

図表② グループ別に見た処遇の主な内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	期間の定のない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格昇格	生涯総合施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約	専門部門（企画、営業、研究開発等）	年俸制 業績給昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護施策

(出所) 日経連『新時代の「日本的経営」』1995年5月

株主重視経営

世界的大不況の中でも、日本の大企業は株主への配当を重視し、リストラによって、株価を維持・上昇させることに懸命です。この間、日本の大企業の行動原理は、長時間・過密労働を強いながらも雇用は維持する「日本的経営」から、株主への利益配分を重視の経営に変化してきました。背景に何があったのでしょうか。



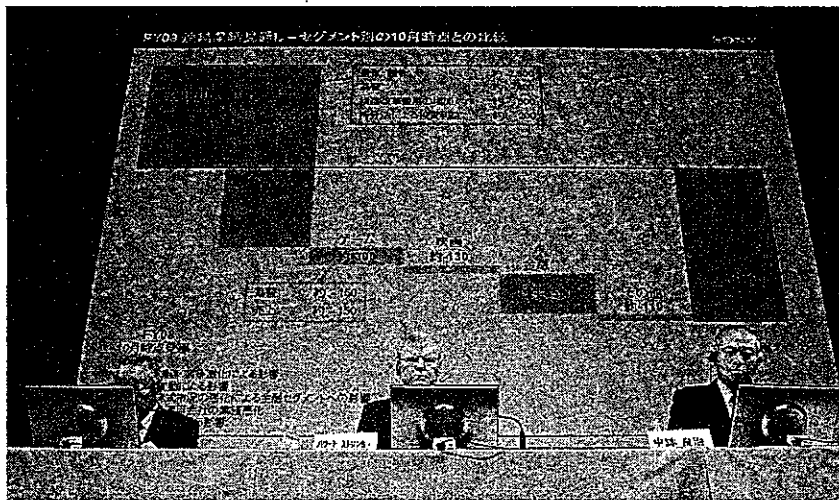
A ソニーは、二〇〇八年十一月期の連結業績によると、純利益は八割減となり、すでに国内外で一万六千人以上の人員を削減する計画を発表している。ところが内部留保を増やし、株主配当は二倍に増やすという。年間の株主への配当金総額は約五百億円にのぼる見込みだ。

B 新光総合研究所の調査によると、二〇〇八年三月末、東証一部上場企業の配当金額は六兆七千五百五十億円に上る。〇四年三月末に比べ倍増している。

C 「株主資本主義」といわれているものだが、本の大企業がより株主の意向を重視するようになったのは、株式所有の變化が影響している。九〇年代の後半から、企業の株式保有は、金融機関にかわって外国人投資家が

増えたためだ」という。

財界の中でもかつて激しい議論



記者会見するソニーのハワード・ストリンガー会長(中央)、中鉢良治社長(右)ら。1月22日午後、東京都港区の同社本社

B 株式保有比率を調べたが、一九八八年度には都市銀行や地方銀行などの金融機関の保有比率は、44・1%だった。そのとき外国人投資家は4・3%にすぎなかった。ところが〇七年度になると金融機関は約13%減の30・9%になり、一方の外国人投資家は六倍を超す伸びを記録し、27・6%に達している。

C この二十年間の変化は非常に大きかったわけだね。

A 劇的な環境変化の中で、企業経営と株主に

労働者「使い捨て」が横行

ついでに議論が財界の中でも進んでいた。関係者の中では「舞浜会議」として知られる会合がある。

B それは、九四年二月に千葉県の舞浜にあるホテルで開かれた会合のことだね。経済同友会の会員らが集まったこの会合では、企業経営について、「雇用には責任ない」「それは国賊だ」「朝日」〇七年五月十九日付)という激しい議論があったという。

C そのとき歴史は変わった。かつてやっただね。

A 九〇年代後半から日本の大企業の経営は、株主重視の経営に急速に傾いていくことになる。

配当の半分は

B 「株主」といっても、実はこれがくせ者だ。配当を倍にするというソニーの外国人持ち株比率は48%。つまり、配当の半分は国外へ流出するって仕組みだ。

C 指摘の通りだね。

A 旧来の「日本的経営」は、労働者に「カポート」を生み出すほどの長時間・過密労働を強いながら、「雇用は確保する」というのが大看板だった。今度は、投機マネーの圧力のもと、株主重視の経営に変わることによって、労働者を使い捨てにする働き方が横行した。その典型が今日の「非正規労働者切り」だ。

C 企業のもうけが海外に流出するわ、労働者は切り捨てられるわでは、日本経済の基礎そのものが揺り動される。

B ソフトウェア会社のアシスト社の社長ビル・トッテン氏は、自身のコラムに「日本の経営者が、雇用の提供が企業の役割であることに気づき、それを実践すれば、二〇〇九年の世界経済がどんなに厳しくなっても、日本は乗り切っていくことができる」と指摘している。

C 指摘の通りだね。

非正規、2000万人突破 昨年

総務省が12日発表した2012年の就業構造基本調査によると、パートや派遣など非正規で働く人が2042万人となり、初めて2千万人を超えた。人数は前回の07年調査より152万人増え、雇用人全体に占める割合も2・7%高い38・2%になった。

調査は5年に1回。非正規労働者は、企業が人件費を抑えるために正社員にかわって採用を増やしてきたことから増加傾向だ。92年の調査では、非正規の人数は1053万人(非正規の割合は21・7%)だったこ

とから、20年でほぼ倍増したことになる。年齢別の非正規の割合では、55歳以上が55・8%(07年は48・9%)で最も高かった。半数以上が非正規だったことになる。次いで35歳未満が35・3%(同33・6%)だった。

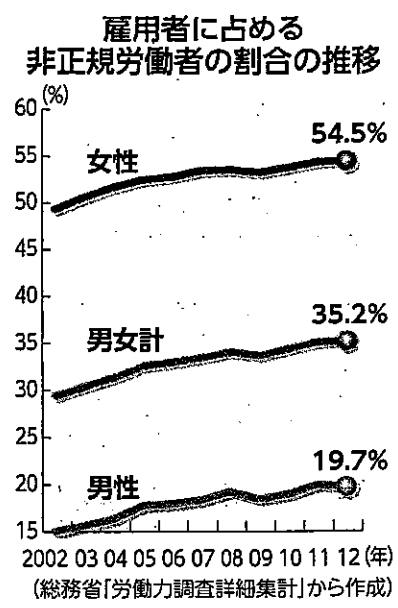
一方、東日本大震災の影響で離職した人は全国で約21万人で、うち4割の約8万5千人が震災から約1年半が経過しても仕事に就けていなかった実態もわかった。震災時に全国で仕事に就いていたのは約6132万人。うち震災の影響で休職した人は約205万人。中でも岩手、宮城、福島の被災3県の休職者は約66万人にのぼった。

規雇用労働者は12万人減少の3340万人。非正規雇労働者は2万人増加し、1813万人と、調査開始以来最多となりました。パート・アルバイトは12万人増の1241万人となりました。契約社員・嘱託は354万人、派遣社員は90万人でした。失業期間が1年以上の完全失業者は107万人。年齢別に見ると、15〜24歳の若年層は13万人、25〜34歳は26万人となりました。若者の長期失業は依然として深刻な状態です。

非正規35・2%過去最高

労働力調査 女性は54・5%

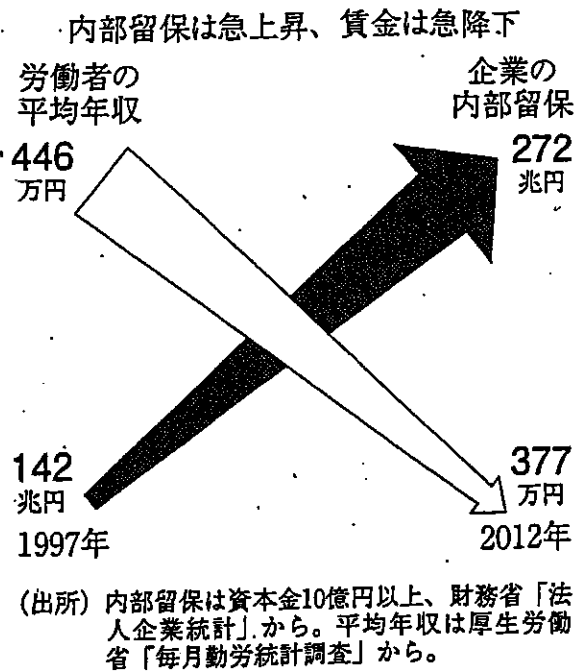
総務省が19日発表した2012年平均の労働力調査(役員を除く)によると、雇用人に占める非正規労働者の割合は35・2%と、1984年の調査開始以来、最も高い割合となりました。前年に比べ0・1%上昇しました。



正規雇用労働者の割合は35・2%と、1984年の調査開始以来、最も高い割合となりました。前年に比べ0・1%上昇しました。男女別に見ると、女性は0・2%低下し19・7%、男性は0・1%上昇しました。雇用人総数は5154万人と、前年に比べ9万人減少しました。このうち、正

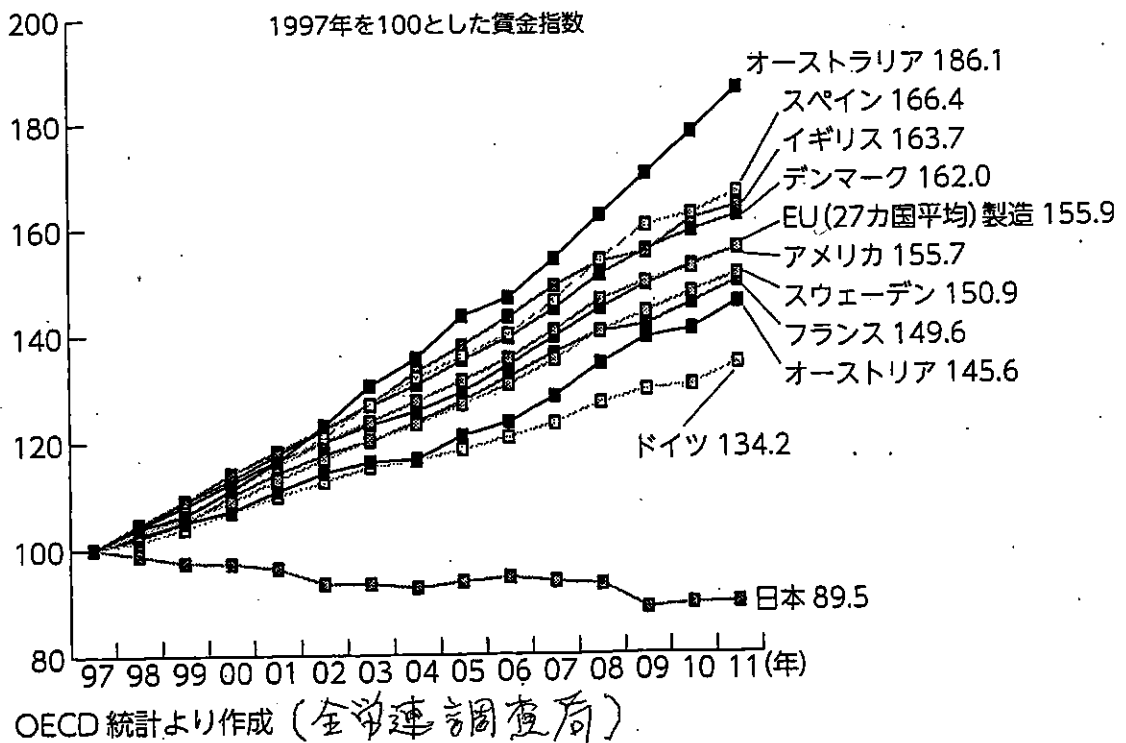
しんぶん 赤旗
2013年2月20日

図 下がり続ける賃金



牧野富夫「安倍政権の『雇用破壊新戦略』批判」から
 (経済2014年2月号所収)

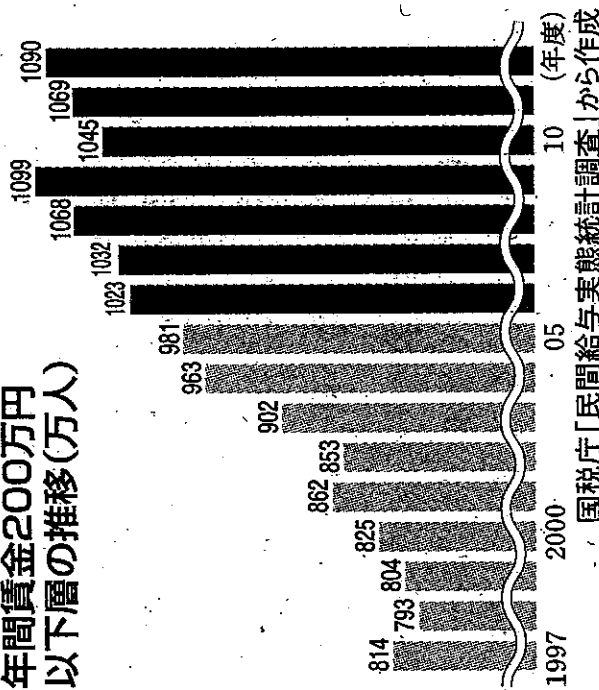
日本だけ賃下げ! 賃金の国際比較



7年連続1000万人超

ワーキングプア

年間賃金200万円以下層の推移(万人)



国税庁「民間給与実態統計調査」から作成

1年間を通して働いても年収200万円以下のワーキングプア(働く貧困層)が急増する一方、いわゆる「中間層」が激減していることがわかりました。

27日に発表された国税庁の民間給与実態統計調査2

012年度分によると、年間200万円以下の民間労働者は1090万人で06年以来7年連続で1000万人を超えました。1997年からの15年間では1.3倍の急増です。

ワーキングプアが急増し

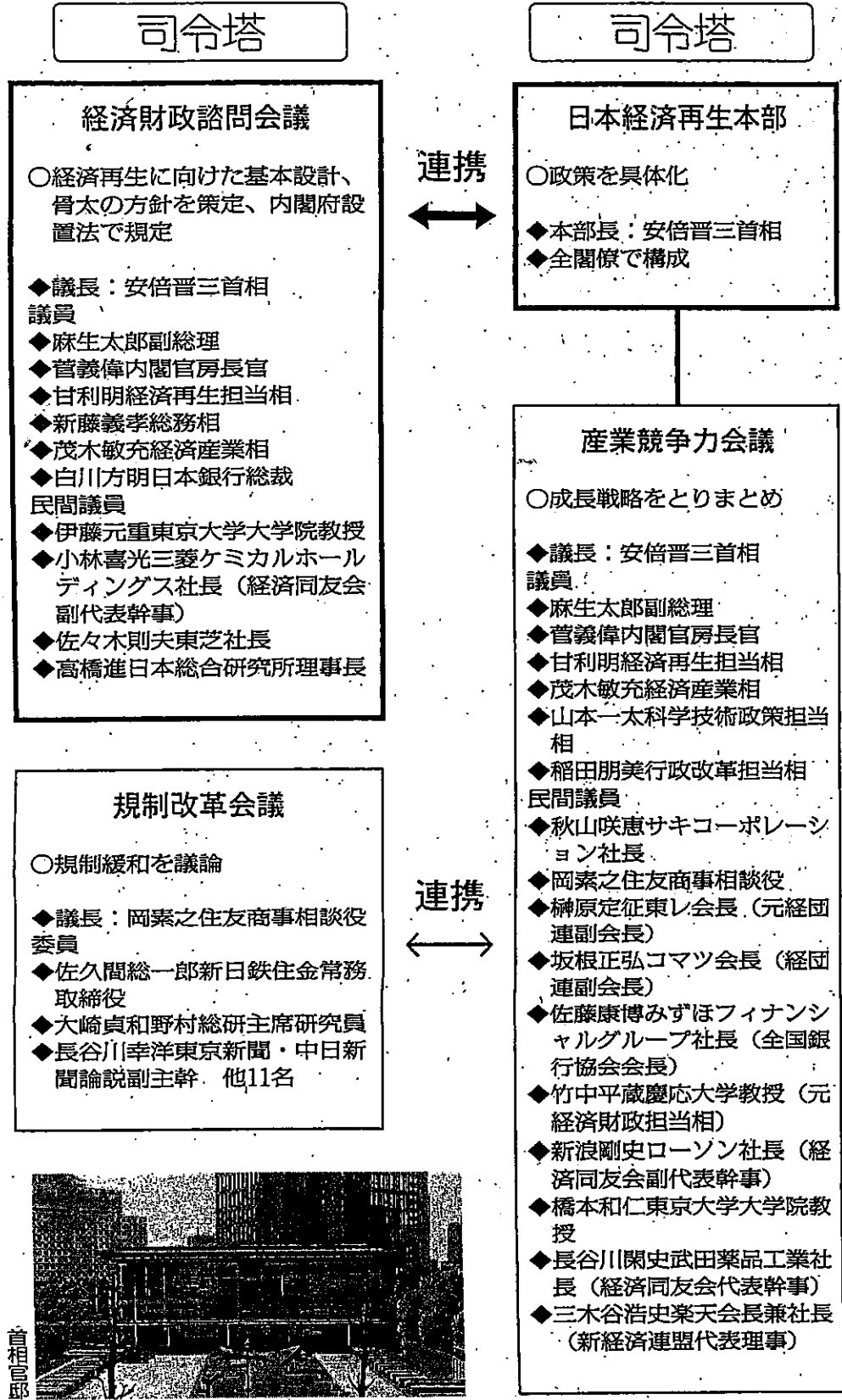
たのは2000年代に入ってから。1999年に労働者派遣法が改悪され、それまで限られていた派遣対象が原則自由化されたからです。

一方で同じ期間に年収400万円超〜800万円以下の労働者は0.86倍に減少。同800万円超〜2000万円以下の労働者については3分の2まで急減しました。

短期の経済指標が好転したことをもって消費税増税を実施すれば、低所得者層を中心に国民生活を直撃することは間違いありません。

しんぶん赤旗
2013年10月18日

大企業主導二つの司令塔



(しんぶん赤旗 2013年3月1日)

労働政策審議会
(厚生労働大臣の諮問機関)

規制改革実施計画 雇用分野の個別措置事項

2013年6月14日

閣議決定

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。	平成25年度検討開始、平成26年度措置	厚生労働省
2	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成25年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成25年秋に労働政策審議会での検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。	平成25年上期調査開始、平成25年秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置	厚生労働省
3	有料職業紹介事業の規制改革	民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。	平成25年度検討開始、平成26年度早期に結論	厚生労働省
4	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 ①派遣期間の在り方（専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度） ②派遣労働者のキャリアアップ措置 ③派遣労働者の均衡待遇の在り方	平成25年検討・結論、結論を得次第措置	厚生労働省