

CONTENTS

巻頭言 ..... 2

## 売られる日本、買われる日本

視 点 ..... 3

## 持続可能な社会へ、 日本のシナリオと決断が問われている

寄 稿 ..... 5

## 連合中小共闘・格差是正の取り組み

連合中小共闘代表 JAM 会長 河野 和治

### 報 告

## 「雇用における公平・公正」

—雇用における公平・公正に関する研究委員会報告—

.....7



連合北陸ブロック・連合総研共催フォーラム (2008年2月21日、金沢・都ホテル)

# 連合 DIO 総研 レポート

No.225 2008年3月1日

発行：(財)連合総合生活開発研究所  
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋  
1-3-2 曙杉館ビル3F  
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852  
HOME PAGE <http://www.rengo-soken.or.jp/>  
発行人：薦田 隆成

研究委員会報告 ..... 13

## 平成19年度新規研究テーマ紹介(2)

研究ノート ..... 15

## 地域リーダーがつくるネットワークの社会的効果

—地域リーダー像に関する研究(その3)—

連合総研研究員 麻生 裕子

今月のデータ ..... 20

## 内閣府政府広報室「地方再生に関する特別世論調査」の概要

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/>

# 売られる日本、買われる日本

連合総研所長 薦田 隆成

内閣府が「景気回復6年目の試練」と表現した2007年の我が国経済の成長率（速報値）は、名目1.3%、実質2.1%であった。しかしながら、年明け早々から、各種の弱い指標が国内経済、海外経済の両方で続出している。世界経済、世界貿易の順調な拡大と「心地よい円安」に支えられてきた、いざなぎ景気を超える長さ、とも言われる景気回復過程の持続が危うくなっていることを、政府も認めざるを得ない状況にある。政府の見解では、「企業部門の好調さが持続して家計部門に波及する」筈であったにもかかわらず、庶民の所得は増えず、消費者マインドも急に悪化し始めている。好調さが家計に波及するどころか、企業のマインドも低下している。一次産品等の価格高騰から、生活の現場でも悪い物価上昇が広がりつつある。

海外投資家の日本株式保有比率は年々上昇してきたが、去年は後半から外人投資家は売り越しに転じており、年明け以後も日本株売りは続いている。昨年一年間の訪日外国人数で、中国人がアメリカ人を抜いたそう。円安も手伝って、銀座の老舗百貨店に中国人団体客が貸切バスで乗りつけ、結構いい日本製品やブランド品を買い漁って去って行く。日本ではホンモノが買える、ということだ。また、北海道のスキー場周辺で、オーストラリア人が別荘地をどんどん買っているそう。「売られる日本」もあるが、「買われる日本」もある、ということになる。

国内政治の世界では、「3分の2条項」に続いて、「つなぎ法案」なるものが、数十年ぶりに政治の現実の場に現われ、1960年、安保条約の「自然成立」の時と同じくらいに、日本国憲法の規定が多く国民に身近に感じられた。これまでは、政治家や役人と一部関係者しか知らなかった「租税特別措置」や「暫定税率」がワイドショーにも登場している。「ねじれ国会」がもたらした国民への政治教育効果ともいえようか。

前総理の「美しい国」に代わって、「自立と共生」の成長戦略の牽引力として「つながり力」という用語が総理の言葉として使われている（英語ではNetworking Abilityと訳されている）が、胡散臭い「つなぎ」法案を連想させるせいもあってか、経済財政政策担当大臣の説明を聞いても良く分からない。連合のフェアワーク「つながるネット」の方が格段に分かり易く、働く人たちに浸透するに違いない。

海の向こう、大統領選候補選びが今や最終ステージに入っている米国では、「Change」が、有力陣営のキーワードになっているが、我が国でも、国会に多くの議席を有する政党は、それぞれその数に見合った責任をもって、「行政の誤謬」を排し、「官製不況」などが起きないように、この国が「変われる日本」であることを、世界に示すようにしてほしいと思う。

# 持続可能な社会へ、 日本のシナリオと決断が問われている

「7月の北海道洞爺湖サミットの最大テーマは気候変動問題である。」—今年1月のダボス会議に出席した福田首相は、特別講演の中で、最近の世界金融・経済問題とあわせ、G8 サミット議長としての地球環境問題に取り組む決意を表明した。

昨年ハイリゲンダムサミット直前に安倍内閣がまとめた「クールアース50」(2050年までの世界の温室効果ガス排出の50%削減を長期目標として盛り込んだ)を踏まえ、今回は「クールアース推進構想」を発表。ポスト京都フレームワークとして、米国・中国を含む主要排出国全員が参加する仕組みづくりや、公平な目標設定の重要性を提起。また日本として初めて国別総量目標を設定することに言及し、長期的には「革新的技術開発」の重要性と、「低炭素社会への転換」に向け、生産の仕組み、ライフスタイル、都市や交通のあり方など、あらゆる制度を根本から見直す検討に着手することを表明した。あわせて100億ドルの途上国支援を発表するなど、国内ではあまり大きく報道されていないが、人類共通の今日的課題解決に取り組むサミット議長国としての意欲を感じさせる演説であっ

たと思う。

しかし問題は、国内での足元の現実と大きなギャップがある事。そして今後のシナリオに向けた国民的議論が果たしてどこまでできているのかという課題である。いま問われているのは、「日本の本気度」なのである。

今年からいよいよ京都議定書の本番である、第一約束期間(08年～12年)が始まるが、削減目標のマイナス6%とは程遠い実態にある。依然として省庁間の足並みは揃っていないとは言えず、背後には国際競争力を懸念する経団連をはじめとする経済界の厚い壁が存在する。とりわけ京都議定書目標達成計画の検討施策として掲げられ、ヨーロッパ諸国ではすでに導入済みの「環境税」や「排出権取引制度」など価格メカニズムを組み込んだ政策措置については、経済団体の猛烈な反対で、入り口議論から一歩も前に進んでいない。

2013年以降のポスト京都フレームワークづくりにしても、米国・中国を土俵に上げるための橋渡しの役割があるにせよ、日本の主体的な中期削減目標(例えば2020年30%削減など)や、それに向けてのシナリオをどうするのか、国内の合意形成は遅れているし、外

から見れば「京都議定書の生みの親なのに、日本は一体どっちを向いているのかわからない。」との一部NPOからの批判や誤解を招きかねない状況となっているのだ。

最早、問題先送りや模様眺めの姿勢は許されない。いまこそ、持続可能な社会へ向け、「21世紀環境立国」として世界に貢献していく日本の立ち位置をしっかりと定め、政治が果断にリーダーシップを発揮していく時期を迎えているのではないか。そしてより具体的な施策課題としては、積み残してきた経済的手法等に対する本格的検討と、国民的議論から逃げずに正面から取り組むことである。

そのためには、まず経済界の姿勢転換と、勇気ある決断が求められている。日本の産業・企業がこれまで公害問題や石油危機を乗り越え、血のにじむ様な努力のすえ、世界に冠たるエネルギー効率を実現してきたことは、紛れもない事実である。また厳しいグローバル競争下においても、京都議定書の削減目標に向け、懸命に汗をかいてきたことについては、職場で働く者の実感からも、正当に評価されるべきであると考えます。

しかし、現実の温室効果ガス削減対策としては、増え続ける「業務部門」「家庭部門」に含まれる電力等の間接排出分を合わせ、広い意味での「産業・企業部門」の役割と削減ポテンシャルは、非常に大きいのである。まして、先行きの大幅削減までを視野に入れたシナリオを描こうとすれば、「産業界の自主行動計画」にとどまらず、もう一段の踏み込んだ施策—すなわち「環境税」や「国内排出権

取引制度」など、経済的手法にもとづく制度確立についても正面から検討し、経済界からの前向きな提案も含め、国民的合意づくりに汗をかいていく時期にきているのではないだろうか。

英国では、1998年当時、さまざまな意見対立がある中で、イギリス産業連盟の代表であったマーシャル卿のリーダーシップにより、「気候変動税」と「政府との協定制度」「国内排出権取引」を組み合わせたポリシーミックスによる政策パッケージが提起され、2001年からの具体導入につながったと報告されている。

いまや環境技術や環境対応型の商品開発、企業行動は競争力の源泉として認識され始めており、個々の企業レベルではどんどんと先に進みつつある。努力した者にインセンティブを与え、オープン・フェアな状況下で、よい意味での環境競争を促す社会的仕組みづくりに注力すべきである。

21世紀に入り、さまざまな歴史的転換ともいえる難題が押し寄せている。しかしいま私たちに求められているのは、持続可能な社会へ向け、新しい状況をどう創造していくかという、困難ではあるが次代への壮大な挑戦である。ことは環境問題だけではない。食料・エネルギー、社会保障や雇用政策、都市のあり方や農業政策、ライフスタイルや新しい豊かさへの価値観をも含めた、これからの日本がめざすべきトータルな社会像を築きあげていく総合的取り組みでもあるのだ。

(固茹卵)

# 連合中小共闘・格差是正の取り組み

連合中小共闘代表 JAM 会長 河野 和治

## 1. 中小・地場共闘の強化で新たな共闘軸の構築を目指す

連合中小共闘の取り組みは今年で5年目を迎える。2002年から2003年にかけて日本経済が低迷する中で、電機、自動車などの大手組合の賃金交渉が「賃金構造維持」などのいわゆる「ことば回答」で終結して実質ベアゼロが続き、従来のJC・金属大手の回答を他産業や中小に波及させていく賃金相場形成のメカニズムが機能不全に陥った。その結果、中小では賃上げ自体がゼロないし極端な低額に押さえ込まれ、これまでにない賃金水準の低下や大手との格差拡大が深刻な問題となった。こうした流れに歯止めを掛けるべく、連合は2004年春季生活闘争から、中小労働委員会を春闘時には中小共闘センターに衣替えして、「中小・地場共闘の強化」を旗印に中小賃金の底上げと格差是正の取り組みを進めてきた。

賃金相場形成の仕組みが変化しつつある中で、中小共闘の課題は、大手労組の引き出した回答に依存するだけではなく、自ら交渉して決着する中小労組の「新たな共闘軸」を構築することにある。このためまず手始めに、共闘に参加する全単組が要求・回答の情報開示と回答引き出しの前倒しを行い、自ら相場を形成して後続の単組に波及させることに取り組んだ。2005年以降は全国47地方連合会でも、産別の枠を超えた中小共闘センターが立ち上がるなどの広がりもみせた。

また中小の賃金水準低下の背景には、賃金制度が整備されておらず、単組が自らの賃金実態を十分に把握しないまま交渉に臨んできた経過もあり、賃金実態の把握と賃金カーブ

確保分の労使確認にも力を入れてきた。併せて、賃金カーブの算定が困難な単組のために、共闘登録組合の実態値から賃金カーブの確保相当分（2006年以降4,500円）の目安を示して、その確保を目指してきた。また4月段階では中小共闘として妥結ミニマム基準を設定し、賃金低下の歯止めとした。こうした取り組みにより中小共闘の回答・妥結額は年を追って上昇してきている（表1）。

表1 連合中小共闘・要求目安および回答妥結結果の推移

総計・加重平均（円）		
	要求目安	回答妥結
2004	5,200	3,716
2005	5,700	3,826
2006	維持分+2000または6500	4,114
2007	維持分+2500または7000	4,227
2008	維持分+2500または7000	

## 2. 2008 春季生活闘争にあたっての基本スタンス

過去4年間の取り組みで、中小共闘の賃上げ回答・妥結額は2006年に4,000円を超え、昨年は4,200円台となった。共闘効果が着実に発揮されている一方で、賃金カーブ確保の目安としてきた4,500円を獲得実績で超えている単組は、昨年段階でも35.9%に止まり、本来の意味で賃金低下に歯止めが掛かったとは言いきれないのが実態である。因みに、厚生労働省の賃金構造基本統計調査（賃構）で99人以下の小企業の賃金水準をみると、1997年から2006年の間に30歳で19,400円、35歳では24,000円も低下している。また地域や業種間で景況が異なることから、回答の二極化という問題も生じている。

賃金低下を底支えして格差拡大に歯止めを掛けるには、単に賃金の上げ幅だけではなく、根っこからの賃金水準を比較しながら引き上げを図ることが重要だ。このため今春季生活闘争で中小共闘は、初めて賃金改善に向けた到達水準目標を参考値として設定した(表2)。この水準は地方連合や各構成組織が集約した個別賃金データや前出の賃構小企業の各指標の平均値をもとに算出した。また回答の二極化に対処するため、この間各地方連合会が設定しているミニマム水準(地域ミニマム賃金)の徹底を図り粘り強い交渉を行う。

表2 2008年中小共闘・到達すべき水準値

円：参考値

	水準値	1歳間差
25歳	185,000	5,000
30歳	210,000	6,000
35歳	240,000	5,000
40歳	265,000	

従来の賃金引上げの要求目安(2008年は賃金カーブ維持分+2,500円または7,000円)を中心としながら、水準をも重視した取り組みを進める。そのためにはこれまで以上に賃金実態の把握が欠かせない前提となる。一方で大手組合には自らの賃金水準を社会的に明示することが求められる。その上で中小共闘は賃金実態を根拠として「交渉に責任と目標を持つ」取り組みを進める。中小の組織労働者が引き出した賃金回答は、地場・地域の未組織労働者、ひいては非正規労働者に対しても大きな影響を及ぼすことを自覚し、各産別の支援・指導と地域での共闘を軸にした闘争を組織していく。

### 3. 中小企業でも賃金改善ができる環境作り

中小の賃金格差を縮小するには、中小企業でも賃金改善ができるように、経営基盤の安定などの環境作りも必要になってくる。しかし多くの中小企業は原材料価格が高騰する一方で、納入単価は低く抑えられてほとんど価格転嫁ができていない。日銀短観の価格判断

を見ても、大部分の中小企業は仕入れ価格が上昇しているが販売価格は上がっていないとしている。経営者団体は「中小企業の労働分配率はすでに高く、賃上げの余地はない」と主張するが、労働分配率が高いのは取引単価を抑えられ、労働者が生み出した付加価値が中小企業にほとんど残らないためである。

こうした構造を改善し、公正な取引慣行を実現するために、下請関係二法の厳格な運用や「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」の活用を、国レベル、地方レベル、業界レベルに強く働きかけていく。また労働組合としても地方連合会などで労使が集まる機会に専門家を呼んで説明会を開催するよう要請している。市場万能主義を背景とした行き過ぎた価格競争の弊害が、末端の中小零細企業にシワ寄せされ続けられれば、貴重な技能の伝承や人材の確保・育成もままならず、まともなもののづくりの基盤が崩壊してしまう。大手とその関連・下請の中小企業は、一つのラインで結ばれた生産工程をなしている。生産工程の一部が疲弊しきって機能障害を起こせば、それを放置する企業はどこにもない。全生産工程で生み出した付加価値を公正に配分することなどを通して、中小企業の健全な発展を促すのも大企業の社会的な責任である。

### 4. まとめ

最後に、中小企業をとりまく環境は依然として厳しいが、中小共闘は参加する全ての単組がしっかり春闘要求を出し、粘り強く交渉するしか方法はない。賃金を始めとする労働条件は急に改善することはできないが、まず要求を出すことがなければ何も始まらない。この4年間に中小共闘が積み上げてきた成果の上に立って、賃金実態を根拠に要求を作成し、要求に確信を持って責任ある交渉を展開し、自らの努力で回答を引き出し解決に導く。それぞれの単組が、こうした決意と自覚の下に春季生活闘争に臨んでこそ、中小共闘はこれまで以上の相乗効果、波及効果を発揮し、成果の上積みを獲得できるものと確信している。

# 「雇用における公平・公正」

## —雇用における公平・公正に関する研究委員会報告—

### 公正を保障する雇用労働法制、公平を確保する均衡待遇協議の強化・促進を

#### 1. 問題意識と主な課題の提起

本研究報告（主査：島田陽一・早稲田大学教授）は、パート労働者など非正規労働者の賃金・労働条件および雇用における格差、および正規労働者の労働の在り方の歪みについて現状分析を行いながら、労働法学、人的資源管理論、労使関係論、社会学、社会保障法などの研究者が、日本における「雇用における公平・公正」の考え方、方向性について検討し、論文としてまとめたものである。

日本における雇用の現状は、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者など非正規労働者がこの十年間に急増し、今や雇用労働者の3分の1を占め、これら非正規労働者の賃金、労働条件また社会保険適用率は正規労働者に比較して格段に低いという社会的な格差が目立つ。さらに正規労働者の賃金、雇用のあり方についても、男女の賃金格差が依然として大きく残るとともに、正規労働者間の賃金格差もかなり大きく、また一部の労働者に長時間労働が集中するなど、日本では雇用・労働は持続可能性を欠いてきている。

以上のような雇用における格差や歪みは、社会的に「公平・公正」ということができるであろうか。パート労働者や男女の賃金格差については幾つか判例がでていますが、これらの雇用形態における格差問題について、日本で

は法律においても労使関係においても正面から公平・公正のあり方を論じたものは少ない。

本研究委員会は、日本の雇用における格差の現状分析を踏まえながら、それぞれの専門領域の知見から雇用の公平・公正の考え方について相互の意見交換を深めることに力を注いだ。そして各研究者がその研究分野の視点から、日本の雇用における格差問題を対象にして「公平・公正」に関わる論考をとりまとめることとした。委員会としては「雇用における公平・公正」のあり方、考え方の共通見解をまとめることはしていない。しかし、これら各委員の研究論文は、「公平・公正」の視点から検討すると日本の雇用格差は公平・公正とは言えないと共通に指摘している。労働者の生活保障の視点に立った「公正」の観点からは、低い賃金や大きな賃金格差は公正とはいえず、その問題を解消する法政策が必要なことを論じている。また均衡待遇、均衡原則による公平の達成のためには、現場の均衡の基準が必ずしも明確でなく、関係者の参加や苦情申し立ての制度が不十分であるなどの手続き上の公正性が薄いことを指摘している。さらにジェンダー論の立場からは、日本の労働・雇用のあり方が、生活とのバランスを欠いている現状の問題点が提起されている。

報告書の構成は、問題意識と検討結果の主な論点を紹介した総論、10本の論文を編集した本論からなる。本論では「『雇用の公平・公正』の考え方」、「日本における雇用格差と『公平・公正』」、および「労働組合と雇用の公平・公正」との3部構成により10本の論文を編集している。

## 2. 日本における雇用格差と公平・公正の現状

本論第2部「日本における雇用格差と『公平・公正』」からまず紹介しよう。ここでは、「非正規労働者の雇用・労働条件と公平・公正」(小倉一哉：労働研究・研修機構主任研究員)、「ジェンダーと公平・公正な働き方」(西川真規子：法政大学教授)、「社会保障制度における短時間就労の取扱い—公平・公正の視点を手がかりとして—」(菊池馨実：早稲田大学教授)、「賃金分配における公平・公正—報酬システムの変化から受ける影響についての考察を中心に」(宮本大：同志社大学 COE 特別研究員)の4つ論文を収録している。

小倉論文(第4章)は、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省)の個表データを分析し、非正規労働者の増加は人件費削減のための労働需要側の要因が最も強いこと、また非正規労働者の時間給が正規労働者に比べて低いこと、さらに厚生年金、健康保険などの公的制度の適用率が低いことを紹介し、「公平・公正」という観点から見たとき非合理的な格差があると指摘する。その格差の要因としては、①雇用保証の相違、②非正規労働者の賃金が正社員とは別の市場で決められていること、③非正規労働者の労働

時間が正社員に近づいていることを挙げる。そしてこの非合理を是正するために、基幹化した非正規労働者に対しては「生活できる賃金」を早急に確立すべきと論じている。

西川論文(第5章)は、雇用社会とジェンダーに基づく男女役割分業が相互補完的に発達してきた経緯を述べ、90年代のグローバル化を契機にその補完関係が崩れてきた様子を説明する。そして今後のジェンダーフリーな雇用社会を目指して、雇用の場のみならず生活の場(家庭や地域)においても、ジェンダーに基づいた性別役割分業を解消する必要があると課題を提起する。その上で2006年連合生活アンケート調査データを用いて、男女の働き方と生活の関連性の実態を分析し、変化の方向を論ずる。現状では、男性が正社員として働き、女性はパート・短時間労働者として働くパターンが多く見られるが、同時にこのモデルに則さない働き方が登場しているとする。それは①アルバイトや非常勤など親から経済的独立を果たせていない若年男性、②独居あるいは親と同居しながら派遣社員や契約社員として働く若年女性、③正社員退職後に非正社員就業を選択した高齢層の男性、④正社員である既婚女性であり、これらは新モデルの働き方であると指摘する。そして労働の生産性が高く、かつ生活者としてのQOL(生活の質)も高いワークライフバランスの観点からは、妻が正社員の場合における男性の働き方が男性のワークライフバランスをもっとも良くしていると指摘している。一方、男女正社員の30代、40代では仕事に偏ったバランスとなっており、この層への支援が必要と主張している。



菊池論文（第6章）は、社会保障法学の視点から、短時間労働者（パートタイム労働者）への社会保険の適用のあり方につき、最終的には生活保護の対象になるとしてもなお社会保険の適用場面においてカバーされない対象者への保障のあり方を論じる。そして①雇用保険における週20時間未満の短時間労働者、②健康保険における4分の3要件に満たない労働時間・労働日数にとどまる者について、前者には直ちに適用範囲の拡大をすべきとは言いきれないが、後者については所得保障の側面から傷病手当金制度の存在は無視できないとして健康保険、公的年金の適用拡大を提言している。また短時間労働者への生活保障の必要性という観点に加えて、新たな公平性という視点から、厚生年金保険法、健康保険法での適用拡大が望ましいと論じている。

宮本論文（第7章）は、賃金分配における手続き的公正と分配結果の平等の視点から、連合の「賃金制度調査」の組合データを分析し、従業員の賃金分配における公平・公正の現状の評価、さらには成果主義的な報酬システムの行方について労働組合の課題を提起する。成果主義の導入には手続的公正性のルールが重要であるが、実態ではその取り組みは十分とはいえないと指摘する。また公正は誰が主導的に進めるかで変化するとして、現在の企業主導では手続的公正性が不十分で賃金水準の低下、格差拡大の方向に進展しているとし、公正性に対する労働組合のコミットメント強化が必要であると論ずる。さらに今後の企業経営では株主の発言が強まりつつあり、したがって労働組合は、成果を生み出すプロセス全体を視野に入れた株主、経営者を

含めた企業収益の分配の公正問題、さらに手続き的公正と分配結果の平等のバランス問題についても活動領域を広げる必要があると指摘している。

### 3. 「雇用における公平・公正」の考え方と今後の方向

この論点は本論第1部において検討されている。この第1部は「雇用における公平・公正－労働法学の視点から」(島田陽一：早稲田大学教授)、「公正性をどう考えるか：組織内公正性論の視点から」(守島基博：一橋大学教授)、および「雇用における差別禁止と平等規整の国際的状况」(根本到：神戸大学准教授)の3つの論文からなる。各論文ともに、現在の各研究分野の分配の公正性・公平性に関わる研究成果と近年のその傾向を考察しながら、今後の日本における雇用における公平・公正の考え方を提示している。

島田論文（第1章）は、公平を「均分的正義」、および公正を「適法性」、「権利尊重」及び「配分的正義」を示す概念として定義し、労働法の視点に立ち、日本における雇用の現状は、多くの国民が安定した雇用を展望できないことに雇用における公平・公正の欠如が生じていると論ずる。そして雇用の安定の喪失は、①増加したパートタイム労働者・派遣労働者などの非正社員が経済的に自立が可能でなく、将来展望を持ちえないこと、②現在の企業形態および企業の労働調達方法の多様化に対し勤労者が対応できないこと、③男性正社員中心の日本型雇用慣行がジェンダーおよびワークライフバランスの視点から再検討を迫られていることが要因であると指摘す

る。したがって、雇用における公平・公正を取り戻すためには、①伝統的な2者当事者間の労働関係を基本モデルとする労働法制ではなく、複雑な労働関係に適合的な法的規制を考えること、②雇用平等を実現する法政策を積極的に行うべきこと、③雇用形態の区別なしに安定した生活が確保できるように労働法の内容及び社会保障・税制を大幅に見直こと、④企業に多様な成員がいることを前提とした労使の集団的コミュニケーション制度を確立することなど、雇用の安定を図る労働法制の確立が必要であると論じている。

守島論文(第2章)は、経営における人的資源論における公正性の議論を引用しつつ、日本企業の組織では衡平と平等のバランスの視点から公正性を検討する必要があること、特に近年においては平等原則から組織・企業への貢献の程度に応じて分配する衡平原則に分配の考えが大きく移行していることから、資源分配のあり方および不平等の是正方法の議論をより深める必要があると指摘する。そして衡平性原則により公正性を確保するためには、①比較対象に誰を選ぶか、②何を基準として貢献評価を行うか、③何を報酬と考えるのか、④不衡平をどこまで許容するかの合意こそが公正性の要点だとする。その上で合意の達成の難しさを克服する手段として、「過程の公正性」(Procedural Justice)の考え方が重要であると指摘し、労働者が分配決定過程に参加したり、事後的な紛争処理を行ったりする過程の公正性の施策を導入する必要があると論ずる。この考えにより日本の企業の現状を分析し、衡平原則の普及にもかかわらず、「過程の公正性」施策が遅れている

と指摘し、それらの普及をはかることが衡平原則の確立には不可欠だと提言している。

根本論文(第3章)は、「公平」概念に着目して、雇用における差別の禁止や平等規整に関わるEU、アメリカおよびドイツの状況を紹介している。EUおよびドイツにおいては90年代以降には雇用差別の例外的事由を列挙するなどの調整システムを備えた雇用差別禁止法制や雇用形態に基づく諸権利(例えばパート労働からフルタイム労働への転換など)が整えられつつある。またドイツでは2006年8月には一般平等取扱法と呼ばれる包括的な差別禁止立法が制定されたが、この法律では雇用差別禁止を基本的人権の一つとして位置づけているが、同時に差別の認定を厳格化する傾向もみられると指摘する。そして競争秩序の維持の観点からも雇用差別禁止法制は大きな役割を与えること、またEUなどの国際的傾向から考えて、日本においても雇用差別禁止法制の拡大が望まれると論じている。

#### 4. 雇用における公平・公正に向けた労働組合の活動

第3部は雇用における不公平・不公正に対し労働組合がどのような活動を行っているかを論じた3つの論文である。一つは「雇用の非正規・不公正・不公平」(龍井葉二:連合非正規センター総合局長)、二つには「非正社員の労働組合加盟と均衡待遇への労働組合の活動-伊勢丹労働組合の事例から」(山脇義光:連合総研研究員)、三つには「派遣労働者の実態と派遣法改正への労働組合の対応」(会田麻里子・大谷直子:連合総研研究員)である。いずれも労働組合関係者が非正規労

働者にかかわる労働組合活動を分析したものである。

龍井論文（第8章）は、非正規雇用が増大し富める者と貧しい者の格差が拡大する二極化のなかでの非正規雇用問題およびパート労働法改正の問題点を論ずる。非正規雇用問題は、グローバル化に直面する先進国共通の課題であると同時に、戦後的秩序の解体に直面する日本社会の危機を象徴する課題であると指摘し、その解決のためには企業中心・家族依存といった社会の枠組について、市場中心・自己責任の方向ではなく、開かれた共同性・連帯の方向へ再構築することが必要であり、均等待遇ルールや転換制度の確立と共に、男女がともにワーク・ライフ・バランスが可能となる働き方への改革が必要であると論じている。また2007年のパート労働法改正では、「指針」を法律に格上げする考えが基本となったこと、「差別禁止」規定が法定されたがその適用対象はきわめて狭いことなどの問題点を指摘し、均等処遇実現のためには転換制度の適用などの労使協議の実施、均等待遇の基準設置などの労働組合の活動が重要だと提起している。

山脇論文（第9章）は、日本の労働組合の非正規労働者に対する組織化や均等処遇に関する方針議論などの最近の活動状況を概観した後、伊勢丹労働組合の事例について、当該労働組合がパートタイマーおよび契約労働者の非正規社員をどのようにして労働組合に組合員として加盟を実現したか、同労働組合がそれら非正社員の「均衡処遇」方針を労使で確認し、賃金・労働条件でどのようにして均衡処遇を実現したかの経緯をまとめている。

伊勢丹労働組合の事例では、同労組へのヒアリングから①百貨店職場での非正社員の活用の経緯、②その非正社員の労働組合加入の経緯と雇用・労働条件の改善の活動、③伊勢丹における「均衡待遇の考え方」の労使合意とその具体化の活動について、その経緯と条件改善の成果を紹介している。

会田・大谷論文（第10章）は、日本における派遣労働者の雇用の実態について分析してその雇用形態の問題点を指摘するとともに、派遣労働者に関わる法制度および派遣労働者に対する労働組合の最近の活動を取りまとめている。派遣労働者の雇用実態については、厚生労働省の「労働力需給制度についてのアンケート調査」、連合の「連合非典型労働者アンケート調査」の調査結果から、賃金と労働条件及び公的社会保険における格差の現状を分析している。そしてこの派遣労働者に対する労働組合の加入活動について二つの組合事例により紹介している。また日本労働組合総連合会（連合）が労働者派遣制度に関わる政府審議会および国会での法律改正に対して労働組合の立場から実施した法案修正の活動を紹介している。その上で多くの問題点を抱えた派遣労働者の現状に対して、労働組合が派遣労働者を積極的に組合参加させて、その労働条件改善と法制度の改善を結びつける活動が重要であると論じている。

## 5. 雇用における公平・公正に向けた今後の課題

以上に見たように非正規労働者の雇用・労働条件格差や正規職員間の賃金格差などの不公平、不公正を正すためには、非合理的差別に直面する労働者の労働生活を保障する雇用

労働関係法の強化が必要であり、また均等・均衡待遇を確保する手続き的公正性の諸制度である労働者の参加・協議促進、苦情処理制度の整備、また労働組合の非正規労働者の参加が重要になっている。

本報告書の論文では、これら法制整備や均等・均衡処遇を促進するために今後に取り組むべき幾つかの課題についてさらに指摘している。法制度の整備では、パート労働者、有期契約労働者に対する不当な差別を禁止する法律の制定が必要であること、また労働が最低生活を保障するために最低賃金法の強化、さらに短時間労働者に対する社会保障制度の適用拡大が重要であることである。さらにこれら労働関係法の実効性をたかめるために、監督の強化、情報への労働者のアクセス拡大なども今後の課題であることが指摘されている。

均等・均衡処遇の条件整備では、均等・均衡の基準の明確化の重要性を指摘している。また、均等・均衡基準の実施では関係者の参加、発言（苦情処理など）の制度を整えることが公平達成の必要条件（公正性確保）であることを論じている。

さらにこれら法制度改善などの実現においては現在の労働のあり方を抜本的に改善することの必要性を指摘している。グローバル化した世界における雇用・労働の条件悪化に対して、ILOは「すべての者が、労働者の権利が保障され、雇用形態にかかわらず、社会的差別もなく、生産的な雇用によって相応な生活ができる状態」のディーセント・ワー

ク（decent work）の実現を各国政労使に呼びかけている。このILOのディーセント・ワーク（尊厳ある労働）は「雇用における公平・公正」の実現をめざすものといえることができる。

日本の労使関係は、経済競争のグローバル化に規定されて、多様な領域において従来の雇用慣行を見直すように迫られてきた。企業における正社員比率の低下と非正社員比率の上昇などの雇用形態の多様化や、正社員における年功的な処遇から成果主義的な処遇への変更などがその例である。また正社員比率の低下などの動きは、日本における労働組合の組織力低下を招いている。

「雇用における公平・公正」を実現するためには、雇用形態の変化、労使関係の変化がもたらす問題を解決していく活動が欠かせない。これら雇用慣行の見直しが働く人々の雇用の安心・安定を脅かす場合には、その弊害を解決すること（法制化、協議・協約、諸活動）なしには雇用の公平・公正を実現することはできないからである。また本研究報告では、雇用における格差を解決するには労働と生活のバランスを回復するワーク・ライフ・バランスが必要であると論じている。雇用における公平・公正の実現は、労働者が労働に生きがいを持ち、社会生活に希望が持てる働き方を作り出すことである。労働のあり方をワーク・ライフ・バランスのとれたもの、そしてディーセント・ワークに改めることは日本における労働・雇用に持続可能性を回復させる課題であるといえることができる。

# 研究委員会報告

## 平成 19 年度新規研究テーマ紹介（その 2）

< 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 I  
「組織戦略と非正規労働者—非正規労働者問題と労働組合の組織革新」

### (1) 研究計画の基本

日本の労働組合は、組合員数の減少、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した。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こととし、あわせて職場役員、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。

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

なお、研究委員会は、労使関係研究者・学識経験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。

### (2) 初年度（2007 年 10 月～2008 年 9 月）の研究テーマ

21 世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究 I 「組織戦略と非正規労働者—非正規労働者問題と労働組合の組織革新」

#### ① 研究の背景・目的

初年度の研究テーマとして、パートタイム労働者、派遣労働者、請負労働者等非正規労働者の処遇改善と組織化の取り組みを取り上げる。

#### （背景）

1990 年代後半以降、非正規労働者比率は上昇し、雇用労働者に占める非正規労働者の割合は 3 割を占めるにいたっている。また、昨今の非正規化の動きは従来の既婚女性を中心としたパートタイマーに加え、バブル崩壊後の「就職氷河期」に学校を卒業した多くの若者にも及び、非正規労働者の中でも多様化がおこっている。さらに、若者の比率の高い派遣・請負等の間接雇用の働き方が増加するに伴い、これまで経験したことのないさまざまな問題も顕在化している。

労働市場における非正規化の動きの中で、労働組合の組織率は低迷し、組合に組織されている労働者の数は2割にも満たないという現状がある。全体としてみれば、パートタイム労働者等非正規労働者の組織率はまだごくわずかではあるが、ここ数年、流通産業を中心にパートタイマーの組織化は一定の前進を示し、パートタイム労働者の組織率は上昇している。こうした中で、連合は今年度から「非正規労働センター」を立ち上げ、非正規労働者の組織化に積極的に取り組むことが確認されている。

#### (目的)

本研究では、労働組合シリーズ研究の第一弾として非正規労働者の処遇改善と組織化に焦点をあて、すでに実践を行っている産業別組織や個人加盟の組合の組織化事例をもとに今後の非正規労働者の組織化戦略を検討していく。ここでいう「組織化」とは、「組織拡大」という側面と、労働組合が非正規労働者を含む多様な組合員のニーズをいかに汲み取り、問題解決を行っているのかという側面、つまり「組織機能の強化」の両方をさす。

非正規労働者の処遇改善、組織化への注目は、単に非正規労働問題の解決、組織人員の増加だけではない。これまで組織されてこなかった多くの非正規労働者の労働組合への加入と関与は、労働組合に求められる役割を変化・拡大させ、それは労働組合の「組織革新」にもつながりうる。そして、同時に、非正規労働問題と労働組合との関係の考察を通じて、今後労働組合研究として検討していかなければならない労働組合が抱えるさまざまな課題—組合役員の人材育成、労使関係の構築、政策制度要求、地域活動、市民・NPOとの連携等—について、新たな視点を浮かびあがらせることができると考える。

#### (研究の手法)

研究の方法としては、研究者と連合総研、連合・非正規労働センターで構成し、実際に組織化に取り組む企業別組合、産業別組織、さらにはさまざまな新しい組織形態の組合（非正規労働者対象、個人加盟等）に対するヒアリングをもとに展開していく。また、委員会での討議や組合ヒアリングを参考に、具体的な提言を含む報告書を取りまとめる。

## ②研究委員会の構成

主査：	中村 圭介	東京大学社会科学研究所教授
副主査：	橋元 秀一	國學院大学経済学部教授
委員：	龍井 葉二	連合非正規労働センター総局長
	岡田 孝敏	連合非正規労働センター局長
	水谷 雄二	連合非正規労働センター局長
	杉山 寿英	連合非正規労働センター部長
	山根 正幸	連合非正規労働センター部長
事務局：	鈴木不二一	連合総研副所長
	成川 秀明	連合総研上席研究員
	後藤 嘉代	連合総研研究員
	会田麻里子	連合総研研究員
	大谷 直子	連合総研研究員

## 研究ノート

# 地域リーダーがつくるネットワークの社会的効果 —地域リーダー像に関する研究(その3)—

連合総研研究員

麻生 裕子

### はじめに

本稿は、「地域リーダー像に関する研究」(全労済協会 2005 年度公募委託研究)のなかで実施したヒアリング調査から明らかになった論点についてまとめ、これまで2回掲載してきたシリーズの最終回となる<sup>1</sup>。第1回では、ヒアリングをした地域リーダーすべてに共通性の高い要素を「基礎的要素」、一部のリーダーのみにみられる特徴だが、今後地域リーダーの育成や活動の促進につながる要素を「補完的要素」として分類し、それぞれの特徴を紹介した<sup>2</sup>。第2回では、地域リーダーの資質を形成する背景にどのような社会的環境があるのか、とくにリーダーに至るまでのキャリアに着目し、リーダーの形成過程にかかわりが深い「地域性」および「キャリア」について取りあげた。さらに、その地域性およびキャリアから、地域リーダーたちがどのようなネットワークを構築しているのかという点についても述べた<sup>3</sup>。

そこで今回は、地域リーダーがリーダーとなるプロセスでつくってきた多様なネットワークはどのような社会的効果を発揮してい

るのかについて検討する。ヒアリング調査のなかで取りあげた事例は、基本的に地域ニーズに基づいており、地域コミュニティに存在する組織のリーダーが中心となり、具体的な事業を通じてその地域ニーズを実現しているものといえる。このようなリーダーの活動は、地域コミュニティに対して、活動それ自体が生み出す経済的効果、および地域コミュニティのなかでつくられる人と人との関係という2つの側面で貢献している。この2つの側面が結びつき、組織としてこれらを実現するのが地域リーダーである。ただ、その組織が地域ニーズすべてを実現できるわけではない。地域リーダーはその組織のリーダーであると同時に、地域ニーズを満たすために、他の組織と結びつける役割をも果たしている。以下では、具体的事例に触れながら、地域コミュニティへの貢献の2つの側面についてみていくこととする。

### 1. 活動が生み出す地域コミュニティへの経済的効果

(1) ネットワーク化された活動—長岡市・NPO 法人「地域循環ネットワーク」の事例

1 調査の詳細については、麻生裕子・後藤嘉代・会田麻里子(2007)「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～」公募研究シリーズ④、全労済協会、を参照。

2 会田麻里子(2007)「地域コミュニティ再構築を担うリーダーに共通する資質——地域リーダー像に関する研究(その1)」『連合総研レポート DIO』No.219(2007年9月)を参照。

3 後藤嘉代(2007)「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)」『連合総研レポート DIO』No.220(2007年10月)を参照。

地域リーダーが活動を通じてつくってきたネットワークは、地域コミュニティに対して何を貢献できるのか。まずは、第一の側面として地域活性化、雇用創出などの経済的効果がある。

新潟県長岡市にある NPO 法人「地域循環ネットワーク」の活動事例をみていこう<sup>4</sup>。家庭ごみを肥料にする活動をおこなっていた「サークルみずばしょう」の有志メンバーたちが、学校給食の調理残さをリサイクルするために回収しようと、1997年に立ち上げたのが地域循環ネットワークである。ここでの活動は、従来はゴミとして廃棄されていたものであっても本来はすべて活用できる資源であるという視点に立っており、地域のなかで資源循環システムをつくるというものである。まず各学校の調理員たちが給食調理残さを分別しておく。地域循環ネットワークのボランティアがチームを組み、市内 99 の小・中学校の調理残さを回収する。その回収された調理残さは、市内の 3 軒の畜産農家に運ばれ、発酵飼料にし、牛、豚、ミンクの餌となる。そして、その発酵飼料で育った豚肉は、「学食豚」として商標登録されており、学校給食などで使用されることとなる。地元の会社（有機栽培の米を生産している会社）がこの学食豚を取り扱い、地元のレストランにも卸している。

従来はゴミとして廃棄されていた資源に着目して、その資源循環を地域のシステムとして実現することにより、①ゴミの減量を通ずる環境への貢献を果たすとともに、②いまのところは、この活動がボランティアによって担われているために、大きな雇用機会の創出にはつながっていないとはいえ、障がい者への職業訓練の機会などを提供しているし、③

リサイクルされた飼料を畜産農家に提供することにより、新しいブランドをもつ食肉の生産にもつながっている。

ここでのリーダーがはじめから、このような展望をもっていたとはいえないが、地域における人と人とのつながりを通じ、自らのもっている理想やアイデアを活動として具体化していくプロセスにおいて、しだいに経済効果としてもスケールが大きなものとなっていったといえる。その活動とのかかわりで、リサイクル飼料によって生産された豚肉を使用するレストランの展開や畜産農業の活性化をもたらしている、といった経済効果を生み出している。つまり、それはリサイクル活動それ自体がもたらした地域所得の増大や雇用機会の拡大にとどまらず、それとのネットワークを通じて、より大きな地域所得の増加や雇用機会の増加をもたらしていると考えられる。参加者たちが個々に活動していくよりも、その活動をネットワーク化し、地域のなかで完結しつつも、たえず新しい要素とつながりうる開かれたシステムをつくりあげることによって、地域への経済効果は大きくなっているといえる。このような意味で、ここでの地域リーダーの活動は、総じて、地域経済の活性化と地域社会の質の改善を同時に達成していると評価することができる。

## (2) 事業展開のうえでの行政とのかかわり—富山市・NPO 法人「このゆびと—まれ」の事例

地域ニーズに合わせた事業を展開するうえでは、行政とのかかわりもまた重要である。事業の内容とのかかわりにおいて、柔軟な発想が効果をあげていることが、長岡の場合だけでなく、富山県富山市で高齢者や障がい者への在宅支援サービスを提供している NPO

4 前掲「地域リーダー像に関する研究」第Ⅱ部に収録されている金子博氏（NPO 法人地域循環ネットワーク理事長）のヒアリングレポートを参照。



法人「このゆびとーまれ」の事例でも示されている<sup>5</sup>。「このゆびとーまれ」の場合は、直接的な目的は、自宅で死を迎えたいというある高齢者の願いを出発点に、高齢者、障がい者などさまざまなハンディをもった人びとに1つの施設でデイサービスを提供することにあつたが、介護保険制度の導入以降、制度の対象となる各種の事業を積極的に担うことにより、主として寄付金と行政からの助成によって運営してきた事業に対して経済的な裏づけを手厚くすることができている。また、このような制度を活用し、関連する事業の複合化をすることにより、フルタイム雇用を含めた多数の雇用機会を創ることに成功している。

制度を活用するには、制度についての情報を十分に知っておくことが大切であり、また、地方自治体などがより適切に制度を運用するよう、制度については利用者であるだけでなく、運用などの面で制度の実質的な創始者としての意味をもっている。子どもから高齢者まで、障がいがあってもなくても一緒にケアするという方式、これに応じた行政からの柔軟な補助金の出し方は、「富山型」と呼ばれており、現在では富山県内に40数箇所あるが、最初に「富山型」デイサービスをおこなったのは「このゆびとーまれ」である。ここでのリーダーが地域ニーズを的確にとらえ、柔軟な発想をしたことが制度として浸透、定着していったのである。

以上みてきた事例は、いずれも優れたリーダーのもとで展開されている地域におけるいわば社会的企業の活動であり、それぞれの地域にとって経済的効果ばかりではなく、社会的にも大きな効果をもつものである。社会的企業とは、簡潔に言えば、コミュニティへの

貢献という明確な目的のもとで、継続的に財の生産やサービスの供給に直接的に関与する組織をさす。ここから発見される事実は、現代の地域リーダーの一つの重要な特性は、それぞれの地域社会のニーズに応じて、上述のような社会的企業の創始者、運営者としての役割を果たすことにあるといえる。

---

## 2. 組織を通じたソーシャル・キャピタルの形成

---

### (1) ソーシャル・キャピタルを形成する意味

地域コミュニティへの貢献の第二の側面として、人と人とのつながりの構築があげられる。いいかえれば、ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）という言葉で表すことができる。一般に、ソーシャル・キャピタルは、さまざまなかたちで意識的、無意識的に、社会的に排除される人びとを社会に参加させ、連帯のなかで生きていくうえのシステムとしてきわめて重要である。今回のヒアリング調査の対象とされた諸組織とそのリーダーは、そうした役割を効果的に果たしていると評価することができる。つまり、地域リーダーは、組織というものの存在を通じて、ソーシャル・キャピタルを実体化しているのである。たとえば、地域コミュニティのなかに地域の人びとのニーズに基づく各種の組織があれば、そこに人びとが参加することができるのであり、それがまさにメンバーシップである。これらの組織やリーダーが組織するイベントへの参加も初歩的なメンバーシップとみなしえよう。これらの個別の組織が相互にネットワークをつくっていけば、そうしたネットワークを通じて、たとえば、障がい者はその生活に支援が必要であれば、支援を受けることもできるし、逆に障がい者もなんらかのか

---

5 前掲「地域リーダー像に関する研究」第Ⅱ部に収録されている惣万佳代子氏（NPO法人このゆびとーまれ理事長）のヒアリングレポートを参照。

たちで地域の人びとや社会に貢献することができる。そのことを通じて、健常者とともに社会の活動に参加することになる。

## (2) リーダーとしてのブリッジング機能

こうした組織とリーダーのあり方については、今回のヒアリング調査から明らかになっており、現代の地域リーダーは、当該組織を通じて、人と人、人と組織、あるいは、組織と組織を結びつける「ブリッジング(橋渡し)」機能をもっている。それでは、地域リーダーの中心的な役割としてのブリッジングは、どのようなかたちであられるのだろうか。

第一に、当該の組織に人びとが参加する、いわばメンバーシップということであり、これにより人と人を結びつけるというものである。これには、具体的な事例でいえば、いくつかの段階がある。たとえば、イベントに参加することにより、一時的に当該の組織に参加するという段階がある。この段階では、まだメンバーシップとしては弱い段階ではあるが、それを通じて当該の組織や活動に興味をもち、より高いレベルのメンバーシップとなる端緒としての可能性をもっている。イベントはそれ自体、地域社会に対して大きな社会的効果をもっているが、ソーシャル・キャピタル機能としても重要な意味をもっている。今回のヒアリング調査においても、リーダーの多くがさまざまなかたちで、このような意味でのイベントを重視していることが示された。

一時的な参加でなくても、さらにいくつかのメンバーシップの段階がある。たとえば、富山の「このゆびとーまれ」の事例では、設立当初、行政からの補助金がいっさいなく、地域住民などからの寄付金により運営されている面が大きかった。そうした寄付というかたちで参加もあるし、デイサービスの利用者として参加する、

あるいはボランティアとして参加するというかたちもある。これらの間では、相互関係が生まれている。たとえば、デイサービスを利用しにやって来ている高齢者が、預かっている子どもの面倒をみているというように、サービスの利用者である同時にサービスを提供していることにもなる。このようなアクティブな面での参加を保障することが重要である。さらには、一部の積極的なメンバーのなかからリーダーがまた生まれるのである。

第二に、組織同士で連携し、ネットワークをつくることにより、意識の共有にもとづく活動の広がりを生み出すというものである。つまり、この場合、利益の共通性、共同性がネットワークの基礎となる。重要なのは、コミュニティにおける組織は市場における競争の原理ではなく、提携協力こそが地域社会のニーズにこたえているということである。かたちのうえで株式会社のような営利企業であっても、提携協力関係に加わることができるし、リーダーとしてそこまで視野を広げて活動を展開している事例もある。

先述の長岡の「地域循環ネットワーク」の例でいえば、2004年の中越地震のとき、拠点となっていた畜産農家は、畜舎などの建物が倒壊するなどの大きな被害を受けた。学校給食が再開する予定の日までに、回収コースやボランティアの配置など残さ回収体制を組み替えなければならなかった。あとの2軒の畜産農家にも協力してもらい、他の仕事を控えて残さをすべて引き受けてもらうことになった。通常、畜産農家は競争相手なのだが、緊急事態を経験したことによって、畜産農家同士の仲間という意識が生まれるようになった。

第三に、すべての人たちが参加できる制度やしきみをつくるということを通じて、人と人を結びつけるというものである。すなわち

アドボカシー機能を発揮して、社会的包摂を実現しているともいえよう。

富山型デイサービスをつくった「このゆびと一まれ」はその一例である。従来の福祉行政にはない発想で、子どもでも高齢者でも、障がいがあってもなくても一緒にケアするという方式により、あらゆる人びとがサービスを利用することができる。そうしたしくみを通じて、すべての人たちが集まる「場」ができ、人との結びつきができていく。

---

### 3. 次世代リーダーの育成——むすびにかえて

---

最後に残された重要な課題は、次世代リーダーの育成である。今回のヒアリング調査では、活動組織の母体を自らつくり、その組織のリーダーとなっている人が多かったため、年代が50代、60代と比較的高い層が中心であった。将来的にこの世代が引退したとき、それまでの活動を誰が継続、発展させていくのかという問題が発生する。組織のトップだけがリーダーではないことはいままでもないが、若い世代のリーダーたちをいかに育てるかが緊急の課題となる。今回のヒアリング調査のなかから、リーダーの育成にかんして、いくつかの論点が見出せた。

第一に、地域リーダーがつくった人的ネットワークから、つぎのリーダーが生まれる。先輩のリーダーたちがつくった人的ネットワークを紹介してもらい、あるいは参加させてもらうことによって、今のリーダーたちは育っている。いいかえれば、地域リーダーもっているネットワークが、人的資源の発掘といった面で地域コミュニティへの貢献にもつながっているということにもなる。

第二に、日々の活動、つまり現場のなかでの教育により、リーダーの要素を高めることができる。「場」がリーダーを育てていくの

で、まずはその「場」を提供することが今のリーダーの役割だと考えられる。教育といっても、それはたんに知識や技能を教えるということではなく、「場」のなかで、本人に気付かせる、自信を持たせる、モチベーションを高めるといったことである。

むろん、塾やセミナーのような形式がよいかどうかという議論はある。ヒアリング調査のなかからも、塾やセミナーだけではリーダーは育たないのではないかという見方はあったが、活動の根源となる理念や問題意識をもつためには有効性があると考えられる。

第三に、次世代リーダーが生まれる社会的制度や環境を整備するということである。地域ニーズにそった事業を展開するさい、これに従事する人材に生活できる労働条件が保障されていなければ、リーダーを生み出す基盤が狭くなる。こうした活動自体を支えるのは無償ボランティアだけではなく、活動を継続、発展させていくという視点からすれば、有給スタッフの存在は不可欠である。

ここに示されるように、地域リーダーにかかわる問題の最大の焦点は、これまでさまざまな契機と思いを背景に、リーダーがいわば自然発生的に「育ってきた」が、いまは意識的に「育てる」必要が大きく高まっているということである。そうでなければ、現在多くの地域で必要とされる2つの課題、すなわち①地域のニーズに応える役割をもつ社会的企業を通じて地域社会の経済的活性化に貢献するとともに、②人びとに社会関係資本を提供していく、という課題を体系的に実現していくことは不可能となる。労働組合や労働者自主福祉団体などが、社会的企業や社会関係資本を体現するリーダー養成という側面でも思い切った人的資本投資を試みることを期待したい。

## 今月のデータ

# 内閣府政府広報室「地方再生に関する特別世論調査」の概要

地方再生に関する世論調査によれば、人々が住んでいる地域の実情に不安を感じながらも、地域の活性化の活動への参加については高い意欲を持っており、又施策や手法として何を期待しているかも確認できた。従って国も自治体も機敏に対策を打ち出すことが急務である。

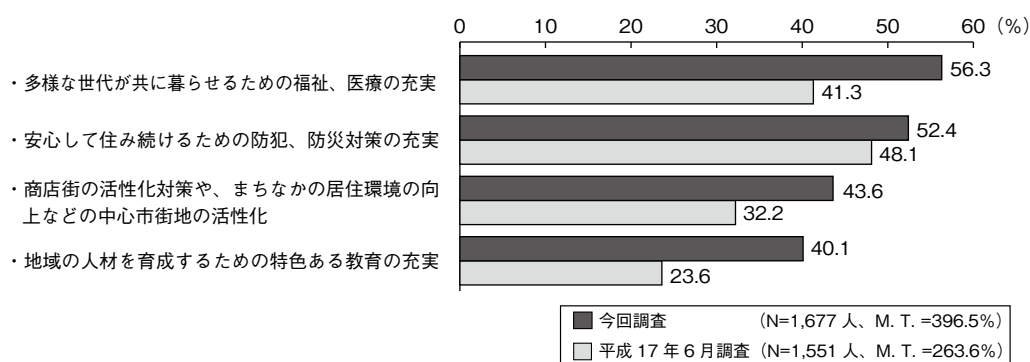
内閣府は、地方再生に関する国民の意識を調査し、今後の政策の参考とするため世論調査を行った(平成19年12月)。住んでいる地域について、「あまり元気がない+元気がない」とする回答が53.2%と、前回(平成17年6月)との比較で8.3ポイント増加したが、不安を感じているためか、地域が元気になるための活動に「積極的に参加したい+機会があれば参加したい」が70.4%と高い意欲をしめしている。こうした意欲を活用する施策の策定実施が急務と考える。

地域が元気になるために期待する施策は、「福祉、医療の充実」56.3%「防犯、防災対策の充実」52.4%「中心市街地の活性化」43.6%となっている。社会保険庁の問題や、医師不足による救急患者のたらい回し、及びシャッターの閉まった商店街の実態が背景にあると思われる。

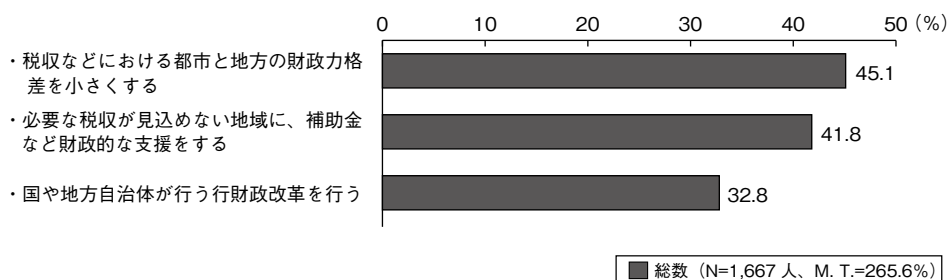
地域が元気になるために期待する国や地方がとるべき有効な手法については、「税金などにおける都市と地方の財政力格差を小さくする」45.1%「必要な税金が見込めない地域に、補助金など財政的な支援をする」41.8%「国や地方自治体が財政改革を行う」32.8%などとなっている。小泉元首相が「地方の時代」を重視するために行った「補助金削減・交付税の見直し・税源移譲の三位一体の財政改革」と、「地方組織の平成の大合同」とは、狙った効果を発揮しておらず、不安感がたかまっている。早急に是正策を打つべきであろう。

また「地域が元気になるための活動に参加したくない理由」としては、「忙しくて時間が取れない」が45.3%「健康上の問題があり、参加することが難しいから」が29.7%となっている。高い意欲に対して参加できる、職場環境、健康環境を整えることが極めて重要である。

地域が元気になるために期待する施策（複数回答上位4位まで）



地域が元気になるために国や地方がとる有効な手法（複数回答上位3位まで）



参考諸表

		'06年	'07年	07/ 4-6	07/ 7-9	07/ 10-12	07/ 9	07/ 10	07/ 11	07/ 12
実質GDP	日本 (季調済前期比)	2.4	2.1	▲ 0.4	0.3	0.9	-	-	-	-
	米国	2.9	2.2	3.8	4.9	0.6	-	-	-	-
	ドイツ	2.9	2.5	0.7	2.7	1.1	-	-	-	-
	イギリス	2.8	2.8	3.3	2.7	2.4	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	11.1	11.4	11.9	11.5	11.2	-	-	-	-
	韓国	5.0	4.9	7.4	5.4	6.3	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	4.8	2.7	2.4 0.2	2.7 2.2	2.8 1.3	0.8 ▲ 1.4	4.7 1.7	2.9 ▲ 1.6	0.8 1.4
	米国 (季調済前期(月)比)	3.9	2.1	0.9	0.9	▲ 0.3	0.1	▲ 0.6	0.4	0.1
	ドイツ (前期(月)比)	6.0	5.8	0.4	2.0	0.5	0.0	▲ 0.2	▲ 0.3	0.8
	イギリス (前期(月)比)	0.1	-	0.6	0.0	0.1	▲ 0.5	0.5	▲ 0.1	▲ 0.1
	中国 (前年同期(月)比)	16.6	18.5	(1-6) 18.5	(1-9) 18.5	(1-12) 18.5	18.9	17.9	17.3	17.4
	韓国 (前年同期(月)比)	10.1	8.2	7.0	8.3	13.8	0.4	18.3	10.8	12.4
失業率 (%)	日本	4.1	3.9	3.8	3.8	3.9	4.0	4.0	3.8	3.8
	米国	4.6	4.6	4.5	4.7	4.8	4.7	4.8	4.7	5.0
	ドイツ	10.8	9.0	9.2	8.9	8.4	8.8	8.7	8.5	8.3
	イギリス	5.4	-	5.4	5.4	-	5.4	5.3	5.2	-
	中国	4.1	4.0	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-
	韓国	3.5	3.3	3.3	3.3	3.1	3.2	3.1	3.2	3.1
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	0.3	0.0	▲ 0.1 0.2	▲ 0.2 0.1	0.5 0.4	▲ 0.2 ▲ 0.2	0.3 0.2	0.6 0.3	0.7 0.1
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.2	2.8	2.7	2.4	4.0	2.8	3.5	4.3	4.1
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.7	2.1	1.9	2.1	2.8	2.4	2.4	3.1	2.8
	イギリス (前年同期(月)比)	2.4	2.4	2.6	1.8	2.1	1.8	2.1	2.1	2.1
	中国 (前年同期(月)比)	1.5	4.8	(1-6) 3.6	(1-9) 6.1	6.6	6.2	6.5	6.9	6.5
	韓国 (前年同期(月)比)	2.2	2.5	2.4	2.3	3.4	2.3	3.0	3.5	3.6
円相場	¥ / \$	116.3	117.8	120.8	117.8	113.1	115.1	115.9	110.9	112.5
	¥ / Euro	146.2	161.3	162.9	162.0	163.8	160.4	165.0	162.8	163.7

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期(月)比)	0.1	-	▲ 0.6	▲ 0.6	-	▲ 0.6	▲ 0.1	P▲ 0.2	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	▲ 0.2	-	▲ 0.5	▲ 0.4	-	▲ 0.5	▲ 0.2	P▲ 0.8	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 2.2	0.5	0.2	1.3	0.2	2.9	0.5	▲ 1.6	1.6
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	3.7	-	▲ 0.4	▲ 0.3	-	0.5	0.7	P 0.6	-

(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

### 【2月の主な行事】

- 2月 6日 所内・研究部門会議  
 8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)
- 13日 企画会議  
 19日 公益法人の業務及び財産に関する監査  
 「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 (ホテルグランドパレス)  
 (主査：大沢 真知子 日本女子大学教授)
- 20日 「生活時間の国際比較」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  
 21日 連合北陸ブロック・連合総研共催「経済情勢フォーラム」(金沢・都ホテル)  
 22日 「参加保障・社会連帯型の新しい社会政策・雇用政策の大綱」に関する研究委員会  
 (主査：埋橋 孝文 同志社大学教授)
- 25日 「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)

#### お詫びと訂正

先に、連合総研設立20周年を記念して作成しました『調査研究報告書概要』の38頁と121頁のお名前が間違っておりました。謹んでお詫び申し上げますとともに、下記の様に訂正させていただきます。

	【誤】		【正】
○38頁	中村 政介	→	中村 圭介
	李 珍		李 旻珍
○121頁	高梨 昌信		高梨 昌

岡澤憲英・連合総合生活開発研究所編

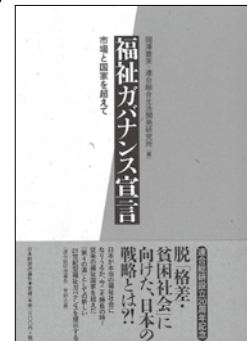
### 連合総研設立20周年記念

## 「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(坪郷寛)  
 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。