

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第24巻第3号通巻258号

連合総研レポート

2011年3月1日

No.258

## CONTENTS

特集

### 高齢者雇用を社会の発展につなげる

#### 日本が世界の範になる

—高齢者雇用が日本を強くする—

藤村 博之……………4

#### 高年齢者雇用と労使関係

戎野 淑子……………8

寄稿

#### 60歳代前半層の人事管理の整備と労働組合の課題

大木 栄一……………12

巻頭言……………2

#### 「一体改革」を風とともに去らしてはならない

視点……………3

#### 労働審判員の知見を労使関係の現場で活かせる環境整備を

ゆめサロン……………16

#### 賢明な就職活動に向けて

業界・企業に関する情報収集が不可欠

上西 充子

研究ノート……………20

#### 社会調査におけるインターネットモニター調査と郵送モニター調査との比較

～連合総研「第20回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査の分析～

報告……………28

#### 2010年度新規研究テーマ紹介(その1)

今月のデータ……………30

#### 総務省 「労働力調査 平成22年平均、詳細集計」より「改正高年齢者雇用安定法」施行から5年、なお厳しい60歳代前半の就業状況

事務局だより……………32

「一体改革」を風とともに行かなくてはならない

連合総研所長  
薦田隆成

リーマンショックから2年半となるが、マイナス成長や成長率の屈折を経験した世界の各経済は、概ね立ち直ってきており、国際通貨基金の速報によれば、昨年の世界経済の成長率は5%だそうである。危機直後から、各国が政策協調して、財政出動や中央銀行による十分な流動性供給に努めてきた成果といえる。わが国の2010年の実質GDPは、まだリーマン危機前の2007年を4%弱下回っているし、日本以外のアジア諸国におけるインフレの影響も心配だが、月例経済報告の景気判断は、2ヵ月続いて上方修正された。

2010年のわが国の名目GDPが、市場ドル換算で中国に抜かれて世界第3位になったことが、大ニュースとなったが、特別行政区である香港とマカオも中国の一部であるから、これらのGDPを加えれば、中国はもう少し早く（自民政権時代に）GDPで日本を抜いていたといえる。現在、米ドル、英ポンド、ユーロと日本円の四通貨の組合せ加重平均となっているSDRについては、次に計算方法が見直しとなる2015年に向け、人民元の追加が焦点となろう。

中東の大国で30年間その地位にあった大統領の辞任が、世界の大ニュースとなった。地政学上の要所エジプトの人口構成は若く、25歳未満が過半を占めるといわれている。筆者は、プラハに赴任していた1981年の秋、日本大使館を代表する公使に随行して、暗殺されたサダト大統領の弔問のために、同市内のエジプト国大使館に向いたことをよく憶えている。ムバラク大統領が在任した30年弱の間に、人材豊富なわが国では、17人の総理大臣を輩出している。

昨年4月以来久しぶりに、通算第52回目、53回目となる党首討論が行われ、野党党首として8回の出場経験をもつ人

が、首相として登場した。重要閣僚が、「政治の問題解決能力への市場の信頼がどうなるかという点も、日本経済のリスクの一つとなり得る」と発言しているが、将来の徴税権を裏づけにして政府債務を膨張させることを、際限なく続けられないのは当然であるし、そもそも、政府の機能は分配のみではない。フロー面でのムダの排除も大事ではあるが、社会にある実物ストック（コンクリートだけではなく）や人材ストック（公務員を含む）のパフォーマンスを上げ、民間部門の生産性向上に寄与するようにしていくのが、重要な政府の役割である。

5年ほど前、歳出・歳入一体改革に向けた取り組みを重要項目とする骨太の方針「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」の取りまとめに当たった当時の経済財政政策担当大臣が、社会保障・税一体改革担当を特命として、同じ大臣ポストに任ぜられた。与党においては、“中間整理”を昨年12月にまとめた民主党「税と社会保障の抜本改革調査会」が、「社会保障と税の抜本改革調査会」と改称されて、論議を再開している。社会保障・税に関わる番号制度についての検討も、深められつつある。また、経済と財政の一体改革も待たなしである。立場が入れ替わった今、「野党の非協力は歴史に対する反逆」と言っているだけでは、重要課題の合意形成が進まない。

来る統一地方選挙で「風を頼りに」と目論んでいたとおぼしき多くの立候補予定者たちが、4月の本番を前にして、「既成政党離れ（隠し）」に腐心する姿が各地で見られている。いくらChange が好きな日本人とはいえ、国の将来を左右するきわめて重要な政策課題である「一体改革」を風とともに去らせてはならないと思う。

# 労働審判員の知見を労使関係の現場で活かせる環境整備を

増大する個別労働紛争を迅速かつ適正に解決することを目的とした労働審判制度が2006年4月1日に発足してから、間もなく丸5年を迎える。

申立て件数は、制度発足初年度は1200件弱であったが、2009年度には3500件強となっており、大幅に増加している。申立て件数の増加は、景気変動による雇用調整などによって個別労働紛争そのものが増加傾向にあることも背景にあらうが、労働審判制度が個別労働紛争を解決する新しい手段として所期の目的を果たしており、関係者の信頼を得ていることの証左でもあらう。そのことは、制度利用者の満足度、迅速性、解決率からも読み取れる。日弁連が実施したアンケート調査によれば、労働審判当事者の満足度は6割を超えている。また、審理期間は、通常訴訟が平均11ヵ月であるのに対して、労働審判は平均2ヵ月半と、約4分の1である。さらに、通常訴訟の和解成立率が5割前後であるのに対して、労働審判の調停成立率は7割前後にのぼっており、労働審判が出されたうち異議申立てのない事件も加えると、概ね8割の解決率を誇っている。

このように労働審判制度が概ね高い評価を受けている大きな要因の一つに、労働審判員の存在がある。労働審判員の関与により労働現場の生きた知識・経験が反映された結果として、審理が充実するとともに、制度への信頼感が高まった、とする意見が労働者側弁護士、使用者側弁護士、そして、労働審判官（裁判官）から数多く寄せられている。

労働審判員には、知識・経験を活かして個別労働紛争の解決に寄与することのほかに、もう一つ大きな役割が期待されている。それは、労働審判員の経験で得た紛争解決のための知見を、自らの職場での紛争解決や紛争の未然防止に活かすという、いわばフィードバック効果である。労使関係に精通していることを条件に任命された労働審判員であっても、法規範に従った紛争解決のあり方は、それまでの経験と同質のものであるとは限らない。それゆえ、労働審判員の経験を労働現場に還元することは、健全な労使関係の構築に寄与する有力な一方策であるといえよう。

労働審判員としての経験を労使関係にフィードバッ

クする主な方法としては、労働審判員自身が労使関係当事者として紛争解決・紛争予防に当たることと、研修会・勉強会等を通じて自らの知見を労使関係当事者に伝えることが考えられるが、現状をみるに、そのための環境が十分に整っているとは言い難いように思う。

前者について、労働審判員が現役の労使関係当事者であるかという点、労働審判員の7割弱は年齢が60歳以上の者であり、現役の割合は低いといわざるをえない。今後の改選や労働審判員の増員にあたっては、労使の推薦団体において、積極的に現役の人を推薦することが望まれる。

一方、労働審判員の数は現在、全国で1200名強に過ぎず、労働審判員経験者のいない労使関係の現場が圧倒的多数を占めることからすれば、より志向されるべきは研修会等を通じたフィードバックといえようが、単組・企業レベルはもとより、産別・業界団体レベルでも、こうした研修会が行われている例は多くないという。労働審判員は、審判外にあっても秘密の保持、中立公正性の確保を求められる立場にあることから、研修会を実施するに際しては、例えば、裁判所職員として中立公正性に疑いが生じることのないよう、労働者・使用者のいずれかに偏った発言を控える、担当した労働審判を題材とした事例検討を控える、といった点について十分な配慮が求められる。他方で、研修会の開催要領や実施上の留意点をまとめたガイドラインや、事例検討を行うための汎用性のある研修器材は用意されておらず、このことが、労働審判員が研修会の開催を躊躇する要因の一つになっているようである。

今後、個々の労働審判員が積極的に研修会を開催できるよう、労使の推薦団体においては、最高裁判所・各地方裁判所とも連携することによって、これらの整備に取り組むことが求められる。

労使間の紛争は、可能な限り、紛争に至る前に労働現場において解決されるのが望ましいことは、論を俟たない。労働現場において労働審判員経験者の知見を積極的に活用することの意義は大きく、上述の対応を含む環境整備が急がれるところである。

(連合総研・主任研究員 山脇義光)

特集

高齢者雇用を社会の発展にかなげる

その時、労働組合に求められていることは、高年者を含むすべての労働者が安心して生活できる雇用環境を創設するためのビジョンを示すことである

# 日本が世界の範になる

— 高齢者雇用が日本を強くする —

藤村 博之

(法政大学大学院教授)

## 1. 世界の最先端に行く日本の高齢社会

日本社会の高齢化率（全人口に占める65歳以上の割合）は20%を超え、世界で最も高い水準になっている。日本の高齢化の特徴は、そのスピードの速さにある。『平成22年版高齢社会白書』によると、高齢化率が7%を超えてからその倍の14%に達するまでの所要年数（倍化年数）は、フランスが115年、スウェーデンが85年、比較的短いドイツが40年、イギリスが47年であったのに対し、日本は、1970年から1994年の24

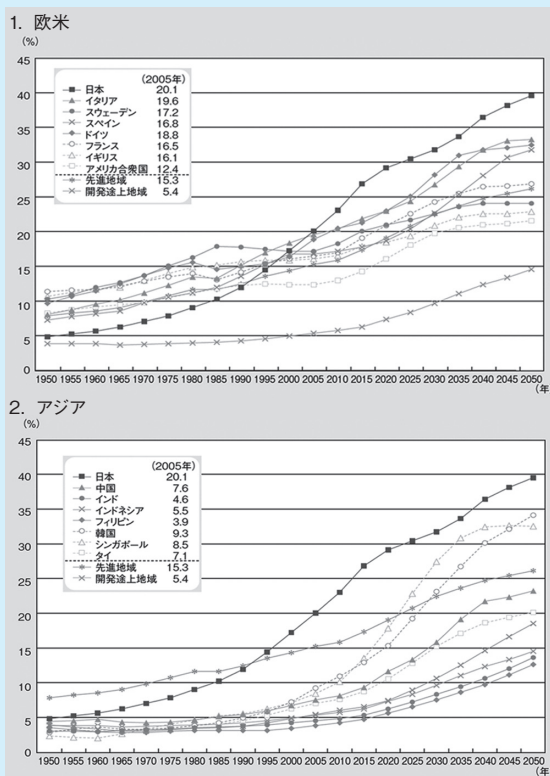
年間で7%から14%になった。日本以上に高齢化のスピードが速いと予測されているのが韓国である。図1にあるように、2020年以降、急速に高齢者の割合が増加していく。

スピードはまちまちだが、高齢化自体は世界的な傾向である。図1に示されているように、ヨーロッパ諸国はもとより、アジア各国も確実に高齢者の割合は高まっていく。その中で先頭を切っているのが日本なのである。世界の最先端に行くとは、お手本がないため、自分たちで道を切り開いていかなければならない。たいへんな道のりである。しかし、見方を変えれば、これほどチャレンジングでおもしろい課題はないとも言える。

事実、世界の国々は、日本の高齢化対策に注目している。ドイツの研究者は、「ドイツの高齢化問題は、日本よりも5年遅れてやって来るという印象を持っている。そのため、日本の施策の成功失敗を注意深く研究している」と話す。お隣の韓国や台湾からは、多くの研究者が日本を訪れ、高齢化対策を研究している。いまや日本は、高齢者活用の分野で世界に範を示す国になっている。

日本の高齢化のスピードが速いのは、長寿化と少子化が同時に発生しているからである。不老長寿は、古来、人類最大の目的であり、日本はその目的を達成しつつあると言うこともできる。それは、平均寿命だけでなく、健康寿命も世界有数だからである。2009年の平均寿命（0歳児の平均余命）は、男性79.59歳、女性86.44歳だった。他方、2008年の健康寿命（心身ともに自立して健康に暮らせる年齢）は、日本が世界最長で76歳（男女の平均）だった。健康で長生きするという点でも、日本は世界のトップを走っているのである。

図1 高齢化率の推移



(注) 先進地域とは、北部アメリカ、日本、ヨーロッパ、オーストラリア及びニュージーランドからなる地域をいう。  
 開発途上地域とは、アフリカ、アジア（日本を除く）、中南米、メラネシア、ミクロネシア及びポリネシアからなる地域をいう。  
 (出所) 内閣府『平成22年版高齢社会白書』

このように書いても、心の晴れない読者は多いと思う。「確かに世界の最先端かもしれないけれど、人口構成の高齢化は問題ばかり多くて、決して手放して喜べるようなものではない。社会保障費の負担は年々増大するし、公的年金に対する不安も増すばかりだ。未来に希望など持てないではないか」という声が聞こえてきそうである。

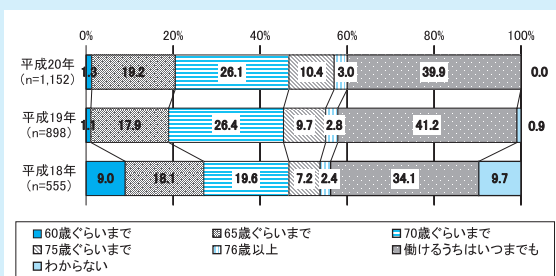
この小論の目的は、高齢化がもたらす新たな可能性に光を当て、私たちの固定観念を覆すことである。読者の一人でも、「先が見えないからいたいへんだ」ではなく「先が見えないからこそおもしろい」と考えられるようになったら、筆者の試みは成功したことになる。最後までおつきあい願いたい。

## 2. 高齢者の労働意欲の高さは日本の財産

図2は、60歳以上の有職者を対象に、いつまで働きたいかを内閣府が調査した結果である。2008年（平成20年）の結果を見ると、最も多いのは「働けるうちはいつまでも」（39.9%）であり、「70歳くらいまで」（26.1%）がそれに続いている。60歳を過ぎて働いている人は、元気なうちは働きたいと考えていることがわかる。

このデータをヨーロッパの研究者に見せると、彼らは異口同音に「日本はいいな」と言ってくれる。高齢者雇用に関わる問題を解決するには、経営者が持っている高齢者に対する偏見（高齢者はコストが高いとか使いづらいといった思い込み）と、働く人たちの勤労意欲（高齢期になっても働き続けたいと思うこと）を同時に解決しなければならない。ヨーロッパの人々には、早期引退願望が根強いいため、高齢者雇用を進めるには、人々の考え方を変えていくことが欠かせない。それには大きなエネルギーが必要である。企業が持っている高齢者に対する偏見だけでなく、働く人々の気持ちも同時に変えていかなければならないのだから、二重の課題を背負っていることになる。

図2 いつまで働きたいか



(注) 調査対象: 60歳以上の有職者  
(出所) 図1に同じ。

それに対して、日本では、従業員側の労働意欲の問題はほぼないに等しい。あとは、企業側の偏見を打破し、働きたいと思っている人が働けるようなしくみを作っていくことである。働く意欲があっても働く場がなければ、意欲を維持することは難しいからだ。高齢者が持っている「就業希望意識」を大切にしなければならない。そのためには、60歳代以上の人たちは、引き続き日本社会を支えていくだけの能力を持っており、働き場所も確保されることを具体的に示すことである。日本はなかなか良い位置にいたことが、ヨーロッパ諸国との比較から見えてくる。

## 3. 高齢者雇用は多くの可能性を含んでいる

大企業を中心に、高齢者雇用には消極的な企業は依然として多い。高齢者は能力が劣るし使いにくい、高齢者を雇うには設備面での手当をしなければならないので余計なコストがかかる、といった思い込みが経営者の頭を支配している。でも、本当にそうだろうか。高齢者の中には、若年層をはるかにしのぐ成果をあげている人がたくさんいるし、体力面での衰えをほとんど感じさせない人も多い。高齢者は、ひとくくりにして語るができないほど多様である。

これまでの企業経営の価値観からすると、高齢者雇用は制約が多いように見える。企業は、時間的にも体力的にも無理のきく労働力を重用してきた。企業側の無理を聞いて長時間残業もいとわずに働いてくれる従業員を優遇してきた。しかし、少子化と人口構成の高齢化は、そのような価値観で従業員を使い続けることを難しくしている。まさに、発想の転換が必要である。

筆者は、企業が高齢者雇用を考える際の基本的な視点として、次の2点が重要だと考えている。(ア) 高齢者雇用の推進は人事労務管理の進展に寄与すること、(イ) 65歳までの雇用が可能になると従業員のキャリア意識が高まりモラルの向上につながる。高齢者雇用の実践は、企業経営を強くする。高齢者を戦力として位置づけ、彼らの持つ力を経営に活かせる企業こそが競争力を高め、生き残るのである。

(1) 高齢者雇用を推進することは、企業に人事管理上の問題点を発生させるのではなく、むしろ人事労務管理の進展に寄与する

60歳の定年退職を迎えた従業員を継続雇用する制度を整備することは、一般的には、企

業の人事管理に制約を与えるものだと考えられている。高齢者を雇うことによって人件費が上昇したり、人員配置に柔軟性が失われたりするのではないかと思こんでいるためである。しかし、定年後も働き続けられる制度を整備し、実際に高齢者が働くようになると、短期的にも長期的にも、企業の人事制度により影響を与える。

(a) 短期的にみた場合の利点＝経験豊富な高齢者を比較的安く雇うことが可能

現在、多くの企業で取り入れられている継続雇用制度では、高齢者の賃金を高卒から大卒の初任給程度に設定している。定年退職時に比べると大幅な賃金低下になっているが、働いている人たちも、ある種の不満を残しながら同意している。それは、彼らが「定年前と定年後では体制がまったく違う」と理解しているからである。経験豊富な高齢者を比較的 low賃金で雇えることは、企業経営にとってプラスである。

(b) 長期的にみた場合の利点＝人事管理の個別化が進み、企業競争力の向上に寄与

今のところ、多くの企業は、定年までの制度をそのままにして、定年後の継続雇用制度によって65歳まで働ける体制を作っている。今後、公的年金の支給開始年齢引き上げに伴って、より多くの人が高齢後も働くようになる。すると、必然的に定年以前の人事制度の変更につながっていく。60歳を一つの区切りとするのではなく、65歳までの雇用を視野に入れた制度設計の必要性が高まるからである。具体的には、人事管理の個別化である。

年齢が上になるにしたがって、個人間の能力差は広がっていく。年次や学歴といった指標ではなく、個々人の能力とそれを用いて仕事をした結果を基準として、処遇や配置を決める必要性が出てくる。個別人事管理を進めることは、従業員の持つ能力を最大限発揮することにつながり、企業の競争力向上に寄与するところは大きい。

(2) 65歳までの雇用延長が可能になることは、従業員のキャリア形成意識を高め、従業員のモラル向上につながる

60歳ではなく65歳まで、場合によってはそれを超えて働くことが当たり前になってくると、従業員は、自らの職業能力形成により多くの注意を払うようになる。それは、60歳以降も企業に買ってもらえるだけの能力を保持するにはどうすればいいかを考えざるを得なくなるからで

ある。職業能力の向上には様々な方法があるが、実際に仕事をするのが最も効果が高い。どのような仕事をどのような順番で経験するかについて、これまで、ほとんどの従業員は企業まかせであった。しかし、企業側が長期の雇用保障を明確に約束できなくなった状況では、従業員自らが職業能力の形成を管理していかないと、将来的な雇用の場を確保しづらくなる。

筆者は、キャリア開発を「売れる能力を維持すること」と表現している。能力には賞味期限がある。どんなに高い能力を持っていたとしても、需要がなくなれば価格は下がるし、場合によっては値段がつかなくなることもある。例えば、和文タイピストである。1980年代まで和文タイプを操作できる能力には高い値段がついていた。しかし、コンピュータが普及した現在、「和文タイプができます」と言っても、企業は雇ってくれない。「ああそうですか」で終わりである。

売れる能力は、時とともに変化する。本当のところ、5年後10年後に何が「売れる能力」になっているのか、誰にもわからない。しかし、時は否応なしに進んで行く。わからないなりに予測しながら、自分自身の能力開発の方向を見定めていくことが、私たち一人ひとりに求められている。

自らの手で自らのキャリアを組み立てていくのは、決して容易なことではない。しかし、企業内でどの仕事に取り組むのかを従業員自身が主体的に考えるようになると、従業員のモラルは上がるはずである。裁量の余地が大きな仕事を担当する場合、その人がその仕事をどれだけ気に入っているか、自分のものとしてとらえているかによって、成果に差が出てくる。従業員が自分自身の能力形成の主人公になることは、企業の競争力向上にもつながる。その点からも、高齢者雇用は、企業経営上にプラスの効果をもたらすと考えられる。

#### 4. 個人の取り組みとそれを支援する労働組合の存在 従業員の取り組み課題

65歳まで現役で働き続けるには、企業の施策だけでなく、従業員自身の努力も欠かせない。①心身の健康を維持すること、②早い時期からキャリア形成の意識を持ち、企業に買ってもらえる能力を作り上げていくこと、③新しいものに対応できる柔軟さを失わないことという3点が重要である。

(1) 心身の健康を維持すること

現役で働き続けるには、心身ともに健康であることが第一の条件である。健康の維持は当然

のことであり、いまさら強調する必要もないが、65歳まで現役を通すには若いときからの健康管理が重要である。仕事にばかりに熱中して、趣味や運動の時間を持たないでいると、頭の柔軟性が失われたり、生活習慣病にかかったりする。60歳を超えて第一線で活躍している人たちにインタビューすると、異口同音に、若いときから趣味を持ち、仕事以外の活動にも取り組む必要性を語る。仕事と仕事以外の活動に適度なバランスがとられていることが大切である。

## (2) 早い時期からキャリア形成の意識を持ち、企業に買ってもらえる能力を作り上げていくこと

企業は市場競争にさらされているため、「福祉」として高齢者を雇うことはしない。企業経営上重要な戦力になると判断された場合に、高齢者を雇うのである。企業が「雇いたい」と思うような能力を保持し続けることは、従業員の責務である。企業ではどのような能力を持った人材が必要とされているのかを常に考え、「売れる能力」を維持する努力を続けなければならない。

## (3) 新しいものに対応できる柔軟さを失わないこと

「60歳を過ぎて新しいことに挑戦するのは可能だろうか。五十の手習いというが、年をとると新しいことがなかなか覚えられない。技術革新についていけるだろうか」といった不安を従業員は持っている。日本人は、一般的に言って、年齢を気にしすぎる傾向が強い。「もう年だから」という自己規制をしていては、65歳で現役というのは無理である。「いまがいちばん若い」という気持ちで、何事にも前向きに取り組む必要がある。

世の中では、日々新しいものが生まれている。それらに興味を持ち、自分の知識の一部として取り込むことができれば、いつまでも新鮮な人材であり続けることができる。伊能忠敬を例に出すまでもなく、60歳や70歳を超えて新しいことに挑戦している人は多い。彼(女)らに共通して見られるのは、新しいものを学ぶ力(学習力)を持っていることである。職業能力の維持・向上もさることながら、日頃から学習力を高めるように努めなければならない。

### 労働組合による支援

働いている人たちが、自分にとってどのような能力を身につけるのが最も良いのか、どのような仕事の進め方をすればより高い成果をあげることができるのかといった問題に直面したとき、どうしたらいいのかわからなくなることが

ある。従業員が一人で集められる情報には限りがある。他方、労働組合は、さまざまなネットワークを持っており、それを通して集められる情報には大きな価値がある。個人が判断に困ったとき、労働組合にアドバイスを求めることができれば、安心感が高まるはずである。60歳を超えても企業に買ってもらえる能力を組合員が保持できるように、労働組合は組合員のアドバイザー役になる必要がある。

## 5. 高齢者がイノベーションを起こす

企業が競争を生き抜くにはイノベーションが必要である。イノベーションとは、新しい技術や仕組みを生み出すことであり、一般的には、若年層や壮年期の人によって担われると考えられている。しかし、組み合わせ方を変えることもイノベーションの一形態であり、その分野では高齢者が活躍できる範囲は広い。

イノベーションの出発点は、私たちが感じている問題や不自由さである。何かうまくいかないとか、もう少しこうなったらいいのに、といった感覚から、新しい製品やサービスが生まれてくる。高齢者が増えてくると、これまでは問題にならなかったことが問題になってくる。それにいち早く気づくのは高齢者自身である。それゆえ、従業員の中に変化に気づける人がいないと、企業はイノベーションの種を見逃してしまうことになる。

不自由さに気づいたら、その解決策を考え出すチームを作る。若年層、中堅層、そして高齢層を混合して編成することが不可欠である。高齢者は、長い職業生活の中で蓄えてきた情報が豊富である。それ単独では生きないことも別の情報を組み合わせることで、世の中にはなかった新しいものが生まれてくる場合がある。

このようにして、高齢社会の不自由さをいち早く解決する財・サービスを生み出すことができれば、これから高齢化する他の国々に売ることができる。1960年代の公害問題に苦しんだ日本が、世界最高の公害防止技術を生み出したのと似た現象が起こることになる。65歳以上人口が全人口の4分の1を超えるような社会は、私たちにとって未知の領域であり、不安になるのは当然である。しかし、他国も同じように高齢化しているいま、大きなビジネスチャンスにあふれていると考えることもできる。果敢に挑戦して世界の範となることが日本の使命だと考えて、この課題に立ち向かっていこうではないか。

# 高年齢者雇用と 労使関係

戎野 淑子  
(立正大学経済学部教授)

## 1. はじめに

日本社会が高年齢者雇用問題を抱えるようになって久しい。しかし、今日の高年齢者雇用問題は、1990年代半ば以前とは明らかに異なる性格を有している。そのため、今日の高年齢者雇用問題を解決する糸口をつかむためには、その新たな特徴をも明らかにすることが必要である。そこで、本稿では、近年特有の特徴を明確にした上で、今後の高年齢者雇用を検討することとしたい。

## 2. 現状

2006年の改正高年齢者雇用安定法の施行により、65歳までの雇用機会の確保が義務化され、中小企業に対する猶予措置も2011年3月で終了する。昨今では、さらなる高齢化、また財政上の問題から70歳までを視野に入れた雇用も議論されるところである。

2008年の厚生労働省の調査<sup>(1)</sup>によると、60歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は59.4%と、前回調査時(2004年)より8.9ポイント増加し、全常用労働者に占める高年齢労働者(60歳以上)の割合も10.0%と、2.4ポイント増加している。また、高齢者雇用への公的援助が必要であると考えている企業が55.9%と半数を超え、前回調査の41.8%よりかなり増加している。つまり、厳しい状況にある企業も少なくないが、高年齢者雇用は法改正により進展していると考えられる。

また、リーマンショック後の大幅な景気後退は、日本経済に多大な影響を与え、さまざまな深刻な雇用問題を発生させたが、高年齢者雇用への影響は相対的に小さかったと言われている。JILPTの調査<sup>(2)</sup>によると、継続雇

用の方向性やその採用割合に大きな変化はない。ただ、景気状況により高年齢者の雇用が負担になっている企業が全体の4分の1を占め、厳しい内情は推察される。

## 3. 高年齢者雇用の課題

高年齢者雇用については、さまざまな視点から多くの調査研究があるが、その主な問題が①仕事の確保、②賃金、③モチベーション低下、④人間関係の4つの点にあることには異論がない。厳しい経済状況の中、増加する高年齢者の仕事確保は容易ではなく、また60歳代は定年時よりも賃金が低下することが多いが、これはモチベーション低下にも繋がっている。さらに、役職を降りて立場が変わることで、本人も周囲も人間関係が難しいことも多い。これらは、長い間広く提起されてきた課題であり、60歳定年までが基幹をなす労働力であり、60歳以降は補完的戦力(+a)として付加する、つまり「60歳+a型」の雇用システムであるところに起因する。

65歳までの雇用機会の確保として、60歳定年制に再雇用制度を導入している企業が8割を超え最も多いことから明らかなように、60歳以降の雇用が60歳までの人事制度の延長線上にはない。たとえば65歳定年制の企業でも、60歳を過ぎると仕事の責任や権限が軽くなり、賃金の決定方法も変更になることも多く、一貫した人事制度になっているところは少ない。これは、60歳代が年金の支給等、他の年齢層とは異なる諸条件が加わってくることの影響も大きく、企業内外の要因により、人事制度がある程度特異な性格を持つことになっていると思われる。



そして、労働者自身も、「定年」を一つの節目としてとらえ、仕事は第一線から退き雇用形態も契約社員に変更し、賃金も低下したのだから気楽に働くという意識が強く、モチベーションの低下が生じている。しかし、このような「60歳+ $\alpha$ 型」の雇用システムは、以下のような理由からも限界となってきている。

その第一の理由は、量的な問題である。2012年には、団塊の世代が65歳に達し、高齢者の人数は一層増大する。さらに、年金支給開始年齢の引き上げは、現在定額部分が64歳になっているが、2013年には65歳になる。そして、合わせて報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げも始まり、年金支給が全くない60歳代が生まれることになる。つまり、高齢者の絶対数の増加とともに、今以上に就業を必要とする高齢者の増加が考えられる。それを、もはや「+ $\alpha$ 」として扱うには、量的に難しいであろう。

第二の理由は、質的な問題である。60歳代前半に年金支給がないということは、自らの手で生活を成り立たせなければならず、それに足る賃金が必要となる。つまり、現役としての“働き”が不可欠であり、その働きを可能にするだけの「能力」が求められている。しかし、そのための能力開発には、中長期にわたる準備とコストを要し、若年期からの一貫した教育が必要であって、60歳以降を「+ $\alpha$ 」として分離して短期的にとらえるならば、その実行は難しい。

すなわち、高齢者雇用を支えてきた「60歳+ $\alpha$ 型」の雇用システムは、現在、量的かつ質的理由から成立しえなくなる。そのため、新しい高齢者雇用の在り方を見出すことが求められているが、そのためには、昨今の環境条件の変化による新たな特徴を検討しなければならない。

#### 4. 環境条件の変化と高齢者雇用の特徴

高齢者雇用の問題は古くて新しく、すでに1970年代には存在している。当初は、産業構造の変化や技術革新などの時代変化への適応に苦慮する高齢者の就業に関する問題であり、その後、少子高齢化の進展に伴い深刻化する財政上の問題から、定年年齢の引き上げ等、高齢者の雇用機会確保が進められた。このように高齢者の雇用問題は、長い間大きな社会問題として存在してきた。しかし、1990年代半ば以降、高齢者のおかれてい

環境条件が著しく変化し、問題の性格も新たな特徴を持つこととなった。

##### ①雇用システムの動揺

年齢別に雇用問題を見ると、1990年代半ばまでは高齢者が最大の問題であった。しかし、今日では、若年層（15歳～24歳）は9%台の失業率を示し、新卒の就職難も深刻な状態が続いており、雇用問題は若年期から大きな社会問題となっている。さらに、非正規従業員の割合が3人に1人にまでなり、有期雇用のために定年までの雇用が必ずしも前提とはなっていない働き方の人が増えた。つまり、従来までの終身雇用を前提とした雇用システムが大きく動揺しており、これは高齢者雇用を「+ $\alpha$ 」として受け入れ支えてきた60歳までの基幹労働力の変容であり、「60歳+ $\alpha$ 型」雇用システムの存続を揺るがすこととなるものである。そして、この状況を生み出した背景には、日本経済の問題があるが、それについて一言述べておきたい。

##### ②日本経済の低迷：雇用機会確保の問題

近年、日本の経済環境も大きく変化し、雇用機会確保が厳しい状況にある。長い間、日本経済は成長路線で考えることができ、日本企業の発展によって雇用機会が創出され、その結果、高齢者の働く場も確保された。しかし、国際競争が激化し、円高も恒常化すると、日本企業の海外進出は一層進み、日本国内での雇用機会の創出は困難さを増す。しかも、日本経済の先行きは不透明で、すでに人口減少の進んでいる日本社会に需要拡大の期待は薄く、産業の空洞化も懸念されるところである。今や年齢を問わず就業が厳しく、限られた雇用機会を世代間で奪いあうことも生じかねない状況にある。

以上のことから明らかなように、高齢者雇用の問題は、単に高齢者固有の問題だけではなく、その基底には現在の日本における雇用関係全体の問題そのものがあり、その解明と改革の中に位置づけられるべきものとなっている。つまり、高齢者雇用の解決の糸口を探るためには、これまでの多くの研究と同様、高齢者の雇用に焦点を絞った、高齢者雇用を「+ $\alpha$ 」とすることから生じる諸問題の分析を行うことも重要であるが、それと共に、雇用システム全体の問題や日本経済との関連の中での議論も必要であろう。そこで、最後に、これらを踏まえ今後の課題を検討したい。

## 5. 今日の高齢者雇用

昨今の不況のあおりを強く受けているのは相対的に若年者であり、高齢者は既得権を持って安住しているとの非難の声も生じている。以前、ヨーロッパ諸国では、高齢者に早期引退を促し、その雇用機会を若年者の雇用に充てようとする政策が実施された。しかし、若年者の雇用状況は改善することなく、ただ早期引退に伴う年金等により財政支出が増大し、国家財政が逼迫することとなった。そのため、その政策は改められ、今日では高齢者の雇用も推進されている。つまり、年齢間での仕事の分配は、雇用政策として限界があり、雇用機会の単なる分配ではなく、雇用機会そのものの拡大を図る政策が必要であった。

そこで最後に、問題解決のための第一歩として、雇用のパイの拡大のために必要な産業育成、そこにおける「仕事の創出」、また、その担い手である「人材の育成」について考え、今後の「労使関係の在り方」について言及したい。

### (1) 仕事の創出

雇用機会の創出が求められている現在こそ、高齢者の活躍が一層期待される場所である。豊かな経験や熟練技術等は、高齢者にしか持ちえない能力であり、多くの人には見えない、あるいは見過ごしてしまう市場ニーズを掘り起こすことができ、新産業の礎を築くことが可能である。これまで一般に、高齢者は自分の経験の中から仕事を見つけようと、自らのキャリアの棚卸を行っているが、この受動的な棚卸によって既存の仕事の中から雇用機会を見つけることは今や限界に達している。

経験や熟練の技をもって社会に働きかけ、問題を発掘する能動的な棚卸によって、新たな仕事を創出することが必要なのではないだろうか。活躍している高齢者の働き方を見てみると、共通して自らの仕事を創出していることが多い。継続雇用制度により一見同じ仕事を続けているようだが、自らの経験をもとに常に工夫・改善を試み、日々新たな仕事に改良している。または、周囲に気を配り、適宜後輩に適切なアドバイスを行っている。これらは、経験や知恵を活かして、新たな仕事を付加して働いているのである。さらに、再雇用されなかったため、自分の経験や能力を発揮する場として自ら事業を起こす人もいる。これを可能にしているのは、まさに潜在化している市場ニーズを掘り起こす知恵と技であり、一般の多くの人が気付

かないニーズを商品化することによって、新産業を起している<sup>(3)</sup>。

創造的な姿勢で働くことは、実は高齢者のみならずすべての労働者に求められていることである。ただ、高齢者にはこれまでの蓄積があるため、問題の発見能力、解決能力とも他の年齢層よりも強みとなることが多く、付加価値を生み出しやすいと思われる。

高齢化問題を抱えるあるドイツ企業では、高齢者の対象が40歳以上となっている。その理由は、40歳からモチベーションの低下が見られるからであった。日本企業では、まさに第一線で活躍する世代であるが、それが既に高齢者として扱われ、問題視されている。すなわち、高齢者の問題とは、働く姿勢の問題でもある。

社会は、若年者から高齢者まで存在する姿が自然である。これは取りも直さず、社会問題に対し、いずれもがそれぞれの立場から積極的に取り組み、双方の強みを融合させることによって解決していかなければならないということであろう。若年者は斬新な発想を持って、他方高齢者は豊かな経験や知恵を活かして、協力して仕事創出を図らなければならない。技術やノウハウの伝承が重要であることは言うまでもないが、高齢者が、社会に存在する様々な問題に働きかけ、そこに自らの仕事を作り出していく姿も、後世に伝えることが必要なのではないだろうか。

そこにおいて、労働組合は、労働者の一生の生活を支える視点から、仕事創出の環境づくりを行うことも求められていると思われる。労働者が、各自一人で市場ニーズを掘り起こし仕事を創出することは難しく、複数の高齢者が集まることによって実現することは少なくない。高齢者の知恵が集積され、新産業の育成、技術・技能の伝承などが行われる場が提供できないだろうか。さらに、仕事内容を熟知し、業界の動向に精通している労働組合こそが、今の日本の抱える問題を解明し、個々人が自分の仕事の中でどのように取り組み、社会に貢献していくことができるのか、またそのことが結局は自らの仕事を作ることであり、生活の安定を築く礎になるということを具体的に示すことが期待されているのではないだろうか。

### (2) 人材育成

今や、労働者は、少なくとも65歳まで第一線で働くことが求められ、そのための能力が必要である。しかし、現状を見ると、中長期的に

OJT実施率、offJT受講率とも低下しており、高齢期の働き方や生活に関する教育プログラムもその実施率は低く、JILPT調査<sup>(4)</sup>によると実施企業はわずか14.4%である。

これまで、不況で仕事のない時こそが次なるステップの準備期間となっていた。仕事の課題を発見し分析することによって、労働者自らが成長するとともに、企業も発展のための土台が作られてきたのである。しかし、1990年代半ば以降、常に必要な最適人数で業務遂行を行う合理化が進められ、短期的には生産性が高く最も合理的であろうが、中長期的にみると、人材育成が手薄になり、企業発展のための芽を摘んできた面もあった。

日本の社会では、これまで企業が職業教育の多くを担ってきたが、経済環境の著しい変化の中で、その教育が危機的状況にある。雇用システムの大きな動揺は、従来までの教育環境の破綻をも意味しており、増加している非正規従業員への教育の欠如は言うまでもないが、正規従業員についても深刻な状況が10年以上続いている。そのため、企業が必要な人材を充足できない理由として、「能力不足」や「経験不足」が挙げられるところとなっている。

ここに、知恵と経験のある高齢者の重要な役割があると思われる。しかし、高度な技術を持っていても、合理化の波で日本での仕事を失い、海外で活躍することになる人は少なくない。企業の論理とは異なる、生活や社会の論理によって、日本にて活躍する場を作り、高齢者が後進の教育の一翼を担って、この危機へ対応することはできないだろうか。

人材育成について、企業には企業経営の論理に基づく考え方があろうが、労働組合は、企業とは立場が異なり、労働者の生活の視点から自らの論理で「人材育成」をとらえ、経済合理性によって切り落とされるところの教育機会の提供など、独自の取り組みを行うこともできるのではないだろうか。本人の教育投資回収といった短期的な視点ではなく、次世代までの社会を成立させるための産業育成、仕事の創出、そのための人材育成を行うという長期的な視点からの教育の実施が期待されていると思われる。

### (3) 新しい労使関係

「60歳+a型」の雇用システムを脱却し、一貫した雇用システムの構築が不可欠となっている。しかし、その実現は決して容易なことではない。

国際競争が激化し、先行きが不透明である

にもかかわらず、企業は入社時から高齢期までの一貫した新たな人事制度を設計しなければならないということである。しかも、高齢者は、健康や家族、生活面においても個人差が大きく、働き方に対するニーズも多様であるため、対応が難しい。他方、労働者も入社からの職業人生の再設計が求められる。しかし、現状は高齢期の働き方のセミナーを実施しても、55歳を過ぎてようやく腰を上げ、50歳以下は全く関心を持たない。また、若年者では非正規従業員の割合が高く、今現在が不安定な就業なため、将来の職業設計を立てることが非常に難しい人も多い。

これは、60歳までの雇用システム自体がすでに動揺しており、今日の経済状況の中で労使とも雇用の全体像を描くことができないことにある。先に、今日の高齢者雇用問題は雇用関係全体が動揺している中に存在していることを述べたが、これは、雇用の在り方全体像を描き出さないことには、高齢者雇用の本質的解決に近づけないということである。前述の「仕事の創出」「人材育成」等を進める中で、経済の動向や社会の様々な動きを見据えた新たな雇用関係を構築しなければならない。

若年者をはじめ厳しい雇用情勢が続く中、2013年には61歳では老齢厚生年金の支給がなくなり、改革は待ったなしの状況にある。今日の閉塞感の一因は、現状の延長線上に将来はあり得ないことが分かっているながら、具体的な改革が行われず、そのまま時が流れることにあると思われる。労働組合は、社会の公器として、労働者が安心して生活していくための環境の創設のために、雇用の在り方、つまり人が一生どのように働き暮らしていくのか、そのビジョンを示すことが求められているだろう。

注

- (1) 厚生労働省「平成20年高齢者雇用実態調査結果の概況」(平成20年9月調査実施)
- (2) 労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーパー・トレンド』2009年12月号
- (3) 戎野淑子「中高年齢者の創業の特性と助成金の役割」高齢・障害者雇用支援機構『高齢者等共同就業定着支援事業調査報告書』2004年
- (4) 労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用・採用に関する調査』2010年

参考文献

- 戎野淑子『労使関係の変容と人材育成』慶應義塾大学出版会 2006年  
戎野淑子「現在の雇用・失業状況」『世界の労働』日本ILO協会 第60巻第4号 2010年  
労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用・採用に関する調査』2010年

# 60歳代前半層の人事管理の整備と労働組合の課題

大木 栄一

(職業能力開発総合大学校准教授)

## 求められる60歳代前半層の人事管理の整備

わが国では、高齢化が進展するなかで、2006年4月の改正高年齢者雇用安定法の施行による高年齢者雇用確保措置に伴い、各企業で意欲と能力のある高齢者が65歳まで安定した雇用機会の確保がはかられるような仕組みづくりが構築されつつある。その仕組みの多くは「継続雇用制度（そのなかでも「再雇用制度」）」であり、それに比べると「定年制度に関わる措置」、そのなかでも特に「定年制度の廃止」を行う企業は少ない。厚生労働省「高年齢者雇用状況調査」によると、平成22年度6月1日現在、従業員数31人以上の企業（133,413社）では、「定年の定め廃止」を講じた企業は2.8%、「定年の引き上げ」を講じた企業は13.9%にとどまり、「継続雇用制度の導入」を講じた企業が83.3%にのぼっている。

こうした状況のなかで、企業にとって高齢者の有効活用をはかること、またそのためには、従来の高齢者全員一律型の人事管理（人事制度）から高齢者個人の納得感を高め、モチベーションの向上をはかるような人事管理を整備することが重要な経営課題になると考えられる。仕組みを構築にするに際しては、団塊の世代の定年に伴う「量的拡大」と年金支給開始年齢の引き上げに伴う「雇用期間の長期化」が進むという二つの点を考慮することが必要になってくる。

さらに、高齢者の働き方のニーズは「60歳未

満の正社員」（「現役正社員」）と比べて異なるため、60歳代前半層（60～64歳）（「高齢社員」）を対象とした人事管理（「高齢社員用人事管理」）の仕組みを構築する際には現役正社員向けの人事管理との連続性を図ることが必要になると考えられる。それは、日本企業の人事管理が60歳定年制を前提に形成されてきたため、企業にとって、60歳以降も引き続き雇用する高齢社員と現役正社員との人事管理上のバランスをいかにとり、それに合わせて高齢社員用人事管理をどのように整備するかが大きな課題の一つであるためである。

こうした人事管理の整備は高齢社員個人の納得感を高め、モチベーションの向上につながり、そのことが、職場の生産性を高め、その結果、70歳までの雇用を推進することにもつながるからである。

## 60歳代前半層の人事管理の現状と特徴

高齢社員用人事管理の各領域において、どのような点が「現役正社員」を対象とした人事管理と連続性があるのか、あるいは連続性がないのかを明らかにすることを目的として実施された高齢・障害者雇用支援機構（2010）『人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究（第一次報告書）—60歳代前半層の人事管理の現状と課題』<sup>(注1)</sup>のアンケート調査と事例調査の結果を利用して、高齢社員用人事管理の現状と特徴を、現役正社員の人事管理との

連続性の観点から紹介しよう。

高齢社員の人事管理制度を設計するうえで最も重要な点は、高齢社員を「どのような仕事に配置して」（「配置の管理」）、「どのような就業形態のもとで」（「労働時間の管理」）活用するのか、また、働きぶりに対応して高齢社員に対して「どのような報酬を与えるのか」（「賃金等の報酬管理」）の三つである。

「どのような仕事に配置して」の配置の管理の面では、非正社員（再雇用）型企业<sup>(注2)</sup>、正社員（定年延長等）型企业<sup>(注3)</sup>に関わらず、役職者を除き現職継続が原則である。さらに「どのような就業形態のもとで」の労働時間管理の面では、正社員（定年延長等）型企业では、現役正社員継続型が、非正社員（再雇用）型企业では、所定内労働時間では現役正社員継続型が、残業手当が伴う所定外労働時間では現役正社員非継続型がとられている。

このように労働給付に関わる配置管理と労働時間管理では現役正社員と同じ、あるいはそれに近い雇用管理がとられているにもかかわらず、報酬管理では現役正社員とは異なる扱いをする傾向が強い。さらに、そのなかにあって全体的にみると、正社員（定年延長等）型企业は現役正社員制度に近く（「統合型の人事管理」）、非正社員（再雇用）型企业は現役正社員制度から遠い（「分離型の人事管理」）存在にある。

報酬管理の基盤となっている「社員区分制度」及び「社員格付け制」についてみると、第一に、非正社員（再雇用）型企业、正社員（定年延長等）型企业に関わらず、高齢社員を複数にグループ分けして管理する（社員区分制度を導入している）企業は少なく、とくに、非正社員（再雇用）型企业では、グループ分けを行っている企業であっても現役正社員制度とは異なる基準でグループ分けを行っている。

同様に、社員格付け制度を整備して、「仕事」「能力」等に対応して高齢社員を複数のランクに格付けするという企業は非正社員（再雇用）型企业、正社員（定年延長等）型企业に関わらず、多くない。社員格付け制度を導入して

いる企業であっても、導入されている社員格付け制度は、現役正社員制度に主に導入されている「能力」（「職務遂行能力」）ではなく、「仕事」に対応して高齢社員を複数のランクに格付ける仕組みであり、現役正社員に適用されている社員格付け制度の設計思想（外部労働市場の動向よりも現役正社員の能力開発を意識した等級やランクが上がることを基準に制度が設計されていること）とは異なる思想で高齢社員の格付け制度が設計されている。

さらに、報酬管理のなかでも最も重要である基本給についてみると、第一に、社員格付け制度が導入されていないことから明らかなように、非正社員（再雇用）型企业、正社員（定年延長等）型企业に関わらず、報酬の基本を形成する基本給のなかに「昇給なし」の仕組みが組み込まれ、とくに、非正社員（再雇用）型企业で顕著に見られる。と同時に、社員格付け制度が導入されている企業であっても、「仕事の難易度」や「期待する役割」に応じて基本給が決められており、「仕事の難易度」や「期待役割」が変わらなければ、基本給が変わらない仕組みになっている。

第二に、非正社員（再雇用）型企业、正社員（定年延長等）型企业に関わらず、60歳以降の最初の初任格付け（初任基本給の決め方）は、「定年（60歳）時の役職・資格」から外し、60歳以降に担当する仕事内容や期待役割に対応した格付けに再格付けしている。また、社員格付け制度がない企業であっても現役正社員の格付け制度を利用することはないので、同じように、「定年（60歳）時の役職・資格」から外している。

第三に、正社員（定年延長等）型企业と非正社員（再雇用）型企业の違いが最も顕著に現れているのが、「昇格（昇進）なし」の賃金制度及び退職金（慰労金）制度であり、その背景には、嘱託社員（60歳代前半の非正社員）を昇格（昇進）及び退職金（慰労金）の支給対象にしていないためである。

以上から明らかなように、高齢社員の活用に関わる雇用管理（配置管理と労働時間管理）と、

高齢社員の労働意欲の維持・向上をはかるための報酬管理の間に整合性がとれていないことが問題である。活用の面では「現職継続」を原則として現役正社員と同様に、あるいはそれに近い形で活用することを基本に管理の仕組みが設計されているにも関わらず、報酬管理は現役正社員とは異なる扱いをする、あるいは、それに近い仕組みがとられている。そのため、高齢社員個人の納得感を高め、モチベーションの向上につながるような人事管理が構築されていないのが現状である。

### 高齢社員用人事管理（人事制度）を整備している企業とは

では、現役正社員との継続性を意識した人事管理（社員区分制度及び社員格付け制度）を整備している企業は、どのような方針を持って高齢社員の活用を進めている企業であるのかについてみてみよう。

高齢・障害者雇用支援機構（2010）『人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究（第一次報告書）－60歳代前半層の人事管理の現状と課題』で実施された企業アンケート調査を再分析した藤波・大木（2011）<sup>(注4)</sup>によれば、第一に、高齢社員の活用方針の明確化（「会社にとって高齢者が戦力であるという方針をもっている」）と従業員の理解促進（「高齢者が会社にとって戦力であることを社員が理解している」）の二つの施策が「現役正社員との継続性を意識した人事管理（人事制度）」の整備を進める効果をもつが、高齢者雇用に対する経営者の認識（「高齢者活用が時代の要請であることを経営者が認識している」）の効果は小さいということ、第二に、現役正社員に「60歳以降の職業生活」を考えてもらう場（「キャリアプラン策定のための研修など60歳以降の職業生活へのサポートの整備」）を多く用意することと人事管理（人事制度）の整備状況との間には密接な関係があるということ、を明らかにしている。

つまり、高齢社員用人事管理が高齢社員の効果的な活用に貢献するためには、高齢社員を

活用するとの方針を明確にし、それを現役正社員のなかに浸透させることが重要である。これを基本にしたうえで、高齢社員に対して現役正社員と異なる人事管理を採用する場合には、現役正社員との人事管理上のギャップが大きいため、高齢社員の活用方針を明確にし、それを高齢社員と現役正社員に浸透させるための支援施策や「なぜ人事管理が変化するか」を高齢社員に納得してもらうための支援策を強化する必要があると考えられる。

### 労働組合のこれからの課題

以上の高齢社員用人事管理の現状を踏まえ、労働組合が取り組む必要がある課題を整理すると以下ようになる。

労働組合が取り組むべき第一の課題は、高齢社員に対して現役正社員と異なる人事管理を採用する場合には、上述の理由から、高齢社員の活用方針を明確にすることと、それを高齢社員と現役正社員に浸透させるための支援施策を実施することを、労働組合は経営側に強く求めることである。

正社員（定年延長等）型企業に代表されるような統合型の人事管理の場合には、高齢社員になっても現役時代と同じように評価され処遇される。しかし、非正社員（再雇用）型企業に代表されるような分離型の人事管理の場合には、定年（60歳）を契機にして現役時代とは異なる仕組みのもとで評価され処遇されることになるので、高齢社員には新しい人事管理に適合するために働く意識と処遇に対する期待を転換することが求められ、転換が十分でない労働意欲の低下につながる。そのため、分離型の人事管理をとる企業は統合型の人事管理以上に、高齢社員に「なぜ人事管理が変化するのか」を納得してもらうために人事管理以外の支援施策を強く打ち出す必要がある。

さらに、分離型の人事管理をとる企業の労働組合はどのような支援策をとる必要があるのか、支援施策によって高齢社員はどの程度処遇の変化の「合理性」を納得して受け入れるのかを労使で検討することが求められている。

第二の課題は、高齢社員の活用に関わる雇用管理（配置管理と労働時間管理）と、高齢社員の労働意欲の維持・向上をはかるための報酬管理の間に整合性がとれていないことである。労働組合としては、こうした課題について、経営側と協力しながら整合性を図る工夫をはかる必要がある。

活用の面では「現職継続」を原則として現役正社員と同様に、あるいはそれに近い形で活用することを基本に管理の仕組みが設計されているにも関わらず、報酬管理は現役正社員とは異なる扱いをする分離型の（あるいは、それに近い）仕組みがとられている。そのなかでも最も重要な点は基本給制度であり、とくに、昇給制度の問題が重要である。「昇給なし」がいまの相場であるが、「昇給なし」の賃金制度をとるということは、高齢社員には能力向上や労働意欲の維持・向上を期待しないということであり、ここでも労働組合は経営側に強く改善を求める必要がある。

第三の課題は、高齢社員の活用に関わる点である。現在とられている「現職継続」の原則は、役職者は役職位から降りることが配置管理の基本方針になっており、そのため定年（60歳）前と異なる仕事に配置せざるをえない元役職者の活用をいかにかはかるかが配置管理上の最重要課題になる。

子会社や関連会社に管理職として再配置することが可能であれば、ここで心配する配置上の問題は少ない。しかし、そうした方法は確実に縮小しつつあり、企業は管理職であった高齢社員を現場の第一線で働く社員として活用する方策を考えざるをえない。そうすると、第一線業務で活用することを前提に、職務経験と能力の棚卸しを行い、60歳以降のキャリアを計画し、必要な場合には訓練の機会を与えるという定年（60歳）以前からの周到な準備が必要になる。

そのため労働組合としては、企業と協力しながら、キャリア開発支援を実施（あるいは強化をはかる）することに加え、企業の教育訓練を監視し、そのあり方を提言する能力、

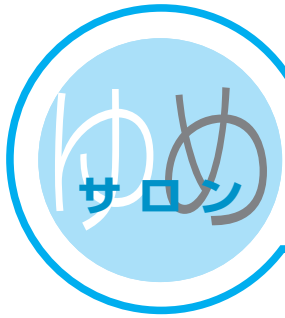
従業員に対するキャリア・カウンセリング（キャリア開発を支援する）能力を労働組合として強化していくことも必要になってくる。

(注1) この調査は、高齢・障害者雇用支援機構が設置した「人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する研究会」（座長：梶原豊高千穂大学名誉教授）のなかで実施され、帝国データバンクの企業データから抽出された農林水産業、公務及び宗教を除外した15,000社（従業員数の多い企業から順に抽出）を対象に2010年1月に実施されたアンケート調査であり、有効回答数2,733社（回収率18.2%）である。他方、事例調査は11社を対象に行われ、調査対象企業11社の「高齢者雇用確保措置」は9社が再雇用制度を、2社が定年延長制度を導入している。なお、報告書の執筆に関しては、著者と田口和雄高千穂大学教授、藤波美帆高齢・障害者雇用支援機構常勤嘱託調査研究員が担当した。

(注2) アンケート調査で、60歳代前半層を雇用するための仕組みが「再雇用」あるいは「勤務延長」で、かつ、自社内で直接雇用している「60歳代前半層」のなかの主な雇用形態が「非正社員」であると回答した企業のことをいう。

(注3) アンケート調査で、60歳代前半層を雇用するための仕組みが「定年廃止（定年なし）」「定年延長（61歳以上の定年）」あるいは「勤務延長」で、かつ、自社内で直接雇用している「60歳代前半層」のなかの主な雇用形態が「正社員」であると回答した企業のことをいう。

(注4) 藤波美帆・大木栄一（2011）「嘱託社員（再雇用者）社員の人事管理の特質と課題—60歳代前半層を中心に—」『日本労働研究雑誌』第607号を参照。なお、藤波・大木（2011）では、60歳代前半層を雇用するための仕組みが「再雇用」あるいは「勤務延長」で、かつ、自社内で直接雇用している「60歳代前半層」のなかの主な雇用形態が「非正社員」であると回答した企業のみを再分析の対象としている。



第12回 テーマ

## 大学生の就職活動及びキャリア教育について

# 賢明な就職活動に向けて

業界・企業に関する情報収集が不可欠

上西充子

法政大学大学院経営学研究科准教授

### ◆ 「就職活動」とは 何をやる活動なのか？

就職活動が「過熱化」している。合同企業説明会には人があふれ、企業説明会の申し込みは数分で「満席」になる。NHKの朝のニュースはスマートフォン片手に企業説明会のスケジュールを毎日のように入れている学生の姿を伝え、学生は「企業説明会は何社ぐらい行くべきでしょうか。応募は何社ぐらいするべきでしょうか」と「相場」を求める。

レジェンダ・コーポレーション(2011)が2012年4月入社を希望する新卒の大学生・大学院生に2010年11月に調査し、16,171名から回答を得た結果によれば、「卒業に不安がないので、就職活動に専念する」27.9%、「学業は気になるが、就職活動を優先したい」55.5%、「就職活動は気になるが、学業を優先したい」16.2%、「就職活動に不安がないので、学業に専念する」0.4%、とほとんどの学生は学業よりも就職活動を優先させようとしている。

では、ここで学生たちが学業よりも優先させようとしている「就職活動」とは、何をやる活動であるとイメージされているのだろうか？インターンシップを除外して一般的に考えれば、自己分析、業界・企業研究、業界セミナー



への参加、就職支援サイトを通じた(プレ)エントリー、OB・OG訪問、企業説明会への参加、エントリーシートの提出、適性検査の受検、面接といったところが主なプロセスであり、付随して学内就職ガイダンスへの参加、就職支援プログラムへの参加や個別相談、適性検査に向けた学習、面接準備などが挙げられる。

これらのうち、学生が「就職活動」として優先的に行おうとしていることは何なのだろう。筆者が身近に見ている限りでは、企業説明会に参加する、(プレ)エントリーする、エントリーシートを提出する、面接を受けるなど、選考のプロセスに関わる諸活動において、できるだけたくさんの企業と接点を持つ活動が優先されているように思われる。そこで優先されているのは接点をもつ企業数の多



連合総研の「ゆめサロン」は、連合総研所員、労働運動政策担当者と若手研究者との自由闊達な対話と開かれた交流の場として2007年1月から継続的に開催しています。12回目(2011年2月4日開催)となる今回から、「ゆめサロン」のさらなる活性化を目指し、講演者の講演テーマに関する研究成果を本紙面でご紹介していきます。今後とも、より多くの方々のご参加をお待ちしています。

さという「量」であり、個々の企業について深く調べたりその企業の社員に話を聞いたりといった「質」ではない。

### ◆ 不透明な採用選考 プロセスと採用基準

学生が「質」よりも「量」を追う事情も分からなくはない。なぜなら、採用選考プロセスも採用基準も、学生にとっては極めて不透明であるからだ。

採用選考プロセスについて言えば、たとえば企業説明会への参加が選考のステップを進むために不可欠のものであるのかどうか、学生にはわからない。「関係ありません」と言われていても、多くの学生は「本当はどうだか、わからないぞ」と感じている。そのため、選考のステップを進むためには、なんとかして企業説明会に参加して足がかりをつかもうとする。その企業説明会の受付も、大学のブランドによって席数が割り振られているという噂もある。しかし学生にはその実態はわからない。そのため、スマートフォンを購入し、授業もそっちのけで、企業説明会の受付開始数分前からネットを凝視して、なんとか企業説明会の参加枠を得ようとする。

採用基準も不透明である。エントリーシートが通過できなくても、その理由は学生にはわからない。SPI 2でどの程度の点数を取れば適性検査を通過できるのかも、大学センター入試のようには見通せない。面接でもニコニコと話を聞いてもらったのに、不採用の結果だけが通知される(不採用の連絡さえ来ないこともある)。

そのように採用プロセスと採用基準が不透明であるために、学生はどの企業であれば内定を得られそうかという見通しを持つことが極めて困難であり、そのためにできるだけ多くの企業に応募しようとする。そのことが現在の就職活動の過熱化を招いている。

この過熱化を解消していくためには、企業が職務遂行

に求める能力の内容とレベルをたとえ例示であっても示していくことが必要だろう。そのことは別稿(上西 2011)に記した。本稿では翻って、では学生側ができることは何か、という側面に目を向けていきたい。

### ◆ ハードルが高い 業界・企業研究

学生たちを身近に見ていると、就職活動にいそしんでいる割に、個々の業界・企業に対する学生の認識は浅い。出版業界を志望する学生が再販価格維持制度を知らず、公務員を志望する学生が指定管理者制度を知らない。不動産業界を志望する学生が日本総合地所の内定取り消し問題を知らず、広告業界を志望する学生が電通の過労死裁判を知らない。いやもっと基本的なところで、東武鉄道を志望する学生が、スカイツリーは知っていても特急電車の名称を知らなかったりする。多くの学生は企業説明会で入手した企業案内や企業 HP の採用情報などから得られる情報と以前から抱いていた企業イメージを頼りに、エントリーシートや面接で志望動機を語ろうとする。

『よくわかる〇〇業界』といった就活生向けの書籍や『週刊東洋経済』などのビジネス誌、新聞データベースなど、就活に役立つ情報は学生の身近にたくさんある。しかしそれらを活用する学生は稀である。なぜか。大きく三つの原因が考えられる。

第一に、そのような情報の活用に慣れていないこと。日頃から新聞を読んでいない学生、図書館を活用していない学生は、情報の存在を知らなかったり、使い慣れていないことから使い方がわからなかったり、情報を提示されても読みこなせなかったりする。

第二に、そのような情報の入手にはお金や時間がかかる、ということ。ネット情報であれば無料ですぐに手に入るが、新聞や書籍は購入するか図書館で閲覧せねばなら



ず、新聞データベースも自宅で利用するには一定の手続きが必要である。

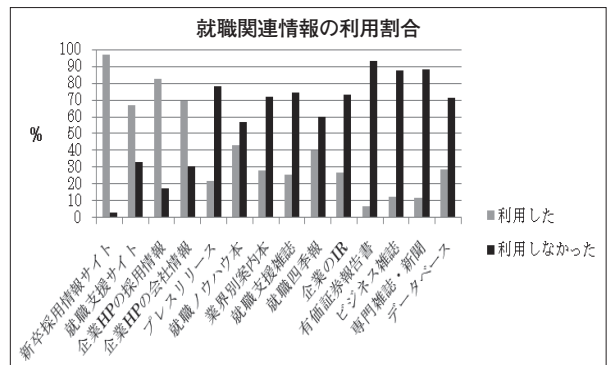
第三に、それだけの手間暇をかけることに意味があるのか、と学生が躊躇しがちであること。本を読み、ビジネス誌を読み、新聞データベースを調べても、結局その業界の選考は全滅になるかもしれない。それなら投じた努力は無駄になるのではないかと学生は思いがちである。そして、自己分析やSPI2対策、面接対策など、どの業界・企業を受けるにしても役立つことに時間をかけた方が有益なように考えてしまう。

かくして多くの就活生は企業説明会における「リアル」な企業との接点を求め、先輩の「リアル」なアドバイスを重視し、ブラック企業に関する「リアル」なネットの書き込みに不安を覚える。しかしそれは、教員の目から見れば、あまりに「感覚的」な就職活動である。

### ◆ 就職活動における情報活用の意義に関する研究

「感覚的」な就職活動ではなく、賢明な就職活動をしてほしい。そういう問題意識から我々が行ったのが、就職活動における情報活用の意義に関する研究である<sup>(注1)</sup>。我々はH大学A学部の2009年と2010年の卒業直前の4年生約300名ずつを対象にしたアンケート調査を「就職活動における情報活用」、それもOB・OG訪問のような人的なつながりから得られる情報ではなく、ネット、書籍、新聞、雑誌など、誰にでも開かれていながら、ネット情報を除けばあまり学生に活用されていないメディア情報の活用に焦点を当てて分析した。

図は情報源別にみた利用情報である。「新卒採用情報サイト」(リクナビなど)や「企業HPの採用情報」「企業HPの会社概要」「就職支援サイト」(「みんなの就職活動」など)は利用した者の割合は高く、6割を超えている。一



方、同じくネットから無料で得られる情報であっても、「プレスリリース」や「企業のIR」となると、利用した学生の割合は3割を下回る。また書籍情報に目を転じると、就活生向けに提供されている書籍のうち「就職ノウハウ本」(『自己分析の仕方』『面接の受け方』など)や「就職四季報」は4割程度の学生が利用しているものの、「業界別案内本」(『よくわかる〇〇業界』など)となると利用者の割合は3割を下回る。業界・企業についてより詳しい情報が得られるが就活生向けではなく一般向けである情報についてみると「データベース」(新聞記事・雑誌記事データベースなど)の利用者割合は3割弱であり、「ビジネス雑誌」(『週刊東洋経済』など)は1割強でしかない。この結果からは、「就活生向けにアレンジされており、無料で、かつネットで容易に検索できる情報」には多くの学生がアクセスするが、有料の情報、入手に手間がかかる情報、内容がやや高度であり理解に困難を伴う情報にアクセスする学生は限られている、ということがわかる。

### ◆ 一般向けビジネス情報の活用が重要

では上記のようなメディア情報の活用度の差は就職活動結果の差につながるのだろうか。

被説明変数に就職結果をとり、説明変数に情報源をとった回帰分析の結果によれば、まず第一に、就職結果が良

い人が必ずしもより多くの就職関連情報を用いているわけではないことがわかった。質の悪い情報も混在した形でむやみに多くの情報を集めることは、就職活動においては非効率であることが示唆された。第二に、一般向けビジネス情報<sup>(注2)</sup>を利用している人ほど、就職先企業に対する個人の満足度や就職活動プロセスに関する自己採点、内々定数などの面から見て就職結果が良い傾向にあることがわかった。

また同調査では、インターンシップやゼミへ参加している学生ほど、一般向けビジネス情報を利用する割合が高いこともわかった。

つまり、インターンシップやゼミへの参加を通じて、現実の社会・経済に関する関心・知識を高めている学生は、就活生向けの情報だけでなく一般向けのビジネス情報を利用する傾向が強く、そして、一般向けのビジネス情報を利用することは、満足のいく就職結果につながっていたのである。

これはある意味では当たり前の結論だ。「質」を伴わずに「量」を追うだけの就職活動は良い結果をもたらさない。現実の社会・経済に関する理解や、業界・企業に関する理解を伴わずして就職活動を進めようとすることは戦略として間違っている。そのことは森田(2010)でも強く主張されている。しかし就活生向けの就職マニュアル本の多くは業界研究・企業研究の重要性をあまり強調していない。そして就職活動に関する調査研究においても、業界・企業研究の重要性はこれまで明確に実証されたことはなかったのではないかと。ここに我々の研究の意義がある。

そしてまた、この研究結果は大学生の学生生活の過ごし方、さらに大学のキャリア教育・キャリア支援にも重要な示唆を与える。多くの学生は大学における学びと就職活動を切り離して考えている。そして上述のレジェンダ・コーポレーションの調査結果にみるように、3年次の11月には「授業より就職活動優先」という選択を行っている。それ

に対して、大学側は、学びを中心とした大学生活の充実こそが満足のいく就職という結果をもたらすと考えているが、その思いはなかなか学生に届かない。しかし、我々の分析結果は、学生にアカデミック・スキルの重要性を認識させることにつながるだろう。と同時に、大学側は、業界研究・企業研究が重要であるということについての「気づき」を促すだけでなく、実際に一般向けビジネス情報を活用しながら業界研究・企業研究を行うことを可能とするだけの力量を学生につけることを目指さなければならない。それは「日経新聞の読み方」といった講座を単発で開催するだけでは不十分である。初年次教育において情報の検索の仕方、情報の批判的分析の仕方、データの読み取り方などを実践的に学び、それらのアカデミック・スキルを実際に授業やゼミで実践的に活用していく、そのような積み重ねがあって初めて、自主的に進めざるをえない就職活動においても一般向けビジネス情報の活用が可能となる。賢明な就職活動を行うためには、学生に地道な学びが求められると共に、大学にも地道な学生支援が求められるのである。

(注1) 田中賢久・佐藤一磨・上西充子・梅崎修・中野貴之「大学生の就職活動における情報収集手段の役割—大学4年生調査の分析—」『日本キャリアデザイン学会第7回研究大会資料集』(2010.10.23-24)

(注2) この分析では、「業界別案内本」「プレスリリース」「IR情報」「有価証券報告書」「ビジネス雑誌」「専門雑誌・新聞」「データベース」を「一般向けビジネス情報」とカテゴライズした。

●上西充子(2011)「暗中模索の就職活動」『労政時報』第3794号(2011年3月25日)掲載予定

●森田均(2010)『自己分析する学生は、なぜ内定できないのか?』日本経済出版社

●レジェンダ・コーポレーション株式会社(2011)「2012年新卒学生の就職活動調査」(2011年1月11日) <http://www.leggenda.co.jp/news/press/20110111-01.html> (閲覧日:2011年1月24日)

# 社会調査におけるインターネットモニター調査と郵送モニター調査との比較

～連合総研「第20回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査の分析～

小熊 栄 (連合総合生活開発研究所研究員)  
南雲智映 (同 研究員)

## 1

### 本稿の目的

近年、アンケート調査において、インターネットを用いた「WEBモニター」を対象としたものが増えている。そもそも教科書的な理想としては、調査対象の母集団からランダムにサンプリングを行い、偏りなく回収できることが最も望ましいが、ほとんどの場合、費用的、時間的、技術的に実現不可能である。実際には、調査会社のモニターを対象に、人口構成比に合わせて調査票を配布・回収するやり方（モニター調査）が多い。モニター対象のアンケート調査を行う際に問題となるのは、「郵送モニター」と「WEBモニター」の選択である<sup>1</sup>。「郵送モニター」は印刷された質問用紙に記入し返送することによって調査に回答し、「WEBモニター」はインターネット上で質問に答えて返信する。WEBモニター対象の調査のほうがコストが安く、短期間でデータが収集できるというメリットがある。

ところで、郵送モニター調査とWEBモニター調査の間の選択を考える際にたびたび議論になるのは、どちらがより母集団の回答傾向に近いかである。この問いに答えるためには、当然、母集団の回答傾向を知る必要があるのだが、実際に正確な値を知ることはほとんど不可能である。現実的には、先行研究でもさまざまな調査手法間の結果の差異を指摘することにとどまっているが、同種の研究の蓄積が進めば、先ほどの問いの答に近づける可能性がある。また、答が出ないまでも、両調査間の傾向の差を把握しておくことは調査者にとって有益だと思われる。それゆえ、本稿では郵送モニター調査および同様の質問項目で行ったWEBモニター調査の結果について比較検証をした。

こうした比較は、時系列調査において、郵送モニター調査からWEBモニター調査への切り替えを検討する際に重要である。トレンドの変化を議論する際には、切り替え前と後でどの程度の断層が生じるのかが意識され

る。これを明らかにするためには、郵送モニター調査とWEBモニター調査を他の条件を同じにして同時に行い、あらかじめ差異を計測しておく必要がある。

(本研究ノートは概要版であり、分析の詳細は連合総研ホームページに掲載を予定している『インターネットによる勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』報告書<sup>2</sup>を参照いただきたい)

## 2

### 先行研究

インターネット調査におけるサンプリング・バイアスの存在については、過去にも多くの議論がなされてきたが、研究蓄積は十分とはいえない状況であった。本多・本川 [2005]、本多 [2006]、石田ほか [2009]によれば、データ収集方法（面接・電話・郵送・WEB等、自記式・他記式）と調査対象者の抽出方法（無作為抽出、登録モニター等）が異なれば、同じ質問でも調査結果が異なること。また、モニター登録者と無作為抽出サンプルの間には、サンプリング・バイアスが存在しており、モニター型インターネット調査の回答者については、学歴・職業などの社会経済属性の偏りのほか、ランダムサンプルの回答者に比べて、日本的雇用慣行に否定的で、競争主義志向、能力・業績主義志向が強い、不満・不安が強いなどの意識・価値観等の心理的特徴がみられるという傾向が示唆されている。また上記先行研究では、モニター登録者間でのデータ収集方法の違い（郵送調査とインターネット調査）による特徴の差について、郵送モニター調査は、郵送ランダム調査とインターネットモニター調査との中間に位置する傾向がみられるという指摘もなされている。

ここで、先行研究で見出された上記のような傾向は安定的なのか、という疑問が生じる。先の研究成果が公表された時期よりも、一般的にみてインターネット利用がさらに普及していると思われる現在においても、経済状

況が変化し、調査内容が異なっても、同様のことがいえるのか。このような問題意識のもと、連合総研で継続実施してきている郵送モニター調査と同じ質問項目で行ったWEBモニター調査の結果を用いて追証的に比較検証をした。

### 3

## 比較検証の方法

検証に用いたデータは、できる限り同じ条件で、同時期に行った郵送モニター調査とWEBモニター調査である。具体的には、連合総研の第20回勤労者短観調査（郵送モニター調査）を実施する際に、同じ調査実施会社のモニター登録者に対して、調査実施時期、対象となる回答者の層、標本数ができる限り同じになるようにし、データ収集方法のみをインターネット方式に変えて調査（WEBモニター調査）を行った。

検証は二つの方法によった。第一に、郵送方式によるモニター調査とWEBモニター調査の回答の分布の比較である（単純比較）。第二に、郵送モニター調査、WEBモニター調査のいずれも、人口比に応じて居住地域、性別、雇用形態、年齢階級ごとに割付を行っているが、実際に回収された標本数は、これより多いことも少ないこともある。そのため単純比較では、こうした属性ごとの回収率の差によるバイアスが生じている可能性がある。この点を考慮し、このバイアスが理論上なくなるようにウェイトバックを行って補正した上で、各設問の回答の分布の差について検定を行うこととした（補正ありの比較）。

### 4

## 調査の概要

郵送モニター調査、およびWEBモニター調査の概要は図表1の通りである。

図表1 WEBモニター調査と、比較の対象とした郵送モニター調査の概要

	インターネットによる 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査 (WEBモニター調査)	(比較の対象とした調査) 第20回勤労者短観調査 (郵送モニター調査)
調査目的	インターネットによる意識調査の実施により、今後の勤労者短観調査の調査方法を検討する際の参考にする。	わが国の景気動向や仕事と暮らしについて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課題を検討するための基礎的資料を得る。
調査項目	①景気・仕事・生活についての認識 ・景気、物価、労働時間、賃金、失業、生活に関する認識 ②労働時間についての認識 ・所定外労働・賃金不払い残業の状況と労働時間管理についての認識 ③政治についての認識 ・参議院選挙における投票行動と政権に対する期待	
調査対象	民間企業に勤務する20代から50代までの首都圏（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）の居住者	
サンプリング方法	居住地域、性、年齢階層、就業形態別の人口分布構成（平成19年度就業構造基本調査）と構成比率が同じになるように割付を行い、調査会社のWEBモニター登録者2,220人にアンケート回答の依頼を行った。	居住地域、性、年齢階層、就業形態別の人口分布構成（平成19年度就業構造基本調査）と構成比率が同じになるように割付を行い、調査会社の郵送モニター登録者900人にアンケート用紙を配布した。
調査時期	平成22年10月1日～10月4日（4日間）	平成22年10月1日～10月12日（12日間）
調査方法	WEB画面上的の個別記入方式	郵送目記入方式
調査実施機関	株式会社	インテージ
回収状況（回収率）	1,199人（54.0%）	793人（88.1%）

(注1) 調査会社では、主にインターネットと新聞・雑誌等の募集広告によりモニター募集を行っている。

(注2) WEBモニター調査においては、回収目標数として900人を設定し、設定数以上の回収が得られるように回答依頼者数を決定した。

### 5

## 回答者の属性（属性の単純比較）

WEBモニター調査と郵送モニター調査との間で、回答者の属性に違いがあるのかをみるために、代表的な基本属性の分布割合の比較を行った。また、実態分布との差をみるために、サンプリング時点で実施した割付の元となる就業構造基本調査（平成19年度、以下特に注記のないものについては同年度調査を指す）の結果と比較が可能な属性項目については、その分布との違いについてもみた。

### (1) 居住地域・性別・年齢階級

WEBモニター調査の回答者の居住地域は、首都圏65.2%、関西圏34.8%である。この割合は郵送モニター調査とほぼ同様である。これは居住地域別・年齢階層別でも同様のことがいえる。性別の分布は、男性58.8%、女性41.2%でありWEBモニター調査では、郵送モニター調査（男性60.3%、女性39.7%）に比べて、わずかに男性の割合が低く、女性の割合が高い。性別・年齢階層別で見ると、WEBモニター調査では、女性の20代の割合が11.1%と郵送調査の9.5%に比べてやや高く、一方で女性の40代の割合は9.1%とやや低い（郵送調査では10.1%）（図表2）。

就業構造基本調査による割付時点での分布と比較をしたところ、居住地域、性別による年齢階級毎の分布については、WEBモニター調査の方がより近い分布となっている。

図表2 回答者の居住地域、性別、年齢階層

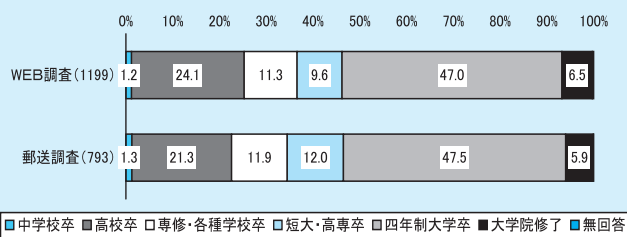
調査方法	居住地域	年齢階層				項目計
		20代	30代	40代	50代	
WEB調査	首都圏	14.3	20.0	15.3	15.6	65.2
		172	240	183	187	782
	関西圏	8.5	9.8	9.1	7.4	34.8
		102	117	109	89	417
	男性	11.9	19.3	15.3	13.4	68.9
		141	220	183	161	705
女性	11.1	11.4	9.1	9.9	41.7	
	133	137	109	115	494	
合計		22.8	29.8	24.4	23.0	(100.0)
		274	357	292	276	1199
郵送調査	首都圏	14.1	19.9	16.1	15.5	65.7
		112	158	128	123	521
	関西圏	7.1	9.7	8.7	8.8	34.3
		56	77	69	70	272
	男性	11.7	18.9	14.8	14.9	60.3
		93	150	117	118	478
女性	9.5	10.7	10.1	9.5	39.7	
	75	85	80	75	315	
合計		21.2	29.9	24.9	24.3	(100.0)
		168	235	197	193	793
就業構造基本調査に基づく割付	首都圏	15.9	19.7	16.0	15.1	65.3
		135	144	136	136	551
	関西圏	7.9	9.9	8.3	8.6	34.7
		71	89	75	77	312
	男性	12.1	17.8	14.2	14.0	58.1
		109	160	128	126	523
女性	10.8	11.3	10.1	9.7	41.9	
	97	102	91	87	377	
合計		22.9	29.1	24.3	23.7	(100.0)
		206	262	219	213	900

(注) 上段：全体合計（網掛け）を100%とした場合の年齢階級ごとの分布割合（%）、下段：観測数（人）。

### (2) 最終学歴

WEBモニター調査の回答者の最終学歴は、20～50代では、四年制大学卒47.0%、大学院修了6.5%であり、両者をあわせると<四年制大学卒以上>が、53.5%である。これは、郵送モニター調査の回答者の<四年制大学卒以上>の割合（53.4%）とほぼ同じ割合である。また、WEBモニター調査では、高校卒の割合が24.1%と、郵送モニター調査（21.3%）に比べてやや高く、短大・高専卒の割合が9.6%と、郵送モニター調査（12.0%）に比べてやや低い（図表3）。

図表3 回答者の最終学歴（20～50代）



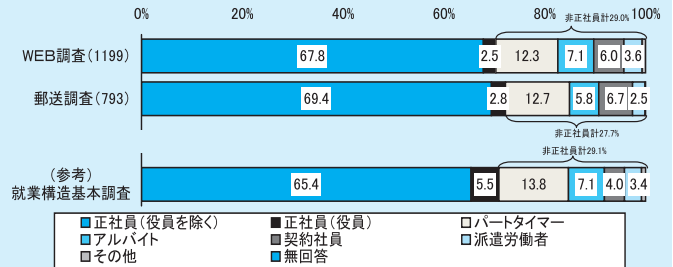
(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

### (3) 就業形態

WEBモニター調査の回答者の雇用形態をみると、男女計で、<正社員>70.3%（正社員（役員）2.5%、正社員（役員除く）67.8%）、<非正社員>29.0%（パートタイマー12.3%、アルバイト7.1%、契約社員6.0%、派遣労働者3.6%）、その他0.7%となっている。郵送モニター調査と比べると、<非正社員>の割合が、わずかに高く（郵送モニター調査では27.7%）、その内訳をみると、アルバイト、派遣労働者の割合がわずかに高い一方で、パートタイマー、契約社員の割合がわずかに低い（図表4）。

就業構造基本調査と比較すると、いずれの調査も正社員（役員）の分布割合がわずかに低く、契約社員の割合がわずかに高い。非正社員合計の構成割合は、WEBモニター調査の方がより近いといえる。

図表4 回答者の就業形態（20～50代、雇用者）



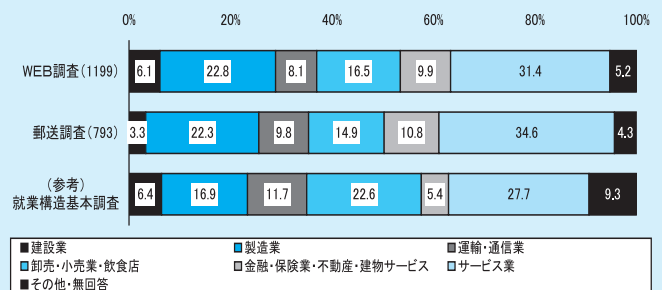
(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

### (4) 勤務先の業種、職種、従業員規模、勤続年数歴

WEBモニター調査の回答者の勤務先企業の業種は、図表5の通りである。大分類でみると、サービス業（31.4%）、製造業（22.8%）、卸売・小売業・飲食店業（16.5%）の順となっている。郵送モニター調査と比べると、建設業の割合がWEBモニター調査で6.1%となっているのに対し、郵送モニター調査では3.3%、卸売・小売・飲食店の割合がWEBモニター調査では16.5%であるのに対して、郵送モニター調査では14.9%と、WEBモニター調査の方がやや高く、逆にサービス業の割合が、WEBモニター調査では31.4%に対して郵送モニター調査では34.6%と、WEBモニター調査の方がやや低い（図表5）。

就業構造基本調査との比較では、いずれの調査も卸売・小売・飲食店業の割合がやや低く、金融・保険業・不動産・建物サービス業、サービス業の割合がやや高い。

図表5 回答者の勤務先の業種（20～50代、雇用者）



(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)

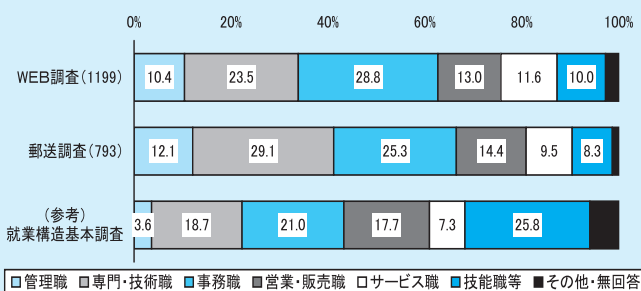
(注2) WEBと郵送の2つのモニター調査の回答分布について Pearson のカイ2乗検定を行った結果、5%水準で有意であった。

WEBモニター調査の回答者の職種をみると、事務職（28.8%）、専門・技術職（23.5%）、営業・販売職

(13.0%)、サービス職 (11.6%)、管理職 (10.4%) の順に多い。郵送モニター調査の回答者と比べると、管理職 (WEBモニター調査 10.4%に対して郵送モニター調査 12.1%)、専門・技術職 (WEBモニター調査 23.5%に対して郵送モニター調査 29.1%)、営業・販売職 (WEBモニター調査 13.0%に対して郵送モニター調査 14.4%) において、WEBモニター調査での割合が低く、事務職 (WEBモニター調査 28.8%に対して郵送モニター調査 25.3%)、サービス職 (WEBモニター調査 11.6%に対して郵送モニター調査 9.5%)、技能職等 (WEBモニター調査 10.0%に対して郵送モニター調査 8.3%) において、WEBモニター調査での割合が高い (図表6)。

就業構造基本調査と比較すると、いずれのモニター調査も就業構造基本調査と職種構成が異なっており、2つのモニター調査では、管理職、専門・技術職、事務職の分布割合が高く、技能職等の割合が低い。

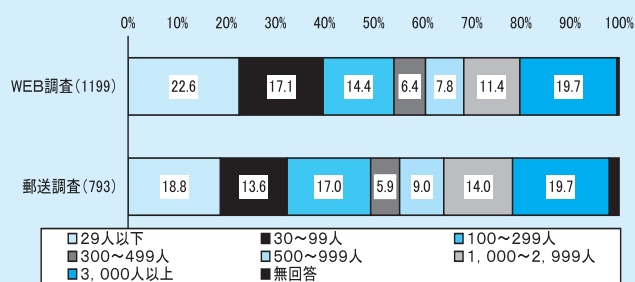
図表6 回答者の職種 (20～50代、雇用户)



(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)  
 (注2) WEBと郵送の2つのモニター調査の回答分布について Pearson のカイ2乗検定を行った結果、1%水準で有意であった。

WEBモニター調査の回答者の勤め先の従業員規模は、<300人未満>の中小企業が54.1% (29人以下 22.6%、30～99人 17.1%、100～299人 14.4%) と、半数以上を占める。また、1,000人以上規模の大企業は31.1%と、約3割 (1,000～2,999人 11.4%、3,000人以上 19.7%) である。郵送モニター調査との比較では、<100人未満>の小規模・零細企業がWEBモニター調査では39.7% (29人以下 22.6%、30～99人 17.1%) であるのに対して、郵送モニター調査では32.4% (29人以下 18.8%、30～99人 13.6%) と、WEBモニター調査の方が規模の小さな企業に勤める割合が高い (図表7)。

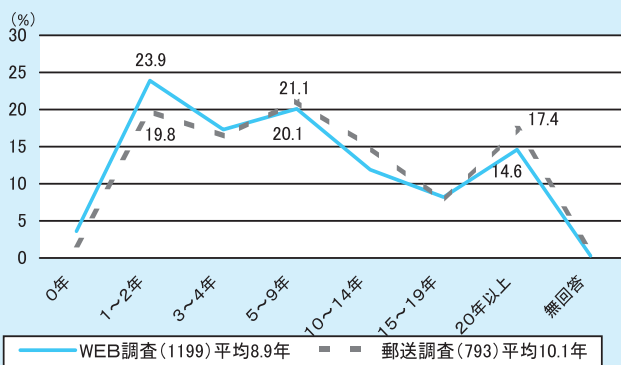
図表7 回答者の勤務先の従業員規模 (20～50代、雇用户)



(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)  
 (注2) WEBと郵送の2つのモニター調査の回答分布について Pearson のカイ2乗検定を行った結果、10%水準で有意であった。

WEBモニター調査の回答者の勤続年数をみると、20～50代では、1～2年が23.9%と最も多く、次いで5～9年の20.1%、20年以上の14.6%の順となっている。郵送モニター調査の回答者では、5～9年の21.1%が最も多く、次いで1～2年の19.8%、20年以上の17.4%の順である。郵送モニター調査と比べると、WEBモニター調査の平均が8.9年であるのに対し、郵送モニター調査の平均は10.1年であり、加えて勤続の短い1～2年でWEBモニター調査の方の割合が高く、勤続の長い20年以上で郵送モニター調査の方の割合が高いことから、相対的にWEBモニター調査の回答者の方が、勤続年数は短いといえる (図表8)。

図表8 回答者の勤続年数 (20～50代、雇用户)

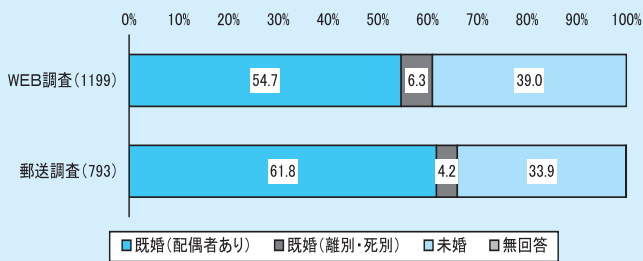


(注1) 凡例の ( ) 内は、回答者数 (N)  
 (注2) WEBと郵送の2つのモニター調査の回答分布について Pearson のカイ2乗検定を行った結果、5%水準で有意であった。

### (5) 婚姻状態、子どもの有無、末子の年齢

WEBモニター調査の回答者の婚姻状態は、20～50代では、既婚 (配偶者あり) 54.7%、既婚 (離別・死別) 6.3%、未婚が39.0%である。郵送モニター調査と比べると、WEBモニター調査の方が既婚 (配偶者あり) の割合が低く、未婚の割合が高い (郵送調査:既婚 (配偶者あり) 61.8%、既婚 (離別・死別) 4.2%、未婚が33.9%) (図表9)。

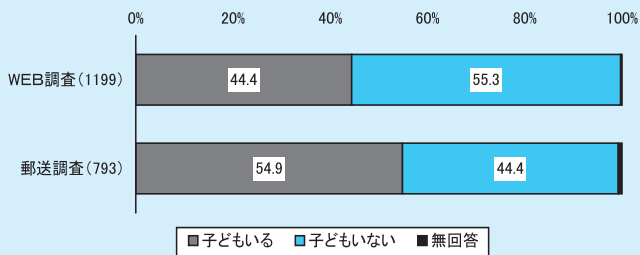
図表9 回答者の婚姻状態 (20～50代)



(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)  
 (注2) WEBと郵送の2つのモニター調査の回答分布について Pearson のカイ2乗検定を行った結果、1%水準で有意であった。

WEBモニター調査の回答者の子どもの有無をみると、「子どもがいる」44.4%、「子どもがいない」55.3%である。一方、郵送モニター調査では、「子どもがいる」54.9%、「子どもがいない」44.4%であり、WEBモニター調査の方が、子どもがいない割合が高い (図表10)。

図表10 回答者の子どもの有無 (20～50代)

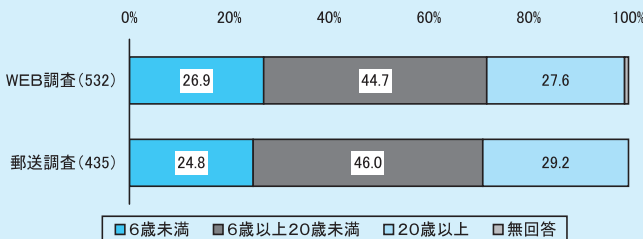


(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)  
 (注2) WEBと郵送の2つのモニター調査の回答分布について Pearson のカイ2乗検定を行った結果、1%水準で有意であった。

子どもがいる者について末子の年齢をみると、WEBモニター調査の回答者では、6歳未満が26.9%、6歳以上20歳未満44.7%、20歳以上27.6%である。郵送モニター調査の回答者では、6歳未満が24.8%、6歳以上20歳未満46.0%、20歳以上29.2%であり、WEBモニター調査の方が、6歳未満の割合が高く、6歳以上20歳未満、20歳以上の割合が低い (図表11)。

### (6) 過去1年間の個人賃金年収

図表11 回答者の末子の年齢 (20～50代、子どもがいる者)

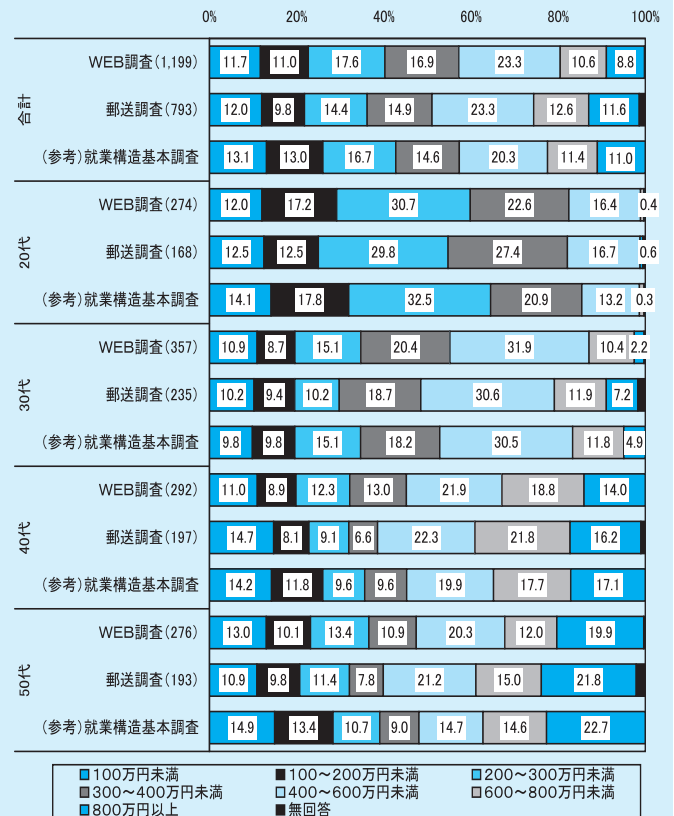


(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

WEBモニター調査の回答者の過去1年間の個人の賃金年収は、400～600万円未満が最も多く23.3%、次いで200～300万円未満17.6%、300～400万円未満16.9%の順である。郵送モニター調査と比べると、賃金収入水準の低い100万円以上～400万円未満の各階層でWEBモニター調査の方が高い割合で分布しており、低所得者層が多いといえる (図表12)。年齢階級別でみると、年代層が高いほど分布が概ね上位の賃金収入階層に移行する傾向がみられるが、各年齢階級ともに、総じてWEBモニター調査の方が郵送モニター調査よりも低い賃金収入階層に分布する割合が高い。とりわけ、60代前半では、400万円未満の割合がWEBモニター調査で62.3% (100万円未満14.1%、100～200万円未満16.3%、200～300万円未満17.5%、300～400万円未満14.4%) を占めるのに対し、郵送モニター調査では、38.5% (100万円未満14.7%、100～200万円未満8.1%、200～300万円未満9.1%、300～400万円未満6.6%) にとどまる (図表12)。

就業構造基本調査と比較すると、年齢階級ごとに「300～400万円未満」とした層を基点にして、より低収入層とより高収入層に分けてみた場合に、WEBモニター調査の方がより近い賃金収入分布となっているといえる。

図表12 回答者の過去1年間の個人賃金収入 (20～50代)



(注) ( ) 内は、回答者数 (N)



## 回答傾向の比較分析(単純比較及び補正ありの比較)

図表13、14、15は、すべての質問項目について、調査方法(郵送モニター・WEBモニター)を表側にしてクロス表を作成し、カイ2乗検定を行った結果である。(ここでは紙幅の都合上クロス表は掲載していないので、関心のある方は前述の報告書を参照されたい)

設問は大まかにいって、(1)定例設問(景気・物価・仕事・労働組合等についての認識)、(2)トピックス①(所定外労働・賃金不払い残業・労働時間管理)、(3)トピックス②(選挙・2009年の政権交代と2010年10月当時の政権について)、(4)フェイスの4つのブロックに分けることができる。なお、図表中の「検定結果」の欄には、左側に回収されたサンプルをそのまま用いてカイ2乗検定を行った結果(単純比較)、右側に回収率補正をしたうえでカイ2乗検定を行った結果(補正ありの比較)を掲載した<sup>3)</sup>。

この結果を要約したのが図表16である。まず、(1)定例設問について37問中、「回収率補正なし」で有意であったのが24問、「回収率補正あり」で有意であったのが27問で、いずれにせよカイ2乗検定で有意になった設問の方が多かった。(2)トピックス①について有意であったものは24問中、「回収率補正なし」で6問、「回収率補正あり」では8問で、非有意の設問の方が多かった。(3)トピックス②については8問中、「回収率補正なし」で7問が有意、「回収率補正あり」では6問が有意で、カイ2乗検定の結果はほとんどの設問で有意であった。(4)フェイスでは29問のうち、「回収率補正なし」、「回収率補正あり」とともに15問が有意であり、約半分の設問が有意であった。

全体的に、「回収率補正なし」で有意(非有意)であった設問と「回収率補正あり」で有意(非有意)であった設問は一致しているが、一部の設問では片方のみ有意であった。回収率補正前は有意であったが補正後は有意でなくなった設問数は3問で、「現在と比較した1年後の勤務先経営状況予測」(Q5 = 郵送モニター調査設問番号、以下同様)、「今年7月の参議院選挙時に投票した政党②比例代表」(Q30付問1-②)、「勤務先の従業員規模」(F15)である。逆に補正前は非有意で補正後に有意になった設問数は7問、その設問の内容は「1年前と比較した現在の日本の景気」(Q1)、「就業形態」(Q3)、「今後1年間の賃金収入の増減」(Q10)、「現在の勤務先での労働状況⑥賃金・処遇が適切で納得性がある」(Q19-⑥)、「所定外労働の理由⑥先に帰りがづらいう雰囲気があるから」(Q23付問2)、「所定外労働の理由⑫その他」(Q23

付問2)、「個人賃金年収」(F6)である。

図表13 カイ2乗検定の結果(定例設問)

郵送調査設問番号	WEB調査設問番号	設問(質問内容)	χ <sup>2</sup> 乗検定結果			
			P値	有意水準	P値	有意水準
Q1	Q1	1年前と比較した現在の日本の景気	0.158	0.093 *		
Q2	Q2	現在と比較した1年後の日本の景気予測	0.004 ***	0.009 ***		
Q3	Q3	就業形態	0.348	0.073 *		
Q4	Q4	1年前と比較した現在の勤務先の経営状況	0.022 **	0.017 **		
Q5	Q5	現在と比較した1年後の勤務先経営状況予測	0.083 *	0.108		
Q6-①	Q6-①	1年前と比較した現在の勤務先の正社員数増減	0.546	0.676		
Q6-②	Q6-②	1年前と比較した現在の勤務先の非正社員数増減	0.172	0.386		
Q7	Q7	1年前と比較した現在の残業時間の増減(残業・休日出動含)	0.075 *	0.096 *		
Q8	Q8	今後1年間の失業への不安感の有無	0.000 ***	0.000 ***		
Q9	Q9	1年前と比較した賃金収入の増減	0.027 **	0.032 **		
Q10	Q10	今後1年間の賃金収入の増減	0.101	0.069 *		
Q11	Q11	1年前と比較した世帯全体の収入の増減	0.364	0.294		
Q12	Q12	現在と比較した今後1年間の世帯全体の収入の増減予測	0.925	0.843		
Q13	Q13	1年前と比較した世帯全体の消費の増減	0.000 ***	0.000 ***		
Q14	Q14	過去1年と比較した今後1年間の世帯全体の消費の増減予測	0.000 ***	0.000 ***		
Q15	Q15	1年前と比較した現在の物価	0.001 ***	0.000 ***		
Q16	Q16	現在と比較した1年後の物価の予測	0.731	0.438		
Q17	Q17	1年前と比較した現在の暮らしの状況	0.251	0.110		
Q18	Q18	現在と比較した1年後の暮らしの状況予測	0.429	0.191		
Q19-①	Q19-①	現在の勤務先での労働状況 ①仕事に働きがいを感じている	0.000 ***	0.000 ***		
Q19-②	Q19-②	現在の勤務先での労働状況 ②自分の能力・専門性を十分に活かしている	0.000 ***	0.000 ***		
Q19-③	Q19-③	現在の勤務先での労働状況 ③職業能力やキャリアを高めるための機会や支拂がある	0.000 ***	0.000 ***		
Q19-④	Q19-④	現在の勤務先での労働状況 ④一定の責任・裁量を与えられている	0.000 ***	0.000 ***		
Q19-⑤	Q19-⑤	現在の勤務先での労働状況 ⑤家計をまかなえる賃金・処遇条件である	0.016 **	0.002 ***		
Q19-⑥	Q19-⑥	現在の勤務先での労働状況 ⑥賃金・処遇が適切で納得性がある	0.113	0.091 *		
Q19-⑦	Q19-⑦	現在の勤務先での労働状況 ⑦肉体的な疲労を感じない	0.009 ***	0.033 **		
Q19-⑧	Q19-⑧	現在の勤務先での労働状況 ⑧精神的に過度なストレスがない	0.606	0.606		
Q19-⑨	Q19-⑨	現在の勤務先での労働状況 ⑨職場の人間関係がよい	0.000 ***	0.000 ***		
Q19-⑩	Q19-⑩	現在の勤務先での労働状況 ⑩仕事と生活のバランスが適度にとれる	0.022 **	0.029 **		
Q20	Q20	転職意向	0.007 ***	0.000 ***		
Q20付問	Q21	転職意向の理由	0.004 ***	0.001 ***		
Q21	Q22	勤務先に対する満足度	0.095 *	0.067 *		
Q22	Q23	生活全般に対する満足度	0.064 *	0.012 **		
Q31(1)	Q43	勤務先の労働組合の有無	0.000 ***	0.000 ***		
Q31(2)	Q44	労働組合への加入状況	0.000 ***	0.000 ***		
Q31(2)付問	Q45	労働組合への加入意向	0.501	0.496		
Q31(3)	Q46	労働組合の必要性	0.033 **	0.011 **		

(注)「有意水準」の欄は、1%水準で有意な場合は\*\*\*、5%水準で有意な場合は\*\*、10%水準で有意な場合は\*を記入している

図表14 カイ2乗検定の結果(トピックス①、トピックス②)

郵送調査設問番号	WEB調査設問番号	設問(質問内容)	χ <sup>2</sup> 乗検定結果			
			P値	有意水準	P値	有意水準
Q23	Q24	今年9月の所定外労働の状況	0.001 ***	0.001 ***		
Q23-a	Q25	超過した時間	0.750	0.730		
Q23付問1	Q26	所定外労働の際に最も感じたこと	0.016 **	0.013 **		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ①人手が足りないから	0.433	0.338		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ②残業を繰り返した業務運営となっているから	0.366	0.373		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ③変動的な仕事があるから	0.296	0.221		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ④自分の仕事の進め方の手順が悪いから	0.622	0.602		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑤仕事の指示があいまいだから	0.874	0.845		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑥先に帰りがづらいう雰囲気があるから	0.107	0.100 *		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑦査定に影響するから	0.362	0.421		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑧他人からの評価に影響するから	0.239	0.253		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑨他人からの評価に影響するから	0.061 *	0.077 *		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑩残業手当を生活の当てにしているから	0.061 *	0.077 *		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑪自分が納得するように仕事を仕上げたいから	0.022 **	0.006 ***		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑫なんとなく職場にいたいから	0.830	0.900		
Q23付問2(M.A.)	Q27(M.A.)	所定外労働の理由 ⑬その他	0.114	0.068 *		
Q24	Q28	残業手当の支給状況	0.002 ***	0.008 ***		
Q24付問1	Q29	今年9月の残業手当対象時間の申告状況	0.243	0.189		
Q24付問1-a	Q30	申告しなかった時間	0.387	0.299		
Q24付問2	Q31	所定労働超過時間を申告しなかった理由	0.206	0.312		
Q24付問3	Q32	自分自身で調整した最も近い理由	0.795	0.782		
Q25	Q33	長時間労働が原因で体調を崩した経験(過去6カ月間)	0.046 **	0.020 **		
Q26-①	Q34-①	上司による労働時間や仕事の管理状況 ①実際の労働時間を把握している	0.514	0.622		
Q26-②	Q34-②	上司による労働時間や仕事の管理状況 ②労働時間が適量にならないように業務量を調整している	0.727	0.839		
Q26-③	Q34-③	上司による労働時間や仕事の管理状況 ③仕事の進め方について明確な指示をしている	0.243	0.296		
Q26-④	Q34-④	上司による労働時間や仕事の管理状況 ④健康を気遣っている	0.076 *	0.050 **		
Q27	Q35	昨年8月の総選挙時の「政権交代」希望の有無	0.003 ***	0.002 ***		
Q28	Q36	「政権交代」後の現在の心境	0.031 ***	0.019 **		
Q28付問	Q37	現在の心境を判断した際の最もあてはまる判断材料	0.062 *	0.092 *		
Q29	Q38	新内閣の発足によるこれからの日本社会の状況予測	0.355	0.395		
Q30	Q39	今年7月の参議院選挙投票の有無	0.000 ***	0.000 ***		
Q30付問1-①	Q40	今年7月の参議院選挙時に投票した政党 ①選挙区	0.064 *	0.082 *		
Q30付問1-②	Q41	今年7月の参議院選挙時に投票した政党 ②比例代表	0.069 *	0.120		
Q30付問2	Q42	比例代表で各政党に投票した一番大きな理由	0.040 **	0.017 **		

(注) 図表13に同じ。

図表15 カイ2乗検定の結果（フェイス）

郵送調査 設問番号	WEB調査 設問番号	設問(質問内容)	χ <sup>2</sup> 乗検定結果	
			P値	有意水準
F1	Q47	性別	0.511	0.506
F2	Q48	年齢層（10歳刻み）	0.801	0.380
F3	Q49	未婚婚	0.003***	0.000***
F4	Q50	最終学歴	0.459	0.384
F5	Q51	平均的な一週間あたり実労働時間（残業含）	0.000***	0.001***
F6	Q52	個人賞金年収	0.105	0.001***
F7	Q53	世帯年収	0.000***	0.000***
F8	Q54	世帯の回答者以外の賞金収入者の有無	0.000***	0.000***
F8付問1(M.A)	Q55(M.A)	世帯の回答者以外の賞金収入者 ①あなたの配偶者	0.606	0.349
F8付問1(M.A)	Q55(M.A)	世帯の回答者以外の賞金収入者 ②あなたの親	0.657	0.261
F8付問1(M.A)	Q55(M.A)	世帯の回答者以外の賞金収入者 ③あなたの子ども	0.002***	0.001***
F8付問1(M.A)	Q55(M.A)	世帯の回答者以外の賞金収入者 ④その他	0.421	0.246
F8付問2(1)	Q56	配偶者の就業形態	0.743	0.926
F8付問2(2)	Q57	配偶者の平均的な一週間あたりの実労働時間（残業含）	0.805	0.888
F9	Q58	世帯貯蓄額	0.000***	0.000***
F10(M.A)	Q59(M.A)	世帯のローン状況 ①住宅ローン	0.000***	0.000***
F10(M.A)	Q59(M.A)	世帯のローン状況 ②教育ローン	0.780	0.786
F10(M.A)	Q59(M.A)	世帯のローン状況 ③自動車ローン	0.321	0.386
F10(M.A)	Q59(M.A)	世帯のローン状況 ④消費者金融	0.006***	0.003***
F10(M.A)	Q59(M.A)	世帯のローン状況 ⑤その他のローン	0.579	0.494
F10(加工)	Q59(加工)	世帯のローンの有無	0.004***	0.003***
F11	Q60	専業主婦支持者	0.698	0.560
F12	Q61	子どもの有無	0.000***	0.000***
F12付問	Q62	妻子年齢	0.718	0.584
F13	Q63	現内閣への支持状況	0.067*	0.073*
F14	Q64	勤務先の業種（大分類）	0.022**	0.038**
F15	Q65	勤務先の従業員規模	0.053*	0.136
F16	Q66	職種（大分類）	0.000***	0.000***
F17	Q67	勤務先での勤務年数	0.017**	0.001***

(注) 図表13に同じ。

図表16 カイ2乗検定の結果（まとめ）

(1)定例設問 (設問数)				(2)ピックス① (設問数)				
回収率 補正なし	回収率補正あり			回収率 補正なし	回収率補正あり			
	有意	非有意	計		有意	非有意	計	
	有意	23	1	24	有意	6	0	6
	非有意	4	9	13	非有意	2	16	18
	計	27	10	37	計	8	16	24

(3)ピックス② (設問数)				(4)フェイス (設問数)				
回収率 補正なし	回収率補正あり			回収率 補正なし	回収率補正あり			
	有意	非有意	計		有意	非有意	計	
	有意	6	1	7	有意	14	1	15
	非有意	0	1	1	非有意	1	13	14
	計	6	2	8	計	15	14	29

(注) 表中の「有意」「非有意」は、カイ2乗検定を行った結果、10%水準(5%水準、1%水準も含む)で有意、非有意であった設問の数。

## 7 むすび

分析の結果、第20回勤労者短観の設問については、郵送モニター調査とWEBモニター調査を比べると、多くの設問で回答傾向に差があることが明らかになった<sup>4</sup>。また、回収率を補正した場合でも同様の結果であった。カイ2乗検定の結果が有意となった設問は、郵送モニター調査とWEBモニター調査で集計結果を比較する場合に注意を要するものである。

インターネット調査の場合、得られた回答を調整して事後的に割付と同じ構成比にすることが可能である<sup>5</sup>。しかし、このようにして回収状況から生じるバイアスを除去したとしても、郵送モニター調査とWEBモニター

調査の傾向には差があると結論づけられる。

参考図表1 就業構造基本調査に基づく割付

地域	性別	年代	雇用形態		
			正規	非正規	その他
京浜	男性	20代	52	20	-
		30代	98	9	-
		40代	81	5	-
		50代	75	6	-
		計	306	30	-
	女性	20代	37	26	-
		30代	36	30	-
		40代	26	32	-
		50代	25	30	-
		計	124	118	-
京阪神	男性	20代	26	11	-
		30代	48	5	-
		40代	39	3	-
		50代	41	4	-
		計	154	23	-
	女性	20代	20	14	-
		30代	18	18	-
		40代	14	19	-
		50代	14	18	-
		計	66	59	-

参考図表2 郵送調査の有効回収数

地域	性別	年代	雇用形態		
			正規	非正規	その他
京浜	男性	20代	47	14	0
		30代	95	10	0
		40代	74	4	0
		50代	66	8	1
		計	282	36	1
	女性	20代	30	21	0
		30代	31	22	0
		40代	18	32	0
		50代	23	25	0
		計	102	80	0
京阪神	男性	20代	22	10	0
		30代	40	5	0
		40代	36	3	0
		50代	41	2	0
		計	139	18	0
	女性	20代	12	12	0
		30代	16	16	0
		40代	12	18	0
		50代	9	18	0
		計	49	54	0

参考図表3 WEB調査の有効回収数

地域	性別	年代	雇用形態		
			正規	非正規	その他
京浜	男性	20代	63	25	0
		30代	129	17	1
		40代	108	9	0
		50代	92	15	3
		計	392	66	4
	女性	20代	52	32	0
		30代	55	37	1
		40代	32	34	0
		50代	34	43	0
		計	173	146	1
京阪神	男性	20代	40	12	1
		30代	67	6	0
		40代	49	16	1
		50代	43	8	0
		計	199	36	2
	女性	20代	24	24	1
		30代	23	21	0
		40代	18	25	0
		50代	14	24	0
		計	79	74	1

参考図表 4 郵送調査における割付の充足率

地域	性別	年代	雇用形態				
			正規	非正規	その他		
京浜	男性	20代	0.90385	0.70000	-		
		30代	0.96939	1.11111	-		
		40代	0.91358	0.80000	-		
		50代	0.88000	1.33333	-		
	女性	20代	0.81081	0.80769	-		
		30代	0.86111	0.73333	-		
		40代	0.69231	1.00000	-		
		50代	0.92000	0.83333	-		
		京阪神	男性	20代	0.84615	0.90909	-
				30代	0.83333	1.00000	-
40代	0.92308			1.00000	-		
50代	1.00000			0.50000	-		
女性	20代		0.60000	0.85714	-		
	30代		0.88889	0.88889	-		
	40代		0.85714	0.94737	-		
	50代		0.64286	1.00000	-		

参考図表 5 WEB 調査における割付の充足率

地域	性別	年代	雇用形態				
			正規	非正規	その他		
京浜	男性	20代	1.21154	1.25000	-		
		30代	1.31633	1.88889	-		
		40代	1.33333	1.80000	-		
		50代	1.22667	2.50000	-		
	女性	20代	1.40541	1.23077	-		
		30代	1.52778	1.23333	-		
		40代	1.23077	1.06250	-		
		50代	1.36000	1.43333	-		
		京阪神	男性	20代	1.53846	1.09091	-
				30代	1.39583	1.20000	-
40代	1.25641			5.33333	-		
50代	1.04878			2.00000	-		
女性	20代		1.20000	1.71429	-		
	30代		1.27778	1.16667	-		
	40代		1.28571	1.31579	-		
	50代		1.00000	1.33333	-		

【参考文献】

石田浩・佐藤香・佐藤博樹・豊田義博・萩原牧子・萩原雅之・本多則恵・前田幸男・三輪哲（2009）『信頼できるインターネット調査法の確立に向けて』東京大学社会科学研究所。

本多則恵・本川明（2005）『インターネット調査は社会調査に利用できるか－実験調査による検証結果－』労働政策研究・研修機構。

本多則恵（2006）『インターネット調査・モニター調査の特質－モニター型インターネット調査を活用するための課題 No.551 32-41 日本労働研究雑誌』。

【注】

- 1 郵送モニター対象の調査であれ、WEBモニター対象であれ、モニターの集め方にいくつかのバリエーションが存在している。実際にはモニターの集め方も考慮して、調査会社を決定する必要がある。
- 2 報告書の作成にあたっては、連合総研の勤労者短観アドバイザー会議の委員である東京大学社会科学研究所 佐藤博樹教授、労働政策研究・研修機構 今田幸子特任研究員、法政大学キャリアデザイン学部 佐藤厚教授、連合総合労働局 大久保暁子次長、連合総合政策局 岩井国博部長の他、厚生労働省 本多則恵参事官、慶應義塾大学経済学部 山田篤裕准教授に貴重なご助言を頂いた。ここに記してお礼申し上げたい。
- 3 マルチ・アンサー（○はいくつでも）の設問については、選択肢ごとに該当・非該当に分けてカイ2乗検定を行った。そのため、選択肢の数だけ設問数にカウントした。
- 4 ただし、郵送調査とWEB調査の結果に差があるといっても、どちらが母集団の真の値に近いかは不明である。
- 5 たとえば、割付された各セルの数よりも多くの回答を得て、その後、回収状況に応じて等間隔で回答を除外して分析するなどの方法が取られる場合がある。

## 2010年度新規研究テーマ紹介 (その1)

## 企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会

## 1. 研究の概要

経済のグローバル化やIT化のもとで、日本の企業経営や労使関係も改革すべきだという議論が提起されて、すでに10数年を経過している。とくに1997年の金融危機以降、企業経営は、長期利益から短期利益重視へ、従業員利益から株主利益重視へとシフトし、従来の人件費抑制に加えて、正社員から非正社員への代替が進められた。即戦力という人事政策に伴って賃金制度も成果・業績重視にシフトし、そうした人事政策の変化が、中長期的には企業の生産性や「現場力」にマイナスの影響を与えたとの指摘もなされた。

一方、上記の変化は労使関係にも大きな影響を及ぼしており、低下傾向を続ける賃金水準、ますます個別化する労働問題、格差と貧困に直面している非正規雇用問題などに対して、労働組合が十分に対応し切れていないことも指摘されてきた。

2008年の“リーマン・ショック”は、それまでの企業経営のあり方に改めて見直しを迫ることとなり、従業員重視や企業内訓練重視の傾向を示すデータも紹介されているが、全体としてどういう方向に向かうかは、まったく予断を許さない状況だといえる（連合総研が実施した「イノベーションの創出」の研究は、職場における「相乗り」型という特徴を見いだしたが、その将来については今後の研究に委ねられている）。

労使関係、とくに集団的労使関係の今後のあり方を

探っていくには、①企業行動と人事制度、②労働・生産過程と職場集団、③労働者個々人と労働組合、それぞれの分野の分析にとどまらず、相互の連関を捉えていくことが重要になっている。

本委員会では、1) まず、各分野におけるこれまでの研究成果を整理した上で、企業労使に対するヒアリング、アンケートによって、最近10年間程度の変化について調査する。2) さらに、その実態から問題点を明らかにし、今後の労使関係のあり方、労働組合の職場活動のあり方などについて課題提起を行っていく。

(実施期間：2010年10月～2013年3月)

## 2. 構成

主 査：禹 宗沅 埼玉大学経済学部教授  
 委 員：土屋 直樹 武蔵大学経済学部准教授  
 金井 郁 埼玉大学経済学部専任講師  
 平木 真朗 西南学院大学商学部准教授  
 梅崎 修 法政大学キャリアデザイン学部准教授  
 鬼丸 朋子 桜美林大学経済・経営学系准教授  
 事務局：龍井 葉二 連合総研副所長  
 矢鳴 浩一 連合総研主任研究員【主担当】  
 宮崎 由佳 連合総研研究員  
 小熊 栄 連合総研研究員

# パートタイム労働法改正の効果と影響に関する調査研究委員会

## 1. 研究の概要

パートタイム労働者の数は増加の傾向にあり、平成21年には1431万人と、雇用全体の4分の1以上を占めるにいたった（平成21年労働力調査）。また、その働き方も多様化してきており、基幹的な仕事に就くパートタイム労働者も増えてきている。

このように、パートタイム労働が量・質的に変化する中で行われた2007年のパートタイム労働法の改正は、不十分ながらも差別禁止規定が明記されるなど、1993年の法制定以来、初めての本格的な改正と言えるものであった。しかしながら、他方で、パートタイム労働者を4つの区分に分け、さまざまな措置の実施を求めるなど、法の内容は複雑であり、運用面での課題が当初より指摘されていた。

本研究委員会は、法改正の趣旨が労働現場にどの程度周知され、生かされているのか、そして、法の趣旨を徹底するためには何が求められているのか等、改正パートタイム労働法の効果と課題を、企業の労使に対するヒアリング調査等を通じて明らかにするとともに、パートタイム労働法の見直しに向けた課題提起を行うことを目的とする。

なお、日本のパートタイマーの実態に即した法のあ

り方について検討する趣旨から、本研究会では、対象をパートタイム労働法の対象たる「短時間労働者」に限らず、フルタイムで働くパートタイマー（呼称：パートタイマー）等も含め、検討するものとする。

また、有期労働契約法制に関する労働政策審議会、国会での派遣法改正の継続審議など、他の非正規労働法制についても動きがあることから、本研究会ではこれら動きを念頭においた検討を行うとともに、本調査研究の成果につき、しかるべきタイミングでフォーラムを開催するなどして、広く周知をはかるものとする。

（研究期間：2011年1月～2011年9月）

## 2. 構成

主 査：緒方 桂子 広島大学法科大学院教授

委 員：禿 あや美 跡見学園女子大学マネジメント学部准教授

長谷川 聡 中央学院大学法学部准教授

事務局：龍井 葉二 連合総研副所長

矢嶋 浩一 連合総研主任研究員

小熊 栄 連合総研研究員

宮崎 由佳 連合総研研究員【主担当】

### 「改正高年齢者雇用安定法」施行から5年、なお厳しい60歳代前半の就業状況

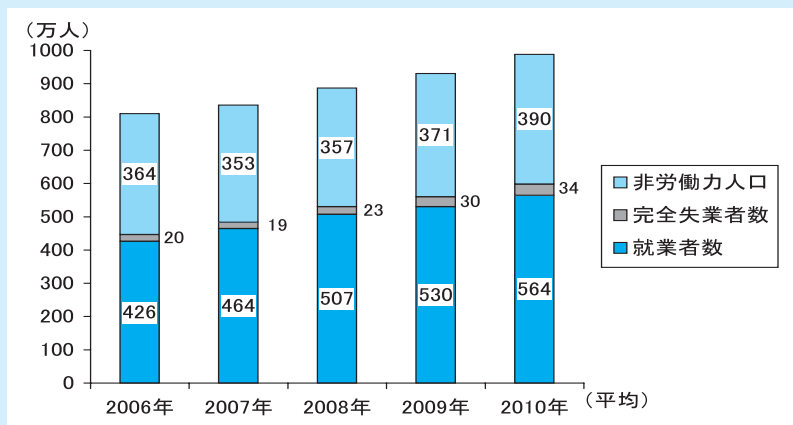
わが国においては少子高齢化社会が現実となり、高齢者であっても社会を支える担い手として活躍できるよう、2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」によって、65歳までの雇用の確保を図る環境整備が進められてきた。同改正法では、企業に対して、65歳への定年の引き上げや継続雇用制度の導入等を求めるものとし、労使協定によって継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めれば、希望者全員を対象としない制度も可能とした（なお、大企業は施行から3年、中小企業は5年の期間は、経過措置として労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることが可能）。

同改正法の施行から5年となる2010年（平均）の高齢者の就業状況について、総務省が発表した「労働力調査（平成22年平均、詳細集計）」の結果からみると、60～64歳の就業者数は2006年（平均）の426万人から138万人増加し、564万人に達したことが明らかになった（図表1）。

しかし、2006年（平均）からの伸び率でみると、60～64歳の就業者数の増加率は+32.4%と60～64歳人口の伸び率+22.0%を上回ってはいるものの、その一方で同年齢層の完全失業者数は、これをさらに大きく上回る伸び率であり、高齢者の雇用環境は、改善しているとはいえない状況である（図表2）。

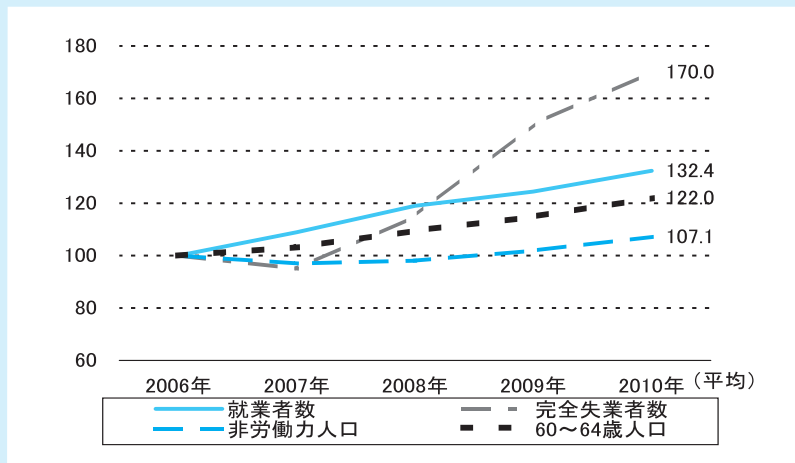
同改正法の施行から5年となる2010年（平均）の高齢者の就業状況について、総務省が発表した「労働力調査（平成22年平均、詳細集計）」の結果からみると、60～64歳の就業者数は2006年（平均）の426万人から138万人増加し、564万人に達したことが明らかになった（図表1）。

図表1 60～64歳層の就労状況（2006年～2010年）



資料出所：総務省「労働力調査」

図表2 2006年(平均)を100とした時の60～64歳層の就労状況別推移



資料出所：総務省「労働力調査」

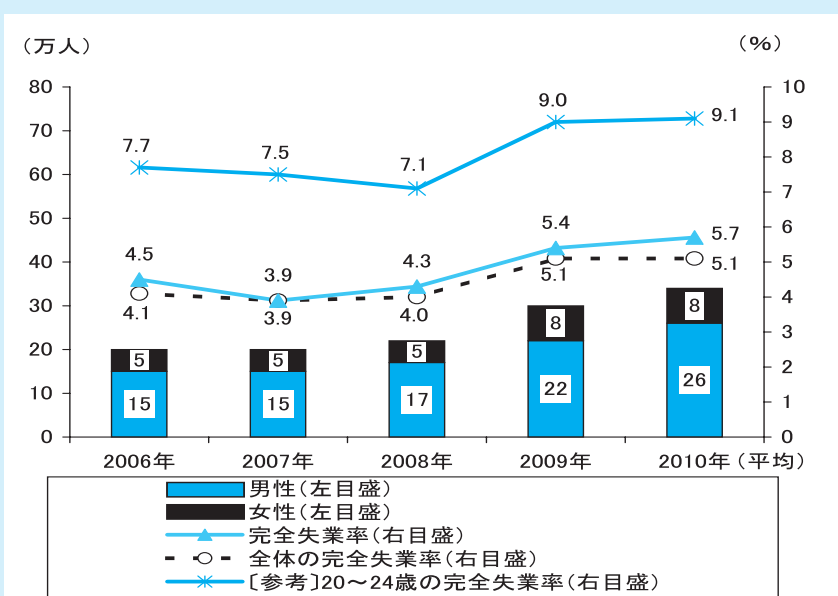
加えて、60～64歳の完全失業者数の男女別の推移をみると2006年（平均）比で男性は1.73倍の26万人、女性では1.60倍の8万人となっており、この年齢層の完全失業率は4.5%から5.7%へと上昇し全体の完全失業率からの乖離が拡大している。2008年のリーマン・ショックが若年層の雇用環境に悪影響を及ぼしたことは論を俟たないが、高齢者の雇用環境においても大きな影響を与えていることが推察される（図表3）。

また、完全失業者の失業期間を年齢階級ごとにみると、若年層を中

心に失業の長期化が進行したことにより年齢階級間の失業期間格差は縮小しているものの、依然として高齢層の長期失業者（6ヵ月以上）比率が高いという様子が読み取れる（図表4）。

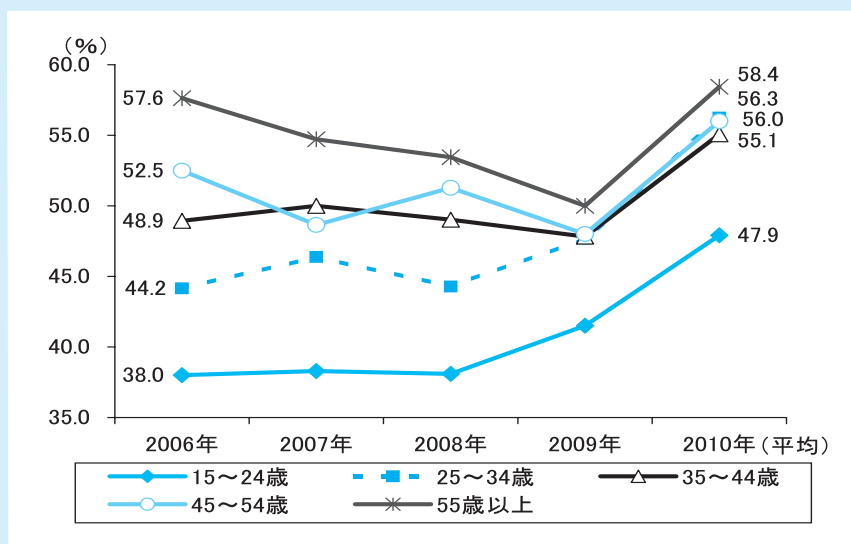
今後、ますます進行する少子高齢化のなかで、逼迫していく年金財政の改善や税収の確保を確実なものとしつつ、持続可能な社会体制を確立していくためにも、早急に法改正の目的を達成するよう、高齢者の雇用環境の整備を社会全体でさらに推し進めていくことが求められている。

図表3 60～64歳層の完全失業者数と完全失業率



資料出所：総務省「労働力調査」

図表4 完全失業者のうち失業期間6ヵ月以上の占める割合(年齢階級別)



資料出所：総務省「労働力調査」

## INFORMATION

### 【2月の主な行事】

- 2月2日 所内・研究部門会議
- 4日 第12回連合総研ゆめサロン（講師：上西 充子 法政大学准教授）
- 9日 企画会議  
研究部門・業務会議
- 14日 日本の職業訓練・職業教育事業に関する研究委員会  
（主査：今野 浩一郎 学習院大学教授）
- 16日 所内・研究部門会議  
企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会  
（主査：禹 宗杭 埼玉大学教授）
- 21日 連合総研・同志社大学 ITEC との共同研究＜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 協同組合の新たな展開に関する研究委員会  
（主査：高木 郁朗 山口福祉文化大学教授）
- 28日 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（勤労者短観）アドバイザー会議

発行人／薦田 隆成  
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

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ  
〒108-8326  
東京都港区三田1-10-3  
電機連合会館2階  
TEL 03-3456-1541  
FAX 03-3798-3303

### editor

わが国では先進諸国でも類をみない速度で少子高齢化が進んでおり、人口が増加し続けていた時代の社会システムを早急に組み替えねばならないことには、異論を挟む余地がないと思います。今月の特集では、とりわけ高齢者雇用に焦点を当て、その社会的な意義と労使双方の課題について、3名の有識者からご寄稿いただきました。税や社会保障費を負担する人の減少とい

う大きな問題の解決に向けては、従来の発想ではない知恵と、国民全体で克服しようという強い意志が求められます。社会保障問題や財政問題が議論されている今日、改めて社会全体で支え合うことの重要性や世代間の利害対立をいかにして乗り越えるかについて考えるきっかけになれば幸いです。

(ふう太)