

DIO

連合総研レポート

2010年6月1日

No.250

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

CONTENTS

特集

「労働統合型」社会的企業の可能性

労働統合型社会的企業とは何か—欧米の動向と日本への示唆

橋本 理 ……………4

日本における労働統合型社会的企業の傾向と類型

松本 典子 ……………8

労働統合型社会的企業としてのホームレス関連団体の現状と課題

吉中 季子 ……………12

寄稿

巻頭言 ……………2

ちょっと、気になること！

視 点 ……………3

再考—政権交代と労働運動

報 告 ……………14

参加と連帯のセーフティネット
—人間らしい品格ある社会への提言

—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報告—

報 告 ……………18

企業組織再編における労働者保護

—企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会報告—

書 評 ……………22

寺島実郎著
『世界を知る力』

今月のデータ ……………23

厚生労働省「平成21年における死亡災害・重大災害発生状況等について」
景気後退を受けて、派遣労働者の労働災害が大幅減少

事務局だより ……………24

再考－政権交代と労働運動

連合総研が4月に実施した「第19回勤労者短観」によると、現内閣に対する支持率は19.9%。すでに各紙が行っている世論調査とほぼ同様の結果といえよう。

さらに、政策の実行力、首相の指導力、国民の意見反映などの項目についても評価は厳しく、こちらの予想を下回る数字だった。

参院選を控えて、野党は首相の退陣を迫り、自民党では勝ち目がないと踏んだ議員は古巣を飛び出し、マスコミも政局報道に明け暮れる。こうした現象は当然の成り行きといっているだろうか。

そうした一連の動きのなかで、少々わかりにくくなっているのが労働組合の対応である。

労働組合が支援する政権与党との関係。その難しさはかねてから指摘され、連合自身もある程度は覚悟をしていたことである。それは、どちらにとっても初めての経験だということにとどまらず、すでに経験している他国の実態からも想定できることであった。

しかし、当然のことながら、労働組合は政党ではない。政党や政府に要求実現を期待し、場合によっては強く迫る一大衆組織にすぎない。自民党時代のような族議員を通じた利益誘導に堕してしまっただけは困るが、いい意味での「圧力団体」であれば、むしろ望ましいことだ。

ところが、昨年秋以来、さまざまなチャネルを通じた「要請」は行っているのであろうが、「行動」がいま一つみえてこないように思う。連合の年中行事であった政策要求実現集会や院内集会は、もう用済みということなのだろうか？ 行動や集会を行うことは、支援や支持をすることと果たして矛盾することなのだろうか？

もちろん、「行動」すれば済むという単純な問題ではない。ここで改めて考えてみる必要があると思われるのは、今回の政権交代のもつ意味である。一部には、自民党の歴代内閣の失政と失態による自滅であって、民主党が「勝った」のではないという評価もある。

しかし、自民党基盤の液状化は、はるか以前から始まっていたことであり、小泉流のパフォーマンスは、すでに壊れかけていたものを「自ら壊す」と大見栄を切り、拍手喝采を浴びたにすぎない。そうやって舞台に躍り出た小泉内閣の下で、社会全体が液状化していく結果となったことはいまさら繰り返すまでもなからう。

つまり、安部元首相のいう「戦後レジーム」が壊れた結果としての政権交代であって、いま求められているのは、液状化してしまった社会の建て直しに他ならない。

もちろん明治維新を持ち出すまでもなく、政変は十数年にも及ぶ一連のプロセスであって、一度に全てが変わるわけではない。問題は、そのベクトルの方向である。一つひとつの政局や、一つひとつの目玉政策に目を奪われるのではなく、世の中の建て直しの方向を見定め、一步一步解決していく。それも法律や制度の改革に限られない。むしろ、職場や地域における、仕事とくらしの日常の営みの建て直しこそが最大の課題だといえるだろう。だとすれば、職場や地域における労働組合の役割は、殊の外、大きいということになる。

「第19回勤労者短観」は、今後取り組みを強化すべき政策課題として、「景気対策・経済活性化」「財政再建」「雇用対策」をあげる一方で、労働組合の必要性については、労働組合がない職場の人でも65%が「あった方がいい」と答えている。ここにみられる期待は、おそらく、当面する賃金や雇用にとどまらず、液状化した社会の建て直しへの思いも込められているとみるべきだろう。

雇用分野の規制緩和によって壊れたものは、規制再強化だけでは元にもどらない。繋がりを再構築するという自覚的な営みがなければならない。それを担うのは、労働組合をにおいて他にないと思われるのだが…。

(〇)

特集

「労働統合型」社会的企業の可能性

労働統合型社会的企業は社会的排除への処方箋たりえるか

労働統合型社会的企業とは何か
— 欧米の動向と日本への示唆

橋本 理

(関西大学社会学部准教授)

1. 日本における社会的企業論の概況

日本で展開されている社会的企業論は多種多様である。それらは概して、社会的な価値の実現に重きをおく事業組織やその諸活動について論じられる点では共通しているが、論者によって分析対象とされる事業組織の形態は様々である。例えば、NPO法人や協同組合などのいわゆる「非営利」の事業組織のみに着目し、株式会社で代表されるいわゆる「営利」企業をその対象から除外する論者もいれば、昨今ではCSRと称されることも多い営利企業による社会貢献や社会的責任の範疇に入る諸活動を主要な対象とする論者もいる。使用される用語も、社会的企業 (social enterprise) という言葉のほか、社会起業家 (social entrepreneur) やソーシャル・ビジネス (social business) という語句が用いられることもある。また、扱われる内容も、社会的な事業を立ち上げる起業家のイノベーションやそれを生み出す諸条件を検討するもの、社会政策上の課題や事業組織のガバナンスのあり方について分析を試みるものなどがあり、その分析対象や手法は一様でない。このような現況は、日本の社会的企業論が、欧州や米国における研究や実践を紹介するなかで展開されてきており、多様な海外の動向が反映されていることによるところが大きい。また、社会的な価値の実現に重きをおく事業組織やその諸活動は、現実に多種多様なものが含まれることになるので、種々の活動の事例紹介が

様々な角度から展開されている状況が生じている¹⁾。

だが、日本における社会的企業論について、いくつかの特徴的な点を指摘できる。第一に、日本においては、NPO論の文脈から社会的企業論を捉えることが有効であることがあげられる。例えば、福祉領域のNPO法人のなかには活動の事業化が進展している事業組織がみられ、マネジメント手法の導入が求められるような状況も生じている。財やサービスの生産・販売に伴う事業収入に依拠する割合の大きいNPO法人の出現は、社会的な価値の追求をビジネス的な手法を用いて実現する事業組織のあり方に関する議論を引き起こし、その論点は社会的企業論の素地となっている。社会的企業論は必ずしもNPO法人のみを対象とするものではないとされるが、日本における社会的企業論の対象となる事業組織の多くはNPO法人の形態をとっているという現実がある。なお、具体的な論点としては、社会的な価値の追求を伴う事業活動を行ううえでのイノベーションのあり方が重視される傾向があることを指摘できよう。

第二に、福祉国家政策が変容を迫られており、俗に「新しい公共」という言葉で表現される領域の諸活動を担う事業組織のあり方が模索されているという現状がある。国や自治体による公共的な財やサービスの供給については財政危機や官僚制の逆機能の深刻化が指摘され、また従来型の地縁や企業を中心とした生活リスクの回避 (帰属集団や所属組織による生活リスクの回

避)の基盤が損なわれるなか、「新しい公共」を誰がどのように担うかという課題が生じている。従来型の社会政策が変容を迫られるなか、市場や政府を通じた財やサービスの供給がうまくいかない領域において新たな財・サービス供給の担い手として注目を集めたのがNPOという概念であった。NPOは1990年代の半ば頃から急速に関心を集め、1998年の特定非営利活動促進法の成立というかたちの制度面での進展をみせた。その後、2000年代初頭以降から、社会的な価値の追求とビジネス手法を何らかのかたちで結びつけることを試みる事業活動やそれを担う事業体について、社会的企業という概念を用いる動きがでてきたのである。それらの議論のいくつかは、その事業を立ち上げる具体的なヒト(その起業家精神やリーダーシップ、イノベーション手腕、カリスマ性など)に着目する「社会起業家」を扱った議論や、企業の社会的責任や社会貢献といった観点から論じられるCSR論と結びつけたかたちで論じられるようになってきている。

2. 欧米の社会的企業論の動向

このような日本の社会的企業に関する動きは、欧米の実践や研究動向の影響を強く受けている。それでは、欧米の社会的企業論の動向はどのようなものであろうか。実のところ、欧米の社会的企業論と一言でいっても様々な文脈のもとでの議論が存在し、対象とされる事業組織の形態や事業活動の中身も様々なものが含まれる。そして、日本の社会的企業論はそれらの多様な動向を反映したかたちで多岐にわたる論点を含んで展開されているという状況にある。だが、社会的企業という概念のもとでの議論からいくつかの特徴的なパターンを見いだすことが可能である。まず、単純化していえば、一般に、欧州や米国における社会的企業論も、おおむね従来型の政府を中心とした公共サービスの供給のあり方の変容、民間の主体による公共性や社会性を有した事業活動の必要性の高まりなどが、その背景となっている。これらは、NPOやサード・セクターといったかたちで議論され

る場合と同様に、公共的な財やサービスの供給に関して政府や市場を通じたかたちでは不十分な状況に直面するなか、新たな事業形態の模索のなかから、社会的企業という新たな事業組織のあり方を提起しようとする試みの一種とみならずことができよう。

また、グローバリゼーションや環境問題の進行などに伴う現代の社会問題の多様化に対応するかたちで、新たな社会問題の解決手法の担い手として社会的企業という概念が脚光を浴びるといった構図もみられる。具体的には、たとえば、マイクロクレジットやフェアトレードなどのような社会的な価値の追求とビジネス手法を結びつけた新たなスタイルの事業活動が注目を集めており、その担い手となる事業組織として社会的企業が位置づけられている。また、このような社会的な価値の追求とビジネス手法を結びつける担い手である社会起業家への注目が高まるなか、米国を中心にビジネススクールにおいて社会起業家に関するコースが立ち上げられるなど、社会的な価値の追求とビジネスとの融合をどのように進めるかについて、その実践のあり方への関心が高まりをみせている。

そのほか、この小論のテーマである「労働統合型社会的企業」という概念との関連でいえば、何らかの就労阻害要因を抱えている人々を積極的に雇用したり、それらの人々に就労や職業訓練の場を提供する事業組織の動きが注目されており、社会的企業論の主要な対象の一つとなっている。その代表的な例としては、イタリアの社会的協同組合があげられる。イタリアでは1991年に社会的協同組合法が制定され、その後の欧州における社会的企業論の展開の端緒として位置づけられる。

他の欧州諸国においても、社会的企業という概念に対して実践家および研究者の双方から注目を集める状況がある。たとえば英国においては、2000年代の初頭から社会的企業という概念への関心が高まり、社会的企業の育成に向けた様々な政策の展開がみられ、法制度としては、2004年にCommunity Interest Companyという新たな法人格が生み出されるなど、公共性や

社会性を備えた事業組織の活動の基盤を整える動きが進められている。また、EU諸国をカバーする社会的企業の研究ネットワークである EMES (L'Émergence des Entreprises Sociales en Europe) が形成されて社会的企業の国際比較研究が進められており、社会的企業という概念の分析と普及に一役かっている状況がみられる。

そして、アジア諸国や日本は、上記にみるような米国や欧州の様々な社会的企業に関する実践や研究の影響を受けながら、様々なタイプの社会的企業論が展開されている状況にある。そのようななか、韓国において、2006年に社会的企業育成法が成立したことは、アジア諸国における動きとして注目されるものといえよう。同法は、脆弱階層に社会サービスや就労の場を提供することを主眼としており、本論のテーマである労働統合型社会的企業を考察するうえでも重要な位置にあることを指摘しておく必要がある。

3. 労働統合型社会的企業 (WISE)に関する議論の特徴と課題

社会的企業論への関心が高まるなかで、新たに注目を集める概念として議論の俎上にもぼるようになってきたのが、労働統合型社会的企業 (work integration social enterprise: WISE) である。先に取り上げたEMES研究ネットワークでは、社会的企業の主要な活動領域として、対人社会サービスと労働統合 (work integration) の二つをあげている。EMES研究ネットワークはEU諸国におけるWISEの比較研究を進めており²、それらの研究の成果を踏まえながら、アジア諸国や日本においても徐々にWISEという概念に対する関心が高まりをみせ始めている状況がみられる。

WISEという概念が注目される背景としては、ワークフェアという概念を用いて論じられるような、労働と福祉の関係を改めてとらえ直す動きが進行していることがあげられる。ワークフェアという概念をめぐる議論の中身

は多岐にわたるため、ここでその詳細を論じるわけにはいかないが、大まかには福祉の受給者であった人々を就労へと導こうとする諸政策を総称する概念としてとらえることが可能である³。ワークフェアに関する議論は、改めて貧困問題への注目が高まるなかでその重要性を強めているが、その中心的な論点は、政策・制度設計のあり方や当事者のおかれている現状分析にある。だが、それらの分析に加えて、対象となる人々が具体的にどのようなかたちで就労できるのかという点についても考察する必要があるとの認識が高まりつつあり、就労の場を生み出す主体としてWISEという概念への注目が集まり出すようになってきたといえよう⁴。

さて、欧州のWISE研究によれば、WISEが主要な対象とする当事者の属性は、障害者および何らかの就労阻害要因を抱える人々 (たとえば、弱い立場にある女性、移民、失業を繰り返す若年、アルコールやドラッグ中毒者など) である。具体的な事業形態としては、先に言及したイタリアの社会的協同組合がその先駆的な事例としてあげられる。イタリアの社会的協同組合はA型とB型に分けられ、B型に該当するものが社会的に不利な立場にある人々の労働統合を目指すものである。欧州の他の諸国においても、その呼称は様々であるが、何らかの就労阻害要因を抱える人々の労働統合を進める諸事業組織の実態分析が進められている段階にある。そして、日本においても、主として欧州の実践や研究動向を踏まえながら、WISEに関する実態分析が進められつつある。その具体的な動向についてはこの小論に続く論稿にゆずることとし、最後に、WISE研究の今後の課題や論点を整理することにしよう。

第一の論点として、社会的企業、とりわけWISEのような社会政策上の課題に関わる事業を展開するうえでは、公的な財源や公的な制度によって形成された市場における事業収入に依拠する割合が大きいということがあげられる。つまり、社会的企業論の対象となる諸事業組織は、必ずしも「企業」という用語から想起されやすい独立採算で立ちゆくような存在ではない

ということである。特に、WISEの場合には、公的な財源に基づく補助金や事業受託による収入、公的な制度の枠組みによって形成された市場からの収入に依存する傾向が強い。したがって、社会的企業の台頭は、必ずしも関連諸領域における公的な役割がなくなることを意味するのではなく、社会的企業の活動条件の整備やそのための財源の確保などの面において、国や自治体の役割はむしろ重要度が増すこともあると考えられる。

第二に、社会的企業論では事業組織の法人格のあり方にこだわらないという論調が一般的ではあるが、現実問題としては、社会的企業の活動にそぐう法人制度を整えることが必要となる。すでにみたようにイタリア、英国、韓国などにおいて、関連の法制度がつくられてきており、日本においても、社会的企業やWISEの活動を促すために、法人制度のあり方についての議論が進められている段階にあり、その動向を注視する必要がある。

最後に、WISEが対象とする当事者について触れておきたい。現段階では、WISEは何らかの就労阻害要因を抱えた人々の雇用や就労を支援することが課題とされている。いわば、就職困難者層を主な対象として、それらの人々の就労支援や職業訓練、雇用を積極的に行うところに、WISEの存在意義が見いだされている⁵。だが、雇用の非正規化や不安定化が進行し、「雇用なき成長」とも指摘される状況が改善をみせる兆しが薄いなか、WISEが対象とする人々が

一般労働市場全般に広がりをもたせることも考えられる。とりわけ、若年者の雇用問題の深刻化は、雇用を重視するタイプの企業組織の存在意義について再検討を促すものと考えられる。この論点は、WISEという概念が、そもそも企業が社会のなかで果たす役割とは何かという根本的な課題について、人々の働く場の提供という視点から再考察を迫るものであることを意味しているのではなかろうか。その意味において、社会的企業やWISEという概念は、現代社会における企業の存在意義について再検討を促すものとして捉えることが重要となる。

-
- 1 多様な社会的企業論の動向についてはさしあたり、拙稿「社会的企業論の現状と課題」『市政研究』第162号、大阪市政調査会、2009年、拙稿「EUにおける労働統合を目的とした社会的企業（ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズ）の動向—社会的企業論の批判的検討から」『関西大学社会学部紀要』第41巻第1号、関西大学社会学部、2009年、拙稿「ホームレス問題と社会的企業—社会的な事業と貧困ビジネスの境界をめぐる基本的視座」『ホームレスと社会』第2号、明石書店、2010年を参照されたい。
 - 2 EMES 研究ネットワークにおけるWISEの研究については、Nyssens, M. eds. *Social Enterprise*, Routledge, 2006を参照されたい。
 - 3 ワークフェアという概念の論点については、埋橋孝文編『ワークフェア—排除から包摂へ?』法律文化社、2007年を参照されたい。
 - 4 たとえば、宮本太郎『生活保障—排除しない社会へ』岩波書店、2009年を参照されたい。
 - 5 日本においては、たとえば、地域雇用政策という観点から、その課題についての取り組みが進められている現状がある。その論点については、さしあたり、中山徹・橋本理編『新しい仕事づくりと地域再生』文理閣、2006年を参照されたい。

日本における労働統合型社会的企業の傾向と類型

松本 典子

(駒澤大学経済学部専任講師)

1. 日本における労働統合型社会的企業の事例と傾向

日本における労働統合型社会的企業（WISE）は、活動分野、活動目的、法人格のあり方などにおいて多様である。例えば、ホームレス支援や障害者支援に関わる団体として表1のような団体が、日本のWISEの代表事例のごく一部としてあげられる。

全国に点在するホームレス支援団体の多くは、2010年にNPO法人として認証・設立された「ホームレス支援全国ネットワーク」に属し、

団体毎にホームレスの就労支援・生活相談支援などを実施するとともに、ネットワークを活かして政策提言なども行っている。また、全国の障害者支援団体の多くも「きょうされん」などの中間支援組織とネットワークを形成し、継続的に障害者の就労・生活支援に関する情報交換や政策提言を行っている。他方で、近年、こうした活動分野ごとのネットワークだけではなく、イタリアの社会的協同組合B型の実践の流れを汲んだ労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）、ワーカーズ・コレクティブ、

表1 日本におけるWISEの事例

①ホームレス関連団体

団体名	法人格	事務所所在地	主な活動・事業内容	活動形態
あうん	企業組合	東京都荒川区 東日暮里	リサイクルショップ事業、便利屋事業、など ※詳細は、本誌の吉中論文を参照	協同・起業型
さなぎ達	NPO 法人	神奈川県横浜市 中区寿町	さなぎの家（憩いの場、衣料・日用雑貨の提供）、さなぎの食堂の運営、など	支援型 雇用型
自立支援サポートセンターもやい	NPO 法人	東京都新宿区 新小川町	入居支援、生活相談支援、など	支援型
自立支援センター ふるさとの会	NPO 法人	東京都台東区	自立支援センター事業、宿泊所事業、訪問介護事業、就労支援事業、など	支援型 雇用型
日本労働者協同組合連合会センター事業団	任意団体 NPO 法人 企業組合	東京都豊島区 池袋	施設管理関連、緑化、食関連事業、など	支援型 協同・起業型
釜ヶ崎支援機構	NPO 法人	大阪府大阪市 西成区	就労機会提供、就労自立サポート事業、福祉・生活・健康サポート事業、寝場所提供事業、など	支援型 雇用型
北九州ホームレス支援機構	NPO 法人	福岡県北九州市 八幡東区	炊き出し、物資支援、保険・医療支援、相談支援、自立支援住宅事業、就労支援、保証人確保支援、など	支援型
ビッグイシュー日本	有限会社	大阪府大阪市 北区堂島	雑誌「ビッグイシュー」の販売	支援型
ささしま共生会	NPO 法人	愛知県名古屋 市昭和区	炊き出し、生活相談、デイケア事業、住居提供、など	支援型

共同連などによる協同労働の取り組みが社会的企業と評価され、そのネットワーク力を活かして日本の社会的企業法にもあたる「協同労働の協同組合法」の制定に取り組み、最近ではホームレス・障害者・若年者の就労支援を強化し、日本におけるWISEと評価できる活動にも積極的に取り組み始めている。

2. 日本における労働統合型社会的企業の類型と課題

試論的ではあるが、今回取り上げられなかった事例も含めて、その機能に基づき日本のWISEを類型化すれば、その活動形態は二つに大別することができる。第一に、自組織における就業・就労訓練を通じ就労困難者を労働市場に統合することを課題とする支援型のWISE（活動形態：支援型）であり、従来の中間（支援）組織に該当するNPO（例えば、NPOサポートセンター）や協同組合（各種生協など）がこの役割を担っている場合も少なくない。第二に、自組織に働く場を創出し、就労困難者を労働市場に統合することを課題とする雇用創出型のWISEである。後者はさ

らに、就労困難者を自組織に積極的に雇用する雇用型組織（活動形態：雇用型）および就労困難者が持つ専門性を活かし、仲間とともに働く場を創出する協同・起業型組織（活動形態：協同・起業型）に分類できる。事業組織のなかには、これらの機能のいくつかを併せ持つものもある。重要なことは、こうした活動形態に沿って各々の団体に必要な政策支援を充実させていくことにある。

本稿では障害者を支援するWISEに焦点を当て、その特徴と課題を論じる。

(1) 支援型

支援型WISEと位置づけられるNPO法人共同連は2004年の第22回全国大会において「社会的事業所」制度作りという新たな目標を掲げ障害者支援を行っている。滋賀県では2005年4月に社会的事業所制度が成立し、同様に支援型WISEとも位置づけられるおおつ働き・暮らしセンターは、社会的事業所等の設立・支援を行い、相談や行政との仲介機能の役割を担っている。

支援型WISEは、障害者の自立には就労支援だけでなく生活支援などを含めた総合的

②障害者関連団体

団体名	法人格	事務所所在地	主な活動内容	活動形態
きょうされん	任意団体	東京都中野区	障害者の就労支援・生活支援、など	支援型
日本労働者協同組合連合会センター事業団	任意団体 NPO法人 企業組合	東京都豊島区 池袋	施設管理関連、緑化、食関連事業、など	支援型 協同・起業型
ヤマト福祉財団	財団法人	東京都中央区 銀座	スワンベーカーリー事業、クロネコムール便事業、就労移行支援事業、など	雇用型 支援型
日本理化学工業	株式会社	東京都大田区 (本社)、神奈川県川崎市 (営業事務所)	文具・事務用品製造販売、プラスチック成形加工、など	雇用型
ワーカーズ・コレクティブ協会	NPO法人	神奈川県横浜市	就労支援、コミュニティキッチンぼらん運営事業、調査研究・講座企画開催事業、など	支援型 協同・起業型
ココ・ファーム・ワイナリー わっぱの会	有限会社 NPO法人	栃木県足利市 愛知県	ワインの製造・販売 共働事業所づくり、パン（無添加パン「わっぱん」）・洋菓子の製造・販売、リサイクル事業、就労支援、など	雇用型 支援型 雇用型
共同連	NPO法人	滋賀県大津市	社会的事業所制度づくり、国際交流会・研究会の実施、政策提言、など	支援型
おおつ働き・暮らし応援センター	任意団体	滋賀県大津市	共働事業所づくり、研究会の実施、政策提言、など	支援型
エル・チャレンジ	事業協同組合	大阪府大阪市 北区	就労体験、就労支援、など	支援型 雇用型

な支援が必要であることを痛感していることが少なくない。しかし、WISEだけでは実現できない課題も少なくないため、政府や行政による長期的な視点に立った総合的な支援が求められており、また地域コミュニティの理解や支援も今以上に必要となるであろう。

(2) 雇用創出型（雇用型と協同・起業型）

雇用型WISEと位置づけられるヤマト福祉財団では、1998年6月にヤマト運輸株式会社とともに株式会社スワンを設立し、1998年6月にスワンベーカリー銀座店、2001年11月に赤坂店、2002年10月にスワンカフェ銀座店を開設し、パン等の製造・販売に障害者を雇用している。同様に雇用型WISEとも位置づけられるNPO法人わっぱの会では、無添加パン「わっぱん」や洋菓子の製造・販売を通じて障害者を雇用している。

協同・起業型WISEとも位置づけられるワーカーズ・コープは、働く人々が出資をして民主的に経営し人と地域に役立つ仕事を起こす協同組合であり、その一つの事業体である奈良西事業所は立地する吉田病院の清掃業務を受託したり、奈良公園地下歩道などの清掃事業を行政から受託するなど組合員と障害者らが自主的に事業を創出している。

雇用創出型WISEの中でも協同・起業型は、行政の委託事業を受託する必要性から止むを得ずNPO法人格を取得し雇用形態をとっている場合もあるが、そもそも雇用／被雇用関係を望まないワーカーズ・コープ／コレクティブにとっては組織理念との矛盾が生じることになる。現状では労働者全てが出資し経営し働くことを求めて協同・起業型WISEを形成したくともその理念に当てはまる法人格（イタリアの社会的協同組合B型や韓国の社会的企業育成法のようなもの）がないために、現在「協同労働の協同組合法」の法制化が目指されている。

以上において考察した両類型に共通する課題は資金調達・確保の困難性である。積極的に事業を開拓している組織もあるが、自主事業収入のみでは障害者も含めて全員の生活を

保障できないことも少なくない。したがって、行政の委託事業や指定管理者制度、社会的事業所制度の補助金収入などに頼らざるを得ない現実を否定できないが、総収入に占める割合が増えるほど行政の意向に左右されやすいという課題に直面する。今後、多様な労働統合型社会的企業（WISE）が出現するようになれば、支援型／雇用創出型に関わらず、労働統合の対象者に対する就労支援だけではなく、生活支援も含めた包括的かつ継続的な支援の役割を担うことが求められるようになるだろう。こうしたWISEの包括的・継続的な運営を可能にするためには、行政の委託や補助金のあり方を検討することも含めて、社会的企業全体の支援体制を整備することがますます重要になるであろう。

参考文献

- *松本典子・西村万里子・橋本理・吉中季子「ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズをめぐる現状と課題－障害者およびホームレスを対象とした事例を中心に」『駒澤大学経済学論集』第41巻第3号、2010年、45～80頁。
- *松本典子「日本におけるワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の現状－（財）ヤマト福祉財団の事例から」『協同の発見』第209号、2009年、42～46頁

◇近刊予定

社会的企業の主流化——「新しい公共」の担い手として

原題 “The Changing Boundaries of Social Enterprises”

OECD 編／連合総合生活開発研究所 訳／明石書店 刊 定価：3,990円（税込）

OECD加盟国における社会的企業の最新動向をふまえながら、法的構造、資金調達、ネットワーク支援、地域開発の側面から鋭く分析。各方面の政策担当者必読の書。

[本書の内容]

- 第1章 ヨーロッパ社会的企業の法的構造と立法の新しいフロンティア：比較分析
- 第2章 OECD諸国における社会的企業：資金調達の動向
- 第3章 社会的企業を支援する仕組みとしてのネットワーク
- 第4章 社会的企業と地域経済開発
- 第5章 連帯協同組合（カナダ、ケベック州）：社会的企業が社会的目的と経済的目的を結合できるようにする方法

*2010年6月末頃の刊行予定です。

◇新刊紹介

企業組織再編における労働者保護 —企業買収・企業グループ再編と労使関係システム—

毛塚勝利・連合総合生活開発研究所 編／中央経済社 刊 定価：2,800円（税込）

企業システムの変容に労働組合は、そして法はいかに対応すべきか。組織再編・グループ経営再編の現場での労働組合の行動についてインタビュー調査を行い、その事例分析を踏まえ、労働法学・会社法学・経済学・労組関係者が各々の視点から問題状況を分析。

[本書の内容]

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 序章 本研究の目的・概要と総括 | 第5章 企業買収に向けた動きと労働組合 |
| 第1章 企業組織再編と従業員—経済学の視点から | 第6章 企業の構造改革・合併における労働組合の対応とその課題 |
| 第2章 企業組織再編と労働者—会社法・金融商品取引法の視点から | 第7章 産別担当者からみた企業組織改編の進展と労働組合の課題 |
| 第3章 ホールディングス体制と労働組合法上の諸問題 | 第8章 各国ナショナルセンターの企業買収・投資ファンド規制 |
| 第4章 企業組織再編と親会社の「使用者」性・団体交渉義務 | |

※ご希望の方は連合総研までご連絡ください（Tel.03-5210-0851）

労働統合型社会的企業としての ホームレス関連団体の現状と課題

吉中 季子

(大阪体育大学健康福祉学部専任講師)

1. はじめに～ホームレス・元ホームレスにおける就労の現状

現状の日本におけるWISEの課題は、さしあたり何らかの就労阻害要因を抱えた人々の雇用や就労を支援することであろう。ここではホームレスの人々に対する就労支援に取り組んでいる団体を取りあげて、日本におけるWISEを検討する一助としたい。

ホームレス¹については、2002年に「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」が制定され、現在10年の期限立法も終盤の段階となっている。この法律により2003年と2007年に全国調査が実施された²が、その結果はおおむね中高年男性が多くを占め、約7割が路上生活をしながらも、空き缶回収などをして「働いて」いた。また前職については、建設業関係者が約5割を占めていた。

野宿生活を脱した人の多くは、支援団体によるアウトリーチを経て野宿生活から脱却している。2007年の大阪就労福祉居住問題調査研究会の調査によれば、脱路上生活者の就労率は49%に留まっている。そのうち非正規労働で働く者は79%と、不安定な就労形態にある者が多くなっている。さらに同調査では、支援施設などのスタッフとの関わりをもっていたり、アフターフォローを受けている場合のほうが就業率も就業継続期間も長いことが明らかになっている³。以下に、WISEの一形態としてホームレスや失業者などに対して支援と仕事づくりを行っている事例を紹介する。

2. ホームレス関連団体の取り組み—企業組合あうん

(1) 設立の経緯

企業組合あうん⁴は、ホームレス、元ホームレスによる「仕事起こし」を行っている団体である。東京都荒川区に位置し、山谷などにも近く低所得者の住民が多い地域で、2002年に活動を開始した。

当初、ホームレス支援や炊き出しの経験者等5人から運営委員会を立ち上げ、中高年の人

の「働きたいのに働く場がない」という声をきっかけとして、生きがいのある働き方を提供すること、「食べていくことのできる仕事作り」を目指すことにした。事業内容を考えたときに、それまでのホームレス支援における物資の募集のネットワークと経験を活かし、リサイクル事業をはじめることにした。運営委員会スタッフの出資により、2002年8月に店舗を借り、「古着リサイクルショップあうん」を開店した。開店当初は資金繰りが厳しく、当事者が「野宿をしながら食べていけるだけの最低限」の金額である1ヶ月3万円を収入として確保することを目標として出発した。その後、事業は軌道に乗り徐々に事業を広げた。以下に現在の事業内容について紹介する。

(2) 事業内容

・リサイクル事業

各ネットワークを活かして、衣類・雑貨・家具・家電などの各家庭の不用品の寄付を募り、地域住民に安価に販売している。現在2つの店舗を運営し、ひとつは主に衣類を販売し、もうひとつは倉庫型の店舗で家電や家具などを販売している。家電の中古品の整備や修理は当事者メンバーの経験者が行っている。

・便利屋事業

リサイクル事業が軌道に乗りはじめた2003年に、自立サポートセンターもやい⁵と提携して便利屋事業を開始した。便利屋事業の主な仕事内容は、片付け・引越し作業である。不在になった部屋や、亡くなられた方の部屋の片づけを引き受けている。

もう一つの仕事内容は、様々な分野で働いてきた当事者の経験を活かして、フローリングや塗装、壁紙の張替えなどのリフォームにも取り組んでいる。内装・外装を問わず注文に応じて行っている。

・家電パック販売

福祉事務所と連携し、生活保護が開始になった人に対して生活保護制度の家具什器費の範囲内で、アパートに入所する際の生活に必要な家

電製品・家財道具をパック販売している。アパート生活が未経験な人や家財道具を買った経験のない人に対しては、何が必要か等、生活必需品の相談から行うこともある。

(3) 組織構造など

当団体は、2007年11月に企業組合の法人格を取得している。NPO法人や株式会社ではなく企業組合の法人格を取得したのは、「あうん」が組織として自分たちで事業を起し自ら創出している活動に、最も企業組合が適していると判断したからである。2009年9月現在、就労に従事しているのは26名、うち約10名は週5日出勤し、生活できる賃金が支給されている。当事者のメンバーは当初、中高年者がほとんどだったが、約2年前からは若年者も増えてきている。

賃金に関しては、同一価値労働同一賃金の原則をとっており、賃金は原則1日7,500円で昼食、夕食をつけている。売上高については、古着リサイクルショップ等の店舗関連事業は赤字が続いているものの、総合的には設立当初の130万円(2002年8月～12月)から、事業拡大に伴い2003年度2,000万円、2004年度3,000万円、2005年度3,500万円と順調に伸びている。

また、もやいのほかにも医療相談、法律相談、夜回り、フードバンク⁶、緊急シェルターなどとネットワークを結び、情報交換やサポート体制を強化している。

(4) ケースワークを踏まえた就労

メンバーの中には生活保護受給者もあり、生活保護を受給している者には原則として固定給が支給され、就労日数も原則週2日としている。それ以上の日数はボランティアとなる。しかしながら、福祉事務所のケースワーカーと連携をとりながら個々のケースに合わせて対応している。例えば、以前は賃金を得ながら働いていたが、病気で生活保護受給となり、完全にボランティアとして従事している者、長期間のひきこもり経験のある若年者などで社会参加や人とのコミュニケーションを重視し、一定以上の就労指導は控えるようにしている者、知的障害があり生活保護を受給しているが、「就労」より作業訓練を目的として通っている者など様々である。生活面でも、必要な人に対しては金銭管理を行っている。食事を提供しているのも、複数で食事することによる居場所づくりであったり、交代で賄い食を調理することにより生活技術の習得や共同作業の訓練にもなり、さらには食生活の乱れを防ぐことができるからである。

(5) 団体の抱える課題

直面した課題は、メンバーとして働いている人たちが高齢などにより就労不可能になった後の支援をどのように行うかである。一方で若年者が増えてきており、ひきこもりや不登校の経験者など複雑で多様化した問題を抱えた若年へ

の対応も課題である。

また、団体はこれまで古着リサイクル事業から生活保護受給者に対する家電製品のパック販売、便利屋事業と事業を拡大してきたが、メンバーを増やしていくためには課題も伴う。そのようななかで、どのように事業運営していくかが次の課題であろう。

おわりに

ひとつの事例でしかないが、ホームレス・元ホームレスの支援は、彼らの属性上、路上からの脱出、生活支援、その延長上に就労支援があるように思われる。

就労困難層の中でも特に社会から孤立しがちな彼らの就労には、生活面を総合的に包括した支援や関わりが必要である。団体ではあくまでも、支援側と上下関係にならないように対等な関係を維持することを基本としている。また、これまで彼らにとって見過ごされがちであった現場作業・修理などの従前の仕事の経験やスキルを活かし、事業に大きく貢献しているのが特徴であろう。単に仕事づくりのみならず、対等な関係で働く意欲と健康な生活を目指している当団体は、日本におけるワーク・インテグレーションに取り組むひとつのモデルといえよう。

今後ますます個々の対応が複雑化し、さらなる専門性の高い対応を求められるなかで、相談機能や人的資源も必要となろう。また事業を新規開発・継続していくための需要の発掘も必要となる。そのためには、さらなる行政機関との連携・支援の強化、また組織の規模に関わらず、ワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業が課題を共有していくことが必要となろう。

- 1 路上で生活する者については、路上生活者、野宿生活者、ホームレスなど、その状況の違いなどから、呼び方は研究者や支援団体によっても様々であるが、ここでは「ホームレス自立支援の支援などに関する特別措置法」に即して、統一して「ホームレス」と用いる。
- 2 ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法(第14条)の規定により、ホームレスの実態に関する全国調査を実施した。概要は厚生労働省のHPで公開されている。(http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/03/h0326-5.html, http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/04/h0406-5.html)
- 3 大阪就労福祉居住問題調査研究会『もうひとつの全国ホームレス調査』2007年。
- 4 2009年9月19日に実施したNPO法人あうんの荒川茂子氏へのヒアリングに基づいている。あうん発行の広報物、あうんのHP (http://www.awn-net.com/)も参考にした。
- 5 東京都新宿区にあるホームレスや生活困窮者などの支援団体 (http://www.moyai.net/)
- 6 スーパーマーケット、食品会社、食材会社などから、消費期限が迫っているものや、包装不備などで流通にのらないもの、余剰食材的なものを受け取り、福祉施設などへ分配している団体。

参加と連帯のセーフティネット —人間らしい品格ある社会への提言—

—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報告—

現在、日本ではセーフティネットを構成する雇用や社会保障制度から漏れ落ちている人々は少なくない。それは、非正規労働者に代表されるようなワーキング・プア、長期失業者、学卒未就業者、ひとり親といった人々である。その原因として、セーフティネットの機能不全や綻びがこれまでも指摘されてきたが、2008年には世界同時不況、2009年には政権交代など劇的な出来事が起こり、セーフティネット改革の必要性はますます高まっている。

連合総研では、2007年秋に「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)

を発足させ、約2年間にわたり中長期的な視点から新たなソーシャル・セーフティネットのあり方、具体的な制度設計の検討を重ねてきた。その研究成果としてとりまとめたのが『参加と連帯のセーフティネット—人間らしい品格ある社会への提言』である(埋橋孝文・連合総研編、ミネルヴァ書房より2010年6月上旬刊行予定、定価3,200円(税別))。

ここでは、本書で提案する政策ビジョンの基本的考え方、各層セーフティネットにおける政策提言のポイント、および本書の構成をとりあげることとする。

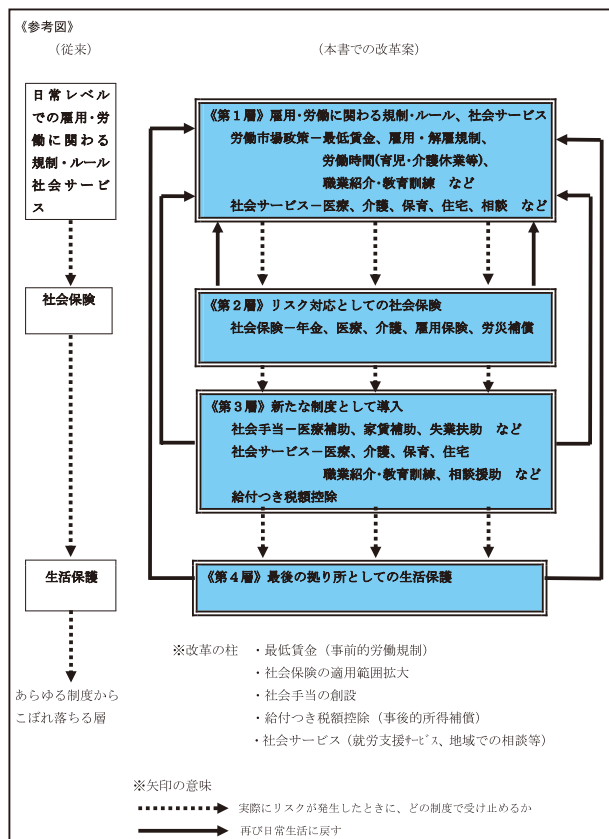
本書で提案する政策ビジョンの基本的考え方

(1) 「ディーセントな(=人間らしい品格ある)社会」の実現：さまざまな生活上のリスクに直面しても、すべての人々が必ずいずれかのセーフティネットで受け止められ、その結果、ディーセントな労働と生活に参加できることを目標とする。ワーキング・プア、長期失業者、学卒未就業者、ひとり親など、もっとも困難を極めている人々の最低生活保障の確立に向けて積極的に関与することこそが、「ディーセントな社会」の土台となる。

(2) 「参加保障」「社会連帯」の理念にもとづく新しい社会政策：すべての人々に対して雇用や社会保障制度への「参加」だけでなく、これらの政策の決定・運営への「参加」も保障するとともに、制度への包摂としての「社会連帯」や財政的負担における「社会連帯」の理念にもとづく社会政策を再構築する。そのさい、労働組合に組織された労働者のなかでの連帯にとどまらず、非正規労働者などの未組織労働者やその家族をも含む幅広い連帯をめざす。

(3) 3層のセーフティネットから「4層のセーフティネット」へ：税を財源とする各種社会手当の充実により社会保険制度と生活保護との間の広すぎる狭間を埋め、従

来の3層のセーフティネット、すなわち雇用(労働)のネット、社会保険のネット、社会扶助(生活保護)のネットの3種類から、「4層のセーフティネット」へと改編する(図参照)。「4層のセーフティネット」のなかでも、



本報告では、「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」の研究成果として刊行する『参加と連帯のセーフティネット－人間らしい品格ある社会への提言』（ミネルヴァ書房）の概要とポイントを紹介する。

【文責：連合総研事務局 麻生裕子】

事前的規制としての最低賃金や雇用政策、社会保険や社会手当を通じた所得再分配、事後的所得補償としての給付つき税額控除や生活保護などといった一連の政策パッケージを提案する。こうしたセーフティネットにより、各層で受け止められた人々が、日常的な生活、すなわち就業による所得を基本としながらも、それを各種の社会保障給付・サービスにより補足・底上げされつつ営まれる日々の生活に復帰することを可能にする。

各層セーフティネットにおける政策提言のポイント

(1) 第1層（雇用・最低賃金の保障）のセーフティネット

●アウトリーチ型雇用支援事業の積極的展開 ハローワークは、自治体、労働組合、NPOなどの関連機関と連携し、すべての雇用支援業務を統合したワンストップセンターとして機能強化する。ハローワークにおいて懇切丁寧な相談、職業斡旋サービスなど、コンサルティング機能を強化する。とくに、若者などの就労困難層についてはアクセス権を保障するために、ネットワークを通じて、それぞれの就労ニーズを発見し、それに適したメニューを提供できるように、アウトリーチ事業を積極的に行う。職業訓練も同様、企業側の人材需要だけでなく、労働者側の訓練ニーズにもマッチングする訓練サービスを提供しなければならない（詳細は第2章参照）。

●最低賃金の引き上げ 生計費を参照する地域別最低賃金を拡充する。それには、最低生活保障水準そのものをどのように算定するかという議論が必要となる。最低賃金の引き上げによる雇用流出が懸念されるが、引き上げが消費を刺激し雇用機会を増やすなどの効果があるため、雇用への悪影響は軽微であるといえる。また、労働組合は、相場に立脚する産業別（特定）最低賃金の積極的活用に取り組む。さらには、公契約条例のような分野限定型の最低賃金を策定する（詳細は第1章参照）。

●雇用形態の適正化 労働者派遣に関しては、登録型派遣および製造業派遣を原則禁止し、専門的な職種に限定する。ただし、それによって請負に模様替えるだけならば、労働市場の二重構造は解消されず、問題はより一層悪化する可能性があるため、直接雇用の促進、または請負会社の専門化へのサポートなどの政策的措置が必要

である。有期雇用に関しては、3回以上の契約更新は事実上の常用であるとみなし、原則禁止する（詳細は第2章参照）。

(2) 第2層（社会保険の適用拡大）のセーフティネット

●参加保障型社会保険への改革 労働市場への参加をバックアップし、就労抑制を解消するため、職業訓練中の失業者を含む、労働市場に参加するすべての人々が加入できる社会保険に改革する。1時間でも就労すれば、健康保険、厚生年金、雇用保険に加入し、応能負担による保険料を支払う仕組みとする。そのさい、国民全員に社会保障番号を付与し、未届出事業所の把握を行い、制度から漏れ落ちる人々がないようにする（詳細は第3章参照）。

●被用者健康保険と国民健康保険の保険料率の統一 現行の被用者保険の保険者を統合し、職業訓練中の失業者を含む雇用者全員がこれに加入する。応能負担の原則にもとづき、被用者保険と国民健康保険の保険料率は統一し、被用者保険の標準報酬月額の上限、国民健康保険の総賦課限度額を撤廃する（詳細は第3章、第8章参照）。

●新卒未就職者等への雇用保険の対象拡大 求職活動をしている者、職業訓練を受講している者を含むすべての雇用労働者を雇用保険の対象とし、例外なき適用とする。雇用保険料は他の社会保険と同様、応能負担を原則とする。失業期間中であっても、健康保険、厚生年金の加入を継続し、それらの保険料は雇用保険と公費で負担する。新規学卒者など拠出歴のない者も将来的な労働者とみなし、教育訓練期間を資格期間として算入する。同時に、個別的な再就職支援プログラムを策定するなどアクティベーションを強化する。アクティベーションの強化を条件に、基本手当の給付期間を2年程度に延長する（詳細は第4章参照）。

●所得比例年金への一元化 1時間でも就労すればすべて社会保険の対象となるといった参加保障型社会保険の原則をふまえたうえで、現行の国民年金・基礎年金と現行の厚生年金を所得比例年金に統合し、最低生活保障年金との組合せによる年金給付の方式に改編する。所得比例年金の保険料は定率で徴収し、労使折半とするが、自営業者の場合は本人が全額支払う。所得比例年金から受

け取れる額が一定の水準を下回る場合、税を財源とした最低生活保障年金を受け取ることができるようにする（詳細は第5章参照）。

(3) 第3層（社会手当の創設）のセーフティネット

●「医療費軽減制度」の創設 高額療養費制度については、すべての国民を対象に、現行の3段階によるフラットな設定から、所得に対する医療費の自己負担の上限を徐々に引き上げる連続的な設定に改革する。受診抑制を解消するため、医療費軽減制度を創設し、世帯所得が生活保障制度の保護基準1.0倍未満の世帯で65歳未満の者を対象に、現行の3割の自己負担率を1割に軽減する。また、18歳未満のあらゆる児童の医療費を無料とする乳幼児医療費助成制度も創設する（詳細は第8章参照）。

●「家賃補助制度」の創設 年齢、障害、資産、就労・就職活動などの条件をつけず、収入分位40%以下の低所得層を対象に家賃額を補助する。ただし、持家層、生活保障受給者はこの対象から除く。家賃最高額、補助限度額を設定することで、モラルハザードを回避する（詳細は第9章参照）。

●「給付つき税額控除」の創設 勤労所得がある20歳から65歳未満の者で、等価世帯所得が貧困線以下の個人を対象とし、税額控除額は、世帯所得が生活保障制度の保護基準の0.8倍以下の場合、年間31.2万円の定額とし、世帯所得が生活保障制度の保護基準の0.8～1.0倍の場合、年間31.2万円から0円まで徐々にフェーズアウトする。そのさい、基礎控除、配偶者控除、扶養控除の各種人的所得控除を撤廃する（詳細は第10章参照）。

●「求職者就労支援制度」の創設 「求職者就労支援手当」は、雇用保険での給付期間が終了した者のうち、生活に困窮する世帯の生計維持者に対して、「求職者就労支援プログラム」への参加を条件として、原則2年間（長期の職業訓練受講の場合は延長可能）、扶養家族がある場合には月12万円、扶養家族がない場合には月10万円の生活費、その他には住宅費、子女教育費を含む一定の所得保障を行う。就労支援プログラムでは、同一のパーソナル・アドバイザーが職業相談、職業指導、職業紹介、生活相談、手当支給決定までをワンストップで対応する（詳細は第7章参照）。

(4) 第4層（生活保護）のセーフティネット

●ケースワーカーの教育・資格制度の確立 ケースワーカーの不足を解消するとともに、ケースワーカーの国家資格である社会福祉士についても、より高度な能力が求められることから、専門職にふさわしい教育・資格制度を確立する（詳細は第12章参照）。

(5) ソーシャルキャピタルから生まれる相談援助機能

●地域における相談援助のネットワーク化 地域のなかに、制度の狭間にあたるケースを「発見」するための「入口」を設置したうえで、相談援助を提供するワーカーが「つなぎ」のために専門職によるネットワークを構築し、住民組織による「見守り」活動を組織する（詳細は第11章参照）。

(6) 政策決定・運営へのソーシャルパートナーシップ

●新たな労働市場政策運営体制と労使の役割 国民、および労働組合、経営者団体、教育機関、NPOなどの各種団体が、雇用創出、職業紹介、能力開発を柱とする労働市場政策全般の意思決定に参加し、日常的な実施状況を監督すると同時に、自ら実施に責任をもつ体制をつくる。とくに労使がこれらの政策のPDCAサイクル（計画、実行、点検、行動）に対して発言を強める。さらに、労使自らが、外部のネットワークも活用し、在職者だけでなく失業者や転職希望者に対しても必要な能力開発や求職支援を企業横断的に提供する（詳細は第2章参照）。

本書の構成

- 序 章 「参加保障・社会連帯型」社会政策を求めて（埋橋孝文）
- 第Ⅰ部 第1層（雇用・最低賃金の保障）と第2層（社会保険の適用拡大）のセーフティネット
 - 第1章 セーフティネットとしての最低賃金（吉村臨兵）
 - 第2章 雇用政策の再構築に向けて（禹 宗杭）
 - 第3章 参加保障型社会保険の提案（菅沼 隆）
 - 第4章 参加保障型雇用保険の構想（菅沼 隆）
 - 第5章 国民年金の再構築－高齢期のセーフティネット・最低限生活保障として（齋藤立滋）
- 第Ⅱ部 第3層（税額控除、社会手当・社会サービス）と第4層（生活保護）のセーフティネット

第6章 3層のセーフティネットから4層のセーフティネットへ (埋橋孝文)

第7章 「求職者就労支援制度」の創設 (山脇義光)

第8章 医療費軽減制度 (阿部 彩)

第9章 「住宅セーフティネット」の拡充-家賃補助 (室田信一)

第10章 ワーキング・プア対策としての給付つき税額控除 (阿部 彩)

第11章 地域における「参加」の入口-相談援助機能 (室田信一)

第12章 所得保障としての生活保護と社会福祉としての生活保護 (宮寺由佳)

終 章 ディーセントな社会への展望-提言の総括 (埋橋孝文・麻生裕子)

「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」構成 (役職名は2010年4月現在)

主 査	埋橋 孝文	同志社大学社会学部教授
委 員	阿部 彩	国立社会保障・人口問題研究所 社会保障応用分析研究部長
	禹 宗杭	埼玉大学経済学部教授
	齋藤 立滋	大阪産業大学経済学部准教授
	菅沼 隆	立教大学経済学部教授
	宮寺 由佳	浦和大学総合福祉学部准教授
	室田 信一	NPO法人三島コミュニティ・アクションネット ワーク コミュニティソーシャルワーカー
	吉村 臨兵	福井県立大学看護福祉学部教授
	伊藤 彰久	連合生活福祉局次長
	弘岡 建史	連合雇用法制対策局次長
オブザーバー	溝口慎一郎	自治労総合政治政策局主幹
	伊古田隆一	前連合雇用法制対策局部員
事務局	麻生 裕子	連合総研主任研究員
	山脇 義光	連合総研研究員
	成川 秀明	連合総研客員研究員
	会田麻里子	前連合総研研究員

◇好評発売中

尾高煌之助・松島茂・連合総合生活開発研究所編
「イノベーションの創出-ものづくりを支える人材と組織」
有斐閣/定価：2,940円(税込)

連合総研の紹介先に限り、**特別割引価格 2,400円(税・送料込)**にて販売

日本企業はこれからも競争力を保ち、国内に良好な雇用の場を提供できるのか。ものづくりの生産現場で培われた働く人々の「知恵」が、いかにして製品や生産体制の革新すなわちイノベーションを生み出しているのか。

グローバル化が進む経済における産業と労働の在り方を、歴史を踏まえた大きな視点のもとに描き出し、日本企業のとるべき道を探ります。



序 章 グローバル経済下の産業競争力を考える (尾高煌之助)

第1章 製品技術・生産技術・製造技術の相互作用 -トヨタ技術者のオーラル・ヒストリーからの考察 (松島茂)

第2章 自動車部品二次サプライヤーにおける技術革新 -昭芝製作所の競争力の源泉 (山藤竜太郎・松島茂)

第3章 産業機械産業における「探究」を促す人材組織戦略 -粉体機器業界の製品開発 (梅崎修)

第4章 鉄鋼製品開発を支える組織と人材 -JFEスチールの自動車用ハイテン鋼板 (青木宏之)

第5章 化学産業における技術革新と競争力 -三井化学、プライムポリマーによる汎用樹脂事業 (西野和美)

第6章 情報通信産業における研究活動と事業創造 -NTTの総合プロデュース活動 (中島裕喜)

第7章 ソフトウェア産業における経営スタイルの革新 -カスタム・システム開発を支える人事システム (藤田英樹・生稲史彦)

終 章 現代に生きる歴史 (尾高煌之助)

*ご希望の方は連合総研(澤井)までご連絡ください。 TEL 03-5210-0851

企業組織再編における労働者保護

—企業買収・企業グループ再編と労使関係システム

—企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会報告

近年、企業のあり方は大きく変化した。グローバル化が進む経済や拡大・頻発するM&Aの動きへの対応を迫られる企業にとって、自らやグループ（企業集団）としての企業価値の向上が至上命題となった。こうした会社制度の変化や資本市場での企業買収など企業組織改編の広がり、従来、「経営者」が中心的に担っていた企業の意思決定システムに対して、投資ファンドや純粋持株会社など株主の強い関与をもたらしている。そして、このことは、必然的に、経営者（＝使用者）との関係を軸としてきた従来の労使関係や労働関係法に対して、新たな課題を提起している。つまり、企業システムの変化や企業組織の流動化に対応した新しい労使関係（労使協議・労使交渉）のシステムと、労働法にとどまらない、会社法や企業意思決定システムとのかかわりのなかでの、労働者保護の新たな法システムの構築という課題である。

こうした現状認識と課題設定のもと、連合総研は2008年4月、「企業買収・合併等による企業

組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会」（主査：毛塚勝利・中央大学法学部教授）を立ち上げた。研究にあたっては、事例研究（労働組合関係者へのインタビューとその分析）や専門家・実務家へのインタビューを通じて、以下のことを検討することを目的とした。すなわち、（A）企業再編過程で、労働組合がどのように対応し、どのような問題をかかえることになったのかを精査することで、①近時の企業再編の特徴、つまり、企業システムの変化と企業の意思決定システムの変化の実相を明らかにし、②それが、労働者の雇用・労働条件にどのような影響を与え、労使関係システムにどのような影響を与えているかを明らかにし、③労働組合がこれらの変化と影響によく対応できたとすれば、あるいは、対応できなかったとすれば、それぞれどこにその要因があるのかをみることであり、その上で、（B）今後の労働組合の役割と労働者保護法制のあり方を考えることである。

序章 本研究の目的・概要と総括

（毛塚勝利）

序章では、本書の課題と各章の概要を示し（以下の各章についての記述は序章を参考にしている）、その総括として、まず、（1）企業グループの再編に対し、労働組合がいかなる対応をしており、また、そこでの課題は何なのか、（2）企業買収が労使関係にいかなる影響をもたらしており、どのような課題が提起されるのか、を整理した上で、（3）企業システムの変容に対応する労使関係システムについて、以下の二つを提案する。

一つは、代表制民主主義に基づく労働者代表の協議システムの整備である。労働社会ないし雇用社会の民主主義を実現する手法としては、団体交渉システム以外にも、企業という場を通して労働者が生活を営んでいることに着目し、そこに登場する多様な労働者の利害を調整しながら自己の生活領域上の問題に発言していく労使関係で

ある労働者代表制もあろう。これを整備し、企業グループの労使が定期的に意見交換・協議できる土俵を法的に担保することが望まれる。

なお、その方法につき、筆者は、懸案となっている労働者代表法制を整備し、事業場、企業、企業グループの三つのレベルで、労働者代表との協議機関の設置を提案する。事業場レベルの労働者代表制は、限定的とはいえ一応労働基準法の世界にすでにあることから、新たな枠組みとしては、企業・企業グループレベルの労働者代表を設け、恒常的な労使協議を求めることになろう。

もう一つは、ステークホルダー民主主義の観点からの労使関係の整備である。今日の企業システムが企業にかかわる多様なステークホルダーの相互行為のなかで、市民＝社会的責任主体としての企業が存立するのであれば、企業システムの枢要なステークホルダーである労働者や労働組合が、積極的なモニタリング行為を行うことによって企業システムの健全なあり方を求める労使関係

本稿では、「企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会」の最終報告書にあたる「企業組織再編における労働者保護—企業買収・企業グループ再編と労使関係システム」（中央経済社、5月末出版）の概要を紹介する。

【文責：連合総研事務局】

システムの構築が求められる。なお、その具体化として、受川論文や青木論文において、監査役会や社外取締役会等への労働者代表の関与が議論されているので、併せてお読みいただきたい。

第1章 企業組織再編と従業員：経済学の視点から (久保克行)

第1章では、従業員とコーポレート・ガバナンスの関係が経済学の観点から整理されている。

会社法では、コーポレート・ガバナンスにおける従業員の役割はほとんど想定されていないが、経済学の理論によると、株主のみが企業の重要な意思決定を行うことは、必ずしも当たり前のことではない、という。そして、本章は、「企業はそもそも誰のものであるべきか」、ということに関する経済学の理論を紹介した上で、企業組織の再編と絡めて議論することで、「ある一定の状況の下では従業員が企業の経営に関与することが望ましい」ことを示している。このような議論は、コーポレート・ガバナンスにおいて従業員・労働者の発言のルートを求める主張を経済学的にもサポートできる可能性を示唆しているのではないだろうか。

第2章 企業組織再編と労働者：会社法・金融商品取引法の視点から (受川環大)

第2章では、会社法・金融商品取引法の研究者の視点から、組織再編行為および公開買い付けといった企業組織改編プロセスにおける労働者の保護のあり方が検討されている。

この問題を検討する前提として、本章では、まず、これまでの「商法・会社法・金融商品取引法」と「労働法」との交錯関係の沿革、とくに会社の社会責任論や企業統治論において、労働者がどのように位置づけられてきたかが概観され、次に、労働者保護の観点からみて、組織再編行為および公開買い付けに関する現行法の規定にいかなる不備があるのかを確認されている。そして、労働者の保護に配慮した企業統治のあり方ならびに労働者・労働組合の会社経営に対する具体的な関与のあり方を検

討した上で、企業組織改編プロセスにおける労働者保護に関する立法論的考察が試みられている。

なお、本章では、「連合・事業組織の再編における労働者保護に関する法律案要綱（案）」や民主党の「公開会社法」案にも言及しながら、そうした法案や提言の構想を実現するための諸課題についても検討されており、興味深い。

第3章 ホールディングス体制と労働組合法上の諸問題—グループ労働協約を素材に (本久洋一)

ホールディングス体制と労働組合法上の諸問題を見るにあたっての、本章筆者の問題関心は、以下の三点にある。すなわち、①企業組織の形態が、法人格という境界を越えてホールディングス体制に移行した場合に、大企業労組はこれにどのように適応したのか、そして、②資本市場の評価にさらされ、各事業子会社に対して、所有者性（各事業子会社の使用・収益・処分の権利者性）を打ち出すようになった親会社に対して、各労組がどのように対応したのか、さらには、③近年の企業組織再編、具体的にはホールディング化において、どのような協議・交渉がなされたのかである。

このような問題関心の下、本章では、企業グループ化に対するわが国の労働組合の伝統的対応を整理したうえで、本研究会でヒアリングを行った事例を取り上げ、検討するとともに、当該組合の先駆的取り組みに対する労働法学からのリプライが試みられている。すなわち、ここでは、中核企業労組が各事業子会社と純粋持ち株会社との間で、単なる労使協議を超え、連署という形で、一定の事項についての労働協約を締結している事例につき、その団体交渉・不当労働行為法理上の積極的位置づけが試みられている。

第4章 企業組織再編と親会社の「使用者」性・団体交渉義務 (竹内(奥野) 寿)

企業グループの再編や企業買収等、資本支配関係の変動に基づく企業システムの変容に伴う労働法固有の問題

の一つとして、労働者の雇用、賃金などの労働条件について、労働組合が話し合うべき相手は誰か、すなわち、労組法7条にいう「使用者」は誰か、という問題がある。

そこで、本章は、①朝日放送事件最高裁判決（最三小判平7・2・28）以降の、親子会社、企業グループ等、資本関係を基礎として複数の企業が結びついているもとで、企業組織再編をめぐる親会社の「使用者」性が争われた不当労働行為紛争事例の主なものを紹介・分析し、次いで、②しばしばそれら事例における判断枠組みにおいて引用・参照されている、あるいはその判断枠組みに影響を与えている朝日放送事件最高裁判決の意義を改めて検討し、その上で、③親子会社関係、企業グループ等のもとにおける企業組織再編の場面での親会社の「使用者」性の判断基準のあり方を、団体交渉義務内容と関係付けつつ、論じている。「使用者」性につき、朝日放送事件最高裁判決を改めて読み解いた上で、子会社の労働問題解決能力の限定性と親会社の雇用・労働条件への支配力に着目して考察する筆者の議論は、資本支配関係に立つ企業間に発生する団交拒否事件に対応する意欲的な問題提起となっている。

第5章 企業買収に向けた動きと労働組合

（藤本 真）

本章は、研究会の中でインタビュー調査（訪問ヒアリング、電話でのインタビューを含む）を行った、企業買収の動きに対して労働組合が活動を行った三つの事例を取り上げ、M&Aに伴う所有権の変更に向けた動きに対して、従業員、労働組合が実際にどのような対応をおこなっているかを明らかにし、また、それぞれの対応の背景や要因を考察した上で、M&Aに伴う労使コミュニケーションの構図として、いかなる姿が目指されていくべきなのかを検討している。従来の労使慣行が維持されるかどうかは、当該労使関係が協調的かどうかで必ずしも決まるものではなく、企業グループの中核企業を含めた労使関係のあり方や買収対象企業の経営方針によって左右されるとの指摘は、これにむけた取り組みの必要性や重要性を明らかにしている。

第6章 企業の構造改革・合併における労働組合の対応とその課題

（藤田正隆）

本章は、経営構造改革と企業合併に取り組んだ労働組合の責任者としての立場から、これまでの経験を基に、具体的事例を提示しながら、構造改革が行われた背景と内容、改革に対する労使及び労働組合の対応と、一連の取り組みを通じての課題、今後問題となる可能性のある事項を明らかにしている。

なお、筆者は、これら一連の対応は、結果として労使協議を重ねることで問題なく進められたが、それは、これまで築いてきた労使関係と合併の相手方の状況があったからこそ可能となったことであり、今後とも同じようにできるとは限らないことも指摘している。そして、筆者の経験した一連の構造改革・企業組織再編および本研究会でみた事例を踏まえ、①意思決定、②経営への参画、③情報開示の仕組み、④労働組合の役割と機能の発揮、および⑤グループ経営という観点から、今後の課題について指摘している。

なお、筆者が取り上げている労働組合は、分社化・外注化、合併という組織改編を経験するなかで、分社化によって生まれた9社に及ぶグループ構成会社に対して、労働組合が単一の組織形態を維持し、各グループ会社と労働協約を締結している。このことが当該企業改編に労働組合が軋轢もなく対応できた一つの要因であることは間違いないだろう。企業の分社化・企業グループ化に伴い、多くの場合、労連方式がとられる中、同組合が単一組織体制を維持してきたことは企業システムの変容への一モデルとしても注目に値する。また、本章では、そこでの労使協議体の全体像も示されており参考になる。

第7章 産別担当者からみた企業組織改編の進展と労働組合の課題

（中村善雄）

1990年代後半から新自由主義に基づく経済政策が主流となり、日本の経済社会に大きな影響を与えた。そして、この動きは、必然的に企業組織、そして労使関係にも大きな影響をもたらしている。筆者は、産別担当者として、企業再編活動に対応してきた経験を通して、この間の企業再編の特徴を簡潔に摘出するとともに、その中

で明らかとなる労働者保護の不安定性について指摘する。

また、投資ファンド登場後の問題に関しては、事業再生ファンドが企業再生過程で大きな役割を果たしたことも認めつつ、再生ファンドが事業経営者として同業経営経験者を外部から先任する場合と再生企業の管理職をあてる場合とでは、表面的な問題は生じないものの、実質的に労働組合が関与できる場面・程度が異なることなど、数々の興味深い指摘をしている。

そして、筆者の経験や事案分析の上で論じられる「企業は株主のもの、企業の価値を短期的な業績により判断し、売買の対象としてみる」新自由主義の弊害から脱却するために検討すべき法的課題および労働組合自らが取り組むべき課題は、真に迫るものとなっている。

第8章 各国ナショナルセンターの企業買収・投資ファンド規制 (青木 健)

本章では、国際労働運動および連合の立場が紹介・解説されている。筆者は、OECDの労働組合諮問会議が開催したセミナーでの議論を素材に、各国労組が、①金融市場の安定の投資家保護の観点からの投資ファンドの透明性の向上、②団体交渉権、情報・協議権、企業における労働者代表権等、労働者の確保、③国内および国際的な租税規制、④企業統治改革の四分野で対応を行っていること指摘した上で、日本としての対応の方向性として、2009年1月に策定された連合の「企業法制および投資ファンド規制に関する連合の考え方」の特徴とその背

景を詳細に解説している。その中では、連合の「考え方」もなお、上記ポイントからの対応であることが明らかとなる。この連合の「考え方」については、受川論文が、基本的に賛同しつつも、それを具体的に実現するためのコメントを行っている。是非併せてお読みいただきたい。

企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会委員名簿(肩書さは研究委員会終了時点のもの)

主 査	毛塚 勝利	中央大学法学部教授
委 員	受川 環大	駒澤大学大学院法曹養成研究科教授
	竹内(奥野) 寿	立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
	久保 克行	早稲田大学商学研究科准教授
	藤本 真	労働政策研究・研修機構研究員
	本久 洋一	小樽商科大学商学部企業法学科教授
	中村 善雄	UI ゼンセン同盟政策局長
	藤田 正隆	JEC 連合事務局長
	青木 健	連合経済政策局部長
	村上 陽子	連合雇用法制対策局部長
事 務 局	鈴木不二一	前連合総研副所長
	成川 秀明	連合総研副所長
	川島 千裕	前連合総研主任研究員
	宮崎 由佳	連合総研研究員
	小熊 栄	連合総研研究員
	大谷 直子	連合総研研究員

書評

世界を知る力 マージナルマン(境界人)からの メッセージ



寺島実郎著
PHP新書、定価720円
(税別)

中野
治理
連合総研主任研究員

昨年の政権交代によって、起こりえないと思われていたことが、突如として起こり始めた。周辺部分の建設が進んでいるダム建設の凍結、子ども手当の新設、事業仕分けなどなどである。

人は、大きな変化を前にすると戸惑い、往々にして思考停止状態に陥る。しかし、長年労働組合の活動をしていると、一昨年のリーマンショックなどの大変化に直面することも多い。

その時、あわてず騒がずに、対応策や解決策を考えることができればと思うが、今日の日本は広く世界と密接につながっており、起こっている事柄を快刀乱麻のように説明することは至難の業である。

その時、本書に示されているような

視点で日ごろから物事を観察し、考えていけばと思うのは私だけではないであろう。

本書は表題からわかるように、世界で起きている事柄を理解する力は、どのようにすれば作り上げられるかを、筆者の経験と知識によって明らかにしたものである。この本では「鳥の目で世界の広がりや認識すると同時に、虫が地面を這うように、人間社会の深みを知ろうとする営為も求められる」としつつ、これらの集積こそが「世界を知る」ことにつながることを筆者自身の経験を通じて具体的に示している。

本書は四章から構成されているが、第一章「時空を超える視界」では、戦後のほとんどの日本人は「アメリカを通じてしか世界を見なくなった」という痛烈な批判から始まる。しかし、明治の開国はアメリカのペリー来航に起因すると考えている私のような俗人にとって、ペリー来航の約100年前にロシアの首都サンクトペテルブルグに日本語学校ができていたなど、想像もできない事柄である。この一つをとっても、またロシアを中心とした南北を逆にした地図をみても、自分が日常いかに固定的な見方をしているのかに驚かされる。

このことに気がつかされたあとには、第二章「相関という知」において固定観念を壊したあとに新しい世界認識を作り上げるための、相関(ネットワーク)に着目する。香港、台湾、シンガポールを含む大中華圏のネットワークが形成されているのはなぜなのか。今日の中国の繁栄の礎は何か。それは香港の1国2制度による返還で

あり、台湾との「1つの中国」を維持しつつ、経済関係を発展させた柔軟な考え方であると筆者は結論づけるが、その底流に流れる大中華圏を構成するネットワークの重要性を見過ごすわけにはいかない。同様のことは、ロンドン、ドバイ、バンガロール、シンガポール、シドニーを結ぶユニオンジャックの矢やユダヤ人ネットワークの解説を通じて、その重要性が明らかにされる。さらには、オバマ政権のグリーンニューディールが指し示す未来には、IT革命と同じような衝撃を与える可能性すらあり、その成否はここ数年間で明らかになると予言する。

第三章「世界潮流を映す日本の戦後」においては、いよいよ日本の現状についての記載が始まる。戦後の日本の繁栄は、なぜ起こりえたのか。2009年の政権交代の意味は何か。冷戦の終結と中国の台頭、変化する米中関係の中で日本はどのようにふるまうべきか。そのことを考える上でも、重層的な思考による「世界を知る力」を持つことの重要性を明らかにしている。

第四章「世界を知る力」は、まとめとして筆者の若い時の経験から、「鳥の目」「虫の目」の重要性、情報の扱い方などが記されて、筆者の思いがひしひしと伝わってくる。

私は、何度か筆者の講演もお聞きしているが、その内容をまとめつつ、筆者の語る世界認識をどのようにして獲得したのかを明らかにした冊子であり、激動する今日の諸問題を考えようとする若い方々にこそお勧めをしたい1冊である。

景気後退を受けて、派遣労働者の労働災害が大幅減少

厚生労働省が5月14日に発表した「平成21年における死亡災害・重大災害発生状況等」によると、昨年1年間に発生した派遣労働者の労働災害のうち、休業4日以上死傷者数は、派遣元からの報告（注）では、前年の5631人から2864人へと半減した（図1参照）。

平成16年以降の休業4日以上死傷者数は、全労働者でみると、ほぼ横ばいから減少傾向にあるが、派遣労働者については、製造業派遣が3月に解禁された平成16年（667人）以降、平成19年（5885人）まで急増した後、リーマン・ショックの発生した平成20年（5631人）に初めて前年を下回っていた（図1参照）。

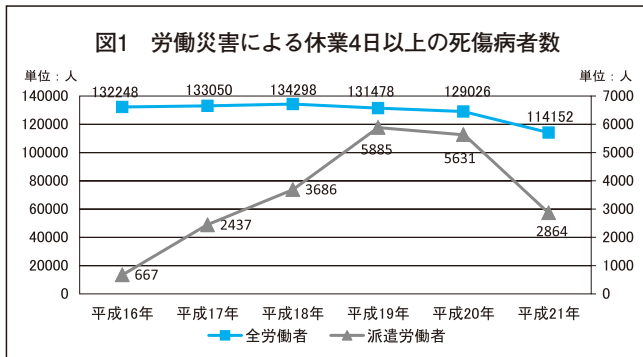
派遣先からの報告（注）をもとに、業種別の被災派遣労働者数をみると、製造業での被災者の増減に伴って、業種全体の被災派遣労働者数が大きく変化していることがわかる。全被災派遣労働者に占める製造業比率は、平成16年（59%）以降、平成19年（68%）まで一貫して上昇していたが、リーマン・ショックの発生した平成20年（65%）には減少に転じ、生産調整の進んだ昨年は56%と、前年よりさらに9ポイント減少した（図2参照）。

また、休業4日以上被災労働者のうち派遣労働者が占める割合は、全雇用者のうち派遣労働者が占める割合を平成18年以降上回っており、派遣労働者の被災率の高さが際立っている（図3参照）。このことは派遣労働者が一般の労働者と比べて十分な安全教育を受けないうまま危険な業務に従事させられている可能性があることを示すものと考えられる。

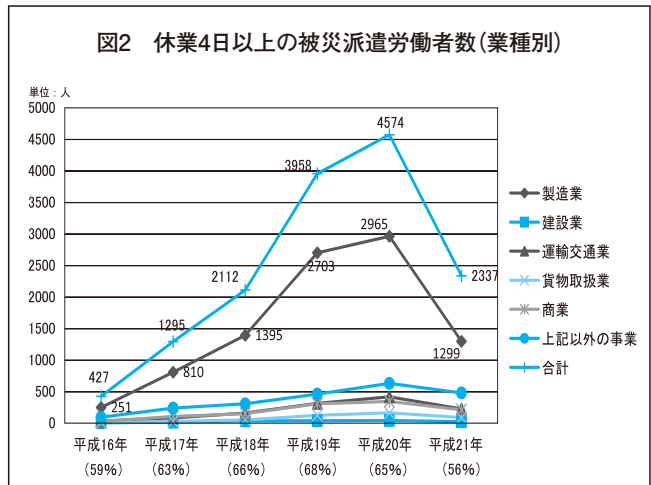
第174回通常国会において、登録型派遣、製造業派遣、日雇派遣を原則禁止とする派遣法改正案が審議されており、安全衛生確保の面からも成立が急がれる。

（注）派遣労働者の労働災害に関する労働者死傷病報告については、派遣先および派遣元事業者双方から提出することが義務付けられている。このうち、派遣先は業種別に報告することが求められている。

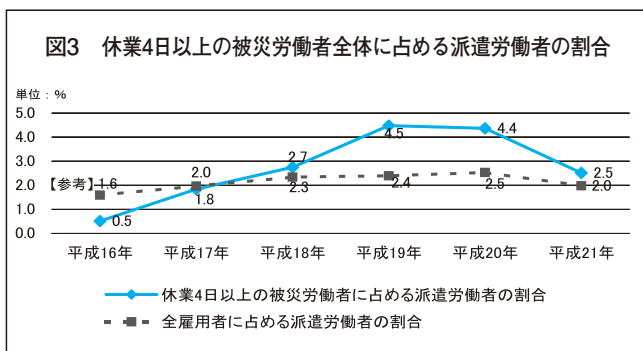
なお、同一年の被災労働者数を比較する（図1および図2参照）と、派遣元からの報告数と派遣先からの報告数に乖離が見られる。厚生労働省では、こうした乖離の解消に向けて、平成22年4月より集計方式の見直しを行い、改善を図った。



（注1）派遣労働者は、派遣元から提出された労働者死傷病報告を集計。
（注2）平成16年は、同年3月1日以降に労働者死傷病報告により提出されたもののみを集計。
資料出所：厚生労働省「平成21年における死亡災害・重大災害発生状況等について」より作成。



（注1）派遣先から提出された労働者死傷病報告を集計。
（注2）平成16年は、同年3月1日以降に労働者死傷病報告により提出されたもののみを集計。
（注3）各年度の下（ ）内の数値は、全被災派遣労働者に占める製造業比率。
（注4）建設工事の施工管理業務は、建設業であっても労働者派遣の禁止対象とされていない。
（注5）派遣労働者には、実態として派遣労働者と判断されたものを含む。
（注6）平成20年には、派遣元からの労働者死傷病報告を集計した死傷者数が減少した（図1参照）一方で、業種別に集計した死傷者数は増加している（図2参照）が、これは、派遣先からの労働者死傷病報告の提出率が上昇したことによると考えられる。
資料出所：厚生労働省「平成21年における死亡災害・重大災害発生状況等について」より作成。



資料出所：総務省「労働力調査」および厚生労働省「平成21年における死亡災害・重大災害発生状況等について」より作成。

【5月の主な行事】

- 5月7日 所内・研究部門会議
- 11日 職業安定行政現場見学会【ハローワーク新宿、東京非正規労働者総合支援センター】
研究部門・業務会議
- 12日 企画会議
日本の職業訓練・職業教育事業に関する研究委員会（主査：今野 浩一郎 学習院大学教授）
- 14日 2009年度所内研究成果報告検討会①
- 15日 国の政策の企画・立案・決定に関する研究委員会（主査：伊藤 光利 関西大学教授）
- 17日 経済社会研究委員会（主査：小峰 隆夫 法政大学教授）
- 19日 所内・研究部門会議
- 20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）
- 21日 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（勤労者短観）アドバイザー会議
- 24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）
- 26日 2009年度所内研究成果報告検討会②
- 28日 臨時企画会議

【編集後記】

5月初めに、休暇を利用してネパールを訪れた。
到着した5月1日はメーデーであったため、多数の労働者が首都カトマンズに参集していた。ところが、翌2日に思わぬ事態が発生した。首相の退陣を求めるマオイスト（共産党毛派）による全国規模での無期限ゼネストが開始されたのである。メーデー翌日にゼネストを開始した理由は、メーデーのために地方から大量動員した労働者をそのまま実働部隊として活用するためであった。

かの地のゼネストは一風変わっており、全国民に対して自転車、自動車を含むすべての交通手段（救急車等の緊急車両および航空機は除外）の使用を禁止するとともに、工場・店舗等の商工業活動（役所、電力、水道は除外）をすべて禁止するといった極めて強硬な手段が用いられる。従わない者は、投石や放火といった妨害工作を受け、実際に炎上した車両を何度か目撃した。われわれツーリストもゼネストの対象外ではなく、予定の大幅な変更を強いられた。

こうしたゼネストは、当然、市民生活にも影響が大きく、マオイストに対する市民の反発も日増しに大きくなっていった。そしてついに、6日目にはゼネストに抗議する市民による平和集会（反マオイスト集会）が大規模に開かれるに至った。その結果、マオイストは要求を実現することなく、ゼネストの終了に追い込まれたのである。

商工業活動のほとんどが停止され、市民生活にも大きな犠牲を払うネパール式のゼネストに驚かされるとともに、やはりストライキは一般市民の支持を得てこそのものであると実感させられる経験であった。

(wacky)