

CONTENTS

巻頭言 ..... 2

**秋からの決戦に向けて—政局も政策も—**

視 点 ..... 3

**壁をなくすのも働き方の見直しから**

寄 稿 ..... 5

**定点観測調査の意義**

**—勤労者短観の経験を通じて—**

労働政策研究・研修機構 特任研究員 今田 幸子

報 告

連合総研設立20周年記念出版  
『バランスのとれた働き方—不均衡  
からの脱却』

.....7



同志社大学 ITEC との研究交流覚書調印式 (2008年6月6日)

# 連合 総研 レポート

No.229

2008年7・8月  
合 併 号

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 ..... 13

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 講演

**海外日本企業の人材育成について**

法政大学 名誉教授 小池 和男

報告 ..... 21

**同志社大学 ITEC と連合総研との  
研究交流覚書調印について**

今月のデータ ..... 22

**増え続ける「男女雇用機会均等法」  
に関する相談**

—平成19年度男女雇用機会均等法施行状況—

参考諸表 ..... 23

事務局だより ..... 24

ホームページもご覧ください

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

# 秋からの決戦に向けて—政局も政策も—

連合総研 所長 薦田 隆成

我が国経済は、内外環境が益々不透明さを増す中で、極めて微妙な局面にある。昨年末、平成20年度政府経済見通し発表の際、担当大臣の説明が如何にも自信なさそうに見えたが、案の状、年明け以降、政府月例経済報告の景気判断は、おっかなびっくりで下方修正を重ねている。直近6月の月例報告は、「横ばい圏内。回復過程で足踏み、踊り場の状態」との説明だが、下振れリスクの高まりが相当強調されており、景気後退への言及が近い、という雰囲気である。

「骨太の方針2008」が閣議決定された。中央省庁再編以降、骨太方針⇒予算の全体像⇒概算要求基準⇒概算要求⇒予算編成の基本方針⇒政府予算案編成⇒経済財政中期方針（策定/改定）⇒国会での予算及び関連法案の審議・議決、という毎年一連の予算のサイクルができてきた。以前と比べ、経済政策形成過程の透明性の向上、予算編成の「見える化」が多少とも進んだことは、初期の経済財政諮問会議事務局にいた者としては有難い。しかし、手探りの中で決められた手順も多いので、関連法規が不変であっても、政権が代われば相当違った形になり得ると思う。

鳴り物入りの北海道G8サミットも終わり、秋は、政府与党の側も社会保障国民会議、道路財源一般化、経済成長戦略の具体化、歳出・歳入一体改革、(抜本的)税制改革(村山内閣以来の消費税率引上げ?)、原燃料物価高騰対策、補正予算等々、山積する課題への取組みに追われよう。

衆議院議員の任期はあと1年強となった。前回の任期満了選挙は1976年で、第1次石油危機後の「全治三年」回復過程にあったが、「三木おろし」といわれた与党内対立の結果、衆議院解散が行われなかった。この年の主役である福田赳夫大臣を官房で身近に見ていた者としては、その子息である現総理の解散時期についての判断、行動には大いに関心をもっている。

憲法に規定されている第一院の「伝家の宝刀」の威力は、1980年の大平内閣不信任・即刻解散の時に大臣秘書官として目の当たりにした。1993年には、宮澤内閣不信任を受けて、G7東京サミットの間も行われた総選挙の結果、非自民連立政権が発足した。その頃は内閣官房勤務であったので、政党の離合集散と政権組合せの変動への対応に追われ続ける行政府の姿を、昨日のことにように思い出す。あれから早15年が経過しており、政権交代が可能な政党政治を目指してきた長いプロセスは、いま最終局面にあるのかも知れない。

過去1年の衆参ねじれの中、党首討論こそ僅か2回しかなかったが、3分の2再可決や自然成立など、憲法の規定が随分と身近なものになったし、二大政党の合意によって、政府提案では実現できないような法律が制定された。また、多数派が入れ替わると法律を変えることができるという、いわば当たり前のことが国民に分かり易く示されたのは意義のあることである。

政策を一生懸命議論しても政局しか記事にしない日本のマスコミは問題だが、国会が本来の立法の機能を果たすには、政策の議論とその策定・提示に真剣に取り組む以外ないのではないか。

# 壁をなくすのも働き方の見直しから

### (壁と保育サービス充実)

最近、「小1の壁」や「小4の壁」、といった言葉が囁かれているらしい。「小1の壁」とは、「小学校入学前は、朝から夜まで保育園で子供を預かってもらえたのに、小学生になった途端、「学童保育」の仕組みが地域にあったとしても)夕方までしか預かってもらえないから困る」、というものである(学童保育の終了時刻は、大概の場合、保育園の閉園時刻よりも早い)。次に、「小4の壁」とは、「学童保育の多くが小学校3年生までを対象としているために、4年生になると下校後は行き場がなくて困る」、ということのようだ。(なお最近では、放課後の居場所づくり、として、放課後の学校開放が進められている。)こうした、新たに発見された“壁”に加えて、従来からの「保育園入園の壁」もある。

これらは、最近生じたものではない。働く母親の増加により、これまでの仕組みに対して、保育サービスの利用者として改善を望む声が大きくなったために皆の知るところとなったということであろう。子供が成長するのは本来喜ぶべきものであるのに、なぜ「壁」と言われてしまうのか。この議論が便利な保育サービスを要求する親の立場からのものであるからであろう。

昨年末に政府が掲げた「ワーク・ライフ・バランス憲章」では、“国民一人ひとりがやり

がいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会”が“仕事と生活の調和が実現した社会”であるとしている。さまざまな形で充実が進んでいる保育サービスについては、「仕事上の責任」を果たそうとしている親の多様な働き方をサポートできるようなサービスへと変わることが期待されている。

しかし、保育に関しては、親の働き方をサポートできるかという視点に加えて、子供が健やかに成長できるかという視点も忘れてはならない。というのも、育児は数年で終わるわけではなくその後かなり長い期間続くからである。むしろ子供が成長すればするほど、家庭あるいは家族の重要性が認識されるようになるだろう。育児休業は、子供のためであるとともに実は親が小さい子の相手をする事により子育てを楽しむことができるようになるための制度かもしれない(これから続く長い子育て期間に積極的に参加するきっかけ作りでもあろう)。

### (親と子のかかわりを再認識すべき)

近頃、家庭の教育力に改めて関心が集まっているが、教育といっても、親と子が日ごろから接しなければ望むべくもない。昔と比べ

て子供に対するしつけができていないと感じる人たちにその理由を聞いた調査が、2007年の内閣府「国民生活白書」でも取り上げられていた。そこでは、親自身の責任も挙げられていたが、親が仕事等で多忙であることや家族と一緒に過ごす時間が少ないことも、しつけができていない理由として挙げられていた。さらに、同じ家の中にいても、単独で行動していれば家族との時間は少なくなる。夕方から夜にかけての家庭内での行動を観察すると、高校生（16～18歳）は1人で3時間以上過ごす割合が3割を超えている。その値は小学生（10～12歳）では3%強であり、中学生（13～15歳）では2割となっているという。

「家族と一緒に食事を摂る」ことについても、今や「孤食」が問題となっていることからわかるように、「食べる」こと以上に、「食」を通じて家族のコミュニケーションを深めることが必要だとされているようだ、子どもの健康的な心身を育み、また、豊かな人格を形成するという考えから、家族と一緒に過ごすことの必要性が再認識され始めている。

#### **（働き方の見直しこそ親と子の時間を増やすこと）**

長時間労働が疲労やストレスの原因となることは今や広く知られており、働く者の健康管理の面からみても労働時間短縮が必要であることは言うまでもない。働く本人の健康維持に加えて、子供とのかかわりの時間を確保するためにも、労働時間の短縮、働き方の見直しは必須である。非正規雇用の増加とともに正社員の労働時間は長くなっているといえる。働く父親の帰宅時間が遅くなる傾向にあり、また働く母親の帰宅時間も（もともと短時間の勤務形態で働いている場合が多いことにもよるのかもしれないが）、大半が午後7

時までに帰宅しているものの、午後7～8時に帰宅する割合も高まっているという。一方で、小学生は9時になったら就寝である。子供と接する時間はほとんどない。

子供と接する時間を確保することの大切さが認識され始めているなかで、働き方に対応した保育サービスの提供の仕方として、保育のいっそうの長時間化は必要かどうか、よく検討することも必要であろう。親の働き方に保育サービスを合わせるのではなく、働き方を見直すことのほうが大事である。（恵）

# 定点観測調査の意義

－ 勤労者短観の経験を通じて －

労働政策研究・研修機構 特任研究員 今田 幸子

## 時代背景

連合総研は2001年から春と秋の年2回、「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(通称『勤労者短観』)を実施している。この調査は働く人びとの意識についての定点観測を目的としている。最新版は通算15回目の調査になるが、継続は力なりの諺通り、毎回、有益で重みのあるメッセージが本調査から配信されている。

調査がスタートしたのは労働世界が大きく転換を迎えた時期であった。人びとはかなりの確かさで変化を実感していた。雇用社会を秩序づけてきた日本的雇用慣行が大きく揺らぎ、加えて日本経済が二流へと転落するのではとの危機意識が高まる中で、社会への信頼は僅かに持続していたものの、勤労者の生活は全く予断が許されない状況であった。今後、雇用や生活はどのように変化するのか、その方向を見定めることが当時の最優先の課題であり、関心事であった。

こうした時代を背景に、働く人びとが変化をどう捉え何を望むのか、その実態を的確に捉えることが重要との判断に基づいて、勤労者の意識を継続的に把握することを目的に、働く人びとの判断や意見を定点観測する「短観調査」がスタートした。

## 定点観測

定点観測は、元来は、気象予測のために開発された手法である。特定の地点を決めて、当該地点の気圧、風力、温度、湿度、雨量等のデータを継続して収集し、各地点のデータを基にして、台風の進路や梅雨前線の動き等の気象予測をする。近年は、衛星による雲の動きや海流の温度等についての情報収集、各種のアドバルーンを用いたデータ収集等、収集ツールが次々に開発されデータ収集が多様になっているが、一定の位置における継続的な観測(場所と観察項目の固定という意味で定点)は、今日でも依然として有効な方法である。定点観測は、気象だけでなく、今日、広い分野において基本的な調査法として定着している。

短観調査では、景気、雇用、暮らしについて人びとがどのように認識しているかという、勤労者の意識に着目して、固定の調査項目について継続的に定点観測を行っている。そして、気象予測と同様に、収集されたデータに基づいて、変貌する労働世界の実態や変化の方向性を明らかにすることを目指しているのである。

## 意識調査

以上のように、短観調査は定点観測調査で

あるが、意識を対象にした調査でもある。いうまでもなく、意識は実態（事実）そのものではない。意識調査は、景気や雇用の動向を把握するための企業投資や消費支出、雇用・失業状態というような事実を問うのではなく、景気や雇用についての、人びとがどのように認識し関心をもっているかという、主観的リアクションに注目するものである。

したがって、意識調査については、第一に、得られた情報は実態それ自体ではないこと（実態と意識の乖離）、第二に、事実についての調査と比較して不安定で不確実性が高いこと（情報の精度）、に留意する必要がある。

第一の実態との乖離の問題は、意識調査は禁欲的であるべきことを提起している。つまり意識調査の結果を実態として読み誤ることはあってはならないし、許されないことなのである。だが、乖離は、意識調査の存在意義を示すものでもある。というのは、意識は、人びとの関心やニーズであるとともに、変化の兆候や可能性を表示するものだからである。預言の自己成就といわれるような、人びとの予測が現実になることは社会現象には多々ある。さらに、意識の背後にある構造との関係も重要になる。例えば、バブルが弾け低経済成長期に入り実質賃金の低下がみられたにも拘わらず満足度が低下しないのはなぜか。逆に、バブル期に指摘されたことだが、賃金が毎年上昇しているにも拘わらず、満足度が低下するのは何故か。この謎を解く鍵として、労働時間の長短、働き方の多様化、等々の雇用社会の諸変化との関係が示唆される。このように、実態と意識の乖離は、それ自体として重要な情報なのである。

第二の精度の問題は、意識調査の問題点としてたびたび指摘されてきた。例えば、意識

調査では調査票のワーディングによって結果が強く左右される。また、イヴェント効果と呼ばれるような調査時の社会環境によって強く規定される。例えば、大きな事故や災害が起きた時には、安全への不安が高まり、安心や安全への期待が高まる。疑獄事件が露見した時には、政治不信や正義への期待が高まる。大きな倒産やリストラが顕在化した時には、企業への不審や将来不安が高まる。突発的な事件によって一時的に変化が起きる。もちろん、そうしたイヴェントによる変化が重要な場合がある。だが、大きな趨勢にとってはそれらが一種の攪乱になり、一連の変化を読み誤る可能性があることは否定できない。

意識調査にはこうした不確実性や不安定性の問題が確かにある。しかし、ワーディングやイヴェント効果等による不確実性を回避し精度を高める方法がある。それは一時点の調査結果による解析ではなく、固定した調査項目を継続的に測定し変化を追跡する方法である。本論で論じている定点観測はこの方法の一つである。

---

---

## 今後への期待

---

---

要するに、意識についての定点観測は、時代が変化の位相にある時、変化を敏感に把握し課題を明らかにするツールとして、大きな可能性を持っているということである。

調査が開始されて以降、今日までの日本社会は、景気は回復したものの、雇用世界の混迷が象徴する様に、再編の兆しすら見えない状況である。働く人たちが信頼できる雇用の仕組みを早急に構築することが切望されている。働く人たちの生の声は、今後の雇用の構築作業には不可欠である。短観調査が配信するメッセージへの期待が高まるのである。

連合総研設立 20 周年記念出版

## 『バランスのとれた働き方ー不均衡からの脱却』

連合総研は 2007 年 12 月に設立 20 周年を迎えました。設立 20 周年を迎えるにあたり、記念事業のひとつとして、都市勤労者の仕事と暮らしの定点観測アンケート「勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査）」の 6 年分のデータ、延べ 1 万人のビジネス・パーソン（都市勤労者）の声を再分析するプロジェクトを発足させました。2008 年 4 月に発刊した『バランスのとれた働き方ー不均衡からの脱却』（佐藤 博樹・連合総研編、エイデル研究所刊）はその研究成果のエッセンスを編纂したものです。

本号では、『バランスのとれた働き方ー不均衡からの脱却』の概要（各章のサマリー）を掲載します（文責は連合総研事務局）。

### 1. 本書の目的

#### (1) ビジネス・パーソンを取り巻く“不均衡”

日本は、戦後最長の景気回復をつづけてきた。しかし、ビジネス・パーソンの仕事と暮らしの「日常」は、必ずしも「回復」の実感が得られるものとはなっていない。そして、彼ら・彼女らの多くが自らの仕事や暮らしに対してさまざまな不安や悩みを抱えている。

ビジネス・パーソンたちが抱えるこのような不安や悩みは、個々に感じているものだけでなく、広く多くの人々が共通して抱えているものである。こうした共通の「不安」や「悩み」は彼ら・彼女らの仕事や生活のいたるところに生じている“不均衡”に原因があると考えられる。

本書では、2001 年から実施しているアンケート調査のデータを使って、ビジネス・パーソンの仕事と暮らしの実情と、その中にある“不均衡”を解明していく。ここで、この本で取り上げる 7 つの“不均衡”を挙げておこう。

- “不均衡 1” 「正社員⇔非正社員」
- “不均衡 2” 「雇用不安⇔セーフティネット」
- “不均衡 3” 「男性の働き方⇔女性の働き方」
- “不均衡 4” 「長時間労働⇔ワーク・ライフ・バランス」
- “不均衡 5” 「景気回復⇔格差拡大」
- “不均衡 6” 「無党派層の増加⇔政党政治」
- “不均衡 7” 「不安・悩み⇔労働者の権利の認知」

本書はデータが語る2000年代のビジネス・パーソンの仕事と暮らし、そしてその中で生じている“不均衡”を明らかにし、今後、バランスのとれた仕事と暮らしを実現するために何が必要かを検討していく。

## (2) 使用するデータ

使用するアンケート調査は連合総研が年2回(4月と10月)実施している「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(以下、「勤労者短観」)である。

この調査は、景気・雇用・生活の動向を明らかにするために、民間企業で働くビジネス・パーソンたちの日本の景気動向に対する認識や仕事、暮らしについての意識を把握することを目的に実施しており、首都圏(埼玉、千葉、東京、神奈川)、関西圏(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)に居住する20～50代の民間企業で働く人々を対象にしている。

本書では、勤労者短観を開始した2001年4月の第1回調査から2007年4月に実施した第13回調査までのデータを再集計し、2000年代の働く人たちの実情についてあらゆる角度からの分析を行っている。

## 2. 概要

各章では、冒頭でその章で述べられているポイントを提示し、その後、データに基づいた分析を行う。「おわりに」では、「はじめに」から第7章までの分析に基づき、ビジネス・パーソンの仕事や暮らしの中にある“不均衡”を解消するための対応策を提起する。また、各章にある「メッセージ」では、章のテーマに沿って、執筆者から読者へのメッセージが添えられている。

### はじめに 「都会で働くビジネス・パーソンの特徴—正社員・非正社員の比較」

(財)連合総研 事務局

都会で働くビジネス・パーソンは、全国と比較して、勤め先の会社の業種、企業規模などに大きな違いはないが、男女ともに学歴が高く、ホワイトカラー職種で働いている人が多い。

彼ら・彼女らの勤務先や生活に対する満足度をみると、正社員・非正社員といった雇用形態の違いに関わらず、「満足」している人と「不満」に思っている人がともに存在する。また、正社員の働き方は家計をまかなえる賃金を得られるが、時間的な余裕はなく、非正社員は相対的に仕事と生活のバランスがとりやすく、ストレスも少ないが、家計をまかなえる賃金は稼げない、という現状がある。正社員・非正社員ともにその働き方の中に“不均衡”が生じている。



## 第1章 「必要な人にセーフティネットを一消えない雇用不安」

(財) 連合総研 主任研究員 千葉登志雄

第1章では、完全失業率が低下し、雇用情勢が好転しても解消されないビジネス・パーソン「雇用不安」の実態を取り上げる。まず、データから相対的に雇用不安を強く感じているグループの存在を導き出す。女性よりも男性、年齢階層別では40代の雇用不安が強い。また、その他属性別にみると、雇用形態別では派遣社員、職種別には生産技能職等、業種別には建設業、世帯年収別では300万円未満の者において、雇用不安を感じる比率が高くなっている。

次に、雇用不安を感じている人に対して必要なセーフティネットが備わっているかについて考察を行う。雇用不安のある者は、職業能力やキャリアを高めるための機会や支援に恵まれておらず、自己啓発に取り組む時間的な余裕も少ない。また、健康状態も必ずしも良好とはいえない面があり、加えて、職場の人間関係も良いとはいいがたく、失業の不安感を軽減することが困難なのではないかと危惧される。雇用不安のある人に対してこそセーフティネットが必要とされるが、そうした人に対して十分な整備がされていないというミスマッチが存在している。

<メッセージ> 40代サラリーマンの自己啓発

## 第2章 「『過労死予備軍』と『賃金不払い残業』—解消に向けて」

(財) 連合総研 主任研究員 川島 千裕

第2章では、近年、いっこうに改善されない「長時間労働」の問題を取り上げ、中でも、週実労働時間が60時間以上の層を「過労死予備軍」とし、彼らの仕事と生活に注目し、分析している。「過労死予備軍」は調査開始以来、ほとんど改善がみられず、2割前後を保ち続けている。労働時間が長い分、睡眠時間が削られており、長時間労働や睡眠不足が健康に悪影響を与えていることがうかがえる。また、労働時間が長くなるにつれて、仕事や生活に対する満足度も低下している。

また、この章では、労働時間に関するもう1つの大きな問題である「賃金不払い残業(サービス残業)」の実態を紹介し、不払い残業の解消、長時間労働是正のための方策を検討している。2004年の調査以降、賃金不払い残業のある雇用者の割合は4割前後を推移しており、賃金不払い残業の解消は遅々として進んでいない。この割合は実労働時間が長くなるにつれて高まる傾向にあり、長時間労働が賃金不払い残業に大きく影響している。

<メッセージ> 労働組合・人事部の皆さんへ

## 第3章 「働く女性の二極化—ビジネス・ウーマンの実像」

東京大学社会科学研究所 准教授 佐藤 香

第3章では、大都市で働く女性たちの働き方、収入、職場環境、ライフスタイルなどについて分

析する。まず、働く女性の「収入」に焦点をあてる。女性の場合、正社員以外の働きかたが多く、彼女たちの賃金水準では、経済的自立は困難であるケースが大半である。

次に、女性たちの職場環境に注目し、職種や就業形態の分布、労働時間、転職意向、仕事への不安感を軸に分析を行う。女性たちは多忙でストレスを感じる毎日を送っており、中でも正社員女性は残業や休日出勤が日常化している比率は男性正社員と比べてそれほど大きな違いはなく、仕事上の不安を感じることも少なくない。

さらに、働く女性のワーク・ライフ・バランスをとりあげ、就業形態の違いによる家事分担の状況や彼女たちの望むライフスタイルについて考察している。女性の労働時間と家事労働の合計は、長時間労働の多い男性正社員よりも長く、多くの女性は労働時間を減らし、仕事と生活のバランスが適度にとれる生活を送りたいと考えている。そのためには、女性の労働時間だけではなく男性の労働時間を減らす必要がある。

<メッセージ>働く女性たちへ：3つの望みをかなえよう

#### 第4章 「男性の家事参加を進めるために一家事が意味するもの」

日本女子大学人間社会学部 准教授 永井 暁子

第4章では、男性の家事参加の状況と働き方、働かされ方との関係を検討し、男性の家事参加が可能になる条件を探る。まず、国際的にみてきわめて少ない日本の男性の家事参加状況について、データを用いて年代別に分析している。男性は平日の仕事時間が長く、平日に家事を全く何も行わない男性も3割弱存在している。また、平日に家事をしない男性のほとんどは、休日にも家事をしていない。

また、世帯類型や仕事時間（の長さ）、労働時間制など働き方・働かされ方から男性の家事参加を可能にする条件についても考察を行う。男性が家事を行おうとする要因は1人暮らしであること、共働きであるなど、家事の担い手の不足であり、家事を行うことを可能にするのは、仕事時間（の長さ）とともに働き方（労働時間制など）が関係している。

<メッセージ>家族をつくりつつある男性の同僚・部下・上司のみなさんへ

#### 第5章 「ビジネス・パーソンは景気に敏感—格差拡大」

(財) 連合総研 主任研究員 岡田 恵子

第5章では、ビジネス・パーソンの景気の現状についての見方について分析する。まず、既存統計と勤労者短観との比較から、ビジネス・パーソンの勤め先の企業の経営状況や景気動向への判断をみる。調査結果をみるかぎり、ビジネス・パーソンは勤め先の企業の経営状況を客観的に判断しつつ、景気の現状について、自分なりの見方を有している。

所得格差の拡大については、2006年4月時点で5年前より個人間の収入の差が「拡大した」と

した比率は63.6%と極めて高い比率となった。正社員と非正社員との賃金格差が存在するなかで、非正社員の賃金改善の遅さがさらに格差を拡大する要因となってきたようだ。

景気の動き、消費水準、物価動向、そして格差拡大の方向性に関して、個々の回答は、生活実感に基づくものであるにもかかわらず、統計で表される現実の数字の動向をよくとらえている。

<メッセージ>企業で働いている人たちへ：生活実感を大切に

## 第6章 「権利理解と労働組合—組合効果のアピールを」

東京大学社会科学研究所 教授 佐藤 博樹

第6章では、労働者の働き方に関わる権利の理解に着目し、労働者の権利の認知状況をみる。そして、権利の認知を高めるために必要な労働組合の役割、さらには未組織層に対する労働組合の存在意義や効果の浸透が労働組合の組織化に結びつく可能性についても論じている。年代、学歴、企業規模、雇用形態、労働組合の加入の有無別に労働に関わる権利の認知状況をみると、労働に関わる基本的な権利に限定してもその認知度は決して高くない。雇用の安定性が低いなどより権利の理解が必要な層において、また、組合員においても、権利の認知度は高いとはいえない。

さらに、労働者の権利認知度の低下が労働組合組織率低下の1つの要因であると指摘した上で、ビジネス・パーソン労働組合の加入状況と彼ら・彼女らの労働組合に対する意識について分析する。労働組合の必要性と加入意向との関係を見ると、労働組合が「必要」とした者では、加入意向が高くなる。組合未加入者の組織化を進めるためには、未加入者に労働組合の必要性を理解してもらうことが先決であり、それと同時に組織化の働きかけを行うことが重要となる。

<メッセージ>労働組合も高校における労働者教育への支援を

## 第7章 「劇場政治と勤労者—問われるこれからの選択」

東京大学大学院情報学環・社会科学研究所 准教授 前田 幸男

第7章では、小泉政権後期の都市勤労者の政治的態度を分析する。まず、勤労者の働き方—企業規模、職種、就業形態—の違いによる政党支持の状況について、特に、自民党支持と民主党支持との比較で分析している。2000年代に入り、人々は「支持なし」にとどまっており、また、自民党が裾野の広い支持を持っているのに対し、民主党の支持は大企業高学歴ホワイトカラーに集中している。

次に、2003年衆議院総選挙、2004年参議院選挙、2005年総選挙、さらに2007年の参議院選挙を取り上げ、それぞれの選挙に対するビジネス・パーソンの反応を分析する。2003年総選挙では、職場での不安が間接的に投票選択に影響を与えており、職場や仕事についての不安を持つ人たちは、景気対策や厚生年金で政府の対策を不十分と考えて、民主党に投票した。2004年の参議院選挙では小泉内閣に対する不満の受け皿としての役割を民主党が果たした。しかし、2005年の総選

挙では、自民党の政策（郵政民営化）が民間企業に勤める人々に魅力的に映ったようであり、自民党圧勝の要因となったと考えられる。また、2007年参議院選挙では、人々が政府・与党に対して年金問題についての不信感を抱いたことが推察され、政府・与党への批判の受け皿として民主党を選択したのではないだろうか。

<メッセージ>民主党の政治家へ

おわりに 「ワーク・ライフ・インバランスの解消を」

東京大学社会科学研究所 教授 佐藤 博樹

働く人々の間に広がっている不均衡の中でも、労働時間などの働き方、雇用機会均等、さらに家事・育児などの生活時間配分の3つの不均衡は、男女の性別役割分業を前提とした「仕事中心の男性モデルの働き方」に起因する。この不均衡を解消するためには、「仕事中心の男性モデルの働き方」を改革し、多様なライフスタイルを受容できる「ワーク・ライフ・バランス（Work-Life Balance）職場」を構築することが求められている。

佐藤博樹・(財)連合総合生活開発研究所編

## バランスのとれた働き方 —不均衡からの脱却—

エイデル研究所 定価2,300円(税込)

2007年12月、連合総研は設立20周年を迎えました。その記念事業の1つとして、都市勤労者の仕事と暮らしの定点観測アンケート「勤労者短観」6年分のデータ、延べ1万人のビジネス・パーソンを再分析する研究プロジェクトを発足させました。

本書はその研究成果のエッセンスとして、アンケート調査データからビジネス・パーソンの仕事や暮らしの“不均衡”の実態を明らかにし、今後バランスのとれた仕事と暮らしを実現するために何が必要かを考察しています。

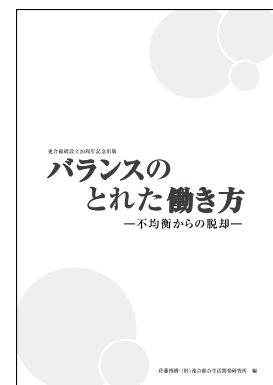
はじめに 都会で働くビジネス・パーソンの特徴—正社員・非正社員の比較

(連合総研事務局)

- 第1章 必要な人にセーフティネットを—消えない雇用不安(千葉登志雄)
- 第2章 「過労死予備軍」と「賃金不払い残業」—解消に向けて(川島千裕)
- 第3章 働く女性の二極化—ビジネス・ウーマンの実像(佐藤香)
- 第4章 男性の家事参加を進めるために—家事が意味するもの(永井暁子)
- 第5章 ビジネス・パーソンは景気に敏感—格差拡大(岡田恵子)
- 第6章 権利理解と労働組合—組合効果のアピールを(佐藤博樹)
- 第7章 劇場政治と勤労者—問われるこれからの選択(前田幸男)

おわりに ワーク・ライフ・インバランスの解消を(佐藤博樹)

※本書に関するお問い合わせは連合総研 TEL03-5210-0851(担当:後藤)まで



# 研究委員会報告

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 講演

## 海外日本企業の人材育成について

法政大学 名誉教授 小池 和男

本報告は、2008年5月19日に開催された「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」における講演を連合総研事務局の責任でまとめたものである。小池教授は先般「海外日本企業の人材育成」を上梓された。本講演はその内容に基づくものである。

### 1. 生産職場での問題への対応を誰が行っているか

(企業の海外活動と生産方式の移転)

企業が海外活動を展開する場合には海外諸国の低賃金を活用する段階、次に、生産職場の人たちの知的熟練を形成する段階を経てより高次の段階へと移行していきます。

高次の段階の海外事業活動の特色をまとめると、その第1は、製品設計に対して、製造技術の人たちが大いに発言していることにあります。なお、製造技術には2通りあります。1つは生産ラインの設計にあたる生産技術の人たちです。もう1つは各工場にいる製造技術者で、この人たちは人事交流もしています。また、工場の製造技術者の下には職長などブルーカラーの上位層が、職場に30人いますと2、3人がいます。30代の前半で、経験が11、12年～15年という層だけを取れば、その中では多分3分の1くらいがこのクラスに該当するでしょう。この人たちが、将来の海

外のインストラクターであり且つ製造課長候補でもあるという、非常に重要な3分の1の人です。こういう人たちが製品設計に発言します。

私は1990年代の半ばから後半にかけて、T社の生産職の人たちから話を聞いたことがあります。そのときはこのブルーカラーの上位層が製品設計に対して発言することは、それほど多くはありませんでした。そのころの設計図は平面図でした。平面図を読み、“こういうふうに変更してほしい”ということを行うことができるのは金型だけでした。ところが今は、ITでバーチャルな図が出てきますからそれを見ながら言えます。車種の生産ラインの設計を行う前の製品設計、すなわち構想設計の段階で、意見を言うのです。

第2に、生産ラインの設計の際に、製造技術者やブルーカラーの上位層が参加していることが指摘できます。生産ラインの設計はで

きても、それを実際に少しずつ動かしてみると、問題が出て来ます。それを少しずつ直してより良くしていくことを私は「構築」と呼んでいます。同じ車種でもどういう生産ラインにするかは、国によって非常に差があります。その細かい差まで、本社の生産技術担当が全部把握するのは無理ですから、必ずその土地のエンジニアや、その土地のブルーカラーの上位層と相談しながらやらざるを得ないわけです。その土地のメーカーを使わなければいけないからです。また、ergonomics (エルゴミクス、作業行為最適論) といって“腰をかがめて作業する割合が時間から見て何%以下でないといけない”といったルールに合わせていく必要があります。

### (生産職場での変化と問題への対応)

第3の特色として生産職場での変化と問題への対応のあり方があります。海外の工場同士の国際競争力は会社のなかでもわからないのです。たとえば機械一つ取っても違います。したがって、“その他の条件や、その他の要素が一定の場合”に“人材の質”だけで見ることになりました。ある作業を取り出して、その作業を誰が担当しているか、ということ聞き取りで調べました。いくつか例を挙げます。

車の設計については、技術部が製品設計を行い、たとえば、その次に生産ラインを設計します。設備は大体、設備メーカーに発注し

て設置しますので、その設備仕様を確認します。設計のあと試作段階に移ります。試作が終わって量産段階が始まります。設計時点で計画した“1日に作る台数”の95%までできるようになるまでの期間を初期流動期間といい、それを上回ると本当の量産段階です。量産すると品質の不具合が生じることがあります。その検出を誰がするのか、ちょっとした対応を誰がするのか。それから、品質の不具合が、なぜ起こったのか誰が調べるか、ということ聞き取りました。

設備の不具合があったとき、一番簡単なのは、「原位置復帰」です。最終組立のドアの取り付けを例にとりますと、日本の工場では天井からドアが降りてきて次に別の簡単な装置で取り付け位置まで動かします。ところが、ピタッと来ない場合があります。そういうときの一番簡単な対策は、まず一旦元の位置に戻してもう一回やってみる。これが「原位置復帰」です。こうした場合の設備不具合時の原位置復帰を「よその国では誰がやっているのか？」で判定します。

原因を推理する例として、塗装の場合のロボットの調節を例にしてみましょ。ロボットが一番多いのは、塗装と溶接です。自動車は何回も塗り重ねます。その場合の一番簡単な不具合は、上に重ねると下の色が見えるという「スケ」です。それを直すには、少しペンキを多くします。そうすると、垂れたりするわけです。「タレ」です。塗るのは実

に難しい。完全に平らで、完全に同じ形だけを塗るのだったら、わりとうまく調節できます。ところが、斜めもあるし、丸いのもあり、それから色の重ね具合もいろいろありますので、機械的に行きません。そうすると、これはもうロボット専門の保全工では無理で、ペンキをよく知っている塗装工がロボットを少し調節します。このロボットの調節を誰がやるのか、ということを知りました。

ほかにも、溶接に必要な溶接棒を使っていると、少しずつ形が崩れます。そうすると不具合が出ます。一番簡単なのは、一定回数やったら取り替えることです。でも、できれば何か起こる前に取り替える、あるいは起こりそうなときに取り替えるのがもっと良いかも知れません。そういう取替えの判断は誰がやるか、ということを知りました。

担当する人たちとしては次の人たちがいます。まず、生産技術の人たちは日本の本社にいます。国内要員、国外要員の差はありません。同じ車を5つくらいの国で作っていますが、私が調べた頃までは、全ての国が同時にモデル変更するわけではなかったもので、日本で担当したら次はイギリス、あるいはトルコにある工場のラインを担当していました。製造技術者は日本にいる人たちです。日本の中でもある工場は海外支援中心になっています。

現地にいる人の中には日本からの長期(3～5年)派遣者がいます。設計や生産技術の

人たちはタイの工場にいました。製造技術の人たちは工場張り付けで、どこの工場にもいます。

半年から1年、場合によっては1年を超えますが、ブルーカラーの上位1割層、技能1割の層がラインから離れて、エンジニア(生産技術者)と一緒にチームを組んで生産ラインの設計に携わる pilot チーム(生産準備チーム)を組織しています。たとえば、どのロボットを買うか。これはエンジニアが主として発言しますが、実際に前のロボットを使って、“この使い勝手が悪い”ということは、エンジニアよりも現場の人がはるかに知っているわけですから、そういうことを少し発言します。

より大きな発言は、機械の配置に関するものです。1人が機械を何台も持っているとして、1人の労働者は数台の機械の間を歩くわけですから、歩く距離が最小になります。でも最小にしすぎると、体が触れると大事故になりますから、体が触れない最短距離が最適になります。したがって、このロボットなり、この機械であれば、どういう作業姿勢かということをよく知っている人のほうがよいのです。そうするとブルーカラー上位層の発言が大きくなります。

また、ある生産ラインに携わる人数は生産技術者が決めますが、個々の職務をどのように編成するかは、ブルーカラーが行います。そうすると、今までのラインとちょっと違う

面が出て来た場合には、それを職場の人に教えます。エンジニアでは教えられません。

保全はラインに入りません。保全担当員は夜中、ラインが止まったときにも仕事をします（もちろん、日中も別の保全のシフトが仕事をします）。品質検査はラインに入りますがオペレーターと違って品質専門です。保全や品質専門の人たちが主に面倒な作業を担当している所は、ラインの技能は低いと見てよいのです。

生産職場には、職長（ラインには入らず、20～30人に1人）、チームリーダー（自分もラインに入る）、チームメンバー（ヒラのこと）、それから部品メーカーがいます。車の設計から生産へ、時間の流れに即してそれぞれの作業の担当として誰が中心か。責任者ははっきりわかるのですが、誰が主にやったかということ調べて表を作りました。同じことを違う2人に聞き、同じ話が聞けた場合に表に記入していくようにしました。

## 2. 日本企業の優位性は今後も持続する

（国を超えても変化への対応は似ている）

日本、イギリス、アメリカ（NUMMI）、タイのT社関係の自動車組立工場で聞き取りを行いました。その特色の第一は、非常に共通性が大きいということです。国によって機械は違うのです。タイ工場ではハンドガンが

多いのです。アメリカ工場とイギリス工場と日本の工場は、ロボットが多い。それにも関わらず、非常に共通性があります。これはイギリス・アメリカ・タイの3つを通じて、日本の高次な方式の普遍性を示唆していると思います。私の印象では、日本企業の優位性のもとだと思えます。

いくつかの作業、たとえば製品設計への発言や生産ラインの設計への発言に関しては、タイのほうがアメリカ工場、イギリス工場よりもうまくやっているようです。職場のいろいろな品質不具合や設備の不具合に対して職場の人がどう対応しているか、を見ますと、他の国だったら品質担当の人やチームリーダー、保全がやる部分をタイはラインの人がやる。それでは、みんな正社員かというところではなく97年のアジア危機以降、期間工がかなり多くなりました。ただ、期間工から正社員に引き上げています。

### （各国の労使関係と生産効率）

労使関係要因の寄与はそれ程大きくないかも知れません。ブルーカラーの賃金について、個人別の成績査定がある国とない国に分けるとしますと、タイ、イギリスも査定があります。日本はもちろん、査定があります。日本では査定もわりと人事部の方針に従っています。5段階に分けたときの分布は正規分布に近いようになっており、日本が一番差をつけていると思います。ホワイトカラーについて



は4カ国とも査定がありますが、一般にアメリカ企業だとホワイトカラーの評価は95%が、5段階のうちの4と3になり、絶対評価に近いと思います。(ということは裏の査定があるのです。)

ブルーカラーについては、組合があってもなくても、アメリカの自動車産業では一般に査定はありません。もちろん、品質不具合や設備の不具合の処理には、個人差がものすごく出ます。また、pilot チームに入るか入らないかで各人の能力差が全然違います。でも給料は同じです。アメリカはものすごく勤労意欲が高い、と考えざるを得ないのです。なお、アメリカの一般企業も、この頃少しずつブルーカラーに査定が入るようになったようですが、良い統計がありません。

ところがタイは、日本並みにわりと差をつけます。イギリス工場でも日本並みに差をつけています。アメリカ工場では、ブルーカラーは仕事が変わっても賃金は同じです。チームリーダー(5~6人に1人)になるとわずか3%くらい上がるのです。pilot チームはやっぱり将来の柱という人を引っ張り上げるのですが、アメリカですと希望者が手を挙げた中で seniority (シニオリティ)、すなわち入社年月日順で、決まります。

ですから、seniority の NUMMI が生産効率の面では一番不利なはずですが、ところろ、そうではない。ほんのちょっと NUMMI のほうがイギリス工場より良いです。そうする

と、どうも経験の幅の効果が最大要因らしいということにもなります。

### (変化への対応は中堅層を重視する「なかあつがた中厚型」が優位)

品質不具合や設備の不具合を処理できるブルーカラー層は、大体上位の半分です。これは一般労働者のおそらく良質部分だろうと思います。そうすると、それだけ大勢の人いろいろな覚えてもらうためには、「覚えると得ですよ」と説得しなくてははいけません。不具合の処理ができるためには、少なくとも職場の15のうち10は経験しなくてははいけません。10経験するためには、1つを半年ずつ経験しても、5年以上かかるでしょう。時間がかかるわけです。紙に「10やったら昇進します」と書いても、誰も信用しません。やっぱり先例が出ないとダメです。このように中堅層育成には時間がかかるのです。

一つの議論としては、エリート型(アメリカ型)か、「中厚」型か(中堅層を厚くという意味で私が使っています。日本型ともいえます)というものがあります。大きな変動をこなすには、アメリカ型、すなわちエリート型が有利である。一方、小さな変動の場合は、日本タイプのほうが有利であるという議論です。でも変動の大きさの他に、その変動の発生頻度や取り扱う人数まで考慮すると、大きな変動をこなすにも中堅層重視というのは悪くないと思います。

大きな問題とは、たとえば海外のどの国に進出するか、どの国から撤退するかなどの決定です。これはエリートあるいはリーダーでないとダメです。その場合でも、全知全能のリーダーはともかくとして、普通のリーダーは、どの国に進出するか、どの国から撤退するかについては、かなり中堅層から提案を受けるはずで、2つくらいの提案を比べて決断するというのが普通ではないか。そうすると、やはりかなり中堅層に依存するだろうと思います。ですから、もちろん重要な問題は利潤への影響力が一番大きく、小さい問題は影響力が小さいとしても、取り扱う人数と起こる頻度を考えると中堅層は大事だと思います。

いろいろな人に話を聞いていくと、コストは工場によってやや異なるようですが、機械装備率の差か、それとも賃金の差か、それ以外のいろいろな差なのか、それはわかりません。品質についても、ラインとは別に品質専門の人たちを多くすれば良くなるのです。だから、単に品質がよいか悪いかだけでは測れないのです。

ある工場が黒字化するまでにはどうも時間がかかるようです。それは多分、中堅層が中心だからではないだろうかと思っています。今の大卒（ホワイトカラー）の人たちを見ておると、今の方式に、もう少し海外出向の定例化を差しはさみさえすれば、中堅層中心でたとえ時間がかかるにしても、日本企業の

優位性は、今後もかなりの時間続くのではないかというのが私の印象です。既にそれは経理畑では慣行になりつつあります。国内要員と国外要員の差がなくなってきており、部・次長になるためには海外に5年以上行ってなくてはならない、というふうな慣行が出てきていました。それが経理だけでなく、少しずつ広がる。ただ、ルールには書かれてないようです。40代になれば、海外に出て予想できないいろいろな問題（不確実性）を自分で処理するということが実績を上げてくる、というふうになってくるでしょう。そうなってくると、日本の海外企業の優位性はもう少し続くと思います。

### 3. 製品開発、生産技術、製造技術の相互作用が競争力を左右する

**(競争力の源泉——不都合の改善を提案できる技能)**

競争力への比重については、製造技術も含めた生産技術のウェイトが高いと思います。さらに、製品開発、生産技術とブルーカラーという3グループの相互作用が密であればあるほどよくなります。この相互作業は、初期の構想設計の段階でもそうだし、後のラインが滑り出してからもいろいろあります。

ブルーカラーの技能というのは、たとえば金型が良い例ですが、金型を作るとき、凹型と凸型を合わせるために赤い粉を付けて、それらを合わせたときの赤い粉の付き方をみて

ヤスリで削ります。今これは殆どなくなっています。どういう技能が一番重要かと言うと、設計者に「こういう設計だと、こういう困った不具合が起きる。ここを直したらよい」と提案までの技能で、知的な技能です。こうした提案事例は既に組立や車体、塗装に全部あります。

調べる前は、これほどやっているとは思わなかったもので、正直びっくりしました。よその国でも、イギリス人でもタイ人でも提案を含め作業を生き生きとやっています。タイ工場では、南アフリカやアルゼンチンから習いに来ています。ものすごく意気盛んだったのにはびっくりしました。海外の工場では、ブルーカラーのトップ10%の技能は良いと思います。上半分—これが品質の不具合とか設備の不具合の対処をある程度やるのですが—、そこがやや足りないと思います。

### **(問題処理のケーススタディおよび基礎科学の学習が必要)**

技能形成で重要なことが「関連の深い範囲の中で幅広く経験する」ことにあるのは変わっていないように思います。生産技術者のことを言いますと、最終組立であれば、内装、シャーシ(車体の下のほう、足回り)といった所を担当して部分設計をやるとか、各部分を経験してから、今度は全体の責任者になってくる。その間に海外の工場に数ヶ月は行きます。もちろん、ある車種のライン全体の責

任者になったら、1~2年行きます。リーダーに聞くと、複数の海外国に行くのが非常に良いと言います。

私は中堅層に対しては次の Off - JT をもう少しこれからやる必要があると思います。第1は、自分たちが今まで取り扱った、わりと面倒な問題にどう取り組んで、どう処理しそこなったかといった、問題処理の具体的なケーススタディです。第2は基礎科学。たとえば溶接にしても何にしても新しい材料がどんどん出ていますが、それによって製造が違ってきます。だから、そういう材料とか一種の基礎科学、物性論でもよいですが、すぐ役に立つのではないけれども、少し勉強することが必要であると思います。

金型をみていたときに一番それを感じました。金型は、材質によって非常に変わります。金型で一番面倒なのは、水抜き穴だそうです。そういう穴をよく知るために、構造をイメージできるようにする必要があります。一番ダメな不具合は、「バリ」なのですが、それをなくすためには、今まで扱った材質ではこっちがよいとか、そういうことは金型工のほうがよく知っています。自分が作った金型を持って、プラスチック設計の職場に行って、そこで実際に試作するわけですから。

製造の pilot チームであれば、“こういう材料だとこういう品質不具合が出やすい”ということを実感するわけです。だから、材料メーカーや設備メーカーは、エンジニアの所にも

注文を聞きに来ます。それと同時に、生産職場の有能な職長や、そういう人にも、“実際に使ってこういう不具合が出る”といったことを聞きにきます。それは発注を頼むのではなく、たとえば次の設備をどういうふうに変えたらよいか、どういうふうに必要な材料を良くしたらよいかについて製造現場の意見を聞きに行くわけです。ソフトウェアのバージョンアップを行うときは、ユーザーの所に行って、回って聞くのと同じことです。

#### **(人材の組み合わせが重要に)**

外国人の技術者活用は相当進んでいると思います。今、タイで40～50人訓練していますが、その人たちを日本に連れて来て、日本の生産技術者と一緒に仕事をしたり、技術部の人と一緒に仕事をしたりしています。あるいはタイならタイで、日本から技術者が行くことで結構外国人の技術者の活用はできます。ただ、工場と本社の距離が国によっては遠いため、そうすると、生産技術と製造技術の2つのインタラクションが弱くなるということがあると思います。

ブルーカラーの育成については、次のように考えています。トップ10% (30人いたら、そのうち3人)あるいは、上半分 (30人いたら、そのうちの15人) – その中にはトップ10%の3人も含みます – の人たちについては、長期雇用でないと無理だろうと思います。でも残りの5割は、長期雇用への昇格さえあ

れば、いろいろあり得ると思われれます。期間工やアルバイトでもよいと思います。

実は、日本では現場の職長は、期間工上がり方を好むといいます。理由は、とてもよくわかるのです。つまり、短くても1年は一緒に働きます。長い人は3年くらい働きます。そうすると人となりがわかります。期間工のほうも、働いている間に、職場の中でのキーパーソンが誰かがわかってきます。あの人休むと、この機械は止まったままになっている、といったこともわかります。そして機械が止まると、そのそばに行ってベテランが直すのを、手伝いながらじっと見ているといいます。ですから、そういう人を引き上げればよいと思います。

## 同志社大学 ITEC と連合総研との 研究交流覚書調印について

同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター（略称：同志社大学 ITEC）と連合総研は、この度、研究者の相互交流と共同研究事業を柱とする組織間の交流関係構築について合意し、6月6日10時半より、連合総研会議室で、同志社大学 ITEC 中田喜文センター長、連合総研草野忠義理事長による研究交流に関する覚書調印式を執り行った。

同志社大学 ITEC は、2003年、オムロン株式会社の基金によって、技術経営（MOT）、企業統治、持続可能な企業経営と競争力等の分野において、革新的なビジネス研究を行うことを目的とした研究機関として設立され、文部科学省21世紀COE「技術・企業・国際競争力の総合研究」をはじめとする学際的研究プロジェクトを組織するとともに、若手研究者の育成と内外の研究機関との連携強化にも力を注いでいる。

一方、連合総研も、競争力の人的基盤、社会的基盤を問うという点で同志社大学 ITEC と問題意識を共有し、また2007年9月に策定した「連合総研・中期ビジョン－更なる飛躍への挑戦－」（第54回理事会・第48回評議員会決定）でも、国内外の関係研究機関との交流を積極的に進め、人的ネットワークの拡充をはかることを方針のひとつとして掲げていることから、この度の研究交流覚書調印に至ったものである。

覚書文書の内容は別記のとおりであるが、今後はその具体化に向けて双方努力することを出席者一同で確認し、調印式を終了した。

連合総研は、今回のような研究交流ネットワーク拡充に引き続き努力するとともに、そうした基盤の上に研究内容のいっそうの充実を期すこととしている。

### <別記> 研究交流に関する覚書

同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター（以下、同志社大学 ITEC）と財団法人連合総合生活開発研究所（以下、連合総研）は、相互の研究交流の促進について、下記のとおり覚書を締結する。

#### 記

#### 1. (目的)

同志社大学 ITEC と連合総研は、競争力の人的基盤、社会的基盤を問うという問題意識を共有していることを確認し、相互の研究交流の促進による相乗効果によって、両者の事業活動のいっそうの発展を期することを目的として、本覚書を締結する。

#### 2. (研究者の相互交流)

同志社大学 ITEC と連合総研は、それぞれの進める研究事業の推進にあたって、研究者の相互交流の可能性を検討し、その具体化をはかることとする。

なお、研究者の相互交流の対象となる研究事業、交流の形態、費用負担など、具体的細目については、別途協議の上、定めることとする。

#### 3. (共同研究事業)

同志社大学 ITEC と連合総研は、共同で進める研究事業の可能性を検討し、その具体化をはかることとする。

なお、共同研究の課題、実施形態など、具体的細目については、別途協議の上、定めることとする。

#### 4. (その他)

その他、本覚書の目的を達成するために必要な事項については、双方協議の上、具体化をはかることとする。

2008年6月6日

## 今月のデータ

# 増え続ける「男女雇用機会均等法」に関する相談

## －平成19年度男女雇用機会均等法施行状況－

5月30日、厚生労働省から「平成19年度男女雇用機会均等法施行状況」が公表され、均等法改正1年目の状況が明らかとなった。19年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられた相談は29,110件であったが、14年度の件数は18,182件であったことから、この5年で1.6倍に増加したことになる。

相談者の内訳を見ると、事業主からの相談は、改正法施行を控えて改正内容の問い合わせが急増した前年度を下回ったが、全体の約1/3(9,910件)を占めている。一方、労働者からの相談は、女性が前年度比3割増(12,972件)となった。これは性差別の禁止の範囲拡大や、個別紛争解決援助範囲の拡充によるものと思われる。また、法改正によって女性に対する差別禁止が男女双方に対する差別禁止に拡大されたことを受けて、男性からの相談も788件あった。

次に、相談内容を見ると、最も多いのはセクシュアルハラスメントに関するもので、全体の半分以上を占めている。次いで、母性健康管理、婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するものがそれぞれ1割強を占めている(表1参照)。

セクシュアルハラスメントは前年度比約13%ポイント増であるが、これは法改正によってセクハラ対策が強化されたことによるものと思われる。また、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、改正前は妊娠・出産等を理由とする解雇のみが禁止されていたものが、改正後は解雇以外も禁止されたことを反映したものと思われる。

改正男女雇用機会均等法の施行によって、雇用均等行政は新しい段階を迎えた。相談にとどまらず、労働局長による紛争解決、均等室における指導など、雇用均等行政の役割は一段と増しているといえる。

表1 都道府県労働局雇用均等室への相談件数の推移(平成17年度～19年度)

単位:件

旧均等法	17年度	18年度	現均等法	19年度
募集・採用	1,755	2,000	募集・採用	1,591
配置・昇進・教育訓練	549	790	配置・昇進・降格・教育訓練	651
			職種・雇用形態の変更	106
福利厚生	124	143	福利厚生	138
定年・退職・解雇	1,495	2,081	退職勧奨・定年・解雇・労働条件の更新	179
			婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	3,600
セクシュアルハラスメント	7,894	11,102	セクシュアルハラスメント	15,799
母性健康管理	4,573	5,011	母性健康管理	3,708
ポジティブ・アクション	373	456	ポジティブ・アクション	338
			間接差別	462
その他	2,961	5,101	その他	2,538
合計	19,724	26,684	合計	29,110

参考諸表

		'06年	'07年	07/ 7-9	07/ 10-12	08/ 1-3	08/ 2	08/ 3	08/ 4	08/ 5	
実質GDP	日本 (季調済前期比)	2.4	2.1	0.2	0.7	1.0	-	-	-	-	
	米国	2.9	2.2	4.9	0.6	0.9	-	-	-	-	
	ドイツ	2.9	2.5	2.7	1.1	6.3	-	-	-	-	
	イギリス	2.9	3.0	2.6	2.5	1.6	-	-	-	-	
	中国 (前年同期比)	11.6	11.9	11.5	11.2	10.6	-	-	-	-	
	韓国	5.1	5.0	6.0	6.4	3.3	-	-	-	-	
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	4.5	2.8	2.7 2.2	3.3 0.9	2.3 ▲ 0.7	5.1 1.6	▲ 0.7 ▲ 3.4	P 1.8 P▲ 0.3	-	-
	米国 (季調済前期(月)比)	3.9	2.1	0.9	0.1	0.0	▲ 0.7	0.2	▲ 0.7	-	
	ドイツ (前期(月)比)	6.0	5.9	2.1	0.7	2.2	0.2	▲ 0.8	▲ 0.8	-	
	イギリス (前期(月)比)	0.3	0.3	▲ 0.3	0.2	▲ 0.2	0.3	▲ 0.5	0.2	-	
	中国 (前年同期(月)比)	16.6	18.5	(1-9) 18.5	(1-12) 18.5	(1-3) 16.4	(1-2) 15.4	17.8	15.7	-	
	韓国 (前年同期(月)比)	8.3	6.8	6.0	10.9	14.3	10.2	10.0	10.5	-	
失業率 (%)	日本	4.1	3.9	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8	4.0	-	
	米国	4.6	4.6	4.7	4.8	4.9	4.8	5.1	5.0	5.5	
	ドイツ	10.8	9.0	8.9	8.5	8.4	8.0	7.9	7.9	7.9	
	イギリス	5.4	5.4	5.3	5.2	5.2	5.2	5.2	5.3	-	
	中国	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	-	-	-	-	
	韓国	3.5	3.3	3.3	3.1	3.1	3.0	3.1	3.2	-	
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	▲ 0.3	0.0	▲ 0.2 0.1	0.5 0.4	0.9 0.3	1.0 0.1	1.2 0.2	0.8 ▲ 0.3	-	-
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.2	2.8	2.4	4.0	4.1	4.0	4.0	3.9	-	
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.3	2.4	3.0	2.9	2.8	3.1	2.4	3.0	
	イギリス (前年同期(月)比)	2.3	2.4	1.8	2.1	2.4	2.5	2.4	3.0	-	
	中国 (前年同期(月)比)	1.5	4.8	(1-9) 4.1	(1-12) 4.8	(1-3) 8.0	8.7	8.3	8.5	-	
	韓国 (前年同期(月)比)	2.2	2.5	2.3	3.4	3.8	3.6	3.9	4.1	4.9	
円相場	¥ / \$	116.3	117.8	117.8	113.1	105.3	107.1	100.8	102.7	104.3	
	¥ / Euro	146.2	161.3	162.0	163.8	157.8	158.1	156.5	161.8	162.3	

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期(月)比)	0.3	▲ 0.7	▲ 0.6	▲ 0.9	1.6	1.5	1.5	-	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	▲ 0.1	▲ 0.8	▲ 0.4	▲ 1.5	0.4	0.4	0.2	-	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 2.2	0.5	1.3	0.2	-	0.8	▲ 1.8	▲ 2.5	▲ 2.6
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	4.5	▲ 0.2	▲ 0.5	1.2	▲ 1.5	1.5	0.6	-	-

(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。\*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、連絡総研までご照会ください。(電話 03-5210-0851、FAX 03-5210-0852)

## 事務局だより

### 【6月の主な行事】

- 6月 4日 所内・研究部門会議
- 5日 職場見学・意見交換会 [大田区ものづくり企業]
- 6日 同志社大学 ITEC と連合総研の研究交流覚書調印式  
労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト事前研究会  
(座長：篠塚 英子 お茶の水女子大学名誉教授)
- 11日 企画会議
- 13日 参加保障・社会連帯型の新しい社会政策・雇用政策の大綱に関する研究委員会  
(主査：埋橋 孝文 同志社大学教授)
- 16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)
- 17日 企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会  
(主査：毛塚 勝利 中央大学教授)
- 18日 連合総合政策局と連合総研の意見交換会 [連合三役会議室]
- 19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)
- 20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)
- 23日 経済社会研究委員会 (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)
- 25日 所内・研究部門会議

### 【職員の異動】

<退任>

佐川 英美 主任研究員 5月31日付 退職

岡田 恵子 主任研究員 6月30日付 退任

7月1日付けで法政大学大学院政策創造研究科に移りました。連合総研在籍中は、労働組合で活躍しておられる方々、また連合総研の研究会の委員の先生方に、いろいろなことを教えていただきました。大変お世話になりありがとうございました。

皆様のご健勝をお祈りいたしております。今後ともよろしくお願い申し上げます。

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。