

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第24巻第2号通巻257号

連合総研レポート

2011年2月1日

No.257

CONTENTS

特集

職業訓練再構築と労働組合の役割

職業訓練再構築の方向性

—欧州の経験と労働組合への示唆

鈴木 宏昌……………4

学校教育と職業教育訓練の連携

児美川 孝一郎……………6

電機産業職業アカデミーの取り組みと今後の課題について

岡本 昌史……………9

寄稿

巻頭言……………2

政治、春季生活闘争——ともに決断
と実行の時！

視 点……………3

新しい労使関係のかたち

報 告……………12

2011年度日本経済の姿(改定)

報 告……………16

ブックレット『民主党政権の政策と決定シ
ステム—鳩山内閣期を中心に—』を刊行

書 評……………18

水谷研次・鴨桃代著
『知らないと損する労働組合活用法』

古山修・北健一著
『委託・請負で働く人のトラブル対処法』

今月のデータ……………19

厚生労働省「子ども手当の用途等に関する調査報告書」
少子化対策に一定程度寄与することが
確認された「子ども手当」

事務局だより……………20

政治、春季生活闘争——ついに 決断と実行の時！

草野忠義
連合総研理事長

民主党を中心とする政権が発足して概ね1年と4カ月が経過した。新政権発足の前に、某雑誌から新しい政権に対する一文を要請された。原稿の締め切りの関係から、政権の全容が不明の中で、2009年9月4日付（政権の発足は9月16日）で概要次のような一文を寄稿した。①予算の組み立てを抜本的に見直し、ムダの一扫と効率的な予算にすること（予算のあり方、使い方への大ナタを！）。②サプライサイドより需要側を重視した政策に立脚した成長戦略の確立。③政策決定過程の改革。④国家戦略局と行政刷新会議を車の両輪として政策を推進すること。⑤官僚をどう活かすかという視点での政治主導。…などを書かせてもらった。その前提にマニフェストを大事にすることを据えた。それは言うまでもなく、それまでのいわゆる選挙公約が、投票終了と同時に反故にされてきたことに対する強い反省からである。

さて、今の状況から判断して私の「期待と懸念」はどうだったのか。国民の通信簿の点は合格点に達しているのか。政権支持率の実態からみて、期待に沿ったものとはかなり隔たりがあるようであるが、方向性は間違っていないからではないだろうか。ただ、実際に政権を担当して、財政の実態が改めて明らかになった結果、実現が難しいマニフェストの項目も出現した。それについては率直に国民の前に明らかにし、説明責任を果たしたうえで修正するなどの勇気も必要だったのではないかと考える。今、政権は正に正念場を迎えていると言っても過言ではない。そういえば、前掲の一文の締めくくりは、戦後初めてといってもいいほどの大改革であり、短期間で達成できるものではなく、国民の皆さん、とりわけマスコミには少し気長に見守ってもらいたい、というものであった。しかし、ここまで来るともう時間との勝負になっている。政権の命運をかけた実行力に期待したい。昨年末から、民主党の動きがマスコミで喧伝されているが、そん

なことにつつつを抜かしている時でないとは言うまでもない。国民が何を求めているのかを十分踏まえたうえで、政治、政権の責任を果たすよう強く求めたい。その後1月中旬には内閣改造があり、第二次改造の内閣がスタートした。首相は、最強内閣と自負、あるいは自分を鼓舞しているようだが、国民の見る目は厳しい。実績を確実に積み上げていしか支持の回復はありえない。そのことを肝に銘じてもらいたい。

ところで、いよいよ春季生活闘争の時期を迎えた。連合は労働条件の復元、格差の是正をはかることを基本とした方針を確認したが、その方針を是とするとともに、マクロ経済の視点からも今年を取り組みは大きな意義を持っていることを強調しておきたい。そのため、是非とも昨年10月に連合総研が発表した連合総研版経済白書ともいべき「2010～2011年度経済情勢報告——縮み志向の企業行動からの脱却を」の活用をお願いしたい。序章は「日本経済社会の持続可能な発展に向けて」、第I部が「勤労者が実感できる景気回復に向けて」、そして第II部が「企業行動の転換によって内需主導経済へ」という構成になっている。報道によると、企業の利益配分の第一は大企業、中小企業ともに「内部留保」で、第二が「設備投資」、第三が大企業は「株主への配当」、中小企業は「従業員への配分」となっているようである。企業の貯蓄は最近ではかつてないほどの充実ぶりであり、一方設備投資は低迷していると聞く。この克服こそが今求められている。連合総研のこの報告書はそのことに対する提言が込められている。いまこそ、デフレを脱却し新しい日本の経済、産業構造を創出していくことが求められており、また国民が成長を実感できる生活に変えていかなければならない。そのためには、経営者の責任は大きく、また今次生活闘争のもつ意味は極めて重要である。そのことを労使ともにしっかりと認識し、真摯な議論と前向きな結論を期待するものである。

新しい労使関係のかたち

「日本はすべて、かたち」といわれることがある。

何々のかたちとか、表題のように労使関係のかたちといったぐあいである。茶道や武士道といった伝統的なものから仕事や日常生活の中にある躰や礼儀作法をとっても、かたちという概念は日本社会に深く浸透している。

「日本人が形を重んじるのは思想がないからである。(中略) 司馬遼太郎は典型的な日本人だから、日本思想を論じる代わりにかたちを論じた。」と養老孟司氏は『無思想の発見』(ちくま新書)で述べている。かたちとは、社会的に厳格に規定された約束事であるという。

たとえば、労使関係を規定するにあたっては、少なくとも使用者と労働組合の中に共通の理解や納得が永年にわたって形成されてきたものといえる。それは制度や慣習といったかたちになって信頼関係を築いてきたともいえる。

しかしながら、近年、グローバル化やIT化・金融革命などによって強固としてあったと思われる日本の労使関係に変化が生まれてきているように感じられる。企業経営は長期から短期の利益重視の視点となり、従業員利益から株主利益へとシフトし、正社員から不安定な非正社員への代替が進められている。それは会社の変節した、あるいは変節したように見えるということかもしれない。かたちを形成していた一方の会社が変わったとすると、かたちが喪失してしまうのは必然となる。その変節の流れは、社会全般にあいまいな不安や言い知れぬ寂しさのような空気となって日本社会を覆っているようでもある。

ロンドン大学名誉教授で知日派でもあるロナルド・ドーア氏は、昨年10月に放映されたNHKの100年インタビューに出演し、日本型資本主義について「日本は、古い英国の階層化社会になりつつある」と警告していた。

また、「将来に対する希望を必要以上に失くしており、しょげている」と述べると同時に「やはり、持ちつ持たれつの共同体的社会を見直すことが大事である」と強調していた。また、「春闘は、非常にいいシステムである」と述べ、「標準が決まり、それに従って業績のいいところは少し上、悪いところはそれなりに、とい

た仕組みができた」と明言していたのは印象深く感じた。

今の日本の雇用状態の始まりは、1995年5月に経団連によって公表された『新時代の日本的経営』といわれる。3人に1人は不安定な非正規労働者といった現状では、雇用・労働条件の改善は喫緊の課題でもある。格差を放置しておいては、社会不安の温床になるのは確実である。

昨年10月末に連合総研が実施した「勤労者短観」によると、今後1年間に失業不安を感じる者の割合は25.0%と高水準であり、とりわけ女性、若年層、非正規雇用者では失業不安が増大している。賃金収入では、1年前と比べた自身の賃金は横ばいで、今後1年間の見通しは悲観的としている。

多くの人には心のどこかで希望を求めている。希望が持てないと人生は生きづらいし、だからこそ希望の持てる社会が必要となる。

今日ほど職場で継続的に人の成長を促し、人の価値を高める連帯や絆を強化する活動が求められている時はないと感じられるが、そこには土台となる希望という存在が希薄である。希望よりもぼんやりとした不安が底流に流れているように感じられる。

たとえ日本社会が「しょげている」としても、希望のかたちがイメージできれば、日本人は小さなものにいるんなものを詰め込むことがうまいように、かたちの中にアイデアや創意工夫を詰め込み、情熱と勤勉さで取り組むことには長けていると思う。

そのためには、日本社会の強みを生かすことである。それは、たとえば生き物のように状況に応じて考え方や行動様式を変えていく適応力の高さにあるのだろう。ある面では思想がない分、現実対応ができるというものだ。

労働運動には、従来のクラシカルな闘争に対する郷愁もあるが、大切に残し守っていくもの、新たに挑戦していくものを明確にし、労働組合自らが新しいかたちを創っていくことが必要である。それは、「新しい労使関係のかたち」でもある。

混沌とし、閉そく感の漂う時代にあっては、労働組合の存在こそが希望になるであろう。

(連合総研・主任研究員 矢鳴浩一)

職業訓練再構築の方向性

—欧州の経験と労働組合への示唆

鈴木 宏昌

(早稲田大学商学部教授)

職業訓練・職業教育のあり方が問われるなかで、労働組合の積極的な関与が求められる

特集

職業訓練再構築と労働組合の役割

遠い昔、まだ私がジュネーブのILO本部で労使関係の国際比較の勉強をしていたときから日本の労使関係で不思議に思い、未だに分からないものが二つある。実質的な内容がほとんどない労働協約と職業訓練に関する組合関与の欠如である。どこの国でも、職業訓練あるいは技能資格の認定は賃金決定のベースであり、団体交渉における前提事項である。賃金の対価として提供される労働の市場価値は個々の労働者の技能水準によって決まると考えられるので、技能レベルの改善に関する施策はまさしく労使の交渉事項である。そのため、職業訓練の問題は労使交渉の場において、訓練機会の増大（教育・訓練休暇や職業訓練費）という形で交渉されることが多い。若者の訓練、リカレントな生涯訓練、訓練の公平性を担保する機関への労働組合代表の参加などが交渉事項となる。また、EU諸国においては、労使が共同して、失業予防のための公的訓練政策の実施・充実などを国に要求する。ところが、我が国において、職業訓練が労使交渉の対象になったという事例は聞かない。多分、大部分の組合リーダーは職業訓練はまず経営側の専権事項であり、わずかに、失業者や高齢労働者の訓練などに関して、政府へのロビー活動を行うくらいで十分と考えているのではなからうか？日本企業では、新規学卒を一括採用し、企業内の訓練、とくにOJTにより従業員の技能養成が行われる。それは日本企業の人事システムの根幹で、組合が関与すべき分野ではない。諸外国とは、技能形成の仕組みが異なるので、他国の事例は参考にならないと考えてはいないだろうか？果たしてそこで思考を停止して良いのだら

うか？

多くの企業が海外展開のために正社員の採用を最低限に絞り、企業内訓練の対象にならない非正社員を増加させている。最近では、社員は企業の持つ最大の資源であると公言する経営者は少なくなっている。個々の労働者の最大の資産は、間違いなく、個人の職業能力であるので、それをどうシステムとして高めていくかは労働組合の大きな役割のように思われる。そこで参考になりそうなくつかの国の事例を見てみよう。

権利としての教育・職業訓練

ドイツやフランスの産業別の労働協約では、技能資格ごとに賃金が定められ、定期的な交渉により賃金が改定される。賃金表にある技能資格の数は少ない産業で、5～6の資格（あるいは職群）、多くなると10を超える資格がある（ドイツやフランスの金属産業）。労働者が技能資格を持っていれば、企業規模、あるいは地域に関係なく横断的に協約賃金が保障される。実際に払われる給与と協約上の賃金率にはドリフトと呼ばれる上乗せがある場合が多いが、基準は技能資格とそれに対応する協約賃金率である。ドイツの場合、技能資格は伝統的なデュアル・システム（教育と技能実習が組み合わせられ、終了時に検定試験が行われる）により技能形成がなされ、公的機関がその認証を行う。これに対し、フランスの場合は、技能資格の格付け（企業内の昇格も可能）が曖昧であり、産業別協約の拘束力も弱く、市場動向により上乗せ幅が大きい。なぜこのような企業外での資格認定あるいは技能養成がEU諸国で定着したのだら

うか？これには、多分、二つの要因がある。まず、技能資格の源は伝統的な産業における見習い制度であろう。業界ごとに資格レベルを設定し、その養成に必要な年限を見習い期間として定めた。もう一つは、労働組合が経営者の恣意的な選抜を嫌い、企業外の横断的な技能資格を強く要求したことにある。そしてこの技能資格を軸として、労働組合が労働条件の平準化や規模別賃金格差を減らす努力を続けた結果として、現在のような技能資格ごとの協約賃金決定の仕組みが成立したといえる。

以上の例は、ドイツ、フランスを念頭においているが、実はEU諸国一般に見られる現象である。イギリスの場合は、横断的な技能資格は少ないが、その代わり伝統的なクラフト・ユニオンの流れがあり、實際上、技能レベルが協約化される分野も多い。このような先進国の技能資格重視は、結局、個別の労働者の価値を定める技能資格あるいはその取得過程である教育・技能訓練を客観化・社会化しようとするものである。

技能資格の多くは入職以前の段階で決まるが、最近では、すでに職に就いている人にも技能の向上を目指すリカレントな職業教育・訓練（職業生活を通じての教育・訓練）機会が付与されることは、労働者の権利とする考え方が強くなっている。職業訓練や研修を実際に労働者の権利とするためには、時間の確保とコスト負担（訓練中の所得補償を含む）が前提条件である。まず、教育・訓練休暇が労働者の権利として明文化される必要がある。フランスでは、企業側の承認が必要という条件の下で、一年を超えない範囲で教育・訓練休暇を要求することができる。また、訓練費の負担としては、20人以上を雇う企業は賃金総額の1.6%を訓練に支出しなければならない。訓練税と呼ばれ、企業が従業員に訓練を与えることを義務化している。原則的に、訓練・研修の機関は国が認定したものに限られ、OJTは訓練・研修と認められないので、企業にとっては厳しい制約が課せられる。人材派遣業になると、この訓練税は賃金総額の2%におよぶ。このような労働者の権利としての教育・訓練を徹底したのはデンマークである。失業予防の最大の武器は個人の技能習得であると考え、教育・訓練を権利化する。雇用政策関連の公費から多額の補助金が出され、多くの労働者がキャリア・アップのために

それを利用している。デンマークは労働市場の効率化と市場全体での雇用保障を実現するフレキシキュリティのモデルとして有名である。

職業訓練再構築に向けて

周知のように、我が国では職業訓練は機能不全の状態になっている。自前の訓練が難しい中小零細企業の労働者あるいは増え続ける非正社員には技能研修や訓練の場が無い。困ることは、大企業ですら、長引く不況と生産の海外シフトなどにより、正社員の十分な人材教育や養成を行えなくなっている。大企業と国の職業訓練を頼りとしてきた我が国の職業教育・訓練の崩壊である。

その再構築のために、私は三つのポイントがあると思っている。

- 1) 職業訓練・教育は個人の権利であることを明確化する。企業は経営上の必要があれば、その範囲で訓練を行う。したがって、そのような企業あるいは選抜された従業員は訓練政策の対象ではない。零細企業の労働者、パートタイム労働者、期間工、派遣労働者、失業者、あるいは子育てが終わった女性たちに職業訓練を受ける機会を提供し、技能のレベルアップにつなげることが訓練制度構築の目標となる。
- 2) 職業訓練は現実の企業での実習を含むものでなければならない。公的な職業訓練校は現場の技術から離れるので、効率が低い。したがって、企業が訓練生を受け入れる工夫（多分、強制も伴う）が必要である。
- 3) 職業訓練には時間とお金が必要と確保されなければならない。将来的には、訓練・教育休暇を労働者の権利として法制化することが必要であろう。お金の面では、企業から税を徴収あるいは訓練基金（一部は雇用保険から）の創設などの手段も考えられる。

最後に組合への要望は、企業外の技能養成に目を向け、中小零細企業の労働者、あるいは非正社員も利用できる職業能力訓練の仕組みを提案することであろう。この点、胸を張って経営者あるいは政府と議論・交渉して欲しい。教育・職業訓練制度の再構築は、究極的には、日本企業の人材・人財形成であり、日本の競争力の源泉でもあるのだから。

学校教育と職業教育 訓練の連携

児美川 孝一郎

(法政大学キャリアデザイン学部教授)

小文では、学校教育を研究対象とする者の立場から、今日、学校における職業教育の抜本的な充実が求められること、その際には、職業訓練セクターとの連携が不可欠となることについて述べたい。

1. 日本における伝統的な「学校から仕事への移行」プロセス

1990年代を迎えるまで、日本の若者たちの「学校から仕事への移行」プロセスは、高卒にせよ大卒にせよ、きわめてスムーズで効率的な移行を実現するものとして、国際的にも高い評価を得てきた。言うまでもなく、それは、「新規学卒就職」という制度慣行が、長期雇用と、企業内教育による職業能力開発を柱とする「日本的雇用」に接続されることによって実現されたものであった。

「新規学卒就職から日本的雇用へ」という移行プロセスは、やや斜に構えて見れば、「庇護」移動とも言えるべきものであり、若者たちに対しては大きな恩恵を与えるものであった。端的に言ってしまうと、若者たちは、卒業する時点で生涯キャリアを見通した雇用の場を確保することができ、入職後は企業内教育によって、社会的・職業的自立への道を準備してもらえたのである。

もちろん、営利組織である企業は、単なるボランティア精神で、こうした移行プロセスを保持してきたわけではない。企業側にとっても、つねに安定的に新卒者の採用確保ができるこ

と、配置転換等によって自社に都合の良いように、効率的な労働力管理ができることといったメリットが存在していたのは言うまでもない。

2. 「移行」プロセスの構造的変容

しかし、「新規学卒就職から日本的雇用へ」という、若者と企業の双方にとって幸福な移行プロセスは、冷静に考えてみればわかるように、ある特定の環境条件のもとでのみ成立するものであった。——その条件とは、好不況の波はあろうとも、中・長期的には日本企業が右肩上がりの成長を遂げていくこと、これに尽きる。しかも、女性社員については、長期雇用の対象としても、職業能力開発の対象としても「例外」のポジションに置いていたという、今から見れば、社会的正義に悖る不文律のような慣行がまかり通っていたということもある。

1990年代以降、バブル崩壊に続く長期不況、グローバル化下での国際的な経済競争の激化は、当然、かつての幸福な「蜜月」を成立させる環境条件を消滅させるのに十分なインパクトを持った。事実、多くの日本企業は、正社員の非正規雇用者への置き換えをすすめ、同時に「新規学卒一括採用」の間口を縮小させてきた。その結果が、ロスジェネレーションと呼ばれる世代のうちに、大量の若年非正規雇用者を生み出すことになったことは、もはや説明の必要もなからう。フリーター問題は、こうした若年労働市場の構造的変容の帰結として生じた社会問題にはかならない。

3. 学校教育に突きつけられた課題——職業的レリバンス

「新規学卒就職から日本的雇用へ」という従来型の移行プロセスの縮小・解体は、当然のことながら、学校教育に対して大きなインパクトを与えるものであった。従来の学校は、生徒・学生たちが、新規学卒一括採用を経由して就職した後に、企業内教育を通じて職業教育訓練を受けることを期待できたので、学校教育の期間を通じて、彼らの職業能力開発をする必要性を感じてこなかった。そして、企業の側が学校に求めたのも、特定の分野での職業能力の形成というよりは、その後の企業内教育における“伸びしろ”を保障するような、汎用的な基礎的能力、言ってしまうえば「訓練可能性」の高さであった。

しかし、今では状況は、一変している。新規学卒就職で日本的雇用の世界に入っていく生徒・学生は、もちろん現在でも存在している。しかし、そこからこぼれ落ちる層が、構造的に大量に発生しているのである。とすれば、少なくともこの後者の層に対しては、学校教育は、彼らの職業能力形成に無関心ではいられないはずである。高校にしても大学にしても、汎用的な基礎的能力を育成するという（——教育界の内部では通用しやすい「普通教育」や「教養」といった）教育理念に安らっているのではなく、教育内容の職業的レリバンスを強めていくことが求められるのである。

4. 職業教育を充実できない日本型学校システム

ただ、にもかかわらず、日本の学校システムは、こうした今日的課題に答えようとする際には、大きな困難に逢着せざるをえない。

高校段階について言えば、普通科が7割強（高校在籍者数に占める割合）という高校制度の実態が、教育内容の職業的レリバンスを強化するという課題の遂行を難しくしている。今でこそ、文部科学省の政策は、普通科高校においても学校設定科目として職業に関する科目を設置することを推奨しはじめている。しかし、1980年代以降、高校職業教育については、一部の拠点校的な職業高校を除いて、全体としては

職業教育を「希薄化」する方針（卒業所要単位における職業科目の必要数の軽減、総合学科の創設、職業高校の統廃合、等々）を取ってきたのは、当の文部省自身だったのである。しかも、大学進学率が50%を超えるに至った現時点では、生徒の意識も保護者の意向も、今さら高校段階における職業教育重視へという方向に向くとは思えないという事情もある。

また、大学についても、理系や教育学部などを除く文系の諸学部、あるいは流行りの学際系の学部が行っている専門教育の内容は、職業世界へのレリバンスを持った職業的（専門的）能力形成をしているとは言い難い状況にある。そうした教育内容である方が、これまでは「新規学卒就職から日本的雇用へ」という移行ルートに乗りやすく、企業側の要求にも合致していたからであるが、そうした体制下に形成されてきた大学教育が、今の時点で、そう簡単に舵を切り直せるとは想像しにくいところがある。もちろん、職業的レリバンスを強める方向での専門教育の改革は必要なのだが、現在の大学が自前の努力でそこに向かえるのかどうか問われよう。

5. 学校教育と職業教育訓練の連携

見てきたような意味で、「新規学卒就職から日本的雇用へ」という移行プロセスの縮小・解体に伴い、学校教育にはその教育内容の職業的レリバンスを強化することが求められているのだが、しかし、制度的にも教育実践上の蓄積という点でも、日本の学校システムには、そうした方向での改革を制約する障壁が立ちはだかっている。では、どうすればよいのか？高校や大学の側での改革努力が必要なのは当然であるが、そこに期待するだけで大丈夫なのか。また、制度的な問題もあるだけに、時間がかかり過ぎてしまうという懸念もある。では、どうすれば？

もっとも即効性があり、またインパクトがあるのは、（職業教育の機能を備えていない）学校と（学校システム内外の）職業教育訓練との連携の可能性を追求するということなのではないか。「学校で職業教育を」と主張してみても、そのための施設・設備・人的資源、そ

して教育上のノウハウの蓄積のないところで、職業教育をゼロから立ち上げようとしても、膨大な投資が必要となる。求められることではあるが、現実性と即効性という点では期待薄であろう。また、普通教育の教科等を通して、そこでの教育内容の職業的レリバンスを強める方途を模索することも可能ではある。しかし、いっさいの職業体験や職業教育訓練の経験のない生徒や学生に対して、そうした教科学習がどれだけの教育的効果を持ちうるのかについては、疑問なしとはできない。

とすれば、考える手としては、「連携」である。普通科高校であれば、近隣の専門高校や高等専修学校、公的職業訓練機関と連携して、在籍する生徒が職業教育を受けることのできる機会を創出する。また、地元の産業界と連携して、現状のインターンシップよりもはるかに本格的な（可能であれば、見習い生や訓練生として企業に受け入れられる）就業型の学習の機会を創りだすことが構想されてよいのではないか。大学も同様である。専門教育の内容の職業的レリバンスを強める努力を行うと同時に、専門学校や中等後教育の段階の公的職業訓練機関、そして産業界との連携の強化が模索されるべきであろう。

6. キャリア教育としての職業教育訓練

以上に述べたのは、学校の側に職業教育についての資源がないのであれば、学校制度内外の職業教育・職業訓練機関との連携をはかるべきであるという、言ってしまうと、学校側の事情に由来することである。しかし、学校と職業教育訓練の連携には、これまでの職業教育訓練のあり方を補強することにもつながる積極的な意義があるのではないか。

「新規学卒就職から日本的雇用へ」という移行プロセスの縮小・解体下を生きる今日の若者には、職業的な知識やスキルを獲得する場が提供されることは必要条件であるが、それだけでは十分ではない。労働の意義や役割について認識させ、現代社会や産業界の現実、労働者の権利と労働の実態、多様な働き方や雇用形態等について正確に把握し、自らのキャリアを主体的・現実的にマネイジしていく力量を形

成するという意味でのキャリア教育が不可欠である。かつてのような“庇護された”移行が保障されない以上、若者たちは、厳しい現実には漕ぎ出していけるだけの“防備”を身につけておかななくてはならないのである。

職業教育訓練の場では、従来からも「職業指導」等を通じて、こうした課題が追求されてきたとも言えるが、それは、今日ほどに複雑化し、変化の激しい職業世界の現実に対応しきれていたのかどうか。むしろ、生涯にわたるトータルなキャリア設計を見通しながら、社会に対する現実的な認識を獲得させるキャリア教育は、学校教育が本領とするところである。職業教育訓練は、学校教育との連携をはかることで、こうした教育機能を補強することにつながるし、生徒・学生が学校と職業教育訓練とを往復することになれば、本来の意味での職業教育訓練の機能をより効果的に発揮することにもなるのではなからうか。

7. 労働組合の役割への期待

こうしたかたちで、学校教育と職業教育訓練との連携を模索し、日本の若者たちの「学校から仕事への移行」システムの再構築をめざす際には、労働組合に期待される役割は少なくない。何より、労働者全体の利益を代表する立場から、述べてきたような意味での移行システムの再構築を推進する役割を担っていく責務がある。従来のシステムのままでは、多数の若者たちは、“無防備”なままに過酷で将来展望のない労働市場に投げ出され、そこで“使い捨て”にされかねない。この現実を、見て見ぬふりをするわけにはいかないだろう。

そのためには、政府に対しては公的職業訓練の抜本的な拡充・整備を要求し、企業に対しても職業教育訓練の機会提供を求めていくことが求められる。さらに、今日のキャリア教育においては、労働法教育や労働者の権利教育が重要な一角を占める。そこに、これまでの運動の蓄積を生かしつつ協力や参画をしていくことは、まさに労働組合の本領発揮と言うべきなのではなからうか。

電機産業職業アカデミーの取り組みと今後の課題について

岡本 昌史

(電機連合 書記次長 (総合産業社会政策部門長))

1. はじめに

電機連合は2003年7月開催の第51回定期大会において、電機産業職業アカデミー（以下、職業アカデミー）創設について議案提起し、同年10月にその取り組みをスタートさせた。グローバル化経済の進展や産業構造の変化による企業の生き残りをかけた事業再編の加速や成果主義的人事処遇制度への移行など、1990年代後半から私たち電機産業で働く者の環境が大きく変化してきたことが取り組みの背景にある。

職業アカデミーは組合員のキャリア開発を支援する取り組みとして、①加盟組合が組合員向けのキャリアデザイン（気づき）研修を実施するためのキャリア開発推進者（研修インストラクター）の養成、②キャリア相談支援、③大手企業研修講座の受講実現、④ホームページでの採用情報の提供などを柱として活動を行ってきた。

活動を開始して7年強が経過したが、キャリア開発推進者養成研修の受講者は累計約800人となり、14組織（単組または単組支部）のキャリア開発推進者がインストラクターとして組合員対象のキャリアデザインセミナーを開催した。また電機連合の5つの地域協議会ではキャリア開発推進者による推進者養成研修を労組役員・労組職場委員向けに実施するなど、取り組みを通じて一定の成果が上がっている。しかしながら、取り組みは十分に広まったとは言えず、最近ではキャリア開発推進者によるキャリアデザインセミナーの新規実施件数は少なく、キャリア相談・大手企業研修講座の受講実績も少なくなってきた。

こうした状況を踏まえ、電機連合では加盟労組に対する調査の実施も視野に、職業アカデ

ミーの今後のあり方について、再検討することを予定している。

以下、今後の方向性も含めて現状について報告する。

2. 取り組みの背景

1980年代後半から90年代前半にかけての冷戦構造の終焉は、一気に世界を単一市場として形成した。加えて、IT社会の進展は人・物・金・情報の流れをスピーディーに、そしてダイナミックに変革させ、日本の電機産業は真のグローバル化への対応が大きな課題となった。さらに地球環境保護や循環型社会への要請の高まりなども、私たちの課題に付け加えなければならなくなった。これらの環境変化は海外生産へのシフトを加速させたばかりでなく、電機産業の付加価値構造やビジネスモデルを大きく変化させると同時に、私たちの働き方も変革していかなければならない時代を迎えたことを意味している。

このような環境変化の中で、私たちは「働く」ことそのものを深く考えていく必要が生じた。私たちは今日まで賃金や一時金、労働時間、福祉といった労働条件の改善に努めてきており、これからも当然この活動は労働組合の大きな柱のひとつであることはいうまでもない。しかし、これらの働くための環境整備と併せて働くことそのものの本質にどう労働組合が関わっていくのかということが労働組合に問われていると考えた。働く私たち自身が社会や企業から何かを与えられて生きるのではなく、自分の手で自分らしい生涯を創り出していくために、労働組合がどうサポートしていくのか、すなわち組合員個々人のキャリアデザインやライフデザインに

どう関わっていくのかがこれからの労働組合の大きな役割のひとつと考えたのである。

日本社会では、これまでキャリア支援は、一企業だけを念頭に置いて行われてきた。電機産業においても、右肩上がりの成長の中で、組合員も特定の企業に入れば、その中でキャリア形成がなされてきた。しかし、好むと好まざるとに拘わらず、若年層の高失業率、転職・専門職志向、長期雇用だけに収斂されない女性のライフサイクルと就労パターン、生涯一社のみで就労することが現実的でない高齢者の増加、そして産業構造と就業構造の転換などを考えれば、自らのキャリア形成が自動的に図られる時代から、自分自身のキャリアデザインに対して主体的にコミットメントしていかなければならない時代を迎えた。時代が変われば、求められる職業も職種も必要とされる労働能力も変化していくことはもう既に私たち自身が経験していることでもある。今一度、「働く」ことをじっくりと見つめることが、働きがい・生きがいの労働観を形成していくことにもつながる。このような背景により職業アカデミーをスタートさせたのである。

3. 機能の見直し

当初、「職業アカデミー」構想がねらいとした機能は、①内部人材の再活性化、②雇用延長を視野に入れた適職開発や教育訓練、③中小企業に対する教育機会の提供、④資格の社会化（業界横断的に通用する資格評価制度の整備）であった。その後、専門委員会や労使研究会で検討を進め、共通の課題として「社員教育の重要性・再認識が高まってきているが日常業務が忙しく十分な取り組みが出来ていない」「構造改革における職種転換教育の難しさ」、そして「従業員一人ひとりの意識改革の重要性」が浮き彫りになった。そうしたことから、この構想の実現は組合員の意識改革のための動機が「鍵」になると判断し、組合員の気づきを支援することを大きなねらいとし、機能を再整理した。

4. 具体的取り組み

職業アカデミーの具体的な取り組みは、加盟組合への支援および加盟組合員個人支援を2本柱とする。

(1) 加盟組合への支援

加盟組合に対する支援としてはキャリア開

発推進者の養成を行っている。職業アカデミーは組合員の職業能力開発を支援することが大きな目的のひとつである。教育研修を受講して個人の能力に磨きをかけることはキャリア形成のひとつの手段であるが、その前に各人がキャリア形成に関わる意識改革、つまり「気づき」を通じて、目的をしっかりと持つことが重要であることから、そうした「気づき」に対する支援（キャリアデザイン研修が有効な柱）を行うこととした。そして、①電機連合がこうした研修会を加盟組合の組合員を集めて直接行うと費用がかさむこと、②研修を外部の専門家に委託したままだと労働組合にノウハウが残らないこと、③逆に加盟組合がその役割を担うことによりノウハウが蓄積され、職場の実態にあった仕組みも整備できる、ということから電機連合の加盟組合の中に「キャリア開発推進者」という人材を育成し、彼等が組合員の職業能力開発やキャリア開発に関わる「気づき」を支援していく役割を担うこととした。

1) キャリア開発推進者の役割

キャリア開発推進者の役割は、①自分の単組・支部で組合員の職業能力開発やキャリア形成に関わる研修プログラムの企画・運営、②組合員からのキャリアデザインの（入口のところの）相談支援、③自社の教育研修制度の整備・充実に向けた働きかけ（労使協議推進）、④組織内スタッフを自前で育成（キャリア開発推進者へ育成、活動の継続をねらう）することである。

2) 養成研修カリキュラム

企業のキャリア開発研修は一般的に「何がしたいか・何ができるか」「これからどこに行くのか・どうしていくのか」という視点にウエートが置かれて行われているが、キャリア開発推進者養成研修のカリキュラムは、その前提となるキャリア開発に取り組む際に重要な「自己理解」を深めることにウエートを置いているところが特徴点である。

(2) 加盟組合の組合員を支援

組合員一人ひとりに対する支援としては「職業能力開発の相談」「専門能力を高めるための他企業の研修制度受講」「企業の採用情報の提供」などを行っている。

1) 職業能力開発の相談

電機連合が外部の専門家と契約・連携し、本部に「キャリアデザインセンター」を設置し、専門家による組合員の職業能力開発やキャリア開発に関わる相談に対応する。

2) 各企業の職業能力開発研修の受講

現在12社（電機連合加盟労組企業）から協力いただき、加盟組合の組合員ならだれでも各社の教育研修講座が受講できるスキームである。内容はものづくり、熟練技術、生産技術、品質管理、SE、IT技術、デジタル技術、ネットワーク技術、営業、経営・マネジメント、経理、法律、特許、ISOなど電機産業における教育研修をほぼカバーした内容で、約2,500ものコースが受講可能となっている。電機連合のHPから各企業（教育研修制度提供会社）のHPにリンクしており、①加盟組合の組合員が（一般のHPから）直接申し込むコースと、②加盟組合経由で（You・Iネットから）申し込むコースがある。

3) 企業の採用情報を収集・提供

電機産業における人材の再活性化、さらには事業構造改革への対応とそれに伴う雇用維持・確保を睨み、電機連合のHPから加盟組合企業のHPにある採用情報のページにリンクを貼り、迅速な閲覧を可能としている。

5. 取り組み実績

(1) キャリア開発推進者の養成実績

所期育成目標（3年間で600人）を達成し、累計養成者数（2003年10月～2010年9月）は約800人となっている。

(2) キャリアデザインセミナー独自開催

14組織（単組または単組支部）においてキャリア開発推進者がインストラクターとなって、組合員を対象にキャリアデザインセミナーを開催している。

また、5地域協議会（電機連合の県またはブロック単位での地域協議会）において地域協議会内のキャリア開発推進者がインストラクターになって労組役員・労組職場委員を対象にキャリアデザインセミナーを開催している。

(3) キャリア相談支援

組合員はキャリアデザインセンター（電機連合本部内設置）において、毎週水曜日の17時から20時まで、直接専門家とフリーダイアルで相談することができる。

6. 加盟組合独自の取り組み

電機連合が組合員の職業能力開発に関する取り組みとして職業アカデミーをスタートさせたのは2003年からであるが、加盟組合はそれ以前にも独自の取り組みを行っている。例えば、電機連合加盟のA労組は人生設計研修として働きがい・生きがい・家族・老後など広く人生についての気づきの研修を労組独自で30年前から続けている（約10年前からは労使共催となり、40歳・50歳など年代ごとにほぼ全員の社員・組合員を対象に実施。加えて労組単独で30歳も実施）。A労組ではテキストの改廃からインストラクター研修の実施まですべて労組役員により実施され、ノウハウの蓄積と実施意義の共有継承が行われている。

7. 今後の課題

電機連合としてこれまで多くのキャリア開発推進者の養成を行ってきたが、その半数以上が役員退任となり、新たな役員と交代している。このことは個人主導のキャリア開発を支援する理解者が企業あるいは他所に増えることを意味しており、その役割は大きいと言えるが、キャリア開発推進者が退任後の組合内の認識共有に少なからず影響を与えることとなっている。つまり、キャリアデザインセミナーの実践までに至らないことや一度実施したが継続できていないなどの課題が明らかとなっている。また、加盟労組別に状況をみると、大手についてはキャリアデザインセミナー、あるいは近い内容を労組または労使で行っているものの、中堅中小労組では実施している組織が少ない。

電機連合では今後加盟労組への調査などを通じて、実施意義の周知や、今後の中堅中小労組への支援体制のあり方などを検討することとしている。キャリア相談や企業の研修講座の利・活用も少ない状況であり、こちらも要因を明らかにして、今後のあり方を検討する予定である。

折しも、連合総研において職業訓練再構築に向けた議論がなされている。職業訓練再構築については電機連合、労働組合として、社会的役割の観点で何を行うべきかは重要なテーマである。

これまでの職業アカデミーの取り組みは対象を組合員個人とし、「気づき」に重点をおいて推進してきたが、今後の方向性の検討にあたっては労働組合の社会的役割を踏まえ、しっかりと検証したい。

2011年度日本経済の姿 (改定)

1. 2010年度の日本経済 (実績見込み)

わが国経済は、2008年秋のリーマンショック後の急激な落ち込みの後、新興国向けを中心とする輸出や政府が講じる政策の効果に助けられて、2009年春頃から着実な回復を続けてきたが、一部の政策効果の剥落や世界経済の回復ペースの鈍化などもあって、このところ足踏み状態となっている。

今後は、世界経済の回復基調が継続するとみられることや、「円高・デフレ対応のための緊急総合経済対策」(2010年10月閣議決定)を始めとする累次の経済対策、日本銀行による「包括的な金融緩和政策」等の景気下支え策などの効果によって、景気持ち直しの動きが続くものと期待される。前年度の成長率が低かったことや、在庫復元などの動きにより本年度前半の伸び率が非常に高かったことから、2010年度の実質成長率としては3.4%と、3年ぶりのプラス成長に転じると見込まれている。

しかしながら、勤労者の生活を取り巻く環境は依然厳しく、2009年度に大きく落ち込んだ各種の雇用指標は依然回復したといえる状況にはない。完全失業率や有効求人倍率の改善テンポは依然緩やかであり、賃金もプラスには転じたものの2009年度の大きな落ち込みからの復元には程遠い。特に、2011年春卒業予定の大学生の就職内定率が過去最悪になるなど、若年雇用をめぐる環境は極めて厳しい状況となっている。

2. 2011年度日本経済の見通し

(1) 緩やかな持ち直し経路に復帰

2011年度のわが国経済は、海外経済の回復基調や政策の効果に支えられて、回復経路に復するとみられるが、その動きは緩やかなものにとどまる可能性が高い。

世界経済については、中国などの新興国を中心とする景気の拡大は続き、欧米経済についても緩やかな回復・持ち直しの動きが続くものとみられる。このため、企業部門においては、新興国向けの輸出に主導されて、企業収益や業況の改善は続き、設備投資も緩やかに持ち直していくものとみられる。

一方、雇用環境については、企業のコスト削減姿勢が継続すると考えられることから、雇用の非正規化や賃金上昇の抑制などは続き、失業率の低下、求人の増加といった雇用の改善に向けた動きは引き続き緩やかなものにとどまることが想定される。こうした厳しい雇用・所得環境を背景として、個人消費についても、個人を対象とする税負担が一部高まることもあって、緩やかな回復にとどまる可能性が高い。

物価については、マイナスの需給ギャップの存在や強固な物価下落期待を背景として、下落圧力が続くと考えられ、物価の持続的な低下という意味でのデフレは継続すると考えられる。なお、2011年度には、物価の基調を判断する消費者物価指数の基準改定が予定されており、品目の入れ替えやウェイトの見直しなどを通じて、価格低下の著しい財のウェイトが高まることなどが、消費者物価指数の一段の下落要因となることが予想され、デフレ脱却は一段と遠のくとの指摘もみられる。

以上、2011年度のわが国経済は、2010年度に続いてプラス成長を維持するものの、成長率は緩やかなものにとどまる可能性が高いと考えられる。

(2) 持ち直しの力強さにとっては家計中心の好循環の実現がカギ

上に述べたように、2011年度のわが国経済は、外的要因に依存した緩やかな回復が継続するとみられるものの、雇用・所得環境や消費など家計を中心とする内需の

「2011年度日本経済の姿（改定）」は、連合総研「2010～2011年度経済情勢報告—縮み志向の企業行動からの脱却を—」（2010年10月）に掲載した「2011年度日本経済の姿」を、1月中旬時点で得られる情報を踏まえて改定したものです。

回復は力強さに欠け、自律性に乏しい回復になるとみられる。こうした観点から、2011 春季生活闘争を通して、非正規雇用者も含めた働く者全ての待遇改善や、政府による家計や将来世代を重視する政策の実施によって、力強い自律的な景気回復を実現することが期待される。

当初展望作成時（2010年9月）と同様、今回のシミュレーションにおいても、非正規雇用者も含めた労働者の待遇改善を重視した賃金改定が行われ、政府においても引き続き家計支援策が実施されるというケース（A）と、家計の所得改善が進まず、回復が自律性に欠けるケース（B）とに分けて試算を行った。

〔ケース A〕非正規雇用者を始めとする処遇改善が行われ、家計を中心とした所得、支出の好循環がみられるケース

ケース A では、2011 年度に定期昇給分とこれまでの労働生産性の上昇分等を反映した賃金改定及び非正規雇用者の処遇改善など、全体として適切な賃金改定（3%程度）が実施される。さらに、2011 年度予算が早期に成立し、成長戦略実現のための各種の経済対策に含まれた諸施策が着実に実施されることを想定している。

これにより、可処分所得が回復し、消費も底堅く推移するなど、家計を中心とする所得と支出の好循環につながり、景気回復の自律性が高まることが期待される。その結果、2010 年度よりはやや低いが、2%程度の実質経済成長率を達成するものと見込まれ、消費者物価もプラスに転じ、デフレ脱却の目途が立つと考えられる。

（付表）連合総研見通し総括表（2011年1月）

（1）見通し

	2009年度 実績	2010年度 実績見込み	2011年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目GDP	-3.7%	1.7%	1.6%	0.8%
実質GDP	-2.4%	3.4%	2.2%	1.4%
内需寄与度	-2.1%	1.8%	1.6%	0.8%
外需寄与度	-0.2%	1.6%	0.6%	0.6%
民間最終消費	0.0%	2.0%	1.3%	0.5%
民間住宅投資	-18.2%	-1.3%	5.1%	4.6%
民間設備投資	-13.6%	5.4%	4.8%	3.7%
民間在庫投資(寄与度)	-1.1%	0.3%	-0.1%	-0.1%
政府最終消費	3.4%	1.7%	2.0%	1.6%
公的固定資本形成	14.2%	-9.1%	-4.7%	-8.2%
財・サービスの輸出	-9.6%	18.4%	4.4%	4.3%
財・サービスの輸入	-11.0%	9.5%	1.3%	1.1%
GDPデフレーター	-1.3%	-1.6%	-0.7%	-0.6%
鉱工業生産	-8.7%	9.0%	2.2%	1.1%
国内企業物価	-5.3%	0.5%	0.6%	0.4%
消費者物価	-1.6%	-0.4%	0.2%	-0.1%
労働力人口	-0.6%	-0.3%	-0.2%	-0.2%
就業者数	-1.7%	-0.2%	0.3%	0.0%
完全失業率	5.2%	5.1%	4.7%	4.9%
有効求人倍率	0.45	0.55	0.73	0.70
名目雇用者報酬	-3.4%	1.3%	2.0%	-0.1%
現金給与総額(5人以上)	-2.7%	0.9%	2.3%	0.2%
総実労働時間(5人以上)	1,739	1,753	1,755	1,754
経常収支(兆円)	15.8	15.4	19.5	19.6
同名目GDP比	3.3%	3.2%	4.0%	4.0%

（2）見通しの前提条件

	2009年度 実績	2010年度 実績見込み	2011年度 見通し
名目為替レート(円/ドル)	92.8	84.1	85.0
実質世界経済成長率(暦年)	-0.6%	4.6%	4.3%
原油価格(ドル/バレル)	69.7	80.1	87.9

（注）ケースAは、2011年度に、定期昇給分とこれまでの生産性向上分等を考慮し、さらに非正規労働者の処遇改善の実施により、適切な賃金改定(3%程度)が行われるとする。また、2011年度予算や関連法案が順調に処理され、各種施策が順次実施に移される。ケースBは、一部の企業では定期昇給分を確保できず、また、非正規労働者の処遇が改善されない状況(賃金改定1%程度)とする。

〔ケース B〕家計の所得改善が進まないケース

ケース B においては、処遇改善が正社員の賃金改定程度にとどまり、非正規雇用者の処遇の改善も進まない状況（マクロで1%程度の賃金上昇）を想定している。この場合、家計の可処分所得の改善は小さく、個人消費や需給ギャップの改善も小さなものにとどまる。消費者物価も低下幅が縮小する程度で、デフレ脱却の道筋もはっきりしないものとなると考えられる。また、海外経済や

金融資本市場の動向など、各種の外的ショックに対する脆弱性も高いため、景気の下振れリスクについての考慮がより一層必要となろう。

(3) 2011年度経済についてのリスク要因

今回の局面における回復のテンポは相当緩やかであることから、次に挙げる景気の下押しリスクについて特に留意することが必要であろう。

①雇用・所得環境の回復が遅れる可能性

雇用・所得環境については、緩やかな改善を続ける可能性が高いとみられる。

ただし、足元における失業率や求人倍率の改善が極めてゆっくりしたものにとどまっていることにみられるように、企業の人件費削減姿勢や海外進出の動きが続く中で、従来は国内景気回復において重要な役割を果たしてきた、所得増・支出増の自律的回復に向けた好循環が、家計において弱いものにとどまる可能性がある。その場合、雇用や所得環境の改善の遅れがさらに消費や住宅などの家計支出に関連する需要項目の回復を遅らせることにつながりかねないことに注意する必要がある。

②中国経済のバブル崩壊などによる世界経済失速の可能性

今回の世界経済回復のエンジンとなっている新興国、特に中国やその他のアジア経済の拡大は継続し、こうした地域向けを中心にわが国の輸出は増加を続けるものと考えられる。

しかし、特に中国において、不動産や銀行貸出、株式市場の不安定性にみられるように、バブル的な動きもみられ、今後こうした不安定要因がどのような形で鎮静化されるかは、予断を許さない面もある。仮にバブルの急激な崩壊などにより、中国経済の急減速などがあった場

合、わが国の輸出などに大きな影響を及ぼすことも考えられる。また、これまでの中国経済の急拡大には米国や欧州の景気回復の持続が相当に寄与していることからみても、米欧経済が緩やかながらも順調な回復を続けることが、重要な要素となる。

③円高や株安を始めとする金融資本市場の不安定性

足元では、為替レートや株価の動向は安定しており、見通しの対象期間中も、為替は急激な動きとはならず、株価も緩やかに回復していく状況を想定している。

しかし、仮に、米国経済回復の遅れなどが顕在化し、こうした想定から大きく逸脱するような円高の進展があれば、わが国景気回復を主導する輸出にとってブレーキ要因となるほか、輸出型製造業を中心に企業マインドを冷やすこととなる可能性がある。またあわせて大幅な株安が起きるような場合には、マインドへの影響のほか、バランスシート等の経路を通じて、家計や企業行動を大きく抑制する可能性もあることに注意が必要である。

④資源・原材料価格の急騰や資源アクセシビリティなど地政学的リスク顕在化の可能性

世界経済の回復が続く中で、原油などの資源・原材料価格は強含み基調で推移する可能性が高いと考えられる。

その上で、先進諸国の金融緩和の影響もあって、投機的な資金の流入などが大規模に生じるような場合には資源・原材料価格が急上昇する可能性も考えられる。国内物価が低迷する中で、原材料の価格だけが上昇するようなことになれば、企業収益やマクロ経済への悪影響が懸念される。所得・賃金の回復が力強さを欠く中では、家計への影響も無視できないものになることもありえよう。また、昨年中国政府によるレアメタルの輸出制限

のような地政学的なリスクの顕在化があれば、希少資源へのアクセス可能性が影響を受け、企業の生産や販売活動に影響が出る事態も考えられよう。

⑤デフレ長期化の可能性

景気回復が続く中で、需給ギャップは緩やかながら改善し、それに伴って、消費者物価の下落率は縮小していくことが期待される。

ただ、2000年代に入って以降、長期にわたり物価下落が定常的な状況となったことから、わが国の個人や企業の有する物価下落期待は強固なものとなっているとみられる。このため、景気回復の動きが予想より緩やかなものとなった場合や景気の足踏み状態が長期化するような場合には、デフレの一層の深刻化、長期化の可能性も否定できない。

物価下落がさらに深刻化する場合には、企業や家計の実質債務や実質金利負担の増大、耐久財消費や投資の先送りなど、民間需要の下押し圧力として作用する恐れが高い。また、そうした物価低下圧力が需要の縮小、さらなる物価の低下といったスパイラル的な悪影響を生み出す可能性も考えられる。

(4) 持続的成長にとっては、雇用と暮らし、将来世代への目配りが重要

これまでみてきたように、2011年度の日本経済は、回復を続けるものの、そのテンポは緩慢なものにとどまると考えられる。この回復を自律性のある力強いものとしていくためには、デフレ脱却や海外需要の積極的取り組みに加えて、家計を中心とした所得と支出の好循環が本格稼働することが必要となる。

2002年以降の回復局面が企業部門中心のものにとどまり、賃金や消費といった家計の側面からみれば、回復

の途半ばともいわれる状況で景気の山が過ぎ去り、そしてリーマンショックを迎えることとなってしまったことに鑑みれば、今後の本格的景気回復を、勤労者にとって実感できるものにするには、日本経済の今後にとってもきわめて重要である。

したがって、家計の所得や雇用環境の改善に向けて家計支援のための各種施策の実現に加え、定期昇給の維持にとどまらず、非正規労働者の処遇改善など、働く者全てを対象とした春季生活闘争の成果が期待される場所である。また、政策当局においても、海外へのインフラ輸出の振興、法人税引き下げといった企業の事業環境の整備を引き続き強力で推し進めていくことも重要であるが、加えて、セーフティネットの整備を含め、家計や雇用の支援に力を入れ、景気回復の足腰を強めていくことが喫緊の課題である。特に、就職内定率の厳しい状況や非正規雇用者比率が若年層で高いことにみられるように、若年労働者を取り巻く環境は厳しさを増している。明日の働き手であり、明日の消費者でもある若者を一時的なマクロ環境の悪さゆえに経済的に不利な立場に追い込んでしまうことは、持続的な経済成長実現という観点からのみでなく、あってはならないことといえよう。

政権交代から約一年半が経過したが、経済社会情勢を取り巻くさまざまな課題は山積している。政策当局において、新たな課題も含めた雇用や暮らしの支援策に迅速かつ強力に取り組むと同時に、労使を始めとする国民各層においても、さまざまな場面において真摯な取り組みが求められている。

ブックレット『民主党政権の政策と決定システム —鳩山内閣期を中心に—』を刊行

劇的な政権交代から約1年半がたった。政権交代の実現によって、政府の政策の内容だけでなく、その決定プロセスがどのように変わるのかは、政策に関わる多くの人にとって、きわめて重要な関心事である。

連合総研では、2009年10月に「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）を発足させた。同委員会では、自民政権と民主党政権を比較し、政策理念や政策を形成するプロセスがどのように変わったのかを明らかにするため、労働、社会保障、予算・税制、地方分権の4つの政策分野における

具体的事例をとりあげ、政策の内容と政策決定プロセスの両面から検討を行っている。

今回、同委員会の中間報告としてブックレットを刊行した。このブックレットは、同委員会の主査および4名の委員の執筆により、現段階での問題提起をまとめたものである。鳩山政権期を中心に、菅政権の一定期間もカバーしており、第1章では総論、第2章以降では政策分野ごとの各論を展開している。ここでは、その要旨を紹介することとする。今後はさらに調査研究を深め、その成果を最終報告にまとめる予定である。

第1章 鳩山民主党政権における政策決定システム—多元的閉塞から統治なき迷走へ— (伊藤光利・関西大学総合情報学部教授)

民主党政権の政策決定システムの特徴と迷走の原因を総論的に分析している。鳩山政権の迷走の主な原因として、自民政権期からの負の遺産、経済状況の悪化という環境的要因のもとでの政権の中核の統治意識の弱さ、マニフェストの整合性と共有性の欠如、有効な政策決定システムの頓挫をあげている。統治能力を高めるためには、統治意識の確立、政策の整合性と体系性が不可欠であるが、まさにその点で弱点を露呈した。本章ではまた、首相官邸、与党など政策決定のシステム構築の試みを検討している。

その後続く菅政権は、政権獲得後の学習により一定の軌道修正をはかったが、ねじれ国会をはじめとする困難に直面していることも指摘している。

第2章 民主党政権における予算編成・税制改正 (上川龍之進・大阪大学大学院法学研究科准教授)

鳩山政権期を中心に、予算・税制分野の政策決定プロセスに焦点をあてている。まずマニフェスト違反に追い込まれた要因を分析しており、その要因として、不況と税収の大幅減、歳出削減の困難さ、リーダーシップの欠如、選挙対策の4つが重要視されている。予算編成の全体の規模では蹉跎したが、公共事業費、社会保障費、文教費などの分野別の予算配分のメリハリ、個別事業の無駄遣いの削減を狙った事業仕分け、さらに租税特別措置の分野では、自民政権時代ではなしえなかった一定の成果をあげた。

さらに菅政権では、2010年度の予算編成・税制改正の苦い経験から、マニフェストの重点項目の変更、概算要求の復活、消費税増税の検討といった経済政策の方向転換、すなわち「理想主義から現実主義への転換」がはかられたことを指摘している。

第3章 民主党政権の社会保障・雇用政策 (宮本太郎・北海道大学大学院法学研究科教授)

雇用と社会保障の関係をいかに再構築するか、雇用を

「国の政策の企画・立案・決定に関する研究委員会」中間報告として刊行したブックレット『民主党政権の政策と決定システム－鳩山内閣期を中心に－』の概要を紹介する。

【文責：連合総研事務局・麻生】

とおして社会参加をいかに進めるかという「包摂の政治」、男性稼ぎ主モデルが崩壊した後の家族やコミュニティのかたちをどのように考えるかという「生活の政治」の二つの視点から、政権交代前後の社会保障・雇用政策の展開について検討している。

全体としてみると、民主党政権の社会保障・雇用政策は、自民政権時代に評判の悪かった制度を廃止するにとどまり、新しい政策体系のデザインは示しきれていないと指摘する。ただ、自民政権時代のワークフェア型社会保障、初期民主党政権のベーシックインカム型から脱皮して、アクティベーション型政策の展開もみられるとしている。今後、民主党政権にとって、アクティベーションの路線をいかに安定的に定着させていくかが問われている。

第4章 民主党は「統治なき迷走」を脱するか？：新成長戦略と子ども手当

(三浦まり・上智大学法学部教授)

雇用・社会保障政策のなかでも新成長戦略と子ども手当の事例から、鳩山政権の迷走の要因として、政治主導の制度設計の不十分さ、マニフェストの理念と具体的政策メニューの結びつきの弱さの2点を強調している。

新成長戦略の策定にあたっては、ディーセントワークの実現などパラダイム転換ともいべき変革をめざしたといえるが、法人税減税といった供給サイドの政策を盛り込むなど一貫性の欠如にも注意が必要である。一方、子ども手当の実現は迷走を辿った。選挙対策から増額され、控除廃止が徹底されなかったために、目的が曖昧になったことがその原因であるとする。

また鳩山政権から菅政権への移行とともに、政策の方向性が社会改良主義から新自由主義に傾く兆しがあるこ

とも大きな論点として指摘している。

第5章 民主党内閣の下での地方分権改革 (北村亘・大阪大学大学院法学研究科准教授)

小泉自民政党内閣の退陣から民主党内閣発足までの地方分権改革の流れを分析している。結論として、ポスト小泉時代の自民党3内閣と同様に、民主党内閣のもとでは地方分権改革の面では大きく進んでいないことが強調されている。

鳩山内閣は「地域主権」を標榜し、小泉時代と同様の分権・分離志向の改革をめざしたが、2010年参議院選挙を前に重点が曖昧な状態に陥っていった。義務付け・枠付けの見直しや一括交付金化に対して中央省庁が激しく抵抗するなかで、菅内閣にそのまま引き継がれ、全体として停滞したままであるとする。民主党の改革には、地域活性化や雇用関連での地方交付税の加算などのマイクロレベルでの変更と、「地域主権」といったマクロレベルでの抽象的な理念との間をつなぐメゾレベルの方向性が欠けていることを指摘している。

書評

「知らないと損する労働組合活用法」 「委託・請負で働く人のトラブル対処法」

安心して働ける職場を作る出発点に



宮里邦雄監修
水谷研次・鴨桃代著
東洋経済新報社
定価1600円(税別)



古川景一監修
古山修・北健一著
東洋経済新報社
定価1300円(税別)

ために、昨年と同じ18.5%であった。ただ、女性の組合員数は3万1000人増加し、推定組織率も0.1ポイントであるが上昇した。

一方、雇用労働者は2010年7～9月の調査では、5137万人となっており、そのうちの1775万人が非正規雇用労働者となっている。

この二つの現象を身近に引き寄せて考えてみると、家族の中に労働組合員はいるか、いない程度であるが、労働組合員の倍近い確率で、パートや派遣などの非正規労働者がいるということになる。

知人や友人、あるいは子どもの友人の話として、労働組合のない企業において、労働条件の劣悪さに耐えかねて、転職を繰り返している人や契約そのものが雇用契約なのか、委託契約なのか明確でないために、どうすれば法律の保護を受けられるのかわからないという話をよく聞くようになった人も多いのではなかろうか。少なくとも、私が労働組合活動に参加した時代よりも耳にすることが多いように感じている。私たちが就職しようとした時代にも、オイルショックのような大きな経済変動はあったけれども、今よりは労働法も守られていたように感じる事ができた。また、職場で問題だと感じたことは、何らかの形で解決の方策を探ったようにも思うし、その結果として労働組合を結成できた場合もある。しかし、冒頭に示した現象は、問題のある企業からは退職し、新たな職場を求め人は多いけれども、現在の職場にとどまって、職場を改善しようとする人は少ない、あるいは、職場を改善しようとしてもしきれない現状を示しているように思う。

このような時に必要なものは、法律を含む問題解決のための知識と経験豊かな人々の助言であろうと思われる。

しかし多くの情報がWEBをはじめとする媒体によって紹介されてはいるが、あまりの多さに、いざ使おうとする時には往々にして迷うこともある。

今回、紹介するのは、このような場合に手元に置いておくとな実際に役に立つ本である。もし、あなたが労働組合の役員であるなら、特に重宝する本でもある。労働組合の役員をされていれば、職場のあらゆる問題について相談される場合も多いが、組合員の多くは正規労働者であるために、委託や請負などの契約関係についてはあまり詳しくない人が多い。また、労働組合は自分が入社した時からあった役員が多いため、組合を結成して職場の問題を解決した経験がない人が多い。

『知らないで損する労働組合活用法』『委託・請負で働く人のトラブル対処法』は永年、連合東京で活躍された水谷研次さん、古山修さんや非正規労働組合の取り組みを進められてきた鴨桃代さん、ジャーナリストとしてまた、労働組合役員として活躍されている北健一さんが実際の経験をもとにまとめられたものであるがゆえに、Q&A方式で読める本になっている。

ブラック企業等といわれる厳しい職場を転々としている人やデザイナーや車持ち込みドライバー、プログラマーやSE、ピアノ教師など業務委託や請負で働いている人にとって課題解決のヒントや方向性を示している。また、職場をよりよくしていくために労働組合を作る場合の方法や労働委員会、裁判をしなければならないと感じた時に必要な情報、さまざまな相談をするための窓口まで記載されている。

多くの労働関係文書が出版される時代ではあるが、長い労働組合活動を通じて生み出された知恵と力にあふれたこの2冊の本をぜひ手元に置いてほしいものである。

中野 治理
連合総研主任研究員

2010年における連合の組合員数は、673万2000人と前年に比べて4万5000人増加した。しかし全体での労働組合員数は1005万4000人で労働組合員数は2万4000人減、推定組織率は、雇用労働者が減少した

厚生労働省「子ども手当の使途等に関する調査報告書」 少子化対策に一定程度寄与することが確認された「子ども手当」

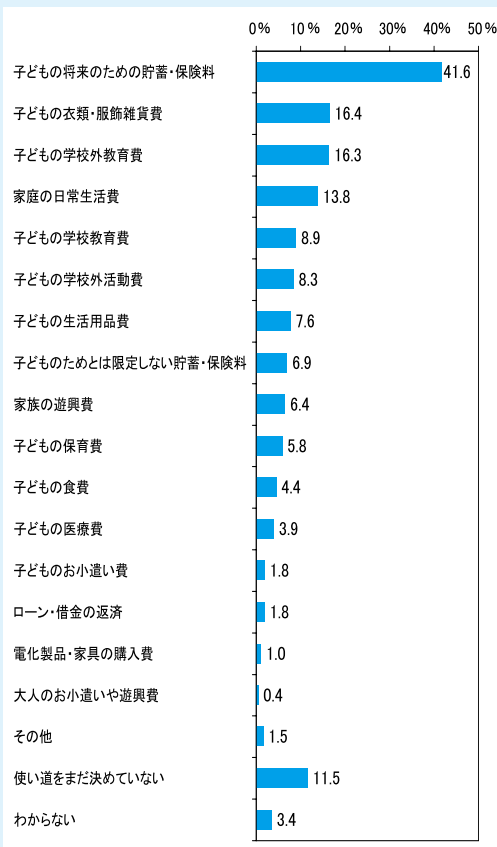
厚生労働省は、2010年12月に「子ども手当の使途等に関する調査報告書」を発表した。本調査は、子ども手当の支給対象である中学校3年生以下の子どもを持つ者を調査対象としており、第1回の子ども手当が支給されて（2010年6月）以降はじめて実施された実態調査である。

子ども手当の使途について、複数回答で聞いたところ、「子どものための貯蓄・保険料（41.6%）」「子どもの衣類（16.4%）」「学校外教育費（16.3%）」等、子どものための使途が上位を占めた。一方で、「家庭の日常生活費（13.8%）」「子どものためとは限定しない貯蓄・保険料（6.9%）」「家族の遊興費（6.4%）」等、子どもに限定しない使途をあげる者が25%強おり、「借金の返済（1.8%）」「大人の小遣いや遊興費（0.4%）」といった、必ずしも制度の趣旨に合致しない使途もみられた（図表1）。

子ども手当の支給によって家庭内でどのような変化があったかを聞いたところ、「子どもの将来等について話し合う機会」や「子ども支援のあり方を考える機会」がく増えたとする者の割合（「非常にあてはまる」+「ややあてはまる」）は3割を超えており、子ども手当の支給が家庭内で子育てについて考える契機となったことがうかがえる（図表2）。また、「子どもを増やす計画を立てた」とする者の割合（「非常にあてはまる」+「ややあてはまる」）は全体で8.5%、とくに一番上の子どもが0～3歳である者では13.9%であり、子ども手当の支給が少子化対策に役立っていることが確認されたといえる（図表3）。

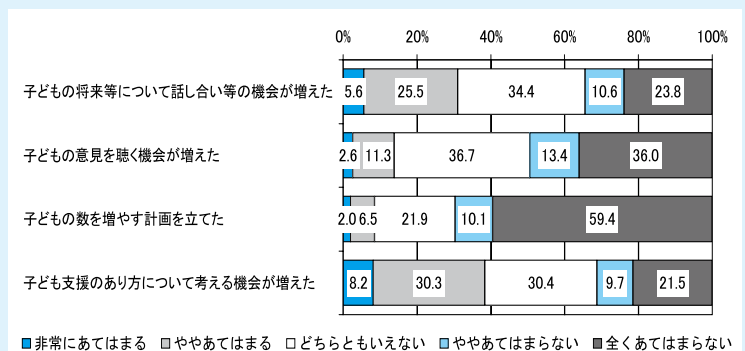
現在、政府では、「子ども・子育て新システム」の実現に向けて具体的な制度設計の検討がなされているが、今後の子ども政策、子育て政策の確立にあたっては、本調査の結果をも踏まえ、現物給付の拡充等を含む、総合的かつ効果的な施策が望まれるところである。

図表1 子ども手当の使途(予定含む)
【複数回答:いくつでも】



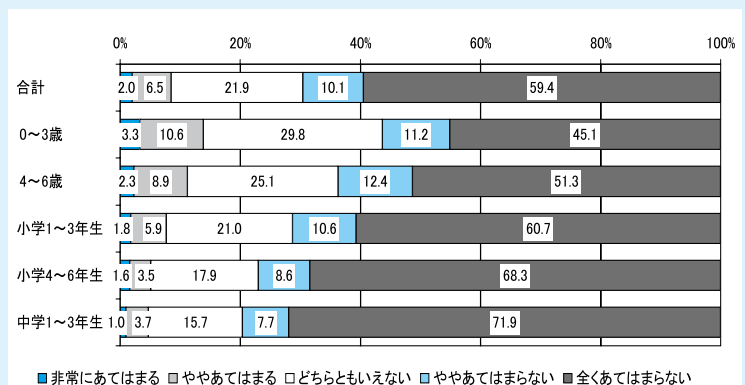
(注1) 設問「あなたのご家庭では、『子ども手当』をどのような目的に使いましたか(使いますか)。あてはまるものを全てお答えください。」※お父さんが複数人いる方は、長子(一番年上の子)のことについてお答えください。
(注2) N = 10183
資料出所: 厚生労働省「子ども手当の使途等に関する調査報告書」

図表2 子ども手当の支給による家庭の変化



(注1) 設問「『子ども手当』が支給されることで、あなたのご家庭には、どのような変化がありましたか(ありますか)。項目ごと、最もあてはまるものをお答えください。」
(注2) N = 10183
資料出所: 厚生労働省「子ども手当の使途等に関する調査報告書」

図表3 一番上の子の年齢別にみた子どもの数を増やす計画の状況



(注1) 図表2の設問に対する選択肢「子どもの数を増やす計画を立てた」
(注2) N = 10183
資料出所: 厚生労働省「子ども手当の使途等に関する調査報告書」

INFORMATION

【1月の主な行事】

- 1月5日 仕事始め
- 6日 所内・研究部門会議
- 12日 企画会議
研究部門・業務会議
- 19日 所内・研究部門会議
- 20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)
- 27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)
- 29日 パートタイム労働法改正の効果と影響に関する調査研究委員会
(主査：緒方 桂子 広島大学教授)
- 31日 企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会
(主査：禹 宗杭 埼玉大学教授)

【DIO No.256号(2011年1月号)の一部訂正】

視点「新しい『社会のかたち』とは？」に誤植がありました。
以下の通り訂正して、お詫び申し上げます。

p.5 右段・最後から5行目

(誤) …『壁を越える』『地域を繋ぐ』(いずれも教育文化協会・連合新書)は、…
(正) …『壁を壊す』『地域を繋ぐ』(いずれも教育文化協会・連合新書)は、…

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

editor

日本における職業教育訓練は、日本型雇用を前提としてきたため、公的な職業訓練よりも企業内教育訓練にその多くを依存してきた。しかしながら、日本型雇用が崩壊し、若年層を中心に非正規労働者が急増するなかで、なんら職業教育訓練を受ける機会を持たない層が増大してきた。

リーマンショックを契機として、基金訓練が実施されるなど、新たなセーフティネットが整備されつつあるものの、質・量ともに十分とはいえない。職業教育訓練を受ける機会を持ちえ

ない労働者に対する支援をより強固なものとするために、労働組合がはたすべき役割は小さくない。審議会等での発言を通じて公的な職業訓練を拡充するとともに、正規非正規を問わず労働者に対する企業内教育訓練機会の充実を早期に実現することも必要である。さらには、使用者団体や自治体などとの連携によって職業訓練を担う機関を創設するなどの主体的な取り組みも求められているといえよう。

(wacky)