DATA 資料 | INFORMATION 情報 | OPINION 意見

CONTENTS

巻頭言 …… 2

「成長力底上げ戦略」(?)を本物に!

連合総研　理事長　　草野　忠義

視　点 …… 3

個々の政策に、人間の尊厳・労働の尊厳確保と社会連帯の理念を貫け

研究委員会報告

「平成18年度新規研究テーマ紹介」 …… 7

「労働CSR—労使コミュニケーションの現状と課題」

企業の社会的責任(CSR)と労働組合の課題に関する研究委員会 …… 11

生活時間の国際比較に関する調査研究委員会（2007年3月8日）

DIO

連合総研 DIO レポート

No.215　2007年4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

寄　稿 …… 5

若者はなぜ今、スピリチュアルな世界に向かうのか

千葉大学法経学部教授　　広井　良典

広　報 …… 20

『労働組合のための統計解析』ホームページ活用術

今月のデータ …… 22

出産に伴い同一就業を継続することが困難な非正規雇用の女性

—第4回21世紀成年者縦断調査—

参考諸表 …… 23

事務局だより …… 24

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

巻頭言

「成長力底上げ戦略」（？）を本物に！

連合総研　理事長　草野　忠義

最近、また国会をはじめ「格差問題」についての論議が活発になってきた。それはそれで結構なことだが、何となく信用し難いし、かつ胡散臭いものを禁じ得ない。経過を見ると、国会での民主党の主張に対し、政府・与党側が押されっぱなしで、世論の反応から放置できないとの判断があり、その結果、政府が急ごしらえで、いわゆる「成長力底上げ戦略」の基本構想をまとめて発表したということが考えられる。つまり、選挙対策との見方を否定しきれないのである。現に、国会における政府の答弁や関係閣僚の記者会見などのやり取りなどを見てみると、現実に存在する格差の実態を真摯に見ていないし、格差の存在を認めようとしない態度に終始しており、どう見ても付け焼刃的な感じを捨てきれないことからもその感を強くするのである。ここで一つひとつその実態を挙げるまでもなく、様々なデータが既に各方面で明らかにされており、その格差が定着、固定化しつつあるというのが多くの国民の率直な見方であろう。以前にもこの巻頭言で触れたように、現実を直視しない所から適切な政策が生まれてこないことは言うを俟たない。「成長力底上げ戦略」で言っていることを否定しているのではない。まず第一に、現実を直視し、それを素直に受け入れ、どのような社会にしていくのかというメッセージを国民に明確に伝えなければならない。第二に、能書きだけでなく、その実行を担保する予算の裏づけを明らかにすべきである。第三に、そこであげられていることは、かなりの長期に亘って労働組合（連合）や野党が主張し続けてきたことであり、それに手を付けてこなかった政府の責任をまずはっきりすることである。例えば、最低賃金についても何故、今日まで放置してきたのか、雇用政策に関しても、OECD の先進諸国との対比で言えば、GDP に占める雇用対策費は全体で５ないし６分の１、失業給付を除く積極的雇用対策費は４分の１程度、若年者雇用対策費にいたっては10分の１程度でしかなかった。これらのツケが今、現実のものとなっているわけであり、その根底には「市場原理主義」に基づく政策運営の下で、雇用形態、就労形態の二極化をもたらし、その結果が極端な格差社会を出現させてきたことは明らかである。その反省に立ってこそ、解決の道筋が見えてくるはずである。

国会での審議やマスコミなどでの討論を見ていて、いい加減にしてくれ、というのが大方の国民の声ではないだろうか。誰でもが、真面目に働く人たちが、将来に希望の持てる、健康で文化的な生活を望むのは当たり前のことだし、憲法でも保障されている。まさか、そのことまで含めて憲法改正を唱えているのではないだろう。今、求められていることは、将来への不安を取り除き、国民が意欲を持って働ける社会の構築である。格差を放置すれば、そのことを根底から破壊してしまうことは必定であろう。小手先の対策ではなく、社会保障、税制などを含めた総合的な政策の立案とその早急な実施を求めたい。

視 点

個々の政策に、人間の尊厳・労働の尊厳確保と社会連帯の理念を貫け

最近、ついこの前に大改正したばかりの福祉・社会保障制度が、国民の批判を受けて手直しされる傾向が目につく。

例えば、「障害者自立支援法」はその典型的な例である。 この法律は第163国会の2005年10月31日に成立し、昨年4月に一部施行され10月から全面施行されたばかりであるが、早くも政府は、特別対策として2006年度補正予算に960億円、今年度以降の当初予算に260億円を盛り込むことにし、2008年度までに1,220億円もの激変緩和措置が講じられることになった。「障害者自立支援法」は、従来の支援費制度に代えて利用者原則1割負担を導入したため、法施行前から、「障害者の負担、特に障害の重い人ほど負担が大きくなる」とか「利用者負担により、サービスの利用を思いとどまる障害者が増え、事業者、特に地域の小規模作業所などは立ちゆかなくなる」といった意見が障害者や関係団体等から出されていた。こうした批判に対して行政府はこれまで、「負担減免措置により通所サービスと入所サービスを平均した実質負担率は5%程度であり、個別に負担の上限額を設定しているので、むしろ重度障害であるほど負担率は低くなっている」「通所サービス利用者の落ち込みはあるが、ホームヘルプサービスなどの在宅系サービス利用者は対前年比16%増であり、入所サービス利用は横ばいで減ってはいない」(厚労省障害保健福祉部)と反論してきた。しかし結局、利用者負担の上限額を4分の1まで軽減した他、事業者についても従前収入の9割を保証する仕組み等が導入された。

また介護保険制度も、見た目は小さいが実質効果の大きい手直しが行われた。介護保険は2000年の制度発足時の約束であった「5年後の見直し」により2005年6月に法改正が行われ、昨年4月から、「要支援」「要介護1」といったいわゆる軽度者の認定基準と提供方法が大幅に見直されるとともに軽度者を対象とした介護予防給付の創設等が実施された。この改正は、介護保険スタート後の5年間で、要介護と要支援の認定を受けた高齢者が約218万人から約411万人と2倍近く増え、特に軽度者が約2.4倍と大幅に伸びて全認定者の半数を占めるようになったことなどから、持続可能な制度への転換を旗印にして給付抑制の方向に舵を切ったものである。この改正で軽度者の介護用ベッドの利用は保険給付の対象から外され、2006年3月末時点で約27万6000台であった軽度者の介護用ベッド利用は約1万4000台に激減した。しかし自治体関係者等からは、軽度者にも時間帯により体が動かなくなる病気の患者や激しい発作を起こすぜんそく患者など介護用ベッドを必要とする高齢者が沢山いることが指摘されてきたことなどから、厚労省はこの4月より、医師の判断や適切な介護計画の策定などを条件に軽度者の介護用ベッドの利用を認める方針を明らかにした。なお、この他の見直しについても省内で検討されている模様である。

生活保護制度についてみると、母子加算は2005年度から16～18歳の子どもがいる世帯について段階的に廃止され、今年度からは15歳以下の子どものいる約9万1000世帯を対象にした段階的廃止が始まり2009年度

にゼロ、つまり完全廃止されることになっている。生活保護の支給額は世帯の年齢構成や居住地域で細かく決められていて、例えば、東京23区内に住む母30歳・子ども9歳の2人世帯の場合は、2006年度現在で母子加算2万3260円を含め毎月14万7340円が支給されている。母子加算の廃止は、生活保護を受けずに勤労収入で生活する母子家庭よりも生活保護受給世帯のほうが収入が多いというケースもあり、不公平感を解消するという意味合いもあるが、受給世帯の就労を促進して、生活保護受給世帯の近年の急増で約2兆7000億円にも膨らんだ生活保護費を抑制することが狙いであることは明白であり、批判の声も少なくない。そこで厚労省は、この4月から、母子加算の段階的廃止に伴い、15歳以下の子どもを持つ1人親の生活保護受給世帯に対し、親が働く世帯には月1万円、働いていなくても職業訓練や自立支援プログラムを受けている世帯には月5000円の就労促進費を支給することを、つい先日明らかにした。なお､老齢加算の廃止をめぐっては最近、集団訴訟が起きている。

以上は数例にすぎないが、福祉・社会保障制度が手直しされたことやその内容に異議を唱えるためにやや詳しく紹介したわけではない。国民生活にとって身近で重要な制度を大改正直後に手直しせざるをえないという“こと”の本質を問わざるを得ないからである。

近年の障害者福祉制度、生活保護制度、介護保険制度等の改正は、いずれも「自立」ないし「予防」を促進するといった名目を掲げて行われた大改正であったが、経済財政諮問会議のこれまでの「骨太の方針」にもとづいて社会保障財政の抑制を意図したものであることは今や誰の目にも明らかである（DIO・No.198視点参照 ）。そしてその結果が、民意とますます乖離し社会の二極化を進め、各種世論調査やアンケート調査に示されているように国民の将来不安を深めているという事実こそ大問題なのではないか。「障害者自立支援法」についてあえて言えば、法の施行から間もないこの時期に、障害者福祉サービスの年間総費用の約3割に相当する1,220億円の特別対策が必要だということは、この制度そのものに疑義が生じるのは当然のことである。さらに指摘すれば、このような大幅な制度の手直しが行政の裁量で行われるということ自体法治国家のあるべき姿としてどうなのか、大きな疑念を抱かざるを得ない。

このような批判に対しては、前政権時代のことで安倍政権とは無関係だという反論もあろう。確かに、再チャレンジ支援策や成長力底上げ戦略は、一見すると従来の政府路線と異なるように見える。しかし打ち出されているどの施策も、本当に求められている基本的事柄には触れられていない。格差拡大社会の象徴である働く貧困層（ワーキングプアー）増大への体系的な対策は無い上に、例えば、いわゆるフリーターへの職業能力形成支援では教育訓練を受ける期間の生活保障に全く言及していない。また最低賃金の引き上げについて、具体的に示されている内容は政労使の新たな合意形成システムづくりだけである。厚労省が昨年12月に関係審議会に提出した資料によれば、都道府県別に決められる最低賃金の現行平均額は673円で、月額換算試算では10都道府県で生活保護費（生活扶助基準＋住宅扶助）を下回っている。西欧先進国ではすでに常識になっている最低生活保障を超える最低賃金水準を確保するという国家目標を、今こそ打ち出すべきではないか。

前政権も安倍政権の政策も、経済成長が促進されれば社会的危機は解消されるという一面的な立場が優先され、人間の尊厳・労働の尊厳の確保を最優先するという理念は全く見られないが、「社会的な危機を解消することこそが、むしろ経済を活性化させる」（ノーベル賞受賞経済学者スティグリッツ）のであり、助け合いの連帯社会に向けて社会の共同事業と各々の分担を明確にすることこそが今日の中心課題と言えよう。

（地の塩）

寄　稿

若者はなぜ今、スピリチュアルな世界に向かうのか

千葉大学法経学部教授　広井　良典

本稿の基本テーマは「若者とスピリチュアリティ」であるが、一つだけ最初に断っておく必要があるのは、「スピリチュアリティ」という言葉についてである。数年前までは、たとえば私が大学の講義やゼミでこの言葉を使うとき、「この話題に関してはスピリチュアリティという、日本ではあまり使われない言葉があって…」と前置きをしなければならなかった。ところが最近では、あらためて言うまでもなく、「スピリチュアル・カウンセラー」といった人がテレビにも出るようになり、あるいはそれ以外でも、スピリチュアリティ関連の“見本市”なども行われるようになっている。私はこれらを最初から否定するつもりはないが、最近の日本では「スピリチュアリティ」という言葉にそうした独特のイメージないしバイアスが強く付着しているので、こうしたものはいったん取り除いてここでの議論を進めたいと思う。

スピリチュアリティということが論じられるようになった文脈はいくつかあるが、私の身近なところでは、一つは終末期のケア（ターミナルケア）に関して、「死の受容」あるいは死生観ということが医療分野その他で1970年代前後から大きく議論されるようになった流れがある。またWHO（世界保健機構）が、「健康」の定義について、従来の「身体的physical、精神的mental」に加えて「スピリチュアル」という要素を新たに追加する、という検討が1990年代になされたことも、「スピリチュアリティ」という言葉を世に広める背景の一つになった。もともとこの言葉はキリスト教的なニュアンスを背負っている言葉だったが、以上のようにこの言葉が広い意味で使われるようになった際、その主眼は「特定の宗教や教義を超えて、人間が元来もっている、物質的なものや現世的なものを超越したことがらに関する関心」という点にあった。

私としては、「死生観」ということにもっとも深く関わるのがこの「スピリチュアリティ」という言葉であるとここではひとまずおさえておきたい。そして死生観とは、あえて一言でいうならば、「私の生そして死が、宇宙や生命全体の流れの中で、どのような位置にあり、どのような意味をもっているか、についての考えや理解」とでも表されるような内容のものである。もっと簡単に「“この私はどこから来てどこに行くのか”、という問いに一定の答えを与えるもの」と言ってもよい。

スペースも限られているので結論を端的にいうと、私自身は、現在の日本においては「死生観の空洞化」ともいうべき状況が生じており、そうしたことが「若者のスピリチュアリティへの関心」の基本的な背景にあると思っている。そしてこれは次のような時代状況と深く結びついている。

すなわち、戦後の日本、特に高度成長期の日本においては、“戦前”への反省も加わって、また基本的には「物質的な富の拡大、成長」ということが人々あるいは社会全体の圧倒的な関心事となったことから、「死」といったテーマは全く関心の外に置かれた。私の主観

的な印象を記せば、そうした傾向は特に団塊の世代前後の人に強いように思われる。人間のライフサイクルにそくして言えば、死といったことに主たる関心を向けず、あるいは視界から外して、ひたすら「上昇、拡大、進歩」を志向するようなメンタリティが支配的な時代がしばらく続いたのであり、言い換えれば、物質的な豊かさの実現がそのまま「生の充実」や「幸福」をもたらしてくれるという感覚が共有されていたのである。

しかし人間はそうしたものだけでは決して生きていけるものではない。何より、すべての個人が死ぬことは確かな事実なのだから、上記のような死生観は、その内容は各人によって異なるものであるにせよ、必ず求められるのである。

繰り返すように戦後の日本社会は、こうした問いを脇に置いてきた。また、そうしたこと――人間の生や死にどういう意味があるのかといった話題や死生観に関すること――は、高度成長期をへて過剰なほどの物質的な豊かさが実現された後も、家や学校で正面から取り上げられることも話題にされることもなかった。

こうして死生観の空洞化ということがはっきりと現実のものとなる。それは死の意味がわからないということであり、同時に「生の意味づけ」がよく見えない、という感覚である。こうした状況の中で、一部の者はカルト的なものを含めて様々な宗教に引き寄せられることになる。

振り返ってみれば、ある意味で「経済成長」、または物質的な富の拡大ということ自体が、戦後の日本人にとってひとつの強力な“宗教”として機能した、と言えるのかもしれない（この意味では、「会社人間」のサラリーマンにとって、会社は半ば“教団”的なコミュニティないしよりどころであったといえなくもない）。しかし時代はもはやそうした浮揚力をもつ時代ではなく、また生における物質的な富の拡大が、死をも背景に退けさせられるほどの輝きをもって受け止められる、といった状況ではなくなっている。まさに死生観の構築ということが鋭く求められているのである。

筆者の身近な経験を述べるとすれば、死生観の空洞化ということは、大学において20歳前後の学生たちに接していても様々なかたちで感じられることである。繰り返すように、死生観に関するようなテーマ、つまり宇宙や歴史の中での人間のいる位置や生と死の意味といったことについて、戦後日本の学校教育ではほとんど正面から取り上げられることがない。だから、このような基本的な問いに対するある種の「飢餓感」のようなものは、特に現在の若い世代などには相当強いものになっているように私は感じている。しかも、こうした話題が学校や家庭で正面から取り上げられない――特に「宗教」に関わることは戦後の日本の公的な空間ではほとんどタブー視される――ぶん、生や死の意味というテーマに関して、むしろアニメや音楽といった「サブカルチャー」がそれを補う、いや補うというより主要な役割を果たしていると思えるのである（手塚治虫の作品、アニメの「エヴァンゲリオン」、様々な音楽の歌詞や映画等々）。

そしてこれは若い世代に限った問題ではなく、「成長」の時代以後の現在の日本社会全体にとっての、あるいは日本人全体にとっての、「時代の問い」ともいうべきテーマである。私自身の認識では、ある意味でこのテーマにもっとも鋭く向かい合う（あるいは向かわざるをえない）のが、カイシャを退職して以後の団塊の世代であり、それはより根本的な「もうひとつの2007年問題」といえるのではないか。

ここでは死生観の中身それ自体について記す余裕がないが、いずれにしても「若者とスピリチュアリティ」というテーマは、以上のような大きな文脈の中で理解されるべきものと私は考えている。

（参考文献）広井良典『死生観を問いなおす』
ちくま新書、2001年。

研究委員会報告

「平成 18 年度新規研究テーマ紹介」

昨年９月 21 日の理事会･評議員会において、平成 18 年度の事業計画が承認された。本年度、新たに取り組む研究テーマは以下の３件名である。

1.「ワーク・ライフ・バランス－仕事と暮らしの新しい形」研究委員会

2. 生活時間の国際比較に関する調査研究委員会

3. グローバル経済下の産業革新と雇用に関する研究委員会

理事会・評議員会の承認以降、連合総研事務局内での枠組み検討、主査・委員の選任を経て、本年１月以降順次研究委員会が立ち上がっている。

今号と次号に亘って、各研究委員会の概要をご報告する。

1.「ワーク・ライフ・バランス―仕事と暮らしの新しい形」研究委員会

(1) 研究の概要

ワーク・ライフ・バランスは、職業生活、家庭生活、地域生活など、様々な生活のバランスのあり方を探求するものである。バランスのとれた生活は、勤労者の仕事や生活の満足度を高める。また、意欲が高まり、会社の業績にもプラスの効果を与えることも期待される。

しかし、ワーク・ライフ・バランスを達成しようと思っても、簡単には実現できないのが現状といえる。

会社では成果を挙げることが求められ、長時間残業しなければならない勤労者が数多く見受けられる。週 60 時間以上働く正社員の数は、大企業の 30 歳代を中心として、ここ数年間は増える傾向にある。こうした就業実態は、心身の健康にマイナスの影響を及ぼしかねない。労働時間のあり方を変え、勤労者が健康に働ける環境を整備することは、ワーク・ライフ・バランスの基盤をなす重要な課題である。また、社会経済の変化が激しい中にあっては、これまで培ってきた職業能力が陳腐化するおそれがある。勤労者自身が自発的に能力の研鑽に励むこともまた、ワーク・ライフ・バランスの一環であると考えられる。しかし、長時間労働やそうした取組みを会社が評価しないことなどが阻害要因となり、自発的な能力開発はあまり進んでいない。

さらに、長い労働時間ばかりでなく、いつ職場に拘束されるか不確実であることもまた、ワーク・ライフ・バランスを達成する上での大きな問題として指摘できる。特に正社員については、急な顧客対応が求められるなど突発的な事態に対応しなければならないことも多くある。仕事でイレギュラーな対応が求められる上に、家庭でも育児や介護などの不確実性に応じていこうと思っても、それが十分にできる働き方・働かせ方にはなっていないのではないだろうか。

ライフステージに応じて働き方を変えよう、と希望する人もいる。例えば、子育ての期間だけ正社員でない形で短時間の勤務を望むようなケースである。しかし、いったん非正社員になると、元のように正社員の仕事に復帰することは容易ではない。非正社員になると能力を発揮する

機会が狭められ､教育訓練が十分に受けられなくなる可能性もある｡正社員と非正社員の間には､現状では大きな障壁があると言わざるを得ない。

このような課題を克服していくためには、言うまでもなく働く場である会社の取組みが極めて重要である。ただし、会社の取組みのみでワーク・ライフ・バランスが十分に達成される訳ではなく、勤労者自身の意識改革も鍵となる。そのためには、会社のトップを含め、男性は仕事、女性は家事・育児といった固定的な性別役割意識を変えていくことが重要となる。また、勤労者になる前でも、将来自分は仕事以外でどのような暮らしをしていくのか、考える機会を持つようにすることが有益である。この点で、学校教育段階における取組みが果たすべき役割は大きいということができる。さらに、コミュニティとしての機能が弱まっている「地域」が、勤労者のワーク・ライフ・バランスをどのように支援していくかも、解決すべき課題として挙げられよう。

ワーク・ライフ・バランスについて検討することは、健康や教育、コミュニティ、ジェンダーの問題などを含め、働き方と暮らし方について総合的に検証することに他ならない。このため、分野を横断して幅広い専門分野から委員を参集し、ワーク・ライフ・バランスを達成するための条件整備のあり方や政策の方向性について、多面的に検討する。

（研究期間：2006年10月～2008年9月）

(2) 構成〔敬称略〕

主　査；	大沢真知子	日本女子大学人間社会学部教授
委　員；	久木本真吾	(財) 家計経済研究所次席研究員
	権丈　英子	亜細亜大学経済学部助教授
	佐藤　　厚	同志社大学大学院総合政策科学研究科教授
	武石恵美子	法政大学キャリアデザイン学部助教授
	ﾊﾟｸ･ｼﾞｮｱﾝ･ｽｯｸﾁｬ	ワーク・ライフ・コンサルタント
	藤田　晃之	筑波大学大学院人間総合科学研究科助教授
	藤森　克彦	みずほ情報総研主席研究員
	森戸　秀幸	成蹊大学法科大学院教授
	山崎喜比古	東京大学大学院医学系研究科助教授
	猪狩　真弓	日本女子大学大学院博士課程
	榊原　圭子	東京大学大学院修士課程
	片岡千鶴子	連合男女平等局次長
	末永　　太	連合雇用法制対策局部長
事務局；	鈴木不二一	連合総研副所長
	千葉登志雄	連合総研主任研究員（主担当）
	会田麻里子	連合総研研究員（副担当）
	佐川　英美	連合総研主任研究員（担当）
	麻生　裕子	連合総研研究員（担当）

「ワーク・ライフ・バランス－仕事と暮らしの新しい形」の研究にあたって

大沢　真知子（日本女子大学人間社会学部）

今の日本では、仕事優先で働くか、個人の生活を優先して働くかという、2つの働き方しかありません。問題なのは、仕事優先から個人の生活優先に移ると、再び仕事優先に戻れなくなってしまうことです。ライフステージに合わせて、仕事を優先する時期があれば、家庭を優先する時期もあります。男性も女性も育児や介護、家事を行いながら仕事をしていくという新しい社会に、これまでの仕組みは対応できていません。今までの働き方や暮らし方を変える努力をすることが重要です。

この研究委員会には、多様な分野から専門家の方々が集まっておられます。ワーク・ライフ・バランスに関する国際的な比較や、国内における先進的な取組み事例を踏まえつつ、様々な角度から働き方や暮らし方のあり方に光を当てていきたいと思います。

2. 生活時間の国際比較に関する調査研究委員会

(1) 研究の概要

近年、生活時間研究では、家庭責任や生涯教育・訓練との両立を促進しうるような労働時間制度、仕事のあり方、あるいは生活時間のジェンダー・インバランス是正など、個人のライフコースを視野に入れた生活時間の再編成、バランスの回復への関心の高まりを反映して、研究のフロンティアを広げつつある。

こうした動向をふまえ、日本における生活時間の実態を国際比較により明らかにすることは、時間の面でもますますゆとりを失い、生活の質の劣化が進んでいるといわれる日本の生活の現状を改善するうえで、重要な示唆を与えるものといえる。

そこで、連合総研が過去に2回実施した「生活時間の国際比較」調査の実績をふまえ、日本の労働者の生活時間と生活意識の実態を把握し、近年の変化の動向を探る。同時に、先進諸国の労働者との比較を通じて、日本における生活時間の特徴と問題点を明らかにし、ワーク・ライフ・バランスと生活の質改善の視点からの政策的諸課題を検討する。

（研究期間：2006年10月～2008年9月）

(2) 構成〔敬称略〕

主　査；	佐藤　　香	東京大学社会科学研究所助教授
委　員；	大石亜希子	千葉大学法経学部助教授
	白石　利政	労働調査協議会常務理事
	永井　暁子	東京大学社会科学研究所助教授
	松田　茂樹	第一生命経済研究所副主任研究員
	加藤久美子	連合労働条件局次長
	片岡千鶴子	連合男女平等局次長

事務局：　鈴木不二一　　連合総研副所長
麻生　裕子　　連合総研研究員（主担当）
後藤　嘉代　　連合総研研究員（副担当）
大谷　直子　　連合総研研究員（担当）
落合耕太郎　　連合総研客員研究員（担当）

生活時間と矢野眞和先生――生活時間の国際比較に関する調査研究にあたって

佐藤　香（東京大学社会科学研究所）

連合総研が1996～97年にかけて実施した生活時間の国際比較調査の成果は、矢野眞和・連合総研編『ゆとりの構造』（日本労働研究機構、1998）にまとめられている。矢野眞和先生は、実は、私の恩師である。この本を読むと、10年ほどまえの矢野先生や東京工業大学の研究室の様子が、まざまざと思い浮かぶ。

矢野先生はネーミングの名人である。世代によって極端に生活が異なる日本社会を「3すぎ社会（勉強しすぎ・働きすぎ・暇すぎ）」と名づけられた。その後の10年で、状況はやや変化した。当時は誰もが働きすぎていた大人世代も、相変わらず働きすぎている人と、失業などで暇すぎる人とに分化した。先生は、生活の質を高めるためにはライフサイクルのなかでのアンバランスを解消することが重要だと指摘なさったのであるが、現在、そのアンバランスは、社会のさまざまな局面でひずみとなって現れている。生活の質の劣化は、より深刻になっているといえるだろう。

その矢野先生が、この春、東京大学を去られる。同じ年に開始される調査研究プロジェクトに加えていただいたのも、何かのご縁だと思う。結果が出るのは、まだしばらく先になるが、先生に「面白い発見があったね」と言っていただけるような成果を出したいと願っている。

研究委員会報告

企業の社会的責任（CSR）と労働組合の課題に関する研究委員会

「労働 CSR―労使コミュニケーションの現状と課題

本報告は連合総研「企業の社会的責任（CSR）と労働組合の課題に関する研究委員会」（主査：稲上毅法政大学教授）がまとめた『労働 CSR―労使コミュニケーションの現状と課題』（稲上毅・連合総研編　NTT 出版）の概略を紹介する。

「企業の社会的責任（CSR）と労働組合の課題に関する研究委員会」は、①現在の日本における「企業の社会的責任」の実態を解明し、②その問題点を明らかにするとともに③労働組合が果たすべき役割について検討することを目的に、聞き取り調査（企業および労働組合）、アンケート調査（「企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート（企業調査・労働組合）」を実施し、さらに17回にわたる委員会を開催し、調査研究を行ってきた。

同研究委員会が最終報告としてまとめた『労働 CSR―労使コミュニケーションの現状と課題』は、委員会主査ならびに各研究委員がそれぞれの専門の立場から、委員会での討議をもとに、執筆した論稿をまとめたものである。総論では、企業の社会的責任（CSR）に関する労使の対応について総括的に論点をとりまとめている。続く第1章から第4章では、会社法、労働法の視点、企業別組合の CSR の取り組み事例から現在の日本における「CSR」の実態と課題を検討している。さらに、これらの議論を受け、第5章から第7章では労働組合の立場からこれまでの国際労働運動、ナショナルセンター連合の CSR の取り組み、先進的な活動を行う3つの産業別組合の事例を紹介している。

総論　企業の社会的責任（CSR）と労使の対応（稲上　毅）

―世界における CSR と日本の CSR

いま第2期 CSR の時代である。国際的規制緩和とグローバル化、市場化と競争激化、相互依存と浸透関係の深まりのなかで、地球社会の経済問題のみならず、人口、環境、社会問題が深刻化した。この国際的文脈に沿って国連や ILO、OECD をはじめ多くの国際機関が、主として多国籍企業を念頭におきながら CSR をめぐるソフトローとしての普遍的な国際基準を提唱することになった。

もうひとつ、資本主義対資本主義という国際的文脈が働いていた。それは、強力なネオ・アメリカ型資本主義に対してヨーロッパあるいは日本資本主義がいかなる道を選択するかという問題

である。CSR で問われているのは、たとえば日本的経営をどうするかという問題である。企業不祥事の頻発とコンプライアンス経営の確立という喫緊の課題が加わって、いまや CSR は「きわめて重要な経営課題」のひとつとみなされている。

日本の文脈で注目されるのはバブル崩壊後の長期デフレ不況と構造改革、規制緩和と競争激化、強いコスト削減志向と資本効率重視経営といった動きである。その渦中で多くの大企業が経営破綻し、企業不祥事が多発した。そのため、日本では「法令遵守」ということが強調され、CSR の「基本」あるいは「最低限果たすべき義務」とみなされるようになった。

国際比較の観点からすれば、言葉の定義のみならず、実施主体と活動的なステーク・ホルダーの広がり、CSR 実行の方法においても日米欧のあいだに違いがみとめられる。

ヨーロッパでは、CSR の定義に関して、「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」という理解が共有されるようになり、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。

CSR における日本政府の役割は、環境行政を除いて、アメリカと同じように大きなものではない。また、CSR に対する投資家、消費者、NGO からの批判や要望は少ない。企業別組合の動きも闊達とはいえない。それだけ、経営者主導の CSR という性格をもっている。ステーク・ホルダーの少ない発言は CSR 実現の方法を縮減させる。

—CSR と企業経営との関係

第２期 CSR の議論には、CSR は経営効率を高めるという主張がめだつ。

しかし、いつでもどこでも CSR が経営効率を高めるわけではない。CSR と経営効率との関係はもっと錯綜したものである。第１に、法令遵守はリスク最小化としての CSR という性格をもっている。第２に、環境経営には企業価値最大化としての CSR という側面があるにせよ、いつでもそうであるわけではない。第３に、労働 CSR になると、CSR はコストが嵩むばかりで、少なくとも短期的には経営効率にとってマイナスであるといった見方、考え方はいまも根強い。

CSR が経営効率にどう関係するかという問題は経営だけの問題ではない。それは株主や労働者、消費者や取引先など多くのステーク・ホルダーの価値選好のあり方に深い係わりをもっている。多くのステーク・ホルダーが CSR 費用について応分の負担をしてくれれば、企業は CSR の活動領域を広げ、その水準を高めていくことができるということである。

ふつう CSR はソフトローとみなされる。しかし、第１に、日本では法令遵守は CSR に含めて考えられている。その意味で、ハードローが CSR に繰り込まれる。第２に、一般的にいって、ソフトローとハードローの関係は CSR と経営効率の関係と同じように、もっと複雑なものであ

る。各国法制によってなにがハードローとして規制されているかによってソフトローの中身が変わってくる。また、はじめソフトローとして出発したものが、やがてハードローに展開する（した）というケースがある。さらに、ソフトローとしてのCSRを補強するため、その限界を突破するハードローが必要になるといった形でCSRとハードローは関係する。第3に、日本企業が考えているCSRの内容としては、まず法令遵守と環境経営が大きな重みをもつ。しかし、それ以外にも法的規制の強い労働に係わるいくつかのことがら（たとえば高齢者雇用延長や労働安全衛生）や社会貢献活動などが含まれる。他方、企業の自発性に委ねられている均等待遇などを労働CSRとみなしている企業は少ない。また、「社会・環境報告書」の発行には熱心でも、雇用管理情報の外部開示には一般的に消極的である。第4に、組合が考えているCSRはなにか。均等待遇や雇用管理情報の外部開示といった点も含めて、企業の理解とかなり重なる。両者の違いがめだつのは、いずれも関係法制の強制力が弱い実質労働時間の短縮や育児介護休業の取得促進といった項目である。

果たして強い規制力のあるハードローまたは判例といったものによらないで（たとえば労使自治ということだけで）、これら実質労働時間の短縮や育児介護休業の取得がめだって改善されうるものだろうか。こうした懸念の延長線上にあらためて浮上する組合にとっての課題のひとつが、企業の「努力義務」といった曖昧なグレーゾーンを超出しうる内容をもったハードローに関する連合の政策構想と実現能力の高度化であるように思われる。

一般的にいって、情報開示なきCSRなど存在しない。情報開示と説明責任はCSRそのものの重要な構成要素である。だからこそ、CSR促進のための政府の施策の中心にはいつでも企業の情報開示促進策が置かれている。

しかし、アンケート調査の結果によれば、法令違反例と今後の対応に関する情報開示あるいは環境・社会報告書の開示については5割弱の企業がそれをCSRと捉えているものの、多くの企業は雇用管理情報の外部開示をCSRとは理解していない。その帰趨は法規制の問題もあるし経営効率との係わりもあるが、基本的にはステーク・ホルダーによる労働CSRの定義づけに懸かっているように思われる。

—CSRの遂行とステーク・ホルダー

CSRの実行には優れた内部システムの構築が欠かせない。アンケート調査の結果が示しているのは、トップの明確なリーダーシップによるCSRに関する社内コンセンサスの形成、CSR専管の部門・労使委員会などの充実、一般社員のみならず子会社等を含む定期研修の制度化といったことであり、それらに基づくCSRパフォーマンスの検証であり刷新である。内部システムに革新が求められるのは、CSRを取り巻く内外の環境が動態的に変化していくからである。

CSR の遂行にあたって、ステーク・ホルダー間の利害対立が障害になっていることはないらしい。しかし日本の企業社会がどのように変わってきたか、現在の重要な経営課題がなにかといった点になると、株主と従業員の利害対立、会社あるいは経営者と従業員との関係といったステーク・ホルダー間の利害不一致が浮かび上がる。

この数年の経営指標、労働指標の推移は「株主重視＝従業員軽視」の傾向を明らかにしており、組合アンケート調査の結果は、運命共同体意識の希薄化、従業員の企業忠誠心の衰えを示唆している。これらの傾向が CSR のあり方にいかなる影響を及ぼすことになるか、予断を許さない。

アンケート調査の結果をみるかぎり、CSR に対する労働組合の地位と役割という点で、ふたつの相反するイメージが浮かび上がる。経営に牽引されて少しずつ CSR への関心を高め、発言するようになってはいるが、実質的な取り組みにおいていまも低調な労働組合という印象がある。もうひとつは、CSR 論議が社会的に浸透することが大きな契機になって、労使コミュニケーションがこれまで以上に円滑化し、個別の要求・協議もしやすくなったという現状を踏まえて、企業からの大きな期待に応えつつ、CSR に積極的に係わっていこうとしている労働組合の姿である。企業が CSR をきわめて重要な経営課題のひとつとみなしていることに呼応して、この後者の回路をいかに広げてしていくことができるかがいま組合に問われている。

そのためにも、CSR をめぐって必ずしもその意思疎通が十分とはいえない連合、産業別組合、企業別組合の三者間コミュニケーションを活性化し、そのパイプを太いものにしていく必要がある。

日本の文脈においては、法令遵守は CSR の「基本」あるいは「最低限果たすべき義務」であり、その点で CSR はコーポレート・ガバナンスと深く内在的に関連する。しかし、CSR は元来法令遵守をもって終息するものではなく、むしろそれを超えたところにある。そしてこの点に係わる重要な検討課題のひとつが、ほかでもない労働 CSR とはなにかという問題である。ステーク・ホルダーの価値志向に大きく依存しているその中身について、今後さらに煮詰めていく必要がある。

いまひとつ、CSR がなにかという問いは、実質的な意味で、日本の経営や雇用慣行ひいては日本の資本主義をどうしていくのかという問いに通底している。運命共同体意識の希薄化といい、従業員の企業忠誠心の衰えといい、株主重視＝従業員軽視への傾斜といい、いずれも日本的経営の変質を示唆している。これまでその堅牢さを誇ってきた、しかし功罪相半ばする（すでに崩壊したともいわれる）日本の会社共同体を今後どうしていくのか、このことがいまあらためて問われているように思われる。

第１章　日本企業の CSR とコーポレート・ガバナンス（神作裕之）

会社法改正など、最近の会社を取り巻く法的環境の変化を概観したうえで、会社の「営利性」と CSR との関係、またコーポレート・ガバナンスと CSR との関係に注目し、日本企業の CSR についての認識と実践の実態を探る。さらに、アンケート調査を用いて、経営課題としての CSR の重要性、取り組み動機、CSR の中身などについて分析を行っている。

アンケート調査の結果によると、CSR は（1）株主価値最大化に優位するきわめて重要な経営課題であり、（2）法令遵守を含む本業に直結する規範的行為であり、（3）営利追求と両立すべきものであるとみなされている。これらの事実発見は、CSR がコーポレート・ガバナンスと同じ目標を共有し、CSR が会社の営利性あるいは株主利益への配慮と矛盾しない形で会社の業務に組み込まれていることを意味している。

そのほか、（4）会社はステーク・ホルダーに対する各種の情報開示に積極的であり、それを CSR のひとつと考えていること、（5）これら CSR に対する取り組み方や認識は上場・非上場の違いよりも企業規模との相関関係が強いことなども明らかになった。いずれの調査結果も会社法に貴重な示唆を与えている。

第２章　環境 CSR と労働 CSR―法規制と CSR の果たす役割―（小畑史子）

日本における CSR では、「環境」が「労働」よりも進んでいると評価されている。そこで、第1に、進んでいると評価されている環境 CSR の特徴や役割を検証し、さらに、環境 CSR に関するステーク・ホルダーとして労働者と労働組合に焦点をあてる。第2に、環境 CSR の検討をふまえ、労働 CSR の意義、法規制、規格との関係、そして労働 CSR の可能性をさぐる。

CSR の重要な内容である「環境」と「労働」について、受益者の限定性、問題の因果関係の明確さと予防措置の必要、国際的普遍性とローカル性、関連法規の有無などの観点からなぜ労働 CSR が環境 CSR に比べ成熟度に劣るのかを明らかにする。

また、「労働」が CSR として理解される可能性について、ある「労働」問題（たとえば、育児介護休業の取得促進）の受益者もしくは受苦者が当該企業の従業員とその家族にとどまることなく、他のステーク･ホルダー（消費者、株主、NGO など）にも波及し、かれらが関与する（すべき）問題となるかどうかが決定的な分かれ目になるとしている。

したがって「労働」分野で CSR が有意義な役割を果たしうるのは、法令遵守の履行確保、努力義務や計画策定規定などの実行、法規制を上回る労働者福祉の促進など労働 CSR の充実が従業員やその家族の範囲を超えて広く他のステーク・ホルダーの企業評価を高める可能性がある場合である。この点を踏まえて、さらに労働 CSR に関する立法や労働 CSR に関する国際規格などの可能性についてふれている。

第３章　CSR と労働法・労使関係（山川隆一）

労働法と労使関係を軸に、現在の CSR の取り組みの中で、労働問題がいかなる位置づけを与えられているか、また、CSR の実現にあたって労働法はいかなる役割を果たすべきなのか、そして、CSR と労使関係は相互にいかなる関係にあるのかを検討する。

当事者にとどまらず一般市民や社会全体に及ぼす影響が大きいという意味で公益性の強いことがらである場合、それは労働 CSR とみなされうる。

労働法との関係からみると、CSR は企業が自主的に取り組むソフトローとしての性格をもっているため、法が CSR の実現に果たしうる役割は限定的なものにならざるをえないが、国は情報開示や自主点検の例示など CSR の促進に一定の役割を果たすことができる。他方、法令遵守が CSR の主要項目にあげられているように、CSR は法の実現に対して重要な機能を果たすことができる。

労働分野には、ハードローによる法規制が多いが、一般的にそのハードローは最低基準を定めたものである。また、法規制といっても企業の努力義務規定や計画策定規定にとどまる場合も少なくない。したがって、労使が CSR をより充実したものとしようとする場合、法令遵守の確保、努力義務や計画策定規定の実質化といったことがその重要な契機になると考えられる。

そして、CSR として取り上げられる事項が公益性の強いものであることから、CSR は労使協議や団体交渉における要求にとって一定の効果をもちうる。他の多くのステーク・ホルダーとの利害対立関係を内包しうる意思疎通を充実させていく必要がある。

第４章　CSR と企業別組合の役割（呉学殊）

CSR と労働組合、特に企業別組合とのかかわりについて、ある企業別組合での丹念な聞き取り調査をもとに考察する。

日本において、CSR の実施主体は企業であるが、その企業との実質的なかかわりを企業別組合が担っている。そのかかわりを明らかにするため、CSR の取り組みとして最も先進的とみられる S 社労働組合の事例を取り上げる。

まず、S 社の企業と労働組合の CSR 推進の実質的起点として、S 社労働組合が現場の組合員から寄せられる生の声を懸命に汲み上げ、いかにして当該企業の経営改革に全力を傾注することになったのか、その経緯を示す。

そのうえで、この企業の CSR 取り組みのプロフィールと組合の対応を追尾し、S 社の特徴の 1 つであるワーク・ライフ・バランスに関する積極的な支援等、CSR の内容充実に関して、いかに労働組合の取り組みが大きな影響を与えてきたのかについて、5 つの事例を挙げ、明らかにする。

最後に、S 労働組合の取り組みを通じて、CSR と企業経営の一体化と相乗効果を作り出す組合運動のあり方の経験的一般化を試みる。

第５章　CSR と国際労働運動―グローバル化の負の側面への挑戦―（熊谷謙一）

国際労働運動にとって CSR の達成が重要な政策課題の１つであったという認識に立ち、1970 年代以降の歴史的足跡をたどる。

まず、1970 年代から 80 年代の国際労働運動が CSR 問題にいかに取り組んできたかを明らかにする。この時期、多国籍企業問題が顕在化するに伴って CSR の実行が国際的な焦眉の関心となり、その結果 70 年代半ばすぎ、いまにつながる OECD の「多国籍企業行動指針」、ILO の「三者宣言」が生み出された。

1990 年代に入ると、グローバル化が一段と加速し、多国籍企業を対象にした CSR 論議が大きな関心の的となった。そのなかで国連、OECD 、ILO などの国際機関が相次いで CSR 対策強化の方針を打ち出してきた。こうした国際機関による動きとともに、最近の労働組合の動きとして、ICFTU や新国際組織 ITUC の政策、また国際的労働協約（IFA）の動向等を紹介する。

さらに、最近の CSR に係わる国際労働運動の動きについて、特にヨーロッパに焦点をあてて分析し、その最後で、現在規格化が進んでいる ISO26000 について言及する。

第６章　企業不祥事と労働組合の社会的責任―連合の取り組み―（成川秀明）

日本の政労使が CSR にどのように取り組んできたのか、またナショナルセンターである連合がいつからどのような問題に取り組みながら CSR 政策を展開してきたかを明らかにする。

連合は 1991 年の証券損失補填問題、90 年代後半の国際社会における公正労働基準確立に係わる取り組み、この数年の企業不祥事対応、さらに現在進行中の CSR 対策を取り上げてきた。こうした動きを踏まえ、2005 年１月に確認された「CSR に関する連合の考え方」の内容について検討を行う。

さらに、企業別組合の CSR 対応について、アンケート調査の結果を使って考察し、「連合の考え方」とのズレがどこにあるかを明らかにしていく。そのうえで、日本の労働組合が今後取り組むべき CSR に係わる課題を、① CSR に関する労使協議の実施と情報開示制度の整備、②企業のコンプライアンス体制･企業監査への組合参加、③企業活動チェックのための組合による人材育成、④労働法規範の明確化と「努力義務規定のモニタリング」など４点にわたって指摘している。

第７章　産業別組合の先進的取り組み

第7章では、労働 CSR 最前線の産業別組合の取り組みとして、金属労協、UI ゼンセン同盟、損保労連の事例を紹介する。

第１節　CSR の枠組みを求めて―金属労協の取り組み　（浅井茂利）

金属労協は、国際労働運動のフロンティアとして開始された CSR の取り組みを国内的な運動課題としても普遍化し、新たな運動の枠組みを提起している。

金属労協は IMF（国際金属労連）の方針を受け、IFA 締結の取り組みを展開してきた。IMF と金属労協の IFA 締結の取り組み、また、金属労協が 2004 年に策定した「CSR 推進における労働組合の役割に関する提言」について紹介し、さらに「提言」取り組み以降の金属労協内における変化について、アンケート調査を用い分析する。

第２節　多国籍企業対策から CSR へ―UI ゼンセン同盟の取り組み

（中村善雄（UI ゼンセン同盟政策局長））

UI ゼンセン同盟は、「多国籍企業対策」という国際課題を出発点としながら、経営対策の一環としての「CSR 対策指針」を確立し、運動を進めている。

旧ゼンセン同盟は、1970 年代半ばより「多国籍企業対策」の観点からさまざまな取り組みを行ってきた。こうした経験が近年の UI ゼンセン同盟の CSR の取り組みの重要なベースとなっている。こうした経緯を追った上で、2004 年に策定された「UI ゼンセン同盟 CSR 対策指針」の内容、加盟組合への普及や国際的な対応などの事例を紹介する。

第３節　「創造性豊かな働き」・日本的経営・CSR―損保労連の取り組み

（梅本修（損保労連中央執行委員長）・吉野貴雄）

損保労連は、顧客と職場に向き合う中から、「創造豊かな働き」の実現という視点からの経営改革、CSR の実践にとりくむ。

損保労連の CSR の取り組みは、国際産別 UNI での CSR 論議、欧州金融労組との接触が大きな誘引となった。その後、執行部は CSR に関する学習、セミナー参加などに参加し、その経験をもとに 2005 年に「労働組合役員のための CSR ハンドブック」を作成した。このハンドブックの内容に沿って、損保労連のめざす「創造性豊かな働き」の実現という視点からの CSR に対する基本的考え方、単位労働組合の役割を示す。また、2005 年の春闘方針に盛り込まれた CSR の取り組みについても紹介する。

企業の社会的責任（CSR）と労働組合の課題に関する研究委員会

主　査	稲上　　毅	法政大学経営学部教授（東京大学名誉教授）
委　員	安生　　徹	経済団体健康保険組合常務理事（前経済同友会常務理事）
	小畑　史子	京都大学大学院地球環境学堂准教授
	神作　裕之	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	佐藤　博樹	東京大学社会科学研究所教授
	山川　隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
	呉　学殊	（独）労働政策研究・研修機構副主任研究員
	逢見　直人	連合副事務局長（前　UI ゼンセン同盟副会長）
	高石　　修	UI ゼンセン同盟副書記長
	杉山　健一	前　電機連合中執・産業政策部長
	浅井　茂利	金属労協政策局部長
	龍井　葉二	連合総合人権・男女平等総合局長
	熊谷　謙一	連合経済政策局長
	吉野　貴雄	連合経済政策局部長
事務局	鈴木不二一	連合総研副所長
	成川　秀明	連合総研上席研究員
	高橋　友雄	前　連合総研主任研究員
	後藤　嘉代	連合総研研究員

稲上毅・（財）連合総合生活開発研究所編

「労働 CSR―労使コミュニケーションの現状と課題」

NTT 出版　定価　3200 円（税込）　4 月中旬発刊予定！

「働く現場でなにが起こっているか―いまや世界標準になった CSR（企業の社会的責任）。労働の現場で発生している問題に企業と組合双方へのアンケート調査から迫る。現代における CSR の実情を明らかにし、新しい時代の労使関係を模索する。」

総　論　企業の社会的責任（CSR）と労使の対応（稲上毅）
第１章　日本企業の CSR とコーポレート・ガバナンス（神作裕之）
第２章　環境 CSR と労働 CSR―法規制と CSR の果たす役割―（小畑史子）
第３章　CSR と労働法・労使関係（山川隆一）
第４章　CSR と企業別組合の役割（呉学殊）
第５章　CSR と国際労働運動―グローバル化の負の側面への挑戦―（熊谷謙一）
第６章　企業不祥事と労働組合の社会的責任―連合の取り組み―（成川秀明）
第７章　産業別組合の先進的取り組み（浅井茂利／中村善雄／梅本修・吉野貴雄）
附　録　企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート調査

『労働組合のための統計解析』ホームページ活用術

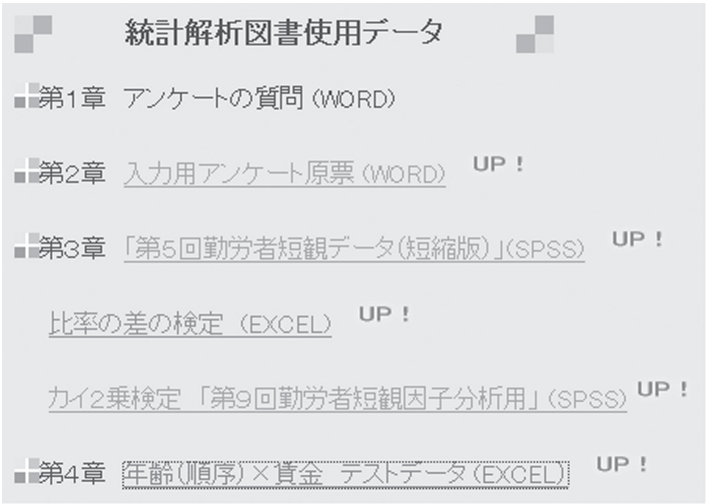
2006年に12月に出版した（財）連合総研・労働調査協議会編『労働組合のための統計解析』。このテキストで使用しているデータは連合総研のホームページからダウンロードをすることが可能です。ここでは、ホームページからのデータのダウンロードの手順をご紹介します。エクセルやSPSSの実際のデータを使いながら、テキストに沿って効果的な学習を進めて下さい。

手順1 連合総研ホームページ右にあるから、統計解析コーナー をクリックします。

連合総研ホームページ　http：//www.rengo-soken.or.jp

統計解析コーナー へ　http：//www.rengo-soken.or.jp/statistic/toukei_top.htm

手順2 統計解析コーナーのページ「統計解析図書使用データからダウンロードしたいデータを探します。



注意1：
SPSSデータのダウンロードについては、ご使用のパソコンにSPSSのソフトをインストールする必要があります。

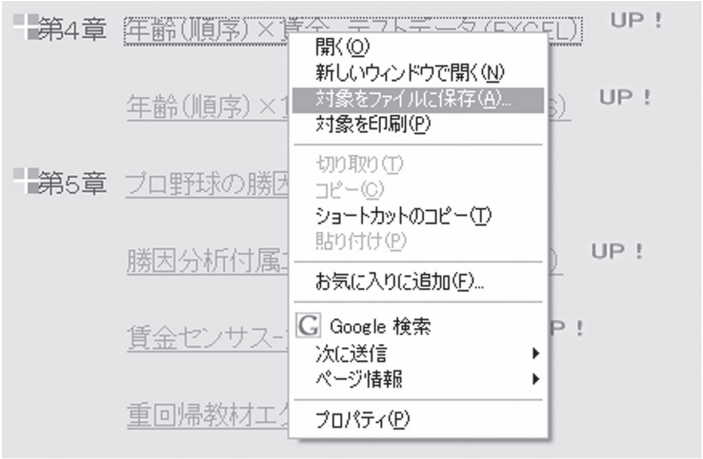
第4章の「年齢と賃金」のデータをみてみよう！

手順３　ダウンロードの方法に従ってデータをダウンロード

①データのタイトル部分にマウスをあて、右クリック。

②「対象をファイルに保存」を選択。

注意２：
左クリックをすると、うまくデータが表示されない場合があります。まず、ご自分のパソコンに保存してから、ご使用下さい。



ファイル保存後、ファイルを開くと、データが利用できます。
テキストに沿って学習を進めて下さい。

Microsoft Excel - 4testdata

ファイル(F)　編集(E)　表示(V)　挿入(I)　書式(O)　ツール(T)　データ(D)　ウィンドウ(W)　ヘルプ(H)

MS Pゴシック　11

校閲結果の返信(C)...　校閲結果の差し込み終了(N)...

J21

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6_1	Q6_2	Q6_3
2	1	1	3	184600	2			
3	1	1	1	149000	3	1	0	0
4	2	1	1	112300	4	0	1	0
5	1	1	4	280000	3	99	99	99
6	2	2	3	326900	3	0	1	0
7	2	2	4	368900	3	0	0	0
8	1	3	2	437600	4	1	1	0
9	1	3	4	570000	2			
10	99	3	1	414600	2			
11	1	4	2	667200	1			
12	1	4	1	6846000	1			
13	1	4	1	561500	4	0	0	1
14	2		3	129900	4	0	1	1
15								

☆ホームページ『統計解析コーナー』に掲載のデータ、『労働組合調査のための統計解析』の内容に関するお問い合わせは　toukei @ rengo-soken.or.jp　までご連絡下さい。
☆書籍『労働組合調査のための統計解析』は、直接出版社（第一書林）またはお近くの書店でお買い求め下さい。

今月のデータ

出産に伴い同一就業を継続することが困難な非正規雇用の女性

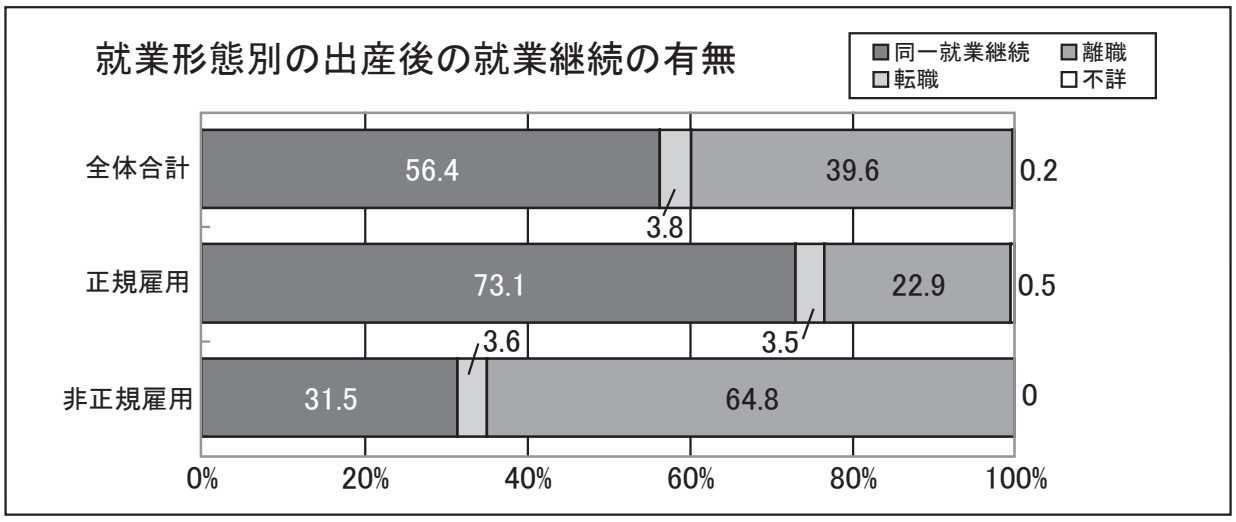
― 第4回21世紀成年者縦断調査*1 ―

2007年3月、厚生労働省は「第4回21世紀成年者縦断調査」を公表した。

この3年間に子どもが生まれた夫婦のうち出産前に仕事をしていた妻の出産後の就業継続の有無を調査したところ、“勤め先及び就業形態が変わっていない、または、自ら行っている事業が変わっていない”(以下、「同一就業継続」)割合は、全体合計で56.4%であったが、これを就業形態別にみると、「正規雇用」が73.1%であるのに対して、「非正規雇用」では31.5%と前者の半分以下の割合にとどまる。この結果から、出産前の就業形態が「同一就業継続」に大きな影響を与えていることが窺える。

近時、雇用環境が改善しつつあるとはいえ、出産適齢期を迎えている世代は、いわゆる“ロストジェネレーション”であり、非正規雇用の女性の割合は決して低くない。こうした非正規雇用の女性の多くが、出産に際して、「仕事を取るか」、「出産するか」という二者択一を迫られるといえよう。

正規雇用と比べもともと所得水準の低い非正規雇用が就業を継続できないのでは格差は開く一方である。政府が進める少子化対策が実のあるものとなるためにはこうした現状を把握したうえで、適切な対策が講じられる必要があることはいうまでもない。



注) 集計対象は、第1回調査時点(2003年10月末)で20～34歳であった全国の男女のうち、第1回～第4回まで回答を得られている夫婦、もしくは第1回で独身で第3回までに結婚し、この3年間に子どもが生まれた夫婦である(出産前に妻が仕事を持っていた場合に限る)。

＊1　21世紀成年者縦断調査

同調査は、継続して同一の客体を調査対象とする、いわゆる“パネル調査”であり、調査対象となった男女の結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に観察することで、少子化対策等の企画立案、実施等のための基礎資料を得ることを目的としている。

参考諸表

		'05年	'06年	06／4−6	06／7−9	06／10−12	06／11	06／12	07／1	07／2
実質GDP	日本（季調済前期比）	1.9	2.2	0.3	0.1	1.3	−	−	−	−
	米国	3.2	3.4	2.6	2.0	2.2	−	−	−	−
	ドイツ	0.9	2.7	4.8	3.2	3.5	−	−	−	−
	イギリス	1.9	2.7	3.0	2.7	3.1	−	−	−	−
	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)	1.1	4.6	4.1	5.4	5.7	4.9	4.8	P 4.3	−
	（季調済前期比）			0.9	1.0	2.6	0.8	0.9	P▲ 1.5	−
	米国（季調済前期(月)比）	3.2	4.1	1.6	1.0	▲ 0.2	▲ 0.1	0.5	▲ 0.5	−
	ドイツ（前期(月)比）	2.7	5.7	2.6	2.0	0.4	2.0	▲ 0.1	1.9	−
	イギリス（前期(月)比）	▲ 1.9	▲ 0.1	▲ 0.1	0.1	▲ 0.1	0.3	▲ 0.1	0.0	−
	中国（前年同期(月)比）	16.4	16.6	(1-6) 17.7	(1-9) 17.2	(1-12) 16.6	14.9	14.7	−	−
	韓国（前年同期(月)比）	6.3	9.4	11.5	11.4	5.3	7.1	3.0	7.4	−
失業率(%)	日本	4.4	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	−
	米国	5.1	4.6	4.6	4.7	4.5	4.5	4.5	4.6	4.5
	ドイツ	11.7	10.8	11.1	10.6	10.1	10.1	9.8	9.5	9.3
	イギリス	4.8	5.4	5.4	5.5	5.5	5.5	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	3.4	3.3	3.3	−
消費者物価	日本(前年同期(月)比)	▲ 0.3	0.3	0.2	0.6	0.3	0.3	0.3	0.0	−
	（季調済前期比）			0.0	0.3	▲ 0.3	0.0	0.0	0.0	−
	米国（季調済前年同期(月)比）	3.4	3.2	4.0	3.3	1.9	2.0	2.5	−	−
	ドイツ（前年同期(月)比）	2.0	1.7	2.0	1.6	1.3	1.5	1.4	1.6	1.6
	イギリス（前年同期(月)比）	2.1	2.4	2.2	2.4	2.7	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	1.9	2.8	2.2	2.7
	韓国（前年同期(月)比）	2.8	2.2	2.2	2.5	2.1	2.1	2.1	1.7	2.2
円相場	¥／$	110.2	116.3	114.4	116.3	117.8	117.3	117.5	120.4	117.7
	¥／Euro	136.8	146.2	143.8	148.2	152.0	151.2	155.0	157.6	155.3

（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	0.3	0.6	0.1	0.0	0.2	▲ 0.1	P▲ 1.4	−
実質賃金	（前年同期(月)比）	1.0	▲ 0.5	▲ 0.1	▲ 1.1	▲ 1.0	▲ 0.6	▲ 0.9	P▲ 1.0	−
実質消費支出	（前年同期(月)比）	▲ 0.7	▲ 2.2	▲ 2.1	▲ 1.5	▲ 3.7	▲ 0.5	▲ 1.5	P 1.0	−
所定外労働時間(製造業･前期比季調済)		▲ 0.3	4.5	4.5	5.1	4.1	4.8	3.0	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

【3 月の主な行事】

3 月 5 日（月）「ワーク・ライフ・バランスー仕事と暮らしの新しい形」研究委員会
（主査：大沢　真知子　日本女子大学教授）
6 日（火）所内学習会「ソフトウェア産業の開発マネジメント」
（講演：生稲　文彦　文京学院大学専任講師、藤田　秀樹　東洋大学専任講師）
7 日（水）所内・研究部門会議
所内学習会「景気観測の手法とその実際」（講演：景気探偵　赤羽　隆夫氏）
8 日（木）生活時間の国際比較に関する調査研究委員会（主査：佐藤　香　東京大学助教授）
9 日（金）経済社会研究委員会（主査：小峰　隆夫　法政大学教授）
14 日（水）企画会議
19 日（月）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　憲芙　早稲田大学教授）
22 日（木）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）
「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」アドバイザー会議
23 日（金）所内・研究部門会議
生活時間の国際比較に関する調査研究委員会（主査：佐藤　香　東京大学助教授）
27 日（火）20 周年記念事業「勤労者短観の 6 年」委員会
29 日（木）職場見学＆対話会（UI ゼンセン同盟・イトーヨーカドー労働組合）

【編集後記】

年末年始を利用してイランを旅した。イランは世界遺産ペルセポリスをはじめ観光資源に恵まれている反面、テロ支援・核開発疑惑に端を発しアメリカから【悪の枢軸】と名指しされている国である。加えて昨年 12 月に入り隣国イラクでフセイン元大統領の処刑が間近に迫っているという報道がなされたこともあり、興味半分、怖さ半分での訪問となった（実際訪問中に元大統領の処刑が実行されたが、イラン国内はいたって平穏だった）。

観光に関しては、ペルセポリスはもちろんのこと、かつて「世界の半分」と謳われたイマーム広場も期待に違わぬ素晴らしさであった。

一方、期待（！？）を大きく裏切られたのはイランに対する印象である。【悪の枢軸】報道を受け、御多聞に漏れずイランに対して必ずしも良い印象を持ってはいなかったのだが、今回の訪問を通じてそれまでの印象は 180 度変わった。敬虔なイスラム教国であるため、生活面では一定の制約はあるものの、街には老若男女の人懐っこい笑顔があふれ、人々は情に厚く誠実で、きわめて親日的な国民性を持っていることを知った。観光国にありがちな某らかの見返りを求め、親切を装って近づいてくるような輩には遭遇することもなく、旅行期間中一度たりとも窮屈な思いをしたことはなかった（【悪の枢軸】という側面は微塵も感じられなかった）。

また、ツアーに同行してくれた現地ガイドの自宅に招待してもらい、イランの実情について話を聞く機会を得た。彼は商社マンとして日本に 3 年間勤務した経験があり、イラン国内外の情勢を十分理解していたし、当然原理主義的思想は持ち合わせていない。その彼の言葉が今でも心に残っている。

「イスラム革命前の親米王朝時代は石油をはじめあらゆる面でアメリカの言いなりであった。もし今核開発について、アメリカに譲歩してしまったら、かつての悪しき王朝時代に逆戻りしてしまうのではないかという疑念をイラン国民は払拭できない。そのため強行な態度を取らざるを得ないのだ」。

たかだか 8 日間の訪問である。今回見聞きしてきたことがすべてだとはもちろん思っていないし、テロ支援・核開発疑惑が晴れたわけでもない。しかしながら、訪問したことによってイランの印象が大きく変わったのも事実である。

「百聞は一見にしかず」。今回ほどこの言葉を強く意識したことはなかった。このことは今の研究業務についても当てはまると言えよう。フィールドに出て多くのことを直接自分の目で見、肌で感じることで真実を見抜く目を養いたいと考えている。そう遠くないうちに訪れるであろうイランの真の姿を目にするその日まで。（Wacky）