

CONTENTS

巻頭言 2

働き方を見直し、働かせ方を変えるには

視 点 3

21世紀環境立国へのパラダイム転換

寄 稿 5

パート労働者の厚生年金適用問題

成蹊大学経済学部准教授 丸山 桂

研究委員会報告

**「請負等調査研究委員会」委員からの外部
人材活用に関する課題提起・政策提言等**

請負類型と組合組織化

京都大学大学院経済学研究科教授 久本 憲夫

.....7

請負労働の本当の問題点は何か？

政策研究大学院大学教授 濱口 桂一郎

.....11



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(2007年6月11日)

連合 総研 レポート

No.218

2007年7・8月
合併号

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 15

**長時間労働を減らすための仕事量
についての考察**

連合総研研究員 会田 麻里子

報告 19

第2回「連合総研ゆめサロン」を開催

今月のデータ 20

**完全失業率3%台で推移—男性の
正規、女性の非正規従業員が増加**

—総務省統計局「労働力調査」—

参考諸表 21

事務局だより 22

ホームページもご覧ください

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

働き方を見直し、働かせ方を変えるには

連合総研所長 薦田 隆成

経済財政諮問会議の「骨太方針 2007」が閣議決定された。正式名称は、「総理のリーダーシップ」で今回、「経済財政改革の基本方針」と改められた由。各種の会議や本部の決定や報告・提言などを参照させるための脚注が約百あり、さながら「百科辞典」の一卷の観もある。

2001年参議院選挙の前に決定された骨太第一弾を読み返してみた。当時、諮問会議事務局の一員だったので、与党根回しで前農水相にも説明した記憶がある。全文33頁で脚注は無く、他を参照しなくて済むが、この時の1丁目1番地は、経済再生の第一歩、「不良債権問題の解決」であった。また、改革プログラムの一環として、ITの活用による「社会保障番号制」導入が謳われてそのままだったのが、今回の年金記録問題で急に再浮上したとは皮肉なことである。

以来、骨太を5回担当した元大臣の言う「骨太の意義」は、構造改革で何をやるかをしっかり書きこんだことと、翌年度予算の枠組を官邸主導で作ったこと、の由。今回はどうか？現担当大臣は、「骨太2006で決めた歳出歳入一体改革を守ることが一番難しかった」と、歳出拡大の圧力を述懐している。選挙前でもあり、財政規律の維持を危うくする各方面の動きが強いのだろう。

今回の第一の柱は、「成長力の強化」とされている。欧米先進諸国では、1970年代末から競争促進による成長政策を展開した後、「公平な分配」に力点を移した。そして、再び成長政策重視に戻りつつある。英国の例では、サッチャリズムが競争重視の成長政策であり、その路線を労働党ブレア政権が修正し、最近では企業に活を入れる政策が再び始まっている。

成長は競争なくしてはもたらされないし、成長の果実が無ければ分配もできない、という意味で、或る程度の格差は成長の必要悪ともいえる面はあるとしても、行き過ぎると、果実そのものを蝕んでしまう。現下の個人消費の足取りがしっかりしないのは、その現われであろう。分配を促すには、政治の力が重要である。政治を動かすのは、言うまでもなく、民意である。

規制改革会議の一部の暴走が問題になっている。今に続く規制緩和・規制改革のそもそものは、1993年の平岩レポートといわれる。平岩研究会の女性委員2名のうちの1人は今の経済財政政策担当大臣である。この流れがいま間違っているのであれば、どこからどう間違ってきたのか、よく検証したうえで、是正に取り組みねばならないだろう。

骨太方針の「陰の主役」は働き方の見直し、とする新聞記事があったが、ことほど左様に、今やワーク・ライフ・バランスが流行語になり、働き方を変えよう、というキャッチフレーズが氾濫し始めている。「働かせ方」と言うべきかも知れないが。筆者も関わった労働政策研究・研修機構「我が国雇用戦略の研究」報告では、戦略目標として、①誰もが社会とのつながりを持ち、能力を活かして社会を支える側になることができること、②生産性と就業の質との好循環をつくり出すこと、③就業能力の向上につながる「キャリア権」(能力開発の責任を企業から個人主体に移すには、社会の役割が重要。)を提起している。

人口減少時代には就業率向上も大事だし、労働時間について新たな数値目標を掲げることも必要かも知れない。ジョブカードにしても、英国のNVQ(職業能力評価制度)も一朝一夕に出来た訳ではないのであって、働き方を見直し、働かせ方を変えるには、掛け声だけでなく、政労使三者による具体的な協働をていねいに積み重ねていかなければならない。

21 世紀環境立国へのパラダイム転換

1997年の「京都議定書」採択から10年。いまや地球温暖化問題は、人類共通の脅威として、独ハイリゲダム・サミットでの最大テーマに浮上した。

それに先立ち今年5月には、国連のIPCC（気候変動に関する政府間パネル）第4次報告書が出そろい、世界中の最新の科学的知見を集めた、地球温暖化の「原因」「影響」「対応策」が提起された。

その中では・・・

- ①もはや地球温暖化は疑う余地がなく、その原因の90%は、18世紀半ばの産業革命以降の人間活動の影響であること。
- ②地球上の平均気温が1990年に比べ2～3度以上高まると、地球全域でさまざまな危機的影響が懸念されること。
- ③今のままでは、途上国での急激な増加要因を含め、世界の温室効果ガス排出量は、2030年までに25～90%増える（2000年比）と予測されること。
- ④シミュレーションでは、経済優先や環境配慮型など社会情勢に応じた6種類の設定で21世紀末の平均気温を予測。最悪ケースすなわち、化石エネルギー依存で高い経済成長を実現した場合は、最大6.4度上昇すると予測されること。
- ⑤一方、炭素税や排出権取引といった経済的なシステムを有効に機能させ、CO₂ 1トン減らすのに20～80ドルのコストをかければ、平均気温の上昇を2.2～2.6度

に抑えることが可能であること。

など、報告書は強い危機感と同時に、温暖化防止への希望とそれを実現するための方法を明記した。だがその一方で厳しく期限も切っている。遅くとも2020年には、地球規模での減少に向かわせないと、手遅れになることも警告しているのだ。

6月8日に閉幕したハイリゲダム・サミットでは、当初議長国ドイツの宣言草案には、(1)温度上昇を2度以下に抑える。(2)10～15年以内に温室効果ガス排出量を減少傾向にする。(3)2050年までに世界の排出量を90年比で半減させる。などの数値目標が盛り込まれていた。しかし経済への悪影響と中国などの参加を重視する米国は、数値目標に反対の立場を改めて表明。最後まで対立が続いたが、ドイツ・英国等の粘り強い説得や、日本の主張—サミット前にまとめた「21世紀環境立国戦略」で掲げた長期目標「世界全体の排出量を2050年までに現状比で半減」—が功を奏し、とにもかくにも最終合意にこぎ付けたのである。

最後の議長総括では、「2050年までに半減することを真剣に検討する」などとした長期目標を確認。中国・インドなど主要排出国を巻き込んで、08年末までに2013年以降の枠組み（ポスト京都）を立ち上げ、09年の国連気候変動締約国会議（COP15・デンマーク）で、地球規模の合意をめざすことが明記された。

基準年も示されない玉虫色の合意で、中国・

インドなど新興工業国は早くも反発の姿勢を表明するなど、前途多難を予感させるが、京都議定書から離脱したまま背を向けていた米国を、ともかくも地球温暖化防止の新たな枠組み協議に復帰させた歴史的意義は大きいと評価されるべきだろう。

しかし問題はこれからだ。来年の北海道・洞爺湖サミットの議長国、日本の責任はきわめて重く、更なる前進へ向けて真のリーダーシップが問われることとなる。

果たして地球温暖化問題に対する本当の意味での日本の国家戦略とトータルな政策、政府・産業界・国民の合意と覚悟はできているのだろうか。

長期目標―「2050年排出量半減」の主旨は、増え続ける温室効果ガス濃度を安定化させるため、自然の吸収量（110億トンCO₂）まで、約2倍の人為的排出量（264億トンCO₂）を引き下げることが意味するが、世界が半減なら、先進国の日本は6～8割削減が必要となってくることを認識しなければならない。

さらに中期目標としての、2013年以降のポスト京都議定書の枠組みや目標設定についてどうするかは次の最大課題である。省庁間の対立や経済界の強い抵抗で日本はまだ何の具体案も示していないのである。

加えて当面の短期目標―「90年比6%削減」の達成でさえ、京都議定書の本番（2008～2012年）を来年に控えたいま、きわめて厳しい状況に追い込まれている。2005年の排出実績は、マイナスどころか逆に8.1%増となり、目標とのギャップ14%削減にまさに総力をあげなければならない事態となっているのだ。

一方EUはこの間、環境税を導入し、排出権取引制度をスタートさせ、風力や太陽光発電など再生エネルギーの比率も着実に増大さ

せつつ、京都議定書の削減目標以上の達成に早々とめどをつけ、さらに次ステップについても2020年30%削減方針をいち早く打ち出してきている。

もちろん、深刻な公害や2度の石油危機を乗り越えてきた日本は、GDP当たりのCO₂排出量において世界の主要国中、最も少ない省エネ先進国であることは、まぎれもない事実である。しかし90年代以降、欧米などの急激な省エネ投資に比べ、日本ではエネルギー効率がそれほど改善されていないとの指摘もある。うかうかしてはいられないのだ。

来年2008年には、いよいよ京都議定書の第一約束期間が始まる。また北海道サミットをはじめ、ポスト京都の枠組みをつくる交渉も本格化する。

日本は、いま改めて21世紀の持続可能な社会に向け、「環境立国」として世界に貢献する決意を固め、腰を据えた国家戦略を推進する時をむかえている。

環境対策を企業運営のコストとしてとらえるのではなく、「低炭素社会」「循環型社会」へ先頭を切って挑戦していくことが、環境技術の新開発や国際競争力の強化につながり、ひいてはそれらを通じて新たな成長を生み出し、雇用の維持・発展につなげていく視点こそが重要ではないか。

これまでの大量生産・大量消費・大量廃棄型の価値観からの転換をめざし、国民の意識改革を進めるとともに、新しいルールや経済的仕組みも積極的に検討し、時には大胆に決断していく政治のリーダーシップも必要である。そしてこれらを、ライフスタイル・ワークスタイルの見直しを含めた新しい社会・経済システム創造への壮大な挑戦としていくべきではないか。（固茹卵）

パート労働者の厚生年金適用問題

成蹊大学経済学部准教授 丸山 桂

2006年の合計特殊出生率は1.32となり、6年ぶりに前年より回復した。今後の回復動向はいまだ不透明で、少子化と社会保障の問題が深刻であるのはかわりがない。

むしろ、少子化の回復基調以上に、高齢者人口の伸びは著しい。内閣府『平成19年高齢社会白書』によれば、高齢化率が40%を超える2055年には、現役世代(15～64歳)1.3人で1人の高齢者(65歳以上)を支える時代に突入する。

賦課方式で運営される公的年金制度にとって、少子高齢化によって保険料負担が上昇すれば、費用負担をめぐる問題はいつそう顕著になる。公的年金の実際の支え手という視点でみると、国民年金の保険料負担が原則20～60歳であることや、第3号被保険者制度や免除規定や未納問題を考慮すると、2055年には1.3人よりさらに低い数値になる可能性がきわめて高い。公的年金の費用負担問題を解決する鍵の1つが、高齢者や女性など公的年金の支え手を増やし、1人あたりの保険料負担を軽減する方策である。2014年にはいわゆる「団塊の世代」が65歳を迎え、日本の高齢化率は26%に達する。2009年年金改革は、「団塊の世代」の引退前に費用負担問題の決着をつける最後のチャンスとなろう。

パート労働者の厚生年金適用問題は、2004年年金改革で残された最大の課題であった。当時は、事業主側の社会保険料負担に対する

反発が強く、5年後に再検討されることとなった。政府はパート労働者の厚生年金適用について、具体案を提示したが、適用対象者は当初案よりも大幅に絞り込まれることとなった。

短時間労働者の厚生年金の適用基準は、昭和55年6月6日の各都道府県保険課(部)あて内かんで、「通常の就労者の所定労働時間、所定労働日数のおおむね4分の3以上」としていることから、労働時間・労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上であれば、第2号被保険者となり、それに満たない場合であれば、配偶者が第2号被保険者でかつ年間収入が130万円未満であれば、第3号被保険者として保険料負担が求められないということになっていた。当初の案では、この4分の3基準(正社員の4分の3、週30時間以上の労働時間で加入)を、2分の1基準(正社員の2分の1、週20時間以上)に引き下げるとする案であったが、保険料負担に対する反発は強く、厚生労働省は、次の①から⑤のすべての条件を満たす正社員と遜色ない者だけを適用対象とし、徐々に対象者を広げていく案を提示した。①労働時間週20時間以上、②勤続1年以上、③月収が厚生年金の下限の98,000円以上(正社員に対して厚生年金保険料を課す場合の月収の下限)、④正社員と同等の管理業務に携わる、⑤従業員300人超の企業というものである。この条件のもとで

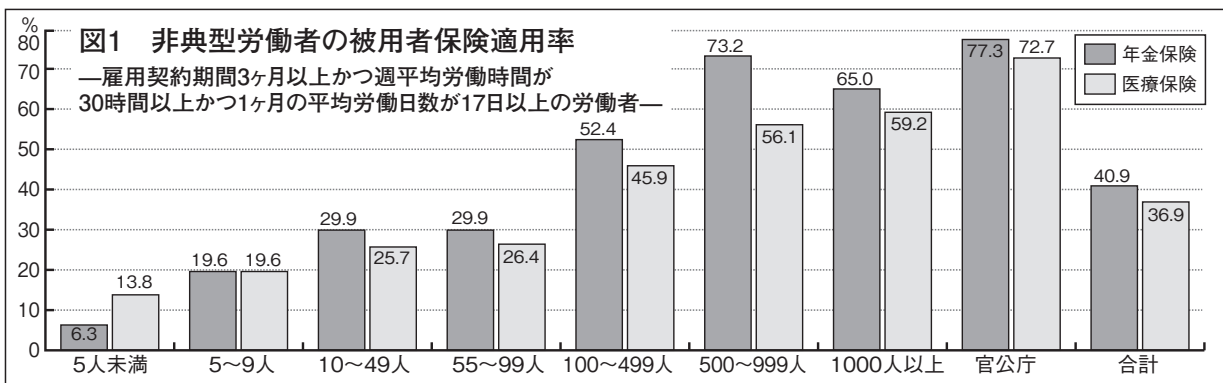
は、対象者は16万人程度となり、短時間労働者総数を約1200万人とすると、2%にも満たない程度となった。

私たちの研究会（就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究（厚生労働科学研究費補助金））は、2006年9月にパート・アルバイトなどの非典型労働者に対し、保険料負担と老後の年金額を示した上で、厚生年金の適用拡大に対する賛否および適用拡大後の労働時間の調整についてアンケート調査を行った。その結果、厚生年金の適用拡大については、現在の保険料より負担が軽くなる第1号被保険者は56%が賛成で、反対は11%であった。純粋に保険料負担が増加する第3号被保険者は、賛成は34%、反対は35.2%、よくわからないが41.4%、その他が4.2%であり、賛否はほぼ拮抗する結果となった。第3号被保険者にとっては、老後の年金額が増加するメリットもあるため、ただちに加入に反対するわけではないことが分かった。また、適用拡大後の労働時間についても、「労働時間を今より減らす」とした第3号被保険者は、わずか8.8%で、「増やす」が26.1%、「変えるつもりはない」が34.8%で、新たな就業調整の可能性はあまり高くはないという結果になった。

パート労働者への厚生年金適用拡大の前に解決しなければならない問題が、資格がある

者への厚生年金の適用遵守である。ほぼ対象者が重複するといわれている雇用保険と厚生年金の適用事業所数には乖離があり、厚生年金の事業主負担を逃れるために、事業所単位で未適用になる問題は以前から指摘されていた。図1は、先述の調査による、非典型労働者のうち、厚生年金の適用資格がある者の被用者保険の適用率を従業員規模別に比較したものである。適用率は平均40%程度で、従業員規模と比例しており、従業員数5人未満の事業所では年金保険の適用率はわずか6.3%にすぎなかった。こうした厚生年金に適用除外になった労働者は、結局国民年金に加入することになるが、そのうちかなりの割合が、保険料を「未納」しているという状況であった。また、厚生年金の適用者と非適用者の時給額には、有意に差があり、被用者保険に加入できない非典型労働者は、賃金と社会保険の二重の意味で不利益を受けていることが明らかになった。

景気回復の影響を受け、労働市場は人手不足感が高まりつつある。長期的に見れば、老後の所得保障を整備した職場は、有能な労働者を確保できるはずである。また、昨今、企業のコンプライアンス（法令遵守）に対する社会の目は厳しくなっており、法改正の前に、社会保険の法令遵守の徹底を急がねばならない。



出典：丸山桂（2007）「就業形態の多様化と非典型労働者の公的年金適用問題」『年金と経済』第26巻1号

研究委員会報告

「請負等調査研究委員会」委員からの外部人材活用に関する課題提起・政策提言等

前号においてご報告のとおり、連合総研では、財団法人労働問題リサーチセンターからの委託を受けて、「請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究委員会」（主査：久本憲夫京都大学経済学研究科教授）を設置し、その成果として、「請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究報告書」をまとめた。

本調査研究では、請負社員や派遣社員などの外部人材を活用している企業の労使へのインタビュー調査を実施したが、今回は本研究委員会にご参加いただいた4名の委員の方々から、これらの調査を通じて得られた知見、課題提起・政策提言など問題関心に応じて論じていただく（本号と次号でおふたかたずつで紹介する）。

請負類型と組合組織化

京都大学大学院経済学研究科教授 久本 憲夫

1. はじめに・・・組合に対応の悩み

この間、連合総研の調査に参加して、請負社員とのコミュニケーションについて、組合役員は非正規の非組合員以上に、躊躇しているように感じられた。組合はどう対応してよいかかわからないというのが実感ではないかと思う。直接雇用であれば、まだ対応可能かもしれない。しかし、間接雇用の場合、雇用主は、企業別組合の対応者である自分のところの経営者ではない。それでも派遣社員については、同じ職場で働き、まだそれなりの対応はなしうるかもしれない。だが、請負社員について一層対応に困難を感じている。

もちろん、日本ではおなじ事業所内に異なった企業の労働者がいるという事態はめずらしいことではない。しかし、近年いわば古典的な請負以外の新しい請負のパターンが生まれてきたようにおもわれる¹。

同じ問題は、企業組織再編の場合にも感じた点である。たとえば、製造子会社の売却といった場合、純粹の商取引関係である。しかし、その子会社に労働組合があり、それがグループ労連に属している場合、話は簡単ではない。企業グループから切り離されてしまえば、グループ労連に

¹ ここでは、「請負」を「構内請負」に限定する。親会社の事業所の外部にある協力会社についての検討はここではしない。事業所の外部にある場合には、分業関係がより明確であり、「職場」が異なるからである。「職場」という用語には、①日常の面接集団という意味と、②同一の事業所という意味があるが、事業所の外部の場合には、どちらの意味においても「職場」は同じではない。

とどまるのは至難の業である。いくら、組合と企業は別の存在だといったところで、多くの企業別組合にとっては、使用者の構造に合わせていかざるをえないのが現実である。そこでは、組織運営のしぶとさが求められることになる。

間接雇用の場合に、労働組合はどのように対応できるのであろうか。この問題を考えるにあたって、「構内請負」の多様性に注目する。そして、その多様性に応じた組合組織化の方策について論じる。

2. 「請負」の多様性とそれに伴う問題の多様性

今回の調査で明らかになったのは、「構内請負」(以後は単に「請負」と呼ぶ)には少なくとも3つの類型があるということだと私は考えている(もちろん、ほかの類型もあるかもしれない)。それは、(1)短期・定型作業従事型、(2)技術者活用法、(3)長期継続型の3つである。

典型的な第1類型は、携帯電話などの電機機器や自動車部品組付ラインで見られる。現在、社会問題として最も注目されている類型である。請負中心のケースと派遣中心のケースがある。このうち、携帯電話の組付では請負が活用されていた。この場合、請負企業の社員のなかに一定のスキルをもったリーダー層が必要である。もちろん、請負企業のリーダー層を任せることが困難な場合もある。そのときには、リーダー層を正社員とし、あとを派遣社員にするという選択肢を企業はとっているようにおもわれる。かつては、女性の「パートタイマー」²を主力としていたタイプの職場である。直接雇用である「パートタイマー」の雇用保障を回避するために、近年の不況期に導入されたものとおもわれる。

第1類型に属すが、自動車組立ラインでは、労働のあり方がやや異なる。伝統的に男性中心の職場である。直接雇用である期間工を活用しているケースと派遣を活用しているケースに分かれる。自動車組立ライン全体を請負企業に任せることが困難であるために、選択肢は従来の直接雇用か派遣かということになるのであろう。つまり、「ライン全体が定型的」⇒請負の活用、「多くは定型的だがかなりのスキルをもったリーダー層が必要」⇒請負か派遣の活用、「定型的な作業も多いが、かなりのスキルを持った人材がある程度ラインのなかに必要」⇒派遣か期間工の活用(多数の正社員が必要であるため)、と区分することができる。

これに対して、同じ外部人材の活用でも、設計やソフトウェア開発の場合には、かなり状況は異なる。第2類型である。たとえば、ソフトウェア開発については、ソフト開発企業にはそれぞれの得意分野があり、開発部署ごとの要望によって請負・派遣企業を選定しているため、しばしば多くの請負・派遣企業から労働力を受け入れている。ある事業部では、数十社から約千人に達していた。第1類型の組付ラインの場合は比較的請負・派遣企業数が少ないのに対して、比較的多くの請負・派遣企業がある。不熟練労働の場合には、無闇に多数の請負・派遣企業を使うのは無駄であるが、ソフトウェア開発などでは、業務内容に応じて、得意不得意があり、単独あるい

² しばしばフルタイムであるが、「パート」という呼称を用いたり、「準社員」という呼称を用いたりしている。

は少数の企業にまかせることができないからである。つまり、請負企業や派遣企業の技術力が必要となる。

請負には、もう1つの類型がある。それは、伝統的な「長期継続型」ともいべきものである。伝統的な外部人材活用類型であり、関連会社や協力会社の社員が企業の構内で働いているケースである。これを第3類型としよう。パルプ・鉄鋼・電力などの企業でみられる。ここでは、業種特性から製品の変化が比較的少なく、長期的な企業間関係が成り立っている。重層的な構造をなしていることが多く、それぞれの請負企業には、一定の技術・技能水準が要求されている。第1類型の業務請負とは異なり³、長期継続的なだけに、業界も特定化している。

実際、外部人材を活用する理由はいくつかある。共通する理由もあるが、類型ごとに異なるものもあるようにおもわれる。人件費の削減・変動費化を主目的とするのが、第1類型である。それに比べると、第2類型は技術専門企業の活用という色彩が強い。技術の変化のスピードが速すぎて、とても自社だけでは間に合わないという事情もある。第3類型には、人件費の変動費化の意味はほとんどない。

3. 類型に沿った組織化を

このように、同じ「請負」といっても、その内実は多様であり、こうした多様性に対応して、組合組織化も考えられなければならないだろう。組織化のポイントは、労働者が「どこに根付いているか」である。

まず、第1類型から考えてみよう。このタイプの労働者は基本的には流動的な層である。また、技能水準もあまり要求されていない。ちゃんと出勤して、決められた作業を決められたとおりにすれば、それだけで十分であると企業は考えている。企業や職業に「根付いている」わけではない。彼ら（彼女たち）が根付くとすれば、基本的には「地域」であろう。地域の労働市場にとどまる場合が多いだろう。この場合には、地域の労働組合組織が組織化を試みるべきである。だが、このタイプの労働者を組織化するのは最も困難である。賃金水準は低く、雇用は極限的に不安定であり、交渉すべき相手も現実には明確ではない。事実上の雇用関係がある程度長期化したときに、組織化の芽がはじめて芽生える。組織化主体は、ナショナルセンターの地域別組織であろう。地域密着的な組合がそれをサポートすることになる。

もちろん例外はあり、自動車組立の場合には、ネームバリューを使って全国的に募集をかける企業もあるし、不況が深刻となれば、職を求めて全国を転々とする不熟練労働者（労働力としていくら優秀であっても仕事に恵まれない場合には、不熟練労働者として働かざるをえない）も少なくない。これらの場合、前者では「企業」が根付く可能性のある対象であるが、後者の組織化はほぼ不可能といってよい（職業的に根付くことはありうる）。

第2類型はどうであろうか。これは一種の技術者集団の企業に働く人々である。ソフト開発関

³ 細かくいえば、第1類型でも、電機産業と自動車産業では実際の状況は異なり、業界を問わない業務請負は前者でより顕著であろう。

連の企業別組合化が志向されるべきであろう。どの産別に属すかは必ずしも明確ではない。たとえば、電機メーカー関連であれば、メーカーの中心組合をベースとしたグループ労連への加盟という形であろうし、現実にそういう形で組織化しているケースもあるだろう。しかし、技術者集団的企業の場合、独立系が多い。その場合は、産別組織がイニシアティブをとる必要がある。1つの企業だけとの取引関係ではない場合であっても、自ずと「業界」というものは決まってくるだろう。労働者も自ずと「業界」に根付く。業界単位での組織化努力を既存の産別組織やナショナルセンターがすることになるだろう。

従来から長い歴史をもつ第3類型の場合には、継続的な関係のなかで、関連労協などのつながりをもっており、一定の労使コミュニケーション制度が確立している。現実には、グループ労連・労協に組織化できているのは、一次下請企業に限られる場合が多く、二次以下の企業の組織化が十分にはおこなわれていないことが一般的であろう。それでも、企業間関係をベースとして組織化努力をするのが、組合にとっても最もやりやすい方法には違いない。裾野をどこまで広げることができるかという、古典的な課題が今でも有効である。こうした類型で働く人々は、中長期的に企業間関係のなかに、連帯の基盤をもっている。それ以外の方式は考えにくい。

4. おわりに・・・「社会的に公正な格差」をめぐる真摯な議論を

組合運動は、多くの場合、労働者間の連帯を掲げ、「処遇格差」を撤廃ないし、縮小することを目的としてきた。請負社員との関係で整理されるべき点は、「社会的に公正な格差」とは何であるのかを一度しっかりと論じることである。この点を棚上げにしたままならば、真の連帯が生まれることはないであろう。

労働者の間の「格差」で、最も重視されるのは、おそらく「雇用の安定度」と「賃金水準」である。この2つの労働条件に社会的に「不公正な」格差が存在するといわれている。たとえば賃金に限定した場合、「派遣」にせよ、「請負」にせよ、「パートタイマー」にせよ、「正社員」にせよ、働く人々の仕事に応じて賃金が決まるのであれば、大きな問題はおこらない。単一職務給の世界である。ところが、正社員の賃金は企業内賃金制度・処遇制度によって主として決定されるのに対して、派遣や請負はそうではない。

「社会的に公正な格差」であれば、それが雇用関係なのか請負関係なのかというのは本質的な問題ではない。もし、社会的に公正ではない格差があるとすれば、その格差はいかにして「社会的に公正な格差」まで縮小していくのかという議論をすべきであろう。

差別されていると思う者にとって、うらやましい処遇を得ている者と同等に処遇を希望するのは当然である。しかし、それはあらゆる世界においてそうであって、誰もが自分の周りには「最もめぐまれた者」との比較において、労働条件に不満をもつのである。そうした不満が完全になくなることはありえないし、またなくすことが望ましいわけでもない。問題はこうした不満を無くすことではなくて、「社会的に公正な格差」の基準を示すことである。

請負労働の本当の問題点は何か？

政策研究大学院大学教授 濱口 桂一郎

私が連合総研の「請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究委員会」の委員としてヒアリング等に関わったのは、マスコミの「偽装請負」批判キャンペーンのさなかであった。外部からの調査に対して疑心暗鬼になっても不思議ではない状況下で、快く我々を受け入れていただいた各社労使の方々にまずはお礼を申し上げたい。

本稿では、委員中ただ一人の労働法研究者として、請負労働をめぐる法的問題について若干の意見を述べるが、これは委員会の見解でもなければ連合総研の見解でもない。

1 請負労働者との接触は望ましくないのか、望ましいのか

私がヒアリングを通じてもっとも強く感じたのは、「請負労働者は派遣労働者と違い指揮命令してはいけないのだからあまり接触しない方がいい」という意識と、「請負労働者も同じ職場で働く仲間として関係を深めたい」という意識の存在である。

前者は「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」(昭和61年労働省告示第37号)によって請負と認められるための要件が定められていることが原因である。そこでは「業務の遂行に関する指示その他の管理」「労働時間等に関する指示その他の管理」「企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理」を自ら行うものでなければならない。これ自体は法的な概念区分としては当然とも言えるが、現実の職場におけるコミュニケーションのどこまでがここでいう「指示」に当たり、どこまでがそれに当たらないのかは必ずしも明確とは言い難い。そうすると、うかつに接触して「指示」したととられないように、請負労働者との接触は控えた方が賢明ということになる。

ところがこの話を複雑にするのは、2005年の労働安全衛生法改正によって、製造業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合図の統一等必要な措置を講ずる義務を課されたことである。建設業や造船業に導入されていた元方事業者責任が他の製造業にも広がってきたということであるが、こちらからすると、こと安全衛生に関する事項については積極的に接触することが望ましいということになる。

以上は現行法制上の問題であるが、そもそも同じ職場に働く労働者として、仕事に関わることそれ以外のことを含めて、関係を深めていきたいと考えるのは自然なことである。ヒアリング先企業においても、様々な社内行事への請負労働者の参加が図られているし、請負労働者の処遇改善への働きかけや教育訓練、提案制度など、請負要件との関係で境界線上の問題についても意欲的であった。

請負労働者との接触は望ましくないのか、望ましいのか。これは現行法制度の下で現場が置かれた二律背反的状况と言えよう。

2 請負と派遣が明確に分けられればいいのか

この点を取えて指摘してマスコミから批判を浴びたのが、日本経団連の御手洗会長である。昨年10月13日の経済財政諮問会議でこう述べた。

「請負の方が中小企業に多いため、例えばAという会社に行って請け負う、それからまたBに行って違う職種で全部請け負うような場合がある。その場合、現実には、会社の職種に応じた訓練を請負事業者が全て行うことはかなり難しい。ところが、受け入れた先で指揮命令してはいけないという中に、いろいろ仕事を教えてはいけないということも勧告で入っている。そこに矛盾がある。どんな工場に行っても、例えば何か突発的な事故があったり、難しいことがあったりすると、その現場で雇っている方が教えるというのは当たり前で自然の流れである。ところが今の勧告では、それは指揮命令という言葉の中に含まれるので、そういうことはできない。法律を遵守するのは当然だが、これでは請負法制に無理があり過ぎる。」

これに対して、マスコミはかなり批判的な論調であった。「偽装請負」を糾弾している立場からすればそうなるのは当然だが、そこではややもするとなぜ偽装請負が悪くて労働者派遣ならいいのかという本質論が欠けていたように思われる。昨年、毎日新聞の「縦並び社会」とNHKの「ワーキングプア」で格差社会の問題が一気に沸騰した。就職氷河期に正規労働者として就職できないままフリーターとして働き続けている「失われた世代」の問題が、労働政策として取り組まなければならない最優先課題であることは言うまでもない。しかし、派遣も請負も不安定な間接雇用であるという点では変わらない。偽装請負はけしからんから適正な派遣にせよと主張することで、労働者本人にいかなるメリットがあったのだろうか。彼らの常用雇用化を主張するのであれば首尾一貫するが、それを義務づける根拠規定はない。派遣の場合3年経過による雇入れ申込み義務が存在するが、有期雇用として採用するのであればフリーターから脱却したとは言い難い。

現行法制が派遣と請負の峻別論に立脚している以上行政がその方向で動くのは当然だが、マスコミが過度のリーガルイズムで二者択一の議論を展開していくことは、政策をミスリードする危険性を孕んでいる。現在の請負労働に問題があることは言うまでもないが、適正な派遣にすればよいというものではないはずである。

3 そもそも請負労働とは何か

現在請負労働をめぐる議論はすべて上記告示を前提として展開されている。この告示の認識に疑問を呈したものは(私のもの*1を除けば)見当たらない。しかしながら、戦前期の認識では、労働者派遣事業の原型である労務供給事業は労務供給請負と呼ばれ、作業請負とともに請負の一種であった。ここで特に強調すべきは、工場法の適用に当たっては、「雇傭関係カ直接工業主ト職工トノ間ニ存スルト或ハ職工供給請負者、事業請負者等ノ介在スル場合トヲ問ハス、一切其ノ工業主ノ使用スル職工トシテ取扱フモノトス」(大正5年商局第1274号)と、明確に工業主に使

*1 濱口「労務サービスの法政策」(『季刊労働法』216号)、同「請負労働の法政策」(『電機連合NAVI』2007年3月号)

用者責任を負わせていたことである。

戦後職業安定法はこの労務供給請負を全面的に禁止する一方で、それに当たらないとされた事業請負を労働法規制から免責してしまったということもできる。労働者供給事業を全面的に禁止する法制下では、職業安定法施行規則第4条の請負4要件は許される事業を示すという点で意味があったとは言える。しかし、労働者派遣事業という名でその大部分を法認するに至った現在、請負と派遣の区別を厳格に行うことの法的実益がどの程度あるのか、再検討する必要があるのではなからうか。

そして、多くの関係者の目からこぼれ落ちていた事実－戦前期には事業請負（つまり上記告示でいう派遣ではない正しい請負）であっても、工場法（つまり労働基準法制）の適用上、工場主（つまり受入れ企業）を使用者として取り扱っていたこと－を法的規範として再認識する必要があるのではなからうか。現行派遣法では、労働時間や安全衛生など一定事項について派遣先に使用者責任を負わせる一方、派遣でない請負であれば一切その責任を負わないという考え方に立っている。そのために、御手洗会長が指摘するような「矛盾」が生じている。

この「矛盾」は、しかしながら、本来労働法規制によって規制されるべき請負がなんら規制されていないという事実から生じていることを見落としてはなるまい。御手洗会長は「請負法制に無理があり過ぎる」というが、現在の日本に請負法制など存在しない。むしろ、請負法制が存在しないことが「無理」なのである。本来あるべき請負法制の欠落を、派遣法制によって埋め合わせようとして生じた矛盾は、存在すらしない規制の緩和などではなく、請負労働を適切に規制することによってのみ解決することができるはずである。

4 非正規労働対策の一環として

こうして、過度のリーガリズムを脱して素直に見れば、そこにあるのはパートタイム、有期雇用、派遣労働と共通の非正規労働者問題であることがわかる。製造業の請負労働者の場合、特に就職氷河期の失われた世代の労働者の割合が高く、その常用化が社会的に喫緊の課題であることは言うまでもない。

常用化といった場合に、受入れ企業の正規労働者として採用することは一つの選択肢である。御手洗会長のキャノンが3月に派遣労働者や請負労働者を正社員及び期間社員として雇い入れると発表したことは、この意味で望ましいことである。しかし、現実の請負労働者の規模を考えれば、そのすべてを受入れ企業の常用労働者としていくことは不可能に近い。非正規労働対策の一環としてどのような政策があり得るのかを、既存の枠組みにとらわれずに検討していく必要があるのではなからうか。

この意味で、今回のヒアリング先で伺った請負労働者の定着のためにとられているあるいはとりたいて考えているいくつかの施策には、今後の請負労働対策に参考になる点が多く含まれていると感じられる。たとえば、請負会社に対して、請負社員のモチベーションを向上させるため、リーダー、サブリーダー、アシスタントオペレーターの職務に就ける人材が育った場合には、当人の賃金が引き上げられるよう請負会社に要望したり、請負会社において月給制が適用されて

いる正社員の割合を現状の2割から5割に引き上げて貰いたいと考えたりしている。あるいは上記職務の者に共同で教育を実施しており、請負社員に対する教育についてはもっと制約をなくした方がよいと考えている。

ヒアリングの中で特に印象深かったのは、請負労働者の技能管理方法として、管理盤に掛けられた名札に工程名と「習熟予定」「工程習熟」という欄が設けられ、各人の技能習熟の度合いが一目で分かるようにしていたことである。日本的な熟練形成の仕組みが請負労働者にも及んでいるというのは、その将来に対してなにがしか希望を持たせてくれる思いがする。

労働組合は様々なイベントや福利厚生施設などにおいて請負労働者とのコミュニケーションに取り組んでいるが、将来的な課題としては組合の本来の活動自体に請負労働者をどう組み込んでいくかが課題となってくるのではなかろうか。もとより、請負労働者の組織化には様々な困難があろうが、今日労働運動が共通の課題として取り組まなければならない非正規労働者の組織化の一環として、彼ら請負労働者を忘れてはならないと思われる。

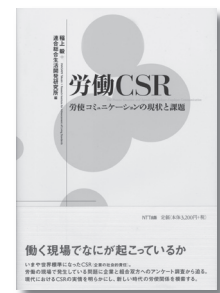
稲上毅・(財)連合総合生活開発研究所編

「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 3,360 円 (本体 3,200 円 + 税)

「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



※連合加盟組織には割引価格にて販売を行っております。
詳細は連合総研 03-5210-0851 (担当:後藤) までお問い合わせ下さい。

第2回 「連合総研ゆめサロン」を開催

連合総研は5月28日に第2回「連合総研ゆめサロン」を開催し、経済学、経営学、社会学等を専門にする若手研究者（9名）および連合政策担当者（3名）にご参加いただきました。

今回は「現場からみた若年者支援の現状と課題」をテーマにジョブカフェ・いばらきからプロジェクトマネジャーの前山栄美子氏、キャリアカウンセラーの菅谷千夏氏、そして、よこはま若者サポートステーションからキャリア・ディベロップメント・アドバイザーの小倉良三郎氏、副事務局長の瀧口佳孝氏をお迎えしました。実際に若年者就労支援にたずさわる4名の方から若年者就労支援の取り組みの現状、就労促進の強化に向けた課題についてお話をうかがい、その後、参加者との間で活発な意見交換が行われました。

次回、第3回ゆめサロンは7月の開催を予定しています。

■ジョブカフェ

平成15年に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策に位置付けられたワンストップサービスセンター（経済産業省が所管）。平成16年から各都道府県に開設され、現在では全国47都道府県に設置されている。地域の雇用・産業特性等にあった若者の就業促進および能力向上を図るため、カウンセリング、能力開発、就職情報の提供などの雇用関連サービスを行っている。

「若者自立・挑戦プラン」 <http://www.meti.go.jp/topic/data/e40423aj.html>

ジョブカフェ・サポートセンター <http://www.jobcafe-sc.jp>

■若者サポートステーション

平成18年から厚生労働省が地方自治体との協働により進める「地域における若者自立支援ネットワーク整備モデル事業」により開設され、現在、全国25箇所に設置されている。引きこもり等、無業の状態にある若者に対して自立に向けた総合的な支援を各若者の置かれた状況に応じて個別、継続的に実施していくために、各地域の地方自治体の主導で若者支援ネットワークの構築・維持に向けた取り組みが行われている。また、若者やその保護者に対する相談、セミナー、職業体験などを実施し、若者の社会的自立を支援している。

地域若者サポートステーション <http://www.ys-station.jp>

今回ご報告をいただいた2つの組織については、下記ホームページをご参照下さい。

ジョブカフェ・いばらき <http://www.jobcafe-ibaraki.jp>

よこはま若者サポートステーション <http://www3.ocn.ne.jp/~ypy/>

研究ノート

長時間労働を減らすための仕事量についての考察

連合総研研究員 会田 麻里子

① 問題提起

日本の年間総実労働時間や所定内労働時間は長期的に減少していると言える。けれども、30代、40代（特に男性）の労働時間は減っていない。連合総研が2006年10月に実施した「第12回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査¹でも男性30代、40代の3割が1日12時間以上働いており、そのうち8割が仕事の時間を減らしたいと考えているという結果が出ている。

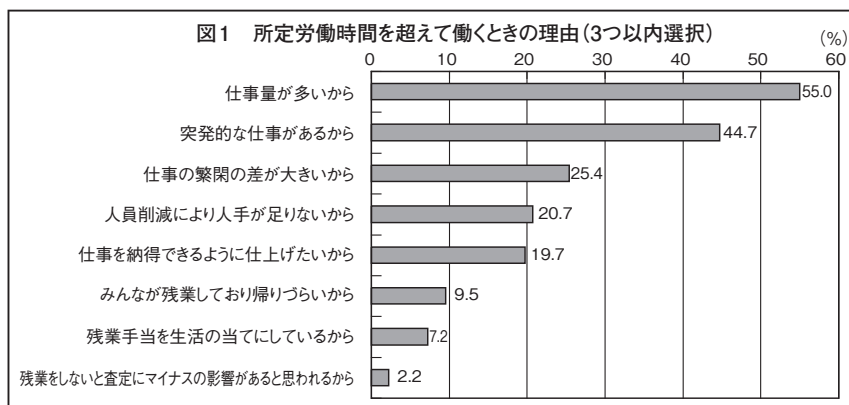
この10年間でメンタルヘルスの問題も顕在化している。社会経済生産性本部が2006年4月に実施した「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査²では、6割の企業がこの3年間に「心の病が増加傾向」と回答しており、心の病が最も多い年齢層については「30代」が61%と圧倒的に高く、続いて「40代」(19.3%)という結果であった。心の病の増加と長時間労働が集中する30代、40代は、企業や家庭においてそれなりの役割を担うことが期待される世代でもある。

厚生労働省指針が示すとおり、心の病は長時間労働が原因の一つであることは明らかである。本稿は、長時間労働の問題について、①なぜ労働時間が減らないのか、②メンタルヘルスの悪化について何が影響を与えているのかを考えようとするものである。

② 長時間労働の原因について

長時間労働の原因としては、個人の仕事量の増加といった量的な問題や個人の能力を超えた困難な仕事を任されることによる仕事の質的な問題などが考えられる。上述の連合総研調査によると、所定労働時間を超えて働くときの理由（3つ以内選択）は（図1）、第1位が「仕事量が多いから」(55.0%)、続いて「突発的な仕事があるから」(44.7%)、「仕事の繁閑の差が大きいから」(25.4%)、「人員削減により人手が足りないから」(20.7%)、「仕事を納得できるように仕上げたいから」(19.7%)という順になっている。半数近くの回答者が仕事量の多さを指摘している。

これに対し、「みんなが残業しており先に帰りづらいから」(9.5%)、「残業をしないと査定にマイナスの影響があると思われるから」(2.2%)といった職場の暗黙の強制、あるいは「残業手当を生活の当てにしているから」(7.2%)と



※「残業はしていない」人を除いて集計 (出所) (財)連合総研「第12回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書」(2006)

いった「自主的な」残業とする回答は、いずれも約1割未満にとどまっている。

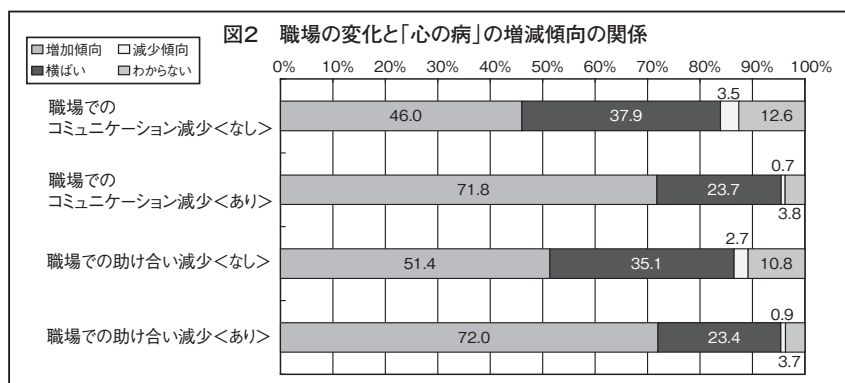
連合総研が2006年6月～9月に実施した「暮らしと社会についてのアンケート」調査³では、在社時間の長短がどのような要因によって影響を受けているかを分析した。現役労働者の20代後半から40代前半層を対象に、在社時間と性や学歴、仕事上の裁量権・決定権、仕事上の不安、日本社会についての平等・不平等評価で分析を行ったところ、在社時間が長いのは、属性では男性、大学・大学院修了の高学歴層、仕事の内容では仕事上の裁量権・決定権を持っている人、生活不安のなかでは仕事上に不安を抱えている人という結果になった。仕事上の裁量権・決定権を持っている人は、労働時間を自分で調整することもできるように思えるが、仕事上の不安を抱えているからか、労働時間短縮には向かわないようである。30代、40代の人の場合、平日の自由時間の過ごし方について「不満」とする者が4割～5割に達しているが、これは在社時間の長さが影響しているものと考えられる。

3 メンタルヘルスと長時間労働

この連合総研の調査が示した在社時間を長引かせる要因の一つは、「仕事上に不安を抱えている」である。しかし、雇用の安定についての設問では、現役労働者の7割が「ある」と回答していることから、ここでいう「仕事上の不安」とは、雇用の不安定を必ずしも意味しているものではないと考えられる。

前述の社会経済生産性本部調査では、職場の変化と心の病の増減傾向の関係についての分析を行っている。これによると、「責任と裁量のバランスが取れている」職場では心の病の増加傾向は56.5%であるのに対して、「責任と裁量のバランスが取れていない」職場では増加傾向が高く、69.0%に達している。責任や裁量のバランスが取れることは、心の病の増加を抑える一定の効果があると考えられる。

ここで、もう一度、社会経済生産性本部調査による職場での助け合いやコミュニケーションと心の病との関係の分析をみたい。これによると（図2）、「コミュニケーションが減少している」職場における心の病の増加傾向は、コミュニケーションが減少していない職場に比べて25ポイント多い71.8%となっており、「助け合い減少」職場における心の病の増加傾向は、助け合いが減少していない職場に比べて20ポイント多い72%に達している。



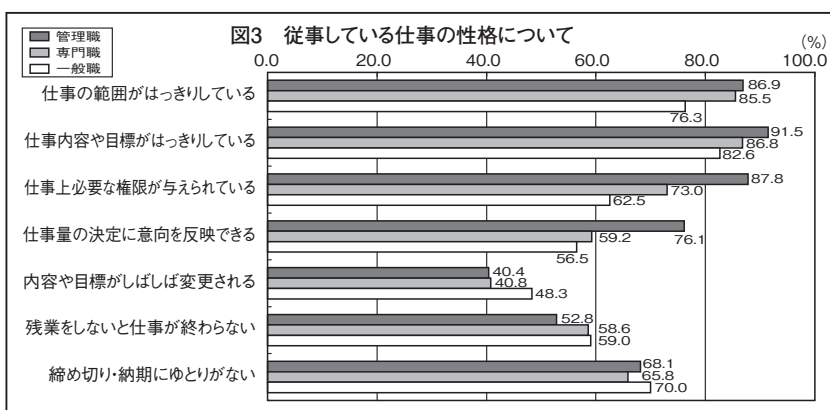
※(あり)は、「そう思う」と「ややそう思う」の回答を合算したもの (なし)は、「あまりそう思わない」と「そう思わない」の回答を合算したもの。
 (出所) (財)社会経済生産性本部「メンタルヘルスの取り組みに関するアンケート調査」(2006)

「仕事上の不安」には、企業業績の悪化による収入の減少や不透明な成果主義で評価されることへの不安などがあるかもしれない。職場での助け合いやコミュニケーションの減少が心の病に与える影響をみると、「仕事上の不安」という漠然とした言葉の中に孤独化した労働者の姿が潜んでいるように思われてならない。

4 仕事量と労働時間

在社時間の長さには、仕事上の裁量権・決定権を持っていることが影響を与えているという結果が出たが、自分で仕事量や仕事の範囲、業務の進め方を決めることができるのであれば、必ずしも長時間労働にはつながらないとも考えられる。果たして、仕事や業務の進め方についての決定権が労働者にはあるのだろうか。

連合総研が1999年12月～2000年1月に実施した「ホワイトカラーの働き方と時間管理に関する調査」(「裁量労働制の適用可能性に関する調査研究報告書」、2000年3月)⁴によると(図3)、「仕事の範囲がはっきりしている」、「仕事内容や目標がはっきりしている」は、管理職、専門職、一般職それぞれ8割前後が肯定している。一方、「仕事上必要な権限が与えられている」を肯定する者の割合は管理職87.8%、専門職73.0%、一般職62.5%、また、「仕事量の決定に意向を反映できる」は管理職76.1%、専門職59.2%、一般職56.5%となっており、管理職に比して一般職では権限や仕事量の決定に意向を反映できる人の割合が低い。



(出所) (財)連合総研「裁量労働制の適用可能性に関する調査研究報告書」(2006)

さらに、一般職が管理職を上回る割合となっている項目には、「内容や目標がしばしば変更される」(管理職40.4%、一般職48.3%)、「残業をしないと仕事が終わらない」(管理職52.8%、一般職59.0%)があり、「締め切り・納期にゆとりがない」(管理職68.1%、一般職70.0%)については管理職・一般職ともに7割の人が肯定している。調査実施時期はやや古いですが、ゆとりがない中で、仕事量の決定に意向を反映できず業務に振り回されている一般職が多いという状況は、今の時点でも変わらないのではないだろうか。

5 まとめ

労働者個人の力量と仕事の達成度、仕事量、仕事の困難度などのバランスを考えることをしなければ、個人の裁量権があればあるほど、目標設定の仕方によっては労働時間が増加することになるのではないだろうか。これを解決するには、仕事の必要度についての判断力が鍵になると考える。ワーク・ライフ・バランスコンサルタントのパク・ジョアン・スックチャさんは、「ワーク・ライフ・バランス」についての講演質疑⁵の中で、「仕事に優先順位を付けて、必要ない部分は捨てることが大切。すべての仕事に均等に力を入れるのではなく、重要度の高い20%の仕事に80%の力を入れて、手を抜いても影響がないところは手を抜くことが必要」と語った。

しかしながら、労働者に仕事量や仕事達成度の裁量権、もしくは仕事優先度についての判断力や決定権がなければ、個人が仕事の優先順位を付けて業務を取捨選択することには限界がある。

結局、長時間労働を削減するには、労働者一人ひとりの責任や裁量、仕事量の適正なバランスを考えていくことが解決策の一つになるのではないだろうか。そこで、職場での助け合いやコミュ

ニケーション減少職場で、心の病の増加傾向が高まっているという結果を振り返りたい。「仕事は、できる人に集まってくる」という言葉を耳にする。しかし、仕事ができる人に業務が集中すれば、その人の仕事能力は高まるものの長時間労働化につながり、一方、仕事をスルーされた労働者の仕事能力は高まらず、その労働者のモチベーションの低下にもつながりかねない。一人ひとりの仕事の適正なバランスを考えるためには、仕事の割り振りや個人の仕事許容量を率直に把握することが必要であるし、職場内の助け合いやコミュニケーションが何より重要になってくる。

最後に労働組合の役割を示すデータを紹介したい。連合総研が2001年11月に実施した「働き方と労働時間に関するアンケート」(『働き方の多様化と労働時間等の実態』に関する調査研究報告書、2002年3月)によると(表1)、時間外労働は、企業規模別にみて、どんな規模でも組合の「ない」ほうが組合「あり」にくらべて、「普段の週労働時間」、「1ヶ月の休日出勤日数」とともに上回るという結果になっていた。報告書では、「組合の『ある』ほうが、十分とはいえなくとも、組合が『ない』よりは、時間外労働の抑制にその機能を発揮している」という結論を導き出している。この結果が示すように、長時間労働削減に向けて、職場内の助け合いやコミュニケーションを活性化する労働組合の取り組みは重要になるのではないだろうか。

今回のレポートでは適正な仕事量のバランスを考えるとところには至らなかった。この点については、また別の機会に考えたいと思う。

表1 規模別・組合の有無別にみた普段の週労働時間、休日出勤の割合 (%)

規模	組合有無	普段の週労働時間							NA	平均値(時間)
		40時間未満	40～44時間	45～49時間	50～54時間	55～59時間	60時間以上			
100人未満	ある	4.0	24.0	28.0	12.0	24.0	8.0		50.5	
	ない	13.3	23.6	16.4	19.1	9.3	18.2		50.3	
100～1000人	ある	10.6	21.3	25.5	19.1	6.4	17.0		50.6	
	ない	11.2	21.5	17.8	17.8	14.0	17.8		51.2	
1000人以上	ある	11.6	22.3	15.3	21.1	12.4	16.9	0.4	50.8	
	ない	14.6	14.6	9.8	19.5	12.2	29.3		53.1	
規模計	ある	10.8	22.2	18.8	19.9	11.6	16.3	0.3	50.7	
	ない	12.9	22.0	16.1	18.8	11.0	19.3		50.9	

(%, 人)

規模	組合有無	1ヶ月の休日出勤日数					NA	平均値(日)	人
		なし	1～2日	3～4日	5日以上				
100人未満	ある	60.0	28.0	8.0	4.0		1.0	25	
	ない	44.0	29.3	10.7	16.0		1.9	225	
100～1000人	ある	48.9	35.1	6.4	8.5	1.1	1.3	94	
	ない	41.1	27.1	19.6	12.1		2.0	107	
1000人以上	ある	43.0	33.5	10.7	12.8		1.8	242	
	ない	43.9	31.7	7.3	17.1		1.9	41	
規模計	ある	45.7	33.5	9.4	11.1	0.3	1.6	361	
	ない	43.2	29.0	12.9	15.0		1.9	373	

(出所) (財)連合総研『働き方の多様化と労働時間等の実態』に関する調査研究報告書(2002)

- 1 (財)連合総研「第12回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(有効回答数722人、有効回収率85.8%)
- 2 (財)社会経済生産性本部「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査(2002年、2004年に続いて3回目。全国の上場企業2,150社を対象に2006年4月に実施。有効回答数218社、回収率10.1%)
- 3 (財)連合総研「暮らしと社会についてのアンケート調査報告書」(2006年6月～9月実施。連合構成組織組合員4,030人と退職者1,000人を対象。有効回収数2,761枚、有効回収率55.0%)
- 4 (財)連合総研「裁量労働制の適用可能性に関する調査研究報告書」(1999年12月～2000年1月に実施。連合傘下組合の本社正社員<管理職を含む>2,000人を対象、回収数1,023枚、回収率51.2%。データバンクから従業員数1,000人以上の企業の本社に勤務する次長・課長クラスの正社員<営業を除く>2,000人を抽出、回収数512枚、回収率25.6%。外資労働傘下組合の研究所、製造現場を除いた本社に勤務するSEを除いた正社員<管理職を含む>1,000人を対象、回収数519枚、回収率51.9%)
- 5 バク・ジョアン・スックチャさん講演(2006.12.8連合総研にて実施)

参考文献 天笠崇(2007)『成果主義とメンタルヘルス』新日本出版社

今月のデータ

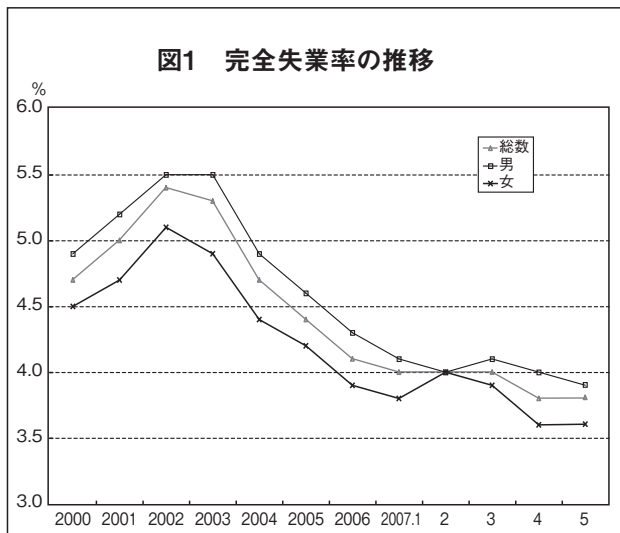
完全失業率3%台で推移—男性の正規、女性の非正規従業員が増加

— 総務省統計局「労働力調査」 —

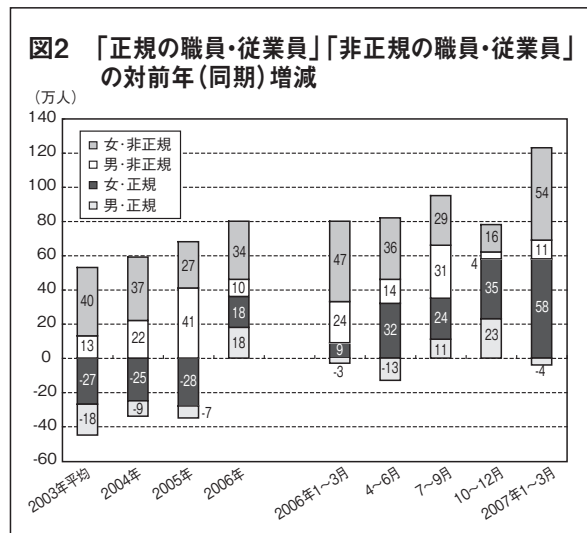
総務省統計局は、6月29日、「労働力調査」結果を公表した。2007年5月の完全失業率(季節調整値)は前月に引き続き3.8%となり、1998年以來の3%台を維持している(図1)。また、雇用者数は5,572万人で、前年同月比で27ヶ月連続して増加、完全失業者数は258万人で、同じく18ヶ月連続して減少している。

こうした指標が示すように、新規採用の増加や勤め先都合の離職者の減少などにより、雇用改善に向かっているといわれるが、本当に雇用情勢は回復しているといえるのだろうか。さらに詳細結果により、雇用形態別の雇用者数の動きをみてみよう(図2)。2005年までは男性も女性も、正規従業員が減少し、非正規従業員が増加するという傾向が続いていたが、2006年は男性も女性も増加し、また正規も非正規も増加となった。しかし、2007年に入ってから月ごとの動きをみると、また異なる動きがあらわれはじめている。男性の正規従業員、女性の非正規従業員の2つのグループが大幅に増加している一方で、女性の正規従業員はわずかではあるが減少している。

現在、女性雇用者に占める非正規従業員の比率は54.1%にまで上昇した(表1)。今後、この非正規比率がさらに上昇することになるのか、あるいは、性別、年齢を超えて雇用者全体に正規化が進んでいくのか、2007年はその分岐点にあるように思われる。量的な改善が質の改善に結びつくよう努力することが労働組合にも求められている。



注：月別は季節調整値。
出所：総務省統計局「労働力調査」



出所：総務省統計局「労働力調査」(詳細結果)

表1 非正規の職員・従業員の割合

(単位：%)

	2003年平均	2004年	2005年	2006年	2006年1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	2007年1-3月
男女計	30.4	31.4	32.6	33.0	33.2	32.3	33.4	32.9	33.7
男	15.6	16.3	17.7	17.9	18.5	16.9	18.5	17.8	18.4
女	50.6	51.7	52.5	52.8	52.9	52.5	52.9	52.8	54.1

注：「非正規の職員・従業員」は、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託およびその他の合計。各雇用者総数に対する割合を示している。

出所：総務省統計局「労働力調査」(詳細結果)

参考諸表

		'05年	'06年	06/ 7-9	06/ 10-12	07/ 1-3	07/ 2	07/ 3	07/ 4	07/ 5
実質GDP	日本 (季調済前期比)	1.9	2.2	0.1	1.3	0.8	-	-	-	-
	米国	3.2	3.3	2.0	2.5	0.6	-	-	-	-
	ドイツ	0.9	2.8	3.3	4.0	2.1	-	-	-	-
	イギリス	1.9	2.8	2.7	2.7	2.9	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.4	10.7	10.6	10.4	11.1	-	-	-	-
	韓国	4.2	5.0	5.0	3.8	3.6	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	1.1	4.8	5.6 1.3	6.0 2.2	3.1 ▲ 1.3	3.1 0.7	2.0 ▲ 0.3	2.2 ▲ 0.2	-
	米国 (季調済前期(月)比)	3.2	4.0	1.0	▲ 0.4	0.2	0.8	▲ 0.3	0.7	-
	ドイツ (前期(月)比)	2.9	5.9	1.9	1.2	1.8	0.4	0.2	▲ 2.3	-
	イギリス (前期(月)比)	▲ 1.9	▲ 0.1	0.1	▲ 0.1	▲ 0.1	▲ 0.4	0.1	0.3	-
	中国 (前年同期(月)比)	16.4	16.6	(1-9) 17.2	(1-12) 16.6	18.3	12.6	17.6	17.4	-
	韓国 (前年同期(月)比)	6.2	10.1	11.4	5.2	3.4	▲ 0.6	3.1	6.7	-
失業率 (%)	日本	4.4	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	3.8	-
	米国	5.1	4.6	4.7	4.5	4.5	4.5	4.4	4.5	4.5
	ドイツ	11.7	10.8	10.6	10.1	9.3	9.3	9.2	9.2	-
	イギリス	4.8	5.4	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	-
	中国	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-	-	-	-
	韓国	3.7	3.5	3.5	3.4	3.2	3.2	3.2	3.3	3.4
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	▲ 0.3	0.3	0.6 0.3	0.3 ▲ 0.3	▲ 0.1 ▲ 0.2	▲ 0.2 ▲ 0.3	▲ 0.1 0.0	0.0 0.2	-
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.4	3.2	3.3	1.9	2.4	2.4	2.8	2.6	-
	ドイツ (前年同期(月)比)	2.0	1.7	1.6	1.3	1.7	1.6	1.9	1.9	1.9
	イギリス (前年同期(月)比)	2.1	2.4	2.4	2.7	2.8	2.8	3.1	2.8	2.5
	中国 (前年同期(月)比)	1.8	1.5	(1-9) 1.3	(1-12) 1.5	2.7	2.7	3.3	3.0	3.4
	韓国 (前年同期(月)比)	2.8	2.2	2.5	2.1	2.0	2.2	2.2	2.5	2.3
円相場	¥ / \$	110.2	116.3	116.3	117.8	119.4	120.4	117.3	119.0	120.9
	¥ / Euro	136.9	146.2	148.2	152.0	156.5	157.6	155.4	160.8	163.3

(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	0.1	0.0	▲ 0.7	▲ 1.0	▲ 0.1	▲ 0.2	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	1.0	▲ 0.1	▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.7	▲ 0.8	▲ 0.1	▲ 0.2	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	▲ 2.2	▲ 3.7	▲ 1.4	0.4	0.4	0.0	0.8	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	▲ 0.3	4.5	1.3	0.0	▲ 0.9	0.8	▲ 0.9	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

【6月の主な行事】

- 6月6日 所内・研究部門会議
 7日 現代福祉国家の再構築Ⅵ「現代福祉国家への新しい道—日本おける総合戦略」研究委員会
 (主査:岡澤 憲芙 早稲田大学教授)
 8日 「ワークライフバランス—仕事と暮らしの新しい形」に関する研究委員会
 (主査:大沢 真知子 日本女子大学教授)
 11日 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
 (主査:尾高 煌之助 一橋大学/法政大学名誉教授)
 20周年記念事業「勤労者短観の6年」委員会
 12日 第67回総務委員会 [連合会議室]
 13日 企画会議
 19日 連合総合政策局との意見交換会 [連合会議室]
 20日 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 東京大学社会科学研究所准教授)
 所内・研究部門会議
 22日 「イニシアチブ2008—新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会
 (主査:水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所准教授)
 25日 経済社会研究委員会 (主査:小峰 隆夫 法政大学教授)
 雇用における公平・公正に関する研究委員会 (主査:島田 陽一 早稲田大学教授)
 27日 職場見学・意見交換会 (電機連合・ルネサステクノロジ労働組合)

小峰隆夫+連合総合生活開発研究所編

人口減少の悪影響をいかに防ぎ、少子化にいかに歯止めをかけるか……

「人口減・少子化社会の未来—雇用と生活の質を高める」

明石書店 定価 3,360円(本体価格3,200+税)

「本書は少子化、人口減少問題について、勤労者・生活者の立場から見た論点を展開。少子化・人口減少の原因、人口減少下の日本経済の展望、労働力減少時代の高齢者雇用、少子社会と女性の労働、年金制度・医療制度の将来、育児と仕事の両立、子育て支援、家族意識の変化など、気鋭の執筆陣が、豊富で詳細な図表データや資料に基づき専門的立場から、今、採るべき貴重な政策課題を提言する。」

- 第1章 勤労者の視点から見た人口問題(小峰隆夫)
 第2章 少子化の要因と人口減少の諸相(和田光平)
 第3章 人口減少下の日本経済の展望と課題(吉川薫)
 第4章 労働力減少時代の高齢者雇用(奥西好夫)
 第5章 少子社会と女性の労働供給(永瀬伸子)
 第6章 高齢化・人口減少社会における年金制度・医療制度の将来(駒村康平)
 第7章 育児と仕事の両立を超えて(大石亜希子)
 第8章 家族意識の変化と少子化(渡辺秀樹)
 第9章 少子化と子育て支援(大日向雅美)

※ 連合加盟組織には割引価格にて販売を行っております。

詳細は、明石書店営業部03-5818-1171までお問い合わせ下さい。

