

DIO

連合総研レポート

2009年4月1日

No. 237

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

CONTENTS

特集

多文化社会をどう構築するか

現下の雇用情勢から見てくる外国人労働者の課題

ー経済危機後の東アジアを展望してー 井口 泰…………… 4

寄稿

在日ブラジル人労働者の現状と経済危機

ー労働組合に期待される「進化」 ウラノ・エジソン……………6

巻頭言……………2

筋を通す？

視 点……………3

人材育成の推進力

雇用に関する特別報告……………22

第1回雇用ニューディール研究報告会

いま必要な雇用セーフティネット策は何か

ご案内……………26

【連合総研シンポジウム】

「イニシアチヴ2009ー労働法改革のグランドデザイン」のご案内

ーイニシアチヴ2009 研究委員会・最終報告会ー

報 告…………… 8

「生活時間の国際比較ー日・米・仏・韓のカップル調査」の概要

報 告……………16

敵対的買収をめぐる最近の動向と労働者・労働組合の役割

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 講演

報 告……………25

連合・連合総研ワークショップ

「壁は壊せるー非正規労働者の組織化」を開催ー21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究Iー

今月のデータ……………27

EU 環境関連へ資金投入、地域経済活性化・長期雇用創出めざす

2007～2013年で1050億ユーロ

事務局だより…………… 28

「筋を通す」— 広辞苑で見ると、「道理を通す。ものごとの首尾を一貫させる」とある。大変良い言葉の響きがある。腰の据わっていない、軸がぶれる政治家が多い中では褒め言葉にもとれる。一方で「筋が悪い」という言い方もある。最近の動きからどんな「筋」があるのか見てみよう。

麻生総理大臣の国会での発言で『官から民へ』といったスローガンや『大きな政府か小さな政府か』といった発想だけはあるべき姿は見えない」「市場原理主義と

マイナスなことは知らん顔をするぐらいでない」となどといった発言が相次いだところであるが、これほど有権者・国民を愚弄するものはない。これは極めて「筋が悪い」と言うべきものである。さらに定額給付金に関して元首相が関連法案には反対の意向を示したと報じられたが、二次補正予算に賛成していながら、関連法案は無理に通すことはない（結果は欠席という消極的なものであった）というのは、明らかに「筋が違う」との感を否めない。加えて前財務大臣の“もうろう記者会見”とその前後の行動は「筋が悪い」を通り越しており、何をかいわんやである。

一方、政治と金にまつわる問題も顕在化してきている。下火になったかと思えば、またぞろ浮上してくる。いい加減にしろ！ というのが国民の総意だろう。ないに越したことはないが、問題が表に出た場合は、それこそきちんと、そして国民が納得できる「筋の通った」説明責任を果たすべきである。

最近、中谷巖・前多摩大学学長の「資本主義はなぜ自壊したのか」が多くの人たちに読まれていると聞く。自らこの著書を「懺悔の書」と称しているが、これはこれで「筋が通っている」と考えるのは、私だけではないと思う。

いずれにしても、早晚、総選挙は行われる。ここは一つ、「何のための政治か、誰のための政治か」を深く考えて（懺悔して）、政策論争を前面に押し出した総選挙にしてみたい。それは言うまでもなく、国民の安心・安定、そして幸福を基本に据えたものでなければならない。そういった意味で「筋の通った」政策を打ち出していくことを大いに期待する。間違っても、「筋の悪い」「筋の通らない」ことごり押しは願ひ下げである。

筋を通す？

の決別というなら、その通りだ」などがマスコミで大きく取り上げられている。その発言どおりなら、再三この巻頭言でも主張してきたことに相通じるものがあり、結構なことだが、その後の言い訳的な発言を見ていると、腰が据わっているようには受け取れない。「筋が見えない」のである。もし本当にそう考えているのなら、発言や政策を「筋が通った」ものにすべきである。

一方、経営者の言動に目を転ずると「従業員は大事なステークホルダーの一員である」「雇用の維持は極めて重要な課題である」などの発言がある。しかし、実際に行っていることを見ると、まず雇用に手を付ける経営者のなんと多いことか。これは全く「筋が通っていない」と言わざるを得ない。また少し前になるが、政府・与党で消費税を三年後に引き上げると明文化するかどうかの議論の中で、与党内の幹部から「言わないでいいことは書かなくていい。選挙に

人材育成の推進力

雇用失業情勢は、悪化の一途を辿っている。2009年1月の完全失業率は4.1%で、完全失業者数は277万人にのぼった。同月の有効求人倍率は0.67倍まで低下し、事業主の都合による離職者は著しく増加している。

こうした中、日本経団連と連合は3月3日に「雇用安定・創出に向けた共同提言」を発表し、政府に対して具体的な環境整備を求めた。提言において、「雇用のセーフティネットの強化」策として最初に挙げられているのが「職業訓練の強化」である。そこでは、人材不足に陥っている分野や、新規雇用創出が期待される分野などに対応して、公共職業訓練のメニューを開発・実施するよう求めている。また、同日開催された経済財政諮問会議では、特に非正規労働者の能力開発を社会全体で支援していく重要性などが指摘された。さらに、2009年度の政府による離職者訓練の定員は約19万人にのぼっており（2008年度当初比で約4万人の増）、介護分野など今後雇用の受け皿として期待できる分野を中心として拡充が行われている。

人材育成をめぐる労使・政府の動きが、ここにきて活発化しているようにもみえる。人的資源に対する投資を行い付加価値を高めていくことは、迂遠なようでも深刻極まりない不況から脱却する鍵となり得るだろう。

しかし、人材育成は重要であるにも関わらず、内実が伴わないまま戻すばかりになってしまうおそれもある。ここでは、その背景として2点指摘しておきたい。

第1の点は、人材育成が比較的長い期間を要する、ということに関わっている。苦しい状況であれば、誰もすぐに結果や成果を求めたくなる。「明日の百より今日の五十」である。生活の窮迫感が高まっている中、職業訓練を通じた就職への道程が、ひどく悠長にみえる求職者もいるだろう。全ての者に職業訓練を講じる必要はないにせよ、人材こそが付加価値を生む大きな源泉であることにかんがみると、人材育成の重要性は論を待たない。しかし、推進力に欠けやすいというジレンマが付き纏う。

第2に、社会全体の中で人材育成を誰が行うのか、という点について空隙が生じている懸念があることを指摘したい。職業能力や職種を中心とした労働市場の形成が企図されていた時期（1950年代末から60年代が中心）においては、労働力の流動化を踏まえた人材育成が政策上重視された。その後揺り戻しが起き、内部労働市場の機能が強固になる中、人材育成における企業の役割は強まった。そして90年代以降は、グローバル競争が激化する中で企業による職業訓練対象者の絞り込み等が行われ、現状では誰が人材育成を行うのか曖昧になりつつある。殊に割合の増加した非正規労働者については、人的資源投資そのものが極めて希薄であり、将来の職業キャリアの問題と相まって様相は深刻化している。

このような状況下で、着実に人材育成が行われるようにすることは、実は容易ではない。人材育成の主体について理念型を追求するとしても、当面の間は、地域の実情に根ざしながら、人材育成に関わる諸主体が連携して事に当たる機会を増やしていくのが現実的であろう。労使をはじめとして、政府、地方自治体、NPO、教育機関などが人材育成に関してネットワークを深めていく。もっとも、皆が同じような責任を負うと、結局誰もが責任を負わなくなる可能性はある。これを回避するためにも、中長期的な視点を併せ持ちつつ、リーダーシップをとれる人材や機関が必要とされよう。2月に報道された島根県吉賀町の例も、ネットワークの好例であった。同町では、応募者の減少に悩む町内の福祉系専門学校の学生を失業者等から募り、福祉を核とした地域づくりを行おうとしている。これを支援したのが、阪神・淡路大震災を契機に地域の絆を進めるために設立されたNPOであった。もちろん、労使の中からリーダーシップをとる人材や機関が現れることも、強く期待される場所である。

こうした「点」の動きをいかにつないで「線」とし、さらには広がりをもった「面」としていくのか、知恵が問われているのではなからうか。

(五角形)

現下の雇用情勢から見えてくる 外国人労働者の課題

—経済危機後の東アジアを展望して—

経済危機による雇用情勢の急速な悪化は非正規労働者にとどまらず、外国人労働者のセーフティネットや制度的インフラ構築の遅れをあらためて浮上させた。経済危機後の東アジアを展望して、わが国は外国人労働者の受け入れに関して、どのような政策が求められるのか。

井口 泰

(関西学院大学経済学部教授)

1 雇用危機と外国人雇用の縮小

2008年のアメリカ発の金融危機は予想以上に早く世界貿易の縮小となって日本に波及し、製造業の復活で地域経済の活性化を実現した国内の諸都市・地域を直撃し、2009年3月時点でも、外国人雇用は収縮し続けている。それは、2008年9月のリーマン・ブラザーズ破たん後、東京及びその周辺で生じたインド人の証券マンやIT技術者の雇用不安の規模をはるかに超える。

この事態に、さらなる追い打ちをかけたのが、急速な円高である。日本経済の輸出依存度が高まっているなかで、円高が経済危機の影響を増幅した。ただし、国内需要に依存する産業・地域では、人口の大都市への流出傾向を背景に、外国人研修・技能実習生への依存は簡単に低下するとは思えない。

財政出動による内需拡大は、主要先進国と中国・インドをはじめとする新興工業国との国際協調によって、世界経済危機の深刻化を食い止めるために不可欠である。しかし、内需拡大路線は、日本のように少子高齢化が急速で、国内消費の大幅な回復を望めない国で、長期的に持続することは不可能である。

日本はアジア全体の市場拡大を促進し、自らが技術革新の発信源となって、「共に成長する」シナリオを目指すべきである。つまり、経済統合を進め、アジアの貧困層を着実に中流層に転

換させ、巨大な最終消費市場を育て、欧米依存からアジア中心へと転換を進めることこそ、真の経済対策である。

2 セーフティネット及び多文化共生の「制度的インフラ」構築

経済危機に伴う地域の雇用情勢の急速な悪化は、2008年12月時点で、派遣・請負事業者による「雇止め」または解雇の多発という形で、外国人労働者とその家族の経済的基盤を直撃した。また、授業料の高い外国人学校に通っていた子ども数は大きく減少し、閉鎖に追い込まれる外国人学校が見られたほか、生徒の一部が公立学校にシフトした。外国人労働者の多くが有期雇用者ゆえに、雇用保険への加入率は半分にも満たず、失業給付すら受給できなかった。さらに、日本語のできない外国人失業者に対し、仕事に必要な日本語習得を支援する措置の導入が遅れた。それに加え、社会保険無加入の外国人労働者が多いため、外国人家族には、健康リスクと医療費負担がのしかかる。しかも、雇用契約の終了により、派遣・請負業者の提供する住宅からの退去を求められた外国人も増加した。

こうして、片道切符による母国への帰国者が増加したが、帰国旅費を負担できない人たちが少なくない。

「外国人集住都市会議」(2009年4月から群馬

県太田市が代表、参加都市は27都市に増加の予定)は、2001年の「浜松宣言」以来、非正規雇用の外国人の社会保険加入促進を含め「多文化共生」のための「制度的インフラ整備」に相当する改革を政府に繰り返し要求した。その成果である2009年春国会提出の改正入管法等関係法案は、外国人政策の改革の入り口にすぎない。

当面、特にハローワークと自治体が協力し、雇用・社会保障・住宅などに関し、より効果的な「ワンストップ」センターを実現することが緊急に求められている。さらに、日本で生活し就労するのに必要最低限必要な「ミニマム日本語」を定義し、外国人に日本語講習への参加機会を保障し、その費用負担に関し、愛知県などの基金の事例を基礎に、地元企業の協力を得るなどの柔軟な取り組みが要請される。

3 外国人労働者受け入れをめぐる選択

従来、外国人労働者受け入れ制度は、東アジアの経済統合と一体なものとして構想されたことはなかった。2015年にEU型の経済統合を目指し、広域的な憲章を採択しているASEANは、域内の労働力移動の原則として「熟練労働者の自由移動」を採用した。実態を見ると、東アジアでは、今世紀になってから、アジアでは二国間労働協定が増加し、「ローテーション方式」による労働移動の円滑化や労働者保護への取り組みが主流になっている。

こうしたなかで、国内では、2008年1月、当時の法務大臣が、外国人・技能実習制度を廃止して、3年間のローテーションによる単純労働者の受け入れを提案した。2008年7月には、自由民主党の約80名の議員が、「日本型移民政策」を提案し、2050年までに移民を1000万人受け入れ、減少する人口を補充する構想を発表した。

しかし、主要な先進国では、「ローテーション」の労働力受け入れは、労働移動の自由を認めないこともあって、低労働条件の温存や労働者の権利侵害につながりやすい。また、期限を超えた不法滞在のインセンティブが働くため、分野を限定してしか実施できない。また、長期的な人口減少・人口構造の歪みを是正する「補充移民」の場合、受け入れるべき移民・外国人の規模があまりに大きく、人口が減少する受入国の社会における摩擦が大きくなるため、政治的にも社会的にも実行困難とされている。

今世紀になって、国連など国際社会においては、先進国から途上国への「頭脳流出」を緩和し、先進国と途上国の双方に長期的に利益をもたらす、移動する本人の自発的意思に基づくキャリア形成を可能にする「循環移民」の考え方が提唱された。「循環移民」については、専門家によって定義に混乱があり、具体化された例が乏しいなどの問題がある。しかし、本人の移動の自発性を保障し、途上国の人材育成を組み合わせ、一定の要件を満たす場合に受入国内での労働移動や定住を認め、相互移動を可能とすることで、世代を超えた途上国と先進国の人材循環を実現でき、経済連携の方策としても期待できる。

また、今後、国内の外国人労働者政策を検討する場合に、単純労働者の受け入れを認めるかどうかという議論を繰り返すことは生産的ではない。なぜなら、国内で就労する外国人の配偶者や家族の移動が増加するなかで、このままでは日本語能力の十分でない外国人が増加し、国内で低熟練労働者が増加する可能性があるからである。これは、欧州諸国が直面している厳しい現実である。現在、日本が真剣に取り組むべきことは、国内の外国人に、日本で生活するのに必要な日本語学習の機会を保障することである。

さらに、経済連携協定の枠組みで、2008年真に受け入れが始まったインドネシア人の看護師・介護福祉士の候補生は、大卒で既に現地の看護師資格を有しながら、日本の国家資格を二重に取得しなければならない。当面、6ヶ月の言語講習は明らかに不十分であり、日本語の継続的なサポートの強化は不可欠である。これに加え、5年経過後の協定見直しの際、「循環移民」の考え方にたって制度設計を行うことが重要になる。送出国で資格を取得していない者に、日本の国家資格を取得できるよう支援し、資格取得後は日本国内での就労を保障すると同時に、日本の資格を送出国で認知して「循環移民」を可能にするのである。受入国と送出国、それに移動する本人の利益となる労働力移動を東アジアワイドで実現するため、域内の労働組合が積極的に連帯することを期待する。

参考文献

- 一井口 泰 (2007) 「EUの共通移民政策への遭一シェンゲンランドの衝撃」労働開発研究会『季刊労働法』23-40ページ
- 一井口 泰 (2008b) 「動き始めた外国人政策の改革一緊急の対応から世紀の構想へ」『ジュリスト』No.1350 (2008.2.15) 2-14ページ

在日ブラジル人労働者の現状と経済危機 —労働組合に期待される「進化」

今、労働組合に求められることは、在日ブラジル人を含む非正規労働者の統合を実現し雇用を守ること。それが、新たな労働組合のモデルの創造、しいては労働組合の「進化」となり得る。

ウラノ・エジソン

(上智大学外国語学部ポルトガル語学科講師)

在日ブラジル人の雇用不安、大失業

在日ブラジル人の解雇が報道される中、マスコミ、ブラジル政府関係者は、彼・彼女たちの失業率の推計を急いでいるが、正確な数字を得ることは困難である(2007年末の外国人登録によるブラジル人の数は31万6967人)。しかし、これまでの在日ブラジル人の労働市場での位置づけと、筆者が2009年2月に中部地方にて行ったヒアリングと合わせて考えると、事態の深刻さが見えてくる。ヒアリングからは、在日ラテンアメリカ人を組織しているユニオン、労働者、そして派遣業者で、ブラジル人が製造ラインから消えていく様子がうかがえる。例えば、自動車部品や電子部品工場などでブラジル人が100人いた職場から大半がカットされ、他工場の社員が出向でその仕事を埋めるといったケースなどが見られる。ヒアリングからは、ブラジル人労働者の5～7割が職を失う事態がうかがえるのである。

世界経済危機の影響による解雇が職種や雇用形態、外国人・日本人を問わず進行している半面、現時点では特に製造業の非正規労働者がリストラのターゲットとなっていることも確かである。こうした傾向は、在日ブラジル人労働者にとっては悲惨である。なぜならば、極端にブラジル人労働者が製造業に集中しているからである。

2005年の『国勢調査—外国人に関する特別集

計結果の概要』によると、日本におけるブラジル人就業者数(14万830人)のうち、63.8%が製造業に従事している。また、女性がサービス業に従事するのではなく、男女ともに製造業に従事していることが多く、産業別分布の偏った構図が存在する。例えば、同調査の日本人就業者の製造業の割合は、就業者総数(6073万3598人)の17.1%である。このような構図に加え、ブラジル人就業者の大多数が製造業に従事し、しかも派遣や請負といった不安定な雇用形態により雇われていることを考えると、労働市場のみならず、ブラジル人コミュニティの深部まで今回の危機が影響を及ぼすことは想像できるであろう。衣食住のためのお金さえも確保することが難しくなっている家庭が増えてきており、月謝が3～4万円もするブラジル人学校に通わせている子供をやめさせる家庭が増えていることがマスコミにより報道されているが、コミュニティの核心部分を占めている製造業に従事している人々が大量に職を失うことは、20数年の間に築かれてきたブラジル人コミュニティのあらゆる次元に影響を及ぼしている。小売業、メディア、様々なエスニック・ビジネス、派遣業者事態の事業継続などもこれから厳しさを増すであろう。

労働者派遣法改正と在日ブラジル人

2004年に施行された労働者派遣法改正による

製造業への派遣を禁止する動きがある一方で、禁止に反対する意見も見られる。企業からすれば、景気変動にあわせて人員の増減を臨機応変にできる雇用形態として、製造業での派遣は必要であり、維持されるべきだとしている。製造業への派遣を禁止する必要性を訴える側は、労働者がものとして扱われる可能性が極めて高く、製造業への派遣は禁止されるべきだと主張するのである。

在日ブラジル人の事例を通じてこの問題を考えると、製造業への派遣解禁が雇用、アウトソーシング市場にもたらした影響は、不安定雇用の増大と賃金水準の低下であることがわかる。従来請負業により労働者を雇用していた会社は派遣部門をつくり、逆に派遣大手が請負部門に参入するなど、労働者を柔軟に雇う手段が増え、それまでも異常なまで不安定な雇用がさらに不安定なものになっていった。当初は、「請負」といったグレーゾーンの是正、政策当局の企業への指導強化で雇用の適正化も法改正の一つの狙いとしてあげられていたが、新たな競争要因を市場に導入した効果はそれらを大きく上回り、雇用破壊をもたらしたのである。今回の大量解雇のオンパレードは、だれもが予想しなかった「100年に一度」の経済危機の結果だけではなく、ある程度予想できて、数年に渡り実施されてきた雇用政策の結果でもある。

エスニック・コミュニティと危機

現在、ブラジル人コミュニティが対面している危機は、冒頭でも述べたように、彼・彼女たちの製造業における間接雇用への依存度が高いため、このスケールの失業は、個人・家族・企業といったミクロレベルを超えて、危機が及ぼす特定のコミュニティへの影響を象徴するものである。大量解雇、子供の不登校、エスニック・コミュニティの弱体化、ブラジル人コミュニティが対面している諸問題は、アウトソーシング市場のロジックと、それが社会にもたらす弊害を象徴しているように思える。

現在日本で進行している「格差社会」は、人々のプライドを損なわせ、自尊心と自立への道を奪っていく社会である。在日ブラジル人たちは母国の「失われた80年代」から脱出して新天地で生活の場を求めてきたが、バブルの崩壊後の「失われた90年代」を経験し、日本でこのような

「格差社会」の進展を経験するとは思っていなかったであろう。

ブラジル人労働者の労働組合への取り組み

非正規労働者として働き続けることで、在日ブラジル人たちは一つのライフサイクルを無事におえることができるとどこかで思っていたかもしれない。しかし今回の危機は、こうした生活プランを見直すための苦いきっかけになった。それは移住者自身とブラジル人コミュニティが対面している課題であるが、労働組合、政府機関、企業にも課題が突きつけられていると私は考えたい。

移民政策がないまま構造化された移住過程は、生産主義的な論理に従って人々が動く、動かされるような構図をこれまで作り出してきた。これからも失業者の増加が続くであろう。しかし、いずれ景気は回復し、人手が必要となる時期がやってくる。ブラジル人を含む外国人を単なる労働力としてではなく、一市民として迎えることを、社会コストの増大として見なすのではなく、言語教育、職業訓練、雇用と生活保障を含む社会全体への投資として位置づけることが重要である。労働組合には、移住者の日本への統合に貢献する役割を期待したい。主要な労働組合が春闘でベースアップなどを要求することは、これ以上不況の代金を労働者らに払わせないための抗議でもあり、また、需要が減っていく中で、所得水準の維持、引き上げは景気対策としても効果を持つに違いない。しかし他方で、数千人単位で非正規労働者が中心に解雇されつづけている。

日本を代表する大手企業が次々と非正規労働者の切り捨てを進めている中で、労働組合が「蚊帳の外」にいる労働者の雇用を守ることは、中長期的には雇用環境の総崩れを防ぐための防波堤となるはずである。在日ブラジル人を含む非正規労働者の労働組合への統合を実現するには、今までとは異なったモデルの創造、労働組合自体の「進化」が必要であることを最後に示唆しておきたい。

「生活時間の国際比較－日・米・ 仏・韓の Couples 調査」の概要

連合総研では、2006年10月に「生活時間の国際比較に関する調査研究委員会」を発足し、連合と連合総研による共同調査研究として、日本、アメリカ、フランス、韓国における Couples の生活時間調査を実施した。かつて連合総研が1990年と96年に実施した2回の実生活時間の5カ国調査（日・米・英・仏・独）との大きな違いは、アジア諸国のひとつである韓国を対象国に加えたことおよび夫婦・Couples を単位とした生活時間の分析を行っていることである。調査の実施概要はつぎのとおり。

【調査目的】 諸外国の労働者との比較をつうじて、日本における生活時間の特徴と問題点を明らかに

し、ワーク・ライフ・バランスと生活の質の改善という視点からの政策的諸課題を検討する。

【調査対象者】 各国都市部に居住する50歳未満の雇用労働者でかつ既婚者400名（男女200名ずつ、離死別を除く、配偶者と同居）とその配偶者400名。

【調査方法】 調査会社のモニターを対象にして、インターネットにより実施。

【調査時期】 2007年11月

以下では、本報告書に掲載している分析内容の概要および調査の単純集計結果のポイントを示すこととする。

報告書の概要

総論 企業中心・男性稼ぎ主型社会からの脱却をめざして (佐藤香)

現在の生活時間問題の根本は、仕事と生活が分裂していることに起点がある。今日では、このことを前提として、生活時間の国際比較を行ううえでは、ワーク・ライフ・バランスが最も重要な課題となる。今回の国際比較調査では、対象国は日本のほか、アメリカ、フランス、韓国である。この4カ国を選択した理由は、アメリカは近年日本よりも労働時間が短くなっている、フランスは子育てと仕事の両立が進んでいるとされている、韓国は日本以上に長時間労働が行われているという点にある。また今回の調査では、ジェンダーの視点を重視し、男女の Couples を対象とした。

調査が明らかにした日本の特徴の一つは、実労働時間に通勤時間、「待機時間」（始業前や終業後に勤務先で過ごしている時間）、勤務先での休憩時間を加えた時間が長いことである。これに、「男性稼ぎ主」型の社会システムが加わって、夫の家事時間などが少なくなるが、フルタイムで働く妻には二重の負担になる。このような点をみると、日本社会は「ゆとりがない」だけでなく、「非効率」なライフスタイルになっている。

このような状況から脱却すること、すなわち企業中

心社会+男性稼ぎ主型社会からの脱却をするために、①労働時間の短縮 ②「待機時間」のない職場環境と良質な就労環境の構築 ③女性のフルタイム就業率の増加（パートタイムの減少） ④家事・育児負担の平等度を高める ⑤地域における人的ネットワークの構築、が重要である。

第1章 雇用労働者の生活リズムと労働・生活時間 (白石利政)

1週間あたりの生活リズムに焦点をあてて、4カ国の比較を行っている。

日本の男性・非現業系の週仕事関連時間（在勤務先時間+通勤+自宅作業時間）は66時間30分、これはアメリカを8時間半、フランスを約8時間上回っている。この時間が最も長いのは韓国で、日本より約1時間長い。日本の長仕事・労働時間には、一日あたり約2時間の残業と約40分の始業前後の時間が定着していることの影響が大きい。もうひとつの問題である通勤時間は、本調査の対象が各国の大都市圏であるためか、国による違いはみられなかった。

この結果、日本の男性雇用労働者の労働・仕事時間の特徴は、長い在勤務先時間、短い睡眠時間、少ない家族全員そろっての夕食、短い夫婦の「共有」時間、回数

本稿では「生活時間の国際比較に関する調査研究委員会」の報告書概要（全文は連合総研ホームページに掲載）を紹介する（文責は連合総研事務局）。

の少ない週あたりの自由時間の活動につながっている。EU労働時間指令の24時間につき最低連続11時間の休息時間付与に照らし、日本の男性はすでにレッドゾーンに入っている人が10人に1人、これにイエローゾーン該当者をあわせると5人に1人いる。

女性・非現業系の週仕事関連時間は59時間31分、これはアメリカやフランスより約4時間長い。実労働時間（勤務先での実労働時間+自宅作業時間）は42時間前後で変わりが無い。通勤時間や始業前後の時間、休憩・休息時間など、実際の労働時間以外の時間の長いことが影響している。

また、日本は労働・仕事時間は男性と女性との違いが大きい。日本の女性の実労働時間がアメリカ、フランス並の背景には男性の長労働時間がある。

勤務時間の柔軟化については、始業時刻・一定とフレックスでみると、各国とも違いは小さい。フレックスは、運用面で機能が「停止」している。

第2章 休日・休暇の取得状況（白石利政）

雇用労働者の休日・休暇の取得状況を明らかにしている。日本の正規雇用・週労働日数5日で働いている人の年次有給休暇の付与日数は19日、取得日数は男性が10日、女性が13日、取得率は男性5割強、女性7割弱である。フランスは付与日数が約30日でほぼ完全取得、アメリカは付与日数が13日と短いが付与された分は取得されている。そして、韓国では付与日数が約15日、取得率は日本同様、男性で5割台、女性で6割台である。有給休暇で各国共通した取得理由は「レジャーや旅行」と「休養・リフレッシュ」である。日本の特色は、年次有給休暇が「自分の病気・けが」に使われていること、「子どもに関する行事」や「子どもの看護・世話」が、とくに日本の女性で多いことである。

2007年でみた夏季連続休暇は、日本と韓国で短く、これとは対照的にフランスで長かったことが確認された。アメリカは中間に位置しているが、この国の場合、長い人と短い人との分散が大きい。各国の平均値は、日本6日、アメリカ11日、フランス21日、韓国5日である。

第3章 就労環境とストレスの関係（松田茂樹）

雇用労働者の仕事関連時間、就労環境の質、ディストレス（抑うつというストレス反応）の水準とそれらの関係を分析している。仕事関連時間をみると、男性の場合、日韓がともに1日約13時間と長い。女性の場合、韓国が最も長く、それ以外の3カ国は10時間台半ばでほぼ同じである。能力・専門性の活用や責任・裁量等からみた就労環境の質は、男女とも、アメリカとフランスで高く、わが国は大半の項目で最も低い。ディストレスは、韓国男女が高く、日本男女はそれに次ぐ水準である。

以上から、就労環境の質が低いもとで長い時間働いており、ディストレスも高いのが日本男性の特徴といえる。また、日本女性は、長時間労働ではないものの、就労環境の質が低い。各国男女とも、就労環境の質が低いと、ディストレスは高くなる傾向がある。日本の場合、男女とも就労環境の質が低いもとで働いており、そのことが他国よりもディストレスを高くしている。くわえて、就労環境の質が低いなかで、長時間働いていることが、わが国の雇用労働者のストレスを高めることにつながっている。雇用労働者のストレスを軽減し、心身の健康を向上させるためには、就労環境の質を高めることと過度に長い長時間労働を抑制することが求められる。

第4章 夫の長時間労働、家事時間と妻の就業選択（大石亜希子）

ワーク・ライフ・バランスの実現を阻害する要因としての夫の長時間労働と家事時間の少なさに着目し、長時間労働を解消する方策についての検討を行ったうえで夫の家事時間が妻の就業選択に及ぼす影響を分析している。

主な発見としては、第1に、夫の平日の家事時間の増加は、日本では妻の正規雇用を大きく促進する効果をもっており、とくに12歳以下の子がいるカップルでは妻が正規雇用を選択するうえで決定的な要因となる。第2に、労働市場の流動性が日本よりも高いとみられる国においても、長時間労働をしている労働者ほど時短希望をもっており、希望通りの労働時間を実現できていない。第3に、柔軟な労働時間制度が不本意な長時間労働を抑制しているという効果は見出されなかった。

男女間の労働時間と家事時間の不均衡を改善し、女性の本格的な就業を促進するうえでは、平日の労働時間管理を進め、男性の家庭へのかかわりを増やすことが有効である。

第5章 性別役割分業と平日の生活時間(佐藤香)

平日の生活時間を対象として、カップル単位でみた分析を行っている。性別役割分業規範の強い東アジアの日本・韓国では、「男性稼ぎ主」型の社会システムが維持されており、このために夫の長時間労働が顕著になっている。夫の長時間労働は、夫個人だけでなく、カップル単位でみたときの家事時間や余暇時間、睡眠時間まで圧迫している。これらの点について、平日の生活時間から検討を加えた。

日本ではまったく家事をしない夫がきわめて多く、働いている妻の二重負担が深刻である。日韓の余暇時間は短い、とくに日本では「友人との会話」が少ない。また睡眠時間も短い。

ただし、上記の特徴は、就業形態組み合わせの構成比が異なることから生じており、就業形態組み合わせをコントロールした場合は、各国の生活時間の違いはそれほど大きくない。したがって、性別役割分業のあり方が変化すれば、東アジアの生活時間も欧米型に近づく可能性がある。

とはいえ、日本の夫の家事時間の少なさは、就業形態組み合わせの構成比では解消されない。男女の賃金格差の見直し等が必要である。

グロス社会レベルでの時間配分でみれば、性別役割分業が強い場合、時間資源の配分は、むしろ非効率になる。ワーク・ライフ・バランスを実現することは、「ゆとりある」「効率的な」社会につながる可能性が示唆される。この場合、同時に「男性稼ぎ主」型ではない社会保障システムを構築する必要がある。

第6章 カップルの働き方と家族の時間(永井暁子)

カップル単位での働き方と家族の時間に焦点をあてた。いずれの国でも、妻の働き方によって夫が子育て関連制度の利用を増やす顕著な傾向はみられなかった。日本と韓国は、とくに男性の働き方が硬直的で、制度があってもほとんどの夫がその制度を利用していないために、妻が夫の状態に合わせる専業主婦という形態をとる

ことになる。あるいは妻が制度を利用し仕事を継続しながら、他のカップルとほぼ同じような家族時間をつくっているようである。

家族の時間を多く持てるかどうかは、国による違いが最も大きい。夕食から家族の時間を類推すると、フランスでは妻の働き方にかかわらず、そのカップルも家族の時間をつくっている。アメリカでは、妻が専業主婦になることにより家族の時間を他のカップルより多くつくっている。韓国では夫の仕事時間が長いにもかかわらず、家族の時間をつくっているのに対し、日本では夫が家族の時間を十分にもてていない。

圧倒的に他国と比べると家族の時間が少ないと思われる日本でも、現状維持を望む回答が半数を占める。ただし、妻が専業主婦にならないと他のカップルと同じ程度の家族の時間が確保できない専業主婦と正規雇用の夫のカップルでは、夫が家事や育児の時間を増やしたいとする割合が6割を超え、仕事のための性別役割分業家族は否定される傾向にあるといえる。

第7章 余暇活動の国際比較(佐藤香)

余暇活動の国際比較を通じて、長時間労働によって、日本の余暇活動にさまざまな問題が生じていることを指摘している。

平日に余暇活動が行えないために、限られた活動(ほとんどが家族との外出)しか行えず、全般的に活動が低調である。その結果、スポーツや自己啓発など自己充足的な活動も、社会的ネットワークを構築・維持する活動があまり行われていない。このため、余暇活動においても人間関係が核家族内部に閉ざされている。

余暇活動における夫と妻の同調性が低く、夫と妻が余暇活動を共有することが少ない。夫と妻が余暇活動を共有できないのは、長時間労働そのものだけでなく、夫婦の共有時間がきわめて短くなっているためである。

ボランティア・地域活動など社会的ネットワークを構築・維持する活動が行われていないにもかかわらず、その必要性を認識していない。

これらの問題を解決するためにも、労働時間は、適切な量と時間帯に制限されるべきである。また、余暇活動の重要性を社会的に認識する必要がある。

第8章 仕事と生活における「時間」の有効活用と労働組合の課題 (後藤嘉代)

男女労働者の仕事と生活における「時間」の有効活用の基盤となる非金銭的労働条件（雇用・就業環境と育児にかかわる両立支援）について、組合加入状況別に分析を行い、組合の効果を検証している。

まず雇用・就業環境については、日本とアメリカ、韓国については組合加入者で雇用継続の可能性が高く、適切な健康管理が行われており、さらに日本と韓国については、組合加入者は非加入者に比べて、職業能力開発のための機会や支援を得ていることが明らかとなった。

また育児に関わる両立支援については、日本の場合、組合加入者の職場で制度が整備されている比率が高い。しかし、実際の利用は女性組合加入者で利用が進んでいるものの、男性においてはそうした傾向は確認できず、女性に偏った運用が行われていることが示唆される。

さらに労働時間についてみると、日本の男性組合加入者は労働時間が最も長く、残業も一般的に行われていた。日本の労働組合は仕事と生活における「時間」の有効活用のために、男女労働者が利用可能な育児支援制度の運用とともに、男性の長時間労働問題に早急に取り組む必要があるといえる。

単純集計結果のポイント

★日本と韓国の夫は帰宅時刻が20時台

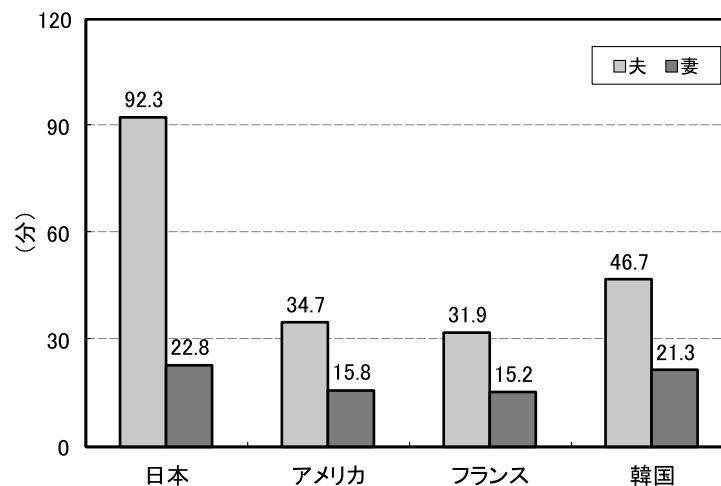
図表 1 出勤～帰宅時刻（平均・時刻）

		出勤時刻	出社時刻	始業時刻	終業時刻	退社時刻	帰宅時刻
日本	夫	7:41	8:33	8:52	18:44	19:08	20:05
	妻	8:55	9:35	9:44	16:55	17:08	17:53
アメリカ	夫	7:41	8:21	8:31	17:07	17:18	18:09
	妻	7:56	8:38	8:47	16:49	16:57	17:43
フランス	夫	7:46	8:28	8:37	17:26	17:33	18:16
	妻	8:04	8:45	8:52	17:21	17:29	18:10
韓国	夫	7:49	8:35	8:58	18:39	19:07	20:00
	妻	8:23	9:03	9:24	18:14	18:33	19:18

※雇用者が回答

★日本の夫は1日あたり残業時間が最長

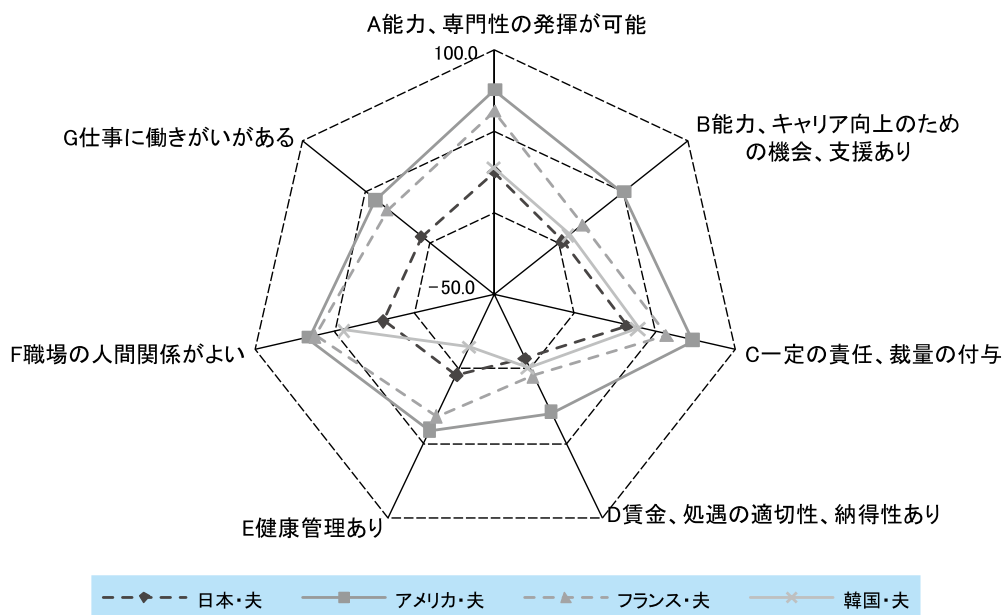
図表 2 残業時間（1日あたり・平均）



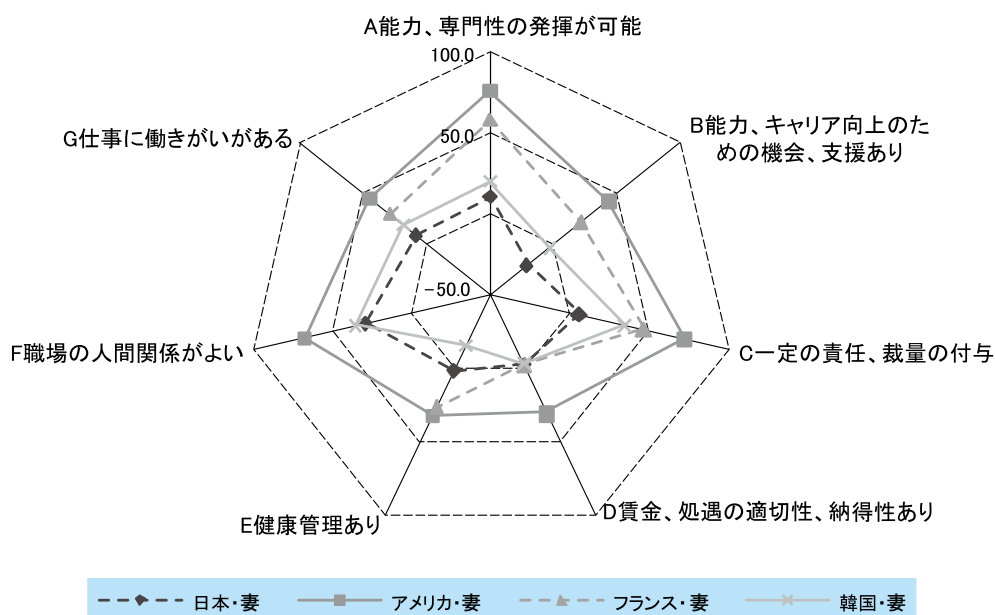
※雇用者が回答

★就労環境に対する評価は、ほとんどの項目で夫・妻ともに日本が最下位

図表3 就労環境に対する評価<夫>



図表4 就労環境に対する評価<妻>



※雇用者が回答
 ※各項目の回答比率に次のような配点を行い算出した（点数の範囲：-100～100）。
 「当てはまる」（1点）、「どちらかという当てはまる」（0.5点）、「どちらともいえない」（0点）、
 「どちらかという当てはまらない」（-0.5点）、「当てはまらない」（-1点）

★日本の妻の約3分の1は「子どもに関する行事」を理由に有給休暇を取得

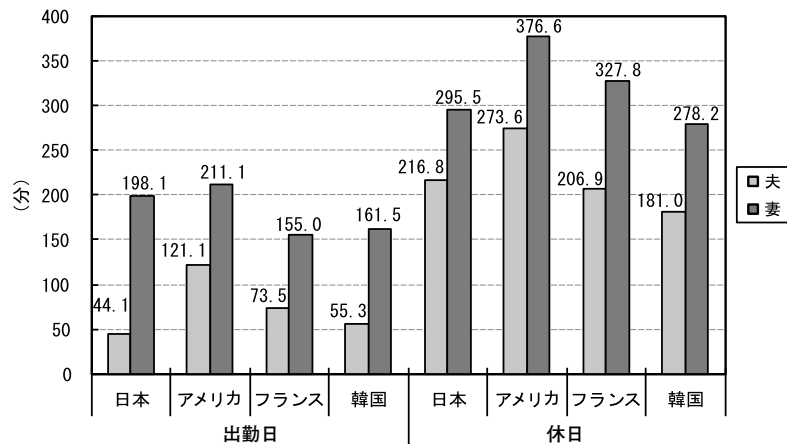
図表5 昨年度の有給休暇の取得理由（複数回答）（%）

		休養・リフレッシュ	レジャー・旅行	自己啓発	友だちや知人などのつきあい	地域・ボランティア活動	自分の病気・けが	子どもの看護・世話	子どもに関する行事	（子ども以外の）家族の介護・世話	その他
日本	夫	66.4	69.9	8.1	15.8	4.6	38.6	13.1	23.2	8.5	3.5
	妻	64.0	75.0	3.7	26.5	5.1	43.4	22.8	33.1	2.9	2.9
アメリカ	夫	61.2	56.1	4.7	10.6	2.4	5.1	14.1	9.0	4.3	9.8
	妻	59.5	55.2	4.7	12.1	1.7	6.0	12.5	7.3	5.6	12.5
フランス	夫	75.1	69.5	6.2	16.7	2.0	2.3	24.6	4.9	6.6	4.3
	妻	73.7	66.0	4.1	14.0	1.6	2.9	30.2	8.3	9.2	6.0
韓国	夫	29.2	72.7	8.7	11.8	2.5	11.8	8.7	14.3	9.9	6.2
	妻	33.3	63.2	10.3	25.3	4.6	17.2	10.3	13.8	4.6	6.9

※昨年度に有給休暇を取得したと回答した者

★アメリカの夫・妻は子どもに関わる時間が最長

図表6 子どもに関わる時間（世話、しつけ・教育、遊ぶなど）（1日あたり・平均）



※同居している子どもがいる者

★日本の夫・妻の5割強が、家族との外出の頻度は週1～2回程度

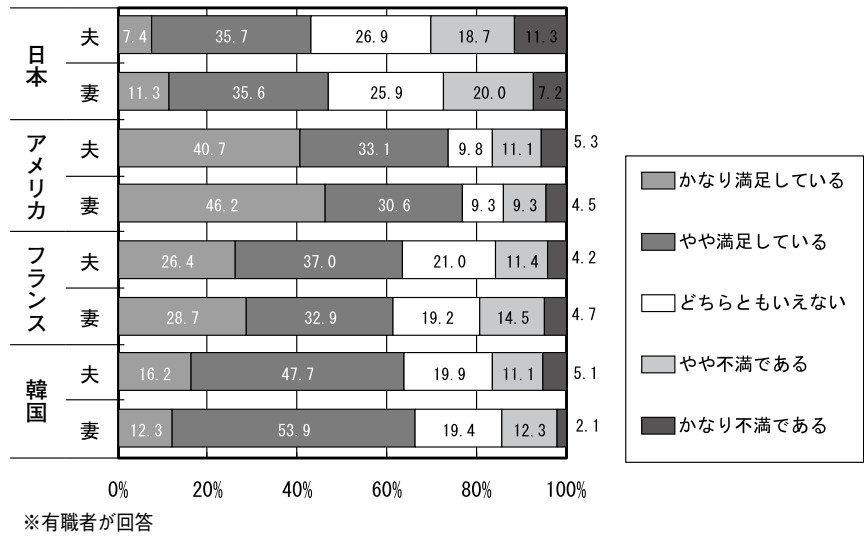
図表7 余暇活動の頻度（%）

		だいたい毎日	週に3～4回程度	週に1～2回程度	月に2～3回程度	月に1回程度	年に数回程度	ほとんどやっていない	該当する子どもはいない
A 家族で外出する									
日本	夫	0.7	2.6	54.5	24.2	10.5	5.3	2.2	
	妻	1.4	3.1	54.1	20.3	13.4	5.5	2.2	
アメリカ	夫	5.0	14.0	35.0	25.0	9.0	6.5	5.5	
	妻	5.0	14.5	38.3	24.0	7.8	7.0	3.5	
フランス	夫	2.9	5.3	35.7	25.5	10.7	13.3	6.6	
	妻	5.6	5.6	37.1	24.5	12.1	11.4	3.6	
韓国	夫	1.3	5.5	47.5	29.0	13.0	2.0	1.8	
	妻	3.5	5.3	47.3	29.0	11.0	3.0	1.0	

		だいたい毎日	週に3-4回程度	週に1-2回程度	月に2-3回程度	月に1回程度	年に数回程度	ほとんどやっていない	該当する子どもはいない	
B 友人・知人と外出、食事する										
日本	夫	0.7	0.7	12.2	13.2	23.2	32.1	17.9		
	妻	-	0.7	10.5	21.1	30.1	27.8	9.8		
アメリカ	夫	1.5	5.0	13.8	24.3	19.0	22.3	14.3		
	妻	2.0	4.5	15.5	23.3	21.0	23.8	10.0		
フランス	夫	1.0	1.5	14.3	23.8	19.9	23.8	15.8		
	妻	0.7	1.7	11.7	25.7	22.8	23.1	14.3		
韓国	夫	0.5	6.3	21.8	29.8	26.8	11.8	3.3		
	妻	0.5	1.8	19.8	27.3	31.8	14.0	5.0		
C 習い事、学校に通うなど学習活動、自己啓発										
日本	夫	1.4	1.0	6.2	3.1	2.6	6.7	78.9		
	妻	0.5	1.2	9.6	5.3	7.2	8.6	67.7		
アメリカ	夫	5.8	7.5	6.5	11.5	7.3	13.0	48.5		
	妻	7.5	6.3	10.8	9.8	7.8	11.8	46.3		
フランス	夫	7.0	4.9	6.6	8.5	5.3	12.1	55.6		
	妻	14.1	3.4	10.0	6.3	9.7	11.9	44.7		
韓国	夫	3.0	3.3	11.3	9.8	15.5	22.0	35.3		
	妻	2.8	4.5	11.3	10.3	13.8	18.5	39.0		
D スポーツ、ジョギング、ダンスなど体を動かす										
日本	夫	2.2	4.1	15.3	11.2	11.2	8.4	47.6		
	妻	2.4	3.3	9.6	5.7	6.0	12.0	61.0		
アメリカ	夫	11.8	14.5	20.8	11.0	7.0	9.5	25.5		
	妻	9.8	16.8	23.0	16.5	7.0	6.8	20.3		
フランス	夫	4.6	7.5	23.3	8.0	6.1	8.7	41.7		
	妻	2.7	2.9	23.3	8.0	6.3	10.9	45.9		
韓国	夫	7.3	10.5	14.0	11.8	12.5	15.8	28.3		
	妻	5.5	8.3	10.0	10.3	12.8	14.5	38.8		
E ショッピング、ヘアサロン・理容室、エステなどリラクゼーション										
日本	夫	0.2	0.5	7.7	13.6	28.5	24.2	25.4		
	妻	0.2	1.7	7.9	15.8	35.4	31.8	7.2		
アメリカ	夫	1.5	4.8	11.0	18.3	19.0	18.8	26.8		
	妻	1.3	8.3	24.3	21.8	18.8	17.3	8.5		
フランス	夫	0.5	2.2	19.9	16.5	15.8	15.0	30.1		
	妻	1.2	6.1	34.0	23.1	16.5	12.1	7.0		
韓国	夫	1.3	0.8	12.5	24.0	36.0	10.3	15.3		
	妻	1.0	2.0	13.3	26.5	29.5	21.8	6.0		
F (自宅外の) 映画・音楽・演劇等鑑賞、スポーツ観戦										
日本	夫	0.2	1.0	1.9	6.2	14.1	43.3	33.3		
	妻	-	0.2	2.4	6.7	18.2	43.5	28.9		
アメリカ	夫	1.8	4.0	12.3	18.8	20.8	28.0	14.5		
	妻	2.0	4.0	11.5	22.8	18.8	26.0	15.0		
フランス	夫	0.2	1.0	4.9	13.3	13.1	39.1	28.4		
	妻	0.5	0.2	4.1	13.8	15.8	38.6	26.9		
韓国	夫	0.3	0.5	5.0	12.5	28.5	35.8	17.5		
	妻	-	1.0	3.8	14.0	31.8	30.8	18.8		
G 子どもの学校行事、部・クラブ活動に関わる活動										
日本	夫	-	-	1.9	2.4	4.5	17.2	22.5		51.4
	妻	0.2	1.7	4.8	9.1	9.8	15.1	9.6		49.8
アメリカ	夫	1.8	4.8	10.8	13.8	11.3	12.8	10.8		34.3
	妻	5.8	8.0	13.8	16.3	6.3	10.5	6.3	33.3	
フランス	夫	0.7	1.5	2.2	5.6	7.5	23.5	32.0	26.9	
	妻	1.5	1.7	6.6	11.9	10.7	24.5	15.8	27.4	
韓国	夫	-	0.3	1.5	2.8	5.8	20.8	30.0	39.0	
	妻	0.3	0.5	2.5	7.5	10.5	24.0	16.8	38.0	
H 地域、ボランティア活動、宗教活動(教会に行くなど)										
日本	夫	0.5	2.4	2.2	2.4	2.2	6.9	83.5		
	妻	0.2	1.4	2.6	3.1	3.6	7.9	81.1		
アメリカ	夫	3.0	3.8	13.5	9.3	10.0	14.3	46.3		
	妻	2.0	3.8	15.8	17.5	6.8	12.8	41.5		
フランス	夫	0.5	1.0	3.6	3.6	3.4	6.6	81.3		
	妻	0.2	1.0	4.9	3.2	3.6	10.7	76.5		
韓国	夫	2.0	2.0	14.0	5.3	6.8	10.5	59.5		
	妻	1.0	4.5	19.8	6.8	5.3	10.8	52.0		

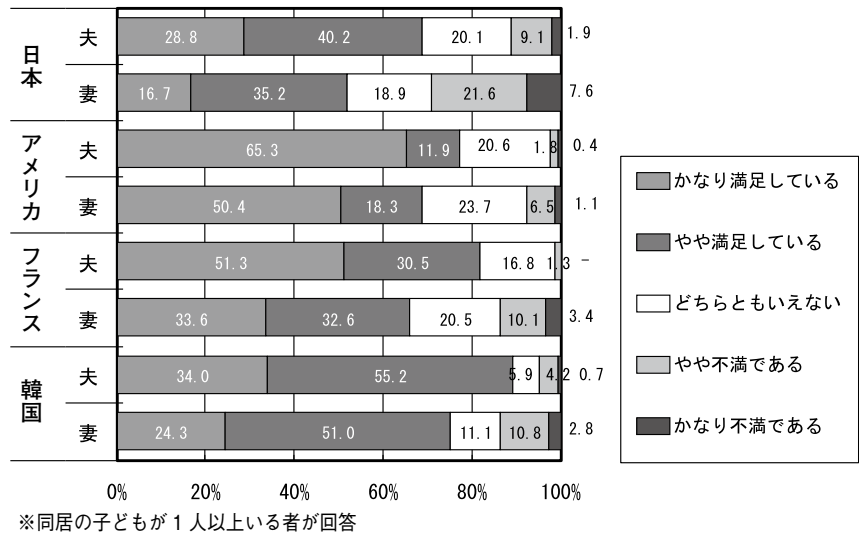
★現在の仕事に満足している割合は、日本の夫・妻が4割台で最下位

図表8 現在の仕事への満足度



★パートナーの子どもとのかかわりに満足している割合は、韓国の夫が約9割で最高、日本の妻が5割強で最低

図表9 配偶者/パートナーの子どもとのかかわりへの満足度



生活時間の国際比較に関する調査研究委員会の構成

主査	佐藤 香	東京大学社会科学研究所准教授	事務局	鈴木不二一	前連合総研副所長（現 同志社大学技術・企業・国際競争力研究センターアシスタントディレクター）
委員	大石亜希子	千葉大学法経学部准教授			
	白石 利政	労働調査協議会特別調査研究員			
	永井 暁子	日本女子大学人間社会学部准教授		麻生 裕子	連合総研研究員
	松田 茂樹	第一生命経済研究所主任研究員		後藤 嘉代	前連合総研研究員（現 労働調査協議会調査研究員）
	片岡千鶴子	連合男女平等局局長		落合耕太郎	連合総研研究員
	加藤久美子	連合労働条件局次長（2007年9月まで）			
	末永 太	連合労働条件局部長（2007年10月から）			

敵対的買収をめぐる最近の動向と 労働者・労働組合の役割

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 講演

本日は、「企業買収等による企業組織の改編と労働組合の課題」ということでお招きいただいたのですが、私はもともと裁判官をやっております、また、今、企業側に立つことの多い弁護士事務所に所属していることもあり、敵対的な買収をめぐる訴訟案件を多く経験しております。本日は、そこでの経験を踏まえ、敵対的買収の最近の動向と、その中での労働者・労働組合の役割についてお話をさせていただければと思っております。

I 近年の敵対的買収防衛策の仕組み

1 ライブドア・ニッポン放送事件、ブルドックソース事件とその影響

①ライブドア・ニッポン放送事件

皆さんのご記憶にもあるかと思いますが、フジテレビが公開買付中のところでライブドアが出てきて、それに対抗するためにニッポン放送がフジテレビに対して新株予約権を発行し、差し止めが起こって負けてしまったという事件です。

この事件で、東京高裁（東京高決平17・3・23）は、経営陣が敵対的買収者に対抗するために新株予約権の発行をすることができる場面として、以下の四つを挙げました。つまり、i 経営に参加する意思がないにもかかわらず、株価をつり上げて高値で会社関係者に引き取らせる、グリーンメイラー目的の場合、ii 会社を一時的に支配して、その会社の持っている知的財産権、ノウハウ、企業秘密などを移して取ってしまうという焦土化経営である場合、iii 会社経営を支配した後に会社の資産を買収者の債務の担保や返済原資に流用する目的で株式の買い取りを行っている場合、iv 会社経営を一時的に支配して、その会社の遊休資産みたいなものを売却処分させて、その処分利益をもって一時の高配当、あるいはそれによる株価の急上昇を狙って株価の高値売り抜けする目的で株式買収を行っている場合です。これらの類型にあたる場合は、取締役会限りで買収防衛策を発動することも許される可能性があります。ただし、その場合には対抗手段としての必要性、相当性が求められますよとした訳で

す。ちなみに、この東京高裁の決定は、その後の買収防衛策に影響を与えていまして、「高裁四類型」と呼ばれています。ただ、ここで挙げられているのは限定的な場面であり、また、iii、ivは本当に認めていいのかという意見も他方でありまして、やはりめったなことでは取締役会限りでの防衛策の発動は駄目なのね、というのがその後の流れです。

それでは、実務的にどうなったかと言いますと、取締役会限りで買収防衛策を入れてもなかなか難しいということで、皆さん総会にかけて買収防衛策を入れるようになりました。

そのときには、買収防衛策を入れる際、株主総会でひとまず承認を受けていれば何とかなるだろうということで、事前警告型という形で入れたのですが、ただよくよく考えると買収防衛策の導入決議をなぜ総会でできるのかという問題があります。会社法では、取締役会を置いている株式会社は、法律が定款で定めた事項しか総会で決議できないという決まりになっており、株主総会の決議事項として決まっていない以上、事前警告型買収防衛策というのは事実上そういう勧告的な決議を取っているだけで、法律的な効果のある総会決議じゃないのではないかというリスクがある訳です。

さらには、買収防衛策の導入のときに総会の承認を貰っておけば、発動のときには取締役会限りで発動してもいいという設定が、少なくともニッポン放送後の買収防衛策は主流だったのですが、ブルドックソース事件が起き、また警鐘が鳴らされることになります。

②ブルドックソース事件

この事件の特徴は、第一に、事前警告型買収防衛策というのは事実上勧告的な決議を取っているだけだというリスクがあることから、この会社ではそもそも買収防衛策の導入を株主総会で決めることができるんですよという定款変更議案をかけて定款変更をし、総会決議事項とする根拠をきちんと作った上で買収防衛策を導入していました。

本稿は、2009年2月20日に開催した「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」での講演録である（文責は連合総研事務局）。

第二には、それまで多くの会社が入っていた事前警告型の買収防衛策は、導入時に総会決議をとるけれど、発動の場面では総会決議なんかなくても取締役会が委員会に諮問して発動できるという設計が多かった。しかしながら、ブルドックスソースの場合は、すぐに発動しなければならない場面での総会だったので当然そうしたのですが、発動についても総会決議をとりますよという形にした。しかも、発動するにあたっての総会決議を特別決議事項にした。とにかく買収防衛策の発動について、がんじがらめに株主の賛同を得るという設計をしたのです。

最後に、新株予約権の無償割当の設計の中に、敵対的買収者であるスティールはそれが行使できないという行使条件がついていたのですが、行使できなかった新株予約権を会社が買い取ってあげますよという条件をつけた。これも本件の特徴の一つでした。

これに対してスティールが差止仮処分を提起し、裁判所が当該買収防衛策発動の適法性について判断しました。

まず、そもそも、敵対的買収者に対して新株予約権の無償割当することや、その行使条件が株主平等原則に反するかということについて、東京地裁（東京地決平19・6・28）は、特定の買収者が公開買付制度に基づいて買収手続きを進めていて、株主総会がその買収者による経営支配権の取得が企業価値を損なうと判断したときには、株主全体の利益保護から相当な対抗手段をとることが許されるんだとしました。

そして、対抗手段をとるかどうかの必要性の判断は原則として株主総会がやるんだとしましたが、対抗手段の相当性については、もし株主総会の特別決議によって対抗手段をとることが必要と判断されたとしても、それが目的に照らして不必要なほどのダメージを与えるような、不当な買収防衛策は駄目ですよ。その相当性については、様々な事情を総合的に考慮して裁判所が判断しますよとしました。

ここで実務的に問題となったのは、買収防衛策発動の判断を原則として株主総会でやらなければならない、

つまり、導入の場面のみならず、発動の場面も株主総会で決めなければならないという点です。これまでの買収防衛策は、導入の場面では総会決議をとっていましたが、発動の場面では総会なしに発動できるというスキームが多かったので、この点が問題になりました。

さらに、東京地裁は、株主総会の特別決議でそれを判断するとしたのですが、これもちょっと実務的に厳しいという意見が出ました。

さらにもう一点、実務的に嫌がられたのは、ブルドックスソースの導入した防衛策では、スティールにお金を払って買い取ってあげるよという条項がついていたことです。これについて東京地裁は、金銭を払って買い取るにより、財産的な損害を与えていないから対抗手段の相当性を認めるという判断をしたことから、買収者に対してお金を払わないといけないうところ実務的には非常に話題となり、批判されたところでした。

この事件は抗告・上告されまして、最高裁（最二決平19・8・7）でどうなったかと言いますと、必要性の判断について、特別決議じゃなくてもよいと、特別決議という部分が削除されまして、最終的に会社の利益の帰属主体である株主自身が判断すればよいとしました。

このような判断が出たものですから、昨年6月総会から多くの会社で買収防衛策の見直しが進められています。

具体的には、まず定款変更をして買収防衛策を総会でかけるという決議につき、定款の根拠を取る会社が増えました。

また、買収防衛策を発動するかどうかについても株主総会を開いて意思確認しなければならないのではないかとということで、発動の場面でも株主総会を開く、あるいは株主総会を開かないまでも株主の意思を確認する手続きをとる会社が増えてきました。

さらに、ブルドックスの最高裁、東京地裁の決定は、お金を払わないと経済的な不平等は不利益を与えることになり、相当性が認められないかのように読めてしまうことから、いざとなったときはお金を払うこともありま

すよという設計の買収防衛策を入れた会社がちらほらと出ました。他方で、そんな条項を入れたらかえって買収を呼び寄せるだろうという議論も多く、それはもう断固として入れないという会社もかなりありました。昨年の6月総会の段階では、この点についてはバラバラな状況でした。今年の6月総会で買収防衛策がどういう流れになっていくかはいまだに読めないのですが、対価のところを踏まえ、全体的な設計も踏まえて、今、皆さんご検討中のようです。

2 最近の敵対的買収防衛策の仕組み

(1) 事前警告型買収防衛策

事前警告型買収防衛策の中身ですが、一定比率以上の議決権割合を持った大規模買収者が出てきたときには、大規模買付行為に対して守ってもらべきルールを策定し、ルール違反その他一定の場合があると認められたときに対抗措置をとる可能性があることを開示する。これが今、上場企業が入れている買収防衛策の典型的なパターンです。

(2) 具体的なルールの内容

①大規模買付者から意向表明書の提出

まずは、意向表明書を提出してもらいます。意向表明書には、a.大規模買付者の概要、b.大規模買付者が現に保有する当社の株検討の数・取引状況、c.大規模買付者が提案する大規模買付等の概要などを記載してもらい、今後は当社ルールに従って大規模買付を進める旨を表明して貰います。

②大規模買付者に対する情報提供要請と情報提供

次に、大規模買付者に対して情報提供を要請することができますという項目があります。このときに要求する情報も、大体ほとんどの会社で定型的に決まっています。よくあるのは、a.大規模買付者の詳細（沿革、事業内容、資本構成、財務内容、役員等）、b.大規模買付等の目的、c.大規模買付等の対価の算定根拠、d.大規模買付等の資金の裏付け、e.大規模買付等の後における経営方針、事業計画、資本・配当政策、f.大規模買付等

の後における従業員、労働組合、取引先、顧客及び地域社会その他の利害関係者の処遇等の方針、g.当社の他の株主との利益相反を回避するための具体的対策です。

この中で唯一、fのところでは労働組合が出てきます。最近では、このように大規模買付をした後の従業員、労働組合、取引先、顧客及び地域社会、その他の利害関係者の処遇等の方針について情報提供要請できますよとする会社が増えてきています。

③買収防衛策を発動するかどうかの判断

情報を得ると、取締役会は、一定の期間を定め、取締役会から独立した立場の委員で構成される独立委員会に対し、そこに大規模買付者の提案がどのようなものなのか、これに対して買収防衛策を発動するかどうか、つまり敵対的買収者が当社を買い占めたときに、企業価値が下がるかどうかについて諮問することになります。なお、これまでは、独立委員会からの勧告を最大限尊重して、買収防衛策を発動するかどうかの判断をしますよという会社がほとんどだったのですが、ブルドックソース事件を受け、ここで株主の意思の確認手続きを入れる会社も最近が増えていきます。

④対抗措置の発動要件

対抗措置の発動要件としては、ニッポン放送高裁決定の四類型、強圧的二段階買収のほか、企業価値を毀損するおそれのある場合として、いくつかの類型が定められています。

注目すべきは、最近、そこに、「当社の持続的な企業価値増大の実現のため、必要不可欠な従業員、顧客を含む取引先債権者などの当社にかかわる利害関係者との関係を破壊してしまい、当社の企業価値・株主共同の利益に反する重大なおそれをもたらす買付である場合」が含まれるようになっていることです。企業価値を構成するステークホルダーの中で非常に重要な部分が従業員であり、取引先なんだということを要件の中に明記しているのが、最近の買収防衛策の流れであります。

株主総会にしても、独立委員会にしても、このような発動要件があるかどうかを判断して発動の是非を考え

るのですが、最近、その中で従業員、労働組合が一つの存在価値、意見表明をする機会が買収防衛策の中で少しずつ出てきています。

Ⅲ 労働者・労働組合の役割

1 企業再編と労働者・労働組合

敵対的買収とは、会社の経営支配権をどちらが取るか、そのために資本構成をどちらが取るかという話です。つまり、事業というものは所与のものとして存在し、それをどちらが経営するかというだけの話です。したがって、事業の部分を構成する従業員は闘いの中に入ってこず、規律対象に入っていない。このような状況ですから、労働者はM&Aのときに一体どういう形で動くべきなのが見えづらい訳です。

しかしながら、やはり経営陣が変わるということは労働関係にすごく大きな影響を与える。とりわけ、日本の終身雇用制という中で企業と従業員の関係は、企業と株主の関係より強い。そういった実情の中で、本当に従業員への影響を全く考慮しなくていいのだろうか、というのは買収防衛の観点からも常に実感するところがあります。

さらに、経営陣の考え方も変わってきています。つまり、株主も当然だけれども、企業価値を高めて株主に最大還元するためには、企業価値を構成するはずのいろいろなステークホルダーの利益を考慮していかないと企業価値は最大化されない。そして、そのステークホルダーたる従業員、取引先、顧客及び地域社会のどこか一つにでもそっぽを向けられると事業は成り立たない、企業価値は減ってしまいますよねと、経営陣の方たちは声を大にしておっしゃっています。

このように、ライブドア・ニッポン放送事件が起きた当初、あの1～2年後の時代と今を比べると、買収防衛のところで、労働者・労働組合がどう動くのかということにかなり重きを置かれるようになってきているように思います。この傾向は、事前警告型の買収防衛策を入れた企業が、敵対的買収者に対し、従業員、労働組合との関係をどう考えているか情報提供しなさいとしているところ、また、最終的な買収防衛策発動の判断の際に、

労働者との関係を考えた上での企業価値最大化を考慮要素として明文化しているところなんかは、少しずつ現れてきているのかなと思います。

さらに、買収をかける側もそうです。例えば、買収者からすれば、買収した後の事業計画の中に従業員対策をどうするかを書かないと勝負できない時代になってくる可能性があり、実際問題、ある程度のところは書くんですね。そういう部分で、企業側にしても、買収者側にしても、労働者と労働組合がどこにつくのかということに、非常に注意を払うようになってきているように感じます。

2 労働者・労働組合による意見表明

そうは言っても、現在の敵対的買収防衛実務において、労働組合なり、労働者側に対し、具体的に動く役割が想定されているかということ、残念ながら想定されておらず、そのため法律に基づき何か具体的な行動がとれるという状況ではありません。ただ、今の状況でも、このようなことができるのではないかと、やった方がいいんじゃないかということはあるので、述べさせていただきます。

(1) 買収者による敵対的なTOBが開始された場合

①労働者・労働組合による意見を対外公表

買収者による敵対的買収が開始されたときに、労働者や労働組合による意見を対外公表すること。一般株主が労働者・労働組合がどこにつくのかということにかなり重きを置きつつある時代の中では、ある程度は影響を与えることができるツールだと思います。

②労働者・労働組合による意見を独立委員会に申述

もし企業が買収防衛策を導入しているのであれば、独立委員会への働きかけをやった方がいいのではないかと思います。というのも、独立委員会は買収防衛策を発動するかどうかを経営陣に勧告をしなければいけない。つまり、従業員、顧客を含む当社の利害関係者との関係を破壊するような提案なのか、それによって当社の企業価値に重大な不利益をもたらす可能性があるのかどうか

を判断しなければならない立場にあります。ですから、労働組合なり、労働者側から、何らかの見解を独立委員会にきちんと伝える、独立委員会が判断する材料を提供するという作業はやった方がいいと思います。

③労働者・労働組合による意見を株主総会に向けて公表
ブルドックソース事件決定の影響で、今年の6月総会では、株主総会の意思確認手続きを想定した買収防衛策が増えてくる可能性があり、その場合には独立委員会よりも株主総会が重要になりますので、株主総会に向けて労働者、労働組合の意見発表をある程度やっていった方がいいと思います。

④従業員持株会などを通じて株主総会で議決権行使
保有議決がそれほど多いとは思われませんが、労働者自身が株式を保有しているという場面もありますので、それをある程度活用して、総会に出席して議決権を行使し、さらにそこで発言することもできるかもしれませんし、そういったことを考えてもいいかなと思います。

(2) 委任状争奪戦（プロキシファイト）の場合

先に述べた従業員持株会などを通じた議決権行使とか、株主総会に向けての公表の影響は、敵対的買収が公開買付で行われる場合、特に議決権行使という部分で言えば本当に微々たるものかもしれません。しかしながら、プロキシファイトによって経営支配権の帰属が争われるという場面では、結構大きな影響力を行使することができます。というのも、委任状争奪戦となったときには、まさに1票を争う僅差の闘いになる可能性があります。特に、本当に熾烈なときというのは、当日株主総会の議場で投票しないと決着がつかない、事前の票だけでは読み取れないときがありますから、そういう中で、株主総会に向けて労働組合がどう考えているかということを表明することは大きな影響力を持ち得ます。あるいは労働者自身が持っている票がすごく重きを占めて、勝敗が決するということもなくはない。このあたりがちゃんとできるかどうかということも重要になってくるかと思えます。

3 労働組合としての準備

(1) できる限り早期に正確な情報を入手すること

買収者の提案が明らかになった後は、できる限り早くに情報入手し、買収者の提案内容を検討して、組合員の意思を正確に把握できるようにしてまとめて発信できるようにすることです。

従業員に対する情報開示は、法律上定められてはいませんが、事実上労働組合から買収者に働きかけて奏功する可能性はありますし、経営陣に働きかけて被買収会社の経営陣から買収者に対する質問という形で情報を入手してもらうことも考えられます。

(2) 正確な情報を前提として買収者の提案内容を検討すること

買収者の提案について正確な情報を入手したら、その提案の合理性・相当性について従業員の立場から検討することが必要です。

買収者の提案内容は千差万別であり、実際に買収提案されてからでなければ内容を検討することはできませんが、労働組合としては、実際に買収提案がされた場合にどういうメンバーで第一次的に内容を検討するのかなどの体制を検討・準備しておくことは可能と思われます。

(3) 個々の組合員に情報を伝達し、組合員の意思を正確に把握できる体制を構築しておくこと

労働組合が必要な情報を入手して第一次的な検討を行った後は、それを個々の組合員に伝達し、個々の従業員の意思をとりまとめて労働組合全体としての意見をまとめていくこと、そしてそれができるための体制を事前に検討しておく必要があります。

(4) 個々の組合員の意向をとりまとめて発信できる体制を構築しておくこと

個々の従業員の意思を把握しても、それをとりまとめて労働組合全体としての意見として発信するためには、その方針についても個々の従業員の了解を得る必要があります。そのような体制を検討しておくとともに、

従業員全体の買収提案に対する意見を対外的に発信するためにはどのような方法を探り得るのか、その場合に経営陣との連携をどうとるのかを検討しておく必要があります。

ただし、この点に関して注意しなければならないのは、真実ではない情報を発信してはならないということです。仮にそのようなことがあると、総会決議取消事由に該当する可能性があるということです。かつて裁判所というのは総会決議の取り消しはあまり認められなかったのですが、最近の東京地裁では役員選任議案を全部ひっくり返す判決が出るなど、決議を取消することにためらいはないようです。

裁判所の現在の見解というのは、買収防衛策、企業価値を損なうかどうかという部分については、自分たちで判断し切れないから、そこは会社の最終的な利益の帰属主体である株主の判断を尊重しますよと。その代わり、株主の意思が本当に総会決議に反映されているのかどうかについてはきっちりと見る、総会の手続きの中にミスがあった場合、それはきちんと取り消させていただきま

すよということのようです。

そうすると、例えば、一部労働者がどちらにつくとも言わないのに、現経営陣を支持するという署名を無理にさせて、それを株主に配って労働組合としての意見表明をしたりしますと、今のご時世はそういうのを隠しておくことはできない。情報はどこからでも漏れます。実際、私が担当したある事件のときにも、ほとんどの従業員は現経営陣を支持したけれども、一部の若い従業員の方から、「いや、あれは上司に言われて無理やりはんこを押させられたんだ」というメールが出てきた。そうになると、買収者たる株主はそのメールを証拠として裁判所に提出し、決議取消事由たる瑕疵になるかが検討されることとなります。ですから、労働組合または労働者からの意向発信が重要というお話をしてきましたけれども、その意向をまとめる手続きについても注意を払う必要があります。労働者の意見が分かれた場合に、労働組合としてどう行動するのかということも、いずれは考えていけないといけないのかなと、そういう時代もいずれはくるのかなという気がいたします。

報 告

いま必要な 雇用セーフティネット策は何か

連合総研は現下の経済不況による雇用不安・生活不安を解決する雇用対策・社会政策・経済対策を検討するために、「雇用ニューディール研究委員会」を設立し、2009年2月16日、第1回委員会を開催した。本委員会の委員は別表に示されているように神野直彦東京大学教授を主査に、経

済、法律・政治、社会政策など8人の研究者・学識者と連合の政策担当部局の担当者および連合総研の所長である。本研究委員会は、今後毎月一回の割で委員会を開催し、その検討結果を取りまとめた「研究報告書」を本年6月末に発行することになっている。

<今次不況は、戦後最大の構造的な不況、失業は最悪に>

第1回の委員会では、今次不況の特質と雇用への影響、およびその中で必要な対策の基本的考え方について各委員からコメントを受け、相互討論を行った。

「今次不況の特質」について、神野主査は「1929年の世界大恐慌以来の構造的な不況であり、大恐慌の教訓を生かす必要がある」と提起。小峰委員は「現在の日本の経済状況は昨年9月のリーマンショック以降に性格が変わり、日本の不況は世界的にも最悪、戦後最悪である。08年度、09年度の2年間は-2%強のマイナス成長に落ち込む。さらにアジア地域の落ち込みが厳しい。日本の雇用への影響は大きく、失業率は6%以上の戦後最悪になる。この経済不況に対する日本政府の認識はリーマン以前のままでまったく間違ってきた」と指摘。

久本委員は「今回の不況は世界同時不況であり激しい不況だ。この半年ほどは在庫調整がものすごく厳しい。その後もなかなか戻りきれない。緊急雇用対策と、中長期的な雇用対策、不況対策、景気対策がある。また、今回の不況では派遣切りが今まで行われているが、そこに留まらず、正社員の削減問題に進む。その際には、スキルの維持、職業能力を持っている人たちをどういうふうに保全するかが重要なポイント。したがって、戦略的に産業構造の転換を進めなければいけない不況になっている。いままでは日本は優秀な労働力を食いつぶしてきた。この食いつぶしをどう防ぐかを考える必要がある」と雇用対策の性格について指摘。駒村委員は「今回の不況の特質は、資本主義の大きな歪みという見方、時々発生するバブルによる不況、もう一つは普通の循環的不況という楽観的な見方から、深刻な見方まで幅がある。発信源

が基軸通貨を持っている米国の金融システムの危機であり、この不況はかなり長く続くと考えられる。雇用への影響は、すでに非正規流動化のさまざまな弊害が分かってきている状況下において、さらに今回の不況のインパクトが加わっており、雇用保険適用率の低下などの日本の雇用安定制度の形骸化のなかで、社会保険、雇用保険と生活保護の間の溝が大きくなっている。今回の深刻な不況は、日本の雇用安定システム、社会保険システム、生活保護制度に深刻な打撃を与えている」など討議が行われた。

<新たな雇用対策、非正規雇用の改善など従来の発想を超えた対策が必要>

「雇用対策のあり方」については、事務局が提示した緊急雇用対策、中長期的な雇用創出策に加えて、埋橋委員は「今回の不況では、組合未加盟の労働者の利害をも同時に追求していく社会連帯の内実が問われている。税額控除制度の導入により低所得ワーキングプアの家計を助ける政策、ワークシェアリング政策も検討すべき。さらに、今回の不況では、大量解雇がスキル維持の意味では損失を生んでいる、その産業ごとのスキルを維持する仕掛け、産業別に労使が資金拠出してスキルを維持する制度を設立すべき」と問題提起。

久本委員は「現在では、日本の経営は希望退職者を募るのは当たり前になってしまっている。日本の国際競争力は昔から人材しかないとよく言うが、そこでも少数の優秀な人間で全部を支えるというのではなくて、全体として優秀だというシステムを構築することが大事だ。また今後には失業率5%ぐらいが普通の社会になると思われ、それを前提としたシステムを組むことが社会維持の

2009年2月16日に開催した「雇用ニューディール研究委員会」での討議内容を紹介する（文責は連合総研事務局）。

ために必要ではないか。その意味から、雇用保険制度が景気の好不況を踏まえて対応できなくてはならないし、失業保険の切れた失業者に対する社会手当を検討すべき」と指摘。

宮本委員は「日本ほど正規、非正規雇用の格差が顕著なところはない。そして、日本の非正規労働市場は家計補完型の市場で、現役世代の社会保障が弱かった。つまり教育や住宅にかかる社会保障が弱い、そのなかで、単身であっても家計を主に担わなければいけない人たちが非正規雇用の形で増加している。日本の社会保険は、男性稼ぎ主を想定して設計されており、非正規雇用の人たちが排除されている。非正規雇用の人々にこそセーフティネットが救う仕組みが必要だ。さらに、日本では積極的労働市場政策が極めて弱く、その基本になる職業訓練システムが極めて貧弱。加えて、今後は人的サービスのサービス部門への労働力移動が必要だがその政策は全く手抜きされてきた」と問題提起。禿委員は「この間の不況のなかで、パートタイム労働者や派遣労働者の処遇・解雇はあまりにもひどいとマスコミや社会の声が高まり、これまでの非正規労働者の補助的労働観から変化している。これは、正規社員の長い労働時間、きつい責任の問題点と、非正規労働者の低い労働条件、不安定な雇用条件が共におかしいと社会が気づき始めたからではないか。同一労働同一賃金の考えの重要性をいまこそ指摘すべき」と問題提起。

委員相互の意見交換では、緊急対策と中長期対策との関係が論じられ、「緊急と長期というのは緊急をやりながら、同時に中長期的な方向にも資するというのが一番良い」（神野主査、小峰委員）と議論。

また、埋橋委員から「産業別に労使が資金等を拠出して、失業者を補助しスキルを維持する制度が必要ではないか」との提起に対して、現状での労働組合の取り組み状況の報告、解決すべき課題が話し合われた。さらに、現在の深刻な不況・失業状況に対しては、緊急雇用対策、中長期の雇用対策、雇用創出策に加えて、ミスマッチ対策、さらに今後の産業構造のあり方を見据えた産業振興策についても検討すべきこと、これらの対策の検討があ

ってこそ「ニューディール政策」となる等が議論された。

具体例として、人手不足が指摘されている介護分野における雇用創出策のあり方についても討議された。「介護分野で人が足りないといっている、雇用のミスマッチがあると理解していいのか」「介護保険関係で介護報酬の壁があって、良い賃金を出せない。不況期には結構人が集まったが、2003年ぐらいの景気回復時にはほとんど人がいなくなって崩壊している状況」「福祉の分野は、失業している人を探るといよりは長期の雇用吸収源」「介護の低賃金、低労働条件が改善されないと定着は無理」など意見交換された。

＜社会保障の強化、派遣労働者等へのセーフティネットはいかにあるべきか＞

「セーフティネットのあり方」について、駒村委員は「生活保護をもらえるグループは極めて例外的。機能的にも生活保護は限界に近づいている。この状況で社会保険がずたずたになっており、社会保険、雇用保険、生活保護の間の溝がどんどん大きくなって、そこから落ちる人が増えてきている。この不況でさらに深刻になっている」と提起。「個別企業に依存したようなセーフティネットではなくて、社会的なネットの張り方を考えるべき」（久本委員）。「生活保護の受給資格がある人は当然もらうべき。自立支援をやっているが効果が出ていない。福祉事務所、ハローワークでの対応がばらばらで生活保護と雇用保険の間をつなげる対策が必要」（駒村委員）。「生活保護については、社会保障の安定財源と政府が言うときも対象に入っていない。生活保護がこのように増えるということを想定しておらず、ギャップがある」（神野主査）などが議論された。

また、「派遣村失業者に対する政府の施策」について神野主査から「今回の日比谷派遣村の人々に対し、政府は近隣市に住宅を用意させた。しかし利用者はほとんどいない。日本の政策の根本的な発想方法は、定住自立圏構想を見てもわかるように、ひっぺがしだ。ひっぺがして強引に他に移す政策。ネットワークの中に人間が生きなくて、そのネットワークから外れないという人間観が

ない。差し当たっての所得の保障と、次の活動保障が課題になっているが、所得保障の方は、日本の制度ではユニバーサルに張っていないので生活保護頼みにならざるをえない」と問題点が指摘された。

<必要な政策に対する財政再建論による逆風、 地方自治体の財政難問題>

神野主査は「誤った状況認識にもとづき、逆方向の政策がどんどん取られ続ける危険性が高い」と注意を喚起。「当面政府は、リーマン以前の不況認識により景気対策や生活対策をやれとしている。しかし、地方自治体は財政難であり、財政再建を強く支持する世論・マスコミに躊躇し、福祉、医療のサービス増加に人員増強が必要だがそれができない。当面の臨時雇用を増やすことしか考えない。また、公共事業が雇用に効くと思っても、前回のバブルでは政府が面倒を見てくれず地方公共団体はひどい目にあった。現在一番困っているのは国保の赤字、それに病院を持っている自治体では病院の赤字問題がある。これら赤字をどうやって手当てするかで地方自治体は頭を痛めている」（神野主査）。「対人サービスになってくると、間接的にも公的分野が担当する。だからそこは間接的な政府の雇用みたいなものになる」（駒村委員）。「政府の計画で行けば、公務員を削減する計画ができてから、対人サービスでは雇用が少なくなる」（神野主査）など討議された。

「緊急対策は、やはりバラマキしかないのではないかと。地方に任せる。実際京都府もそうだが、2003年、2004年の緊急対策では金がなくてできなかった市民サービスをやっている。いろいろなインフラや道路の整備、また市民生活のためにやらなければいけないこと、ところが予算がないのでなかなかできなかったこと、これらをやった。結局、バラマキにお金を使った。地方自治体はかなり財政がひっ迫しているから、市民生活に直結するところは実際上かなり削っている。そういうバラマキというのは、本当はバラマキではなくて、実は最低限必要な部分という可能性が十分にある。学校の耐震化というのも一つの緊急対策になりうる。地方の雇用に対しては影響がものすごく大きい。それに類することが橋の補修事業にもある。本当に必要な社会資本整備をきちんと精査

して出してもらって、それにお金をつける」（久本委員）と指摘。

「緊急対策としては、メンテナンス対策、解熱剤的対策としても結構着手するまでに時間を要する。計画がないとすぐにやれと言っても時間がかかる。また、地方に金を回すという政策は、このマスコミ状況の中で打つことは難しい。むしろ今のところ、人々の目に写っているのは派遣村などの惨状。どうにか手を打たなくてはいけない対策は、ある程度の支持は得られる。しかし自治体がメンテナンスの公共事業をやりますと言っても、そういうのは国交省がいつも言っていることだから、支持が得られるか」（神野主査）。「介護労働の賃金を3%、80万人分上げるのに1,980億円ぐらいかければできる。それなら2兆円あれば、10倍できる。そちらのほうが効率的なような気もする」（宮本委員）。「当面、定額補助金からいろいろな事業、そして次が地方自治体に交付税を充てるということがないわけではない。またそれとは別に昔の農業の価格補助金みたいな助成事業をやることも考えられる」（神野主査）と意見交換された。

以上の議論を踏まえ、第2回委員会（3月25日）では「雇用対策の具体化」について、第3回委員会（4月27日）では「社会保障等のセーフティネットのあり方」について議論を行うことを確認した。なお、玄田委員、水町委員は第1回委員会を欠席。

連合総研・雇用ニューディール研究委員会委員

主 査：神野直彦 東京大学大学院経済研究科教授
委員（五十音順）：埋橋孝文 同志社大学社会学部教授、禿あや美 跡見学園女子大学マネジメント部准教授、玄田有史 東京大学社研教授、駒村康平 慶応大学経済学部教授、小峰隆夫 法政大学大学院政策創造研究科教授、久本憲夫 京都大学大学院経済学研究科教授、水町勇一郎 東京大学社研准教授、宮本太郎 北海道大学大学院法学研究科教授

連合政策担当者：仁平章 経済政策局次長、川島千裕 社会政策局次長、吉田昌哉 生活福祉局次長、村上陽子 雇用法制対策局部長、弘岡建史 雇用法制対策局部長、伊古田隆一 雇用法制対策局部長

連 合 総 研：藤田隆成 所長

事 務 局：成川秀明 上席研究員、澤井景子 主任研究員、麻生裕子 研究員

連合・連合総研ワークショップ 「壁は壊せる－非正規労働者の組織化」を開催

－ 21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究 I －

2009年1月23日、連合・連合総研の共催によるワークショップ「壁を壊せる－非正規労働者の組織化」を、総評会館で開催しました。当日は、連合構成産別、単組、地方連合、大学・研究機関、マスコミなどから93人が参加し、活発な意見交換を行いました。

連合総研では、2007年度より、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委員会」を立ち上げ、初年度は「非正規労働者の組織化」をテーマに、先進的な10単組について聞きとり調査を行ってきました。ワークショップは、ヒアリングを行った4単組のリーダーから、それぞれの単組において組織化を阻む壁を壊したきっかけや苦勞、非正規労働者の組織化に成功した秘訣を伺い、情報を共有することで、今後、組織化がよりいっそう進むことを期して開催したものです。

当日は、鈴木不二前連合総研副所長による開催主旨に続き、中村圭介東京大学社会科学研究所教授（連合総研「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究 I」主査）が、「停滞は誰のせいか」と題した講演を行いました。

さらに、中村教授のコーディネーターによるパネルディスカッション「辛いけれど、楽しい－単組リーダーの本音」では、坂口浩一イオンリテール労働組合中央執行組織担当リーダー、新井稔クノールプレムゼジャパン労働組合執行委員長、大門隆ケンウッド・ジオビット総支部委員長（ケンウッドグループユニオン）、佐藤久美子



市川市保育関係職員労働組合書記長、橋元秀一國學院大学経済学部教授のみなさんにパネリストとしてご参加いただき、活発な相互討論を行いました。

パネリストからは、「非正規労働者の中には、雇用がなくなる人もいる。何かあったときは一緒に働く仲間を何とかしたいという意識があった」「組合活動はストレス解消。とても楽しい」「パート社員に組合に加入してもらって、組合組織が活性化した」「非正規労働者を組織化したことで、いろいろな角度から意見を言ってもらって、今まで気付かなかったこともたくさん出てきた。組合の組織はこれからも良くなると思う」「非正規労働者の組織化に取り組んで、何のデメリットもない」といった意見が出されました。また、会場からの質問に対しては、「いま必要なのは、連合がチームになること」「組合のトップは、PDCAを回して末端の組織が動いているか検証してほしい」「今が逆に一番のチャンス」「小さい単組ができているのだから、大きい単組はできるはず」といった発言がされました。

今回のワークショップでは、既存の労働組合が身近にいる非正規労働者を仲間として組合に参加させ、さらに組合活動の主体者にするすることで、組合が活性化し、職場環境は改善し、現場では技術や技能の伝承がなされるという組織化による職場の変化、労働組合組織の革新が明らかとなりました。



[連合総研シンポジウム]

「イニシアチヴ2009－労働法改革のグランドデザイン」のご案内

－イニシアチヴ2009研究委員会・最終報告会－

1. 開催趣旨

労働を取り巻く状況が急速に変化するなかで、個々の課題に都度対処する対症療法的な対応ではなく、新しい労働ルールについてのグランドデザイン(全体構想)を提起することが急務となっています。

連合総研は、2007年4月に「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)を発足させました(その後、「イニシアチヴ2009」に改称)。そして、労働法制についての歴史研究や最先端の理論研究を踏まえながら、「労使関係法制」「労働契約法制」「労働時間法制」「雇用差別禁止法制」「労働市場法制」を柱とする新しい労働ルールのグランドデザインの提起に向けて検討を重ねてまいりました。

このシンポジウムでは、研究委員会におけるこれまでの成果を踏まえ、水町主査による「労働法改革のグランドデザイン」を提起するとともに、実務家・研究者等の皆様との意見交換を通じて、労働法改革のあり方について一緒に考えたいと思います。ふるってご参加いただきますようお願い申し上げます。

2. 日 時 2009年4月22日(水) 13:30～16:30

3. 場 所 東京・日暮里「ホテルラングウッド」2階・飛翔
東京都荒川区東日暮里5-50-5 電話03-3803-1234(代表)

4. 参加対象 労働組合の政策担当者、経営者団体・企業の人事・労政担当者、政府関係政策担当者、国会議員・政党政策担当者、研究者・研究機関、記者クラブ・労働ベンクラブ、労働法制に興味をお持ちの方
※お申し込みは、連合総研ホームページ上の専用フォーム、もしくはFAXにて4月10日(金)までに
お願いいたします(定員に達し次第、締め切らせていただきます)。
FAXの場合には、「件名:イニシアチヴ2009シンポジウム」「お名前」「ご所属」「お役職」「ご連絡先」を明記の上、下記担当者あてにFAX(03-5210-0852)してください。

5. 参加費 無 料

6. プログラム

13:30～13:35	主催者代表挨拶
13:35～14:25	基調報告(水町勇一郎・東京大学社会科学研究所 准教授) コーディネーター:鈴木不二一(同志社大学ITECアシスタントディレクター)
14:25～14:40	コメント1(山川隆一・慶応義塾大学大学院法務研究科 教授)
14:40～14:55	コメント2(鶴光太郎・経済産業研究所 上席研究員)
14:55～15:10	コメント3(岡崎淳一・厚生労働省 高齢・障害者雇用対策部長)
	(15:10～15:30 休憩)
15:30～16:30	フロアーとの意見交換・質疑応答

7. 担 当: 連合総研 山脇・宮崎(TEL:03-5210-0851 FAX:03-5210-0852)

EU 環境関連へ資金投入、地域経済活性化・長期雇用創出めざす

2007～2013年で1050億ユーロ

世界経済危機の影響による雇用情勢が深刻化している。国際労働機関（ILO）は、今年1月に刊行した『世界の雇用情勢（2009年版）』で、2009年の世界の失業を3つのシナリオにより予測している。それによると、国際通貨基金（IMF）の経済見通しをベースにした場合、世界の失業率は6.1%（失業者数は前年比1800万人増）、見通しが悪化すると6.5%（同3000万人増）、最悪のシナリオでは7.1%、失業者数は5000万人増加して約2億3000万人となる。

◆
今や雇用創出は世界共通の課題である。環境分野に焦点をおいた雇用創出策が一つの潮流となっている。「グリーン・ニューディール」は、オバマ米大統領が政策の柱として掲げたことで知れ渡りようになったが、2007年6月にはILOがすでに「グリーン・ジョブ・イニシアチブ」を、昨年10月には

国連UNEPが「グリーン経済イニシアチブ」を提起している。

◆
さて、国・地域は具体的にどのような政策を展開しているのか。欧州連合（EU）は昨年11月に世界金融危機への対応策をとりまとめた。今年3月9日付けの発表記事¹では、環境各分野への資金投入額などが報告されている。それによると、EUは結束政策（cohesion policy）を通じて、2007～2013年の間に環境に関する諸施策に対して1050億ユーロを充当し、地域経済の活性化と長期雇用の創出に寄与するとされている。また、この額は、前期2000～2006年に比べ3倍の投入額になり、結束政策財源総額の3分の1を占めるという。なお、結束政策は、EU内に存在する経済成長と雇用創出、競争力における地域間格差の解消を目的とした地域政策で、2007～2013

年の財源は3470億ユーロ、EU全予算額の3分の1を占める²。

◆
記事の中では、フィンランドのエコイノベーションに関するプロジェクト「ラハティ・クリーンテク・クラスター」の事例が紹介されている。中小企業、大企業、教育機関、地方自治体の連携を図り、環境技術開発が促進された結果、ラハティ地域では170人の雇用創出と、新たにクリーン・テクノロジー関連企業20社が設立された。このプロジェクトにはEUから150万ユーロの支援があった。

¹ <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/369&format=HTML>

² 欧州委員会 “Cohesion policy : response to the economic crisis” (2009.3.23)

EU 結束政策による環境への投入額 (2007 - 2013 年)

項目	額 (百万ユーロ)	%
エコ・イノベーション (中小企業)	2,446	2.4
エネルギー効率化、コージェネ	4,085	4.0
都市・地域再生	10,045	9.8
家庭ごみ、産業廃棄物	588	0.6
バイオダイバーシティ、自然保護	3,472	3.4
クリーン都市交通	6,222	6.1
鉄道	22,555	22.0
工業用地・汚染地再生	341	0.3
再生可能エネルギー	4,559	4.5
リスク予防	4,533	4.4
廃棄物管理	5,601	5.5
水管理	21,844	21.3
その他	16,023	15.7
合計	102,314	100.0

出所：EU website 'Cohesion Policy backs "green economy" for growth and long-term jobs in Europe' (2009.3.9)
注：27 各国及び「クロス・ボーダーによる協力」の額を項目ごとに単純に足し合わせたものである。

DIO

DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見

事務局だより

【3月の主な行事】

- 3月4日 所内・研究部門会議
- 11日 企画会議
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)
- 14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)
- 17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)
- 18日 所内・研究部門会議
「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)
- 23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
- 25日 「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)
- 30日 「企業買収等による企業組織の改編と労働組合の課題」研究委員会
(主査：毛塚 勝利 中央大学教授)
- 31日 企画会議
「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)

発行人／薦田 隆成
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

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

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。