

村上ゼミ白書2006



ADVANCEMENT

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 2006 年度の活動をまとめたものである。村上ゼミは 2004 年度に開講されたゼミであり、本報告書は第 3 巻目となる。新たに 3 期生 10 名、4 期生 16 名を加え、現在（2007 年）のゼミ生は全員で 36 人となった。卒業生 7 名を含めると 43 人となり、まだまだ新ゼミとはいえゼミナールとしての歴史、思い出も徐々に増えてきた。

2006 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労働基準監督署の見学をおこなった。

全体は 6 部構成になっている。第 1 部は、最適な労働時間のあり方について、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。今年度は従業員満足を向上させるための取り組みのうち、労働時間制度に注目し、「最適な労働時間のありかた」について加藤恭子ゼミと討論を行った。今回の研究を通じて、これからの企業にとって、働き方の変化に応じて、労働時間制度も改良していくことが必要なことであるということを学んだ。

第 2 部は、3 年生（当時 2 年生）による労働基準監督署の見学レポートである。私たちは昨年 2、3 年生で、東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県の労働基準監督署をそれぞれまわり、職員の方の話や資料を基にレポートを作成した。

第 3 部は 4 年生（当時 3 年生）による文献講読のまとめである。前年フリーター・ニート問題について研究していたが、現在の説は、フリーターを常用雇用、または正社員にさえすればすべてが解決すると考えられていると安易に考えすぎなのではないかという考えから、今年度はテーマを広げ、若者雇用問題を正社員としての働き方、人間関係、労働環境などを研究してきた。

第 4 部は 3 年生（当時 2 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。

第 5 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 3 年生（当時 2 年生）の文献講読のレジュメである。3 年生（当時 2 年生）は格差社会について研究した。

後半は、週間経済報告のレジュメである。毎週のゼミで、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。

第 6 部は今年の春ゼミに入ったばかりの第 4 期生がサブゼミで作成した統計グラフ集である。

未熟な知識で作成したゆえ、考え方のあまいところも見受けられるが、現時点での私たちのすべての力を出しきった『ゼミ白書 2006』を最後まで読んでいただきたい。

2007 年 11 月

村上ゼミ第 2 期生・第 3 期生・4 期生一同

目 次

1. 最適な労働時間のあり方	1
1-1 はじめに	1
1-2 現代日本の労働時間に関する制度変化	2
1-3 フレックスタイム制	5
1-4 裁量労働制の利用実態とその問題点	15
1-5 おわりに	20
参考文献	21
2. 労働基準監督署見学レポート	23
2-1 はじめに	23
2-2 労働基準監督署とは	23
2-3 労働基準監督署の業務実態	23
2-4 各労働基準監督署所の比較	33
2-5 まとめ	33
3. 3年文献講読『若者が働くとき』	35
3-1 はじめに（板倉）	35
3-2 序章 若者の労働をめぐって（小林）	36
3-3 1章 若者労働の状況と背景（小林）	37
3-4 2章 状況のもたらす社会影響（大立目）	40
3-5 3章 若者労働 状況変革へのチャレンジ（猪口）	41
3-6 終章 いま若者たちにとって仕事とはなにか（近藤）	43
4. 書評	45
4-1 橘木俊詔 著『脱フリーター社会』（評者：滝田千明）	45
4-2 鹿嶋 敬 著『男女共同参画の時代』（評者：山田 妙子）	46
4-3 矢作弘著『大型店とまちづくり』（評者：加藤泰輝）	47
4-4 小杉玲子 著『フリーターとニート』（評者：松浦厚子）	49
4-5 森岡孝二 著『働きすぎの時代』（評者：中村わかな）	51
4-6 三浦展 著『下流社会～新たな階層集団の出現～』（評者：府木梢）	52
4-7 佐藤卓己 著『メディア社会』（評者 池畑 大輔）	54
4-8 中沢孝夫 著『変わる商店街』（評者：小川学）	56

5. グラフで見る労働経済 2006	59
6. 資料	67
3 年週間経済報告	
2 年文献講読	
2 年週間経済報告	

最適な労働時間のあり方

最適な労働時間のあり方

1. はじめに(近藤)	1
2. 現代日本の労働時間に関する制度変化(斉藤)	2
3. フレックスタイム制(阿部)	5
4. 裁量労働制の利用実態とその問題点(板倉)	15
5. おわりに(我妻)	20
参考文献	21

1. はじめに

近年、長時間労働や仕事のストレスなどによって過重な負担がかかり、健康障害やうつ病などのメンタルヘルスの問題を抱える社員が急増したり、サービス残業や過労死など、労働時間制度に関するトラブルが急増している。これらの問題は、企業にとっては対応を間違えると巨額の不払い金や慰謝料の支払いにつながる、経営上最大のリスクのひとつになっているといっても過言ではない。

労働時間制度は、本来、働く人とその家族が健康で文化的な生活・人たるに値する生活を送るための最低基準を示すものとして憲法上も絶対に必要な公的規制である。また、労働者間の労働条件切り下げ競争による労働条件の悪化を防止するためにも、あるいは、企業間の公正な競争条件を確保するという観点からも重要な規制である。

今日、正規・中堅労働者を中心に長時間労働がますます蔓延し、顕著になっている一方、不安定雇用労働者が3分の1を超え、これからの中には短時間労働者もいるが、正規並みに働く者、さらには生活のためのダブルジョブ・ホルダーもいて、労働時間の二極化が進んでいる。したがって、労働時間の適正化は、雇用状態の改善にも資するものである。

現行労基法は、第32条で、一週間の所定労働時間を40時間以内、1日の所定労働時間を8時間以内とすべき事を定めている。しかし一方で、一定期間を平均して1日8時間もしくは週40時間以内に労働時間を収めれば合法とする、一ヶ月単位に変形労働時間制（第32条の2）、フレックスタイム制（第32条の3）、1年単位の変形労働時間制（第32条の4）、1週間単位の非定期的変形労働時間制（第32条の5）などの変形労働時間制を認めている。これらの制度は、労働を効率的にし、労働時間を短縮するという目的で定められたものである。果たして、これらの制度が労働者の満足度を高めることになるのだろうか。本論文ではこうした点について論じていく。

(近藤由佳)

2. 現代日本の労働時間に関する制度変化

2-1 労働時間の役割

労働時間は企業側にとっては労働者 1 人当たりの労働投入量であり、労働者を管理する手段でもある。労働者にとっては、労働サービスの提供量である。いずれにとっても、最も基本的な労働条件の一つであるが、自由に決定することができるわけではない。労働基準法では、法定労働時間が定められている。1947 年に制定された当初は、1 日 8 時間、週 48 時間制が採用されていたが、1987 年の改定により、1 日 8 時間、週 40 時間制が導入され、一部の例外職種を除いて、段階的に労働時間を短縮することが求められた。

労働基準法改定以降、日本の労働者の年間総実労働時間は短縮し、1990 年代半ば以降はアメリカとほぼ同水準となっている。ただし、これは日本企業で広範に存在しているサービス残業を除いた支払い労働時間であり、サービス残業を含めれば、依然として日本はアメリカを大きく引き離して長時間労働の国であることに変わりはない。

日本の長時間労働が広く行われてきたのは、労働基準法のなかに、労働時間規制を形骸化させる特例措置が数多く存在しているからである。とりわけ重要なのは労働基準法第 36 条で、企業は労使協定（三六協定）を結び、それを行政官庁に届け出れば時間外・休日労働をさせることができる。労働組合も三六協定の締結を承認してきた。

87 年の労基法改定では、週労働時間の短縮と同時に、新しい労働時間制度が導入された。フレックスタイム制、変形労働時間制、みなし労働時間性などである。これは、ホワイトカラーが増加するのなかで、従来の工場労働者や一般的な事務労働者とは異なった、新しい働き方が一般化したからだといわれている。このことは、従来果たしてきた労働時間制度の役割をどのように変化させているのだろうか。また、最近の就業規則の多様化や、成果主義の導入へという流れも労働時間の役割を変化させるかもしれない。そこで、以下では働き方の変化と労働時間制度の関係について考察していこう。

2-2 最近の労働時間管理の変化

近年、変形労働時間制や、みなし労働時間制など、従来と異なった労働時間制度を適用する企業が増加してきている。この原因としては次のことが挙げられる。第 1 に、時間管理では効率が悪くなる職場・職種が増えてきたことがあげられる。すなわち、労働時間と個々人の企業への貢献度が必ずしも比例しなくなり、成果主義的な賃金支払い制度が導入されつつあるが、従来のような一律の労働時間管理は、こうした制度と矛盾するようになってきたといわれている。人事考課の拡充により、個々の労働者の成果がより見えやすく、評価しやすくなり、時間で貢献度を評価する必要が低下した。

働いた時間に応じて賃金を支払うということは、成果主義の趣旨に反する。つまり、同じ時間働いたとしても成果は各労働者で異なるから、働いた時間で賃金を払うということは、成果主義とは言えない。一方、成果を正当かつ正確に評価できるのならば時間で管理するよりも成果に見合った賃金を支払うことで、雇用者のインセンティブを引き上げるこ

とができるというわけである。

しかし、通常の勤務形態では、仮に成果が数字で表せても、チームで活動するために個々人の貢献度の把握が難しい。また、多くのホワイトカラーがそうであるように、個人で仕事をしていても、その貢献度を明確に数値化しがたいケースもある。このようなタイプの労働者には、働いた量、つまり、労働時間に応じた固定的な賃金を月給として支払うことが合理的であると考えられよう。

人事考課制度の工夫により、個人の成果（貢献度）が、より客観的に評価できるようになれば、企業にとって労働時間管理の必要性は低下していくかも知れない。これは今後の企業の労働時間管理に起りうることである。

2-3 労働時間制度をめぐる問題点

労働時間制度について考える際には、「過労」つまり働きすぎの問題を避けて通ることはできない。日本人労働者の働きすぎは世界的にも有名で、「過労死」(KAROSHI) は、いまや世界で通用する言葉になっている。

ある企業で、仕事の受注が相次ぎ、しかし、いつ途切れるのか分からないので、人を採用するのはもうしばらく考えたい。会社がこんな状況に陥ることがしばしばある。このような場合、企業と労働組合が36協定を結び、残業時間に対してきっちりと割増賃金を支払えば、合法的に長時間労働をさせることができる。

それなら、無制限に残業させられるかといえ、これは難しい。

①労働基準法の残業規制について

これまでは、36協定を結べば、企業は事実上無制限に、つまり労働者の体力が続く限り働かせることができた。しかし、一方で過労死や過労自殺、過労によるメンタルヘルス問題が深刻化し、他方では失業者が存在しているなかで、労働組合や労働者の利害を代表する諸政党が、労働時間規制の強化を求めてきた。これをうけて、1992年に、当時の労働省が「時間外労働の限度に関する基準」（いわゆる「目安時間」）を示した。

この基準では、1ヶ月45時間が残業時間の上限となっている。しかし、これは指導上の基準で罰則はない。結局、社長はこの基準を越えて労働者を働かせても、特別の制裁はない。誰もこの基準を理由に労働時間を規制できない。結局36協定内の残業できっちりと割増賃金を支払っていたら特に問題が表面化しないだろう。

②労働者の家庭生活への配慮。

長時間労働は健康を害するだけでなく、家庭や地域での人間らしい生活を犠牲にする。このことを、当然社長は認識しておくべきだ。大企業で、しかも好景気であれば、優秀な人材を確保するために、長時間労働をしないように配慮するかもしれない。しかし、

個々の企業は、企業経営を優先して考えるから、とりわけ不況期には、従業員の家庭生活や地域での生活を省みることはあまりない。それゆえ、これまでは労働時間の法的規制が必要であった。

③会社の安全配慮義務について。

労働者を雇う会社には、労働者への安全配慮義務がある。日常的に過酷な労働条件（労働時間、作業環境など）であるなら、会社の労働衛生管理責任（安全配慮義務違反）が問われることになるだろう。いくら割増賃金を支払っていても長時間労働を放置するのは危険といえる。「過労死」の問題もクローズアップされている。

長時間労働と作業効率の関係については、医学的、生理的に見れば、例えば、一連続タイプ時間と作業速度の関係をみると、50分くらい連続して入力していると作業速度が急速に降下していくという実験結果がある。このように、1時間程度緊張を持続すると、疲労により作業速度の低下やミスの増加が現れるということは知られている。

つまり、長時間労働は、仕事の質を低下させるので、何のために働いているのか分からなくなるのではないか。にもかかわらず、過労死や過労自殺が後を絶たないのはなぜであろうか。いずれにせよ、企業の自主性や労使の合意だけに任せていては、長時間が引き起こす問題を解決することは難しい。

そこで、新しい労働時間制度が、長時間労働、サービス残業という点からどのように評価できるかという点が、ひとつの重要な論点となる。しかし、裁量労働制は、仕事の成果に対して報酬を払い（年俸制を採ることが多い）、企業が労働時間管理を行わない。よって残業という概念自体がない。こうした制度改定が、労働者の仕事や生活にどのように影響を及ぼすのだろうか。本来労働者を守るべき制度が、現実には労働者を苦しめてしまう可能性もある。そこで本稿では、労働者の生活を守るためにも、以上のことを踏まえながら、新しい労働時間制度についてくわしく論じていく。

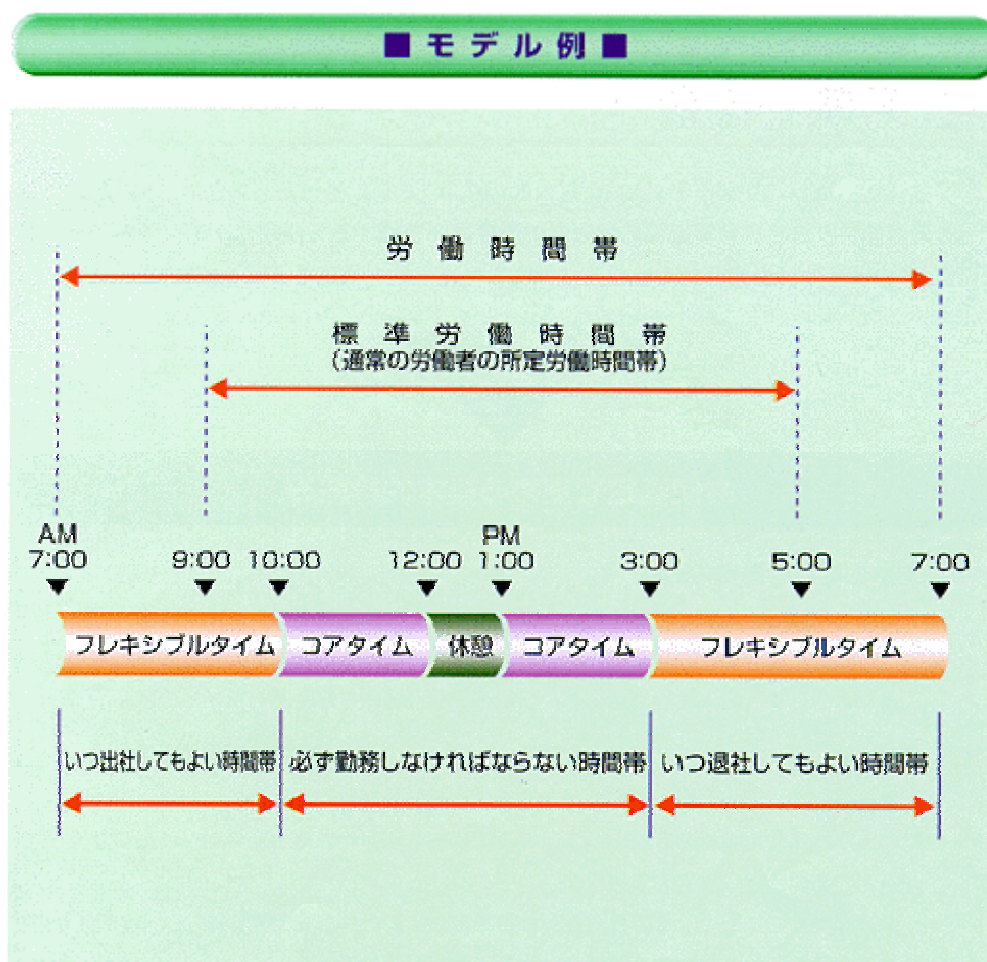
（斉藤政裕）

3. フレックスタイム制

フレックスタイム制とは、過半数組合または過半数代表者との書面での協定により、1か月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者がその範囲内で、各日の始業及び終業の時刻を自由に決められる制度である。ただし、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）を設定したり、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）に一定の制限を加えたりすることもできる。

この制度の目的は、労働者が生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことを可能にし、結果として労働時間を短縮することにある。

図 1

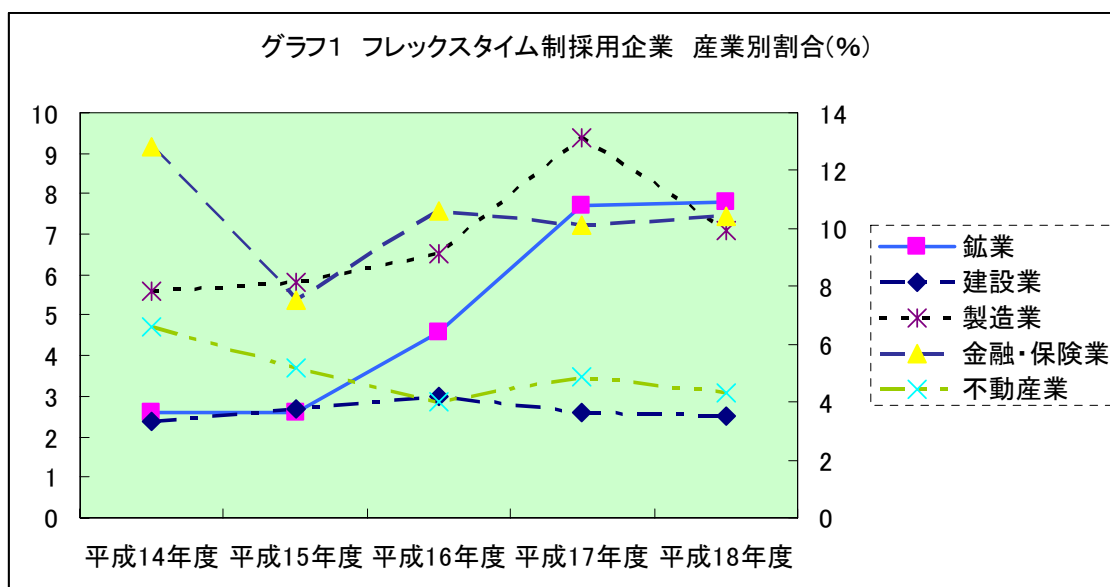


資料：厚生労働省HP

(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/flextime/index.htm>)

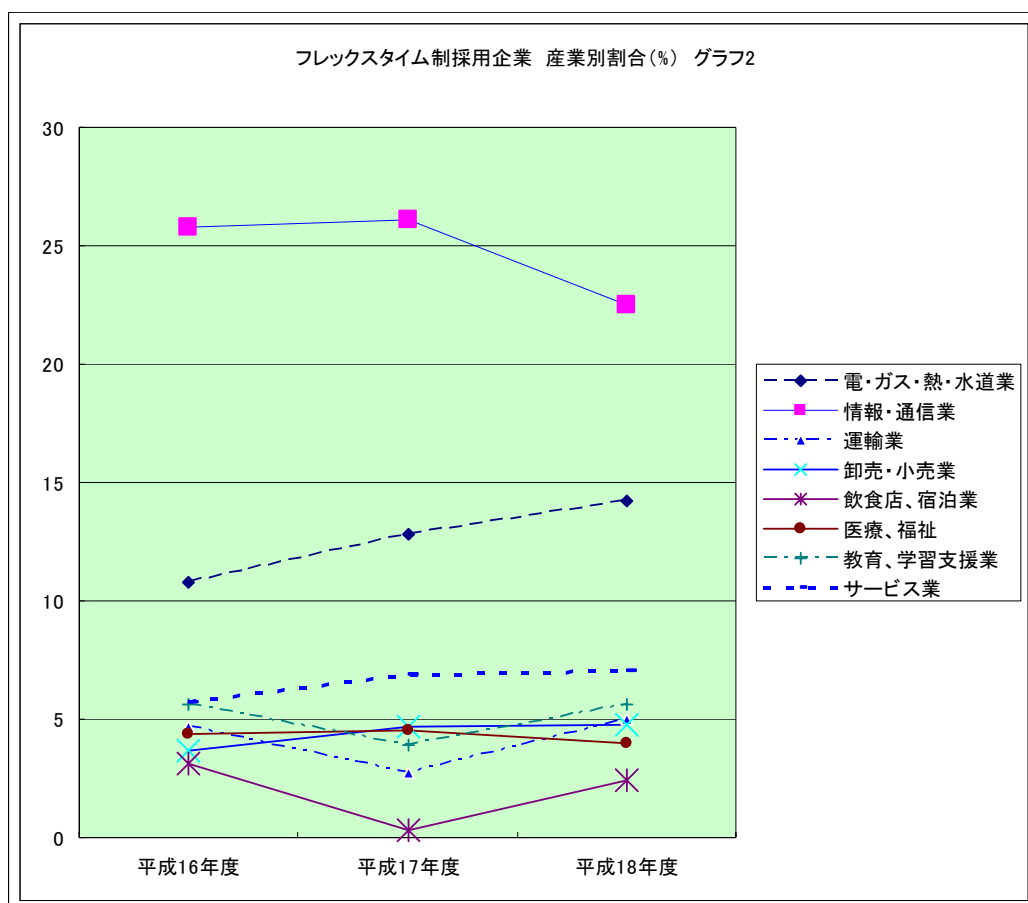
3-1 フレックスタイム制の利用状況

グラフ1は平成14年度～18年度までの鉱業、建設業、製造業、金融・保険業、不動産業においてフレックスタイム制の変形労働時間制を採用する産業別割合を示したものである。鉱業、金融・保険業では微弱の上昇は見られるが、ほとんどの産業は一割も満たない事が読み取れる。



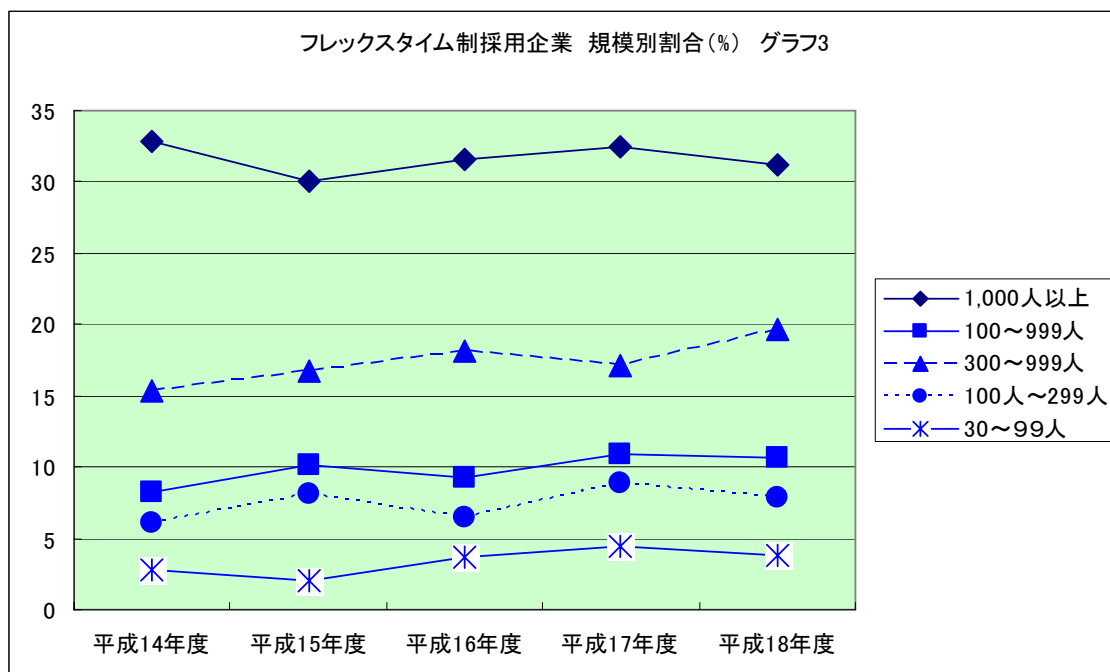
グラフ1資料：就労条件総合調査 平成14～18年度

グラフ2は平成16年度から18年度までの電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業においてフレックスタイム制の変形労働時間制を採用する産業別割合を示したものである。情報通信業や金融・保険業では、他産業と比べ採用されている。しかし小売、飲食は固定営業時間のため、また医療やサービス業においては対人業務のために制度採用には困難な現状が読み取れる。



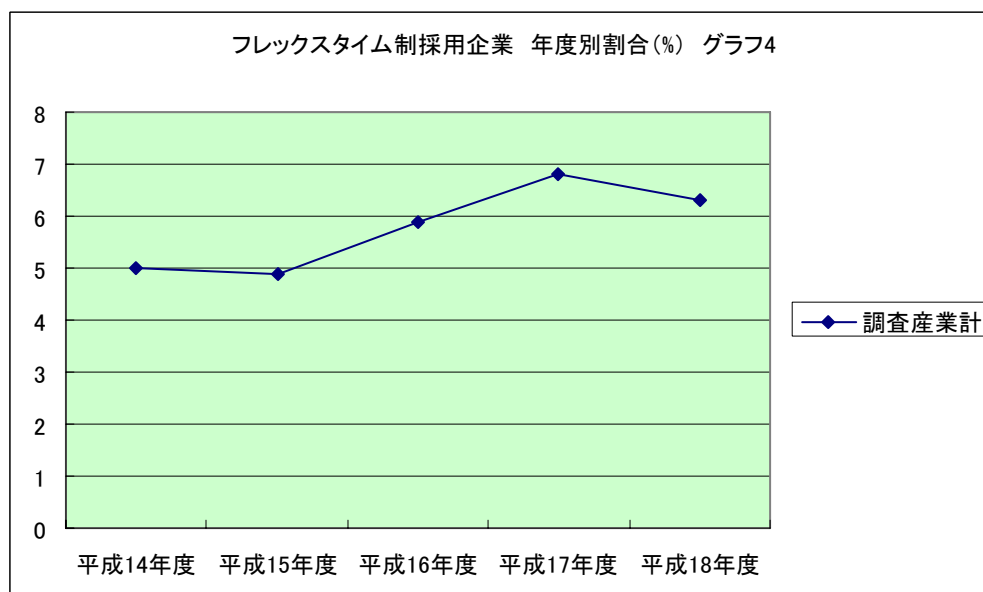
グラフ2資料：就労条件総合調査 平成16～18年度

グラフ3はフレックスタイム制の変形労働時間制を採用している企業を規模別に示したものである。平成18年度では1000人以上の企業は3割程度、採用しているが、100人以下の中小企業では3.8%しか採用していない。なお規模の大きな企業ほど導入されるのは労働組合の強さのためと考えられる。



グラフ3資料：就労条件総合調査 平成14～18年度

グラフ 4 は調査産業すべてのうち、フレックスタイム制の変形労働時間制を採用する企業の年度別割合を示したものである。わずかな上昇は見られるものの、平成 18 年度においては 6.3%と少ないことが読み取れる。



グラフ4資料：就労条件総合調査 平成14～18年度

3-2 フレックスタイム制の利点と問題点

フレックスタイム制の利点は、朝の出勤を遅くするなどにより身体的な負担を減らせることや、子供を保育園に送り迎えしたり、入院中の高齢者を見舞いにいたりするなど、家庭生活との両立を図りやすい点、業務を早く終了して習い事をしたり、学校に通ったりしたりするなど、仕事以外の時間を確保しやすい点である。しかし、問題点として取引先との打ち合わせや連携が取りにくくなる、フレックスタイムを採用する部署と採用しない部署との間で不公平が生じる、労務管理が難しくなることが挙げられる。特に営業時間が固定されている飲食店、小売業、サービス業や納期のある運輸業では採用が難しい。その他、時間にルーズになる事も指摘されている。メーカー系企業においては、フレックスタイム制を採用したが廃止や休止となった例も起きている。いわばフレックスタイム制は肩身の狭い制度になってしまった。

(3) フレックスタイム制の今後と改善点

これまで見てきたように、1988年から導入されているフレックスタイム制の採用は20年たった現在でも非常に厳しいことがわかる。一度は採用したものの、結果として廃止となるケースもあり、今後もしばらく普及は望めそうに無い。冒頭でも述べたように、フレックスタイム制の目的は、「労働者が生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことを可能にし、結果として労働時間を短縮すること」点にある。まずは、この点における企業の理解や賛同を増やしていくことから始める事が望ましい。

(阿部寿子)

3. 裁量労働制の利用実態とその問題点

本章では、裁量労働制の利用実態と問題点について考察する。

3-1 裁量労働制の制度概要

裁量労働制とは、みなし労働時間制とも呼ばれ、労働時間の決定が労働者本人の裁量に任されている労働形態のことである。1987年の労働基準法改正によって一部の職種に導入され、2000年からホワイトカラーの一部の仕事に適用が拡大された。

裁量労働制には専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の2種類がある。

①専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制とは、研究開発その他特定の専門業務について適用される裁量労働制のことである。対象となる業務は、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるとして、厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた19業務（表3-1）である。これらの業務に限り、事業場の過半数労働組合又は過半数代表者との労使協定を締結することにより導入することができる。1987年の労働基準法改正によって導入された。

②企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制とは、事業運営上の重要な決定が行われる事業場における「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」（表3-2）を対象とする裁量労働制のことである。2000年（平成12年）4月より施行された。しかし、対象事業所が本社等に限定されていたため、利用が進まず、企業から使い勝手が悪いとの指摘があった。これに対して、2003年7月に労基法の改正（2004年1月から施行）があり、対象事業場について、本社等に限定しないこととされた。

表3-1 専門業務型裁量労働制の対象業務

(1)新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務。
(2)情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。（7）において同じ。）の分析又は設計の業務。
(3)新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和25年法律第132号）第2条第4号に規定する放送番組若しくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律（昭和26年法律第135号）第2条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法（昭和47年法律第114号）第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組（以下「放送番組」と総称する。）の制作のための取

材若しくは編集の業務。
(4)衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務。
(5)放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務。
(6)広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務（いわゆるコピーライターの業務）。
(7)事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）。
(8)建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務（いわゆるインテリアコーディネーターの業務）。
(9)ゲーム用ソフトウェアの創作の業務。
(10)有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務（いわゆる証券アナリストの業務）。
(11)金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務。
(12)学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る）。
(13)公認会計士の業務。
(14)弁護士の業務。
(15)建築士（一級建築士、二級建築士及び木造建築士）の業務。
(16)不動産鑑定士の業務。
(17)弁理士の業務。
(18)税理士の業務。
(19)中小企業診断士の業務。

表3－2 企画業務型裁量労働制で導入可能な事業場

1. 本社・本店である事業場
2. 1のほか、次のいずれかに掲げる事業場 (1) 当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行なわれる事業場。 (2) 本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等である事業場。

※ 個別の製造等の作業や当該作業に係る工程管理のみを行っている事業場や本社・本店又は支社・支店等である事業場の具体的な指示を受けて、個別の営業活動のみを行っている事業場は、企画業務型裁量労働制を導入することはできない。

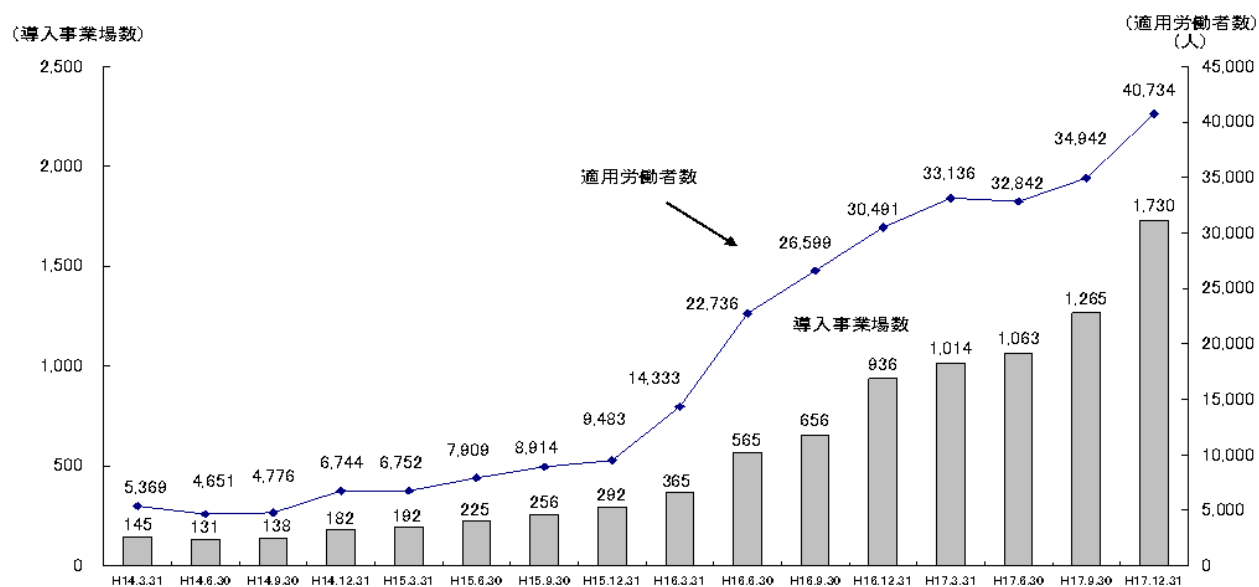
3-2 裁量労働制の導入状況

次に裁量労働制の導入状況についてみていくことにしよう。第53回労働政策審議会労働条件分科会の公表資料によれば、平成16年における専門業務型裁量労働制導入企業は全企業の3.4%で、企画業務型裁量労働制は0.6%であった。労働者数で見ると、専門業務型は全労働者の1.1%、企画業務型は全労働者の0.2%に適用されている。ここで注目したいのは、企画業務型裁量労働制が2004年3月以降急増していることである（図3-1）。企画業務型裁量労働制を2004年1月以降に導入した事業場数は、2003年12月と比べ2.6倍（253事業場）に急増している。これは2004年1月に労働基準法改正により、それまで企画業務型の定義が曖昧だったものが、訂正されたことによる。

それまで企画業務型裁量労働制の対象労働者は、(1)「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」で、(2)「事業運営に関する事項についての企画・立案・調査及び分析の業務」に従事し、(3)対象業務を適切に遂行するための知識・経験を有する者となっていた。つまり、(1)の要件によって対象事業場も本社・本店のほか地域統括支社等に限定されていたのだが、今回の改正により、対象事業場に係る要件の規定が削除され、対象事業場が本社等に限定されないこととなり、適用範囲が拡大されることになった。

平成17年12月31日現在、企画業務型裁量労働制は、1,730事業場に導入されており、40,734人の労働者に適用されている。

図3-1 企画業務型裁量労働制の導入状況



資料出所：厚生労働省監督課調べ

(注) 適用事業場数及び適用労働者については、企画業務型裁量労働制に関する決議届の有効期間に各日付を含む企画業務型裁量労働制に関する決議届により集計した。

3-3 裁量労働制採用のための適用要件

企業が裁量労働制を採用するには、労働基準法 38 条の 3 及び 38 条の 4（表 3-3）の要件を満たす必要がある。すなわち専門的職種・企画管理業務など、労働時間と業績が必ずしも比例関係に無い職種であることが条件となっている。当初は極めて専門的な職種にしか適用できなかったが、2004 年の労働基準法改正により、現在では適用範囲が広がっている。

また、専門的職種では労働者の過半数を組織する労働組合（無いときは過半数の代表者）との労働協約、企画管理型職種では労使委員会の全員一致での決議が必要である。個別の営業活動自体は裁量労働の対象外であるが、代わりにみなし労働時間の規定がある。

表 3-3 採用労働制採用のために満たすべき要件（労働基準法第 38 条の 2 第 4 項より）

・労使協定（※1）に記載してある事項に沿うこと。
・業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものとする業務を定めること。
・その協定で定める時間労働したものとみなすこと。
（※1）労使協定 ・協定事項 ・対象業務を定めること。 ・当該業務に従事する労働者に対し、（業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関して）具体的な指示をしない旨の定めを行うこと。 ・労働時間の算定方法を協定で定めること。

3-4 裁量労働制における給与体系

裁量労働制適用労働者の場合、労働時間が不確定であるため、月ごとの業務実績に基づいて給与が決定される。いわば、「月俸制」ともいえる給与体系である。給与管理のコストを減らすため、年俸制が採用されることも多い。

労働時間の概念がないため、時間外労働に対する手当は支給されない。そのため、長時間の時間外労働を行っていた労働者は、裁量労働制の適用により「給与額が減る」場合がある。これはひとつの問題点である。

3-5 採用労働制適用労働者の労働実態

裁量労働制が適用された場合、その労働者の勤務時間帯は固定されず、実働時間の管理もされない。あくまで、一定期間ごとの「職務成果」が評価され給与に反映される。

出勤・退社の時間は、労働者が自由に決められるが、一定の成果を出すことが求められるため、裁量労働適用以前より長く働かざるを得ない場合もある。職能に応じた社内資格

を設定している企業では、特定の資格から上位に対して裁量労働制を適用することが多い。

1日のみなし労働時間の平均は、専門業務型裁量労働制が8時間29分、企画業務型裁量労働制が8時間7分となっている。これに対して実労働時間の平均は、専門業務型裁量労働制の事業場で平均的な者が9時間19分、企画業務型裁量労働制の事業場で平均的な者が9時間24分となっており、事業場で最長の者は専門業務型裁量労働制で12時間38分、企画業務型裁量労働制で12時間16分となっている。

年間実労働日数の平均は、専門業務型裁量労働制の事業場で平均的な者が240.7日、企画業務型裁量労働制の事業場で平均的な者が234.0日となっており、事業場で最多の者は専門業務型裁量労働制で254.2日、企画業務型裁量労働制で243.9日となっている。このように、裁量労働制を実施している企業の労働時間は、法定労働時間を上回っていることがわかる。

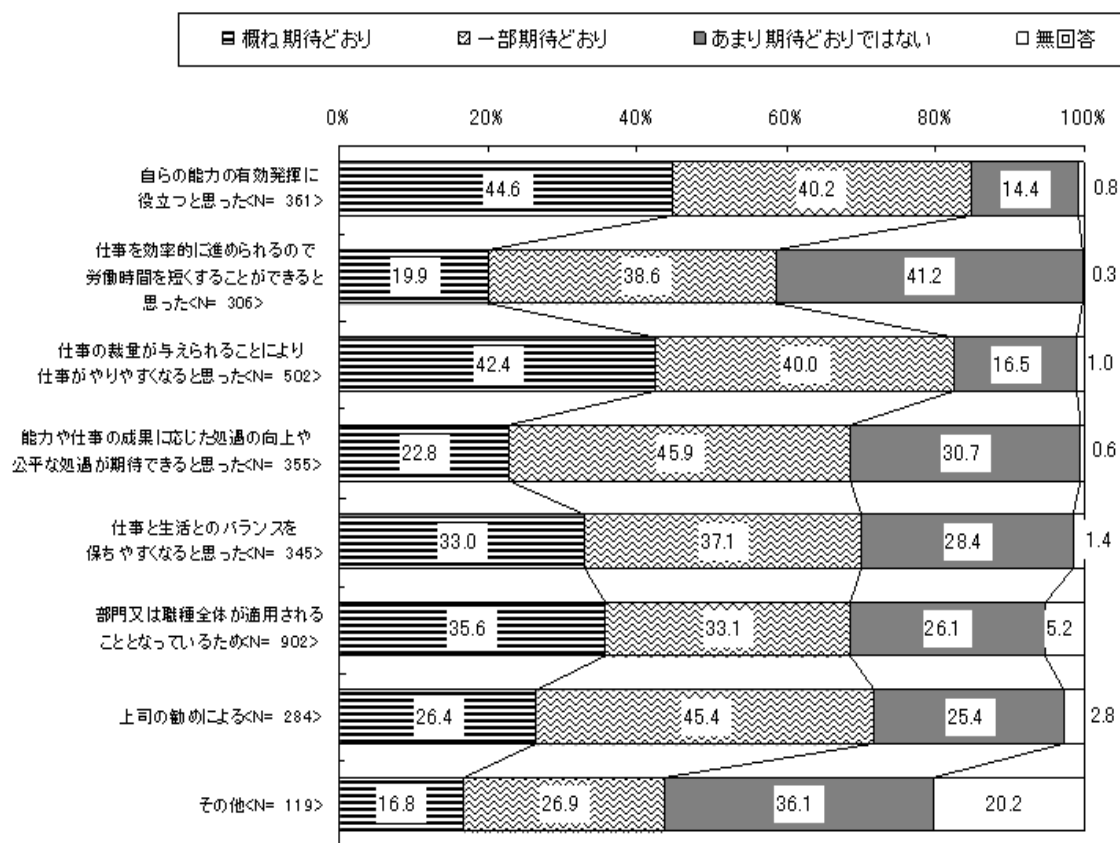
表3－4 裁量労働制におけるみなし労働時間と実労働時間

		専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
1日のみなし労働時間(平均)		8時間29分	8時間7分
実労働時間(平均)	平均的な者	9時間19分	9時間24分
	最長の者	12時間38分	12時間16分
年間実労働日数(平均)	平均的な者	240.7日	234.0日
	最多の者	254.2日	243.9日

資料：厚生労働省「労働時間等総合実態調査結果」（平成17年度）

3－6 裁量労働制に対する評価（適用労働者）

では、裁量労働制適用労働者の同制度に対する評価をみていこう。図3－5は第53回労働政策審議会労働条件分科会資料の裁量労働制に対する評価より適用労働者の回答をまとめたものである。「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」という点について、「概ね期待どおり」（44.6%）、「一部期待どおり」（40.2%）「仕事の裁量が与えられることにより仕事がやりやすくなったと思った」という点について、「概ね期待どおり」（42.4%）、「一部期待どおり」（40.0%）とする労働者が多くみられる。このことから自らの能力の有効発揮や、仕事のやりやすさなどにおいて、裁量労働制を行うことで、ある程度、改善されたことがわかる。



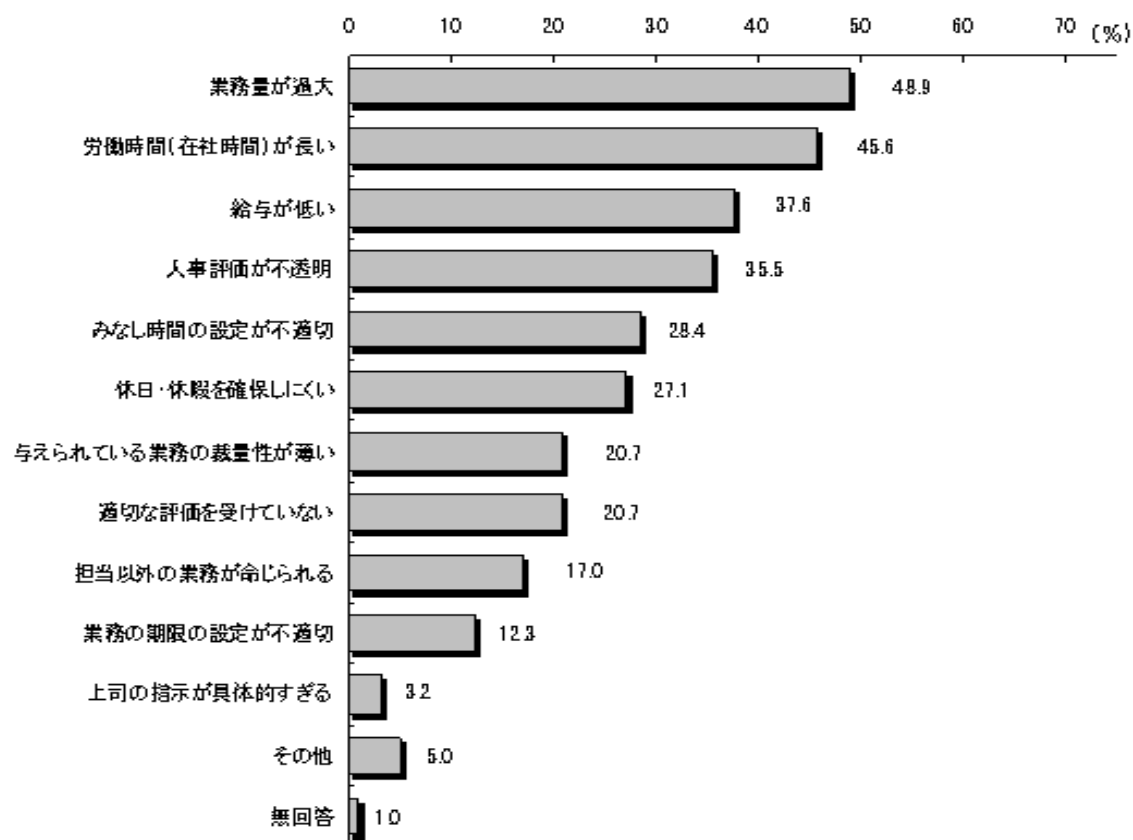
資料：図 3－5 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」（平成 17 年）

3－7 裁量労働制の適用における不満点

次に、裁量労働制が適用されている労働者の不満点について専門業務型、企画業務型それぞれについてみてみよう。

① 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制では図 3－6 のとおり、不満の内容としては、「業務量が過大」（48.9%）、「労働時間（在社時間）が長い」（45.8%）が多くなっている。

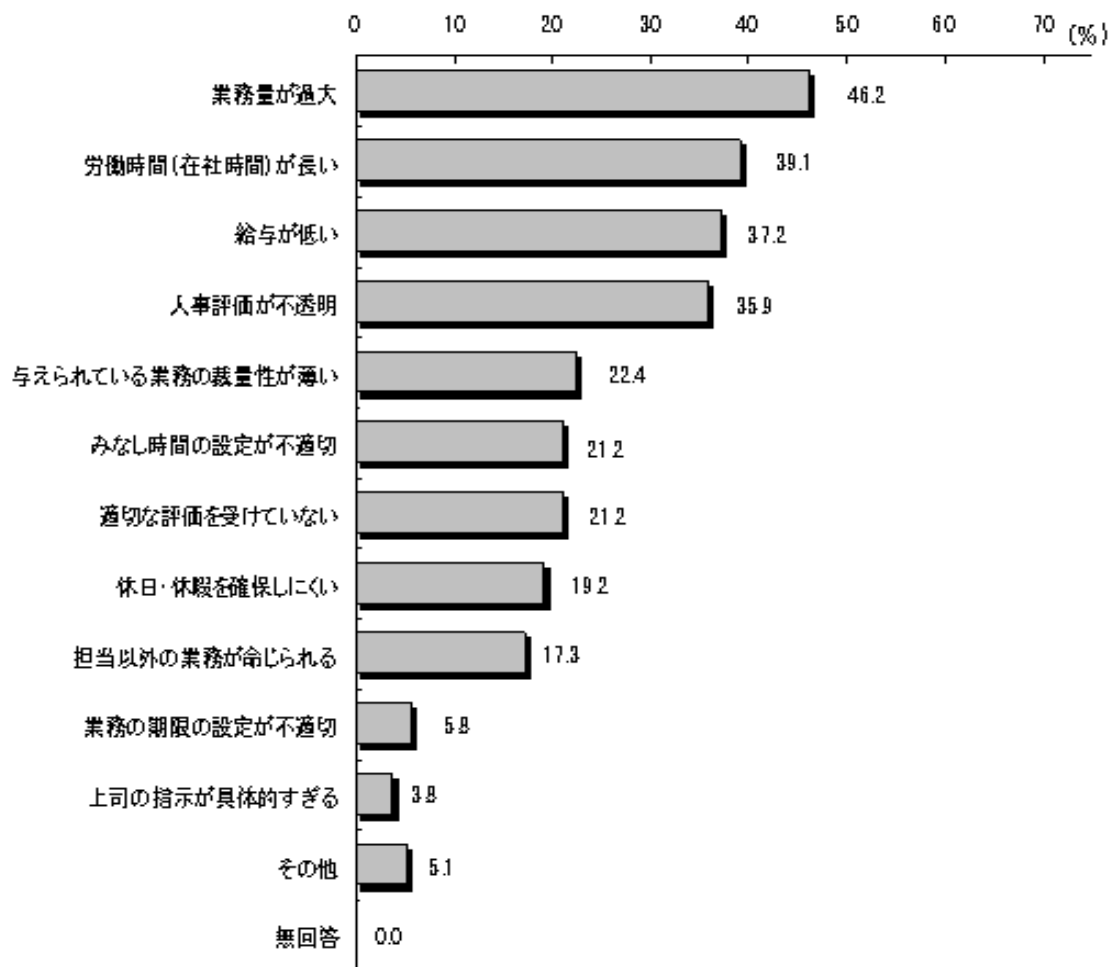


資料：図 3－6 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」（平成 17 年）

②企業業務型裁量労働制

企業業務型裁量労働制図 3－7 のとおり、不満の内容としては、「業務量が過大」（48.9%）、「労働時間（在社時間）が長い」（45.6%）が多くなっている。

これらのことから、裁量労働制に不満を抱いている労働者は、業務の遂行に関する一定の裁量が許されているとしても、業務の内容や量は企業が決定するものであり、その点で裁量が発揮できるわけではなく、その結果、過大なノルマが課されていることが示唆される。また、企画業務型裁量労働制より、専門業務型裁量労働制のほうが、不満に思っている人が多い。



3-8 裁量労働制の問題点

裁量労働制の問題は、労働時間が長くなるという問題と、将来的に現行の給与体系が改編され、能力主義・成果主義導入に結びつく可能性がある点である。労働時間や労働の仕方について使用者が管理しなくなれば、管理できるのは成果しかなくなってくる。成果に応じて賃金や処遇を変えることにすれば、労働者はよい処遇を得るため、又は処遇の悪化を回避するために労働密度を上げ、超過勤務にいそまなくてはならなくなっていく可能性がある。その意味で、成果主義賃金は、条件のいい人、つまり、能力が高いことに加えて、若くて、心身が健康で、あまり私生活や家族のことを気にかけないでもいい人には都合が良く、そうでない人には悪く働く制度なのである。犠牲にできるものが多い人ほど、有利な制度とも言える。

もちろん、労働の成果がきちんと賃金に反映されるべきことは必要であるが、人件費抑制の中で、限られたパイを奪い合うような形での競争は望ましいことではない。これでは、労働者に働き方の裁量が認められたようで、実は、出来高払い制のように、労働者への管

理統制が逆に強まっていく危険性が大きいのである。やはり、過度な競争、過度な労働密度、そして、心身の健康への悪影響、私生活、家庭生活への悪影響は避けられなければならない。

厚生労働省が平成 17 年に実施した「裁量労働制の施行状況等に関する調査」によると専門業務型裁量労働制の適用労働者に対する実態調査の結果からは、同制度に対する以下のような問題点が指摘されている。

①「遅刻・早退した場合に賃金カットをしている」「所定労働時間の出勤を義務付けているなど裁量労働制が適正に運用されていない。
②「深夜労働時間」「休日労働時間」を把握していない。
③ 年次有給休暇の取得率は調査対象事業場全体の労働者一人平均取得率は 30.2%であるのに対し、裁量労働制適用労働者に限ってみると、その取得率は 24.1%とさらに低い状況にある。
④ 最長「在社時間」者の在社時間の平均が月間 242.9 時間（年間換算では 2,915 時間）に及んでいる。

このため、現在、東京労働局では、適正な裁量労働制の運用と対象労働者の健康・福祉を確保するための措置が適切に実施されるよう制度の周知・啓発を強化しようとしている。さらに、裁量労働制が適用される職業が決まってしまうので、全ての職業に対して適応されるように今後、改善していく必要があるとしている（ホワイトカラーエグゼンプション）。しかし、それでは今ある問題点を増加させてしまうのではないか。

3-9 ホワイトカラーエグゼンプション

現在おこなわれている裁量労働制の趣旨は「業務の遂行方法や時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる。」ことである。しかし、裁量労働制はあくまで一定時間労働したとみなす制度であって、労働時間規定の適用を除外するものとはなっていない。また、専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲の狭さ、企画業務型裁量労働制においては導入条件が厳格すぎることで、労使協定による導入が不可能であることなどから裁量労働制を必要としながら適用除外されている企業がある。そのため、政府は現行制度以上にホワイトカラーの多様な働き方に柔軟に対応可能な労働時間制度が必要だと考えた。

そこで 2004 年 3 月、小泉内閣は、労働時間管理に適さないホワイトカラーについて、一定の要件をもとに労働時間規制の適用を除外するホワイトカラーエグゼンプション制度を提言した。

ホワイトカラーエグゼンプションとは、いわゆるホワイトカラー労働者（主に事務に従事する人々を指す職種・労働層）に対する労働時間規制を適用免除すること、またはその

制度である。各国の労働法制において、労働時間の規制がなされていることを前提として、その規制の適用を免除し、または例外を認めることで、労働時間の規制を緩和することという。狭義には労働時間そのものに関する規制についての緩和を指すものであるが、労働時間規制に付随する規制として、労働時間に応じた賃金の支払いの強制や、一定の時間を超えた超過時間についての割増賃金の適用義務化などが設定されていることから、広義にはこれらの適用の免除についても本制度の範疇として理解される。

しかし、現行の裁量労働制でも問題となっている、不払い残業の増加、賃金低下、過労死問題を理由に全労連や日本労働組合総連合会（連合）、過労死弁護団連絡会議など労働者が強く反対している。昨今のホワイトカラーの多様な働き方に対応した、時間にとらわれない制度の整備は確かに必要だが、その一方で労働者に過重労働を強いることにならないような配慮もすべきである。

3-10 裁量労働制をうまく活用するために

本章では、裁量労働制の反対意見を見てきたが、この制度の本来の目的は、高度な研究開発・企画立案・調査分析といった仕事の裁量を持つ人を、勤務時間ではなく仕事の成果で処遇していくという点にある。したがって、決して仕事の裁量が少なく、勤務時間で管理される労働者に適用して、残業代を減らすための制度ではなく、あらためて相応の報酬を設定することが必要になる。とはいえ、制度の利用実態を見ると、裁量労働制適用労働者の勤務時間は、平均的なみなし労働時間よりも長く、労働者の半数近くは業務量が多いことに不満を抱いている。こうした実態から、これまでのところ、残業代節約のために導入している企業が少なからずいることが予想される。

他方、今後は産業構造の変化、機械化やIT化による仕事の変化によって、知的労働が増えていくのは間違いないであろう。また、人々のライフスタイルの変化、育児や介護支援といった社会的要請も高まっている。そのような環境変化のなか、知的労働をする社員は、仕事に裁量を持ち、勤務時間や場所にとられることなく働くことができるしくみを求めていることも事実である。それゆえ、裁量労働制を活用することで、働きやすい職場にしていくことは、より重要な課題となってくるだろう。そのために重要なことは、労働者が労働時間や仕事の量を決定する実質的な裁量権をどのように保障するかという点であろう。そうした仕組みなしに裁量労働制を導入すれば、この制度は単に企業が残業代を節約するための制度になる可能性が大きいであろう。

(板倉美佳)

4. おわりに

本論文では、従業員満足を向上させる取り組みの一つとして、労働時間制度に注目した。特に、最近各企業で導入されている「フレックスタイム制」や「裁量労働制」の二つを挙げた。

フレックスタイム制の目的は、「労働者が生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことを可能にし、結果として労働時間を短縮すること」という点にある。しかし、実際に導入してみると、取引先との打ち合わせや従業員間の連携が取りにくくなる、労務管理が難しくなるといった問題があることが明らかになった。それゆえ、この制度に向かない業務もあり、企業からすれば安易に取り入れられない制度である。導入企業の「フレックスタイム制」は、単に労働基準法と照らし合わせて、正しいか正しくないかという観点で作成されていて、企業の労務管理や業績などを考慮しなかったため、導入後間もなく自社に都合が悪いなどの理由で、廃止してしまった企業も少なくない。

裁量労働制については、高度な研究開発・企画立案・調査分析といった仕事の裁量を持つ労働者を、勤務時間ではなく仕事の成果で処遇していくことを目的とした制度である。しかし、制度の利用実態を見ると、残業代節約のために導入している企業が少なからずいることが明らかとなった。その原因としては、裁量労働制が、労働者に実質的な裁量権が保証されていない職場や労働者を対象に導入されたことがあげられる。

ここで私たちが主張したいのは、フレックスタイム制や裁量労働制のように、労働時間を柔軟化するための制度を導入する際には、労働基準法を遵守しながら、企業に適合した制度を作り上げ、それを従業員に周知徹底させることが重要であるという点である。

また、新たな制度の導入期には、試用期間を設けることが必要である。その期間で管理体制に問題が無いか、従業員が効率的に働いているかを判断するべきである。新たに導入された制度が、自社に合っていないと判断すれば、早急に問題解決を行うことが重要で、合っていないと判断したのにそのまま放置してしまえば、その企業は莫大な損失をだすことになるかもしれない。合っている企業でも、常に現在の企業と合っているか、今後の経営戦略と合っていくか、ということを検証していくことが重要である。

しかし、何より重要なのは、業量が適正な水準に維持され、労働者が労働時間を決定する裁量権を実質的に保証する仕組みが必要である。それがなければ、単なる残業代節約のための制度になったり、長時間労働を助長する制度になったりする可能性がある。働き方の変化とともに、様々な諸制度を検証して、改良していくことがこれからの企業に必要なことである。しかし、それを従業員満足度の向上に結びつけるためには、労働者の立場に立って制度設計をする必要がある。そうした配慮をする企業こそが、優秀な従業員を獲得でき、その従業員の能力を有効に引き出すことで、厳しい企業間競争に打ち勝つことができるのではないだろうか。

(我妻直紀)

5. 参考文献

北城 悟太郎著『日経ニュース解説』2007年2月1日

大橋勇雄・中村二郎著『労働市場の経済学』

大橋勇雄・中村二郎著『労働市場の経済学 働き方の未来を考えるために』

(社)日本経済団体連合『ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言』2005年6月21日

東京都労働局「裁量労働制の導入状況と運用の実態」

<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2004/20041224-sairyo/20041224-sairyo.html>

厚生労働省：労働政策審議会労働条件分科会 第53回資料

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/s0329-9f.html>

労務安全情報センター

<http://www.labor.tank.jp/roudoujikan.html>

労働基準監督署見学レポート

1. はじめに

われわれ村上ゼミナールでは、日頃の文献学習のほかに「現場訪問」として、工場やハローワークなどに足を運んで、実際の業務の見学およびききとり調査をおこなっている。2006年度は東京、千葉、埼玉、東京それぞれの労働基準監督署に訪問し、最近の労働基準監督行政の実態についてお話を伺った。本レポートはその見学内容をまとめたものである。

2. 労働基準監督署とは

労働基準監督署（以下労基署）は厚生労働省の出先機関で、労働基準法に定められた監督行政機関として、主に労働条件および労働者の保護に関する監督を行っている。労基署は、各都道府県に複数設置され、全国で337署、4支所で3,702人の労働基準監督官が業務を行っている（2005年3月31日現在）。労基署には、労働基準監督官、厚生労働事務官、厚生労働技官の3職が配置され、これを三官制度と呼ぶ。

労基署は中～大規模の「方面制署」と小～中規模の「課制署」に分かれる。方面制署は安全衛生課、業務課、労災課の3つの課からなっている。安全衛生課の業務内容は、労働災害、職業性疾病の防止、業務課は庶務、庁舎管理、会計などの業務を主に担当しており、労災課は労働者災害補償保険の給付事務、保険料の徴収を行っている。

課制署には2もしくは3つの課が置かれている。3つの課が置かれている課制署では、第一課が方面制署の業務課の諸事務を行い、第二課が安全衛生課、第三課が労災課の業務を担当する。2つの課が置かれている課制署では、第一課が安全衛生課と業務課を、第二課が労災課の業務をそれぞれ担当している。

労基署の主な業務内容は、労働者の保護および労働環境の改善である。前者はたとえば賃金の不払い、最低賃金が低すぎる、不当に解雇された、などである。後者は臨時で実際に工場、事業所の現場におもむき機器のチェック、作業現場の安全性を点検している。もし、違反があった場合にはすぐに是正勧告をし、もし従わなかった場合は行政処分をすることもある。

3. 労働基準監督署の業務実態

前節で見たとおり、労基署の業務は、労働者の保護および労働環境の改善であるから、労基署における是正勧告や行政処分の実績から、現在の日本の労働問題の一端を知ることができる。以下、われわれが取材した各都道府県の労働基準監督署における事業内容を見ていくことにしよう。

（1）東京労働局労働基準部監督課

①管轄地域の概要

われわれが聞き取りをおこなった東京労働局労働基準部監督課は、東京都全域を管轄しており、18の労基署を抱えている。2006年の東京都の民営の事業所数は664,562事業所であった。産業別内訳は、第一次産業が286事業所(0.04%)、製造業、建設業などの第二次産業が109,498事業所(16.5%)、第三次産業の事業所が554,778事業所(83.5%)であり、産業構造の第三次産業化が顕著となっている。

②事業概要

労働基準監督署の主な業務は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の法律に基づき、労働条件の確保・改善を図ることである。そのために、職員は定期的に工場や事業場等に行き臨検監督を実施し、関係者を尋問したり、各種帳簿、機械・設備等を検査し、法律違反があった場合には、事業主等に対しその改善を求めたり、行政処分として機械・設備等の使用を禁止する等の職務を行っている。事業主等が重大・悪質な法律違反を犯した場合には、刑事訴訟法に基づき特別司法警察職員として犯罪捜査を行い、検察庁に送検している。

個別労働紛争に関する相談件数は、2002年では、5,882件であったのに対し、2003年は12,752件、2004年は14,222件、2005年には16,002件と年々増加している。企業内の個別紛争解決のためには、労働局長の助言・指導制度及び東京紛争調整委員会によるあっせん制度などが利用できる。局内・有楽町・渋谷神南及び各労基署に設置されている総合労働相談コーナーでは、直接または電話・手紙などで相談に応じている。見過ごせない相談内容に対しては監督に行くこともあるという。

③労災の実態

労災発生状況

2005年の東京都内の労働災害による死亡者数は84人で、前年より16人減少し、過去最小であった。このうち、休業4日以上之死傷者数は9,909人で、前年より172人増加している。ちなみに、全国の死亡者数は1,514人、死傷者数は120,354人である。

業種別の災害発生状況では、製造業の死亡災害が6人、死傷災害は1,240人、災害内容別では、機械等への挟まれ・巻き込まれによるものが多く発生している。建設業の死亡災害は37人で、全業種の死亡災害の4割を占めている。うち死傷災害は1,865人で、足場等からの墜落・転倒が多く発生している。運輸業の死亡災害は9人、死傷災害は1,693人で、交通事故によるものや荷台等からの墜落・転落が多く発生している。第三次産業の死亡災害は29人、死傷災害は5,036人で、全産業の50.8%を占めている。災害内容別では、転倒が1,263人で最も多く、全産業における転倒災害の69.5%を占めている。

年齢別労働災害発生状況では、50歳以上の労働者が42.8%と高くなっている。また、事

業場所規模別では、事業場規模が1～9人で2,712人（27.4%）、10～29人では2,326人（23.5%）と、規模が小さくなるにつれて高くなっている。

労災防止の取り組み

東京労働局では、第10次労働災害防止計画に基づき、2003年度から2007年度までの5年間に、①死亡災害を少なくとも20%減少させること、②休業4日以上之死傷者数を少なくとも20%減少させること、③過重労働による健康障害、職場のストレスによる健康障害等作業関連疾患を着実に減少させること、④職業性疾病の減少、死亡災害に直結するおそれのある酸素欠乏症、一酸化炭素中毒及び熱中症等の発生を防止することを目標として、達成するために各種対策に取り組んでいる。計画期間3年目である2005年度の目標値と実績を比較すると、製造業で-15.8%ではあるが建設業で+12.0%、運輸業で+3.9%、第三次産業で+37.8%となり、全産業では目標値が8,268件であるのに対し、実績は9,724件で+17.6%となった。特に第三次産業で目標が達成されていない理由としては、第三次産業では製造業や建設業などと比べ、仕事内容が直接危険と結びついていないので、労災への意識が低いことが考えられる。

④労基法違反の動向と実態

2005年の定期監督等の結果によると、監督実施件数9,105件のうち、違反率は70.7%であった。種別件数は、建設業が4,404件、商業が1,078件、運輸交通業が529件であった。

主要な法違反は、労働条件の明示違反829件、就業規則の未作成等違反829件、労働時間違反2,305件、割増賃金違反1,753件、安全衛生管理体制の違反1,381件、機械設備等の危険防止措置に関する安全基準の違反2,053件である。近年では、長時間労働を背景とする過重労働、賃金不払いや労働条件が不明確であることに起因するトラブルが増加している。

⑤労働基準監督行政の現状と課題

東京都における労働災害発生状況の特徴は、労働災害全体に占める第三次産業の割合が高いことである。これは、東京都の産業構造が第三次産業化しているためである。

近年、公務員の人員削減のため、大きい監督署で10名程度、小さいところでは5、6人で対応しなければならなくなっている。そのため労基署では、統計データから問題のありそうな事業所や、災害防止の必要性の高い業種を絞って立ち入り調査をするなど、効率的に業務を行っている。具体的には、建設業では災害が起きると大惨事に繋がる可能性があることや、多発している墜落・転落災害の防止などのために災害発生の多い中小規模建設工事などの指導を徹底するなど、建設業に重点をおいているようだ。

近年、少子高齢化による労働力人口の高齢化が進んでいる。先でも述べたように、年齢別労働災害発生状況で、50歳以上の労働者が、42.8%を占めていることも考えると、今後

労働災害発生数を減少させるためには、50 歳以上の労働者に対して、労災への危険意識を持つように注意をよびかけるなどの対策が必要だと思う。また、東京都の労働災害の多くを占めている第三次産業に対しても、安全を徹底させるために対策が必要だと思う。

（２）千葉県茂原労働基準監督署

①茂原労働基準監督署の概要

茂原労働基準監督署は、千葉県茂原市の外房線、新茂原駅から徒歩約 15 分のところであり、二階建ての駐車場を完備している。大通りから一本入った、住宅地の中に位置している。周囲には、公園、食料事務所があり、自然豊かな地域である。

職員数は監督官が 3 名、事務官 3 名、安全専門官 1 名の計 7 名が勤務している。対象地域は、茂原市、勝浦市、いすみ市、長生郡、夷隅郡である。茂原市の事業所数は約 7520、労働者数は 7 万 7428 人で、漁業が盛んな地域である。以前は、金属業などの工業が中心であったが、現在では衰退し、ゴルフ場などのサービス業が増加している。

②事業概要

同署では、月 1 回のペースで定期監督を行っている。今月は製造業を重点的に訪問するなど計画的に行い、効率性を図っている。違反があった場合は、是正勧告書を出し、その場で改善できるものについては指導表を用いる。作動している機械が非常に危険な状態の場合は命令書を出し、その機械の使用禁止、操業停止を直ちに勧告する。粉塵やほこりによって労働者の健康が阻害されていないか、作業環境や騒音の確認も行う。平成 17 年度の定期監督では、159 件のうち違反企業は 137 件であった。

また、対象企業数が多いと定期監督を行うことが不可能なので、指導会も開いている。頻度は、法改正があった時など年に数回である。出席した企業は後日、点検表を提出するが、内容が不適切なものも多いということだ。たとえば、新聞配達業では休日が少ない・労務管理が杜撰ということでは是正勧告を行ったという。

個別相談としては、県内の労働基準監督署及び千葉駅前に「総合労働相談コーナー」を設置している。相談コーナーでは総合労働員が対応する。相談内容は、解雇、賃金不払い、長時間労働が多くみられる。年度別相談件数は平成 14 年 6722 件、平成 15 年 6486 件、平成 16 年 7050 件であった。

平成 17 年の労働局の助言・指導の申出内容の内訳は、解雇 39%、労働条件引き下げ 9%、退職勧奨 7%、出向・配置転換 4%、雇止め 4%、その他の労働条件 16%、その他 17%、セクハラ・いじめ・嫌がらせ 4%である。

平成 17 年の紛争調査委員会による斡旋の申請内容の内訳は、解雇 39%、労働条件引き下げ 9%、退職勧奨 10%、出向・配置転換 4%、雇止め 3%、その他労働条件 8%、セクハラ・

いじめ・嫌がらせ 13%、その他 14%である。

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労使関係に関する事項について労働者と事業主との間の紛争が増加している。原因としては、労働者側の、法令や判例についての知識不足、誤解によるものが多い。その関連情報を入手・相談することにより紛争に発展することを未然に防止、紛争を早期解決することが、「総合労働相談コーナー」の役割である。

③労災の実態

茂原労働基準監督署の管轄内で平成 14～17 年の労働災害発生状況をみると、4 日以上 の休業を要する労働災害は製造業で 22.6%、建設業では 17.6%、運輸貨物業 9.2%、農林水産業が 5%、第三次産業 45.3%となっている。製造業、運輸貨物業、建設業は長期的に見ると減少傾向になるとはいえ、労働災害全体の半数を占める。労災が第三次産業はもっとも多いのは、高齢化による社会福祉士の増加で、腰を痛める人が増加したことが一因だという回答をいただいた。全国的に、第 2 次産業から、第 3 次産業への移行が現在も進んでおり、茂原市周辺でも第 3 次産業は増加傾向にある。

労災発生状況

	H.14	H.15	H.16	H.17
製造業	29.4%	19.8%	22.7%	27.6%
建設業	23.5%	29.1%	24.0%	25.4%
運輸業	6.4%	3.4%	3.6%	4.5%
農林水産業	6.3%	4.2%	5.0%	5.8%
その他の事業	36.6%	42.6%	44.5%	36.6%

サービス業労災の内訳

	H.14	H.15	H.16	H.17
卸・小売業	52.1%	51.5%	32.6%	40.2%
金融・広告業	2.0%	2.9%	4.0%	
保健衛生業	8.7%	10.9%	22.4%	15.8%
旅館・ホテル業	6.5%	5.0%	4.0%	3.6%
ゴルフ場事業	10.8%	23.7%	19.8%	7.3%
清掃・と畜業	5.4%	3.9%	5.1%	7.3%
上記以外	14.1%	11.8%	12.2%	25.6%

事故の型別発生状況

	H.15	H.16	H.17
墜落・転落	15%	15%	16%
転倒	21%	15%	15%
激突	2%	3%	4%
飛来落下	0%		9%
崩壊・倒壊	2%		2%
被激突	8%	11%	2%
挟まれ・巻き込まれ	15%	17%	16%
切れ・こすれ	13%	11%	9%
交通事故	8%	10%	10%
動作反動	13%	13%	14%
その他	2%	2%	2%
合計	100%	97%	100%

④労基法違反の動向

茂原市では平成 16 年に、43 件の労基法違反があった。その内訳は、賃金未払い 32 件 (74.4%) 解雇 7 件 (16.3%) 労働時間 1 件 (2.3%) その他 3 件 (7%) である。

千葉県全体では労基法違反の件数が平成 16 年で 1350 件あった。労基署別に見ると最も多いのが、船橋で 348 件、次に千葉 323 件、柏 240 件、成田 142 件、東金 88 件、木更津 83 件、銚子 47 件、茂原 43 件、館山 36 件の順である。労基法違反の件数の内訳は賃金不払い 1034 件 (76.5%) 解雇 217 件 (16.1%) 労働時間など 24 件 (1.8%) その他 75 件 (5.6%) である。また、船橋の内訳は、賃金未払い 269 件 (77.2%)、解雇 64 件 (18.4%) 労働時間 2 件 (0.6%) その他 13 件 (3.7%) である。千葉県内の全ての労基署で賃金不払いの問題が目立つ。これは 2000 年からの「企画業務型裁量労働制」の導入により、サービス残業を減少させることが困難であることが影響していると考えられる。

業種別に見ると、その他が最も多く 519 件 (50%) 次に、建設業で 310 件 (30%) 製造業が 115 件 (11%) と続いている。しかし、業種別項目名[その他]に、どのような産業が含まれているかは不明確である。千葉には多くの第三次産業があり、[その他]にはおそらくこれが含まれるであろう。建設業で労基法違反が多いのは、請け元から支払いがなされないなどの、トラブルが多いからだという。

労基法違反の業種別申告処理状況 (千葉県)

件数

	製造業	鉱業	建設業	運輸交通業	貨物取扱業	その他	合計
賃金不払い	115	2	310	83	5	519	1034
解雇	30		34	15	1	137	217
労働時間など	4		2	2		16	24
その他	9	1	10	12		43	75
合計	158	3	356	112	6	715	1350

%

	製造業	鉱業	建設業	運輸交通業	貨物取扱業	その他	合計
賃金不払い	11%	0.19%	30%	8%	0.48%	50.19%	76.50%
解雇	13.82%		15.67%	6.91%	0.46%	63%	16.10%
労働時間など	16.60%		8.33%	8.33%		66.60%	1.80%
その他	12%	1.30%	13.30%	16%		57.30%	5.60%

⑤まとめ

千葉県にある労働基準監督署の中でも、茂原署は死傷災害が少ない。平成 17 年のデータによると、千葉署 21.7%、船橋署 25.3%、柏署 15.2%あるのに対し、茂原署では 4.6%である。銚子署、館山署、木更津署も 5%前後でともに少ない。死亡災害に関しては、同じく平成 17 年でみると千葉署 24.5%、船橋署 26.4%と、この 2 署だけで死亡災害全体の 50%以上を占めており、茂原署は 0%に等しい。3 節でも述べたように、労働災害は業種別にみると、第三次産業が一番多かった。千葉、船橋、柏周辺に繁華街が多いのに対し、茂原市は水産業地域であり、第三次産業が比較的少ない。死傷災害の件数もそれに比例するのではないだろうか。

以前、公務員削減政策により監督官数が減少し、監督官の人数が足りなくて困っているという文献を読んだことがある。そこで、職員は足りているかという質問をしたところ、足りているという回答が返ってきた。茂原署が足りているという回答を出したのは、茂原管轄内での労働災害が、比較的少ないからかもしれない。実際に各地の監督署に勤務した経験のある職員の方も、茂原署は職員にとって、働きやすい環境にあるとおっしゃっていた。

(3) 埼玉県所沢労働基準監督署

①所沢労働基準監督署の概要

所沢労働基準監督署は、航空公園駅から徒歩 10 分、所沢合同庁舎の一部に所在している。同労基署は、所沢・日高・飯能・狭山・入間郡三芳町を管轄しており、埼玉県内にある他の労基署と規模を比較すると、さいたま・川口につづく労基署で中規模である。

職員数は監督官 6 人と厚生労働監督官 6 人で構成されている。これは仕事量と比較すると職員数が不足しているという状況である。これはどの労基署も同じ状況である。その要因の一つには、公務員削減が大きく関わっている。そのため相談に時間が掛けられず、利用者に対しサービスが不十分という問題が生じている。

②事業概要

業務内容には 3 つ挙げられる。まず一つ目は労災保険業務である。労災保険に未加入の事業主に対する費用徴収制度の強化や労災保険の給付などの業務を行っている。例えば、未手続き事業場で業務災害または通勤災害が発生した場合、被災労働者に給付を行い、その一方で、労働局に未手続き事業場で発生した災害に対して保険給付を行ったことを報告する。

二つ目は安全衛生業務である。労働安全衛生法等の法律に基づき、労働条件確保・改善のために定期的に工場や事業場等の臨検監督を実施している。定期調査として、三大労災事故の防止を目的に災害防止強化月間（一般的に 4 月～9 月の上半期）を定めて行なわれている。建設業においては、「墜落・転落災害」の防止。運送業においては、「交通事故災害」の防止。製造業においては、「挟まれ・巻き込まれ災害」の防止を目的としている。具体的には、作業の安全を確保する為の「安全衛生管理計画書」の有無、計画書に基づく「職場の安全点検チェックリスト」などの有無、作業現場・設備・機械などに対する安全対策の実施状況、就業制限業務（免許が必要）とその他の危険有害業務（特別教育が必要）、機械に対する定期自主検査又は特定自主検査の実施状況、作業環境測定の実施状況、作業員（業務請負人を含む）に対する安全衛生教育の実施状況、安全衛生に関する管理者の選任及び届出の有無などが対象になる。作業現場・設備・機械などに対する安全対策に関しては、建設業の場合、作業員がヘルメットをかぶっているか、足場はしっかりと組まれているかなどを確認する。

三つ目は労働基準関係である。労働基準法・最低賃金法に基づき、定期調査を行っている。例えば、定期調査では調査対象業種を決定し、重点的な監督指導を行っている。また、19 年 11 月においては、賃金不払残業の解消を図って、「過重労働・賃金不払残業解消キャンペーン月間」を実施する予定である。さらに、個別労働紛争を未然に防止することや早期解決・援助のために総合労働相談コーナーも無料で設けている。相談コーナーは、埼玉労働局(埼玉労働局総務部企画室)に 2 箇所と各労働基準監督署内(秩父労基署は除く)に 7 箇所、

計 9 箇所設置されている。

業務内容には労働問題に関するあらゆる分野が対象となっている。例えば、労働条件、募集・採用、男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、いじめ、などが挙げられる。紛争解決援助の対象とすべき事案の場合、紛争調整委員会による斡旋、もしくは都道府県労働局長による助言・指導総合労働相談コーナーにて法違反とみなされた場合、労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室による指導・監督等を受ける。

③労災

平成 18 年の埼玉県労働災害による死傷者の状況は、死傷者数は過去最小の 40 人（対前年比 20 人減少）。過去 5 年間（平成 13 年～平成 17 年）の死亡者数は、年間 60 人～70 人前後で推移していたが、対前年比 33.3%の大幅な減少となった。死亡災害が大幅に減少した要因としては、（１）建設業において「墜落・転落」による災害が大幅に減少したこと（２）運送業のうち陸上貨物運送事業において「交通事故」による災害が大幅に減少したこと、によるところが大きな要因となっている。

平成 18 年の労働災害による休業 4 日以上災害は 6,389 人（対前年比 50 人増加）となった。死傷災害の発生状況をみると、業種別では、建設業、製造業及び陸上貨物運送事業において災害が多発している。また、事故の型別にみると、「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」、「転倒」の 3 つの災害が全災害の 5 割を占めている。

所沢労基署管轄内における労働災害発生状況（休業＋死亡）は、対前年比 40 人減少の 746 人となった。死傷災害の発生状況をみると埼玉県全体の状況と同様に、業種別では建築業、製造業、陸上貨物運送事業、卸売業又は小売業において災害が多発している。

死亡災害の発生状況

所沢労基署管轄内の平成 18 年の労働災害による死亡者数は 2 人となった。業種別にみると、産業廃棄物処理 1 人、小売業 1 人となっている。事故の型別にみると、はさまれ・巻き込まれ 1 人、崩壊・倒壊 1 人となっている。

休業 4 日以上災害発生状況

所沢労基署管轄内の平成 18 年の労働災害による休業 4 日以上災害（死亡災害を含む）は、746 人（対前年比 40 人の減少）となった。業種別にみると、建築業が 191 人（対前年比 9 人増加）と最も多く、次いで、製造業 167 人（対前年比 42 人減少）、運輸・陸上貨物運送事業 151 人（対前年比 31 人増加）（うち陸上貨物運送事業 138 人（対前年比 22 人増加））、卸売業又は小売業 79 人（対前年比 26 人減少）等となっている。

事故の型別にみると、所沢労基署管轄内では食品関係の業務が多く、安全装置を外して作業し機械にはさまれる、といった「はさまれ・巻き込まれ」の災害が多い。

休業 4 日以上災害が減少に転じた要因としては、建設業で 9 人増加、運輸・交通業で 22

人増加したものの、製造業で 42 人減少、卸売業又は小売業で 26 人減少したことによることが、大きな要因となっている。

④労基法違反の実態

埼玉労働局としては、今後、経済情勢の回復基調の中で生産活動が活性化する一方で、2007 年問題に象徴されるように安全衛生に長けたベテラン労働者の退職に伴う現場の安全管理力の低下が懸念されることから、(1) 労働安全衛生法令の徹底、(2) 経営トップ等による安全管理のための体制及び活動の確立・充実、(3) 職場の危険性又は有害性の調査（リスクアセスメント）及びこれに基づく措置の実施促進、(4) 新規労働者への雇入れ時等の安全衛生教育の徹底、(5) 労働災害が多発している分野における対策の徹底等を図ることとしている。

こうした中、死亡災害の減少について、建設業においては、平成 17 年度から、埼玉労働局及び県下 8 つの労基署（さいたま、川口、熊谷、川越、春日部、所沢、行田、秩父の各労基署）（以下、「局署」という）が建設業労働災害防止協会埼玉支部と合同で、「墜落ゼロ一斉点検」運動を強力に展開してきたところであり、その成果が現れてきたところである。

また、陸上貨物運送事業においては、局署が、陸上貨物運送事業労働災害防止協会埼玉県支部と協力し、運送事業者に対して「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく労働災害防止の周知・徹底を図ってきたところであり、その成果が現れてきたところである。

所沢労基署の管轄内では違反件数の増減はない。最近の傾向としてはサービス残業問題・長時間労働問題のトラブルが多い。以前から存在する問題であったが労働者側の意識の高まりにより重要視されるようになった。とりわけ、20 名未満の小規模企業のトラブルが多い。これは、労働条件の改善のために費用を投資することが難しいためである。また最近では、就業人口の割合からすると女性の相談者が増加傾向にある。パートや派遣社員として働く女性が増えている背景がある。有休が取りにくい、また派遣元・事業主から提示された労働条件が実際に派遣先では違った、という相談が多い。

土日は労基署内での業務を行っていないので平日は忙しい労働者（特に 30 代）が相談しにくい、といった問題もある。

⑤まとめ

労働保険の適用事業数は厳しい経済情勢の影響もあって、労災保険の未加入件数が平成 18 年に 5 年ぶりに増加した。働き方が多様化する中で、労使による一層適切な労働条件の確保が必要になってきている。賃金不払い残業の件数も年々増加傾向にあり、是正結果では、約 227 億円（平成 18 年現在）にものぼる額が不払いになっていた。その中で、近年相談者の質に変化がおきているという。相談者の数は、入社して 1 年未満の若者に多くみられる傾向である。とりわけ、入社して 1～3 日で辞めて給料が支給されないといった相談内

容が増加している。この問題に関しては、権利の主張よりも人間性に疑問を感じざるを得ないと職員の方は回答して下さいました。

最後に、同監督署の方は、給料は安く、モチベーションを保つのが難しいがやりがいを感じることができる仕事であると語ってくれた。

4. 各労働基準監督署所の比較

東京、千葉、埼玉の3つの労働基準監督署を比較してみる。業務内容に関して、個別相談件数は千葉の茂原監督署が増減しているのに対して、東京監督署は右肩上がりに上昇している。埼玉の所沢監督署で独自の取り組みとして月ごとに災害防止月間や、過重労働・賃金不払残業解消キャンペーン月間などをおこなっているようだ。

労災の動向と実態においては、東京が17年度、所沢が18年度にそれぞれ過去最低を記録した。死傷事故は建設業に目立って多く、ついで製造業や運送業に多そうだ。そのため所沢の労基署ではその他の労基署、建設業労働災害防止協会埼玉支部と合同で、「墜落ゼロ一斉検査」という運動に力をいれている。そのためか、少しではあるが減少している。

労基法違反の実態として、業種で多いのは千葉、東京、ともにやはり建設業だ。千葉では、その他を除けば約半数を建設業が占めていることになる。東京にいたってはほとんどの割合を建設業が占めている。所沢でも建設業の死傷災害が多いようだ。建設業の割合が多いのは業種の性質上危険や事故が多いのだろう。東京と所沢では、労働時間に関する違反が多いようだ。安全性に関しての違反は千葉ではほとんどないが、東京では多く所沢でも今後が懸念されている。東京では多くを占めている第三次産業の労働災害が多いが茂原では比較的少ない。これは茂原には水産業が多いという地域の特徴が現れている例だろう。

今後の課題として東京では、今増えつつある第三次産業の事故防止の強化、高齢の労働者へん危機管理の強化の呼びかけだ。茂原では建設業における事故を減らすことが課題だろう。所沢はベテラン労働者の退職に伴う現場の安全管理力の低下をいかに防ぐかである。そしてこれは全体の問題だが、特に東京の労基署では、監督官の人数が足りていないようだ。以前、労基署の職員の数是全国的に足りてないというのを見たことがあるが、やはり東京の監督署でも足りていないらしい。逆に千葉の茂原監督署の人数は足りているらしい。そのためでもあるのか茂原の監督署は優秀なようだ。そして、所沢の労基署でも言われているが、労基署は土日には営業していないそのために平日忙しい労働者が相談にこられないという問題がある。これは現場だけでは解決できるものではないが、解決してほしい問題だ。

5. まとめ

本レポートは、労働基準監督所の職員の方に取材をし、それぞれの労基署の概要、その

業務内容、労災の実態、労基法違反の実態についてまとめたものである。ここでは、それらを簡潔にまとめる。

労基署の主な業務内容には労基法、安全衛生法に基づいて労働条件の確保と改善するために工場や事業所、企業におもむく臨時点検と個別労働相談がある。臨時点検では工場が使われている機材が安全に作動するかをチェックする。さらに工事現場等で現場の安全性が確保されているか、機材により騒音が発生していないか、ヘルメットを着用しているかを点検する。もし、違反していれば改善を促したり、時には行政処分も行う。

個別労働相談の相談内容は賃金不払い、残業時間に関する相談、不当解雇などが多くを占めている。中にはセクハラ、パートタイム労働の労働条件など、女性の相談が増えてきている。個別相談は労基署のほかにも各所の労働総合相談コーナーでもおこなわれている。そのほかの業務として、労災保険の給付をおこなっている。

労基署の抱える問題は、2つある。5章でも述べたが、職員の人数が少ないこと。もうひとつは営業時間の問題である。前者は労基署によって事情が異なるようだが、公務員削減の影響で全体的に人数が少ないという。茂原市のように人数が足りているところもあれば、東京のように効率的に業務をおこなっているところ、所沢のように人数が不足し満足の行く対応をすることが難しいところにわかれる。労働に関するトラブルが増えてきている昨今、労基署の整備も必要であると話を聞いていて感じた。後者は、前者ほどの問題ではないが重要だ。労基署の休日が土日ということもあり、平日しか相談することができない。平日忙しい人は足を運びづらいという欠点がある。投書でも相談を受け付けてはいるが、あまり知られておらず活用頻度が低いというのが現状である。

以上が今回取材した労基署のまとめだが実は、今回先生に言われて労基署に見学に行くことが決まるまでわれわれゼミ生もその存在を知らなかった。職員の方に話を聞いてみてもやはり、まだ労基署の存在を知らない人も多く存在するようだ。そのために職場での問題を抱えているにもかかわらず泣き寝入りしてしまう人も少なくないという。そのような事態を改善するためにも労基署の存在をもっと世間にアピールしていきたいとおっしゃっていた。そして労基署の存在を知っていて、もし悩んでいる人がいたら迷わずに足を運んでほしいという。

3 年文献講読

～若者が働くとき～

熊沢誠著

(ミネルヴァ書房、2006 年、220P、定価 2000 円＋税)

はじめに

私たち村上ゼミナール 2 期生は、若者雇用、とりわけ「フリーター・ニート問題」にテーマを絞り、研究してきた。

2004 年度（2 年生時）は『フリーターとニート』（小杉礼子著）を講読し、フリーター・ニート問題の現状をたくさんの事例の中から理解を深めてきた。しかし、勉強を進めるうちに、現在の一番深刻な若者雇用問題は、フリーター・ニート問題に限定されるわけではない。むしろ、若年労働者の多数を占める正社員の働き方にこそ問題があるのではないかと考えるようになった。このように考えることで、一般に考えられているように、フリーターの問題を解決するためには、彼・彼女らを常用雇用、または正社員にさえすればすべてが解決するという考え方は、あまりにも単純すぎるのではないかとも思われてくる。そこで、私たちは、若者の雇用問題を、正社員としての働き方、人間関係、労働環境から見ていくことにした。

そして、2005 年度（3 年生時）、熊沢誠『若者が働くとき』を講読し、理解を深めていった。本書は、若者労働問題、離職率の問題を正社員の働き方や労使関係論の視点で考察している。熊沢は本書で若者に対して「使い捨てられるな、燃えつきるな」というメッセージを送っている。これは、これから大学を卒業し、企業社会に出て行く私たちへの、「気づきへの促し」を意味している。

私たちは本書を読み、時に自分に重ねながらさまざまな考えかたを学んできた。以下、本書の概要を紹介したうえで、私たちなりの論評を加えたいと思う。

（板倉美佳）

序章 若者の労働をめぐる

小林正幸

現在、多くの若者たちは、仕事に対して経済的にも精神的にも不安と感じ、そんな不安を感じないように、あえて先のことは考えず「プラス志向」で楽しげに日々を過ごすといった人々が増えてきた。そのような時代の中ではあるが多くの若者たちは、今も昔も総じて仕事に対しての働きぶりは真摯である。しかし彼らの多くが「この仕事なら頑張れるという意欲」や「この職場ならやっていける」といった展望が持てないでいる。

本書は若者たちが仕事に対してこのように展望を持てないことの背景とその解明がテーマとなっている。この章では若者の概況について述べられている。

まず、若年層（広義の若者 15 歳から 34 歳の男女計）の失業者が多く、その数は 2004 年には 148 万人と年々増えてしまっている問題が指摘される。そして、若者労働のはらむ問題としてさらに深刻な 2 群が存在しているという。それは「フリーター」と「ニート」である。その数はフリーター 217 万人（2003 年 労働政策研究・研修機構）、ニートが 52 万人（2004 年版 労働経済白書）と把握している。ここ 10 年から 15 年の間、若者たちのなかでこの 2 群は総じて増加傾向にあり、失業者、フリーター、ニートの 3 者の間には連動の関係もある。不安定雇用のくりかえしにより、若者はこの中でうずくまってしまうこともありえるのだというのが著者の捉え方である。

フリーターやニートの増加の大きな要因として、学校から職場の「トラジション」（移行）が困難になっていることがある。90 年代以前にはあった教育機関から企業の正規雇用への安定したパイプが劇的に変化し、ときにはパイプそのものから漏水として、若者たちの多くがフリーターやニートになっていく。

何故このように職場でのトラジションが困難になったのか、著者は 4 つの諸要因を指摘する。まず第 1 に、長引く経済不況を背景として、就職先を提供する企業の正社員採用が大きく減少し、キャリア展開の少ない「袋小路」の単純労働の担い手としてフリーターを活用する労務管理が進められている。第 2 に、日本の教育における職業的意義が希薄なまま、企業の若年労働力需要が質的・量的に変化したため、若者たちの「就職力」を弱めている。第 3 に、これまで学校や家庭や大人たちが教えようとしてきた労働の義務と経済的自立など様々な社会的規範が、世代間のコミュニケーションの希薄化によって若者たちに対する説得力を失っている。第 4 に、日本の社会政策は、一定の年齢に達した若者を、社会全体の責務として教育し、職業訓練を施し、雇用を促進する内容を備えていない。このことが若者を、包容力を失いつつある家庭になお甘えて依存させ、事態をより深刻化しているという。

著者による以上の理解は、今日の若者労働の現状として、いずれも否定できない説得力を持っている。特にはじめのふたつについては以下の諸章で深く取り上げられている。

1 章 若者労働の状況と背景

小林正幸

本章では、若者の就業をめぐる労働市場を労働現場の全体的な状況をできるだけ実証的につかみ、その背景を考察している。

まずいくつかの事実を列挙すると、前章であげたようにフリーター、ニートが増加していることである。日本の労働者全体の失業率が景気回復に伴って少しだけ回復しているなかで、若者の失業者は相変わらず多い。こうしたなかで、フリーターのは数は『2004 年 労働経済白書』によると 213 万人、若者労働の受難が本格化したといわれる 1997 年（実数 151 万人）から 2004 年までの 7 年のうちに 1.4 倍に増加した。ニートの数は『総務省 労働力調査』（ニートという用語は使われていないが、代わりに 15 歳から 34 歳の家事も通学もしていない無業者と定義）では、1997 年は 40 万人、2004 年では 64 万人と報告されている。年齢構成は若者後期、20 代後半と 30 代前半の増加が大きい。また別の推計では、内閣委託研究による『就業構造基本調査』の集計では無業者ニートの数は 02 年で 85 万人、このうち就職を希望しない人は約半数の 42 万人、そして残り 43 万人の中には就職を希望するが病気、家事、育児、介護のために積極的な求職活動ができないという具体的事情のある人が 3 割に留まり、7 割が「探したが見つからない」「知識・能力に自信がない」「希望する職、仕事がありそうにない」などのためである。いくつかの要因が重なっているにしても、働く意志が見られない若者と求職活動の意欲を失っている若者が合わせて約 72 万人もいることは、無視できない深刻な状況といえる。こうした状況に対して著者は、新規学卒者の進路も各レベルの学校卒業者の一部分が、無業者やフリーターという進路を余儀なくされている、あるいはなんらかの理由で選ばざるをえないという状況があると述べている。

次に若者の離職率の高さも現状で就職難と並ぶ事実であることが指摘される。雇用情勢が厳しいなか、今の仕事を離れる若者はむしろ多くなりつつあるのだ。2002 年の『厚生省 雇用動向調査』および『総務省 就業構造基本調査』によると、就職全体のなかで、10 代と 20 代の離職率は約 37 パーセントにも及ぶ。2001 年の内閣府『青少年白書』では新規就職者は 3 年後、中卒で 72 パーセント、高卒で 49 パーセント、大卒で 35 パーセントも離職している、若者の離職率は、一直線の増加といえないまでも、好況でたやすかった 80 年代の末より高いこと、とくに 90 年代後半からひととき高まった。繰り返すと、より就職しにくくなったのに、早々の離職が増えている。統計的には、若者の離職のうち「個人的理由」とも表現される「自発的」離職が増えている。しかし、若者が会社を辞めようとするとき、その理由の「自発」と「強制」の間に差などほとんどないといっている著者はいう。「退職を迫られたわけではないけれど、これ以上この職場ではやっていけない」という判断に

基づくビヘイビアが、非常に高い比率で含まれているからである。

以上のように、全体的状況として失業者・フリーター・無業者の増加と離職率の高まりが明らかになったが、これらの背景には次のあげるような要因が作用している。

まず正社員の新規採用の抑制である。この求人の減少の理由は、1975 年以来、日本企業は正社員を「少数精鋭」に限定する労務管理を加速度的に強めてきたが、平成不況期の 2001 年から 02 年頃をピークとするリストラでもっとも広く使われたのが新規採用の抑制であった。また経済のグローバル化に促されて、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きく落ち込んだ。さらに、高卒女性がかつて正社員として就職した事務職、販売職でも急速に正社員採用が減少した。

正社員採用を限定することは、非正規労働者比率の増加を意味する。この時期、非正規労働者の増加が労働者全体より急速に増え、2003 年の総務省『労働力調査特別調査』によると、非正規雇用の割合は（在学者除き）男性が 20.5 パーセント、女性では 28.8 パーセントに達している。企業が非正規雇用を好む理由は主に 4 つあり、①「人件費の節約」、②「一定期間（日、週、年）における仕事の繁閑への対応」、③「景気変動に応じた雇用量の調節」、④「長い営業（操業）時間に対応するため」である。ここから、非正規雇用労働者が増えれば離職率が高まるといってもよいだろう。若年非正規雇用労働者の代表格というべきフリーターは、ほとんどすべての短期の有期雇用なので、期間満了とともにいったんは離職せざるをえない、もともと定義上、繋ぎ仕事の間の無業者も含まれている。

次に不本意就職である、学生は就職活動をはじめるとき、企業規模、業界、職種、世間的な評価など一定の希望をもっている。しかし、学生たちの多くがまず、希望するトップメーカー、大手銀行や商社などは、大学のブランド、成績、健康、前向きな意欲や姿勢などすべてそろわなければ、なかなか就職はできない。しかし、学生たちは、就職活動が続けるうちに徐々に希望を下方に調整しながら、長いスパンと数多くの企業に就職活動を試み、一年にも渡る就職活動に心身ともに疲れ果て、ときには想定外の企業に就職していく。そして、就職後に現実と理想のギャップを改めて実感し、よりよい仕事を求めて離職してしまう。

他方、正社員としての仕事にやりがいを持ちながらもその仕事を辞めてしまうというケースがある。その原因として、長時間過密労働がある。総務省『平成 14 年 就業構造基本調査報告』によれば 20 代後半から 30 代にかけて、男性の 57 から 60 パーセントが週 49 時間以上、31 から 33 パーセントが実に 60 時間以上働いている。女性が 10 代、20 代で 49 時間以上の労働時間なのが 25 から 32 パーセント、60 時間以上が 10 から 12 パーセントいる。これに加えて様々な職種ごとに厳しいノルマや納期を達成しなければならないという厳しい会社、企業の要請により、正社員は過労死・過労自殺する人もいる。そしてもう一つの理由として職場の雰囲気がある。近年では、成果主義が強化されるなか、仕事がよくできているかの査定される程度や頻度が高まっており、労働者のストレスが高まっている。成果主義・能力主義は、ノルマ不達成、不成功を「自分自身のせい」と考えさせる側面を

持つ。それゆえ、隣の机の仲間と助け合う気風はなかなか育つことなく、労働時間やノルマなどにみる労働条件のきびしさ、みずからの処遇に対する不十分さに対する不満は、制度や上司への抗議に向かわず、ひたすら鬱屈やストレスとして蓄積されがちになってしまうと著者はいう。

以上のように、著者は、正社員の求人減少・正規社員の採用抑制が、若者労働市場の困難な状況、つまり不本意就職の増加、有期雇用の非正規労働者を活用する雇用管理の一般化、長時間労働の広がりや成果主義の強化によるストレスの蓄積などが離職率を高め、フリーターやニートを増やしてしまったという点を強調している。

2 章 状況のもたらす社会的影響

大立目 洋太郎

本章では、現代の若者の労働環境の変化がもたらす、社会的な影響について論じている。

フリーターや無業者の増加は、親からの経済的自立を果たすことができない人びとを増加させている。ここから、親の経済力に依存して生活する「パラサイトシングル」が輩出される。「パラサイトシングル」になり親と同居するとなると、住宅費が不要になり、衣服や娯楽や携帯代を払うお金は若者の手に残ることになる。また、母親の働きによって家事から解放されるというメリットもある。ここには、福祉国家・福祉社会の日本的性格がふかく関わっていると著者はいう。日本は伝統的に租税や社会保険料の負担が大きいかわりに、若者たちへの教育、職業訓練、就職斡旋、失業手当・求職手当、住宅供給などの公的サービスと公的支援がきわめて弱い国である。国家の若者への公的支援・サービスは、これまでそれを代替してきた企業や家庭のありようの変化に即応して台頭してくるとはいえないため、家庭は愛情ゆえに無理をせざるをえないことになる。

若者労働問題は、非婚または晩婚、少子化にも深く関わっている。フリーターなど非正規労働者の雇用不安定や低収入が、結婚を難しくさせる。フリーターなど非正規労働者の女性が、結婚しても子供を持ちたくない、二人目を持ちたくない考えるのは、なによりも経済的な育児能力に恵まれないからといえるだろう。そして、正社員なら容易に結婚に踏み切れるかというところではない。正社員の女性の場合も非婚と晩婚の傾向が進んでいるが、これは仕事との両立が難しいからだといえるだろう。そのため、近年、少子化の背景としての職場の労働問題が注目されるようになり、政府も企業も、ワーキングマザー支援策として、育休の期間延長、短時間勤務の許容、男性の育休取得奨励、児童手当などの対策を打ち出しているが、効果は不確かである。

また、今日までの若者労働のありかたの変化が、労働者階層の現代日本的なかたちに影響を及ぼしている。その影響として、一つ目に、世帯単位でみても日本の所得格差は拡大しつつある。二つ目に、世帯の所得格差が次世代に影響を及ぼすことが考えられる。三つ目に、今の非正規雇用者とは、正社員になる前の経過的存在であったかつての臨時工とは違い、いつまでも企業社会の外なる存在として見られてしまう。

以上のように、今日、問題とされている若者雇用問題は、フリーターやニートの増加だけでなく、社会全体に様々な影響を及ぼしている。

3 章 若者労働 状況変革へのチャレンジ

猪口 人生

第3章では、政府の若者就業支援・促進策について検討している。

若年失業者やフリーターを安定した雇用に導くための施策としては、就業相談から職業訓練・研修、就職、現場定着に到る一貫したサービスを受けられるジョブカフェや若者同士の交流を通じ職業意識の啓発を目的とする広場を14都道府県に設置するヤングジョブスポットがある。フリーターの常用雇用支援事業としては、全国のハローワーク窓口で、一人ひとりの希望に応じた常用雇用就職プランの策定、就職斡旋サービスを提供している。さらに、若年者トライアル雇用事業として、ハローワークで適当と判断された未就職の学卒者など35歳未満の若者を対象に、3ヶ月以内の試行雇用を企業に委託するものもある。また、社会人大学院、法科大学院など専門コース大学院などの設置を促進するというものもある。民間企業を活用した若者の就業支援・促進策としては、大学での就職指導や学内企業説明会の開催、学校推薦、就職斡旋が行われる。また就職希望の学生と企業のニーズのミスマッチを避けるため、インターンシップ制、紹介予定派遣制があげられる。

以上のように、近年、様々な若者就業支援策実施されるようになったが、著者は、これらの政策を一定程度評価しつつ、次のような問題点を指摘している。一つ目の問題点は、政策の目的が、若者がフリーターになることへの予防のために置かれている点。二つ目は、就業支援のための働きかけは、働く意欲の喚起や就業意識の涵養に偏っており、職業能力の育成という観点が希薄だという点である。このような問題が起こる原因は、若者支援のための様々な政策が、労働現場、労働市場、そしてそれらに規定される生活のなかで直面する困難を把握しないまま、策定されているからである。

すでに見てきたとおり、若者の失業者、ニート、フリーターが増加する背景には、正社員として採用されるわけ者が減少し、多くの若者が「使い捨て」されている一方、正社員も過酷なノルマと長時間労働によって疲弊しているという実態がある。したがって、若者の雇用問題を解決するには、こうした実態を改善することが必要である。したがって、雇用と労働条件決定に関して、企業の自由裁量権を規制する施策について再検討する必要がある。

さらに、すでにフリーターの「蟻地獄」に陥っている（フリーター生活から抜け出せない）若者が多いことを考えれば、フリーターのままでも生活できるような支援が必要だとも述べている。すなわち、均等待遇、フルタイム・パートタイムの相互転換可能性の確保、有期雇用契約の制限、社会保険の拡大、さらには最低賃金の引き上げである。

これらの実現のためには、労働組合の役割が重要であると著者は言う。フリーターにとって身近な労働組合は、コミュニティユニオンという「誰でも入れる」組合としている。1980年代はじめ以来、未組織の小企業労働者やパートタイマーなど非正規労働者の切実な

ニーズを聞き入れ、その相談に応じて会社に交渉し、一定の成果を上げ、全国に 70 ほどある組合である。労働組合は仲間とともに労働の日々のニーズを企業に要求し、みずからの手によって職場の状況を改善して生活を守るという点で重要である。しかし現代の日本の労働組合は、ワークシェアリングの拡大、また、非正規労働者やフリーターとして労働生活をおくる若者達に対して、その立場のままでの支援など、もっと労働者から頼られるようにならなくてはならないと筆者は述べている。

状況の変革は、若者自身の「主体性」を念頭にいれて行なわれるべきであると論じている。つまり若者たちが抱えている仕事や職場への否定的な捉え方を改善することが重要だとしている。すべての労働者が自分の「やりたいことを職業にする」「自分の好きなことを仕事にする」ことができないことは明らかであるから、地味で単調な仕事でも続けていけるような「気づき」と「思い定め」が必要であるという。それは、どんな仕事にでも感じられる（顧客から喜ばれることで得られる喜びのような）充実感、(反戦平和、環境保全、貧困者の救済など) 社会のより広い文脈で仕事の意義を捉えることで得られる充実感、身近な人を楽にする「傍楽（はたらく）」という実感から得られるものであると著者は述べている。

終章 いま若者たちにとって仕事とはなにか

近藤 由佳

この章には、9人の若者が労働研究者、組合活動家、フェミニストなどの旧世代とのパネルディスカッションを通して自らの働き方、生き方についての意見を交換し合っている場面が描かれている。このパネルディスカッションから、著者は現代の若者の労働問題の捉え方や現代における若者の労働意識の光と陰を認識しようとしている。

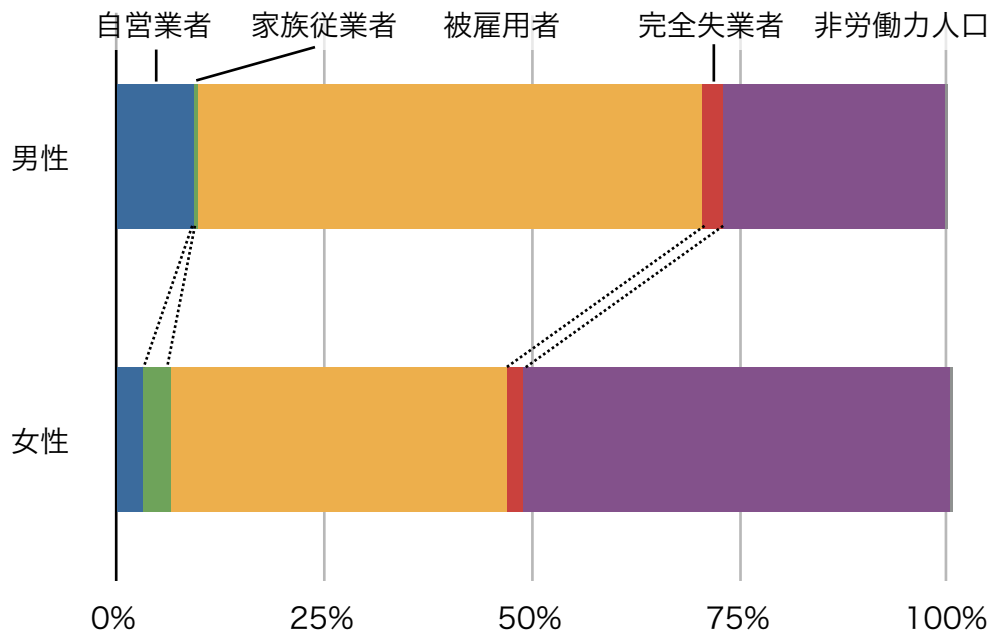
パネルディスカッションで明らかになった若者の労働観は、主に3つある。1つ目は、正社員、非正規社員といった雇用形態に関係なく、自分の仕事に肯定的な評価を示しているということ。上司との人間関係や仕事内容のつらさから来るしんどさは常にあるというが、それ以上に仕事を通してスキルを身につけられたり、顧客との信頼関係が築けたりという点にやりがいを感じるとほとんどの若者は言う。2つ目は、若者は今の仕事を続けられるかどうかの不安を持っているということ。特に女性は、出産や育児のことを考えると長時間労働を伴った今の仕事を今後も続けていくのは困難であると自覚している。男性も、自分の時間を持てるかどうか不安を訴えている人がある。3つ目は、いまの職場に働きづらさがあっても、職場環境を変えるという発想を持っていないということ。若者は仕事にまつわることに耐え切れなくなったら、職場の労働条件や労働環境を労働法や労働組合運動などを活用して変えようとするのではなく、転職すればいいと考えている。

著者は、若者が以上のような労働観（主に2つ目と3つ目）を持つようになった原因のひとつに、ジェンダー論、雇用形態論、労働組合論、労使関係論のように、労働法や労働組合などを活用して、よりよい労働条件や労働環境を実現するための一定の枠組みを持った考え（コンセプト）に触れる機会がないからだと言っている。

以上のように著者は、高いモラル（勤労意欲）を持った若者たちに、さらによりよい労働条件、労働環境を提供するために、学校や政府が働きかけていかねばならないことを主張している。

グラフでみる労働経済 2006

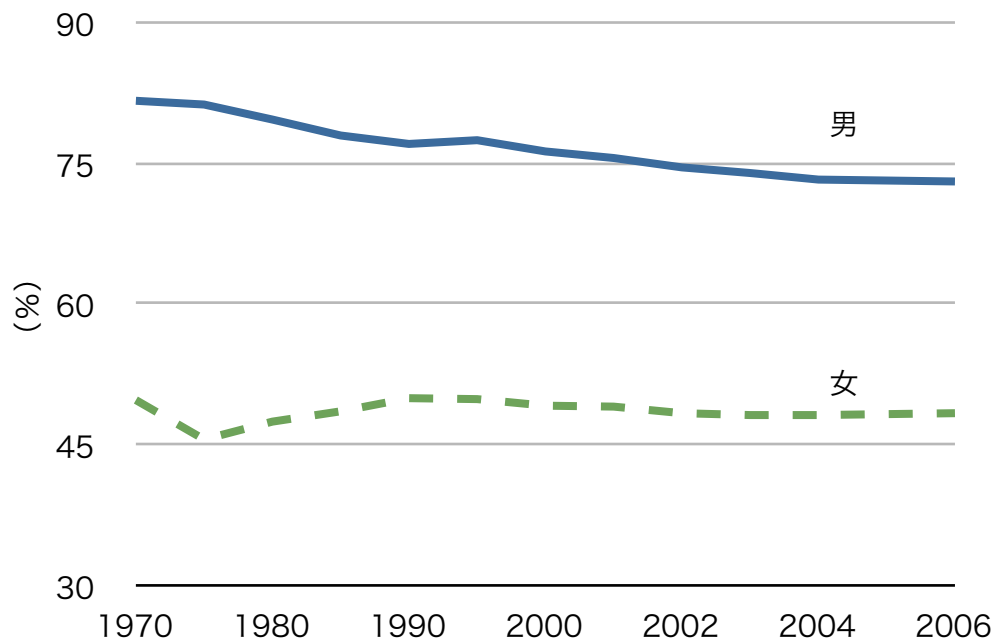
図1 主な就業形態別15歳以上人口（2007年8月）



資料：総務省統計局「労働力調査」2007年

（佐藤琴美）

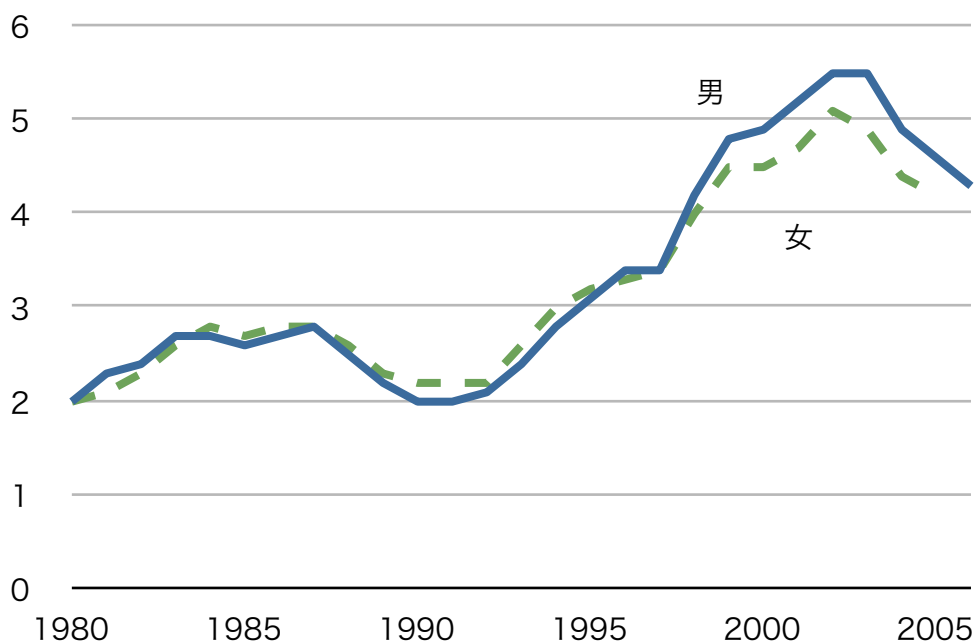
図2 男女別労働力率の推移



資料：総務省統計局『労働力調査』より作成

（中島航）

図3 男女別失業率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」各年版

(長谷川ルミ)

図4a 年齢別完全失業率 (男)

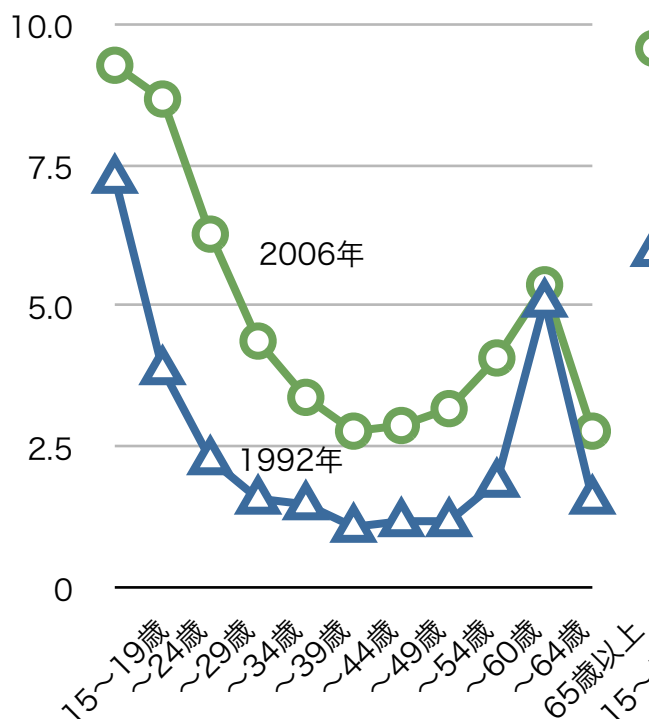
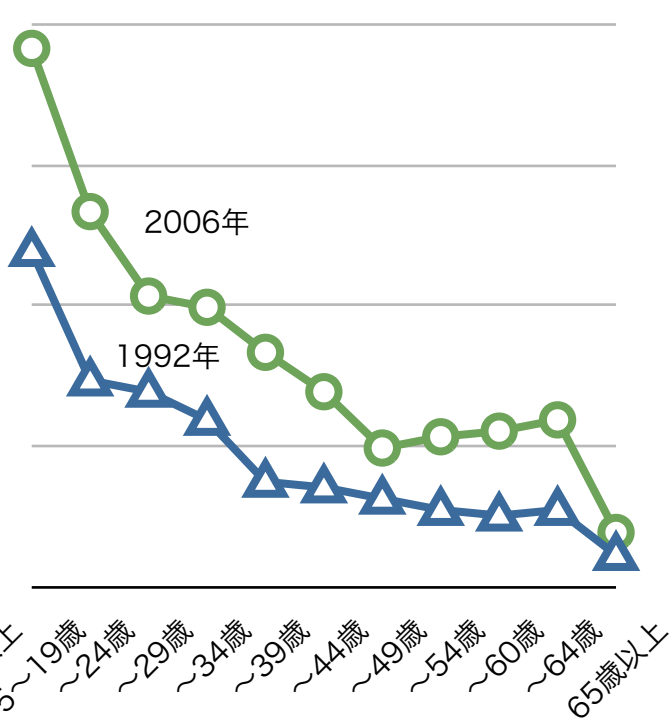


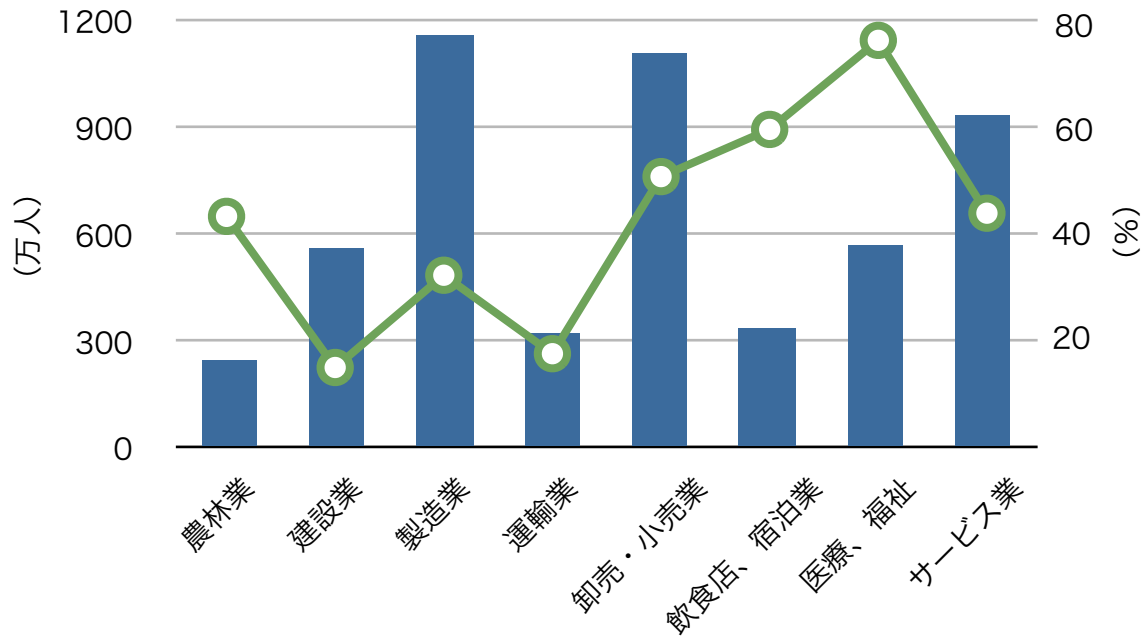
図4b 年齢別完全失業率 (女)



資料：厚生労働省『賃金センサス』より作成

(酒巻佑果)

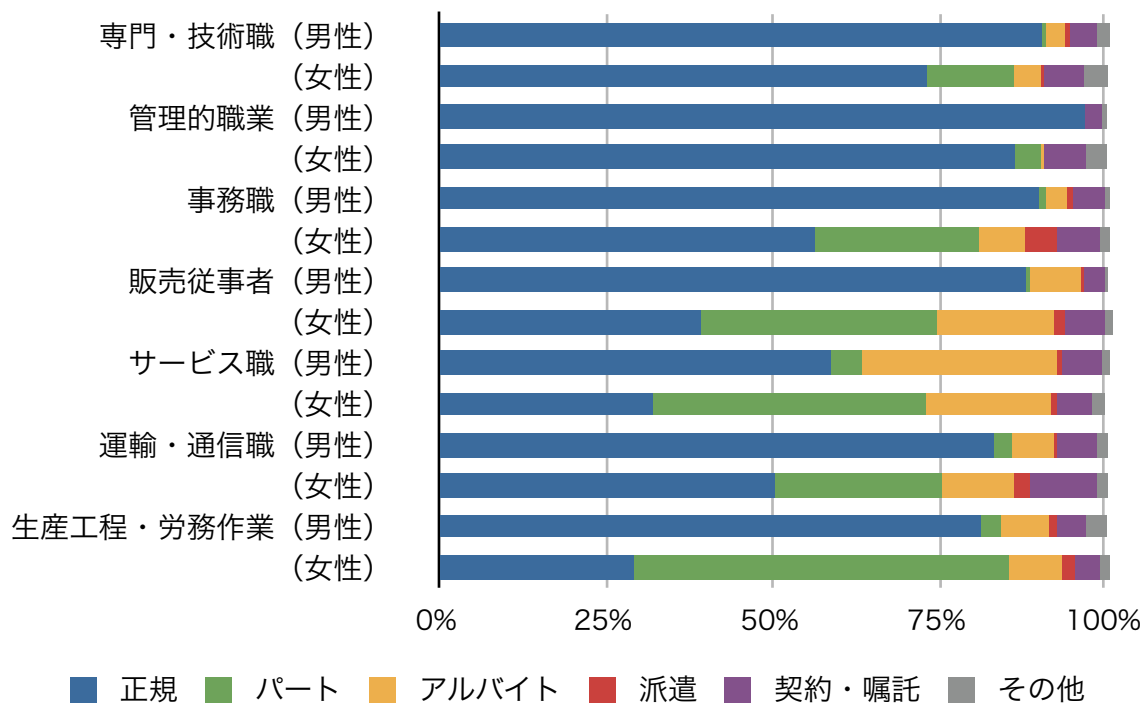
図5 産業別就業者数と女性比率



資料：総務省統計局「労働力調査」より作成

(板倉彰利)

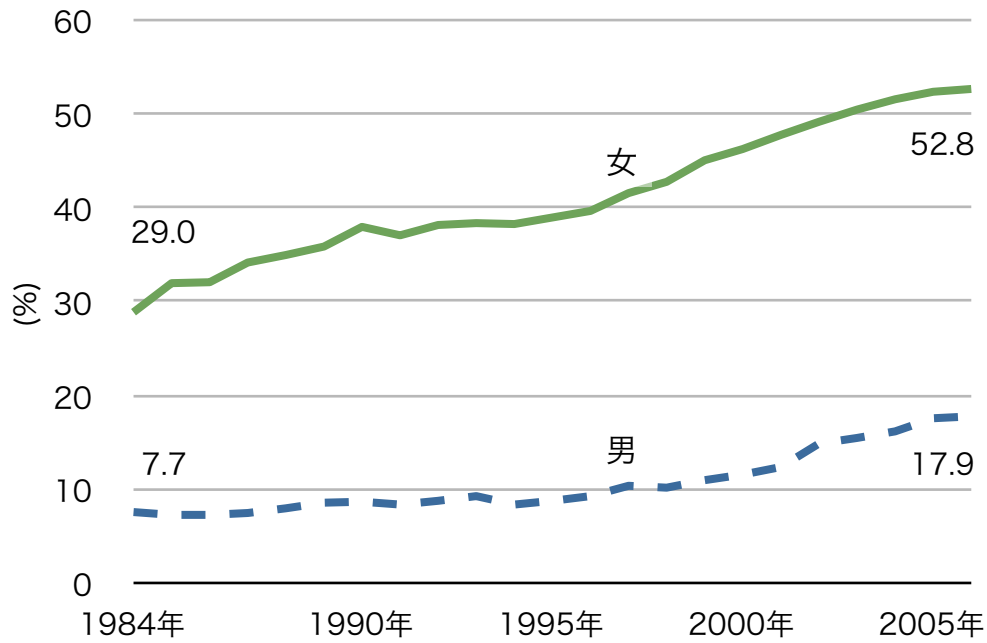
図6 職種別雇用形態



資料：総務省統計局『労働力調査』第20表「男女・職業・雇用形態」より作成

(渡邊充子)

図7 男女別非正規雇用比率の推移



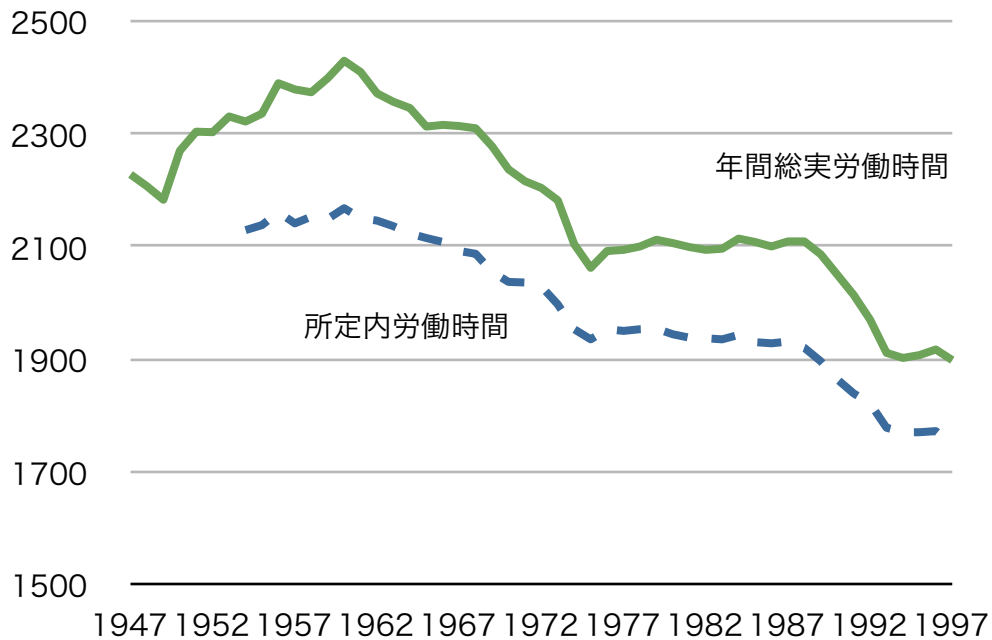
注1：雇用者のうちの非正規雇用者の割合である。

注2：非正規雇用者にはパート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、その他が含まれる。

資料：総務省統計局『労働力調査』参考表8「雇用形態別雇用者数」より作成

(古川原恵利)

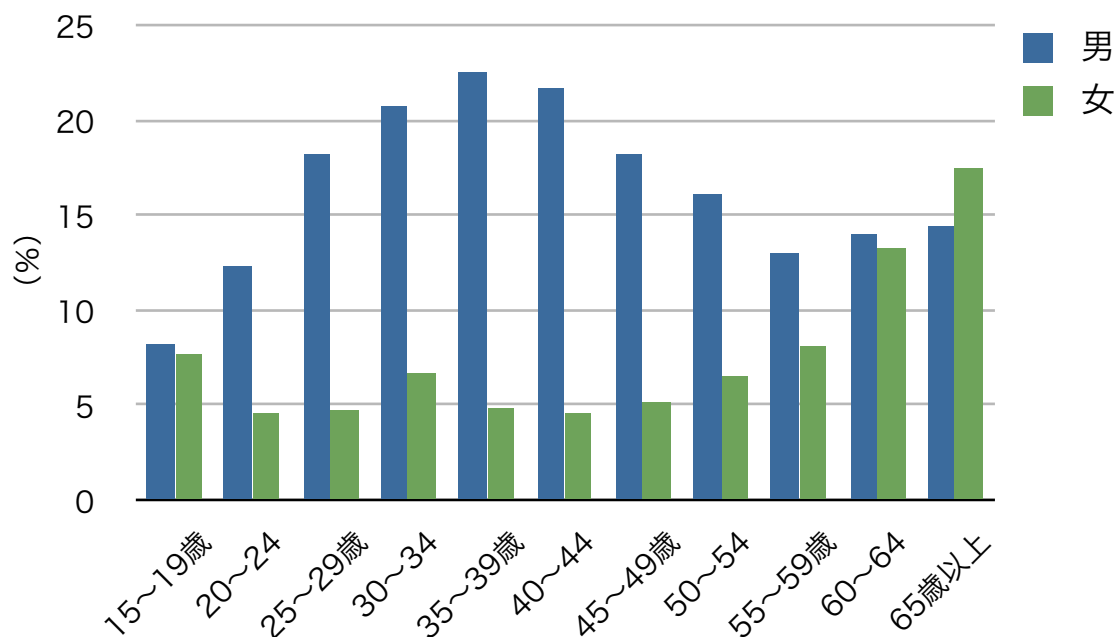
図8 労働時間の推移



資料：厚生労働省「毎月勤労統計」各年版

(坂本実嘉子)

図9 年齢別長時間労働者の割合

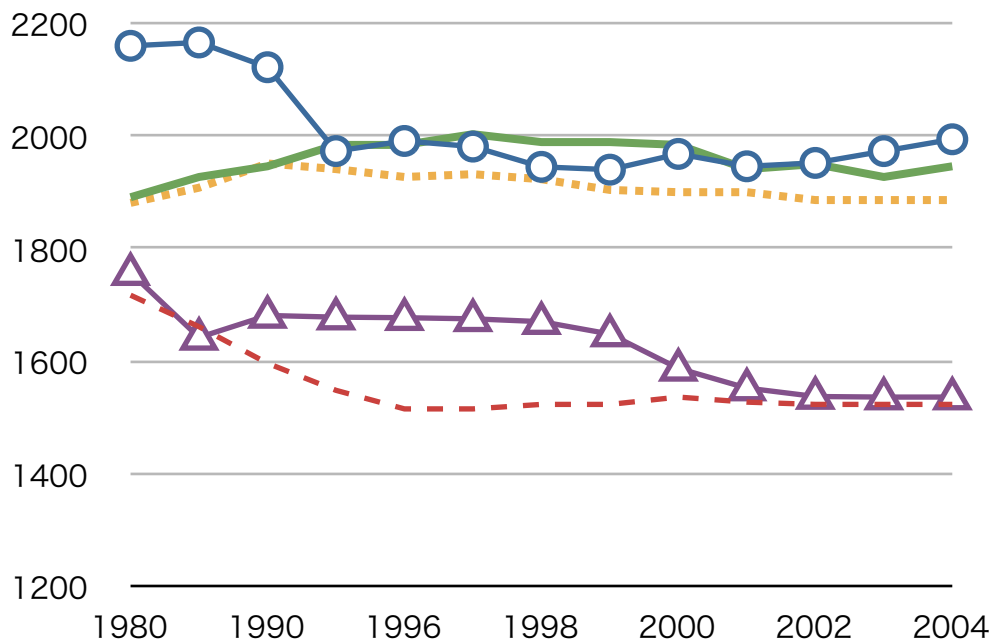


注：「長時間労働者」とは年齢階級別週35時間以上労働者に占める60時間以上労働者のこと

資料：総務省統計局「労働力調査」（2007年8月データ）より作成

（吉田信彦）

図10 労働時間の国際比較

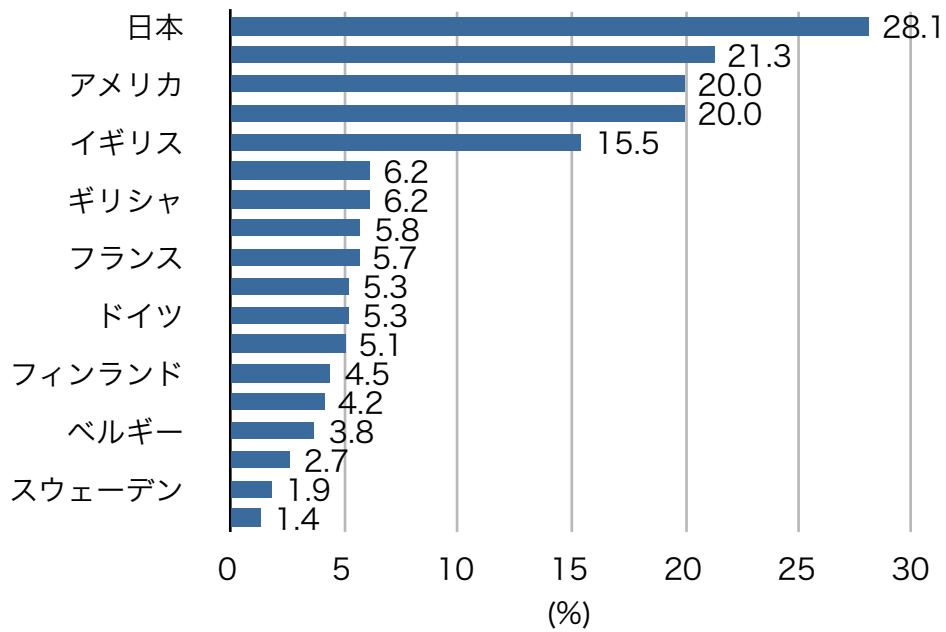


注：原則として製造業、生産労働者

資料：厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課推計

（上田奈採）

図11 長時間労働の国際比較（2000年）

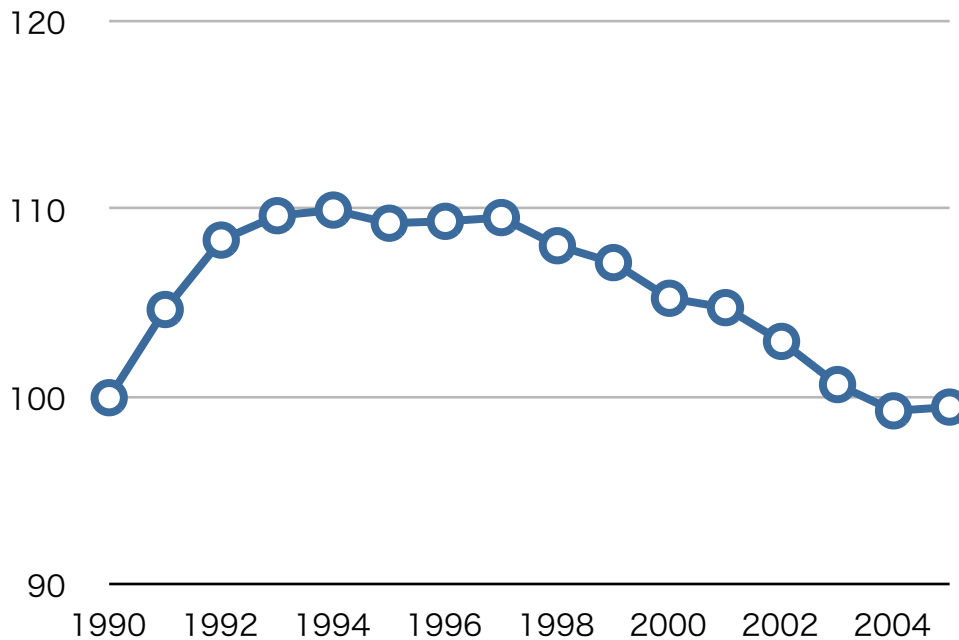


注：週労働時間が50時間以上の割合。アメリカは1998年。日本とアメリカは週労働時間が49時間以上の比率。

資料：ILO, Working Time and Workers Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance, 2004

(佐藤翼)

図12 賃金水準の推移（1990年=100）

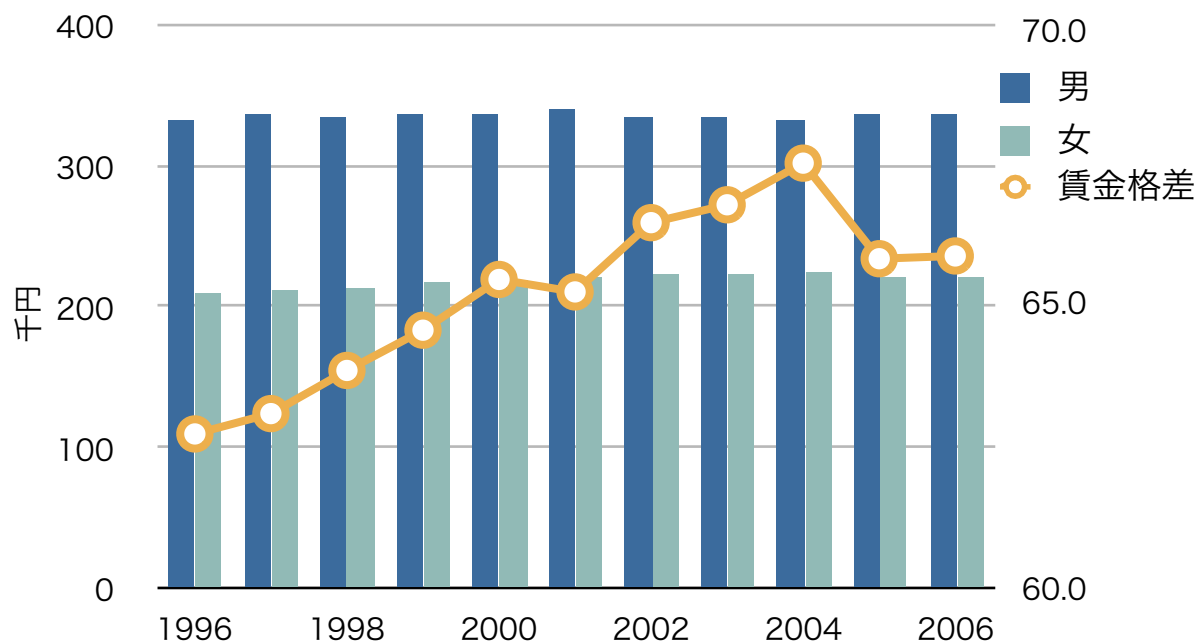


注：性・学歴・年齢・勤続を同一条件とするパーシェ比較を、90年対各年で行い、比較指数を算出

資料：日本労働組合総連合「賃金水準の推移」（2006年1月6日）より作成

(多田史江)

図13 男女間賃金格差の推移

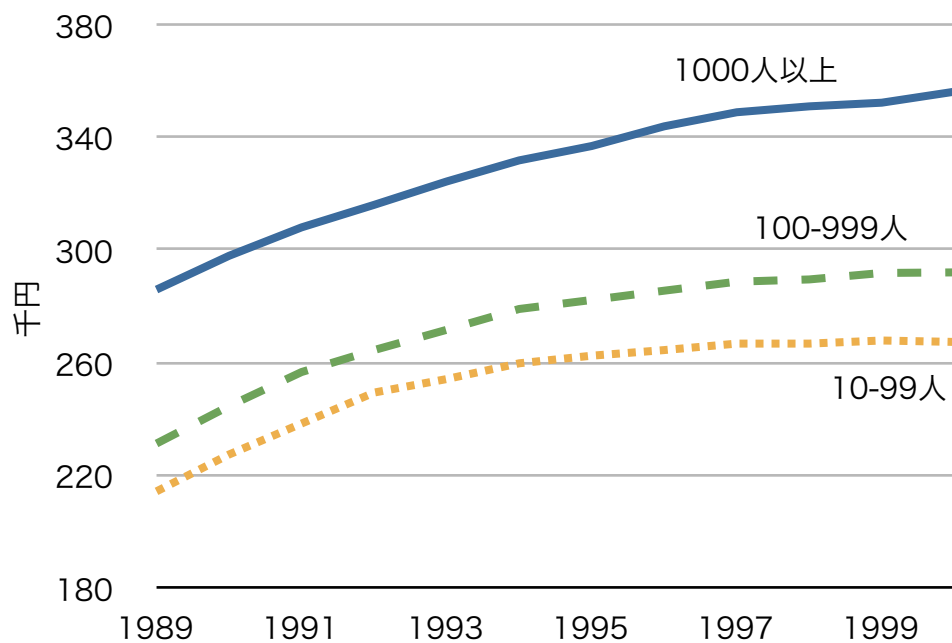


注：賃金格差は男性の賃金を100とした時の女性の賃金割合

資料：厚生労働省「賃金構造統計基本調査」各年版

(中村陽香)

図14 規模間賃金格差の推移

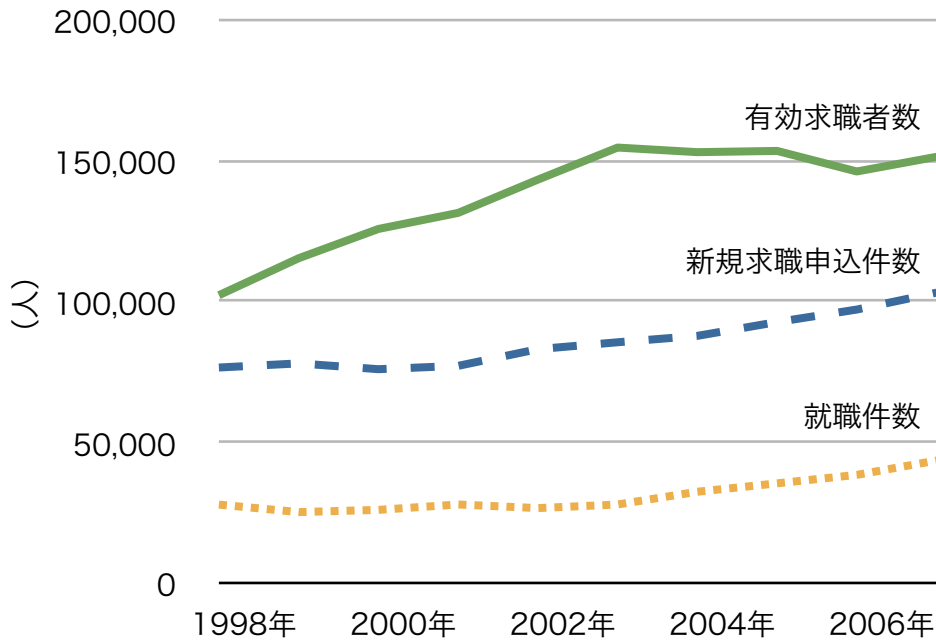


注：賃金は男女計の所定内給与額

資料：厚生労働省「賃金構造統計基本調査」各年版

(有馬玄)

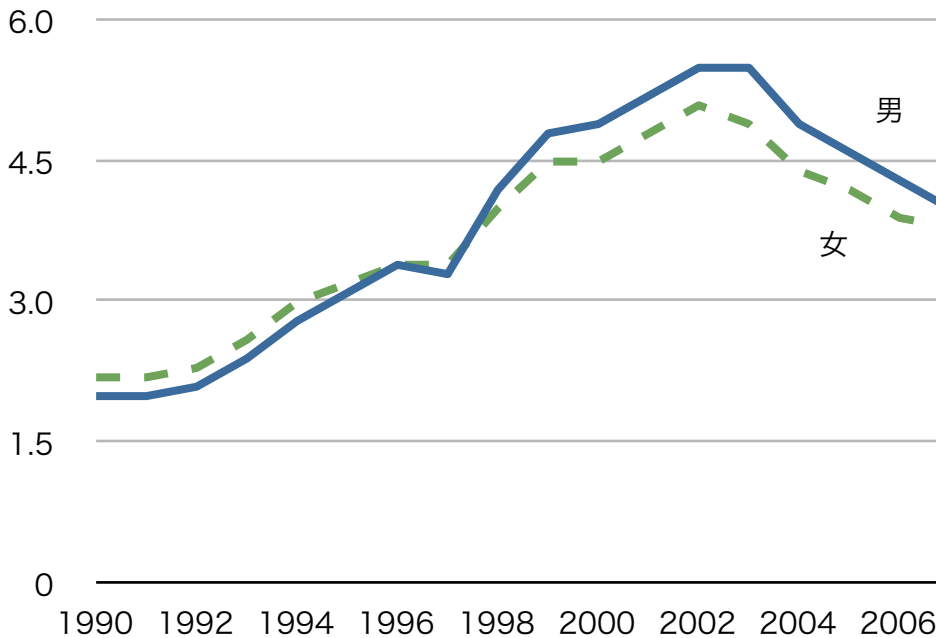
図15 ハローワークにおける障がい者の求人状況



資料：厚生労働省「民間企業の障害者の実雇用率は、1.52%（平成18年6月1日現在の障害者の雇用状況について）」
（2006年12月14日）より作成

（根本将道）

図16 男女別完全失業の推移（1990年代以降）



資料：総務省統計局「労働力調査」より作成

（雨宮浩輔）

書 評

『脱フリーター社会』 橘木俊詔(著)

評者：滝田千明

本書はフリーター問題をさまざまな点から分析し、これを解決するための政策を提言している。

著者はフリーター数の増加には、企業の意向が大きく関わっていると主張している。その 1 つが、日本型雇用調整慣行である。日本の企業は従業員の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た中高年労働者を解雇するのは、企業にとって大きな損失となる。それゆえ、日本企業は雇用調整を新規社員採用の抑制によって行う場合が多い。現に若者層の失業率が中高年層の失業率に比べて際立って高く、正社員の残業時間が増加傾向にある。これは、企業が企業特殊熟練を有している既存の正社員の雇用を維持し続け、新たなコストの発生する新規採用を抑えていることを示唆している。

2 つ目に挙げているのがサービス残業の存在である。不況による企業の雇用抑制で増加した既存正社員の仕事量を、サービス残業で補っている。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だと著者は述べている。

以上のように、著者は、フリーターの増加原因を、若者の就職に対する意識の変化ではなく、企業の正社員採用抑制の犠牲となり正社員になれなかった若者が、やむを得ずフリーターになったためであると述べている。したがって、若者のフリーター化を抑制するための対策も、企業の雇用慣行を改めるように促すことを目的に、サービス残業の削減、割増賃金制度の見直し、公共部門による職業訓練の充実とそれに対する補助金の支出増加などをあげている。

まず、サービス残業の削減を徹底した上で、割増賃金率をある一定の水準までに引き上げることで、企業から見た残業のコストを大きくし、新規採用のコストが相対的に小さくなる。これにより、一人当たりの労働時間を短くして、新たな雇用を創出し、それを若者に向ければフリーターが減少するという。この政策は、長時間労働が問題になっている現在、働く人々のストレスや過労などの負担を減らせて、且つ若者にも雇用が増えるという利点があるので実現されるべきだと思う。

職業訓練の充実により、正社員がOJTで技能を修得する機会があるのに対し、パート・アルバイトとして働いていた者は職業能力を備えることが難しく、中途採用の際にフリーター経験を企業がマイナスの評価として見ることから、若者が職業訓練を受けられる機会が増えることは必要と考えられる。また、補助金の支出増加により、企業の人材育成コストの削減にもなるので、この政策も実現されるべきだと思う。

以上のような議論が、本書のなかでは、多くのデータとわかりやすいグラフで示され、読みやすく、理解しやすい。フリーター数減少のために、社会全体で取り組むべきだと考えさせられる 1 冊である。

(東洋経済新聞社、2005 年、203 ページ、1500 円＋税)

『男女共同参画の時代』 鹿嶋 敬(著)

評者：山田 妙子

本書は新聞記者、男女共同参画会議専門委員といった著者の経験を基に、男女共同参画社会について、具体的な事例を交えながらわかりやすく説明している。

日本において「男女共同参画社会の形成」という行政政策が展開されるようになった背景について、著者は 1995 年の世界女性北京会議まで遡って説明している。同会議では「北京宣言」が採択され、女性のエンパワーメントの促進がうたわれ、そのためには各国が政策や計画に「ジェンダーの視点」を反映する必要があると要請した。これを受け日本では、男女共同参画審議会が 96 年に「男女共同参画ビジョン」を答申した。これが、99 年に制定、施行される男女共同参画社会基本法の骨格を成す理念となった。

「ビジョン」では、「豊かで安心できる経済・社会」を築くには、「男女」が社会のあらゆる分野で「対等なパートナー」として参画することが条件としている。つまり、基本法の特徴は、男女双方を適用の対象としている点であると、著者は指摘する。

EU を中心とした欧州諸国は「ジェンダーの主流化」、米国では「ダイバーシティ（多様性）」の尊重が進展している。一方日本は、男女平等社会への変化が遅く、世界の常識との間にも大きな格差がある。しかし、男女共同参画法の制定により、経済の変化や国際社会の風圧などを受けながら、日本社会も徐々に変わろうとしているという。

著者は、経済環境の変化により、性役割観が変わる可能性があると述べている。バブル崩壊後、経済的な不安が高まり、「終身雇用」神話が崩れたため、高度経済成長期に形成された夫婦間の固定的な性別役割分業が合理性を失いつつあるからだ。今後は、リスク分散のために男女が社会へ参画して「稼得活動」を行う形へと、家族の移行が進むと予測する。このような変化の中では男性も変わらざるを得ないため、共同参画が推進されるというのである。しかし、02 年の内閣府による調査でも性役割観を肯定する女性は 36.8%と決して少なくない。現代女性は仕事志向が強く、共同参画の実現により仕事と家庭の両立が可能な社会になることが少子化の解消につながる、とする著者の主張には疑問が残る。また著者は、配偶者控除、配偶者特別控除制度の縮小・廃止、第三号被保険者制度の見直しを支持している。しかし、女性の多くが非正規雇用で働いている現状では、非正規労働者の処遇改善とそのための法の整備を優先すべきであると評者は考える。

本書は領域が広範囲な問題を論じているが、著者の取材経験を基に国や自治体、企業の取り組み、統計データが豊富にあげられている。男女共同参画の理解を深めるためには最適な 1 冊である。

(岩波新書、2003 年、235 ページ、780 円＋税)

『大型店とまちづくり』 矢作弘（著）

評者：加藤泰輝

本書は、「大型店とまちづくり」のあり方について、日本とアメリカ両国の実情を通して、これからの日本のまちづくりについて考察したものである。

日本では、1990年代のマイナス成長の時代にも大型店は増加し、最近4、5年もこの傾向に変化はない。著書によれば、大型店過剰の特徴は3つある。1つ目は、増加しているのはスーパーであること。2つ目は、郊外に大型店が出来た影響で百貨店が店舗数を減らしていること。3つ目が1997年を境に大型店の売上が前年比マイナスになったのに、大型店出店は止まらないということである。著者は、このような特徴は、街づくり三法が所期の目的を達成するどころか、この法律が施行されたことにより大型店の出店が自由になったことが原因であると述べている。

大型店の出店が止まらない理由のひとつとして、老朽化が進んで売上が伸びなくなった店舗を閉店させながら、閉店する店舗より開店する店舗の数を増やすことにより利益を確保する「焼畑商業」の影響がある。これによって建設コストを抑制して低価格販売ができるようになったが、同時に問題も発生している。郊外の大型店出店の煽りを受けた中心市街地における、百貨店やスーパーの閉店や空き店舗による外観の乱れである。著者によれば、大型店の出店増は、雇用機会の増加、買い物機会の増加、市税の増収を期待して自治体が誘致していることにもよるが、中心市街地での店舗の閉店を考えると、雇用機会や買い物機会が増加するのかどうかは疑問であるという。

これに対してアメリカは日本の一歩先を進んでおり、大型店に対する紛争が起こっているという。全米各地で公開討論会、住民投票案や選挙、裁判等があったため、近年では大型店を作る際に補助金を出さないなど市民の目が厳しくなり、大型店を地方政府が誘致する時代ではなくなった。むしろ、地域主義商業運動が起こり、地域経済全体を考慮すると、地域の地元商店で買い物をするほうが望ましいという考え方が広まりつつある。逆に、大型店の出店が地域の利益を生むということを疑わしく思っており、経済的費用や社会的費用にもマイナスの影響が出ると考えられている。それゆえ、ゾーニング制度、フォーミュラ・ビジネスの規制、均質化店舗の進出に対する条例等、大型店に対する多様な立地規制を行っている。日本でも、アメリカのような現象が一部の地域で起こっている。山形県の県民意識調査では、多くの県民が郊外の大型店誘致よりも、中心市街地の活性化を求めている。

以上のような事例から、著者は、日本もアメリカのように、大型店の進出よりも地域を中心に考えて街づくりをするべきだと主張している。たしかに、「焼畑商業」をすることによって大型店が老廃し、中心市街地の商店が廃れてしまい、外観も損なうという状況は、多くの県で問題になってきている。そうしたなかで、日本でも、地域中心の街づくりをするべき、という意識がだんだんと生まれてきている。

評者も、著者が述べるように、中心市街地を活性化させることで郊外の大型店と対抗しながら、大型店と地域社会とが共存することにより、経済を活性化させるべきであると考ええる。中心市街地の活性化に必要なことは、地域密着型の商店を作るだけでなく、住民同士のコミュニケーション、地域住民の中心市街地活性化に対する意識が必要となるだろう。

もちろん、日本とアメリカとでは、土地の広さや人口密度、住宅、交通環境など、多くの条件が異なっているので、日本でアメリカと同じような政策を実施しても、同じような街づくりができるとは限らない。これからの日本は、アメリカのように大型店の出店を抑制するとしても、日本に合ったやりかたで、日本らしい街づくりをするべきであるように思われる。本書には、そうした日本の街づくりのあり方を考える際に参考になる、多くの事例が盛り込まれている。

(岩波書店 (岩波新書)、2003 年、211 ページ、700 円＋税)

『フリーターとニート』小杉玲子（著）

評者：松浦厚子

「フリーター」という言葉は 1980 年代につくられてから次第に広まり、現在では普通名詞化している。一方、「ニート」という言葉は 2004 年に流行語となった。どちらも若者の現代的状況を表す言葉で、その急激な増加が社会的な波紋を呼んでいる。ごく大雑把に言えば学生でも主婦でも正社員でもない若い人で、アルバイトやパートで働いていれば「フリーター」、働いていなければ「ニート」である。

本書は、正社員としての就業が困難な若者へのインタビュー調査結果を元に、学校から職業への移行が困難なものの中でも、積極的に職探しをするようなタイプではなく、これまでの就業支援施策をうまく使っていない若者たちの実態を把握し、その行動の背景となっている要因を分析している。

著者はまず、学校から職業への移行プロセスのどの段階で、どのような障壁があるために正社員での就業から離れていくのかを類型化している。このうち「刹那を生きるタイプ」では、高卒労働者への求人減、学業不振、厳しい家計環境、地域の友達との関係が密だが閉じていることが原因とされる。「つながりを失うタイプ」では、学卒就職のプロセスに乗れない、人間関係の失敗、学校関係の友人関係が殆ど無い。「立ちすくむタイプ」は、大卒時点で就職活動はするものの、キャリアの方向付けが出来ず活動が限定的で、移行がうまくいかない。一度は就職するが、要求される水準の仕事がこなせず早期離職し、「フリーター」となるのが「自信を失うタイプ」。高校での求人が少ないために就職できないのが「機会を待つタイプ」とされる。

以上の検討から、若者就業支援策として、第一に地域主導のワンストップ、またはネットワーク型のシステムにより、多彩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必要があるとしている。そして第二に、学校教育の充実と同時に学校以外の社会科装置による補完的支援の提供、第三に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、第四には新規学卒の就職・採用慣行の見直しが必要であるとする。

本書での分析は、具体的ではあるが、51 人という少ないサンプルに基づき行われている。しかしそれでは、約 217 万人とも言われる「フリーター」、50 万人から 90 万人とも言われる「ニート」問題全体を見るには十分とは言えないかもしれない。また調査対象の若者たちが、どうして移行が困難であったのかは論じられているものの、解決策の検討が不十分であるように思われる。

例えば、若者に対するサービスとして、教育訓練機会への接続、情報提供、就業体験等の機会の提供が必要であるという。しかし、現在でも行政は教育訓練機会を提供する施策を実施している。ただし、訓練を受けるために費用がかかり、訓練を受けている間の生活費を稼がなければならないので、利用者は限られている。こうした問題点についての検討が

不十分である。

さらに、情報提供、就業体験等の機会の提供だけでは、労働力需要が著しく低下している地域状況が生んだ「機会を待つタイプ」の対策にはならないだろう。雇用機会の限定された地域、あるいは個人の状況によっては雇用に限らないボランティアなどの社会参加のプログラムも考えられるとあるが、それではニートやフリーター問題の解決策とはいえない。

「刹那を生きる」タイプの家庭環境は、欧米諸国で指摘されている最も社会排除に陥りやすい典型と一致するという。高卒・大学、大学院卒では年齢を経るごとにニート・フリーターの数が減るのに対し、中卒では依然としてニート・フリーターの数が多い。このことはとても重要な問題である。

高等教育での中途退学や低調な就職活動の結果、無業・フリーターになる若者は多い。この背景には中等教育段階でのキャリア教育が不十分なためだけでなく、高等教育機関の問題もあろうと指摘する。とはいえ、職業教育の充実には限界がある。今や高校・大学を卒業しても安定して生活してゆけるだけの職に就くことは難しい。これに対して、著者は新規学卒中心の採用慣行の見直しが必要であるという。しかし、現在は人材ビジネスが増で、転職サイトも充実してきている。むしろ、若者のフリーター化問題は、新卒中心の採用慣行の見直しというよりは、正社員の採用を抑制し非正規雇用に置き換えようとする企業の姿勢にあったのではないか。だとすれば、非正規雇用を規制することこそが必要ではないだろうか。

(勁草書房、2005 年、216 ページ、1900 円＋税)

『働きすぎの時代』 森岡孝二（著）

評者：中村わかな

1980年代以降、世界の労働時間は再び増加傾向にある。日本で過労死が最初に社会問題化したのも1980年代後半だ。総務省統計局の「労働力調査」によれば、1988年には週60時間を超す長時間労働者が777万人に達し、男性では4人に1人を占めるまでになった。本書は、このような働きすぎの時代に入った原因を、現代高度資本主義の4つの側面に見ている。

そのひとつは「グローバル主義」である。労働市場のグローバル化により、高度資本主義国の労働者は、中国その他途上国と賃金、労働時間をめぐり競争を強いられるようになった。日本の労働者も賃金の引き下げと労働時間の延長を迫られているのである。2つめには「情報資本主義」があげられている。コンピュータ、通信技術の発達により労働時間は短縮されるかと思われたが、非正規雇用を増加させ、プライベートにまで仕事が進入してくる環境を作りあげてしまった。3つめは「消費資本主義」で、著者は、モノを浪費する生活様式が、働きすぎと浪費の悪循環を生み出したと述べている。とはいえ、この「消費資本主義」説にはいささか疑問が残る。消費傾向には個人差があるため、資本主義になった結果全ての人が浪費家になったとは言い難い。最後にあげられているのが「フリーター主義」である。1990年代半ば以降雇用形態の多様化と不安定化が進み、労働時間と所得の二極分化が起こった。絞り込まれた社員は長時間労働を強いられることになったという。しかし、非正規社員にも過重労働は多く見られるという指摘もある。つまり、非正規社員も二極分化しているのである。

以上の認識を踏まえて、最終章では働きすぎを防止するための対策が述べられている。日本は労働時間に関するILO条約をひとつも批准していない。そこで、すみやかに批准し、国際的な基準から日本の労働基準法を見直す必要があると著者は強く主張する。これに加え、時間帯によってはメール受信を拒否する、営業時間に社会的基準を設ける、社員と非正社員の処遇の公平を図るなど、問題点に沿った解決策が挙げられている。これらの主張には同意できるが、仕事以外にも生き甲斐をもつ、スローライフに転換すべきといった個人の価値観に関わる主張も含まれている。

本書は序説で問題を提起し、各章で詳しく解説、終章で対策が述べられているので大変読みやすい構成となっている。だが、終章の対策については、取り組みが列挙されているだけで、その効果や実現可能性が必ずしも明確ではない。労働組合の強化方法についての説明が不十分であるし、ILO条約に批准することによって具体的にどのように労働時間短縮が実現できるかなど、対策の効果については十分に検討されていない。そのため、諸対策が実際に効果的なのか確信が持ちづらい。とはいえ、労働問題の基礎知識がわかりやすく書かれているので、労働の実態について考えるには有効な情報源となるであろう。

（岩波書店（岩波新書）、2005年、179p、780円＋税）

『下流社会―新たな階層集団の出現―』 三浦展（著）

評者：府木梢

1950年代以前、日本はわずかな「上」(＝働かなくても豊かなお金持ち・資本家・地主など)と、「下」(＝働いても働いても豊かになれない貧乏人)からなる「階級社会」だった。しかし、高度経済成長によって「下」から「中」への上昇が実現し、いわゆる「一億総中流化」がもたらされた。そして今日、「中」が「下流化」し、再び「上」と「下」に二極化している。このような認識のもとで、本書は、「下流社会」形成の要因を消費社会論の観点から読み解いている。

著者の分析方法は、階層意識別の消費行動の違いを、所得の格差に意欲格差を交えながら、文化、都市、歴史などさまざまな面から明らかにするというものである。また、世代的な視点を重視しており、世代別に五つのカテゴリーに分類し、その中でもとりわけ「下流社会」の出現に深く関わりがあると思われる「団塊ジュニア世代」に焦点を当てている。「団塊ジュニア世代」とは、1946～50年生まれの「第1次ベビーブーム世代」である「団塊世代」につづき、「第2次ベビーブーム世代」ともよばれる世代を指す。彼・彼女らは、「一億総中流社会」となり、皆がそこそこ同じような「中流」であるがゆえに上昇意識を持たない時代が始まってから初めての世代だという。

著者によれば、「下流社会」とは経済的「格差」が拡大し、「格差」が再生産され、「格差」が反映された意識の格差が顕著な社会である。その意識の格差は、個人の性格・価値観・趣味・幸福感・家族像なども深く関係しているという。

これまでは頑張っても頑張らなくても同じ「結果悪平等」な社会だった。それに反発するように、ここ15年ほど「成果主義」の考え方が広がっている。しかし、これは所得格差が拡大し、階層の固定化を助長し、「下流社会」の出現に繋がっていると著者は指摘する。「下流社会」化を防ぐためには、「機会均等」な社会の実現が大切であるが、ただしそれは「完全なる機会均等」な社会ではない。「完全なる機会均等」な社会では、格差の再生産の要因となる、外的な環境の差からくるすべての不平等を言いわけにできず、結果の差はすべて個人的な努力の差に帰せられることになるからである。したがって、「機会悪平等」な社会(＝皆同じように機会を与えるが条件を各個人によって換える)こそが「下流社会」防止につながると著者は述べている。そのための具体的な対策として、下駄履き入試や大学授業インターネット化などを挙げている。

本書で著者は、所得格差と階層別の消費スタイル(だいたいの職業イメージによっていくつかに分けられたグループ)の違いを分析し、「格差社会」の形成、さらに「下流社会」の出現を説明する。このように分析することは、読者に対してそれぞれの階層のイメージを捉えやすくするという利点がある。さらに「下流社会」は、時代背景だけでなく人々の生活習慣によって形成されると考えさせるものである。

しかし、第二章における分析は、妥当なものであろうか。例えば男性を4つのグループに分け、それぞれに「上」「中」「下」の割合を出しているが、「SPA!系」や「フリーター系」

といった類型に関するデータは示されていない。また「ギャル系」「ミリオネーゼ系」といった女性の類型に関しては全く確証のもてる統計がない。第三章の分析も踏まえてと書かれているが、世代別、といわけ団塊ジュニアの階層意識の推移に関して統計があるのみである。これではどのグループが「上」「中」「下」なのか理解できない。よって著者のイメージに合った都合のよいインタビューを並べ、読者をそのイメージで何となく納得させているように思われる。最後に学歴別統計を唐突に提示するのもそのためではないだろうか。第六章では、男性の団塊ジュニアの「下」のキーワードとして「パソコン」を挙げている。しかし、いずれの階層でもパソコン・インターネットを使用する割合は高いと説明しており矛盾している。

こうしてみると、著者の主張には、実証的根拠が乏しいものが多い。これは、「下流社会」防止策についても同様である。「おわりに」で著者が述べているいくつかの「下流社会」防止策は、どれもが経済的支援による所得の低い人のための「機会悪平等」政策である。つまり、これは「下流」のための対策ではなく、「下層」を対象とした政策である。意欲格差の面からの対策が提案されないのは、なぜ階層意識の差が意欲格差によって生じるのかを証明していないことと関係しているのではないか。このように、分析と政策提言とは整合性にかけ

る。

このように、本書は世代ごとのイメージで話が展開してゆくためとても読みやすい本ではあるが、逆に読者はイメージが先行する点、イメージとデータの間の整合性に乏しい点に注目する必要がある。

(光文社(光文社新書)、2005年、284p、780円＋税)

『メディア社会』佐藤卓己（著）

評者 池畑 大輔

今日、IT化の急速な進展などにより加速する情報化社会において、現代を読み解く術としてメディアの果たす役割は重要になっている。そこで本書は、メディア史という歴史的アプローチを用いて、現代社会を理解しようとする。というのは、著者によれば、新しいメディアの文法は既存の文法の応用であり変成であるので、新しいメディアの文法を読み解く鍵はメディア史にしかないからである。

本書は『京都新聞』で連載した「メディア論から時代を読む」（日々のニュースを一般読者向けに読み解く新聞連載）全 50 回を、「1. メディアとは何か」、「2. メディアの現在」、「3. メディアの未来」の3つをテーマに挙げ、9章構成に再編集したものである。50 篇とも具体的なニュースを取り上げ、メディア史を参考にしながら分析している。

メディア（media）とは「中間」「媒介」を意味するラテン語ミディウム（medium）の複数形であり、そもそも広告媒体のことである。したがって、伝達媒体であっても、広告媒体ではない手紙、歌謡、電話はもちろん、書籍、レコード、写真も長らく「メディア」として意識されていなかった。しかし、今日では手紙がダイレクト・メールになり、流行歌の大半がCMソングとなり、電話にフリーダイヤルが導入されるという形で、広告領域が拡大することで、「メディア」という語が示す対象も広がってきた。こうして、すべてのモノ、コト、ヒトが広告（情報発信）の媒体となる。

インターネットという急成長メディアを駆使して、生身の人間を「ホリエモン」という広告媒体として活用したライブドアは、メディア企業の正統にして先端に位置していた。プロ野球界参入の試みにより、この企業の知名度は飛躍的に向上した。知名度の向上という「広告媒体」の目的からすれば、最終的な参入の可否などはどうでもよかったのである。著者によれば、それこそが「メディア」の本質である。

デイビット・シェンクは、『ハイテク過食症』（1998 年）で、高度情報化が実現した現代の息苦しさを「データ・スモッグ」という言葉で表現している。しかし私たちは、本当に情報の過剰を憂うほどの段階に達しているのだろうか、そもそも絶え間なく流れるニュースから私たちは正確な情報を読み取っているのだろうか、と著者は問う。

多くの社会問題を引き起こしている情報氾濫の原因として、情報化によりメディアが必要なニュースを伝え、不要なニュースを排除する「ゲートキーパー（門番）」としての機能が正常に作動していないことが挙げられる。したがって、既存の情報機関には、従来のゲートキーパーとしての機能を回復することが求められる。しかし、本当に必要なニュースだけを厳選する鑑識眼を既存の情報機関が有しているかについて、現状では楽観的にはなれない。

たとえば、暴力犯罪の原因が「メディアの有害な影響」だけに絞って議論されることがあるが、メディア暴力が暴力行為の中心的な誘因かどうかについて十分に研究は行われて

いない。日本における暴力犯罪が国際的に見て発生しているわけではなく、むしろ、国際比較では日本の若者の「おとなしさ」は突出している。にもかかわらず、異常な犯罪が発生すると、マスコミは社会に不適応な若者イメージとメディア暴力を短絡的に結合し凶暴化を強調する報道を行う。しかし、メディアが伝えるイメージとは異なり、『犯罪白書』（法務省発行）の統計によれば、若者の凶暴事件は近年急増しているわけではない。強盗が増加しているように見えるのは、統計上ひったくりや恐喝を新たに「強盗」に組み込んだためであり、こうした青少年犯罪における現実と認識のギャップは犯罪報道の落とし穴である。

このような例を出しつつ、著者は日本人の多くが、溢れるニュースのなかから正確な情報を読み取っていないと批判する。もともと情報という言葉は、軍事用語の「敵情についての報告」を略したものであり、戦前に印刷された『情報学概論』という冊子はスパイ活動の教本であった。したがって、なぜ戦後の日本国民が情報に疎いかは自明であり、この前提を抜きに情報化社会の諸問題を考えることは、残念ながら不可能だと筆者は主張している。

たしかに、現代社会には情報が溢れ、マス・メディアがゲートキーパーの役割を十分果たしていないかも知れない。しかし、その原因は日本人の「平和ボケ」によるという著者の主張には合意しかねる。イラク戦争の際には、アメリカ国民の方が情報操作されていたという指摘もあるが、これでは、戦争の真只中にあるアメリカ国民の方が、平和慣れした日本国民よりも情報に疎いということになり、上記の著者の主張と矛盾する。著者には、この点についてもう少し突っ込んで論じて欲しかった。

以上のように、新聞のコラムで連載していた関係上、筆者の主張には抽象的な部分が多く、用語説明も理論説明にも不十分な部分があるという難点はあるが、本書を読むことで、メディアに対する批判的な視座を得ることができる。

（岩波新書、2006年、221p、740円+税）

『変わる商店街』 中沢孝夫 （著）

評者：小川学

本書では、「街づくり」を通して地域を活性化させようと奮闘する人々の取り組みを具体的に紹介している。

1～2章では、街づくりを通して地域復興に奔走する人々を取り上げて、その体験と成果を詳しく述べている。この章において筆者は、行政に頼り受身にならずに自ら率先して動き街を変えていくことが重要であると述べている。

第3章では、戦後から現在までの経済の動向と商店街の変化について述べている。この章で筆者は、商店街が衰退していった原因は行政の政策にあると指摘している。つまり、行政が何から何まで手厚く保護したことによって、商店街の店主たちが自分たちでは努力しようとせずに、行政に頼りっぱなしになったためだという。さらに、当初は商店を守るために制定された大店法だが、結果的に大店法が商店街の衰退を招いたとも指摘されている。

第4章では、自営業者の強みやどのようなタイプの店が発展、成長する傾向にあるかがデータで述べられている。それによると、主人がやりがいや熱意を持っている店、そして投資する店が発展する傾向にあるという。

第5章ではバーチャル商店について触れている。バーチャル商店、つまりホームページを作ったことで実際の店に来る客が増えた事例などを紹介しながら、コンピュータを商業に導入することによるメリットを述べている。

第6～7章では、ウォルマートを例に出して、アメリカにおける大型店の問題点を指摘している。ウォルマートが出展した地域では、地元の商店が倒産し、低賃金の雇用に置き換わってしまった。それゆえ、7章で著者は、商店街は地域に貢献しなければならないと述べている。しかし、商店街が発展するには競争が必要だともいう。昔は店をかまえ、待っているだけで客が来たが、今は、品揃えや専門的な商品知識を生かした提案・アドバイスのような、スーパーではできない個店ならではの工夫が必要である。ただし、自分の店がよければそれでいいという考えを持つ店は、ほかの店の足を引っ張り、商店街にマイナスの影響をあたえてしまう。このような店主は意識改革が必要だという。

最終章の8章においては、1章とは逆の、行政から始まった街づくりの例として SOHO 支援策を取り上げている。これは、行政が、個人や少数のグループにオフィスを貸し、事業を始める支援をすることで、町おこしをしようとする事例である。

本書で著者は、行政に頼りっぱなしで努力しなくなることを危惧しているのであって、行政の補助を完全に否定しているわけではない。また、店舗同士の競争の必要性を強調している一方で、店同士の協力が重要であるとも述べている。これは、たとえば1つの商店街に魚屋がいくつかある場合では矛盾してしまう。商売では競争し、地域のイベントでは

協力すべきであるということだと思うが、もう少し詳しい説明がほしかった。

このように、本書には個々の経営努力と行政の役割との関係や、商店間の競争と協力の関係についての十分な説明がないなど、分析の深みに欠けるように思われる。しかし、さまざまな商店街の人々が、どのような努力や工夫をして地域を盛り上げたのかが、データや事例を使って述べられており、商店街の現在を知るには貴重な一冊であるといえる。

(岩波書店(岩波新書)、2001年、184ページ、700円+税)

資 料
～3 年週間經濟報告～

小売りに所得・資産増効果

2007 年 4 月 18 日

作成：小林

1. 概要

景気の好転や株高による消費の回復で、小売り各社の業績改善が目立ってきていて、2 月期決算では、セブン&アイ・ホールディングスやイオン、大丸、ローソンなど過去最高益を更新する企業が相次いだ。

2. 各社の容子

百貨店・・・所得増や株式など資産増効果で高額商品などの売り上げが好調に伸びている。傾向として若年層より所得の多いシニア層向けに商品の品揃えを強化。

- ・ミレニアムグループのそごう、西武百貨店ではともにグループ発足初めての増収、営業利益は 2 社合計で 2 % 増の 3 7 2 億。
- ・大丸、高島屋もそろって 2 ケタ増益、大丸は 5 期連続経常利益最高益で高島屋も本業の百貨店を中心とする単体の経常利益が過去最高となった。

スーパー・・・在庫削減や人件費削減などの効果で増収増益に転じ、低迷にあえいだ総合スーパー（GMS）事業の復調が際立った。

- ・ヨーカ堂、イオンはともに単体営業利益も 2 ケタ増益、両者とも衣料品部門中心に在庫圧縮など効率化をはかった。

コンビニ・・・大手 4 社（セブンイレブン、ローソン、ファミリーマート、サークル K サンクス）は新規出店効果と利益率の高いオリジナル商品の開発が功を奏し、好調を維持し、連結経常利益では過去最高を更新。

3. 問題点

- ・ 経営再建中の大手スーパーのダイエーは食品部門を柱にした本業の業績回復が遅

れておりダイエー単体で 6 2 億の営業赤字。

- ・ 連結経常利益では過去最高のヨーカ堂の営業利益も 2004 年の 2 月期に比べれば半分の水準。
- ・ コンビニも積極出店が続くものの利益成長の鈍化など陰りがみえる。
店舗の過剰感が広まったことと少子高齢化が売上高、営業利益に暗い影を落とし始めている

4. 論点

- ・ 百貨店で年配者向けの商品や高級品を中心に売上げが伸びているのは事実だが、このままだと若年既存顧客の減少につながるのではないか、また、高級品志向は景気が良い時の一時的なものだとすれば景気が悪くなり人々の消費スタイルが変わった時、今と同じように収益を確保できるのか。

マック 深夜の夜食狙う

2007 年 4 月 25 日

作成 渡辺健一郎

概要

日本マクドナルドは今夏までに 24 時間営業の店舗を全国 200 店舗に拡大すると発表した。営業時間の延長で増収傾向を維持したい考えである。また、ハンバーガーなど 3 点の「パリュースセット」を数十円程度値上げする方針も発表した。

背景

- 深夜帯市場で圧倒的強さをみせるコンビニエンスストアを意識し、コンビニ顧客層の取り組みを目指すということ。
- 午前 6 時から営業したところ朝食需要を取り込んで客単価や客数が伸びる効果が見られた。
- マクドナルドの 06 年 1～3 月期の既存店売上高は前年同期比 0, 8%にとどまっており既存店の売り上げ向上には時間延長が不可欠と判断した。
- ファーストフードの市場規模は約 7 兆円であり、シェアはコンビニが合計で 32, 5%、マクドナルドが 5, 5%である。深夜帯に限るとコンビニが 6 割を占める。よって 24 時間営業はかなりの利益を得られると考える。

内容

- 客の動向を見ながら、深夜用のメニュー開発を検討する。
- いくつかの商品の値段を数十円程度値上げする方針である。

論点

マクドナルドの 24 時間営業が、一般化されたと仮定した後のファーストフード市場はどのように変化するのだろうか。

地域通貨単位創設検討、アジア経済協力、新段階に ASEAN+3財務相会合表明

2006 年 5 月 9 日

我妻 直紀

概要

東南アジア諸国連合と日中韓の財務相は 4 日、インドのハイデラバードで会談し、東アジア通貨の価値を比較できる共通為替指標「地域通貨単位」の創設について検討することに合意した。

背景

- 1997 年の通貨危機以後、アジア各国は米ドルに過度に依存しない為替政策を追求してきた。

- 欧州では 79 年に地域通貨単位を導入したことが、02 年のユーロの流通につながった。

内容

- 日中韓+ASEAN 加盟 10 ケ国の計 13 カ国の通貨を対象にする。
- 地域通貨単位の創設について 06～07 年に調査・研究を促進することで合意した。

- 「通貨単位」は、実際に紙幣を発行せず、各国通貨の加量平均値を算出する為替指標で、計算上の共通通貨の役割を担う。

- ASEAN+3 はアジアでの債券市場の育成にも注力しており、まずは地域通貨単位立ての債券発行につながる可能性がある。

問題点

- いつどのような形で地域通貨単位が実用化されるのかの見通しは立っていない。

- 政府による規制が強い中国・人民元の比重が大きすぎる。

- 政治的、経済的な理解が錯綜する中で、すべてのアジア各国・地域が同じ通貨単位を使うかどうか微妙。
- 欧州では、1979年に共通通貨単位を導入し、2002年に通貨統合に踏み切ったが、アジアでは欧州ほど経済の均一化が進んでいない。

論点

さまざまな問題点がある中で、地域通貨単位の創設はうまくいくのか？

堅調景気、安定成長が視野

2007年5月16日

作成 猪口人生

概要

1～3月期の国内総生産（GDP）は物価変動の影響を除いた実質1.9%増となった
昨年の10～12月期の高成長の反動で伸び率は低くなったが個人消費と設備投資の内需の二本柱は堅調である
日本経済は長い安定成長軌道を視野に入れつつある

現状

設備投資

1～3月期の実質GDPは前期比年率3.2%増と連続のプラス
しかし3月期から2月期の実質GDPの伸び率3.7%増からやや鈍化
4～6月期の機会受注の先行指標はマイナス
→原油高や円高の動きによっては企業業績が圧迫される恐れがある
→設備投資がカギを握る

個人消費

1～3月期の実質GDPは前期比年率0.4%増と連続のプラス
厳冬による冬物衣料や暖房機器の売上上昇を契機に「高額消費」の概念
→家計消費状況調査によると1～3月期の家計の消費支出は前期比年率5.3%増
→株価の大幅な下落がなければ増加基調を維持する見通し

問題点

①米国に対する外需の懸念

1～3月期の外需の寄与度は0.0%と前期（プラス0.6%）から小さくなった
→前期に低調だった輸入が内需拡大により増えただけでは？
→「景気回復期の正常な姿」であり、輸出は増え続けている

②今後のゼロ金利政策について

ゼロ金利政策を維持するか解除するか？

ゼロ金利脱却のタイミングについては、現時点で何らの予断も持っていない

経済・物価情勢が展開していくかどうかの点検が非常に重要

解除の条件として、量的緩和政策で３０兆円以上に積み上がった当座預金残高の削減を進め６兆円まで減らすこと

日銀は近いうちにゼロ金利解除の条件が整うことを示唆した

日本マクドナルドに初の労組

2006/5/30

作成：板倉 美佳

１．概要

ファーストフード業界最大手、日本マクドナルドに、労働組合「日本マクドナルドユニオン」（栗原弘昭委員長）が結成され、２９日同社に結成を通知した。

２．背景

・マクドナルドの高野廣志店長は、２００５年１２月２２日に東京地方裁判所に残業代未払いの請求を求める訴訟をおこしたがマクドナルド社は残業代を支払わないと主張。

売り上げ至上主義により年間２０００時間を超える店長の時間外労働が発生、また、アルバイトの有給休暇所得が不十分である。

長時間労働の放置などで、多くの社員がやめている。

３．組合結成における要求

店長の時間外・深夜・休日労働手当不支給者の長時間労働時間の実態を調査し、その改善をはかるため、組合と協議すること。

・店長職にある者に時間外・深夜・休日労働手当を支給すること。

店舗社員・クルーの有給休暇の取得向上をはかるため、組合と協議すること。

・女性が働きやすい店舗環境づくりについて、組合と協議すること。

子育て支援 『交代社員』500人採用 資生堂

4. 論点

今日、労働時間問題はマクドナルドに限らず飲食サービスの世界で問題になっている。
→コストをかけずに問題を解決する方法はないか。

日本では昔に比べて、労働組合の組織率が低下している
→労働組合はどこまで意見を通せるのか

2006/06/13

報告者：阿部寿子

資生堂は9日、子育て中の社員が育児や家事が忙しい夕方に帰宅できるようにするため、交代要員として夕方から勤務する契約社員を約500人採用すると発表した。

現在の状況

1991年、就学前（小学校入学前）の子供がいる社員を対象として最大2時間、「育児時間」を取得できる制度を設ける。

しかし

↓

・販売店では夕方から来客店が増えるため、「制度を利用しにくい」との声が出ていた。

子育てのため退職する社員もいる。

対策後

・契約社員は午後4時頃から3～4時間勤務。

・子育てを卒業した経験者などを中心に採用し、10月から配置する計画。

これにより

・約一億円の人件費アップになる。

・退職者を減らすことで人材を長期的な視点で育てられるとしている。

論点

夕方の時間帯と設定されているが、これは子育て中の社員にとって良い時間帯なのか？

歳出削減 1 1. 5 兆円—1 4. 5 兆円

2007 年 6 月 27 日

作成：小林

5. 概要

政府、与党は歳出・歳入一体改革を巡り 2011 年度の「プライマリーバランス（基本的財政収支）」の黒字化の為に不足する財源 11.5 兆円—14.5 兆円を歳出削減で賄う方針を決めた。

6. 歳出改革の具体案

全体

- ・ 名目成長率 3 パーセントを前提とした税収予想で改革措置を検討
- ・ 歳出改革では経済情勢に配慮、毎年度必要な検証や見直しを実施
- ・ 基礎的財政収支の黒字化に必要な財源は 16.5 兆円、このうち歳出で 11.5 兆円から 14.5 兆円削減しこれを賄う

今後 5 年間の歳出削減

① 社会保障費

- ・ 全体の伸びを国と地方で 1.6 兆円圧縮
- ・ 医療保険の給付の内容や範囲、医療報酬、薬剤費のあり方を見直し
- ・ 雇用保険の国庫負担廃止を含む見直し

② 地方財政

- ・ 地方単独事業を名目値で 3 兆円程度削減、一般行政経費を最大 0.3 パーセント削減
- ・ 地方交付税等の総額を維持

③ 公務員人件費

- ・ 総額を 2.6 兆円～2.7 兆円削減
- ・ 公益法人向け補助金を 5 パーセント以上抑制など

④ その他

- ・ 公共事業は名目値で前年度比 1～3 パーセント削減
- ・ 人材費を除く文教予算は前年度比 0.1 パーセント増以下に抑制

- ・ 防衛予算は前年度比ゼロ以下
- ・ ODA の予算 2〜4 パーセント削減

7. 問題点

- ・ 11 年度に予想される財源不足額 16.5 兆円のうち、歳出削減だけでは賄い切れな
い 2.2 兆か〜5.1 兆円は、増税を含む増収策で対応する。
- ・ 将来的に消費税 1 〜3 パーセントの引き上げの可能性がある

8. 論点

この歳出削減でプライマリーバランスが黒字になり本当の意味で財政が健全になっ
たと言えるだろうか。

国交省「道路整備 10 年で 5.8 兆」

2006. 6. 6

報告：近藤由佳

概要

国土交通省は 6 月 1 日に今後約 10 年間で事業費 5.8 兆円の道路設備を実施すべきだと
する「道路設備の中期ビジョン」を発表した。

道路設備の中期ビジョンの主な目標

建設後 50 年以上が経過した約 2 万 8 4 0 0 カ所の橋の修繕・補強

高速道路や国道など約 4, 0 0 0 km 整備

約 3 8 0 0 カ所の橋の耐震補強

約 3 万 6, 5 0 0 カ所の防災・防雪施設の整備

交差点など約 2 2 0 0 カ所の渋滞緩和措置

約 6 0 0 カ所の「開かずの踏み切り」などの対策

事業費の割り当て

既に利用されている道路の維持・管理にかかる費用… 1.5 兆円

新規建設にかかる費用… 4.3 兆円

道路設備の中期ビジョンに対する見解

政府の歳出改革に逆行すると批判

→ビジョンに道路特定財源の一般財源化をけん制する狙いが明らかのため

事業総額に “水増し” された部分がある

→国費負担が必要でない高速道路建設の事業費が含まれている

国土交通省の見解

道路特定財源の一般財源化に慎重な姿勢

中期ビジョンも道路設備の財源確保を優先するために多めの事業費を示した

論点

道路設備の中期ビジョンを行いつつ、歳出改革に逆行しないために何か方法はあるか。

また、その方法のひとつとして、様々な税を値上げしたり、また、高速道路を利用する人々
に今後の高速道路の整備費を含めた高速料金を払うように政策を立てたとする。その場合、
国民にとって、道路設備の中期ビジョンに対してどう思うか。

「働き方変革へ新規則」

2006/06/20

報告者：大立目

来春めど…2007 年の通常国会に法案提出

5. 論点

労働者側と使用者側における、きちんとした合意決定が必要ではないのか。
両者間の意見の食い違いは解決されるか。

概要

厚生労働省は 13 日の労働政策審議会で、生活設計の多様化にあわせながら、無理なく働ける環境づくりをめざす新たな労働規則の素案を提示した。

2. 厚生労働省素案のポイント

長時間労働を是正

- ・ 残業が月 30 時間を超える場合、時間外割増率 25% を 50% に
- ・ 残業が月 40 時間を超える場合は 1 日、75 時間を越える場合は 2 日の休日確保の義務付け

柔軟な働き方を実現

企業が社員に週 2 日の休みを与えることを条件として、1 日 8 時間労働という労働基準法の考え方にとらわれず、労働者自身が毎日の勤務時間を決められる

新たな労使の枠組み

解雇の金銭解決制度の導入

労働組合のない企業に労使委員会を設置

3. 問題点

残業代や休日の増加は企業にとって大幅なコストアップ

実質的な労働強化につながる

金の力により解雇の合法化につながる

4. 背景

6 月…厚労省が素案提示

7 月…労働政策審議会が中間報告

来年 3 月まで…労政審が最終報告、政府が法改正作業

事故報告「１０日以内」

2006/10/17

近藤 由佳

概要

経済産業省は消費生活用品安全法改正において、メーカーや輸入業者が事故を起こしたときにその内容を国に報告する期限を当初は「２週間以内」と検討していたが、「１０日以内」に短縮する方針を示した。

生活用品安全法とは

<目的>

消費生活用製品による一般消費者の生命又は身体に対する危害の発生の防止を図るため、特定製品の製造及び販売を規制するとともに、消費生活用製品の安全性の確保につき民間事業者の自主的な活動を促進し、もって一般消費者の利益を保護する。

「消費生活用製品」…主に一般消費者の生活の用に供される製品。
「特定製品」…消費生活用製品のうち、構造、材質、使用状況等からみて一般消費者の生命又は身体に対して特に危害を及ぼすおそれが多いと認められる製品で政令で定めるもの。

<内容>

法務大臣が一般消費者の生命又は身体について危害が発生するおそれがあると認める場合において、その原因となった事業を行った者に対し、販売した当該特定製品の回収を図ったり、消費生活用製品の製造、輸入又は販売の事業などの業務の状況に関し報告をさせる。

<罰則>

事故が起こった場合には調査の結果によっては罰則が与えられる。

罰則は事故の状況に応じて、事業者に罰金を科する。(最高で１００万円)

(参考)

消費生活製品安全法のページ <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S48/S48HO031.html>

今後について

改正案が臨時国会で成立すれば、２００７年春に執行されることになる。

執行された後の影響

製品安全課の担当職員を来年度増加する予定。

現在

２５人

来年度

６１人

(＋３６人)

論点

消費生活用品安全法のメリット、デメリットは何か。

ダイエー再生、減収増益

2006 年 10 月 24 日

我妻直紀

ダイエーの再建をめぐるっては、イオンとウェルマートの二社が丸紅に提携案を提出。丸紅が内容を比較検討していたが、経営破たんしたマイカルを再生させた実績などを評価し、イオンと優先的に交渉することにした。

丸紅は今年八月、産業再生機構が保有するダイエー株を買い取り、筆頭株主として再建に乗り出したが、小売のノウハウが乏しいため提携する流通会社を探していた。

- ダイエーが 20 日発表した 06 年 8 月中間連結決算
 - 売上高が前年同期比 22.3%減の 6721 億円、経常利益は同約 2.3 倍の 196 億円と減収増益だった。
 - 相次ぐ店舗閉鎖が響き、売上高は前年同期比 27.6%減の 4435 億円と大幅な減収となった。
 - 営業利益は、前年同期の 58 億円の赤字から 2 年ぶりに 8 億円の黒字に転換した。
- 今後の対策
 - 金融事業を行うオーエムシーターカードを除いたグループの遊離し負債残高も 06 年 2 月末に比べ 615 億円減の 3519 円まで削減。
 - これに対し、西見徹社長は「来年 2 月期には有利子負債を 1500 億円まで圧縮したい」としており、更に 2000 億円圧縮し、財務リストラを完了させたい考えだ。
 - 上期は食品スーパー 6 店の新規出店にとどまったが、通期では 20 店の出展を目指し、出店強化により競争力を回復させたい。
- ダイエーの経営再建

「高校履修漏れ 公立で4万7000人

2006年10月31日

作成：渡邊 健一郎

JAL(日本航空)、経営再建問題

2006/11/8

作成 板倉

1. 概要

安倍晋三首相は30日、官邸で伊吹文部科学相と高校必修科目の履修漏れ問題をめぐって協議し、履修不足で卒業が危ぶまれる生徒の現実的な救済策について今週中に結論を出すよう指示した。

2. 背景

・必修漏れの内訳として、70時間以上の未履修者が約37300人、70から140時間が約8700人、140時間以上が約1000人である。

- ・文部相と教育委員会両者の責任転嫁。
- ・精神的にやられた佐竹高校の校長が自殺。
- ・会談の結果、文部相は救済策について「アンバランスが生じないよう、かつ過重な負担にならないようにスピード感を持って、まず不安を取り除く」と強調。

3. 問題点

- ・安倍首相が教育改革にのりだそうとしていた矢先に起きたこの問題、高校の校長が自殺まで追い込まれている事実、一体責任は誰がとるべきなのだろうか、また生徒たちの処置はどのようになされていくのであろうかという点。

論点

- ・この状態のままで教育の未来はどうなってしまうのだろうか。

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 前週末比4円高	352円 前週末比1円安	299円
時価総額	5983億円	5927億円

厚生年金適用拡大

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

2006/11/21

作成：小林

1. 概要

会社員が加入する厚生年金をパート労働者に対して拡大する検討がされている。

2. 厚生年金について

一般の被保険者（労働者）は 2006 年 9 月分から、収入の 14.642%を保険料として負担する。そのうちの半分は企業（雇用主）が負担するので、被保険者が支払うのは収入の約 7.3%である。厚生年金を払うと同時に国民年金に加入したことになる。

3. 拡大の背景

雇用状況の悪化で正社員になれず、パートとして正社員並みに働く労働者を対象に格差是正のために拡大検討されている。

パートへの厚生年金適用は現在、労働時間が週 3 0 時間（正社員の 4 分の 3）以上の場合に、事業所に義務付けている。厚生労働省は前回の年金改正で、これを 2 0 時間以上に緩和し、新たに現在の加入者約 3 3 0 0 万人に加え、約 3 0 0 万人を加入させる案を公表したが、流通などパートを多く抱える業界の猛反発を受けて撤回。0 9 年の実施を視野に入れ、再検討する方針。

4. 問題点

- ・ 外食、流通業者など多くのパート労働者に依存した産業からの反発
- ・ パート労働者と正規社員の待遇格差拡大

5. 論点

厚生年金対象者を増やすこの制度が実施されることで企業はコストを減らすために

パート労働者はさらに短い時間を安い賃金で働かせられるようになるのではないか。
また、いまさらなぜ対象者を増やす必要があったのだろうか。

「働き方変革へ新規則」

2006/11/28

報告者：大立目

概要

厚生労働省は13日の労働政策審議会で、生活設計の多様化にあわせながら、無理なく働ける環境づくりをめざす新たな労働規則の素案を提示した。

2. 厚生労働省素案のポイント

長時間労働を是正

- ・ 残業が月30時間を超える場合、時間外割増率25%を50%に
- ・ 残業が月40時間を超える場合は1日、75時間を越える場合は2日の休日確保の義務付け

柔軟な働き方を実現

企業が社員に週2日の休みを与えることを条件として、1日8時間労働という労働基準法の考え方にとらわれず、労働者自身が毎日の勤務時間を決められる

新たな労使の枠組み

解雇の金銭解決制度の導入

労働組合のない企業に労使委員会を設置

3. 問題点

残業代や休日の増加は企業にとって大幅なコストアップ

実質的な労働強化につながる

金の力により解雇の合法化につながる

4. 背景

6月…厚労省が素案提示

7月…労働政策審議会が中間報告

来年3月まで…労政審が最終報告、政府が法改正作業

来春めど…2007 年の通常国会に法案提出

残業代ゼロ労働導入

5.論点

労働者側と使用者側における、きちんとした合意決定が必要ではないのか。
両者間の意見の食い違いは解決されるか。

2006/12/9

報告者：猪口

概要

厚生労働省は来年の労働法制見直しについての最終報告案を労働政策審議会に提出した

ホワイトカラーエグゼンプション

アメリカの労働時間制度において、一定の要件（職種・職務や賃金水準）を満たすホワイトカラー労働者を労働時間規制の適用除外（**exempt**）とする制度であり、残業代を支払う必要がなくなる

対象者の満たすべき条件

労働時間では成果を適切に評価できない

重要な権限・責任を伴う

仕事のやり方などを使用者に指示されていない

年収が相当程度高い

・ 法定の週休 1 日（年間 52 日）を対象者は 2 日（年間 104 日）にし、違反企業には改善命令や罰則を科す

・ 年収の基準は調整がつかなかったが、日本経団連は昨年、「400 万円以上」と「700 万円以上」の二つを提案

・ 国税庁の民間給与実態調査（全労働者数：4490 万人）

年収 400 万円以上 2030 万人（45％）

年収 700 万円以上 650 万人（14％）

年収 1000 万円以上 210 万人（5％）

導入の背景と狙い

パートや派遣など非正社員が増え、正社員にも成果主義が普及するなど働き方が多様化
→働き手と企業との雇用ルールを整備するのが狙い

問題点

この制度の導入により労使の攻防が激化

過労死などの健康被害が懸念される

アメリカのエグゼンプション制度がそのまま導入されれば、不払い残業が野放しになる

論点

過労死が減らない状況、逆に長時間労働を助長する制度導入すべきではないのでは

日清TOB成立

2006/12/19

作者：斉藤 政裕

概要

日清食品による明星食品株の公開買い付け(TOB)が成立した事で、米系投資ファンドのスティール・パートナーズ・ジャパン・ストレジック・ファンドによる敵対的TOBで始まったTOB合戦は終幕を迎えた。

背景

スティールは、日清のTOBに応じて保有するすべての明星株を売却したが、TOB直後にスティールは日清株を買い進め、12月16日現在では株式を8.75%をもつ筆頭株主となっている。

日清・明星連合は企業価値の向上や株価上昇を目的に、スティールがなんらかの要求をする可能性があると思構えている。

スティールの明星株売却による利益は36億円に及び、今後新たな投資マネーを呼び込み、ファンドの規模が膨らむ可能性がある。

今月15日までに提出された大量保有報告書によると、スティールが5%以上の株式を保有する国内の企業は明星を含めて29社に及び、これらの株式取得に投じた総額は約2800億円に上っている。

各企業とも敵対的TOB対策はしているが、各企業に対する目立った要求はないため、ことさら敵対視するわけにいかず、他の大株主と同じように対応しているという企業が大変である。

問題点

今後も、各業界の会社にスティー爾が敵対的ＴＯＢに動けば、各業界を巻き込んだ新たな再編に発展する可能性があるとの指摘がある。

アクティビスト・ファンドによる株価や配当を上げるために、経営陣にかかる様々な圧力

論点

各業界における再編は、人々にどのような影響があるだろうか

第三者の圧力による企業の活動は必ずしもいいものなのだろうか

日産労連、1000 円要求へ

2007/11/23

担当：阿部

概要：

日産労連、賃金改善分 1000 円要求へ

日産自動車グループの労組でつくる日産労連は 12 日、今春の賃金交渉で 1 人あたり 1000 円を基準に賃金改善分を要求する方針を決めた。

年間一時金は 5 カ月を基準として昨年獲得実績以上を要求する方針。加盟組合のうち最大の日産労組は労連方針に沿うかたちで、今月下旬に要求を固める。

背景：

トヨタ自動車グループ会社の労働組合で構成する全トヨタ労働組合連合会も同日、各労組に定期昇給にあたる「賃金カーブ維持分」に加えて賃金改善にあたる「是正分」の要求を促すことを盛り込んだ執行部案を決めた。

年間一時金の要求は昨年と同様に「5 カ月以上」とした。

今春の交渉では社会格差の是正に向けて期間従業員などの正社員化を求める方針で、正社員登用制度の整備や機会の拡大、教育訓練体制の整備などを働きかける方針だ。

同労連傘下のトヨタ自動車労組（鶴岡光行執行委員長）はすでに、1500 円の賃金改善分を要求する方針を決めている。

論点

資 料
～ 2 年文献～

第1章 資本制経済の基本構造

日付：2006年4月18日

報告者：山田 妙子

1. 新古典派の経済観

(1) 新古典派経済学

- ・新古典派経済学を現在の経済学者の多くは理論的基盤としている。
- ・労働経済学の教科書の多くも、新古典派経済学を基盤にして書かれているものが多い。

新古典派経済学→「狭義には古典派の伝統を継ぎながら新学説を展開したアルフレド・マーシャル以後の英国の経済学派を指し、ケンブリッジ学派ともいう。マーシャルを創始者とし、厚生経済学を提唱したピグー、投資政策による完全雇用を説いたケインズがその代表的な後継者である。」

(2) 理論的な枠組みで合意がなされている基本的な点

- ・現代経済は市場システムであり、交換過程の集まりである、と捉える。
- ・市場では、自由な経済主体の間で交換が行われ、各経済主体（個人、家計、企業）は、一定の技術的及び予算制約のもとで、自らの効用または利潤を最大化するように行動すると仮定される。

自由＝選択の自由を持ち、経済主体間の自由の度合いに格差がないということを意味する。

- ・「方法論的個人主義」の立場をとる。（習慣や文化的風習、集団的意思決定、社会制度などによる経済活動の説明に対しては疑わしい。
- ・文化や制度も、経済主体の合理的行動の結果として理解しようとする。
- ・各市場は、競争的交換の結果として理解しようとする。
- ・各市場は、競争的交換の結果として需要と供給が一致する均衡点に達する強い傾向があるとみなされている。
- ・市場の基本的なイメージは、右下がりの需要曲線と、右上がりの供給曲線によって表される。図1-1

(3) 例外的な市場

- ・供給が価格に完全に弾力的な場合（水平的な供給曲線）
→価格弾力性が無限大のときには、わずかな価格変化に対しても供給量に大きく反応する。この場合に、供給曲線は水平になる。これに対して、供給の価格弾力性がゼロのときには、供給量は価格にまったく反応しない。このような供給曲線は垂直線になる。価格弾力性は、通常、ゼロと無限大の間に値をとり、供給曲線は右上がりになる。需要曲線と同じように、価格弾力性の大きな供給曲線ほど、その傾きは小さくなる。
- ・供給量が増加するとともに価格が下落する場合（右下がりの供給曲線）
- ・需要が価格に非弾力的な場合（垂直な需要曲線）
→価格の変化に対して需要の変化の程度が小さいとき、そのような需要曲線は価格に対して非弾力的な需要曲線という。これに対して、価格の変化に対して需要が大きく変化するとき、そのような需要曲線を価格に対して弾力的な需要曲線という。
- ・情報の非対称性やゲーム理論などを用いて、価格が硬直的な市場や複数の均衡点をもつ市場を分析するなど、市場メカニズムが均衡をもたらし傾向に対する確信度合いには論者によって差がある。

情報の非対称性→中古車自動車を例にすると、売り手と買い手の間に自動車の品質について情報の大きな格差がある。つまり、中古車という商品について、売り手と買い手に顕著な情報の非対称性がある。

ゲーム理論→経済主体（企業、消費者、政府など）間の相互依存関係にかかわる問題を考えるのに有益な分析手法。

- ・相違があるにもかかわらず、労働経済学における主要な問題に関しては、新古典派共通の理論的基盤がある。その背景には図1-1のような市場観がある。

(4) 論点

労働経済が文化や制度でさえも、経済主体の合理的行動の結果として理解するのはどうしてなのか？

第1章 資本制経済の基本構造

2006年5月9日

報告者: 松浦厚子

1. 労働力商品の特殊性

- ・ 労働力商品
- ・ 資本制生産では、労働者は一定の時間拘束される対価として賃金が給与を得る。
- ・ 労働者が労働時間内にどのような労働をするかは資本家が決める。
- ※ 注意点は「労働者が資本家に売るもの、資本家が労働者から購入する」のは、労働で無い点
- ・ 資本家が労働者から購入したのは、労働時間内に労働者に労働をさせる権利であり、労働を行う労働者の潜在的な能力である。
- ・ →このような、生産過程において発揮される労働者の肉体的、精神的諸能力の総じて労働力と言う
- ・ 労働力商品の特殊性のために資本家は労働者と雇用契約後も、生産過程において、労働者の働きぶりを管理・統制する必要がある。そこに労働者に対し資本家が権力を行使する余地が生じる。
- ・ 労働者と資本家間で売買される労働力と言う商品は、他の一般的な商品とは異なる性質を持っている。
- ・ よって労働者が売買される労働市場も、一般的な財・サービスが交換される市場とは異なるものとして捉える必要がある。

- ・ 資本制経済の歴史的生成
- ・ 資本制経済の基礎条件は、少数の資本家階級のもとに大量の資本が集中し、資本家に雇用される大量の労働者が存在しなければならない。
- ・ もし誰もが農場など、その他の生産手段を持っていたら多数の人は賃金・給与を得るために他人に雇われる必要が無くなるため、生産手段の所有者は労働者を雇用することが出来なくなる。
- ・ →よって資本制の生産に先立ち、社会の構成員が資本家と労働者に分化する必要がある。

- ・ 資本の本源貯蓄
- ・ 資本制生産の出発点となる資本と労働者との貯蓄を資本の本源貯蓄という。
- ・ 本源貯蓄の詳細→資本主義の生産様式成立の歴史過程で、一方に貨幣や生産手段が蓄積され、他方に労働力の販売以外に何物も所有しないに人々が生ずること。原始的貯蓄。
- ・ 資本制的な生産関係を創る本源貯蓄は、生産者と生産手段との歴史的分離過程である。
- ・ →その典型的な過程はイギリスの囲い込み運動に見ることが出来る。本源貯蓄過程は暴力的な強制によるものだった。その過程で小農は消滅し、小農の貧困化、労働者化をもたらした。
- ・ 囲いこみ運動→中世以降のヨーロッパ、特にイギリスで、領主・地主などが牧羊業や集約農業を営むため、共同放牧場などを囲い込み、土地に対する共同件を排除し、私有地であることを明示したこと。
- ・ 日本でも列強に開国を迫られた江戸時代末期から明治維新後にかけて、本源貯蓄というべき一連の政策が展開された。(版籍奉還、四民平等など)
- ・ このような過程で創出された労働者は、生産手段に縛られず、職業選択の自由を持つとともに、生産手段が奪われ、自らの労働力を販売する以外に生存の保障がない存在である。
- ・ →カール・マルクスはこれを「二重の意味で自由な労働者といった」
- ・ 前者の意味での自由は封建制的な隷属関係からの生産者の解放と身分的、人格的自由の獲得を意味し、後者の意味での自由は封建制的なシステムが備えていた生存保障の喪失を意味している。
- ・ 封建制→身分社会
- ・ 多くの労働者は、雇用される資本家を選択する「自由」を持っているが誰にも雇用されない「自由」は持っていない。このような、二重の意味での自由な労働者の創出を、労働の商品化という。

(4) 論点

資本制経済がおこる前と後では、上記の記述の他にどんな特色があるか

第 1 章 資本制経済の基本構造

2006年5月23日

報告者：府木 梢

第 1 章 資本制経済の基本構造

日付：2006年5月30日

報告者：池畑大輔

1. 社会政策と労働力の脱商品化

・社会政策の三つの機能

(1) 規律付け機能→資本制的な労働規律を内面化した労働者を創り出そうとするもの

(例)イギリスの新救貧法(1834 年)

- ・生活困窮者対策
稼働能力を有さない人々(傷病者など)には、劣等処遇原則にもとづく援助
稼働能力を有する人々には、残酷な刑罰による放浪禁止、労役場施設に収容、強制労働
- ・労働規律の植え付け→資本制生産に適した労働者誕生
- ・労働力の商品化促進を意図している

(2) 階級融和機能→ビスマルク期におこなわれた一連の社会政策

社会主義政策を目指す労働者の、資本家への戦闘性を抑制し、労使間の階級対立を緩和しようとするもの

(例)労働者保護立法

しかし、社会主義者鎮圧法により試み失敗

(3) 社会権の保障機能

市民的市民権(18C)→政治的市民権(19C)→社会的市民権(20C)

(1),(2),(3)の社会政策によって「労働力の脱商品化」

労働力の脱商品化→労働者が、労働力を販売しなくても一定限度の生活を維持できるようになり、労働力が商品としての性格を薄めていくこと

2. 資本制生産と利潤

・資本制経済は、資本家の利潤生産活動によって推進されている経済システム

(1) 利潤の源泉と搾取

資本家が取得する利潤の説明には三つある

- a リスク補償説→売れ残りリスクを冒して投資する資本家への報酬とする
主なリスクの要因：生産計画が個々の資本家や企業の決定にゆだねられていること(資本制生産の基本的特性に由来)

1、利潤の源泉と搾取

(1) 剰余労働説

- ・政治経済学では、利潤の源泉は、労働者が行う剰余労働であるとする
- ・1単位の商品を生産するのに必要な労働量を「価値」とよぶ
→交換される商品には労働生産物であるという共通性があるから
- ・価値の大きさは労働時間で計測される
- ・資本制の発展とともに機械による生産が普及し、熟練が解体する結果、あらゆる労働が単純化され、均質化する傾向があった。これを労働の同質化という。
- ・このような傾向により、あらゆる1時間の労働が同じ質と強度を持つと想定をすることが理論的に可能になる
- ・ここでの賃金の価値は、労働者が受け取った賃金で購入する生活資料の生産に要した労働時間である。これを必要労働時間という。
- ・資本家の手元に利潤が残されるためには
$$\text{労働時間} - \text{賃金} > 0$$

という条件が成立していなければならない
- ・利潤は労働者の剰余労働によって生み出されたもの
- ・マルクスの基本定理
「利潤が発生するには剰余労働が存在しなければならない」
- ・資本家が剰余労働部分を取得することを搾取という
→労働者が賃金の価値(必要労働時間に相当する価値)以下しか受け取らない
ということを意味するわけではない
- ・労働者の賃金が必要労働時間以下しか払われない場合を収奪という
- ・搾取は資本制経済特有のものではなく封建制でもみられる
- ・封建制では剰余労働が地代や賦役という形態をとり、資本制では剰余労働により生み出された価値が利潤という形態をとる

2、利潤をめぐる利害対立

利潤 $R = \text{売上} S - \text{生産コスト} M - \text{賃金コスト} W$

第 1 章 資本制経済の基本構造

2006 年 6 月 6 日

報告者：滝田千明

(1) より多くの利潤を得る 4 つの方法

a、生産価格の引き上げ

- ・製品市場における企業の独占力に依存している
- ・資本家間の利害対立が生じるが、資本家と労働者との間で利害対立は生じない

b、生産量 Z の増大

- ・時間当たりの生産量を増加させるか、労働時間を延長する必要がある
→労働強度がある
労働強度：1 時間当たりに労働者が支出する労働の量＝労働強度
- ・労働強度をめぐって、資本家と労働者との間で利害が対立

c、生産コスト M の引き下げ（資本節約的技術の導入、原材料価格の引き下げなど）

- ・生産に投入する原材料やエネルギーを節約したり、使用する機械の耐用年数を延ばしたり、より安価な機械を使用したりすることが考えられる
- ・資本家間の利害対立が生じるが、資本家と労働者との間で利害対立は生じない

d、賃金 W の引き下げ

- ・労働者にとって望ましくない
- ・賃金水準をめぐって資本家と労働者の利害が対立

(2) 論点

資本家と労働者が互いに利潤をめぐる利害対立なしに利潤を上げることはできないのだろうか？

1 利害対立の調整手段としての失業

(1) 利潤生産過程における利害の対立

- ・労働強度、賃金などの労働条件をめぐり、資本家と労働者間で利害が対立。
- ・資本家の下に十分な利潤が残されるためには、労働強度が十分高く、賃金水準が十分低くなるよう、労資間の利害対立が資本家の側に有利に解決されなければならない。
- ・歴史的に見た支配階級による剰余労働の搾取は経済外的強制を伴うものだった。
⇒封建制における領主的土地所有…身分的、政治的支配従属関係を通じて実現。

- ・資本制経済では、特定の人々が、他人のために働かなければいけない、生産手段を所有してはいけない、他人の命令に従わなければいけないということが、法的、政治的、ないしは暴力的に強制されていない。
- ・法律上では、労働者は、財産を自由に売買することを禁じられていないし、資本家に雇用されない自由も持っている。
- ・すなわち、形式的な法的権利は、労働者であろうと資本家であろうと平等。

(2) 失業の脅威

- ・なぜ生産過程において労働者は資本家の命令に従い、結果、労資間の利害対立が資本家に有利に解決されるのか？

⇒政治経済学ではこの調整を行う基本的要因は、失業だと考える。

- ・失業の脅威は労働者の資本家に対する交渉力を弱め、利害対立を資本家に有利に調整。
- ・労働者が解雇されたくない理由は、労働者は「二重の意味で自由」であるため仕事を失うことで所得を失うから。
※ 「二重の意味での自由」…生産手段に縛られず、職業選択の自由を持つとともに、生産手段が奪われ、自らの労働力を販売する以外に生存の保障がない。

- ・失業によって労働者が失う所得の大きさは、新たに仕事を見つけることができるまでの間（景気の動向）や、失業時の生活保障の度合い（脱商品化の度合い）に依存。

第2章 労働力の供給

2006年10月3日

報告者：中村わかな

・失業しても豊かに生活できるだけの社会保障制度があれば、失業を「選択」できる。

・しかし、資本制の歴史の中で失業者が存在しない状態はほとんどなく、失業の脅威がなくなるほど十分に失業時の補償がなされている国もほとんどない。

⇒ほとんど全ての資本制経済諸国では、失業の脅威が存在。

・資本家による剰余労働の搾取は、法的には私有財産制によって保障されている。

・資本家による剰余労働の搾取を実質的に保障しているのが、失業の脅威である。

(3) 論点

・失業の脅威がなくなれば、資本家は剰余労働の搾取ができなくなるのだろうか。

はじめに

・人口のうち15歳以上を生産年齢人口という。

・労働の供給量を決定する基本的な要因は、生産年齢人口と労働力率（労働力人口/生産年齢人口）。

・少子化は中期的な労働供給を分析する上で不可避な問題。

・労働供給問題は大きく就業決定問題と労働時間決定問題に分けられる。この他に、労働の質や一時間あたりの労働密度も重要である。

1. 労働力供給の実態

(1) 労働力人口

・人口のうち15歳以上を生産年齢人口、そのうち有償労働を行う意思と能力を持つ者を労働力人口という。

・労働人口と労働力の概念は異なる。

・就業者と完全失業者を合わせたものを労働力人口と呼ぶ。

・就業者の定義：「審査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事を1時間以上した者」尚、無給でも、農家や自営業者の家族従事者はこれに含まれる。

・完全失業者の3つの条件

a. 就業者でない。

b. 就業の意思と能力を有する。

c. 過去の求職活動の結果を持っている者。

・生産年齢人口のうち、労働力人口に含まれない者を非労働力人口という。

・非労働力人口とは仕事を行う意思のない者、病気やケガなどの理由で仕事を行う能力のない者をいう。学生、専業主婦(主夫)、年金生活者も含まれる。

・労働力率とは、就労する/しない、という意味決定に関わる指標である。

・総務省統計局「労働力調査報告」によれば、2000年の労働力率は62.4%であった。

・労働力率は若年者、高齢者および既婚女性の就業行動に大きく左右される。

a. 進学率が上昇すると労働市場参入時期が遅れるため、労働力率が低下する。しかし一方では、既婚女性の労働力率を増加させる。

b. 社会保障水準、扶養の有無が労働力率に影響を与える。

c. 家計補助的な就業者は、主所得者の所得水準に影響を受ける。

・高度成長期を通じて、労働力率は一貫して低下してきたが、70年代半ば横ばいで推移し、90年代以降再び低下傾向にある。

- ・男性労働力率の推移
 - a. 大学卒業後から定年年齢までの25~59歳の労働力率は高水準で安定的に推移。
 - b. 高校進学率の増加のより、15~19歳は、70年代半ばまで労働力率が低下、その後は20%前後で横ばいに推移している。
 - c. 大学進学率者の増加により20~24歳は、70年代半ば以降、それまで80%以上あった労働力が低下した。その後、80年代末に微増した後、90年代以降は再び低下している。ニートの増加、大学進学率の上昇が原因と考えられる。
 - d. 60歳以上では、農業従事者や自営業者の減少により、80年代末まで一貫して低下している。とはいえ、50%は維持している。
- ・女性労働力率の推移
 - a. 男性労働力率とは異なった動き。男性に比べて低水準。
 - b. 約半数は就業意欲を持っていない。
 - c. 15~19歳は、男性とほぼ同じ動き。
 - d. 20~24歳は、80年代末には微増したもの、大学、短大進学率の上昇により60年代末の70%前後から90年代末以降にかけて低下している。
 - e. 25~29歳の労働力率は70年代半ば一貫して上昇している。
 - f. 60歳以上の労働力率は30%前後で安定的に推移。

(2) 労働力供給の理論

- ・1章で明らかになったことは、労働力率はさまざまな非経済的要因の影響を受けること、歴史的傾向として長期的に労働時間は短縮の傾向にあることである。
- ・2章では労働時間がどのように決定されるか理論的に考察していく。
- ・労働力の供給に関して、新古典派は理論的枠組みを持つが、政治学派は必ずしも枠組みを持たない。
- ・2章では新古典派労働供給理論を批判的に検討し、政治学的な労働供給に関する代替的イメージを提示する。

論点

男女の間で労働力率の推移が異なるのはなぜか？

労働力の供給

2006年10月17日

山田 妙子

1 政治経済学的視点

a)個人の労働時間選考

1)政治経済学の労働者像

- ・労働者を「二重の意味で自由な労働者」と捉える
- ・労働者は実質的に失業する自由を持たないから、就業／不就業の決定、労働時間の決定が賃金率に依存するとは考えない
- ・労働力は失業の脅威がなくなるほど脱商品化されているわけではなく、賃金が低下したからといって労働市場から退出するとは考えにくい

2)一般的な労働者の労働時間選好

- ・一般的な労働者は、その国・地域における一般的な生活水準を維持するために労働力を提供
- ・現行の賃金率がわずかに低下したとき、短期的には消費支出を抑制することでこれに対応するかもしれない
- ・所得が目標所得以下に低下し、それが持続するとき、労働者は生活水準を維持するために労働時間を延長しようとするだろう
- ・生活費を稼ぐためにかなりの程度長時間にわたって就労している場合、賃金が上昇すれば精神的・肉体的な苦痛を軽減させるために労働時間を短縮させようとする→「休息」を選択
- ・労働者の所得余暇選好曲線は目標所得の水準で水平となる

3)学生や主婦(主夫)、年金生活者の場合

- ・新古典派モデルが想定するような就業行動を取るかもしれない

4)現行の所得水準が目標所得を上回る場合

- ・抑制された所得効果が作用する
- ・労働時間は変化せず、労働者の所得余暇選好曲線は労働時間で垂直となる

5)新古典派モデルと異なる点

- ・政治経済学的な視点からすると、一般的な所得水準における労働者の労働時間選好は賃金率の変化には感応的ではなく、目標所得以下では、賃金が低下すると労働供給時間が増大すると考える→目的所得以下での右下がりの労働供給曲線を示唆
- ・労働者にとって、所得は、余暇時間と代替的な関係にない

b)労働時間をめぐる利害対立

1)政治経済学的な視点

- ・特徴は、法的規制を通じて制度的に決定されており、また制度的に決定されるべきだと考える点

- ・労働時間が集団的に決定されるという事実は、権力関係が支配する社会的空間であることを示していると考ええる

2) 余剰価値を増大させる方法

- ・間接的な方法 ①実質賃金を低下させる方法

②消費財生産部門の生産性を上昇させる方法

マルクスは、このような形で余剰価値を増大させることを、相対的余剰価値の生産と呼んだ→企業間競争を通じて達成される

- ・直接的な方法 ①1日の労働時間を延長すること、あるいは賃金率を低下させること
マルクスは、賃金率を所与として、労働時間を延長することによって余剰価値を増大させることを絶対的余剰価値の生産と呼んだ

- ・ただし、労働時間は、一定の範囲のなかで決定されざるをえない

3) 労働者と雇用主間の直接利害の対立

- ・より多くの利潤を生産するために、雇用主は一定の制限のなかで労働時間を少しで長く延長しようとする。労働者は、賃金率を所与とすれば、目的所得が得られる労働時間を上回って働くことを望まない

c) 労働時間の制度的決定

- ・労働時間に関する諸制度は、個人の形式的な自由を重視する新古典派の立場からは、労働者個人の選択の自由を阻害するものとみなされることがある
- ・労働者も雇用主も、市場を通じて分権的に労働時間を決定するよりも、交渉などを通じて集団的に意思決定をすることで、社会的によりよい労働時間を選択することができる
- ・長時間労働は負の外部性を伴う、また短期的には健康被害、モラルや能率の低下などの直接的な影響
- ・労働時間を制度的に規制することは、社会的効率性の観点から合理化できる
- ・最終的にどのような水準に労働時間が決定されるかは、労働者と雇用主の交渉力の差に依存する

論点

労働時間を制度的に規制することは、合理化につながるのか

労働力の供給

2006年10月24日

報告者：小川学

1. 労働時間制度をめぐる歴史的展開

1) 標準労働日をめぐる階級闘争の歴史

- ・資本制経済システムが成立する過程で生産手段から切り離された労働者が創出された
- ・彼らは新しい生活様式にすぐに対応できず物乞い、強盗などの社会問題を引き起こした
- ・そこで資本初期には強制的に賃金労働者へと転換させる政策が実施され、18世紀には女性、子供などのみ熟練労働者画利用された
- ・労働者は過酷な労働を強いられ、かえって作業能率の低下が起こった
- ・これに対する運動などの結果、1833年イギリスで工場法が制定されることになった
- ・この後、労働時間規制は拡張され、労働保護政策の範囲は安全・衛生面にも広がり、労働基準国家規制が形成されていった

2. 現代日本の労働時間制度をめぐる動き

- ・日本で長時間労働が行われてきたのは、労働基準法の中に労働事案規制を形骸化させる特別措置が多く存在するから
- ・特に重要なのは労基法36条で、企業は労使協定を結び、それを官庁に届け出れば時間外、休日労働をさせることができる
- ・37条では時間外労働の割増賃金率が25%以上であり、アメリカの50%を下回る
- ・法定労働時間の短縮が日本の「働きすぎ社会」を「ゆとりある社会」へと変えたわけではない
- ・87年の労基法改正では労働時間規制の弾力化が行われた
- ・バブル経済期には男性の4人に一人が週60時間以上の労働など長時間労働が増加した
- ・88年には過労死が社会問題になった
- ・日本では賃金が支払われない「サービス残業」に対して行政も消極的だったが、2001年要約取締りに動き出した
- ・2001年から2002年9月までに総額81億円の未払い残業代が支払われた
- ・その後に日本経済団体はホワイトカラーエグゼンプション導入の検討を始めた
- ・2004年に政府も同制度の導入を検討している

論点

資 料
～ 2 年週間經濟報告～

電機大手拡充に動く

2006年4月24日

報告者：小川学

電機大手がリクルーター制度を拡充している

1. NEC

- ・リクルーター制度を去年にくらべ六割強（四百人増）増やした
- ・入社1～3年の技術系社員で構成し、それぞれの出身大学の研究室や説明会に出向いて学生と接触する
- ・今年から入社10年前後の中堅社員を150人ほど集めてセミナーに派遣する取り組みを始めた

2. 東芝

- ・例年600～700人のリクルーターを全社から募り派遣する
- ・今年は女性比率を高める考え
- ・これは女性の技術系採用を拡大しているのに対応するため

3. 富士通

- ・リクルーターの派遣体制を見直した
- ・従来は一人ずつ大学を訪問するケースが多かった
- ・今年からは数人のチームへと変更
- ・これは学生への対応を厚くするため（何らかの理由で出向けない場合に交代を可能にするため

- * このリクルーター制度は売り手市場だったバブル期に学生を囲い込む手段として広く活用されたが、その後の採用縮小に伴い導入をやめる企業が相次いだ

論点：リクルーター制度拡大しているのは電機業界だけなのか？自動車業界などほかはどうなのか？

東アジア共通通貨創設検討

2006年5月9日

報告者：小川学

概要

- ・東南アジア諸国連合と日中韓（ASEAN+3）は東アジア通貨の価値を比較できる普通通貨指標「地域通貨単位」の創設について検討することに合意した
- ・これはアジア開発銀行(ADB)が提唱するアジア通貨単位（ACU）と重なる構想
- ・東アジアが一体となって地域通貨の検討を始めることで将来の通貨統合も視野に入れた金融協力に一歩踏み出した
- ・地域通貨単位は、アジアの主要通貨の指標を念頭においている
- ・アジア地域の金融安定に向けて地域通貨単位の創設について2006～2007年に調査、研究を促進することで合意
- ・金融危機の際に外貨を融通する通貨交換協定でこれまでの2国間から多国間へと枠組みを拡大

目的

- ・現在東アジア経済は力強い成長を続けており、それを維持するため
- ・アジア地域内の貿易や投資活動が活発する中で、実際に、地域通貨単位立てのアジア債権を発行し、アジア企業の資金調達を支援したり貿易取引で活用する必要性が高まってきたため

課題

- ・政治的、経済的な利害が錯綜する中ですべてのアジア各国、地域が同じ通貨単位を使うか微妙
- ・欧州と違いアジアでは経済の均一が進んでいない
- ・「どこかの国の経済が混乱すれば、地域内全体に波及する」と財務省同行筋が言っており、今後地域の経済協力が進展するか
- ・いつどのような形で導入するかは明確に決まっていない

利点

- ・課題は多いが将来的には、欧州単一通貨ユーロの基礎になった欧州単一通貨(ECU)のような指標につながる可能性がある
 - ・過度のドル依存から脱却することができる
- #### 地域通貨単位
- ・域内各国の通貨の価値を比較するための通貨単位。各国の国内総生産(GDP)や貿易、資本取引量などに基づき加重平均して算出する。アジア開発銀行(ADB)は共通の為替の

指標として「アジア通貨単位(ACU)提唱。ADB は06年6月までに指標を公表する方針

- ・ 欧州は1979年、実際の通貨は発行し欧州通貨単位(ECU)を創設し、99年に欧州単一通貨ユーロを導入した

論点

- ・ 課題にもあるように今後、域内での経済協力が進展していくか、日本がすべきことは何か

GDP 実質 1.9%増

2006 年 5 月 23 日

報告者：中村わかな

1.紙面要約

- ・内閣府が 19 日に発表した国内総生産(GDP)速報によると 1～3 月期の実質 GDP は前年比プラス 0.5%、年率換算すると 1.9%プラスになった。プラス成長は 4.5 半期連続している。
- ・また、同時に発表された 2005 年度の実質 GDP は 3.0%と 4 年連続プラス成長だった。
- ・今期の成長は内需が 0.5%なのに対して、外需が 0.0.%だった。これは成長率にはマイナスに働く輸入が 3.0%増とプラスに転じたためだ。
- ・GDP の 5%強を占める個人消費は、前年比 0.4%増と堅調だった。
- ・総合的な物価動向を示す GDP デフレーターは 1.3%下落したが、1.6%下落した昨年度に比べるとやや改善した。
- ・デフレーターが 1%台マイナスなのは原油価格が上昇した為だと指摘されている。
- ・4～6 月期以降各 4 半期に GDP が 0.3%ずつ増加すれば実質 1.9%の成長が達成できる計算である。

2.GDP 増加要因

- ・ 個人消費の高い伸び。冬期気温が低めだったので、鍋物に入れる食材や電気・ガスの消費が増えた。寒波で衣料品の販売が伸びた。
- ・ 雇用が改善された。
- ・ 薄型テレビの売れ行きが良かった。

3.用語解説

(1)GDP

ある一定期間にその国民によって生産された財。サービスの付加価値の総額。国内総生産。

(2)GDP デフレーター

経済全体の物価動向を表す指標。GDP に算入される財、サービスの価格変化を表す。GDP デフレーター＝名目 GDP/実質 GDP

(3)名目 GDP

国内で生産されたすべての財の生産量に、その年の各財の市場価格をそれぞれ乗じ、その和を計算したもの。物価の変動に左右される。

(4)実質 GDP

国内で生産されたすべての財の生産量に、ある基準年次の価格をそれぞれ乗じ、その和を計算したもの。物価の変動に左右されない。

《参考資料：入門マクロ経済学（中谷巖）》

3.論点

GDP デフレーターが上昇することによって、1998 年から続く物価の下落歯止めがかかり、日本経済はデフレを脱却できるかどうか。

<2006/5/19 日本経済新聞・朝日新聞>

雇用変転

2006 年 6 月 6 日

報告者：山田妙子

1、紙面要約

(1) 雇用を巡る動き

- ・ 95 年、終身雇用や年功序列賃金の見直しを求め、雇用形態を長期継続の幹部候補と有期の専門職、パートの労働者の 3 類型に
- ・ 政府「規制緩和推進計画」＝派遣労働の原則自由化
- ・ 97～98 年の金融システム危機で日本的メインバンクシステム崩壊
→企業は整備、雇用、債務の「3つの過剰」の整理を迫られる

(2) 雇用改善の動き

- ・ 30 日発表の 4 月の完全失業率(季節調整値)4.1%（前年比横ばい）
- ・ 有効求人倍率(季節調整値)は 5 カ月続けて 1 倍台

(3) 格差の広がり

- ・ 正社員の数は前年同期比で久々に増加に転じた
- ・ 非正社員の増加はそれを上回る
- ・ 95～06 年までの間に正社員が 439 万人減、一方非正社員は 662 万人増
- ・ 雇用に占める非正社員の割合は 2 割から 3 人に 1 人に急増
→15 歳～24 歳の若年層では 48%で 2 人に 1 人が非正社員
- ・ 非正社員の男性の賃金水準は 05 年で正社員の 64%(厚生労働省)
- ・ 非正社員は年齢が上がっても正社員のような賃金の上昇カーブがない
⇒非正社員の所得格差の固定化
- ・ 20～34 歳を対象では、正社員の 4 割が結婚、非正社員は 1 割に満たず(02 年厚生労働省調査)
⇒少子化を促進する要因
- ・ 地域格差の広がり
- ・ 産業構造の違いなどで地域ごとの濃淡
→製造業の集積している都道府県は完全失業率が低い
一方、大消費地から遠く、製造業の工場進出が少ない地域は完全失業率が高い

(4) 対応策

- ・安倍晋三官房長官が議長を務める政府の「再チャレンジ推進会議」

〈再チャレンジ推進会議中間報告骨子〉 30日

社会構造の改革

- ・30～40歳フリーターらを対象にした国家公務員の採用枠拡大
- ・非正規社員の厚生年金の適用拡大、パートと正規社員の均衡処遇推進
- ・社会人の再就職に役立つ大学院などでの教育コース開設支援
- ・定年になった団塊世代や若者の就農支援

個人向け支援

- ・政府系金融機関の融資など再起業の資金調達支援
- ・退職教員、研究者らを小中学校で指導者として活用
- ・インターネットなどでの女性の再就職・起業情報提供
- ・「70歳まで働ける企業」を普及し、最終的には定年制のない社会を目指す

これらの施策の実施でフリーターの数をお3年のピーク時(217万人)から10年には

2割減の約170万人に減らすことなどを目標に掲げた

課題点→・支援の多くは実施時期や規模があいまい

- ・実効性は不透明

- ・民主党は、昨年廃案になったパート労働者の均等待遇推進法案を今国会に提出

2、論点

再チャレンジ支援が実施されれば、雇用のあり方も変わるのではないだろうか

1. 紙面要約～朝日新聞～

- ・朝日新聞社が全国の主要企業100社にアンケートを実施

企業の回答

- ・今回の景気拡大はいざなぎ景気を超えるという回答が97社だった
- ・前調査と比べると景気が拡大していると答えたのは2社から20社に増えた
- ・景気拡大が足踏み状態だと答えたのは11社から2社に減った
- ・今回の景気拡大は2002年2月に始まりバブル景気を超えたと政府は認識している
- ・この景気が少なくとも年内までは続くと97社が答えた
- ・このうち23社が07年前半まで、20社が07年後半まで続くと答えた
- ・この要因は好調な設備投資
- ・自社の設備投資も58社が増加と答え理由は「国内需要の伸び」が最多
- ・個人消費も向こう1年で「堅調に推移する」が25社で前回の倍以上に増えた
- ・裏づけとなるのが雇用や賃金の改善
- ・国内従業員数に過剰感がある企業は前回の二分の一の十社に減り不足、やや不足が30社に増えた
- ・産業界全体の賃金は今後1年で88社が増加を予想する

今後の懸念

- ・米国景気の不安
- ・原油価格の高騰
- ・デフレ脱却に関しては28社がすでに脱却している、41社が10月以降と答えた

2. 紙面要約～日本経済新聞～

- ・地方都市で非製造業の設備投資が地割と拡大する動きが見える
- ・輸出や設備投資など製造業が先導してきた景気回復だが、非製造業への波及で足腰は一段と強まっている
- ・内需に厚みを加えているのは家計部門で背景には家計の緩やかな増加がある
- ・日本経済団連の5月下旬時点での集計では大手企業の今夏のボーナスが1.85%増
- ・そのため家計の所得増が消費を増やし、それが企業の設備投資を再び押し上げる
- ・企業の設備投資、個人消費という内需の両輪がバランスのよさを保っている懸念材料
- ・景気不振やそれに伴う世界的株安
- ・原油価格の高止まり

論点 このまま順調に景気拡大は続くか

パート社員の加入基準緩和

2006 年 7 月 4 日

報告者：松浦厚子

概要

厚生労働省はパートタイム労働法など関連法の改正の検討に入った
より多くのパート社員を厚生年金や勤め先の健康保険に加入させるよう条件を見直す
正社員並みの長時間労働や責任を課している場合は賃金などで同等の待遇を求める

目的

働く人の二割を超えたパート社員の待遇改善を企業に義務付けるため

パートの加入基準が緩和された場合の利点

正社員は厚生年金と勤め先の健康保険加入に加入し、派遣社員も多くが派遣元の制度に入っている
→ 勤務時間が短いパートの場合、厚生年金・健保に強制的に加入する条件は「正社員の 4 分の 3 以上の労働時間」だが、緩和案では「2 分の 1」に
パートで働く人は 2005 年には 1261 万人に達した、このうち労働時間が週 30 時間以上と現在の厚生年金基準を満たす人は 380 万人程度
→ 基準を 2 分の 1 に下げると新たに 300 万人以上が対象になる
パートが正社員と同じような仕事をしているにもかかわらず 1 日 7 時 30 分などに抑え、格安な賃金で働かせている企業には、賃金などの待遇改善を義務付ける
違反企業に是非を勧告するほか、悪質な例は企業名公表の検討する

問題点

パートでも将来の経済基盤を強化できるが、パートへの切り替えで人件費を減らしてきた企業にとっては人件費負担が増える
日本経団連は「パートの待遇を一律で正社員並みにするのは難しい」と反発
一律で義務付けるとかえって雇用機会を減らす可能性がある

論点

パートの待遇を一律で義務付けるとかえって雇用機会を減らす可能性があるとあったが、パート社員の加入保険基準緩和は、どういう結果をもたらすのか

大型店とまちづくり

2006年8月

報告者 加藤 泰輝

1. 大型店とその環境

(1) 大型店と過剰時代

- ・大型店の過剰とは大型店の売上高の伸びがマイナスのときである
- ・1990年代「空白の10年」と言われたマイナス成長を記録していた時代にも大型店は増加、最近4、5年も変化はない
- ・大型店過剰の特徴
 - ① 同じ大型店でも増えているのはスーパーである
 - ② 百貨店はやや店舗数を減らしている→郊外に大規模ショッピングセンターを開発されその影響を受けて老舗の百貨店が閉店に追い込まれる。
 - ③ 大型店の売上高が1997年を境に前年比マイナスに転じたこと
- ・2000年に施行された大規模小売店舗立地法の影響で新規出店は一時減少したが、すぐに増加傾向となった
- ・店舗効率が低下しているのに大型店の出店はとまらない
 - ① 大型店の出店が自由になった
 - ② 建設コストの抑制が低価格販売へとつながった
 - ③ 老朽化が進んで売り上げが伸びなくなった店舗を即閉店させ、閉店する店舗より開店する店舗の数を増やすことにより利益確保（焼畑商業）

(2) 焼畑商業の影響

- ・地方都市での大型店の空き店舗問題が深刻となる
- ・郊外に大型店を出店した煽りを受けた中心市街地にあった地方百貨店やスーパーの閉店
- ・来街者の減少、失業者の発生、治安悪化、市税収の減少等

(3) 大型店誘致の怪

- ・大型店は飽和状態なのに大型店出店を誘致する
- ・自治体が誘う
 - ① 雇用機会の増加 ②買い物機会の拡大 ③市税の増収
 - ①、②は疑問 ③は自治体が少しでもお金が欲しいという気持ちから

(4) 大型店政策の見直し

- ・街づくり三法
 - ①大店立地法
 - ②中心市街地活性化法 所期の目的を達成していない
 - ③改正都市計画法

- ・欧米諸国はコンパクトな街づくり、日本は流れに逆行し方向性を提示しかねている
- (5) ウォルマート旋風と地域の拒絶反応
 - ・ウォルマートとは「毎日安売り」を徹底したディスカウントストアで米国内で小売業界の売上高No.1で中国輸入額のおよそ10%を占めている、「尊敬される優良企業」といわれていた
 - ・最近ではバッシングが多くでている。(低賃金雇用、公的負担などの増大)

(6) 大型店規制

- ・大型店に圧倒的に支配されることに対する地域の反発に発している
- ・地域の本源的にして固有の権利である

2. アメリカの大型店紛争

(1) 長期化・多様化する紛争

- ・日本の場合は、水面下で出店調整が行われていたので不透明だった。出店手続きの短縮、簡素化
- ・米国では①公開討論会が行われる ②住民提案、選挙が行われる ③裁判に訴えるなどの紛争が行われているのがわかる。出店手続きの長期化、多様化しているのが現実

(2) 住民投票

- ・大型店の是非を住民投票で問う
- ・地域の環境や商業、経済社会、子育てや高齢者などにも影響する問題であり住民の意見がわかる大切な行動

(3) 補助金

- ・大型店に対する公的補助は、疲弊地区に進出するときに限る
- ・「焼畑商業」で空き店舗を放置したままに、新規出店を考えているような大型店には助金をだすべきではない
- ・このように米国では誘致のための補助金について市民の目は厳しくなり、誘致する時代ではなくなってきている

(4) 地域主義商業運動

- ・IBA（独立系ビジネス連合）①地域を考える ②地域で買い物をする ③地域にこだわって暮らす
- ・IBAの特徴
 - ①組織メンバーの業種、業態の多様性
 - ②運動が孤立無援で終わらないこと
- ・「我々の小売店」運動→大型店の消えた街を域外の大資本に依存するのではなく、地域に暮らす人々の知恵と汗と小額の資本によって達成すること

(5) 労働搾取工場

- ・低価格で商品を売るために、低賃金・長時間労働を行わせている
- ・工場、国、労働者を競わせて最も低予算でできる工場で商品を作らせる
- ・大型店はこれを利用して低価格で商品を売る

3. 多様化する立地規制—アメリカの動き

(1) ゾーニング制度

- ・地域社会の健康、安全、道徳、一般福祉のための制度
- ・建造物の高さや規模などの規制や制限できる権限
- ・第三者に及ぼす影響が不利益か否かの判断による

(2) フォーマット

- ・自社の扱う商品が何品目か決まるとすると、商品棚の高さ、幅、数が決まるというように、一つの事柄が決まると次の事柄が必然的に決まること
- ・フォーマット化された店舗を多店舗展開すると『フォーミュラ・ビジネス』となる
- ・徹底した同一店舗の開発、運営が大量仕入れにつながりチェーン経営の真髄となる

(3) 均質化店舗

- ・『フォーミュラ・ビジネス』の店舗を均質化店舗
- ・小売店以外にもファーストフード店やコンビニエンスストア等にも広がっている
- ・街の個性の喪失、老舗が潰れ、青果店が潰れ変哲のないつまらない街になる
- ・全米各地でフォーミュラ・ビジネスの規制が広まっている
- ・1996年に均質化店舗の進出に対する条例「スローライフの田舎暮らし、小さな街の雰囲気を守る、文化活動の中心のダウンタウンの活性化」
- ・ジェントリフレーション（疲弊地区改善・美化が進み、ミドル階層の住む街になること）の影響→観光客の押し寄せる街や、家賃の高い街など

(4) ビッグボックス店

- ・店舗面積が6750平方メートルを超えるディスカウンター
- ・車の利用に適していて大規模駐車場がある
- ・田舎町に立地していても都会にあっても、似たり寄ったりの金太郎飴状態ということなどが特徴である

(5) 店舗面積にCAP

- ・これ以上大きな店舗の出店を認めないということ

(6) モラトリアム

- ・一時的に新規出店を差し止める条例 期間を延ばす
- ・訴訟の対象にされやすい
- ・新規の開発計画が浮上してきたときに取り上げられやすいため

4、大型店は地域社会にプラスか

(1) 経済的、社会的費用

- ・経済的費用 ①低賃金雇用が地域労働市場を弱体化する
②福利厚生の公的負担の増大
③地域の所得が域外に流出
- ・社会的費用 ①自然破壊につながる
②車依存社会を加速
③大気汚染を生み、地域社会のアイデンティティ・クライシスが起こる
④都心の衰退
- ・経済的・社会的費用を評価し、便益と比較考慮した上で自治体が出店を決める
- ・出店することによる影響を調査する必要がある

(2) 大型店と自治体

- ・自治体はしばしば大型店を誘い込む
- ・「大型店は金のタマゴを産み落とす」といわれてきた
- ・米国で「疑わしい」といわれる
- ・自治体は目先の利益に目を奪われがちである
- ・税収増加と財政負担の増加を比較して「大型店が自治体の懐を潤すか」を試算すると人間の健康被害にまで視野を広げると社会的損益勘定は大赤字となる

(3) 地域循環型経済とチェーン店

- ・地域内で発生した利益は地域内で消費されて、また生産活動を誘発し地域経済が循環再生産することが望ましい
- ・チェーン店を誘致すると地域循環型経済が出来なくなり、地域経済の衰退につながる

(4) 福祉のただ乗りとその対策

- ・ウォルマートでは年間一人当たり1952ドルの公的負担
- ・大型店が出店しても税収効果は小さいが福祉の公的負担が増える
- ・医療保険に90%が加入しているといっているが、実際に会社の医療保険に入っているのが50%で一部は対象外で40%が公的医療保険なのであるパートタイマー医療保険に入るのは厳しい→ただのりの発生

(5) グレーフィールド

- ・大型商業施設が閉店し、跡が埋まらないままにあれているところのこと
- ・街の景観を損なう

5、規制への模索

(1) 商業立地ガイドライン

- ・地域ごとに商業集積の実態や、商業機能を評価しゾーニングマップに描き立地を規制
- ・国の定める法律とは別に地方自治体が考える

(2) 地元の参加、貢献

- ・商店街の活性化が不動産価値のアップにつながるのだから協力しろと促す
 - ・ 地域再投資法（アメリカ）→銀行の投資が地域経済に貢献しているかを査定
成績の悪い銀行に対して罰則
- ・ 商店街等、地域の状況、環境によって規制によって商店街活性化

6、大型店と地域デモクラシー

(1) 県民意調（山形県）

- ・郊外に商業施設ができ中心市街地の空洞化が進展・・・61，2パーセント
- ・優先すべき施策は？
商店街等などの中心市街地の活性化
- ・結果、県民は郊外地の大型店誘致よりも中心市街地の活性化を求めている
- ・地域の自治体は各自で税金を集めなければならない

(2) 大型店誘致

- ・都市間競争は地方自治体経営の効率化になるのかは疑問

→都市間競争とは、A町が大型店を作りB町の町民を客として呼び込む、A町は税収が増える。B町は税収の落ち込みを心配してA町より大きな大型店を作る。するとC市のお客を奪う。C市はもっと大きな店を作る。このような競争のこと

- ・ 疑問の理由は中心市街地の疲弊と、焼畑商業による大型空き店舗の発生
- ・ 個々には合理的な政策だが、社会的には大きなロス

(3) 地域デモクラシー

- ・地域の問題を、将来の姿を暮らし帰属する人が議論し決定権をもって選択することを地域デモクラシー
- ・「地域社会資源の自己管理」の米国の思想が地域デモクラシーの基本
- ・外からの巨大なパワー、支配はデモクラシーの危機
- ・地域経済の決定権がその土地の運命に関心の薄い外部の資本に牛耳られているような経済構造は、地域デモクラシーの健全な姿とはいえない

民間給与8年連続減 2005 年 ～300 万円以下拡大～

2006 年 9 月 29 日

報告者：府木 梢

紙面要約

(1) 国税庁の民間給与実態統計調査

- ・ 民間企業に勤める人が一年間に得た平均給与は 436 万 8000 円
- ・ 前年を 2 万円（0.5%）下回る
- ・ 1998 年から連続して減少
 - ※ 平均給与が 300 万円以下の人の割合は 2001 年から 3.2 ポイント増える
→給与所得者間の『格差』の広がり
- ・ 去年一年間民間企業に勤めた給与所得者は前年に比べ、41 万人（0.9%）増の 4495 万人
給与所得者数は四年ぶりに増加（2001 年以来）
- ・ 給与総額は前年に比べ、8669 億円（0.4%）増の 196 兆 2779 億円
給与総額は八年ぶりに増加（1997 年以来）
- ・ 300 万円以下の給与所得者は 1692 万人（37.6%）で、2001 年から 3.2 ポイント増加
- ・ 100 万円以下の給与所得者は 356 万人（7.9%）

(2) 給与所得者間の広がる『格差』の要因

- ・ 景気回復により雇用は改善されたが、雇用形態が正社員から非正社員に移行
→低所得者の割合が高くなった

論点

果たして雇用形態の変化が、一概に格差の広がり要因と言えるのか。

市場化テスト～２０業務に拡大～

２００６年１０月１７日

報告者：滝田千明

１．紙面要約

- ・ 内閣府は公共サービスの担い手を官民の競争入札で決める市場化テストの対象を既に決まっている９業務から２０業務に拡大する方針。
- ・ 雇用保険量などの徴収事務や市町村の窓口業務などの追加を検討。
- ・ 市場化テストを担当する大田弘子経済財務担当相の指示に基づくもので、官業の民間開放を進め、業務を効率化するには不可欠と判断。
- ・ 入札後に民間が成果を出せば、公共サービスの民営化、民間移管につながる。
- ・ ７月の公共サービス改正法施行を受け、第一弾として国民年金保険料の徴収など、９業務の実施が既に決定。
- ・ 今回新たに加える事務は労働分野と自治体の社会保障関連の窓口が２本柱。

２．官業の民間開放

- ・ 政府が手掛けてきた事業やサービスを民間企業に委託、売却すること。
- ・ 事業コストを削減しつつ、サービスを向上させるのが狙い。
- ・ 市場化テストは官業の民間開放の一形態。
- ・ 財政資金で運営するのが当たり前とされてきた分野にも効率的なサービスを導入できる。
- ・ 官が担ってきた分野を民が担えば歳出が削減できるうえ、税収も増やせる。
- ・ 民間委託に伴う余剰公務員の処遇などが難しく、官庁の抵抗は根強い。

３．論点

- ・ 市場化テストの導入によって効率的で質のよいサービスがうけられるのだろうか。

４．参考資料

①市場化テストとは

- ・ 小さな政府論のもと、公共サービスを民間に委譲するのにつき、期待された効果をあげるかどうかを試すために行われる官民競争入札制度のことをいう。
- ・ 市場化テストのモデルはアメリカ、イギリス、オーストラリアなど。
成功例→アメリカのインディアナポリス市：下水処理、ごみ収集、道路の維持、刑務所や消防署の建物維持、公共バスの運行など

②期待されること

- （１）行政サービスの質の向上
- （２）行政コストの削減
- （３）民間企業の新たなビジネスチャンスの拡大

③民間開放で起きた問題

- ・ 耐震強度偽装問題：建築確認という最も公的責任・役割の発揮がもとめられる業務の民間開放で建築主、施工者、設計者が居住者、住民の安全・安心を顧みずにコストを切り下げ、利益最優先の経営に狂奔したことが原因。

セーフティーネット

2006年10月17日

報告者：池畑 大輔

1. 紙面要約

- ・再就職先が決まらないまま会社を辞めたり、解雇されたりしたときのセーフティーネットとして雇用保険がある
- ・失業前の1年間に6ヶ月間以上雇用保険に加入
- ・ハローワークで失業確認と手当の給付申請をすることで失業等給付を受給
- ・受給の額や期間は、年齢や勤続年数（保険の加入期間）、月給、失業の理由などで変化
- ・04年度では失業者約308万人に対して、受給者約179万人と約6割
- ・その要因として、自営業者や労働時間が短いパート労働者などは雇用保険の対象外
- ・また04年度の受給者の就職件数は約36万件と全体の約2割程度
- ・財政再建の影響から、03年の雇用保険法改正により基本手当の上限額を20%引き下げ、自己都合や定年による離職者への給付を30日間短縮

2. 目的

- ・失業者が安心して再就職活動を行えるようにする

3. 問題点

- ・一度生活保護に頼るとその生活から抜け出しづらい
- ・職業紹介の充実のため、国から地域の実情を知る自治体に権限を移すべき

4. イギリス政府の対応

- ・86年に全国職業資格を創設、約800の資格を国が認定
→職業訓練の具体的な目標を作り能力アップを図りやすくする
異業種への転職を容易にする
- ・ブレア政権は、若い失業者に職業紹介所のアドバイザーをマンツーマンで付けるシステムを導入

5. 論点

このようなセーフティーネットはどれだけ知られているのだろうか？

労働力の供給

2006年10月24日

報告者：小川学

1. 労働時間制度をめぐる歴史的展開

1) 標準労働日をめぐる階級闘争の歴史

- ・資本制経済システムが成立する過程で生産手段から切り離された労働者が創出された
- ・彼らは新しい生活様式にすぐに対応できず物乞い、強盗などの社会問題を引き起こした
- ・そこで資本初期には強制的に賃金労働者へと転換させる政策が実施され、18世紀には女性、子供などのみ熟練労働者画利用された
- ・労働者は過酷な労働を強いられ、かえって作業能率の低下が起こった
- ・これに対する運動などの結果、1833年イギリスで工場法が制定されることになった
- ・この後、労働時間規制は拡張され、労働保護政策の範囲は安全・衛生面にも広がり、労働基準国家規制が形成されていった

2. 現代日本の労働時間制度をめぐる動き

- ・日本で長時間労働が行われてきたのは、労働基準法の中に労働事案規制を形骸化させる特別措置が多く存在するから
- ・特に重要なのは労基法36条で、企業は労使協定を結び、それを官庁に届け出れば時間外、休日労働をさせることができる
- ・37条では時間外労働の割増賃金率が25%以上であり、アメリカの50%を下回る
- ・法定労働時間の短縮が日本の「働きすぎ社会」を「ゆとりある社会」へと変えたわけではない
- ・87年の労基法改正では労働時間規制の弾力化が行われた
- ・バブル経済期には男性の4人に一人が週60時間以上の労働など長時間労働が増加した
- ・88年には過労死が社会問題になった
- ・日本では賃金が支払われない「サービス残業」に対して行政も消極的だったが、2001年要約取締りに動き出した
- ・2001年から2002年9月までに総額81億円の未払い残業代が支払われた
- ・その後に日本経済団連はホワイトカラーエグゼンプション導入の検討を始めた
- ・2004年に政府も同制度の導入を検討している

論点

家庭の所得格差 進学に影響とす

2006年11月4日

報告者：滝田千明

1. 紙面要約

(1) 高等教育機関別にみる格差

- ・全国 4,000 組の高校生と保護者を対象にした進路選択調査を実施。
- ・高等教育全体（大学・短大・専門学校）への進学率は所得 1,000 万円超の高所得層（男 72.5%、女 87.6%）と 400 万円以下の低所得層（男 62.4%、女 69.0%）の間の差は小さい。
- ・だが、高等教育機関別にみると大きな格差が浮かび上がる。
 - ⇒私立大学：高所得層は男 48.1%、女 49.7%もいるのに対し、低所得層では男 31.2%、女 20.8%にとどまる。
 - ⇒短大・専門学校：中低所得層ほど高い傾向にある。
 - ⇒国公立大学：男女とも所得階層間には大きな差は見られない。

(2) 教育費の負担

- ・日本の進学格差は米国などに比べればはるかに小さい。その要因のひとつは、子供のために教育費を負担している家計の存在にある。
- ・保護者調査によると、所得 400 万円以下の低所得層の保護者 50.8%が学費は全額負担すると答え、まったく負担できないという回答は 8.1%にすぎない。33.2%は生活費も全額負担すると考えている。
- ・学費と生活費を合わせると国立大学自宅通学でも年間 100 万円以上、私立大学で自宅外通学だと 200 万円以上かかる。
- ・家計所得 400 万円以下の低所得の多くが、所得の半分以上を子供の高等教育につぎこもうとしている。
- ・しかもこうした負担が可能と考える保護者は低所得層でも約 3/4 にのぼる。

(3) 進学における所得の影響

- ・大学進学を規定する大きな要因である学力に家計所得を加味して分析すると、階層差はより大きなものになる。
 - ⇒中 3 成績上位者の場合：所得 1,000 万円超の家庭の子供の大学進学率は男子 76.3% 女子 71.3%に対し、400 万円以下の家庭では男子 76.9%、女子 56.1%で所得階層差はあまり見られない。
 - ⇒成績下位者の場合：低所得層の大学進学率は著しく低くなる。とりわけ女子の成績下位者の場合、高所得層では 56.5%が進学しているが、400 万円以下の所得層では 10.0%にすぎない。
- 学力や所得といった格差の要因が複合的に強め合って、進学に影響を与えている。

(4) 問題点

- ・さらなる所得格差の拡大が、大学進学の間格差もより拡大し、結果、子世代の所得格差がいつそう拡大するという悪循環がおこるかもしれない。

2. 論点

- ・格差拡大を防ぐためにはどのような政策が必要なのか。

3. 参考資料

- ・教育費負担について日本とはまったく異なる考え方をする国もある。
 - ⇒スウェーデンでは授業料は無償で、生活費の約 3 割は公的給付奨学金で賄える。ほかに失業対策に日本の 5 倍以上の予算を使い、失業率が最も低い国の一つ。国民合意のもと、裕福な人たちからたくさん税金をとり、それを失業対策や福祉などにあてている。
- ・OECD の 2005 年の統計によると、日本の貧困率（全家庭平均所得の半分以下の所得の比率）は、加盟国中 5 位となっている。
 - 1 位メキシコ 2 位米国 3 位トルコ 4 位アイルランド 5 位日本
- ・OECD はその原因として税と社会保障による所得再分配政策の貧弱さを指摘。
 - ⇒日本では所得税の累進度の緩和（最高税率が 70% → 37%）、マル優の廃止、相続税率の引き下げなど、所得再分配の機能を弱める政策を行ってきた。

4. 用語説明

- ・OECD…経済協力開発機構。ヨーロッパ、北米等の先進国によって国際経済全般について協議することを目的とした国際機関。現在の加盟国は 30 カ国。
- ・所得再分配…所得を公平に配分するため、租税制度や社会保障制度、公共事業などを通じて一経済主体から別の経済主体へ所得を移転させること。貧富の差を緩和させ、階層の固定化とそれに伴う社会の硬直化を阻止し、社会的な公平と活力をもたらす経済政策。
- ・小額貯蓄非課税制度（マル優）…各種障害者手帳の交付者、各種障害年金受給者、各種遺族年金受給者 1 人に付き、貯金や郵便貯金、債権などの元本 350 万円までの利息に対する所得税を非課税にできる制度。

世界の若者失業率 13%

2006年11月4日

報告者：池畑 大輔

1. 紙面要約

a. 現状

- ・この10年間で世界の若者（15～24歳）の失業人口は7400万人から8500万人へと1千万人以上増加
- ・若者の失業率（95年では12.3%→05年では13.5%）は、大人（25歳以上）の失業率（05年では4.6%）より3倍近く高い
- ・世界の若者人口は約10億人で、うち6億5700万人が労働市場にいる
- ・世界の失業者の44%を若者が占める
- ・先進国24カ国でニート人口が若者人口の13.4%に達す

b. 地域別での失業率

- ・若者の失業率が最も高いのが中東・北アフリカ（25.7%）中東欧（19.9%）、サハラ以南のアフリカ（18.8%）が続く
- ・特に東南アジアの失業率が9.2%から15.8%へと大幅に悪化

c. 原因

- ・技能不足の若者が経済低迷の影響を最も受けやすいため
- ・多くの途上国では教育へのアクセスが困難

2. 論点

- ・なぜ若者（15～24歳）の失業率が大人（25歳以上）の失業率より高いのだろうか？

語句解説

- ・労働市場
→労働力を商品として、取引がおこなわれる市場
- ・完全失業者
→就業者でなく、就業の意思を持っていて、仕事を探している者のこと
- ・ニート
→仕事を探す意思がなく、就学もしていない15歳から34歳の若者のこと

参考

- ・生産年齢人口
→人口のうち15歳以上の人口
- ・労働力人口
→生産年齢人口のうち、労働を行う意思と能力を持つもの
- ・完全失業者
→労働力人口のうち、就業者でなく、就業の意思を持っていて、仕事を探している者のこと
- ・非労働力人口
→生産年齢人口のうち、学生、専業主婦（主夫）、年金受給者など、仕事を行う能力があってもその意思のない者、病気や怪我などの理由で仕事を行う能力がない者などのこと

【村上ゼミメンバー】

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	渡邊健一郎
我妻直紀	猪口人生
斉藤政祐	板倉美佳

3 期生

滝田千明	山田妙子
根本将道	加藤泰輝
小川学	松浦厚子
栗山孝	中村わかな
府木梢	森田雅樹
池畑大輔	

4 期生

坂本実嘉子	渡邊充子
佐藤琴美	中村陽香
古川原 恵利	板倉彰利
吉田信彦	上田奈採
有馬玄	雨宮浩輔
酒卷佑果	佐藤翼
多田吏江	中島航
根本将道	長谷川ルミ

編集後記

今回の白書は4月から入った2年生も参加し、総勢37名の1年間の学習成果をまとめた。そのため、資料が膨大でまとめるのがものすごく大変だった。ゼミ白書もう3冊目である。私は来年3月に卒業するが、これから先、私の元に10巻、20巻、30巻くらいまで届いてくれるとうれしい。

今回白書タイトル『ADVANCEMENT』は4年小林氏の案を採用した。意味は、「前進」、「進歩」、「向上」である。

村上ゼミ白書 2005

発行日：2006年11月

編集・発行：村上ゼミ 第2期生・第3期生・第4期生

発行責任者：板倉美佳

タイトル提案者：小林正幸

表紙写真撮影：板倉美佳

<http://www.eco.nihon-u.ac.jp/~murakami/>