

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第26巻第9号通巻285号

連合総研レポート

2013年9月号

No.285

## CONTENTS

特集

### 政府の賃上げ論を問う —構造変化をもたらしている労働市場から<sup>えぐ</sup>抉る

長期的課題としての「賃上げ政策」を考える

太田 聰一……………4

寄稿

「介護労働の現状から考える介護制度の改善方向」

川村 雅則……………8

巻頭言……………2

脱デフレへの正念場

視点……………3

安倍政権の成長戦略と規制緩和・  
混合診療拡大をどう考えるか。

報告……………12

民主党政権の意義についての評価  
は二分

「2012衆議院議員総選挙緊急調査」結果概要 その2  
(2013年3月実施)

今月のデータ……………19

厚生労働省「平成24年雇用動向調査」

19歳以下の男性の転職理由は、  
労働条件の悪さ。年齢層ごとの対  
策も必要。

事務局だより……………20

# 脱デフレへの正念場

専務理事  
久保田泰雄

8月の政府月例経済報告は、「デフレ状況ではなくなりつつある」との表現が盛り込まれた。6月の消費者物価が1年2ヶ月ぶりにプラス0.4%と水面上に浮上したことが背景にある。甘利経済財政相は「富士登山でいうと7合目ぐらい」との見方を強調したが、勤労者・生活者の感覚とは大きくずれている。この物価上昇要因のほとんどが、円安の影響による輸入物価やエネルギー価格の上昇によるものだからだ。所得は増えないのに、物価だけ上がったのでは家計を苦しめるだけの最悪の結果となりかねない。認識は甘すぎる。

とはいえ一部高級品や高額商品の売れ行きが好調になってきたとの報道も少なくない。先に発表された、4～6月期のGDP成長率速報2.6%は、民間設備投資への点火にはまだ至っていないものの、個人消費と輸出の伸びに支えられたものであった。いわゆる「アベノミクス」の期待先行型アナウンス効果や日銀の異次元金融緩和による円安・株高が、資産効果による消費拡大となって現れてきたと言われている。しかしそれだけで長く続くはずはない。幸い同時期に発表された上場企業の4～6月期連結決算は、業績回復の姿を鮮明にしつつある。円安効果で5割増の増益となった製造業に、6年ぶりに過去最高益を更新した非製造業など、おしなべて大企業の回復傾向ははっきりしてきた。

いよいよ次は「民のかまど」の番だ。本格的なデフレ脱却路線へ移行できるか否か、消費税増税問題をからめてこの秋から来春に向け、これから正念場を迎えることとなる。鍵となるのは「雇用と賃金」—すなわち「劣化した雇用の建て直し」と「すべての働くものの賃金・労働条件の底上げ」がポイントだ。労働者の所得の増加が、消費の増加を通じて内需を拡大し、日本経済の活性化につながるという、極めてまっとうなマクロ経済の好循環—それは世界の先進諸国ではあたりまえの姿なのだが—今度こそそれを実現できるか否

かが問われている。

ところが、単組や産別での労使交渉の体験からすると、マクロ論とミクロ論がいつもすれ違ったまま前段の空中戦に終始してきたというのが実感だ。ただ一つ例外がある。「社会契約的春闘」と銘打った1976年春闘だ。第一次石油ショック（1973年）による狂乱物価と大幅賃上げのいたちごっこによるインフレスパイラルを何とか押さえ込もうと、さまざまな厳しい議論も乗り越え、一種の所得政策的な政・労・使の社会的合意—すなわちインフレ退治に向け「政府は、公共料金の抑制」「企業は、製品への価格転嫁を抑える」「組合は、抑制的な賃上げ路線を選択する」—を掲げ職場を巻き込んだ真剣な議論と労使交渉を行った記憶がある。ミクロの部分最適がマクロの全体最適を阻害するという、いわゆる「合成の誤謬」をいかに突破していくか。「インフレを押さえ込む」のとは、いまは真逆の「デフレからの脱却」に向けた新たな発想と理論構築が必要となっているのかもしれない。

脱デフレのもう一つの課題は、90年代以降、ぬかるみ劣化してきた雇用の量・質両面にわたる改善をどのように図っていくかだ。この間、雇用労働者の所得が下がり続けてきた要因の一つに、低賃金で賃金カーブのフラットな、非正規雇用の急激な増大がある。7月に発表された就業構造基本調査では、非正規労働者がついに2000万人を突破し、雇用者に占める比率も38.2%に達している。不安定雇用の拡大に歯止めはかかっているのだ。一方でギリギリの体制化で高負荷なパフォーマンスを求められ、長時間労働やメンタル課題を抱える正規労働者の姿も浮かび上がっている。

いま必要なことは、各産業・企業の労使が足元の職場や関連企業すみずみまでの現実の実態と正面から向き合い、これまでの経過を総括し、課題を整理し、これから進むべき日本の雇用社会に責任をもつ—主体者として、徹底議論し具体的に行動に移す。そのことに尽きると思う。

## 安倍政権の成長戦略と規制緩和・混合診療拡大をどう考えるか。

少し前になるが、6月14日に「規制改革実施計画」が閣議決定された。この中では、「保険外併用療養制度」を本年秋をめどに、抗がん剤から適用すると、実施時期を明示した。混合診療については、賛否両論が渦巻いているが、私は、一がん患者の立場から、この問題について考えてみたい。

がんの治療については、調べれば調べるほどに疑問がわいてくる。膀胱がんを患い、がんについて広範な調査を行った立花隆氏は、「がんの検査法は飛躍的に進歩したが、治療法はほとんど進歩しておらず、(自分は)がんが転移しても頑張らずに抗がん剤は使用しないだろう。」と表明している。私も同様の気持ちが半分以上有る。抗がん剤の効果は、週単位で表される。この薬はあの薬に比べて何週間の延命を確保できた、という具合である。また、現段階では抗がん剤で、完全にがんを退治することは不可能であることも明らかである。QOL (quality of life 生活の質) を下げてまで治療することが、自分や家族にとって望ましいことなのかなど、患者自身が冷静に考えることも重要なのだと思う。

費用の面も大きな問題である。今回の規制改革(実施)計画では、患者の負担を軽減するとともにがんを克服するための先進医療技術の普及のために、治験費用への国の援助や「保険外併用療養制度」の拡大適用が明記されている。抗がん剤の効果は、人によって全く異なっているため、抗がん剤開発が個別化していくことは必然なのであるが、一つの抗がん剤で治療できる患者数が少なくなることから高価にならざるを得ない。そこで、医療費の増大とあいまって、保険適用外という話になってくる。この影響は、どのように表れて来るのだろうか。患者からみれば、これまで海外では使われていても、日本では使えなかった先進治療薬が迅速に使えるようになる点で朗報ではある。一方、医薬品会社は薬剤承認に必要な期間の短縮等によって開発費用の低減が図られるとともに、保険適用外になれば自由な価格設定が出来るようになると考えられる。また、医療財政の面では、抗がん剤への負担の軽減が図られることが予測されるために給付が軽減されると考えられる。三方一両損ならぬ、三方一両得のように見

えるが果たしてそうか。まず、現段階で抗がん剤は完治が困難であり治療期間が長いこと、先進治療薬は高価とならざるを得ないことを考えると、その治療費総額は時に千万円を超え、一般のサラリーマンでは治療困難な水準となる。人々はアメリカの保険会社の独壇場である「がん保険」に加入せざるを得なくなる。保険料も高くなることが予想され、すべての治療を利用できるのは裕福な一部の人に限られるであろう。しかも、三方一両得と見えるがゆえに、このような治療薬の種類は増加し、結果として、貧しい人向けの抗がん剤は、使い古した薬に限定されていくのではないか。

確かに、今後の医療費増大は放置しておけない課題である。私は、次のように考える。まず、がんという病気について多くの人が学習し、医師と十分な話し合いをすることによって、過度な治療を避けることである。「早期発見、早期治療、三大療法」と声高にがん対策を言うのではなく、標準治療とはどのようなものか、治療法はどのようにして選択されているのかなどについて、患者が求める情報を整理して開示する必要がある。私は、使っている抗がん剤が患者に適合していると確信して治療を行っている医師は少ないと思うし、通常、医師はこの抗がん剤に患者は耐えられるのかを注視していると考えている。とすれば、あるべきがん治療についての検討を深め、過剰治療をなくすことによって、すべての人に先進治療の機会が与えられるような方策を考えてほしいものである。病気になると、様々なことを考えてしまう。がんという病気の苦しさは、体の痛み、精神的な痛み、経済的な痛みであると言われる。長い闘病期間をある程度の質を維持した生活を送ることが出来れば、完治はしなくとも意味のある治療だと思えるが、反対に辛い副作用に悩まされながら、ただ生きているというのは辛いと思う。人それぞれに考え方は異なると思うが、医療内容の抜本的な検討なしに、医療制度を変更すれば、弱者にしわ寄せが行くのは当然の話だと思う。是非、そうならないようにしたいものである。

(単独行)

# 長期的課題としての 「賃上げ政策」を考える

太田 聰一

(慶應義塾大学経済学部教授)

## 安倍首相の賃上げ要請

今年2月12日、安倍晋三首相は日本経団連、経済同友会、日本商工会議所の経済3団体トップとの会談で、デフレ脱却に向けて業績が改善した企業から賃金を引き上げるように要請した。この要請は、かなり社会にインパクトをもって受け止められたようである。筆者自身、その当時「首相の賃金引上げ要請をどのように判断すべきか」という質問を受けることが多かった。大きな反響の背後には、従来「業界寄り」と揶揄されることの多かった自民党のトップが、労働者の待遇改善を求めたことの意外性もあったようにも思われる。そして実際に、安倍首相の要請を受けてローソンをはじめとするコンビニエンスストア各社は賃上げに踏み切った。トヨタ自動車も春闘でボーナスについて満額回答したが、やはりここでも安倍首相の要請が一定の影響を与えたとされている。

安倍首相の賃上げ要請の背後には明確な経済計算が働いている。アベノミクスの最大の目標のひとつは日本経済をデフレから脱却させることであり、それに呼応する形で日本銀行はインフレ目標を設定して未曾有の金融緩和政策を実行している。しかし、金融政策だけに頼るのではなく、他のルートを通じた総需要の拡大も目指すべきであり、そのためには賃金水準が上昇し家計所得が増えて消費が増大することが近道となる。しかも、日本の労働分配率は最近では低下傾向にあり、企

業が得た利益が従業員に十分還元されていないのではないかという批判もある。そこで、業績の良い企業に賃金向上を促すことで、デフレ脱却のための一助にするというのが、賃上げ要請の基本的な狙いだった。

賃金アップは、労働者にとって望むところである。デフレ脱却も日本経済にとって必要なことであろう。その意味で安倍首相の要請は、総じて適切なものであったというのが筆者の判断である。しかし、考えておかなければならない論点がいくつかあるように思える。

## 注意すべきポイント

第一は、要請が実際にどれほど賃金を引き上げる効果をもったかという点である。この点を厳密に検討するにはまだデータが不足しているが、いくつかの調査を見る限り、必ずしも期待通りのものではないように見える。例えば、連合が今年7月3日に発表したプレスリリース「2013春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果について」によると、賃金引上げを「平均方式」で取り組んだ労働組合の賃金改定の状況は、昨年と比較が可能な4,181組合で前年比46円増であったものの、率にするとほとんど上昇していない。かろうじて一時金のアップは見られたものの、プレスリリース自体が「・・・今次闘争でも当該労使で真摯な議論を重ねてきたが、全体集計の結果としては、十分な回答を引き出し得たとは言えない状況である」と総括しているとおりであり、要請の

特集

政府の賃上げ論を問うー構造変化をもたらしている労働市場から決るえぐ

効果が春闘の結果に大きな影響を与えたとは言い難い。厚生労働省「毎月勤労統計」を見ても、6月期における事業所5人以上の現金給与総額の上昇率はわずかに0.6%に過ぎず、ボーナスによる押し上げ効果がなければ、前年割れの状況であった。これらが意味するのは、中小・零細企業をはじめとして厳しい経営環境に置かれている企業がまだ多数あり、首相の要請を受けたからといって直ちに経済全体で賃金上昇が期待できる段階に至っていないということであろう。

第二は、賃金アップの「論理」に乱れが生じたために、これを修正する必要が生じた点である。賃金は企業と労働者の双方が生み出した付加価値の分配であるから、本来的には両者が交渉して決める筋合いのものである。ところが、今回は政治と企業との関係の中で賃金アップの話がなされたために、賃金引き上げの理由が曖昧なものになってしまった。例えば、「安倍首相の要請を受けて賃金を引き上げる」とした企業トップは、首相の要請がなければ賃金を引き上げるつもりはなかったのか、という質問に対してどのように回答するであろうか。筆者は、首相の要請があろうがなかろうが、従業員に分配すべきものは分配すべきだと思うが、今回の賃上げ要請によってこの点が曖昧になったことは否めない。今後、一部の労使では今年の賃金アップについて首相の要請があったことによる「特別なもの」と見なすのか、首相の要請がなくても行ったであろう「通常のもの」と見なすのかについて、きちんと合意を得ておく必要があるように感じている。

第三は、賃上げをどのようなスタンスで実現していくか、という点である。安倍首相の要請は、賃上げをデフレ脱却のためのひとつの方策としてとられていた。また、労働組合も「デフレ脱却には賃上げが必要」というロジックを掲げて賃金交渉に臨んでいた。しかし、先ほど述べたように、本来賃金は企業と労働者が生み出した成果物を分配するものなので、本来は好調な企業業績を背景にした自然な形

での賃金上昇や雇用拡大が望ましい。

この点については、異論があるかもしれない。例えば、労働者が企業によって搾取されていると見る立場からは、少しでも余裕資金のある企業は賃金上昇の形で労働者に還元すべきであり、そうしない企業は社会的責任を果たしていない、という話になりがちである。そうした見地からは、先に述べたような「好調な企業業績を背景にした自然な形の賃金上昇が望ましい」というスタンスは出にくい。

しかし、全体のパイが小さいままで賃上げを押し進めようとする、対応できるのは余力のある一部の企業にとどまってしまう、デフレ対策としての賃上げの効果は小さくなる。これがまさに現在生じている状況である。その一方で、余力の少ない企業が無理に賃上げを行えば、企業体力が長期的に低下し、その結果として競争力の喪失、ひいては雇用不安につながって最終的には労働者全体の利益にならない。とくに、日本では職種別の労働市場が成立しておらず、仕事のキャリアが一つの会社で続く傾向が強いので、今働いている会社の雇用が危うくなると、雇用不安を惹起しやすい。よって筆者は、今後スムーズに賃金上昇という果実を経済にもたらすには、政府としても全体のパイを増やすような環境整備が必要になると考えている。

その環境整備の考え方を以下に述べていきたい。いま経済に存在するすべての企業の利潤とすべての労働者の賃金を合計したものを「(雇用の) 社会的余剰」と呼ぼう。つまり、社会的余剰とは、企業と労働者が生産活動において生み出す利益の総計であり、これが増大すれば、企業にとって賃金上昇を受け入れやすく、賃上げ誘導が奏功しやすい。これは、雇用者所得が全体に伸びているときに、格差問題が顕在化しにくいことと似ている。つまり、社会的余剰が大きくなっているときには、企業と労働者の分配問題が緩和されるわけである。ここで注意すべきは、こうした社会的余剰の観点に立てば、既存の労働者に対する賃上げだけでなく、雇用の拡大も労働者全体に

とって大きなメリットをもたらすということである。実際、無業の人が就業して賃金を受け取るようになった場合、無業者に対する社会からの給付なども考慮すると、その社会的メリットは既存労働者の賃金アップより大きくなる可能性がある。デフレ対策に即効性があるという理由だけで、既存労働者の賃金を引き上げるという視点に偏りすぎることは注意すべきだ。

では、社会的余剰を大きくする政策は何であろうか？ 以下では、生産性向上と労働市場のマッチング機能強化について述べたい。

## 二つの政策

まず、生産性の向上を取り上げる。生産性が向上すれば、企業と労働者が得ることができる全体のパイは当然拡大し、賃上げもスムーズに進むだろう。もちろん、不況期に企業が実施するような、雇用削減によって生産性の維持や向上をはかる方法では、労働者全体にメリットが行き渡らない。よって、企業の生み出す付加価値全体を上昇させるというルートで生産性向上が実現されるべきである。

当然ながらこれは容易ではない。人件費の削減なしに企業の生み出す付加価値を上昇させるには、企業の作り出すモノやサービスが現在以上に市場で高く評価され、購入されなければならない。個々の企業は、既にこうした努力は行っているのだから、追加的に実施可能なことはそれほど多くないかもしれない。では、政府が登場すればうまくいくかというところでも決定打は多くない。政府が主導する成長戦略が奏功すれば日本全体で付加価値の向上が実現するはずだが、新しい産業を生み出すのは基本的に民間の創意工夫に頼らざるを得ない。結局、政府ができることは規制改革などの側面援助が中心となり、ダイレクトに日本経済の成長率を引き上げるような政策を打つのは困難を極める。

ただし、他の付加価値向上政策として、教育訓練の充実を通じて労働者の生産性を高めることが考えられる。従来の日本企業、とり

わけ製造業の強みは、企業内での綿密な教育訓練によって現場レベルの生産性を引き上げ、市場のニーズにマッチした良質な製品を安価に市場に供給したことにあつた。ところが、1990年代の長期不況以降、多くの日本企業は人材育成の余力を失い、同時に人件費抑制・雇用の柔軟性確保のために非正社員の比率を高めてきた。そうした中で、個々の労働者が受ける教育訓練が質量ともに停滞し、そのために生産性が伸びず、賃金も向上しないという状況が生じている。

とくに急を要するのは、増加した非正社員に対して行う教育訓練の策定と実施であろう。現在、賃金アップを最も必要としているのは、こうした非正社員である。例えば、男性非正社員の多くは、30歳くらいになればある程度の賃金が得られる仕事や安定した仕事に移りたいと考えているが、それが実現できるのは全体のうちで少数にとどまる。その結果として未婚率の上昇や出生率の低下といった社会問題の悪化に拍車をかけている。賃上げ政策の中心に据えるべきはそうした人々の賃金であり、したがってキャリアアップの希望をもつ非正社員に対して良質の教育訓練を提供する政策を展開する必要がある。なお、非正社員の賃金向上策としては、勤務地限定正社員などの「多様な正社員」の制度を一層普及させるなど、より安定した雇用形態への移行を支援することを通じて間接的に賃金向上・雇用安定を実現していくルートも模索すべきだろう。

それと同時に、若年者や高齢者の教育訓練の実施に対して側面から支援することも重要だ。上司と部下のコミュニケーション不足によって生じる若者の離職を抑制したり、若年労働者の能力が発揮しやすい職場環境を整えたりする企業の取り組みに対して、情報面などから援助するような政策は考えうる。また、今後の労働力の高齢化の中で、自社の高齢従業員にスキル陳腐化を抑制するための訓練を施す企業に対して何らかの支援を行うことも考慮に値する。まとめると、企業の付加価値を向上させるような教育訓練政策の実施は、賃金

上昇や雇用の拡大のための環境整備の役割を果たすということである。

もうひとつは、労働市場のマッチング機能の強化である。労働市場は不完全な市場であるため、求職者がなかなか自分の望む求人を見つけることができなかつたり、求人側が求める人材を採用することができなかつたりする。こうした不完全な労働市場において職業紹介業務の効率化等によって労働市場のマッチング機能が強化されたならば、より多くの求職者が就職することができるようになるので、必然的に経済全体での生産量が増大し、社会的余剰も増大する。求職者の就職可能性が高まることは雇用拡大を意味するので、労働者全体にとって大きな利益になる。もちろん、こうした状況は既存労働者の賃上げにとっても望ましい。マッチング機能の強化がもたらされれば失業率が低下するが、そのときには労働者が企業をやめても新しい就職先を比較的容易に見つけることができるようになる。このことは、賃金交渉を行う労働組合側にとって有利に働くはずである。

マッチング機能の強化のための政策には様々なものがありうる。例えば、現在検討されているような、ハローワークが保有する求人情報などを地方自治体などに提供し、より分厚い紹介業務を行うことも有力な方法だと思われる。また、仕事や訓練などで培ったスキルが転職市場で通用しやすいようにスキルの標準化をはかることや、ジョブカードの普及に注力することもあろう。さらには、ミスマッチの緩和のためのトライアル雇用制度を拡充することも候補に挙げられる。

### 長期的な政策としての位置付け

以上、雇用の社会的余剰を増大させる二つの政策を述べたが、これらは従来から行われてきた労働市場政策と変わるものではない。非正社員の待遇改善、教育訓練の充実、労働市場のマッチング機能の強化は、これまでも労働市場政策の大きな柱であった。ここで強調したかったのは、そうした労働市場政策

が賃上げの環境整備としての役割を果たすという点である。そして環境整備が長期的な政策である以上、賃上げ誘導政策もそれに準じた扱いにすべきである。避けるべきは、現時点で賃上げ余力がある企業だけが賃上げを行い、それで終わってしまうという事態だ。また、賃上げだけでなく、雇用の拡大も視野に入れて、労働者全体の所得増大を目指していく必要がある。

政策当局が留意すべき点としては、今後の物価水準の変化が賃金にどのような影響を及ぼすかをモニターし、場合によっては賃金上昇を誘導していくことが挙げられよう。デフレ時代に突入して以降、日本では毎年の労使交渉による賃金改定において、物価上昇率はほとんど判断基準として用いられてこなかった。また、労使交渉の個別化が進み、賃金はマクロ変数の動向よりも各企業の個別の業績を反映する傾向が強まった。このような状況下で懸念されるのは、実際に物価水準が上昇し始めても、個々の企業で十分な賃金水準の上昇が確保されない可能性である。とくに、政府が明確にデフレ脱却を目指している現在の状況は、将来的なインフレリスクが高いことを意味しているので、労使交渉においてもこれまで以上に物価水準の動向に敏感になる必要がある。労働組合がこうした状況に即応すべく準備を進めるだけでなく、そうした行動を促すような政府の取り組みが求められる。

今回の安倍政権による企業に対する「賃上げ要請」を契機に、賃金上昇を確保しようという機運が社会にかなり浸透してきたようにも思われる。今求められているのは、それを息の長い社会全体での取り組みに結び付けていくことであろう。その結果として、社会全体のパイが長期的に拡大する中で賃金の上昇と雇用の拡大がもたらされることを期待したい。

# 「介護労働の現状から考える 介護制度の改善方向」

川村 雅則

(北海学園大学経済学部准教授)

## 1. はじめに

本稿を執筆中に、「社会保障制度改革国民会議」から、今後の社会保障の改革案が示された。その方向性は、全体として、給付の抑制（重点化、効率化）、負担増と特徴付けられるだろう。

介護分野では、要支援者向けのサービスが介護保険から外され市町村事業に移行することや、所得の高い利用者の負担増がメニュー案としてあげられている。「(介護を必要とする者などの) 尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行う」ことを目的に掲げた介護保険法に、制度設立時のような高揚感、期待感は見られない。

ときおり報道される介護心中・殺人の裾野には、多くの介護虐待や介護者の激しい心労が存在するだろう。家族の介護や医療を理由とした現役労働者の離職も年間14万人に及ぶ。また施設入居の待機者、「介護難民」など、行き場のない要介護者の問題もクローズアップされている。「介護の社会化」、「家族負担の軽減」などの鳴り物入りで介護保険制度が開始されはや10年以上を経過したが、いまなお安心して介護を受けられる状況にはない。むしろ逆に、介護サービスを受けにくい制度に、当初の理念も含めて変質させられてきたとさえいえるのではないか。本稿のテーマである介護労働についても、おざなりにされて

いる感がある<sup>1</sup>。

本稿のねらいは、介護労働者の現状をふまえて、処遇改善に向けた課題をまとめることである。労働組合の役割についても言及したい。

なお、介護給付が抑制される中で介護労働者の処遇改善だけが実現することはあり得ないし、介護の拡充を通じた要介護者の人権擁護も、介護労働者・労組の重要な仕事の一つであると考えられる。よって介護保険制度全体の問題についても言及する。

## 2. 介護保険制度の導入と、この間の経過

介護保険制度の導入は、何を意味していたのか。

低所得者を中心に、画一的なサービスしか提供されていなかった「措置制度」から、要介護者と事業者が対等な立場で契約を結び、数ある選択肢からメニューを選ぶことが可能となる「契約制度」への移行であると喧伝された。営利業者を含む多様な主体の事業参画も、サービスの多様化と供給量の拡大を実現するものと評価された。

だが、介護保険制度の導入は、介護に対する理念を変え、公的責任（財源調達、供給体制の整備、介護の質保障など）を後退させるものとして懸念や批判も多かった。

具体的には、生存権保障としての介護から、保険手続き上の権利擁護への転換、財源調達にあたっての応能負担から応益負担への転換、あるいは負担と給付の強調などである。



そもそも政策サイドの思惑としては、医療費抑制が目的であったとも指摘されている。

実際、制度導入後には、財政面での「持続可能性」に規定された制度改定や運用が行われてきた。

まず、3年ごとの介護報酬の改定では二度にわたる引き下げが実施された。利用者にとっても、施設の居住費や食費の自己負担化、要介護認定の見直し、要支援者に対する給付制限（「介護予防サービス」への移行）、同居家族がいれば給付が認められないという「ローカルルール」の設定など、給付制限と負担増が続いた。

疲弊した現場への配慮も一定程度みられ、2009年度には（加算措置を中心に）介護報酬が増額改定され、なおかつ「介護職員処遇改善交付金」が設置された。これで現場も一息ついた。だが時限措置であったこの交付金制度は11年度をもって廃止され、そのことを含めると、直近の報酬改定はマイナス改定に終わった。

介護保険制度はどこへ向かっているのか、いまなお見通しが立たない。そういう中での介護労働者の現状を次にみていこう。

### 3. 特別養護老人ホームで働く介護労働者の現状

紹介するのは、北海道の特別養護老人ホームで、施設長と介護職を対象に行った調査の結果である。一部を除いて、2010年のアンケート調査の結果を使う（有効回答は、施設が81件、介護職が853人）<sup>2</sup>。

#### ◆低賃金、不安定雇用

介護労働者の労働条件といえば、賃金水準の低さがまず目につく。年間総収入が300万円未満の割合は、正規でも半数（52.5%）に及び、フルタイム型の非正規では9割超（94.9%）だった。両者は、勤務内容も仕事内容も基本的に同じと考えてよい。

こうした非正規雇用の活用が多いのも特徴だ。施設に尋ねた結果で（人数ベースで）雇用形態をみると、正規が半数で、有期のフルタイムが3割強、残りが有期のパートタイム（若

干の派遣を含む）という構成だった。

しかもフルタイム型非正規が正規雇用になれるかどうかは、正規雇用の空きに左右される。誰か正規雇用が辞めない限り、職員の正規雇用化・採用は難しいのが施設の収支の現状である。

#### ◆手厚い処遇と、労働負担、疲労の蓄積

こうした低処遇の問題もさることながら、施設を訪問していつも気になるのは、介護職の労働負担の問題である。

日々の仕事による疲労の持ち越しは珍しくない。「(持ち越しが)よくある」と「いつも」の合計でじつに4割を超える（26.2%、20.0%）。

背景には、人手不足の中での手厚い介護や、仕事内容の変化、すなわち、認知症ケアや、医療行為を必要とする利用者の増加などがある。

かつての「寝かせきり」の処遇や「集団処遇」の時代に比べると、利用者の人権擁護ははるかに進んだ。拘束からの解放にとどまらぬ、自立支援、人権の尊重が強調され、「その人らしさ」の実現のため、献身的な介護が実践される。QOLの向上の一環として「おむつはずし」に取り組む職場も少なくない。

こうした、手厚い個別処遇への移行も、条件の整備がなければ、介護労働者に対する自己犠牲的な働き方の要請となる。

例えば、賃金・労働条件の主要なものについて、5段階に分けて満足度を尋ねたところ、「賃金」よりも満足度DIの低かったのが「勤務・人員体制」だった（▲58.6。賃金は▲37.2）。ここ数年での勤務負担の増減も、「増している」が全体の3分の2（68.1%）に及ぶ。

1人で20人を超える利用者への対応が一般的な夜勤時の負担も、大きい。医療職が常駐しているわけではないこともあって、夜勤時の不安・ストレスは、「よくある」だけで42.3%で、夜勤時の休憩や仮眠が「まったくとれない」は21.3%に及ぶ。そうした夜勤が、1ヶ月あたりに「4, 5回」（31.5%）ないし「5, 6回」（25.1%）もある。

#### ◆不適切処遇・虐待、介護仕事の変容

こうした労働負担は、本人の命や健康だけ

でなく、介護の質にもかかわる。

人手不足や時間の不足で適切な介護ができていないと感じることは、「よくある」だけで5割（49.3%）に及ぶ。

また、意思疎通が難しい認知症の増加にともない、暴言・たたかれる・ひっかかれるのは、「よくある」だけで28.2%だ。徘徊や不潔行為も珍しくない。職場の慌ただしさが利用者を不穏な状態にしてしまうのだ。

こうした状況は、現場の余裕のなさとあいまって、不適切処遇の契機になってしまう。2008年調査（有効回答1148人）では、(a)利用者への憎しみ、(b)強い口調での対応、(c)こづくという3点について、「いつも（ある）」から「ない」まで5段階で尋ねた結果、あるに該当する割合は、それぞれ、65.5%、81.2%、15.5%に及んだ。もちろん、許されることではないとはいえ、介護現場に虐待はつきもの、という関係者の指摘はリアリティがある。

以上のような人手不足の職場で、考える余裕もない「追われ仕事」が続けば、あるいは仕事が「定型化」「マニュアル化」していけば、仕事のやりがいもやがては喪失していくことになる。離職・転職を考えることは、「よくある」だけで全体の5分の1（20.8%）を占めた。

#### 4. 介護制度をどうするか——労働組合の役割も視野に入れて

##### ◆国民会議案で状況は改善されるか

冒頭の国民会議の案では、公助とは、「自助や共助では対応できない困窮などの状況」を補完するものとして位置づけられている。また社会保険方式も、「保険料の見返りとして給付を受けられることから、権利性が強く、給付と負担の関係が明確」であり、「保険というリスク分散の考えに立つ」ものとして評価されている。

筆者は逆に、家族による扶養機能の低下や、冒頭に書いたような介護の現状をふまえると、費用負担を含め公的責任の強化こそがキーワードになると考える。給付抑制をやめ、介護ニーズや介護労働の実態にあわせた介護給付

の拡充を、また、その財源は、支払い能力に応じた確保（税制全体も視野に入れた所得再分配機能の強化）を、基本方針にすべきである。

労働組合には、職場レベル、地域・産業レベルでの日常的な取り組みと<sup>3</sup>、政治分野における制度改善が両輪で求められる。

以上の考えを基本に、各論に言及する。

##### ◆生存権保障としての介護

対価を払ってサービスを買うという設計であるため、本来、高齢者福祉の一部でありながら、保険主義に特化した異質のものに介護は変えられてきた。介護ビジネスという言葉も一般的になった。だが、そもそも介護は生存権保障を構成する重要な柱として確立されるべきである。

よって財源確保も、所得階層ごとの徴収とはいえ負担と給付を強調し、住民税非課税の低所得者・低年金者からも強制的な徴収が行われる現行方式は見直されるべきである。

今後の介護報酬の増額改定についても、利用料や保険料の引き上げにつながらぬよう公費投入を拡大し、負担と給付原則の強調や保険料未納付者の排除原理は速やかに是正されるべきと考える。以上は、社会保険方式自体の見直しも当然視野に入れている。

なお、報酬改定に関わって、加算による誘導を一定評価しつつも、底上げがまずは優先されるべきであり、加算獲得のための煩雑な手続きの是正も必要である。

ところで、介護保障のためには、量的拡大だけでなく、介護給付の「抑制措置」の是正も必要である。具体的には、要介護認定制度、要介護度ごとの支給限度額、利用時の1割負担や限度額を超える部分の100%自己負担などである。

また国民会議案では、「地域」が強調されるが、そもそも自治体の財政力によって介護保障に差が生じている現状の是正がまずもって急がれる。

##### ◆民営化、営利化に対する規制

介護供給の全てを自治体が供給するのは現実的ではなく、事業主体の多様化がやむを得

ないとしても、ビジネスチャンスとばかりに、大手資本しかも異業種からの参入が相次ぐのは、介護の理念に照らしてどうか。質の最低基準の引き上げや監査の強化など、公的責任・コントロールのもとにおく必要がある。とりわけ野放図な公務切り捨てが進むわが国では、高齢者・要介護者の実態把握という基本も、危うい状況にある。ここでも労組の出番である。

営利化は、介護職場の労働条件確保という観点からも、歯止めが必要である。実際、介護保険制度の導入前後に、大幅な賃金カットなどの相談が労組に相次いだという。施設では、かつては公務員に準じた処遇が保障されていたが、制度導入にともない、介護報酬の使途に関する事業者の裁量は拡大した（もちろん多くはカツカツの運営なのだが）。法制度による報酬の規制（使途規制）が必要で、その点でも現行の仕組み（直接契約方式、介護報酬の性質）も見直しが必要になる。

なお、労働者への分配をめぐるこの課題は、労働組合が率先して取り組むべき課題である。

#### ◆労働力の確保・養成、介護の質の確保・向上

要介護者の増加にあわせて、現状の倍近い労働力が将来的には必要と試算されている。

離職を食い止めるための労働条件整備はもちろんのこと、とりわけ在宅ヘルパーでみられる、主婦（夫に扶養された女性）を「安上がり」労働力として活用しようという考えの是正、ジェンダー差別の克服を中心に据える必要がある。パート労働の活用についても、均等待遇を前提に認められるべきである。

質の確保には、公的責任のもとで、介護実態にそくした職員の配置基準の引き上げ、研修機会の確保などがまず必要である。これらは労働負担の軽減という観点からも急がれる。関連して、非正規雇用を増やす結果となった常勤換算方式は廃止されるべきである。

職場レベルでも、日々の仕事を振り返り、知識や情報を共有できるだけの時間の確保が、介護事故や虐待防止の観点からも、必要

である。こうした、仕事の質や専門性に関わる分野でも労組が果たす役割は大きい。

なお、医療行為を必要とする要介護者が増える中で、介護と医療の業務分担と連携の検証があらためて必要である。両者の区別を無視して、しかも条件整備も図らぬまま介護職に医療行為を任せるような現状は見直されるべきである。

#### 5. 最後に——介護労働の現状の「告発」を

政策の決定過程には、当事者の意見が反映されるべきである。

だが、介護など福祉利用者は総じて、自らの権利を表明・訴える力が弱い。自治体による実態把握機能さえ低下する中で、利用者の訴えを代弁し、政策に反映させる役割も、介護労働者・労組に求められる。国や自治体も、当事者を排除するのではなく、むしろ積極的な参加を保障し、制度設計（改善）を重ねていく必要がある。

最後に、介護の質を規定するのは、介護労働者の状態である。言い換えれば、よりよい介護のためには介護労働者の労働条件の改善が不可欠である。介護労働の現状の「告発」が労働組合に求められるゆえんである。

- 1 例えば介護労働安定センターの調べによれば、1年間の離職率は訪問介護員・介護職員全体では16.1%で、とりわけ非正規の介護職員では21.7%と高い。また雇用形態のうち非正規割合は、訪問介護員で83.5%、介護職員で41.7%に及ぶ。賃金についても、一般労働者同士の比較で、産業計よりも月額で10万円ほど低い（「賃金構造基本統計調査」より）。
- 2 調査結果の詳細は、以下に掲載した拙稿を参照されたい。<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index>
- 3 介護労働者の労働条件は、介護保険制度、介護報酬に強く規定されているとはいえ、改善の余地がないわけではない。卑近な例でも、正規雇用の介護職をしほりこみ、非正規の賃金は最賃水準まで引き下げることで、わずか数年で億単位の余剰金を得たような施設もある一方で、逆に、労働組合の存在するある職場では、非正規の賃金改善のほか、通常の有給休暇とは別に、腰痛を発症した際の特別有給休暇制度を設けるなどの取り組みを進めている。

# 民主党政権の意義についての評価は二分

「2012衆議院議員総選挙緊急調査」結果概要 その2(2013年3月実施)

本稿では2013年6月号に引き続き「2012衆議院議員総選挙緊急調査」をとりあげ、前回紙幅の関係で掲載できなかった集計結果を紹介します。この調査の特徴は、全国の衆院選の選挙区のなかから9パターンに分類した12選挙区を選び出し、選挙区ごとに、有権者の投票行動、政党支持と支持の度合い、選挙結果に対する評価について集計し、比較を行ったこと

です。調査の詳細についてはDIO6月号または報告書(後述)をご覧ください。

また、8月末には同調査の報告書を刊行しております。内容をご覧になりたい方は、連合総研ホームページ(<http://www.rengo-soken.or.jp>)にアクセスしていただくか、または(公財)連合総研までお問い合わせください(担当:南雲)。

## 調査結果のポイント

(1) 有権者の投票先は固定しておらず、その時々の変動する選挙結果

継続して同じ政党に投票する固定票の割合は、自民党・民主党どちらも少なく、この傾向も各選挙区で共通している。とくに、圧勝した自民党でも固定投票層は極めて弱い。これは有権者の投票先が固定していないことを示す

もので、その時々の変動する選挙結果も大きく変わりを示唆している。

(2) 民主党に投票した人で政策や活動、党首などを考慮した割合は少ない

小選挙区選挙で民主党に投票した者は「候補者本人」、自民党や「第三極」の政党に投票した人は、政党の人物(党首など)や政策や活動を考慮した割合が比較的高い。

(3) 民主党政権の意義についての評価は二分

民主党政権の3年間の意義については、意義があったという回答が3~4割、なかったとの回答は4割弱~5割程度であった。なお、民主党政権に意義がなかったとする理由は、マニフェストへの信頼低下が圧倒的に多い。

※(1)はDIO6月号に掲載したポイントと同じ内容である。

## 調査結果の概要 その2(報告書より一部抜粋)

### I 自民党・民主党の固定票(比例代表)

◆圧勝した自民党も固定投票層は弱い  
~自民・民主ともに固定票は少ない

どの選挙区でも、2012年比例代表選挙で自民・民主に投票した人で、過去3回の衆議院選挙(比例代表)で「同じ政党に投票してきた」割合は少ない。

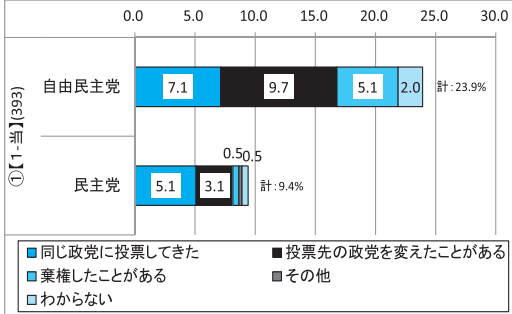
(Q1、Q6×Q27)

2012年に比例区で自民党および民主党に投票した人で過去3回の衆議院選挙(比例代表)で「同じ政党に投票してきた」割合は低く(回答者のうち自民党投票者:6~9%程度、民主党投票者:2~7%程度)、有権者の投票先が固定化していないことを示している。また、この割合は民主党に投票した人のほうがより小さい。これらの傾向は選挙区のパターン別にほとんど違いは見られない。

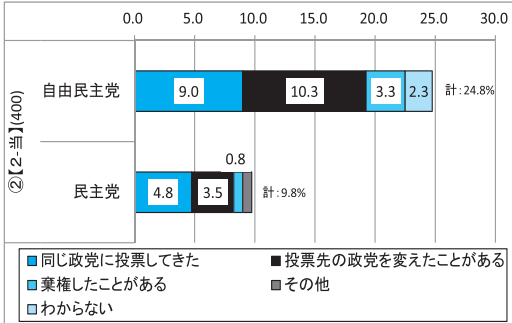
過去3回の選挙で「棄権したことがある」人については、2012年の衆院選(比例代表)で民主党に投票した割合の方が、自民党に投票した割合よりも高い。この傾向は、選挙区のパターン別にほとんど違いは見られない。

図表1 過去3回の衆院選比例代表選挙での投票行動 (2012年比例代表投票政党別)

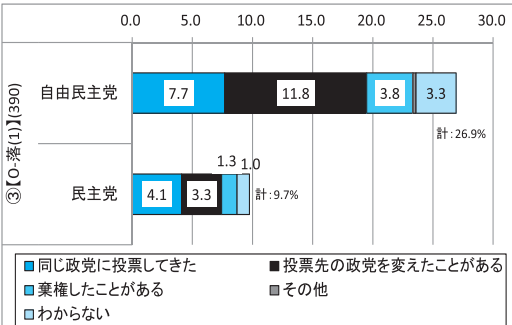
①【1-当】：第三極<1>・民主党<当選>・民主離党候補<なし>



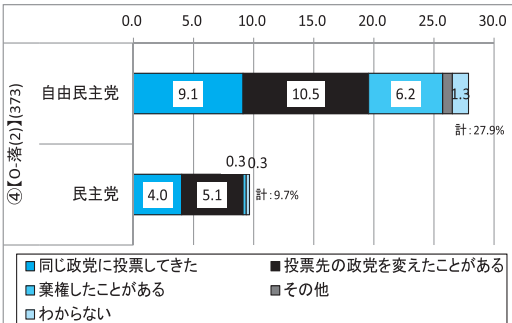
②【2-当】：第三極<2>・民主党<当選>・民主離党候補<なし>



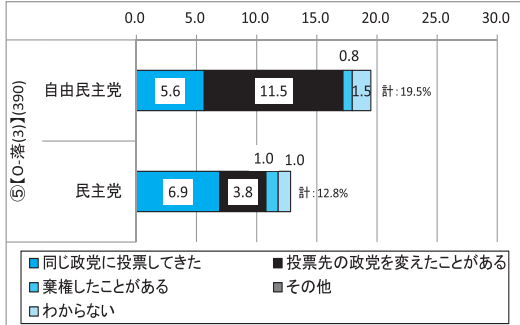
③【0-落(1)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



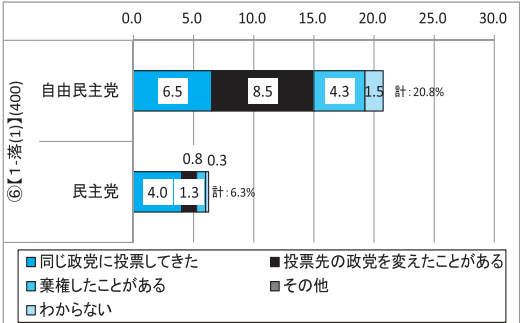
④【0-落(2)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



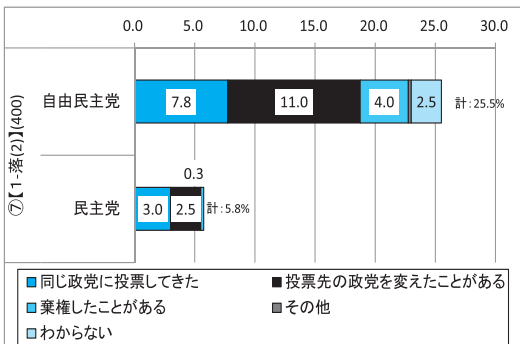
⑤【0-落(3)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



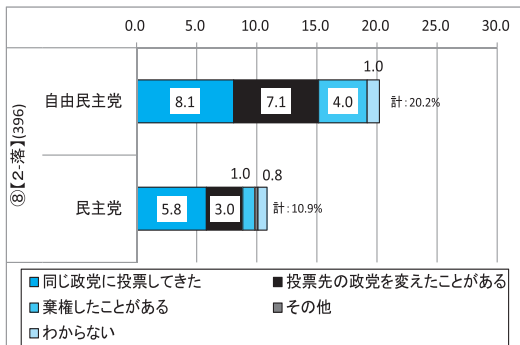
⑥【1-落(1)】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



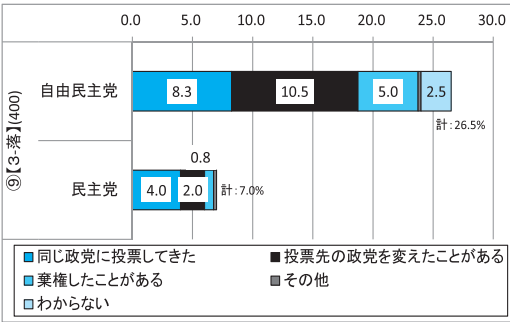
⑦【1-落(2)】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



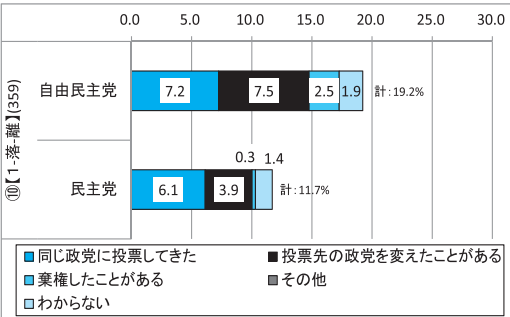
⑧【2-落】：第三極<2>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



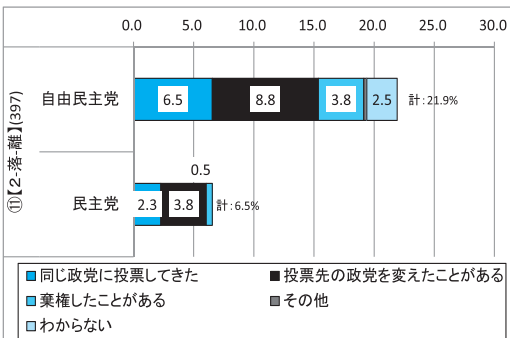
⑨【3-落】：第三極<3>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



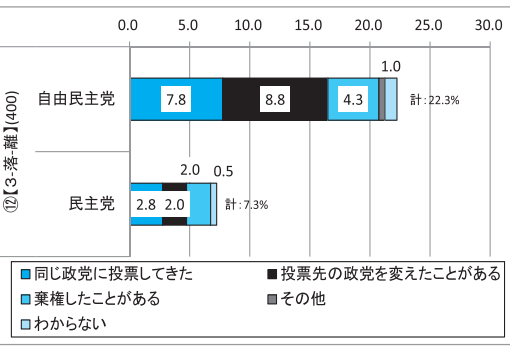
⑩【1-落-離】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



⑪【2-落-離】：第三極<2>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



⑫【3-落-離】：第三極<3>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



(注1) 表中の割合は選挙区の有権者数=回答者数を分母として計算している。

(注2) 「同じ政党に投票してきた」とは2005年、2009年、2012年の3回の衆議院総選挙の比例代表選挙ですべて同じ政党に投票してきたと回答した者であり、「投票先の政党を変えたことがある」はこの3回の比例代表選挙で投票先の政党を変えたことがあると回答した者で、「棄権したことがある」はこの3回の比例代表選挙で1回でも棄権したことがあると回答した者である。なお、2005年時点で選挙権がない者については、2009年、2012年の2回の衆議院総選挙の比例代表選挙での投票行動について、同様に回答をした結果である。

## ◆自民党固定投票層(比例代表)のプロフィール

自民党に3回連続で投票した層は男性に多い傾向。

(Q6、Q27×SQ1、SQ2、SQ30)

各選挙区全体の男女比と自民党に連続投票した層の男女比を比較すると、ほとんどの選挙区で、選挙区全体の男性割合よりも自民党に連続投票した層の男性割合の方が高い。

いずれの選挙区においても、自民党に連続投票した層の「自営業主・自由業者」の割合は高くなく、選挙区全体の「自営業主・自由業者」の構成比を上回る選挙区は多くない。

図表2 自民党の固定投票層(比例代表)のプロフィール

	(1)性別	(2)職業別(就業中の人のみ)							
		男性計	女性計	雇われている人	会社などの役員	自営業主・自由業者	家族従業者	内職	その他
①【1-当】	自民党に連続投票(28)	50.0	50.0	<b>80.0</b>	5.8	5.6	0.0	0.0	0.0
	合計(393)	49.4	50.6	80.4	3.0	12.8	2.6	0.8	0.4
②【2-当】	自民党に連続投票(36)	52.8	47.2	90.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0
	合計(400)	50.0	50.0	86.9	2.1	8.7	0.7	0.3	1.4
③【0-落(1)】	自民党に連続投票(30)	<b>80.0</b>	40.0	<b>80.0</b>	0.0	8.0	4.0	0.0	0.0
	合計(380)	51.0	49.0	78.9	2.8	14.0	3.2	0.4	0.7
④【0-落(2)】	自民党に連続投票(34)	50.0	50.0	87.0	4.3	8.7	0.0	0.0	0.0
	合計(372)	50.4	49.6	85.8	3.1	7.7	2.7	0.4	0.4
⑤【0-落(3)】	自民党に連続投票(22)	<b>83.0</b>	38.4	78.9	5.3	15.8	0.0	0.0	0.0
	合計(380)	49.2	50.8	75.6	5.5	13.1	4.0	1.1	0.7
⑥【1-落(1)】	自民党に連続投票(26)	50.0	50.0	<b>80.0</b>	5.8	5.6	0.0	0.0	0.0
	合計(400)	48.0	52.0	82.0	2.8	13.2	1.5	0.8	0.9
⑦【1-落(2)】	自民党に連続投票(31)	<b>84.5</b>	35.5	76.2	4.8	14.3	0.0	4.8	0.0
	合計(400)	47.5	52.5	81.1	1.5	15.3	1.1	0.7	0.4
⑧【2-落】	自民党に連続投票(32)	<b>85.0</b>	34.4	86.4	4.5	9.1	0.0	0.0	0.0
	合計(386)	52.0	48.0	83.8	2.9	10.4	1.1	1.4	0.4
⑨【3-落】	自民党に連続投票(33)	<b>86.7</b>	33.3	75.9	<b>18.0</b>	10.3	0.0	0.0	0.0
	合計(400)	50.5	49.5	76.2	6.7	14.6	1.5	0.9	0.0
⑩【1-落-離】	自民党に連続投票(26)	<b>87.5</b>	38.5	81.0	0.0	<b>18.0</b>	0.0	0.0	0.0
	合計(389)	51.8	48.2	84.7	2.8	9.8	2.5	0.4	0.4
⑪【2-落-離】	自民党に連続投票(26)	<b>87.5</b>	38.5	70.6	<b>17.0</b>	11.8	0.0	0.0	0.0
	合計(397)	49.1	50.9	84.3	2.8	10.5	1.4	0.3	0.7
⑫【3-落-離】	自民党に連続投票(31)	<b>87.5</b>	38.7	81.8	9.1	4.5	4.5	0.0	0.0
	合計(400)	53.8	46.3	84.0	5.9	6.5	2.0	0.7	1.4

(注1) 「自民党に連続投票」の列はQ27のここ3回の衆議院選挙(2005年、2009年、2012年)の比例代表選挙の投票状況について、「(棄権したことがなく)ずっと同じ政党に投票してきた」と回答した者(2005年時点で選挙権がなかった者については2回連続)について集計した結果を示している。なお、自民党以外に連続投票した者については分析に耐えうる回答数を確保できないため分析していない。

(注2) ①~⑫の図表中の「自民党に連続投票」の行で数値が太字斜体になっているものは、すぐ下の「合計」の数値よりも5%ポイント以上高いものである。

## II 2012年衆院選における投票行動決定要因(小選挙区)

◆民主党に投票した人で政策や活動、党首などを考慮した割合は少ない  
～選挙区パターンで大きな差はなし

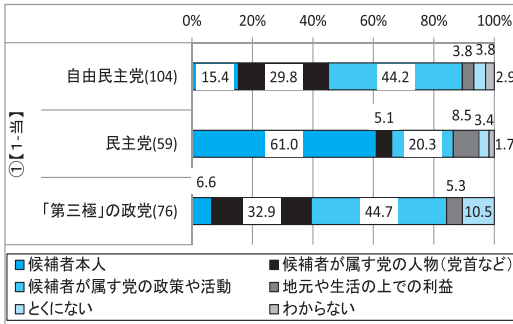
民主党に投票した人は「候補者本人」を考慮した割合が高い。(Q4×Q2)

2012年の小選挙区選挙で民主党に投票した人は「候補者本人」を考慮して投票した割合が高く、政党の人物(党首など)や党の政策や活動を考慮した割合は低い傾向にある。一方、自民党や「第三極」の政党に投票した人は、政党の人物(党首など)や党の政策や活動を考慮した割合が比較的高い。なお、自民党、

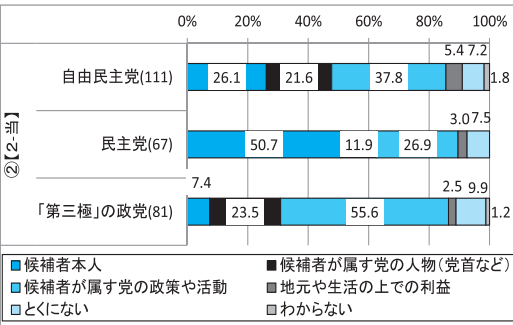
民主党、「第三極」の政党のいずれに投票した層をみても、「地元や生活の上での利益」を投票した理由にあげている割合は小さい。これらは選挙区のパターン別に大きな違いは見られない。

図表3 2012年衆院選小選挙区で投票した際に一番考慮した要因（小選挙区での投票先別）

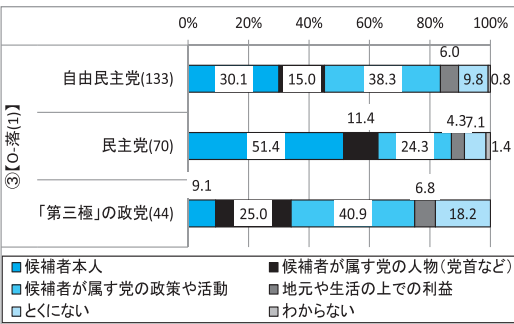
①【1-当】：第三極<1>・民主党<当選>・民主離党候補<なし>



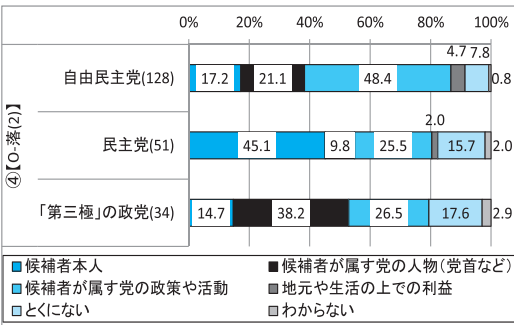
②【2-当】：第三極<2>・民主党<当選>・民主離党候補<なし>



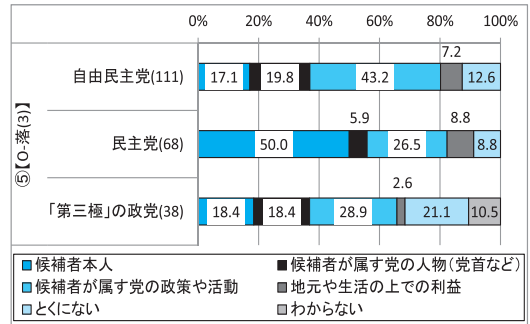
③【0-落(1)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



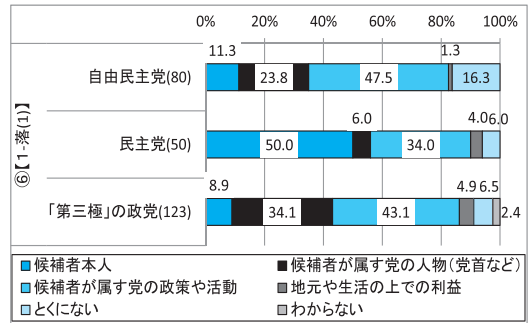
④【0-落(2)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



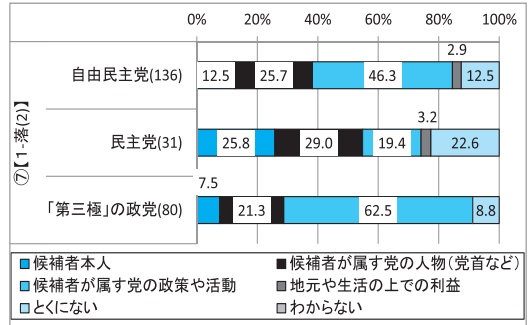
⑤【0-落(3)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



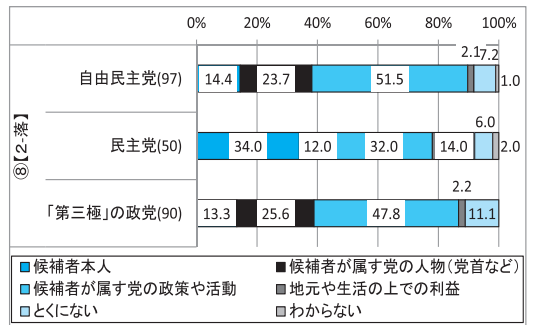
⑥【1-落(1)】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



⑦【1-落(2)】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



⑧【2-落】：第三極<2>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



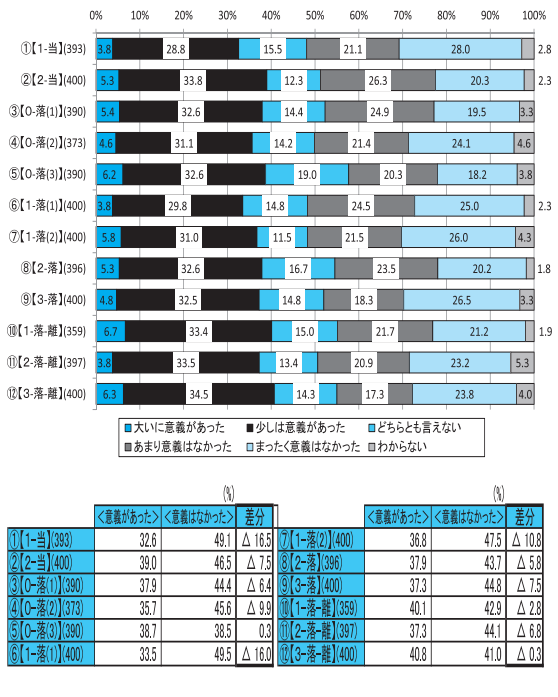
### Ⅲ 民主党政権の意義

◆意義が「あった」は3～4割、「なかった」の理由はマニフェストへの信頼低下

民主党政権に意義が「あった」は3～4割で、選挙区パターン別に大きな差はなし。(Q19)

民主党政権の3年間について意義があったかどうかをたずねたところ、<意義があった>（「大いに意義があった」と「少しは意義があった」の割合の合計）との回答は3～4割、<意義はなかった>（「あまり意義はなかった」と「まったく意義はなかった」の割合の合計）との回答は4割弱～5割程度であった。このことは選挙区のパターン別に大きな違いは見られない。

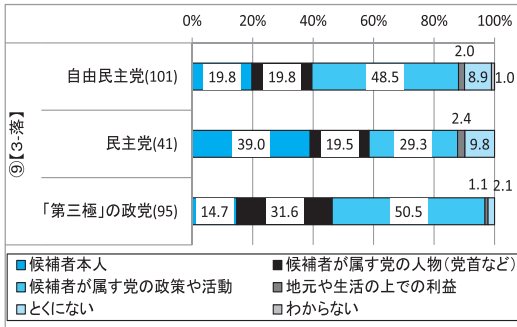
図表4 民主党政権3年間の意義の有無について



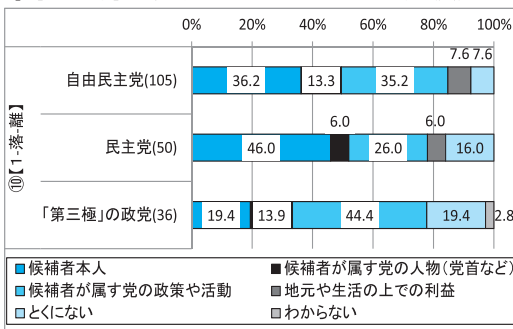
民主党政権に意義がなかったとする理由は、マニフェストへの信頼低下が圧倒的。(Q21)

民主党政権の3年間について<意義がなかった>（「あまり意義はなかった」または「まったく意義はなかった」）と回答した者に対して、その理由をたずねたところ、いずれの選挙区でも6～7割程度が「マニフェストへの信頼を失わせたから」と回答し、割合が最も高かった。また、いずれの選挙区でも、2番目に回答割合が高かったのは「政治主導が実現できなかったから」であり、これは3～4割程度を占める。

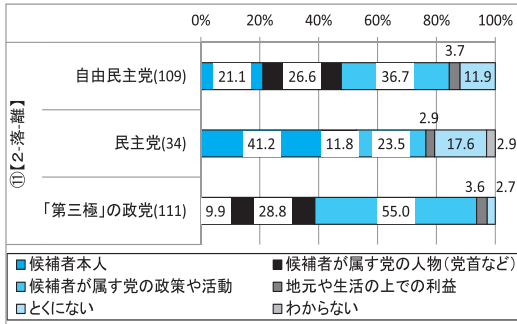
⑨【3-落】：第三極<3>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



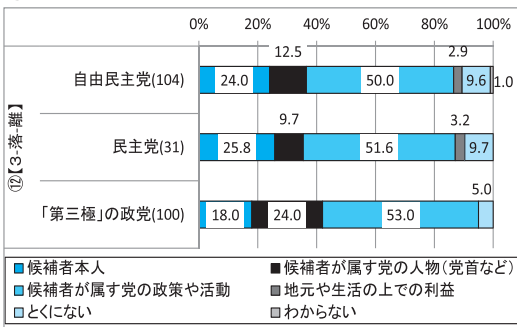
⑩【1-落-離】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



⑪【2-落-離】：第三極<2>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



⑫【3-落-離】：第三極<3>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



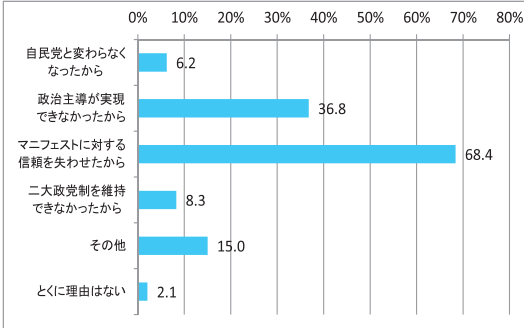
(注1) 「第三極」の政党とは、日本維新の会、みんなの党、日本未来の党である。

(注2) 選挙区③、④、⑤では、実際には小選挙区選挙で「第三極」の政党からの立候補はないが、この3選挙区で「第三極」の政党に投票したとの回答については、「不明」処理はあえてせず回答をそのまま集計している。

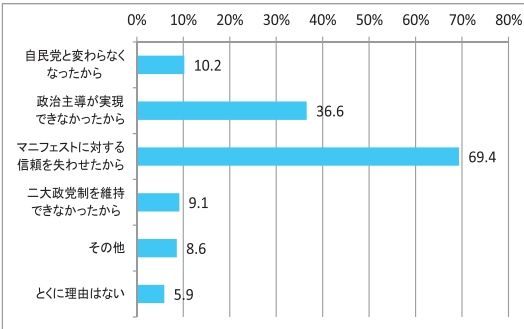


図表5 民主党政権の3年間に意義が「なかった」理由 (M.A.)

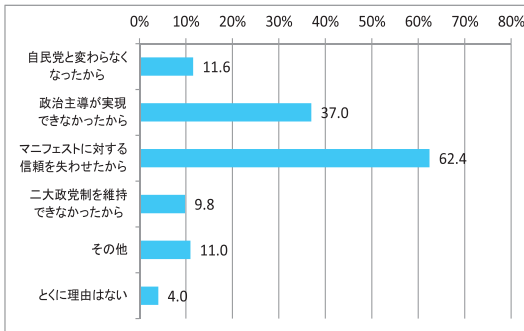
①【1-当】：第三極<1>・民主党<当選>・民主離党候補<なし>



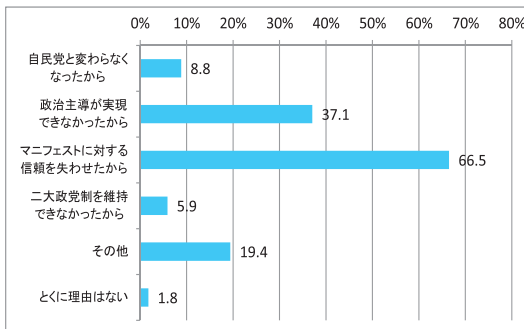
②【2-当】：第三極<2>・民主党<当選>・民主離党候補<なし>



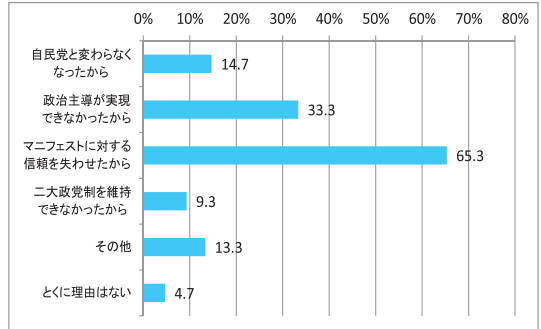
③【0-落(1)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



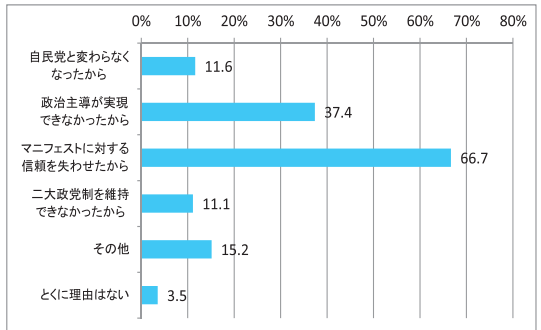
④【0-落(2)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



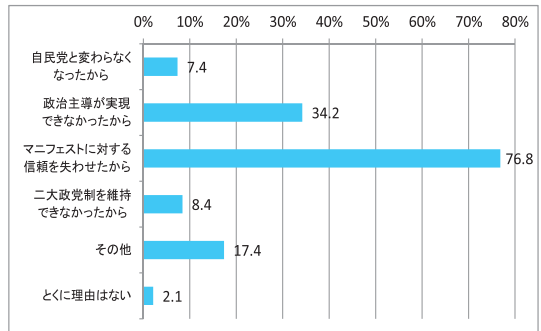
⑤【0-落(3)】：第三極<0>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



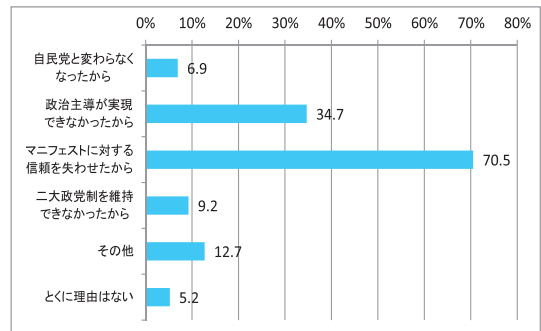
⑥【1-落(1)】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



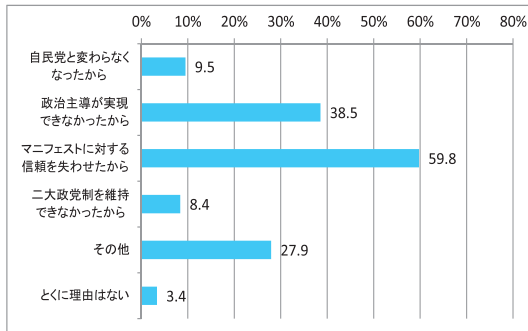
⑦【1-落(2)】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



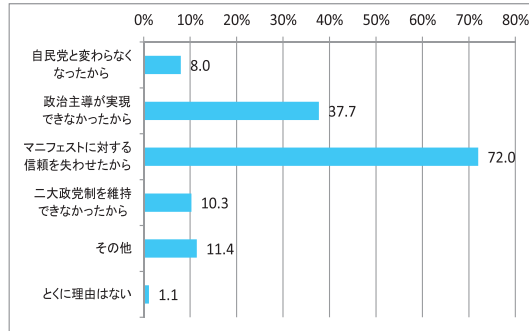
⑧【2-落】：第三極<2>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



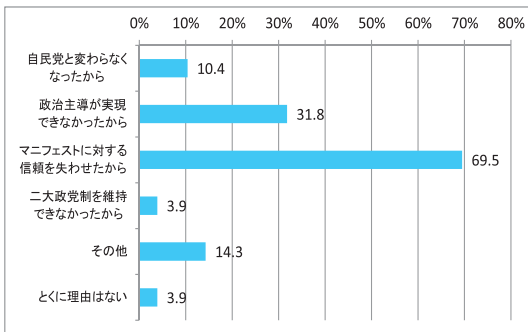
⑨【3-落】：第三極<3>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



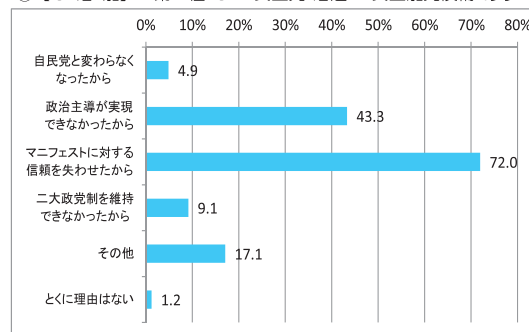
⑪【2-落-離】：第三極<2>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



⑩【1-落-離】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



⑫【3-落-離】：第三極<3>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



(注1) Q21はQ19で民主党政権の3年間について「あまり意義はなかった」または「まったく意義はなかった」とした人が回答している。

## 第26回「連合総研フォーラム」のご案内

—2013～2014年度経済情勢報告—

- 日 時 2013年10月28日(月) 13:00～17:00
- テーマ 「適正な分配と投資による『成長』を求めて (仮題)」
- 場 所 ホテルラングウッド  
〒116-0014 東京都荒川区東日暮里5-50-5
- 参加費 無料

### プ ロ グ ラ ム (一部内容を変更することもあります)

- 13:00～13:05 主催者代表挨拶
- 13:05～13:30 基調報告「連合総研2013～14年度経済情勢報告」  
薦田 隆成 (連合総研 所長)
- 13:30～14:00 講演「日本経済の現状と課題～中長期的な成長に向けて～ (仮題)」  
小峰 隆夫 (法政大学大学院政策科学研究科教授、連合総研 経済社会研究委員会主査)

#### <休憩>

- 14:20～17:00 パネル・ディスカッション「適正な分配と投資による『成長』を求めて (仮題)」  
パネラー 大石亜希子 (千葉大学 法経学部教授)  
高橋 伸彰 (立命館大学 国際関係学部教授)  
マルティン・シュルツ (富士通総研 上席主任研究員)  
(コーディネーター) 龍井 葉二 (連合総研 副所長)

<お申し込み方法> 連合総研ホームページ上の専用フォーム (<http://www.rengo-soken.or.jp>)、もしくはFAX (03-5210-0852)にて、10月21日(月)までにお申し込みください。

# 19歳以下の男性の転職理由は、労働条件の悪さ。 年齢層ごとの対策も必要。

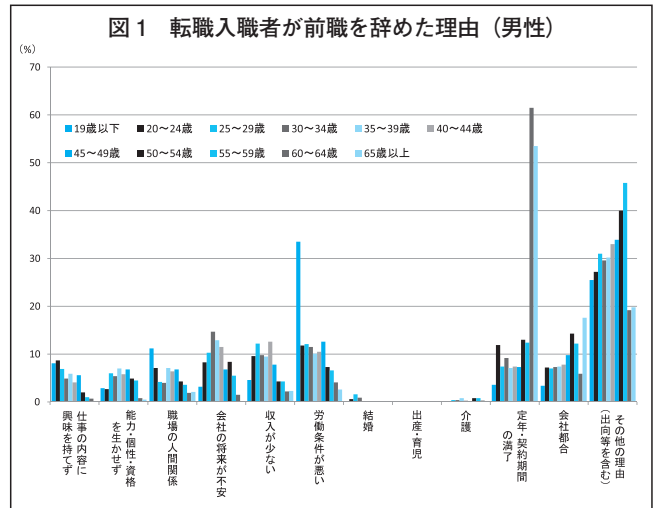
厚生労働省は、8月8日、「平成24年雇用動向調査」結果を発表した。雇用動向調査は、全国の主要産業の事業所における入職者、離職者等の状況を調査し、労働力移動の実態等について明らかにしている。ここでは、転職入職者の年齢階級別状況に焦点をあてて紹介する。

まず、転職入職者が前職を辞めた理由を見よう。(なお、ここでは「その他の理由」は除いている。) 男性を見ると、「定年・契約期間の満了」は「60～64歳」と「65歳以上」が特に多くなっている。「労働条件が悪い」は「19歳以下」が最も多くなっている。「会社の将来が不安」は「30～34歳」が最も多く、次いで「35～39歳」となっている。「職場の人間関係」は、「19歳以下」が最も多くなっている(図1)。女性を見ると、「定年・契約期間の満了」は「60～64歳」が最も多く、次いで「65歳以上」となっている。「労働条件が悪い」は、「60～64歳」が最も多く、次いで「20～24歳」、次いで「19歳以下」となっている。「職場の人間関係」は「20～24歳」が最も多く、次いで「19歳以下」、「55～59歳」の順となっている(図2)。

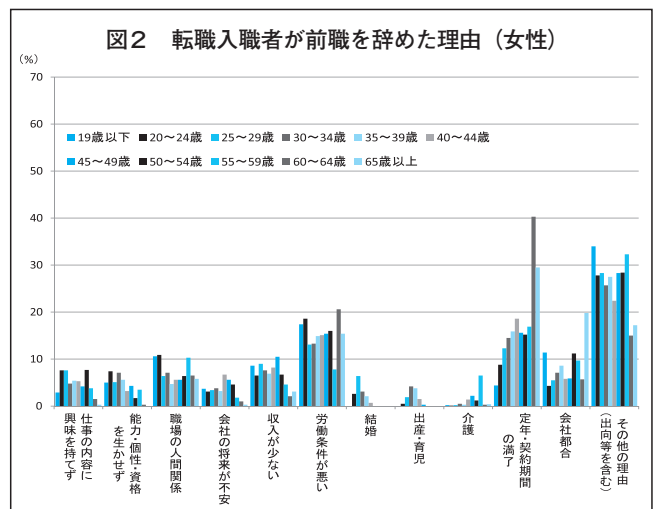
つぎに、転職入職者の賃金変動状況を見よう。前職の賃金と比較して「増加」した割合は、「20～24歳」が46.0%(前年38.7%)と最も高く、次いで「19歳以下」が42.7%(同45.0%)となっている。「減少」した割合は、「60～64歳」が59.2%(同60.6%)と最も高く、次いで「65歳以上」が46.8%(同43.5%)となっている。「変わらない」の割合は、「65歳以上」が42.3%(同39.7%)である。

なお、「35～39歳」と「45～49歳」は2011年の「増加」した割合よりも「減少」した割合の方が大きかった状態から、「増加」した割合の方が大きい状態に転換した。その結果、「19歳以下」から「45～49歳」までの各年齢階級では、「増加」した割合が「減少」した割合を上回った(表1)。

企業が定着率を高めるためには年齢層ごとのきめ細かい対策が課題となっている。一方、転職入職者の賃金については、改善が見られるものの、労働者にとっても社外でも通じるスキルアップのための日頃の自己研鑽が求められよう。



注：「転職入職者」とは、入職前1年間に就業経験のある者をいう。



	増加		減少		変わらない		増加-減少ポイント	
	平成24年 (%)	平成23年 (%)	平成24年 (%)	平成23年 (%)	平成24年 (%)	平成23年 (%)	平成24年 (%)	平成23年 (%)
19歳以下	42.7	45.0	19.8	12.8	35.3	39.8	22.9	32.2
20～24歳	46.0	38.7	20.4	28.5	30.5	31.6	25.6	10.2
25～29歳	38.1	35.5	28.0	27.9	32.2	35.6	10.1	7.6
30～34歳	32.7	31.4	28.3	30.1	36.1	37.2	4.4	1.3
35～39歳	35.0	28.2	26.5	29.8	35.8	41.4	8.5	-1.6
40～44歳	34.1	27.8	27.8	27.7	34.3	42.6	6.3	0.1
45～49歳	31.9	23.9	27.0	29.3	38.3	44.7	4.9	-5.4
50～54歳	22.2	22.3	35.7	34.6	40.6	42.2	-13.5	-12.3
55～59歳	22.2	18.7	34.9	39.0	39.8	40.9	-12.7	-20.3
60～64歳	10.2	8.2	59.2	60.6	26.4	30.2	-49.0	-52.4
65歳以上	7.1	7.6	46.8	43.5	42.3	39.7	-39.7	-35.9

DIO へのご感想をお寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

## INFORMATION

### 【7月・8月の主な行事】

- 7月 1日 国の政策の企画・立案・決定に関する研究委員会  
(主査:伊藤 光利 関西大学教授)
- 3日 所内・研究部門会議  
労働関係シンクタンク交流フォーラム幹事会
- 5日 経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会
- 10日 研究部門・業務会議  
企画会議
- 20日 有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究委員会  
(主査:緒方 桂子 広島大学教授)  
「日本的」雇用システムと労使関係の歴史的検証に関する研究委員会  
(主査:佐口 和郎 東京大学教授)
- 22日 所内・研究部門会議
- 24日 看護職員の労働時間問題に関する研究委員会  
(主査:酒井 一博 労働科学研究所所長)  
連合三役との意見交流会【連合8F三役会議室】  
政策研究委員会
- 30日 第17回「連合総研ゆめサロン」
- 31日 臨時企画会議
- 8月 1日 所内・研究部門会議
- 7日 研究部門・業務会議  
企画会議
- 8日 経済社会研究委員会 (主査:小峰 隆夫 法政大学教授)
- 16日 有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究委員会  
(主査:緒方 桂子 広島大学教授)
- 19日 臨時企画会議
- 21日 所内・研究部門会議
- 22日 経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会
- 23日 連合との企画調整会議 【連合3F A B会議室】
- 26~27日 「日本的」雇用システムと労使関係の歴史的検証に関する研究委員会  
(主査:佐口 和郎 東京大学教授)
- 29日 企業における労務構成の変化と労使の課題に関する調査研究委員会  
(主査:戎野 淑子 立正大学教授)
- 30日 勤労者短観アドバイザー会議

発行人/薦田 隆成  
発行日/2013年9月1日  
発行/公益財団法人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3階  
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

今回の特集は、「政府の賃上げ論を問う、構造変化をもたらしている労働市場から決る」をテーマに2人の方から寄稿をいただきました。今年の春闘は、アベノミクス効果により政府の賃上げ要望に応えるかたちで、内実はともかくサービス産業でも賃上げの動きが見られました。しかし本来の政府の

役割は企業の成長のもと雇用を生み出させることであり、そのための環境整備が求められています。今回紹介された労働市場政策が果たす役割や介護労働者の現状などを踏まえて、中長期的政策課題や労働組合の役割など、さらに議論が深まることを期待したい。

(小竹)