

現代経済事情Ⅱ

日本の中小企業とアジア経済

第10回

2005年6月22日

高田好章





今日の奈良・学園前駅



今日の富士山



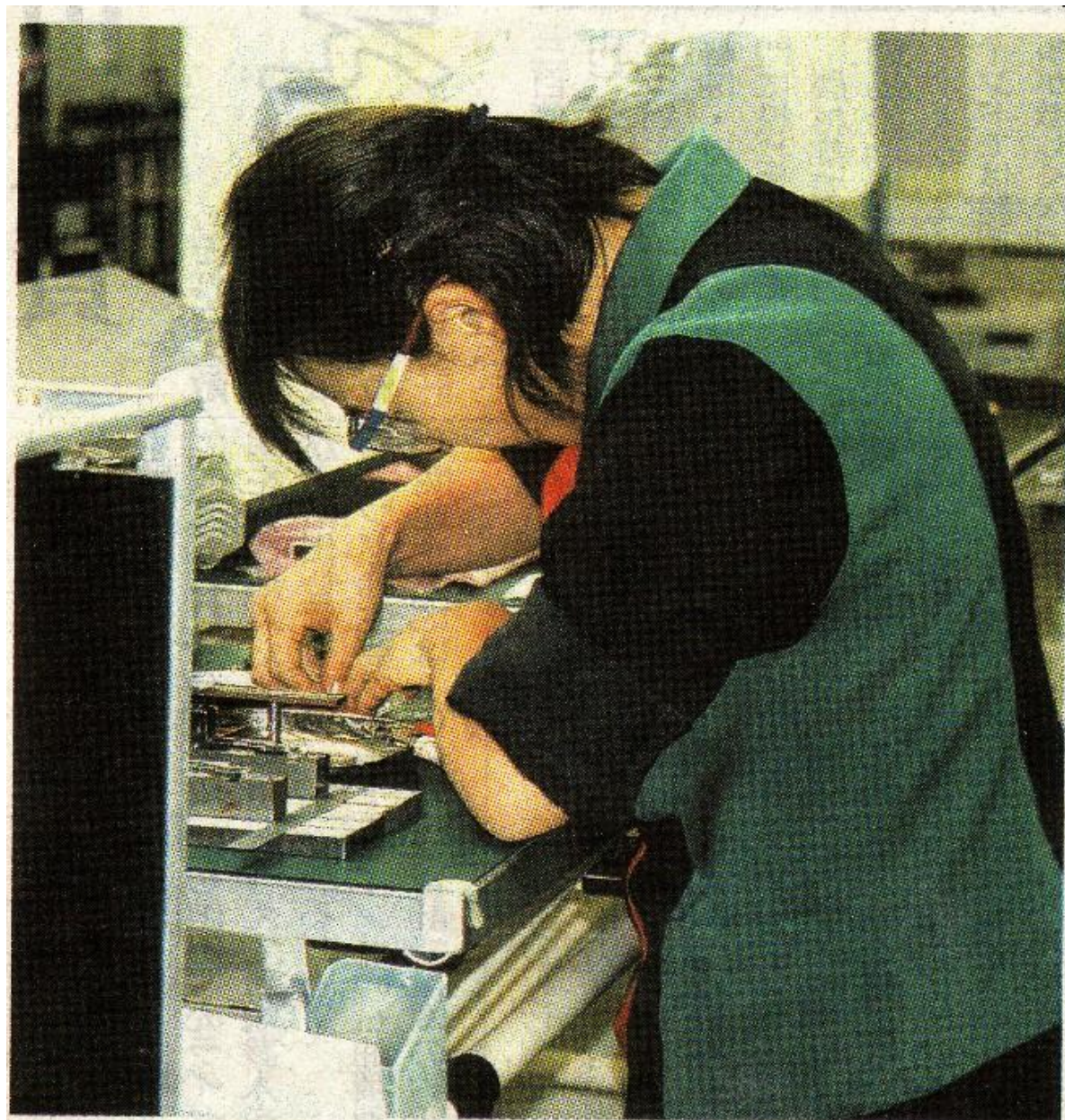
大阪・淀屋橋 適塾跡



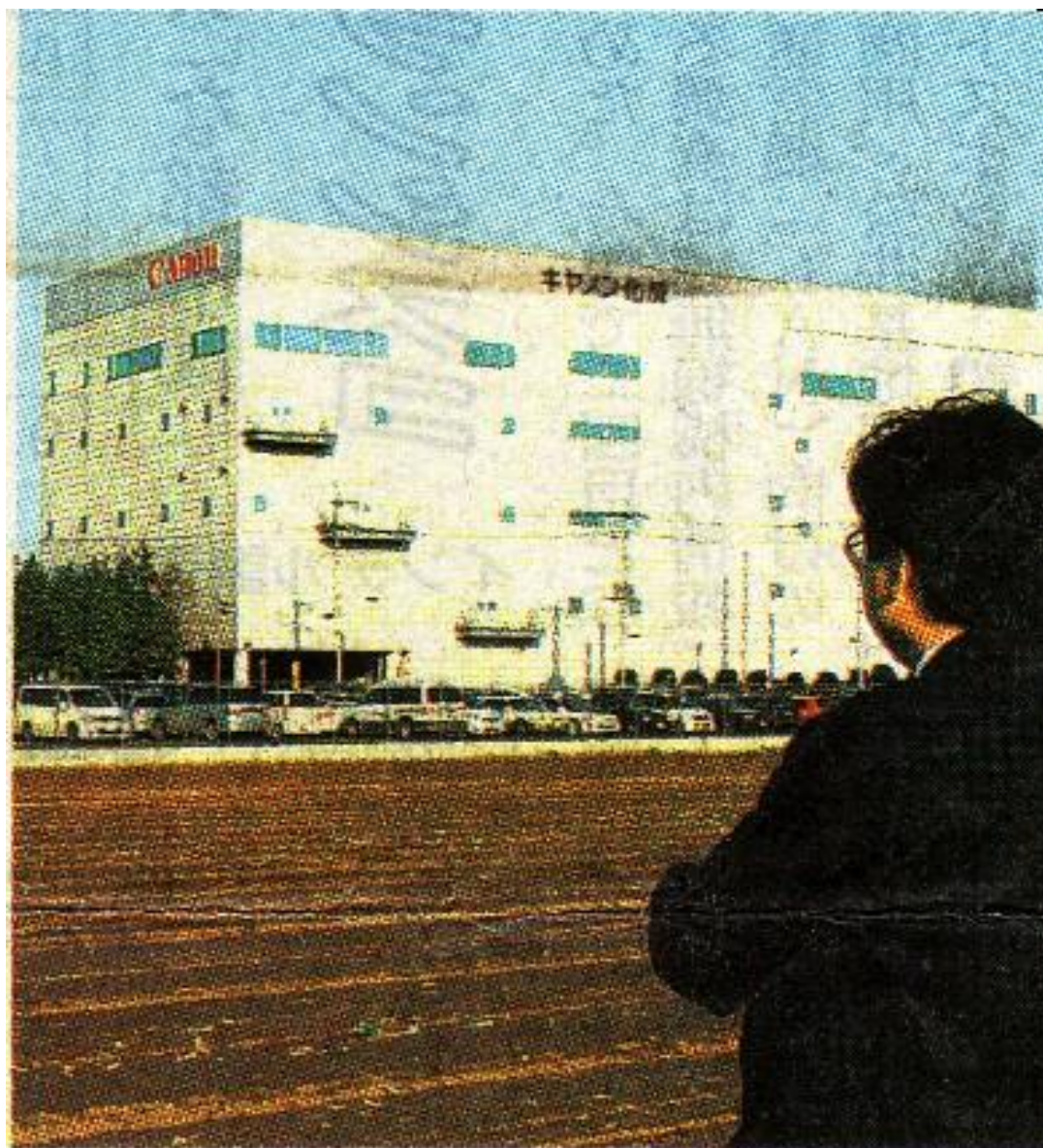
大阪・淀屋橋付近



前回の復習



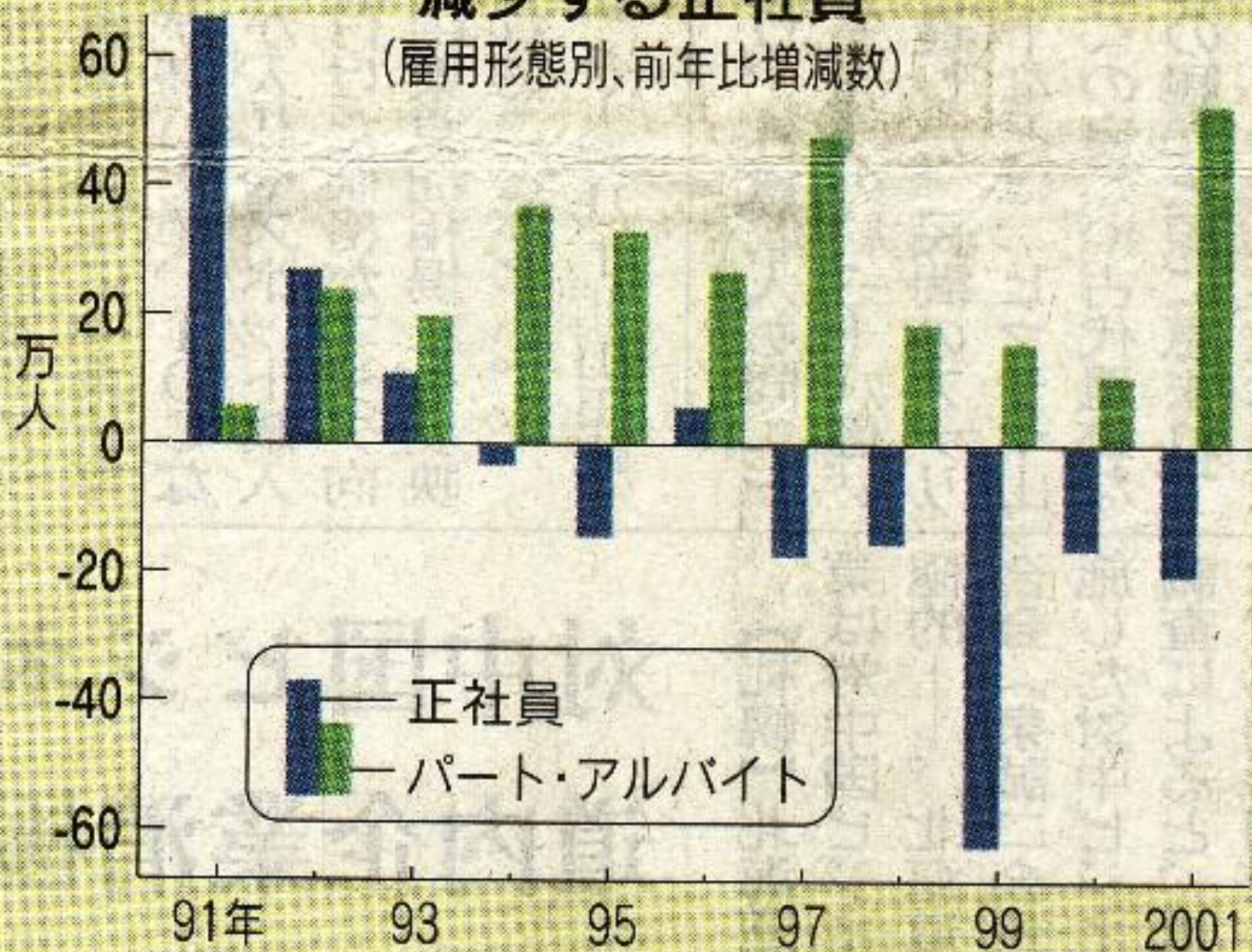
制服の色で「社員」の所属がわかる（石川県かほく市の富士通ITプロダクツ）



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)



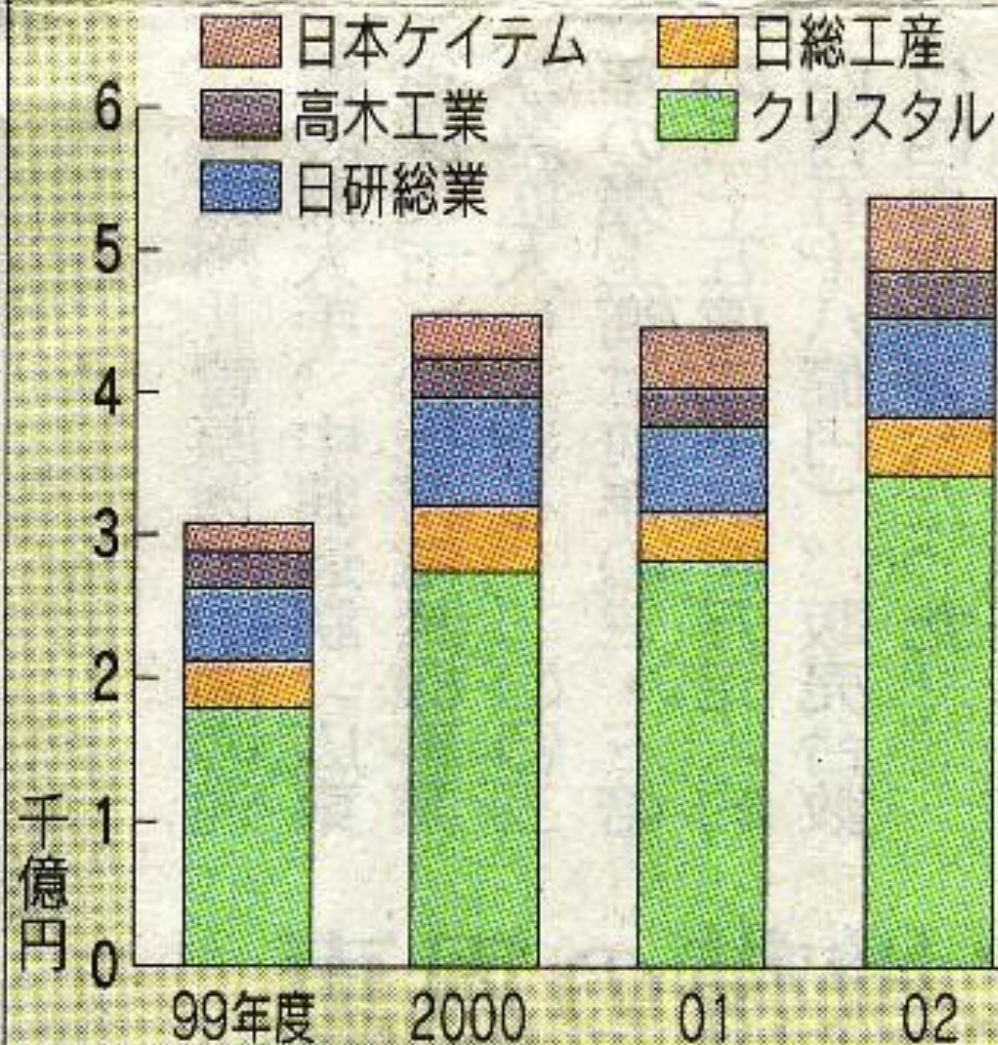
(注)平成15年版国民生活白書より作成。対象は15-34歳、パート・アルバイトは雇用者から正社員を除いた人





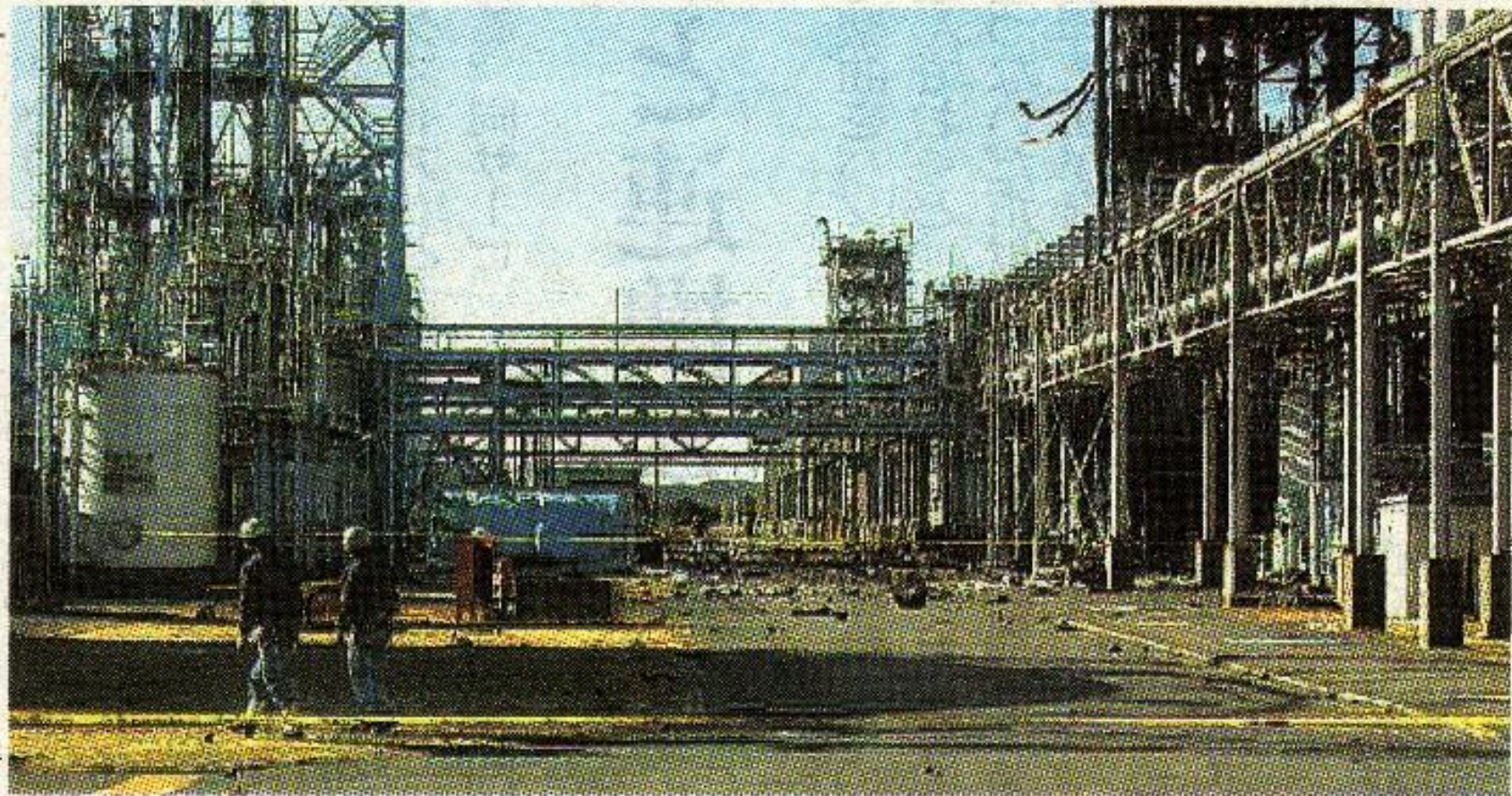
請負大手5社の売上高

(クリスタルのみ連結)

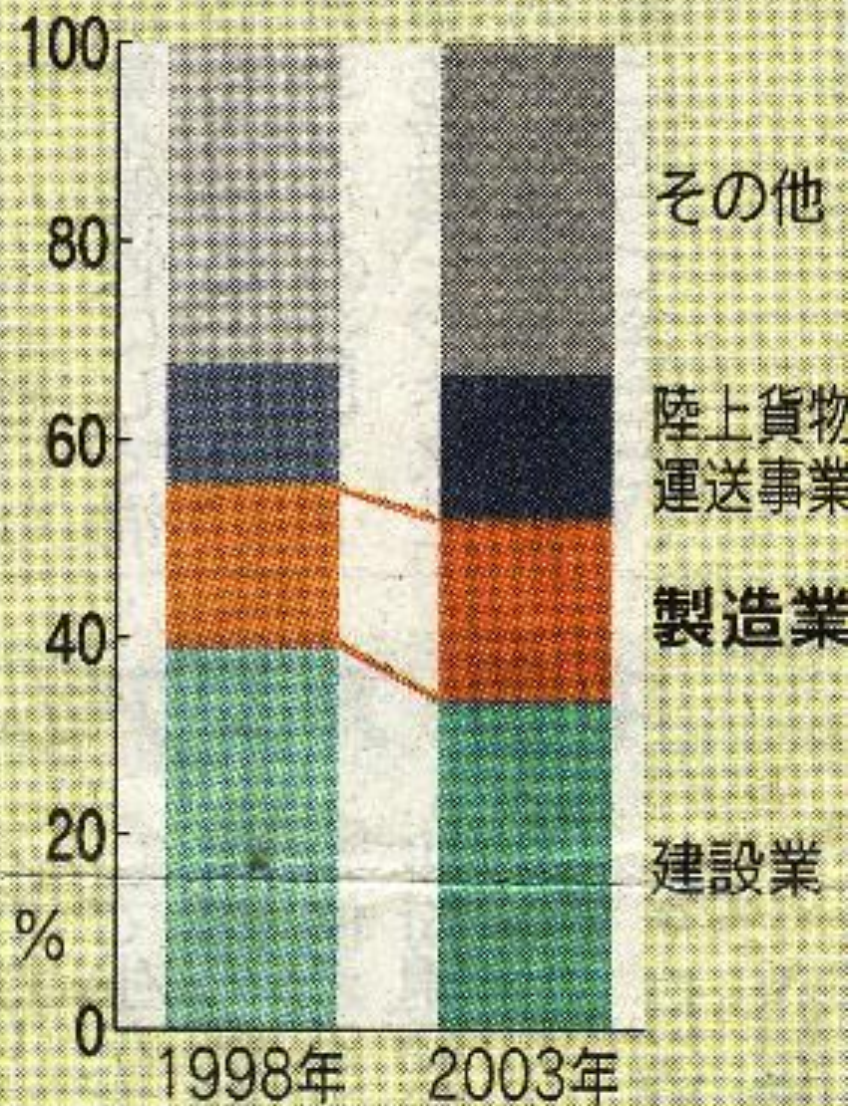


(注) 高木工業は9月期、日本ケイテムは8月期、その他は3月期

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)



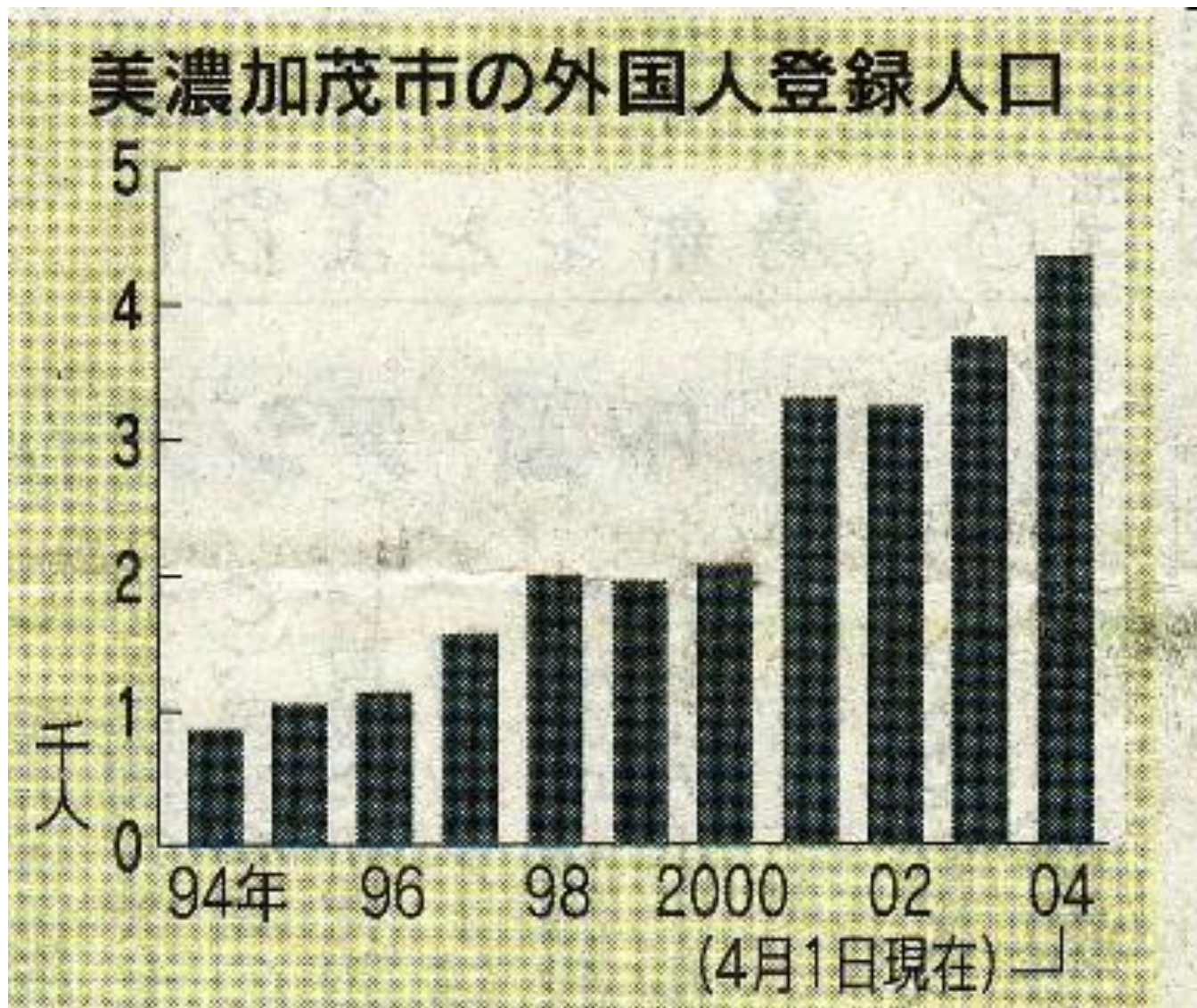
外国人労働者の内訳



(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



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西淀川4-16-33
大阪支社 〒540-8588 大阪府大阪市東淀川区西淀川4-16-33
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
西宮支社 〒266-8588 兵庫県西宮市西宮2-15-1
福岡支社 〒810-0821 福岡市博多区博多駅前2-15-1
札幌支社 〒060-0822 北海道札幌市中央区北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

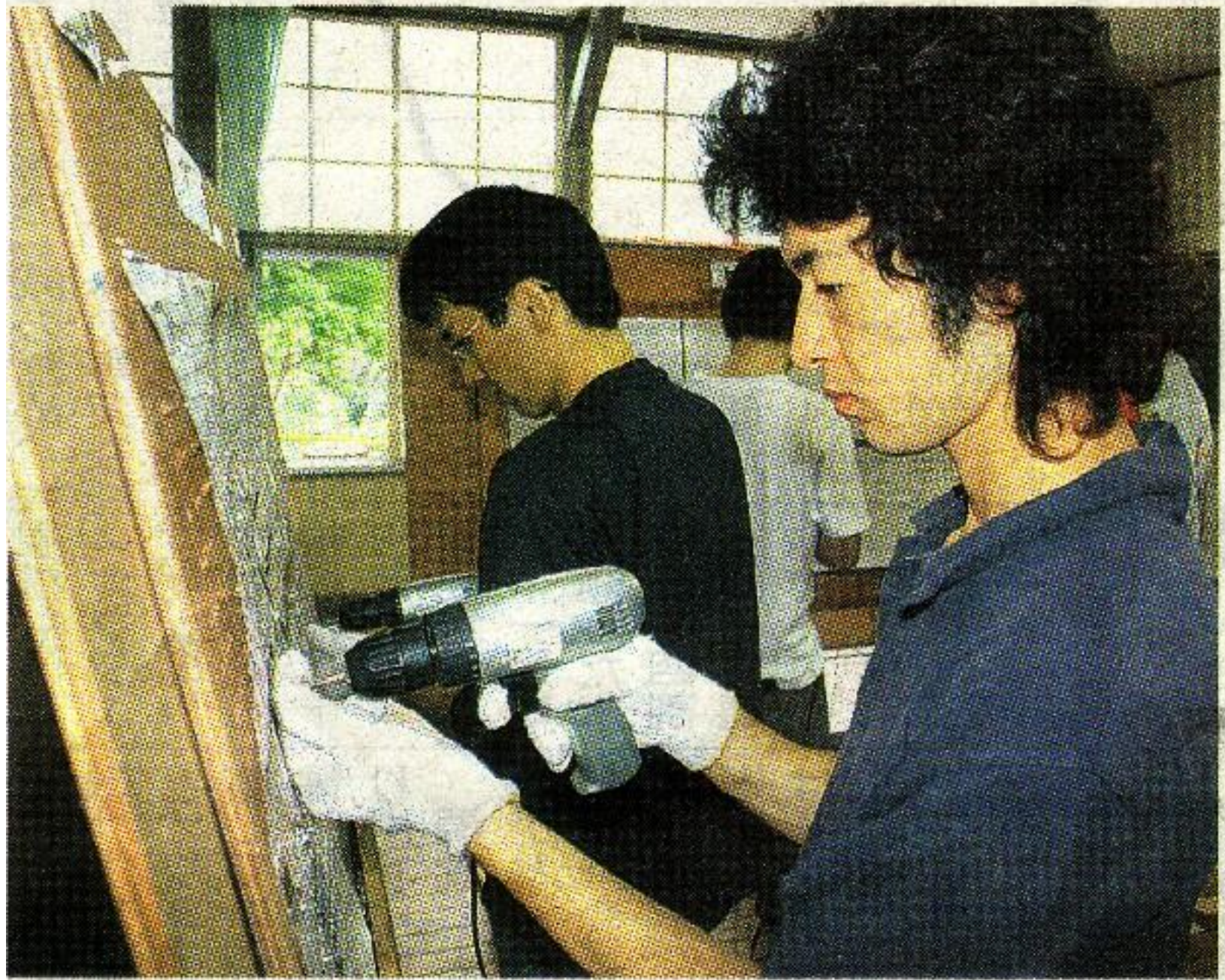
トヨタ自動車は四月から国内工場の製造ラインに初めて派遣社員を採用する。改正労働者派遣法の施行で製造現場への直接派遣が解禁されたのを機に、派遣会社からまず約五百人を受け入れる。労務費上昇を抑えながら緊急増産要員などを即座に確保する狙い。松下電器産業グループも夏にも派遣社員の受け入れを計画しており、正社員、期間従業員に派遣社員を加えた雇用形態が製造業の生産現場に広がりそうだ。(改正労働者派遣法は3月1日より施行)

トヨタの国内十二工場
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
産現場に広がりそうだ。

このため技術系社員の
派遣などで取引のある人
材派遣会社約十社の中か
ら三、四社を選び、まず
三カ月契約で計五百人を
高岡工場(愛知県豊田市)

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前
程度を要し、緊急増産や急
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
数を確保できる利点があ
り、一般に労務費も期間

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」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、二月末時点の導入状況を調査。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、期向上が続いた。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

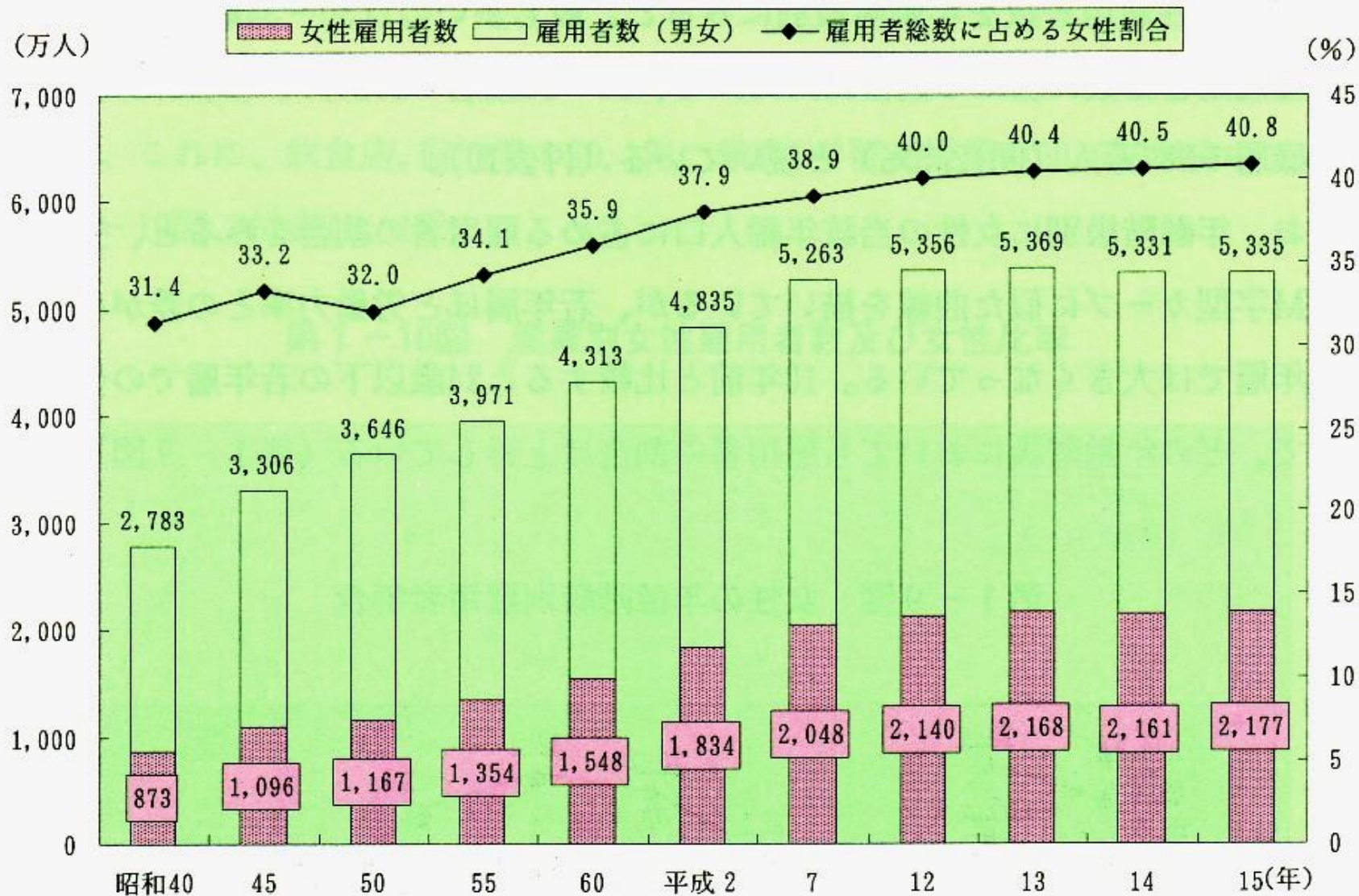
女性労働を考える

第1-5図 従業上の地位別女性就業者の割合



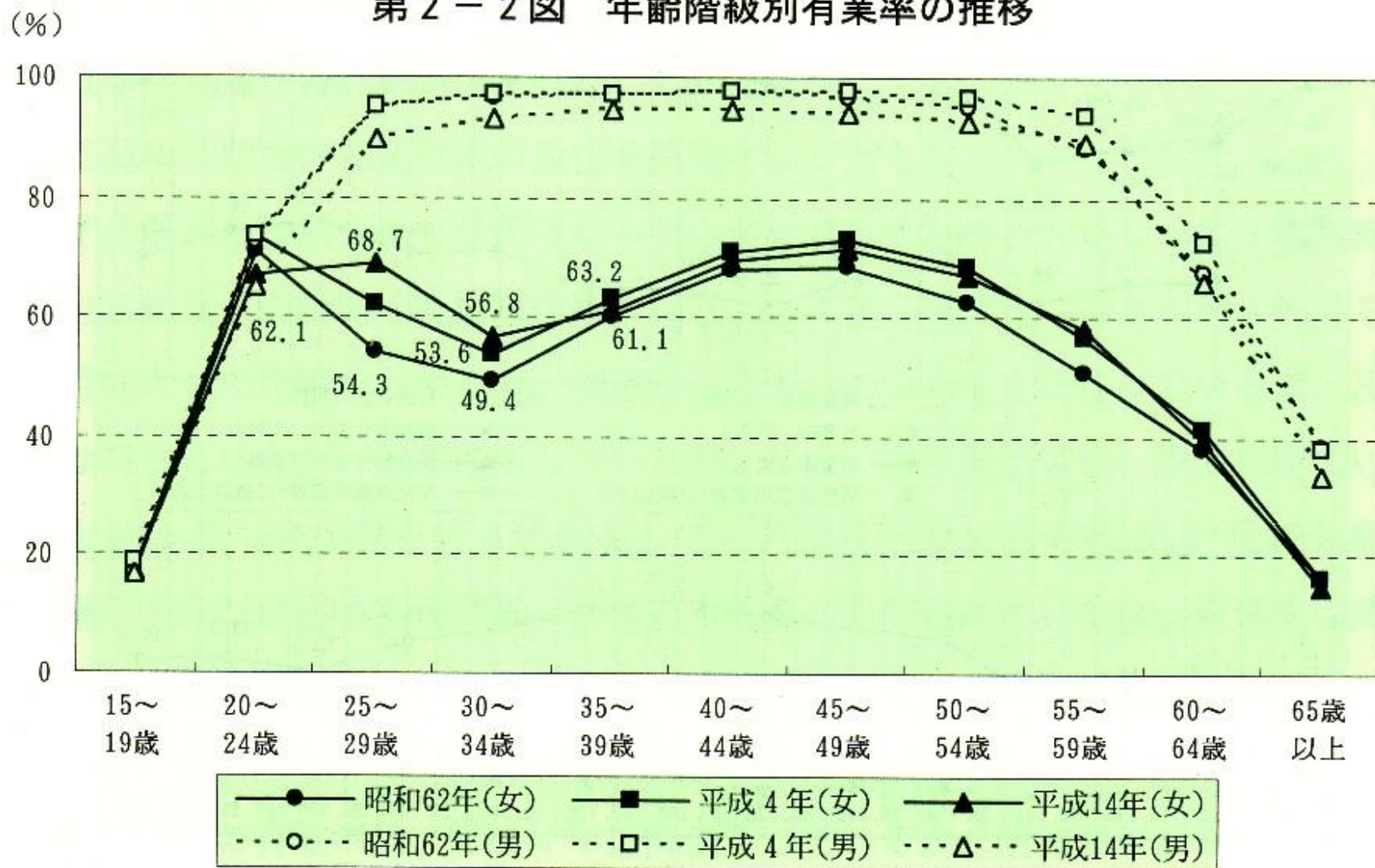
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(昭和58、平成5、15年)

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

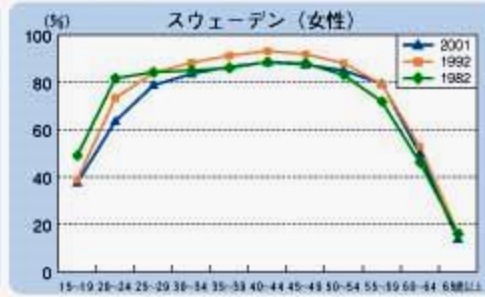


資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(昭和62、平成4、14年)

日本



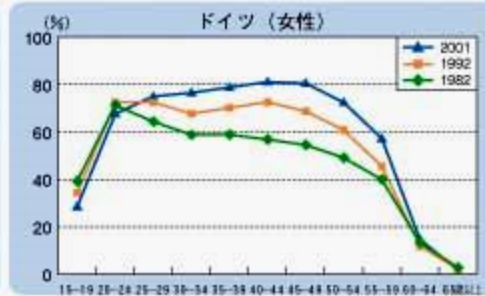
スウェーデン



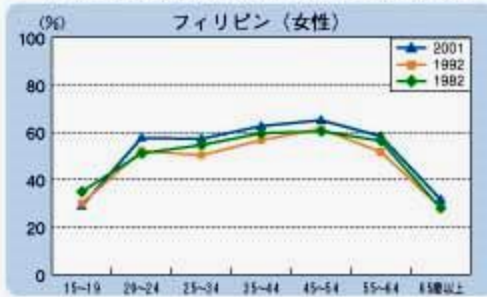
韓国



ドイツ



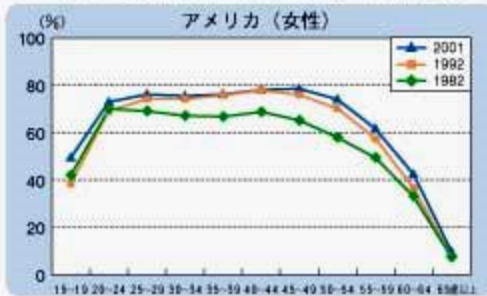
フィリピン



イギリス

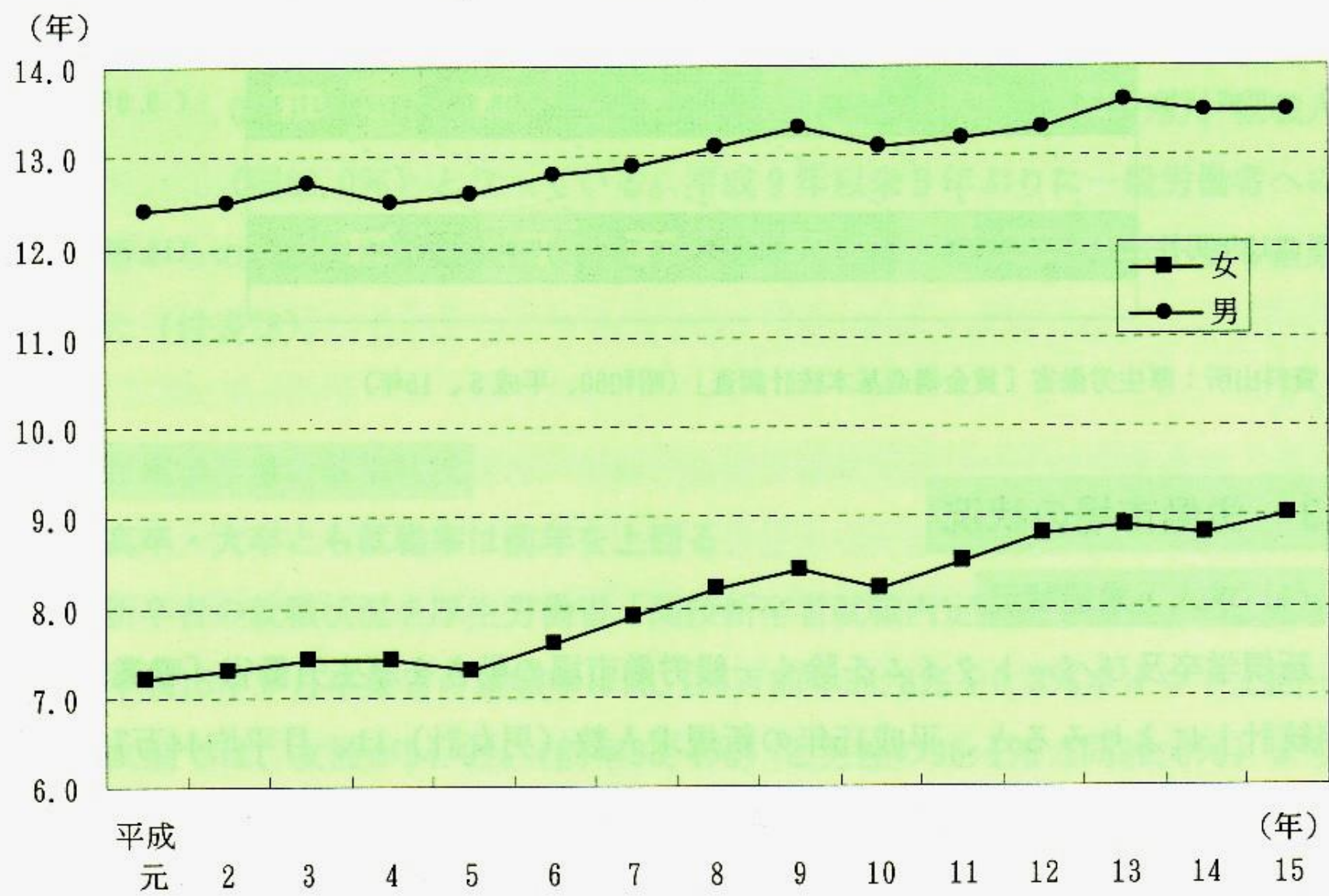


アメリカ



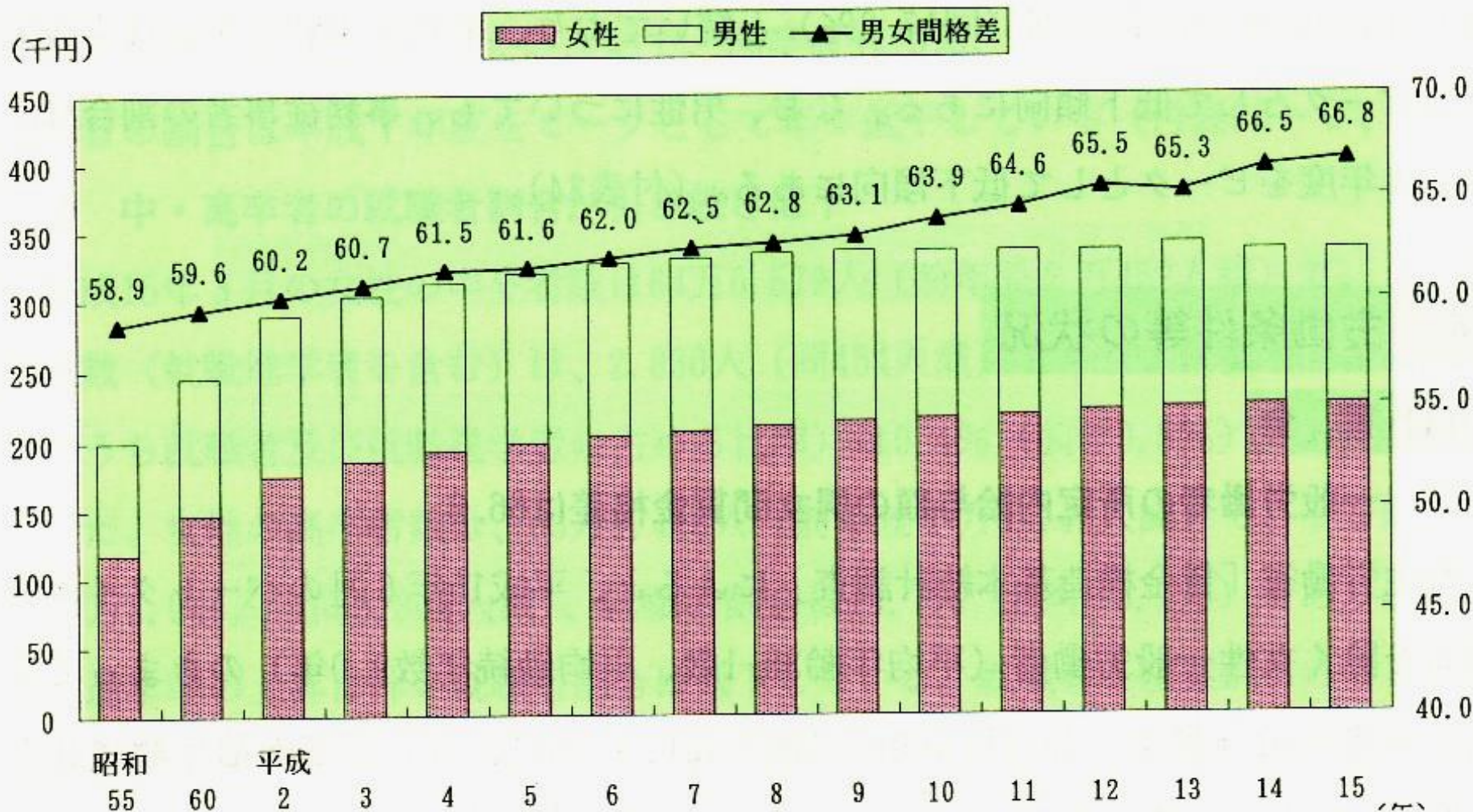
(備考) 1. ILO「Yearbook of Labour Statistics」より作成。
 2. 2001年のフィリピン55～64歳は55～74歳、65歳以上は75歳。
 2001年のイギリス35～44歳は35～49歳、45～54歳は50歳以上。

第1-11図 男女労働者の平均勤続年数の推移



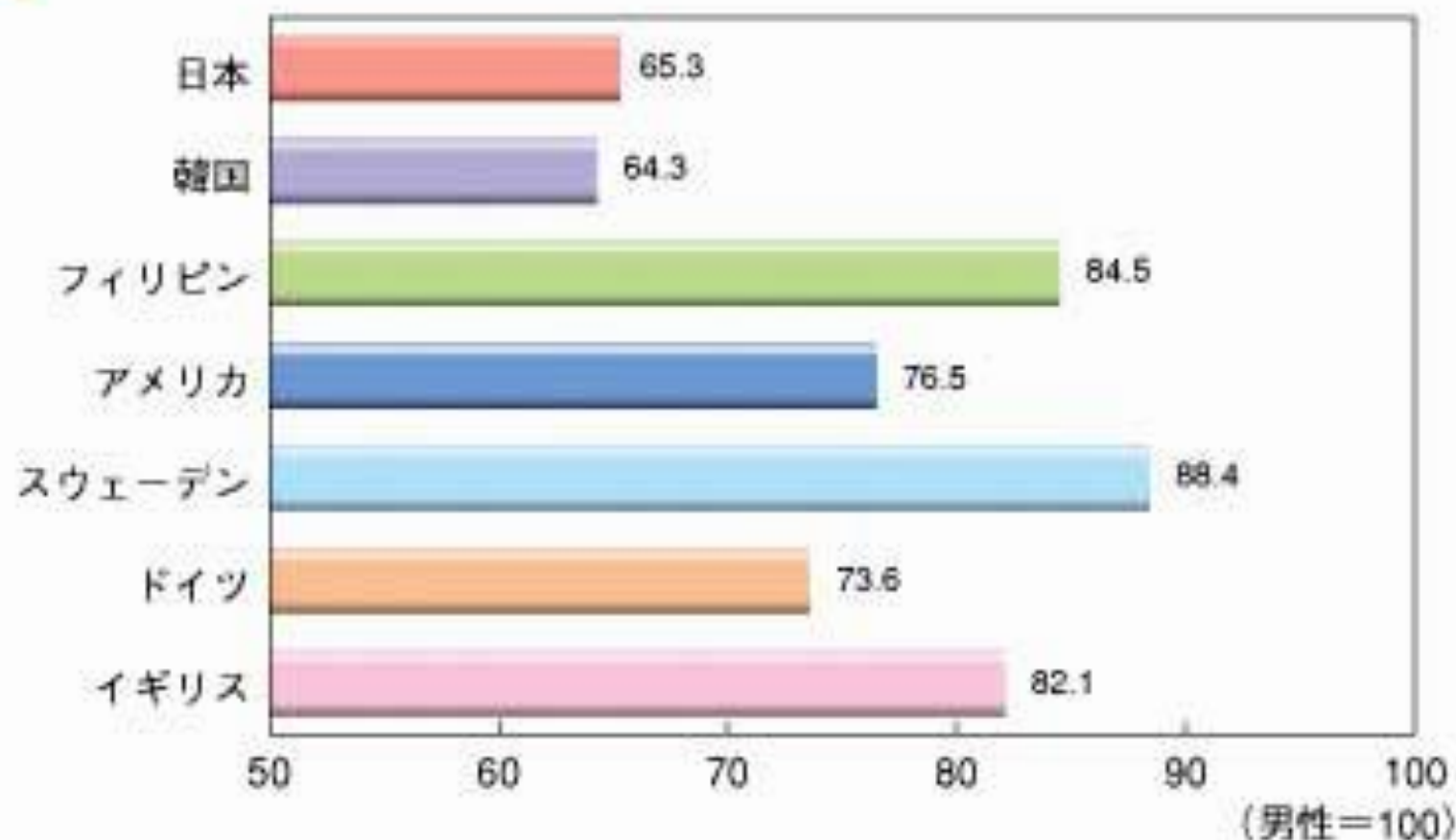
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

第1-13図 所定内給与額と男女間賃金格差の推移



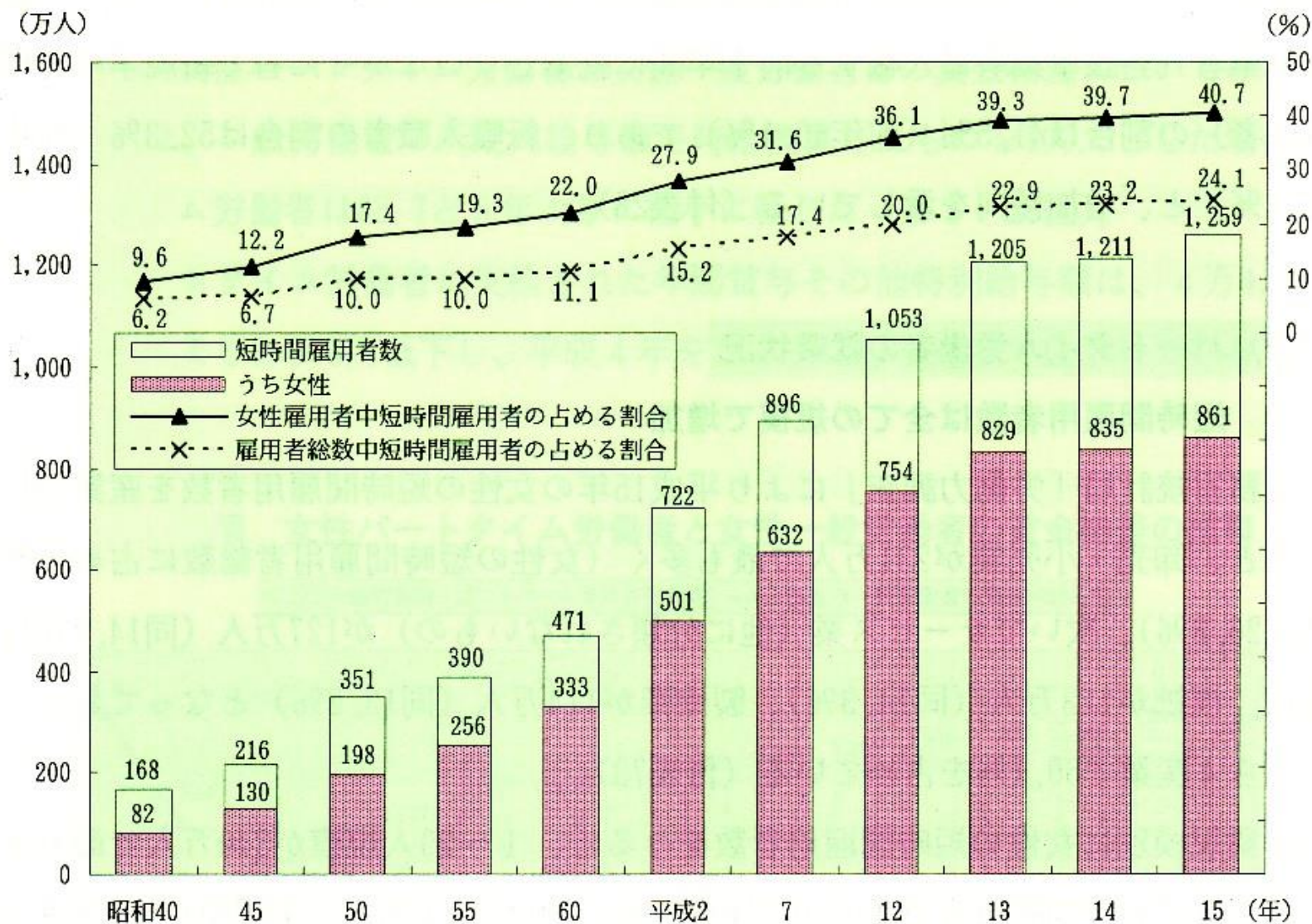
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

第1—序—23図 男女間賃金格差



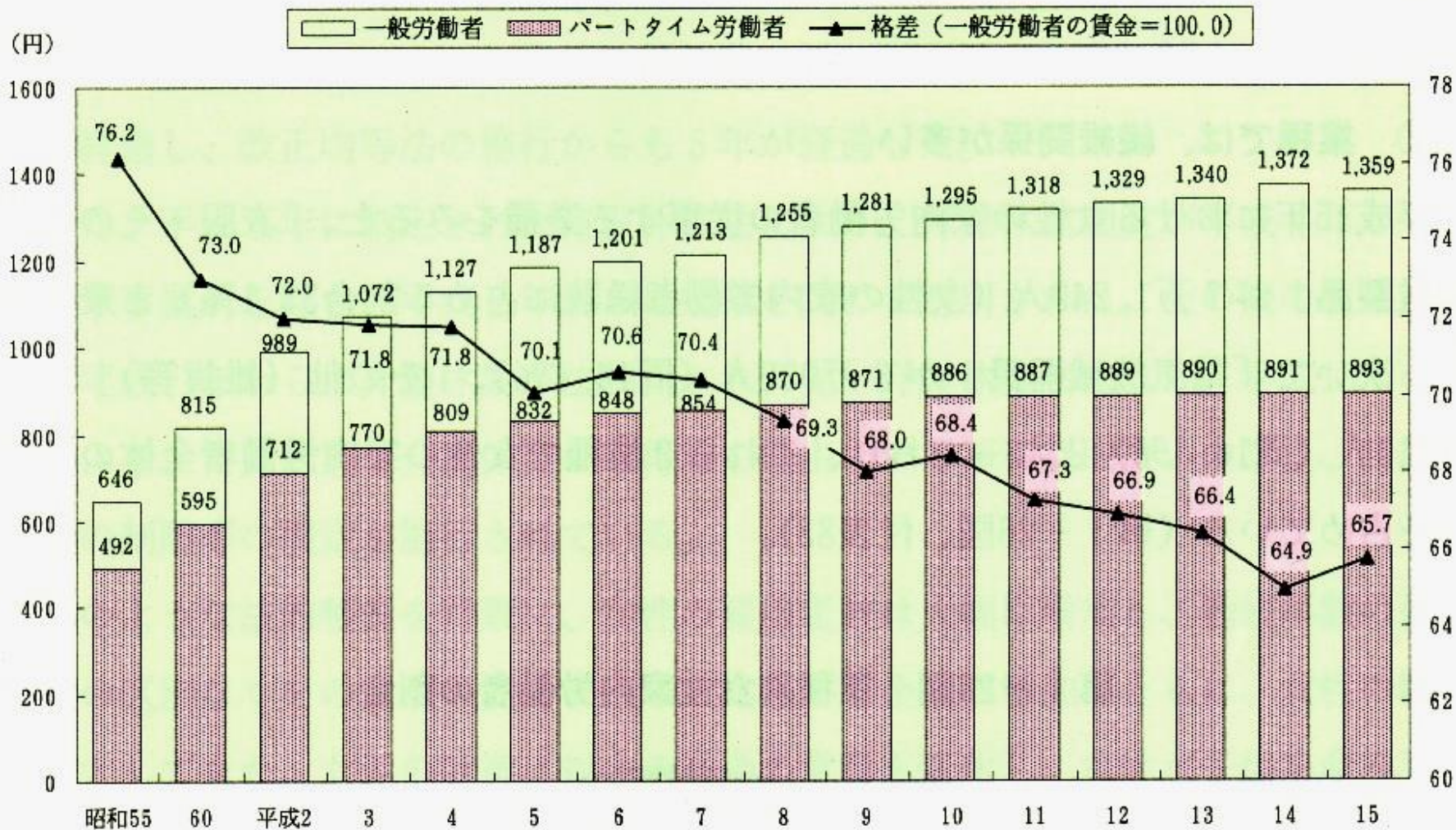
- (備考)
1. ILO「Yearbook of Labour Statistics」(2002年)、アメリカ商務省「Statistical Abstract of the United States」より作成。
 2. 男女間賃金格差は、男性賃金を100とした場合の女性賃金の値。
 3. 賃金は常用一般労働者の決まって支給する現金給与額及び賞与額(時間、日、週又は月当たり比較)。
 4. アメリカは1999年、その他の国は2001年のデータ。
 5. 労働者の範囲は、必ずしも統一されていない。

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」

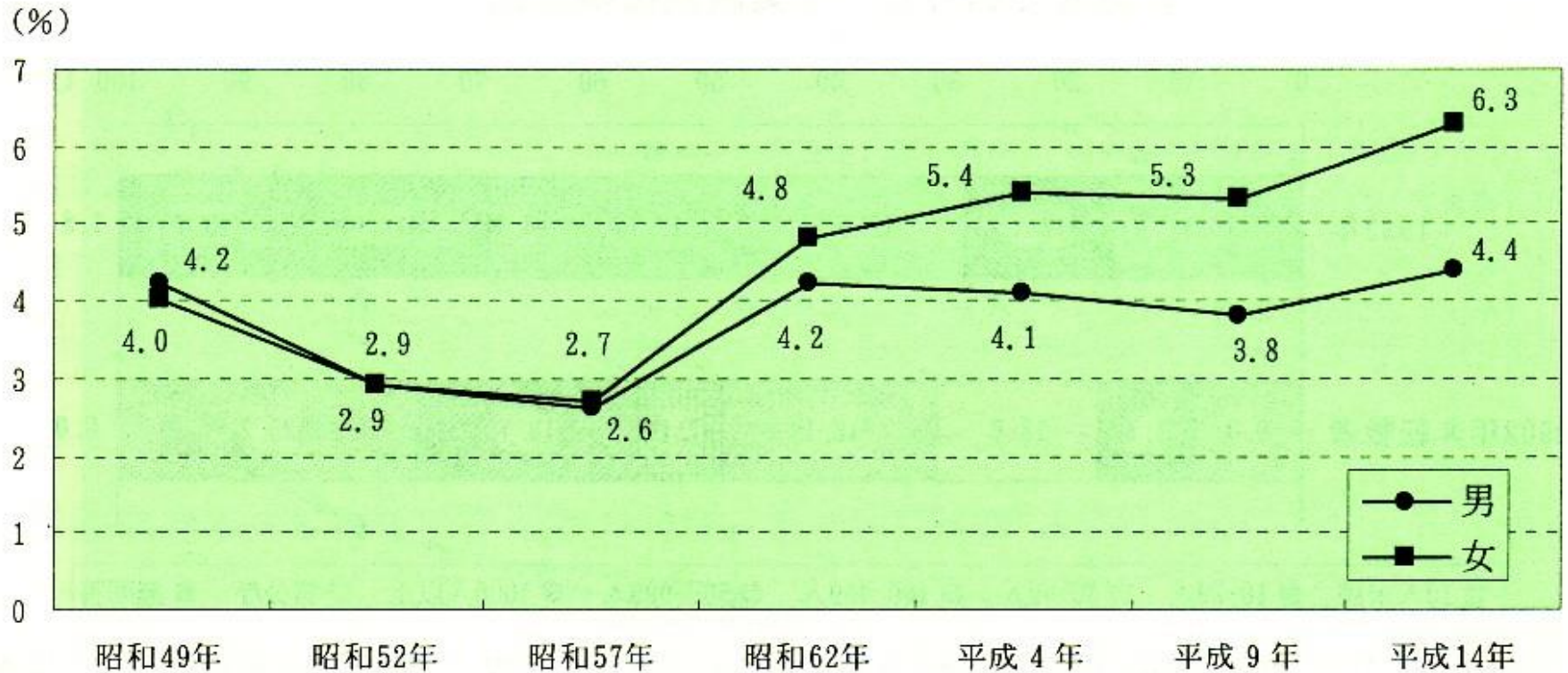
第1-25図 女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

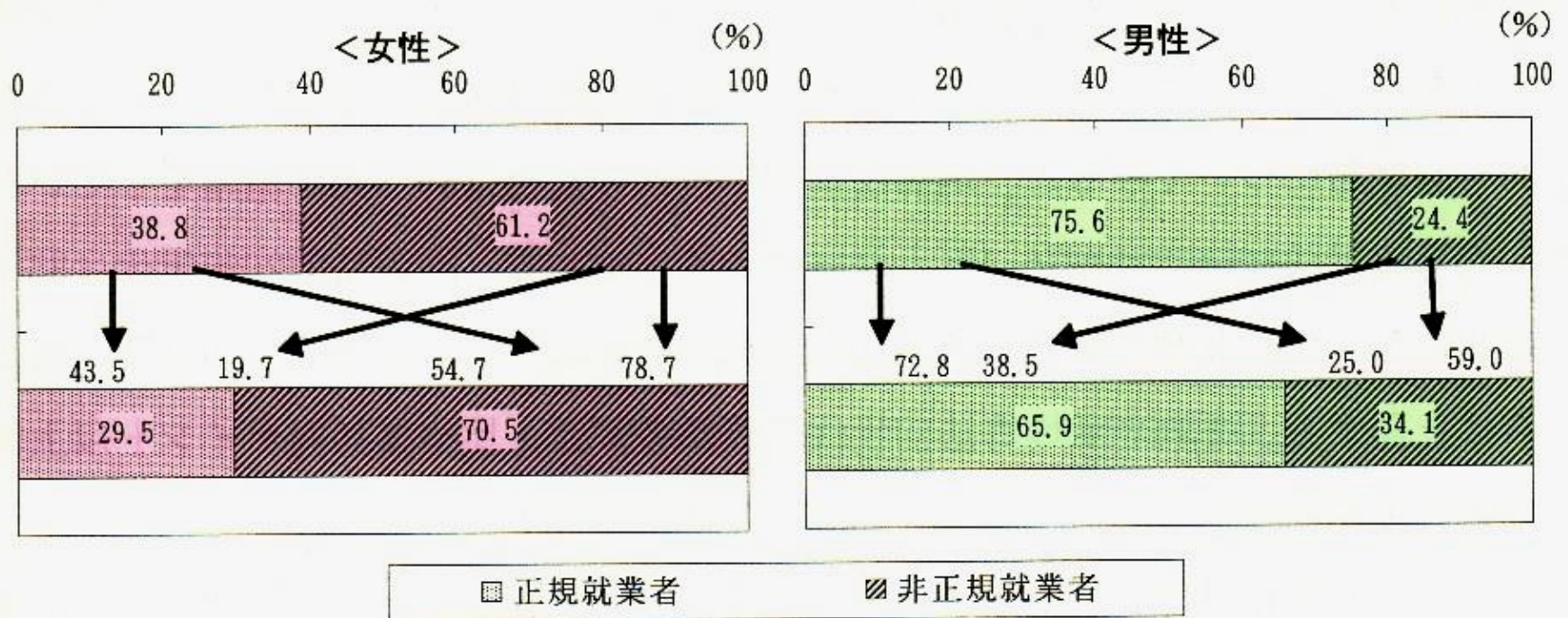
注) 一般労働者の1時間当たりの所定内給与額は次の式により算出した。
 1時間当たりの所定内給与額 = 所定内給与額 ÷ 所定内実労働時間数

第2-37図 転職率の推移



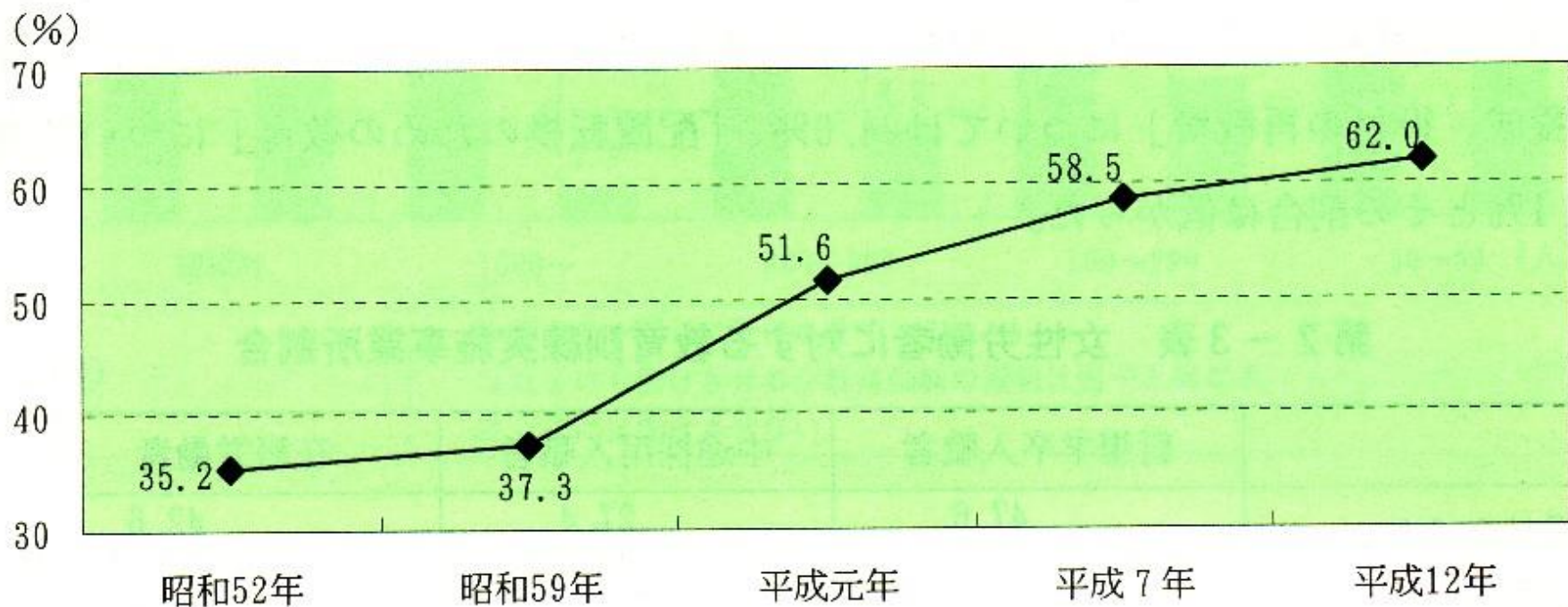
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

第2-41図 正規、非正規間の就業異動割合



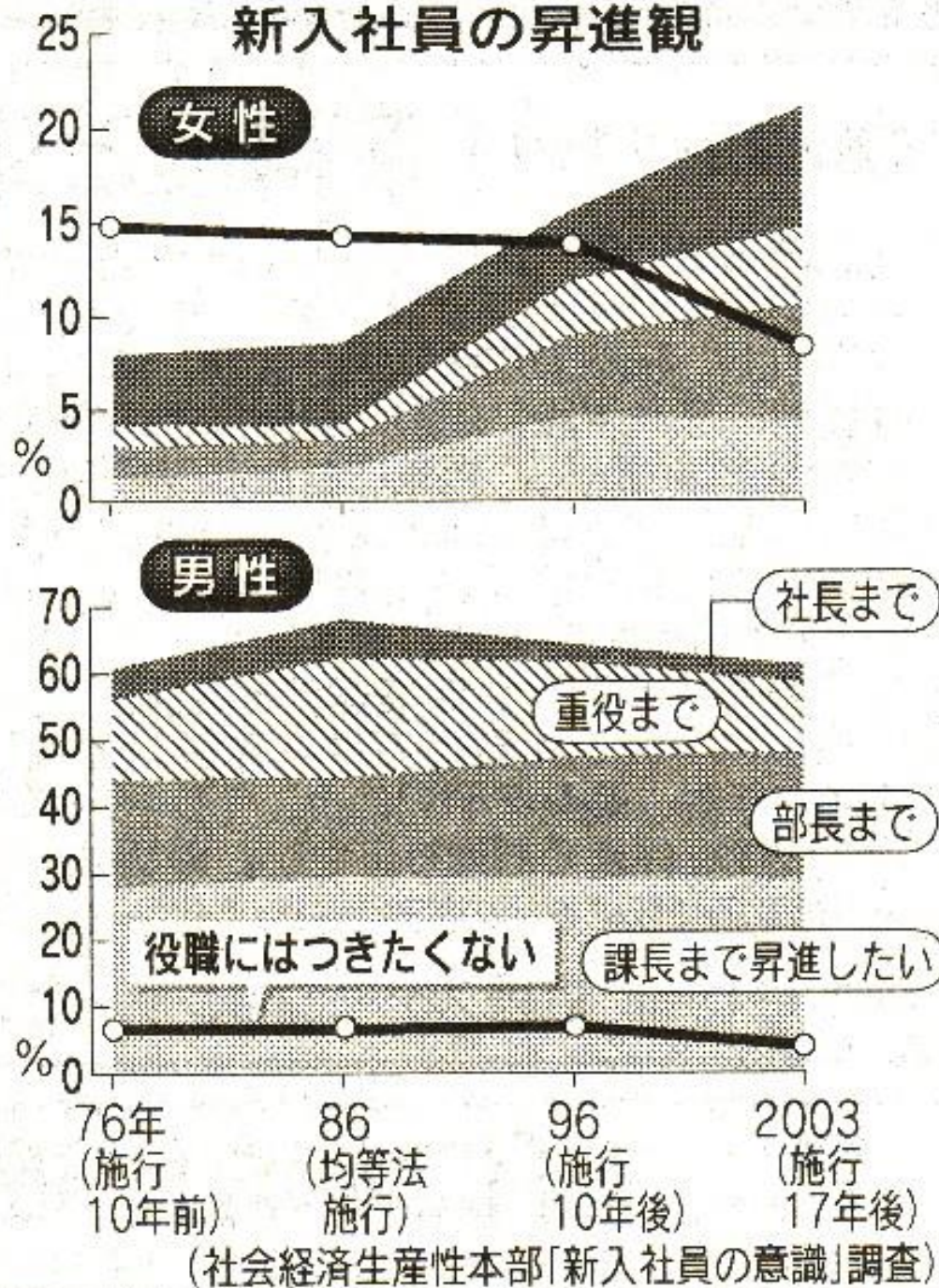
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

第2-62図 女性の役職者がいる企業割合の推移

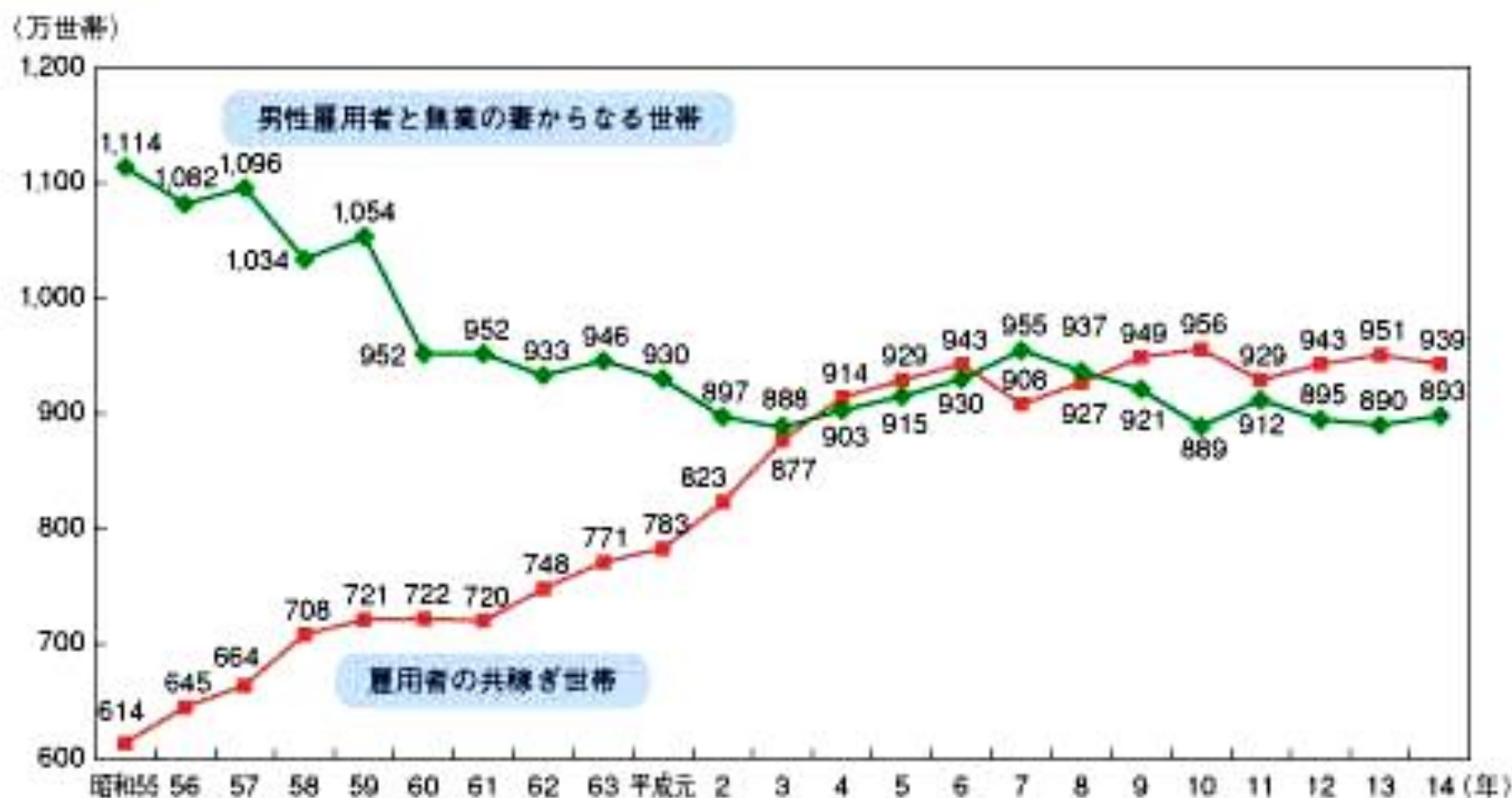


資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和52、59年）、「女子雇用管理基本調査」（平成元、7年）、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成12年）

新入社員の昇進観

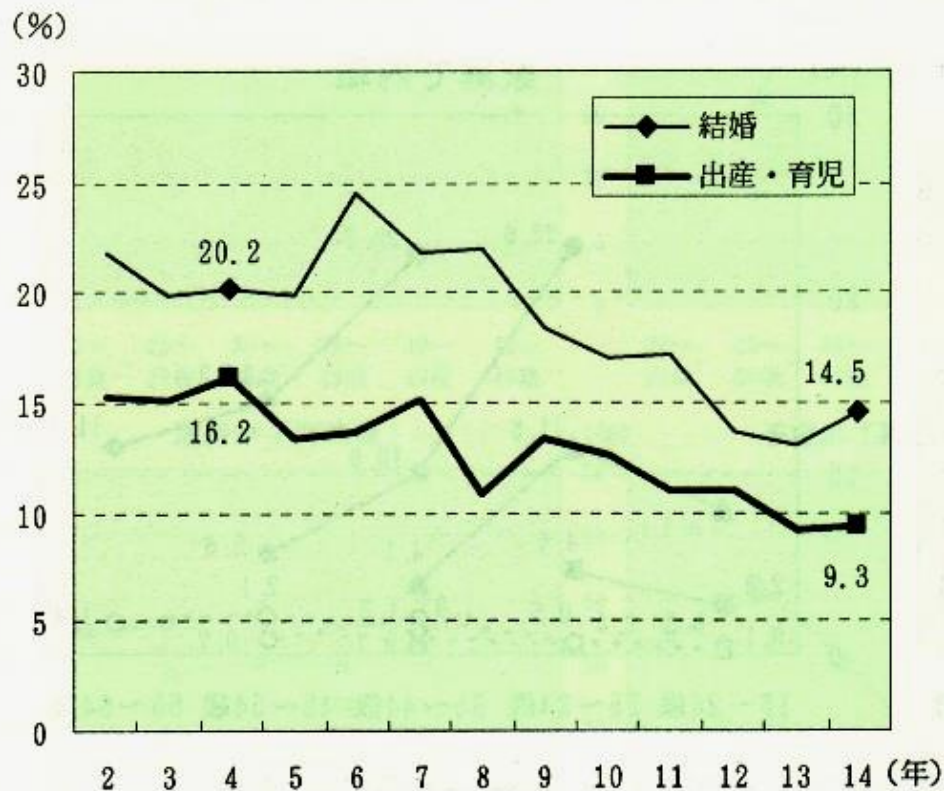


第1-2-14図 共稼ぎ世帯数の推移



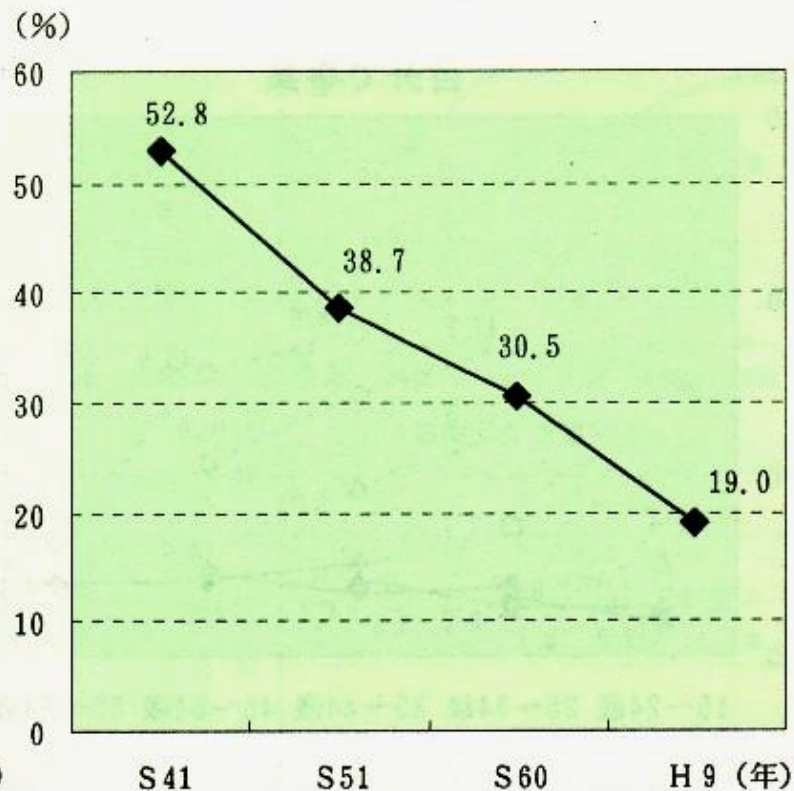
- (備考)
1. 総務省「労働力調査特別調査」。「労働力調査」より作成。
 2. 男性雇用者と無業の妻からなる世帯とは、夫が雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
 3. 雇用の共稼ぎ世帯とは、夫婦ともに雇用者の世帯。
 4. 就業者から農林業及び家族従業者は除いた。

第2-30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

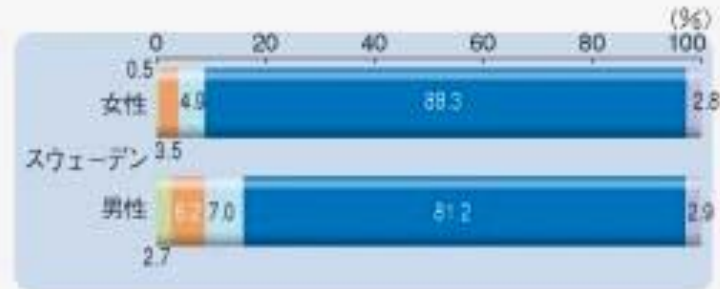
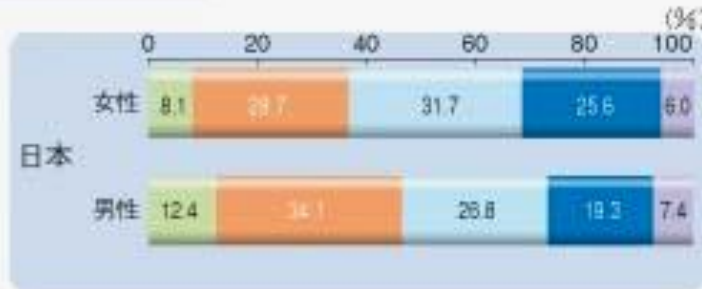


資料出所：労働省「女子保護の状況」（昭和41、51、60年）、「女性雇用管理基本調査」（平成9年）

* 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。

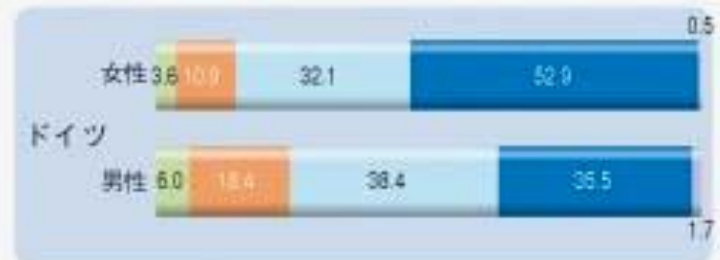
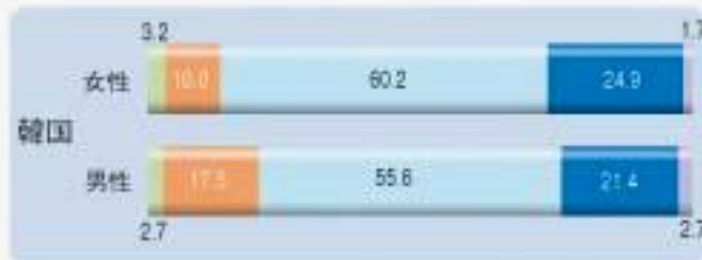
第1-序-22図 固定的性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）

日本



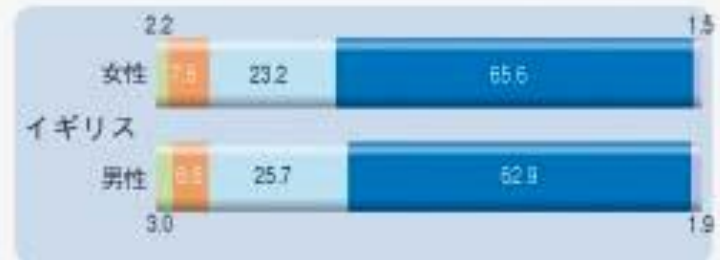
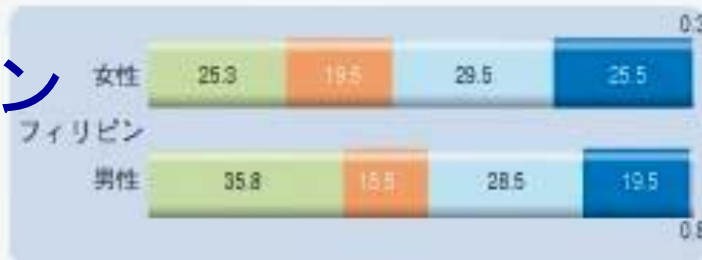
スウェーデン

韓国



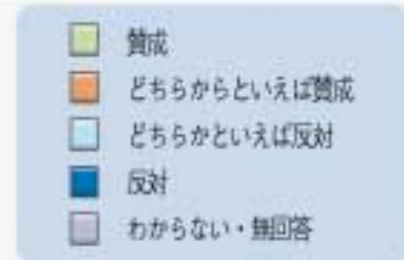
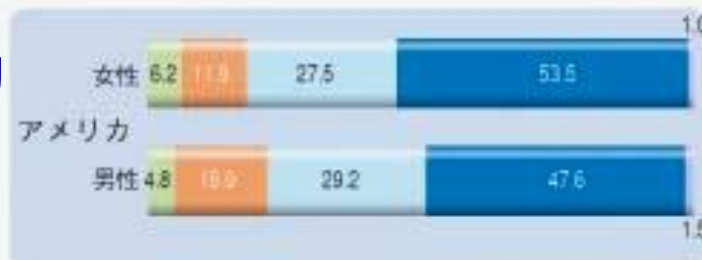
ドイツ

フィリピン



イギリス

アメリカ



(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

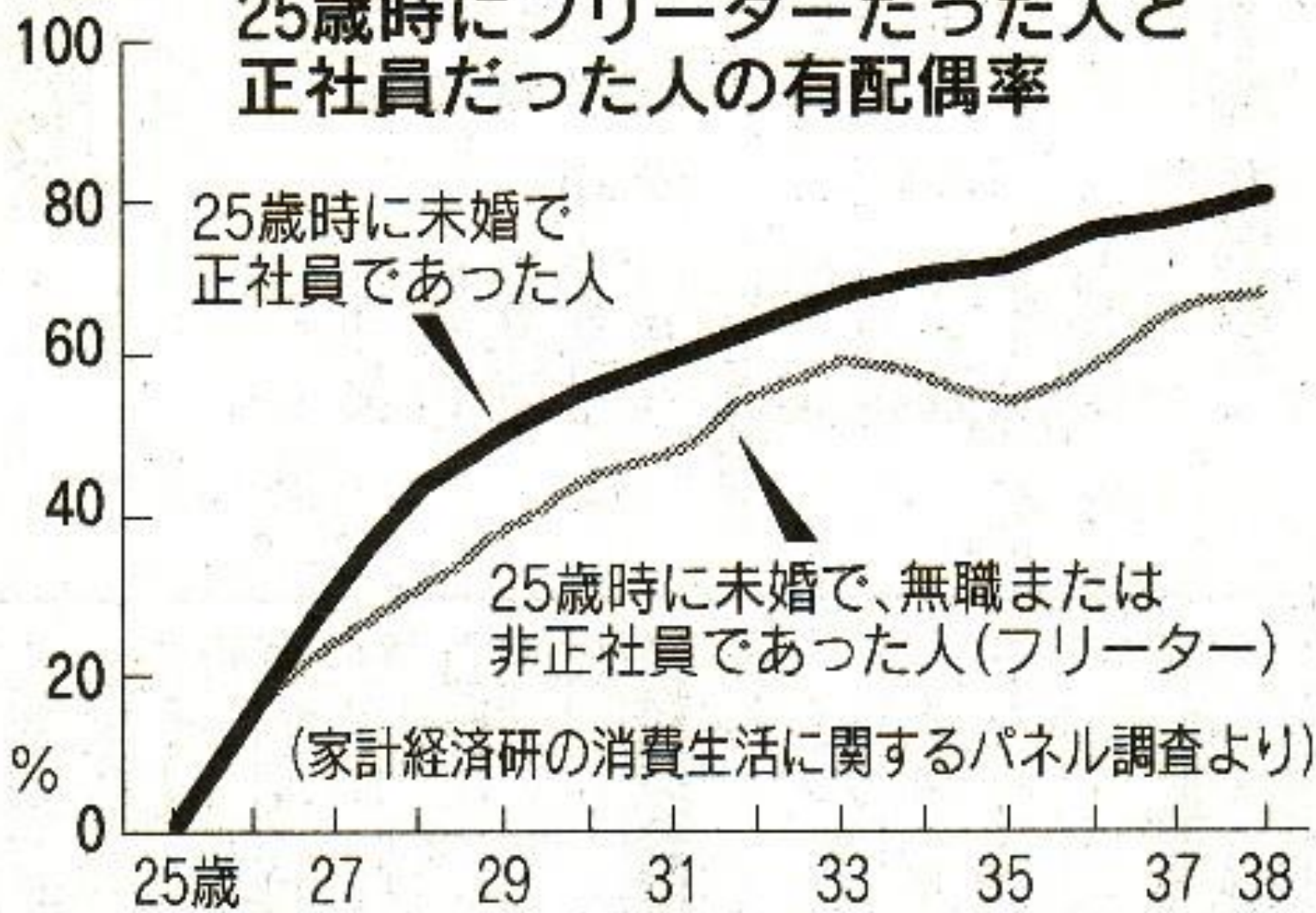
37・2%で、92年の19・8%からほぼ倍増。「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と考える人の31・8%を初めて上回った。

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年以降は減少が続き、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



25歳時に未婚で
正社員であった人

25歳時に未婚で、無職または
非正社員であった人(フリーター)

(家計経済研の消費生活に関するパネル調査より)

「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 → 1. 28へ : 出生率



2004年 4年連続で低下 出生率 1.28 最低更新

厚生労働省が近くまとめる二〇〇四年の人口動態統計で、一人の女性が生涯に産むとされる子どもの数(合計特殊出生率)が過去最低の一・二八となることが明らかになった。過去最低の更新は四年連続。政府は保育所の整備など育児支援策に重点を置いた少子化対策をとってきたが、十分な効果があがっていない。少子化は政府の想定を上回るペースで進んでいる。

政府、少子化対策拡充へ

出生率が一・三〇を下り、結婚しない女性が増えている。九〇年には一・二九に落ち、二〇〇三年(一・二九)に続いて二年連続。結婚しても子どもをもうけない夫婦も増えている。政府は一九九五年、〇〇年からそれぞれ始まった少子化対策の五カ年計画の一・四二から低下傾向にある。結婚しても子どもをもうけない夫婦も増えている。政府は一九九五年、〇〇年からそれぞれ始まった少子化対策の五カ年計画の一・四二から低下傾向にある。



5月25日
水曜日

発行所 日本経済新聞社
 東京本社 7103-8096 〇33270-025
 東京都千代田区大手町 1-9-5
 大阪本社 7540-8538 〇336943-7111
 大阪府中央区大手前 1-1-1
 名古屋支社 460-8386 〇52243-3211
 名古屋市中区栄4-16-33
 西部支社 7810-8666 〇93473-3300
 福岡市博多区博多駅前2-16-1
 札幌支社 050-662700 〇11281-3211
 札幌市中央区北1条西6-1-2



住金訴訟

女性差別人事を認定

大阪地裁 6300万円賠償命令

女性であることを理由に昇給や昇進で差別を受けたとして、住友金属工業（大阪市）の女性社員4人（1人は定年退職）が、同社に過去の差額賃金や慰謝料など総額約3億4千万円の支払いを求めた訴訟の判決が28日、大阪地裁であった。小佐田潔裁判長は、原告側が提訴後に入社した同社の内部資料をもとに「従業員が知らない差別的取り扱いがあった。性別のみによる不合理な取り扱いであり、公序良俗に反して違法」として男女差別を認め、同社に計約6300万円の支払いを命じた。

訴訟で原告側は、独自の人事制度があったことを認定して損害賠償を命じた判決は異例だ。

訴えていたのは、いずれも高校卒業後に事務職として採用され、99年に定年退職した北川清子さん（65）＝大阪市旭区＝と、69、75年に入社した現職社員3人。

訴訟で原告側は、独自に入社した同社の内部資料をもとに、同等の能力があっても女性を低く評価する「一崗の人事制度」があると指摘。これは労働協約や就業規則にはなく、原告らはイロハニホの5段階に区分した従業員評価で最低ランクの「ホ」に押し込められてきたと主張した。

判決は、原告らと年取がもつとも近い事務職の高卒男性と比べても、年

収の差額は年々拡大し、各年齢における格差は20代後半の25万円から40代半ばで88万円に上ったとされた。これについて、男女間の評価、査定に「明らかに差別的取り扱いがあった」と認定した。

そのうえで「賃金の男女格差は採用時のコースの違いによる」とした会社側の主張は、「格差はコース別採用との関連性はない」として退けた。

住友グループでは95年以降、住友電気工業、住友化学などに対しても女性差別に絡んだ訴訟が相次ぎ、すべて和解が成立。今回の訴訟が最後まで争われていた。

住友金属工業大阪本社広報・IR部の話 原告側が主張しているような「一崗の人事制度」などは存在せず、これを認めた

判決に対しては、即座に控訴したい。

募集や採用での男女差別の禁止を企業の法的義務とした99年の改正男女雇用機会均等法の施行以前の男女の賃金格差につ

いて、女性を差別する人事制度があったことを認定して損害賠償を命じた判決は異例だ。

訴えていたのは、いずれも高校卒業後に事務職として採用され、99年に定年退職した北川清子さん（65）＝大阪市旭区＝と、69、75年に入社した現職社員3人。

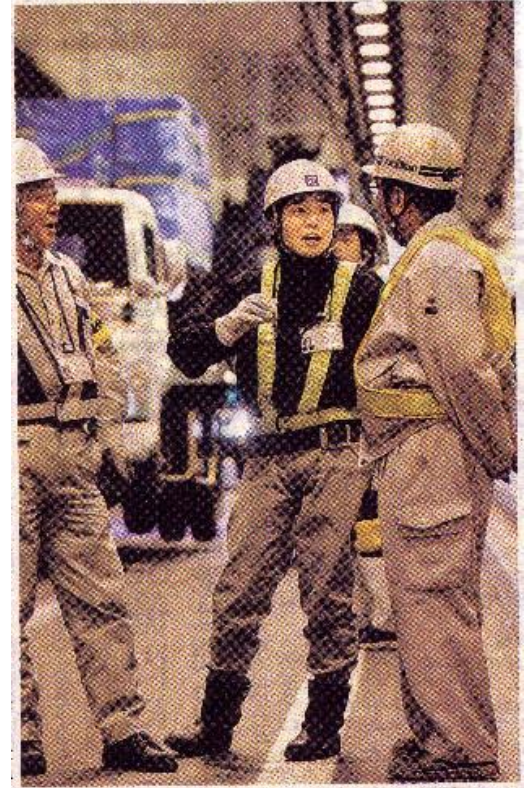
訴訟で原告側は、独自の人事制度があったことを認定して損害賠償を命じた判決は異例だ。



「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を担当する大崎真由さん

女の挑戦



今週の元気企業



ドッグ ゼフィール 富山県
愛犬用服 製造・販売



ビデオ鑑賞

クローズアップ現代

育児支援はどこまで進むか
～次世代法に揺れる企業～



NHK: 2005年4月19日放送
26分

現代経済事情Ⅱ

日本の中小企業とアジア経済

第10回 終わり

2005年6月22日

高田好章

