

CONTENTS

巻頭言 2

**「6年目の試練」の年から
「15年目の試練」の年へ**

新年のご挨拶 3

連合総研 理事長 草野 忠義
日本労働組合総連合会 会長 高木 剛

視 点 5

生活にゆとりを取り戻す

研究委員会報告

労使コミュニケーションの新地平

—日本における労働者参加の現状と可能性—

「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」報告書(概要)

.....7



連合中国ブロック・連合総研共催「経済情勢フォーラム」(2007年12月12日、岡山ロイヤルホテル)

連合総研 レポート

No.223 2008年1月1日

発行：(財)連合総合生活開発研究所
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋
1-3-2 曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852

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

発行人：薦田 隆成

報 告 19

「連合総研 設立20周年記念シンポジウムを開催」

報 告 20

第8回 労働関係シンクタンク交流フォーラム

今月のデータ 24

**男女ともに家族とのコミュニケーションの時間が
増加する一方、人との交際・付き合いの時間は減少**
—総務省統計局「平成18年社会生活基本調査」—

参考諸表 25

事務局だより 26

ホームページもご覧ください

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

「6年目の試練」の年から「15年目の試練」の年へ

連合総研所長 薦田 隆成

内閣府が暮れに発表した「日本経済2007 - 2008」(その昔は“年間回顧”と呼んだ。)は、「景気回復6年目の試練」という副題のもとに、2007年の日本経済は、「民間需要の各項目が交互に弱い動きを見せ」、「景気回復6年目にして様々な試練に遭遇することとなった」と分析している。

政府の月例経済報告でみると、2006年11月に、「景気は、消費に弱さがみられるものの、回復している。先行きについては、企業部門の好調さが持続しており、これが家計部門へ波及し国内民間需要に支えられた景気回復が続くと見込まれる。」と、基調判断、先行き判断ともに、前月より下方修正した。直近昨年12月の月例報告では、基調判断は、「景気は、一部に弱さがみられるものの、回復している」となり、先行きについては、「企業部門が底堅く推移し、景気回復が続くと期待される」と漸く13ヶ月ぶりに下方修正したが、他人事風になってしまった。

バブル崩壊からの立直りの過程を考えると、働く者にとっては、6年目どころか、「試練の続く15年目」ではないか。「いざなぎ並み」だとか、「いざなぎ超え」とかの言葉だけが踊った一年であったが、結局のところ、「6年目の景気」ならぬ「6年目の浮気」であったし、「(成長力)底上げ」ではなく、「上げ底(景気)」であった、と言ってもいい。庶民は、「(景気の)底割れ」とならないことを、ただただ祈るしかないのであろうか。

サブプライムミニスターズの映像がテレビに流れるだけで国会審議は事実上の休会状態、という時期が長かったこともあり、再度の会期延長によって、14年ぶりの越年国会となった。前回14年前の第128回国会では、1993年12月15日から会期末(翌年1月29日)までの間に、両院の本会議、委員会等の会議が合計81回開かれている。この数には、会期末処理手続だけの委員会も多く含まれてはいるが、それにしても、年末年始には国会はお休み、と決まっているわけではないことが、事実として示されている。「年頭党首討論」だってできるのである。また、衆議院の三分の二の多数による再可決、という憲法の規定が実際に適用される姿が目に見えることは、選挙民にとって、良い民主主義政治教育といえるかも知れない。

本年は、G8サミットが洞爺湖で開催される。G7サミットの時代から、サミットが日本で開かれる年には衆議院総選挙、というジンクスがあり、例外は無い。各院の多数を占める政党(複数)が政策を競うこと、財源の裏付けを示して競う姿を国民に見せ、その上で、総選挙を迎えることが、我が国における民主主義定着にとって大いに意味があるのではなかろうか。

政党も選挙民も、「政治改革(選挙制度改革)15年目」という試練の時を迎えているのである。

新年のご挨拶

連合総研 理事長 草野 忠義

明けまして おめでとう ございます

旧年中は、皆様方に大変お世話になり、誠に有難うございました。お蔭で20周年の記念事業も無事終了し、新たな一步を踏み出したところです。今後とものご指導、ご支援を心からお願いする次第であります。

ところで今年は、「戊(つちのえ)、子(ね)」の年で、60干支の一番目の年で、いずれも「繁盛」あるいは「新しい生命が芽生える」と言う意味を持った年だそうであります。本年が、そのような一年、あるいは今後の日本の発展に繋がる初年度になるよう祈るものであります。

しかし、新年早々暗い話で恐縮ですが、最近の世相を見るにつけ、いろいろな意味で暗澹たる気持ちにならざるを得ません。いちいち例を挙げるまでもありませんが、社会的な事件はもとより、特に気になるのが企業や官庁の責任の放棄、あるいは消費者、国民を欺く、とんでもない不祥事の多さです。このことから私はかなり昔のことですが、次のようなことを思い出しました。それは、故・山田精吾初代連合事務局長が全民労協の事務局長の時代ですが、彼の「賀川豊彦勉強会をやろう」との一言で、賀川豊彦氏ゆかりの東京・世田谷区の松沢教会で勉強会を開催いたしました。加えて、最近「賀川豊彦～愛と社会正義を追い求めた生涯」という訳本があるのを目にして、改めて「社会正義」という言葉に思いを至したわけであります。社会正義の概念をどう定義するかについては諸説があると思いますし、国や時代によっても変わり得るとの意見があることも承知しておりますが、その根底に流れるもの

は共通しているのではないのでしょうか。すなわち、いつの世でも平和を追求し、民主主義を守り、人権を尊重し、そして人類愛に基づき弱い立場の人達を思いやる精神こそ、社会正義という言葉に相応しいものだと考えます。例えば、不祥事を自分の責任と認めようとしないう経営者などの発言、あるいは格差社会について、先進国は押しなべて格差拡大傾向にあり、中国では格差が極めて大きいにも拘わらず問題になっていないとの識者(?)の新聞での意見書などを見て、心が寒々としたのは私一人ではないと思います。「社会正義」が何処かに置き去りにされているとしか思えません。これに関連して、マスコミに知性がなくなったという声を耳にします。中でもテレビのいわゆるワイドショーへの批判の声が大きく、尊敬する先輩が「スポンサーである企業、経営者はいったい何を考えているのか」と怒りを顕わにしておりました。また、この背景には、日本に真のオピニオン・リーダーがいなくなってしまったからだ指摘する財界の大物経営者もおられました。いずれにしても「社会正義」がもう一度問われなければならないと痛感しているところです。

社会正義を貫くことは決して容易ではないと思います。社会正義は簡単には世間から認められない時もあり、それ故に悲しい時もありますが、常に美しいものです。いつも勝つとは限りませんが、いつかは必ずや多くの人達の支持を受けるものだと確信しております。

私たちの研究活動の視点でも社会正義を忘れないようにしたいと思います。

新年のご挨拶

日本労働組合総連合会 会長 高木 剛

新年あけましておめでとうございます。

2008年を迎えました。今年は失われつつある「労働の尊厳」を回復するための果敢なチャレンジの年にしたいと考えています。

昨年末に発表された2007年の漢字は「偽」でした。もはやここまで日本社会は歪んでしまったのかと愕然としているところです。国際競争力の追求が市場万能主義を招き、企業の社会的責任という概念は形骸化し、「拝金主義」が蔓延る社会になってしまいました。特にその歪みが極端に寄せられているのが、労働分野です。「労働の商品化」「正規雇用から非正規雇用への置き換え」が推し進められた結果、非正規雇用が急増、低所得・不安定雇用層が拡大する一方で、正規雇用を中心とした長時間労働の問題も改善の目途が立っていません。メンタルヘルス不調者や過労死・過労自殺も増加の一途を辿り、大きな社会の歪みとして深刻な問題となっています。連合はこの間一貫して、歪みの根底に非正規雇用労働者問題があると指摘し、運動の柱に据えてきました。今年もこの考え方は何ら変わるものではなく、より一層集中し注力していく所存です。

みなさんには、昨年10月に設置した「非正規労働センター」の活動について、特に注目頂きたいと考えています。2月中旬には、

非正規雇用を中心に様々な立場の働く仲間との交流を可能にするWEBサイトが立ち上がります。このWEBサイトを媒介としてどのような交流が可能となるのか、また、その交流をベースに連合運動をどう変えていくことができるのか、私自身も今から大きな期待を寄せています。

2006年10月以降、展開している「STOP！THE格差社会」キャンペーンも継続して取り組みます。労働組合は社会的責任を負う存在ですが、自らの責任を果たすことは当然、政治や行政、経営者団体など社会的責任を有する他のセクターに対しても、メッセージを発信し働きかけを行うなど、社会全体への波及・認識の共有化を進めていかなければなりません。キャンペーンを通じて大きな世論のうねりを創出していきたいと考えます。

日本の進路を決する年2008年。「労働の商品化」に歯止めをかけ、「労働の尊厳」、社会参加の基本とも言える「働く」ことの大切さ・喜びといったものを改めてこの日本の中で、誰もが実感できる社会を構築できるよう、連合は全力を出し切る決意です。連合総研の皆さん、DIO読者の皆さんとも連帯して行動していきたい、心からの期待と希望を添えて、新年のごあいさつとします。

生活にゆとりを取り戻す

サブプライムローン問題に端を発したアメリカ経済の減速が明らかになってきた。2002年からの景気回復の原動力は輸出だったが、それを支えてきた要因のひとつであった好調な世界経済にも不透明感が出てきたことから、日本経済が順調に推移していくかどうか、今後の個人消費の動向が注目されることになる。しかし、最近の原油価格の上昇によりガソリン価格も高騰しており家計への影響が懸念されるなど、不確定要素もかなりみられ、予断を許さない状況にある。

不確定要素があるなかで、個人消費が伸びていくには所得の向上が第一条件である。すなわち、この数年間高い水準にあった企業収益を、勤労者に対する成果配分として還元することが何よりも必要である。確かに株主配当も増えており、財産所得の増加の形で家計部門に還元されているといえなくもないが、概して勤労者世帯の株式保有率は高くないことから、利益還元としては賃金の引上げが不可欠である。

この数年来高騰が続いてきた素原材料価格等のコスト上昇を反映して、日用品のなかにもメーカーがその価格を改定（値上げ）するものがみられるようになってきた。ものの値段が上がるようになると、賃金（所得）も同

程度上がらないと実質的な購買力は下がることになる。勤労者が実感する物価も上昇しつつある。連合総研「勤労者短観」（12月号に概要が掲載されている）の物価上昇 D.I. からもそれがわかる。「1年前と比べて物価が上がった」と答えた割合から「下がった」と答えた割合を引いて計算した値は、2007年4月時点の調査では18.8であったが、10月調査では38.6と大きく増加した。賃金アップにあたっては物価の動きも十分考慮することが必要である。

消費が伸びるためには、賃金上昇（所得向上）に加えて時間的なゆとりも必要である。時間的なゆとり、すなわち、「ワーク・ライフ・バランス」が確保されることにより、暮らし方の改善あるいは自らの労働力の質向上につながるような消費需要も高まっていくものと考えられる。もちろん長時間労働のために忙しくて自分ではできないから（長時間労働という働き方は変えずに）家事等を他人に頼む、といったサービスの消費もあるだろう。しばしば“家事は私たちに頼んで、その分あなた自身の時間を確保しませんか？”といった内容の広告も目にする。なお、生じた時間は“ワーク”の時間として利用するのではなく、“ライフ”に使わなければいけない。加え

て、生活の質を良くする、という観点からは、“ライフ”そのものへの消費増加も期待される。「勤労者短観」では2006年10月に、今後増やしたいと考える時間は何かと尋ねた。増やしたい時間として最も多く挙げられていたのは、趣味やスポーツなどにあてる時間であった（次に挙げられていたのは、家族、友人との時間、家事、地域活動である）。労働の質向上という面では、自己啓発のための消費（投資）も伸ばしていく必要がある。「勤労者短観」でみると、過去1年間に自己啓発したかどうかとの問いに対して、30%が「その時間はなかった」と回答している。社会人を対象とする講義を提供している大学も増えているが、多くは平日の夜間と土曜日に開講されている。仕事の後に受講することになるから、残業はできない。働き方を見直して時間を作らなければならないのである。男性の例でみると、勤務のある日の仕事時間が8時間以上10時間未満のカテゴリーでは、「自己啓発はしたいが時間がない」と回答した比率は22%であったが、12時間以上になると42%にもものぼる。

さて、「ゆとり」などと悠長なことを言っている場合ではないといわれるかもしれないが、今は余裕がなさすぎである。無理をし過ぎているといってもよい。働いている本人に加えて周辺にいる人も無理をしている。無理をし過ぎることなく働き続けることができる

ようにしなければならない。ここで一例を挙げる。子供を持ちながら働くことを選択する女性が増えてきた。多様な保育ニーズに応えることが必要とされ、夜間遅くまで開園している保育園も増えつつある。夜間や祝日に働く必要のある場合もあろうし、残業があるために夕方までの保育園開園時間では足りずそうした保育サービスを利用するケースもあろう。遅くまで預かってくれるから、“安心して”長時間労働を続けることができる。また、最近、育児休業を取得する男性もかなり見られるようになってきた。男性の育児休業取得は、企業が「ワーク・ライフ・バランス」に配慮していることを示す良い事例として紹介されたりもする。取得すること自体は大変結構なことである。取得した人の話を聞くと、育児休業を取得している間に職場のほかの人に負担がかからないよう、十分仕事の引継ぎをしたうえで休みを取得したという。

しかし、よく考えてみると、親の働き方を変えずに（長時間労働を前提として）、子供を親の働き方に合わせるのは、働いている親と子供の双方にとって長期的に持続可能ではないかもしれない。また、育児は数ヶ月で終わらず、むしろ育児休業取得後のほうが長い。育児休業後に元の働き方（長時間）に戻ってしまうのではなく、働き方を見直す機会としなければならない。ゆとりを確保する、あるいは取り戻す、という決意が必要である。（恵）

研究委員会報告

労使コミュニケーションの新地平

－日本における労働者参加の現状と可能性－

「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」報告書（概要）

昨年12月に発表した、報告書「労使コミュニケーションの新地平－日本における労働者参加の現状と可能性－」の概要を紹介する（文責は連合総研事務局）。

連合総研は、経済のグローバル化等を背景とした産業構造の変化や、雇用形態の多様化の急速な進展といった環境変化に対して、労働組合が労使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という現状を把握するとともに、労働者参加のあるべき姿を模索することを目的に、2006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」（主査：久本憲夫・京都大学大学院経済学研究科教授）を設置した。

本研究委員会では、労働者参加の現状を明らかにするためのアンケート調査および欧州における労働者参加諸制度の分析等を行うとともに、労働者参加の充実・強化に向けた議論を行った。そして、こうした研究成果を踏まえ、昨年12月に、報告書「労使コミュニケーションの新地平－日本における労働者参加の現状と可能性－」を発表した。

本報告書は、第1部で、日本において労働者参加をいかに再構築するか、その道筋を提示し、第2部で、欧州各国の労働者参加の諸制度を紹介するとともに、日本への示唆を提示した。また、第3部では、労働者参加に関する労働組合の先進的な取り組みを紹介した。

そして、これらの課題提起・示唆を踏まえて、労使コミュニケーションの第一線にある労使関係の実務家への「提言」を研究委員会としてとりまとめた。

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の構成

主査	久本 憲夫	京都大学大学院経済学研究科教授
委員	藤内 和公	岡山大学法学部教授
	濱口桂一郎	政策研究大学院大学教授
	松村 文人	名古屋市立大学大学院経済学研究科教授
	山岡 徹	横浜国立大学経営学部准教授
	小野 晶子	労働政策研究・研修機構研究員
	西村 博史	労働調査協議会主幹研究員
	大谷 光洋	UIゼンセン同盟労働条件局副部長
	小菅 元生	サービス・流通連合伊勢丹労働組合本部副委員長
	新谷 信幸	電機連合総合研究企画室長
	田中 久弥	JAM組織・調査グループ局長
	丸山 満	前UIゼンセン同盟政策企画部長
	江畑弥八郎	前連合雇用法制対策局長
	二片 すず	前連合雇用法制対策局部員
※執筆協力	田村 雅宣	UIゼンセン同盟労働条件局長

目次

はじめに

労使コミュニケーションの再構築に向けて—労使関係実務家への提言—

総論

第1部 日本における労働者参加の再構築への道筋

第1章 労働者参加の現状と課題

第2章 労働組合における課題への挑戦

第3章 経営変革下における労働者参加の意義

第4章 雇用形態の多様化に対応した労働者参加システムの課題

第5章 労働者参加に向けた法政策の検討

第2部 欧州各国の労働者参加の諸制度と日本への示唆

第6章 EU加盟諸国の労働者参加の制度および実態

第7章 フランスの企業内労使協議制度の特徴と実態

第8章 ドイツの企業内労使協議制度の特徴と実態

第3部 労働運動の現場から

第9章 小売業における労働者参加の現状

第10章 ものづくり現場における派遣・請負労働者の活用実態と課題

第11章 企業再編・連結経営の下での労使関係の変化

第12章 電力会社原子力発電所における請負社員とのコミュニケーション活動について

第13章 UIゼンセン同盟の「組織化とその間の労働組合の役割」

第14章 連合の考える「労働者代表制」

参考資料 座談会議事録「雇用形態が多様化するもとの参加システムへの参加・包摂の拡大に向けた政策のあり方と労働組合の役割」

総論

(久本憲夫・京都大学大学院経済学研究科教授)

1. 調査の目的

労働者参加の現状について考える場合、近年の労働環境の変化を考慮しなければならない。多くある労働環境の変化のなかで、とりわけ重要なものとして2つの項目を掲げた。まず、従来あまり考えられてこなかった企業のドラスティックな組織再編・ハードな雇用調整(希望退職募集の一般化)とそれに伴う労使協議体制の変化とはどのようなものであったかを検証することである。激しい人員削減措置や企業全体や一部の売却の多発化などのもとで従来の「相互信頼的労使関係」はどのように変化したのか。労使協議はより一層深化したのか。一般組合員の理解・信

頼を組合執行部は確かなものとして確保しているのか。経営参加は後退したのか、進展したのか、立ちすくんでいるのか。これらの点を明らかにする。

第2の焦点は、雇用形態の多様化である。近年では、正社員に対して、単に非正社員というだけでなく、間接雇用人材も増加してきた。そのため、現代の労働者参加における「労働者」とは正社員以外に、こうした多様な雇用形態の人々がどのように自分の仕事に「参加」するのかという観点が重要となっている。どうすべきかという問題もあるが、その前に、その実態を少なくともアンケート調査と事例調査を通じてできるだけ明らかにしようと考えた。さらに、本委員会の委員から、EU、ドイツ、フランスの現状について、また外部からイギリスについて労働者参加の状況について報告を受け議論した。

2. 課題

労働者参加に関する議論は実に多様である。以下では、やや一般的な課題と展望について、3つの観点を取り上げる。

(1) コーポレート・ガバナンス構造の変化

周知のように、近年投資ファンドの影響が強まっている。投資ファンドはしばしば短期的な株価上昇策への圧力を増加させている。株主・株価を重視せざるをえない経営陣は、コーポレート・ガバナンスにおける従業員の地位を後退させているように見える。また、企業存続への危機意識は、企業組織再編や人件費の削減・変動費化志向を強めてきた。後者の具体的な表れが雇用形態の多様化である。この間、直接雇用非正社員の増加や派遣社員など間接雇用の増加が起こってきた。継続的な組合組織率の低下は、新たな従業員参加システムの形成という課題を私たちに突きつけている。

(2) 過半数代表の実質化

新たな参加システムを考えるにあたって、既存の過半数代表制の実質化という論点が存在する。実際、労働組合のない企業において、一般労働者はどの程度過半数代表制を知っているのだろうか。どのようにすれば、その認知度を高め、既存の過半数代表制の実質化を図ることができるのかという課題がある。

(3) 従業員代表制立法化の方向

さらに進んで、従業員代表制の立法化という論点に話を展開すれば、労働組合活動と組合のない企業での従業員の参加システムの関係、つまり、わが国において自生的に発展したがゆえに法的な後ろ盾のない企業内労使協議システムの立法化という課題、さらには、企業組織再編に伴う人員削減措置などに対する従業員の関与をどの程度保障していくべきなのかという課題にも繋がる。

企業活動の促進のために、労働者保護の原則を緩める手段として、36協定をはじめとする労使協定があるという「過半数代表制」の考えからすれば、過半数代表が必要とする活動費が企業

負担となるのは当然であろう。同じ機能をもつ組合活動も企業負担は当たり前であろう。既存の労働法が規定するように、便宜供与すれば独立性が失われるというのは時代錯誤の考え方である。

さて、これからの法的な労働者参加システムについては、労働契約法制、労使委員会方式の立法化など議論が進んでいる。本委員会では、調査研究を踏まえて、座談会を実施した。これは異例のことであるが、本報告書で示されていることをいわば生の発言の形にしたものである。どのようなシステムが可能であり、そのなかで、どれが最も優れているのか。議論が集約されたわけではない。論者によりその具体的な内容・主張はある程度異なっている。これらの自由な発言が、この問題を考える読者にとって少しでも参考になれば、本調査研究の目的は果たされたこととなる。

第1部 日本における労働者参加の再構築への道筋

第1章 労働者参加の現状と課題（連合総研事務局）

連合総研が2006年に実施した「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査」の結果からは、労働組合が労使協議を中心とする労使コミュニケーションの密度を高めながら深刻化・複雑化した諸課題に対応してきたことがうかがえる。また、多くの労働組合が、同じ職場で働く非正社員や同じ企業グループで働く社員との意思疎通や連帯を深め、企業内および企業グループ内の労使コミュニケーションの核となることを志向しているが、実際に取り組んでいる組合は未だ一部に限られていることや、取り組み内容の充実度合いには濃淡があることが分かった。

労使協議制をはじめとする労働者参加および労使コミュニケーションは、労使の意思疎通の向上を通じて労働者の納得感・公平感の確保と企業の生産性向上を実現させる手段として重要なシステムである。このシステムの機能を維持・強化するうえで、労働組合は、組合員の理解が得られるような組合内コミュニケーションの充実を図りつつ、このような「参加システム」の裾野を非正社員・社外人材および企業グループ内の労働者にまで広げていくことが求められている。

第2章 労働組合における課題への挑戦

（西村博史・労働調査協議会主幹研究員）

本章では、産別および連合が定期的実施してきた組合員意識調査を活用して、労働者参加における労働組合の課題を探った。

労働者参加の促進のためには、組合および組合活動への関心と参加意識を維持・向上させることが必要である。産別の組合員意識調査の結果からは、取り組むべき課題として、①組合活動の成果をあげること、②組合員との円滑なコミュニケーションを実現、再構築すること、③組合の運動スタイルを見直すこと、が指摘されていた。組合は、組合への関心を低下させ、参加意欲を阻害する運動上の諸問題を解決することが急務といえる。

一方、臨時・パート組合員の意識の特徴の1つは、正社員組合員と比べると組合への帰属意識

が低いことであり、その背景には、賃金・一時金交渉に対する不満が強いことがあげられる。さらに、組合活動への参加状況や組合役員への就任意思は、正社員組合員と比べて低調であり、非正社員組合員を対象とした活動への参加を促す新たな工夫が求められている。

第3章 経営変革下における労働者参加の意義

(山岡徹・横浜国立大学経営学部准教授)

本章では、企業変革が展開し、職場における雇用形態の多様化が進展するなかで、労働者参加の意義や労使協議制の位置づけがどのように変化しつつあるのかということ、労働組合および経営者の双方の観点から検討した。

雇用形態の多様化は、使用者にとって労使コミュニケーション上のコストとリスクを増大させる可能性をはらんでいる。すなわち、雇用形態の多様化は、既存の集団的労使コミュニケーションにくわえて、個別的労使コミュニケーションを使用者側に要請するなど、労使コミュニケーション上のコストや労使紛争のリスクを使用者側にもたらすことが予想できる。

日本企業の経済的成長を下支えしてきたと一般に考えられている労使協調路線は、正社員中心の一体化した「労」を前提としたものであり、「労」が多様化し、使用者に対する各々の利害や立場が分化しつつある今日、新たな「労」使協調路線をいかに構築していくことができるのか、日本の労使関係の未来を決める難問に今日の労働組合および経営陣は直面している。

第4章 雇用形態の多様化に対応した労働者参加システムの課題

(久本憲夫・京都大学大学院経済学研究科教授)

従業員代表制のあり方については、「過半数代表制を中心とした法制度の実質性をどのように担保するのか」、「過半数代表制の実質化は組合組織化とどう関係するか」という2つの論点がある。

過半数代表制は、法的には著しく拡大されてきたが、その実質化は放置されてきた。過半数代表制を実質化するには、「過半数代表制に対する労働者の認知度を高めること」、「過半数代表の選出方法を厳格化すること」、「過半数代表に説明責任を負わせること」が必要である。

過半数代表制が実質化すれば、組合組織が弱体化してしまうのではないかという論点がある。しかし、そもそも、過半数代表の実質化は労働者にとってプラスであることから、組合はこれに反対すべきではない。また、多くの労働者が未組織のままであり、とくに中小企業での悲惨な組織率をみると、対立的な事態にはなっていない。むしろ、過半数代表というチャンネルは組合組織化にとって組織の足がかりとなる。組合は過半数代表制を恐れてはいけい。積極的に活用する努力をすべきなのである。

第5章 労働者参加に向けた法政策の検討

(濱口桂一郎・政策研究大学院大学教授)

企業別組合という自発的結社のメンバーシップを持たない労働者を企業内部の意思決定に関与

させるメカニズムをいかに構築するか、というのは、いくつもの問題が絡まり合った複雑な課題である。これに対する解決方向は、①企業別組合の持つ労働条件決定機能と企業内意思決定関与機能を別の組織に担わせるか（デュアル・チャンネル方式）、②単一組織（＝企業内組合）が明示的に両機能を担うか（シングル・チャンネル方式）の2つとなる。このうち、デュアル・チャンネル方式をとった場合には、企業別組合の機能の大部分を占めている企業内意思決定関与機能が労働者代表組織に移行することになる。その結果、メンバーである正規労働者にとって労働組合に加入するインセンティブの低下、ひいては労働条件決定メカニズムの崩壊を招くおそれがあることから、デュアル・チャンネル方式を簡単にとるわけにはいかない。一方、シングル・チャンネル方式をとる場合には、企業別組合は、法律上の関与機能を担うべき公的性質を有する機関となるので、管理職や非正規労働者の加入を認めなければならない。

労働組合がない場合には、それに代わる企業内意思決定への参加システムとして、複数の委員からなる恒常的な委員会組織（労働者代表委員会）を設置し、その選出方法、不利益取り扱いの禁止、権限や運営方法等を法律で明確に規定することが望ましい。この場合、労働組合がある場合にシングル・チャンネル方式をとることとの整合性をとるため、この労働者代表委員会は、将来労働組合に成長すべき幼児型として制度設計すべきことになる。これは実質的には労働組合の強制設立に近くなる。さらに、このような労働者代表委員会が労働組合に発展するためには、それを動機づけるメカニズムとして、企業外の労働組合（産業別組織またはナショナルセンター）による援助連携を労働者代表委員会に組み込んでおく必要がある。

第2部 欧州各国の労働者参加の諸制度と日本への示唆

第6章 EU加盟諸国の労働者参加の制度および実態

（濱口桂一郎・政策研究大学院大学教授）

EU諸国では、「EUにおける被用者への情報提供および協議のための一般的枠組みを定める欧州議会および理事会の指令」(2002年3月採択、2005年3月施行)に基づき、EU加盟国すべてに何らかの労働者代表制・労使協議制が設けられている。また、多くの国々で労働者の経営参加制が存在している。

EU諸国は、労働者の自発的結社である労働組合が主として産業別レベルで組織され、産業別最低基準としての賃金・労働時間等の団体交渉に力を注ぎ、企業レベルの組織基盤や交渉能力が弱体であったことから、企業・事業所レベルの労働者代表システムの構築を政策課題として進めてきた。これに対して日本では、なまじほとんどすべての労働組合が企業別に組織され、EUが促進しようとしているような濃密な労使協議を実行してきたために、結果として労働組合に組織されない膨大な労働者層を剥き出しの市場原理に曝すことになってきた。このような事態に対して、労働組合の組織拡大によって対応すべきなのか、労働組合とは別個の労働者代表制を設ける方向に転ずるべきなのか、さまざまな議論が始まったところである。多くのEU諸国が、企業内

における組合代表と法定労使協議会をさまざまな形で組み合わせる試みを行っている姿は、今日の日本にも示唆するところは大きい。

第7章 フランスの企業内労使協議制度の特徴と実態

(松村文人・名古屋市立大学大学院経済学研究科教授)

フランスの労使協議制度は、企業内労使協議機関である「企業委員会」の設置を従業員50人以上の企業に対して法律で義務付けているところに特徴がある。そして、経営者が一定規模以上の集団の解雇（経済解雇）を行う場合には、経営者は「雇用保護プラン」を作成し、企業委員会において協議を実施しなければならない。また、企業委員会は、会計専門家に雇用保護プランに関する分析・評価を依頼する権限が認められている。

雇用保護プランをめぐる企業委員会での協議に関して企業12社の事例を分析したところ、すべての事例で、労使協議を通じて転職支援措置が改善されていた。また、雇用保護プランの改善に、企業委員会の依頼した会計専門家の報告書や行政の関与が強い影響を与えていた。

日本においても、労使協議による解雇や組織再編に対する一定の社会的規制を構想していくことが必要である。

第8章 ドイツの企業内労使協議制度の特徴と実態

(藤内和公・岡山大学法学部教授)

ドイツでは、企業レベルで労使協議をする労働側当事者は従業員代表である。その地位および性格は、事業所組織法に定められている。従業員代表委員は法律に基づき全従業員から選ばれた代表であり、従業員数5名以上の事業所では従業員代表を選出することとされている。

ドイツ従業員代表法制には、日本における労働者代表制の議論・検討の参考となりうる点が多い。今後の法制化にあたっては、①労働者の範囲として直接雇用ではない者に関しても参加を認めること、②従業員代表の設置を義務付けること（零細事業所の一定範囲は適用除外）、③事業所単位の他に、企業単位および企業グループ単位にも従業員代表を設置すること、④会議開催や従業員との懇談など、勤務時間中における活動を保障すること、⑤専門知識を修得するための研修を認めること、⑥過半数労働組合が事業所の労働者全体に法的効力を及ぼす行為を行う場合には、当該過半数組合に労働者代表としての職務につき費用負担を行うこと、などが検討されよう。

第3部 労働運動の現場から

第9章 小売業における労働者参加の現状

(小菅元生・サービス・流通連合伊勢丹労働組合本部副委員長)

百貨店およびその関連会社を組織するA百貨店労働組合は、1995年にパートタイマー、1998年に契約社員を組織化した。また、大手総合スーパーを組織するBスーパー労働組合は、2006

年にパートタイマーを組織化した。組織化の背景には、雇用形態の多様化の進展によるパートタイマーの増加がある。

A 労組・B 労組ともに、職場集会を同じ日に複数回開く、あるいは職場集会の時間帯を夜間から昼休みに変更するなど、パートタイマーが組合活動に参加しやすくするための工夫や努力を行っている。また、パートタイマー・契約社員の処遇面での課題については、A 労組・B 労組ともに、上部団体の方針に基づき均等・均衡処遇の概念を整理したうえで、パートタイマー・契約社員の声を反映した取り組みを進めている。

第 10 章 ものづくり現場における派遣・請負労働者の活用実態と課題

(田中久弥・JAM 組織・調査グループ局長)

JAM は、ものづくり産業を中心とする 2,044 の組織が加盟する産業別組織である。JAM が 2006 年に実施したヒアリング調査では、①企業が派遣・請負労働への依存を高めた結果、生産現場をリードすべき若手中堅がいなくなり、技術・技能の伝承が難しくなっていること、② 2005 年以降、各業種で生産の拡大が進み、人材不足が課題になってくると、経験のある派遣社員を確保することが難しくなり、企業は品質の不安定化や労働災害の増加などの将来リスクを抱えるようになったこと、③派遣社員や業務請負に関するルールを守っていない例が多いこと、などの課題が明らかになった。

こうした課題に対して、労働組合は、会社から派遣・請負労働に関する情報提供を受けるとともに、コンプライアンスの徹底、安全衛生体制の強化、品質体制の強化、技術・技能継承の整備・確立、人材確保・育成等の取り組みについて会社と協議し、意見提起や申入れを行うことが求められている。

第 11 章 企業再編・連結経営の下での労使関係の変化—分権と集中の間で—

(新谷信幸・電機連合総合研究企画室長)

1990 年代後半以降、電機産業でみられた分社の進展と連結経営重視という変化は、労働組合の組織や労使関係のあり方に、分権化（分社先労使への労働条件決定権限の委譲）と集中化（関係会社毎の 1 対 1 の労使関係の連結化）という変化をもたらしている。分社化により労働組合の分離・細分化が進む一方で、企業グループにおける関連会社の労働組合の結束強化も進んでいる。労使関係面では、企業グループ単位で労使協議を開催したり、その充実を図っている。さらに A 社のように、企業集団としての結集力を高め、労働条件決定についても企業グループ単位に変更した事例もある。

企業経営がグループ企業群全体としてのパフォーマンスの最大化を追求する連結経営重視の時代になってきた今日、企業グループのそれぞれの職場レベルで発生する経営課題をグループ経営陣に提起し、横展開を図るとともに、企業グループの経営戦略の共有化の機会の設置が重要となってきている。グループ労使関係の構築のためには組合側も関連労連・関連労協の連携を強化して

いく必要があるし、企業グループ労使関係のもう一方の当事者である経営側についても、グループ労使関係に対する経営としてのきちんとした認識を確立させる必要がある。

第12章 電力会社原子力発電所における請負社員とのコミュニケーション活動について

(山脇義光・連合総合生活開発研究所研究員／電力総連特別執行委員)

原子力発電所は、定期検査や設備メンテナンスの業務に、社員を大きく上回る人数の請負社員を活用している。

事例として紹介したA社・X社ともに、請負社員との日常業務における意思疎通を心がけることはもとより、職場懇談会の開催、メール・投書箱等による意見広聴活動、懇親会等のレクリエーション活動など、日常業務におけるコミュニケーションとは別のチャンネルを数多く設けて、正社員と請負社員とのコミュニケーション強化や一体感の醸成を図っている。また、労働組合は、会社に対して請負社員との職場コミュニケーションの強化を働きかけるとともに、労働組合として、請負社員や請負会社の労働組合との懇談会の開催、請負社員からの相談受付、懇親会やスポーツ大会の開催などの活動を行っている。

このように、労使がそれぞれの持ち味を活かしながら、積極的にコミュニケーション活動に取り組んだ結果、社員と請負社員との緊密な意思疎通が実現されている。

第13章 UIゼンセン同盟の「組織化とその間の労働組合の役割」

(田村雅宣・UIゼンセン同盟労働条件局長)

UIゼンセン同盟は、組織人員約100万人のうち、短時間組合員(パートタイマー)が約4割を占めている。パートタイマーを組織化するときのパターンには、①既存の正規社員を中心とする労働組合に参加してもらう、②パートタイマー独自の組織を立ち上げる、という2つがある。本章では①のパターンに該当する労働組合を取り上げて、組合運営の特徴を紹介する。

組合の形態は、ユニオンショップ協定による運営が基本であり、一定期間を超えて雇用されているパートタイマーをすべて組合員としている。組合員の範囲は、勤続年数の他に、労働時間、雇用保険の加入有無などを基準に定められている。組合員としての権利・義務は、パートタイム組合員と社員組合員の「公正な均等処遇」を基本としており、平等である。組合費の徴収基準は、既存の組合員に準じて平等に設定することを基本としているが、労働時間・月例賃金額などを踏まえた配慮として、低率の設定、定額の設定などの取扱いをしているところが多い。機関運営や日常の活動では、パートタイム組合員が参加・発言をしやすいものとなるよう、場所、時間帯、行事内容などについて、各組合は様々な工夫・努力を行っている。

第14章 連合の考える「労働者代表制」

(二片すず・前連合雇用法制対策局部員)

連合は、2001年に「労働者代表法案要綱骨子(案)」を策定し、連合自身の労働者代表制に対

する考え方を示している。

過半数代表制に与えられる役割は年々増加し、その重要性は高まりつつある。この反面、過半数代表者に関する規定は不十分であり、過半数代表者が民主的に選出されているか、また使用者から独立した判断を下せているかは非常に疑わしい。連合の考える労働者代表制とは、この過半数代表者を抜本的に改革するものであり、そのポイントは以下の通りである。

- ①過半数組合がある事業場に過半数組合とは別に労働者代表の制度を導入することはしない。また、労働者代表制は労使で構成するのではなく労働者だけで構成する「労働者代表委員会」とする。
- ②労働者代表制が労働組合の目的や意義を侵食してはならない。そこで、労働者代表制の役割は、現行の過半数代表者の役割に限定する。
- ③労働組合の弱体化を招くことへの危惧や、団体行動権や不当労働行為制度などがない労働者代表制では使用者と対等の交渉力を確保できないことから、労働者代表制に労働条件の決定や変更の権能を与えてはならない。

その後、本骨子案確認から労働者代表制の議論が本格化するまでにかかなりの間隔が空いたため、新たな議論に耐えうるよう、2006年に補強案を確認した。そのポイントは以下の通りである。

- ①過半数組合が労働者代表委員会の役割を遂行する場合には、労働者代表委員会と同じように全労働者の意見集約を行うこと
- ②過半数組合が使用者から労働者代表委員会と同じ便宜供与を受けられること
- ③労働者による選挙管理委員会の設営を義務付けること
- ④労働者代表委員会の資料・情報請求権を設けるとともに、各種研修を有給で受講できるような便宜供与を使用者に義務付けること

今後は、当該事業場で働く派遣労働者・請負労働者の労働者代表委員会への参加機会の確保や、持株会社化、分社化や株式取得によるグループ企業化といった多様な企業形態に適合する労働者代表制のあり方についても考えていかねばならない。

労使コミュニケーションの再構築に向けて－労使関係実務家への提言－

本提言は、「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」での論議および本報告書における各執筆者からの課題提起等を踏まえ、今後労使コミュニケーションをより一層深めていくためには、どのような視点をもって取り組むべきかについて、労使関係の実務家、とりわけ単位組合の役員と企業の労務担当者を念頭に提言を行うものである（一部に上部団体の組合役員への提言を含む）。

以下に示す提言内容は、労使によって取り組み度合いが異なっていると思われる。したがって、個々の提言内容は、とりわけ、喫緊の課題となっている、もしくはこれから課題となる可能性を秘めている個別企業の労使に対して、気づきを促すことを目的としている。

本提言におけるキーワードは「3つのコミュニケーションチャンネルの強化・充実」である。「3つのコミュニケーション」とは、すなわち、①経営側（経営幹部・労務担当者）と労働組合役員との間の労使コミュニケーション、②職場組合員と労働組合役員との間の労労コミュニケーション、③非正社員を中心とする非組合員と労働組合役員との間の労労コミュニケーション、を指すものである。それぞれは独立した課題であるが、お互いに強い関係性を有している。どれか1項目だけ強化・充実されれば良いというものではなく、それぞれがバランスを保ちながら進展しなければ、「労働者の参加システム」である労使コミュニケーションを真に実現することはできない。その意味においては、経営側（経営幹部・労務担当者）、労働組合役員、職場組合員、非正社員を中心とする非組合員は、コミュニケーションを通じて、お互いに相手の立場を理解し、それぞれが歩み寄る努力を求められているといえる。その媒介役となることを、労働組合役員ならびに企業の労務担当者に対して強く期待する。

1. 労使コミュニケーションの更なる強化・充実に向けて

～労働組合役員および企業の労務担当者双方への提言～

●提言1 労使間の相互理解を深める

企業の労使は、労使協議を中核とする労使コミュニケーション、ひいては“雇用の維持拡大”、“労使の協力と協議”、“成果の公正な分配”を旨とする「生産性三原則」の重要性を再確認するとともに、労働組合は株主重視経営への移行に伴う経営環境の変化に対応する必要がある。また、経営には、組合窓口機能の重要性を再評価し、機能強化に努めることが求められる。

●提言2 労使協議システムを再構築する

企業の労使は、非正社員に関する労使協議のあり方を含めた労使協議システムの課題について総ざらいするとともに、時代にあった労使協議システムを再構築する必要がある。

●提言3 労使間で組織化の必要性を再認識する

労働組合は非正社員を中心とする企業内未組織労働者の組織化について、企業にもたらずメリットを訴えて、経営の理解を得るように努めることが重要である。また、企業の労務担当者は、労働組合のこのような取り組みを理解して積極的に支援する必要がある。

2. 労労コミュニケーションの更なる強化・充実に向けて ～労働組合役員への提言～

(1) 組合役員と組合員間のコミュニケーション

●提言4 組合活動の原点に立ち返る

単位組合の役員は、課題はすべて職場にあるという原理原則に立ち返ることが必要であり、労働者の労働者参加を果たすためには、職場組合員と徹底的に議論して組合員のニーズを把握するとともに、労使コミュニケーションの結果を的確にフィードバックする必要がある。

●提言5 組合活動のスクラップアンドビルドに取り組む

単位組合の役員は職場組合員とのコミュニケーションを充実させるためには、現在の活動を総点検し、重要度の高い活動とそうではない活動を切り分け、組合活動のスクラップアンドビルドに取り組む必要がある。

(2) 組合役員と非組合員間のコミュニケーション

●提言6 非正社員に関する労働組合の方針を確立する

非正社員を活用している企業の組合役員は、非正社員に関する労働組合の方針を確立しなければならない。

●提言7 未組織労働者とのコミュニケーションに努める

単位組合の役員は、課長相当職のスタッフ管理職、定年再雇用嘱託社員等の企業内未組織労働者、およびパート等の直接雇用非正社員の組織化を積極的に検討・推進しなければならない。こうした取り組みにおいて最も重視すべき点は、未組織労働者とのコミュニケーションである。

(3) 単位組合の活動を支え、補う上部団体の役割

●提言8 連合地域組織や産業別組織が積極的に企業枠外の未組織労働者の組織化に取り組む

連合地域組織、産業別組織は、それぞれの特徴を活かし、企業外の未組織労働者の組織化をより一層積極的に推進しなければならない。

●提言9 情報共有化のためのネットワークを構築する

連合および産業別組織が中心となって、労働組合のネットワークを拡充するとともに、蓄積した好事例を共有する必要がある。

報 告

“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

「**連合総研 設立20周年記念シンポジウムを開催**」

連合総研は、11月27日、東京・九段下のホテルグランドパレスにて「設立20周年記念シンポジウム」を開催しました。このシンポジウムは、働く者のシンクタンクとして設立された(財)連合総研が昨年12月1日に設立20周年を迎えたことを記念して、“市場万能社会を超えて－福祉ガバナンスの宣言”をテーマに開いたもので、連合の労働



組合関係者をはじめ、学者・研究者、政党・議会関係者、マスコミ関係者など364名が参加しました。

シンポジウムは、薦田隆成・連合総研所長の司会で進められ、草野忠義・連合総研理事長の主催者挨拶の後、パネルディスカッション「福祉ガバナンスの宣言」と特別講演「市場万能社会を超えて」を行いました。

前半のパネルディスカッションでは、はじめにコーディネーター兼パネリストの宮本太郎・北海道大学大学院法学研究科教授より、昨年11月に発表した連合総研「現代福祉国家への新しい道」研究委員会の報告提言『福祉ガバナンス宣言』を紹介するかたちで、市場主義や20世紀型福祉国家とも異なる日本の新しい選択肢についての問題提起があり、パネリストの広井良典・千葉大学法経学部教授、濱口桂一郎・政策研究大学院大学教授、マルガリータ・エステバス・アベ・ハーバード大学政治学部准教授、高橋伸彰・立命館大学国際関係学部長が、これからの福祉ガバナンス構築のための具体的な課題や連合への期待と注文などについて議論を深めました。



シンポジウム後半の特別講演では、神野直彦・東京大学大学院経済学研究科教授(政府税制調査会会長代理)が「市場万能社会を超えて」と題して、市場主義と民主主義、二つの過剰と三つの危機、「イースタリンの逆説」とトリクル・ダウン効果、トリクル・ダウン効果からファウンテン効果、などについてお話をされました。

なおシンポジウム終了後、同ホテル内にて「設立20周年記念レセプション」を開催しました。

※次号(DIO第224号)にパネルディスカッションと特別講演の概要を掲載いたします。

第8回 労働関係シンクタンク交流フォーラム

2007年11月15日(木)、第8回労働関係シンクタンク交流フォーラムが、つどいの丘(全トヨタ労連研修施設)において開催された。

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



今回のフォーラムでは、下記の7機関から最近の調査研究について発表が行われ、発表者と参加者による活発な質疑応答が交わされた。

組 織 名	報告タイトル	報告者
教育総研	法教育－裁判員制度を中心に検証する－	石川多加子
生活経済研	個人と社会の視点で構築する21世紀の単産共済ビジョン	鹿野 和彦
自治総研	大和市における市民活動団体のサービス調査	光本 伸江
中部産政研	グローバル化時代のホワイトカラー職場マネジメントのあり方	矢辺 憲二
電機総研	製造現場を取り巻く環境変化と監督者の育成	宮崎 由佳
労働調査協議会	若者の生活世界とみえてくる課題－「情報労連ライフスタイル(生活実感)調査」より－	小熊 信
連合総研	労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査	山脇 義光

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

また、懇親会の席上では、「労働関係シンクタンク懇談会」参加組織のうち、今回発表を行わなかった組織の事務局長による表彰が行われた。各賞は以下のとおり。

第 1 席	製造現場を取り巻く環境変化と監督者の育成
第 2 席	若者の生活世界とみえてくる課題－「情報労連ライフスタイル(生活実感)調査」より－
第 3 席	グローバル化時代のホワイトカラー職場マネジメントのあり方

次ページ以降に、今回表彰された第1席から第3席の発表内容の概要を報告する。

最後に、本フォーラムの運営に多大なるご協力をいただいた中部産業・労働政策研究会および全トヨタ労連の皆様、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

製造現場を取り巻く環境変化と監督者の育成

電機連合総合研究企画室

宮崎 由佳

電機産業は、グローバル化による競争激化の中、様々な環境変化に直面しています。このような状況の中、「モノづくり」の強化は競争力の向上に向けての重要な課題の1つです。そのためには、製造現場における現場力の強化が不可欠であり、そこで重要な役割を果たしているのが職場の要である「現場監督者」です。

他方、現場監督者は、環境変化の中、様々な困難に直面しています。そこで、電機連合では、現場監督者の抱える問題とその改善施策を明らかにするため、研究会を設置し、アンケート及びヒアリング調査を実施しました。本報告では、昨今とりわけ重要性を増している「請負社員等の増加／正社員の減少」の現場力に与える影響に絞って、研究の結果を紹介します。

まず、「請負社員等の増加」が職場効率にもたらす影響についてみていきます。ふつう非正規社員が多いと職場効率が下がると思われがちですが、調査結果からは、職場効率は必ずしも請負社員等の多寡のみでは決まらないということが分かりました。

そこで、何が職場効率に効いているのかということについて検討した結果、(1) IT化された生産情報システムの活用、(2) 職場でのコミュニケーションの確保、そして、(3) 請負社員等の活用方法の工夫が有効であることが分かりました。

他方、調査からは、正社員が減少する中で、(1) 教え手の不足、(2) 正社員の技能形成、

さらには、(3) 現場監督者の不足といった問題が提示されていることが分かりました。

まず、「教え手」については、実に8割以上もの職場が「教え手」の不足を懸念していることが分かりました。

また、このような「教え手」の育成には、正社員の経験の幅を広げることが重要となりますが、正社員の減少等により、複数の持ち場経験をすることが困難となっている状況も明らかになりました。

さらに、調査から、大多数の回答者が、将来の現場監督者の育成に懸念を示していることが分かりました。なお、現場監督者からの回答で、「監督者になりたい人の不足」が(約4割)挙げられていることが注目されます。このような状況では、単に正社員を増やしても、監督者の確保という課題の解決には繋がらず、なぜ監督者になりたくないのかを明らかにする必要があります。

監督者になりたくない理由について聴いたところ、「責任の重さ」や「人の管理」「コスト・納期の管理の大変さ」といった理由が多く挙げられていました。現場監督者の負担軽減を図るとともに、監督者という役割・立場を魅力的なものにする必要があります。

これらのことは、国内におけるモノづくりの基盤、ひいては、企業競争力や私たちの雇用にも大きく影響する問題であり、労使が真摯に向き合い、取り組むべき課題といえます。非正規社員と正社員との役割分担や、あるべき協働の姿を労使でしっかり話し合うとともに、コア人材として正社員の育成に取り組んでいくことが重要といえます。

社会における人的関係の現状を概観すると、NPOなどの新しい集団・活動の活性化がみられる一方、家庭、地域、職域といった社会の土台となってきた場での人的関係は希薄化しつつある。平成19年度の国民生活白書においても“つながり”の希薄化が指摘されており、“つながり”が不足しやすい属性として「男性」「長時間労働」「独身者」などがあげられている。

人的関係については、情報産業労働組合連合会が昨年実施した「情報労連ライフスタイル(生活実感)調査」(調査対象は情報労連の組合員、有効回収3,523枚・回収率70.4%)からもインパクトある結果が示されている。「週休日1日目にもっと時間をとりたい行動をとりたい人」という設問に、独身男性の4割弱が「ひとり」と回答していたのである。

シンクタンク交流フォーラムでは、当協議会が集計・分析を受託した同調査のなかから、39歳以下の独身男性を取り出し、人的関係の《現実》と《希望》、「職場の性格」との関係について紹介した。

また、発表にあたっては、情報労連・政策局の杉山豊治局長からデータの使用許可を頂いた。この場を借りて感謝の念を示したい。

1. 独身男性の人的関係の《現実》と《希望》

調査では、ある1週間の出勤日1日と週休日2日の計3日間について、職場外で「もっとも長い行動をとりたい人」(現実)をたずねている。結果は、独身男性の場合、「ひとり」は出勤日60.1%、週休日1日目41.6%、同2日目48.2%であるが、週休日2日間ともに「ひとり」

も31.1%を占めていた。一方、「もっと時間をとりたい行動をとりたい人」(希望)での「ひとり」も少なくない。出勤日50.0%、週休日1日目36.0%、同2日目39.8%となっており、週休日2日間ともに「ひとり」を希望する人も28.6%であった。

2. 《現実》と《希望》の関係

ところで、人的関係の《現実》と《希望》は必ずしも一致するわけではない。《現実》は「ひとり」であっても、《希望》が「ひとり」以外という人も当然いる。週休日1日目について、その関係をみると、《現実》と《希望》が一致しない人は3割弱に過ぎず、7割強は《現実》=《希望》である。人的関係にギャップをもつ人は部分的である。ただ、3割は《現実》=《希望》=「ひとり」という一致の仕方をしている。

3. 人的関係と仕事との関連性

発表では、職場の性格が仕事外での人的関係に影響を与える可能性についても言及している。労働時間(残業時間など)と人的関係の間には特段の関係性がみられない一方、職場の性格との間には、《現実》、《希望》のいずれについても、「ひとり」では[賃金に短期的な成果が反映される][仕事が忙しく休みがとれない]などと回答する比率が相対的に高いことが明らかになった。

この結果から、職場の性格が仕事外での人的関係に影響を与える、と短絡的な結論を導くことはまだ危険である。ただし、興味深い結果であり、今後の研究課題としたい。

グローバル化時代のホワイトカラー職場マネジメントのあり方

(財) 中部産業・労働政策研究会主任研究員

矢辺 憲二

1. 研究の視点と体制

自動車産業では、急速なグローバル展開と国内生産の高水準継続により、繁忙感が続いている。そこで、ホワイトカラー職場マネジメントの現状、管理職の苦悩と職場運営の工夫、一般組合員の受け止め方などの実態把握をし、意欲と活力ある職場作りに向けた課題の抽出を目指した。研究は、法政大学の藤村博之教授と嘉悦大学戎野淑子准教授を主査に、賛助企業の労使代表による専門委員会を設置して進めた。アンケート調査をトヨタグループ6社の事技系職場の管理職と一般組合員を対象に実施した。(管理職：配布617、回収577、回収率93.5% 一般組合員：配布1220、回収1184、回収率97.0%)

2. わかったこと(抜粋)

①高負荷が続くものの、モチベーションが維持されている

管理職・一般組合員とも、仕事の量と責任、伴う負担感、求められる能力・知識などが3年前に比べて増えた(重くなった)と感じており、仕事の高負荷が確認できた。また、仕事をやっていて良かったと実感する場面、仕事に対する意欲、仕事に対する面白さ、といった「意欲」は、管理職も一般組合員も3年前に比べて「減った」との回答が少なく、高いモチベーションが維持されている。

②職場の雰囲気悪化は見られないが・・・

職場の雰囲気が3年前と比べ「強くなった」「変わらない」と考える割合が管理職・一般組合員ともに多く、職場の雰囲気は維持されている。しかし、「指示以外の仕事も積極的に取り

組む」「助け合って仕事をしよう」という雰囲気「減った」と考える一般組合員が多いことは注意する必要がある。(指示以外も:強くなった15.8⇔19.4弱くなった)(助け合って:強くなった16.6⇔22.1弱くなった)

③人材育成:分かれる判断と評価、理想と現実

成長につながるのは、チャレンジングな仕事を与える、自ら企画を立てて実行までをある程度任せる方式が良いとの共通認識がある。しかし部下の能力開発に対して管理職の多くが不満であるのに対し、一般組合員は満足と不満が同じ程度であり、判断が分かれる。不満の理由は、目先の仕事に追われチャレンジングな仕事ができず日々の課題が多すぎて機会がない、で共通している。また、能力開発について双方とも、目の前の課題を少し犠牲にしても中長期の課題に取り組むというのが「理想」と思っているが、現実には、目の前の仕事に取り組んでいけば能力は自ずと伸びるという現実的な考えをしている。また管理職は理想も現実も、部下の自主性に任せタイミングよく指導し計画的に育成していると思っているが、一般組合員は理想とは違って、余りケアされずに上司や先輩の背中を見て主体的に育っていると感じていることが懸念される。

④直接コミュニケーションの重要性

電子メールは便利な情報伝達手段であるが、弊害が見受けられる。メールやメモを多用する管理職は、部下の成長に不満を持つ傾向が強い。部下から相談があった時の管理職の最初のアクション次第で、部下の管理職に対する評価が異なっており、直接コミュニケーションの大切さを示しているものと思われる。

今月のデータ

男女ともに家族とのコミュニケーションの時間が増加する一方、 人との交際・付き合いの時間は減少

— 総務省統計局「平成18年社会生活基本調査」 —

総務省統計局は、12月21日、「平成18年社会生活基本調査* — 詳細行動分類による生活時間に関する結果」を公表した。平成13年と比べると、男女ともに「無償労働(家事、育児、ボランティア活動など収入を目的としない仕事)」や「学業、学習・研究」の時間が減少する一方、「有償労働(収入を目的とする仕事)」や「自由時間(交際、趣味、スポーツなど各人が自由に使える時間)」が増加するという結果となった(表1)。

ここでは、「自由時間」に分類される「交際」時間の内訳に着目したい。「交際」時間を男女別でみると、男性は20分、女性は27分であった。そのうち、「人と会って行う交際・付き合い」の時間は、男性が12分、女性が13分となり、「家族とのコミュニケーション」の時間は、男性が6分、女性が10分となった。平成13年と比べると、わずかではあるが、男女ともに「人と会って行う交際・付き合い」の時間が減少する一方、「家族とのコミュニケーション」の時間の増加がみられた(図1)。

「人と会って行う交際・付き合い」については、行動者率(該当する種類の行動をした人の割合)でも低下が著しく、男性では14.5%(平成13年)から4.4%低下して10.1%、女性では19.4%(同)から5.0%低下して14.4%となった。

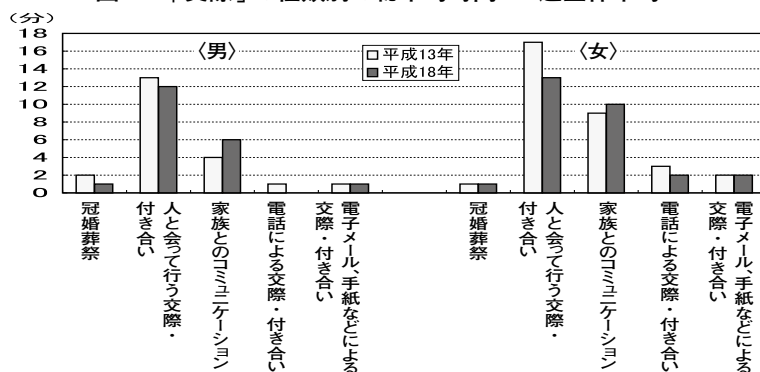
近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性が盛んに議論されている。これらの統計が示すように、家族との時間が増加したとしても、家族以外の人との時間が減少する、つまり社会とのつながりが薄れてしまえば、本来のワーク・ライフ・バランスから遠ざかってしまう。ワーク・ライフ・バランスという言葉だけが独り歩きしないよう、その取り組み内容を充実していくことが求められている。

表1 行動の種類別の総平均時間 -- 週全体平均

(時間・分)

	総数			男性			女性			男女差 平成18年
	平成13年	平成18年	増減	平成13年	平成18年	増減	平成13年	平成18年	増減	
有償労働	4.11	4.16	0.05	5.41	5.42	0.01	2.47	2.54	0.07	2.48
無償労働	2.53	2.46	-0.07	1.12	1.08	-0.04	4.29	4.18	-0.11	-3.10
学業、学習・研究	1.05	0.59	-0.06	1.10	1.04	-0.06	1.01	0.54	-0.07	0.10
個人的ケア	11.04	11.03	-0.01	11.00	10.57	-0.03	11.07	11.08	0.01	-0.11
自由時間	4.16	4.27	0.11	4.27	4.37	0.10	4.05	4.16	0.11	0.21
その他	0.31	0.30	-0.01	0.31	0.31	0.00	0.31	0.29	-0.02	0.02

図1 「交際」の種類別の総平均時間 -- 週全体平均



* 「社会生活基本調査」は、国民の生活時間の配分および自由時間等における主な活動について調査し、国民の社会生活の実態を明らかにすることを目的とし、昭和51年の第1回調査以来5年ごとに実施されている。

参考諸表

		'05年	'06年	07/ 1-3	07/ 4-6	07/ 7-9	07/ 8	07/ 9	07/ 10	07/ 11
実質GDP	日本 (季調済前期比)	1.9	2.4	0.8	▲ 0.5	0.4	-	-	-	-
	米国	3.1	2.9	0.6	3.8	4.9	-	-	-	-
	ドイツ	0.8	2.9	2.2	1.0	2.8	-	-	-	-
	イギリス	1.8	2.8	3.2	3.3	3.0	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.4	11.1	11.1	11.9	11.5	-	-	-	-
	韓国	4.2	5.0	3.6	7.4	5.4	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	1.1	4.8	3.1 ▲ 1.3	2.4 0.2	2.7 2.2	4.4 3.5	0.8 ▲ 1.4	4.7 1.7	- -
	米国 (季調済前期(月)比)	3.2	4.0	0.3	0.9	1.1	0.1	0.2	▲ 0.5	-
	ドイツ (前期(月)比)	2.8	6.0	1.8	0.3	2.0	1.9	0.1	▲ 0.3	-
	イギリス (前期(月)比)	▲ 2.0	0.0	0.0	0.3	0.4	0.2	▲ 0.5	0.5	-
	中国 (前年同期(月)比)	16.4	16.6	(1-3) 18.3	(1-6) 18.5	18.5	17.5	18.9	17.9	17.3
	韓国 (前年同期(月)比)	6.2	10.1	3.4	7.0	8.3	11.2	0.3	17.8	-
失業率 (%)	日本	4.4	4.1	4.0	3.8	3.8	3.8	4.0	4.0	-
	米国	5.1	4.6	4.5	4.5	4.6	4.6	4.7	4.7	4.7
	ドイツ	11.7	10.8	9.4	9.2	8.9	8.9	8.8	8.7	8.6
	イギリス	4.8	5.4	5.5	5.4	5.4	5.4	5.4	5.3	-
	中国	4.2	4.1	4.1	4.1	4.0	-	-	-	-
	韓国	3.7	3.5	3.2	3.3	3.3	3.2	3.2	3.1	3.2
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	▲ 0.3	0.3	▲ 0.1 ▲ 0.2	▲ 0.1 0.2	▲ 0.2 0.2	▲ 0.2 0.2	▲ 0.2 ▲ 0.2	0.3 0.2	- -
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.4	3.2	2.4	2.7	2.4	2.0	2.8	3.5	-
	ドイツ (前年同期(月)比)	2.0	1.7	1.7	1.9	2.1	1.9	2.4	2.4	3.0
	イギリス (前年同期(月)比)	2.1	2.4	2.8	2.6	1.8	1.8	1.8	2.1	-
	中国 (前年同期(月)比)	1.8	1.5	(1-3) 2.7	(1-6) 3.6	(1-9) 6.1	6.5	6.2	6.5	6.9
	韓国 (前年同期(月)比)	2.8	2.2	2.0	2.4	2.3	2.0	2.3	3.0	3.5
円相場	¥ / \$	110.2	116.3	119.4	120.8	117.8	120.3	115.1	115.9	110.9
	¥ / Euro	136.9	146.2	156.5	162.9	162.0	163.5	160.4	165.0	162.8

(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	▲ 0.7	▲ 0.6	▲ 0.6	0.6	▲ 0.6	0.0	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	1.0	▲ 0.1	▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.4	0.8	▲ 0.5	▲ 0.1	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	▲ 2.2	0.4	0.2	1.3	1.0	2.9	0.5	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	▲ 0.3	4.5	▲ 0.9	▲ 0.4	▲ 0.3	▲ 1.0	0.5	0.7	-

(注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、日本は季節調整済前期比、中国は前年同期比。

2. 失業率の四半期、月次の数値は、季調済。*中国を除く。

3. 円相場は各期平均値。ニューヨーク市場のインターバンク取引相場。

4. 現金給与総額、実質賃金および所定外労働時間は、事業所規模5人以上。

5. 実質消費支出は、二人以上の世帯(農林漁家世帯を除く)の全世帯ベース(家計調査)。

6. Pは速報値。網掛け部分は、前回から修正(速報値が同値で確定も含む)。

(ご案内)

1. 我が国の経済指標の最新のものを入手する場合は、以下にアクセスしてください。

内閣府月例経済報告 関係資料 <http://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei.html>

・雇用関係指標 <http://www.mhlw.go.jp> (厚生労働省)

<http://www.stat.go.jp> (総務省統計局統計センター)

・生産関係指標 <http://www.meti.go.jp> (経済産業省)

・国民所得統計関係 <http://www.cao.go.jp> (内閣府)

2. 経済指標に関し、ご不明な点がございましたら、連合総研(岡田)までご照会ください。(電話 03-5210-0851、FAX 03-5210-0852)

事務局だより

【12月の主な行事】

- 12月 5日 所内・研究部門会議
 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)
 11日 「<シリーズ研究> 21世紀の日本の労働組合活動 I」研究委員会
 (主査：中村 圭介 東京大学社会科学研究所教授)
 企画会議
 12日 連合中国ブロック・連合総研共催経済情勢フォーラム
 [岡山市・岡山ロイヤルホテル]
 14日 連合東北ブロック・連合総研共催経済情勢フォーラム
 [福島市・ホテル福島グリーンパレス]
 17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)
 18日 連合北海道ブロック・連合総研共催経済情勢フォーラム
 [札幌市・ポールスター札幌]
 19日 所内・研究部門会議
 26日 「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する調査研究委員会」
 (主査：佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授)
 28日 仕事納め

【職員の異動】

< 研究員への就任 >

落合 耕太郎 (おちあい こうたろう) 客員研究員 (12月6日付け)

岡澤憲英・連合総合生活開発研究所編

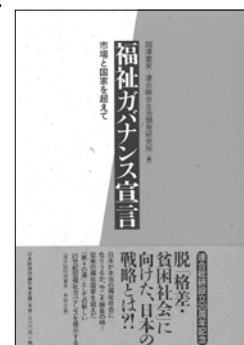
連合総研設立20周年記念

「福祉ガバナンス宣言ー市場と国家を超えて」

日本経済評論社 定価2,730円(本体価格2,600円+税)

脱「格差・貧困社会」に向けた、日本の戦略とは?!

- 総論 新しい福祉ガバナンスへもう一つの選択肢(宮本太郎)
 第1章 生涯を通じたい仕事ー福祉社会のコア(濱口桂一郎)
 第2章 不平等感の高まりー人々の意識の背後にあるもの(白波瀬佐和子)
 第3章 新たな時代の社会保障・医療政策を構想する(広井良典)
 第4章 就労を中心にした所得保障制度(駒村康平)
 第5章 社会的公正と基本的生活保障(後藤玲子)
 第6章 女性環境の整備と福祉ーワーク・ライフ・バランスの視点から(斉藤弥生)
 第7章 東アジアから見た日本の福祉ガバナンス(武川正吾)
 第8章 福祉多元主義の時代ー新しい公共空間を求めて(坪郷實)
 第9章 社会連帯の創造と排除(久塚純一)
 第10章 マクロの経済発展と福祉(神野直彦)
 終章 生活様式の変容と福祉ガバナンスーダイバーシティ・ウエルフェア・マネジメント(岡澤憲英)



*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:会田)までお問い合わせ下さい。