

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第27巻第10号通巻297号

連合総研レポート

2014年10月号

No.297

CONTENTS

特集

女性の活躍を考える

「女性の活躍」に何が必要なのか

竹信 三恵子 5

「女性の活躍」と労働規制緩和 —ジョブ型正社員論を中心に

緒方 桂子 9

「女性の活躍」と税・社会保障制度

永由 裕美 13

寄稿

退任のご挨拶 2

薦田 隆成

就任のご挨拶 3

中城 吉郎

視 点 4

別に輝かなくてもいいのだけれど

評議員会・理事会報告 18

「2014年度事業計画・予算」を承認

(第18回定例理事会・第10回評議員会)

副理事長(研究所長)を選任

(第19回理事会)

報 告 20

2014年度主要研究テーマ

報 告 26

連合総研ワークショップ

「安倍政権の成長戦略を問う」を開催

報 告 30

職場の年齢構成の「ゆがみ」と課題

—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報告書—

最近の書棚から 34

三浦まり・衛藤幹子 編著

『ジェンダー・クオーター—世界の女性議員はなぜ増えたのか』

今月のデータ 35

国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」

妻の家事・育児負担は依然として重い

事務局だより 36

一層の発展を祈念しつつ



連合総研前所長 薦田 隆成

このたび、連合総研所長を退任することとなりました。2006年10月に草野理事長の下で就任し、古賀現理事長と二代の理事長の指導の下、8年の長きにわたり所長を務めさせていただきました。この間、連合および加盟各産別をはじめとする労働組合の方々、学者・研究者の先生方、そして関係各方面の多くの人々から多大なるご支援、ご協力を賜りましたことに、心から御礼を申し上げます。

所内においても、三代の副所長をはじめとする、一騎当千の研究員たちの頑張りと、二代の事務局長はじめ管理部門のサポートによって、連合総研らしい調査研究活動を行うことができましたのは、所長としてまことに幸いでありました。

日本経済は、1990年代初頭のバブル経済崩壊後、長く苦しい調整の過程が続いてきました。2000年代半ば以降、少し曙光がみられる時期もありましたが、リーマンショックを契機とした世界経済危機、あるいは東日本大震災による未曾有の大被害などによって、結局は、改めての取組と努力が求められる状況になるということが続きました。少子高齢化は一層進み、人口減少の及ぼす影響がますます大きくなりつつあり、財政の持続性に対する懸念を払拭する道筋もまだよく見えません。

政治の世界では政権の交代と再交代がありました。景気という面では、一昨年末頃からようやく回復の過程に入っているといわれます。しかし、これを経済の好循環に本当につなげていけるかどうかが、我が国経済にとって

ても、働く人たちの生活にとっても、大きな分かれ目になるものと思われます。足もとで労働力需給がタイトになってきてていることが、労働条件の向上に着実につながっていくようにしなければなりません。

働く者の立場からみて、解決のつかないまま続いている課題、連合総研で調査研究してみた結果として明らかになった課題や、国内外の大きな枠組み変化の中で浮かび上がってきた課題などなど、労働をめぐる課題は、非常にたくさんあります。

つい先日、ソウルで開かれたソーシャル・アジア・フォーラム（第18回）に出席しましたが、日本と中国、韓国、台湾は、労働をめぐって、かなり共通した問題を抱えていることを改めて強く認識しました。

2011年4月から公益財団法人に移行した連合総研は、まもなく設立28年目になりますが、おかげさまで所内の体制も充実しております。古賀理事長、中城新所長の下、働く現場を大切にして地道な調査と丁寧な分析を行い、そして、ネットワークを生かして専門の研究者・実務家の方々との真摯な議論をしたうえで、国民的視点に立った政策の提言を行う研究所として、今後さらなる発展を遂げられることを祈念いたします。

最後になりますが、後任の中城所長は、マクロ経済、経済政策に詳しく、幅広い経験を有する、連合総研の所長にまことにふさわしい人です。引き続き、温かいご支援、ご協力ををお願い申し上げます。

就任のご挨拶



連合総研所長 中城 吉郎

この度、連合総合生活開発研究所の所長を拝命いたしました。大変な重責であり身の引き締まる思いですが、全力を尽くす所存ですのでよろしくお願ひいたします。

「百年に一度」と呼ばれ、大恐慌以来の不況となった2007年のサブプライムローン問題に端を発した世界金融危機から6年余を経て、漸くいくつかの経済指標が危機前を上回るようになってきました。しかし、2010年のユーロ危機、そしてその後のEU諸国の成長率の低迷とディスインフレの状況や中国経済の大幅な減速をみると、世界経済は依然そのショックから脱し切れていません。

日本経済は2012年末から回復過程にあります。物価も緩やかに上昇に向かい、90年代半ばから続いてきた「デフレのトンネル」からの脱却が確かなものになりつつあります。また、雇用・所得環境にも改善が見られます。しかし、本年4月の消費税率引き上げ後の回復にはまだ力強さは見られません。今後、内需を中心とした着実な回復を続けることができるかどうかは、賃金上昇が物価の上昇に追い付き、実質賃金が下げ止まり、さらに上昇していくことができるか否かにかかっています。

中長期的に日本が取り組んでいかなければならぬ最大の課題は、少子・高齢化への対応です。年金、医療等の社会保障制度改革や財政再建の問題も結局は少子・高齢化の問題から発していると言えます。

この少子・高齢化の問題には多面的な対応が必要となります。労働分野が最重要分野であることは言うまでもありません。安定した雇用が確保されなければ安心して家庭を持ち子供を育てることはできないからです。そのためには第一に労働需要の創出が必要です。様々な制度面からの改革を円滑に行うには、まずそれを推進する需要を生み出すことがその力

となります。また、生活の改善すなわち実質賃金の上昇のためには労働生産性を向上させることが必要となります。そのためには人の価値の向上、人材育成が不可欠です。この点で長いデフレ経済の下で増加した非正規雇用、特に若年層を中心とした不本意ながら非正規雇用に就いている人達に対する職業訓練等の人的資源の向上を急がなくてはなりません。働く人全体の価値を引き上げ、より質の高い就業機会が得られるようにしていくことが肝心です。

また、女性や高齢者の労働参加を高めていくことも極めて重要です。働く意欲と能力のある人なら誰でも労働市場に支障なく参入できるよう、意識改革も含め社会全体のシステムを変えていかなければなりません。

今年8月の労働力調査では、15歳以上人口1億1079万人のうち就業者は6363万人であり、雇用者は5600万人に上ります。労働市場の変革にあたっては、なによりも国民の大半であるこうした働く人の立場に立って、働くことを通じて安心した社会を作ることを目指していくことが肝要です。

連合総合生活開発研究所は働く人たちのシンクタンクとして1987年の発足以来、四半世紀を超える歴史を有しています。本研究所の目的は「内外の経済・社会・産業・労働問題に關し調査・研究し、その成果に基づき国民的視点に立った政策の提言を行い、もって、勤労者とその家族の生活の総合的向上、わが国経済の健全な発展及び雇用の安定に寄与すること」であります。これまで先輩方が積み上げてきた業績と成果をさらに発展させ、調査・分析に基づいた政策提言を行っていきたいと考えています。皆様のご支援をよろしくお願い申し上げます。

別に輝かなくてもいいのだけれど

高視聴率のNHKの朝ドラ「花子とアン」で気になる場面があった。主人公・村岡花子はラジオの子供向け番組に出演し、「ラジオのおばさん」として親しまれていた。時あたかも日中戦争のさなか、政府の検閲が厳しさを増し、事前に逓信省の許可を得た原稿から、一言たりともみ出すことは許されなかった。そんな中、花子はある事情から、原稿にない言葉を放送つい口にしてしまい、ラジオ局の関係者から厳しく叱責される。責任者の部長は、「あなたは、日本が今どういう状況にあるか全くご存じない。そもそもご婦人は、子どもや家の中のこと頭が一杯で、他のことは何にも見ないで生きていますからね」と馬鹿にしたように言う。子どもや家の中のこと頭が一杯でどこが悪い。そういう存在があるから、生活が成り立つという厳たる事実を「ご存じない」のはどっちだと、ドラマのことながら憤慨した。

これで思い出したのが、阪神淡路大震災のこと。関西在住の人気落語家が、「(地震の直後)真っ先に頭に浮かんだのは、どうやって放送局(仕事)に行けばいいのかということだった。でも女房は、食べ物や生活用品をどうやって確保するかをまず考えた」と言っていた。大災害時のサバイバルとしてどちらが優先事項かは明らかであろう。もちろん、阪神淡路でも東日本でも、自ら被災しつつも、職場に赴いて復旧に尽力した方々が大勢いたからこそ、迅速な復旧ができたのは事実であり、これを否定するつもりは毛頭ない。しかしその陰には、子どもたちと日々の生活を必死で守った人々(ほとんどが女性)がいたことを忘れてはならない。

そもそも、子どもや家の中のことは、女性だけではなく男性も、それこそ頭を一杯にして考え、同等に担っていくべきではないのか。これまで女性が主に「生活(ライフ)」を担い、男性が主に「仕事(ワーク)」を担っていた。これをバランスさせる、まさに「ワークライフバランス(WLB)」政策の推進が、今最も求

められている。

まずは労働時間(特に男性)を短縮すべきで、そのためには残業を含めた労働時間の上限規制が必要だ。OECDの報告¹でも、日本の男性の家事時間は世界最低水準である。家事時間を増やすには、労働時間を減らすしかないのだ。「WLBのための柔軟な労働時間制度の導入」という議論があるが、これは勘違い、もしくは恣意的な労働規制緩和への誘導にすぎない。

もう一つ重要なのは、政策決定に女性の声がきちんと反映されること。経済のことで頭が一杯で、「国民が安心して生活できる」ということに目が向かない人々が政策決定の場に多すぎないか。安倍政権は、女性が輝くとか活躍するとか喧伝するが、出てくる政策をみると、家事・育児は女性の役割という前提のまま、「男並みに働いて経済に貢献し、税・社会保険料を払ってくれ」ということでしかない。また、いまだ数の上ではごく少数のパワーエリートの女性に華々しくスポットライトをあてるような「見せ方」もあざとい。それが「女性が輝く」ことであるなら、別に輝かなくてもいいよ、と思う。

野田聖子氏は自民党総務会長当時、少子化問題に関する雑誌のインタビュー²で、「政治、行政、企業など、すべて男性中心の社会であるから、女性の意見が意思決定機関に届くことが難しい」と述べている。政権与党の中核にいる女性にしてこの発言である。9月の安倍内閣改造で、過去最多にならぶ5人の女性閣僚が誕生した。ぜひ大きな声をあげて政府を動かしてほしいものだ。多くの女性が共感できるような政策を打ち出し、実行してくれることを期待する。しかし、何よりも大事なのは、労働組合を始め、あらゆる場で女性が声をあげ、行動を起こしていくことだ。

(主任研究員 市川佳子)

¹ Balancing paid work, unpaid work and leisure, OECD, 2014年3月

² 「エコノミスト」、2014年9/2号

「女性の活躍」に何が必要なのか

竹信 三恵子

(ジャーナリスト・和光大学教授)

「女性の活躍」が脚光を浴びている。アベノミクスの「成長戦略」の柱として「女性が輝く社会」が打ち出され、9月の内閣改造ではそのシンボルとして、過去最多に並ぶ5人の女性閣僚が誕生した。だが、その女性政策の中身を点検していくと、男女格差や女性の貧困の拡大を一段と進めかねない危うさが浮かび上がってくる。女性の活躍を阻んでいる日本社会の壁とは何か。アベノミクスの女性政策が示す女性の活躍のための処方せんは、壁の克服に効き目があるのか。その二つの視点から、眞の女性の活躍には何が必要なのかを考えてみたい。

1. なぜ「女性の活躍」なのか

「日本社会は男女平等を十分に達成している」。それが最近までの人々の一般的な認識だったのではないだろうか。日本国憲法では男女平等が規定され、1986年には男女雇用機会均等法が、2001年には配偶者からの暴力を禁じたDV防止法が施行されるなど、平等へ向けた法的な整備は着々と進んできたように見えるからだ。

だが、1990年代から2000年代にかけ、経済協力開発機構（OECD）、国際労働機関（ILO）、国連の女性差別撤廃委員会（CEDAW）などの国際機関からは、日本の女性の意思決定への参加度の低さ、性差別的な雇用慣行のは正の遅れの指摘が相次いでいる。女性の意思決定への参加度を示す国連の「ジェンダーエンパワーメント指数（GEM、2009年に終了）」や、

ダボス会議を主催する民間団体「世界経済フォーラム」の「男女格差指数（GGI）」の順位も、日本は年々、低下傾向をたどり、2013年のGGIの順位は、前年の135カ国中101位から136カ国中105位へと落ち込んで過去最低を記録した。

原因は、これらの指標を構成している国会議員の女性比率、企業の女性管理職比率、男女の賃金格差などが、日本は、国際水準から見て著しく低いことがある。たとえば国会議員の女性比率順位は、2014年時点で189カ国中127位（列国議会同盟調査）と先進国中最底だ。すでに世界の80カ国以上で、議席の一定割合を女性に割り当てるクオータ（割り当て）制が導入されているが、日本はこうした強制力のある改善策をとっていないことが響いている。

企業の管理職比率も上昇傾向をたどってはいるものの、なお1割と、世界平均3割（国際労働機関＝ILO調査）と比べて低さが目立つ。昇進・昇格が進まない中、2012年の厚生労働省統計では、正社員女性でも賃金は男性の73%にとどまる。しかも、非正社員比率は、2012年の総務省就業構造基本調査では女性の58%にまで増え、そのほとんどが、年収200万円以下だ。その結果、2012年の国税庁の給与所得調査では女性の4割が経済的に自立できない年収200万円以下となっている。200万円以下が1割程度の男性と比べ、圧倒的な経済格差が見えてくる。

こうした構造は、「夫の扶養」の外に置か

れた単身女性の貧困を生む。2011年に国立人口問題・社会保障研究所が発表した20歳～64歳の勤労世代の単身女性の貧困率は3人に1人に及んだ。男性の貧困率は4人に1人で、こうした男女の格差は1995年の集計より広がっているという。これでは夫の扶養の傘を離れて政治的活動をすることや、女性が選挙資金の提供者になることも難しい。これがGGIの「105位」の背景だ。

そんな内外からの批判を捉え、タカ派的イメージで女性有権者からそっぽを向かがちといわれてきた安倍政権が、女性有権者対策として「女性活用」に飛びついた。それが「女性が輝く」政策だったといえる。

2. 成功しそうた？ 男女分業

さまざまな男女平等へ向けた法的整備は、なぜ女性の意思決定への参加度を上げなかつたのだろうか。ひとつは、高度成長期の成功イメージがあまりにも強かったことがある。成長によって「妻を養える賃金」を受け取れる夫が増え、妻はその扶養下で、家庭内で無償の福祉労働を行い、国は福祉にかける費用を抑えて税の低負担を図った。こうした手法による社会の安定が、ひとつの成功イメージとして定着してきたからだ。

1973年、高度成長に自信をつけた政府は「福祉元年」をうたいあげたが、その矢先、第1次、第2次オイルショックが起きた。第2次オイルショックが起きた1979年、自民党福祉部会は「日本型福祉社会」構想を打ち出し、公的福祉で知られるスウェーデンや、当時「ゆりかごから墓場まで」を公的な福祉で支えるとした労働党政権下の英国を激しく批判した。一方で、日本を「暖かい家族福祉の国」と位置づけ、家庭内の女性の負担に依存してきた福祉体制を固定化させた。

「家族福祉」を担う無償労働要員とされた女性は、外では働けない。となれば、夫は妻と子どもの生活費を稼ぎだすため、めいっぱい働くしかない。そんな夫の働き方を基本として正社員の長時間労働が横行、労働時間は家事との両立が望めないものになっていく。

女性の午後10時以降の深夜勤務や休日労働

は「女性保護」として禁止されていたが、これも「男性と対等に扱われないなら男性並みに働くべきだ」とする経済界の主張に沿って、均等法と引き換えに段階的に撤廃され、「男女共通の野放し残業」の社会が生まれた。「男女共通の労働時間規制」と引き換えに雇用平等を行った欧州とは真逆の行き方だ。

そんな中、日本は、1日8時間労働を規定したILO1号条約も批准できていない。いま、過労死基準すれすれの週50時間以上働く人の割合は、日本では先進国中では最高水準の3割近くに達した。長時間労働によって仕事と育児の両立が難しくなった女性たちは、短時間労働（パート労働）などに移っていく。そんな女性の受け皿として、均等法制定の同年に制定されたのが「労働者派遣法」だ。この法律を推進した故高梨昌・信州大名誉教授は筆者のインタビューに対し、「女性保護の撤廃で家事と仕事の両立が難しくなった女性たちのため、パートより賃金の高い非正社員の受け皿をつくった」と答えている。こうして、1985年に働く女性の68%だった正社員比率は減り続け、2004年、半数を下回った。

3. 均等待遇と間接差別

パートや派遣の増加が女性の低賃金化を招いたのは、「非正社員は家事の合間に働く女性の働き方」という偏見を利用して、「夫に扶養されているから安くても不安定でも問題ない」とされたからだ。雇用形態が違っても同じような仕事なら同等の待遇、という均等待遇原則が日本に確立していないことが、こうした事態に拍車をかけた。

非正社員は有期契約がほとんどだ。次の契約更新に影響が出ることを恐れて労使交渉もしにくい。中でも派遣労働は、働き手が派遣会社（派遣元）の社員という形で企業に派遣されて働く「間接雇用」であるため、職場の管理者との交渉が難しい。このような雇用責任を免れやすい働き方を求めて、企業は女性の事務系の仕事の多くを派遣労働に置き換える、安定雇用は減少した。

均等法や労働者派遣法の制定の同年に生まれた第3号被保険者制度も、女性の低賃金化

を進めた。夫の扶養に入つていれば年金保険料は免除される制度であるため、既婚女性の多くが、扶養の条件とされた年130万円未満になるよう就労調整を始めたからだ。

背景には、1980年代の中曾根政権の規制緩和・新自由主義路線があった。ここでは公的福祉を抑制し、最高税率を下げるなどの高所得者の課税軽減策が進んだ。福祉削減で女性を家族福祉の担い手として温存する政策は転換されず、女性は「男性並み」の長時間労働と家庭での無償労働負担の強化という二重の負担増を負うことになった。「80年代は女の時代」という当時の流行語のかけにあったのは、仕事と家庭の二重負担を、公的支援も男性の家事分担もなしに「自己責任」で支える女性の過酷な現実だった。

こうした枠組みの下では、家事労働を代替してくれる人材を自力で見つけることができた正社員女性と、それができなかつた不安定・低賃金の非正社員に、女性は二極化する。

家事サービスの購入や母親の手助けて、「妻の代わり」を調達できた女性や、子どもを産むことを先延ばしたり産まない選択をしたりする女性は一応、男性並みコース（=総合職）に乗ることを許され、「女性初」として登用される例も出た。だが、低賃金で家事サービスを購入できない女性や地方出身で母親の助けを期待できず「妻の代わり」を手に入れられなかつた大多数の女性は、非正社員や昇進のないコース（一般職）を選択することになった。

1990年代、大手企業の一般職女性たちによるコース別による賃金差別を問う訴訟が続發し、家族のケアで転勤できない女性を昇進から排除するコース別人事は「間接差別」（女性に不利な基準を設けることで間接的に行われる性差別）という批判が高まり、均等法に間接差別の禁止が盛り込まれた。だが、間接差別にあたる例を挙げ、それ以外は間接差別ではないとしたため、例以外の差別は容認される結果になり、効果は上がらなかつた。

2008年に施行された改正パート労働法では、正社員との均等待遇が初めて規定された。だが、ここでも均等待遇の適用条件に「雇用管理が正社員と同じパート」が入り、残業や

転勤が難しい女性パートは除外されることが続いている。出産女性へのいじめである「マタニティハラスメント」の横行も、子供を持たない労働者こそが生産的とする標準労働者像の歪みが背景にある。

日本社会での女性活躍の壁とは、女性を担い手とする家族福祉によって公的福祉を抑制する仕組みを続け、同時に、女性が抱えてきた家事・育児・介護を無視した極端な長時間労働を放置し、その枠組みを崩さないよう、実態に合わない差別禁止措置を取り続けてきたことにあった。

4. 標準労働者像の転換

実は、このような男女分業体制は、1970年代まで多くの先進国で見られた。たとえば、パートの均等待遇で知られるオランダは、1980年代以前、専業主婦が多く、保育所が極めて少ない国だった。ところが、グローバル化で製造業が賃金の安い海外へ出ていき、男性の失業率が急上昇し、女性の間に働くことへのニーズが高まった。保育所不足を補うため、1996年に短時間しか働けない働き手の均等待遇を保障する「短時間労働差別の禁止」が導入され、2000年には、働き手が働きたい労働時間を選ぶ権利を保障する「労働時間調整法」が生まれた。

スウェーデンも1950年代までは「男は仕事、女は家庭」の社会だった。1960年代の世界的な好景気の際、人手不足を女性労働で補う必要が生まれた。その際に、女性たちが「私たちの抱える育児や介護などの家事労働を支える公的な保障を」と求めて多数の女性議員を議会に送り込み、税を福祉に回して保育と介護を公的施設が引き受ける仕組みとに切り替えていった。しかも、こうした施設に安定雇用で雇用され始めた女性たちが納税者や年金保険料の負担者に転換し、福祉の財源を支える役割も果たした。フランスでは、2000年に、家事労働時間を織り込んだ週35時間労働を基準とする労働時間短縮策が導入されている。

社会的規制が弱いといわれる米国や英国でも1980年代、グローバル化の中で男性雇用が減り、男女がともに働く仕組みへの転換が進

んだ。仕事と家庭を両立させる「ワークライフバランス政策」だ。米国では、女性も働きやすい職場づくりへ向け、会議の時間をコアタイムに設定すること、長時間労働を社員の評価のポイントにしないよう管理職研修を行うこと、などの企業主導の労務管理の転換が進んだ。英国では、ジョブ・スプリッティング（職務分割）を政府が主導し、公務職場を中心に、1日8時間労働、週40時間労働を夫婦間、友人間で分け合って子育ての時間を確保することで、公的保育の不足を補う政策が進んだ。

ここで展開されたのは、①女性たちが家庭内で抱えてきた家事労働を公的サービスなどの社会的支援が支え、②公的分野に極端に負担がかかりすぎないよう企業に対する労働時間短縮への規制が強化され、③労働時間の短縮によって男性たちが家事労働の分担を増やし、④均等待遇によって女性の経済力を引き上げ、男性の労働時間短縮分を支えるという「女性の家事労働の分散システム」の整備だ。妻を扶養するために長時間働く労働者像から、仕事と家事を併せ持つ労働者像への標準労働者像の転換が、そこにある。

5. 女性の貧困化による女性支援

アベノミクスの女性活躍策では、このような転換が視野に入っているだろうか。

安倍首相が政権発足後打ち出した「生命（いのち）と女性の手帳」構想は、女性が出産適齢期を過ぎると妊娠しにくくなるという医学的知見を手帳によって女性に広めるというものだ。ここでは、子どもが増えない責任が女性の知識不足にあるとする視点が先行し、出産を難しくさせている働き方の過酷化や、貧困の進行への問題意識は見えない。

続いて打ち出された「3年間自宅で子どもを抱っこし放題」を掲げた3年育休も、育児は女性が、という発想が基盤だ。外で働き続けたい、または働かねばならない女性たちや、3年間も妻の賃金なしで家計を支えられない立場の男性労働者の姿は視野に入っていない。

また、待機児の解消策についても、保育所

の数は増やしても、保育士の待遇改善が進まないため保育士の不足が壁として浮上した。2013年の厚労省の調査では、働きに出ない保育士の47.5%が「賃金が合わない」と回答している。これに対し、子育ての経験のある主婦経験者などを「保育支援員」として「活用」する策を打ち出している。待遇改善ではなく、ボランティア的な雇用を増やすことで穴を埋めることになりかねず、女性の低賃金化の再来となるおそれがある。

また、国家戦略特区内では「外国人家事支援人材」による働く女性の家事サポートが提唱されている。これらの移住家事労働者については、劣悪な労働条件が海外で問題化し、その労働権の保障のため、2011年にILOで「家事労働者条約」が採択されている。だが、その批准は話題にさえ上っておらず、この7月、筆者が理事を務めるアジア女性資料センターと「移住労働者と連帯するネットワーク」が批准を求める共同声明を発表した。

このほか、別の派遣労働者に取り変えさえすれば派遣労働者を勤め先の社員に転換することなく使い続けられる労働者派遣法改正案、全国転勤ができない社員とできる社員の賃金格差を固定化しかねない「限定正社員」構想、労働時間規制を外して成果で労働を評価することで際限ない労働時間をもたらしかねない「残業代ゼロ制度」など、家事・育児を抱える働き手に不利な労働法の改正が、この秋の国会では目白押しといわれる。

女性の登用を目指す「女性の活躍推進法」をめぐる議論も、厚労省の労働政策審議会雇用均等分科会で進んでいる。この議論が、労働時間規制の強化、実効ある間接差別の禁止、残業・転勤を前提とした雇用管理の歪みを素通りすれば、「がんばった女性は登用されるはず」という自己責任論が一段と強まり、女性は「輝く」どころか、自信喪失と無気力状態に投げ込まれる恐れさえある。「“女性が輝く（SHINE）”が“女性は死ね（SHINE）”に見えてくる」という派遣シングルマザーの嘆きに応えるためにも、標準労働者像の転換へ向けた具体策と公的な家事・ケア支援の充実こそを求めるべき時だ。

「女性の活躍」と労働 規制緩和 —ジョブ型正社員論を中心に

緒方 桂子

(広島大学教授)

1 働きやすい労働環境の整備

2012年12月26日に発足した安倍政権は、発足直後から、経済関係の諸会議を設置し、「アベノミクスの3本の矢」の実現を開始した。具体的には、経済財政諮問会議、日本経済再生本部、産業競争力会議、規制改革会議という4つの会議であり、健康・医療、エネルギー・環境、雇用といった領域での規制改革が提言されている。

このうち、雇用における規制改革に関する、各会議のペーパーを眺めていると、そこそこに、女性の就業を応援・支援するといったメッセージがちりばめられていることに気づく。たとえば、規制改革会議の第2回会議(2013年2月15日)においては、雇用分野の規制改革の議論の切り口のひとつとして、「<働きやすい労働環境の整備>置かれた環境に応じて最大限にその能力が發揮できるような労働環境を整備することにより、女性、高齢者、若者等を含めた多様な人材の社会参加を促進する観点」ということが挙げられている。また、2013年6月14日に発表された、日本経済再生本部の「日本再興戦略 -JAPAN is BACK」においては、「(女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)」として、「特に、これまで活かしきれてなかった我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。」とされている。

女性が働きやすい環境を整備するというスローガン自体には、賛成こそすれ、反対する理由はない。しかし、問題はその中味である。女性が働きやすい環境を創出するとして、実際に提案されている改革案は何か。そして、

それは、本当に女性にとって働きやすい環境を提供するものといいうのか。耳障りの良いスローガンにごまかされることなく、冷静に、かつ、具体的、現実的に考えていくことが求められている。

現時点で、女性の就業環境の改善をうたいながら提案されている労働法規制改革案としては、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、労働時間制度改革、労働者派遣制度改革がある¹。

ジョブ型正社員に関わる議論においては、「地域限定型、労働時間限定型の正社員が普及することで女性の労働参加の促進、優秀な女性の活躍の場の広がりが期待できる」²、労働時間制度改革については、「子育て・親介護といった家庭の事情等に応じて、時間や場所といったパフォーマンス制約から解き放たれてこれらを自由に選べる柔軟な働き方を実現したいとするニーズ。特に女性における、いわゆる『マミー・トラック』問題の解消」³、そして労働者派遣制度については、「労働者派遣制度の運用の明確化、派遣対象業種の見直し等を行うことにより、女性、高齢者、若者等を含めた多様な人材に対して雇用機会の提供を図る観点」⁴といった具合である。

本稿が発行される頃、第187回臨時国会が召集されている可能性がある。おそらく、労働法の規制改革は中心的な課題となるだろう。もっとも、これらの改革は、女性の働き方にのみ影響を及ぼすわけではない。むしろ、労働者全体に関わる問題でもある。労働時間制度改革はとりわけ中堅層の男性労働者にとって大きな影響を与えることが予想されるし、また労働者派遣制度改革は、特に高い割合を占める女性労働者及び若年労働者の雇用のあり方を劣化させてしまう危険がある。も

とともに、これらは法改正の実現可能性にかかっている。これに対して、ジョブ型正社員論は、基本的には雇用モデル転換の提案であり、今後普及していく可能性を有する。そこで、以下では、ジョブ型正社員論に焦点を当てて、それが女性の働き方に対して及ぼす影響について論じていくことにする。

2 ジョブ型正社員と女性の働き方

(1) 規制改革会議による限定正社員論

規制改革会議のもとに設置された「雇用ワーキング・グループ」（座長：鶴光太郎慶應義塾大学教授）が、2013年6月に発表した「規制改革会議 雇用ワーキング・グループ報告書」⁵（「WG報告書」）では、「正社員改革」と題して、「職務、勤務地、労働時間等が特定されている『職務等限定正社員』、いわゆるジョブ型正社員を増やすとともに、その雇用ルールの整備を早急に進めるべき」とされている。そして、各論として、①就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めるとともに、採用に際してはその契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすること、労働条件明示は労働契約締結時のみならず、労働条件変更時についても対象とされること（労働条件の明示）、②無限定正社員とジョブ型正社員との均衡待遇を図ること（均衡待遇の要請）、③無限定契約とそれぞれの限定契約との契約形態相互間の壁を低くしながら相互転換を円滑化し、ライフスタイルやライフサイクルに合わせた多様な就労形態の選択を可能にすること（相互転換の要請）、④人事待遇全般（人事異動、時間外労働を含む時間管理、雇用の終了等）のあり方を明らかにすること、⑤ジョブ型正社員の働き方にふさわしい労働契約紛争解決のあり方について検討することといったことが挙げられている。

報告書は、意図的かどうか、「職務等限定正社員いわゆるジョブ型正社員」というまとめ方をしているため、「ジョブ型正社員」という概念で、その是非や影響を語ろうとする議論が混乱しやすい。しかし、何が「限定」されているかで大きく事情は異なる。報告書を読むかぎり、「職務限定型正社員」、「勤務地限定型正社員」、そして、「労働時間限定型正社員」の3つの類型が想定されていると考えられるが、それぞれの違いを意識しながら検討することが重要である。

(2) 3つの類型ごとの特徴

まずは、個々の類型ごとの特徴を見ていき

たい。もっとも、ここで挙げられた類型は重なる場合も多い。たとえば、勤務地限定で、かつ、時間限定という契約類型などである。しかしながら、以下のように区分して理解することで、個々の契約類型に対する評価や問題点なども浮かび上がってくる。

まず、職務限定型についてである。想定されるのは、高度専門的な知識・技能を要する職務に限定される場合、あるいは、定型的でかつ比較的単純な職務（たとえば、事務職）に限定される場合である。この類型の場合、賃金水準や昇進・昇格の可能性について、前者の場合には比較的高い賃金水準で、かつ、昇進・昇格の可能性が開かれている場合も多いと考えられるが、後者の場合には、賃金水準が低く抑えられ、また昇進・昇格についても実質的に上限が設定される可能性がある。また、職務限定型は労働者のライフスタイル等に合わせた働き方というよりもむしろ、新たな「コース別雇用管理」の形式となる可能性があり、加えて、2013年4月から施行されている改正労働契約法18条は有期契約労働者のうち契約の通算期間が5年を超える者について無期転換権を付与したが、この職務限定型は無期転換権を行使した元有期契約労働者の受け皿となる可能性が高い。さらに、職務限定型については、就業規則の解雇事由に「従事すべき業務が消失したこと」を追加することが想定されており、無限定正社員と比較した場合、整理解雇の際に異なる判断が行われる可能性がある。

次に、勤務地限定型についていえば、職務限定型と異なり、労働者のライフスタイル等に合わせた働き方を進める可能性がある。勤務地を限定することで、家庭生活や地域活動といった、労働者の私生活の確立に資すると考えられるからである。もっとも、日本の労使慣行においては、全国転勤に応じうる労働者に高い価値を見出すことが多く、それが昇進・昇格の可能性や賃金水準に影響を及ぼすことが多いため、勤務地限定型は無限定正社員と比較して、不利な地位に置かれる可能性がある。また、有期契約のパートタイム労働者やフルタイム労働者の多くは、地域で募集採用されている場合が多いため、職務限定型と同様に、無期転換権を行使した場合の受け皿となる可能性が高い。さらに、整理解雇に際して、「就業の場所が消失したこと」を就業規則上の解雇理由として追加することが想定されていることから、職務限定型と同様に、無限定正社員とは異なる解雇の正当性判断が

行われる可能性がある。

時間限定型については、通常の労働者に比し労働時間の短い雇用（いわゆる短時間正社員）の場合と、勤務時間は通常の労働者と同様であるが、原則として時間外労働や休日労働が予定されていない雇用の場合が考えられる。このうち、前者については、育児や介護といった家庭生活との両立を容易にし、かつ、正社員という期間の定めのない雇用であるため労働生活の安定に資すると考えられる。しかし、後者については、そもそも時間外や休日労働が「例外」であるという法制度を無視した提言である。過労死や過労自殺、精神疾患など長時間労働が労働者の健康に及ぼす影響は大きく、また私的な自由時間を浸食するという意味で、個々人のライフスタイル等とは無関係に、すべての労働者に関わる重要な問題である。時間限定型を後者の意味で用いる場合、それは法の原則と例外をひっくり返すまやかしの議論といわねばならない。なお、時間限定型については、整理解雇に際して無限定期間正社員と異なる解雇の正当性判断が行われることは、まったく正当化されない。

（3）女性の働き方との関係

実際のところ、以上に挙げた3つの類型はすでに少なくない企業で取り入れられている。今回の提案の重要な点は、それを大々的に、雇用管理モデルとして推し進めようとするところにある。このような動き自体については、無期雇用と有期雇用の二元的（身分的）な雇用管理及び総合職一般職という雇用管理区分を破棄することを目的とすると好意的に評価する見解もある⁶。しかし、先述したように、職務限定型は新たなコース別雇用管理制度となりうる可能性があり、またいずれの類型も無期雇用と有期雇用の身分的雇用管理を引きずり続ける可能性も否定しがたい。

もっとも、勤務地限定や労働時間限定の雇用管理を受けていた有期契約労働者（パート労働者も含む）が正社員化することで、雇用が安定し、ある程度の展望をもった生活設計を行いうるようになるというメリットは決して小さくない。女性労働者の非正規率は現在6割近いが、非正規という雇用形態を選択した理由としては、「家計の補助・学費等を得たいから」、「自分の都合の良い時間に働きたいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」などが挙げられている⁷。また、コース別雇用管理において女性がその多くの割合を占める一般職についても、当該コースの多くが地域あるいは職種限定になっているこ

とにメリットを感じている場合も多い。その大きな理由は、家庭的責任との両立という目的である。

家庭的責任との両立、あるいは、家庭的責任を含めた私生活と職業生活との両立は、決して女性労働者だけの問題ではなく、男性労働者を含めた労働者全体の問題と捉えるべきであるが、実際問題として、女性労働者がそのような立場を選択する（せざるをえない）状況にあるのはたしかである。そしてそういった選択をした場合に、女性労働者は、昇進・昇格の停止あるいは遅れ、低い賃金水準といった問題に直面する。前述したように、たしかに、ジョブ型正社員の議論には一定のメリットがある。しかし、それは労働者間の階層化を生み出す危険性を孕む。そしてその階層の最下位に位置する危険にさらされるのは女性労働者である⁸。そうであれば、この階層化を阻む法的サポートの活用の仕方を検討することが重要な意味を持つことになる。

3 階層化を阻むための法的サポート

（1）均等・均衡待遇の実現と間接差別の阻止

ジョブ型正社員論が、労働条件に関する労働者の階層化—あるいは低廉な労働力の確保や固定化—のための手段に墮さないためには、なにより無定期間正社員とジョブ型正社員間あるいはジョブ型正社員同士の労働条件が均等あるいは均衡していることが必要である。

現行法においては、労契法3条2項が均衡考慮原則を規定するとともに、特にパートタイム労働者についてパートタイム労働法⁹8条ないし10条が不合理な待遇の禁止、差別的取扱いの禁止、均衡待遇の原則を規定し、また、有期契約労働者については、労契法20条が不合理な待遇を禁止している。ジョブ型正社員のうち、時間限定型であればパートタイム労働法の適用対象となるが、職務型や勤務地型の場合には労契法3条2項が適用されることになる¹⁰。具体的には、賃金については、当該労働者の職務の内容等と関係のない諸手当部分等については均等な取扱いが要請され¹¹、また職務の内容等と関連する基本給部分については均衡の取れた取扱いが求められる。また昇進・昇格についてもジョブ型正社員であることを理由にその可能性を限定することに合理性はない¹²。

さらに、特に地域限定型にあてはまるが、男女間で偏りがある場合に（男性の多くが無定期間正社員、女性の多くが地域限定といった場合）、転勤経験の有無を昇進昇格の要件と

することは、雇用機会均等法が禁止するいわゆる間接差別の禁止に抵触することになる（均等法7条及び施行規則2条3号）。

（2）転換可能性の確保

ところで、雇用管理区分間において均等・均衡待遇取扱いが実現していたとしても、それだけでは十分ではない。区分間の転換可能性が確保されている必要がある。ひとつの雇用管理区分に封じ込めることもまた均等な取扱いに反するものだからである¹³。WG報告書がこの点を明示的に求めているのはこのことを意識したものと考えられる。

（3）ジョブ型正社員の雇用保障

ジョブ型正社員論に関わっては、雇用保障の程度が無限定正社員と異なりかねないことが危惧されている。前述したように、WG報告書も職務限定型及び勤務地限定型についてはその可能性を示唆している。ジョブ型正社員論の特徴のひとつが解雇法理、とりわけ整理解雇法理の相対化を狙ったものであることはまちがいない。

しかし、まず明確にしておかなければならることは、ジョブ型正社員に対しても解雇権濫用は認められず、解雇の適法性審査を免れることはできないということである。また、整理解雇法理においては人員整理の必要性、解雇回避措置、人選の合理性、労働組合等との協議という指標があるが、これらの指標については、経営環境の悪化により人員削減が必要になる場合（経営危機型）と戦略的な事業組織の再編のための整理解雇（事業再編型）とでは適用のあり方が異なるとの見解が主張されている¹⁴。すなわち、経営危機型の場合には人員削減が不可避であるため、失われる勤務場所や職務に従事する労働者がその対象となる可能性はある。もっとも、労働者が契約内容の変更を受け入れる可能性がある以上、解雇回避措置は必要であり、また当該職種や勤務地を限定している一部の労働者だけが解雇の対象となる場合には人選の合理性の点で慎重な検討が必要となる。

これに対して、事業再編型の場合、人員削減の必要性は相対的に低い。この場合には、たとえ人員整理の必要性が認められたとしても、解雇回避措置の実施及び人選の合理性はより厳格に判断されることになる。

4 まとめにかえて—「無限定正社員」の働き方の改善の必要性

本稿では、WG報告書の表現にならって、ジョブ型正社員と対比される労働者を「無限

定正社員」と呼んできた。しかし、職務や勤務地、労働時間（残業を含む）が特定されていない労働者の存在を所与のものとして論じるWG報告書の姿勢には基本的に違和感がある。たとえそれが現実であるとしても、それは労働者のワークライフバランスを侵害し、心身の健康をおびやかす危険をおおいに孕む働き方だからである。また法的にみても、無限定正社員の法的根拠は採用時の包括的合意に求められるが、採用時というよりもっとも労働者が弱い立場に立つ場面での合意に、職業生活全体にわたって強い拘束力を及ぼすような効力を認める理論の妥当性には疑問を感じる¹⁵。

ジョブ型正社員という雇用管理モデルを構想するのではなく、むしろもっと直接に無限定正社員の働き方にメスを入れ、労働時間規制や労働契約内容の明確化といった方向での解決を図るべきではないか、それがまた有効かつ現実的に女性の働き方にも良い影響を及ぼすのではないかという根本的な疑問は消えない。

- 1 なお、前掲日本再興戦略の改訂版である、「『日本再興戦略』改訂2014－未来への挑戦」2014年6月24日では、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」という数値目標が新たに設けられた。
- 2 鶴光太郎「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について」規制改革会議雇用WG第3回2013年4月19日。
- 3 長谷川閣史「個人と企業の成長のための新たな働き方」産業競争力会議2014年4月22日。
- 4 「これまでに提起されている課題の代表例」規制改革会議第2回2013年2月15日。
- 5 <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf>
- 6 たとえば、毛塚勝利「『限定正社員』論の法的問題を考える」季刊労働法245号19頁。
- 7 総務省統計局労働力調査平成25年（2013年）<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf>
- 8 この問題を論じたものとして、緒方桂子「新しい有期労働契約法制と社会的包摂」法律時報85巻3号11頁、同「女性の労働と非正規労働法制」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司『労働法と現代法の理論（上）』（日本評論社、2013年）457頁。
- 9 2014年に改正されたパート労働法は2015年4月1日に施行予定。
- 10 労契法3条2項を「指導原理」や「訓示規定」と解する見解も強いが、「労働契約の原則」として労働契約法に組み入れられていることに照らせば、労働契約にとって特別な意味をもつものと捉えるべきである。この点について論じたものとして、緒方桂子「労働契約の基本原則」西谷敏・根本到編著『労働契約と法』（旬報社、2011年）29頁以下。
- 11 有期契約労働者に対する不合理な取扱いの意味について論じた緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号25頁参照。
- 12 同旨、前掲毛塚注（6）24頁。
- 13 その根拠を使用者の労働者に対する職業能力尊重配慮義務及び平等原則から導く見解として、前掲毛塚注（6）24頁。
- 14 毛塚勝利「整理解雇法理の核心」労働法律旬報1822号4頁、同前掲28頁。
- 15 この点について、前掲緒方注（8）478頁

「女性の活躍」と税・社会保障制度

永由 裕美

(桜美林大学LA学群講師)

はじめに

安倍政権は、アベノミクスの第三の矢である「(新)成長戦略」の中核に「女性の活躍」を据えている。本稿では、成長戦略の中に示されている、女性の働き方に大きな影響を与えてきた税・社会保障制度（いわゆる103万円、130万円の壁）の改革部分に注目し、現政権の方針や施策をまずは概観した上で、その是非をめぐる議論を取り上げ、あわせて今後についても展望してみたい。

1 安倍政権が掲げる「女性の活躍」とは ～税・社会保障制度改革を中心に

(1) 2013年の「成長戦略」とその後の議論

2013年6月に閣議決定されたいわゆる「骨太方針」と「成長戦略」を見ると、前者では税・社会保障制度改革に直接言及した部分は見られないが、後者の成長戦略は「女性の活躍推進」という項目において、2020年に女性の就業率を73%とすることを目指し今後取り組むべき検討課題等を示し、その中で「働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う」とのみ記載している。この時点では、女性の活躍推進策における「中立的な制度の検討」の位置づけは十分明らかではない。

2014年3月開催の「女性の活躍促進」を議題に掲げた第1回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議では、民間議員から女性の就労に抑制的に作用している税制・社会保障制度（103万円、130万円の壁）及び配偶者手当制度の是正が当面の重要課題であるとの提案があり、安倍首相は関係大臣に対し制度の見直し等の検討を指示した。

(2) 2014年の「骨太方針」及び「新成長戦略」における位置づけ

2014年6月には「骨太方針2014」及び新たな成長戦略（新成長戦略）が閣議決定された。前者では女性の活躍推進のための諸施策・方針が示されており、その後に税制・社会保障制度

等に関し女性の働き方に中立的なものにすべく検討することが盛り込まれている。

新成長戦略では、女性の活躍推進として「育児・家事支援環境の拡充」「企業等における女性の登用促進のための環境整備」「働き方に中立的な税・社会保障制度等への見直し」の3つに関し新たに講すべき具体的な策が検討されており、税・社会保障制度等については経済財政諮問会議で年末までに次のように総合的に検討するとした。すなわち、①税制面ではより中立的な制度とする方策について、同会議と連携しつつ政府税調で検討する、②社会保障制度に関しては、(i) 正社員等を夫に持つ女性の収入が130万円を超えると3号被保険者の資格を失い、社会保険料負担が生じ手取り収入が減少する逆転現象が起きるため、妻が働く時間を抑制する実態がある、(ii) 雇用主側としても一定水準の労働時間を超えると社会保険料負担が生じるため、就業時間を調整させる実態がある、(iii) 3号被保険者制度は自営業者等の妻や独身女性との関係で不公平である、との指摘があり、社会保障制度の持続可能性や女性の生き方・働き方により中立的な制度の構築という明確な観点から、給付・負担の在り方等を含む包括的な検討を着実に進める、③女性の就労を抑制しているとの指摘がある企業等の配偶者手当の在り方について検討を進める。

新成長戦略は、従前に比べ税・社会保障制度改革についていくつか論点を示した上で、検討を進める方針を打ち出しており、その意図がどこにあるのかは別として、政府としてこの問題に正面から取り組もうとする姿勢は伺える。

2 「103万円の壁」「130万円の壁」をめぐる議論

(1) 「103万円の壁」をめぐって

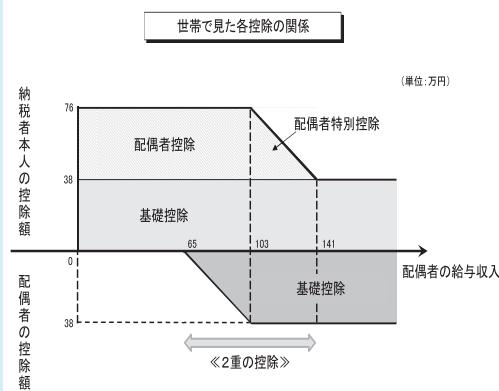
「103万円の壁」とは主に税制上の壁であり、パート等で働く既婚女性が配偶者控除の枠内に年収及び労働時間を抑え就業調整する傾向にあ

ることを指す。配偶者控除とは、妻（夫の場合もある）の年収が103万円以下であれば夫の所得から年38万円の所得控除を受けられ、税負担が軽くなるというもので、以前は103万円を超えると配偶者控除の適用がなくなり、世帯の手取りが減少するという手取りの逆転現象が見られたが、現在では配偶者特別控除の導入によりこうした現象は解消されている。そのため政府税調等は、手取りの逆転現象である壁は解消されたが、「意識の壁」として残っているとしている。加えて103万円を超えると妻自身に所得税負担が生じるとともに、配偶者（家族）手当の支給要件を年収103万円以下に設定する企業も多いことから、これらが総じて103万円の壁を形成している¹。

配偶者控除は、1961年税制改正にあたりサラーマン世帯の妻の「内助の功」を評価する目的で扶養控除から独立して設けられた。憲法25条は生存権を定め、これをうけて税法上も最低生活費に課税するのは適当ないとされ、所得のある人本人の基礎控除、配偶者控除、扶養控除は課税最低限を構成する基礎的控除と理解されてきた。そのため配偶者控除は憲法25条の生存権を具体化する最低生活費控除と捉える見解もある一方で、高所得世帯の専業主婦優遇策であるとの声も強い。また、本来の趣旨からいえば基礎的控除は1人につき1つであるべきだが、現在の制度では、例えば夫が会社員で妻の年収が65万円超～141万円未満であると、夫は基礎控除+配偶者控除（又は配偶者特別控除）、妻は基礎控除を受けられるという2重控除の問題が指摘されている（図1）。

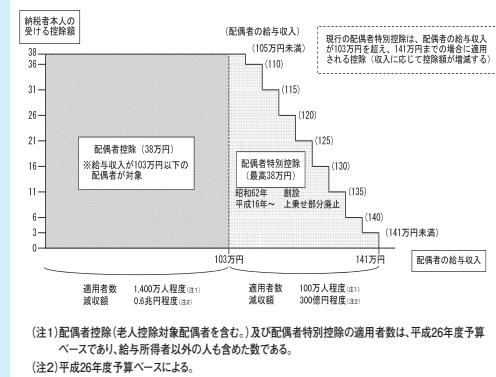
2重控除の解消も含め代替案として提唱されているのが、夫婦各々の基礎控除を合算した76万円を夫婦の控除額とするという「家族控除（移転的基礎控除）」や現行の個人単位から世帯単位への課税方式の転換等である。また、基礎控除額（38万円）自体が低すぎるとの指摘もあり、配偶者控除・配偶者特別控除の見直しは所得税の根幹に関わる大きな課題ともいえる。配偶者

図1 二重控除について



資料出所：第6回税制調査会（2014年4月14日）・財務省説明資料

図2 配偶者控除・配偶者特別控除の仕組み



資料出所：第6回税制調査会（2014年4月14日）・財務省説明資料より作成

控除・配偶者特別控除適用者数は各々1400万人、100万人であり（図2）、これらを廃止・見直す影響は小さくない。民主党政権は、マニフェストに配偶者控除廃止を掲げていたが、結局断念し、自民党は総合政策集で配偶者控除維持の方針をとっており、今後政権内でどのような調整が行われるのか注目される。また、見直しの提案は、法人税減税分の財源確保という財政当局の思惑があるとの見方もある。

(2) 「130万円の壁」とは何か？

「130万円の壁」は社会保障制度によって作られており、会社員等の夫を持つ女性の年収が130万円未満であれば、夫の被扶養者として自ら保険料を負担せずに、国民年金第3号被保険者として将来基礎年金を受け取り、かつ夫の健康保険の給付を受けられるという仕組みが問題となる。年収が130万円を超えると、妻自身が国民年金・国民健康保険等に加入して保険料を支払わねばならず、妻の収入が増えたことによって、世帯の手取り収入が減るという世帯収入の逆転現象が生じるため、130万円を超えないよう就業調整を行うというのが130万円の壁である（図3参照）²。

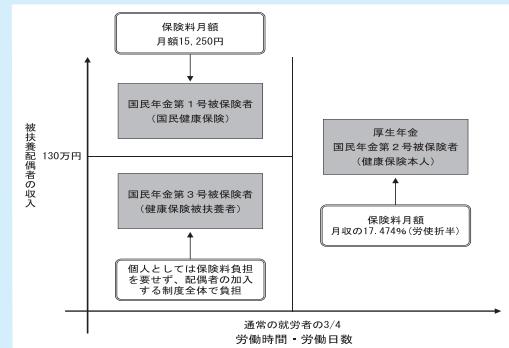
1985年の年金制度改革の時に設けられた第3号被保険者制度に関しては、女性の年金権確立という点で評価する向きが多いものの、①保険料負担なしに年金受給権を得るために他の被保険者との公平性が保たれていない、②女性に対する就業調整のインセンティブとして働くだけでなく、雇用側の企業にとっても社会保険料の事業主負担分を回避できる利点があり、結果的にパート労働者など低賃金で働く女性を増やしている、等の批判が根強く示されている。

そのため2012年成立の年金機能強化法は、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を図り、年収106万円以上、週労働時間20時間以上等の要件を満たせば被用者保険が適用されることになった（実施は2016年10月から）。厚労省は、これにより130万円の壁の一部に穴があくとし、年収要件の更なる引き下げにより就業調整問題

は事実上解消するとの見方を示している。

これまでにも厚労省の検討会や審議会等において、第3号被保険者制度の具体的な見直し案が検討されており³、制度の廃止・見直しは健康保険ともリンクする可能性があり抜本的な改革となると考えられる。制度維持か、制度縮小か（壁を低くしていく）、制度廃止かをめぐり熱く議論が交わされており、被扶養の妻は保険料の負担能力がないので保険料を支払わざとも良いとする同制度は、社会保険の原理に即した妥当なものとの見解もある一方、第3号のみが個人単位でなく世帯単位的なものとなっている点や社会保険の公平性及び持続可能性の点等から廃止すべきとの声も根強く、制度縮小に対しては新たな壁を作ることになり本質的な問題解決にならないとの批判が示されている。

図3 年金保険(医療保険)における被保険者の区分について



資料出所：「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」報告書資料編（2001年12月）より作成

（3）「壁」を見直し・廃止すべきか

この2つの壁については、女性の就業を抑制しており働き方の選択に大きな影響をもたらしている、性別役割分業意識・体制を固定化・強化する機能を持つ（男性片働きに有利な制度である）、パート労働者等の低賃金化を引き起こし、ひいては男女間賃金格差を拡大している、さらに就業期間中の男女間賃金格差や就労中断が老後の年金受給額の男女差として表れ、離死別の増加、未婚率の上昇と相まって高齢単身女性の老後の生活に影響をもたらす、等として廃止を求める批判的見解が長い間展開してきた。

それでは、「壁」が女性の就労にどのような影響を与えるのか、その実態を見てみよう。**図4**は、平均的な世帯で妻が年収を増やした場合の世帯実所得の変化を見たものであり、103万円と130万円を超えた部分で妻の年収が増えても世帯実所得が減少しており、既婚女性の就業調整を促す要因となっていることが推測される。統計で見ても、実際に既婚女性の年収は100万円前後に集中している（**図5**）。

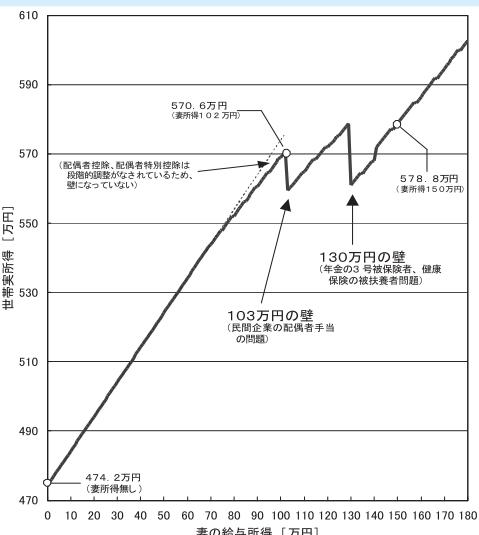
また、パート労働者の就業調整の有無とその理由に関する調査結果を見ると（**図6**）、約35%

が就業調整しており、103万円以下、130万円未満に抑えている人が各々4割超である。そして、企業がパート労働者を雇う最大の理由は人件費が割安なためであり、厚生年金・健康保険の適用拡大が行われた場合の企業の対応を尋ねた調査では、3割の企業が適用拡大要件に該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くのパート労働者を雇うと回答していた⁴。

以上のように、現在の税・社会保障制度は働き方の選択に中立的とはいせず、様々な形で改革の方向性が模索され、研究及び提言が行われている⁵。詳細な検討はそちらに譲るとして、これまで見てきた税・社会保障制度はやはり見直し・廃止すべきと考える。現在の制度は女性ばかりでなく、男性の働き方にも中立的といえず、性別役割分業を強化しているという点で男性にも生き難さを感じさせる一要因となっているのではないか。女性に関しては、継続就業または本格的な再就職を阻害する機能を果たしており、継続就業の実現こそが女性管理職の育成・増加を促進するのであり、勤続年数の伸長や管理職の増加が結果的に男女間賃金格差の縮小にも寄与し、実質的な男女平等の実現につながると思われる。

他方で、非正規労働者比率は男女ともに高まっており、超高齢・人口減少社会、未婚化社会を迎えて、誰もが一人でも安心して生活できる雇用環境及び社会保障制度の整備が強く求められている。働き方の選択肢を増やし、就労促進的な政策をとることで、誰かに扶養されることを前提とした制度を見直していく方向性を志向すべきである。同時に、現行制度に依拠せざるを得ない人々に対する社会的手段及び世代による経過措置等も、こうした政策の枠組みに組み込んでいく必要がある。

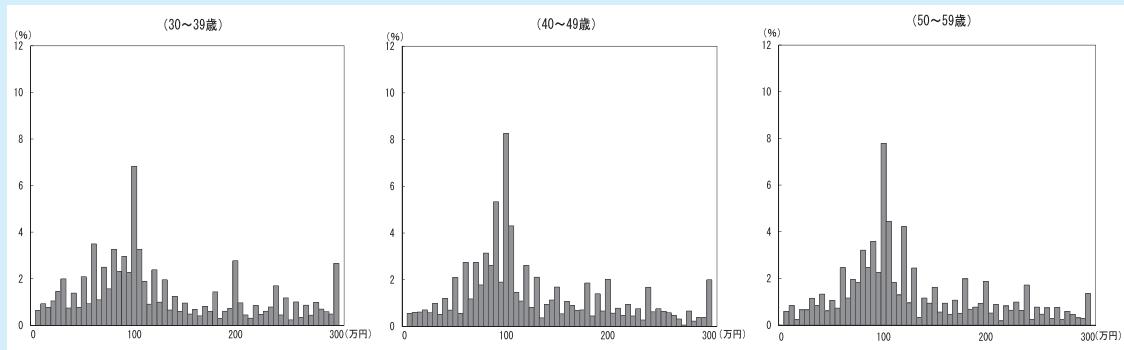
図4 妻の所得変化に対する世帯実所得の変化



資料出所：経済産業省「男女共同参画に関する研究会」報告書（2001年）

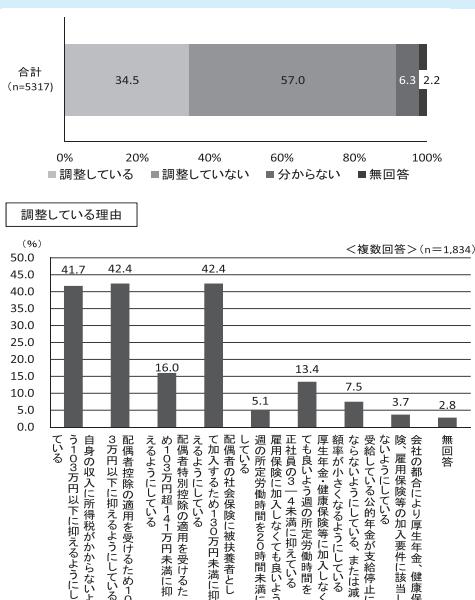
注：夫の給与548万円+配偶者手当、妻の時給1,260円と想定（2000年の制度を前提としているため、2004年に廃止された配偶者特別控除の上乗せ部分がこの試算では考慮されている）。

図5 既婚女性の給与所得者の所得分布(年代別)



資料出所：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書平成24年版』より引用

図6 就業調整の有無とその理由



資料出所：JILPT「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果（調査シリーズNo.105、平成25年5月31日）より作成

3 今後の展望～終わりにかえて

安倍政権の女性の活躍推進策を含めた成長戦略等をみると、女性の働き方・生き方だけでなく労働者全般の働き方、ひいては家族の有り様について国としてどのような方向性をとるのか明確なビジョンに欠けている。税・社会保障制度の改革は、本来であればこうした方向性を基盤として検討されるべきものであろう。

女性労働の現状を見ると、依然として大きい男女間賃金格差や5割を超える非正規労働者比率など、男女平等や格差是正は遅々として進んでいない。管理職登用促進策は歓迎すべきであろうが、女性労働の現状を改善するために、小手先ではなく均等法等の抜本改正により実質的な男女平等を推進するのが本筋である。税・社会保障制度改革はこのような政策とあわせて実行していかなければ奏功しない。

同時に、税・社会保障制度改革は、女性だけでなく男性の働き方・生き方にも深く関わるた

め、より広範な労働政策とも無縁ではいられない。現政権が打ち出している労働時間規制の適用除外拡大や労働者派遣法改正などは最低労働条件規制を瓦解させかねず、格差拡大を助長する可能性がある。男女がともに、あるいは一人でも安心して働き、生活するためには労働政策も含めた包括的な視点に立った改革が必要である。

【参考文献】

- ・大沢真理『生活保障のガバナンス－ジェンダーとお金の流れで読み解く』(有斐閣、2013年12月)
- ・大沢真知子『ワークライフバランス社会へ－個人が主役の働き方』(岩波書店、2006年3月)
- ・大石亜希子「6章 社会保険・税制におけるジェンダー」木本・大森・室住編著『社会政策のなかのジェンダー』(明石書店、2010年6月)

1 人事院「平成25年職種別民間給与実態調査の結果」によると、76.5%の企業が家族手当を支給していた。

2 厚労省「平成24年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」によると平成24年度の第3号被保険者数は960万人である。なお、被用者保険加入要件である労働時間基準（通常の労働者の3/4以上）も「壁」を構成する一要素となっている。

3 「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」報告書が2001年12月に示され、こうした議論を踏まえ2003年9月には社会保障審議会年金部会が「年金制度改革に関する意見」を出している。意見では、厚生年金適用拡大により第3号を縮小する方向性で一致したが、その他の見直し案については意見の一貫性は見られなかった。これまでの議論の経緯は、厚労省社会保障審議会年金部会の資料「第3号被保険者制度の見直しについて」<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001q0wz.html>>でまとめられている。

4 JILPT『社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査』(JILPT調査シリーズNo.114、2013年8月)。適用拡大された場合に雇用のあり方等を「既に見直した」「今後、見直す」(計約58%)と回答した企業に尋ねた結果である。

5 「女性が輝く社会のあり方研究会」による提言(2014年5月)、男女共同参画会議影響調査専門調査会『「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告』(2002年12月)等を参照。

第27回「連合総研フォーラム」

どうなる景気、どうする格差

～「好循環」への反転を目指して～

安倍政権（第2次）が発足して1年8ヵ月が経過し、経済の好循環の実現が危うくなっています。「アベノミクス」の効果が今後も持続していくのか。いわゆる「三本の矢」の政策の有効性が問われる事態となっています。

経済の好循環の実現は、何よりも、働く生活者が暮らしの豊かさを実感できるようなものでなければなりません。格差を温存する経済の回復は、かえって人々の将来への不安や経済の不確定性を増幅させる要因にもつながりかねません。勤労者の雇用とくらしの基盤をいかにつくり出すかが、「好循環」への反転のカギを握っていると思われます。

今回のフォーラムでは、このような認識の下、経済・雇用・生活にかかる課題を提起し、これからの景気がどうなるのか、底流にある格差をどうするのか、考えます。

多くの皆様のご参加をお待ちしております。

○日 時	2014年10月21日（火）13：00～17：00
○テー マ	どうなる景気、どうする格差
○場 所	全国町村議員会館 2階会議室 〒102-0082 東京都千代田区一番町25番地 TEL:03-3264-8185
	【地下鉄】 ・地下鉄半蔵門線半蔵門駅 4番出口徒歩0分 3・5番出口徒歩2分 ・地下鉄有楽町線麹町駅 3番出口徒歩6分
○参 加 費	無 料
○そ の 他	会場で「連合総研2014～2015年度経済情勢報告」を配布します。

プロ グ ラ ム

13：00～13：05	主催者代表挨拶 理事長 古賀 伸明
13：05～13：30	基調報告：連合総研2014～2015年度経済情勢報告 連合総研所長 中城 吉郎
13：30～14：00	基調講演：「日本経済の現状と課題－アベノミクス第2幕で問われること－」 法政大学大学院政策創造研究科教授 小峰 隆夫 氏 (連合総研経済社会研究委員会主査)
<休憩>	
14：15～17：00	パネル・ディスカッション：「好循環」への反転を目指して 公益財団法人 日本生産性本部 参事 北浦 正行 氏 大阪大学大学院国際公共政策研究科准教授 小原 美紀 氏 法政大学大学院政策創造研究科教授 小峰 隆夫 氏 首都大学東京都市教養学部教授 脇田 成 氏 コーディネーター 連合総研副所長 小島 茂

＜お申し込み方法＞

連合総研ホームページ上の専用フォーム (<http://www.rengo-soken.or.jp/>)、もしくはFAX (03-5210-0852) にて、
10月17日（金）までにお申し込みください。

評議員会・理事会報告

「2014年度事業計画・予算」を承認（第18回定例理事会・第10回評議員会）

副理事長（研究所長）を選任（第19回理事会）

連合総研は、2014年9月26日にホテルグランドパレスにおいて、第18回定例理事会・第10回評議員会を開催し、引き続き第19回理事会も開催した。第18回定例理事会・第10回評議員会では、2014年度（2014年10月1日～2015年9月30日）事業計画・予算および規則・規程の一部改定など6議案について提案し、いずれも提案どおり承認された。また、第19回理事会では、副理事長の選定など4議案について提案し、いずれも提案どおり承認された。

議案及び選任された理事・監事・評議員は次のとおりである。

【第18回定例理事会・第10回評議員会】

- ・第1号議案 2014年度事業計画に関する件（共通）
- ・第2号議案 2014年度収支予算に関する件（共通）
- ・第3号議案 規則・規程の一部改定に関する件（理事会）
- ・第4号議案 「時間外および休日労働に関する規程」の制定に関する件（理事会）
- ・第5号議案 役員報酬総額等に関する件（評議員会）
- ・第6号議案 理事の一部選任に関する件（評議員会）

【第19回理事会】

- ・第1号議案 副理事長の選定に関する件
- ・第2号議案 研究所長、副所長の任命に関する件
- ・第3号議案 顧問の委嘱に関する件
- ・第4号議案 退職慰労金の支給に関する件

理事・監事<2014年9月26日現在>

【理 事】

古賀 伸明（連合総研理事長、連合会長）	中城 吉郎（連合総研所長）
菅家 功（連合総研専務理事）	相原 康伸（自動車総連会長）
稲上 毅（東京大学名誉教授）	逢見 直人（UAゼンセン会長）
加藤 良輔（日教組委員長）	毛塚 勝利（中央大学教授）
神津里季生（連合事務局長）	末廣 啓子（宇都宮大学教授）
安本 皓信（日本機械工業連合会顧問）	吉田 正和（中央労働金庫理事長）

【監 事】

塩田 正行（連合総合総務財政局長） 森 一夫（元日本経済新聞特別編集委員）

評議員<2014年9月26日現在>

【評議員】

有野 正治（電機連合委員長）	今野 浩一郎（学習院大学教授）
氏家 常雄（自治労委員長）	大日向 雅美（恵泉女学園大学教授）
岸本 薫（電力総連会長）	中世古 廣司（全労済理事長）
野田 三七生（情報労連委員長）	團野 久茂（国際労働財団専務理事）
中村 圭介（東京大学教授）	南雲 弘行（教育文化協会理事長）
吉川 薫（白鷗大学教授）	

●(公財)連合総研所員名簿(2014年10月1日現在)

職名	氏名	派遣元・現職
理事長	古賀 伸明	連合会長
所長兼副理事長	中城 吉郎	連合総研所長
専務理事兼事務局長	菅家 功	連合総研事務局長
副所長	小島 茂	連合
主任研究員	麻生 裕子	連合総研
主任研究員	小熊 栄	UAゼンセン
主任研究員	市川 佳子	連合
主任研究員	江森 孝至	フード連合
主任研究員	早川 行雄	JAM
主任研究員	鈴木 一光	厚生労働省
主任研究員	河越 正明	内閣府
主任研究員	伊東 雅代	電機連合
主任研究員	杉山 豊治	情報労連
研究員	前田 克歳	電力総連
研究員	柳 宏志	連合
研究員	前田 藍	自治労
管理部門経理担当部長	畠山 美枝	連合総研
管理部門総務担当	村岡 英	連合総研
客員研究員	井上 定彦	元連合総研副所長
客員研究員	鈴木不二一	元連合総研副所長
客員研究員	成川 秀明	元連合総研副所長
客員研究員	龍井 葉二	前連合総研副所長

2014年度主要研究テーマ

2008年秋のリーマン・ショック、2009年の政権交代、そして2011年3月の東日本大震災と福島原発事故という、時代を画する大きな枠組みの変化を受けて、連合総研はここ数年間、①大きな変化への対応と、②具体的な実態把握を軸にした調査研究活動に努めてきた。

さらに、2012年末の総選挙での再度の政権交代は、政治・経済のあり方だけでなく、労働運動等に与えるインパクトも大きいと考えられる。

今年度は、連合総研の調査研究においても、2012年度から開始している「経済・社会・労働の中長期ビジョン」に関する研究の取りまとめの年であることから、各調査研究テーマ相互の有機的な連携を図るとともに、地方連合会との共同による地域再生に向けた労働組合の役割等に関する調査研究を進めていく。同時に、労働組合の基本的な活動の実態把握と課題等の調査研究を行うため、これまで幾つかの研究テーマで進めてきた連合をはじめ関係労働組合との連携や共同作業について、さらなる連携を図りつつ進めていく。

また、連合総研自らの調査、実態把握、研究活動を強化することに加えて、他のシンクタンクとの交流、さらに、国際的な研究交流や共同調査についても取り組みを推進していく。

なお、2017年12月の連合総研設立30周年に向けて、記念事業の検討を進める。

1. 常設・継続して実施する調査研究

<1>

経済社会研究委員会【常設】

本研究委員会は、日本の経済・社会情勢を分析し、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正の視点に立ち、経済・社会政策の提言を行うことを目的として、連合総研発足以来、常設の委員会として活動を続けている。

2013年度においては、世界経済の動向などマクロの経済状況、社会保障改革の動向などについて委員から報告を受け、意見交換を行った。本委員会の助言を得て連合総研が取りまとめを行う「2014～2015年度経済情勢報告」においては、第Ⅰ部で景気回復過程で生じている経済の実態を明らかにするとともに、第Ⅱ部では、格差について、賃金・雇用、男女間の就業機会、低所得者・貧困、相続・教育など多面向に検討

を行った。

2014年度においては、2015年10月に消費税率の再引上げを控えて景気の持続性を丁寧に分析するとともに、全員参加型の経済の下で社会的公正を実現するための検討を行う。

(研究期間：2014年10月～2015年9月)

<2>

勤労者短観調査研究委員会【常設】 (所内研究プロジェクト)

本調査研究は、勤労者生活の質の現状について、年2回(10月、4月)、東京圏および関西圏の勤労者モニター(約2,000人)を対象として「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」(「勤労者短観調査」)を実施し、景気、家計消費、雇用などの主要

2014年9月26日に開催した第18回定例理事会・第10回評議員会において、連合総研の2014年度事業計画が承認された。2014年度（2014年10月～2015年9月）に実施する研究テーマは以下のとおりである。

な生活関連活動の状況、またその時々の生活・労働の問題点について調査したうえで、政策課題等への資料となる論点を報告書に取りまとめ、公表してきている。

2011年度から定点調査項目の整理、ウェブ調査への切り替えを行った。2013年度には、トピックス調査として、「ブラック企業」に対する意識、消費税増税の消費行動への影響などについて調査を行ったが、2014年度においては、引き続き迅速な集計に努めるとともに、「経済情勢報告」など、他の調査研究への一層の活用を図っていく。

（研究期間：2014年10月～2015年9月）

提起等を踏まえ、政治経済社会情勢に対応した実現の担い手、プロセス、労働組合の役割を含め、より戦略的な「中長期ビジョン」を策定する。なお、まず「中間報告」等を取りまとめ、より広い観点からの意見を集約したうえで、最終報告（中長期ビジョン）を策定することとする。

（研究期間：2012年10月～2015年9月）

<4> 雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会

<3> 経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会

2008年秋のリーマン・ショック、2009年9月の政権交代、2011年3月の東日本大震災・原発事故などに象徴される国内外の大きな枠組みの変化のもとで、働く者や生活者の視点からの経済・社会・労働に関する中長期的なビジョンの策定が求められている。

連合総研では、2011年度に「ポスト3・11の経済・社会・労働」をテーマとするプロジェクトを設定し、新たな豊かさ、今後の産業・雇用、連帯経済、人口減少とコミュニティづくり、参加民主主義と労働組合の役割などをテーマに討議を重ねた。

2012年度には本委員会を立ち上げ、中長期ビジョン策定に向けて、学識委員を中心に、「アソシエーション（社会組織・基盤）」「社会の連帯基盤」「政党政治」「地域における社会ビジョン」のあり方、労働組合の役割などについての準備的な討議を行い、2013年度から、連合企画委員会メンバーの参加を得て、本格的な討論を開始した。

2014年度は、関連する<4>～<7>の4研究委員会と密接な連携を図りつつ、これまでの連合の各種ビジョン・提言、及び連合総研の各種研究報告の成果や学識委員からの問題

「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待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、訓練そして待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し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、2012～13年度に実施した「『日本の』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、<3>「中長期ビジョン」の議論にも連動させていくこととしている。

2013年度においては、賃金政策を中心に研究者や労働組合関係者などのヒアリングや意見交換を通じて課題の整理を行い、中間的な取りまとめを行った。

2014年度においては、今後の働き方も含めた検討を行い、報告書を取りまとめる。

（研究期間：2013年10月～2015年9月）

<5> 住民自治と社会福祉のあり方 に関する研究委員会

社会保障は、どんなに国レベルの制度が整備されたとしても、地域や現場で具体的なサービスが持続的に提供できるような仕組みや担い手がなければ、立ち行かない。大きな議論となつた社会保障と税の一体改革においても、具体的なサービス提供体制については、まだ多くの課題が残されたままである。一方、地方分権をめぐる議論も、国と自治体（首長）の権限や財政調整の問題に終始し、肝心の住民自治や地域主権の問題は置き去りにされている感がある。

これから社会保障サービスを建て直していくには、上記の課題を一体のものとして進めていくとともに、各分野ごとの制度の枠組みを超えた抜本的な再構築が求められる。

本委員会では、今後のあり方に向けた提言を行うことをめざし、また、<3>「中長期ビジョン」の議論にも連動させていくこととしている。

2013年度は、介護保険制度と高齢者福祉を切り口に、住民自治の観点から、高齢者の暮らしを支える地域づくりの好事例を対象としたヒアリング調査を実施して、中間報告を取りまとめた。その際、調査対象となった事例に共通するキーワードをもとに課題整理を行ったところ、地方分権の土台には住民の関与、住民自治が不可欠であるとの示唆が得られている。

2014年度においては、子ども、障害者、生活困窮者など、より包括的な地域福祉について、住民自治との関わりを軸に調査・検討を行う。また、労働組合の果たす役割についても考察する。

(研究期間：2013年10月～2015年9月)

<6> 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)

ここ数年、「無縁社会」や家庭崩壊、都会における孤独死などの問題が社会問題となり、社会の「液状化」が顕著となつてきている。これは、戦後日本社会においてまとまりや統合の大基盤となっていた「企業」「家族」「地域」といった基盤が大

きく揺らいでいることを物語っている。どこにも帰属先や「居場所」を持たない／持てない人が増えたことは社会の不安定化に直結し、各種団体や政党などの基盤の揺らぎにもつながっている。

個人が孤立した人格として、国家や市場に直接に向き合うという現在の姿は、これまでにない事態であり、いま直面している社会問題を克服していくには、分配政策などの手法の工夫だけでは限界があり、何らかの形で従来型の基盤に代わる新たな社会組織やネットワークを創出・再編していくことが求められる。

本委員会では、日本における社会基盤と社会組織の今後の方向についてさまざまな角度から検討し、また<3>「中長期ビジョン」の議論にも連動させることとしている。

2013年度においては、海外を含めた市民社会や社会組織に関する議論の枠組み、日本における歴史的経験などについて検討を深めた。2014年度においては、引き続き国内外の社会組織の動向をとらえつつ、いま各地で取り組まれている活動について事例収集を行い、報告書を取りまとめる。

(研究期間：2013年10月～2015年9月)

<7> 地域再生をめざす産業・労働政策と 労働組合の役割に関する研究委員会

グローバリゼーションの進展やポスト3・11の枠組み変化の下で、新たな産業・雇用のあり方が問われる一方で、地域の再生が課題となっており、連合総研では、この間、被災地における地域づくりや地域再生に向けた労働組合の新たな取り組みをフォローしてきた。

一方、国においても、地域再生に向け、地域の独自性に根ざしてさまざまな領域にまたがるネットワークづくりを支援する取り組みを進めようとしている。

本研究では、いくつかの地域を対象に設定し、地域における産業政策や雇用政策の策定とその具体化に関する事例研究を行う。その際、当該地域の地方連合会や大学などの連携のもとに、地域における動向をフォローし、モデル事例を抽出するとともに、地域のなかで行政、業界団体、市民団体、地域福祉団体などの各セクターが果たす役割について明らかにしながら、なかでもとくに労働組合・労働団体が果たすべき役割について提言を行う。

2013年度においては、山形、石川、島根の3地域において、地方連合会、地方総研と共同研究プロジェクトを設置し、それぞれの地域における活動についてのヒアリングを中心とした実態把握と議論検討を進めてきた。そのなかでは、地域ごとに抱える構造的な課題は、当初想定以上に地域固有のものがあり、地域独自での議論検討の重要性が高いことが明らかになってきている。そのため、2014年度は、<3>「中長期ビジョン」との運動を継続しながらも、共通する問題の体系化や問題解決の枠組みを検討するのではなく、地域ごとの提言も含めた研究成果の相互共有を図ることで、事例の蓄積をしていくことをめざす。それを踏まえて、12月に終了する予定の山形と石川での共同研究プロジェクト事業に代わって1～2の地域での新たな共同研究プロジェクトの実施の可能性についても摸索していく。

なお、既設の共同研究プロジェクトについては、議論の深化と、地域に即した柔軟かつ効率的なプロジェクト運営をめざし、それぞれ独立した研究事業への発展を図る。

(研究期間：2012年10月～2015年9月)

<8> 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

(連合山形総研との共同調査研究)
(座長：立松 潔 山形大学教授)

山形県内には連合をはじめとして労働組合、協同組合、NPO、市民団体など多数の社会団体が存在し、それぞれの団体が地域に根ざした工夫をこらして、地域活性化・地域づくりのための活動に取り組んでいる。またこうした活動の背景には、県政、市政との深いつながりがあることも見逃せない要素である。今後、こうした地域活動をさらに広め、地域に定着させていくためには、団体間の連携が不可欠であり、どのような活動を行っているのかをお互いに把握する必要がある。

そこで、連合山形総研との共同調査研究プロジェクトを立ち上げ、連合山形結成から現在に至るまで、連合山形あるいはその周辺でどのような地域活動に取り組んできたかを明らかにすることとした。

2013年度については、ヒアリング調査により地域活動の事例を収集した。

2014年度においては、収集事例をもとに地域活動の特徴や

課題などについて分析を行い、連合山形ならびに全国の地方連合会の今後の活動に役立つような報告書を取りまとめる。

(研究期間：2014年1月～12月)

<9>

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

(連合石川総研との共同調査研究)

(主査：澤 信俊 金沢星稜大学特任教授)

これまで地域経済を支えてきた農林水産業は、就業人口の減少・高齢化が進み、生産構造の脆弱化が進行している中で、生産・加工・流通の一体化や商工業者との連携による6次産業化で付加価値を高め、雇用拡大や地域活性化を進める事例が増えている。政府もこうした取り組みを支援し、持続可能な競争力のある産業への再生を図る政策を打ち出しており、地域再生と活性化に新たな可能性を切り開く取り組みとして期待されている。

連合石川は「地域に見える・開かれた連合運動」を推進するため、従来からの自治体への要請活動に加えて、自ら起こす活動として「6次産業化プロジェクト」を2年前にスタートさせた。現在、高齢化率が顕著に高い奥能登地区の地域再生および地域資源の発掘をめざし、現地で活動するNPOなどと連携し、現地產品の購買活動や植林活動などを行っている。将来的にはこの活動を石川県全体に広げ、地域の維持・再生、さらには雇用創出に資することを目標としている。

本共同調査では、連合石川の6次産業化プロジェクトの構想、これまでの取り組み状況と今後の展望について詳細に調査・検証して、これまでの成果と課題を明らかにし、地方連合会が取り組む地域再生のモデル事例として提示し、<7>「地域再生」委員会の検討に供することとする。これまでに、関係NPO、農業法人および連合石川構成組織関係者にヒアリングを行っている。また、金沢星稜大学と連合石川が9月に開催した地域活性化に関するシンポジウムおよびワークショップの成果も踏まえ、2014年内に報告書を取りまとめる。

(研究期間：2014年2月～12月)

<10> 次代につなぐ「しごと」と「くらし」 プロジェクト(島根プロジェクト)

(連合島根との共同調査研究)

(主査：毎熊 浩一 島根大学准教授)

島根県は全国に先駆けて人口減少・高齢化を経験している。持続可能な地域づくりのためには、将来を見通せる雇用の場と子育てをはじめとした安心して暮らせる環境が必要不可欠なことから、この研究委員会では次世代を担う若者・女性に着目する。県内では、Uターン、定住促進施策に関するさまざまな取り組みが展開されているが、若者の県外流出、早期離職には歯止めがかかっていない状況である。

そこで、本共同研究では産官学金労によるプロジェクトチームを立ち上げ、若者・女性雇用、定住促進に対する課題を探ることとし、2013年度においては各団体の取り組みの報告を受け、課題を整理してきた。

2014年度は、より詳細に現状について調査を行い、各団体の取り組みと受益当事者ニーズとのミスマッチという観点からの検証を行うこととする。そのうえで、地域における労働組合を含めた各セクターが果たす役割について検討し、提言の形で報告をまとめていく。

(研究期間：2014年4月～2015年8月)

<11> 労働組合の基礎的な活動実態 に関する調査研究委員会

(主査：仁田 道夫 国士館大学教授)

連合総研が2012年度に実施した「<シリーズ研究>21世紀の日本の労働組合活動IV・労働組合の職場活動」でも明らかになったように、労働現場や人事管理の変化が進むなかで、職場における世話役活動や要求づくり、共同のアクション、組合員教育など、労働組合の基礎的な活動は、さまざまな困難や新たな課題に直面している。そのなかで、これまで当たり前に行われていた活動が壁にぶつかったり、労働組合活動の担い手が先細りするという問題も起きている。本委員会では、こうした問題について、実際に職場で何が起きていて、どんな課題に直面しているのかを明らかにするための調査を実施する。

2013年度は、これまでの各種の労働組合活動調査の実績を踏まえて、単組の基礎的活動実態を調査するため、連合構成組織傘下の単組に対し、支部レベルを対象としたアンケート調査を実施した（配布数約6,000枚）。

2014年度においては、アンケート集計結果の分析をふまえて、主要産別の組織担当者に対するヒアリングなど追加的な調査も行いつつ、報告書を取りまとめ、<3>「中長期ビジョン」にも反映させる。

(研究期間：2013年10月～2015年9月)

<12> 労働者教育のあり方に関する 研究委員会

(主査：藤村 博之 法政大学教授)

本研究委員会は、「労働組合の取り組んでいる労働者教育の実態と課題を把握するとともに、課題解決や労働者教育の強化に向けた提言を行う」ことを目的として設置された。また、提言を実現していく観点から、連合本部の広報・教育局や教育文化協会からもオブザーバーとして研究委員会に参加している。

2013年度は、労働者教育の実態と課題を把握するため、2単組、3産別、2組織、1研究者からのヒアリングを行うとともに、<11>「労働組合の基礎的な活動実態に関する調査研究委員会」とも連携して、職場の組合活動調査のなかに労働者教育に関する質問項目を入れた。

2014年度においては、これまでのヒアリングやアンケート調査結果から明らかになった課題等を整理したうえで、労働者教育の強化に向けた提言作りを行う。

(研究期間：2013年10月～2015年9月)

2. 新たに実施する 調査研究

<13> 非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査

(連合非正規労働センターとの共同調査研究)

日本における非正規雇用比率は約4割に達しており、大きな社会問題であり続けている。一口に非正規雇用労働者といっても、その実態は多様であり、単に就労形態の違いにとどまらず、労働時間がフルタイムか短時間か、雇用契約期間の定めがあるかないか、主たる家計の担い手であるかどうか、年収による就労調整をしているかどうか、などの違いにも着目した実態把握が重要になっている。

この調査では、すでに連合総研が実施している勤労者短観の調査を踏まえ、対象としての非正規雇用労働者の数を増やすとともに、新たな設問を追加することにより、非正規雇用労働者の実相に迫ることを目的とする。

具体的には、勤労者短観の実施時期に合わせて、当面2回、ウェブによる調査を実施することとする。

(研究期間：2014年10月～2015年9月)

<14> 派遣労働における集団的労使関係に関する調査研究

(連合非正規労働センターとの共同調査研究)

非正規労働者の比率が上昇するなかで、派遣労働を取り巻く状況が改めて社会問題として浮上しており、労働組合との取り組みの強化が求められている。

ドイツにおいては近年、労働者派遣について法規制の見直しが行われるとともに、労働組合による労働条件改善の取り組みが行われている。

このようなドイツの動向を参考に、日本において集団的労使関係の枠組みを用いた、処遇改善等の取り組みを検討することを目的とする。

具体的には、ドイツの派遣労働をフォローしてきた研究者および連合の構成組織からの参加を得て委員会を設置し、そこでの分析・検討・提言を報告書として取りまとめる。

(研究期間：2014年10月～2015年9月)

<15> 日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究

(日教組からの委託調査研究)

日本における小・中・高等学校における教職員の長時間労働の実態はかねてから大きな問題となっており、OECDの調査によても日本の長時間労働実態は突出している。

この問題は、単に教職員の心身の健康の問題にとどまらず、その過大な負荷が教育の「質」に影響を及ぼし、あるいは教員の早期退職を引き起こすなど、将来にも及ぶ社会的な問題となりつつある。

本委員会では、こうした教職員の労働実態、意識、教育実践に及ぼす影響などについて課題を明らかにするとともに、問題解決に向けた提言を行うことをめざす。

具体的には、幅広い分野にまたがる専門家、ジャーナリストなどによる委員会を設置して、教職員を対象としたアンケート調査を実施し、その結果にもとづいて検討を深める。

(研究期間：2014年10月～2016年9月)

<16> その他の調査研究

内外の情勢の変化を踏まえながら、海外労働研究機関との連携による働き方等に関する国際比較などを含め、新規調査研究の機動的な実施について検討を進める。

「安倍政権の成長戦略を問う」を開催

7月28日(月) 連合会館において、連合総研ワークショップ「安倍政権の成長戦略を問う」を開催した。DIO 5月号で企画した同じタイトルの特集に寄稿していただいた、宮里(弁護士)、大沢(東京大学教授)、黒瀬(嘉悦大学教授)の三氏を講師に招き、それぞれのご専門の立場から報告をいただいたのち、連合総研龍井副所長をコーディネーターにパネルディスカッションを実施した。以下にその概要を報告する。(連合総研事務局)



報告 1

労働法制の規制緩和 －「雇用改革」の内容と批判－

宮里邦雄 弁護士・日本労働弁護団前会長

労働法制の規制緩和の問題に焦点を当てて成長戦略を批判したい。労働法規制が成長戦略を妨げる岩盤規制と位置づけられているが、労働者保護のルールであり、労働法の基本原則である規制に対する非常に敵対的な発想だ。安倍政権がやろうとしている規制緩和はいろいろあるが、派遣労働の自由化、解雇規制の緩和、労働時間規制の緩和の三つが重要なターゲットにされている。

まず今回の労働者派遣法改正については、常用代替防止の枠組みを取り払い、恒久的に派遣労働を使うことが可能になる仕組みに変えようとしている。これは、安倍政権が推進している雇用の流動化を実現する、一つの重要な政策である。二番目の解雇の金銭解決制度については、解雇権濫用法理などのみに目を向け、非常に局部的な見方で日本の解雇規制は厳しいと言われるが、これはまったくの間違いだ。雇用と権利は一体であり、雇用規制の緩和は労働者の労働環境そのものを脆弱な状況にする。三番目の新しいエグゼンブションは、労働時間と賃金の関係を切り離し、成果主義的な人事・労務管理の発想を、労働基準法の規制緩和に持ち込もうとしている。これは際限ない時間外労働、過重労働に追いやる仕組

みをつくるということだ。

安倍政権の労働法制の規制緩和は、従前と比べて明らかな特徴がある。一つが、新自由主義的な発想、つまり労働法規制が自由な企業活動を抑制するという、労働法制の根幹に対する敵対的な思想があること。二番目が、労働者保護ルールと企業利益を調整しようという発想がなく、非常に企業に偏った雇用改革を実現していくこと。三番目が、戦略特区を多用し、特区を通じて労働法規制に風穴を開け、特区で実験をしてそれを全国的に広げていくという手法をとろうとしていること。

総じて言うならば、安倍政権における労働法制の規制緩和は、労働法の基本原則である雇用の保障、公正な労働条件の確立、正規と非正規の格差待遇、構造的な不安定雇用の解消という、現在の労働法を支えている重要な規制を、成長戦略の名のもとに緩めよ



宮里邦雄 弁護士・日本労働弁護団前会長

うとするもの、労働者の雇用、労働条件、権利にとって必要不可欠な労働法規制を、それこそドリルによって破壊する試みであるということが指摘されなければならない。すべての労働者にとって明日はわが身という視点が必要だ。特定の規制が緩むということは、直接影響を受けなくても必ずや規制緩和の影響はすべての労働者に及ぶということになる。

報告 2

分配も酷いが再分配は最悪 しかし、「逆機能」は希望も示す

大沢真理 東京大学社会科学研究所教授

日本では分配もひどいが、これは雇用の劣化として通常言われることだ。しかし再分配はOECD諸国最悪である。それだけ言っていると何も希望がないので、制度が逆機能していることの中に、一筋の希望があるという点を申し上げたい。

最新の貧困率のグラフを見ると、基調は景気が拡張しても貧困率は高まっている。また、子どもの貧困率が全人口の貧困率を初めて超え、非常に深刻な事態といえる。OECD諸国のワーストということに関して国際比較を見ると、日本の貧困率は85年でも10%を超えており、当時からすでに低くはない。そしてそれが一貫して上がって、最近ではアメリカ並み。アメリカというのは主要国でOECDワーストだ。一つの指標として、貧困率が高い社会では他人への信頼感が低くなるという事情がある。日本はOECDの主要国だが、その中で最も社会的信頼が低い社会であり、貧困率は3番目に高い。

税制と社会保障制度を使った所得の再分配で、貧困がどれだけ削減されたかを見るのが貧困削減率だが、日本は30%に達していないので、60%を超えるヨーロッパの国との間には所得再分配の機能に大きな隔たりがある。日本の貧困の特徴はワーキングプアが多いこと。其稼ぎでも貧困だという大きな特徴がある。再分配がさらに問題で、就労者にとっての所得再分配による貧困削減率がマイナスになっている。こういう国はOECD諸国でもほぼ日本だけだ。日本の社会保障負担はスウェーデンと同じだが、スウェーデンの社会保障負担はほとんど事業主が負担、一方日本では労使折半である。このため日本で



大沢真理 東京大学社会科学研究所教授

は、低所得層にとって現金給付は薄く、負担は重いという状態になっている。タックスウェッジと言って、所得課税と労使の社会保険料負担及び社会保障の現金給付を見た、受け払いの累進性を見ても日本は非常に低い。

日本の生活保障システムは逆機能している。その一つの面は、社会保険制度が排除していることだ。企業規模が小さいほど法定福利費の負担が重たいので、雇い主は雇用をことさらに短時間化し、非正規化して、健康保険料や厚生年金保険料負担から逃れようとする。逆機能していることの原因は、公的会社支出の規模が小さいからではない。その充当の仕方が非効率だというところに原因がある。裏返せば、国民負担を高めることなく生活保障を改善できる余地が、日本では小さくないということだ。

最後に骨太方針2014の評価について。社会保障改革についても書いてあるが、財政健全化の文脈の中で、基調は効率化、適正化。絞るということだけで、機能強化にはほとんど触れていない。ここ数年の月別実質賃金指数を見ると、麻生政権と安倍政権は全部ゼロの線から下。これで賃金・雇用が改善していると言って、骨太方針を打つのか。あまりにもあからさまな大企業優先だ。

報告 3

中小企業が日本を変える

黒瀬直宏 嘉悦大学大学院ビジネス創造研究科研究科長

中小企業の立場から、中小企業を生かして新しい社会をどのように構築していくべきか、お話を

い。成熟化した先進国では量的成長にはすでに限界がある。また、大企業からのトリクルダウン効果を盲信しているが、そういうトリクルダウン効果は、1990年代からの長期停滞期以降なくなった。生産の東アジア化の結果だ。「日本再興戦略改訂の基本的な考え方」では、まず大企業のコーポレートガバナンスを強化することによって、大企業の利益率を高め、その後に地域活性化と中堅・中小企業・小規模事業者、地域の経済構造改革が出ており、大企業をよくすれば地域と中小企業がよくなるという発想に立っている。

日本を本当に再興させたいのであれば、大企業だけに頼るのではなくて、中小企業をもう一つの中核産業にしなくてはいけない。中小企業が担う産業は、多品種少量・高付加価値を特徴とする反大量生産型産業だ。成熟社会では、消費財だけではなく、部品のような中間財も、設備のような資本財もニーズの個別化が進む。こういう分野が拡大しているということのうちに、中小企業が大企業と並ぶもう一つの中核産業になり得る根拠がある。

一方、中小企業は大企業にない固有の問題性も課せられている。中小企業の発展を抑える問題として収奪問題、経営資源問題、市場問題がある。たとえば収奪問題というのは、下請受注単価の大幅な低下に現れている。中小企業の不利を是正するような政策は成長戦略にはほとんどゼロと言っていい。公正取引を推進するため、中小企業経営者と中小企業労働組合が共闘す



黒瀬直宏 嘉悦大学大学院ビジネス創造研究科研究科長

る必要がある。また、中小企業は市場のプレイヤーだから、経営実践においても戦わなくてはいけない。そのために必要なのが、「経営パートナー主義」だ。中小企業労働者・労働組合も積極的に経営に関与していく。中小企業問題の改革のため、中小企業経営者が努力すると同時に、労働組合も努力していく。ここでも労使共闘が必要だ。

中小企業中心の産業が発展し、経済が分散することによって経済民主主義が進展し、社会や政治における民主主義も進展する。また、中小企業は市場経済を「人間化」する。中小企業は消費者と顔の見える関係をつくるべく、各地域で貨幣的動機だけでない企業が増えるからだ。人間化のもう一つの側面として労働の尊厳の回復がある。中小企業には労働者を経営のパートナーとして位置づけて、人間尊重経営を進める機能もある。

パネルディスカッション

【龍井】――

解雇規制の緩和と新しい労働時間制度について、労政審ではどのようなことが論点になるのか。宮里先生に伺いたい。

【宮里氏】――

解雇に際して一定の金銭補償をする事前型の金銭解決制度は、あまりにもひどい制度なので、現段階では消えていくと思う。今検討されているのは、解雇が無効だと判断された場合でも、一定の金銭給付をすると雇用関係を解消することができる制度。第一次安倍内閣のときは反対が強くてできなかったが、経団連の年来の要求だ。新

しい労働時間制度で考えられるのは、労基法の労働時間規制の除外にすること。立法形式としてはいろいろ考えられるのではないかと思う。新しい適用除外制度が設けられると、例外の拡大によって、大原則である法定労働時間制度が大きく崩れることになる。

【龍井】――

1980年代から、すでに貧困という問題があったのに、なぜ可視化されなかったのか。大沢先生に伺いたい。

【大沢氏】――

政府・厚生省は、貧困問題はなくなったというスタンスで、1965年に調査を止めた。1985年から国民生活基礎

調査が始まったが、それを再集計して計測できる貧困率は民主党政権になって初めて出された。OECDの報告書に、日本の貧困率は先進諸国でもっとも高いレベルだとか、子どもに関しては貧困削減率がマイナスなどと書かれ、国会で質問されても、安倍首相（第一次）はOECDの統計は「根拠が不明」と答弁をしていた。

【龍井】――

民主党政権の間に政策の転換の入口というか、もう少し明確に軌道修正があり得たのではないか。

【大沢氏】――

子どもの貧困に関しては、子ども手当と高校授業料の実質無償化は大きなインパクトがあったと思う。所得税の累進性回復も民主党政権の最初の税制改正大綱で明確に打ち出した。「種はまいた」と小宮山元厚労大臣が言っているが、実際その通りだと思う。

【龍井】――

自民党の基盤が揺らぎ結局政権が維持できなくなったもう一つのキーは、地域だったと思う。当然その企業は、中小企業、地域企業がベースにあった。黒瀬先生に先ほどのお話との関連で伺いたい。

【黒瀬氏】――

再興戦略でも一応中小企業と地域をというのは取り上げているが、そこに書かれているのは前見たようなメニューばかり。むしろ中小企業庁がやっている施策のほうが期待できる。民主党政権のときに中小企業憲章をつくり、そこでの中小企業は、地域社会の担い手であるという社会的な観点からも位置づけた。その延長で、小規模企業振興基本法というのを今度つくろうとしている。これからは政策のパラダイム転換を行い、持続的な成長をするような小規模企業を支援していく、そのためには地域密着的な政策を講ずると言っている。これは一定に評価していいと思う。

【龍井】――

量的な成長の限界というのは議論しているが、片方で今の労働条件の底上げ、引き上げをどう考えればいいか。新しい成長を考えている新しい地域の中での持続的成長うまくリンクできるか。

【黒瀬氏】――

中小企業の付加価値生産性が低いのは、本来中小企

業の手元に残るべき価値が、不利な価格関係を通じて大企業に吸収されてしまっているからだ。今年の中小企業白書は中小企業の価格問題を見事に分析している。この点に関しては外形標準課税と一緒に、労働組合だけではなくて、経営者と労働組合が共闘してやっていくべきだ。

【龍井】――

最後に、秋の陣がすぐ控えているし、統一地方選もある。どういうところから反撃に向かえばいいのかということを、それぞれから伺いたい。

【黒瀬氏】――

フランスで1848年に2月革命が起る。労働者が普通選挙権や10時間労働法を獲得して有産階級と同格市民になるこの革命は第二次市民革命と呼べる。アベノミクスは第二次市民革命に対する反革命だと僕は見ている。逆行が起きて、これに対抗するには、中小企業労使が社会運動の面でも経営実践の面でも共闘していかないと、経済民主主義はますます後退していく一方だ。

【大沢氏】――

とにかくアベノミクスというのは口先、張りぼて、メッキだ。提灯記事ばかり書いていたマスコミも正気に戻りつつあるようだが、マスコミに期待しているだけでなく、国会を囲むとか、日比谷あたりで集まるとか、声が聞こえて目に見えることがないと、マスコミの正気もまた吹っ飛んでしまう。そのあたりで連合に大きく期待したい。眞面目に今心配しているのは、安倍首相は戦争の火ぶたを切りたいとかなり本気で思っている。なぜならば、絶対返せないような額の累積国債をキャラにするのはハイペーインフレしかない。ハイペーインフレを起こすのはそう簡単ではないが、その一つの方法が戦争なのだ。

【宮里氏】――

国会の外では安倍政権の信頼度は高くないと思うが、安倍政権は本気だ。労働法規制緩和をわが政権でやると。集団的自衛権の閣議決定でも、あの執念だった。最近彼の顔を見ると、政権を握っていることに高揚している。われわれも本気のたたかいをしないと阻止できない。労働法制の問題はすべての働く人の問題であるとともに、国民的な課題でもあると受け止めて欲しい。ぜひ連合には働く人すべてを代表する立場で運動を牽引してもらいたいと思うし、私もそのような運動をサポートしたい。

*本ワークショップの全容は『労働法律旬報』11月下旬号に掲載される予定です。

職場の年齢構成の「ゆがみ」と課題

-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報告書-

現在、いわゆる「団塊の世代」は、退職年齢にさしかかる中で、2013年4月からは改正高年齢者雇用安定法の施行により高年齢者の雇用の維持・継続が大きな課題となっている。一方で、若年労働力が減少する中で、バブル崩壊やリーマンショックにより、この約20年の間、新卒採用抑制などを行ってきた。企業においては、これらの影響で、職場の労務構成（年齢構成）が大きくゆがむなどしており、高年齢者については、如何にして職務を確保していくのか、中堅層については、業務が集中する中、中核的な人材や若年層の育成への役割をどう果たしていくか、若年層については、如何に技術・技能を伝承していくかなど、大きな課題となっている。

そこで、連合総研では、バブル崩壊後約20年の

間の職場の労務構成の変化とそれぞれの年齢層における課題や年齢層相互間の影響やその関連など、さらにはこうした変化や課題への労働組合の対応などについて、2012年11月に「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 戎野淑子立正大学経済学部教授）を設置、2014年5月までに12回開催し、労働組合に対するヒアリングやアンケート調査を行い、その成果を報告書に取りまとめた。

本報告書は、第Ⅰ部「総論」、第Ⅱ部「分析編」（アンケート調査結果の分析・ヒアリングによる分析）、第Ⅲ部「資料編」（アンケート調査結果、ヒアリングレポート）からなる。ここでは、第Ⅰ部総論に基づき調査研究の目的と意義や課題・提言などを中心にその概要を紹介する。

1. 調査研究の目的と意義

(1) 職場における年齢構成の意味

本調査研究は、労働組合に対する調査を通じて、昨今の職場における正規従業員の年齢構成の実態とそこに発生している課題について、明らかにしようとしたものである。企業内の労務構成を検討するには、正規従業員と非正規従業員、さらに具体的に言えばアルバイト・パートタイマー、契約社員、派遣社員等々との構成や、性別構成など様々なものが労務構成の中には含まれるが、本調査研究では、正規従業員の年齢構成に焦点を絞り、雇用形態の問題や男女比率の問題等はそこに関係する限りにおいて取り上げる。

企業の仕組みや制度においても、また労働者の仕事の遂行や能力向上においても、年齢という基軸が一つの重要な役割を担っている。そのため、この秩序が乱される状況、例えばある年齢層が極端に多い状況や極端に少ない状況等は、様々な側面に多大な問題を生じさせる。ある年齢層の人材不足によって次の世代への技能継承に支障が生じれば、企業の競争力の低下ばかりか企業存続の危機にもつながる。また、人数過剰でポスト不足が発生

すると、昇進が滞ることなどから相応の責任ある役割を担えないことになり、そこには不満やモチベーションの低下が発生し、業務遂行、能力向上にもマイナスの影響をもたらしかねない。したがって、年齢を一つの基軸にもつ仕組みや制度が有効に機能するためには、適正な年齢構成を形成することが欠かせない。

しかし、ここ20年余りの日本を振り返り、またこれからの日本の社会が迎える状況を考えたとき、今現在適正な年齢構成を維持できているのか、また今後は確保できるのか、という疑問が生じる。そこで、本調査研究では、職場の年齢構成に関する今日の実態と今後に対する認識、そして、そこにおける諸問題について明らかにする。

(2) 調査方法と本研究の特徴

企業別労働組合を中心に18の労働組合に対しヒアリング調査を行うとともにアンケート調査を実施（回収390労組）した。本調査研究の第1の特徴は、①年齢構成全体像とそこにおける問題、②各年齢層の状況や課題の二つのテーマについて分析を行ったことである。第2の特徴は、職場における各世代ならびに世代間の共通課題合計6項目¹を抽出し、解決に向けた取り組み事例か

ら克服の糸口を探ろうとしたことである。

2. 調査研究のまとめ

年齢という切り口で職場の労務構成について検討を行い、調査を通じ明らかとなった様々な問題の基底を流れる重要な考え方について2点とりあげ、今後の課題を整理する。

(1) 職場形成

年齢構成の問題は、新卒採用の状況が長期にわたって影響を与えており、中途採用による是正は限定的なもので後からの修正は困難となっている。しかし、労使の団体交渉や労使協議において、採用に関する課題を取り上げているところはわずか16%であった。採用後の人材の育成については、その重要性が認識され、52.8%と半数を超えるところで、交渉や協議が行われていたこととは対照的であった。昔は採用についても労使で協議されていたものの、今は行われていない、という話もあり、労使で職場を作っていくことの重要性とその仕組みをもう一度見直すことが早急に求められているものと思われる。

この点については、60歳代前半の雇用問題にも共通している。今後高齢者が職場のメンバーになることは確実で、人数も増加し、相応の賃金水準の確保も不可欠である。しかし、その当事者は、継続雇用制度による非正規従業員のために、労働組合のメンバーではなくなっていることが一般的である。定年後同じ仕事を継続し、同じ職場のメンバーであり続けながらも、労働組合のメンバーからは外れる。この事態に対し、多くの労働者が違和感を持たず、どちらかというと60歳以上も組合費を払って組合員になることに否定的な見解をもっていた人は少なくなかった。労働組合の役割や機能についての一層の周知が必要であると思われる。

継続雇用者の組合員化には、ほかの年齢層にも非正規従業員が多数職場にいながら組織化することの難しさがあり、また正規従業員の新卒採用人数には、非正規従業員の人数や役割の影響が大きく響いている。雇用形態の問題も、結局、職場をどのようなメンバーでどのような

働き方をもって形成していくかということであり、年齢構成と雇用形態における構成との深い関係性を解きほぐしながら、総合的な研究・分析を行っていくことが必要である。

(2) 長期的視点

日本の多くの労働者は、学校卒業後一から職業能力を身に着けて成長して、生活を形成していくことが多く、就職は、一人の人間あるいはその家族も含め、人生に多大な影響を及ぼすものであるため、長期的スパンで考えていかざるを得ない。しかし、厳しい経済環境の中で日々競争に直面する企業においては、短期的な成果も不可欠である。

ただ、少し先を見据えると、このような状況はいずれ行き詰まる。日本の産業を支える人材の数が減少するにあたり、その質の向上は今まで以上に重要となってきている。また、自分たちの一生を支え、次の世代を育てていくには、職場・企業の中長期的な発展は不可欠なのである。このような長期的な視点にたった職場づくり、そこには、労働者自身の積極的な参加が不可欠であるが、現在この重要な認識が、労働者自身においても薄れており、強く周知・理解が求められているところである。企業別労使関係の中では長期的視点を見失いややすい今日の環境においては、産業別労働組合や連合の役割も一層増しているものと思われる。

他方で、適正な年齢構成モデルが画一的なものではなかったことに象徴されるように、個別事情に応じた対応も重要性を増している。それぞれの企業組織の在り方、仕事の在り方、業務の進め方等によって、求めている職種・人材の性質、人数等は異なっており、期待している年齢構成も違っている。各企業、各職場が、厳しい経済状況下でまさに急速に大きく変化している現在、最も適した職場の在り方を見出すことが必要であり、そこにおける企業別労働組合の役割は極めて大きいと言える。

そして、若年層の問題も、高年齢層の問題も他の年齢層に多大な影響を及ぼし、職場全体に深刻な問題を発生させていた。その最たるもののが、中堅層の過酷な労働状況であり、この先の見通しも暗く、中核人材の荒廃も懸

念される状況にあった。若年層が中堅層に、中堅層が沖高年齢層に、中高年齢層が高年齢層になるに伴い、問題を将来にわたり引きずっていき、しかも拡大させ深刻度を増す傾向がみられ、長期的視点からの対応を要する問題となっている。まさに長期を見据え世代を超えた協力をもつてして以外に、問題の克服、緩和の道はなく、各労使の協力のもと問題の顕在化を図り積極的な取り組みが必要となっている。

3. 提言

今回の調査研究結果から、各主体が取り組むべき課題について、提言として整理する。

(1) 企業

①長期的視点からの労務構成の再検討

どのような人材によって職場を構成し、企業の発展を図るのか、長期的視点に立った再検討が求められていた。ところが、その「採用」という重要な決定事項に関する労使の交渉や協議が実施されることは少なく、その時の景気動向や経営状況、さらにその時の経営方針に大きく左右されていた。そのため、短期的な人件費削減要請の中で、正規従業員の削減が進み、非正規従業員へのシフトが図られた面があった。

正規従業員の適正な採用、適正な年齢構成の実現は、非正規従業員と正規従業員との関係性についての再考なしには達成することは難しい。企業を支える人材を将来にわたりどのようなメンバーで構成していくのか、雇用形態、年齢構成、また性別等々労務構成の全体像について、時間軸を組み込んで再検討することが求められている。

②中堅層の問題への対応—要人材

中堅層の業務の洗い出しを行い、現在の業務過重状態を解消し、近い将来に一層中堅層が減少する段階における業務遂行の在り方も模索しておく必要がある。ここには、高年齢者の活躍が大きなサポートとなり得る。60歳代の就業者は今後増加することから、少ない中堅層に対するサポート対応は必要かつ有益な業務である。各企業・職場ごと、仕事を見直し、課題を洗い出すことによって、世代を超えた協力、工夫によって、各々適した世代間協力体制があると思われる。これにより、中堅層の問題が緩和し、高年齢者の仕事創出にもつながる上、言うまでもなく若年層の育成にも中堅層が時間を割くこと

も出来る。年齢構成自体の修正がほとんど効かない中、まずは他への影響力が最も多く、かつ最も深刻な中堅層の課題にメスを入れることが最優先される必要がある。

③65歳までの就業の確立—就業の場の創出と育成

日本の社会制度において65歳までの就業が前提となる中、65歳までの経済基盤の確立は不可避である。高年齢者のモチベーションの低下は、周囲に与える影響が大きく企業にとって問題であるが、当人ばかりにその原因があるとは限らない。定年までと同じ仕事を同じ職場で行いながら、待遇が一律に低下するなど、就業意欲の低下はある程度必然的であることは否めない。これまでの経験や能力を活かし、中堅層のサポートに当たるなど、新たな仕事を創出する必要がある。

さらに、就業のための能力開発の機会も必要である。いずれの年齢層においても、常に能力向上を図ることは必要であり、高年齢者においても例外ではない。

④労使関係の重要性と労使協力

職場にどのような人材がどのくらい必要なのか、今職場で世代ごと、世代間でどのような問題が発生しているか、それらの課題解決にどのような方法があるのか、いずれも職場の真の姿を把握することなしには理解は進まず、解決の糸口はつかめない。採用のあり方が、全世代に影響し、しかもその世代が退職するまで引きずる大きな課題であることを再認識し、労使でコミュニケーションを図り、情報を共有して、課題に取り組む必要がある。

(2) 労働組合

①組織化の強化—60歳代の組織化

65歳までの就業が前提に考えられる社会を迎えるに当たり、同じ職場で同じ仕事を行いながら、定年後は非正規従業員のため組合員ではなくなるという実態は問題である。

その組織化のネックになっている大きな一要因が、組合員自身の無理解である。労働組合の役割や重要性を日頃実感できていないためか、60歳代も組合員になることに消極的な姿勢になっている。今回の改正高年齢者雇用安定法の施行に向けての60歳代の就業については、労使で交渉や協議を行って、準備を進めてきた結果であることは、本調査からも示されている。労働組合の役割や機能についての周知が必要である。

②職場づくり—採用への関与

職場を形成するのは、言うまでもなく労働者である。その労働者一人ひとりがより良い職場を形成し、仕事の生産性を高めるために日々改善に努める姿が、日本の労働者の強みであった。そして、このような経営参加が可能である労使関係が、日本の労使関係の一つの特徴であり、企業の成長を支えてきた。自らの職場は自らが作るという労働者、労働組合の当事者意識の下、採用についても労使で議論を重ね、現在、採用から始まっている職場の様々な問題に対し、労使の協力を以って対応することが緊要となっている。

③労働者の生活視点—長期性

職場の労務構成を考えるには、業務遂行、コスト等様々な面が重要になるが、その構成員である労働者の生活という側面は欠くことの出来ない要素である。生活は年齢に深くリンクしたものであるため、年齢に応じて家族の生活も変化し、それとともに生計費も変わり、それ相応の賃金を得るだけの働きが求められる。労働者が生涯生活を成立させるには、中長期的なスパンで能力向上や働き方を考えることが求められる。

非正規従業員は、原則として年齢要素ではなく仕事に基づく働き方である。そのため、そのような働き方は、年齢と不可分の関係性を持っている「労働者の生活」と上手くかみ合わないこともあり、低賃金や不安定雇用による生活困窮問題が存在するところである。労働者の生涯の生活を成立させるための働き方という視点による総合的な対応が必要となっている。労働者の生涯の生活を考えれば、いうまでもなく長期的視点での分析が必要となり、労働者が安定・安心した生活を生涯成立させることの出来る就業のあり方、職場の構成を検討することが重要である。企業別労働組合だけでは、どうしても経営の短期的問題を共有し短期的視点になりがちなこともあります、連合や産業別労働組合の役割も期待されるところであります。

④労使関係と労働者の意識

これらの様々な問題に対する取り組みは、労使の協力なくして実現できない。労使で問題を共有し、解決へのアプローチを図ることが求められる。そして、また、その組織を形成するのは、労働者一人ひとりであるという自覚が求められる。この自覚がないと、職場の様々な問題解決に向けて当事者意識を持てず、これまで述べてきた問題も他人事として取り組まれずに、解決に至りに

くいと考える。労働者の意識改革も労働組合の重要な役割となっている。

(3) 行政

行政に求めるることは、入り口と出口の問題となる。採用時のミスマッチは重要な課題となっており、量のみならず質の問題も存在している。就業前の学校教育の中で、就業意識が形成されることが望ましく、今現在キャリア教育等が進んでいるが、一層の職業教育の充実が求められている。また、ジョブカードの改善・普及を通して、若年者の就業の促進、ミスマッチの改善がなされる環境整備も期待されている。

もう一つは、高年齢者に関するサポートである。65歳まで就業するに際し、これまでの60歳までの就業を前提としてきた就業能力では、不十分であることも感じてくる。中小企業の中には、能力向上のための教育機会の提供が難しいところもある。そのため、教育訓練の機会の充実、そしてその延長線上に、様々な分野の仕事の確保、紹介がなされることが有益である。

【文責：連合総研事務局】

(研究委員会の構成と執筆分担)

主査：戎野 淑子 立正大学経済学部教授 第Ⅰ部

委員：村杉 靖男 法政大学大学院特任研究員 第Ⅱ部第2章

藤波 美帆 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構調査研究員

ナビゲーター：大木 栄一 玉川大学経営学部教授

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

小熊 栄 連合総研主任研究員 第Ⅱ部第1章

高原 正之 前連合総研主任研究員

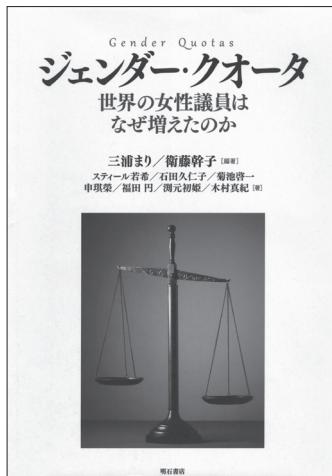
鈴木 一光 連合総研主任研究員

城野 博 連合総研研究員

※役職名は2014年5月末時点のものである。

1 ①全体の年齢構成として、「ゆがみ認識」を持っている労働組合が多い。②年齢構成のゆがみが一要因となって世代間の関係性の中に問題が生じている。③若年層の人数が少ないと認識しているところが多く、その育成に課題を抱えている。④中堅層は非常に多忙な世代で、若年層に対する指導的役割も十分に果たせていない。⑤高年齢層の仕事内容や待遇のあり方は改正法の施行後も変化はなく、以前同様モチベーションの低下問題が発生している。⑥60歳代の雇用は進んでいるが、組合員としての組織化にはあまり進展が見られない。

最近の書棚から



三浦まり・衛藤幹子 編著

明石書店

定価4,500円(税別)

いま安倍政権の「女性の活躍推進」施策が注目されている。成長戦略では2020年までに指導的地位を占める女性の割合を30%にするという目標も掲げている。女性の社会進出が叫ばれるのは、いまに始まったことではない。制度的支援をともなわず、利用主義にもとづく単なる数合わせの「女性の活躍推進」となるか、それとも、制度的支援のもとにさまざまな場面での意思決定過程に女性自身が関与し、社会への影響力をもつという実質的な「女性の活躍推進」につなげることができるか。このまま安倍政権が唱える戦略を進めるならば、前者の方向に向かう恐れがあるだろう。その意味でも、本書でとりあげる「ジェンダー・クオータ」は、まさに時宜にかなったテーマであるといえる。

本書では、ジェンダー・クオータとは、「政治代表における男女の不均衡を是正するために、候補者あるいは議席の一定比率を女性（あるいは両性）に割り当てる制度」と位置付けられている。これは女性の過少代表を改善するための公正で有効な方法であるとして、多くの国において導入が進んでい

ジェンダー・クオータ——世界の女性議員はなぜ増えたのか 日本での導入に向けて民主主義の観点から 議論を深めることが重要

るという。クオータ制による女性議員の増加は、女性の権利の問題だけでなく、さまざまなマイノリティの過少代表の問題も浮き彫りにするという点で意義深い。そこで、日本、スウェーデン、フランス、イギリス、韓国、アルゼンチン、スコットランド、台湾の事例を比較検討し、女性議員の少なさで大幅な遅れをとってきた日本でもクオータ制を導入するための政治的条件を探るのが本書のねらいである。

当然ながら、クオータ導入をめぐる賛否の議論はある。男女関係なく政治家にふさわしい人が政治家になるのが望ましい、という反対意見のほか、なかには、社会進出の遅れた女性には政治の担い手が少ないため、その現状を改善しないままクオータ制を導入すると、かならずしも政治家としての資質や経験に恵まれていない人までが政治家になってしまうのではないか、と懸念する意見もある。編著者はこれに対して、政治家は社会のさまざまな階層やアイデンティティを代表する職業であるから、社会経験の豊かさや異なる身体的経験も大きな資源となる、と反論する。クオータ導入の論拠のひとつとして、多様なアイデンティティをもつ人びとが政治過程に参加することこそが民主主義であるという考え方根底にあることが読み取れる。

本書は、特徴的な国々におけるクオータ制の導入の経緯、制度設計、成果などの論点について詳細に追究し、そこから得られる日本へのインプリケーションを明示した優れた専門書である。各国情事例の比較検討によって、なぜ日本ではこれまでクオータ制が導入されなかったのかがより明確になる。編者の一人である三浦はその要因を、女性運動、政治的エリートの戦略

的決断、国際圧力、政治文化・規範との親和性の4点に整理し、論じている。

いずれも重要な要因であるが、なかでも注目したいのがクオータ導入を支持する女性運動の存在である。たとえばスウェーデンのように、女性運動が盛んで政治的影響力をもつ国の場合には、もともとクオータ導入以前から女性議員が多く、そのことがクオータ導入を推進した。韓国、アルゼンチンなどの国でも、女性運動の存在はクオータ導入にとって不可欠であった。一方、日本では女性運動の影響力がきわめて小さい。女性の権利にかかる改悪阻止や条約批准などの緊迫した課題ならばまだ結集しやすいが、クオータ導入という課題では緊急性が乏しいと捉えられているため、女性運動が結集しづらいのが実情である。また、日本は他国に比べ投票行動におけるジェンダー・ギャップが小さいといわれているが、これは女性投票者が女性議員を積極的に支持する傾向があまりみられないという実態を示している。

さらに三浦は、実効性のあるクオータ制を導入するためには、現行の小選挙区比例代表並立制がもつ障害についても考慮し、比例代表制の拡大などの選挙制度改革もあわせて必要であると強調する。

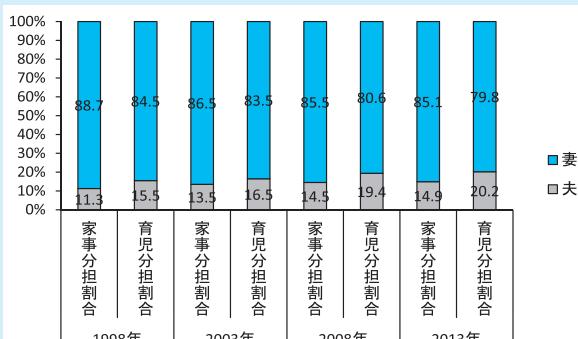
いずれにしても、本書はジェンダー・クオータに関する議論を展開しているが、これは政治過程への多様なアイデンティティの反映にもつうじるよう、すなわち日本における民主主義のあり方そのものを問う課題である。市民社会の一員である労働組合においても、女性の代表権が十分に確保されていない面があるので、ジェンダー・クオータに真摯に向き合う時期に来ているのではないだろうか。

妻の家事・育児負担は依然として重い

「全国家庭動向調査」は、出産・子育ての現状、家族関係の実態を明らかにし、家庭機能の変化の動向や要因を明らかにするための調査で、国立社会保障・人口問題研究所において1993年から5年ごとに実施しているものである。ここでは、主に第5回調査(2013年)結果(2014年8月発表)を基に、特に、夫と妻の家事分担や育児分担について紹介する。

まず、妻と夫が遂行する家事や育児の合計を100%とすると、2013年において、夫の家事分担割合は14.9%、夫の育児分担割合は20.2%となっている。いずれも1998年の11.3%、15.5%から上昇が続いているが、わずかな上昇に留まっている(図1)。

図1 妻と夫の家事・育児分担割合の平均の推移



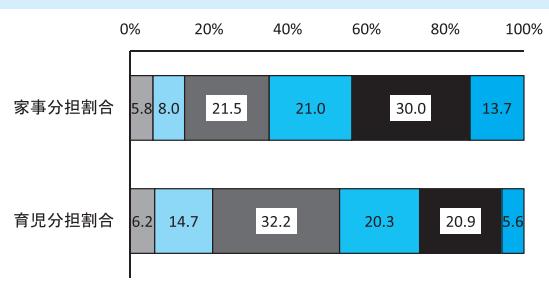
注:家事分担については妻の年齢が60歳未満、育児分担については妻の年齢が50歳未満で子どもがおり、第1子が12歳未満について集計。

また、妻が「常勤」の場合の妻の家事分担割合や育児分担割合の分布をみると、それぞれの割合が60%以上のものが、家事分担では8割以上(86.2%)、育児分担では約8割(79.0%)となっている(図2)。

さらに、夫の帰宅時間別にみた妻の家事分担割合や育児分担割合の分布もみると、夫の帰宅時間に関わらず妻の負担割合は重いが、夫の帰宅時間が早いほど妻の負担割合はわずかではあるが軽減する傾向にはある(図3)。

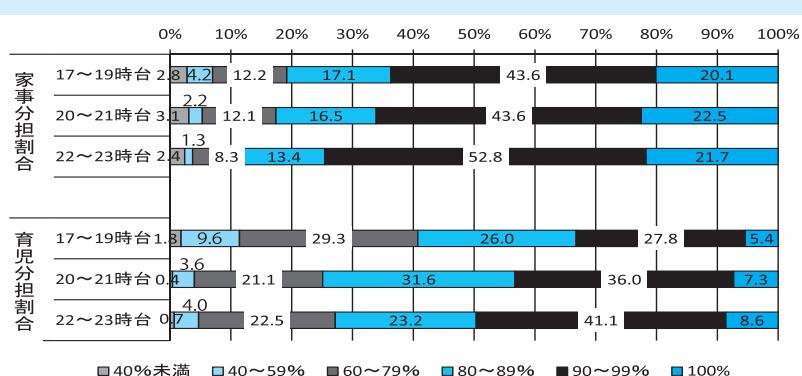
いずれにしても、女性の活躍が叫ばれる中、妻の家事・育児負担は依然として重い状況にある。

図2 常勤の妻の家事・育児分担割合の分布(2013年)



注:家事分担については妻の年齢が60歳未満、育児分担については妻の年齢が50歳未満で子どもがおり、第1子が12歳未満について集計。

図3 夫の帰宅時間別にみた妻の家事・育児分担割合の分布(2013年)



注:家事分担については夫が自宅外で就業する60未満の妻、育児分担については夫が自宅外で仕事をしている50歳未満の妻のうち、子どもがおり、第1子が12歳未満について集計。

INFORMATION

【9月の主な行事】

- 9月4日 非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査アドバイザーミーティング
所内・研究部門会議
- 6~7日 「日本の」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)【MELONDIA あざみ野】
- 8~9日 次代につなぐ「しごと」と「くらし」プロジェクト作業委員会
(主査:毎熊 浩一 島根大学教授)【島根・労働会館】
- 9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】
- 10日 企画会議
- 12日 期中外部会計監査
- 16日 所内・研究部門会議
- 18~19日 ソーシャル・アジア・フォーラム 【ソウル】
- 18日 労働者教育に関する研究委員会
(主査:藤村 博之 法政大学教授)
- 22日 雇用・賃金の中長期的あり方に関する研究委員会
- 24日 総務委員会 【連合会館】
- 26日 第18回定例理事会・第10回評議員会 【ホテルグランドパレス】
第19回理事会 【ホテルグランドパレス】
懇親の夕べ(新旧所長歓送迎セレブレーション) 【ホテルグランドパレス】
- 29日 企画会議
- 30日 介護労働者の働き方・待遇に関する調査研究委員会
(主査:今野 浩一郎 学習院大学教授)

[職員の異動]

<着任>

伊東 雅代(いとう まさよ)主任研究員
8月1日付着任
【ご挨拶】電機連合本部から着任しました。もともと通信関係のハード設計エンジニアとして企業に入社したのですが、縁あって労働運動に深くかかわることになりました。気が付ければ、学生時代に専攻した物理学とは全く関係のない分野の仕事をしていますが、その意外な縁の連続の中で今の自分があると感じています。これからも、さまざまな縁を大切に、労働運動の下支えとなるような調査・研究をしていきたいと思います。

前田 藍(まえだ あい)研究員

9月1日付着任

【ご挨拶】自治労本部より着任いたしました。自治労本部では、主に自治研や社会福祉評議会などを担当していました。調査・研究活動という今までとは異なるフィールドに右往左往する毎日ではありますが、労働者を支える仕事ができるよう、精進してまいりたいと思います。ご指導のほど、よろしくお願ひいたします。

発行人／中城 吉郎
発行日／2014年10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

出版物には定期的に発行するための様々な期限がある。新聞や週刊誌ほどではないがこのDIOにも企画から出版まで様々な期限がある。中でも特集のテーマを設定して外部の方に原稿を依頼して書いていただく期限については、とても気を使うものである。原稿をまず依頼して、それを受け取るのか。受け取っても期限に合わせて原稿を提出していただけるのか。また、執筆していただいた原稿がこちらのお

願いした趣旨や企画に沿った内容になっているのか。本当に心配になる。

今回のこの10月号は、特集のご依頼が遅れ夏休みにかかってしまったにも関わらず、早くお引き受けいただき、また、企画の意図等もご理解していただき、無事に発行できた。とてもホッとしている。ご協力いただきた皆様に大変感謝している。

(九段下)