

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第27巻第3号通巻291号

連合総研レポート

2014年3月号

No.291

CONTENTS

特集

労働の価値—働くことと幸せの関係

働くことが幸せであるために

小塩 隆士…………… 4

仕事の質と生活の質

—内閣府経済社会総合研究所「生活の質に関する調査」より—

桑原 進…………… 8

寄稿

無償労働を評価する

橋本 美由紀…………… 13

巻頭言…………… 2

“漂流”する介護保険

視点…………… 3

労働組合の存在を示す春闘に

報告…………… 17

2013年度新規研究テーマ紹介(その1)

特別企画…………… 19

海外の労働関連書籍より日本の労働組合運動を考える

韓国企業別労使関係における新たな試み～LG電子労働組合のUSR

最近の書棚から…………… 22

高橋俊介 著

『ホワイト企業—サービス業化する日本の人材育成戦略』

今月のデータ…………… 23

給与と社会的(公課)負担の推移

連合生活アンケート調査より

事務局だより…………… 24

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

連合総研は、2011年4月より公益財団法人に移行しました。

漂流する介護保険

専務理事
菅家 功

昨年の8月にとりまとめられた社会保障制度改革国民会議の報告は、全体として本来の役割・使命を果たしたものと到底言えない内容であるが、本稿ではこのうち、今年の通常国会に必要な法律案の提出を目指すとされている介護保険制度の見直しについて、介護保険制度の創設過程において連合事務局の立場でかかわった経験も踏まえて論じたい。

介護保険法は1997年12月に成立し、その施行は2000年4月からと比較的若い制度ではあるが、すでに社会に定着し国民生活に不可欠な存在となっていることは論をまたない。1990年代に入って「家族介護」「社会的入院」が社会問題化するなか、何らかの公的介護制度の必要性が国民に広く認識されるようになった。当時、連合において前任者が手懸けた組合員意識調査結果は「家族介護」の実態を明らかにするものとして多くのマスコミにとりあげられた。

この時すでに地方消費税の創設を含む消費税率の引き上げが、1997年4月から実施に移されることが決まっており(1994年12月公布)、新たな公的介護制度の財源をこれらに求める議論は非現実的であった。したがって、公的介護制度を社会保険として仕組む方向性が関係者の間で合意されていったと思われる。むしろ、社会保険の制度主体(被保険者)を誰にするのかが大きな論点となった。

老人福祉法や老人保健法の実施主体は市町村であったことから市町村が被保険者となることは自然の流れともいえるが、一方で社会保険の原理(大数の法則)からいえば、とりわけ高齢化が進んでいる地方の小規模町村の立場からは慎重にならざるを得なかったのも当然であった。

結果として、被保険者は市町村とする、要介護高齢者を主な給付対象としつつ被保険者は65歳以上の者(第1号被保険者)と40歳～64歳までの者(第2号

被保険者)の2種類とする、財源構成は保険料と公費を50%ずつとし、第1号と第2号保険料の割合は人口比で割り振ることなどを特徴としてこの制度は発足した。地域保険としての性格を持ちつつも国費と第2号保険料が一律の基準で投入されることによって財政的な安定を確保すると同時に、全国一本の給付設計などによる普遍的な側面を併せ持つこととなった。

さて、このような沿革と特徴をもってスタートした介護保険ではあるが、今回の制度見直しの主な内容は、この制度の本質にかかわる重要な問題をもつものである。まずは、予防給付の見直しについてである。これは、要支援1・2の認定を受けた者に対する訪問介護とデイサービスを市町村事業に移行するというものである。市町村が被保険者であるだけに、同じ市町村の事業に違いはないのではないかと思いがちであるが、介護給付(保険料拠出に対応して受給権が保障されるサービス)と介護事業(個別の拠出には対応しない行政サービス)の違いは明白である。まずもって、予防給付を介護保険のメニューから除外することの是非を議論するのが筋というものであり、さらには、市町村事業に保険料財源(特に全国一律に徴収される第2号保険料)を投入できるのかという問題が問われなければならない。介護保険の沿革と本質を無視する、全くもって乱暴な議論と言わざるを得ない。

次に補足給付の支給要件の見直しについてである。補足給付は、施設給付からいわゆるホテルコストを除外した際に低所得者について給付を維持する制度として設けられたものだが、そもそも「必要に応じて給付する」という保険原理に反しているのであって、さらに金融資産を要件に加えるなどは社会保険制度史上初めてのことである。他の制度はどうするのかと聞きたい。

指摘した制度見直しは一見細かなことかも知れないが、いずれも制度の溶解につながりかねない危険な内容を伴っている。

労働組合の存在を示す春闘に

児童労働の撲滅をめざすACE（エース）や労働相談を通じて「ブラック企業」と闘っているPOSSE（ポッセ）等、NGOやNPOの活動が社会的にも注目されている。

私も、ACEの皆さんと一緒にガーナに行って児童労働の実態を見て聞いて、感じとってきた経験がある。この間の地道なACEの活動がガーナの地に根付き、児童労働をなくしていくという成果につながっていることを現地で実感した。

こうしたNGOやNPOで大きな役割を担っているのが、若いボランティアの人たちである。児童労働や「ブラック企業」という社会の不条理に対して行動を起こし、社会的な役割を發揮している。私は、こうした人たちにもっと労働運動を担っていただきたいと思う。かつての労働運動には正義感を持った若い人たちがたくさん集まり、侃々諤々の議論を行いながら労働運動に活力を与えてきた。

なぜいま、若い人たちがNGOやNPOに参加する一方で、「世のため、人のために」活動している労働組合に目を向けなくなったのか。労働組合が若い人たちの心をつかめないのは、組合の活動が魅力的に映っていないからではないか。組合活動が職場から見えにくくなっていることや労使の事前協議等が「ブラックボックス」化し、組合が会社と同じことを言っているとしたか映らなくなっているのかも知れない。

昨年は、「連合評価委員会」の報告が出されて10年目であった。「連合評価委員会」の報告には、社会の不条理と闘う労働運動という強いメッセージが込められている。日本の社会はいま格差と貧困に直面し、若者を使い捨てにする「ブラック企業」を生み出している。

こうしたなかで、2014春闘がヤマ場を迎えている。

政府は、2013年度の消費者物価の見通しとして0.7%、2014年度は3.2%の上昇を見込んでいる。今春闘は、これまで続いてきたデフレ下の春闘から大きく様変わりした転換期の春闘だ。物価と消費税が上がるなかで労働組合が月例賃金の引き上げを勝ち取らな

ければ、格差と貧困を拡大させることになる。“企業内主義”を克服しながら、筋を通して社会の不条理と闘うことを労働運動の中心に据え、当面する春闘を通じて社会的な役割を發揮していく必要がある。

昨年12月、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」が共通認識を確認した。そのなかで、「企業収益の拡大が速やかに賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じて更なる企業収益の拡大に結びつくという経済の好循環を実現することが必要」と明記している。こうした確認は一定の成果ではあるが、一方で、政府は労働者保護ルールが成長を阻害しているという認識のもとに、成長戦略の一環として労働分野での規制緩和を打ち出している。

かつて、雇用情勢が大きく悪化した2002年3月に、政労使で「ワークシェアリングに関する政労使合意」を確認した。しかし、「合意」以降進んだのは均等・均衡処遇のワークシェアリングではない。正社員のリストラと若年層を中心とした非正規雇用への代替であり、その結果、格差と貧困が拡大した。政労使会議の確認を今春闘でどう実践していくかは、まさにこれからの労使交渉にゆだねられている。

今回の政労使確認も踏まえ、大手30社だけでも77.6兆円とも言われている内部留保を賃上げのために吐き出させて大手組合が春闘相場をつくり、消費性向が高い中小労組や非正規労働者の賃金の“底上げ”につなげていかなければ、国民生活が苦しくなる一方で、デフレからの脱却も経済の好循環も実現できない。経営側に復興特別法人税廃止の“食い逃げ”を許してはならない。

労働分野の規制緩和を許さず、腹を据えてヤマ場の労使交渉に臨み、正々堂々と賃上げの主張を行って結果を引き出し、来春闘につなげるという大きな役割が今春闘にはある。

今春闘こそ、社会の不条理と闘い、社会に向かって労働組合の存在を示す時だ。

（連合総研主任研究員 江森孝至）

働くことが幸せである ために

小塩 隆士
(一橋大学経済研究所)

労働は非効用か

大学で経済学を勉強した読者ならご存じだ
と思うが、経済学の教科書では、労働は個人
の効用 (utility) を引き下げる不効用 (disuti
lity) として想定されている。個人は、与えら
れた所得の下で様々な経済行動を行い、効用
を最大化する。しかし、労働は所得を得るた
めに渋々行うのであって、労働そのものは効
用にとってマイナスとなると経済学の教科書
は説明する。

このような経済学の想定には、賛成でき
るところもあるが、できないところもある、と
いうのが人々の普通の受け止め方ではないだ
ろうか。たしかに、働くのはつらい。残業は
そこそこにして、家に帰って家族と一緒に過
ごしたい。しかし、仕事にやりがいを感じ、
誇りに思う人も少なくないはずである。得意
先と困難な交渉を繰り返し、大きな成果を得
たときの達成感、何物にも代えがたい喜び
となる。

さらに、働き方も重要である。正規雇用者
であれば、定年まで雇用が保証され、昇進や
昇給もある程度期待できる。しかし、非正規
雇用者であれば、雇用期間が終われば次の仕
事を探さなければならない。社会保険も会社
は面倒見てくれない、ということであれば、
不安な毎日を送らなければならない。

私たちの幸せ——専門的な言葉を使うと
「主観的厚生」——にとって、労働はとても
重要な役割を果たしているはずである。非正
規雇用者が全体の4割近くに達し、雇用が流

動化すると、労働と幸せの関係についてはこ
れまで以上に注意深く考えていく必要がある。

労働は私たちの幸せをどこまで左右するか

実は、労働と幸せの関係についてはすでに
数多くの実証分析が蓄積されている。労働す
れば賃金が得られるので、所得という経済変
数を經由すれば、労働は幸せにプラスに作用
するはずである。しかし、その所得を經由し
た効果を除けばどうだろうか。働くというこ
とは、それ自体として人々の幸せを高めるの
だろうか。

筆者らは、30歳代から50歳代の約6,000人を
対象にした大規模なインターネット調査を実
施し、中高年の就労・家庭生活や主観的厚生
に関する実証研究を進めている。以下では、
このデータを用いて、就業形態と生活満足度
の関係を大まかに調べた結果を紹介すること
にしよう。実際に推計に使ったサンプルは、
男性3,117人、女性2,820人の計5,937人である。

この調査では、「全体的に考えて、現在の
生活にどれくらい満足していますか」という
質問をして、「とても不満」「不満」「どちらか
という不満」「どちらかという満足」「満足」
「とても満足」という6段階で答えてもらっ
ている。このうち、「とても不満」「不満」「ど
ちらかという不満」のうちどれか一つを答え
た場合を「生活満足度が低い」と解釈してみ
よう。全体では、その回答の比率は40.7%と
なっている。

次に、就業形態を、「正規雇用者」(経営者・

役員を含む)、「非正規雇用者」(パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託)、「自営業者」(自由業を含む)、「無業者」(専業主婦・主婦パートを含む)の4つに分類する。全体に占める比率を見ると、正規雇用者42.3%、非正規雇用者16.4%、自営業者7.4%、無業者33.9%となっている。

そして、正規雇用者に比べて、ほかの3つの就業形態にある人たちが「生活満足度が低い」と感じるリスクが何倍高いかを示す、「オッズ比」と呼ばれる指標を計算してみる。ただし、ここでは次の4つの点に注意する。第1に、働くことの意味は男女によって大きく異なるはずなので、推計は男女別に行う。第2に、女性の場合、無業といっても、専業主婦・主婦パート(第3号被保険者)とそうでない就業形態とは状況が違うと考えられるので、女性については、専業主婦・主婦パートを含む場合とそうでない場合を考える。第3に、すでに述べたように、就業形態と所得(本人所得)とは密接な関係があるはずなので、所得(高・中・低の3分位で把握)の影響を取り除かないケースと取り除いたケースで推計結果を比較する。最後に、第4として、いずれの場合であっても年齢や学歴、婚姻関係の影響は取り除く。

推計結果：男女間でどう異なるか

推計は、こうしたタイプの分析によく使われるロジット分析といわれる手法を用いる。得られた結果は表にまとめてあるが、ここから次のような点が確認できる。

まず、男性の場合について、所得の影響を取り除かないケース(表中第1段左半分)を見ると、生活満足度が低くなるリスクは、正規雇用者に比べて無業者は2.45倍、非正規雇用者は2.18倍になるなどかなり高くなっており、統計的にみても十分有意になっていることがわかる。

所得を説明変数に加え、その影響を取り除くとどうなるか(表中第2段右半分)。自営業のオッズ比は1.07と1からあまり変わらなくなるが、無業者は1.47、非正規雇用者は1.41となり、統計的にも有意(5%水準)のままである。つまり、男性の場合、所得の影響を除いても、仕事に就いていないこと、あるいは、仕事についていても非正規雇用の場合は、生活満足度が正規雇用者の場合に比べて低いことが確認できる。非正規雇用者と無業者との差が小さくなるという事実も、注目される場所である。

女性の場合はどうか。まず、サンプルに専業主婦・主婦パートを含めた場合を見てみよ

表 正規雇用者に比べて、生活満足度が低くなるリスクは何倍か(オッズ比)

	所得の影響を取り除かないケース		所得の影響を取り除いたケース	
	オッズ比	95%信頼区間	オッズ比	95%信頼区間
男性	(N = 3,117)			
非正規雇用者	2.18 ***	(1.70, 2.81)	1.41 *	(1.07, 1.86)
自営業者	1.48 **	(1.16, 1.89)	1.07	(0.82, 1.38)
無業者	2.45 ***	(1.90, 3.17)	1.47 *	(1.08, 2.01)
女性(専業主婦・主婦パートを含む)	(N = 2,820)			
非正規雇用者	1.60 ***	(1.23, 2.08)	1.44 *	(1.09, 1.92)
自営業者	1.40	(0.87, 2.25)	1.30	(0.80, 2.13)
無業者	1.04	(0.82, 1.32)	1.13	(0.83, 1.54)
女性(専業主婦・主婦パートを除く)	(N = 1,365)			
非正規雇用者	1.52 **	(1.17, 1.98)	1.36 *	(1.02, 1.81)
自営業者	1.29	(0.80, 2.08)	1.18	(0.72, 1.94)
無業者	1.66 **	(1.17, 2.36)	1.72 **	(1.14, 2.58)

(注) 被説明変数は、6段階の生活満足度のうち下位の3段階の場合を1、そうでない場合を0とする二値変数。基準は正規雇用者。年齢、学歴、婚姻状態の影響は制御済み。

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.5

(出所) 筆者推計。

う（表中第3段）。ここでは、専業主婦・主婦パートは無業者として分類されている。非正規雇用者にとって、生活満足度が低くなるリスクが、所得の影響を取り除く前（表中左半分）でも、取り除いた後（表中右半分）でも、正規雇用者に比べて有意に高くなるのは男性の場合と同じである。しかし、無業者のオッズ比はいずれの場合も1から有意に離れていない。女性の場合、無業といっても、専業主婦・主婦パートであれば、配偶者である夫に経済的に依存して生活できる場合が多いので、生活満足度を見ても正規雇用者と大きな差はない、ということなのかもしれない。

そこで、女性のサンプルから専業主婦・主婦パートを除いて、結果がどうなるかを調べてみよう（表中第3段）。非正規雇用者だけでなく、無業者においても、所得の影響を取り除かなくても、取り除いても、生活満足度が低くなるリスクは正規雇用者に比べて高くなる。専業主婦・主婦パートをどう扱うかは労働経済学の分野でもしばしば問題になるが、生活満足度のような主観的厚生分析でも扱いに注意が必要である。専業主婦・主婦サンプルからパートを除くと、無業者の性格が男性のそれに近くなり、したがって、男性の場合と同じような結果が得られたのではないかと考えられる。

正規雇用者以外はやはり不利

こうしたタイプの分析は、同じ時点における就業形態と生活満足度との相関関係を見ただけなので、そこから因果関係を読み取ることについては慎重でなければならない。しかし、両者の間の大まかな関係を読み取るだけなら、大きな問題はないだろう。

ここで紹介した分析結果から第1に言えることは、私たちにとって働くという行為は、所得が得られるということの影響を除いても、生活満足度の向上につながる、ということである。働くことは、しばしばつらいことであり、ストレスがたまることもよくある。しかし、経済学の教科書が想定するように、「不効用」として片づけておしまい、というわけにはいかないことは明らかである。労働は、それ自

体によって私たちを幸せにしてくれる。

ところが、第2に、働くといってもその働き方が重要な意味を持つ。正規雇用者に比べると、非正規雇用者の生活満足度は明らかに低い。その低さは、所得の低さを反映している面ももちろんある。しかし、ここでの分析からわかるように、非正規雇用者の生活満足度の低さは、所得の違いによる影響を取り除いても十分残る。

この結果は、主観的厚生という観点から見て、日本では非正規雇用という働き方そのものに大きな問題があることを示唆するものである。正規雇用者に比べて不安定な雇用環境に置かれ、セーフティーネットから外れるリスクも含め、様々な生活不安に直面させられることが多い非正規雇用者は、働くことから本来得られるはずの幸せを十分に享受できていない。

もちろん、すべての非正規雇用者がその就業形態を不本意な形で選択したわけではない。総務省統計局「労働力調査」によると、非正規雇用という就業形態に就いている者のうち、「正規の職員・従業員の仕事がないから」を理由に挙げた者は、2013年1～3月期から7～9月期にかけて18.5～19.9%で推移し、全体の5分の1を下回っている。しかし、ここでの推計結果から判断すると、生活満足度に関する限り、非正規雇用者が不利な立場に立たされていることは事実のようである。

「異シナリオ」の妥当性

非正規雇用をめぐるのは、国内外で様々な実証研究が進められている。近年、とりわけ注目されているのは、いったん非正規雇用に入ると、なかなかそこから抜け出せないという、いわば非正規雇用の罫ともいべき状況である。例えば、横浜国立大学の近藤絢子准教授は、大学や高校を卒業して最初に就く職（初職）が正規以外であると、現時点の就業形態も正規以外であることを大規模な社会調査に基づいて示している*1。

実は、この問題はヨーロッパでもしばしば問題にされてきた。ヨーロッパでは、学校を卒業後、ただちに正規の職に就くことはそれ

ほど一般的でなく、有期の雇用契約によって非正規雇用者として就職する場合が多い。そこで問題となるのは、そうした非正規雇用者として就業生活をスタートした者が、いつまで経っても非正規雇用の状態にとどまるのか、それとも、非正規雇用の時期の経験が踏み石となって、正規雇用への道が容易に開かれているか、である。前者を「罨シナリオ (entrapment scenario)」、後者を「踏み石シナリオ (stepping-stones scenario)」と呼ぶ。ヨーロッパでは近年、労働市場に入る際の就業状態が各国で多様化していることもあり、このどちらのシナリオが当てはまるかが雇用政策上の大きなテーマとなっている。そして、ヨーロッパで行われた多くの先行研究を見ると、後者の「踏み石シナリオ」に軍配を上げるものが多い。

ところが、前述の近藤論文は、日本ではむしろ「罨シナリオ」が成り立つことを示唆しており、その結果は私たちの実感にも近い。東京工業大学の稲垣誠一客員教授と筆者は、この近藤論文と同じような発想に基づき、初職が非正規であった者は、その後の人生における生活満足度やメンタルヘルスにもマイナスの影響を及ぼすことを明らかにしている^{*2}。筆者はさらに、居住地域の所得格差と幸福感との間のマイナスの関係についても、それが一様に観測されるわけではなく、非正規雇用者や失業者など就業状態が不安定な者ほどはっきりしていることを確認している^{*3}。

また、最近では、仕事上のストレスが雇用者のメンタルヘルスに及ぼすマイナスの影響が、良好な人間関係など「職場の社会関係資本」(workplace social capital)によって緩和されることを示す研究も進んでいる。こうした研究は、非正規雇用の進展による職場の雇用関係の多様化が、雇用者のメンタルヘルスにも大きな影響を及ぼす可能性を示唆するものである。

目指すべき対応

筆者は以上の議論に基づいて、非正規雇用はよくない働き方であり、正規雇用化をどんどん進めるべきだ、と主張したいわけではな

い。もし、日本でも「踏み石シナリオ」が成り立つような形で労働市場が機能し、さらに、正規雇用者と非正規雇用者との間に賃金や福利厚生等の面で大きな差がなかったとすれば、就業形態と主観的厚生との間に有意な関係が見られなくなる可能性も十分にあるからである。そのとき、非正規雇用を望ましくない働き方と評価する根拠はなくなる。

非正規雇用がどこから見ても不利な働き方であるという状態、そして、そこにいったん入ると不利な状態からなかなか抜け出せないという状況こそ改める必要がある。若年労働者の労働市場においても、「踏み石シナリオ」が成り立つような環境を整備する必要があるだろう。避けるべき最悪の対応は、企業が非正規雇用をもっぱら人件費削減のための手段として位置づけ、正規雇用者が自らの既得権益の擁護にのみ力を入れ続けることである。

さらに、本稿では十分に触れなかったが、現行の社会保険制度が正規雇用を暗黙の前提として出来上がっているという点も無視できない。非正規雇用者は被用者保険でカバーされないだけでなく、自営業や農林業従事者を加入者として想定した国民健康保険や国民年金からも抜け落ちる危険性が高い。社会保障の仕組みについても、税制と組み合わせることにより、非正規雇用者をセーフティーネットの枠内に留める取り組みが求められる。

労働は本来、経済学の教科書での想定とは異なり、人々を幸せにする営みのはずである。どのような就業形態を選択するにせよ、すべての人たちが働くことで幸せになる社会を目指すべきだ、というのが筆者の基本的なスタンスである。

*1 Kondo, Ayako (2007) "Does the first job really matter? State dependency in employment status in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 21 (3), pp. 379-402.

*2 稲垣誠一・小塩隆士 (2013) 「初職の違いがその後の人生に及ぼす影響：LOSEF個票データを用いた分析」『経済研究』64 (4), 2013, pp.289-302.

*3 Oshio, Takashi and Miki Kobayashi (2011), "Area-level income inequality and individual happiness: Evidence from Japan," *Journal of Happiness Studies*, 12 (4), pp.633-649.

仕事の質と生活の質

—内閣府経済社会総合研究所「生活の質に関する調査」より—

桑原 進

(日本経済研究センター主任研究員)

1. 生活の質に関する調査(2013年)について

生活の質、もしくは人々の幸福度・社会進歩の測定は、1970年代頃から我が国でも行なわれてきたが、2000年代に入り、再び世界的に人々の関心を集め始め、国際機関や各国政府がさまざまな調査を行うようになった¹。内閣府経済社会総合研究所においても、2012年3月及び2013年2月に、「生活の質に関する調査」を実施している。これは、2010年6月に策定された政府の新成長戦略において行うこととされた、新しい成長及び幸福度についての調査の一環として始められた調査でもある。

生活の質に関する調査は、さまざまな主観的幸福度に加え、社会的関係に関する項目、心の健康にかかわる項目、個人の属性などが調査されており、さまざまな切り口でクロス集計・分析することが可能である。特に無作為で抽出された全国の4950の世帯構成員全員(15歳以上)を対象²に実施された2013年の調査では、仕事の質に関する調査項目が設けら

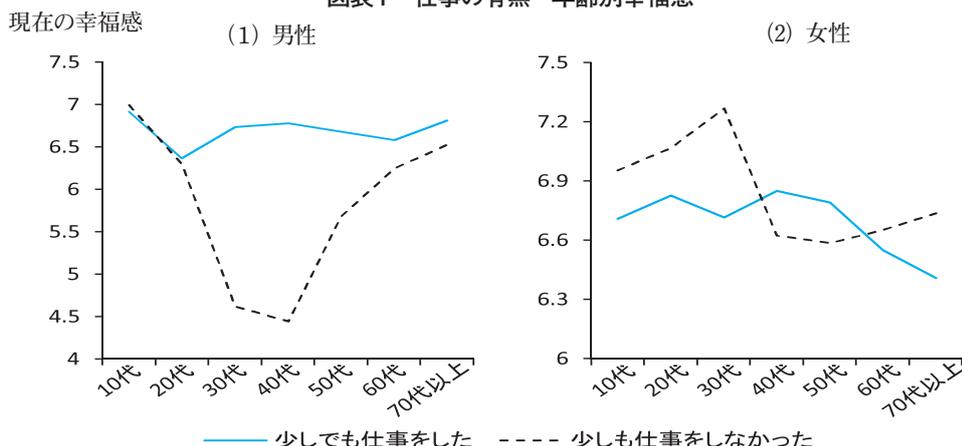
れており、仕事の質の水準、さらにはそれらが幸福度や心の健康とどのような関係にあるかが、分析可能となっている。以下では本調査に基づき、まず、雇用の有無、従業上の地位、正規・非正規の違いが幸福度に与える影響を確認する。次に、仕事の質の測定結果と正規・非正規により雇用の質がどのように異なるのかをみる。最後に、雇用の質が心の健康に与える影響を確認する。

2. 仕事の有無、従業上の地位、正規・非正規と主観的幸福度

(1) 仕事の有無

仕事の質に入る前に、まず仕事の有無が幸福度に与える影響をみてみたい。単純に仕事の有無だけで比較すると幸福度には大きな影響がみられないものの³、性・年齢別にみると、男性で30代から50代では「少しも仕事をしなかった」と回答した人の現在の幸福感は、著しく低いことが分かる(図表1(1))。一方、女

図表1 仕事の有無・年齢別幸福感



性は、40代、50代を除くと、仕事をしなかったと回答した人の方が、現在の幸福感が高い(図表1(2))。これは男性の場合、仕事をしなかった主な原因が、30～50代の場合は失業(仕事を探していた)や病気(仕事を休んでいた)、それ以外の世代では、通学や引退と考えられる(図表2)。女性の場合、20代や30代で仕事をしなかった人の多くは、失業中ではなく、育児休業(仕事を休んでいた)、もしくは育児・家事のために非労働力化しているためと考えられる。個人にとって仕事の有無がもつ意味は、当該個人の属性に大きく依存することが分かる。

図表2 非就業の状態別の現在の幸福感・年齢

	男性			女性		
	幸福感	年齢	回答者数	幸福感	年齢	回答者数
仕事を休んでいた	5.1	51.0	33	7.4	39.9	47
仕事を探していた	5.3	41.8	89	6.0	38.0	67
通学	6.9	17.9	218	7.0	17.9	202
家事	5.9	60.4	17	7.0	53.5	647
職業生活引退(高齢者など)	6.6	73.1	364	6.8	74.5	283
その他	6.3	51.6	90	6.2	53.6	125
全体	6.4	51.3	811	6.9	51.4	1,371

(2) 従業上の地位と幸福度

次に仕事の質と密接にかかわりのある従業上の地位と幸福度の関係をもてみたい。今回の調査結果では、仕事をしていると回答した

図表3 回答者の従業上の地位

	男性		女性		全体	
	回答者数	構成比	回答者数	構成比	回答者数	構成比
常用雇用	1,645	69%	1,550	69%	3,195	69%
臨時・日雇	185	8%	297	13%	482	10%
会社などの役員	177	7%	65	3%	242	5%
自営業主	320	13%	90	4%	410	9%
自営業の手伝い	61	3%	205	9%	266	6%
内職	11	0%	45	2%	56	1%
合計	2,399	100%	2,252	100%	4,651	100%

図表4 従業上の地位別の現在の幸福感、年齢

	男性		女性		全体	
	幸福感	年齢(歳)	幸福感	年齢(歳)	幸福感	年齢(歳)
常用雇用	6.7	43.8	6.7	42.1	6.7	43.0
臨時・日雇	6.0	44.8	6.7	42.6	6.4	43.5
会社などの役員	7.2	52.3	7.4	51.2	7.3	52.0
自営業主	6.7	57.1	6.8	53.6	6.7	56.3
自営業の手伝い	6.1	45.0	6.9	55.2	6.7	52.9
内職	5.0	54.4	6.5	52.7	6.2	53.0
合計	6.6	46.4	6.8	44.3	6.7	45.4

人のうち約3分の2は常用雇用であると回答している(図表3)。平均年齢は、常用雇用が43歳と最も若く、臨時・日雇いもあまり変わらない(図表4)。幸福感、年齢との関係を見ると、男女とも会社などの役員が最も現在の幸福感が高い。内職と回答した人の現在の幸福感は低い。

(3) 正規・非正規別の状況と幸福度

さらに雇用形態の違い(安定度の違い)がもたらす生活の質への影響を見るため、「常用雇用」、または「臨時・日雇」と回答した人に、さらに勤め先での呼称を質問したところ、正規の職員・従業員と回答した人の数は、1981人と常用雇用と回答した人数(3195人)の3分の2を下回っている(図表5)。

男性では、7割以上が「正規」と回答している一方、女性で最も回答者が多かったのは

図表5 正規・非正規別の状況 回答者数

	男性	女性	全体
正規の職員・従業員	1,305	676	1,981
パート	62	702	764
アルバイト	197	226	423
派遣社員	29	36	65
契約社員	97	101	198
嘱託	56	31	87
その他	45	48	93
役員を除く雇用者合計	1,791	1,820	3,611

図表6 正規・非正規別の状況、構成比と年齢

	男性		女性		全体	
	構成比	年齢	構成比	年齢	構成比	年齢
正規の職員・従業員	73%	43.2	37%	39.1	55%	41.8
パート	3%	53.6	39%	48.9	21%	49.3
アルバイト	11%	35.3	12%	28.7	12%	31.8
派遣社員	2%	44.6	2%	40.4	2%	42.3
契約社員	5%	48.8	6%	42.2	5%	45.4
嘱託	3%	60.5	2%	48.4	2%	56.1
その他	3%	57.3	3%	48.0	3%	52.5
役員を除く雇用者合計	100%	43.9	100%	42.2	100%	43.0

図表7 正規・非正規別の状況と幸福感、本人年収指数、世帯年収指数

	男性			女性		
	幸福感	本人年収	世帯年収	幸福感	本人年収	世帯年収
正規の職員・従業員	6.8	5.5	7.2	6.8	3.8	7.4
パート	6.1	2.6	4.8	6.6	1.6	5.9
アルバイト	6.2	1.7	6.2	6.8	1.4	6.2
派遣社員	5.5	2.9	4.9	6.4	2.2	5.8
契約社員	6.0	3.5	6.1	6.5	2.6	6.4
嘱託	6.9	4.0	6.1	7.5	2.5	7.1
その他	6.0	3.1	5.3	6.5	2.0	6.3
役員を除く雇用者合計	6.6	4.7	6.8	6.7	2.5	6.6

「パート」であった。また、「正規」と回答した人の平均年齢は女性の方が若い（図表6）。

さらに、現在の幸福感、本人の年収（指数）、世帯全体の年収（指数⁴）との関係を見ると（図表7）、嘱託と回答した人の幸福感が男女とも高い。男性の場合、正規職員の幸福感、本人年収、世帯年収は、パート、アルバイト、派遣、契約社員と比較すると、統計学的に有意に高い⁵。女性の場合、幸福感は、統計学的に有意（5%水準）であったのは嘱託と回答した人だけであった。仕事の安定度の点においても、幸福度に与える影響に男女差が明確に存在する。

3. 仕事の質と幸福度

(1) 仕事の質の測定

仕事の質の測定方法については、現在のところ、国際的に合意された調査方法は存在しない。第2回OECD幸福度白書は、欧州を中心に行われている測定作業から、個人レベルの仕事の質の測定項目として、a) 所得、b) 労働時間、c) 仕事の安定、d) 学習機会、e) 職業安全、f) 仕事の進め方の自由度・満足度、g) 職場における人間関係、h) 社会保障制度（雇用保険、家庭生活支援、健康保険）の8点を共通項として抽出している。内閣府の生活の質に関する調査はこれらの調査項目をおおむねカバーしている。具体的には、「仕事の要求の強さ」や、「自分で決めることができる範囲」、「キャリアアップ」など以下の図表8にある仕事の質にかかわる10の質問について、調査直近1週間に少しでも仕事していた人にたずねている。

図表8 仕事の質の状況

	全くそう思わない		どちらからいえるは		どちらからいえるは		非常にそう思う		合計	
	そう思わない	そう思わない	どちらからいえるは	どちらからいえるは	非常にそう思う	非常にそう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない	そう思う
自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い	11%	17%	29%	31%	13%	27%	44%	100%		
賃金は良い	20%	25%	34%	18%	3%	44%	21%	100%		
仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい	10%	15%	30%	33%	11%	26%	44%	100%		
仕事は単調で退屈である	26%	32%	32%	8%	2%	58%	10%	100%		
将来のキャリアアップにつながる仕事である	20%	20%	36%	18%	5%	40%	23%	100%		
常に締切に追われている	23%	18%	33%	19%	8%	41%	27%	100%		
危険もしくは不健康な環境で働いている	35%	23%	25%	13%	5%	58%	17%	100%		
職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である	18%	19%	37%	20%	6%	37%	26%	100%		
職場の人間関係にはストレスが多い	13%	21%	32%	23%	11%	34%	33%	100%		
自己啓発や生活の時間が確保しやすい職場環境にある	12%	18%	39%	26%	5%	30%	31%	100%		

これらの調査項目のうち、「そう思う」という回答が「そう思わない」という回答より明確に多かったのは、「自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い」、「仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい」の2項目であった。

逆に、「そう思わない」という回答の方が明確に多かったのは、「賃金は良い」、「仕事は単調で退屈である」、「将来のキャリアアップにつながる仕事である」、「常に締切に追われている」、「危険もしくは不健康な環境で働いている」、「職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である」の6項目であった。

「職場の人間関係にはストレスが多い」、「自己啓発や生活の時間が確保しやすい環境にある」の2項目については、「そう思う」と「そう思わない」がほぼ同数であった。

(2) 正規・非正規の別(雇用の安定)と仕事の質

常用雇用、臨時・日雇と回答した人のうち、正規・非正規別に仕事の質をどう見ているかを調べるためにクロス集計してみると、正規の職員等と回答した人の方が、仕事の質が高かったのは、「仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい」、「仕事は単調で退屈である」（否定的項目）、「将来のキャリアアップにつながる仕事である」の3項目であった。

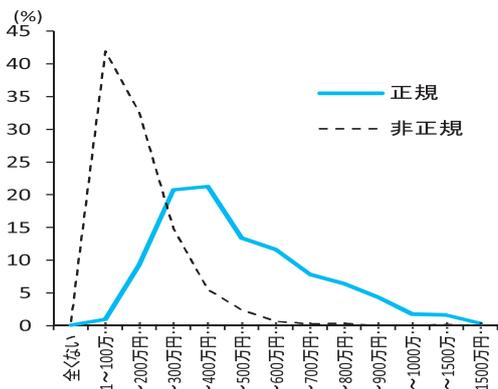
逆に、非正規の職員等の方が、仕事の質が高かったのは、「自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い」（否定的項目）、「常に締切に追われている」（否定的項目）、「危険もしくは不健康な環境で働いている」（否定的項目）、「職

図表9 仕事の質と雇用の安定

	正規		非正規	
	そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない
自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い	58.3%	17.5%	34.1%	34.2%
賃金は良い	22.8%	44.9%	20.9%	46.9%
仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい	45.3%	24.3%	31.7%	33.8%
仕事は単調で退屈である	9.7%	60.7%	11.9%	55.7%
将来のキャリアアップにつながる仕事である	29.4%	32.4%	17.5%	51.4%
常に締切に追われている	37.9%	29.9%	14.8%	55.0%
危険もしくは不健康な環境で働いている	22.6%	51.8%	13.8%	62.3%
職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である	27.0%	41.1%	27.5%	34.5%
職場の人間関係にはストレスが多い	43.4%	26.0%	30.6%	36.8%
自己啓発や生活の時間が確保しやすい職場環境にある	26.2%	36.7%	36.3%	25.1%

場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である、「職場の人間関係にはストレスが多い」（否定的項目）、「自己啓発や生活の時間の確保がしやすい職場環境にある」の6項目であった。「賃金は良い」については、統計学的に明確な差は見られない⁶（図表9）。ただし、本人の年収をみると、明らかに正規の職員等の方が高い年収の回答者が多い（図表10）。

図表10 正規・非正規別の本人年収の分布



4. 心の健康の測定 (K6)

仕事の質が個人に持つ意味を考える上では、幸福感以上に、精神的な健康に与える影響が重要と考えられる。生活の質に関する調査では心の健康状態に関する調査も含まれ、分析が可能となっている。以下では、まず本調査における心の健康状態に関する結果について説明する。

調査において過去30日の心の健康状態について質問したところ、「神経過敏」は13%の人が、「たいてい」、もしくは「いつも」という高い頻度で感じた」と回答した。「絶望」は6%、「そわそわしたり、落ち着かない」は7%、「気分が沈みこみ」は9%、「何をすることも骨折」は8%、「自分は価値のない人間」は、6%の人が、「たいてい」、もしくは「いつも」という高い頻度で感じていた（図表11）。

これらの回答を「全くない」を0、「少しだけ」を1、「ときどき」を2、「たいてい」を3、「いつも」を4として指数化して合計すると心理的ストレスを含む何らかの精神的問題の程度を表す指標として用いられているK6⁷が計算で

図表11 心の健康状態

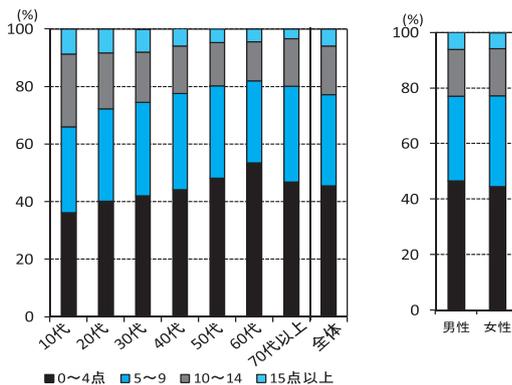
	全くない	少しだけ	ときどき	たいてい	いつも
神経過敏に感じましたか	25.5%	30.3%	31.4%	8.3%	4.5%
絶望的に感じましたか	54.4%	23.1%	16.1%	4.1%	2.2%
そわそわしたり、落ち着かないと感じましたか	36.4%	32.0%	24.4%	5.1%	2.1%
気分が沈み込んで、何が起ころうとも気が晴れないように感じましたか	37.9%	30.3%	22.3%	6.4%	3.0%
何をすることも骨折りと感じましたか	38.6%	32.0%	21.4%	5.5%	2.6%
自分は価値のない人間だと思いましたか	55.2%	21.9%	17.2%	3.4%	2.2%

きる。年齢階層別にみると、10代、20代でK6の値が高い回答者（10点以上）の割合が多く、年齢が上がるにつれ、心の健康状態が悪いとする回答が減少している。但し、70代以上は60代と比較し、悪化している（図表12 (1)）。性別にK6の得点の分布をみると、男女の間で心の健康に大きな違いがないことが分かる⁸（図表12 (2)）。

図表12 K6の得点の分布

(1) 年齢別

(2) 性別



5. 心の健康と幸福度

仕事の質は、心の健康と密接に関係すると思われるところ、仕事の質についての質問において、そう思う（=どちらかというと思う+非常にそう思う）と回答した人とそうでない人で、K6の得点に違いが出るかみところ、全ての項目で統計学的に有意な違いが存在した⁹（図表13）。

労働時間との関係についてみると、男女で違いがあり、男性の場合、週の労働時間が60時間未満と60時間以上でK6の水準に顕著な差はみられないが、女性の場合、統計学的に有意な差¹⁰が存在した（図表14）。

図表13 仕事の質と心の健康

	そう思わない、 どちらでもない		そう思う	
	K6	回答者数	K6	回答者数
自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い	4.8	2490	7.0	1969
賃金は良い	5.9	3502	5.4	948
仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい	6.2	2490	5.2	1961
仕事は単調で退屈である	5.6	4019	7.1	436
将来のキャリアアップにつながる仕事である	5.9	3410	5.5	1044
常に締切に追われている	5.4	3270	6.8	1189
危険もしくは不健康な環境で働いている	5.5	3681	7.1	772
職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である	5.9	3290	5.3	1134
職場の人間関係にはストレスが多い	5.0	2963	7.4	1480
自己啓発や生活の時間が確保しやすい職場環境にある	6.1	3060	5.1	1387

図表14 長時間労働と心の健康

	男性		女性	
	K6	回答者数	K6	回答者数
60 時間未満	5.6	1882	5.8	2045
60 時間以上	6.0	407	7.3	96

6. 測定の必要性と政策的インプリケーション

以上の結果は、クロスセクションの分析であり、必ずしも因果関係を示すものではないが、仕事の質が生活の質に対して持つ影響が特に男性において大きいことを示唆していると考えられる。正規・非正規の違いは、雇用の質においても明確に存在することが分かるが、非正規雇用が一概に正規雇用より仕事の質が劣るわけではない。従業上の地位や仕事の不安定さに対し、女性は幸福度に大きな影響がないように対応できている一方、男性は、幸福度が大きく変わっている。男性は全体としては従業上の地位などで女性と比較して恵まれているものの、恵まれない場合における影響は男性の方が大きいといえよう。これらの結果は、個別ケースに応じて政策的対応を検討するニーズが高いことを示していると考えられ、今後とも適切な測定方法と対応方法に関する分析を行なうことが必要であると実感している。なお、本調査の活用方法であるが、同様の質問項目を各職場において用いることにより、生活の質に関する調査にある日本全体の平均像との比較が可能となるため、各職場の仕事の質を測定する上でのベンチマークとして活用することも理論的には可能であり、今後さらなる調査分析が行なわれることを期待したい。

- 1 幸福度測定に関する経緯、及び主観的幸福度の持つ意義については、連合総研レポートDIO274号（2012年9月）特集「幸福度—計測可能か？ 意義ある概念か？」を参照されたい。
- 2 z回答いただいたのは3086世帯、7717人であった。世帯数で計算した回収率は62.3%である。
- 3 全サンプルを用いて、仕事の有無別に現在の幸福度の平均値に違いが出るか t 検定を行なったところ、統計学的に有意な違いはなかった。
- 4 質問表の年収の階級について、「全くない」を「0」、「1500万円以上」を「12」とした指数。
- 5 該当の呼称と他の呼称との間で、現在の幸福度の平均値に差が出るか t 検定を行なったところ、男性の場合、正規の職員は、有意に高く、パート、アルバイト、派遣、契約社員は有意（5%、もしくは1%水準）に低かった。
- 6 分布に対し、適合度検定を行なったところ、有意な差は見られなかった。
- 7 K6はR.C.Kesslerハーバード大学教授が開発した心理学的ストレスを測定する指標で、同様の手法が米国の全国健康面接調査（NHIS）や日本の国民生活基礎調査に用いられている。
- 8 分布について、適合度検定を行なったところ、男女の間の違いは有意ではなかった。
- 9 K6の平均点について、t検定を行なったところ、「将来のキャリアアップにつながる仕事である」のみ、5%水準、他は1%水準で有意であった。
- 10 K6の得点につき、過去1週間の労働時間60時間未満と60時間以上で差が出るか、t検定を行なったところ、男性では有意な差は出なかったが、女性では1%水準で有意な差が存在した。

【参考文献】

- 桑原進、上田路子、河野志穂（2013）「生活の質に関する調査（世帯調査：訪問留置法）の結果について」、ESRI Research Note No.23、内閣府経済社会総合研究所
- OECD編著、徳永優子他訳（2012）『OECD幸福度白書 より良い暮らし指標：生活向上と社会進歩の国際比較』、明石書店
- OECD（2013）*How's life? 2013: Measuring well-being*、OECD Publishing, Paris

無償労働を評価する

橋本 美由紀

(法政大学大原社会問題研究所兼任研究員)

はじめに

本稿では、無償労働評価の国際的潮流を含めたこれまでの経過と無償労働評価の実践例を概観し、さらに無償労働評価と政策とのかわりについて検討したい。

ここで無償労働とは、世帯員が行う家事、育児、介護、およびボランティア活動等のことである。活動の内容については国によって(特に先進国と途上国では)相違がある。無償労働は文字通り貨幣的あるいは現物的支払いのない労働であるが、有償労働とともに個人、世帯・家族、地域社会、社会全体の維持・存続に不可欠なものである。

無償労働を評価する社会的必要性は、①社会や経済を設計する中で、無償労働を数量的に把握し、社会制度・政策に反映させる必要があること、②無償労働は歴史的にも、主として女性が担ってきており、女性の地位向上にとって無償労働の可視化は不可欠であること等があげられるだろう。

②に関しては性別役割分業の固定化を促すような方向ではなく、女性が担ってきた(いる)無償労働部分の貨幣的価値を認識・把握した上で、有償・無償を含めた全労働の分担を見直し、さらにこの部分の社会化・外部化を考えていきたいということである。

1. 無償労働の評価研究の推移

無償労働の貨幣評価の推計実例として把握している最初の文献はミッチェル他(Mitchell et al. 1921)のものである。拙著では、国際的な無償労働の貨幣評価の推計実例を表にまとめ、これらを参照しながら、3つの主要な評価方法の研究史¹の要点の紹介を行った。さらに日本の若干の文献²についても内容を要約・整理して示している(橋本 2010, pp.14-32)。

以下では、評価方法の変遷をみていきたい。

1.1 評価方法における生活時間調査利用への転換

貨幣評価の現在の一般的な方法は、無償労働の投入時間×1時間当たり賃金該当額(=インプット法)である³。家政学においては、1920年代から家事労働の物量の計測に生活時間調査が使われていたが、経済学の研究において先進国に限って言えば、物量の計測が1950年代までは家事使用人など無償労働に従事した人数で行われており、極めて粗い計算であった。しかし、1960年代以降は生活時間を使用する方法が広がり始めた。

1.2 世帯サテライト勘定の中への無償労働の貨幣評価の進展と一方での物量評価の注目

1980年代に行われたSNA(国際的に合意を得て採択された国民経済計算の包括的ガイドライン)の中核体系改定に関する論議は、最終的に中核体系とは別のサテライト勘定を用いてSNAの生産境界外にある活動(無償労働も含む)を計測するよう勧告する93SNAの策定によって収束した。研究は各国の統計局を中心に無償労働の評価を含めた世帯生産のサテライト勘定を作成する方向へ動いているかにみえる。しかし、Eurostatのガイドライン(Eurostat 2003)では、物量(時間)のみの評価を含め、無償労働の貨幣評価のみ、世帯サテライト勘定へと発展する方向とそれぞれの可能性を示している。無償労働の貨幣評価の方法についても、インプット法とアウトプット法⁴の両方が可能であることが示唆されている。

このガイドラインに従って、いち早くフィンランド統計局と国立消費者研究センターは2001年生活時間調査に基づいた世帯サテライト勘定の開発を行った(Varjonen, and Aalto 2006)。ここでの注目は10通り⁵の世帯類型を取り上げて、これら各世帯のSNA世帯生産と

非SNA世帯生産を計算していることである。さらに2013年には、2001、2006、2009年のデータを使った世帯生産の時系列での分析が報告されている (Varjonen and Aalto 2013)。また、各国でも世帯サテライト勘定の研究がいくつか報告されている。

しかし、フィンランド国立消費者研究センターのヴァルヨネンらは、無償労働の評価方法に関する国際的なコンセンサスはとれておらず、多くの研究は世帯サテライト勘定あるいは勘定のつながりの作成に焦点をあてていないことを指摘し、コンセンサスをとることは可能であり、とるべきだと主張している (Varjonen et al. 2012)。

1.3 日本の無償労働の貨幣評価の研究

日本の無償労働の貨幣評価に関する実践研究としては、経済審議会NNW開発委員会や余暇開発センターの研究、森ます美、伊藤セツらがそれぞれ独自の小規模生活時間調査を使った研究、そして、経済企画庁経済研究所が1997、1998年に報告した研究、および内閣府経済社会総合研究所（以下、内閣府）が2009年、2013年に報告した研究がある。これらはすべてインプット法で推計されており、国内でアウトプット法の事例はない。また、世帯サテライト勘定の議論や勘定のつながりを持った世帯サテライト勘定の作成には発展していない。そして、日本では、拙著で取り上げた国際的な研究と推計事例の動向、およびその全貌がほとんど取り上げられていない。

2. 無償労働の貨幣評価の実践例

以下では内閣府による『家事労働等の評価について－2011年データによる再推計－』（内閣府 2013、以下、報告書）からインプット法の実践例をみることにする。

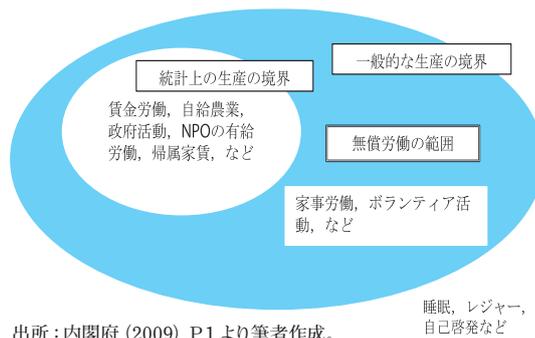
2.1 無償労働の推計方法の概要

無償労働の範囲は、第三者基準といって「人に頼むことができる（第三者に代わってもらうことができる）」生産としている。国民経済計算（SNA）で記録の対象範囲となる「統計上の生産の境界」内には含まれないが、「一般的な生産の境界」には含まれる（図1）。

貨幣評価方法には次の3つのアプローチが用いられている。

- ・機会費用法（以下、OC法。「家計が無償労働を行うことにより、市場に労働を提供することを見合わせたことによって失った賃金（逸失利益）」で評価する方法）：無償労働を行った者の賃金率を使用するため、評価額は男女間の賃金格差が反映

図1 国民経済計算体系における生産の境界の考え方と無償労働の範囲



し、無償労働の内容ではなく、誰が無償労働を行ったかで評価が変わるという問題が指摘されている。

- ・代替費用法スペシャリストアプローチ（以下、RC-S法。「家計が行う無償労働を市場で類似のサービスの生産に従事している専門職種の賃金」で評価する方法）：家計と専門職種では、規模の経済性や資本装備率の違いによる生産性格差が存在するとの指摘がなされている。
- ・代替費用法ジェネラリストアプローチ（以下、RC-G法。「家計が行う無償労働を家事使用人（ホームヘルパー）の賃金」で評価する方法）：家事使用人は、家計における無償労働のすべてを行うわけではないとの指摘がある。

また、無償労働を含む生活時間を把握するために、日本で代表的な生活時間のデータである総務省「社会生活基本調査」を利用している。この調査は1976年から5年ごとに行われており、2001年、2006年、2011年調査ではプリコード方式とアフターコード方式⁶の両方が採用されている。報告書では、過去の無償労働評価の値との比較を可能とするため、プリコード方式による調査データを用いて、日本全体での時系列比較を男女別・年齢階層別、有業・無業別、配偶関係別に推計している。さらにアフターコード方式による推計も行われているが、年齢階層別、有業・無業別、配偶関係別等の細かい分析はされていない。

2.2 評価結果

(1) 無償労働の貨幣評価額の時系列比較

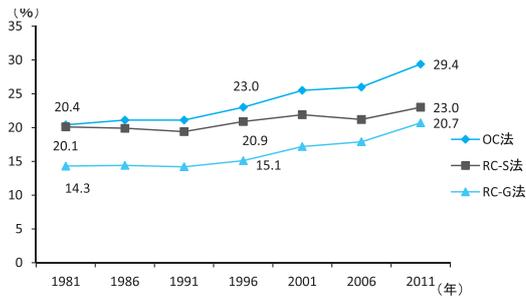
無償労働の貨幣評価額と名目GDP比率の推移をみる。2011年時点の無償労働の貨幣評価額の推計額は、OC法で138.5兆円、RC-S法で108.2兆円、RC-G法で97.4兆円であった。名目GDP比率は、OC法で29.4%、RC-S法で23.0%、RC-G法で20.7%となる（表1）。無償労働の貨幣評価額の対名目GDP比率の推移をみると、

表1 無償労働の貨幣評価額と対名目GDP比率
(時系列比較)

年	名目GDP	OC法		RC-S法		RC-G法	
		総額	GDP比	総額	GDP比	総額	GDP比
1981	261,068	53,264	20.4	52,412	20.1	37,339	14.3
1986	340,560	71,828	21.1	67,750	19.9	49,037	14.4
1991	469,422	98,858	21.1	90,983	19.4	66,728	14.2
1996	505,012	116,115	23.0	105,733	20.9	76,069	15.1
2001	505,543	128,815	25.5	110,777	21.9	86,946	17.2
2006	506,687	131,869	26.0	107,483	21.2	90,629	17.9
2011	470,623	138,506	29.4	108,194	23.0	97,383	20.7

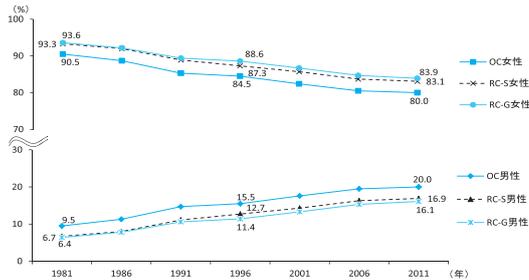
出所：内閣府（2013）より筆者作成。

図2 無償労働貨幣評価額の対名目GDP比率の推移



出所：内閣府（2013）より筆者作成。

図3 無償労働貨幣評価額の男女間の構成比の推移



出所：内閣府（2013）より筆者作成。

2006年から2011年にかけては、名目GDPが減少するのに対して、どの推計でも無償労働の貨幣評価額が増加し、対名目GDP比率は上昇している（図2）。

性別にみると、2011年時点の女性の構成比は、OC法で80.0%、RC-S法で83.1%、RC-G法で83.9%。どの推計でも8割を超えるが、男性の伸び率の方が高かったために、2006年時点よりはやや低下している（図3）。

また、活動種類別にみると、「家庭雑事」以外の「家事」の各活動の構成比がほぼ横ばいしないし低下したために、どの推計でも、2011年時点の「家事合計」の構成比は2006年時点よりもやや低下している。「家事」以外では、「買物」の構成比の上昇幅が大きい（特にOC法及びRC-G法）ほか、「育児」も緩やかに上昇している。

(2) アフターコード方式による無償労働の貨幣評価額

2011年時点の無償労働の貨幣評価額をアフターコード方式の統計表を用いて算出したところ、OC法では179.1兆円、RC-S法では145.7

兆円、RC-G法では125.3兆円となり、どの推計でもプリコード方式での結果よりも大きくなっている。プリコード方式の5中分類9小分類に対し、アフターコード方式は6中分類35小分類と充実しており、よりきめ細かく記録することができるため、評価額も増加したといえる。男女比をみると、OC法で72.4%、RC-S法で75.2%、RC-G法で77.6%となり、どの推計でも女性の方が高いが、プリコード方式での結果よりは低くなっている。

一人当たりの無償労働の貨幣評価額をみると、OC法では161.3万円、RC-S法で131.1万円、RC-G法では112.8万円となっている。活動種類別に構成比をみると、どの推計でも、男性では家事が4割前後、女性では家事が6～7割程度を占めている。なお、プリコード方式での推計では除外されている「移動」をみると、例えば、OC法であれば、「子どもの送迎移動」は2.9兆円、「家事関連に伴う移動」は12.6兆円、「ボランティア活動に伴う移動」は0.9兆円となっており、合計で16.4兆円となり、貨幣評価額全体の9.2%を占める。また「子どもの送迎移動」については育児全体（16.1兆円（OC法））の17.9%を占めるなど、家事の中で子どもの送迎移動が占める割合が大きい。

3. 無償労働評価と政策とのかかわり

無償労働の評価が、経済・社会政策、あるいはジェンダー政策の立案・監視・評価と、どのように具体的に関連するかの論議は意外に少ない。無償労働の評価が各国で必ずしも強力には推進されていない理由の一部分は、評価方法が煩雑であることとともに、無償労働の評価が具体的にどういった政策・計画につながり、それら政策・計画の実施が現実の社会・経済問題の解決とどう関連するかが明示されていないことにもあると思われる。筆者がこれまで検討した無償労働と関連する諸政策は、必ずしも複雑・高次の貨幣評価を必要とせず、例えば、生活時間量をある程度正確に示すことで足りる場合があるように思われる。

3.1 整理表からの示唆

そこで、拙著では政策種類別に必要な無償労働の評価データは何かを整理することを行った。すなわち、①生活時間調査のみ必要、②無償労働の貨幣評価まで必要、③世帯サテライト勘定まで必要の3段階に分け、無償労働の可視化に関する政策から、家族政策、労働市場政策等における必要度を整理表にして示した（前掲書 p.255）。

以上の整理から、ほとんどの無償労働と関

連する政策において、少なくとも無償労働の時間による評価、生活時間調査が必要であることが示された。次に無償労働の貨幣評価まで必要な場合であるが、家族政策の出産休暇や育児休暇等においては休暇にともなう補償に関連して、休暇中の無償労働の評価は有意義な場合がある。例えば、補償額が低い場合には、休暇中の無償労働－育児や介護に費やす実際の時間に基づく無償労働の貨幣評価によって、補償額を高める要求を行うこともありうる。

さらに世帯サテライト勘定までの評価に進んだフィンランドの研究を参照すると、世帯の属性ごとのSNA世帯生産、非SNA世帯生産が算出され、購入された最終消費のデータもあわせることによって、世帯に必要な最終消費と非SNA世帯生産の増減の関係や、助成金によって最終消費と非SNA世帯生産の増減は実際にどこまで変化したのか等の分析を可能にしている。この形でのジェンダー平等政策にとどまらない、広い社会・経済政策とつながる形での発展の可能性があると見えるだろう。

3.2 日本の無償労働の評価研究と政策

日本では13で述べたように評価研究そのものが少ないが、政府機関による無償労働の貨幣評価はようやく一定間隔で示されるようになった。しかし、せっかく算出された評価結果もそれを何らかの政策に利用していくという方向性はないようである。例えば、報告書の1頁目に、「今回の推計作業は男女共同参画局の協力を得ながら行った」とあるが、実質的な協力はなく、単に報告書と男女共同参画白書を同日に公表し、白書には家事活動の評価についての記事を記載したに過ぎない。また、無償労働評価の方向性を決める諮問会議のような研究会が1997年と2009年の研究の際には設置されていたが、今回は設置されなかった。

無償労働評価に関しては、まず、その調査と推計結果を継続して出すことが重要である。しかし同時にその目的を明確にし、また、推計結果を使った試算、例えば育児・介護政策に役立つような試算を行うべきである。ここには男女共同参画局も関与し、どのような方向性で具体的に何を導き出したらよいか等、助言することができるだろう。

- 1 Hawrylyshyn (1976), Goldschmidt-Clermont (1982, 1987), Bruyn-Hundt (1996) .
- 2 森 (1984)、伊藤 (1990)、矢澤 (2000) 等を参照。
- 3 一国の評価を出すには、これに人口をかけ合わせる。
- 4 生産量に注目することを前提にして2方法がある。1つは、生産量×生産物単位あたりの賃金(あるいは労働費用)＝無償労働の評価額とする方法、もう1つは、生産量×生産物単位あたりの代替市場価格でまず生産額を出し、ここから中間消費と資本減耗を引いて無償労働の評価額とする方法である。
- 5 単身世帯で45歳未満、45-64歳、65歳以上と、子どもや親族のいないカップルだけの世帯で45歳未満、45-64歳、65歳以上と、0-17歳の子どものいる一人親世帯、両親と0-6歳の子どものいる世帯、両親と7-17歳の子どものいる世帯、その他の世帯(主に18歳以上で2人以上いる世帯)。
- 6 アフターコード方式とプリコード方式の違い：事前に調査表に分類項目が記入されていて、その時間ごとの自分の行動を被調査者がチェックするプリコード方式に対し、被調査者は調査票にはその時間ごとの行動を自分の言葉で記入し、後から調査員が分類するのがアフターコード方式である。

【参考文献】

- 伊藤セツ (1990) 『家庭経済学』有斐閣
 内閣府 (2009) 『無償労働の貨幣評価の調査研究』
 内閣府 (2013) 『家事活動等の評価について－2011年データによる再推計－』
 橋本美由紀 (2010) 『無償労働評価の方法および政策とのつながり』産業統計研究社
 森ます美 (1984) 『第7章 生活時間研究と家事労働の金銭的評価』伊藤セツ・天野寛子・森ます美・大竹美登利著『生活時間』光生館
 矢澤澄子 (2000) 「アンペイド・ワークをめぐる国内の研究と議論の現在」川崎賢子・中村陽一編『アンペイド・ワークとは何か』藤原書店
 Bruyn-Hundt (1996) *The economic of unpaid work*: Thesis Publishers.
 Eurostat (2003) *Household Production and Consumption: Proposal for a Methodology of Household Satellite Accounts*, Office for Official Publication of the European Communities. (邦訳：伊藤陽一 (2008) 「Eurostat 世帯生産と消費-世帯サテライト勘定の方法の提案」『統計研究参考資料』No.98 法政大学日本統計研究所)
 Goldschmidt-Clermont (1982) *Unpaid work in the household work*, ILO.
 — (1987) *Economic evaluations of unpaid household work: Africa, Asia, Latin America and Oceania*, ILO.
 Hawrylyshyn (1976) "The value of household services: a survey of empirical estimates", *Review of Income and Wealth*, Series22, June.
 Mitchell, W.C.; King, W.L.; Macaulay, F.R.; Knauth, O.W. (1921) *Income in the United States: Its amount and distribution, 1909-1919*, National Bureau of Economic Research.
 Varjonen, J. and Aalto, K. (2006) *Household Production and Consumption in Finland 2001: Household Satellite Account*, Statistics Finland and National Consumer Research Centre.
 Varjonen, J. and Aalto, K. (2013) *Kotitalouksien palkaton tuotanto ja sen muutokset 2001-2009*, National Consumer Research Centre.
 Varjonen, J. et al. (2012) *Satellite Accounts on Household Production: Eurostat Methodology and Experiences to Apply It*, Paper Prepared for the 32nd General Conference of The International Association for Research in Income and Wealth.

2013年度新規研究テーマ紹介 (その1)

雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会

1. 研究の概要

「日本型」雇用システムの見直しの動きが進むなかで、正社員と非正規雇用労働者を含めたトータルとしての働き方や処遇のあり方が政策レベルにおいても、個別企業労使レベルにおいても、問われるようになってきている。

成果賃金の導入やホワイトカラー・エグゼンプションの議論もその一環として現れたものであるが、人事制度は、募集・採用から配置、訓練そして処遇に至るまでワンセットのものであり、例えば、急に賃金制度だけを取り出して見直することはできない。また、「年功賃金から仕事別賃金へ」と一気に転換できるものでもない。

本委員会では、「『日本的』雇用システムと労使関係の歴史的検証に関する研究」の成果を踏まえるとともに、労使がいま直面している課題を明らかにしつつ、今後の働き方と賃金のあり方に関する検討を進め、また、「経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会」に関する議論にも連動させていく。

(研究期間：2013年10月～2015年9月)

2. 構成

委員：松浦 昭彦	UAゼンセン書記長
郡司 典好	自動車総連事務局長
工藤 智司	基幹労連事務局長
川田 隆	電力総連事務局長
田野辺耕一	私鉄総連書記長
アドバイザー：三浦 まり	上智大学法学部教授
事務局：龍井 葉二	連合総研副所長
小島 茂	連合総研主幹研究員
早川 行雄	連合総研主任研究員
内藤 直人	連合総研研究員 (主担当)

住民自治と社会福祉のあり方に関する研究委員会

1. 研究の概要

地方分権の推進により、様々な分野で住民に最も近い基礎自治体である市町村への権限移譲が進められている。中央主導ではなく、地域での自己決定によりその地域に必要なサービスの適正な範囲・水準が決められるのは政策の有効性の観点からも効率の観点からも望ましい一面がある。しかし国の権限が弱くなることは、同時にナショナル・ミニマムや「標準的な行政」を支える財源保障の根拠が希薄化することを意味する。このため、地方分権により市町村の裁量による地域特性に合ったサービスの充実が期待される一方で、財源に余裕がない自治体ではサービスの切り下げにつながる可能性も高まる。

地方分権下における自治体では、市民のニーズと選択により、地域で主体的にサービスの範囲・水準と負担を調整していくことが求められる。またそうした地域による自己決定のためには、住民参加・住民自治の土壌が欠かせない。

住民自治のあり方を考えるにあたって、まずは高齢者の生活を支えるまちづくり(介護保険制度だけでなく、予防・生活支援・見守り等を含める)をひとつのケース、切り口として見ることにする。2000年に導入された介護保険制度は、「地方分権の試金石」とも言われ、住民に身近な地方自治体で、住民の声を反映しながら作り上げていく制度となることを期待されていた。しかし、度重なる法改正や財政の持続可能性が求められる中で、当初の理念が実現されているとは言い難い。さらに、一般の介護保険法改正では、介護予防給付の一部を市町村事業に移行する方向で検討が進められており、市町村の財政力・力量によりサービスの地域間格差が広がること懸念されている。

本研究では、介護保険制度の理念と実態のかい離の検証を行うとともに、保険制度の外枠である高齢者福祉との関係も踏まえつつ、サービス水準や財政負担に関する地域での自己決定、住民参加のあり方について検討する。さらには自治と分権のあり方について考察する。

(研究期間：2013年10月～2015年9月)

2. 構成

委員	川本 淳	自治労書記長
	森永 栄	国公連合書記長
	春木 幸裕	情報労連書記長
アドバイザー	宮本 太郎	中央大学法学部教授
	沼尾 波子	日本大学経済学部教授
事務局	龍井 葉二	連合総研副所長
	小島 茂	連合総研主幹研究員
	市川 佳子	連合総研主任研究員
	高山 尚子	連合総研研究員（主担当）

日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会

1. 研究の概要

2000年代にはじまる市場万能主義政策によって、日本社会では社会的な不平等・貧困が拡大し、地域、職場、家族は疲弊し崩壊の一途をたどっている。民主党政権が唱えた「新しい公共」は対応策として期待されたが、その概念が不明確なまま、政権自体に幕がおろされた。解体された地域、職場の再構築をはかるためには、市場原理によらない、連帯や互酬性にもとづく社会・経済活動、それらをつうじた公共空間の創造が不可欠である。現在、その担い手としての社会組織の役割強化や運動スタイルの変革が強く求められている。

ここでいう社会組織とは、政府セクターでも市場セクターでもない市民社会セクターに位置し、共通の社会的目的をもった民間非営利組織を意味することとする。具体的には労働組合、労働者自主福祉事業団体、協同組合、NPO、NGO、市民活動・ボランティア組織などをさす。また、社会組織という用語は一般的にアソシエーションとしかえることもできる。

市民社会におけるこうした社会組織は2つの機能をもつと考えられる。ひとつは、地縁・血縁のような既存の社会基盤の崩壊あるいは行き詰まりを代替する機能、もうひとつは、市場の暴力、政府の限界を克服し、新しい地域生活圏、連帯経済システムを創りあげる機能である。

具体的な共助活動でいえば、人と人とのつながりの場の創出、生活ニーズにもとづく財・サービスの提供、政策提言活動などがこれにあたる。

しかし、こうした活動はこれまで社会組織ごとに別々に論じられてきた。労働組合、労働者自主福祉事業団体、協同組合、NPO、ボランティア活動などが、地域の実態にそくして相互に連携できれば、その機能性をさらに効果的に発揮することができる。その前提としては、各組織がもつメンバーシップの限界を克服する必要がある、また、伝統的な活動内容を超えて雇用・就業機会の創出といった新しい活動を事業展開として構想・実行していくことも必要である。

そこで本研究では、市民社会セクターに属するあらゆる種類の社会組織のネットワーク形成を研究対象とする。①社会組織をめぐる国内外の議論を整理するとともに、②社会組織が共助活動を実践し、さらにはメンバーシップをこえて活躍する国内外の事例を収集・分析し、ロールモデルの発見をめざす。そのうえで、③日本型アソシエーション、新しい社会運動のあり方を考察する。最終的に、これらの研究成果を労働組合の外部にも発信していくために書籍出版をめざす。

（研究期間：2013年10月～2015年9月）

2. 構成

主査	篠田 徹	早稲田大学社会科学総合学術院教授
委員	浅沼 弘一	電機連合書記長
	岡本 泰良	日教組書記長
	早川 順治	生保労連書記長
	黒田 正和	JEC 連合事務局長
事務局	龍井 葉二	連合総研副所長
	小島 茂	連合総研主幹研究員
	江森 孝至	連合総研主任研究員
	麻生 裕子	連合総研主任研究員（主担当）

海外の労働関連書籍より日本の労働組合運動を考える

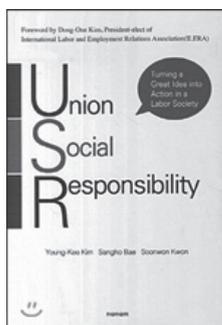
韓国企業別労使関係における新たな試み～L G電子労働組合のUS R

本特別企画では、日本で出版されていない海外の労働組合に関する書籍を、書評という形で紹介し、日本の労働組合運動への示唆を得たいと思います。そこで、長らく日本の労使関係研究に携わるなかで、とくにUS R（労働組合の社会的責任）に着目されてきた呉学殊 労働政策研究・研修機構主任研究員に韓国企業別労働組合のUS Rをテーマにした書籍に対する書評を寄稿いただきました。

激しい労使対立を経て、US Rを手段としながら協調的な労使関係を築き、組合員（従業員）の新たな価値観を引き出すだけでなく、誠実に社会や消費者と向き合うなかで企業競争力強化や労働の質の向上に成功した韓国L G電子労働組合の事例から、日本における企業別労働組合のあり方を考えてみたいと思います。

書評

Young-Kee Kim, Sangho Bae, Soonwon Kwon 著
『Union Social Responsibility』
2013年1月、Nanam 刊



評者：労働政策研究・研修機構
主任研究員 呉学殊

本書は、2000年代以降、積極的にグローバル展開を推し進めている韓国有数の電気・電子メーカーであるL G電子の労働組合であるL G電子労組のUS R（Union Social Responsibility、労働組合の社会的責任）への取組を紹介する野心に満ちた本である。同社は、2012年12月末現在、国内従業員36,378人を擁し、約2.5兆円（連結会計約5.1兆円）の売上高を記録している。L G電子労組の組合員は、2011年末現在、8,712名であり、これは、従業員の約24%を占め、主に現場で働くいわゆるブルーカラーである。

同書は、L G電子の副社長、L G電子労組委員長、そして大学教授による3人の共著であり、第1章：CS Rと労働組合、第2章：価値創造的労使関係とL G電子のUS R、第3章：L G電子US Rのプラン、そして

第4章：US Rと組織パフォーマンスという4つの章によって構成されている。本稿では、まず主要内容を紹介したうえで、同書から得られる日本への示唆について論じてみたい。

US R基盤である協調的労使関係の成立まで

L G電子労組は、1963年組合設立にロックアウトで対抗する会社に対し、産別組合の支援を得ながらストライキを行った。ナショナル・センターが労使の妥協を働きかけて紛争が終結し、労働組合は同年5月総会を開き正式に結成することになった。1987年韓国の労働者大闘争の波の中、L G電子労組も1987年と1989年、大幅賃上げや差別撤廃・人間的取り扱いを求めてストライキを行い、労使に大きな傷跡を残した。それを機に、企業は、労使関係の安定を最優先の経営課題と認識、労働組合をビジネス・パートナーとして認めるという劇的な認識の転換を果たした。会社は、社員区分別食堂の廃止等を通じて差別撤廃をすすめるとともに、管理職が自ら先に現場の労働者に挨拶する運動を3年間展開した。また、労働者を尊敬しない、労使関係に対する認識の転換を果たしていない管理者を役員に登用しない等の徹底的な措置をとった。

労働組合は、こうした会社の認識転換に応じて、敵対的なストが会社経営の危機をもたらすものと考えて、企業に対する協力、また、生産性の向上は組合員の利益につながるのだと組合員の会社に対する認識の転換を求めた。もちろん、組合員の中からは「統制された組合」という批判の声があがったが、その運動を続けた。その結果、居酒屋で「会社との闘争を」と叫んでいた組合員が「会社のために」という乾杯の音頭をと

るようになった。

労使関係に対する認識の転換を果たした労使のトップは、消費者に対し、「私たちが生産と製品の品質に責任をとりまします」と宣言し、社外的にも労使一体の姿を示した。また、分配をめぐる対立関係の意味が強い「労使関係 (labor-company relations)」の代わりに、相互尊重と信頼に基づいて生産性向上のためにそれぞれの役割を果たすという意味を込めて「労経関係 (labor-management relations)」という言葉、韓国で初めて使った。また、「価値創造的労経関係 (Value-Creating Labor-Management Relations)」を掲げて、企業競争力強化と労働の質向上を進めていった。

USR憲章とUSR運動の背景

L G電子労組は、2010年1月28日「価値創造的労経関係 (Value-Creating Labor-Management Relations)」に基づき、USR憲章を宣言しその実践を誓った。同憲章の前文には、次のようなものが書いてある。すなわち、「組合員の利害追及のための活動だけでは組合員の真の幸福と会社の繁栄を成就することは、いまはもう不可能であり、その成就のためには持続可能で健全な社会を作ることとあわせて行わなければならない」。同労組は、組合員の真の幸福と会社の繁栄を図るためにも持続可能で健全な社会を作ることが必要不可欠と認識し、そのような社会の実現に向けて、透明で倫理的な組合活動を基盤に組合員の地位向上及び経済、社会、環境など社会全般にわたって社会の構成員として責任を果たす未来志向の運動をしなければならぬと考えた。同労組は、USR実践指針として第1に、生命共同体の尊厳性を尊重・保護し生態的な健全性を維持するために努力する。第2に、社会的弱者を保護してグローバルコミュニティのために貢献する。第3に、組合運営の透明性を高めるとともに会社の倫理経営、透明経営を促進する。そして第4に、現場の責任者として業務現場の経営革新を主導し積極的に参加する。

同労組のUSR憲章の宣言には、次のような背景があった。第1に、組合員の生活の質は、人権、地域社会、グローバル環境等と密接な関係をもっており、グローバル環境等の活動をすすめていくためには、企業との相互信頼関係が必要であるが、それが出来上がっていたからUSR憲章の宣言は可能であった。第2に、USRは、会社のCSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) を効果的にすすめていくのに寄与するものと考えており、企業のCSRがますます求められ

ている中で、重要なテーマであると考えた。第3に、組合員の増加とともに社会的な影響力が高まっており、社会の一員としての役割を果たすことが求められている中、持続可能な経営に呼応してすべてのステークホルダーのための持続可能な組合運動が期待されているからであった。

L G電子労組は、USRを宣言して今後の方向性として「社会的責任労経関係 (Socially Responsible Labor-Management Relations)」を提唱している。社会的責任労経関係とは、会社は企業市民としてCSRを果たし、組合は、社会的存在として社会的、経済的、環境的責任を忠実に履行するという両者の関係として、相互尊重、協力、そしてパートナーとしての水平関係を必要とするものである。

同労組は、L G電子の労使関係が「敵対的段階」→「価値創造的段階」→「社会的責任段階」という歴史的な進展にあわせて、組合運動の受益者も組合員のみからステークホルダーの全てに広がってきており、それを意識的に推しすすめていかなければならぬとみている。そういう意味で、社会的に責任のある組合活動は時代の要請と受け止めている。同労組は、USRを果たすことによって社会に「革新的価値 (innovative value)」を与えることができるとみている、その先頭に立つという使命感を抱いている。

USRの内容と効果

L G電子労組は、2010～12年の3年間にわたって「第1次USR3年プラン」を作成し、推進している。同プランは、ISO 26000の規定している7つの主題に沿ってUSR活動計画を定めている。第1に、組織統治であるが、組合は組合会計のITシステムを導入し、財政の透明性を高めるとともに、組合倫理規範¹を制定した。また、会社CSR委員会のメンバーであり、CSR報告書 (= 「持続可能経営報告書」) 作成にかかわるとともに、USRの活動内容が同報告書に紹介される。第2に、人権として協力会社の労働人権改善活動を行った。実際、洋式トイレの設置等を後押ししている。また、非正規労働者も通勤バスの利用等福利厚生を正社員と等しく享受できようにした。第3に、労働慣行であるが、組合員の様々な問題に対応できる相談体制を確立した。第4に、環境であるが、低炭素文化の必要性について組合幹部教育、職場内グリーンアイデアの競演、そしてグローバル・ボランティアデイを定めて韓国国内では河川の清掃、中国等では環境改善イベントを行った。第5に、公正な事業慣行であるが、

不正ゼロ活動として権利の濫用等により公平競争を妨害する違法や非倫理的な行為を最小化するために組合のホームページに告発システムを設置・運営している。第6に、消費者課題として、組合が消費者に対して自社製品の品質や製造過程に責任を持つと宣言し、USR品質強化ラインの稼働、USR品質任務の遂行を進めるとともに、USR品質認証制を準備している。第7に、コミュニティの参画および発展であるが、職員から寄付を募ってケニアとエチオピアの貧困層を支援したり、国内の外国人家族の子どもに奨学金を支給したり、さらには国際結婚者の里帰りの飛行機チケット（40家族120人往復チケット）を提供したりした。また、カンボディアではトイレや太陽光ランプ、コミュニティセンターや休憩所の設置を行った。

同労組は、USRの社内認識強化と強力な推進を図るために、組合委員長をトップとする「USR委員会」を設置した。

また、同労組は、USR活動の効果を検証するために、2010年10月組合員調査を行い、約700人から回答を得たが、その結果、USRプログラムに積極的に参加する組合員ほど、組織への帰属意識や職務満足度が高まり、転職可能性が低くなったことが明らかになった。また、組合員の約77%は、USR活動が会社と社会に貢献するものであると回答した。そういう考え方があったからか、組合員の約84%は障害者、親のない子ども等のマイノリティへの支援に参加し、92%はアフリカ支援等のためのイベントに参加したことがあると答えた。全般的に組合員のUSR活動への参加率が高いといえる。

同書の評価及び日本への示唆

特定の企業の労使と学者の3人がLG電子労組のUSRを英語で共著したことは画期的である。労使の当事者が執筆したので、内容の信憑性も高まる。と同時に、USRの活動は、組合だけの活動より労使共同の活動であることも示唆している。USR活動内容そのものをみても企業の協力を得られなければその進展は難しいとみられる。そういう意味で、LG電子労組のUSRは、会社との相互信頼と尊重という良好な労使関係という基盤の上に成り立っているといえよう。

本書で最も重要な内容の1つは、LG電子労組が企業別労働組合でありながら、組合員だけのための組合運動では、結局、組合員の真の幸福と会社の繁栄を成就することは、いまはもう不可能であり、その成就のためには持続可能で健全な社会を作ることが必要であ

ると宣言したことである。持続可能な社会ではなくなる中で、組合員の真の幸福や会社の繁栄はありえない。組合員の真の幸福と会社の繁栄のためにも持続可能な社会に向けた活動を、組合が行わなければならない、それがUSR活動であると断言している。

評者は、日本の企業別労働組合の社会的責任を企業、組合員、非組合員、国益・公益という4つの文脈で示した²。企業に対してはCSRの履行促進、組合員には法令・制度保障の権利（例えば年休）の完全取得促進、非組合員には非組合員関連のCSR（例えば短時間労働者の均等・均衡処遇等）の履行促進と組合員に対するUSRの準用、そして障害者支援やボランティア活動等による国益・公益に対するUSRである。

LG電子労組のUSRも基本的に4つ文脈のUSRを含んでいるが、国内だけではなく海外にその射程を広げていることに大きな特徴がある。グローバル企業の労働組合であるゆえんであろう。現在、USRを海外現地法人に広げる運動をすすめているという。

LG電子労組のUSRの基盤である協調的労使関係は、日本がその典型であろう。そういう意味で、日本の労働組合は、より積極的にUSRに取り組める状況にある。それを具現化するためには、組合員のみのために行うメンバーシップ運動からの脱皮を組合の内外に明示しなければならない。過去20年間、低成長・内需の伸び悩み、少子高齢化、財政赤字の膨張、社会保障システムの危機、雇用・労働条件の下降平準化など深刻な経済社会の問題を見る限り、メンバーシップ運動からの脱皮は必要不可欠であるともいえよう。その時代の要請に日本の労働組合がどう応えていくかが注目されるが、同書は、前向きな対応の重要性を訴えている。

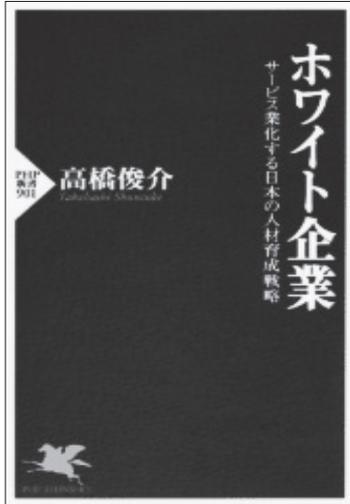
LGE USR マーク



LGE USR

- 1 この倫理規範は次のように7つの項目によって構成されている。1.労働組合は会計管理を透明に行うとともに組織運営は民主的・合理的に行う。2.矜持と自負心をもって名誉と品位を維持できるように努力する。3.与えられた職務を正直・公正に行い、諸般の法規を遵守することはもちろん非道徳的、非倫理的な行為を行わない。4.会社と労働組合の財産を無断で使わないとともに習得した知識及び情報を外部に流出しない。5.職位を利用して利害関係者に請託や圧力を行使しない。6.健全な地球環境を次世代に引き継ぐ持続可能な社会を建設するのに先頭に立つ。7.社会的弱者を保護し地球共同体に貢献する。
- 2 呉学殊（2013）『労使関係のフロンティアー労働組合の羅針盤【増補版】』労働政策研究・研修機構

最近の書棚から



高橋俊介 著
PHP新書
定価800円(税別)

城野 博
連合総研研究員

「ブラック企業」という言葉を耳にする機会が多くなった。では、「ホワイト企業」はその反対の性質を持った企業と安易に定義できるかということそうではない。

雇用問題を考える場合、失業率などの「量的な側面」が重視される一方「質的な側面」も非常に重要な概念である。質とは「働きやすさ」と「働きがい」で評価できるだろう。

働きがいは仕事を通じて働く人が成長すること、つまり「就労経験を通じての成長」を示す。特に初期キャリアの二十代においては、働きやすさ以上に働きがい重要である。「最初の3年」で、仕事が自分に向いているという「適職感覚」をもち、仕事にやりがいを見いだすことができた人は、やりがいを見いだすことができなかった人よりも、就業を続けている可能性が高く、所得も高くなる傾向があるという研究もあるほどだ。実は近年、日本の雇用の質、とくに初期キャリアの質が確実に劣化してきている。

「ホワイト企業」とは「初期キャリアにおいて若者を成長させる企業、働きがいのある企業、さらには社会における雇用の質を向上させる企業」と、本書では定義されている。また、「真

ホワイト企業

サービス業化する日本の人材育成戦略

のホワイト企業とは、若者を成長させ、変化の激しい時代において雇用の質を向上させる企業であり、そのような企業が組織としてどんなことに取り組んでいるのか、それを重視しなければ浮かび上がってこないのである。」とも述べられている。

では、日本企業の組織における人材育成力がなぜ劣化してきているのか、大きく五つの要素があるようだ。①競争環境が厳しくなり人材育成に時間とお金をかける余裕がなくなった、②仕事内容が変化した、③職場環境が変化した、④若者自身が変化している(いわゆる社会性が低下している)、⑤産業構造が変化している(サービス業化の進展)である。

競争が厳しく、変化の激しい社会になってきたことで、組織内のタテ型OJTが機能しなくなってきており、人材育成の変革、転換が求められている。仕事を通じて成長できるように意図して職務設計や職務付与を行うことも学んでいかなければならないという時代になってきている。そこで、「ホワイト企業」において取り組まれている、人材育成にどれだけしっかり取り組んでいくかという「人材育成力」や雇用の質を問う仕組みが本書のなかでいくつか紹介しているので、ここではそのうちのひとつIIP (Investors in people: 人材に投資する会社)を紹介したい。

IIPは、企業(組織)認定制度である。1991年、英国のサッチャー政権下で、いわゆる「英国病」といわれる国民の勤労意欲低下や社会保障負担の増加が起き、これを克服するためには生産性向上には人材育成が不可欠だという問題意識から始まった。下記条件で格付けがなされることにより、人材育成企業の特徴が可視化され、採用力が上がるということから経営者がメリットを感じて認定取得のために努力するケースも多く、この認定制度を通じて英国では人材育成への取り組みが強化されたようだ。

さらに、本書では、「ホワイト企業」が一企業という枠を超え、地域での人材育成を通じた雇用の質向上と生産性の向上を加速するための社会的方策や大学でのキャリア教育の重要性についても触れている。とくにキャリア教育については学校だけで取り組むのは難しく、社会と学校がお互いに協力し合いながらコーディネートし、地域ごとのプラットフォームを形成するなど、企業やコミュニティ、学校の教員をうまく結びつけたいとできないとしている。

今、政府は雇用流動策へ動こうとしている。これが、多くの企業や人々に「人は使い捨てでいい」という「ブラック企業」の考え方に慣れ親しませることが危惧される。本書を読むことは、今一度「人材育成施策」の大切さについて考える良いきっかけとなった。

IIP認定の基本要件

1. 計画、 プランニング (PLAN)	01. 戦略(Business Strategy)
	02. 学習と開発戦略(Learning and Development Strategy)
	03. 人材マネジメント戦略(People Management Strategy)
	04. リーダーシップとマネジメント戦略(Leadership & Management Strategy)
2. 実践(DO)	05. 機能するマネジメント(Management Effectiveness)
	06. 承認と評価(Recognition and Reward)
	07. 参画とエンパワメント(Involvement and Empowerment)
	08. 学習と能力開発(Learning and Development)
3. 振り返り (REVIEW)	09. パフォーマンス指標(Performance Measurement)
	10. 継続的な改善(Continuous Improvement)

出所: 本文 137 ページより評者作成。

給与と社会的(公課)負担の推移

連合生活アンケート調査より

社会保障と税の一体改革によって決定された消費税率の引き上げが今春4月より実施されるが、消費税率も含め、税制や保険料等の社会的負担を巡る問題は総合的に考えられる必要がある。連合では2年に一度組合員に対して仕事の状況及び労働時間の実態といった点についてのアンケート調査を行っており¹、この調査の2006年以降の調査(計4回)においては、収入や家計が負担する税や社会保険料の負担率(公課負担率)を調べている。ここではその経年の変化をみている。

1. 家計の収入と負担の変化の推移と概観

報告書の経年の調査をたどると、給与及び税・保険料といった負担は、表1のような変化を示している。2012年の一世帯あたり給与総額は2006年と比べて1.2万円ほど減少し、一方で公課負担率は3.7%ほど増加している。累進税制下においては、給与総額が減少すると税制のブラケットが変わるので税負担率が低下するはずだが、この調査では逆の結果となっている。

2. 平均給与、税制の変化の公課負担率に対する影響

公課負担率については、各世代の平均的な給与額の変動、回答者の年齢構成の変化、適用される制度の変更が考えられる。この制度変更による変化のみをとらえるために、当該調査の男性(正社員)のデータを用いて、構成変化や給与の変動を除去してみる²。すると、適用税制の変化によって2006年から2012年にかけて2.3%程度公課率が高まった効果が概算できることが分かる。この中で、2008年と2012年を比較すると、同世代において社会保険料が増加していることから、保険料率の上昇が一因と考えられる³。ただし、ここでは、各世代の家族構成の変化(扶養世帯員の増減)については考慮していない。この間の、特に若年世代における一世帯当たりの子どもの数が減少していることから、控除額が減少して公課負担率が大きくなっていることも推察されるが、本稿ではその分析は行っていないことに留意が必要である。

3. 家計調査との比較

本アンケート調査は、正社員、組合員を対象としたものであり、社会全体を対象としたものではないので政府統計の調査とは結果が異なることに留意が必要である。例えば、直近の2012年調査と、同年の家計調査(総務省)の勤労者世帯とで年齢階層の分布を比べてみると(図参照)、本アンケート調査は家計調査の標本分布(集計用乗率補正後)に比べて、その年齢構成が若い(連合アンケート調査の回答者平均年齢は39歳、家計調査は46.2歳)。よって、本アンケート調査では一世帯あたり扶養人員が少ないという傾向があり、同じ収入水準においても負担率が大きくなっているものと考えられる。

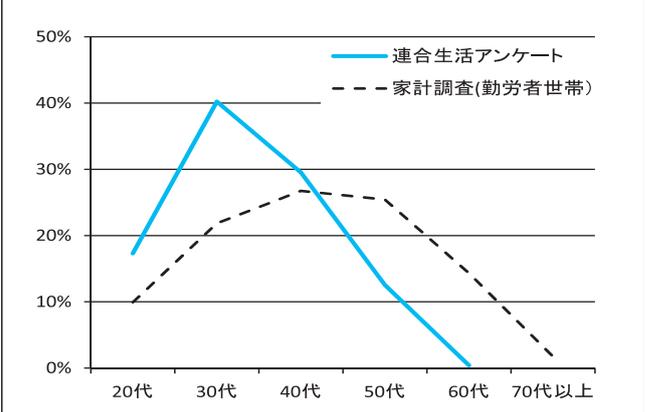
表1 連合アンケートの給与、公課負担の推移

	2006	2008	2010	2012
A. 給与総額(万円)	37.0	36.9	35.8	35.8
B. 所定内給与(万円)	31.3	31.6	31.0	31.0
C. 税(万円)	7.2	3.4	3.1	3.4
D. 社会保険料(万円)		4.4	4.3	4.6
E. 公課負担率(%) E=(C+D)*100/A	18.6	21.0	20.9	22.3

表2 公課負担率(%)に対する影響(男性正社員のみ)

	12←06	12←10	10←08	08←06
公課負担率の変化	2.9%	1.7%	-0.3%	1.5%
①構成変化の影響	0.0%	0.0%	0.00%	0.0%
②給与の影響	2.3%	1.8%	-1.1%	1.5%
③適用税制の変化	0.6%	-0.1%	0.7%	0.1%

図 連合アンケートと家計調査の標本分布(2012年調査)



1 調査の結果は調査実施翌年2月の「れんごう政策資料」で公表されている。
 2 各年齢階級*i*について、その構成比を*W_i*、給与総額を*A_i*、税と保険料負担を*T_i*、公課負担率を*E_i*とすると、全体の公課負担率変化(Δ*E*)=各世代における公課負担率の変化による影響の合計(ΣΔ*E_i***W_i*) + 各年齢階級の構成比の影響の合計(Σ*E_i**Δ*W_i* 表2中①)とし、各年齢階級の公課負担率変化(Δ*E_i*) = 各年齢階級の税負担変化による影響(Δ*T_i*/*T_i*-1**E_i* 表2中③) + 給与総額変化による影響(Δ*A_i*/*A_i*-1**E_i* 表2中②)として分解した。
 3 2006年調査では保険料をたずねていないため、2008年と比較している。

INFORMATION

【2月の主な行事】

- 2月4日 所内勉強会
5日 所内・研究部門会議
企業における労務構成の変化と労使の課題に関する調査研究委員会
(主査：戎野 淑子 立正大学教授)
- 12日 企画会議
19日 所内・研究部門会議
22日 「日本的」雇用システムと労使関係の歴史的検証に関する研究委員会
(主査：佐口 和郎 東京大学教授)
- 25日 経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会【連合会館】
26日 山形県内の地域活動に関する共同調査研究プロジェクト委員会
(主査：立松 潔 山形大学教授)【大手門パルズ3階(山形市)】
- 27日 勤労者短観アドバイザー会議
日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会
(主査：篠田 徹 早稲田大学教授)
- 28日 石川県内の地域活動に関する共同調査研究プロジェクト委員会
(主査：澤 信俊 金沢星稜大学教授)【連合石川】

発行人／薦田 隆成
発行日／2014年3月1日
発行／公益財団法人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3階
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

通勤の途中にあるお寺の前で、ふと梅の香がしました。桃のつぼみも思ったよりは育っているようです。記録的豪雪や例年以上の寒さを伝えるニュースが続いたせいか、春はそこまで思うだけで嬉しい気持ちになります。花が冬を越したことをわが身に照らしてみ、働く中で何らかの役に立っている実感を得て、また、ちょっとした成果でもみだせた経験があるからこそ、大変さを感じる仕事にも前向きに

取り組んでいるのかもしれないという思いも湧きました。

今回の特集では、働くことに対する評価やそこから得られる幸せについて、最新の研究結果を紹介していただきました。より豊かな社会に向けて、会社や家、その他社会の色々な場所で働いている人がその活動を通して多くの経験を培えるような環境となることが期待されます。

(白樺)