

# 現代経済事情Ⅱ

## 日本の中小企業とアジア

第10回

2004年6月23日

高田好章



富士山



今日の富士山



奈良・松尾寺



奈良・松尾寺 2



法隆寺

松尾山

奈良・斑鳩の里

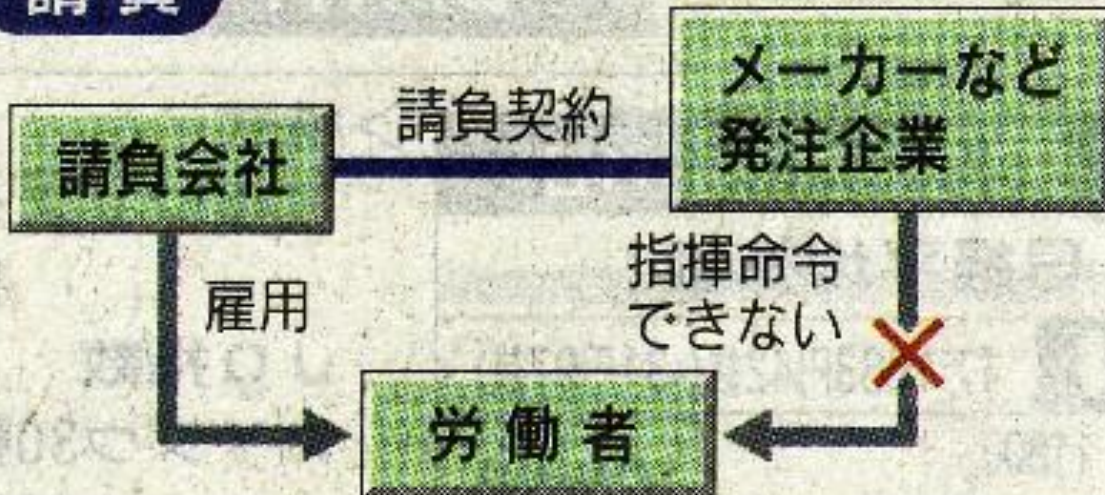
前回の復習

# 派遣と請負の違い

## 派遣



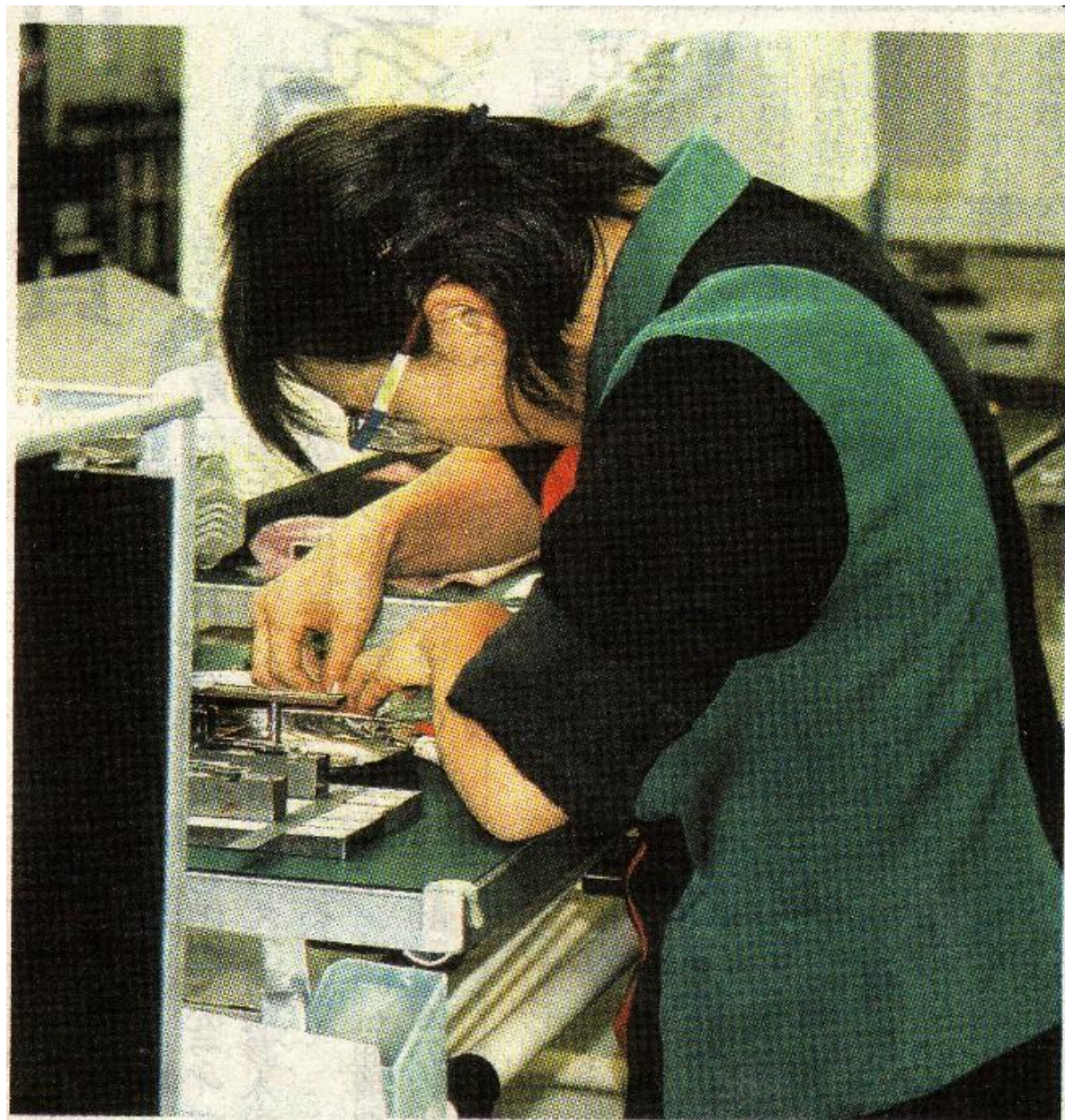
## 請負



製造業への  
派遣は  
2004年  
3月1日まで  
禁止されていた

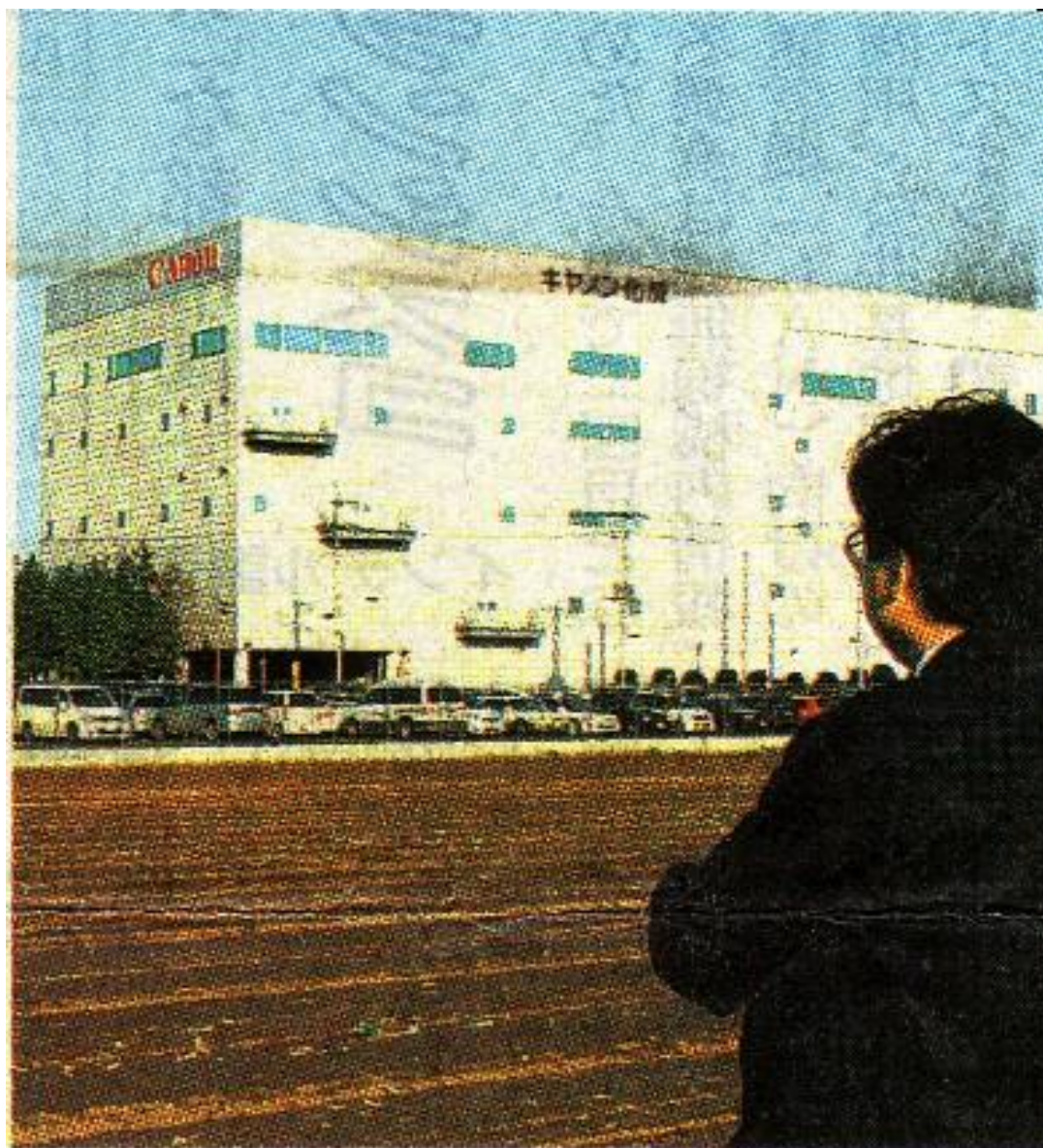
請負で対処

3月1日に解禁



制服の色で「社員」の所属がわかる（石川県かほく市の富士通ITプロダクツ）

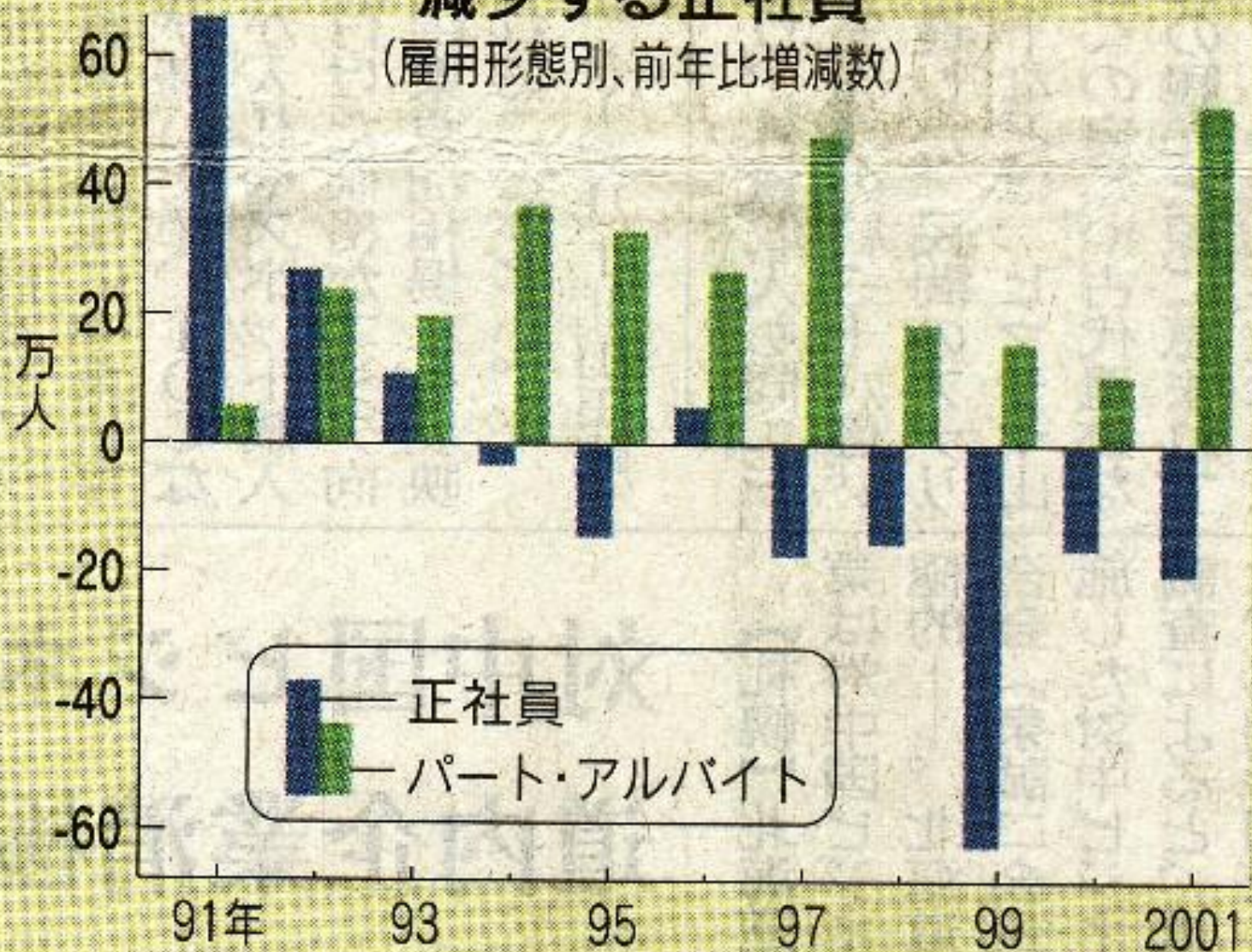




キヤノン化成を見つ  
める元請負会社社員

# 減少する正社員

(雇用形態別、前年比増減数)



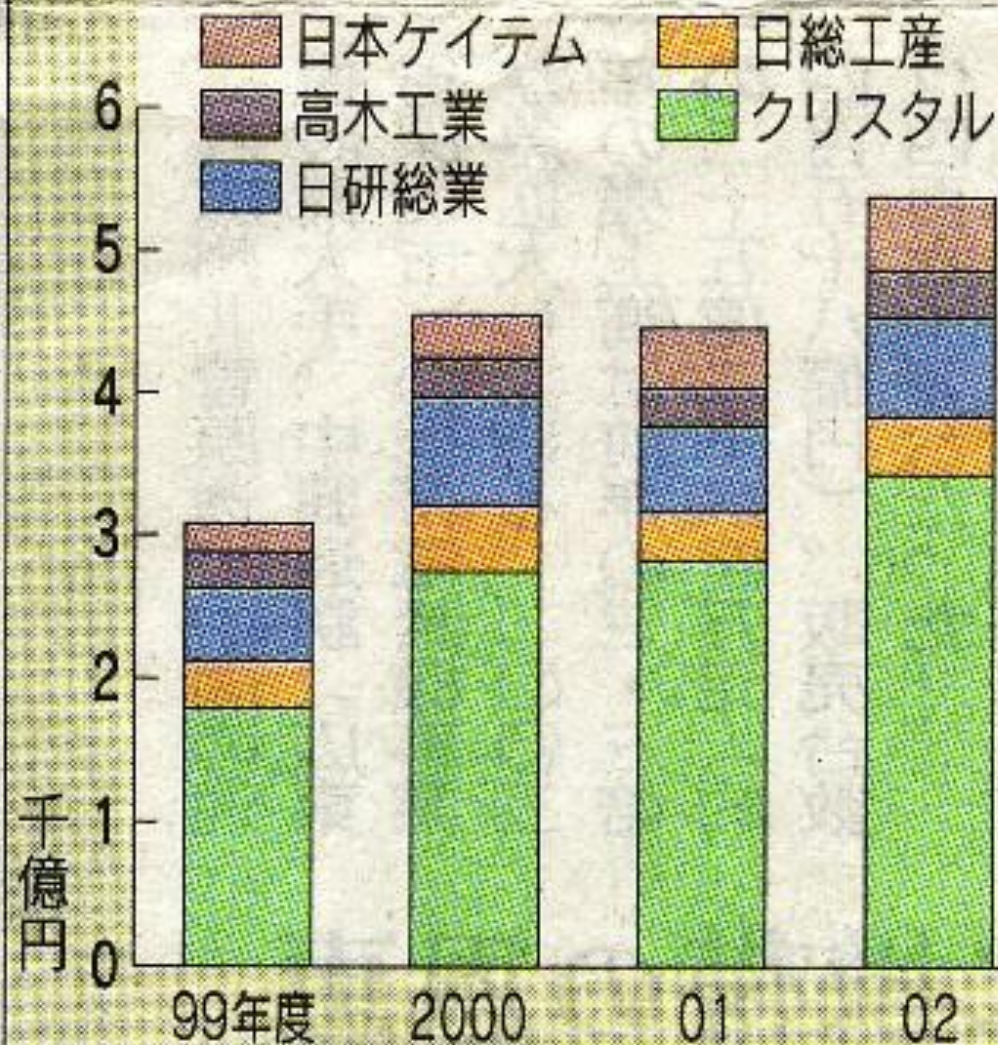
(注)平成15年版国民生活白書より作成。対象は15-34歳、パート・アルバイトは雇用者から正社員を除いた人





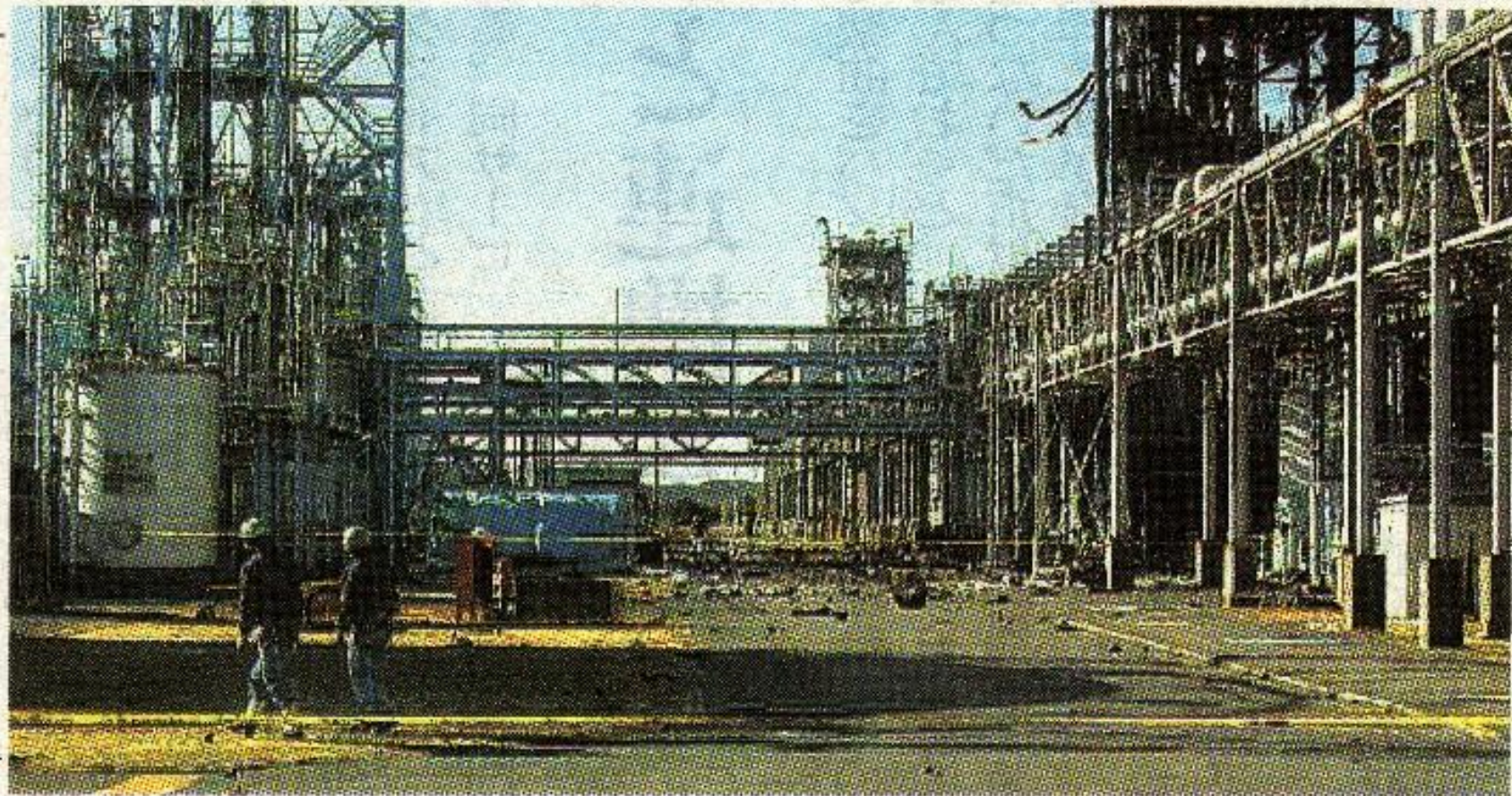
# 請負大手5社の売上高

(クリスタルのみ連結)

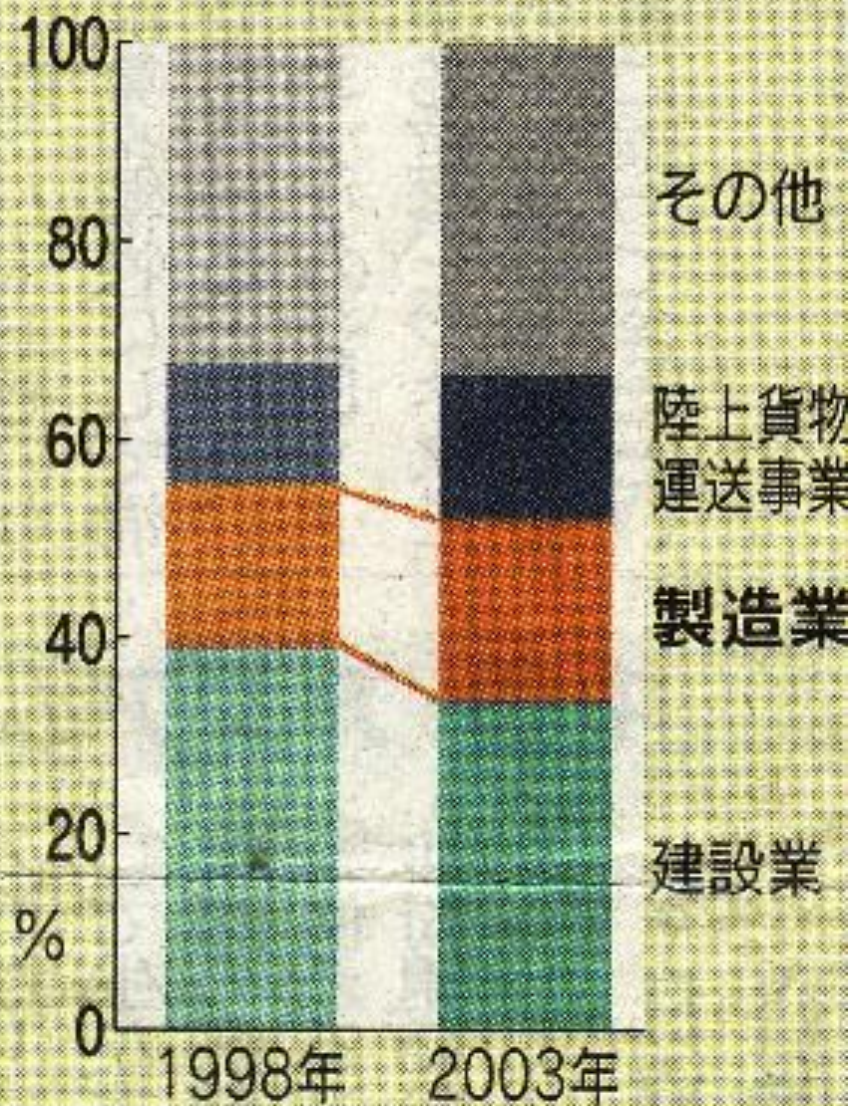


(注) 高木工業は9月期、日本ケイテムは8月期、その他は3月期

ダイキン工業鹿島工場の事故では  
3人が負傷した（茨城県波崎町）



# 産業別の労災死亡者



(厚生労働省まとめ。2003年は  
計1594人、1998年は1844人)





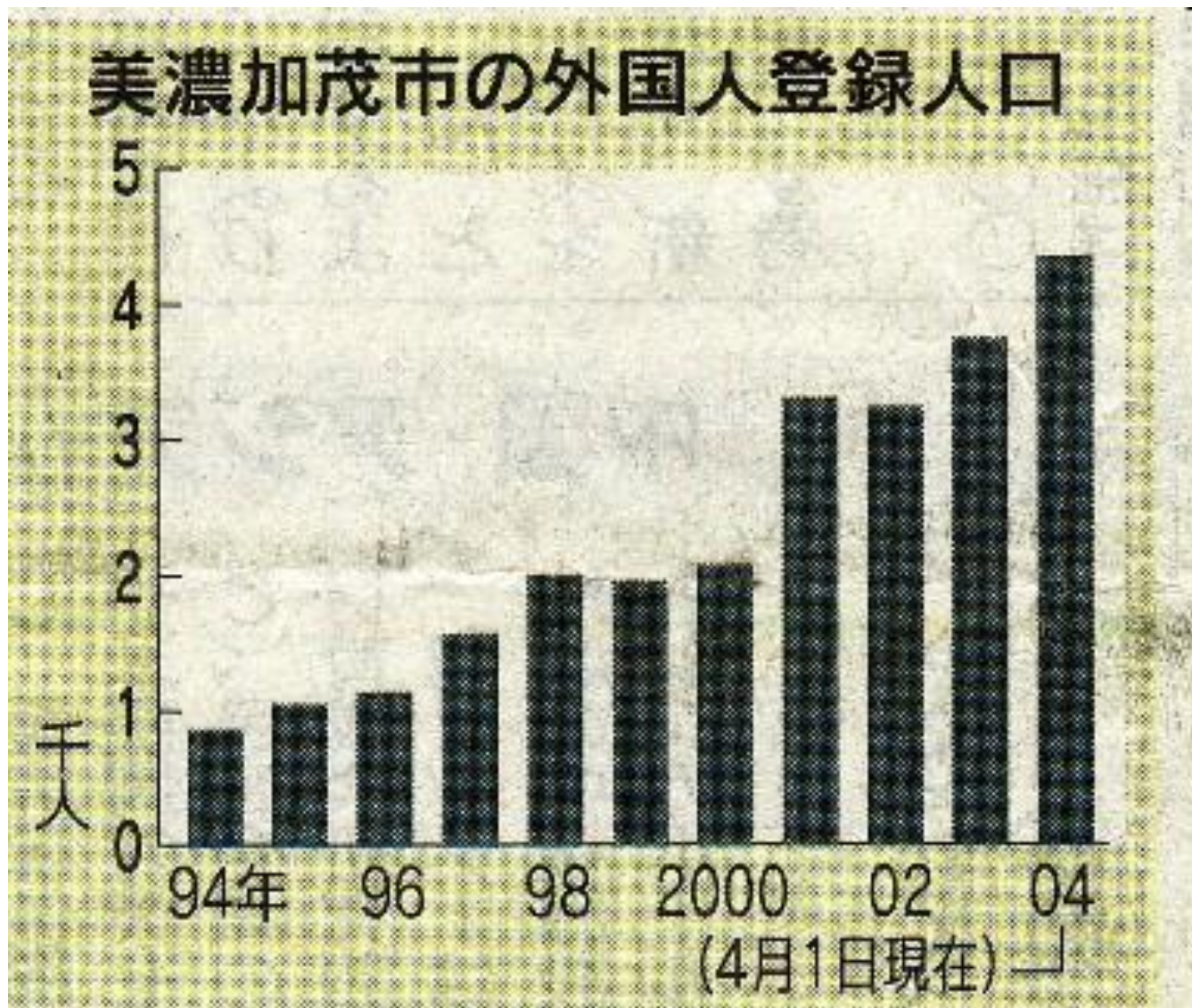
## 外国人労働者の内訳



(注) 厚生労働省「外国人雇用状況報告」より。間接雇用は請負会社などを通じて派遣を受け入れたもの



美濃加茂市 1993年登録外国人 900人  
2004年 4、300人をこえ、人口の1割に迫る



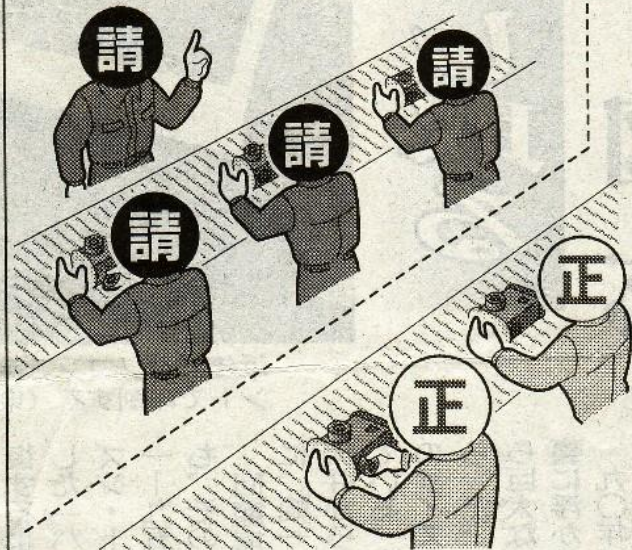
# 工場への派遣解禁で何が変わる

合法的な請負

違法な請負

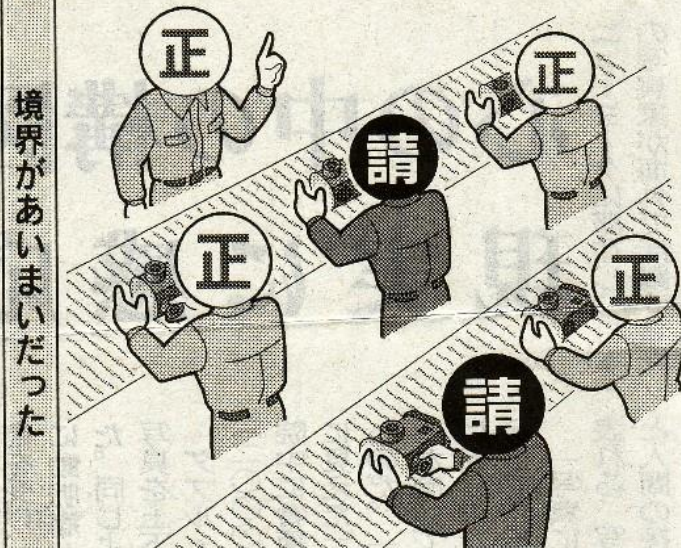
(2004年2月以前は、請負契約でも工場での派遣行為は違法)

請負会社が指揮監督



正社員と別のラインで

受け入れ企業の指揮監督下に



正社員と同じラインで働くケースも

請 負

はっきりとした  
境界を設ける

派 遣

(2004年3月  
解禁)

制限なし	活用期間	最長1年(2007年3月以降は最長3年)
義務なし	教育訓練	法律で義務付け
未加入のケースも	社会保険	加入状況を国が厳しくチェック

# 日本経済新聞

4月1日  
木曜日

発行所 日本経済新聞社  
東京本社 〒100-8066 東京都千代田区大手町1-9-5  
東京支社 〒100-8066 東京都千代田区大手町1-9-5  
大阪本社 〒540-8588 大阪府大阪市東淀川区東中津1-1-1  
大阪支社 〒540-8588 大阪府大阪市東淀川区東中津1-1-1  
名古屋支社 〒460-8303 愛知県名古屋市中区栄4-16-33  
名古屋支社 〒460-8303 愛知県名古屋市中区栄4-16-33  
西部支社 〒766-8606 広島県広島市東区博多駅前2-15-1  
福岡支社 〒812-8602 福岡県福岡市中央区北1条西7-3

只の時も  
よし野は夢  
桜哉

## トヨタ、工場に派遣社員

### 製造現場 まず500人 増産、即座に対応

労務コストは抑制

トヨタ自動車は四月から国内工場の製造ラインに初めて派遣社員を採用する。改正労働者派遣法の施行で製造現場への直接派遣が解禁されたのを機に、派遣会社からまず約五百人を受け入れる。労務費上昇を抑えながら緊急増産要員などを即座に確保する狙い。松下電器産業グループも夏にも派遣社員の受け入れを計画しており、正社員、期間従業員に派遣社員を加えた雇用形態が製造業の生産現場に広がりそうだ。(改正労働者派遣法は3月1日より施行) (参照) 関連記事13面に

トヨタの国内十二工場 産要員は不足気味だ。このため技術系社員の派遣などで取引のある人

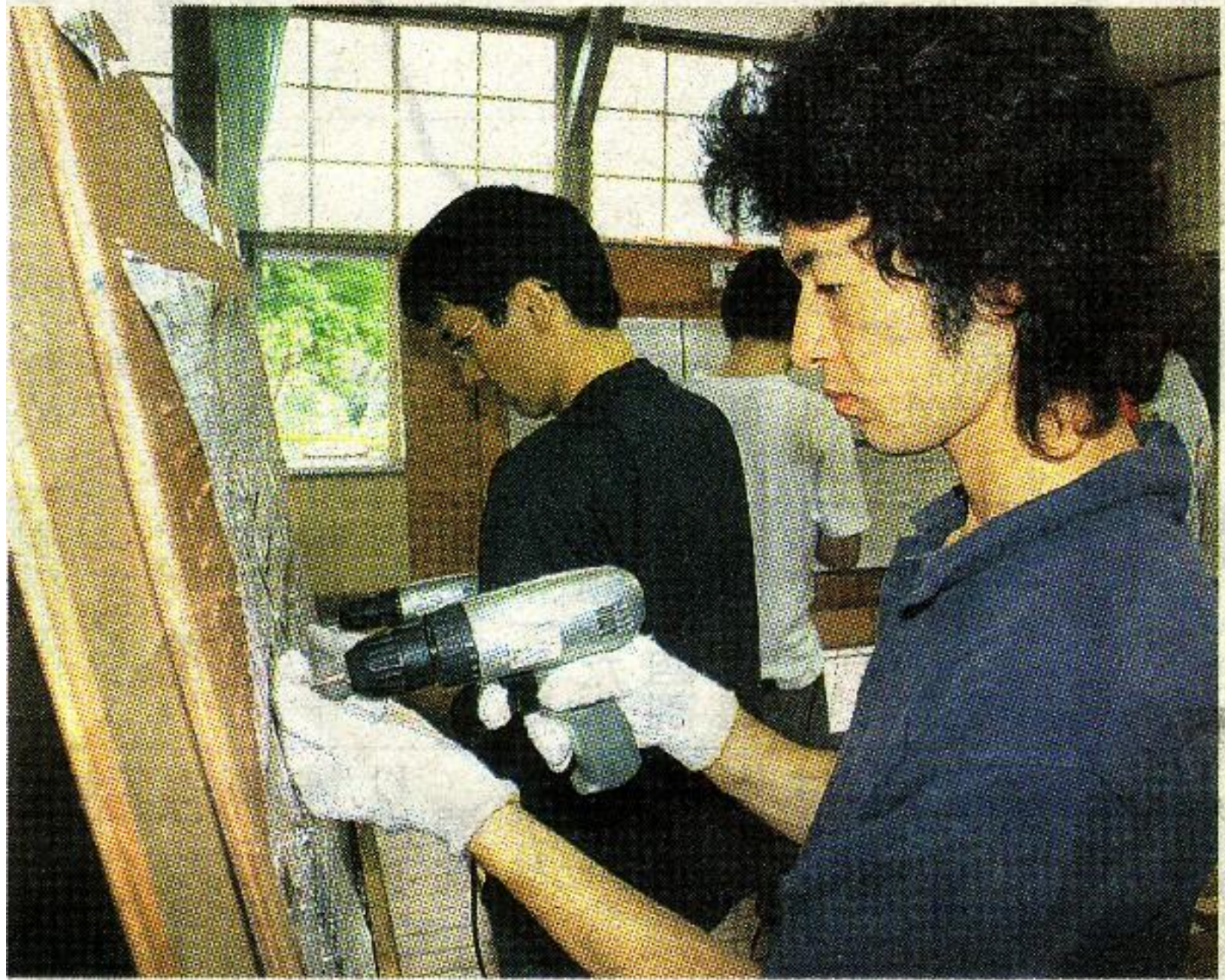
では現在、正社員と期間従業員合わせて約五万人が勤務しているが、国内外の新車販売好調で繁忙感が強まっている。二〇〇四年の国内生産は二百五十四万台と二年連続で前年を上回る見込み。輸出拡大に海外工場の立ち上げ支援などが重なり、生

心。成果を見ながら採用拡大を検討する。トヨタでは期間従業員も過去最高の八千五百人に拡大している。ただ、期間従業員は通常、募集から配属までに二カ月程

高岡工場(愛知県豊田市)などの主力工場に配置する。業務は短期にノウハウを習得できる製造ラインの欠員などに対応しにくかった。派遣社員だと一カ月もたらずに必要な人

従業員より安い。

トヨタは海外生産の拡大をにらみ、中長期的に国内で正社員の増加を抑えつつ、社外従業員の活用で生産量の変動に対応しやすい体制をつくる。具体的には、一連の規制



# 「派遣活用」87%前向き

## 2割は導入済み 請負からシフト

本社調査

国内の製造現場で雇用形態の多様化が進んでいる。日本経済新聞が実施した工場雇用調査によると、二月に解禁となったばかりの製造現場への人材派遣をすでに回答企業の二二%が導入、検討中を含めると八七%に達した。一部のライン作業を低コストで委託する業務請負を採用している企業は全体の七八%となったが、今後は低コストと、効率性・技術向上の両立を目標として派遣作業員を増やす傾向が鮮明になった。(製造現場への人材派遣は3面「きょうのこ」とは「参照」)関連記事の面に

### 工場向け3月解禁

アンケートは国内に生産拠点を持つ主要メーカー百七十八社を対象に、社および生産子会社の全工場について、三月末時点の導入を調査。百十八社から回答を得た。非正社員を工場の生産担当として活用している企業は全体の九七%に達した。非正社員比率は一割以上三割未満が四二%で最も多かったが、七割以上と回答した企業も二社あった。すでに導入している非正社員の内訳(複数回答)では、請負作業員に続いてパート・アルバイト、派遣作業員、期間工、契約・嘱託社員、期間工、派遣作業員が挙げられた。その中で目立つのが三月一日の改正労働者派遣法施行に伴い受け入れ可能になった派遣作業員。二十六社が導入済みで、七十五社が検討中と回答し、派遣受け入れに積極的な様子が浮き彫りとなった。

非正社員の導入形態(複数回答)



トヨタ自動車はこれまで請負を採用せず、非正社員はグループ企業からの出向者などに限られていたが、増産要員としてまず約五百人の派遣作業員を受け入れることを決定。伊藤園は請負業者に委託していたラインを派遣作業員に切り替えた。請負で禁止されている現場での正社員による指揮

前回の復習  
おわり



本日のテーマ

女性労働を考える

第1-5図 従業上の地位別女性就業者の割合



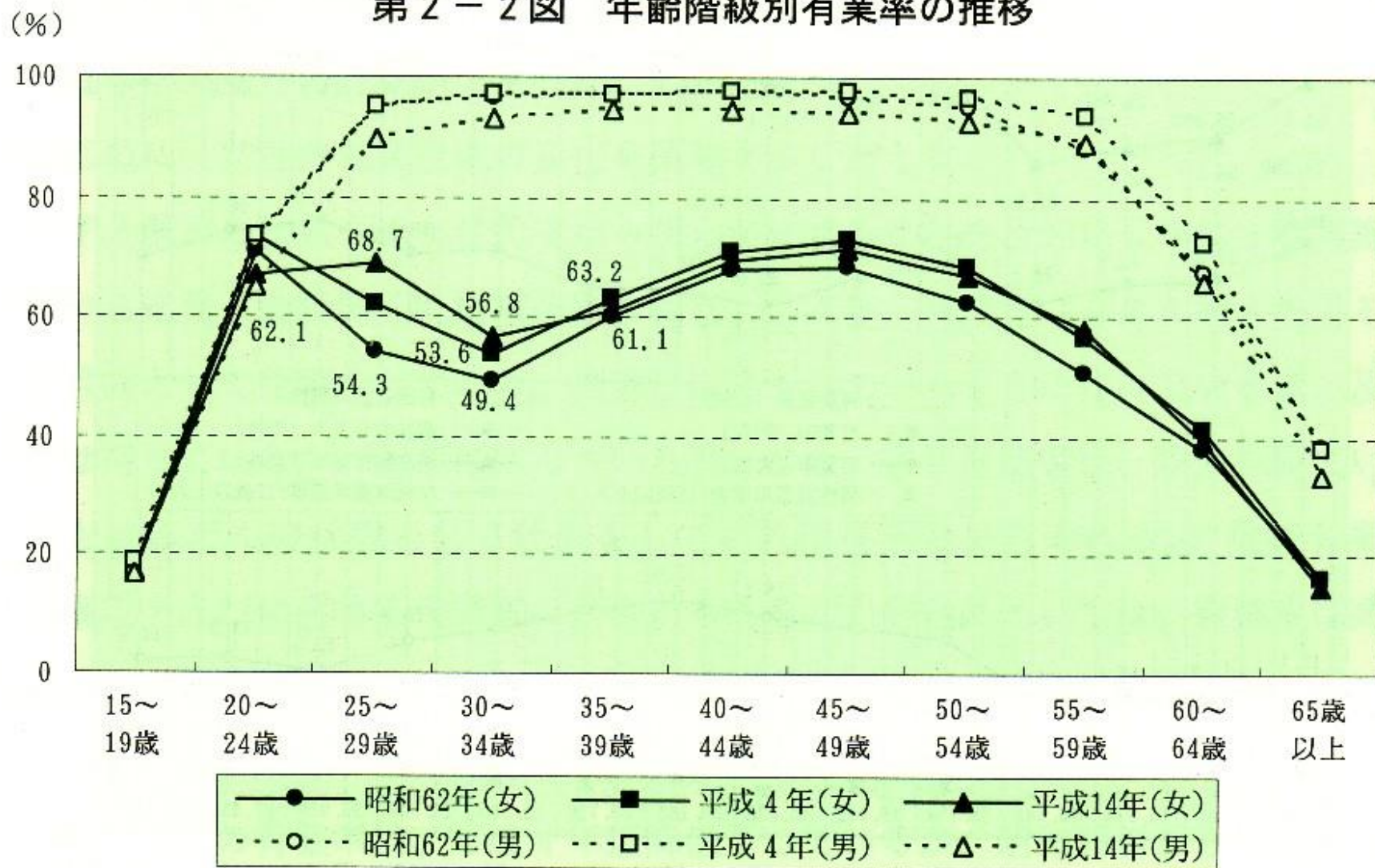
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(昭和58、平成5、15年)

# 第1-8図 雇用者数の推移（全産業）



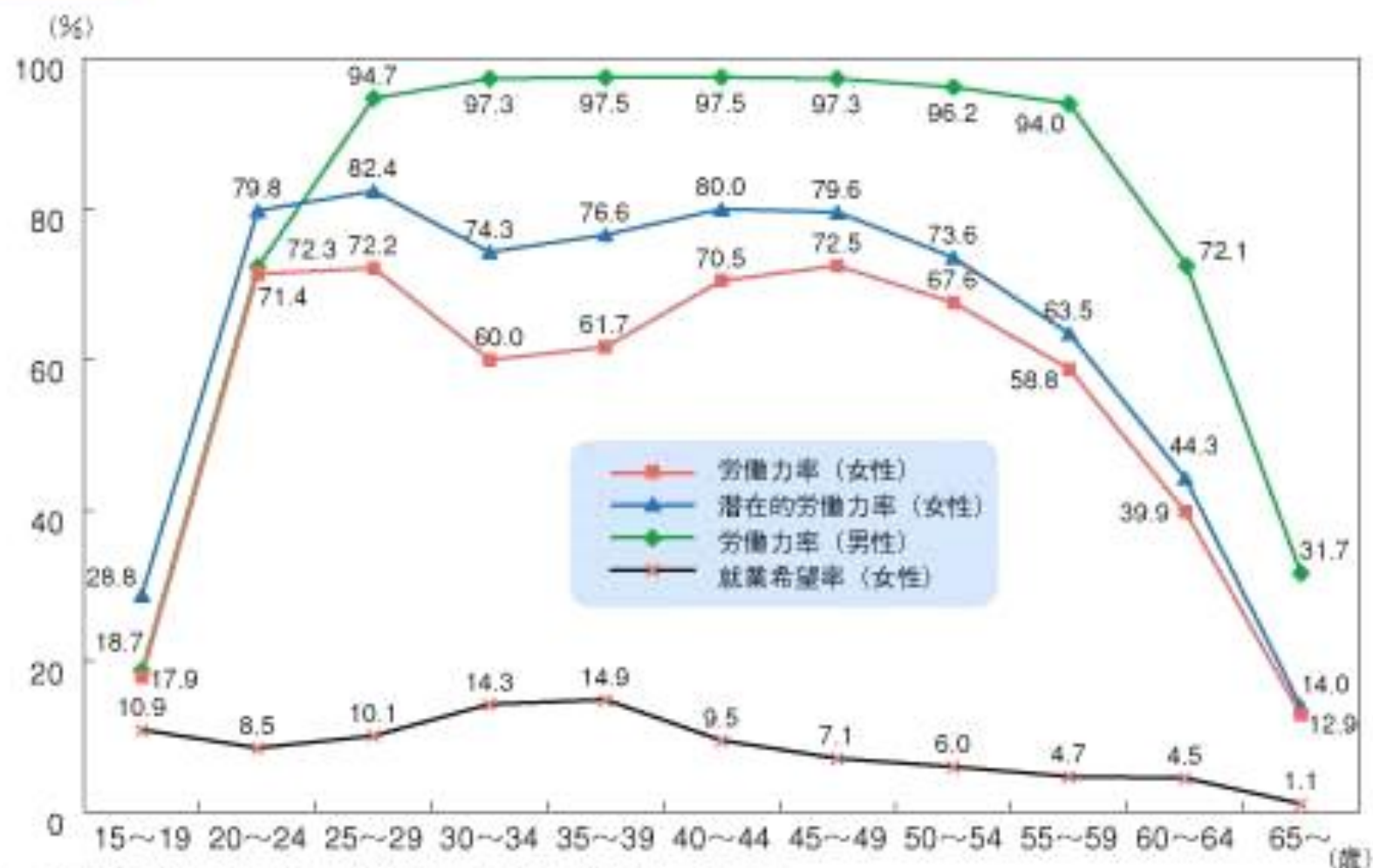
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

第2-2図 年齢階級別有業率の推移



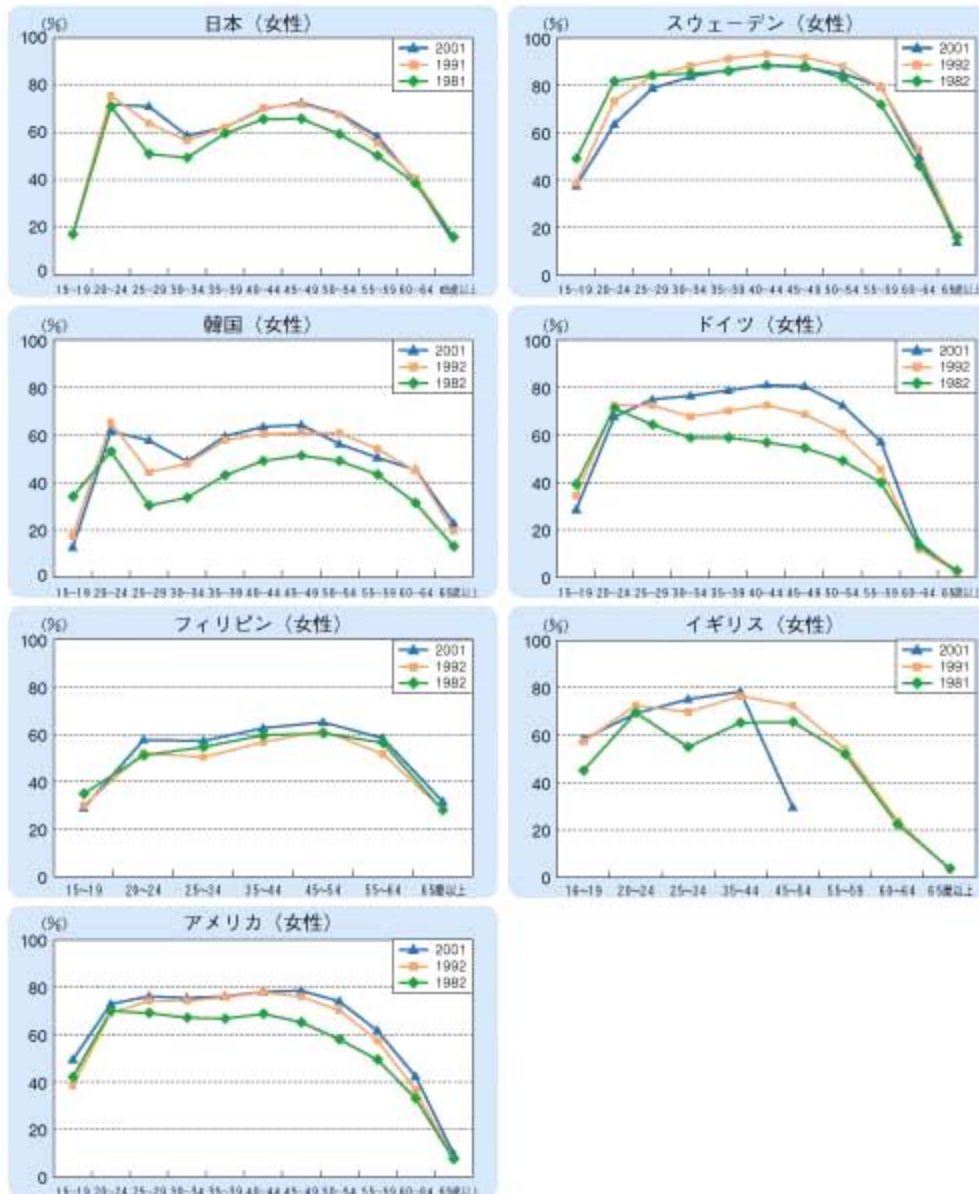
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(昭和62、平成4、14年)

第1—序—19図 女性の年齢階級別潜在的労働力率



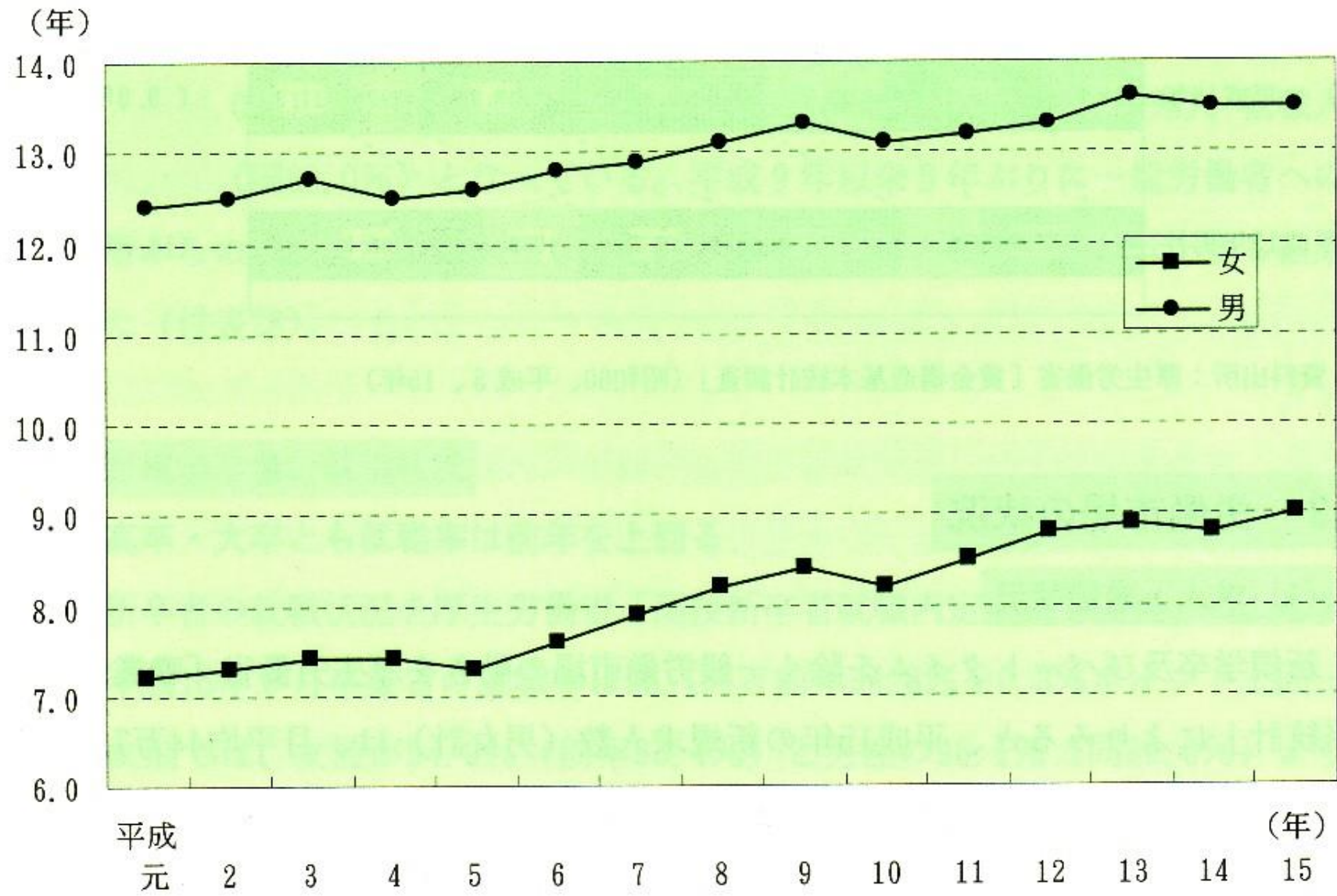
- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成14年平均)より作成。  
 2. 労働力率 = 労働力人口(年齢階級別) / 15歳以上人口(年齢階級別)。  
 3. 潜在的労働力率 = (労働力人口(年齢階級別) + 非労働力人口のうち就業希望者(年齢階級別)) / 15歳以上人口(年齢階級別)。

第1-序-20図 各国年齢階級別女性労働力率



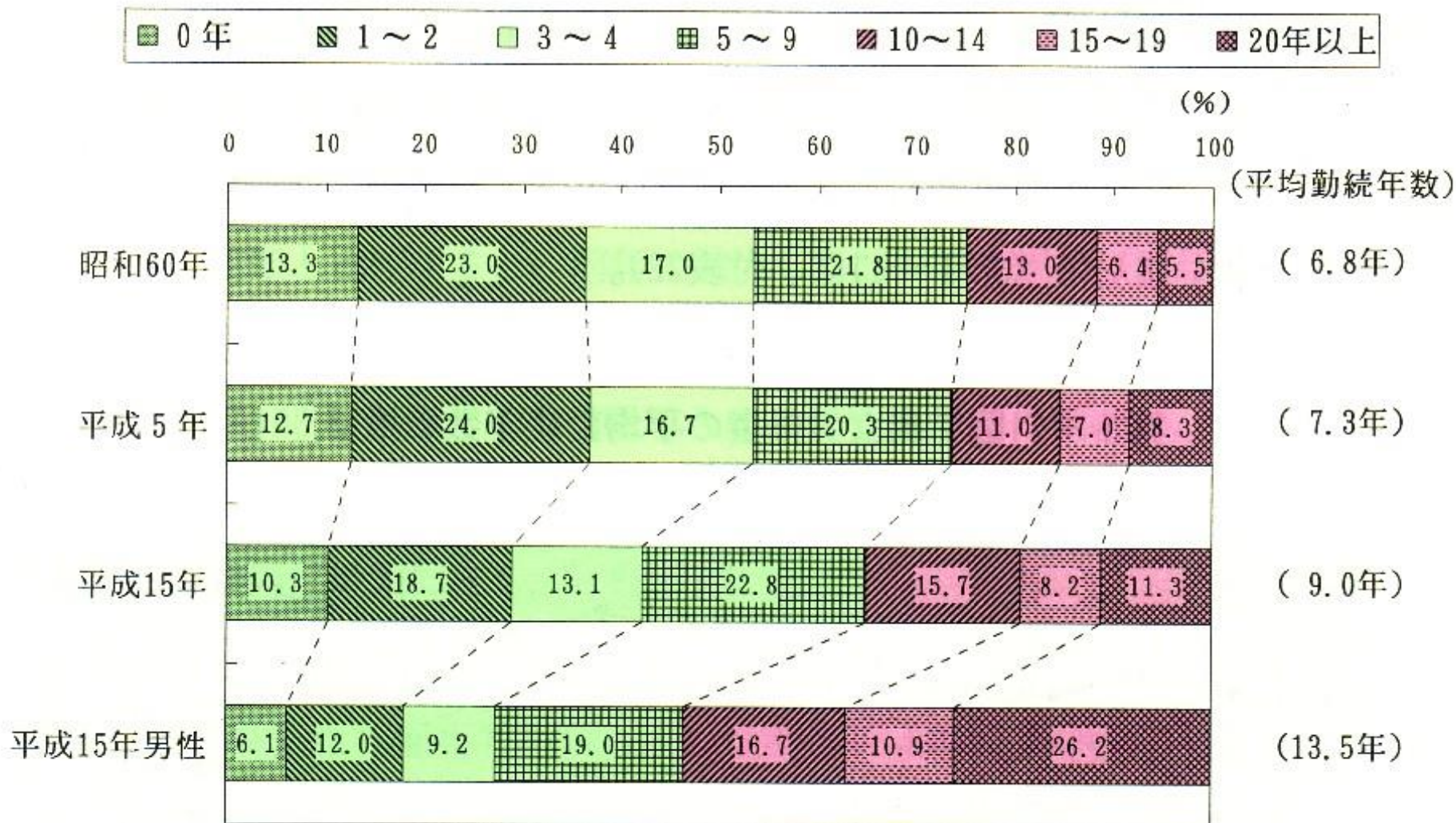
(備考) 1. ILO「Yearbook of Labour Statistics」より作成。  
 2. 2001年のフィリピン55～64歳は55～74歳、65歳以上は75歳。  
 2001年のイギリス35～44歳は35～49歳、45～54歳は50歳以上。

第1-11図 男女労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

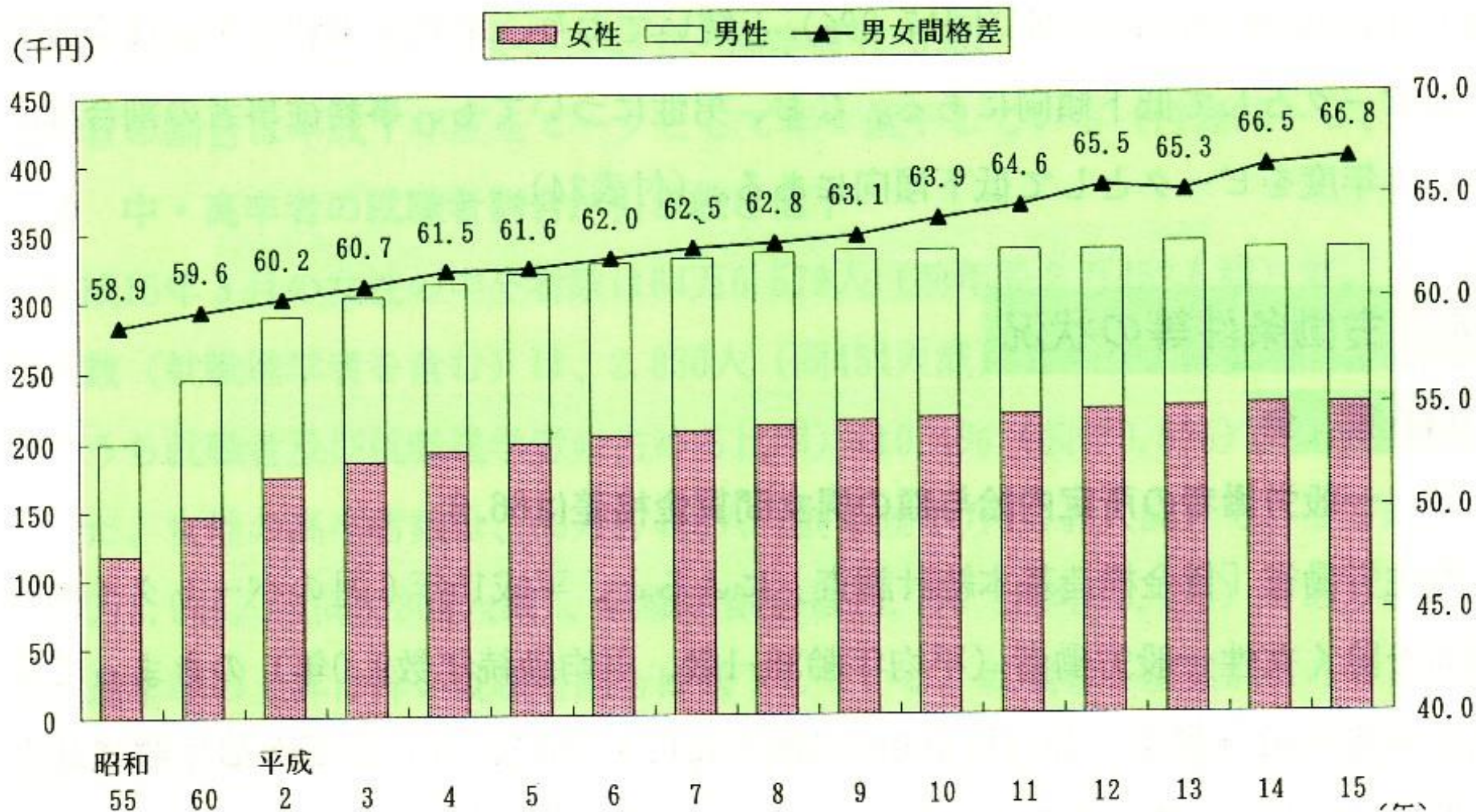
# 第1-12図 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（昭和60、平成5、15年）

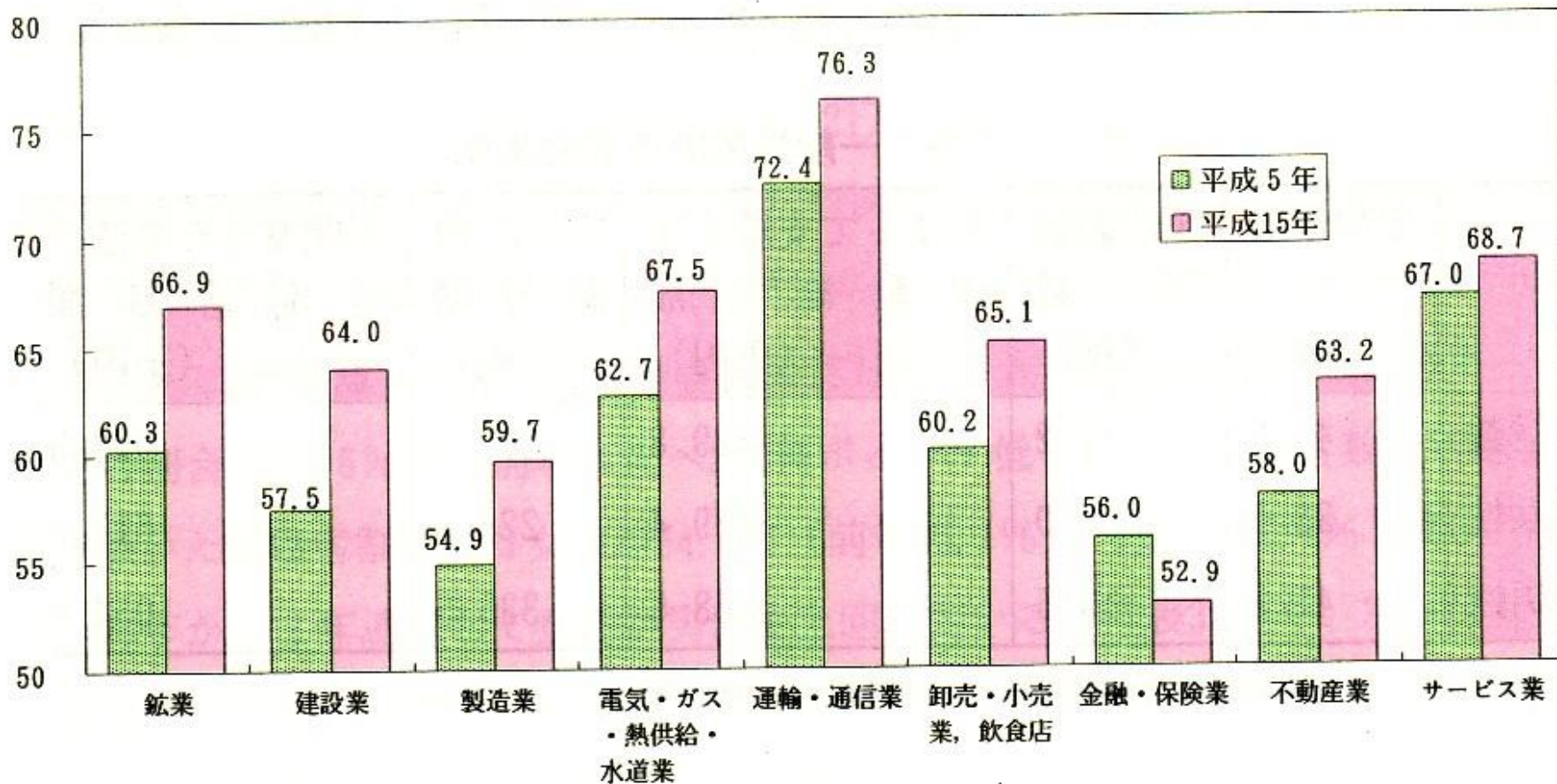


# 第1-13図 所定内給与額と男女間賃金格差の推移



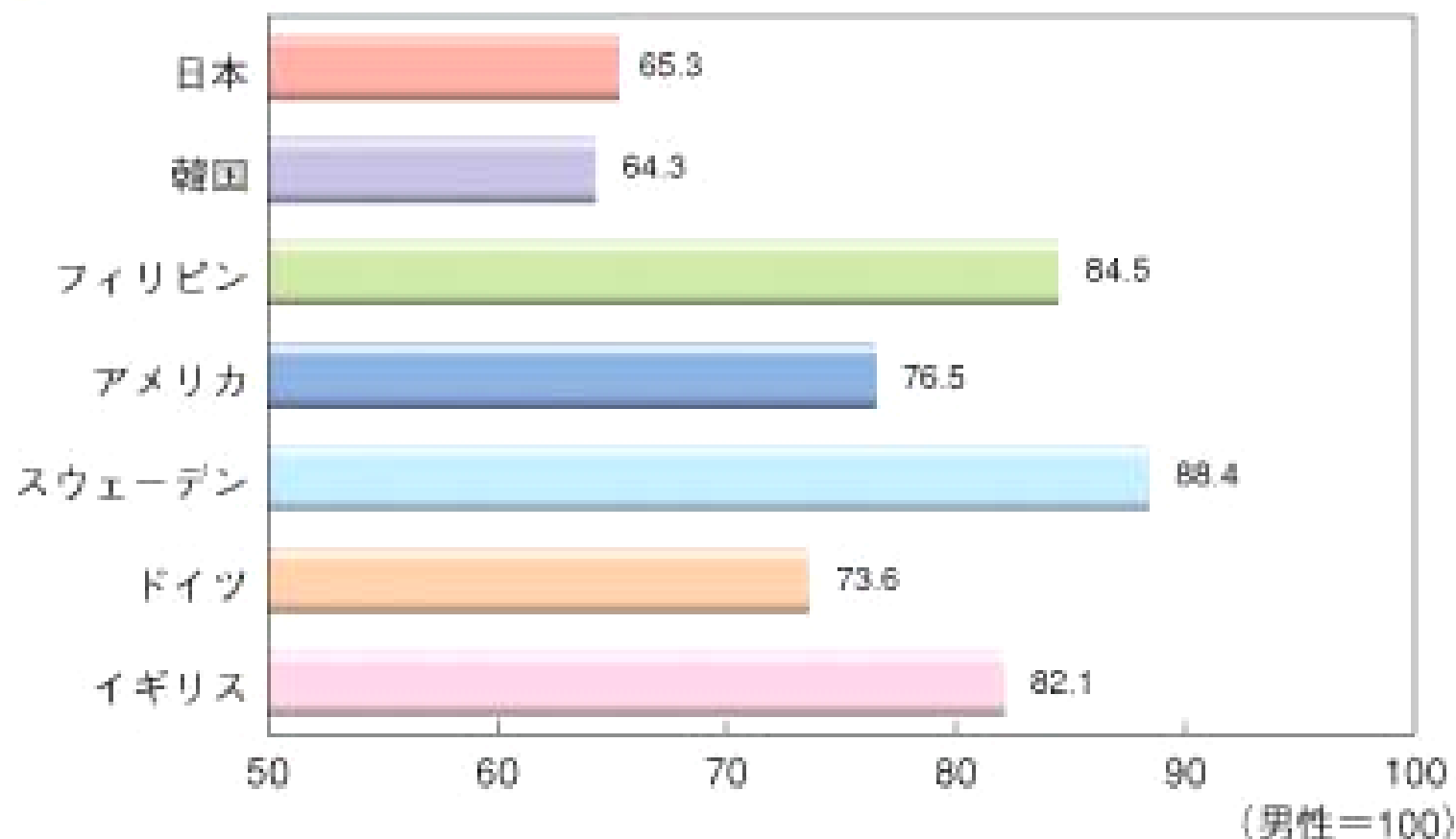
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

第1-14図 一般労働者の産業別男女間所定内給与格差の推移（男性=100）



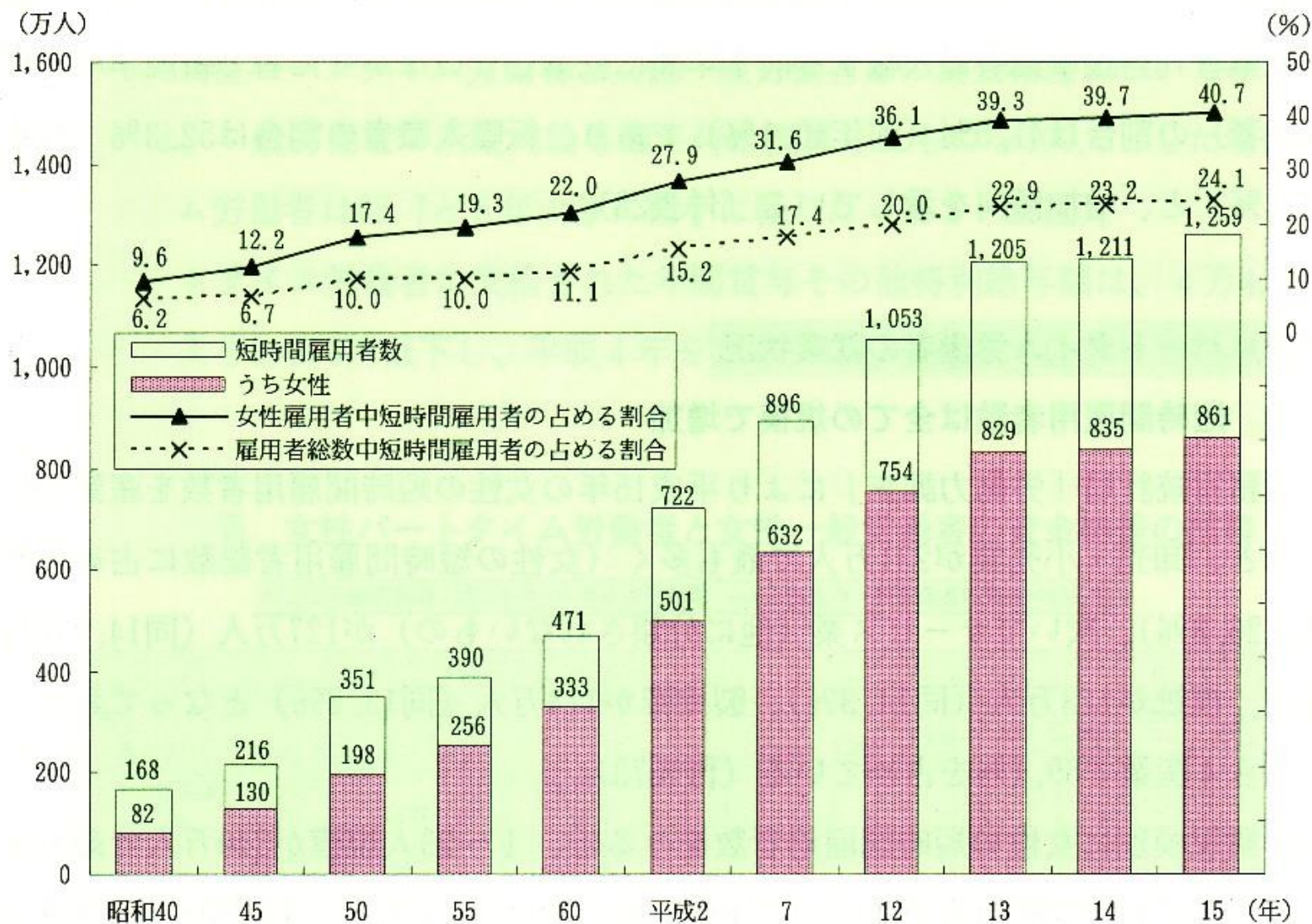
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成5、15年）

第1-序-23図 男女間賃金格差



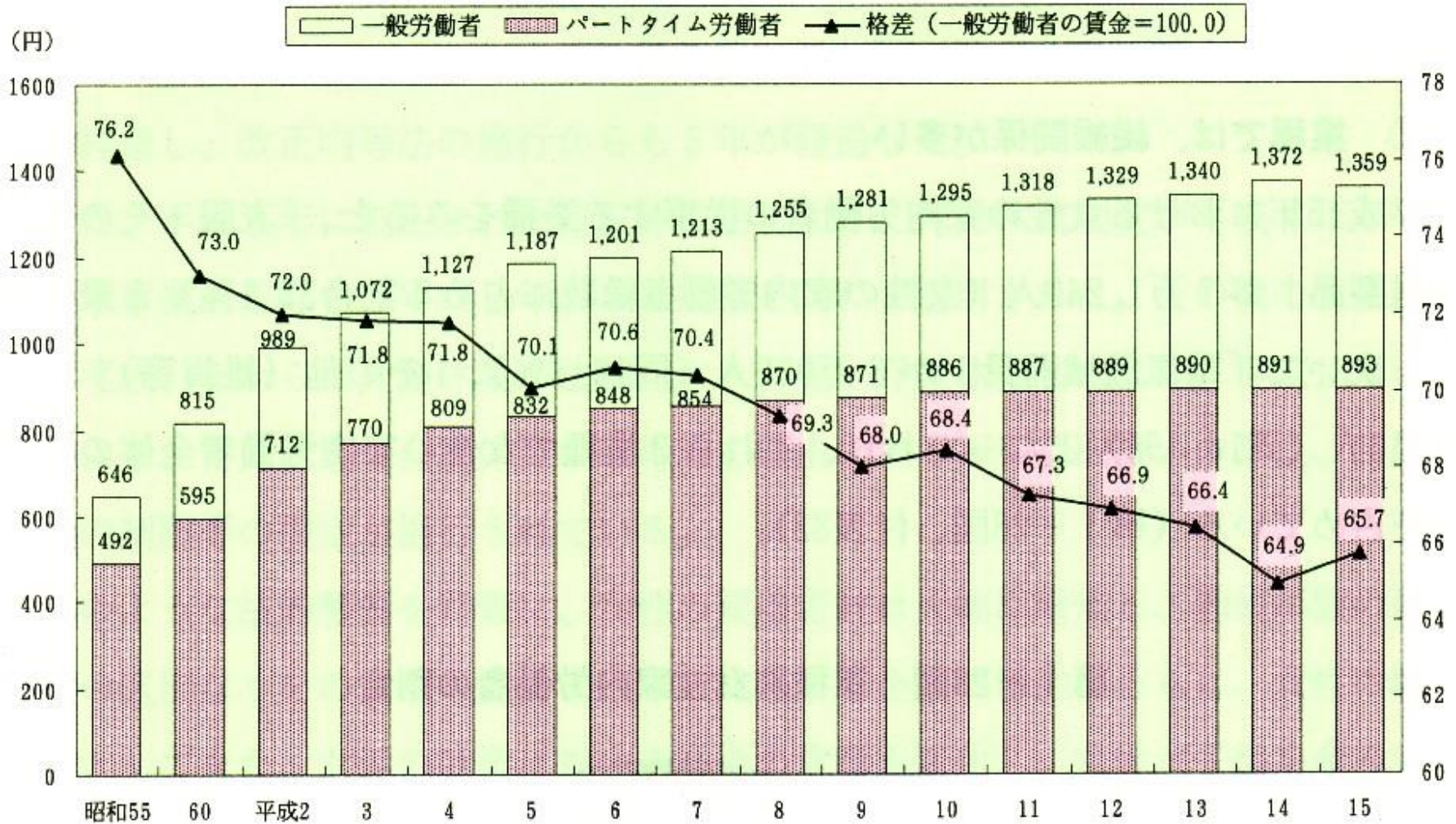
- (備考) 1. ILO「Yearbook of Labour Statistics」(2002年)。  
アメリカ商務省「Statistical Abstract of the United States」より作成。
- 男女間賃金格差は、男性賃金を100とした場合の女性賃金の値。
  - 賃金は常用一般労働者の決まって支給する現金給与額及び賞与額(時間、日、週又は月当たり比較)。
  - アメリカは1999年、その他の国は2001年のデータ。
  - 労働者の範囲は、必ずしも統一されていない。

第1-24図 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数及び構成比の推移  
 -非農林業-



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

# 第1-25図 女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移

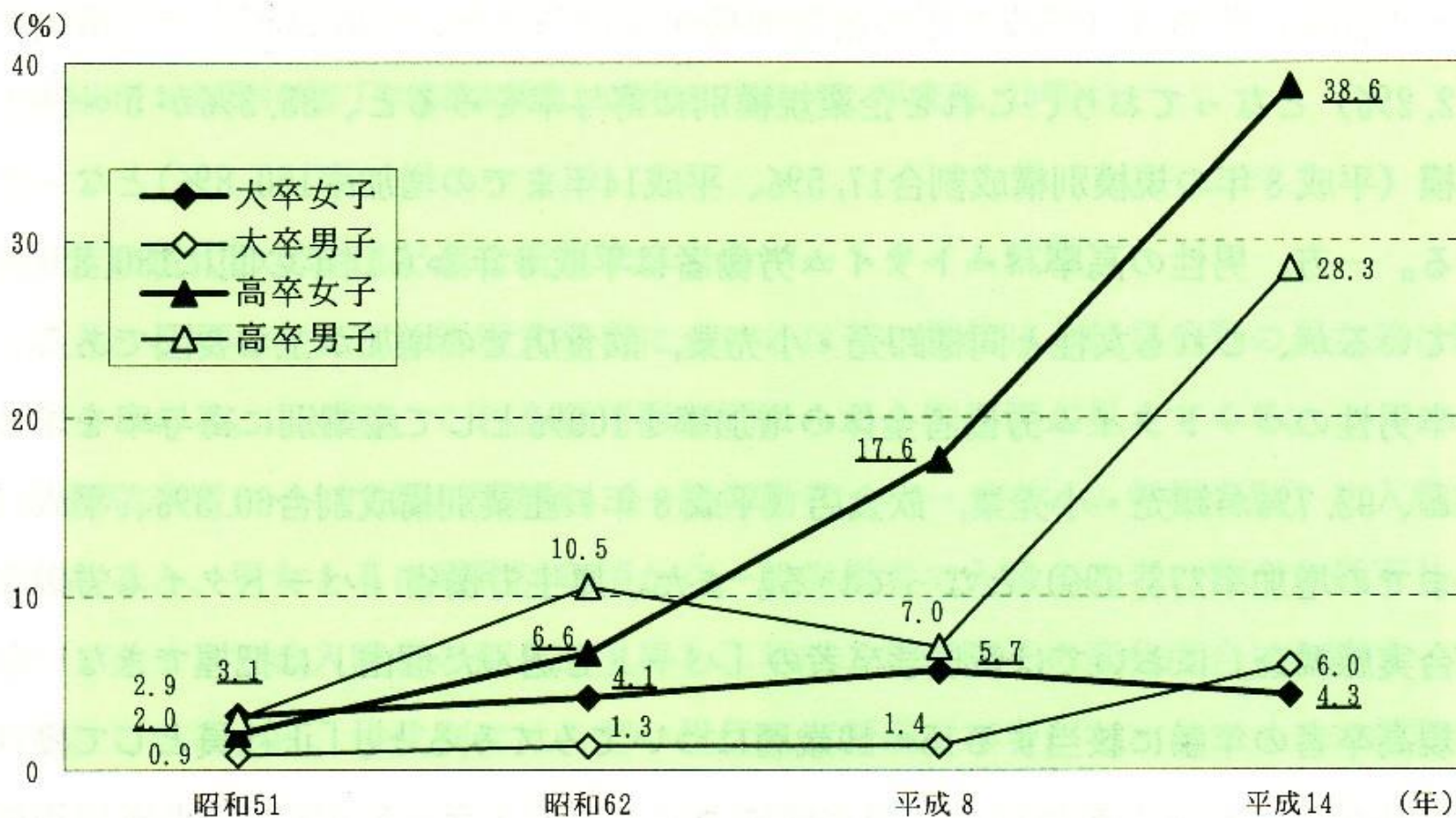


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 一般労働者の1時間当たりの所定内給与額は次の式により算出した。

1時間当たりの所定内給与額 = 所定内給与額 ÷ 所定内実労働時間数

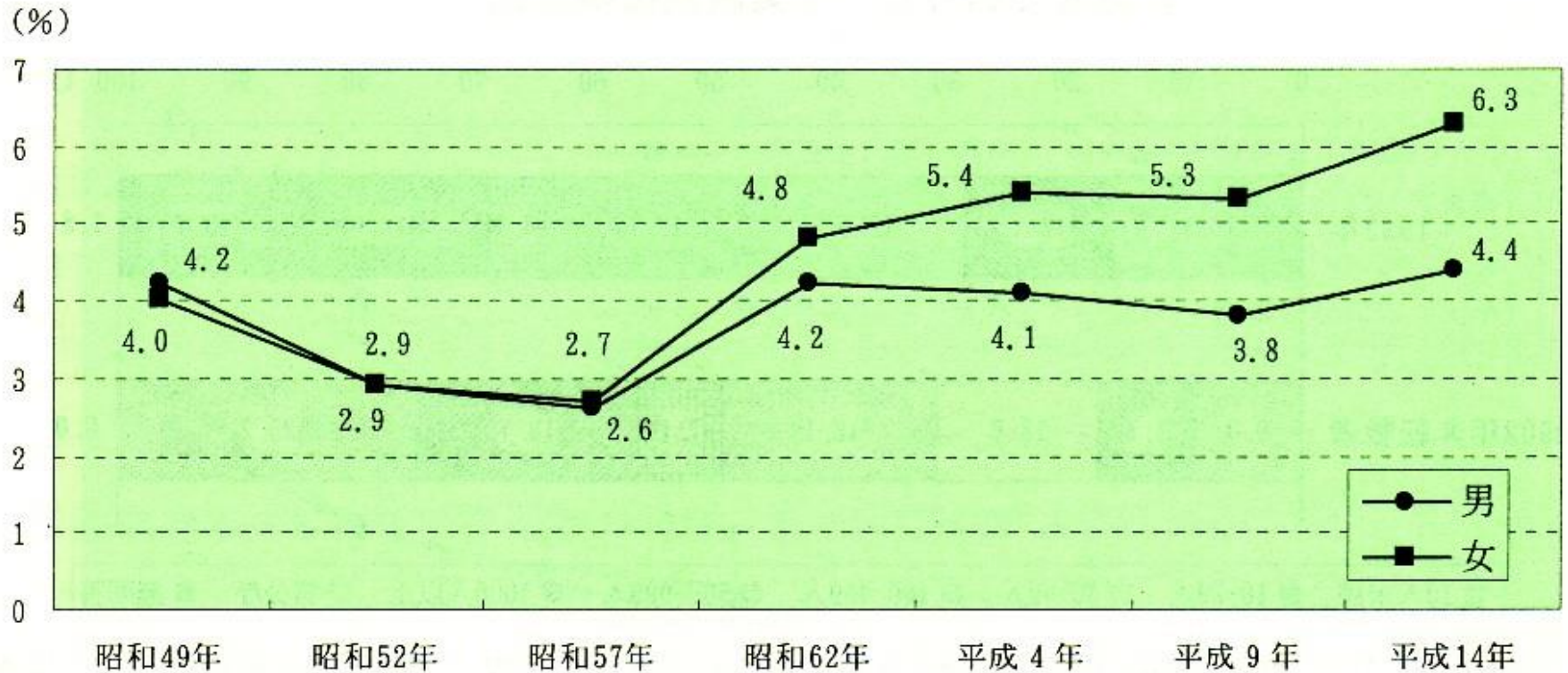
第2-24図 パートタイム労働者として入職する学歴別新規学卒者入職者割合



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」（昭和51、61、平成8、14年）

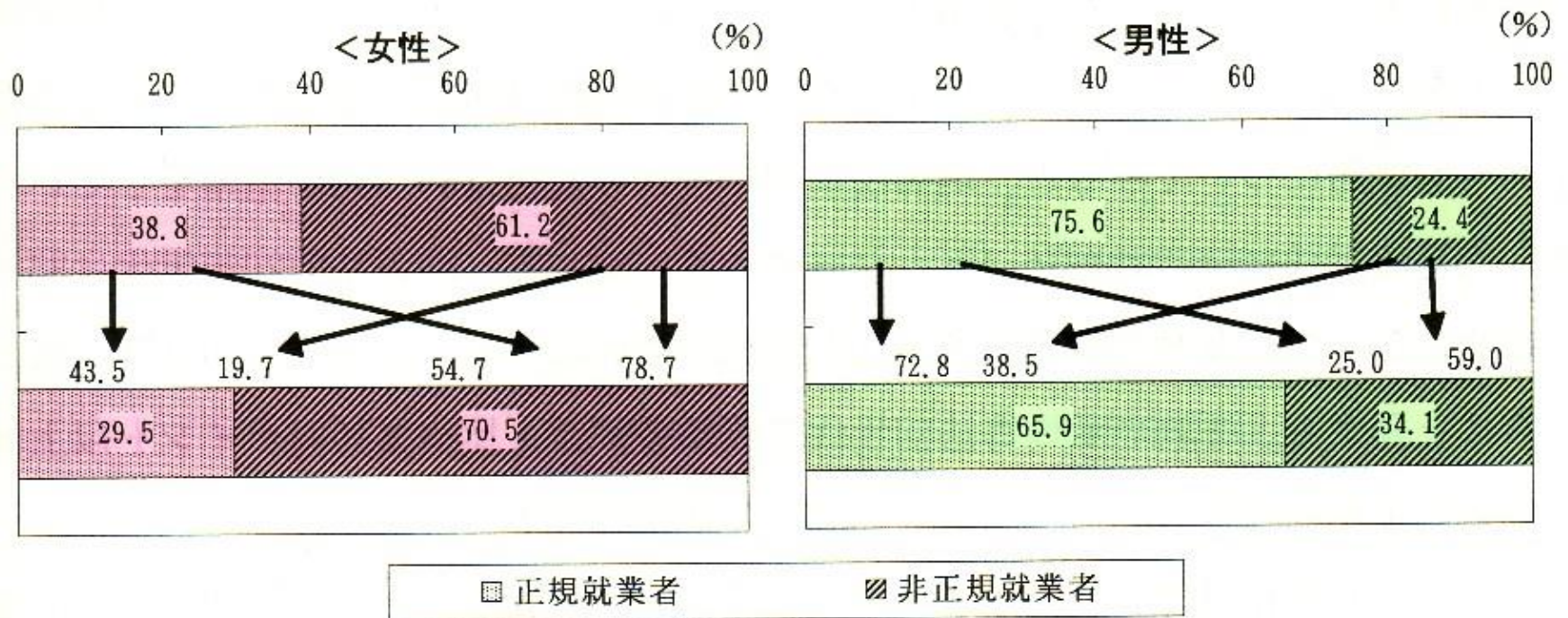
注）昭和51、61年については新規学卒者のうち20～24歳を新規大卒者、19歳以下を新規高卒者として算出した。

第2-37図 転職率の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

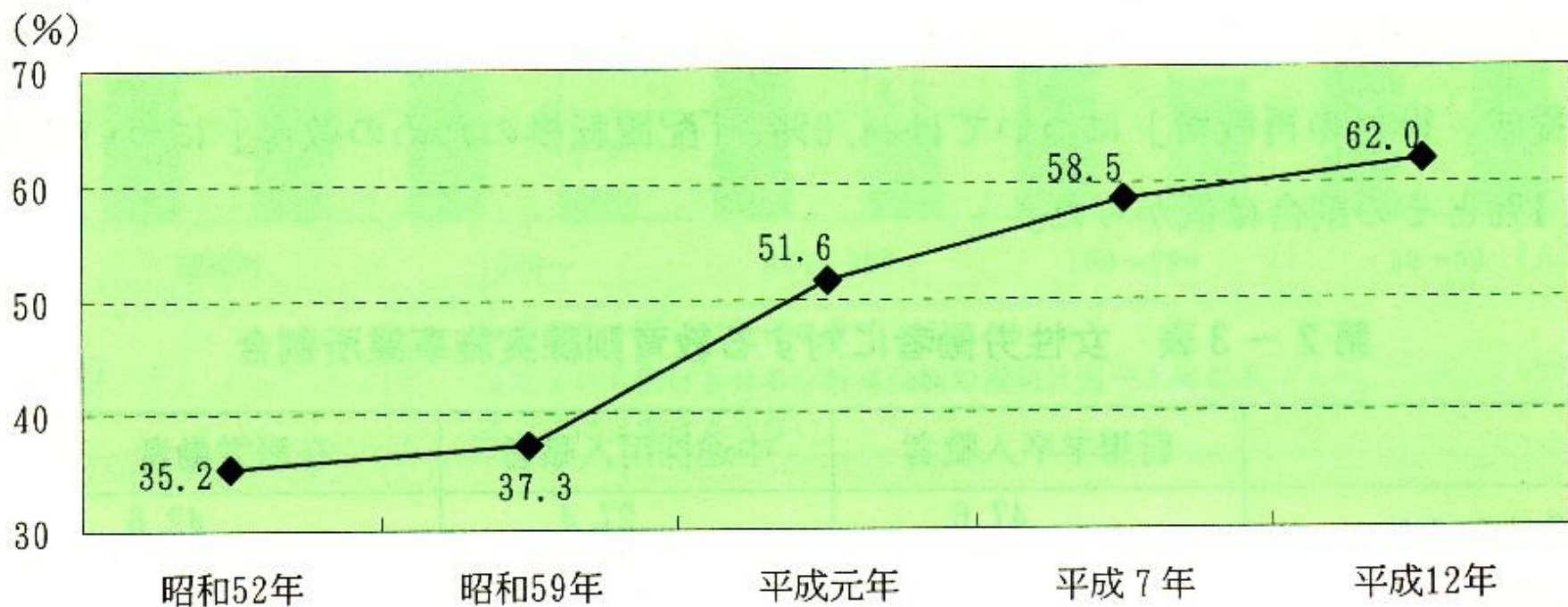
第2-41図 正規、非正規間の就業異動割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

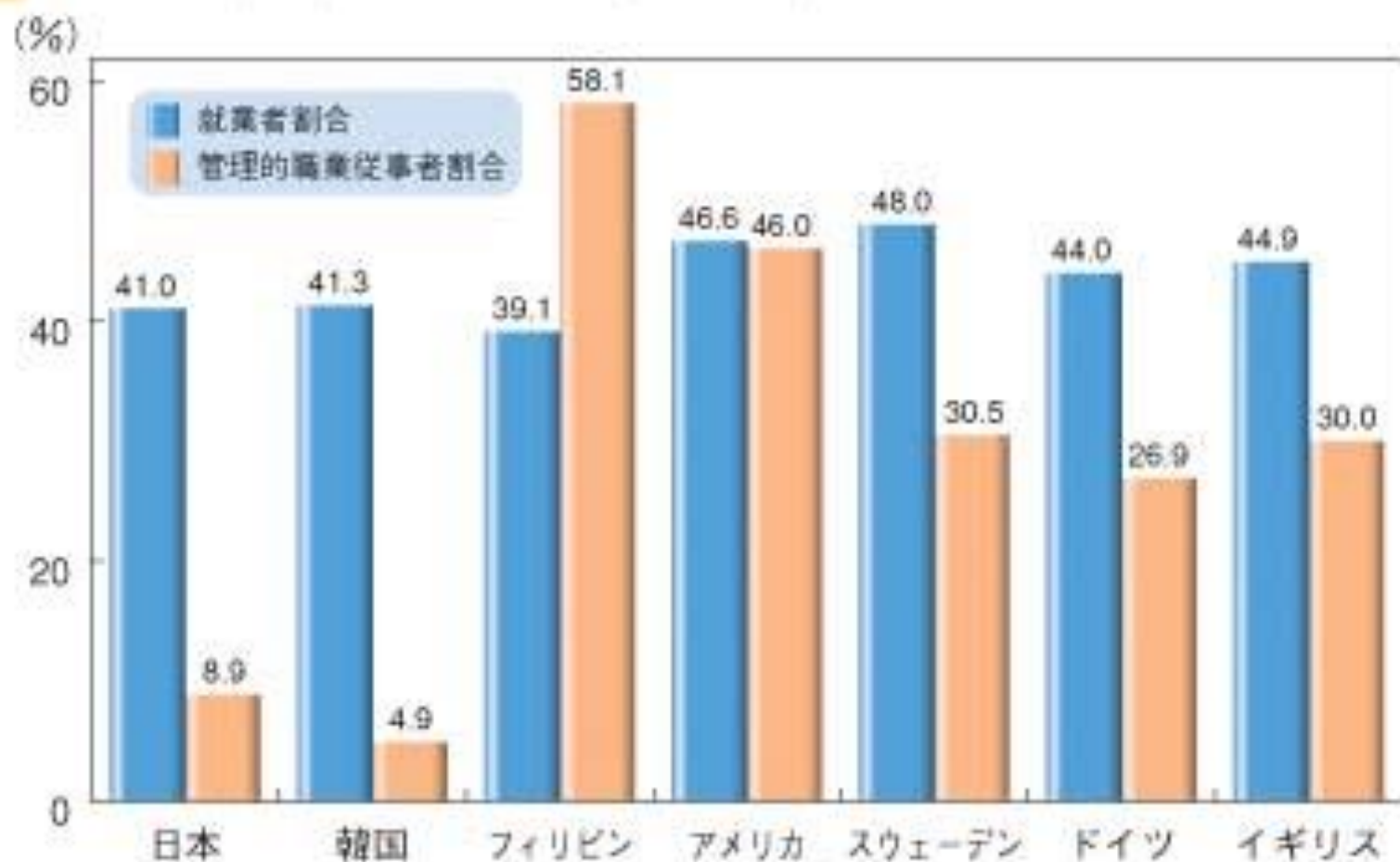


第2-62図 女性の役職者がいる企業割合の推移



資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和52、59年）、「女子雇用管理基本調査」（平成元、7年）、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成12年）

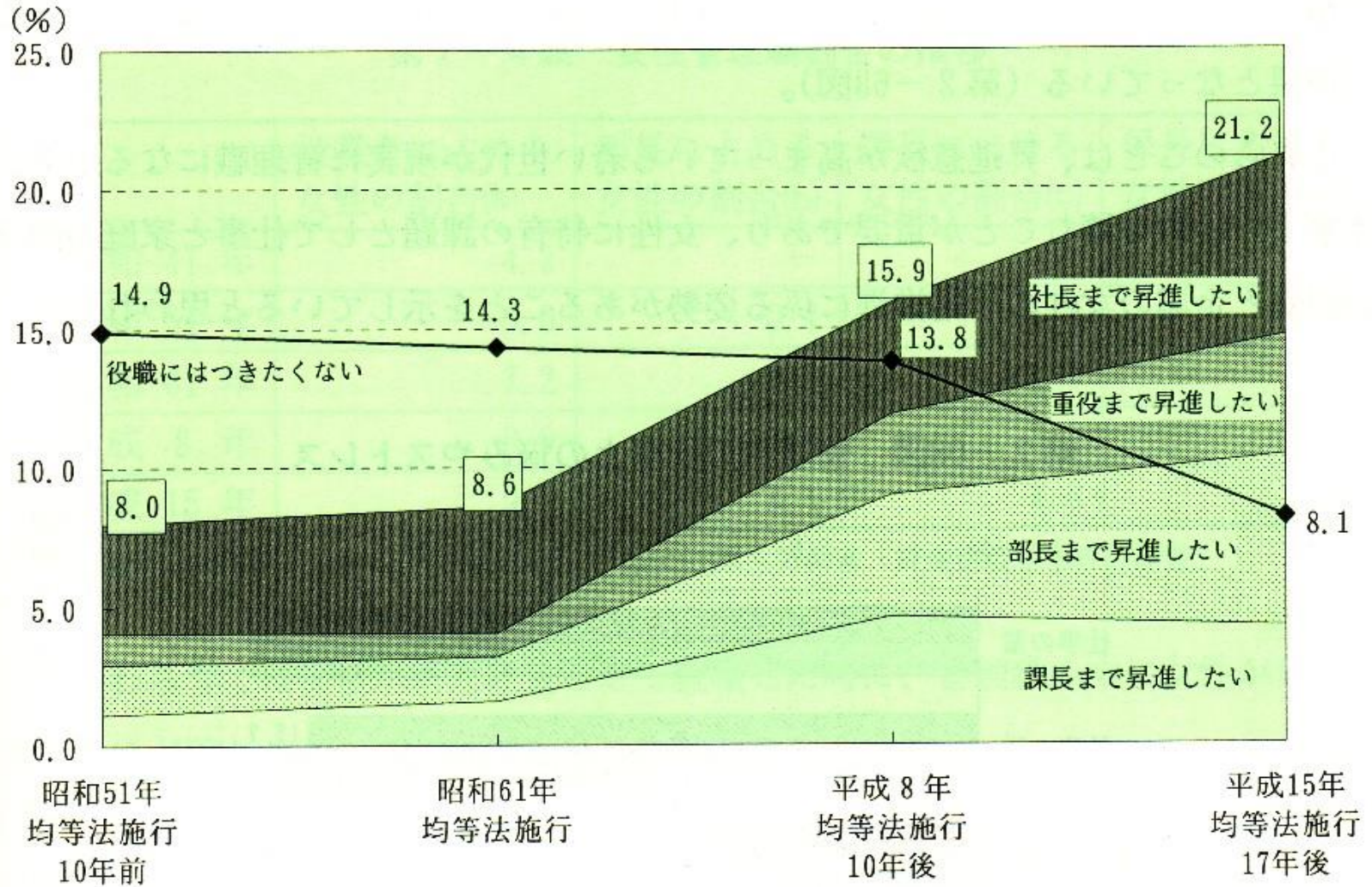
第1—序—25図 女性の就業者割合と管理的職業従事者割合



(備考) 1. ILO 「Yearbook of Labour Statistics」(2002年)より作成。

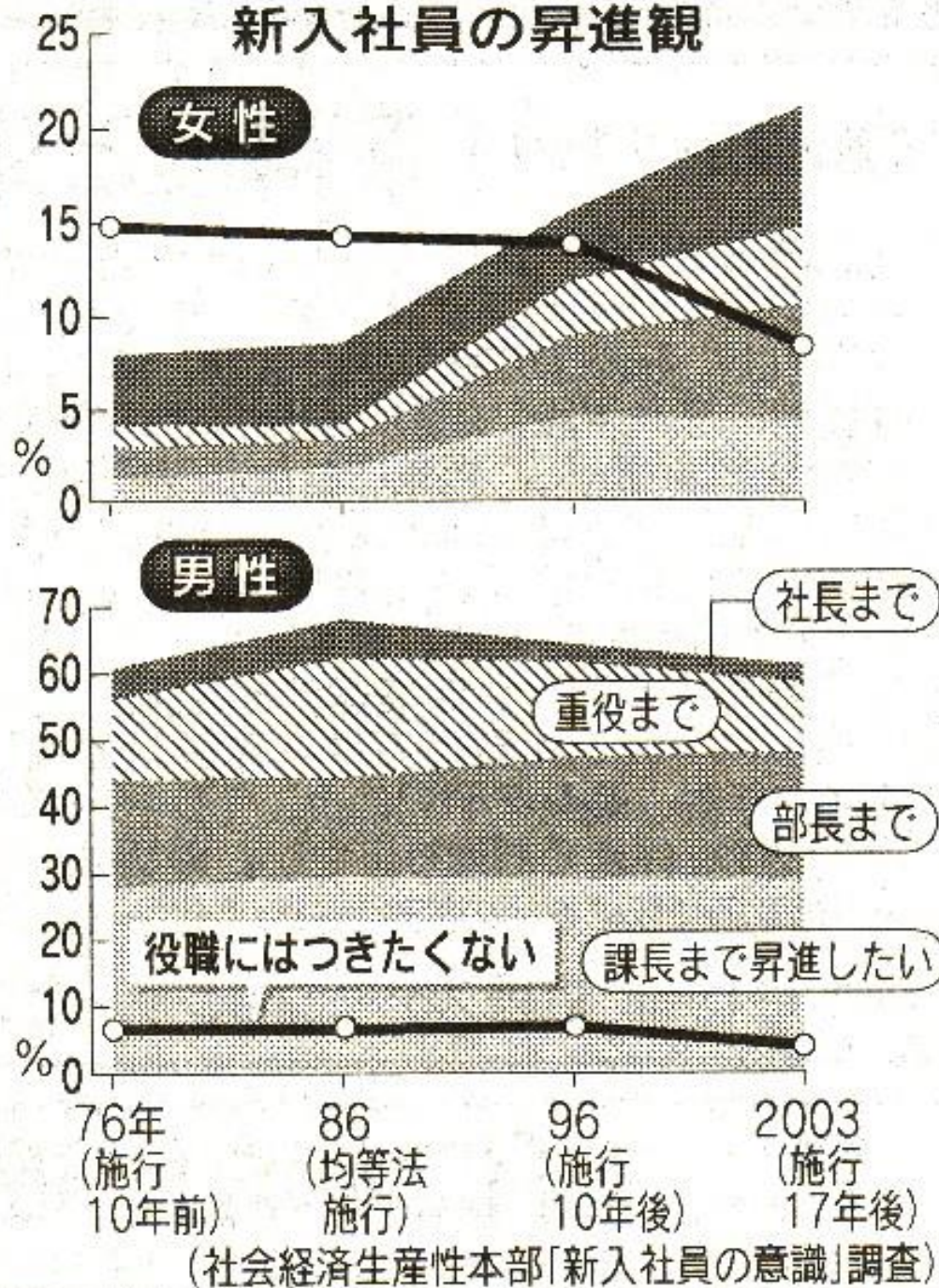
2. 韓国は2000年, その他の国は2001年のデータ。

第2-67図 どのポストまで昇進したいか



資料出所：(財)社会経済生産性本部「働くことの意識」

# 新入社員の昇進観

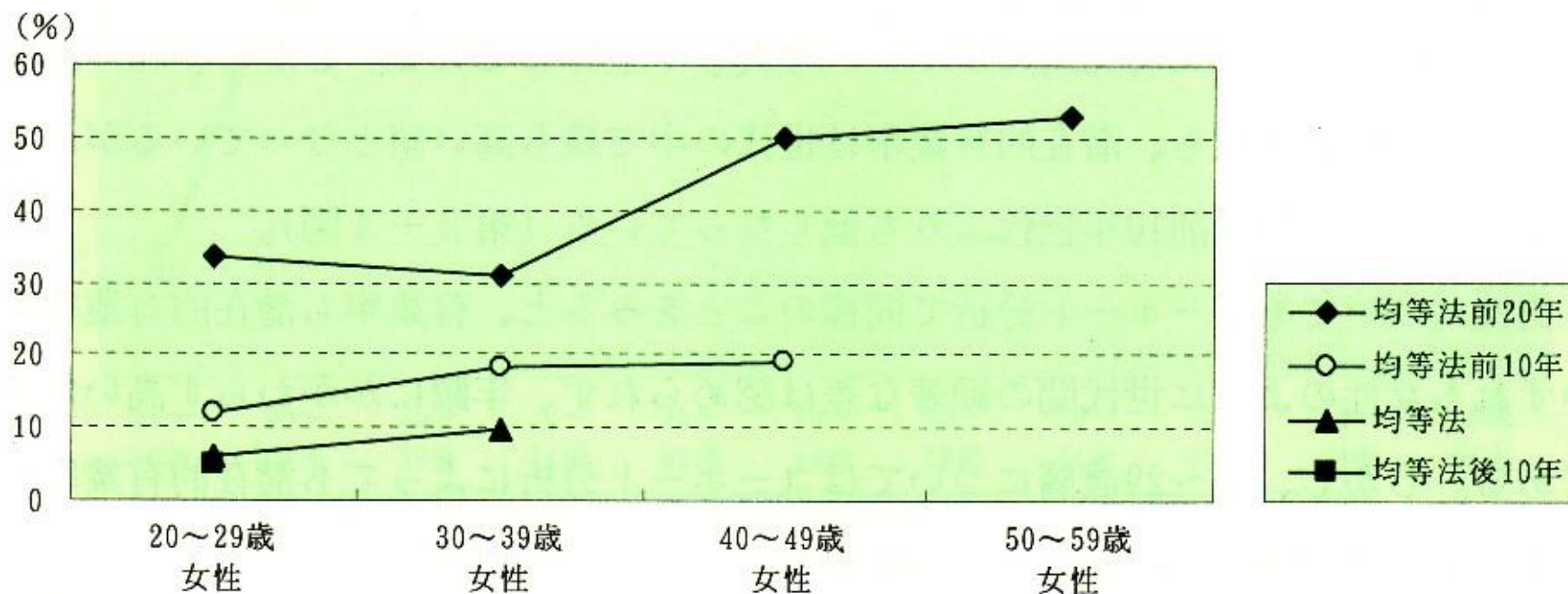


第1-2-14図 共稼ぎ世帯数の推移



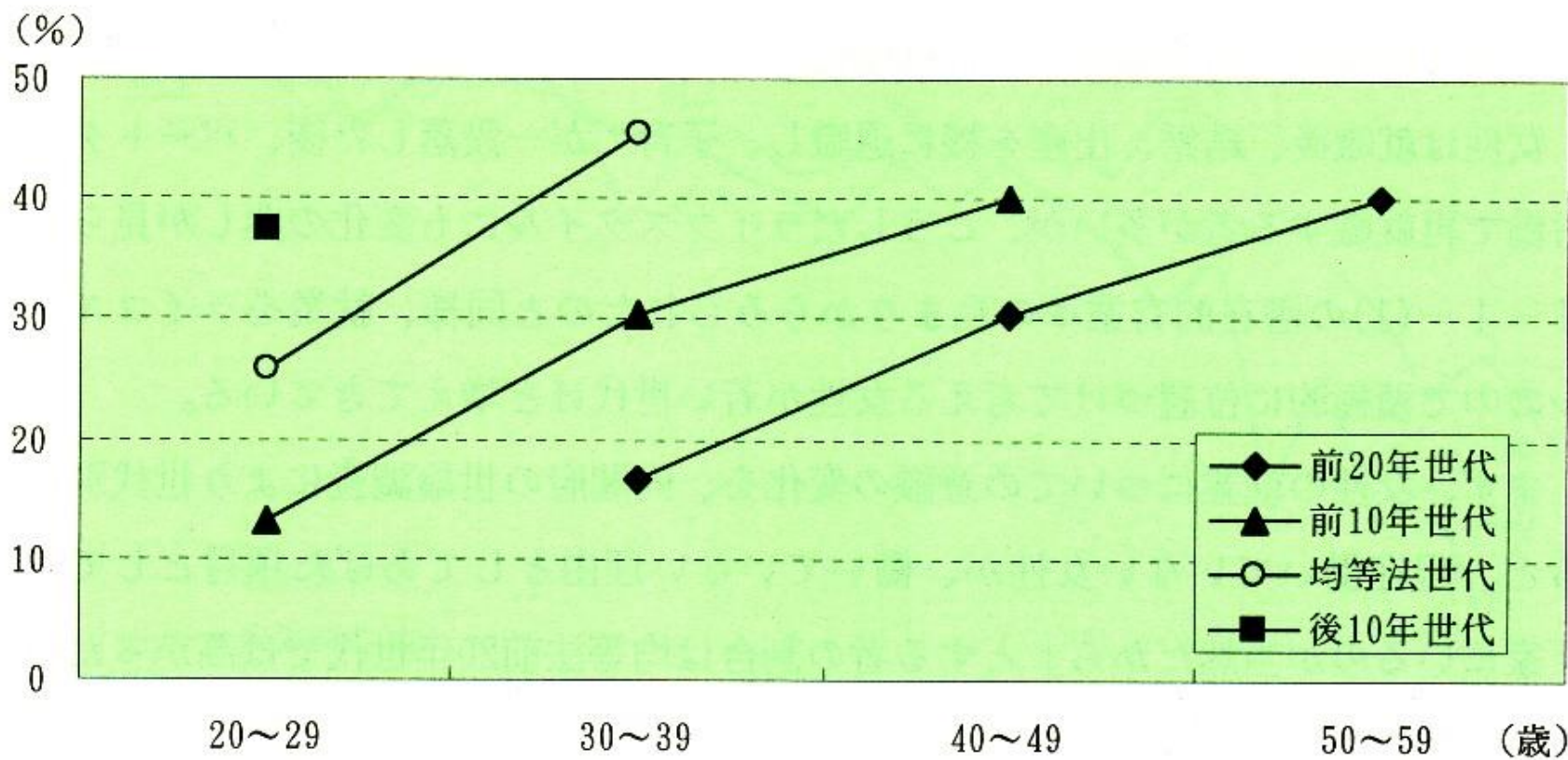
- 備考
1. 総務省「労働力調査特別調査」(労働力調査)より作成
  2. 男性雇用者と無業の妻からなる世帯とは、夫が雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯
  3. 雇用者の共稼ぎ世帯とは、夫婦ともに雇用者の世帯
  4. 就業者から農林業及び家族従業者は除いた

第2-5図 「働くつもりはない」と回答した女性の割合（コーホート）



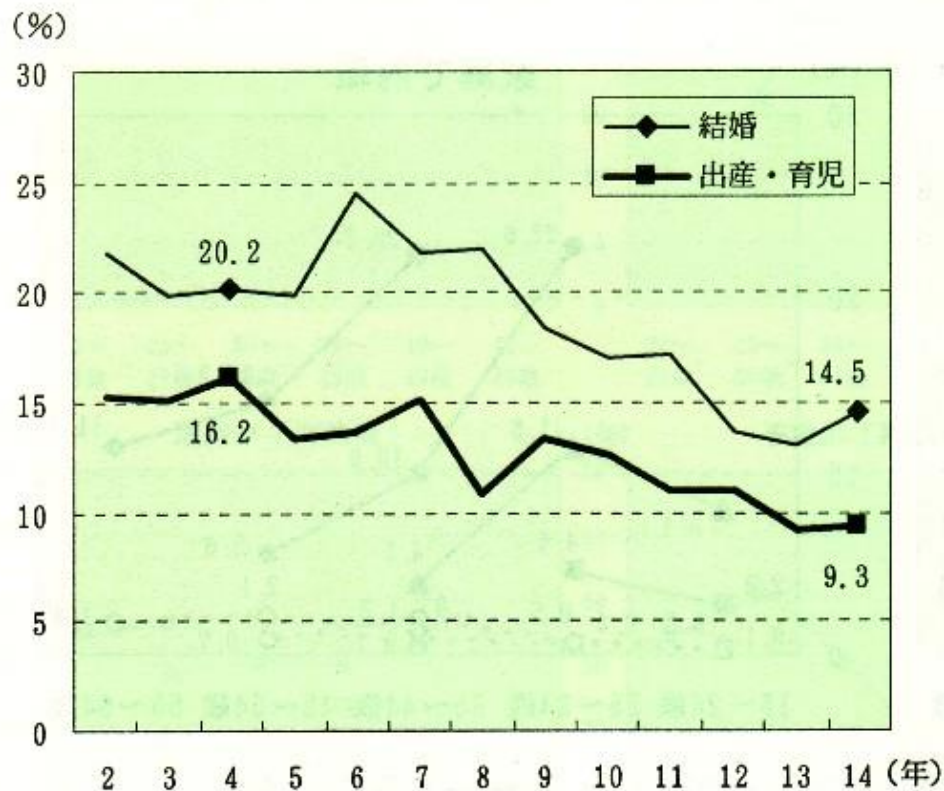
資料出所：内閣府「婦人に関する意識調査」（昭和47年）、「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）、  
「男女平等に関する意識調査」（平成4年）、「男女共同参画に関する世論調査」（平成14年）

第2-26図 「子供ができても仕事を続ける方がよい」とする女性の割合  
(コーホート)



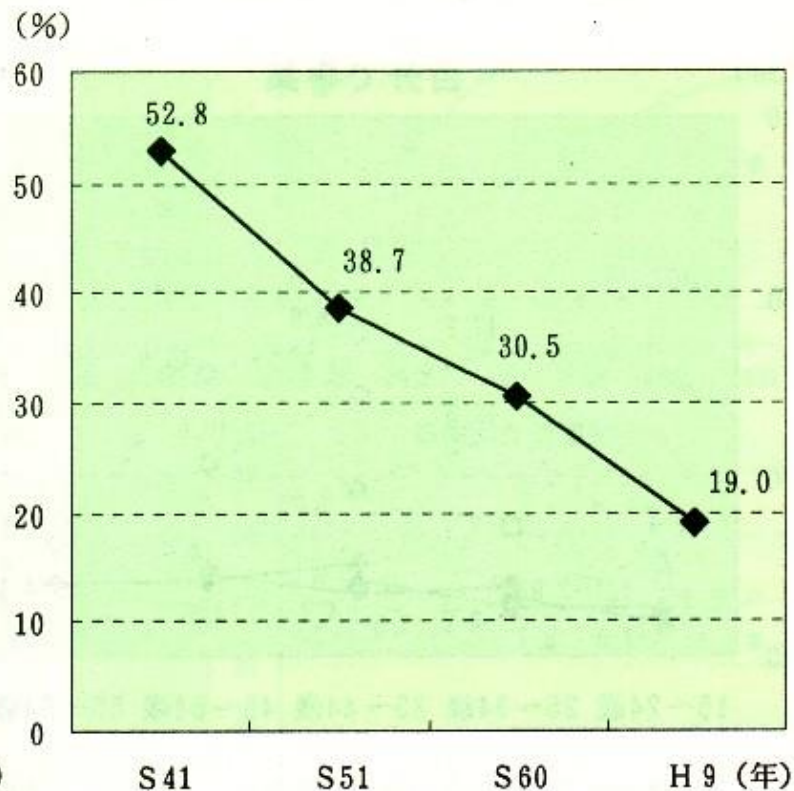
資料出所：内閣府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成14年)

第2-30図 25～29歳層の結婚、出産・育児による女性離職者割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

第2-31図 妊娠または出産による退職者の割合の推移



資料出所：労働省「女子保護の状況」（昭和41、51、60年）、「女性雇用管理基本調査」（平成9年）

\* 昭和41、51、60年は事業所規模30人以上、平成9年は5人以上規模事業所である。



第1-序-22図 固定的性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

# 「共働き賛成」の男性 10年で2倍に

妻に出産後も仕事を続けてほしいと考える「共働き派」の男性がこの10年間で2倍近くに増えていることが、政府が11日に閣議決定した04年版の「男女共同参画白書」で明らかになった。内閣府はその背景として、リストラや賃金カットにより男性1人では家計を支えきれなくなるとの危機感が強まったと分析している。

女性が仕事を持つことに対する男性の意識を調べた内閣府の02年の調査によると、「子どもができてもずっと職業を続ける」と答えた「共働き派」は

## 04年の男女共同参画白書

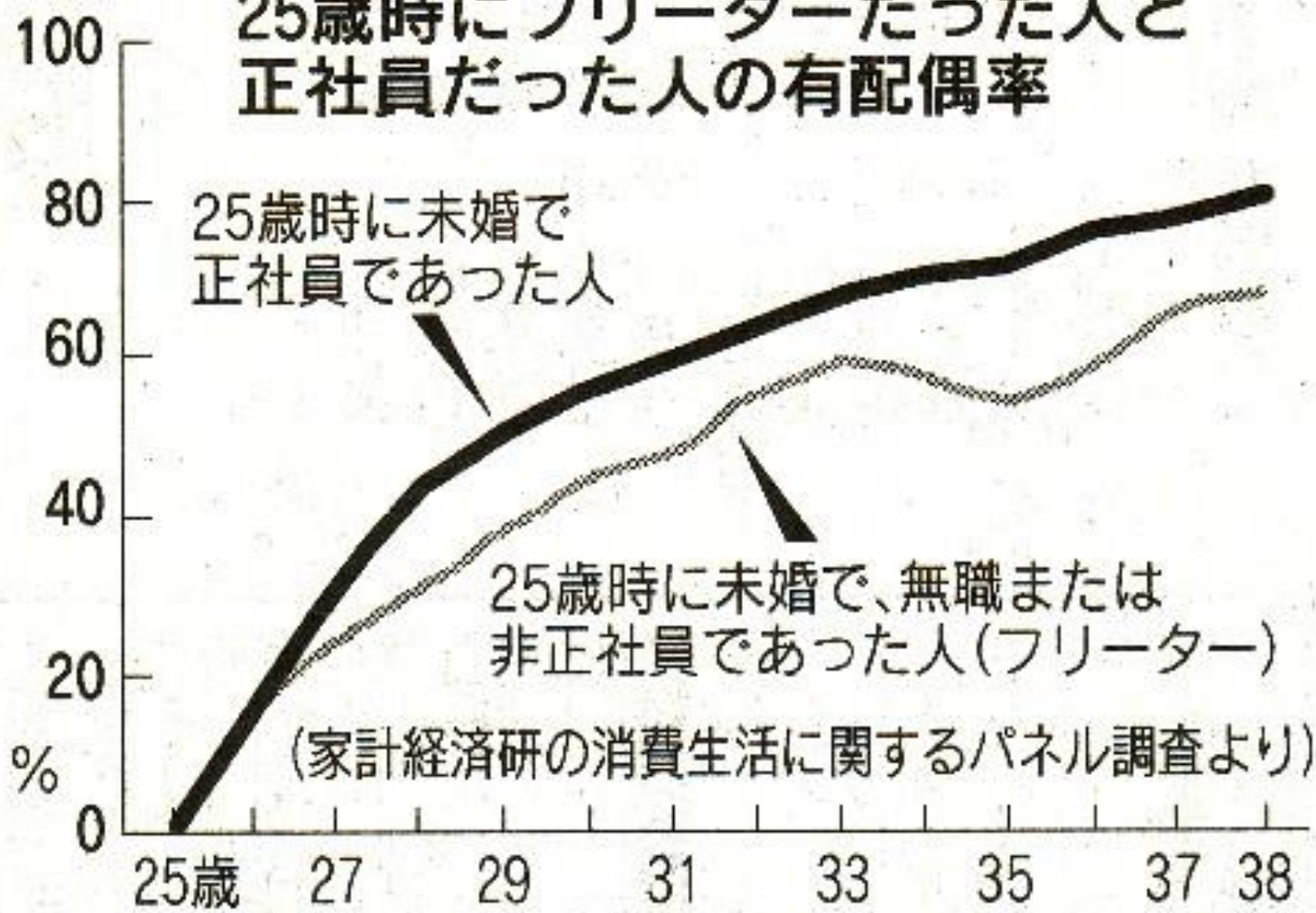
37・2%で、92年の19・8%からほぼ倍増。「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と考える人の31・8%を初めて上回った。

男性の所得の前年比増減を見ると、プラス5・2%だったバブル期の90年以降は減少が続く、02年と03年はそれぞれ1・3%、0・2%のマイナスだった。完全失業率も上昇しており、こうした厳しい雇用・賃金の状況が女性の就業を後押しする意識につながっていると見られる。

11-9-2004

(5) 04年

# 25歳時にフリーターだった人と 正社員だった人の有配偶率



「男性は仕事、女性は家事」という社会的規範  
自体が転換してきている  
男女労働者間の機会均等と平等待遇がすすめ  
られている

しかし、依然「根深い不平等」がある  
男女の賃金格差

男性より多いパートや臨時雇用形態での女性  
の就労

熟練度や報酬において男性より劣る女性に偏っ  
た職業や職種への女性の集中

「世帯賃金」という考え方

夫も持つ妻の賃金は

「足りない分を補う家計補助」

家族手当

職場では、男性と共に働き、

家庭では妻のみ働く。

既婚の女性労働者の肩には

二重の労働負担がのりかかる

一般男性社員が期待する女性像：

- 1) コツコツ真面目に、  
真の手足になる女性社員
- 2) 美人で計算の速い女性
- 3) ファイトのある女性

男性の手足として使える

「かわいい女性」が理想

中高年管理職の男性では、

職場における主婦的役割

日本女性の社会進出度:

総合116カ国中27位、

1位スウェーデン、

ノルウェー、フィンランド、デンマークの  
北欧諸国が続く

中国23位、フィリピン28位

日本は後進国並み

国会議員比 63位

国家公務員管理職比 81位

専門・技術職比 53位

収入比 23位

(1995年国連開発計画)

「マイホームイデオロギー」

性別分業、家族賃金で妻子を扶養

妻が家計補助賃金

日本型企业社会をささえる

夫の支配：物質的基盤が家族賃金

労働力の再生産

家事・育児・介護労働

個々の家族で、女性の無償労働

男性：「会社人間」を可能にしている

企業中心社会

女性労働者を「二流の労働者」としている



男性の生活権と女性の労働権の復権

自立した男女の自由な選択による  
新しい家族の形態  
夫婦別姓

女の問題は男の問題、男の問題は女の問題

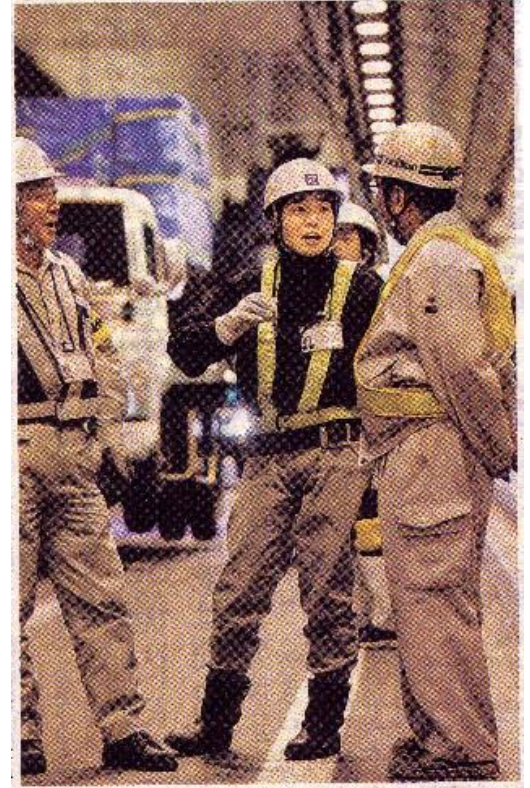
1. 29ショック



「バー・ブルミエ」で活躍する  
山本智恵美さん（大阪市北区）



仕込み中の樽から試料を取る杜氏の  
向井久仁子さん（京都府伊根町）



鮭の仕上がりチェックする高坂金の大崎智子さん



# 女の挑戦

# ビデオ鑑賞

NHKスペシャル

21世紀日本の課題

フリーター417万人の衝撃

後半部分



NHKテレビ

2004年3月7日放送

# 現代経済事情Ⅱ

## 日本の中小企業とアジア

第10回終わり

2004年6月23日

高田好章

