M U R A K A M I　S E M I N A R

Studying Labor Economics Since 2004

村上ゼミ白書2005

PROGRESSION

はじめに

本報告書は、日本大学経済学部・村上ゼミナールの 2005 年度の活動をまとめたものである。村上ゼミは 2004 年度に開講された新しいゼミであり、したがって本報告書が昨年に続き第 2 巻目となる。新たに 2 期生が加わり、ゼミ生は全員で 17 人となった。

2005 年度の主な活動は、通常のゼミでの学習の他に、書評の執筆、学内ゼミナール討論会への参加および物流センターの見学をおこなった。このうち、物流センター見学に関しては、物流企業A社の物流センター見学および人事制度に関する聞き取りをおこなった。聞き取りを通じて、物流センターの仕事を理解するとともに、人材育成の重要性についても学ぶことができた。なお、うかがった話をもとに、同社における人事制度改革について、3 年生（当時 2 年生）が中心となって取りまとめたが、レポートの内容が具体的かつ詳細であるため、本報告書には収録していない。

全体は 3 部構成になっている。第 1 部は、「非正規雇用の改善策」について、4 年生（当時 3 年生）が「日本大学経済学部ゼミナール大会」に参加したときの報告レジュメをもとに、大幅に加筆・修正して、まとめ直したものである。現在、社会的に問題になっている非正規雇用について、増加の原因、問題点およびその改善策を考えた。また、テレビや新聞では報道していない、村上ゼミ独自の考えをまとめることができた。内容は、まだまだ不十分なものであるが、非正規雇用について理解を深めることができたと思う。

第 2 部は、3 年生による書評である。1 年間に 1 冊、各自の興味のある経済関連本献を読み、論評を試みた。これは、本の内容を理解したうえで、その内容を 1,000 字程度にまとめ、さらに批判的に論評するというものである。これは、卒業論文執筆に向けた訓練の一環としての意味もある。

第 3 部には、日常的なゼミ活動で作成したレジュメを収録した。前半は文献講読のレジュメである。4 年生は前年に続き、IT 技術の導入が職場環境にどのような影響を与えるかという研究主題で、文献講読を行った。3 年生は若年雇用問題を研究主題に選び、フリーター・ニート問題について勉強した。第 3 部の後半は、週間経済報告のレジュメである。毎週のゼミの冒頭で、ニュースを批判的に読むことを目的に、週間経済報告を実施してきた。

ゼミ活動を通じて、筆者の主張を鵜呑みにせず、批判的に捉えたうえで、自分自身の考えを持つことを心がけてきた。しかし、まだまだ筆者の主張をそのまま信用してしまうことも多く、自分自身の考えを持つことは、とても難しいことだと実感した 1 年であった。

暗中模索をしてできあがったこの『ゼミ白書 2005』を、最後まで読んでいただきたい。

2006 年 10 月

村上ゼミ第 1 期生・第 2 期生一同

目　　次

１．非正規雇用の現在と未来　1

１－１　はじめに 1
１－２　非正規雇用の現状. 2
１―３　非正規雇用増加の要因. 7
１－４　非正規雇用の問題点. 14
１－５　非正規雇用の改善策. 18
１－６　おわりに 25
参考文献 26

２．書評　27

２－１　矢幡洋『働こうとしない人たち』（評者：板倉美佳）. 27
２－２　今村仁司『近代の労働観』（評者：近藤由佳）. 28
２－３　佐藤俊樹『不平等社会日本』（評者：阿部寿子）. 30
２－４　ロナルド・ドーア『働くということ～グローバル化と労働の新しい意味～』
（評者：大立目 洋太郎）. 31
２－５　山家悠紀夫『景気とは何だろうか』（評者：鈴木太一朗）. 32
２－６　岩井克人『会社はだれのものか』（評者：小林正幸）. 34
２－７　野村正實『雇用不安』（評者：渡邉健一郎）. 36
２－８　村上政博『独占禁止法』（評者：斉藤政裕）. 37
２－９　篠原三代平　編　『経済の停滞と再生』（評者：我妻直紀）. 38
２－１０　小野善康『景気と国際金融』（評者：猪口人生）. 40

３．資料　42

３－１　３年文献講読
３－２　３年週間経済報告
３－３　２年文献講読
３－４　２年週間経済報告

第１部　非正規雇用の現在と未来

非正規雇用の現在と未来

１．はじめに 1

２．非正規雇用の現状 2

３．非正規雇用増加の要因 7

４．非正規雇用の問題点 14

５．非正規雇用の改善策 18

６．終わりに 25

参考文献 26

１．はじめに

本レポートは、2005 年 10 月に日本大学経済学部で行われた、「日本大学経済学部ゼミナール大会」参加時のレジュメをもとに、大幅に加筆・修正して、まとめ直したものである。われわれ村上ゼミは、労使関係論の木暮ゼミ、社会政策論の牧野ゼミとともに、今日社会問題となっている非正規雇用の改善策について、経営者・労働者・政府の 3 つの立場に分かれて討論を行った。討論の際、村上ゼミは経営者側に立っていたが、本レポートでは、非正規雇用の改善策について経営者側だけでなく、労働者側、政府側からも考え、まとめ直してある。

非正規労働者が社会問題となっている理由は、現在の日本では、非正規労働者は低所得で雇用が不安定という現状があるからである。また、特に若者の非正規雇用の数が増えているということも問題である。問題の深刻さは、政府が非正規雇用対策のために多くの予算を投入していることからもうかがい知ることができる。しかし、今後も非正規雇用が増え、格差は広がっていくという指摘もある。

非正規雇用増加の原因を検討した結果、われわれは、現在および将来の日本において、非正規雇用を無くすことは難しいのではないかと考えた。というのは、非正規雇用が増加した原因は、産業構造の変化や労働者の働き方の多様化、企業の雇用戦略によるが、そのうちのいくつかは変化させることができないと考えたからである。そのため、本レポートでは、非正規雇用を悪いもので無くすべきものと決めつけるのではなく、雇用環境を改善することで、非正規雇用に内包される問題を解決することの方が現実的でもあり、また好ましいものであると考えた。そして、そのためにどのような政策を実施すべきかを検討した。その際、非正規労働者でも余裕を持って暮らしていけるようにすることで、むしろ必要に応じて非正規雇用を選択できるような条件をつくりあげることを目標とした。

確かに若者の中には、夢を追いかけたい、自分の時間を持ちたいなどの理由で非正規労働を主体的に選択している人もいる。しかし、やむを得ず非正規雇用にならざるをえなかった人も少なくない。また、少なからぬ女性労働者は、家庭責任との両立が困難なために、正規雇用から離職したり、やむを得ず非正規雇用を「選択」したりしている。これらの人々の問題を解決することが、まずは何よりも重要であると考えている。

本レポートは、6 章から構成されている。まず 2 章で、非正規雇用の現状について、統計を分析し、女性非正規労働や派遣労働者の現状を概観している。次に 3 章では、非正規雇用増加の背景について、産業構造の変化、労働者派遣法の改正、経営戦略的管理などの点から検討した。4 章では、具体的事例から非正規労働者が直面する問題点を紹介している。そして 5 章では、2、3、4 章で出てきた問題点を解決する政策として、ワークシェアリングや、ペイ・エクイティを取り挙げた。6 章では、全体のまとめをしている。

２．非正規雇用の現状

本章では、現在の非正規労働の中心であるパート、派遣・契約社員の現状について詳しく見ていく。

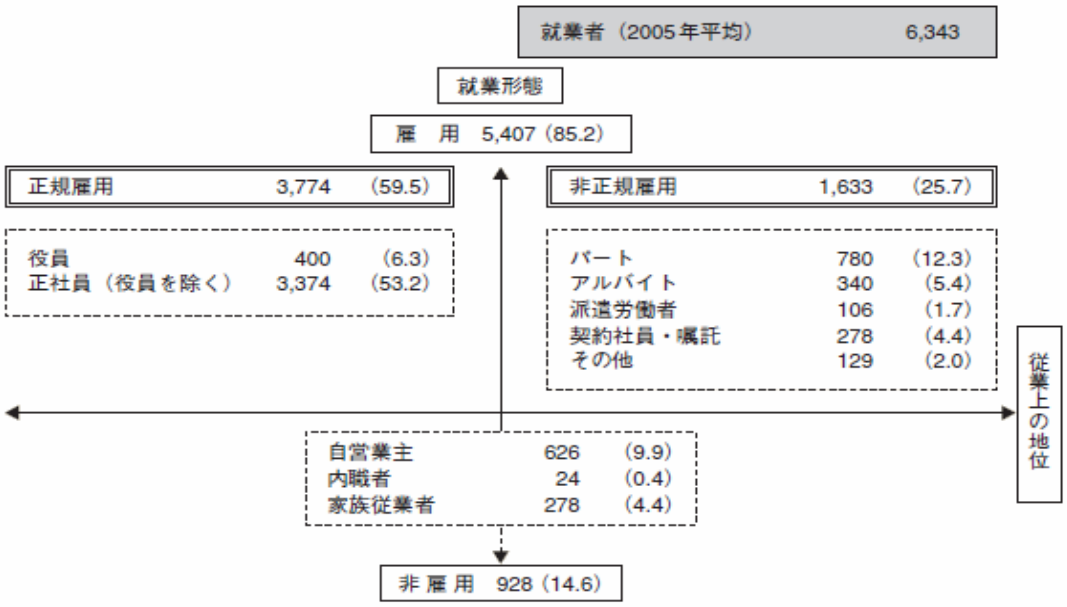
２－１　非正規雇用とは

企業は、市場の不確実性増大への対応や迅速な事業展開の推進、さらには総人件費の削減などのために、新たな人材活用戦略を導入しつつある。企業内部での長期の人的資源投資を前提に育成されるコア人材としてフルタイム勤務の社員、これをいわゆる正規社員として定義する。他方で、いわゆるパート社員、アルバイト社員、契約社員など、非典型社員の拡大とともに、自社と雇用関係のない外部社員である派遣社員、請負社員、個人への業務委託などが見られる。これらを総称して非正規雇用といい、非正規形態で就業する労働者を非正規労働者という。

２－２　非正規雇用者数の推移

図 1 は、2005 年の就業人口の雇用形態別内訳を示したものである。就業者全体（6,343 万人）のうち、被雇用者は 5,407 万人で 85.2%、非正規雇用者は 1,633 万人で 25.7%であった。非正規雇用の中ではパートが 12.3%で最も多く、次にアルバイトが 5.4%であった。

図１：雇用形態別就業者数（2005 年平均）

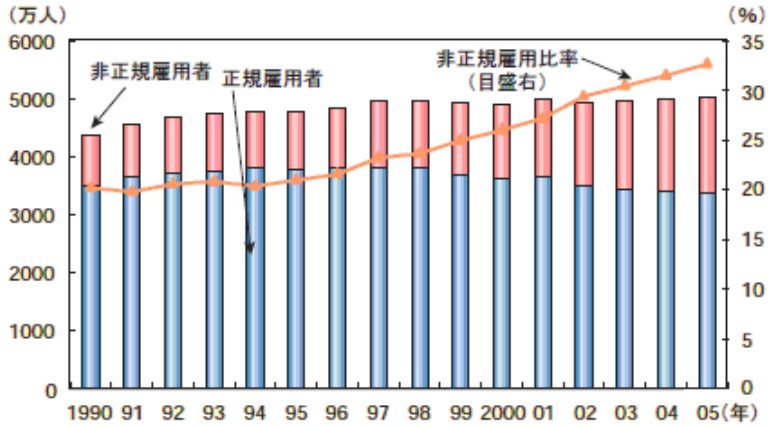


資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」
（注）　括弧なし数字は人数（万人）、括弧内数字は就業者に占める割合（%）。

出所：厚生労働省『労働経済白書』2006 年度、p.　85。

次に、非正規雇用者の推移を見てみると、図 2 のとおり、正規労働者数は 90 年から 97 年頃までは 3,000 万人後半であったが、97 年以降は減少を続けている。一方、非正規雇用者数は 95 年から徐々に増加している。95 年は 1,000 万人程度だったが、2005 年には 1,600 万人程度となった。非正規雇用者の比率をみると、90 年から 95 年までは 20%程度であったが、95 年以降は上昇し続け、2005 年には雇用者数の約 3 人に 1 人が非正規雇用者となっている。このように、90 年代半ば以降、正規雇用者は減少し、非正規雇用者は増加してきた。

図 2：正規・非正規雇用数及び非正規雇用比率の推移



（備考）総務省「労働力調査特別調査」（２月）（1990～2001）、「労働力調査詳細結果」（年平均）（2002～2005）により作成。

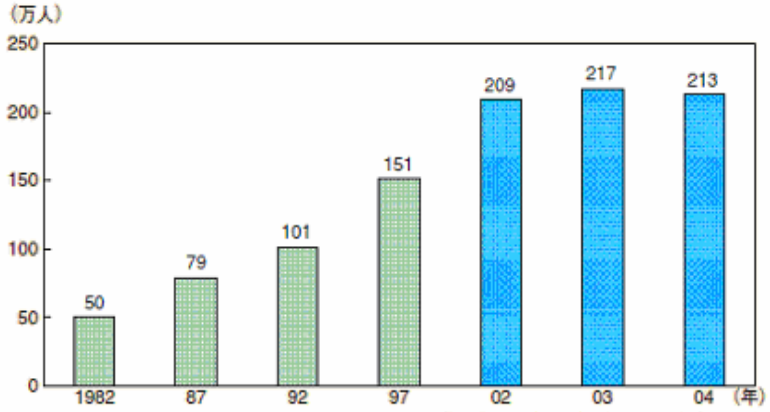
出所：内閣府『経済財政白書』2006 年、p. 218。

図 3 は、「フリーター」数の推移を示したものである。92 年から 02 年までの 10 年でフリーターの数は 2 倍以上にもなっている。バブル崩壊後の 90 年代半ば以降、非正規雇用者数の増加とともに、「フリーター」の数も年々増加してきたことがわかる。

さらに、産業別の就業者割合を 95 年と 05 年で比べてみると、電気・ガス・熱供給・水道は 0.6%、0.6%と変わらないが、運輸・通信業は 6.1%、7.8%と増加、金融・保険・不動産業は 4.2%、3.7%と減少、卸売・小売・飲食店は 22.8%、23.1%、サービス業は 24.8%、28.8%、その他は 4.0%、4.8%となっている[1)]。

[1)] 95 年は総務省統計局「国勢調査」、2005 年は「労働力調査」。ただし、運輸・通信業の 05 年は情報通信の 2.8 と運輸 5.0 を足している。卸売・小売・飲食店の 05 年は卸売・小売の 17.7 と飲食店・宿泊の 5.4 をたしている。サービス業の 05 年は医療・福祉の 8.7 と教育・学習支援 4.5、その他のサービスの 15.6 を足している。

図 3：フリーターの推移



資料出所　1982年、87年、92年、97年、2002年、03年については「平成16年版　労働経済の分析」より転記。2004年については、総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

（注）　1）1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。

2）2002年から2004年については、フリーターを、年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。

3）1982年から97年までの数値と2002年から2004年までの数値とでは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

出所：厚生労働省『労働経済白書』2006 年度、p. 155。

２－３　パートタイマーの実態

次に、非正規雇用に占める割合が高いパートタイマーの実態についてみていくことにしよう。パートタイマーは、その半数以上が卸売・小売業、飲食店、4 割近くがサービス業の従業者である。中でもパート比率の高い職場は飲食店、小売業、映画・娯楽業などである。

パートは女性比率が 74%と高く、女性の典型的な働き方の一つといえる。一般的にパートは、所定労働時間が正社員よりも少ない平均 5.5 時間の A パート(669 万人、平均年収 114 万)と、所定労働時間が正社員とほぼ同じ平均 7.5 時間の B パート(130 万人、平均年収 169 万)に分類できる。A の仕事は 1 日の忙しい時間に対処可能な簡単な仕事が多い。B は経験、技能、知識を必要とし、基幹労働者に近い仕事内容である。

２－４　パートタイマーの歴史

パートタイムという雇用形態が定着したのはオイルショックの時代である。それまでの終身雇用を前提とする勤務形態とは異なり、短時間労働を基本とし、家庭の主婦を念頭においた雇用形態である。このようなパートタイム雇用が発生したのは、事業主側の要請と労働者側（特に家庭責任を負う主婦）の要請との利害が一致したためである。雇用機会均等法が定着している現在であっても、「パート＝主婦の職種」というイメージと実体はその

まま生き残っている。

企業は、パートタイマー（非正規社員）を中心とする非正社員を、雇用の調整弁とかバッファー(緩衝材)として利用しているだけではなく、正社員を代替する存在として位置づけている。そのため、近年ではパートタイマーの戦力化がすすみ、基幹パートと呼ばれるパートタイマーが増加した。

基幹パートは、勤務時間や職務内容が正社員とほとんど変わらない。企業としては、ボーナス・賞与や昇給が必要ないと考えていることから、パートタイム労働者を本来のパートタイム労働者以上の勤務体系に取り込んで使用していることが少なくない。ところが、パートタイム労働者の多くは依然として家庭を持つ主婦が多いのも実体である。そのため、パートタイム労働者の中には企業側から正社員並みの仕事を求められながらも、いわゆる「年収の壁」[2]に阻まれて就労時間の調整をせざるを得ない人たちも少なくない。

こうしたなかで、企業側はパートタイム労働者に対してより多くを求めるようになってきている。

表１：雇用主および労働者の非正規雇用に対する要請

雇用主側の要請	事業主 （柔軟かつ迅速な）雇用量調整に適した雇用形態
	単純労働・補助的労働に対する安価な労働力
	硬直化した正社員雇用の弊害（解雇権濫用）
労働者側の要請	労働者 就業時間選択の自由（家事との両立）

２－５　労働者派遣の現状

次に、派遣労働者の現状についてみていくことにする。派遣労働者は、労働者派遣事業者に雇用され、派遣先企業等の指令のもとで、派遣先企業等の業務に従事する労働者のことである。労働者派遣事業は、「労働者派遣事業の適正な運用の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（労働者派遣法）によって規制されている。労働者派遣事業をおこなうことができるのが労働者派遣事業者で、厚生労働大臣への届出により「常用型派遣」をおこなう特定労働者派遣事業者と許認可を得て「登録型派遣」をおこなう一般労働者派遣事業者とに分けられる。常用型派遣とは、派遣事業者に常用雇用されている労働者

[2] 終身雇用と専業主婦による家計を標準としていた我が国の歴史的政策である。その中には、2 つの所得の壁がある。

まず 1 つ目は、所得 103 万円の壁である。年額で 103 万円以下であれば、103 万円から給与所得控除 65 万円と基礎控除 38 万円をさし引けるため、税金がかからなくなる。

2 つめは、所得 130 万円の壁である。年間 130 万円以上になると、夫の扶養からはずれるため、自分で社会保険である健康保険と年金保険料を納めないといけない。

を派遣先企業へ派遣する方式で、派遣労働者の雇用の安定は確保されている。他方、一般労働者派遣事業は、派遣業者に登録している労働者を派遣先企業等へ派遣する方式で、雇用が不安定になる可能性が高い。

企業が派遣労働者を活用するメリットは、①必要なときに必要なだけ不足人材の迅速な調達が可能である（特にパート労働者ではまかなえない専門技術職)、②即戦力人材の確保（特定のスキルを有する人材を最初から確保)、③コスト削減効果、正社員雇用に伴う経費・時間を削減、社会保険などの経費、手続の削減、特に一般労働者の場合の人件費圧縮が挙げられる。具体的には、社員の退職や、出産・育児、介護休暇の期間の補充、業務量の急増や特定プロジェクトでの即戦力補充、固定費である人件費の変動費化による経営の機動性の向上を目的として派遣労働者が導入されている。また、戦術的理由として、社員教育・募集・雇用事務の簡素化、経費節減や、人件副費の削減、余剰人員の削減による人件費の抑制、専門性の高い派遣労働者による社内の活性化・派遣社員関連の税金納付、社会保険手続、労災保険等の事務の簡素が挙げられる。

３．非正規雇用増加の要因

前章では、非正規雇用の現状について、統計データを用いて明らかにしたうえで、最も大きな割合を占める女性パートタイマーの実態、近年増加している労働者派遣の現状を取り上げた。本章では、日本における非正規雇用増加の背景について検討する。

３－１　第三次産業化の影響

産業構造の変化

非正規雇用が増加した要因のひとつは、産業構造の変化がある。先進国では、ＧＮＰや就業者に占める第三次産業の割合が高く、経済が「サービス化」の度合いを強めている。これは、ペティ＝クラークの法則といわれる。ペティは、農業、工業、商業の順に収益が高くなることを一般的な経験法則として明らかにした。経済発展につれて就業人口の中心が、第一次産業（農業）から第二次産業（工業）に、さらに第三次産業（商業・サービス業）に移るというのである。日本でもサービス関連の産業や職業（卸売・小売業、飲食店など）における労働者が増加し、それが非正規雇用の増加現象をもたらしているひとつの要因である。

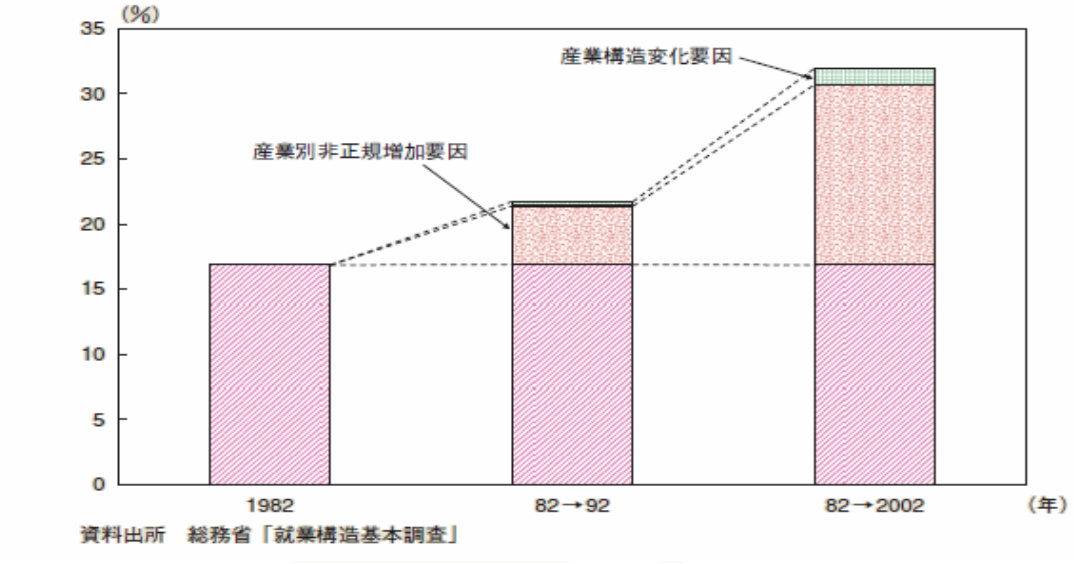
総務省統計局『国勢調査』によれば、日本の第一次産業と第三次産業の就業者比率は 1950 年代後半に逆転し、第一次産業と第二次産業の就業者比率は 60 年代前半に逆転している。第三次産業の就業者比率はその後も一貫して上昇し、70 年代後半には 5 割を超えた。日本の就業構造のサービス経済化は、石油ショックを契機にして 1975 年頃に本格的な段階に入ったとみられる。しかし、1975 年当時は非正規雇用が少なかったことを考えると、経済のサービス化が、直接、非正規雇用増加に影響しているとはいえないと考えられる。

しかし、一般に、第二次産業に比べて、第三次産業では非正規雇用の比率が高く、それゆえ、経済の第三次産業化が進展した結果、非正規雇用の比率が増加するといわれている。この点をデータによって確認しよう。図 4 は、1982 年から 92 年または 2002 年の間の非正規雇用比率の変化を、産業別の非正規増加要因と、産業構造変化要因とに分解したものである。82 年から 92 年まで非正規比率は 4.9%ポイント上昇しているが、その上昇した要因の中で産業構造変化要因（サービス化）はわずか 0.4%ポイントであり、4.5%が産業別の非正規比率が上昇したことによって説明できる。同様に、2002 年まででは、15.0%ポイント上昇したうち、産業構造変化要因はわずか 1.2%ポイントなのに対して、産業別の非正規変化要因は 13.8%ポイントである。このデータからは、非正規比率の上昇は、産業構造の変化によるのではなく、各産業の非正規比率が上昇したことによって生じたことになる。

そこで、図 5 で次に産業別の非正規比率の変化を見てみると、卸売、小売、飲食店、サービス業の非正規雇用比率は他の産業に比べて高く、さらに非正規比率が上昇していることが分かる。製造業は、2000 年代に入り非正規化が進展している。このことから、経済全体に非正規比率所上昇は、主として第三次産業における非正規雇用比率の上昇によっても

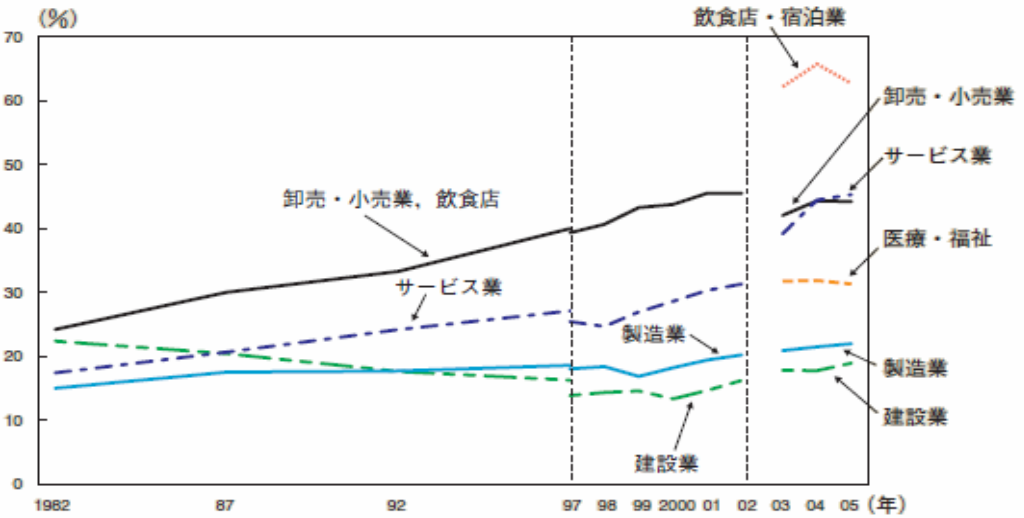
たらされたといえる。

図 4：82 年～02 年間の非正規比率の上昇要因



出所：厚生労働省『労働経済白書』2006 年度、p. 87。

図 5：主な産業別非正規雇用比率の推移



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」、総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査」

（注）1）1982～1997年は「就業構造基本調査」、1997年から2001年は「労働力調査特別調査（2月調査）」、2002年から2005年は「労働力調査（詳細結果）」による。
2）2002年～2005年は1～3月の数値。
3）就業構造基本調査は5年おきの調査であるため、間の年については厚生労働省労働政策担当参事官室にて数値を接続した。
4）日本標準産業分類の改訂により2003年以降については調査対象産業が異なり、サービス業等の区分について数値の接続はしない。

出所：厚生労働省『労働経済白書』2006 年度、p. 88。

労働力の非正規化

では、なぜ経済のサービス化が非正規雇用を増加させるのであろうか。サービス部門の労働力は、工業部門の労働力に比べ、一般に（１）女性の割合が高い、（２）高年齢者の割合が高い、（３）パートタイマーやアルバイトが多い（４）自営業が多い（５）高学歴者の割合が高いなどの特徴がある。第三次産業に女性や高年層の比率が高いのは、サービス業では、生産・販売・消費が同時におこなわれるため、時期・時間帯によってサービス需要が変化する場合、需要の変動に対応するために、パートタイマーやアルバイトなど非常用の短時間労働者を雇用する必要性が生じるからである。

サービス業は、無形の商品であるサービスを扱っているため、企業にとって従業員の人件費の比重が高い。そのため、人件費を削るために非正規社員を雇っているという側面もある。また、そうしないと企業はコスト競争に勝ち残れないという面もある。

第三次産業では、女性、高年齢者、短時間労働者などの割合が高いだけではなく、若年者や仕事が従な者の割合も第二次産業に比べはるかに高い。このことと呼応して、第三次産業では就業者に占める非正規労働者の割合が高くなっている。

製造業における非正規化の進展

高度情報産業では、従来のように新規学卒者を採用し育成を図っていったのでは技術革新対応できないため、外から即戦力になる専門的技術者を必要に応じて派遣形態で利用することが多くなっている。また、製造技術のＭＥ化に伴い、定型化され、単純化した仕事を外部からの派遣社員でまかなう企業も増加している。このように、情報化社会では、仕事が高度化する部分と逆に単純化する部分があるが、そのどちらでも外部労働力に依存する傾向を強めている。

３－２　労働者派遣法改定の影響

労働者派遣法は、労働力供給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運用の確保に関する措置を講ずること、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図ることによって、派遣労働者の雇用の安定、その他福祉の増進に資することを目的としている（法第１条)。「人材派遣」という働き方・働かせ方を認めた上で、派遣労働者を保護するための規制を加えるための法律である。労働者派遣法は、1985 年に制定されたが、派遣法制定当初は、熟練労働者について、例外的に雇用と使用を分離することを認めるという前提で、専門性の高い 16 業務が派遣可能な職種として認められた。

1996 年には、派遣労働者の普及により、大幅に法の改正が行われ、派遣職種が拡大された。先の 16 業務に加え、インテリアコーディネーター・広告デザイン編集・OA インストラクターなど、10 業務が追加され、26 業種となった。

さらに、1999 年には、派遣職種の原則自由化と期間の設定がなされ、港湾運送業務、建設土木作業業務、警備業務、製造工程（モノの製造）にかかわる業務以外は原則自由に派

遣が可能となった。これを、ネガティブ・リスト化という。派遣期間に関しては、①従来26 業務は最長で１年間。３年以内の更新が可能である。②その他の自由化業務は最長で１年間。更新は不可である。の２種類となり、１年間の期限を越える場合は派遣スタッフの希望により、派遣先はスタッフを正社員として雇用しなくてはならないという義務付けをした。背景には、①会社業務の多様化による就業状態の多様化、②労働者の就業意識の変化、③派遣労働者の雇用の安定や就業条件の整備、④1999 年に改正された、労働者の能力・意識に応じた就業の機会付与（不況対策の一環としての雇用の柔軟化）、⑤2003 年に改定された、派遣労働者の安定雇用の実現、多様な雇用手段の拡充と利便性の実現が見られる。

以上のように、労働者派遣法の制定から改正の流れを見ると、正社員雇用（終身雇用）制度こそが雇用の大原則であって、一時的な派遣労働を認めるべきではないという社会から、派遣労働者の社会的地位が確立するとともに、多様な雇用形態の一つとして、あるいはより使い勝手のよい労働者として活用する方向へと変化しているといえる。しかし、この方向は、企業が派遣労働者を使いやすくすることにつながり、正規雇用を希望するにもかかわらずやむを得ず非正規雇用にならざるを得ない労働者を生み出す要因にもなっている。

派遣法改定受けて数多くの派遣業者が開業したため、派遣事業者間の競争が激しくなり、労働者派遣業界も二極化しつつあるといわれている。一方では、広告デザイン、セールスエンジニア、アナウンサー、ソフトウェア開発分野では、高給でも優秀な能力、スキル、経験を有する人材で依然として高い需要がある。他方では、その他の一般派遣事業者が急増したため、一般業務は派遣料の低額化によって供給が需要を上回る傾向が見られる。また派遣労働者も二極化し、専門的業務に携わる派遣労働者は正社員よりもよい待遇を得る場合も少なくない。それに比べ単純業務に携わる派遣労働者は安い賃金、薄い保障、低い福利厚生の労働者買手市場になっている。

３－３　経営戦略的管理

以上、二次産業から三次産業への構造転換、労働者派遣法の改正により非正規雇用が増加したことについて述べてきた。さらに、ここでは企業が非正規社員を雇用する理由について考察する。理由としては３つ挙げることができる。１つ目の理由は人件費の削減であり、２つ目はフレキシブルな労働力の活用であり、３つ目としては労働者の効率的管理である。

まず１つめは、企業が人件費の削減のために正規雇用を非正規雇用に代替しようとする戦略である。90 年代半ば以降、不景気や企業間の競争の激化のため、売り上げが頭打ちになったり、製品価格が下落したりした結果、企業の利益が減少し、正規労働者の固定的な人件費の負担に耐えられなくなった。そのため、多くの企業では、正規雇用から、諸手当や退職金が掛からない非正規雇用に置き換えてきた。

次に２つ目は、フレキシビリティを追求する戦略である。これは、たとえば業務の忙し

くなる時間帯に合わせてパートタイム労働者を多く配置したり、業務量がある期間だけ有期雇用労働者や派遣労働者、請負労働者などを利用したりすれば、業務量に必要十分なだけ労働力を利用することができる。つまり、変化する労働需要に合わせて要員数を迅速かつ容易に調節するために非正規雇用を利用しているということである。仕事がなくなっても正社員を解雇することはできないが、非正規であれば簡単に解雇整理などが容易であるし、解雇しなくても労働時間を柔軟に変動させることができる。その結果、無駄な人件費も削減されることとなる。加えて、技術の発達に伴う単純労働の増加に適した労働力として、また補助的な業務を行う労働力として、オンデマンドで人材を活用できる。企業は即戦力となる人材や専門的知識を持つ人材が欲しい時に、特に派遣労働者を雇用して、市場価値の高い人材を長期的に欲しい時に契約社員という形で市場価値の高い人材を短期契約という形でつなぎとめておくことができる。

最後に３つ目の労働者の管理というのは、企業が労働者を管理・統制し、個々の労働者からより多くの労働を効率的に引き出すために、労働の内容に応じて雇用形態を多様化させようとする戦略である。技術の発展により、一方では労働者に体化されていた熟練が機械へと移転することで労働者は不熟練化し、他方ではより高度な技術を利用したり、あるいは不熟練化した労働者を管理するための労働者が必要となる。それに伴って、基幹的労働をおこなう正規雇用と不熟練化した単純労働をおこなう非正規雇用に分け、つまり構想と実行を分離して、それぞれの労働内容に適した労務管理をおこなう。単純労働を担う非正規の労働者は、いつでも別の労働者と置き換え可能な存在として、低賃金で雇用し、教育・訓練は最小限にとどめる。これに対して正規労働者は、長期雇用を前提として、修得した能力とその発揮の程度に応じて処遇を高めることで、人的資本の形成を促し、労働者から企業が望む労働を抽出させようとする。

上記のような経営戦略としての管理戦略を明示的に示したのは、旧日経連（現日本経団連）が 95 年に発表した「新時代の『日本的経営』」の中で提唱した「雇用ポートフォリオ」という考え方である。これは、社員を長期雇用型か流動型かで 3 つのグループに分け、その最適な組み合わせを追求することで、効率的に労働者を管理していこうというものである。

第 1 のグループは、管理職や総合職、技能部門の基幹的な社員で、長期雇用を前提とする「長期蓄積能力活用型グループ」である。第 2 のグループは、一般職や技能、販売部門の社員で、有期雇用で流動化させる「雇用柔軟型グループ」である。第 3 のグループが、その中間タイプで、有期雇用契約だが研究開発や企画的な職務で専門能力を発揮する「高度専門能力活用型グループ」である。

日経連は、この 3 種のグループのポートフォリオを自社の経営状態に合理的に合わせて最適化するのが、これからの重要な人材戦略になると提言した。コアになる人材は従来通り終身雇用とし、その企業にとって競争力の核となるノウハウなどを長期的に蓄積させる。定型化された単純作業、あるいは高度に専門的ではあるが、どの企業でも役立つ汎用的な

能力を持つ労働者などは、有期雇用で必要に応じて雇う。こうすれば、正社員ですべてまかなうよりよりも、適切なコストで柔軟に事業を展開できるという発想である。

雇用ポートフォリオの考え方には、働く人たちの意識の多様化も織り込まれているが、企業側の必要と労働者の意識とが一致するとは限らない。企業側は、労働者の意識を無視することはできないが、労働力に対する需要構造は、基本的に企業の必要性に基づいて形成されると考えられる。

３－４　90 年代における非正規雇用増加の背景

以上が、非正規雇用が増加する一般的な要因であるが、最後に、90 年代に非正規雇用が増加した要因についてまとめることにする。

正社員新規採用の抑制

雇用ポートフォリオ論で見たとおり、90 年代半ば以降、日本企業は、正社員を「少数精鋭」に限定する労務管理を強めている。特に、平成不況期の 2001 年～2002 年頃には、新規採用の抑制を行っていた企業が多かったため、若者の就職には大きな打撃であった。さらに、高卒者には経済のグローバル化によって高卒男性の主要な就職先であった製造業のブルーカラー正社員の求人が大幅に減少した。また、これまでは高卒女性が正社員として就職してきた事務職、販売職でも急速に正社員採用が減った。その結果、非正規社員の比率が増加し、数少ない正社員に対しては過大な責任が求められるようになった。

正社員からの離職による非正雇用の増加

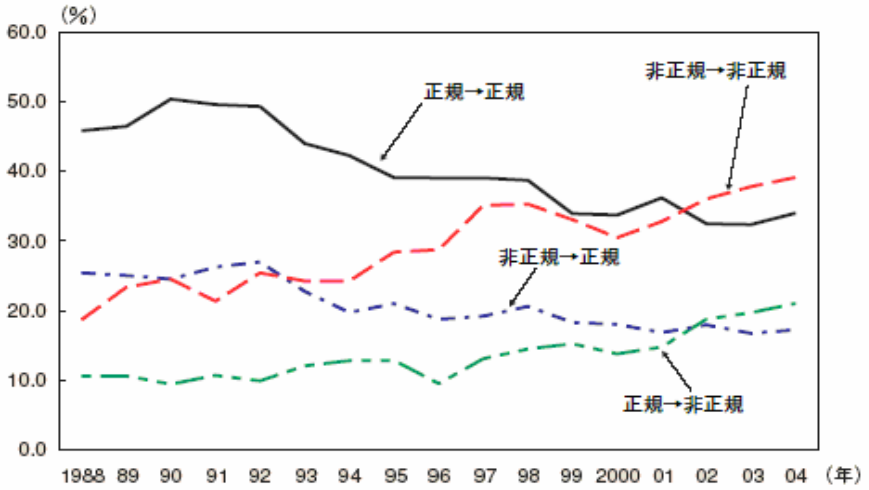
90 年代以降、全体として日本企業は経営のパフォーマンス評価を企業の長期的な発展よりも、短期的な収益性を求める傾向が強くなった。その一環として、人事戦略も、従来型の長期的な人材育成を前提としたものから短期的な成果を求める、成果主義へと移行していった。

これまでの日本企業は、35 歳くらいまでは、あまり厳しく成果を問わず、じっくりと会社になじませてフレキシブルな適応能力を開発させるという戦略であったが、近年は若手労働者を時間をかけて人材育成する余裕がなくなってきているといわれている。そのため、限定採用している正社員には、入社早々、十分な教育を受けないまま、会社の業績アップに直結するような働きが求められてきた。そのため、若手の社員であっても、長時間労働を求められたり、過酷なノルマを求められたりしている現状がある。そこで、こうした過酷な職場になじめない若年労働者たちが、早期に離職してしまうようになった。これは、いわゆる 7:5:3 現象といわれ、新卒入社後に離職する若者の割合が、中学卒では 7 割、高校卒では 5 割、大学卒でも 3 割に上るといわれている。

図 6 は、15 歳から 34 歳の若年労働者（在学中の者を除く）の、離職時と再就職時の雇用

形態の変化を示したものである。バブル期には、正規雇用を離職してから再び正規雇用につくことが出来るのは 50%程度であったが、90 年代に入りこの比率は低下し、2000 年代には 30%程度となっている。これに対して、正規から非正規、非正規から非正規へとなる割合が上昇していった。こうして、バブル崩壊後の 90 年代半ば以降、正規労働者の解雇や採用抑制により、非正規雇用へと移行する若者が増加した。

図 6：離職者に占める就業形態別雇用者となった者の割合



資料出所　1988年から2001年までは総務省統計局　「労働力調査特別調査」（２月）、2002年から2004年までは総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」をそれぞれ労働政策担当参事官室にて特別集計
（注）　ここでいう離職者とは、過去１年間に離職した者のことである。

（注）15～34 歳（在学中の者を除く）

出所：厚生労働省『労働経済白書』p. 161

４．非正規雇用の問題点

前章では、非正規雇用の増加の背景を検討してきた。次に、非正規雇用の問題点について考察していこう。非正規雇用の最も大きな問題点は、正規雇用との処遇の格差と雇用の不安定である。

４－１　パートと正社員との身分差別

現在、パートへの正社員と比べた身分差別が長期的に拡大している。詳しく観てみると、Ｂパートでは企業の78%（Ａは56%、以下同様）でしか有給休暇の取得がでず、企業の13%(42%)でしか制度的に正社員に転換できない。また、労働者の78%(36%)しか健康保険・厚生年金に、75%(36%)しか雇用保険に加入していない、など様々である。Ｂパートの方（基幹労働者に近い仕事内容の労働者）により強い身分差別性が存在している。このように、女性パートと正社員との賃金格差・制度的差別は長期的に拡大し、特にＢパートへの「ギヴなきテイク」の求めが強くなっていることが理解できる。この「ギヴなきテイク」の労働は、店舗業績に応じたボーナスの支給(マルエツ)や、能力別にランク分けしたパート賃金に個人別に設定される売上ノルマに応じ不可給をつける制度(西武百貨店)などにみられる。労働者は企業で働く際に自分の雇用形態・労働条件を十分に把握しておく必要がある（熊沢、2000)。

４－２　男女格差

性別職務分離による三位一体(短い勤続・定型的又は補助的な仕事・低賃金)労働が急速に拡大している。その対象の中心はもっぱら女性非正規労働者である。

男女の非正社員比率と低賃金比率について比較してみると、非正社員比率は男が 19%、女性が 46%と女性が圧倒的に多い。低賃金比率は男性が 25%、女性が 74%と男女格差がより大きくなっている。

４－３　非正規雇用の平均月収

厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2005 年）によれば、男性の正社員・正職員の平均月収[3]は 348,100 円（平均 41.3 歳、14.1 年勤続）であるが、正社員・正職員以外の平均月収は 221,300 円（平均 45.1 歳、6.0 年勤続）となっている。その差は 1 ヶ月当たり 126,800 円、年間では 150 万円以上の差となる。また、女性では、正社員・正職員の平均月収（賞与、超過労働給与額を除く）が 239,200 円（平均 37.9 歳、9.7 年勤続)、正社員・正職員以外では 168,400 円(平均 41.2 歳、5.5 年勤続)で、その差は 1 ヶ月 70,800 円、1 年で 849,600 円となる。実際には正社員・正職員は賞与や、超過労働給与額をもらっている場合が多い

[3] 決まって支給する現金給与額から、超過労働給与額（(1)時間外勤務手当、(2)深夜勤務手当、(3)休日出勤手当、(4)宿日直手当、(5)交代手当として支給される給与をいう）を除いた金額。したがって、年間賞与その他特別給与額を含まない。

ので、正社員と正社員・正職員以外の給料の差はもっと大きいと考えられる。

また、正社員・正職員以外の給料は、若い世代では特に厳しい現実がある。34 歳までの正社員・正職員以外の平均月収を見ると、18～19 歳では男性 153,500 円、女性 142,800 円である。20～24 歳では、男性 173,500 円、女性 161,500 円となっている。25～29 歳では、男性 201,900 円、女性 183,100 円となっている。30～34 歳では、男性 224,000 円、女性 187,400 円となっている。

４－４　派遣・契約社員

派遣労働の特徴は、実際の就労関係にある当事者と、雇用関係にある当事者とが異なる点である。派遣労働者の雇用関係に似たものに、出向（ある企業に在籍している状態のまま相当長期間を他の企業で労働するもの＝在籍出向）や転籍（他の企業に労働者としての地位も移す移籍出向）がある。しかし、基本的な雇用関係が異なるので本来的には在籍出向は労働者派遣に含めない場合が多い。

派遣労働のうち、常用型派遣の場合は、雇用条件が比較的安定しているが、登録型派遣の場合は、常に契約期限が来たときに契約更新されるかどうかという、いわゆる「雇い止め」が問題となる。また、「派遣契約期間中の中途解除」「解雇」をめぐるトラブルも発生する。派遣企業は、派遣先企業に対して弱い立場にあるため、しばしば途中解約などを受入れてしまうことがある。その結果、派遣労働者も解雇されてしまうことがある。

労働者派遣と関わって問題となるのは、請負・業務委託の名で行われる実質的な労働者派遣である。業務請負・業務委託は、生産工程の一部を一括して請負業者に委託するもので、請負労働者および生産工程の管理責任は請負業者にある。これに対して、労働者派遣では雇用責任は派遣業者にあり、労働者の指揮・監督責任は派遣先企業が負う。しかし、請負は、派遣企業が責任を負ううえ、人員の入れ替えが容易なことから、請負形態で事実上の派遣をおこなう「偽装派遣」が横行していることが社会問題化している。

また、派遣労働者に関しても、男女間での平均賃金･処遇の格差は拡大傾向にある。不況期においては、派遣会社と派遣先企業(ユーザー)との料金交渉で、ユーザーの決定主導権が強いために料金抑制が賃金にシワ寄せされたり、労働条件(賃金・労働時間・仕事内容など)に食い違いがみられたりする場合がある。また、低い社会保険加入率や契約打ち切り時の休業手当てが不確かであったりもする。これらの問題点は、派遣会社を通すことで見えにくくなってしまうのが現状である。

企業側は、同じ業務で１年以上働かせる場合、その労働者を正規雇用とすることを「努力義務」とするが、企業はその１年ルールに伴い、１年経てば別の派遣会社に依頼しようとし、派遣労働者は１年以上働けなくなるという問題もある。

４－５　非正規労働者の現実

ここでは、以上のような非正規雇用に内包される問題に直面した労働者の具体的事例に

ついてみていくことにしよう。

ケース１　金融機関における派遣労働者による正社員の置き換え

労働者派遣法正社員の非正規化が広がっているが、女性正社員は、結婚、出産、育休を契機に、非正社員への転換を勧められることがあるという。たとえば、日興證券は 98 年 2 月に 3,400 名の女性社員のうち営業職を除く事務職の 1500 人程度を子会社に転籍させ、そこからの出向派遣でひき続き勤務させる方針をとった。これに対して、女性社員はこれが性差別であると訴えたため、企業はそれを撤回したことで事態は収拾した。しかし、多くの金融機関では、85 年の派遣法成立以降、派遣子会社を設立し、店舗における受付担当者を子会社で採用し、親会社に派遣するという方法をとってきている。このように、日興證券と同様のことが、なかば公然と行われてきたのである。

ケース２　請負労働の実態

次に、NHK スペシャルで紹介された、偽装請負の事例を見ていこう（松宮、2006 年)。札幌出身の橋掛さん（当時 35 歳）は父親と 2 人で小さな運送会社を営んでいた。しかし、下請け業者の間で安売り合戦が始まり､ひと月の 2 人の収入が 7 万円にまで落ち込んだため、新たに仕事を探し始めた。5 社の面接を受けても採用されなかったが、ようやく請負会社の採用が決まった。採用に際しては、時間内にピンを指定された場所にいくつ入れることができるかを見る簡単な適正試験を受けただけであった。

橋掛さんは、がんばれば正社員になれるという採用担当の話を信じて、この会社に入社することに決めた。また、「やるしかない」､「この下はない」という強い気持ちと、いちから仕事を覚える覚悟で、栃木にある通信機器メーカーの工場にやってきた。当初は、時給は 900 円、残業を月に 40 時間すると 23 万円稼げるという話だった。月 7 万円の運送業の仕事に比べれば、はるかにましな労働条件のはずであった。

この工場の仕事はほとんどが機械化されているが、生産変動が激しい携帯電話などの小型電子機器の組み立ては､機械化すると採算が取れないため､請負労働者を利用していた。

いざ仕事を始めてみると、橋掛さんの職場はめまぐるしく変わった。最初は、携帯電話の組み立て、次は、完成品を箱詰めする作業、その後は、半導体部品の加工の仕事、さらに基板にテープを貼えるだけの仕事と、誰にでもできる単純作業の繰り返しを転々とした。4 ヶ月の間に、職場が 4 回も変わり、なかには 3 日で次の仕事に変わったこともあった。派遣労働者は、労働者派遣法で守られているため、このような頻繁な契約変更や職場移動はできない。請負契約の場合は、元請企業が請負会社の社員に一言いうだけで、請負労働者の仕事内容を変更したり、職場を移動させたりできる。

職場を漂流するような働き方は、手に職をつけたい橋掛さんにとっては予想外であった。このまま働いても、将来につながる技能は身につかないと考えた橋掛さんは、その工場の仕事を辞めて札幌に戻り、再び派遣会社の採用事務所の門を叩いた。そこで、「年齢的にこ

れがラストチャンスだ」「今度の工場の仕事はきついが、こういった仕事しかない」などといわれながら、紹介された愛知県にある自動車工場へと向かうところで番組は終わる。

橋掛さんのような請負労働者の場合、採用担当は「がんばれば、正社員になれる」と言ってはいたが、請負会社側はそんなことは全く考えていないだろう。橋掛さんのような請負労働者の労働条件は、何とか生命を維持することはできるとしても、人間的な生活を維持するにはほど遠いものであった。

５．非正規雇用の改善策

本章では、前章までの分析を踏まえて、非正規雇用に内包される問題点を改善するための取り組みについて考察する。2、3 章でみてきたように、非正規雇用増加の原因は、経済のサービス化やグローバル化、派遣法の緩和、企業の労務管理戦略の変化である。この中でも、経済のサービス化やグローバル化は世界的な傾向であり、この流れは止められないのではないかと思われる。しかし、派遣法の緩和や労務管理戦略の流れはまだまだ改善の余地があるだろう。

５－１　派遣法の規制緩和の見直し

派遣法の緩和については、4 章で橋掛さんの例を見たように派遣法を緩和したことで、製造業での派遣労働者や偽装請負労働者が増えている。このような労働者のなかには、技術を身につけてより良い条件の仕事に就きたいと思いながらも、他に職がないためにやむを得ず働いている人が多いと考えられる。そこで、本人が希望する場合は、会社に対して長期で雇うことを義務付けることが必要であると考えられる。派遣法の場合、同じ業務で１年以上働かせる場合、その労働者を正規雇用とする「努力義務」があるが、これをより厳しく運用するべきであろう。また、派遣法を規制緩和以前の状態に戻し、対象業種を専門的業務だけに絞るべきである。

2006 年 10 月、キャノンの工場で働く請負労働者が、偽装請負状態にあるとして、正社員として雇用するようキャノン側に申し入れた。この労働者は、レンズ製造などに携わる請負労働者で、労働組合東京ユニオンのメンバーとともにキャノン本社を訪れ、要求書を会社側に手渡した（asahi.com, 2006 年 10 月 18 日）。

これに対して、日本経団連会長で、キャノンの前社長である御手洗冨士夫氏が、政府の経済財政諮問会議で、請負の法制について「無理がありすぎる」と発言していたことが、18 日公表された議事要旨で明らかにされた（asahi.com, 2006 年 10 月 18 日）。御手洗氏は「請負の受け入れ先が仕事を教えてはいけないことになっており、矛盾がある」などと指摘したという。つまり、現在の制度が、企業にとって使い勝手の悪い制度であることに不満の意を表したものと考えられる。しかし、本来正社員として雇うべき労働者を派遣や請負という形で雇用することと、請負制度が企業にとって使いにくい制度であることと、どちらに「無理がある」のであろうか。

キャノンのホームページでは、同社が「共生」という企業理念を持ち、「社会・文化支援活動」に力を入れていることが高らかに謳われている。「共生」とは、「文化、習慣、言語、民族などの違いを問わず、すべての人類が末永く共に生き、共に働いて幸せに暮らしていける社会」のことだという。そのために、「自然環境保護や文化、スポーツの支援、青少年の教育・育成、障害者の自立、災害被害への復興援助など、さまざまな分野に対して、積極的に支援活動を展開」しているという。確かに、企業が社会貢献をすることは悪いことではない。しかし、その前に自社製品を作り出している労働者を幸せにすることを考え

るべきではないのか。

同様の問題は、他の大手メーカーでも見られる。たとえば、松下電器産業の完全子会社「パナソニック半導体オプトデバイス」（鹿児島県日置市）が、請負大手「コラボレート」（大阪市）の労働者を「偽装請負」で働かせていた問題で、大阪と鹿児島の両労働局がデバイス社に立ち入り調査に入ったことが明らかにされた(asahi.com, 2006 年 10 月 21 日)。正規雇用を非正規雇用に置き換えることで利益を増やした企業が評価されるのではなく、労働者についてしっかりと考えている企業が社会的に評価されるよう、社会が変わっていく必要がある。

その一方で、非正規形態での雇用を望んで働いている人もいる。したがって、労働者にとっても、正社員以外の多様な働き方を選べる社会を実現することが望ましいという側面もある。だとすれば、非正規雇用を積極的に認めたうえで、正社員と同様に働きぶりに応じた適正な処遇と身分の保障を実現することが必要である。つまり、正規労働者と非正規労働者の均等待遇を目指すことが、非正規雇用が抱える問題を解決する望ましい方向性と考えられる。まずは、非正規雇用にも技能や責任の程度が同じである正規雇用と同水準の賃金を支払うことが前提となる。さらに、仕事の範囲を拡大してキャリア・アップの可能性を持たせるべきであろう。そこで、次に正規労働者と非正規労働者の均等待遇を目指すための政策として、ペイ・エクイティとワークシェアリングについて検討する。

５－２　ペイ・エクイティ（同一価値労働同一賃金）

ペイ・エクイティ（同一価値労働同一賃金）とは、看護師とトラック運転主のように異なる職種、職務であっても、労働の価値が同一または同等であれば、その労働に従事する労働者に、性の違いにかかわらず同一の賃金を支払う原則である。現在の日本では、正規労働者と非正規労働者が同じ仕事をしていたとしても、雇用形態の違いだけで賃金その他の処遇が異なることがある。これは、明らかに労働者の差別であるから、早急に解決しなければならない。

このように、同じ仕事をしている労働者に同じ賃金を払うという原則は、「同一労働同一賃金原則」（イコール・ペイ）という。しかし、これだけでは、非正規労働者の処遇の低さを十分に解決することにはならない。というのは、正規労働者と非正規労働者が全く同じ仕事をしているとは限らず、多少とも仕事の内容が異なる場合が普通だからである。むしろ、企業はあえて正規労働者と非正規労働者とを異なった仕事に配分することにより、非正規労働者に対して、仕事の価値に見合った処遇をしないことを正当化するのである。そこで、仕事の価値が同じであれば、同じ賃金を払うように求めるという考え方およびそれを実現するための運動が出現したのである。

しかし、異なる仕事の価値を比較するのは難しい。考え方としては理解できるとしても、本当にそのようなことが可能なのだろうか。そこで、ペイ・エクイティが発展したカナダの例をあげてみよう。カナダでは、次の 4 つの段階を経て、発展させた。

第一段階は、同一労働同一賃金原則の実現である。ウエイターとウエイトレスは同賃金のように、同じ仕事をしている男女、あるいは正規・非正規労働者では賃金の差別をしてはならない。

第二段階は、類似するあるいは実質的に類似する労働にたいしては同一賃金を支払う原則の実現である。男性のビル管理人と、女性の清掃員のように、従事する仕事は違っても、実質的には同じ仕事をしている場合は賃金を差別してはならない。

第三段階は、同一価値労働同一賃金原則の実現である。この原則は一、二段階とも異なって比較するのは労働の中身ではなく価値であり、労働の市場力にのみよるのではなく、職務評価システムにより決定すべきとされる。

第四の段階が、賃金衡平（ペイ・エクイティ）原則。上記の第三原則にある法の下では、性差別賃金に対する救済は、被害者からの個別的な提訴によって始めて可能となるが、賃金衡平の原則は法の規制により、事前に、積極的に、組織的に差別の是正を図り法の実行性を確保しようとするものである。

日本での法律はできていないものの、2001 年の裁判で事務職の仕事と監督職の仕事が同一労働とみなされ勝訴を得たという事例がある。ペイ・エクイティ実現のためには、こうした取り組みの積み重ねによって、職業観の相対的な価値関係を確立していかなければならない。

５－３　ワークシェアリング

4 章でみたように、非正規雇用の問題は、その低賃金性、不安定性にある。第１の低賃金性の問題はペイ・エクイティによる処遇改善で解決されたとしても、それだけでは第 2 の不安定性は解決されないであろう。この問題を解決するためには、ワークシェアリングが有効であると考えられる。今日注目されているワークシェアリングとは、「一人当たりの労働時間を短縮して雇用機会をより多くの人の間でわかちあう営み」である。本稿では、これを非正規雇用に内包される問題を解決する手段の一つとして活用できると考える。それによって、非正規労働者が正規労働者として雇用されれば、処遇の改善はもちろん、雇用の不安定性の問題を解決することができる。

以下では、まずワークシェアリングとは何かを整理したうえで、ワークシェアリングを進める上での課題について考察し、具体的な政策について検討する。

ワークシェアリングとは

熊沢氏は、ワークシェアリングを①雇用維持型（緊急避難型）、②中高年対策型、③雇用創出型、④多様就業促進型という 4 つに分類している。①は当面の緊急措置として、人員整理を回避するため一人当たりの労働時間を短縮して従業員間で仕事をわかちあうことである。②はより中・長期的に①の措置を中高年層を対象に実施することである。③は、法律または産業規模の労働協約によって労働時間を広範に一律に短縮し、失業者に新たな雇

用機会を提供することである。④は勤務の形態を多様化することによって、女性や高齢者をはじめとするより多くの人がはたらきやすいようにすることである。(熊沢、2003、p17)。

さらに熊沢氏は、①と③のように、全労働者または一定範囲の労働者の標準（フルタイム）労働時間を一律に短縮して雇用の維持・拡大を図る伝統的な方法を＜一律型＞と呼んでいる。このワークシェアリングは、先で見た正規労働者を絞込み、非正規労働者が増加したことにより、正規労働者の働きすぎの問題と、正規労働者になりたくてもなれず不本意に非正規形態で働く労働者が存在している問題を是正するために有効な政策である。

これに対し、②そしてとくに④は、労働者個人に短時間勤務の選択を用意する新しい方法である。そうすることで、なんらかの理由でフルタイム勤務のできない人びとにも雇用を継続させ、あるいは新しい雇用機会を提供することができる。熊沢氏はこれを＜個人選択型＞と呼んでいる。このワークシェアの果たす意義として、熊沢氏は次のように述べている。「第一に就労を望みながらも長時間のフルタイムでは働くことがむつかしい潜在失業者、たとえば専業主婦たちに雇用機会を提供する。第二にそれによって、たとえば長時間労働のベテランＯＬたちが、個人生活の上でかかってくる負担のためにしばしば退職を余儀なくされる、そのやりきれなさから救われる。第三にそれは、一定層のフルタイマーが必要に応じてパートタイマーになる程度に応じて雇用機会を広げる。たとえば一つの専門職の担当を一人から二人にする、いわゆるジョブシェアという方法もある。そして第四に、パート就労の選択権は、家事、育児、介護、地域生活における無償労働について、男と女、夫と妻の間でのシェアを可能にするだろう」（熊沢、2003、p19－20、 p 160)。

つまり、一律型ワークシェアリングにより、正規労働者になりたくてもなれず不本意に非正規形態で働く労働者が存在している問題を是正することで、非正規労働者の処遇の改善と安定性を実現できる。さらに、個人選択型ワークシェアリングを実施し、自由に労働時間を選択できるようにする。短時間勤務ができるようになると、短縮した時間分の人手が必要になり、その不足した人手を補うために、短時間で勤務したい人に雇用機会を提供する。個人選択型のワークシェアリングが進めば、家庭の事情で離職せざるを得なかった人を救うことができ、出産時は育休をとるとして、子供が小さいうちは離職せずにパートタイムで働き続け、ある程度大きくなったらフルタイムに戻るというかたちで、「(離職を余儀なくされるという）やりきれなさから救われる」というような流れができ、非正規労働者は減少していくだろう。

このようにして、ワークシェアリングで雇用機会を作り出すと同時に、ペイ・エクイティ等により処遇の改善をする。さらに、ワークシェアリングを実施する過程で、大部分の非正規労働者を正規労働者として雇用することにより、処遇の改善と雇用の安定性を確保できる。特に一律型ワークシェアリングでは、フルタイムで働きたい非正規労働者を、個人選択型ワークシェアリングでは、短時間で働きたい非正規労働者を正規労働者として雇用すれば、勤務時間に関係なく正規労働者として働くことができる。もちろん、非正規労働者として働きたい人にも雇用機会を与えなければならないが、処遇の格差が生じてはな

らない。このように、労働時間にとらわれず、均等待遇の下で個人の事情にあった働き方を自由に選択できるようにすることが非正規雇用の問題を改善するために望ましい政策だと考える。

ただし、個人選択型ワークシェアリングは、一律型ワークシェアリングでかなりの労働者が正規労働者として雇われていること、または、ペイ・エクイティ等により、均等待遇やある程度の非正規労働者の処遇改善が行なわれていることが前提である。これらの前提が欠けていると、個人選択型ワークシェアリングの効果は、非正規労働者への雇用機会拡大という程度に留まってしまう。

ワークシェアリングに対する企業と労働者の評価

ここで企業側と従業員側のワークシェアリングに対する考えをみるため「ワークシェアリングに関する調査研究会」が実施したアンケート調査のなかでも今後重要となるワークシェアリングの類型を参考にする。この調査で用いている「ワークシェアリング」とは、雇用機会、労働時間、賃金という 3 つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量を、より多くの労働者の間で分かち合うことを定義づけしている。(脇坂、2002、p114－132、原資料は労働省（委託）調査研究報告書)。調査対象企業は、すべての上場企業、店頭公開企業約 3300 社で、うち 867 社から回答があった。加えて、回答企業の従業員に調査をした。調査結果からは、上記のワークシェアリングのタイプ別に、企業および従業員の評価が分かる。

まず、雇用維持型（緊急避難型）を見る。企業はこのタイプのワークシェアリング導入に慎重（13.8%）であった。雇用確保、人材流出防止等の面での有効性は認識しながらも、一時的な緊急避難措置としては所定内労働時間短縮によるワークシェアリングよりも「採用の削減・停止」「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」等、従来から実施されてきた雇用調整策を優先するとしている。企業側にとってのこのタイプの短所は、時間賃金率の上昇、労働時間・賃金に関し全員一律の措置を行なうことの不公平感を指摘している。従業員では、所得が低下するのであれば実施すべきではないとの声が多い。

次に雇用維持型（中高年対策型）(42%) を見る。このタイプは、中高年層を多く抱え、人件費負担が経営コストを圧迫している企業が多数存在する事を背景に、人員構成面での構造的問題に取り組む必要に加え、厚生年金の問題からも、高齢者の雇用確保を図る必要があり、関心は高く、60 歳代前半の雇用延長対策として検討している企業が多かった。そして、雇用創出型では、法定労働時間を国全体で一律に短縮する政策の効果を積極的に評価するものは、企業・勤労者ともに少ない。

多様就業促進型（62.5%）では、少子高齢化の進展や勤労者の就業意識が多様化するなかで、このタイプは今後ますます重要になっていく施策との見方があり、将来的には「ファミリーフレンドリー」企業を目指す動きがある。企業側にとっての長所としては、①有能な人材確保や、退職・流失の防止につながる。(40.6%) ②会社のイメージアップにつなが

る（22.4%）、の 2 点があげられる。勤労者側にとっての長所としては、①余暇活動のための時間が増える（46.6%）②育児・介護との両立が可能になる（37.4%）③自己啓発の時間を確保できる、(36.2%)、という回答が多かった。仕事以外の時間を有効に活用できるという認識があるようだ。しかし、①賃金や退職金の取り扱いが問題であると労使一致、②責任の所在があいまい、③生産性が向上するか、低下するか分からない、④人件費が逆に上昇してしまう可能性もある、⑤従業員の帰属意識の低下、⑥人事労務管理が複雑になる、⑦高度な専門性を必要とする場合にはシェアしにくい、など多くの短所もある。

以上のように、企業・労働者の双方ともワークシェアリングが効果的なのかどうかが分からず、現在のところ企業は従来の対策を優先させる傾向にある。しかし、多様就業促進型は、企業側では人材の流失防止・確保、労働者側では仕事以外の時間の確保ができるなど双方とも非常に関心が高く、今後最も重要になるといえる。

ワークシェアリング導入の課題

ワークシェアリングに関する調査研究会の報告によると、ワークシェアリング導入にあたっていくつかの課題がある（脇坂、2002、p144－147)。第１に、労使の合意形成と意識改革の必要性である。導入にあたっては、負担の分かち合いが必要であり、制度の目的・効果について十分に議論し共通認識を持つことが必要である。雇用維持型では、賃金が時間短縮割合の分だけ減少するのか、しないのかが最も労使間で意見が分かれるところであるが、優先すべき事項について確認し、労使間で負担を分かち合うことが必要である。多様就業促進型では、労働者と企業の関係（取引）がこれまでとは異なる可能性もあり、労働者には、自らの生涯職業生活の設計、能力開発に自己責任を求められることになりそうである。また企業には、前提条件として画一的な雇用管理の見直しが要求される。

第２に、労働生産性の向上である。労使において、職務範囲や職務責任の所在の明確化、組織体制の見直しなど、労働生産性向上のための創意工夫が必要である。3 つ目は、職種・仕事ごとの設定である。定型的業務では、成果には労働者の能力よりも労働時間が相対的に大きく影響するため、時間当たり賃金の設定が容易でワークシェアリングはやりやすい。しかし、裁量的業務では、創造性や判断力が重視される職種においては、仕事の成果には、時間よりも能力が大きく影響するため、時間当たり賃金を個人ごとに設定していくことは困難でワークシェアリングはしにくい。そこで例えば、年収 1000 万の仕事を 2 人で分けるといったジョブシェアリングの導入も検討すべきである。4 つ目は、最も重要な処遇格差の解消である。勤務時間が異なるのみで、パートタイム（アルバイト）とフルタイム（正社員）の間には職務内容に違いはない場合、処遇の決定方式や水準についての格差を解消することが必要である。また賃金だけではなく、社会保険（医療保険、公的年金）の適用、配偶者がその雇用されている企業から受け取る配偶者手当の支給制限等を考慮し、年収が一定額以下に収まるように就業調整している。これらの制度については、世帯単位から個人単位に切り替えていくなど、必要に応じて見直す必要がある。

ワークシェアリングの進展

それでは、日本型ワークシェアリングは今後どのように進展させることができるのか。まず、1 つ目は、雇用調整助成金の要件にワークシェアリングを加えてはどうかと脇坂氏は提案している。雇用調整助成金とは、企業や事業所が景気低迷や産業構造の変化に対応して一時休業、従業員の教育訓練、出向などをする際に休業中や教育訓練期間中の賃金を一部助成する制度である。企業が事業を縮小するときに従業員の解雇に踏み切るのを要望する措置として 1975 年に創設された。企業が支払う雇用保険料を財源としている。これにより、短期的には従業員の労働日数・労働時間を少なくする、または出向させる事により解雇・失業を回避しつつ、企業・事業所内でワークシェアリングを推進する手段として利用できる。また、長期的には、従業員が確固たるスキルや知識を習得し、多様な就業形態で働くことを可能とする機会を得るための支援策の一つとして利用できるだろう。さらに、休業・訓練・出向のほかに、ワークシェアリングを行なったケースも雇用調整助成金を受給できるようにする。失業者が減少すれば失業給付も減少するため、財政面からも好ましい。

2 つ目は、先にも述べた正社員と非正社員の処遇格差の解消である。この点については、ただちに均等待遇を実現するのは困難であろう。したがって、従来のフルタイム正社員とパート非正社員の間に「中間形態（ある程度スキルを要する仕事に従事するが、拘束性の低い働き方)」を形成するなど、できるだけ「連続的な仕組み」を作っていくことが、企業と労働者双方が求める「柔軟で多様な働き方の実現」のための第一条件である。正社員か非正社員かという二者択一ではなく、より拘束性の少ないフルタイムの働き方とそれに応じた雇用保障や処遇の組み合わせが「第三の選択」としてあれば、多様化した労働者のニーズにも合致し、企業にとっても雇用管理の柔軟性を高めることができる。そして、基幹的役割を果たす非正社員では、要求されている役割と処遇のギャップがモラールの低下に結びつくため、正規か非正規かにこだわらず、できるだけ統一的な雇用保障・処遇の仕組みを作っていくことが重要である。つまり、正規・非正規という枠組みを取り払い、労働の質と時間により処遇を決定する仕組みにする必要があるだろう。

政府単位では、最低賃金の底上げ、ペイ・エクイティの推進をするべきである。企業・産業単位では、非正規労働者にも組合加入を呼びかけ、労働組合が賃上げや均等待遇を要求すべきである。2001 年、連合ははじめてパートタイマーの待遇改善と「同じ仕事の正社員との均等待遇」を春闘の目的の一つと謳い、まず、時給の 10 円アップを要求している。また、均等待遇とともに「時給 1000 円以下の労働者をなくす」方針を掲げ、政府、業界団体への申し入れ、街頭パレードなどを展開した全労連傘下の組合では、成果は 5~110 円の時給アップである。とはいえ、一部の単産を除けば、連合傘下 66 単産のうち 4 分の 3 では、パート組合員はまだゼロなのだ（熊沢、2003、 p 180)。均等待遇を実現するために労働組合の果たす役割は大きい。

６．終わりに

本レポートでは、非正規雇用の現状、背景、問題点をふまえ、その改善策について考察した。2 章では、非正規雇用の現状について、全体の統計を見て、非正規雇用の数が年々ふえていることを明らかにした。また、女性非正規労働や、労働者派遣の具体例取り上げた。

3 章では、非正規雇用増加の背景について検討した。非正規雇用が増加した背景には、経済のサービス化、労働者派遣法の成立と規制緩和、企業の労務管理戦略が関係しているということを指摘した。

4 章では、非正規労働者の事例を取り挙げた。この章に出てくる、請負会社で働く、橋掛さんの例を見れば、非正規雇用で働いている人が、そのような働き方を希望している人たちだけでないことがわかる。橋掛さんのように、一生懸命働く人が報われる社会になるべきであろう。

5 章では、2、3、4 章で出てきた問題点を解決する政策として、ワークシェアリングや、ペイ・エクイティを取り上げた。経済のサービス化、それに伴う労働者派遣法の規制緩和など、非正規雇用は今後ますます増加すると考えられる。近年では失業率は、やや改善し、企業の中には人手不足になっているところもあり、非正規社員から正規労働者への道も以前に比べれば広くなっている。また、新卒採用はバブル期並みといわれている。とはいえ、若者や中高年の非正規雇用の数はまだまだ多いのが現状である。

本レポートにおいて、われわれは、非正規雇用の問題を解決するためには、こうした働きたくても働くことができない人々に対して、ワークシェアリングを実施して雇用を確保しつつ、正規・非正規という枠組みを取り払い、労働の質と量で処遇を決定すること、あるいは労働の内容を明確に定義し、非正規雇用の処遇を改善するという、2 つ取り組みが必要であると主張している。もちろん、年金・健康・雇用などの社会保険制度の整備は不可欠である。いずれにしても、現在、非正社員といわれている労働者がゆとりをもって生活できる社会を構築すべきであると考えている。とはいえ、「ワークシェアリング導入の課題」の節でも触れているが、実際に現在の日本でその政策が取り入れるにはまだたくさんの課題がある。また、討論会でも指摘があったことだが、経済成長はどう考えるのかという問題もある。政府が本当に非正規雇用の増加が問題であると考えるならば、これらの政策にこれまで以上に積極的に取り組む必要がある。

【参考文献】

・熊沢誠　『女性労働と企業社会』　岩波新書、2000 年。
・佐藤博樹・佐藤厚　『仕事の社会学』　有斐閣ブックス、2004 年。
・中野麻美　『労働者派遣法の解説』　一橋出版、2003 年。
・古郡鞆子　『非正規労働の経済分析』　東洋経済新報社、1997 年。
・森ます美　『日本の性差別賃金』　有斐閣、2005 年。
・森一夫　『日本の経営』　日経文庫、2004 年。
・労働派遣ネットワーク『知らないと損する労働者派遣法』　東洋経済新報社、2004 年。
・脇坂明　『日本型ワークシェアリング』　PHP 新書、2002 年。
・熊沢誠　『若者が働くとき』　ミネルヴァ書房、2006 年。
・熊沢誠　『リストラとワークシェアリング』　岩波新書、2003 年。
・松宮健一　『フリーター漂流』旬報社、2006 年。

第２部　書　　評

矢幡　洋　著

『働こうとしない人たち』

評者：板倉美佳

本書は、「働こうとしない人達」について、臨床心理士としての著者の臨床経験に基づき、心理的側面から分析したものである。著者は「働いていない人たち」を大きく２つのグループに分けている。第１に、自己愛性タイプである。自立性が強く、自分の能力に自負心があり、職業で自己実現をしようとして手頃な仕事では妥協できない人たちである。また、他人の気持ちを考えず、我の強い性格である。第２に、拒絶性タイプである。自立性が弱く、自分が何に向いているか分からないことを理由に就職活動をせず、社会に出ていこうとしない人たちである。また、他人に依存してしまい、顔色をうかがうばかりで一人では何も出来ない。著者は、これらのタイプを依存性の強さ、または自立性の弱さで分類し、さらに詳しく７種類のパーソナリティーに分類して説明している。

自己愛性タイプは、自己評価が高すぎる人たちのパーソナリティーで、社会や他人を軽視している。自分を特別な人間だと過大評価をしているためにものごとに妥協できず、就職が困難になる。拒絶性タイプは、消極的抵抗を行う人たちのパーソナリティーで、仕事をさせようとする周囲の人の圧力に対して抵抗する。目標にこだわりすぎても、やりたいことが全くなくても、就職ができないのである。著者はニートの人たちには拒絶的パーソナリティーの人が多いとしている。また、最近では拒絶性のスタイルが変化し、拒絶の仕方が過激になっているため家庭内暴力に発展することもあるという。

著者は、アンケートや著者自身のカウンセリングの経験から、近年は依存性が強い人が増える一方で、自己愛性の強い人々も増えているという。この両極化の結果、職業生活に対する適応力を失い、「働かない人達」が増えてしまう。

本書の分析は、若者の心理状況を的確に捉えており、仕事をすることの意味や自分らしさを考える際には、著者のモデルは参考になるだろう。確かに、「働かない人々」への対策を立てる際に、心理的な側面からのアプローチは一定の有効性を持つだろう。しかし、著者も冒頭で述べているとおり、「働こうとしない人々」を心理的側面から分類するだけでは、ここ数年日本ではニートの数が急激に増えているという現状を説明できないのではないのだろうか。労働力調査によれば、「ニート」の数は 2001 年までほとんど変化がなかったが、2002 年以降急増している。したがって、私たちはむしろ、「働かない人々」を生み出す社会構造にこそ目を向けるべきではないだろうか。不景気による労働力需要の減少、雇用形態の多様化、生活水準の向上、など、「働かない人々」の増加には心理面以外の要因も関わっていると思われる。ニート問題はより広い社会問題として捉えるべきであり、心理面の分析も社会的文脈で理解してこそより意味がある。

（中公新書ラクレ、2005 年、209ｐ、777 円［税込］）

今村　仁司　著

『近代の労働観』

評者：近藤由佳

現代では、労働することが当たり前のようになってきているため、労働が否定的なもの、あるいは強制的なものであったということは、ほとんどの人が想像つかないかもしれない。近代以降、労働は人間の本質であり、また労働によって人間は人間性を完成させていくものであるという労働観が定着してきた。これに対して本書は、本当に労働は人間の本質なのだろうかと疑問をなげかけ、近代の労働観を相対化するために、労働観の歴史的変遷について考察している。

古代では、手仕事（職人の仕事も含む）はメカニックな（汚らしく、恥ずかしい）労働と言われ、格の低い活動であった。その背景には奴隷制度があった。一部の人たちの余暇のなかの行為は自由であり、他のほとんどの人たちの非余暇のなかの行為は隷属的であるという、独自の時間意識によって労働が評価されていた。奴隷的な肉体労働をする生産者よりも、生産者の作ったものを使用する行為の格が高く、仕事より消費の方が優位であった。

近代初期には、「浮浪者」や「乞食」といった貧民を、収容所で強制労働させること（救貧制度）で、自然のリズムにみあった農民的身体から、商品経済と産業が要求する人工的な労働身体（新しい身体）へと作り変えられた。労働は押しつけられる行為のため、自発的禁欲とは無縁のものとなった。

その後、労働は単なる経済活動や技術的・道具的活動ではなく、宗教的観点と教育的観点から、人間にとって本質的な行為であるという思想が発生した。その結果、これまでに奴隷的とみなされてきた労働への感受性が変化し、労働が肯定的なものへと格上げされ、逆に尊いものとみなされていた余暇と無為への感受性も変化し、否定的なものへと格下げされた。

こうして、近代以降、身体を保存し生きていくための必要と必然の活動を本質的な活動とみなすようになった。しかし、著者は、このような労働観から解放されることこそ、人間のまっとうな在り方ではないかと述べる。なぜなら、労働は必要な活動であるからといって、労働が人間になくてはならない本質的な活動であるとはいえないからである。逆に、人間がまっとうな在り方をするためには、現在の生産の発展や消費行動といった状態を見なおし、生きる意味を考える余裕（自由な時間）を創造しなければならないと述べる。

現在の日本では、長時間労働によるメンタルヘルス問題や過労死が後を絶たず、利益を得るために雇用主は労働者に仕事を押し付けたり、労働者が「自発的」に長時間労働をしたりしている。また、フリーターやニートの増加が問題とされているが、「フリーター」のうちのかなりの部分は正社員の仕事がなくやむを得ず非正規雇用で仕事をしているし、「ニー

ト」のなかには少し前まで仕事をしていたけれど、仕事がきつくて心身の病気にかかって離職し、求職活動ができない人が少なくない。このような現実からすると、様々な面において、確かに従属的な労働や勤勉主義を克服する必要があるだろう。

では、大量生産・大量消費型の物質文明を克服するにはどうしたらよいだろうか。この点について、著者は具体的な政策を論じていない。けれども、人々が、自分の価値観や倫理観に基づいて事業を立ち上げたり参加したりすることができ、働くことが自分の生活のためだけではなく、社会や地球環境の利益となりうるような新しい「労働」のあり方を目指す、「スローライフ」という生き方を選択する人々もいる。確かにそのような兆候も、部分的ではあれ現れているのではないだろうか。

（岩波書店（岩波新書）、1998 年、200p、672 円＋税）

佐藤　俊樹　著

『不平等社会日本　～さよなら総中流～』

評者：阿部寿子

日本は戦前まで「努力をすれば階級も生活の質もあがる」という道は閉ざされていたが高度成長期にはその道が開かれた社会となった。さらに 1970 年代以降、自分が「中流」だと答える割合が全体の 9 割を超え、一億総中流社会が生まれた。高度経済成長によって生活の質が底上げされ、子供が親と同じ職業につくという継承性が低下、職業選択の開放性が高まったことが背景にある。しかし、近年この開放性が失われつつあると著者は言う。

1995 年に行われた SSM 調査（社会階層と社会移動全国調査）によれば、職業の種類によって職業威信、つまり職業に関する序列意識がある。専門職・管理職の人々は高い位置と意識され、熟練職の人々は低い位置と意識されている。また、「実績を上げた人ほど収入を得るのが望ましい」と答えた人が、現実にも実績を上げて収入を得ているという結果が出ているという。職業別には、ホワイトカラーは実績主義者が多く学歴も収入も高いが、ブルーカラーの収入は低く、学歴も低い傾向が強い。こうしたなかで、親の学歴が高いほど子供の学歴も高く、逆に親の学歴が低いほど子供の学歴も低く、いわば学歴が相続されている。その結果、職業選択の継承性が強まり、開放性が低下してきているのである。

著者は職業選択の開放性が低下した原因の一つとして、選抜システムに問題があると指摘する。現在の選抜システムでは、少数の勝者と多数の敗者を作り出し、敗者とされた人々は意欲や希望や社会への信頼を失う。開放性を取り戻すための解決策として、著者は学歴―昇進ルートとは無関連な新しいルートの開拓が重要と考えている。社会全体で昇進ルートを複数化すること、個人個人の単位で選抜に挑戦できる機会を増やすことで開放的な社会をつくり出せるのだという。

そうした社会を展望する際に、著者は「カリスマ美容師」のシステムを高く評価する。というのは、それが学歴–昇進とは無関係な上昇ルートであり、個人の能力と美容院のブランド力とを組み合わせることで、経営リスクをシェアしながら高収入を確保する仕組みを作り上げているからだという。しかし、「カリスマ美容師」の世界は、歩合給を導入した実績主義の世界である。公平な競争社会へといえども、その中では必ず敗者が発生するだろう。著者は機会の平等が実現しているかどうかは「後になってからしかわからない」ので、機会が平等かどうかは不確実であるというが、だからこそ「結果の平等」あるいは「結果の格差の縮小」の問題も同時に論じるべきではないだろうか。

本書では、統計データーを用いた緻密な分析に基づいて議論されており、現在進行しつつある「格差社会」の実態を見る上で、非常に貴重な情報が含まれている。是非、一読をおススメする。

（中公新書、2000 年、208p、定価 660 円＋税）

ロナルド・ドーア（著）

『働くということ~グローバル化と労働の新しい意味~』

評者：大立目 洋太郎

かつてケインズは、100 年後にわれわれは週 15 時間程度だけ働くようになっているはずだと予言した。だが、現状はその予言とは逆の傾向を示している。80 年代以降、先進国では労働時間は増加し、業績主義が導入され、不平等は拡大し、労働強化が進んでいる。

技術進歩による生産性の急激な上昇は、なぜ余暇の顕著な上昇につながらなかったのか。この逆転の傾向を説明するには、労働需要側に目を向ける必要があると著者は述べている。従業員の待遇をよくすることより、株価の維持を重要視する、経営上の優先順位の変化や、各国の政府が国際競争力に関心を深めたことにより生じた競争激化が主たる要因であるという。

著者は、こうした社会変化の背景に、労働者保護の必要性を否定し、強者の力を解き放ってそれをフルに展開させ、弱者への社会的セーフティネットを最小限に抑えるべきと主張する市場個人主義というべき思想の普及があると指摘する。グローバル化によって、不平等や失業などの問題に関心をもたない人間が増え、そのような人間が経済政策を動かしている。そして、このような市場個人主義は、英米のグローバル経済だけでなく、日本の経済社会にも徐々に広がっていることは否定できないと述べている。

このような社会変化の方向性に関して、著者は反対の立場をとる。今後変化の方向を変えるためには、アメリカに対し、他の国々が自国の規範や公正さの概念を体現する制度を固守し、グローバルな社会政治的同質化に抵抗できるかどうか、あるいは、アメリカの対外姿勢が変わるか、その姿勢に対する世界の評価は変わるかどうかが、問題になると述べている。評者も著者のこの考えと同じく、日本企業の経営者たちの経営理念がますます米国型化し、アメリカ的企業社会への同化による日本の労働環境が変化するなど、アメリカによる世界経済支配が続いてしまうのは危険であると考える。

本書は、アメリカによる世界経済支配が、今後の日本における労働環境の変化にいかに影響するのかについて考えるために参考になるだろう。

（中央公論新社、2005 年、198p、735 円[税込]）

山家悠紀夫　著

『景気とは何だろうか』

評者：鈴木太一朗

本書は、90 年代半ば以降の日本経済の構造的変化を分析しながら、「なぜ景気が良くなっても暮らしは良くならないのか」という疑問に答えようとするものである。全体は８章で構成されている。前半（序章ー３章）は景気に関する理論と戦後日本の景気循環に関して説明されており、これをふまえて後半（４章ー６章）では 97 年以降の日本の景気循環の変化、およびその原因について、著者の強烈な主張が述べられている。

1997 年は家計消費や企業の設備投資、海外経済から見ても前年を上回る好景気が期待されていたが、実質成長率は 1.8%と前年の 3.4%に比べ大幅に低下した。著者によれば、これは政府による経済政策の失敗による。96 年１月に発足した橋本内閣は「六大改革」の一環として「財政構造改革」と「社会保障制度改革」を実施した。「財政構造改革」では、公共事業の削減、消費税の引き上げ、特別減税の廃止を行い、「社会保障制度改革」の一環として「医療システム」の見直しを行い、サラリーマンの健康保険の本人負担（１割→２割）を引き上げた。これらの政策により政府支出の削減と、９兆円の国民負担の増加により、意図せざる景気後退が生じたのである。次の小渕内閣では財政再建を棚上げされ、大型減税の実施、公共事業の大規模実施を中心とする政策が行われ、99 年、00 年と短い景気拡張を迎えたが、アメリカの経済失速と小泉内閣の構造改革政策によって、日本の景気は再び激しく落ち込んでしまった。著者は、この小泉内閣の政策を強く批判しており、財政再建を重視し、公共事業を削減したこと、銀行に不良債権の処理を急がせることは、結局は景気を後退させるだけの政策に過ぎないと主張する。評者も著者の考察に同感であり、不良債権の処理や、国債発行残高の縮減など、バブル崩壊以降の負の遺産を浄化しようという小泉内閣の「構造改革」は、かえって景気を悪化させたと考える。

02 年初めには、04 年につながる景気回復が起こった。これは、アメリカの景気が回復に向かい、また中国経済が好調の度を増し、日本の輸出が増加し始めたことによる。とはいえ、重要なのは、これまでの７年間を通して「家計部門の需要が一度として低迷を脱しえなかったことであり、ここに「景気の構造変化」があると著者は指摘する。つまり、これまでは企業部門が良くなると、賃金の上昇、雇用の拡大などを通じて、その良さは家計部門へと伝わるメカニズムが働いていたが、「企業部門の回復が容易に伝わらない」、「景気が回復しても暮らしはよくならない」という事態が生じたのである。そして、こうした「景気の構造変化」も小泉内閣の構造改革によって引き起こされ、それによって企業収益が増加しても家計所得は増加しなくなり、景気の自律的拡張のメカニズムが破壊されたのである。

以上が本書の概要である。このほかに、政府統計の特徴についての解説、主要な景気循

環の紹介など、経済成長に関する基礎的知識の習得もできる。また、「暮らしの視点から景気を見る」という姿勢で書かれていて、我々にとっては非常に読みやすい本と言えよう。「景気」に関して、深く追求したい方はご一読を。

（岩波書店（岩波新書）、2005 年、212p、700 円＋税）

岩井克人　著

『会社はだれのものか』

評者：小林正幸

本書は、ライブドアとフジテレビの買収合戦の後に生じた「会社はいったい誰のものか」という本質的な問題提起を、会社の定義や構造からみて説明している。

まず、会社の定義に関しては、会社（法人企業）と企業（個人企業）の違い、それに関わる株主や経営者とは何かという点について説明する。さらに著者は、「安易なアメリカ的な株主主権」は、法人企業と個人企業の意味合いの違いを混同したために作り出された誤った考え方であると批判している。というのは、法人企業とは、「本来ヒトではないモノなのに法律上ヒトとして扱われているモノ」であり、ヒトとしての会社を人が直接所有することはできないからである。

著者はまた、会社（法人企業）が二階建て構造となっている点を強調する。二階部分では株主が会社をモノとして所有し、一階部分では株主に所有されている会社がヒトとして会社資産を所有している。アメリカ型の会社は、この構造の二階部分を強調したあり方である。

さらに、歴史的観点から、現代は産業資本主義からポスト産業資本主義へと移行し、お金だけでは優秀な人材を集めることは難しい時代、その意味でお金の力が相対的に弱い時代になったという。ポスト産業資本主義において、利益の究極の源泉は、他と違った技術や知識を持ったヒトになった。したがって、会社（ヒトとして扱われる企業）や人材を軽視するような株主主権論的買収は、会社が今まで蓄積してきた人的資産を劣化させ、会社の資産価値それ自体が低下してしまう。ここでも著者は、安易な株主主権論に批判的な立場をとる。

第２部は、著者と各界の著名人との会社に関する対談を収録している。このうち、ゼロックス会長の小林陽太郎氏との対話のなかで、近年「安易な株主主権論」がひろまっている理由について、著者は日本の会社の仕組みが時代遅れになり、経済の行き詰まりを生んだためであるとする。また、いま経営者に求められるものは、リーダーシップと自らで社会に対して責任を取ることだという。

以上のように、著者は安易な株主主権論を批判し、会社は社会全体のものであるとしたうえで、経済利益の最大化と同時に、利益にとらわれず社会的責任を適切にコントロールしながら進化できる経済社会環境を構築することが必要であり、そのためには個人個人が社会的責任を共有することが重要であると述べている。

前半の会社と企業の違い、「二階建て構造」論にもとづき企業が社会的責任を果たすべきとする主張はわかりやすく説明されている。確かに、いまの日本では、資本制的な利益追求と社会的責任のうち、後者を重視する企業が評価されつつある。しかし、著者の考えが

実際にどの程度実現されているかについて、本書では詳しく論じられていない。また、他方では、日本で安易な株主主権論が広まっていることも確かである。これに対して著者は、その風潮を変えるために経営者のリーダーシップ、個々人が社会的責任を共有する必要性を指摘するだけである。しかし、その原因が著者のいうように日本企業の体質の古さが引き起こした経済的行き詰まりにあるとすれば、何らかの政策や新しい会社の仕組みが必要ではないのか。その点について具体的な解決策などをさらに掘り下げて論じて欲しかった。

本書は、著者の独特な会社論が展開されていく興味深いものとなっていて、これからの日本の資本主義と会社のあり方の関係を考える上では一読の価値はある。

（平凡社、2005 年、184ｐ、1400 円＋税）

野村正實　著

『雇用不安』

評者：渡邉健一郎

90 年代の「バブル崩壊」以降、あいつぐ大型倒産、戦後最悪の失業率など、大失業時代の到来が言われているが、欧米に比べて日本の失業率は依然として低い水準を維持している。この理由について本書は、就業を希望しても求職活動しない「求職意欲喪失者」の存在に着目し、日本の雇用構造の特質から明らかにしつつ、現代の雇用問題について論じている。

90 年代末の日本の失業率は約 5%であり、数字のみに注目すると、国際的にみてもかなり低く、比較的良好な雇用環境であるかのように見える。しかし、著者によれば、その背後には潜在的失業者が数多く存在し、実際の失業率はもっと高いという。

日本の雇用は、万人が最大限の生産性を発揮し、最善の資源配分が行われ主観的にもそれぞれの仕事に没頭している状態＝完全雇用とは違い、各人が最大限の生産性をあげているわけでもなく、その仕事に満足しているわけでもないが、すべての人が働いている状態にある。これを東畑精一氏は「全部雇用」と呼んだ。

「全部雇用」を成り立たせているのは、主として女性縁辺労働力である。女性たちは、不況で仕事がないときは非労働力となって家事に専念する。また、就業条件が限られるため積極的な求職活動をおこなわないが、就業意欲は持ち続けているので、求職意欲喪失者となる。「全部雇用」の成立には、このような女性の縁辺労働力の存在が必要不可欠である。

「完全雇用」のほうが価値的には望ましく、「全部雇用」は決して理想的な雇用状態ではない。というのは、女性労働者に対する身分的差別があるだけでなく、男性についても賃金や労働条件の格差などの点で問題があるからである。とはいえ、「完全雇用」を実現するにはかつてのような高度成長が必要であり、実現の可能性が極めて低い。したがって、これからの日本は、「全部雇用」を維持しながら、エコロジー主義とフェミニズムにもとづく、より公正な社会をつくっていくことが必要であると著者は主張している。

たしかに、現在の日本経済にとって一番必要なのは安定した雇用であろう。しかし、著者が言うように日本経済にはもう高度成長は不可能なのか、高度成長がなければ「完全雇用」が不可能なのか疑問である。そして現実には、すでに、パートやアルバイトなどといった雇用の非正規化が進展している。また、「ニート」といわれる新たな「求職意欲喪失者」が問題となっている。こうしたなかで、時間はかかるであろうが、誰もが仕事に満足できる雇用環境を作り出すことが求められているのではないか。

以上のほかに、本書では日本と他の先進国との雇用構造の違いについても論じられており、現代の雇用問題を考える際に参考となる論点が多数含まれている。

（岩波新書、1998 年、213p、700 円＋税）

村上　政博　著

『独占禁止法』

評者：斉藤政裕

今日、様々な企業の違反を見抜き、それを取り締まるのは大変難しいことである。本書は、著者の公正取引委員会での勤務経験を基に、独占禁止法および公正取引委員会の活動について、具体的事例を交えながら、初心者にも分かり易く紹介したものである。

独占禁止法の基本的な信念は、公正かつ自由な市場競争を司る事である。競争に関する最初の法律は米国の反トラスト法であり、約 110 年あまりの歴史しかない。この法律は世界で様々なものに変化し、現在も日々変化している。というのは、時と共に企業の活動内容も様々に変化しているからである。

日本の独占禁止法は、本格的に運用され始めたのが 1980 年代からということもあり、他の先進国と比べ十分に機能していない。それゆえ、独占禁止法の執行体制は未熟であると国際的に評価されている。著者によれば、現在の日本の独占禁止法が未熟と言われる理由は、公正取引委員会が他の先進国に比べ未熟だからである。日本の公正取引委員会は、簡単明快な事案ばかりを取り上げて難解な事件には取り組まず、法的措置を避け警告処分で済まそうとする。また日本では、米国やＥＵに比べて当局に弁護士、博士号を持つエコノミストなどの専門家が圧倒的に少ない。

2004 年から日本の司法試験合格者が大幅に増員される事になった。いま、日本は、司法の大変革及び法曹人口の大幅増加の時代を迎えようとしている。また、今日の日本の経済はＩＴ企業、投資ファンド系企業など実態の見えないものを扱う企業が増加してきている。それに伴い、2005 年に独禁法も改正され、課徴金の見直し、課徴金減免制度の追加、犯則調査権限の導入、審判手続き等の見直しなどが行われた。今回の改正により、日本の独禁法は米国やＥＵの独禁法に近づいたという。

本書は、著者が現実に欧米で勤務したことを基に書かれているため、本書を読むことで日本と欧米の法律の違いが詳しくわかる。このなかで著者は日本の独禁法、公取委の未熟さを憂えているが、日本の独禁法が動き始めた 30 年前に比べると急速に進歩したことは評価している。本書が出たのは独禁法が改正前であり、著者の期待したものが今の独禁法に反映されているのかについて論じられていない。しかし、公取委のホームページでは、少なからぬ有名企業の審判について公表されている事からも、著者のいう執行体制の強化は実現されてきたと思われる。官僚が関与する官製談合などがあとを絶たない今日、本書を読むことにより、独禁法の問題だけでなく、様々な企業の不正や企業同士の競争の実態について知ることができる。

(岩波新書、2005 年、203p、700 円+税)

篠原三代平　編

『経済の停滞と再生』

評者：我妻直紀

本書は、日本の失われた 10 年と米国の繁栄の 10 年という対照的な経済を、短期指標ではなく、中長期的な循環からとらえたものである。全体は三部構成となっており、１部では 90 年代のアメリカ経済について、２部ではＩＴ革命について、３部では日本経済の展望について複数の論者によって分析されている。

第１部の 90 年代のアメリカ経済については、ＩＴ技術導入により効率的となった「ニュー・エコノミー」の実態について論じている。1970 年代末から 1980 年代位になると、大量生産型の製造業の多くは競争力を失い、存亡の危機に陥った。サービス生産部門の着実な拡大の裏側で、マクロ経済の不調も災いし、産業全般で技術革新の停滞や生産性上昇の鈍化、産業空洞化などが広く懸念された。ところが 1990 年代半ばに事態は一変し、長期景気拡大の中で製造業は息を吹き返し、競争力を失ったとされた産業の一部も蘇った。

コンピュータ､半導体､通信機器などからなる IT 産業が、めざましい発展を遂げニュー・エコノミーの原動力として、さらに産業構造と企業経営、雇用関係などに大転機を促すデジタル革命の旗手として熱い注目を集めた。IT 技術は、経済と社会の一大変革を促す可能性を秘めていることはほぼ間違いないが､産業革命が完了するのに 50 年から 100 年の歳月を費やしたことを考えると、その全貌が明らかになるまでも、なおしばらくの時間を必要とするという。

IT ブームは、世紀の変わり目とともに一変し、2001 年には IT 関連企業が軒並み業績不振に苦しんだ。このいわゆる IT 不況はアメリカ経済だけでなく､「失われた十年」から立ち直りかけていた日本経済をも直撃した。IT 産業の成長により、日本経済は長期停滞から新たな成長へ進むかと思われたが、日本の IT ブームは、アメリカの需要に依存した生産サイド主導のものであり、アメリカの IT 市場の収縮で日本の IT ブームは二年も満たないうちに終わってしまった。本格的な IT 利用を目指す企業が効果を発揮するには、それにふさわしい制度基盤が必要である。

第３部では、日本経済の展望について、比較的楽観的な見通しが述べられている。著者らによれば、日本のクズネッツサイクルや長期・建設循環は、現在が下降の最終局面すなわち大底の近辺にあるので、今後の日本経済は相対的に明るくならざるを得ない。したがって､IT 技術を含めて､多様な分野で一種の産業革命のような現象が起こるはずだという。燃料電池の開発、それを搭載した低公害・無公害電気自動車の普及がその一例である。また、建設投資の分野でも需要拡大が予想される。東京/大阪を中心に容積率などの規制緩和や金融支援によって民間主導の都市型再生を後押ししているからである。

本書で論じられているように、アメリカのような IT 技術による本格的な経済発展は、日

本ではこれからなのかもしれない。この点について著者らは、第 3 部でこれから日本経済は蘇る、そう期待したいという希望的観測を述べる。しかし、それは長期波動に関する諸指標にもとづく予想に過ぎないように思われる。この点について、より説得的な実証分析が望まれる。

（東洋経済新報社、2003 年、303p、2000 円+税）

小野　善康　著

『景気と国際金融』

評者：猪口人生

本書の一番の特徴は、従来の不況分析が供給側の側面しか論じないのに対して、需要不足が不況に与える影響を重視している点である。読み進めていくうえで念頭に入れておかなければならないのは、伝統的な供給側の論理が支配する世界と、需要側の支配する世界との間には、天動説と地動説ほどの違いがあるということである。このような理論的立場の違いは、多くの政策提言の中に存在し景気の状態を区別せずに行われ、かえって事態を悪化させている事さえある。

では、具体的に需要側と供給側のスタンスの違いによって、景気の見方がどう変わってくるのか。本書ではこの違いを「一国の経済力」という観点から述べている。

国の経済力は景気の状況によってまったく異なってくる。好景気には経済力とは供給力であり、生産効率が高く供給力が強ければ、日本製品の価格が下がるため、国際競争力が高まって経常収支が黒字になる。それが円高を呼ぶことになり、民間や政府が物やサービスを気楽にどんどん浪費すれば、ただでさえ人手が不足しているのに、ますます足りなくなってしまう。その意味では、好景気には、需要力は経済成長の阻害要因となる。

逆に、不況期における経済力とは需要力といえる。需要力が国内産業の生産を促して雇用を増やす。また、輸入を増やして経常収支を悪化させ、それが円安を呼んで、日本製品の国際競争力を引き上げる。そのため日本経済が潤い雇用が増え、こうして需要力が景気を引き上げていく。ところが需要力が不足すれば、売れ残りが出て失業が拡大し物価が下がるため、経常収支黒字幅が拡大するため円高を生み、不況の円高が発生する。ここで供給力を上げれば、かえって失業が増え景気が悪化してしまう。

このような事態にもかかわらず、好景気には需要力が容認され、供給力は軽視される。逆に不況期には、需要力がかえって排除すべきものとされ、供給力が強調される。このような個々の経済現象を切り離した自分に関係のあるだけの部分的な理論ではなく、経済の全体構造を考慮に入れなければならない。

もうひとつ本書で重要視されているのが「円の国際化」である。日本の経済成長の結果、円の安定は国際的責務となった。そのためには、日本経済の健全性を取り戻すことが重要であり、例えば不良債権の処理などが課題であるとしている。

世界経済はグローバル化が顕著になり、国際金融市場においても、膨大かつ瞬時に移動する資本取引が為替相場や実体経済に大きな影響を与えるようになってきている。こうしたなかで、円高では日本企業の価格競争力が低下するから輸出不振で不況になるといった声や、円安になればマーケットが日本経済を見放したといった声があり、為替レートの動向に対する正反対の評価や国際収支に対する誤解が続いている。筆者は、景気にとって円

安と円高のどちらがいいのかは自明ではなく、円相場を日本経済の実力の反映とは必ずしも断定できないと述べている。

そうした誤解をしないために、国際金融の構造と景気の国際波及、基軸通貨の優位性（基軸通貨国になる国は、その国の通貨建て資産が各国に流通し、かつ貿易での決済手段に広く使われること)、外貨資産の流れ（例えば海外市場でのドル資産と円資産の対価の国際経済全体における動き）も含め、総合的な理解が必要としている。

このような相互に反する議論を、複雑な景気のメカニズムや国際金融の構造とその流れを理解しながら、普段我々が何気なく容認してきた経済現象をも再度見直しながら、慎重に分析する必要がある。その際には、柔軟な思考と理論を適用する際の政治・経済的な背景を考慮しなければならないという点を、本書を読んで痛感した。

（岩波新書、2000 年、214ｐ、672 円〔税込み〕）

第３部　資　　料

～３年　レジュメ集～

1　技術革命

日付：４月１９日
報告者：松井　慶太

経済のサービス化
高度経済成長期の終わった 1973 年の石油ショックから世界的な低成長が続いているが、2 ページのグラフからみてわかるようにサービス業が、就業者増となっている。
　他の産業ではこれほどの増加はみられない。著者はこれを経済のサービス化と言い、その理由として考えられる要因は
1973 年のオイルショックからの低成長で、製造業が雇用を吸収しきれず、サービス業や飲食店に雇用の場を求めた
経済グローバル化、多国籍企業の国際的な生産展開により生産拠点が海外に移り、本国での生産が空洞化していった

生産力構造論
著者は経済のサービス化の根底は ME（マイクロエレクトロニクス）革命ととらえていて、その革命の変化をとらえるために、著者は生産力構造論を提唱している。

この論の基本枠組みは技術と労働である。技術と労働は相互に無関係に並立しているのではなく、互いに密接してなくてはならない。技術の変化とそれを受けた労働のあり方（労働のあり方の変化を含む労働手段体系）を職業構造の変化でみる分業構造としている。
●技術の変化
　技術の変化をみる場合に幹と枝の違いについては、枝の変化の例は
石器－青銅器－鉄器の変化などの材料技術の発展、人力－畜力－水力、風力、熱機関、などの動力機関の発展となる。幹（労働のあり方の変化の変化を含む労働手段体系）の例は産業革命、ME 革命である。

産業革命
産業革命では、人間労働の不熟練化を生んだ。今まで綿製品を手作業でしていたが、紡績機器でそれを機械がするようになった。
●労働の変化
P5 の図 3 に紹介されている図は労働の仕組みを図にしたもので、労働を教育にわけると、
経験学習
長期にわたって師から弟子に時間をかけて仕事を学習させる。
通信教育
もっぱら仕事を頭で理解していく
→今まで師から弟子に時間をかけて受け継がなくてはならなくなった技術が、機械化により簡単な作業となったので、機械の原理を学び操作を覚えるだけでよくなった。

まとめ
　この技術の変化と労働の変化が起こった産業革命を、著者は生産力構造論として説明していて、次節以降で生産力構造論に当てはまる ME 革命の解説をしている。

論点
　P2 のグラフで、就業者数が伸びているのは、たしかにサービス業だが、そのほかの就業者数の減っている産業、伸びがあまりかわらない産業には ME 革命の影響はないのだろうか。

第一章　変容する技能

2005 年 5 月 17 日
作成：内田

生産労働の需要減退
・経済のグローバル化仮説と技術説
・輸入比が高まる中で生産労働者比が低下。生産労働の雇用減退には経済のグローバル化が動力を与えている。とくに、繊維衣服産業、精密機械産業、電機産業　（図表 1－2）

・一般機械産業、窯業土石産業、鉄鋼業、金属産業、輸送機械産業の生産労働者比は低下したが、輸入比は低い。

・生産労働者雇用の変化の要因
・一般機械産業・・・輸入比は高くない。IT 投資度が高い。資本装備率の伸びが高い。技術説が説得力をもつ
・精密機械産業・・・輸入比が高い。IT 投資度が高い。
・窯業土石産業・・・IT 投資度は、高いとはいえない。資本装備率の動き
　・輸送機械産業・・・85 年を境とする、ME 機器大量導入の影響の大きさ

生産労働者の構成比の縮小をもたらした要因として、技術的要素がまず考えられる

生産システムと技術の変化
ME 化
・60 年代後半から 70 年代前半にかけて自由化により市場がグローバル化。市場の多様化と変化の加速化、価格競争の激化→80 年代にフォーディズムの行き詰まり
・製品多様化と製品変化へのスピーディな対応
→専用機により徹底した自動化、時間の短縮のための改善活動
・短期間での原価の低減
→無人化、工数の低減、下請けの利用

無人化の推進や、多品種対応のためにも ME は製造情報の記憶と加工が可能であり最適技術。
ME は時代に要請された生産システムと結びついた。

IT
・異種職場間や、異業種企業間のネットワーク化を容易にする。
→情報伝達にかかわる時間やコスト削減
→組織の一般成員にまで権限をおろしてゆくことが合理性を増す。
→現場の労働者に求められるレベルが上がる

求められる能力
・1980 年代までは製造能力、機器のメンテナンス能力、品質確保能力。
・90 年代は 80 年代に求められた能力と、製品の物流・在庫情報、部品の在庫・納入情報の処理と対応力。特に情報の統計的解析力

生産労働のゆくえ
構成比を下げた職種・・・生産労働者、ついで管理職
構成比を上げた職種・・・専門技術職、ついで事務職、販売職
→高学歴化

・企業は教育訓練を以前にも増して行っているが、期待されたレベルに到達する労働者は 2～3 割→労働者間に技能の二極分化

・組織自体が頻繁に組み換えられているため、職長が部下の働きぶりを把握するのは困難
→処遇とその公平性の確保の問題

論点
・輸入が拡大することがグローバル化なのだろうか？
・生産労働者の構成比の縮小には技術説が重要だといえるのだろうか？グローバル化仮説が重要なのではないだろうか？
・IT 化によって現場の労働者に求められる能力は、レベルアップしているのだろうか？

もの造り現場における問題発見・解決型熟練

著者　中馬　宏之
5月31日報告者　藤原

Ⅰ　はじめに
ＩＴ化・ネットワーク化によって特徴づけられる現状のもの造り現場は、匠的な技能者が介入する余地のない世界にますます近づいてきている。
(a)　　複合化・高度化した生産システムであっても、それらを限界的な状況でいかに安定的かつ率先的に使い込めるかが依然として各企業の競争力を規定する重要なポイントであること。
(b)　　そのような使い込みのノウハウの中には、製造現場で日々の「変化と異常」に接ししている人々にしかなかなか蓄積されない類のものが少なくない。

現代におけるもの造り現場に不可欠な技能とは「知的熟練」ＯＲ「問題解決・解決型熟練」とよぶべきである。　（資料Ｐ４の右側１３行目参考）

しかし、わが国のもの造り現場の弱体化傾向が現出してきている。
（a）　製品や生産システムの高度化に伴い、問題発見・解決型熟練の保有すべき統合的な知識のさらなる高度化・広範囲が要請されるようになってきている。
（b）　そのような高度化・広範囲化の要請な対応した社内外の組織改革が不十分にしか行われていない。

この著者の目的はもの造り現場における二極化傾向における発生要因を各種の事例研究に基づき整理・検討することである。

Ⅱ問題解決・解決型熟練の役割を増大させる要因
匠的熟練が加速的にデジタル化されていることによって、匠的熟練と問題解決・解決型熟練が分離していく傾向が強い。（資料Ｐ５参照）相対化に見れば、製品や生産システムの高度化・複雑化・微細化に伴って、問題解決・解決型熟練の重要性が増大しつつある。

その大きな要因の一つにデジタル化が急速な技術革新の進展である。実際に担当する業務とは、コンピュータの最も不得意とする統合的な知識・ノウハウを駆使した高度かつ複雑な判断業務である。　　（企業例　トヨタ生産方式）
しかし、問題解決方法の簡略化によってすべては解決されない！なぜならば、技術革新を効率的に実行するためには、卓越した開発設計者や生産技術者のみならず、製造段階でのトラブル発生要因を迅速かつ的確に発見・解決型熟練が不可欠な経験則を体化した問題発見・解決型熟練が不可欠となる。
もう一つの大きな要因は情報技術やネットワーク技術の急速な発達に伴い情報共有コストが急減しているという状況である。このような状況は、潜在的なマーケット需要にいかにタイムリーに対応して魅力ある新製品を提供できるかといった要因の重要性を不可避的に高める。
（参考　Ａ社の例）競争の激化、製品寿命の短縮化、ユーザーによる短納期要求の強化、社外工活用の必要性増大等々によって、既知のデータベース化とエリート的な問題発見・解決型熟練の重要性が増大傾向にあるということであった。

Ⅲ問題発見・解決型熟練の役割を弱体化させる要因
生産プロセスに関する統合的な知識のさらなる高度化・広範囲化とより研ぎ澄まされた論理的推理能力とが要請されることになる。これまで問題発見・解決型熟練に任されていた多くの未知の問題発見・解決が、より高度で広範囲な統合的な知識を保有する製品・技術者や開発設計者に委ねられていく。⇒問題発見・解決は減少しないものの、その担い手が、現場の作業者から製品・生産技術者や開発設計者に移っていく可能性がある。

（Ｐ９半導体露光装置メーカーの実例）
製品やそれらの生産プロセスに関する的確な知識があまりにも高度になりすぎてしまっている。そのため、特に未知の問題に対して、現象面から問題発生原因を絞り込むことのできる技能者が減少している。さらに、単純なミスでも複合化要因によって、発見されるのが難しくなってきている。
長年の経験と高度な専門知識をもつ製品技術エンジニアにより多く蓄積していく傾向が顕著である。⇒わが国製造業を特徴づけてきた製造現場、製品、開発設計との三位一体システムが弱体化しつつある。

（Ｐ１０半導体メーカーにおける職場の実例）
製造装置に関連する知識と集積回路を各種の３次元の素子構造に具体化するためのプロセス技術に関する知識との二つである。半導体デバイスの急速な微細化の進展によって、製造装置自体が原子・分子レベルまでの諸現象、つまり量子力学的な現象を操作するまでに高度化してきている。未知のトラブルが発生している場合には、依然として問題発見・解決型熟練や専門知識をもった生産技能者などによる問題処理が不可能になる。
⇒ただし、解決すべき問題に未知の問題がより多く含まれるようになるということは、問題発見・解決型熟練にとって、対処が求められる問題が以前と比べてより高度になっていることを意味している。必然的な帰結ではあるが、従来型の問題発見・解決型熟練技能者の中で、そのような問題の高度化にキャッチアップできる人とそうでない人とに二極化し

ていくことになる。

Ⅳまとめ

（a）　製品・生産プロセスに関する統合的な知識に基づいて現象面から不具合発生要因を絞り込む論理的推理能力が不可欠であること。

（b）　この種の熟練の希少性は、製品・生産システムの高度化・複合化・微細化あるいはＩＴ化・ネットワーク化の進展に伴ってさらに高まりつつあること。

（c）　ところが、このように希少性が増大しつつあるにもかかわらず、問題発見・解決型熟練の出現確立がかなり低下傾向にあること。

（d）　その大きな要因が、製品・生産システムの高度化・複合化・微細化に伴い問題発見・解決型熟練の保有すべき統合的な知識のさらなる高度化・広範囲化が要請されるになってきていること。

　問題発見・解決型熟練が最適化の際に考慮すべき各種機能概念の抽象度がより高まっている。より抽象度の増した上位の機能概念を操作して最適化を行うためには、より深い専門的能力とより幅広い統合的能力とが不可欠である。これが二極化を招く。

問題発見・解決型熟練の出現確立を上げるには、既存知識組織間の垣根を取り払う形で新たな学習機会を意図的・恒常的に生み出すことが不可欠である。従来型の垣根を取り払うことができれば、最適化の幅と深さが拡大し考慮すべ機能概の抽象度が上昇しているにもかかわらず、直面する諸問題の一部分しか考慮できないで局所最適化に走ってしまう人々を生んでしまう。つまりは、組織間の結節点に位置する人材を的確に選別・処遇することが以前にも増して重要となる。しかもそのような人材は、自らの位置する結節点の下流で発生する様々な問題に的確な処方箋を下せるプレイングマネージャーであることが第一条件となる。

論点

○　　問題発見・解決型熟練者の役割は本当に重要な役割となるのか？？

○　　もの造り現場だけだはなく、これに似たような現場はないのだろうか？？

1980 年以降における製造業の雇用構造(２)

－IT 化と生産労働者－

2005 年 6 月 21 日

作成：　辻

４．生産システムと技術の変化

ME(1980 年代)

・フォード的生産システム→日本的生産システム
・非量産職場における多品種対応工程での無人化・省力化
・企業や組織内での情報の数値化

IT(1990 年代)

・企業間、組織間での情報の数値化
・製造業の職場全般で組織縮小
・情報の伝達に関わる時間やコストの削減
・職場レベルでの労働者に求められる能力がレベルアップ

５．製造業における雇用構造の変化と今後のゆくえ

労働力編成の変化

職種構成･･･専門技術職と事務職が特に構成比を上げ、管理職が下げている。
→高学歴化

年齢構成･･･若年層の構成比の低下、45 歳以上層の拡大
→職場の組織編成や技能形成・技能伝承、賃金管理、企業内福利など人事・雇用管理のいたるところに大きな影響

雇用形態･･･非正規労働者比↑(食品・衣服繊維産業など)、↓(電気産業)

性別構成･･･女性比↑(食品産業)、全体的には下がっている

市場の多様化，IT，組織，仕事

IT 技術によって、

・組織と組織は、それぞれに関わる設計情報、在庫状況や製造の進歩状況などを迅速にやり取りできる。
・各組織は必ずしも企業や事業所により連結される必要はなく、組織同士がダイレクトに統合し、一つの単位となって事業を遂行できる。
・企業という枠が希薄化
・組織は小さくなり、自立性が強くなる。

生産労働のゆくえ

a）労働者に求められる能力
製造能力、製造品種の変動に迅速に対応する能力、設備管理能力、ダイレクトに入ってくるようになった情報解析力
職長･･･労務管理能力、原価と収益率の管理と向上のノウハウ、組織間問題調整能力

b）モニタリング，処遇
組織内での個人の働きぶりのモニタリング、処遇とその公平性確保が困難になる
理由･･･組織自体が頻繁に組替えられるため
そのために企業は、

・採用時のスクリーニングを厳しくする
・いわゆるエイジェンシー仮説や効率賃金仮説を適用する。

しかし、賃金と技能において労働者間での二極化を招いてしまう

c）労働市場構造の展望
企業は人事戦略において、まず採用時のスクリーニングをより厳しくし、コア人材に対する教育訓練の拡充と相対的賃金の保証を進める。
労働力の需要・供給ともに大卒へシフトしていく。

ｄ）まとめ
これまで以上の学歴に配慮した政策対応が求められる。

論点

・企業はなぜ効率賃金仮説を適用するのか。
・技術説に伴い、生産労働者から非生産労働者に偏倚していくことから二極化を招いてしまうのではないか。

企業の論理

作成：奥山

はじめに
　本章の目的：雇用・就業構造の変化をもたらしている要因について、企業の雇用管理の面から考察
雇用・就業構造の変化とは？
パート、契約社員、派遣などの雇用形態の多様化
それが引き起こす裁量労働や在宅労働という就業形態の多様化

雇用管理区分の多元化
正社員と非正社員という二元的な雇用管理区分
↓
正社員の中でも総合職や一般職
非正社員の中でも正社員以上に雇用区分の多元化

管理区分の相違は
補助か基幹かといった仕事内容や
転勤があるかどうかなどの勤務条件の組み合わせ

雇用管理区分の多元化をもたらす要因は
就労ニーズの多様化のあるが人件費の抑制ではないか

１．　市場の変化
非正規労働者の拡大
請負関係の拡大と雇用ポートフォリオ
労働法制の変化
変容する日本型内部労働市場論

２．　人事雇用戦略の変化
　内部労働市場の分割
　労働組織の再編と配置転換
　成果主義人事の拡大
　個人の重視
　日本型内部労働市場の再編

３．　非正社員や組織外人材の活用および正社員との補完
　非正社員・組織外人材の活用
　情報通信技術の影響
　労使関係の影響

小括－日本型雇用システムの中での多元化の進行

おわりに

技術革新と労働編成の変化―製造業を中心に

富田義典著
作成：冨場

１．方法について

・1980 年代・・・ＭＥという技術そのものが労働にあたえる影響を労働者のスキルの観察から明らかにすることに主眼がおかれた

・1990 年代・・・労働者の形づくる組織が入念に観察された側面で、技術が労働にあたえる影響の観察は後背に退き、スキルの観察から組織の観察へと視野を拡げたことにより厚みを増すことに成功

しかし・・・

人事・組織に関わる管理の人的な側面と、原価管理などの管理のマネタリー側面の双方を見渡すことができる点で重要な生産管理に軸心をおいた管理の観察の欠如

つまり・・・

職場労働の分析には、職場を構成する設備―技術、製品―市場、生産管理―組織の各要素が過不足なく取り込まれていること、それぞれの要素の関連(因果の連鎖)がうまく説明できるかにつきる(図表 1)

２．職場の市場特性と労働編成の諸類型

①量産的部門、②在来型非量産部門、③革新的、量産的部門、④革新的、非量産的、市場変化の速い部門、⑤革新的、安定的市場部門

※詳しくは図表２ａ、２ｂ・図表３参照

３．近年(1990 年代)の変化について

①企業間競争の変化とＭＥ技術の利用方法の変化

・市場における企業間競争のスケールが拡大し、グローバル競争の事態へ

・ＭＥ技術の利用はそれ以前の主に企業内部(生産現場)から企業間へ

・企業は海外生産や海外での部品調達をより日常的に行なうことになったが、生産部門のうち高付加価値商品に属さないものが海外にシフトされたり、海外調達され、高付加価値商品は国内に残留

↓すなわち・・・

国内には要革新性がより高く、多品種(非量産)的な製品の生産部門が残留し、図表２ａの上方へとシフト

②近年の市場主義化とそれによる不安定化について

・要革新性と多品種化の進展は、職場労働に引きつけていえば労働者のスキルの多様化、労働者類型の多様化、労働者の層別分化を進める

↓さらに・・・

労働者の層別分化が中小企業にまで波及したため、総じて労働者間の所得分散は拡大し、それがさらに製品需要の分散化や多様化をもたらし、市場構造が変化

しかし・・・この傾向自体が市場の不安定化を導くわけではない

・労働の多様化と労働者の賃率の分散化は、安定した市場構造をもたらす要素とはなりがたく、市場の変動の多様化と加速化を促す要因となった

４．1990 年代の労働編成の変化

①変動局面(モデルチェンジ、新規製品投入期)の労働編成

オペレーター・・・スループット値(どれだけの量の製品を流したか)を目安に管理

メンテナー・・・・故障率(故障からの復旧時間を加味)や歩溜まりをもとに管理

・品質や歩溜まりの責任はオペレーターからはずされ、より上位の人材に託される

②安定局面の労働編成

オペレーター・・・定型的業務、改善業務

メンテナー・・・・故障率のほかに、メンテナンス業務の合理化の実績が目安とされ、コスト意識の醸成も徹底

・職長の責任と自主性に依拠

③変動のきざし

ⅰ．各人材類型の求められるスキル・技術の内容が変化

オペレーター・・・個々の機器の操作への習熟→一連の製造プロセスをカバァーする製造スキルと品質管理能力の習熟

メンテナー・・・・モデルチェンジ期などの変動局面のメンテナンス能力とそれを支える電子的知識、ソフトウェア知識の習熟

・選抜的人材にとどまるか、教育への抜擢年齢が早まる

ⅱ．職種内のキャリアの分立化と技能の上下分化の進展

オペレーター・・・テクニシャンに近い人材から定型的業務を担うボタンプッシャーまでおり、それぞれキャリアが分立化

メンテナー・・・・電子、プログラム部門が独立キャリア化し、それらの一部分がエンジニアに近いテクニシャンとなる

・キャリア間での人材の移動にはこだわらず、各キャリアごとにそれぞれ外部労働市場とのリンクを強める。派遣や業務委託の形での外部メンテナーの利用やオペレーター部門でのパートの利用

・管理の単位を事業所ではなく本社レベルへとあげることによる人材の有効利用

５．まとめ（製造業における労働編成の変化）

・労働者の技能形成キャリアの分立化、キャリアの分岐の早期化、技能の上下幅の拡大、職長の業務要件の変化による昇進システムの変化、処遇の実績主義の現場レベルの適用

・「遅い昇進」と呼ばれてきたこれまでの昇進システムが変わってしまう可能性

しかし・・・

現場には、「遅い昇進」システムの安定化を再評価し、実績主義の現場への浸潤に慎重な姿勢を保持する向きもある

６．論点

・労働の多様化と労働者の賃率の分散化は市場にどのような影響があるのか

・一般（単純）労働者とオペレーターやメンテナーなどのいわゆる専門技術職との二極分化はＭＥ革命の影響なのか、市場構造の変化の影響なのか

・生産労働者の二極分化は今後どのようになるのか

・「遅い昇進」システムは今後どのようになるのか

第２章企業の論理―人事雇用戦略変化の方向性

2005 年 7 月 7 日

作成：冨場

１．はじめに―雇用管理区分の多元化の進行

・パートタイム労働や契約社員あるいは派遣労働など雇用形態が多様化し、裁量労働や在宅労働といった従来型の時間管理の枠外にある就業形態が増加

・総合職と一般職・専任職や専門職といった雇用管理区分の多元化

・雇用管理側の意図・・・多様な就労ニーズの影響を意識しつつも、人件費を抑制

２．市場の変化

(1) 非正規労働者の拡大

・正社員範囲の狭隘化いった雇用関係の変化

・典型的な雇用関係を支えてきたのは非正規労働者

なぜなら・・・

・正社員の雇用保障政策のなかで、正社員雇用の排出は容易ではなく、正社員雇用の硬直性を、非正規労働の柔軟性によって補ってきた

・パート等の非正規労働者は雇用だけでなく、賃金の柔軟性をあわせもち、最低賃金を基準とする別の賃金体系が適用され、正社員の雇用硬直性による企業側の負担を埋め合わせた

つまり・・・正社員の雇用硬直性を守るために、非正規労働者の活用が進んでいる

(2) 請負関係の拡大と雇用ポートフォリオ

雇用ポートフォリオ・・・雇用期間や技能の異なる 3 つのタイプの労働者の組み合わせによって、生産性のパフォーマンスをあげる

背景・・・正社員を積極的に採用することができない企業が、コスト削減や付加価値の高い製品への製品構造変化に対応するために、正社員の作業を非正規社員や派遣・請負労働者といった自社以外の人材に移管

非正規労働者の位置づけ・・・正社員の仕事の増加に対する補助的役割

(3) 労働法制の変化

・2003 年に解雇制限や裁量労働制基準を緩め、有期契約期間の延長を認めた労働基準法の改正、自己都合退職の給付水準を下げた雇用保険法の改正、製造業への派遣や派遣期間の延長を認めた派遣法の改正

問題点・・・労働市場機能の強化であるが、労働者保護の議論を避けている

２．非正社員や組織外人材の活用および正社員との補完

(1) 非正社員・組織外人材の活用

・日本型の雇用システムにおいて人件費の削減に貢献をしてきたのが非正規社員

・正社員可変性の高い長時間労働を前提に設計されているため、長時間働けない労働者は基幹型パートとして活用

問題点・・・基幹型パートの労働条件はその他の非正規社員を基準とされ、技能と賃金の関係が対応せず、本人のやる気をそぎ、技能の発展を阻害

①製造業における非正規労働者の活用

・エンジニア増加による正社員の男性化

・非正社員の減少および組織外人材の典型である構内請負社員の増加

背景・・・製造業を取り巻く国際競争の激化や製品需要の急激な変化があり、長期育成の人材を極小化し、供給可変性の高い労働者の比重を高めることで、経営の安定性を確保する人事雇用戦略の結果

問題点・・コスト面では優位に立てるものの、正社員との処遇格差によるモラールの低下によって製品品質の低下を発生

しかし・・人件費削減と製品需要の変化に対応するため増加傾向へ

・非正社員の労働供給特性が時間制約をもつ労働力であり、供給が硬直的であることを敬遠することからきている

②組織外人材の活用

・正社員にしろ非正社員にしろ直接的に雇用管理していた部分を、形式的には他企業に雇用管理させ、労働量の調整に際して安定的な労使関係を壊すことなく柔軟性をもたらすことを可能にした

・採用・育成費用の高い労働者を極小化し、同時に労働供給側の働き方の変化にも合わせるものだが、製品市場の変化への対応の結果、労働者の労働時間の選択性の範囲は狭められている

・中長期的な雇用関係を前提にした正社員が抑制されるにつれて、正社員の仕事を他の雇用区分へ移管する業務移管を行なっている

③小売業における非正規労働者の活用

・短期的に調整可能でかつ賃金の低い労働力を確保できることから、非正社員の活用は、量的な変化が可能である可変性よりも労働費用を抑制できる代替性が重視

その結果・・・請負・派遣労働者よりも非正社員（いわゆるアルバイト）

・労働時間の長い非正社員の増加と業績主義的賃金の導入

・非正社員賃金の抑制、モラールの向上、優秀な非正社員の定着促進

・小売業における基幹型パート化は労働時間の制約が少ない若年層では新卒社員採用抑制の結果として、労働時間に制約のある主婦層では業績主義化が進むなかで展開

④正社員と非正社員・組織外人材の補完関係

製造業・・・エンジニア重視がみられ、その一方で現場作業の請負化が進み、それまで依存してきた非正社員に加えて組織外人材の活用の活発化

・技術系を中心にした組織へ

小売業・・・非正社員を中心とした人員増加

・正社員が非正社員を集めにくい労働時間帯での就労を担う

背景・・・・正社員の大幅削減があり、その削減を埋め合わせるため

・正社員が行なう仕事の変化が非正社員の拡大化を促している

(2)情報通信技術の影響

①職場内配置人員の変化

・典型的な仕事・・・データ入力等

・人事・労務などの間接部門において最も配置人員の減少と典型的な仕事の減少

しかし・・・他部門においては配置人員の減少はみられるが、典型的な仕事は増加

・人事等の間接部門が情報化を省人化のために進めたのに対し、その他の部門では省人化の目的とは別の目的で情報化が進められた

・典型的な仕事が、非正社員もしくは業務委託に置き換えられる可能性が高い

しかし・・・業務委託に置き換えられるのは「単純かつ業務量変動の大きな業務」

・小売業では契約社員の導入などが進んでいるが、雇用柔軟性の面で業務委託に劣る

その結果・・・正社員による負担増加

・情報化が進んでいる企業では、事務系職種に限らず、ホワイトカラー正社員の労働時間が増加し、勤務時間帯も一定時間から裁量性が増す傾向へ

・情報化により明確に典型的な仕事の切り離しが可能になれば、非正社員や派遣社員あるいは業務委託が採用できるが、整理はまだできていない

②情報関連産業の雇用変化

・情報通信技術の拡大と関係の深い産業では、自社以外の社員が自社の事業所で業務を分業する範囲は緩やかに増加

しかし・・・これら産業内では雇用減にみられるように情報化による雇用創出効果はみられない

・情報化によって他社への分業が進むアウトソーシング化と、雇用量が減少する雇用代替効果が強まる

(4)小括―日本型雇用システムの中での多元化の進行

・非正社員や組織外人材の活用は正社員の職務編成を補うかたちで増減する

・情報化の影響により典型的な職務が増加し、非正社員や組織外人材が増加する余地を広げると同時に、それらの職務を正社員が担う可能性が高くなっている

・情報化の影響を強く受けていると思われる情報化関連産業では雇用創出効果はみられず、その代わり同じ事業所で他社の従業員と一緒に働く機会が増加

・専門職型ホワイトカラー化は雇用管理区分のうえでは進んでいるが、従来の日本型雇用システムあるいは日本型労使関係の基盤の上に成り立っており、従来型の管理手法のなかで多元化が進行

・正社員スリム化への対応も、情報化による負担増も、そうした企業別労働組合を基盤にした雇用管理、労使関係の上に成り立ち、非正社員化や組織外人材の活用はそれらを維持するために活用

３．論点

・典型的な雇用関係を支えてきたのが非正規労働者とするなら、今日なぜ大きな社会問題となっているのか

・労働法の改正は労働市場の強化という名の非正規労働者の増加を促すための法ではないのか

・２－(1)－①の問題点の解決策は何だろうか

・正社員の仕事の変化が非正規社員の増加を促しているとするなら、正社員の仕事が変化した原因は何か

・産業により非正規労働者の捉え方や量的な増減がみられるが、この辺りをもっと詳しく調べると討論会で役立つのでは？

第２章　企業の論理

2005 年 7 月 12 日
作成：内田

1. 市場の変化
非正規労働者の拡大
・日本の典型的な雇用関係は、企業内教育訓練と雇用保障をセットにした雇用関係
→正社員雇用の硬直性を、非正規労働の柔軟性によって補ってきた

請負関係の拡大と雇用ポートフォリオ
・請負化
　工場での構内請負だけでなく、ホワイトカラー部門でも情報処理、物流・在庫管理、経理などにも進んでいる
・雇用ポートフォリオ
雇用期間や技能の異なる 3 つのタイプ（正社員、非正社員、組織外人材）の労働者の組み合わせによって、生産性のパフォーマンスをあげようと意図されている
・電機産業
コスト削減や付加価値の高い製品への製品構造変化に対応するために、正社員の作業を派遣・請負労働者に移管
→特に、先端技術で積極的に活用。一定の技能労働者を供給できる請け負い業者が成長してきている
・ホワイトカラー職場
正社員の採用を抑制する点では電気産業の例と同じ方向。各企業は正社員の仕事の増加に対して、非正規労働者で補わざるをえないと判断

2. 人事雇用戦略の変化
企業組織の再編と配置転換
・配置転換を行った企業比率は 93 年から上昇傾向
・配置転換の目的
事務職・・・「既存部門の拡大・縮小」が唯一増加
技術・研究職・・・「職務再編成」
現業職・・・能力に見合った職務への異動
「新規部門の設立」や「多様な仕事の経験による労働者の能力の向上」、「労働者の意欲の増進」は減少傾向
→人事異動は、外的内的な組織再編にあわせた人的資源の集約化が進んでいる
3. 非正社員や組織外人材の活用および正社員との補完

非正規社員・組織外人材の活用
・　　福利厚生や社会保障など整備されてきているが、非正社員と正社員との間に大きな格差

・製造業における非正規労働者の活用
エンジニア増加による正社員の男性化と、非正社員の減少および構内請負社員の増加
→国際競争の激化や製品需要の急激な変化。長期育成の人材を極小化し、供給可変性の高い労働者の比重を高める
・問題点
コスト面では優位に立てるが、正社員との処遇格差によるモラルの低下によって、中長期的に問題が生じることもある

・小売業における非正規労働者の活用
・請負労働者や派遣労働者などの活用は進んではいない。
・労働時間の長い非正社員の増加と、非正社員賃金への業績主義的要素の導入が顕著
小売業企業は相対的に人件費の低い労働力を定着させることに腐心

情報通信技術の影響
・情報化の影響は企業の人員配置を大きく変えている
・人事・総務といった間接部門の配置人員の減少が大きく、典型的な仕事が最も減少
→典型的な職務が情報通信技術により代替され省人化。典型的な仕事は外部へ委託

・職場内配置人員の変化からの考察
間接部門以外は、配置人員の減少は見られるが、典型的な仕事が逆に増えている。
→データ入力等の典型的な仕事が増えた。非正社員や業務委託に置き換えられる可能性は高いが、企業内情報の漏洩を防ぐため業務は限定。

・情報関連産業の雇用変化
　情報化によって他社への分業が進むアウトソーシング化と、雇用量が減少する雇用代替効果が強まる

論点
・技術・研究職においても、人事異動は外的内的な組織再編にあわせた人的資源の集約化が進んでいるといえるのだろうか？あまり数字が減少していないのではないか？
・製造業で請け負いの仕事を増やすと、高度な技術が受け継がれないのではないか？
・なぜ成熟技術よりも先端技術で組織外の人材が積極的に活用されているのだろうか？

第２章　企業の論理　－人事雇用戦略変化の方向性－

2005 年 7 月 12 日

作成：辻

０．はじめに

雇用管理区分の多元化

…これまでの正社員・非正社員といった二元的な雇用管理から、正社員・非正社員内でも細分化される多元的な雇用管理へシフト。

１．市場の変化

非正規労働者の拡大

…雇用・賃金の柔軟性をもち、最賃制を適用でき、正社員の雇用硬直性による企業の負担を埋め合わせた。

請負関係の拡大

…製品市場の不確実性が高まると、就業契約を解消しやすい。

「雇用ポートフィリオ」

…雇用期間や技能の異なる三つのタイプ(正社員・非正社員・組織外人材)によって、生産パフォーマンスを上げる。

→コスト削減や付加価値の高い製品への製品構造変化に対応するため。

内部労働市場論

・サラリーマンモデル(日本)

…雇用の硬直性を賃金・仕事の柔軟性でカバー。

・ブルーカラー型モデル(アメリカ)

…賃金・仕事の硬直性を雇用の柔軟性でカバー。

２．人事雇用戦略の変化

内部労働市場の分割(企業内部の多元化・多層化)の増加

…専門職型ホワイトカラーとその他の区分とに分けて多元的に管理を志向。

→スペシャリスト化して、能力の有効発揮を図るため。

企業組織の再編と配置転換

・企業の外から識別できる企業組織の変化(合併・分割・営業譲渡)、企業内での組織再編(組織のフラット化・管理部門のスリム化・事業部の整理)

・事務職…管理部門の事業部への配置転換

・技術職…技術変化のスピードや顧客の要求に合わせた技術革新のための配置転換

・現業職…事業所の集約・整理による職務異動

成果主義人事の拡大

…個人を重視した、貢献度を評価する人事労務制度

「目標管理制度」

自己評価や面談を通じて職務の配分や評価をする。

３．非正社員や組織外人材の活用および正社員との補完

非正社員・組織外人材の活用

…小売業やサービス業をいった第三次産業を中心に拡大

ａ）製造業における非正規労働者の活用

組織外人材の活用は人件費削減と製品需要の変化に対応するため、緩やかに増加の見通し。

ｂ）小売業における非正規労働者の活用

学生、若年フリーター、主婦、高齢者と幅広い労働供給。

→短期的に調整可能でかつ賃金の低い労働力を確保できる。

ｃ）正社員と非正社員・組織外人材の補完関係

製造業…エンジニア重視。現場作業の請負化が進み、非正規社員・組織外人材の活用が活発化。正社員は技術系を中心にした組織を担う。

小売業…非正社員を中心とした人員増加が進行。正社員は非正社員を集めにくい労働時間帯での就労の担う。

情報通信技術の影響

・情報通信技術の活用度合の高い企業ほど、企業組織や人事制度の改革が進んでいる。

・情報化が正社員人員の削減や業績主義を強める促進要因になっている。

ａ）職場内配置人員の変化からの考察

人事・労務などの間接部門において最も配置人員の減少と定型的な仕事の現象が見られる一方で、他の部門においては定型的な仕事は逆に増加。

→人事等の間接部門が情報化を省人化のために進めたのに対し、その他の部門では省人化の目的とは別の目的で情報化が進められた結果、データ入力等の定型的な仕事が増えたと考えられる。

ｂ）情報関連産業の雇用変化

自社以外の社員が自社の事業所で業務を分業する範囲は緩やかに増加。

パート・契約・派遣・請負の人材活用

佐藤博樹　日経文庫
作成：岩上

１、　多様化する人材とポートフォリオの考え方

・　多様な人材活用の類型
①　雇用関係あり
a)　長期の雇用関係を前提（契約期間に定めのない雇用）
従来型の社員・・・フルタイム勤務の固定労働時間制で勤務する社員
新型の社員・・・・短時間社員、裁量労働制で働く社員、テレワークで働く社員など
b)　短期の雇用関係を前提（契約期間に定めがある雇用、ただし契約更新もある）
短時間勤務・・・パート社員・アルバイト社員（主婦、学生、若年フリーターなど）
フルタイム勤務・・・契約社員（専門職型、一版職型）
②　雇用関係なし
人材ビジネスを介して活用・・・派遣社員、請負社員
個人への業務委託

・　人材活用ポートフォリオとは
人事戦略と業務内容に応じて、通常の社員、非典型社員、外部社員などを合理的に組み合わせて活用すること。

２、　パート・アルバイト社員の活用法

・　パート社員のメリット・デメリット
メリット・・・要員あたりの人件費の抑制、仕事量も変動に応じた要員数の配置、家庭内の仕事との両立
デメリット・・・長期の勤務を望まない

・　人事制度のポイント
（１）　仕事範囲の拡大も可能に（人件費コストの抑制のため）
（２）　柔軟な勤務時間の制度の設定
（３）　労働時間数を選択させる
（４）　職務資格制度の適応
※　職務資格制度・・・職務遂行のための技能の水準に応じて、パート社員をいくつかの等級に格付けする制度
（５）　管理的ポジションの登用
（６）　社員への登用

３、　契約社員の活用法

契約社員は大きく２つに分類することができる。「専門職型」「一版職型」である

・　専門職型の活用
（１）　専門能力をもつ人材の確保
Ex)経営企画、法務、財務、ＩＴ関連のサービス業務、設計、編集
（２）　長期にわたって人材の確保
（３）　個人への業務委託もできる

・　一般職型の活用
（１）　フルタイムで提携方業務を担当
（２）　キャリア形成や昇進の機会が限定されている
（３）　勤務の実態に見合う処遇を
（４）　働く意欲に応じた制度づくり

４、　派遣社員との活用法

・　派遣社員活用のメリット・デメリット
メリット・・・・募集・採用費、管理コストの抑制ができる
デメリット・・・どのような人材が来るかはわからない

・　パートや契約社員との使い分け
（１）　高い時給と低い採用コストのバランス
（２）　活用期間に留意

・　活用のポイント
（１）　できるだけ具体的な情報を提供する
Ex)　業務内容・求める経験・スキル・人数規模・男女比率・通勤の便・残業時間・休日出勤・出張の有無
（２）　派遣料金の安さだけで選んでいけない
派遣料金や派遣サービスの質などを比較したうえで、最も良いものを選ぶ
（３）　良い派遣会社の選び方

①　労働・社会保険への加入、派遣期間制限などの法令を守っているか
②　営業担当者の対応の迅速さや、情報収集の姿勢
（4）　契約解除にあたってのポイント
派遣会社や派遣社員と丁寧な話し合いを行う必要があり
（5）　苦情の適切な処理

・　紹介予定派遣とは
派遣社員が派遣先に就職することを予定して行う労働派遣
メリット・・・募集・採用コストの抑制、豊富で確実な情報にもとづく人材の能力・適正のみきわめ
注意点・・・人材育成のコストが解消されるわけではない

５、　請負社員・個人への業務委託の活用法

・　請負社員活用のメリット
①　必要な人材が募集コストをかけずに迅速に確保できる
②　雇用調整のコストをかけずに、業務量の変動にあわせた活用人数の調整が可能
③　管理コストが抑制できる

・　個人委託活用のメリット
①　さまざまな分野に活用できる
②　就業条件の自由な設定や事務管理コストの削減が可能

６、　さまざまな働き方

・　裁量労働制の利点を発揮するには
※　裁量労働制・・・労働時間を実労働時間ではなく「みなし労働時間」で計算する管理
専門業務型裁量労働制（対象業務として法によって定められた専門的業務）と企画業務型裁量労働制(企画・立案・調査・分析の業務)にわけられる
（1）　裁量労働制が適している業務
①　仕事の進め方を自分で決めることができる
②　出勤時刻や労働時間の配分を自分で決めることができる
③　仕事の量や納期が適正で、恒常的な深夜労働や休日出勤が発生する業務でないこと
④　雑用的な仕事を多く含む業務でないこと
⑤　業務遂行に必要な知識・経験を有する社員が担当していること
⑥　成果や能力を反映した処遇のしくみができていること

・　短時間社員の活用
目的⇒育児休業取得後に社員が職場への復帰する際に。育児と勤務の両立を支援する

・　広がるテレワーク
※　テレワーク・・・情報通信ネットワークを活用し、時間や場所に制約することなく仕事をすること
メリット・・・①勤務者の移動時間の短縮②顧客満足度の向上

非正規社員を活かす人材マネジメント

２００５年8月２４日

作成：奥山

１．　流れ

非正規社員を補助的労働力から戦力として扱う時代になっている

↓

従業員（ＳＡ）の組織へのコミットメント（忠誠心、意欲と責任、心理的契約）を高めることが大切

↓

マネージャーは４つの原則に基づいて行動する必要がある

・組織目標にフォーカスを絞る

・業務環境を整える

・成果志向の組織文化を育む

・より高い目標に向かって切磋琢磨する

２．　組織コミットメントがなぜ大切か

エージェント理論に基づくエージェント・コストの低減のためには高いコミットメントが必要

「エージェント理論」…エージェンシーに対する報酬をどのように定めれば、エージェンシーはプリンシパルの利益に即して行動するかを分析する理論。

プリンシパル（依頼人）がエージェント（代理人）の行動を監視できない状況下で、エージェントに約束を実行させる最適な契約形態を明らかにすることを目的とする理論。

エージェント・コスト…エージェントの仕事の監督や仕事への給料や報奨などの費用

つまり高いコミットメントにより、従業員が、目標達成の意欲を高く持ち、自律的に働くので、とりたてて給与を高くしたり、業務を監督したりする必要がない

３．組織目標にフォーカスを絞る

マネージャーが自分自身、スタッフ、組織全体に対して期待される成果を明確にし、それぞれがとる行動にフォーカスを絞り継続する。成果をきちんと評価できるような手段を講じておく必要あり

職務基準の人材配置

４．　業務環境を整える

質の高いスタッフを慣習や前例にとらわれないやり方で組織に配置すること

５．　成果志向の組織文化を育む

スタッフが達成した成果を評価し、単発で終えるのではなく、成果に対する評価を継続させ、スタッフにフィードバックを与え続けるようにする

６．　より高い目標に向かって切磋琢磨する

競争原理の導入

スタッフの処遇は、成果主義の原則と適者保存の原則に従う

７．　論点

ＳＡとは単なるパートではないのか

成果主義を採用するならかなり細分化された評価基準が必要ではないか

高いコミットメントを得るために業務の監督、高い給料が必要なのではないか

脱フリーター社会

橘木俊詔著

2005 年 8 月 24 日

作成：内田

若者の労働市場

・若者は未熟ではあるが、時間の融通がきくことと体力があるためフリーター で象徴されるように安易に雇用される傾向。

・アメリカではオン・コール・ワーカー（企業の雇いたいときに短時間だけ働く人）の代表が若者。日本でも同様の傾向。

・若者をフルタイマーで雇用しても、短期間で離職していくので、企業からすれば雇用調整が労働者の主導権でなされるので好都合。

１．若者の正規労働者を増加させるには

・フリーターや賃金の低い非正規労働者の若者を多く雇用していれば、企業の労働コストは節約→企業にとってメリットは大きい。

・若者の将来や、日本企業の長期的な生産性を考えると若者をいつまでも非正規労働者として採用し続けるのは好ましくない。

企業にインセンティブを与える方法

・フルタイマーを多く雇用することのメリットは、パートタイマーよりも生産性が高いということを、企業が認識できればよい。

→フルタイマーの習熟度を高めて生産性の向上を図る。

この方法の問題点

・若者は安易に離職することを企業は統計として経験的に知っているため、企業が進んで職業訓練を施すインセンティブは低い

・企業の支払い能力の低下

訓練の費用負担を企業に任せるのではなく、公共部門が負担する方策に変換

・公共部門の負担によって若者への職業訓練→若者の習熟度高まる→その人の生産性が高くなり企業は利益を享受

・一部の若者が数年で離職しても、企業の失うものはさほどない。

・離職した人の空きポストは、新しく転職者を雇用して埋める

方法

・公共職業訓練学校で一定期間になされる方法

・企業内の OJT（仕事をしながら訓練する）を公共部門が補助金による財政負担で代替する

２．正規社員と非正規社員の賃金格差縮小へ

最低賃金額の上昇策

・最低賃金よりはるかに高い賃金を得ている労働者の賃金を、ほんの少しだけ引き下げる。

・利潤のうち企業の内部留保にまわす額を削減して、その分を労働費用に充てる。

・企業の非法定福利厚生費の賃金化、法定福利厚生費の企業負担分の削減

→企業は福祉から撤退する。企業が福祉にコミットするメリットは減少しているため。

３．日本の雇用調整慣行とフリーター

・企業は人材育成に積極的であるため、費用と時間をかけて熟練や技能を高めさせた中高年労働者を解雇することは大きな損失

・雇用調整は就業時間短縮、ボーナスのカット、出向による調整以上の部分は新規正社員の抑制によって行われている。

→中高年の雇用維持のために若年の雇用機会が奪われている。「雇用の置き換え効果」

サービス残業とフリーターの関係

・サービス残業時間は 90 年代に入ってから飛躍的に増加。時間外労働の多くを占める。

（１ヶ月間で平均 8.7 時間。時間外労働のうちの 41.7 パーセント）

要因

・バブル崩壊後の不況下で、賃金コストの増加を嫌う企業が新規正社員採用を抑えた。

→既存の正社員 1 人あたりの仕事量増加→サービス残業で補う

・本来サービス残業がなければもっと多くの雇用が生まれているはず。

→このようなサービス残業の存在は、若年層の非正社員化・フリーター化を進めた。

４．政策提言

サービス残業の削減

・労働時間管理の徹底・・・客観的で改ざんの難しい労働時間の管理→第 3 者組織の監視。

・政府が労働時間に関する調査の明細を公表する。

・労働組合を強化して、サービス残業を告発しやすい環境を整える

→サービス残業をなくした場合、161 万 6000 人の雇用が創出できる。

割増賃金制度の見直し

・現状では、既存の労働者に残業代を支払ったほうが、新たな労働者を雇うよりも割安

→新たに労働者を雇うインセンティブが働かず、有償残業で補う可能性がある

・割増賃金率 をある一定の水準まで引き上げ、企業から見た残業のコストを大きくして、新規雇用のコストを相対的に小さくする

新たに生まれた雇用を若者へ
若年者トライアル雇用
・ハローワークから紹介された者（30 歳未満）を企業が一定期間試行的に雇い、その業務遂行能力を見極めた上で、本採用するか決める制度
・求職者はこの制度を低く評価している。
→対象人数が少ない（平成 14 年度の利用実績はわずか 3 万 1464 人）、利用期間が短い（現行では最大 3 ヶ月）
・制度拡張の具体的な方法として、対象人数の拡大、期間の延長、企業に対する奨励金の増額が挙げられる。
雇用創出型ワークシェアリング
・国または企業単位で既存の労働者の労働時間を短縮し、より多くの失業者に雇用機会を与えること
→フランスでは法律を制定したが、日本ではあまり重視されていない。

論点
・最低賃金の上昇策は、本当に正規社員と非正規社員の賃金格差を縮小させるだろうか？結局会社の利益になってしまうのではないか
・日本は、若者に対する新たな雇用の創出に対してあまり力を入れていないのではないか？
・割増賃金率をあげることでサービス残業が増えるのではないか？

教育と能力開発

日付：８月２４日
報告者：松井　慶太

序章の概要
　労働問題の観点から、教育問題および能力開発の研究することが著書の課題である。戦後、学校教育は戦前の複線型の教育関係から６，３，３，４になり、その中で中等過程の教育は普通教育を使って総合性を重視することになり、戦前の職業教育重視の教育とはずいぶんと異なっていった。

職業能力開発の歴史
・　　１９４７年　職業安定法の改訂（１９４９改正）公共職業安定所の設立、学校との連携により、義務教育を終えた新規中卒者の就職を斡旋した。
・　　５０年代、多くの大企業が中学新卒者を、４月の新卒者を定期採用し、将来の基幹工にするシステムができていた。それに需要調整会議などを通じて、新規中卒者の地域間移動も盛んになり、賃金格差もなくなっていった。
・　　６０年代、公共職業安定所、学校教育の体制が整えられ、職業教育の多様化が定められてきた。この時代は高校進学者が急増してきたが、職業教育重視の政策とは裏腹に、高校卒業者には普通教育志向が強く、高校職業教育は不本意入学者を増やすことになってしまった。高校進学者が多くなり職業安定所に入所するものは激減した。
・　　６０年代後半になり、新規学卒者の過半数が高卒者になり、ブルーカラー入職者も高卒者が中卒者を上まった。この背景には欧米から技術移転を核にして、広がった技術革新のもとで、現場で必要とされる能力が変化し、長期の養成を必要とするものから、一般的な理解力のもと短期に職業訓練で修練できるものがあげられる。またこの時期に企業内訓練も充実してきた。
・　　７０年代の需要は高等教育をうけた新卒者の需要が増してきた。７０年代中盤には専門学校もでき高等教育は多様化をむかえていく。
・　　８０年代後半には、就職率が新規学卒者、専門学校を含めた高等専門学校が新規学卒者を上回る。

論点　戦後の職業の能力開発の過程を勉強した上で現在の若年労働者と比較して考える。

生産のグローバル化

１１月１日　報告者
藤原　信一

世界における日本の家電産業とその現状

日本の家電メーカーの競争力低下
A 産業構造的要因
B 社会経済的要因
C 家電業界、企業が抱える問題

日本の家電産業の特徴と発展要因
　A 成長の要因
　B 組織の巨大化
　C 海外進出

現状
A 国内生産、家電製品の内需の減少
B 経営改革、組織改革（シャープのアクオス）

中国の促進
A 中国の存在・影響
世界の工場
勢力拡大
世界の市場

２　IT 化の進展

IT 化の具体的推進
A プロダクト面での IT 化
既存製品のデジタル化
家電市場参入
家電融合化
ホームネットワーク化
B プロセス IT 化

IT 化の効果と課題
A 相対的優位性を再度高める
B 生活や家庭の IT 化＝情報化の促進

３　グローバル化・IT 化が与える影響と今後の展開
新たなグローバル化と国内外の分業再編促進要因
A 産業の空洞化
B 生産システムの見直し

日経家電メーカーのモノづくり競争価格
A 新たな戦略
B 世界で再度主要な位置を築いていくために･･･

論点
P１７３の図表５－８より、今後もやはり人員は減少化傾向に向かうのであろうか？？
２）上記のことより、今後の労働環境はどう向かうだろうか？？

第６章　企業内組合を超えて

2005 年 11 月 8 日
作成：内田

１．労働組合の危機、労働者の危機

日本企業の人事雇用戦略は、雇用の流動化・多元化および成果主義化を軸に展開
→残った労働者は、長時間労働や、サービス残業を余儀なくされ、過労死・過労自殺の事例も後をたたない
↓
労働組合の果たすべき役割はいっそう重要
しかし、組織率・組織人員数の低下、内部の実質的な空洞化

原因
企業組織とは別個の組織として、存在することの意義を示していない。
→企業内組合というあり方

2. 企業内組合の歴史的位置

第二次大戦後、日本の労働者は労働組合に組織化
・1945 年 8 月の敗戦時はゼロに等しい状況→49 年には組織率 50%を超える
・職業・事業所別労働組合
・「民主主義」「平和」をシンボルにしていた。
・1950 年代までの労働組合は、行動原理の上では企業の枠を超えた集団
→組織原理が企業内にあっても、企業内組合と呼ぶべきものとは異質

労働組合の社会的広がりをもつ行動原理が失われていった要因
・戦争体験が過去のものとして風化
・経営者との対抗的関係を支えた職場の自律性の喪失
→高度経済成長期の技術革新が、年功的熟練基幹労働者中心の自律的な労働者集団を解体
↓
1960 年から 70 年代にかけて、労働組合の意思決定の場が、現場労働者から企業レベルへと吸い上げられた。

今日における企業内組合
・「企業別組合」「終身雇用」「年功賃金」が日本型経営の三種
→企業内組合の成立と「終身雇用」とはかかわりが大きい
日本の労働者は、経営者に対抗的な組合運動さえしなければ、同一企業内での長期安定雇用を保証されているようにみえた

1990 年代に入り日本経済が長期不況
「終身雇用」放棄、「年功賃金」廃止→「成果主義」の導入
幻想が崩れ、競争が起こる。

３．企業内組合を超える芽
・労働組合の意識的・主体的な取り組みとして組織化
企業が新規採用した従業員は自動的に組合員として組織→組織化の活動は関心の外
・連合の方針は、「すべての職場に労働組合を」

地域労組
・地域労組といえば「コミュニティ・ユニオン」
・企業内組合はほとんどの場合、正規雇用の従業員のみを対象とした排他的な組織
→地域労組は、非正規・不安定雇用労働者を直視した活動を展開することで、日本の労働運動に失われてきた社会的広がりを、下から回復する可能性を期待される

機能
・相談活動を介した、労働者個人による企業に対する異議申し立ての代理人や、交渉請負人＝「駆け込み寺」
・誕生から約 20 年を経てなおその組織現勢は総計で 3 万人程度
→組織力量の弱さ
積極的に職場への浸透を図る時に来ている

既存の組織は、企業内組合からの脱却が求められている
コミュニティ・ユニオンには、企業の外から企業の中へという戦略的展開が必要

論点
・組合員数は急激に減っているのに、組織率はそれほど減っていないのはなぜだろうか？
・企業内組合と終身雇用のかかわりが大きいとなぜいえるのだろうか？
・地域労組はとてもいい制度だと思うが、なぜ人数が少ないのだろうか？

終章：21 世紀型社会経済システムの展望

平成 17 年 11 月 22 日
作成：冨場

１．働く制度の改革をめざすユニオン
　①産業別・職業別にみた就業者数の変化
　　低成長以降（1975～95）「製造業」に代わって雇用吸収の柱となったのは「サービス業」
　　しかし・・・
多様な種類からなるサービス部門が一様に雇用を増大させているわけではない
　　要因・・・ＭＥ化による変化というよりは、むしろ産業構造の高度化によるもの
　　ⅰ産業別
　　・物的生産部門は比重を低下（42%→35.5%）
　　・物的部門に代わって就業者数増加の中心となったのはサービス産業
　　・医療と教育が中心の公共サービスと生産関連のサービス業の増加がいちじるしい
　　・流通関連は構成比でみれば横ばいであり、生産関連のみが比重を高めている
　　ⅱ就業別
　　・産業でみた物的生産部門の低下と対応して生産的労働者の比重が低下
　　・「生産的労働者」が低下し、「専門的・技術的職業従事者」が上昇、この 2 職種以外は構成比で横ばい
　　・「専門的・技術的職業従事者」増加の中心は、公共サービス、物的生産部門、生産関連サービス業
　　→製造業でも現場での物的生産労働者は比重を低下させ、技術者が増加
　　→働く場所は同じでも、その仕事の性格、職種は異なる
（ｐ243、図表終 - 4 参照）
　②対事業所サービスの分析
　・対事業所関連サービス業は、ＭＥ革命による物的生産部門での技術者の増加と同じシナリオで増加しているサービス業
　・情報産業が製造現場の自動制御達成により工場や企業の外に出され、それ自体が回路設計や企業の情報システム構築として外部化され、物的生産とは切り離されて独自に処理されるようになりつつある
　・上層では、労働条件面でも比較的恵まれた情報サービス業や専門サービス業などの専門型サービス業。下層では、流動化させられる不熟練労働者群からなるその他の事業サービス業という二極化
　③労働組合の解体
　・労働組合の基本は熟練技能に依拠
　・ＭＥ革命の進展により不熟練労働者が増加した結果、熟練的技能を解体し、労働組合運動の弱体化をもたらした
　・経済停滞、グローバル化の進展などさまざまな要因による非正規労働者の増加
　・根底にはＭＥ革命による技能の解体、生産現場における無人化、結果としての雇用の技術者と不熟練労働者の二極分化
　・ＭＥ革命は技能を直撃することにより、労働組合の基盤を掘り崩すこととなった
２．21 世紀の就業―多様な就業形態・職種・回路をもった社会へ
　①多様な職種への就業
　・ＭＥ革命により自動制御されたフォーディズム型ラインは不熟練労働者で容易に代替できるし、設置費用や保守・修理体制などの条件いかんでは海外へも移管可能
　・日本国内での雇用基盤を維持するには、人間でなければできない労働を基礎とした、必ずしも雇用労働にこだわらない多様な職種で、就業機会を広げる社会経済システムをつくる（雇用流動化と雇用の安定化の融合）
　・「知識」（専門家）以外に依拠した就業機会を開けるかどうかが問題
　②労働の未来
　・第 1 の技術革命である産業革命が「手足」の働きを、第 2 の技術革命であるＭＥ革命が「頭」の働きを代替し、物財生産労働は無人化
　　しかし・・完全に生産が無人工場でなされるとすれば、資本主義経済は成り立たない
　　→イノベーションを生み出す分野へと労働をシフト
　　・「情報化」により付加価値を付ける有望分野を切り開きつつある
　　→「知識」と並んで、「情報」というサービス労働の重要性が増しつつある
　　・②の技術者の比重はさらに高まる
　・①にあたる生産現場を含む技能労働者も不可欠で、町工場などに残る熟練労働者も残りうる見通しをつける必要がある
　・事務労働者は量的に少なくなっていくし、外注化が進む
　・③のような人材を育てる潜在的基盤を創り出すことが重要
　・不熟練・半熟練労働者はセーフティネットで救いつつ、⑥の公共サービスへ誘導するとともに、そこからベンチャー企業での自立という回路を作り出す必要
３．論点
　・産業構造の変化、グローバル化、非正規労働者の増加はＭＥ革命の影響ではないのか
　・雇用流動化と雇用の安定化の融合は可能なのか
　・「知識」以外に依拠した就業機会を開くことは可能か
・熟練労働者は必要ではないのか
・２－②の最後の２つからあぶれるであろう大多数の人はどうするのか

第３部　資　　料

～３年　週間経済報告～

ヨーカ堂・セブンイレブン・デニーズ、持ち株会社設立

2005 年 4 月 26 日

作成：冨場

1. 概要

・イトーヨーカ堂は、子会社のセブンイレブン・ジャパン、デニーズジャパンと三社で持ち株会社[1]を設立

・持ち株会社は「セブン＆アイ・ホールディングス」という名称で、5 月下旬の各社の株主総会を経て、株式移転方式で 9 月 1 日に設立

2. 狙い

・子会社のセブンイレブンが、株式時価総額で親会社のイトーヨーカ堂を上回っており、資本関係のねじれを解消

→ヨーカ堂はセブンの 50.6%の株式を保有しており、約 8300 億円を投じてヨーカ堂株の 50%超を取得すると、セブン株 1 兆 2000 億円分（同 50.6%）の議決権を確保でき、グループの経営権を掌握できる

・株式時価総額を上げ、敵対的買収（ＴＯＢ）を防ぐ

→米ウォルマートとヨーカ堂の時価総額の比率は 13 対 1。ヨーカ堂株はすでに 3 割弱を機関投資家を中心に外国人が持ち、外資の攻勢をかわすには、株価を上げ、外資との時価総額の差を縮めるしかない

・商品仕入れ、情報システム、金融事業で相乗効果を高める

・飲料などメーカーとの価格交渉力を引き上げる

3. デメリット

・増収増益を続けてきたセブンイレブンの株主は苦戦するヨーカ堂の将来の業績リスクを背負うことになる

・セブンイレブンを中核に他の 2 社をぶら下げたほうが成長イメージを損なわない

[1] 株式の所有を通じて傘下企業の経営を支配し、グループ全体の経営計画立案などに携わる会社。配当を主な収入とする。特に生産活動などの事業を行なわない企業を純粋持ち株会社、銀行や証券会社が設立する場合は金融持ち株会社と呼ぶ。持ち株会社がグループ全体の戦略立案や個別企業の経営チェックを行い、個別企業は経営の独自性を確保しながら、業務の執行に専念する。各企業は個別事業ごとに収益を管理することになるため、不採算事業が明確になり、利益率の向上が期待できる。

4. 私見と論点

ライブドアによるフジテレビの買収合戦を契機に、各企業が敵対的買収の防衛に力を注いでいる。M＆Ａは新たな分野で事業規模拡大をする際には大変便利である。M＆Ａは今後ますます盛んになるだろう。

・21 世紀の企業はどのようになるのか？

・M＆Ａにより労働者にはどのような影響があるのか？

メモリー携帯プレーヤー、アップル一人勝ちに異変？

～ソニー・松下国内勢検討～

5月10日
作成：岩上

１、　携帯デジタル音楽プレーヤー（メモリー型）の主要製品比較

	記憶媒体、容量	店頭価格	連続再生時間
ネットワークウォークマン NW-E407（ソニー）	メモリー、１ギガバイト	２万２００円	５０時間
D- snap Audio SV － SD100V （松下電器産業）	SD カード、１ギガバイト	１万８００円	１４．５時間
iPod Shuffle （米アップルコンピューター）	メモリー、１ギガバイト	１万６９８０円	１２時間

２、シェア率

ソニー・・・約三〇％のシェアを確保して首位に浮上。松下も約一〇％を得た。
アップル・・・二五％前後でトップを走っていたアップルは一〇％台前半に下がったもようだ。
松下・・・約１０％を獲得。

３、国内組検討の理由

国内勢が健闘しているのは、ハードの基本性能や使い勝手の良さが支持されたためだ。ソニー製品はアップル製の四倍以上、約五十時間の連続再生時間や高速充電機能が人気を呼んでいる。松下製はデジタルカメラなどで普及している着脱式「ＳＤメモリーカード」で、手軽にデータを移動できるのが特徴。ＨＤ型でもソニー製が好調で、一時七〇％を超えていたアップルのシェアが六五％前後に後退した。
もっとも、ソニーなどのシェア上昇はインターネットによる楽曲配信サービスが普及していない日本市場の特殊要因に支えられている面がある。日本ではＣＤに収録された楽曲をパソコン経由で取り込む使い方が主流のため、携帯プレーヤー単体の機能を高度化すればアップル製品に対抗できる可能性が高い。
一方、欧米では使いやすいネット配信サービスと機器を一体で展開するアップルの存在感が強い。競争力を発揮するためには、機器とネットワーク機能の双方で完成度を高める必要がある。

４、今後の展望

デジタルプレーヤーの世界市場規模は二〇〇四年の二千七百万台から〇五年は約五〇％増の四千百万台に成長し、本格普及期を迎える。ソニーは配信サービスのテコ入れで海外も開拓し、今年はシェア約一割、四百五十万台の出荷を狙う。

以上　日本経済新聞　５月７日朝刊

５、論点

・　僕らはどんな点を重視してデジタルプレーヤーを買うのだろうか？
・　これからこの業界はどのような動きを見せていくだろうか？

マンＵ買収

2005 年 5 月 17 日
作成：　辻

サッカーのイングランド・プレミアリーグの名門マンチェスター・ユナイテッドが米富豪のマルコム・グレイザー氏により買収された。ただ、この件に関しては多くの批判の声が残っている。

１．遺産と伝統を守れ！

マン U 買収が報じられた 12 日、サポーター団体 SU の議長は「イングランドのサッカー界にとって最悪の日になった。直ちに法的手段をとり、マン U 関連商品の不買を呼びかけたい」とした。市内でも約 1 万人のサポーターがデモ。スポンサーであるナイキやボーダフォンの専門店にも大挙して押しかけ、他の客が入れないようにした。SU 広報担当は「マン U の遺産と伝統を乱されたくない。醜いチームになる前に阻止し、マン U ファンの弁護士は無償で株主代表訴訟の準備を進める」と話した。

SU は買収直前の 5 月、約 3 万人の個人株主に会員登録を呼びかけ、1 つにまとまれば全マン U 株の 18%になる。さらに投資信託で 25%を目指すため、資金調達の支援を得ることで野村証券と合意。

２．マン U 支配権ほぼ手中に

グレイザー氏はこの日までに、アイルランドの大株主２人から計 28.7%の株を、2 億 2700 ポンド(約 450 億円)で買いつけることに成功するなど、保有する株は計 74%を超えたという。今回のケースだと、75%に達すると単独でマン U の実験を握る。90%に達すると小数株主を排除することも可能になる。

３．弱小 NFL を再生

95 年、鳴かず飛ばずだったバッカニアーズを、破格の 1 億 9200 万ﾄﾞﾙ(約 199 億円)で買収。大金を投じて選手を強化し、02 年にはレイダーズのヘッドコーチ、ジョン・グルーデン氏を 800 万ﾄﾞﾙを投じて獲得。同年、スーパーボウルを初制覇した。チームの価値は現在、7 億 7900 万ﾄﾞﾙ(810 億円)といわれる。

☆論点

(経済面)

・支配権を得た際のスポンサーなどへの経済的影響はあるのか？

(労働面)

・選手などへの大きなモチベーション低下につながるのではないか？

5 月 14 日　朝日新聞夕刊・夕刊フジ

ローソンに 100 円ショップ

日付：5 月 24 日
報告者：松井

コンビニから 100 円ショップを出す！

コンビニストアのローソンが野菜や果物などの生鮮食品を中心とした「STORE 100」を展開することを発表。今月 27 日に 1 号店をオープン。ローソンは「ローソン」の他に、「ナチュラルローソン」も展開している。

狙い
　ローソン　　20－30 代の男性をターゲットに
　ナチュラルローソン　（健康食品などを中心）　20－30 代の女性をターゲットに
　STORE 100　　50 代以降の主婦や中高年をターゲットに

　ローソンが 100 円ショップ業界に参戦ということで他の企業と比較してみた。
　　ローソン　約 8000 店舗　商品数　2800
STORE　100　2006 年までに 100 店舗予定　3 年後には 1000 店舗予定　商品数　3500
SHOP99 534 店舗　商品数 4000

この他に ampm も生鮮食品を扱う 98 円（税抜き）のフードスタイルを目黒にオープン。ダイエーも小型の食品スーパーを今後 5 年で 100 店舗オープン。コンビニ、100 円ショップ業界の今後の争いが激化するだろう。

論点
　100 円ショップ業界の今後の争いについて

　労働の視点から見て、かなり安価な 100 円ショップや上で紹介したような生鮮食品の 100 円ショップの影響で民間の小物品店や生鮮食品店での影響はどうか。

携帯参入、2社有力

2005年6月7日
作成：内田

1. 概要
・総務省は、従来の通信方式を使う1.7ギガヘルツ帯と、新方式を使う2.0ギガヘルツ帯を携帯電話向けに開放
・1.7ギガ帯の割り当ては、NTTドコモとボーダフォンの既存2社と、日本テレコムなどを傘下に持つソフトバンク、ADSL大手のイーアクセスが名乗り
→新規参入者を優先
・2.0ギガ帯は情報通信ベンチャーのマルチメディア総合研究所の子会社、アイピーモバイルが参入意欲を示す
・携帯電話事業への新規参入が実現するのは、1994年以来12年ぶり

2. 背景
・第3世代携帯の急速な普及
・いつでもどこでも情報が得られるユビキタスネットワーク社会の実現に向けて、新たな電波需要

3. ソフトバンクとイーアクセスの戦略
・ソフトバンク・・・無線LANと携帯の両方でインターネット接続が出来る端末を用意
傘下の固定電話やブロードバンド通信、インターネットの各事業と携帯を組み合わせたサービスを目指す
・イーアクセス・・・自前の携帯サービスだけでなく、携帯網を他の企業に貸し出す計画も売り物にしている

4. 今後
・値下げ競争激化が予測される
・2006年度中にも新規事業者によるサービス提供が始まる。

6月2日、日本経済新聞
6月3,4日、朝日新聞

5. 論点
・新規参入で価格競争になってしまい、サービスの質は落ちるのではないか？
・第3世代携帯の契約数は、急速には増えていないのではないか？
・総務省は、新規参入者を優遇しすぎではないか？

ビールー斉値上げ困難

作成：岩上
日にち：６月２１日

１、　概要

ビールメーカー＆卸業者　VS　スーパー＆小売り業者の価格競争

ビールメーカー＆卸業者の姿勢・・・卸価格の一斉値上げ
理由⇒９０年代に安売り合戦が過熱
↓
販売量に応じてメーカーから出るリベート（報奨金）を使い、安売り競争を維持
↓
メーカーが昨年末にリベートを廃止
↓
卸を救済するために１箱あたり２００～３００円の卸売価格引き上げを要求

スーパー＆小売り業者・・・店頭価格を据え置き
理由⇒消費者の理解を得れないため

２、　動き

イオンの場合
これまでは卸業者を経由してイオンの物流センターにビールを仕入れていたが、７月からは実質的に物流センターに直送する形に切り替わる
↓
今秋にも発泡酒と「第三のビール」の店頭価格を１０～２０円引き下げる方針
↓
大きな購買力を待つイオンの動きにより卸価格の一斉引き上げが通らなかったことを意味する。

※　「第三のビール」とは、とうもろこしを使ったビール風飲料、ビールや発泡酒と比べて税率が低く、店頭価格は１２０円前後

３、　その他の企業の動き

役３００の大手スーパーや量販店を調べた結果、半数の企業が卸業者からの値上げ要請を断り、店頭価格を据え置いた。

４、　論点

・　第３ビールは今後の行方に影響するだろうか？
・　メーカーが卸業者を助けようとするのはなぜだろうか？
・　消費者の理解を得るためにはどうすればいいのか？

・

携帯で社内ネット接続

２００５年7月１２日
作成：奥山

１．概要
ＮＴＴドグループ三社（ドコモ、コミュニケーションズ、レゾナント）が携帯電話から企業の情報システムに接続し、データを自在に利用できるサービス（スマートビジネスキット）を始める。

２．内容
・固定通信とモバイル通信を融合させる「ＦＭＣ」サービス
　オフィスとモバイルの連携
・ＮＴＴグループ連携によるサービス
ＮＴＴドコモのビジネスＦＯＭＡを利用し、ＮＴＴコミュニケーションズの「モバイルコネクト」のセキュリティ機能、ＮＴＴレゾナントが運営するインターネットポータルサイト「ｇｏｏ」のコンテンツを利用可能
・セキュリティ対策サービス
　端末紛失時の遠隔ロックやデータ消去

ドコモの第三世代携帯「ＦＯＭＡ　Ｍ１０００」を使い社外から社内システムを利用
例）外回り営業マンが顧客データベースや製品・技術の仕様書を閲覧、見積書や報告書の作成

グループ各社の役割
ＮＴＴコミュニケーションズ（ＯＣＮ、ＩＰ電話、マイラインなど）
→企業の情報システムとの連携（モバイルコネクト）やサービス料金の回収

ＮＴＴレゾナント（ｇｏｏや映像コミュニケーションサービス）
→外回りの営業担当者に必要な地図やコンテンツを提供

ＮＴＴドコモ（携帯電話）
→ＦＯＭＡ　Ｍ１０００の提供
ＰＣメール機能、ＯＦＦＩＣＥ文書の閲覧、無線ＬＡＮ、ウイルス対策ソフト内蔵

３．ねらい
個人契約数の飽和による新たな法人需要の開拓
７月６日　日本経済新聞
ＦＯＭＡ　Ｍ１０００活用術 http://www.mopera.net/b-foma/PC/use/07.html
ニューリリース http://www.ntt.com/release/2005NEWS/0007/0707.html
ＮＴＴコミュニケーションズ http://www.ntt.com/business/

４．論点
テレワークが進むことの良い点、悪い点を上げよう

労働契約法制定へ

2005 年 10 月 18 日
作成：冨場

１．内容

・厚生労働省は労使間で労働条件などを決める際の基本的なルールや手続きなどを定めた「労働契約法」の制定をめざす方針を決めた

・労使委員会の常設、解雇の金銭解決、雇用継続型契約変更制度、出向や転籍、その他、などの項目において労使間で意見が対立

２．背景

・90 年代以降の長期不況を経る中で日本企業の人事管理に関する考え方・あり方の変化

・長期雇用慣行及び年功的処遇体系の見直しが進み、採用方法や雇用契約が多様化され、「非正規」雇用が増大し、成果業績主義、能力主義的処遇が導入・拡大されるなど、人事管理が個別化・多様化

・人事管理の変更は、多くの場合、労働条件の不利益を伴って行なわれ、それにともなう労使紛争の増加

・小泉政権のもと、労働者をいかにして働かせるか、解雇しやすくするか、いかに柔軟に働かせるか、雇用の流動化の促進、など使用者有利の法の集大成

３．問題点

	労働者側	使用者側
解雇の金銭解決制度		・あらかじめ一定の金額を見積もっておけば気に入らない労働者はいつでも解雇できる
	・「金さえ払えば解雇できる」という風潮が広がる	・解雇か金銭解決かを選択するのは労働者個人の問題
	・職場復帰が難しい以上、条件を付けず早期に解決するほうが労使にとって利点が大きい	
雇用継続型契約変更制度		・解雇を背景に労働条件の悪化を迫る制度
	・使用者による一方的な労働条件変更に、法的お墨付きを加えるもの	・要件・効果を具体的に検討する必要がある
	・本来認められるべき解雇に対する新たな規制になれば反対	
労使委員会制度		・選出方法や運営方法についての検討があいまい
	・大きな権限を「労使委員会制度」に付与してしまうと、労使合意のもとで、労働組合が実質的に無力化・存在の否定	
	・「非正規」労働者の意見が委員会に反映されるのか	・労使関係のあらゆる場面に手続的要件として労使委員会における同意等を要求することは疑問
	・必要性や現在の労使協定の活用・労働組合との関係なども十分考慮したうえ、導入については検討すべき	
ホワイトカラー・エグゼンプション		・ホワイトカラーの定義自体も不明
	・圧倒的な労働者を労働時間管理の対象から除外	
	・「多様・弾力的な働かせ方」を狙う使用者団体の主張にすぎず、労働者の意向や現場の実態の考慮の欠如	・労基法の制定当時と労働者の働き方は大きく変化しており、労働時間法制の見直しが必要

４．私見と論点

背景でも述べた通り、労働者にとっては労働環境がますます厳しくなるものと予想できる。しかし、解雇の金銭解決などは、何らかの形で解雇されるのであれば、金で解決という非常にシンプルな解決策だと思う。ただし、解雇権の濫用につながらなければだが・・・

・仮に中間とりまとめのまま労働契約法が成立したら、本当に労働環境は悪化するのか、また、労働者への影響は？

・みなさんは解雇の金銭解決についてどう思いますか？

・　小泉政権だから成立するのか？他の政党でも成立してしまうなら、労働契約法を成立させようとする動きは、なにが原因なのか？

・

労働契約法(仮)

2005 年 10 月 18 日

作成：　辻

１．　制定の背景

・バブルの崩壊により、年功序列・終身雇用制度は崩れ去り、労働組合の組織率は低下。
・企業は成果主義・能力主義を適用。経費削減・リストラの増加。
・働き方の多様化によって、企業と労働者の労働条件は個別化・多様化・複雑化し、それまで表面化していなかった労働トラブルが表面化。
・労働基準法では対応しきれない世の中に。
・個別の労働契約の分野についてのルールを定める「労働契約法」の必要性。
↓
労働基準法で従来通り、最低限度の労働条件を規定し確保。
＋
多様化した個別の労働条件については労働契約法で対応。

２．「労働者の範囲」を広げる

・請負や委託労働者の場合、事業主との間でしよう従属関係まではなくとも、経済的には従属していたり、情報の質や量、交渉力に格差が生じる。
↓
・これらの労働者を労働契約法である程度明確に位置付け、雇用契約のルールを明確にする。
↓
・雇用することによって発生するリスクを回避・軽減できる。

３．　使委員会の常設

・低い労働組合の組織率。労働条件の交渉は「事業主 vs 個人」で、力の差は歴然。
↓
・従業員の利益を代表する委員が半数以上になるように組織する。
→実質的に対等な立場での労働条件等の自主的な決定を促し、紛争の未然防止や早期解決を目指す。

４．　解雇の金銭解決

・解雇を巡る労使間の紛争に、使用者が金銭を払うことで解決を図る。
→これは明らかにその解雇が解雇権の濫用であり無効とされる場合でも、企業側は金銭解決を申し立て、従業員が同意さえすれば、お金と引き換えに全ては水に流す。
↓
企業側に有利？

(http://blog.goo.co.jp/haajimeee/)より

アスペストの被害

2005年１１月８日
報告者　松井　慶太

アスベストの被害が急増

　アスベストに対する相談件数が今年になって急増している。
去年の件数74件に比べ、今年は1031件に昇っている。
特にアスベストによる健康被害が明るみになった８月以降に急増。7月には558件、8月には262件の相談が寄せられた。

足立区などでも発覚

　足立区の教員は足立区内の小中学校10件と教育施設２箇所で吹きつけ材の使用が新たに明らかになったことを伝えた。いずれもアスベストの濃度は低く飛散の危険性はないというが早急に改装工事が行うことである。

救済が困難

国会内で被災者への保険の金額がまだ合意されていなく争われている。
アスベストの被害に逢う人は主に昔工事現場で石綿の吹きつけをしていた人でそういう人はいくつもの現場を経験して次々と変える人が多いため労災がおりる手続きに苦労をするという話もある。

論点

　朝日の記事にも記述しているが石綿も昔のじてんでもっと調査をしていればその危険性に気づいていたのかもしれない。これからはどういうことに気をつけ、ものづくりするべきなのか？

民法決算 CM で明暗

2005 年 11 月 22 日
作成：辻

民放キー局 5 社の 05 年９月中間決算が 17 日、出揃った。楽天から経営統合を受けているＴＢＳ、ニッポン放送を完全子会社化したフジテレビ、テレビ朝日の 3 社が増収になったが、本業のもうけをを示す営業利益は CM 収入などで明暗が分かれた。

１．　民法キー局 5 社の９月中間連結決算

	売上高	営業損益	当期損益
フジテレビ	2948(25.0)	246(11.2)	127(24.6)
日本テレビ	1755(-2.4)	131(-13.5)	43(-26.3)
TBS	1491(0.4)	57(-48.3)	125(64.4)
テレビ朝日	1233(4.2)	88(32.3)	50(44.8)
テレビ東京	590(-1.1)	37(15.8)	21(22.6)

※単位･億円。(　)内は前年同期比の増減率％

２．　各局の実績内容

<フジテレビ>
・ニッポン放送が連結対象になった結果、大幅増収。
・4～9 月にかけて、平均視聴率 1 位を記録。
・CM 収入も堅調で、放送事業収入は過去最高を記録。

<日本テレビ>
・巨人戦などの視聴率の低下に加え、昨年夏のアテネ五輪の反動も加わり減収減益。
・「韓流ドラマ」ブームが一服し、ビデオ製作･販売子会社の売上が減ったことが影響。

<ＴＢＳ>
・テレビ放送開始 50 周年ドラマや話題を呼んだ「ドラゴン桜」などのドラマ視聴率が好調。
・CM 収入が伸びず、放送事業の収入が前年同期比 1.5%減と不振。
・催し物やビデオ･DVD 販売は好調で、全体では増収を確保。
・大型番組の制作や宣伝、情報番組のてこ入れで、制作費などが膨らみ、営業利益は半減。

<テレビ朝日>
・サッカーワールドカップ予選などが高視聴率を記録。
・CM 収入が過去最高を記録して大幅な増益。

<テレビ東京>
・番組と連動した CM の売り上げが好調で、増益を確保。

３．　論点
・フジテレビがニッポン放送を子会社化したことによってどのような効果を得たのか。
・当期損益とは何か。
・番組と連動した CM とはどういうことなのか。

躍動インド経済

2005 年 11 月 29 日
作成：奥山

１．インドの経済成長
　経済成長率の上昇（2003 年には 8.1%を記録）
　IT 企業や医療などの知識集約産業を中心とした株価の上昇
　二輪車や自動車産業の活性化
　海外進出
　FTA（自由貿易協定）の締結

２．背景
　1991 年に社会主義政策から経済自由化へ
　シンガポールが合弁でバンガロールにハイテク工業団地を設立

３．日本の動き
　22 年前からスズキが合弁で進出し自動車市場の約半分を占める。
　二輪車も本田が進出し 40%を占める。
　地下鉄の建設を援助

４．課題
インフラ整備
　電力供給、ブロードバンド、道路事情、水道

投資、撤退の手続きの煩雑さの解消
　州をまたがるときにかかる取引税

５．論点
　どうして日本の直接投資額は年々減少しているのだろうか?
　インド国内はそれほど経済成長していないのではないか？

今年もやります！

日経トレンディ１２月号から２００６年を分析する。

２００５年１２月６日
報告者　藤原

はじめに
皆さんは覚えていますか？昨年もこの特集を取り上げたのを…去年に続き、今年も日経トレンディ１２月号より来年のヒット商品を予測してみよう。

１、ランキングの比較
早速ではあるが皆さんに配布した資料の２００５年ヒット商品ランキングを見て頂きたい。
１位は何と言っても ipod。そして２位は一時どうなることかと心配した愛知万博。そして３位に「こんにちは、ニン」でも話題のブログがランクインしている。
ここで参考にしてほしいのが昨年予測したランキングを見てほしい。IT 関連の商品のランクインは予想通りの展開となった。

２、商品の変貌
昨年、２００５年を予測した商品は「ココロを満たす」というのがキーワードだと予測していた。実際は「迫りくる不安」が消費者を動かしたようだ。その背景には…
○　　地震が頻繁に起きた→災害支援マップの売り上げ増加
○　　ちょっとした自分へのご褒美→高級商品の売り上げ増加

３、２００６年ヒット予想ランキング
キーワードは「体験・体感」だ。
１位にランクインされている子供向け体験型テーマパークは、なんと職業体験が体験できるテーマパークとなるそうだ。そのほかのキーワードはどんなものがあるか？？
○　　W 杯商戦の勝ち組は？
○　　「ロハス」の登場。さて「ロハス」とは？？
○　　懐かし系ヒット商品の本命は？？

４、論点
○　　これを踏まえ、「こんなものもあるのでは？」といった商品はないか？？
○　　労働者の動きにも変化は見られないのだろうか？？

携帯メーカー乱立で苦境

2005 年 12 月 13 日
作成：内田

1. 内容
・パナソニックモバイルコミュニケーションズは、海外市場向けの携帯電話端末の生産拠点の閉鎖・縮小、開発体制の見直しを行う
→約 1400 人の人員削減、フィリピン、チェコの生産拠点を閉鎖
↓
中国での生産を 3G に移行
・NEC は、携帯電話事業で今年度に 300 億円の営業赤字を予想
・三菱電機、東芝も海外市場で不振

2. 背景
・2G から 3G への移行が進む
・海外勢が大量生産・販売で値下げ攻勢をかけたため、在庫が膨らんだ
→収益を確保できる高級機種に軸足を移す

・世界販売台数
03 年 5.1 億台→04 年 6.7 億台→05 年 8 億台を超える
・国内の今年 11 月までの携帯電話の契約純増数
約 470 万件（90 年代後半の約半分）
しかし、国内の端末メーカーは 10 数社ある。

3. 今後
・海外勢による日本参入の本格化
→日本の携帯電話会社各社も海外製端末を調達する意向
・業界再編の可能性
・差別化競争
→全地球測位システム GPS、ゲーム、電子マネーなどの新機能を加える
・番号持ち運び制や、携帯電話会社 3 社参入
↓
国内メーカーにとって一層厳しい状況になる可能性もある

参考
12 月 9 日　毎日新聞　朝刊
12 月 10 日　朝日新聞、産経新聞　朝刊

論点
・携帯電話会社が販売代理店に払っている奨励金をやめたら、海外との競争力がつくのではないか。
・なぜ、フィリピン、チェコでは 3G の生産をしないで、中国で 3G の生産をするのだろうか。
・海外の拠点でリストラされた人たちの生活はどうなっているのだろうか

第３部　資　　料

～２年　レジュメ集～

永続する技術革命

2005 年 5 月 10 日

報告：小林

１．　概要

資本主義とそれに伴ってやってくる目まぐるしい技術的進歩は急速に発展し続け　ここ 5 世紀の間でも注目に値する経済面での向上を可能にしてきた。

２．　新技術の導入による時代の移り変わり

（1）　製造分野の変化

ａ．1,500 年にはまだ簡単な道具を使用して商品はほとんど手で作られていた。

ｂ．人々の物理的理解が非常に初歩的であったので出生、死、収穫などを神の意思や迷信などと解釈していた。

ｃ．代々受け継がれた技能を使用して生産は処理されていた。

ｄ．しかし、1,800 年になると次々と新しいアイディアや技術、機械が作られ、順番にすぐに新しい物を時代遅れにした。

ｅ．技術変化の変革された生産はほとんどの製品を作るのに必要であった時間を短縮した。

（2）　農業分野での変化

ａ．18 世紀にアメリカの農民は畑を耕すのに木製の鋤を馬や牛などに引かせていた。
また、種まきの時は手でまき、収穫は小さい鎌で小麦を刈りとり、からざおと呼ばれる道具を使って手作業で脱穀していた。

ｂ．５エーカーの農場で 100 ブッシェルの小麦を生産するのに約 300 時間の労働をしていた。

↓

ｃ．19 世紀に入って鉄製の鋤が導入され、肥料も科学肥料が使用され始めた。
また、工場で作られた農業用機械に依存し始め農業は高度に機械化されていた。

３．　運送や交通手段の変化と結果

（1）　移動手段としての貨車と船

ａ．運送の方法や技術が改良される前は人や物が移動する際に貨車や小型帆船が使わた。しかし、これらはコストもかかり移動も遅く、危険もあった

ｂ．しかし、1900 年に入り蒸気動力が導入され帆船と取り替えられ、またスエズ運河などの建設によって世界通商路を大きく短縮した。

（2）内陸運河や鉄道の建設

ａ．　世界で初めて作られた内陸運河として、アメリカのニューヨーク州のエリー運河が 1,817 年から 1,825 年の間に建設された。　船が運河を通ることで陸上輸送の運賃コストは低減した。

ｂ．　アメリカで 1,867 年に大陸横断鉄道が完備し 19 世紀の終わりまでカナダやインドなど様々な国で鉄道路線が作られていった。

ｃ．　その後、ハイウェイなどが整備され自動車や航空機なども出てきた。

ｄ．　輸送技術の変化は医学、農業、交通機関も同様に発展させていった。

４．　論点

なぜ、資本主義に入ってからこれほど技術がこれほど発展するようになったのか。
資本主義でなければこのような技術進歩はなかったのか。

資料生活の豊富化

2005 年 5 月 17 日
作成：渡邉

話の流れ
過去 5 世紀の技術進歩には人々の消費の著しい増加が伴った。そうなった原因として、西側の国が他国に対してどのような形で影響を与えていったのか、そしてどのように資料生活が発展していったのか、について報告していく。

１、　　西側の国とアジアの生産高
（１）　アジアへの影響

・西側の世界生産の占有率が増加する一方で、インドの生産率は逆の方向、つまり下降傾向に動いていた。→原因、他の地域より西側が発展していて、より早く、絶対的な生産量を作っていたという事実があるから。

・インドの生産の主要な貢献者であったイギリスの帝国主義←植民地支配

・日本や中国は経済的に発展したので、生産率が上昇した。

（２）　イギリスのインド植民地支配
・　　綿織物産業を出来なくさせようとした。←インド全ての市場で利益を得るため。
・　　綿花の製品（安い値段で）を力ずくで専門とさせた。

３、　アフリカ、ラテンアメリカ、東ヨーロッパの国々での生産の割合（グラフ１．３より）
・　　１５００年に１番低い割合で始まり１８２０年から、１９５０年の間でわずかに増加したが、１９９８年、一番少ない割合に戻った。→１９８９年から１９９１年の東ヨーロッパとロシアの動乱の後での資本主義の主な計画である生産変化による多大な衰退の結果

・　　遅れた経済成長の結果

２、　照明技術の発展の過程
・　　生産、消費していく上で“質”の改善も変わってきた。それが表に現れたのは、光の改善である。遠い祖先が、かがり火を使ったことから始まり、オイルランプになり、ろうそくになり、灯油ランプになり、現代のフィラメントと光電球になった。
・照明技術の最も大きな一つの進化は今までのところ、光電球のコンパクトな蛍光灯の進化である。

３、　　まとめ

資本主義での幸福の素材の素早い増加を促進するための能力は珍しくない。共産主義と中心に市場経済のないソビエト連邦は１９２０年から１９８０年半ばにかけて、経済成長の割合は格段に上がった。そして３０年以上共産主義のルールをとっていた中国が生活基準の進歩を支える世界の資本主義経済によって、総生産高の増加の割合を維持していた。しかし、資本主義とは別の制度による急速な経済成長のケースは、不規則である。

論点
・このような消費の増加は人々の生活にどのような影響を与えたか。
・

資本主義における様々な変化

2005 年 6 月 5 日
作成　猪口

1 概要

資本主義の発展に伴う労働体制の変化

2 労働の変化

（1）資本主義前の形態
良い点
・昔からの高い技術を持つ伝統のある家業を受け継ぐこと
・時間、季節、天候などの自然に任せた自由な経営形態

悪い点
・作業工程が職人の手で行われるため生産量が少ない
・作業工程が職人の手で行われるため人件費がかかる
・その伝統が高度な専門技術性を持つため、職人がその家業を習得するのが困難

Ex.）

①鍛冶屋の後継ぎ
②鉄鋼職人の作業工程が複雑

（2）資本主義後の形態
良い点
・機械化により、人件費が削減された
・技術革新と発展

悪い点
・労働が「時間」にとらわれるようになり、休憩時間も労働外行為として給料の対象外となる
・労働形態が家業から大規模な企業となり、実質的な労働時間が増えた
・従業員が増加し、個々の仕事が分担されるようになり「個人」が評価されにくい状態になる

Ex.）

①Time is money（時は金なり）
②製鉄所においての作業工程の機械化
③インターネットの発展により有名な作家、弁護士などの仕事の便利化

3)論点

資本主義前から資本主義後への技術の発展、労働形態の変化について

結論

２００５年6月２８日

報告者：斎藤

１、　話の流れ

今まで討論してきたことのおおまかなまとめ

２、　本文

（A）今までこの文献では、資本主義を理解するための基礎を築くため以下のことについて焦点をあててきた。

・　産業革命
・　物質的な幸福の増加
・　人口の急増
・　都市の発達
・　仕事と家族の変化
・　生態系の脅威
・　政府の新しい役割
・　国際化

（B）今まで議論での基本的なポイントは「資本主義は絶え間のない変化を生み出す。」ということである。

（C）資本主義を否定する意見として

・科学と工業の発達は、資本主義を発達導かないかもしれない。
・　人口爆発は資本主義が原因かもしれない。

というものがある。

また科学と人口増加は重要ではあるが、科学の知識と工業は中国とイスラム諸国ではより大きく発達していた。

１５００年まえのヨーロッパよりも進歩しており、さまざまなものを発明し、活用し、科学技術の進歩、産業の発達を支えるにいたる。

さらに、急速な人口の増加の期間が、短い経済の成長期間に同時に起きたのも事実である。

（D）結果として私たちはこの章で、なぜ資本主義はこんなにも変化の力強い源があるのか、なぜ経済だけでなく政治、信仰、そして社会の生活での多くのほかの次元について討論を続けていた。

若年無業・失業・フリーターの増加

２００５年１０月１１日

報告者：板倉

１．学校から職業生活への移行の変化

・　若者から大人になる→職業を持ち、親の家庭から自立した生計を営むこと。

・　　今日まで若者の職業生活への移行を支えてきたシステム→新規学卒就職・採用。

・　　９０年代初めの景気後退以降、新規学卒者への企業の採用意欲は大幅に撃退。

・　　フリーターは 2004 年で 217 万人に達し、10 年程で倍以上になった。（特図１）

・　　就業していない無職の若者や、就業したとしてもごく短時間だったりする若者たちが増えてきた。

２．イギリスのニート（NEET）

・　多くの先進国で学校から職業への移行がスムーズに進まない事態がおきてきた

・　　最近、就職活動をしていない無業の若者への関心が大きくなっている

・　　イギリスでは、学校に行かず、仕事もせず、職業訓練を受けているわけでもない若者をニート（NEET）と呼び対策がたてられている（コネクションズカードなど）→資料 2

３．日本型ニート

（１）日本型ニートの定義

日本型ニート→「１５～３５歳の非労働力（仕事をしていないし失業者として就職活動もしていない）のうち、通学も家事もしていない者。

日本のニート問題→「社会生活に参加していないため、将来の社会的コストになる可能性があり、現在の就業支援策では十分活性化できていない存在。」

（２）日本型ニートの特徴

・２００３年には約６４万人で、同年齢人口全体の１．９％くらいを占める。図序１

・９０年代前半からやや上昇傾向にあったがごく最近の増加が大きい。図序１

・日本型ニートになりやすい年齢は１９、２３歳で、それぞれ高校、大学卒業から一年目の年齢である。図序２

・子供として親の家計の中で生活している者の比率が６割と非常に多い図序７

・就職活動をしている者は少ないが、仕事に就きたいという希望をもっているものはかなりいる。図序９

・希望する職業携帯では、正社員は少なく、アルバイトやパート、契約社員などが多い。表序３

・中卒や高校中退など学歴の低い人たちほどニートになりやすい。

４．調査の設計

・ニート状態の若者の内、仕事に就きたいと思っている人は４割程度いる。

・フリーターには正社員なみによく働いている人もいるが、半数は就労日数も就労時間も少なく、不定期な労働をしている。

・こうした就労状況とニート状況は実は非常に近いところにある。

５．論点

本書 11 ページより「いったん学校を離れると就職活動の事を教えてくれたり、相談に乗ってくれるところは少ない。そのため行き詰まりニートになるものがいる。」とあるがそれではこれから日本はどのような政策をとっていけばいいのか

「スムーズな移行」の失敗

2005.10.25

報告　近藤由佳

１．　はじめに

学校卒業と同時に新規学卒正社員として就職し、安定的な就業状況に至ることを「スムーズね移行」と示すが、この章ではその「スムーズな移行」の経路から外れて無業やフリーターの状態で立ち止まる若者のプロセスについて見ていく。

２．　学校斡旋・新卒採用プロセスからの逸脱

（１）　高校非進学

（２）　高校中途退学

＊　学校離脱には３タイプ

①　学業に価値を置かず、学生生活を規制する学校を抑圧装置と感じるタイプ

②　友人関係の形成が進まず学校に不適応を起こしたタイプ

③　勉強に集中し高い業績をあげたものの、先の目標につながらず挫折したタイプ

＊　学校離脱後

①　はお金を稼ぐ目的ですぐ就業するが長続きしない。

②　、③はすぐには就業に至らない。

（３）　高等教育段階での中途退学

＊　中途退学には３ケース

①　大学進学以前の進路選択に問題があり、関心も適性もない学科に進学してしまったケース

②　就業希望を持って大学・学科選択をしたが、不本意入学であったこともあり、周囲の環境になじめなかったケース

③　学校の厳しい生活指導への反発、逆に、何の枠付けもない生活に孤立・孤独に陥るケース

＊　中途退学後

・　短期アルバイトをする。

・　何らかの学校機関を使って就業能力を身に付け再スタートを切る。

（４）　中途退学・就職活動をせずに卒業

＊　高卒者によくみられるケース

①　単位や出席日数が不足して卒業見込みが立たないために、就職プログラムにのれず何とか卒業だけする。

②　卒業見込みは立っているのに、何をしたらいいのかわからないから就職も進学もしない。

③　学校外でしきたい仕事の為にアルバイトに応募する。

３．　学校卒業時の斡旋不成立

（１）　高校生への求人の減少

成績や出席状況のよい生徒が学校斡旋プログラムにのっているのだが、求人減が著しかったり、プログラムにのるタイミングが遅かったりして就職できない。卒業間近ではハローワークを利用するが求人は少なく不調である。

（２）　就職できなかった高等教育卒業者

＊　短大・専門学校の場合

２年間の課程の中で、２年目の卒業制作などに時間がとられて、就職活動に時間が割けなかった。

＊　大学の場合

専攻学科に直結する職種・業界を絞って就職活動に取り組むが、そういった職業につけなかった。

４．　早期離職

（１）　高卒者の早期離職

①　本人の側に就業のための準備ができていない

②　仕事の内容が合わない

③　勤務地の変更に従いたくない

④　職場での暴力や兆次間・高密度の労働、大卒との格差、業界への幻滅など職場での問題

（２）　高等教育卒業者の早期離職

高い就業意欲を持って積極的な就職活動をして入社したものの、仕事がこなせないため、更に職場からむしろ退職勧告をうけて離職する。

５．　離学後、離職後の状況と意識

離学後、離職後、正社員で就業していないから無職、アルバイトをしているケースが多い。

①　正社員の雇用機会が限定されており、就業機会が乏しい。

②　アルバイトをはじめとする、非正社員の働き方に利点がある。

③　キャリア形成の１ステージとして選んでいる。

④　正社員への準備期間

６．　移行過程での多用な障壁

必要な対応策

① 全容を把握するのに足るサンプル構成での実証分析を行い、それぞれの移行の隘路を明らかにする。

② 中等教育段階での中退者や卒業者において

就業準備教育の徹底や職業的観点からの情報提供や相談のサポート。学校外の組織を通じての就業支援を行う。

③ 高等教育での中途退学者において

高校での指導のあり方を見直すと同時に高等教育入学後の個別のキャリア相談等の充実。

④ 離学後、就職しなかった者において

新卒採用と非正社員の処遇のあり方を検討する。

７． 論点

「スムーズな移行」から外れた本当の原因は何か。個人の問題か、学校斡旋か、それとも社会全体におけることなのか。

早期離職

2005/11/08
報告：阿部

１．はじめに
いったん就職してもすぐにやめて無業、フリーターになってしまう若者がいる。
このケースに的を絞り、詳しく見ていく。（本文Ｐ５８～）

２．高卒就職者の早期離職
・就業準備不足
事例３７：入社式の日取りを聞いていないといって出社せずその後も連絡せず
辞めた。就業期間０日
事例３８：体調不良、就業への心の準備不足で辞めた。就業期間４日

・仕事内容が合わない
事例３９：営業事務の仕事内容への不満により辞めた。就業期間２ヶ月

・勤務地の変更と仲間集団
事例４０：勤務地、勤務条件の変更を掲示されたが、遊び仲間と会えなくなるところに
不満を感じ辞めた。就業期間３ヶ月
事例４１：勤務地の変更、やりたいことをやっている友達が楽しそうに見え辞めた。
就業期間１年半

・　　職場の暴力
事例４２：親のツテで就職したが、暴力的な指導を受け辞めた。就業期間５ヶ月

・　　長時間労働・高密度の労働
事例４３：残業が毎月 100 時間。体力、精神力が持たず辞めた。就業期間１０ヶ月

・　　大卒との格差
事例４５：給料がスタート時点と全く違って、大卒というだけで給料が高いことに
不満を持ち辞めた。就業期間３年

・職場への幻滅
事例４６：人間関係の嫌な面や、技能や技術の水準が低く見え辞めた。
就業期間１年２ヶ月

以上の高卒離職者は積極的な就職活動をしないまま職につき、離職していった傾向が強い。
３．高等教育卒就職者の早期離職（P66～）
（高等教育の定義　専門学校・高等専門学校・短大・大学・大学院）
・仕事がこなせない
事例４７：仕事がこなせなくなり自信を失い辞めた。就業期間１年半

・　　厳しい能力評価と退職勧告
事例４８、４９：会社側の期待水準に達することが出来ず、
本人としてもプレッシャーを感じ辞めた。　　４８）就業期間５ヶ月　　４９）2年８ヶ月

・上司とのトラブル、職場の暴力
事例５０：肉体的には店長から、精神的には上司から暴力を受けた。就業期間４ヶ月

・　　働く覚悟
事例５１：自分の生き方と働くこととの折り合いが十分付けられていなくて辞めた。
就業期間３ヶ月

高等教育卒業者は高い就業意識を持って就職活動した後、就職したが離職した傾向が強い。

４．論点
高等教育卒業者までもが離職を選んでしまう理由は何だろうか？
離職後、再就職していない理由は何だろうか？

支援機関としての学校

2005/11/16

報告者：大立目

１．　はじめに

学校の、若者の移行への支援がどのような状況にあるのか、若者の移行における学校の役割はどのようなものかについてみていく。

２．高校卒業者・高校中退者

「高校在学中に学校から支援を受ける」

・　（事例３９）在学中に学校の指導でハローワークに連れて行ってもらったのをきっかけに、ハローワークに通い始め卒業後就職した。

・　（事例２４、２５、２７）高校選択の時点で将来の就職を考え、専門学科に進み、学校に来る求人募集やハローワークを利用し、就職につなげる活動をした。

「高校卒業後も学校の支援を受ける」

・　（事例４０）調理師になるためのさまざまな情報を、卒業してからも進路の先生に相談に行くなど学校の支援を受けている。

・　（事例３７、４１）就職することにやる気がないにもかかわらず、学校側は積極的に就職できるように働きかけてくれている。

・　（事例２６）高校の先生からインターンシップを紹介され、アルバイトとして仕事に就き、その後先生の口添えでそのインターンシップ先の職場に、次の事務のアルバイト先を紹介してもらった。

「学校からの支援は受けない」

・　（事例１８）学校を通じた就職推薦は、化粧や服装を注意され面倒くさいという理由で拒否した。

・　(事例１６、４２)進路が明確に決まっていないため、なにをするわけでもなくダラダラ卒業してしまい、現在もやりたいことがはっきりみつからない。

「高校の支援の特徴」

（１）　就職先の決まらない生徒には在学中にハローワークの使い方を教える。

（２）　生徒が支援を求めるのを待つのではなく、教員側から積極的に支援を行う学校がみられる。

（３）　学校が支援しにくいタイプは、反発する、支援外、支援忌避の３種類。

（４）　中退や不登校は、別の学校に転校する場合は学校が支援するが、就業においての支援は行われない。

３．高等教育進学者

「短大・専門学校卒業者」

・　（事例２９）服飾の学校で、卒業前は卒業課題の制作で忙しく、就職活動する時間もなく、学校側からも特に支援はなかった。

・　（事例５０）建築関係の専門学校で成績が悪かったため、学校にくる求人は紹介できないと言われた。

「四年制大学卒業者」

・　（事例３３）就職しようとする意欲は強かったが、大学の支援を利用せず、また学校からの積極的な支援は見られなかった。

・　（事例４７）在学中には学校の支援は利用しなかったが、卒業後に大学を訪れ相談している。

・　（事例４８）就職活動はまじめに取り組み、大学の支援も積極的に利用した。

「高等教育を中退」

・　（事例８、１０、１１）大学は自ら進んで人間関係を作り、居場所を見つけなくてはならないが、この人たちはそれに失敗し学校にいづらくなり中退した。

「高等教育機関の支援の特徴」

（１）　短大・専門学校卒業者は在学中に就職活動をはじめるものは少なく、学校側の支援もあまりない。

（２）　四年制大学卒業者はほぼ支援を利用せず、大学からのアプローチもない。就職部は就職意欲が高く、つきたい職業が明確になっていないと、利用しづらい。

（３）　高等教育中退者は、人間関係の問題により中退するケースが多く、高等教育機関はその後の支援はしていない。

４．論点

若者への学校側の支援は十分であるだろうか。

改善すべき点はないだろうか。

職業生活への困難な若者

2005/12/06

報告者：小林正幸

１．　概要

各章で明らかされた事情の相互の関連を整理し、移行の困難度の高い若者を理解するために、それぞれの事情をパターン分けしてみる。

２．　移行が困難な若者の事情

第一章：学校から職業への移行プロセスでどのような障壁があったのか

↓

就労の特性における移行の阻害要因

①　労働需要の質が変化し高校への求人が大幅に減っている。

②　それは特に地方で著しく、成績も出席状況も良好な高校生が就職できないでいる。

③　新規学卒採用が基本であるという労働市場の基本は変わらず、新規学卒時以外をはずした無技能の若者の正社員就職は難しい。

④　非典型雇用での需要が拡大して正社員の口はなくともアルバイトの口はある。

⑤　非典型雇用からの正社員登用は、限定的である。

⑥　過年度卒業や留年等での年齢オーバーは新卒採用でハンディになる。

⑦　いったん就職した者では、少ない新入社員に過重な負荷がかかっている。

⑧　職場に仲間集団が形成されない。

第２章：学校の移行支援の実態と問題点

↓

学校というディメンジョンにおける移行阻害要因

①　学校が組織的な支援を行うが、就業への意欲形成の指導は十分展開されていない。

②　入学難易度の低い学校では、進路選択の関与ばかりではなく、学校を消極的な居場所としか意識していない高校生が少なからずいて、基本的な社会化も進んでいない。

③　大学進学段階での進路選択に問題があり、中途退学につながっている。

④　学生たちはキャリアの方向づけができず、就職活動の途上で立ちすくんでしまう。

第３章：　家族の影響

↓

家族という次元での移行の阻害要因

①　都市部の家計が厳しい家庭では、そこでしばしば見られる子供への低い関心、低い期待水準が子どもたちに与える影響が大きい。

②　教育に関心の強い高学歴家庭の子どもたちはひとたび学校で失敗すると、職業選択の過程にも負の影響が見られがちで、しばしば親へのパラサイトを許す家庭状況が、仕事選びの段階で立ちすくむ若者を生み出す原因にもなっている。

③　地方高卒者の場合は、就業機会が非常に限定されているなかで、仕事は中途半端であり、家庭と地域の限定された生活空間で暮らしていた。

３．　移行が困難な若者の状況パターン

・　「機会を待つタイプ」→労働力需要が著しく落ち込んでいる地域状況が生んだ移行困難者で就業機会がなくても地域移動はしない。

・　「刹那を生きるタイプ」→都市の高卒者で多く見られ学校を消極的な居場所とし、家庭背景も厳しい、このタイプは景気回復しても就業への移行に困難を残す。

・　「立ちすくむタイプ」→高等教育卒業者に多く見られ、キャリアの方向づけができず限定的な就職活動になる、学校の専門教育と職業とを結びつけられない。

・　「つながりを失うタイプ」→友人や親との関係、人間関係の形成に失敗、学校の就職斡旋や学卒後のプロセスにも乗れない悪循環。

・　「自信を失うタイプ」→心身ともに疲れた状態で仕事を辞めても意欲が回復するまでゆっくりと次の仕事を探す。

４．　有効な支援策を考える

①　地域主導のワンストップ、またはネットワークシステムにより、多様なニーズに合わせた幅広い就業支援サービスを体系的に提供できる体制をつくる

②　学校教育の充実と同時に学校以外の社会化装置による補完的支援の提供

③　高等教育におけるキャリア教育と職業的な専門教育の展開

④　新規学卒の就職、採用慣行の見直し

論点

増えるニート、成長率の抑制要因に

２００５年１２月１３日

報告者：渡邉

１、　概要

働く意欲を持たず、労働市場に参加しないニートの増加で、日本の潜在成長率にどんな影響を与えているのか。

２、若年雇用の問題が深刻化

景気の持ち直しで、マクロレベルの雇用悪化には歯止めがかかりつつあるが、若年層の改善は遅れ気味だ。現在、日本の若者の１０人に１人は失業者という状況にある。若年層の雇用が厳しくなっているのは、経験の浅い新卒者よりも中途採用を優先していることが要因だ。

３、　速に膨らむニート人口

こうした新卒の就職難・若年層の就業意欲の変化などを背景に、定職につかず短期のアルバイトなどをして暮らすいわゆる「フリーター」が増加している。少子高齢化が急速に進むなかで、将来、個人間の所得格差の拡大、税収の減少など様々な問題が浮上してくることだろう。そしてその影に「ニート」が隠れていて国勢調査によると急速に増えているのだ。

４、潜在成長率の低下を加速

こうしたニートの増加は、日本経済の成長を抑制する要因になる。仮に、ニートの影響を考慮しない場合でも、労働力不足などにより中長期的に低下してしまう。

５、　論点

ニート増加防止策を早急に検討するべきではないのか？

第３部　資　　料

～２年　週間経済報告～

次世代ＤＶＤ規格統一へ

２００５．４．２６

報告：近藤

１．　概要

次世代ＤＶＤ（デジタル多用途ディスク）規格を巡り、「ブルーレイディスク（ＢＤ）」陣営と、「ＨＤ（高品質）ＤＶＤ」陣営が規格統一に向けて協議入りした。しかしすでに自陣営の規格で商品開発を進めているメーカーもあり、規格が実現するかは不透明である。

２．　背景

規格統一を望む米大手会社などのコンテンツ（情報内容）企業の強い意向があった。

３．　次世代ＤＶＤ規格の概要

	ブルーレイ・ディスク	HD DVD
1層当たり容量	25ギガバイト（最大８層まで記録可能）	15ギガバイト（現在は２層まで。さらに多層化開発中）
特徴	容量が大きい	製造コストが安い
主な賛同メーカー	ソニー、松下電器産業、日立製作所、三菱電機、シャープ、日本ビクター、パイオニア	東芝、三洋電機、NEC
主な賛同映画会社	ディズニー、MGM、ソニー・ピクチャーズエンタテインメント、20世紀フォックス	ワーナー・ブラザーズ、ユニバーサル、パラマウント

４．　規格統一の効果

両陣営の長所を取り入れた「第３の規格」となる。

５．　問題点

（１）　規規格統一が行われた場合

・すでに各自陣営の規格で商品開発を進めているメーカーは生産の見直しを迫られる可能性がある。

・　各陣営（「ＢＤ」と「ＨＤ　ＤＶＤ」）のこれまでの開発の努力が無駄になる。

（２）　規格統一が行われない場合

・　消費者の支持が得られない。

・　買い控え現象が起こる。

・　デジタル家電製品の価格下落に悩む電機メーカーの収益が一段と悪化する可能性がある。

６．　論点

規格が統一されなかったとき、各陣営の規格で商品が発売されることは消費者にとっての利便性が十分に満たされているだろうか。また、消費者としてはどちらの規格の方がよいのだろうか。

介護予防ビジネス過熱

２００５年5月１０日

作成：阿部

1.　　概要

「介護予防サービス」導入を柱にした介護保険改正案が今,国会で成立する見通しである。来春の施行を見越し、介護予防ビジネスは早くも過熱気味だ。

2.　　背景

【新たな介護予防サービスの流れ】

６５歳以上の高齢者→介護予防検診

(1)　介護不要→地域支援事業

（転倒骨折予防教室、認知症介護教室など）

(2)　要介護→要支援１・2→新予防給付

(筋力向上、栄養改善、口腔ケア、予防訪問介護など)

3.　　企業の動き

①　　高齢者向け筋トレマシン（１セット１千万円相当）を生産する酒井医療は昨年２５００台を売り上げた。

②　　スポーツクラブも介護市場への参入を図る。セントラルスポーツでは指導員の育成を始めた。ルネサンスのフィットネスクラブでは入院見舞金制度や健康診断の優待制度まで揃え「介護者のコミュニティーセンター」を目指す。

③　　三越は通所介護事業、ナムコはデイサービス「かいかや」、クラブツーリズムは介護付き旅行を始めた。

④　　各地で「介護予防主任運動指導員養成講座」や「シルバーリハビリ体操指導士」、「健康生活コーディネーター」「転倒予防運動指導士」などといった民間の資格も誕生している。

4. 問題点

介護予防を担うのは職員配置などの基準を満たした事業者で都道府県が指定する。しかし具体的な基準が示されるのは改正法が成立後であり、厚生省は今のところ「新たな国家資格は作らない」としか言っていない。

4.　　論点

政府の明確な基準が定まっていないのにも関わらず、次々に民間が資格を自由に定めて講座を開いて良いものだろうか？介護予防事業を始めて良いものだろうか？

第３のビールの躍進

２００５年5月２４日
作成：大立目

１．概要

ビール風味のアルコール飲料「第３のビール」の４月の出荷量が、ビールと発泡酒類の市場全体占めるシェアの２割にせまった。

２．第３のビールの特徴

・　酒税法で「その他の雑酒」や「リキュール類」に分類されるため、税金が安い。
・　原料に麦芽を使ってない。
・　３５０ｍｌ缶だと発泡酒より２０円程安い１２０円程度で売られている。

３．背景

・　昨年２月、サッポロビールがえんどう豆のたんぱく質を使う「ドラフトワン」を発売し、出荷量を伸ばした。
・　今年４月にキリンが大豆たんぱく質を使う新商品「のどごし＜生＞」を発売、アサヒが同じく大豆たんぱく質を使う「新生」を発売した。
・　サントリーが「スーパーブルー」を発売。

４．４月のビール・発泡酒・第３のビールの出荷量

「のどごし＜生＞」　３５１万ケース
「新生」　２７５万ケース
「ドラフトワン」　１８５万ケース
「スーパーブルー」　９６万ケース

・　第３のビールの出荷量は３月の３倍に伸びた。
・　ビールや発泡酒の店頭での価格が平均して数%上がっていることも第３のビールの売り上げ上昇に繋がっているようだ。

「発泡酒」　１３４３万ケース（２１．６%減）
シェアは２８．７%に下落
「ビール」　２４２５万ケース（７．３%減）
シェアは５１．８%に下落

５．論点

このままだとビールや発泡酒の売り上げは、ますます下落してしまうのではないか？第３のビールが売り上げを伸ばす一方、発泡酒とビールは売り上げを伸ばす為にどうすればよいだろうか？

薄型テレビ、市場激戦化

2005年６月７日
報告：小林

１．　概要

売上げが好調である薄型テレビのうち、プラズマテレビの独壇場であった３７型以上の大画面テレビの市場に異変が起きている。

２．　背景

・これまで国内の薄型テレビといえば大画面はプラズマ、中小型は液晶というすみ分けができていた。
・シャープが液晶テレビで世界最大の６５型テレビの発売を発表。年内には５０型台も投入する予定。
・今までシャープは４０型以上は市場でたった数％のシェアだったが、本年度は２５％以上を目標としている。

３．　他の企業の動き

・松下電器は４月下旬の新型プラズマテレビの発売当日、全国の量販店、専売店に５万台を並べてＰＲをし５月の売り上げが前年の４倍を越えた。
・日立製作所も、新工場への投資額を１００億円増やした。
・東芝、キャノンは共同で開発した次世代薄型パネルを今夏にも生産を開始する。
・ソニーは４０型前後まで液晶テレビを強化しながら、より大型はリアプロに力を注ぐ。

４．　液晶テレビとプラズマテレビの主な特徴

液晶テレビ　　プラズマテレビ

画面が明るくコントラストが高い。画素が細かく画面に近寄っても映像はきれい　　明るさは液晶に及ばないがスポーツなどの速い映像もなめらかに表示する

欠点は動きの速い映像は画面がぼやける時がある、部屋を暗くして映画などを見るときは暗いシーンが白っぽく映る機種もある　　液晶の約１．５倍の消費電力で発熱もあるので夏は暖房器具のようである。冷却ファンの音も気になる

価格はプラズマより約１．５倍割高、画面を照らすバックライトの寿命が約６万時間、バックライトを交換すれば更に長期間使える　本体寿命は約２万時間、画面が暗くなったら本体の買い替えが必要

５．問題点

様々な新製品が作り出される一方でデジタル家電の価格下落の影響で利益に反映されない企業もある。

６．論点

シャープの液晶６５型の発売によってより市場でのプラズマと液晶の戦いは激しくなりそうだがその中で売上げや利益を伸ばすのに価格を単純に落とすだけでよいのだろうか。

巨艦 GM　かじ重く

２００５年6月１４日
作成：渡邉

１．概要

　　ゼネラルモーターズは株主総会で、販売促進のための値引き依存からの脱却を表明した。そして、財務改善を優先する路線を鮮明にした。

２．　背景・企業の動き

（1）　２００１年米同時テロ以降、大幅値引きを続けたが新車販売は低迷、財務を圧迫してきた。

↓

（2）　その結果北米で２万５千人の人員削減と工場閉鎖も打ち出し、財務改善を優先する路線を鮮明にした。

（3）　米同時テロ後、新車需要を刺激するため、０１年１０月から新車ローンの金利をゼロにするキャンペーンを展開。

（4）　中国の経済発展などによる原油価格の上昇や、環境問題に対する消費者の意識の高まりというトレンドを読み誤り SUV に固執した結果売れる車がなくなった。

３．問題点

SUV に固執した結果、売れる車がなくなったのにもかかわらず、デザイン担当者はその意志を変えていない点。年間５６億ドルにも達し、経営の重荷になっているレガシーコストと呼ばれる退職者や従業員への医療・年金費負担をどう軽減出来るかということ。

論点

いくら財務改善だからといって２万５千人のリストラはどうなのか？他に手段はないのか？

ヤマト運輸国際メール便事業参入

日付：2005 年 6 月 21 日
作成：我妻

1.　概要

ヤマト運輸が十四日、国内初・海外向けの「メール便」を七月からはじめることを発表した。

2.　背景

・　今後の成長が見込めるメール便事業を拡大し、新たな収益の柱に育てるというねらいがある。

・　メール便事業が 2005 年３月期は、扱い冊数１４億３２００万冊（前期比４４．１％増）、売上高３９億円（２４．３％増）と主力の宅急便に次ぐ第二の柱に成長。

・　昨年十一月にはドイツポストと提携し、ドイツポストが海外で集めたメール便の日本国内での配達を受託。

3.　問題点

・　国際郵便事業では郵政公社が、圧倒的に優位な立場にある。

・　郵政公社の取り扱う国際郵便は８１０８万冊で年間５０万冊を目指すヤマトと大きな開きがある。

・　ヤマト運輸と日本郵政公社との競争が激化する。

4.　料金比較

	アジア・グアムなど	北米・中米・欧州	南米・アフリカなど
国際メール便 100ｇ	２５０円	３２０円	３８０円
国際郵便 100g	１９０円	２４０円	２９０円
国際メール便 300ｇ	４００円	５４０円	７００円
国際郵便 300ｇ	４７０円	６００円	７７０円

5.　論点

・　郵政公社が優位な立場にある国際郵便で、ヤマトは５０万冊の取り扱いに達するのか。メール便事業の拡大は成功するのか。

都心の地価上昇と景気回復

2005 年 9 月 22 日
作成　猪口人生

1　概要

バブル後のデフレの象徴であった地価が東京 23 区で 15 年ぶりに上昇し、都心に資金が集中

2　背景

景気の回復基調と超低金利を背景に都心では投資ファンドがオフィスビルを買いあさり、高級マンションの建設や用地取得も過熱傾向である

3　メリット

・経済の回復傾向
・富裕層の購買意欲の高まり
・高級ロージンホームなどの社会保障

4　デメリット

・地方との経済格差
・地方の過疎化
・地方の資金の流動性の不足

5　バブル期との相違点

バブル期
・地価上昇は右肩上がりの成長で、手当たり次第に土地が買われた
現在
・不動産取引において、投資に見合う利益を算定する手法があること
・利益の低い物件には投資しない
・高収益の物件が少なく、地方で地価の回復が遅れている

6　論点

・地価上昇の要因
・地方との格差に対しての影響

JAL(日本航空)、経営再建問題

2005年11月8日

作成　板倉

１．概要

・JAL（日本航空）は来年度以降、全従業員を対象に賃金カットを実施し、また低収益の国際路線を改廃する計画が明らかになった。

２．背景

・近年、安全上のトラブルが相次ぎ、利用者離れが深刻化している。

・　　2005年４～６月期の連結営業損益が320億円の赤字になり、そのまま株価に影響した。

・　　2005年９月中間期が赤字に転落。

・　　原油高に伴い、燃油比が高騰。

３．他の企業（全日空）との比較

	全日空	日航
０５年４～６月期連結営業損益	117億の黒字	320億の赤字
11月1日株価終値	352円	299円
	前週末比4円高	前週末比1円安
時価総額	5983億円	5927億円

４．経営再建策

・06年1月から3月末までJALグループ3社の社員の基本賃金を8～12%削減
・06年度から10年度中に600億円の投資（運行の安全を高めるため）
・役員報酬の返上幅を23～40%に拡大
・技術系の総合職や警備関連人員の採用を拡大
・整備士育成プランの見直し
・最新鋭機の導入、古い型の退役
・機内での娯楽や食事などのサービス向上
・中国路線の拡大
・航空機の小型化

５．論点

安全トラブルで失った信用を取り戻すためにはどのようなことをすればいいのか

原油高で売上高過去最高

２００５．１１．２２

報告：近藤由佳

１．　概要

２００５年９月中間連結決算において、石油元売り大手５社（新日本石油、出光興産、新日鉱ホールディングス、コスモ石油）と石油化学大手６社（三菱化学、旭化成、三井化学、住友化学、東ソー、宇部興産）が原油高を受けて、過去最高の売上高を更新した。

２．　原因

・原油高に伴って、ガソリンなどの石油製品と石油化学製品の販売価格が上昇したことに加え、そういった製品の販売が好調だった。
・　石化製品のアジア向け輸出や石油開発事業が総じて好調だった。
・　自社開発した原油を高値で売却できた。

３．　各社の様子

新日本石油…評価益５７４億円増
新日鉱ホールディングス…評価益１６２億円増
コスモ石油…評価益１９６億円増
出光興産…北海道製油所の再開で１３０億円の増益効果
三菱化学
住友化学　…営業利益、経常利益、税引き後利益も過去最高
宇部興産　　↑医薬品や合成繊維原料などの販売も好調
旭化成…IT（情報技術）関連の不振や繊維部門の苦戦が響いたことにより経常減益
三井化学…機能樹脂の不振で経常減益

４．　今後の見通し

収益が圧迫される可能性が高い。
（総合化学各社においての通期予想は５社とも増益だが、、住友化学を除く４社が営業減益）
石油元売りも、石油製品の価格が下落傾向にあり、下期は利幅が減ると警戒。

５．　論点

原油高は消費者においてはどういった影響を与えてきたのだろうか。
また、今後はどういった問題が発生するだろうか。

キリンとサントリー　再雇用年齢引き上げ

２００５年１１月２９日

作成：阿部寿子

１．　概要

高年齢者雇用安定法の改正※１で６５歳までの雇用延長が企業に義務付けられるのに伴い
キリンとサントリーは定年退職者を再雇用する制度※２を来年度４月から決めた。
(産経新聞１１/２５)

２．　現状と新制度との比較

キリンビール
現在キリンビールでは、６０歳の定年を迎える、役職者を除く一般職従業員の
希望者全員を６２歳まで再雇用している。勤務形態は一律である。

新制度では希望者（役職者を除く）の中から選抜し、平成１９年度までには６３歳まで
引き上げ、平成２３年をめどに６５歳とする方針。採用基準も設定される。
勤務形態も常勤か非常勤かの選択ができるようになり、また勤務日数・時間のパターンも
増え、従業員はこれらを選択できる。給与も三段階に設定され、給与格差も生じる。

サントリー
現在、サントリーではエルダーパートナー制度（再雇用制度）を導入していて、６０歳の
定年を迎えても６２歳まで再雇用を実施している。

新制度では来春から６２歳から６３歳まで延長する方針である。
原則として役職者全員が応募できるが、採用基準を設定する。
将来的には６５歳まで引き上げるとしている。

３．　新制度がもたらす利点

現在、団塊の世代の大量定年※３を控え、労働力不足や、技術の継承に支障をきたすのが
懸念されている。また少子高齢化の影響で新規採用が厳しさを増しているなど、
勤労人口の減少が進んでいるが、この制度によって①深刻な労働力不足を補う効果が期待
される。
公的年金支給開始年齢の段階的引き上げ※４に伴って、収入空白期間が生じるが、この制
度によってその②収入空白期間の救済にもなる。

また③高齢者にとって「働きがい」を創出できるメリットもある。

４．　論点

・再雇用年齢引き上げによる欠点は、どのようなものがあげられるか？
・その欠点と利点を比べたうえで、再雇用年齢引き上げをするべきか？

補足説明

※１改正高年齢者雇用安定法
高年齢者の安定した雇用を確保するために作られた法律。
事業主は①定年の引き上げ②継続雇用制度の導入③定年の定めの廃止がある。
平成１６年１２月から施行されている。なお６５歳までの定年年齢の引き上げ、
継続雇用制度の義務化の措置については平成１８年４月から施行される。
（引用：定年制と再雇用制度より
http://www.city.neyagawa.osaka.jp/syoukou/keizai/049/roudou.htm）

※２再雇用制度
定に達した社員を一旦退職させ、その後再び雇用する制度。
（引用：ビジャスト
http://www.bejust.co.jp/employer/006.php）

※３団塊の世代の大量定年
いわゆる２００７年問題。２００７年にベテラン社員の一斉退職し、技能の伝承の危機が
懸念されている。
（引用：５分でわかる経営キーワード
http://www.blwisdom.com/bizword/prob/index.html）

※４公的年金支給開始年齢の引き上げ
今、国会で年金の支給開始を６０歳から６５歳まで引き上げる法案が出されている。
２０１３年に開始し２０２５年までに段階的に６５歳まで引き上げていく計画だ。
（引用：福祉チャンネル
http://www.fukushi.com/news/2000/02/17nenkin.html）

「景気の回復」

２００５年１２月１３日
作成：大立目

１．　概要

１０月の景気動向指数は、一致指数が８８．９％となり３ヶ月連続で５０％をこえた。長く続いた不況の社会に光が見えてきたようだ。

２．　景気一致指数・景気合成指数

景気一致指数
・　景気に敏感な１１の指標を選び、３ヶ月前に比べ改善・上昇した指標の数が全体のどれだけ占めたかをあらわす指数。
・　５０％を超えていれば、景気は上昇していると判断する。

景気合成指数
・　景気の水準と方向を示す指数。
・　景気一致指数を構成する指標について、前月との増減率を調査し、それぞれの変化率を積み上げ算出する。

３．　背景

・　一致指数は、８月が８１．８％だったのに比べ、１０月は８８．９％と７．１％増加した。１１の指標のなかで、集計に間に合わなかった２つの指標を除いた９つの指標のうち８つが改善している。

・　景気合成指数は、１０月は１０８．６と９月より０．９％上昇した。これはバブル経済期の１９９１年の７月以来の高水準となった。

４．影響

・　企業の生産・出荷の増加や、有効求人倍率の増加などが、家計に影響している。

・　景気回復により企業の人件費が増加し有効求人倍率が、１０月には０．９８倍で１３年ぶりの１倍台回復が目前になった。

・ 今年の４～６月の人件費は前年の同期に比べ１．５％増加している。

・　製造業の人件費は合理化を続けているためマイナスだが、景気回復により非製造業は企業活動が活発になり従業員が増加する傾向にある。

・　雇用者数の増加とともに賃金も上昇しているため、個人消費の回復が期待される。

５．論点
景気回復の勢いが今後増していくといわれるなか、その勢いが弱まるという考えもある。製品の価格下落が止まらない電機業界や、原油高に苦しむ運輸業の収益の悪化や、キャッシュフローが減り始めると設備投資意欲を冷やし生産に変調が及ぶことや、人件費の増加も企業の足かせになるといったことがその要因になっている。今後の景気回復の勢いは増すのかそれとも弱まるのか。

【村上ゼミメンバー】

1 期生

岩上　剛
奥山　浩太
辻　猛
松井　慶太
藤原　信一
内田　裕康
冨場　吾郎

2 期生

近藤　由佳
阿部　寿子
大立目 洋太郎
鈴木　太一朗
小林　正幸
渡邉　健一郎
我妻　直紀
猪口　人生
斉藤　政裕
板倉　美佳

編集後記

前回の白書編集作業は、3 年生だったため、たくさん時間をかけて比較的楽しく作業をすることができた。しかし、今年は、4 年生になり就職活動や卒論などで時間的余裕がなく、編集作業を楽しむ暇もなかった。苦労した分、この白書が完成した喜びは前回以上である。また、第 2 巻目が完成してほっとした気持ちもある。（内田）

白書のサブタイトルである“PROGRESSION”とは、進行や前進、進歩という意味がある。創設 3 年目を迎えた村上ゼミが少しずつではあるが、成長しており、今後も進歩し続けたいという願いを込めた。（冨場）

村上ゼミ白書 2005　～ PROGRESSION ～

発　行　日：2006 年 10 月
編集・発行：村上ゼミ第 1 期生・第 2 期生
発行責任者：内田　裕康
http://www.eco.nihon-u.ac.jp/~murakami/