

## 視点

### 福祉・社会保障の「小さな政府」が本当に良いのか

No198 2005年10月

先の総選挙では与党が定数の3分の2を超える議席を獲得し圧勝した。「無敵」となった小泉首相は、小泉内閣というよりも経済財政諮問会議の「構造改革」をスピードアップするであろう。

ところで、かつて80年代後半に日本は、経常収支と貿易収支の異常な黒字を抱えるなかで、国内外から高い評価を受けた前川レポートを契機として内需拡大・労働時間短縮や産業構造転換等の「経済構造調整」を実施した。90年代に入ると、日本経済はバブル崩壊後の立て直しとアメリカからの市場開放・規制緩和等の対日構造改革要求に直面し、経済・財政・金融にとどまらず政治や行政、司法等をも含む「構造改革」が本格的に議論されるようになり、各種の規制緩和、小選挙区制度の導入、中央省庁の再編、地方分権の推進等が行われた。ただし90年代の「構造改革」においては、社会保障制度の給付抑制が進められ「小さな政府か大きな政府か」という議論はすでに行われていたが、各改革を貫く基本理念や社会目標が明確に示されたとは言いがたく、「小さな政府をめざす」ことは曖昧にされてきたと言っても良い。99年2月に小渕内閣の経済戦略会議は「小さな政府、自己責任と自助努力、市場原理による経済運営」を打ち出したが、この答申は当時の政府が不況対策に追われていたことや時期早尚論などもあって閣議報告にとどまり、政府方針となるには至らなかった。

しかし、2001年4月に発足した小泉内閣は、同年6月に経済財政諮問会議の「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」（骨太の方針2001）を閣議決定し、ここでは「小さな政府」という言葉は使われていないが、自己責任原則の確立や市場と競争を通じた資源（ヒトと資本）移動等を日本経済再生の基本理念として明確に打ち出した。また社会保障制度の改革についても、分かりやすい制度や効率性・公平性・持続性の担保を強調する一方で、自助と自律を基本とした制度の再構築や「社会保障個人会計」システムの構築検討などの方向性を明らかにした。そして翌年の「骨太の方針2002」では「負担に値する質の高い小さな政府」の実現を唱い、本年6月の「骨太の方針2005」では「小さくて効率的な政府」の実現を05～06年度（重点強化期間）の第一課題に設定した。2002年以降の社会保障の改正動向を見ても、今や、小泉政権が本格的な「小さな政府」論者であり、社会保障の政策路線をかつての「中福祉・中負担」から「低福祉・低負担」に舵を切りつつあることは、誰の目にも明らかである。

小泉「構造改革」のめざす「小さな政府」とは、公的規制をできる限り弱め公的企業の経済活動に占める比重を小さくして市場競争原理を誘発・徹底させる政府であり、政府支出や税・社会保障の国民負担、社会保障給付の規模が西欧先進諸国よりかなり小さい政府であって、数値目標として、「一般政府支出の対GDP比」：2006年度まで37%台半ばの維持（2004年度現在37.3%）、財政赤字分を含む税・社会保障負担の「潜在的国民負担率」：高齢化のピーク時でも50%程度（2005年度現在47.5%）、「社会保障給付の対国民所得比」：2025年度24%程度（2005年度現在23.5%）などを掲げている。しかし、経済的規制の緩和や税財源の地方移転を推進したり、行政機構や社会保障制度など公共部門の効率化を推進することは強く求められるが、社会経済への社会保障のポジティブな面や高齢化の進行等を見無視して、財政の観点からだけでこのように機械的に国民負担の大きさを定め、その許容範囲内に社会保障給付を抑制することは、生活不安と貧富の差を広げ社会経済の安定を大きく損なうことになる。そもそも、社会保障の給付と負担が上昇すると経済成長が鈍化するという因果関係については、諸説はあるが理論的・実証的にはまだ決着がついていないのであって、国民負担率の目標数字は、政治的な意味合いはあるとしてもそれを客観的に正当化する根拠はない。

そうであるにもかかわらず、2003年度以降30兆円を超える国債を毎年発行し、国・地方の長期債務残高をこの4年度間で101兆円も増やした小泉政権が、真に「小さな政府」を担える政府であるかどうかについては議論があっても、同政権の「小さな政府」論に対し、他の政治勢力からこれと本質的に対抗する政府論、国家論が展開されていないことは残念でならない。富の分配をめぐる「小さな政府か大きな政府か」は、歴史的、国際的にも国家の理念と形成に関わる一つの大きな対立軸であり、これと次元の異なる「強い政府」「有効な政府」「効率的な政府」論などは「小さな政府」論に対抗しうる国家論ではない。「小さな政府か大きな政府か」という議論のたて方は無意味という意見もあるが、それでは、小泉政権が堂々と「小さな政府」を掲げ、「改革＝小さな政府」との主張を日に日に強めながら競争・経済効率第一で国民に痛みだけを強いる「構造改革」を加速させようとしている流れを止めることはできないであろう。

「小さな政府」論については、1979～90年のサッチャー構造改革の「成功」が良く引き合いに出されるが、近年における「小さな政府」論の「元祖」はサッチャーではない。すでに60年代はじめに、経済学者ミルトン・フリードマンは、「資本主義にとって社会主義だけが悪ではなく福祉国家も悪である。福祉国家は自由な市場を侵害し経済を悪化させるだけでなく、政治的自由も失わせていく。不平等は市場から必然的に生まれてくるのであり悪と決めつけてはならない。不平等からは多くの良いことが生じるのであり国家は不平等是正政策をとってはならない」として、老齢年金や最低賃金、住宅の公的資金融資、法人税、所得税の累進課税等の廃止を主張し、ケインズ主義をも激しく攻撃している（資本主義と自由、1962年）のであり、こうした「小さな政府」論の歴史的生成、その後の展開と帰結について批判的に検証・考察すべきである。

これからの日本がめざすべき社会について、マスコミの世論調査では、2人に1人が「税金などの負担が重くても公的な福祉が充実している社会（高福祉・高負担）」を望んでいるという結果も示されている（朝日、7月30日朝刊）。「改革イコール小さな政府」ではなく「福祉・社会保障の大きな政府」「持続可能な新しい現代福祉国家」こそめざされるべきと考えるが、こうした安心社会への改革にあたっては、社会保障制度の

効率化等を通じてコストパフォーマンスを高める工夫の他に、公助を補完する共助システムの拡充や政府から独立した当事者による年金・医療制度の運営化などによって「中負担でも質の高い福祉」を実現できることの可能性、またワークフェア（積極的労働政策による人的資本開発）等により福祉国家の再構築に挑戦している西欧先進諸国の経験などについても、十分検討する必要があると思われる。（地の塩）

[D I O目次に戻る](#) [D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

### 均等待遇のキー・ワード「同一価値労働に同一賃金を」

昭和女子大学人間社会学部教授 森ます美

#### 雇用平等の逆流現象－女性の非正規雇用の拡大

今、労働市場では、均等待遇を求める運動の広がりにもかかわらず、雇用平等の逆流現象が急テンポで進んでいる。女性の非正規雇用の拡大である。2003年に、正規労働者とその比率を逆転させた女性の非正規労働者比率（非農林業50.5%）は、2004年には51.6%へとさらに上昇した。1,086万人に達した女性非正規労働者の約8割に当たる850万人がパート・アルバイトである。男性労働者の86%が正規労働者であるのに比べるとそのジェンダー格差は誰の目にも明らかである。その結果、正規労働者の70%は男性、対照的に非正規労働者の70%は女性という雇用構造が形成されている。

さらに問題なのは、正規・パート間の賃金格差がますます拡大していることである。1995年に女性正規労働者の1時間当たり所定内給与額の70%水準であった女性パートの時給は、2004年には65.7%に低下した。賃金格差の拡大は、男性正規・パート間でも例外ではなく、男性正規労働者の1時間当たり所定内給与額（2004年 1,999円）を100とすると、男性パートの時給はその50.6（1,012円）、同じく女性パートの時給は45.2（904円）という低位な水準にある。曲がりなりにも生活できる正規労働者の単身者賃金の水準すら保障されていないパートタイマーの9割が女性であることを考慮すれば、正規・パート間の賃金格差の拡大が、男女間賃金格差の拡大を意味することは明らかであろう。

## ILOからの「意見」－パートタイマーに同一価値労働同一賃金原則の適用を

こうした日本の現状に対して、2003年のILO条約勧告適用専門家委員会は、日本政府に対する「意見」のなかで、ILO第100号条約（「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」）がパートタイマーを含むすべての労働者に適用されることを確認した上で、「パート労働者は明らかに正規労働者と類似あるいは同一の業務をおこなっている場合が多いことに注目」し、「報酬水準は、労働者の性別あるいは雇用契約上の身分に基づいて決められるのではなく、遂行する職務に基づく客観的な職務評価によって比較されるべきである」ことを勧告したのである。その主旨は、パートタイマーへの同一価値労働同一賃金原則の適用である。

同一価値労働同一賃金原則（ペイ・エクイティ）とは、看護師と技術者のように異なる職種・職務であっても、労働の価値が同一または同等であれば、その労働に従事する労働者に、性の違いにかかわらず同一の賃金を支払うことを求める原則である。異なる職種・職務の価値を比較する手段は職務分析、職務評価制度であり、性に中立な職務評価ファクターと評価方法の採用が重要なカギを握っている。この原則に関する最も先進的な立法と評価されるカナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法は、職務評価ファクターとして「知識・技能」（skill）、「精神的・肉体的負荷」（effort）、「責任」（responsibility）、「労働環境」（working conditions）の4要素を法で定め、各要素に含まれるサブファクターについては、個々の職場の職務内容を反映させて独自に選択することを労使の裁量に委ねている。

欧米諸国の労働市場における性別職種分離の拡大を背景に、1970年代半ば以降、男女間の賃金格差是正の戦略として展開してきた同一価値労働同一賃金原則は、同一労働同一賃金原則の概念を発展させたものであり、低く評価された女性職（女性の職務）の価値を再評価し、女性職（女性）の賃金を上昇させるための戦略である。日本でも同一価値労働同一賃金原則を、原告である女性<積算・検収>事務職と比較対象の男性<ガス工

事>監督職の職務に適用し、同一価値労働を立証して勝訴した京ガス男女賃金差別事件「京都地裁判決」（2001年9月20日）のような経験も積み重ねられている。

### 「均等待遇」実現の基本原則としての同一価値労働同一賃金原則

均等待遇実現の基礎をなすのは正規・パート間の賃金平等である。同一価値労働同一賃金原則は、第1に、パートタイム労働法の「改正パート指針」（2003年10月1日施行）にみられるように、人材活用において「人事異動の幅及び頻度」などが異なれば異なる賃金表の適用を可とする「雇用管理区分による賃金格差合理化の論理」に対抗する論理であり、パートタイマーの従事する「仕事の価値」に基づく賃金決定を要求する戦略である。第2に、同一価値労働同一賃金原則は、パートタイマーの低賃金の基礎にある「ジェンダー差別および間接差別」に対抗する論理であり、戦略である。換言すれば、人事管理において「配転義務、転勤等の拘束性」が賃金・処遇格差の「合理的な理由」（基準）たり得るのは、女性の家事・育児負担という性別役割分業の実態を前提（利用）としてのことであり、短時間労働であれ、同一価値の労働には同一賃金を要求するこの原則は、ジェンダーの利用、間接差別によるパート女性への不当な賃金格差と性差別賃金に対抗するものである。

連合は、すでに2002年の「春闘方針」において同一価値労働同一賃金原則を基本とするパートタイマーなど非正規従業員と正規従業員との均等待遇実現の課題を掲げている。しかし残念なことに、日本の労働組合ではペイ・エクイティ実践はまだみられない。この原則を活用してパートタイマーと正規労働者の従事する職種・職務を分析・評価し、職務の価値に比例したパート労働者への賃金の支給と格差是正を求める新しい実践が、今、労働組合に求められている。

## [HP D I O 目次](#)

### 研究委員会報告

#### 「現代日本の賃金制度の現状と展望に関する調査研究報告」

本稿は連合総研が2004年2月から設置していた「現代日本の賃金制度の現状と展望に関する研究委員会（主査：同志社大学 石田光男教授）」の最終報告書の一部を紹介するものである。当報告書は現在最終の取りまとめ中であり、後日発行予定である。

#### ◆ I 本報告書の概要 ◆

当研究委員会は、バブル経済崩壊以降現在までの十数年間、日本の賃金制度が大きな変革期にある中で、労働者の視点からの賃金論の構築を目指して、近年における企業の賃金制度改革内容の検討及び賃金制度の現状分析と理論的検討を行うことにより、労働組合の賃金制度構築に求められる実践的諸課題を明らかにすることとした。

当委員会においては、平成16年に実施された連合の「賃金制度調査」及び「生活アンケート調査」の調査結果及び企業における賃金制度改革の現状について9社の単位労働組合から改革の内容、労働組合の対応などをヒアリング調査し、改定後の賃金制度の特色、労働組合の関りなど、賃金制度に関する総合的検討を行い、本年6月に、こうした素材を基に最近の賃金制度見通しでの論点をまとめた中間報告書を発行した。

今回の最終報告書ではそうした論点を更に掘り下げ、賃金制度改革の変化内容及びこれに対する労使関係の在り方、納得性確保に向けた労働組合の取組み、成果主義の趨勢の中における能力主義の意義、及び一般組合員に対するアンケート調査から見る現在の賃金制度の決定要因・納得性・制度評価に関する実証分析について取りまとめ、



賃金の現状と提起されている課題について一定の整理を行った。また、各産業別組合において賃金に関する活動に携わる委員からの実態を踏まえた示唆に富む提言も得ることができた。

#### ◆ 研究委員会構成と報告書執筆分担 ◆

主査 石田 光男（同志社大学社会学部教授）

委員 藤村 博之（法政大学経営学部教授）

橋元 秀一（國學院大學経済学部教授）

浦坂 純子（同志社大学社会学部助教授）

近藤 治郎（自動車総連事務局次長）

加藤 昇（電機連合賃金政策部長）

石塚 拓郎（基幹労連事務局次長）

小林 斉（サービス・流通連合政策局長）

木住野 徹（JAM労働政策局長）

神山 慎一（前UIゼンセン同盟製造政策副部長）

川合 孝典（UIゼンセン同盟製造政策担当〔神山氏後任〕）

山口 登守（前連合労働条件局長）

田村 雅宣（連合中小労働対策局長〔山口氏後任〕）

滝沢 弘（前連合最賃対策室）

事務局 鈴木 不二一（連合総合生活開発研究所 副所長）

成川 秀明（連合総合生活開発研究所 上席研究員）

吉田 研一（前連合総合生活開発研究所 主任研究員）

久保 雅裕（連合総合生活開発研究所 主任研究員）

松尾 浩明（連合総合生活開発研究所 研究員）

#### ◆ II 報告書概要 ◆

以下に、石田主査「賃金制度改革と労使関係」、橋元委員「『成果主義』の実態は

『能力主義管理』の整備・徹底化」、及び浦坂委員「賃金決定・納得性・制度評価」の内容を簡単に紹介する。

## 1 賃金制度改革と労使関係

### (1) 変化の特徴

- ・ 社員等級が「職務遂行能力」から「役割」中心の序列に変化
- ・ 「年齢給」・「職能給」中心から「役割給」に転換
- ・ 昇給管理の変化
- ・ 人事評価は成果評価とコンピテンシー評価が軸に

### ① 社員等級の変化

今般の人事制度改革の精神は、需要側つまり市場で決定される付加価値に個々人がどの程度貢献したかという点が軸であり、その貢献は「役割×成果」で計ることが可能といえる。その役割の序列は、個々人の能力の伸長＝専門性の発揮の程度から規定できるもので、「人」基準で序列を与えることができる。よって、人材育成の目標を提示する機能を持ち中長期的な人材開発機能を備えている。また、成果を計る際の基準となる目標設定についても、役割によってその妥当性や公平性を根拠付ける機能を持っている。こうした点から旧来の職務遂行能力に代わって役割の概念が中心となりつつあると言える。

### ② 基本給の変化

基本給における特徴は、賃金体系の簡素化が進み、社員等級の変化と併せモデル的に言うと、等級別シングルレートの「役割給Ⅰ」と、ゾーン別昇給管理を行う「役割給Ⅱ」に再編されるケースが主流ということである。

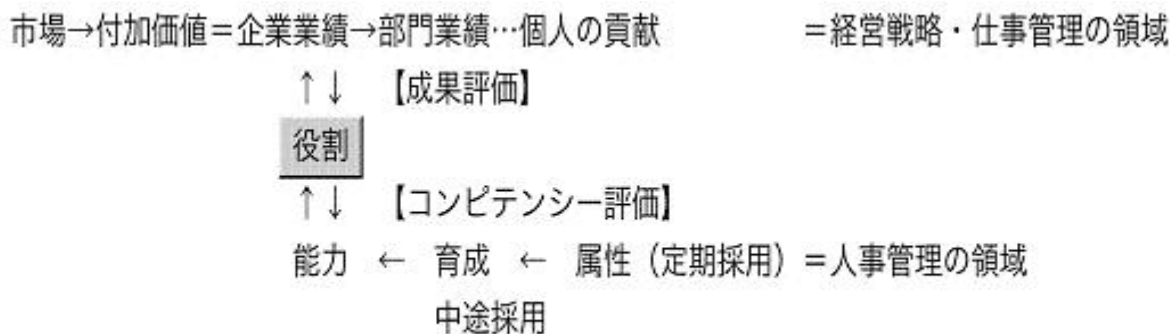
この変化の意義は、定期昇給を極小化するルールに変わりつつあるということである。つまり等級別定額であれば同一等級内部に止まる限り昇給はなく、また、ゾーン

別昇給についても、等級別範囲給内部に於ける個別賃金額の位置により、上位賃金に厳しく（低評価者には降給もあり）下位賃金に寛大な昇給額を設定して、長期間同一等級に止まる限り範囲給の中位水準であるポリシーラインに収束されるという昇給管理である。こうした賃金設定及び昇給管理により、賃金制度上の従来の年功的処遇は大きく改編された。

### ③ 人事評価の変化

人事評価について見ると、まず、役割により目標＝期待される成果レベルが統御され、この目標に対する個々人の仕事の実績を成果として評価することとなった。また、その役割を担う人材を供給するために、役割を能力的にも規定し適切に位置付けることが必要であり、その調整を担うのがコンピテンシー評価である。

#### 成果主義時代の評価の位置



#### (2) 労使関係のあり方・労働組合の役割

賃金制度は「働いていくらになるのか」を規定するものであるが、「働いて（＝仕事の質・量）」の側と「いくらになるのか（＝賃金）」の側の両側面が検討されなければならない。

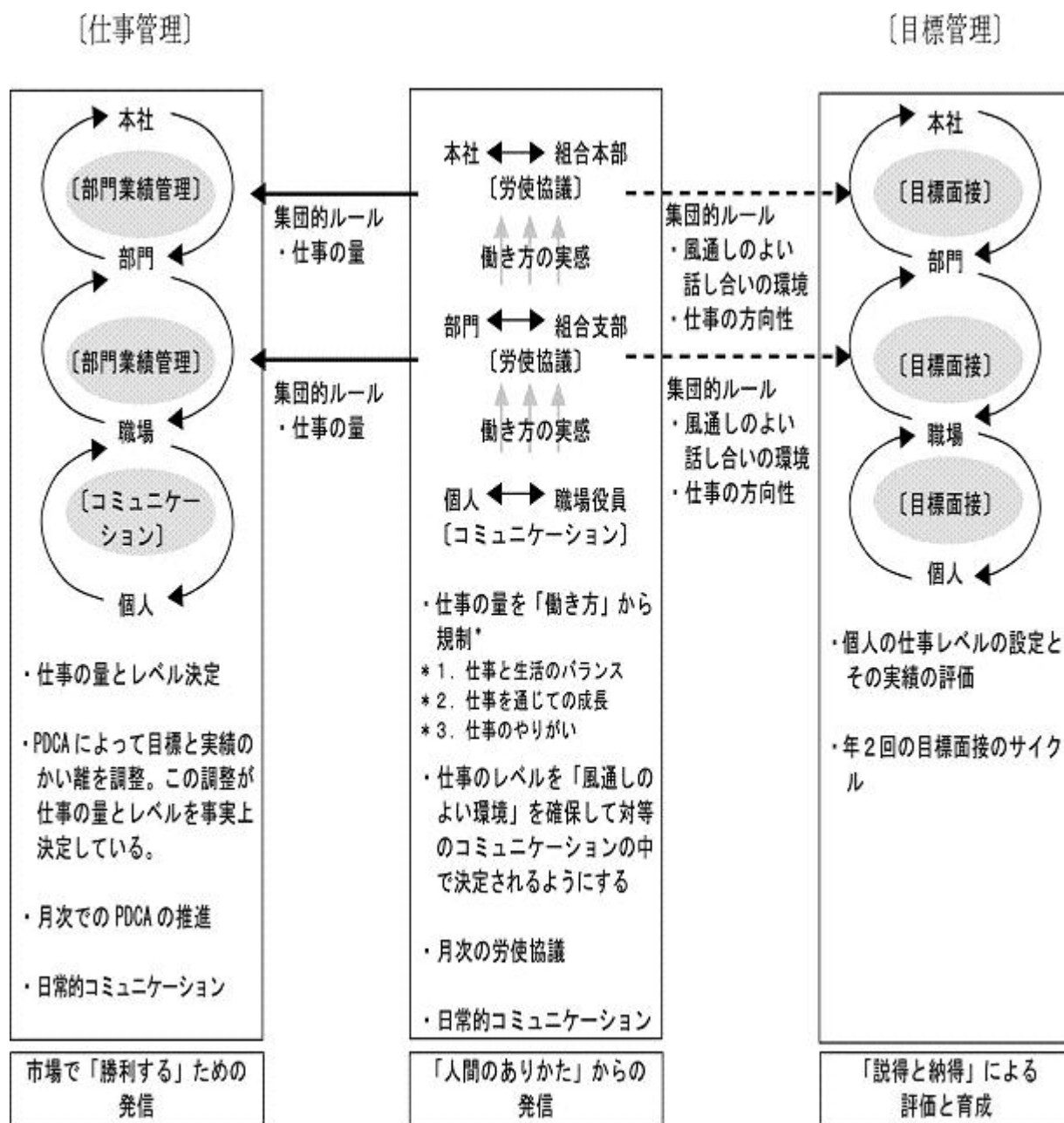
しかし、現在の賃金制度改革の原動力は「働いて」の側に込められている（ビジネスモデル主導の改革）にも拘らず、そこに集団的なルール形成の方途が追求されていないのではないか。つまり、仕事管理と目標管理によって、全体的な仕事の量と質及び個人レベルでの仕事の質は決まるが、個人レベルの仕事の量が決まっていない。

そこで、この個人レベルの仕事の量に関して労使協議で関ることが必要である。

これを前提に、①全社、部門、職場の各レベルの経営計画に労使協議で関りを持ち

(「参加的協議」)、②組合員が目標面接に当り留意すべき事項を経営計画との関係

で適確に説明できる程に理解を正確にする(「職場活動」)ことが求められる。



## 2 「成果主義」の実態は「能力主義管理」の整備・徹底化—真の能力主義を求めて—

今般の賃金制度改革は一般的に「成果主義」を徹底するものと考えられているが、こ

れまで制度改革を実施した企業の事例を見ると、「成果主義」賃金といいながら具体的内容は能力主義管理の整備・徹底である。そうした角度から見た場合、これはどのような意味での整備・徹底化であるのか、検討した。

### (1) 整備内容の狙い

今般の改革は、勤続とともに職務能力の向上を図り、それに伴ってより高度の職務を担当し、その結果としてもたらされる業績も上がるという基本的な枠組みをより機能させるために、この連鎖をさらに具体化しより効果的な整備を図ろうとするものである。その重点は特にホワイトカラーにおかれ、勤続とともに高賃金となるにもかかわらずそれに見合う業績に結果しない状況を発揮能力、行動プロセス、結果業績などに即して評価し賃金を決めることで打開しようとしている。そのために、勤続とともに賃金が自動昇給する部分を削減・廃止し、かつ職能資格制度の等級区分を大括り化して昇格しなければ賃金が頭打ちとなる仕組みを整備し、他方で目標管理制度の実施や人事考課制度の整備によって、あくまで発揮能力等に基づいて評価し処遇しようとするのである。

### (2) 労働力供給側の要因

賃金制度改革は労働力供給の状況に対応して必要な労働力を適正に確保できるものでなければならない。65歳までの雇用継続や若年層の確保、就業意識の変化など労働力供給側の要因を考慮した対応を織り込んだ改革でなければ、企業は安定的に必要な労働力の量と質を確保することはできないと思われる。それ故、勤続とともに職務能力の向上を図り、それに伴ってより高度の職務を担当し、その結果としてもたらす業績も上がるという基本的な枠組みを、今日の環境条件の変化に即して具体化する必要がある。即ちこれは以前構想された「能力主義管理」が意図したことでもあった。今回の改革は、業績評価を強める部分的なものではなく、きちんとした能力主義管理の整備・徹底でなければならない。

### (3) 残されている大きな問題－管理職問題の帰趨－

今般の人事労務管理改革によって目標管理や人事考課の厳格化が進められ、管理職に

は相当なタスクとプレッシャーが課せられる状況が生まれ、しかも管理職自身が最も結果業績を問われる状況が広く見られるようになった。現場での制度運用の担い手である管理職をめぐってどのような問題があるのかを解明しなければ、この制度改革の実態とそれを踏まえた実効ある対応策を労働組合は策定できないと考えられる。

問題点としては、部下にも早期に結果を出すことを求めがちになり、人材育成に困難を来すことになる。また、目標管理や人事考課の厳格化など独自の人事労務管理業務に割く時間が増加することによって、管理職の負担は従来よりもますます大きくなることに加え、こうした状況を目の当たりにする一般従業員の昇進意欲にも影響を及ぼす。結局、中長期的にみれば、管理職の職務内容と責任・権限を明確にし、人材育成を含む組織運営の評価基準を客観化することが必要である。また、こうした管理職の養成のために、一般従業員のキャリア形成と接合した仕組みが必要であるが、そのためにも管理職の職務内容等の明確化が不可欠であるといえよう。

#### (4) 最後に－真の能力主義を求めて－

今般の賃金制度改革においては、勤続とともに職務能力の向上を図り、それに伴ってより高度の職務を担当し、その結果としてもたらず業績も上がるという基本的な枠組みの整備・徹底化を推し進め、労働組合としても規制をしながら真の能力主義の実現を図っていくことが求められている。労働組合の立場からすれば、組合員の能力を大切に、それを伸ばし活かしめく真の能力主義への改革へと取り組むことが必要である。それを推進するために重要な3点を示す。

##### ① 職業人生を見通したキャリアの再設計に基礎を置き、企業の育成責任を明確にすること

勤続とともに職務能力の向上を図り、それに伴ってより高度の職務を担当し、その結果としてもたらず業績も上がるという基本的な枠組みを、職業人生を見通したキャリア再設計を基礎にして整備する。これを前提に、厳しい経営環境にあらうとも人材育成の企業責任を明確にして人材確保を図ることが求められる。

## ② 人材戦略の前提条件となる事項の協議・交渉を十分に行うこと

人材戦略の関る中長期的な基本方針レベルでの協議・交渉を重ね、労働組合の立場から場当たりの状況が生じないように求めることが重要である。

## ③ 公正な制度運用を図る整備を推進すること

目標管理制度や人事考課制度の整備を図り、公正な運用に組合が積極的に関与し監視すること、更にはこれらの取組みを企業内部に止めず、産別レベルでの交流や社会的な標準化への努力と併せて推進することが求められる。同時に、述べてきたように、制度運用の鍵を握る管理職問題への対応も、組合としてこれまでになく積極的に発言すべきである。

## 3 賃金決定・納得性・制度評価に関する分析

### —2004連合生活アンケートに基く実証分析—

#### (1) 問題意識

当委員会における労働組合へのヒアリング調査では、年功型、能力主義から成果主義への移行が主流といわれつつも、その実態は一様ではなく、相当の認識の違いがあることが示唆されている。

また、成果主義賃金制度を円滑に機能させるためには、人事評価（個人査定）の納得性をこれまで以上に高めることが必要不可欠である。その点を含めて、労働者は自らが置かれている状況をどのように評価し、その評価は実際に適用されている賃金制度によって異なるのだろうか。この章ではこうした問題意識に基づき、2004連合生活アンケート結果から、以下の3点について分析を試みた。

- ・アンケートにおいて区分された4つの賃金制度（①典型的年功型、②年功的、③能力主義、④成果主義）に基づき、賃金関数に対する性別、年齢、職種等の各決定要因の及ぼす影響にどのような差異が見られるのか。

- ・人事評価に対する納得性はどのような要因で決定されるのか。

- ・賃金制度に対する評価はどのような要因で決定されるのか。

## (2) 賃金関数に対する各決定要因の及ぼす影響について

- ・能力主義及び成果主義という回答であっても、年齢及び勤続年数等の影響力が縮小している傾向は見出せない。

- ・①から④の各賃金制度を通して見ても多くの決定要因で同様の影響を示しているが、「中途採用」「営業・販売・サービス職」という要因については、成果主義賃金制度においてのみ正の影響を及ぼしている（採用後即成果を上げることが期待され成果が見えやすいサンプルほど賃金面でも厚遇されている）。

- ・決定要因の中で、能力主義賃金制度に対する学歴の影響度合いが大きく、成果主義賃金制度に対する企業規模の影響度合いが大きい。

## (3) 人事評価に対する納得性の決定要因について

特に能力主義及び成果主義的賃金制度の根幹を成す人事評価に対する納得性は、どのような要因により影響を受けるのか、個人属性要因、企業属性要因、賃金制度要因、及び労働組合要因という4つの観点から考察した。



- ・年間賃金総額が高いことが納得度を上げている一方、年齢が高いこと、勤続年数が長いこと、及び学歴が高いことが納得度を下げている。また、基本的に、製造業であること、及び企業規模が大きいことが納得度を上げる結果となっている。

- ・①の典型的年功型賃金制度に対して、②年功的及び③能力主義賃金制度であることが納得性を高めている。成果主義賃金制度については、明確な結果が得られなかった。また、労働組合要因としては、労働組合の賃金・一時金等の引上げに関する活動に満足している者は、②年功的及び③能力主義賃金制度の下で納得度を高めているという結果であった。

#### (4) 賃金制度に対する評価の決定要因について

- (3) 人事評価に対する納得性の決定要因と同様に、個人属性要因、企業属性要因、賃金制度要因、及び労働組合要因という4つの観点から考察した。

- ・人事評価項目について知らされていることが賃金制度に対する評価を上げている。

- ・①の典型的年功型賃金制度に対して、②年功的及び③能力主義賃金制度であることが評価を高めているが、④成果主義賃金制度であることは明確に評価を下げている。

- ・労働組合要因については(3)同様、賃金・一時金等の引上げに関する活動に満足していることが賃金制度に対する評価を高めている。

以上のことから、大まかに次のことが言えよう。

- ・賃金関数を見るに、適用されている賃金制度によって賃金決定要因が明確に異なることはなく、賃金改革が叫ばれようと実態はさほど変わらず表面的な動きに止まっているという見方が優勢にならざるを得ない。

・人事評価に対する納得性及び賃金制度に対する評価に及ぼす影響は、賃金制度を熟知していることが重要であり、従業員への周知徹底が極めて大きな役割を果たす。

・労働組合については、その活動に組合員が満足するような状況であれば、自ずと「納得性」や「評価」を高めることにもつながるが、労働組合が成果主義賃金制度ではなく、むしろ従来の年功的、能力主義賃金制度の下で有効に機能している様子がかえりうる。今後どのような賃金制度が主流となるかを慎重に見極めた上で、労働組合の活動の方向性を具体的に展望していく必要がある。

## [HP D I O 目次](#)

## HP D I O 目次

### 報告

#### 社会的企業の日本における展開を求めて

主幹研究員 茂呂 成夫

連合総研は、この半年間、協同組合やNPO、市民活動に関連するシンクタンクとともに「社会的企業研究会」を立ち上げ、社会的企業の日本における展開を展望しながらの研究活動とヨーロッパにおける研究機関EMES（the emergence of social enterprises Europe）の論客の日本招請の準備に「市民セクター政策機構」との共同事務局を担う立場で、活動を進めてきた。その「社会的企業」の概説と研究会の紹介を試みてみたい。

#### 社会的経済、社会的企業とは

1990年代後半から社会的経済、連帯経済とりわけ直近では社会的企業という概念が、理論的実践的に提起されている。社会的経済、連帯経済は、19世紀中ごろからヨーロッパで資本主義が発達する過程で「社会組織によって経済をコントロールする」（2004年西川潤i）意味で、協同組合、共済、アソシエーションを軸とする広く多様な概念として提起された。

日本でも、EMESと呼ばれる研究計画の4年間の総決算としての「社会的企業」の邦訳が2004年7月に発行されたところから、関連する事業・運動団体、学識者の間で注目を浴びるところとなり、前後して開催された国際会議（2004年5月に開催された世界で最初の社会的経済の世界会議（「モンブラン会議」と呼ばれる）や2005年4月EMESとISTR（国際NPO・NGO学会 International Society for Third-sector Research）共催の第1回ヨーロッパ第3セクター討論会議など）に日本の学識者や運動家が参加しその紹介活動を行う、あるいはEMES主要メンバーを日本に招請し日本的展開の契機とするなどの動きが生じて、その理論、実践が注目されるようになってきている。

社会的経済は、協同組合、共済、アソシエーションを軸とする概念を中心に広く提起され、その原則として、①利益よりも構成員あるいはその集団に奉仕することを目的とし、②（国家や営利企業に対して）管理の独立（を有していること）、③（一人1票制の）民主的な意思決定過程（を持ち）、④収益の分配においては、資本より人間と労働を優先する（1995年ジャック・ドゥフルニ<sup>ii</sup>）が上げられる。

連帯経済は、社会的経済が既存の大規模化し官僚化し、硬直化した古い組織をカバーする形で提起されているという認識から、どちらかと言えば、意義や目的を重視して提起をされてきた。直近では、めざすべき方向はどこかで重なりとすれば対立もどうかという立場から、「社会的連帯経済」という提起も行われてきた。さらに、先に述べたEMESを中心に、少なくとも近年の非営利セクターのダイナミズムを考慮して提起されている「社会的企業」とは同一のプラットフォームで議論が展開されている。

### 「社会的企業」が提起するもの

社会的企業が提起された要因として、ドゥフルニは、社会的経済と非営利セクターという概念には2つの大きな限界があるとしている。それは、「それぞれの定義に部分的にしか合致しない」「特定の組織にしか当てはまらない性格」等から「境界領域に位置する事業体を描くことが容易でない」こと、社会的経済も非営利セクターも「静態的」であり、「企業家的行動」や「経済的リスク」を「明示的に表現」できない、現実的に発生しているダイナミズム（「イノベーション行動としての企業家活動」や「新しい生産」の諸要素、「組織」「市場関係」「企業形態」等）を戴した組織を社会的企業として提起している（2001年ドゥフルニ<sup>iii</sup>）。そしてドゥフルニは、社会的企業を共通に定義する基準として、経済的・企業家的な側面で次の4つを挙げている。

- ①財・サービスの継続的生産・供給
- ②高度の自律性
- ③経済的リスクの高さ
- ④最少量の有償労働

である。また、起業組織の社会的側面の基準として次の5つを挙げている。

- ①コミュニティへの貢献という明確な目的
- ②市民グループが設立する組織
- ③資本所有に基づかない意思決定
- ④活動によって影響を受ける人々による参加
- ⑤利潤分配の制限

である。そして、社会的企業の活動分野としては、「労働市場への統合」と「社会サービス・コミュニティサービスの供給」という2つの主要な分野に分類できる（同上）、としている。

この社会的企業の提起しているものは、近代の産業、福祉、雇用労働について、19世紀以来研究され実験されてきた経済システムに対する壮大なパラダイム転換を促す実験であり挑戦である。市場、政府、共同体と市民社会で構成されるシステムがそれぞれのセクターに固執した取り組みとしてはいずれも失敗を重ねてきた。ヨーロッパの新しい法人格制度やイタリアやスウェーデンの社会的協同組合が提起しているものは何か。アメリカの非営利組織とヨーロッパの社会的企業は同じプラットフォームでネットワークすることが可能なのか。そもそも社会的企業の提起は、新しい経済活動の枠組みを示しリードするものになり得るのか。私は模索し挑戦するする壮大な実験の過程にあるものと考えている。

## 日本における展開

その中で日本の関連する市民活動団体、協同組合、労働組合そして学識者はこのヨーロッパからの問題提起をどのように受け止め、活動を踏み出すべきなのであろうか。

日本の「社会的企業」に多少とも関連するステークホルダーは多い。ICAの協同組合原則を軸に運動をすすめてきた各種の協同組合、私たちがこれまで直接関わってきた労働者自主福祉運動の分野でも、中央労福協をはじめ労働金庫、全労済、生協などなど、各種の共済事業団体、ワーカーズコレクティブや福祉生協、NPO・NGOや各種のボランティア組織、コミュニティバンク等ソーシャルファイナンスなどなどである。また、労働組合がこの種の運動にどう関わっていくべきかについては、いま大きな関心になっている。残念ながら、これまで、これらの各種団体・個人が一同に会することは、無かった。

「社会的経済」や「社会的企業」の訳出に関わった人やごく一部の学識者を除いては、社会的企業の認識やとりわけ理念の共有には程遠い状況にあるのが現実である。それぞれの現実の運動における活性化が求められる中で、この壮大なパラダイム転換に挑戦していくためには、基本的な理念の共有化が不可欠であり、EMESの問題提起を正面から受け止めるプラットフォームが必要である。そのためのネットワーク作りに私たち自身も関わっていきたいと考えていた。

### 「社会的企業研究会」の発足とEMES

そうした状況の中で、先に述べたモンブラン会議に出席した法政大学の粕谷信次教授を中心に「社会的企業」を訳出したメンバーやかねてからEMESメンバーと交流のあった研究者がモンブラン会議の提起に触発され、日本におけるステークホルダーのネットワーク化を展望しつつ、当面関連するシンクタンクによって、EMES中心メンバーであるJ・ドゥフルニ氏の共同招請を実現すべく、本年3月1日に関連するシンクタンクに呼びかけが行われた。労働関係シンクタンクでは、かねてより「連帯経済」の研究を続けてきた生活経済政策研究所と連合総研に呼びかけがあった。連合総研は、労働自主福祉運動の再活性化をめざした研究の過程にあり、地域社会との連帯、「協同」の見直し、NPO・NGOとのプラットフォームの形成などへの関心から研究報告を煮詰めていく段階にあり、連合関連部局とも話し合いを行う中でその積極的な参加を決断するとともに、労働金庫、全労済関連のシンクタンクを含めて幅広く参加の呼びかけをしていくことを求めた。

こうして、3月11日には準備会が開催され、粕谷教授からモンブラン会議の熱いメッセージである、「貧困と社会的排除、失業に対する闘い」「社会的統合のための闘い」「圧倒的多数の人々への雇用機会の提供」のため、「社会的経済企業」は、「より多くのイノベーションを追求し、より多くの人びとがその産出物とサービスを手に入れることを可能とする」ための世界各地でのプロジェクト作りとそのネットワーク化が紹介された。

そして、単にJ・ドゥフルニ氏の共同招請に終わることなく、当面関わるメンバーが基礎的認識の共有化がはかれるレベルに達するまでの研究会活動を充実させていくことを確認した。

その結果、11団体17名の連記で呼びかけを発することができる状況までにいたり、4月9日に第1回研究会を開催し、「社会的企業」の中心的記者の1人である石塚氏と先行的に研究活動を展開してきた生活政策経済研究所の佐藤氏に報告をいただき討議を展開した。以降、6回、通算15名の提起・報告による研究会を開催（図参照）し、第1回では20名強の参加者であったが、毎回参加者が増加し、50名を超える規模となっている。

#### 社会的企業研究会開催状況

回	日時	場所	スピーカー	テーマ
準備会	3月11日	法政大学市谷 キャンパス	粕谷信次(法政大学教授)	モンブラン会議報告
			討論	EMES招請までの会の運営
第1回	4月9日	法政大学市谷 キャンパス	石塚秀雄(非営利・協同総合研究所)	EUの社会的企業を鳥瞰する
			佐藤芳久(生活経済政策研究所)	連帯経済に関する研究報告
第2回	5月28日	連合総研	山口浩平(生協総合研究所)	第1回ヨーロッパ第3セクター討論会議報告
			花田昌宣(熊本学園大学教授)	日本における社会的企業としての 障害者共同事業所(共同連)
第3回	6月23日	生協総合研究所	北島健一(松山大学教授)	「連帯経済」の現代的意義
			金忠絨子(WNJ)	WNJと労協の法制化運動の現段階
			島村博(協同労働法制化市民会議)	
			菅野正純(日本労働者協同組合連合会)	
藤木千草(WNJ)				
第4回	7月11日	生活クラブ連合会	山岡義典(日本NPOセンター)	公益法人改革とNPO—制度面から
			山岸秀雄(NPOサポートセンター)	NPOと日本での社会的企業—運動面から
第5回	8月22日	中央労働金庫本店	山口郁子(中央労働金庫営業推進部)	社会的事業と金融—中央ろうきんの NPO施策から見た現状と課題
			重頭ユカリ(農林中金総合研究所調査第一部)	ヨーロッパにおけるソーシャルファイナンス
第6回	9月14日	総評会館(連合本部)	高橋 均(連合本部)	地域における労働組合の組織戦略 と労働者自主福祉活動
			茂呂成夫(連合総研)	労働者自主福祉活動の現状と課題

ティエリ・ジャンテ氏を招請し11.27

市民国際フォーラムを開催予定

研究会は当初、「社会的企業」の理論的・実践的な支柱であり第1人者であるJ・ドゥフルニ氏の招請を求めてEMESメンバーとの接触を行ってきたが、ヨーロッパでの活動日程との調整が不調に終わり断念せざるを得ない状況となり、ティエリ・ジャンテ氏の招聘を決定した。ティエリ・ジャンテ氏は、ヨーロッパにおける社会的経済、社会的企業の第一線のコーディネーターであり、昨年の社会的経済モンブラン会議を企画、共同主催し、社会的経済の流れを汲むEMESとレスター・M・サラモンたちの広範な国際比較研究でグローバル化したISTRを初めてジョイントした第1回ヨーロッパ第3セクター討論会議につないだ立役者である。

ティエリ・ジャンテ氏は、1981年までフランスの信用協同組合グループの事務局長などを歴任、その後85年まで社会的経済担当省庁間責任者代理、86年首相から委任され「社会的経済によるフランスの近代化」についての報告書を作成、CJDES〈社会的経済の若手リーダーと活動家のためのセンター〉の代表などを歴任しフランスにおける社会的経済の活動をリードしてきた。

私たちは、21世紀の日本における社会的経済、社会的企業の定着、発展を展望し、ヨーロッパ第一線の理論と実践のホットな状況を把握し、交流し、今後の日本における研究・実践活動の一助とするため、ティエリ・ジャンテ氏を迎えての市民・国際フォーラムを開催する。ぜひ、関連する活動家、研究者の積極的な参加を望みたい。

社会的排除を容認し、「貧困者のための低レベルのセイフティーネットだけを残して福祉国家を解体しようとする」（2000年ビクター・ペストフiv）新自由主義と基礎的な社会サービスを「民」を含めて再組織し新たな福祉社会への道を展望する社会的経済、社会的企業との理論的、実践的な闘いは始まったばかりである。私たちの試みがそのささやかな一歩となることを期待したい。v

i	生活経済研究所会報2004年4月号「もう1つの社会経済システムを求めて—連帯経済の現代的意義—」
ii	日本経済評論社「社会的経済」所収ジャック・ドゥフルニ「第3主要セクターの起源及び役割」より「CWES：1990／8」



iii	日本経済評論社「社会的企業-雇用・福祉のEUサードセクター」所収ジャック・ドゥブルニ「緒論サードセクターから社会的企業へ」2004年7月
iv	日本経済評論社「福祉社会と市民民主主義ー協同組合と社会的企業の役割」ビクター・A・ペストフ 2000年10月
v	本論文は、NTT労働組合機関紙「あけぼの」2005年9月号に掲載した著者の論文「社会的経済、社会的企業と日本における展開」を同編集部了解を得て加筆修正したものである。

## 21世紀の社会・経済システムを展望するために

ー「サード・セクター」から「社会的企業」へー

とき 2005年11月27日（日）13：00～17：30

ところ 東京・青山「国連大学・ウタントホール」

主要プログラム（予定）

記念講演 「勃興する社会的企業と社会的経済の発展」

ティエリ・ジャンテ氏

講演 「日本における『非営利・協同セクター』の現状と課題」

粕谷信次（法政大学経済学部教授）

パネルディスカッション

「日本における社会的企業の実践と社会的経済発展の諸課題」

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

理事会・評議員会報告

## 「平成17年度事業計画・予算」を承認

—第49回理事会、第44回評議員会報告—

連合総研は、2005年9月22日にホテル ラングウッド（東京）において、第49回理事会、第44回評議員会を開催した。

理事会・評議員会では、平成16年度事業の経過報告を行ったのち、平成17年度事業計画・収支予算など5つの議案の提案がなされ、いずれも提案内容どおり承認された。議案は下記のとおりである。

### 議案

- ・ 第1号議案 平成17年度事業計画に関する件
- ・ 第2号議案 平成17年度収支予算に関する件
- ・ 第3号議案 理事会・評議員会運営規則の一部改定に関する件
- ・ 第4号議案 評議員の一部選任に関する件（理事会）

【評議員】 <任期：平成17年10月1日から平成18年9月30日まで>

[新任] [退任]

中島 悦雄（電力総連会長） 笹岡 好和（前電力総連会長）

岡部 謙次（自治労委員長） 人見 一夫（自治労前委員長）

石川 太茂津（全労済理事長）

- ・ 第5号議案 理事・監事の一部選任に関する件（評議員会）

【理事】 <任期：平成17年10月1日から平成18年9月30日まで>

[新任] [退任]

渡邊 信（中央労働金庫理事長） 岡部 晃三（中央労金理事長）

久保田 泰雄（連合副事務局長）

平澤 弘至（運輸労連前委員長）

---

---

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

## 平成17年度事業計画（主要研究計画）

9月22日に開催された第49回理事会、第44回評議員会において、連合総研の平成16年度の事業計画が承認された。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（常設）  
（主査：貞廣彰 早稲田大学教授）

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「福祉経済社会」構築の視点に立ち、活力に満ち、安心して暮らせる経済社会システムを実現するための諸条件について検討を深める。

2006～2007年度「経済情勢報告」については、経済社会研究委員会を設置してその助言を得ながら、生活改善の諸課題と安定成長への道筋、雇用安定と良好な雇用機会確保などに関わる問題の解明とその政策的課題について、勤労者の立場から分析と検討を加え、政策提言を行う。

（研究期間：平成17年10月1日～平成18年9月30日）

- (2) 勤労者生活の質の定点観測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、その時々々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。これまで実施した9回の「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」を基本に、調査対象の拡大（高齢層など）、設問の見直しを検討しながら、年2回（4月・10月）の調査を実施する。

（研究期間：平成17年10月1日～平成18年9月30日）

### (3) 企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究

(主査：稲上毅 法政大学教授)

企業活動がグローバル化し、また地域や生活に対する企業活動の影響が増大するなかで、企業の社会的責任（CSR）を問う声が高まり、国際社会ではその基準作りが進められており、また国内においても行政、経済界、個別企業で検討が行われている。企業の社会的責任のあり方は、労働組合など企業のステイクホルダーが企業統治（コーポレート・ガバナンス）にどのように関わるかの課題を含み、企業不祥事の解消など今後の日本の企業社会のあり方を左右する重要な問題である。

当研究委員会は、日本における「企業の社会的責任」基準の内容を明確化するとともに、そのあるべき基準を企業に実践させるために労働組合がなすべき役割について検討する。そのため、国際社会（UN、OECD、ISOなど国際組織および、EUなど主要国）、および国内でのCSRの検討状況を調査するとともに、労働組合アンケート調査を実施して労働組合の役割を検討し、日本企業におけるCSR確立の課題を研究する。

平成17年度は、労働組合および企業に対するアンケート調査・聞き取り調査の結果をふまえ、最終的な報告書のとりまとめを行う。

(研究期間：平成16年10月1日～平成18年9月30日)

### (4) 人口減・少子化社会における経済・労働・社会保障政策の課題に関する研究

(主査：小峰隆夫 法政大学教授)

わが国は先進主要国に先駆けて2007年以降に人口が減少過程をたどるが、この人口減少がわが国の経済産業、労働・雇用、社会生活にどのような影響を与えるか、その影響に対して経済、労働・雇用、社会保障の各政策・制度はどう対応すべきかなど、人口減少が社会に与える影響に関する研究は未だ十分に行われていない。

当研究委員会は、人口学、経済学、労働研究、社会保障研究などの専門研究者に参加を願い、日本の人口減少が経済産業、労働・雇用、社会保障などに与える影響問題について中期、長期の視点から解明を行う。また中期、長期の影響に対する各政策分野に

おける対応策のあり方を検討する。

平成17年度は、委員会独自の統計解析、シミュレーションなどにより、人口減・少子化社会の経済社会政策を検討するにあたって前提条件としてふまえておくべき基礎的事実の整理とありうべきシナリオの考察なども行い、最終的な報告書のとりまとめを行うこととする。

(研究期間：平成16年10月1日～平成18年9月30日)

## 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。

(5) 現代福祉国家の再構築Ⅳ「現代福祉国家への新しい道－日本における総合戦略」

2002年度からのシリーズ研究「現代福祉国家の再構築」をしめくくる研究として、「現代福祉国家論」そのものを調査研究し、現代福祉国家への新しい道を探り、またその実現のための総合的戦略を検討することとする。

まず、現代における福祉国家の定義、概念、位置等を整理する。その際、日本と同様に福祉国家の危機に直面した西欧諸国が、近年新たな社会戦略とそれにそった福祉・社会保障政策、雇用政策等を展開し、福祉国家の復権ないし再構築に挑戦していることにも留意しつつ、福祉国家における雇用・労働の位置づけについても明らかにする。

こうした観点から日本におけるこれまでの福祉国家的政策路線を歴史的に検証するとともに、現代福祉国家におけるそれぞれの挑戦とその到達点について考察・評価を行う。その上で、現在の日本の福祉国家に関わる諸制度の問題点を実証的に明らかにし、政策的諸課題を検討した上で、日本における福祉国家への新たなビジョンを構想し、ビジョンを実現する道筋・戦略と基本的諸政策について整理し、提案する。

(研究期間：平成17年10月1日～平成19年9月30日)

## (6) 雇用における公平・公正に関する研究

公平・平等な処遇と基本的労働条件が保障され、同時に職業的誇りと働きがいの持てる仕事（「ディーセント・ワーク」、「良い仕事」）につきたいという、働く者の希望は、現代日本の産業社会において、どの程度満たされているのだろうか。非典型雇用の拡大を中心とした就業形態の多様化が進み、また典型雇用の内部でもさまざまな労働条件格差が生じている中で、希望と現実の乖離は広がりつつあるように見える。この研究では、さまざまな労働条件格差の実態に焦点をあてながら問題の所在を探り、日本の雇用における公平・公正を実現するためにはどのような政策が必要なのかを明らかにする。

この研究では、特に近年拡大傾向にある非典型雇用と典型雇用との労働条件や能力開発機会の格差の問題に着目し、その実態と格差発生の要因について実証的に明らかにする。さらに、非典型雇用拡大が、労働市場、生活、社会保障に与える影響などについても分析し、日本におけるディーセント・ワークの創出、公平な労働条件、公正な社会の確立への政策的諸課題と労働組合の役割について検討する。

（研究期間：平成17年10月1日～平成19年9月30日）

## (7) 日本における労働者参加の現状と展望に関する研究

働く者がみずからの職業的運命の主人公となりうるためには、その利害を代表して、経営に対して発言し、雇用に関わる企業の意志決定に影響力を行使する労働者参加の仕組みが不可欠である。そして、これは労働組合の働き抜きには実現できない。日本の企業内労使関係においては、「労使協議制」が労働者参加の上で重要な役割を演じているといわれるが、近年その普及率は低下傾向にあると指摘されている。一方、中小企業への「労使委員会制度」導入の動きも出てきている（「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会・中間とりまとめ」）。

そこで、本研究では、日本における労働者参加の現状を、企業における「労使協議」の構造と機能に着目しながら明らかにし、今後の労働者参加の充実強化を展望するための労働組合の取り組み課題、労働法制面での政策課題などについて検討することとする。

(研究期間：平成17年10月1日～平成19年9月30日)

#### (8) 東アジアの経済発展と労働に関する研究

A S E A N諸国、中国、韓国、台湾、日本を中心とする東アジア諸国の経済的相互関係が深まり、東アジア経済圏形成への動きが深まっている。日本にとっても、また世界経済にとっても、東アジア経済圏の発展がますます重要性を増している。しかしながら、この地域において、経済発展の成果がすべての人々に還元され、生活の向上と社会の安定に結びつけられるためには、いまだに多くの困難な課題を克服しなければならない。とりわけ、成長の成果配分による労働者の生活向上、労働者の権利の保障、労働組合の強化による産業民主制の発展など、労働の側面の改善にはひきつづき多くの努力が必要とされている。そこで、東アジアの各国における最近の労働事情、働く人々の生活の現状と政策的諸課題について検討するとともに、それらの課題に対して労働組合運動がどのように対応しているのかについても明らかにし、東アジアにおける「連帯のグローバル化」の可能性と労働組合の課題を探ることとする。

なお、この研究は、所内プロジェクトによるパイロット・スタディとして企画・実施し、I C F T U - A P R Oが提起している労働組合調査研究ネットワーク構想の実現をも意識しながら進めることとする。

(研究期間：平成17年10月1日～平成18年9月30日)

## II. 調査・研究の受託 (平成17年4月～平成18年3月)

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の調査委託、共同研究、または各種研究助成金等による調査・研究活動を積極的に取り組むこととする。

- (1) 「N P Oのアンケート調査」 国際労働財団委託  
(研究期間：平成17年4月～平成18年3月)
- (2) 「連合・雇用実態アンケート調査」 連合・総合労働局委託  
(研究期間：平成17年10月～平成18年3月)
- (3) 「労働組合費に関する調査研究」 連合・連合総研共同研究  
(研究期間：平成17年4月～平成18年3月)



[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

□□第18回連合総研フォーラム□□

連合総研2005～06年度経済情勢報告開催のご案内

「生活の改善と安定成長への道筋」

わが国経済は、懸念された景気の踊り場も脱し、ようやくバブル崩壊後の長い停滞期を乗り越えたといえます。企業部門では幅広い業種で収益改善が進むとともに、雇用情勢についても徐々にではありますが改善の動きを見せています。

その一方で、雇用者所得は今年に入ってようやく増加に転じていますが、家計部門への成果配分は未だ十分ではありません。また雇用・生活の諸側面における二極化・格差拡大の問題が指摘されており、さらに社会保障制度・税制における負担増先行・改革先送りともいえる動向は、勤労者の暮らしの安定・安心を脅かしています。

今回のフォーラムでは、わが国の経済、産業および勤労者の雇用・生活の現状を分析し、勤労者生活の安定・安心と経済の安定成長を確実にするための政策課題やそのなかで求められる労働組合の役割について討議します。

多くの皆様方のご参加をお待ちしています。

□とき 2005年10月26日（水） 13:30～17:20

□ところ [東京・湯島「池之端文化センター」3階・末広の間](#)

□テーマ 「生活の改善と安定成長への道筋」

□参加費 無料

※参加者ご氏名の事前登録は必要ありません。

プログラム

○13:30～13:35 主催者代表挨拶

○13:35～14:05 基調報告 「連合総研2005～06年度経済情勢報告」

中名生 隆（連合総合生活開発研究所所長）

○14:05～14:35 講演 「失われた10年以降の日本経済の特徴と  
持続的成長にむけた課題」

貞廣 彰（早稲田大学政治経済学部教授）

○14:35～15:05 講演 「安心社会の実現にむけた改革の道筋」

橘木 俊詔（京都大学大学院経済学研究科教授）

○15:20～17:20 パネル・ディスカッション

「生活の改善と安定成長への道筋」

パネリスト

貞廣 彰（早稲田大学政治経済学部教授）

橘木 俊詔（京都大学大学院経済学研究科教授）

中名生 隆（連合総合生活開発研究所所長）

コーディネーター

鈴木不二一（連合総合生活開発研究所副所長）

※お問い合わせ先：連合総研・川島

（電話：03-5210-0851、FAX：03-5210-0852、E-mail：[kawashima@rengo-soken.or.jp](mailto:kawashima@rengo-soken.or.jp)）

[HP](#)

## [HP D I O目次](#)

事務局だより

### 【9月の主な行事】

7日 所内会議

労働組合調査パーソンのための必須実践統計解析パイロット講座

9日 労働契約法制研究委員会（主査：毛塚 勝利 中央大学教授）

12日 「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」アドバイザー会議

13日 「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」アドバイザー会議

14日 人口減・少子化社会における経済・労働・社会保障政策の課題に関する研究委員会  
（主査：小峰 隆夫 法政大学教授）

15日 連合・連合総研 企画調整会議 [連合本部]

16日 労働組合調査パーソンのための必須実践統計解析パイロット講座

22日 理事会・評議員会 [ホテル・ラングウッド]

26日 労働者自主福祉活動の現状と課題に関する調査研究委員会Ⅱ  
（主査：丸尾 直美 尚美学園大学教授）

27日 現代福祉国家の再構築シリーズⅢ・最低生活保障制度の国際比較に関する研究委員会

(主査：栃本 一三郎 上智大学教授)

企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会

(主査：稲上 毅 法政大学教授)

28日 研究部門会議

### 【職員の異動】

#### <退任>

○大網裕美 研究員

2003年10月より2年間の出向期間を終え、連合総研を退任し自治労政治政策局へと配属されることとなりました。これまで研究機関とのかかわりなどまったく無く、戸惑うばかりの2年間でしたが、労働組合が抱える諸問題を今までと違った視点から見る事ができたことは、何よりも貴重な体験だと思っております。また、「労働市場マッチング」や「現代福祉国家の再構築」などの研究プロジェクトや連続セミナーを通じて、多くの優れた学者、研究者や第一線で活躍されている活動家の皆様にお会いできたことは大きな喜びでした。

労働組合の厳しく長い道のりはまだまだ続きそうですが、連合総研での経験を糧に乗り切っていこうと思っています。これまで研究会やセミナーでご指導いただいた先生方や調査などにご協力いただいた連合、各産別、単組の皆様方に心より感謝いたします。ありがとうございました。

#### <着任>

○会田麻里子（あいだ まりこ）研究員

〔ご挨拶〕9月20日付けで自治労より着任しました。自治労では、労働安全衛生や地方行財政などを担当してきました。急速に進む生活や働き方の二極化という流れを止めて、将来不安をなくし、働きやすく・働きがいのある社会や職場をつくるために何が出来るか、限られた時間ではありますが、じっくり考えてみたいと思います。研究生活は未知の経験

であり、不安も大きいですが、何かひとつでも自分なりの仕事ができればいいなと考えています。どうぞよろしくお願いいたします。

[HP D.I.O目次](#)