

CONTENTS

巻頭言 2

西暦2007年 問題の年来たる

新年のご挨拶 3

希望の持てる日本へ

連合総研 理事長 草野 忠義

2007年を転機の年に！！

日本労働組合総連合会 会長 高木 剛

視 点 5

労働時間問題の改善に向けた地道な取り組みを

寄 稿 7

CSR と労働組合

法政大学経営学部教授 稲上 毅

研究委員会報告

連合総研「暮らしと社会についてのアンケート」 調査結果概要(上)

..... 9



連合北海道・連合総研共催「経済情勢フォーラム」(2006年12月5日)

連合総研レポート

No.212 2007年1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：薦田 隆成

報 告 13

**第19回連合総研フォーラム講演
「日本の格差問題・雇用問題
にどう対処するのか」**

専修大学経済学部教授 宮本 光晴

報 告 20

**第7回 労働関係シンクタンク
交流フォーラム**

今月のデータ 24

パート労働者の組合員数・前年比32%増

—厚生労働省「労働組合基礎調査」—

参考諸表 25

事務局だより 26

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

西暦2007年 問題の年来たる

連合総研 所長 薦田隆成

「西暦2007年問題」が言われ始めたのは数年前のことである。ものの本によると、コンピューターの「2000年問題」が、事前準備に大騒ぎをしたお蔭もあって概ね無事に済んだあと、団塊世代の第一陣が満60歳になる2007年を前に、コンピューター・システム分野のベテラン情報技術者等の有する熟練・技能をいかに伝承・継承するか、という問題として提起されたのが、「2007年問題」の始まりだそうである。

団塊世代の60歳到達開始を巡る問題以外にも、「2007年問題」があるそうだ。東京都心での高級ホテル多数営業開始による客室容量等の供給過剰問題。そして、名古屋の都心部でのオフィスビル供給過剰の問題。東京都心のオフィスビル「2003年問題」が騒がれた頃、国会議員の質問に対して、大きな問題になる心配はないだろう旨の答弁をした記憶がある。その後、景気回復もあって大体その通りとなった。

また、以前には、2009年春と言われていた「大学全入時代」の到来が二年繰り上がり、早くも今春に、大学入学志願者数と入学者数が拮抗するとかで、これも「2007年問題」というそうだ。大学間の厳しい競争と淘汰が、これから全国的に展開されるだろう。

団塊世代に係わる本来の「2007年問題」についていえば、高齢者雇用促進のための制度改正が順次実施に移され、民間企業の多くは対応を進めている。熟練・技能継承の問題についても、様々な手が講じられ始めているし、新卒者の募集採用活動も大いに積極化している。ただ、「リタイアメント・バブル」ともいべき団塊世代職員への退職手当支払集中の問題は、準備が遅れている地方公共団体の財政を直撃すると予想される。

以上の「2007年問題」もさることながら、本年は、大きな問題のある年である。

日本経済にとっての当面最大の課題は、景気回復を着実なものとするところであるが、昨年夏頃から、足踏みとも思えるような気になる指標が多く見られている。企業部門の好調さが、まさに労働市場を通じて、家計部門に波及するようにしてゆくことが、景気持続のために必須であり、そのことの認識は、各方面、各層に共通したものである。

労働に直接関わる制度の問題では、今年の通常国会での審議が予想される労働契約法制、労働時間法制、パートタイマー等対策、そして、公務員制度問題がある。

経済財政諮問会議では、「労働ビッグバン」を審議するそうだ。しかし、「金融ビッグバン」を、英国に10年遅れて、しかも周到な体制の無いままに実施したために、バブル崩壊後今日までの経済困難を倍加してしまったことは、国民の記憶に新しいところである。

また、諮問会議議事記録によれば、ハローワークの市場化テストの問題を巡って、「有識者」議員が、総理に対して、ゼミ演習そのままに、得々としてILO条約の脱法的解釈方法の講義をしている。先進国として、異常な姿と言わなければならない。

まさに、西暦2007年は、「問題の年」なのである。

希望の持てる日本へ

連合総研 理事長 草野 忠義

新年明けましておめでとうございます。

昨年中は、多くの皆様方から連合総研に対し、様々なご指導、また暖かいご支援を賜りましたことに心から感謝を申し上げます。お蔭を持ちまして、連合総研として着実に研究活動を続け、その成果を発表することが出来ました。その中でも「地域からの経済再生——産業集積・イノベーション・雇用創出」が（財）商工総合研究所から表彰をいただくという荣誉に浴することになりました。これも偏に皆様方のご支援あってのものだご報告方々御礼申し上げます。次第であります。

さて政治の面では、安倍政権が発足して100日余が経過しましたが、当初は何を狙っていたのか良く分からない面がありましたが、少しずつその道筋が見えてきたような気が致します。経済財政諮問会議、規制改革・民間開放推進会議、そして政府税制調査会などの人選や議論の進め方を見ていますと、小泉政権の「改革」路線の延長線上にあることは間違いないと思います。折りしも、M・フリードマン教授が亡くなりましたが、まさにその考え方に基づく市場主義に立脚した政策を推し進めようとしていることは明らかです。市場原理や競争を否定するつもりはありませんが、国を支えている、日夜真面目に働き努力している多くの国民がいることを忘れてはなりません。それらの人達に光を当てるのが政治の要諦ではないでしょうか。

経済の面では、戦後最長の景気回復局面にあると言われておりますが、一方で実感無き

景気回復とも言われております。企業規模間での企業収益の極めて大きな格差、分配構造の歪み、雇用や就労の形態の違いによる賃金・労働条件の大幅な格差など、景気回復の恩恵を享受しているのは、一部に限られているといっても過言ではないと思います。加えて、偽装請負、不払い残業（サービス残業）、労災保険の意図的不適用など、最低限の法律さえ守られない事態が随所に見受けられます。このような状態を続けていては、日本の経済力を損なってしまうことは明白だと言わざるを得ません。

一方社会に目を転ずると、さらに大きな課題を抱えております。子供が親を殺す、その反対に親が子供を殺害する。いじめが横行し、そのせいで悩んだあげくに児童が自殺に追い込まれるし、校長も自ら命を絶ってしまう。あるいは「振り込め詐欺」でお年寄りから大金を騙し取る、など目を覆うばかりの惨状です。この背景にあるものは何か、社会をここまで貶めてしまったものは何か。国民みんなで考えなければならないことですが、何と云っても為政者の責任は厳しく追及されなければなりません。

新年早々、暗い話ばかりで恐縮ですが、これが現実だと思えます。連合総研としても、明るく、元気で、住み良い、そして明日に希望の持てる日本を再構築していくための政策提言にさらに努力を重ねていく所存であります。倍旧の皆様方のご指導、ご支援をお願いし、新年のご挨拶とさせていただきます。

2007 年を転機の年に！！

日本労働組合総連合会 会長 高木 剛

新年明けましておめでとうございます。

家計の可処分所得が8年にわたって低下を続け、非典型労働者数が雇用労働者の3分の1に達し格差社会への懸念が強まるという状況のなかで、新しい年2007年がスタートしました。

2007年こそ日本の政治・経済・社会の将来にとって、大きな転機となる年、にしなければならない、という強い想いをもち、新年を迎えました。政治面では来る7月の参議院議員選挙における与野党逆転、そして近い将来の衆議院議員選挙後の政権交代を展望する、経済面では良好な産業・企業の業績を、地方経済や中小企業に波及させるとともに、成長の成果を家計に及ぼし個人消費を回復させる、そして日本社会を覆う格差社会への流れを止め、凶悪犯罪の多発、ビジネスモラルの荒廃やいじめなどの教育現場の問題の改革・改善をはかり、「安全と安心、信頼の日本」への方向を探求する、こんな道筋を切り拓く年に2007年をしなければなりません。

「労働」の分野も反転の気概を込め、転機の年にするため多くの課題に力を尽すことが求められています。具体的には、低下を続ける労働分配率の反転や付加価値の配分構造の歪み - 株主や企業の役員への配分の急増と社員・従業員への配分の低下 - の是正、パート・タイマーや派遣・請負労働者等の権利と処遇の改善、中小企業労働者の労働条件格差の縮小、そして過長な時間外労働の是正やサービス残業の撲滅などの課題にチャレンジしてい

かなければなりませんし、労働契約法やホワイトカラー・エグゼンプション、非典型労働者をめぐるルールの整備など、公正なワークルールの実現のための活動も忽せに出来ません。

特にワークルールの問題については、経済財政諮問会議や規制改革・民間開放推進会議など労働側代表が議論に参加していない場での論議の動向にも留意しつつ対処していく必要があります。

2月からは2007春季生活闘争の交渉に入ります。今年の交渉の眼目は、何と言っても実質的な賃金の改善に資すべき原資を昨年を上廻って確保し、労働分配率の反転と付加価値の配分構造を是正する点にあります。経営者や株主への配分に比べ労働者への配分が極めて少ない実態の改善を求めることは当然のことです。個人消費の停滞が景気の動向に与える影響が懸念されていることを踏まえ、経営側の前向きな対応を求めていきたいと思えます。

4月の統一地方選挙、7月の参議院選挙における民主党候補など連合推薦候補の必勝にも全力を尽さなければなりません。また、低下を続ける労働組合組織率の反転も何としても実現したいと考えています。

2007年、今年も課題山積ですが、今年がいろいろな意味で転機の年になるように、元気に、そして目線を低くして頑張り合いたいと思えます。どうぞよろしくご支援下さいますようお願い申し上げます、新年のご挨拶とさせていただきます。

労働時間問題の改善に向けた地道な取り組みを

▶一向に改善されない長時間労働・賃金不払い残業問題

連合総研が昨年10月に実施した第12回「勤労者短観」(勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査)で、長時間労働・賃金不払い残業問題が一向に改善されていないことが明らかになった。

平均的な1週間あたりの実労働時間(残業を含む)が「60時間以上」とする回答は15.4%と、1年前の第10回調査(10.9%)と比べて4.5%ポイント上昇した。なかでも、男性20代、30代では「60時間以上」の割合が約4分の1を占めている。1週間あたりの実労働時間「60時間以上」を、1週間あたりの残業時間「20時間以上」と読みかえると、これは、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと判断される長時間労働(時間外・休日労働が2~6か月を平均して月平均80時間超)に相当するわけであり、健康を損ないかねない働き方をしている勤労者が少なくない実態を示している。

また、賃金不払い残業のある雇用者の比率(以下、「不払い残業のある雇用者比率」)は、過去2回(2005年10月、2004年10月)の調査に比べやや低下しているものの、なお約4割(37.4%)を占めている。ちなみに、厚生労働省が昨年10月に発表した「監督指導による賃金不払い残業の是正結果」によると、2005年度において全国の労働基準監督署が割増賃金の支払いについて労働基準法違反と

して是正を指導した企業数は、1,524企業、対象労働者数は167,958人であった。近年、労働基準監督署の監督強化が図られているものの、全体の割合からすれば、これらは氷山の一角にすぎないことがわかる。

一方で、長時間労働が引き起こす心身の健康障害の防止への企業側の対応は十分とはいえない。東京労働局が企業を対象に実施した「従業員の健康管理等に関するアンケート調査」(2005年2月発表)によると、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと判断される長時間労働がある、または今後可能性があるとする企業の割合は、年々増加の一途をたどり、2004年度調査では約6割(57.9%)に達している。そして、過重労働が関連した脳・心臓疾患の発症、および精神疾患の発症を懸念しているとする企業の割合は、それぞれ38.3%、33.8%を占める。長時間労働を行った労働者等に対して「産業医等の面接による保健指導を実施する制度が確立している」とする企業は39.0%(面接以外の保健指導を含めても49.2%)にとどまっており、従業員の健康管理の実施体制が不十分であることがわかる。

現在、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会において、労働時間法制について議論が行われているが、労働時間を巡るこのような深刻な実態を直視し、その是正に資するような法制度の改善がなによりも最優先されなくてはならない。

▶労働時間問題の改善に向けた地道な取り組みを

長時間労働および賃金不払い残業問題の解消には、行政の監督指導の強化も重要であるが、何よりも職場の実態を一番よく分かっている当該労使の積極的な取り組みが不可欠である。

その第一は、長時間労働の是正である。誰もが生活と仕事の適度なバランスを取ることができ、心身ともに健康で豊かな職業生活を送ることができるよう、繁忙職場における適切な人員の充足や業務の見直しについて、労使の取り組みが求められる。「勤労者短観」の結果からは、「不払い残業のある雇用者比率」は、実労働時間が高まるにつれて上昇しており、賃金不払い残業の解消を図るうえでも、長時間労働の是正は意義が大きい。

第二は、勤務時間管理の適正化である。「勤労者短観」では、「不払い残業のある雇用者比率」に、残業手当が実際に支給される時間の決定方法が大きく関係していることが示されている。残業手当が実際に支給される時間の決定方法別に「不払い残業のある雇用者比率」をみると、「自己申告またはタイムカードや電子機器による記録をもとに上司等が調整を行う」で57.8%、「あらかじめ定められた上限時間による」で55.6%と、いずれも半数を超えている。一方、「タイムカードや電子機器等による記録どおり」では23.1%、「自己申告の時間どおり」では34.4%と低い。

残業手当が実際に支給される時間の決定方法の変化に着目すると、過去2回の調査と比較して、「自己申告またはタイムカードや電子機器による記録をもとに上司等が調整を行

う」という決定方法の割合が低下し、「タイムカードや電子機器等による記録どおり」という決定方法の割合が上昇したことが、この間における「不払い残業のある雇用者比率」の低下に寄与しており、勤務時間管理の適正化が賃金不払い残業の解消を図るうえで直接的な効果を持つことが明らかである。

こうした長時間労働の是正や勤務時間管理の適正化は、いずれも連合が「労働時間管理徹底の取り組み方針」のなかで示してきた基本的な対策であり、まさに労使の地道な取り組みが問題解決への近道であるといえよう。

最後に、このような問題改善に向けた労使の取り組みを促すための仕組み作りについて提案したい。これには、2003年5月に厚生労働省が示した「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」のなかで「職場風土の改革」の一例として示された「労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言」が参考になる。例えば、企業連・単組レベルの労使間で「長時間労働の抑制に向けた対策」、「長時間労働を行った労働者への健康管理対策」、「勤務時間管理の適正化による賃金不払い残業の撲滅」をセットにして労使協定化し、労働時間問題への確な対処をしていることを内外に宣言してはどうか。そして、各産業別組織は、加盟組合における「労使協定の締結率」や「宣言の実施率」についての数値目標を掲げて、その達成を産別運動の1つに組み込むのである。「うちの会社・職場は問題ありません」と胸をはって宣言することを、各企業労使が競いあうことに期待したい。(Jumbo)

CSRと労働組合

法政大学教授 稲上 毅

なんだかよく分からないCSRという言葉が「ソトから上から」降ってきたって印象でしょうか——、ヒアリング調査の冒頭、ある企業別組合のリーダーがこう切り出した。「美しい」言葉であればなおさらのこと、そんなものを鵜呑みするのはどんなものか、というそれ自体真っ当な懐疑心さえみてとれた。

CSR (Corporate Social Responsibility) は外国から輸入された言葉。その意味が「よく分からない」という間隙を突いて、コンサルタントが「正しい」意味はこうですよ、といわんばかりにCSRを商売のネタにし、CSRの専門家まで登場した。

CSRは「企業の社会的責任」と訳される。どういう意味か。いまCSR先進社会はヨーロッパ、そのヨーロッパで大きな影響力をもつ欧州委員会 (European Commission) の『グリーン・ペーパー』(2001年)によれば、CSRとは、「企業がその事業活動およびステークホルダーとの相互関係のなかに、社会的関心と環境的関心を自発的に取り入れていくこと」と理解されている。経済的関心だけに集中するのではなく、他のふたつの関心にも十分配慮した経営を行われなければならないという意味でトリプルボトムラインといわれる。肝心な点は、CSRを日々の企業経営を通じて実現していくべき自律的な規範と捉えていることである。

もうひとつ、「自発的に」という言い方には「CSRはソフトローですよ」という含みがある。日本経団連や経済同友会をはじめ日本企業の大方向の理解とは異なって、ヨーロッパではふつう法令遵守をCSRに含めない。CSRは法令遵守を超えたところからはじまる、とみなされているからである。というのも、1980年代以降、多国籍企業の影響力が飛躍的に高まり、急激なグローバル化が進むなかで、CSRという言葉がこの10年ほどのあいだに再浮上したのであるが、その多国籍企業の行動が開発社会の現地法準拠だけということになると、先進経済では起こりえないような事態（たとえば児童労働とか強制労働とか結社の自由の侵害など）を招く可能性がある。そこで、現地法遵守は当然の前提として、それを超えたところ（領域と水準）についてこういうことはお互いしないようにしましょう、という国際的普遍性をもった行動基準づくりあるいはその見直しの機運がめだって高まった、という事情がある。

この場合の「社会」は国際社会か開発社会であるが、しかしもうひとつ日本社会がある。その日本でいまなにが企業の社会的責任ですかと問われれば、多くの人が企業不祥事を一掃し、法令遵守の経営を確立することだと答える。この点は今回のアンケート調査（連合総研『企業の社会的責任 (CSR) に関するアン

ケート調査報告書』2006年10月)でも確認することができた。

しかし、その法令遵守という点でいえば、ひとつには、「労働基準法って道交法みたいなもんでしょ」(捕まったらお気の毒)といった劣性の通念がまかり通っている。たとえば、サービス残業が不払い労働であり、法令に触れるという理解が労使双方ともに乏しい。もうひとつ、日本の労働法には企業の努力義務といった曖昧なグレーゾーン規定が少なくない。「企業の努力義務って、別にやらなくたってお咎めなしってことですよね」(努力しなくてよいのが企業の努力義務)といった受け止め方が一般化している。

どうしてこうなのか。突き詰めていくと、厳しい経営環境のなか、会社が潰れたら元も子もないという労使の運命共同体意識の負の側面がみえてくる。しかし、法令が遵守されているかどうか、現場に根を張った労働組合ならば分かるはずである。あらためて中期的な視点に立って「ウチから下から」CSRとはなにかについて考えてみる必要があるだろう。

とまれ、CSRをめぐる労働組合にながでできるのか。さいわい、多くの会社がCSRの遂行を営業利益率の向上や人材育成の強化とともに最も重要な経営課題のひとつとみている。また、今後のCSRの取り組みにあたって、会社は「組合と一緒にあって積極的に取り組んでくれる」か「会社とは異なる観点から問題を監視し、適切な意見を出してほしい」と考えている。この会社の姿勢を

きれいごとだといって片づけてしまわないほうがよい。

というのも、同じアンケート調査によれば、「企業の社会的責任論が社会的に広がっていますが、この動きを反映して貴組合が会社に対して要求しやすくなった、あるいは交渉しやすくなったことがありますか」という問いに対して、じつに41.4%の組合が「ある」と答えている。心強い数字である。どういうことが要求あるいは協議しやすくなったのか。自記式の回答を大括りにしてみると、休日・休暇(78件)、次世代・育児介護休暇(48件)、労働の質(44件)、コンプライアンス(41件)、高齢者雇用と安全衛生がそれぞれ39件などとなっている。それだけではない。もっと一般的に、「組合が主張してきた法令遵守の認識が会社の経営陣に浸透し、同じ目標で協議ができるようになった」「労使協議の際、『CSRは大前提』という共通認識が醸成されるようになったため、協議内容が180度違うところからスタートすることが減少した」「労働条件全般にわたり、コンプライアンス、モラルの観点から、会社に対して要求しやすくなった」「会社が協議に対して非常に前向きになり、一緒に改善していこうという雰囲気になった」といった書き込みを数多く見出すことができる。組合の手でCSRをより充実したものに組み上げていく格好の手懸かりがこれらの回答のなかにあるように私には思われる。

研究委員会報告

連合総研「暮らしと社会についてのアンケート」 調査結果概要（上）

本稿は、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」（主査：岡澤憲美早稲田大学教授）で実施した「暮らしと社会についてのアンケート」調査結果概要である。

今号では、アンケート調査の実施概要とワーク・ライフ・バランスの視点からの報告を行い、次号（2月号）で本格的に暮らしや社会観についての調査結果を報告する予定。

Ⅰ．アンケート調査の実施概要

▶ 1. アンケート調査の目的

少子高齢化や非正規労働者・生活保護受給者の増加などを背景に、市場万能主義とは一線を画した持続可能な福祉国家の構築が求められている。連合総研では、2006年1月に「現代福祉国家への新しい道—日本における総合戦略」研究委員会を設置し、労働者の生活の現状や価値観、社会観を調査・分析し、今後の生活改善や社会保障のあり方を検討するため、連合組合員（一部非組合員含む）・退職者等に対し、「暮らしと社会についてのアンケート調査」を実施した。

▶ 2. アンケート調査の実施方法

（1）調査対象と送付・回収日

「暮らしと社会についてのアンケート調査」は2006年6月に構成組織、退職者連合を通じて、組合員・退職者に配布した。配布枚数は構成組織4,030枚、退職者連合1,000枚で、9月26日を回収締め切りとした。

（2）回収数と有効回収率

期日までに有効に回収されたのは、組合員2,243枚、退職者524枚である。

したがって、有効回収率は連合組合員（以下、現役と略）では55.7%、退職者連合（以下、退職者と略）では52.4%である。

Ⅱ．調査対象者のプロフィール

▶ 1. 性別・年齢別構成

現役2,243人中、男性は1,903人（84.8%）、女性は316人（14.1%）である。年齢は、男性の場合、30代後半（25.9%）と40代前半（22.2%）で約半数を占め、平均年齢は40.6歳である。一方、

女性では30代前半(22.5%)が最も多く、30代後半(16.8%)と20代後半(13.6%)を合わせると半数を超える。女性の平均年齢は38.7歳である。

退職者524人中、男性は417人(79.6%)、女性は86人である(16.4%)。平均年齢は、男性が70.6歳、女性は67.8歳である。

▶ 2. 所属企業

(1) 業種

回答者(退職者の場合は「長く勤めた企業」の業種)の所属企業・事業所における官民割合は、現役の場合、民間が8割、公務・公営が2割である。

男性の場合は各年齢層共通しており、業種のなかでは製造業(4割)が各年齢層とも多く、次いで交通・運輸が15%弱となっている。このような中、45歳以上では交通・運輸(3割前後)が製造業並みに増えている。中高年層の結果をみていく際の留意点である。

女性の場合は民間が7割、45歳以上の中高年層になると6割を切り、公務・公営が3割近くに達する。

退職者は、民間が38.3%で4割を切り、公務が55.2%と半数を大きく上回っている。

(2) 従業員数

回答者の所属企業・事業所は、現役、退職者ともに大企業である。民間・現役では、1,000～4,999人(34.2%)と5,000人以上(34.1%)を合わせると7割を占める。本調査の対象者が大企業中心であることは性別や年齢に関わらず共通している。

民間退職者の場合は、退職者連合が組織されているのが大企業であることを反映してか、5,000人以上(64.5%)が大半を占める。

公務・公営においても、従業員規模の大きい企業・事業所での勤務者が多いことは変わらない。現役では5,000人以上(48.3%)が半数を占め、1,000～4,999人(25.2%)を合わせると7割を超える。退職者も1,000人以上が約7割となっている。

(3) 職種

現役の職種で最多は事務職(36.7%)、ついで専門・技術職(18.8%)、営業・販売・サービス職(14.8%)、生産職(14.7%)、運輸職(9.5%)となっている。

この職種構成は、男性の場合45歳前後で異なる。45歳前は非現業職が中心となっているが、45歳以後現業職が増え、50代後半では半数を占め、非現業職(4割)を上回っている。

女性の場合は、各年齢層ともほとんどが非現業職で現業職は1割弱にとどまっている。

退職者も10人中8人は非現業職で、その中心は事務職(46.2%)である。退職女性では、専門・技術職(34.9%)が多くなっている。

》Ⅲ. 回答結果の分析<ワーク・ライフ・バランス> * 現役について

▶ 1. 帰宅時刻

- 男性 30 代後半の 2 割が、22 時以降に帰宅

性別で見ると、女性は男性と比べて平均的な帰宅時刻が1時間近く早く、女性18時51分、男性19時40分となっている。女性は19時前までに半数が、19時半前までに7割が帰宅しているのに対し、男性では4割弱に過ぎず、帰宅が22時以降になっている人が1割を超えている。中でも、男性の35～39歳では、帰宅時間22時以降の割合が19.4%に達している。

▶ 2. 在社時間

- 男性 40 代前半までの平均在社時間は 11 時間

男性 30 代後半の 35% が在社時間 12 時間以上

男性について、在社時間別にみると、30代は、平均して11時間以上職場で過ごしており、29歳以下や40代前半も11時間近くになっている(表1)。最も在社時間の長い30代後半と、最も短い55歳以上では1時間以上の差がある。中でも、30代後半では、在社時間12時間以上が35%となっている。労働時間の長さによって帰宅が遅くなり、就寝時刻も遅くなっていると考えられる。

性別、学歴、職種別にみると、民間の男性については、大卒以上・専門・技術職が平均11時間56分と最も長く、大卒以上・営業・販売・サービス職は11時間23分である。高卒・運輸職(10時間46分)と高卒・生産職(10時間58分)では11時間を下回っている。

▶ 3. 翌日の仕事開始までの時間が 11 時間を下回る労働者

- 民間の男性 - 大卒以上・専門技術職の 4 割強、大卒以上・営業・販売・サービス職の 3 割強が 21 時半以降に帰宅

平均の出勤時刻(8時8分)から逆算して、次の勤務までの間が11時間を下回るのは帰宅時刻が21時半以降の層である。各労働者のタイプ別にこのような層がどの程度いるのかをみると、民間の男性で大卒以上・専門・技術職では4割強を占める。また、大卒以上・営業・販売・サービス職でも3割強を占めている。高卒・生産職や高卒・運輸職では1割前後、公務の男性・事務職は1割台となっている。平均在社時間の長いタイプほど帰宅時間の遅い人が多くっており、ワーク・ライフ・バランスの実現が困難となっている人が多い。

▶ 4. 平日の自由時間の過ごし方

- 平日の自由時間の過ごし方<満足>は、男性 2 割強、女性 4 割弱

現役の結果を<満足>と<不満>に大きく括ってみると、平日で<満足>は26.5%、<不満>は42.0%となっている。

性別にみると、男性は<満足>が24.8%、<不満>が43.4%、女性は<満足>が37.0%、<不満>が33.9%となっている。女性は、平日の満足度がほぼ拮抗しているが、男性は、<満足>が少なく、<不満>が多いことがわかる。特に男性の30代後半から40代前半にかけての中堅層では<不満>が半数近くとなっている。労働者のタイプ別で見ると、労働時間の最も長い民間の男性 - 大卒以上・専門・技術職では<不満>が6割近くとなっている。

(表1) 平均的な勤務日の在社時間

(%)

	9時間未満	9～10時間未満	10～11時間未満	11～12時間未満	12～13時間未満	13時間以上	平均	件数	
現 役 計	6.5	31.5	23.4	17.0	11.8	9.8	10:42	1903	
現 役 男 性 計	4.8	28.3	23.8	18.6	13.3	11.3	10:52	1621	
年 齢 別	29歳以下	4.9	30.8	20.3	16.1	17.5	10:55	143	
	30～34歳	4.2	24.7	21.2	25.4	11.3	11:00	283	
	35～39歳	3.1	20.9	23.9	16.8	19.2	11:15	422	
	40～44歳	2.8	28.5	26.0	20.2	11.3	10:52	362	
	45～49歳	9.2	31.4	21.1	18.9	12.4	10:35	185	
	50～54歳	7.2	38.4	28.3	15.9	5.8	10:21	138	
55～64歳	9.3	47.7	26.7	7.0	5.8	10:04	86		
現 役 女 性 計	17.9	50.6	21.3	6.8	2.3	1.1	9:39	263	
年 齢 別	29歳以下	16.7	40.7	31.5	5.6	3.7	1.9	9:54	54
	30～34歳	16.9	45.8	22.0	10.2	1.7	3.4	9:43	59
	35～44歳	15.0	51.2	25.0	6.3	2.5	-	9:37	80
	45～64歳	23.9	59.7	9.0	6.0	1.5	-	9:26	67

▶ 5. 在社時間12時間以上の労働者の労働時間・生活時間

- 平日の自由時間の過ごし方<満足>は9%

帰宅時刻22時以降は約半数、そのうち2割弱が23時以降

就寝時刻25時以降、睡眠時間6時間未満が3割

帰宅後の自由時間3時間未満が7割

回答者の21.6%を占める在社時間12時間以上の労働者(411人、男性:97.1%、女性2.2%、無回答0.7%)について、労働時間・生活時間に関するクロス集計を行った。在社時間12時間以上の労働者について、年齢で見ると、30代が58.2%、40代前半が20.2%、20代後半が10.2%であり、25～44歳までで約85%を占めている。最終学歴は大学・大学院卒が約半数、高校卒が37.5%、企業規模は、5000人以上が35.3%、1000～4999人が35.0%となっている。

平日の自由時間の過ごし方については、<満足>は9%と1割に満たない割合にとどまっている。帰宅時刻についてみると、22～22時半前が18.2%と一番多く、次に21～21時半前が14.4%、平均は21時44分である。帰宅時刻を22時以降とした割合は、在社時間12時間以上では47.5%と半数近くに達しており、中でも深夜23時以降と回答した割合は17.6%となっている。

就寝時刻については、24～24時半前が30.9%と一番多く、次に25～25時前が17.8%、平均は24時11分である。在社時間12時間以上のうち、就寝時刻が25時以降の割合は3割に達している。

睡眠時間については、6～7時間未満が40.4%と一番多いが、睡眠時間6時間未満の割合も32.6%であり、在社時間12時間以上では、就寝時刻25時以降、睡眠時間6時間未満の割合がどちらも3割を超えていることがわかる。

帰宅後の自由時間については、2時間未満が25.1%と一番多く、2時間半～3時間未満が20.9%、平均は2時間28分である。在社時間12時間以上では、帰宅後の自由時間3時間未満の割合が66.7%と7割近くに達している。

報告

第19回連合総研フォーラム講演

「日本の格差問題・雇用問題にどう対処するのか」

専修大学経済学部教授 宮本 光晴

本報告は、第19回連合総研フォーラム（2006年10月24日）において、専修大学教授・宮本光晴氏にご講演いただいた内容を、編集部の責任でまとめたものである。

「格差社会」の根本問題は非正規問題

今日のテーマは格差社会ですが、所得格差をめぐってはすでに多くの議論があります。そこで雇用問題に絞ってお話したいと思います。日本の雇用問題は非正規問題に集約されるといってもいいわけですが、それはまた格差社会の根本問題でもあるわけです。

格差を問題にするとしても、格差それ自体が問題であるわけではない。上のほうの格差に目くじらを立てても、それこそ今日のメインテーマである「健全で公正な社会」とはいえないかもしれません。しかし下のほうの格差が深刻な問題であることは確かです。つまり格差が下のほうで固定化されてしまうかもしれないという問題ですね。もちろん上のほうの格差が固定化されるかもしれないという問題もある。ただ、少なくとも現在のところ、日本社会においてこの点はそれほど深刻な問題ではないと思います。これに対して下のほうの格差は固定化されてしまうかもしれない。この固定化するメカニズムが非正規問題となるわけですが、とりわけ若年層において、非正規それ自体がフルの仕事であるという状態からいかに抜け出すことができるかが重大な問題として問われている。

固定化する格差は社会的に解決していく以外ないわけです。そうしなければ今日のメインテーマである、「公正で健全な経済社会」からは転落する以外にありません。他国と比べて日本の社会は平等で公正だという神話があったかもしれませんが、どうもそうではなくなってきたのかもしれない。

時給8ドル以下、時給1,000円以下の仕事を誰が行うか

つい最近、『ニッケル・アンド・ダイヤモンド』という書物を書評しました。ニッケルというのはアメリカの5セント硬貨で、ダイヤモンドは10セント硬貨です。5セント硬貨と10セント硬貨を握りしめて生きていく人たちというか、そういう小銭の仕事の世界をレポートした書物です。著者はジャーナリストで、確か生物学の学位を持った女性です。

もう少し言うと、アメリカの政府統計では、時給8ドル以下の仕事が全労働者の約3割ということです。果たしてこのような低賃金で人々は暮らしていけるのだろうか。暮らしていけるのかどうかは、実際にやってみる以外にない。ということからウエイトレスとして働いたり、ハウスクリーナーとして働いたり、ウォールマートで働いたりした結果をレポートした書物です。

この本自体は、アメリカの格差社会あるいは貧困問題の実態をあらわにした本、ということになるわけですが、時給8ドルは、円安ということもありますが、日本円で大体1,000円です。そして非正規雇用が今、女性では50%を超え、男性は20%弱ぐらいですが、トータルでは約3割です。要するにアメリカでは時給8ドル以下の仕事が約3割、日本では時給1,000円以下の仕事が約3割です。先の本をアメリカの格差社会や貧困問題の実態をあらわにした本というのであれば、実はまったく一緒なのです。彼女は「こんな低賃金の仕事に支えられて、われわれの豊かな社会が成り立っているというのは、社会の恥だ」と言うのですけれども、これはわれわれにもそのまま跳ね返ってきます。

ただ、時給8ドル以下、あるいは時給1,000円以下の仕事をなくすることができるかといえば、難しいという以外にありません。貿易財として取引しているわけでもないのに時給において見事に符合することに、ある意味で感心するのですが、規制をなくせばグローバルに均一の世界が成立する、ということかもしれません。少なくとも下層というか、弱い部分においてはそうかもしれません。

時給8ドル以下の仕事、時給1,000円以下の仕事をなくすることができないのであれば、問題はこれを誰が行うのかということに帰着する、と考えることもできます。外国人労働者を利用すれば、確実に格差社会です。この問題に関してこれまでわれわれがあまり深刻に考えてこなかったわけは、これらの仕事は、世帯主がいたうえで、40代、50代の家庭の主婦や、若年層においては学生や、あるいは家事手伝いの者が補助的に行う、という形になっていた。そのために時給8ドル以下や時給の1,000円以下の仕事の深刻さは表面化し

なかったのだと思います。

要するに時給1,000円以下の仕事は時間としてのパートというよりも、仕事としてパートであった。メインは家事であり学業であった。学生の場合、メインは遊ぶことかもしれませんが。それはともかく家事や学業を支えるためにパートやアルバイトの仕事を行う、こういうことであればよかったわけですが、そうではなくなった。時給8ドル以下や時給1,000円以下の仕事を文字通りフルとしてやらざるを得なくなっている。それは親がなくなった、あるいは親から離れた派遣の若者かもしれませんし、離婚した女性かもしれません。いずれにせよ、時給1,000円で2,000時間働いたとしても年に200万ですから、ワーキング・プアの問題となるわけです。

非正規雇用の取引のルール

ではどうすればいいのか。おそらく3つあるいは4つ考えられると思います。第一は、最低賃金の問題を含めて市場のルールをどのように整備するかということです。第二は、非正規の正規化をどう図るのか、第三は、正規、非正規の区別自体をなくして短時間正社員化をどう図るのかということです。第四としては、あまり評判がよくないのですけれども、家計補助パートの利点を認めるということです。どのようにやったとしても時給8ドル以下あるいは時給1,000円以下の仕事は残らざるを得ないわけですから、それをフルとしてやるわけではなく、パートとしてやるためのいろいろな条件を整えるほうが、現実の解決法としてはいいのではないかと思うわけです。

まず、市場のルールですが、正規雇用の場合は、自分たちの仕事について、賃金から解雇まで、どのように賃金が決まるのか、どのように解雇されるのかのルールをつくるわけ

です。現在、このルールの変更という問題に直面しているわけですが、このことを含めて組合の最も重要な課題は、企業あるいは産業を単位として自分たちの雇用のルールを作るということにある。

これに対して非正規雇用は市場型の取引と呼ばれます。しかし市場取引と言ったとしても、競争だけがルールではありません。どのように取引されるのかのルールが不可欠です。正規雇用の場合には、自分たちの取引をどのようにルール化するかで、企業内でこと細かにルールをつくるわけですが、非正規雇用の場合にも取引のルールが必要であることに変わりはない。しかし非正規を代表する集団を作ることは困難ですから、これは社会的に作らざるを得ないわけです。

現実には、派遣という取引であれば、どういうルールで取引するのか、業務委託であればどうであるのかという、ルール自体は存在します。ただ、現在問題になっていますように、ルールの履行において抜け穴だらけなわけですね。これは日本社会の本質かもしれませんが、ルールに対してあまりに融通無碍なわけです。しかしいずれにせよこのようなルールの一つとして、最低賃金がある。競争市場の観点だけであれば、最低賃金というルールは成立しません。そうでなく、取引のルールとして考えていこうということです。もちろん、派遣や業務委託の問題も含めて、履行できないルールをつくっても意味がないわけであり、履行可能なルールをつくったうえで、抜け道とか抜け穴をちゃんとふさいでいく、そういうルールをつくっていく必要があると思います。

日本の雇用システムのジレンマ:正社員モデル

次の問題は非正規の正規化と短時間正社員

ですけれども、確かにこれは厄介な問題です。日本の雇用システムのジレンマであることは間違いない。

日本の雇用システムに関して正社員モデルという表現がありますが、その一つは世帯主モデルといいますか、家族を支えるための処遇を図るというものです。この拡張として、世帯主プラス家計補助パートのモデルがあるわけです。家族を単位にして教育費とか住宅ローンとかさまざまな出費が不可欠にくる。そこで家庭の主婦が家計補助パートに出かける。先に、第四の方法として言ったことですが、あくまで目的は家族であるという意味で、あえて言えば時給1,000円以下の仕事の安定的なモデルがあった。ひょっとすれば時給1,000円以上の働きをしているかもしれない。このためにはいわゆる103万や130万の壁が必要です。しかしこれは不公平だ、主婦であるという理由で家計補助パートに閉じ込めるのはけしからん、連合の方針もこうだと思いますが、男女共同参画社会といった観点から、時給8ドル以下や時給1,000円以下の仕事を引き受ける最も安定的なモデルが非難されるわけです。私自身は格差社会に対処するためにも、世帯主プラス家計補助パートのモデルを壊す必要はないと思うのですが、これについて話すと切がありませんので、これでやめにします。

2番目の正社員モデルは、中高年の雇用維持です。先の世帯主プラス家計補助モデルも世帯主の雇用維持が前提となります。そのためには雇用調整を行うとしても、基本的に新卒採用を抑制する。確かにこの結果がニート、フリーター問題となるわけです。今のところ彼らの時給1,000円以下の仕事は、親の下で成り立っています。親の雇用を維持する代わりに、子供の雇用は派遣や業務委託など、非

正規のものになるということですが、親はいつかはなくなるわけですから、このとき大量のワーキング・ペアの出現となる。

JILの調査をみても、確かにこの間、かつてないリストラがあったわけですが、しかし企業の方針としては長期雇用を維持するというものようです。経団連の調査でも、企業の方針は、非正規雇用の利用を拡大して長期雇用を維持する、というものです。この意味で、正社員モデルがニート、フリーター問題を生み出しているという指摘は、確かにそのとおりです。

正社員モデルは破棄すべきか

確かに日本の雇用システムのジレンマとして、正社員を中心に置く限り、そのしわ寄せはすべて非正規に向かうということがあります。だから、この問題を解決するためには、正規、非正規という区別をなくしてしまえばいい、区別をなくせば格差もなくなる、という議論もあります。議論が本末転倒しているといえますか、確かに正社員モデルを作るために、非正社員を利用したのですが、非正社員の問題を解決するために正社員モデルを破棄することは、解決にはならないと思います。というよりも、正社員モデルは企業の選択ですから、壊しようがないわけです。

正規、非正規の区別をなくすべきだという主張の根拠として、しばしばオランダモデルが持ち出されます。みんな正規であって、単に時間の短長があるだけ。つまり短時間正社員ということですが、確かに論理的には可能かもしれませんが、実際には非常に難しいと思います。少なくとも正社員モデルというのが、仕事を通じて技能を形成していく、そのために仕事の領域を広げて職務を柔軟に組み替えていくという、いわゆる内部労働市場の

システムから成り立っているとすると、ここに短時間正社員を組み込むことは困難です。

もし可能であるとする、そのためには職務を厳密に定義して、まぎれのない職務評価を行い、時間給のシステムを作るということです。これに一番近いのは、アメリカの製造現場です。非常に狭く仕事の領域を設定し、非常に細かく仕事の等級を作ってゆく。日本の製造現場はこれとは違うシステムを作ったことに最大の長所があるわけですから、アメリカの製造現場のシステムを日本企業が採用するとは思われぬ。

あるいは90年代半ばに出された日経連の雇用ポートフォリオのモデルでは、アメリカの製造現場に対応する部分が定型的業務の領域とされ、それが派遣や業務委託という形で外部化されたということです。この意味では内部化することは可能です。ただしそのためには、定型的業務の領域として制度化する必要があります。これが本当にできるかどうかということですが、アメリカの場合は、製造現場のシステムとホワイトカラーのシステム、そして専門職のシステムが分かれている、そしてこれが階層社会を形成するわけですが、日本ではこのような区別はなかった。これが日本の平等社会の根拠であったといえます。ただしそのためには、この3つが混在した正社員モデルに対して、非正社員を外部化せざるを得ない。そしてこのことが格差社会の問題を生み出している。この意味で確かに日本の雇用システムのジレンマですが、これを解決するとなると、アメリカあるいはオランダもそうだと思いますが、職業階層のシステムの方に進まざるを得なくなると思います。

非正規から正規への転換は可能か

もう1つ、非正規雇用から正規雇用への転

換を図るべきということがあります。確かにこれも日本の雇用システムのジレンマです。先に述べましたように、定型的業務の部分で正社員モデルに包摂することができなくなって、これを外部化したわけですが、これを再度内部化することは難しい。ただし非正規雇用を外部化されたままに放置することはできないことも明らかです。日本の雇用システムの最大のジレンマは、正社員として雇用を獲得しなければ技能形成の機会がないということです。

例えば雇用政策として、日本は失業給付といった消極的な雇用政策しかない。これに対してEUでは、職業教育訓練を中心とした積極的雇用政策が主流となっている、ということがしばしば指摘されます。確かにそうですが、これもまた仕方のないことです。つまりEUと日本の間には、雇用の前に職業訓練をやるようなシステムなのか、それとも雇われてから職業訓練、技能形成をやるようなシステムなのか、という違いがある。雇われる前に職業訓練を行うようなシステムがちゃんと確立されているのであれば、積極的な雇用政策がうまく機能しますが、しかし日本の場合にはその前提となるシステム自体が存在しない。逆にいえば、正社員の雇用に就く前にちゃんと職業訓練を行い、そして正社員の道を開けるような、そういう制度が本当につくれるかどうかだと思います。

ドイツ型モデルは可能か

雇用の前に職業訓練を行う制度の代表例として、ドイツの「デュアルシステム」と呼ばれる制度があります。政府はこれをモデルにしていろいろ試みているようですが、あまり期待はできないと思います。職業教育訓練にとって最も重要な課題は、訓練の内容をど

のように維持するのかと、訓練と雇用をどうつなげるかということですが、ドイツと日本の最大の違いは、職業訓練の担い手は誰かということです。ドイツの場合は経営者団体がデュアルシステムの担い手です。個々の経営者ではなくて、経営者団体あるいは業界として職業訓練を行う。自動車なら自動車産業としてやる。自分たちの業界のなかで、自分たちの共同の技能のプールをつくっていく。そのことによって訓練の内容を維持すると同時に、実は訓練と雇用がつながるわけです。

日本の場合、これまでも企業の枠を超えた職業訓練が大事であることは散々言われてきましたが、おそろくうまくいっていない。企業の中だけならうまくいく。企業ははじめに雇用をするわけですから、訓練の内容はもちろんのこと、訓練と雇用のつながりは解決されています。これに対して、ニートやフリーターの場合には、雇用の前に、企業の枠を超えた職業訓練が必要とされるわけですが、そのためには訓練と雇用をどのようにつなげるのかの問題を解決しなければならない。そのためには実際に雇用する経営の側が関与する必要がある。しかし日本の経営者団体や業界団体に期待することは難しい。日本の経営者は自社の従業員にこだわるわけです。

ただしこのことが従業員重視の経営を支えてきたわけですから、これもまた日本の雇用システムのジレンマです。ジレンマを一気に解決することは不可能という以外にないのですが、企業の枠を超えた制度を作り、そこに個々の企業が参加することが企業の利益にもつながる、そのような制度設計が必要と思っています。そのためには個々の企業をつなぐ機関が必要であり、それがNPOであるとする、そこに組合が関与することも考えられます。あるいはドイツ型のシステムの観点か

ら言えば、もしこのようなシステムが作られるとすると、そこできちんと訓練が行われているかどうか、そして訓練と雇用がきちんとつなげられているかどうかを監視することが必要であり、これが組合の役割となります。

グッド・ゲームは可能か

今日のメインテーマである「公正で健全な経済社会への道」とは、グッド・ソサエティーということだと思います。経済社会は市場社会のことだとすると、グッド・ソサエティーとは、市場というゲームの世界において、グッド・ゲームは可能かということでもあります。実はアメリカが生み出したもっとも良質の経済学者といわれるフランク・ナイトという人に『競争の倫理』という本があります。

市場とは競争の世界です。競争には当然勝ち負けがある。では勝ち負けを決めるのは何か。「それは能力と努力と運の結果である」、とフランク・ナイトは言うわけです。市場での勝ち負けをゲームとすると、ゲームにも、グッド・ゲームとバッド・ゲームがある。グッド・ゲームというのは、その中で人々が能力を高めるような意欲を持つゲーム、そして努力を傾けるようなゲームであり、そして最後は運に託すというゲームです。

このとき、はじめから能力の格差があまりにも大きければ、おそらく努力しようなんて思わない。例えば、スポーツのゲームではじめから能力の格差があまりにも大きければどうやるか。ハンディを設ける。ハンディの下で人々は努力しようと思うわけです。大企業と中小企業の問題もこういうところにあると思っています。アメリカにおいて独占禁止法の一つの思想的な背景は、実はこういうところにある。さらに言えばニートの問題も、その大半は高校中退や大学中退です。この最初

の格差に対して、それこそ職業教育訓練によってそれを縮める手立てが必要とされるわけです。

同じく、結果が恣意的に左右されるのであれば、能力を高めようとしな。いわゆる規制産業において競争力が劣るということが言われますが、確かにそうかもしれません。あるいは最初に言いましたように、上のほうの格差は問題ではないのだと思います。そこに恣意的に介入することは、能力を高めるという意欲を削いでしまうことになるかもしれません。

そして、最後に運が決するから敗者復活は必要になってくると思います。もし運の要素がなかったら、弱肉強食、必勝劣敗の世界です。市場という競争の世界を前面に掲げるとしても、そこにはこのような配慮が必要です。この間、とくに小泉構造改革ではこういう要素はまったくなかった。競争、グローバルな大競争を掲げるだけです。今、敗者復活が可能な社会ということが言われていますが、競争だけを掲げることから、敗者復活という話は出てこないはず。能力と努力と運の要素からなるグッド・ゲームをどのように作るのかという観点がなければ、敗者復活も言葉の上だけのことかもしれません。小泉さんはこういうことについての思想的な考えとか、配慮はまったくない人ですが、とってつけたように敗者復活を政権の公約に掲げたとしても同じことかもしれません。

新たな雇用の可能性

格差を解決するためには、能力形成が不可欠であることは間違いありません。まったく大雑把な話になりますが、能力形成の場といった場合、おそらく製造業の大工場では国内において正社員が増えることはない。

実は今、川崎市の産業再生といったプロジェクトを行っているのですが、川崎は日本の産業の縮図みたいところで、たとえば電機は見事にすべての工場はなくなった。かつての工場は研究所となり、何千人という研究員がいる。あるいは売却されてマンションになっている。どっちかだと思います。

と同時に、この間、川崎市で収益性が一番いい産業は、1つは自動車です。もう1つは鋳造や鍛造や金属加工といった分野です。文字通りもの作りの現場ですが、そういうところにヒアリングに行くと、非常に面白い。びっくりするほど若い人が多い。大田区でもそうですが、生き残ったもの作りの中小企業は、本当に強い中小企業だと思います。

そういうところでは、若い人を雇うことに非常に意欲的です。その職場は確かに3Kに近いかもしれない。汚いはありません。非常にきれいというか、清潔です。きついことは間違いありません。若い人を雇い、見事に現場での技能形成をやっています。もの作りは人作り、ということが実感できます。最初に話しました、若年層におけるフリーターや非正規雇用の問題に戻りますと、ハイテクの大工場で派遣として働くのか、それとも中小のもの作り現場で働くのか。こういう選択に対して、後者の選択に向けて社会的に教育していく必要があるのではないかと思います。

それからもう1つは、対人サービス分野で

す。これもまた最初の話に戻りますと、これをメインの仕事としてやるとなると、正社員化や、短時間正社員化や、あるいは最低賃金の問題となります。そうでなく、パートとしての仕事、例えば定年退職をした、あるいは親や夫や家族を基盤とした上で、パートとしてやる、そういう潜在的資源はもっとあるのではないかと思います。

とくに、対人サービスの分野は、これから膨大に退職する高年層が持っている社会的スキルが非常に大きく活用できると思います。もっとも、40年間、組織のなかでがんじがらめになって、対人スキルが枯渇してしまったという人も結構多いかもしれませんが、一般的に言えば非常に高いレベルの社会的スキルを持っているわけであって、パートの仕事として十分に利用可能であると思います。

さらに、医療や福祉、あるいはソフトウェア関連の分野では、高度な専門能力が必要とされるわけですが、しかし技能者は不足している。こういう分野において、企業横断的な、先ほどのドイツ型のモデルに近いようなものが作れるのではないかと思います。そのためには、先ほども言いましたような制度的条件が必要とされますが、どこかの分野で経営、労働、そして官が三者協力し合ってつくってみれば、それをモデルにして他の領域にも広がっていくのではないかと思います。

第7回 労働関係シンクタンク交流フォーラム

2006年11月13日（月）、第7回労働関係シンクタンク交流フォーラムが、日本教育会館において開催された。

労働関係シンクタンク交流フォーラムは、連合および連合構成産別に関する研究調査機関の交流組織である「労働関係シンクタンク懇談会」の研究報告の場であるとともに、研究調査活動の連携強化および相互交流を図ることを目的に実施されている。



今回のフォーラムでは、下記の7機関から最近の調査研究について発表が行われた。連合、連合構成組織、報道関係者など総勢90名近い方々の参加があり、定刻を過ぎても質疑応答が終了しないほど活発な意見交換が行われた。

組 織 名	報告タイトル	報告者
連合総合生活開発研究所	第12回勤労者短観	川島 千裕
JPU 総合研究所	郵便の未来を拓くために～物流研究プロジェクトからの提言～	黒川 久幸
労働調査協議会	次代を担うユニオンリーダーの現状	加藤 健志
電機連合総合研究企画室	21世紀の働き方～ワーク・ライフ・バランスの確立に向けて～	梅井千妙子
地方自治総合研究所	自治体施設の管理委託～指定管理者制度の導入状況に関する調査～	菅原 敏夫
中部産業・労働政策研究会	労働の価値を高める働き方実現に向けた労使の役割	矢辺 憲二
国民教育文化総合研究所	教育における格差問題～格差拡大に立ち向かう教育へ～	池田 賢市

フォーラム終了後の懇親会では和やかな雰囲気の中で調査研究に関する情報交換が行われ、更なる調査研究活動の充実強化を相互に確認していた。

また、懇親会の席上では、旧現代総研を母体とする「21世紀表彰基金」の方々による表彰が行われた。各賞は以下のとおり。

最 優 秀 賞	21世紀の働き方～ワーク・ライフ・バランスの確立に向けて～
優 秀 賞	自治体施設の管理委託～指定管理者制度の導入状況に関する調査～
	教育における格差問題～格差拡大に立ち向かう教育へ～
	第12回勤労者短観

次ページ以降に、今回表彰された最優秀賞および優秀賞の発表内容の概要を報告する（連合総研の勤労者短観については、DIO12月号を参照ください）。

最後に、フォーラムの運営に多大なるご協力をいただいた教育総研および日教組の皆様、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

21世紀の働き方～ワーク・ライフ・バランスの確立に向けて～

電機連合総合研究企画室書記

梅井 千妙子

電機連合では、電機労働者の「ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）」の理論的研究とその実現に向けたビジョンを策定することを目的に、2005年度に「21世紀生活ビジョン研究会」（主査：脇坂明学習院大学教授）を設置し、2006年7月に「仕事と生活の調和に関するアンケート調査」を行った。今回発表する内容は、本調査の中間報告となる。

調査対象は、①組合員（回収4,388件）、②企業の人事担当者（101件）、そして今回の調査の特徴的な点である③育児休職を取得した本人（504件）と④その上司（501件）である。

1. 労働時間とWLB

WLBに対する満足度と労働時間との相関をみるため、残業時間とクロスさせて満足度をみた。満足・不満足のうち、その割合は、残業時間とともに有意に変化し、労働時間が満足度を大きく規定していた。さらに、月40時間の残業を境に、満足と不満足が逆転しており、月40時間以上の残業で不満が特に高まることが明らかとなった。

2. 裁量労働者のWLB

専門業務型と企画業務型の裁量労働者について、仕事と生活時間のバランスの満足度を仕事の量を自分で決められるかどうかという観点から、見た。その結果、自分で仕事の量を決められないと、不満が高まることがわかった。

仕事量に対する裁量度が低いと、長時間労働につながる懸念もあり、裁量労働制においては、仕事量の裁量制に留意した運用が重要である。

3. WLBからみた育児休職経験者に関する課題

WLBを支える制度の運用上の課題を調べるため、育児休職が昇進・昇格に与える影

響について、育休取得経験者とその上司に意見を聞いた。育休取得経験者で最も多かった回答は「休職期間分遅れることは仕方がない」で58.9%と6割近くにのぼった。上司も同様の回答が最も多く71.5%となっていたが、両者では12.6ポイントの乖離がみられる。さらに、休職により遅れてはならないと考える育児休職経験者も26%いたことから、制度利用者の評価制度を明確化し、納得性、信頼性を高めることが重要である。

4. 組合員が望む理想的な働き方

入社から退職までの各ライフステージを想定し、組合員の望ましい働き方を聞いたところ（2つ選択）、男性の場合、独身時代はフルタイム（70.4%）、乳幼児の子どもがいる時は出退勤自由（39.1%）、要介護者がいる場合は在宅勤務（40.3%）が最も多い。女性の場合は、独身時代はフルタイム（79.0%）で、子どもが大きくなるにつれてフルタイム残業なしが増加し、要介護者がいる場合には在宅勤務（56.4%）と男性同様に高い。このように、ライフステージごとにWLBに対する制度要望は多様に変化するため、多様な選択肢を準備することが必要となる。

以上の結果から、WLBの実現のためには、その前提として、多様な生き方や働き方を認め合う意識や社会的コンセンサスの確立が必要である。その上で、適正な労働時間管理や有休を取得しやすい職場環境など、基盤となる労働環境の整備が重要である。そして、選択可能な社内制度の構築や、多様な働き方を支援する政策制度を確立することが重要であると考えられる。

自治体施設の管理委託 ～指定管理者制度の導入状況に関する調査～

地方自治総合研究所研究員 菅原 敏夫

変化の中の地方自治体

地方自治法はいうまでもなく地方自治の基本法である。2000年に地方分権改革のために大幅な改正が施され、新地方自治法といってもよいほどの形になったが、その後も毎年かなりの箇所での改正が行われている。地方自治体はいまだに変化の中にある。

2000年以降の改正の中でも、比較的大きな、市民生活にも自治体にも大きな影響を与えた（与えつつある）改正が、2003年の「指定管理者制度」の導入である。06年9月が移行の期限、自治体の制度導入が山場を迎えた。

指定管理者制度

地方自治法には、「公の施設」と題された章があり、「住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設」を設けるものとするのが規定されている。自治体が設置している体育館からプール、公園、公営住宅、福祉施設、地区の集会所に至るまであらゆる種類、大小様々なものが存在している。市民生活に深く根ざしている。公の施設はその重要性を考え、これまで管理に慎重が期されていた。公の施設の管理は自治体などの公共団体やその他自治体が出資している財団・企業などに限られていた。それが改正で、どのような団体（個人でなければ任意団体でも）にも管理の門戸が開放されることになった。そのかわり自治体の「指定」という行為で安全を図ることにしたのだ。

調査の方法

私たちは1800余の自治体、全都道府県市

町村にフロッピーディスクを1枚ずつ送付し回答してもらう方法を採用した。すべての自治体への調査が可能となったのは、ほぼすべての都道府県にある様々な形の地方自治研究センター・研究所と地方自治総合研究所のネットワークの共同作業が実現したためである。初めての経験だった。その結果、ほぼ網羅的で（回収率も8割をかなり超えた）、スピーディな（現時点に至るまで、都道府縣市町村をカバーした実態は総務省からも公表されていない）調査を実施・発表することができた。

調査結果

調査の結果、公の施設約30万施設のうち約5万施設、16%強の施設が指定管理者制度へ移行したことがわかった。一番多いのは公営住宅で、全国で約7200団地が指定管理者制度のもとにある。続いて6400ほどの都市公園、ほぼ同じ数の集会所・コミュニティセンターが移行している。数は4000弱なのだが、最も多くの自治体で採用されている指定管理者制度は、高齢者施設への制度導入である。福祉施設への制度導入の影響から目を離せない。とはいえ、新たに指定管理者となった団体のうち約3分の1、16,000団体はこれまでも施設の管理委託を受けていた自治体出資の財団などである。管理者の交代が急速に進んだというわけではない。

多くの施設で指定管理者制度は始まったばかりである。今後市民の利便性や効率化などさまざまな変化・課題の解明に取り組んでいきたい。

教育における格差問題

— 格差拡大に立ち向かう教育へ —

国民教育文化総合研究所運営委員

池田 賢市 (中央大学文学部助教授)

日本における貧富の差の拡大は、次世代を担う子どもたちの教育格差というかたちであらわれ、それが再び経済面等での格差を生み出す再生産過程としてある。しかもこれは、新自由主義的政策による自己選択・自己責任として正当化されようとしている。一方で、規範的な部分(「こころ」の問題)については、新保守主義による危機管理型の国家的統制が強められようとしている。

このような認識の下、教育総研では「教育における格差研究委員会」を立ち上げた。今回の報告は、その成果によるものである。

拡大する生活格差・教育格差

東京都23区における準要保護(生活保護を受けるに準ずる者)の児童生徒の割合は、ここ数年増加傾向にあり、とくに足立区では、マスコミ報道にもあるとおり、学校単位で見たとき、生徒の70%以上が準要保護という場合がある。このような家庭の経済格差は、文化資本格差と相俟って、子どもたちの学力格差、教育機会格差を生み出している。教育の市場化政策は学校間格差を拡大し、低所得層の教育機会を実質的に奪う結果となっている。

格差拡大に抗する教育へ

格差に抗する教育を作り上げていくには、まずは、教育費負担に格差が出ないような財政的措置が必要である。また、教科ごとの知識獲得度を個人単位で切り取るような学力ではなく、共同行為としての学習の成果たる子ども「たち」の学力保障という観点も不可欠

となる。ここから、インクルーシブな教育環境の創出への改革が求められる。すべての地域住民には、必要な教育機会を均等に提供される権利があり、その保障のための学校改革と条件整備が自治体行政の責務である。

人間の森づくり

社会関係・人間関係に着目した教育を、植生学的な比喩からイメージ化して、私たちは「人間の森」づくりを提言したい。植物は単独の個体では育たない。群落内の低木による適度な日光遮断があるからこそ下草は乾燥を免れ、それが土壌に水分を蓄えるからこそ、低木は大地から水分を補給できる。必要な肥沃な土壌とは、たとえば、奨学金の拡充、教育費の私費負担を抑制する政策、労働法制、税制、社会保障制度等の整備である。

このような共生関係を、子どもの日常生活圏や友人関係の広がりof基礎的空間であり、地域の大人や住民から、また自然、文化、行事、祭りなどを通して多くのことを学ぶことのできる身近な文化伝達と教育の場としての「校区」において実現していかなければならないだろう。現在進行中の通学区域の拡大・廃止や公立学校選択制等の諸改革は、校区のもつ生態学的な役割を破壊してしまう。

パート労働者の組合員数・前年比 32%増

— 厚生労働省「労働組合基礎調査」*1 —

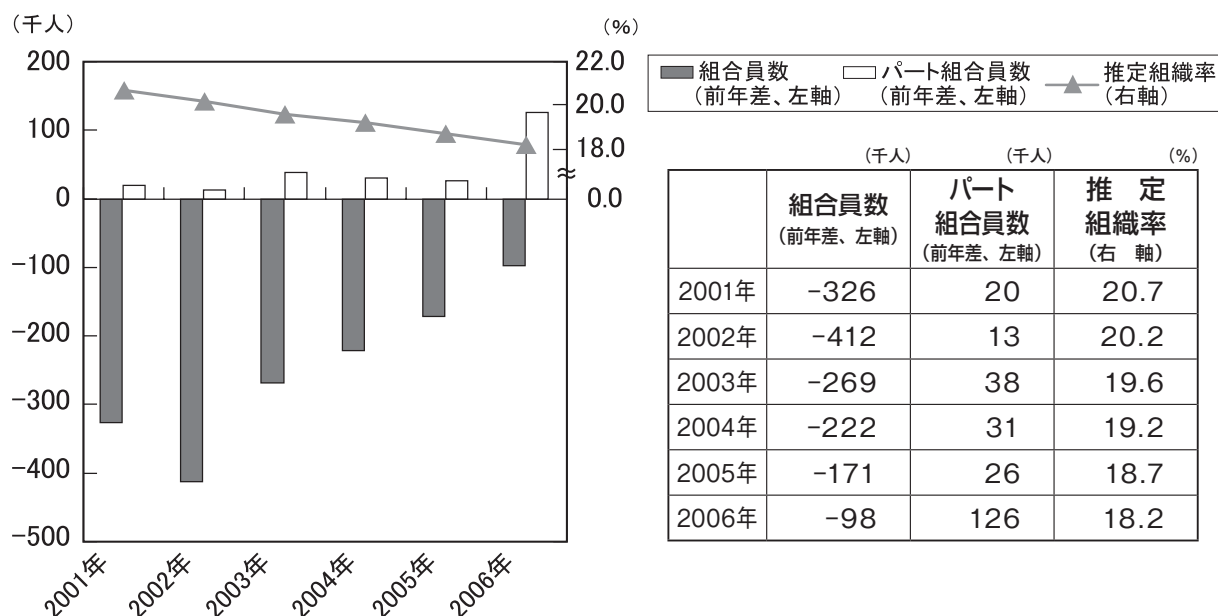
2006年12月21日に公表された「平成18年労働組合基礎調査」によれば、6月30日現在の労働組合員数は1,004万1千人で、前年に比べて9万8千人(1.0%)減少した。組合員数の減少は、95年以来12年連続。2001年～02年の組合員減少数30万～40万人と比べると、減少数は縮小傾向にある。推定組織率は18.2%で、前年に比べて0.5ポイントの低下となった。

残念ながら、労働組合員数も組織率も、ともに減少に歯止めは掛からなかった。けれども、注目すべき動きもある。それは、パートタイム労働者における組合員数の顕著な増加である。パートタイム労働者に係る調査開始(1990年)以降、パート組合員数は一貫して増加傾向をたどってきたが、2006年は前年に比べて12万6千人(32.4%)の大幅な増加となった。パートタイム組合員数は、51万5千人に達し、全労働組合員数に占める比率も5.2%となった(2005年はそれぞれ38万9千人、3.9%)。

産業別でみると、前年に比べて増加したのは飲食店・宿泊業(16.2%)、卸売・小売業(2.2%)、医療・福祉(2.1%)。中でも飲食店・宿泊業は、女性組合員数が前年に比べて19.7%増加した。

なお、連年の組合員数は652万2千人で、前年に比べて2万1千人(0.3%)の減。団塊世代の退職を迎える今年、労働者の組織化が組合存亡の課題だといっても過言ではない。

図1 労働組合組合員数と組織率



*1 厚生労働省「労働組合基礎調査」

同調査は、労働組合及び労働組合員の産業、企業規模、加盟上部組合別の分布等、労働組合組織の実態を明らかにすることを目的に、日本の全ての労働組合(国家公務員法又は地方公務員法に規定する職員団体も含む)を対象に、昭和22年以降、毎年実施されている。調査事項は、労働組合の名称、代表者氏名及び事務所の所在地、企業の属性、労働組合員数、労働組合の種類、適用法規など。なお、「推定組織率」とは、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局「労働力調査」の雇用者数で除して得られた数値をいう。

参考諸表

		'04年	'05年	06/ 1-3	06/ 4-6	06/ 7-9	06/ 8	06/ 9	06/ 10	06/ 11
実質GDP	日本 (季調済前期比)	2.3	2.6	0.7	0.3	0.2	-	-	-	-
	米国	3.9	3.2	5.6	2.6	2.2	-	-	-	-
	ドイツ	1.3	0.9	3.2	4.4	2.6	-	-	-	-
	イギリス	3.3	1.9	2.6	2.8	2.7	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.1	10.2	10.3	11.3	10.4	-	-	-	-
	韓国	4.6	4.0	4.9	3.4	4.4	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	5.5	1.1	3.2 0.6	4.1 0.9	5.4 1.0	5.9 1.8	5.2 ▲ 0.7	-	-
	米国 (季調済前期(月)比)	2.5	3.2	1.2	1.6	1.0	0.2	▲ 0.4	0.0	0.2
	ドイツ (前期(月)比)	2.4	2.9	0.4	2.4	2.0	1.4	▲ 0.6	▲ 1.4	-
	イギリス (前期(月)比)	0.8	▲ 1.8	0.7	▲ 0.1	0.1	0.0	0.1	▲ 0.8	-
	中国 (前年同期(月)比)	16.7	16.4	(1-3) 16.7	(1-6) 17.7	17.2	15.7	16.1	14.7	14.9
	韓国 (前年同期(月)比)	10.2	6.3	12.0	10.9	10.6	10.9	16.5	4.6	-
失業率 (%)	日本	4.7	4.4	4.2	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1	-
	米国	5.5	5.1	4.7	4.6	4.7	4.7	4.6	4.4	4.5
	ドイツ	10.5	11.7	11.3	11.0	10.6	10.6	10.6	10.4	10.2
	イギリス	2.7	2.7	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
	中国	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	-	-	-	-
	韓国	3.7	3.7	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.4
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	0.0	▲ 0.3	▲ 0.1 0.4	0.2 0.0	0.6 0.3	0.9 0.6	0.6 ▲ 0.3	0.4 ▲ 0.3	-
	米国 (季調済前年同期(月)比)	2.7	3.4	3.6	4.0	3.3	3.8	2.1	1.3	2.0
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.0	2.0	2.0	1.6	1.7	1.0	1.1	1.5
	イギリス (前年同期(月)比)	1.4	2.1	2.0	2.2	2.4	2.5	2.4	2.4	2.7
	中国 (前年同期(月)比)	3.9	1.8	(1-3) 1.2	(1-6) 1.3	(1-9) 1.3	1.3	1.5	1.4	1.9
	韓国 (前年同期(月)比)	3.6	2.7	2.4	2.3	2.5	2.9	2.4	2.1	2.2
円相場	¥ / \$	108.1	110.2	116.9	114.4	116.3	116.0	115.7	118.6	117.3
	¥ / Euro	134.4	136.8	140.6	143.8	148.2	148.5	146.9	149.7	151.2

(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	0.3	0.6	0.1	▲ 0.2	0.1	0.0	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	1.0	▲ 0.2	▲ 0.1	▲ 1.1	▲ 1.8	▲ 1.1	▲ 1.0	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	0.5	▲ 0.7	▲ 2.1	▲ 1.5	▲ 3.7	▲ 3.7	▲ 6.4	P▲ 2.2	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	7.3	▲ 0.3	3.0	0.3	1.1	▲ 0.5	0.3	▲ 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、二人以上の世帯(農林漁家世帯を除く)の全世帯ベース(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)

1. 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)

2. 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

【12月の主な行事】

- 12月5日 連合北海道・連合総研共催「経済情勢フォーラム」 [札幌・北海道自治労会館]
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)
- 6日 所内・研究部門会議
- 8日 「ワーク・ライフ・バランス」に関する所内勉強会
(講師：バク・ジョアン・スックチャ アパショナータ代表)
- 12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)
- 13日 企画会議
所内学習会 (講師：橘木 俊詔 京都大学教授)
- 14日 「暮らしと社会についてのアンケート調査」プロジェクト会議
- 20日 所内・研究部門会議
- 22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)
- 28日 仕事納め

【職員の異動】

<着任>

落合 耕太郎 (おちあい こうたろう) 客員研究員

12月4日付けで客員研究員として、(社)教育文化協会より(財)連合総研に出向致しました。来年の「20周年のあゆみ」で原稿の不足等を補っていきます。また「生活時間の国際比較」の研究もお手伝いしたいと存じます。不慣れな点もありませんが、どうぞよろしくお願い致します。

【編集後記】

12月号の勤労者短観に続き、今号でも平日の労働時間・生活時間についての報告を掲載しました。12月・1月は忘年会・新年会のシーズンですが、飲み会の時間を作るために、平日の残業時間がさらに増えたなんてことが多いのではないのでしょうか。睡眠不足など、無理をすると風邪を引きやすい時期です。健康の視点からのワーク・ライフ・バランスも考えなければならぬと思います。(会)

DIOに対するご意見、ご要望がございましたらDIO編集部(dio@rengo-soken.or.jp)までお寄せください。