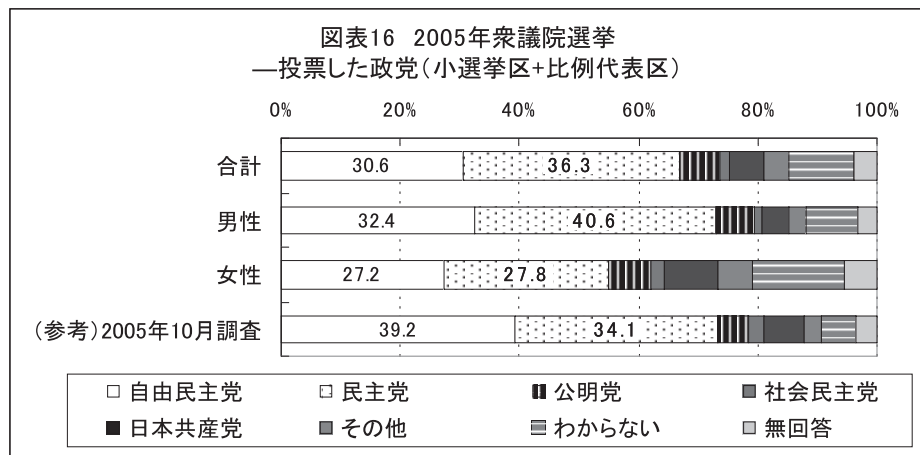
2005年衆議院選挙の投票行動をみると(図表15)、「投票した」が63.7%、「棄権した」が21.1%となった。男女ともに年齢が上昇するに伴って「投票した」の比率が高まるが、男性では、30歳代が56.6%と他の年齢層に比べ低い比率となっている。また、女性では、20歳代において、「投票した」の比率が30.8%と低く、「覚えていない」が25.6%と他の年齢層に比べ高い比率となっている。

図表15 2005年衆議院選挙—投票行動 (％・人)

		投票した	棄権した	覚えていない	無回答	回答数	(参考) 05年10月調査 投票した
合計		63.7	21.1	14.8	0.4	738	78.7
男性	計	68.1	18.2	13.0	0.7	455	82.9
	20歳代	63.4	22.6	12.9	1.1	93	75.0
	30歳代	56.6	27.9	15.4	0.0	136	81.0
	40歳代	66.4	16.8	15.0	1.9	107	84.3
	50歳代	86.6	5.0	8.4	0.0	119	89.8
	60歳代前半(外数)	84.8	10.1	4.0	1.0	99	92.5
女性	計	56.5	25.8	17.7	0.0	283	72.5
	20歳代	30.8	43.6	25.6	0.0	78	64.4
	30歳代	61.1	22.2	16.7	0.0	72	65.3
	40歳代	63.0	20.5	16.4	0.0	73	81.2
	50歳代	76.7	13.3	10.0	0.0	60	80.5
	60歳代前半(外数)	72.1	14.8	13.1	0.0	61	86.3

〔2005年衆議院選挙—投票した政党〕(問30 付問1(1)、(2))

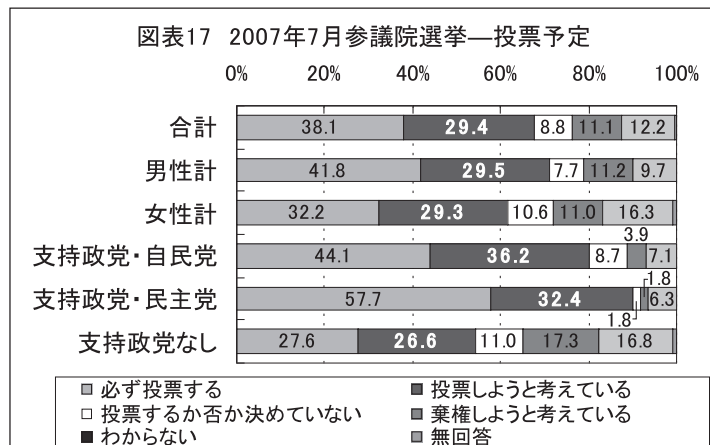
2005年の衆議院選挙で「投票した」と回答した者に対して、投票した政党をたずねたところ(図表16)、「民主党」が36.3%と最も高く、「自民党」は30.6%であった。男性は「民主党」が40.6%を占め「自民党」を8.2%ポイント上回っている。また、女性は「民主党」27.8%、「自民党」27.2%と僅差となっている。



(注)2005年衆議院選挙で「投票した」と回答した者を対象。「小選挙区」と「比例代表区」の投票した政党の回答数を合算し、算出。

〔2007年7月の参議院選挙—投票予定〕(問31)

2007年7月の参議院選挙の投票予定についてみると(図表17)、「必ず投票する」が38.1%、「投票しようと考えている」が29.4%と、投票予定とする者が約3分の2を占める。また、「棄権しようと考えている」は約1割(11.1%)を占め、「投票するか否か決めていない」は8.8%である。支持政党別にみると、「民主党」支持では57.7%が「必ず投票する」としており、また「支持政党なし」は「棄権しようと考えている」が17.3%と、自民党や民主党支持者に比べ高い比率となっている。



〔2007年7月の参議院選挙—投票する可能性の高い政党〕(問31 付問1)

本年7月の参議院で投票する可能性の高い政党についてたずねたところ(図表18)、「民主党」が29.4%、「自民党」が28.8%となった。また、「無所属その他(野党系)」が10.3%と約1割を占める。男性は「民主党」が36.7%と「自民党」を8.4%ポイント上回っているが、女性の場合、「民主党」が17.6%と「自民党」を12.0%ポイント下回っている。また、労組加入別にみると、「加入あり」は「民主党」が37.4%と「加入なし」を10.7%ポイント上回っているが、「自民党」も27.7%を占める。さらに、「支持政党なし」についてみると、「民主党」

が23.9%、「自民党」が20.8%、そして「無所属その他(与党系+野党系)」が3割近く(29.0%)を占める。

図表18 2007年参議院選挙—投票する可能性の高い政党(%)・人

	自民党	民主党	公明党	社民党	共産党	国民新党	新党日本	他(与党系)	無所属その他(野党系)	無所属その他	無回答	回答数
合計	28.8	29.4	6.7	2.1	5.8	0.3	0.0	6.4	10.3	10.1	653	
男性	28.3	36.7	6.5	1.7	5.2	0.2	0.0	5.2	9.7	6.5	403	
女性	29.6	17.6	7.2	2.8	6.8	0.4	0.0	8.4	11.2	16.0	250	
労組加入	あり	27.7	37.4	4.5	1.3	3.9	0.0	7.7	7.7	9.0	155	
	なし	29.3	26.7	7.9	2.4	6.4	0.0	6.2	11.3	9.6	468	
支持政党なし	20.8	23.9	2.3	3.1	4.6	0.3	0.0	10.5	18.5	16.0	351	

(注)参議院選挙の投票予定で「棄権しようと考えている」、「無回答」を除く。

〔2007年7月の参議院選挙—投票する理由〕(問31 付問2)

今度の参院選で投票する可能性の高い政党について、その政党に投票しようとする理由をたずねたところ(図表19)、「他の政党よりまだだから」が36.0%と最も多く、ついで「現内閣の政策をあまり支持していないから」(14.2%)、「その党の政策や活動を支持するから」(10.4%)となっている。男性は「現内閣の政策をあまり支持していないから」が18.6%と女性を10%ポイント以上上回り、また女性20歳代では「わからない」が34.4%と約3分の1を占め、女性30歳代では「ほかの党よりまだだから」という消極的理由を挙げた者が47.6%と半数近くを占める。労組加入別にみると、「加入あり」では「所属する労働組合が推薦しているから」が6.5%となっている。また、投票予定政党で「自民党」、「民主党」と回答した者についてみると、「自民党」では、「ほかの党よりまだだから」が60.6%と比率が高く、また、「民主党」では、「現内閣の政策をあまり支持していないから」が30.2%を占める。

図表19 2007年参議院選挙—特定の政党に投票しようとする主な理由(%)・人

	その党の政策や活動を支持するから	その党の党首が好きだから	ほかの党よりまだだから	ほかの党よりまだだから	現内閣の政策をあまり支持していないから	支持する候補が入っているから	推薦しているから	所属する労働組合が推薦しているから	所属する団体が推薦しているから	家族や知人のすすめだから	地元や生活の上での利益を代表しているから	その他	わからない	無回答	回答数
合計	10.4	2.3	36.0	14.2	4.0	1.5	1.5	4.4	2.9	4.3	12.4	6.0	653		
男性	10.2	2.5	37.2	18.6	3.7	1.7	1.7	3.0	3.0	5.7	9.7	3.0	403		
女性	10.8	2.0	34.0	7.2	4.4	1.2	1.2	6.8	2.8	2.0	16.8	10.8	250		
労組加入	あり	11.0	2.6	35.5	17.4	1.9	6.5	2.6	0.6	1.9	1.9	12.3	5.8	155	
	なし	10.0	2.1	36.3	13.0	4.9	0.0	1.3	5.8	3.2	5.1	12.8	5.3	468	
投票予定政党	自民党	14.4	1.6	60.6	0.0	3.2	0.5	0.5	2.1	3.2	2.1	11.7	0.0	188	
	民主党	7.3	4.2	32.3	30.2	6.3	4.2	2.1	1.0	0.5	7.3	4.2	0.5	192	

(注)参議院選挙の投票予定で「棄権しようと考えている」、「無回答」を除く。

〔2007年7月の参議院選挙—争点〕(問32)

今回の参議院選挙でどのような問題を争点にするべきかをたずねたところ、①「年金・福祉問題」が67.3%と最も高く、ついで②「景気回復」(50.9%)、③「医療・介護」(49.7%)、④「税制改革」(47.3%)、⑤「少

子高齢化問題」(45.0%)となった(図表20)。男性は「税制改革」や「財政再建」で女性に比べその比率が高く、女性は「年金・福祉問題」に次いで「医療・介護」が第2位にランクされ、また「災害対策」、「拉致問題」といった項目で男性に比べ高い比率となっている。

図表20 2007年参議院選挙—どのような問題を争点にすべきか (％・人)

	合計	男性計	女性計		合計	男性計	女性計
年金・福祉問題	67.3	64.8	71.4	災害対策	23.2	17.6	32.2
景気回復	50.9	51.6	49.8	治安問題	18.4	16.9	20.8
医療・介護	49.7	44.0	59.0	拉致問題	16.3	11.6	23.7
税制改革	47.3	50.3	42.4	食の安心・安全	14.5	11.9	18.7
少子高齢化問題	45.0	44.6	45.6	政治倫理・政治改革	14.4	16.7	10.6
雇用・労働問題	41.3	42.6	39.2	憲法問題	8.1	8.4	7.8
行政の簡素化	40.2	43.7	34.6	地方分権	5.4	5.5	5.3
財政再建	38.3	42.4	31.8	その他	2.3	2.6	1.8
環境問題	38.3	36.5	41.3	無回答	0.4	0.4	0.4
教育改革	34.7	33.0	37.5	回答数	738	455	238

〔政党による有名人・著名人の公認、推薦についての考え方〕(問33)

政党による有名人・著名人の公認、推薦についての考え方をみると(図表21)、「知名度にたよった票集めは望ましくないと思う」が52.6%と半数以上を占め、ついで「政治家に望まれる能力水準が低下すると思う」が38.6%となった。男性

に比べ、女性では「政党が身近に感じられるようになると思う」(20.1%)、「政党のイメージアップにつながると思う」(11.3%)の比率が高く、政党による有名人・著名人の公認、推薦に肯定的なイメージを持つ者の比率が高い。

図表21 有名人・著名人の公認、推薦についての考え方 (％・人)

	合計	男性計	女性計
知名度にたよった票集めは望ましくないと思う	52.6	56.9	45.6
政治家に望まれる能力水準が低下すると思う	38.6	42.2	32.9
政策を問う選挙から有権者が遠ざかると思う	18.8	22.0	13.8
興味はない	17.2	15.6	19.8
政党が身近に感じられるようになると思う	13.7	9.7	20.1
政党のイメージアップにつながると思う	8.1	6.2	11.3
票を集めるためには必要だと思う	8.1	8.6	7.4
その他	3.3	3.3	3.2
無回答	0.4	0.4	0.4
回答数	738	455	283

〔政党マニフェストの認知〕(問34)

政党のマニフェストについての認知度合いをみると(図表22)、「今まで知らなかった」は6.8%と少なく、9割以上が知っている。しかし、「知っているが見たことはない」が36.6%と3分の1以上を占め、実際に「内容を読んで投票の参考にしたことがある」は19.4%、「内容を読んだことはあるが投票の参考にしたことはない」は12.5%と、「読んだ」人は3割強にとどまった。投票予定政党別に見ると、「民主党」では、「読んだ」(「内容を読んで投票の参考にしたことがある」+「内容を読んだことはあるが投票の参考にしたことはない」)42.2%と「自民党」(34.6%)に比べ高い比率となった。

図表22 政党マニフェストの認知 (％・人)

	合計	投票予定	
		自民党	民主党
内容を読んで投票の参考にしたことがある	19.4	21.3	20.8
内容を読んだことはあるが投票の参考にしたことはない	12.5	13.3	21.4
見たことがある	24.5	25.0	25.5
知っているが見たことはない	36.6	30.3	31.8
今まで知らなかった	6.8	10.1	0.5
無回答	0.3	0.0	0.0
回答数	738	188	192

研究委員会報告

生産業務での外部人材活用に関わる労使協議と労使の取り組み

『請負等外部人材に関する労使間の 課題に関する調査研究報告書』概要報告

東京大学社会科学研究所客員准教授 佐野 嘉秀

財団法人連合総合生活開発研究所は、2006年度、財団法人労働問題リサーチセンターからの委託を受けて「請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究」（主査：久本憲夫京都大学経済学研究科教授）を設置し、このたび、その成果として『請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究報告書』（2007年3月）をまとめた。同研究では、電機、輸送用機械、電力、金属といった幅広い産業に属する計11社の企業および労働組合を対象に、請負社員や派遣社員などの外部人材の活用に関する労使協議や労使の取り組みについてインタビュー調査を実施した。調査にご協力いただいた企業ならびに労働組合の皆様にお礼を申し上げたい。

ここでは、調査にご協力いただいた事例のなかから、とくに業務請負業や人材派遣業を営む人材ビジネス企業が雇用する請負社員や派遣社員を生産業務で活用している6社6組合の事例について取り上げ紹介したい¹。このような派遣社員や請負社員は、近年、とくに活用がすすんでいる外部人材の形態といえる。企業は、こうした外部人材の適切かつ公正な活用に向け、どのように取り組んでいるのか。また、労働組合は、外部人材の活用に関してどのような方針をとり、どのような取り組みを行っているか。インタビュー調査からあきらかになったことの概要を紹介させていただきたい。

1. 経営による外部人材活用に関わる取り組み

事例として取り上げた企業は、およそ、生産量の変動に合わせて要員数を柔軟に調整し、固定的な人件費コストを抑制するための手段として外部人材を活用している。しかし、活用に伴い、正社員の技能形成が滞ることで、自社における技能の継承が難しくなりかねないことや、外部人材の定着率が低いこと、自社の社員が外部人材の作業指導に割く時間が増加し、生産性が低下しかねないことなどの問題点も指摘している。事例企業は、これらを含む問題の発生をおさえつつ、外部人材を効率的かつ公正に活用するうえで、どのような取り組みを行っているか。まず、こうした外部人材の活用に関わる経営の取り組みの内容について、その概要をまとめると以下の①～⑥のようになる。

- ①**外部人材を活用する業務の選択**：外部人材を活用する業務をみると、正社員の仕事と比べて技能を要さない、定型的ないし補助的な仕事を中心に外部人材を活用する事例が多い。ライ

1 事例の内訳は、総合家電メーカーA社携帯電話専業B事業部（携帯電話端末）／総合家電メーカーA社労働組合D事業所支部、総合家電メーカーB社C事業所（携帯電話およびPHS電話端末）／総合家電メーカーB社労働組合C支部、総合空調メーカーC社D製作所（ルームエアコン）／総合空調メーカーC労働組合D支部、輸送用機械製造E社製造部門（輸送用機器）／輸送用機械製造E労働組合、計測器関連事業H社本社工場（水道メーター）／計測器関連事業H社労働組合、自動車用部品製造I社（四輪乗用車・二輪自動車用足回り製品）／自動車用部品製造I労働組合である。（ ）内は主な製品。

ンを単位として外部人材に業務を任せている事例のなかには、量産ラインに従事する正社員と外部人材とで業務の難易度にちがいが無いとする事例もある。しかし、同事例でも、設計部門との連携がとくに要求される試作品の製造ラインは、正社員のみを担当させている。生産業務において、外部人材の基幹的な活用をすすめる事例でも、正社員のみが担当する仕事の領域が保たれているといえる。

- ②**外部人材への研修の実施**：外部人材の多くは、受け入れた時点で必ずしも生産業務に習熟した人材ではない。そこで、事例企業のなかには、外部人材に対して、受け入れ時の研修を実施する事例もみられる。このほか、外部人材のリーダー層を対象とした研修を用意する事例もある。
- ③**労災防止への取り組み**：安全衛生管理に関して、イ) 自社の担当者と請負・派遣会社の責任者が参加する委員会を設け情報交換を行うほか、ロ) 請負リーダーに対する安全講習会を開催したり、ハ) 自社の安全衛生に関する研修に請負会社の担当者の参加を呼びかけたりする事例もみられる。また、ニ) 派遣社員に対して、期間工や他工場から応援にきた正社員と同じ内容で安全教育を実施する事例もある。
- ④**法令遵守への取り組み**：職業安定法や労働者派遣法、労働基準法といった労働者保護に関わる法律の遵守の観点からは、イ) 実際に外部人材の管理にあたる自社社員に対して、関連法令についての周知をはかったり指導したりする、ロ) 法令を遵守できる派遣・請負会社を選んで利用する、ハ) 請負会社に、請負社員の社会保険料の加入情報について報告を求める、ニ) 指揮命令関係の混在を避けるため、外部人材の制服を各社に用意してもらう、ホ) 派遣会社から三六協定を取り寄せ、派遣社員を部下にもつ社員に周知させているなどの取り組みを行う事例がある。
- ⑤**外部人材からの苦情相談への対応**：外部人材からの苦情相談に対しては、請負会社や派遣会社の担当者がまず対応するというかたちをとる事例が多い。この場合、苦情・相談の内容により、必要であれば自社の担当者にも伝えられる。ただし、派遣社員については、指揮命令者にあたる自社の正社員が、派遣社員ないし派遣社員のリーダーからの苦情や相談に直接対応する事例もみられる。
- ⑥**外部人材の処遇・就業環境の改善**：外部人材の定着率や仕事意欲の向上を目的とした取り組みとしては、上記の苦情相談対応のほか、イ) 外部人材の処遇改善について請負会社に要望をだす事例や、ロ) 食堂やロッカーなどの就業環境の面での取り扱いを正社員と外部人材とできるだけ同等に行おうとする事例、ハ) 外部人材を対象としたイベントを企画したり、自社の行事への参加を外部人材にも呼びかけたりする事例がみられる。

2. 外部人材活用に関わる労使協議と労働組合の取り組み

事例企業では、労働組合が、経営による外部人材の活用に関して関心をよせ、労使協議の場で活用のあり方について発言している。そうした労使協議の場としては、「経営協議会」や「労使協議会」、「労務委員会（支部交渉）」などの、定期的で開催されるフォーマルな労使協議の機関が利用されている。

上でみた外部人材の活用に関わる経営の取り組みのなかには、このような労使協議の結果を踏まえたものがあるほか、経営が、労働組合との協議や話し合いのなかで課題を明確に自覚し取り

組んでいるものもあると考えられる。

そこで、外部人材の活用に関する労働組合の考え方についてみると、事例に共通して、外部人材を活用することが、コストの抑制をつうじて競争力や収益、事業の存続に貢献することで、組合員の雇用を維持することにつながる側面があると考えている。そして、経営による外部人材の活用に理解を示している。

ただし、外部人材を「欠かせないパートナー」と位置づける事例から、外部人材の活用について「事業競争力を維持するための施策のひとつとしては一定の部分は理解」する事例、外部人材よりも有期雇用社員の活用を優先させる方針をとる事例まで、外部人材の活用に関する労働組合の姿勢にはちがいもみられる。

とはいえ、いずれの事例にも共通して、労働組合は、現状において外部人材を活用していることを前提に、それに伴い生じうる個々の問題に現実的に対応していこうとしている。

(1) 労使協議をつうじた経営への発言

このような基本姿勢のもと、労働組合は、外部人材の活用に関して労使協議の場でどのような発言をおこなっているのだろうか。発言の内容についてまとめると、以下の①～⑦のようになる。

- ①**正社員の職域の確保を要求**：外部人材を活用する仕事の範囲を限定し、自社の正社員の職域を確保するよう経営に発言する事例がある。外部人材を活用する仕事の範囲が拡大することで、自社の社員を担い手とした技能の継承や蓄積が難しくなる可能性がある。そこで、自社の正社員が仕事の経験をつうじて技能を習得できるよう、外部人材を活用する仕事の範囲を限定し、経験を要する高度な仕事を中心として、正社員の職域を確保しようとしているのだと考えられる。
- ②**正社員のラインの確保を要求**：正社員が担当する生産ラインを確保することを労使で確認する事例もある。外部人材へのラインの移管に伴い外部人材による正社員の代替がすすむことで、組合員の雇用機会がうばわれる可能性がある。そこで、事例の労働組合は、正社員のラインを確保することを経営に要求し、組合員の雇用を保障しようとしている。
- ③**外部人材の受け入れ規模について協議**：正社員に対する外部人材の比率について何らかの目安を設け、それをもとに経営と協議することで、外部人材の活用数が拡大していくことに歯止めをかけようとする事例もある。現状において、外部人材の定着率は必ずしも高くない。そのため、外部人材の比重が高まると、かれらへの教育訓練や作業指示などを行う自社の社員の労働強度が増す可能性がある。それゆえ、労働組合は、組合員である社員の労働強化をふせぎ組合員の労働条件をまもるため、正社員に対する外部人材の比率を目安として、外部人材の受け入れ規模について経営に発言しているものと考えられる。
- ④**正社員の継続採用を要求**：外部人材の活用がすすむなかでも、生産業務の担い手として正社員の採用を継続するよう経営に発言する事例もある。その意図としては、試作品の製作を担当するとともに、試作品の問題点を発見できる技能をもつ人材を育成して確保していくことや、生産段階で製品の潜在的な問題点を把握してそれを開発部門にフィードバックさせる仕組みを保つうえで、正社員の要員を確保していくことが必要であることが指摘されている。自社の社員を担い手とした技能の継承や蓄積をはかるほか、開発部門との連携により製品開

発の質を高めていくためにも、生産部門への正社員の継続的な採用とその育成が必要と考えられているといえる。

- ⑤**直接雇用の社員への置き換えを要求**：正社員の採用を増やすとともに、派遣社員を正社員ないし有期雇用の社員に順次置き換えることで、外部人材から直接雇用の社員への切り替えをすすめるよう経営に要求し合意にいたっている事例もある。同事例の労組は、外部人材の活用規模の拡大に伴い、外部人材の管理や指導にあたる社員の労働強度や、製品の品質、安全性、技能の継承などに関して問題が生じているとの認識をもっていた。これらの問題の発生を抑えるため、外部人材から直接雇用への切り替えを経営に要求したものと考えられる。
- ⑥**法令順守に関する発言**：職業安定法や労働者派遣法等の法令を遵守するかたちで企業や事業所が外部人材を活用することを重視して、経営に対して発言する労働組合の事例もみられる。そのなかには、自社の社員が請負社員に指揮命令することなく業務運営ができず、法的な要件を満たせないという観点から、請負活用を拡大するという経営側の提案の見直しを要求し、実際にも提案が見直された事例がある。
- ⑦**外部人材の労働条件の改善や就業環境の整備を要求**：外部人材の労働条件や就業環境の整備に関しては、派遣社員の残業時間の短縮について労使協議で取り上げる事例や、事業所内の正社員と外部人材の共用施設（食堂）の改善をはかるよう経営に要求する事例もみられる。

(2) 労使協議の枠外での労働組合の取り組み

事例とした労働組合のなかには、労使協議の場で経営に発言するほか、労使協議の枠組みの外でも、外部人材の活用に関する取り組みを行う事例がみられた。その内容についてまとめると、以下の①～④のようになる。

- ①**活用状況や問題について情報収集**：労使協議とは別に、外部人材の受け入れ先の部署名や要員数、業務内容、活用期間などに関して、経営から報告を受ける場を設け、外部人材の活用状況について把握する事例がある。このほか、「職場懇談会」「班長、リーダー懇談会」などの組合員との懇談会を利用するなどして、外部人材とともに働く一般の組合員から、外部人材の活用に伴う問題点をきいたり、外部人材の意見についてきいたりする事例もみられる。
- ②**労災防止への取り組み**：労災防止への労働組合の取り組みとして、安全に関する外部人材からの提案を積極的に経営側に伝える事例のほか、労使合同で外部人材の活用職場も含めた安全点検を実施する事例もみられる。
- ③**苦情相談の担当部署への取次ぎ**：報告書で取り上げた事例のなかには、外部人材のための苦情相談の窓口を労働組合として設けている事例はみられない。ただし、外部人材から支部に相談がもちこまれた場合に、自社の対応すべき部署への仲介を行う事例はある。
- ④**外部人材も参加する行事の開催**：外部人材とのコミュニケーションをはかったり、職場のチームワークや一体感を促したりするため、労働組合ないし労使が共同で実施するボウリング大会などのレクリエーション行事に外部人材の参加をよびかける事例もみられる。ただし、組合主催の行事に組合員でない外部人材を参加させるにあたっては、組合費としては費用を負担しない外部人材を行事に参加させることや、外部人材が事故を起こした際の責任の所在などについて、考え方やルールを整理する必要があるという指摘もみられる。

3. まとめ

以上、6社6組合の事例をもとに、そこでの外部人材の活用に関わる労使協議や労使の取り組みについて紹介させていただいた。現状において、事例の労使のように外部人材の活用に関して労使協議を実施している企業は必ずしも一般的ではない。事例として取り上げたのは、そうしたなかであって、外部人材の活用に関して緊密に労使協議が行われ、その結果を踏まえつつ、外部人材の適切かつ公正な活用がはかられている労使の事例といえる。

現在、労働組合のなかには、経営による外部人材の活用の進展を前にして、そうした事態に対してどのような態度をとり、外部人材の活用に関してどのような発言を行うかについて、模索している組合も少なくないと考えられる。とりわけそうした労働組合にとって、以上で紹介した労働組合の取り組みは、今後の活動のあり方を考えるうえでの参考となろう。

もちろん、以上で紹介したのは限られた数の事例にみられた労使協議や労使の取り組みにすぎない。当然ながら、外部人材の活用に関して労使で協議すべき事項や労使が取り組むべき内容は、ここで紹介したものに限られないはずである。

また、取り上げた事例のなかでも、労使協議や労使の取り組みの内容は事例ごとに様々であった。正社員等を含む人材活用に関する各社の方針や各労組の考え方、市場環境や経営状況、人材活用の状況などに応じて、外部人材の活用について労使で話し合うべき事項や労使が取り組むべき内容が異なってくることが示唆される。

とはいえ、いずれにせよ、外部人材の適切で公正な活用をすすめるうえで、外部人材の活用のあり方について労使で協議をつくすことの意義は大きいと考える。本研究で取り上げた事例は、外部人材の適切かつ公正な活用に向けて、積極的に労使協議を行う企業および労働組合が実際にあることをあきらかにしている。

<研究委員会の構成>

主査	久本 憲夫	京都大学大学院経済学研究科教授
	佐野 嘉秀	東京大学社会科学研究所客員准教授
委員	濱口桂一郎	政策研究大学院大学教授
	山岡 徹	横浜国立大学経営学部准教授
アドバイザー	小野 晶子	労働政策研究・研修機構研究員
	西村 博史	労働調査協議会主幹研究員
アドバイザー	新谷 信幸	電機連合総合研究企画室室長
	滑川 太一	JAM 産業・業種政策局局长
連合総研事務局	鈴木不二一	副所長
	川島 千裕	主任研究員（主担当）
	山脇 義光	研究員（副担当）
	茂呂 成夫	前主幹研究員
	高橋 友雄	前主任研究員
	松尾 浩明	前研究員
	大谷 直子	研究員

研究委員会報告

「平成18年度新規研究テーマ紹介3」

本年4月に新たに立ち上げた研究委員会を5月号に続き紹介する。

「イニシアチヴ2008—新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会

(1) 研究の概要

労働を取り巻く状況が絶えず変化するなかで、今、新しい労働ルールについてグランドデザインの提起が求められている。この研究は、おおむね10年先に視座を置き、公正・健全で活力ある経済社会を作るうえでその重要な基盤となる「労働」に係るルールについて、新たなグランドデザインを描き、その内容を広く世に提起するものである。

研究の枠組みとして、「労働契約法制」「労働時間法制」「雇用差別禁止法制」「労働市場政策」「労使関係法制」という労働政策の5つの柱を立て、それぞれにおける新たなルールのあり方を検討する。検討にあたっては、「労働経済学」及び「人的資源管理論」からの考察も加えていく。研究成果については、本年9月に中間的な取りまとめを行い、研究委員会の提言として発表する予定である。その後、さらに議論を積み重ねた上で最終報告書をまとめる。

なお、当研究は、連合（雇用法制対策局）からの受託事業として実施するものである。

（研究期間：2007年4月～2008年3月）

(2) 構成〔敬称略〕

主査：水町勇一郎	東京大学社会科学研究所准教授	委員：両角道代	明治学院大学法学部教授
委員：大石玄	北海道大学大学院法学研究科博士後期課程	アドバイザー：荻野勝彦	トヨタ自動車株式会社人事部担当部長
〃 太田聡一	慶應義塾大学経済学部教授	〃 杉山豊治	情報労連政策局長
〃 神林龍	一橋大学経済研究所准教授	事務局：鈴木不二一	連合総研副所長
〃 桑村裕美子	東北大学大学院法学研究科准教授	〃 川島千裕	連合総研主任研究員（主担当）
〃 櫻庭涼子	神戸大学大学院法学研究科准教授	〃 山脇義光	連合総研研究員（副担当）
〃 濱口桂一郎	政策研究大学院大学教授		

「イニシアチヴ2008—新しい労働ルールの策定に向けて」の研究にあたって

水町 勇一郎（東京大学社会科学研究所准教授）

今、経済財政諮問会議や厚生労働省などで、これからの雇用ルールのあり方を問う議論が活発に展開されています。世界的にみても、労働法制のあり方は、1980年代以降大きな変化を遂げています。その背景には、労働法制の前提にある社会の変化があります。

この労働法制改革をめぐる日本の議論と世界の議論を比べてみると、日本のこれまでの議論は、浮かび上がってきた問題に対し対症的に策を練り、それを寄せ集めたものとの感が否めません。その結果出てくるものは、複雑化し全体としてのバランスに欠けた法律規定の山という事態になるかもしれません。

日本の議論に欠けているものは、歴史に根ざした考察と最先端の理論研究を踏まえた大局的なビジョンのように思えます。若手中心のこの研究会では、これらの点を踏まえながら、新しい労働ルールのあり方を考える知的基盤とビジョンを提案したいと思います。

稲上毅・(財)連合総合生活開発研究所編

「労働 CSR—労使コミュニケーションの現状と課題」

NTT 出版 定価 3,360円(本体3,200円+税)

「働く現場でなにが起こっているか—いまや世界標準になった CSR (企業の社会的責任)。労働の現場で発生している問題に企業と組合双方へのアンケート調査から迫る。現代における CSR の実情を明らかにし、新しい時代の労使関係を模索する。」



- 総論 企業の社会的責任 (CSR) と労使の対応 (稲上毅)
- 第1章 日本企業の CSR とコーポレート・ガバナンス (神作裕之)
- 第2章 環境 CSR と労働 CSR—法規制と CSR の果たす役割— (小畑史子)
- 第3章 CSR と労働法・労使関係 (山川隆一)
- 第4章 CSR と企業別組合の役割 (呉学殊)
- 第5章 CSR と国際労働運動—グローバル化の負の側面への挑戦— (熊谷謙一)
- 第6章 企業不祥事と労働組合の社会的責任—連合の取り組み— (成川秀明)
- 第7章 産業別組合の先進的取り組み (浅井茂利/中村善雄/梅本修・吉野貴雄)
- 附録 企業の社会的責任 (CSR) に関するアンケート調査

※連合加盟組織には割引価格にて販売を行っております。
詳細は連合総研 03-5210-0851 (担当:後藤) までお問い合わせ下さい。

小峰隆夫+連合総合生活開発研究所編

人口減少の悪影響をいかに防ぎ、少子化にいかに歯止めをかけるか……

「人口減・少子化社会の未来—雇用と生活の質を高める」

明石書店 定価 3,360円(本体価格3,200+税)

「本書は少子化、人口減少問題について、勤労者・生活者の立場から見た論点を展開。少子化・人口減少の原因、人口減少下の日本経済の展望、労働力減少時代の高齢者雇用、少子社会と女性の労働、年金制度・医療制度の将来、育児と仕事の両立、子育て支援、家族意識の変化など、気鋭の執筆陣が、豊富で詳細な図表データや資料に基づき専門的立場から、今、採るべき貴重な政策課題を提言する。」

- 第1章 勤労者の視点から見た人口問題 (小峰隆夫)
- 第2章 少子化の要因と人口減少の諸相 (和田光平)
- 第3章 人口減少下の日本経済の展望と課題 (吉川薫)
- 第4章 労働力減少時代の高齢者雇用 (奥西好夫)
- 第5章 少子社会と女性の労働供給 (永瀬伸子)
- 第6章 高齢化・人口減少社会における年金制度・医療制度の将来 (駒村康平)
- 第7章 育児と仕事の両立を超えて (大石亜希子)
- 第8章 家族意識の変化と少子化 (渡辺秀樹)
- 第9章 少子化と子育て支援 (大日向雅美)



※ 連合加盟組織には割引価格にて販売を行っております。
詳細は、明石書店営業部03-5818-1171までお問い合わせ下さい。

事務職の心の病による労災決定件数が前年比2倍に増加

—厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」—

2007年5月16日に公表された平成18年度「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」*1によれば、2006年度の「過労死」等事案(脳血管疾患及び虚血性心疾患等)の労災支給決定件数は355件であり、前年度に比べ7.6%増加した。また、2006年度の精神障害等の労災支給決定件数は205件であり、前年度に比べ61.4%の増加となった。

仕事上のストレスによる労災支給決定件数を職種別にみると、前年度に比べて事務職が2倍、技能職が1.7倍、専門技術職が1.5倍の増加となった。また、年齢別にみると、30代が前年度の2.1倍、50代が1.7倍、40代が1.4倍に増加した。

さらに、留意しておかなければならない点は、過労やストレスによる労災請求件数が、年々増加している事実である。脳・心臓疾患は2001年度690件と比較して、2006年度は938件と1.4倍に、精神障害は2001年度268件から、2006年度は819件と3.1倍に増加した。

長時間労働が過労やストレスの原因の一つであることは言うまでもない。しかし、厚生労働省「平成17年労働安全衛生基本調査」*2によると、長時間労働*3を行った労働者に対する医師による面接指導は、企業規模が大きいほど行っている割合が高いが、「労働時間の短縮や深夜業に従事する回数の減少等の措置」を当該労働者に対して講じた割合をみると、100人未満事業所では8割前後に達するものの、100～999人では6割、1,000人以上では5割となっており、事業所規模が大きくなるほど時短等の措置を講じる割合が低い。

なぜ、長時間労働削減等の対策が十分に講じられなかったのか。労働者の命と健康を守ることが経営の大前提であるという企業の倫理が問われている。

表1 請求・支給決定件数 (件)

	請求件数		支給決定件数	
	05年度	06年度	05年度	06年度
脳・心臓疾患	869	938	330	355
精神障害等	656	819	127	205

図1 職種別支給決定件数(精神障害等)

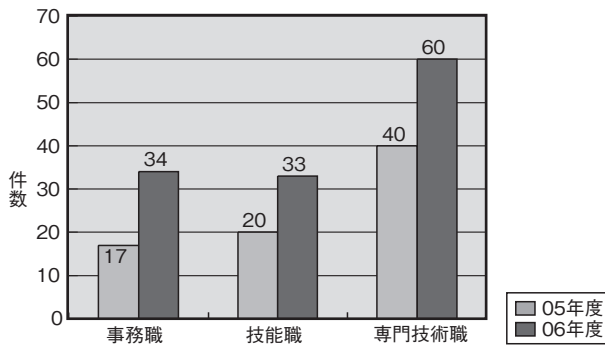
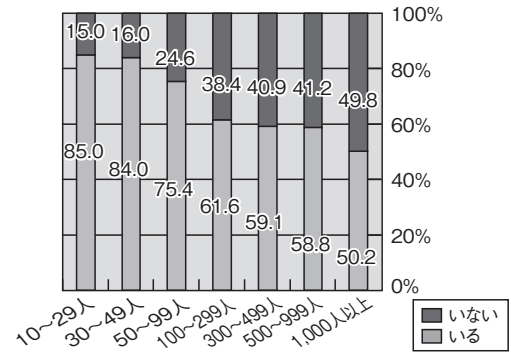


図2 時短等の措置を講じた労働者の割合



*1 「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」

同調査は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る脳血管疾患及び虚血性心疾患等(「過労死」等事案)、精神障害等について集計したものである。決定件数は、当該年度に請求されたものに限るものではない。支給決定件数は、決定件数のうち業務上として認定した件数である。

*2 「労働安全衛生基本調査」

正式名称は、労働安全衛生に関する調査「労働環境調査」。同調査は、事業所が行っている安全衛生管理、労働災害防止活動及び安全衛生教育の実施状況等の実態並びにそこで働く労働者の労働災害防止等に対する意識を把握し、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料とするため、毎年テーマを変えて実施されている(事業所規模10人以上を対象)。

*3 長時間労働

ここでの「長時間労働」とは、1週当たり40時間を超えて行う労働が、1月間で100時間を超えた場合をいう。

参考諸表

		'05年	'06年	06/ 7-9	06/ 10-12	07/ 1-3	07/ 1	07/ 2	07/ 3	07/ 4
実質GDP	日本 (季調済前期比)	1.9	2.2	0.1	1.2	0.6	-	-	-	-
	米国	3.2	3.3	2.0	2.5	1.3	-	-	-	-
	ドイツ	0.9	2.8	3.3	4.0	2.1	-	-	-	-
	イギリス	1.9	2.8	2.7	2.7	2.6	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.4	10.7	10.6	10.4	11.1	-	-	-	-
	韓国	4.2	5.0	5.0	3.8	3.6	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	1.1	4.8	5.4	6.0	3.1	4.4	3.1	2.0	-
	米国 (季調済前期(月)比)	3.2	4.0	1.0	▲ 0.4	0.2	▲ 0.5	0.8	▲ 0.3	0.7
	ドイツ (前期(月)比)	2.9	5.9	1.9	1.2	1.7	0.9	2.4	▲ 0.1	-
	イギリス (前期(月)比)	▲ 1.9	▲ 0.1	0.1	▲ 0.1	0.0	0.1	▲ 0.3	0.2	-
	中国 (前年同期(月)比)	16.4	16.6	(1-9) 17.2	(1-12) 16.6	18.3	-	12.6	17.6	17.4
	韓国 (前年同期(月)比)	6.2	10.1	11.4	5.2	3.4	7.5	▲ 0.6	3.1	-
失業率 (%)	日本	4.4	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-
	米国	5.1	4.6	4.7	4.5	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5
	ドイツ	11.7	10.8	10.6	10.1	9.3	9.5	9.3	9.2	-
	イギリス	4.8	5.4	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	-
	中国	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-	-	-	-
	韓国	3.7	3.5	3.5	3.4	3.2	3.3	3.2	3.2	3.3
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	▲ 0.3	0.3	0.6	0.3	▲ 0.1	0.0	▲ 0.2	▲ 0.1	-
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.4	3.2	3.3	1.9	2.4	2.1	2.4	2.8	2.6
	ドイツ (前年同期(月)比)	2.0	1.7	1.6	1.3	1.7	1.6	1.6	1.9	1.9
	イギリス (前年同期(月)比)	2.1	2.4	2.4	2.7	2.8	2.7	2.8	3.1	2.8
	中国 (前年同期(月)比)	1.8	1.5	(1-9) 1.3	(1-12) 1.5	2.7	2.2	2.7	3.3	3.0
	韓国 (前年同期(月)比)	2.8	2.2	2.5	2.1	2.0	1.7	2.2	2.2	2.5
円相場	¥ / \$	110.2	116.3	116.3	117.8	119.4	120.4	120.4	117.3	119.0
	¥ / E u r o	136.9	146.2	148.2	152.0	156.5	156.5	157.6	155.4	160.8

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期(月)比)	0.6	0.3	0.1	0.0	▲ 0.7	▲ 1.2	▲ 1.0	▲ 0.1	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	1.0	▲ 0.1	▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.7	▲ 1.2	▲ 0.8	▲ 0.1	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	▲ 2.2	▲ 3.7	▲ 1.4	0.4	1.0	0.4	0.0	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	▲ 0.3	4.5	5.1	0.0	▲ 0.9	▲ 1.0	0.8	▲ 0.9	-

(注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、日本は季節調整済前期比、中国は前年同期比。

2. 失業率の四半期、月次の数値は、季調済値。*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. 現金給与総額、実質賃金および所定外労働時間は、事業所規模5人以上。

5. 実質消費支出は、二人以上の世帯(農林漁家世帯を除く)の全世帯ベース(家計調査)。

6. Pは速報値。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。

内閣府月例経済報告 関係資料 <http://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei.html>

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

事務局だより

【5月の主な行事】

- 5月8日 グローバル経済下の産業革新と雇用に関する研究委員会
(主査：尾高 煌之助 一橋大学／法政大学名誉教授)
- 9日 所内・研究部門会議
- 10日 20周年記念事業「勤労者短観の6年」委員会
- 11日 第1回研究成果報告検討会
- 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
- 15日 職場見学&対話会 (自動車総連・日産労組追浜支部)
- 16日 生活時間の国際比較に関する調査研究委員会 (主査：佐藤 香 東京大学准教授)
日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会
(主査：久本 憲夫 京都大学教授)
- 17日 企画会議
- 18日 「イニシアチヴ 2008 -新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会
(主査：水町 勇一郎 東京大学准教授)
- 21日 雇用における公平・公正に関する研究委員会 (主査：島田 陽一 早稲田大学教授)
- 22日 第2回研究成果報告検討会
- 23日 所内・研究部門会議
- 28日 経済社会研究委員会 (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)
第2回「連合総研ゆめサロン」
(講演：ジョブカフェいばらき 前山栄美子さん・菅谷千夏さん、よこはま若者サポートステーション 小倉良三郎さん)

【編集後記】

参議院選挙後に税制改革の議論がスタートするのは間違いないでしょう。今から、格差や貧困の拡大に歯止めをかける税制のあり方について考えておくことが必要だと思います。(会)

DIO に対するご意見、ご要望がございましたら DIO 編集部 (dio@rengo-soken.or.jp) までお寄せください。