

## 視点

## I L O研究所“21世紀の組織労働者”会議 —日本の労働組合の実力をみつめ直そう—

No.136 2000年2月

連合総研は昨年 I L O 研究所の依頼で、『グローバル時代における日本の労働組合の課題と挑戦』（連合総研ブックレットとして収録）という報告書を作成した。これは結果的には連合10年間の足取りの自画像をそれなりに描く作業となった。

I L O 研究所は、1990年代のいわゆるグローバル時代といわれる中での、各国労働運動の未来挑戦について、ケース・スタディーを行い、各国労働組合運動が自己改革を行ってゆく参考となる、データ・バンクの役割を果たそうということである。

「20世紀は労働運動の世紀であった」という歴史学者の指摘がある。ロシア革命直後、第一次世界大戦のあとに（1919年）成立した国際労働機関（I L O）は、理念的にも構造的にも、「労働運動の世紀」としての20世紀を代表している。この三者構成主義は、重要な政策決定は政府のみならず、また経営者のみならず、労働者と労働組合が共同決定の当事者であるということである。それは社会正義がおびかされたことが世界大戦の原因のひとつになったという反省からもたらされた面がある。

実際、20世紀の重要な社会制度の発達は「社会的側面」の国際的次元を唯一扱ってきた I L O の議論を経てきている。I L O は労働問題、労使関係は無論のこと、社会権と職場生活（working life）に関わる全領域、社会保障や職場の人権、男女平等にまたがった活動を行ってきた。そしてその軸となる担い手というのは、いうまでもなく「組織された労働者」、つまり労働組合運動であるところが、1980年以降、世界の組織労働者の比率は多くの国で低下してきた。雇用労働者に占める組織労働者の比重が下がったばかりでなく、自営業的な独立労働者やパート・タイマーの比重が上がってきた。労働市場は多様化、多層化している。加えて、社会にあたえる影響力、インパクトについても、社会進歩的な先進的な動きについては、環境保護や人権、女性運動などのいわゆる N P O の存在が浮上してきた。資本と企業がグローバル経済の進展のもとで、国境を越えつつあるとき、従来の労働組合運動のあり方のみではますます社会の代表性を失ってしまう。こうした傾向がもしも長期的に続くならば21世紀社会での労働組合運動の存在感はますます薄弱なものとなる。そしてそれは国際機関としての I L O の存在理由そのものを弱めていくことになる。

I L O 研究所が“21世紀の組織労働者”という研究プロジェクトを組んだ意図はその辺にあると思われる。

会議が開かれた12月のソウルは開催地にふさわしく、国会周辺のヨイド島付近は労使紛争（ストライキ下のホテル）と労使関係改革をめぐる社会紛争が渦巻（韓国労総と民主労総はゼネストを指令）いていた。会議が開かれていた当日も国会周辺ではすわり込みを続ける労働

組合と警官隊との激突が続いていた。この会議には日本と韓国、そしてアジア諸国の労働問題専門家（といってもILO理事や労働大臣経験者、APRO事務局長などのハイ・レベルの参加）が集まり、それぞれの国の課題や取り組みについて多数の報告がなされた。冒頭ではこのプロジェクトを主催したILO研究所のA. V. ジョーゼ氏から、これまでに集められたさまざまな報告にまたがる基調報告が行われた。新たなグローバル化と市場の自由化という労働組合にとって厳しい政治的政策的環境のもとで、労働組合が自己変革を行うことが出来なければ、社会のなかの重要なアクター（行為者）としての位置を失いかねない。労働組合は、まず三つの基本的役割を果たさなければならない。第一には団体交渉や協議を通じて成長成果の公正配分をもとめること、第二には、労働のアイデンティティを主張し「声」を発して民主的かつ社会を代表する役割を担うことである。第三にはそれらを通じて、社会の一体性を確保し社会統合を行ってゆくことである。

その労働組合運動の強さと影響力の指標は四つある。第一には組織化率である、第二には労働者を動員する力、第三には労働関係の諸制度を強固なものに発達させること、そして第四には労働組合の内部構造を強固かつ効率的なものに改革していくことである。それと共に「社会協定」のような、社会的合意を政治的に形成していゆく演出者の役割も重要である。「社会的賃金」と福祉制度の構築のイニシアティブをとってゆくことも労働組合の社会での役割である。このためには、多様に広がってゆくNPOなどのさまざまな社会的アクターを「社会勢力の連合」としてゆく努力も不可欠であるとしている。

2番目の基本報告として、日本から花見忠日本労働研究機構研究所長と連合総研から提出された報告に関する井上報告が行われた（本DIOに収録）。

連合は「21世紀挑戦委員会」を設置して、日本の労働組合運動の未来戦略をさぐりつつある。ここに紹介したジョーゼ報告での労働組合の力と影響力の指標は、考えてみれば大層に基本的なことである。しかしながら、もしもこの4つの客観指標でこの10年の連合の力をはかるとすれば、どういう評価となるであろうか。組織率、労組の動員力、労組内部機構改革（連合のみならず産別、企業別労組関係の改革）については厳しい点を与えられざるをえないこととなろう。（連合と労働組合の内部構造改革については変化が緩慢であった理由については連合総研報告を参照）。連合成立10年を経過し21世紀をのぞむにあたって、厳しくとも日本の労働組合はみずからの自画像をもう一度客観的に見直すべきときにきているように思う。

---

[HP DIO目次に戻る](#) [DIOバックナンバー](#)

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

---

寄稿

## 企業組織等の再編に伴う労働者保護策の確立について

連合労働グループ長 松浦 清春

---

経済・社会のグローバル化が進む中で引きおこしたわが国のバブル経済とその崩壊は、社会や企業に金融不安と不良債権・過剰設備などの大きな負担をもたらした。

そのため産業・企業は、懸命に構造改善を進めているが経営者団体は、これを支援促進する施策を政府などに要請。政府は、企業の事業再構築、過剰設備・装置の廃棄縮小などに対して、税制上の特別扱いや商法手続きの簡素化支援を盛り込んだ「産業活力再生特別措置法」を関連する租税特別措置法および商法の改正と伴に99年8月に制定した。

この法律は、創業および中小企業者による新規事業の開拓支援に加え、平成15年3月末までに事業再構築計画を主務大臣に提出、認定を受けて、中核的事業への特化や生産性の低い事業分野の譲渡・廃棄等を行う場合の支援措置を定めたものである。したがって設備廃棄、営業譲渡が多発し、雇用の安定がそこなわれることが危惧されるところである。

また、99年12月には、中小企業の再建を支援するための和議法、すなわち債務超過など破綻状態でない申請が出来なかった制度を改め、債権保全や執行力の確保、労働組合関与の強化、担保権の消滅措置などが規定された「民事再生法」が制定された。この見直しについては、経済社会の激動が続き、企業倒産が大幅に増加している状況のなかで基本的には、国民・勤労者のニーズに沿うものと受けとめられる。しかしながら連合は、営業譲渡の規制のあり方と貸金債権の順位・確保については、適切な措置となっていないことを指摘し、国会審議において修正されるよう民主党を中心とする野党に求めた。その結果、営業譲渡による雇用不安を減少させるものとして、「事業の再生に資する場合に限る」との裁判所による許可要件が明記された。

さらには現在、2000年通常国会での成立を目指して、企業分割に係わる商法の改正が法制審議会商法部会・会社法小委員会で検討されている。その内容は、会社がその組織の再編成を容易に行い得るようになるため、その営業を新たに設立する会社または既存の会社に承継させるとともに、その会社の株式を、分割する会社またはその株主に割り当てる会社分割法制を整備するというものである。

連合は、この法改正は、97年に独占禁止法を改正した純粹持株会社の解禁、99年に制定した産業活力再生特別措置法や民事再生法など、いずれも企業組織の再編を加速する法改正の総仕上げの意味を持ち、これらが「雇用リストラ法」と化すことによって、雇用の安定と労働者の権利を大きく損なうおそれがあると判断したことから、99年12月に（注1）の通り法務大臣へ、小委員会で最終調整に入っている法案の修正と「労働者保護法」を同時に制定することを要請した。

こうした連合の要請を受けて、労働者主管により「会社分割における労働契約の承継等に関する法律案」が検討されているが、昨年8月に産業活力再生特別措置法が制定されて以降、民主党と連携し作成を進めている「労働者保護法」（注2）との間には大きなへだたりがある。

したがって、引きつづき労働省が作成する法案を拡充する取り組みと合わせ、連合案の充実と早期開示によって、その実現を確実なものとするべく取り組みを強めていく。

---

#### 注-1

法務大臣 1999年12月13日

臼井日出男殿

日本労働組合総連合会

会長 鷲尾悦也

#### 要請書

1. 企業分割にかかわる商法改正の法案要綱案をつぎのように修正すること。

- (1) 分割計画書の記載事項に、「雇用と労働契約の承継、労働条件の保護に関する事項」を加える。
- (2) 分割計画書の策定において、株主総会でこれを決定する以前に、労働組合等への情報提供を行うとともに、労働組合等との協議を行う。
- (3) 分割無効の訴えを労働組合等が行うことができるものとする。

## 2. 「労働者保護法」の制定

企業の分割、譲渡、合併等、その再編に対応し、雇用、労働条件、労働契約、労働協約等の承継などを規定する「労働者保護法」を、同時に制定すること。

### 注- 2

- 「企業組織等の再編に伴う労働者保護法」（仮称）についての考え方

日本労働組合総連合会

#### 〈目的〉

1. 法の目的を、企業の合併、営業譲渡、分割等の企業組織の再編に際して、労働者の雇用や労働条件の保護をはかることなどとする。

#### 〈原則〉

2. 企業組織の再編に際して、労働契約ならびに労働契約に基づく権利義務は、原則としてすべて承継されるものとする。

#### 〈雇用の保護等〉

3. 企業組織の再編を理由とする解雇等は禁止されるものとする。
4. 使用者は、企業組織の再編後の雇用と労働条件の保護をはかるとともに、政府は、雇用保護を確保するための施策を行うものとする。

#### 〈労働条件の保護等〉

5. 企業組織の再編に際して、賃金、労働時間などの労働条件は、原則として承継されるものとする。

6. 退職金、年休等の勤続に伴う諸権利や労働債権等について、使用者は、連帯して、承継や確保のための措置を講ずること。

7. 社会保障制度について、受給資格や給付内容などを含め、承継を確保するための措置を講ずること。

〈労働協約、労働者代表の承継〉

8. 企業組織の再編に際して、労働協約は承継されるものとする。

9. 過半数労働組合代表をはじめとする労働者代表、労働組合の権利義務は、企業組織の再編に際して、承継されるものとする。

〈労使協議〉

10. 企業組織の再編に際して、事前の労使協議を行うものとする。

11. 労使協議においては、労働者代表に、企業組織の再編に関する情報提供が行われるものとする。

〈支援措置〉

12. 政府は、企業組織の再編に伴う労働関係の承継に関して、必要な助成措置などを行うこと。

13. 政府は、能力開発・労働者福祉を推進する支援を行うこと。

〈その他〉

14. 本法は、再建型の倒産法による企業再建が行われる場合にも、原則として適用されるものとする。

\*重要関連事項

○解雇の規制に関して、合理性要件や整理解雇原則など、確立した判例を参考に、適正な法制化を行うこと。

○政府の責任においてインサイダー取引問題について法的整理を行うこと。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

---

## 報告

### 自律的景気回復への岐路にある2000年度経済 — 連合総研マクロモデルによる第2次シミュレーション結果 —

戦後未曾有の厳しい不況に陥っていた日本経済は、経済対策による政策効果やアジア経済の立ち直りに支えられて、1999年に入り改善してきている。しかし、高失業、収入の減少など家計をとりまく状況は厳しく、設備投資も減少傾向が続くなど、まだ民間部門主導の自律的な景気回復軌道にのっていない。2000年度を本格的な景気回復の年としないと、高失業が続くなど国民の不安は一向に解消せず、沈滞した経済状況が定着してしまうおそれがある。また、リストラ・ムードの蔓延により殺伐とした職場環境が一部にみられ、良好な労使関係や人材形成などの中長期的な経済発展の基盤が掘り崩されてしまうことも懸念される。

このような観点から、昨年11月に発表した「1999～2000年度経済情勢報告」のシミュレーションにより、2000年度に本格的な景気回復を実現するための条件を示した。今回の第2次シミュレーションは、それ以降の経済情勢の推移を踏まえてアップデートした改訂版である。

#### 1. 足下（1999年度）の経済情勢

日本経済は1997年度から2年連続マイナス成長が続き、98年後半には大恐慌以来のデフレ・スパイラルも懸念される危機的状況にあった。日本経済が「不況の悪循環」に陥った原因は、バブル崩壊後の不良債権問題を抱えたままの緊縮財政への転換を契機に、景気の悪化と金融システム不安が相乗的に作用する中で、政策対応が遅れたことが大きかった。ようやく98年後半になり、財政政策が景気刺激的に転換するとともに、金融再生の枠組みが整えられた。99年に入り公共投資、住宅投資の増加など政策効果が現れはじめたことに加え、対外面でアジア経済との好循環が再開したことから、99年度はプラス成長への転換が見込まれる（実質GDP成長率0.8%）。

しかし、2年続きの厳しい不況の結果、勤労者を取りまく状況は著しく悪化しており、失業率は4%台後半にまで高まっている（完全失業率4.7%）。家計の消費は、金融不安等により著しく冷え込んでいた状態から持ち直しているものの、所得の減少が続いていることから持続的な力強さに欠けている（実質民間最終消費支出1.6%増、名目雇用者所得1.0%減）。企業のマインド、収益も改善してきているが、需給ギャップが大幅に拡大したことから、設備投資は減少傾向が続いている（実質民間企業設備投資5.7%減）。また、99年後半からの原油価格の急騰にも関わらず、市場の軟調から物価は下落傾向が続いており、デフレ懸念が払拭されるにいたっていない（消費者物価0.2%下落）。このように、足下の経済情勢は改善してきているものの、まだ民間部門主導の自律的景気回復軌道にはのったとはいえない状況にある。

## 2. 2000年度の経済展望

現在みられている改善の動きを逃さず、本格的な景気回復につなげていくことが、2000年度の最大の課題である。景気回復の定着まで積極的なマクロ経済政策の継続が必要なことはいうまでもない。政府は昨年11月に「経済新生対策」を決定しているが、その着実な執行が重要である。他方、持続的な景気回復にはGDPの6割を占める消費の着実な増加が欠かせないが、企業の活力を高めるためには雇用を犠牲にしてでもリストラを進めることが重要であるとの議論が一部にみられることが懸念される。そこで、本シミュレーションでは、雇用・所得環境の悪化に歯止めをかけ、国民の安心感を高めることを重視した場合（ケースA）と、人件費圧縮等の後ろ向きのリストラを通じて企業を元気にしようとする場合（ケースB）を想定し、両者の結果をみることにする。

### [ケースA]

ケースAでは、春季賃上げ率（定昇込み）3%を確保するとともに、ワークシェアリング（年間労働時間1800時間の実現を想定）などによる雇用維持・拡大に努めることを通じ、雇用・所得環境の悪化に歯止めをかけ、消費を回復させることを目指している。また、財政政策面では、99年度と同規模の政府投資（名目ベース）が実施されるとともに、連合が政策・制度要求している中低所得層の負担軽減を重視した4兆円規模の給付の実施を想定している。

なお、金融政策についてはゼロ金利政策の継続、対外環境については世界経済の引き続き改善（世界GDP成長率が1999年の3.0%から3.5%に上昇）、為替レート105円/ドル、原油価格は最



近の急騰を反映して25ドル／バレルを想定している（ケースBも同様）。

このケースでは、所得の増加に支えられて消費が着実に増加し（2.1%増）、需要の拡大から企業の設備投資も増加（2.4%増）に転じる。この結果、2000年度の実質GDPは1.8%増と潜在成長率に近い経済成長が見込まれ、雇用情勢も完全失業率が4.2%まで改善することが見込まれる。

### [ケースB]

ケースBでは、後ろ向きの雇用リストラを進めるケースとして、賃上げ率（定昇込み）がゼロと実質賃下げが行われる一方、労働時間は現状のままで雇用維持の工夫が行われなことを想定している。また、経済対策が打たれたわりには98、99年度の政府支出の伸びが小さいことにみられるように、地方財政の逼迫などから2000年度の政府支出が減少してしまうことを想定している（名目政府投資5.0%減、名目政府消費1.0%減）。

このケースでは、所得環境の悪化が続くことから消費が伸び悩み（0.1%増）、企業活力の再生を通じて期待されたはずの設備投資の回復も進まないことになる（2.1%減）。実質GDPは0.4%減と再びマイナス成長に逆戻りし、完全失業率は5.3%まで高まってしまう。原油価格の上昇にも関わらず物価の下落が続き、デフレ懸念は払拭されず、現在の緊急避難的な超低金利政策の解除のめどがたたず、年金財政や高齢者などの生活への圧迫がいつまでも続くことになる。

以上、2つのケース比較でみたように、2000年度は自律的な景気回復への展望が開けるかどうかの岐路にある。このシミュレーション結果は、本格的な景気回復の実現には、国民の安心を高めることに着目したシナリオの追求が有効なことを示している。

また、地方財政の悪化による政府の支出削減が懸念されるなかで、中央政府における積極的なマクロ経済政策の継続が重要である。マクロ経済モデルによる分析では扱いきれない課題であるが、景気回復に不可欠な政府支出を、将来につながる有効な分野に如何に振り向けられるかが問われている。当面財政赤字が拡大しても、中長期的な経済社会の発展基盤が整備されるならば、後々に負担することは可能である。有効な分野への支出であるほど、予算の執行も円滑に進むことが期待される。



## 研究ノート

### 消防における休憩時間問題

全国消防職員協議会事務局長 中村義彰

前連合総研研究員 宮 伸光

私たち勤労者の生活時間は、会社関連時間と個人生活時間に大別される。したがって個人の生活時間にゆとりを取り戻すためには、会社関連時間の見直し、適正化が不可欠である。

その会社関連時間は、「労働時間」「休憩時間」および「通勤時間」により、構成されるが、これまで「休憩時間」については、ほかの二者と異なりあまり調査研究されてこなかった。「休憩時間」にかかわる問題意識は「休憩時間も、労働時間と同様、拘束時間としての性格を有するのにも、その最長時間の定めがない」（柳屋隆安〈1990〉「休憩時間」『ジュリスト増刊 労働法の争点』）という指摘に端的に表現される。中村・宮論文は、その最たる分野として、『消防』を取り上げ調査研究したものである。

この「無賃金拘束時間」の問題は、消費者のライフ・スタイルやニーズ・関心の多様化に伴って、他の産業・業態にも相通ずる課題を含んでいる。（編集部）

#### 1. 消防職員の地位と勤務の特殊性

「消防は、その施設及び人員を活用して、国民の生命、身体及び財産を火災から保護するとともに、水火災又は地震等の災害を防除し、及びこれらの災害に因る被害を軽減することを以て、その任務とする」（消防組織法、以下消組法と略記、第1条）。この任務を遂行するにあたり、「市町村は、当該市町村の区域における消防を十分に果すべき責任を有する」（同法第6条）とされ、「条例に従い、市町村長がこれを管理する」（同法第7条）。また、「市町村の消防に要する費用は、当該市町村がこれを負担しなければならない」（同法第8条）とされている。常備消防（消防本部）を設置しなければなら

ない市町村は政令によって指定されるが、必ずしも市町村が単独で設置しなければならないわけではない。市町村の組合制度（一部事務組合、広域連合）も多く活用されており、今日ではその広域再編にともなう新たな課題が各地で浮上しつつある。もっとも、東京都においては例外であり、都知事の下で区部を管掌する東京消防庁が、東久留米市、稲城市を除く東京都内の25市3町1村から委託を受けてその機能を担っている。

ここに働く消防職員は、当該消防本部の属する市町村長（都および市町村の組合においては適宜読み替え）が任命した消防長によって、その市町村長の承認を得て任命される（消組法第14条の3）。消防職員に関する任用、給与、分限及び懲戒、服務その他身分取扱いに関しては、消組法に定めるものを除くほか、地方公務員法（以下、地公法と略記）の定めによる（消組法第14条の4）とされており、消組法は地公法に対して特別法の関係になっている。

消防職員の任務は、大別すると、内部管理的庶務・総務といった一般事務の他、災害を未然に防止する予防業務、発生した災害に即時対応する警防業務、その他がある。このうち予防業務においては、防災広報、防火査察、各種防災指導、統計資料整備等が含まれ、警防業務には、消火、救急、救助等が含まれる。また、各種の技術習得のための訓練演習や体力錬成も欠かせない。

消防職員は、朝の8時30分ないし9時始業、夕方の5時ないし5時30分終業という通例の自治体職員と同じ勤務形態の「毎日勤務」のほか、朝の8時30分ないし9時から暦日を超えて翌朝の8時30分ないし9時までの24時間を継続して職場に拘束されて勤務する一昼夜交替勤務を行い、こうした任務の遂行にあたっている。毎日勤務と「交替制勤務」の職員数の比は、一般におおむね前者2割後者8割といわれているが、実際、本調査研究においてヒアリングを行った各消防本部の状況も東京消防庁を例外としてほしいそれぐらいの割合であった（図表1）。（略）

すでにふれたように、消防職員が担う業務には日常的業務と災害対応業務がある。そのうち後者については、いつ発生するか予測不能であるばかりではなく、いざという場合にチームプレーをもって即時対応をしなければならない。そこで、一定の人員と機械力が年中24時間常に出動できる体制を整えておく必要がある。そのため、消防職員には他の職種には見られない勤務体制における一定の拘束が認められている。すなわち、後にもまたふれるが、休憩時間に関する一斉付与、自由利用の両原則とも消防職員には適用されない。

なお、暦日をまたいで勤務する交替制職員に必要な仮眠は、一般に仮眠時間としての設定はなく、一定の連続した休憩時間が仮眠時間帯として扱われるにすぎない。職員は作業服を着用したまま交替で仮眠

する。また、とくに業務命令や指示がない限り、休憩中（仮眠時間帯を含む）であっても、勤務先から離れることは許されていない。消防職員がその職場で入浴する場合においても、直属の上司等にその旨を申し出る必要がある。

このように、消防職員は勤務時間、休憩時間を問わず、始業時から終業時までの四六時中の居所ないし行動について実質的な指揮監督（拘束）を受けている。

## 2. 消防職員の勤務条件に関する法制度

消防職員の勤務条件は、一般職に属する地方公務員に関する地公法の規定が原則として適用される。したがって、同法に定められている平等取扱の原則（第13条）および情勢適応の原則（第14条）をふまえ、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように」（第24条第5項）条例で定められる（同条第6項）。このように条例への授權規定があるとはいえ、各地における条例の実態は、自治省から示された条例準則「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の施行に伴う条例及び人事委員会規則等の整備について」（1994年8月5日自治能第65号、以下準則と略記）の丸写しに近い。

ここで、交替制勤務に従事する消防職員については、一般行政職の職員とは異なる取扱いが規定されている。たとえば、準則第2条第1項の「職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり40時間とする」という規定、および第3条第1項の「日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする」という規定に基づいて、原則的に一般行政職と毎日勤務の消防職員について、「任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間の勤務時間を割り振る」（同条第2項）。しかし、交替制勤務の消防職員に対しては、第4条第1項の「任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる」という規定が適用される。さらに「任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けなければならない」（同条第2項、ただし書き省略）とされている。なお、地公法は、労基法第32条および第32条の2を適用除外としていない。そこで、特定された週において1週間について40時間、または特定された日において1日について8時間を超える勤務時間を割り振ることは、「就業規則その他これに準ずるもの」により、1箇月以内の一定の期間を平均して1週間あたりの労働時間が休憩

時間を除いて40時間を超えない定めをした場合に限られる。

なお、休憩時間について労基法では、「労働時間の途中に与えなければならない」（第34条第1項）こと、「一せいに与えなければならない」（同条第2項）こと、「自由に利用させなければならない」（同条第3項）こと、という3原則がある。しかし、消防吏員については労働基準法施行規則第31条および第33条の規定によって後2者、すなわち一斉付与と自由利用の2原則が適用除外とされている。

休憩瞬間の長さに関する法制度上の規定には、下限規定はあるが、上限規定は存在しない。そこで、一昼夜24時間を拘束される交替制消防職員については、通例、1当務中16時間が正規の勤務時間、残りの8時間は休憩時間、すなわち、無賃金拘束時間として扱われている。この無賃金で職場に拘束される時間は、年間で1,000時間にも及び、1日8時間労働として換算すると125労働日分にも相当する。

このほか、準則第7条には「任命権者は、所定の勤務時間のうちに、人事委員会の定める基準に従い、休憩時間を置くものとする」という規定がある。ここにいう休憩時間とは、人事院規則の定めに準じるものであり、公務員特有の制度である。すなわち、国家公務員について人事院規則15-14第8条には「各省庁の長は、できる限り、おおむね四時間の連続する正規の勤務時間ごとに、十五分の休憩時間を置かなければならない。この場合において、休憩時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりに置いてはならない」（第1項）という規定と、「休憩時間は、正規の勤務時間に含まれるものとし、これを与えられなかった場合においても、繰り越されることはない」（第2項）という規定がある。

ところで、ILO（国際労働機関）87号条約（結社の自由及び団結権の保障に関する条約）批准国（日本は1965年に批准）において、唯一日本のみが消防職員に団結権を認めていない。すなわち、地公法第52条第5項の規定により、警察職員とともに消防職員は、「職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、地方公共団体の当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない」とされている。もちろん、労働基準法研究会（労働大臣の私的諮問機関）や中央労働基準審議会の指摘をまつまでもなく、本来「休憩時間の位置及び長さについては、労使間で決定すべき事項」にほかならない。しかし、消防職場においては、団体交渉はなし得ない。

確かに、「消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件及び福利厚生に関すること」等について、消防職員の意見を審議し、任命権者たる消防長に対する意見としてとりまとめる機関として、消防職員委員会が各消防本部に設置されるようになった（消組法第14条の5、1995年10月改正新設、翌年1

0月1日施行)。しかし、これまでのところその実態は、「委員会の会議は、毎年度一回開催することを常例とするものとする」(消防職員委員会の組織及び運営の基準第7条第1項 1996年7月5日消防庁告示第5号)とされる開催の時期と予算編成のタイミングが不整合であったり、提出された意見および審議内容に関する公開性に欠けるなどの問題も指摘されている。同委員会制度の健全な発展をはかるとともに、より本質的にはILO総会のたびごとに条約勧告適用委員会から指摘されているように87号条約に合致する地公法改正が求められる。

### 3. 消防職員の勤務実態

すでにふれたとおり、消防職場には、毎日勤務(日勤)と交替制勤務(24時間拘束勤務)の双方が並存している。

このうち毎日勤務には、庶務や経理等の経常的な業務に従事する職員、および火災予防等のための検査や調査を専従で行う職員等で業務上交替勤務を必要としない職員が従事している。毎日の勤務時間および休憩時間に関する法的規定についてはすでにふれたが、あらためて典型的な割振りを図示すると以下(図表2)のとおりである。

(略)

一方、交替制勤務には、2つのグループを組み交替勤務をする二部制交替勤務(通称、隔日勤務)と3つのグループを組んで交替勤務を行う三部制交替勤務等がある。図表3に見るとおり、大半の消防職場では二部制交替勤務がとられている。

二部制交替勤務体制においては、消防職員を2つのグループに分け、交互に24時間拘束勤務を行う。すなわち原則として1日おきの勤務となる。多くの消防本部で採用されている勤務パターンは通称3・2型と呼ばれる14日間を1周期とする形態である(図表4)

(略)

この勤務体制においては、たとえば常時5名の人員を確保するためには、最低14名が必要となる(図表5)。ただし、14名ちょうどでは休暇、出張、消防学校への入校等々への対応が不能となるため、

実際にはさらに人員が必要とされる。また、ここで5名というのは便宜的に選んだ人数にすぎない。実際に5名の配置では、救急車1台に3名の乗車が義務づけられているので（消防法施行令第44条）、通信員1名を置くと、残り1名になってしまい、警防業務は不可能である。

三部制交替勤務体制においては、消防職員は3つのグループに分けられ、順に24時間拘束勤務につく。すなわち、各グループは、それぞれ、当番、非番、公休をくりかえす。ただし、平均して1週間の労働時間が40時間になるように、3週間に1度週休に当たる日を日勤日として勤務する。図表6から容易にわかるように、この場合常時5名の人員を確保するためには最低15名が必要となる。つまり、三部制交替勤務体制の方が、二部制交替勤務体制より多くの人員が必要となる。三部制化がなかなか進まないのは主に財政上の制約による。

実際の運用は、図表7のように行われる。これは、各グループとも3週間に1度は、連続した土日に週休日が当たるように配慮されたものである。

二部制、三部制のいずれにせよ、交替制勤務員の職務の中心は、いつ発生するか予測不能な災害等に対する警防業務（消火、救急、救助等）である。したがって、即時対応可能な体制を常時維持しなければならないが、それ以外にも、災害発生に備える調査、訓練、資機材の保守点検、その他さまざまな日常業務がある。二部制、三部制の間に、1当務24時間に担われる職務の違いはない。

交替制勤務の1当務は、朝の8時30分ないし9時に勤務が開始され、翌朝の同時刻に終了するのが一般的である。その24時間のうち、いかなる時刻をとっても必ず正規の勤務時間として指定された勤務員が一定数確保されるように、ともに職場において一昼夜を過ごすグループ内においても勤務時間の割振りは適宜ずらして指定される（図表8）。なお、通例、深夜の時間帯は必要最小限の人員が正規の勤務時間として配置される。とりわけ規模の小さな署所においては、災害発生等の情報を得る通信や受付担当者のみを交替で置いている例も少なくない。

ここで、火災と救急について、警防業務の実態を一瞥しておこう。

全国的に火災発生件数はこのところ横這いに推移している。しかし、その一方で救急出動件数は増加傾向にある。本調査研究でヒアリングを行った都市の統計を見ても、やはり同様の傾向が観察された（図表9、図表10）。

（略）

火災の発生や救急出動は昼夜を問わない。件数の多い救急についてA市とB市の時間帯別発生件数を見

るとおおむね似た分布状況を看取することができる（図表11）。

（略）

B市では、電話回線等を通じて、救急医療情報サービスを実施している。その利用状況を見ても、夜間の業務が相当あることがわかる（図表12）。また、ヒアリングによれば、A市の救急隊員においては、休憩や仮眠時間中に出勤することが非常に多く、ほとんどの救急隊員の時間外労働が年間360時間に達しており、なかには500時間におよぶ救急隊員もいるという。

（略）

こうした消防職員の勤務実態を見ると、現行の交替制勤務体制における休憩時間に対しては、すでにふれたことを含めて、いくつかの問題点を指摘することができる。

まず、業務の性質からいって休憩時間に関する一定の制約はやむを得ない。とはいえ、ひとたび出勤すれば体力・精神力ともに消耗の激しい職務であることから、体力回復に十分な休憩時間の確保が欠かせない。しかし、交替で十分な休憩がとれるだけの人員を擁するところはまれである。

A市救急隊の事例は極端な例としても、1当務24時間のうち、3分の1にもあたる8時間が無賃金拘束時間として扱われ、その間に発生した業務に対しては時間外勤務手当をもって買い上げるという手法は、消防職員の体力に対する依存が過ぎると言えるのではあるまいか。決して充分とはいええない仮眠時間においても、いつ出勤指令が発せられるかわからない。そして実際にそれは多い。とすれば、消防職員の休憩時間は、むしろ出勤待機時間と見る方が自然ではないか。一般的にいえば、使用者が、労働者を不意の時間外労働の必要に備えて勤務時間終了後も一定時間職場に無賃金で拘束することは、許されない。休憩時間と待機時間では労働法制上の取扱いも変わることになる。

さらに、非番日ないし週休日においても、消防職員には招集される場合があることにも留意が必要である。業務上不可欠な訓練等を、出勤可能な体制を維持しながら、すべて当番日において実施することは不可能である。大規模災害ないし複数災害の同時発生等で当番の手に余り、応援が要請される場合もある。日勤者の夜間ないし土日に相当すると考えると理解しやすい非番日ないし週休日においても、交替制勤務者は職場を忘れてゆっくり休めるわけではない。また、そうした招集がない場合においても、家族や地域社会における生活サイクルとのズレによって交替制勤務者にはストレスが蓄積されるという。

#### 4. 無賃金拘束時間の縮減に向けた取り組み



三重県四日市市の消防本部は、全国で初めてシフト制の導入による交替制消防職員の無賃金拘束時間を縮減する取り組みを進め、成果をあげている。「3班2シフト制交替勤務」と呼ばれるその勤務体制を以下に紹介する。

きっかけは、週休2日制の導入（1992年11月）であった。このとき、4週6休制（1987年9月より）からの移行であったが、週あたりの労働時間は42時間から40時間、週あたりの拘束時間は60時間から58時間となり、ともに2時間しか短縮されなかった。しかも、消防行政の改善を目指して活発な活動を展開している職員の自主組織（四日市市消防職員協議会、以下、四消協と略記）の見解を聞くことなく、一方的な通知により開始されたため（4週間9当務9非番2日勤体制）、職員に不満がつのった。その後、四消協のねばり強い働きかけが奏功し、職員代表と管理職によって構成される「勤務体制運用研究会」が設置され、毎月1度の精力的議論が積み重ねられることになった。

一昼夜の拘束勤務を昼勤と夜勤に分ける2シフト制は、四消協サイドの提案であった。しかし、その完全実施には増員が条件となるため、まず通信指令室（現在は情報指令室と改称されており、以下情報指令室と表記）のみで3班2シフト制（21日サイクル）が試行されることになった（1993年12月）。

その後もさまざまな可能性が検討されるなかで、人員増・予算増を伴わず、救急隊の専従化をはかるなどの業務改善を同時に満たす手法が模索された。そして、消防署における24日サイクルの試行（1996年12月）などを経て、昨（1999）年月より、消防署においては30日サイクル、情報指令室は21日サイクルとする並存型体制が実施されることになった。

一昨年12月14日に全部改正された「四日市市消防交替勤務職員の勤務時間等に関する規定」（四日市市消防本部訓令第18号）には、次のように定められ、消防署においては昨年1月10日から、情報指令室においては1月17日から実施されている。

#### ① 勤務時間について

- ・ 休憩時間を除き、1ヵ月以内の一定期間を平均して1週40時間を超えない範囲内とする。（第2条第1項）
- ・ 交替制勤務職員の勤務は、昼勤および夜勤によるものとし、昼勤は午前8時30分から午後5時15分までの間、夜勤は午後5時から翌朝の8時30分までの間とする。（同条第2項）

・所属長が1ヵ月ごとに勤務の割振りを行い、所属職員に周知するものとし（同条第3項）、その際、夜勤が連続して2回を超えないように努める。（同条第4項）

## ② 週休日について

・1週間あたり1日以上 of 週休日を設けるものとし、4週間を通じ8日に相当する週休を割り振る。

（第3条第1項）

・週休日は連続して割り振るように努める。（同条第2項）

・週休日は暦日付与を原則とし、やむを得ない場合に限って24時間以上連続した時間を指定する週休日とする。（同条第3項）

## ③ 休憩時間について

・昼勤は45分、夜勤は4時間30分の休憩時間を勤務の途中におく。ただし、情報指令室に勤務する職員については夜勤の休憩時間は3時間30分とする。（第4条）

なお、この3班2シフト制勤務の基本パターンを図示すると以下のようになる（図表13）。

（略）

実際には、各消防署の勤務を3班それぞれ10名とすると、以下のように割り振られることになる（図表14）。

（略）

なお、情報指令室においては、以下のように21日サイクルの3班2シフト制がとられている。（図表15、各班6名の場合）

（略）

消防署および情報指令室における勤務時間割振りは、それぞれ次のように規定されている（図表16、図表17）。

（略）

（略）

多くの消防本部で採用されている3・2型の二部制交替勤務の職場拘束時間が週あたり60時間であるのに対し、ここに紹介した四日市市の3班2シフト制では、消防署で50時間24分、情報指令室で48時間と大幅にそれが短縮されている。また、隊員を固定化した班編制がとられたことによって、任務

分担の明確化などの改善にも結びついているという。

なお、四消協は、これで満足しているわけではない。その目標は、さらに先をいく「4班2シフト制」である。しかし、これには2割程度の人員増が必要とされるため、実現はかなり難しいと自覚されている。

この四日市市の試みは三重県消防長会をはじめ、関係各方面から注目を集めており、問い合わせや資料請求も数あるという。その後、T市（他県）において、やはり消防職員協議会のイニシアティブによって、独自のシフト制が試行されたものの、定着するには至っていない。

---



## 報告

### 日本の労働組合運動の未来挑戦 —長期金融不況と経済のグローバル化の中で—

連合総研副所長 井上 定彦

12月7日から8日の2日間、韓国ソウルのCCMM会議場において、ILO研究所主催の「21世紀の組織労働者（Organized Labour in the 21 Century）」を主題とする会議が開催された。

この会議において、当研究所の井上副所長が、「日本の労働組合運動の未来挑戦—長期金融不況と経済のグローバル化の中で」というテーマで報告を行った。（このテーマは1999年9月30日発行の連合総研ブックレット第1号に掲載されている。）

この会議にはILO本部からホセ労働・社会計画課長と労働運動局のタブサ氏、ICFTU-APROの鈴木則之書記長代行、日本労働研究機構の花見忠研究所所長のほか、会議主催国の韓国からはバイムキ韓国労働科学院会長、アンポンスルFKTV国際連帯局長らが出席し、その他インド、インドネシア、マレーシア、パキスタン、フィリピン、シンガポール、タイから労働関係者が出席した。概要については「視点」のところで触れてあります。

「21世紀の組織労働者（Organized Labour in the 21 centuries）」を主題とする会議を、この地ソウルで開催していただいたILO研究所（International Institute for Labour Studies）にお招きいただいたことを感謝いたしたいと存じます。また私たち連合総研に、このテーマに関して日本の労働組合運動の挑戦についての報告を調査委託されたことも感謝いたしたいと存じます。

皆さんのお手元には、私ども連合総研の報告書が参っていると思いますので、ここではその内容に立ち入っていちいちご報告することは避けたいと思います。

1989年に日本の新たな労働組合全国センター・連合が設立されて以来、連合としてもグローバル時

代の新たな国際課題について、いくつかの取組みを行ってきました。国際労働財団（JILAF）の設立と労働組合を中心とする開発協力、またそれまで無視されがちであった「アジアの社会的側面」への注目とその取組みのための「アジア社会憲章」の提案、なによりもICFTU・APROの和泉書記長を中心とする活動の支援、日系多国籍企業の労使関係に関わる活動の支援などがあげることができましょう。これらの活動についてはこの会議で他の日本の参加者からの発言に譲りたいと思います。ここでは、「21世紀の組織労働者」という課題について1990年代の日本の労働組合運動と労使関係が置かれている位置について、コメントしたい。そのことはアジア地域諸国の労使関係のみならず、欧米を含む「21世紀の組織労働者」の課題と現状を理解する際の参考になると考えるからであります。

第一には、それぞれの社会の「歴史的経路依存」（historical path dependence）が、それぞれの国の労働組合のグローバル時代への挑戦の内容をもっとも大きく規定しているという点です。

1990年代の日本の労働組合運動の未来挑戦について述べる時、経済のグローバル化や情報化という1990年代にさらに明らかになってきた新たな事象に着目することは不可欠であると考えます。情報化技術の発達によって拡大した金融のグローバリゼーションが、アジア経済危機に決定的なインパクトをあたえました。しかしながら、その新たな二つの要素がそれぞれの国の労使関係や労働組合運動の将来にどのように関わるのかということは、国によりまたそのとき置かれた前提条件により、大きく違っており、画一的な回答（responses）を求めることはできないと思います。

日本の場合については、私どもの「報告」でのべているとおり、1990年代の労働組合運動の展開過程を考えると、独自の二つないし三つの前提条件をおいて考察しなければなりません。まずひとつは、20世紀初頭から引き続く長い労働組合の分裂時代が終わり、連合という新たな労働組合センターの全国センターが形成されたということです。この統一によって労働組合の社会的地位が高まったことは間違いありません。この連合は、企業別労働組合を基礎単位としてはいるものの、多様な歴史と考え方をもつ多様な労働組合があつまったものです。そこで、みずからの労働組合運動のアイデンティティを新たに求めて試行錯誤をはじめなければなりません。

ふたつめには、そのとき日本経済が金融バブルの拡張と崩壊という、殆ど19世紀の終わりのイギリスの大不況期と1930年代前半のアメリカにしか例をみないような長期で深刻な不況過程にあったこと

を考慮しなければなりません。日本は第二次大戦後、1980年代に到るまで、アメリカや西欧諸国にくらべて例外的な高成長を誇ってきました。ところが1990年代では、1991年から今日までの年間平均の実質GDP成長率をみると、アメリカが2.5%を越え、西欧諸国が2%程度であったのに対して、わずか1%強という例外的な低成長となっています。加えて、そのとき二つの体制時代の終焉を迎えて、日本の政党と政治体系は大きく変貌しました。日本社会党や民社党という従来のような労働組合と密接な関係にある政党は順次失われていくことになりました。

このような環境の中で、日本の世論は、かつてのような政党の明確な主張や対抗軸がいったん失われ、日本の現状の認識についても、進路をめぐっても、進展というよりも変転、ブラウン運動（Brownian Movement）のような混迷が生じていました。

これらの基礎的前提条件のうえに、経済のグローバル化やアジア経済の興隆と危機に直面したわけであり、したがって、あらたに形成された連合は、連合としてのまとまりをつくるために、運動の基本路線とは何か、迷いながら組織内部の合意をたてていく過程をたどることになりました。つまり、日本の労働組合運動はいかにあるべきか、従来の企業内労使関係システムの是非、また労働組合運動にとってなじみのある社会民主主義的手

法だけでなく、あらたに台頭してきた市場万能主義的改革・新自由主義的手法にどう向き合うのかを含めて、大きな試行錯誤の過程にあったといえましょう。このことが1990年代の日本の労働組合運動全体を特徴づける出来事だったのです。

労働組合運動は歴史的経路のうえに存在しているということは、世界の労働運動の故郷ともいえる欧州労働運動の近年の未来挑戦についてもいえることでしょう。EU諸国はすでに19世紀のうちから相互に深い貿易関係をもち、経済と金融、社会と文化、そして政治と安全保障の全面にわたり、深い相互依存関係を形成してきました。20世紀に入ると、さらに今世紀の最大の悲劇である二度の世界大戦を引き起こしてしまったことについて、1950年代にはドイツとフランスに深い反省が共有されたことが、EC形成の基本的背景であることは歴史家の指摘するところですが、1960年代以降のEU諸国経済の発展は、対ソ連ということだけでなく、つねにアメリカ経済との対抗と協調によって特徴づけられます。欧州の経済統合と政治統合は社会統合なしに進みえず、欧州労連（ETUC）は経済のグローバル化のもとで、「社会ヨーロッパ（Social Europe）」の路線からさらに欧州社会政策の形成へと国際レベルの活動を強めています。1999年1月のEU中央銀行の成立は、欧州社会が1648年のウエストファリア条約以来のグローバル化時代へ挑戦していることの現れでもあると思

われます。

すなわち、欧州諸国の労働組合が志向するグローバル化についての発想とアジア諸国の労働組合の発想は相当に違いがあるということです。

また第二に指摘したいことは、日本を含めアジア諸国の労働組合運動の歴史的展開過程はかならずしも先進諸国の労働組合運動が経験してきたような歴史的段階を順番に経験するというわけではない、という点です。たとえば、かつて企業別労働組合という労働組合形態はいずれ産業別労働組合というまっとうな ( b o n a - f i d e ) 労働組合になっていくべきだという考え方がありました。それは企業別労働組合はかつてまともな労働組合運動がもっとも忌みきらった会社組合であるという考えからきたものであります。しかしながら労働者を組織する形態、組合員を動員する形態は多様であり、多次元であるということです。このことは、日本の企業別労働組合だけでなく、今日の韓国の素晴らしい労働組合運動の展開が、企業別あるいは事業所別の労働組合単位によって担われていることにも明らかであるとおもわれます。ただし、ここで大急ぎで付け加えたいことは、私自身は日本の労働組合については、もっと産業別労働組合や地域レベルの労働組合運動の機能を大きく高めるべきだということを日常的に主張しています。

日本の企業別労働組合を形態的・制度的にみれば、その労働条件の交渉システムは大変に分権的であるということになります。しかし、その交渉機能と成果 ( p e r f o r m a n c e ) が、他の国の団体交渉機能にもまして、著しく中央集権的・統一的な機能をもってきたことはあまり知られていません。

1990年代の間、日本は長い不況のもとで、失業率はかつてなく高い水準に上昇し、1995年の2%代が今日では5%弱にまでなっています。産業・企業のリストラが進行し、情報化技術の波に乗った産業とそうでない産業の栄枯盛衰が生じています。アメリカやイギリスでは成長率がふるわなかった1980年代においても、成長率が回復した90年代においても賃金格差、所得格差の拡大が顕著です。日本の労働組合組織化率はこの20年の間に31%から23%へと低下しています。しかしそれにも関わらず、春闘という日本の組織労働者による春の一斉の労働条件交渉の社会的影響力、平準化機能が大きく下がっているという明白な証拠はいまのところ見られません。不況とリストラ下に長らく置かれてきた日本の労働市場において、賃金分布の統計をみるかぎり、1990年代に日本の企業規模別の賃金格差や所得の社会的分布がますます拡大しているとはいえません。このことは春闘という雇用労働者の賃金水準と構造に大きな影響をあたえる社会装置の存在を除いて考えることはできないでしょう。春闘方式というのは、個別の企業内の労使の交渉でありながら、各労働組合は、連合や産業別労働

組合の決めた方針にそって意志統一をし、それにもとづく労使の合意形成努力が毎年春の賃金決定に先立つ数か月にわたって粘り強く続けられます。そしてその交渉結果に関する情報は、瞬時の間に全国の労働組合によって共有され、「社会的相場」として、未組織労働者の分野にも波及します。日本の春闘装置は、欧州の労働協約の拡張適用機能に匹敵する役割を果たしています。21世紀に向けて日本の労働組合の多数は、分権型交渉でありながら集権的・統一的な昨日をもつこの春闘装置の利点は21世紀にも生きていくでしょう。

第三に強調したいことは、このように労働組合の課題は国ごとに多様ですが、それにもかかわらず、労働組合運動が直面し、みずからの運動の基本にすべき課題には共通性が大きいということです。

連合は、最近、笹森連合事務局長を長として労働界のトップリーダーを網羅した「連合21世紀の挑戦委員会」を設置し、2001年秋の21世紀最初の連合大会で、「21世紀労働運動憲章」を採択する予定です。この委員会の最大の課題は、日本の労働組合運動の活性化と力量強化の方策をさぐることです。そこでの検討の過程での討議の論点についてみると、ここではアジア諸国の労働運動の強化を含むグローバル化時代の新たな課題についてもふれることになると思われます。そのとき、この

ILO研究所のelectronic network linkingでRichard Hyman氏のAn emerging agenda for trade unions?という大変優れた論文を見つけ、本当に問題意識が重なるところが多いことに驚かされました。現代の労働組合運動が直面している外部的な環境変化と内部的な環境変化について考察し、ことに内部的な環境変化を重視している事が重要です。それは欧州労働運動では、「rationalisation, domestication, individualisation, differentiation」という労働組合員の変化に着目しています。そのような変化のなかで現代の労働組合は正当性を失いつつあることが問題であり、労働組合運動は新自由主義イデオロギーなどの自分達と対立している敵対的な勢力に抵抗するためには、対抗力(counterbalancing power)を動員する力をもたねばならないということことが強調されています。つまりこの対抗力とは、労働組合が組合員に魅力あるものとなり、組合員と同調者sympathiserをはげまし(inspire)、行動に立ち上がらせること、そして広範な世論の支持をかちとる、ということです。つまり、労働組合組織の闘いとは、人々の心情や精神の闘いであり、いいかえれば理念の闘いであるということです。

日本の長期雇用慣行は、flexicurityの影ではなく光の側面もあわせもち、これを積極的に



生かそうとして、連合は最近「ワーク・ルール・アプローチ」を主張しています。経営者がとっている人的資源開発は、私たちの労働者の職場の選択権の尊重という考え方にもとづいて改革されていかねばなりません。 「社会的労働運動」という考え方にも共感をおぼえます。 そのような運動方向は、組合員を励まし、世論を支持をかちとる正統的な方法だとおもいます。

グローバル時代においても、各国の労働組合運動は、それぞれに置かれた環境と歴史的経路の上で、組合員の欲求に立脚し民主主義を職場の内外に実現していくという、正統な方法に依拠する以外にはない、と考えます。



## コラム

### 中国労働市場調査レポート

平成11年度「海外における雇用機会の創出等に関する調査研究」における海外調査の一環として、1999年12月18日より27日まで、中国に於ける労働力市場の調査と視察を上海市と北京市において実施した。

調査団は、委員会のメンバーである孟・拓殖大学専任講師を中心として、途中、北京からは桑原・獨協大学教授（本研究会主査）と渡辺・明海大学教授が合流した。連合総研からは担当の溝口・客員研究員が同行した。

調査団は今回の調査において、これまでの蓄積や経過をふまえながらも、新たな状況やヒアリング対象及び機会を経験してきた。（スケジュールについては後掲）

本報告は2月のフィリピン調査を加え、5月に公刊される予定である。ここでは、上海と北京に於ける人材市場、特に上海に於けるその経験と特徴的な印象を報告する。

見学したのは上海に於ける「'99上海秋季人材交流懇談会」と北京に於ける「'99外企、三資、高新技术企業人力資源招聘大会」と銘打って開催されたものであった。これは全く偶然の機会であって、開催日もそれぞれ1日と2日のみ（前者が12月19日、後者が12月25・26日）で、しかもわれわれが予定していた日程の中では、意図しなかった貴重なものであった。

上海の展覽センターで開催されたものは、

英語で「SHANGHAI TALENTS EXCHANGE CONFERENCE」と称されており、各種団体で構成する中国上海人材市場が主催し、文字どおり「人材・能力」の「交換」に関する情報市場（いちば・バザー）といったものである。

入場者は5元の入場料を払う（北京は10元）。出展企業は約500社、そのうち約7割は国営企業。

入場者は約3万人。ほとんどが若い人で、その半数はすでに有職者でより条件のよい企業への転職希望者。男女の比率は7：3といったところ。すごい雑踏であり、熱気に満ちたものであった。

5年ほど前から開かれているとのことで、年二回、例年は3月と10月に開かれている旨である。人材市場の名のとおり、タレント、有資格者、学卒者がほとんどでホワイト・カラーの労働市場である。

(ブルー・カラーの労働市場は労務市場と呼んでいたようであるが近年、区別は出来なくなったようである。)

それぞれの企業が紹介窓口を出して、募集・採用条件を掲示し、各企業の人事採用者が説明・案内を行っていた。求められている人材は、ほとんどがコンピューター・情報関連の業務で、ほかには財務や人事に関係した専門的知識を要求しているものであった。また採用年齢もほとんどが35歳以下の条件が目立った。賃金は、月1000元から最高は1万元ぐらいの幅があった。中国は戸籍制度があり、学生は地方からの人も多くは上海市民の条件がみられた。中国版ヘッドハッティングのフリーマーケットといった印象であった。

参加者はある一つの目的を持って出かけてくるというよりも、何かいい情報がないか、今より自分に適したいい条件の企業がないかといった情報収集がこの人材市場の主要な機能ということである。

ヒアリングした中で、港湾のコンテナ荷物の船への積み下ろしをしている企業は、年間20～30人の中間管理職を募集し、ほとんどが大学卒、契約期間は単年度契約で実績に応じて長期の契約に移行すること。人事部担当の女性のマネージャーが説明にあたっていた。

フォードとの合併会社で乗用車の椅子を作っている企業は、年間100人程度を募集しており、すごい人気で人だかりがしていた。外資系企業にはやはり人気があるようで、賃金等の労働条件もいいとのこと。カナダなどへの労働ビザをともなった募集もみられた。

しかし日系企業の出展はほとんどなかった。こうした形態での採用方法は現在のところ様々な要因によってとっていないようである。

高いレベルの人材市場という限定された範囲であり、またプリミティブな形態といえば言えるが、しかしそれだけに熱気にあふれたものであった。これからは、より広範な地域的・業種的な労働市場がしかも高度情報化のネットワーク中で形成されていくことであろう。中国の人口と地域、そして経済の将来を考えるとよりダイナミックな労働市場の形成が国内において図られていくことだろう。それは何らかの形で日本企業や日本の労働市場をも包摂していくものとして発展していくことも十分に予測される。

<アジアの労働力移動研究プロジェクト・中国調査スケジュール>

12月18日(土)

午後 成田発上海着

19日(日)

午前 上海労働市場調査「99上海秋季人材交流懇談会」

(李海平・上海経営者人材公司国際部、陳東陵・上海人民政府経済委員会副研究員、龍潤埼・国際集装箱貨運有限公司人力資源部)

昼食

(陳顕輝・上海寶鋼産業發展有限公司副総経理、紀普魯・法国現代中国研究中心学術部主任ほかと懇談)

午後 上海浦東開発地区視察

夕食

(袁志剛・復旦大学経済学院教授ほかと懇談)

20日(月)

午前 上海宝山製鉄所視察

昼食

(陳・副総経理ほかと懇談)

夕食

(紀・学術部主任ほかと懇談)

21日(火)

午前 上海カネボウヒアリング

(古林恒雄・中国主席駐在員、栗林公・副董事長、山田一登・董事、姚霞敏・労働人事部)

午後 上海発北京着

22日(水)

午前 康栄平・中国社会科学院国際企業研究中心副主任

午後 服部健治・日中投資促進機構北京事務所首席代表

夕食

(小島末夫・日本貿易振興会北京センター所長との懇談)

23日(木)

午前 北京松下彩色顕像管有限公司ヒアリング

(飛永龍生・総経理、秦浩次郎・工場長、盛偉達人事科長、ほか)

午後 桑原・渡辺先生と北京空港で合流

北京市内の暖房供給の国営工場視察

夕食

(銭小英・国務院発展研究中心経済総合研究部副研究員、趙揮・中華人民共和国建設部処長との懇談)

24日(金)

午前 清華大学訪問

(方惠堅・21世紀発展研究院院長、王名・NGO研究中心主任、蘇竣・院長助理ほか)

昼食

(同上との懇談)

午後 北京市内開発地区視察

25日(土)

午前 北京市労働力市場調査「99外企、三資、高技術企業人力資源招聘大会」

夕食

(山本功人・日本国駐華大使館一等書記官、田畑一雄・一等書記官との懇談)

26日(日)

午前 北京市内視察

午後 銭・国務院発展研究中心副研究員

27日(月)

午前 北京光大紙製品有限公司視察

午後 北京発成田着



## 書評

## 金子勝著「セーフティーネットの政治経済学」

連合総研 研究員 末永 太

新古典主義派が跋扈する中、自分は新古典主義派でもケインジアンでもないと主張する作者である。

「月刊連合」でも金子氏の主張はたびたび取り上げられているが今回は金子氏の最新作（とは言っても昨年9月発行だが）を取り上げてみることにした。著作の中で金子氏はまず、調整インフレについて批判している。金子氏によるとそれは、所謂、既得権擁護に集約される、つまり、政治家と銀行、ゼネコン、地方自治体のゆがんだ結びつきがあるために資本主義のモラルを破壊しているという現状では調整インフレというマクロ政策は機能しないとしている。具体的には、銀行は倒産しなければ責任を問われないことになっているので自己資本の増加に血眼になる。公的資金の導入はその一環である。その一部が政治家への献金となる。さらに政治的にも動き、信用保証協会の貸し出し枠を増加させることに成功した。信用保証協会が保証してくれる融資は100%安全なので自己資本の分母には入らない。この資金がゼネコンの債権放棄に使われることになる。また、都市型公共事業と称して大量の税金を使ってゼネコンに金が入る。この一部が政治家に回り、また一部は銀行への返済資金となる。また、公共事業を行う側の地方自治体も国が後年度の地方交付税に地方債の元利償還費の一定割合を組み入れることで面倒をみるという方式で赤字は取り返しのつかないほどに増大していくという仕組みである。

金子氏はまた、日銀の政策についても批判しており、日銀はゼロ金利誘導する一方で買いオペで大量のCPを購入しているが、これは事実上の日銀特融と同じものであり、この結びつきの中で公的資金を注入しても経営の失敗を税金で穴埋めしているようなもので効果がないとしている。

さらに今日の不況のもう一方の原因であるデフレスパイラルについては社会保障制度と雇用制度のセーフティーネットを堅固なものにする必要があるとし、雇用の動揺を鎮めるためには第一に現在の雇用流動化政策を改めること、次にワークシェアリングを含めた雇用維持のための労使の取り組みを行うこと、雇用保険の給付期間を延長すること、新しい雇用の受け皿をつくる必要があるとしている一

方、社会保障制度のセーフティーネットの確立としては年金の積立金の取り崩し、全額税法式への移行、経済成長スライド方式の採用が必要であるとしている。

以上は本書のごく一部の内容にすぎない。市場競争のリスクを社会全体でシェアするセーフティーネットについて体系的に展開しており、労働組合の政策決定の上でも参考にできる書と思う。

---

金子 勝著 ちくま新書

●かねこ・まさる

一九五二年生まれ。東京大学大学院経済学研究科博士課程修了。現在、法政大学経済学部教授。他著作『市場と制度の政治経済学』（東京大学出版会）、『反経済学』（新書館）、『現代資本主義とセーフティー・ネット』（法政大学出版局、編集など

---



## ちょっといい話

### おじさんボーダー奮闘中

私は30代半ばにしてこの2シーズンほどスノーボードにはまっている。最初に興味を持ったのは、何年前か前、あるテレビ番組で当時50歳前後であった（はずの）岩城晃一という俳優が颯爽と森林コースを滑っているシーンが、強烈な印象で私の中に飛び込んできた時だ。岩城晃一と私では全く何からなにまで比較にならないのは承知の上だが、とにかく「おじさん」といわれてもおかしくない年齢で、若者のスポーツと思われたスノーボードをカッコヨクやっていることが私の心に火を点けた。しかしその後、これまたあるテレビ番組でスノーボードの危険性が科学的かつ詳細に説明されているのを知り、「君子危うきに近寄らず」といった心境で「やっぱりこんなんは止めやあ！」と関西人らしく損得を勘定して手を付けなかった。

ところが昨シーズン、会社の上司にほとんど強制的にスノーボードに連れて行かれることになった。内心は「ケガすんのはいややなあ」と思いながら、自分より年長者がやろうと言っているものを断って、「根性なし」と思われるのがいやでシブシブついていくことになったのが実情であった。

初めてのスノーボードは、だれが見ても本当に悲惨なものだった。立っては転びのくり返しで真冬だというのに全身汗だくで、やった人ならわかってもらえる「逆エッジ」という現象で何度も空中を飛んでいた。しかし、心の中では久しぶりにフツフツと闘志が湧き起こり、この一枚の板を「ぜったい乗りこなしてやるんや」と思い始め、ほとんど進歩はないものの今日に至っている。

最近、「老いはこうしてつくられる～こころとからだの加齢変化～」正高信男著 中央公論新社刊 という本を読んだ。「30代半ばの若造が何を言ってんねん」と怒られる先輩諸氏もいらっしゃるかと思うが、10～20代の頃とはからだが変わったと感じてがっかりすることがある。社内のサッカー大会で、転がるボールを蹴り返したつもりが空振りしていたり（運動神経の問題もあるが）、生活面では酒を飲んだ後のラーメンが苦痛になった。おそらく学生時代から野球をやってきたような人でも、飛んできたボールに気持ちは追いついているのだが取れなかったという経験があるのではないだろうか。

この本の中では、ジェームズ・ギブソンというアメリカ人心理学者の「アフォーダンスの知覚」という表現を使って加齢変化を説明している。サッカーで空振りしたり、野球でボールがとれないといった言



わば笑い飛ばせるような老化の内容が気付かぬうちに積みあがっていくと、時には深刻な結果を招くこともあるらしい。自分のからだの老化についてよく知っているほうが、かえって心は老化しないそうである。

高齢者の介護は重要な問題である。この本は介護する側に対する示唆も多く含んでおり、書評欄ではないが皆さんにお勧めしたい。

さて、おじさんボーダーの長所は無茶をしないことである。ゲレンデで命知らずの若いボーダーをよく見かけるが、おじさんは自分と対話しながら滑っているので、からだがいやがることはしない。50歳になった時にも風のように滑っていたいものである。

(T)



---

## 国際経済の動き

---

主要国の経済動向をみると、アメリカでは、先行きには不透明感もみられるものの、景気は拡大を続けている。実質GDPは、99年4～6月期前期比年率1.9%増の後、7～9月期は同5.7%増となった。個人消費、設備投資は増加している。住宅投資は減少した。鉱工業生産（総合）は増加している。雇用は拡大している。物価は総じて安定している。財の貿易収支赤字（国際収支ベース）は、過去最高水準となった。12月の長期金利（30年物国債）は、月前半はやや低下したものの、その後は大きく上昇し、月初と月末を比較すると上昇した。株価（ダウ平均）は、上昇基調で推移した。

西ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気は改善している。フランスでは、景気は拡大している。イギリスでは、景気は改善している。鉱工業生産は、ドイツではほぼ横ばいで推移している。フランス、イギリスでは増加している。失業率は、ドイツでは高水準ながらもこのところやや低下している。フランスでは高水準ながらもやや低下しており、イギリスでは低水準で推移している。物価は、安定している。なお、イングランド銀行は1月13日、政策金利（レポ金利）を0.25%ポイント引き上げ、5.75%とした。

東アジアをみると、中国では、景気の拡大テンポは鈍化している。物価は下落している。輸出は大幅に増加している。韓国では、景気は拡大している。失業率は低下している。

国際金融市場の12月の動きをみると、米ドル（実効相場）は、ほぼ横ばいで推移した。

国際商品市況の12月の動きをみると、CRB商品先物指数は、中旬にかけ202ポイント割れたものの、その後は205ポイント前後のレンジ内で上下した。原油スポット価格（北海ブレント）は、24～27ドルの間で乱高下しながら推移した。

（資料：月例経済報告）

---

## 国内経済の動き

---

需要面をみると、個人消費は、収入が低迷していることから、足踏み状態となっている。住宅建設は、年度前半に比べやや水準を下げているものの、マンションが好調であることや持家の動きを反映して、直近は増加している。設備投資は、一部に持ち直しの動きがみられるものの、減少基調が続いている。公共投資は、着工は低調に推移しており、事業の実施も前年を下回っている。

産業面をみると、在庫は、在庫率が前年水準を大幅に下回るなど、調整はおおむね終了しつつある。こうした中、鉱工業生産は、持ち直しの動きが続いている。企業収益は、持ち直しの動きが続いている。また、企業の業況判断は、なお厳しいが改善が進んでいる。企業倒産件数は、おおむね横ばいとなっている。

雇用情勢は、残業時間や求人増加といった動きがあるものの、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しい。

輸出は、アジア向けを中心に、増加している。輸入は、アジアからの輸入が増加基調にあり、緩やかに増加している。国際収支をみると、貿易・サービス収支の黒字は、おおむね横ばいとなっている。対米ドル円相場（インターバンク直物中心相場）は、12月は102円台から103円台で推移したが、1月月央には106円台まで下落した。

物価の動向をみると、国内卸売物価は、おおむね横ばいで推移している。また、消費者物価は、安定している。

最近の金融情勢をみると、短期金利は、12月は月央にかけて低下し、その後上昇したが、年末から1月月央にかけて再び低下した。長期金利は、12月はやや低下した後、1月は月央にかけておおむね横ばいで推移した。株式相場は、12月から1月月央にかけて一進一退で推移した。マネーサプライ（M2+C D）は、12月は前年同月比2.6%増となった。また、企業金融のひっ迫感は緩和しているが、民間金融機関の貸出は依然低調である。

---



## 事務局だより

---

### 【1月の行事】

1月5日 仕事始め

6日 連合賀詞交歓会

12日 企業組織変更研究委員会（主査：毛塚勝利 専修大学教授）

14日 国民生活白書勉強会（講師：梅溪健児 経企庁国民生活調査課長）

トップセミナー

17日 企業組織変更研究委員会（主査：毛塚勝利 専修大学教授）

18日 日本型雇用システム研究委員会（主査：猪木武徳 大阪大学教授）

21日 アジアの労働時間研究委員会（主査：香川孝三 神戸大学教授）

24日 アジアの社会的発展研究委員会（主査：初岡昌一郎 姫路獨協大学教授）

25日 連合総研東海ブロックフォーラム

27日 マクロ経済学所内研究会（講師：吉川薫 白鷗大学教授）

31日 連合総研生活指標プロジェクト（主査：永田有 連合総研主任研究員）

### 【離任挨拶】

小池研究員

2月1日付けで派遣元に復帰することとなりました。連合総研では、2年10ヵ月お世話になりましたが、この間、今までの会社生活の中では全く接点の無かった他産業の労働組合の皆さんをはじめ、大学の先生方、官庁の皆さん等本当に多彩な方々とお付き合いする機会をいただき、大変勉強になりました。

この間、各種の調査等でご協力をいただきました関係者の皆様に、心から感謝申し上げます。新職場では、福利厚生を担当いたします。直接間接に労働組合の皆さんとお付き合いのある職場ですので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

雇用に関わる環境は益々厳しくなっています。このような時こそ労働組合の皆さんのご努力が期待されるものと思います。皆様の益々のご健闘をお祈り申し上げます。

---

