DATA 資料 | INFORMATION 情報 | OPINION 意見

CONTENTS

巻頭言 …… 2

真夏の夜の夢 ―テレビでの「したり顔」

視　点 …… 3

企業の中に社会の目を

寄　稿 …… 5

ホワイトカラーの労働時間問題

東京大学社会科学研究所　教授　仁田 道夫

特　集

労働組合活動をジェンダー視点から問い直す

法テラス理事、お茶の水女子大学名誉教授　篠塚 英子 …… 7

労働組合の政策や意志決定の場へ、もっと女性の参画を！

連合　男女平等局長　片岡 千鶴子 …… 13

「政策研究委員会」（2008年7月28日）

連合総研レポート DIO

No.230　2008年9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

海外出張報告 …… 18

連合「米国における投資ファンド規制・規律に関する調査」

連合「第11次海外労働事情調査」

書 評 BOOK REVIEW …… 22

「日本でいちばん大切にしたい会社」

今月のデータ …… 23

男性の育児休業取得率は1.56%
労働組合のある事業所でさらに低い取得率

―厚生労働省「平成19年度雇用均等基本調査」―

参考諸表 …… 24

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/

巻頭言

真夏の夜の夢ーテレビでの「したり顔」

連合総研理事長　草野　忠義

不順な天候の後に、いよいよ猛暑が押し寄せてきた。身体がその暑さに順応しようともがいていると、心の方もどうも落ち着きを失ってしまう。そのせいか、悲しいことに自然災害に加えて、信じられないような人災が続発している。これも地球温暖化のなせる業なのだろうか。

私も御多分にもれず、暑さに悩まされ心落ち着かない状況にある。そこで、ご迷惑とは思うが今回は、それ故の愚痴にお付き合いいただきたい。（8月初旬に書いています。）

以前にもこの巻頭言で触れたことがあるが、マスコミ、とくにテレビのいわゆるニュース･ショー、ワイド・ショーを見ていると、ふつふつと怒りが込上げて来る。理由はいくつもあるが、そのいくつかを挙げてみると、まず第一にはニュース･キャスターと言われている人達の「したり顔」である。あらゆる出来事に、さも全てを理解し、かつ自分が専門家であるかのような顔をして「それらしき」解説を加えている。多くのことに、「ちょっと待った！別の考え方や見方があるのではないか！」と思い、ついテレビの前で口論を仕掛けてしまい、その度に妻に怒られて、自分を静めているのが常である。それにも拘らず、番組の終わりでは再び怒りが頂点に達する。それは、最後の段階で「したり顔」をさらに強めて、これが絶対的結論（決して結論ではなく単なる批判や文句に過ぎないが）であるとのたまうセリフである。これがとくに忌々しい。

もう一つは、どの番組を見ても、キャスターの顔や相方のメンバーは異なれど、言っていることは殆んど同じだということである。もっと自己主張があっても良いのではないだろうか。政治も迎合的であってはならないと思うが、マスコミがオピニオン・リーダーを自負するなら、それぞれの局の主体的意見や主張というものがあって然るべきだろう。これは新聞にも言えることだが、聞くところによると日本では殆んどが新聞社とテレビ局が同一系列で、これは世界では珍しいことだそうで、そのことも影響しているのかもしれない。

そこで、ある文章を見た記憶がよみがえって来た。もう二十年程前になるが、当時ニューヨーク市立大学の霍見芳浩先生が「日本人の通念（同先生はこれをステレオタイプと言っている）」を分かりやすく説明するために次のような例え話をしているとのこと。

「豪華客船が暗い夜の海で難破してしまった。生き残った乗客がたった一つの救命ボートに群がった。全員がボートに這い上がってしまうと、ボートは沈んでしまう。そこで女性と子供はボートに残して、男性は暗い夜の海にプカプカ浮いてもらう。さあ、そこでどうやってアメリカ人、イギリス人、ドイツ人、イタリア人、そして日本人の男性に暗い夜の海に飛び込んでもらうかという質問に対して、答えはイギリス人には『紳士なら飛び込みなさい！』と言えばいい。ドイツ人には『船長の命令だ！』と言えばいい。イタリア人には『飛び込むな！』と言えばみんな飛び込む。アメリカ人には『お前たちにはみんな保険がかかっているよ！』と言うとみんな飛び込む。そして、日本人には『ほかの皆様はみんなおそろいで飛び込んでいますよ！』と言えば、日本人は飛び込む。」

わが国では、マスコミもこのような横並び意識からいまだに抜け切れていないのではないか。

……と再び怒りが込み上げて来たところで、寝苦しさからか「真夏の夜の夢」から目覚めてしまった。

視点

企業の中に社会の目を

「日本の企業はリスクをとっていない、もっとリスクをとって株主に奉仕せよ」という声が、ますます高まりつつある。対日投資促進のためには、多様な展開をみせるＭ＆Ａの活発化が不可欠であり、リスクを取ろうとしない企業経営はその最大の阻害要因であるとする主張も根強い。対日投資を呼び込めない現状を改められなければ、「だらしない祖父母のおかげで、20年後には、われわれの孫や曾孫は財産を食いつぶし、中国やインドにひたすら助けを求めるしか道がなくなるだろう」という極論を主張する人までいる（フィナンシャルタイムズ、2008/6/13）。

とはいえ、企業には、株主、債権者、顧客、従業員、取引先企業、系列企業、地域社会、政府など多くのステークホルダー（利害関係者）がいる。株主と違って、そのほとんどはリスクなどとりようのない存在なのだ。リスク・テイキングと同時に、多様なステークホルダーに対して企業が負うべき責任もまた議論されなければならないだろう。ところで、それぞれのステークホルダーの利害を勘案するにあたって、どのような優先順位を考えるかは、回答者の置かれている立場によって一様ではない。

企業経営からみたステークホルダーの優先順位に関する、比較的最近のデータとしては、労働政策研究・研修機構が2005年10月に実施した「企業のコーポレートガバナンス・CSR と人事戦略に関する調査」がある。この調査は上場企業を対象とし、経営スタンスやCSRに関わる設問については、経営企画担当者にたずねている。企業内での大方の合意を示すとみてよいだろう。その結果によれば、経営側が重視する利害関係者は、「これまで」は「顧客（消費者）」が77.3%、次いで、「従業員」が62.2%、「取引先企業」が39.1%だった。「今後」重視する利害関係者も、「顧客（消費者）」が78.0%ともっとも多く、次いで「従業員」が56.9%となり、順位は変わらないものの、「従業員」のウエイトが5ポイント強下降する。しかし、「これまで」と「今後」でもっとも大きく変わるのは、「投資家」の比重が顕著に上昇することである。すなわち、重視する利害関係者とする割合を「これまで」と「今後」で比べると、「機関投資家」が33.3%から44.0%に上昇、「個人投資家」が24.2%から37.1%に上昇となっており、ともに10数ポイントの顕著な増加傾向を示している。株主の声を重視する経営姿勢が今後強まっていくことが確認される結果となった。その後の事態の進展は、この調査の指し示す方向に動いてきたといえるだろう。単に、企業経営の意識の面だけではなく、付加価値の配分における圧倒的な株主重視傾向は、2002年にはじまり、いま終わろうと

している今回の景気拡大過程での企業行動の最大の特徴のひとつであった。

一方、企業の提供する財やサービスを購入し、地域社会に暮らしている生活者という立場から企業をみたときに、ステークホルダーの優先順位はどうなるだろうか。それを示す代表的なデータのひとつに、経済広報センターによる「生活者の“企業観”に関するアンケート調査」がある。その最新の結果である第11回調査（2008年4月実施）の結果によれば、「企業にとって、今後特に企業が重視すべき関係者」の第1位は「最終消費者（エンドユーザー）」（75.0％）、第2位は「従業員」（74.0％）、第3位は「生活者」（一般国民）（50.0％）、第4位「地域社会」（28.0％）となっている。「個人株主」（15.0％）と「機関投資家」（3.0％）をあわせた「株主」は18.0％の回答率で、「ビジネスユーザー（取引先など）」（26.0％）を下回る。

この調査は、回答者のうち69.0％が就業者（62.3％が雇用者、自営業・自由業は6.7％）、31.0％が就業者以外（無職、専業主婦、学生など）であったが、この設問の回答傾向には就業者とそれ以外でほとんど差がみられなかった。無職、専業主婦、学生など就業者以外の者の多くは、配偶者や親などに生活を依存していると想定されるので、雇用者と利害状況を共有していると考えられる。

「最終消費者（エンドユーザー）」重視は、生活者の視点から企業をみた場合には当然の選択といえよう。それは、先にみた企業経営の立場からの「一般顧客」重視と呼応している。違いがみられるのは、「株主」と「従業員」に対する見方である。日本の家計の金融資産構成にしめる株式投資の割合は現在でもごくわずかであり、ほとんどの生活者は株式市場に直接的な利害関係を持っていない。もっと切実な問題は雇用の安定であろう。したがって、企業は「株主」よりも「従業員」を重視すべきであるという選択になると考えられる。

なお、この調査では、過去にも同様の設問を行っており、選択肢のワーディングが第6回調査で変更になったため、厳密な比較はできないけれども、「従業員」重視の割合は、1999年の第2回調査から2000年の第4回調査までは60％前後だったものが、2001年の第5回調査71.8％と10％ポイント以上の増加となった。第6回調査（2002年）以降では、この傾向がさらに進んで、「従業員」重視の割合が7～8割となっている。2008年の第11回調査の結果も、このような傾向の延長上にある。

「生活者からみた“企業観”」の調査結果の背景には、1990年代における相次ぐリストラの中での雇用不安、所得低迷があるだろう。また、2002年以降の長期景気拡大の過程でも、従業員は一向に報われることはなかった。自分の勤め先での従業員としての利害と、家庭や地域で生活する生活者の利害、というふたつの立場が「生活者」の企業観に反映されている。従業員には、自らの利害だけではなく、「最終消費者」や「地域社会」に配慮する社会の眼を企業の中に持ち込む可能性がある。従業員を代表して企業内で「発言」する労働組合には、その可能性を現実のものとする大きな役割がある。労働組合が、その役割と責任を果たすことは、今後の日本経済の成長の質を大きく左右するものと思われる。（不）

寄　稿

ホワイトカラーの労働時間問題

東京大学社会科学研究所　教授　仁田　道夫

ホワイトカラーの労働時間のあり方が大きな問題になっている。労働契約法との絡みで、「ホワイトカラー・エグゼンプション」を導入しようとする労働基準法改正が政治的争点となったり、ファースト・フード店の店長は基準法上の管理職ではなく、残業手当を受け取る権利があるという判決が出されたりした。「残業代ゼロ制度」や「名ばかり管理職」は、時代の流行語となった。

あまり世間には知られていないが、国立大学法人化の際には、大学教員の労働時間制度が問題となり、裁量労働制度の導入が大きな課題となった。裁量労働をはじめ、労働時間管理に関する諸制度はわかりにくく、使いづらい。法人化の際には、私は中間管理職で当局側の立場にあったので、「ホワイトカラー・エグゼンプション」を導入したくなる経営者の気持ちもわからなくはなかった。そもそも大学教員が裁量労働の対象となる職種として認定されたのも、法人化を目前にした国立大学側からの働きかけによるものである。本来、最も裁量労働の概念にふさわしい職種であるはずなのに、それまでは認められていなかった。そのくせ、公務員の時間管理制度（これもわかりにくい）の対象外である私立大学の教員には残業手当が支払われていなかったし、現在も裁量労働に関する労使協定なしに時間管理の対象外におかれ、残業手当を受け取っていない私学教員はたくさんいる。私は私学で10年、国立大学で18年勤務してきたが、一度も残業手当というものをもらったことがない。考えてみるとふしぎなことである。

ことほどさように、ホワイトカラーの労働時間をめぐる状況は複雑で、わかりにくい。そのなかで、まったくといってよいほど問題とされず、それへの政策的対処方針も決まっていないのが、管理職の労働時間問題である。「名ばかり管理職」の話ではない。「名も実もある管理職」の話である。彼らの労働時間について、法律上の制約は全くない。しいていえば、新たに施行された労働契約法の第3条3項が仕事と生活の調和をうたっているから、管理職の過長な労働時間は、この条項に違反するということになるかもしれない。しかし、労働基準法の規制対象にはならない。だが、彼らに無定量・無際限の労働をさせておいてよいのだろうか。管理職は、一般の労働者よりは給与がたかく、権限も大きいが、一人一人をとれば会社

に対する立場は決して強くない。一般の労働組合の組織からも除外されている。彼らは会社と一心同体として扱われるべき存在で、その雇用上の保護は考えなくてよいのだろうか。

もっとも、管理職について残業手当の支払いを認めないのは、日本だけではない。たとえば、ドイツでも、協約外職員として扱われる管理職層職員には一般労働者・職員に適用される労働時間規制は適用にならない。石塚史樹『現代ドイツ企業の管理層職員の形成と変容』(明石書店、2008年)によると、残業が一定限度を超えるようだと、それなりの代償が与えられる仕組みがあるらしいが、協約に守られた労働者・職員とは自ずから扱いは違ってこよう。同書によると、90年代のリストラで人減らしがされ、誇り高きドイツ大企業の管理層職員たちも、仕事量が増え、労働時間が長くなるなど、日本のホワイトカラーと同病相憐れむ面もあるようである。しかし、法律上・協約上の規制がなくとも、ドイツの管理職の労働時間が日本の管理職のそれのように無定量・無際限に長くなっているわけではないようである。ドイツの管理職が夏のバカンスをギブアップしたという話は聞こえてこない。これはなぜなのだろうか。

一つの回答は、上掲書で詳しく説明されている管理職組合や、一般労働者・職員のための従業員代表制度と区別された管理職のための発言機構に求めることができるだろう。事業部長クラスの上級管理職を含む管理職層職員が自らの利害を擁護するために独自の集団的発言の機構をもっており、たとえ、一般の労働組合や従業員代表ほどの強い発言権・共同決定権を与えられていなくとも、さまざまな方法を使って自らの意思を経営側に伝え、交渉して実現する力をもっているらしい。

日本では、国情が異なり、労使関係制度やコーポレート・ガバナンスの構造も違っているから、すぐにドイツのまねをすることはむつかしいだろう。しかし、労働組合にとっても、自らの組織対象外であるとはいえ、管理職たちの発言力を強め、その雇用上の権利が守られることは大事なことである。そのための方途を真剣に考えるべきときに来ているのではないか。

特集1

労働組合活動をジェンダー視点から問い直す

法テラス（日本司法支援センター）理事、お茶の水女子大学名誉教授
篠塚　英子

1.「労働組合とジェンダー平等」報告書の経緯

私が教員をしていた2003～2007年度は、お茶の水女子大学で文部科学省の競争的研究資金である21世紀COEプログラムが採択された期間であり、私もそのメンバーの一員であった。そのプログラム名は「ジェンダー研究のフロンティア」といい、参加した研究者の専門分野は、文化人類学、文学、社会学、経済学、法学、開発学、女性学、経済地理と学際的で多岐にわたり、内外研究者は総勢100人に及んだ。そこで経済系の研究者数人で、労働経済学に特化したプロジェクト研究を深化させるため、別途に同省科学研究費補助金を得ることにした。その資金で実施した研究が「労働組合とジェンダー平等」である。

その研究成果は「家計内配分とジェンダー統計の研究」（研究者代表篠塚英子）として報告書に収めてある（2006年：お茶の水女子大学）。

「労働組合とジェンダー平等」という研究企画をした狙いは2点ある。第1は、男女平等の達成には経済的要因のウエイトが大きく、そのために職場における労働組合員のジェンダー平等に対する意識と、組合での取組状況を明かにする必要があること。第2は、職場における労働組合員のジェンダー平等意識には、家庭内での男女平等意識が大きく影響しており、ワーク・ライフ・バランスの状況も合わせて調査する必要があること。

調査は（財）連合生活開発研究所を通じて、日本労働組合総連合会の下部組織20地域、47地方連合会から、男女合計4000人の調査対象を抽出したが、回収結果は2024人（女性846、男性1,165、欠損値3）であった（産業別構成では、製造業41%、非製造業35%、公務24%、従業員規模別では～100人27%、100～299人22%、300人以上51%）。

以下、小論では労働組合活動をジェンダー視点で問い直すことで、これまで見えなかったいくつかの組合員男女の姿を素描してみよう。

2. 組合組織率の性別動向

「ジェンダー」という言葉は、内閣府「男女共同参画基本計画」（第2次）において「社会的性別」と定義された（2005年12月）。この意味は各個人にみられる性差とは峻別して、女性であること、あるいは男性であることのために、越えられない壁として存在する性差

図１性別労働組合組織率の推移

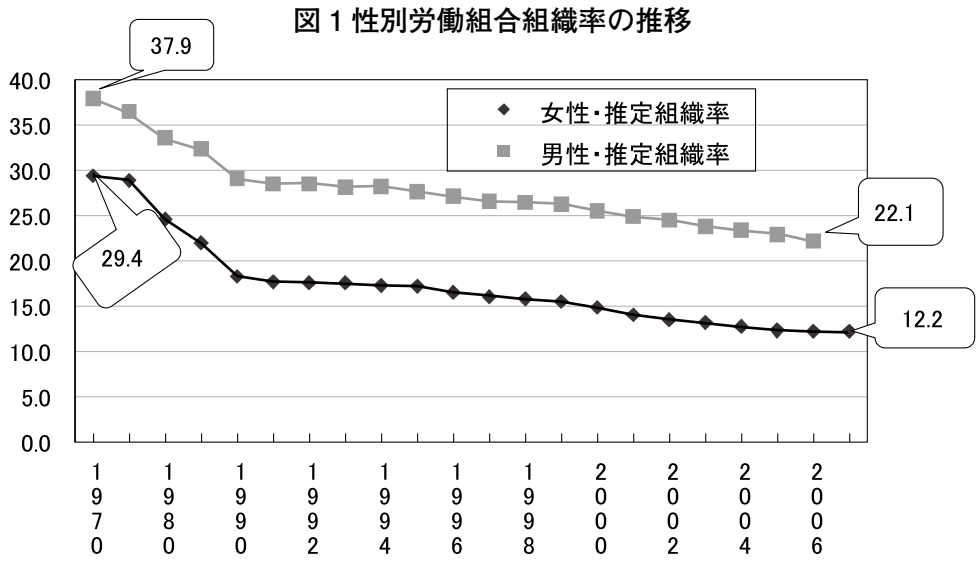
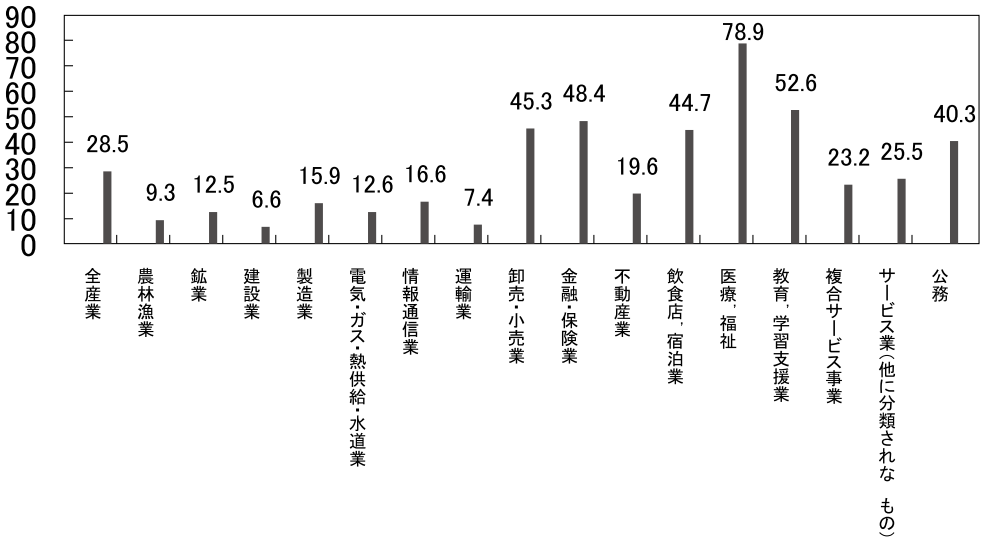


図２　産業別女性組合員の割合％



を指す。しかし社会経済現象に対してジェンダーの視点で社会的性別の存在を指摘するにはデータ整備が皆無に近い。また性別データがあれば解決するというものではない。

たとえば労働組合（推定）組織率は1958年以降、厚生労働省（旧労働省）「労働組合基礎調査」から性別に利用できる。そこで図１に組織率時系列を、図２に最新の産業別女性組合員割合を掲げた。組織率の長期低下はまったく歯止めがかかっていない。

組合組織率を性別にみると、女性労働の社会参加がこれほど喧伝されているにもかかわらず、実態は男性に比べ女性は約10ポイントも低く推移している。また産業別にみた組合員女性比は、医療・福祉や教育、金融・保険業、卸･小売業、公務（とくに教員）に多く偏っている。しかしこの数値だけでは、組合員は男性が男性雇用者の２割強で、女性はその半分しかいないことを「社会的性別」が存在するといってみても、説得力に欠ける。だが産

業別女性組合員割合の図2を補充することで、女性の就業の場がものづくりよりも、サービス産業に偏っていることが分かり、このことから、就労の場における社会的性別の理解を高めるのに少しは役立つかもしれない。

いずれにして、労働組合活動をジェンダー視点で問い直すということは、これらの図もジェンダー不平等の一端を表すものとして息を吹きかえすことになる点を、以下で示したい。

3. 調査データにあらわれた男女の労働組合員

東京大学仁田道夫氏（2008）の興味深い短文を思い出した。日本では労働団結権を法的権利として理解している人の割合が大きく低下しており、現在は2割くらいになったことを嘆いた後で、労働組合役員は一般組合員より労働法を知っているはずだ、なぜなら役員に選出されれば、なんらかの研修を受けて労働法の知識を身につける機会が増えるからだという。

だが図1で確認したように組合組織率の低下は確実に組合役員の知識源の後退と並行して起きているはずである。組織率低下がもはや阻止できないとしたら、労働組合役員が担っていた労働法の知識提供は誰が代替して普及させるのであろうか。この回答を見つけるのも少数派となってしまった労働組合員に課された社会的役割であろう。

では実際、私たちが扱った労働組合データに表れた男女組合員の実態についてみてみよう。

表1は現在、労働組合役員・委員が標本数の何割を担っているかを見たもので、男性は6割強が、女性は4割弱が現役の労組役員・委員であった。男性は圧倒的に多くが組合役員（選挙あり）になっていたが、女性は組合委員（選挙なし＝指名による専門委員等の委員）になり、組合役員（選挙あり）との間で実数上の差が少ない。ここからも女性と男性では組合活動への関わり方に性差があると確認される。

労組役員が労働条件の改善にむけてリーダーシップをとる。この時、男性役員数が女性役員の倍以上おり、しかも選挙で公平に選ばれる割合が高いということは、女性の方が労組リーダーの資格において一歩後退していることを指す。この点だけでも組合活動上、意識面で男性が女性に優位性を感じることがないかと懸念される。

さらに表2には組合員のうち既婚者をベースに男女それぞれの配偶者の就業状態の解答から夫妻を就業タイプ別に区分してみたものである。すなわち回答者本人の男女が配偶者ともどもフルタイムの場合には共稼ぎ世帯であるし、本人がフルタイムで配偶者が家事であれば専業主婦（夫）世帯の片稼ぎ世帯となる。その結果もまた興味深い。

当然といえば当然の結果であるが既婚女性組合員は、配偶者である夫もフルタイム就業が多い。その結果いわゆる女性組合員では共稼ぎタイプが最も多くなり9割弱も占める。他方、男組合員では、本人がフルタイムで配偶者もフルタイムである世帯が23%と4人に1人に減少する。代わって配偶者が専業主婦で

表１　現在労組役員・委員である割合　人：％

	男性	女性	合計
①現在組合役員（選挙あり）	659	167	826
②現在組合委員（選挙なし）	85	149	234
組合役員・委員計	744	316	1060
有効標本合計	1170	850	2020
現在組合役員・委員比率％	63.6	37.2	52.5

表２　労組既婚者の配偶者就業別世帯区分

	男性	女性
夫妻ともフルタイム	23.0	86.5
本人フルタイム・配偶者専業主婦（夫）	43.7	1.8
本人フルタイム・配偶者非正規雇用	32.2	6.3
本人非正規雇用・配偶者正規雇用	0.3	3.8
夫・妻とも非正規雇用	0.8	1.6
既婚者計　％	100.0	100.0
実数　　人	874	445

ある世帯が４割強と最も多く、さらに本人がフルタイムで妻がパート・アルバイトの非正規雇用が３割である。

すなわち組合調査で標本にあがってきた対象者は事業所従業員規模300人以上が51％も占める大企業が中心である。政府統計である総務省「事業所・企業調査」と比較してみると300人以上の構成比は13％であるところから、本研究による組合調査の標本がいかに大企業労働組合に傾斜したものであるかが明らかになる。専業主婦世帯と妻がパート・アルバイトの非正規雇用世帯を合計すると男性組合員では８割弱にもなり、女性組合員の８割強が共稼ぎ世帯であるのと対照的である。日本的雇用慣行に守られてきた大企業における労働組合労働者、この色彩が色濃く残っている調査者対象者とみるべきであり、中小零細の労組は対象外である点に注意したい。

4. 労働組合役員にみるジェンダー不平等意識

労働組合組織率低下は常用労働者の時系列的な低下傾向の裏側を意味している。すなわち正規労働者が減少し、非正規雇用が増大しているのが現在の雇用環境である。総務省「労働力調査年報Ⅱ詳細集計」2007年版によれば、2007年の全従業員に占める非正規雇用割合は、男性18.3％に対して、女性は53.5％であり、女性の非正規雇用化が過半数を超えた状態は年々、上昇かつ持続している。

パート労働を主とする非正規雇用もまた経済を支える貴重な労働供給源であり、労働組合の雇用改善戦略の重要課題であろう。しかし労働組合におけるパート労働組織化はまったく不十分であり、依然として正規労働者の雇用改善が目下の主たる課題である。

こうした背景には、組合役員・委員が男性標本の６割強も占める男性組合員であり、彼ら自身の就業タイプが専業主婦や非正規雇用就業の妻を抱え、かつ全体の８割を占めることがある。他方、これら女性組合員とまったく異なる家庭生活環境にあり、こうした相違点がジェンダー平等の認識面で、女性組合員と男性組合員との間で意識のズレを生むのではないかと危惧される。

表３は女性組合員と男性組合員についてそ

表３　ジェンダー不平等意識回答と性別の相関

A～Gのジェンダー不平等意識と性別のクロス検定	現在組合役員	現在非役員
Ａ　就業機会（募集・採用）が男女間で不平等	*	相関なし
B　配属や仕事が男女間で不平等	相関なし	相関なし
C　研修の内容や機会が男女間で不平等	**	相関なし
D　昇進の機会が男女間で不平等	***	***
E　同じ労働でも報酬が男女間で不平等	***	***
F　人員削減・リストラは女性が多い	***	***

注　***　1%水準で有意、**5%水準で有意、*10%水準で有意

れぞれ、ＡからＦの６項目について現在の勤め先について、ジェンダー不平等と感じるかどうかを､1. 強くそう思う､2. ややそう思う､3、あまりそう思わない、4. まったくそう思わない、の４段階の選択肢に関して、男女で性別の解答に関連があるかどうかを Pearson のカイ２乗検定でみたものである。表にある記号「*」は多いほど男女で類似の解答確率の相関がたかいことを示す。すなわちジェンダー不平等について男性と女性で認識の一致する程度の高さである。逆に「相関なし」とは、ジェンダー不平等意識につて男女間に関係がみられないものである。

これらのクロス分析には現在労働組合役員（委員を含む、以下同じ）であるか否かによる違いも加味した。既にみたように男性の労組役員は６割強、女性では４割弱と性差があった。仁田氏の言葉に従えば、現役の労組役員であれば非労組役員との間で労働法知識など違いがあらわれるはずで、組合役員の少ない女性との間に違いがみられると期待される。

その結果についてラフな素描をしよう。現在、労組役員でない組合員男女については、ジェンダー不平等意識が性別で差が確認できないのが３ ケースある。他方、現役労組役員男女では性別の相関がないのは１ ケースだけであるから、明らかに非役員者のほうが性別にみたジェンダー意識に相関がみられない。この結果は組合役員のほうが非役員組合員に比べて、男女とも労働法などの知識が多い結果と解釈し、ジェンダー不平等意識への共通性が高いと仮定すれば、妥当な結果といえよう。

だが現役労組役員の男女間でさえも、(B) 配属や仕事で男女間の不平等の認識について、大きなズレがみられる点を看過してならないだろう。なぜなら配属あるいは昇進に性差が存在すると、結果として女性管理職の希少性に結びつく。この女性管理職の希少性が女性の募集・採用という入口で採用側に女性が少ないため、女性の機会を狭め、新たなジェンダー不平等を再生するからである。

他方、現在、労組役員であるか否かにかかわらず、(D) 昇進の機会、(E) 同一報酬、(F)

人員削減・リストラが女性のみ対象、の３項目に関しては、男女間でジェンダー不平等の認識に性差はまったく見られない。労働組合でのジェンダー平等の戦略において大きな意識のズレがないことは今後の組合活動にとって好ましい結果といえよう。

また紙数の制約でワーク・ライフ・バランスとジェンダー視点に触れられなかったが、労組役員男女が職場においていかにジェンダー不平等意識で意見の一致をみたとしても、現実の組合活動の参加時間において、労組活動への参加には性差が発生していることも重要である。

この意味するところは次のようなものである。職場で男女の組合員がジェンダー平等の環境つくりについて完全な同意見であったとしても、組合活動時間において男性組合員ほど女性が長時間とれないのが現実である。その結果、選択された運動目標は長時間参加した男性の意見がより強く反映されるのは当然であろう。

他方で、組合活動に女性が男性ほど長時間の参加がされない理由は、育児、家事、介護など、職場から離れたとたん、男性より多くの時間を使っていることが要因である場合が多い。その結果、たとえ職場において男女間でジェンダー平等意識が達成されていたとしても、家庭内でジェンダー不平等であれば、その効果を帳消してしまうのである。

最後に、労働組合の効果を賃金について計測した原ひろみ氏（2003）の研究では、90年代までは女性への賃金効果が確認されたが、現在では男性賃金にのみ強く組合効果があらわれているという点に触れておこう。女性全体が非正規雇用化しているなか、確かに組合賃金への効果は女性より男性に有利に働いていることとは、ジェンダー分析からも確認ができる。

労組組織率の低下は、図１で見たように40年弱の長期にわたり持続して進行してきたのに対し、女性に偏った非正規雇用化の進行は、バブル崩壊後の最近までの約20年間の現象である。このことから非正規雇用が組織率低下と関連はあることは否定しないが、主たる要因であるとまでは言えず、両者は峻別して論じるべきであろう。

結局、長期にわたる産業構造の激変を通じて、組織率が緩やかに低下してきたが、一方で組合から放り出された労働者の一部は非正規雇用に滞留した。他方で企業に留まった組合労働者にとっては恩恵がもたらされた。

以上から、労働組合はこれまで何をやってきたのか、こなかったのか、これから何をやるべきかは、ジェンダー平等のギャップを通して明らかになる面が多いと確信している。

参考文献

仁田道夫（2008）「労働法を知らせる」『日本労働研究雑誌』No.572　、2－3月号。

篠塚英子（2006）『家計内配分とジェンダー統計の研究』報告書生成15年度科学研究費補助金基盤研究（B）（2）課題番号　15330039（学内印刷物）

原ひろみ（2003）「組合は何のために？－不況対策と賃金をめぐって」（財）連合総合生活開発研究所『労働組合に関する意識調査』報告書、11月。

特集2

労働組合の政策や意志決定の場へ、もっと女性の参画を！
－連合「第３次男女平等参画推進計画」の進捗状況と取り組み課題－

連合　男女平等局長　片岡千鶴子

はじめに

連合は、「仕事における男女平等参画」と「男女双方の仕事と生活の調和の実現」をめざし、労働組合活動における男女平等参画を推進するとした、「第３次男女平等参画推進計画（計画期間は2006年11月～2012年10月）」を決定した。

アクションプランによる男女平等参画推進の取り組みは、1991年に初めての計画を決定して以来の取り組みだが、残念ながらその進捗状況には際だった変化はなく、構成組織や単組の女性執行委員の選出状況は、低調でほぼ横ばいという状況にある。

第３次男女平等参画推進計画は、こうした状況を受け、また働く女性を取り巻く環境や社会情勢の変化などをふまえ、６年間で達成する目標を掲げ、２年ごとに点検し必要があれば見直すこととしてスタートした。

第３次計画は最後の計画という気概をこめて策定

連合は、第３次男女平等参画推進計画の策定にあたり、1991年当時と大きく変化した社会情勢（労働時間、雇用形態の二極化が進行し、正社員は長時間労働を強いられ、一方不安定なパートや有期契約、派遣労働者等が増加し続けている。男女とも安心して働き、人間らしく暮らせる生活を実現することが難しくなっているなど）を受け、これまで以上に男女平等参画の重要性が増しているという認識のもと、計画づくりを行った。

一方、1999年には「男女共同参画社会基本法」が制定され、あらゆる分野への女性参画をめざす国の基本計画が制定された。この計画では、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも30％とする目標が設定されている。この背景には、日本の女性参画の現状が、国際的に大きく遅れをとっていることがある。**（図表－１）**こうした国の取り組みもあいまって、労働組合が主導性を発揮することが今まで以上に期待されている。

こうした認識のもと、この計画を最終計画とする気概をこめた議論や検討の中で、第３次男女平等参画推進計画は決定した。

なお、今回の計画策定に先だって、構成組織・地方連合会の「トップによる男女平等参画推進宣言」を集約し、「連合 第３次男女平等参画推進計画パンフレット」にトップの顔写真とともに掲載している。労働組合における男女平等参画の推進には、トップの決断と指導力の発揮が何より不可欠であり、それぞれのメッセージが計画の推進役になっている。

図表-1　ジェンダー・エンパワーメント・指数の国際比較

順位	国　名	順位	国　名
1	ノルウェー	18	フランス
2	スウェーデン	21	イタリア
3	フィンランド	22	ポルトガル
4	デンマーク	23	トリニダード・トバゴ
5	アイスランド	24	コスタリカ
6	オランダ	25	リトアニア
7	ベルギー	26	キューバ
8	オーストラリア	27	スイス
9	ドイツ	34	チェコ
10	カナダ	37	ギリシャ
11	ニュージーランド	39	ポーランド
12	スペイン	50	ハンガリー
13	オーストリア	51	モーリシャス
14	英国	52	ベトナム
15	米国	53	ドミニカ共和国
16	シンガポール	54	**日本**
17	アルゼンチン	55	モルドバ

国連開発計画「人間開発報告書2007／2008」より作成

<ＧＥＭ:ジェンダー・エンパワーメント・指数とは>
国連開発計画（ＵＮＤＰ）が、ジェンダーの不平等に焦点をあて導入した手法で、「人間開発報告書1995～ジェンダーと人間開発」公表以降の報告書に用いられている。女性が積極的に経済活動や政治活動に参加し、意思決定に参画しているかを測るもの。男女の国会議員比率、男女の専門職・技術職比率と管理職比率、男女の推定勤労所得の３つを用いて算出されている。わが国のＧＥＭの順位は、93カ国中54位。

第３次男女平等参画推進計画の概要

第３次男女平等参画推進計画では、これまでの問題点を洗い出し、課題整理を行った中で、①男女平等参画がめざすものを明確にする、②役員への男女平等参画の数値目標とともに、その達成に向けた行動目標を設定する、③それぞれの段階に応じたステップアップの取り組みを進める、④男女組合員比率に応じた目標を設定する。こうした点に留意した計画となっていて、その概要は右表のようになっている。

女性役員の選出はどのレベルでも横ばい状態－２００７調査結果から

第３次男女平等参画推進計画の進捗状況を把握し、課題を抽出・取り組みに反映させる目的で男女平等参画調査を行っている。以下に概要の一部を報告する。

１．構成組織の選出状況

構成組織における女性役員比率の平均は、2000年以降変化がなく、６％台という低い割合となっている。**（図表－２）**その要因の１つに、女性役員が１人もいない構成組織が全体の５割を超えていることが挙げられる。

また、女性役員の選出には、なぜ、男女平等参画が必要かの議論と合意形成が必要であり、運動方針に男女平等参画を明記することが不可欠となる。今回の調査結果では、男女平等参画を運動方針に明記する構成組織は約６割にとどまっている。運動方針への明記は、第３次男女平等参画推進計画の統一目標であり、今後の取り組みでは、個別のヒアリングなど、方針化への働きかけを強めることとしている。

連合の第３次男女平等参画推進計画の目標

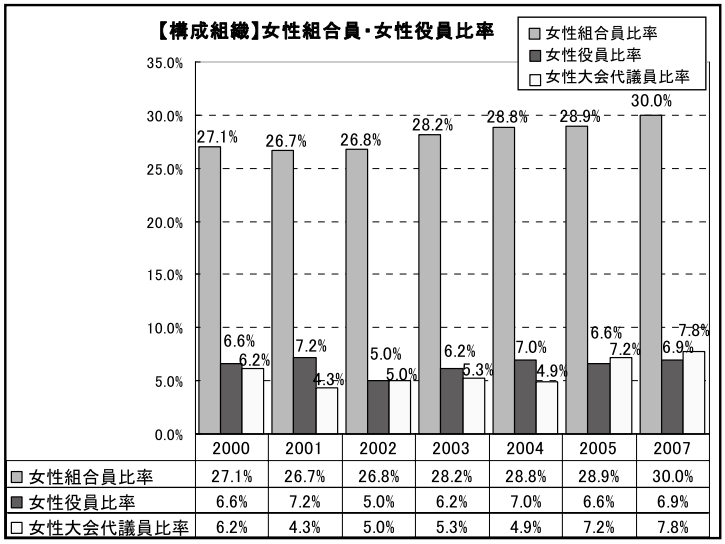
統一目標

行動目標 運動方針へ平等参画を明記
数値目標 女性組合員比率の女性役員
女性役員ゼロをなくす

計画の目標

構成組織・単組 女性組合員比率	行動目標 取り組み目標	行動目標 仕事や組合活動の見直し	平等参画目標 （数値目標）
50%以上	・運動方針へ平等参画を明記 ・男女平等参画推進計画策定（目標設定） ・参画の実態把握 ・男女平等参画推進のためのマニュアル作成（構成組織） ・リーダー養成講座の実施 ・それぞれのステップに応じた目標設定 ↓ 進捗状況の点検	＜仕事のあり方＞ ・配置の見直し ・業務遂行上の責任を男女ともに担う ・女性のキャリアアップの道筋を示す ・男性の職務にかかる拘束性の見直し ・女性が働ける環境の整備 ＜組合活動のあり方＞ ・活動スタイルの見直し（会議、交渉など活動時間帯の見直しなど） ・まず、組合役員の仕事と生活の調和を実現 ・女性組合員への積極的なアプローチと女性担当への情報提供 ・労働組合活動における次世代行動計画の策定 ・正社員、正職員以外の組織化の推進	女性組合員比率の女性役員を配置／女性役員ゼロをなくす ・三役に女性を配置 ・複数の女性役員配置 ・女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員 ・専従の女性役員の配置
10～50%			・複数の女性役員配置 ・女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員 ・100人以上女性組合員が存在する場合は女性役員1名（単組） ・専従役員が10名以上の場合は専従の女性役員1名（構成組織・単組）
0～10%			・100人以上女性組合員が存在する場合は女性役員1名（単組） ・専従役員が10名以上の場合は専従の女性役員1名（構成組織・単組） ・1名は女性役員を配置
連合本部 地方連合会			・三役に女性を配置 ・複数の女性役員を配置 ・女性組合員比率の大会女性代議員、女性中央委員 ・専従の女性役員の配置 ・審議会女性委員30%

図表－２　構成組織の女性役員選出状況



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007
女性組合員比率	27.1%	26.7%	26.8%	28.2%	28.8%	28.9%	30.0%
女性役員比率	6.6%	7.2%	5.0%	6.2%	7.0%	6.6%	6.9%
女性大会代議員比率	6.2%	4.3%	5.0%	5.3%	4.9%	7.2%	7.8%

（2007 連合男女平等参画調査より）

２．単組の選出状況

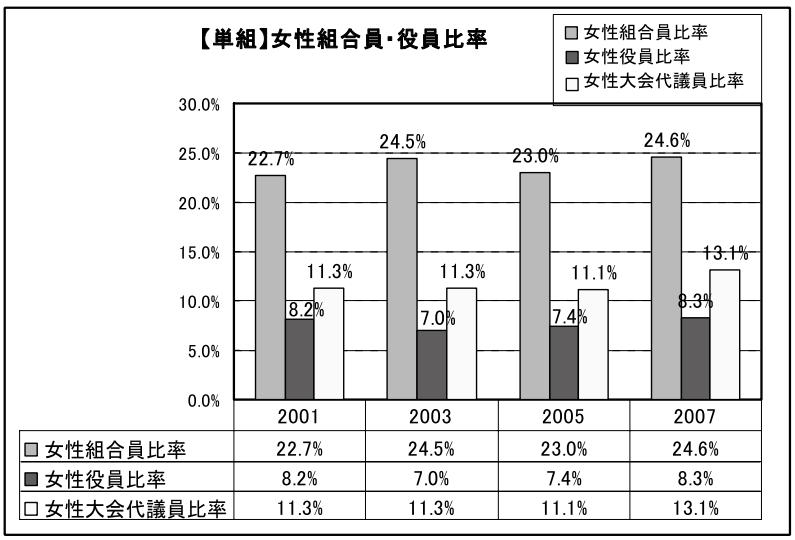
構成組織で女性役員を増やすには、単組での女性役員選出が不可欠だが、単組本部における女性役員比率の平均は７～８％で、構成組織と同様に低い割合となっている。**（図表－３）**また、女性役員が１人もいない単組の割合は、1996 年調査の約７割からは着実に減少しているものの、全体の５割を超えている。

なお、単組の女性役員の複数選出は、構成組織の女性役員選出の重要な要件となる。今回の調査結果では、女性役員が「いる」単組では、その６割が複数選出となっていて、単組の取り組みの成果かうかがえる。一方、複数選出が半数を超えるものの、委員長・副委員長・書記長など三役を担う女性は依然少ない。構成組織の役員は単組三役が担うことが多いことから、単組における女性役員の選出では、三役への登用についても、構成組織を通じた働きかけを強めたい。

ところで、今、女性雇用者の半数以上はパートや契約・派遣社員など、いわゆる非正規労働者として仕事に従事している。このことは女性組合員の減少となって、女性役員選出の困難要因になっている。今回の計画では、こうした状況をふまえ、正社員以外の組織化を行動目標に盛り込んでいる。今回の調査ではパートや契約社員などの組織人数や役員の選出状況を調査項目に追加し、その状況把握を行った。調査対象の範囲は限定されているが、パートや契約社員などの組合員が「いる」と答えた割合は、民間･公務単組ともに約２割となった。その中で、パートや契約社員などの役員選出の状況は、民間単組では14.1%、公務単組では6.7%となっており、役員選出ははじまっている。

組織拡大は連合の最重要課題だが、女性の参画推進にあたってもパートや契約社員で働く人の組織化や役員選出は重要な課題となっている。

図表－３　単組の女性役員選出状況



	2001	2003	2005	2007
女性組合員比率	22.7%	24.5%	23.0%	24.6%
女性役員比率	8.2%	7.0%	7.4%	8.3%
女性大会代議員比率	11.3%	11.3%	11.1%	13.1%

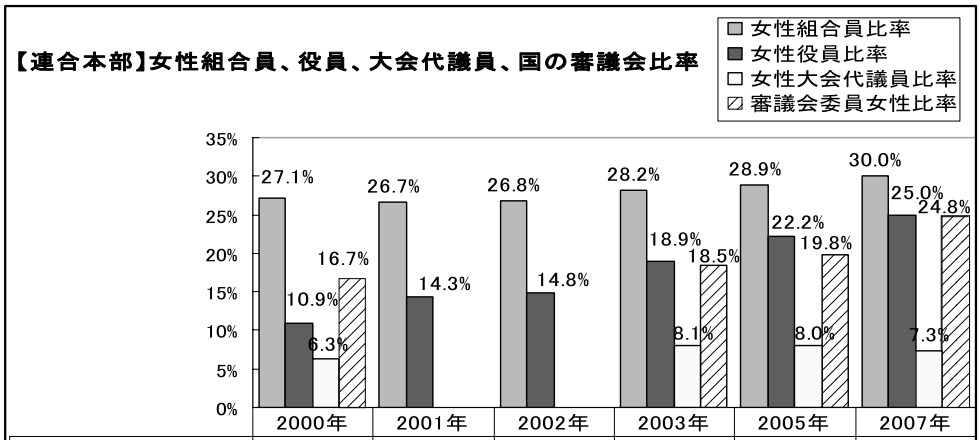
（2007 連合男女平等参画調査より）

３．連合本部・地方連合会の選出状況

連合本部では､役員選出基準に基づき女性役員の選出に取り組んでいる。今回の調査結果では、その割合は25%となっていて、ポジティブ･アクション（女性役員を増やすため選出基準を設け、業種グループ単位で選出をめざすなど）により、徐々に割合が高まって、女性組合員比率に近づきつつある。しかし、連合が加盟する国際労働組合総連合（ＩＴＵＣ）はその行動計画の中で、「最低限30%を起点とし、同数に引き上げる目標を設定する」としており、男女同数という国際目標に向け、さらなる前進に取り組む必要がある。**（図表―４）**

一方、地方連合会では、１地方連合会を除き女性役員が選出されている。しかし、その選出割合は６％台という状況で、その比率は変化していない。地方連合会での女性役員の選出では、

図表－４　連合本部の女性役員選出状況



	2000年	2001年	2002年	2003年	2005年	2007年
女性組合員比率	27.1%	26.7%	26.8%	28.2%	28.9%	30.0%
女性役員比率	10.9%	14.3%	14.8%	18.9%	22.2%	25.0%
女性大会代議員比率	6.3%			8.1%	8.0%	7.3%
審議会委員女性比率	16.7%			18.5%	19.8%	24.8%

（2007 連合男女平等参画調査より）

構成組織の本部に加え、地方組織の協力が不可欠であり、連合本部・地方連合会の連携のもと、職場に近いところで女性役員を増やす取り組みを進めていきたい。

ワーク・ライフ・バランス実現の鍵は女性参画！

第３次男女平等参画推進計画の進捗状況は、調査結果からはあまり前進は見られず、各レベルでの一層の取り組み強化が必要となった。今後は、調査結果を参考に、それぞれの状況や課題に応じた取り組みを加速するよう、行動を起こすよう、各レベルに働きかけていく。

その契機となる動きに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みがある。国や地方、企業など様々な分野で「仕事と生活の調和の実現」に向けた取り組みが進んでいる。連合の取り組みでは、長時間労働が恒常化し、家族的責任や地域参加を担えずにいる男性の働き方の見直しをその重要課題と位置づけ、働き方の改革に着手している。

このワーク・ライフ・バランスの実現の鍵は、労働組合の政策や意志決定の場への女性参画にあると考えている。労働組合活動へ女性の参画を促進し、就業継続を希望する女性が牽引役となってワーク・ライフ・バランスに必要な取り組みの優先順位を高め、生活重視を希望する男性の率直な考えや行動を引き出す主体となっていくことが不可欠だ。この動きを好機ととらえ、女性参画の取り組みを進めたい。

海外出張報告1

連合「米国における投資ファンド規制・規律に関する調査」

連合が本年６月22日～29日に実施した標記調査に参加する機会を得た。本稿では、当調査の概要及び訪問先の中で最も印象に残ったデラウェア州最高裁判所でのインタビューの概要を紹介する。連合は本年９月を目途に当調査の報告書を取りまとめる予定である。

連合米国調査の概要

当調査の目的は、米国の資本市場及び会社法等における企業買収法制・ルールの実態、議会による投資ファンドの透明性確保に向けた議論動向、さらには年金基金による社会的責任投資を通じた投資ファンドへの積極的な関与の実態等を把握することである。連合は、2007年11月に実施した英国調査の結果と今回の米国調査の結果を、投資ファンドへの労働組合の対策活動強化や投資ファンド規制に関する政策・提言づくりに活用していく考えである。

調査の訪問先は、連邦議会（下院金融サービス委員会）、連邦政府（SEC〔米国証券取引委員会〕）、デラウェア州最高裁判所、ニューヨーク証券取引所、労働組合組織（AFL－CIO〔アメリカ労働総同盟・産業別組合会議〕、USW〔全米鉄鋼労組〕、UNITE－HERE〔全米縫製・繊維労組－ホテル・レストラン従業員組合〕、SEIU〔国際サービス従業員労組〕）、ニューヨーク市職員退職金基金の計９組織であった。

多くの企業が本拠地を置くデラウェア州

デラウェア州は全米50州中、面積は49位、人口は45位という小さな州である。デラウェア州の最大の特色は、同州に本拠地を置く企業数の多さであり、例えばニューヨーク証券取引所の上場企業の半数以上が同州で設立されている。

その理由には、州法人税が安価であること、同州会社法は最も規制緩和が進んでおり経営者に広い裁量の余地を与えていることなどがあげられる（ちなみに米国では取締役会の義務や買収防衛策のあり方等を規定する「会社法」は州法で定められており、州によって規定内容が異なっている）。また、企業訴訟に関する豊富な判例が蓄積されていること、効率的・迅速な訴訟処理システムが整備されていることにより、会社に関する法律問題についての予測がたてやすく、紛争がおきた場合にも低コストで迅速に紛争が解決されることも企業が同州に本拠地を置くメリットの１つである。

このように多くの企業がデラウェア州で設立されていることや判例が豊富であることから、わが国における企業買収や買収防衛に関するルールの検討にあたってデラウェア州の判例は多くの注目を集めている。

企業の長期的利益が最も大切

デラウェア州最高裁判所のインタビュー調査では、マイロン・スティール裁判長から、デラウェア州の会社法における企業価値の考え方や買収防衛策の運用状況について話を伺った。以下にその一部を紹介する。

（取締役会の役割は企業の長期的利益の実現）

デラウェア州では、「取締役会は企業の長期的利益を管理し、それに対する権限を有し、説明責任を担う」ということが原則になっている。取締役の果たすべき役割は、株主間の利害対立や株主とステークホルダー間の利害対立をうまく調整しながら、企業の長期的利益の実現に最善を尽くすことである。

取締役会は株主の利益以上に企業の利益を考えなければならない。なぜならば、企業のほうが株主よりも長く存続するからであり、取締役会は企業全体の利益を追求し続けなければならないからである。株主の利益を見るといっても、株主一人ひとりは異なる存在であり、60日間だけの株主もいれば60年間株主である人もいる。それゆえ取締役会は、企業全体の利益にとってベストな行動は何かということを考えなければならない。

（従業員などの利益を考慮に入れることも許される）

取締役会はステークホルダーの利益を考慮に入れることを義務づけられてはいない。しかし、そのような義務はないが、従業員やその他の利害関係者の存在を考慮に入れることをもちろん許されている。例えば、取締役会が従業員、地域社会、供給者ならびに地元利益を追求したことに関して株主から訴訟を起こされたとしても、それが不合理な考えでない限り、また企業の利益にとってベストなことであれば、取締役会の判断は認められる。

（買収提案に対しては将来のベスト利益を重視）

買収提案があった場合には、買収提案が企業にどのようなメリットをもたらすかということを考える。例えば、最初の買収提案があった後に、別の買収者がより高い買収価格を提案してきたような場合には、法廷はその会社における将来のベスト利益を考慮し、どちらの提案がよいかを判断する。低い買収価格を提案した買収者がベストの買収者であると判断される場合もある。

（濫用的買収者に対する防衛策は必要）

企業に害を及ぼそうとする買収に対しては、合理的で責任ある防衛措置が必要になる。

1980年代には、「どのような買収であれ、それに反対するべきではない」という考えが支配的であった。それは、買収者は市場価格よりも高い価格で株式を購入するので、買収は株主に対する企業価値を高めると考えられたからである。しかし、1980年代の後半になると、その考えは後退し、デラウェア州の裁判所は、よりバランスのとれた考え方・取扱いをするようになった。なぜならば、取り扱った買収提案は、必ずしも市場価格よりも高い買収価格を提示するものばかりではなかったからである。

ただし、アメリカの他の多くの州では、「買収はよいものである」という考えがまだ生き残っている。

デラウェア州最高裁判所を訪問し、司法実務の責任者から直接話を伺えたことは、得がたい貴重な経験であった。そして、「取締役会は株主の利益以上に企業の利益を考えなければならない」、「取締役会はステークホルダーの利益を考慮に入れる義務はないが、従業員やその他の利害関係者の存在を考慮に入れることをもちろん許されている」とのコメントは、企業価値に対するデラウェア州法の考え方の奥深さを窺わせるものであり、また調査前に私が抱いていた「米国＝株主至上主義」という先入観とは異なるものであったことから、大変印象に残った。

わが国において、企業買収・買収防衛に関するルールの整備が早急に求められているなかで、今回の調査で得られた基礎資料が連合、研究者及び実務家によって大いに活用され、わが国の企業風土、法体系及び労使関係の実情に即した政策・制度の実現に寄与することを期待したい。

（元主任研究員　川島　千裕）

海外出張報告2

連合「第11次海外労働事情調査」

連合第 11 次海外労働事情調査団は、2008 年 6 月 7 日～ 14 日、中小企業振興政策とその経営状況、取引関係法令・制度や取引慣行、公正取引の取り組みと課題、また日本との相違点などについての調査を目的に、ベルギー（ブリュッセル）、イタリア（ミラノ）の労働組合組織、経営者団体等の訪問を行った。連合総研からは、後藤嘉代研究員が参加した。

以下、調査の概要を報告する。

1. EU における中小企業政策

EU における中小企業は、①従業員数が 250 人未満、②年間売上額 5,000 万ユーロ以下または総資産額 4,300 万ユーロ以下、③他企業に資本または経営権の 25％以上が保有されていないこと、とされている。また、欧州委員会では中小企業政策として 2000 年に策定されたリスボン戦略改定の一環として、2005 年に「成長と雇用のための中小企業政策」を採択し、2008 年内には「スモール・ビジネス・アクト（中小企業支援法）」が提案される予定である。

日本の中小企業政策が「内需型」であるのに対し、EU は「グローバル型」であるといえる。また、EU は日本とは異なり、低賃金の産業は合法あるいは非合法の移民によって支えられている面があり、EU 域内では、移民政策も重要視されている。

2. ベルギーにおける中小企業施策

（1）ベルギーの中小企業

ベルギーにおいては、「50 名未満」規模を中小企業としており、2007 年 1 月現在の全企業数に占める中小企業の割合は 99.4％、2006 年の雇用者全体に占める中小企業で働く雇用者比率は 41.8％となっている。

（2）労働組合（ACV/CSC）による取組み

ACV/CSC（ベルギーキリスト教労組連盟）は、組合員数 170 万人を組織する、ベルギー最大のナショナルセンターである。

中小企業経営における労働者参加の制度は、2002 年に欧州閣僚理事会で採択された「一般労使協議指令」に基づいている。ベルギーは 2005 年の施行時までに経営者側の反対が強く、指令をベルギー法に落とし込むことができなかったが、CSC はこれをヨーロッパ裁判所に控訴し、その結果、ヨーロッパ裁判所はベルギー政府に対して罰金支払い命令を下した。2007 年 12 月に CSC を含む 3 つのナショナルセンターと経営者団体との間で合意に至り、ベルギー労働法に「一

般労使協議指令」が盛り込まれた。この指令においては、使用者には大量解雇や企業閉鎖・譲渡といった特定の局面に限らず、一般的な情報提供と協議の義務が課せられている。

(3) 経営者団体 (UNIZO) による取組み

UNIZO は、50 人未満の自営業者を会員とする組織であり、ベルギーのブリュッセル地区、フランドル地区に約9万人の会員がいる。UNIZO の活動は主に①税制等商業上の便宜をはかること、② UEAPME (EU レベルの労使団体) への参加を通じたメンバーへの情報提供、③会員への助言・情報提供、④会員の交流の場の提供である。

EU 市場における企業間競争については、EU 圏内での労働移動が自由になり、購買市場も拡大し、ビジネスチャンスが増す一方で、多国籍企業からの攻勢から中小企業を守る必要性が出てきている、という。

3. イタリアにおける中小企業施策

(1) イタリアの中小企業

2005 年のイタリアの中小企業比率は 99% を超え、得意分野に専門特化した小規模企業により多品種少量生産が行われている。家族的経営を行う中小企業も多く、徒弟制の性格を残した技能伝承が行われている。

また、イタリアにおいては、中小企業と大企業との取引関係に法的なバックアップはないが、中小企業は「下請け」ではなく、「供給者」として考えられており、取引関係は対等であるようだ。また、中小企業では、処遇をあげて、優秀な人材の流出を防ぐということも行われている。

(2) CGIL (労働組合組織) による取組み

CGIL (ベルギーキリスト教労組連盟) は、組合員数 555 万人を組織する、イタリア最大のナショナルセンターである。

イタリアの中小企業は、①国レベル、②州レベル、③地域レベルの 3 つの接点において支援が行われる。企業経営の不振による失業対策として、経営者団体と労働組合の両面から財政的な生活保障や雇用確保を行うシステムを持つ。国、州、地域の 3 つのレベルには CGIL を含む 3 つのナショナルセンターからそれぞれの取組みをチェックする人材を配置している。

(3) API (経営者団体) による取組み

API は民間の中小企業の経営者協会であり、国、州、地域の組織 (支部) と業種ごとの支部を持つ。会員数は、約 5 万社 (従業員数約 100 万人) である。API では中小企業の利益を守ることが主たる目的とされているが、労働組合やその他の機関との連携にも力が注がれている。また、会員企業に対して、金融、財務・税、労使関係、対外、環境・安全と品質、エネルギー、訓練等に関わるサービスを提供している。

書評　BOOK REVIEW

「日本でいちばん大切にしたい会社」

坂本　光司著

（株式会社 あさ出版 ,2008）

●坂本光司　法政大学大学院政策創造研究科教授、
法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科客員教授

英国では炭坑労働者が死亡したときに、お金を出し合って葬式を出したことで、お互いに助け合う様になった。これが世界で初めての労働組合誕生の切っ掛けだったと聞いている。ひとりだけでは、弱いふつうの人たち同士が、「助け合い、支え合うこと」で勇気を持って、生きていくことができるようになった。このことが労働組合の本質だと思う。

「助け合い、支え合って」生きることの具体的な事例を、是非知ってもらいたい。そして自分の所属する組合ができることを話し合って頂き、活動に移して貰らえれば感謝したいとの思いで、この本を紹介した。

日本理化学工業株式会社：昭和12年設立。ダストレスチョーク（粉の飛ばないチョーク）の製造。

50年前に障害を持つ2人の少女を1週間だけ就業体験させた。少女たちの養護学校の先生の熱意に大山社長が動かされた。2人の少女の就業体験が終わる前日に、彼女たちの熱心さを見守っていた十数人の従業員の全員が「大山さん、来年4月から、正社員として採用してあげてください。できないことがあれば、私たちがみんなでカバーします」と言ったという。

それ以来、障害者を少しずつ採用するようになった。しかし、大山さんは「毎日働くよりも施設でゆっくり、のんびり暮らしたほうが幸せなのではないか」と疑問をもち、禅寺のお坊さんに尋ねた。すると坊さんは、「幸福とは、①人に愛されること、②人にほめられること、③人の役に立つこと、そして④人に必要とされることです。②③④のことは、施設では得られないことです。この三つの幸福は、働くことによって得られるのです」と答えた。

大山さんは、「人間にとって生きるとは、必要とされて働き、それによって自分で稼いで自立することなんだ」ということに気づいた。そして「それなら、そういう場を提供することこそ、会社にできることなのではないか。企業の存在価値であり、社会的使命なのではないか」と考え以来50年間、積極的に障害者を雇用し続けた。実際の作業には、試行錯誤を重ね「人を工程にあわせるのではなく、工程を人に合わせる」を実践し、そのひとその人にあった工具や設備を作って生産をおこなっていった。「人間尊重の生産」を口で言う経営者は多数いる。だが、本当に実行することは、大変な努力と惻隠の情がなければできないことだ。

このほかにも4社「伊那食品工業株式会社」「中村ブレイス株式会社」「株式会社柳月」「杉山フルーツ」の事例が載っている。それぞれに甲乙つけ難い会社で、社長と従業員の方々の一致協力がなければ、こうはいかないと思っている。

人を使い捨てにしたり、名ばかり管理職を作り残業代を支払わないなど、金の亡者の経営者が跋扈している。「労働は商品ではない」というフィラデルフィア宣言に再び立ち戻ろう。何が尊いことなのかを、自信と誇りを持ち、みんなで心を合わせて世の中に訴えかけよう。

（研究員　落合耕太郎）

今月のデータ

男性の育児休業取得率は1.56%
労働組合のある事業所でさらに低い取得率

－厚生労働省「平成19年度雇用均等基本調査」－

厚生労働省は８月８日、「平成19年度雇用均等基本調査」結果を発表した。主なポイントとして、①育児休業取得率[1]が男女ともに上昇、しかし男性は依然として低水準、②育児のための勤務時間等の措置等を導入している事業所割合は約５割に上昇し、利用可能期間も長期化傾向、③母性健康管理の各制度の規定率[2]は約３割を占めること、が挙げられている。

男女別に育児休業取得率の推移をみると、女性は平成８（1996）年度の49.1%から平成19（2007）年度には89.7%と大きな伸びを示している。これに対し、男性は平成19年度は1.56%と平成８年度の調査以降、最も大きな伸びを示しているが、依然として低水準で推移している。事業所規模別にみると、女性は規模が大きくなるにつれ取得率が上昇しており、100人以上規模では取得率は９割を超える。一方、男性は、５～29人規模の取得率が8.85%と高く、100人以上規模では1%に満たない。

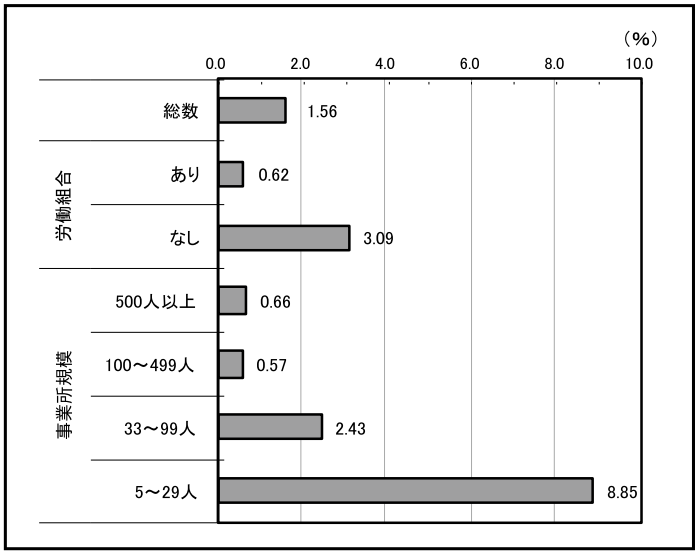
また、労働組合の有無別にみると、「労働組合あり」の事業所では、女性の取得率は91.9%と「労働組合なし」を4.2%ポイント上回るのに対し、男性の育児休業取得率は0.62%にとどまり、「労働組合なし」（3.09%）に比べ、低い取得率であることが明らかとなった。

同調査結果によると、「労働組合あり」の事業所は「労働組合なし」に比べ、育児時間中の賃金の有給化や育児にかかわる勤務時間調整等の制度整備と利用可能期間の長期化が進んでいる。しかし、こうした制度整備だけでなく、「男性の」育児休業取得促進に向けた早急な労使の取り組みの必要性が浮き彫りとなった結果といえるだろう。

表　男女別育児休業取得率の推移

	女性	男性
平成8年度（1996年度）	49.1	0.12
平成11年度（1999年度）	56.4	0.42
平成14年度（2002年度）	64.0	0.33
平成16年度（2004年度）	70.6	0.56
平成17年度（2005年度）	72.3	0.50
平成19年度（2007年度）	89.7	1.56

図　男性の育児休業取得者割合



[1] 育児休業取得率とは、調査前年度１年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数に占める調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の比率。

[2] 母性健康管理制度の規定率とは、妊産婦の通院休暇、妊娠中の通勤緩和、妊娠中の休憩、妊娠中又は出産後の症状等に対する措置についての規定がある事業所比率。

参考諸表

		'06年	'07年	07／10−12	08／1−3	08／4−6	08／4	08／5	08／6	08／7
実質GDP	日本	2.5	1.6	0.7	1.0	−	−	−	−	−
	(季調済前期比)									
	米国	2.8	2.0	▲ 0.2	0.9	−	−	−	−	−
	ドイツ	2.9	2.5	1.1	6.3	−	−	−	−	−
	イギリス	2.9	3.1	2.2	1.1	0.8	−	−	−	−
	中国	11.6	11.9	11.3	10.6	10.1	−	−	−	−
	(前年同期比)									
	韓国	5.1	5.0	5.7	5.8	4.8	−	−	−	−
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比)	4.6	2.6	3.3	2.3	1.1	1.9	1.1	0.2	−
	(季調済前期比)				▲ 0.7	▲ 0.7	▲ 0.2	2.8	▲ 0.2	−
	米国	3.9	2.1	0.1	0.1	▲ 0.8	▲ 0.7	▲ 0.2	0.5	−
	(季調済前期(月)比)									
	ドイツ	6.0	5.9	0.7	1.7	−	0.2	▲ 2.4	−	−
	(前期(月)比)									
	イギリス	0.3	0.3	0.2	▲ 0.2	−	0.1	▲ 0.8	−	−
	(前期(月)比)									
	中国	16.6	18.5	17.5	16.6	15.9	15.7	16.0	16.0	−
	(前年同期(月)比)									
	韓国	8.3	6.8	10.9	10.6	8.7	10.7	8.6	6.7	−
	(前年同期(月)比)									
失業率(%)	日本	4.1	3.8	3.8	3.8	4.0	4.0	4.0	4.1	−
	米国	4.6	4.6	4.8	4.9	5.3	5.0	5.5	5.5	5.7
	ドイツ	10.8	9.0	8.4	7.9	7.8	7.9	7.9	7.8	7.8
	イギリス	5.4	5.4	5.2	5.2	−	5.3	5.2	−	−
	中国	4.1	4.0	4.0	4.0	−	−	−	−	−
	韓国	3.5	3.3	3.1	3.0	3.2	3.2	3.2	3.2	−
消費者物価	日本(前年同期(月)比)	0.2	0.4	0.5	0.9	1.4	0.8	1.3	2.0	−
	(季調済前期比)			0.4	0.3	0.5	▲ 0.3	0.6	0.7	−
	米国	3.2	2.8	4.0	4.1	4.4	3.9	4.2	5.0	−
	(季調済前年同期(月)比)									
	ドイツ	1.6	2.3	3.0	2.9	2.9	2.4	3.0	3.3	3.3
	(前年同期(月)比)									
	イギリス	2.3	2.4	2.1	2.4	−	3.0	3.3	3.8	−
	(前年同期(月)比)									
	中国			(1-12)	(1-3)					
	(前年同期(月)比)	1.5	4.8	6.6	8.0	7.8	8.5	7.7	7.1	−
	韓国	2.2	2.5	3.4	3.8	4.8	4.1	4.9	5.5	5.9
	(前年同期(月)比)									
円相場	¥／$	116.3	117.8	113.1	105.3	104.6	102.7	104.5	106.9	106.9
	¥／Euro	146.2	161.3	163.8	157.8	163.5	161.8	162.3	166.4	168.5

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額	(前年同期(月)比)	0.1	▲ 0.3	▲ 0.9	1.6	0.2	0.8	0.8	▲ 0.6	−
実質賃金	(前年同期(月)比)	▲ 0.2	▲ 0.7	▲ 0.4	0.4	▲ 1.4	▲ 0.1	▲ 0.6	▲ 2.9	−
実質消費支出	(前年同期(月)比)	▲ 2.2	0.5	0.2	−	−	▲ 2.5	▲ 2.6	▲ 1.2	−
所定外労働時間(製造業･前期比季調済)		3.7	▲ 0.8	1.2	▲ 1.5	▲ 2.6	▲ 3.7	0.8	▲ 0.8	−

(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、連合総研までご照会ください。(電話 03−5210−0851、FAX 03−5210−0852)

【職員の異動】

＜着任＞

澤井　景子（さわい　けいこ）主任研究員　８月１日付着任

〔プロフィール〕１９９４年東京大学経済学部卒業。同年経済企画庁（現内閣府）入庁。内閣府大臣官房総務課、国民生活局調査室、内閣官房消費行政一元化準備室等に勤務。

〔ご挨拶〕８月１日付で、内閣府から着任いたしました。景気の局面が変わりつつある中、勤労者・生活者の視点に立って、経済の分析をしてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

＜退任＞

川島　千裕　主任研究員　８月３１日付退任

９月１日付で基幹労連（新日鉄労連）から連合に派遣されることになりました。連合総研で学んだことを労働運動の発展に生かすことができるよう、より一層精進いたす所存です。

連合総研在任中の５年間、研究会に参加いただいた研究者・実務家の先生方や労働組合の皆様方、そして各種調査に応じていただいた関係各位のご指導・ご協力に心より感謝申し上げます。

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・パーソンの声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・パーソンの仕事や暮らしの“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 まで

事務局だより

【7・8月の主な行事】

7月 2日　連合総合労働局・総合男女平等局・総合組織局との意見交換会　［総評会館（連合本部）］
8日　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委員会
（主査：毛塚　勝利　中央大学教授）
9日　所内・研究部門会議
経済情勢報告－所内意見交換会
10日　経済社会研究委員会　（主査：小峰　隆夫　法政大学教授）
「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）
14日　企画会議
15日　「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）
17日　連合選出役員との政策懇談会　［総評会館（連合本部）］
所内勉強会「日本経済の見方」　（講師：桑原　進　政策研究大学院大学准教授）
18日　労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト事前研究会
（座長：篠塚　英子　お茶の水女子大学名誉教授）
23日　所内・研究部門会議
24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　東京大学教授）
25日　労働関係シンクタンク交流フォーラム幹事会
28日　政策研究委員会
30日　臨時所内・研究部門会議
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）
31日　臨時企画会議

8月 1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）
4日　経済社会研究委員会　（主査：小峰　隆夫　法政大学教授）
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委員会
（主査：毛塚　勝利　中央大学教授）
6日　所内・研究部門会議
「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）
7日　臨時所内・研究部門会議
18日　企画会議
21日　所内・研究部門会議
22日　連合・連合総研　企画調整会議　［総評会館（連合本部）］
26日　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委員会
（主査：毛塚　勝利　中央大学教授）
28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）
29日　労働組合におけるジェンダー平等に関する研究プロジェクト事前研究会
（座長：篠塚　英子　お茶の水女子大学名誉教授）

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。

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108－8326　東京都港区三田1－10－3　電機連合会館2階
TEL 03－3456－1541　FAX 03－3798－3303

発送・連絡先／株式会社コンポーズ発送
〒170－0005　東京都豊島区南大塚1－13－4
TEL 03－3942－9589　FAX 03－3942－9740