

CONTENTS

巻頭言 ..... 2

**六年目の景気を「上げ底」にするな**

視 点 ..... 3

**職場での組合員対話を目標に据えた  
米国労働組合の政治・選挙活動**

寄 稿 ..... 5

**春闘の変化と連合中小共闘について**

JAM 会長／連合副会長・中小労働委員会委員長  
小出 幸男

**研究委員会報告**

**「労働者参加、労使コミュニケーション  
に関する調査」報告書の概要**

..... 7



連合東北ブロック・連合総研主催「経済情勢フォーラム」(2007年2月1日)

# 連合 総研 レポート

**No.214** 2007年3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

研究ノート ..... 19

**共助の実践とソーシャル・  
キャピタル** —アメリカの事例を中心に—

連合総研研究員 麻生 裕子

報 告 ..... 23

**第1回  
「連合総研ゆめサロン」を開催**

今月のデータ ..... 24

**外国人就業者、引き続き増加**

—平成17年国勢調査二次基本集計結果—

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/>

# 六年目の景気を「上げ底」にするな

連合総研 所長 薦田 隆成

日本経済は、2002年年初以来五年にわたる緩やかな回復過程を続け、いよいよ「失われた15年」に終りを告げる段階にある。政府は、デフレ脱却は確実に視野に入った、としながら、2月の月例経済報告では、「景気は、消費に弱さが残るものの、回復している」と、基調判断を四ヶ月連続して据え置いた。いざなぎ景気との長さ争いはともかく、景気回復が六年目に入るのに未だ力強さに欠ける原因は、それが輸出と設備投資に依存した成長であって、消費が弱いことであり、家計所得動向、端的には、賃金が弱含んでいることにある。

これまで景気回復を支えてきた「心地よい」円安（実質実効為替レートでみるとプラザ合意以来の水準にある。）の先行きは、リスク要因の一つには違いないが、世界同時好況（この5年間に世界経済は年率3%台で拡大。因みに20世紀米国の年平均成長率は2.1%）は、当面すぐに失われる心配は無さそうであり、企業収益⇒所得⇒消費の波及によって持続的な成長が続く、というのが、この先1年くらいのが国経済についての大方の見方である。1月に改訂した「連合総研2007年度経済見通し」の基本もほぼその線に近い。

今国会は「労働国会」と呼ばれながら、所管大臣の院外発言が問題となっている。経済財政諮問会議は「良い結論を求めて議論する場ではなく、結論は最初からある」（4年半担当した元大臣が明言）そうだが、国会はそれではいけない。適正な競争が経済成長を促進するのは確かであるが、成長の果実の公平な分配をもたらすメカニズムは市場経済自体には内蔵されていないので、分配政策が不可欠である。有権者の負託に応える真摯な論争により、国民生活各般の問題に解決の方向をもたらしてもらいたい。今年是有権者の力、選挙民の力が再び問われる年である。

バブル末期においても、労働についての世の関心は「労働力不足問題」であった。1990年に出た経済審議会労働力委員会報告では、「労働力問題は、①経済発展の手段としての人的資源という角度と、②政策目標としての労働生活のあり方という両方の角度から捉える必要がある」とし、①では、主として労働力供給側の多様な変化に対して労働力需要側が如何に対応していくかという点から労働力需給問題を捉えることとなり、②では、国民一人ひとりが生涯にわたり仕事と自由時間の配分等にバランスのとれた生活を送ることができることが重要な課題であるとしている。労働力不足とは本来、相対的な問題であり、供給側で労働力の質の向上の努力が必要なのは当然であるが、需要側において賃金、労働時間、職務内容等の労働条件の面で質の良い雇用機会が用意されれば、労働力として顕在化することになる、と指摘している。

遅れてきたサッチャリズムに続いて、EUの雇用戦略の後追いや英国のNVQの真似ごとのようなことで、成長力の「底上げ」と「上げ潮」の時代が実現できるのかどうか。半世紀ほど前、神武景気と岩戸景気の間「なべ底景気」と呼ばれる時期があったが、「六年目の景気」が「上げ底」だった、というようなことにならないように、政策論争の展開を注視し続けるとともに、機会をとらえて積極的に参加するようになりたいものである。

# 職場での組合員対話を目標に据えた 米国労働組合の政治・選挙活動

昨12月、連合は米国、英国、ドイツ、スウェーデン4カ国に労働組合政治調査団を派遣した。筆者も一員として米国、英国調査に参加した。この調査では、両国の労働組合が共通してローカル支部（企業別組合）で組合員対話を行うことを重点目標に据えた政治・選挙・政策実現活動に取り組んでいる姿が強く印象に残った。

米国および英国の労働組合は、この四半世紀には労働組合員数が大幅減少し、組織率は約半減している（米国：1979年組合員数2,099万人・組織率24.1%→2006年1,536万人12.0%。英国：1979年組合員数1,329万人組織率57.4%→2002年780万人30.0%）。そのため米国では1990年代後半から、英国では90年代末からナショナルセンターが組織化オルグを育成するなど組織化活動に大きな努力をはらってきた。しかし製造業衰退等で組合員減が大きく、2000年代に入っても両国の労働組合員数はともに低迷している。

この組合員減のなかで、米国では90年代後半からAFL・CIOを中心に、英国では2001年選挙から主要産別組合を中心に、労働組合は大規模、組織的な国政選挙活動に取り組んでいる。その活動は、争点を明示するなかで選挙候補者を組合員参加の中で推薦し、組合員に選挙ボランティアへの参加を求め、組合員・家族に投票を求めるもので、その活動資金は組合員が毎年拠出した政治基金

によりまかなわれている。

米国の2006年中間選挙では、AFL・CIOは4000万ドル、AFSCME（アメリカ自治労）は3500万ドルの巨額資金を支出している。また、連邦選挙管理委員会の資料によるとAFL・CIOを脱退し「Change to Win」（以下CTWと略記）を結成したSEIU（国際サービス労組）は、AFSCMEを上回る政治基金を投じている。この連邦選挙では、地域レベルではCTW傘下のローカル支部も参加、協力し合って民主党支援の選挙活動を行っている。組合が集めた有権者登録数は、AFL・CIO傘下組織計で1300万人、CTWは230万戸の訪問を実現したと発表している。

米国の労働運動がこのような大規模な選挙活動を行っている目的はなんだろうか。その一つはブッシュ共和党大統領のイラク戦争の強行や反労働組合主義、貧富2極化を進める共和党の政策の転換を図ることがある。第2には、最低賃金引き上げや労働組合結成の権利確立などの法案を議会で成立させるためにこれを進める民主党議員の当選をはかることがある。それと同時に、この政治・選挙活動により労働組合運動の再強化を図ることも目的となっていることを指摘できる。それは全ローカル支部で組合員対話を実施すること、ローカル支部での政治活動の実践を意識的に取り組んでいること、組合員のボランティア参加など参加型の運動スタイルが目指

されていることに伺える。

全ローカル職場で組合員対話を実現するとの方針は、AFL・CIOの新中長期政治方針に掲げられている。2012年には大統領再選、上院、下院、および州知事・州議会数で民主党が多数派を占めることが基本目標とされているが、同時に2008年選挙以降には「パーマナント・ローカル・モビライゼーション」目標が掲げられ、全てのローカル支部が恒常的に組合員対組合員の対話を行うとしている。既に今回の選挙でこの目標が実践に移されている。USWは全ローカル支部に組合員数3%相当の政治活動担当者（若い協力者）を設置し、職場組合員との日常的協議を行うように取り組んでいる。UFCWでは全てのローカル支部に政治代表者を設置し、政治担当者は他のローカル支部の担当者と協議し、ローカルな政策課題に取り組むとしている。またAFSCMEは今回の選挙で全組合員40%を対象に政治活動基本研修（4～8時間）を実施している。

米国労働組合の政治選挙活動でのもう一つの特徴は、政策実現の取組みと結合していることである。選挙活動で取り上げられた争点は、労働組合の積極的なロビーイング活動（各組織は10人以上のスタッフの議会对策局を常設）を背景にして、選挙後即座に法制化・政策具体化が追求されている。中間選挙翌日の11月8日には、主要全国組織は民主党の勝利は組合員の努力であると指摘するとともに、最低賃金の7.25ドルへの引き上げ、メデイケアの改善、労働組合権保障の「従業員自由選択法」制定などを議会はすみやかに決定・実行すべしとの声明を発し、ローカル支部には要請行動を呼びかけている。これらを受けて最低賃金7.25ドルへの引き上げ法案が上程され、1月10日連邦下院、2月1日

連邦上院で可決され、両法案を調整した法案が大統領署名に送られる段階にある。また「従業員自由選択法」が2月6日に上程され、公聴会が開始されている。

そして英国の労働運動は、上記のような米国労働組合の選挙戦略を学び、意識的に導入してきている。英国では主要産業別組織が労働党に参加し選挙活動を行っている。第3期ブレア政権成立の2005年国政選挙においては、これら労働組合が企業レベル組合支部に争点政策を示し、組合員のボランティア参加を組織し、労働党候補者に投票を呼びかける米国型選挙活動を取り入れて実践している。

英国のナショナルセンターTUCは、その傘下には労働党参加組織と非参加組織がともに加入していることから、選挙活動は行っていない。しかし政策問題では、TUCは労働党政府・主要閣僚と年数回以上の定期会合を持ち、政府との協議の拡大に努めてきている。英国ではTUCが政府と政策協議し、主要産業別組織が労働党と政策協議するとの分担関係がある。そして政策要求ではその実現度が低いという問題に直面している。幾つかのEU指令の英国導入ではTUCの活動が実を結んでいるが、労働組合が要求しているその他の政策は、ブレア政権の労働組合と距離をとる方針により後に回されている。

米国および英国の労働運動は、以上のように職場の組合員参加を目標に据えた活動におおきな努力を注いでいる。この背景には組織率の低下を阻止するために、組合員参加の労働組合運動が欠かせないと危機感が強く意識されていると言えよう。この多大な労力が注がれている米英労働組合の政治活動から、わが国の労働組合が学ぶべきものは多い。

（三沢川）



## 春闘の変化と連合中小共闘について

JAM 会長／連合副会長・中小労働委員会委員長 小出 幸男

日本の労働運動は、戦後の新しい憲法に基づいて制定された労働三法によって社会的に認知され今日の労働運動として発達をし61年が経過した。その間に労働運動は大きな変化を伴いながらも時々の労働運動の指導者によって、日本社会の発展に大きな貢献を果たしてきたと思う。

中でも労働運動の要である春闘は、60年の間に幾つかの変化を伴いながら今日を迎えている。この60年の間の変化を大別すると15年毎に大きな変化を起こしている。

第1の変化は、近代的な労働運動がスタートして15年後の1960年（昭和35年）に「春に全労働者が一斉に交渉を行おう」という呼びかけで始まった春闘である。第2の変化は、その15年後、1970年には、今日の春闘に大きな影響を及ぼすことになる金属労協を基軸とした共闘体制である。それまでの日本経済は時の政府の方針である「所得倍増論」で賃金も大幅に上がったが、同時に「物価」も大幅に上がることになった。この時から「前年を上回る水準」を目標にしてきた要求から実質賃金の引き上げが議論の中心を占めるようになってきた。この時に論じられたのが「経済整合性論」である。「過年度物価上昇分＋定昇（2%相当）＋経済成長率」という要求方針は、組合員にとって理解がしやすかったということになり、後の春闘における主流の考

え方になった。その中心的な役割を担ったのがJC共闘（金属労協共闘）でありその後、JC共闘を中心とした闘争体制が社会的に大きな原動力となった。第3の変化は、1990年前後からである。経済整合性論は、経済成長率の鈍化に伴って変化を起こし始める。大手労組を中心として賃金体系が確立され、「ベア春闘」へと変化し、引き上げ額で春闘を議論するようになった。このように日本の春闘が過去15年毎に変化してきたことを考えれば、2005年前後には、春闘は新たな局面を迎えているといえるのではないか。

このような環境変化の中で2002年の春闘は、中小労組にとって衝撃を与える春闘となった。大手労組が、体系維持分確保へ傾斜する中、唯一、ベア要求を行った自動車総連が、「ベアゼロ」回答で妥結した。この結果多くの中小労組では、賃上げゼロが先行し、賃金体系を持たない中小労組では、マイナスベアとなってしまった。

大手労組がデフレ下でも確実に、体系維持分を確保する中、体系を持たない中小労組の賃金低下を何とかしなければならぬと考えたのが連合の新しい中小共闘の立ち上げである。

大手依存の春闘から脱皮し「自らの賃金を引き上げるには中小独自の共闘体制を組み賃金低下に歯止めを掛ける」という共闘が必要であると考えた。

底上げを前提とした中小共闘は、大きく3つのことを目標とし、その目標に賛同する産別を集めた共闘体制の構築を図った。

①新しい中小共闘に参加する産別は、単組の賃金情報を開示すること（但し企業名は不要）

②新しい中小共闘は、体系維持分確保を前提とした共闘体制の構築を図る

③新しい中小共闘は、産別共闘と地場共闘（地方共闘）に分けて共闘体制を構築する

以上の方針を前提に、中小を抱えた産別に参加を要請、同意を得る活動から展開した。

2003年を準備期間とし、2004年から本格的に中小共闘の立ち上げを図った。2004年に賛同して情報開示して頂いた産別は26産別2500単組の情報開示であった。更に2005年には、30産別3500単組が情報を開示して頂いた。これらのデータを下に、中小の体系維持分相当を4500円として試算し、中小でも体系維持分確保することを前提として取り組んだ中小共闘は、2005年では、27%の単組が4500円以上を引き出した。2006年春闘では、4500円以上回答を得た単組が35%と増加した。2007年春闘では、景気も回復基調にあることから、中小共闘に集う単組の50%が体系維持分相当（4500円以上）を引き出してほしいと思う。これによって、中小共闘は初期の目的を達成することになる。

一方、地場共闘体制は、2005年から地方連合を中心として立ち上げてきた。とにかく中小の賃金低下を抑えるために地場産業の体系維持分相当を算出してほしいということをお願いして回っている。この結果、地方においては、独自の調査を行い地場産業の体系維持分を試算し要求を組み立て一定の成果を上げる地方が出始めている。特に東北ブロックや四国ブロックでは、顕著にその成果が出始

めている。又、賃金カーブを試算するソフトを使って中小の賃金カーブ算出を指導しているブロックもある。地方単位では、バラツキがあるが賃金の把握を行っている地方が増えてきた。地方活性化のためにも、全国を回って中小共闘の更なる強化を図りたい。

このような状況の中で、景気が回復すれば、中小の賃金も体系維持分相当は確保できる単組は増えてくると思うが、問題は、それ以降の対応をどうするかということになる。次なる手段は格差是正を中心とした賃金の平準化闘争ということになる。このためには、賃金を高さで比較するデータを収集することが重要となる。そのためにも各単組で賃金カーブの算出を更に強化をしてほしいと思う。

同時に、中小共闘は4年目を迎えている。中小共闘連合の中で春闘の中心的な役割を担うことは困難である。あくまでも中小共闘は、賃金の底上げを中心とした闘争体制である。春闘の変化に対して新しい春闘を構築することが重要と考える。そのためにはまずは、連合の各産別が産別独自の共闘体制を構築することにある。そして環境を同じくする者同士が集まった共闘体制をつくることが重要と考える。例えば国際競争力を必要とする産業では、外需型産業共闘、内需を中心とした産業では、内需型共闘、更に、公共事業に近い産業では、公共事業共闘、交通運輸関連では、輸送産業共闘等、名前はどうかであれ、連合の中で幾つかの共闘を構築し、傘下の主要な単組が中心となって産業の春闘相場を形成するという考え方が重要である。金属労協を中心とした春闘は終焉を迎えている。底支えを中心とした中小共闘は、新たな共闘体制の構築無くして多くの成果は期待できない。連合の中で、新たな共闘体制の枠組みが構築されることを期待したいものである。

# 研究委員会報告

## 「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」 報告書の概要

### ★労使協議の実施状況

- ・労使協議システムが成熟化し、組合の発言力は強まるが、協議内容が複雑になる中で組合員の理解をいかに高めるかが課題。
- ・企業グループレベルの労使協議機関があるのは半数強、このうちの約6割は「情報交換がメイン」。

### ★非正社員に関する労働組合の対応

- ・非正社員の活用は業種によって大きなバラツキがある（「パート社員等」は卸売・小売業、「派遣社員」は製造業全般、卸売・小売業、「請負社員」は製造業全般で活用率が高い）。
- ・過去5年間は正社員を減らし、非正社員を増やしてきたが、今後は正社員・非正社員ともに増加する見通し。
- ・非正社員の基幹労働力化は進んでいるが、業務範囲・仕事上の責任が「正社員と同じ」は少数。
- ・非正社員活用の問題として約2／3の組合が「ノウハウや技術の蓄積・伝承が難しくなる」をあげている。
- ・正社員の適正比率について話し合いがあるのは約4割。
- ・非正社員に関する労使協議・団体交渉の実施率は2～3割にとどまる。
- ・非正社員、課長相当の管理職の組織化は「考えていない」が多数を占める（それぞれ6割、8割）

本稿は、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」（主査：久本憲夫京都大学大学院経済学研究科教授）で実施した「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」報告書の概要である。

本稿では、調査項目を各章ごとに概括するとともに、調査結果のうち「労使協議の実施状況」および「非正社員に関する労働組合の対応」を取り上げる。

なお、当該調査および研究委員会における論議等を踏まえた最終報告書は、本年冬以降に刊行する予定である。

## I . アンケート調査の概要

### 1. アンケート調査の目的

経済のグローバル化等を背景として産業構造が大きく変化するとともに、雇用形態の多様化、組織の再編、労働条件の見直しなどが進展している。

連合総研は、こうした変化に対して労働組合が、労使間のコミュニケーションをどのように深めようとしているのかを把握するとともに、日本における労働者参加のあるべき方向性について政策的なインプリケーションを得ることを目的に、平成18年1月に、「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」を設置した。

今般同委員会における調査活動の一環として、労働組合（組合本部および組合支部）を対象に、近年における労働者参加・労使コミュニケーションの状況を明らかにすることを目的に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) 調査期間 2006年6月30日（金）～8月11日（金）

(2) 調査対象および調査の方法

### ①労働組合本部調査

- a. 調査対象：連合の民間構成組織の調査登録組合1,145単位組合
- b. 調査の方法：連合総研より産業別組織を通じて各調査登録組合に対して調査票（登録組合数×1部）を配布し、各組合本部から密封回収方式により連合総研宛てに返送。
- c. 回収状況：有効回収枚数 507枚（有効回収率44.3%）

### ②労働組合支部調査

- a. 調査対象：連合の民間構成組織の調査登録組合2,290支部（1,145単位組合×2）
  - b. 調査の方法：連合総研より産業別組織を通じて各調査登録組合本部に調査票（登録組合数×2部）を配布。調査登録組合本部は任意の2支部に対して調査票を配布し、各組合支部から密封回収方式により連合総研宛てに返送。
  - c. 回収状況：有効回収枚数 535枚（有効回収率23.4%）
- ※調査登録組合のうち、支部を持たない組合が一定数あり（今調査において数は把握できず）、支部調査の回収率の低さに影響を与えている。

## Ⅱ . 調査項目の概要

### 1. 調査対象組合の属性分析

属性分析では、業種、従業員数、株式上場の有無、および経営状況を確認している。

従業員数では、雇用形態別の従業員規模を調査するとともに、非正社員の対正社員比率、労働組合の組織率を算出している。また経営状況では、5年前と比べた現在の経営状況と、5年後の経営見通しを聞いている。

なお、本調査にあたっては、従業員を「正社員」、直接雇用非正社員である「パート・臨時・アルバイト社員」および「嘱託・契約社員」、間接雇用非正社員である「派遣社員」および「請負社員」、並びにいずれにも属さない「その他」の6つに区分した。

### 2. 労使協議の実態と変化（第1章）

第1章では、2006年調査時点における労使協議の実態と、過去5年間における労使協議システ



ムの変化を確認している。

調査時点における労使協議の実態では、企業グループレベルの労使協議システムの有無とその影響力、労働条件・経営方針・組織再編・教育・安全等の各事項が団体交渉または労使協議の対象となっているか否か、労使協議における労働組合の発言力はどの程度なのか、これらの各事項について労使協議の重要性は5年前と比べてどのように変化したのか、および会社から労働組合への機密情報の提供状況等を調査した。

また、5年間における労使協議システムの変化では、非公式協議・開催頻度等に増減があったか否か、協議内容は複雑になったか否か、労使関係は協調的になったか否か、および労働組合の発言力・労働組合の意見反映度・組合員の理解度は高まったか否か等について調査した。

### 3. 雇用形態の多様化（第2章）

第2章では、職場における雇用形態の多様化の現状、非正社員に関する労使協議の実態、および非正社員に関する労働組合の方針を確認している。

雇用形態の多様化の現状では、雇用形態別の従業員数の過去5年間の増減と今後の見通しについて会社がどのような方針を持っているのか、非正社員を活用する理由は何か、1年間における非正社員の増減はどの程度あるのか、非正社員を活用することによる問題点、非正社員からの苦情・相談の状況、および過去5年間における雇用調整の実施状況を調査している。

非正社員に関する労使協議の実態では、雇用形態別に、導入の是非、労働条件、仕事内容、配置する職場等の各事項に関する労使協議・団体交渉の実施の有無、および労働組合の発言力について調査した。

非正社員に関する労働組合の方針では、非正社員の採用・活用に関して労働組合はどのような方針を持っているのか、適正比率について労使で話し合っているのか、非正社員の仕事として望ましい業務内容、および非正社員の組織化の状況を確認している。

### 4. 労働組合の経営参加（第3章）

第3章では、労働組合が労働者参加・経営対策を強化するために必要だと考える対応策、および過去5年間における組織再編の実施状況について確認するとともに、経営参加を進める上でどのような問題が生じているのかを自由記入形式で回答してもらった。

組織再編の実施状況では、実施の有無を確認するとともに、労働組合の果たした役割に関して、組合員の納得を得られたのか、組合員の意向を経営に理解させられたのか等について聞いている。

### 5. 小集団活動（第4章）

第4章では、労使協議以外のコミュニケーション施策である職場環境や業務の改善活動（QCサークル、ZD運動等のいわゆる小集団活動）および職場懇談会の実施状況について確認するとともに、実施するうえでどのような問題が生じているのかを自由記入形式で回答してもらった。

実施状況については、実施の有無、非正社員の参加の可否、過去5年間において取り組みが活

発になったか否か、およびその理由を調査している。併せて、労働組合の関与度合いについても聞いている。

## 6. 代表的非正社員におけるコミュニケーションと苦情処理（第5章）

第5章では、非正社員の基幹労働力化の状況、および職場における非正社員とのコミュニケーションの状況について確認している。

業種・企業によって主体となる非正社員の雇用形態は異なることから、本調査では、当該企業において人数の最も多い雇用形態の非正社員を「代表的非正社員」と定義し、調査項目への回答を求めた。

まず、非正社員の基幹労働力化の進展状況を確認するために、正社員と同種の仕事に従事する「代表的非正社員」の有無・割合を確認するとともに、同種の仕事に従事する「代表的非正社員」の労働時間・仕事上の責任・業務範囲について正社員と比較している。

その上で、「代表的非正社員」が制度上、レクリエーション・懇親会、共済活動、小集団活動、提案制度等の各種のコミュニケーションに参加可能であるのか、参加が可能である場合の参加意識を確認した。加えて、仕事の説明、教育訓練、苦情処理等の世話活動を誰が担当しているのかを聞いた。

## 7. 高齢者の継続雇用と労働安全衛生（第6章）

第6章では、高齢者の継続雇用と労働安全衛生活動の実施状況について確認している。

高齢者の継続雇用では、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置の実施状況について、どのような措置を講じたのか、適用対象者をどのように定めたのか等を聞いている。

また、労働安全衛生では、労働安全衛生活動における派遣元、請負会社責任者の参加状況について、参加の有無、参加形態は正規メンバーかオブザーバーか、および参加方法は労働安全衛生法に基づく連絡調整のみか、活動全般に亘るのか等を調査している。

# Ⅲ．特徴的な調査結果

## 1. 労使協議の実施状況

### (1) 過去5年間における労使協議システムの変化（本部調査 Q5、報告書 56～62頁）

労使協議のあり方は5年前と比べてどのように変化したのか。本部調査において[非公式協議]から[組合の意見反映度]までの11項目について、変化の有無を聞いたところ、いずれの項目でも「変わらない」が大多数（6割弱～9割弱）を占め、労使協議システムにおいてドラスティブな変化は起こっていないことが確認された（図表-1）。

図表-1 過去5年間における労使協議の変化（%、本部調査）

非公式の労使協議	1. 増えた 29.2%	2. 変わらない 61.9%	3. 減った 6.7%	無回答 2.2%
労使協議の開催頻度	1. 増えた 28.4%	2. 変わらない 60.7%	3. 減った 9.7%	無回答 1.2%
労使協議の開催期間	1. 長期化した 13.4%	2. 変わらない 76.1%	3. 短期化した 9.3%	無回答 1.2%
経営側の案が組合に示される時期（非公式も含む）	1. 遅くなった 24.9%	2. 変わらない 58.4%	3. 早まった 15.2%	無回答 1.6%
会社側出席者の役職者の範囲の変化	1. より上位の役職者が出席するようになった 6.1%	2. 変わらない 88.2%	3. より下位の役職者が出席するようになった 4.5%	無回答 1.2%
協議内容の複雑さ	1. 複雑になった 44.2%	2. 変わらない 53.6%	3. 容易になった 1.0%	無回答 1.2%
協議における労使関係	1. 協調的になった 21.1%	2. 変わらない 71.4%	3. 対立的になった 6.3%	無回答 1.2%
付議事項の変化	1. 拡大・増加した 20.7%	2. 変わらない 74.4%	3. 縮小・減少した 3.2%	無回答 1.8%
付議事項内容に対する組合員の理解度	1. 高くなった 9.9%	2. 変わらない 71.6%	3. 低くなった 17.2%	無回答 1.4%
労使協議における組合の発言力	1. 強くなった 15.6%	2. 変わらない 76.5%	3. 弱くなった 6.5%	無回答 1.4%
経営側の案に対する組合の意見反映度	1. 高くなった 20.3%	2. 変わらない 70.4%	3. 低くなった 7.9%	無回答 1.4%

#### 【調査項目のグルーピング】

- <協議方法> 非公式協議、開催頻度、開催期間、経営の案が示される時期、会社側出席役職者の範囲
- <協議内容> 協議内容の複雑さ、付議事項
- <組合の評価> 労使関係、組合の発言力、経営側の案に対する組合の意見反映度
- <組合員の理解> 付議事項内容に対する組合員の理解度

11項目をその内容に着目して<協議方法>、<協議内容>、<組合の評価>、<組合員の理解>の4つにグルーピングした上で、変化のあった点を見ると、<協議方法>では、[非公式協議]および[開催頻度]が3割弱「増加」し、また[経営側の案が示される時期]が遅くなった企業（24.9%）、早くなった企業（15.2%）に分散化する傾向にある。これに対し[開催期間]、[会社側出席役職者の範囲]には目立った変化はない。

<協議内容>においては、労使協議システムにおける最大の変化があらわれている。すなわち[付議事項]が「拡大・増加した」という回答が20.7%、[協議内容]が「複雑になった」という回答が44.2%にのぼっている。非公式協議や開催頻度の増加、経営側の案が示される時期の分散化などの背景には、付議事項の「拡大・増加」と、こうした協議内容の複雑化があると思われる。

こうした中、<組合の評価>では、[労使関係]および[組合の発言力]に対する労働組合自身の評価は肯定的である。[労使関係]で「協調的になった」は21.1%を占め、協調的な労使協議が増加する傾向にある。また[組合の発言力][経営側の案に対する組合の意見反映度]も「強くなった」「高くなった」が2割前後（それぞれ15.6%、20.3%）を占め、組合の発言力を肯定的に評価する組合が多くなっている。

一方、労使協議内容に対する〈組合員の理解〉が低下していることを労働組合自身が認めざるをえない状況となっている。〔付議事項内容に対する組合員の理解度〕が「低くなった」と認識している組合が、17.2%を占めているからである。

協調的労使関係の発展と組合発言力の増大、すなわち労使協議システムとしての成熟と確立とは対照的なこうした変化を見逃すことはできない。こうした変化の背景には、労使協議のスタイルにおける非公式協議の増大、開催頻度の増加、そして協議内容の複雑化と付議事項の拡大、増加など、組合員にとって労使協議の経緯と内容を理解することがますます困難になっている事情があるといえる。

しかしながら労働組合に関心を持たない組合員の増大とともに、組合員との必要かつ十分なコミュニケーションを実現できない組合の姿勢、取り組みがいま改めて問われているといえる。労働組合と組合員を取り巻く問題が複雑化する中、労使協議の重要性は一層増大してきた。労使協議に取り組む労働組合にとって組合員の支持、支援は不可欠であり、労使協議における交渉力の維持、強化のため、労使協議に対する組合員の理解を高める必要がある。

## **(2) 企業グループレベルにおける労使協議システムの有無（本部調査 Q4、報告書 34～35 頁）**

企業グループに属する企業（調査対象組合全体の79.8%）のうち、企業グループレベルの労使協議システムの有無について本部調査で聞いたところ、〈ある〉と回答した労働組合は51.9%であった。そのうちの6割弱は「情報や意見交換を主とした労使協議機関」であり、「意見調整などを主とした労使協議機関」があるのは1割強、「グループ加盟労組の方針や労働条件に対し強い影響力を持つ労使協議機関」は3割である。

つまり、半数弱の労働組合では企業グループレベルの労使協議機関が設置されておらず、労使協議が企業内にとどまっている。また企業グループレベルの労使協議機関がある労働組合においては、強い影響力を持つ場合とそうでない場合に二極分化しており、情報交換を主とするゆるやかな労使協議機関が過半を占める。

企業グループにおけるグループ経営は今後ますます進展することが予想される。労働組合の側も企業グループレベルでの労使協議システムの構築および影響力の拡大が喫緊の課題であるといえるのではないだろうか。

## **2. 非正社員に関する労働組合の対応**

### **(1) 業種別の対正社員比率（本部 F2、報告書 14 頁）**

本部調査をもとに、雇用形態別に、正社員を100とした場合に非正社員が何パーセントを占めるのかをみたところ、合計では「パート・臨時・アルバイト社員」(39.1%)が圧倒的に多く、その後かなりの差があって「派遣社員」(8.6%)、「請負社員」(6.1%)、「嘱託・契約社員」(4.9%)と続く（**図表 -2**）。



図表-2 業種別の対正社員比率（%、本部調査）

	パート・アルバイト	嘱託・契約	派遣	請負	その他	件数（件）
合計	39.1%	4.9%	8.6%	6.1%	4.2%	507
製造業計	7.9%	2.8%	8.4%	6.9%	0.5%	267
電機・電子・情報通信機器	4.0%	2.1%	9.1%	17.9%	0.8%	62
鉄鋼・化学等素材関連	3.3%	3.1%	5.2%	0.9%	0.2%	73
輸送用機械	8.7%	1.7%	9.5%	6.0%	0.5%	39
その他製造業	14.6%	7.6%	6.8%	4.9%	0.6%	93
非製造業計	85.2%	8.1%	8.6%	4.5%	9.4%	234
建設業	1.0%	4.0%	3.7%	0.0%	2.2%	28
電気・ガス・熱供給業	0.8%	2.9%	1.1%	0.0%	2.0%	12
情報通信業	0.5%	0.9%	25.2%	146.9%	0.1%	13
運輸業	5.8%	4.9%	1.3%	0.0%	4.8%	62
卸売・小売業	252.3%	10.9%	25.1%	0.4%	12.6%	65
その他サービス業	45.2%	29.9%	4.9%	0.0%	0.0%	29

※情報通信業における「派遣社員」、「請負社員」の比率は“はずれ値”であると推測される。

一般的には非正社員の導入がすべての業種で進んでいるかのように言われるが、業種によってバラツキがあることが分かる。直接雇用のうち、「パート・臨時・アルバイト社員」は卸売・小売業（252.3%）で圧倒的に高くなっている。

間接雇用では、「派遣社員」が製造業全般および卸売・小売業（25.1%）で活用されている。一方、「請負社員」は製造業でのみ活用されており、特に製品サイクルが短いといわれる電機・電子・機械・情報通信機器（17.9%）での活用度合いが圧倒的に高い。

業種別に見ると、卸売・小売業では正社員の3倍近い非正社員を活用していることがわかる。

## （2）雇用形態別の従業員数の過去5年間の増減と今後の見通し（本部調査 Q8・Q9、報告書 70～72頁）

本部調査において過去5年間の従業員数の増減を聞いたところ、「正社員」では増加したと回答した労働組合は16.2%なのに対して、減少したと答えた労働組合は73.2%にのぼり、57.0%ポイント減少している（図表-3）。一方、「パート・臨時・アルバイト社員」や「嘱託・契約社員」、「派遣社員」は30～44%ポイント増と著しい対照をなしている（「請負社員」は活用している業種が限定されることから、上記3つと比べると低い18.9%ポイント増加にとどまる）。

図表-3 従業員数の過去5年間の増減（%・%ポイント、本部調査）

	増加	減少	増加 - 減少	変化はなかった	活用するのを止めた	以前から活用していない	把握していない	無回答
正社員	16.2	73.2	▲57.0	8.5	-	-	-	2.2
パート・臨時・アルバイト社員	40.8	10.3	30.5	24.1	1.2	8.3	9.7	5.7
嘱託・契約社員	45.4	9.1	36.3	26.2	0.2	3.0	11.2	4.9
派遣社員	49.4	5.1	44.3	13.2	0.8	6.7	16.8	7.7
請負社員	22.1	3.2	18.9	17.2	0.6	26.6	20.3	10.1

また、従業員の増減に関する今後の会社方針についてみると、景気の回復と行き過ぎたリストラへの反省などを反映した結果なのだろうか、正社員を増加させると労働組合はみている（図表-4）。併せて、非正社員も増加させる方向性であることがわかる（非正社員の＜増加＞と＜減少＞の比率はほぼ2：1であり、正社員の比率と変わらない）。

過去5年間は、全体として正社員を減らしながら非正社員を増やすという代替が進んだわけであるが、この代替は不可逆的であり、好況局面においては、正社員と非正社員は同じ動き、換言すれば補完的な動きをすると労働組合は判断しているといえる。つまり、非正社員は景気の調整弁ではなく、むしろ比較的低賃金・低雇用保障の人材として、今後も引き続き拡大するとみているのである。

なお、「嘱託・契約社員」の増加を見込む組合は多いが、これは65歳までの雇用継続義務の法制化による定年後再雇用者の増加を見込んだものと思われる。

図表-4 従業員数の今後の会社方針（%・%ポイント、本部調査）

	増 加	減 少	増加 - 減少
正社員	42.0	23.9	18.1
パート・臨時・アルバイト社員	22.5	10.3	12.2
嘱託・契約社員	29.0	8.5	20.5
派遣社員	18.3	10.8	7.5
請負社員	9.7	4.3	5.4

### （3）非正社員の基幹労働力化の状況（支部調査 Q15・Q16、報告書 133～140 頁）

支部調査において非正社員と正社員の仕事内容の違いを尋ねたところ、非正社員が基幹労働力化していることが確認された。

まず、正社員と同種の仕事に従事する代表的非正社員がいるか否かを聞いたところ、「パート・臨時・アルバイト社員」、「嘱託・契約社員」、「派遣社員」、「請負社員」すべての雇用形態で、8割前後の事業所では同種の仕事に従事する非正社員がいるとの回答が得られた。更に、非正社員の対正社員比率が高まると、正社員と同種の仕事に従事する非正社員の比率が上昇することがわかった。つまり、正社員の少ない職場では、非正社員の基幹労働力化がより進んでいるのである。

また、正社員と同種の仕事をする非正社員が何割いるかを聞いたところ、＜5割以上＞（「5割以上」「8割以上」「すべて」の合計）と回答した比率は、一番低い「パート・臨時・アルバイト社員」が66.4%、続いて「嘱託・契約社員」が74.0%、「派遣社員」が79.0%となっており、「請負社員」に至っては86.1%であった。

つぎに、[労働時間]、[仕事上の責任]、[業務範囲]について正社員との違いを尋ねたところ、[労働時間]について正社員と同じなのは、「パート・臨時・アルバイト社員」では33.6%に

過ぎないが、「嘱託・契約社員」では64.4%、「派遣社員」や「請負社員」では7～8割に達している。「仕事上の責任」について正社員と同じなのは、「嘱託・契約社員」で34.2%を占めるものの、その他の雇用形態では1割～2割に過ぎない。「業務範囲」について正社員と同じとする割合は、「仕事上の責任」と近いが、それよりもやや高くなっている。

つまり、多数の非正社員は正社員とほぼ同種の仕事に従事し、「労働時間」もパートを除けば正社員と同様の水準にあるが、「業務範囲」や「仕事上の責任」では、区別されているといえる。

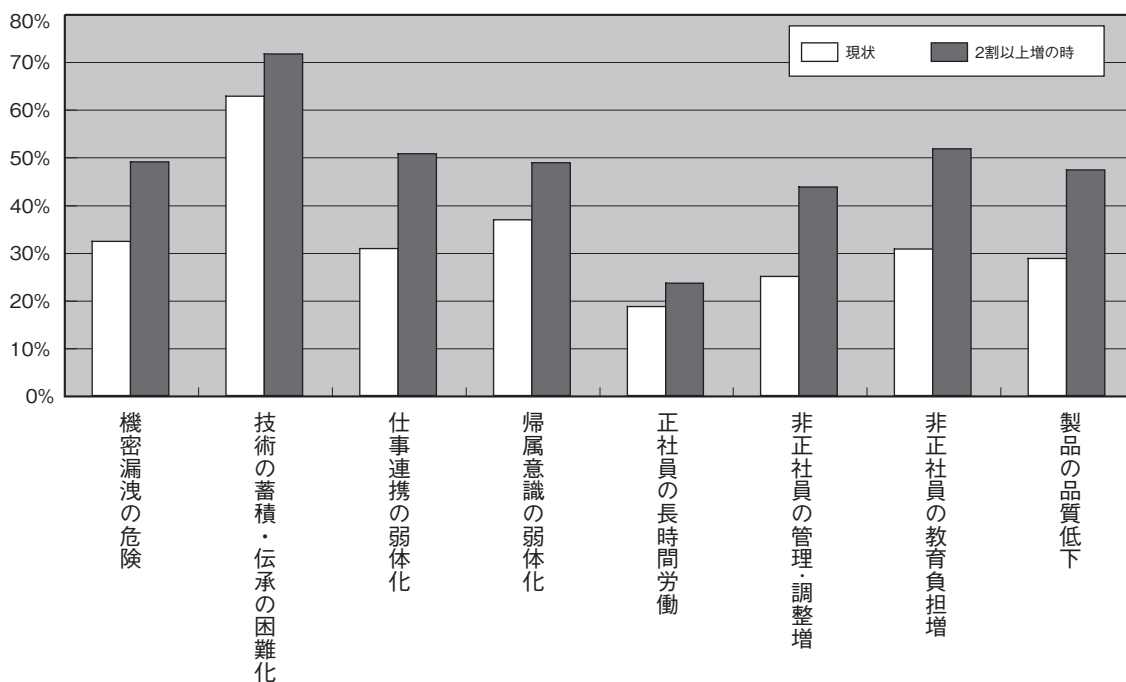
#### (4) 非正社員を活用することによる問題（支部調査 Q11、報告書 75～77頁）

非正社員を活用することによって、現在どのような問題が生じているのか、また、非正社員が現在より2割以上増えたと仮定した場合にはどうなるのかを支部調査において聞いたところ、最も多くの組合があげているのが「ノウハウや技術の蓄積・伝承が難しくなる」であり、「現状」で62.8%、「2割以上増」で71.6%にのぼる（図表-5）。

その他の項目については「現状」では3割前後であるが、「2割以上増」ではほとんどの項目で5割前後まで跳ね上がる。

非正社員の増加によるマイナスの影響を労働組合が危惧している現状がみえる。

図表-5 非正社員を活用することによる問題（%、支部調査）



#### (5) 非正社員の活用に関する労働組合の方針（本部調査 Q10、支部調査 Q12、報告書 79～81頁、83～84頁）

労働組合として非正社員の採用・活用に対して、どのような方針を持っているのかを本部調査で聞いたところ、「積極的に活用していくべき」が13.0%、「活用するが、正社員の仕事・役割を明確にすべき」が46.2%、「非正社員は補助的役割にとどめるべき」が19.1%、「非正社員は活用すべきではない」が2.2%であった。

“基幹的業務は正社員、補助的業務は非正社員”という方針を掲げる組合はいまや少数派である。こうした考え方は製造業(23.6%)、とくに輸送用機械(30.8%)、電機・電子・機械・情報通信機器(27.4%)では比較的高い。

他方、「組合として特に明確な方針はない」との回答が17.2%あり、非正社員の活用がない、もしくは活用数がきわめて少ない企業が存在するとはいえ、雇用の多様化への対応が十分ではない労働組合の存在も明らかとなった。

一方、支部調査において、非正社員の仕事としてどのような業務が望ましいかを聞いたところ、各雇用形態ともに、「定型業務」の比率が圧倒的に高く、「非定型業務」、「高度専門業務」などを大きく引き離している。このことから、非正社員の活用は限定的であるべきとする組合が多いことがわかる。

また、本部調査において正社員の適正比率について労使で話し合っているかを聞いたところ、話し合っているのは39.1%であり、半数以上は労使の話し合いなしに経営側が決定している。この比率は業種によるバラツキが大きく、話し合っている比率が最も高いのは輸送用機械(74.4%)である。

#### (6) 非正社員に関する労使協議の実態(本部調査 Q6、報告書 84～88頁)

非正社員に関してどのような項目について労使協議を行っているのかを本部調査で雇用形態別に聞いたところ、直接雇用・間接雇用ともに何らかの労使協議を実施している組合が少なくないことが確認できた(図表-6)。

直接雇用非正社員については、一部で組織化されていることもあり、間接雇用非正社員よりも全般的に高く、「組合本部として労使協議」、「支部以下に対応を任せている」、「団体交渉」をあわせた<実施率>は2～3割に及ぶ。団体交渉を実施している比率が比較的高い項目は、[賃金・一時金等](10.2%)、[労働時間・休日、休暇](7.7%)等の労働条件に関するものである。

間接雇用非正社員については、直接的な雇用関係にない社外人材について労働組合が労使協議を行うことは容易でないことから、<実施率>はあまり高くないものと想定していたが、[導入の是非]、[仕事内容]、[配置する職場]、[管理・監督する正社員の配置・役割]は、2割弱の<実施率>があることがわかった。一方、組合員への影響がそれほど大きくない[派遣元・請負元の選定]、[派遣元・請負元との交渉]の<実施率>は1割未満にとどまる。

今後も非正社員の増加が予想されること、それに伴う問題が一層大きくなると労働組合が想定していることを勘案すれば、非正社員に関する労使協議の重要性は高まることこそあれ、低くなることはない。先進的な取り組みを行っている労働組合の事例を、他の労働組合へ水平展開するなどの速やかな対応が求められているのではないだろうか。



図表-6 非正社員に関する労使協議の実態（%、本部調査）

		組合本部として 労使協議を 行っている	組合本部として は関与せず、支 部以下の対応に 任せている	団体交渉事項 である	労使協議、団 体交渉いずれ の対象でもな い	無 回 答	
直接雇用非正社員	パート・臨時・アルバイト社員、嘱託・契約社員	採用する雇用形態決定	15.4	7.1	1.9	69.7	5.8
		雇用期間の決定	12.5	6.9	2.3	72.2	6.1
		仕事内容	11.1	10.6	1.5	70.4	6.5
		配置する職場	9.0	11.1	1.5	72.0	6.5
		管理・監督する正社員の配置、役割	9.2	10.4	1.5	72.2	6.7
		賃金（時給）、一時金等	18.2	4.4	10.2	61.6	5.6
		労働時間、休日、休暇	17.7	6.7	7.7	62.0	5.8
		教育訓練	11.3	9.2	1.7	71.6	6.3
		福利厚生	18.0	7.3	3.8	64.9	6.1
間接雇用非正社員	派遣社員	導入の是非	10.3	10.6	0.8	72.6	5.8
		仕事内容	6.8	10.6	0.3	76.4	6.0
		配置する職場	5.5	11.8	0.3	76.4	6.0
		管理・監督する正社員の配置、役割	5.0	11.3	0.5	76.9	6.3
		派遣元の選定	1.5	4.5	0.3	87.4	6.3
		派遣元との交渉	0.8	4.0	0.3	88.4	6.5
	請負社員	導入の是非	8.6	11.3	1.0	72.6	6.5
		仕事内容	5.1	10.3	0.7	76.7	7.2
		配置する職場	5.1	10.3	0.7	76.7	7.2
		請負元の選定	1.4	4.8	0.0	86.6	7.2
		請負元との交渉	0.3	3.8	0.0	88.7	7.2

### （7）非正社員とのコミュニケーション活動（支部調査 Q17、報告書 140～149 頁）

非正社員とのコミュニケーションの現状を調べるために、[レクリエーション・パーティー・懇親会など]等9つの項目を用意し、代表的非正社員の参加の可否、および参加可能な場合の積極的・消極的参加意識について支部調査で聞いている。

直接雇用、間接雇用を問わず、非正社員が基本的に参加できる活動として、[朝礼・昼礼・終礼等]、[レクリエーション・パーティー・懇親会など]があり、参加できないという比率は非正社員合計でそれぞれ4.7%、11.7%と低く、雇用形態によるバラツキもさほど大きくない。

次に、直接雇用非正社員は基本的に参加できる（参加できない割合は1～2割）が、間接雇用非正社員は参加できる比率が低い（3割弱～5割弱が参加できない）活動がある。それは[小集団活動]、[職場懇談会]、[提案制度]の3つである。とはいえ、これらの活動にも各雇用形態ともに過半数は参加が可能である。

これに対して、直接雇用の非正社員で参加できない比率が3割程度、間接雇用では6～8割に達しているのが[慶弔金や貸付金などの共済活動]や[労働条件について話し合う活動]である。

それでは、非正社員が参加できるコミュニケーション活動に対して、非正社員は積極的に参加しているのだろうか。支部調査の結果をみると、「非常に積極的」と「どちらかというと積極的」をあわせた＜積極的参加＞の割合が5割を超える活動はないものの、おおむね4割台となっている。元来、正社員向けに考えられた各種の制度・活動が非正社員にも受け入れられており、コミュニケーションツールとしてある程度機能していることがうかがえる。

同じ職場で働く仲間として、更には今後より一層非正社員が基幹労働力化していくなかでは、日常のコミュニケーションを円滑に進めることが労使双方にとって重要なものはいくつかもない。職場・業務におけるコミュニケーション活動は、会社が第一次的に責任を負うべき活動であるが、労働組合においても非正社員の意見の反映と労働条件の改善のために、会社側に積極的に提案、提言すべき課題といえる。労働組合には、職場の非正社員とのコミュニケーションを図り、彼らの意見・要望を吸い上げる活動こそが今まさに求められているといえるだろう。

#### (8) 非正社員の組織化 (本部調査 Q11、報告書 91～93 頁)

企業内において組織化が可能な[パート・臨時・アルバイト社員]、[嘱託・契約社員]、[課長相当の管理職]の組織化の状況について本部調査で尋ねたところ、「全員組合員になっている」、「組織化対象者は組合員になっている」、「一部は組合員になっているが、更に組合員化を検討中」をあわせた＜組織化率＞は、[パート・臨時・アルバイト社員]および[嘱託・契約社員]では2～3割であるが、[課長相当の管理職]は更に少なく1割強に過ぎない(図表-7)。

＜組織化率＞は業種によるバラツキがたいへん大きく、製造業は全般的に低調である一方、非製造業では卸売・小売業を中心に全般的に＜組織化率＞は高く、製造業の3倍強にのぼる。

多くの組合では、正社員の減少が組合員の減少に直結しており、企業別組合が組織拡大するためには、企業内未組織層の組織化が必須条件であるといえる。65歳までの継続雇用が義務付けられた現在、定年退職後の再雇用者の組織化は最低条件であろうし、[パート・臨時・アルバイト社員]についてもより一層の努力が求められている。更には管理職クラス・スタッフ管理職が拡大している環境下では、[課長相当の管理職]の組織化も検討されてしかるべきであろう。

図表-7 非正社員の組織化の状況 (%、本部調査)

	全員組合員 になっている	組織化対象者は 組合員に なっている	一部は組合員に なっているが、 更に組合員化を 検討中	組合員化は考 えていない	該当する非正 社員は いない	無 回 答
パート社員	3.7%	3.4%	10.5%	59.6%	15.4%	7.5%
嘱託・契約社員	3.4%	6.1%	17.9%	60.7%	7.1%	4.7%
課長相当の管理職	2.8%	4.5%	3.7%	78.7%	-	10.3%

## 研究ノート

# 共助の実践とソーシャル・キャピタル ーアメリカの事例を中心にー

連合総研研究員  
麻生 裕子

### 1. ソーシャル・キャピタルの減退

R.D. パットナムは、20世紀の前半3分の2にはアメリカ人のコミュニティへの参加がかつてないほど深まっていったが、20、30年前からその潮流は何の前触れもなく逆転し、人びとは互いから、またコミュニティから引き離されてしまっていると指摘する<sup>1</sup>。つまり、戦後アメリカにおいてソーシャル・キャピタルが減退しているということである。ソーシャル・キャピタルにはさまざまな定義があるが、ここでは「相互利益のための調整と協力を容易にする、ネットワーク、規範、社会的信頼のような社会的組織の特徴」を表す概念として捉えることとする<sup>2</sup>。

しかし一方で、地域の非営利組織がコミュニティの再生に向けてさまざまな挑戦を続けているのも事実である。アメリカは日本と比較すれば、相対的にはコミュニティにおける共助機能がまだ働いているのではないだろうか。

そこで本稿では、アメリカを中心に地域における共助の実践例を紹介し、日本への示唆を検討することとした<sup>3</sup>。

### 2. 共助の実践例

AARPのチャプター：集いの「場」の提供

AARP (American Association of Retired Persons, 旧全米退職者協会) は、現在約3,600万人を組織する高齢者のための世界最大規模のNPOである。1958年の創設当時から、高

齢者は奉仕されるだけでなく奉仕しなければならないという明確な信条をもっている。

AARPがメンバーに提供しているサービスには、①高齢者にとって有益な情報を掲載した機関誌・新聞、②年金・医療など立法上の問題についての政策提言(アドボカシー機能)、③低所得高齢者の職業訓練プログラムや納税申告相談などのコミュニティサービス、④生命保険・自動車保険や処方箋薬剤などの商品・サービスがある。メンバーは年会費12.5ドルで以上のようなサービスを受けることができる。50歳以上であれば誰でもメンバーになれるため、現在では在職しているメンバーも多い。そのため現在では、その頭文字である「AARP」を組織名称としている。

組織構造として、本部(national office)、53の州事務所(state office)のほかに、約2,500のチャプター(chapter<sup>4</sup>)とよばれる地方の支部組織がある。チャプターは1960年代半ばにでき、州事務所よりも古い歴史をもつ。これらはメンバーがそれぞれのコミュニティでボランティアとして集まれるような機会を提供している。したがって地域に近づけば近づくほどボランティアの活動によって支えられる側面が大きくなる。

53の州事務所のうちメリーランドを例にあげよう。メリーランド州のメンバー数は81万9,000人、そのうちチャプターに加盟しているメンバーはわずか6,500人で、州全体のメンバー数に占める割合は1%にも満たない。

メリーランド州内のチャプター数は41、その規模は8人から650人まで大小さまざまである。またチャプターは独自に会費を徴収することができ、年間4ドルから12ドルまでその金額はさまざまである。主な活動内容として、月1回の食事会、団体旅行、コミュニティサービスがある。基本的にチャプターは財政的にも活動的にも独立しているが、州事務所からの援助もある。例えば、チャプターの活動を通知するためのダイレクトメールをメンバーに発送したり、AARPの政策をチャプターに説明したりするときには、メリーランド州事務所のスタッフが支援する。また社会貢献度の高い活動をしているチャプターに対しては州事務所から助成金を出している。

メリーランド州内のあるチャプターでボランティアをしているメンバーの高齢男性がこのように述べていた。「2000年に退職して、妻が亡くなってからは、寂しくて寂しくて仕方がありませんでした。でもチャプターに入ったら、仲間ができて生活が豊かになりました。」この男性の言葉にも示されるように、たとえ食事会や旅行などイベントが中心であっても、チャプターという人びとが集える「場」があることの意義は大きいといえる。あるチャプターの会長をしている高齢の女性もつぎのように強調して述べた。「チャプターの効用は、家の外に出るきっかけになるということです。もしチャプターがなければ、高齢者は家に閉じこもってしまう。自分のチャプターには300人のメンバーがいますが、約3分の1が外に出てくるようになりました。」

AARPは、高齢者はリスクが高いため民間の医療保険を利用できなかったということを契機として創設されたので、現在でも3,600万人のスケールメリットをいかした共済活動、さらにはその大規模なメンバー数を活用したロビイング活動が注目されることが多い。

しかしチャプターという末端の活動では、その規模は小さくても、メンバーシップが人間の幸福感に与える影響は大きいといえる。

#### 地域通貨タイムダラー：互いの時間・能力の交換

タイムダラーとは、ボランティア活動をおこない、その時間分をさまざまなサービスと交換できるという地域通貨の一種である。どのような活動内容であっても、基本的に1時間=1点に換算され、その点数をさまざまな物やサービスと交換できる。有償ボランティアとは異なる形のインセンティブをつけることによって「場」への参加を促すという工夫がなされている。

創始者であるE.カーンは、つぎのように核となる4つの価値を掲げている<sup>5</sup>。①人は資産である——人は誰でも人に与えるものがある。誰でも誰かの役に立つことができる。②仕事を再定義する——社会的に有用な貢献をすべて仕事として再認識する。③相互扶助——互いの時間・能力を交換する。一方的に施しを受けるのではなく、互いに助け合うことが大切である。④ソーシャル・キャピタル——互いの信頼関係を深める。それにより血のつながらない家族ができ、そこにコミュニティが構築される。

タイムダラーは、たんに人びとのボランティア活動への参加を促すことだけを目的としているのではない。この4つの価値にみられるように、当事者たち、さらには地域に対して与える効果が大きいと思われる。ボランティアサービスを与える者と受ける者が互いに尊敬しあい、互いの時間や能力を交換することは、いわば協働である。その過程を通じて個々の才能を引きだし、人間を育てるという点でも有効に働いていると考えられる。

もちろんタイムダラーは一定の範囲のコミュニティのなかだけにしか通用せず、グロー



バル性をもたないし、自己増殖の対象ともならない。そのかわりに労働を媒介として人間と人間の濃密な関係を築く手段となりうる。

1980年代からこの方式を採用した多くのプログラムが国内で開始された。もっとも成功したプログラムの一つが、ワシントン D.C. のユースコートである。罪を犯した青少年たちが、裁判官、陪審員となり、自分たちで裁判をおこない、コミュニティサービスによって罪を償う。更生率も高いという。これは地域全体で子どもたちを育てるという点で地域社会への貢献度も高いといえる。

#### タイムダラーの実践：パートナーズ・イン・ケア

メリーランド州ボルティモアにあるパートナーズ・イン・ケア (Partners in Care) は、実際にタイムダラー方式を取り入れている非営利団体である。この組織は1993年に設立され、高齢者や障害者が自宅で自立して生活できるように支援することを目的としている。現在の登録者数はのべ約3,600人であるが、実際には約2,400人がサービス提供者あるいは受益者となる。サービス提供者と受益者のバランスはおよそ1:3で、受益者のほうが多い。約1,700人が何らかの障害をもっている。

このような人びとに対して多様なプログラムが用意されている。例えば、公共交通機関が発達していないため、自分で運転できない人びとのために病院や薬局などへの送迎サービスがある。ドライバーとしてサービスを提供する人は、受ける人からガソリン代だけ実費で受け取る。サービスに要した時間は、どのような仕事であろうと1時間=1点でタイムバンクに貯めていく。また、ハンディマン・プログラムでは、水漏れや窓の修繕など日常生活に必要な修繕・修理から、高齢者が自立して生活できるようにするための改造まで幅広いサービスをおこなっている。大工仕事を

提供する人は、それを受ける人から修理部品の実費だけ受け取ることになる。

この場合、サービスの提供者と受益者とのマッチングが重要となる。そのため、この組織では、マッチングをおこなうコーディネーターをスタッフとして配置している。タイムダラーはコンピューターで管理されており、2005年のサービス時間(点)は、個人間のサービスでは約14,000時間(点)、グループ間のサービスでは約900時間(点)であった。貯められたタイムダラーについては、年1回、残高証明が発行される。その貯めた点数によって自らも必要なサービスを利用することができる。

#### 長岡の地域循環システム：さまざまな人びとの包摂

実は、このような共助機能とそのなかでつくられる人と人とのかかわりあい、すなわちソーシャル・キャピタルを形成している活動は日本にもある。そうした事例のひとつを紹介しよう<sup>6</sup>。

新潟県長岡市では、NPO 法人地域循環ネットワークが中心となって小・中学校の給食調理残さを回収し、それをもとに畜産農家が飼料をつくり、その飼料で豚を育てる。そして、その豚肉が学校給食で使われたり一般に販売されたりする。調理残さの回収はボランティアの活動で支えられている。興味深いのは、タイムダラーのようにサービス提供者と受益者との1対1の関係が地域内に多数存在するのではなく、長岡という地域のなかでサービスを提供する者と受ける者との関係が循環し、それがひとつのシステムになっているという点である。この循環型の助け合いのシステムは、食の安全や環境を守ると同時に、地域のさまざまな人びとが自分の意思で自由に参加し、ネットワークを創ることができるという効果ももつ。

そのほかにも、使った割り箸を回収し、炭にしてリサイクルするという活動がある。これらの作業はすべてのボランティアによりおこなわれる。回収した割り箸を選り分ける作業をしていたボランティアの主婦たちの顔はいきいきとして楽しそうであった。そのなかの一人は「若い人たちとも知り合えるので、張り合いがでます。」と語っていた。それは集える「場」なのであり、そこで人とのつながりを深めているのである。

### 3. ソーシャル・キャピタルの効果 - 日本への示唆

アメリカを中心に地域における共助の実践例を取りあげた。現在、日本でも労働者福祉団体や労働組合、NPOなどが中心となって共助システムの再構築を試みようとしている。これらの事例から日本が学ぶべき点は多い。

ひとつは、メンバーシップの重要性である。これは、たんにメンバー数を増やすということを意味するのではない。参加する「場」をつくることが重要なのである。AARPは、その共済活動が大規模なメンバー数のスケールメリットで支えられているというだけでなく、地域で草の根活動をしているチャプターが孤独に陥りがちな人びとを包摂している。

もうひとつは、コミュニティ組織が地域のなかで橋渡し役を担っているという点である。パートナーズ・イン・ケアや長岡の地域循環ネットワークは、橋渡し役となってネットワークを形成し、さまざまな立場の人びと

やグループと連携して活動を続けている。そのような連携がソーシャル・キャピタルの蓄積につながり、その効果が地域社会に還元されていくのである。例えば、地域のなかで子どもたちを見守り育てる、食の安全を守る、地域経済を活性化するといったことである。

本稿では労働組合のナショナルセンターであるAFL-CIOには触れなかったが、CLC (Central Labor Councils, 地方労働組合評議会)の今後の動きは注目に値する。CLCは、日本でいえば地協にあたる組織である。近年CLCの再生を図るため、その地域における労働者、労働組合、コミュニティ組織とのネットワークを重視した、さまざまな挑戦がなされている。もちろん地域差があるのは当然であり、おそらくそこには各地域の橋渡し役となるリーダーの存在もかかわっているように思われる。労働運動の再生を地域から考え、組合員は何よりもまずコミュニティのメンバーであるという明確な位置づけをしている点は示唆に富む<sup>7</sup>。

日本において集権化された巨大組織が労働金庫や全労済とすれば、そのスケールメリットをさらに積極的に発揮するためには、これまで以上に地域を重視し、地域において人びとを包摂するしくみを創ることである。その場合、労働金庫や全労済がすべてを担うことは不可能であるから、地域の労働組合やNPOなどとのネットワークがより一層重視されることになるだろう。

<sup>1</sup>R.D. パットナム『孤独なボウリング - 米国コミュニティの崩壊と再生』柴内康文訳、柏書房、2006年、参照。

<sup>2</sup>R.D. パットナム「ひとりでボウリングする」宮川公男・大守隆編『ソーシャル・キャピタル - 現代経済社会のガバナンスの基礎』東洋経済新報社、2004年、p.58を参照。

<sup>3</sup>本稿で紹介するアメリカの事例は、筆者が2006年10月に中央労福協のアメリカAARP・NPO視察に参加した際のヒアリング資料からまとめたものである。

<sup>4</sup>chapterとは、同窓会、クラブ、組合、協会などの支部・分会を意味する米語である。

<sup>5</sup>E. カーン『この世の中に役に立たない人はいない - 信頼の地域通貨タイムダラーの挑戦』ヘロン久保田雅子・茂木愛一郎訳、創風社出版、2002年、参照。

<sup>6</sup>本稿で紹介した新潟県長岡市の事例は、NPO法人地域循環ネットワークへのヒアリングからまとめたものである。

<sup>7</sup>D.B.Reynolds, ed. *Partnering for Change : unions and community groups build coalitions for economic justice*, M.E.Sharpe, 2004.AFL-CIO, *The People Who Help Directory, AFL-CIO Community Services Representatives*, July 2006.

## 第 1 回 「 連合総研ゆめサロン」を開催

連合総研では、これまでの研究活動の中で蓄積されてきた人的ネットワークをかけがえのない財産と考え、今後はこのネットワークをさらに拡大し、若手世代を含めた人的ネットワーク作りに積極的にかかわっていきたいと考えています。

こうした活動の一環として、今年度より、若手研究者、連合政策担当者及び連合総研所員間の自由闊達な対話とサロンの交流を目的に「連合総研ゆめサロン」を発足させ、若手研究者 20 名と連合政策担当者 4 名にご参加いただくことになりました。ゆめサロンでは、外部からお招きする講師と参加者及び参加者相互の対話・意見交換を運営の基本とし、談論風発の場として参加メンバー間の交流を深めていきたいと考えております。

第 1 回の「連合総研ゆめサロン」(1 月 25 日開催)は、デフタ・パートナーズ取締役グループ会長の原丈人氏をお招きして、「ポストパソコン時代の新たな産業の育成」をテーマにご講演をいただいた後、参加者との間で意見の交換を行いました。

「連合総研ゆめサロン」は年 4 回(次回は 4 月)の開催を予定しています。



### 出版物のお知らせ

編著：(財)連合総合生活開発研究所・労働調査協議会／発行：第一書林

### 「労働組合調査のための統計解析」

— 社会調査の基本から統計解析手法まで、労働組合調査必携の画期的テキスト —

定価 2,800 円 (本体 2,667 円 + 税)

#### <主な内容>

- |                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| 第 1 章 アンケート調査の方法       | 第 2 章 統計解析の基本ツール SPSS を使いこなそう |
| 第 3 章 データの概要を知ろう       | 第 4 章 相関関係と因果関係を明らかにしよう       |
| 第 5 章 何が重要な原因なのかを推測しよう | 第 6 章 背後に隠れている要因をあぶりだそう       |
| 第 7 章 目的にあった解析方法を選ぼう   | 第 8 章 <応用編>シンタックスで行こう         |

※書店または出版社(第一書林)より直接お買い求め下さい。

## 外国人就業者、引き続き増加

— 平成17年国勢調査二次基本集計結果 —

今年1月に発表された「平成17年国勢調査二次基本集計」で、外国人就業者が増加していることが明らかになった。調査結果によると、外国人就業者数は約77万人で、前回調査から約9万人増加し、全就業者数に占める割合は1.3%となった(図1)。国内の外国人の現況を把握する統計としては法務省の外国人登録者数があるが、これを見ても、日本で生活する外国人が毎年増加しつづけていることが分かる。特に、1990年の入管法改正以降の伸びが顕著で、この15年間で2倍に増えている(図2)。

このような状況を背景に、厚生労働省は2002年に「外国人雇用問題研究会報告書」をとりまとめた。その中で、外国人労働者を受け入れにあたっての留意点として「外国から「労働者」を求めたとしても、受け入れるのは「人間」であること」が指摘されるとともに、国内労働市場へ悪影響の防止や受け入れに伴う社会的コスト負担等に対する国民的コンセンサスの必要性など7つの基本的事項があげられた。2006年には「外国人労働者の受け入れをめぐる基本的考え方」で、専門・技術分野については受入れを積極的に推進するとし、単純労働者については国民のコンセンサスを十分慎重に対応することが不可欠、との姿勢が明らかにされた。

ILOは2004年総会で、「移民労働者の公正な処遇に向けた行動計画」を採択し、ディーセント・ワークを推進する観点からの多国間フレームワークづくりを求めている。一方で、日本政府は移民労働者の公正な労働条件の実現に関する97号(移民労働者に関する条約)及び143号(劣悪な条件の下にある移住並びに移民労働者の機会及び待遇の均等の促進に関する条約)の各条約に未批准のままだ。私たちの隣で生活し、働いている海外からきた人たちの人権が尊重され、労働条件改善の努力がなされているのか、社会統合という視点も含めて、今一度考えてみたい。

図1 外国人就業者数及び全就業者に占める比率

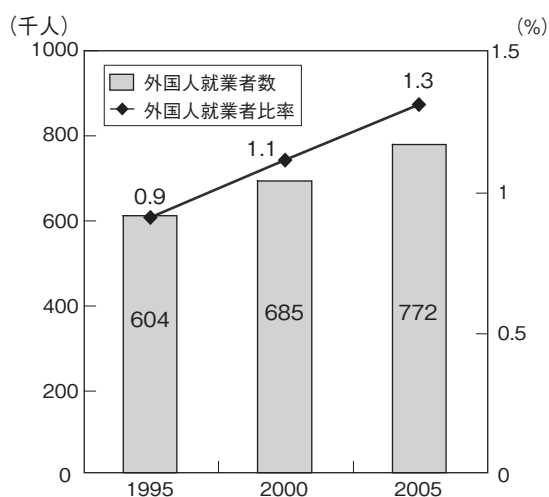
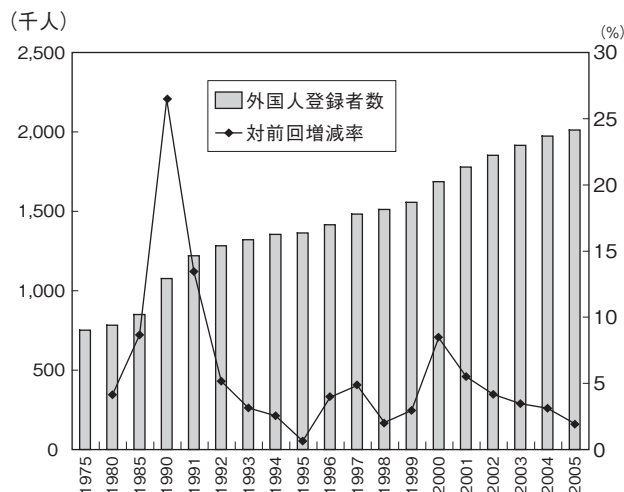


図2 外国人登録者数及び増減率





参考諸表

		'05年	'06年	06/ 4-6	06/ 7-9	06/ 10-12	06/ 10	06/ 11	06/ 12	07/ 1
実質GDP	日本 (季調済前期比)	1.9	2.2	0.3	0.1	P 1.2	-	-	-	-
	米国	3.2	3.4	2.6	2.0	3.5	-	-	-	-
	ドイツ	0.9	2.7	4.4	2.6	3.5	-	-	-	-
	イギリス	1.9	2.7	3.0	2.8	3.4	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.4	10.7	11.5	10.6	10.4	-	-	-	-
	韓国	4.0	5.0	3.4	4.4	3.4	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	1.1	-	4.1	5.4	5.7	7.4	4.9	4.8	-
	米国 (季調済前期(月)比)	3.2	4.1	1.6	1.0	▲ 0.1	▲ 0.1	▲ 0.1	0.4	-
	ドイツ (前期(月)比)	2.7	5.6	2.6	2.0	0.2	▲ 1.1	2.0	▲ 0.5	-
	イギリス (前期(月)比)	▲ 1.8	▲ 0.1	▲ 0.1	0.1	▲ 0.1	▲ 0.6	0.3	▲ 0.1	-
	中国 (前年同期(月)比)	16.4	16.6	(1-6) 17.7	(1-9) 17.2	(1-12) 16.6	14.7	14.9	14.7	-
	韓国 (前年同期(月)比)	6.3	9.4	10.9	10.6	4.5	4.8	6.5	2.3	-
失業率 (%)	日本	4.4	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.1	-
	米国	5.1	4.6	4.6	4.7	4.5	4.4	4.5	4.5	-
	ドイツ	11.7	10.8	11.0	10.6	10.1	10.3	10.1	9.8	9.5
	イギリス	4.8	5.4	5.4	5.5	5.5	5.6	5.5	-	-
	中国	4.2	4.1	4.2	4.1	4.1	-	-	-	-
	韓国	3.7	3.5	3.5	3.5	3.4	3.5	3.4	3.3	3.3
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	▲ 0.3	0.3	0.2	0.6	0.3	0.4	0.3	0.3	-
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.4	3.2	4.0	3.3	1.9	1.3	2.0	-	-
	ドイツ (前年同期(月)比)	2.0	1.7	2.0	1.6	1.3	1.1	1.5	1.4	1.6
	イギリス (前年同期(月)比)	2.1	2.4	2.2	2.4	2.7	2.2	2.7	3.0	2.7
	中国 (前年同期(月)比)	1.8	1.5	(1-6) 1.3	(1-9) 1.3	(1-12) 1.5	1.4	1.9	2.8	2.2
	韓国 (前年同期(月)比)	2.8	2.2	2.2	2.5	2.1	2.2	2.1	2.1	1.7
円相場	¥ / \$	110.2	-	114.4	116.3	-	118.6	117.3	117.5	120.4
	¥ / Euro	136.8	-	143.8	148.2	-	149.7	151.2	155.0	156.5

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期(月)比)	0.6	P 0.2	0.6	0.1	P▲ 0.3	0.0	0.2	P▲ 0.6	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	1.0	P▲ 0.6	▲ 0.1	▲ 1.1	P▲ 1.0	▲ 1.0	▲ 0.6	P▲ 1.3	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	▲ 2.2	▲ 1.5	▲ 3.7	▲ 1.4	▲ 2.2	▲ 0.5	▲ 1.5	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	▲ 0.3	P 4.4	0.3	1.1	P▲ 0.5	▲ 0.7	0.8	P▲ 1.2	-

(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、季調済値。\*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

### 【2月の主な行事】

2月 1日 連合東北ブロック・連合総研共催「経済情勢フォーラム」

[山形・大手門パルズ]

7日 所内・研究部門会議

14日 企画会議

16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)

21日 所内・研究部門会議

22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)

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)

23日 「連合・雇用実態調査」アドバイザー会議

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)

### 【編集後記】

今月号の研究委員会報告では、「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」の結果概要が取り上げられた。その中で、労使協議システムの成熟化や協議内容の複雑化に伴う課題、また、企業グループにおける労使協議システム構築と労働組合の積極的参加の必要性などが指摘されている。昨年のちょうど今頃、1週間ほどあるドイツのグローバル企業の従業員代表委員会に居候させてもらったことがある。グループ傘下企業の従業員代表委員世界会議を担当したという人に話を聞いたが、参加者が世界中から参集するため、多言語で、とにかく通訳を手配するのが大変だったらしい。企業がイニシアティブをとる会合と違って、労働組や従業員の会議では、使用言語を例えば英語に統一するなどということは、文化の尊重や、あるいはもっと実際的な問題として英語教育の違いから不可能なのだそう。こういった会議をそう頻繁に開催できる訳ではないけれど、それでも意見交換を通じた相互理解は必要、と言っていたことを思い出した。

(nanaco)