

CONTENTS

巻頭言 2

「自信と慢心」

視 点 3

労使で年休取得率の目標設定を

寄 稿 5

ワーク・ライフ・バランスと
労働時間選択の自由

亜細亜大学経済学部准教授 権丈 英子

研究委員会報告

平成19年度新規研究テーマ紹介(3)

..... 7

平成19年度新規研究テーマ紹介(4)

..... 9



連合総研ゆめサロン (2008年3月12日)

連合総研 レポート

No.226 2008年4月1日

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

報 告 11

第5回「連合総研ゆめサロン」を開催

書 評 BOOK REVIEW 12

『エンドレス・ワーカーズ
働きすぎ日本人の実像』

今月のデータ 14

見過ごされそうな簡素な発表に、
非常に重大な問題が内蔵されている。

厚生労働省：医療施設動態調査(平成19年12月末概数)

参考諸表 15

事務局だより 16

ホームページもご覧ください

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

「自信と慢心」

連合総研理事長 草野 忠義

最近、タイトルにあるような「自信」と「慢心」という言葉が気になって仕方が無い。

直近でも、最新鋭でコンピューターの固まりとも言われているイージス艦が小さな漁船に衝突し、お二人の方がいまだに行方不明となっている。この「あたご」はハワイでのミサイル迎撃実験に大成功したと報じられている。いずれ真相が明らかになる？であろうが、直感的にイージス艦側に驕りがあったのではないかと感じた。いわゆる「そこのけそこのけお馬が通る」というヤツである。どうせ小さな船だから、向こうが避けていくだろう、という気の緩みがあったのかもしれないが、これも驕りである。また、最近良く見られる食の安全問題にも同根の驕りが見え隠れする。

私は長い間、剣道に親しみ、学生大会や実業団の大会に出場したことがあるが、猛練習に裏打ちされた自信は、試合において大きな力となった。しかし、厄介なことに自信と慢心は紙一重で、もっと困ったことにはその差が当人には殆んど分からないということである。しかし、それは結果ですぐに分かる。驕りに転じた後の試合では、必ずと言っていいほど惨めな戦果しか生まれてこない。これは、スポーツや武道のみならず、政治や経済の活動の面でも同じことが言えるのではないだろうか。十数年前の、いわゆる日本経済がバブル崩壊後の超低迷期に、私は日本の経営者は自信を失っていると指摘したことがある。その後日本経済の回復や大企業中心の業績回復の中で、経営者は自信を取り戻したと思っているかもしれないが、そこに驕りが出ているのではないだろうか。配当や役員報酬の引き上げのみに重点を移し、働く人達への配慮に全く欠けていることに、その一端を垣間見ることが出来る。就業形態別の格差の拡大、ワーキング・プアと呼ばれる人達の出現と増加という状況から、どうしてもその考えを払拭できない。市場経済至上主義の政治家や学者にも、その傾向がある。「市場」の機能は当然としても、その市場に対する認識に驕りがあることは否定できない。現状において、日本経済は立ち直ったとはいえず、ヒューマン・パワーの総和を高め、それを最大限に発揮できるような社会を構築していかなければならない時に、自信は不可欠だが、慢心は役に立たないばかりかむしろ害毒である。日本の強みとは何なのか、それを再び引き出し、さらに強化していくには何が必要なのかを謙虚に考えていくべきときである。

加えて、驕りは無為・無策につながる。剣道で言えば、稽古しなくても勝てるという思いである。慢心するとどうしても「何とかなる」、「俺がやっているのだから必ずうまくいく」という思いにとらわれてしまうのが通例である。これを今の政治に当てはめて見れば良く理解できる。慢心から来る無策、それが今の日本の状況ではないだろうか。このまま放置すれば、経済も社会保障も、そして安心・安全も、荒海の中で波に翻弄されている舵の無い小船になってしまいかねない。無策こそ最大の罪悪である。

リーダーたるもの、慢心を捨て去り、謙虚な態度で、常に民の安全と幸せを追求していく姿勢を持つべきである。

労使で年休取得率の目標設定を

画期的な「ワーク・ライフ・バランス」に ついての政労使合意

昨年12月18日、総理大臣官邸で開かれた「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政労使合意のもとで決定された（以下、それぞれ「憲章」、「行動指針」という）。

「憲章」は、仕事と生活の調和の実現に向けて官民が一体となって取組みを進めていくことを定めたものである。「憲章」は、めざすべき社会の姿を「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」であるとし、その実現に向けて企業労使、国民、国及び地方公共団体が果たすべき役割を示している。

「行動指針」は、この「憲章」に基づいて、企業労使、国民、国及び地方公共団体のそれぞれが行うべき具体的な取組みの内容を定めている。加えて、取組みを進めるにあたって、年齢階層別の就業率、労働生産性の伸び率、年次有給休暇取得率、第1子出産前後の女性の継続就業率、男女の育児休業取得率など14の指標を掲げ、10年後（2017年）の達成水準目標を数値で示している。

このように、国民的な取組みの目標を数値で明示したこと、そして、その目標達成について主要な取組み主体である政府、経済界及び労働界の代表が合意したことは画期的なことである。今後展開される政労使の具体的取組みが、仕事と生活の調和の実現に向けた大きな推進力になることを期待したい。

注目したい年休取得率の数値目標

「行動指針」の14の数値目標のなかで注目したいのは「年次有給休暇取得率」（以下、「年休取得率」という。）の目標だ。年休は、実労働時間の短縮と心身の休息・リフレッシュの有効な手段であるとともに、その完全取得が長らく重要な課題に掲げられているにもかかわらず、取得率が一向に改善されないからである。

数値目標の内容は、2006年に46.6%である年休取得率（取得日数計÷付与日数計〔繰越日数を含まない〕）を、5年後の2012年に60%まで引き上げ、10年後の2017年には年休の「完全取得」を達成するというものである。

年休取得率の過去20年間の推移をみると、1980年代末から90年代初頭にかけて上昇を続けた年休取得率は、1992～1993年に最高値である56.1%に達し、それ以降は低

下し続けている。2000年には5割を下回り(49.5%)、ここ数年間は40%台の後半で推移している。「行動指針」の目標は、年休取得率の低下に歯止めをかけ、10年後には年休取得率を現在の約2倍の水準に引き上げるというものであり、挑戦的かつ取り組みがいのある目標である。ちなみに、2006年の付与日数(17.7日)と取得日数(8.3日)の差である9.4日を10年間でゼロにするためには、毎年1日ずつ取得日数を増やしていくことが必要だ。連合は、数値目標の達成年を「当面5年後」としており、取組みの開始に猶予はない。

年休取得に影響を及ぼす諸要因

過去のアンケート調査結果をみると、年休取得に影響する主な要因として「職場での仕事と人員のバランス」、「年休取得に対する職場の雰囲気や上司の姿勢」、「年休取得に対する本人の考え方」などが挙げられている。

例えば、連合総研が2002年に正規従業員を対象に行ったアンケート調査では、年休取得状況が悪くなったと回答した人にその理由を尋ねたところ(複数回答)、「担当する仕事量が増加した」(45.2%)、「リストラに伴う要員、人材不足」(35.5%)という回答が上位を占めた。反対に、年休取得状況が良くなったと回答した人にその理由を尋ねたところ(複数回答)、多かった回答は「自分で積極的に取得するよう心掛けた」(38.1%)、「職場の雰囲気が取りやすいものになった」(23.7%)、「仕事量が減少した」(19.6%)であった。また、上司が年休を積極的に取るタイプであるほど回答者の取得日数が多く、上司が部下の年休取得を積極的に奨励するタイプであるほど回答者の取得日数が多いという

結果がでた。年休の残日数に着目すると、年休取得にあたって一定の日数が残るようにしているとの回答は23.8%と、4人に1人の割合であった。一定の日数の年休を残す理由で最も多かった回答は「病気など何かあった際に使いたいから」(61.2%)であった。

このように、年休取得の状況は性格の異なる複数の要因の影響を受けることから、年休取得率の向上を図るためには、複数の対策を組み合わせる必要がある。

まずは企業・職場ごとの目標設定を

企業労使が年休取得率の向上に取り組む際には、まず年休取得率について労使で具体的な数値目標を立てることが欠かせない。目標の設定にあたっては、各企業の労使が十分に話し合っ、それぞれの職場実態、「行動指針」の示す5年後・10年後の数値目標、あるいは連合・産別組織が設定する目標などを踏まえることが重要だ。そして、各企業の労使が、様々な対策を検討し目標の達成に取り組むことが、結果として「行動指針」で掲げた目標の達成にもつながることになる。

ちなみに、連合総研が2002年に労働組合を対象に実施したアンケート調査では、労働組合として年次有給休暇に関する目標を設定していると回答した組合は4割弱(38.6%)と少数派であった。たぶん労使共通の目標をもっている組合はさらに少数であろう。

4月は多くの企業で年次有給休暇の付与年度が始まる。前年度の年休取得実績も明らかになるであろう。それぞれの企業労使が年休取得率の目標設定についてよく話し合いを行い、年休取得率の向上への着実な一歩を踏み出すことを期待したい。(Jumbo)

ワーク・ライフ・バランスと労働時間選択の自由

亜細亜大学経済学部准教授 権丈 英子

仕事と仕事以外の生活のバランス

仕事と仕事以外の生活について、かなり多くの日本人は、バランスがとれていないと感じているようである。例えば、連合総研の「第14回勤労者短観」(2007年10月実施)によれば、「仕事と仕事以外の時間配分」について、「現状の時間配分でよい」と回答した者は20-59歳の雇用者の39%、「仕事をしている時間を減らしたい」44%、「仕事をしている時間を増やしたい」6%であった(残りは、「時間配分について考えたことがない」10%、無回答1%であった)。この質問に対する正社員のみでの回答では、男性の51%、女性の49%が「仕事をしている時間を減らしたい」と答えている。こうした現状に比べ、仕事と仕事以外の生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現された社会とは、もっと労働時間に関する選択の自由があり、人々の満足度も高い社会であることが期待される。

なぜ長すぎる労働時間のもとで働いているのか？

なぜ多くの日本人は、仕事の時間が長すぎると思いながらもその時間で働いているのであろうか。経済学は、労働供給者である個人は、与えられた賃金率(時間当たり賃金)の下で、所得と余暇(仕事以外の時間)について効用(満足度)が最大となるように、労働時間(仕事の時間、同時に仕事以外の時間も

決定される)を選択するという基本的枠組みを提示する。したがって、現在の労働時間は各人の合理的な選択の結果であるとみなされることになる。

ところが、多くの場合、労働需要側の企業により実際に提示される就業機会には、すでに労働時間が定められており、労働時間を選択する自由は労働者側にはない。個人には、定められた労働時間と賃金率(および他の労働条件)のパッケージに対して、働くか働かないかという二者択一の選択肢しか与えられていない。このため、個人は、働く方が働かないよりも高い効用をもたらすならば、労働時間に多少不満があったとしても働くという選択をせざるをえない。他方、働いている個人は、育児や介護、あるいは他の事情で、仕事以外の時間に関する選好が強まると、退職せざるをえない。

もっとも、最近では、パートタイム労働をはじめとする柔軟な働き方の選択肢が増えてはいる。確かに、これらの働き方は、労働時間を選ぶことができるかのように見える。しかしながら、こうした就業機会は、大幅に低い賃金率とセットになっていることが多い。ゆえに、労働者にとっては労働時間を自由に選択できるとはいえない。こうして、多数の労働者は必ずしも理想的とはいえない労働時間で働いているのである。

ワーク・ライフ・バランス制度は、労働時間選択の自由度を高める

最近、ワーク・ライフ・バランスに関する様々な制度を導入する企業が増えてきた。これらの制度は、基本的に、賃金率や他の労働条件を大きく変えることなく、労働者が、ライフ・ステージに応じた選好に合わせて労働時間を選択する自由度を高める。

たとえば、各種休暇・休職制度や短時間勤務制度は、育児・介護や本人の病気等、所定の事由が生じた場合、一定期間、仕事から離れたり労働時間を短縮したりするなど、労働時間選択の自由度を高める。また、フレックス・タイム制や始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度などは、働く時間帯に関する制約を緩和する形で、労働時間についての自由度を高める。

こうして労働時間選択の自由度が高まると、賃上げがないとしても、労働者はより高い効用（満足度）水準を享受できるようになる。そして、これによって、企業は、労働者の離職を抑えることや、モラルの向上などのプラスの効果が期待できる。

労働時間選択の自由が認められた社会

このようにワーク・ライフ・バランスの様々な制度は、突き詰めれば、労働者が一定の条件下で労働時間を選択する自由を保障する制度とすることができる。この点、直接的に労働者に、労働時間選択の自由を認めることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいる国がある。それは、パートタイム労働とフルタイム労働との間の均等待遇が保障され、パートタイム労働者の割合が先進国中最も高いオランダである。

この国では、2000年の労働時間調整法（通称パートタイム労働法）により、労働者は、労働

時間を短縮・延長する権利が認められた。例えば、労働者は、時間当たり賃金を維持したまま、子育て期に労働時間を短縮したり、子供の成長に合わせて労働時間を延長したりできる。さらに、労働時間の変更には、その理由を問われないため、単身者や子育ての終わった男女が、この制度を利用することも多い。

こうしてオランダは、現在、一時点におけるワーク・ライフ・バランスに加えて、生涯を通じたバランスがとりやすい社会、すなわち、個人のライフ・ステージにおいて、働くことに重点を置いたり、家庭やそれ以外の活動に重点を置いたり、重点を変更でき、変更しても大きなペナルティがない社会になっている。

ワーク・ライフ・バランス社会の方向

さて、日本やオランダに比べて早い時期から女性の社会進出が進んだ北欧やアメリカなどでは、現在では、ワーク・ライフ・バランス制度を活用しながら、育児期などを例外として、男女がともにフルタイムで働くことがかなり一般的となっている。これに対して、前述したようにオランダでは、労働者に労働時間選択の自由を認め、フルタイム労働だけでなくパートタイム労働も1つの働き方とみなしながら、男女がともに仕事と仕事以外の活動をする社会を築いてきた。もっとも、オランダにおいて、すべてがうまくいっているわけではなく、パートタイム労働者の長期的なキャリア形成や、パートタイム労働者にはやはり女性が多いという男女間格差の問題についての議論もある。

しかしながら、これから日本が目指すワーク・ライフ・バランス社会を考えると、労働者の労働時間選択の自由を認めたオランダのアプローチは、北欧やアメリカなどとは異なるワーク・ライフ・バランス社会の方向を示唆しており、興味深い。

研究委員会報告

平成 19 年度新規研究テーマ紹介（その 3）

企業買収・合併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

< 研究期間：2007 年 10 月～2009 年 9 月 >

1. 研究の目的と課題

経済のグローバル化をはじめとする経済・産業構造の変化等を背景に、近年、わが国において M & A（合併・買収）活動が活発化している。また、リストラ型 M & A から戦略的 M & A、投資会社等による企業再生 M & A が盛んになるとともに、大型の敵対的 M & A が出現するなど、M & A 活動の内容に変化が生じている。

こうしたなかで、M & A に代表される企業組織の改編が労働者や労使関係にどのような影響を与えているのか、その実態は必ずしも明らかではない。

本研究は、これまで企業組織の改編（株式買収、合併、営業譲渡、会社分割）が行われた企業を対象にヒアリング調査を実施し、企業組織の改編が労働者や労使関係に及ぼす影響等の実態を把握し、以下の点を明らかにする。

- ・企業組織改編の活発化にはどのような要因や背景があるのか？
- ・近年実施されている企業組織の改編にはどのような特徴があるか？
- ・企業組織の改編は、労働者や労使関係にどのような影響を及ぼすか？
- ・労働者の雇用確保や労働条件の維持・向上をはかるうえでの労働組合の役割は何か？

以上の検討をふまえ、企業組織の改編における労働組合の課題及び法制上の課題を検討し、労働組合の対応策及び法改正の方向性を提起する。

なお、研究報告書のとりまとめにあたっては、単組役員、産業別組合役員が、各組織の今後の取り組みの参考となるような事例収集及び提言を行うことを基本とする。

2. 研究委員会の構成

主 査：毛塚 勝利 中央大学法学部教授（労働法）

- 委員：** 受川 環大 駒澤大学大学院法曹養成研究科教授（会社法）
奥野 寿 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授（労働法）
久保 克行 早稲田大学商学研究科准教授（労働経済学）
藤本 真 労働政策研究・研修機構研究員（産業社会学）
本久 洋一 小樽商科大学商学部企業法学科教授（労働法）
中村 善雄 UI ゼンセン同盟政策局長
藤田 正隆 JEC 連合事務局長
青木 健 連合経済政策局部長
村上 陽子 連合雇用法制対策局部長
- 事務局：** 成川 秀明 連合総研上席研究員
川島 千裕 連合総研主任研究員（主担当）
大谷 直子 連合総研研究員（副担当）

<研究委員会主査からの一言>

「企業買収・合併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」にあたって

毛塚勝利（中央大学法学部教授）

企業再編を対象にした研究プロジェクトとしては、会社分割・事業譲渡を対象にした1999年以降のものである。会社分割・事業譲渡に関する法的規整もお課題が残っているが、今回は、その後の資本市場の変化を受けて拡大したM&Aを主に対象としている。労働者保護法制も労働組合もすぐれて個々の企業に依存して発展してきただけに、M&Aの日常化にともなう企業システムの変化=企業編成の流動化は、労働法や労使関係システムに大きな影響を与える。

本プロジェクトでは、主に、M&Aを実際に経験してきた企業や労働組合を対象にヒアリングを行い、どのような問題に直面してきたのか、その際、対応の困難であった点は何か、有効に対応できたとすればその要因は何であったかを明確にし、今後の労使関係システムのあり方と法的整備の議論に必要な基礎的情報と論点を整理し提供したいと考えている。

平成19年度新規研究テーマ紹介（その4）

労働組合費に関する調査＜連合・連合総研共同研究＞

＜研究期間：2007年10月～2008年9月＞

1. 調査研究の目的と経緯

あらゆる事業体と同様に、労働組合もまた、その目的（雇用と生活条件の維持向上）を達成するためには、ヒト・モノ・カネの組織資源の調達とその有効な投入が不可欠である。けれども、労働組合の財政や人的資源の現状に関する情報はきわめて不足している。そうした中で、社団法人アジア社会問題研究所が1975年以来ほぼ隔年で実施してきた「労働組合費に関する調査」は、組合財政、組合資産、専従役員体制など、労働組合の組織資源の現状と課題に関する継続的基礎調査として、非常に貴重な情報を提供するものであった。

1973年に発足した社団法人アジア社会問題研究所が、2001年6月にその長い活動に終止符を打って解散した後、連合と連合総研は、この貴重な調査の継続について協議した結果、両者の共同研究として引き続き調査を実施していくこととなった。

連合・連合総研共同研究としての調査は、第14回調査（2001会計年度対象、2003年5～6月実施）、第15回調査（2004会計年度対象、2005年10～12月実施）の2度の調査がこれまでに実施された。

連合総研平成19年度事業計画では、新規研究テーマのひとつとして「第16回労働組合費に関する調査」を連合との共同研究として実施することとしている。

調査の内容、対象、時期などについては、今後、連合本部、ならびに調査にご協力いただく連合構成組織との協議の中で決定していくこととなるが、この調査の過去の推移を整理すると別表のとおりである。

2. 調査研究実施体制

(1) アドバイザー会議

調査の企画・実施にあたっての諮問機関として、連合構成組織および大産業別共闘組織の総務・財政担当責任者を中心とするアドバイザー会議を設ける。

(2) 調査事務局

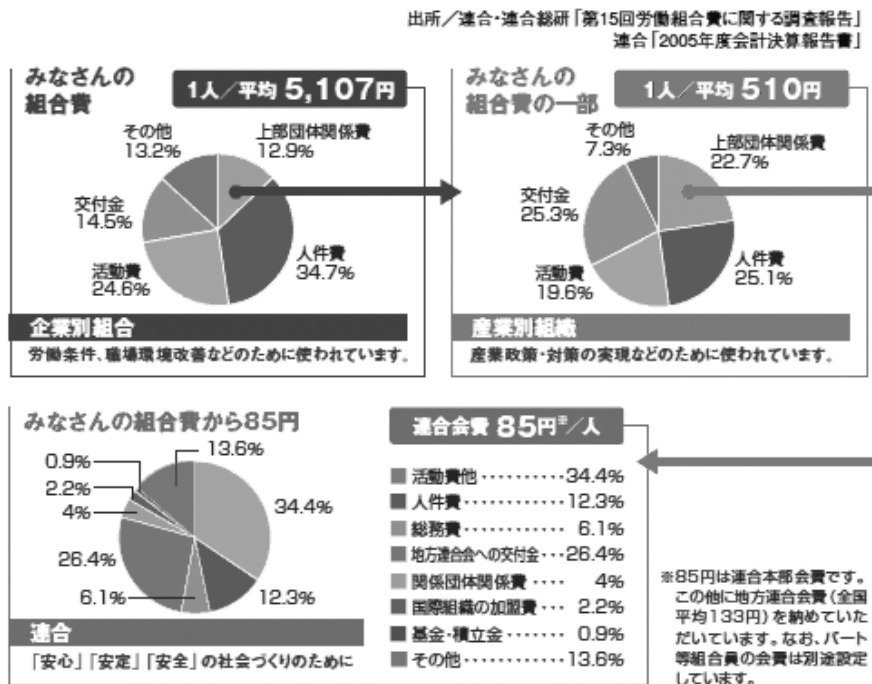
調査の企画、実施、集計、分析および報告書の取りまとめのための事務局は、連合総研が担当する。

「労働組合費に関する調査」の変遷（1980年以降）

回数	調査対象 会計年度	調査時期		発表時期		調査対象民間単組		平均月額組合費（民間）	
						組合数	組合員数	金額	平均賃金比率
	年度	年	月	年	月	単組	万人	円	%
＜アジア社研調査＞									
4	1980	1981	7～9月	1981	10月	163	132	3,181	1.73
5	1982	1983	7～9月	1984	1月	169	147	3,285	1.67
6	1985	1986	7～9月	1987	2月	186	168	3,746	1.62
7	1987	1988	7～9月	1989	2月	338	172	4,270	1.82
8	1989	1990	11～12月	1991	7月	344	198	4,435	1.80
9	1991	1992	11～12月	1993	5月	494	267	4,738	1.80
10	1993	1994	11～12月	1995	11月	501	242	4,752	1.80
11	1995	1996	11～12月	1997	10月	513	213	4,797	1.75
12	1997	1998	11～12月	1999	10月	534	244	4,959	1.72
13	1999	2000	11～12月	2001	6月	522	256	5,103	1.69
＜連合・連合総研共同調査＞									
14	2001	2003	5～6月	2003	9月	571	242	5,177	1.69
15	2004	2005	10～12月	2006	2月	590	231	5,107	1.69

この調査の結果は、連合ホームページの「労働組合とは」の中で次のように活用されています。

○組合費ってどう使われているの？



第5回「連合総研ゆめサロン」を開催

連合総研では3月12日に第5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（3名）および連合政策担当者（2名）にご参加いただきました。

今回は日本マクドナルドユニオン栗原弘昭中央執行委員長、永田園美中央執行委員、鶴亀徳之介副委員長、傳田雄二連合東京副事務局長をお迎えし、日本マクドナルドユニオンの組織化、組合結成にいたるまでの経緯、現状の課題などについてお話をいただきました。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6回ゆめサロンは6月の開催を予定しています。



●日本マクドナルドユニオンホームページ

<http://www.mc-union.jp/>

岡澤憲芙・連合総合生活開発研究所編

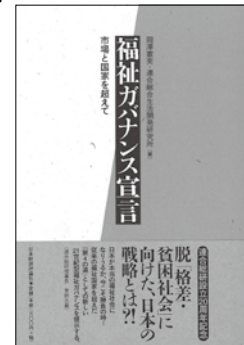
連合総研設立20周年記念

「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(齊藤弥生)
- 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(岡澤憲芙)



※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。

『エンドレス・ワーカーズ 働きすぎ日本人の実像』

小倉一哉著

(日本経済新聞出版社, 2007)

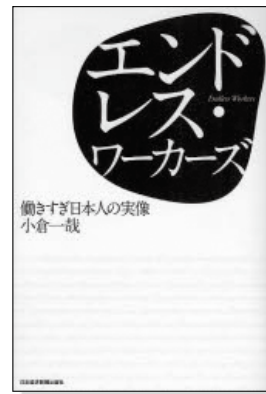
エンドレス・ワーカーズ。タイトルからも想像できるだろうが、この本のテーマは長時間労働問題である。

まずこの本を読んだ私の感想を少しだけ述べておきたい。最近では、政労使にとってワーク・ライフ・バランスが共通する関心事となっている。その考え方、必要性を否定するつもりは全くないが、その前に長時間労働問題を(著者の言葉を借りれば)「労働問題の根底にある」問題として今一度正面から向き合う必要があるのではないか、と思った。

この本では、日本における長時間労働問題について国際的なデータも含め、様々な統計・調査を用いて、残業問題、心の状態、労働時間管理の多様化、非典型雇用、休暇など労働時間に関わるあらゆる側面からその実態が記されている。さらにヒアリング調査に基づいたいくつかの事例も紹介されており、働く人たちの厳しい現実とそこで生じている問題の深刻さが伝わってくる。

著者は、長時間労働の解消のためには政府、企業の経営者、管理職だけでなく、もちろん労働組合、そして働く人自身それぞれが担うべき役割がある、と述べている。この本の中では、長時間労働解消のための1つの策として、勤務時間の把握だけでも一定の効果があることが示されており、著者からの提案の中に「勤務時間をきちんと把握する」ことの必要性が挙げられている。そして、労働組合に対して次のような提起がある。

「勤務時間管理を客観的に実施すること、そしてそのデータを長時間労働対策に活用する



『エンドレス・ワーカーズ — 働きすぎ日本人の実像』
日本経済新聞出版社、2007年11月刊

- 小倉一哉(おぐらかずや)
労働政策研究・研修機構主任研究員。著書に『日本人の年休取得行動』(2003・日本労働研究機構)など。

こと。これに組合が積極的に関与して欲しい。」
(P.247)

勤務時間の把握・管理方法についてこの本の中で紹介されている JIL - PT の調査データでは、「名札やホワイトボードへの記入」に比べ、「IDカードでの管理」や「タイムレコーダーへの打刻」というより客観的な出退勤管理の方が労働時間が短いこと、また、「ノー残業デー」、「退勤時刻の際の終業呼びかけ」など長時間労働対策をしている方が、していない場合より、労働時間を短くしていることが示されている。

出退勤管理について、連合総研が昨年の10月に実施した「第14回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査結果(詳細は連合総研ホームページ「第14回勤労者短観」を参照)では、残業手当が支給されている人のうち、残業手当が支給される時間の決定方法に

ついて、もっとも客観的な基準と思われる「タイムカードや電子機器等による記録どおり」と回答した人は25.9%と4分の1程度にとどまった。最も多いのが「自己申告の時間どおり」(41.2%)であった。さらに、組合の有無別にみると「タイムカードや電子機器等による」は組合のある職場では20.5%、ない職場では29.0%と、この調査結果からは、労働組合の存在が客観的な勤務時間管理に結びついていないことがうかがえる。

労働組合への提案については、是非本を手にとって確認して欲しいが、勤務時間管理はIDカードやタイムカードを使えばいいということではない。労働時間を短くするために、組合も企業もできることからやっていく必要がある、というメッセージだと思う。

長時間労働は時間管理の問題だけではない。長時間労働をしている人の中には、その自覚がないままに働きすぎてしまっている人も多いのではないだろうか。こうした問題について、

著者は「会社のために働く意欲の高い人は労働時間が長く、中には会社や仕事に適応しすぎて、自分の心の状態に気づいていないことも多い」と、働く人たちに対して警鐘を促している。労働時間が長くなると、睡眠時間を削らなければならない、また、働く時間が長くなることによって、ストレスを悪化させることが調査結果から示されている。こうしたストレスは職場における労働時間だけでなく、家事や育児などの家庭責任を担っている人(その多くが女性)にとっては、家事労働も含めた労働時間がストレスに影響を及ぼしているようだ。一人ひとりが自分自身の働き方、生活の仕方、心の状態にもっと気持ちを傾けなければ、現在の長時間労働問題を根底から解決することは難しいのではないだろうか。そして、自分と自分のまわりにいる人たちとの関係の中で、「何のために働き、暮らすのか」を考えていく必要があるのだらう。

(研究員 後藤嘉代)

佐藤博樹・(財)連合総合生活開発研究所編

バランスのとれた働き方 —不均衡からの脱却—

エイデル研究所 定価2,300円(税込)

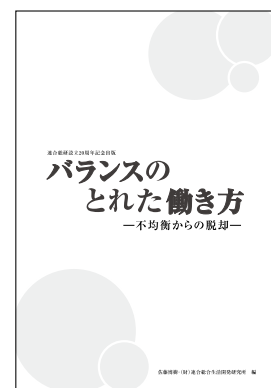
2007年12月、連合総研は設立20周年を迎えました。その記念事業の1つとして、都市勤労者の仕事と暮らしの定点観測アンケート「勤労者短観」6年分のデータ、延べ1万人のビジネス・パーソンを再分析する研究プロジェクトを発足させました。

本書はその研究成果のエッセンスとして、アンケート調査データからビジネス・パーソンの仕事と暮らしの“不均衡”の実態を明らかにし、今後バランスのとれた仕事と暮らしを実現するために何が必要かを考察しています。

はじめに 都会で働くビジネス・パーソンの特徴—正社員・非正社員の比較
(連合総研事務局)

- 第1章 必要な人にセーフティネットを—消えない雇用不安(千葉登志雄)
- 第2章 「過労死予備軍」と「賃金不払い残業」—解消に向けて(川島千裕)
- 第3章 働く女性の二極化—ビジネス・ウーマンの実像(佐藤香)
- 第4章 男性の家事参加を進めるために—家事が意味するもの(永井暁子)
- 第5章 ビジネス・パーソンは景気に敏感—格差拡大(岡田恵子)
- 第6章 権利理解と労働組合—組合効果のアピールを(佐藤博樹)
- 第7章 劇場政治と勤労者—問われるこれからの選択(前田幸男)
- おわりに ワーク・ライフ・インバランスの解消を(佐藤博樹)

※本書に関するお問い合わせは連合総研 TEL03-5210-0851(担当:後藤)まで



今月のデータ

見過ごされそうな簡素な発表に、 非常に重大な問題が内蔵されている。

厚生労働省：医療施設動態調査（平成19年12月末概数）

厚労省の発表文(3月10日)は、わずか3行である。

- ・病院の施設数は前月に比べ 7施設の減少、病床数は 710床の減少。
- ・一般診療所の施設数は 70施設の減少、病床数は 684床の減少。
- ・歯科診療所の施設数は 10施設の増加、病床数は 増減なし。

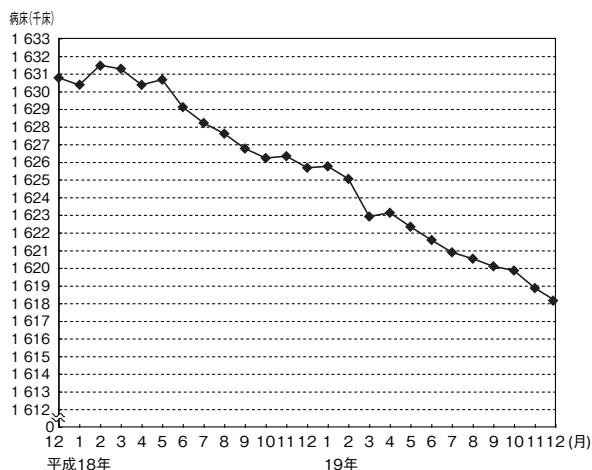
厚生労働省は、長期入院のための療養病床(全国で38万床)のうち、介護療養病床(13万床)を2012年に廃止して、老人保健施設や有料老人ホームなどに転換させようとし、その推進のために昨年7月に診療報酬点数を大幅に下げた。しかし、今の老健施設の介護報酬では低すぎてやっていけないし、現在の医療保険が適用されている医療療養病床も採算が取れないために、病棟を畳まざるを得ないという現象が既に生じている。

下のグラフで、2年前の12月と比較すると、病院病床数で、約1万2千床の減少、病院及び一般診療所の療養病床数総計で約3万床の減少と、いずれも大幅な減少である。

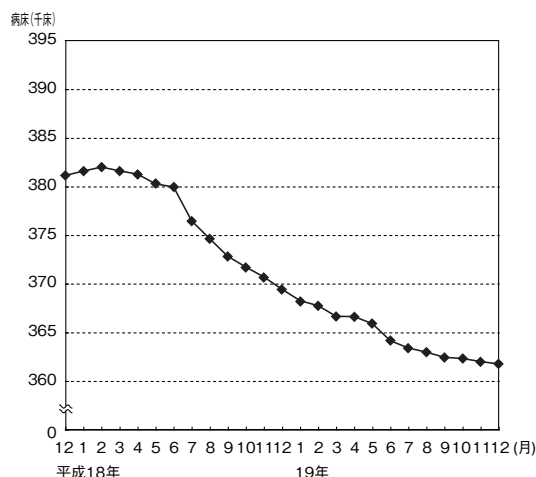
この結果、救急病院のたらい回しという深刻な問題をも生じさせており、涙をながすのは、患者、救急隊員であるだけでなく、病床不足のために看護を受け入れられない無念の思いの医師・看護師もいるのである。

勤務医や看護師は多忙を極め、産婦人科、小児科、麻酔科は特に不足している。そうしたなかで生じている医療事故も、熟考すべき問題であり、稿を改めて問題を提起したい。

(1) 病院病床数



(2) 病院及び一般診療所の療養病床数総計



参考諸表

		'06年	'07年	07/ 4-6	07/ 7-9	07/ 10-12	07/ 10	07/ 11	07/ 12	08/ 1
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	2.9	3.1	3.3	3.0	2.3	-	-	-	-
	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	4.7 1.7	2.9 ▲ 1.6	0.8 1.4	2.2 ▲ 2.2
	米国 (季調済前期(月)比)	3.9	2.1	0.9	0.9	▲ 0.3	▲ 0.6	0.4	0.1	0.1
	ドイツ (前期(月)比)	6.0	5.8	0.4	2.0	0.8	▲ 0.2	▲ 0.3	1.5	1.8
	イギリス (前期(月)比)	0.3	0.3	0.9	▲ 0.3	0.2	0.8	▲ 0.4	0.0	0.0
	中国 (前年同期(月)比)	16.6	18.5	(1-6) 18.5	(1-9) 18.5	(1-12) 18.5	17.9	17.3	17.4	-
	韓国 (前年同期(月)比)	8.3	6.8	6.1	6.0	10.9	15.8	7.7	9.6	11.8
失業率 (%)	日本	4.1	3.9	3.8	3.8	3.8	4.0	3.8	3.8	3.8
	米国	4.6	4.6	4.5	4.7	4.8	4.8	4.7	5.0	4.9
	ドイツ	10.8	9.0	9.2	8.9	8.5	8.7	8.5	8.4	8.1
	イギリス	5.4	5.4	5.4	5.4	5.3	5.3	5.2	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	3.1	3.2	3.1	3.0
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	0.3 0.2	0.6 0.3	0.7 0.1	0.7 0.0
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.2	2.8	2.7	2.4	4.0	3.5	4.3	4.1	4.3
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.3	2.0	2.4	3.0	2.8	3.2	3.1	2.8
	イギリス (前年同期(月)比)	2.4	2.4	2.6	1.8	2.1	2.0	2.1	2.1	2.2
	中国 (前年同期(月)比)	1.5	4.8	(1-6) 3.2	(1-9) 4.1	(1-12) 4.8	6.5	6.9	6.5	7.1
	韓国 (前年同期(月)比)	2.2	2.5	2.4	2.3	3.4	3.0	3.5	3.6	3.9
円相場	¥ / \$	116.3	117.8	120.8	117.8	113.1	115.9	110.9	112.5	107.9
	¥ / E u r o	146.2	161.3	162.9	162.0	163.8	165.0	162.8	163.7	158.8

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期(月)比)	0.3	▲ 0.7	▲ 0.6	▲ 0.5	0.2	▲ 0.1	0.3	▲ 1.6	1.8
実質賃金 (前年同期(月)比)	▲ 0.1	▲ 0.8	▲ 0.5	▲ 0.7	▲ 0.2	▲ 0.2	0.1	▲ 1.9	1.7
実質消費支出 (前年同期(月)比)	▲ 2.2	0.5	0.2	1.3	0.2	0.5	▲ 1.6	1.6	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	4.5	▲ 0.2	▲ 0.4	▲ 0.5	1.2	0.7	0.9	▲ 0.6	▲ 264

(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、季調済値。*中国を除く。

3. 円相場は各期平均値。ニューヨーク市場のインターバンク取引相場。

4. 現金給与総額、実質賃金および所定外労働時間は、事業所規模5人以上。

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

6. Pは速報値。網掛け部分は、前回から修正(速報値が同値で確定も含む)。

(ご案内)

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

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

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

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

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

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

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

事務局だより

【3月の主な行事】

- 3月 4日 No11 所内・研究部門会議
 12日 No5 ゆめサロン
 No7 企画会議
 14日 「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 東京大学社会科学研究所准教授)
 18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 「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)
 「経済社会研究委員会」 (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)
 No12 所内・研究部門会議
 25日 「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 東京大学社会科学研究所准教授)
 26日 「シリーズ研究・21世紀の労働組合活動 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)
 28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)

ロングセラー

中村圭介・連合総合生活開発研究所編

衰退か再生か：労働運動活性化への道

勁草書房発刊 (定価 2,520円 税込)

●●● 労働組合が直面する課題と運動再生へのヒントを探る ●●●

<本書の構成>

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 総論 衰退か再生か | 第6章 労働組合離れと組合意識の変容 |
| 第1章 縮む労働組合 | 第7章 組合員の政治意識と投票行動 |
| 第2章 組合支持と権利理解 | 第8章 連合の政策参加 |
| 第3章 労働組合の効果 | 第9章 地方連合の挑戦 |
| 第4章 企業組織再編への対応 | 終章 組織再活性化への取り組み：現状と課題 |
| 第5章 外部人材活用の拡大と労働組合の課題 | |

<執筆者>

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 中村 圭介 (東京大学社会科学研究所教授) | 原ひろみ (労働政策研究・研修機構研究員) |
| 佐藤 博樹 (東京大学社会科学研究所教授) | 野田知彦 (大阪府立大学経済学部教授) |
| 久本 憲夫 (京都大学大学院経済学研究科教授) | 間淵領吾 (関西大学社会学部助教授) |
| 別所俊一郎 (東京大学大学院経済学研究科博士課程) | 三浦まり (上智大学法学部助教授) |