

CONTENTS

巻頭言 2

民意による賢明な選択が実現するか

視 点 3

「働き方」改革において鍵となる「共助」

寄 稿 5

労働者の権利の尊重—雇用関係の認識—

ILO 労働者活動局 シニア・リサーチ・オフィサー フランク・ホッファー

報 告

「連合総研・中期ビジョン」の策定について

—更なる飛躍への挑戦—

.....7

研究ノート 11

地域リーダーのキャリアとネットワーク 「地域リーダー像に関する研究」(その2)

連合総研研究員 後藤 嘉代



「第54回理事会・第48回評議員会」(2007年9月21日)

連合 総研 レポート

No.220 2007年10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

ご案内 15

連合総研・教育文化協会・連合共催
第20回「連合総研フォーラム」のご案内
—2007～08年度経済情勢報告—

連合総研設立20周年記念シンポジウムのご案内
“市場万能社会を超えて—福祉ガバナンスの宣言”

理事会・評議員会報告 17

「2007年度事業計画・予算」を承認
—第54回理事会、第48回評議員会報告—

報告 19

2007年度主要研究テーマ

今月のデータ 24

「2020年30%」の目標フォローアップ
内閣府 女性の政策・方針決定参画状況調べ

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/>

民意による賢明な選択が実現するか

連合総研所長 薦田 隆成

先の参議院選挙では、元総裁が「党をぶっ壊してしまった」自民党が惨敗し、第一党が交代した。しかし、参院選が終って2ヶ月以上経つ間、まともな国会審議が行われていない。議席数が大逆転したり、総理が辞意表明したからといって、行政府が無くなった訳でもないのに、国政調査権の発動もなされずに時間が経過した。国会会期中の手当は税金から支払われ続けている。このような事態を前総理が意図したか否かは不明だが、2ヶ月を越す時間の空費は、「政府案に対して示すべき対案の財源的裏付けを詰めるために、必要な情報を行政府から引き出す」ことを、それだけ遅らせる効果を持ったことは間違いない。

ともあれ、百の注書きを伴い、7回目にして初めて副題を付けた「骨太の方針」の策定にリーダーシップを発揮した人は、舞台から消えた。経済財政諮問会議は、2001年1月6日が第1回、本年8月9日が通算第225回会合だった。今回の自民党総裁選では、全225回の過半数(116回)に出席した元官房長官と、三分の一強(81回)に出席した元経財相・総務相・外相との勝負であった。最初2回の諮問会議を司会した初代経財相は、総裁選直前に出馬辞退した。

今回選ばれた新総理が、諮問会議という道具をどう使うかによっても、1993年夏の非自民連立政権以来の「規制緩和」に始まったともいえる、一連の「構造改革」の流れは、それなりの節目を迎えることとなろうし、「改革」という言葉が、多くの国民にとってプラスのイメージを持つシンボルであり続けた時代も、終りを告げるかも知れない。

来年は、サミット(G8首脳会議)が日本で開催される。我が国でサミットが開かれる年には衆議院解散がある、というのが、これまで全4回のジンクスである。今回どうなるか、現時点では不明だが、ともかく総選挙は近い。尤も、いわゆるG7、G8首脳会議のみが唯一の「サミット」であるかのように、毎年その季節に大騒ぎするのは日本ぐらいであって、グローバリゼーションは、日本のマスコミなどが言うよりも、世界では、もっともっと進んでいる。

もう一つ、日本のマスコミや多くのインテリの悪い癖は、対案を出さないで批判をすることである。例えば、最近次第に大きな問題として扱われている「裁判員制度」もそうである。最高裁が勝手に規則で裁判員制度を導入した訳ではなく、国会でも十分に議論される機会があった末に法が成立したのである。マスコミも多くのインテリ、それも、国会で審議していることを百も承知しながら、制度施行が近づくまで意見表明をせず、今になってアラ探しの本を売って稼ぐ向きが目立つ。民主主義手続きの結果として決まったその後ならば、代案、対案を示さなくてもただ批判すればすむ、という輩が多いのは、先進国として恥ずかしいと思う。

兎も角、一昨年秋と今年夏の二度の国政選挙は、有権者の投票行動によって議席数が決まる、という本来、民主主義国では当たり前のことを、改めて国民の目の前に分り易く示した。政権選択の国政選挙は近づいている。よく考えて用意された選択肢を前にして、有権者が賢明な選択をする、民主主義国本来の姿の実現が望まれるところである。

「働き方」改革において鍵となる「共助」

●雇用情勢改善の陰で

雇用情勢は、改善の方向に向かっている。今回の景気回復がスタートしたとされる2002年の完全失業率は、5.4%であった。その後は4年連続して低下を続け、2006年は4.1%まで低下した。直近の2007年7月の数値は、3.6%となっている。

しかし、雇用形態別に雇用情勢をみると、労働市場におけるアンバランスな様相が浮かび上がる。「正社員」の有効求人倍率（2007年7月）の値は0.59倍で、全体の1.07倍を大きく下回っている。求人の多くは、パート等の「非正社員」に向けられている。雇用者数のデータをみても、2006年以降「正社員」が増勢に転じているものの、「非正社員」の増加傾向が止まっているとはいえない。周知のように、今や雇用者のおよそ3人に1人が「非正社員」である。

●「働き方」において課題の多い「非正社員」

もちろん、「非正社員」という働き方自体が良くない、と決め付けることは困難である。グローバル化の一層の進展などを背景に企業をとりまく競争環境が激化する中であって、「非正社員」の積極的な活用には合理的な面もある。従業員の側からみても育児などを理由に、労働時間が長く、転居を伴う転勤命令を受けるような働き方を嫌う結果、パートを希望する動きがみられる。

しかし、「非正社員」の働き方については、

課題が山積している。仕事の内容は「正社員」に近いのに、処遇が低いまま「非正社員」となっている者が多々みられる。勤務先で「正社員」に転換しようと思っても、それを可能とする制度がないケースも多い。

連合総研が勤労者を対象に実施しているアンケート調査（「勤労者短観」）の結果をみても、今後1年くらいの中に自分が失業するのではないかという不安は、「非正社員」は「正社員」に比べて高い。しかし、「非正社員」のセーフティネットは極めて弱い。パート・アルバイトについては労働に関する権利や制度を十分認知しておらず、職業生活を送る上で自分の身を守る術を知らない人が多数存在している。何より企業が「非正社員」に対して実施する教育訓練投資はわずかであり、計画的なOJT、OFF-JTのいずれをとっても、「非正社員」に対する実施割合は「正社員」の半分にも遠く及ばない。

●長時間労働に追い込まれる「正社員」

これだけ「非正社員」が増えてきている中で、「正社員」の働く時間は少なくなっているのかというと、そういう訳ではない。2005年における（パート等を含まない）「一般労働者」の労働時間は2009時間であり、1995年や2000年の水準と変わらない。では、労働時間の分布はどうなっているのか。週60時間以上働く従業者（男性）の割合は、実は2000年以降でみるとそれほど変わっては

いない。しかし、週35時間に満たない従業員の割合が増加し、中間の週35～59時間の従業員割合は減少している。「正社員」のうち、週60時間以上働く者の相対的な重みは高まっているといえる。年齢層別にみると、30歳代・40歳代の男性のうち週60時間以上働いている者は、実に4～5人に1人に及ぶ。これらの年齢層は職場で成果主義の浸透を比較的強く感じており、成果を追求するあまり長時間労働に追い込まれている面があるのではないかと危惧される。

短い期間であれば長時間にわたって働いても踏ん張れるかもしれないが、持続的にこうした働き方ができる人は、おそらくは限られる。前述の勤労者短観の調査結果をみる限り、週60時間以上働く者は、60時間未満の者に比べて疲労の蓄積感が著しく高くなっている。疲労が蓄積されれば、健康状態に悪影響を及ぼす可能性が高まる。

●「働き方」改革に向けて

「非正社員」「正社員」それぞれにおける働き方の課題を解決していくためには、例えば会社に対して処遇の改善を勤労者自らが要求するような「自助」も重要ではあるが、勤労者の全てが強い個人ではない。会社と交渉力をもてるだけの力を有していないかもしれないし、能力はあっても会社と交渉する時間や勇気をもちあわせていないかもしれない。要は、「自助」の支援が欠かせない。

「自助」を支援する主体の一つとして、政府（「公助」）を挙げることができる。これまでの労働政策は陰に陽に「正社員」を対象としている場合が多く、特に「非正社員」について公助を発動する余地は、今後も大きいと思われる。

しかし、働く「現場」に直接携わる労使の

取組みなくして、「非正社員」が安心して働く環境を整備したり、長時間労働を是正したりすることは難しい。「公助」による制度を会社に導入しても、それが実際に活用されるか否かは、「現場」の者が制度の趣旨をどこまで納得しているか等に大きく左右される。仏に魂を入れるのは、「現場」の労使を置いて他はない。「公助」もさることながら、日々の「現場」の取組み（「共助」）は、やはり大きな鍵を握る。

また、働き方の改革については、そもそも「共助」の範疇でないと成し得ないことも多いはずである。例えば、長時間労働を是正する一方策として、日々の仕事の中の無駄をみつけそれを削減していくことが挙げられるが、そのためには「現場」が発案し、討議する取組みが重要となる。その結果、プレゼンテーションの際には必要以上に凝った資料を作成しないようにするとか、営業時間中に翌日に備えた商品陳列を行うといったアイデアが生まれ、現場の一人ひとりが「腑に落ちる」形で無駄の削減に取り組むようになる。

こうしたヒントは、事例の中に詰まっている。個々の企業が「働き方」を改革しようとする際、「好事例集」は様々な示唆を与え得る。しかし「好事例集」の中には、通り一遍の制度紹介に終わってしまっているケースもある。「現場」が本音のところ何に悩み、どのように苦闘して取り組んできたのかというプロセスを十分踏まえつつ、「働き方」改革の事例を整理・紹介することは、困難ではあるが取り組む意義が大きいといえる。

（五角形）

労働者の権利の尊重—雇用関係の認識—

ILO 労働者活動局 シニア・リサーチ・オフィサー
フランク・ホッファー

250年前に資本家による世界革命が始まった時、急速に封建的、伝統的制度が契約の自由にとって代わられた。この商業的自由は人々を多くの制約から解放したが、同時に、伝統的力関係と義務を、企業の経済的権力へと次第に置き換えていった。

「勝者の一人勝ち」という市場競争の論理は、富と権力の不平等な分配を結果としてもたらしめた。それは本質的に国家がもはや企業を規制するのではなく、企業が国家を規制し、国家の規制は社会的必要性ではなく企業の利益のためであるという危険をはらんだものである。経済的力の集中は、必然的に経済的自由と政治的民主主義の間に緊張状態を生み出すことになる。

社会は経済的自由の活力から恩恵を受けることができる。ただし、それは社会が経済的権力の濫用に対して自衛手段を持っている場合においてのみである。そうでなければ、持続可能な競争も、政治的民主主義も、あるいは社会的正義も不可能である。

国家による規制を必要とする中核的分野は、雇用関係である。商法の理念は対等な商業的パートナーが契約関係を結ぶという概念に基づいている。しかしこれは、労働市場においては非現実的な法的な虚構に過ぎない。雇用主は、経済的により依存度の高い労働者よりも、強い立場にある。特別な労働関係法規の出現は、雇用関係を規制する商法の不備の表現に他ならない。労働者が人間としての尊厳を守り、職場や社会全体で市民としての地位を維持するためには、特別な法的保護が必要である。

労働基本権やその他の社会的諸権利は、社会が一体化するための要である。労働者の権利と

社会的経済的安全保障を統合する機能なくしては、社会は富者を保護する領域と、一般大衆の不安、危機、排斥に満ちた生活という二極に分裂してしまう。それ故に、うまく機能している社会のほとんど全部が労働と社会的保護の優れた法体系を備えている。

今日、多くの発展途上国において、大多数の労働者は実際問題としてなんらの労働者の権利や社会的権利を享受していない。そしてまた、先進工業国においても多くの法的権利を奪われた不安定な労働者の数が増加し続けている。

二つの力が、この悪循環を生み出している。すなわち、市場競争の誤った理解と、増え続ける企業による不公平な競争である。

野放しの競争は、頂上に向かってのレースではなく、むしろ底辺へのレースになってしまう。つまり、より弱者たる市場競争者は、一層過酷な状況を受け入れざるを得ないレースである。もし、これらの力が、社会的また環境的に持続可能な発展という概念に組み込まれていないならば、利益の追求と競争が社会を滅ぼしてしまうことになりかねないだろう（ILO「持続可能な企業の促進に関する結論」、2007年）。開かれた国際社会を維持していくためには、国家とさらには国際社会が、すべての競争者にとって必須の指針となり規制となるような社会的枠組みを確立する必要がある。世界レベルでは、国際労働機関（ILO）が政労使による三者構成機関として創立された。ILOは、不公平な労働慣行を是正し、底辺への社会的競争を回避するための規制やガイドラインとしての「国際労働条約および勧告」を推進していく役割を担っている。これらの規則や規制は民主的な審議を通してまとめ

られたものであり、多様な国々における発展の水準の違いを十分に考慮している。この労働基準の体系は、世界の公益であり、各国はそれぞれの労働法制を一層充実させていくために活用することができる。

二番目の課題は、企業家が法律の規制の意図を出し抜くべく、虎視眈々と労働法制の抜け穴を窺っていることである。偽装された、あいまいな三角関係の雇用関係、アウトソーシング、見せかけの自営業、下請け、サプライ・チェーンなどが、しばしば駆使され、経済的弱者であり従属的な労働者から雇用保障の権利を奪うような就労形態を作り出している。

一段と顕著となっている労働法を回避する傾向に直面し、各国政府、労働者、経営者が、数回にわたって、ILO 総会の場で、契約労働の問題と、雇用関係のあり方について、議論を重ねてきた。長年にわたる考察、研究、議論の結果、2006年、ILO は指標となる雇用関係勧告（第198号）を採択した。198号勧告は、各国政府に対するガイドラインとして、すべての労働者が労働および社会的権利を享受することをいかに保障するかを示している。この勧告では契約の締結に際して、雇用主が誰であり、雇用保障の権利を保護することに対して誰が責任を負うのかが明確にされていないケースが増えている問題に取り組んでいる。この勧告は、「事実の優先」の原則を導入している。雇用関係の存在は、契約書の形式によるものではなく、事実、つまり就労に関する依存度や従属性といった事実に基づくべきである。ここで「事実の優先」を強調していることは、とりもなおさず、契約締結において、雇用者による経済力の乱用がしばしば起きていることの認識である。労働者は法律的に被雇用の権利を奪われることはない。たとえ、経済的依存度や困窮度のために、そのような権利を放棄するような契約にサインすることを余儀なくされたとしても、労働者は法律的に被雇用の権利を奪われることはないのである。すべ

ての法的権利を伴った雇用関係は、もし雇用関係の事実があれば、契約の形式のいかんにかかわらず、存在する。

198号勧告は、雇用関係の具体的な定義は提示していない。その代わりに、雇用関係を定義するいくつかの指標についてまとめている。例えば、労働者に対する定期的な報酬の支払があること、週休及び年次休暇等についての権利が認められていること、仕事が他の当事者の指示及び管理の下で行われていること、仕事が事業体組織への労働者の統合を含むものであること（第13条）。また同勧告は、各国政府がその法制に際して、前述の指標のいずれかに適っている場合には雇用関係が存在するという法的仮定を、予備知識として持つておくように勧告している。これは、まさしく立証責任を変える。つまり、労働者が自分が実際に雇用されていることを証明しようとするのではなく、雇用者の方が雇用関係は存在しないということを証明する必要があるということなのだ。

「雇用関係勧告」は、労働組合が、不安定な非正規労働者に対する法的保護を拡大するための活動をそれぞれの国内で展開する際に利用できる新しい道具である（例えば Aelim Yun アエリム ユン、2007年を参照）。それはまた、正規雇用の削減に対抗し、すべての労働者に雇用権利を普及させるための綱領となるものである。

労働組合は、その活動を安定した雇用関係を依然として享受している労働者を組織し、彼らを代表することのみに限定することはできない。不安定な雇用が増加している。なぜならば、雇用者は新たな契約上の取り決めを悪用して、労働者から彼らの労働者としての権利を奪っているからである。すべての労働者の雇用関係を確実に認識することは、社会的正義として欠かせないものであると同時に、現在、労働者の権利を十分に享受している労働組合員にとって、その権利を維持していくための前向きな方策でもある。

詳細については、以下を参照してください。

雇用関係勧告（第198号） <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

アエリム ユン「雇用関係に関するILO勧告および大韓民国におけるその適用」2007年、ILO ジュネーブ <http://www.gurn.info/papers/dp4.pdf>

雇用関係：ILO勧告第198号の注釈つき手引き、2007年、ILO ジュネーブ

<http://ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>

持続可能な企業の促進に関する結論、2007年ILO総会、ILO ジュネーブ

<http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F836599903/ILC96-VI2007-06-0142-2-En.pdf>

「**連合総研・中期ビジョン**」の策定について

－ 更なる飛躍への挑戦 －

連合総研は、本年12月に設立20周年を迎えるにあたり、向こう10年間における連合総研のめざすべき姿と運営の基本指針を「連合総研・中期ビジョン」としてまとめ、9月21日の第54回理事会・第48回評議員会において承認を得た。以下、その内容を紹介する。

I. これまでの10年

（経済社会の10年の変化の流れ）

この10年間のわが国経済社会を特徴づける言葉は、「構造改革」であったといえます。

世界では、経済のグローバル化やIT革命が進展し、とくに今世紀に入って中国をはじめとする新興工業国がめざましい経済成長を遂げ、世界経済は成長を続けています。一方、1990年代半ば以降のわが国では、バブル崩壊後の経済の長期低迷、少子化・高齢化の進展、財政事情の悪化などにより経済社会の閉塞感が高まるなかで、それを打破するスローガンとしての「構造改革」が多くの国民の期待を集めました。しかしながら、「構造改革」の名のもとに、市場競争や経済効率を偏重して進められた諸政策は、わが国の産業・企業及び国民生活に多大の影響を及ぼしました。

わが国経済は、マクロ的には2002年からの景気回復により長い停滞期を乗り越え、デフレからの脱却も近いとみられます。また、多くの企業が事業構造の再構築に取り組み、業績の回復を遂げました。しかし、勤労者・国民の生活に目を向けると、この10年間において生活の安心・安定の基盤が大きく揺り動かされ、家族、地域共同体及び企業コミュニティはさまざまな危機に直面しつつあります。

この間、企業倒産や解雇・希望退職の実施などにより失業率はかつてない水準にまで高まり、多くの企業で賃金カットや賃金・処遇制度の見直しが行われました。また、雇用形態の多様化が進み、不安定雇用・低賃金労働者が増加する一方で、正社員の長時間労働が深刻な問題になっています。こうした変化は、日本社会を支えてきた中間層を痛撃し、労働の二極化や所得格差の拡大といった新たな問題を生じさせています。さらに、財政制約を背景として社会保障における国民負担の増加・給付の切下げ政策が進められ、勤労者とその家族の生活の先行きに暗い影を落としています。

（連合総研のこの10年間の歩み）

連合総研は、この10年間、経済のグローバル化、IT革命及び少子化・高齢化という経済社会における大きな変化への対応が問われるなかで、「個人中心・市場万能型－新自由主義社会モデル」ではない、わが国がめざすべき社会の姿を提示することに取り組んできました。設立10周

年を契機として開始したミレニアムプロジェクトの成果として「個人尊重・社会連帯型－高度福祉社会モデル」を提示するとともに、「完全雇用」、「高福祉社会」、「機会均等」及び「だれも排除されない社会」を基本的な柱とする「福祉経済社会」の実現に向けた諸課題を一貫して追究してきました。

そして、第一線の研究者や実務関係者の協力を得て、国内外の経済・社会・産業・労働問題について多様な切り口から調査・研究を実施し、100有余にのぼる研究成果を世に送り出しました（設立以来では219）。さらに、地域経済や労働者自主福祉など新しい研究分野の課題にも挑戦してきました。

連合総研は、これらの研究成果や政策提言を通じて、働く者の生活の安心・安定に向けた研究の蓄積や労働運動の理論づけに寄与してきたと考えます。しかし、現実の政策形成やその実現において、具体的かつ影響力のある提言を適時・的確に発信できたかという点については、不十分であった点を反省し、今後更なる努力が必要であると考えます。

Ⅱ. 連合総研のこれからの10年

連合総研は、設立20周年を機に、新たな10年の調査・研究活動に踏み出します。

いまわが国は、グローバル化と世界に類をみない急速な高齢化のただなかにあって、「労働は商品ではない」(ILO・フィラデルフィア宣言(1944年))ことを再確認しつつ、働く者すべてとその家族が日々の幸せを実感し、将来に対して安心と希望をもつことのできる社会をどのように再構築するかが問われています。

連合総研は、新たな社会の姿を検討する際の最も重要な視点は「働き方と生活の質の充実」であると考えます。とりわけ、社会の目標として雇用の安定を掲げつつ、働く者が仕事におけるキャリア形成、自分自身への投資及び家族や地域社会への責任を果たすことができるよう自らの働き方を見直し、男女問わず仕事と生活の調和をはかることのできる社会をめざすことが重要です。

「働き方と生活の質の充実」を実現するためには、すべての国民に「働くこと(労働市場)」、「生活形成(生活サービスや教育)」、そして「政策の決定と実施過程」への「参加」を保障する社会の確立が求められます。その際には、家族、地域共同体、企業コミュニティなどを、新しい「参加」と「連帯」の場に再構築していくことが重要です。さらに、「参加保障」の担い手として、中央・地方の政府部門、労働組合を含む非営利部門及び民間部門がネットワークを形成していかなければなりません。

連合総研は、「働き方と生活の質の充実」と「参加保障」に焦点をあてた総合的な社会政策を確立し、国民の信頼と財政的基盤に裏打ちされた持続可能な制度を構築することにより、生活・福祉の向上と経済が相乗的に発展していく社会の実現をめざしたいと考えます。そのため、これからの10年において、こうした新たな社会モデルを提起しつつ、その実現にあたっての諸課題の解決に向けた調査・研究と政策提言を積極的に行っていきます。

併せて、連合総研は、自らの社会的責任を大切にし、それを日々の活動のなかで実直に果たしていきたいと考えます。

連合総研は、以下に示す10年後のめざすべき姿の実現に向けて一層の精進を重ねてまいります。

連合総研・中期ビジョン

1. 働く者の視点に立った研究・政策提言を通じて「働き方と生活の質の充実」に貢献します。

- ①「働く者すべてとその家族の幸せの実現」を問題意識の中心に据え、広範な分野の研究者及び実務関係者の協力を得ながら、労働に関連する諸問題についての調査・研究を進め、その成果にもとづく政策提言を積極的に行います。
- ②調査・研究については、雇用、福祉、産業、労使関係、労働運動など勤労者に大きく影響する分野に重点をおいて取り組みます。テーマ設定にあたっては、調査・研究の視点及びその手法における独自性、並びに過去の研究蓄積をはじめとする当研究所の研究資源の積極活用といった要素を重視します。
- ③調査・研究の進行にあたっては、「働き方と生活の質の充実」及び「参加保障」という研究視点並びに新たな調査・研究手法の開発などを重視します。
- ④政策の提言にあたっては、政策形成の主体及び政策実現の主体を明確に意識するとともに、それぞれの主体の果たすべき役割を明確に提示するなど、内容について具体性の高い政策を追求します。
- ⑤調査・研究の期間については、研究成果に対する社会的要請と当研究所の調査・研究能力との適切な対応を考慮し、中長期視点に立ったシリーズ研究、2年単位の個別研究及び1年単位の短期研究など、柔軟に設定します。

2. 情報の蓄積及び人的ネットワークの拡充により調査・研究の一層の内容充実をはかります。

- ①調査・研究分野に関連する国内外の政策動向や労使の取り組み動向などを日常的に把握することに努めます。また、労働に関連する諸問題についての研究動向を把握するため、学会への参加及び国内外の関係研究機関との交流を積極的に進めます。さらに、これらの情報を所内で整理・蓄積し、所内での共有や関係機関への提供に努めます。
- ②研究者及び実務関係者との問題意識の共有化と、わが国における次代の政策研究の基盤強化をはかるため、若手研究者を中心とした対話・交流の場を充実させます。
- ③賛助会員制度の充実をはかりつつ、当研究所を応援していただける方々の裾野を広げます。併せて、当研究所の諸活動への賛助会員の参加を積極的に呼びかけ、相互対話の充実をはかります。

3. 研究所の所員各人の能力開発に努め、調査・研究能力の向上をはかります。

- ①所内の人員体制は、これまでと同様に長期的な専従者と研究出向者の組み合わせを基本とします。各人の任務分担にあたっては、当研究所のニーズと所員の適性・ニーズ（知識・経験、キャリア形成）とのマッチングに努めます。

- ②所内での学習会の実施、所員の各種セミナーへの参加及び日常的な研鑽の機会の整備など、所員一人ひとりの調査・研究能力及び実務能力の向上に積極的に取り組みます。また、所員の在籍期間を考慮し、各人の能力開発を計画的に進めます。
- ③定型事務作業の効率化や、所員間での業務負荷の平準化を徹底し、所員の仕事と生活の調和及び調査・研究活動時間の確保に努めます。

4. 社会的責任を大切にし、より社会に開かれた研究所をめざします。

- ①環境に資する事務所運営、個人情報保護及び安全衛生の確保など事業活動において法令を遵守することはもとより、広く倫理や道徳を含む社会的規範を遵守します。
- ②報告書、連合総研レポート DIO（月刊）及びホームページなどを通じて、研究成果を広く社会に発信します。ホームページには報告書の要旨等を掲載し、一般の勤労者、国民及び研究者にとって研究成果がより活用しやすいものとなるよう努めます。
- ③フォーラム、ワークショップ及びシンポジウムの開催などにより研究成果についての開かれた社会的討議を行い意見を広く聴取するとともに、政策実現に向けた世論の喚起に努めます。
- ④より社会に開かれた研究所をめざしてガバナンス改革を進めるとともに、多様な主体が豊かな「公」を創り出す時代に向け、夢と誇りをもって非営利公益部門における活動充実のフロントランナーの役割を担います。
- ⑤継続的な調査・研究活動を可能にするための、中長期的な財政基盤の確立に引き続き努めます。

研究ノート

地域リーダーのキャリアとネットワーク 「地域リーダー像に関する研究」(その2)

連合総研研究員

後藤 嘉代

前回に引き続き、「地域リーダー像に関する研究」で実施したヒアリング調査から明らかになったポイントについてまとめることにする。今回は、地域リーダーを生み出す社会的環境を明らかにするという視点から、地域リーダーの「キャリア」と彼ら・彼女らの持つ「ネットワーク」に着目する。

1. 地域リーダーの形成とキャリア

まず、地域リーダーの形成について、彼ら・彼女らのリーダーに至るまでのキャリアに注目し、その中で活動地域や年代グループ別の傾向をみる。さらに、リーダーの仕事と収入との関係、地域における女性リーダーと男性リーダーの違いについても触れることにする。

多様なキャリア

地域リーダーの地域活動に入る前の職業キャリア(学校時代の専攻を含む)はさまざまであり、地域活動にたずさわる前の職業(学業)の経験を活かして活動をしている者が多い。地域活動にたずさわる前のキャリアは、地域活動に直結したものだけでなく、広く「働く」ことの経験が現在の活動に結びついている。

今回のヒアリングの対象となった23名のキャリアをみると、企業勤務の経験をもつリーダーが多いが、家庭責任を含めそれぞれ複数のキャリアを持つリーダーもおり、またさまざまなキャリアに分散している。地域別にみ

ると、活動地域が都市部かその他の地域にかかわらず、生まれた土地で活動する者もいれば、そうでない者もいる。中でも、東京都下地域で活動するリーダーは、すべて企業または行政での勤務経験を持ち、また、これらのグループのメンバーは生まれた土地と活動地域とが異なるという共通性もみられる。一般に、これらの地域に居住する人たちは、生まれた土地から移り住んできた人が多いことも関係があるだろう。

また、今回のヒアリング対象者の年齢別構成は、20歳代が1名、30歳代が1名、40歳代が5名、50歳代が9名、60歳代以上が7名であった。今回の地域リーダーの年齢構成の分布は地域リーダーと呼ばれる人たちの一般的属性を示すものであるとはいえないが、地域リーダーにはあらゆる年齢層のリーダーが存在することは確認できる。そこで、40歳代以下の層と50歳代以上の層という2つのグループに分け、地域リーダーのキャリアの年齢層による違いをみると、当然のことながら、若い世代のリーダーは、年齢の高いリーダーに比べ、活動に至るまでの経験は短くなるが、

地域リーダーになる前のキャリアやキャリアと現在の活動との結びつきについて、2つのグループに大きな違いはみられない。しかし、40歳代以下の層では、全ての者が企業経験を持っており、年齢層の高いグループに比べ、若いリーダーたちは出身地域や活動地域の特性の違いに関わらず、企業という組織の中で活動する経験を持ち、そこでの経験が現在の活動に結びついているようだ。つまり、若いグループでは、その土地で生まれ、自営業など地域により近いところでキャリアを展開するのではなく、地域以外の組織の中での経験が各地域で生じている出来事についての問題意識を生じさせ、現在の活動に結びついているようである。

今回のヒアリング対象となるリーダーのうち、地域での活動から生活を行うための収入を得ているものは少なく、多くは企業や地域活動とは別の組織から、または自営で生計を立てているものもある。活動が収入に結びつくかどうかについては、NPO法人かどうかなど各組織の組織・事業形態により大きく異なる。しかし、全体的にみて、現状においては、地域活動が生活を維持するための賃金を得る手段とはなっておらず、リーダーとしての活動の問題点として「給料が出ないこと」をあげたリーダーもいた。

活動を行う人たちの生活を維持、安定させ、地域活動を活発化させていくためには、活動自体から生活できる収入を得られるような仕

表 地域リーダーとキャリア

	性別・年代	地域	企業経験	専門的職業	自営業	労働組合	協同組合	行政	専業主婦	その他
1	男 20代	その他の地域								○
2	男 40代	東京都下・近県	○			○				
3	男 40代	東京都下・近県	○	○						
4	男 40代	その他の地域	○		○					
5	男 50代	東京23区			○					
6	男 50代	東京23区			○					
7	男 50代	東京都下・近県				○		○		
8	男 50代	東京都下・近県	○							
9	男 50代	その他の地域	○							
10	男 50代	その他の地域	○			○				
11	男 60代	東京都下・近県	○			○				
12	男 60代	その他の地域			○					
13	男 60代	その他の地域	○			○				
14	男 60代	その他の地域		○						
15	男 60代	その他の地域	○			○				
16	男 60代	その他の地域					○			
17	男 70代	東京23区		○	○					
18	女 30代	東京23区	○							
19	女 40代	東京都下・近県	○						○	
20	女 40代	東京都下・近県	○						○	
21	女 50代	東京都下・近県	○	○	○		○		○	
22	女 50代	その他の地域		○						
23	女 50代	その他の地域					○		○	

組みを検討することも必要だろう。また、組織を資金、活動の両面から支援するメンバーを増やし、組織運営を安定させた上で、賃金収入を得るための仕事と地域活動とを両立できる仕組みを考える必要があるだろう。

女性リーダーと男性リーダー

今回のヒアリング対象者23名のうち、6名が女性であった。この数字から地域リーダーは男性が多く女性が少ないといった傾向を見出すことはできないが、確かに地域には女性がリーダーが存在する、ということが明らかになった。また、若い層でも女性のリーダーが出現しており、今後さらに地域の場にリーダーとなる女性が進出し、活躍することが期待される。女性リーダーは、男性に比べ、活動分野が近く、活動に至る経緯も類似しているケースが多い。例えば、今回のヒアリング対象の女性リーダーの場合、育児支援や高齢者介護にかかわる分野で活動している人がほとんどである。また、自分の子どもの育児や親の介護が活動に至る大きなきっかけとなっており、自身のライフイベントが地域活動に結びついている。

これまで、リーダーになるかどうかは別として、企業の中で生活のほとんどを過ごす男性に比べ、女性が主要な地域活動の担い手であった。今後団塊の世代の男性の「地域デビュー」が進むかもしれないが、女性リーダーたちからは、地域活動における男性リーダーの印象について、「団塊世代(の男性)は「俺についてこい」といったタイプのリーダーが多く、自分たちの世代は民主的に仲良く活動を行いたいのに、ついていけない」とか、「男性社会である労働組合のリーダーは声が大きく、押し出しが強いことが要件になっていざらうが、市民活動では相手との

論争に勝つことよりも同じ方向を見出すことが重要」など厳しい意見が挙げられた。

地域活動の担い手としても活躍するNPOの特徴は「フラット」な部分にあるといえるだろう。しかし、その「フラット」さはこれまでの企業や労働組合の組織構造とは異なる。今後の団塊世代の地域デビューはこうした「フラット」な感覚を男性が受け入れられるかもポイントになるだろう。

2. ネットワークと新たなリーダーシップの形

次に、地域リーダーが持つ「ネットワーク」についてみることにする。ヒアリングを通じて、彼ら・彼女らの持つネットワークには、活動組織内にある<内側の>ネットワークと他の活動や他の地域とを結ぶ<外側の>ネットワークが存在することが明らかになった。以下では、特に<内側の>ネットワークに注目し、次世代の育成やこれからのリーダーシップの形について考えてみたい。

ネットワークから次世代育成へ

ネットワークの構築という視点で重要なポイントの1つは、活動を継続していくための次世代の育成である。次世代の育成ができなければ、即活動は停止してしまう。組織内や利用者、支援者の中にあるネットワークを通じた人材発掘、人材育成の可能性をさらに探る必要があるだろう。ヒアリングに協力いただいたリーダーが活動する組織の事例では、次のリーダーを活動する仲間やサービスを利用する利用者から生み出していくルートが見出されている。

また、地域生協の事例からは、地域活動のフラットな人材活用、育成の仕組みをみることができる。生協の活動は、主に専業主婦の

女性を中心に担われてきた。生協の組合員になると、それまで「〇〇さんの奥さん」だった人でも、自分の名前で活動を行うようになる。そして、理事会も取り扱う商品も自分たちで決めていく。生協の事例は誰もが組織内の合意形成、人材育成の仕組みの中でリーダーに育っていける可能性を示すものといえるだろう。

今後の活動を担うリーダーを新たに発掘することは、容易なことではない。現在の活動のネットワークの中から、次世代リーダー候補を見つけ、育てること、これが着実かつ確実な方向性なのかもしれない。

新たなリーダーシップの形

今回の地域リーダーのヒアリングで得られた大きな発見は、地域コミュニティには、リーダーは1人ではない、つまり、もう1人（または複数の）リーダーが存在する、ということである。ヒアリングを通じて、それぞれのリーダーに人をひきつけるという「カリスマ」的な印象を受けないわけではないが、実際には、活動を進めていく上で、片腕となる人がいたり、複数のリーダーで役割分担を行っている。また、彼ら・彼女らの発言からは「リーダー」に求められる機能がカリスマ的な要素からコーディネータ、またはファシリテータ的要素へと変化しているように感じられる。

リーダーの牽引力が強すぎると次のリーダーが育ちにくい。人が育たなければ、組織も育たない。こうした人材と組織、リーダーの育成との関係を考えて、「カリスマ」といわれるような多くの人をひきつける強いアピールとリーダーシップを持ったリーダーが、メンバーと情報や問題意識を共有し、問題解決をはかることのできるようなコーディネータ、ファシリテータ的機能を備えた「スーパー・リーダー」になることが期待される、と考えることもできる。しかし、今回のヒアリングを通じて明らかになったように、地域リーダーとされる人たちは必ずしも1人でリーダーシップをとっているのではなく、彼ら・彼女らのネットワークの中には活動を支えるもう一人のリーダーや、一緒にリーダーシップをとる仲間たちがいるのである。今後、地域で活躍するリーダーを育成していくためには、活動組織内のネットワークの中で、複数のリーダーが強いアピール性やリーダーシップといった要素とコーディネータ・ファシリテータ的要素をそれぞれの特性に合わせて役割分担していく体制を作っていくことが有益であるかもしれない。こうした企業組織とは異なる地域活動という大きくない組織構造、組織運営は地域活動の「フラット」さを示すものといえるだろう。

詳細につきましては、全労済協会公募研究シリーズ④「地域リーダー像に関する研究～地域コミュニティの再構築を担う人材育成のために」(2007年)をご参照下さい。

連合総研・教育文化協会・連合共催 第20回「連合総研フォーラム」のご案内

－ 2007～08年度経済情勢報告－

日本経済の景気回復は始まってから6年目に入っています。企業の収益は好調である一方で、働く者にとっては、非正規雇用の増大による低所得者層の拡大、また正規雇用においては長時間労働の深刻化が問題となるなど、生活の質が向上してきたとは必ずしもいえない状況にあります。

これから人口減少を迎える日本経済が目指すべき姿としては、経済の質を高めていくとともに、生活の質を今一層向上させ、また雇用の質も向上させていくことが必要です。

今回のフォーラムでは、わが国の経済、産業および勤労者の雇用・生活の現状を分析し、国民一人ひとりの生活の質や働き方の質の向上に向けた政策課題やそのなかで求められる労働組合の役割について考えます。多くの皆様のご参加をお待ちしております。

- 日時 2007年10月29日(月) 13:00～17:30
- テーマ 「暮らしと雇用の質を高める持続的成長へ」
- 場所 東京・日暮里「ホテルラングウッド」2階・鳳凰の間
(JR日暮里駅・京成線日暮里駅南口徒歩1分)
〒116-0014 東京都荒川区東日暮里5-50-5 (TEL 03-3803-1234)
- 参加費 無料
- その他 会場で「連合総研2007-08年度経済情勢報告」を配布します。

プログラム

- 13:00～13:05 主催者代表挨拶
- 13:05～13:35 基調報告「連合総研2007～08年度経済情勢報告」
薦田 隆成(連合総研所長)
- 13:35～14:25 講演 「生活の質、働き方の質向上をともなった経済成長への課題」
小峰 隆夫(法政大学社会学部教授・連合総研経済社会研究委員会主査)
- 14:50～17:30 パネル・ディスカッション「暮らしと雇用の質を高める持続的成長へ」
伊藤 修(埼玉大学経済学部教授)
木本喜美子(一橋大学大学院社会学研究科教授)
小峰 隆夫(法政大学社会学部教授)
(コーディネーター)鈴木不二一(連合総研副所長)

<お申し込み方法>

以下の内容を **10月22日(月)までに** FAXでご連絡ください。

◎お知らせいただく項目:「ご氏名」「ご所属」「お役職」「ご連絡先(電話番号)」

◎FAX送付先:03-5210-0852 連合総研フォーラム担当宛

※お問い合わせ:連合総研 岡田、麻生(TEL:03-5210-0851、FAX:03-5210-0852)

連合総研設立 20 周年記念シンポジウムのご案内

“市場万能社会を超えて－福祉ガバナンスの宣言”

連合のシンクタンクとして設立された財団法人・連合総合生活開発研究所は、この12月1日に設立20周年を迎えます。これを記念して、“市場万能社会を超えて－福祉ガバナンスの宣言”をテーマにシンポジウムを開催いたします。

グローバル化が強まるなかで、これからも市場原理に「身」を委ねていくのか、それとも人々の福祉の発展を重視し、市場と社会の新しい関係を築いていくのか、また、ケインズの総需要拡大政策とも新古典派的財政収支均衡政策とも異なる政策路線を展開していくのか否か。私たちは今、これからの社会のあり方について大事な選択を求められています。

こうしたなか連合総研は、「現代福祉国家への新しい道」研究委員会を2006年1月に立ち上げ、現代福祉国家再構築の視点から市場万能社会や日本型福祉社会を超える新しい理念・デザインとこれを実現する主要課題のあり方等についての研究を行い、このほど『福祉ガバナンス宣言』と題する報告・提言をまとめました。

今回のシンポジウムでは、市場主義とも、かつての利益誘導型「土建国家」とも、さらには20世紀型福祉国家とも異なる、いわば「第4の道」ともいえる新しい福祉ガバナンスについて、パネルディスカッションと講演を通じて深めていきます。

- 日 時 2007年11月27日(火) 13:00～17:30
- 会 場 東京「ホテルグランドパレス」2階・ダイヤモンドルーム
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-1-1 TEL.03-3264-1111
- 参加費 無料
- 参加者 連合・労働組合関係者、学者・研究者、政党・議会関係者、マスコミ関係者、市民等、約300名を予定。
- プログラム
 - 12:00～ 受付開始
 - 13:00～ 開会
主催者代表挨拶(連合総研理事長 草野忠義)
 - 13:10～ パネルディスカッション「市場万能社会を超えて－福祉ガバナンスの宣言」
コーディネーター兼パネリスト
宮本太郎 北海道大学大学院教授
パネリスト 広井良典 千葉大学教授
濱口桂一郎 政策研究大学院大学教授
マルガリータ・エステベ・アベ 米国ハーバード大学准教授
 - 16:40～ 特別講演 神野直彦 東京大学大学院教授
 - 17:30 閉会
 - ※18:00～ 20周年記念レセプション(同ホテル内)

以 上

「2007年度事業計画・予算」を承認

—第54回理事会、第48回評議員会報告—

連合総研は2007年9月21日に総評会館において、第54回理事会、第48回評議員会を開催した。理事会・評議員会では、2006年度の事業経過報告をおこなったのち、2007年度事業計画及び収支予算など6議案について提案され、いずれも提案どおり承認された。議案および改選された理事・監事、評議員はつぎのとおり。

議 案

- 第1号議案 2007年度事業計画(案)に関する件
- 第2号議案 2007年度収支予算(案)に関する件(共通)
- 第3号議案 連合総研・中期ビジョン(案)に関する件(共通)
- 第4号議案 評議員の一部選任(案)に関する件(理事会)
- 第5号議案 理事の一部選任(案)に関する件(評議員会)
- 第6号議案 各委員会委員の選任(案)に関する件(理事会)

理事・監事 (任期：2007年9月21日～2008年9月30日)

理 事

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 草野 忠義 (連合総研理事長) | 薦田 隆成 (連合総研所長) |
| 久保田泰雄 (連合総研専務理事) | 稲上 毅 (法政大学教授) |
| 井上 定彦 (島根県立大学教授) | 落合 清四 (UIゼンセン同盟会長) |
| 加藤 裕治 (自動車総連会長) | 毛塚 勝利 (中央大学教授) |
| 河野 和治 (JAM会長) | 古賀 伸明 (連合事務局長) |
| 桜田 高明 (サービス・流通連合会長) | 篠塚 英子 (お茶の水女子大学教授) |
| 神野 直彦 (東京大学教授) | 鈴木 宏昌 (早稲田大学教授) |
| 内藤 純朗 (基幹労連委員長) | 中村 正武 (電機連合委員長) |
| 成川 英明 (連合総研上席研究員) | 林 大樹 (一橋大学教授) |
| 森越 康雄 (日教組委員長) | 安本 皓信 (日本機械工業連合副会長・専務理事) |
| 山口 義和 (全郵政委員長) | 吉武 民樹 ((財)児童育成協会理事長) |
| 渡邊 和夫 (フード連合会長) | 渡邊 信 (中央労働金庫理事長) |

監 事

- | | |
|-----------------|---------------|
| 阿部 道郎 (連合総合局長) | 小井戸有治 (労働評論家) |
| 高橋 由夫 (連合副事務局長) | |

評 議 員 (任期：2007年9月21日～2008年9月30日)

石川太茂津 (全労済理事長)	今野浩一郎 (学習院大学教授)
大日向雅美 (恵泉女学園大学教授)	岡田 康彦 (全国労働金庫協会理事長)
岡部 謙治 (自治労委員長)	河田 伸夫 (森林労連委員長)
駒村 康平 (慶応義塾大学教授)	小柳 正治 (JEC 連合会長)
佐藤 幸男 (全水道委員長)	高井 豊 (生保労連委員長)
高木 剛 (連合会長)	得本 輝人 (国際労働財団顧問)
中村 圭介 (東京大学教授)	南雲 弘行 (電力総連委員長)
福田 精一 (国公連合委員長)	藤 井龍子 (大阪大学招聘教授)
藤澤 洋二 (海員組合組合長)	堀越 栄子 (日本女子大学教授)
宮下 正美 (私鉄総連委員長)	森 一夫 (日本経済新聞論説委員)
山口 洋子 (連合副事務局長)	吉川 薫 (白鷗大学教授)
鷲尾 悦也 (全労済協会理事長)	

2007年度 連合総研所員一覧

2007年10月1日現在

職 名	氏 名	派遣元・現職
理事長	草野 忠義	連合総研理事長
所長兼副理事長	薦田 隆成	連合総研所長
専務理事兼事務局長	久保田泰雄	連合総研事務局長
副所長	鈴木不二一	連合
上席研究員	成川 秀明	連合総研
主任研究員	岡田 恵子	内閣府
	千葉登志雄	厚生労働省
	佐川 英美	連合
	川島 千裕	基幹労連
研究員	麻生 裕子	連合
	後藤 嘉代	UI ゼンセン同盟
	会田麻里子	自治労
	山脇 義光	電力総連
客員主任研究員	井上 定彦	島根県立大学教授
客員研究員	落合耕太郎	教育文化協会
管理部門会計	畠山 美枝	連合総研
管理部門総務	村岡 英	連合総研

2007 年度主要研究テーマ

2007年9月21日に開催された第54回理事会、第48回評議員会において、連合総研の2007年度事業計画が承認された。本年度の研究テーマは以下のとおり。

1. 継続して実施する調査研究

2006年度に引き続き、次の研究委員会のもとで、研究活動を進める。

▶ (1) 経済社会研究委員会 (常設) (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)

経済・社会情勢の分析にもとづき、経済・社会政策の提言を行うとともに、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正を実現し、その基盤の上に、活力に満ち、安心して暮らせる経済社会システムを構築するための諸条件について検討を深める。

本委員会の助言を得つつ、生活の質、雇用の質の向上、雇用安定と良好な雇用機会確保などに関わる問題の解明とその政策的課題について、勤労者の立場から分析と検討を加え、「2008～2009年度経済情勢報告」としてとりまとめ、政策提言を行う。

(研究期間：2007年10月～2008年9月)

▶ (2) 勤労者短観調査研究委員会 (常設) (所内研究プロジェクト)

勤労者生活の質を、その主要な側面について継続的に測定し、その時々々の生活課題の所在を明確にし、政策策定の基礎資料を提供することを目的とする。これまで実施した13回の「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」(「勤労者短観」)を基本に、年2回(4月、10月)の調査を実施する。

さらに、連合総研設立20周年記念事業の一環として、過去の調査データの再集計により、年々の報告書では必ずしも十分に取り上げられなかった様々な角度からの分析を行い、これにもとづいて21世紀初頭の勤労者の仕事と暮らしの実情と意識に多角的な照明を当てるとともに、政策的含意を検討し、その成果を20周年記念出版物として発刊する。

(研究期間：2007年10月～2008年9月)

▶ (3) 「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

(主査：大沢 真知子 日本女子大学教授)

経済のグローバル化と情報技術革新の進展を背景として、産業と企業、職場と仕事は大きく変容しつつある。同時に、家族、地域など、暮らしの場でも、激変ともいえるべき構造変化が起きている。こうした「新しい現実」の中で、職業生活、家庭生活、地域生活など、生活のさまざまな分野における各種のバランスのあり方が、個人にとっても、社会、産業・企業にとっても、大きな課題となっている。

個人の生活において、仕事と暮らし、社会参加活動、余暇活動などの調和のとれた生活のあり方(=ワーク・ライフ・バランス)をどうしたら実現できるのか。この問題を考えるためには、既存の枠組みにとらわれない包括的・総合的な生活研究が必要であり、さらにそれをふまえた分野横断的な総合的アプローチによる政策の実践が求められている。中でも、長時間労働の問題にみられるように「働き方」「働かせ方」の分野において、改革すべき点は山積みしているといえる。

そこで、本研究では、ワーク・ライフ・バランスの視点からの、分野横断的な生活研究の新機軸をめざしながら、「働き方」「働かせ方」の問題に相対的に力点を置きつつ、個人の仕事と暮らしの実態と問題の所在を明らかにすることを試みる。その上で、働くものにとっての幸福の観点から、仕事と暮らしの新しい形を実現するための諸条件、政策的諸課題を検討する。

<主な論点と研究方法>

- 日本におけるワーク・ライフ・バランスの現状と問題点
- 新しいバランスを回復するための仕事のあり方
- 上記の論点を解明するため、独自のヒアリング調査を実施。加えて、勤労者短観の成果を活用することも検討。

(研究期間：2006年10月～2008年9月)

▶(4)「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 東京大学准教授) (連合・連合総研共同研究)

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が広がりつつある。

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(1990年、1996年)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。

<主な論点と研究方法>

- 社会的諸関係のなかでの「仕事(職業・産業)の時間」「家庭の時間」「社会の時間」の配分と連関構造
- 有限な資源としての生活時間配分における自助(家族による介護・育児など)・共助(近隣・友人とのつきあい・助け合いなど)・公助(社会サービスなどによる時間支援)
- リスク(個人の保有資源では対処しえない事態、あるいはライフイベント)への対処としての社会的にプールされた生活時間のサポート
- 上記の論点を検討するため、「生活時間の国際比較に関する調査」を実施する。日本、アメリカフランス、韓国における都市在住の40歳代以下の雇用者を対象に、カップリング調査を行う。

(研究期間：2006年10月～2008年9月)

▶ (5) 「グローバル経済下の産業革新と雇用」研究委員会

(主査：尾高 煌之助 一橋大学／法政大学名誉教授)

グローバル経済下での国際的生産分業構造の再編の波の中で、日本企業は、生産体制の高度化、産業組織の変化、イノベーションを求められている。本研究においては、日本における人材育成と雇用創出等にかかわる人的基盤整備の現状と問題点を明らかにし、21世紀においても日本が引き続き産業立国であり続けるための、産業政策、雇用・労働政策および教育訓練政策の課題を検討する。

以上の視点にたち、産業競争力に影響を及ぼす要因として考えられる、製品開発力、生産技術力及び生産現場のスキルについて、各産業に即して、それぞれどのような相互作用が働いているのかを検討する。特に生産現場では、熟練の装置への置き換えが進んでいるか否か、従来の生産現場のスキルで解決していた問題が生産技術等で代替されているか、生産現場のスキルに依存せざるをえないものは何かなどを検討する。スキルは、どう養成され、そのための仕組みには何があるのか、生産技術の形成・高度化の行われ方について、いくつかの産業をとりあげてケーススタディを行う。調査対象産業は、エレクトロニクス産業、ソフト産業、鉄鋼業、機械工業、化学工業(新素材)などである。こうした実証研究の成果を、2008年秋に中間報告として発刊し、2009年秋に最終報告書のとりまとめを行う予定である。

(研究期間：2006年10月～2009年9月)

*本研究委員会の研究期間は、第53回理事会(2006年9月)決定では、「2006年10月～2008年9月」とされているが、研究委員会発足後に行った具体的な研究計画の検討により、これを1年間延長して、「2006年10月～2009年9月」の3年間の研究期間に設定することとした。

▶ (6) 「イニシアチヴ 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 東京大学准教授)

(連合雇用法制対策局より委託)

労働を取り巻く状況が絶えず変化するなかで、今、新しい労働ルールについてグランドデザインの提起が求められている。この研究は、おおむね10年先に視座を置き、公正・健全で活力ある経済社会を作るうえでその重要な基盤となる「労働」に係るルールについて、新たなグランドデザインを描き、その内容を広く世に提起するものである。

研究の枠組みとして、「労働契約法制」「労働時間法制」「雇用差別禁止法制」「労働市場政策」「労使関係法制」という労働政策の5つの柱を立て、それぞれにおける新たなルールのあり方を検討する。検討にあたっては、「労働経済学」及び「人的資源管理論」からの考察も加えていく。

研究成果については、2007年10月5日(金)に中間的な取りまとめとして、ワークショップ形式の報告会を行う。その後、さらに議論を積み重ねた上で最終報告書をまとめる。

(研究期間：2007年4月～2008年3月)

2. 新たに実施する調査研究

次の研究テーマについて、2007年度より以下の研究委員会を設け、研究を進める。

▶ (7) 参加保障・社会連帯型の新しい社会政策・雇用政策の大綱に関する研究

近年の政府の「小さな政府」「規制緩和」などの経済社会政策は、これまでの日本の雇用保険・雇用政策、社会保障制度の問題点を顕在化させた。それは非適用者の存在(対象者限定)、給付

格差また制度運営の不透明さ、市民参加の不在など制度の持続可能性への疑問・不安である。

これら現状の雇用・社会保障制度の問題を解決するには、「参加保障」(全ての人々の社会参加)、「社会連帯」の理念と仕組みを組み込み、労働の生きがいと生活の安心・安全を保障する新たな参加保障型セーフティネットに抜本的に組み直す必要がある。

本研究は、連合総研が行ってきた「現代福祉国家の再構築」研究シリーズの研究報告(年金改革、医療改革、積極的最低生活保障、福祉ガバナンス宣言)を土台に、現状の労働保険・雇用政策、社会保障制度(年金、医療、介護・育児、生活保護)の重大な問題点とその財政基盤を検討する。そして21世紀日本における生活と労働を保障する参加保障型セーフティネットの基本制度設計(含む財政基盤)と主要な積極的雇用政策、連帯型社会保障政策の大綱を提示する。

研究委員会は学識者・研究者と労組政策担当者・連合総研研究員で構成し、連合総研研究員も積極的に執筆担当する。

(研究期間：2007年10月～2009年9月)

▶(8) <シリーズ研究> 21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究

日本の労働組合は、組合員数減少、労働条件改善機能の低下、政策提言・実現力の制約など基本的な課題に直面している。しかし、労働組合の活動の場が主に企業現場にあることから、労働組合の活動実態が必ずしも組合間、労働者間に知れ渡ってはいない。

本研究は、日本の労働組合活動が現在努力している活動実態について、その企業レベル、地域、職能など労働現場での組合活動を基本に、産業別組織およびナショナルセンターの役割も示しながら、労働組合の実践的課題を明らかにすることを目的とした、5年程度を目途に進めるシリーズ研究とする。研究課題は、以下の課題から毎年ひとつを取り上げ、聞き取り調査等による組合活動実態調査を行い研究報告書に取りまとめる。

課題例：○組合員の組織化(含む非典型労働者)の現状と課題、○中小労働運動活性化の諸課題、○労働組合の役員活動と人材育成の課題、○労働組合の争議行動のあり方、○労働協約の締結状況と課題、○労働組合の政策要求の現状と課題、○労働組合と政治活動、○労働組合とジェンダー(女性の組合参加)○労働組合の地域活動など

加えて、この報告書を職場役員、職場組合員が読本として活用できる組合活動事例冊子に編纂するものとする。

研究委員会は、労使関係研究者・学識者と連合総研研究員で構成し、関係組合活動家への聞き取り調査などを重視し、連合総研研究員が研究報告作成の主軸を担う。

(初年度研究期間：2007年10月～2008年9月)

▶(9) 企業買収等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究

経済のグローバル化の進展の中で、海外株主の増加などから日本企業でも株主主権が重視されるようになり、また会社法改正により委員会等設置会社(2002年～)、外国企業による三角合併(2006年5月～)などの会社組織の改編も可能になっている。これらを背景にヘッジ・ファンド、投資ファンドなど内外の資本による企業株式取得や企業経営権買収も見られる。

こうした会社制度の変化、資本市場での企業買収など企業組織の改編によって日本の労使関係、労働組合はどのような影響を受けているか、その実態は必ずしも明らかでない。また国際的な資本活動が企業や労働者に与える影響について懸念が高まっている。

本研究は、これら外部資本による企業組織の改編や企業買収が関係労働者にどのような影響を

与えているかを実態調査し、これら企業組織改編における労働組合の実践的役割と課題、および法律問題の課題を検討し、労働組合の役割と対応策（含む法改正課題）を検討する。特に国際的な投資資本による企業買収活動が労働者に与える影響について分析し、国際的資本が労働組合活動に及ぼす影響に対する労働組合の対応策と課題を提言する。

研究委員会は会社法・労働法学者、労使関係学者、労働組合関係者、連合総研研究員で構成し、研究にあたっては事例研究を重視する。

（研究期間：2007年10月～2009年9月）

▶ **(10) 非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する研究** （主査：佐藤博樹東京大学教授）
（国際労働財団の調査研究への協力）

非正規雇用者の雇用管理と能力開発の現状と課題を明らかにし、今後の政策的諸課題を検討するために、有期契約労働者の契約更新、正社員登用、均衡待遇を中心に、事業所調査（企業データ情報から10000対象事業所を抽出）、個人調査（モニター調査3000人対象）、企業に対する聞き取り調査（15社程度）を実施し、その分析結果をもとに、今後の政策的諸課題を検討する。

（研究期間：2007年7月～2008年3月）

▶ **(11) 労働組合費に関する調査** （連合・連合総研共同研究）

アジア社会問題研究所が1975年以来実施してきた「労働組合費に関する調査」を継承する連合・連合総研共同研究として、前回（第15回調査、2005年10月実施）に引き続き、企業別単組および連合構成組織の組合費および財政支出、専従役員体制などの現状と課題を明らかにするためのアンケート調査を行う。調査対象は、連合構成組織および連合賃上げ集計対象主要組合をベースに700単組程度とし、2008年6月を目途に調査を実施する。調査分析の結果は、2008年秋に報告書として刊行する。

（研究期間：2007年10月～2008年9月）

▶ **(12) 労働組合におけるジェンダー平等に関する研究** （所内研究プロジェクト）

2004年10月に実施した「労働組合とジェンダー調査」(お茶の水女子大学 COE 研究に連合・連合総研として協力)の結果を、今後運動の中でどのように活かしていくのか等について、連合および構成組織の政策担当者、専門研究者、連合総研の三者の共同研究としての討議の場を設定し、検討を深める。その検討結果をふまえ、労働組合の政策や要求におけるジェンダー・バイアスの克服、労働組合活動への女性の参加促進のために、今後労働組合が取り組むべき課題を明らかにする。

▶ **(13) その他、当面する政策課題への対応のための機動的な研究テーマの設定**

上記の他、当面する政策課題との対応において必要とされる課題について、連合総研研究員による所内研究プロジェクトを中心に、自主研究をも加えながら、機動的なテーマ設定による研究活動を展開することとし、「労働者自主福祉活動と福祉社会形成」「東アジアの経済発展と労働」などの分野でこれまで進めてきた所内研究プロジェクトの発展をめざす。具体的には、「アジアの労働に関する政策研究」「ワーキング・ペアに関する調査研究」などの分野での研究も視野に入れながら、当面する政策課題への対応のための機動的な研究活動の拡充強化をはかることとする。

「2020年30%」の目標フォローアップ

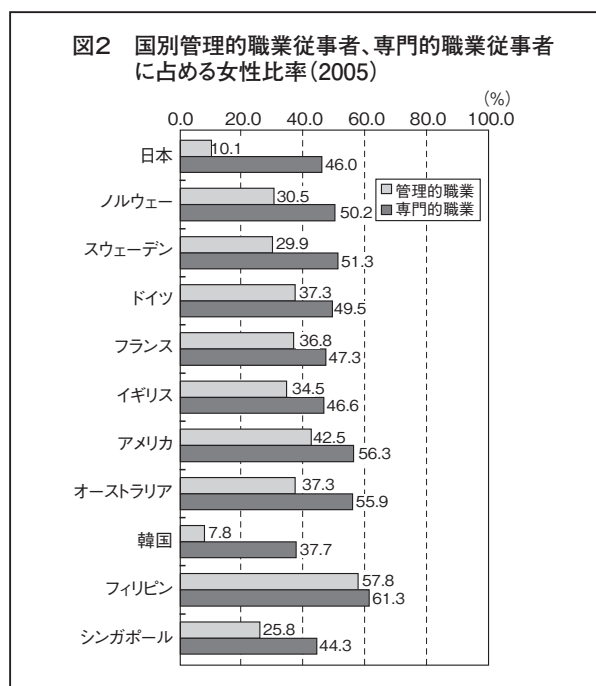
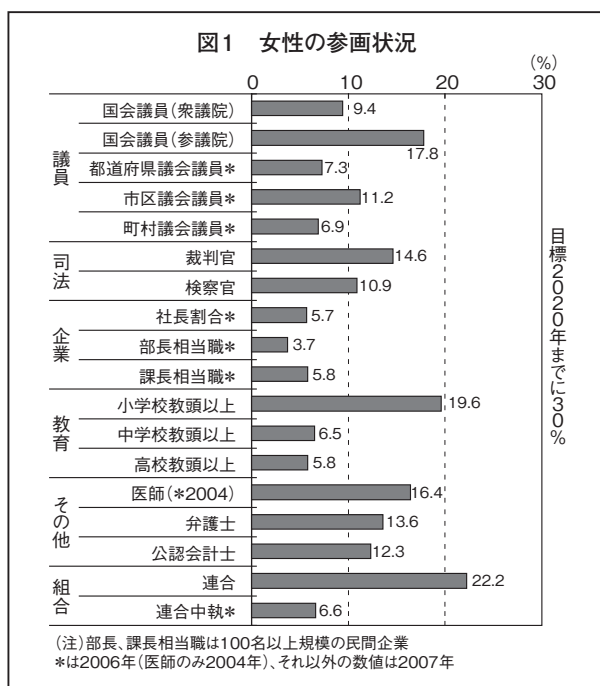
内閣府 女性の政策・方針決定参画状況調べ

内閣府は2007年9月、「女性の政策・方針決定参画状況調べ」を発表した。これは、2003年に男女共同参画推進本部において決定された「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標のフォローアップの調査である。

国際的にみて、日本はGEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)が世界第42位と女性の参画に遅れがみられている。最新の結果をみると、どの分野においても、徐々に改善がみられるが、「社会のあらゆる分野において」女性比率が30%という目標にはほど遠い。また、衆議院議員と参議院議員、小学校と中学、高校の教頭以上というように、同じ分野でも参画の進みぐあいに差がみられる。

さらに、企業の管理職比率は医師、弁護士など他の専門職に比べて低い比率となっており、課長、部長相当職にある女性は1割にも満たない。国別に管理的職業従事者に占める女性比率をみても、日本の比率の低さがきわだっている。

労働組合における女性の参画の推進とともに、企業の中で女性の登用が進まない現実を根本的なところから考え直す必要があるだろう。



【GEM ジェンダー・エンパワーメント指数 (gender empowerment measure)】

国連開発計画 (UNDP) が導入した女性の参加や経済界における活躍、意思決定に参加できるかどうかを表す指数。国会議員、専門職・技術職、管理職など、歴史的に男性の比率の高い職業の中の女性の割合と、男女の推定所得を用いて算出されている。

データ：<図1>国会議員：総務省、衆議院・参議院事務局調べ／都道府県、市区、町村議会議員：総務省「地方公共団体の議会の議員および長の所属党派人員調べ」／裁判官：最高裁判所調べ／検察官：法務省調べ／社長割合：帝国データバンク「女性社長割合」／部長相当職、課長相当職：厚労省「賃金構造基本統計調査」／小学校、中学校、高校教頭以上：文科省「学校基本調査」／医師：厚労省「医師・歯科医師・薬剤師調査」／弁護士：日本弁護士連合会調べ／公認会計士：日本公認会計士協会調べ
<図2>日本：総務省「労働力調査」

参考諸表

		'05年	'06年	06/ 10-12	07/ 1-3	07/ 4-6	07/ 5	07/ 6	07/ 7	07/ 8	
実質GDP	日本 (季調済前期比)	1.9	2.2	1.3	0.8	0.1	-	-	-	-	
	米国	3.1	2.9	2.1	0.6	4.0	-	-	-	-	
	ドイツ	0.9	2.9	4.0	2.2	1.0	-	-	-	-	
	イギリス	1.9	2.8	3.3	2.8	3.3	-	-	-	-	
	中国 (前年同期比)	10.4	11.1	10.4	11.1	11.9	-	-	-	-	
	韓国	4.2	5.0	3.8	3.6	7.4	-	-	-	-	
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	1.1	4.8	6.0 2.2	3.1 ▲ 1.3	2.4 0.2	3.8 ▲ 0.3	1.1 1.3	P P▲	3.2 0.4	- -
	米国 (季調済前期(月)比)	3.2	4.0	▲ 0.4	0.3	0.8	▲ 0.2	0.6	0.3	-	
	ドイツ (前期(月)比)	2.8	6.0	1.2	1.8	0.2	1.9	▲ 0.2	0.1	-	
	イギリス (前期(月)比)	▲ 2.0	0.0	▲ 0.1	▲ 0.1	0.3	0.7	0.1	-	-	
	中国 (前年同期(月)比)	16.4	16.6	(1-12) 16.6	(1-3) 18.3	(1-6) 18.5	18.1	19.4	18.0	-	
	韓国 (前年同期(月)比)	6.2	10.1	5.2	3.4	7.1	6.7	7.7	14.3	-	
失業率 (%)	日本	4.4	4.1	4.0	4.0	3.8	3.8	3.7	3.6	-	
	米国	5.1	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.6	4.6	
	ドイツ	11.7	10.8	10.1	9.4	9.2	9.2	9.1	9.0	9.0	
	イギリス	4.8	5.4	5.5	5.5	-	5.4	5.4	-	-	
	中国	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-	-	-	-	
	韓国	3.7	3.5	3.4	3.2	3.3	3.4	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	0.3 ▲ 0.3	▲ 0.1 ▲ 0.2	▲ 0.1 0.2	0.0 0.2	▲ 0.2 ▲ 0.1	0.0 0.1	- -	
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.4	3.2	1.9	2.4	2.7	2.7	2.7	2.4	-	
	ドイツ (前年同期(月)比)	2.0	1.7	1.3	1.7	1.9	1.9	1.8	1.9	1.9	
	イギリス (前年同期(月)比)	2.1	2.4	2.7	2.8	2.6	2.5	2.4	1.9	-	
	中国 (前年同期(月)比)	1.8	1.5	(1-12) 2.0	(1-3) 2.7	(1-6) 3.6	3.4	4.4	5.6	6.5	
	韓国 (前年同期(月)比)	2.8	2.2	2.1	2.0	2.4	2.3	2.5	2.5	2.0	
円相場	¥ / \$	110.2	116.3	117.8	119.4	120.8	120.9	122.7	121.5	120.3	
	¥ / Euro	136.9	146.2	152.0	156.5	162.9	163.3	164.7	166.7	163.5	

(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	0.3	0.0	▲ 0.7	▲ 0.6	▲ 0.2	▲ 0.9	P▲ 1.9	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	1.0	▲ 0.1	▲ 0.5	▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.2	▲ 0.7	P▲ 1.8	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	▲ 2.2	▲ 1.4	0.4	0.2	0.1	▲ 0.3	▲ 0.2	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	▲ 0.3	4.5	0.0	▲ 0.9	▲ 0.4	▲ 1.6	1.1	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。*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

【9月の主な行事】

- 9月3日 「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)
- 5日 所内・研究部門会議
- 7日 JILAF 招聘団（欧州・アジア・オセアニアチーム）との意見交換会
- 10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)
- 12日 企画会議
- 13日 「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
- 19日 所内・研究部門会議
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)
- 21日 総務委員会・第54回理事会・第48回評議員会 [総評会館]
- 26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 東京大学准教授)
- 27日 20周年記念事業「勤労者短観の6年」委員会

【編集後記】

この秋、「生活時間の国際比較に関する調査研究委員会」では、日・韓・仏・米4カ国の生活時間に関する国際比較調査を実施します。今回の調査は、夫と妻のカップルを対象に、労働時間のほか、家事・育児分担や意識、さらに、生活時間配分における自助・共助・公助の現状が明らかになるように、設計をしています。長時間労働や年次有給休暇の取得状況など、国際的に見て「当たり前ではない」日本の状況を、ワーク・ライフ・バランスの視点から、改善していくための方向性がきつとみえてくると思います。

(Susie)

OECD【編著】栗林世【監訳】連合総合生活開発研究所【訳】

世界の公的年金政策を、豊富な資料で国際比較できる唯一の資料。待望の翻訳。

「図表でみる世界の年金—公的年金政策の国際比較」

明石書店 定価 2,940円(本体価格2,800+税)

「年金に対する世論は変化している。人々は、若年労働者数の減少が、増加し続ける年金受給者に年金を払っていくことを困難にしていることを認識し始めている。社会のすべての構成員の間で、率直な議論を開始し、高齢化のコストをそれぞれの社会でどのように配分すべきかという問題に取り組む時が来ている。本書の目的は、年金改革についての社会的かつ経済的な含意をより明らかにすることによって、そうした議論に貢献することである。」(「はしがき：世界の年金改革」より)



※ 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。

B5判／並製／208頁／ISBN978-4-7503-2651-1

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。