

# DIO

連合総研レポート

2009年9月1日

No.241

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

## CONTENTS

特集

### セーフティネット論再考

失業と生活のセーフティネットをいかに張り直すか  
—社会保障法の視点

丸谷 浩介…………… 4

雇用危機とセーフティネット—労働法の役割をめぐって

石田 眞…………… 8

寄稿

社会的セーフティネットの機能強化と労働組合の役割

小島 茂……………12

巻頭言……………2

増税の前に徹底的な経費削減・予算の  
見直しを!

視 点……………3

自立と連帯、「新しいつながり」の再構築

報 告……………14

経済社会研究委員会講演

日本産業の成長可能性を高める

報 告……………19

第7回「連合総研ゆめサロン」講演

非正規雇用が恋愛、結婚、出産に  
与える影響

書 評……………26

濱口桂一郎著

『新しい労働社会

——雇用システムの再構築へ』

今月のデータ……………27

4～6月期に非正規雇用者は前年より  
47万人減少 過去6年で最大の減少幅

事務局だより…………… 28

<7月30日記>

**豪**雨や竜巻が襲うという不順な天候が続いていたが、いよいよ夏本番を迎えようとしている。しかも、殆んど初めてと言ってもよい真夏の総選挙という文字通りの「暑い夏」になった。その前哨戦ともいわれた静岡県知事選挙は、大方の予想を裏切り、野党が推す候補者の勝利となり、また大半が中選挙区のため、そう大きな変化は難しいのではないかとわかれていた東京都議会議員選挙も民主党が第一党になり、従来の与党が過半数割れ

的な給付と財源の問題を否定するつもりはないが、まずは無駄の排除をはじめとする予算の組み立て方とその使い方にメスを入れるべきだと思う。これを放置したまま増税に走ることは国民が許さないのは当然である。その意味でマスコミや有識者とされる立場の人たちは、もっともこの問題についての発言や分析を声高にかつ粘り強く唱えるべきではないのか。大々的なキャンペーンを張るぐらいのことはあって当然だと思う。勘ぐれば、政府と一体になって増税キャンペーンをやっていると言え思えて仕方がない。

# 増税の前に徹底的な 経費削減・予算の見直しを！

となる結果となった。そして、いよいよこれこそ初めてである40日間の選挙戦の幕が切って落とされたのである。今度こそ「マニフェスト選挙」となることを期待したい。

そのマニフェストが大方出揃った、この時期にはなかなか言い難いことだが、本誌の時期とたまたま合ってしまったのでお許しをいただきながら、いつものことだが梅雨の鬱陶しさの中で悶々としていたものを吐き出すこととする。それは財政とか財源の問題である。現在の与党は民主党の政策に対して「財源があいまいである」「とてもそんな財源が出てくるはずがない。無責任極まりない」との主張を繰り返しているし、大方のマスコミや有識者といわれる人たちも同様の主張を反復するとともに、消費税の引き上げ（増税）は当然のことであると声高に述べている。

本誌219号（2007年9月号）の巻頭言でも、財政・財源の裏付けを持った政策でなければならないとの主張を行ったし、その考えは今でも全く変わらないが、国民の多くは自分たちの納めた税金が正しくかつ効率的に使われているのか、について大きな不信感を持っているのではないかと。将来

もう一つマニフェストに対して言えば、現在100年に一度の大不況ともいわれているが、この後、日本はどのような進路をとるべきかという視点に欠けているように思える。内需拡大、内需主導の経済体質にすべきだという声も聞かれるが、資源に乏しいといわれるわが国が一億人を超える国民の生活の安定・安心を維持していくには、本当にそれだけで可能なのだろうか。食糧・資源・エネルギーなどを確保していくには、輸出産業の成長なくして日本の経済を守っていくことは出来ないはずである。そのための真髓をついたビジョンと政策が欲しかったというのが本音である。いずれにしてもこれから長丁場の論戦が始まる。それも日本の今後の行方を左右する極めて重要な選挙である。その中で、私の悶々としたものが多少なりとも解消されることを祈るような気持ちで期待しているところである。

<8月31日記>

昨日、国民の審判が下され、事前の予想通り民主党の大躍進となった。野党第一党が選挙で過半数を得ての政権奪取は戦後初めてのことであった。ただ、「マニフェスト選挙」になったかといえば大いに不満が残るが、いずれにしても民意による政権交代である。新しい政権が国民との約束である「マニフェスト」の責任ある実現を強く求めるものであり、それが今後のわが国の選挙と国の行方を左右する最大のポイントとなるであろう。

草野忠義  
連合総研理事 専任

## 自立と連帯、「新しいつながり」の再構築

11年連続で3万人を超えた自殺者が、今年はさらに記録を更新しそうな状況にある。老人の孤独死、ワーキング・プアや広がる“貧困”、生き残りを賭けた競争下で職場のストレスは増大し、うつ病やメンタルヘルスも進行している。正規も非正規も、若者もお年寄りも、生活の不安・雇用の不安・老後の不安の中で閉塞状況に陥っている…。

これが戦後の荒廃から、豊かな社会をめざして必死の努力を続け、まがりなりにも世界有数の経済大国となった日本の到達点かと問われれば、「何かがおかしい」「このままで良いはずはない」というのが、多くの国民の思いではないだろうか。

しかし、みんな貧しくても肩を寄せ合い、明日への希望に胸を膨らませていた「三丁目の夕日」の世界をなつかしんでいても解決策とはならない。成長から成熟へ、人口構造の大転換、グローバル化の進展、技術・情報革新等の中で、雇用や家族、地域のあり方の変容も含め、時代は大きく変わっている。「古い共同体」が崩れ、それに代わる「新しいコミュニティ」や「新しい生き方」が形成できないまま、個人がバラバラで孤立した状態が進んでいる—それが今日の日本の姿ではないか。

では、これからどうする？ どんな社会をめざしていけばいいのか？ その答えの輪郭や方向感は徐々に姿を現しつつあると思う。20世紀型文明の行き着く先を示したかのような強欲資本主義の暴走による世界経済危機の霧が晴れた後、めざすべき21世紀社会のありようは、おそらく①自己責任を全面に、弱者を切り捨てていくような市場原理最優先の新自由主義的社会でもなければ、②かつての「カイシャ」や「イエ」や「ムラ社会」に囲い込み・依拠する伝統的・保守社会への復古でもない、③第三の道—すなわち人間の成長と信頼に基礎を置き、グリーンで活力ある経済と安心の福祉の両立をめざした、誰もが排除されることのない全員参加の連帯社会だ。

連合が先取りし掲げ続けてきた、「労働を中心とした福祉型社会」への壮大な挑戦は、いよいよこれから本番を迎える。①全力をあげた雇用機会の創出と、正規・非正規を超えた公正な労働基準の確立。日本型ワークシェアリングへの挑戦。②積極的雇用・労働政策とリンクさせた安心のセーフティネット網の総合的再整備。③生涯教育や職業訓練を整備したりカレントな就労支援。④保育や介護、労働時間の短縮・柔軟化などによる間接的な就労支援。⑤子育てや教育の社会化、公共的な住宅政策、社会サービスによる生活コストの引き

下げ。⑥年金・医療・介護など将来にわたり安心を担保する社会保障制度の再構築—など取り組むべき政策課題は総合的で多岐にわたる。

と同時にもう一つ、忘れてはならない大事なことがある。それは「ハード」（制度や仕組み、財政的措置）だけではない「ソフト」面での対応だ。心の豊かさや、生きがい、とりわけ「自分はひとりぼっちではない」「誰かとつながっている」「必要とされている」と思えるような社会づくりができるかどうかにかかっている。

先日、友人が主催する「たおやかコンソーシアム2009」という勉強会で、スウェーデンの高齢者の自立した暮らしぶりを聞く機会があった。講師の藤原留美さんが、3年にわたってスウェーデンのエスロブという地方都市で一人ひとりのお年寄りから取材した実例がビジュアルに紹介され、「人間の尊厳とは何か」改めて先進福祉国家の一本筋の通った理念や、取り組みの懐の深さに感動させられた。

スウェーデンの2世帯同居率は4%（日本52%）、一人暮らしの比率39%（日本29%）と、圧倒的に一人暮らしの高齢者が多いにもかかわらず、スウェーデンのお年よりは、決して孤独ではない。家族とのふれあい—高齢者が家族と会う頻度<毎日>スウェーデン31.7%、日本13.5% <週一度>ス37.6%、日16.7% <年数回>ス3.9%、日37.9%—が物語る数字に一瞬ハッとさせられる。友人や趣味を通じた仲間とのコミュニケーションも鍵をにぎっている。みんなが集まる自主運営のクラブ活動や、誰でも使えるレストランのある高齢者集会場（ミーティング・スポット）を中心に、高齢者アパートが囲む都市住宅計画のあり方。「ちょっとゴミ出し」「一緒に散歩」「かわりに買い物」など、高齢者への友愛活動をボランティアで行う年金者組合や、多様なNPO・NGOの活動。そして最後まで健康で自立した人間として、自分らしく生きがいをもって暮らす一人ひとりのお年寄りたち。

2002年国民健康政策として、打ち出された11の国家目標の一つに、「社会参加して、自分が社会に影響を与える存在になる」が掲げられている。

日本で生まれ生涯をまっとうして、本当に「しあわせ」だったといえるような社会づくりに向けた、新しい連帯やコミュニティのあり方が問われている。自治体や市民団体、NPO、社会的企業等とならんで、労働組合もその一翼を担っていく行動を起こしていこうではないか。

（固茹卵）

# 失業と生活のセーフティネットを いかに張り直すか—社会保障法の視点

丸谷 浩介

(佐賀大学経済学部准教授)

特集

セーフティネット論再考

なぜ今、セーフティネットは機能不全に陥っているのか、どこをどう改めるべきか

## 1. 失業とセーフティネット

我が国で年越し派遣村が報道されていた頃、ヨーロッパ諸国でも深刻な雇用危機が生じていた。しかしながら、フランスやドイツで年越し派遣村のような社会現象が生じたという報道に接したことはない。それではなぜヨーロッパで派遣村ができなかったのであろうか。

この疑問を解くカギは、失業者がどのような社会的保護を受けうるかという点に求められよう。この点について、ILOが先頃提出した報告書(The Financial and Economic Crisis : A Decent Work Response) は日本国内に衝撃を与えた。日本では失業関連給付を受給していない失業者が77%という高い割合となっており、これはブラジル(93%)、中国(84%)に次いでいる。とりわけ、派遣村のような報道がなかったフランスは18%、ドイツでは13%であり、日本では8割の失業者が無収入であるのに、独仏では8割を超える失業者が社会的保護を受けているということなのである。このような構造は、欧米に比した社会的保護の脆弱さを印象づけた。

もちろん、日本には失業者のセーフティネットとして雇用保険があるし、これが受けられなければ最後のセーフティネットといわれる生活保護もある。しかしながら著しく低下した雇用保険の機能と生活保護との間には埋めることができない深い溝があり、その溝も拡大しているように思われる。このような溝

の存在は、長期雇用の正社員からの転職者には雇用保険が、労働能力を喪失している者には生活保護が対応するという古典的な制度設計に由来している。しかしながら、自らの収入だけでは生活が困難な非正規労働者が急増し、雇用期間の満了や雇止めのように常に失業の危険にさらされている者が増加している一方で、正社員であっても心身上の理由により労働と休業とを繰り返さざるを得ない人々も増加している。

このような労働市場とそれを取り巻く急激な環境変化に対し、社会保障制度によるセーフティネットが十分に対応していないということについては、既に共通認識になっている。

このような現状下、想起されるのがデンマークのフレキシキュリティモデルである。これは弾力的な解雇法制、手厚い失業給付制度、再就職支援をはじめとする積極的雇用政策を有機的に連携させるといった特徴を有し、しばしば黄金の三角形(ゴールドトライアングル)と呼ばれている。

それでは日本型フレキシキュリティはどのようなものであるべきか。解雇法制の厳格化と日本的雇用慣行への回帰を「日本型フレキシキュリティ」と位置付ける論者もいるが、時計の針を戻すことはそれ程容易なことではないであろう。そもそも解雇法制を如何にすべきかについて、筆者にはこれを論ずる能力に欠ける。ただ、日本には労働移動の存在と労働・社会保障の中間形態を所与のものとした「セキュリティ」に

欠けるのは事実である。それではいかなる「セキュリティ」が欠如しているのだろうか。

## 2. 社会保険によるセーフティネットの張り直し

### (1) 求職者給付の機能低下とその改正

雇用保険の求職者給付がセーフティネット機能を弱体化させてきたのは、①雇用保険の被保険者資格を取得しない（できない）労働者が増大したこと、②離職しても受給要件を満たさなかったり給付制限により受給することができない求職者が増大していること、③長期失業により受給期間を満了した求職者が増加したことに由来している。

そして多くの失業者を排除してきた理由は、長期雇用の正社員モデルに依拠した社会保険によるセーフティネットを構築してきたからに他ならない。家計補助的な非正規労働者は失業による生活危険のリスクが低いとみなされ、短時間・短期間雇用労働者の雇用保険の適用が排除されてきたのである。また、短期雇用労働者や自己都合退職者の離職は「予期されたリスク」であるとされ、これらに対する給付が著しく制限されてきた（この逆に、長期雇用労働者の離職は再就職が困難であるとの想定の下、給付に当たっては有利な条件を提供された）。さらに、長期雇用労働者の再就職は職業紹介のみによって可能となり、それが長期化しても職業訓練による労働市場への再編入は容易であるとの想定の下、保険料拠出に対する見返りとして中期的な失業のみを支給対象期間としてきたのであった。

しかしながら、このような長期正社員雇用モデルに依拠した雇用保険制度は、労働市場の弾力化に伴って累次の改正を余儀なくされた。特に今般の2009年改正によって適用範囲を拡大するとともに、有期雇用労働者の雇止めにも一定の配慮がなされた。

### (2) 社会保険というセーフティネット

ところで、今般の改正によって雇用保険（求職者給付）のセーフティネット機能が格段に手厚くなったと評価することはできないであろう。それには、雇用保険という社会保険制度の限界に由来している。

既述のように、雇用保険給付は社会保険であるが故に離職の発生という事実に基づいてのみ生活保障が行われるのではない。とりわけ非正規労働者の雇用保険加入を制限するのは、短時間・短時間労働者は再就職が容易であるために濫給を防止する必要があること、保険料拠出に対して保険給付が寛大になり、保険原理上大きな問題を惹起することが理由として挙げられている。そこで、いかに生活保障が必要であろうとしても、受給要件の場面では一定期間以上の被保険者資格（＝保険料拠出への貢献）を要求し、濫給を惹起しないために自己都合退職には給付制限を行うのである。さらには、社会保険への加入を回避して手取り収入を増やし、事業主負担を軽減させる目的で非正規労働者が就労調整を行うこともよく知られている。

そもそも我が国の社会保障制度は社会保険を中心に構成されている。これを成立させてきたのは、完全雇用と長期雇用の男性正社員モデルであり、これを支えてきたのが終身雇用と年功序列型賃金であった。正社員は上昇する賃金に応じて保険料を拠出し、傷病・失業・高齢期には保険料拠出に基づいて、その時々必要性に応じた従前生活保障を受けてきたのであった。しかしながらこのような社会保険モデルは長期雇用正社員像が大きく変容した現在では、低賃金であるが故にリスクが高いにもかかわらず保険料拠出を困難にさせ、ひいては生活危険のリスクが高まる者を増加させた。この結果として、雇用形態の違いが一生を通じた所得格差を拡大させてきているのである。

### (3) いかにして溝を埋めるか

このように、失業リスクと生活保障の必要性が高いにもかかわらず、雇用保険という社会保険は機能しにくい状況になっている。これを回避するためには、①社会保険の適用範囲を可能な限り拡大する、②生活保護の役割機能を拡大し、社会保険の適用範囲を現在のままに止める、③社会保険の適用範囲を拡大しつつ、生活保護を拡大することで両者の接近統合を図る、④社会保険と生活保護との間に存在している深い溝について、新たな制度を設けて両者の接合をはかる、といった方策が考えられる。

戦後の我が国社会保障制度は、互惠的観念と権利義務の視点から社会保険を中心に構築されてきた。このような社会保険中心主義について、1995年の社会保障制度審議会勧告に代表される政府文書や学界の多数が支持してきたといつてよい。しかしながら、全国民を対象とし職域ごとに併存される強制加入の社会保険が、危機的状況に陥っていることは確かである。そこで、もはや社会保険方式を放棄するか、あるいは社会保険の特質を認めつつこれを可能な限り維持するか、選択の時期にあるといえよう。

#### (4) オランダにおける社会保険の維持強化

仮に社会保険を維持することにした場合、被保険者の範囲を拡大しつつ保険料負担が困難な低所得者・低賃金労働者に対する対応を別途考慮する必要が生じるであろう。そこで想起されるのが、オランダの給付付き税額控除である。オランダの社会保険料率は30%と比較的高いため、低所得者が保険料を負担することが困難である。

そこで、2001年よりすべての所得控除を廃止し、給付付き税額控除に一本化した。従前の所得控除では課税最低限以下の所得の者には恩恵がないが、給付付き税額控除では一定所得以下の者に対しては給付が行われる。オランダの特色は、この給付が直接的な現金還付でなく、社会保険料負担との相殺という形で保険料拠出を行ったものとみなすことにある。これにより、所得格差社会における公平な所得移転と、全市民を対象とする社会保険への持続可能性という二つの規範的要請を満たすことに成功した。

### 3.生活保護によるセーフティネットの張り直し

#### (1) 生活保護の可能性

社会保険の維持強化をどの程度図るべきかは別としても、生活保護の機能を改善することで両者の溝を埋めることも十分可能である。もっとも、生活保護制度には幾つかの問題点が指摘されている。生活保護の受給にあたっては申請主義を採用しているために、申請抑制（水際作戦）や受給中の保護に関する「辞

退届」を提出させることがそれである。

このような不適切な行政慣行は制度外在的なものであることから、本稿の直接の関心事ではない（保護実施機関たる地方自治体の費用負担という制度内在的な問題に起因する面も否定できないが）。ただ、部分失業者や長期失業者、新卒無業者といった雇用保険を利用できない求職者が生活保護を利用していないのは、次の二つの理由によるところが大きい。

一つは、保護受給要件としての「利用しうる資産」の活用（生活保護法4条1項）である。これにより保有できるのはごく少額の預貯金に止まり、生命保険などの加入が大きく制限される。また、生産資源・生活手段としての自動車を保有することもできない。つまり、生活保護は再就職に当たっての生活基盤が破壊されてはじめて利用できるということになってしまう。これにより、労働力の廉売を避けるためには生活を犠牲にしなければならないといった現象が生じてしまう。

今一つは、「利用しうる…能力」の活用である。現在の生活保護受給者は8割程度が稼働能力のない高齢者・傷病障害者である。稼働能力のある保護受給者に対しては、「正社員として働けるはずであるから働いていないのは、能力を活用してない結果である（あるいは怠惰な証拠である）」として保護を否定されてしまう。もちろん近年の保護行政は頭ごなしに稼働能力を活用していないと決めつけることはしない。保護受給者の具体的な生活環境の中で、利用可能な能力を活用することで自己実現をはかるといふ、自立に向けた取り組みが開始されている。しかしそこにはセーフティネットをめぐる落とし穴がある。

#### (2) 貧困と労働市場への参入

このような自立支援の具体的な政策として、勤労の義務（憲法27条1項）を根拠にして労働市場への参入に関する積極的な活動を評価し、そのような参加に対する配分として生活保障が与えられるという政策が採用された。そして、学説でもこのような政策手法を、参加を契機とする能動的社会保障法論の立場から積極的に評価するものもある。しかしながら、このような

自律指向型社会保障政策は、ややもすると社会的包摂のために、ある特定の社会への同化を強制するものとなり、自らの望む生の選択とは相容れない結果を生むことにもなりかねない。このような同化、つまり人為的で他者から強制される社会連帯というものは、ふたたび労働市場、ひいては社会的関係における正規のメンバーシップから排除するという方向に向かうという矛盾構造をかかえることになる。

一例を挙げよう。2005年より開始されている生活保護の自立支援プログラムは、保護受給者のおかれた具体的な生活環境の中で、自立を阻害している要因を除去することによって、就労による自立を促すことを目的としている。保護の実施機関は稼働能力を有し、就労意欲があり、自立阻害要因がなく、事業への参加に同意している被保護者を選別し、その者に対して公共職業安定所との連携を図りつつ集中的に再就職支援を行う。しかしながら、公共職業安定所が取り扱う求人の過半数が非正規労働であり、これを反映してか自立支援プログラムを利用して「自立」した者は、かなりの部分が非正規労働者として雇用されている。再就職後には就労支援が不要とみなされるため、非正規であるが故にOJTを受けることもなく低賃金に甘んじ、定着率も低いといわれている。この結果、再び生活保護に戻る者も少なくない。

また、緊急雇用対策として派遣切りなどによる住宅喪失者に対する就職安定資金融資事業が開始され、日本型失業扶助制度として注目を集めた。これは雇用保険の被保険者が取得できるような安定的な職に就いた場合には返済が免除されるものであるが、実際に返済免除者となった者は4%とごく少数であった。ただ、同じ緊急雇用対策として開始された職業訓練の受給を条件に給付される訓練・生活資金給付金は、その事業が開始されたばかりであり、注目に値する。

### (3) 危機に瀕する生活保護というセーフティネット

雇用保険、緊急雇用対策による生活資金給付、生活保護といった多段階のセーフティネットが設けられていることについては、積極的な評価が可能である。しかしながら、最後のセーフティネットとしての生活保護制度の意義を考えると、看過できない事態が生じている。憲法が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」とはいかなるものか、ということが揺れているのである。

2008年から東京地裁、広島地裁、福岡地裁で相次いで生活保護の老齢加算廃止をめぐる判決が言い渡された（広島地裁判決は母子加算の廃止を含む）。それによると、最低生活費を基準生活費部分と加算部分とに分ち、前者には厳格な違憲審査基準が適用されるけれども、後者はいわばアメニティに係る部分であるから緩やかな違憲審査基準が適用されるべきであるとした。これ故に、従前「最低限度の生活」に含まれていた加算が廃止されることは憲法に反しないという。さらに、「基準生活費」部分についてもその見直しが検討されており、「健康で文化的な最低限度の生活」の絶対的価値が低下しようとしている。

## 4. セーフティネット張り直しの視点

日本におけるフレキシキュリティの実現は、雇用のフレキシビリティを如何に考えるか、ということに帰着する。雇用の柔軟性を高めるのであれば、セキュリティとしての社会保障のセーフティネットをより強固にしなければならない。逆に、雇用の規制を強化して企業福祉が社会保障の代替として機能することを期待するのであれば、セーフティネットとしての社会保障は長期雇用と転職を阻害しないような制度設計を行わなければならない。後者の選択を行うことができないのであれば、国労使が協同して新たなセーフティネットを張り直す必要がある。

# 雇用危機とセーフティネット —労働法の役割をめぐって

石田 眞

(早稲田大学大学院法務研究科教授)

## 1 グローバル経済危機と雇用危機

### (1) 何が起きているのか

昨年秋のアメリカにおけるサブプライムローンの破綻に端を発したグローバル経済危機は、前例のない速さで各国の実体経済に波及し、日本においても、かつてなく突然かつ大規模に多くの人々が仕事とともに住居までも失う雇用危機・生活危機に発展し、今日に至っている。

今回のグローバル経済危機が起こった当初、その日本への影響は比較的軽微であろうとの観測もあったが、日本の経済危機の程度は、その発祥地であるアメリカや少なからぬ影響を受けたEU諸国に比べても大きい。雇用危機の側面にしぼってみても、次のような事実を指摘できる。

第一に、昨年10月から本年9月までに「雇止め」(労働契約を更新しないこと)等により仕事を失うと見込まれる非正規労働者(派遣労働者、契約労働者、請負労働者等)が約22万9,000人と推計されている(厚生労働省2009年7月31日発表)。2009年1月末では約12万5,000人であったのであるから、半年で約10万人が増えたことになる。また、そうしたいわゆる「派遣切り」により、少なからぬ人々が住居までも失っていることが、日比谷公園での「年越し派遣村」などによって明らかになっている。厚生労働省は、上記の推計の中で、住居喪失状況判明者12万5,386人のうち3,374人が実際の住居喪失者(喪失者割合、2.7%)であるとし

ている。

第二に、総務省の労働力調査によると、本年6月の完全失業率(季節調整値)は、前月を0.2%上回る5.4%で過去最悪の5.5%に迫る水準になっている(総務省2009年7月31日発表)。完全失業率は5カ月連続で悪化しており、2002年6月、8月と2003年4月に記録した5.5%にあと0.1%に迫った。完全失業者数は、前年同月比83万人増の348万人で、増え幅はこれまでで最も大きい。仕事を失った理由では、勤め先の都合が前年同月比62万人増の121万人となっており、非自発的失業が増大していることがわかる。

第三に、雇用を失った労働者の相当数が失業給付を受けていない。本年3月に国際労働機関(ILO)が発表した報告書『金融経済危機—ディーセントワークによる対応』(*The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*)は、失業しても手当を受け取ることができない労働者の比率が日本では77%(アメリカ59%、カナダ56%、イギリス45%、フランス20%、ドイツ6%)にも及ぶことを明らかにしている。

第四に、失業だけでなく、働いていても生計を立てることのできない「ワーキングプア」の増大である。これまでの社会では、働いていれば自活ができるということを前提にさまざまな仕組みが組み立てられてきた。しかし、「ワーキングプア」の問題は、普通に働いていれば、食べていけるだけの収入があるはずであるとす

る社会期待を裏切るものであり、そうした期待



が裏切られた人々が、社会によって不当に扱われていると考えても無理からぬ事態である。

## (2) 雇用危機の背景に何があるのか

雇用危機の背景に、非正規労働者の増大があり、経済危機がそうした非正規労働者を直撃したということは多くの指摘があるところである。

厚生労働省の「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、平成19（2007）年における契約社員、派遣労働者、パート労働者などの非正規労働者（「正社員以外の労働者」）の雇用労働者に占める割合は、37.8%であり、平成11（1999）年におけるそれが27.5%であったのに比べると、非正規労働者の割合は約10%という飛躍的な増大を示している。

問題は、こうした非正規労働者の増大が今回の経済危機においてなぜ雇用危機につながったのかであるが、その主たる原因は、非正規労働者の質の変化にある。1990年代から進められたコスト削減を主たる動機とする非正規労働者の急激な増大は、伝統的な家計補助型とは異なった家計維持型の非正規労働者を大量に生み出すことになった。彼ら・彼女らの多くは、自らの労働に依拠して生計を立てるべき立場にありながら、正規労働者としての地位を得られないために、やむなく契約社員、派遣労働者、パート労働者などの非正規労働者になったのである。

「ワーキングプア」問題は、こうした非正規労働者の賃金の安さが引き起こしたものであるが、経済危機の前までは、なんとか雇用の場そのものは確保されていた。ところが、そうした非正規労働者たちが、経済危機に伴う急速な景気の悪化のなかで、突然雇止めあるいは解雇されはじめたのである。

したがって、雇用危機の直接の契機は、アメリカの金融危機に端を発するグローバル経済危機であったが、それがこのような非正規切りにつながったことは、外的要因だけでは説明がつかない。わが国が他国に比してより深刻な雇用危機に見舞われたとしたら、それは、この間の労働者派遣法などの規制緩和やそれに対応して十分なセーフティネットが張られてこなかった制度やルールの構造的欠陥がグローバル経済危機を契機に一気に露呈したということである。

## 2. 雇用危機とセーフティネット

### (1) 雇用危機をどのように考えるのか

では、以上の述べたような現在の雇用危機にかかわる非正規労働問題、失業問題、ワーキングプア問題などをどのように考えたらよいのであろうか。それは、昨年来のグローバル経済危機の下での一過性の現象なのであろうか。

どうもそうではないであろう。わが国における規制緩和にしても、それがグローバル化とポスト工業化社会への一対応であるとする、雇用危機の根本には、そのもとでの雇用の変化やそれと連動した家族の変化などがある。とりわけ、特殊日本における雇用危機は、わが国の雇用におけるセーフティネットのあり方と関連しているとする、雇用の回復には景気の回復から通常4～5年はかかるということだけでなく、危機の背後にある構造問題とは何かを明らかにし、その上でのセーフティネットの再構築が必要であろう。

ここでは、以上の問題を考える端緒として、セーフティネットとは何かを労働法との関連も含めて明らかにしたい。

### (2) セーフティネットとセーフティネット論 —二つの考え方

セーフティネットとは、安全ネットのことであり、語源はサーカスの空中ブランコの下に張られた安全網に由来する。このセーフティネットを社会的な装置に読み替え、社会的規制のあり方を議論するのがセーフティネット論である。

これまでのセーフティネット論には、社会的な装置としてのセーフティネットをどのようなものとして考えるのかによって、二つの異なった考え方があった。

第一の考え方は、セーフティネットを、たまたまの不運によって市場から脱落した者を救済する安全装置として考えるものである。この考え方の基礎には、例外的な事態にのみ備えてセーフティネットを用意しておけば、あとは市場競争だけで経済運営ができるのだという市場主義的な信念がある。〈市場脱落者救済のためのセーフティネット〉という考え方である<sup>1</sup>。

第二の考え方は、たまたまの不運によって市場から脱落した者を救済する安全装置としてセーフティネットを考えるのではなく、市場その

ものを維持するための不可欠な装置としてセーフティネットを考えるものである。この場合のセーフティネットとは、個人では背負い切れないリスクを社会全体で分かち合う信頼と協力の制度のことであり、市場経済の奥底に埋め込まれ、それなしでは市場経済が崩れてしまう安全装置のことである。第一の考え方との対比で言えば、＜市場を維持するためのセーフティネット＞という考え方であるといってもよい。

以上の二つの考え方には、それぞれの社会観や市場観の違いが投影されているが、私は第二の考え方が重要であると考えている。そこで、第二の考え方をもう少し掘り下げると、特に次の二点に注意する必要がある<sup>2</sup>。

第二の考え方においては、第一に、市場とセーフティネットとの間に本質的な関係があることが想定されている点である。市場経済を構成する労働・土地・貨幣といった本源的生産要素の市場化には、それぞれ固有の限界があり、その部分を市場原理にまかせておくと、弱いところから崩れて行き、最終的には市場経済全体が麻痺してしまう。そこで、こうした本源的生産要素の市場化の限界を補うものが必要になってくるのであるが、それこそがセーフティネットである。つまり、セーフティネットがあつてはじめて、市場経済は市場経済として成り立つということになる。

第二に、セーフティネットとは、それに連結する「制度とルール」があつてはじめて機能することが想定されている点である。セーフティネットと生産要素市場に組み込まれた制度やルールは相互補完的關係にあり、「制度やルール」をそのままにしてセーフティネットだけをはずしても、また「制度やルール」が変化しているのにセーフティネットが古いままでも、市場は安定的に機能しないことになる。

この第二の考え方に立つと、現在の雇用危機は、市場経済に埋め込まれたセーフティネットに限界が生じ、それと相互補完的關係にある「制度やルール」にもほころびが生じていることを意味する。

### 3. セーフティネットと労働法の役割

労働法を市場経済社会における社会的規制の仕組みの一つと考えた場合、そこには四つの側

面があると考えられている。第一は、個々の労働当事者の自由な交渉と合意により契約を通じて労働条件を決定することを保障し促進する契約規制の側面であり、第二は、労働者が集団を形成し、集団交渉によって労働者の労働条件の改善、その他経済的地位の向上を図る集団規制の側面であり、第三は、労働条件を保護し差別を禁止する法規により強行的に最低労働条件や平等を確保する強行的側面であり、第四は、労働者が不幸にして失業をしても生活を維持しつつ再就職を促進する失業補償と再就職支援の側面である。

問題は、こうした重層的な社会的規制の仕組みである労働法がセーフティネットとの関係でどのような役割をもつかであるが、それは、2(2)で述べたセーフティネットの二つの考え方によって異なる。

第一の考え方（＜市場脱落者救済のためのセーフティネットという考え方＞）によると、労働法規制の第一の契約規制および第二の集団規制は市場メカニズム内部の問題であり、セーフティネットの問題ではないということになる。また、第三の強行的規制の側面も、契約当事者の合意などに直接介入するものであるからセーフティネットの問題ではない。第一の考え方を前提としてセーフティネットとの関係で労働法の役割を語りうるとすれば、それは、第四の失業補償と再就職支援の側面だけということになる<sup>3</sup>。

これに対して、第二の考え方（＜市場を維持するためのセーフティネットという考え方＞）によると、労働法の役割はどのようなであろうか。この第二の考え方に立つても、労働法それ自体がセーフティネットというわけではない。すでに述べたように、労働は、それが本源的生産要素であるが故に、常に市場化の限界にさらされており、したがって、労働の領域には生産要素の市場化の限界を社会的に処理するシステム、すなわちセーフティネットとそれに連結する「制度とルール」が組み込まれていなければならないことになる。問題は、労働の領域におけるセーフティネットおよびそれと連結した「制度とルール」とは何かである。まずセーフティネットとしては、雇用保険や年金などの社会保障（保険）制度が最終的な安全装置として考えられるが、その中には、死亡、病氣、医療、失

業などに関する多様なセーフティネットが含まれる。では、労働法の役割は何か。第二の考え方によると、重層的の社会的規制の仕組みである労働法は、以上のようなセーフティネットに連結した「制度やルール」ということになる<sup>4</sup>。

このように、第二の考え方によると、労働の領域におけるセーフティネットと労働法などのそれに連結した「制度やルール」は、相互補完関係にあり、どちらが崩れても労働市場が不安定化すると同時に、古い「制度やルール」をそのままにして新しいセーフティネットを導入してもうまくいかない。雇用危機の中で今必要なことは、新たなセーフティネットとは何かを明らかにしつつ、それに対応し連結する「制度やルール」の在り方を早急に検討することである。

1 例えば、八代尚宏「市場原理とセーフティネット」『日本労働研究雑誌』534号（2004年）4頁以下。

2 この点の詳細は、金子勝『市場と制度の経済学』（1997年 東大出版会）、同『セーフティネットの政治経済学』（1999年 ちくま新書）を参照。

3 この考え方にたつのは、野田進「『働きながらの貧困』と労働法の課題」『労働法律旬報』1687-88号（2009年）8頁。

4 この考え方にたつのは、石田眞・和田肇「労働と人権—セーフティネット論を中心に」『法の科学』29号（2000年）36頁以下、和田肇「セーフティネットとしての雇用の保護」『労働法律旬報』1698号（2009年）6頁以下。

# 社会的セーフティネットの 機能強化と労働組合の役割

小島 茂

(日本労働組合総連合会総合政策局長)

現在、パート・派遣労働など非正規労働者は、雇用労働者全体の3分の1を超え、しかも、不安定雇用と低賃金で社会保険や雇用保険の適用もなく生活保護基準以下の収入で暮らすワーキング・プアなども増大している。生活保護世帯も120万世帯まで増大するなど、今や格差拡大にとどまらず、貧困問題が深刻な社会問題となっている。さらに、失業・貧困、長時間労働による過労死・自殺の増大などを背景に、自殺者は11年連続で年間3万人を超えている。加えて、昨秋以降の世界同時不況が進行するなか、派遣労働者等の解雇・雇止めが大きな社会問題となっている。これらは、雇用保障や社会保障によるセーフティネットが十分に機能していない結果でもある。あらためて社会的セーフティネットの機能強化に向けた課題と労働組合の役割を明らかにし、連合の取り組み等について紹介したい。

## 1. 機能不全に陥った社会的セーフティネット

わが国の社会保障制度の中核は年金、医療など5つの社会保険制度であるが、基本的には長期雇用とフルタイム労働の正規労働者を対象としているため、非正規労働者は被用者保険から排除され、国民健康保険や国民年金に加入せざるを得ない。そのため、国民年金の第1号被保険者(約2,000万人)は、パートや零細事業所の労働者、失業者など今や雇用労働者が過半数を占めている。本来の対象である自営業者はわずか3割弱でしかない。

しかも、不安定・低賃金労働者が多数を占め、定額保険料(月1万4,660円)であるため、保険料未納者も増大している。2008年度の保険料納付率は62.1%まで低下し、とくに、若年

層(25～29歳)が49.4%と極めて低い。さらに、保険料免除・猶予者と未納者として加入者の5割を大きく超えている。すでに「皆年金制度」に大きな綻びが生じており、放置すれば、無年金者や低年金者が大量に発生するのは必至である。

また、国民健康保険の保険料(税)の軽減世帯は、国保加入世帯(2,350万)の4割にも達している。保険料滞納世帯も2割まで増大し、短期保険証の発行や無保険世帯(資格証明書の発行)も急増しており、「医療格差」問題も深刻な事態となっている。

現在、非正規労働者やワーキング・プア、零細事業者、母子世帯など、わが国の社会的セーフティネットの中核をなす社会保険制度から排除される層が急増し、今や国民「皆保険」「皆年金」制度が崩壊の危機に瀕している。

これら低所得、貧困層の「最後の砦」であるべき生活保護制度も、稼働年齢などを理由に申請窓口で厳しく制限され、本来の機能を果たしていない。そのため、今や「刑務所が『福祉の最後の砦』化している」のが現実である。受刑者の多くは、雇用や社会保障のセーフティネットから排除された高齢者、心身疾患患者、外国人等であり、働く場も住む家もなく、生活保護も受けられず、再犯を繰り返す人も多い。本来、福祉・社会保障制度等で支えられるべき人たちである。まさに、雇用ネット、社会保険ネット、公的扶助ネットによる社会的セーフティネットが機能不全に陥っているといわざるを得ない。

## 2. 社会的セーフティネットの機能強化に向けた連合の取り組み

(1) 三層構造による新たな社会的セーフティネットの構築

連合は、積極的な雇用労働政策と社会保障政策との連携で、以下のような「三層構造による新たな社会的セーフティネットの構築」を提起し、その実現に取り組んでいる。まず、非正規雇用の増大に歯止めをかけるため、日雇い・登録派遣の禁止など労働者派遣法を改正するとともに、職業訓練の拡充や若者への個別指導によるきめ細かな就労支援が必要である。また、パート労働者等の均等待遇の実現や最低賃金の大幅引き上げなど、雇用ネットの整備・拡充が不可欠である。

**<第1層ネット>** 雇用ネットと連携したパート・派遣労働者など非正規労働者への社会保険・労働保険の完全適用と給付改善など、社会保険ネットの機能強化をはかる。

**<第2層ネット>** 雇用保険と生活保護制度との中間に、長期失業者や日雇い派遣など低賃金の非正規労働者、シングルマザー等を対象に職業訓練等の受講を要件とする新たな「就労・生活支援給付」制度（月額10万円の所得保障）を創設する。

**<第3層ネット>** 生活保護制度を抜本的に見直し、住宅扶助、医療費扶助を社会手当化して、住宅保障や住宅手当を新設する。そして、生活保護制度が福祉の「最後の砦」として十分機能するよう「生活保障制度」に抜本改革を行う。

これらの一部は、今年3月の政府・連合・経済団体による「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」に、「職業訓練中の生活支援」として盛り込まれた。具体的な内容は、3年間の時限など不十分ではあるが、2009年度補正予算に「緊急人材育成・就職支援基金」（3年間で7,000億円）や「離職者を支援する住宅手当」の創設として予算化された。今後は、これらの運用改善や制度の恒久化に取り組んでいく必要がある。

## (2) 社会保険の完全適用と事業主負担の在り方

現在、雇用労働者の3分の1（1,700万人）を超える非正規労働者の多くが、厚生年金や健康保険に加入できず、国民年金（第一号被保険者）や国民健康保険に加入せざるを得ず、保険料滞納者、無保険者の増大に拍車をかけている。これを解消するには、どのような雇用形態であれ、全ての雇用労働者が社会保険・雇用保険に加入する必要がある。

現在、社会保険の適用要件は通常労働時間の3/4（週30時間）以上であり、経営者が事業主

負担を削減するため、正社員から非正規労働への置き換えを助長させている。そのため、企業の公正競争の観点からもパート労働者等の社会保険の完全適用が必要である。

全ての雇用労働者の社会保険適用が基本であるが、早急に年収65万円以上、または、通常労働時間の1/2（週20時間）以上まで要件緩和をはかるべきである。また、強制適用の16業種以外の労働者や派遣・請負労働者の適用も徹底する必要がある。その際に、派遣元が社会保険料未納の場合には派遣先も連帯責任を負うドイツの「補充責任」制度などを導入すべきである。

さらに、社会保険料の事業主負担は、労働保険の保険料負担方式などを参考に、全従業員の支払賃金総額に一律の保険料率を賦課する方式に変えるべきである。この負担方式の変更によって、経営者が事業主負担を削減するため、正社員を減らして非正規雇用に切り替えることに一定の歯止めを掛けることにもなる。

## (3) 非正規労働者の社会保険適用拡大に対する労働組合の役割

連合が加盟組合を通じ、2006年11月に実施した「パート・有期雇用契約労働者等の社会保険適用調査」では、非正規労働者の厚生年金加入の割合が76.8%、労働組合に加入している非正規労働者では82.3%、労組未加入者は73.1%となっている。厚生労働省等の各種調査では、パート労働者は厚生年金加入が概ね3割弱、第3号被保険者が3割、第1号被保険者が3割弱である。連合調査は、他の調査と比較して厚生年金の加入割合が極めて高く、加えて組合加入者は未加入者より約10ポイントも高い結果となっている。

これは、労働組合がパート等の均等待遇の観点から、社会保険の適用拡大に取り組んでいる成果でもある。さらに、パート等の非正社員が多数を占める職場では、従業員の過半数代表権を確保するため、非正社員の組合組織化を積極的に進めているためであろう。

最後に、制度的なセーフティネットの再構築の取り組みに加え、「36協定」の徹底による過労死・自殺等の防止、非正規労働者の労働条件の改善や社会保険の適用拡大の取り組み等、労働組合自身のセーフティネット機能の役割発揮が、今求められている労働組合および労働運動の社会的責務であることを強調したい。

# 日本産業の成長可能性を高める

## 1. 日本を取り巻く 外部環境の変化

### (中国・インド・ASEANとの関係構築が重要)

日本は、これからの50年間で急速な高齢化と少子化がおきて人口が減少していきます。一方で、日本以外の国は、しばらくの間、人口は増えていきます。中国とインドは、それぞれ10億前後の人口があり、教育水準もある程度高いという共通点がありますし、中国の富裕層は着実に増加しています。輸出入の流れは、これまでの日本－中国－ASEANの三角形から、中国－インド－ASEANの三角形へと移っていく中で、日本がどう関係を築いていくかが課題です。

中国とのビジネスを行う場合、日本企業が想定していた以外のことがおきる、いわゆる「まさか」という話を多く耳にします。しかし、この「まさか」は日本にとっての「まさか」であって、欧米諸国やアジア諸国など多くの国にとっては、「まさか」ではないことが多いのです。日本と中国の行動原理はかなり違います。たとえば、「だますほうが悪い」のが日本、「だまされるほうが悪い」のが中国。その違いを理解しないまま、「多分わかってくれた」と早合点することが原因です。顔が似ているので、信じてしまう。「甘えの構造」や「縮み志向」とも関係しています。日本と中国の行動原理はかなり違うのだ、という認識をまずはしっかりとすべきです。一つのやり方として、ある企業では、まず台湾企業に投資して、彼らと一緒に中国に進出しています。つまり、台湾企業に中国企業の行動原理を通訳してもらうわけです。いずれにしても、日本人の情報に対する感度の低さを表しているのですが。

また、日本語のルーツはインドのタミル語ともいわれているように、中国の周辺に位置するトルコ、ウクライナ、モンゴルなどの縁が深く、日本に親近感をもっているこうした国々との交流も大切です。

### (教育が最大の国内問題)

国内の人口減少社会での最も深刻な問題は、若い人の

就業構造の変化です。10年前の景気悪化時に、企業は新入社員の採用を絞り込みました。その後、景気回復とともに採用も復活しました。他方、若年人口の非正規率は急激に高まって、10年前五人に一人だった非正規社員が今では二人に一人です。そして今回の不況下、ふたたび新入社員の採用を絞り込んでいます。中高年の雇用維持もわかりませんが、若年層の正規社員の絞り込みは、製造業の技能伝承や企業内のモチベーション、あるいは年金システムにも大きく影響することを認識しておかなければならないでしょう。国や社会あるいは企業単位においても、若者を育成する意識が消えつつある気がしてなりません。

日本社会では、モノ離れとか向上心の喪失が大きな問題となっていますが、これらに焦点を当てることはむしろ問題を矮小化すると私は思っています。若者に焦点をあてて、教育あるいは人材育成の議論を深めるべきです。フィンランドなど北欧諸国がそうであるように、将来を担う子供たち、若者を育成していくことを国の根幹に据えるべきです。

アメリカにいた時に、自分の息子が幼稚園でシマウマの絵を描きました。白と黒ではなく、赤や黄色やいろいろな色でシマウマの色を描いていたなら、幼稚園の先生が褒めてくれました。褒められた息子は、絵を描くことがどんどん面白くなる。そうなれば、子どもは自分で情報を集めていきますから、絵を描くための情報、つまりインプットを先生がする必要はない。アウトプットをどんどんやらせれば、子どもの好奇心はさらに広がり、インプットとしての情報の量と質が高まっていくことで、育っていくのです。その後、帰国して日本の幼稚園でシマウマの絵を描きました。先生がこう言いました。「それ違うでしょ、シマウマは白と黒で決まってるのよ」。やる気なくなりますよね。日本でも表現力に乏しい先生ばかりではないのでしょうか、アメリカでは先生のスキルアップのプログラムがあります。子どもの好奇心を失わせないように、もう少し教育の現場は変わっていかなければなりませんね。人間力で大事なものは好奇心です。好奇心があれば、一人ひとりが自分で情報を集めます。それぞれが違った情報を持つことで、その組み合わせからクリエイティブなものが出てくるのではないのでしょうか。

本稿では、鍋山徹氏（日本政策投資銀行産業調査部長）の講演「日本の産業の成長可能性」の概要を紹介します。外部環境の変化、今後の産業動向及び事業戦略の事例の3つの視点から、日本の産業・企業がいかなる強みや弱みを持っているのか、成長戦略で何が重要なのかについて、お話しいただきました。講演は、2009年6月29日「第3回経済社会研究委員会」で行われたものです。（文責：連合総研事務局）

### （社会問題を解決するのがビジネス）

社会は、狩猟社会→農業社会→工業社会→情報社会→環境社会と変化しています。しかし、農業や工業がなくなったわけではなく、情報や環境という新しい社会ニーズが重なっているイメージの方が正確な理解です。社会の変化とともに、技術もスパイラル（螺旋構造）的に進歩します。トヨタのプリウスは、動力は工業技術、カーナビという情報技術が加わって、そして環境技術を組み込んだハイブリッド車が登場してきたのです。実は、この環境社会に向かっているトレンドとは別に、その背後に「感性社会」というものも出現しています。モノが豊かになった社会から、目にみえない感性を評価する社会に向かいつつある、といえます。

本来、ビジネスとは社会問題を解決することです。九州の熊本に櫻井精技という中小企業があります。液晶・半導体向けの製造装置などを生産している優良企業です。社長は、「社会の現場をみれば、ビジネスは多様にある」と言っています。たとえば、病院の問題は、病院長に何か問題はありますかと聞くことではなく、病院の現場を自分の目でみることでわかります。お医者さんや看護師さんが、息を切らして走り回っている。点滴でいえば、患者によって量やスピードが違うので、その対応に追われています。点滴の状況を知らせるようなモニター装置をつかって納めることで、この問題を解決することができる。まずは、現場に行くこと。現場を実際に見なければ、問題も見えてきません。最近、現場主義という意識が希薄化している気がします。忙しいのはわかりますが、現場主義を世代間で傳承していない点は気になります。

## 2. 今後の産業動向

### （ダボハゼではなく、イモヅルで成長を）

会社の寿命は30年といわれています。製品技術の寿命、つまりプロダクト・ライフサイクルは、成長期で20数年、前後の萌芽期と成熟期をあわせて30年ぐらいです。一つの製品技術で30年ぐらいは会社として存続できますが、それだけに頼っている企業は30年ぐらいが寿命です。

このライフサイクルの波を上手く活用したのが、旭化成です。第Ⅰ期：再生繊維・肥料→第Ⅱ期：合成繊維・石油化学→第Ⅲ期：住宅→第Ⅳ期：電子、ライフサイエンス、高機能新素材のように、コアビジネスを変遷させています。

手当たり次第にビジネスを立ち上げているように見えても、技術という視点からみれば、既存のビジネスの技術を活かした形で新しいビジネスを立ち上げている企業も多いのです。石油化学の生産プロセスの一部を住宅の建材をつくる生産プロセスに取り入れる、といった現場での技術応用こそが日本企業の特性を生かした成長戦略の一つです。日本の大企業は長期雇用なので、企業内に人材がストックされています。彼らのノウハウを新規事業に活かすことです。イモヅルは、日本企業の競争力の源泉です。

また、新事業を立ち上げる時に、プロジェクトチームの人たちが映画館に行きSFの映画を見る、という話があります。そこから、仮説を立てる。つまり、企業内の常識からまずは離れることから、新しいイメージをつくっていく姿勢は学ぶべきです。

### （「ヤゴの脱皮」による市場創造）

もう一つ別の成長戦略として、「ヤゴの脱皮」を紹介しましょう。例えば、空気清浄機。空気をきれいにするという機能を社会ニーズに適応させることにより、長い期間にわたって市場を創造しています。最初は、「たばこの煙」をきれいにする、次に「花粉」対策、さらに「除菌」対策です。

このためには、言葉を変えることで事業を再考するのが有効な方法です。自動車の場合は自動車産業ではなく、移動産業、映画の場合は映画館ではなく、エンターテインメント（娯楽）産業というように、産業の定義を変えます。本業から離れず、本業を社会ニーズに合わせる戦略を「ヤゴの脱皮」と表現してみました。

### （競争力のある分野はどこか？）

日本の産業競争力を見る上での視座は、1番目は、コスト構造が日本と同じぐらいの欧米企業が残っているかです。欧米企業は成熟分野から足抜けしている可能性があるため、アジア企業とのコスト競争、つまりバナナのたたき売

り状態になりかねません。2番目がアジア企業の参入はどの程度か。とくにデジタル技術は、コピーされてキャッチアップされやすいので留意すべきです。3番目は、日本国内で過当競争になっていないかです。

上記にあてはまらない場合でも、差別化戦略やユニークな事業であれば産業競争力が維持できます。たとえば、①技術がアナログだったり、熟練プロセスがあったりすることで製品技術をブラックボックス化する、②下流分野の企業との擦り合わせがある、③出口戦略としての販売戦略がある——などです。

主要産業の国内総生産の推移をみると、素材型産業では、化学と鉄鋼が根幹です。素材型はアナログなので、金属、セラミック、炭素繊維等は意外に強みがあります。加工組立型産業では、電気機械と輸送用機械が根幹です。軽量化・小型化、高付加価値化、ソフト化・情報化、研究集約化の方向にあります。製品に占める人件費のウエイトが大きいので、世界との競争が激化しています。富士通総研の阿部忠彦氏によれば、日本のものづくりで得意な領域は、製品の部品数で30点から3万点まで。工場レベルでの仲間内の技能経験が重要な「経験型組立て製品」です。自動車の部品数は3万点です。部品数が一桁以下のDNAや触媒では一人突出した人材がいるところが得意ですし、部品数が10万点以上の航空機、宇宙ロケットの場合はマネジメントが競争力の源泉になります。

もう一つ、日本が得意な分野というのは、文字がない分野ですね。アニメーションとかマンガ、金型もそうです。

### (環境技術立国に向けた成長戦略)

今後の産業動向について、成長戦略をみてみましょう。イノベーションのなかでも政治のイノベーションが一番大事です。なぜかといえば、今は、農業をはじめとする、ほとんどの事業分野で既得権益のためにがんじがらめになっているからです。

スピードを持った中長期戦略としては、まず世界に先駆けた先進技術を現場主体で製品開発していく。環境技術では、太陽電池、風力発電、エコカー、省エネルギーなどです。他にバイオ、ロボットもあります。また、輸出ばかりでなく、内需型産業の競争力も強化する必要があります。中長期的には、日本列島の右にあるアメリカと左にある中

図表1 成長市場：「か行」と「Eトレンド」

■ 自らの事業領域を成長市場にひっかける。引き出しが多ければ多いほど、ユニークな事業領域が見つかる。

か行	Eトレンド
<input type="checkbox"/> か＝環境/海外 環境関連の新サービス/新興国	<input type="checkbox"/> E-commerce(電子商取引)
<input type="checkbox"/> き＝教育/規制 スキルアップ/緩和・強化で出現	<input type="checkbox"/> Electronics(電機)
<input type="checkbox"/> く＝暮らし・安全 暮らしに喜ばれる(安全)	<input type="checkbox"/> Entertainment(娯楽)
<input type="checkbox"/> け＝健康・高齢者 健康を増進(安心)	<input type="checkbox"/> Elder Society(高齢化社会)
<input type="checkbox"/> こ＝コンテンツ/IT ソフト、文化/プレミアム	<input type="checkbox"/> Ecology(環境)
	<input type="checkbox"/> Energy(エネルギー)

(資料)古川勇二氏(首都圏産業活性化協会会長)講演「レジメ」地域産業創造の時代」に加筆修正

国が人口増に支えられ成長していく中で、日本は環境技術立国としての地位を確立すべきでしょう。

### (成長市場は「か行」と「Eトレンド」)

成長市場としては、「か行」と「Eトレンド」といわれています。か行では、「か」は環境・海外、「き」は教育ビジネス・規制緩和/強化、「く」は暮らし・安全、「け」は健康、「こ」はコンテンツ・ITです。

「Eトレンド」は欧米の考え方です。E-commerce(電子商取引)、Electronics(電気)、Entertainment(娯楽)、Elder Society(高齢化社会)、Ecology(環境)、Energy(エネルギー)です。だいたい「か行」と一致しています。でも、このEトレンドの中に入っていないものがあります。それはEducation(教育)です。欧米ではバックヤードにあるのでしょ。

## 3. 事業戦略の事例

### (少しミクロの目でみた人口増)

GDPは、人口(A)と一人当たりGDP(B)を掛けたものです。経済再生の方程式を考えると、(A)では、少しミクロの目でみれば成長分野がまだあるということ、(B)では、いまある資源を活用することです。

(A)では、たとえば子どもです。子どもの数は減っていますが、1人の子どもには父母、祖父母、叔父叔母も含めると、6つか8つぐらいお小遣いのポケットがあります。それだけ付加価値のある製品が売れる余地がある。学習塾



は増えに増えていますし、「むしキング」もヒットしました。20～30代前半の未婚女性、団塊世代、長時間労働で極めて高い給与をもらう新富裕層の人口も増えていますね。ターゲットを絞り込むということです。

ご紹介したい事例がクラブツーリズムの「おひとり参加の旅」です。これは、一人参加限定のツアーです。今、一人暮らしで淋しく暮らしているお年寄りが増えています。普通のパックツアーだと、一人だとのけ者にされるかもしれないから参加できない。ところが一人だけでしか参加できないので、お見合いまで始まって、孤独感も癒される。単独世帯は成長マーケットです。これは、成長戦略でもあるし、さらには社会問題も解決しているのです。すばらしいビジネスモデルです。

### (イノベーションによる埋蔵資源発掘)

一人当たりGDPの上昇のためには、いまある資源(埋蔵資源)である資本ストックの生産性を、五つのイノベーション(新しいモノ・サービス、新しい方法、新しい市場、新しいシーズ、新しい組織)により向上させることです。五つの経営資源は、ヒト、モノ、カネ、情報と風土ですが、いまある資源として特にヒトの視点を大事にしてほしいですね。

### 事例1：新しいモノ・サービスを考え出す

法政大学の坂本光司教授著「日本でいちばん大切にしたい会社」の本に、中村プレイスという会社が紹介されています。プレイスとは、支えるという意味です。事故や病気で、指とか足を切断した人の義肢装具や医療装具を作っている世界一の会社です。会社に行ってみると、働いている人が明るい。ぜひ働かせてほしい、という若者が全国から集まってくる会社です。

ベストセラーになっているのが、シリコンゴム製のインソールです。靴の中に入れるとクッションになって、ひざの痛みやO脚の人の、足の負担を減らす。これは灰皿から発想したそうです。社長はどうしたらそういう人たちの足を守れるかというのを、ずっと考えていて、灰皿をみていて思いついたそうです。

1人でリラックスして自由な発想が生まれる場所を、「三上の発想」と言います。江戸時代は、枕上、トイレの廁上、

馬上で三上。今は二上二中で、枕上、廁上、車中、湯中。馬が車とお風呂に変わったのです。欧米では、四つのBだそうで、Bed、Bath、Bus、そして、最後にBarです。

### 事例2：マネのできない独自の製品を作る

地域には優れた技術を持つ会社は多いです。しかし、大企業の下請けだった企業も多く、その技術から魅力ある商品売り出すマーケティングや販路で苦勞しています。

フェラーリをデザインした奥山清行氏が山形に帰ってきて、山形の地元企業で、欧州市場に受け入れられるようなデザインで、いまある資源をもとに新しい製品をつくりあげました。その一つが天童木工の椅子です。一枚の合板を「曲げの技術」で曲げてつくったものです。これは、独自の製法で、すぐにはマネのできないアナログの領域です。

### 事例3：伝統技術の新たな市場を開拓

技術を活かして新市場を開拓した例もあります。神明堂という長野県の水引の会社です。水引の技術を使って、欧米のグリーティングカードの装飾という市場を開拓しました。きっかけは社長がラジオで聞いた話ですが、海外で需要を生み出すために、市場調査は海外ビジネスに精通した人、製品開発はアメリカのデザイナーといったプロと連携しています。今では、MUSUBIブランドとして、日本に逆輸入されています。

### 事例4：日本ならではのニーズの発掘

九州の黒川温泉と北海道の旭山動物園は、同じ方法で新たなニーズの発掘をやっています。黒川は、新しい温泉を作りました。植樹など造園の技術や建物のデザインを取り入れて日本のふるさとを再現した点で、今までとは違う温泉をつくりあげました。旭山動物園も新しい動物園です。動物の「形態展示」(人間の目線)から、「行動展示」(動物の目線)に変えることで、今までとは違う動物園をつくりあげました。これは日本でしか出来ないイノベーションなのかも知れません。日本の場合には多神教ですから、植物、動物と人間は平等です。

### 事例5：「カビ型」の組織づくりであきらめない経営

カルチャーの違いとして、アメリカは「ムシ型」で、例え

ば犯罪を起こした時に、何人かを逮捕すれば良くなります。でも、日本は「カビ型」なので、次から次へとカビが出てきます。つまり、長期雇用の中で人が流動化せず、風土として固定化しているからです。だから、カビ型を有効活用しなければいけない。それはストック、会社のいまある資源を発掘することです。

ですから、あきらめない経営が大切です。例えば、炭素繊維です。炭素繊維というのは、PAN系とピッチ系とあります。ピッチ系は硬いことが特徴で、10年前までは何の役に立つかわからなかった。ある化学メーカーの役員が、研究している現場に行きました。研究者に「もうそろそろやめようか」と聞いたのです。結局、現場の研究者が愛着をもって研究を続けているので、そのまま続けたそうです。それが花開いた。ピッチ系は液晶ガラスの生産プロセス（ロボットハンドの腕）に使われています。重たいガラスを載せても、びた一文動かないので、すぐに次の生産工程に移れるのです。ここで強調したいのは、研究に対する愛着です。

### （信用・信頼と進取の精神が必要）

長寿企業というのは200年以上の企業です。人間の場合、長寿というと100歳ですが、企業の場合は200歳です。長寿企業で今後も生き残るために必要なものについて、アン

ケートをとったところ、二つのポイントがありました。一番多かった回答（今後も生き続けるために必要なもの）は、「信頼の維持・向上」でした。日本の競争力で絶対に揺るがないものは信頼や信用です。囚人のジレンマの裏返しですが、長期で会社にいるから出し抜けない—これは、雇用に裏づけされています。信頼や信用は、韓国にも中国ではそれほど重要視されていない、という話もあります。もう一つは、「進取の気性」です。これがなければ、新しい事業へ展開することができない。この二つは、非常に大事です。

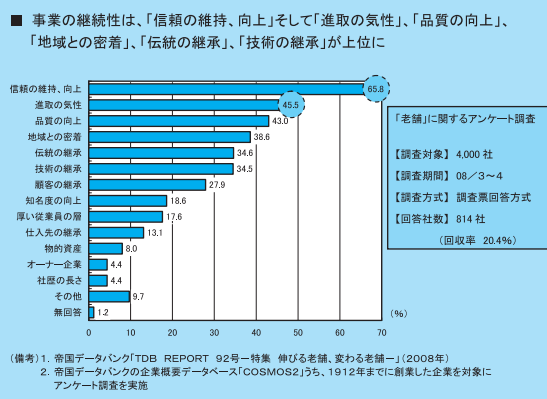
### （子どもたちに本物を）

日本においてこれからの産業をどうするか、若い人たちに何をやらせるかが大事な視点です。

最後に1つ、エピソードを紹介します。私の子どもが小学校5年生の時に、学校で親の職業を勉強しようというプログラムがありました。3人の親を呼びましたが、その3人目に杖をついた90歳ぐらいのおじいさんがやってきました。最初の印象は、子どもたちからみればヨボヨボなおじいさんです。ところがこの人は昔、南極の探検隊の隊長として活躍した方で、南極の話をはじめたのだそうです。特別授業が終わった後、子どもたちの目が輝き始めました。数カ月たっても、みんな南極の話でもちきり。南極の本が図書館からなくなったほどです。教育の一つに、「本物の人と合わせて高みを見せる」という方法がありますが、そういうやり方です。

今、教育の現場で、本物の人との会話がなくなっているのではないかと。だから、子どもたちから感動みたいなものがなくなっているのではないかと。教育がマニュアル中心になって、子どもと大人の一对一の真剣勝負がなくなっているのではないかと。これからの日本の産業を支えるのは子どもたちです。好奇心を持たせて、子どもたち一人ひとりの生産性を上げていくということが、とても大事ではないかと考えられます。「三つ子の魂100まで」です。

図表2 今後も生き残るために必要なもの



# 非正規雇用が恋愛、結婚、 出産に与える影響

連合総研では、山田昌弘・中央大学文学部教授を迎えて、第7回「連合総研ゆめサロン」を5月15日に開催した。当日は、「非正規雇用が結婚、恋愛、出産に与える影響」というテーマで、参加いただいた若手研究者および連合政策・組織担当者（呉学殊労働政策研究・研修機構主任研究員、関口智・立教大学経済学部准教授、松田茂樹・第一生命経

済研究所ライフデザイン研究本部主任研究員、漆原肇・連合雇用法制対策局部長、菅村裕子・連合生活福祉局職員、丸田満・連合社会政策局部長、山根正幸・連合非正規労働センター部長）との間で活発な意見交換が行われた。本報告は、山田昌弘教授の講演および意見交換の要旨を編集部がまとめたものである。（文責・連合総研事務局）

## 少子化対策のタブー、 今までの対策の前提の誤り

今までの少子化対策にはタブーがありました。これまでの対策の前提の誤りを4つあげますと、最初は、お金のタブーで、特に低収入の男性が結婚相手として選ばれにくいという事実は知られていたにもかかわらず、マスコミでシャットアウトされた時期がありました。やっここ数年の間、この事実が公になってきましたが、逆に言えばそういう対策をとってこなかったのです。

2番目は、セックス・恋人プロセスの無視です。相手がいなければ子どもは生まれません。相手がいれば少なくとも日本では結婚したいと思うので、相手がいらないことが問題なのです。

3番目は、「仕事をしたいから結婚しない説」が90年頃にはありましたけども、私は10年ぐらいうソだと言い続けています。最近の若い女性は専業主婦になりたがっている人が増えているのですが、なかなかそれが理解されにくいのです。

最後は、少子化対策における正社員主義です。いろいろな制度が、男性も女性も正社員を前提として組み立てられているので、それ以外の人にはほとんど恩恵が回らないのです。

## 現在の未婚者増大の本当の理由

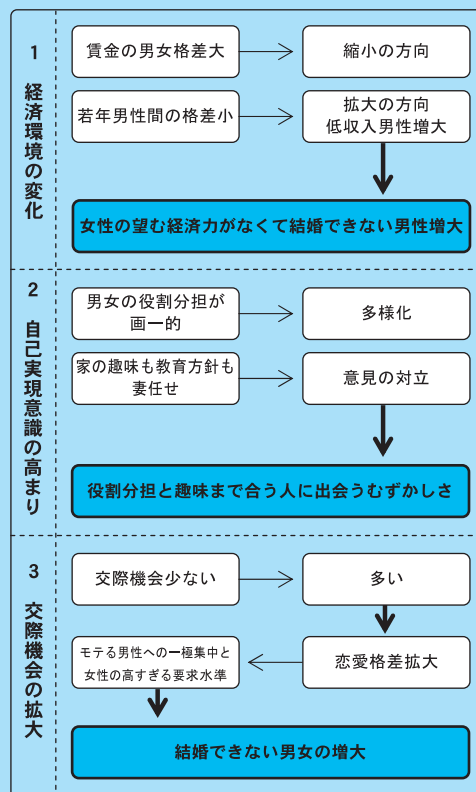
上記4点を反転させれば、現在の未婚者増大の本当の理由が分かります。1番目は、若年男性の収入の不安定化です。

収入が低下し、将来見通しがよくない若年男性が増えています。

2番目は、男女の交際機会が増大し自由化していることです。モテる人とモテない人が二極化し、もっといい人がいるかもしれないシンδροームが起こるのです。

3番目が、成人しても親と同居し続ける未婚者が多くかつ親のほうが裕福で長生きするということです。親と同居して

図表1 結婚を取り巻く社会環境の変化



いれば収入以上の生活水準が享受できるので、いわゆる低収入の若者が豊かな親のもとに隠されてきたのです。

4番目ですが、結局のところ日本では性別役割分業意識というのはほとんどなくなっていない。そのことは、多くのデータで裏付けられています。つまり男性1人で経済的責任を負うことを当然と思う人がまだまだ多数派で、特に結婚、出産後は主に夫の収入で暮らすのが当然だとする若者が多いということです。私が調査したところによると、妻がお金を握っている世帯が大体7割です。台湾でもそうらしいのですが、日本の男性は、結婚したら全部自分のお金は奥さんに取られてしまうという意識が非常に強い。それなら収入の高い男性と結婚して専業主婦をやりたいがるのは当然です。最近、共働きが増えているので、女性と男性がお互いにお金を出し合うという家庭も増えていると言われていますが、実は増えていない。若い人でもほとんど同じ状況にあるということが調査をしてよく分かりました。

### 自動的結婚の時代(1980年頃まで)

戦後から1980年頃まで、ほとんどの人が結婚できた理由は、現在の未婚者増大の4つの理由が全部反対だったからです。1番目は、若年男性の収入が安定し、将来上がるという期待が持てた。2番目は、男女交際の機会が少なく、出会った相手が素敵に見えた。3番目は、一人暮らしが多く、さらに同居していても親が貧しかったし、親は早く亡くなるものだという切実感があった。4番目は、収入の安定した男性が見つかったし、職場に女性差別があったので、結婚後女性は退職し、夫の収入で暮らすということが可能だったということです。

付き合い合った2人が結婚するための障害もなかった。規範として、付き合い合っセックスしたら当然結婚しなければならなかったし、結婚後の生活というのは画一的で安定的、将来の生活がどうなるかなんて心配する必要もない。高度成長期には、夫は仕事、妻は家事で豊かな生活を築くことが目標であって、それが実現したのは、結婚前の生活が豊かではなく、若年男性の収入が上がり続けたという状況がありました。

安定成長期になるとパラサイト・シングルが発生してくるわけです。親に寄生してリッチな生活を楽しむ未婚者が発生し、男性の収入の伸びが鈍化してきます。このころ、中小企業労働者や過疎地の農地の後継ぎ、自営業の後継ぎ

の男性が特に結婚相手として避けられるということが顕在化した。この頃からいわゆる収入が低くて不安定な男性の結婚難が起きてくるわけですが、ただ1990年代前半まではそれが一部の層にとどまっていた。

### ニューエコノミーの浸透と若者の就業状況の不安定化(1990年代後半)

ところが、90年代後半には若者の就業状況が不安定化して、さらに未婚者が増大してきます。ロバート・ライシュがいうところのニューエコノミーが増えてきて、雇用が二極化してきます。生産性の高い人と低い人の差が広がってきて、不安定雇用が男性にも拡大します。派遣、フリーター、ニートなどが増大する中、未婚女性でもキャリアになったのはごく一部で、多くは非正規化しました。未婚女性の非正規社員率はここ20年ぐらいの間で上昇しています。若者が稼ぎ出せる将来の収入の見通しが低下してくるわけです。

さらに、パラサイト・シングルが高齢化してくる。未婚男性は待っていても収入が上がらないし、未婚女性は待っていても期待どおりの年収を稼ぐ未婚男性と出会えない。基本的に男性が家計収入を支えるという意識や制度が根強いので、収入の不安定な男性は結婚相手とみなされないし、低収入・不安定雇用の女性が増えれば、もっと収入が高い男性じゃないと困ることが多くなってきます。

### 男性未婚者の年収と女性未婚者が男性に求める収入ギャップ

男性未婚者の実際の年収と未婚女性の期待のギャップを調査した結果(図表2)によると、東京では未婚女性の39.2%が男性に600万円以上の収入を求めています。未婚男性で平均年収600万円以上は3.5%しかいない。青森県の弘前市では、未婚男性の約半数が年収200万円以下、残りのほとんどが200万円から400万円で、400万円以上稼ぐ未婚男性なんて針の穴を突くほどしかいないのです。しかし、青森では、女性の期待からいうと、男性の年収にこだわらない人は30.5%で、残りの7割が200万円以上を希望しています。

では、どういう未婚女性が収入の高い男性を結婚相手として望むのでしょうか。未婚男性の場合、学歴や収入が高い方が結婚しやすいのですが、女性ではそういうことはほ

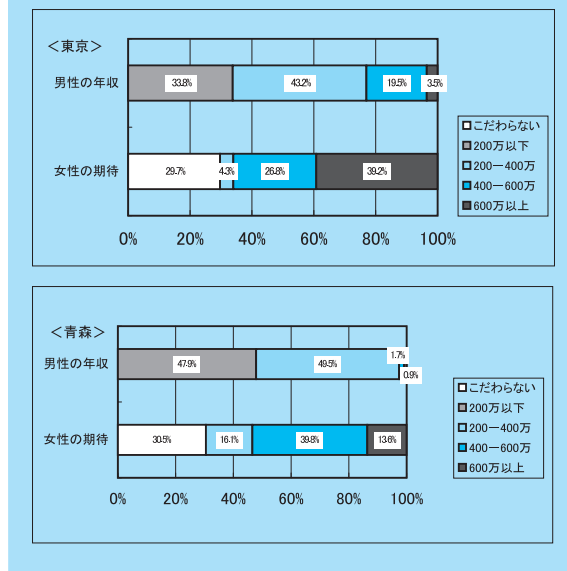
とんどありません。結婚相談所の人が口をそろえて言うのは、相手に求める条件が少ない人ほど結婚しやすい。女性の場合、容姿とか、学歴とか、収入とかは結婚できるかどうかとはほとんど関係なく、ただ相手に求める条件が低いか高いかだけというのは印象的でした。

に行き、キャバクラの人は収入の安定した人と結婚したいと思いつつ、非正規雇用の男性からお金を巻き上げる——どうもそういう構造が成り立っているらしいんです。

## 男女交際機会の増大と恋愛意識の変化

1970年以前は男女交際したら結婚しなければならないという意識が非常に強く、恋愛機会が乏しかったので、恋人ができなくても結婚できたという状況がありました。80年以降は男女交際しても結婚しなくてよく、恋愛機会が多くなるものの、恋人がいても結婚の保障はない。詳しくいうと、70年代までは交際機会が乏しいので魅力格差を隠蔽していた。80年代以降は魅力格差と晩婚化が同時に進行します。いろんな異性と知り合えるということは、特に女性にとって、魅力のない異性は眼中なくなるわけです。恋愛と結婚が分離しているのだから、結婚を前提としなくてもセックスを含む交際ができる。もっといい人がいるかも知れないとか、相手を見極めるといのが当然の状況になってきます。

図表2 男性未婚者の年収と未婚女性の期待



## 若年女性の専業主婦志向の高まり

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成の人の割合は、男性では若い人の方が低いですが、女性では20代で高くなっています。さらに、女性の望ましい生き方として、「結婚、出産したら家庭に入って仕事をしないのがいい」という人が30代、40代では10%程度ですが、20代では23%くらいまではね上がります。

これは半分冗談ですが、若年女性でキャバクラ嬢になりたいという人が20数パーセントにのぼるのは当然なのです。三浦展さんの調査によると、フルタイムのキャバクラ嬢の平均年収は450万円だそうです。福祉学科を出て朝から晩まで福祉現場で重労働した人でも平均年収200万円という時代です。今不況だし、キャバクラ嬢は減っているのではないかと思ったのですが、未婚男性で恋人のいない人が量的に増えているので、お客さんはむしろ増えているとのこと。フリーターはなげなしのお金をはたいてキャバクラ

## 今後予想される問題

欧米（西ヨーロッパに限る）では親から放り出されるが故に、一人暮らしよりは2人の方がまだという意味で、結婚、同棲が増える。しかし日本や韓国や台湾は待てる。イタリア、スペインも待てる。いい人と出会うまで親と同居、つまり自立した生活をせずに待っていることができるので、欧米の常識とは逆になっています。

今後予想されるのは少子化と経済停滞がスパイラルになって、パラサイト・シングルが不良債権化してくることで。いつか結婚できると思って親にパラサイトしている不安定雇用者、特に結婚相手が見つからない不安定雇用の女性は親が亡くなると生活破たん陥るわけです。将来に絶望する中年男性も増大する。

あと、日本では「できちゃった婚」が14万組（2004年、結婚の20%弱）で、ここには経済的に不安定な人がかなり含まれています。核家族で調査をすると、父親の収入が94年までは増加して、94年から2004年まではっきりと低下しています。収入が低い男性が増えていて、それを共働き化で補っている。結果的に、子育て中の男性で低収入の人が増えているが故に働く女性が増えているという関係に

なっているわけです。

対策といっても何かあるのでしょうか。性別役割分業意識を変えて、男女交際を後押しするようなシステムを考えなければと思います、「婚活」という言葉を作ったのですが、まったく私の意図とは正反対の誤解にまみれています。昨年末の番組で森三中という女性のお笑いタレントグループが、

「年収600万以上の未婚男性は3.5%だから早く見つけなきゃ」と言っていました。それは違う。3.5%しかいないからあきらめて女性も共働きをしなければ無理だと言っているのに。困りましたね。最後は、お笑いで締めさせていただきます。

## 意見交換

### 【志向の二極化】

発言者：最近、私が父母の育児と働き方を分析したときに、若い世代を中心に志向の二極化という結果が出てきました。私は、戦略の二極化と呼んでいます。具体的には、共働きで育児もある程度担いましょうという夫婦が増えている一方で、先生がおっしゃるように徹底的な性別役割分業志向一少なくとも子どもが小さいうちは、妻が家事・育児を全部やり、夫は参加しないが、収入はすべて稼ぐ。どうもこの二つに分かれているような気がします。

山田：そういう戦略をとる人は増えたと思います。「戦略は二つありそうだ。だが、今はどちらの戦略も実現が難しくなりはじめています」というのが国立社会保障・人口問題研究所の岩澤さんの結論だったと思います。実は、どちらの戦略にも、収入の安定した男性が必要です。共働き志向の女性は、せめて同じぐらいの収入・学歴の男性を求め、他方、専業主婦志向の女性は夫の収入だけで豊かに暮らせる、そんな男性を求めるとなると、同じ男性層しか求めなくなって、どちらの戦略も行き詰まり始めているのが現状だと思います。

発言者：結婚したいのに結婚できないという問題を取り上げておられますが、「別に結婚というかたちにこだわらなくていいんじゃないの？」という意識に変わるような様子を感じていますか。

山田：最近逆ですね。社会が不安定になればなるほど確実なものにすがりたくなるというのがあって、同棲という不安定なものより結婚という安定したものを得たいという意識の方が、むしろ今の若者には強まっています。日本生産性本部の調査でも、新入社員調査で「今の会社ですっと働きたい」が過去最高の55.3%になりました。それはいいのですが、「会社の命令だったら不正なことでもやる」が40%もある、それも過去最高です。今の新入社員は、それだ

け不安定で、一度つかんだ安定的なものは逃したくないという意識が強いということです。

### 【子どもがいる家庭へのベーシックインカム論】

発言者：若い世代ができるだけ家族形成できる、望めば子どもを生み、育てられる社会がやっぱり理想だと思うのです。従来の政策は、どちらかという共働きを進める政策、女性が働き続けられるために保育園をつくったり、ワーク・ライフ・バランスを広めたりという話が主流でした。しかし、それを望まない人も結構いるという話ですね。そうすると、できるだけ多くの選択肢を社会として用意してあげる。例えば子どもが小さいうちは家庭に一時入るけれども、復職支援をしっかりと、M字コースを希望する人にはそれをかなえさせる。子どもが小さく、共働きが苦しいようであれば、児童手当をある程度増加して、生活を支えていく。つまり、多様なライフコースを支えるかたちで少子化対策を進めていく必要があるのではないかと思います。

山田：いわゆる子どもを持った人へのベーシックインカムですよね。子どもを持ったらどのような雇用形態であっても、最低水準の収入は保障される、そういう政策は必要だと思っています。以前、離婚調査を行ったときに、夫が失業したので離婚して実家に戻ったというケースに何度も出会いました。母子家庭では、母子単独世帯と両親もしくは一方の親と同居しながら子どもを育てるといった家庭がほぼ同数になっています。だからこそ、戻るところのない母子家庭の悲惨さがますます目立ちます。

### 【非正規労働者の問題】

発言者：厚生労働省「21世紀縦断調査」で、過去3年間で結婚した割合を雇用形態別にみると、男性の場合は、正社員が非正社員より2～3倍多い。しかし女性の場合にはほとんど差がないわけです。この結果からも、結婚できない理由は、男性の非正規労働者が増えたということなんだ

と思います。少子化問題を解決する上で、非正規労働者問題を解決しないとイケないと考えてのですが、解決策はなかなか見つからないのではないかと感じてしまいます。

山田：私は、「専業主夫の勧め」などもやっているのですが、なかなかうまくいきません。女性が世帯主で子どもを育てるといって家庭が大幅に増えているわけではありません。専業主夫を養えるほどのキャリア女性の数は、それほど増えていません。

発言者：今の経済情勢を見ると、非正規雇用はおそらく、高まりこそすれこれ以上減ることはないと思います。非正規雇用者、例えば15歳～24歳ですと、女性の2分の1、男性では4割ぐらいが非正規雇用です。彼らが家族形成できない状況というのは、わが国にとって大きな損失だといえます。やはり、非正規雇用者もある程度家族形成できるようにしていく必要があると思うのですが、どういう対策を打つことが現実的には必要でしょうか。例えば一つは、収入が低いので結婚できない、家族形成できない、もう一つは非正規雇用だと、コミュニケーションスキルや対人関係スキルなど、さまざまなスキルを磨くチャンスを失ってしまい、これが結婚にマイナスの影響を与えているという指摘があります。

山田：まず、前者については、経済的な問題に関し、社会保障を正規と非正規で平等にすることが必要だと思います。結局、今までの社会保障は正社員を前提とした保障であるので、正社員でなければ社会保障が不十分になる。夫婦とも非正規だったら、子どもがいろいろ育児休業もなく、福祉保障も不十分な中で、放り出される可能性がある。男性の育児休業も、奥さんが正社員じゃないと現実的にはとれないと思います。オランダでも、社会保障の平等化があってはじめて、正規と非正規の雇用の平等が成り立つという話のようです。

もう一つのコミュニケーションスキルに関してですが、今は、コミュニケーション能力のある男性は、結果的に、ちゃんと正社員として就職して稼いでいる。就職するかしないかが、どうして決まるかというコミュニケーション能力ですよね。自分を目に留まらせるような工夫をしてる人としてない人では全然違って来るわけで、それだからコミュニケーション能力がある人の方がモテるし、正社員にも就ける。コミュニケーション能力のない人は正社員にもなれなければモテないという、二重の苦悩にさらされてしまう。

発言者：収入の要件は大きいと思いますが、コミュニケー

ション能力があれば、非正規労働者の結婚の可能性が高まるのではないかと思います、いかがでしょうか。

山田：5～6年前に東京都で20～45歳までの男性を対象にした調査のデータをみると、結婚しているか、していないかで一番効くのは収入です。しかし、収入別でみると、低収入であっても男女共同参画意識が強い人は、恋人がいたり、結婚をしている。つまり、収入が高ければ、男尊女卑であろうと、男女平等であろうと結婚しており、関連は消える。一方、収入が低い場合、男女共同参画意識の高い男性ほど、結婚し、恋人がいる率も高いという相関が出ている。そのような選択を行う女性が出てきているというのは心強い話です。

発言者：社会保障に関する非正規の問題が、これまで理解されていなかったことが非常に問題だと思うんです。ただ、社会保障を同じにしても、非正規の今の所得水準では家族形成はまだ難しいと思います。先ほどベーシックインカムの話が出ましたが、やはり、子どもができたら、ある程度お金を支給して最低限の生活を保障する。こうした金銭給付政策については、いかがですか。

山田：すべからくベーシックインカムが必要だと思っておりますが、特に子育て中の人と親にパラサイトできない人にはベーシックインカムが必要だと思います。

### 【移民と出生率】

発言者：フランスやアメリカでは、移民を受け入れたことによって出生率が上がっているのだから、日本でも移民を受け入れ、結果的に子どもを産んでもらって、それで帳尻を合わせようという意見が、ちまたでは結構あるのですが、それについてはいかがでしょうか。

山田：フランスは、出生主義ですから、二代続けばフランス人です。それはそれとして、やはり、フランス人の出生率は上がっている。移民の人が産んでいるからではない、というのはフランスでは定説です。

発言者：山田先生のお話に補足しますが、アメリカでもそうです。確かに移民がたくさん産んでいて出生率も高いのですが、分母全体に占める移民の割合は少ないです。出生率が高いのは、アメリカ人も産んでいるからで、その人たちの出生率が1.8～1.9%ぐらいあるんです。だから移民を含めると、2を超える。

山田：たぶん、多いといっても移民の人は1割もいませんね。

発言者：フランスに行った際、その話が出たのですが、パ

ーセントでいうと0.1～0.2ポイント押し上げているだけなので、比率としてはその他の政策の効果が大きいという説明がありました。

山田:そうですね。どこで移民が産んでいるから出生率が上がったという神話が広がったのでしょうか。仕事をしたい女性が増えているから産まないとか、結婚しないとか、そういうたぐいの神話だと思います。

### 【国のアナウンス効果】

発言者:フランスでは、いろんな施策は採っているけれども、国として「結婚はいいよ」とか、「子どもを生みなさい」なんていう奨励は一切してないという話を聞きました。翻って、日本で、政府が、「結婚はいいですよ」「子どもを持つことは幸せなんですよ」とアナウンスすることが良いのかどうか。先生は、政府主導でそうしたアナウンスをすることに対し、どうお考えですか。

山田:未婚者の9割が結婚を希望しているので、政府がアナウンスをしてもしなくても変わらないと思います。結婚したくないという中にも同棲ならいいとか、子どもは生みたいという人もいますので、一生独りでいたいという人は、本当

にごく少数だと思います。宣伝にお金をかけるのであれば、もっと(別のことに)きちんとお金をかけると言いたいです。

### 【労働組合に対して】

司会:最後に、労働組合に対して、求めること、言いたいことなど、お聞かせください。

山田:今度、何でオランダで非正規を含める(非正規に社会保障制度を適用する)ことに成功したか調査に行くのですが、文献を調べると、サービス業の労働組合と工業の労働組合では利害対立が大きかったようです。そこをどう乗り越えたのかを調査したいと思うのですが、そうした対立を連合はどのように考えているのか。いま、オランダの労使関係について勉強しているのですが、オランダでは労働組合と経営者が合意して政府に政策を提起したという話が出てくるんです。日本でも、そうしたことを考えなければならぬ時期にきているのではないかと思います。

(敬称略)

---

1 内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」(2007年)



## 連合総研ミニ・コンファレンス

# 「イノベーションの創出－ものづくりを支える人材と組織」のご案内

－「グローバル経済下の産業革新と雇用」研究委員会・最終報告会－

### 1. 開催趣旨

グローバル経済下で日本企業が競争力を保つ鍵は、企業によるイノベーションの創出です。

2007年5月に発足した連合総研「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）では、製品開発力、生産技術力及び生産現場のスキルのイノベーション、そのための組織や人材育成のあり方について、企業の現場の方とのヒアリング調査に基づいた検討を重ねてきました。調査対象企業は、鉄鋼業、化学工業、機械工業、ソフトウェア産業、情報通信産業と多岐にわたっています。

本ミニ・コンファレンスでは、研究委員会におけるこれまでの成果を踏まえ、21世紀の日本企業のものづくりの強みについて、実務家・研究者等の方々と幅広く意見交換を行います。皆様のご参加をお待ちしております。

2. 日 時 2009年9月18日（金）10：00～17：00

3. 場 所 東京・駿河台：総評会館内「連合」3階A・B会議室  
東京都千代田区神田駿河台3-2-11総評会館 電話03-5295-0550（代表）

4. 参加対象 労働組合政策担当者、研究者、ビジネスマン、学生他、テーマ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の専用フォーム、もしくはFAXにて9月14日（月）まで。  
（場所の関係上、定員に達し次第、締め切らせていただきます）

5. 参加費 無 料

### 6. プログラム

10：00	開会あいさつ
10：10	研究委員会のこれまでの研究成果要旨 松島 茂（東京理科大学教授）
10：15～12：00	第1セッション 素材産業 報告者 <鉄鋼> 青木 宏之（高知短期大学准教授） <化学> 西野 和美（東京理科大学准教授）
<休憩>	
13：00～14：40	第2セッション 機械産業 報告者 <産業機械> 梅崎 修（法政大学准教授） <金属プレス部品> 松島 茂（東京理科大学教授） 山藤 竜太郎（横浜市立大学准教授）
14：50～16：30	第3セッション IT産業 報告者 <ソフトウェア産業> 生稲 史彦（文京学院大学専任講師） 藤田 英樹（東洋大学准教授） 報告者 <情報通信産業> 中島 裕喜（東洋大学准教授）
16：30～16：50	まとめ 尾高 煌之助（一橋大学/法政大学名誉教授、研究委員会主査）
16：50	閉会

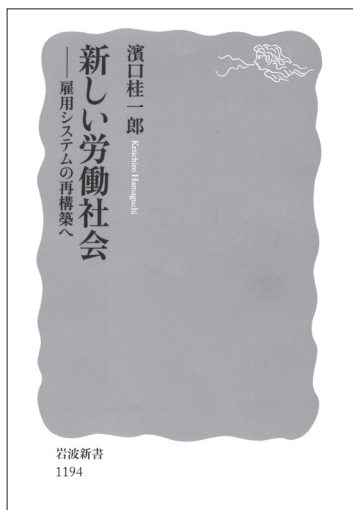
※ 各セッションでは、報告者による報告後、討論者との討論、フロアとの意見交換・質疑応答を予定しています。

※ 上記プログラムの講演内容・講演時間等は、暫定的なものであり、状況により変更することがあります。

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

# 書評

## 新しい労働社会—雇用システムの再構築へ 非正規労働者を包摂する職場ルールの 形成について問題提起



濱口桂一郎著  
岩波書店、定価700円＋税

麻生裕子  
連合総研主任研究員

いま労働問題への国民の関心は確実に高まっている。さらには民主党への政権交代によって、本書のタイトルどおり「新しい労働社会」をどう築かが問われている時期でもある。その意味でも、本書から得られる示唆は実にタイミングがよいといえる。

本書では、EUと日本の労働法政策の比較を中心とした国際的視点と、日本の戦前、戦後そして現代にいたるまでの労働法制の変遷を中心とした歴史的視点を軸にして、議論が展開されている。こうした分析視点により、正社員と非正規労働者という構図のなかで、労働の実態に合っていない現行の法制の問題点を明らかにし、現実的な改革の方向性の提起を試みている。

そのなかで示された論点を大きく分けて整理すると、第一は、すべての労働者に仕事と生活の両立を保障するた

めに、労働時間規制や解雇規制をどのように改革するかという点である（第1章「働きすぎの正社員にワークライフバランスを」）。男女労働者ともに家庭生活とのバランスがとれる程度の時間外労働を上限とし、正社員、とくに男性正社員の過重責任や拘束性の高さを緩和するという見直しの方向性を示している。ワークライフバランスの観点からみると、正社員であることを前提にした現行の解雇規制についても多くの問題点が残されるとする。

第二の論点としては、三者間労務供給システムを実態に即してどのように再編成するか（第2章「非正規労働者の本当の問題は何か？」）。派遣・請負労働をめぐる、事業の実態に合わない法的構造となっているのが現状であり、これを現実の姿に合わせる必要があると主張している。派遣労働法制にかんして、対象業務の限定や登録型派遣禁止論の問題点に触れているのは興味深い。

第三の論点は、均等待遇を実現するための社会的条件をどのように整備するか（第2章および第3章「賃金と社会保障のベストミックス」）。職務給制度を導入し、同一労働同一賃金原則を確立すべきという主張があるが、実際にはただちに賃金制度を改革できるものではないとし、有期契約労働者でも勤続期間に比例した待遇を義務づけるというEUの「期間比例原則」を、現実的な政策対応として提起している。さらに、年功賃金制度のなかの生活給部分を職務給に移行していくのであれば、生活給が担ってきた生活保障機能の代替、つまり教育費や住宅費などの生計費にかかわるソーシャル・セーフティネットが不可欠になると主張し

ている。今後の所得保障のあり方は、企業が負担する賃金と、社会的に負担する社会保障給付とのあいだで総合的に検討するべきということの意味する。

第四の論点として、労働組合は職場におけるルール形成にどのようにかわるか（第4章「職場からの産業民主主義の再構築」）である。上に述べてきた論点で示したルールをつくるのは、集団的な労使関係である。その場合、労働者間の利害調整のため、職場レベルの労働者代表組織のあり方をどう考えるかが問題となる。ここでは現実的に、現在の企業別組合をベースに、正社員や非正規労働者にかかわらず、すべての労働者が加入するような代表組織を唯一の可能性としてあげている。

いずれの論点も、正社員のみならず非正規労働者をも包摂したルールの形成と深くかかわっており、全体をつうじて示唆に富む内容である。とりわけ第四の論点は、産業民主主義という社会の根幹にかかわる提起であり、きわめて重要である。ただ、企業内の課題の解決に限定される労働者代表組織の役割を重視しすぎると、労働組合が果たす社会的機能の側面が小さくなるのではないかという疑念も残る。社会的組織としての労働組合の役割を重視するならば、また、社会のあり方として「新しい労働社会」を論ずるのであれば、従業員代表制度の構成員としてのみではなく、非正規労働者を含む労働組合としての組織化の意義についても重視したほうがよいと考える。

著者らしい広い見識に裏づけられた、そして、いま日本の労働組合に問われているテーマが盛りだくさんの必読書である。

# 4～6月期に非正規雇用者は前年より 47万人減少 過去6年で最大の減少幅

総務省が8月18日に発表した「労働力調査（詳細集計）」（図表1）によると、2009年4～6月期の非正規（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託等）の雇用者数は、前年同期と比べて47万人減小し、1,685万人となった。これで2四半期連続の減少であり、比較可能な2003年以降で最大の減少幅となった。

今期は正規雇用者も減少しているが（対前年29万人減）、減少幅は非正規雇用者の方が大きくなっている。雇用状況の厳しさが続くなか、非正規雇用者が雇用の調整弁となっている実態が改めて浮き彫りとなった。

厚生労働省が8月28日に発表した「非正規労働者の雇止め等の状況について（8月報告：速報）」（図表2）からは、職とともに住居を

喪失する非正規労働者が少なくないことも明らかになった。住居喪失者の数は、判明しただけでも、派遣労働者で1,983人、契約社員で912人、請負労働者で477人に上っている。

昨年秋以降の急激な経済情勢の悪化は、とりわけ非正規労働者に大きな影響をもたらした。このような状況を受け、「緊急人材育成支援事業」が創設されたほか、失職者に対する賃貸住居入居初期費用等の貸付が実施されるなど、再就職支援にとどまらない総合的な対策がとられている。しかしながら、もはや非正規雇用者が全雇用者の3分の1を占めるという状況において、はたして緊急かつ臨時的対策で十分なのであろうか。引き続き真剣な取り組みが求められる。

図表1：雇用形態別にみた雇用者数（役員を除く）

		平成21年		
		平成20年 10～12月	1～3月	4～6月
実数 (万人)	役員を除く雇用者	5185	5086	5105
	正規の職員・従業員	3390	3386	3420
	非正規の職員・従業員*1	1796	1699	1685
対前年同期増減 (万人)	正規の職員・従業員	-28	15	-29
	非正規の職員・従業員	58	-38	-47
(%)	非正規割合*2	34.6	33.4	33
(%ポイント)	非正規割合の対前年増減	0.9	-0.6	-0.4

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」

- \* 1) 非正規の職員・従業員は、「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計
- \* 2) 「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「非正規の職員・従業員」の割合

図表2：雇止め等となった非正規労働者の住居の状況

(単位：人)

	合計	派遣	契約	請負	その他
住居状況判明者数	127,734	68,017	33,939	10,847	14,931
うち住居喪失者数	3,385	1,983	912	477	13
喪失者割合(%)	2.7	2.9	2.7	4.4	0.1

資料出所：厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について(8月報告：速報)」

- \* 住居の状況については、昨年10月から本年8月までに雇止め等実施済みまたは実施予定の209,769人のうち、127,734人について判明。

# DIO

DATA資料  
INFORMATION情報  
OPINION意見

事務局だより

## 【7・8月の主な行事】

- |      |  |                           |
|------|--|---------------------------|
| 7月7日 | 連合総合政策局等との意見交換会                        | 【連合本部】                    |
| 8日   | 所内・研究部門会議                              |                           |
| 10日  | 経済社会研究委員会                              | (主査:小峰 隆夫 法政大学教授)         |
| 13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) |
| 14日  | 企画会議                                   |                           |
| 16日  | 連合選出役員との政策懇談会                          | 【ホテルラングウッド】               |
| 21日  | 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)         |
| 22日  | 所内・研究部門会議                              |                           |
| 24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)        |
|      | 緊急雇用対策プロジェクト-雇用ニューディール研究委員会            | (主査:神野 直彦 関西学院大学教授)       |
| 25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)       |
| 27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) |
|      | 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)        |
|      | 政策研究委員会                                |                           |
| 28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)          |
| 30日  | 労働関係シンクタンク交流フォーラム幹事会                   |                           |
| 8月4日 | 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)        |
| 5日   | 所内・研究部門会議                              |                           |
| 6日   | 医療人材の育成・確保に関する研究委員会(同志社大学 ITEC との共同研究) | (主査:中田 喜文 同志社大学教授)        |
| 7日   | 経済社会研究委員会                              | (主査:小峰 隆夫 法政大学教授)         |
|      | 企業買収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)         |
| 17日  | 企画会議                                   |                           |
| 19日  | 所内・研究部門会議                              |                           |
| 31日  | 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)         |

### 【職員の異動】

#### <退任>

千葉 登志雄(ちば としお) 主任研究員 7月23日付退任

〔ご挨拶〕 皆さま方には約3年の間、いろいろとお世話になりました。

勤労者短観やワーク・ライフ・バランスなどを手がけさせていただいた中で得た知識は、私にとって大きな財産となりました。ささやかながら、今後皆さま方にご恩返しをできればと思っております。どうもありがとうございました。

(厚生労働省老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室へ異動)

#### <着任>

松淵 厚樹(まつぶち あつき) 主任研究員 7月24日付着任

〔ご挨拶〕 厚生労働省から7月24日付で着任しました。現在、各方面で、これまでになく労働者をはじめとした国民の生活の在り方が注目を集めているようです。こうした議論が、各方面で、より関連かつ適切に行われるよう貢献していくことができればと考えております。よろしくお願いたします。

発行人/ 藤田 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。