

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

連合総研レポート

2009年3月1日

No. 236

## CONTENTS

特集

# 雇用創造の新機軸を求めて

## グリーン・ジョブー持続可能な経済社会と新たな雇用

長谷川 真一……………4

## より良い生き方、働き方を支えるケアワーク

西川 真規子……………7

寄稿

巻頭言 ……………2

信用も信頼も失われたなら平時ではない

視点 ……………3

雇用危機突破へ、今なすべきこと

報告 ……………10

緊急物価問題プロジェクト

物価問題への政策対応に関する  
論点メモ

報告 ……………14

21世紀の日本の労働組合活動に  
関する調査研究 I

ー「非正規労働者の組織化」調査報告書ー

書評 ……………18

レジナ・E・ヘルツリンガー著

『米国医療崩壊の構図

ージャック・モーガンを殺したのは誰か?』

今月のデータ ……………17

職場での不当な取扱いの経験は  
社会人で7割、学生で5割

ー厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の  
在り方に関する研究会」資料ー

事務局だより …………… 20

**選** 挙戦で多用されたChangeは、オバマ大統領就任演説にはほとんど見られない。ビル・クリントンの時のChangeは「変化」と訳されたが、今回は「変革」と訳される。外来語のチェンジは、イニング毎の攻守交代を指す野球用語だが、日米両国で「民主党が政権与党になる」意味にも使われる。平成21年度政府経済見通し0%は、政権交代がないことを前提にしているのかも知れない。記号論理学の世界では、仮定が「偽」の場合、凡ゆる結論は「真」とされる。

米国新大統領は、「国民全体が、難し

国内政治面では、税制改革法案の附則をめぐって、与党有力議員が、補佐係長レベルの文言協議をした。遡れば、現行消費税率5%への引上げは、村山内閣時代に国会議決されたことであるが、その方針を変更しないと主張して総選挙に臨み、政権を維持した橋本首相の内閣がそれを実施した。税率引上げ方針を決めた首相が、それを実施することになるとは限らない。

政治は「結果責任」なのだから、言ったこと、やったことについては責任を問われる。しかし、「あの時はこう思っていた」と自らグダグダ説明したり、あるいは、「あの時解散しようと思ったかどうか」と相手に問い糾したり、という姿は民主主義国として滑稽だ。もっと実のある議論が望まれる。世の中の「名ばかり管理職」は、労働時間規制で守って貰えないのだが、選良達の場合、先例とやらで事実上、労働時間に相当な制約があるらしい。30年前に住んだカナダでは、Question Timeが頻繁に行われ、お茶の間でも視られた。わが国のテレビも、(平時でないのだから)夜や休日に実質審議があれば、生中継だつてするに違いない。

年度当初に経済対策、補正予算という9年前の再現とならざるを得まいが、4月にはG20金融サミット、両陛下の金婚式、政党交付金の交付等がある。また、定額給付金や地方への臨時交付金を、受け取りやすく、役に立つものにするための市町村長の知恵比べも始まる。衆院選挙は遅くとも10月までに行われるが、その間、“埋蔵金”をどちらが使い切るか、の政権闘争があるかも知れないし、補正予算案が双方の選挙の旗になるかも知れない。

世界では今、保護主義の靴音が忍び寄っている。教義としての市場万能主義が災禍をもたらした面はあろうが、保護主義は、それと比較にならないくらい強い誘惑力を有している。

不安の解消と不信の克服のために、国内的にも国際的にも、平時ではない智恵が求められている。行政府も立法府も、そして全有権者にとっても、「新たな責任の時代」なのである。

# 信用も信頼も失われたなら平時ではない

い選択をして新しい時代に備えることができなかつた」と自省しているが、今日の世界では、浜矩子著『グローバル恐慌』の表現を借りて言えば、誰かが意識的に誰かをいじめようとしている訳ではないのに、皆が苦しんでいる。多くの国で、最後の貸し手である筈の中央銀行が唯一の貸し手となり、最後の借り手たるべき政府が唯一の借り手となりつつあり、「地球経済は挙げて集中治療室」に入っている。

金融は古来、相互の信頼が基礎となっている。信用するからこそ金融が成り立つ。信頼が崩れ金融市場が大混乱している世界経済では、わが国も例外ではありえず、金融や雇用の先行き不安が経済活動に萎縮をもたらす「不安と萎縮の連鎖」の入口にある(経済財政演説)。先日、内閣府から発表された昨年10-12月期のGDP成長率は、年率-12.7%と3四半期連続のマイナス成長であった。四半期としては35年ぶりの大きな落ち込みである。

連合総研所長  
薦田隆成

# 雇用危機突破へ、今なすべきこと

リーマンショック以降、まさに瀕つぽに落ちるかのような、未曾有の落ち込みが続いている。

ILOは雇用年次報告で、今年の世界全体の失業者が最悪では2億3千万人に上ると指摘。世界同時雇用危機は、これから本番を迎えようとしている。わが国の状況も、これまでの経験を超えた、大変な事態に突入しつつある。総崩れ状態の3月期決算、連日発表される人員削減計画。輸出産業から内需型企業へ、製造業からサービス・流通業へ、大手から中小へ…雇用リストラは、外需の支えがない中、消費をさらに冷えこませ、さらなる生産の縮小、一層の雇用調整という、負のスパイラルに落ち込みかねない重大な岐路に立っている。

しかも問題は、いわゆる緊急避難型の対処策だけでは済まないところにある。蛸壺に身をかかめて嵐の通り過ぎるのを待てば、やがて元の状態に戻るかといえ、それはノーだ。金融資本主義の暴走や、米国の過剰消費に依拠した貿易・資本の循環構造、資源・エネルギー・地球環境問題等の制約など、世界の構造そのものが、持続可能な姿へ変わらざるをえない局面に至っているからである。

霧が晴れた後、どのような世界が現出しているのか。いまこそ未来への明確なビジョンをもって戦略を組み立て、緊急対策と同時に、中長線をにらんだ大胆な経済・社会・雇用政策を包括的に打ち出し、断行していかなければならない時期を迎えている。

国民生活安定の最優先課題である、雇用の安定・創出に向けて、政・労・使の責任は甚大である。

①まず何はともあれ、足元の雇用を、歯を食いしばって守っていくことにすべての労使が注力すべきだ。雇用調整や労働コストの削減だけに未来はない。事業構造改革や新たな成長分野にシフトするにしても、いかに雇用を守りながら、一人ひとりのやる気、技能・技術の深化、変身への挑戦など人的資源のパワーアップにつなげていくな、容易ならざる事態ではあるが、いまこそ日本企業労使の真髄を発揮すべき時だ。そしてそのことは社会全体の底割れを阻止することにもつな

がっていく。

②新たな視点での雇用セーフティネットの構築・再整備は、喫緊の課題であると同時に、中期的にも最重要課題である。90年代以降非正規労働者の急増など、日本の雇用・労働をめぐる状況は大きく変わっている。にもかかわらず企業丸抱え主義的発想から脱しきれていない貧弱な雇用・労働政策のひずみが一挙に噴出しているのが現状だと言える。一旦企業の外に出れば、生活もスキルアップの機会も丸裸状態なのである。

連合が提起している「3層構造による社会的セーフティネットの再構築」―すなわち雇用保険と生活保護制度との間に、トランポリン型の新たな「就労・生活支援給付制度」を設ける構想を一刻も早く具体化し、実現させていかなければならない。

日本は人材力で勝負するしかない。正規・非正規を問わず、若者も中高齢者も、生涯を通じ自己の成長と、変化に対応する職業能力向上の機会をいつでも受けることができるような仕組みを、企業の枠を超えて構築していくことが重要だ。政治・行政だけでなく、大学、産業・企業、労使の参加による資金・ノウハウ・人材・施設を結集した総がかり体制での大きな構想が必要になっていると思う。

③また、新たな雇用の創出も不可欠である。未来を見据えた戦略的発想での経済政策、産業政策、社会保障政策、資源・エネルギー・環境政策とリンクする総合的な雇用戦略が求められている。医療・介護・保育など少子高齢社会への対応、低炭素・循環型社会への移行、資源・食料危機や地域経済の活力維持に向けた農業など第一次産業分野の再生、教育・研究開発・情報通信基盤の整備など、明日の成長と国民生活の安定や地域の活力につながる分野での、積極的雇用創出策と公的支出の拡大を含めた思い切った投資を早急に実施すべきである。

いまほど「信頼」に裏打ちされた、政治のリーダーシップが求められている時はない。

(固始卵)

# グリーン・ジョブ 持続可能な経済社会と新たな雇用

長谷川真一

(ILO駐日代表)

金融危機ではじまった世界経済の変調はしだいに実体経済に影響を及ぼし、いまや世界の各国で雇用問題が深刻になってきている。失業が急速に増大しつつあるが、ILOは、2009年には世界全体で失業者が5000万人増加して、2億3000万人に達するおそれがあると警告している。経済復興のための政策、雇用創出対策が多く、多くの国で最重要課題になっている。

こうした中、アメリカのオバマ新大統領は経済復興対策としてグリーン・ニューディールを打ち出した。環境対策と雇用創出対策を結びつけたこの考え方は日本でも大きな反響を呼び、日本版グリーン・ニューディールの検討も進められている。

まだ経済危機が起こる前、ILOのソマビア事務局長は2007年6月のILO総会でグリーン・ジョブ・イニシアチブの考え方を打ち出し、環境問題、地球温暖化問題と雇用、労働問題の関連について問題提起を行った。その後、ILOはUNEP（国連環境計画）、IOE（国際使用者連盟）、ITUC（国際労働組合総連合）とともにグリーン・ジョブの研究をすすめ、2008年9月、「グリーン・ジョブ：持続可能な低炭素社会におけるディーセントワークに向けて」と題する報告書をまとめた。

本稿では、この「グリーン・ジョブ報告書」（以下「報告書」という）の主な内容を紹介していきたい。そして最後にグリーン・ジョブの問題提起の持つ意味について触れてみたい。

## グリーン・ジョブとは何か

グリーン・ジョブの問題提起は、人類が21世紀に直面している次の二つの課題を背景にしている。

- ・ 気候変動を回避し、地球上の生物を維持するために自然環境を保護すること

- ・ 現在、経済社会開発から排除されている10億人以上の人々の問題を考慮し、すべての人にディーセント・ワークを提供し、人間としての福利と尊厳を実現すること

つまり、「気候変動、環境問題」と「開発、貧困削減、ディーセント・ワーク」の二つの課題に同時に取り組んでいこうとするのが、グリーン・ジョブである。

「報告書」ではグリーン・ジョブを「農業、産業、サービス、そして行政の分野は問わず、環境の保全と復元に寄与するあらゆる仕事」と定義している。

グリーン・ジョブは現在でも様々な経済セクターに生まれている。エネルギー産業、リサイクル、農業、建設業、運輸業などである。グリーン・ジョブはエネルギー・原材料・水の消費を削減し、経済の低炭素化を促し、温室効果ガスの排出量を軽減し、廃棄物や公害を抑え、生態系と生物の多様性を保護し、回復するものである。

グリーン・ジョブといってもグリーンの度合いはさまざまであり、また、時がたてばグリーンとは言えなくなることもある。グリーン・ジョブの概念は絶対的なものではなく、時と共に進化していくものである。

グリーン・ジョブが即ちディーセント・ワークである、とはいえない。例えば、現在のリサイクル事業では、しばしば「きつい、汚い、危険な」仕事があり、また往々にして不安定で低賃金の傾向にある。グリーン・ジョブの普及に当たってはこのような状況を変えていかなければならない。

## グリーン・ジョブの現状

「報告書」では、特に重要と思われる6つの経済セ



クターを取り上げて分析している。それらは、①エネルギー供給業、特に再生可能エネルギー部門、②建設業、③運輸業、④基幹産業、⑤農業、⑥林業である。

エネルギー供給業では、世界で230万以上のグリーン・ジョブが生まれている。風力発電、太陽光発電、太陽熱発電などである。再生可能なエネルギーの促進に積極的な国では、その分野での新規雇用が急速に生み出されている。バイオエネルギー産業でも、今後ますますの雇用創出が期待されている。

建設業、特にビル建築においては将来的に多くのグリーン・ジョブを生み出す。最新の技術を駆使してエネルギー効率のよいビルを建てることで、既存のビルに比べ、80%以上のエネルギー消費を削減できる。これらのビル関連の仕事は、既にこの業界で働いてきた人々が担うことになろうが、新しい技能、それに伴う訓練が必要になるだろう。

運輸業において、公共の交通機関は既に排出ガスを低減し、グリーン・ジョブを生み出している。鉄道関連の仕事は、一般的にグリーン・ジョブと考えられる。また、環境にやさしい、低燃費、低公害、低排出ガスの車の製造といったグリーン・ジョブがある。

製鉄、アルミニウム、セメント、製紙業などの工業セクターは、エネルギー消費や温室効果ガスの排出の観点からはきわめて重要なセクターである。しかし、これらの産業のグリーン化は簡単ではない。こうした基幹産業のグリーン化にはリサイクル事業が効果的である。例えば、リサイクルされた鉄くずを使う二次製鉄は、かなりのエネルギー消費を抑えることができ、ここにグリーン・ジョブが存在する。

農業は13億の働き手を抱える最大の産業である。また、農業は気候変動に最も左右されやすく、また最も影響を及ぼしている産業でもある。さらに農業は水資源の消費、水質汚染、森林破壊と生物の多様性の損失を引き起こしている。農業におけるグリーン・ジョブの数を現在推計するのは不可能であるが、生産性の高い農場、有機農耕や栽培、そして気候変動にうまく適応した生産を持続することで、グリーン・ジョブを生み出す可能性は大きい。環境にやさしい農業経営への転換には長い年月が必要かもしれないが、農業のグリーン化の環境への恩恵は計り知れない。

林業も世界の自然生態系を維持する上で大きな役割を担っている。森林の環境に果たす機能を考えれば、今後林業におけるグリーン・ジョブがますます重要な役割を担うことは明らかである。

## グリーン・ジョブの可能性

最近、産業界は経済と雇用のグリーン化に目覚ましく取り組んでいる。現在の経済活動をグリーン化することで、新しいビジネス、新しい市場が生まれ、省エネにもつながる。環境関連の商品とサービスの市場は急速に拡大している。再生可能エネルギー産業や、すでにある建築物の省エネ化に向けた投資は多くのグリーン・ジョブを生み出す可能性がある。

グリーン・ジョブの意義を考える時には、グリーン経済への移行という大きな全体像を見るべきである。環境にやさしい職場に向けて、広範な職業における仕事に変化する。清掃人、整備士、設備・物流の管理者、電気技師、ITの専門家、煉瓦積み職人、建築家、銀行の窓口行員、ファンドマネージャーなどあらゆるレベルで、新しい技能とそれに見合うパフォーマンスが求められるであろう。グリーン・ジョブとグリーンな企業経営は持続可能であるがゆえに、安定した雇用と所得を約束するものである。

グリーン経済では、最終的に現在より多くの雇用が生み出されるとしても、変化によって恩恵を受けるグループや地域がある一方で、損失を被る人々もいる。この損失は公平性の問題を引き起こすので、これに対処していかなければ、グリーン経済への移行は推進できない。

## 必要な政策

現状ではグリーン・ジョブ創出のスピードはあまりにも緩やかである。進展の規模とスピードを大きく変えるためには、強力で整合性のある政策枠組みと政府のリーダーシップが必要である。

まずはグリーン・ジョブの進展状況を詳しく評価し、モニタリングをすることが必要である。モニタリングには、失われる雇用や配置換えによってもたらされる影響なども含まれるべきであろう。

経済をグリーン化するにあたって、必要とされる技能と供給できるもののミスマッチも大きな問題である。新しい技術に精通する質の高い技能労働者の育成が不可欠である。また、高度な技能と教育だけでなく、「グリーンカラー（エコ労働者）」のための訓練も必要である。

投資の拡大、グリーン・ジョブへの資金調達が必要であるが、純粋に市場主導のままでは必要とされる規模とスピードは達成されないであろう。民間セクターを動かす政策、例えば、目標値の設定、制裁金、インセンティブ、建築物などのエネルギー効率化基準、研究開発などの政府の支援策が必要である。

多くのグリーン・ジョブと開発の利益を生み出す

グリーン経済への転換は可能であるが、そのためには、整合性のある環境・経済・社会政策がきわめて重要である。

## 報告書の意義

以上、昨年9月の「報告書」の主な内容を紹介してきた。「報告書」はグローバルなレベルでの初めてのグリーン・ジョブに関する研究といえ、大変意義深いものである。

何よりも、「報告書」が地球規模の二大課題である「環境、温暖化防止」と「開発、貧困削減、全ての人へのディーセント・ワーク」を統合的に進めることの大切さを具体的に示したことが重要である。持続可能な経済社会、人間生活を実現するためには、この二つの課題に一緒に取り組まなければならない。

「環境、温暖化防止」に積極的に取り組むことによって「ディーセント・ワーク」を実現する道があるが、決してそれは自然に達成できるものではない。政府の総合的な政策が必要とされるが、同時に職場の労使の努力、変化への前向きな対応が求められる。この意味でも「報告書」に労使の国際組織が参加していることは大変重要である。

研究が進められた時期はエネルギー価格や食料価

格の高騰が国際的な問題であった時期でもあり、「報告書」は現在ある仕事のグリーン化に少し重点が置かれているが、その後世界同時不況のなかで、新規雇用としての「グリーン・ジョブ」に関心が高まっている。それ故にますます、経済のグリーン化による新規雇用が「ディーセント」でなければならないという「報告書」の指摘が意味を持つ。「介護」の仕事でよく議論されるように、増加する雇用機会の仕事「ディーセント」でなければ良質のサービスなどの成果も期待できないのである。

経済のグリーン化が進むことは、日本にとってチャンスである。いうまでもなく日本の環境技術は世界の先端を行っており、国内外に大きな市場が期待される。そして日本がディーセントなグリーン・ジョブを作り出すことは世界に対する大きな貢献になる。

また、現在世界経済危機のなかで保護主義の台頭が懸念されているが、経済のグリーン化のようなグローバルな課題に各国が取り組むことは自由貿易を守る上でも意味があり、日本がこの動きを積極的に支えていくことが重要である。

「グリーン・ジョブ」の問題提起を日本は大切にすべきであると思う。

# より良い生き方、働き方を支えるケアワーク

西川真規子

(法政大学大学院 教授)

「ケアワーク」ということばをご存知だろうか。一般的には、乳幼児の保育や高齢者、病人、障がい者の介護を意味する。これまでケアワークは主に社会福祉の分野で研究されてきた。しかし、最近雇用・労働分野においても重要な研究テーマとなりつつある。それは、ケアワークのあり方がわれわれの「勤労生活の質」と大に関わっているからである。



従来、勤労生活の質は、職務内容そのものや所得水準、職の安定性など「仕事」を中心に語られることが多かった。しかし、女性の雇用就労化の進展もあり、最近ではワークライフバランスの推進など、「生活」との関連での議論がなされるようになってきた。グローバル化がもたらした国際競争の激化に伴う過重労働によるストレスの増加や格差論に代表される不安定化など「仕事」が「生活」のあり方へ与えるネガティブな影響も議論されている。

それでは、勤労生活の質とケアワークはどのように関わっているのだろうか。雇用・労働研究において、ケアワークはワークライフバランスとの関連で議論されることが多い。働く男女のワークライフバランスを高めることは、今や企業の社会的責任となった。フレックスタイムや在宅勤務、ジョブシェアリングなどによって働く時間や場所の柔軟化をはかり、育児休業や介護休業制度を導入し、事業所内託児所の整備や育児・介護費用を補助することは、家庭責任を有する男女にとって、子を育て、あるいは親を介護しながらも安心して仕事に励めることにつながる。そればかりではない。ワークライフバランスは人材戦略でもある。ワークライフバランスの推進によって、従業員の定着率が高まり離職によるコストを回避できる。さらに多様な潜在的労働者から

優秀な人材を採用し活用することも可能となる。

だが、これら議論においては、ケアワークはどちらかといえば脇役で手段的に捉えられている。日々の勤労によって疲れた心身を癒す短期のケアワークも、子供や病人、老親の世話といったより長期的なケアワークもすべて経済的生産活動を支えるという目的のためにある、という前提が見え隠れする。

ケアワークは、これまで男女分業体制のもと、妻や母である女性を中心として提供されてきた。男性が一家の大黒柱として有償労働に従事し、女性は一家の主婦としてケアワークに専念するという性別役割分業は、当初雇用社会との親和性が非常に高かった。女性がケアワークを一手に引き受けることで男性は仕事に集中して取り組み専門性や生産性を高めることが可能となる。だが、雇用者として仕事に専念することによって次第に生活時間・空間との乖離が生じ、男女間の分業を時間的にも情報面でも調整するのが容易ではなくなってきた。さらには、男性ばかりでなく女性の雇用化も進み、家庭で女性が主体となって提供してきたケアワークに費やす時間が減少したばかりか、家族や地域の住民とケアワークに関する経験を共有し、その視点を分かち合う場が、つまりケアワークの学習の場が衰退してきた。このように、雇用社会化とケアワークとの関係は次第に相互協力的なものから対立的関係へと変化してきた。



この対立的関係は、経済的な生産活動にも影響を及ぼす。ワークライフバランス制度は、そもそもこのような対立関係が生産性に及ぼす影響に気付き、それがもたらすコンフリクトから雇用者を解放しようとする試みから生まれたとも考えられる。

だが、逆さまの発想、つまりケアワークそのものを主役に据える発想も必要ではないだろうか。幼児虐待や高齢者虐待、あるいは児童間のいじめ、不登校などは、ケアワークの未熟化によってもたらされる社会関係の不調和だと捉えることができるのではないか。あるいは、未婚化、少子化もある意味ではケアワークの回避だと捉えることも可能だ。このように現代特有のさまざまな社会問題はケアワークのあり方と無縁ではなさそうだ。

筆者は拙著『ケアワーク 支える力をどう育むか』において、ケアワークを、実践者が対象者の「より良く生きていこうとする力を支える労働」だと定義した。われわれには生来、より良く生きようとする力が備わっている。だが、さまざまな制約の存在によりそれを十分発揮することが難しい状況に置かれている。典型的な例は、脳を含めた心身上の制約を抱える障がい者や高齢者である。あるいは成熟途上にある乳幼児も含まれるだろう。それゆえケアワークは介護や保育と同義的に扱われてきたともいえる。

「より良く生きていこうとする力」が十分発揮されていない場合、心身上の不調となってあらわれる。それは、ネガティブな感情や思考、行動として表面化する。そして、本人の生活の質ばかりでなく、周りのひとの生活の質にも影響を及ぼす。

雇用者として働くことは、「より良く生きること」につながる場合もあれば、それを阻む制約となる場合もある。「より良く生きること」につながれば、雇用者自身の生活が豊かになるばかりか、その所属する組織も豊かになる。組織生産性を高めるには、従業員一人ひとりの成熟段階を見極め、その個別の欲求に配慮し、その欲求を充足させるよう処遇することが重要であることは、組織行動論においても常々指摘されてきた。

■

ケアワークを「より良く生きることを支える労働」だと広く定義すると、その対象者は乳幼児や高齢者、障がい者に留まらず、より良く生きようとする力が阻害された状況に置かれている全てのひとを含むことになる。そして、その力を回復させるケアワークのあり方は、ケアワークを必要とするひとだけでなく、これらと相互関係する周りのひとにも影響を及ぼすことになる。

互いがより良く生きることを支えるためには、つまりケアワークの実践には、まずは相手の自己感を理解しなければならない。それには、相手と視点を共有することや、そのための場を積極的に確保していくことが必要だ。だが、家庭においても、職場に

表1 医師・歯科医師・保健師・助産師・看護師・准看護師の推移

	2000年	2006年
医師	243,201	263,540
歯科医師	88,410	94,593
薬剤師	199,797	234,429
保健師	42,027	47,088
助産師	24,985	27,352
看護師	679,955	848,185
准看護師	418,352	410,420
合計	1,696,727	1,925,607

資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「医師・歯科医師・薬剤師調査」、厚生労働省医政局調べ

(注) 医師・歯科医師については医療施設の従事者数、薬剤師については総数からその他の者及び不詳を除いた数

表2 介護・福祉サービス従事者数の推移(実人員)

	2000年	2005年
老人分野	1,048,681	1,971,225
障がい者分野	159,550	671,718
児童分野	447,013	556,008
その他	43,831	77,604
合計	1,699,075	3,276,555

資料：厚生労働省社会・援護局調べ

出所：「平成20年版厚生労働白書」、p.31より抜粋

においても、このようなケアワークの場が減退しているとしたらどうだろうか。

職場のケアワークの減退は、雇用の調整弁としか見なされない非正規雇用者の増加に顕著にあらわれている。これらは雇用状況の悪化によって組織との関係を絶たれ、たちまちその生活に支障をきたしている。正社員といえども就労に伴うストレスの増加が近年問題視されている。

われわれが現在置かれているこのような状況は、必然的に医療・福祉・介護など専門サービスへの需要を増加させる。実際、これら分野に従事する労働者数は年々増加している(表1、表2を参照)。

有償ケアワークを強化していくことはわれわれの社会において今後益々重要となるだろう。少子化や核家族化、あるいは単身世帯化の進展により家庭でインフォーマルに提供されてきたケアワークは今後も衰退していくだろう。またグローバルレベルでの経済不況や競争の激化からくる雇用の不安定化や労働密度の高まりは、職場のストレスを益々高めていくだろう。このような中、有償ケアワークのあり方に今後の勤労生活の質がかかっているといっても過言ではない。有償ケアワークには、減退しつつあるインフォーマルなケアワークを量的に代替するだけでなく、家庭や職場のケアワークを質的に補完していく役割も求められるようになるだろう。



高齢化の進展もあり、医療・福祉・介護サービスに対する需要は今後益々高まっていくと予想されている。急激な景気の後退により雇用調整が進められる中、特に介護サービスは、新たな雇用の受け皿としても脚光を浴びつつある。にもかかわらず、高齢者介護は今後の有望な成長セクターとは、少なくとも労働者側からは、見なされていない。介護労働安定センターの平成19年度介護労働実態調査によると、約六割の事業所において人材が不足している。全ての事業所にあてはまるわけではないが、一般的にこの理由として、労働時間や賃金等労働条件や、専門職としての役割の不明瞭さ、組織運営のあり方が問題視されている。そして、これらの背後にはケアワークは女性の仕事であるという社会通念も見え隠れする。



有償ケアワークに多様な人材が流入し、多様な視点が持ち込まれるのは望ましい。だが、余剰労働力を右から左へという発想であると、それは建設的とはいえない。ケアワークは、とりあえずという動機ではなかなか勤まらない職務である。ケアワークの対象は、意識や感情を持った「ひと」である。そしてその対象は、ケアワークを必要としているかぎりにおいて、社会の一員として生きていく上で自分自身では解決できない心身上の課題を所持している。このような課題を、対象者に寄り添い、ともに見出し、解決（改善）し、その結果を見守ることで、対象者が自分らしく生きていくことを支援していくことがケアワークには要求される。

このような職務に必要な知識やスキルは、短期の講習や研修で身につけることは困難だ。むしろ、熟練者と経験を共有し、現場での体験を省察することによって効果的に獲得される。例えば、利用者の家庭を訪問して介護サービスを提供する訪問介護員に関する筆者の研究によると、経験を振り返る反芻学習は入職後半年頃から活発になり、3年程度で収束に向かう。反芻学習がそれまでに経験したことのない事柄や理解できない事柄に直面した時に促進されることを踏まえれば、訪問介護員が専門職としての役割を自覚し歩みだすまでに半年程度、一人前の域に達するには3年程度の期間を有することが示唆されている。

逆にいえば、有償ケアワークの現場において、このような中長期にわたる熟練者や初心者も含めた内省の促進と共同的な対話の場を十分確保できない限り、ケアワークの人材育成は効率的に進まない。政策的誘導によって多くが医療・福祉・介護分野で新たに職を得たとしても、現場がこのような学習の場

として機能せず混乱すれば、離職率がさらに高まるか、あるいは定着しても非熟練労働化する恐れがある。

人材育成が進まなければ、ケアワークの質を高めることは不可能だ。たとえ長期間を有しても信頼のおける専門職を育成していくことは、ケアワークに関わる事業者だけの問題ではない。今後のわれわれのより良い生き方、働き方に直結する重要な問題である。

それでは、これからのケアワークはどうあるべきか。今後は、提供主体がそれぞれの長所を見極め、相互補完的関係を目指し、さらには相乗効果を高めていく必要がある。家族によるケアワークは、人生を共にする事で築かれた強い絆に根ざし、対象者の自分らしさを掘り下げながら支援できる点が長所として挙げられる。有償ケアワークは、その専門知識やスキル、設備を含め、豊富なリソースを導入し活用することが可能である。有償ケアワークの中でも、その提供団体や提供する場、サービスの種類等によって得意分野は異なるだろう。両者の間に位置するボランティア等セミフォーマルなケアワークについても然りである。



このようなケアワーク提供主体のみならず、その対象者や家族、職場も含めて、それぞれが「より良い生き方、働き方」を実現するためのステークホルダーであることを自覚した上で、相互に知識を持ち寄り、協業的にケアワークを向上させるようなネットワークを構築できないものだろうか。この際、重要となるのは、それぞれの分業体制やその調整メカニズムのあり方である。今後も続くだろう環境変化の激しさを考慮すると、提供者や利用者の多様性を尊重した、柔軟なメカニズムが望まれる。また、これらの協業体制や合意形成に向けてのリーダーシップや、それを支える人材や組織も必要となってくるだろう。

経済生産性を高めるだけでなく、より良い生き方、働き方を支えるためのケアワークはどうあるべきか。その実現には何が必要か。ワークライフバランスの実現も勿論そのひとつの手段である。一歩進んで、次にどのような具体的な手を打つべきか。

これからのケアワークのあり方は今後のわれわれのライフスタイルにもかかわってくる。豊かなライフスタイルとはどのようなものか、イメージしてみたい。より良く生き、働くために、ケアワークの人的資源や社会的ネットワークの構築に投資していくことはわれわれ全てにとって重要な課題である。

# 物価問題への政策対応に関する論点メモ

## I. 今回の物価上昇の特徴と政策的対応の領域

今回の物価上昇の最大の特徴は、景気停滞との同時進行である。

物価上昇の要因に着目すると、原油・商品市況高騰によるコストプッシュ型の輸入インフレの性格を持つ。また、価格の上昇は、エネルギー関連・食料関連に偏在している。さらに、物価上昇の波及についてみると、2008年9月のアメリカ発金融危機以前においても、価格転嫁は限定的であった。耐久消費財や賃金等については、むしろデフレ的動きを示している。すなわち、物価上昇と同時に、デフレ的な地合いも相変わらず残存する複雑な様相を呈していることも特徴といえる。

一方、生活への影響については、物価が上昇したことにより、実質所得が減少し、家計の購買力が低下した。また、生活必需品中心に価格が上昇したため、特に低所得者ほど影響が大きくなる傾向が顕著であった。

以上のような今回の物価上昇の特徴をふまえて、必要な政策対応を考えると、主な対応策としては、次の二つが基本になろう。

### (1) 実質所得の確保（物価上昇分の減少分を補う）

まず、物価上昇による実質所得の減少への対応が必要であり、これには、賃上げ、減税等が考えられる。

### (2) 物価安定

次に、物価安定の実現も不可欠であり、これには金融政策と並んで環境・エネルギー対策等の中長期的な課題も視野に入れた個別価格対策の展開も必要である。

一方、今後の物価の動きに眼を転ずると、デフレと経済危機の深化という局面転換が起きている。昨年秋以降は、世界的な需要の急減により、原油・商品市況は急落した。上昇した物価が高止まりするという懸念はなく、むしろデフレが再燃する懸念が強まっている。2009年度に物価は、これまでの上昇分が剥落することにより下落するが、それ以降に0～1%の低インフレ（ディスインフレ）の状態になるか、デフレに陥るかが問題である。

そこで、今後必要とされる主な対応策としては、経済危機対応としてもデフレ懸念払拭としても、国内需要の

刺激策が求められることとなろう。具体的には、金融緩和、財政政策の展開等が検討されなければならない。賃上げも重要である。

以上をふまえ、物価変動の局面と政策対応のイメージを整理すると、表のようになる。

## II. 物価問題に関する政策対応

### 1. 物価安定を目的とした政策

#### (1) 金融政策

##### [対策]

金融政策は、長期的には全般的な物価の変化率に作用する。物価の上昇については、金融引締め（利上げ）で対応。

- ・ 今回の物価上昇は、エネルギー・食料などの輸入品に偏在し、全般的な物価上昇ではなかったことから、金融引締めの効果は限定的。また、景気が後退局面であったため、さらに需要を縮小させる金融引締めは適当ではなかったと考えられる。
- ・ 今後の物価下落局面においては、金融政策の活用も必要だが、政策金利（無担保コールレートの誘導目標）は現在0.1%であることから、金融緩和の余地は限られているが、流動性不足を補う資金供給政策が必要。

#### (2) 個別価格政策

##### [対策]

- ・ 個別価格の上昇を直接的に抑制する。
- ・ 政府が価格に介入できる公共料金の要素がないと実施は困難。（例えば、アルミ・鉄鉱石等）
- ・ 基本的には激変緩和措置。恒久的な価格構造転換の場合には、産業構造を変えていくことが必要。

##### [政府が実施あるいは検討している施策]

- ・ 輸入麦の政府売渡し価格の引上げ幅の特例的圧縮（5銘柄平均引上げ幅を23%→10%）
- ・ 高速道路料金の引下げ（地方部での休日昼間時間帯の割引、夜間割引時間帯の拡充）
- ・ 電気・ガス料金の原燃料費調整額の激変緩和措置（09年1～3月期について電気は50%、ガスは25%料金引上げを抑制。抑制分は、4～6月期に先送り）等

2008年10月14日に発足した「緊急物価問題プロジェクト」は、12月18日の第3回研究委員会をもって終了しました。委員会での報告内容は本誌233号（2008年12月）、234号（2009年1月）、235号（同2月）で紹介してきましたが、今回は委員会での討議をふまえて事務局としてとりまとめた論点メモをとりあげます。

表 物価変動の局面と政策対応のイメージ

ーインフレ懸念から、不況によるデフレ懸念へと転換している中での政策対応をどのように考えるかー

インフレ・デフレの種類と景気状況		物価上昇（インフレ）		物価下落（デフレ）
		景気過熱によるデマンド・プル・インフレ	輸入インフレ（コスト・プッシュ・インフレ）による供給減少（景気低迷） 【今回の物価上昇】	景気後退期のデフレ 【今後？】
物 価 安 定	金融政策	引締め	（内需抑制効果がある引締めは発動困難）	緩和
	個別物価政策	？	特定価格品目の上昇が一時的である場合、激変緩和措置として有効	－
	国際協調	－	国際市況に関する国際協調	マクロ経済政策に関する政策協調
	為替	－	円高による価格調整効果より、輸出減による内需低迷の悪影響が大きい	円安
家 計	財政政策	緊縮	（拡大による価格上昇効果と、需要刺激効果の勘案）	拡大
	(1) 所得保障	－	物価上昇分の所得保障のための給付金 or 減税。特に低所得者向け	（デフレは実質所得にはプラス要因）
	(2) 需要刺激	－	上述により、需要刺激効果も	需要刺激を目的とした給付金 or 減税
	賃上げ	物価上昇分の賃上げによる実質所得保障（ただし、ホームインフレを加速しない程度）	物価上昇分の賃上げによる実質所得保障（需要刺激効果もある）	需要刺激を目的とした賃上げ（ただし、失業率上昇との関係に留意）
企 業 ・ 産 業	企業活動支援（中小・個別企業）	・激変緩和措置 ・便乗値上げ防止	コスト増の影響が強い企業に対する激変緩和措置	経営基盤の弱い中小企業等への支援
	中長期的観点からの価格構造転換	（ボトルネックがある場合、その解消）	・省エネ・省資源等による生産性向上 ・食料安定供給等	（成長産業育成）

\*本表は、おおまかなイメージをつかむために作成したもの。特に、中欄の景気低迷期のコスト・プッシュ・インフレについては、今回の物価上昇を想定した記述であり、オイルショック時のように転嫁・便乗値上げが激しい場合の政策対応は、むしろ左欄に近い面もあると考えられる。

### (3) 国際協調による市況の安定

#### 〔対策〕

- ①国際機関（IEA等）を通じた原油市場安定のための国際協調等
  - ②投機マネーに対する規制
  - ③途上国における省エネ対策の推進
- ・国際的な合意の取付け、長期的な取組みが必要。

### (4) 為替政策

#### 〔対策〕

- 理論的には輸入インフレは、円高により円ベースの価格を引下げることによって対応。
- ・輸出主導の経済構造である現状では、円高は、景気および企業の業績に悪影響をもたらしてしまう。
  - ・為替介入の有効性に関する問題あり。

## 2. 家計部門に対する政策

### (1) 財政政策

#### [対策]

積極的財政政策は物価上昇を促進する側面もあるが、輸入インフレ物価上昇によるコスト増・生産減少のショックを和らげるためには、短期的に財政による需要刺激、所得保障を講じることが有効。環境やエネルギー、食糧供給など中長期的視野に立った公共投資も有効。

- ・現在の日本はオイルショック時のようにコスト上昇分を上回る価格引上げが行われるような状況ではないため、財政による需要刺激策が有効と考えられる。
- ・秋以降の経済危機については、世界的にも需要刺激策が有効との認識。
- ・家計部門向けではないが、財政政策としては、公共投資の活用もある。
- ・なお、日本については、すでに巨額の財政赤字を抱えていることから、財政の持続可能性とのバランスに留意する必要があるが、経済の健全化なくして財政の健全化は不可能。

#### [政府が実施あるいは検討している施策]

「原油価格の高騰に伴う中小企業・各業種・国民生活等への緊急対策」(2007年12月)

「安心実現のための緊急総合経済対策」(2008年8月)

事業規模11.5兆円程度(第1次補正予算 1.8兆円)

「生活対策」(2008年10月)

事業規模26.9兆円程度(第2次補正予算 4.8兆円) 定額給付金2兆円

第1の重点分野：生活者の暮らしの安心

①家計緊急支援策(2兆円規模の定額給付金の実施等)、②雇用セーフティネット強化策、③生活安心確保対策

第2の重点分野：金融・経済の安定強化

第3の重点分野：地方の底力の発揮

「生活防衛のための緊急対策」(2008年12月)

事業規模 37兆円程度(\*「生活対策」実現のための財政措置6兆円除く)

①財政上の対応 10兆円程度

(雇用対策1.1兆円程度、雇用創出等のための地方交付税増額1兆円、経済緊急対応予備費1兆円、「生活対策」の実現6兆円程度等)

②金融面の対応 33兆円程度

### ①インフレによる所得目減り分の保障

#### [対策]

物価上昇分による実質所得の減少を、減税あるいは給付金支給により補い、家計の購買力を確保し、国内需要を支える。

- ・納税者番号制が導入されていないこと等から所得把握が困難である等、事務手続き上の問題を抱えるが、物価上昇の生活への影響は低所得者の方が大きかったことから、低所得者をターゲットにした給付金等による所得補償を行うことが望まれる。
- ・減税の場合は、税金を支払う義務のない低所得者は恩恵が受けられない。
- ・需要刺激効果も併せもつ。

#### [政府が実施あるいは検討している施策]

##### 定額給付金

総額2兆円(1人あたり1万2千円支給。65歳以上と18歳以下には8千円加算。

所得制限は、地方公共団体の判断。

離島・寒冷地などの生活関連対策(生活困窮者に対する灯油購入助成等)

### ②需要刺激を目的とした減税あるいは給付金支給

#### [対策]

国内需要を支えるために、減税あるいは給付金支給を行う。

- ・消費者が可処分所得増加分を消費ではなく、貯蓄に回すことになると、需要刺激効果が実現しない。
- ・減税の場合は、税金を支払う義務のない低所得者は恩恵が受けられない。

#### [政府が実施あるいは検討している施策]

##### 定額給付金

### (2) 賃上げ

#### [対策]

過年度の物価上昇分に見合う賃上げを行って、実質賃金を確保し、家計の購買力を確保して、国内需要を支える。

- ・外需に期待できない状況下では、内需を支えることが重要。企業にはこれまでの景気回復期で蓄積された企業収益の還元の余地があると考えられる。



- ・失業率が高まりつつある現状は、賃上げには逆風。

### 3. 企業・産業部門に対する政策

#### (1) 企業活動支援策（主に、短期的な措置）

##### ①中小企業支援

###### [対策]

十分な価格転嫁を行うことが難しい下請事業者をはじめとする中小企業に対する資金繰り支援等を行う。

- ・激変緩和策。中期的な価格構造転換の場合は、省エネ等構造転換策が必要。

[政府が実施あるいは検討している施策]

中小企業に対する資金繰り支援、下請代金法・独占禁止法の厳格な運用 等

##### ②個別産業支援

###### [対策]

燃料費等の高騰の影響を受けやすい産業に対する支援を行う。

- ・激変緩和策。中期的な価格構造転換の場合は、省エネ等構造転換策が必要。

[政府が実施あるいは検討している施策]

燃油高騰水産業緊急対策（水産庁）

（省燃油実証事業、休漁・減船支援、無利子融資、水産物買取等）

建設業、農林業、運送業、生活衛生関係営業（クリーニング、公衆浴場等）、石油販売業支援 等

#### (2) 中期的な価格構造転換へ向けた政策

##### ①省エネ・省資源・効率化等による生産性の向上

###### [対策]

コストプッシュ型インフレへの根本的な対応策は、中間投入の効率化や生産性の向上により、原単位を引下げること。具体的には、省エネ・新エネ技術の開発。

- ・即効的な効果は期待できない。
- ・市況は現在低下しているものの、原油・国際市況の高騰の背景には、新興国の経済成長による需要の増加があることを考えれば、中長期的な取組みが必要である。環境分野は、日本の成長分野としても期待できる。

[政府が実施あるいは検討している施策]

省エネ・新エネ技術の開発・導入促進等の一連の政策

##### ②食料の安定供給策

###### [対策]

食料自給率を向上させることにより、国際市況に左右されない供給網を構築する。

- ・短期的に成果を上げることは困難。

### 4. その他

#### (1) 生活の将来不安を解消するための持続可能な社会保障制度の整備

インフレもデフレも、ともに生活の安定を、現在および将来にわたっておびやかす。物価安定が求められるもっとも重要な理由のひとつに、生活の安心安定の確保があることを念頭におき、生活の将来不安を解消するための持続可能な社会保障制度の整備にも留意する必要がある。

#### (2) 生活に関わる物価動向の把握

###### [対策]

今回の物価上昇においては、エネルギー・食料関係等、生活必需品を中心に価格が上昇。

消費者物価総合指数以上に生活に関わる物価が上昇して生活を圧迫していることを的確に把握する手法を開発。例えば、品質向上分の物価への反映手法（ヘドニックアプローチ）に対する見直し。

- ・指標の開発には、専門家の協力等が必要。
- ・現在、総務省統計局が公表している、「基礎的支出項目別・選択的支出項目別物価」「購入頻度別消費者物価」等の利用により、おおまかな把握は可能。

# 21世紀の日本の労働組合活動 に関する調査研究Ⅰ

—「非正規労働者の組織化」調査報告書—

連合総研は、2007年度より労働組合の活動実態に着目し、今後の労働組合の実践的課題を明らかにすることを目的に、シリーズ研究を立ち上げた。

初年度は、「組織戦略と非正規労働者—非正規労働者問題と労働組合活動に関する調査」を研究テーマに設定し、2007年12月に「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅰ」を設置した。

本研究委員会では、非正規労働者の組織化に先進的に取り組んでいる10単組について、組織化を先導した単組リーダーや組織化に直接関わった単組の活動家等から、組織化に取り組んだきっかけ

や組織化方針を組合内部で合意した経過、実際に組織化に取り組んだ手法など、取り組みの背景・要因も含め、現場で単組が取り組んだ組織化の実践的手法について聞きとり調査を実施した。

本報告書は、聞きとり調査で得た成果を踏まえ、中村圭介主査による「総論」、橋元秀一副主査による「総括」に続いて、連合加盟の10単組についての具体的な取組事例を紹介している。事例紹介では、ヒアリング調査で明らかとなった単組が抱える組織化についての課題や悩み、課題をどう乗り越えたか、組織化後の組合の変化等に重点を置いてとりまとめを行った。

## 総論 非正規未組織労働者を取り込む (中村 圭介)

1990年からの労働組合員数の推移を一般労働者とパート労働者とみると、一般組合員は毎年減少しているものの、パート組合員は90年以降増え続けている。パート組合員の増加は何よりも労働組合の組織拡大努力の成果である。とはいえ、パート労働者の組織率はまだ4.8%にすぎない。実際、事業所にパート労働者がいる組合のうち、組織化の取り組みをしていない組合が4分の3を占める。

企業別組合がパートの組織化に熱心ではない理由として、パート労働者が組織化を望んでいないということがよく指摘される。しかし、未組織労働者のうち労働組合が必要と考える人は、雇用形態に関わらず3分の2を占めている。正社員として働くか、パート等として働くかは、労働組合観に影響を及ぼさないのである。企業別組合と未組織労働者の大きな溝を埋めることができるのは既存の労働組合しかない。

## 総括 非正規従業員の組織化をめぐる先進10事例のタイプと経験の示すこと (橋元 秀一)

非正規従業員の組織化等に取り組む、成功した先進的な10事例をみると、組織化対象によって4つのタイプ (①短時間就業者組織化型、②基幹非正規従業員組織化型、③正社員代替非正規従業員組織化型、④地域公共サービス総合組織化型) に分けられる。

また、非正規従業員組織化の取り組みが生んだ成果としては、第一に、非正規従業員の処遇改善が進み始めて

いること、第二に、組合の活性化、特に事業所レベル職場レベルの活動が活発となり、非正規従業員組合員の中から新たな活動の担い手が生まれていること、第三に、組合は、企業や職場の改革を担う役割をいっそう持つようになってきていること、第四に、非正規従業員の組織化とそれに伴う成果が企業グループや産別レベルでの取り組みへと広がっていく可能性があることが指摘できる。

さらに、今後の課題として、①多様な勤務条件の非正規従業員を組織化したことで、組合運営にいっそうの創意工夫が求められる、②組合活動の成果継承のために組合員教育を図っていく必要がある、③正社員と非正規従業員との格付けや処遇差の根拠の検討に迫られている、④直接雇用ではない派遣労働者の問題への対応が求められている、という点が明らかとなっている。

これらの課題の多くは、既に、それぞれの組合で課題解決に向かって進みつつある。さらに先進的な取り組みと課題解決の道が拓かれることを期待する。

## 第1章 職場をよくする イオンリテール労働組合 (大谷 直子)

イオンリテール労働組合は、2001年よりパート社員の組合員化に取り組み、結果的に64,000人の組織化を成し遂げた。同労組の組合員化で特徴的なことは、パート社員への加入活動の過程において組合に入るメリットよりも「職位・階層を超えて従業員全員で職場をよくしていこう」との信念を持ち、前面に押し出したことである。

同労組の事例からは、①組合員化の決断には強いリー

本年1月に発表した「『非正規労働者の組織化』調査報告書」（報告書全文・ホームページ参照）の概要を紹介する（文責は連合総研事務局）。

ダーシップが発揮された、②一度に組合員化するのではなく段階的に取り組んだことで、少しずつ実績を積み、それが自信に結びついた、③組合員化したパート社員を次々と運動に巻き込んだ、④パート社員含めて組合員一人ひとりが組合活動に参加・関与することの重要性に労働組合が気付き、組合活動を見直す契機となった、という点が明らかとなった。

## 第2章 「カギは日常活動にあり」－組織化で支部活動が活性化 日本ハムユニオン（山根 正幸）

日本ハムユニオンは、2004年から有期契約社員の組織化に取り組み、2006年には契約社員を含めたユニオン・ショップ協定の締結を実現し、現在、組合加入対象者のほぼ100%を組織化している。同労組の組織化で特徴的なことは、支部を主体とした勧誘活動の中で、組織化への支部の不安が、組織内での議論と本部のリーダーシップによってやる気が変わり、結果的に支部の活動が活性化したことである。

同労組の事例からは、①非正規従業員の組織化と処遇改善を通じて職場の一体感を高めることが、正規組合員にとっても結果としてプラスになるという信念のもと、本部がリーダーシップを発揮して支部との意識を共有化した、②雇用形態は違っても一緒に職場で働く仲間であるという意識が日頃から組合の中で醸成され、組織化以前から非正規従業員にとって組合との距離が比較的近く感じられていたか否かが、“いざ組織化”という時に取り組みを左右する、という点が明らかとなった。

## 第3章 契約社員による、契約社員の組織化 ケンウッドグループユニオン／ケンウッド・ジオビット支部（会田 麻里子）

ケンウッドグループユニオンおよびケンウッド・ジオビット支部は、2004年から全国30カ所の携帯電話ショップで働く有期契約社員の組織化に取り組み、4ヵ月間で9割の加入を達成した。同労組の組織化で特徴的なことは、同じ契約社員が各店舗2～3人の契約社員のために自分の年次有給休暇を使って、地方まで出向いて組合加入の説明を行ったことである。

同労組の事例からは、①組合経験もそれほど十分でな

い同じ立場の契約社員による「自分たちもまだ組合のことをよくわかっていないが、一緒に組合を作っていこう」という呼びかけが契約社員の心を動かした、②グループ親会社労組が、これまで蓄積してきた組織化のノウハウを提供し、ユニオン・ショップ協定締結に向けて働きかけを行うなど、精神面・金銭面で支部を支えた、という点が明らかとなった。

## 第4章 組合活動はストレス解消 市川市保育関係職員労働組合（杉山 寿英）

市川市保育関係職員労働組合は、2004年から公立保育園で保育士、調理員等として働く臨時職員の組織化に取り組み、臨時職員124人中97人が組合に加入した。同労組の組織化で特徴的なことは、親組織である市職が保育労の第1期執行部を選任するにあたり、説明会などの場で積極的に質問をした人や、組合に対する批判や意見を述べた人など、あえて組合に意見を述べる人を執行部を選んだことである。

同労組の事例からは、①労組結成からわずか3年に過ぎないが、組合執行部の熱意やパワー、組合員との一体感が醸成され、親組織である市職との連携を図りながら活発な組合活動を展開している、②同じ仕事・責任であるにもかかわらず、正規・非正規労働者の間に労働条件や処遇面での格差があり、やればやるだけ成果が出るため、当初は市職主導だった保育労が、今では逆に市職活動に好影響を与えるなど、組織化によって組合運営に変化をもたらしている、という点が明らかとなった。

## 第5章 「正規職員主義」からの転換と人的資源を活用した組織運営 八王子市職員組合（後藤 嘉代）

八王子市職員組合は、1990年代初頭から非正規組織化に取り組みはじめ、地方自治体で働く臨時・非常勤職員の組織化（臨職組合）だけでなく、地方自治体が業務委託する公共サービスに従事する労働者の組織化（公共労）を進めてきた。

同労組の事例は、①執行部を中心に組織化が展開されたこと、②臨時・非常勤職員の組織化については若手執行部と同世代の係長を通じた職場レベルで取り組みが行



われたこと、③臨職組合、公共労ともに独立した組合として組織されているが、八王子市職の強力かつ継続的なバックアップによる組織運営が行われてきたこと、などが特徴としてあげられる。

## 第6章 執行部が納得することから始まった サンデーサン労働組合 (大谷 直子)

サンデーサン労働組合は、パートタイマーの就業規則変更等を経て、2003年に組織化方針を大会で決定した。当初、執行部の中にも不安の声はあったが、他労組の成功事例を学ぶことで不安を払拭することが出来た。組合員である店長向けにQ&Aを作成するなど、加入活動を工夫した結果、8割から加入同意書を得た。組織化によって、労組が苦情の窓口となり店長とパート組合員との調整役を果たすようになったことで、パートの定着率が高まった。

## 第7章 一人ひとりと対話した 小田急百貨店労働組合 (大谷 直子)

小田急百貨店労働組合は、2007年に週労働時間の短い非正規社員の組織化に取り組んだ。同労組では、組合員からの意見集約の方法として、毎年春闘時に「全員対話」を伝統的に行っていることから、組織化においても執行部が組織化対象者700人全員と会って話をすることが必要と考え、1日5回、1ヵ月間に80～90回の説明会を開催した。結果的に約700人が組織化された。組織化後、最初の2008春闘では、雇用形態別に全員対話を実施した。

### 21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅰ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
	龍井 葉二	連合非正規労働センター総合局長
	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
	小島 輝信	連合非正規労働センター次長
	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	前連合総研副所長
	成川 秀明	連合総研上席研究員
	大谷 直子	連合総研研究員
	後藤 嘉代	前連合総研研究員
	会田麻里子	連合総研研究員

## 第8章 格差是正に団結で挑む クノールプレムゼジャパン労働組合 (会田 麻里子)

クノールプレムゼジャパン労働組合は、会社再編の影響による人材確保という面と正社員化による派遣労働者のモチベーション向上から、製造部門で働く派遣労働者の正社員化に取り組んだ。委員長は個別インタビューを通して派遣労働者の意向を把握し、書記長は派遣の原価比較を行い、そのデータを使って労使交渉を行うなど、執行部は正社員化の根拠を示すという戦術をとった。2006年、2007年には14人が正社員となり、労働組合にも加入し、組合活動を担っている。

## 第9章 先行事例の経験を活用 全矢崎労働組合 (会田 麻里子)

全矢崎労働組合は、上部団体の組織化の要請や一部の支部のみ組織化されている状況などから、2006年より組織化に取り組んだ。組織化にあたり、非正規社員になぜ組合に加入してほしいかということをわかりやすく伝えるためにDVDを作成するなどの工夫を行った。組織化以前から、レクリエーション活動に誘い、困った時には相談にのるといった声掛けを行うなど、組合への信頼の基礎が築かれていたことや組織化を先行した支部の成果を実績として示すことにより、900人の組織化に成功した。

## 第10章 ユニオン・ショップ協定を前提とした契約社員制度の導入 私鉄中国地方労働組合 広島電鉄支部 (後藤 嘉代)

私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部は、2001年、慢性的な要員不足を背景とした会社からの契約社員制度導入の提案に対し、ユニオン・ショップ協定の締結を求め、制度導入時から非正規の組合員化に成功した。広島電鉄支部の特徴は、正社員組合員の側からの「同じ職場で同じ仕事をしている」という連帯感が、契約社員及びその後導入された「正社員Ⅱ」という働き方の処遇改善に結びついている点にある。また、こうした取り組みが正社員を含めた雇用形態の枠を超えた賃金体系の見直しへと展開している。



# 職場での不当な取扱いの経験は社会人で7割、学生で5割

厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」第5回(1月22日)資料から

## 1. 調査の目的と方法

厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」では、労働関係法制度をめぐる知識、特に労働者の権利に関する知識が十分に行き渡っていない状況に対して、学校教育や労使団体等が今後果たしていくべき役割等について総合的に検討するため、「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査研究」を行った。

調査は、調査会社が保有する全国の郵送調査協力モニターを対象として行い、20～30代の社会人約1,000人と、高校や大学、専門学校などの学生約500人から回答を得ている。

ここでは、同調査結果から、学生と社会人の比較のうち「職場での不当な取扱い経験」、そしてその際の「対処行動の違い」の2項目を紹介する。

## 2. 調査結果から

### (1) 職場での不当な取扱いに関する経験

職場での不当な取扱い経験は、社会人の方が経験割合が高い。経験割合では「実際の労働条件が募集や面接等で提示された条件と違う」「就業規則がいつでも確認できるようになっていない」がかなり高い。とくに、社会人では「残業代が支払われなかった」「残業時間を過少申告させられた」割合が高い。

アルバイト経験のある学生では、職場での不当な取扱い経験をした割合は約半数であり、社会人になると約7割が職場で何らかの不当な経験をしている（全体から「不当な扱いは経験していない」を差引き算出。図参照）。

### (2) 対処行動の違い

問題に対処する行動を行った人のうち、その結果について、社会人では（対処行動

を行っても）「ほとんど解決しなかった」割合が学生よりも9.7ポイント高く、46.4%となっている。

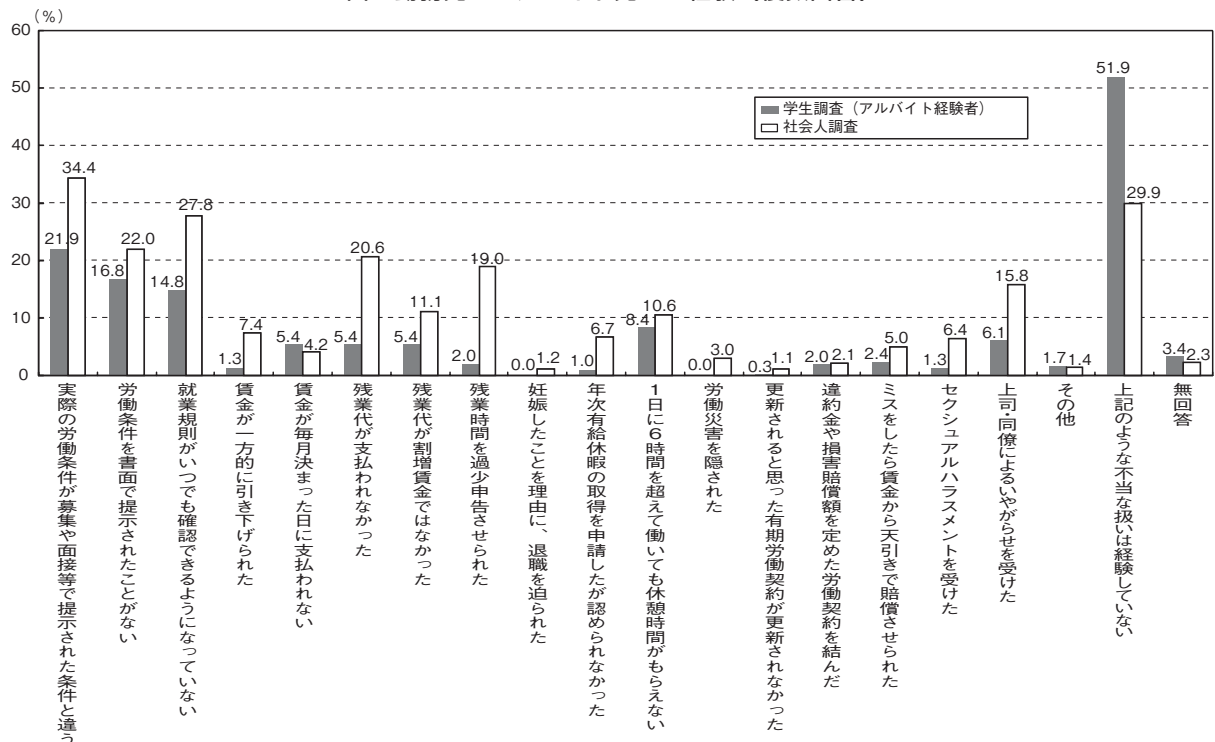
また、対処行動を何もしなかった人のうち、その理由については、学生では「対処するのが面倒だったから」が約半数（53.4%）に対して、社会人では「どうせ何も変わらないから」が約半数（51.3%）を占めている。

## 3. 若干のコメント

全体として経営者が違法行為を強要していることが明確に示されている一方、労働者側にも知識不足と「長いものには巻かれる」意識がみられる。

これを克服するためには、労働教育と相談機能が重要であり、この面での労働組合の機能強化が求められる。

図 勤務先・アルバイト先での経験（複数回答）



# 書評

米国医療崩壊の構図 — ジャック・モーガンを殺したのは誰か？

## 医療保険制度と、 医療サービスの実態を鋭く分析



レジーナ・E・ヘルツリンガー 著  
岡部陽一 監訳・竹田悦子 訳  
一灯舎、定価2,200円＋税

アメリカにおいて医療保険に加入していながら、十分な医療サービスが受けられない実態を鋭く分析している点で、日本の医療や医療保険制度を見直す上で大いに参考になるものと思う。

推測するに、著者も出来るだけ多くの人たちに読んで貰いたいとの思いから、「ジャック・モーガンを殺したのは誰か？」との副題が付けられており、ミステリー仕立てとなっている。推理小説を読むようにはいかないし、かなり内容的には重いものであるが、それでもミステリー仕立てに引きずり込まれていくような気がする。

### 消費者の参加不可欠

ジャック・モーガンとは苦勞の末に自分のレストランを持つことができたが、その後腎臓病を患い、移植手術しか手が残されておらず、愛する娘がその一つの腎臓を提供するとしたのに、ついには移植されることなく、命を落としてしまうという設定である。

その命を奪ったのは何か、誰か、という筋立てである。そして第二部では、「殺人者その1・医療保険会社——機能不全の文化がもたらす死」「殺人者その2・総合病院——帝国を築いた手が死をもたらす」「殺人者その3・雇用主企業——ひとつだけの『選択肢』が死を招く」「殺人者その4・米国議会——選ばれた国民の代表がもたらす死」「殺人者その5・専門家集団——エリート

死」と続いて、「謎解き」が進んでいく。各章のタイトルはかなりショッキングな付け方であるが、アメリカの医療と医療保険制度の実態が見事に分析されているのではないかと感じた。読み進むうちに、アメリカの痛烈な皮肉屋であるマイケル・ムーア映画監督の「シッコ (SiCKO)」という映画と見比べてみるのも興だと書こうと思っていたが、さすがに巻末の「監訳者あとがき」にもこの映画のことが言及されていた。

いずれにしても、ジャック・モーガンは医療保険に加入していたにも拘らず、腎臓移植を受けられずに死を迎えなければならなかったのか、という経過が詳細に語られている。すなわち医療保険制度はあればいいというものではなく、そのあり方が問われているのだという強烈なメッセージがひしひしと訴えられている。

そして後半は、あるべき医療と医療保険制度とその実現への道についての著者のアイディアが語られている。著者が強く主張するのは「消費者が動かす医療サービス市場」という考え方である。この考えは重要である。すなわち、専門家集団や一部の識者といわれる人達や政治家だけで作る制度には問題が多いことは事実である。消費者のニーズを的確に反映した仕組みにするためには、消費者の参加が不可欠なのは言うまでもない。

このことは日本の医療・医療保険制

ちょうど一年前に、本誌 No.224 (2008年2月号)の巻頭言で「医療崩壊 (虎ノ門病院泌尿器科・小松秀樹部長著)」を紹介しながら、日本の医療制度にメスを入れる必要性に触れたが、今回はアメリカの医療と医療保険制度についての本を紹介したい。

その本とは「米国医療崩壊の構図(レジーナ・E・ヘルツリンガー、ハーバード大学経営大学院教授著)」である。アメリカでは約4,600万人が医療保険に加入出来ていないそうであり、そういった意味では、日本と単純に比較できないと思っていたが、この本では

草野忠義

連合総研理事長

## Book Review

度のみならず、多くの制度についても全く同じことが言えるのではないだろうか。いずれにしても、その解決策には全てが同意できるかどうかについては残念ながら私の能力の範囲を超えているし、日本にそのまま当てはまるかどうかについては若干の疑問も禁じ得ないが、大いに議論すべき内容があちこちにちりばめられている。

### 頑張る医師たち

とりあげたい内容はたくさんあるが、その中でも私が強い印象を持った事例を例として二、三挙げておきたい。その一つは「なんといっても、文化こそポイント」という点である。アメリカの医療保険であるマネジドケア、そして保険システムの一つである HMO (Health Maintenance Organization) がその文化から逸脱してしまったことで、尊い人命までもが奪われてしまう、という指摘にはわが意を得たりとの思いを強くした。(「殺人者その1・医療保険会社」の章から)

もう一つは次のような記述である。「従来、米国議会は三つの重要な役割を担ってきた。市民の希望にしたがって、富裕層から貧しい人々へと所得を再分配すること。民間セクターでは提供できない国防のような公共サービスを提供すること。そして、制約なき市場の暴走、たとえば談合、過度の集中、嘘の広告などから消費者を守ることである。だが、医療費を抑え、質の高い医療に報いるため、議会はいまや、自ら医師の真似事をやり始めたのである」(P166「殺人者その4・米国議会」の章から引用)

一方では著者は医師の大多数は真摯

に医療に取り組んでいるとしている。しかし、現行のアメリカの医療保険システムではその努力が報われることが少ないと指摘する。

その一つの例として、次のように書いている。「医師らは現行の医療保険システムの下で無力化されているため、大半の医師は患者が必要な治療を受けられるように、保険会社に出すレポート診断名を偽ったことがあるという。医師たちは自分の行動の結果に不安を覚えているが、医師たちの圧倒的多数が『今日、質の高い医療を行うには制度の裏をかくしかない』と感じている」(P243「消費者が動かす医療サービスの仕組み」の章から引用)

### 急がれる日本の改革

さて翻って日本の医療・医療保険制度はどうであろうか。三時間待ちの三分診療という表現に代表されるような現状、そして医療費の抑制のみに重点を置いた政治のやり方などなど、改善すべき課題は山積していると言わざるを得ない。その際、この本の指摘は必ずや参考になろう。

私が尊敬する医学博士(大学教授)は、日本の医療の素晴らしさについていくつかの指摘をしてくれた。紙数の関係でその全てを紹介することは出来ないが、一つだけ取り上げたい。それは日本においては「医療従事者の志気は高い」ということである。このことがある限り、日本の医療制度を再構築することは当然可能である。この火が消えないうちに、国民が安心できる、そして医療従事者が誇りを持てる医療、医療保険制度の改革が急務である。

## 連合総研の書籍案内



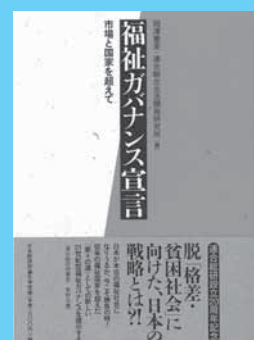
連合総研編  
定価 1600円(税込)  
第一書林

「2008~2009年度経済情勢報告」  
生活防衛から安心安定経済へ



佐藤博樹・連合総研編  
定価 2300円(税込)  
エイデル研究所

「バランスのとれた働き方」  
不均衡からの脱却



岡澤憲英・連合総研編  
定価 2730円(税込)  
日本経済評論社

「福祉ガバナンス宣言」  
市場と国家を超えて

「2008~2009年度経済情勢報告」以外の書籍については、出版元もしくは書店でお求めください(連合総研では扱っていません)。詳細は連合総研ホームページ上の書籍のお申し込みをご覧ください。

## 【2月の主な行事】

- 2月4日 所内・研究部門会議  
6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)
- 10日 企画会議  
「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅱ」  
(主査：中村 圭介 東京大学教授)
- 13日 「イニシアチブ2009ー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)
- 16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)  
「雇用ニューディール」研究委員会 (主査：神野 直彦 東京大学教授)
- 18日 所内・研究部門会議  
「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅱ」  
(主査：中村 圭介 東京大学教授)  
「外国人労働者問題に関する調査」研究委員会 (主査：鈴木 宏昌 早稲田大学教授)  
同志社大学 ITEC・連合総研共同プロジェクト「医療人材の育成・確保」に関する研究委員会  
(主査：中田 喜文 同志社大学教授)
- 19日 「非正規労働者の雇用のあり方」に関する調査研究委員会  
(主査：佐藤 厚 法政大学教授)
- 20日 「企業買収等による企業組織の改編と労働組合の課題」に関する研究委員会  
(主査：毛塚 勝利 中央大学教授)
- 26日 連合中国・四国ブロック・連合総研フォーラム 【ワークピア広島】
- 28日 「働く貧困層(ワーキング・プア)」に関する調査研究委員会  
(主査：福原 宏幸 大阪市立大学教授)

### 【職員の異動】

#### <兼任>

成川 秀明 上席研究員・副所長代行 2月1日付

#### <着任>

小熊 栄(おぐま さかえ) 研究員 3月1日付

【ご挨拶】 JSDより3月1日付けで派遣されました小熊です。政治・経済・社会ともに混迷する中、雇用と賃金の問題が大きくクローズアップされていますが、こうした時に労働問題の研究に携わることとなり責任の重さを実感しています。労働者を中心とした福祉型社会の実現のために少しでもお役に立てるよう、微力ながら頑張りたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

### 【編集後記】

○ 今月の特集は「雇用創造の新機軸を求めて」として寄稿2本を紹介します。「気候変動、環境問題」と「開発、貧困削減、全ての人々へのディーセント・ワーク」の二つの課題に同時に取り組んでゆこうとするのが、グリーン・ジョブなのです。世界同時不況のなかで、新規雇用の一つとして関心が高まっています。

もう一つは、今まで意識されていなかった労働であるケアワーク、「より良く生きることを支える労働」です。なかでも有償ケアワークは勤労生活に対して量的、質的の両方に役割がもたえられるようになるだろうと述べられています。

○ 国内景気は、過度に外需に依存していた弊が現出し、10-12月期のGDPは、▲12.7%と35年ぶりの大幅減となってしまいました。内需を軽視した結果に対して経営者側は責任をとることが重要と考えますが、労働側には「リストラ」「賃下げ」を押しつける模様です。

この様な大不況に対しての対応は、連合の主張する「賃上げも雇用も要求する」ことこそが内需を増やし景気回復の道につながることを堂々と主張しましょう。各企業がそれぞれ、リストラや賃下げをすれば、サムエルソン先生の経済学教科書で謳われている「合成の誤謬」そのものに陥ることになります。(耕)