

DIO

連合総研レポート

2010年1月1日

No.245

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

CONTENTS

特集

人材への投資で拓く新時代

富裕社会の雇用と必要な人材

小野 善康……………6

企業内人材育成の再構築へ向けて

守島 基博……………8

激震の今こそ、人を信じ育てる気概を

—破壊的な技術変化へ挑む—

浅井 紀子……………10

寄稿

新年の挨拶

新政権の正念場—新たな進路を！

草野 忠義

……………3

自らの知恵と行動で難しい時代を乗り越えよう

古賀 伸明

……………4

巻頭言……………2

2000年代は終わり、今世紀も10年目

視点……………5

職場・地域における「短観」のススメ

報告……………12

賃金収入が減少したとする者、失業不安を感じる者の割合は過去最高 第18回「勤労者短観」調査結果の概要（2009年10月実施）

報告……………19

日韓非正規労働フォーラムに参加して

報告……………22

第10回労働関係シンクタンク交流フォーラム

今月のデータ……………23

厚生労働省「労働経済動向調査」 雇用情勢は依然厳しいが、パートタイム労働者は不足に転じる

事務局だより……………24

今世紀の10年目 2000年代は終わら、

連合総研 所長
薦田隆成

「政権交代」が流行語となった一年は暮れて、2000年代は終わった。2001年6月に政府が決めた最初の「骨太の方針」は「新世紀維新」を掲げたが、年が明けて21世紀は10年目に入った。日米安保体制は、条約の改正から満50年を迎える。

前首相が、自らの党首の地位を守るために、総選挙を期限より1月半早めたおかげで、現政権は、補正予算においても、本予算においても、国民に対して変化の姿を直ぐに見せなければならぬ立場になり、時間に追われて苦勞した。「埋蔵金」の動員を始め、異例・特例・「今回限り」の多くの措置を伴った2010年度予算は、通常国会で審議が行われる。

政府として、予算編成の過程全体を刷新しようというのであれば、2011年度予算に向けて、春のうちから、議論をていねいに積み重ねていく必要がある。

政治は結果責任である筈だが、解散時期を巡る首相の心中を勝手に推量する報道ばかりが続いたことが、少し前にあった。今は、与党の実力者が首相にいつ何を言ったかを推測する記事が溢れている。憶測に基づく政局偏重報道しかないようでは、有権者は政策の見極めができない。

「事業仕分け」のような生映像インターネットに期待したいところだが、臨時国会は、このところ毎年恒例となった新総理の所信表明演説が行われたあと、比較的短期間で閉会した。1999年に、英国を手本にして始まった党首討論は、攻守ところを代えた通算50回目の開催が、今年に持ち越されてしまっている。

政府の月例経済報告では、昨年11月からデフレ判断が復活した。月例報告

としては、2001年3月の森内閣麻生大臣から、2006年6月の小泉内閣与謝野大臣まで続いて以来のことである。

値下げ競争と賃金低下の悪循環を断ち切るためには、相当覚悟を決めて、戦略的に取り組まなければならない。

臨時国会では中小企業金融円滑化法が時限法として成立したが、延滞債権の貸出条件の変更があっても不良債権扱いにしない、などと聞くと、金融検査官に上司として指示する立場にあった経験をもつ者としては、複雑な気分になる。しかし、緊急的な事態はなお続いており、政府・日銀によって、異常な信用収縮への対応として採られた臨時緊急措置は、一部解除されるものはあるが、出口はまだ先のようだ。

日本経済は、世界的な不況に対する内外の経済対策が効果を発揮するなかで、底割れは何とか回避できたとしても、踊り場入りは必至のようである。12月の日銀短観からも、設備と雇用の過剰感はなお続きそうであり、雇用調整は続くと考えざるを得ない。

設備が過剰で利益が乏しいから、企業の設備投資も弱い。一方では固定資本の老朽化が急速に進む懸念があり、民間の企業設備だけでなく、社会資本の減耗も進んでくるので、中期的な観点から、コンクリートへの配慮も大事になってこよう。

参議院選挙は本来、政権選択選挙ではない。三年前、勘違いした首相が自壊してワンアウト、一年総理が更に二人続いてスリーアウト・チェンジ、攻守交代となった。この夏も、政権組合せの行方に国民の関心は高いようだ。今年も、政権担当者の苦勞は続くが、有権者の責任が問われる大事な年でもある。

新年のご挨拶

新政権の正念場—新たな進路を！

連合総研理事長 草野 忠義

明けまして おめでとう ございます

旧年中は、連合総研に対して多大なるご指導、ご支援を賜り誠に有難うございました。所員一同、心から御礼を申し上げる次第であります。

本年は「庚寅（かのえ・とら）」の年だそうで、辞典によりますと、「庚」は草木の成長が行き詰まり、新たな形に変化しようとしている状態、つまり「あらたまる」ということを意味しているとのことであります。また、「寅」には春が来て草木が発生する状態という意味が込められているそうです。昨年11月の政府の「デフレ宣言」でも分かるように、日本経済の現状は極めて厳しい局面に入り込んでおりますが、何とかと言うよりも何ともしも新たな明るい兆しが見える年にしていかなければなりません。「庚寅」が意味するように新しい展開を期待しつつ、当研究所としても調査・研究・提言活動に邁進してまいりたいと考えております。

さて、私事で恐縮ですが、昨年10月に新政権の「行政刷新会議」の議員（と言うそうです）に任命されました。そして、とりあえず取り掛かったのが平成22年度予算案の策定に向けての、いわゆる「事業仕分け」であります。これはマスコミで大々的に報道されましたので皆さん良くご存知のことですが、その方法や仕分けの対象選定のあり方、優先順位、そして仕分けの結果については賛否を含めて様々なご意見があることは承知しております。しかし、報道各社の世論調査では、殆んど全てにおいて高い評価を貰っていると聞き及んでいます。いずれにしても、その評価は平成22年度政府予算案にどう反映されたかで決まるのは言うまでもありません。政府案は年末ギリギリの時点で決定されましたが、いずれ国会の審議を通じて、国民の評価が明らかになってくるものと思われれます。しかし、本当の真価が問われるのは平成23年度予算になるでしょう。そういった意味では、行政刷新会議の役割は今年が正念場になることは間違いないと考えております。皆さん方のご指導、ご助言をいただきながら微力ではありますが、その任を全うしたいと自分を鼓舞しているところです。

ところで、今回の事業仕分けなどを通して、官僚の皆さん方のモチベーションがどうなったのか、どうなっていくのかについての議論があります。一つは、こんな「公開処刑」的なやり方では官僚のやる気を奪ってしまいかねない、あるいはこれでは官僚になりたいという若者はいなくなってしまうのではないか、というものであります。一方で、今回の事業仕分けで官僚がやるべき仕事の中身が明確になったとか、従来の慣行に流されていてある意味「ぬるま湯」に浸かっていた官僚の人達の目が覚め、従来より目が活き活きしてきた、あるいは本来の官僚の果たすべき役割が明確になり使命感が向上した、などの声もあります。どちらが的を射ているかの判断は難しい面があるかもしれませんが、私は当然のことながら後者でなければならないと考えます。何事も、従来のやり方を変えるにはものすごいエネルギーが必要ですし、何かに後押しをしてもらわなければなかなか前には進めません。そういった意味で今回の政権交代は大きな後押しでもあり、そこから官僚の皆さんの大きなエネルギーが発生してくるものと考えます。そのためには政権、とりわけ行政刷新会議の今後の活動のあり方やその方向性も問われてくることとなります。

新しい日本の国造りに向けて、政・官・業・学・労が切磋琢磨しつつ「明るい前途」を切り開いていくことが、今、求められています。わが国は少子高齢化の急速な進展で総人口が減少段階に入っています。だからこそ、このことを達成していくためにも、本号のテーマである「人材」の育成が急務であり、日本人の能力の総和を向上させていかなければなりません。新年に当たって改めて、そのことを囁み縮めているところでもあります。

新年のご挨拶

自らの知恵と行動で難しい時代を乗り越えよう

連合会長 古賀 伸明

明けましておめでとうございます。

ご家族お揃いで健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

冒頭、私事で恐縮ですが、昨年10月8～9日に開催された連合第11回定期大会で、連合会長に選任いただきました。連合結成20周年という大きな節目を迎えての会長就任で、身の引き締まる思いで一杯でございます。微力ではございますが、これまでの諸先輩が築いてこられました、数々の運動の足跡、活動の実績を踏まえて、全力を傾注してまいりたいと思いますので、是非、皆様方のご指導・ご支援を心よりお願い申し上げます。



さて、今私たちを取り巻く環境は、厳しく、難しく、私たちは大きな転換期の真只中に立っています。そして、かつて経験したことのないこの環境変化は、私たちの働き方、暮らし方、生き方にまで様々な影響を及ぼしてきています。これらのことは、労働組合という組織そのものや私たち一人ひとりの役割とあり方をも改めて問い直しており、従来の発想からの脱却、そして意識改革や行動改革を迫っていることを、もう一度自覚する必要があります。

当然のことながら、この厳しく、難しい時代を私たち自らの知恵と行動で乗り越えていかなければなりません。そのためには、現象面だけにとらわれずにしっかりと本質を見極め、自らがその体感と実感で実態をつかみ取り、変化の潮流からこれからの創造する力を身につけるべく日常の自己研鑽を怠ってはなりません。

折しも、先般の総選挙では私たちが支援する民主党が中心の政権が誕生しました。新しい政治の幕開けと共に、新しい社会創りがスタートした、いわば「新たな時代」の扉の前に私たちは立っています。

私たちは、この2年間の運動の力点を3つに置き、運動を展開しています。第1に「日本社会の底割れに歯止めをかける。そのために雇用を創り、雇用を守る」、第2に「地域に根ざした顔の見える運動を前進させ、社会連帯の輪を拡大する」、第3に「組織拡大と労働者代表制の法制化により、すべての職場で集团的労使関係を確立する」ことです。特に、足下で進行している日本社会の持続可能性に対する脅威という冷厳な事実に対し、健全な危機意識を共有化し、労働を軸とする持続可能な安心・安全・信頼の社会の実現が急務です。

日本社会の底割れにストップを掛け、働くことに最も重要な価値を置く社会、すなわち、すべての人に働く機会・公正な労働条件、職業能力開発の機会が保障され、仕事と家庭生活・子育てが両立でき、必要に応じて社会保障が受けられる、こんなセーフティネットが張り巡らされた社会、将来に希望の持てる国日本に造り替えねばなりません。「連帯と相互の支え合い」という協力原理が活かされ、人間の尊厳や労働の尊厳を大切にしたい人のために機能する社会システムの構築、すなわち連合の提起する「労働を中心とした福祉型社会」の実現が求められているのです。

一方では、このような難しい時代だからこそ、組織や個人の新たな可能性を探し出す絶好の機会でもあるはずで、絶え間ない自己革新を行っていきながら、20年の歴史に学び、一歩一歩次なるステージに向けて、軌跡を刻んでいきたいと思っています。

私たちは、ぬくもりのある思いやりの社会への転換に向けて、「連帯」「公正」「規律」「育成」「包摂」という5つの政策理念をベースに、今一度、連合の責任と役割を自覚して、「すべての働く者の連帯で、希望と安心の社会」を築くために全力を挙げていく決意です。

厳しく難しくとも、お互いに輝きのある年にしたいものです。

皆様にとって、実り多き一年となりますよう心より祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

職場・地域における「短観」のススメ

「収入が減った人、雇用不安を感じる人、仕事に不満を感じる人の割合は調査開始以来最高」——連合総研の第18回勤労者短観はマスコミでも注目された。直近のGDPや失業統計が改善傾向を示しているなかで、現場の雇用・生活実感から一石を投じたといえるだろう。

先般、報告書として詳細な分析も改めて公表されたが、今春闘との関係で見逃せないデータもいくつかある。例えば、「仕事の満足度」に関して「やや不満」と「かなり不満」を合わせた割合を見ると、「労組加盟」（44.6%）も「労組未加盟」（48.8%）も大きな違いはないが、「正社員」（48.8%）が「非正社員」（39.1%）をむしろ上回っている。

また、「賃金・処遇の納得性」に関して、否定的に見ている人の割合は、「労組加盟」（49.0%）が「労組未加盟」（57.0%）を下回るのはいえ、その水準自体は高く、ここでも「正社員」（59.0%）が「非正社員」（54.2%）を上回っている。

さらに、1年前より「収入が減った」人の割合は、「労組加入」（43.2%）と「労組未加入」（43.0%）ではほとんど同じだが、「正社員」（37.1%）が「非正社員」（29.5%）をかなり上回っている。

これらの数字は、ひと頃さかんに強調された「恵まれた正社員」「恵まれない非正社員」という構図が、そう単純なものではないことを物語っている。正社員と非正社員の間には厳然たる格差や差別があることは事実としても、正社員であれば問題なし…という状況ではもはやない（一時金が減り住宅ローン返済が重くのしかかる新たな「貧困」、この先もう賃金が上がらないと

思う人が7割を占める35歳正社員の姿[NHK調査]などもその傍証といえよう）。

今春闘に当たっては、この当たり前の事実を再確認する必要があると思われる。連合方針のキーワードは「すべての労働者」だが、これは、組合員や正社員が、非組合員や非正社員を支援したりカバーしたりというより、ともに声を上げともに行動するという意味での「すべて」なのだろう。

「格差是正には、正社員の賃金見直しの覚悟も必要だ」といった指摘もよくされてきたし、今でも健在だと思うのだが、正社員の賃金を下げたからといって、非正社員の賃金が改善される保証はない。先ほどの短観が示すように、正社員の賃金も非正社員の賃金も下がっているのが実態である。

こうした事態を反転させていくために、賃金の具体的な到達水準の目標を示していくことはきわめて重要なことだ。問題は、それをどうやって担保させるかにある。これも当たり前のことだが、水準重視といっても、最後は経営側との原資獲得をめぐる交渉になる。その交渉力を担保するのは、水準の社会性や妥当性もさることながら、やはり要求の切実さ、行動の切実さではないだろうか。

一人ひとりの組合員の賃金はどのくらい下がったのか、雇用不安はどれだけ深刻なのか、仕事や賃金に対する不満はどの程度なのか？ それぞれの職場や地域で実態が明らかにされ、切実さが共有されるなら、「すべての労働者」の共同行動に大きく踏み出すことになるのではないだろうか。 (〇)

富裕社会の雇用と必要な人材

小野 善康

(大阪大学教授〈社会経済研究所 所長〉)

富裕社会の不況

国全体の経済活動水準は、供給能力と需要量のうち小さい方で決められる。いくら需要があっても供給能力が小さければ生産量は増えないし、生産能力が大きくても需要が少なければその能力を生かし切れない。したがって、不況にも供給型と需要型がある。供給型はアダム・スミスの言う富裕前の国、つまり資本の蓄積が不十分で需要に比べて生産力が足りない、途上国が直面する不況である。これに対して、富裕後の国、つまり十分な生産力を持つ先進国が直面する不況は、需要不足が引き起こす。

経済がどちらの状態にあるかによって、必要な人材もまったく異なる。途上国型の生産力不足なら生産力を上げればよい。貯蓄して資本を蓄積し、与えられた仕事をきちんと行う勤勉な労働者を育てることが必要なのは、まさにこの状態である。富裕前の状態にあった高度成長期の日本では、質の高い初等中等教育が行き渡り、基礎学力を備え、真面目で目上の者の意見をよく聞く労働者が大量に育てられた。これらは一般労働者として重要な気質であり、日本が富裕前の状態から脱するのに大変うまく機能した。

一方、新規需要については、アメリカが示す豊かな生活のひな形を参考に、そこでの新製品を模倣して質の改善を図っていれば、不足する心配はなかった。人々は目先の新製品を手に入れるために一生懸命働き、それが得られれば次の物を追いかけていった。このとき、貯蓄は欲しい物を手に入れるための準備であり、我慢はすぐに報われて、あこがれていた生活が実現されて

いった。

現代の日本は、こうした富裕前の成功体験を持った世代が社会をリードしている。そのため不況になると、無駄を省いて一生懸命働き、節約に励めば貧困から逃れられると考える。構造改革の理念である儉約と勤勉とはまさにこれであり、改革どころか旧来の伝統への先祖返りに過ぎないのである。構造改革を掲げた小泉純一郎元首相の口から出てきた最初のフレーズが、「米百俵」という大昔の教訓だったことは、これを象徴している。こうした政策方針は、人々がこれまで信じてきたことと合致しているのでわかりやすく、熱狂的に受け入れられた。

しかし、1980年代以降、日本は資本蓄積が進んで巨大な生産力を手に入れ、富裕後の状態に入った。そのため、欲しい物はほとんど手に入り、次に何が欲しいのかわからなくなっている。かつての家電や車のようなヒット商品は、最近ではパソコンと携帯電話くらいしかなくなった。そのため、経済活動水準は需要によって決められるようになった。それなのに、相変わらず節約と効率化を目指せば、需要不足はますます激化して過剰設備と過剰人員が拡大する。その状態でリストラを推奨すれば、失業と格差の拡大が起こるのは当然である。ここに来て国民も、昔の成功体験に基づく政策ではうまくいかないことに、ようやく気づき始めた。

雇用支援がつくる新たな格差

売り上げが伸びずに苦境に陥る企業や、仕事不足で職を失う人々が増えると、まず考えられる

特集

人材への投資で拓く新時代

我が国経済、ひいては社会全体を活性化し、成長できるようにするためには、何が求められるのか

政策は、困難に陥った企業への金融支援や雇用維持政策である。実際、民主党政権もこれらの政策を看板にしている。金融機関に返済猶予を促す中小企業金融円滑化法（モラトリアム）はこの一例である。しかし、需要が低迷している以上、この政策では資金の貸し手の金融機関と借り手の中小企業で負担の分配が変わるだけで、日本全体の景気は改善しない。それどころか、金融機関は資金回収に制約を受けるため、当初の貸し出しを制限する可能性すらある。つまり、貸し渋り推奨法にすらなりかねない。

次に雇用対策として、最低賃金率の引き上げ、正規と非正規労働者の待遇の均等化、解雇規制、手当付き職業訓練などがあげられている。しかし、需要が不足したまま非正規労働者の待遇改善や最低賃金の引き上げを行えば、企業が新規採用を抑制したり倒産したりするから、雇用が減って需要が縮小する。これではリストラ推奨と同じである。また、失業者対象の手当付き職業訓練も考えられている。しかし、これによって失業者が技能を身につけ、めでたく就職できれば、その分これまでの就業者がはじき出されるだけである。さらに、企業に負担を強制せずに仕事を確保する方法として、雇用補助金がある。しかし、総需要が限られていれば生産は増えないから、企業が失業者を抱え込んで政府が手当を補助するだけとなり、実質的には失業手当と同じである。

このように、需要不足が原因の現在の失業や格差は、需要が増えない限り解決せず、一人を救えば別の一人がはじき出される。救われた人の待遇は改善するが、はじき出された人は失業するだけであるから、格差は広がりかねない。需要さえあれば、政府が中小企業支援や就業支援をしなくても、自然に仕事も雇用も増えて、失業も倒産も減少する。結局、富裕後の不況にある日本に必要なのは、新たな需要を生む新製品の開発しかない。

遊び方を知っている人材が必要

イノベーションには、生産効率を引き上げるものと新製品を考え出すものがある。個々の企業の利益を生むという点から見れば、この2つに大差はないが、経済全体の活動水準という点では、

大きな違いがある。富裕後の社会には、既存の製品の単なる代替物ではない魅力的な新製品の開発こそが重要である。

このような社会では、生産よりも消費をするのに知識や努力が必要である。趣味もなく、休日の過ごし方もわからない人は、テレビかごろ寝しかない。ところが、趣味が広く、絵画、音楽、スポーツなど、いろいろなものに興味がある人は、休日が忙しくて仕方がない。このような活動的消費者こそが新たな需要を生む。

需要創出は、消費者に任せるだけでは不十分である。企業も人々がどのように楽しむか、どうしたら生活が豊かになるかを提案する必要がある。ここで言う豊かさとは、単に量的な拡大ではない。富裕になればなるほど豊かさの意味は多様になり、何が豊かさなのかを考えなければならぬ。旅行でも、楽しみ方のわからない人は団体旅行がいいが、それではすぐに飽きてしまう。昔は、海外に行けば満足だったのに、今はそれでは足りない。旅行を楽しむには幅広い興味と十分な情報収集能力が必要であり、あればあるほど楽しみは膨らむ。企業に必要なのは、こうした欲求に応じて新たな需要を引き出すことである。

人々に生活を楽しむための創造力が欠如していると、欲望は蓄財に向かう。お金は使い道を考えるという努力をせずに、とりあえずの満足を与えてくれる。つまりお金は発想の貧困な人にとって大変便利である。しかし、その欲望こそが、豊かな社会の病理であるバブルの膨張と崩壊、およびデフレと不況を生み出す。1980年代の日本では、お金への欲望が株式や土地に向かってバブルを引き起こした。また、その信用が崩壊した1990年代以降では、欲望が貨幣に向かって物が売れず、デフレと失業が続く深刻な長期不況に突入した。

これを避けるには、生活を質的に楽しく豊かにするための新製品の提案が不可欠である。そのためには、外から与えられた仕事を一生懸命こなすだけの真面目人間では足りない。幅広い興味を持ち、遊び方、楽しみ方を知って、それを人々に提言できる人材が必要である。

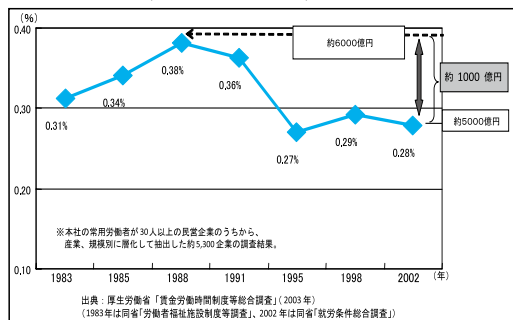
企業内人材育成の再構築へ向けて

守島 基博

(一橋大学大学院商学研究科教授)

過去約20年間、多くの企業はコスト削減圧力の中で人材育成にける投資（お金や労力、時間）を大きく削減してきた。教育訓練費だけをみても、バブル経済崩壊後、1990年初頭から減少傾向にあり、その後10年余りの間に1,000億円減少している（図表1参照）。

図表1 労働費用（現金給与総額を含む）に占める教育訓練費の割合



その縮小均衡の道が今、ようやく終わりに向かいつつある。リーマンショックの影響が顕著な直近はともかく、景気の回復状況に伴い、企業は人材の採用を再開し、育成投資を復活させてきた。それは、人材への即戦力的な期待と、厳しい成果評価だけで人事管理を進め、組織としての能力の継続的向上や蓄積を怠ると、長期的に見て企業の競争力が殺されてしまうとの認識があるためだろう。

崩れつつある人材育成のインフラ

ただ、同じ期間で、人材育成に関する企業内の環境は、これまでとは大きく異なっているのも確かである。なかでも私が危惧しているのは、今までわが国の企業が人材育成のために活用してきたインフラとでもいうべき基盤が大きく変容しており、その再生なくしては、人材育成を効果的に行うことが難しくなっている現状である。

職場機能の変化

まずもっとも重要なインフラの衰退が、職場機能の低下である。図表2のデータを見てほしい。これは、(独)労働政策研究・研修機構で私たちのグループが行った調査（2005年）の結果であり、働く人に、過去3年間で起こった自

図表2 過去3年の職場と自分に関する変化、上位5位

「職場に関する変化」項目	「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した割合 (N=2,823)
1. 仕事のできる人に仕事が集まるようになった	55.6%
2. 進捗管理が厳しくなった	41.6%
3. 自己都合で退職する社員が増加した。	39.6%
4. 若年層の育成に手が回らなくなった	27.1%
5. 職場で協力しあう雰囲気なくなった	19.3%

「自分に関する変化」項目	「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した割合 (N=2,823)
1. 精神的ストレスが増加した	59.6%
2. 会社全体の業績に関する意識が高まった	56.5%
3. 自分の業績達成を強く意識するようになった	47.4%
4. 仕事に必要な知識の習得に励むようになった	45.8%
5. 仕事上の目標がより明確になった	39.4%

資料出所：(独)労働政策研究・研修機構、『変革期の勤労者意識——「新時代のキャリアデザインと人材マネジメントの評価に関する調査」結果報告書』労働政策研究報告書、No. 49, 2006. なお、変化項目に関する上記2分類は筆者による。

分や職場に関する変化を聞いた合計24項目中、職場に関係する変化と、自分に関する変化と思われる項目のうち、上位5つずつを抜き出したものである。対象は、ホワイトカラー職場で働く従業員約2,800人であった。

このデータのなかで私が注目したいのは、太字になっている部分である。この時点では少数だが、仕事の厳しさが増す中で、職場の基本機能がやや疲弊しかけている可能性を示唆する数字である。

例えば、回答者の4分の1以上が、自分の職場では若手の育成機能が低下していると答えている。また、5分の1近くが、職場での協力しあう雰囲気が低下していると答えている。

この逆は、職場での競争であろう。ちなみに、上位5位という制限を設けたので、表1には示すことができていないが、職場に関する変化の第6位は、「職場内で社員の間競争意識が高まった」(15.3%)である。

こうしたことは何を物語るのだろうか。私が過度に心配性なのかもしれないが、今、経営のなかで、職場が衰退し、そのなかで職場が果たしてきた基本機能が弱体化し始めているのではないかと思うのである。OJTの根幹である職場での育成が衰退している可能性がある。このことは人材育成の観点からみると、大きな問題を含んでいる。

成長を促す仕組みの衰退

第2点目は、いわゆる成果主義導入を契機と

した「成長へのインセンティブ低下」である。もちろん、成果主義を本来の「仕事の成果に応じて、給与や賞与を決定する仕組み」として捉えれば、人材育成に対して悪影響を及ぼすものではない。人材が能力を向上させ、成果をあげれば、それがきちんと評価され報われる。それが真の成果主義であるからである。

しかし、ここで着目すべきことは、かつて職能資格制度などの制度に内在していた、いわば「人材の能力は仕事を通じて経年で向上していくもの」という人材育成に必要な考え方が、短期的業績を評価する仕組みの導入を契機として損なわれてしまった可能性がある点である。職能資格制度のもとでは、終身雇用という安定した雇用環境が背景ではあったが、個人に対して、現状の顕在的能力のみならず、キャリアを積んでいく過程での継続的な能力向上にむけてのインセンティブが与えられていた。つまり、職能資格制度は個人の現在だけでなく未来、また顕在的能力だけでなく潜在的能力をも見すえた制度であり、その意味でこの制度は個人に対し成長へのインセンティブを与える仕組みとなっていたのである。

しかし、多くの企業で、成果主義の導入は、単純に成果のウェイトが大きくなるだけでなく、人材評価における能力のウェイトの縮小・廃止という変化を伴っていた。能力評価の縮小・廃止と成果への傾斜は、能力を伸ばすことの直接的なメリットを少なくし、能力向上のインセンティブを減少させる。成果主義の導入に並行して行われた能力主義からの脱却が、人材マネジメントにおける成長インセンティブの低下に繋がったのである。

通常議論されている格差拡大や納得感低下に比べても、まさにこのことが成果主義最大の問題だろう。もちろん、職能資格制度にも問題があり、これをそのまま復活させることが望ましいわけでもないことは確かである。年功的な運用になりやすい職能資格制度の問題点は企業にとっても、働く人にとっても多くのマイナスがあったことも事実であり、単に評価における能力のウェイトを再び高くすればよいというものでもない。

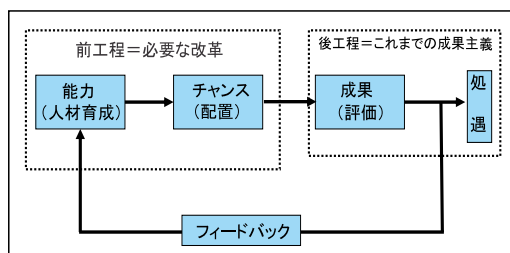
人材育成の再構築

したがって、人材育成の観点からみると、緊急の課題は、育成のためのインフラの再構築である。そのためには以下の2点が重要だと考える。

(1) 成果主義と人材育成機能の連動

人材マネジメントのプロセスを極めて単純化してみると、図表3に示されたような流れになる。①人材の能力を高め、②能力の高まった人材に仕事を割り振り、③仕事の成果を評価し、

図表3 人材マネジメントの基本サイクル



④さらに評価結果を賃金やポストなど処遇と結びつける。この4つのステップを繰り返すことが、人材マネジメントの基本動作なのである。

だが、既に述べたように、これまでの成果主義的な改革は「後工程」、つまり成果の評価とそれを処遇に結びつける仕組みの変化であった。評価基準における成果のウェイトを高め、成果評価の結果を賃金や賞与などの処遇と結びつける仕組みの導入や改革が、通常成果主義と呼ばれてきた内容である。

だが、人材マネジメントには「前工程」がある。人材が成果を出すまでのプロセスである。成果主義とは、本来なら前工程まで含めての変化であるべきなのにもかかわらず、これまで多くの企業で導入された「成果主義」は、評価賃金制度の変化にとまどってきた。企業の中に真の意味での人材マネジメントを組み込むことが必要なのである。

こうした傾向を修正するためには、単純に、職能資格制度などの、能力を重視した評価の仕組みにもどるのではなく、ポテンシャル(潜在能力)の高い人材に能力育成を行い、チャンスを与え、その評価を長期的な成果で行っていくことで、働く人に新しい形の成長へのインセンティブが提供されるように仕組みを再構築することである。本来の意味での人材マネジメントの復活と言ってもよいし、成果主義を本来の姿に戻すと考えてもよい。

(2) 現場力を支えるリーダーへの支援

次がわが国企業の現場力の源泉というべき「現場リーダー」への支援である。組織上のミドルへの投資といってもよい。職場の機能が衰退するなかで、現場の育成における現場リーダーの役割が重要になってきた。いやいつでも職場での人材育成は、リーダーに依存していたところが大きかったのであり、職場の変容のなかで、その機能の重要性が増加しただけなのかもしれない。

だが、コスト・人員削減の中における現有人材のフル活用起因する（たとえば、ミドル層のプレイング・マネジャー化など）現象は、現場リーダーを疲弊させ、自らのリーダーシップ獲得の余裕を少なくした。さらに成果主義の導入は短期的志向を強め、職場リーダーはさらに、若手の育成の余裕がなくなり、成果責任を負う結果になった。

またこれまで現場リーダーの育成能力は、これまで一年後輩に仕事を教えるという経験を通じて、自然と身につけていった。だが、若年層が配属されない職場や、非正規社員の多い職場では、こうした自然な流れが成立しない場合が多かった。その結果、多くの職場で、「後輩の面倒をみた経験のない」管理職が生まれようとしている。今、ここで現場のリーダーがきちんと役割を發揮できないと、職場の人材育成はさらに衰退する可能性がある。現場リーダーへの支援を通じて、職場でのOJTや能力開発を復活させていく必要があるのである。

当たり前のことだが、機能する企業内人材育成は、長期的な競争力の源泉である。だが、今のままでは育成機能の復活は難しい。職場を再生し、成長へのインセンティブを提供する仕組みを再構築し、現場リーダーがもっと育成に注力できる環境を整備することが、企業と労働者双方にとって重要なのである。

激震の今こそ、人を信じ育てる気概を

—破壊的な技術変化へ挑む—

浅井 紀子

(中京大学経営学部教授)

1. 人が支える強いものづくりの原点

人の創造性には無限の可能性がある。人を育て一人ひとりの潜在能力を引き出し纏めあげる総合力で、日本のものづくり企業は世界のトップランナーへと成長してきた。早いもので、虚構の経済の崩壊に端を発し、ものづくり激変の波に襲われてから二度目の新年を迎える。依然トンネルの先は不透明ではあるが、今年こそ、新たな明るい時代が切り拓かれることを期待している。

経済危機以前の好調時には、増大する顧客の要望に応え日々の仕事をこなすことに追われるがあまり、じっくりともものづくりの原点を考える時間を失っていったように思う。過剰なまでの設備投資へと向かいがちとなり、堅実に歩を進めてきた陣容も地球規模にて急拡大した。いつしか日本のものづくりの強さの原点を支えてきた地道な活動が手薄となっていた側面が否めない。

1929年、ニューヨークでの株価大暴落にはじまり世界中の資本主義を揺さぶった危機時には、米国フランクリン・ルーズベルト大統領によるニューディール政策、そして今回はオバマ大統領の提唱するグリーンニューディール政策に象徴されるように、地球規模での人類の幸福に向けて叡智を結集し、環境・新エネルギー産業により、新たなステージを切り拓く時代が到来している。地球環境問題、新興国の動き、原材料価格の乱高下、レアメタル確保、石油や石炭などの化石燃料の限界等に対処し、今後も日本が世界のものづくりをリードしていくには、新たな技術革新への挑戦とこれを支える人財への投資が欠かせない。

2. 自己否定へと繋がる破壊的变化

製品や設計・工法・素材が抜本的に変化すれば、高い国際競争力を誇る現在の技術は不要と

なる。企業を支えてきた競争力を破壊する恐れすらある。従来の技術の延長線であれば揺るぎない競争力を誇った企業も、過去の延長線上を離れた破壊的ともいえる劇的・不連続な変化に遭遇し、自らの組織の自己否定へと繋がりがかねない事態にある。現在ナンバーワン企業といえども決断のタイミングを誤れば、長年にわたり苦勞して築き上げてきた競争優位性を無意味にし、不動と思われた主役の座も思いもかけない相手に交代する危うさも生じている。

アメリカの発明家エジソンは、1879年に白熱灯を発明し、当時ニューヨークの夜をガス灯からより効率的な白熱灯に切り替えようと試み電力事業に尽力した。現在、米国を中心にエネルギー利用の効率化を図る負荷制御システムやNAS電池等の蓄電池などのスマートグリッド関連技術も注目されている。白熱電球もLED照明、さらには有機ELへと移ろいつつある。1800年にイタリアの科学者ボルタが亜鉛と銅とを希硫酸の溶液に浸し電流を流す電池を発明して以来、アルカリ乾電池に代表される一次電池から、充電して繰り返し使用可能な二次電池としての鉛電池、ニッケルカドミウム電池、ニッケル水素電池、リチウムイオン電池へと推移している。日本は電極や電解液、セパレータ等、最先端の材料技術分野において高い国際競争力を誇る。半導体や液晶製造用の超純水技術で培われたナノテクノロジーによる水処理技術の高機能化や、海水淡水化技術でも、世界トップレベルの評価を獲得している。逆浸透膜(RO膜)のシェアは日本がきわだって高い。

昨冬の福岡モーターショーでは、インドのタタ自動車のナノが日本初展示された。極端な価格破壊や新興国台頭に象徴される世界同一標準か

らローカル基準への動き、HVやEVへの大規模な技術変化への動きなど、世界中において市場や技術の不連続な大変化の局面を迎えている。変化はいったんスタートすれば、猛烈な勢いで規模と速度を拡大し、その影響を増幅していく。これまでにない斬新な発想での新素材・新工法への技術革新や成長分野への新製品開発への取り組みは不可欠となっている。

今では生産システムも複雑性を増し、電子制御システムも急速な進化を遂げている。7軸双腕ロボット、熱変形による寸法のばらつきを機械自身が自動補正する熱変位制御や振動防止制御機能、干渉防止機能、音声ナビゲーション、保守監視機能、バランスを検知する機能等を備えた工作機械など、人の五感のように、稼働状況や加工状況を機械自体が解析し、思考・判断を行い安定・継続して最適な加工を実現できるまでに高度複合化を遂げている。また、五重塔や木造橋の柄や楔等の伝統技法を応用して振動を吸収する構造を進化させ、鋳物に代わり鋼板を組み合わせて生産設備のベッド等に活用し、振動減衰時間の短縮や強度・性能、さらには劇的に納期短縮を可能とする技術も開発されている。

軽量化やコスト削減のために工程を変化させ、たとえば切削加工からプレスや鍛造に代表される塑性加工へ、あるいは別々の部品の溶接から一体成形へ、さらには素材を変更し、一般鋼材から高張力鋼板、アルミやチタン、マグネシウム合金、炭素繊維複合材へと、コストや強度・重量・耐久性・生産速度・加工容易性等の画期的向上が試みられている。リードタイム10分の1、質量半減、部品点数9割減、型の体積10分の1、といった桁違いの技術課題への対応には、素材や工法の根本的な置き換えを惹起する。

従来の100万分の1レベルのミクロン単位までの技術では、現場で微調整し試行錯誤を繰り返しながら克服できたが、10億分の1のナノレベルになれば、高度計測分析・評価機能を問われる。要素技術が融合化し、科学データ・理論に基づき客観性や再現性が重視されるようになっていく。開発・量産展開への手法は画期的な変革を迫られている。

3. 理と情—人の心への気遣い—

激震の今こそ、変革へのエネルギーへと昇華させ、新時代を切り拓くチャンスである。しかしながら、変革には痛みを伴うことはいままでもない。人は知恵を絞り創造性を発揮する存在であると同

時に、その心はきわめて脆く壊れやすい生き物でもある。このことだけは譲れないと自負してきた仕事への信念や情熱をも否定され、方向転換を迫られ思い惑うことも増えている。

「智に働けば角が立つ。情に棹させば流される。意地を通せば窮屈だ。兎角に人の世は住みにくい。」夏目漱石の草枕の一節である。

変革への理に振り子が大きく振れるとき、心は乱れ日本の誇るチームプレーの結束力は弱まる恐れもある。かといって情に走れば変革は足踏みし、冷徹な国際競争の土俵では退場への道が待っている。

世界をリードする最先端技術の追求へ向けて、研究機関との連携や技術開発中枢機能の強化、現場の微調整を必要としない生産システムの構築を実現するのは人である。最先端の科学技術の粋を結集し、開発段階の成果を一体となり知を撚り合わせ、試作から量産段階へと実際に具現化し、機動的に市場に送り出すことができる現場の知恵やチームワークに支えられている。破壊的な変化へ挑むと同時に人の心情へ気遣いし、職場の一体感づくり、意欲や管理監督者能力向上による品質や生産性向上等の地道な活動の継続を基礎に、未来モデルは切り拓かれていく。

4. 科学技術創造立国日本に不可欠な人財への投資

熾烈なものづくり競争のなか、科学技術創造立国日本は、世界のフロントランナーとしての技術革新なくして生き残ることはできない。これを支えることができるのは創造性あふれた人だけである。人という存在はコスト要因ではなく、無限の可能性を秘めている。

決断や実行に責任を問われるのは当然だ。しかしながら、失敗を厳しく追い詰める形での短期的成果と責任論に終始する風潮があれば、挑戦することに臆病になる。人を信じ、失敗を未来の成功へと挑戦を見守り育てていく気概が問われている。

茶道の「侘び」の美意識には、「冷え枯れる」と表現して、儂く思い煩うことに風情を見出す。我が意に任せず挫折や絶望の思いを不完全美として肯定的に捉え、未完の美へと繋がるという。人は厳しい環境におかれた緊張感のなかでこそ自ら学び、知恵を発揮し成長できる。とはいえ激震の今、誰しも先行き不安感が増し、心が乱れることが多い。だからこそ信頼関係を大切にし、人を育てる重要性を再認識して破壊的な技術変化へと挑んでいく必要がある。

賃金収入が減少したとする者、失業不安を感じる者の割合は過去最高

第18回「勤労者短観」調査結果の概要 (2009年10月実施)

調査結果のポイント

賃金収入が減少したとする者、失業不安、仕事や生活への不満を感じる者の割合は過去最高。世帯消費が減少したとする者の割合も過去最高で、厳しい消費環境が続く

- ◆個人の賃金収入が一年前に比べて減少した者の割合は41.5%、今後一年間に失業不安を感じる者の割合は28.3%で、共に調査開始(2001年10月)以来最高。景気が悪化したと思う者の割合は低下した一方で、勤労者の収入は減少し、失業不安が拡大している。【図表I-1、I-2、I-3】
- ◆今後一年間の職場の従業員数、特に正社員数については、減少を見込む者の方が増加を見込む者より多い。一方で、今後一年間の自らの実労働時間については、増加を見込む者の方が多く、特に、正社員や現在の労働時間が長い層でその傾向が強い。勤労者は、今後、職場で雇用調整が実施される一方で、労働時間が増えると認識しているとみられる。【図表I-4、I-5】
- ◆仕事について不満とする者の割合は47.2%、生活全般について不満とする者の割合は47.0%と、本調査で比較可能な2005年10月以来、最高値となった。【図表I-6、I-7】
- ◆過去一年間の世帯消費については、全体の29.8%が減ったとしており、2001年10月の調査開始以来、最高水準となった。また、家計支出を切り詰めている者が約9割に達しており、厳しい消費環境が続くことが見込まれている。【図表II-1、II-4】
- ◆家計収支の状況については、20.7%が毎月赤字になるとしている。特に、子どもがいる世帯でその傾向が強いことから、子育て世帯の家計の厳しさがうかがえる。【図表II-5】
- ◆2009年8月の衆院総選挙時に3人に2人が「政権交代」を希望したとしており、無党派層でも4割におよぶ。なお、子育て支援を求める層で民主党に投票した割合が高い一方、非正社員では民主党への投票割合が比較的低い。【図表III-1、III-2、III-3】
- ◆投票時に政党のマニフェストを参考にした人が3人に2人。2009衆院総選挙の結果を見て明るい将来展望を持つ人の割合は48.6%。【図表III-4、III-5】

※連合総研ホームページに報告書全文を掲載しています。

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

お問い合わせ：松淵、澤井、小熊、高島、南雲

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18回目の調査である。

2. 調査項目

- 景気・仕事についての認識
 - ・景気、物価、労働時間、賃金、失業に関する認識
 - [定点観測調査]
- 職場、自己啓発の状況

- 生活・消費についての認識
 - ・家計状況
 - ・エコポイント、エコカー減税等の対象製品の購入状況
 - ・出産・育児支援に対する考え方
- 2009年8月衆議院総選挙
 - ・支持政党、投票政党、政党支持理由、政権交代への意識

3. 調査の対象

首都圏および関西圏に居住する20代から50代までの民間企業に勤務する者
 ※なお、60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19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）のそれぞれに居住する20代から50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24万人）の中から、首都圏に居住する588名、関西圏に居住する312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）は人口規模にはほぼ比例している。

なお、60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19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、20～50代と60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：2009年10月2日（金）～10月12日（月）
- (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

20～50代：有効回答数796名、有効回収率88.4%（配布数900）

（参考）60代前半：有効回答数161名、有効回収率80.5%（配布数200）

(2) 回答者の構成

(%・人)

	20代	30代	40代	50代	回答数 (構成比)	【参考】 60代前半 回答数	(構成比)
合計	21.9	29.3	25.3	23.6	796 (100.0)	161	(100.0)
男性	19.7	30.7	25.6	23.9	472 (59.3)	102	(63.4)
女性	25.0	27.2	24.7	23.1	324 (40.7)	59	(36.6)

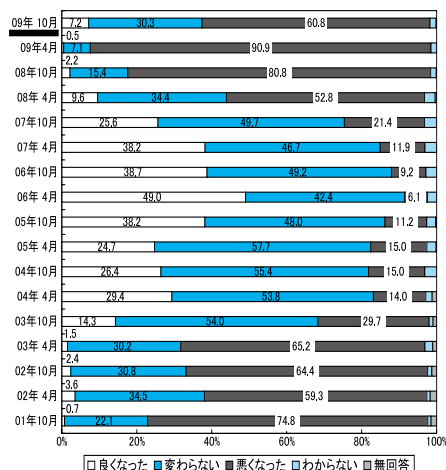
調査結果の概要

I 景気・仕事についての認識

景気の現状-景気が「1年前と比べて悪くなった」は低下- (問1)

- ・「1年前と比べて、現在の日本の景気は悪くなった」と思う者の割合は6割（60.8%）を占めているが、前回調査(09年4月90.9%)よりかなり低下した(図表I-1)。

図表I-1 1年前と比べた現在の日本の景気



(注1) <良くなった>=「かなり良くなったと思う」+「やや良くなったと思う」、<悪くなった>=「かなり悪くなったと思う」+「やや悪くなったと思う」。

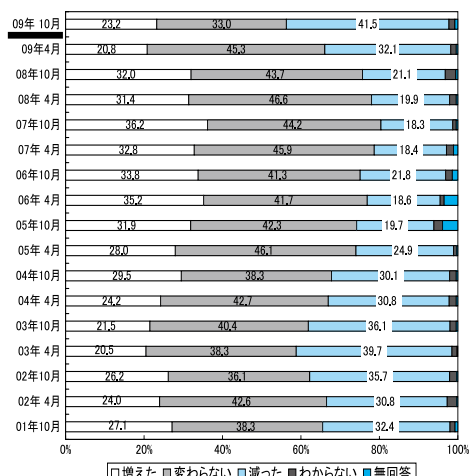
(注2)直近4回の調査における<悪くなった>の内訳は以下のとおり。

	「かなり悪くなった」	「やや悪くなった」
09年10月調査	34.0%	26.8%
09年4月調査	67.9%	23.0%
08年10月調査	37.2%	43.6%
08年4月調査	15.2%	37.6%

個人の賃金収入-個人の賃金収入は、「1年前と比べて減った」が過去最高- (問10)

- ・自身の賃金収入が「1年前と比べて減った」とする者の割合は41.5%で調査開始以来最高(図表I-2)。

図表I-2 1年前と比べた個人の賃金収入

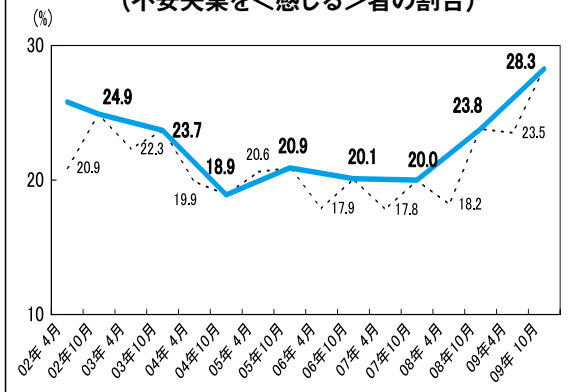


(注) <増えた>=「かなり増えた」+「やや増えた」、<減った>=「かなり減った」+「やや減った」。

今後1年間の失業不安 - 失業不安を感じる者の割合は過去最高 - (問9)

- ・ 今後1年くらいの間に失業する不安を感じる者の割合は28.3%で調査開始以来最高。1年前の調査(08年10月調査)と比べて上昇幅(4.5%)も過去最大(図表I-3)。景気が悪くなったと思う者の割合は低下した一方で、失業不安は拡大している。
- ・ 失業不安を感じる割合は、総じて男性のほうが女性よりも高く、特に50代男性(44.2%)、男性非正規社員(48.2%)で高い。
- ・ また、職場での正社員、非正社員の数が減った層や、賃金収入が減った層で失業不安を感じる割合が高く、雇用調整・賃金調整が失業不安につながっている。
- ・ 労働組合に加入している者の方が、失業不安を感じる割合が低い。

図表I-3 今後1年間における失業不安(不安失業をく感じる)者の割合



(注1) 失業不安をく感じる = 「かなり感じる」 + 「やや感じる」
 (注2) 季節要因の影響を除外して推移をみるため、各年10月調査分のみを太線で結んだ。

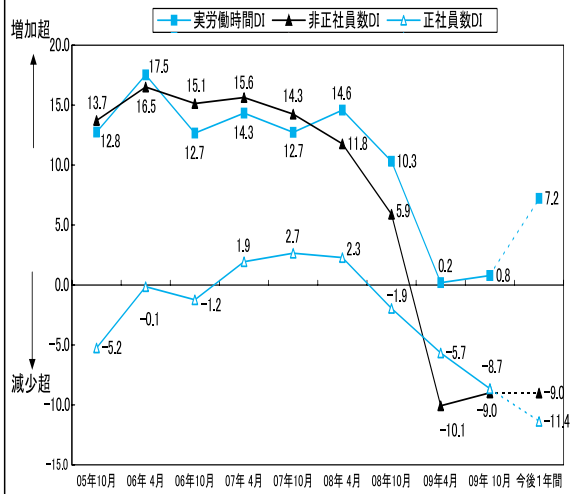
労働時間や社員数の増減-リーマンショック後の世界的景気悪化により、当初は労働時間や非正社員数の削減が進められたが、今後については、雇用者数の調整が、特に正社員で続くものと、勤労者は認識している-(問6、問7、問12)

- ・ 1年前と比べた実労働時間の増減DI(注1参照)は、前回調査(09年4月)で急激に低下して増減がほぼ均衡し、今回調査でも同様の状況が続いている(図表I-4)。
- ・ 職場の非正社員数の増減DIは、前回調査で減少超に転じた後、今回調査でも同レベル。一方、正社員数の増減DIは、前回調査では実労働時間や、

非正社員数に比べると低下は緩やかだったが、今回調査でも低下が続き、減少超過幅は拡大している。

- ・ 今後1年間については、実労働時間DIは上昇するが、非正社員数DIは減少超が続き、正社員数DIは減少超幅がさらに拡大すると見込んでいる。
- ・ リーマンショック後の世界的景気悪化により、当初は労働時間や非正社員数の削減が進められたが、今後については、雇用者数の調整が、特に正社員で続くものと、勤労者は認識している。

図表I-4 1年前と比べた自身の実労働時間、職場の非正社員数、正社員数の増減(DI)

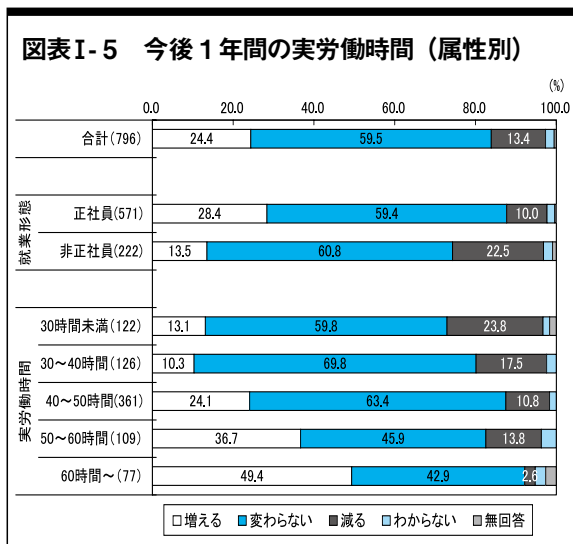


(注1) DIの計算方法は「かなり増えた(増える) × 1 + 「やや増えた(増える) × 0.5 + 「変わらない」 × 0 - 「やや減った(減る) × 0.5 - 「かなり減った(減る) × 1」 ÷ 回答数(「わからない」「無回答」除く) × 100

(注2) 「今後1年間」は、今回調査問12における、今後1年くらいの間の増減予測についての回答から作成。

今後1年間の実労働時間-正社員や労働時間の長い層では、実労働時間は「増える」見込み-(問12①)

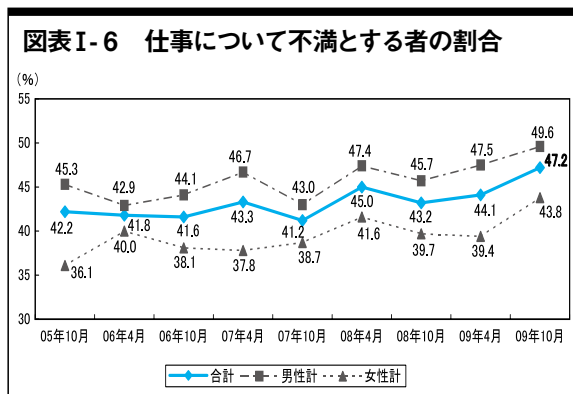
- ・ 今後1年くらいの間に自身の実労働時間は「増える」と思う者の割合(24.4%)は、「減る」と思う者(13.4%)より高い。(図表I-5)。
- ・ 実労働時間が「増える」と思う者の割合は、正社員や、現在でも労働時間が長い層で高い。



(注) <増える>=「かなり増えると思う」+「やや増えると思う」、
<減る>=「かなり減ると思う」+「やや減ると思う」

仕事についての満足度-仕事に不満とする割合は、比較可能な2005年10月調査以来最高-(問28)

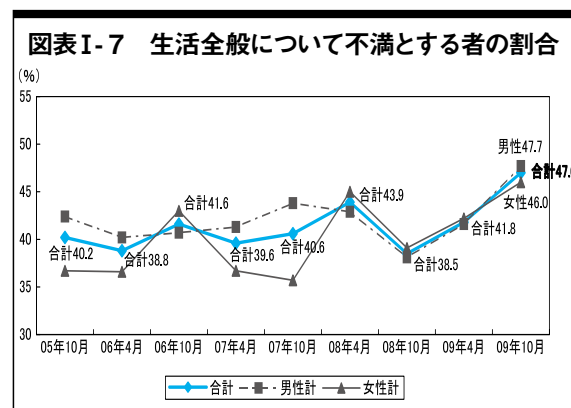
- ・今の勤め先での仕事についての満足度を聞いたところ、不満とする者の割合は、47.2%と、比較可能な05年10月調査以来最高となった(図表I-6)。
- ・不満とする割合は、特に失業不安を感じる者(66.7%)や、賃金・処遇に納得性がないとする者(62.8%)、収入が減った者(57.9%)で高い。就業形態別にみると、男性非正社員で高い割合(58.9%)となっている。
- ・雇用の安定性や賃金・処遇の状況が仕事の満足度に影響を与えていることが想定される。



(注) <不満>=「やや不満」+「かなり不満」

生活全般についての満足度-不満とする者の割合は、比較可能な2005年10月調査以来最高-(問29)

- ・生活全般についての満足度を聞いたところ、不満とする割合は、47.0%と、比較可能な05年10月調査以来最高となった。(図表I-7)
- ・不満とする者の割合は、仕事に不満を感じている者(69.7%)、失業不安を感じている者(62.2%)、世帯収入が減った者(56.4%)で高くなっている。
- ・就業形態別には、男性非正社員(58.9%)で不満とする割合が高い。また、概ね世帯年収が低い者ほど不満とする割合が高い傾向にある。

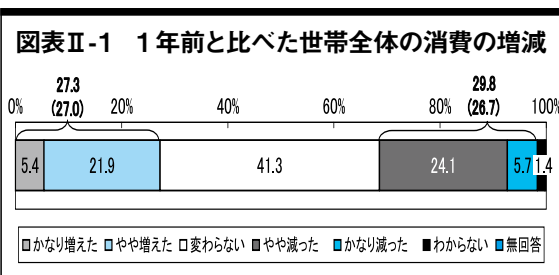


(注) <不満>=「やや不満」+「かなり不満」

II 消費・家計についての状況と認識

世帯消費の現状と見通し-1年前と比べて世帯の消費が「減った」とする者の割合は、調査開始以来最高、今後の消費についても厳しい見方-(問15・16)

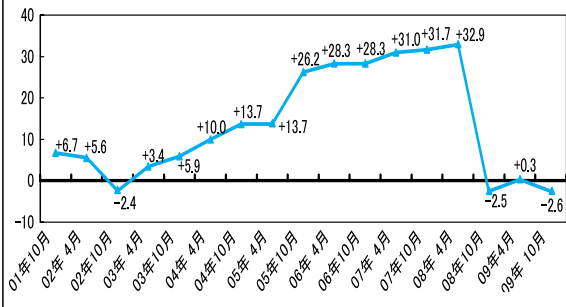
- ・1年前と比較して世帯全体の消費が「減った」(「やや減った」+「かなり減った」)とする者の割合は29.8%となり、前回調査(第17回2009年4月実施)を更に上回り過去最高となった(図表II-1)。1年前比せた世帯全体の消費DI値(図表II-2の注参照)についても調査開始以来最低となり、消費環境は依然厳しい(図表II-2)。
- ・今後1年間の世帯全体の消費の見通しのDI値(図表II-3の注参照)は、前回調査からわずかに改善したものの水準は低く、今後の世帯消費に対しても厳しい見方を行っている(図表II-3)。



(注1) N = 796

(注2) ()は、前回(第17回・2009年4月実施)調査の結果数値

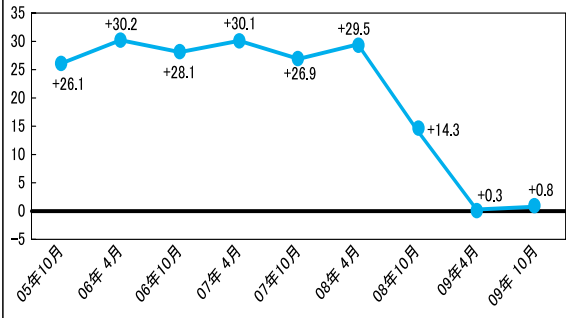
図表Ⅱ-2 1年前と比べた世帯全体の消費DI値の推移



(注) DI値は、以下の算式にて算出

$$\frac{([\text{増えた(かなり増えた+やや増えた)}] \times 1) + ([\text{変わらない}] \times 0) + ([\text{減った(かなり減った+やや減った)}] \times -1)}{\text{回答者数(わからない・無回答を除く)}} \times 100$$

図表Ⅱ-3 今後1年間の世帯全体の消費見通しDI値の推移



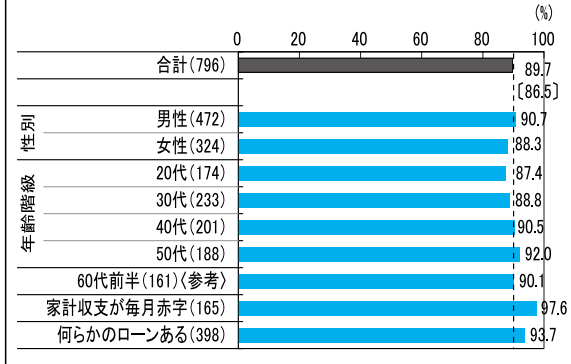
(注) DI値は、以下の算式にて算出

$$\frac{([\text{増える(かなり増える+やや増える)}] \times 1) + ([\text{変わらない}] \times 0) + ([\text{減る(かなり減る+やや減る)}] \times -1)}{\text{回答者数(わからない・無回答を除く)}} \times 100$$

家計支出からみた節約の状況-およそ9割が家計支出を切り詰めており、節約志向は依然高い- (問19)

・世帯で何らかの「支出を切り詰めたり、あきらめたりしている」とする者の割合は、全体の約9割となり、前回調査(86.5%、第17回・2009年4月実施)に引き続き、世帯における節約志向は高い。特に、「月々の家計の収支が赤字である」とする者では、97.6%が切り詰めを行っている。支出の切り詰めを行ってもなお、厳しい家計実態となっていることがうかがえる(図表Ⅱ-4)。

図表Ⅱ-4 世帯で何らかの支出を切り詰めたり、あきらめているとする者の割合(属性別)

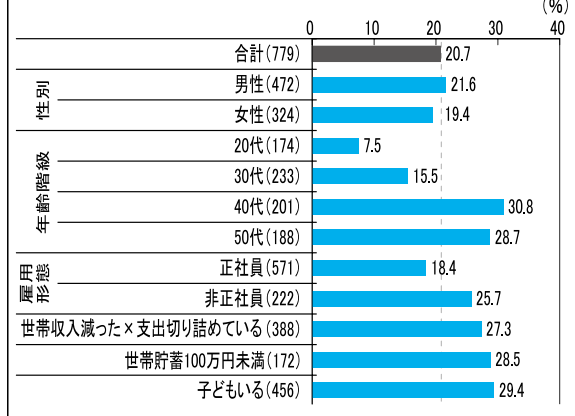


(注1) 属性の()内は各グループの人数(N)を表す。
 (注2) []は、前回調査(第17回・2009年4月実施)の結果数値。ただし、前回調査では「預貯金や資産投資」の選択項目がなかったため、比較には留意が必要である。

月々の家計収支の状況-約2割の世帯が赤字、子育て世帯で特に厳しい家計状況- (問20)

・世帯全体の月々の収支の状況について聞いたところ、約2割の世帯が「毎月赤字になる」と回答した(図表Ⅱ-5)。毎月赤字とする者の属性を見ると、40代・50代、非正社員、世帯貯蓄が少ない者においてその割合が高い。また、子どもがいるとする者に毎月赤字となっている傾向が強く、子育て世帯の家計の厳しさがうかがえる。さらには、世帯収入が減ったとする者で、かつ何らかの支出の切り詰めを行っている者において赤字とする割合が高く(27.3%)、昨今の厳しい賃金雇用情勢が勤労者の生活に影響を落としていることが懸念される。

図表Ⅱ-5 月々の家計収支が赤字の割合(属性別)

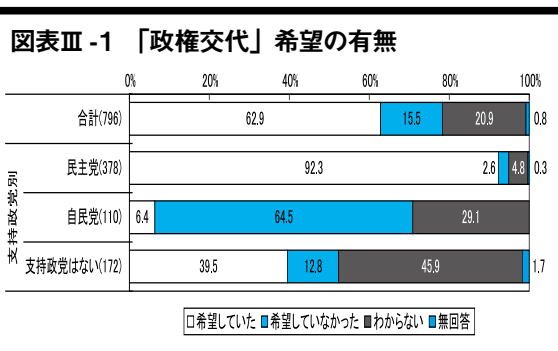


(注) ()内は各グループの人数(N)を表す。

Ⅲ 勤労者の政治意識と投票行動

3人に2人が衆院選時に「政権交代」を希望 - 民主支持層で希望者多数 - (問35)

・2009年8月の衆議院総選挙時に「政権交代」を「希望していた」とする割合は62.9%で、約3人に2人にのぼる。これに対して「希望していなかった」割合は15.5%にとどまる。支持政党別にみると、民主党支持層では92.3%の高率で「政権交代」を希望していた。また、「支持政党はない」とした層でも「政権交代」を希望していた割合は39.5%であった(図表Ⅲ-1)。



(注) ()内の数値は回答者数(N)。

投票した政党の52.2%は民主党 - 正社員と出産育児支援強化を望む層において高い民主党への投票割合 - (問34付問1)

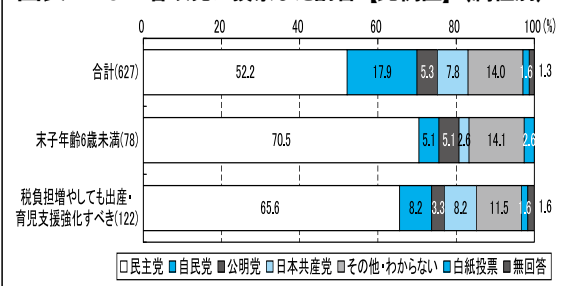
・2009衆院選の比例区において実際に投票した政党を尋ねたところ、自民党の17.9%に対し、民主党は半数以上の52.2%にのぼった。男性で、とりわけ30～39歳(62.2%)において民主党への投票率が高い一方、男性の20～29歳においては自民党への投票率も高い(26.9%)。参考ではあるが、60代男性の民主党への投票率も62.2%と高い。なお、女性については、20～29歳を除いて、民主党への投票率は男性よりも低い。(図表Ⅲ-2)。
 ・雇用形態別に見ると、民主党への投票率は男女とも正社員より非正社員の方が低い。一方、自民党への投票率については逆の結果が出ており、特に女性の非正社員では自民党への投票率が24.6%と比較的高い(図表Ⅲ-2)。
 ・末子年齢6歳未満の層については、民主党への投票率が7割を超える結果が出た(70.5%)。また、「税負担を増やしても出産・育児支援強化すべき」と回答した人の民主党への投票率は65.6%にのぼる(図表Ⅲ-3)。

図表Ⅲ-2 2009年衆議院選挙で投票した政党(比例区)

	民主党	自民党	公明党	日本共産党	社会民主党	その他	回答数(人)
合計	52.2	17.9	5.3	7.8	2.7	9.5	627
男性	56.3	17.2	3.9	6.8	3.1	10.1	384
20～29歳	47.8	26.9	3.0	3.0	3.0	9.0	67
30～39歳	62.2	8.1	5.4	6.3	3.6	13.5	111
40～49歳	53.0	18.0	5.0	10.0	3.0	9.0	100
50～59歳	58.5	19.8	1.9	6.6	2.8	7.5	106
60代前半(外数)	62.2	17.3	5.1	8.2	2.0	4.1	98
正社員	57.1	17.1	3.8	6.1	2.9	10.5	345
非正社員	50.0	18.4	5.3	10.5	5.3	5.3	38
女性	45.7	18.9	7.4	9.5	2.1	8.6	243
20～29歳	48.1	14.8	9.3	9.3	1.9	7.4	54
30～39歳	41.3	20.6	7.9	7.9	0.0	14.3	63
40～49歳	52.2	16.4	4.5	9.0	1.5	6.0	67
50～59歳	40.7	23.7	8.5	11.9	5.1	6.8	59
60代前半(外数)	46.2	25.0	11.5	3.8	1.9	7.7	52
正社員	52.1	12.6	7.6	10.9	2.5	6.7	119
非正社員	40.2	24.6	7.4	8.2	1.6	9.8	122
支持政党はない	29.1	23.3	3.5	8.1	4.7	11.6	88

(注1) 今回の記者発表では比例区の投票政党の結果のみを取り上げた。その理由は、有権者は選挙区では投票したい政党があったとしても、当該政党の立候補者がいなければ他政党の候補者に投票せざるを得ないので、投票政党の傾向をとらえるには比例区の投票結果を分析することが望ましいからである(以下の図表にある投票政党についても同様)。
 (注2) 2009年8月の衆議院総選挙で「投票した」(問34)と回答した者について集計。
 (注3) 表頭調査項目には「白紙投票した」、「わからない」、「無回答」があるが、本表ではこれらを割愛した。したがって、各支持政党別の人数と回答数合計人数は一致しない。

図表Ⅲ-3 各政党に投票した割合【比例区】(属性別)

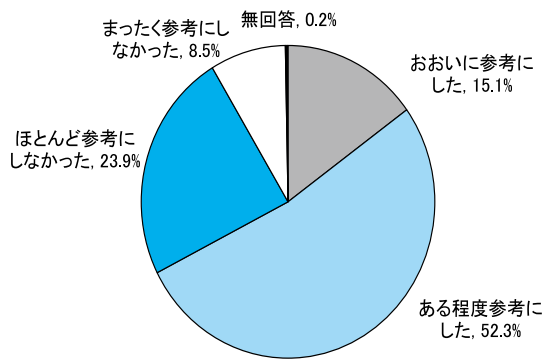


(注1) ()内の数値は各グループの回答数(N)。
 (注2) 2009年8月の衆議院総選挙で「投票した」(問34)と回答した者について集計。

投票を決めた際にマニフェストを参考にしたとする人は67.4% - マニフェストへの関心は高かった - (問34付問3)

・投票にあたって、政党のマニフェストを「おおいに参考にした」が15.1%、「ある程度参考にした」が52.3%と、67.4%にのぼる回答者が、参考にしたとしている。一方、「ほとんど参考にしなかった」が23.9%、「まったく参考にしなかった」が8.5%と、3割強(32.4%)が、投票の際にマニフェストを参考にしていない(図表Ⅲ-4)。

図表Ⅲ-4 投票時に政党マニフェストを参考にした程度

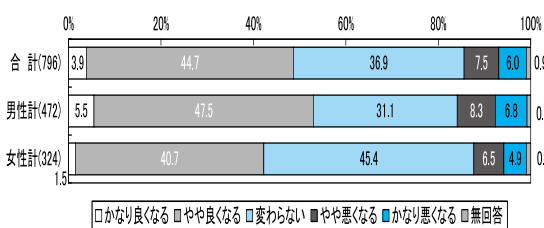


(注) 2009年の衆議院選挙で投票し、かつ選挙区と比例区の両方で、投票先(問34付問1)が「わからない」もしくは無回答とした者を除いて集計した。(N=602)

今回の総選挙結果を見て、半数近く(48.6%)が明るい将来展望を持つ(問36)

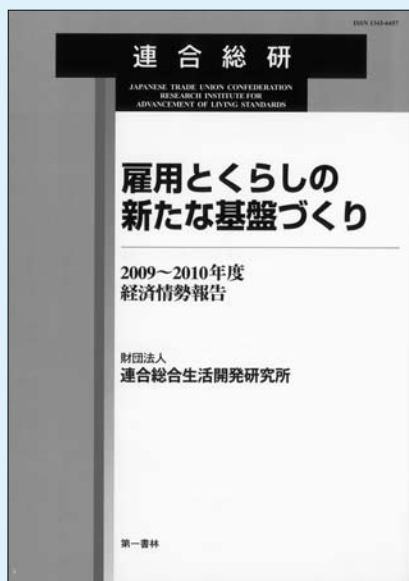
・選挙結果を見ての将来展望については、「かなり良くなる」(3.9%)「やや良くなる」(44.7%)を合わせた回答が48.6%となった(図表Ⅲ-5)。特に、民主党支持層においては70.4%に上る。

図表Ⅲ-5 選挙結果を見ての社会や生活の将来性

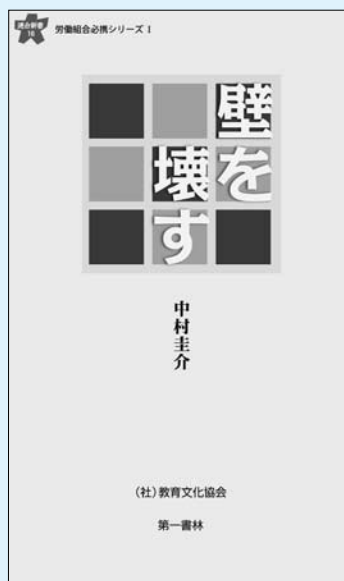


(注) ()内の数値は各グループの回答数(N)。

「連合総研」出版物案内



『雇用とくらしの新たな基盤づくりー
2009～2010年度経済情勢報告ー』
(2009年10月)第一書林刊・定価1,600円(税込)



連合新書・労働組合必携シリーズI・
中村圭介著『壁を壊す』
(2009年5月)教育文化協会発行・第一書林発売・
定価700円+税

日韓非正規労働フォーラムに参加して

日韓の第一線研究者が一堂に会して非正規労働問題を論じ合うフォーラムが、12月3～4日の両日、ソウル市内で開かれた。

「日韓非正規労働フォーラム」と題されたこの会合は、日韓の研究者有志の呼びかけで開催されたもので、日本側からは労働組合関係者、弁護士なども含めて約50名が参加。連合総研からも3名が参加した。

限られた日程の割には盛りだくさんのメニューで、論議は十分深められたとはいえないが、この種の場合が設けられたこと自体が初めての事。日韓両国とも非正規雇用問題が量的にも質的にも深刻化し、とりまく政治状況は、片や政権交代、片や政治反動という、それぞれが緊迫感を強める状況下で、ジャンルを超えた議論ができたことの意義はきわめて大きく、今後の共通認識と共同研究の深まりにとって確かな布石となるものだったといえる。

各セッションの表題と発表者は以下のとおり（助言者名は紙数の制約で省略）。

1. 非正規労働と雇用モデル ジョン・イファン（ソウル産業大学）
野村正實（東北大学）
2. 非正規労働と政策 ジョン・ピョンユ（韓神大学）
伍賀一通（金沢大学）
3. 非正規労働と法 パク・スゲン（漢陽大学）
脇田 滋（龍谷大学）
4. 非正規労働と労働運動 ウン・スミ（韓国労働研究院）
遠藤公嗣（明治大学）
5. 非正規労働と社会保障 キム・ヨンミョン（中央大学）
岩田正美（日本女子大学）
6. 非正規労働と女性 クォン・ヘジャ（韓国雇用情報院）
大沢真知子（日本女子大学）

第1セッションは総論に当たるもので、非正規労働がどういった雇用構造のなかに位置づけられるかを中心に議論が展開された。韓国の特徴は、非正規雇用の範囲を幅広くとった場合、日本よりはるかにその比率が高いことと、1997年の金融危機以前からすでに高い比率を示

していた点にあるが、それを解き明かす概念として提起されたのが、前近代性＝非公式性である。つまり、韓国では零細企業群が裾野の広いインフォーマルセクターを形成していて、それが不安定・非正規雇用の温床となっているわけだ。日本では、戦後の高度成長を経るなかで、むしろ大企業から中堅・中小・零細企業に至るピラミッド構造が形成され、その再編のプロセスで正社員から非正社員への代替が進んだと考えられる。韓国の用役・請負、日本の派遣・請負とその属性は異なるが、間接雇用が増大していることも共通の特徴といえる。そういう意味で、「正規・非正規の問題より企業規模間の格差が重大」（ジョン・イファン）、「日本の非正規問題は若者問題と捉えられがちだがそうではない」（野村正實）という指摘は、非正規問題を単純に同じような現象として考えたり、当面の問題となっている現象だけに光を当てるのではなく、構造的かつ歴史的な文脈を踏まえたうえで論じることの重要性を強調するものであった。

第2セッションは、非正規雇用の拡大をもたらした最大の要因が規制緩和政策にあるという基本認識に立ったうえで、どのような政策転換が必要かということが焦点になった。周知のように、韓国ではすでに非正規職法が2007年から施行されているが、その政策効果については、正社員化が一定程度進められたという面がある一方で、制限期間直前の解雇が行われたり、労働条件の格差は一向に改善されていないという面も指摘されている。さらに、リーマン・ショック後の経済危機のもとで、経営側からはこの法律の緩和を求める動きも強まっており、政府も制限期間の延長を検討するという緊迫した場面になっている。こうした動向に対して、韓国側の報告は、「むしろ現行非正規職法を補完することにより、非正規職の雇用安定や差別是正を保障し、正規職雇用創出を誘導すべきである」と結論づけるものであった。これに対して、日本側の報告は、この20年間で作られた「働き方・働かせ方の構図」を、「非正規雇用」と「正社員の長時間労働」のセットと捉えることにより、正規と非

正規の格差だけを強調する「二元論」に警鐘を発する。規制緩和が働かせ方の「基準」を移動させることにあるとすれば、セット全体を組み替える基準の再設定が不可欠となる。伍賀報告は、日本における新政権への期待とともに、日韓両国の研究交流の必要性で締めくくられた。

第3セッションでは、非正規労働と法に関する報告と議論が展開された。2007年より韓国で施行されている期間制法の主な特徴は、①契約職労働者を使用する期間は2年までとし、2年を超えて使用を続ける場合には無期契約関係とみなすことと、②契約職労働者であることを理由とする差別的待遇を禁止していることにある（当該事業ないし事業場において同種または類似した業務に従事する無期契約労働者との均等待遇）。この2点は、日本の立法においても早急に導入が求められる措置である（脇田滋）。残念ながら、韓国においては、法規制導入以降、非正規労働の用役・役務への転換（非正規職法が適用されない形態の雇用へ）、契約期間の短期化（従来10～12カ月であった契約期間を3カ月ないし6カ月に短縮）、実質的に正規職の下位職級・職群の導入（そうすることによる、雇用・労働条件・昇進待遇の差別化）など、法制定の負の効果もみられるようである（パク・スグン）。法施行から数年を経て明らかとなったこれら問題は、今後法整備を進めるべき日本にとって、重要な示唆を含んでいるといえる。すなわち、日本で非正規保護法を整備する際には、韓国で起こっているこのような法からの逸脱をいかに防ぐかも重要な課題となる。そして、そのためにも、単に非正規雇用のみを見るのではなく、労働市場全体を捉えた上で、法的規制の在り方を検討する必要がある。

ところで、韓国では、非正規職法の制定に伴い、紛争処理法（労働委員会法）が改正され、非正規労働者に対する差別は労働委員会では是正されている。制度導入から2年が経つものの「申立て事件数は少なく、また、差別是正命令が下された比率も低い」というが、その理由として、「非正規職雇用自体の特性上、労働関係を維持し

つつ差別是正申立てをするのが事実上困難である」ことや、「雇用の終了後にも求職努力、再就職などで申立ての機会を喪失してしまう」ことが挙げられた（パク・スグン）。とりわけ非正規労働に関する法整備の進まない日本では、議論の焦点が「非正規労働者にいかなる権利を与えるのか」に集中しがちであるが、さらに、その権利をいかに実現するのか（非正規労働という特性に鑑み、司法救済によるのがよいのか、あるいは行政の指導でいくのか）という点も、前記韓国の経験などに学びながら、検討する必要があると感じた。

第4セッションでは、韓国と日本での非正規労働の質・量の変化に伴って顕在化した“格差”や“貧困”、“差別”という両国共通の課題克服に向けて、日韓両国の労働組合が立ち向かっている様子が報告された。韓国における非正規労働者の組織化の直接的なきっかけは、民主労総を中心とした企業別労組から産業別労組への転換であったという。しかし、労働組合の組織化努力とは裏腹に、①非正規職の87%が、労働組合がないことの多い100人未満の小規模事業所に属している、②企業を超えた労働組合（産別労組、地域別労組）が交渉相手である企業から交渉を拒まれるケースが多発している、③非正規職の占める割合の低さから非正規労働者の声を代弁できない等の代表ギャップの存在、といった理由から非正規労働者の組織率は、きわめて低位となっている。また、依然として残る正規労働者中心の労働運動や、非正規労働者を正規労働者の雇用安定のための調整弁として考える風潮が、韓国における正規労働者と非正規労働者の組織連帯を妨げている実態を踏まえ、社会運動ユニオニズム（Social Movement Unionism）や地域連帯の重要性についても指摘された（ウン・スミ）。一方、遠藤報告では、日本における、企業別労組、個人加盟ユニオンといった形態での組織化の状況とその問題点が指摘された。両者の報告および討議が示唆することは、いずれの国においても非正規労働者の問題が、社会・経済に与える影響力を増しており、労働運動のもつ社会的連帯の意義と重要

性からも、労働組合はますます努力をしなければならないということであろう。

第5セッションは、非正規労働と社会保障についての議論であった。韓国における社会保障制度から非正規職がこぼれ落ちる問題の特徴は、企業規模との相関が見られる点である。国民年金、健康保険、雇用保険といった社会保障制度の適用率には、いずれも正規職と非正規職の差が見られるが、特に、事業所が小規模であればあるほど加入率が低くなっているとのことであった。こうした状況に対し、社会保険の適用事業場の基準や労働時間の基準を緩和し、零細事業場勤労者と非正規労働者を社会保険制度の中に包括しようとしたが、社会保険加入率の格差は改善していない。これは、韓国の社会保障制度が、寄与（貢献）に応じて受給権が決まるビスマルク方式を採用していることに起因し、零細事業主は従業員の保険料を負担することを回避しようとする行動が見られるためである。一方の非正規労働者も経済的理由から、保険料負担を回避するため、その加入率は低位にとどまっているということである。したがって、韓国における社会保障制度からの非正規労働者排除の問題の解決には、国庫支援や租税優遇措置などを通じた保険料負担の緩和や公的財源での普遍的基礎年金制度の確立、租税による失業扶助といったベバレッジ原理での社会保障制度の追加的導入が必要だと指摘している（キム・ヨンミョン）。日本側からは、失業時の公的扶助と最後のセーフティーネットである生活保護制度との整合の問題が指摘された（岩田正美）が、日韓いずれの報告も、公的財源による社会保障制度の再整備と拡充の必要性が論点となった。

第6セッションでは、非正規労働と女性について議論された。韓国報告によると、日本と比較してみた韓国非正規労働と女性に関する実態は、①韓国には、短時間正規労働者はほとんどいない（この点は日本も同様）、②既婚高学歴女性の雇用促進という観点から短時間勤労が主張されたが、実際のところ、高学歴女性の好む専門職、事務職の比率が低く、短時間勤労の拡大の障害となっ

ている、③短時間勤労の勤続期間は他の非正規に比べ短期間となっており、その結果、短時間勤労のプレミアムは失われてしまう（時間給だけで見ると、短時間労働者の賃金水準は、正規職の87.5%であるが、賃金には、労働時間より雇用期間の長さが大きく影響するため、月給における正規・非正規職間格差は大きくなる）ことで要約される。なお、③の事実が、「有期・フルタイム職員」の賃金の低さ（対正規賃金率は58.9%）とセットとなると、使用者にとっては、「有期・フルタイム職員」利用のインセンティブとなる。ここから見える課題は、日本と共通するが、①女性の経済活動参加促進のためには、安定的な短時間雇用の創出が必要であり、②安定的な短時間勤労を拡大するためには、短時間正規職員の拡大とともに、短時間非正規職の雇用安定性を高めること、である（クォン）。なお、とりわけ非正規問題が、社会保障制度や税制等と関連性を有する日本においては、それらの見直しを含む全体的な政策討議が必要（大沢真知子）なことは言うまでもない。



こうした議論が行われている間にも、韓国では情勢が着実に動いていた。フォーラムで二日目の議論をしていたまさにその時、政労使会議で、長年の懸案事項であった複数労組許容問題と労組専従者賃金問題が合意に。他方で、イ・ミョンパク大統領による労働基本権無視の違法スト発言で後退を余儀なくされた鉄道スト…。労使間、そして労労間の確執はますます複雑さの度を加えつつある。

非正規雇用をめぐる上記の一連の課題を解決していくには、何よりもまず労働組合が自らの問題として取り上げていくことが不可欠となる。研究者を中心とした日韓フォーラムは、今後も何らかの形で継続していくとのことだが、こうした実績が日韓の労働組合の連携強化に結びついていくことを願ってやまない。

（連合総研副所長 龍井葉二、研究員 宮崎由佳、研究員 小熊 栄）

第10回労働関係シンクタンク 交流フォーラム

2009年11月29日（日）、第10回労働関係シンクタンク交流フォーラムが、メロンディアあざみ野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産別に関係する調査研究機関（「労働関係シンクタンク懇談会」を構成）が、研究成果を報告し合うほか、調査研究活動の連携強化および相互交流を図る場として、毎年開催されており、今年で10回目をむかえた。今回フォーラムでは、前回（2008年11月に自治労第1会館にて開催。DIO234号参照）のような研究報告発表会スタイルではなく、「若手・中堅研究者の交流」を主たる目的に据えて、下記研究機関からの参加者（計33名）による濃密な議論の場とした。

フォーラムでは、①最近の調査研究活動の報告、②討論の2部構成をとった。①の活動報告では、参加11機関が最近の調査研究活動について紹介を行い、研究委員会等の発足・運営にあたっての問題関心・目的などにつき、情報交換を行った。

②の討論では、まず、『なぜ雇用格差はなくなる

今回で10回目となった労働関係シンクタンク交流フォーラム（メロンディアあざみ野・11月29日）



基調報告を行う小林良暢氏（グローバル総研）

のか』（日本経済新聞出版社、2009年）の著者である小林良暢氏（グローバル総研）より基調報告をいただいた後、「非正規雇用問題」「格差社会」等で特徴づけられる現在の社会的状況とその課題について相互討論を行った。

続いて、労働組合のあり方やシンクタンクの役割について議論を行った。

雇用環境が激変する中で、労働関係シンクタンクの果たすべき役割はますます拡大するに違いない。したがって、今回のフォーラムにおいて、上記社会問題についての意見交換にとどまらず、各機関が一層連携していく可能性について議論できたことは、相当の成果と言えるのではなかろうか。今後も労働関係シンクタンク交流フォーラムを通して、各機関相互の理解と情報の交換・共有化を図っていきたい。

最後に、今回フォーラムの運営に多大なるご協力をいただいた電機連合総合研究企画室の皆様、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

* 第10回労働関係シンクタンク交流フォーラム参加機関

グローバル産業雇用総合研究所
J P 総合研究所
地方自治総合研究所
電機連合総合研究企画室
労働調査協議会
経営民主ネットワーク

国民教育文化総合研究所
生活経済政策研究所
中部産業・労働政策研究会
労働研究センター
連合総合生活開発研究所

雇用情勢は依然厳しいが、パートタイム労働者は不足に転じる

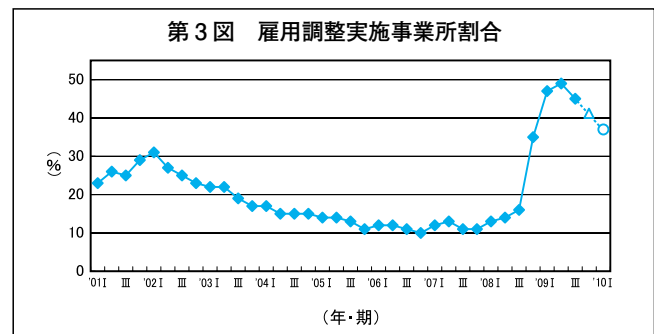
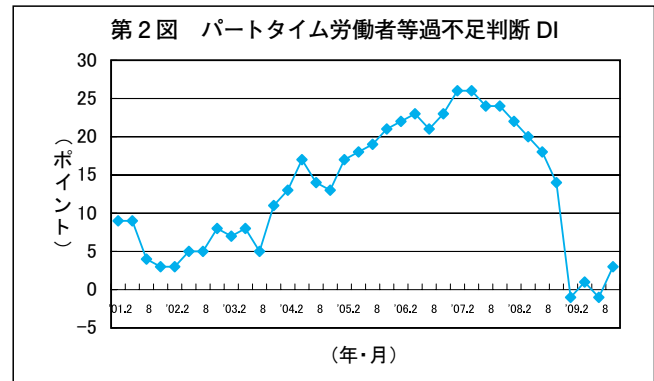
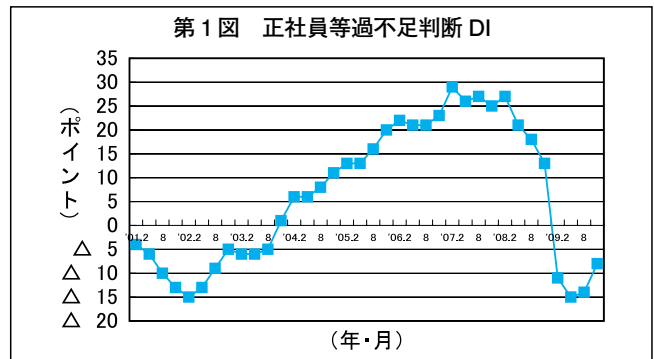
厚生労働省が12月4日に公表した11月1日現在の労働経済動向調査の結果によれば、パートタイム労働者は不足に転じるなど、雇用情勢は依然として厳しい状況にあるが、改善方向の動きもみられる。ここでは、労働者の過不足状況、雇用調整の状況について簡単に見てみたい。

労働者の過不足状況は、正社員等では、5月調査で過剰超過幅が最大（-15ポイント）となったが、8月に小幅ながら過剰超過幅が縮小に転じ、11月調査では-8ポイントとなった（第1図）。一方、パートタイムでは、2月及び8月調査で過剰超過となったが、11月調査では+3ポイントと、不足超過に転じた（第2図）。

雇用調整等実施事業所割合は、'09年4～6月期に、前々回景気の谷であった'99年1～3月期以来最高値の49%となった後、7～9月期の実績は45%と低下した。今後の見込みについては、10～12月期の実績見込は41%、'10年1～3月期の見込は37%と、低下が見込まれている（第3図）。

7～9月期の雇用調整を方法別にみると、「残業規制」の割合（26%）が最も高く、次いで「配置転換」（13%）、「中途採用の削減・停止」（12%）の順となっている。産業別にみると、製造業（雇用調整実施事業所割合71%）では、「残業規制」（38%）に次いで、「一時休業」（22%）となっているのが目立つ（第1表）。

これまで、外需を中心とした需要の増加により景気が回復してきたが、最近の急激な円高の影響等は懸念材料である。本調査における主要産業の生産・売上額等判断DIをみても、'08年10～12月期を底に改善傾向にあり、製造業では、7～9月期実績では増加超となったが、'10年1～3月期には再び減少超となることが見込まれている。今後の経済動向が雇用にも及ぼす影響を注視していく必要がある。



(注) △は実績見込、○は見込。

第1表 雇用調整の方法別実施状況(実績)

(単位: %)

時期、産業	計	雇用調整実施	雇用調整の方法(複数回答)							
			残業規制	休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加	臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	中途採用の削減・停止	配置転換	出向	一時休業(一時帰休)	希望退職者の募集、解雇
'09年 I期 調査産業計	100	47	30	8	12	13	14	4	13	5
II期 調査産業計	100	49	29	9	7	13	15	5	14	3
III期 調査産業計	100	45	26	8	5	12	13	5	11	3
製造業	100	71	38	10	6	17	16	8	22	3
卸売業・小売業	100	40	26	6	5	11	13	3	2	2
サービス業	100	44	19	11	5	11	11	2	10	2

【12月の主な行事】

- 12月2日 所内・研究部門会議
7日 消費者行政現場見学会 【国民生活センター、東京都消費生活総合センター】
14日 研究部門・業務会議
企画会議
16日 所内・研究部門会議
18日 非正規労働者の雇用のあり方に関する調査研究委員会 (主査：佐藤 厚 法政大学教授)
20日 連合総研・同志社大学 ITEC の共同研究<医療人材に関する研究Ⅱ>
(主査：中田 喜文 同志社大学教授)
24日 世界経済情勢に関する所内勉強会 (講師：林 伴子 内閣府参事官)

【編集後記】

昨年秋に発足した現政権は、「人への投資を重視する」というメッセージを発しています。資源小国であるわが国の競争力の最大の源泉である人材の重要性を再認識し、官民を問わず、人材への投資・育成の促進を図っていくべきであるという観点から、新年号の特集テーマは、「人材への投資で拓く新時代」といたしました。

このテーマに沿って、マクロ経済、戦略的人材資源管理論、ものづくり人材の育成を中心とした生産管理論などをご専門とする、3名の研究者の方々にご寄稿いただきました。それぞれの観点から、経済活性化に必要な発想・政策や求められる人材のあり方、企業内人材育成の再構築の必要性、破壊的な技術変化に対応するための信頼関係に基づく人材育成の重要性などについて、貴重なご提言をいただきました。読者の皆様方にも、大いに参考になるものと期待しております。

本年こそ、社会全体として倏約・リストラ推奨型思考から需要創出型思考へと転換し、人材育成面でも、生活を楽しむための創造力を持ち需要創出に貢献できる人材の育成に軸足を置きつつ、短期的業績評価に偏った形の成果主義から脱却して、信頼関係を基礎とした、本来あるべき人材投資・育成の再スタートの年となりますよう、皆様と一緒に努めて参りたいと存じます。(m)