

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

連合総研レポート

2009年5月1日

No. 238

CONTENTS

特集

労働組合と政治

オバマの労働運動

篠田 徹…………… 4

社会的労働運動—それは政治的要請でもある

中北 浩爾…………… 6

寄稿

巻頭言……………2

「ゼロ年代」はどう締めくくられるのか

視 点……………3

内需主導型成長の実現に向けて

雇用に関する特別報告……………14

第2回雇用ニューディール研究委員会

中失業時代の

セーフティネットと雇用

報 告…………… 8

「広がるワーク・ライフ・バランス—働きがいのある職場を実現するために」の概要

報 告……………18

2008年度新規研究テーマ紹介 (その1)

報 告……………20

労働組合必携シリーズI

『壁を壊す』

今月のデータ……………23

全国の人口は3年ぶりに減少し、本格的な減少局面に突入

総務省「平成20年10月1日現在推計人口」(4月16日発表)より

事務局だより…………… 24

1990年代に続く西暦2000年からの10年間を「2000年代」と呼ぶことも多かったが、100年間や1000年間と間違えないためだろうか、「ゼロ年代」と呼ばれることが最近増えている（「ゼロゼロ年代」とも言うらしい）。「ゼロ年代」の締めくくりの今年は、年初から、世界でも日本でも様々な事件・事象が起きている。

4月2日にロンドンで開催されたG20金融サミットは、目新しさに欠けるとしても着実な成果があった、との見方が多い。世界経済成長率2%を実現するための財政出動は、ほぼ達成されそうな状況になっている。国際通貨基金IMFの融資枠の3倍への拡大

投票率99%の信任投票で信任率99%、という姿を現出させる秘密は、立候補者が体制を支持する者のみであることと、投票所では、何も書かない人は投票箱へ直行して信任投票、不信任で×をつける人だけ記入台へ行く、という選挙方式である。言論の自由のない体制であって、複数政党とは名ばかり、実質は一党独裁のもと、候補者リストは一つであった。党内民主主義も当然ある筈がなく、今風の表現では「名ばかり民主」政党ということになるだろうか。彼の地では「非民主主義のコスト」を日々見る生活なので、それまでの10年弱の霞ヶ関生活でいやという程感じた「民主主義のコスト」をなつかしく思ったこともあった。

世界的経済・金融危機の中で日本も例外ではなく、このほど、文字通りの「経済危機」対策が策定された。今国会では党首討論がなかなか行われず、そのおかげかも知れないが、昨年度の補正予算に続いて、本予算と関連法が年度内に成立し、他の国でも行われている定額給付金の給付も、国内各地で始まっている。平成7年（補正予算成立は5月）、平成10年（同6月）に続いて、予想通り大型の新年度補正予算提出の運びとなっている。また、消費者庁の設置が実現するとすれば、弱小官庁で消費者行政を担当して苦勞した経験を持つ者としては、感慨の極みである。

大騒ぎをした選挙制度改革からまる15年が過ぎても、いまだに落ち着いた政治システムができていない。日本の「政治危機」と言う向きもある。内政の「ゼロ年代」のことを「清和の時代」と呼ぶ人がいる。在位18年間の清和天皇やその皇子に始まる清和源氏になぞらえてか、8年半の間、総理を輩出し続けたグループの名をとったそうである。

秋までに必ず衆議院選挙が行われるが、都議選が近づいてきた上に、来年の参議院選挙が近くなると総選挙の候補者調整もでき易い、という議論も出始めた。

政府では6月の骨太に向け、消費税率の問題も念頭に「中期プログラム」改定に動くであろう。経済と財政の問題、セーフティネットなどの社会保障政策、そして、ソーシャルキャピタル（社会関係資本）のこれから等について、国民の目の前で真剣な議論が戦わされ、それを見て有権者がそれぞれ熟慮した上での一票を投じる、という本当の民主主義が、相応のコストを払ってでも実現されるべきであると思う。

「ゼロ年代」はどう締めくくられるのか

など、世界的な金融機関強化の合意成立により、当面、新興国などで新たな金融危機が発生しても対処し易くなったし、貿易金融支援も強化される。金融監督・規制の面でも、ヘッジファンドや金融派生商品に対する規制強化と、租税回避地（タックスヘイブン）に対する監視強化等について原則合意が成立した。具体的な成果の展開はこれからではあるが、9月の国連総会に合わせてニューヨークで開かれる予定の次回G20サミットまでの進展が期待される。途中7月にイタリアで行われるG8サミットは存在感が薄まるだろう。特にこの間、中国が存在感を高めたのは間違いない。

いまや数少ない全体主義共産国家の一つが、飛翔体を発射して世界を騒がせた。四半世紀以上前、ブレジネフの時代に、世界労連の本部所在地プラハの日本大使館にアタッシュェとして赴任し、チェコスロバキアという、大国に挟まれた中欧の小国で3年間を過ごしたが、社会主義国、全体主義国家での貴重な体験のおかげで、今回の北朝鮮の行動も、全部ではないが、かなりについて「腑に落ちる」感がある。

東欧でも民主主義を標榜してはいたが、

内需主導型成長の実現に向けて

～出産に関する意識改革～

「昨日の飲み会で、(合欽木)さんは、結婚したらすぐ子供を作ったほうがいいと力説していましたが…」後輩の口ぶりは、私が酔っ払ったが故に変なことを口走っていたように感じさせる。大いなる誤解である。結婚間近な後輩が同様の経験をしないよう、素面では聞きづらいただろうからと、場を選んで伝えただけなのである。しかし、全く伝わっていない。それどころか、そんなことを口にする程、私が酔ったと勘違いしている。子供を授からない辛さは経験した者にしかわからないが、対処はそうなる前でないと意味がない。上手く伝える方法がないのだろうか。

「これからは内需主導型成長を目指すべき」である。しかし、景気回復期でもなぜ内需が拡大しなかったのか。これには、合計特殊出生率1.26の「少子化」が結構効いている。人口減少下、自然体では日本の市場、つまり内需は縮小する。景気回復期に賃金上昇が停滞していた遠因も、企業が市場規模の拡大が見込めない国内の従業員より、海外市場に目を向けていたことがあるだろう。少子化対策は、即効性は乏しいが、内需主導型経済成長の基盤である。

政府でも少子化対策は慎重に進められている。慎重であるのは、出産や結婚といった人生の重要事項は本来的に個人の希望と選択、さらに人知を超えた神聖なる何かによるものだからである。これが政府によって強制させられるような社会になるぐらいなら、マイナス成長のほうがいい。しかし、日本の場合、昔の「産めよ。増やせよ」の反動もあって、この縛りはきつい。政府が少子化対策を行う理由は、出生動向調査(2005年)による「理想の子供数2.48人」と「予定の子供数2.11人」の差を埋める、つまり、国民の「希望」と「現実」の障害を取り除くことである*。この範疇の中で、出産費助成、保育所整備、育児手当、ワーク・ライフ・

バランスの推進等の対策が不十分ながらも実施されている。

しかし、人々の現在の社会・経済環境下の「希望」が前提では、効果は限定的であろう。残念ながら、女性が子供を授かる身体的能力は30代前半から急激に低下するというのは医学の教えるところである。子供が多い社会を実現するなら、「20代で子供を持ちたい」とか、「結婚したら早く子供を持たなきゃ」となったほうがいい。しかし、こうした事実はあまり認識されていない上に、20代は学生生活・社会人生活でいっぱいだから、「いつか」子供を持つことを希望しても「今」ではない。そして、こうした意識(希望)への働きかけは、政府ではやりにくく、男性が女性に言えば、例え親切心からでもセクハラとなる。そして気づいたときには、可能性が狭まり、希望の実現が困難になる。年齢が子供を授かる上で大切な要素であることが、学校教育等を活用して、客観的な知識としてなんとか上手く伝わってほしい。

もっとも、30代以降の可能性は確実に広がっている。正月には30代後半の友人から何通も「新しい家族が増えました」という年賀状を受け取った。「突然ですが、入籍しました。9月出産です」というメールも先日届いた。20代でも安心して出産ができ、30代後半以降の可能性も広がる、おめでたいことが盛りだくさんの社会の実現が望まれる。

【合欽木】

* 紙面の都合から割愛したが、少子化には未婚化が大きく影響している。未婚者における結婚希望者の割合は9割を超えており、素直に希望と現実の格差を埋めればよいとなるが、政府による「婚活」の具体案…といっても、真面目に取り組む程、滑稽であることは否めない。

オバマの労働運動

篠田 徹

(早稲田大学社会科学総合学術院教授)

政治の役割なしには、労働者の暮らしを守ることがますますむずかしくなっている。労働組合は政治にどう対峙すべきだろうか。

特集

労働組合と政治

生来のつむじ曲がりだ。はじめに依頼された内容と違って今ここで書くべきと思った事を書き留めたい。オバマ政権の労働運動政策については、既に詳細を別稿で記した*。不親切で誠に申し訳ないが、政策内容の詳細に当たりたい向きはそれを参照されたい。ここではオバマ政権の労働運動政策の米国史並びに世界史的意義と、そこに生きる日本の労働運動が何をなすべきかを少しばかり考えたい。

【労働共和主義の復活】

オバマ政権の親労働運動姿勢は明らかだ。政権発足以前から副大統領を長に、事実上白人ブルーカラー組合員を念頭に置いた中産階級再建タスクフォースをホワイトハウスに設置したのを皮切りに、大統領が最初に署名した法案が男女の賃金差別撤廃に関するものであり、その後も連邦政府の公共事業委託業者に労働組合との交渉を促す大統領令を發布し、さらに大統領選挙前から労組が強く望んだ公的医療保険の創設や組合加入を容易に従業員自由選択法の議会上程を支持する等、矢継ぎ早の労働運動促進政策は、この政権の最大の特徴と言っていい。

但しこれを、ニューディール政策に倣った景気浮揚のための勤労者の購買力増強策とだけ捉えれば、この政権と労働運動の関係の米国史上の意味は十分掴めない。現在の米国政労関係は米国政治史上「共和主義」と呼ばれるところの系譜に立ち返ったと見て良からう。共和主義とは米国の社会運動が紛争の調停役或いは社会の調整役を期待して国家に接近する政治戦略で、この系譜は米国史上間歇的に繰り返され、

特に労働運動と国家の関係において顕著だ。例えば南北戦争後の「金びか時代」、世紀転換期からウィルソン政権までの進歩主義の時代、1930年代のニューディール政策期、そして60年代ケネディから特にジョンソン政権の「偉大な社会」政策の時代の政労関係がこれに当たり、とりわけニューディール期のそれが今の政労共に念頭にあるのは間違いのないところだろう。それは例えばオバマ大統領が政権発足直後、労使の力関係をより均衡にするべく政府は行動すると言明し、労組の側も組織化をはじめ様々な活動を展開するためにも、まずは80年代以来障害となってきた法や制度の縛りから解き放たれ、いわばより公平なルールの下で労使関係の再構築を望んでいることから明らかだ。

【グローバル・ニューディール】

だがこの労働共和主義という伝統復活だけでは、オバマ政権の労働運動政策の世界史的意義を言い尽くせない。そのためにはこの政権に、米国の経済学者ソースタイン・ヴェブレンに代表される人類史の労働中心史観を見るべきだ。人間には良い社会をもたらす創作本能が備わっていると言うのが、その考えだが、これは近代特に現代の文脈で表せばインダストリー対ファイナンスという構図に置いて理解されなければならない。インダストリーは産業と解されるが、その原義は勤勉であり、ここに引き寄せればファイナンスは金融だが、そこには暗に勤勉の成果への易き寄生という倫理的な意味が暗示される。ヴェブレンの代表作が『有閑階級の理論』であるのは偶然ではない。この勤労を尊び怠惰や無用な奢侈を問題視する姿勢は、オバマの大

統領就任演説の建国史の件で余すところなく述べられ、その後もビッグスリーの重役待遇やAIGの過剰ボーナスへのあからさまな非難から読み取れる。

この点でオバマ政権のグリーン・ニューディールは、それを通じて最新の環境・情報技術を国内外の後進地域へ波及させ、至るところで仕事を起こして人びとの勤勉を喚起し、世界から貧困を追放し、持続可能な繁栄とその恩恵のより平等な分ち合いを人類にもたらすことで、武器でなく産業で地球の平和を達成せんとする、正に現代の労働中心のグローバルな福祉社会のビジョンとも読め、その意味でオバマ政権は金融資本主義に代わる「もう一つのグローバル・スタンダード」を目指しているとも言える。

実は中味こそ違え、このグローバル・ニューディールは60年前に始動する筈だったが。第二次大戦の終焉間近ルーズベルト大統領が亡くなるが、その時実質的な後継者にはニューディールのスター農務長官で、その後副大統領にもなり当時商務長官だったヘンリー・ウォレスを期待する声も、労働界を中心に少なくなかった。だが現実主義者の制度的な後継大統領トルーマンは、米ソ対決という大戦後の政治情勢の中で「冷戦」という新ビジョンを創出すると共に、自らの権力を固めた。結局米ソ協調の下、戦争で疲弊した世界を米国の成功体験に基づくグローバル・ニューディールで「人民の世紀」を創出したウォレスは、この間までそのビジョンを共有し、その担い手と見なされ、世界労連まで作った労組からも見放され、48年の大統領選挙で歴史的な敗北を喫し、そのビジョンは潰えた。だが実はこの構想はある意味で形を変えて、発展途上国の戦後を導いたとも言える。大戦後から60年代まで世界史は、この人民の世紀を発展途上国が自らの力で作り出そうとしてはいなかったか。アジア、アフリカ、ラテンアメリカでの独立と自立の試行錯誤とその熱気を体現した非同盟諸国運動の台頭ぶりはどうだ。米国の黒人公民権運動とこれらの動きが冷戦という力学と相互作用しつつ、共鳴し合っていた歴史は最近漸く研究が始まったばかりである。

思い起こせばクリントン政権以来の歴代の国務大臣は移民一世、女性、黒人のマイノリティばかりだ。共和、民主両党のしかもイデオロギーは正反対の政権にあり、しばしば軍事の勢いに阻まれながら、これらの国務長官に宿ったウォレスの亡霊は、オバマの登場に今その時を感じたというのは穿ちすぎだろうか。発展途上国の立場を捨てず兎にも角にもアフリカを援助し

続ける中国が、ブラジルやインドの首脳と並び、そこにオバマの笑顔と先進国首脳の戸惑いの顔が交錯するG20の集合写真に、米国中西部アイオワの土臭い風貌が見え隠れしてならない。

【帰ろう、あの頃に】

この時代状況に日本の労働運動はどうする。もし現代が未完のグローバル・ニューディールの時代のリメイクだとすれば、事はそれほどややこしくない。忘れてしまったあの頃を思い出せばいいのだ。そもそも日本は敗戦後50年代前半まで自他共に新興国の側にいた。小泉政権がアジア諸国とギクシャクした際、54年のバンドン会議に参加した日本代表の決意表明を持ち出したのが多少とも本音なら、今でも姿勢はそんなのだ。50年代前半の労働運動は「民族の苦悩の柱」となる事を目指し、女性や障がい者をはじめ様々なマイノリティと連帯した。そして自ら生産の主人公となるべく、職場から国の再建計画を議論し、それを政府に頼むばかりでなく自らも行おうとした。この運動に率いられた労働者たちとその家族は、苦悩しつつ明日への希望に満ちた「民族」が一杯の他の新興国の働く人たちと生きようとした。その思いは保守中道にも通じた。50年代中頃政権に着いた自民党の石橋湛山は対中貿易再開に燃えた。地方や地域の会議や行事は元気な労働組合が集まって、よく学びよく歌いそこに働く者の豊かな文化が生まれた。働く人びとは世界の仲間たちの様子を知りたがり、産別はそのために世界へ開かれた窓だった。一体どれ位の労働者があの頃世界の会議に出向いて行ったかしれやしない。戦後初めてビザを発給されて海外に出かけたのは労組の役員ではなかったか。学校の先生たちは子供たちに貧乏は恥ずかしい事ではない、そこから一人抜け出るより皆と助け合って歩めと教えた。「一人の五歩より、五人の一歩」。この労働文化を映像に残した62年の超人気映画「キューポラのある街」で、主演吉永小百合に「先生が教えてくれたの」と言って母親に語らせた、この言葉は50年代の労働運動のスローガンだ。

あれから「黄一点」で一人成長し一度は世界で一番と言われながら、今孤立と絶望の淵にあるこの国の働く人たちは、今この労働運動の事を思い出していい。

※「オバマ政権とアメリカ労働運動」『生活経済政策』第147号、2009年4月、「従業員自由選択法と医療保険改革の現在（仮題）」『生活経済政策』第149号、2009年6月掲載予定。

社会的労働運動

—それは政治的要請でもある

中北 浩爾

(立教大学法学部政治学科教授)

労働組合の政治戦略

労働組合が政治に関わる必要はないという批判や疑問は、今やほとんど聞かれないのではないか。リーマン・ショックに始まる世界的な金融危機のなか、政府の役割なしに雇用を守ることができないし、年金・医療制度、最低賃金制度、生活保護制度といったさまざまな政治制度がセーフティ・ネットとして労働者の生活を下支えしていることが誰の目にも明らかになっているからである。

それでは、労働組合が政治に対して影響力を発揮するにはどうすればよいか。この問いについて考えるのが、この小論の目的である。すぐに思いつく答えは、組織拡大であろう。結成当時800万人といわれた連合の組織人員も、今では675万人である。非正規労働者などを組織化し、18%強にまで低下した組織率を反転上昇させることは、政治のみならず、あらゆる側面で労働組合の影響力を高めるために不可欠である。

しかしながら、それは一つの条件、かつてよく使われた言葉を用いると、労働組合自身の主体的条件にすぎないのであって、それとともに労働組合をとりまく客観的条件を考える必要がある。この小論では、このような認識に基づき、政治改革以来の日本政治の構造的な変化を簡単に分析した上で、労働組合のとるべき政治戦略について、若干の考察を加えたい。

多数決型民主主義へ

1990年代は日本政治にとって決して「失われた10年」ではなく、大きな改革が漸続的に実施された10年であった。細川政権下の政治改革によって、衆議院で小選挙区制を基調とする小選挙区比例代表並立制が導入され、政党助成制度が設けられた。また、橋本行革では、大規模な省庁再編が実施されるとともに、首相の権限が強められ、それを補佐する内閣官房が拡充された。

なかでも、衆議院の選挙制度として小選挙区制が導入されたことが重要である。もちろん、二院制の下、二大政党間で衆参のねじれ現象が発生しているし、衆議院でも比例代表を足掛かりにいくつかの小党が生き残っている。だが、一つの選挙区から一名の国会議員を選出する衆議院の小選挙区の制度的圧力によって、自民・民主の二大政党を軸とする政党システムが徐々にその姿を現してきたことは間違いない。

日本政治は、二大政党が政権選択選挙を戦い、そこで勝利して政権を握った政党が強力なリーダーシップを発揮する、アレント・レイプハルトのいう多数決型民主主義の色彩を強めている。そこでの基本的なゲームのルールは、選挙で過半数を獲得した者が政治権力を掌握する勝者総取りである。多数派形成が決定的に重要な位置を占めるようになったのである。

政党の脱社会化

この多数決型民主主義への接近と並んで、政

治改革以来顕著となった現象は、政党の脱社会化である。政党助成制度の下、自民党本部は3分の2、民主党本部は実に8割以上もの資金を政党交付金によって賄っている。また、公共事業費の削減などもあり、自民党をはじめ党員数が大幅に減少している。政党は社会的な基盤を失い、国家の資源に依存する傾向を強めているのである。

そのなかで、政党と利益団体の関係は、以前に比べて相互自立的なものとなってきている。例えば自民党と財界の関係についてみると、日本経団連の会員企業の自民党への政治献金は、政治改革以前の3分の1程度にまで減少している。日本経団連が政治献金の斡旋を再開した後、二大政党の政策評価を行うようになったのも、自民党との関係が必ずしも運命共同体的なものではなくなったことのあらわれとみるべきであろう。

同じことは、民主党と労働組合の関係についても指摘できる。民主党における連合の組織内議員は、衆参両院で2割程度にまで落ち込んでおり、民主党は、かつて社会党に存在した支持団体制度や職場支部・党員協議会の設置を規約で認めていないなど、労働組合に対して組織的な自立性を確保している。国政選挙のたびに民主党と連合が政策協定を結ぶのも、相互の自立性を前提にしている。

世論における多数派形成

このような政党の脱社会化の傾向によって、二大政党による多数派形成は、利益団体を媒介とした組織的なものよりも、世論をめぐるものとなっている。小選挙区制の下、二大政党は過半数の票を目指して、無党派層の支持を争う傾向を必然的に強めるが、固定的な支持基盤の希薄化ゆえに、PR会社などを用いた広報戦略に熱心に取り組む一方、新聞やテレビの世論調査に敏感になっている。

もちろん、組織が政治的に無意味になったわけではない。政党が世論の変化に耐えて存続するためには、強固な支持基盤が不可欠であるし、選挙の際の人的支援や政治献金も、重要性を失っていない。二大政党と社会団体の関係は決して等距離になったわけでもなく、日本経団連が斡旋する政治献金の大部分は自民党に向けられているし、他方、連合も運動方針で民主党基軸

を掲げている。

とはいえ、支持団体の存在は、二大政党にとって厄介な問題である。なぜなら、国民全体ではなく一部の特権的な利益を擁護しているのではないか、という世論の批判を招きがちであり、そのことが多数派形成にとって不利に作用するからである。小泉政権が与党自民党の伝統的な支持団体の全国特定郵便局長会を攻撃することで拍手喝采を浴びるといふ奇手を放ったのは、記憶に新しい。

社会的労働運動の政治的意義

それでは、どうすれば労働組合は政治的影響力を発揮できるのか。一つは世論を形成する上で重要なメディア対策の強化である。国民にアピールする分かりやすい理念の提示、広報戦略を担う専門家の雇用や育成のほか、「年越し派遣村」が政治を大きく動かしたように、メディアが注目する象徴的な行動をとったり、魅力ある指導者を選出したりすることが有効であろう。

しかし、それ以上に重要なのは、労働組合は大企業・公務員の男性正規雇用労働者のためのものにすぎない、といった類の言説を打ち破ることである。こうした言説は、労労対立を煽ることで労働組合を孤立させる、つまり労働組合を含む多数派形成を阻止するためのものである。それに対抗して、労働組合こそが労働者全体、さらには国民の多数を代表していることを積極的に示さなければならない。

連合は、2003年9月の連合評価委員会の最終報告以来、中小企業・非正規・女性などを重視し、地域活動やNPOとの連帯を活発化することによって、大企業・正社員・男性を基軸とする従来のあり方から脱却する方向に大きく舵を切っている。この社会的労働運動の方針は、主として組織拡大戦略のなかに位置づけられているが、大きな政治的意味を併せ持っているといふべきであろう。

【付記】 データを用いたより詳しい分析に興味をお持ちの方は、新川敏光・篠田徹編『労働と福祉国家の可能性：労働運動再生の国際比較』ミネルヴァ書房、2009年——に収録された拙稿をお読みください。

「広がるワーク・ライフ・バランス—働きがいのある職場を実現するために」の概要

ワーク・ライフ・バランス（WLB）という言葉を見聞きする機会がふえてきた。連合総研でも、2006年度から「ワーク・ライフ・バランス研究委員会」（主査：大沢真知子 日本女子大学教授）を設置し、精力的に検討を重ねてきたところである。

「ワーク・ライフ・バランス」の目的は、ひとりひとりが自立して、充実した人生を送ることにある。しかし、現実には仕事と生活の双方の充実を図ることは難しい。仕事が忙しいと、個人の生活はなかなか充実しない。個人の生活を優先すると、処遇が低くなり働きがいが高まらない。

こうした困難を生じさせる大きな要因として、職場のあり方を挙げることができる。例えば、職場のマネジャーがWLBに対処するゆとりがないと、個人の生活面での充実が犠牲になりがちとなる。勤労者個人の「働き方」の多くは、職場や会社組織によって規定される。職場や会社組織がWLBを阻害するような働き方を強いていないか検証し、改善していく意義は大きい。

ただし、WLBを阻害している要因は、全て職場等のあり方に帰せられる訳ではない。勤労者個人の側における要因もあるだろう。例えば、どのような職業生活を送るかについて長期的なビジョンを持たなければ、WLBに支障が及ぶことにも

なる。

WLBの実現のためには、職場や会社組織の課題を中心としつつも、勤労者個人に内在する課題を含めて検討することが有意義であろう。また、個人の課題を解決していくためには、（個人のみが対処するのではなく）職場や労働組合がそれを支援する仕組みを形成していくという視点が極めて重要であると考えられる。

本研究委員会では以上のような認識の下、勤労者個人が仕事も生活も充実できるようにするため、働く現場における「働き方」や「働かせ方」をどのように変えていけばよいかに焦点を当てて考察を行った。その際には、現場の実態や勤労者の意識についてヒアリング・アンケート調査を行うことなどにより、個別の事例やデータを蓄積し、それをもとに研究・提言を行うよう努めた。企業・職場からのヒアリングを2007年12月から2008年4月まで実施するとともに、連合総研が2001年から毎年2回実施している「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書」（「勤労者短観」）のデータを再分析することにした。加えて、本研究委員会独自の調査として、WLBに対する勤労者個人の意識をさらに深く探るため、「仕事に関するアンケート」を2008年8月に行い、分析の基礎的な資料としている。

報告書の概要

総論 ワーク・ライフ・バランス社会に向けて (大沢 真知子)

ワーク・ライフ・バランス（WLB）を、国は両立支援として経営側は生産性を向上させ、利益を上げる手段のひとつとしてとらえた。労働組合がどう位置づけるかは、WLBについて非正規労働者を含め、労働者全体の問題として位置づけられるか、労働者のニーズや働き方の多様化を伴った賃金体系に変更できるのか等に関わっている。非正規労働者は、これまでそれ程多くはなかった若者や男性などにも広がっている。なかでも若い女性における非正規比率が急増している。こうした増加には、コストを削減したいという企業側の事情が大きく影響している。

同時に、雇用保険など社会制度の改革や、均等待遇の確立も必要になる。共働き世帯が標準世帯となる社会に向けて、加速的に環境を整えていかなければならない。WLBを進めることは大事だが、それが機能する社会制度に変えるという作業が同時に実行される必要がある。日本の社会保障制度は夫婦の間の分業が前提となっているが、リーマンショックによってこの前提は崩壊した。

ワーク・ライフ・バランス社会の実現のためには、以下の各章で述べるような働き方・働かせ方の変化が欠かせない。それとともに、夫婦の分業を前提とした社会制度を見直し、すべての労働者を包摂する社会保障制度の確立を図ることが必要になっている。

本稿では「ワーク・ライフ・バランス－仕事と暮らしの新しい形」研究委員会の報告書の概要（全文は連合総研ホームページに掲載）を紹介する。（文責・連合総研事務局）

<第I部 「働き方」「働かせ方」の改革>

第1章 健康職場とワーク・ライフ・バランス

1. 健康で元気に働き続けられる「働き方」と「働かせ方」

（山崎 喜比古）

職場では労働態様の変化や労働密度の高まり等により、心身への負荷が変容し、増大している。ワーク・ライフ・バランス/インバランスの評価基準を、過労と過ストレス状態の出現に置き、それを基準として「働き方」と、それを規定する「働かせ方」の両方を問うことが重要である。

WLBを脅かし始める月間残業時間や平均帰宅時刻の臨界点は、それぞれ50時間前後、夜9-10時頃にある。ただし、WLBはこうした生活時間構造だけでは依らない。遅い帰宅の際には一報を入れるなど、家庭や家族への配慮を働かせることによって、長時間労働や遅い帰宅が家族関係や疲労・ストレスに及ぼすネガティブな影響をかなり修正・緩和できる。

WLBを規定する職場の要因としては、他に働く者同士の問題の共有に始まるボトムアップ方式の話し合いができるか否かが挙げられる。その点での労働組合の役割は極めて大きい。

なお、WLBの実現に向けては、特に男性の家庭参加が促されるか否かという点にカギがある。乳幼児のいる共働き家庭において夫が家事・育児を分担することは、妻と夫の両方の健康にプラスとなる。また、家族関係が充実し家庭生活が良くなったことが、仕事や職場生活に良い影響を及ぼすことも一部に見られ、家族単位でのワークライフ・シナジーも生まれつつある。

2. 健康職場づくりとコミュニケーション

（関 圭子）

「健康職場」（従業員の健康と企業のパフォーマンスの両方が両立している職場）をつくる推進力として、ボトムアップ・双方向・トップダウンからなるコミュニケーションの存在が指摘されている。また、ワーク・ファミリー・プログラムがあっても、ワーク・ファミリー・

バランスを支援する文化がなければ、せっかくある制度が使われなくなってしまう。

これらの前提として、上司や同僚の理解・サポートの存在が挙げられる。ソーシャル・サポートの中でも上司や同僚によるサポートは、仕事に関連するストレスの減少や健康への影響の緩衝に大きな影響を与える。

企業をとりまく経営環境は厳しさを増しており、こうしたソーシャル・サポートが働きにくくなる状況の出現が考えられる。このような状況の下では、労働者全体の声として訴え、経営を動かすことのできる労働組合が健康的に働ける職場づくりのために、大きく貢献できる可能性があるのではないかと。

第2章 やりがいある仕事とワーク・ライフ・バランスとの両立条件

（佐藤 厚）

やりがいのある仕事をしながら、同時にWLBに満足も感じる働き方はどのようにすれば可能なのだろうか？これには2つの視点からのアプローチが可能だろう。

第1に、現在に比較的近い視点から——つまり日々のレベルで仕事の働きがいや仕事と生活とのバランスを見つめる視点である。第2に、現在を起点に時間軸をやや遠い将来まで伸ばしてみる視点——つまり中長期的視野の中で、今の仕事のやりがい感や長い時間軸の中でみたときの仕事と生活とのバランスのつけ方からアプローチする視点である。

アンケート調査により、仕事にやりがい感がありWLBに満足している人たちの特徴をみると、上司のタイプとしては、部下の事情に合わせて柔軟な勤務管理をする、公平な仕事の割り振りをする、業務の面倒を最後までみるタイプが多いことが確認される。また、仕事量について裁量性が与えられていて、仕事をきちんと仕上げたいという意識で残業をしている者が多く、周囲の目をあまり気にしない。さらにはストレスも少ない。

仕事にやりがい感がある人は、生活の中心的な関心が仕事に傾斜し、自らの職業能力について高い評価をしている。さらにWLBに満足するか否かを分けるのは、上司が前述したタイプに該当しているか、仕事量に裁量性があるかなどである。こうした条件が、長期的に持続可能な働き方につながる。WLBに満足しているが仕事

にやりがい感を覚えない人は、生活の中心的な関心がライフに傾斜しており、今の仕事を長期のキャリアの視点の中でとらえる意識が乏しい。こうした人には、長期でみた仕事の意味への気づき（＝キャリアの視点）を与えることが求められる。

第3章 ワーク・ライフ・バランス実現に向けた職場のマネジメントの課題 （武石 恵美子）

企業にとって効果的にWLB施策を進める上で、職場マネジメントのあり方は大きな鍵となる。職場マネジメントの視点からの阻害要因を明らかにするとともに、個人がWLBの実現に向けて、どのような対処をしているのか検討する。

アンケート調査に基づく分析によると、要員が少なく仕事量が多く、労働時間が長い職場ではWLBへの不満が強まる。それと同時に、職場の中で助け合い、上司がコミュニケーションを重視して個人の事情に配慮するような管理スタイルをとっている場合には、従業員のWLB満足度が高まる。職場のマネジメントは、個人のWLB満足度に大きく影響している。

では、管理職はWLBに寛容なのだろうか。アンケート調査結果を用いて寛容度の得点を算出すると、育児・介護以外の、学業、地域活動、趣味を理由にした項目への寛容度は相対的に低い。また、管理職自身の労働時間が週60時間未満である場合にあっては、労働時間が長いほど寛容度が低い。管理職自身が忙しいと部下のWLBへの寛容度も低下する可能性が示唆される。管理職自身がWLBに満足していると、また、WLBについて困難を感じた経験をもつと、寛容度は高くなる傾向もみられている。

次に、個人の対処状況をみる。WLBの議論で中心となるのは、仕事と子育てや介護等家族責任との調和の問題である。しかし、調査結果からは、全体からみればむしろ、趣味・やりたいこととの両立や健康問題に関する困難を経験している人が多い点が注目される。WLBに関する葛藤は、家族責任を持たない従業員も含めて、多くの従業員が直面しうる問題ととらえられよう。

ただし、こうした困難を解消するために、職場に対して何らかのアクションを起こした人は非常に少ない。とりわけ労働組合に対応を求めるケースはほとんどない。一方、仕事を辞めるなどして個人の中で問題の処理

を図ることが多く、職場の課題として認識されていないのが現状であるといえよう。

第4章 先進企業の取り組みにみるワーク・ライフ・バランス （藤森 克彦）

WLBに取り組む先進企業（40社）へのヒアリング調査から、WLBを成功に導くポイントを探る。

先進企業の進めるWLB施策を整理すると、①多様な就業形態や休暇・休業制度などの「制度面の整備」、②そうした制度の活用に向けた「マネジメント改革」、③管理職や従業員などのWLBに対する意識を醸成する「意識改革」、の3点が挙げられる。特に重要なのは②と③である。いくら制度を整備してもその利用が進まないのは、マネジメント改革と意識改革が進んでいないためであろう。同僚に多大な迷惑をもたらしたり、管理職等がWLBを重視する価値観をもたなかったりすれば、いくら制度を整えても利用はされない。

マネジメント改革の具体的な内容としては、①長時間労働の是正、②短時間勤務や育児休業に伴う業務調整、③業務の効率化、④人事評価や昇進・昇格制度の見直し、⑤コミュニケーションの活性化、といった点が挙げられる。①に関していえば、時季的な繁忙に応じて3種類の所定労働時間を設けて残業時間を削減するなど、ユニークな取り組みを行っている会社もある。②の工夫としては、代替できる社員を日頃から育成すること、役割・業務分担を縦割りにするのではなく必ずペアで組み合わせることなどが挙げられる。

先進企業の実例を通じてWLBを成功に導くポイントをあげると、以下の4点に集約される。第一に、WLB推進に向けて経営トップの固い決意が必要だ。第二に、社員からの「働き方のニーズ」と、ビジネス上の「働かせ方のニーズ」を吸い上げることだ。このうち前者については、労働組合の果たす役割も大きい。第三に、マネジメント改革の実施、特にコミュニケーションを活性化し、職場の雰囲気を良くしていくことが重要である。第四に、従業員が人生全体のシナリオを念頭に置きながら、WLBに対する独自の価値観を築くための機会をもてることが必要であろう。

第5章 在宅勤務の現状、導入のポイントと効果測定 (パク・ジョアン・スックチャ)

在宅勤務を含むテレワークは、ITを活用して正社員の働き方に柔軟性を与えることにより、業務効率と優秀な人材の定着率の双方を飛躍的に高められるため、海外では急速に普及している。しかし、日本ではテレワークや在宅勤務についての知識が浸透していないため、誤解や認識不足が多い。

在宅勤務導入を進めるときのポイントは何か？ 制度を導入する場合には、すぐに社全体を対象とせず、まずは小規模のトライアルを行い課題を抽出する。その上で効果測定を行い、自社で適切に機能すると判断したら、徐々に対象部署を増やしていく。

また、対象者を（育児や介護といった）理由で限定すべきではない。在宅勤務が「自分には関係がない」というイメージを植えつけないためにも、「理由」ではなく「適性」によって在宅勤務者の選定を行い、選定基準はあくまでも仕事や業務に関わることに徹する。在宅勤務は誰も見ていない自宅で、自分を律しながら、会社にいる時と同じレベルのパフォーマンスを出していく働き方であり、全ての社員に向けた働き方とはいえない。常に人と接している方が質の高い成果を出す人もおり、個人的な向き不向きがある。

在宅勤務の実施頻度は、週1回、月4回くらいが適当である。このくらいであれば、コミュニケーション不足や孤立感などのデメリットが現れにくい。また、在宅勤務の説明会は、対象部署の全員を対象に行うのがよい。在宅勤務は上司と同僚の理解とサポートが必ず必要となることを皆が認識し、協力体制を築くことが、在宅勤務成功への大きなポイントとなる。さらに、在宅勤務を阻む大きな要因はマネジャーであり、マネジャーが「観察」で社員を評価するのではなく、「成果や貢献度」で評価するマネジメント・スタイルとスキルを身につけることが必要となる。

第6章 長時間労働とワーク・ライフ・バランスの実態 ―連合総研「勤労者短観」から―

(権丈 英子)

連合総研「勤労者短観」のデータを用いて、長時間労働とWLBの実態について分析する。長時間労働というと正社員が中心であると思われる。しかし非正社

員であっても男性では約2割が週50時間以上働いており、WLBは雇用形態に関わらず広くとらえる必要がある問題であるといえる。

まず、労働時間が長くなると、仕事と生活が適度にバランスがとれていると答える者の割合が減少していくとともに、仕事の時間を減らしたいと考える者の割合が急増することが確認される。

次に、長時間労働者の属性について考察する。長時間労働者（週50時間以上働く者）の比率をみると、男性では正社員・非正社員のいずれも有配偶者が配偶者のない人に比べて若干高い。女性では、正社員・非正社員のいずれも配偶者のない人が有配偶者に比べて著しく高い。学歴別にみると、長時間労働者は高学歴者のみならず低学歴者（中学卒）でも多く、その比率を学歴別にみるとU字型をなす。他に、残業や休日出勤をしないと仕事が終わらないという職場では、長時間労働者の比率が高く、年次有給休暇の取得時期を自分の裁量で決められる場合には、その比率は逆に低い。以上述べた諸変数については、他の変数をコントロールした計量分析によっても、長時間労働者比率に影響を与えていることがうかがえる。

なお、労働組合の存在は、全雇用者サンプルによる推計では長時間労働者比率に有意な影響を与えていない。しかし、非正社員サンプルによる推計結果では、組合の存在が長時間労働者比率を幾分引き下げる効果をもつという結果が観察された。

最後に、WLB関連制度の導入と活用の状況を勤労者短観により概観すると、フレックスタイム制や短時間勤務制度などの導入率が高かった。しかし、制度の利用経験や利用希望をみると、短時間勤務制度では低く、フレックスタイム制などと比べて、特に男性正社員の関心が薄いことがその一因となっているようである。

<第II部 ワーク・ライフ・バランスの基盤形成>

第7章 ワーク・ライフ・バランスにかかわる 法政策

(森戸 英幸)

WLBにかかわる法政策についてみると、育児介護休業法第26条が転勤命令を出す場合には、その対象となった労働者の育児や介護の状況に配慮しなければならない旨を規定している。罰則発動の根拠となるような規定

ではないが、実務上の影響は決して小さくないと思われる。実際、転勤命令の有効性が争われた近年の裁判例においても、この規定への言及がみられるところであり、使用者としては、育児や介護の責任を負う労働者に対して転勤命令を発する場合には、より慎重な対応をする必要があるということであろう。

2008年3月から施行された労働契約法にも、WLBへの言及が見られる。同法第3条第3項は、労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものとする、と規定する。これは具体的な法律効果を伴う規定ではないというのが一般的な解釈であるが、この規定により、今後は配転命令の権利濫用判断における「転勤に伴い通常甘受すべき程度の不利益」があるか否かの判断基準が、「仕事と家庭の調和」の方向へ修正されていく可能性が高い。労働者の採用時、労働時間制度を変更する場合などにおいて、今後、企業は夫婦や家族の一体性などに対して、より丁寧な配慮が必要とされることになる。

現行法政策を概観すると、WLBとは要するに子育て支援であるというイメージが浮かび上がってくる。しかし、育児責任を負わない労働者にもWLBへのニーズはあるはずだ。育児支援の強化が、逆に独身者や子どものいない労働者の過重労働や意に反した処遇につながり、WLBを破壊することになっているとしたら本末転倒である。企業は、WLBは基本的にはすべての従業員について平等に確保されるべきものであるという意識を持つべきである。労働者は、自らのWLBのスタイルは自身で決めるものという意識を持つべきであり、労働組合は労働者がこの自己決定を十分納得して行えるようサポート（情報提供など）を行うべきであろう。

第8章 人とのつながりとワーク・ライフ・バランス (久木元 真吾)

個々の勤労者がWLBを実現していく上で、さまざまな人とのつながりが非常に重要な影響要因となっているのではないか、という問題意識のもとに、データ（「勤労者短観」）に基づき検討する。

WLBをめぐる相談相手として、有配偶者の場合には男女とも「配偶者、恋人」が最も多く選ばれている。「職場の同僚や友人・知人」も、性別や配偶状態を問わず多く選ばれている。「相談相手がいない」と回答した人の

割合が女性ではきわめて少ない（3%台）のに対して、男性では有配偶で11.6%、無配偶で15.8%に達している。また、男性の有配偶者に比べると、男性の無配偶の人および女性（有配偶、無配偶とも）は広い相談ネットワークを有していることがうかがえる。さらに、正社員に比べて、非正社員の場合は上司がWLBの相談相手になりにくい。専門家も労働組合も、相談相手として選ぶ人は極めて少数である。

次に職場関係に相談相手を持つことによどのような意味があるのか検証すると、少なくとも男性の正社員に関しては、仕事と生活の両立をめぐる悩みを相談できるぐらいの上司がいることは、高い生活満足度につながっている可能性がうかがえる。

なお、情報の共有や意識改革の促進、教育訓練やキャリア形成への配慮などの取り組みが実施されている職場では、相談相手に上司を選ぶ人の割合が有意に高くなっている。これらの取り組みを職場で行うことが、人とのつながりをつくりだし、WLBに関して職場の中に上司などの相談相手をもてるようになることに寄与している可能性がある。そうした取り組みを職場で進めることは、相談相手がいない人たち（男性の非正社員にやや多くみられる）に対しても何らかの望ましい影響をもたらす可能性があり、重要であるといえるのではないか。

第9章 地域活動とワーク・ライフ・バランス (猪狩 眞弓)

雇用者の社会参加活動状況に対し、企業はこれまでどのような社会参加支援を行ってきたのだろうか。日本経団連では1990年に、企業や個人が経常利益や可処分所得の1%以上を社会貢献活動に支出することを推進する「1%クラブ」を立ち上げた。従業員のボランティア活動を支援する企業も、93年（35.3%）から05年（65.8%）まで約2倍に増加している。また、従業員のボランティア活動参加を促進することは、地域の社会資本（SC）の蓄積に役立つ。SCが豊かで地域力が高いと、地域活動としてのNPOや行政との連携による子育て・介護支援などにより、共働き家庭の支援が実践されよう（WLBとSCは連環する。）。加えて、従業員のストレスを軽減し、あるいは、ネットワークを広げることによって会社への貢献度が高まるなどメリットも大きい。

従業員の地域活動参加支援を行っている企業の中に

は、NPOとの協働を図っているところもある。例えば、社員がエコ活動を行うと、会社が確認した上でポイントが貯まり、NPOへの寄付を指定できたりエコ商品を獲得したりする。こうした取り組みに参加することによって、仕事一辺倒の生活を見直し、人とのつながり、地域への愛着や、大切なことの発見につながっていく。

地域社会と従業員の橋渡し役としては、企業PR優先とみなされがちな企業経営の立場より、労働組合の方がふさわしいかもしれない。もっとも社会貢献活動における労使協調の取り組みは寄付活動協力などに限られている。企業が地域社会貢献活動を推進するとき、労働組合にとって従業員の地域活動支援の立場で参画することは、WLB実現のための一つの使命といえる。

本報告書では、以上の総論～第9章を踏まえつつ、WLBの第一線にある現場の労使や、WLBを図る主体にほかならない勤労者個人に対する「提言」を、冒頭部分に取りまとめている。以下、その項目を掲げた。

職場における「働き方」「働かせ方」の改革

- 提言1 要員のあり方を見直す
- 提言2 働きがいとワーク・ライフ・バランス満足度を高める
(「働きがいがありワーク・ライフ・バランス満足度も高い」働き方実現のためには、「上司による職場レベルでの柔軟な勤務管理」、「部下への仕事量の裁量度の付与」などの工夫が求められる)

- 提言3 管理職・マネジャーが制度を理解し、ワーク・ライフ・バランス理念を具現化する
- 提言4 職場マネジメントを工夫する
(長時間労働の是正策としては、①一定時刻以降の残業禁止、②残業時間のモニタリング、③管理職への評価要素に長時間労働の是正を組み込む、④業務の繁閑に合わせた所定内労働時間の調整、などがあげられる)
- 提言5 職場の助け合いを築き、コミュニケーションを深める

ワーク・ライフ・バランスの基盤形成に向けて

- 提言6 ワーク・ライフ・バランスは働く者すべてが対象である
(ワーク・ライフ・バランスの議論では、仕事と子育て・介護等家庭責任との調和の問題とされたり、また、女性だけの問題とされたりする傾向がある。しかし、趣味・やりたいこととの両立や健康問題に関する困難を経験している人も多いことから、多くの従業員が直面しうる問題と捉える必要がある)
- 提言7 「ワーク・ライフ・バランスのスタイルは自分で決める」という意識を持つ
- 提言8 ワーク・ライフ・バランスは企業にとってのメリットも大きい
- 提言9 地域活動・市民活動に組合も企業も積極的に参画する
- 提言10 労働組合も変わらなければならない
(労働組合は、労働者がワーク・ライフ・バランスについての決定を、自ら十分納得して行えるように、情報提供などのサポートを行うべきである)

「ワーク・ライフ・バランス—仕事と暮らしの新しい形」研究委員会の構成

<p>主査 大沢真知子 日本女子大学人間社会学部教授</p> <p>委員 久木元真吾 財団法人家計経済研究所次席研究員</p> <p>権丈 英子 亜細亜大学経済学部准教授</p> <p>佐藤 厚 法政大学キャリアデザイン学部教授</p> <p>武石恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授</p> <p>バク・ジョアン・スックチャ ワーク/ライフ・コンサルタント アパシオナーク, Inc. 代表</p> <p>藤田 晃之 国立教育政策研究所生徒指導研究センター総括研究官</p> <p>藤森 克彦 みずほ情報総研株式会社 主席研究員</p> <p>森戸 英幸 上智大学法学部教授</p>	<p>山崎喜比古 東京大学大学院医学系研究科准教授</p> <p>猪狩 真弓 日本女子大学大学院人間社会研究科博士後期課程</p> <p>関 圭子 東京大学大学院医学系研究科修士課程</p> <p>片岡千鶴子 連合男女平等局局長</p> <p>村上 陽子 連合雇用法制対策局部長</p> <p>事務局 鈴木不二一 前連合総研副所長</p> <p>千葉登志雄 連合総研主任研究員</p> <p>会田麻里子 連合総研研究員</p> <p>麻生 裕子 連合総研主任研究員</p> <p>佐川 英美 前連合総研主任研究員</p>
--	--

中失業時代の セーフティネットと雇用

講演 久本憲夫委員

「中失業時代に対応する セーフティネットと雇用」

<中失業時代を受け入れる仕組みが大切>

今回の経済危機の特徴は、私なりに考えると、旧来のいわゆる不況と違って、構造不況業種がないことかと思っています。むしろ、日本で最も国際競争力のある自動車であるとか電機・電子などを中心に雇用調整が行われています。旧来型であれば、構造不況業種、国際競争力を失った産業の雇用者を対象にした再訓練が重要ということになるが、今回、そういう話にはならない。海外需要はそう簡単に戻るとは思えないので、やはり雇用量は減少せざるを得ないだろうと考えています。

中長期的に考えて基本認識として、私は、「中失業時代を受け入れる」ということが大切ではないかと思っています。完全雇用社会は崩れている。高失業にはならないと思いますが、失業率5%や6%というのは割としばしばあるという「中失業」になるのではないかと。低失業時代のセーフティネットから中失業時代のセーフティネットへと、仕組みをつくり変える必要があると思っています。

<ワークシェアリングのためには、超過勤務手当基準の 拡大が必要>

ワークシェアリングについては、超過勤務手当基準を見直せば雇用を生むというのが基本的な主張です。日本の場合、「時間当たり人件費」という考え方をとる必要がある。実際、企業のサイドから人件費という観点で見ると、人を一人雇用するよりも、残業させたほうが人件費は安くあがる、まさしく割引残業です。日本の社会が、もしくは労働法が「残業をさせろ」というインセンティブを企業に与えているのです。そこで、この構造を基本的に変える必要があると思っています。ワーク・ライ

フ・バランスの観点からしても、残業がふだんはあまりないというのが原点だと思います。そうでないと、男女とも共稼ぎで働いて子どもをうまく育てるなんてことはできない。このような観点からみても、残業の、いわゆる超過勤務手当の算定基準の拡大が必要だというのが、私の従来からの主張です。

超過勤務手当の算定基準に入らない人件費はたくさんあり、一番大きいのは賞与です。社会保険料や労働保険料の企業負担部分も入りませんし、退職金引当など入らない。諸手当のうち、通勤手当とか家族手当、住宅手当なども入らない。以前の推計では、1時間当たりの超過勤務手当は2,188円ぐらいでしたが、超過勤務しない場合の1時間当たりの労働費用は2,553円になります。やはり、企業にとっては、残業させたほうが人件費が安くあがります。こういった経済的なインセンティブを日本社会が長い間与え続けていることは、非常に大きな問題です。

<雇用調整助成金ではなく部分失業手当制度に>

ワークシェアリングについては、もう一つ、雇用調整助成金から部分失業手当制度に踏みこむべきというのが、私の基本的な発想です。現在、雇調金制度が大活躍し、助成率の引き上げにより制度をさらに拡大させるという話もでています。しかし、もう一步進めるべきではないかと思っています。雇調金は基本的に「補助金」であり、助成率を上げても、企業負担は必ず残るわけです。社会保険の企業負担分とか細かい話は横に置くとして、「部分失業手当」と考えて、100%を失業給付として出すべきです。要は、一時帰休部分あるいは部分失業部分には、失業手当をそのまま出すということです。これはドイツなどでもやっていることです。

ドイツの場合、いわゆる短縮労働手当の部分は全部失業手当なのです。失業をしたら失業手当が出るけれども、雇用を守る努力をしている企業はかなりの負担をするという仕組みでは、企業に雇用を守るインセンティブがない。しかし、能力開発や人材育成という観点からみても、

本稿では、2009年3月25日に開催された「第2回雇用ニューディール研究委員会」における、久本憲夫委員（京都大学大学院経済学研究科教授）のご講演概要及び議論の一部を紹介します。（文責・連合総研事務局）

基本的に企業ができるだけ雇用を継続したほうがいい。もちろん、いつまでも続けることはあり得ないわけですが、企業に負担がかからないような形で雇用を継続させるような仕組みということが重要です。

これは能力開発の活用という観点からも、非常に重要です。たとえば、部分失業の時間を使って能力開発や研修を行うということがあると思います。特に今回の場合、構造不況業種ではないので、その有効度が一層高いのではないかというのが、私の認識です。

<労働生産性の低い部門への移動をどう行うかが難問>

失業対策としての職業訓練は、今その労働者がどういったスキルを持っているのか、今後どういうスキルが必要とされるのか、ではそこをつなぐもの、足りないものは何かというところを見極め、その上で職業訓練をやらないとダメだと思っています。本当に労働需要があるようなスキルとの関係を意識せずに、「何か教育すればいい」では、多くは無駄に終わると思います。

しかし、今、雇用が増えている分野、医療や福祉は、基本的に対人サービスで労働生産性が低い。労働生産性が低い部門で雇用が増えていて、労働生産性の高い部門で雇用が減少しているという事態です。生産性の高い部門から低い部門への再訓練をどう考えるべきかという点が、重要な論点です。労働者を労働生産性の高い部分から低い部分へ移すということは、結構苦しい話だと思っています。従来は労働生産性が低い部門から高い部門へということでしたので話は簡単でしたが、生産性が高く国際競争力のある部門が雇用を吸収してくれないというジレンマが問題をすごく複雑化しています。

<中高年失業から若年失業へのシフト>

中高年失業と若年失業という問題は非常に大きいと思っています。日本でも若年失業問題が一般化してかなりの時が過ぎました。若年者は不況の影響を最も強く受ける存在です。

男性の年齢階級別失業率を調べてみると、昔は、日本

の雇用問題は中高年の失業問題で、50歳代後半層の失業率が高かった。しかし、60歳定年という制度変更の中で、1991年以降全体平均を下回るようになった。60歳代前半層も、65歳までの継続雇用が進む中で、再雇用制度で賃金水準を大幅に下げている、失業率はまだ全体平均よりは高いながらも下がっています。ところが、若年の失業率はものすごく上がってきている。だから、日本の雇用問題は、中高年失業の問題から若年失業の問題に完全にシフトしたと言っていると思います。

<「準正規雇用」構想>

正社員と非正社員の雇用格差の問題、派遣切り、偽装請負などは、マスコミで議論されて批判を受けました。批判はもっともですが、それで問題は解決するわけではない。一方で、非正社員の雇用を犠牲にして正社員の雇用が守られているので、正社員の雇用をもう少し不安定化したほうがいいという議論も、時々耳にします。でも、私は違うと思います。特に、雇用不安が高まっている中で、正社員の雇用を不安定にすることは、不安感を煽り、あまり賢くないと思っています。

私は基本的にずっと前から「正社員の多様化」ということを主張しています。正社員がどのように多様化するかということを考えなければならない。この10年来起こってきたのは、雇用形態の多様化ではなくて、非正規雇用の多様化です。非正規雇用の種類がものすごく増えました。でも、正規雇用の多様化は進まず、むしろ均一化、画一化したと思います。

現状では単に安定雇用とだけ言ってもなかなか理解してもらえない。そこで、「準正規雇用」という構想を考える必要があると思っています。通常の「期限の定めのない雇用」と「有期雇用」と並んで、もうひとつの雇用区分をつくる必要があるとの考えです。これだけ正規雇用と非正規雇用ということをやられ続けると、中間的なものを作ることを社会が求めているのではないか。

準正規雇用とは、仕事が継続して存在している場合には雇用は継続する。しかし、仕事がなくなった場合は、

企業はそれ以上の雇用責任は持たないということです。これも「期限の定めのない雇用」ですが、一般の「期限の定めのない雇用」よりは不安定です。不自然な有期雇用の活用を制限する意味があります。どういうことかと言うと、現状では3年、5年とかある一定の期間雇用を続けると、期限の定めのない雇用にしなくてはならない。その結果、仕事はあるのに雇用を切るということが起きています。仕事があるのに雇用は切られる。これは非常に不自然なことです。この不自然な有期雇用を制限する必要があるのではないか、ということです。

これは法律というよりも実践の問題かもしれない。期限の定めのない雇用を2段階に分けるわけであり、それを前提にして、「社会的に正当ではない解雇は無効」という原則は維持できるわけです。

<派遣と請負の問題>

準正規雇用が一般化すれば、派遣と請負の問題はある程度解決すると思っています。この場合、賃金は月給日給制、世間では日給月給制のほうが普通の言葉ですが、月給の金額は決まっていて、一日欠勤したら一日分引かれるという職務給です。習熟昇給はあるが、定期昇給はない。仕事が変わらなないと、賃金はそんなに上がらないということがベースです。

仕事があるのに解雇されるという不自然な間接雇用を排除することができます。もちろん、仕事なくなると解雇されるということですから、セーフティネットがあることが前提です。

一時帰休制度なども、直接雇用の正社員の場合には成り立ちますが、非正規社員や間接雇用の場合は成り立ちません。間接雇用ではセーフティネットが消えてしまうのです。また、派遣を法的に規制したからといって、経済的にインセンティブはあるので、やめるわけがない。派遣を禁止すると、また請負に戻るわけで、一層労働法から外れてしまいます。正規職員からも一層離れるわけです。非合理的な派遣・請負を減らすために、短縮労働における部分失業手当の受給を容易にするようなことを考えるべきだと思います。

<おわりに>

現実是非常に厳しいですが、厳しい時期というのは、新しいセーフティネットをつくる好機です。数年前のワークシェアリングの話は、景気が少し良くなると立ち消えになりました。今が、今後の日本にとって中失業を前提としたセーフティネット制度を設計するチャンスだと考えるべきでしょう。

意見交換

<中失業時代を前提とすべきか？>

中失業時代を前提、という考え方に対して委員からは、「あまり簡単に『受け入れる』とはいえないのではないかな」「現状に引きずられるバイヤスには注意する必要がある」「失業が摩擦的失業なのか、需要不足失業なのかという問題もある」（小峰委員）との指摘。「中失業に対する心構えが必要」「従来、日本は福祉の機能を家族や企業が代替していたが、そういうものが壁にぶつかっている」（埋橋委員）という認識も出された。

労働生産性が高い産業から低い産業への移動に対して、「今までも製造業は雇用吸収力があまり大きくなかった。労働生産性が低くても、付加価値生産性が高ければ人は雇える」（小峰委員）との指摘が出された。

<「準正規雇用構想」の賛同意見>

「準正規雇用構想」に対して、「自分自身は有期契約の延長といっているが、極めて理にかなっている」（玄田委員）、「面白い考え、一律的な正規雇用ではない雇用形態として、法律的、社会的に支えることを考え出せないか」（埋橋委員）と、同構想に賛同する意見が出された。

制度設計のアプローチ手法として、久本委員が「法改正よりも実践」との考え方を示したが、「やはり法律も重要。有期の雇用期間の上限は5年あるいは10年までに延長すべき。現状も非正規雇用の中長期化に向かっている。非正規で長く勤めた経験のある人がこの制度があると正規職員になりやすい」（玄田委員）。また、準正規雇用制度は「解雇や雇用期間などセンシティブな問題を孕むため、社会保険や社会保障への加入という、生活保障

で格差を埋めるといふ追求の仕方もあっていい」「非正規は雇用に包摂されていても、社会保障に包摂されていない」（埋橋委員）等の意見が出された。

準正規雇用のイメージについて「①更新が続いている非正規の人を正規にするのか、②正規の一つのバリエーションとしての準正規か。賃金等の処遇は①ならマイナス、②なら雇用の不安定さゆえのプレミアムがあるのか」（川島委員）との質問が出され、「不安定のプレミアムは、正規、非正規で主張するのは困難ではないか」（久本委員）、「経済学者は、正規に潜在的能力があるというが、潜在能力は測れない（玄田委員）」との指摘。

また、準正規雇用制度によって、正規と同じ仕事・責任を担う非正規の処遇が改善されるのかとの質問に対して、「改善されない」「少しは改善」の両方の意見があり、「仕事限定の正社員。仕事がある限り解雇できないが、仕事なくなったらあきらめざるをえない」（久本委員）、「非正規に必要とされているのは、5年は確実に雇用されるといった安心感ではないか」（玄田委員）との議論があった。

<包括的な雇用対策において重要なものは何か>

雇用対策は、「個別的、持続的、包括的でなければならぬ。2002年の失業対策で効果が高かったのはマンツーマンの支援。これを強調すべき」（玄田委員）「京都府では、就業後もフォローするなど丁寧な対応を行っている。効果があるが、コストがかかる」（久本委員）「優秀な相談員の育成が必要」等、個別支援が重要との意見が出された。

しかし、個別相談の充実では急増する失業者に対処し

きれないのではないかとこの質問に対して、雇用創出策としては、「雇用維持力のある企業を支援したほうが、雇用創出効果が期待できるが、勝ち組をさらに伸ばすという政策は採用されないだろう」（玄田委員）、「今回は地域の独自の雇用政策が多いのではないか。地域の工夫を支援すべき」（小峰委員）との意見が出された。

人手不足が深刻な医療・介護分野で、労働条件が改善しない理由として、「公的保険であるので、コスト負担側がすぐにサービス享受しないため、多く払いたくないという意識が強い」（小峰・久本委員）。「介護報酬の決め方が非合理。移動時間が算定されない、深夜・早朝と昼が同じ料金、など個人のニーズが反映されていない。また、時間的に働き方が不安定」（埋橋委員）との問題点も指摘された。

また、提案された「部分失業手当制度」に対して、連合でも受け入れられる提案ではないかとこの事務局の発言もあり、どのような基準で出すのか、受け取り手が個人であるべきか企業であるべきかを巡って議論が行われた。

<日本ではジョブの概念がない>

「日本では仕事、業務の概念が明確でない」という指摘があったことを受けて、「ジョブ（仕事）の概念がないという認識が共通。これがないと準正規雇用も制度化できないので、職務評価の専門家の育成が必要」（禿委員）、「中高年では何をしてきたか説明できない人が多い。自分のスキルを説明するスキルを身につけるにはサポートする人材が必要」（玄田委員）との意見が出された。

2008年度新規研究テーマ紹介（その1）

「非正規労働者の雇用のあり方」に関する研究委員会

1. 研究の概要

いわゆる「非正規労働者」の数は、人件費削減圧力の強まりを主要な要因として、1997年頃から急増した。正規労働者（以下単に「正規」という）が減少する一方、非正規労働者（以下単に「非正規」という）の雇用者全体に占める割合は、現在3人に1人程度に達している。事業戦略等と連動しない形で非正規が急増したことは、職場でさまざまな歪みをもたらした。とりわけ、職務の役割分担が適正に行われず、処遇の不均衡が拡大したことの問題は少なくない。弊害はそれにとどまらず、モチベーションや一体感の低下などに及んでいる。このように課題は山積しているものの、特に非正規が職場の不満を解消しようとしても、現状ではその手立てをなかなか持ち得ないのではないだろうか。

こうした経緯・状況を踏まえつつ、非正規の働き方をめぐる課題として以下の(1)～(3)の事項を取り上げ、実態を把握し認識を深めるとともに、課題解決に向けての労使へのインプリケーションを提示する。ただし、非正規の問題は労使のみで解決することは困難であり、課題解消に向けた（公助における）政策のあり方を考慮することも重要である。よって、行政の縦割りの所掌に抛らずに、労使が織りなす現場の実態に即した「現場発の政策・立法」についても提起するよう試みる。

(1) 非正規と正規の質・量両面からみた役割分担の適正化

非正規と正規の職務における役割分担や連携のあり

方について、質・量両面から検討を加え、実践的な提言に結びつける。

(2) 非正規と正規の処遇・雇用保障についての検討

非正規・正規を問わず、現場で働く者の公平感を高め、就業意欲を喚起するのに資する施策のあり方について、処遇や雇用保障の観点から検討する。

(3) 非正規におけるvoiceの確保

非正規のvoiceを担保するため、現場からの積極的な提案や苦情がどのように処理されているのか、何が隘路になっているのかなど、発言ルートの現状を把握し、検証する。その上で、働く現場の実態に即した、適切なルート形成のあり方を探る。

（研究期間：2008年10月～2010年9月）

2. 構成

主 査：	佐藤 厚	法政大学キャリアデザイン学部教授
委 員：	阿部 正浩	獨協大学経済学部教授
	池添 弘邦	労働政策研究・ 研修機構副主任研究員
	木村 琢磨	法政大学キャリアデザイン学部 専任講師
	佐野 嘉秀	法政大学経営学部准教授
	水谷 雄二	連合非正規労働センター局長
事務局：	成川 秀明	連合総研上席研究員
	小熊 栄	連合総研研究員
	千葉登志雄	連合総研主任研究員
	南雲 智映	連合総研研究員

連合総研では2008年度より、5つの研究委員会を新たに設置した。本号および次号において、新規研究委員会の概要を紹介する。

「働く貧困層(ワーキングプア)」 に関する調査研究委員会

1. 研究の概要

近年、格差拡大、労働現場の疲弊など、労働社会の劣化が進む中で、とりわけ、働く貧困層(ワーキングプア)問題が焦点化されている。これらの人々は、労働市場において適正な労働条件が確保されていない、あるいは社会保障制度の適用から排除されている、など生活上の大きな困難を抱えている。

しかしながら、まだその実態を明らかにした調査は少なく、「ワーキングプア」の定義自体も明確になってはいない。

日本において低所得者の把握を行うことが可能な調査としては、「国民生活基礎調査」「全国消費実態調査」「就業構造基本調査」などの大規模調査があげられる。これらの調査は、全国規模での実施ということもあり、サンプルが多い一方、調査項目は、所得や消費などに限定されており、低所得労働者・非正規労働者の雇用・生活実態を把握するには至っていない。

また、低所得労働者(低所得労働者以外も含む)に着目した調査としては、近時、厚生労働省の「住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査」、NPO釜ヶ崎支援機構の「若年不安定就労・不安定住居者聞取調査」などが実施され、「ワーキングプア」の一形態(最も厳しい形態のひとつ)ともいえる、いわゆるネットカフェ難民

の実態が明らかにされつつある。

連合総研では、連合非正規労働センターと共同で本調査研究委員会を立ち上げ(連合総合政策局・生活福祉局からも参画)、聞き取り調査等を通じて、雇用・生活に何らかの困難を抱える低所得労働者・非正規労働者の現在の雇用・生活の実態を明らかにするとともに、生活史の一部を紐解くことで、今後の政策策定のための基礎データを収集する。併せて、基礎データから得られた政策的含意を整理する。

(研究期間：2009年1月～9月)

2. 構成

主 査：	福原 宏幸	大阪市立大学経済学部教授
委 員：	西田 芳正	大阪府立大学人間社会学部准教授
	樋口 明彦	法政大学社会学部准教授
	村上 英吾	日本大学経済学部准教授
	吉中 季子	大阪体育大学健康福祉学部講師
事務局：	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
	杉山 寿英	連合非正規労働センター部長
	小島 茂	連合総合政策局総合局長
	伊藤 彰久	連合総合政策局生活福祉局部長
	菅村 裕子	連合総合政策局生活福祉局職員
	成川 秀明	連合総研上席研究員
	麻生 裕子	連合総研主任研究員
	南雲 智映	連合総研研究員
	山脇 義光	連合総研研究員(主担当)

労働組合必携シリーズⅠ 『壁を壊す』

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、21世紀の日本の労働組合活動に関するシリーズ研究を立ち上げました。

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、2009年1月には、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

実施したヒアリング調査報告を中心とした『非正規労働者の組織化』調査報告書を発刊しました（DIO3月号参照）。

2009年5月には、中村圭介・東京大学社会科学研究所教授による『壁を壊す』（連合総研編、教育文化協会発行）が、労働組合必携シリーズ第1巻目として第一書林から出版されます。

本号では、『壁を壊す』の概要を掲載します。

第1章 自分のために

第1章では、非正規労働者の組織化は、非正規労働者のためにもなるが、まずは企業別組合のためになるという指摘を行っている。

非正規労働者の組織化は着実に進み、この17年間で6倍に増えたが、組織率をみると、まだ4.8%にすぎない。また、事業所にパートタイム労働者がいる労働組合のうち7割が何の働きかけもしていないという調査結果もある。なぜ組合は非正規労働者の組織化に熱心でないのだろうか。

しばしばその理由として挙げられるのは、非正規労働者自身が組織化を望んでいないということである。しかし、未組織労働者の3分の2は、組合を必要だと考えていて、労働組合を必要だと考える割合に雇用形態は影響を及ぼしていない。

非正規労働者は組合を嫌ってはいない。問題は、非正規労働者は組合を嫌っていると思こんでいる企業別組合自身にあるのだ。結局のところ、自らが非正規労働者との間に壁を作っているのである。一方、非正規労働者の前には、組合費や組合活動の負担という壁が立ちはだかっている。誰かが、この壁を壊す支援をする必要がある。それが、企業別組合の役割なのだが、そうした支援になかなか乗り出そうとしない組合が多い。

しかし、非正規労働者が多くを占めるようになった企業では、集团的発言のメカニズムが十分に機能するとは考えられない。非正規労働者を集団から疎外すること

によって、正規労働者自身が危機に陥るのである。つまり、非正規労働者の組織化は、彼らのためではなく自分たちのためなのである。組織化は、集团的発言メカニズムを機能させるため、代表制を取り戻し良好な労使関係を維持するために必要なことなのだ。

第2章 危機の察知

第2章では、組合リーダーが集团的メカニズムの危機を察知することが重要であるとの指摘を行っている。

ヒアリングを実施した企業では、すでに労働者総数でも組合員総数でも非正規労働者がかなり多く、非正規組合員のプレゼンスは高い。それでは、非正規の組織化に乗り出した10単組のリーダーは、どのようなきっかけで、危機を察知したのだろうか。ヒアリングからは、経営の先行きに対する不安、職場が停滞、混乱しているとの認知、労働者代表としての地位が揺らぎつつあることの自覚という、三つがきっかけとなっていることが明らかとなった。

リーダーたちは、危機を察知すれば、危機を克服するために、組合として何をすべきかを真剣に考える。そして初めて、正規労働者だけの集団では、現状を変えられないという集团的発言メカニズムの危機に瀕していることを悟るのである。代表制の揺らぎを危機だと察知したリーダーたちは、非正規の組織化に取り組むことで新たな代表制を確保し、結果として集团的メカニズムの危機は去るのだ。

本稿では「労働組合必携シリーズ『壁を壊す』」の概要を紹介する（文責・連合総研事務局）。

結局のところ、企業別組合による非正規労働者の組織化を促すものは、自らの役割、地位が非正規によって脅かされつつあるとの危機意識にある。最も重要なことは、この危機を察知することである。危機を感じ取れないリーダーの前には高く厚い壁が立ちはだかっている。一方、リーダーが危機を察知し、壁を壊せば、その後はなんとか乗り越えられるものなのだ。

第3章 異論と説得

第3章では、組織化の議論が順調に進まない組合においては、自分たちが危機にあることを一般組合員に理解させること、また、組織化を行うことでの不安を解消するために工夫を行うことの大切さを論じている。

非正規労働者の組織化を決断したリーダーが、次に取り組むのは執行部と一般組合員の説得である。ヒアリングを行った組合をみると、説得が比較的順調に進んだケースと異論が出たケースに分かれていた。

説得が順調に進んだ大きな原因の一つは、リーダーの危機意識が執行部や一般組合員に共有されていたことである。つまり、企業の先行きに対する不安や職場が混乱・停滞しており、自分たちの雇用や労働条件も危ういという危機意識を一般組合員と共有していれば、非正規労働者の組織化をめぐる議論は順調に進むのである。

一方、危機意識が共有されていたと言いつても組合では、組織化の議論は簡単に進まない。このような組合において説得する方法は二つある。一つは、自分たちが危機にあることを理解させることである。危機を回避できなければ、どんなコストがかかるのかという説得は一つの方法である。さらに、もう一つの方法は、労働組合としてやるべきだという正論を説くことである。

他にも、組織化の議論が順調に進まなかったケースでは、支部役員にとって非正規労働者の組織化は初めてで不安を感じていたため反対していると考えられる事例がみられた。組織化に成功した組合は、こうした不安を解消するために、勧誘活動に向けた研修を実施したり、同じような環境に置かれている先進事例に学ぶという工夫を行うことで、組合執行部や一般組合員を説得し、不

安を取り除いていったのである。

第4章 組織化の実際

第4章では、ヒアリングを行った組合が非正規労働者にアプローチし、説得し、組織化する実践プロセスを明らかにした。

最初に取り組みねばならないことは、組織化の対象をどこにするかを定めることである。また、組合経験のない者が組織化の最前線に立つ場合には、しっかりと研修を行う必要がある。

組織化は、職場に役員が直接出向き、説明会を行うという形が多くケースでみられる。なお、実際の組織化のスピードには違いがある。筆者は、組織化のスピードは速ければ速いほどよいと考える。その理由は、第一に、時間が経てば経つほど、組織率を引き上げることが難しくなること。第二に、組織率の伸びが停滞すると、組合加入者から組合費を払っているのに不公平だという声が出て、組織の団結にマイナスの影響を及ぼすからである。

組織化の説明の際、組合費が高いというのは必ず言われることである。しかし、それを気にするよりも、非正規労働者の不満、意見、要望に耳を傾け、組合が体感できるような対応をすることが必要である。また、組合費は、職場や労働条件を良くする活動を支えるために必要なものであって、自分自身のために組合費を支払っているということを非正規組合員に納得させることが組織化を成功に導く鍵となる。

第5章 壁の崩壊

第5章では、非正規労働者を組織化した成果について論じている。

非正規労働者を組織化した成果は、多くの場合、非正規労働者の労働条件の向上として表れる。さらに、非正規労働者が組合活動に積極的に参加することによって、組合活動は活性化し、正規労働者にも活気が満ちてくる。そして、多くのリーダーが危機感を持っていた集団の発言メカニズムが十分に機能し、代表制の揺らぎも去るのである。

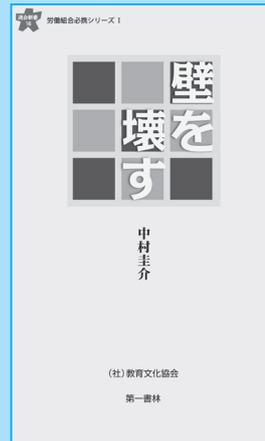
◇新著紹介

中村圭介著・連合総合生活開発研究所編・教育文化協会発行
連合新書16

労働組合必携シリーズⅠ

「壁を壊す」

第一書林 定価700円（税別）
2009年5月25日（予定）発刊！



著者 中村 圭介 東京大学社会科学研究所教授
編者 (財)連合総合生活開発研究所
発行所 (株)教育文化協会
発売 (株)第一書林

「一人はみんなのため、みんなは一人のため」を合い言葉に、雇用・生活の危機を連帯で乗り越える労働組合の役割が、いまほど求められている時代はありません。労働組合がもっと広がりのある開かれた存在であるためには、職場や地域で取り組まれている地道な努力に着目し、その成功と失敗の教訓に学ぶ必要があるのではないのでしょうか。労働組合必携シリーズは、新書版という気軽に持ち運べて読みやすい労働組合運動実践の手引き書であると同時に、「労働組合って結構頑張っているな」と多くの人に労働組合の真面目な努力を知ってもらうことを目標に編纂しました。本シリーズ第Ⅰ巻のテーマは、「非正規労働者の組織化」です。本書が、非正規労働者の組織化や処遇改善に向け、労働組合が新たな挑戦へと進む一助となれば幸いです。

- 第1章 自分のために
- 第2章 危機の察知
- 第3章 異論と説得
- 第4章 組織化の実際
- 第5章 壁の崩壊

※ 「壁を壊す」チェックシート付き

本書に関するお問い合わせは、連合総研（会田）まで TEL：03-5210-0851

全国の人口は3年ぶりに減少し、本格的な減少局面に突入

総務省「平成20年10月1日現在推計人口」（4月16日発表）より

わが国の人口の実態は5年毎の国勢調査によって明らかにされるが、総務省統計局では国勢調査人口を基礎とし、その後の人口動向を他の関連資料から得て、毎月1日現在および毎年10月1日現在の人口の詳細を推計している。

4月16日に発表された「平成20年10月1日現在推計人口」によると、2008年10月1日現在のわが国の総人口は1億2769万2千人であり、前年に比べ7万9千人（△0.06%）減少した。2005年に戦後初めて前年を下回って以来、3年ぶりの減少となった。2006年、2007年は千～2千人程度の僅かな増加であり、ほぼ「横ばい」といえる状況だったものが、昨年からはいよいよ本格的な人口減少局面に入ったものと考えられる。

男女別に見ると、男性は4年連続の減少（△5万9千人、△0.09%）となった一方、女性は、比較可能な1950年以来、初めて減少（△2万人、△0.03%）した。また、出生児数が僅かに増加したものの、死者数が大きく増えたため、自然増減（出生児数－死者数）は、

初めて減少に転じた2007年に続き、2年連続の自然減少となった。

日本人人口は、4年連続の減少（△13万8千人、△0.11%）を示した。男女とも減少した。なお、外国人比率は、2005年国勢調査（1.22%）の後も上昇を続け、2008年は1.37%となった。

一方、全体の社会増減（入国者数－出国者数）を見ると、近年、日本人は出国超過、外国人は入国超過の傾向にあるが、2008年は、日本人の出国超過数が大きく増加して11万人となり、外国人の入国超過数（6万5千人）を上回ったため、3年ぶりに社会減少に転じている。

なお、次回2010年10月国勢調査の結果を受けて、2006～2009各年の推計人口の数値は、遡及して補間補正されることとなるが、国勢調査の調査方法が変更されることもあって、上述の「2006年、2007年に人口は僅かに増加した」旨の記述は、事後的に覆される可能性がある。

総人口及び日本人人口の推移（昭和60年～平成20年）

（単位：千人）

年次	10月1日現在人口		人口増減（前年10月～当年9月）									
			純増減 ¹⁾		自然動態 ²⁾			社会動態 ³⁾				
	うち日本人		増減数	増減率(%) ⁴⁾	出生児数	死亡者数	自然増減	入国者数	出国者数	社会増減	うち日本人	うち外国人
昭和60年	121,049	120,328	744	0.62	1,452	738	714	5,241	5,228	13	-7	20
平成2年	123,611	122,356	406	0.33	1,241	824	417	11,303	11,301	2	-30	32
平成7年	125,570	124,428	305	0.24	1,222	925	297	15,653	15,703	-50	-50	0
平成12年	126,926	125,613	259	0.20	1,194	968	226	18,462	18,424	38	-50	88
平成13年	127,316	125,930	390	0.31	1,185	966	219	19,266	19,120	146	66	79
平成14年	127,486	126,053	170	0.13	1,176	981	195	16,321	16,372	-51	-104	53
平成15年	127,694	126,206	208	0.16	1,138	1,023	115	15,038	14,970	68	3	65
平成16年	127,787	126,266	93	0.07	1,126	1,024	103	17,673	17,709	-35	-77	42
平成17年	127,768	126,205	-19	-0.01	1,087	1,078	9	18,951	19,004	-53	-103	50
平成18年	127,770	126,154	2	0.00	1,090	1,090	0	2,836	2,835	1	-60	61
平成19年	127,771	126,085	1	0.00	1,101	1,103	-2	2,882	2,879	4	-75	79
平成20年	127,692	125,947	-79	-0.06	1,108	1,142	-34	2,864	2,908	-45	-110	65

注1) 総人口は直近の国勢調査人口を基に遡及改定しているため、総人口の純増減は自然増減と社会増減の計とは一致しない。

2) 「人口動態統計」（厚生労働省）による。

3) 「出入国管理統計」（法務省）による。平成17年までの日本人については、海外滞在90日以内の入国者数、出国者数を含めている。

4) 前年10月から当年9月までの増減数を前年人口（期首人口）で除したもの。

5) 昭和60年、平成2年、7年、12年及び17年の人口と日本人人口は、国勢調査人口。

【4月の主な行事】

- 4月1日 所内・研究部門会議
8日 企画会議
10日 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)
11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)
15日 所内・研究部門会議
17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)
18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)
20日 「グローバル経済下の産業革新と雇用」研究委員会
(主査：尾高 煌之助 一橋大学・法政大学名誉教授)
「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)
「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)
22日 連合総研シンポジウム「イニシアチブ 2009 - 労働法改革のグランドデザイン」
【ホテルラングウッド】
23日 「経済社会研究委員会」 (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)
24日 「労働組合費に関する調査研究委員会」アドバイザー会議
27日 「雇用ニューディール」研究委員会 (主査：神野 直彦 前東京大学教授)

【編集後記】

世界的な経済危機の中、ともすれば景気悪化という暗黒の嵐に翻弄され、行き先を見失いそうになります。しかし、労働組合が非正規労働者の組織化といった身近にある課題に一步一步取り組むことで、光明を見出しうるのではないかと思います。今月号は、労働組合と政治をテーマに、いま、労働組合がなすべきことについて、お二人の研究者に執筆いただきました。労働組合運動への期待が込められたメッセージ、ぜひご一読下さい。(会)