

CONTENTS

巻頭言 2

財政再建の議論

視 点 3

労働時間短縮に効果的な法制議論を

寄 稿 5

新しい経済・社会システムの構築に向けて

全国労働組合生産性会議事務局長 毛頭 和則

報 告

**「第15回
労働組合費に関する調査」
結果概要**

..... 17



「第1回経済社会研究委員会」

連合DIO 総研 レポート

No.205 2006年5月1日

発行：(財)連合総合生活開発研究所
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋
1-3-2 曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852
HOME PAGE <http://www.rengo-soken.or.jp/>
発行人：中名生 隆

報告 7

「現代福祉国家への新しい道—
日本における総合戦略」研究委員会講演
ミニマム生活保障と福祉国家

立命館大学大学院先端総合学術研究科教授
後藤 玲子

今月のデータ 28

**景気回復のすそ野は拡大傾向
:好調な設備投資**

(—日本銀行全国企業短期経済観測調査—)

参考諸表 29

事務局だより 30

ホームページもご覧ください
<http://www.rengo-soken.or.jp/>

財政再建の議論

(財) 連合総研所長 中名生 隆

政府の財政再建に向けた検討が急ピッチで進んでいる。小泉内閣では、2003年1月に閣議決定された「構造改革と経済財政の中期展望——2002年度改定」(「改革と展望02年度版」)で、2010年代初頭に国、地方を合わせた基礎的財政収支の黒字化を目指すという方針が打ち出され、その後毎年の「改革と展望」改訂版でこの方針が確認されている。

さらに昨年1月の「改革と展望04年度版」では、2007年度以降の財政収支改善努力に係る歳入・歳出を一体とした改革の検討に着手し、2006年度末までにその結論を得ることとされ、本年1月の05年度改訂版では、2006年央を目途に、「歳出・歳入一体改革」の選択肢及び改革工程を明らかにすると踏み込んでいる。これを受けて、本年に入ってから経済財政諮問会議では、「歳出・歳入一体改革」の議論が本格化している。「歳出・歳入一体改革」という表現には、財政赤字を削減していくためには、歳出の合理化や景気回復に伴う税収の増加だけでは足りず、増税のための税制改正が避けられないというニュアンスが込められている。

財政赤字が拡散的に累増していくことは不健全であり、これを避けるべきであるということについては、多くの国民の合意があるものと思われる。しかし、財政再建を至上命題とすべきではない。経済あつての財政である。財政赤字の削減は、経済の状況をみながら、適切なタイミングで進められなければならない。

こうした観点からは、現在は、財政収支の中期展望を行い、これに基づいて増税の規模を決定するには時期尚早であると考えられる。今回の景気回復は既に5年目に入っているが、それが税収に反映されるまでにはタイムラグがあり、国の税収が増加するようになったのは04年度からである。増収に転じた後のピッチは早く、04年度決算では、当初予算に比べて約4兆円の自然増収が生じている。また、05年度も補正後予算の段階で、当初予算と比べて約3兆円の税収見積増となっている。こうした状況から考えれば、景気回復が続く限り、06年度も当初予算で想定された以上の税収があると考えるのが自然である。中期的な試算では税収の弾性値を1.1程度に想定することが多いが、現在、税収はまだ大きな落込みからの回復過程にあり、こうした想定にはなじまない。スタート時点での乖離は、先にいって大きな差をもたらすのである。また、経済財政諮問会議で議論されている名目成長率と長期金利との関係も、日銀の量的緩和政策が解除されたばかりの現時点では、議論の手がかりがない。

足元の状況が不確かであっても、財政赤字が経済に大きな弊害をもたらしているならば、早急に対策が採られなければならない。しかし、現在の日本経済はそうした状況にはない。即ち、民間資金との競合による長期金利の上昇やインフレが懸念される状態ではない。こうした点を考えると、秋の自民党総裁選をにらんだ政治的な思惑が絡んでいるとはいえ、現在の議論はあまりにも前のめりになっていることが懸念される。

労働時間短縮に効果的な法制議論を

ヨーロッパがストライキの季節を迎えている。フランスでは若者雇用政策「初回雇用契約」(CPE)が労働組合と学生団体のゼネストと大規模なデモにより撤回され、イギリスでは地方公務員年金制度改定をめぐってストが実施されたことが新聞で報道されている。ドイツでも246万人の組合員を擁する統一サービス労組(ver.di)が労働時間延長提案をめぐり、2月からストを各地で実施している。また、今年の金属労組(IGメタル)の賃上闘争も、5%の賃上げを要求しているが、労働時間延長と休憩時間の廃止という使用者団体側からの逆要求を抱えて、スト実施に至っている。

ドイツで焦点となっている労働時間問題では、統一サービス労組はニーダーザクセンで5週間に及ぶストライキの後に、週38.5時間から40時間への延長を求める使用者団体との間で、3月15日に38.9時間で妥協した。4月5日にはバーデン・ビュルテンベルクで9週間に及ぶストの後に週39時間で合意した。この妥協の背景には、ドイツの公務員に適用されている複雑な労働時間がある。連邦では39時間、西ドイツの自治体では38.5時間、東ドイツの自治体では40時間であり、州の官吏(Beamte)では40時間から42時間までである。こうした事情の中で、2つの協約地域で妥協したわけだが、他の自治体協約地域や州、大学病院などでは対立が続いている。

金属労組では、5%賃上げ、事業所におけ

るイノベーションと従業員の体系的な教育訓練による雇用と事業所立地持続の保障をもとめる要求とならんで、バーデン・ビュルテンベルク地域で1974年に、1時間に5分の休憩時間という「労働の人間化」要求を実現した労働協約が使用者団体によって昨年末に破棄されたことに対して、その存続を要求しているのが今年の特徴だ。3月末の平和義務終了後、4月10日時点で60万人が警告ストに参加したという。

ドイツでは金属産業で週35時間労働制へ向けて動き出した1980年代半ばから、そこで導入された労働時間制度の弾力化を、事業所の状況に合わせて多様に設計する試みが行われてきた。交替制の編成を固定した長さの労働時間の組で組むのではなく、生産変動に合わせて多様な労働時間の長さを組み合わせて設計することなどが試みられてきた。

その労働時間編成の中で重要な役割を果たす部品となっているのが労働時間口座という制度である。各個人に時間口座を設定し契約時間を超えて働いた場合には、その時間数を貯めておき、契約時間数を下回るときに引き出す。この時間口座の条件は、各企業が採用する労働時間モデルによる(面地豊『労働時間をめぐる歴史と現在』千倉書房はアリアンツ生命保険、ダイムラーベンツなど5つの会社の事例を紹介している)。ドイツ商工会議所が2001年に行った調査によれば、不熟練現業労働者に労働時間口座を導入している企業

が69.3%、熟練現業労働者に導入している企業が69.4%であった。

こうした労働時間の弾力化を可能にしたのが、大幅な変形労働時間制を導入した1994年の労働時間法改正であった。しかし、金属産業で35時間へ労働時間を短縮するために、すでに一定の弾力化が労使で合意され導入されていたのであり、弾力化は労働時間短縮という目的を達成する手段だったのである。

現在、日本の労働政策審議会労働条件分科会で労働契約法と労働時間法制について議論されているが、そこに示された検討項目のなかに、「一定時間数を超えて時間外労働させた場合・・・時間外労働をした時間数に対する休日の付与を義務付ける」という代償休日

や、自律的労働時間制度の創設により労働基準法の労働時間規制を受けない労働者についての言及がなされている。前者の代償休日が長時間労働者の割合の高止まりという現状に対して恒常的な時間外労働を削減するという目的を掲げながら、後者の自律的労働時間制度では労働時間規制をはずそうと提案しているのである。

問題は、90年代はじめから進んでいない日本の年間総実労働時間を短縮することであろう。そのことがまず第一であり、その前提の上で、異常に長時間働く層と短時間しか働くことのできない層との二極化傾向の是正をはかれる労働時間法制の議論でなければならない。(友)

新しい経済・社会システムの構築に向けて

全国労働組合生産性会議事務局長 毛頭 和則

06年春闘が提起した課題

06年春闘は諸制度の改善要求であった。賃金交渉において「賃金改善」という言葉が使われたように、必ずしもかつてのベース・アップという取り組みではなかった。制度改善を前提にして必要な財源要求をする、あるいは要求した財源の範囲で制度の改善を迫ると言う内容である。しかも改善する制度の内容が個々の労使によって異なっており、外部者には解りづらい取り組みであった。

とは言え、今次春闘は労働組合にとって意義のある取り組みであったのではないか。90年代初頭のバブル経済崩壊後、リストラクチャリングに名を借り雇用削減を柱にした総額人件費の圧縮と言う経営施策に、労働組合は長い間呻吟してきた。この期間は失われた10年とも言われたが、価値観を含めた経済・社会構造の変革期であり、戦後の10数年を例に挙げるまでもなく、過去の成功体験と決別して新しい経済・社会構造を構築するために、多少の混乱は伴うこともあるが必要な期間であったと言える。今次春闘はこの様な変革期特有の期間を乗り越え、新しい経済・社会構造の創造に一步踏み出すと言う意義ある取り組みであったと受け止めている。

この様な視点に立って今次春闘の取り組み内容を観ると、賃金配分を含む諸制度の改善

に取り組んだことは理解できるが、経済・社会構造の改革に踏み込んだとまでは言えない。労働組合は新しい経済・社会構造のビジョンを描く途上にあると言うことであろうから、今後の継続した取り組みが重要である。その場合ある程度の時間が必要であろうができるだけ早く道筋をつける必要がある。

他方、経営者はバブル経済崩壊後に厳しい経営状況に直面しゆとりが無かったせいもあって、労働者にとっては生活基盤に関わる困難な施策を強引に推進してきたが、そのことによって社会的に大きな混乱が生じなかった理由に思いを寄せて欲しい。労働組合の理解、協力があって乗り越えてこられたのである。経営者は期待する施策の実現のためにも、今後の労使交渉・協議においてこの経緯を念頭に入れて、労働組合の主張に真摯に耳を傾ける対応が必要ではなからうか。

新しい経済・社会システム構築の必要性

わが国は1990年代初頭のバブル経済崩壊後長期の経済低迷に直面してきたが、その節目は開放経済政策と大幅な円高政策が決められたプラザ合意のあった1985年である。1960年代に始まったわが国の経済成長と発展は、そのことを可能にした経済・社会システムが世界において賞賛されてきたが、1980年代の

頃は成熟期にさしかかっていた。次代の経済政策が模索されていたこともあってプラザ合意が引き銃となり、築いてきた経済・社会システムの見直しを迫る諸課題が浮上してきた。

国際関係が変化することは、貿易立国と言われるわが国の経済・社会構造に大きな影響を与え変革を迫ることになった。また、物不足の課題を克服し国民の所得水準が向上した結果、真に豊かな社会の創造に向け国民の価値観が変化・多様化してきていることも、経済・社会構造の変革を促す大きな要因である。加えて、少子・高齢社会の進展や高度情報化、環境問題への対応という課題を突きつけられている。この様な状況下において、わが国は国際的な発展に寄与する観点を担いながら、わが国自体も持続的に進歩・発展を目指しうる新たな経済・社会システムの構築が避けられない命題となっている。

生産性の高い社会を目指して

真に豊かな社会の実現には生産性の向上（付加価値の創造）が不可欠である。したがって新しい経済・社会システムの構築は、生産性の高い社会の創造を前提とすることになる。わが国はこれまでも生産性運動を展開してきたが、その過程で築かれてきた経済・社会システムが機能している。しかしこの変革を求められているのである。生産性運動は改革運動とも言え、その性格を一層発揮しあらためて国民運動として展開していく必要がある。その場合、新しい経済・社会システムの構築にあたっては、次のような視点に留意して取り組むことが必要であろう。

(1) 社会的生産性の重視

産業セクター間の生産性格差の縮小をはかり、国の経済力を真の国民生活へと移転す

ること。この視点から、ミクロの生産性からマクロの国民経済生産性・国民福祉の観点に立った生産性を追及すべきである。そのためには労働組合は「社会改革の主体者」として総力を結集しなくてはならない。

(2) 知的生産性の展開

創造性を最大限に発揮させる社会的な環境作り。一人ひとりの能力を引き出す新しい人事・処遇制度への転換。高度なモノづくりの伝承とさらなる発展。

(3) 共生的生産性の追及

環境・自然保護を前提にした生産性向上を目指し、社会と環境を統合する仕組みづくりに向けた国民運動の展開。

生産性三原則の再確認による具体的な政策化

生産性運動は生産性の向上を目指すことであるが、国民の豊かさ・福祉向上に結びつけて社会の発展につながらなくてはならない。単なる合理化や効率化という人間性あるいは人間的条件を無視した生産性向上の取り組みは、いたずらに社会不安や社会の混乱を招くだけである。この様な観点から生産性運動は人間性を尊重する立場に立って「雇用の安定・拡大」「公正な分配」「労使の協力・協議」と言う「生産性三原則」を基本理念としている。このことを労使は再確認して具体的な政策作りと実現をはかることが必要である。また、社会・経済構造の改革は途上を含めて雇用問題が鋭く現出する。雇用確保は全てに優先する労使の社会的責任として取り扱い、失業の防止から雇用の創出、企業の帰属から就業機会の確保と言う考え方にたって、新たな雇用システム理念の構築が必要である。

「現代福祉国家への新しい道－日本における総合戦略」研究委員会講演

ミニマム生活保障と福祉国家

立命館大学大学院先端総合学術研究科教授 後藤 玲子

本報告は、2006年3月16日に連合総研「現代福祉国家への新しい道－日本における総合戦略」研究委員会における講演の要旨を編集部の責任でまとめたものである。

■はじめに

第2回研究委員会において、岡澤先生からスウェーデンはこの190年間、国際的にも国内的にも戦争をしていないというお話をうかがいました。つまり、スウェーデンで現在生きている人々の中で戦争体験を持つ人、個人的に謝罪をする必要のある人々、謝罪される人々は存在しないということです。

皆さまもご存じの通り、戦後日本の生活保障は、戦争によって生活基盤を失った人々（戦争未亡人、戦災孤児、傷痍軍人など）の生活保障を主たる対象としていました。その後、戦争被害それ自体の補償、あるいは責任が明らか場合には賠償していくという制度が作られていったものの、被害に起因する生活困窮の保障は残ったのです。さらに、国家による強制移住者、在外被爆者、戦争孤児など、戦争被害に苦しんだ人への補償、賠償はいまだ十分とは言い難く、生活困窮の要因になっています。多くの西洋諸国、アメリカもまた同様、他国との戦争や先住民に対する侵略の爪あとを深く抱え込み、正義に合った経済的保障が求められてきたのです。

戦争だけではありません。国家の作為、不作為の正義を問う経済的保障の理由は他にもあります。具体的には、予測可能な自然災害や犯罪・事故に対する事前対策への不備、あるいは障害を持つとか特定の疾患に罹ったとか、それらが原因で社会的・経済的不平等に発展する可能性のある事態への対応です。これを理由とした経済的保障については、国家の責任を問う、つまり租税システムなどを通じて、私たち自身が共通に担っていくということが大切になります。福祉もまた、正義の視点と切り離すことはできません。

岡澤先生のお話では、スウェーデンでは人権の問題に早くから積極的に取り組まれているとのことでした。ただ、それでもジェンダーや年齢などの属性を要因とした就労の格差・賃金格差は依然として残るということです。スウェーデンもまた市場メカニズムを基盤とする限り、「合法的な」賃金格差の発生は、完全には避けられないのです。

たとえば、一方で、スウェーデンにおける外国人就労率は、男女とも一般に比べて低い割合になっていますが、他方で、18歳以上で

公的扶助を受けている外国人の割合は、一般に比べて高い割合となっています。この数字は、かのスウェーデンにおいても正義の視点に基づく福祉——資源再分配政策——が必要であることを示唆しているのではないのでしょうか。

今日は、この正義の視点に基づく福祉のあり方を考察していきたいと思います。ちなみに、正義の視点に基づく福祉とは、人々が困窮に至るプロセス、あるいは困窮という事実に関する不当性の判断を基礎とした「公共的なミニマム生活保障」—その中には教育や就労についての機会の保障や生活困窮を緩和する所得保障などを含んでいます—を指します。続いてミニマム生活保障の概念について、それから最後に「福祉国家の概念」について考えたいと思います。

■最低所得保障への再考

最低生活保障の意味は、すべての個人に公的な責任で、不足する場合には広範囲の人々からの資源拠出を原資として、最低限あるいは最小限必要な生活水準を保障することにあります。そして、それを超える生活は、個人の責任に委ねるというものです。

最低限必要なという言葉は、しばしば、ベーシックニーズ論などと同様、きわめて限定的なものとして解釈される傾向があって、この言葉を使うと福祉国家の議論の射程が初めから狭められてしまうという恐れもあります。

ただ、特定の「必要」をはじめから前提と

することなく、最低生活保障を考えることもできます。例えば、個人の就労時間の選択が、就労によって失う余暇と本人の選好に依存して定められているとすれば、個人の選択に対して課税のもたらす影響を考慮しながら、社会的に保障する最低水準を最大化することもできます。あるいは、「最低限必要な」生活水準を、私たちが生活していく上で必要なものは何だろうということを互いに考え、承認しあった上でつくられる指標と配分方法に基づいて決めるのであれば、非常に合理的な水準になる可能性を秘めています。さらに、きわめて同質的な社会であれば、個人の需要は市場で満たしうるということで、最低生活保障を目的とした公共政策は、過剰と判断されるかもしれません。

このように、「最低限必要な」の意味を確認してみると、あらためてその概念の重要性に気付かされます。それはまさに、多様な価値を生きている人々の共通部分を表す概念なのです。自分の人生にとってどんなものが必要なのか、それらのものを使って本当は何をしたいのかという個人の価値の多元性を前提とするならば、人々の価値はまずお互いに一致することは難しいでしょう。座標軸も異なれば、各軸の達成度も異なり、座標軸の代替率も異なります。共通部分というのはそういう個人間の相違を超えて、どの個人も自分自身の内側に内包している価値の集合を指します。実際、共通部分にぴったり一致する価値は現実には存在しないとしても、それをできる限り豊かにすることは、人々が共通に享受

する価値の集合を豊かにすることを意味します。そのような社会こそ豊かな社会だと思います。

■ケイパビリティ・アプローチ

ただし、その概念に留意すべき点があります。共通価値が社会的な保障と結び付いている場合、広範囲の人々から資源拠出してもらって、自分の力だけでは充足できない人々に給付する、移転するということが必ず必要になってきます。そうであるなら共通部分を特定化する方法は、その目的に沿って必要十分なものでなければなりません。人生の目的や価値に関して多様であるとするなら、この社会で共通に保障すべき最低の生活とは何なのか、それはどういう価値から構成されるのか、これらを抽出しどのように測るかなどについて、十分な根拠をもって定める必要があります。

これらに関する判断は、社会を構成する人々の評価に応じて変化します。権力者が何かやってくるのではなく、基本的には私たちが決めていくのです。ただし、その一方で注意しなくてはならないのは、人々が現に持っているスタンダード、いわゆる標準と言われるものや常識に引きずられるべきではないと思います。むしろ、他の社会や将来世代の評価をも視野に入れた個々の熟慮的な判断を、いかにして人々から引き出すかが重要になってきます。

第二に、いろいろな価値を実現する上で有効であって、かつ社会的に操作可能な資源、例えば個人の持っている労働スキル自体は移

転することはできませんが、社会的に移転することのできるもの、社会的に操作することのできる仕組み、そういうものの中身をどう特定するかが重要になってきます。例えば、ディーセントな生活という価値を実現する上では、消費活動を可能とする所得や資産、時間あるいは市場の成熟度、フリーにアクセスできる自然資源、さらには公共施設やサービスなどの社会的な資源が有効になると思います。あるいは、将来設計を行う、社会生活を営むという価値を実現する上では、単に自然資源だけではなく、教育や仕事、趣味やボランティアなどを通じた人と人との関係の深さなどが資源として効いてくるかもしれません。

第三に、諸価値の達成に関連する個々人のパーソナルな条件というものをどのように特定化していくかが問題になってきます。たとえば、資源をどれだけ持っているかということが同一であったとしても、資源を実際に価値あるものに変換する<すじ道>が個々人で異なるとしたら、ディーセントな生活を送るとか、社会生活を楽しむといった価値の特定の仕方はとても難しいと思います。

本稿では、このように価値そのものと価値を実現する手段としての資源、それから資源を価値に変換する個々人の極めてパーソナルな条件というものを区別しながらこれら3つの関係をもとに、共通部分を捉える基準としてケイパビリティ（潜在能力）を考えていきたいと思います。ケイパビリティとは、個々人が達成する機能ベクトルや資源、資源を機能に変換する関数などによってどんなディー

セントな生活が可能になって、どんな将来設計が実現可能かの変化の軌跡を表します。

例えば、図1は、生活保護受給母子世帯と低所得母子世帯の潜在能力の比較をしています。縦軸がディーセントな生活機能で、どういう住環境にいるか、食べる場所と寝るところは分かれているか、共同ではないトイレがあるかなどの質問項目を一つにまとめたものです。それに対して、横軸は、社会活動や将来設計機能で、例えば子どもを通じたお母さん同士の付き合いがどれくらいあるか、自分自身の将来、あるいは自分の子どもたちの将来に対して、どんなふうに貯蓄し、管理しているのかということに関する項目を集めたものです。この二つの機能について、おそらく現代の日本に生きる人々は共通の価値を持

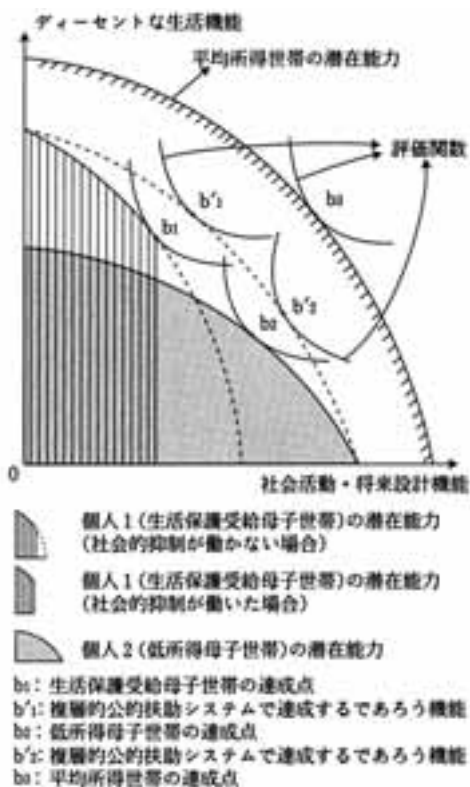
っていると思います。もし、この二つの機能のうち、一つが著しく低下したとしたら、許し難い状況だというふうにみんなが納得するのではないかと思います。

一番外側にある半円部分は、平均所得世帯が享受することのできる潜在能力、ケイパビリティ (capability) です。それに対して、縦じまの重なるところは、生活保護を需給している母子世帯の潜在能力を推定しています。一方、横のほうにちょっと寝そべった形になっているシャドーの丸い部分、これは低所得者層母子世帯のケイパビリティを推定しています。こう考えると共通部分は、縦じまの入っている部分とシャドーの部分との共通箇所になります。

なぜ縦じまが削れたような形になっているのかということ、生活保護を受給している人たちは、生活保護費を毎月毎月、必要だと認められているものに使い切ることに、関心が集中していかざるを得ない状況になっているからです。例えば泊りがけ旅行に家族で出掛けるとか、子どもの塾や習い事に使うとか、社会生活や将来設計に関連する消費項目については、社会的な抑制が働いて大きく削られてしまうのです。

一般に、これら個人の消費活動を実現するためには、物的資源 (所得) と余暇時間という2つの資源が必要となります。そして両者の間には一定の代替性があると考えられます。はたして、両者はどのような比率で代替可能であると考えられるのでしょうか。経済学では、通常、所得と余暇の代替率は賃金率

図1



(作成: 後藤玲子)
「思想」3月号抜粋

(消費財との価格比) や所得水準によって変化すると考えられ、変化の仕方は、所得と余暇に対する個々人の好みに応じて異なると想定されています。

ミニマム保障の設計に当たっては、とりわけ財政収支に配慮する際には、この所得と余暇の代替率の変化の仕方、具体的には、それにもとづく就労意欲の変化の問題が重要になってきます。ケイパビリティの枠組みをとる場合でも、この問題は重要になってきます。ただし、ケイパビリティの視点は、個々人の就労意欲に関しても、本人の客観的な身体的・精神的性質や条件とのかかわりで理解することを要求します。非常に簡単に言えば、彼は余暇に対する好みが非常に強いから怠け者だと決めつけるのではなく、努力というものやはり小さいころからの本人たちのいろいろな状況、習慣そういったものに深くかかわっているのではないか、そういう見方が必要だと考えます。

■ケイパビリティ・アプローチの適用方法

ケイパビリティ・アプローチの適用に触れたいと思います。先ほど生活保護受給母子世帯と低所得者層の比較の話を紹介しましたが、高齢者への老齢加算削減が政府審議会でも提案されました。提案理由は、彼らの消費水準は、生活保護を受給していない低所得高齢者よりも高く、彼らの受給水準は、彼らに「必要な」消費水準を超えているからというものでした。確かに高齢者は少ないカロリーで栄養状態を保てるかもしれません。けれど

も、単価の高い食材を必要とするかもしれませんし、それから遠隔地に住む縁者を迎えるためのコストを必要とするかもしれません。現在、生活保護を受けてない高齢者たちの消費水準が低いのは、彼らが自分たちの生活を豊かにするような、そういう手だてを絶たれている、あるいは、それを求めることを抑制せざるを得ないという可能性があります。そうであれば、受給者以外の高齢者の消費水準と比べて、老齢加算のある生活保護受給者の消費水準が高いからといって、それを根拠にカットするということにはならないのではないかと思います。現実には、高齢者がどんな社会生活を享受しているのかというところに目を向ける必要があります。生活保護受給者のケイパビリティに目を向けるということは、裏返せば、一般の高齢者がどんな社会生活を享受しているのかに目を向けることにもなるのです。

続いて、イタリアの例です。家族単位の社会保障が中心であるイタリアでは、伝統的に、公的保障は相対的に小さいものでした。そのイタリアが、近年、少子高齢化が日本と同じようなスピードで進んだために、移民を家庭内労働者として積極的に受け入れはじめています。従来の社会保障の仕組みを大きく変えることなく、依然として家族介護中心でやっていこうとするならば、移民たちの労働力を使って、高齢者のケイパビリティの水準を維持するしかないと判断されたのかもしれませんが。けれども、ここで問題は、介護を行う移民たち自身の雇用条件、賃金率、福祉です。

移民たちの多くは単身であり、しかも、相互扶助を行うコミュニティの形成条件も整っていないとすると、高齢化した移民たちのケイパビリティが切実になってくるでしょう。

以上のように、ミニマムな生活保障の概念が重要であるということを述べてきました。ケイパビリティの概念は、それぞれの社会において、注目されるべき特殊性を抱えた人たちの問題を抽出するとともに、彼らを特殊ならしめている社会の一般状況がどのような特徴を持っているのかということも気付かせてくれるのです。

■ミニマム生活保障の適切性について

ミニマムな生活保障という概念は、受けの良い概念ではないということは私もよくわかっています。しかし、ILOなどの国際機関でも、「連帯に基づく社会的保護」を目的とする最低生活スキームという概念を2003年に示しており、キイ概念として、注目したいと思います。それは、1980年代後半からOECDなどが強調しはじめたアクティベーションの流れ、あるいはアメリカで盛んなワークフェアの流れとは、補完性はあるとしても、異なるものです。また、あらかじめ選抜された特定のカテゴリー、母子世帯や高齢者、障害者など、特定のカテゴリーだけに支給を制限する「目標別給付」とも、不平等や格差に注目する議論とも異なるものです。さらに、エイリアン（異邦人）を包含することによって社会の安定やセキュリティーを保ちたいという観点と表裏一体である、近年流行している社会

的包摂（ソーシャル・インクルージョン）の概念とも違います。

依然としてミニマムな生活保障概念に対する批判は厳しいです。まずは、それに対する二つの批判について考えてみたいと思います。第一の批判は、ミニマムな生活保障といったところで、どういう水準が、どういう内容がミニマム生活保障であるのか、それがはたして適切なのかという判断が極めて困難だという点です。私は先ほど、低所得者層の人たちは一生懸命、社会活動や子どもたちや自分の将来設計プランを高めようと努力しているけれども、彼女たちの生活の中を見ると、十分でない住環境や食生活に頑張っただけで耐えているのだという話をしました。しかし、どういう水準ならいい生活であると一元的には言えないことが問題なのです。

例えば、日本の生活保護水準は平均所得の6割程度の水準にだいたい収まっています。これは、まさに相対的指標に他なりません。ただし、日本の生活保護の歴史を見ていくと、決して相対的な指標で良いというふうには考えられていたわけではなく、「どうしても必要な財」は何だろうかを詰めていくと、結果的に、生活保護の水準が低くなりがち（「これはなくても暮らせそうだ」という抑制が働いてしまいがち）ので、次善策として相対的指標が採用されたのではないかと思います。本当のところ、生活保護政策を進めてきた人たちの関心は、生活保護を受けている人々の実際の社会生活がどうであるのか、はたしてディーセントなものであるのかどうか、という絶

対的な水準に関心があったように思います。けれども、そういう具体的な水準をうまく測れないという問題があるのです。

■ミニマム生活保障の水準の決め方

ミニマムな生活保障に対する第二の批判は、すべての人に対して保障を行うとしたら、一体誰が働くのかという就労インセンティブの観点からの批判です。たとえば、ワークフェアを掲げるアメリカでは、就労インセンティブへの配慮からミニマム生活保障の支給条件は極めて厳しくなっています。就労時間がゼロのときに受給可能な連邦所得保障は、日本の生活保護にあたるTANF、高齢者や障害者が受けることのできるSSI、フードスタンプ（食糧切符）ですが、この中で、障害を持たず、高齢でもなく、子どもを持たない世帯が受給できるものはフードスタンプのみです。しかも、近年、フードスタンプにも厳しい就労要件が課せられるようになりました。

やはり、就労というのは見逃すことのできない重要な問題です。これについては、ミニマム生活保障と就労、さらにはアクティビティー問題を総合的に捉える必要があります。たとえば、ジョン・ロールズは、平等な自由の保証と政治的自由の実質的保障のもとで「格差原理」を打ち出しました。それは、市民的な自由、評論の自由、精神の自由、身体の自由、政治的な自由といったものを人々に保障し、個々人が実際にどれだけ生産するかを環境や資源と同様に、社会的な制約条件としたうえで、もっとも不遇な人々の境遇を最

大化することをめざすものです。

その特徴は、個々人が自己の労働を自由に選択することを優先的に保証する点にあります。このことは人々の自由な労働時間のもとに作成されるミニマムな保障水準は、結局は人々の就労意思に依存する可能性を逃れられないことを意味します。たとえば、ミニマム生活保障の水準を高くしたいという理由で、すべての人びとに8時間労働を一律に強制することはできないこととなります。

しかも、政治的自由の保障がありますから、一独裁的な首相が現われて、ロールズの格差原理を実行しようといって実行されるわけではなく、人々がみなその内容をきちんと理解して賛同する手続きを踏まない限り、どんな仕組みも実行できないこととなります。しかし、はたして、ミニマム生活保障を豊かにしようという仕組みが人々によって承認されるのでしょうか、また、人々は自発的に参加しようとするのでしょうか。

ここで私が主張したいのは、「公共的相互性」のうえに立つ判断や選択です。今の日本の社会にはいろいろな特徴をもつ人たち、様々な境遇をもつ人たちがいます。その人たちの存在に思いを馳せたうえで、就労できる人、資源を提供できる人は、就労し、提供すべきだという規範を形成していくのは私たちなのです。また、その人たちの存在に思いを馳せたうえで、どれだけ働き、どれだけ提供しようかを選択するのも私たちなのです。

「公共的相互性」とは、簡単に言ってしまうと「お互いさま」ということですが、1対1

の「お互いさま」である必要は全くありません。他人に提供したものが回りまわって自分に戻ってくる必要もありません。ある社会の中で余った資源が提供されて、必要な人のところに行き渡る、それだけの仕組みなのです。資源を受給する権利と就労する義務が個人ごとに対応している必要はなく、たまたま今は資源をもらうだけの人たちがいて、たまたま今はうまく働いて資源を提供する余裕のある人たちがいる、両者が1つの社会の中で共存していること、それゆえに、資源を受給する権利と就労する義務とが、社会の中でゆるやかに対応していることがポイントになります。

この「公共的相互性」の考えを導入するとき、私は、就労インセンティブ問題を、まったく違った視点から見るができるようになるというふうに考えています。働くかどうかを最終的に選択するのは本人であるとしても、その決め手は本人の自己利益にあるとみなす必然性がなくなるからです。もしかしたら、その決め手は、「働けるときは働き、困っているときは受給する」という広やかな相互性の中に、自分も位置するという確信であるかもしれません。そして、どのような境遇に位置しようとも、自分の就労意思も含む制約条件のもとで、ミニマムな生活が可能な限り豊かに保障されるという安心であるかもしれません。

ただ、1点注意しておく、この考えは、従来の就労インセンティブ政策とただちに対立するものではない点です。個人のケイパビリティを豊かにする資源として、所得などの

物的資源だけではなく、時間資源を考慮するならば、就労時間の増加とともに所得を上乗せする施策はリーズナブルであるといえます。

少し説明しましょう。就労時間がゼロのときに保障される最低所得水準を出発点として、課税・補助前の所得（事前所得）と課税・補助後の所得（事後所得）を比較しましょう。両者の関係が45度線上で描ければ、税金も引かれないうし、給付も補助もされないこととなります。現在の日本の生活保護制度では、受給者が就労した場合、稼得所得が収入認定され、その分、保護費が減額されますが、稼得所得の100%が収入認定されるわけではなく、一定の割合で勤労控除がなされる点に注意が必要です。それは、就労すれば、余暇時間が減ることにもなりますし、働くためには特有なコスト、たとえば子どものケアのコストなどが必要になるからです。それが補填されないとしたら、ミニマムな生活保障を食い込んでしまうおそれがあるからです。

問題は、この勤労控除の割合と最低所得水準の高さが、課税最低限を一定としたとき、トレードオフ関係におかれることです。たとえば、アメリカでは、最低所得水準が低く、そもそも就労時間ゼロでも受給できる期間は生涯で最長5年間です。さらに受給後2年以内に就労しなければ受給が打ち切られてしまうのです。その一方で就労者にはEITCという所得課税があります。それは、最低所得水準をゼロとしたうえで、事前所得をはるかに上回るかたちで事後所得が増加する仕組みがとられています。

やはり、就労に応じた事後所得の増加の割合を高くするほうが、就労インセンティブを考慮しているという考え方になるわけです。それについて、私が今恐れを感じるのは、アメリカの仕組みがモデルとされて、日本の生活保護は最低所得水準が高すぎるのではないかと、就労に応じた事後所得の増加率が低すぎるのではないかという議論がおこることです。

■「福祉国家」概念再考

最後に、福祉国家という概念について触れたいと思います。ジョン・ロールズは、最も不遇な人々の境遇が最大限に改善される社会、最低生活を可能な限り豊かにする社会を構想しました。彼のいう「社会」は、歴史的・地理的共通性を特徴とするコミュニティや特定の目的を共有する組織とは異なり、一定の政治的観念のもとで結合される人為的制度——付言すれば、互いに責任を持ち合い、合意を形成していくことができそうな単位——を指します。それは、目的も条件も異なる多様な

個人を含むことを特徴としますが、かならずしも歴史的國家と一致する必要はありません。たとえば、日本をロールズのいう「社会」として考えると、一定の政治的観念が共有され、尊重される限り、歴史的國家の枠を越えて、異質な個人を包含することができるはずです。この意味での福祉國家の本質は「公共性」にあり、その中心的課題は、異質な価値、異質な条件を備えた個々人をどのように受け入れていくかにおかれるでしょう。

異質な個人の存在を前提とする限り、「ミニマム生活保障」の水準は一本のラインではなく、いくつものラインが集まり厚みを持った「幅」になるとも考えられます。いずれにしても福祉國家という概念は、どの個人もとりこぼすことのない広く大きな受け皿として大切な概念であり続けるでしょう。きわめて公共性の高いこの概念を、具体的な制度としてどう実現するかが、重要な問題になってくると思います。

以上

「現代福祉国家への新しい道—日本における総合戦略」研究委員会

主査 岡沢 憲芙 早稲田大学教授

委員 後藤 玲子 立命館大学大学院教授

齊藤 弥生 大阪大学大学院助教授

神野 直彦 東京大学大学院教授

坪郷 實 早稲田大学教授

久塚 純一 早稲田大学教授

宮本 太郎 北海道大学大学院教授

小島 茂 連合生活福祉局長

駒村 康平 東洋大学教授

白波瀬佐和子 東京大学助教授

武川 正吾 東京大学大学院教授

濱口 桂一郎 政策研究大学院教授

広井 良典 千葉大学教授

逢見 直人 連合副事務局長

栃本一三郎・連合総合生活開発研究所共編

「積極的な最低生活保障の確立」 国際比較と展望

日本の最低生活保障は格差の底から抜け出すための支えとなっているか

2006年4月発刊／定価2,835円（税込） 第一法規

日本は、いま、社会基盤そのものが揺らいでいます。生活保護世帯は100万世帯を超え、貧困率も15.3%と若年層や高齢層における貧困層の固定化が懸念されます。本書は諸外国における失業や障害を含めた直近の最低生活保障を明示することで、福祉・社会保障の「小さな政府」論とは異なる未来への選択を示してくれます。

日本労働組合総連合会 事務局長 古賀 伸明



〈本書の構成〉

提言 積極的な最低生活保障の確立をめざして

第Ⅰ部 積極的最低生活保障システムの構築をめざして	栃本 一三郎
第Ⅱ部 先進各国における最低生活保障	
第1章 イギリスの最低生活保障制度	武川 正吾
第2章 ドイツにおける最低生活保障制度とその改革動向	布川 日佐史
第3章 オランダの最低生活保障制度	大森 正博
第4章 スウェーデンにおける最低生活保障制度	宮寺 由佳
第5章 アメリカの最低所得保障	後藤 玲子
第Ⅲ部 EUにおける貧困と社会的排除に対する政策	濱口 桂一郎
補論 最低所得保障制度の給付基準に関する国際比較	岩名 礼介

〈執筆者〉

栃本一三郎（上智大学総合人間科学部教授） 宮寺 由佳（浦和大学総合福祉学部講師）
武川 正吾（東京大学大学院人文社会系研究科教授） 後藤 玲子（立命館大学大学院先端総合学術研究科教授）
布川日佐史（静岡大学人文学部教授） 濱口桂一郎（政策研究大学院大学教授）
大森 正博（お茶の水女子大学生生活科学部助教授） 岩名 礼介（三菱UFJリサーチ&コンサルティング研究員）

※霞ヶ関政府刊行物センター・八重洲ブックセンターにて直接ご購入いただくか、全国の書店にてご注文ください。

※連合加盟労組・連合総研会員には特別割引がございませう。連合総研までお問い合わせください。（TEL：03-5210-0851）

「第15回労働組合費に関する調査」結果概要

1975年以降、(社)アジア社会問題研究所がほぼ2年おきに実施してきた「労働組合費に関する調査」は日本では他にない貴重な調査である。そのため、同研究所の解散に伴い、第14回から連合と連合総研が引き継いで実施した。以下はその調査結果の概要である。

【調査結果概要のポイント】

単組調査

- 単組が徴収する組合員一人当たりの平均月額組合費（加重平均）は5,107円。組合費のベースとなる賃金の平均月額に占める組合費の割合（加重平均）は1.69%。
- パート・タイマーおよび臨時雇用労働者を組合員化して「いる」単組は16.3%。そうした労働者の組合費の徴収基準として最も多いのは「減額している」（64.9%）で、正規従業員組合員に対するその平均減額率は45.1%である
- 新規加入組合員に対する加入金制度は半数にあり、その算出基準が「金額（定額）」というのが8割強を占め、この平均徴収額は一人当たり1,116円である。
- 企業連に“加入している”単組が企業連に納入する一人当たり平均月額会費（加重平均）は466円で、単組が産業別組織へ納入する平均月額会費（加重平均）は489円である。
- 罷業資金は8割強の組合で積立てられているが、当期は積み立てていない組合が2割程度みられる。組合員一人当たりの平均積立月額（加重平均）は〔組織積立〕198円、〔個人積立〕350円。この結果、〔組織積立〕と〔個人積立〕を合わせた月平均の積立合計額（加重平均）は542円である。罷業資金の積立総額は、一単組平均で7億6,079万円である。
- 一般会計の収入決算額は一単組平均で3億0,238万円。罷業資金以外の積立金繰越額は一単組平均で3億1,886万円。
- 一単組当たりの専従役員は7.6人、半専従役員は2.6人、正規職員は4.4人、パートなどは2.1人である。

産別調査

- 産別が加盟組合から徴収する会費は、組合員一人当たり月平均510円であり、この月額納入会費が組合員の平均賃金に占める比率は0.17%である。
- 大産業別組織に加入する産業別組織は33組織中21組織で、納入会費は年平均3,987万円である。国際産業別組織へは22組織が加入し、その納入会費は年平均2,218万円である。
- 地方連合会への会費納入方法は、約4分の3が産業別本部自身が会費を納入する方法を採用している。その年間納入額は平均2億4,083万円で、組合員一人当たりの月額会費は平均108円である。
- 罷業資金積立制度がない組織が33組織中16組織と半数近い。罷業資金を積み立てている産別の積立総額（総残高）は平均26億5,747万円である。
- 一般会計収入決算額は平均11億2,653万円で、最大は73億4,605万円、最小は2,114万円である。
- 専従役員数は平均10.5人で、圧倒的多数を男性が占めており、女性は平均0.6人で総数で21人にすぎない。正規職員は平均18.5人である。

調査の実施概要

1. 調査の趣旨と経緯

「労働組合費調査」は、組合活動を支える組合財政の実態の解明を目的に実施するものである。1975年に第1回調査を実施して以降、ほぼ2年間隔で定期的に行われてきたが、今回調査で第15回目となる。調査は、第1回以降アジア社会問題研究所で行われていたが、同研究所の解散に伴い前回の第14回調査から連合（日本労働組合総連合会）及び（財）連合総研（連合総合生活開発研究所）が行うこととなった。このため連合及び連合総研実施の調査としては、第2回目となる。

2. 調査票の配布と回収時期

企画設計 : 2005年6月
実施時期 : 10月
回収時期 : 2005年12月～2006年1月
集 計 : 2006年2月

3. 調査対象組織及び単組

調査票は、[産業別組織調査] では連合加盟の全構成組織（産業別組織）を対象に配布した。[単組調査] では、連合の労働条件調査等において調査対象組合となる主要組合を対象に配布し、さらに前回調査に参加して頂いた主要組合以外の組合にも調査への参加をお願いした。

4. 調査票の回収状況

[産業別組織調査]	39組織	組織人数5,838,779人
[単組調査]	590組合	組合員数2,314,285人

5. 人的側面の重要性

調査項目の各設問に対する記入は、各構成組織の直近会計年度について回答して頂いた。

調査結果の要約

[単組調査]

1. 加入金制度

— 半数は「ある」、その算出基準は「金額(定額)」が中心 —

新規加入組合員に対する組合加入金制度の有無は、「ある」(50.0%)と「ない」(48.2%)に回答は二分されている。

制度が“ある”組合における加入金の算出基準は、「金額(定額)」が85.2%と際立ち、それ以外の「給与に対する率で算出した額」(10.3%)は1割、「定額プラス率により算出した額」(4.8%)はわずかである。

なお、加入金の算出基準で、大半の組合が採用している“金額(定額)”方式の場合、その平均徴収額は一人当たり1,116円(2003年調査:1,012円)である。

2. 組合費の徴収基準

— 「定率」と「定率と定額の併用」に二分 —

単組における組合費の徴収基準は、「定率」が50.3%と最も多いが、「定率と定額の併用」も44.3%を占める。

また、月額組合費の徴収上限額の設定の有無をみると、「設定している」(28.0%)は3割弱にとどまり、「設定していない」(70.6%)が7割を占める。なお、上限額を“設定している”場合、その平均額は6,838円(2003年調査:6,958円)である。

3. 一時金からの組合費の徴収

— 半数強は「制度がある」、一人当たりの平均年間徴収額は8,085円 —

一時金からの組合費の徴収については、「制度があり徴収している」が47.3%を占め、これに「制度はあるが徴収しなかった」(5.5%)を合わせると、半数強の組合で一時金から組合費を徴収する制度のあることがわかる。一方、「徴収していない」は46.1%である。

また、一時金から組合費を“徴収している”場合、一人当たりの年間平均徴収額は8,085円(2003年調査:8,966円)となっている。

4. 組合費の納入方法

— 「チェック・オフ方式」が95% —

組合費の納入方法では、「チェック・オフ方式をとっている」が94.5%と大多数を占める。

5. 組合費の変更

－引き上げもしくは引き下げを行った組合は2割ほどだが、その平均額は600円程度－

過去2年間における組合費の引き上げ、もしくは引き下げといった変更の有無では、「変更なし」が80.7%とその大半を占める。組合費の変更がある場合、「引き上げを行った」(4.4%) 組合に比べて、「引き下げを行った」(15.3%) が2割弱と多い。

さらに、組合費の“引き上げを行った”組合の月平均額(加重平均)は613円である。一方、組合費の“引き下げを行った”組合の月平均額(加重平均)は623円と、引き上げ額とほとんど変わらない。

今後2年間における組合費の引き上げ、もしくは引き下げといった変更の見通しについては、「特に具体的な検討はしていない」が82.7%を占め、「引き上げを検討している」(6.4%) や「引き下げを検討している」(9.1%) は、いずれも1割程度にとどまる。

6. フルタイム正規従業員の一人当たりの平均組合費

－組合費の平均月額5,107円、対賃金収入の1.69%－

フルタイム正規従業員組合員の一人当たりの平均月額組合費(加重平均)は5,107円で、2003年調査(5,177円)に比べて70円ほど減少している。組織規模別にみても、いずれの組織規模において5,000円台の組合費となっており、際立った違いはみられない。

また、組合費のベースとなる基準内賃金もしくは所定内賃金の平均月額(加重平均)は302,405円であり、2003年調査(306,375円)と比べると、4,000円ほど減少している。

ただし、平均月額賃金に占める組合費の割合(加重平均)をみると、平均1.69%となっており、2003年調査と同水準で推移している。

一人当たり平均月額組合費(金額:円、割合:%)

	正規従業員						パート・ タイム 労働者の 組合費 および
	平均月額組合費		平均月額賃金		組合費の割合		
	2005年調査	2003年調査	2005年調査	2003年調査	2005年調査	2003年調査	
総計	5,107	5,177	302,405	306,375	1.69	1.69	1,584
299人以下	5,027	5,345	270,296	276,052	1.86	1.94	2,119
300人以上	5,188	5,321	284,374	282,112	1.82	1.89	1,793
1000人以上	5,163	5,166	302,345	296,328	1.71	1.74	1,843
5000人以上	5,229	5,409	308,766	313,355	1.69	1.73	2,097
10000人以上	5,037	5,091	302,412	310,815	1.67	1.64	1,406

7. パート・タイマーおよび臨時雇用労働者の組合費

－対正規従業員組合員の組合費の45%、平均月額1,584円－

パート・タイマーおよび臨時雇用労働者を組合員化して「いる」組合は16.3%で、2003年調査(13.4%)に比べてやや増加している。なお、“組合員化している”場合、組合費の徴収基準で多数を占めるのは「減額している」(64.9%)で、「正規従業員の組合費と同一基準」(34.0%)を大きく上回る。ちなみに、“減額している”組合の平均減額率は、対正規従業員組合員の組合費の45.1%である。

さらに、パートおよび臨時雇用組合員の一人当たり平均月額組合費(加重平均)は1,584円で、“正規従業員の組合費と同一基準”の組合で1,720円、“減額している”組合で1,514円とそれぞれなっている。

8. 組合費の軽減措置

－[出向または長期派遣者]や[海外長期勤務者]に対しては「同一基準で徴収」、

[長期療養者]や[育児休業者]、[介護休業者]からは「徴収していない」－

組合において「正規従業員組合費と同一基準で徴収している」という基準が設定されているのは、[出向または長期派遣者](72.1%)で7割強、[海外長期勤務者](53.5%)で半数強に及んでいる。これらに対して、[長期療養者]や[育児休業者]、[介護休業者]の場合は1割前後にとどまり、「徴収していない」組合が多数を占める。

9. 上部団体会費

－半数は、企業連に「正式加入している」－

企業連(同一企業あるいは企業グループごとの単位労働組合による連合会)への加入状況は、「正式加入している」(50.3%)が半数を占め、「オブ(友誼)加入している」(0.8%)はわずかである。一方、「未加入または企業連組織はない」は47.8%である。

なお、企業連に“加入している”場合の一人当たりの平均月額会費(加重平均)は466円で、産業別組織への平均月額会費(加重平均)は489円となっている。

10. 罷業資金

－6割弱は罷業資金をく積立てている>、一人当たりの平均月額は542円、

ストライキの場合の賃金補償日数は平均20.0日(回答組合：42組合)－

罷業資金の積立ての有無についてみると、「制度はなく積立てていない」(17.8%)は2割弱にとどまり、残りの8割の組合では何らかの形で罷業資金を積立てていることがわかる。ただし、その中には「制度はあるが当期は積立てていない」(21.1%)という組合も2割程度みられる。実際に積立てている場合、「組合費とは別途に徴収し積立てている」組合が35.7%と最も多く、次いで「組合費の一部を積立てている」が15.4%となっている。

なお、組合員一人当たりの平均積立月額(加重平均)は、[組織積立]で198円、[個人積立]で350円となっており、[組織積立]と[個人積立]を合わせた月平均の積立合計額(加重平均)は542円である。

また、罷業資金の積立総額は平均7億6,079万円で、2003年調査（7億5,618万円）の水準が維持されている。ちなみに、積立総額をストライキの場合の賃金補償日数に換算すると、その平均日数は20.0日である。

罷業資金の積立限度額の設定の有無では、「ない」（77.3%）が4分の3強を占め、その設定の目安は「賃金補償何日分と定めた相当額」が53.1%と最も多く、「金額」が37.0%となっている。

11. 財政規模

一般会計、および罷業資金を除く各種積立金の 期末繰越総額ともに平均3億円強

直近会計年度における一般会計の収入決算額は平均3億238万円、罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額は平均3億1,886万円となっており、後者が1,600万円ほど上回る。

財政規模（金額：万円）

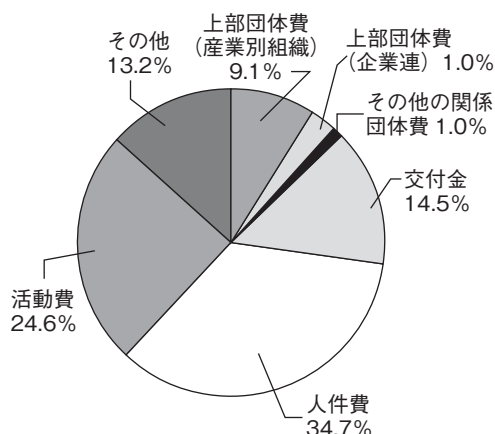
	一般会計	罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額
総計	30,238	31,886
299人以下	1,978	3,242
300人以上	5,048	7,207
1,000人以上	19,205	25,074
5,000人以上	52,547	69,815
10,000人以上	189,849	153,936

12. 一般会計における支出概要

トップは「人件費」の35%

各支出費目のうち、最も大きな割合を占めるのは「人件費」（34.7%）であり、組合財政の3分の1強を占める。それ以外では、「活動費」（24.6%）や「交付金」（14.5%）、「上部団体費（産業別組織）」（9.1%）などが続いている。

一般会計における支出概要



13. 役職員体制

専従あるいは半専従役員、正規職員は減少傾向、それに伴い専従役職員の組合員密度も上昇—
—組合当たりの役職員数は、専従役員が7.6人（2003年調査：8.5人）、半専従役員が2.6人（同：3.5人）、正規職員が4.4人（同：5.2人）、パート・アルバイト・派遣職員が2.1人（同：2.2人）とそれぞれなっている。

また、役職員一人当たりの組合員数をみると、専従役員で570.9人、正規職員で957.2人である。

役職員体制（単位：人）

	専従役員		職員*		役職員計	一人当たりの組合員数	
	専従役員	半専従役員	正規職員	パート・アルバイト・派遣職員		専従役員	正規職員
2005年調査	7.6	2.6	4.4	2.1	16.6	570.9	957.2
2003年調査	8.5	3.5	5.2	2.2	19.2	534.4	829.6

*2003年調査の場合、「職員」と「その他」である。

[産別調査]

1. 加盟組合から徴収する会費

(1) 加盟単組の組合員一人当たりの月額会費

— 月額平均510円、前回調査（512円）と変化のない会費水準 —

加盟単組の組合員から徴収する会費は一人当たり月額平均510円である。これを分布で見ると、「500円以上600円未満」（10組織）と「400円以上500円未満」（6組織）に集中している。

会費水準は前回調査（512円）と比べほとんど変化はみられない。産業別組織では、加盟単組の組合員の減少に伴い財政状況は厳しいが、安易に引き上げができない組織事情がうかがえる。

一人当たり月額会費

		会費の分布								平均会費・円		
		300円以下	300円以上	400円以上	500円以上	600円以上	700円以上	800円以上	900円以上	1000円以上	2005年調査	2003年調査
総計	組織数 構成比率	5 15.1	3 9.1	6 18.2	10 30.3	2 6.1	1 3.0	2 6.1	1 3.0	3 9.0	510	512

(2) 平均賃金に対する月額会費の比率

— 賃金に占める会費の割合は0.17% —

一人当たり月額納入会費の組合員の平均賃金（〔単組調査〕 302,405円）に占める比率は0.17%である。この月額会費比率は2003年調査（512円／306,375円＝0.17%）より変化なく、ほぼ一定の水準を推移している。

2. 会費の変更と今後の方針

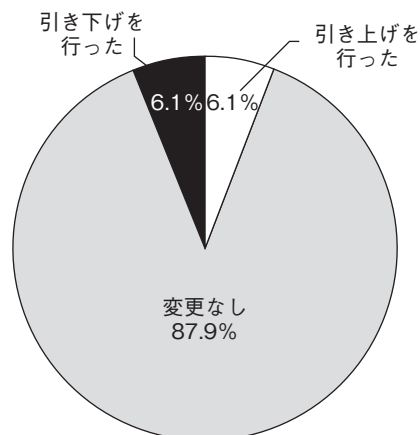
(1) 会費の引き上げや引き下げなど、変更の有無

— 会費変更を余儀なくされた組織は、組織規模10万人未満を中心に4組織 —

会費の引き上げや引き下げなど、過去2年間における会費変更の有無について、前回調査に引き続いて質問した。

前回調査と同様に、「変更は何もなかった」が29組織（87.9%）と9割近くを占めている。しかしながら「引き上げ」（2組織、6.1%）、「引き下げ」（2組織、6.1%）にかかわらず、この2年の間に会費を変更した組合が4組合（12.2%）みられた。このように2年前に引き続いて会費変更を余儀なくされる組織がみられ、その背景には、組合員の賃金水準の低下や、組合員数の減少、組合費水準の低いパート、派遣労働者など非典型労働組合員の増加といった組

過去2年における会費の変更の有無



織事情があるといえるだろう。

特に会費変更を余儀なくされた組織は10万人未満の産業別組織で多く、会費変更をした4組織のうち、3組織を占めている。

(2) 会費の引き上げ、引き下げ額と変更理由

－会費の平均引き上げ額は48円（2組織）、平均引き下げ額は11円（2組織）－

会費を引き上げた産業別組織の引き上げ額は（回答2組織）、月平均48円で、その引き上げの理由をみると（「自由記入意見」）、組合員数の減少が背景に「組合員数減少の中で、産別運動の維持、強化と安定的運営の確保」といった理由が挙げられている。

これに対し会費を引き下げた2組織では、平均の引き下げ額は月11円で、会費を引き下げるにしても、少額にとどめざるを得なかったといえる。引き下げた理由をみると（自由記入意見）、「組合員の年収の減少」「組織形態と財政のあり方の見直し」という回答がみられた。いずれにしろ引き下げ額を少額にした背景には、産業別組織自身の厳しい財政事情があるといえるだろう。

(3) 会費の変更に対する今後の方針

－会費変更を具体的に検討していない組織が20組織（6割）－

今後2年間という期間を設定して、会費の引き上げ（引き下げ）や、会費の算定方式の変更など、会費変更に対する意思を質問した。回答では産業別組織の約6割にあたる20組織（60.6%）が、会費変更を今のところ「特に具体的な検討はしていない」と回答している。逆にいうと、会費変更を検討していない組織が6割にとどまったということである。

一方、2年という短い期間ながら「引き上げを検討している」組織が4組織（12.1%）、と同時に「引き下げを検討している」組織も4組織（12.1%）みられた。

検討中ということで2年後の会費変更の動向を明瞭に示すことはできないが、組織及び財政事情に合わせて会費変更を行う産業別組織が今後も続くものと考えられる。

3. パートタイマー及び臨時雇用労働者の組合費

—最も多い「減額」(11組織、33.3%)、3組織(9.1%)にとどまる「一般組合員と同額・同率」—
 パートタイマーや臨時労働者の組織化の有無をみると、組織内において「組合員化したパート・臨時労働者はいない」産業別組織が依然として14組織(42.4%)みられる。組織化している産業別組織は19組織(57.3%)で6割弱にとどまっている。

組織化している19組織における会費徴収基準をみると、「一般組合員と同額・同率」という組織は3組織(9.1%)にとどまり、他の16組織ではパートタイマー及び臨時労働者の収入水準に配慮した徴収基準となっている。うち「減額する」が最も多く11組織(33.3%)で、「一定の還元を行う」は3組織(9.1%)である。また会費を「徴収しない」組織も少数だが2組織(6.1%)みられる。

パートタイマー及び臨時雇用労働者の組合員化と会費徴収基準

	一般組合員と同額・同率	一定の還元を行う	減額をしている	徴収しない	組合員化したパート・臨時労働者はいない	無回答	件数
2005年	9.1	9.1	33.3	6.1	42.4	—	33

4. 連合、大産業別組織及び国際産業別組織への納入会費

— [連合] への年間会費納入額は、平均1億5,902万円、2年前と比べ約1,800万円減少—

[連合] への年間会費納入額は、平均1億5,902万円である。2年前の2003年調査(1億7,721万円)と比べ1,819万円減少しており、産業別組織における組合員数の減少によるものと思われる。

大産業別組織に「正式加入している」組織は21組織、国際産業別組織では22組織である。年間会費納入額は、前者が平均3,987万円、後者が平均2,218万円となっている。

5. 地方連合会への納入会費

—産別全額負担の地方連合会会費納付額は、年間平均2億4,083万円、組合員一人あたり月額108円—
 地方連合会への会費の納入方法で、単組自身が納入している組織は8組織にとどまり、約4分の3の組織では産別本部自身が会費を納入する方法を採用している。その年間納入額は平均2億4,083万円で、[組合員一人当たりの月額会費]は平均108円となっている。

6. 罷業資金

(1) 罷業資金積立制度の有無

—半数の組織で積立制度がなく、直近会計年度で罷業資金の積立をしていない組織が8割以上—
 産業別組織の罷業資金の積立状況では、直近会計年度において8割以上の組織で罷業資金の積立を行っていない実態がみられる。

罷業資金の積立の「制度はなく積み立てていない」組織が16組織で48.5%とほぼ半数を占め、さらに罷業資金の積立制度があっても、「直近の会計年度は積み立てていない」組織も11組織

(33.3%)を占めている。このように27組織、8割以上の産業別組織では直近会計年度に罷業資金の積立を行っていない実態となっている。

この結果、直近の会計年度において罷業資金を積み立てた組織は6組織にとどまり、その内訳では「会費の一部を積み立てている」が4組織(12.1%)、罷業資金として独立して別途徴収する「産別会費とは別に徴収し積み立てている」組織が2組織(6.1%)である。

罷業資金(連帯資金含む)の積立総額と一人当たり徴収額

	罷業資金の積立総額・万円		一人平均徴収額・円	
	(回答17組織) 2005年調査	(回答17組織) 2003年調査	(回答4組織) 2005年調査	(回答7組織) 2003年調査
総計	265,747	160,688	895	1,415

(2) 罷業資金の積立額

—平均積立額は26億5,747万円(回答17組織)—

罷業資金を積み立てている産業別組織の積立総額(総残高)は平均26億5,747万円である(回答17組織)。なお今回調査では質問文の中に「連帯資金を含む」という文言をいれた。この結果、前回調査の積立額(16億688万円)を大幅に上回る結果となっている。

7. 会計収入

(1) 一般会計

—一般会計収入決算額は平均11億2,653万円、2年前と比べ約6千万円増加(5.9%の伸び)—

産業別組織における一般会計収入決算額は平均11億2,653万円である。2年前の2003年調査(10億3,389万円)と比べ約6千万円増加しており、ここ2年間の単純増加率は5.9%となる。

こうした増加の背景のひとつが、ここ数年の産別統合である。組織人数別にみると、20万人未満の組織で一般会計決算額が縮小しているのに対し、20万人を上回る組織では拡大する傾向がみられる(20万人以上:2003年12.5億円→2005年14.4億円、30万人以上:44.5億円→47.3億円)。なお一般会計収入決算額の最も大きい組織の決算額は73億4,605万円、最小は2,114万円である。

財政規模(一般会計と各種積立金繰越総額)(万円)

	一般会計収入決算額		直近会計年度における 罷業資金以外の各種 積立金の期末繰越総額
	2005年調査	2003年調査	
総計	112,653	106,389	100,934

(2) 罷業資金以外の各種積立金繰越総額

－罷業資金以外の積立金総額は10億934万円－

罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額は、産業別組織平均で10億934万円である（回答27組織）。

繰越総額は30万人以上の組織で際立って多く、平均約29億円に達している。これに対し10万人未満の組織では約2億円にとどまっている。

8. 専従役職員体制

(1) 専従役員

－減少する専従役員人数、総数は345人で35人減少。一組織の専従役員の平均人数は10.5人－

産業別組織の「専従役員」人数は、一組織平均10.5人で、うち男性が9.8人で圧倒的多数を占めている。女性の「専従役員」の平均は0.6人で、産業別組織全体の総数は21人である。

組合員数の減少を背景とした産業別組織の財政悪化の影響は、「専従役員」の人数にまで及んでいる。2003年調査の平均11.2人から0.7人減少し、「専従役員」総数では2003年調査の380人から345人へと35人減少している。

こうした「専従役員」の減少は、特に20万人未満の組織で顕著で、同規模における一般会計収入決算規模の縮小を背景にしていると思われる。

専従役員の削減傾向を「専従役員一人当たり組合員数」で見ると、2003年調査の15,397人から15,929人へと532人増えている。組合員数の減少とほぼ対応したピッチで専従役員の削減が進んでいるといえる。

(2) 正規職員

－正規職員においても進む減少、平均18.5人で0.4人の減少

一組織平均の「正規職員」数は男性11.3人、女性7.2人で、合計18.5人である。「正規職員」も「専従役員」同様この2年間で減少しており、その減少幅は平均0.4人である（「正規職員」の総数は609人で、2年間で33人減少）。

「正規職員」一人当たりの組合員数は6,956人で、2003年調査（7,049人）と比べほぼ90人減少している。

なお「パート・アルバイト、派遣職員」数は、一組織平均で女性3.0人、男性0.4人で、合計3.4人である。現在のところ、「正規職員」に代わって増加する傾向はみられないが、今後の推移が注目される。

専従役員及び職員数（人）

	専従役員						正規職員						パート・アルバイト、派遣			
	男性	女性	男女計	2003年調査	専従役員一人当たりの組合員数	2003年調査	男性	女性	男女計	2003年調査	組合員数	職員一人当たりの組合員数	2003年調査	男性	女性	男女計
総計	9.8	0.6	10.5	11.2	15,929	15,397	11.3	7.2	18.5	18.9	6,956	7,049	0.4	3.0	3.4	3.6

景気回復のすそ野は拡大傾向：好調な設備投資

－日本銀行全国企業短期経済観測調査－

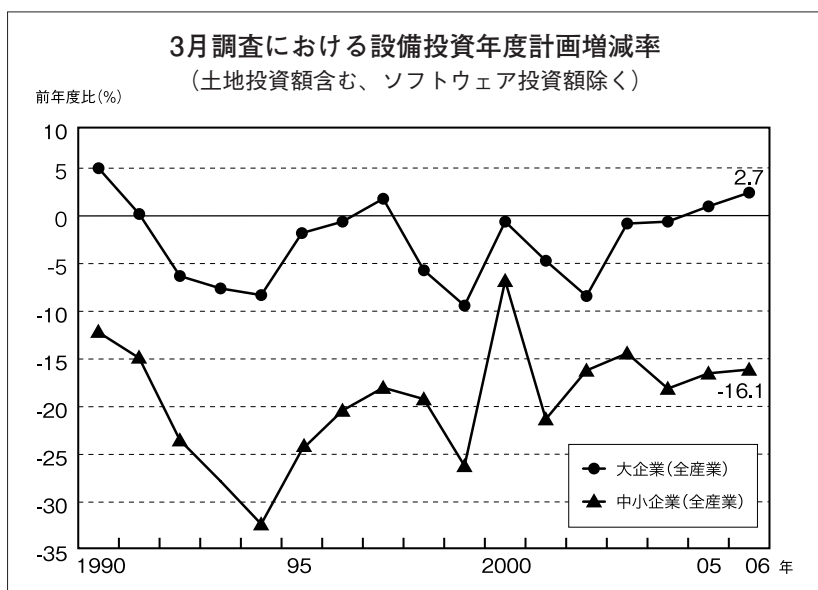
日本銀行は4月3日、全国企業短期経済観測調査（2006年3月）を発表した。今回は10,087社を対象に、2006年2月27日～3月31日の回答期間で実施された。

今回の調査では、2006年度の設備投資計画が初めて調査され、景気回復の見通しを示すものとして注目された。

3月調査時点での翌年度設備投資計画は、まだ投資計画を策定していないケースが多く、低めの数字が出やすい。しかしながら、大企業では製造業・非製造業合計の全産業ベースで前年度比2.7%増と、3月調査では1990年度以来の高水準となった。また、中小企業においても、マイナスではあるものの昨年3月時点よりマイナス幅が縮小した。更に、生産・営業用設備判断DI（「過剰」－「不足」）を見ると「不足」に傾きつつある。

設備投資計画は、通常、3月調査以降月を追う毎に計画を上積みしていくため、景気回復局面にある現状に鑑みると、最終的には前年度比10%前後の高い伸びが予想される。

自動車や電機等の大型設備投資が生産設備への投資にも刺激を与える等、幅広い業種に、また全国各地に波及し始めた。こうした企業の設備投資がより多くの労働者の雇用確保及び所得改善に繋がり、地方間の経済格差の改善にも繋がっていくかどうか、注目される。



生産・営業用設備判断DI
(「過剰」－「不足」・%ポイント)

		2005年 12月調査		2006年 3月調査	
		最近	先行き	最近	先行き
大企業	製造業	2	3	-1	0
	非製造業	-1	-1	0	-1
	全産業	0	1	0	-1
中堅企業	製造業	2	-1	1	-1
	非製造業	0	-2	-1	-3
	全産業	1	-2	0	-2
中小企業	製造業	0	-1	0	-3
	非製造業	1	-1	0	-1
	全産業	1	0	0	-2
全規模計	製造業	1	1	0	-1
	非製造業	0	-2	0	-2
	全産業	0	-1	0	-1

* 日本銀行全国企業短期経済観測調査（日銀短観）とは

日銀が民間企業を対象に景況感や収益状況等を把握するために3ヶ月毎に実施している調査。業況や雇用判断等について、「良い・悪い」、「過剰・不足」等の選択肢から企業が回答した結果を指数化している。対象企業が多く、また、調査票送付から公表までが約1ヶ月と短いため、直近の景気を映し出す統計として注目度が高い。

参考諸表

		'04年	'05年	05/ 7-9	05/ 10-12	06/ 1-3	05/ 12	06/ 1	06/ 2	06/ 3	
実質GDP	日本 前期比(季調済)	2.3	2.7	0.2	1.3	-	-	-	-	-	
	米国	4.2	3.5	4.1	1.7	-	-	-	-	-	
	ドイツ	1.6	0.9	2.5	0.0	-	-	-	-	-	
	イギリス	3.1	1.8	2.1	2.3	-	-	-	-	-	
	中国 (前年同期比)	10.1	9.9	9.8	9.9	-	-	-	-	-	
	韓国	4.6	4.0	6.6	6.7	-	-	-	-	-	
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) 前期比(季調済)	5.5	1.3	0.1 ▲ 0.2	3.4 2.6	-	3.7 1.3	2.2 0.4	P P ▲	3.7 1.7	-
	米国 (季調済前期(月)比)	4.1	3.2	0.3	1.3	-	1.0	▲ 0.3	0.7	-	
	ドイツ (季調済前期(月)比)	2.4	2.9	1.6	1.2	-	0.7	▲ 0.1	-	-	
	イギリス (季調済前期(月)比)	0.6	▲ 1.9	▲ 0.6	▲ 0.8	-	0.4	0.3	▲ 0.3	-	
	中国 (前年同期(月)比)	16.7	16.4	(1-9) 16.3	(1-12) 16.4	-	16.5	9.8	20.1	-	
	韓国 (前年同期(月)比)	10.2	6.3	7.1	10.3	-	11.3	6.4	20.0	-	
失業率 (%)	日本 季調済	4.7	4.4	4.3	4.5	-	4.4	4.5	4.1	-	
	米国	5.5	5.1	5.0	4.9	4.7	4.9	4.7	4.8	4.7	
	ドイツ	10.5	11.7	11.7	11.4	11.3	11.2	11.3	11.3	11.4	
	イギリス	2.7	2.8	2.8	2.9	-	2.9	2.9	2.9	-	
	中国	4.2	4.2	4.2	4.2	-	4.2	-	-	-	
	韓国	3.7	3.7	3.8	3.6	-	3.5	3.4	3.5	-	
消費者物価	日本(前年同期(月)比) 前期比(季調済)	0.0	▲ 0.3	▲ 0.3 ▲ 0.1	▲ 0.5 0.1	-	▲ 0.1 0.2	0.5 0.4	0.4 ▲ 0.1	-	
	米国 (季調済前期(月)比)	2.7	3.4	3.8	3.7	-	3.4	4.0	3.6	-	
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.0	2.2	2.2	2.0	2.1	2.1	2.1	-	
	イギリス (前年同期(月)比)	1.4	2.1	2.4	2.1	-	1.9	1.9	2.0	-	
	中国 (前年同期(月)比)	3.9	1.8	(1-9) 2.0	(1-12) 1.8	-	1.6	1.9	0.9	-	
	韓国 (前年同期(月)比)	3.6	2.7	2.4	2.5	2.4	2.6	2.8	2.3	2.0	
円相場	¥ / \$	108.1	110.2	111.2	117.3	116.9	118.4	115.6	117.9	117.3	
	¥ / E u r o	134.4	136.8	135.6	139.4	140.6	140.4	139.9	140.7	141.1	

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期比)	▲ 0.7	0.6	0.4	1.1	-	1.6	▲ 0.1	P 0.4	-
実質賃金 (前年同期比)	▲ 0.7	1.0	0.9	2.0	-	2.1	▲ 0.6	P 0.0	-
実質消費支出 (前年同期比)	0.4	▲ 0.4	0.0	0.7	-	0.5	▲ 3.0	▲ 1.5	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	7.3	▲ 0.3	0.6	0.6	-	1.1	2.3	P ▲ 0.2	-

- (注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、中国は、前年同期比。
 2. 失業率の四半期、月次の数値は、季調済。※中国を除く。
 3. 円相場は各期平均値。ニューヨーク市場のインターバンク取引相場。
 4. 現金給与総額、実質賃金および所定外労働時間は、事業所規模5人以上。
 5. 実質消費支出は、全世帯ベース(家計調査)。
 6. Pは速報値。網掛け部分は、前回から修正(速報値が同値で確定も含む)。

(ご案内)

- 我が国の経済指標の最新のものを入手する場合は、以下にアクセスしてください。
 内閣府月例経済報告 関係資料 <http://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei.html>
 ・雇用関係指標 <http://www.mhlw.go.jp> (厚生労働省)
 ・ <http://www.stat.go.jp> (総務省統計局統計センター)
 ・生産関係指標 <http://www.meti.go.jp> (経済産業省)
 ・国民所得統計関係 <http://www.cao.go.jp> (内閣府)
- 経済指標に関し、ご不明な点がございましたら、連合総研(岡田)までご照会ください。(電話 03-5210-0851、FAX 03-5210-0852)

事務局だより

【4月の主な行事】

- 4月 4日 経済社会研究委員会 (主査: 貞廣 彰 早稲田大学教授)
- 5日 所内会議
- 12日 企画会議
- 18日 日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会
(主査: 久本憲夫 京都大学教授)
- 19日 所内会議
- 21日 連合総研OB・OG会
- 27日 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」研究委員会
(主査: 岡澤憲英 早稲田大学教授)
- 28日 雇用における公平・公正に関する研究委員会 (主査: 島田陽一 早稲田大学教授)
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)

【職員の異動】

<退任>

○桑原 進 主任研究員

4月1日付で内閣府科学技術政策統括官付総括参事官付企画官に異動することになりました。

連合総研での勤務は1年半と短い期間でしたが、私自身にとっては、とても充実した日々でした。連合総研および労働組合で活躍される多くの方々、研究会の委員の先生方には大変お世話になりました。

今後ともよろしく願い申し上げます。

<着任>

○岡田 恵子(おかだ けいこ) 主任研究員

〔プロフィール〕1990年京都大学経済学部卒業。同年経済企画庁(現内閣府)入庁。経済企画庁国民生活局、横浜市経済局、内閣府大臣官房企画調整課等に勤務。

〔ご挨拶〕4月1日付けで内閣府から着任いたしました。勤労者・生活者の立場から景気の動向について分析してまいりたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。