

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第24巻第1号通巻256号

連合総研レポート

2011年1月1日

No.256

CONTENTS

特集

東アジアの社会的発展に向けて

中国における社会的対話の推進と労使紛争の解決に向けて

石井 知章……………6

社会保障からみるディーセント・ワークの課題

一日韓の現状と今後

金 成垣……………10

韓国における雇用の現状と課題

一雇用差別是正制度の検討を中心に

盧 尚憲……………13

寄稿

新年の挨拶……………3

草野 忠義
古賀 伸明

巻頭言……………2

講和条約調印から60年、ベルリンの壁から50年

視点……………5

新しい「社会のかたち」とは？

報告……………16

第15回 ソーシャル・アジア・フォーラムに参加して

報告……………20

勤労者の先行き不安はなお強く、将来見通しに暗い影

第20回「勤労者短観」調査結果の概要（2010年10月実施）

報告……………26

第11回労働関係シンクタンク交流フォーラムに参加して

今月のデータ……………27

OECD「雇用アウトルック2010」 過去3年間で劇的に上昇した若年失業率。 向こう2年も高止まりの予測

事務局だより……………28

講和条約調印から60年、 ベルリンの壁から50年

連合総研所長
薦田隆成

今世紀最初の10年が終わった。2011年は、満州事変から80年、真珠湾から70年、ニクソンショック（金ドル交換停止）から40年でもあるのだが、ここでは、講和会議から60年と、ベルリンの壁から50年をとり上げたい。

1951年（辛卯）9月、サンフランシスコで対日講和条約が調印され、翌年の発効で連合軍の本土占領が終わった。旧日米安保条約も同日に署名された。戦後日本経済の復興と成長にとって「朝鮮特需」が極めて重要な意味を持ったことは、周知の通りである。景気循環でいうと、同年は、前年来の「特需景気」が若干減速した後、すぐに「投資景気」が始まった年とされる。

1950年に朝鮮戦争を招来した当事国は、休戦状態がなお続き、停戦ラインを挟んで南北間の緊張が高まっている現在、政権継承準備に余念がないようである。一方、わが国にとっては、当時も全面講和論があったし、歴史の判定が確定したとまではいえなくても、トップリーダーや政権与党の選択が国の将来を左右する顕著な例だったと思う。なお、1951年には、日本のILO復帰や日本航空（旧会社）の発足などもあった。

半世紀前の1961年、東西両陣営の対立を象徴するベルリン東西の壁が構築された。壁は1989年に壊れ、91年にはソ連邦が解体して、欧州における東西対立は今や過去のものとなったといえるが、ソ連の勢力下にあった旧東側諸国には後遺症がまだ残っている。3年間とはいえ、当時そうした国で生活した体験からいうと、庶民の生活の苦勞や言論の不自由もさることながら、本来は美しいはずの言葉が、権力によって汚され、貶められたことは、歴史に銘記されると思う。英語で言えば、Fraternal CooperationやSolidarityである。これらの言葉は、ソ連を盟主とする旧社会主義体制国においては、往々にして、「自らは犠牲を

払わず、相手側に一方的な貢献を求めること」を意味した。だから、当時、「兄弟と友人とどっちがいいかって？ 友人の方がいいに決まっている。友人は選べるから。」という小話が流通していたのである。

世界は東西対立の時代であったが、わが国は、前年の12月に国民所得倍増計画が閣議決定されたことで分かるように、高度経済成長の真只中にあった。「投資が投資を呼ぶ」といわれた岩戸景気は、61年12月まで3年半続いた。統計によると、1961年のGDP成長率は名目21%、実質で12%、失業率は1.4%、CPI上昇率は5.3%であった。時代を表わす言葉に、「消費ブーム」「中流意識の広がり」などがあり、昨今の中国が、似た状況かも知れない。なお、1961年は、国民皆保険や国民皆年金が始まった年でもある。

昨年12月、社会保障改革に関する有識者検討会から「安心と活力への社会保障ビジョン」が出された。マスコミはあまり扱っていないが、社会保障国民会議（2008年）や安心社会実現会議（2009年）の議論の蓄積をも踏まえた、極めて重要な問題提起である。また、社会の大事なインフラとして、生活者のための「共通番号」を民間で推進する協議会も設立された。

衆院選、参院選、そして統一地方選と、選挙が毎年続くため、どうしても政局偏重の議論や報道になりがちだが、これから生まれて来る将来世代こそが最大の格差問題の対象と捉えるべき、との意見を待つまでもなく、党派を超えて解決を急ぐべき政治課題は、目の前にあるのである。

来年（2012年）は、米国、ロシア、中国、フランス、韓国、台湾を始めとする国々で、リーダーの選り直しが行われる。これらの国の国民は今年のうちから、意識を持って行動するだろう。わが国の政治家にとっても、有権者にとっても、大事な一年の始まりだと思う。

新年のご挨拶

連合総研理事長 草野 忠義

明けまして おめでとう ございます

旧年中は、皆様方の温かいご指導、ご支援によりまして、連合総研も大過なく一年の活動を推進することができたと考えております。改めて皆様方に心から感謝申し上げます。

とはいいいましても、昨年は何かと慌たしいというか、予測のつかないことの連続だったような感じがいたします。政治は混迷し、経済は先行き不透明、社会では信じられないような事件の連続、外交面では思いもかけないような紛争にもつながりかねない出来事が続き、生活は厳しさを増すなど、一字で表せば「乱」、混乱の乱、もしくは混迷の「迷」に当たるような一年だったような感じがいたします。このような中で、連合総研の仕事として十分な役割を果たせたのかどうかを、真摯に反省しながら今年一年の課題に向けて、挑戦を続けていきたいと考えております。

さて、今年の十干十二支は「辛・卯（かのと・う）」で、「辛」は新しいという意味を持ち、草木が枯れて新たな世代が生まれようとする状態を指しているとのこと、また「卯」は茂るという意味で、草木が地面を覆う状態を表しているとのことでもあります。季節は春、時間でいえば午前六時を中心とした五時から七時を指すとあります。これから推測すれば今年は転回の「転」、あるいは発展の「展」に当たる年になっていく、否、なつて欲しいと望んでいるのは私一人ではないと思いますが、そうすんなりとはいかないような気がして仕方ありません。新年早々縁起でもないご批判をいただきそうですが、それぞれが相当の覚悟を持って対処していかなければならない事態だと認識しております。「辛卯」は別の読み方をすると「しんぼう」とも読めるそうで、相当の忍耐が必要になるかもしれません。以前にD I Oの巻頭言でも触れたことがあると記憶しておりますが、改革を進めるには三つの条件が不可欠だとの考えを持っております。第一は「今なぜ改革が必要なのか（説明責任）」、第二は「改革に伴う摩擦・痛みを可能な限り小さくしておくこと（安全網・ナショナルミニマム）」、そして第三には「改革の後の国の姿の明示（ビジョン・グランドデザイン）」の三条件です。これは小泉政権が誕生した時に私が主張したのですが、今でも、いや、今こそこれが求められているのではないのでしょうか。ここで求められているのは、正に政治のリーダーシップです。

行政刷新会議では、賛否両論あるものの、予算の策定過程の一部が国民の前にオープンになったこと、予算（税金）の使われ方が無駄がないのか、効率的であるかなどが全てとはいえないものの、かなりの部分が明らかになりました。一方で、推進しようとしている政策との整合性はどうかという指摘も少なからずあったことも事実であります。当初から、今の政権は国家戦略室（局）と行政刷新会議の二輪で政策を推進していくとの方針であったと記憶しております。片方の車だけでは、同じところを回るばかりで前には進めません。勇気と覚悟をもってわが国が直面する課題を克服し、前途を開いていく政治を力強く推進していくことを切に望むものであります。

一方で、経営者の皆さんにも要請しておきたいと思います。一つには、企業は従業員のみならず、株主、協力企業、地域住民、そして広くは国民のために存在しているという原点をしっかりとその中心において経営に当たってもらいたいということと、この厳しいグローバル競争の中で生き残る、あるいはさらなる発展を実現していくための原動力は「人、人的能力」であるということです。厳しい時こそ、このことを忘れずにいてほしいものと考えております。加えて、これは政治の責任でもあります。国際競争力があり、雇用吸収力もある新しい産業、企業の創造とそのための人材育成にもその役割を果たしていくべきと考えます。

今年の年末には、皆さんとともに良い一年であったと振り返ることができるよう、連合総研としても所員一同全力で頑張っていく所存です。引き続きのご支援、ご協力をお願いして新年の挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶

連合会長 古賀 伸明

明けましておめでとうございます。

ご家族お揃いで健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

連合は今、結成20周年を過ぎ、大きな環境変化に直面しながら、すべての働く者の連帯で希望と安心の社会をつくることを目標に掲げ、運動を展開しています。

その最大の変化の一つといえば、いうまでもなく政権交代でしょう。その後の参議院選挙の敗北によるねじれ国会で難しい国会運営を強いられ、「政治とカネ」や外交問題などによって支持率が低下するなど民主党政権は苦しい立場にあります。しかし、支援団体としてしっかりと支え、政権交代の意義を高めていく努力をしていきたいと考えています。

そのためには私たちも変わらなければなりません。野党時代は連合の政策は「要求型」であり、自らの考えは主張するが、それが実現するか否かは政権任せ、実現しなければ政権のせいになりました。しかし、政権交代で、政策活動は「要求型」ではなく、「協議・実現型」になることが求められています。言い換えれば、連合の政策を実現するための最大にして最強のツールを手に入れたといえます。与党側に立ったときの政権に私たちの意見がダイレクトに伝わることにより、これまでとは質的に異なる、より精緻な、完成度の高い政策が求められます。その意味では連合総研の研究活動も含め、連合の政策活動の責任は極めて重いものになっていると思います。

雇用問題をはじめ多くの課題を抱え、新しい年がスタートしました。民主党政権は、通常国会で予算、予算関連法案、幾多の重要法案を成立させなければなりません。一方で雇用問題は依然として深刻です。民主党も政府も拠って立つところの基軸、原理原則をしっかりと確立し、それに基づく実現すべき社会の姿、国の姿をいち早く国民に提示し、理解を得ることが必要です。

2008年以降の世界同時金融危機・同時不況を機に、それまでの市場原理主義、過激な金融資本主義が反省され、改めて経済は目的ではなく、手段であるという議論が始まっています。競争・効率・経済性だけを追求する社会政策・経済政策から、共生・協働・社会性という価値観をも兼ね備えた、バランスがとれた社会を創らなければなりません。私たちは、労働の尊厳、労働の価値を軽視してきた、これまでの経済政策や社会政策を転換させるべく時代の潮流を創造していく必要があります。「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」はこのような背景を踏まえた世界からのメッセージです。

連合は、これまで掲げてきた「労働を中心とした福祉型社会」を再定義・深化させ、昨年12月の中央委員会で「働くことを軸とする安心社会」と題する、目指すべき社会像を確認しました。安心社会とは、「ディーセントな雇用が保障され、病気、失業、子育て、老後など、人生のすべての段階におけるあらゆるリスクに対応できる制度が確立され、積極的に生きていこうとする人びとへの支援が提供され、人と人との良好な絆が培われている社会」です。これがこれから実現を目指すべき社会のかたちです。

連合は、「連帯」「公正」「規律」「育成」「包摂」といった五つの政策理念を重視した政策活動を展開しながら、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、ナショナルセンターとしての役割を全力で発揮してまいります。

連合総研の研究活動とともに連合が一層の政策力、政策実現力を発揮し、2011年こそ、将来に希望がもてる日本にパラダイムシフトするため、その責任と役割を果たすことに全力を挙げていく決意です。

皆様にとって、実り多き一年となりますよう心より祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

新しい「社会のかたち」とは？

一昨年秋の‘リーマン・ショック’とその後の日米両国における政権交代。

それらは時代の「大きな転換」を告げるものであった。しかし、いま世界を覆っているのは閉塞感であり、景気も雇用も芳しくないのは世界共通の現象となっている一方で、日米両国の新政権は支持率の低迷に喘いでいる。

連合総研が昨年10月に実施した「勤労者短観」によると、政権交代について「良かった」とする人と「良くなかった」とする人の割合は拮抗しており、とくに、低所得世帯や男性非正規労働者の評価が厳しい（本号25頁参照）。一昨年8月の時点で政権交代を「希望していた」人でも、政権交代が「良かった」とする人の割合は55.0%にとどまり、「良くなかった」とする人が29.3%に達している。

では、また元の木阿弥に戻るしかないのか？ それはないだろう。なぜなら、「大きな転換」は、一方でのアメリカ一極支配の限界、他方での自民一党支配の限界の‘結果’として起きたことだからである。旧秩序の基盤そのものが壊れた以上、旧秩序に復すことはありえない。だが同時に言えることは、旧秩序から新秩序への移行は、自然の成り行きとして、時間が経過すれば自動的に進行するわけでもないということだ。

いまの閉塞感には、主として二つの要因があるように思われる。

一方の世界経済についていえば、リーマン・ショックを惹起した資金の「過剰流動性」は、危機によって解消されるどころか、（それ自体はやむを得ないことなのだが）公的資金の投入によって、むしろ増大しているという事実である。つまり、金融の不安定要因はまっ

たくとっていいほど解消されていないのだ。

もう一方の国内政治に関していえば、「政権交代」を導いた二つの流れ、俗っぽく表現するなら「親小泉」と「反小泉」の流れが、いまなお未分化のまま渦巻いているという事実である。

いわゆる「日本型レジーム」（安倍元首相）の限界は誰の目にも明らかなのに、そこから転換していく道筋は誰によっても明示されていないといわざるを得ない。明確な「政策ビジョン」や「国のかたち」が求められていることは、マスコミや各紙論説も共通して指摘していることである。

しかし、いま問われているのは単にそれだけではない。これまでの「企業中心・家族依存」に代わる、あらたな「社会のかたち」なのである。

われわれの日々の営みである、仕事とくらし、支え合いや助け合いは、まずはわれわれ自身が築き上げていく他ないのであって、国や自治体は、それでもカバーできない最低限の領域を担うにすぎない。政権交代によって「社会のかたち」が自ずと変わるわけではないのだ。

だとすれば、これまでの「企業中心社会」の重要な担い手のひとつであった労働組合もまた、「新たなかたち」を生み出していくことが求められることになる。

連合総研でのヒアリング作業をとりまとめた中村圭介著『壁を壊す』『地域を繋ぐ』（いずれも教育文化協会・連合新書）は、労働運動の自己改革の方向を示唆するものといえるだろう。こういう時期にこそ、改めて一読をオススメしたい。

連合総研副所長・龍井葉二

中国における社会的対話の推進と 労使紛争の解決に向けて

石井 知章
(明治大学商学部教授)

― 著しい経済的發展を遂げる東アジアを「ディーセント・ワーク」の観点から検討する ―

特集

東アジアの社会的発展に向けて

はじめに

中国の労働社会では2010年春、これまで長年停滞してきた官製労働組合運動の性格を大きく塗り変えるかもしれないできごとが相次いだ。とりわけ、中国広東省仏山市のトヨタ部品工場では2010年5月17日、大規模なストライキが発生し、1800名余りの従業員が参加している。これは単なる「山猫ストライキ」として行使されたものではなく、官製労働組合（以下、工会と略）が工場内に存在するものの、この工会の改組を求めるというプロセスで繰り上げられた「合法的」労働運動であった。この意味で、これまでの旧「社会主義」体制下での伝統的「工会運動」とは性格を大きく異にしている。ホンダの労働争議のうねりは、その後、現代自動車（韓国）の下請けである北京星宇車科技へ波及し、またクライスラー社（米国）と資本提携している北京ジープの関連会社にも飛び火していく。中国国内のメディアでは7月までに、ストライキに関するニュースの報道管制が敷かれたものの、賃上げ要求の波は、やがて沿岸部だけでなく、さらに低賃金である内陸部へも広がっていった。

こうした一連の労使紛争の発生は、グローバル化の進展とともに急速に発展した「自由な」市場経済システムとは裏腹に、中国における労働組合が「共産党と労働者との間の伝達紐帯」（レーニン）として、生産性向上を目指した「上から」の労働の組織化、政治統合及び経済發展の実現と、「下から」の労働

者によるよりよき労働条件、福利厚生等の權益実現という、旧態依然たる法的・政治的位置づけがなされていることに由来している。ここでは、現代中国における労使関係及びその周辺の制度をとりまく現状と歴史的背景を概観し、今後の労使紛争解決への方向性を模索する。

1. 中国における労使紛争の現状とその社会的背景

2010年春の一連のストライキの発生については、いくつかの理由があると見られている。第一に、2008年1月1日付で、「労働契約法」が施行されたことである。この改正法は、10年目かつ連続2回以上の労働契約更新からは「無期雇用契約」とするなど、従来、低賃金と過酷な労働条件を受け入れざるを得なかった短期雇用労働者に対して、その權益を一定範囲で保護し、労働者としての権利意識の向上を大きく促すことに寄与した。第二に、昨今の急激な物価の上昇である。2010年5月の消費者物価指数は、前年同月に比べ31%上昇し、特に日常生活と密接に関わる食品、日用品などの価格高騰により、とりわけ低所得層の生活を直撃した。第三に、これまでの農村から都市への労働力移動の圧力が、ここにきてにわかに逡減しつつあることである。急速な經濟發展農村に伴う都市化の進展により、労働人口が少なからず減少したことに加え、これまで2億ともいわれていた農村での余剰労働力の存在も、徐々に減少しつつある。日本でも60年代、農村の余剰労働

力の枯渇が契機となり、賃金が上昇しはじめているが、これと同様に、中国においても農村の労働力が減少し、都市における労働力の供給が停滞するというターニングポイントに近づきつつある。中国では1980年に一人っ子政策を導入して以来、若年層の人口も大幅に減少してきた。これまで中国では、人件費が安く、かつ豊富な農村出身の労働者（農民工）の都市部への移動によって、廉価で高品質な製品の生産が可能となり、それらの輸出によって経済成長が促されてきたものの、この基本的構図にも少なからぬ変化が見えはじめていのである。

さらに、マクロレベルでいえば、市場経済の急激な発展によってもたらされた雇用形態に大きな変化が見られることだ。いわゆる「非正規雇用」は、すでに中国においても広範な安定雇用を補足するものとして急速な拡大を遂げており、雇用吸収の重要な手段となってきた。現在、中国において非正規労働に従事する労働者のほとんどは、都市の農民工、下崗（レイオフ）労働者、失業者、企業の余剰人員といった労働者集団であり、労働者としての分類の中でもとりわけ弱い社会集団となっている。こうした非正規労働の最大の特徴である「低賃金と不安定雇用」をもたらしめているのが、「底辺への競争」（race to the bottom）という労働市場における資本の論理であり、今回のホンダをはじめとする日系企業など現地工場での労働者による一連の労働争議を呼び起こしているのも、こうした不安定雇用の拡大であると見られる。

2. 工会をめぐる法制度の現状と課題

既述のような「伝達紐帯」としての工会を制度化しているのが、さまざまな労働法制である。現行の「中国工会規約」（中華全国総工会）では、「中国工会は中国共産党の指導する労働者が自ら結成する労働者階級の大衆組織であり、党が労働者と連携する際の橋梁、紐帯、国家政権の重要な支柱であり、会員と労働者の利益の代表である」と定められている。この基本理念は、最初の労働組合法であった50年工会法、それを廃棄して施行された1992年工会法、さら

に現行法である2001年の同改正法でも、多かれ少なかれ貫かれてきた。

例えば、総工会を唯一の合法的労組であると確認する1992年の工会法は、工会が「憲法に依拠し、独立自主的に活動を繰り広げる」（第4条）としつつも、「国家の主人公」としての役割を発揮し、「国家、経済、文化諸事業の管理に参加する」ことで「政府の活動に協力し、工農連合を基礎とする民主的独裁による社会主義政権を擁護する」（第5条）という党＝国家への義務を定めている。さらに、労使関係を取り巻く中国経済社会の多元化、市場経済の構造的変化が進む中で制定された改正工会法（2001年）は、50年法、92年法と同様に、「工会は労働者が自発的に結合した階級的大衆組織である」（第2条）と規定したが、「中華全国総工会及びその各工会組織は、労働者の利益を代表し、法に基づき労働者の合法的權益を守る」（同）との項目を付け加えた。

だが、工会をめぐる現在の状況とは、独立した社会集団としての自立性＝自律性を高めているとはいいがたく、真の意味で「自主的に結成した労働者階級の大衆組織」（中国工会規約）足り得ているのかどうか、多くの疑問を残している。例えば2005年、中国労働関係学院及び筆者を含めた日本の研究者が、上海、北京、遼寧、浙江、広東、甘肅それぞれの計約1800箇所にあぶ企業の基層工会の幹部に対して行ったアンケート調査では、工会主席に就任する前の職務について、最も多い36.4%が「中層幹部（主任・科級・処級）」と答え、次に多かった15.8%が「党委員会書記」、さらに11.7%が企業の長（「工場長・経理」）であったと答えている。また工会主席に就任した経緯についても、最も多い47.3%が「組織の推薦後、労働者代表大会の選挙による」とし、次に多い21.6%が「組織による任命」と答え、「公開競争選抜後の選挙による」としたのはわずか2.3%にすぎなかった。しかも、この推薦した上部の「組織」とは、最大多数の22.9%が依然として「単位党組織」であり、次に7.7%が「上級工会」と続いている。

このように、工会活動の背後には、依然と

して党=国家の存在が見え隠れしているだけでなく、企業の長は、経済的企業体の管理責任者と政治社会的共同体の指導者を兼ね備えているばかりか、きわめて興味深いことには、本来利害が対立するはずの工会の指導者としてすら立ち現れている。こうした状況をもたらした理由として、一つには、「広範な人民の利益」に適っていれば経営者も黨員になれるとした江沢民の「三つの代表論」による理論的裏支えがあったことが挙げられる。

3. 党=国家中心の「社会的対話」をめぐる制度的枠組みの形成史

こうした党=国家中心の労使関係の形成史を振り返れば、それは中国における「社会的対話」への制度的枠組み作りが本格化に進展していった80年代後半にまで遡れる。中国における政治参加（参政議政）制度は85年に築かれているが、これは全国総工会党組が1985年8月、中共中央書記処と國務院へ「労働組合が党と政府の関連会議と活動機構へ参加することについての伺い」を上級へ報告したことに端を発している。この「伺い」で全国総工会党組は、「党中央、國務院及び関連省庁、各委員会が国の経済・社会発展計画や重要方針、政策を制定する際、必要な会議や活動に工会を参加させる」などとする提案を行った。こうした工会の動きに対応しつつ、趙紫陽は第13回党大会（1987年10月）で、いわゆる「党政の分離」の方針を打ち出した。さらに、行政機関に対応して設置された党機構を廃止し、行政機関の中心で実権を握っている党組の撤廃、「党指導下の工場長責任制」から「工場長単独責任制」への切り替え及び対話制度の整備などの大胆な政治改革を提起した。とりわけ趙紫陽は、政府各部門に存在する党組について、「それぞれその成立を承認した党委員会が責任を負っているが、政府の活動の統一と能率向上に不利なので、次第にこれを廃止する」と述べ、行政機関における党組の廃止を打ち出したが、その政治的意味合いはきわめて大きかった。すなわち、「四つの基本原則」（共産党の指導、マルクス・レーニン・毛沢東主義、プロレタリアートの独裁、

社会主義の堅持）という政治的枠組みのもつ限界を有しながらも、「党政の分離」による工場（企業）長単独責任制の実施を通して、工会はそれまで自己の組織内部に存在していた党=国家の権力からの相対的自由を獲得することとなったのである。これはいわば、党による党自らの政治的権能の自己否定であった。この第13回党大会以降、工会と党、使用者との関係は、企業工会内での直接選挙の実施などによって労働者のイニシアティブが大きく拡大し、工会と党、工会と使用者、さらに工会と上級工会との関係を少なからず流動化し、動態化していった。

だが、中共当局は天安門事件後、経済発展と政治的統制という二つの二律背反的両天秤の狭間にあって、結局は後者を選択した。全国総工会も、同年7月に開かれた第11期第3回主席団会議では、天安門事件の際に出現した自主労組（工自連）を念頭に置きつつ、倪志福主席が「党の性格をもつ工会の存在を許すことはできない」と訴え、党=国家と同様、断固たる反対の姿勢を打ち出す。一方、中共中央政治局は、同7月28日の「中共中央の宣伝、思想工作を強化することに関する通知」に続き、さらに8月、「中共中央党建設を強化することについての通知」を公布し、企業党委が企業における政治的核心であり、労働者代表大会、工会などの大衆組織を指導しつつ、企業的意思決定過程に参与し、自らの意見と提案を提出することを求めた。さらに企業中層幹部の任免に関して、党委または工場長が候補者を選び、党委、管理責任者側が集団討議を行い、工場長が任命するとした。このように、それまで築かれてきた工会を媒介とする労働者のイニシアティブによる民主的企業管理・労使関係システムは、天安門事件後3ヵ月も経ないうちに、もろくも改革前の党=国家の指導による旧システムに立ち返ってしまったのである。

だが、大変興味深いことに、こうした政治的統制の一方で、労働分野における政・労による連合会議制度と民主的対話制度が確立され、党=国家による指導の下、工会の参与、監督に新しいルートが切り開かれていった。このことは当時、天安門事件でピークに達した社会的矛

盾の調和、政府と労働者大衆との関係の緊密化に役立ち、政府機関と工会組織がさらに労働者大衆に奉仕し、社会的安定と団結に導くものと評価された。1989年7月の全国総工会第11期第3回主席团擴大會議で、中央の指導者らはこの「対話制度」を支持し、國務院と全国総工会がこの制度を確立したことにも賛同した。

さらに、「中華人民共和國労働法」の施行(1995年)以来、労働契約、労働協約制度、労働基準、労働紛争処理体制、労働者の権利保障監察制度といった一連の労働関連諸制度が整備されていった。ILOによる技術協力の下、2001年8月には、中華全国総工会、労働社会保障部、中国企業家連合会によって国家レベルの三者協議委員会が設立され、次第に全国各地にも多層的な三者協議システムが形成され、中国の社会・経済の発展に大きく寄与した。だが他方、急速な経済の発展に伴う個人、企業、社会集団間におけるさまざまな利害の対立は、自ずと激化の一途を辿らざるを得なかった。2006年の第16期中央委員会第6回全体會議(六中全会)では、いわゆる「和諧社会」論が、労使紛争をはじめとする社会的矛盾の解消へ向けた重要な政策課題として、2020年までに達成すべき国家戦略の根幹に位置づけられることとなった。

おわりに

これまで見てきたように、とりわけ1989年の天安門事件後、中国の労働社会では党=国家を中心とした「社会的対話」のシステムが築かれてきた。とはいえ、いまだに工会組織とその活動の自律性=自立性を十分確保できないこと理由としては、スト権が現行憲法、労働法、工会法のいずれにも規定されていないことが挙げられる。その歴史的経緯を見れば、1975年憲法ではスト権が認められていたものの、1982年憲法ではその規定が削除され、今日に至っているのである。さらに、「結社の自由」(87号)や「団体交渉権」(98号)という集団的人権を基本理念とするILO条約が未批准であるばかりか、その批准の意思さえ示されていないという現状にも、何ら変化はない。そもそも、中華全国総工会に所属する工会のみを合法的工

会と認めているような現行法下では、いまだに結社の自由による「団結権」は保障されていないといわざるを得ない。

だが、昨今の労働運動は、明らかに半政府機関として機能してきた中華全国総工会の持つ制度的枠組みそのものを揺るがし始めている。とりわけ、2010年春の日本企業での一連のストライキでは、労働者の動きが公安当局によって逐次監視され、中央宣伝部による報道統制が敷かれるまでに至っており、既存の制度的枠組みの「外側」で起きていたことが伺える。例えば、今回のホンダにも既成の工会(総工会)は存在していたものの、その代表とは人事管理課の副課長であり、けっして労働者を代表するものではなかった。それゆえに労働者らは、この改組を要求する中で暫定的に新たな代表を選び出し、「工会運動」としてではなく、「労働運動」として直接、使用者側と交渉していた。しかも、今回の運動で中心的な役割を担っていたのは、理想の人生を描き、権利意識に目覚めた「80後(80年代以降)」世代であり、こうした若い労働者たちは既成の制度的枠組みに納められることにはっきりと「ノー」をいいはじめたのである。

たしかに、工会(中華全国総工会)の根本的な改革は、かつて趙紫陽が到達したレベルでの高度の政治改革が伴わない限り、その実施の可能性はあまり高くないかもしれない。しかもそれは、いまだにタブー視されている趙紫陽と天安門事件の再評価そのものとも密接に関わっているがゆえに、なおさらであろう。だが、既存の価値観にとらわれない若者らによる争議行動が今後とも繰り返されるならば、新たな政治改革を惹起する可能性は十分あり、それだけに継続的に労使関係の変化を注意深く見守る必要があるといえる。

(参考文献)

The Financial Times, 1 June 2010.
石井知章『現代中国政治と労働社会——労働者集団と民主化のゆくえ』(御茶の水書房、2010年)
同『中国社会主义国家と労働組合——中国型協商体制の形成過程』(同、2007年)
石美遐『非正規就業労働関係研究：从国际視野探討中国模式和政策选择』(中国労働社会保障出版社、2007年)
姜穎『非全日制労働契約の立法思考』(「第11回ソーシャル・アジア・フォーラム」2005年10月提出論文)

社会保障からみる ディーセント・ワークの課題

—日韓の現状と今後

キム ソンウォン
金 成垣

(東京経済大学経済学部専任講師)

特集

東アジアの社会的発展に向けて

1. 求められる社会保障の拡充

今日、日本の雇用情勢は非常に悪い。「派遣切り」や「ワーキングプア」などの言葉に示されるように、多くの人々、特に若年層が失業や貧困問題で苦しんでいる。かつてない「就職氷河期」のなかで、かろうじて職を得た人々も、想像もつかない酷い労働環境のもとで働かざるを得ないことも少なくない。

隣国の韓国でも、まったく同じといえるほど、類似の状況が現れている。「青年失業130万人時代」がいわれるなか、若年層の就業率がOECD諸国のなかで最低を記録し、その数値は、1990年代末のアジア金融危機の時よりも悪化している。また低賃金労働や過酷な労働現場の実態を暴いた『88万ウォン世代』や『4千ウォン人生』といった書物が次々と刊行され、社会全体を騒がしている。

このような状況のなかで、日本でも韓国でもILOのディーセント・ワークという政策構想が注目を集めている。その具体的な課題である「仕事の創出」「仕事における諸権利の確保」「社会保障の拡充」「社会対話の促進」が、今まさに日韓両国で求められているのである。

本稿では、その四つの課題のうち、社会保障の問題を取り上げるが、日韓におけるその現状をみると、深刻な危機に直面していることがわかる。というのは、社会保険を基軸にして構築してきた日韓の社会保障制度は、基本的に安定的な雇用を前提としたものであり、上記のような失業・貧困問題が深刻化する今日の状況

のなかでは、その機能を発揮できなくなっているからである。このような問題関心から、以下では、主に失業・貧困問題にかかわる社会保障制度に焦点をあて、日韓の現状と問題を明らかにしつつ、今後の課題を考えてみたい。

2. 日韓の現状と問題

(1) 失業・貧困対策の基本原則

失業・貧困問題にかかわる社会保障制度といえば、失業保険と公的扶助があげられる。ここでまず、後の議論との関連でこの両制度の基本原則について簡単にふれておこう。

失業保険と公的扶助の制度的仕組みをみると、前者は、保険料を財源とし貢献（拠出）原則にもとづいて短期失業者を救済し、後者は、税を財源とし必要原則にもとづいて長期失業者や貧困者を救済する制度である。前者を保険原理、後者を扶助原理と呼ぶことができるが、ここで重要なことは、この二つの原理の結合によってはじめて失業・貧困対策が成り立つということである。つまり、失業になった場合、まずは失業保険の給付を受けるが、その受給期間後も再就職できず、なお貧困状態にあると公的扶助の対象となる。この失業・貧困対策の基本枠組みを備えるためには、保険原理と扶助原理の結合が不可欠なのである。この点をまず認識しておく必要がある。

確かに日本と韓国では、制度導入の時間差や制度内容の細かい違いはあれ、両国とも失業保険（両国とも雇用保険）と公的扶助（日本で

は生活保護、韓国では国民基礎生活保障)を導入しており、この両制度の整備によって保険原理と扶助原理の結合による失業・貧困対策が行われている。

(2) 二層体制という特徴

ところで、日韓の失業・貧困対策にみられる二つの原理の結合の仕方を見ると、西欧諸国のそれと大きな違いを発見することができる。

西欧諸国の失業・貧困対策においても、保険原理と扶助原理の結合という点は共通するが、その中身を見ると、公的扶助以外に扶助原理にもとづくもう一つの制度、つまり失業扶助制度を取り入れている国が多い。主に長期または若年失業者を対象とする制度であるが、それらの国では、制度の成立初期から、失業保険とも異なる、また公的扶助の前身といえる救貧制度とも異なる失業扶助を導入してきた。最近では、イギリスの「求職者手当」やドイツの「失業給付Ⅱ」、またフランスの「連帯制度」などの制度にみられるように、失業扶助の役割がより強化されている。

これに対して、日韓には失業扶助という制度がない。上記のように、日本では雇用保険と生活保護、韓国では雇用保険と国民基礎生活保障を導入しているだけである。要するに、西欧諸国の失業・貧困対策は、「失業保険－失業扶助－公的扶助」という三層体制になっているのに対して、日韓においては「失業保険－公的扶助」という二層体制になっていることが、大きな違いである。

それでは、このような違いは何を意味し、そして何が問題になるのであろうか。

(3) 二層体制の隙間

何より重要なことは、長期失業者や若年失業者の救済とかかわることである。既述したように、西欧諸国の失業扶助は、主に失業保険の給付期間が終わった長期失業者と、そもそも保険料の拠出経歴がなく(短く)給付要件を満たさない若年失業者を対象とする制度である。給付期間を定めていない国も多い。日韓でこの類の制度が存在しないことは、その役割を失業保

険か公的扶助が担うことになることを意味する。

失業扶助と同じ扶助原理という点からすれば、日韓の公的扶助にその役割が期待される。確かに両国の制度をみると、「生活に困窮する全ての者に最低生活を保障する」ということが、同制度の基本趣旨であり、その給付内容も、生活費のみならず住宅、教育、医療、出産等々、非常に広範にわたっている。

問題は、実際の長期・若年失業者の受給状況である。紙幅の関係で具体的なデータを示すことはできないが、日本でいうと、近年ワーキングプアが社会問題化するなかで、生活保護の厳しい受給条件が批判の対象になったことからわかるように、稼働能力の審査を含む、いわゆる「補足性の原理」の適用のため、働ける人の受給率が非常に低い。最近、長期・若年失業者の受給増加がメディアで大きく取り上げられたりするが、それは逆にいえば、今までの生活保護の厳しさの証しともいえる。韓国の国民基礎生活保障においても、若年層の失業・貧困問題が深刻化するなか、その低い受給率についての改善要求が高まってきている。両国の公的扶助は、制度上は長期・若年失業者をもカバーする包括的な制度になっているが、実際の救済は極力制限されているのが現状である。

とすると、働ける人の失業・貧困対策は結局、失業保険が中心になるが、そもそも失業保険に長期・若年失業者の救済を任せることはできない。いうまでもなく、失業保険はそれのもつ保険原理によって対象者を限定してしまうからである。保険料の拠出という一定の資格期間を定めているため、新卒などの若年失業者が制度から排除される。また資格期間と年齢によって給付期間を定めており、そのため長期失業者も排除される。保険原理である以上、長期・若年失業者をこの制度から救済することは、そもそも困難なのである。

結局、公的扶助も失業保険も、失業扶助の役割を担うことができず、両制度の間には隙間ができてしまっている。西欧の失業扶助が、働ける階層のための制度であることを

考えれば、日韓の公的扶助と失業保険の間の隙間は、非常に大きいといえよう。

さらにいえば、その隙間の問題は失業扶助制度の有無だけに止まるものではない。西欧諸国の場合、失業保険、広くいえば社会保険と公的扶助との間に、失業扶助のみならず、扶助原理にもとづく多様な社会手当を備えている。家族手当や住宅手当などであるが、これらの制度は、失業扶助とともに、「最後の抛り所」である公的扶助の上の段階で、人々をできるかぎりそこに向かわせないための機能を果たしている。これにあたる制度が日韓には存在しないか、あるいは極端に少ない。これが、二層体制の隙間をさらに広げてしまっているのである。

(4) 後発福祉国家としての特徴と今日の問題

以上の日韓の失業・貧困対策における二層体制の特徴を、福祉国家というよりマクロ的な視点から捉え直すならば、正規雇用とそれを前提にした社会保険を中心として社会保障制度を構築してきた後発福祉国家の固有の特徴といえることができる。つまり、西欧の先進福祉国家への急速なキャッチアップ過程のなかで、一方では、経済成長戦略を第一にしながら雇用を拡大し、他方、成長第一主義によってもたらされる社会不安の要素に対しては、その雇用を前提としたうえで比較的財政支出の容易な社会保険中心の社会保障制度を作り上げ、それ以外の制度の発展はできるだけ抑制してきたのである。程度の違いはあれ、これが後発国としての日韓の共通点といえる。

このような仕組みでは、雇用がうまくいく時には、社会保険もうまく機能し、それ以外の制度はそれほど必要とされない。何らかの理由で生活困窮に陥った人々には、厳しい受給条件をクリアした者に限って、公的扶助が「最後の抛り所」となり各種給付が与えられる。しかし逆に、「最初の抛り所」ともいえる雇用がうまくいけなくなると、その途端、社会保険もその機能も発揮できなくなる。なぜなら、雇用に包摂されない人々は、社会保険からも排除されるからである。そこで、公的扶助が厳しい受給条件を撤回しないかぎり、「最初の抛り所」と「最

後の抛り所」の間の隙間が急速に広がり、結果、抛り所のない人々が増え、その生活は不安定な状況に陥ってしまうのである。これが、後発国としての日韓が今日直面している問題といえる。

3. ディーセント・ワークの課題

以上、日韓における失業・貧困対策の特徴を浮き彫りにしつつ、それが抱えている問題を探ってみた。最後に、以上の論点をふまえて、日韓におけるディーセント・ワーク推進の課題を簡単に述べておきたい。

社会保障制度における二層体制の問題を慎重に受け止めるのであれば、冒頭で示したディーセント・ワークの四つの課題のうち、「仕事の創出」と「仕事における諸権利の確保」が重要なポイントになる。この二つの課題が実現できるのであれば、「社会保障の拡充」は、従来の二層体制の枠内での小幅改革で済む。しかし最初の二つの課題の推進がうまくいかないとすれば、二層体制という社会保障の枠組みをそのまま置くことにはいかない。そこに直接メスを入れる大々的な改革を進めなければならないのである。もちろん、どちらの場合にも、四つ目の課題である「社会対話の促進」がそのベースになる。

最近、日本の制度改革の状況をみると、韓国より一早く二層体系の問題が顕在化するなか、その隙間を埋めるために「第二のセーフティネット」といった新しい保障体制の構築が試みられている。また子ども手当のような扶助原理の新しい制度も導入されており、さらに今までの保険原理から一線を引く大々的な年金改革の構想も現れている。同時にその一方で、仕事の創出やそこにおける諸権利の確保についてもいくつかの改革が取り組まれているのも事実である。問題は、現在のところ、全体としての改革の方向性が明確に見えないことである。もう少し時間を要するだろうが、今後、日本の制度改革がいかなる方向へと向かっていくかは、同じ後発国としての韓国に対しても、重要なメッセージを伝えることになるであろう。

韓国における雇用の 現状と課題

一雇用差別是正制度の検討を中心に

盧 尚憲

(ソウル市立大学校 法学専門大学院教授)

I. はじめに

今の新自由主義に基づいた経済のグローバル化やIT技術の発達に伴う非正規雇用の急増と所得格差の拡大は、どこの国にも共通する問題である。しかし、韓国における所得格差拡大は、1997年の通貨危機以後非正規雇用が急増した結果、先進国に比して特に急速に進展したことに問題がある¹。韓国の非正規労働者の月平均賃金は正規労働者に比べて62.8%の水準にとどまっているほか、職業訓練の機会がないなど、労働条件や福利厚生など多くの面で差別待遇を受けている。こうした非正規労働者はさまざまな類型で存在しており、それを生み出す背景は多様であるが、特に非正規労働者が急増した原因の一つは、非正規労働者の採用を増やすことへの規制や差別待遇を制限する法制度の不備にあった。この認識の下で韓国は「非正規職保護法」を制定することに踏み切った。本稿では、雇用平等の下で非正規労働者に対する差別禁止とその差別を是正する制度を検討して、韓国における雇用の現状と課題を取り上げたい。

II. 非正規労働者の急増と「非正規職労働者保護法」の成立

1997年にアジア諸国を急襲した通貨危機を克服するなかで、韓国では非正規雇用が急増した。非正規雇用の規模をめぐっては、それを小さく見る経済界や政府と、実態的にはその数倍の規模であるという労働側の主張とが対立している。韓国統計庁が2010年10月28日に発表した「雇用形態別経済活動人口追加調査」によると、2010年8月現在、賃金労働者は1,704万8千人で、非正規労働者は568万5千人（33.3%）である。雇用の全般的な回復傾向にもかかわらず、非正規労働者の数は増加する傾向を見せている。非正規労働者の数が増加するとともに、正規労働者と非正規労働者間の賃金格差が拡大し、労働市場の二極化傾向が強まっている。

韓国では、大企業-中小企業、金融・サービス

業-製造業、首都圏-非首都圏、正規職-非正規職、高所得層-低所得層間の格差がますます広がる二極化問題は解決しなければならない最大の課題である。これらの問題意識の下で韓国政府は、2004年から二極化対策の政策に着手し、2004年7月には「貧困の世代間継承を遮断するための希望投資戦略」（貧困児童と青少年に対する総合対策）、同年11月には「仕事を通じた貧困脱出支援対策」（ワーキングプア層の自活支援）、2005年9月には「希望韓国21-共生する福祉」（社会的セーフティネットの改善）等と題する諸政策を次々と策定し、遂行した。これらの諸政策は、教育や職業訓練を通じた競争力の強化と共に、そこからこぼれ落ちた弱者に対してセーフティネットを強化するものである。その中で2006年成立された「非正規職保護法」（2007年7月1日から施行）も労働市場の二極化を緩和するためになされた韓国の努力の一つである。

2006年に成立した「非正規職保護法」は、(1)「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」の制定、(2)「派遣労働者保護等に関する法律」の改正² (3) 差別是正制度を設ける「労働委員会法」の改正の三つの法案によって構成される。その主要内容は、①期間制および派遣労働の制限（2年間継続された有期労働について正規雇用とみなす）、②違法派遣に対する制裁と派遣労働者保護の強化（2年間継続された派遣労働については適法か、または違法かに関係なく直接雇用する義務の発生）、③ 非正規労働者（期間制・短時間・派遣労働者）に対する不合理な差別処遇の禁止・是正（労働委員会に差別是正制度の設置）である。

III. 非正規労働者に対する差別禁止及び是正制度の導入

1. 差別処遇の禁止と労働委員会による差別是正制度

雇用差別とは、一般的に雇用（募集、採用、教育、訓練、昇進、賃金、賃金以外の金品支給や福利厚生、定年、退職、解雇等）と関連して合理的な理由な

くある個人または集団に対して不利益に取り扱うことをいう。雇用差別は人権侵害となり、平等取扱原則に違反するもので韓国は実定法でそれぞれ禁止している³。また、その救済制度として、韓国では、当事者による自主的解決のみならず行政制度や司法手続が用意されている。

雇用差別禁止法は、理論上二つに分けて考えることができる。まず、個人の持つ「人的属性」による差別を禁止する法律である。具体的には、性、皮膚の色、人種、障害、年齢、国籍など差別の原因になるものを明示し、これによる差別を禁止する法律である。韓国では、直接的な差別行為だけでなく間接的な差別も対象となっており、被害者は「国家人権委員会」に申し立てをすることができるが、最終的には裁判所が差別行為の中止や被害への補償を決定する。

もう一つは、差別的な契約の締結による差別を禁止する法律である。例えば、期間制労働者やパートタイム労働者や派遣労働者などの非正規労働者に対する不利益な取り扱いを禁止する法律である。これまで契約締結による差別は、契約の自由と絡んで使用者の裁量行為として放置されてきた。しかし、韓国ではますます拡大する労働市場の二極化に歯止めをかけるために「非正規職保護法」を制定して、期間制労働者・短時間労働者・派遣労働者であることを理由とする差別的処遇を禁止するとともに、差別的処遇を受けた者が管轄の労働委員会に差別是正を申請できる制度を導入した。

差別是正申請を受けた労働委員会は調査と尋問を経て、是正命令を発することができる。是正命令に不服のある使用者は、中央労働委員会への再審申請および行政訴訟（労働委員会命令の取消）の方法で争うことができる。韓国では、以前から労働委員会が不当解雇などの個別的労働関係の救済も担当していたが、労働委員会の部門別委員会として新たに「差別是正委員会」を設け、差別是正業務を担当させるようになった。

2. 比較対象の労働者と差別是正の対象

「非正規職保護法」は「同種または類似する業務に従事する場合、非正規職を理由として差別的な処遇をしてはならない」とし、賃金や労働時間などの面での差別を禁止しており、労働者が差別待遇を受けた場合、労働委員会に是正命令を申請することができる。同法では「同一価値労働・同一賃金原則」を規定してはいないが、禁止される差別的処遇として「賃金およびその他の勤務条件などにおいて、合理的な理由なく不利に処遇すること」と規定している。この中で「賃金において合理的な理由なき不利な処遇」であるかどうかを判断する重要な基準は、まさに「比較対象の労働者」と非正規職労働者が行う業務が「同一価値労働」であるかどうかになるだろう。そして「比

較対象の労働者」となるのは、期間制労働者については無期契約の正規労働者、短時間労働者についてはフルタイム労働者、派遣労働者については直用の正規労働者である。なおかつ、同一価値労働をしているのに非正規職という理由だけで賃金を差別するのは、禁止される差別的処遇に該当するものと評価されることになる。差別的処遇の対象は賃金以外にも、勤務時間と休暇、賞与金、家族手当、祝い金や見舞金などの福利厚生的な給付、作業服の支給、教育訓練などの諸労働条件である。上記のような眼に触れる労働条件上の差別は禁止されるので、差別是正手続きによって解決できる。なお、法律の条文では非正規職差別の具体的な基準は示されておらず、施行令や判例などによって基準が形成されるものとなる。

3. 差別是正手続き、立証責任

差別是正を申請できるのは、差別的処遇を受けた勤労者個人であり⁴、当該勤労者は差別を受けた日から3ヶ月以内に労働委員会に是正を申請することができる。付言すれば、差別是正申請は差別的処遇があった日（継続する差別的処遇はその終了日）から3ヶ月が経過する前にしなければならない。しかし、差別的処遇があったかどうか簡単に判別されないケースが多いため、申請期間の起算点を「差別的処遇があったことを知った日」とすることが妥当であると解釈している。さらに、是正命令の対象が申請前3ヶ月の期間に限定されていないとすれば、それ以前の差別的処遇にまでに拡大されるかどうか問題になる。それに関しては後者のように「当該労働者が差別を知った日」と解釈することが妥当である。仮に、労働委員会が前者の立場を採ったならば、労働者は民事訴訟を提起しなければならないだろう。なお、法律上、差別をめぐる立証責任は使用者にある。

労働委員会は差別処遇であると判定する場合、使用者に対して是正を命令するが、この是正命令の内容としては、差別的行為の中止にとどまらず、賃金など勤務条件の改善および適切な金銭補償なども含まれる。法律では、勤労者が在職中には差別是正の申請が難しいことを考慮して、当該勤労者が退職した後で申請した場合には、適切な金銭補償も可能とされている。

4. 実効性確保

「非正規職保護法」は、期間制・短時間・派遣労働者に対する賃金等、労働条件の差別が深刻になっているため、差別是正を制度化したものである。非正規労働者に対して合理的な理由なく差別的処遇をすることを禁止し、非正規労働者が差別的処遇を受けた場合には、労働委員会を通じて調停・仲裁等の是正措置を受けることができる。労働者は差別的処遇が客観的に存在したことを明示すればよく、合理的理由があったことの立証責任

は、使用者側に課せられる。なお、非正規職に対する差別が認められても事業主が改善しなかった場合には、最高1億ウォン（約800万円）の過料が科される。さらに、雇用者が、労働者の差別是正申請を理由に懲戒や解雇などの「報復措置」をとった場合には、2年以下の懲役に処されることとなる。このような簡易な救済手続きの規定は、実効性の担保という面で意義を有すると評価される。

5. 現状と課題

「非正規職保護法」の施行により、非正規労働者が熟練を要する業務で正規雇用へと転換される一方、大規模な契約解約、契約職から派遣職への置き換え、2年ごとの入れ替え、広範囲な外注化（アウトソーシング）の推進、比較対象になる正規労働者との分離による非正規労働者の固定化なども見られる。とりわけ、正規職みなし条項や直接雇用義務条項、差別禁止条項の適用を回避するため外注化や社内請負を活用しているといった現状がある。それにもかかわらず、この法律が果たした役割は、肯定的に受け止めるべきであろう。一部の企業や公共部門では、同法の施行を受けて非正規労働者を正規雇用する動きも出ている。また、これまで差別を受けてきた非正規労働者の差別是正手続きを通じた問題の解決には、ある程度成果があったと評価できる。労働委員会の統計によると、2010年9月現在、労働者から2294件の差別是正の申請があり、その処理の内訳は、認定133件、棄却608件、却下140件、調停501件、仲裁2件、取り下げ876件などである。差別を認定して是正命令を下したのは思ったよりも少ない133件だけであるが、雇用全般にかけて差別的処遇を予防するという効果もあり、その意味は決して少ないとはいえないだろう。

一方、差別処遇を受けた非正規労働者は、労働委員会の是正手続きを利用するのは別に、非正規職法の差別的処遇禁止条項を根拠として、差額賃金などの支払いを求める民事訴訟を提起することができる。勤労基準法6条の均等処遇条項を根拠に⁵、雇用形態（契約締結）を理由とする差別の是正を提起することについては、解釈上議論があったが、「非正規職保護法」の差別的処遇禁止条項を根拠として民事訴訟を提起できるという点について異見は見られない。思うに、非正規労働者の差別問題は、民事訴訟を直ぐに提起することが相応しくないのなら、地方労働委員会の是正命令があったのに使用者が従わない場合に、地労委の是正命令を根拠として民事上の仮処分あるいは、本案の訴訟を提起するという方法も考慮することができる。勿論、民事訴訟で判決や決定を受ければ強制執行ができる。このように、韓国では、「非正規職保護法」が法の通りに実効力をもって適用されることが課題である。

IV. おわりに

韓国は、リーマン・ショックの経済危機から世界で一番早く抜け出したと評価されている。しかしながら、所得格差は非常に悪化しており、OECD加盟諸国の中でも、所得不平等においてもっとも著しい開きがある。韓国では、1997年通貨危機後に非正規労働者が増加したことにより所得格差が拡大し、その是正は最近までさほど進んでいない。所得格差の主な原因は労働市場の二極化にあり、非正規職労働の問題を解決しなければ、持続可能な発展はともあれ、韓国の雇用が目標とするディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）はむなしくなろう。したがって、非正規労働者に対する格差を解消し、均等待遇およびソーシャル・セーフティネットの整備を推進することが韓国では最も重要な課題である。検討したようにこれらの課題を解決するため「非正規職保護法」が制定されたのである。この法が多く限界を露呈していても、この法を最大限に活用する必要がある。

「非正規職保護法」の施行によって使用者は、2年の期間をもって無期契約にするか、正規雇用にするか、あるいは当該労働者を入れ替えるかを決めなければならない。さらに、使用者は非正規労働者と類似業務の正規労働者との差別をなくす法的義務があり、その義務に使用者がどのように立ち向かうかが問題である。これらの理由から使用者は、その負担が大き過ぎるとして、派遣期間及び有期雇用の上限延長を強く求めている。したがって、非正規雇用に対する「期間制限」と「差別是正制度」を持つ韓国の「非正規職保護法」が韓国雇用社会においてどのように定着するのかに注目されるわけである。

- 1 統計庁によれば、1990年代中盤に10%を超えなかった貧困層（中位所得の50%未満階層）が「IMF危機」を経た2000年には13%に跳ね上がり、2008年にはまた15%を超えた。
- 2 1998年に制定された派遣労働者保護法は、派遣労働者に対する不合理な差別と濫用を改善して派遣労働者保護を強化する一方、企業の人材運用の柔軟性を高めるという視点から派遣対象業務を拡大し規制を緩和する目的で改正された。
- 3 例えば、「勤労基準法」「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」「障害者差別禁止及び救済に関する法律」「派遣労働者保護等に関する法律」「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」等がある。
- 4 制定の当時、労働側は、個人では使用者（企業）に対抗して申請することが困難であり、申請の難しさを排除するための労働組合などの関与を主張したが、受け入れられなかった。
- 5 勤基法6条（均等処遇）の下、使用者は、労働者に対して男女の性を理由として差別的待遇をしてはならず、国籍・信仰又は社会的身分を理由として労働条件について差別的処遇をしてはならない。

第15回 ソーシャル・アジア・フォーラム に参加して

第15回ソーシャル・アジア・フォーラムが、11月11～12日の両日、台北市内で開催された。このフォーラムは1年に一度、日本、中国、韓国、台湾の労働組合関係者、労使関係研究者などが集い、各国の労働問題、労働政策、社会保障等の実態を論じ合う会合であり、個人参加を原則とし、各国の持ち回りで開催されている。

今回は、残念ながら中国からの参加が見送られたが、日本からは17名（うち連合総研より3名）、

韓国からは9名、台湾からは24名の参加があった。

今回の統一テーマは「アジアにおける経済動向の社会的側面－雇用と所得における公正と社会的保護」で、冒頭の各国代表の挨拶の中でも「新自由主義への対抗」が強調され、報告のなかでもそれが強調されていた。2日間という限られた時間ではあったが、各国の代表による活発な議論が交わされた。主なプログラムの流れは以下のとおりである。

1日目 (11月11日)

基調講演：

- ・「経済発展の中の社会的側面：変化する台湾労働政策」（潘世偉 行政院勞工委員会副主任委員）

ペーパー代読（中国）：

- ・「給与交渉制度に関する考察と改善」（任小平 中国労使関係学院副教授）
- ・「労使紛争と労働組合（工会）対策についての研究報告」（許曉軍 中国労働関係学院工会系教授）

セッション1（日本）：

- ・「新しい日本型雇用システム」（濱口桂一郎 労働政策研究・研修機構（JILPT）統括研究員）
- ・「日本における経済・雇用を考える－「大転換」期における労働組合の役割」（龍井葉二 連合総研副所長）

2日目 (11月12日)

セッション2（韓国）：

- ・「破片化し、調整されていない非正規雇用労使関係システムの調整されたシステムへの変化－プラント建設事例を中心に」（林尚薫 漢陽大学校経営学部准教授）
- ・「労働市場における脆弱階層の職業訓練：労使共同訓練事業を中心にして」（全明淑 韓国労働研究院（KLI）研究員）

セッション3（台湾）：

- ・「現代台湾における就業問題と社会的公正について」（彭百崇 文化大学労工関係学系主任）
- ・「新『集团的労働三法』の現状と台湾の労働組合に及ぼす影響」（韓仕賢 銀行員工会全国聯合会秘書長）

総括討論

基調講演は、台湾建国以来の労働政策の概要説明で、前半では、労働三法（労働組合法、労働基準法、労働関係調整法）や労災保険をはじめとする諸法制の変遷について説明が行われた。後半では、2008年以降の重要な労働政策の変更について詳細な報告があった。具体的には、定年年齢の65歳への引き上げや、育児休業取得時の直前ポストと所得の保障、公務部門へのスト権の拡大や教員への団結権付与および個人加盟の産業別労働組合を可能とする変更、最低賃金の審議会制度の移行、小学校教育からの労働の尊厳や労働者としての権利についてのカリキュラム導入、などである。

非正規労働者増加に 対する二つの処方箋

日本

日本の二つの報告は、非正規労働者の増加に対する処方箋を示したものであるが、その方向性はかなり違うも

のだった。第一報告では、日本における雇用システムの歴史的特性を明らかにした後、それを克服するための一つの方向として、新しい雇用システムの提起が行われた。1990年代以降に不本意ながら非正規労働者になった若者が増加し、最近ではこの人たちの高齢化も問題になっている。非正規労働者は、年齢とともに賃金が上がらず、子どもの養育・教育の費用負担を軽減する社会保障制度も十分でないうえに、教育訓練の機会も企業内・公的訓練ともに不足している。このような問題点を挙げたうえで、「ジョブ型正社員」の構想を提示した。これは、職務、労働時間、就業場所を定めた期間の定めのない雇用契約であり、その職務がある間は原則的に解雇されないが、当該職務の減少・消滅があれば整理解雇を行うことを正当とするものである。

これを受けた第二報告では、冒頭、「ジョブ型正社員」に対する疑問点が提示された後、前半は、これまでの大企業・公務の男性正規労働者中心の労働運動からの転換をはかる連合の近年の取り組みを紹介した。具体的には、



第15回ソーシャル・アジア・フォーラム「アジアにおける経済動向の社会的側面—雇用と所得における公正と社会的保護」(11月11~12日、台北市)

連合本部・地方連合会における非正規センターの設置および地協組織の強化といった組織改革、労働条件底上げを重視した春闘改革である。後半では、ワーキングプアなどが社会的に排除されていることを指摘し、国家や市場と個人を繋ぐ「新たな中間組織」、すなわち何らかの「縁」の再構築を訴えた。これに関連した連合の取り組みとして、地域のNPOなどと連携したライフ・サポート・センターの取り組みを紹介した。

これらの報告をうけて、「ジョブ型正社員」や「新たな中間組織」をめぐって討論が行われた。

企業を超えた臨時・日雇労働者に対する職業訓練

— 韓国

韓国の二報告も非正規労働者問題がテーマであった。第一報告は、プラント建設業の労使関係について取りあげた。建設業界では労働組合の組織率が3.4%と低いが、プラント建設労働者の組織率は20%であり、建設日雇労働者の組織化をリードしている。しかしながら、この業界の労使関係システムは重層的な請負構造によって「破片化」されており、労使対立が激しく社会的なコストを高めている。また、長時間労働かつ低賃金であるうえに、不安定な雇用と激しい労働移動も「破片化」の動きを加速させる可能性がある。このような現状に対して、政府主導で垂直従属の下請関係を共存的関係に変えること、建設日雇労働者の直接雇用・正社員化と社会的

セーフティネットの強化、政労使の協力による個別ニーズにマッチした訓練形態の構築、地域使用者団体と地域・職業別労組との間の交渉の定着と業種レベルにおける労使間交渉および政労使協議の活性化といった、四つの提言を行った。

第二報告は、零細企業の労働者や臨時・日雇労働者に対する職業訓練がテーマであった。韓国で近年、試験的に行われている労使共同訓練事業は、企業を超えた教育訓練であり、労使共同委員会（労使が対等な立場で参加）が運営しており、政府からの財政的支援も行われている。この事業は、零細企業の労働者、臨時・日雇労働者に対する技能向上の機会を提供し、後の賃金向上や正社員転換につながると期待されている。2006年に九つの事業機関を選定し、19億ウォンの予算で始められたこの事業は、2009年には20事業機関、40億ウォンの規模にまで拡大した。しかしながら、スタートから4年が経過し、正社員転換や労使関係の安定化につながるなど一定の成果をあげているが、訓練参加者の選定が難しい、労使紛争が起きると訓練が中断する、安定的な財源確保に課題がある、訓練の専門性を高めていく必要がある、などの課題が明らかになっている。

フロアからは第二報告に対し、訓練中の所得保障がないにも関わらず、非正規労働者の労使共同訓練事業受講率が高い理由について質問があり、これに対しては、「事実として非正規のほうが正規よりも多くの訓練費用を自己負担で支出しており、受講のインセンティブとして、より上級の訓練を受講すると賃金上がること、正規に



日本セッションで報告する濱口桂一郎・JILPT 統括研究員（中央左）と龍井連合総研副所長（中央右）

転換できる見込みが比較的大きい」との回答があった。

産業構造変化に伴う所得の二極化が進行

台湾

台湾の第一報告は、台湾の労働問題および社会的公正についての議論であった。マクロの視点からの報告であり、経済成長の減退、伝統的な製造業から資本・技術集約的製造業やサービス業への産業構造の変化、それに伴う就業構造の変化と失業率・非労働力人口比率の上昇が説明され、所得などの二極化の進行が指摘された。二極化の結果、上位20%と下位20%の貧富（世帯当たり平均所得）の格差は1990年代に5倍だったのが、2000年代には6倍に拡大していることが強調された。

台湾の第二報告では、近年の集团的労使関係に関する法律（工会法、労使争議処理法、団体協約法）の改正（2011年5月施行）を取り上げ、これが労働組合に与える影響を考察したものである。新しい法律では、工会（労働組合）への「強制加入」条文は形式的なものにとどまっておき、労働組合の組織率向上にはつながらないと見ていること、派遣労働やアウトソーシングなどの「非正規雇用」労働者の団結権を完全に保障することができないこと、教師の組合結成は許されるが「企業別組合」を結成できずスト権も付与されていないこと、第三者による労働争議の仲裁システムや不当労働行為に関する規定が整備されて組合弾圧が減るとみていることなどが説明された。

フロアからは第二報告に関連して団体協約の実態について質問・コメントが集中した。まず、団体協約が労基法の最低基準とそれほど変わらないものに抑えられている実態についての質問に対しては、経営側の抵抗によるということが説明された。また、改正工会法の内容について、「労働組合の範囲が限定されていることは大きな問題である」とのコメントがあった。

給与交渉の意識や交渉能力の弱さが工会(労組)の課題に

中国(ペーパー)

中国の二つのペーパーは、ともに問題意識として、近

年の中国で労使対立が拡大をしていることを意識していた。中国のペーパーの第一は、まず中国で労使関係の矛盾が発生している要因として、マクロの労働分配率の低さ、地域間格差、業種間格差、企業内の格差という四つの配分のアンバランスをあげている。そのような状況のもと、8割弱の企業で給与交渉制度が構築されていない。加えて、現行法では給与交渉の強制力が強くないこと、政権党に対する責任と労働者の権利保護という「板ばさみ」にあること、工会（労組）側に給与交渉の意識、交渉能力が弱く、交渉制度自体に不備があるということを指摘している。最後に、給与交渉制度に関する政策的提案として、制度による救済の強化、労使交渉に必要な情報公開、工会の強化をあげている。

第二ペーパーは、近年多発している労使紛争における集团的事件についてである。最近の集团的事件は、件数、関与する労働者数、事件の規模ともに拡大している。また、中国では日本と逆で集团的事件が発生してから労使交渉に移る傾向があること、労働者の要求と対抗手段が多様化し、過激化傾向にあることを指摘している。さらに、工会の指導下ではなく、労働者が自発的に集团的事件を起こしているケースが多い。集团的事件発生理由としては、低水準の給与と福利厚生、過重な労働時間、劣悪な労働条件と職業病の多発のほか、団体交渉において労使の地位が不平等であり、集团的労使紛争の和解・仲裁制度の不備が深刻であるということ、加えて労働者の権利意識の拡大がある。最後に、労使関係のバランスをとるために、立法面、政策面、労使紛争における集团的事件の処理、労働組合の認知をすすめるための教育活動についての提案がなされた。

非正規労働者の増加、貧富の拡大など各国の共通課題

総括討論

最後の総括討論は、参加者の意見を特に集約するものではなく、議論の内容は多岐にわたった。まず、近年の労働問題や生活上の課題をどこまで国にゆだねるのか、労働組合がどこまで自ら取り組むのか、労使で決めていくのか、個人や家族の責任はどこまでか、そして個人と



統括セッションで発言する草野連合総研理事長（右）

市場や国家を繋ぐ「中間組織」のあり方などについて議論が交わされた。これに附随する新たな論点として、賃金水準を考えるうえで基準となる世帯構成をどう捉えるべきか、各国の実情に合わせて議論を継続すべきだとの意見があった。

続いて韓国の参加者から、企業や組合活動だけでなく、企業の社会的責任を要求する段階にきており、今後も議論を深めるべきだという意見や、どの国の社会も組合活動があり政策でカバーされているセクターと、それがないセクターに分かれてしまっている印象で、後者のセクターでどのような体制を整えるかを議論すべきだとの意見があった。

台湾の参加者からは、富の不平等について処方箋を出すべきであり、また、このような状況になったのは政府の不正さによるのか、企業の不正義によるのかという

論点が提示された。これに対しては、台湾では学費の安い国立大学に富裕層の子弟が集まり、それ以外の大学生は高い負担を強いられていることが、不平等を生んでいる理由であるとの意見が出された。

今回報告のあった日本、韓国、台湾からは、非正規労働者の増加、貧富の差の拡大、労働組合組織率低下、といった共通の課題認識がうかがえた。報告者のアプローチはさまざまであったが、各国がまさに今、対策を模索しているところなのだろう。また、中国ペーパーでも、労働者への分配のゆがみ、貧富の差の拡大が指摘され、近年の労使紛争における集団的事件の多発につながっているとのことであり、非常に興味をひかれる内容であった。

参加国の最近の情勢について報告しあい、自由な立場でディスカッションを行うことは非常に有意義であるが、提示された論点はどれも大きなものであり、2日間という日程は十分な議論を尽すには必ずしも十分な時間ではない。しかしながら、この積み重ねがお互いの理解、交流を一層深めるのであり、今後もこのフォーラムに期待される役割は大きいと感じた。

（追記）なお、次回の第16回（2011年11月開催予定）は日本が開催国である。連合総研は、第1回からこのフォーラムの日本側事務局を担当してきた藤沢初江氏とともに、事務局業務を行う予定である。

（連合総研副所長 龍井葉二、研究員 南雲智映）

勤労者の先行き不安はなお強く、 将来見通しに暗い影

第20回「勤労者短観」調査結果の概要 (2010年10月実施)

調査結果の ポイント

景気や勤め先の業況認識、賃金や仕事に対する感じ方などは前回調査 (2010年4月調査) から横ばい。しかし1年後の見通しでは、悪化を予測する勤労者が増加しており、先行き不安感は依然大きい

◆景気や勤め先の経営状況

景気や勤め先の経営の現状については、1年前より悪化しているとする回答は前回調査からほぼ横ばいの状況にあるが、先行きについては悪化を見込む回答がさらに増加している。

◆賃金収入と失業不安

1年前と比べた自身の賃金収入の増減については、横ばいで改善が見られない一方、今後1年間の見通しでは、悲観的な見方が強まっている。また、今後1年間に失業不安を感じる者の割合は25.0%と依然高水準。とりわけ女性、若年層、非正規雇用者で失業不安が増大している。

◆世帯消費と物価見通し

1年前と比べた世帯消費増減D.I.はプラスに転じており、1年後の

世帯消費についても増加を見込む者の方が多い。景況や賃金の改善が感じられない中で、物価の上昇や世帯消費の増加を見込んでおり、暮らし向きの将来見通しに明るさは見られない。

◆所定外労働の状況

男性正社員では、2010年9月の1ヵ月間に所定外労働を行った者の2割以上が45時間以上の所定外労働を行っており、80時間以上も約1割いる。男女、正規・非正規を問わず、所定外労働時間が長い人ほど、所定外労働を行うことに対する『やらされ感』は強い。

◆賃金不払い残業の状況

2010年9月の1ヵ月間に所定外労働を行った者のうち、賃金不払い残業があるとする者の割合は約45%。申告しなかった労働時間の

割合は、所定外労働時間の5割を超える。

◆政権交代についての現時点での評価

2009年の「政権交代」について、現時点での評価をたずねたところ、<良かった>と<良くなかった>が、いずれも約4割で拮抗している。なお、<良くなかった>と評価している割合が比較的高いのは、低所得世帯、男性20代、男性非正規である。

◆労働組合への加入状況と意識

労働組合に加入しているとする割合は全体の28.2%。労働組合に加入していない者のうち、勤務先での仕事にかなり不満であるとする者の47.3%、生活全般にかなり不満であるとする者の35.0%が労組への加入に前向きな回答をしている。

調査の実施概要

1. 調査目的

本調査は、勤労者に対するアンケートにより、わが国の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を定期的に把握するとともに、勤労者の生活の改善に向けた政策的諸課題を検討するための基礎的資料を得ることを目的としている。2001年4月に第1回調査を開始して以来、毎年4月と10月に定期的に調査を実施しており、今回は第20回目の調査である。

2. 調査項目

- 景気・仕事についての認識 [定点観測調査]
- 所定外労働・賃金不払い残業と労働時間管理 [トピック調査]
- 2009年の政権交代と現在の政権についての認識 [トピック調査]
- 労働組合についての認識 [定点観測調査]

3. 調査の対象

首都圏および関西圏に居住する20代から50代までの民間企業に勤務する者

※なお、60代前半層に対しても調査を行っているが、4.に述べる理由から、本調査結果概要においては、あくまで参考として扱っている。

4. サンプル数および抽出方法

まず、「平成19年就業構造基本調査」の首都圏 (埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県) および関西圏 (滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県) のそれぞれにおける20代から50代までの雇用者の性・年齢階層・雇用形態別の分布を反映したサンプル割付基準を作成する。この割付基準に基づいて、(株)インテージのモニター (全国約24万人) の中から、首都圏に居住する588名、関西圏に居住する312名の民間企業雇用者を

本稿は、第20回「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）」の概要を紹介したものです。本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的実施しています。今回の調査では、勤労者の仕事と暮らしに関する意識の変化をとらえるための定点観測調査に加えて、トピックス調査として、「所定外労働時間・賃金不払い残業と労働時間管理について」「昨年の政権交代と現政権に対する認識について」の二つの調査を併せて行っています。

抽出した。首都圏と関西圏のサンプル比率（約2対1）は人口規模にほぼ比例している。

なお、60代前半層に対する調査は、十分なサンプル数を確保するため、便宜上、「平成19年就業構造基本調査」の当該分布割合のほぼ2.8倍にあたる計200名とした。このため、平均値を求める場合においては、20～50代と60代前半層とは別個に集計している。

5. 調査期間、調査方法および調査実施機関

- (1) 調査期間：2010年10月1日（金）～10月12日（火）
- (2) 調査方法：郵送自記入方式
- (3) 調査実施機関：（株）インテージに調査を委託

6. 回収状況、回答者の構成

(1) 回収状況

20～50代：有効回収数793名、有効回答率88.1%（配布数900）

（参考）60代前半：有効回収数177名、有効回答率88.5%（配布数200）

(2) 回答者の構成

	回収数 (人)	構成比 (%)	年齢階級別構成比(%)				【参考】60代前半	
			20代	30代	40代	50代	回収数 (人)	構成比 (%)
合計	793	100.0	21.2	29.6	24.8	24.3	177	100.0
男性	478	60.3	19.5	31.4	24.5	24.7	114	64.4
女性	315	39.7	23.8	27.0	25.4	23.8	63	35.6

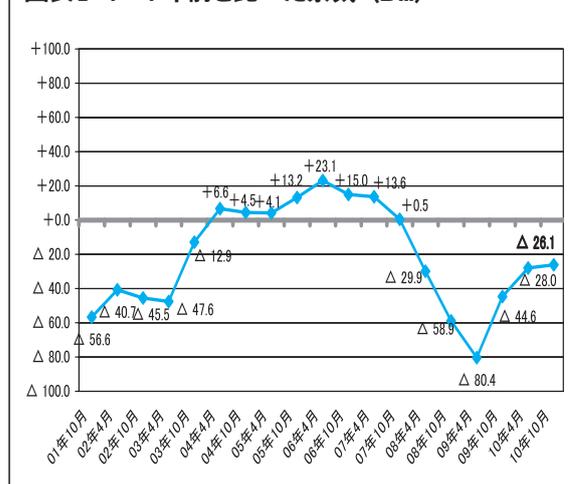
調査結果の概要

I 景気や勤め先の経営状況

「1年前と比べた景気」D.I.は、マイナス26.1（前回と比べて1.9ポイント改善）。一方「1年後の景気予測」D.I.は、マイナス12.2（前回と比べて8.3ポイント悪化）-（問1、問2）

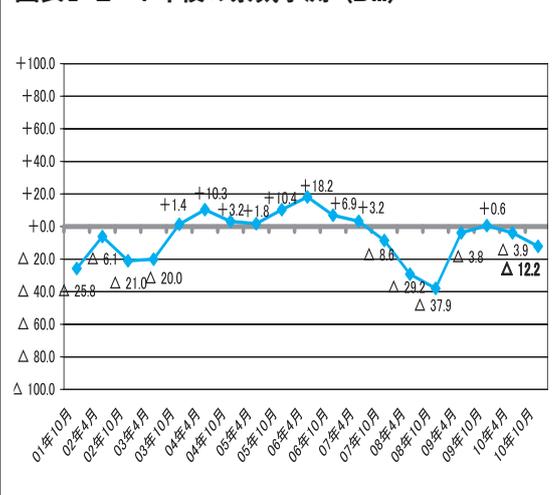
景気の現状について、D.I.はマイナスではあるものの、前回調査からやや改善がみられた。ただし、1年後の先行きについては、悪化するとの回答が増加している。【図表I-2、I-1】

図表I-1 1年前と比べた景気 (D.I.)



（注）D.I.=「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1)÷回答数(「わからない」「無回答」除く)×100

図表I-2 1年後の景気予測 (D.I.)

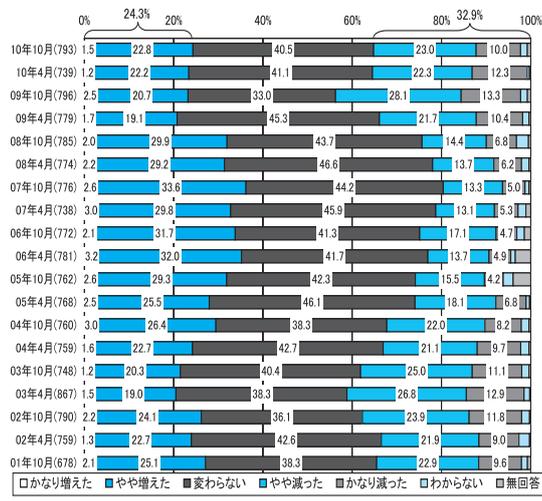


（注）D.I.=「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5)+「かなり悪くなる」×(-1)÷回答数(「わからない」「無回答」除く)×100

賃金収入が<減った>とする人の割合は32.9%。前回調査(34.6%)からわずかに減少するも、改善したとはいえない水準にある-問10

1年前と比べた賃金収入の増減については、前回調査と比べてほとんど改善が見られず、<減った>とする人が依然として3割を超えている。(図表I-3)。

図表I-3 1年前と比べた賃金収入の増減

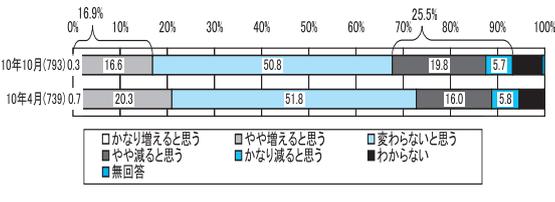


(注) () 内は、回答者数 (N)。

1年後の賃金収入が<減ると思う>割合は、前回調査(21.8%)より3.7%増の25.5%。逆に<増えると思う>は、前回調査(21.0%)より3.1%減の16.9% - (問11)

今後1年の賃金収入見込みについては<減ると思う>が前回調査を上回る一方で、<増えると思う>は減少し、悲観的な見方をする割合が高まっている。(図表I-4)。

図表I-4 1年後の賃金収入の増減見込み

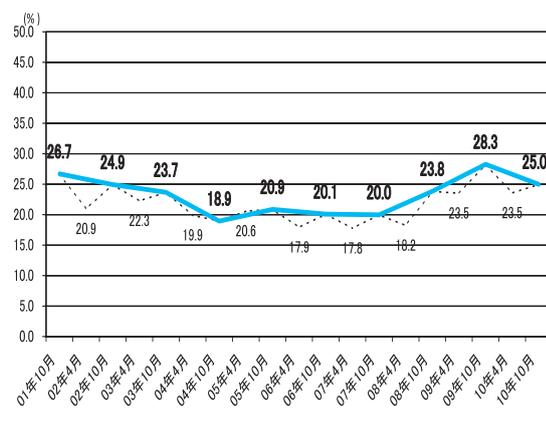


(注) () 内は、回答者数 (N)。

今後1年間に失業する不安を<感じる>割合は25.0% (前年同月から3.3ポイントの低下) - (問8)

失業不安を<感じる>とする割合は全体で25.0%と、過去最高を記録した昨年同月よりは低下したが、一昨年の同月調査の水準を未だ上回っている。(図表I-5)。

図表I-5 今後1年間の失業不安 (失業不安を<感じる>割合)

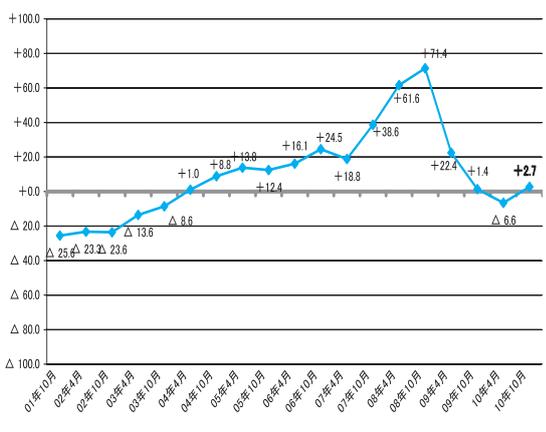


(注1) 失業不安を<感じる>=「かなり感じる」+「やや感じる」。
(注2) 季節要因の影響を除外して推移をみるために、各年10月調査分のみを太線で結んだ。

「1年前と比べた物価」D.I. はプラス2.7 (前回と比べて9.3ポイント上昇) - (問15)

「1年前と比べた物価」D.I. は、09年10月調査以来1年ぶりにプラス(上昇超)に転じた(図表I-6)。

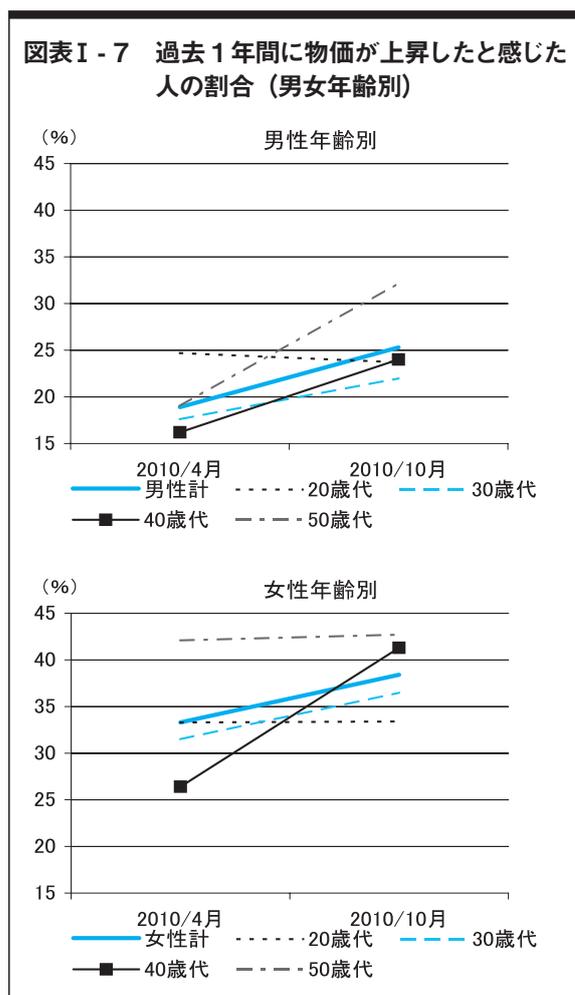
図表I-6 1年前と比べた物価 (D.I.)



(注) D.I.=「かなり上がった」×1+「やや上がった」×0.5+「変わらない」×0+「やや下がった」×(-0.5)+「かなり下がった」×(-1)÷回答数(「わからない」「無回答」除く)×100。

「1年前と比べた物価」D.I.は男性では50歳代、女性では40歳代が押し上げに寄与。どの年齢層でも水準は女性の方が高い - (問15)

1年前と比べた物価 D.I. の上昇には、男性 50 歳代、女性 40 歳代層の寄与が顕著。子どもの教育費負担などが比較的重い家計において最近の生鮮食品物価の上昇の影響が強く感じられたものと思われる。(図表 I-7)。



(注) 過去1年間に物価について、「かなり上がったと思う」「やや上がったと思う」と回答した者の割合。

II 所定外労働時間・不払い残業と労働時間管理

所定外労働を行った男性正社員のうち、45 時間以上働いた割合は 22.0%にのぼる- (問 23)

男性正社員では、2010 年 9 月の 1 ヶ月間に所定外労働を行った者の 2 割以上が、45 時間以上の所定外労働を行っている。さらには、80 時間以上の者も約 1 割おり、過労死予備軍といえる人が相当数存在する。(図表 II-1)。

図表 II-1 2010 年 9 月の 1 ヶ月間に所定外労働を行った者の状況 (属性別)

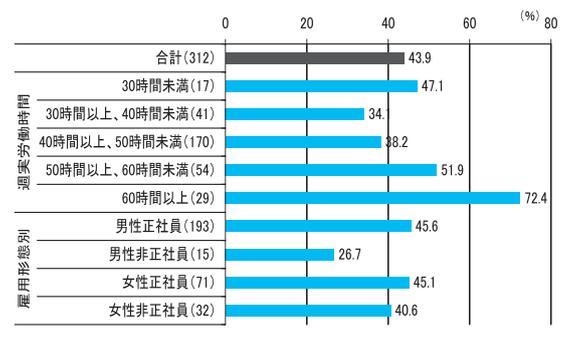
性・雇用形態別	平均所定外労働時間(時間)	所定外労働時間45時間以上の者の占める割合		
		45時間以上累計 (%)	60時間以上累計 (%)	80時間以上累計 (%)
合計(312)	32.7	15.7	11.0	6.6
男性正社員(227)	37.0	22.0	15.4	9.1
男性非正社員(15)	24.0	5.6	5.6	5.6
女性正社員(51)	24.6	3.6	2.4	1.2
女性非正社員(18)	9.3	0.0	0.0	0.0
業種別				
製造業(83)	33.2	15.8	10.2	7.4
運輸・通信業(36)	33.0	15.1	10.8	6.5
卸売・小売業・飲食店(34)	23.8	12.7	6.3	4.2
金融・保険業・不動産業(39)	41.4	21.1	11.5	5.7
サービス業(97)	31.3	14.5	13.1	6.2

- (注 1) 9月の1ヶ月間に所定外労働を行った者のうち、具体的な時間数を回答した者について集計 (N=312)。人数には管理職等の残業手当の支給対象ではない者を含む。
- (注 2) 所定外労働には休日労働を含む。裁量労働制や事業場外みなし労働時間制などの場合には月間のみなし労働時間を超えた時間を対象とする。
- (注 3) 図表中の () 内の数値は各グループの人数 (N)。

申告しなかった所定外労働時間がある者の割合は 43.9%- (問 24 付問 1)

2010 年 9 月の 1 ヶ月間に所定外労働を行った者のうち、本来残業手当の支払い対象であるが申告しなかった所定外労働時間のある者 (以下、申告しなかった所定外労働時間のある者) の割合は 44%弱。(図表 II-2)。

図表 II-2 申告しなかった所定外労働時間のある者の割合 (所定外労働を行った者：属性別)

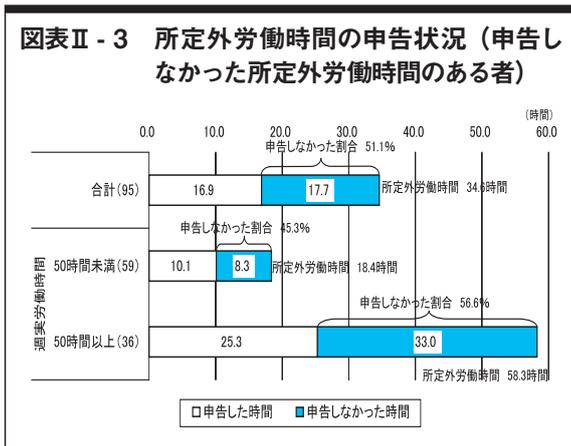


(注1) 残業手当が支給される立場である者のうち、問24付問1で「所定労働時間を超えて働かなかったもしくは働いたかどうか分からない」と回答した者と「無回答」を除いた者について集計した。

(注2) 図表中の()内の数値は各グループの人数(N)。

申告しなかった所定外労働時間のある者では、実際の所定外労働の半分以上(51.1%)を申告していない－(問24付問1)

申告しなかった所定外労働時間の割合は実際に行った所定外労働時間の5割を超えており、週実労働時間が長い人ほど、その割合は高い。(図表II-3)。



(注) <残業手当の支給対象であるにもかかわらず、申告しなかった時間がある>とした者のうち、具体的な時間数を回答した者について集計した (N = 95)。

週実労働時間が長い人ほど、上司による労働時間や仕事についての管理が行われていないと感じている－(問26)

上司は仕事の進め方について明確な指示をしていると思う」人の割合は4割に満たない。週実労働時間が長い人ほど、上司から明確な仕事の指示を受けているという認識が低い。雇用形態別では、非正社員よりも正社員の方が明確な指示を受けているという認識が低い。(図表II-4)

上司は労働時間が過重にならないよう業務量を調整していると思う」人の割合も4割に満たず、週実労働時間が長い人ほど、上司から業務量を調整されているという認識は低い。雇用形態別では、非正社員よりも正社員の方が明確な指示を受けているという認識が低い。(図表II-4)

上司は実際の労働時間を把握していると思う」人の割合は全体計で約65%いるものの、「明確な業務指示」「業務量調整」「健康配慮」といった管理が行われていると思う人は4割前後にとどまる。つまり、労働時間の把握という形式的な管理は比較的行われているものの、業務量調整等の実質的な管理は不十分であることが示唆される。(図表II-4)

図表II-4 上司による労働時間や仕事の管理についての勤労者の認識 (属性別)

	上司による労働時間の把握ができていない労働者の割合 (%)	業務量や仕事の進め方について明確な指示を受けていない労働者の割合 (%)	業務量が過重にならないよう調整されていない労働者の割合 (%)	仕事の進め方について明確な業務指示を受けていない労働者の割合 (%)	健康を気にしていない労働者の割合 (%)
合計(793)	64.6	38.3	35.8	42.7	42.7
週実労働時間					
30時間未満(122)	69.7	51.6	46.7	44.3	44.3
30時間以上、40時間未満(130)	72.3	51.5	45.4	48.5	48.5
40時間以上、50時間未満(367)	67.3	38.1	34.6	44.1	44.1
50時間以上、60時間未満(104)	55.8	23.1	27.9	41.3	41.3
60時間以上(68)	41.2	13.2	17.6	23.5	23.5
雇用形態別					
男性正社員(421)	59.9	29.7	31.8	40.4	40.4
男性非正社員(56)	55.4	48.2	41.1	41.1	41.1
女性正社員(151)	72.2	39.7	31.8	48.3	48.3
女性非正社員(164)	72.6	55.5	48.2	44.5	44.5

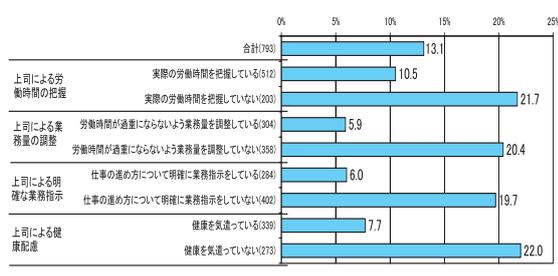
(注1) 問26の各設問について「そう思う」と回答した者の割合について記載。

(注2) 図表中の()内の数値は各グループの人数(N)。

上司による労働時間や仕事についての管理が行われていないと思う人は管理が行われていると思う人より過去6ヵ月間に長時間労働が原因で体調を崩した経験が多い－(問26×問25)

上司による労働時間・仕事の管理が行われていないと思う人は、管理が行われていると思う人よりも、過去6ヵ月間に長時間労働が原因で体調を崩した経験が多い。上司による労働時間・仕事の管理が体調不良と関連していることが示唆される。(図表II-5)。

図表II-5 長時間労働が原因で体調を崩した経験がある割合 (上司による労働時間・仕事の管理別)



(注) 図表中の()内の数値は各グループの人数(N)。

Ⅲ 昨年の政権交代と現在の政権についての認識

現時点での「政権交代」の評価は<良かった>と<良くなかった>がともに約4割で拮抗- (問 28)

2009年の「政権交代」について、現時点での評価をたずねたところ、39.3%が<良かった>と回答した一方、<良くなかった>との回答割合も38.7%にのぼる。属性別にみると、世帯年収400万円未満層、20代男性、男性非正社員で「政権交代」についての評価が特に低い。(図表Ⅲ-1)

図表Ⅲ-1 昨年の「政権交代」についての現時点での評価

		(%)					回答数(人)
		良かった	良くなかった	わからない	無回答		
合計		39.3	38.7	21.4	0.5	793	
世帯年収別	400万円未満	27.3	48.3	24.5	0.0	143	
	400～600万円未満	38.2	33.0	28.8	0.0	191	
	600～800万円未満	46.9	36.0	16.0	1.1	175	
	800～1,000万円未満	39.7	38.8	20.7	0.8	121	
	1,000～1200万円未満	43.7	40.8	14.1	1.4	71	
1,200万円以上	47.0	37.9	15.2	0.0	66		
末子年齢	6歳未満	46.3	32.4	21.3	0	108	
	6歳以上20歳未満	41.5	37.5	20.5	0.5	200	
	20歳以上	42.5	37.8	18.9	0.8	127	
	いない	35.2	41.5	23.3	0	352	
男性	男性計	39.3	42.7	17.6	0.4	478	
	20～29歳	33.3	50.5	16.1	0.0	93	
	30～39歳	34.0	45.3	20.7	0.0	150	
	40～49歳	44.4	34.2	21.4	0.0	117	
	50～59歳	45.8	41.5	11.0	1.7	118	
	正社員	40.4	42.0	17.1	0.5	421	
非正社員	30.4	48.2	21.4	0.0	56		
女性	女性計	39.4	32.7	27.3	0.6	315	
	20～29歳	34.7	32.0	33.3	0.0	75	
	30～39歳	49.4	27.7	23.5	0.0	85	
	40～49歳	37.3	33.8	32.5	2.5	80	
	50～59歳	41.3	38.7	20.0	0.0	75	
	正社員	45.0	28.5	27.8	0.7	151	
非正社員	34.1	38.4	26.8	0.6	164		
【参考：60代前半】							
性別	男性	50.9	42.1	6.1	0.9	114	
	女性	30.2	44.4	25.4	0.0	63	

(注1) 2009年の「政権交代」について<良かった>=「良かったと思う」+「どちらかという良かったと思う」<良くなかった>=「良くなかったと思う」+「どちらかという良くなかったと思う」。

(注2) <良かった>および<良くなかった>の列については、「合計」の割合から5%ポイント以上高いものに網掛けを行い、5%ポイント以上低いものは数値を太字の斜体にした。

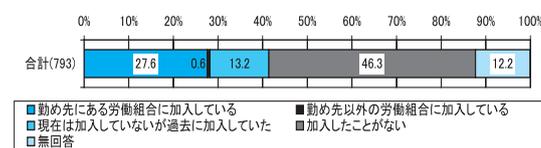
(注3) 60代前半層については、20～59歳と調査票配布の割付方法が異なるため、別枠で参考値として表示した。

Ⅳ 労働組合についての認識

労働組合に加入している割合は、全体の28.2%- (問31(2))

労働組合に加入しているとする割合は全体の28.2%。46.3%の勤労者が「労働組合に加入した経験がない」としている。(図表Ⅳ-1)

図表Ⅳ-1 労働組合への加入状況

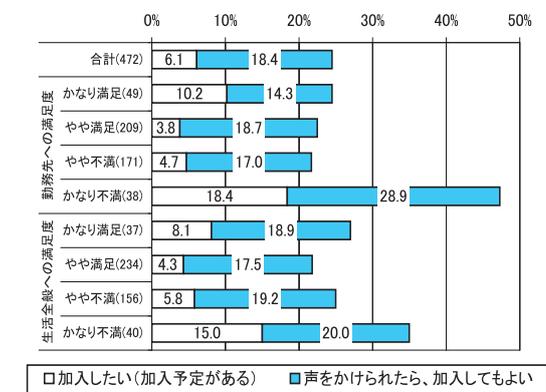


(注) N=793。

勤務先に「かなり不満」な人は、とくに労働組合加入意向が強い- (問 31 (2) 付問)

労働組合に加入していないとするものに加入の意向をたずねたところ、仕事や生活の不満が強い人は加入に前向きであった。(図表Ⅳ-2)

図表Ⅳ-2 勤務先での仕事や生活全般の満足度と労働組合への加入意向



(注1) 問31(2)「現在は加入していないが過去に加入していた」「加入したことがない」と回答したものについて集計。

(注2) 表中の()内は各グループの回答者数(N)。

第11回労働関係シンクタンク 交流フォーラムに参加して

労働関係シンクタンク交流フォーラムは、「労働関係シンクタンク懇談会」（連合および連合構成産別に関係する研究調査機関の交流組織）の研究成果報告の場であるとともに、相互に研究調査活動の連携および交流を図ることを目的に年1回実施され、今年で11回目を迎えた。

2010年11月24日（水）、第11回労働関係シンクタンク交流フォーラムが、電機連合会館6F・大会議室において開催された。フォーラムの形式は、研究報告発表会スタイル（一般公開）と合宿形式の討論・交流会スタイル（幹事組織限定）を交互に採用しているが、今回は研究報告会の年にあたる。今回の参加者は、幹事組織11機関¹と一般参加を含めて68名の参加があり、活発な議論・意見交換が行われた。

フォーラムにおける報告者と報告タイトル（報告順）は別記の通りである。なお、今回から参加幹事組織がそれぞれ1名の審査員を推薦し、審査委員会を構成して各報告の審査を行ったが、その結果を併せて示しておく。

連合総研からは小熊研究員が「勤労者意識に見る消費拡大の可能性－連合総研第19回勤労者短観調査結果より」と題した報告を行い、厳正な審査の結果、優秀賞に輝いた。この報告の大まかな内容としては、勤労者へのアンケート調査を用いて、賃金と消費の関係、消費が増えない要因、賃金や消費の満足度との関係、将来賃金へ

の期待や物価変動と消費意識の関係について分析を行っている²。

そのほかの報告も、製造現場の請負労働者、非正規労働者の労働実態といった時宜にかなったテーマや、定年後の仕事と生活、職場力向上のための管理者の役割、労使協議といったこれまでも重要性が繰り返され指摘されてきたテーマであり、どの報告も一参加者としての感想を言わせていただければ、甲乙つけがたい内容であった。

最後に、今回のフォーラムの幹事として懇親会まで含めた運営を一手に引き受けていただいた労働調査協議会の皆様、フォーラム会場を提供していただいた電機連合の皆様に、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

（連合総研 研究員 高島雅子、研究員 南雲智映）

- 1 今回参加の11機関は、（財）連合総合生活開発研究所、（社）生活経済政策研究所、労働調査協議会、（公財）地方自治総合研究所、電機連合総合研究企画室、国民教育文化総合研究所、JP総合研究所、労働研究センター、（財）中部産業・労働政策研究会、グローバル産業雇用総合研究所、経営民主ネットワークである。
- 2 小熊研究員が報告した内容は、連合総合生活開発研究所（2010）『縮み志向の企業行動からの脱却を－2010～2011年度・経済情勢報告』（第一書林）のコラムに詳しく掲載されているので、ご興味のある方はそちらを参照されたい。

別記

	組織名	報告タイトルおよび報告者	審査結果
1	電機総研	「電機産業の製造現場におけるアウトソーシングの実態調査結果報告」（原口 博靖）	
2	労働調査協議会	「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」（加藤 健志）	優秀賞
3	中部産政研	「職場力向上のための管理者の役割」（後藤 健治）	
4	JP 総研	「日本郵政グループにおける非正規労働者の実態とJP労組の取り組み」（武井 孝介）	最優秀賞
5	経営民主ネットワーク	「『労使経営協議会法』制定の実現に向かって－最終報告まとまる、ディーセント・ワークの職場創設のために」（高木 雄郷）	
6	連合総研	「勤労者意識に見る消費拡大の可能性」（小熊 栄）	優秀賞

過去3年間で劇的に上昇した若年失業率。 向こう2年も高止まりの予測

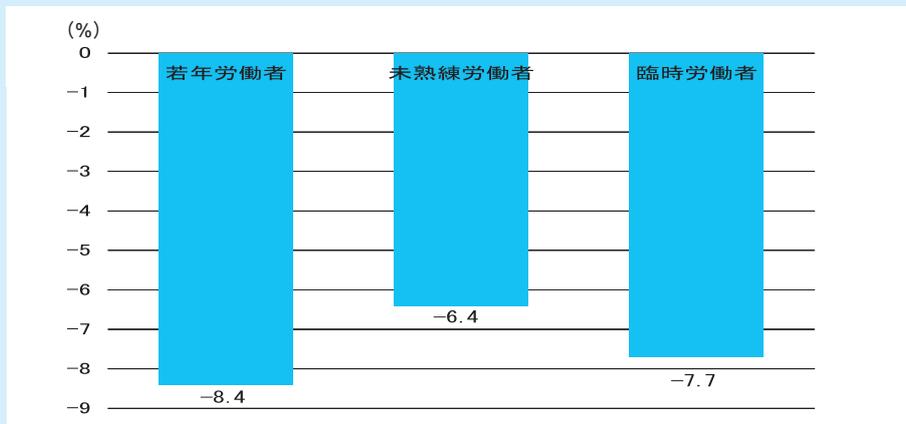
リーマンショック等を契機とする経済危機は、世界の雇用に影響をもたらしたが、その中でも、若年層に対して大きな打撃を与えていることが、OECDが7月に発表した「雇用アウトlook2010」で明らかとなった（図表1）。2010年第3四半期の米国と欧州の若年失業率（15～24歳）をみると、それぞれ18.2%、21.1%であり、過去25年で最高水準となっている（図表2）。今後の予測について、OECDは、2010年にごく緩やかに低下した後、2011年、2012年に至っても、状況はそれほど改善しないとしている。

米国や欧州の状況と比べ、日本の場合、数字的にはそれほど厳しくない。しかしながら、2010年第3四半期の若年失業率は8.8%と、2007年（平均）と比べると1.2ポイント高くなっている。そして、そ

の水準は、欧米と同様、2011年、2012年に至ってもそれほど下がらないと予測されており、注意が必要である。

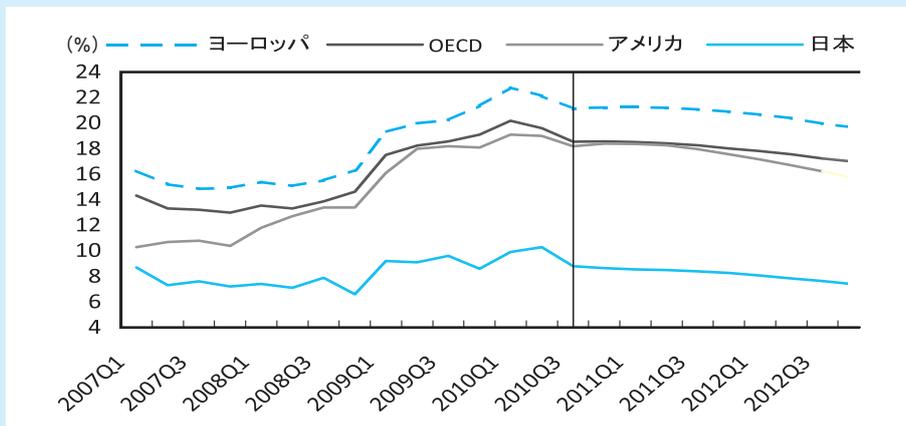
最初の就職に失敗したり、最初に就いた職を長く続けられなかったりすることは、労働者のその後のキャリアの見通しに長期的な影響をもたらす。OECDは、各国政府に対して、若年者雇用問題を政治的課題のトップとして、企業危機から回復する中においてもなお、費用対効果の高い若年層対策に注力すべきことを強調している（OECD「うまくスタートを切れるか？ 若年雇用」2010年12月）。顕著な景気回復が望めない中で、いかにして若年層の長期失業リスクを回避するのか。雇用機会の増大や技能の向上に向けた、政府、使用者、労働組合、NGO等全ての関係者による取り組みが求められる。

図表1 2009年雇用危機の最も大きな影響を受けたのは誰か
—2008年4月—2009年4月における労働グループ別雇用増減率(OECD平均)



出所：OECD「雇用アウトlook 2010」

図表2 若年者失業率の推移



出所：OECD「雇用アウトlook 2010」

INFORMATION

【12月の主な行事】

- 12月1日 所内・研究部門会議
- 8日 研究部門・業務会議
企画会議
- 10日 連合総研・同志社大学 ITEC との共同研究<医療人材に関する研究Ⅱ>
(主査:中田 喜文 同志社大学教授)
- 15日 所内・研究部門会議
- 16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Ⅲ
「労働協約とストライキ」 (主査:中村 圭介 東京大学教授)
- 17日 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)
- 21日 協同組合の新たな展開に関する研究委員会
(主査:高木 郁朗 山口福祉文化大学教授)
- 22日 連合総研・同志社大学 ITEC との共同研究<医療人材に関する研究Ⅱ>
(主査:中田 喜文 同志社大学教授)
- 28日 仕事納め

editor

東アジア諸国の経済発展は、今や世界経済を牽引するまでに至っています。本号では、そんな「アジア」の社会的発展の可能性を探るべく、中国、韓国および日本の現状と課題を、ディーセント・ワークの観点から検討いただきました。

ディーセント・ワークとは、ILOのソマビア事務局長が1999年に就任した際に、ILOの理念活動目標として掲げた考え方であり、4つの戦略目標、すなわち、①仕事の創出、②仕事における基本的権利の保障、③社会保護の拡充、④社会対話の推進を設置して取り組みを進めています。連合も、昨年12月の中央委員会で、目指すべき社会像

として「働くことを軸とする安心社会」を確認しましたが、その実現において、この「ディーセント・ワーク」が重要な鍵となることは言うまでもありません。

グローバル化が進む現在、一国のルールやシステムは、他国にも影響をもたらす得ます。いくつかの相違点を残しながらも、近接しつつあるアジアにおいて、日本はいかなる社会システムを構築すべきであり、そこでの政府、企業、労働組合などの役割は何なのか。新しい年を迎えた今だからこそ、考えてみてはいかがでしょうか。

(抹茶)

発行人/薦田 隆成
発行/(財)連合総合生活開発研究所
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋1-3-2
曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田1-10-3
電機連合会館2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303