

CONTENTS

巻頭言 ..... 2

**変えてはならないもの  
—もう一度、見直そう！**

視点 ..... 3

**連合ワンストップ・サービス運動に  
期待する**

寄稿 ..... 5

**英国のワークライフバランスの  
取り組みに学ぶ**

みずほ情報総研 主席研究員 藤森 克彦

報 告

**「NPOの雇用に関するNPO法人/  
職員スタッフアンケート」調査結果概要  
—国際労働財団(JILAF)による委託調査—**

..... 7



「連合選出役員との政策懇談会」(2006年7月13日)

# 連合DIO 総研 レポート

**No.208** 2006年9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 ..... 18

「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」講演

**EU諸国の労使協議制の現在**

政策研究大学院大学教授 濱口 桂一郎

報告 ..... 25

ワークショップ

「共助・協同・協働が拓く福祉社会—  
「労働者自主福祉」の新たな挑戦—」を開催

今月のデータ ..... 26

**30代前半層で男女ともに  
同居率が上昇**

—国立社会保障・人口問題研究所「第5回世帯動態調査」—

参考諸表 ..... 27

事務局だより ..... 28

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

# 変えてはならないもの ——もう一度、見直そう！

(財)連合総研理事長 草野 忠義

世界中を湧かしたドイツでのワールド・カップという一足先の熱い戦いも幕を閉じた。ただ、幕切れはどうにも後味の悪いものになってしまった。それはそれとして、私はサッカーにはずぶの素人だが、何となく日本のチームがさらに上に行くには何か足りないと感じた。それは長い間の民族に染み付いたものではないか。日本民族は農耕民族だと言われている。農耕民族は動きが直線的である。田植えを見てもそうであるし、その動きも正確ではあるが緩やかである。一方、サッカーを見ると動きの基本は三角形の連続(組み合わせ)であるように見える。しかも動きは緩急自在である。どうしても、ライオンやカリオンの狩の映像と重なってしまうのである。そこで、やはりサッカーは狩猟民族のスポーツなのだなぁと思い、W杯の結果に自らを納得させてしまっているのである。折りしも、オシムジャパンがスタートし、これからの日本のサッカーを強くして行くことはその方面の専門家などに委ねるわけであるが、民族には長い間に培われた何かがある。その何かを根底から変えてしまって、グローバルスタンダードと称する一つの枠に一方向的に納めてしまうことは出来ない相談である。このことが、ここ数年、「改革」という名の下になおざりにされて来たのではないか。

例えば「働く」ということである。労働は苦役であると捉えている国も少なくないと聞いているが、日本では「働く」ということに喜びを見出すという考え方がある。昨今、金儲けの手段に過ぎないとの考えを持つ人もいるようだが、それが主流を占めているとは到底考えられない。労働運動においても、その基本的考え方に「働きがい、生きがいを求める」があり、そのことから分かるように、「働く」ことに生きがいや喜びを見出そうという伝統がある。そのためには、しっかりと働ける場が確保されていなければならない、使い捨てや賃金が安ければ良いといった考え方を改め、全ての政策の基本に「働きがいの持てる職場の提供」を据えなければならない。今こそ、為政者、経営者はもちろんのこと働く人達も「働く」ことの意味と意義をもう一度、考え直して行くことが不可欠だと痛感している。

一方、一時期、いや今でもそういう意見があると思うが、それはグローバリゼーションに反対、というものである。私は、この意見に組することは出来ない。何故ならば、グローバリゼーションの大波を止めることは不可能だと考えるからである。ではその奔流のままに任せてよいかということになれば、そうはいかない。そうすれば、正に弱肉強食、極端な格差社会を必然的に生じさせてしまい、ひいては世界の平和を破壊してしまいかねないからである。だから、それをコントロールするというか、そのためのルールを作ることが必要である。人間の英知を結集すればそれは決して不可能なことではない。長い目で見て、国民の幸せと国富の安定的成長を達成して行く舵取りに思いを致す時である。

# 連合ワンストップ・サービス運動に期待する

連合を中心としたワンストップ・サービスの運動は、長い時間を経てようやく離陸しつつある。エンジンは、ライフサポートセンターを軸としたネットワーク、燃料は、運動を進める人たちのミッションとパッションである。社長は連合地協の責任者で、機長は、乗務員の互選制でよいのだと思う。ただし、乗客の安全、信頼は必要不可欠である。今ははっきりしていないが、コントロール・タワーも必要である。中央空港発の乗務員は決まっているが、地域発の飛行機はアイドリング中と言える。

乗客はまだ少なく顔も見えていない。行先も、「労働を中心とした福祉社会」と芒洋としたものではっきり見えていない。

しかしこの飛行機は、機動性の高いコミューターである。眼下にすばらしいプラットフォームがあれば、その滑走路に着陸していつでも再離陸できる。乗客の合意でだれを乗せるか、中継地(新しいメニュー)行先(目標)だつて変えられる。

労働組合の原点である、助け合い、相互扶助、協同の原理にいつも立ち返り、支えあいの担い手としての核であることを自覚しながら飛行すれば、乗客にとってすばらしい旅となることが予測できる。

### 私たちのめざす社会

「労働を中心とした福祉社会」の基本的な考え方は、働くことを人間の尊厳、人間性開花の中心においた人間的価値を尊重し合える

社会であり、あらゆる人に暮らしの「安心」「安全」「安定」を保障する「やさしい社会」である。めざすべき社会を実現していくためには、人々のライフスタイルや価値観を変える、生活の時間や空間を変える、競争力至上主義に対峙する生活重視、共同参画、ノーマライゼーションの立場から社会に、具体的な戦略を提示していかなければならない。

具体的な戦略の提示はまだまったく不十分であり、連合総研としても現在、「現代福祉国家への新しい道—日本における総合戦略」という骨太の研究会で正面から議論をしている。

### 福祉社会の担い手としてのサード・セクターの位置付け

中央・地方の政府が生活保障システムの機能を担いきれない状況の中で、社会の「メゾレベル」が自発的な協力による生活保障を考えざるを得なくなっている。この、「民による公共」「生活の協同」の担い手が、サード・セクターである。私はこの、社会的な排除と闘う主体であるサード・セクターに、バリアはいらないと思う。NPOその他の市民活動、労働者自主福祉、協同組合、共済、その他のアソシエーション、場合によっては、目的の明確な企業等を含めて、新しいフレキシブルでゆるやかなネットワークを形成できればと思う。

そして、連合を中心としたワンストップ・サービス、NPOの中間支援組織や各種のプラットフォームが、お互いの得意とする資源を持ち寄り、

苦手をカバーする連携をどのように作り上げていくかに注力すればよいと考える。問題は、日々の動きの中で、しっかりとした対話とパートナーシップを作り上げられるか否かである。

連合・労働組合は、「労働市場内部における排除」を最も重視すべきであるし、労働市場から退出を余儀なくされた人々の課題、分配や経済的な側面での排除は、労働組合、NPOを含み市民的な連携、共通認識が不可欠である。また、社会の持続性や市民的、政治的権利などは、コミュニティーに密着したパートナーシップの形成なしには、解決の糸口を見出せないと思う。

### **格差・社会的排除への挑戦**

#### **一労働組合の本来責任を踏まえた協働の模索をー**

格差・社会的排除への挑戦の問題は、労働組合、労働者自主福祉にとっていま、最大の課題である。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」の制度になっていない。とりわけ、ここではいま評判になっている「ワーキングプア」の問題に触れてみたい。

働いても働いても豊かになれない…。どんなに頑張っても報われない…。NHKスペシャルのワーキングプアの特集は大きな波紋を投げかけた。

いま、日本では、「ワーキングプア」と呼ばれる“働く貧困層”が急激に拡大していると言われている。ワーキングプアとは、働いているのに生活保護水準以下の暮らししかできない人たちとされ、最低生活保障の「底抜け構造」とも言われている。統計的に明確になっていないが、生活保護水準以下で暮らす家庭は、日本の全世帯のおよそ10分の1、400万世帯とも、それ以上とも言われている。

派遣や請負といった雇用形態も「ワーキング

プア」の供給源となっており、労働組合の責任は重いものがある。労働組合が本来めざすべきディーセント・ワーク(尊厳ある労働)は、働く人間として、家庭や地域でも役割を果たすことができ、働きがい生きがいにつながられるような労働であるが、残念ながら、強い誇りにできない受動的な労働や仕事を多く生み出していることは、労働組合の存在意義そのものに関わっているのではないか。「労働」と「生活」を軸にした新しい戦略が求められている。

そして、ワンストップ・サービスの運動は、連合の本来責任の運動と連動した両輪の運動になっていくことが最も求められることではないか。

#### **地域コミュニティー再生の必要条件・十分条件**

地域コミュニティーが活力を持つために必要な条件は、地域で人間同士が触れ合える基盤として、生活の知恵や文化、芸術、環境など人間の開花を実現させる要因が生き生きと根付いていることであり、労働と雇用を生み出す産業の基盤、少なくともそのシーズが脈打っていることにある。

そして十分条件は、人間の尊厳・自立を可能にする生活時間・生活空間の「ゆとり」ではないか。正村公宏氏は、「労働時間短縮は文明の見直しにつながる」と提起しているが、持続可能な社会の形成には、いまこそ、生活時間、生活空間の作り変えが必要である。

労働組合は、人間が生きる空間として必要な「仕事と家庭と社会生活」いずれに対しても積極的に向かい合える新しい、ワーク&ライフのバランスの取れた労働・仕事・職場作りの総合戦略を再構築する必要があり、ワンストップ・サービスの運動は、地域・職域の原点からそれを再構築する運動であると思う。(麻布十八番)

# 英国のワークライフバランスの 取り組みに学ぶ

みずほ情報総研  
主席研究員 藤森 克彦

## 英国の視点

「英国政府は、経営者と一緒になって、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を進めていく。これは、企業にとっては競争力を高めて業績向上につながり、従業員にとっては生活の質を高めることになる」——ブレア首相は2000年3月にこのように語って、「ワークライフバランス・キャンペーン」を始めた。興味深いのは、英国ではワークライフバランスが企業業績の向上にもつながるという見方がされている点である。

もっとも、これまで英国は、ワークライフバランスという点では、欧州内で遅れた国とみられてきた。英国のフルタイム労働者は、EU諸国の中で長時間労働の常連である。公的保育所の整備も遅れ、「男女の役割分担が根強く残る国」と言われてきた。

ところが、近年、官民をあげて仕事と生活の両立に力を入れ始めている。企業は、働く時間や場所に縛られない「柔軟な働き方」を導入し、両立環境を整え始めた。他方、政府はフルタイムとパートタイム間での同一労働・同一賃金を義務付けるなど、ワークライフバランスを下支えする制度を整備してきた。

そして労働組合も、ワークライフバランスは従業員の生活の質を高めると共に、企業の競争力を高めて雇用の安定につながるとして、こうした動きを支持している。

## ワークライフバランスのきっかけとその利用状況

では、なぜ英国企業はワークライフバランスに積極的に取り組むようになったのか。きっかけは、90年代中ごろから長期に景気拡大が続いて、労働需給が逼迫したことがある。企業側は優秀な人材の採用や既存社員の定着を求めた。他方で労働者側は、共働きや一人親世帯の増加によって時間や場所に縛られない柔軟な働き方を求めている。企業側と労働者側のニーズが合致して、柔軟な就業形態が普及していったのである。

一口に「柔軟な就業形態」といっても、英国にはパートタイムやフレックスのほかに様々な形態がある。例えば、子供の学期期間中のみ働く「学期期間労働」。また、年間の総労働時間をあらかじめ事業主と契約して、勤務時間を労働者の裁量に委ねる「年間労働時間契約制」などがある。こうした柔軟な就業形態は、大企業が中心になって提供している。

そして英国では、いわゆる「正社員」であってもこうした就業形態を活用している。2005年には、フルタイムで働く男性の18%、女性の29%が柔軟な就業形態を利用した。例えば、正社員が出産を機に、子供が小学校にあがるまで週2日勤務を続け、その後フルタイムに復帰するなどの活用法もある。また、柔軟な働き方は、子育てのためだけでなく、修士号取得などスキルアップを目的に利用さ

れることもある。

### ワークライフバランスが企業に与える影響

では、両立支援策は、ブレア首相が指摘するように、企業業績に良い影響をもたらすのだろうか。約9万人の従業員を抱える大手電信電話会社の事例をみてみよう。同社では、両立支援策としてIT（情報技術）化によって在宅勤務の体制を整え、全従業員の7%が在宅で働くようになった。

この結果、在宅勤務希望者を含め、幅広い層から優秀な人材を採用できるようになった。また、英国企業の平均離職率が16%であるのに同社の離職率は3%、出産休暇後に職場復帰する女性の割合が98%になった。そして、募集採用コストが500万ポンド（約10億円）節約できた。さらに、24時間営業や土日営業などにも対応でき、前年度に比べて顧客の不満が22%も低下したという。

他方で、在宅勤務利用者の生産性は15～31%程度向上している。同社の人事担当者は「在宅勤務の導入に対しては社内で反対もあった。しかし、実験的に導入してみると、部長クラスもビジネスにも役立つことを実感した」と語る。

### 労働組合と政府の支援

労働組合も、こうした企業の取り組みを支援する。英国労働組合会議（Trades Union Congress）では、2001年にワークライフバランスの実現に向けた実践的なガイドブックを発表した。これは、具体的な事例に基づいて、企業にも従業員にもプラスになる両立支援策の導入プロセスをまとめたものである。

同書によれば、企業にも従業員にもプラスになるには、従業員のニーズと企業のニーズを、ジグソーパズルをするように丁寧に組み合わせることが重要だと指摘されている。具体的には、①

管理職と労働組合代表によるワークライフバランスの進捗状況等の監視、②働き方変更など従業員に対するニーズ調査、③営業時間など顧客に対するニーズ調査、④柔軟な働き方に向けた管理職と従業員の話し合いと試行、⑤他機関の事例を参考にすること、などが挙げられている。

一方、英国政府は、2000年より「仕事と生活の調和キャンペーン」を始めた。その柱は、両立支援策を検討する企業が外部コンサルタントを用いた場合に、政府がその費用を全額負担する「チャレンジ基金プログラム」である。外部コンサルタントは、社員と企業のニーズを掘り下げ、企業にも社員にもプラスとなる両立支援策の作成を手伝う。

また政府は、この制度を通じて、具体的事例から成功要因などを吸い上げて、他企業に情報提供をしている。ビジネスに好影響をもたらす事例が増えれば、企業は積極的に取り組むようになる。この好循環を作り出すことが、人々の働き方を変えていくと考えられている。

### 日本への示唆

翻って日本をみると、今後労働力人口が急速に減少していくので、労働需給が逼迫する可能性がある。また、既に共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回っている。日本においても、ワークライフバランスが重要になってきている。

こうした中で求められるのは、「ワークライフバランスは、企業にも従業員にもプラスになる」という視点から働き方の選択肢を増やしていくことである。また、正社員と非正規社員の間に見られる固定的な雇用管理などを見直すことも必要になろう。日本でも、仕事と生活の両立ができ、同時に企業業績を高めていけるような「21世紀型の働き方」を模索する時が来ている。

## 「NPOの雇用に関するNPO法人／ 職員スタッフアンケート」調査結果概要 国際労働財団（JILAF）による委託調査

本稿は、2005年に実施した「NPOの雇用に関するNPO法人アンケート」、「NPOの雇用に関するNPO職員スタッフアンケート」の結果概要である。本アンケート調査は国際労働財団（JILAF）の委託を受け、実施したものである。

ここで調査対象としているNPOは「特定非営利活動促進法」が認証した「特定非営利活動法人」である。日本においては、「非営利法人」の定義が未だ確定していない。内閣府の「民間非営利事業団体」調査では、財団法人、社団法人、社会福祉法人などの公営法人を含めており、ここでのNPO法人より対象は広い。ここで対象としたNPO法人はより限定されたものである。また、同法人の雇用状況を把握するため、事務局スタッフを擁すると思われる相対的な規模の大きな組織を対象とした。

### I .NPO調査の概要

#### 1. 「NPO法人アンケート調査」の対象

内閣府発表の認証NPO法人統計において認証数が多い「保健・医療・福祉の増進の活動」、「子どもの健全な育成の活動」、「まちづくりの推進の活動」、「社会教育の推進の活動」、「NPO活動の連絡・助言・援助の活動」の5つの活動分野について、NPOサポートセンターの「NPO検索」から、職員数が把握できるNPO法人を113件選択し、また日本NPOセンターの「NPO法人検索」から上記の5つの活動分野で年間収入1000万円以上の認証NPO法人をランダムに687件抽出し、この合計800件のNPO法人に対して郵送によりアンケート票を送付した。その内、23件が転居等によりあて先不明で返送されてきたため、調査対象は777件である。回収は、172件、回収率22.1%である。

#### 2. 「NPO職員アンケート調査」の対象

上記法人宛に5通の職員アンケート票を同封し、事業所側から、職員に手渡して貰うように依頼した。回収は、544件、回収率14% (544/777×5)<sup>\*1</sup>である。

#### 3.調査期間

調査票の発送は2005年8月末日、回答投函日は9月末日で回答の返送を求めた。返信締め切りは10月15日である。

※1 調査対象のNPO法人の中には、事務局スタッフが5名以下の組織も想定されるため、正確な回収率は計算できない。

## Ⅱ.法人アンケート回答の主な特色

### ■(1)回答法人の事業特性

#### ①事業内容の構成

「介護サービス」が37.2%と最も多く、次いで「障害者支援」が12.2%、「社会・青少年教育」(8.7%)、NPO支援(6.4%)となっている。

表Ⅱ-1 NPO法人の事業内訳 (%)

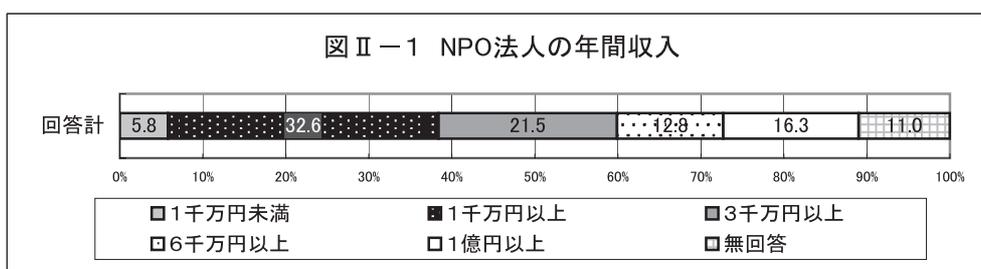
介護サービス	子育て支援	障害者支援	国際協力	まちづくり	配食サービス	スポーツ支援	芸術・文化	環境・リサイクル	社会・青少年教育	NPO支援	医療・健康支援	就労支援	その他
37.2	3.5	12.2	4.1	7.0	2.3	2.9	2.9	2.9	8.7	6.4	4.1	3.5	1.7

#### ②NPO法人の所在地

東京圏（東京、神奈川、千葉、埼玉）が37%、近畿（滋賀、京都、奈良、大阪、和歌山、兵庫）が16%、中部圏（愛知、静岡、三重、岐阜、長野）が14%、北海道7%、東北6県8%、九州・沖縄6%など、大都市圏の都府県が6割強を占める。

### ■(2)NPO法人の年間収入と活動日

#### ①NPO法人年間収入額の平均は6,085万円、ばらつきが大きく6千万円未満が7割



#### ②年間収入の内訳は、「行政関係」が3割、「民間事業収入」が5割強、「会費等」が2割

収入の構成比は事業内容によってかなり相違しており、民間での事業収入の構成比が大きいものは、介護サービス（平均73%）、社会・青少年教育（平均58%）であり、一方で行政の補助・委託の構成比が大きい事業分野は、NPO支援（平均65%）、障害者支援（平均48%）、まちづくり（平均44%）などである。会費・寄付金等の収入の構成比が大きいのは国際協力（平均58%）となっている。

#### ③NPO法人の週活動日は大多数が週5日以上

### ■(3) NPO法人の役員、事務局スタッフの数と雇用形態

#### ①役員数は平均7.6人、うち有給役員は1.2人

平均役員数は、収入規模に比例してその数は多くなり、1千万円未満では4人、3千万～6千万円未満では7人、1億円以上では9人となっている。有給役員の数の平均値は、6千万円未満では、1人、6千万円以上では平均2人である。

#### ②事務局スタッフがいる組織は9割、平均人数は12名だが、小規模も多い

表Ⅱ-2 事務局スタッフ数

	0人	1-9人	10～19人	20人以上	無回答	中央値・人	平均値・人
1千万円未満(10件)	0%	80%	0%	0%	20%	5.0	5.3
1千万円以上(56件)	4	71	16	7	2	6.0	7.5
3千万円以上(37件)	3	60	32	5	0	7.0	9.9
6千万円以上(22件)	5	50	36	9	0	8.5	10.3
1億円以上 (28件)	4	39	14	39	4	11.0	30.5
<b>回答計 (172件)</b>	<b>4</b>	<b>62</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>6.0</b>	<b>12.3</b>

#### ③事務局スタッフ（含む有給役員、無給職員）構成は、役員が2割弱、常勤職員が4割

##### 非常勤職員が4割、無給職員が1割弱

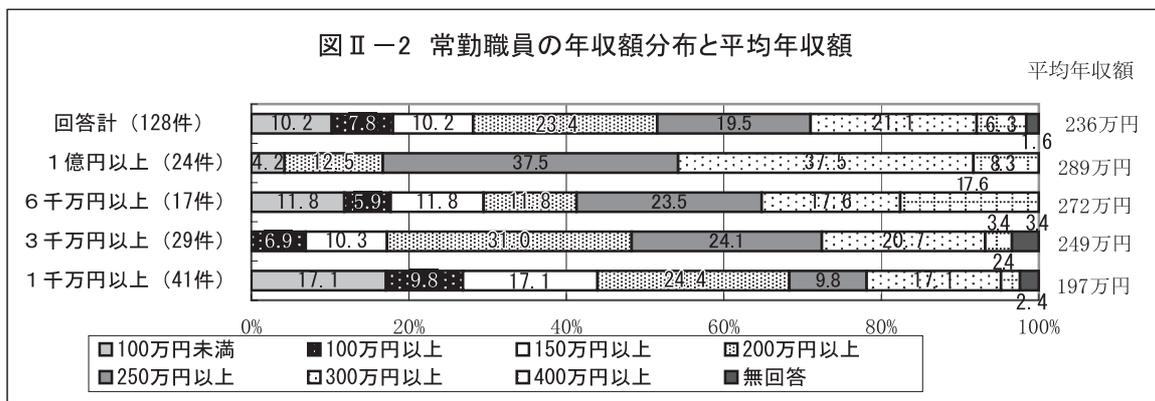
事務局スタッフの平均人数は12.3人であるが、その内訳は、有給役員が平均1.2人、有給常勤職員平均4.1人、有給非正規職員平均6.5人、無給職員平均0.5人となっている。

#### ④事務局スタッフにおける女性比率は65%と高率

### ■(4) 有給職員の年収、非正規職員の時間給

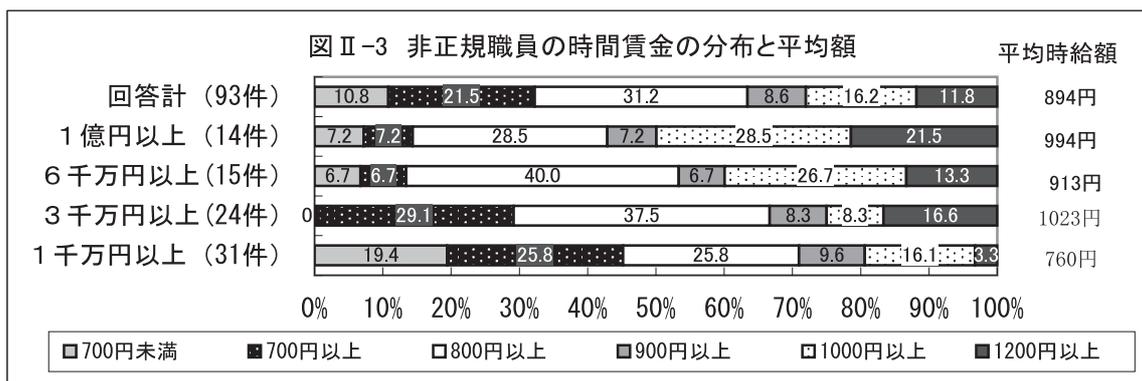
#### ①有給常勤職の年収額は、平均236万円

有給常勤職員の賃金・報酬の決定要素は、法人の財政状況が中心



#### ②有給非正規職員の時間当り賃金は、800円台が中心で、平均額は894円

有給非正規職員の時給の決定要素は、法人の財政状況と地域の賃金水準



### ■ (5) 職員の採用、募集方法、採用での重視要素、教育訓練

#### ① 過去2年間に職員を採用した法人は、68%

介護サービス(72%)、障害者支援(71%)、国際協力(86%)、まちづくり(75%)、NPO支援(91%)では7割以上の法人で採用を行っている。

#### ② 職員募集は半数が会員紹介、ハローワークを活用

#### ③ 有給常勤職員の採用における重視要素は、職務に必要な能力、有給非正規職員は常勤職員よりも「人柄」「地域在住者」を重視

#### ④ 65%の法人で事務局スタッフの教育訓練を実施、その内容はOJTと必要業務での研修

### ■ (6) ボランティアの参加、有償ボランティアの報酬、参加者の職業

#### ① ボランティア参加ありの法人は8割強、平均32人

参加者数(通常月)の分布は、1~5人未満が20%、10人~15人が14%、30人以上が33%。国際協力(平均50人)、まちづくり(平均35人)、介護サービス(平均30人)で平均参加人数が多い。

#### ② ボランティアの月当たり参加日数は平均7日、1日の活動時間は平均3.5時間

活動時間が相対的に長いのは、社会・青少年教育(平均5.5時間)、障害者支援(同4.3時間)、国際協力(同3.7時間)、一方活動時間が短いのはまちづくり(同2時間)である。

#### ③ ボランティア手当を支給している法人は73%

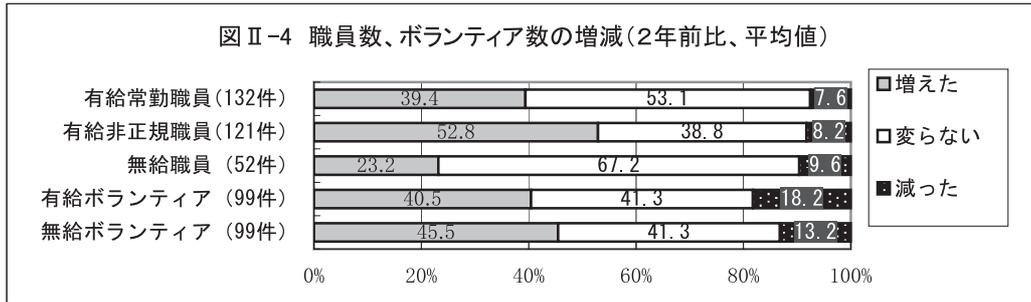
有償の場合が多いのは、社会・青少年教育(93%)、介護サービス(78%)、少ないのは国際協力(有償が57%)、NPO支援(同60%)、障害者支援(同63%)などである。

#### ④ ボランティア手当は、「経費のみ」45%、「金銭報酬」34%、「一定額」18%

#### ⑤ 有償ボランティアの時間当たり平均報酬額は平均755円

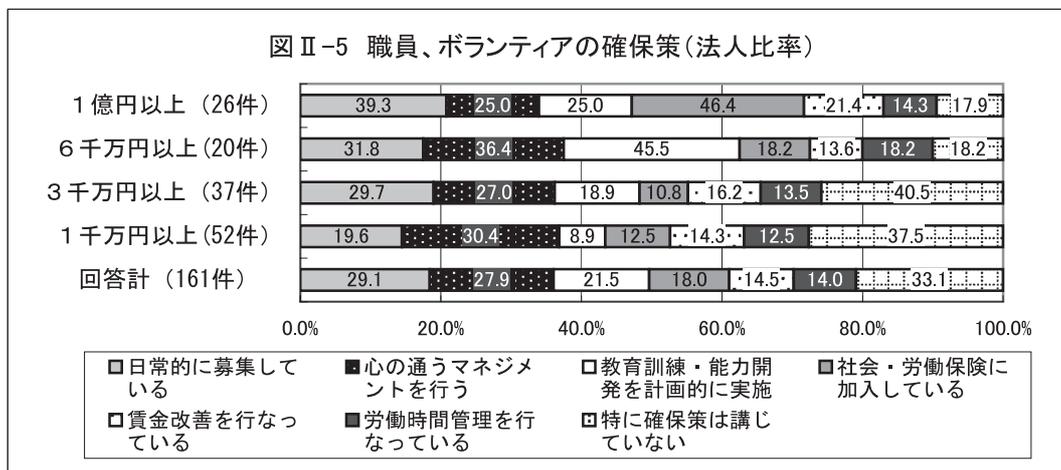
### ■ (7) 職員数の増減、今後の増加見通し

#### ① 過去2年間の有給職員数、ボランティア数では、増加した法人が4割~5割、変化無しが4割~5割、減った法人は1割~2割



収入規模が大きな法人、福祉関連事業の法人、ボランティアでは国際協力、NPO支援で、過去2年間に事務局スタッフの数が増加した法人が多い。

②事務局スタッフおよび有償ボランティアの確保策は、「日常的募集」「心の通うマネジメント」を挙げる法人の比率が高い。



■(8) 3年後の事務局スタッフ数の見通しと直面している課題

- ①3年後の事務局スタッフ数は増加が48%、現状維持28%
- ②現在直面している課題は、事業資金の調達、役員数の不足

Ⅲ. 職員スタッフアンケート回答の主な特色

■(1) 回答者の属性について

- ①性・年齢 - 回答者の内訳は男性28.7%、女性71.0%

表Ⅲ-1 職員スタッフの属性-性、年代 (単位: %)

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代~	NA	平均	回答数
全体	0.2	13.6	22.1	23	27.4	11.8	1.7	0.4	45.6	544
男性	-	17.9	28.8	11.5	19.9	17.3	4.5	0.0	45.3	156
女性	0.3	11.9	19.4	27.7	30.6	9.6	0.5	0.0	45.7	386

## ②事業内容の構成

「介護サービス」(45.2%)が最も比率が高く、次いで「障害者支援」(12.5%)、「NPO支援」(7.0%)、「社会・青少年教育」(6.8%)と続く。女性は「介護サービス」が約半数を占める。

表Ⅲ-2 職員スタッフの属性-事業内容の構成(単位：%)

	介護サービス	障害者支援	NPO支援	社会・青少年教育	まちづくり	クルール環境・リサイ	子育て支援	援	医療・健康支	配食サービス	国際協力	芸術・文化	スポーツ支援	就労支援	その他
全体	42.5	12.5	7.0	6.8	5.3	4.0	3.9	3.7	3.1	2.9	2.6	1.1	0.9	0.9	
男性	34.6	15.4	4.5	10.3	9.6	6.4	1.3	5.1	1.3	2.6	4.5	1.3	1.9	1.3	
女性	49.2	11.4	8.0	5.4	3.6	3.1	4.9	3.1	3.9	3.1	1.8	1.0	0.5	0.8	

## ③従事者規模 - 全従事者規模平均47名、有給従業員平均29名

表Ⅲ-3 職員スタッフの属性-従事者規模(単位：%)

	10人未満	10-50人未満	50人以上	無回答	中央値(人)	平均値(人)	回答数(人)
全従業者規模	22.6	40.5	31.1	4.2	24	47	544
有給従業員	38.4	36.7	21.6	3.3	13	29	544

※有給従業員は有償ボランティアを含む

## ④雇用形態 - 有給正規職員が60.7%、有給非正規職員が26.7%

女性は有給非正規職員が約1/3を占める。年代別にみると、男性は20代から40代にかけて有給正規職員が8割を超えているが、60代以上は、有償・無償ボランティアの比率が高い。女性については、20代で有給正規職員が約8割を占めるが、30代以上では、有給非正規職員の割合が3割を超え、特に40代では、約4割が有給非正規職員となっている。

表Ⅲ-4 男女・年代別雇用形態(単位：%)

	有給正規職員	有給非正規職員	有償ボランティア	無給職員・従事者-ボランティア	他組織からの派遣	その他	無回答	件数
全体	60.7	26.7	7.0	2.6	0.7	1.3	1.1	544
男性計	67.3	12.2	10.3	5.1	2.6	1.3	1.3	156
女性計	58.3	32.4	5.7	1.6	-	1.3	0.8	386

## ■(2) NPOで働く職員スタッフの労働実態

### ①就労日数と労働時間 - NPO職員の週あたり就労日数は平均4.7日、5日以上が約7割

職員スタッフの1日あたり平均労働時間は7.4時間、8時間以上が半数以上を占める

雇用形態別にみると、有給正規職員の週あたり就労日数は平均5.2日、有給非正規職員は平均4.1

日、有償ボランティアは3.3日となっている。有給非正規職員においても5日以上の就労日数の者が半数近くを占める。また、有償ボランティアについては2日以下が全体の1/4を占める。

1日あたりの労働時間では、男性平均7.8時間、女性平均7.3時間と男女で0.5時間の差がみられ、また有給正規労働者は平均8.2時間、有給非正規労働者は平均6.4時間、有償ボランティアは平均5.8時間となっている。

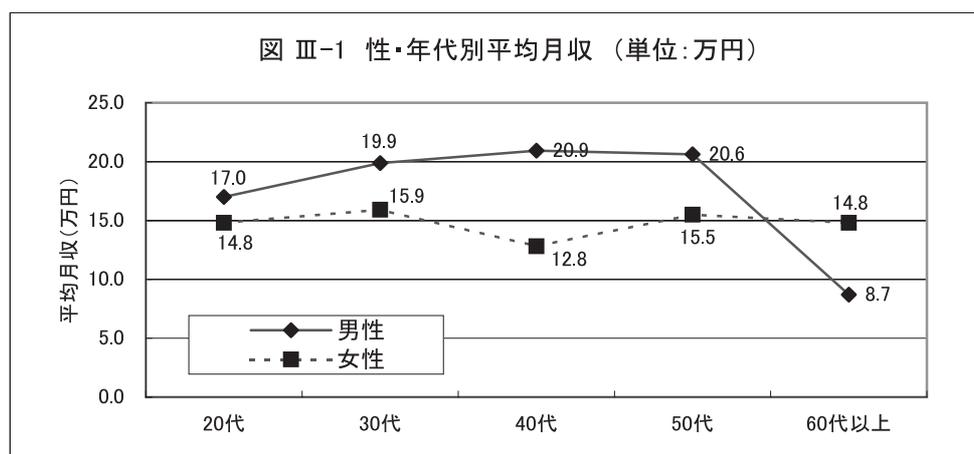
表Ⅲ-5 男女・雇用形態別 就労日数（単位：％）

	1日	2日	3日	4日	5日	6日以上	NA	平均	回答数
全体	2.2	4.2	9.0	9.7	53.7	16.5	4.6	4.7	544
男性計	3.8	3.8	7.1	5.8	47.4	28.2	3.8	4.8	156
女性計	1.63	4.1	9.8	11.4	56.5	11.9	4.7	4.6	386

表Ⅲ-6 雇用形態別1日あたりの労働時間（単位：％）

	4時間未満	4時間以上	6時間以上	8時間以上	10時間以上	12時間以上	無回答	件数	中央値・時間	平均値・時間
計	3.1	8.8	27.9	43.9	8.3	1.5	6.4	544	8.0	7.4
男性計	1.9	7.1	24.4	41.7	10.9	3.8	10.3	156	8.0	7.8
女性計	3.6	9.3	29.5	45.1	7.3	0.5	4.7	386	8.0	7.3

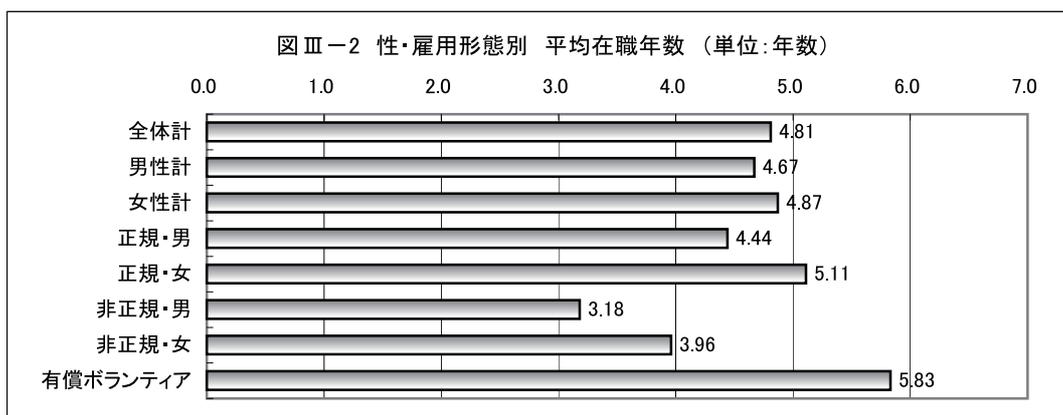
②報酬・賃金 - 職員スタッフの平均月収額は15.6万円。男性は20代から40代にかけて上昇し、60代で大きく低下する。一方、女性は40代を除いて横ばい



③在籍年数（NPO認証以前も含む） - 現在の仕事の在籍年数は平均4.8年

NPO法施行後、現在の職業に就いた者は全体の3/4を占め、男性は女性に比べ、在籍年数が短い者の割合が高く、在籍年数3年未満が6割近くを占める。雇用形態別には、有給正規職員が平均4.9年、有給非正規職員が平均3.8年と約1年の差があり、また有償ボランティアは平均5.8年と有

給職員に比べ在籍年数が長い。



④社会保険等の加入状況 - 社会保険等に「加入していない」は全体2割、特に、有給非正規で加入率が低い

表Ⅲ-7 有給職員・従業員規模別 社会保険の加入状況 (単位:%)

	労災保険	雇用保険	厚生年金	健康保険	ボランティア保険	加入していない	無回答
全体	50.7	58.6	52.4	53.5	20.8	20.6	1.5
有給正規職員	65.8	80.3	78.2	79.1	20.0	6.4	0.9
有給非正規職員	31.0	31.0	13.8	14.5	20.0	37.9	2.1

■(3) NPO職員の就業意識

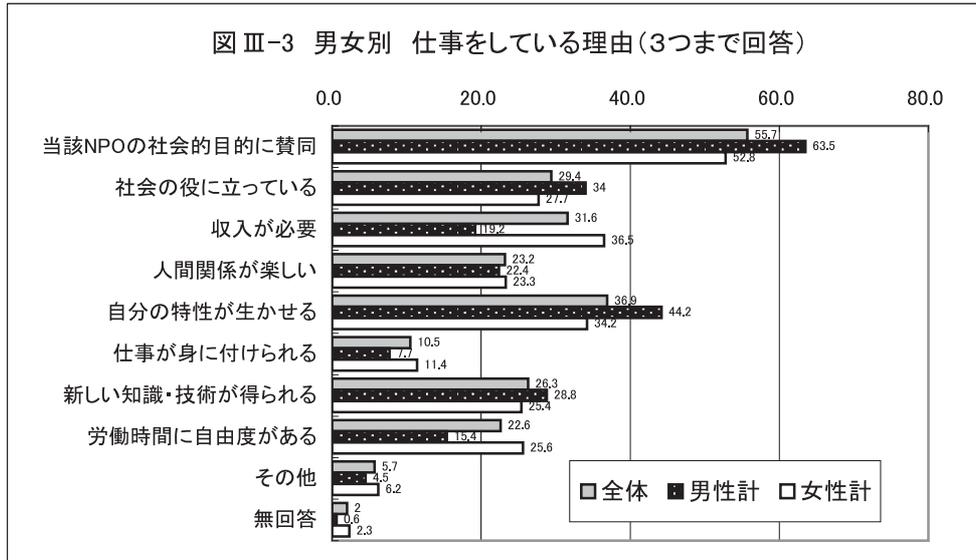
①NPO職員になる前の就業実態 - 男性は、「民間(正規)」が約4割を占め、女性は「家事従事」が約3割、「民間(正規)」、「民間(非正規)」が約2割ずつ

表Ⅲ-8 NPO職員になる前の就業状態 (単位:%)

	学卒	民間(正規)	民間(非正規)	家事従事	公務	他のNPO(正規)	他のNPO(非正規)	定年退職	失業者	その他	NA	回答数
全体	7.5	28.1	16.0	19.7	4.8	2.6	0.9	4.8	3.3	11.6	0.7	544
男性	11.5	43.6	6.4	1.3	4.5	3.8	0.6	12.8	5.8	9.6	-	156
女性	5.7	22.0	19.9	27.2	4.9	2.1	1.0	1.6	2.3	12.4	0.8	386

②仕事をしている理由 - NPO職員の半数以上が「当該NPOの社会的目的に賛同」

男女で比較すると、男性は「当該NPOの社会的目的に賛同」、「自分の特性を活かせる」が、女性は「収入が必要」、「労働時間に自由度がある」の比率が高い。



③今後の就労意思 - NPO職員の7割以上が現在の仕事を「続けたい」

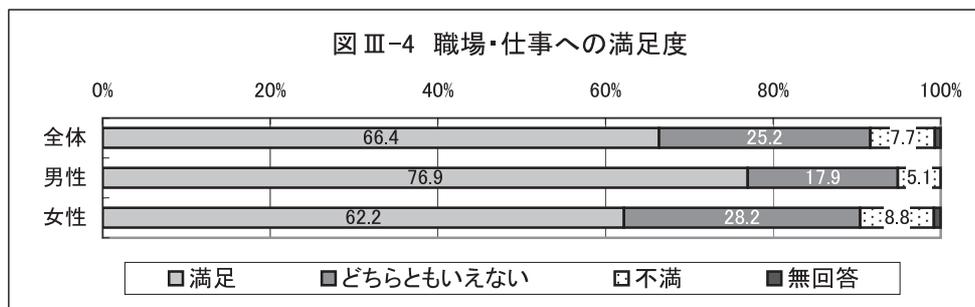
有給職員数の規模別にみると、規模が大きいほど、「続けたい」の比率は高い。

表Ⅲ-9 男女・有給職員の規模別 今後の就労意思 (単位：%)

	続けたい	きたい別のNPOで働	NPOの正規職に移りたい	NPO以外に転職したい	後にNPO以外に転職したい	退職したい	その他	無回答	件数
計	73.7	1.1	0.2	2.0	9.7	3.3	8.3	1.7	544
男性	76.3	1.3	0.6	1.3	11.5	1.9	7.1	0.0	156
女性	72.8	1.0	0.0	2.3	9.1	3.9	8.8	2.1	386
規模・10人未満	71.8	2.4	0.5	1.9	9.6	2.9	10.0	1.0	209
10-50人未満	73.5	0.5	0.0	2.5	9.5	4.5	7.5	2.0	200
50人以上	81.2	0.0	0.0	0.9	9.4	1.7	6.0	0.9	117

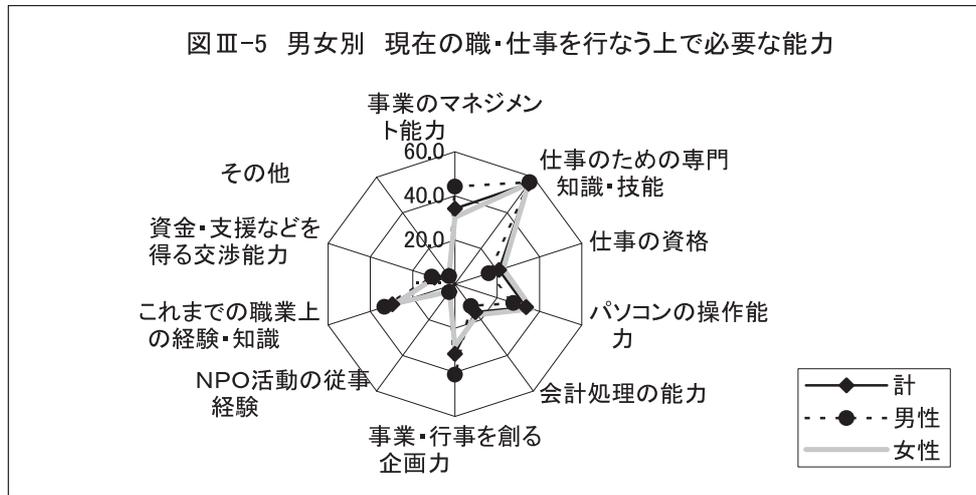
④職業・仕事への満足度 - 約3分の2が「満足」と回答し、「不満」は1割に満たない

男性は約4分の3が「満足」と答えており、女性に比べ、満足度が高い。



#### ■(4) 現在の仕事

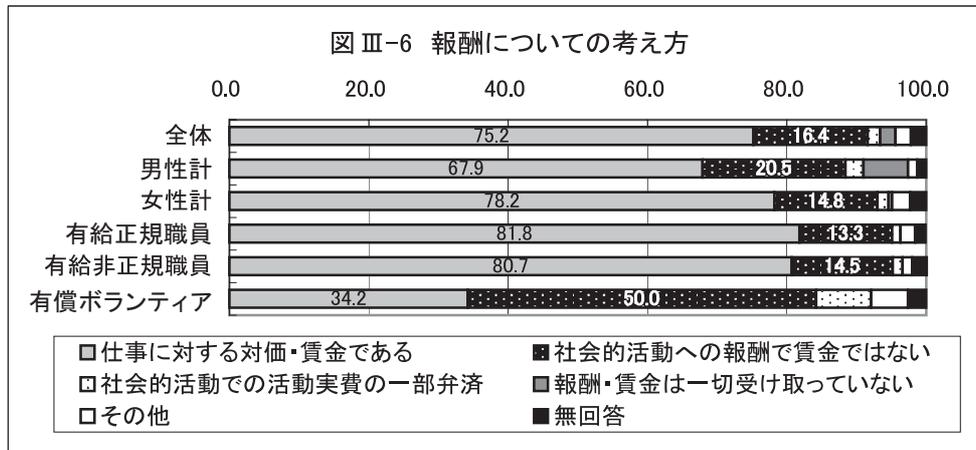
- ①主な職務 - NPO職員の主な職務は、「事務・連絡の業務」が約3割
- ②現在の職・仕事を行なう上で必要な能力—半数以上が「仕事のための専門知識・技能」



#### ■(5) 報酬と家計

- 報酬についての考え方 - 約4分の3が「仕事に対する対価・賃金である」

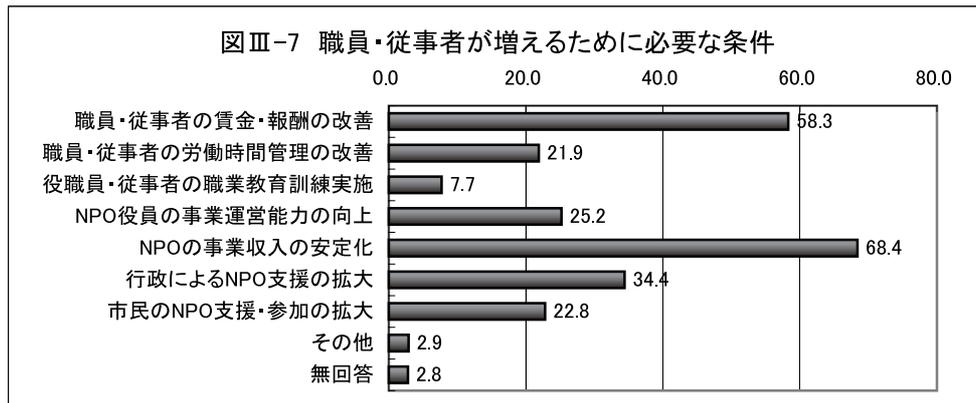
報酬と家計との関係については、男性の6割弱が「家計を支える収入」と答えているのに対し、女性は約半数が「家計を支える補助収入」としている。



#### ■(6) これからのNPO活動

- 今後のNPO組織の職員・従事者数の増減—「現状維持」44.3%、「増える」35.7%

NPOの職員・従事者が増える必要な条件として「NPOの事業収入の安定化」(68.4%)、「職員・従事者の賃金・報酬の改善」(58.3%)の比率が高い。



#### IV.本調査から明らかになったNPO雇用の特徴

以上、NPO法人（特定非営利活動法人）、同職員スタッフの調査を通じて、いくつかのNPO雇用の特徴が明らかになった。中でも、NPO法人については、①小規模事業所が多数を占め、②非正規比率が5割以上と、有給・無給ボランティア等新しく多様な働き方が存在しており、また、NPOで働くスタッフは、③性別年齢別構成に偏りがあり、常勤の40代男性が少なく、女性は非正規、特に40-50代の比率が高い。さらに、④フルタイムの常勤職員の賃金が極めて低く、⑤非正規職員については、社会・労働保険の加入率が低い、などの点が挙げられるだろう。

「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」講演

## EU諸国の労使協議制の現在

政策研究大学院大学教授 濱口 桂一郎

本報告は、2006年7月4日に連合総研「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」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。

本日は労働者参加に関するEUの取り組みということですが、EUレベルの立法プロセスの話に入る前に、EU加盟各国における労働者参加の立法やその実情について簡単にお話したいと思います。EUでは加盟国の状況をコンパクトに、かつ英語でまとめてくれるので、こういうときには大変助かります。



この調査は欧州生活労働条件改善財団とい  
表1

国	名 称	概 要
オーストリア	経営議会 (Betriebsrat)	労働者により選出、常時5人以上雇用する事業所の全従業員を代表。法律により付与された職場レベルの協議及び共同決定の権限を行使。
ベルギー	企業審議会 (Ondernemingsraad/ Conseil d'Entreprise)	職場の安全衛生委員会とともに、従業員100人以上企業に設置。労働者の選出する代表と、使用者が管理職から指名する代表の2者構成。
デンマーク	協調委員会 (Samarbejdsudvalg)	(法律ではなく)国レベルの協調協約によって設置。経営側と労働者側の同数の機関で、職場レベルの協調と従業員関与を促進(35人以上企業)。
フィンランド	職場組合代表 (従業員代表/労使委員会)	全職場で組合代表(組合のない場合は従業員代表、労使委員会も可)が共同決定権を行使。
フランス	企業委員会 (Comités d'Entreprise)	従業員50人以上企業で、経営者と従業員代表からなる2者構成。情報提供と公式の協議に加え、独自予算による文化活動。
ドイツ	経営議会 (Betriebsrat)	従業員5人以上の事業所に設置される従業員代表機関。情報提供、協議及び共同決定の権限。
ギリシア	SymvouíliaErgazomenon	従業員50人以上の企業(無組合企業は20人以上)に設置される従業員代表及び参加の機関。

アイルランド		(2003年時点では) なし。2005年7月に法案提出、2006年7月に成立見込み。
イタリア	事業所組合代表／統一組合代表 (Rappresentanze Sindacali Aziendali, Rappresentanze Sindacali Unitarie)	全国産業別協約に基づき、労働組合により設置され、情報提供及び協議の権利を行使。
ルクセンブルク	職員代表／合同企業委員会 (Délégation du Personnel, Comités Mixtes d'Entreprise)	職員代表は従業員代表から構成、情報提供、協議の権利を通じて従業員の権利を保護する(15人以上企業)。合同企業委員会は労使双方の代表から構成、経営上の意思決定について共同決定権を行使(150人以上企業)。
オランダ	企業審議会 (Ondernemings raad)	50人以上企業で従業員代表から構成。情報提供、協議に加え、一定事項に拒否権、提案権。
ノルウェー	職場組合代表(tillitsvalgt)／ 労使協議会(Bedriftutvalg)	いずれも全国レベルの基本協約に基づき設置。職場組合代表には情報提供、協議、交渉の権利。労使協議会は100人以上企業に設置。
スペイン	企業委員会 (Comité de Empresa)	50人以上企業で従業員代表から構成。情報提供、協議に加え、労働法の施行状況を監査。
スウェーデン	職場組合代表 (förtroendeman)	労働組合のみが職場の従業員代表機能を果たし、共同決定権を行使。
イギリス		(2003年時点では) なし。2004年12月に被用者情報提供協議規則が制定、2005年4月から施行。

う欧州委員会の外郭団体が2003年時点で調査したもの(表1～表3)なのですが、この時点で、イギリスとアイルランド以外のすべての国に、なんらかの労使協議のシステムがありました。イギリスは一昨年12月に規則が制定され、昨年5月から施行されています。アイルランドは昨年夏に法案が提出され、最近ようやく国会で成立に至ったようです。

他の国々、北は北欧諸国から南は南欧諸国に至るまで、なんらかの仕組みが存在します。それをいくつかの観点で分類してみます。まずは、「設立根拠別(表2)」です。法律に基づいているのか、法律に基づかないのがあるかということ、法律に基づくのが一番多いのですが、その他に中央労働協約、日本でいえば連合と日本経団連に当たるナショナルセンター同士で協約を結ぶものですが、これに基づいているというのがデンマーク、イタリア、ノ

ルウェーと3つあります。これは、労働協約というものの社会的な存在感、存在の有り様が違うということなのでしょうが、大変興味深いところだと思います。

それから、労使協議会と呼んではいけないのかもしれませんが、法律上、労働組合の権利として、労働組合とは別に、労使協議会とか企業委員会とかそういったものがあるのではなくて、法律上、労働組合に情報提供しなければならないとか、協議しなければならないというような権利として規定されている国があります。これが実はスウェーデンです。

フィンランドも法定の被用者代表の権利が認められていますが、これが法定労使協議会とどう違うのかは、たぶん元の法文を読まないといくわかんないと思いますが、とにかく別だというように書かれています。それからアイルランド、イギリスは、この時点ではな

表2 設立根拠別

国	根 拠 法	類 型
オーストリア	労働組織法 (Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG)	法定労使協議会
ベルギー	企業審議会に関する全国労働協約第9号 (1972年3月9日)、これに拘束力を与える1972年11月12日・1973年11月27日の勅令	
フランス	諸規則	
ドイツ	経営組織法 (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)	
ギリシア	法律1767/1988	
ルクセンブルク	職員代表法 (Loi portant réforme des délégations du personnel)	
オランダ	企業審議会法 (Wet op de ondernemingsraden, WOR)	
スペイン	労働者憲章法 (Ley Estatuto de los Trabajadores)	
デンマーク	1899年の「9月妥協」及び累次の全国労働協約	中央労働協約に基づく労使協議会
イタリア	労働者憲章法第19条 (事業所組合代表)、ジウニ議定書 (主要3組合と政府の協定) (統一組合代表)	
ノルウェー	労使団体 (Landsorganisasjonen i Norge, LOとNæringslivets Hovedorganisasjon, NHO) 間の基本労働協約	
スウェーデン	共同決定法 (Medbestämmandelagen, MBL)、職場組合代表法 (Förtroendemannalagen)、雇用保護法 (lag om anställningsskydd, LAS)	法定の労働組合の権利
フィンランド	企業内共同決定法、企業運営における職員代表法	法定の被用者代表の権利
アイルランド		(2003年時点で) なし
イギリス	労働組合及び労使関係 (統合) 法、被用者情報提供協議規則	

かったのですが、その後、一応法定労使協議会という形になっています。

それから、当然のように労使協議会という言葉を使ってしまったのですが、人によっては労使協議という言葉を使うこと自体がけしからんと、特にドイツの専門家の方はおっしゃいます。これは当然で、ドイツやオーストリアは、そもそも従業員代表だけで構成しているものですから、それを労使協議会と呼ぶのは間違いです。そういう国が半分ぐらいあります。オーストリア、ドイツ、ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ、スペイン。この6カ国は従業員代表のみ、つまり1者構成です。これに対し、ベルギー、デンマーク、フランス、ノ

ルウェー、イタリア、ルクセンブルクは労使合同委員会、まさに労使が入った労使委員会方式というようになっています (表3)。

つまり、そういう意味では、どちらもあり得るということです。もっと言うと、EUレベルで、英語では「ワークスカウンシル」と呼び、フランス語では「コミテダントルプリーズ」で、ドイツ語では「ベトリープスラート」と呼んでいます。この3つは同義語であるとEUではされています。それぞれの国に行くと、置かれているレベルも違えば、構成しているものも全然違うのですが、EUレベルでは同義語であるというようにしているところがEUというものの面白いところだと思います。

表3 構成別

国	選出手続き	構成
オーストリア	4年ごとに全従業員による選出	従業員代表のみ
ドイツ	4年ごとに全従業員による選出（女性のクォータあり）	
ギリシア	会社の株主総会で選出	
ルクセンブルク	5年ごとに労働組合の提出した候補者名簿から選出	
オランダ	労働組合の提出した候補者名簿から選出	
スペイン	4年ごとに労働組合又は労働者集団が提出した候補者名簿から選出	
ベルギー	労働者委員は、4年ごとに労働者の種類別に労働組合が提出した候補者名簿から選出。使用者委員は使用者が指名。	労使合同委員会
デンマーク	2年ごとに全従業員による選出、使用者の指名	
フランス	労働者委員は、2年ごとに労働者の種類別に労働組合又は非組合集団が提出した候補者名簿から選出。使用者委員は使用者が指名。	
ノルウェー	従業員代表は従業員により選出	
イタリア	3分の2は従業員の選出、3分の1は労働組合の指名	
ルクセンブルク	従業員代表の指名	

結構細かいところはいい加減でありながら、しかし、本質的なところはきちんと押さえて、それでやらせていく。1者構成か2者構成かという考えようによっては大事なことも全部括弧に入れて、「なんでもいいんだ」というふうにしているというところが、面白いところですね。

元の表（表1）に戻っていただくと、たとえばオーストリアとかドイツでは「従業員5人以上」というように、非常に対象が広い。本当の零細企業を除けば、いわゆる中小企業まで含めて対象になっています。一方、フランスやギリシャ・オランダ、スペインなどかなり多数派が「50人以上」になっています。「100人以上」としているベルギーやノルウェーもあります。それに対して、スウェーデンはそもそも人数要件がありません。1人でも労働者がいて、その労働者が組合に入っていれば、情報提供や協議の権利が、法律上当然

に発生するという仕組みになっているのです。

EUレベルでの最低要件として一般労使協議指令がすでに制定され、昨年から施行されています。それに最低ラインを合わせるということになっていますが、実際には各国にさまざまな形態の労使協議のあり方があって、あまりひとつの型にはめようとするのではなく、それぞれ歴史と伝統と文化があるでしょう、それはそれでいいですよというやり方をやっているところが、EUの面白いところなのです。

個人的に、この中で興味深いと思ったのは、労働組合といわゆる労使協議会、労使協議制との関係です。一番目を引いたのはスウェーデンでして、スウェーデンには、そもそも組合とは別の機関がありません。つまり、組合の支部や分会が情報提供や協議の相手方として権利を行使するという仕組みになっているのです。

スウェーデンが特殊なのかもしれません。ご承知のように、スウェーデンというのは、組合の組織率が90%を超える国です。こういうところで、組合がなければ法定の労使協議会を作れなどということは組合が許さないということなのでしょう。

他の国は、一応制度上、労働組合と労使協議会は別だというようになっています。ただ、制度的に別建てのドイツやオーストリアにおいても、実はベトリースラートのメンバーの大部分が労働組合員で、労働組合の手足として動いている場合が多いという例があります。スペインになると、今から30年前まではまだフランコ体制のもとにあったこともあって、組合が勢力を拡大する手段として、この労使協議会を使っているようです。

それから、交渉する権限がこの労使協議会ないし従業員代表組織にあるとしている国が結構あります。オーストリア、デンマーク、フィンランド、ドイツ、オランダ、スペイン、スウェーデンです。特に、このうち、オーストリア、ドイツ、オランダといった、いわゆる典型的なゲルマンの国の場合は産業別交渉との関係で交渉権限が制約されていますが、他の国では必ずしもそうではないという傾向があるようです。労働組合との関係も、結構さまざまであるというように言えると思います。

以上が現状ですが、これに加えて1998年に欧州委員会が委託調査のような形でまとめた資料に基づいて、各国のいろいろな制度と歴史的な経緯を簡単に説明したいと思います。既に詳しく説明を頂いたドイツとフランスを除いた他の国々についてです。全体と言うと、今世紀の前半から特に真ん中あたり、戦争のあたりでひとつ大きな山があり、次は、1970年代を中心に大きな発展の時期があると

というのが、大体大まかな傾向のようです。

たとえば、ベルギーは、戦前の1935年に、鉱山部門に工場代表というのが設置されたのが始まりで、大戦中に労使間でいろいろ協議をしていたようで、戦争が終わってすぐ、全国労働会議で合意がされ、これをもとに、1948年に「経済組織法」という法律が制定されて、法定の労使協議会ができました。ただ、この頃は生産性向上が主目的だったらしいのですが、その後、1970年代に、経済、財務、雇用、労務政策一般に拡大していきます。40年代にできて、70年代に拡大するという、一番典型的な形をとっています。ルクセンブルクは、70年代に始まったようです。

オランダも同じように、やはり40年代、ドイツの占領下なのですが、戦争中に労使間で始まったというように書いてあります。そして、戦争が終わった途端に、いろいろな動きが始まって、1950年に「企業審議会法」というのが制定されます。この後は、また70年代にいろいろと動きが出てきます。面白いのは、オランダは、最初50年にできた時は「二者構成」、労使委員会方式だったのが、79年の改正で、労働側のみ、つまり、フランス型からドイツ型に変わったようです。

続いて、北欧ですが、デンマークは結構古くて、1900年の全国レベルの労働協約で、職場の組合員代表が設置されました。それは今に至るまでずっとあります。その後40年代のちょうど終戦直後ですが、LOとDAという、労使のナショナルセンター間で「協調協約」なるものが締結されて、ここで「協調委員会」を各企業に設置するという、そういう協約が結ばれて、以後、もっぱらこの中央協約に基づいて、運営されてきました。ここもやはり70年代に、事前協議権と共同決定権を規定して、より権利が拡大しています。

スウェーデンが大変興味深いのですが、昔は労使協議会システムだったのです。1938年、戦争中と言ってもスウェーデンは中立国ですので、別に占領下じゃないのですが、とにかくその頃に、SAFとLOという、両ナショナルセンター間の協約で、労使二者構成の労使協議会を各企業に置くという形で始まりました。これが1976年に「共同決定法」という実定法が制定され、これに基づき労使協議会ではなく、直接組合に対して企業が情報提供や交渉をすることとされたのです。法律上、コンサルテーション（協議）じゃなくて、交渉、そして共同決定と規定されているのです。企業と組合との関係を情報提供、交渉、共同決定というように規定する、非常にユニークな形になっています。

それから、フィンランド、ここも、やはり、40年代に労使が組合代表を各企業に置くということに同意して、その後79年に、名前はスウェーデンと似て「企業内共同決定法」という法律ができています。これは、スウェーデン方式とそれ以外を混ぜたようなものなのですが、30人以上企業の場合には、被用者代表、これは組合代表が主で、だからスウェーデン方式がたぶんメインだと思うのですが、組合代表に情報提供と交渉と共同決定の権利を規定し、組合代表がない場合は直接選挙の労使合同委員会の設置も可であるという書き方をしています。この辺、連合の労働者代表法案と似たところもあり、大変面白いですね。

ノルウェーも、35年、まだナチスが占領する前ですが、ナショナルレベルの基本協約で、職場組合代表と、情報・交渉手続きが規定されました。それが戦後、協約として確認され、66年に協調協約で、労使二者構成の労使協議会を設置するという形になっています。各国、同じ方向であっても、それぞれ道が分かれて

います。

ここまでは、労働問題だけで済んでいるのですが、ここからは政治運動とからんできて、様子が少し違ってきます。イタリアは、第一次大戦中、「内部委員会」が企業に設置されました。これは、ドイツの第一次大戦中の祖国補助勤務法と似ていると思うのですが、その後、急進的な労働運動、ドイツの工場委員会運動みたいなものだろうと思うのですが、ファシスト政権下でその内部委員会が廃止され、ムッソリーニの没後、全国協約でこの内部委員会というのが再導入されました。これは、企業内で労働協約締結権も有していたようです。

戦後、ある時期までは、CGILという統一組織が内部委員会を支配下に置いて、いわば組合指揮下の企業内委員会が様々なことをやっており、組合が分裂しても同じような形でやっていたようなのですが、60年代、70年代の動きの中で、その内部委員会が、協約は変更していないのですが、実態的に組合と直接関係を持たない労働者集団、直接代表する組織に取って代わられたそうです。68年は世界中でいろいろと社会運動が噴出した年ですが、おそらくその一環でしょう。そして、70年に労働者憲章法というのができて、ここで工場レベルの組合組織「RSA」というのが規定され、91年に今度は企業レベルの統一組織が規定されたというように書かれています。

次のスペインはもっと政治的です。1921年、政府が「産業協力委員会」を提案しました。その後、30年代には第二共和制下で、議会在「労働者／被用者行動委員会」というのを承認したのですが、使用者が反対した。この第二共和制に対してフランコが登場して、内戦下、アナキスト系のCNTが革命的工場委員会をつくった。実は、フランコ体制下でも、

1947年に「企業審議会」が設置されています。

フランコの間は労働組合の自由はなかったのですが、ようやく30年ほど前にフランコが亡くなって、初めて労働組合の自由が出てきました。「労働者憲章法」が1980年にできて、企業委員会、職員代表が規定され、組合が自由になったのですが、フランコ時代からあるこの企業審議会というのは日本の産業報国会みたいなものだと思うのですが、組合が恐らくそれを基盤に、組合の力を拡大していったのでしょうか。このあたり、産業報国会をベースに戦後企業別組合が一気に作られた日本と似ているように感じます。

これだけ見てもEU各国、実にさまざまです。この資料にはまだ中・東欧が入っていません。中・東欧は共産体制下で、共産党指揮下の労働組合という名前の団体が労働者を統制していた社会なので、それが現在の労使

協議システムとどのようなつながりがあるのかということも面白いところだろうと思います。

このように、様々な歴史と伝統を背負いながら、EU諸国は多様な労使協議のシステムを構築してきたわけです。これから日本で労使協議制の議論をする上でも、あまり特定の国の仕組みにこだわるのではなく、北欧や南欧の制度からも学べるものは学ぼうという広い気持ちで取り組んだ方がいいのではないかと思いますというのが、私の印象です。

(EUレベルの立法プロセスや立法内容については、紙数の関係もあり省略します)

※表1～表3「EU諸国の労使協議制」(2003年時点)

(出所：欧州生活労働条件改善財団の比較研究報告)

## ワークショップ 『共助・協同・協働が拓く福祉社会 －「労働者自主福祉」の新たな挑戦－』を開催

2006年7月31日、連合会議室において、連合、中央労福協、労金協会、全労済、連合総研の共催によるワークショップ『共助・協同・協働が拓く福祉社会－「労働者自主福祉」の新たな挑戦－』を開催しました。

労働組合、労働者自主福祉事業団体、NPO、協同組合、大学・研究機関など幅広い立場から、このテーマに関心のある方々83名にご参加いただき、活発な意見交換を行いました。



2年間にわたり、中央労福協、労金協会、全労済、連合総研は「労働者自主福祉」に関する共同研究を続け、今年3月に報告書『共助・協同・協働が拓く福祉社会』を発刊しました。報告書のなかで、自助・共助・公助のベストミックス、地域コミュニティの再生、地域プラットフォーム、連合ワンストップサービス、などの多くの課題を取りあげましたが、まだ議論されていない、残された課題はたくさんあります。関係者および関心のある方々とさらに議論を深めるのが、今回のワークショップの趣旨です。

茂呂成夫・連合総研主幹研究員からの問題提起・報告書の趣旨説明をうけて、4人の学識経験者、木島賢・東海大学地域環境ネットワーク理事長からは労働組合の福祉活動の論点で、廣瀬真理子・東海大学教授からは地域福祉の論点で、中村順子・コミュニティ・サポートセンター神戸理事長からはNPO活動の論点で、坪郷實・早稲田大学教授からは市民社会の形成の論点で、それぞれコメントをいただきました。

会場との討論では、参加者から「労働組合は市民との乖離が大きい。労働組合の生き残りにはNPOとの連携も必要。」「誰が中心に汗をかくのかが目に見えないといけない。人材発掘、育成が必要なのではないか。」「ポストに固執しては市民との関係はできない。」「ライフサポートセンターも“事業”として展開しなければならないのではないか。」「共助で行うべき領域、メニューをしっかりと位置付けることが大事だ。例えば、心のケアも重要な分野。」「市民活動を支えるために、お金の流れの仕組みを変えること、公共財（場所）の有効活用などが必要。」「町内会、自治会のような地縁組織の存在も無視できない。地域でどのように位置付けるか。」などの質問・意見が出され、活発な議論を行いました。

今後も、連合総研として、今回のワークショップを出発点に、関心のある方々にご参集いただき、研究会やワークショップなどを開催しながら相互の研鑽を深め、労働者自主福祉運動を支援していきます。多くの方々のご参加を期待しています。

# 30代前半層で男女ともに同居率が上昇

— 国立社会保障・人口問題研究所「第5回世帯動態調査」\*1 —

2006年7月、国立社会保障・人口問題研究所は「第5回世帯動態調査」を公表した。

親との居住関係をみると、20歳以上で自分の親と同居している割合は、男性30.2%、女性19.6%である。年齢別にみると(表1)、20～24歳では男女とも80%弱であるが、30～34歳では男性45.4%、女性33.1%と、前回調査から比べて、同居率がそれぞれ6.4%、10.2%上昇している。なお、30代前半層の未婚比率の推移(図1)をみると、男性・女性ともに30～34歳で5～8%未婚比率が上昇しており、親との同居率上昇は、未婚率の増加が一因であると考えられる。

ただし、厚生労働省「平成17年賃金構造基本統計調査」では、30～34歳(男性)の現金給与額(表2)が6年前の調査と比較して1.1万円減額し、厚生労働省「平成18年版労働経済白書」によると30～34歳の非正規従業員比率が5年前と比較して約7%増加(表3)していることから、就業環境の悪化も親との同居率上昇の要因の一つであると考えられる。

親との同居率は、これまで35～39歳になると男性30%、女性20%弱に減少しているが、およそ5人に1人は非正規従業員である30代前半層が今後どのような動きを見せるのか注視する必要がある。

表1 親との同居率の変化(%)

		調査年	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
男 性	第5回(2004)		85.6	76.5	61.0	45.4	33.4
	第4回(1999)		81.3	77.7	58.3	39.0	31.7
女 性	第5回(2004)		92.4	77.5	56.1	33.1	19.8
	第4回(1999)		86.9	78.3	51.3	22.9	15.7

図1 30代前半層の未婚比率の推移

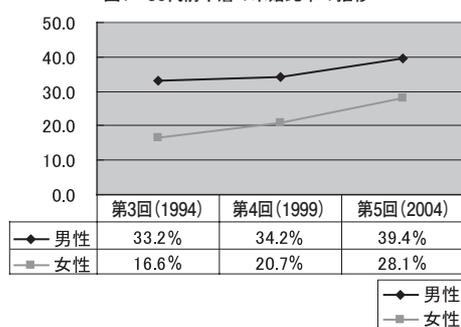


表2 きまって支給する現金給与額(千円)

男性	1999	2004	2005
20～24歳	229.6	229.8	227.1
25～29歳	279.8	277.5	277.9
30～34歳	340.3	328.0	329.4
35～39歳	385.6	384.8	388.0

表3 非正規従業員の数(対人口比・%)

	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
1992	12.1	8.9	8.4	8.3	10.2
1997	18.8	14.8	11.1	10.8	10.9
2002	28.7	26.6	19.5	17.7	17.0

出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出所)厚生労働省「平成18年版労働経済白書」  
(総務省「就業構造基本調査」より厚生労働省作成)

## \*1 国立社会保障・人口問題研究所「第5回世帯動態調査」

同調査は、世帯変動の現状を把握し、将来の動向を予測するための基礎データを得ることを目的に5年ごとに実施される。第5回調査は、2004年7月1日に実施された(対象世帯数15,972世帯、回収率73.5%)。質問項目は、現在の世帯規模・世帯構成に加え、過去5年間の世帯主経験、親元からの離家、配属関係の変化等の世帯形成・解体行動について尋ねている。

参考諸表

		'04年	'05年	05/ 10-12	06/ 1-3	06/ 4-6	06/ 4	06/ 5	06/ 6	06/ 7
実質GDP	日本 (季調済前期比)	2.3	2.6	1.1	0.7	P 0.2	-	-	-	-
	米国	3.9	3.2	1.8	5.6	2.5	-	-	-	-
	ドイツ	1.6	1.0	0.0	1.5	-	-	-	-	-
	イギリス	3.3	1.9	2.7	3.0	3.4	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.1	9.9	9.9	10.3	11.3	-	-	-	-
	韓国	4.6	4.0	6.7	4.9	3.3	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	5.5	1.1	3.0 2.8	3.2 0.6	4.1 0.8	3.6 1.4	3.9 1.3	P 4.8 P 1.9	-
	米国 (季調済前期(月)比)	4.1	3.2	1.3	1.3	1.6	0.8	0.1	0.8	-
	ドイツ (前期(月)比)	2.4	2.9	1.5	0.4	-	1.2	1.5	-	-
	イギリス (前期(月)比)	0.8	▲ 1.8	▲ 0.6	0.7	-	▲ 0.5	▲ 0.3	-	-
	中国 (前年同期(月)比)	16.7	16.4	(1-12) 16.4	(1-3) 16.7	(1-6) 17.7	16.6	17.9	19.5	-
	韓国 (前年同期(月)比)	10.2	6.3	10.3	12.0	10.9	9.9	12.1	10.9	-
失業率 (%)	日本	4.7	4.4	4.5	4.2	4.1	4.1	4.0	4.2	-
	米国	5.5	5.1	4.9	4.7	4.6	4.7	4.6	4.6	-
	ドイツ	10.5	11.7	11.4	11.3	11.0	11.3	11.0	10.8	10.6
	イギリス	2.7	2.7	2.8	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	-
	中国	4.2	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-
	韓国	3.7	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	3.4	3.5	-
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	0.0	▲ 0.3	▲ 0.5 0.1	0.4 0.5	0.7 0.2	0.4 0.1	0.6 0.3	1.0 0.0	-
	米国 (季調済前期(月)比)	2.7	3.4	3.7	3.6	4.0	3.5	4.2	4.3	-
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.0	2.2	2.0	2.0	2.0	1.9	2.0	-
	イギリス (前年同期(月)比)	1.4	2.1	2.1	2.0	2.2	2.0	2.2	2.5	-
	中国 (前年同期(月)比)	3.9	1.8	(1-12) 1.8	(1-3) 1.2	(1-6) 1.3	1.2	1.4	1.5	-
	韓国 (前年同期(月)比)	3.6	2.7	2.5	2.4	2.3	2.0	2.4	2.6	2.3
円相場	¥ / \$	108.1	110.2	117.3	116.9	114.4	117.0	111.9	114.6	115.7
	¥ / E u r o	134.4	136.8	139.4	140.6	143.8	143.6	142.7	145.1	146.7

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	0.6	1.1	0.3	P 0.4	0.4	0.5	P 0.5	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	1.0	2.0	▲ 0.2	P▲ 0.3	0.0	▲ 0.1	P▲ 0.6	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	0.5	▲ 0.7	1.0	▲ 2.7	P▲ 2.0	▲ 2.2	▲ 1.9	P▲ 1.9	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	7.3	▲ 0.3	0.6	3.0	P 0.3	0.9	▲ 0.9	P 0.7	-

- (注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、日本は季節調整済前期比、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

### 【7・8月の主な行事】

- 7月 4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)
- 5日 所内・研究部門会議  
所内勉強会(全国企業短期経済観測調査について)
- 11日 総務委員会  
労働関係シンクタンク交流フォーラム幹事会
- 12日 企画会議  
日本労働ベンクラブとの懇談会 [東京しごとセンター]
- 13日 連合選出役員との政策懇談会 [総評会館(連合本部)]
- 14日 政策研究委員会  
経済社会研究委員会 (主査:貞廣 彰 早稲田大学教授)  
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)
- 18日 東アジアにおける経済発展と労働に関する研究委員会 (所内プロジェクト)
- 19日 所内・研究部門会議
- 24日 東アジアにおける経済発展と労働に関する研究委員会 (所内プロジェクト)
- 25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)
- 26日 請負等外部人材に関する労使間の課題に関する研究委員会 (主査:久本 憲夫 京都大学教授)  
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)
- 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ー日本における総合戦略」研究委員会  
(主査:岡澤 憲夫 早稲田大学教授)
- 31日 ワークショップ「共助・協同・協働が拓く福祉社会」 [総評会館(連合本部)]
- 8月 4日 経済社会研究委員会 (主査:貞廣 彰 早稲田大学教授)
- 9日 所内・研究部門会議  
所内勉強会(第5回世帯動態調査結果概要について)
- 11日 研究委員会主査との意見交換会
- 21日 企画会議
- 23日 所内・研究部門会議  
「連合・雇用実態調査」アドバイザー会議
- 25日 連合・連合総研企画調整会議 [総評会館(連合本部)]