



労使関係の構造的規模別格差

No.155 2001年11月

規模別の組織率格差が著しく大きいことが日本の組合組織率の特徴である。公務部門の推定組織率は6割を超え、民間部門の推定組織率は2割を切っているが1000人以上規模では5割を超えている。公務員と民間大企業のいずれも低下傾向にあるが、なお高い組織率を保っている。これに対して、民間企業100～1000人未満規模では19%、100人未満規模になると、組織率は一挙に1%台に低下する（2000年1.4%）。雇員数でみると、1000人以上規模の比率は20%、100～1000人未満規模は25%であり、100人未満が54%と過半数を占めている。最も雇員数の多い100人未満規模の事業所に労働組合がないことが、日本の組合組織率を引き下げている。

一方、3千数百社ある上場・株式公開会社のなかで無組合企業を探すのは難しい。大企業では「組合がある」のが普通である。1000人以上規模の組織率は15年ほど前には7割近くあった。それが2000年に54%まで下がってきているのは、無組合企業が増えたためではない。推定組織率は【組合員数÷雇員数×100】で計算されているように、雇員数の中には雇われている役員や管理職、パートタイマー、契約社員などの非正規従業員も含まれている。役員および管理職は雇員のうち2割近くはいるだろう。労働力特別調査ではパート・アルバイトは23%に及ぶ。両者を合わせると、組合員資格を有していない雇員が4割強に達している。1000人以上規模の組織率54%とは、大企業では現

状の組合員資格保有可能者のほぼすべてが組合員になっていることを意味している。

組合組織率の規模別格差

日本の労使関係について企業一体の協調関係を批判的にみる見方もあるが、OECDの1972、77年報告書等に見るように、長期雇用のもとでの安定した労使関係と人的資源の開発が経済の効率と勤労者の所得の向上をもたらしたと評価されている。しかし、それは民間大企業部門における労使関係についてであったことは、規模別組織率が示すとおりである。組織化の進んでいる大企業セクターだけではなく、中小未組織セクターにおける労使関係や労働条件の実態にも目を向けなければならない。

かつて日本の産業構造については、大企業と中小企業との二重構造が指摘されてきた。高度成長期を通じてある程度この格差は解消され、戦後労働組合運動は中小企業を含む勤労者の生活向上に寄与することができたといえる。しかし、1973年の石油危機以降、とりわけ90年代を通じてこの二重構造的格差は広がる傾向にある。この間、規模別の構造的組織化格差は是正されなかった。それだけでなく、就業構造の多様化が進み、大企業部門においても組織率の空洞化が進んでいる。その結果、労働組合運動は相対的に恵まれた大企業・上場会社の労働者だけの活動であり、大多数の未組織中小企業や非正規労働者からはかけ離れた「閉鎖的集団」（白井泰四郎『労使関係論』1998）とさえみなされるようになってきている。

こうしたなかで、労使関係の法的枠組みの抜本的見直しが言われている。現行労働法は、一人では弱い労働者も組合に結集することで経営側と対抗できる力を持つことができ、労使の自主的交渉で雇用条件の向上を期すという考え方にたっている。ところが、現在はもはや「女工哀

史」のような前近代的な労使関係はなく、労働者も高学歴化し、一人ひとりが自律してスキルを磨き、処遇の改善をはかる時代になってきている、集团的労使関係よりも個別労使関係を重視すべきであるというものである。本当にそうであろうか。“相対的に恵まれていない”中小未組織セクターにおける実態をみることなしに、この議論はなりたたない。

お助けネットにみる中小の実態

ゼンセン同盟、JAM、CSG連合など中小企業分野における組合運動に積極的な組合がいくつかある。ここではその一つである全国一般のホームページから中小未組織部門における実態の一端をみてみよう。全国一般はどの産業で働いていても、個人でも加盟できる組合である。未組織の一人ひとりに働きかけ、悩んでいる労働者の相談に応えるべく、最も早くインターネットの活用を始めている。ここでは現在9つ開設されている地方本部のホームページのうち、東京一般の「お助けネット」と、さらにインターネット上で組織化を行っている「サイバーユニオン」をみることにする。

前者は97年3月にスタートして、これまでに44.5万人が訪問している。98年12月にできた後者には7.1万人が訪れている。困ったときにどこに相談するか、労働法のやさしい解説や各種労働問題の基礎知識、労働組合の作り方などが掲載されている。なかでも、注目されるのはたくさんの労働者の相談を載せている掲示板である。お助けネットには「ホッと広場」、サイバーユニオンには「働く仲間」という掲示板がある。それら以外に派遣労働者向けの掲示板もある。10月20日現在、「ホッと広場」には1971人、「働く仲間」には1010人、派遣労働者の掲示板には約300件の相談が寄せられている。それぞれの相談には、その書き込みを見た他の労働者からの意見とともに東京一般のスタッフからの助言、さらにそれへの応答があり、相談タイトル1件につき数件の書き込みがある。全体で1万件を超える生の声が職場の実

態を知らせている。紙幅の都合でそれらを個々に紹介することはできない。

二つだけ紹介しよう（一部要約）。

■夜の22時30分まで残業したんですが、18時ぐらいにタイムカード全員分押すようにと言われました。朝勤怠のほう確認したところ17:40分に修正されてました。30分もついてない！それで上司に相談したのですが、そしたらあんなの残業じゃないよと怒られ、おまえはプロ意識がある？みたいなことも言われた！時間内に終わらなければプロではないんだよ！と。プロだから働いた分は当然もらえるとは思いますが、これって変ですか？（名前：ひで、2001年6月11日13時9分42秒）

■私が突然の解雇通告を受けたのは今年の2月中旬のことです。売上不振によるリストラだと口頭で告げられました。解雇宣告を受けた3名は社員会を結成しようとした主要メンバーでした。十数人の小さな会社で労働組合は大きめにしても社員会のようなものを作って社員の意見を会社に聞いてもらおうという機運が盛り上がりました。そんな矢先の突然の解雇通告！（サイバーユニオンに加入して）約1ヶ月団体交渉を重ね、解雇を撤回させ希望退職と解雇手当を上積みすることができました。キーボードを叩くと全国の仲間が答えてくれる！こんな力強いバックアップは他にありません。（入会者の声：山形 S.T）

突然の解雇、賃金不払い、無休暇、サービス残業、辞めさせてもらえない、セクハラ、正社員からパートへの命令による変更など、ありとあらゆる問題が寄せられている。これらは、パソコン・インターネットができる労働者で、たまたま「お助けネット」などの存在を知った人たちの声であり、特定の意見というよりも無数にある悩みのなかのごく一部だ

といえよう。こうした無法がまかり通っている状態の改善は、労働基本権が想定するように労働者が組合に結集して経営側に対抗できるようにしていくしかない。中小未組織企業の組織化は日本の産業民主主義の基盤をしっかりとしたものとしていく上で大きな課題である。

お助けネット：<http://www2s.biglobe.ne.jp/~otasuke/>

[サイバーユニオン](#)へはお助けネットからも入れます。

本誌 [インターネット「お助けねっと」は語る](#) (全国一般顧問 松井保彦氏寄稿)

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

報告書がすべてなんです

東京大学社会科学研究所教授 中村圭介

48である。もう少しすると49になる。もちろん年齢である。私の勤務先の定年が段階的に延長されるため、このままでゆけば、あと15年ほどここで仕事ができるはずである。

本業は労働調査である。そういう専門分野が社会的に認知されているかどうかはわからないが、この言葉が一番ぴったりくる。調査を企画して、実施し、報告書をまとめるまでにおよそ3年かかるから、定年までにあと5つくらいのプロジェクトができそうである。これまでは、プロジェクトを何本か同時に走らせることもあったけれど、これからは体力、知力とも衰えるからそう無理もきかないだろう。5つを多いとみるか、少ないとみるかは人による。ある先輩は会うたびに「君は調査のやりすぎだ」と私を叱る。他方、ある同僚と比べれば、私の仕事量は1/3、ことによると1/10かもしれない。

何のために調査をやるのと聞かれれば、小さな声で、世の中の社会労働問題を解決するためのヒントを得るためだと答える。小さな声になるのは、何となく気恥ずかしいからだ。では、獲得したヒントをもとにどうやって世の中に貢献するのかと問われれば、さらに小さな声になって、報告書を書いて読んでもらおうとつぶやく。それだけ？と言われれば、半ばやけに

なって、そうだと叫ぶ。私は有名ではないから、テレビ、ラジオ、新聞などからも呼びがかからないし、講演の依頼もほとんどない。講演依頼はごくごくたまに来るけれど、根が面倒くさがりなのでだいたいは断ってしまう。政府の審議会、委員会、研究会などのメンバーになどという依頼は、この10年間ほどは、まったく来ない。私の同僚諸氏との大きな違いである。万一依頼が来たとしても引き受けないと思う。不規則発言をしないよう常に気を配らなければならないし（私は素直だから率直な発言が多い）、何よりも時間ももったいない。学会にもいくつか入っているが、面白くないし、土日をつぶしたくないので、大会にはほとんど出席しない。だから、報告書を書いて読んでもらうしか世の中への還元方法がないのである。

公務員制度改革、労働組合の停滞、ホワイトカラーの受難。私がこの数年間、関心を寄せている社会労働問題である。いわゆる「構造改革」とやらの一環で、公務員制度改革を進めるのは良い。けれども、ちゃんと事実を踏まえて、どこをどう改革すべきなのか、そのためにどんな方法がとられるべきかを真面目に議論しているのか。中央に集まった偉い人々が空理空論を重ねているだけではないのか。組織率の長期低落傾向はもはや新聞で大きく報道されることもなくなった。しかし、日本の民主主義を支える一つの柱である労働組合がこのまま後退を続けてよいのか。停滞からの脱出を自らが試みているのか。どこに活路を見出そうとしているのか。リストラと実績主義の嵐の中で、ホワイトカラーはどうなっていくのか。日本のホワイトカラーはそんなにダメな存在なのか。実績主義というニンジンを鼻面にぶらさげてひたすら尻をたたくことが、果たして「管理」の名に値することか、それは責任ある会社のすることか。これらの諸問題と向き合い、ほんのわずかであってもいい、解決の糸口を見出したい。私はそう思って労働調査を行う。

すでに報告書をまとめたものもある。一つは中村圭介＝岡田真理子著『教

『育行政と労使関係』（エイデル研究所、2001年）である。これはある県をとりあげて、そこで働く公立の小中学校の教職員をめぐる人事管理と労使関係の実態を明らかにしたものである。調査から明らかになった点はいくつかある。労使関係が文部省を頂点とした階層構造をなしていること、上位レベルで制定される法律、政省令、条例等と下位レベルで自然に発生するルールやその運用実態との間にズレがみられること、その乖離は勤務条件条例主義の立場からは許されないものと断罪される危険があること、諸手当、時間管理、教育訓練（研修）に関わる諸制度に混乱がみられること、混乱の背景には「あるべき教師像」、「あるべき教育像」があるように思えること、したがって、改革にあたってはこれらの点を解決することを前提としなければならないことなどである。

二つめが連合総合生活開発研究所編『労働組合の未来をさぐる－変革と停滞の90年代をこえて』（2001年）である。おそらく1kgを超えるこの分厚い報告書からも多くのことが明らかになった。私は主に産業別組織、連合を担当したが、そのうち産業別組織に関しては次の点が明らかになった。この10年ほどの間で組織統合を進めた組織が調査対象の3割程度存在する。だが、そのほとんどは組織人員の大幅な減少を契機としているようで積極的組織統合とはいいいにくい。他方、組織や財政の改革に積極的に取り組んだ組織が多く、何とか困難を乗り越えようと努力している姿を見出すことができる。しかし、残念ながら、そうした変革への努力が結果につながっていない。産業別統一闘争、産業別最低規制、組織拡大活動、選挙活動のいずれをみても、10年前に比べて後退あるいは停滞している組織の方が多いなどである。組織変革の努力と成果の停滞あるいは後退。これをどう解釈するかは人により様々であろう。一つの解釈は組織内での改革は比較的容易だが、成果をあげることはそう簡単なことではない、なぜならば、相手があることだからだ。もしこの解釈が正しければ、組合の基本政策、戦略の全面的な見直しが必要なことになる。このことに日本の労働組合は気づいているのだろうか。

なあんだ、結局は報告書の宣伝かと言われれば、「そうです」と答えるしかない。報告書しかないのだから。ところで、現在、労働組合に関する調査研究をまとめようかと友人たちと計画中である。仮のタイトルは『フェイドアウトの危機：日本の労働組合』。売れるだろうか？

[HP](#) [DIO](#) [目次](#) [DIO](#) [バックナンバー](#)

研究報告

少子化社会における勤労者の 仕事観・家族観に関する調査研究

(財) 連合総合生活開発研究所 2001年7月刊

連合総研は、平成11年度厚生省（現厚生労働省）科学研究費補助金による「子ども家庭総合研究事業・少子社会における専門的研究」の分担研究「少子社会における勤労者の家族観」をおこなった。本報告書は、専門家の参加を得て、この報告にさらに詳細な分析・考察を加えて『少子化社会における勤労者の仕事観・家族観に関する調査研究報告書』として書き下ろしたものである。以下、本報告書の概要を報告する

◇報告書の目的

21世紀を目前にしたわが国の「少子化」問題は、社会、経済、労働、人口、家庭、教育などあらゆる分野にわたって最重要課題となっている。とりわけ、家族・家庭の急激な変化は、個々の生き方をも問い直しており、「少子化」時代に大きな影響を及ぼしている。

現在、家族・家庭がどのような実態にあり、構成する個々人がどのような家族・家庭観をもっているかの調査研究は、きわめて重要な課題であるが、「少子化」の観点からの研究は十分とはいえないと思われる。

また、家族・家庭環境の変化が、結婚、子育てなど家庭での男女の共同参画のみならず、社会制度、労働条件、福利厚生制度、教育制度などにどのような影響を及ぼしていくかは「少子化」問題への貴重な資料となること

だろう。

◇問題意識

1. 大都市で「少子化」問題が顕著である。
2. 学歴と少子化の関係。
3. 子育てへの意識。
4. 専業主婦の実像に迫る。
5. 政策ニーズは「子育て支援」か「経済措置」か。

◇アンケート対象者

京浜地区の男女30才代を中心としたさまざまな業態・企業・規模のもとで働く勤労者1200名を選び、内1094名から回答。（回収率91.1%、2000年1-2月実施）

◇アンケート回答者の特徴

1. 核家族が多い。（→地域での子育て支援も弱い）
2. 通勤時間が長い。（→生活時間に占める拘束時間が長い）
3. 住宅事情が厳しい。（→子育て費用が相対的に高価になる）
4. 高学歴者が多い。（→子どもかキャリアとという二者択一を迫られる）

◇報告書から見えた主な特徴

1. 子育て期の働き方の違い
イ) 男性は、「仕事優先で、育児への参加」が望ましいと、本人と妻の希望はほぼ一致している。一方、女性では本人の「育児優先」の希望に対し、夫は「育児専念」の希望が多い。

女性は正社員パートを問わず、6割以上が「育児中心」の働き方を優先している。男性での「育児中心」は3割に満たない。これは、子育てにおける性的役割分業の社会意識を示している。

ロ) 正社員の男性は、残業を減らし、帰宅時間を早める傾向にある。しかし労働時間は、10時間をオーバーしており、また労働時間のフレキシビリティは少ない。男性正社員は女性正社員に対して、2時間ほど外出時間が長い。男性は子どもの起きている時間に帰宅していない。したがって、父親の実質的な育児参加が出来ていない。

女性の働き方には、①働きつづける、②出産を機に一時非就労化し、再びパート・アルバイトとして労働市場に参入する、③出産を機に非就労化する、という3つのパターンがあるが、多くは、育児の都合にあわせて、就業形態をフレキシブルに選択している。

ハ) 正社員の女性は定時出社、18時までの帰宅が多い。パート・アルバイトで子どもをもつ女性は、子どもをもたない女性に比べ、1日の平均労働時間は約1時間短い。

二) 女性が働きつづけるには、夫の育児・家事への参加が重要な役割を果たす。また、育児期の育児・家事を担いうる母親が同居又は近くに住む事は、女性の就労に大きく貢献している。

2. 結婚と子育て

イ) 男女の8割は結婚を望んでいるが、仕事を優先したいから結婚できないというわけではない。男性は結婚したければ相手に妥協するが、女性は相手にこだわる。

ロ) 働きつづけている女性は、結婚をためらっているわけではない。男女

とも、学歴が低く、勤務時間も短い人のほうが、結婚意欲が低い。また、高収入の男性ほど結婚意思が高い。パラサイト・シングルは結婚意志が弱い。

ハ) 性的役割分業は根強く残っている。しかも男性に不利な形で残存している。経済的な責任は男性に主としてあり、家事・育児は夫婦分担するという意識が顕著だ。

二) 子どもの育児に関する不安は、妻の収入の額に反比例する。

ホ) 男性が家事・育児の参加しないことの理由には職場環境にあるとされてきたが、家事・育児参加の条件を整えれば、解決できるとはいえない。子育てには金がかかる。

ヘ) 今回の調査では、専業主婦の割合が最も高かったのは短大卒であった。既婚女性の大卒以上の就業率、正社員率は最も高い。一方、短大卒者の就業率が最も低く、専業主婦の割合が最も高い。大卒女性は、ダブルインカムで、就業継続意識が強い。高卒者はパートで、家計補助的に働いている人が多いが、夫の収入如何にかかわらず、現在の仕事を続けたい人が多い。

ト) 子育てにお金をかけたいという意識が相当（とくに男性に）高い。一方自分の代で得た財産は、子どもに残さず使い切りたいという意識には、反対の方が多いが、共稼ぎ夫婦では男女とも賛成が多い。

3. 専業主婦の意識

イ) 少数派となりつつあるが、専業主婦願望は根強く存在している。

ロ) 専業主婦と非専業主婦を対比する。

専業主婦の半数は、育児に専念したいと答えている。彼女らの代表的な意見に「税金を、自己実現のために子どもを犠牲にする家庭のために使わないこと」（自由記入欄から）がある。これは、従来の保育政策が本来低所得者支援として出発しながらも、高学歴ダブルインカム世帯の補助となっている側面の矛盾をついている。（他方、年金や保険は就業している女性にとって、第3号被保険者問題などに見られるように、明らかに不利になっている。）少子化政策としてのみ考えれば、専業主婦は、子どもは3人欲しいが、諸般の事情で2人でやめるという人が多いが、有職主婦は子どもは1人ぐらひは欲しいが、それが無理なので生まないという選択となる。

家族の生活を支える責任は夫にあると答えたのは、共働きでも79%、専業主婦では89%に達する。一方、育児や家事も責任は、比較的平等化が進んでいる。専業主婦においても、夫の家事参加への賛成率は高い。

4. 政策ニーズ

イ) 少子化対策が必要と回答したのは、8割に上る。

ロ) そのうち、49%は経済的援助を求め、子育て支援が30%（うち女性33%）、育休制度の拡充は21%（うち女性25%）に止まっている。

ハ) 女性の政策ニーズで要求の強かった「経済措置」「子育て支援サービス」「育休拡大・再就職支援」をそれぞれについて多く支持したのは以下のようなものである。

5. 本調査からわかったこと

1. 女性による、育児ニーズに応じたフレキシブルな働き方の選択によって、育児期の育児、家事が成り立っている。

2. 女性が働きつづけるためには、男性の家事・育児への参加が必要だ。

3. 高収入の男性は、結婚して専業主婦に家事・育児を任せられるという期待がつよい。

4. 子育て不安の最大のものは「養育や教育にお金がかかる」ことである。これは、とくに専業主婦や妻の年収の低い場合に強く出る。

5. 本報告書の政策ニーズでは、以下のような大まかなまとめとなる。

「低学歴→専業主婦志向→経済支援政策」

「高学歴→就業継続志向→保育サービスの充実」

男にこれ以上の経済力を求めるのは現実的ではない。女性の収入の上昇が必要。

今後、女性の就業率が上昇するとすれば、子育てに関する政策ニーズは、保育サービスに充実ということが意識されるべきである。また、学歴の差が社会的階層の差の拡大に関係してくると仮定すれば、子育て政策もまたニーズの分節化を図った政策実施が求められるであろう。

◇執筆者

第1章 少子化社会における勤労者の仕事観・家族観

上林 千恵子 法政大学社会学部教授

第2章 育児期の仕事と家庭

佐野 嘉秀 東京大学大学院人文科学系研究科 社会文化研究専攻博士課程

第3章 出産・育児・子どもに関する価値意識の諸類型

山下 大厚 法政大学社会学部非常勤講師

第4章 結婚観と子育て観

山田 昌弘 東京学芸大学教育学部助教授

第5章 専業主婦の意識

武川 正吾 東京大学大学院人文科学系研究科助教授

第6章 少子化と政策二一ス

前田 信彦 立命館大学産業社会学部助教授

(主任研究員 山中正和)

[HP D I O目次](#)

[HP D I O 目次](#)

研究委員会報告

ソーシャルアジア・フォーラム

近年における日本の労働市場の変化：基準なき労働市場へ？

早稲田大学商学部教授 鈴木宏昌

本報告は、9月20日から24日まで台湾・鹿港で開催されたソーシャルアジア・フォーラムにおいて、鈴木教授（連合総研「アジアの社会的対話」研究委員会主査）が報告されたものを、事務局の文責で編集したものです。



はじめに

多くの国で見られるように、1990年代の日本においてもフレキシビリティと規制緩和は変化のためのキーワードとなった。最近日本の政権に就いた小泉内閣は、「産業構造と雇用基準の改革」についての中間報告を発表した（2000年6月）（注1）。一連の規制緩和の標的として、労働分野では雇用契約と人材派遣業の規制緩和が対象領域として選ばれた。そのような政治宣言の見込みを評価するのは時期尚早である。しかし、

少なくとも、それはフレキシビリティと規制緩和が1990年代以降の日本において支配的な原理になっていることを示している。

1990年代はじめの「バブル経済」の崩壊後、日本経済は規制のない労働市場に向かってゆっくりと変化しはじめた。社会的保護の削減とともに、非典型的雇用の拡大と失業率の上昇は、今までのところ、この変化の最も顕著な兆候だが、これは氷山の一角に過ぎない。アメリカによる占領期と高度成長期間に築き上げられてきた社会的保護と労働市場制度は、規制緩和と1990年代に続いた不況の結果として、今や大きな圧力の下にある。

この小稿は、経済的環境の悪化に対応する1990年代における日本の労働市場の緩やかかつ確実な変容を展望する。長期的な変化を観察することによって、今日の日本における主要な労働問題を確認したい。第1節は、1960–1980年代の黄金期に構築された日本の労働市場制度の主要な特徴を示す。長期雇用、企業内労使関係、社会保障の改善が、制度核心を構成している。このモデルの対比で、第2節は、1990年代において、その構成要素に起こった衰退、あるいは変化の方向を考察する。結論となる第3節は、日本経済が直面している主要な労働問題をあげる。

1. 最盛期における日本の労働市場制度

1980年代、日本だけは他の工業国が苦しんでいた不況を免れているように思われた。製造業における強い競争力、低い失業率、そして、相対的に高い経済成長（1980年代では年平均3.8%）を維持しえた。海外の多くの研究者にとって、2回の石油危機に対する日本経済のフレキシブルな適応は、この良好なパフォーマンスにとっての鍵だと思われた。

日本の労働市場の特徴は、長期雇用、そして、企業内組合といった雇用の3つの柱であるといわれてきたが、それは誤った単純化である。この期に長期雇用のシステムが効率的に機能するために、重層的でかつ密度の高い労使協議のネットワークや社会保障制度が現実的な方法で形成され、労働市場が機能していた。企業から国レベルまでをカバーする主要な労働市場の構成要素は、(1) 長期雇用、(2) 企業内組合、(3) 三者間協議のネットワーク、(4) 社会保障であったと考えられる。

(1) 長期雇用

一般的な見解とは異なり、長期雇用は高度成長期の初期に発展し、広がった慣行であると現在では考えられている。このことは、第二次大戦以前、あるいは江戸時代において先駆的な事例が見出されなかったことを意味するものではない。しかし、日本の大企業で行われている人的資源管理（HRM）の一部としての長期雇用は、1960年代に始まる。1950年代と1960年代の労働移動を調査した経済史家は、1960年代中頃に労働力不足を原因として、企業は中学校から若年労働者を一括採用し始めたことを見出した（注2）。その時以降、採用の大部分は新規学卒者によって構成され、内部訓練システム、頻繁な配置転換、内部昇進といった補完的制度もまた発達した。この時期、ほとんどの企業は高い成長を経験したため、労働者を確保する必要を感じ、長期雇用システムを強化した。そして、1960年代後半までには、技能形成とキャリアの経路は、日本の人的資源管理の重要な部分となった。

この点について、小池和夫氏の業績は、日本におけるOJTを形式化するのに重要な役割を果たした。小池氏は、数多くの職場での直接の観察により、日本企業は内部の配置転換とOJTを中心にした非常に精巧な技能形成システムを確立したことを指摘した（注3）。新規に採用された従業員や他の部門から新しく配転されてきた人は、通常、必要な技能を獲得する

ために、特定の期間中（新採用の場合は少なくとも1年）は技能のある従業員の指導の下に置かれることを示した。これらの従業員は幅広い技能を獲得するため、数年後には新しい部門に移動することになる。

労働力不足と高い成長の時代には、大企業の人的資源管理には、大量の新規採用、内部訓練、雇用保障と勤続年数に応じた賃上げを同一視するための強い理由が存在した。さらに、企業の外では、不当な解雇に対する判例が解雇に関する多数の判例を通じて形成されていた。日本の裁判所は、雇用契約についてのユニークな解釈をつくりあげた（注4）。戦前の日本の法律では、雇用契約は他の商事契約と同じとみなしており（ナポレオン法典の伝統）、一方の契約主体が望むならば契約は自由に終了しえた。つまり、法律上は「正当な理由」を解雇に要するような雇用保障はなかった。敗戦後の復興期には、大量解雇や工場閉鎖などのケースが多発し、裁判に持ち込まれた。最高裁判所の決定により確定した判例によると、使用者は必要ならば、雇用契約を破棄する権利がある。けれども、この権利の行使は、権利の濫用ではない条件下でのみ認められる。判例法は、正当な雇用契約の終了に関して、4つの条件を示している。それは、（1）従業員削減の正当な理由、（2）解雇を避けるための必要な努力が示されること、（3）解雇されるものについての客観的で公正な選択がされること、（4）従業員や組合の参加した手続きが守られることである。

解雇された人が法廷に持ち込んだときにのみ、この判例法が適用されるにもかかわらず、大企業はこの判例法によってつくられたルールに対して多くの注意を払ってきた。

その結果、経済的不況に対応するための雇用調整は、以下のような所定の手続きにしたがって実行されることになった。（1）時間外労働の削減、（2）新規採用の凍結、（3）従業員内部での配置転換、（4）賃金や手当の凍結、あるいは削減、（5）雇用調整給付金などの政府の失業対策プログラムへの申請、（6）希望退職者の募集である。

このように、長期雇用は拡大する経済活動（労働力不足の継続する状態）に対応するための慣行であった。不況の際には、判例法による雇用保障が大量解雇を防ぐものとなっていた。後でみるように、長期雇用慣行は、1990年代における一連の不況によるリストラクチャリングという圧力にさらされ、危ないものとなっている。

(2) 企業別組合

日本の労働組合が個々の企業レベルで組織されていることは国際的によく知られている。だが、組合員は常用の正規従業員がカバーするものであり、中間管理職やパートタイマー、季節労働者が除外されていることは、それほど知られていない。

1980年代においては、組合組織率は全雇用労働者の30%くらいであった。けれども、組織率の面では、企業規模による格差が大きく、従業員のほとんどが組織されている大企業とほとんど組織されていない中小企業の間には大きな断層があった。また、労働者の組織化が進んでおり、しばしば敵対的であった公共部門の労使関係（注5）と、活動が賃金をめぐる団体交渉や労使協議制に集中しがちであった民間部門の間には大きな違いが存在していた。

わが国の組合の役割においては、労使協議の当事者という役割が優越しているのが特徴的である。1977年において、1000人以上を雇用している企業の70%がそのような労使協議制を制度化していた。これらの労使協議制で取り扱われる事項は、典型的には人事問題（退職、配置転換、解雇、労働条件、賃金、安全衛生、訓練など）のみでなく、企業の業績についても協議される（注6）。もっとも印象的な側面は、労使協議の頻度である。1977年では、年平均14.2回であった。これは少なくとも、月に

最低1回は経営者と労働組合の代表が集まり、情報共有と意見交換を行っていることを意味している。同じ労使の代表が春に集中する団体交渉の席につくので、労使が賃上げやその他の労働条件の限界についてある程度共通した認識をもつことになった。

(3) 政・労・使の三者間協議のネットワーク

三者間協議の稠密なネットワークは、高度成長期の間スムーズな労使関係のために好ましい環境をつくりだすため創設された。ほとんどの分野では、労働省（現厚生労働省）が三者間協議（労働基準、訓練、雇用）をセットし、使用者と労働者の代表が公益を代表した委員とともに協議の席についた。この三者間協議で最も象徴的なものは、インフォーマルな形態で、労使双方の代表がメンバーである「産労懇」とよばれる。この会議には、労働大臣、時には首相がインフォーマルに参加し、一定期間（2ヵ月おき）ごとに開催される。協議は、議事次第抜きで組織され、しばしば経済の展望や社会問題についての労使の意見交換が行われる。政・労・使の直接交渉を避けるため、そのインフォーマルな性質はことさらに強調されている。日本において、そのようなインフォーマルな形態が断絶なしに25年以上存在していることは特筆に価するであろう（注7）。

最低賃金のレベルは、国際的な観点からすると低い（平均賃金の30～40%）。最低賃金の直接の影響は、パートタイム労働者や賃金水準の低い地域の労働者など、低賃金の労働者に限定されている。しかし、日本の最低賃金決定機構の最も重要な特徴は、労使交渉とコミュニケーションの場を提供しているということである（注8）。事実、最低賃金は使用者と労働者の代表が地域、あるいは産業レベルで交渉し、賃金を決定する唯一の仕組みなのである。このように、最低賃金審議委員会の役割

は、最低賃金を決定することと共に、地域産業レベルでの労使の話し合いの場を提供することである。

(4) 改善された社会的保護

高度成長期の間、社会的保護は一貫した制度として構築され、そのレベルも経済発展につれて改善された。社会保険を原理として、年金、失業給付、その他の保護が制度化された。この社会保障の制度化については解説する必要は少ないが、企業年金に関しては多少説明を要する。

私的年金プログラムは、主に企業のコスト圧力を減らすための手段として1960年代に発展した。当時、多くの企業は退職金という一括払いの給付を負担していた（退職事由や勤続期間、企業によってその率が変わるが、30～40ヶ月分の退職金が常用労働者に提供されていた）。1940年代や1950年代に採用された労働者が退職年齢に達したとき、多くの企業は退職金から生じるコスト圧力に直面した。企業は、企業年金と呼ばれる長期支払いに支払い形態を変えることに成功した。さらに、その後、法律の変更により、企業年金に公的年金の一部を代替することが認められた（公的年金プログラムの報酬比例部分を代替）。

このように、日本の雇用慣行は、当時の社会・経済的状況に非常によくマッチしていた。高い経済成長は多くの新規学卒者を採用することを企業に許し、彼らに長期雇用を保証し、内部訓練と昇進を提供した。個別企業の外部では、長期雇用を補助する様々な制度が形成された。所得水準の増加にともなって、社会的保護（社会保障と雇用保証）は次第に発展し、そのレベルや範囲が改善された。

2. 日本の雇用モデルの劣化：1990年代

1991年のバブル経済の終焉以来、経済的、社会的文脈は大きく変わっ

た。経済成長の代わりに、日本は継続的な不況を経験しはじめた。次第に日本企業は、経済成長の時代が戻ってくるという意識から離れていく。しかし、大きな船と同様に、企業は自らの進路を急速に変更し、雇用モデルに修正を加えることの困難さを体験している。

しかし、不況の連続の10年を経て、日本の雇用モデルの特徴は、変化しつつあるが、その一方、新しいモデルの輪郭は未だに見えてきていない。最近の変化を前節のポイントに沿って検討してみよう。

(1) 長期雇用の劣化

1990年代における雇用慣行のなかで最も特筆すべき変化は長期雇用の範囲の縮小である。もっとも、それを公的に宣言する企業は非常に稀である。多くの有名企業（製造業や金融機関）は様々な方法により、リストラチャリングを実行している。その一つは、大企業を解体し、多くの関連する企業に分社し、グループ化することである（NTT、電子企業など）。この分社化を通じて、メインの企業は規模を縮小する。いくつかのケースでは、持ち株会社が本社の業務を引き継ぐために創設されている。

長期雇用は、内部訓練や昇進の機会がある企業でのみ可能である。企業構造のこういった変化は、長期雇用の範囲を減少させ、さらにより選別的なコアの従業員のみにも適用されるようになっていく。

この企業構造の変化の流れのなかで、そして一部はその結果として、アウトソーシングとコンティンジェント労働が傾向的に増加している。もちろん、トヨタの生産方式に代表されるように、下請けのシステムは、わが国の産業組織の重要な特徴となっていた。しかし、最近の変化のポイントは、長期的関係ではなく、短期契約に依存する点である。いくつかの企業は、人事管理（賃金管理）や開発といった伝統的な機能をいまや外注するまでになっている。他の電子企業では、仕事のほとんどは関連企業に下請けに出している（ソフトウェア開発のような）。たとえ

ば、パートタイム労働者（短時間労働者という意味での）は、1983年の15.8%に対して、1996年では21.4%となっている。派遣労働者は、また最近になって増加している。他の先進国と同様に、他の非典型的雇用（有期契約、季節労働、テレワークなど）も増加傾向がみられる（注9）。

雇用形態の多様化の結果として、長期雇用の相対的割合は日本では確実に減少している。けれども、最も憂慮すべき展開は、経済的困難に直面している大企業が必要な内部訓練を若年労働者に与える余裕がなくなっていることである（OJT、計画的な配置転換）。このことは、長期雇用に悪影響を与えている。日本においては公共機関による職業訓練が非効率的で、効果が上がらないことを考慮すると、内部訓練の縮小は大きな問題である。

判例法によって守られていた雇用保障にも、疑問が投げかけられている。権利の濫用の法理は硬直的なものであるため、ほとんどの企業は雇用調整の手段として自発的な離職に頼っている。中高年の労働者（しばしば実質的権限のない中間管理職）は年功賃金システムのもとでコストの高い層であるため、“自発的”退職勧告の対象となることが多い。自発的退職と解雇は実質的には同じであることが多い。形式的には解雇を避け、雇用調整を行うことは人事管理にとって必要な技能となっている。

解雇に関する新しい法律を制定しようという議論が存在する。労働者側は、解雇理由、行政あるいは司法のチェックを制度化する解雇規制法を目指している。他方、使用者は雇用調整を容易にするために現在の判例法を修正することを狙っている（注10）。最近、雇用削減の際の4つの条件が裁判の解釈のなかで緩められたいくつかの判例があることを考慮すると、裁判官の解釈に依存せず、雇用保障に法的基礎を与える必要があると思われる。

(2) 減少する企業内組合

多くの工業国で見られるように、日本の組合組織率は現在でも減少している（2000年では組合組織率は約22%）。つまり、労働者のわずか5人のうち1人が組織化されているにすぎない。また、労働争議の数字は一貫して低水準になっている（1996年では、193の労働争議と43,000日の損失日数と記録されている。この年、アメリカでは5,000,000日の損失日数である）。最近の10年間で企業のリストラと雇用調整の話題でいっぱいだったことを考えると、これらの統計には困惑させられる。

これらの数量的側面に加えて、組合の役割と機能が日本では侵食されている兆候が多くみられる。何よりも、労働組合が極端に守勢を強いられていることである。まず、賃金水準は最近まったく停滞する一方、その他の手当（退職金や福利施設）は減少あるいは縮小されている。伝統的に、日本の労働組合の主要な機能は、春季に賃金の増額を交渉することであった。労働時間短縮や仕事や技能の保障のような事項は、団体交渉によって進められることはほとんどなかった。賃金の実質的な停滞

（「定昇」とよばれる個人の賃上げは除く）は、労働組合の役割に疑問を投げかけるものとなった。これは一般組合員（rank-and-file）が組合活動に対する極めて冷淡な姿勢を示している理由を説明しているように思われる。

企業内での労使協議制は、形骸化してきている。多くの経営者は、実質的に影響力をもたないルーティンな会議と労使協議をみなしている。ただし、そのような労使協議制が廃止された事例はほとんどない。

近年、わが国で実現した労働条件の改善（40時間労働、男女機会均等）は、立法によって達成された。企業別に分離された日本の労働組合は、

団体交渉を通じて一般的な労働条件の改善を勝ち取ることができない。行政による取り組みとサポートによってのみ、進歩的な労働立法が採択されたといえる。将来、このような団体交渉の機能と活力の欠如は、日本において主要な問題になるだろう。

(3) 三者間協議のメカニズム

高度成長期に見られたいろいろな三者間協議は、様々なレベルで継続している。新聞各紙はあまり記事にすることがなくなったとしても、インフォーマルな「産労懇」は定期的実施されている。煩雑な手続きやルールがある最低賃金制度は、毎年、最低賃金を改定するために機能している。しかし、最近では、中央最低賃金審議会によって示される目安のレンジのなかで、最低賃金の調整がなされる。ともかく、最低賃金の実質的なインパクトは、限られたものになっている。

三者間協議には、2つの問題があるように思われる。第一に、その機能や目的がますます不明瞭になり、会議がルーティン化しつつある。三者間協議のほとんどは、過去に特別な社会・労働問題を取り扱うために始められた。その当時においては、労使関係は国の経済運営に直接影響を与える問題と考えられ、様々な三者間協議の創設がなされた。今日では、労使関係は大きな社会問題とはみなされず、その結果として、協議は特定の目標のない会議へと形骸化が進んでいる（例、産労懇、最低賃金）。

第二に、実質的な決定がなされる三者間協議の制度において、代表制の問題は微妙になっている。社会保障、民営化、労働政策のような大きな問題では、労働組合は三者間協議の少数派の代表になることが多い（稀に三者構成が守られる）。組合組織率の低下にともなって、労働者代表制の問題は、今後、取り上げられる機会が増えるだろう。残念ながら

ら、750万人の組合員を誇る労働組合「連合」は全ての労働者の約14%を組織しているに過ぎない。

(4) 侵食される社会保障

多くの国で見られるように、社会保障は財政的にも、構造的にも問題を抱えている。わが国の人口の高齢化は、出生率の減少、就学年齢の延長、そして65歳以上の人口の急激な上昇によって加速している。

公的な老齢年金は、最近では給付年齢が60歳から65歳まで段階的に引き上げられることが定められた（段階的に2013年までに）。その一方、民間の退職給付（退職金、および企業年金）は、最近減額されつつある。この動きは、2001年の新しい会計制度の導入で表面化した。

新しい会計基準では、退職金引当額は、定められた計算式により、財務諸表の負債として記述される（これまで退職金引当額の計算には基準がなかった）。結果として、いくつかの大企業は、特別損失として数百億円を計上した。同時に、ほとんどの企業は、退職給付の算定基礎を変更し、給付の負担を軽減しようとしている。

雇用保険は、2000年にはじめて赤字となり、政府は保険料を引き上げ、失業給付のための給付条件を切り下げた（たとえば、自己都合退職の際については、失業給付の最大の期間は以前の12ヶ月から6ヶ月となった）。

そのうえ、1990年代では、少しずつ社会的保護が侵食されはじめている。たぶん、より大規模な切り下げが将来的にも予想される。上記の変化は、はじまったばかりかもしれない。今日の政府は、その概念が未だに漠然としているにもかかわらず、フレキシビリティと規制緩和をス

ローガンとして採用している。社会的保護をセーフティネットに限ることは、現在の制度に更なる縮小、減額が行われることを意味していることは疑いようがない。

3. 今日の労働問題

このように1990年代の労働市場制度の変化を展望すると、三つの労働問題の領域を指摘できるように思われる。

(1) セーフティネットの創設

規制緩和に向けての政治的圧力は増大しているので、社会的セーフティネットの問題は、今や検討すべき事項である。本質的には、賃金やその他の労働条件の決定は、個人の選択や市場メカニズムに委ね、公的な権力の介入は、個人では解決できない問題に対して、社会的なセーフティネットを提供するだけにすべきと、規制緩和論者は主張する。労働者の流動性と個人のエンプロイアビリティを高めることは、規制緩和の目標であるように思われ、その究極的な目的は流動的な労働市場をつくることにある（アメリカの労働市場モデル）。

けれども、日本の労働市場の基本的な枠組みは、これまででみたように、極めて異なっている。二つの深刻な問題点が指摘されよう。一つは、労働市場の流動性の欠如と、そのため、労働者の移動へのサポートの不足である。事実、日本の大企業はこれまでのところ、労働者を企業内に退蔵しようとしており、専門的経験を持つ労働者の採用を差し控えてきた。實際上、わが国において30歳以上の労働者の市場価値を反映する賃金率を知ることは困難である。市場メカニズムも伝統もなしに労働者に流動性を促すことは中身のない表現でしかない。

第二の大きな問題点は、企業外における職業訓練、教育訓練の不足である。これまでのところ、職業訓練は主に企業に委ねられていた（長期雇用モデル）。しかし、経済的な危機に直面している多くの日本の大企業は、従業員に対して必要な訓練を施す余裕がなくなっている。公的機関における職業訓練は、質的にも、量的にもまったく不十分である。こうした状況下で、個人の責任を強調することは、19世紀の「レッセ・フェール」に逆戻りするようなものである。

(2) 労働者代表の欠如

周知のように、1990年代において、労働組合の組織率は減少している。労働者の声を誰がどう代表するのは大きな問題である。今日では、組織化された部門はすべての労働者の22%でしかない。しかも、組織化された部門においても、労使協議制と団体交渉制度は硬直化の傾向がある。

労働者の代表と参加は、非常に重要な問題である。非典型的雇用の発展にともない、労働組合の指導者や産業界、経営者の代表（農業生産者も含む）といった伝統的アクターは、多様化する労働力人口の実質的な代表という正確を失いつつある。どのような形で、多様な労働者の声を政策に反映させることができるのかは、日本のみならず、各国に共通した問題と思われる。

(3) 国際化

国際化は、1980年代におけるキーワードだった。多くの日本企業は生産設備を日本からアジア、アメリカ、ヨーロッパへとグローバル化させた。しかし、労働問題では、国際化はまだ実態の欠けたものになってい

る。労働問題をカバーするアジア・プログラムは存在しない。これは社会的対話のシステムが企業活動の国際的移転をカバーしているEUとは対照的である。日本の労働運動にとって、そしてまたアジアの労働運動にとって大きな挑戦は、いかにしてアジアにおいて労働問題に関する協力プログラムを構築するかである。ソーシャルアジア・フォーラムは、そのようなアジアの空白を埋める出発点になるかもしれない。

<注釈>

注1. 産業構造改革・雇用対策本部「中間報告」2001年6月26日。

注2. 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩『学校・職安と労働市場』東京大学出版会、2000年。

注3. 小池和夫『仕事の経済学』東洋経済新報社、1999年。

注4. 菅野和夫『雇用社会の法』有斐閣、1997年。

注5. 1975年の国鉄労働者によるストライキ権のためのストライキが最後の大規模な労働争議だった。

注6. 白井泰四郎『現代日本の労務管理（第2版）』東洋経済新報社、1992年、あるいは、日本労働研究機構『労使協議制の研究』調査研究報告書No.51、1994年。

注7. 三者間協議の国際比較としては、A. Trebilcock et al, "Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-making," ILO, 1994を参照。

注8. H. Suzuki and Y. Kashima, "Minimum Wage Fixing in Japan: Neglected Role as a Mechanism of Worker's Participation," Waseda Business and Economic Studies. No.33, 1997.

注9. H. Suzuki, "Development of Atypical Forms of Employment: How Japan differs from European countries(France, in particular), Waseda Business and Economic Studies, No.36, 2000.

注10. 「特集解雇法制」『日本労働研究機構雑誌』No.491、2001年6月を参照。

[HP D I O目次](#)

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

理事会・評議員会報告

「平成13年度事業計画・予算」を承認

—第39回理事会・第36回評議員会報告—

連合総研は、2001年9月27日に池之端文化センター（東京）において、第39回理事会・第36回評議員会を開催し、平成13年度の事業報告および予算を決定した。理事会・評議員会は、芦田理事長が議長に着任、まず鈴木主幹研究員が前回の理事会・評議員会（平成12年9月20日）以降の活動経過について中間報告を行った。続いて、榎本副所長から平成13年度事業計画について報告を行った。野口専務理事から平成13年度予算について提案説明があり、提案内容どおり承認された。また、その他の議案についても、いずれも承認された。議案および今回補欠選任された理事・評議員は下表のとおり。

議案

- [第1号議案 平成13年度事業計画に関する件](#)
- [第2号議案 平成13年度予算に関する件](#)
- [第3号議案 アジア社会問題研究所の解散に伴う残余財産の受け入れに関する件](#)
- [第4号議案 事務局規定の改正に関する件](#)
- 第5号議案 評議員の補欠選任に関する件（理事会）

退任 新任

榎本 庸夫（自治労前委員長） 大原 義行（自治労委員長）

浅野 勲（生保労連前委員長） 西村 眞彰（生保労連委員長）

中西昭士郎（海員組合前組合長） 井手本 榮（海員組合組合長）

- ・ 第6号議案 理事の補欠選任に関する件（評議員会）

退任 新任

草野 忠義（自動車総連前会長） 加藤 裕治（自動車総連会長）



第39回理事会、第36回評議員会（2000年9月27日）

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

平成13年度事業計画（主要研究計画）

9月27日に開催された第39回理事会・第36回評議員会において、連合総研の平成13年度の主要研究テーマが承認された。本年度の研究テーマは以下の通り。

Ⅰ. 本研究プロジェクト

1. 継続して実施する調査・研究

次の研究委員会のもとで、引き続き研究活動を進める。

（1）経済社会研究委員会（主査：田中努中央大学教授）

経済・社会情勢の分析、マクロ経済シミュレーションにもとづき、経済・社会政策の提言を行うとともに、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正の実現をめざすための経済・社会システムのあり方について検討を深める。2001～2002年度の経済情勢報告においては、デフレ状況のもとでふたたび未曾有の不況局面に立たされている日本経済をめぐる政策的諸課題について、勤労者の立場から分析と検討を加え、短期ならびに中長期の政策提言を行う。

（2）情報技術革新と勤労者生活に関する研究委員会（主査：竹内宏竹内工房代表）

情報通信技術の飛躍的進歩は、産業活性化の機軸として大きな注目を集めると同時に、それがもたらす経済社会面での様々な変革について、期待と危惧が交錯し

ている。情報技術革新が、人々の可能性を拡大し、生活の質を高めることにむすびつくためには、どのような政策的対応が求められるのかについて、理論と実証の両面から考察を行う。

(3) 生計費構造等の変化と21世紀国民生活の展望に関する調査研究委員会

(主査：舟岡史雄信州大学教授)

従来の都市型核家族を中心にした家族のあり方が、いま大きく変わりつつある。世帯規模の縮小、単身世帯の増加、少子・高齢化の進展などにより、家族のあり方は著しく多様化した。生活の基本的単位である世帯の変化は、生計費のライフサイクル、あるいはライフスタイルの変化をもたらし、また新たな生活上のニーズを生んでいる。こうした国民生活の変化を受けて、中央・地方政府は、行政サービス、あるいは社会保障・税制などの面で、企業においては、賃金労働条件や福利厚生などの面で、それぞれ新たな対応を求められている。そこで、近年における国民生活の変化と新たな生活ニーズの発生を、生計費構造の変化の面から実証的に明らかにすると同時に、これからの政策的対応の基本的視点・諸課題について検討する。

(4) アジアにおける社会的対話に関する研究委員会 (主査：鈴木宏昌早稲田大学教授)

「アジアにおける社会的対話」は、今後のアジアの発展政策において、社会的側面と経済的側面のバランスを保つために、必須の枠組みであると考えられる。社会的対話の実現には、健全な労使関係の育成や、それら労使関係団体と政府関係機関、ILO等国际機関との緊密な連携の枠組みも必要となる。本研究委員会では、アジア地域における経済的・社会的発展に向けた労使関係団体や関係機関・団体の活動や取り組みを検証していくことにより、この地域における「社会的対話」の在り方を考えることを目的として研究を行う。

(5) 勤労者生活の質の継続的測定に関する調査研究委員会 (所内研究プロジェクト)

勤労者生活の質を、その主要な側面について継続的に測定し、その時々¹の生活課題の所在を明確にし、政策策定の基礎資料を提供することを目的とする。平成12年度の研究成果をさらに発展させる形で、勤労者生活指標を作成するとともに、「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」を実施する。「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」については、今後の継続的实施(年2回)を想定し、その基礎的体制を整備することも含めて取り組むこととする。

2. 新たに実施する調査・研究

次の研究テーマについて、新たに研究委員会を設け、研究活動を進める。

(1) 経済構造の変化と雇用労働についての調査研究

経済の国際化、ITをはじめとする技術革新の進展などの経済環境の変化への対応として、企業行動が変化し、また一連の「構造改革」政策が進められる中で、いま大きな経済構造の変化が起きている。けれども、そうした変化が、雇用労働にどのような影響を与えているのかについては、必ずしも十分な究明が進んでいない。そこで、経済構造の変化が雇用労働に及ぼしている影響を、企業、職場レベルで実証的に明らかにするとともに、今後の日本における職業生活の展望について検討し、雇用労働に関する政策的諸課題ならびに労働組合のなすべき任務について検討する。

(2) 活力ある安心社会のための基本政策に関する研究

日本の経済社会を今後どのように改革していくのかが、切実に問われている。連合総研はこれまで、中長期的な視野からの政策構想を、経済政策、社会保障・福祉政策、雇用労働政策など、さまざまな分野にわたる政策の基本構想を明らかにしてきた。ここでは、それらの成果をふまえ、広く勤労国民の立場に立って、活力ある安心社会を構築していくための基本政策について、総合的かつ具体的な検討を行うこととする。

II. 調査・研究の受託（平成13年4月1日～平成14年3月31日）

連合総研の活動目標にも合致する調査に関して、労働組合または行政機関等からの調査委託を可能な範囲で受託する。

1. EU諸国における労働力需給調整システム比較研究（主査：島田陽一早稲田大学教授）

労働市場の構造変化の中での職業紹介分野における官民の役割りについて、ILO、EUおよびフランス、イタリアの制度の比較調査を行う。（雇用能力開発機構より受託）

2. 中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションに関する調査研究

（主査：佐藤博樹東京大学教授）

時間外労働に関する三六協定をはじめ、各種施策の導入に関わって設定されている従業員代表制の機能の実態を、無組合中小企業も含めて明らかにし、今後の従業員代表制・経営参加のあり方をさぐる。（日本労働研究機構より受託）

3. 働き方の多様化と労働時間の実態に関する調査研究（主査：八代充史慶應大学助教授）

①三六協定の運用実態調査とともに、②「労働時間の実態」をホワイトカラーの働き方という観点から明らかにする調査を行う。（厚生労働省賃金時間課より受託）

4. 勤労者の賃金、資産形成のあり方等に関する調査研究（主査・舟岡史雄信州

大学教授)

勤労者世帯を中心に家計行動（所得、貯蓄、資産、消費）の全体像とその変化を概観し、経済社会環境の変化等の勤労者家計行動への影響を分析する。（厚生労働省勤労者生活部より受託）

4. 介護サービス事業における人材の育成と活用に関する調査研究

（岡本祐三神戸市看護大学教授）

介護サービスの担い手であるホームヘルパーに焦点をあてて、求められているスキル、人材育成・活用の実態などを、事業者調査によって明らかにし、介護サービスの質的向上のための課題をさぐる。（厚生労働省労健局より受託）

6. 第19回参議院選挙におけるJAM組合員の投票行動の調査研究

労働組合の政治活動の重要性がますます高まる中で、JAM組合員が政策制度をどのようにとらえ、それを実現するための政治活動に対してどのような意識を持っているか、また第19回参議院選挙においてどのような投票行動をとったのかを明らかにする。（JAMより受託）

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

平成13年度（平成13年10月1日～平成14年9月30日）

収支予算

（単位：円）

収入の部			
科目	平成13年度予算	平成12年度予算	増減
1. 基本財産運用収入	930,000	930,000	0
2. 寄付金収入	190,000,000	195,000,000	△5,000,000
3. 会費収入	5,100,000	5,000,000	100,000
4. 受託研究収入	28,351,000	30,490,000	△2,139,000
5. 雑収入	3,300,000	2,500,000	800,000
6. 機械化特別引当預金取崩収入	2,000,000	2,000,000	0
小計	229,681,000	235,920,000	△6,239,000
前年度繰越収支額	48,000,000	60,000,000	△12,000,000
合計	277,681,000	295,920,000	△18,239,000
支出の部			
科目	平成13年度予算	平成12年度予算	増減
1. 事業費	173,761,000	181,880,000	△8,119,000
1. 研究員人件費	53,850,000	58,700,000	△4,850,000
2. 調査研究費	35,160,000	35,490,000	△330,000
(1)研究費	33,160,000	33,490,000	△330,000
経済・社会研究委員会	3,300,000	3,400,000	△100,000
雇用戦略研究委員会		4,260,000	△4,260,000

所得分配・格差研究委員会		5,400,000	△5,400,000
介護サービス研究委員会		6,720,000	△6,720,000
アジアにおける社会的セーフティネット形成	3,800,000	2,000,000	1,800,000
情報技術革新と勤労者生活	6,275,000	2,000,000	4,275,000
生計費構造の変化と21世紀 国民生活の展望	4,200,000	2,000,000	2,200,000
経済構造の変化と雇用労働研究委	2,000,000		2,000,000
活力ある安心社会の為の基本政策	1,120,000		1,120,000
勤労者生活の質の継続的測定研究委	5,000,000		5,000,000
その他の研究会及び調整費用	5,865,000	6,210,000	△345,000
速記費	1,600,000	1,500,000	100,000
(2)コンピュータ費	2,000,000	2,000,000	0
3. 研究交流費	18,000,000	20,000,000	△2,000,000
4. 受託研究関係費	28,351,000	30,490,000	△2,139,000
5. シンポジウム等開催費	3,200,000	4,000,000	△800,000
6. 資料・情報収集費	4,000,000	4,000,000	0
7. 情報提供・広報費	31,200,000	29,200,000	2,000,000
II. 管理費	92,920,000	97,040,000	△4,120,000
1.人件費	35,300,000	36,000,000	△700,000
2.一般事務費	29,420,000	32,840,000	△3,420,000
3.事務所賃借料	28,200,000	28,200,000	0
III. 予備費	1,000,000	2,000,000	△1,000,000
小計	267,681,000	280,920,000	△13,239,000
次年度繰越金	10,000,000	15,000,000	△5,000,000
合計	277,681,000	295,920,000	△18,239,000

[HP 聯合総研紹介目次へ戻る](#)

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

第3号議案

アジア社会問題研究所の解散に伴う残余財産の受け入れについて

昭和48年に発足した社団法人アジア社会問題研究所が、その長い活動に終止符を打ち、本年6月7日の総会で解散を決議し、現在精算段階に入っている。

アジア社会問題研究所は同解散決議の中で、調査研究報告書を含む残余財産については、連合総研に寄付する旨決定した。

よって、連合総研としては、アジア社会研究所の残余財産を次のとおり引き継ぐ。

(1) 調査研究報告書は、所管省である経済産業省の指示をえて適正に保管する。

(2) 現金等は、運用財産として雑収入に受け入れるが、その用途についてはアジア社会問題研究所の活動の趣旨が活かされるよう配慮する。

(3) その他の残余財産の対応は事務局に一任する。

* なお、アジア社会問題研究会が隔年実施してきた「労働組合費に関する調査（最終2000年12月に実施）」は、委託元である連合と協議し今後の方向を決定する。

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

第4号議案：連合総研規則・規程の一部変更

事務局運営規則：略称と英文名

【現行】

本財団の略称は、「連合総研」とする。また、英文名は J T U C Research Institute for Advancement of Living Standards (R I A L S) とする。

【新】

本財団の略称は、「連合総研」とする。また、英語名は J T U C Research Institute for advancement of Living Standards」とする。英語の略称は「 R E N G O - R I A L S 」 とする。

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

[HP D I O 目次](#)

報告 1

『活力ある安心社会をめざして－福祉経済社会の創造－』

出版記念会を開催

2000年9月27日（木）、連合総研が6月に発刊した『活力ある安心社会をめざして－福祉経済社会の創造－』の出版記念会を池之端文化センターにおいて開催した。これは、連合総研が2000年ミレニアムプロジェクトとして、所長を中心とする現職とOB研究員による所内の研究会を組織し、これまでの研究成果と蓄積を中間的な総括としてまとめたことを記念して実施したものである。

当日は、連合、連合構成産別、報道関係、その他研究機関等さまざまな方にご臨席を賜り、予想を上回る100名程の方が集まる賑やかなものとなった。

冒頭、連合総研を代表し、芦田甚之助連合総研理事長より記念会開催の挨拶を述べた後、ご来賓の高梨昌氏（日本労働研究機構顧問）、笹森清氏（連合事務局長[現連合会長]）から、それぞれ連合総研創立の経緯や連合総研の活動への期待、連合総研の政策提言を踏まえた連合運動方針の展開等に関するご挨拶を頂戴し、その後、栗林世連合総研所長が、記念会開催の御礼挨拶を行った。

また、記念会の中では、ご出席者の方々より、豎山利文氏（全労済協会顧問）、八代尚宏氏（日本経済研究センター理事長）、矢加部勝美氏（労働評論家）、高橋祥起氏（政治評論家）、椋野美智子氏（内閣府参事官）からお祝辞を賜り、最後に、得本輝人氏（国際労働財団理事長）より、閉会のご挨拶を頂いた。



出版記念会にご出席の方々

[HP](#)、[D I O目次](#)

HP D I O 目次

報告 2

労働関係シンクタンク懇談会事務局会議を開催

20001年9月11（火）、労働関係シンクタンク懇談会（世話人：小林良暢現代総研事務局次長、野口敞也連合総研専務理事）の事務局会議を開催した。（於：連合総合生活開発研究所会議室）

事務局会議では、各機関よりの研究活動報告をもとに情報交換を行うとともに、昨年度開催した「第2回労働関係シンクタンク交流フォーラム」（2000年10月12日、池之端文化センター）を踏まえ、今後の懇談会および交流フォーラムの持ち方に関する意見交換を行った。

なお、この交流フォーラムは、労働関係のシンクタンク各機関が調査研究結果を持ち寄り、より幅広い視点での意見交換を通じて分析・検討の深化、相互の研究活動の連携強化を図ることを目的に、それまでの情報交換の場としての懇談会を発展させたもので、昨年10月に第2回が開催されたものである。

今回は、第3回交流フォーラムを来年度開催することを決め、開催計画確認の事務局会議を2002年3月に開催することとした。

<参加機関>

労働調査協議会、生活経済政策研究所、現代総合研究集団、地方自治総合研究所、国民教育文化総合研究所、電機連合総合研究センター、全通総合研究所、生活福祉研究機構、労働研究センター、シンクネット・センター21、中部産業・労働政策研究会、連合総合生活開発研究所（順不同）



労働関係シンクタンク懇談会事務局会議

[HP](#)、[DIO目次](#)

ネットワークとフットワークの再構築 を

研究員 青木 誠

労働組合・友愛会の発足と労働組合結成100年に向けて

岩波書店の広辞苑を開けて「友愛会」を探すと、「1912年、鈴木文治らが創立した労働組合。はじめは、共済・修養機関の色彩が強かったが、全国的組織に発展して1921年に日本労働総同盟と改称。」と記載されている。大正時代の幕開けとともに労働組合は生まれ、昭和の動乱期を過ぎて現在の「連合」に至る。その労働組合が歴史に刻んできた労働運動も、今から約10年後には1世紀100年を迎えることになる。そして、「連合」自らが100年間の労働運動の総括を行わなければならない立場になる。その時に、どのような労働組合の組織が残り、その労働組合にどのような社会的機能が残されているのだろうか。いや、私たちは、どのような社会的機能を持った労働組合を、残された10年間に創り上げていかなければならないのだろうか。

「友愛と信義」が労働運動の原点

労働運動の原点は、不安定な身分で低く厳しい労働条件の下で貧困に喘ぐ労働者が、少しでも生活の安定を築くために、お互いの苦しさを慰め合い、助け合い励まし合って、働く者の権利を擁護し発展拡大させていくことにあった。

労働組合・友愛会が結成された時代は、明治時代に日本に導入され発展した資本主義が、更に資本を近代化し巨大化していく過程にあった。そして、投資された資本に支えられた資本主義は、次から次へと多くの労働者を生みだし続けた。しかし、特に資本主義の後発国・日本にとっては、先進強国によって押さえ込まれた市場への参入は難しく、市場の獲得には激しい市場競争が必要となった。市場競争に勝つために、労働条件は次々と厳しさを増し、競争力の無い企業は、次々と倒産を繰り返し失業者を生み出した。そのたびに、労働者は医療も失業も年金保険制度もない巷に多数が投げ出された。労働者が、自らの苦しみを共に助け合うために共済を行い、権利の擁護を獲得するために労働組合を結成し、その組織が全国に広がりネットワーク化したことは必然的なことであつたらう。

労働組合の全国組織と信頼のネットワーク

労働組合・友愛会は、全国に組織された。その組織とネットワークをもって「助け合い」が機能し、「権利擁護」のための運動が機能した。現在のようなコンピューターネットワークや電話、TVなどマスメディアが発達していない時代に、労働組合の全国組織は、労働者独自のネットワークとして機能した。労働者が知りたい内容が、自分たちの立場に目線を置いて分かり易く、労働組合のネットワークから伝わってくる。自己防衛のために必要な内容も、懇切丁寧にネットワークを伝わって手元に届く。全国に展開された組織をつなぐネットワークに、必要な情報が載って行き来する。その情報の重要性とタイムリーな相互の情報の発信が、労働組合の組織としての求心力を増した。そしてそのことが、更に新たな情報を行き来させ、更にしっかりしたネットワークを築き上げた。

労働組合は、いつの時代であっても、この全国に張りめぐらされた信頼の絆を結ぶネットワークによって成り立っている。信頼が人々を組織として結びつけ、その信頼が全国にネットワークを築き、更に信頼の絆をしっかりと結びつ

けていく。

「連合」の発足と日本の労働組合の構造

この100年近くの歳月を費やした労働組合は、「大正」「昭和」と様々な変遷をたどりながら、1989年の「平成」とともに「日本労働組合総連合会（連合）」として発足し現在に至った。連合は、日本全国の47都道府県の全てに地方連合会を組織し、全国をネットワークで結んでいる。参加する産業別労働組合と業種別組合は、2001年7月には官民合わせて71組織・約728万人となっている。

日本の労働組合の組織率は、厚生労働省の「労働組合基礎調査」によると、1949年の55.8%をピークに一貫して減少を続け、1999年度には22.2%になっている。民間企業における企業規模別の労働組合組織率は1999年度で、1000人以上が57.2%、500～999人が28.2%、100～499人が16.5%、30～99人が3.8%、29人未満が0.28%と推計できる。組織率が高い産業は、公務60.2%、電気・ガス・水道54.3%、金融・保険・不動産41.9%、運輸・通信業40.8%、製造業29.3%となっている。組織率の低い産業は、サービス業13.2%、卸小売業・飲食店9.2%となっている。

日本の労働組合は、まさに日本における公務に組織された労働組合と民間の大企業に組織された労働組合の結集体であり、そのネットワークが全国に展開されている組織と位置づけられる。

なぜ労働組合組織率が低下を続けるのか

連合総研の研究報告「労働組合の未来をさぐる」から、連合の組織規模別の組合数と組合員の構成比が算定できる。民間42産別中、「1000人以上」規模が組合数の7.9%を占め組合員数では75.6%を占めている。「300～999人」規模

では組合数が12.1%を占め組合員数が12.9%を占めている。そして、中小零細企業に組織された単組である「299人以下」では組合数が80.1%を占める反面、組合員数では11.5%しか占めていない。中小零細企業になればなるほど、日本全体における労働組合組織率は低下しているのと同様に、連合の組合員数も中小零細規模において少数となっている。同様の組織構造をもっているといえる。

ところで労働組合組織率の一貫した低下の原因は何であろうか。労働組合を取り巻く外的要因では、①高度経済成長期に推進された労働運動によって、経済的豊かさと労働者の権利が擁護され労働運動の必要感が薄まった、②近年の政府の失政による経済の混迷によって、終身雇用と年功序列賃金の保持が難しくなり、労働運動の求心力が薄まった、③労働者の多様化した価値観の進展に、労働組合が充分に対応するための運動の構築が遅れた、④第2次産業から第3次産業へと産業の重心がシフトしたが、労働運動の重心を十分にシフトできなかった、⑤パート社員や派遣社員などの非典型労働者が増加していく変化に対応できなかった、などがあげられるのではないだろうか。

労働組合そのものの内的要因では、①激動の戦後労働運動に立った強者が第一線を去り、組織の「事なかれ主義」が強まり官僚化した、②少子高齢化の進展によって若年労働者が減少し若者の持つ爆発的パワーが減少した、③パート社員・派遣社員が、正社員の雇用を守るためのダンパーとして位置づけられ、組織化への対応が遅れた、④不合理な雇用調整など、労働組合が妥協できない労使の対決事項においても、「ストライキ」が指導出来なくなった、⑤イデオロギーの対立から組織統合へと時代は変化したが、政治活動など「臭いものには蓋」方式が蔓延し議論が疎かになっている、などがあげられるのではないだろうか。現在の労働組合の組織構造そのものが、このような内部要因を生みだしていることに注意が必要といえる。

組織拡大が難しい産業構造の壁

組織拡大は、日本の労働運動においては、その主力を担うのは民間に組織された産業別労働組合の役割が大きい。日本の産業構造は、重階層化されているのが特徴である。勿論、重階層化とは、その産業における付加価値配分が、企業規模の大きい方から上に厚く下に薄く配分されているということである。巨大資本は、親会社・子会社・孫会社という縦組織と、協力企業群を協力会と称するような何らかの形で組織化し、資本の注入や人材の配置、時には発注量のコントロールを用いて、この巨大な「系列組織」を頂点企業の統制下においた。そして、頂点企業に必要な機能をローコストによって支配下の企業から提供させ、重階層化した仕組みに基づいて付加価値配分を行い、競争力を付ける機能として作り上げてきた。

労働組合は、頂点企業に組織された労働組合が、企業の系列組織を頂点から麓へと掘り下げて組織化に取り組んできた。しかし、企業が作り上げた重階層化した組織構造は、企業が支配下においた系列企業や中小企業の労働条件の引き上げに大きな壁を作った。組織化すればするほど、この付加価値配分の壁に悩まされる。付加価値の配分を変えれば下位層の組織の労働条件の引き上げは可能だが、それは頂点企業における付加価値配分の低下、すなわち頂点企業に組織された労働組合員の労働条件の低下をも意味することになる。

日本の労働組合は、企業別労働組合を基本としている。そして、1000人以上の大企業に組織された労働組合が多い。労働運動の価値観は、どうしても企業内に向けて力として働く。企業と自らの雇用と労働条件を防衛する観点で、労働組合そのものに強い優先的価値観として生まれる。このことが、中小零細企業の労働組合組織率を高めない根本的な理由なのだろうか。

労働運動の自己矛盾と「組合幹部の組合員離れ」

企業内においても、「3K（汚い・きつい・暗い）」の職場や仕事量の変動が

雇用量の調整となって現れる職場には、パート社員や派遣社員、そして構内下請けといわれる受託派遣会社の社員が従事していることが多い。近年においては、外国人労働者が従事している場合も多い。そして、企業の重要な仕事の一部であるにもかかわらず、パート社員や派遣社員、受託派遣会社からの派遣社員などにまかせる。そして、企業が違ふとか、雇用形態が違ふとか、その人たちの主体性に委せる、などの理由によって積極的に組織化しなかった。そのことが、雇用形態の大きな地殻変動を起こしてきた原因であるにもかかわらず、組織化の手を差し伸べていない。その労働者達が、一番、労働組合を欲しているにもかかわらずである。労働組合の幹部にとっては、正社員組合員との利害調整や労力を費やす組織化の努力など、煩雑な活動を強いられるからだろうか。経営者の抵抗が厳しいからであろうか。いずれの理由にしても、同一企業内の労働者に、組織化対象の労働者と組織化しない労働者がいる労働運動の自己矛盾は、労働組合自身が解決を迫られている。

また、労働運動には「動員」がつきものとなっている。メーデーや抗議集会、研修会や政治活動に至るまで、「動員」によって組合員が集められる。「動員」という言葉は、「首に縄を付けて引っ張り出す」という響きがある。しかし、この時代にいつまで旧態依然とした「動員」を続けるのだろうか。「動員」は、その活動に参加する納得性が低い時に現れる。組合幹部が、活動の納得性向上のための十分な説明や、民主的なプロセスを十分にしなかった時に、組合員の活動への納得性が低下し積極的な参加は得られなくなる。その結果、頭ごなしの「動員」となる。組合員の動きが悪いことをもって組合幹部は「組合員の組合離れ」と評する。組合員は、多様化した自らの価値観にあった労働運動の「参加」形態を求めているにもかかわらず、組合幹部は昔の価値観によって作られた「動員」という方法を強いる。組合幹部をして「組合員の組合離れ」と言わしめているが、真実は組合幹部の意識が労働組合員の価値観から大きくズレているのであって、「組合幹部の組合員離れ」が適切な言葉ではないだろうか。自分の労働運動の座標軸を、しっかりと見直す必要があるのではないだろうか。

組織化の対象は過去の経験の延長線上にない

労働組合の組織拡大は、産業別労働組合の組織担当者が人的ルートをたぐり寄せて、企業内に人的核を作り上げ、経営の問題点や労働条件の不满を浮き彫りにし、同意するものを集めて一気に組織を立ち上げる方法がある。また、企業内において経営の問題点や労働条件の不满を持つ者が組織の核となり、同志を集めて労働組合を組織し、産業別労働組合に加盟する、という方法もある。前者よりも後者の方が、事例としては多い。しかし、労働運動による「春闘」の波及効果は、未組織企業の労働者の賃金引き上げにも有効に作用し続けてきた。労働組合の結成されている企業での労使協議制の定着は、未組織の企業においても「社員会」「従業員代表制」などの制度に大きな影響を与え定着させてきた。皮肉なことに、旧来パターンで労働組合を結成するための起因は、労働運動によって大きく解消されてきた。では、何をもって労働組合を組織化していくのだろうか。労働運動の組織と機能を刷新して再構築し、労働運動が労働者に将来ビジョンを語り始めた時に、そして労働運動が十分に未組織労働者の立場にたった時に、組織化は進むのではないだろうか。

また、連合のホームページにアクセスすれば、単組の組合費総収入の11.6%が産業別労働組合に、1.5%が連合に配分され、単組には86.9%が残る現実が見える。逆算すれば、連合傘下の単組の組合費は、総額で約5100億円〔 $(85 \text{円/月} \times \text{約}750 \text{万人} \times 12 \text{ヶ月}) / 0.015 \text{(連合組合費構成比)}$ 〕程度と算定できる。現在の労働運動にとって、そして連合にとって最重点活動は、「組織拡大」につきると思う。組織拡大が労働運動の命運を分けるのであれば、労働運動の持つ資源を集中的に最重点活動に投入する必要がある。単組では難しい組織拡大のために、日本の労働組合の持つ資源を「連合」に集中して、労働運動に投入する時が来ているといえるのではないだろうか。

本当に泣いている人に労働運動が届いていない

では、労働組合は、どのように組織再編を行うのであろうか。組織再編ではなく、組織の持つ機能をどのように再構築させていくのであろうか。まず最初に、この10年間の就業形態の変化をみてみよう。

第1に失業率は、1990年の2.1%（134万人）から2000年は4.7%（320万人）に変化している。第2に失業者に占める非自発的労働者は、1990年の33万人から2000年は102万人にまで増加してきている。第3に自営業主は1990年の878万人（就業者に占める構成比は14.1%）から2000年は731万人（同11.3%）にまで減少している。第4に雇用者に占める常用雇用者の比率は、1990年の89.4%（4296万人）から2000年の87.6%（4660万人）へとジリジリと減少を続けてきている。

自民党・公明党・保守党の小泉連立内閣は、「骨太の方針」と題する経済改革を断行しようとしている。この方針は、相対的に競争力が劣る企業を倒産に追い込み、その労働者を失業させ、不安定極まりない雇用契約で低い労働条件である就業形態などに再配置するという「労働の質を劣化させる構造改革」といえる。民間シンクタンクでは、「骨太の方針」によって150万人にもおよぶ新たな失業の発生を予測している。土地価格の低下によって、労働者が生涯をかけて取得した住宅の価値をも下落させ、不良債権化させている。しかし、自民党の政治家と経営者が発生させた不良債権を解消するにあたっては、自らの責任を棚上げして労働者の失業という犠牲によって改革を進めようとしている。セーフティーネットは、失業の受け皿として構築されても、一旦失業した労働者は、その後、不安定な雇用契約と低い労働条件に生涯悩まされる。今は、労働組合が失業の増加に対する徹底した摩擦勢力となることが大切であり、「ストップ・ザ・失業」に組織力をもって取り組み、次にセーフティーネットに政策力で取り組むことが必要ではないだろうか。

新たな視点での労働運動の再構築を

労働組合の機能が衰えている。経済的豊かさの享受と価値観の多様化、就業構造や就業形態の変化、大都会における職住の分離、少子高齢社会の進展と女性の社会進出、情報化社会の進展など、労働組合を取り囲む環境は著しく変化してきている。ここに、公務と大企業に組織された労働組合を中心にネットワークを張っても、本当に労働運動を必要としている人たちに、労働組合のネットワークは届かないし、そこでは労働運動は機能しない。労働組合のネットワークと機能の組織外へ向けての作り直しが求められている。

労働組合の機能の作り直しは、組織力の再構築を行うことから始めなければならない。組織力を向上させるためには、①多数を占有しているか、②活動資金を十分に集めているか、③執行委員と組合員間に相互の情報が行き交っているか、④労働者の立場に立った分かり易い運動方針が作られているか、⑤長期計画に基づく人材育成がされているか、などが大切といえる。現状の組織率22.2%では、日本における労働者の多数を制していない。ネットワークの中心となる連合と産業別労働組合に集まる組合費は、連合傘下の単組が集める組合費の13.1%にしか過ぎない。情報を伝える方法は、旧態依然とした「新聞」「機関誌・紙」などが中心となっており、ビジュアル化やコンピューター化が遅れている。連合や産業別労働組合の大会や中央委員会では、大いに宅急便が活躍する。方針書や報告書は、厚くて重ければ納得性が高まるものではない。高度な技術を持った人材が得られるような労働条件や、継続して人材の育成ができる条件が労働組合に作られていない。精神論や気概だけで労働運動を支える時代は去った。大きな発想の転換が求められる所以である。

新たなネットワークの確立を急げ

時代は、IT（情報技術：Information Technology）からICT（通信情報技術：Information & Communication Technology）へと変容を遂げようとしてい

る。労働組合の組織は、縦展開組織となる連合・産別・単組を背骨に、横展開組織となる地方・業種によって肉付けされている。組織のネットワークは現存している。しかし、このネットワークが機能していないから、刷新が求められている。新たなるネットワークのツールは、コンピューターネットワークであり、ビデオなどのビジュアル系のネットワークではないだろうか。

連合・産業別労働組合のホームページを検索すると、どの程度コンピューターネットワークが張られているかが理解できる。地方連合会・地方産別組織、そして連合・産業別労働組合の地域組織や単組に至るまでネットワークが張られているだろうか。そして、その情報を伝える機能が、いかに発揮されているだろうか。そして情報が更新されないものほど、活動のだらしなさを感じるものはない。労働組合を必要としている労働者がアクセスした時、その要請に素早く応えるためのきめ細かな対応が出来ているだろうか。

労働組合の資源は、人づくりとネットワークの刷新に投入されて、初めて効果を発揮する。ネットワークを作るための設備投資が充分でなくて、そして投資効率が悪くて、新たな運動の付加価値は生み出せない。ネットワークの刷新が必要である。

ネットワークの良い出前系労働運動が必要

さて、ネットワークを通じて、需要に応えるために何を供給するのが重要である。需要と供給のバランスが成り立って初めて、労働運動が機能する。その意味では、連合総研の研究報告「労働組合の未来をさぐる」は、多くの示唆を与えてくれる。産業別労働組合の機能の分析において、明らかにしている事実がある。第1に、組織範囲とするところで多数を制して労働の需給関係を支配しているか。第2に、組織範囲の労使関係において産業民主主義を機能させているか。第3に、地方や業種の組織を持ちネットワーク化しているのか。第4に、時代の要請に基づく必要な活動に充分に対応しているか。第5に、産業別

労働組合が単組に対して労働運動の指導性を十分に発揮しているのか、などの点が上げられる。その意味では、現在進展している産業別労働組合の統合は、単なる数合わせの組織統合ではなく、機能の統合と整理による充実が視点として進められている。各産業別労働組合の勢力争いが目的であってはならない。機能を、どのように作り替えるのかを目的として、更なる組織の整理統合が必要ではないだろうか。

連合に産業別労働組合の組織名が並ぶ組織図が必要なのではなく、機能が並ぶ組織図を目指して作り上げなければならない。組織拡大、社会保障、産業政策、男女共同参画社会、地域社会など、労働組合がその運動において持たなければならない機能が沢山ある。その機能が再構築された労働運動に、B to C (Business to Customer : 企業対顧客)、B to B (Business to Business : 企業対企業)、B to G (Business to Government : 企業対政府) に準じたビジネス感覚を、産別対単組・産別対産別・産別対連合に読み替えて載せていくことが大切なのではないだろうか。そうすれば、フットワークが良くなるはずである。

労働組合のネットワークは益々必要性を増してくる

市場競争が激しさを増し続け、競争力強化を基軸として、日本の労働法は政府によって「規制緩和」が続けられている。もともと歴史的な経過を踏まえて、人間の尊厳を求め人間らしい生活を実現するために、労働法は規制法として作られてきた。新しい生き方や生活スタイルを実現するために、働き方を労働者自らが変えていく必要性は理解できるが、市場競争での企業の競争力を強化するために、政府や企業によって一方的に労働法の規制が弱められたり解除される事態は理解できない。何のための競争なのか。競争の目的は何なのか。「人を幸せ」に出来ない競争が、本当に私たち労働者にとって必要なのだろうか。

企業の競争力強化のために、製造業は国内の工場を海外へと移し続けている。安定と一定の労働条件が保障された雇用から、一転して失業者となり、不安定で労働条件が保障されない雇用へと追いやられる。何のための競争力強化か。使い捨てのように解雇されるために、長い歳月を企業の生産性向上のために協力してきたのではない。政府や経営者が自らを律することなく、一方的に労働者にしわ寄せして解雇し続けることが、本当に許される事なのだろうか。こんな不合理が、世の中に溢れかえっている。労働組合が無策であってはならないし、今こそ労働組合が労働者から求められる機能をしっかりと再整備して、労働者の期待に応えられる労働運動を持つ労働組合として、再登場しなければならない時だと思う。人の心の痛みが分かり、友愛と信義に結ばれた私たちに、労働者に信頼され期待され続ける労働運動への再構築は実現できる。自信をもって前へ進もう。

[HP D I O 目次](#)

「IT 汚染」

吉田 文和 / 著 岩波書店

●吉田文和（よしだ・ふみかず）

一九五〇年兵庫県生まれ。一九七八年京都大学大学院経済学研究科博士課程修了。現在、北海道大学大学院経済学研究科教授。経済学博士。専攻は環境経済学、産業技術論。著書に、『マルクス機械論の形成』『ハイテク汚染』など。訳書に『総合ドイツとエコロジー』『東アジアの環境問題』

日本では、1年間で約7万台の携帯電話が廃棄される。重さ25Kgのコンピューターを製造するのに63Kgの廃棄物が出て、そのうち22Kgは毒性を持つ。米国のシリコンバレーでは、汚染された地下水の浄化のために年間1,500~3,000万トンの地下水を汲み上げている。市民生活60~120万人の1年間の使用量に匹敵する。半導体製造工程で使用されるグリコールエーテルという化学物質は、女性の流産率を高め、男性の精子の形成障害を起こす可能性がある。

半導体とは、シリコンなどに光を当てたり熱を加えたりすると、電気を「通さない」から「通す」へと性質が変わるのを利用したもの。

半導体の製造工程は、円柱状の単結晶シリコンを薄くスライスしたウエハー（基板）を洗浄したあと高温で焼き、表面に酸素膜をつくる。これに感光剤を塗り、写真の焼き付けのように、紫外線で集積回路のパターンを焼き付ける。紫外線にさらされなかった部分は、化学薬品で取り除く。さらに、ウエハー本体上に不純物高温拡散を行い、イオンを注入し、化学蒸着を使って半導体層をつくりこみ、半導体ウエハーが出来上がる。化学工場に近い。

だからこそ、①使用される化学物質の安全性の問題、②洗浄に使われる有機溶剤やフロンなどの問

題、③水利用の問題、④半導体産業の廃棄物問題があることを、筆者は問題が顕在化した事例を紹介しながら指摘している。そしてその事例は、アメリカ、日本、イギリス、そして韓国、台湾、マレーシア、タイなど、世界に広がっている。日本では、半導体生産メーカー大手の土壌汚染や地下水汚染の深刻な事実を数多く取り上げている。

そして筆者は、企業が利益を優先するがゆえの秘密主義に、大きく警鐘を鳴らしている。次から次へと使用される化学物質に対し、その使用を公にし、その化学物質が環境や人体に与える影響を慎重に見極め、予防することが必要であり、土壌汚染や水質汚染を起こした場合は、早期に国・地方自治体・企業の責任によって浄化できる態勢を構築することを求めている。

そして、知恵を絞ってリサイクルに取り組み、もっとクリーンなコンピューターをつくるために、責任ある技術開発の必要性を提起している。また、根本的な問題の改善は、省資源によって成し遂げるべきであると筆者は指摘している。

今、ITによって大きく社会や生活が変化している。しかし、市場競争原理だけを優先した無責任な経営は、自然や生活環境に取り返しのつかない破壊を発生させ、自らの健康が害される手痛いしっぺ返しを受けることになる。何のために、誰のために競争するのか、考え直す時がきている。

[HP D I O目次](#)

[HP D I O 目次](#)

経済の動き

[国際経済の動き](#)

[国内経済の動き](#)

国際経済の動き

世界経済の先行きは不透明になっている。世界経済をみると、成長に減速がみられるなか、米国同時多発テロ事件により先行きは不透明になっている。

アメリカの景気は弱い状態となっており、先行きは不透明である。個人消費は、所得税減税による可処分所得の伸びにくらべ低い伸びにとどまっており、消費者信頼感は大幅に低下している。一方、住宅投資は頭打ちとなっており、企業収益の悪化から設備投資は大幅に減少していることから、内需の伸びは鈍化している。在庫調整が進むなかで、生産活動が停滞し、稼働率が低下している。雇用は減少しており、失業率は上昇している。

ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気は減速している。フランスおよびイギリスでは、景気の拡大テンポは鈍化している。

アジアをみると、中国では、個人消費や固定資産投資が堅調に推移しているが、このところ輸出の伸びが鈍化していることから、景気の拡大テンポはやや鈍化している。韓国では、生産や輸出が減少するな

ど、景気は減速している。

金融情勢をみると、ドルは、米国同時多発テロ事件をきっかけに大きく下落したがややもち直している。株価は、テロ事件後に一時大幅に下落したが、ややもち直している。アメリカ、ユーロ圏などの主要中央銀行は、テロ事件を受け、相次いで利下げを実施した。

国際商品市況をみると、原油価格は、テロ事件発生により一時急騰したものの、その後世界的な需要減退の懸念が高まったことなどから急落した。

(内閣府「月例経済報告」より)

国内経済の動き

消費総合指数をみると、このところ弱い動きが続いている。また、需要側統計である家計調査でみると、実質消費支出は、平成13年8月は前月を下回り、このところ弱い動きが続いている。販売側統計をみると、小売業販売額や百貨店販売額、チェーンストア販売額は、依然として弱い動きが続いている。

こうした需要側と販売側の動向を総合してみると、個人消費は、おおむね横ばいの状態が続いているものの、このところ弱い動きがみられる。個人消費の動向を左右する家計収入の動きをみると、定期給与は引き続き前年を下回っており、弱い動きが続いている。また、現金給与総額も前年を大きく下回っている。

設備投資は、平成12年中は増加基調が続き、景気を支える要素であったが、生産の減少、企業収益の鈍化等を背景に平成13年に入り

頭打ちに転じ、このところ減少している。

住宅建設は、平成11年以降おおむね年率120万戸前後で推移していたが、昨年堅調であったマンションの着工が落ち着いてきたことに加え、公庫持家の着工が大きく水準を下げて推移したことを主因として、年明け以降弱含み、平成13年4-6月期は115万戸程度となり、前期比で2四半期連続の減少となった。

公共投資は、総じて低調に推移している。工事の前払金保証契約実績に基づく公共工事請負金額は、昨年6月以降3月まで継続して前年を下回り、年度末にかけて発注が集中する1-3月期の受注においても、前年を大きく下回る指標がみられた。

輸出は、世界経済の減速を背景として、電気機器や一般機械などが減少していることから、大幅に減少している。国際収支をみると、輸出・輸入数量ともに減少しているが、輸出数量が輸入数量の減少を上回って減少していることを要因として、貿易・サービス収支の黒字は、減少している。

生産は大幅に減少し、在庫率は高水準にある。鉱工業生産は、今年に入ってから大幅に減少している。輸出の減少等により、IT関連品目の生産を減少させていることが主因である。

企業収益は、減少している。また、企業の業況判断は、製造業を中心に大幅に悪化しており、一層厳しさが増している。倒産件数は、やや高い水準となっている。また日銀短観によると、平成13年度上期は製造業、非製造業とも減益見込みとなっている。さらに、増益見通しとなっていた下期も全産業では減益見通しに転じ、年度を通して減益の計画となった。

雇用情勢は、依然として厳しい。完全失業率がこれまでの最高水準で推移し、求人や残業時間も弱含んでいる。完全失業率は、8月は前月比同水準の5.0%と過去最高水準で推移した。また、他にも雇用情勢の厳しさを示す動きが引き続きみられる。新規求人数は、前年同月比でみると、製造業の減少幅が拡大したことを背景に、全体で減少に転じ（8月前年同月比3.9%減）、前月比でも減少となった（8月前月比3.8%減）。製造業の残業時間についても、10ヶ月連続で前月比減となっている。雇用者数は、全体では概ね横ばいで推移しているものの、製造業において弱い動きがみられる。企業の雇用過剰感、製造業を中心に引き続き強まっており、大、中堅製造業で悪化幅が大きくなっている。

国内卸売物価、消費者物価は、ともに弱含んでいる。輸入物価は、このところ、契約通貨ベース、円ベースともに下落している。国内卸売物価は、平成13年入り後弱含んでいる。最近の動きをみると、石油・石炭製品などは値上がりしているものの、電気機器や非鉄金属などが値下がりしていることから、下落している。また、企業向けサービス価格は、前年同月比で下落が続いている。消費者物価は、平成12年秋以降弱含んでいる。最近の動きをみると、個人サービスの下落幅縮小などにより一般サービスは前年と比べやや上昇しているものの、耐久消費財の下落などにより一般商品は下落していることから、全体としては下落している。こうした動向を総合してみると、持続的な物価下落という意味において、緩やかなデフレにある。

金融情勢については、株式相場は、7月以降、一段と下落している。3月中旬から5月上旬にかけて一旦上昇したものの、7月以降、企業業績の悪化を懸念する市場の見方に加えて、米国における同時多

発テロ事件の影響等もあり、一段と下落している。

(内閣府「月例経済報告」より)

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次](#)

事務局だより

【10月の主な行事】

10月2日 介護サービス研究委員会 主査 堀越栄子日本女子大学助教授

4日 連合定期大会（東京国際フォーラム、～5日）

5日 介護サービス事業における人材の育成と活用に関する調査研究委員会

主査 岡本 祐三神戸市看護大学教授

11日 ミクロ経済学勉強会 講師 吉川 薫白鷗大学教授

所内会議

勤労者生活の質の継続的測定に関する調査研究委員会

主査 藤井宏一連合総研主任研究員

12日 連合リーダーズセミナー（総評会館） 講師 坂野潤治千葉大学教授

アジアにおける社会的対話に関する研究委員会

主査 鈴木宏昌早稲田大学教授

働き方の多様化と労働時間の実態に関する調査研究委員会

主査 八代充史慶應大学助教授

15日 厚生労働白書勉強会

16日 自由貿易・投資協定研究委員会 主査 井上 甫創価大学教授

内部監査

17日 「労働組合の未来をさぐる」に関する学習会（総評会館）

22日 E U諸国の労働力需給調整システムの比較研究委員会

主査 島田陽一早稲田大学教授

29日 研究部門会議

【職員の異動】

<退任> 末永太研究員（連合労働法制対策局兼労働協約対策室に異動）

1999年の10月より2年間、連合総研にお世話になりました。振り返ってみると、多くの研究者の方々、労使の皆さまに大変お世話になりました。

連合総研では、多くの優れた方々にお会いできたこと、企業に直接出かけて現場の人と話をする機会にめぐまれたことなど大変貴重な経験ができました。ここでの貴重な経験を今後に活かして行きたいと思います。

【編集後記】

高橋尚子さんが、ベルリンマラソンで世界最高記録を樹立した（当時）。シドニー五輪の後、若くして国民栄誉賞を受賞した時は、本人には全くいわれのないことなのにいろいろ批判も受けたようだが、自らの力で払拭したと言える。本当にお見事だと思う。

さて、今年のベルリンマラソンのテーマは、「RUN FOR PEACE」。もちろん先日のアメリカへのテロ事件に対するものである。全員が喪章をつけて走るとともに、主催者は寄付も集めていた。高橋さんも、レースの賞金とうを寄付する考えがあると報じられていた。

私も、本当に少しではあるが、派遣もとの労働組合を通じて、ニューヨーク市への募金活動に参加させて頂いた。現在、国会では、テロ事件に対する制裁行動に関して、日本の協力方法についての議論が続いている。果たして、この事件は、対岸の火事なのであろうか。いろいろ考えさせられるが、犠牲になった人々は、間違い無く私たちの仲間である。（末）

[HP D I O 目次](#)