

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第28巻第12号通巻310号

連合総研レポート

2015年12月号

No.310

## CONTENTS

特集

### 豊かさと幸せのモノサシを考える

#### 成長は豊かな社会をもたらすのか？

高橋 伸彰……………4

#### 日本はなぜ、主観的幸福度が低いのか

桑原 進……………8

#### 人びとが多様性を育み、発揮できる社会を目指して

坂本 誠……………12

寄稿

巻頭言……………2

#### 少し目線を遠くに見据えて

視点……………3

#### 職場からハラスメントをなくすために

報告……………16

#### 第19回ソーシャル・アジア・フォーラム

報告……………20

#### 景気の方とこれからの働き方

—第28回連合総研フォーラム—

報告……………28

「賃金不払い残業あり」は35.1%と依然解消されず  
—男性正社員の約1割が月80時間超の所定外労働—  
第30回「勤労者短観」調査結果の概要(2015年10月実施)

報告……………34

#### 労働者教育のあり方に関する研究委員会報告

最近の書棚から……………41

藤山 浩 著

#### 『田園回帰1%戦略』

今月のデータ……………42

#### 都市生活者の3割が田舎暮らし願望

事務局だより……………44

## 巻頭言

巻頭言

# 少し目線を遠くに見据えて

古賀伸明  
連合総研理事長

冒頭から私事で申し訳ないが、去る10月6日～7日に開催された連合第14回定期大会で、連合会長を退任した。

振り返れば、1975年（昭和50年）に民間企業に入社以来、単組23年・産業別組織3年・連合10年、通算36年間にわたり、労働運動に携わらせていただいた。多くの先輩、仲間、後輩に恵まれ様々な皆様との出会いや、公私ともに温かいご指導ご高配のお陰で、充実した日々を送ることができた。皆様のご支援に心から感謝申し上げます。

40年弱という時代を、共に運動し、喜びや悲しみや苦しみを共有した多くの先輩、同僚、後輩、友人の皆さんに御礼申し上げたい。その間の様々な運動・活動は、幾つかの感動や幾つかの出会い、幾つかの価値観の変化を生んでいると信じたい。共に学びながら、また、多くのことを教えてもらい、運動・活動を一緒に全力を尽くしたことを誇りに思うとともに、そのことをこれからの糧にさせていただきたい。

さて、定期大会の冒頭挨拶はわりに注目されるのだが、残念ながら退任の挨拶はよほどのことがない限り、通常あまり関心がもたれない。しかし、抽象的であるかもしれないが、時間の関係などで冒頭挨拶では触れられなかった本質的なことを述べているつもりだ。初めてのDIO巻頭言の寄稿は、先日の連合定期大会での私の退任挨拶で触れた2つのことを基本に、少し加筆・修正したものをご紹介したい。

まず、1点目は「助け合い・支え合い」についてである。

私たちはよく助け合い・支え合いという言葉を使う。連帯も同義語といえるのかもしれない。それは人・人間の原点・基本であり、このことを抜きには組織や社会は語れないからだ。ただ、助け合い・支え合い・連帯とは、状況が良い時だけ・良いことばかりでは決してない。お互いに状況の悪いとき、難し

い時こそ、支え合い・助け合いの真価が問われる、そのことを改めて確認しておかなければならない。

しばしば私は、異なる意見を尊重しながら、何が社会全体にとっての利益なのかを突き詰めていくのが政治の営みだと言及する。これは、政治の分野だけでなく、私たちの運動や社会の根源でもあると思う。多様な価値観の調整に向けて、たとえわずらわしく手間がかかるとしても、真摯な対話を根気強く繰り返すことで、お互いが折り合いをつけ、共に生きていくのが、私たちの社会である。

2つ目は、運動推進の原動力にかかわる視点についてである。

私たちが課題を乗り越え、あるいは新たな領域を切り拓く時、まず「覚悟」しなければならない。そして、それを推進する「情熱」ももちろん必要だ。しかし、「覚悟と情熱」だけでは運動の広がりはない。それに加えて、「信頼と共感」を培うことが必要である。「覚悟と情熱、そして信頼と共感」があってこそ、はじめて物事は動き出し、人と人がつながっていく。

この「人と人がつながる」ための、私たちはブリッジ・ビルダー、すなわち働く者同士をつなぎ、社会と組合と企業をつなぐ橋渡し役である。それぞれのレベルで、役員一人ひとりが、職場、地域、家庭における課題と社会の課題との接点を見出し、行動への意識づけをはかるため、努力を積み重ねることが重要だ。

これらのことは労働運動だけではなく、あらゆる組織また社会全体に通じるものと考えられる。そうした思いを持ちながら、次の時代に向かって、力強く歩みを進めていきたいものだ。

労働運動の第一線からは身を引くことになるが、連合総研・理事長として少し目線を遠くに見据えながら、「働くことの本質」や「これからの社会」について熟考していきたい。今後ともの皆さんのご指導・ご支援をお願いする。

# 職場からハラスメントをなくすために

職場にはさまざまなハラスメントが存在する。セクハラ、パワハラ、マタハラ・・・近年、こうした言葉が世間に広く知られるようになった。連合のなんでも労働相談ダイヤルの集計をみても、数年前から「セクハラ・パワハラ・嫌がらせ」の相談内容が上位にのぼっている。このことから職場におけるハラスメントはより一層深刻な社会問題となっていることがわかる。

3年前には、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」がまとめられた。もっと早くこの問題に注目していれば、少しでも多くの労働者が救われたのではないかと政府の対応の遅さを感じるものの、労使双方に対してこうした提言をまとめた意義は大きかった。

このなかでは、職場のパワーハラスメントについて、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義している。

また、その行為を①暴行・傷害（身体的な攻撃）、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）、⑤業務上の合理性はなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）の6類型に分けている。

しかし3年前にこの提言が出されて以降、それまで隠れていたハラスメントが目に見えるようになってきてはいるが、かならずしも減少には結びついていない。それはこの提言には、なぜ職場のパワーハラスメントが起こるのかという本質的な原因の解明が欠如してい

るからである。

たとえば、パワハラ的一种であるともいえるマタハラについていえば、女性労働者が妊娠という状態のために、通常の業務を遂行できないとして、退職をせまり、実際にさまざまなかたちで排除するという状況がそれに該当する。ここには、2つの問題が反映している。

かりにパワハラを行った者が上司であるとすれば、ひとつはその上司の資質があるだろう。職場の部下たちの意見を聴き、民主的な職場の運営を進めることができないため、パワハラが起こってしまう。そのうえ、こうした上司には人権とか、人として守らなければならない倫理さえも、会社第一主義のために見失ってしまっている可能性もある。

もうひとつは、その上司がパワハラをするように組織的に追い込まれているケースがある。職場に適正な人員が配置されていないため、部下たちに過度な要求をする、あるいは部下を退職に追い込むため、別室に隔離するなどの例が考えられる。こうしたケースは、もはや個人の責任に帰すべき問題ではなく、職場全体の問題として認識することが必要である。

それでは、労働組合はハラスメントに対してどのように対応すべきか。適正な人員配置、過度な個人間競争の規制など、労働組合が本来の役割を果たしていれば、ハラスメントを未然に防止できうるかもしれないが、それだけでは不十分であろう。まず、ハラスメントを被害者個人の問題としてとらえるのではなく、職場での働き方が大きく関係しているという基本的な立場を確立する必要がある。そのうえで、ハラスメントの被害者の立場にたった解決、労働組合もくわわった管理職への教育の強化、日常的なコミュニケーションの改善が強く求められるといえよう。

（連合総研主任研究員 麻生裕子）

# 成長は豊かな社会をもたらすのか？

高橋 伸彰

(立命館大学国際関係学部教授)

## 1. GDPの推移でみる戦後70年

第2次世界大戦の敗戦から今日に至るまで、日本の経済力は名目GDP（国内総生産）で見ると戦前の水準に復帰したと言われる1955年の8.6兆円から、2014年には487.6兆円へと約57倍（物価の上昇分を割り引いた実質ベースでは約11倍）、また国民一人当たりGDPでは同期間で9.4万円から383.7万円に約41倍（約8倍）へと大きく増加した。

とは言え、戦後70年間を通して日本のGDPは順調に拡大してきたわけではない。敗戦後の焼け野原から戦前の水準に生産活動が復帰するまでには「占領と改革」の10年を要した。復興を経て20年近くの間は年率平均10%近い成長率で日本経済は拡大を続けたが、1970年代に入ると成長を制約する要因が内外で顕在化し始めるようになった。国内的には公害や都市の過密問題などが深刻化し、対外的にもニクソン・ショックや貿易摩擦および円高などが生じたからだ。1973年末には第1次石油危機が勃発し、翌74年には戦後初めてのマイナス成長も経験した。それでも70年代半ばから80年代にかけては年率平均で約4%と先進諸国のなかではもっとも高い成長率を記録した。その結果、1987年にはドルベースでアメリカの一人当たりGDPを追い抜くまでに日本経済は大国化した。その後1990年代半ばまではバブルによる膨張に加え、バブル崩壊後も大規模な景気対策が繰り返されたことからGDPは拡大を続けた。しかし、1997年以降

は一転して停滞に陥り、名目GDPの水準は2014年に至っても487.6兆円と1997年の523.2兆円を超えられない状況が続いている。

成長率が低迷を続けるなかで、歴代の政権は成長率の回復を最優先の目標として様々な政策を講じてきた。自民党政治を批判し2009年8月の総選挙で政権交代を果たした民主党も、菅直人首相の下で策定された『新成長戦略』では「〔2009年度から〕2020年度までの年平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」（引用部の〔〕内は筆者付加。以下同じ）と謳っていた。また、2012年12月の総選挙で民主党から政権を奪還した自民党の安倍晋三首相も、2013年6月に策定した『経済財政運営と改革の基本方針－脱デフレ・経済再生－』では「今後10年間〔2013年度から2023年度〕の平均で、名目GDP成長率3%程度、実質GDP成長率2%程度の成長を実現する」ことを日本経済再生の目標に掲げたのである。

## 2. 物の豊かさとの豊かさ

欧米経済へのキャッチアップを国家的な目標としていた戦後の復興期や高度成長期においては、GDPの拡大に現われる経済成長は「日本経済、いや日本という国の輝かしいシンボルだった」（吉川洋『高度成長』、中公文庫）かもしれない。政府が毎年実施している『国民生活に関する世論調査』の結果をみても1970年代前半までは、「心の豊かさ」よりも、

経済成長によって実現される「物の豊かさ」に重点を置いた生活をしたという国民の割合の方が高かった。しかし、高度成長が終わり1970年代後半に入ると両者の割合は拮抗するようになり1980年代以降は逆転するようになった。2014年の同調査では「物の豊かさ」31.0%に対し「心の豊かさ」は63.1%と両者の差は倍以上に広がっている。

財政学者の神野直彦は「物の豊かさ」と「心の豊かさ」が逆転した背景には物を所有することで充足される「所有欲求」よりも、人間と人間のふれあいによって充足される「存在欲求」を人びとが重視し始めたことがあると指摘する（『教育再生の条件』、岩波書店）。確かに、1950年代後半に起きた三種の神器（電気洗濯機、電気冷蔵庫、白黒テレビ）や1960年代半ばに生じた3C（カラーテレビ、クーラー、自家用車）に匹敵する耐久消費財のブームは高度成長が終わってからは見られなくなった。

20世紀を代表する経済学者ケインズ、J. M. も、1930年代の大不況の最中に著した『わが孫たちの経済的可能性』のなかで、「重大な戦争と顕著な人口の増加がないものと仮定すれば、経済問題は100年以内に解決されるか、あるいは少なくとも解決のめどがつくであろう」と述べ、経済問題が解決された暁には芸術や文化など「非経済的な目的に対してよりいっそうの精力をささげる道を選ぶ」社会が到来すると80年以上前に予測した。

実際、ブルーノ・S・フライとアイロス・スタッツァー（『幸福の政治経済学』佐和隆光監訳、沢崎冬日訳、ダイヤモンド社）が計量的に国際比較した分析では、一人当たりGDP 1万ドルの水準を超えると、所得の増加と幸福度あるいは生活満足度の関係は弱まるという結果が示されている。アメリカが一人当たり1万ドルという水準に達したのはベトナム戦争が始まる前の1960年代、また日本では高度成長が終わった1970年代後半であり、既述した「心の豊かさ」と「物の豊かさ」の重要度が逆転し始めた時期とも重なっている。

成長を目指すことも人間の多様な欲望を満

たすことも、それ自体が悪いわけではない。経済思想史にも詳しい経済学者の猪木武徳が語るように「人間存在と欲望は切り離せない」（『戦後世界経済史－自由と平等の視点から』中公新書）、その「欲望が貪欲となり・・・市場経済を通して多くの富を生み出してきたことも」否定できない。ただ、人間の欲を満たす経済成長は無から有を創り出す「魔法」でもなければ、すべての人間に公平な恩恵をもたらす「約束の地」でもない。人間の物的な欲望を満たすために消費（破壊）される自然や環境は無限ではないし、市場メカニズムを通し成長の成果が豊かな社会として結実する保証もないからである。

イギリスの経済学者E.J.ミシャン、（『経済成長の代価』都留重人監訳、岩波書店）は、今から50年近くも前に成長政策が社会を豊かにするという考え方は論証もできないし日常経験の事実にも合わないと指摘した。実際、環境を破壊し公害を放置してもマクロ的な経済力の指標であるGDPが減ることはない。むしろ、環境を破壊する行為が生産の増加を通してGDPの拡大に貢献したり、公害によって健康被害を受けた住民が病院にかかり医療費が増えたりすれば、さらにGDPは拡大する。福島原発事故で放射能汚染された土地を除染する費用だってGDPに加算されてしまう。それでは、どうすれば豊かな社会を築くことができるのだろうか。

### 3. 豊かな社会と豊かさの条件

新古典派の均衡理論を批判し続けた理論経済学者の宇沢弘文によれば、豊かな社会とは「すべての人々が、その先天的、後天的資質と能力とを十分に生かし、それぞれのもっている夢とアスピレーション（aspiration、熱望、抱負）が最大限に実現できるような仕事にたずさわり、その私的、社会的貢献に相応しい所得を得て、幸福で、安定的な家庭を営み、できるだけ多様な社会的接触をもち、文化的水準の高い一生を送ることができるような社会」（『社会的共通資本』岩波新書）である。そのためには、第一に「美しい豊かな

自然環境が安定的、持続的に維持されている」こと、第二に「快適で、清潔な生活を営むことができるような住居と生活的、文化的環境が用意されている」こと、第三に「すべての子どもたちが、それぞれのもっている多様な資質と能力をできるだけ伸ばし、発展させ、調和のとれた社会的人間として成長しうる学校教育制度が用意されている」こと、第四に「疾病、傷害に際して、その時々における最高水準の医療サービスを受けることができる」こと、そして第五に「さまざまな希少資源が、以上の目的を達成するためにもっとも効率的、かつ公平に配分されるような経済的、社会的制度が整備されている」ことが満たされていないと宇沢は述べる。

そのような社会は成長を続け、GDPを拡大するだけでは実現できない。むしろ、経済成長とは別に豊かな社会の条件を満たすための努力を社会的に重ねていくことが重要である。成長すれば人々が暮らす住居が自然に良くなり、「快適で、清潔な生活を営むことができるような住居」が次々と建設されるわけではない。快適で、清潔な生活とはどのような生活なのか、また、そうした生活を営むにふさわしい住居とはどのような住居かに関して、公正かつ中立的な専門家が生活する人々の視点に立ち、責任をもって実効性のある住宅建設の制度やルールを確立しなければ、営利本位の粗悪な住宅が建ち並んでしまう恐れがある。同じことは、自動車優先の公共投資が残した横断歩道橋にも言える。自動車が平面を走り、人間の方が数10段もの階段を昇降して道路を横断するという道路整備の発想は、明らかに豊かな社会の条件に反している。そのほかにも自然を破壊して建設されるスーパー林道や、子どもたちを過度な受験競争に走らせる学校教育制度、大都市に病院が集中する一方で不足する介護施設、なかなか進まない被災地の復興などいまの日本で豊かさを阻んでいる事例を挙げれば切りがない。

#### 4. 社会的共通資本とは何か

豊かな社会の条件を満たすためには何が必

要なのだろうか。そのキーとなる概念(装置)を宇沢は「社会的共通資本」と名付けた。宇沢によれば「社会的共通資本は、その機能によって大ざっぱに言って次の三種類に分けることができる。大気、河川、土壌などの自然環境、道路、橋、港湾などの社会的インフラストラクチャー、そして、教育、医療、金融、司法などを生み出す多様な制度資本の三つである」(『経済解析 展開編』、岩波書店)。ただ、「この分類法は必ずしも排他的ではなく、また包括的でもない」。重要なのは概念であり、具体的な事例については時代や環境および国や地域などによって弾力的に定めればよいと宇沢は言う。概念を規定する一方、具体的な事例について解釈の余地を残したのは、豊かな社会や人間の幸福には統一されたスタンダード(基準)がないことを宇沢は見抜いていたからだ。

グローバル・スタンダード(世界共通基準)とかナショナル・スタンダード(国内共通基準)といった統一された基準が、社会的共通資本の機能と可能性を考える上でいかに無意味かを示す事例として日照権や景観権がある。例えば、ニューヨークでは日照権はancient light(古代の光)だとか、ancient right(古代の権利)と言われ、個人の権利としては認められていない。そんな権利を認めていたらニューヨークの中心街を高層ビルで埋め尽くすことはできないからだ。これに対して、日本では東京でも陽光は高層マンションの住人だけに与えられる特権ではなく、すべての人に共通な基本的権利として認められてきた。一日に何時間か太陽の光が差し込む環境で生活するのが人間らしい暮らしだというのが、日本における日照権の考えであり、それが日本の社会的共通資本でもあるからだ(ただし小泉純一郎首相が進めた建設基準法の規制緩和によって、東京や大阪など大都市の低層住宅地における「日照権」は侵害されるようになった)。

何を具体的に社会的共通資本として維持・管理するかは、同じ国のなかでも地域が異なれば、異なるのが普通である。その一つが景

観権である。京都ではお寺などを拝観する際にお寺の庭から高層ビルや近代的な風景が見えない様に色々な工夫をして景観の維持に努めている。この結果、東京では通用しない高層建設の規制も、京都の場合には通用する。

どこまで景観権を社会的共通資本として維持・管理するかは、それぞれの地域が決める話であり、それが地域の豊かさを支える条件でもある。

## 5. 成長で格差は縮小するのか、拡大するのか

改めて日本経済の現状に目を転じれば1990年代後半以降、長期にわたり成長率が低迷しているとはいえ、集計されたGDPなどの統計でみるかぎり、所得面でも資産面でも欧米の先進諸国と比較して遜色ない水準を維持している。ドルベースのGDPは2013年で4.9兆ドル（1ドル97.6円で換算。内閣府「国民経済計算確報」参考表）とアメリカの16.8兆ドル、中国の9.2兆ドルに次いで世界第3位、一人当たりGDPでは3万8,644ドルとOECD加盟国のなかでは第19位だが、ドルベースの所得額は世界平均約1万ドルの4倍近い水準にある。また、第二次安倍晋三内閣の経済政策（アベノミクス）による金融緩和で円安が進む前の2012年を見ると同4万6,668ドルとイギリス（4万1,048ドル）、フランス（4万951ドル）、ドイツ（4万3,132ドル）を上回っていた。

また、家計が所有する金融資産の総額も2015年3月末で1,717兆円（日本銀行「資金循環統計」）、国民一人当たり1,350万円に達している。一方、合計や平均から個々の世帯に目を転じると、集計された統計のヴェールに隠されていた格差や不平等が浮かび上がってくる。2013年の厚生労働省『国民生活基礎調査』によれば一世帯あたりの平均所得は537万円だが約6割の世帯は平均以下、同200万円未満の世帯も19.4%に達している。OECDの基準で算定した相対的貧困率も2012年で16.1%と、周囲の世帯より所得が低いために教育や医療あるいは介護、住宅など必要な社会サービスを得られない恐れのある世帯が7世帯に1世帯も存在する。貯蓄状況をみても、「貯蓄

がない」世帯の割合が全世帯の16%、母子世帯で36.5%、貯蓄があっても「200万円未満」が全世帯で16.4%、母子世帯で31.6%に達しており、経常的な収入が絶えたとたんに生活困窮に陥るリスクを抱える世帯（貯蓄なしと同200万円未満の世帯）は、全世帯の3割を超え、母子世帯では7割近くに及んでいる。

分配問題で優れた業績を遺した石川経夫（『所得と富』、岩波書店）は「歴史上の社会変革の運動は、それがいかに穏健か急進的かを問わず、すべて望ましい分配の観念またはその観念を有効に表明できる主体の範囲の変更をめぐって行われてきたといっても過言ではない」と言う。フランスの経済学者トマ・ピケティが著した『21世紀の資本』が世界各国で注目を集めた理由もここにあると言えよう。

邦訳で600頁を超えるピケティの大著をここで詳しく紹介することはできないが、ピケティは同書の「はじめに」で成長に伴って格差は縮小するという「クズネッツ仮説」を否定し、グローバルな累進的資産課税を導入しなければ21世紀末にはフランスの小説家バルザックが『ゴリオ爺さん』で描いた19世紀の古典的世襲社会と同じような格差社会（上位層の所有資産に占める相続資産の割合がきわめて高い社会）が先進各国に現れると予測する。この警告にも似た予測がグローバル化に対する人びとの不安と共鳴し、分配が貧困を解決する可能性よりも成長が豊かさをもたらす可能性の方がはるかに高いと言って、格差や貧困の問題を正面から取り上げてこなかった経済学（新古典派）に対する人々の不満となって現れているのではないだろうか。

成長によって豊かさを実現する時代は、日本のような先進国ではとうに過ぎている。それに伴い豊かさを測る指標もGDPや成長率から、貧困や格差および雇用の安定を表す指標へと変わっている。求められているのは発想の転換であり、もはや成長の先に豊かさはないのである。

# 日本はなぜ、主観的 幸福度が低いのか

桑原 進

(内閣府経済社会総合研究所・総務部長)

私たちの暮らしや社会が、よい方向に向かっているのかどうかは、政策の企画立案を行う上で、最も重要な情報の一つである。そして経済社会の発展を表す指標としてよく参照されるのが、国内総生産（GDP）であり、国民一人当たりの国民総生産は、経済社会の発展水準を表す代表的な指標である。しかし、この指標の改善は、ある水準を超えると人々の発展の実感、すなわち幸福感の改善を伴わないと言われてきた。いわゆる幸福のパラドックスと呼ばれるものである。これをとらえて、所得が幸福感に与える影響はあまり大きくないという論調も存在する。

しかし、所得と幸福感の間に、明確な相関関係があるという指摘もある。例えば2015年度のノーベル経済学賞受賞者であるアングス・ディートンは、所得にはむしろ強力な説明力があるとしている。本稿では、この点を、OECDのデータ、および日本国内のデータから確認する。

## 1. 所得と幸福感の関係について：OECD 「より良い暮らし指標」のデータから

所得と幸福感の関係を検討する前に、どのような指標を見るべきかから入りたい。所得と幸福感の関係を見るためには、所得、幸福感

について、それぞれ適切な指標を用いる必要がある。社会の発展を示す指標としての国内総生産（GDP）は、そもそもあまり正確な指標ではないことが知られている。例えばGDPには、固定資本減耗など、経済の豊かさとはかわりのないデータが含まれている。また、国防費や災害復興費のように、必要に迫られるものであっても、増えることが社会の進歩とは考え難いものも最終消費支出の一部としてGDP（GDE）に含まれてしまう。暮らしの豊かさを考えるうえでより適切なのは、家計の可処分所得であり、さらに、医療費や教育費など、政府部門が負担し、現物支給している分も調整すべきである。

この概念調整を行ったうえで、さらに物価変動分を取り除いたデータが、実質家計調整可処分所得であり、このデータは、国民経済計算において、公的に推計されているものである。

次に幸福感である。主観的幸福についても、測定方法はいろいろある。OECDでは、主観的幸福についても、次のような広義の定義を行っている。

「肯定的なものから否定的なものまで、人々が自分の生活について行うあらゆる評価と、人々が自身の経験に対して示す感情的反応を



含む良好な精神状態」

その上で、主観的幸福の概念として、生活評価、感情、エウダイモニア（精神的繁栄）の三つを掲げている。最もよく用いられてきたのが、生活評価であり、これは、0から10で評価して、「全体として、あなたは最近のご自身の生活にどの程度満足していますか」、もしくは「あらゆることを鑑みて、あなたはどのくらい幸せだといえますか」という質問への回答から得ることができる。両尺度とも主観的幸福度の重要な指標であるが、前者は「生活満足度」と呼ばれることが多く、後者は「幸福度」と呼ばれることが多い。生活評価は、ある行動が他のものより好ましいと意識的に判断するとき用いるものに密接に関連しており、測定対象となる基本概念は、経済学者が「効用」とするものに近い。

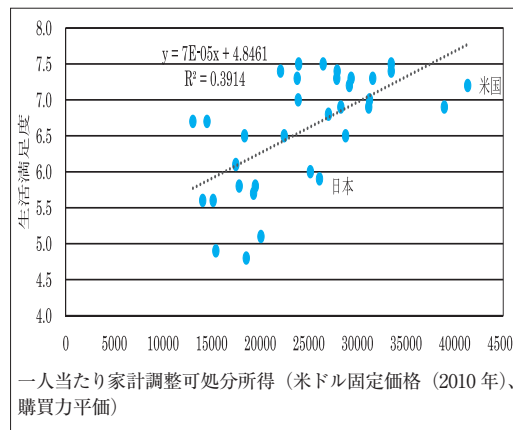
生活満足度については、さらに質問方法にバリエーションがある。世界的に統一様式で調査されているものとしては、ギャラップ社のキャントリルの生活の階梯が代表的である。この尺度は、次のような質問への回答で、生活満足度を測定するものである。

「階段を想像してください。それぞれの段には一番下が0、一番上が10までの番号が振られています。階段の一番上は、あなたにとって考えられる最高の人生を表し、一番下は考えられる最悪の人生を表しています。今現在、あなたは自分がその階段のどの段に立っていると思いますか」

OECDが幸福度白書や、「より良い暮らし指標」のなかで各国比較に用いているのは、このギャラップ社の調査による生活満足度である<sup>1</sup>。

以上の準備の上で、所得と生活満足度の関係を各国比較したのが（図表1）である<sup>2</sup>。近似式をみると、緩やかな正の相関がみて取れる。1万ドル程度の所得の増加は、0.7ポイント程度の幸福感の改善につながり、係数は、

図表1 OECD加盟国における一人当たり家計調整可処分所得と生活満足度の関係  
【より良い暮らし指標 2015年版データより】



統計学的には有意である。ただし、決定係数は低く、あくまで緩やかなものでしかない。

所得と生活満足度の関係が緩やかなものにとどまっていることに対する説明の一つは、生活満足度を規定する要因が、所得以外にも、様々あるとすることである。実際、幸福度を測定するイニシアティブの成果として、OECDが公表している「より良い暮らし指標 (Your Better Life Index)」は、各国の幸福度を表すと考えられる指標を、ユーザーが独自の視点で重みを付けて国際比較できるようにしたものである。生活の局面を11に分類し、それぞれに2,3のヘッドライン指標を選定している。主観的幸福度 (生活満足度) や所得は、幸福度の一要素として扱われており、広い意味での幸福度の測定において、主観的幸福もその他の多くの要因も幸福の一要因として測定されていることになる。

従って、広い意味での幸福度を介して、各指標が相関することが予想されるが、一方、主観的幸福は、それだけで幸福度を表すこともある指標である。「より良い暮らし指標」のデータセットは、主観的幸福と他の要因との相関を見るうえで、便利なデータセットとなっており、ここでは、この視点から、各要因と主観的幸福の関係の分析を行いたい。

「図表2」は、「より良い暮らし指標」に含まれる各指標と生活満足度の相関係数の絶対

値、および各指標における日本の順位を掲載したものである。相関係数の絶対値の大きさは、国ごとの暮らしの様々な局面における充実度と国ごとの生活満足度との関係の強さを表す。

「図表2」では相関係数の絶対値が大きい順に指標を並べている。最も強いのが就業率、次いでフルタイム雇用者の平均年間報酬、自己報告による健康状態、一人当たり家計調整可処分所得となっており、自己報告の健康を除くと、上位は雇用・所得にかかわるものに占められている。一人当たり家計調整可処分所得の順位は、34か国中16位、生活満足度は26位となっている。日本は、所得と比較し生活満足度が低いという結果となっている。

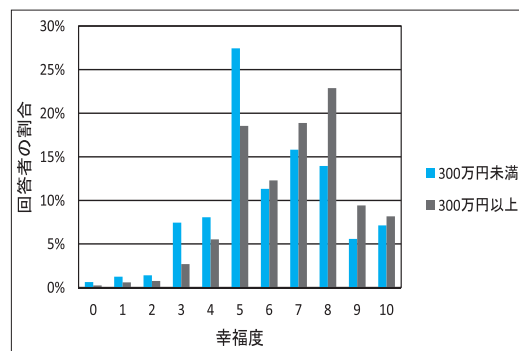
図表2 相関係数の絶対値 (\*は実際には負の相関関係)

	相関係数の絶対値	日本の順位
就業率	0.72	12
フルタイム雇用者の平均年間報酬	0.70	20
自己報告による健康状態	0.64	34
一人当たり家計調整可処分所得	0.63	16
一人当たり部屋数	0.60	14
長期失業率	0.58	13
水に対する満足度	0.56	20
社会的ネットワークによる支援	0.52	23
出生時平均余命	0.45	1
一人当たり家計保有正味金融資産額	0.45	3
屋内水洗トイレの有無	0.42	31
投票率	0.36	31
雇用安定度*	0.33	1
大気の状態	0.26	24
学歴	0.24	1
予想教育年数	0.18	30
長時間労働*	0.17	32
レジャーとパーソナルケアの時間	0.17	17
生徒の認知技能	0.11	2
法規制定に関する協議	0.08	16
自己報告による犯罪被害*	0.06	2
住居費*	0.02	25
殺人率*	0.00	1
生活満足度(キャントリルの梯子)	**	26

## 2. 所得と幸福感の関係：日本のデータ

以上は国別のマクロのデータを用いて所得と幸福感の関係を分析したものである。所得と幸福感の関係は、さらに個人レベルでも可能であり、内閣府が行った生活の質に関する

図表3 2013年度調査における世帯年収別幸福度



調査のデータを分析すると、日本国内において幸福感を規定する要因を個人レベル、ミクロのデータで分析することが可能となる。日本国内における所得と幸福感の関係を見てみよう。まずデータであるが、ここで紹介するデータは2014年2月に行われた調査の結果である。主観的幸福度としては、幸福度の方を用いている。0がととも不幸、10がととも幸せという尺度で質問している。また、所得は、世帯年収について、大まかに12段階で聞いている。世帯年収が「300万円未満」と「300万円以上」で幸福度の分布を見たのが、「図表3」である。

分布は所得で大きく異なっており、単純化のため、さらに幸福度6以下と7以上で集計すると、「300万円未満」では6以下の回答者割合が6割近くとなるが、「300万円以上」では、6以下の回答者の割合は4割程度に過ぎない。無論、所得が低くても、高い幸福度を回答する人もいるが世帯所得と主観的幸福度の間には、平均すれば、明確に関係があるといえる。所得格差は、主観的幸福度の格差につながっている。

図表4 世帯年収別幸福度の分布

	6以下	7以上
300万円未満	58%	42%
300万円以上	41%	59%

## 3. まとめ

厳密に定義されたデータで比較すると、国レベルの比較においても所得はある程度、幸福感

に影響すると考えられる。高い経済成長の直後には、住宅や高等教育の機会、社会保障制度、社会インフラ、生活環境など、暮らしの質にかかわる要因の多くが、所得と比べて貧弱となり、経済成長で所得だけが伸びても、幸福感の改善にはつながりにくかったかもしれないが、低成長が続いた現在では状況は変わってきている可能性がある。なかでも、所得と密接にかかわるフルタイム雇用者の平均年間報酬は、家計の所得以上に主観的幸福度との相関が高い。日本は、その順位がOECD加盟34か国中、20位と下から数えた方が早く、この点で改善が望まれる。

一方、日本の主観的幸福度の水準は、所得から予想されるものより低いものにとどまっている。その原因は明確には分かっていないが、OECDの「より良い暮らし指標」のデータでは、日本は長時間労働や、自己申告の健康などで相対的に低い順位となっており、ワークライフバランスや医療制度のあり方が課題となっている可能性がある。国際比較した場合の投票率低さや、屋内水洗トイレの有無で順位が低いこと、予想教育年数の短さも気にかかる。日本には所得以外の様々な局面でも改善すべき点が残っていることが示唆されている。特に、雇用の指標の影響は大きく、この点での改善は重要である。

さらに、個人レベルのデータからは、所得の格差が、主観的幸福度の格差につながっているように見える。幸福感が重要であるという立場からも、経済面での格差の縮小は大きな課題である。

- 1 ただし、OECDがガイドラインで推奨しているのは、一般的な生活満足度の方である。
- 2 ここで指標群のデータセットはOECD公表の最新の2015年版を用いているが、オリジナルのデータは、それぞれ入手可能な最新版であり、国や指標により古いものが含まれる。

#### 【参考文献】

Deaton, Angus (2008) Income, Health, and Well-Being around the World: Evidence from the Gallup World Poll, *Journal of Economic Perspectives*, vol22, num.2, pp53-72.

OECD (2013), *OECD Guideline on Measuring Subjective Well-being*, Paris, OECD Publishing. (『主観的幸福を測る－OECDガイドライン』OECD編著、桑原進監訳、高橋しのお訳、明石書店、2015年)

OECD (2011), *How's Life? Measuring Well-Being*, Paris, OECD Publishing. (『OECD幸福度白書：生活向上と社会進歩の国際比較』OECD編著、徳永優子、来田誠一郎、西村美由起、矢倉美登里訳、明石書店、2012年)

OECD Your Better Life Index (より良い暮らし指標) : <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>

渡部良一、河野志穂 (2014) 「25年度「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.24、内閣府経済社会総合研究所。

# 人びとが多様性を育み、 発揮できる社会を目指して

坂本 誠

(NPO法人ローカル・グランドデザイン 理事)

## 1. 「マイナンバー制度」「地方創生」 ～2つの政策に共通するもの

「公務員叩き」が喧しいこの頃だが、現実には、地方自治体の職員は「行政改革」として実施された人員削減と、「地方分権改革」の名の下に実施された（権限ならぬ）事務の移譲による事務量の増大に喘いでいるのが実状である。

そこへもってきて、今年に入って2つの国策が全国の自治体職員の肩にのしかかっている。1つは「マイナンバー制度の導入」、もう1つは「地方創生」である。

「マイナンバー制度の導入」に際しては、対応する条例の制定や情報システムの改修など、自治体にさまざまな実務が課せられている。本稿執筆現在（10月末）、各自治体はマイナンバー通知の発送対応に追われているところだろう。

「地方創生」に際しては、人口減少への対応策をとりまとめた「（地方版）総合戦略」の策定が、各自治体の努力義務として定められている。「総合戦略」を策定した自治体に対する交付金が用意されていることもあり、「努力義務」と言いながらも実際にはほぼすべての自治体が策定を進めている。

時期を同じくして自治体を見舞った2つの政策だが、両政策に共通する点がもう1つある。それは、国民1人ひとりを「番号」や「数字」で取り扱う政策だという点である。

「マイナンバー制度」はかつて「国民総背番号制」と呼ばれていた。これまでも各所で番号による個人の識別管理は行われてきたが、あくまでも番号は個人に紐付けされていた。だが今後は情報一元化の名の下に個人が番

号に紐付けされる時代になる。

「地方創生」は専ら「人口」という指標を評価軸とした政策であり、その徹底ぶりにかけては、過疎対策などこれまでの地域振興政策とは有り様を異にしている。「総合戦略」とあわせて自治体に策定が求められている「地方人口ビジョン」では、人口統計を詳細に分析したうえで人口の将来展望について具体的な目標を示すよう促されている。「総合戦略」でも、「5年間で転入者数を○人増やし、転出者を○人減らす」といったふうに、人口について明確な数値目標を設定するよう求められている。

## 2. 「人口」ではなく「人間」に向き合うこと で見えてくるもの

「人口」とは一定の領域に居住する人々の総数を示す統計的概念であり、その1人ひとりの個性や能力等は、性別や職業など統計的に把握できる項目を除けばすべて捨象される。

「人口」で地域を切り取れば、そこに住む人々は「1人」「2人」という数字でしかなくなる。しかし、「1人ひとり」の「人間」に目を配れば、各々がさまざまな知識・技能・趣味をもつ個性溢れる人間であることに気づくはずである。

険しい四国山地の谷間に6つの集落が点在するX地区。1970年頃までは林業で栄え、1,000人を超える人口を抱えていたが、林業の衰退とともに人口減・高齢化が急速に進み、現在では人口は300人を下回り、高齢化率は60%を超える。

こう書くと、そこに住む人々について日々

畑仕事に精を出しながらつましく暮らす高齢者の姿を思い描きがちだろう。だが、そうしたステレオタイプの住民像は誤っている。筆者はここ10年来X地区に何度も通っているが、むしろ通うごとにその住民の個性や多様性に驚かされるばかりである。

大手電機メーカーを早期退職してUターンしたAさんは、簡単なプログラミングから回路基板の製作から溶接からなんでもこなすエンジニア。用水路の水門を高齢者でも簡単に上げ下げできるよう滑車式に改良したり、近所の高齢者の憩いの場にとパワーショベルを駆使して川べりにミニ公園を整備したりしている。

Bさんの趣味はひな人形の蒐集。そのコレクションは古くは安政年間のものから今風の可愛らしいひな人形まで部屋いっぱいを埋め尽くすほど。数年前、X地区を含む一帯で民家などにひな人形を飾る観光イベントが始まったのだが、Bさんも協力して蒐集したひな人形を自宅に展示。Bさん宅は毎年3月になると賑わいを見せる。

Cさんは以前から野山を分け入って野鳥などの写真を撮影するのを趣味としていたが、数年前に離れとして使っていたログハウスを使って農家民宿を開業。いまでは関東や関西からも野鳥ファンが泊まりにくる。

紙幅の都合で紹介しきれないが、その他にも、東京でパン職人として修業を積んだ後、人口の多い役場周辺ではなくあえて生まれ故郷のX地区でパン屋を開業したDさん、玄人はだしの絵の腕前を持ち、X地区のガイドマップを作成してくれたEさん、埋もれかけた地元の踊りと囃子を発掘して伝承活動に取り組んでいるFさんなど、個性や想いに溢れ能力に長けた人々が、ここX地区にはたくさんいる。

巷間では人口が減少し人口密度が低くなった地域を「過疎」と呼ぶようだが、人口密度でなく住民間のネットワークを基準に据えるならば、X地区には「過密」とも言えるぐらいの濃密かつ強固なネットワークがあり、そのなかで300人足らずの住民1人ひとりがそれぞれの個性を活かしながら豊かな人間関係を育んでいる。しかし、「人口」で地域を切り取った途端に、そこに住む人々は「1人」「2人」という数字でしかなくなり、X地区は人口300人足らずの「過疎」に苛まれる

寒村となる。

### 3. ベッドタウンの可能性

前段では山間部のケースを取り上げたが、より多くの人口を抱える都市・都市近郊ではさらなる多様性と可能性が見込めるはずである。

鳥取県西部の南部町は、山陰の商都である米子市に隣接するという地の利もあって、町内に住宅団地が何ヵ所か開発されている。

東西町ニュータウンもその1つ。1970年に分譲開始され、約1,200人が住む。しかし40年以上前に開発された団地だけに分譲当初からの住民を中心に高齢化が進み、独居高齢者も目立ち始めた。また、地区内に介護施設がないため、介護サービスを受けるためには地区外に出なければならない。となると、そうした高齢者と地域とのつながりはどうしても希薄になる。

そこで当地区は、高齢者が住み慣れた地域でサポートを受けながら暮らし続けられるよう、高齢者向けの共同住宅を立ち上げることにした。年金暮らしのお年寄りでも利用しやすいように、空き家を活用し、住民が有償ボランティアとして運営に携わることで利用料を抑えることにした。

ただ、立ち上げに際しての懸念材料が1つあった。それはボランティアスタッフの確保である。安いとはいえ利用料を取るからには、スタッフにも一定の資格が必要となる。

悩んだ末に、物は試しといざ広報で募集をかけてみると、50～70代の女性10名が次々と手を挙げた。10名中4名はヘルパー2級の資格を新たに取得することになったが、残り6名は介護師・看護師・ケアマネジャーなどの経験者。第一線は退いても腕に覚えがある人ばかりである。

ベッドタウンの高齢化問題が取り沙汰されているが、ベッドタウンには勤労者時代に経験や能力を積み重ねた人びとが数多く住んでいる。こうした人びとを「高齢者」として一括りにせず、その力を引き出すことができれば、まだまだベッドタウンの可能性は広がる。

### 4. 「地域づくり」とはなにか

各地の「地域づくり」のお手伝いをするなかで、時折、「なんのために『地域づくり』

をするのか」と質問を受けることがある。その時には私はこう答えるようにしている。「『地域づくり』とは、住民1人ひとりの多様な存在が認められる場づくりであり、住民が互いの存在や役割を認知し合える関係づくりである」と。もちろん結果的に雇用の確保や所得の向上など経済上の成果に結びつけばそれに越したことはないが、それらはあくまで副次的な効果にすぎないと考えている。

1人ひとりの多様性を尊重し住民の居場所や役割を確保する地域づくりは、究極の地域活性化策であり、人口減少対策でもある。地域社会のなかで自らの存在や役割が認知されているという実感は人に誇りと生きがいをもたらし、誇りと生きがいはその人の行動に艶やかさと活力を生み出す。また、自らに役割を与える地域には愛着も湧こうというものだし、愛着を感じる地域からは人びとはそう簡単には出ていこうとしないはずである。

## 5. 数字に踊らされず、地域の将来を自分の目で見つけ、考える姿勢

では、住民1人ひとりの多様な存在が認められる地域社会を作るためには、何が必要だろうか。

第1に、「人口」という一統計指標の大小にとらわれて右往左往しないこと。そして地域の将来を自分自身の目で見つけ、考える姿勢をもつことである。

「地方創生」政策の契機となった「増田レポート」は、2040年までに20～30代女性が半分以下になる自治体を一覧して「消滅可能性が高い」としたが、実は日本全体の20～30代女性が、30年後に4割減少するのは既に確定している。2010年時点の30代女性(896万人)に比べて2040年時点の30代女性(=2010年時点の0～9歳女性)は4割少ない(531万人)。10代や20代の女性が突然新たに生まれることはありえないので、今後移民の積極的な受け入れでもしないかぎり、当該世代の女性を増やすことは不可能である。

先述のように目下各自治体は「総合戦略」を策定するなどして人口減少対策に積極的に取り組むよう促されているが、結局のところそれによって生じるのは「残り6割」を地域間で奪い合う不幸な地域間競争である。移住者を誘致するために移住者向けの手厚

い支援策を用意する自治体も増えているが、このままでは「ふるさと納税」と同様の消耗戦となって各々の自治体の財政を痛めるだけになりはしないか。そもそも、住民の幸福を追求するために自治体間で切磋琢磨することは必要かもしれないが、周辺自治体を出し抜いてまで勝ち名乗りを上げることが自治体のあるべき姿なのだろうか。

「消滅可能性都市」というが、人口が減少したからといって自治体が消滅するわけではない。自治体が消滅するのは、住民が自治体としての存続をあきらめたときである。現に「平成の合併」に際しては多くの自治体が財政的な展望を見失ってその存続をあきらめ、結果として1,500を超える自治体が消滅した。島根県海士町など、当時あきらめずに踏ん張った自治体がいま「地方創生」の先駆者として政府に持ち上げられているのは、なんとも皮肉な話である。

重要なのは、データに踊らされるのではなくデータを使いこなすこと。そのためには、「わが自治体はこんな数字だからもうダメだ」とデータを鵜呑みにするのではなく、「わが自治体ではなぜこんな数字になっているのだろうか」とデータに問い掛け、足元を見つめ直すきっかけとして捉える姿勢が必要である。本来、地域のことをもっともよく知っているのは住民自身のはずである。そのことをいま一度自覚してほしい。

## 6. 多様性を共有し、豊かな関係性を育む空間としてのコミュニティづくり

第2に求められるのは、多様性を共有し、豊かな関係性を育む空間としてのコミュニティづくりである。

わが国のコミュニティは、一面において、権力者による支配の手段として利用されてきた経緯がある。そのため従来のコミュニティは、多様性を「共有」する空間ではなく、むしろ人びとの行動を「共通」させる空間として、あるいは人びとの共通性を表象する場としての役割を背負わされてきた。

「地域づくり」も、とかく住民の個性を捨象して、行動を「共通」させ、一方向に動員することを旨としがちである。当然、それに対する反発が起こりもする。「地域を良くしたい」という思いは「共有」しているのに、そこに行き着く方法(行動)まで「共通」させ

ようとするがあまり、些細なことから衝突が生じ、せっかく着手した活動が暗礁に乗り上げるケースは少なくない。

これからのコミュニティづくりに必要なのは、人びとの個性や能力を認め合う多様性の「共有」である。地域の目指すべきゴールとして「想いを共有」することは重要だが、そのゴールにたどり着くためのルートは何通りもあってよいし、そこに各々の住民が自身のもつ個性や能力を発揮する機会が見出させるはずである。

実は、上述のX地区、東西町ニュータウンともに従来集落の枠組みを越えた新しいコミュニティづくりに取り組んでいる地域でもある。X地区では旧小学校区単位の6集落が連携して地域振興のための新しいコミュニティ組織を設立した。東西町ニュータウンも、8年前に従来の自治会をあらためて新たなコミュニティ組織を設立した。

新たなコミュニティは、行政からトップダウンで下りてきた業務をこなす下請け組織でもなく、男性や高齢者が牛耳る組織でもなく、自ら考え行動し、性別・世代を越えて参画を広げる組織となっている。

X地区のコミュニティ組織が運営する直売所には、毎朝オープン時間になると住民が畑で採れた野菜や加工品などを次々と持ち寄る。直売所に併設する軽食堂は住民の憩いの場となり、そこでは地域のさまざまな情報が共有される。東西町ニュータウンのコミュニティ組織も、災害時の避難体制の整備や学童保育の運営など、自ら課題を見つけて対応策を講じる自律的な組織となっている。先述の高齢者向けの共同住宅の運営もそうした自律的な営みのなかで生まれた取り組みである。

## 7. 個の多様性を保障する社会づくり

第3に必要なのは、人びとが多様性を育み、発揮できる機会の保障である。これは地域社会のみならずわが国の社会挙げて取り組むべき大きな課題である。

わが国では、個を組織に動員し、組織を社会に動員することが社会の力を高めると考えられ、その考えに沿ってさまざまな組織や社会の体制が整えられてきた。

その典型的な産物が企業組織だろう。すべての企業組織がそうだというわけではな

いが、人びとの個性や個人的事情の多くは捨象され、会社の求める方向に動く人間が評価される傾向にある。長時間にわたって人びとを拘束し、人びとが多様性を育む余裕を奪っているケースも少なくない。「労働者」という名の人びとは、企業組織の構成員であると同時に家族の一員であり、地域社会の一員でもあり、その他さまざまな「顔」を持っているはずだが、「労働者」以外の「顔」を持つ余裕は限られているのが現状である。

短期的には人びとの個性を捨象して動員できる組織や社会の方がより大きな成果を上げるかもしれない。しかし、多様性が失われた均質的、画一的な組織や社会はひとたび困難に直面すればあまりに脆く、持続的ではない。

さらに、「個の連帯は個の確立が条件である」と言われるように、個性を捨象された人間は自ら豊かな人間関係を結ぶことはできない。人間同士が豊かな関係性を育めない社会は、「ネットワークの過疎」に陥る。新たなものを受け止める「網」でもあるネットワークが脆く粗くなれば、新しい物を受け入れて我が物にすることもできないし、新たな課題を受け止めて解決に動くこともままならなくなる。そして、そうした状況は社会の持続可能性を確実に危うくする。

今後、否応無しに本格的な人口減少局面を迎えるわが国において、人びとを「物量」として動員するやり方はもはや通用しない。個を高め、個の連帯を強化することが、人びとを豊かにし、社会を強靱にする。そしてそのためには個の多様性の尊重がなにより不可欠である。

最後に、安倍内閣が新たに掲げる「一億総活躍社会」について触れておく。政策の具体的中身が明らかになっていない段階であれこれ論じても暖簾に腕押しになりかねないのでしばらくは様子見を決め込んでいるが、少なくとも「一億総・・・」という響きからもたらされるのは、個をただひたすらに組織や社会に動員してきた頃のイメージである。そうならないことを切に願いたい。

## 第19回ソーシャル・アジア・フォーラム

第19回ソーシャル・アジア・フォーラムが10月16日、17日に台湾の台北で開催された。中国、韓国、台湾、日本の4カ国から58名（うち日本側27名）が参加し、「東アジアにおける若者雇用と労使関係」をテーマに活発な討論を行った。本フォーラムは、毎年4カ国の研究者と労働組合関係者の自由な意見交換の場として開催されており、連合総研が日本側の事務局を担っている。冒

頭、西原連帯社会研究交流センター運営委員長がSAF日本側代表として挨拶に立ち、日本における若者雇用の劣化の状況や連合における若者雇用に対する取り組み方針などを述べた。次回は「東アジアにおける労働組合の挑戦－高齢化・女性・貧困－」をテーマに、2016年10月に日本で行われる。

## 各国報告

## 若者雇用の劣化に労働組合はどう立ち向かうのか

日本 1

中村圭介（法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授）

15歳から34歳を若者とみなした場合、2000年以降、全体的に非正規雇用が絶対的にも相対的にも増えている。男子の若年層の非正規雇用率は壮年層のそれに比べて格段に高い。女子の非正規雇用率はいずれの年齢層でも高く、男子と異なり壮年層の比率が高い。

非正規から正規へと移行する労働者も少なくはないが、非正規にとどまる限り正規と比較すれば教育訓練機会も限られ職業能力の向上にも限界がある。その結果、非正規雇用者は正規雇用者と比較して年齢の上昇による賃金上昇が小さくなっている。こうした非正規で雇用される若者たちは困難な状況に置かれており、若者だけではなく日本社会全体に暗い影を落としている。そのひとつが少子化のいっそうの進展である。また年金についても20～34歳層の非正規および無業者の未加入率は正規に比べてはるかに高い。

こうした中、日本の労働組合は省庁への政策制度要求の他、労働者教育や労働相談などの取り組みを展開している。また、日本の企業別組合の主たるメンバーは長い間、正規従業員であったが、最近是非正規を組織化対象とする企業別組合が増えつつある。それは集团的発言メカニズムの機能を担保するためと少数派への陥落を防止するためだ。非正規労働者が集团的発言メカニズムの外に置かれていれば、その機能は低下する。

最後にとりあげる非正規雇用問題の解決策としては長時間労働の是正だ。フルタイムで働く労働者にとっ

て、この25年間時短はほとんど進んでいない。正規雇用の労働者は働きすぎであり、結果として若者から正規雇用の機会を奪っていると考えられる。これらを是正するため、第1に生産(事業)の計画の策定段階で、労働者が年次有給休暇を十分に取得できるような要員計画を予め組み込むことだ。第2は突発的な時間外労働が必要となった時に、時間外労働を認めるかについての事前協議をしっかりと行うこと。第3に労働者個人個人の時間外労働時間数、年次有給休暇取得日数を正確に把握すること。これらの時間規制を進めることによって、正規雇用の労働者の長時間労働が是正され、多くの若者を正規で雇用することにつながる事が期待される。

## JCMにおける若者雇用確保の取り組み

日本 2

浅井茂利（金属労協（JCM）政策企画局長）

JCMでは2008年、加盟組合の事業所に対し「ものづくり現場の若者雇用に関する状況調査」を実施した。その結果をふまえ、JCMとして、①2003年から取り組んでいる小学生を対象とした「ものづくり教室」の全国展開に向けた活動強化、②国や自治体の政策における工業高校教育の強化に取り組むことにしている。JCMの調査では技能系若手正社員として採用したい人材では「工業高校新卒」との回答が圧倒的多数を占めている。JCMでは2008年から「工業高校は国の宝・地域の宝」をスローガンに工業高校教育の強化に向けた具体的な要求を掲げ、厚生労働省、文科省などに対する働きかけを行っている。例えば、技能検定を受ける際の検定料や受験準備のための実習材料費などの負担を考慮し、工業高校生に対する返済



不要の奨学金創設などを主張してきた。(2014年度に高校生等奨学給付金制度が創設)

日本の基幹産業である金属産業の競争力を維持・強化するための現場力の強化こそ、日本にとっていま必要な成長戦略であり、若者を含めた勤労者にとって「良質な雇用」を確保するための源泉である。

## 中国大陸における青年の非正規雇用の実態およびその影響の分析

中国<sup>1</sup>

李 洪堅 (中国労働関係学院講師)

中国大陸における青年の非正規雇用は、①農村から都市部に移住しそこで雇用された青年農民工グループ、②増加し続けている高等教育機関の卒業生、③都市部で高等教育を受けることのできなかった青年労働者、の三つに大きく分けられる。この中でも1980年以降に生まれた、いわゆる新世代農民工の数は2013年時点で1億2,528万人に達し、農民工全体の46.6%を占めている。2014年では全国の農民工の数は前年比501万人増の2億7,395万人。青年農民工の学歴は低く、雇用先も労働集約型の産業に集中し、大部分の青年農民工は非正規雇用(全体の80%以上に上る)となっている。

中国大陸における非正規雇用には、①非フルタイム雇用、②派遣雇用、③零細企業雇用といった形態がある。またインターネットの普及によりネット雇用も青年の非正規雇用の新たな形態として急速に増加している。非フルタイム雇用には、飲食業、小売業、家政婦、清掃等のサービス業が集中している。またサービス業は青年を雇用する傾向が強いため、サービス産業で働く非フルタイム労働者の大部分が青年である。2011年の中国大陸の企業における派遣労働者の数は3,700万人。主に労働集約型産業に集中している。2015年5月末、中国大陸の工商部門に登録された個人事業主は5,165万2,000件と、全国の各種市場における主体戸数全体の71.1%を占め、全個人事業主が雇用している従業員数は約1億700万人となる。この従業員の大半は非正規雇用である。また、中国大陸におけるEコマース市場の取引規模は、前年同期比で21.3%増え12兆3,000億元となった。ネットショップの企業者・雇用者の数は962万4,700人と推算されるが、88.5%が従業員との間で労働契約または雇用契約を締結していな

い。

こうした非正規で雇用されている青年は、労働市場における社会的弱者である上、雇用が分散しているため工会への加入率が低く、自身の権益が侵害されても自らの手でそれを守ることができていない。非正規雇用の青年が直面する権益侵害には、①法定最賃違反、賃金支払い遅延、②長時間労働、労災事故・職業病の多発、③職業訓練の放棄、などのケースがある。

しかし、新世代の青年は教育水準が高く、権利意識も向上しているため、その合法的権益が保障されなければ、社会の安定を揺るがすリスク要素となるだろう。

近年、中国大陸ではマクロ経済の促進、労働関連法の整備、労働市場のセーフティネット構築を通じて、イノベーション・起業に対する積極的姿勢の喚起が進められており、プラスに作用はしているが、非正規雇用の問題解決までの道のりはまだ遠い。

## 青年の職業訓練および雇用安定化における工会の役割

中国<sup>2</sup>

李磊 (中国労働関係学院副教授)  
楊思斌 (中国労働関係学院教授)  
葉鵬飛 (中国労働関係学院副教授)

青年労働者は、本来、労働市場において独自の優位性を備えているはずである。しかし、現実には多くの青年労働者がさまざまな原因で就職できず労働市場を離れている。こうした状況は世界各国に普遍的に見られ、青年雇用は世界的な難題となっている。中国政府は青年の雇用を重視しており、また労働組合(工会)を含むその他の社会組織も雇用促進に努めている。組合(工会)は、雇用情報の提供、青年職業能力の向上支援をはじめ、雇用差別に反対し、青年の雇用機会の均等を保護している。

また、青年人口の集中している農民工グループに対し、工会の結成、未払い賃金の支払請求、法的支援等々の農民工のための「10の実践」事業を展開し、農民工権益保護の重要な媒体となり成果をあげている。その他にも経済的に困窮している青年に対する助成や青年起業の支援などの活動を行っている。

## 韓国の若者雇用政策の現況と課題

韓国

李スンキル（韓国アジュ大学法学専門大学院教授）

韓国では、少子高齢化、潜在成長率の下落と景気不振によって実質経済成長率は2%台の水準に落ちる危機にさらされている。韓国の労働市場における二重構造は、企業規模と雇用形態による著しい格差（賃金、社会保険加入率、付加給与適用率）のために10年間緩和されていない。韓国経済には、環境の変化に合わない雇用構造と労働市場制度および慣行のために、「持続可能性の危機」が台頭している。この危機がもたらすものとしては、高学歴者と若者のニーズにあった雇用の場の創出不振、労働力需給のミスマッチ、急速な高齢化であるが、それに加えて既存の退職慣行、長時間労働の問題、年功賃金体系の限界も相変わらず挙げられる。

韓国の若者たちが適切な時期に良い仕事を見つけることができなければ「雇用の絶壁」（若者が就職がたいことを表す）という問題が、若者個人の次元を超えて社会、経済全般に悪影響を及ぼす恐れがある。若者の失業の長期化は国家産業競争力の弱体化および経済活性化に否定的な影響を与えかねず、若者たちの労働意欲を喪失させて就職自体をあきらめる層の増加につながり、雇用不安と生存競争の中で、うつ病患者や自殺者の急増する社会的病理現象をもたらす可能性もある。したがって、若者失業問題の解消が労働市場改革の出発点であり終着点であるべきで、労働改革の焦点は若者失業問題の解消に向けられなければならない。

今、韓国では「労働改革（労働市場構造改革）」が進行中である。古い労働市場の制度と慣行によって、韓国の労働市場における雇用の創出力が落ちて行き過ぎた格差を引き起こしている。韓国では、労働改革を通じて公正で柔軟な労働市場を構築して「若者の雇用創出」および「労働市場の格差（二重構造）の解消」を実現しようとしている。特に「若者の雇用問題の解決」のためには「労働改革」が必須の要素である。

2015年9月15日、「労使政代表者会」は労使政協力による若者雇用活性化に向けて、①若者雇用の拡大努力、②社会的支援の強化、③若者雇用促進協議体の創設、を含む社会的大変容を引き出した。

若者の雇用問題は雇用の全領域に関わっている問題であり、その解決のためには、①経済政策（成長を通じた良質な雇用の拡大）、②産業政策（大企業と中小企業との格差の緩和）、③教育政策、④労働市場政策（労働市場構造）、⑤地域雇用政策（地域レベ



ルの雇用戦略)、など複合的な要員を動員しなければならない。

また、若者雇用の解決策には若者雇用問題の原因に対する診断および政策方向の妥当性に対する検討も必要である。労働市場の構造改革を通じた若者の労働市場参入の活性化、良質の雇用そのものの拡大のための大企業の国内投資の拡大、中小企業の中堅企業への活性化努力も変更しなければならない。そのためには労働改革のための労使政の調整された努力が必要である。そして若者失業の解消に向けての国民的共感の形成が切実なときである。

## 非典型労働と就業そして労使関係について

台湾 1

吳 慎宜（台湾労働学会理事長）

台湾では集团的労使関係主体の一つが労働組合である。2011年の工会法の改正によって、従来の労働組合であった産業組合と職業組合は、企業組合、産業組合、職業組合に変わった。企業組合とは同一の工場・同一の事業セクション等の労働者が組織する組合を指す。産業組合は関連する産業で働く者により組織された組合、職業組合は関連する職業技能の労働者によって組織された労働組合である。2015年6月末、企業組合902件（組合員548,352人）、産業組合149件（組合員76,804人）、職業組合4,025件（組合員2,685,033人）となっている。

パートタイム労働の非典型労働とフルタイム労働の典型労働の違いは労働時間の長さであり、団結権などの集团的な基本権には違いはない。しかし、実務上、パートタイム労働者が組合を組織し組合員になるケースは非常に少ない。

派遣労働者のケースでは、派遣側が雇用する労働者が30人を超えた場合、被派遣労働者は労働力の団結、労働者の権利と利益の維持と保護などを図るため産業組合を組織することができるという規定がある。

この法によれば、派遣労働者は派遣事業者側を範囲として組合を結成できるが、派遣先の組合として組合活動を行うことができない。実際には、派遣労働者による組合の結成は非常に困難となっている。組合結成のニーズはあるものの、同一派遣機関で雇用されていても違う派遣先に派遣されると、相互の連絡が少なくなるなど、組合結成を困難にしている。

そんな中、2011年の組合法改正によって産業組合が追加され、これによって派遣労働者の組合結成の可能性を高め、台湾初の派遣労働者を主体として結成した産業組合「台湾通信ネットワーク産業組合」が誕生している。

労働者派遣においては、集团的労使関係の中で、雇用主は派遣側か派遣先かが労使関係の重要な課題として取り上げられる。組合法の関連条文の中では、まだ「雇用主」の意義についての規定はされていない。しかし、不当な労働行為の争議を処理する採決委員会は2013年の採決判決で、組合法35条の雇用主の範囲を拡大した。『不当な労働行為の制度での雇用主とは、原則的には労働契約上の雇用主である。しかし厳格に規定する必要はない。概観上は非労働契約の雇用主であっても、労働契約した雇用主あるいはかつて労働契約を交わした雇用主、實際上労働契約に似た雇用主の立場で労働条件や労使関係に具体的な影響力を持つ者、労働者あるいは組合に従事し組合活動を行う者などが一定の状況にいて、それらを不当労働行為と見なせる雇用主を含めて雇用主と見なす。』

この採決によって、労働者派遣の集团的労使関係の主体と個別労使関係の主体は、雇用主の定義に明らかな違いを生じさせた。このことは労働者派遣における集团的労使関係に良い兆しが見られよう。

## 青年の職業訓練と雇用保障における組合運動と市民団体が演じる役割

台湾2

黄淑惠（中華民国全国運輸士職業総組合秘書長）

2014年8月に発表された「中華民国人口推計報告書」では、台湾の人口構造はかなりのスピードで老化し、人口のマイナス成長は早くも5年後（2019年）から遅くとも10年後（2026年）に顕著化する。また2018年になると65歳以上の人口の総人口に占める割合が14%を超え、高齢社会に入り、2025年には超高齢社会に突入する。国家にとって、青年労働力は国家の経済発展の重要な基礎と資産であり、国家の経済発展がイノベーションと進化を続けることができるか否かの鍵でもある。ここ数年間、世界各国における青年労働の失業率の高止まりが続き、その多くは年齢層全体の失

業率を大きく上回っているのが現状である。2014年台湾の平均失業率は3.79%、15から24歳の青年の失業率は12.63%であり、青年失業率は全体失業率の3倍に増加したため、長期失業の人数が増え臨時工や不安定労働の状況が拡大している。

OECDの調査によっても、世界各国普遍的な長期現象として青年の失業率が平均失業率よりも高くなっており、それは青年が就業市場に疎く就業準備に不備があり、産業構造と人材供給の間にミスマッチがあることに起因している。

台湾政府は、青年がスムーズに労働市場に参入できるよう「青年就業促進法案」や「青年就業マッチング法案のサポート」を推進し、激変する国内外の環境に対応し、資源とサービスが本当に青年のニーズとマッチするよう取計らうなど、青年の就業と創業をサポートしてきた。「青年就業促進法案」は就業を目標とした積極的な促進就業政策であり、産学協同のプラットフォームを通じて、青年の職業訓練をサポートし、就業に際して教育と雇用のミスマッチの溝を埋め、就業能力の欠乏、労働未経験などの問題を解決しようとしたものである。ただし、政府は失業者が技能を身につけ就職できるようにするため、職業訓練目標の共通した基準を設定し、職業訓練の成果が安定した就業につながるよう見届けるべきであろう。訓練成果の持続した追跡調査が必要だ。

最後に、「青年就業促進法案」における師匠徒弟計画については、組合には知識技能および人脈などの豊富な資源を持つ組合員がいる。政府は青年が自信を持って円滑に社会の就業市場に参入できるよう積極的に組合の資源を活用するべきだ。

## おわりに

各国独自のルール・慣行がある中で、「東アジアにおける若者雇用と労使関係」という課題は共通認識の醸成をはかるには、難しいテーマと思われたが、多くの国においても同様の問題に直面している実態が明らかとなった。非正規雇用問題を含め青年（若者）雇用の問題が社会全体へ悪影響を及ぼしかねない重大な挑戦課題であることがあらためて共有できたのではいか。

来年は、「東アジアにおける労働組合の挑戦－高齢化・女性・貧困－」をテーマに日本がホスト国としての開催となる。本フォーラムの議論のさらなる深化と各国における取り組みへのフィードバックが期待される。

(文責・連合総研)

# 景気の方行とこれからの働き方

— 第28回連合総研フォーラム —

2015年10月28日、連合総研はJA共済ビル（東京・永田町）において、「第28回連合総研フォーラム」を開催した。

今回は、「景気の方行とこれからの働き方」と題して、足元の景気動向と今後の方行、「新3本の矢」どう評価するか、仕事と生活の両立に向けたこれからの働き方について議論を行った。中城所長の「連合総研2015～2016年度経済情勢報告」についての基調報告に続いて、小峰隆夫教授の講演では、「新2本の矢」の評価のポイントが示され、新旧3本の矢に含まれない政策の重要性が指摘された。

パネルディスカッションでは、山口義行氏からは政府の景気判断と中小企業者の景気実感とが乖離する原因について、大石亜希子氏からは女性の活躍推進について、筒井淳也氏からは真の共働き社会に向けた課題について、それぞれ取り上げられた。

以下、講演要旨及びパネルディスカッションでの討議者の問題提起の要旨を掲載する。なお、当日講演で使用された資料は連合総研HPのフォーラムのコーナーに掲載しているので、そちらもご参照願いたい。

（文責：連合総研事務局）

## 基調講演

# 日本経済の現状と課題—新・三本の矢をどう評価するか

小峰 隆夫 法政大学大学院政策創造研究科教授

8月以降後出てきた2つの変化についてお話したい。1点目は景気の状態が怪しくなっていることです。2点目は先般出てきた「新三本の矢」をどう評価すべきかです。

## ■怪しくなってきた足元の景気

まず、景気の状態については、コンポジット・インデックスが一番わかりやすいと思います。2012年11月の景気の谷から景気回復が続くのですが、消費税率引上げの2014年4月あたりから、ほぼ横ばいとなり、今の微妙な状態を示しています。専門家の見方を「ESPフォーキャスト調査」でみてみますと、11月に7～9月期の成長率が公表されますが、10月時点の予測では0.55%と何とかプラスですが、マイナスになるかもしれないと今懸念されています。4～6月期から2四半期連続マイナス成長となると、景気も相当おかしいという話になると思います。

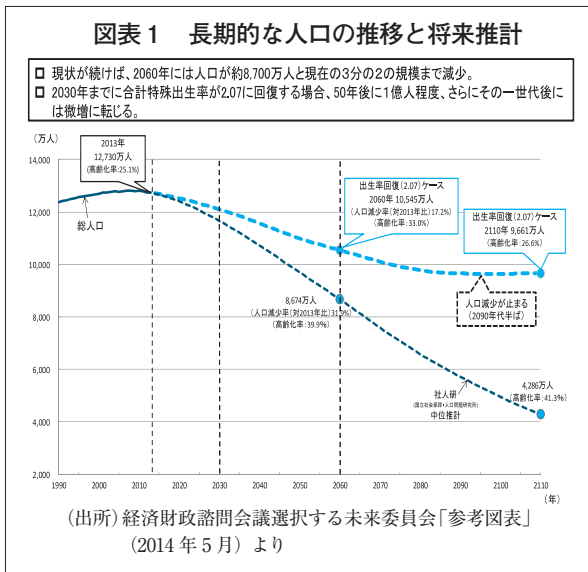
この調査で景気の山と谷を尋ねますと回答は4分類されます。1つは強気派で、一貫して景気は上昇しているとみる人たちで、10月調査では40人中23人いました。2番目が準強気派で、2014年に一回短い景気後

退があったけれども、回復して今景気は上昇しているという人が15人います。この2つがほとんどですが、10月に初めて弱気派が2人出てきました。2014年3月がピークで、その後一貫して景気は後退しているという意見で、準強気派から転じたわけです。論理的には、準弱気派という見方、すなわち一旦景気は悪くなってから一回よくなり、最近また悪くなったという見方もありますが、現在のところいません。

したがって、現時点では景気は上昇過程というのがコンセンサスで、ごく一部に実は2014年から景気は後退していたのだという考え方が出てきたわけです。私としては、途中で一回の後退というのは期間があまりにも短いので、最終的にはこの強気派か弱気派のどちらかになると思います。11月には多分、弱気派が増えてくると考えていて、今は潮の変わり目みたいなどころに来ていると思います。

このような考え方の変化の理由は何かという、まず中国経済の減速です。2番目は、企業収益は増え、労働需給も逼迫している割には実質賃金があまり上がらない。したがって、消費もあまり増えない。3番目に企業収益が増えている割には設備投資があまり盛り上がらない。要は、企業収益の増加が賃金増から消費

図表1 長期的な人口の推移と将来推計



の増加へ、または設備投資の増加へという好循環にうまくつながっていません。最後に、物価の上昇は、単に実質賃金を低下させているだけでなく、例えば高齢者の生活不安を強めるといった点で消費を抑制しているかもしれません。

輸出は、特に最新の時点で、中国の減速の影響が出ています。雇用情勢は逼迫しています。消費は、これが一番期待外れでした。駆け込みの反動までは大体予想通りでしたが、その後全然戻らない。消費の水準が、消費税率引上げの前の水準に全然回復しない点が、一番の期待外れの点でした。

以上が1つ目のポイント、景気が怪しくなっているということです。また新しいGDPや賃金の統計が公表されるとその帰趨が段々明らかになってくると思います。

## ■「新三本の矢」の見方

次のポイントの「新三本の矢」に移ります。この評価について、私の基本的な考え方をご紹介します。

「新三本の矢」は、「1億総活躍社会」というスローガンの下に、1つは希望を生み出す強い経済、これは名目GDP600兆円という数字が掲げられています。2番目が夢を紡ぐ子育てで支援ということで、出生率1.8。3番目が安心につながる社会保障、介護離職ゼロということです。それぞれ誰が考えても、経済は強い方がいいし、子育てで支援は充実した方がいいし、社会保障は安心できるような社会保障にして欲しいわけですから、この目標自体は誰も否定しないと思います。

議論のポイントの1つ目は、これまでの「三本の矢」はどうしたのかということです。これまで大胆な金融政策、機動的な財政政策、成長戦略という三本の矢で脱デフレの実現を進めてきたはずではないか。新三

本の矢はいいけれど旧三本の矢はどうしてくれるのか、これが大問題だと思います。

特に金融政策については、超金融緩和が継続する中で、物価の2%目標がどんどん遠のいていますので、これを一体どうするのか。当初の考え方では、物価目標が遠のくなら更に緩和することになり、実際にそうなるかもしれないという議論がある一方、追加緩和の効果に懐疑的で、追加緩和しないでいいという議論もある。追加緩和どころか、むしろそろそろ出口の議論をした方がいいという議論もあります。アメリカはやがて利上げするので、日本もやがては金利機能を正常化する必要がある。金利を上げる前に、ゼロ金利に戻すわけですから量的緩和を段々縮小して金利を上げる方向にいかねばならない。国債を買い続けると出口をさらに遠のかせてしまい、問題を大きくしているということです。

それから、第2の矢の機動的な財政政策は、今はもうないに等しいわけです。2013年度に相当公共投資を増やした後、14年度、15年度はほとんど増やしていませんので、機能不全に陥っています。ただし、景気が怪しいので、また補正で公共投資が追加されるかもしれません。しかし、そうすると今度は財政再建と矛盾するという大きな問題が出てきます。

3本目は成長戦略です。これもまだ道半ばで今後実施することも多いという段階で、これをどうするのか。

こういった最初の三本の矢をどう処理していくのか、という大きな問題が残っています。

2番目は、政策目標として掲げた数字は適切なものかという点です。まず、名目GDP600兆円が出てきました。私から見ると、経済は常識的には段々成長していくので、いつかは600兆円になります。「いつまでに」を言わないと目標として意味がないと思います。

それから、どうして名目の数値が目標なのかという問題があります。総理の記者会見でいきなり出てきました。もちろん名目も重要ですが、名目の増加には、実質が増えて名目が膨らむ場合と、物価が上がって名目が膨らんでも意味がないので、名目を掲げることの妥当性が問われます。さらに、人口が今後減少することを考えると、経済規模を目指すことの意味も問われます。論理的には1人当たりの所得水準を目指すのが正しいと思います。

次は出生率1.8についてです。総理は記者会見で、人口1億人の維持を大きな目標にして出生率は1.8だと言っていますが、これは実は矛盾します。人口を1億人で維持するためには、いつか必ず出生率を2.07にしないと行けません。仮に1.8が実現しても人口は減り続けますから、1億人は達成できません。政府自身の計算でも2030年から40年にかけて2.07にしないと人口1億

人を維持できません(図表1)。2.07も達成時期が遅れるほど、人口の下げ止まる水準が低下しますので、1.8では足りないということです。

最後に、「安心できる社会保障」という言葉は非常に大きな矛盾を含んでいます。世論調査で今政府に何を望むか尋ねると、最初に社会保障が出てきます。経済の専門家に今何が一番大きな課題か尋ねても、これまた社会保障が上位に出てきます。多くの人は社会保障の充実を希望していますが、専門家は財政等を考えると、充実なんてとてもできない、むしろもっと合理化すべきだという議論をしていますので、これは大きな差があります。ですから、どんどん充実するという議論だけやって、本当に大丈夫かという気がします。

少子化について、少子化対策を一生懸命やってもなかなか効果が出ないと言われます。英、仏、スウェーデンのように出生率が大体2の国と、家族関係支出のGDP比を比べますと、日本は半分とか3分の1のお金を使っていません。対策に本腰を入れるなら、もっと少子化対策の予算を増額する必要がある。しかし、少子化対策は社会保障ですから、本格的に取り組むと社会保障は一層膨みます。高齢者向けの社会保障を合理化して、働く人の子育て支援に向けたといった自身の配分の変更が必要ですが、そういう議論がありません。

3番目は実現可能性です。多くの人が指摘する点ですけれども、名目GDP600兆円をただ言うだけでは意味がない、「いつまでに」を言わないと意味がないわけですが、内閣府の「中長期の経済財政に関する試算」を基に何となく2020年ぐらいまでということになりつつあるようです。経済再生ケースという経済がうまくいった場合の試算によれば、名目GDPが2020年で約600兆円ですので、これが根拠ではないかと言われています。この試算をよくみると、各年度の成長率は3%後半ですから、政府の言う「名目3」ではなく、四捨五入すると4です。ですから「名目3」より高い成長率でようやく2020年で600兆円近くになるわけです。高目の成長を目指さないといけないということを意味していると私は思います。

次に出生率1.8ですが、論理的にはまずは1.8を目指して、次に2.07を目指すのだと思いますが、これも結構難しい。1.8は希望出生率ですから、希望者には皆結婚してもらい、子供も希望するだけでもって実現するわけです。さらに2.07にするには、今は結婚を希望しない人にも結婚してもらい、子供はもう十分という人にもさらに子供を産んでもらうことになります。1.8でさえ相当難しい、まして1億人を維持するのはもっと難しい。その辺の覚悟があって、こういう目標を決めているのか疑問に思います。

最後に、介護離職について簡単に申し上げますと、

仕事の両立といっても育児と介護では質的に相当違います。介護は中高年の人の問題で、管理職も多いので、企業の生産性・効率性に大きく影響する可能性があります。企業も相当真剣に考えないと、介護離職ゼロは実現できません。

以上こうした多くの問題があり、「三本の矢」とか「新三本の矢」も重要な目標ではありますが、それに含まれていない社会保障とか財政、それから規制改革、こういった面もあわせて議論していくことが必要だと思います。



#### ■パネルディスカッション①

## 外れる経済予測と 経済の実態

山口 義行氏 立教大学経済学部教授

### ◆「外しまくり」の経済予測と3つの勘違い

最近のエコノミストの予測は完全に外しまくりです。今年の1,2月には高位の機関は2.3%の予測ですが、今は1%強。平均的な機関でも1.8%の予測から、現在は0.9%です。8月に中国の景気下振れの話が出てきたから当然と思われるかもしれませんが、その前年度も大きく修正されている。2014年当初は1%超だったのに、2014年12月時点で▲0.5%、最終的には▲0.9%となるわけです。エコノミストの予測がこうだから大丈夫といえる環境にはない。私自身は2014年2月の段階で2014年度はゼロかマイナス成長になる可能性がある、毎月発行しているニュースの中で言っており、当たりました。

皆がこんなに外す原因は、一言で言うとアベノミクスの評価の問題で、3つの大きな勘違いがあると私は思っています。まず、大企業が儲かっても景気はよくなるということとは過去の経験でもう実証済みですが、2015年度を予測する時も同じ誤りを繰り返している。ここはまさにフォーラム後半の働き方の問題だとか格差の問題に関連する問題です。この解決なしに、ま

もな成長率にはなりません。

2つ目には、円安が進めば輸出が増えて景気がよくなるという思い込みがある。高い成長率予測の理由は、去年10月の日銀追加緩和によってまた1割近く円安が進んだからです。円安が進んで輸出が増えます、だから景気がよくなりますと書いています。円高の2010年の方が輸出数量の水準が高くて、3割円安が進んでも数量が全く伸びていないし、特に最近低下してきている。3つ目は、物価が上がると消費が増えると日銀は思い込んでいる。しかし、物価が上がりそうになると生活防衛のために支出を減らしますから、大きな勘違いです。こういう考え方の下で高い成長率を予測しますから、外れるに決まっています。

### ◆「緩やかな回復基調」はウソ

景気動向指数をみると、景気が緩やかに回復していたのは2013年の話でして、2014年に入ってから春をピークにほとんど上がらず、むしろ若干緩やかに低下している。

私は色々な中小企業を回りますが、政府の発表や日経新聞を読んでいると、実感と違うという違和感がありますが、その違和感を埋めてくれる情報がない。景気がいいと世間が言うので皆さんが本当かなと思ってしまう理由は、日経平均が上がっているからです。少し前まで景気動向指数が下がると日経平均は下がり、景気動向指数が上がると日経平均も上がるんです(図表2)。だから、日経平均が上がると、おそらく景気はよいのではと思ってしまいますが、2014年に入って乖離が起きています。

この乖離の説明が違和感を埋める情報の1つなのですが、GPIFが皆さんの年金をつぎ込んでいるわけです。2014年度に、年金を使って信託銀行経由で3兆円つぎ込み、日銀が2兆円ぐらいつぎ込んで、個人の売り越し分6.5兆円をほとんど穴埋めしました。ですから、海外投資家が少し買くと株が大きく上がり、実態とはほとんど無関係です。

今年に入って日経平均がいつ2万円を超えたかという、4月の統一地方選挙前半戦の投票日3日前です。その後1回2万円を切って、もう1回2万円を超えるのが統一地方選挙の後半戦の投票日の4日前です。株価が上がったという記事を見て投票に行く。本当にうまくできているなどと思います。

GPIFの資金運用については、年金基金の12%という国内株式の運用制限を安倍さんが25%と変えたのです。しかし実は今年3月に既に構成比率は22%に達していて、証券会社の調査によると6月末には24%弱ぐらいになっていて、あと1%しかない。つまり、年金を使った株価の引上げは限界に来ていたのです。そ

れで私は、色々な機会に株が上がると思って買ったら危険だと相当言っていたわけです。

したがって、中国をきっかけに少し株が下がると、元に戻せません。日経平均でごまかせなくなって、実態が徐々に見えてきました。政府も実態を認めざるを得なくなって、景気判断の文言をどんどん下方修正しています。これだけ下方修正を繰り返して、何で緩やかな回復が続いていると言えるのか、私には全く理解できません。

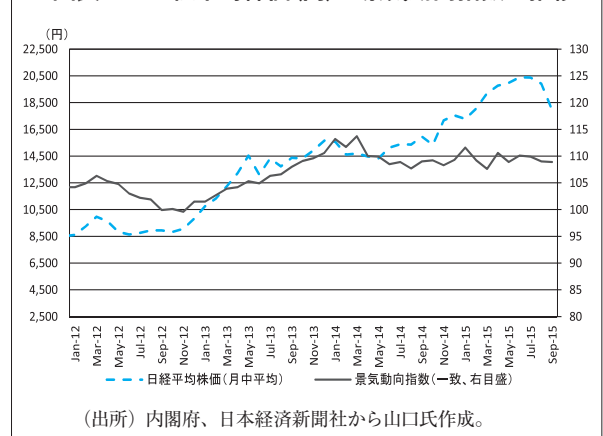
### ◆今後の景気動向

問題は今後です。中国が相当な落ち込みをしています。リーマンショック後、中国はお金をばらまいて無理に経済を拡張しましたから、生産能力が物凄く増えましたが、実態はそんなに売れていませんので、すぐ在庫が溜まります。工場の稼働率は50%です。ある建設系の会社の中国工場は6月も7月も1か月に10日しか仕事をしていません。車の下請企業からヒアリングしたところでは、注文を受けて部品を作ったのに、納品にストップがかかりました。

過剰な生産能力を整理するのは大変です。設備廃棄や人減らしを行う必要があります。だから、時間をかけて少しずつ整理するしかない。先日、財政相が5年かかると言ったわけです。日本の輸出は全地域向けでマイナスになっています。こうやって日本の経済に影響してきました。機械受注が大きく落ちました。好調だと言われていた設備投資もストップがかかっていくことになります。

第二次世界大戦まではイギリスが、それ以降はアメリカが世界を引っ張ってきました。アメリカは軍事と金融で食べていましたが、リーマンショックで金融がだめになり、イラク戦争で軍事がだめになって両足骨折しました。私は、立ち直るのに5年、10年かかると思っていたのですが、7年たっても金利をまだ上げられな

図表2 日経平均株価(円)と景気動向指数の推移



い状態です。その代わりに中国が物凄い財政支出をやって、もう一つの成長センターをつくり出してきました。これが仮に5年ぐらい低迷するとなると、世界経済を引っ張る牽引役がいなくなりますので、大きな流れでは世界経済全体が停滞期に入っていくと見ています。この中で、順調に日本経済だけが回復軌道を歩めるんだという想定をする方が全く奇妙だと思います。

## ■パネルディスカッション②-1

# 女性の活躍推進について

大石 亜希子氏 千葉大学法政経済学部教授

私は「女性の活躍推進」についてお話します。主なポイントを先に申し上げます。第1に、無償労働を考慮すれば日本の女性は既に十分活躍しています。第2に、女性の活躍推進策として検討されている主に上澄み層を引き上げるような施策は、逆効果となる可能性があるということ。最後に、必要なのは非正規を始めとした底上げではないかということです。

### ◆長時間働く日本の女性

今年9月に「女性の活躍推進法」が成立しました。この法律の正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」です。現在、多くの女性は市場での有償労働と、家事やケアなど家庭における無償労働を担っていますが、この法律は職業生活でさらに女性に頑張ることを期待しているようです。

しかし、有償労働と無償労働を合わせた労働時間の長さを国際比較しますと、既に日本の女性は、先進国の中でも顕著に長く働いているのです。しかも、韓国と並んで女性の睡眠時間は顕著に短い。つまり、生活時間のほとんどを労働に充てているのです。日本の男性も同様ですが、男性の場合は有償労働が生活時間の大半を占めています。最近、政府は「1億総活躍社会」を提唱し始めました。そうすると、女性だけではなく男性もさらに余暇を圧縮し、労働時間を延ばせということになるのでしょうか。

私は、睡眠時間も含めて余暇の多さこそが、実は生活の豊かさだと考えています。というのも、経済学的にみれば人々は働いたら得られるであろう賃金を諦めて余暇を楽しんでいるわけです。これを余暇の機会費用と呼びます。つまり、お金を払って余暇を買っている



のと等しいわけで、余暇が長いことはそれだけ生活が豊かであることを意味します。日本人は既に長時間働いているにもかかわらず、さらに余暇を切り詰めようというのは果たして先進国としてあるべき姿なのか、疑問に感じます。

### ◆女性活躍推進策の問題点

女性の活躍推進策の一環として出てきた諸施策には、多くの問題が含まれています。例えば、女性パートのいわゆる「103万円の壁」をなくすために配偶者控除をやめて夫婦控除にするという案や、ベビーシッター控除を創設する案があります。こうした所得控除は、高所得層ほど減税効果が高くなるという逆進的な面があります。

また、女性の活躍推進のために「成果で評価する労働時間制度」の導入が提唱されていますが、最近の研究では、成果主義は必ずしも女性の活躍にプラスではないとされています。成果主義に積極的な論者は、長時間労働ができない女性にも成果主義はメリットがあると主張していますが、成果主義のもとではより多くの時間を投入してアウトプットを増やせる立場にある人の方が有利になります。

ちなみに、企業内の昇進構造を分析した加藤隆夫教授（コルゲート大）・川口大司教授（一橋大）・大湾英雄教授（東京大）の研究によりますと、企業の中で昇進できる女性というのは、とりもなおさず長時間労働をする人であることが明らかにされています。たとえ育児休業をとったとしても短時間で復職して、復職したらまた長時間労働するタイプの女性が昇進することです。

こうしてみると、女性の活躍を推進するには、労働時間に関して男女間のイコールフットイングを図る施策が必要ではないでしょうか。具体的にはKDDIで導入されている勤務間インターバルのような、労働時間の上限規制の導入が考えられます。こうした取り組みなしに成果主義だけを追求すれば、男女間の格差はさらに拡大する懸念がありましよう。



## ◆賃金全体の分布からみた男女格差

さて、日本は先進国の中でも男女間賃金格差が最も大きい国の1つです。平均値でみると女性の賃金は男性の約7割ですが、ここでは平均値だけでなく賃金全体の分布にも注意を向けたいと思います。

女性の活躍を阻害する要因として、よく「ガラスの天井」の存在が指摘されます。これは女性が一定水準以上の役職、例えば部長レベル以上には昇進できない傾向にあることを指しています。もし「ガラスの天井」があるのならば、女性の上位層の賃金を男性の上位層の賃金と比較してみた場合に、平均よりも大きなギャップが生じていることが予想されます。

一方、「ガラスの天井」の逆のケースで「べたつく床(sticky floor)」という考え方があります。これは低位層の女性が男性よりもさらに低賃金の仕事に張りついていることを意味します。もしこれが該当するならば、賃金の低い方で男女間に大きな賃金格差が生じているはずです。

この点を検討するために「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)を使って男女労働者それぞれの賃金分布における上位10%、中位(50%)、下位10%(90%)同士の男女間賃金格差の大きさを年齢層別に出しました(図表3)。学歴計でみると、男女間賃金格差の大きさは上位層でも下位層でも似たようなもので、年齢とともに格差が拡大する傾向が見て取れます。しかし、「ガラスの天井」が問題になる大卒に限定してみると、また違った様相を呈してきます。具体的には、上位層よりも下位層における男女間賃金格差が顕著になり、しかも年齢とともに下位層の男女間格差は拡大していきます。つまり、「ガラスの天井」よりも「べたつく床」の方が深刻であることが示唆されます。上位層の引き

上げよりも、下位層の底上げに力点を置いた施策が求められていると言えます。

## ◆底上げには何が必要か

下位層の多くを占めていると考えられるパート労働者の時給に注目してみると、ここ数年は上昇基調にあります。その半面でパート労働者の労働時間は減少傾向にあるため、収入自体は増えていません。これはおそらく103万円や130万円の壁といった制度要因の影響でしょうが、もう一つには、賃金が上昇した分、労働時間を短くして余暇を増やす——たとえば子どもと過ごす時間を増やす——といった面もあるのではないかと思います。

下位層の底上げでよく問題になるのは最低賃金です。アメリカでは現在の7.25ドルを2020年に向けて15ドルまで上げようという大きな動きが生じています。安倍政権も最低賃金引上げを提唱しています。ただ、最賃の引上げについては、経済学者からは雇用の減少につながりかねないという懸念が多く出ています。政策当局からしますと、最賃の引上げは何の財源も必要なくて非常にやりやすく、かつ、一般の受けもよい施策です。しかし、女性のパート賃金と最賃とのギャップが小さい地域で大幅な最賃引上げが行われると、女性雇用に影響する可能性もあります。もし底上げを行うのであれば、最賃引上げだけではなく、給付付きの税額控除や、児童手当の拡充など、総合的なパッケージとして施策を講ずることが必要だと思えます。

## ■パネルディスカッション②-2

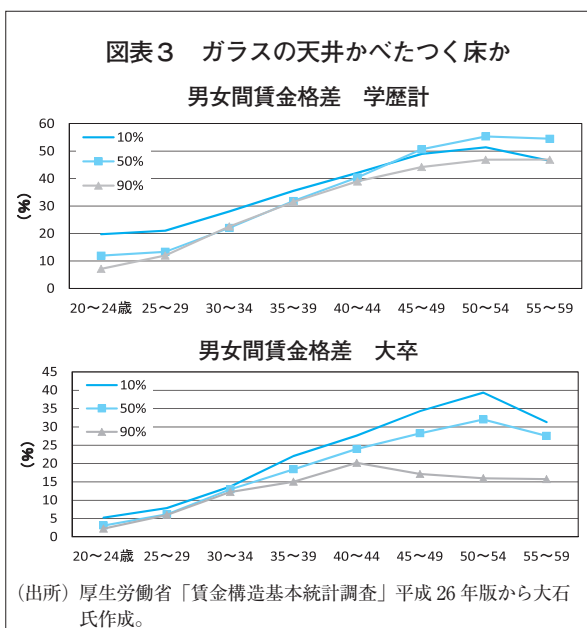
# これからの働き方 真の共働き社会に向けて

筒井 淳也氏 立命館大学産業社会学部教授

## ◆少子高齢化社会の課題

少子高齢化社会の課題についてお話しします。課題としては、これは共有された認識だと思えますが、出生率の上昇、非労働力を支える労働力の確保、そのための共働き社会の実現をあげております。

ここにどんな含意があるかというと、例えば家族支出です。アメリカでは、家族に向けた社会支出が非常に低く、移民出生力に頼る部分があります。しかしながら白人、非移民の出生力も日本よりは随分高いです。



この1つの鍵が共働き社会です。共働き社会では、ともにフルタイム、あるいはそれに準じた働き方によって世帯所得を増加させています。そのため、かなり前から大卒女性の方が結婚確率が高く、男性が稼げる女性を探す傾向がみられます。つまり女性の労働力参加は、一定条件の下ではプラスに働き、その条件として、女性が長期にわたりフルタイム、あるいはそれに準じた形で雇用される見込みがあることが重要です。

女性の労働力参加率は徐々に上昇しています。日本は国際的には中位の水準で60%台です。この上昇は非正規労働の増加によるものですので、所得水準はさして上昇していません。この点は労働力参加率の動きでは捉えられません。週1回のアルバイトでも経済的な活動をしていると看做される点に注意が必要です。

### ◆日本の雇用と働き方

次に、日本的な雇用と働き方についてお話しします。安倍政権でも、育児期の支援の前倒し実施を強く打ち出しています。法制度の充実という面では、86年の均等法、92年の育児・介護休業法とヨーロッパにも引けをとらなくなりつつある。しかし内容的には、女性を男性的働き方に近づけるという方針で、ほぼ一貫して進んできたものです。

フランス、オランダは共働き社会を目指してきましたが、実は90年頃から明示的に男性的な働き方の是正が大事であり、そこを放置したまま男性的働き方に女性を近づけていくのは無理だということを、政策で打ち出します。

最近研究者が使う言葉の「無限定的」な雇用契約とは、正規雇用ならば、勤務地は選べず、職務内容も内部労働市場で色々変わり、労働時間も柔軟に対応することが求められます。ここに女性が家事をしつつ入っていくのは極めて難しい。有配偶女性なら家庭には男がいますが、日本の男性はOECD加盟国中最低レベルでしか家事をしません。夫が転勤した方が仕事と生活が両立しやすいと言う有配偶女性もいるぐらいです。日本の雇用者の年平均労働時間というのは、国際的には中位でアメリカとほぼ同水準にランクされますが、非正規雇用の増加が反映されているだけです。週49時間以上の雇用者比率が日本は極めて高く、日本の男性は非常に長時間働いていることがわかります。

次に自分の研究で用いたマイクロデータの結果をお示しします。労働の自律性というテーマで、多くの国が参加した個人に尋ねるアンケートデータの結果です(図表4)。働く時間、仕事の内容、1~2時間の短い休みの取得の3つについて、非管理職の労働者がどれくらいの自由があるのか、これが自由にできるほどいい職場ではないかという研究です。人口的な要因や各

国の個別性の影響をコントロールした後でみて、日本は2番目に数値が高くて不自由だという回答の割合が高いという結果です。全3項目トップクラスで旧社会主義国並み、韓国の方がよほど自由に働けるという結果です。ですから、育児休業制度よりは、自由に突発的にでも休暇が取れることが必要ではないか、これができない職場の状態を改善していく必要があると思います。

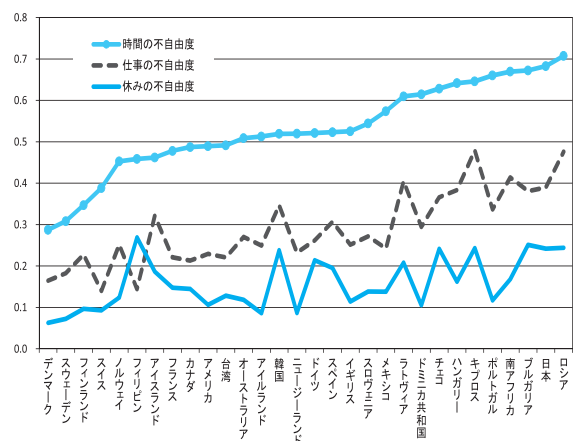
### ◆共働き社会の「働き方」モデルとは

最後に、共働き社会をどう実現していくのかという話をします。無償労働を男女で公平に負担することに政府が介入することは難しい。プライベートな領域には、どの先進国でも政府は介入しません。公的な領域で働き方を改革し、その余波で変えていく、あとは啓蒙活動です。無償労働の公平な負担は、かなり大きな課題だということが様々な研究から示されています。

総有償労働量の増加。「総」としているのは、異常に長い男性の有償労働時間を減らして女性を伸ばすということです。こういう理念でオランダやフランスは、共働き社会の実現に今、取り組んでいます。

安倍政権の女性活躍では、女性を男性に近づけていくという言葉しか見つかありません。それでは多分無理だろうと思います。むしろ男性の働き方を、生産効率を上げて時間を減らすように変えていかないと、おそらく共働き社会は実現しない。出生力を回復させている国は、例外なく共働き社会です。家族支出が低い国でも出生力が回復している国というのは、やはり共働きができています。そこに向けた制度的なサポートが必要になってくると、感じています。

図表4 国別の「仕事の自由裁量度」  
(最も不自由な選択肢を選ぶ確率の予測値)



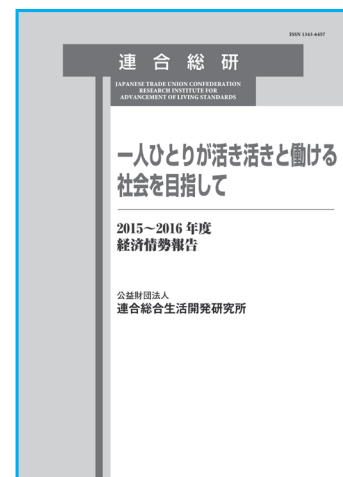
(出所) International Social Survey Programme (2005)  
データより筒井氏作成。

**連合総合生活開発研究所編**

連合総研 2015～2016年度経済情勢報告

**『一人ひとりが生き活きと働ける  
社会を目指して』**

コンポーズ・ユニ 定価1,600円（税込）



第28回目となる本報告書は、消費税率引上げ後の日本経済の停滞や下方リスクを抱える中国経済など内外経済情勢の動向等を踏まえ、労働生産性の上昇と公正な分配、正規・非正規労働の格差、労働時間短縮や仕事と生活の両立など、勤労者の生活に密着する諸課題に重点を置いて、経済・社会についての客観的な分析に基づいた提言を行っている。補論では2016年度日本経済の姿を示している。

**第Ⅰ部 2014年度以降の日本経済と世界経済**

**第1章 停滞からの緩やかな回復**

**第2章 改善傾向が続く雇用情勢とその実勢**

**第3章 世界経済**

**第Ⅱ部 一人ひとりが生き活きと働く職場をつくる**

**第1章 いま、なぜ、労働生産性向上なのか？**

**第2章 正規雇用と非正規雇用の格差を乗り越えて**

**第3章 労働時間短縮の実現に向けた課題と対策**

**第4章 仕事と生活の両立**

**おわりに**

**補論 2016年度日本経済の姿**

本書に関するお問い合わせは、コンポーズ・ユニまでご連絡下さい。

TEL：03-3456-1541 FAX：03-3798-3303

# 「賃金不払い残業あり」は35.1%と依然解消されず - 男性正社員の約1割が月80時間超の所定外労働 -

第30回「勤労者短観」調査結果の概要(2015年10月実施)

本稿では、2015年10月初旬に実施した第30回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)」の結果概要を紹介します。本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的実施していますが、第30回調査では、毎回実施している仕事と暮らしに関する意識変化をとらえるための定点観測調査に加えて、隔回で実施している「労働時間についての意識と実態」、さらにトピック調査として「最近の賃金動向と消費意欲」、「東日本大震災前後と現在の勤労者の意識・行動の変化」といったテーマで調査を行いました。

本稿は紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ(<http://www.rengo-soken.or.jp>)または、報告書をご覧ください。

## 調査実施要項

### 1. 調査対象:

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏ならびに関西圏に居住する20～64歳の民間企業雇用者2,000名

### 2. 調査時期:

2015年10月1日～6日

### 3. 調査方法:

インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

### 4. 回答者の構成:

単位:%、( )内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0 (2000)	20.5 (409)	26.4 (528)	26.7 (533)	18.8 (375)	7.8 (155)
男性	100.0 (1124)	19.0 (213)	27.7 (311)	26.9 (302)	18.8 (211)	7.7 (87)
女性	100.0 (876)	22.4 (196)	24.8 (217)	26.4 (231)	18.7 (164)	7.8 (68)

※四捨五入により行の合計が100.0%にならないことがあります。

### 5. 調査項目:

- 景気・仕事・生活についての認識 [定点観測調査]
  - 景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について
- 労働時間についての意識と実態 [10月準定点観測調査]
  - 9月の所定外労働時間、賃金不払い残業、労働時間管理に関する状況認識について
- 最近の賃金動向と消費意欲 [トピック調査1]
  - 昨年4月以降および今年4月以降の賃金改定の状況、最近の消費意欲について
- 東日本大震災前後と現在の勤労者の意識・行動の変化 [トピック調査2]
  - 東日本大震災前後と現在の生活や仕事に関する状況、意識・行動の変化について

## 調査結果のポイント

1. 勤労者の生活と仕事に関する意識  
◆景気が悪化したとの認識はやや強まる。失業不安は依然約3割。物価が上昇したとの認識と1年後の物価見通しは、いずれもわずかに下落。  
◆全体的には賃金改善がみられるも、非正社員、小規模や労働組合なしの企業への波及は不十分。また、昨年度と今年度の賃金改定の少なくとも一方で賃金が増え、か

つ昨年度も今年度も賃金下がっていない場合、消費意欲が増した人の割合が高い。

2. 労働時間についての意識と実態  
◆男性正社員は、5割超が所定外労働を行い、1割弱は所定外労働が月80時間以上。

◆所定外労働を行った3人に1人は賃金不払い残業があり、20代では男女とも4割超。賃金不払い残

業時間の平均は月18.1時間。

### 3. 東日本大震災前後と現在の勤労者の意識・行動の変化

◆震災後に高まった地域・社会を大切に感じる意識は、今なお震災前よりも高い。

◆4割超の職場で、避難訓練や備品の落下・転倒防止を実施せず。個人の節電実施率は3割まで低下。

## 調査結果の概要（一部抜粋）

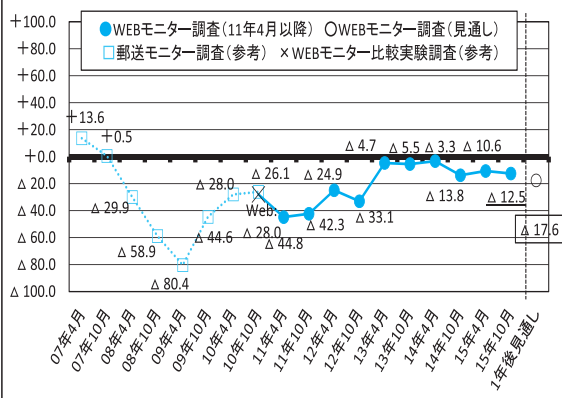
### I 勤労者の生活と仕事に関する意識

#### ◆景気、物価に対する意識

#### 1年前と比べた景気の見方と1年後の景気見通しはやや悪化（QR2、QR3）

・1年前と比べた景気認識 D.I. はマイナス 12.5 となり、前回調査（2015 年 4 月：マイナス 10.6）からやや悪化した。1 年後の景気見通し D.I. は、マイナス 17.6 となり、景気は悪化するとの認識が強くなっている（前回調査：マイナス 13.8）。

図表 1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し（D.I.）

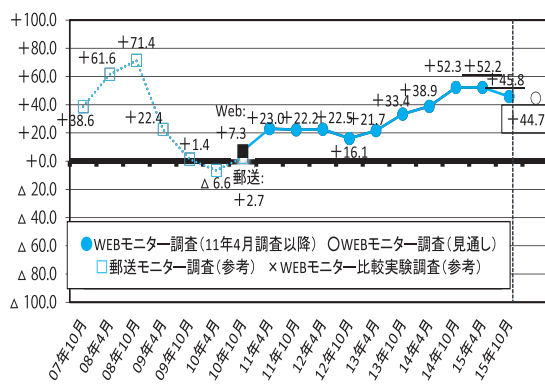


- (注1) D.I.=|「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1) ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く) ×100  
 (注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

#### 物価が上昇した(今後も上昇する)との認識はわずかに下落（QR15、QR16）

・1年前と比べた物価認識 D.I. はプラス 45.8 と、依然高水準ではあるものの、消費税増税等の影響があったとみられる前々回(2014 年 10 月)や前回(2015 年 4 月)の調査から若干下落した。1 年後の物価見通し D.I. もプラス 44.7 となっており、物価の上昇が続くとの認識はやや弱まっている（前回調査における1年後の物価見通し D.I. はプラス 51.9）。

図表 2 1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し（D.I.）



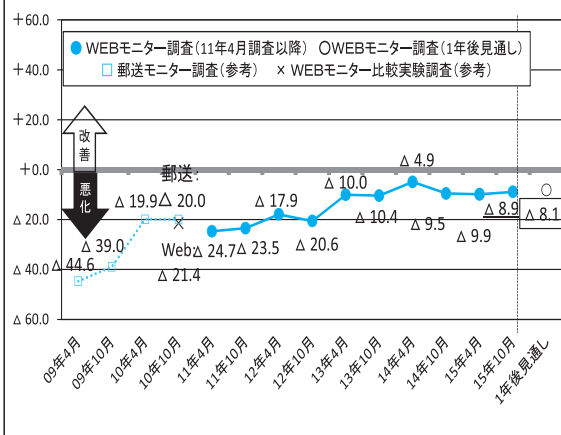
- (注1) D.I.=|「かなり上がった(かなり上がる)」×1+「やや上がった(やや上がる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや下がった(やや下がる)」×(-0.5)+「かなり下がった(かなり下がる)」×(-1) ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く) ×100  
 (注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

#### ◆勤め先と仕事に関する意識

#### 「1年前と比べて勤め先の経営状況が悪化」との見方が続く（QR4、QR5）

・1年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I. はマイナス 8.9 と、前回調査からわずかに改善したものの、厳しい見方が続いている。1 年後の勤め先の経営状況見通し D.I. もマイナス 8.1 と、前回調査(マイナス 9.1)からわずかに改善している。

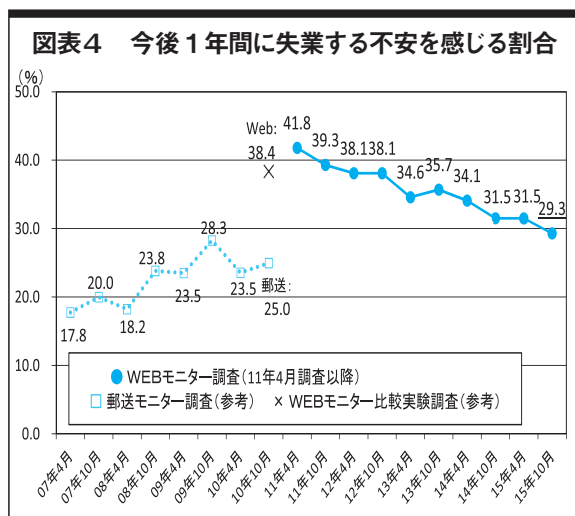
図表 3 1年前と比べた勤め先の経営状況と1年後の経営状況見通し（D.I.）



- (注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況D.I.=「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1)÷回答数(「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10年10月調査まで)」を除く)×100
- (注2) 1年後の勤め先の経営状況予測D.I.=「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5)+「かなり悪くなる」×(-1)÷回答数(「わからない」を除く)×100
- (注3) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

## 失業不安を感じる割合は、依然3割近い(QR8)

・今後1年くらいの間に自身が失業する不安をく感じる割合は全体で29.3%と、下落が続いているものの依然として3割近い。



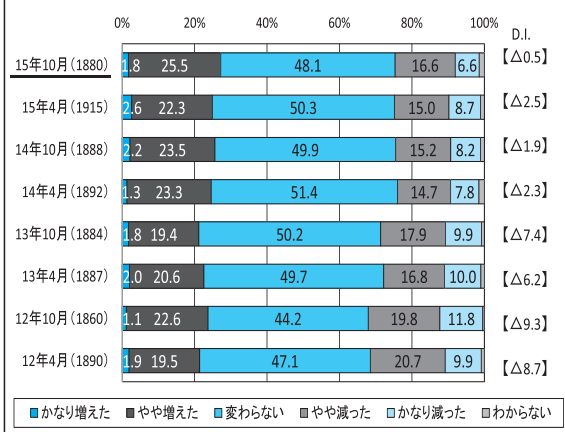
- (注1) 失業不安をく感じる=>「かなり感じる」+「やや感じる」
- (注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

## 1年前より賃金が<増えた>とする割合が<減った>とする割合を引き続き上回る(QR9)

・1年前と比べた自身の賃金収入の増減について、<増えた>とする人の割合が27.3%と、<減った>とする人の割合(23.2%)を引き続き上回っている。

ただし、増減の程度を加味したD.I.で見るとマイナス0.5であり、前回調査(マイナス2.5)からは改善しているものの、厳しいとの認識。

**図表5 1年前と比べた賃金収入の増減**



- (注1) ( )内は、回答者数(N)
- (注2) 賃金収入が<減った>=「やや減った」+「かなり減った」、賃金収入が<増えた>=「かなり増えた」+「やや増えた」
- (注3) QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
- (注4) 【 】はD.I.値。1年前と比べた賃金収入D.I.=「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)÷回答数(「わからない」を除く)×100

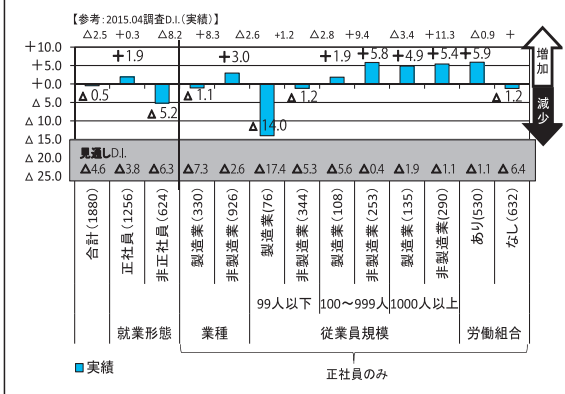
## 全体的には賃金改善がみられるも、非正社員、小規模や労働組合なしの企業への波及は不十分(QR9、QR10)

・1年前と比べた賃金収入増減D.I.を就業形態別、業種・規模別にみると、正社員や労働組合のある企業の正社員では賃金改善がみられるが、非正社員はマイナスとなっている。

また、製造業、非製造業ともに、従業員規模100人以上の正社員では賃金改善がみられるが、従業員規模99人以下の正社員ではマイナスとなっている。

一方、賃金収入見通しD.I.をみると、非正社員や製造業の正社員を中心に賃金が減少するとの見方が強い。

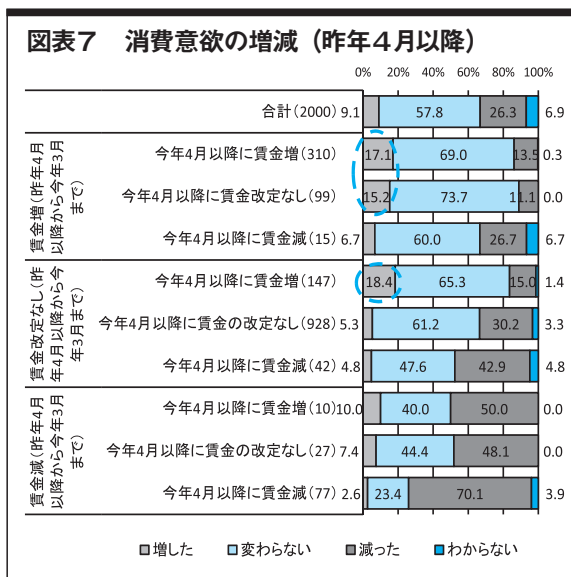
**図表6 賃金収入の増減実績と見通し(D.I.)**  
(就業形態別、正社員について業種・従業員規模、組合有無別)



- (注1) ( ) 内は、回答者数 (N)
- (注2) QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
- (注3) 1年前と比べた賃金収入D.I.=「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)÷回答数(「わからない」を除く)×100
- (注4) 1年後の賃金収入見通しD.I.=「かなり増える」×1+「やや増える」×0.5+「変わらない」×0+「やや減る」×(-0.5)+「かなり減る」×(-1)÷回答数(「わからない」を除く)×100

### 継続的な賃金上昇は、消費意欲を喚起する (QT14)

・昨年4月以降、「消費意欲が増した」人は全体の9.1%、「減った」人は26.3%である。「消費意欲が増した」と回答した人の割合は、昨年4月以降と今年4月以降の賃金改定の少なくとも一方で賃金が増え、かつ昨年度も今年度も賃金下がっていない場合に高くなっており、それぞれ、「消費意欲が減った」と回答した人の割合を上回っている。



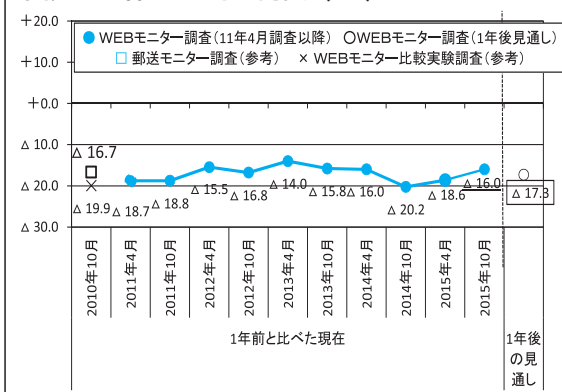
- (注1) ( ) 内は、回答者数 (N)
- (注2) <増した>=「かなり増した」+「やや増した」、<減った>=「やや減った」+「かなり減った」

### ◆日常の暮らし向きに関する意識

#### 1年前と比べて暮らし向きが悪くなったと捉える傾向が依然強い (QR17, QR18)

・1年前と比べた現在の暮らし向きの認識 D.I. は、マイナス 16.0 と、改善傾向にあるものの、依然として暮らし向きは厳しい。  
 ・1年後の暮らし向きの見通し D.I. もマイナス 17.3 であり、先々の暮らし向きの見通しも厳しい。

図表8 暮らし向きの認識 (D.I.)



- (注1) 暮らし向きD.I.=「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1)÷回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く)×100
- (注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20~64歳、第20回調査(10年10月)以前は20~59歳

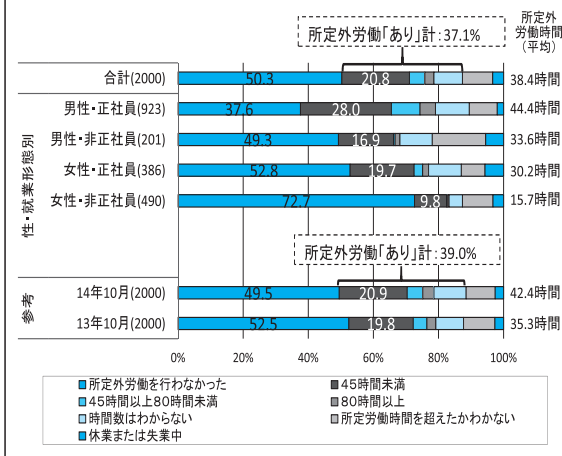
## II 労働時間についての意識と実態

### ◆所定外労働時間(残業・休日出勤)の実態

#### 所定外労働をした男性正社員の月平均所定外労働時間は44時間 (QT1, QT2)

・9月に所定外労働(残業および休日出勤)を行ったとする割合は37.1%であり、その平均所定外労働時間は38.4時間であった。とくに男性正社員は、51.9%が所定外労働を行い、所定外労働時間の平均は44.4時間におよんでおり、長時間労働が多くみられる(前回2014年10月調査:52.7%、49.4時間)。なお、男性正社員の9.2%、女性正社員の5.3%が、所定外労働時間「80時間以上」としている。

図表9 今年9月の所定外労働時間(性・雇用形態別)



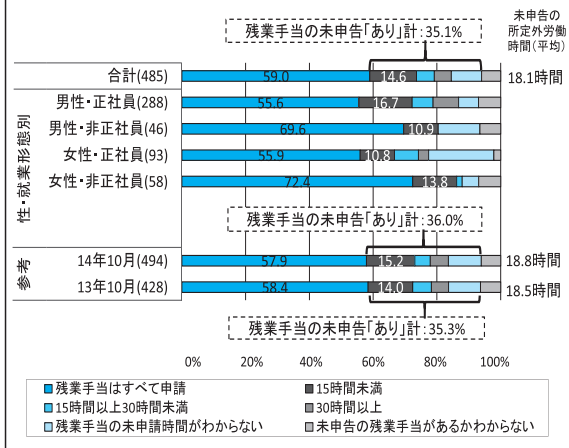
- (注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計
- (注2) 表中の「所定外労働時間(平均)」は、QT1で「所定労働時間を超過して働いた」(所定外労働「あり」と回答したものの所定外労働時間数の平均値
- (注3) ( ) 内は、回答者数 (N)

## ◆賃金不払い残業の実態

所定外労働を行った人の35.1%が賃金不払い残業「あり」と回答、不払い残業時間の平均は月18.1時間（QT6、QT7）

・残業手当が支給される立場で今年9月に所定外労働を行った人の35.1%が、残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した。不払い残業時間の平均は18.1時間に達する。正社員の不払い残業「あり」は、男性で37.5%、女性で41.9%を占める。

図表10 今年9月の賃金不払い残業（性・雇用形態別）



（注1）QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答したもののについて集計

（注2）表中の「未申告の所定外労働時間（平均）」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答したものの未申告の所定外労働時間数の平均

（注3）（ ）内は、回答者数（N）

## ◆上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

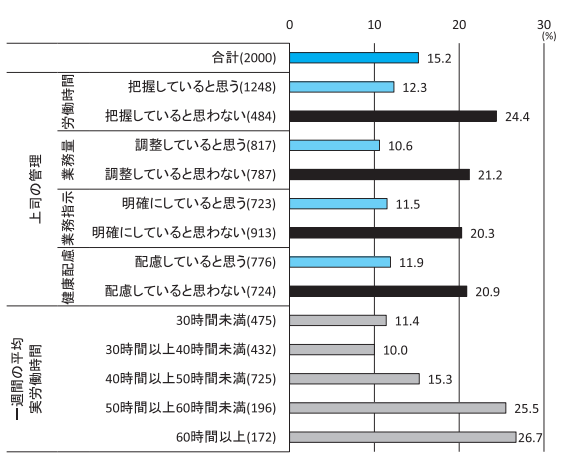
上司の管理不足を感じている人ほど、長時間労働で体調を崩した割合が高い（QT10、QT11）

・過去6か月間に長時間労働で体調を崩した経験があるかどうかをたずねたところ、15.2%が「体調を崩した経験がある」と回答している。

・とくに、上司の管理不足を感じている人ではその割合が高く、2割超が「体調を崩した経験がある」と回答している。

・なお、1週間の平均実労働時間が「50時間以上60時間未満」の層では25.5%、「60時間以上」の層では26.7%が、体調を崩したことがあると回答しており、長時間労働者の健康問題は依然深刻である。

図表11 過去6か月間で長時間労働により体調を崩した経験（上司による管理状況・1週間の平均実労働時間別）



（注）（ ）内は、回答者数（N）

## Ⅲ 東日本大震災に関する意識と行動の変化

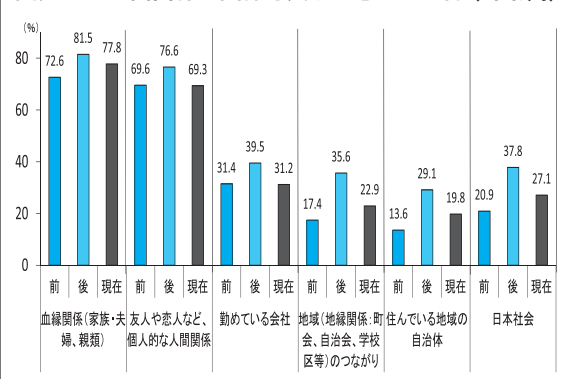
### ◆震災前後と現在の意識の変化

震災直後に比べて、自分が属する人間関係・団体を大切に感じる割合は減少（QT15）

・自分が属する人間関係・団体を大切に感じるかどうかについて、震災発生7か月後の第22回調査（2011年10月）では、どの人間関係・団体についても、震災前より震災直後の方が「大切に感じている」とする割合が高かったが、今回調査では、いずれも「大切に感じている」とする割合が減少。

・ただし、第22回調査で「大切に感じている」の割合が震災前後で大きく高まった「地域のつながり」「住んでいる地域の自治体」「日本社会」を「大切に感じている」とする割合は、現在でも震災前よりも高い。

図表12 人間関係・団体を大切に感じる割合（時系列）



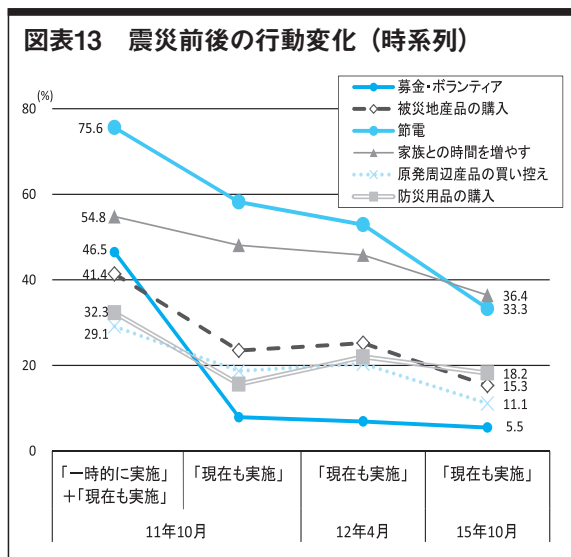
（注）「前」と「後」の値は、第22回調査（2011年10月実施）で、震災前と調査実施時それぞれの時点で各項目を「大切に感じていた（感じている）」と回答した人の割合を集計



◆震災前後と現在の行動の変化

節電を行っている人の割合は、震災直後に比べて半分以下に減少 (QT17)

・震災前後の行動変化を時系列でみると、実施している割合の減少が最も大きいのは「一層の節電」で、震災直後に行っていた割合は75.6%だった(2011年10月調査。一時的に行い、その後やめた人も含む)が、現在も実施している人の割合は33.3%にまで低下している。次いで「募金・ボランティア活動」は、46.5%の人が実施していたが、5.5%まで減少している。

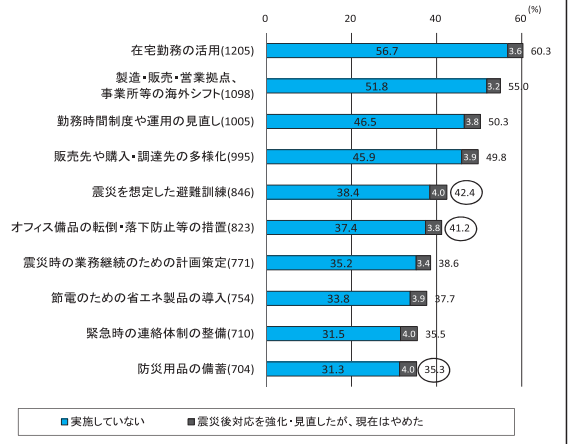


(注) 11年10月調査の「一時的に実施」の調査票における選択肢表記は、「震災後行ったことはあるが今は行っていない」

4割超の職場で、避難訓練や備品の落下・転倒防止を実施せず (QT18)

・職場における地震や電力不足への対応のうち、「実施していない」ことと「震災後新たな対応や既存の対応の強化・見直しが行われたが、現在はやめてしまった」ことをあわせてみると、「震災を想定した避難訓練」が42.4%、「オフィス備品の転倒・落下防止等の措置」が41.2%、「防災用品の備蓄」が35.3%など、勤労者の生命や安全を確保するための対応がなされていない職場が高い割合で存在している。

図表14 職場で行っていない地震や電力不足への対応



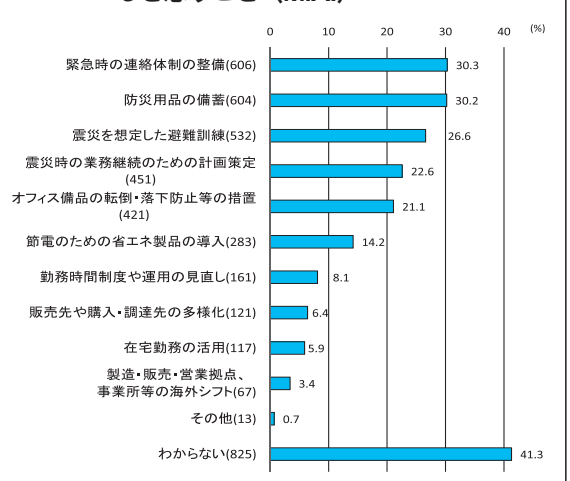
(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

◆今後重要になる行動や取り組み

今後重要になる職場の取り組みは、「緊急時の連絡体制の整備」と「防災用品の備蓄」が3割 (QT20)

・震災以後の職場における取り組みについて、今後より重要になると思うものを聞いたところ、「緊急時の連絡体制の整備」の30.3%が最も多く、次いで、「防災用品の備蓄」の30.2%、「震災を想定した避難訓練」の26.6%となっている。

図表15 職場における取り組みで今後重要になると思うこと (M.A.)



(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

# 労働者教育のあり方に関する 研究委員会報告

労働教育や労働者教育の必要性、課題等に対する多くの報告・提言等が各省や諸団体等から出されているが、現場での具体的な取り組みまでには至っておらず、学校現場の労働教育、労働組合や職場の労働者教育は不十分な状況にある。こうしたなかで、若者や労働者を使い捨てにする企業が社会的にも問題になっている。

また、労働組合の役員のなり手がいないなど、労働運動を担う人材面での問題点も顕在化してきている。

こうしたなかで、連合総研は2014年4月に「労働者教育のあり方に関する研究委員会」を設置し、1年半で20回の委員会を開催して、本報告書を取りまとめた。

労働者教育を進めていく上で知識はもちろん重要であるが、知識の詰め込みや座学だけでは労働者教育は前進しない。職場の組合活動と一体となっはじめて人材は育つ。

本研究委員会では、単組や産別等のヒアリング、職場の組合活動の実態調査等を通じて労働組合が行っている労働者教育の実態を把握するとともに、その課題と対策について議論を深めた。

そして、組合員の世代交代や労働組合を取り巻く環境変化等のなかで、未組織労働者等を含めた労働者教育を進めていく参考として、「50の提言」をまとめた。また、「提言」に具体性を持たせるため、単組や産別、地方連合会等が実際に取り組んでいる活動を16の「実践例」として報告書のなかに入れ込んだ。

どんな報告書を作っても労働運動の第一線で活用され、運動の前進に寄与できなければ、「連合」という名前のついた研究所の報告書としては不十分である。

そうした観点から、「提言」が実際の活動に結びつくよう、委員のほかに連合本部と教育文化協会からオブザーバーとして委員会に参加し、一緒に議論していただいた。また、報告書についても、運動の第一線を担っている連合構成組織の単組等にできるだけ多く届くよう、通常より多く印刷し、配布した。

本報告書が、若者や労働者を使い捨てにする企業の撲滅、職場の組合活動の活性化と次代の労働運動を担う人材育成につながっていくことを期待したい。

以下、報告書の概要を報告する。

(文責：連合総研事務局)

## 第1部：いま、なぜ労働者教育なのか？

### 1. 何が問題なのか？

#### —良好な労使コミュニケーションの裏で

##### 起こっていること—

厚生労働省が行った「2014年労使コミュニケーション調査」を見ると、「あなたの事業所での労使コミュニケーションはどの程度良好ですか」という質問に対して、13.6%が「非常に良い」、41.5%が「やや良い」、「どちらともいえない」33.5%、「やや悪い」8.7%、「非常に悪い」2.6%という回答になっている。前回調査と比べると、良好（「非常に良い」と「やや良い」を足した値）が6.3ポイント上昇し、悪い（「やや悪い」と「非常に悪い」を足した値）が2.9ポイント低下した。この調査を見る限り、労使間のコミュニケーションは良くなっているようである。

しかし、本当にそうだろうか。このところ、若者を劣悪な労働条件で働かせる企業が話題になったり、有期雇用社員を多用してコストを下げようとしたりする企業が増えている。

連合総研が2013年10月に実施した「第26回勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート（勤労者短観）」によると、過去1年間に職場で何らかの問題状態があ

ったと回答したのは61.1%、過去1年間に職場で何らかの違法状態があったと回答したのは29.2%だった。この調査は、労働組合のある企業で働いている人を対象としたものではなく、一般の勤労者を調査対象としたものである。先に紹介した「労使コミュニケーション調査」の結果とは異なる状況を示している。

表面的な労使の関係はうまくいっているように見えているが、個別の状況に目を向けると、いろいろな所で問題が発生している。あるいは、問題に気づいていない人が多いために労使のコミュニケーションが取れているように見えていると解釈することもできる。

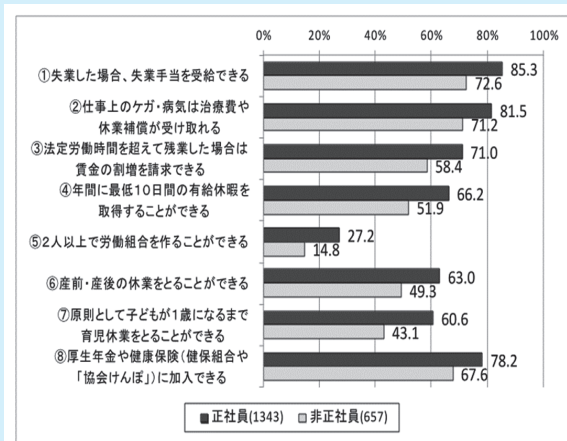
#### —問題に気づくことがすべての出発点—

自分が働いている状態に問題があることに気づくには、労働者の権利を知っていなければならない。

「図1」は、2012年10月に実施した「第24回勤労者短観」の結果である。「以下の制度は、非正社員であっても、一定の要件を満たせば利用できるのですが、それぞれについてあなたは知っていましたか。」という質問に対して、非正社員の約4割は、法定労働時間を超えて残業した場合に賃金の割増を請求できることを知らなかったし、半数近くは、年間に最低10日

間の有給休暇を取得できることを知らなかった。失業手当やケガなどの場合の休業補償については認知度が高かったが、それでも3割近い非正社員は「知らなかった」と回答している。

図1 非正社員でも各種制度が「適用される」ことを知っている割合



一知っているても行動しなければ問題の解決にはならない

「第26回勤労者短観」で約3割の人は過去1年間に職場で何らかの違法状態があったと回答した。また、「残業代が支払われない、有給休暇が取れない、社会保険加入の資格があるのに加入できない、などといった明らかな法律違反をあなた自身が経験した場合にどのように対応しますか」に対しては、「何らかの行動を起こす(誰かに相談する、申し立てを行う、訴えるなど)」が44.6%、「何も行動しないで現在の職場にのこる」14.1%、「何も行動しないで現在の仕事をやめる(転職含む)」18.0%、「わからない」23.4%となった。現在の仕事に就いたままで「行動を起こす」人と「やめる」という形で行動を起こす人の割合が62.6%である。

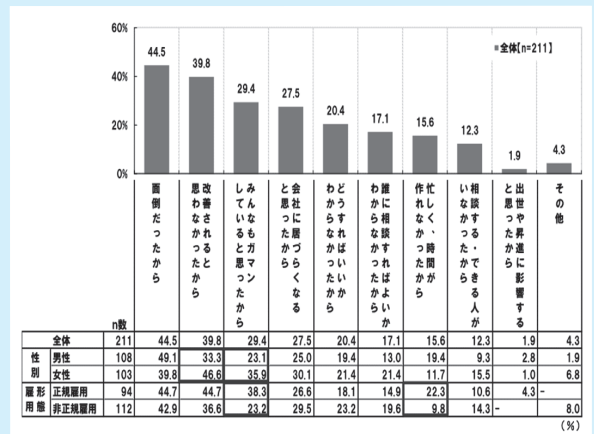
連合が2014年10月に実施した「学校教育における『労働教育』に関する調査」によると、募集時の労働条件と実際の労働条件が異なるとか、所定の労働時間が守られなかったといった「困ったこと」を経験した割合は58.0%だった。困ったことを経験した人たちに、どのような対応をとったかをたずねたところ、36.4%は「何もしなかった」と回答した。さらに、なぜ何もしなかったのかを聞いた結果が「図2」である。

全体計の結果で20%以上の項目は、「面倒だったから」44.5%、「改善されると思わなかったから」39.8%、「みんながマンしていると思ったから」29.4%、「会社に居づらくなると思ったから」27.5%、「どうすればい

いかわからなかったから」20.4%の5つである。誰に相談したらいいかわからなかった(17.1%)とか、相談する・できる人がいなかった(12.3%)と回答した人たちもいた。

図2 働いていて困った際に何もなかった理由(複数回答)

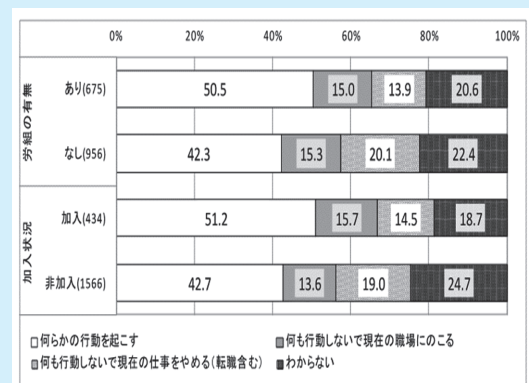
対象：働いていて困った際、何もなかった人



一労働組合があっても何もしない人たちがいる

自分が不当な扱いを受けたとき、労働組合があれば組合に相談すればいいと考えるのが普通であるが、組合があっても何も行動を起こさない人たちが存在する。「図3」は、「第26回勤労者短観」結果を、組合の有無、組合への加入のありなし別に集計したものである。

図3 自身が違法状態を経験した場合の行動(組合の有無・加入状況別)



(注) カッコ内は回答者数を表している。

「何も行動しないで現在の職場にのこる」と回答した割合は、組合の有無、加入・非加入であまり差がない。これは、いったい何を意味しているのだろうか。

労働組合は、経営側に対して、間違っていることは間違っているとはっきり言える存在であるはずだ。

しかし、競争環境が厳しいなかで、経営者から「会社がつぶれたらどうするんだ」と言われると、おかしいとはわかっていても黙ってしまっているのではないだろうか。そのような行動を見ている組合員は、「どうせ声をあげても何も変わらない」とあきらめてしまっているのではないだろうか。

あきらめからは何も生まれない。主張すべきところは主張し、経営側と議論するところを見せなければ、組合員は黙ってしまう。経営者が「経営環境が厳しい」と言っているのは、どういう意味なのか。厳しい経営環境のなかでも利益を出している会社があるが、そことわが社の違いはどこにあるのか。議論すべきテーマはたくさんある。こういう時代だからこそ、労働組合の役割は大きい。

## 2. 人材の浪費は日本をダメにする

一部の企業は、目先の利益を優先して、若者を劣悪な条件で働かせている。そのような状態は長続きしない。また、若者を育てない社会は、遅かれ早かれ衰退の道をたどる。ましてや、日本は人口が減少する国になっている。これまで以上に、ていねいに若者を育てていかなければ、日本の将来は危うい。

労働法を知らない経営者は、経営者として失格であるが、知らないのなら経営者教育をすることが必要である。目先の利益だけでなく、中長期の視点から経営を見たとき何が必要かを見極められる目が経営者には求められている。

同時に、消費者の行動も重要である。ただ単に安いからという理由だけである会社の製品を買うと、若者を劣悪な条件で働かせている企業の存続を許すことになる。価格だけではなく、その財・サービスを提供している企業がどのような経営をしているのかという点も同時に考慮した消費行動が求められている。

雇う側も雇われる側も雇用のルールをしっかりと認識し、それを遵守していくことが日本社会の健全性を保つために必要である。若者の無知につけ込んで劣悪な労働条件で働かせることは、人材の浪費につながり、それは最大の社会悪であることを肝に銘じなければならない。

## 3. どうすればいいのか？

### －問題に気づくための方法－

自分が働いている状態が異常であることに気づく方法として、①労働法の知識を身につけること、②自分の労働の状態について相談できる人を持つことの2つが考えられる。労働法といっても労働基準法の基本的な部分と、パート労働法や労働者派遣法に関する知識がとりあえずの対象となる。

本人が気づかなくても、周囲の人が「ちょっとおかしいんじゃない？」と声をかけると、それが気づきにつながる。家族や友人とどのような働き方をしているのかについて話し合う機会を持つことが有効である。

近くに相談できる家族や友人がいないときや違法な状態かどうかわからないときは、地方自治体や労働組合、弁護士団体などが開設している相談窓口を利用するといいい。「知識は力なり」と言われるが、まずは知識を身につけることが必要である。

### －行動を起こすには－

問題に気づいたとしても、状況の改善に向けて行動を起こさなければ意味がない。「第26回勤労者短観」は、自身が違法状態を経験した場合にどのように行動するかをたずねている（表1）。

全体的に多いのは、職場の上司・経営者である。組合がないか組合に加入していない場合は、労働基準監督署の割合が高くなっている。この結果で気になる点は、労働組合のメンバーであっても、組合に相談する割合が54.1%にとどまっていることである。労働組合員であれば、まずは組合に相談してみようとするのが自然だと思われるが、半数近くの人には、労働組合を相談相手として考えていない。

表1 自身が違法状態を経験した場合に何らかの行動を起こすと回答した人が具体的に起こす行動（労組の有無・加入状況別、複数回答）

		(%)												
		何らかの行動を	うち家族	うち経営者	うち職場の上司・経営者	うち職場の同僚	うち社内の苦情処理委員会等	うち勤め先の労組	うち勤め先以外の労組	うち行政の労働相談	うちNPO	うち弁護士	うち労働基準監督署（うち裁判所）	その他
労組の有無	あり	50.5	30.2	52.8	38.1	27.9	40.5	4.1	22.0	4.7	7.6	27.3	5.0	0.0
	なし	42.3	36.6	42.6	32.4	14.9	2.7	3.7	32.4	7.9	14.6	46.8	6.7	0.7
加入状況	加入	51.2	32.4	48.2	39.2	24.8	54.1	5.0	21.6	4.5	9.0	25.2	4.5	0.5
	非加入	42.7	37.2	47.7	38.3	18.7	6.4	3.0	28.8	7.0	12.0	40.1	6.1	0.4

### －労働組合の存在感が希薄化？－

自分の権利が侵害されているのではないかと感じたとき、直接、管理職や経営者に申し入れをするのは相当な勇気がある。労働組合があれば、組合を通して経営側に質問したり交渉したりできるので、組合員にとって心強いはずだ。しかし、「表1」は、労働組合に加入していても、半数近くの人には労働組合を頼らないことを示している。

組合に相談しても問題の解決にはつながらないと思われるとしたら、ゆゆしき事態である。

厚生労働省が5年ごとに実施している「労使コミュニケーション調査」は、職場懇談会について調べている。労働組合のある事業所で職場懇談会が「ある」と回答したのは、2004年調査の56.9%から、2009年調査では66.3%に上昇したが、2014年調査では58.8%に低下した。職場懇談会がある事業所で、職場懇談会が開催されなかった割合は、2009年調査では「組合あり」が11.9%、「組合なし」が7.7%、2014年調査ではそれぞれ9.7%、5.1%となっている。労働組合がある方が職場懇談会の開催割合が低くなっていることがわかる。

職場懇談会は、労働組合活動の原点である。職場で起こっている問題を労使が話し合っ解決することで、労働組合の存在感が出てくる。2009年から2014年にかけて職場懇談会を実施している組合が7.5ポイントも減少したことは、職場レベルでの労働組合活動が停滞していることを予想させる。

違法状態を経験したときに労働組合に相談する割合が半数強であることは、職場懇談会の停滞と関連しているのかもしれない。

#### 4. 誰が支援するのか？

##### －労働者教育は社会全体の課題－

貴重な労働力を浪費させないためには、経営者と労働者双方への教育が必要である。経営者に対する教育は、行政機関や労働組合が担う。特に、社会運動体である連合は、人々が安心して生活できる社会にしていくために、経営者に労働法を遵守するよう積極的に働きかける役割を担っている。

労働者への教育を担う主体としては、①学校、②行政機関、③労働組合、④NPO、⑤親や友人などが考えられる。学校は、生徒や学生に対して、労働者保護の法律についての基礎知識を教える。行政機関は、雇用において使用者が守らなければならないことについて、雇用される人たちに情報提供する。労働組合は、組合のある会社で働いている未組織の人たちを集めて学習会を行ったり、組合のない会社で働いている人たちにも積極的に情報提供を行ったりする。また、正常な雇用状態を実現するために活動しているNPOを支援することも労働組合の役割である。

##### －労働組合の役割に注目する－

社会の問題に積極的に関与することが、労働組合の社会的責任である。しかし、残念なことに、企業別労働組合のなかには「内向き」のところも多く、積極的に他者と関わっていきこうという動きに欠ける

組合も少なくない。

労働組合がなぜそのようになったのか、それを変えていくにはどうすればいいか。

「おかしいことはおかしい」と声をあげる文化を企業や社会のなかに作っていかねばならない。若者が声をあげないのは、先輩たちが議論する姿を身近で見ないことが一因ではないだろうか。職場のなかで、上司や同僚とガンガン議論する姿を見せなければ、「ああ、おかしいと思ったら発言してもいいんだ」と思い、発言する文化が醸成されるはずである。

職場のなかで議論する雰囲気を作っていくことが労働組合の役割である。企業の構成員一人ひとりが考えて行動するようになると、企業の競争力は高まり、それは日本全体の競争力につながっていく。

環境は常に変化している。何が最適かは、日々変化する。みんなで考えて、議論することは、短期的には効率が落ちるかもしれないが、組織の足腰を強くし、中長期では競争力を高めることになる。

経営側が気づいていない点を指摘して、最適な方向に持って行くのが労働組合の役割である。経営側とは異なる価値観を持っているからこそ、組合の存在意義がある。労働組合の役割を問い直すことが、いま求められている。

## 第2部：労働組合による労働者教育の現状と課題

### 1. 労働者教育の実態（省略）

※ 単組・産別等に対するヒアリングや職場の組合活動実態調査結果から明らかになった労働組合が取り組んでいる労働者教育の実態と特徴を明らかにした。

### 2. 実態の背景にあるもの（考察）

労働組合による労働者教育は、1980年代までと比べると、明らかに弱くなっている。では、なぜそのような状況になってしまったのか。弱体化の原因はどこにあるのか。研究委員会のなかで議論した。

#### (1) 社会・企業・労働現場の変化

①製造業を中心とした第2次産業からサービス産業中心の第3次産業に、産業構造が大きく変化した。それに伴って働き方や労働者像も変化する一方で、非正規労働者の増加などが、組織率の低下にもつながってきている。そして、労働者が距離的にも、時間的にも分散するなかで、団結を築いていく基本である、仲間と集まることも困難になってきている。

- ②連合は2007年に「中期時短指針」を策定し、年間総実労働時間1800時間達成に向けて取り組んできたが、現状は2000時間前後で推移しており、長時間労働は是正されていない。特に、30代から40代男性を中心とした働き盛りの年代の長時間労働が目立ち、過剰な残業や休日出勤の結果、心理ストレスで健康障害を訴える人も少なくない。こうした働き方は、家庭生活の崩壊や、労働組合活動へ参加できないなど、看過できない悪影響をおよぼしている。
- ③女性が各分野で活躍するようになり、2013年の女性の労働力人口が2,800万人強、労働力人口に占める女性の比率は43%となっている。しかし一方、女性の非正規労働者の割合は、1985年が32.1%だったものが、2013年には56.6%にまで急増している。こうしたなかで、性別役割分業を前提とした男性の働き方の見直しをはじめ、ワーク・ライフ・バランスを実現させて、男女が仕事と生活を両立させていくことが大きな課題となっている。
- ④組合役員の活動は、時間外や休日の活動、懇親会や宿泊の会議等も多く、家事・育児を担っている人たちが組合役員になることは多くの困難が伴う。組合活動は、“男社会”の面が強く残っている。多くの女性が職場で働くようになったことと非正規労働者の急増という実態を踏まえ、多様な労働者に対応した労働者教育を行っていく必要がある。そのためには、女性が主体となって労働者教育を企画するなど、アプローチの工夫も必要である。
- ⑤パート、契約社員、アルバイト等の相対的に低い労働条件で働いている人や、将来的に低い労働条件になる可能性の高い人ほど、労働者の権利を理解していないという調査結果もある。
- ⑥若者・労働者を使い捨てにする企業が社会的な問題になっていることに象徴されるとおり、組織率の低下等で集团的労使関係の基盤が弱体化し、個別労働紛争が増加している。こうしたなかで、未組織労働者を含めた労働者一人ひとりの権利意識を高めて、職場で権利を行使していく取り組みが重要になっているが、誰にも開かれた労働者教育の「場」はほとんどない実態にある。
- ⑦企業別組合は、対置する企業経営の変化の影響を直接受けやすい。グローバル化への対応、連結決算とグループ経営、株主優先の経営姿勢、成果主義の導入等、企業経営が変化するなかで、企業内で財務部門等の発言力が強まる一方で、労使関係の優先順位が低下し、結果として、経営側で労使関係の窓口となっている人事・労働部門の地盤沈下にもつながっている。
- ⑧成果主義の導入等で、個人主義化や労働者間の競

争が強まり、団結や連帯意識が弱まっている。また、早期に会社の選抜が始まることから、長く組合役員を続けることが困難になってきている

- ⑨単組専従者の数が減り、また、長く専従をやる人材が少なくなってきている一方で、単組専従者は先輩からの十分な引き継ぎがなされないまま、経営側との窓口折衝や日常業務に追われている。こうしたなかで、専従者と職場組合員とのコミュニケーションが希薄化し、現場の声を代表して経営と議論したり、現場の声を背景にして経営と交渉したりするという力量も低下してきている。

## (2) 組合役員の世代交代、役員像と会社の人事制度の変化

- ①学生運動を経験した“全共闘世代”の役員引退と組合員の世代交代で、社会運動の経験が少ない世代が労働運動のリーダーになってきている。このような役員は、会社員（公務員）としての優秀さを持っているものの、社会全体を視野に入れた運動に目が行きにくく、企業内活動に埋没しやすい側面も持っている。
- ②組合員の変化と同様に、役員も、現場のたたき上げ、転勤を前提としない地域密着型役員から、転勤を前提とした大卒のホワイトカラー中心の役員に変化した。  
養成工や高卒の役員が主流だった時代は、管理職になることも少なく、退職まで組合員であることが多かったため、役員をする期間も長かった。そのため、先輩役員と後輩役員が重なる期間が十分取れ、先輩の知識や経験・技能の伝承が比較的容易だった。しかし、大卒の役員が主流になると、職業人生のごく一時期だけ役員として活動し、短い期間で会社（職場）に戻る人たちが多くなった。その結果、先輩と後輩の重なる期間が短くなり、役員としての知識や経験・技能の伝承が困難になってきている。
- ③また、大卒の役員は、職場で管理職と丁々発止やり合うよりも、企業経営や産業政策等への関心が高いスマートな役員が多く、同期入社組との比較や成果主義の下での会社の評価を強く意識する傾向も見られる。  
こうした役員像の変化に加えて、成果主義の導入等の会社人事制度の変化や転勤対象の組合員の増加などが、組合員が役員になることや組合活動に積極的に関わっていくことに躊躇する要因にもつながっていると考えられる。  
組合専従役員としてのキャリア展望も見通せず、技術革新等が進み、職場や仕事の変化が速くなっているなかで、組合専従を早期に退任して職場復

帰しないと会社（職場）のキャリアが断絶してしまうことにもつながることから、組合専従者として運動を担う人材が枯渇してきている。

- ④人材の育成には、試行錯誤と失敗・成功体験が重要である。また、若い組合員は、先輩たちの後姿を見ながら育っていく。自由にモノが言えて活動ができる環境でないと、試行錯誤や失敗・成功体験も積めない。

こうしたなかで、組合活動で若い人たちが自由にモノが言えて、活動ができる環境を保障する“太っ腹”な組合幹部が少なくなっているように見える。自由にモノが言えて、活動ができる環境を作っていくことが、人材育成面でも重要である。

- ⑤学校では、生徒会活動や学生運動等が停滞し、自らの問題を学生同士が話し合っ解決していく経験がない学生が大半を占めるようになった。こうしたことは、労働法の知識が少ないこととも相まって、就職後に職場の問題を問題として認識できない、または、問題であると思っても、解決に向けて集団で取り組むという具体的な行動を起こさない状況に結びついている。

### (3) 職場の組合活動の変化

- ①“労働4団体”の時代は「競合」があり、その「競合」が労働運動の活性化につながっていた面があった。労働戦線の統一（連合の結成）は労働界の悲願であったが、ある面では「競合」がほとんどなくなり、労働界のなかの切磋琢磨が弱まったのではないかと。

また、かつて地区労等が行っていた労働争議への支援行動等もなくなってきているなかで、組合役員が企業（職場）の外に出て、他組織の活動と接する機会も少なくなっている。

- ②かつては組合役員が外部の風に当たり、他の組合等との交流、“他流試合”をする機会が重層的にあって、これらが広い視野を持った人材の育成と労働界でのネットワークづくりにつながっていた。そうした「場」が少なくなったことと、職場に余裕がなくなって外へ出ていく機会が少なくなってきたこと等が相まって、組合活動も企業内中心の活動になってきた。また、役員像の変化もあって、会社と一体になりやすい、会社へのチェック機能が弱い、“物わかりが良い”組合役員が増加してきたと考えられる。

こうした“物わかりが良い”役員の増加は、労働組合に対する経営側の評価の低下や経営内部での労使関係の優先順位の低下にもつながっている。

- ③連合が結成されて25年が経過した。  
連合結成後に役員になった現在の組合幹部の多く

は、ナショナルセンターの「競合」や組織分裂、経営側からの組合潰し等の“修羅場”をほとんど経験していない。また、労働者教育を通じて組織への求心力を高め、一体感を持った組織運営につなげていくという必要性を感じることも少なくなっている。

- ④職場で議論することや経営との団体交渉が少なくなり、労使議論の中心が事前協議となって“ブラックボックス化”するなかで、労働組合の活動が職場組合員から見えにくくなっている。また、職場の議論や活動が少なくなるなかで、組合活動の持つ“民主主義の学校”としての機能が低下しているように思われる。

- ⑤組合役員の世代交代に加えて、役員の交代が早くなっているなかで、運動の方法やスキルが傳承されていないという問題点も顕在化している。

## 第3章 労働者教育の充実に向けた「50の提言」

以下のような4つの視点から「50の提言」（省略）をまとめた。

### (1) “気づき”を促すための学び

行動を起こすには、不当な状態で働かされていることに気づくことができればならない。

気づくには、自分の労働実態が不当なのか否かを判断する基準が必要である。その第一の拠り所となるのが労働法も含めたワークルールである。他者の経験も参考になる。また、現行制度ができあがった経緯を学んだり、他社の状況を知ったりすることも有効である。

### (2) 相談できる仲間、話し合える仲間づくり

学びは、一人で行うこともできるが、複数の仲間と一緒に、議論しながら行った方が効果も高い。同じ職場や企業で働く仲間を誘って勉強会を開催したり、労働組合が主体となって外部講師を招いたりすることが考えられる。

そして、もう一つ重要なのが外部との交流である。労働組合は、地域的な広がりをもった活動をしており、他の会社（職場）で働いている人たちと話し合う機会を持つことはとても大切である。多くの意見を聴くと、一つのことを多面的に考えることができるようになり、発想の幅が広がるという効果が期待できる。

### (3) 考える力と議論する力の向上

考えるという行動は、習慣化していくことが望ま

しい。

何かを見たときや何かを言われたとき、「なぜそうなっているのだろう」「なぜそうしなければならないのだろう」という疑問を持つことは、おかしいことに気づく第一歩である。常に考えていると、感覚が研ぎ澄まされ、気づきが多くなる。そして、気づいた内容が適切かどうかを確かめるために、他者と議論する。自分の考えを声に出して他者に伝えることで考えがさらに深まり、議論を通して新しい発想が生まれてくる。

考える訓練、議論する訓練を組織的に展開していく必要がある。

#### (4) 実践し、行動し、失敗から学ぶ職場リーダーの育成

人は何かを任せられ、当事者として最初から最後までやり遂げたときに大きく成長する。

労働組合は、そのような経験ができる組織である。また、労働組合は、業務命令が通用しない世界でもある。組合員に何かをしてもらいたい時、担当者はその必要性を説明し、説得し、組合員が納得してくれて初めて動いてくれる。これは、コミュニケーションの基本であり、組合役員を経験すると、コミュニケーション能力が高まると言える。

新しい企画を提案した時、組織内でしっかり議論して取り組んだ結果、仮にうまくいかなかったとしても、それでとがめられることはない。準備を怠ったり、手を抜いたりした結果として失敗したのなら、責任を追及されて当然であるが、失敗を許せるのが労働組合という組織である。

人は、失敗から多くのことを学ぶ。会社側は、最近、失敗することにとっても臆病になっている。だからこそ、労働組合は、職場リーダーや役員に対して挑戦する機会を用意し、多くの失敗をすることで成長を促す必要がある。

#### 【実践例】

※「50の提言」により具体性をもたせるため、単組、産別、地方連合会等で実際に取り組まれている組合活動や労働者教育に関わる次のような16の「実践例」を紹介した。

実践例(1): ユニオントレーニング「アドバンスコース」(連合愛知)

実践例(2): 外部との交流で広がる知見と“気づき”(東京電力労組)

実践例(3): 組合活動の知識・経験を地域で活かす(NPO)

実践例(4): 「ワークルール検定」で“力試し”

(連合本部)

実践例(5): 組合活動の点検を通じた単組活動の改善(フード連合)

実践例(6): 総対話活動で執行部と職場の課題の共有化(東京電力労組)

実践例(7): メルマガ、オンライン教育、女性専用SNSの活用(KDDI労組)

実践例(8): グループ内中小労組支援と大手役員の人材育成(全日本ハム労組)

実践例(9): 組合が組合員の能力開発に積極的に関与(パナソニックシステムネットワーク労組)

実践例(10): 組合活動に参加型ワークショップを取り入れる(自治労)

実践例(11): 人生設計の視点からのキャリア開発(教育)の推進(電機連合)

実践例(12): Kids職場見学会(連合大阪)

実践例(13): 「明日知恵塾」で若手組合員と大学生が交流(情報労連)

実践例(14): ていねいな行事の振り返りで経験を継承(関西生産性本部)

実践例(15): 労政事務所から見た労働組合に関する相談(東京都「労働相談情報センター」)

実践例(16): OBの経験を活用した若手専従者の育成(JAM)

#### 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)
委員:	高須 裕彦	(一橋大学フェアレイベー研究教育センタープロジェクトディレクター)
	坂本 孝夫	(東京都労働相談情報センター主事)
	居郷 至伸	(帝京大学常勤講師)
オブザーバー:	杉山 豊	(連合本部広報・教育局長)(~2014年9月)
	西野ゆかり	(連合本部広報・教育局長)(2014年10月~)
	福井 直幹	(〃次長)(~2014年9月)
	遠藤和佳子	(〃次長)(2014年10月~)
	村杉 直美	(教育文化協会常任理事)
	遠藤和佳子	(〃ディレクター)(~2014年9月)
	縫部 浩子	(〃ディレクター)(2014年10月~)
	山崎 雅夫	(法政大学大学院特任研究員)(2014年11月~)
事務局:	龍井 葉二	副所長(~2014年9月)
	小島 茂	副所長(2014年10月~)
	鈴木 一光	主任研究員
	杉山 豊治	主任研究員(2014年10月~)
	前田 克歳	研究員
	江森 孝至	主任研究員(主担当)



# 最近の書棚から

## 『田園回帰1%戦略』

### — 地元にと仕事を取り戻す —



藤山 浩 著  
農山漁村文化協会  
定価2,200円(税別)

2014年5月、「日本創生会議」から出された人口予測で、半数近い市町村が消滅する可能性があるという報告は、社会に大きな衝撃を与えた。

これに対して、政府内でも地方の社会や経済を立て直す「地方創生」の必要性が強調され、9月から内閣府に「まち・ひと・しごと創生本部」が創設され、11月には「まち・ひと・しごと創生法」が成立し、2015年度中には全自治体で人口維持をめざす「人口ビジョン」と人口減少を克服する「総合戦略」を取りまとめることになった。

地域の再生が大きな課題となっているなかで、連合総研は、2014年から、地方連合会や地方総研とともに、地方の大学等とも連携して、山形県、石川県、島根県で「地域活動に関する共同研究プロジェクト」を行ってきている。プロジェクトでは、地域の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い、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べき役割について

明らかにするとともに、特に、労働組合や労働団体が果たすべき役割について提言を行うことにしている。

本書は、連合総研のプロジェクトの対象地域でもあり、「過疎」発祥の地とも言われている島根県で静かに進んでいる「田園回帰」の現象を分析しながら、1年に1%の人と仕事を取り戻していけば、地域は、安定的に持続しうると提言している。

著者は、島根県生まれで、島根県中山間地域研究センター研究統括監である。著者は、「日本創生会議」の報告書は使用されたデータや前提条件の設定に問題があると指摘し、とりわけ東京一極集中がさらに進むことを前提にしている一方で、2011年の東日本大震災以降増加しているUターン、Iターンという新しい流れを加味していないという問題点等を指摘している。

また、「人口とは、人生の数に他なりません。幸せで美しい人生を一人ひとりが具体的に享受することが一番大切なのです」「田園回帰が幸せで美しい人生を支える潮流となる可能性を、津々浦々のみなさんと分かち合うことができればと願っています」と述べ、田園回帰という現象を一人ひとりの幸せな人生という観点からとらえている。

著者たちの調査と独自の人口予測によれば、近年、UターンやIターンが多い島として有名な島根県海士町では、2039年時点で人口が増加に転じると分析している。こうした傾向は海士町だけではない。著者が島根県の実態を明らかにしているという実態を明らかにしてい

る。しかも、増加傾向は中心部よりも「田舎の田舎」で目立つという。そして、毎年、人口の1%を移住者として取り戻していけば、2040年頃には8割の地域で人口の安定化が見えてくると分析している。

毎年1%の人口増加を支えるには、毎年1%の所得増加があればよい。そのために必要なのは、工場誘致や観光開発といった派手な外貨(地域外からのお金)獲得策ではない。地元にお金が回るように使っていない実態を見直して所得の域外流失を減らし、域内の経済循環を強化することである。中山間地域は、食料や燃料の多くを外部に依存している。これを一部でも域内の自給に取り戻せば所得の1%は取り戻せる。小規模で分散して生産されている多様な生産物をできるだけ近くから手に入れる「地産地消」を進めるとのことである。

また、著者は田園回帰を支える人口と所得を保障する社会システムを提案している。定住や暮らしを支える拠点やネットワーク構造を小規模・分散性をつなぐ循環型に変えるとともに、コミュニティや民間事業体、そして行政の組織形態も「縦割り」を排した「横つなぎ」へと進化させていくことを提案している。著者がめざしているのは、地域を基本とした循環型社会であり、それを具体化する「総合戦略」である。「1%」の取り戻し理論は「毎年それくらいならばできる」という希望を人々に共有させ、「地方消滅論」で意気消沈している自治体に勇気を与え、最初の一步を踏み出させることにつながり、ひいては都市の生活では得られない一人ひとりの豊かさと幸せにつながっていくのではないだろうか。

## 都市生活者の3割が田舎暮らし願望

2014年6月に内閣府が行った世論調査（回収：1,880人、全国20歳以上の日本国籍を有する者）によれば、都市部に住む人で、「農山漁村地域に定住してみたいという願望がある」と答えた人の割合は31.6%で、前回調査（2005年）と比べると約11ポイントも増加している。

年齢別では、20代がもっとも高く38.7%の人が、願望があると答えている。一方、もっとも低かったのは70歳以上で、願望があると答えたのは22.5%であった。特に70歳以上は「願望がない」と答えた割合が55.7%と突出して高いという特徴がある（20代は20.0%）（「図1」参照）。

こうした国民の意識を反映するように、連合も参加しているNPO法人「ふるさと回帰支援センター」への相談件数は、この2年間で約2倍にもなっている。また、年代的には20代から40代が全体の54.7%を占め、若年・中堅層の相談が増加傾向にある（「図2」「図3」参照）。

内閣府の調査では、農山漁村への定住願望を実現するために必要なこととして、医療機関の存在をあげた人は68.0%に達している。また、生活維持ができる仕事があることと答えた人も61.6%にのぼっている。移住に当たって、仕事と医療機関は重要なポイントになりそうだ。特に高齢になればなるほど、都市生活を希望する人が増

えてくるという状況を考えると、医療機関へのアクセスは特に重要な要素になるのではないかと（「図4」参照）。

全体としては若いうちには田舎暮らしに憧れ、高齢化に伴って現実的になり、利便性が高く、医療機関へのアクセスが容易な都市部を望むという構図になっている。

2002年にNPO法人「ふるさと回帰支援センター」を立ち上げた当時は、団塊の世代が定年退職を迎えることを展望し、都会で身につけた経験を活かしながら、ふるさとや地域おこしのために役割を發揮する、また、豊かな老後を田舎で楽しむために移住する、そのための橋渡しの役割を「支援センター」が担うという狙いがあった。しかし、今回の調査では若年層ほど田舎暮らしに対するニーズが高いという結果が出た。若い人たちのなかで、都会では得られない豊かさや幸せという新しい価値観を求めている人たちが増えているということなのか？

特に、過疎発祥の地と言われている島根県では、2011年の東日本大震災以降、移住者が増加しているという。東日本大震災という大きな出来事が若い人たちの豊かさや幸せのモノサシの転換に影響しているのだろうか。

まだ、大きな流れにはなっていないが、今後注目すべき現象である。

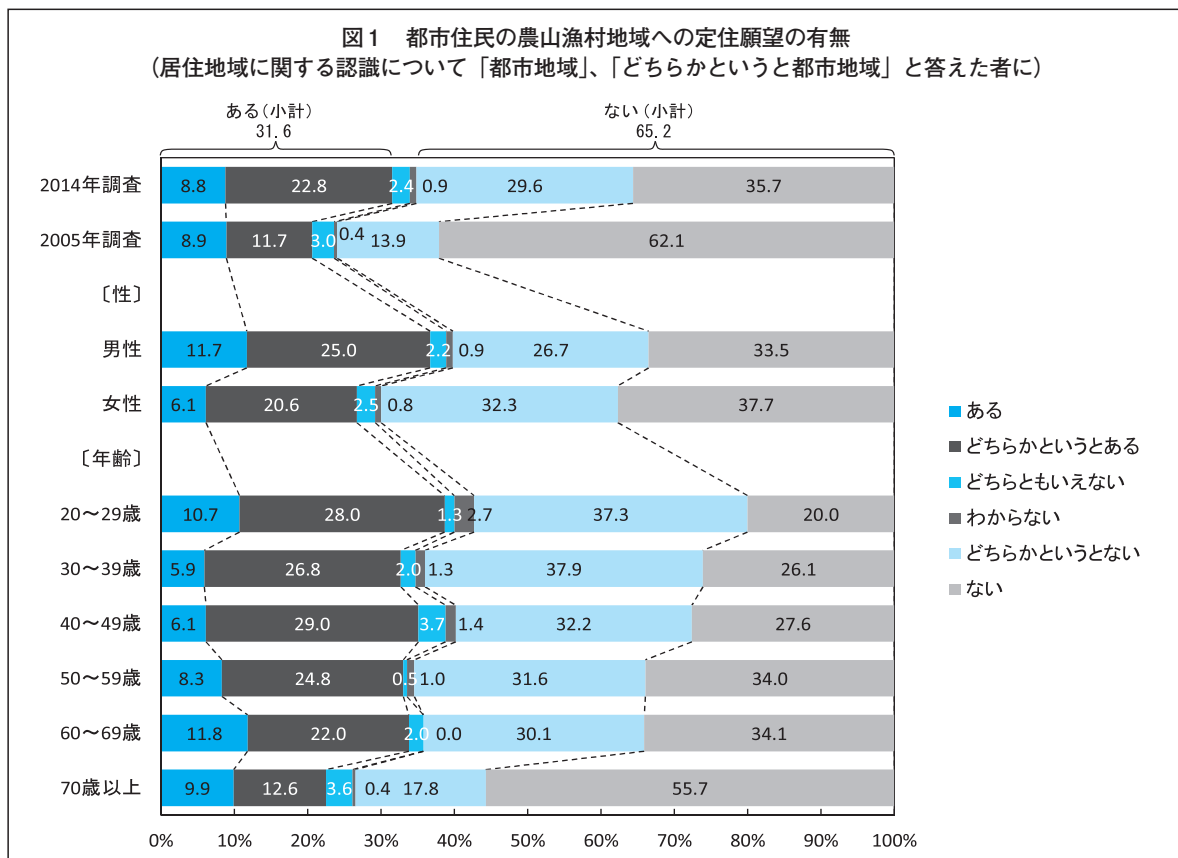
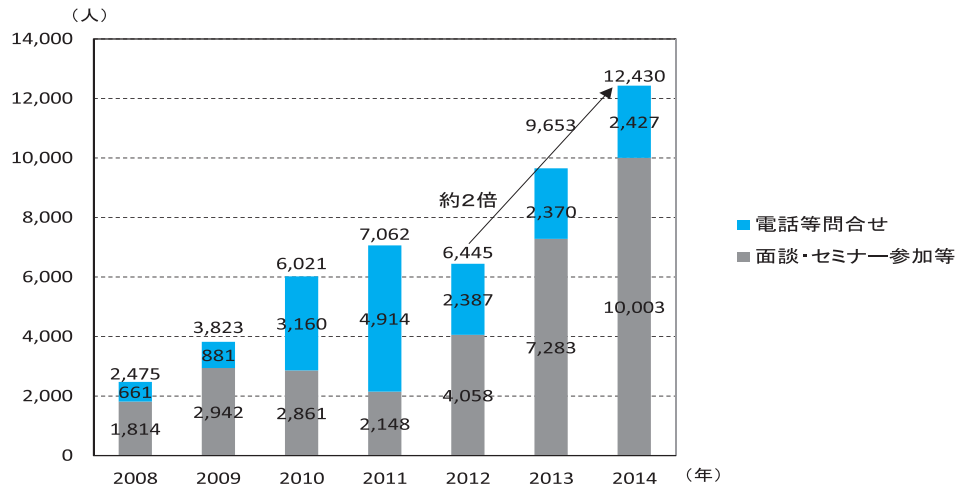
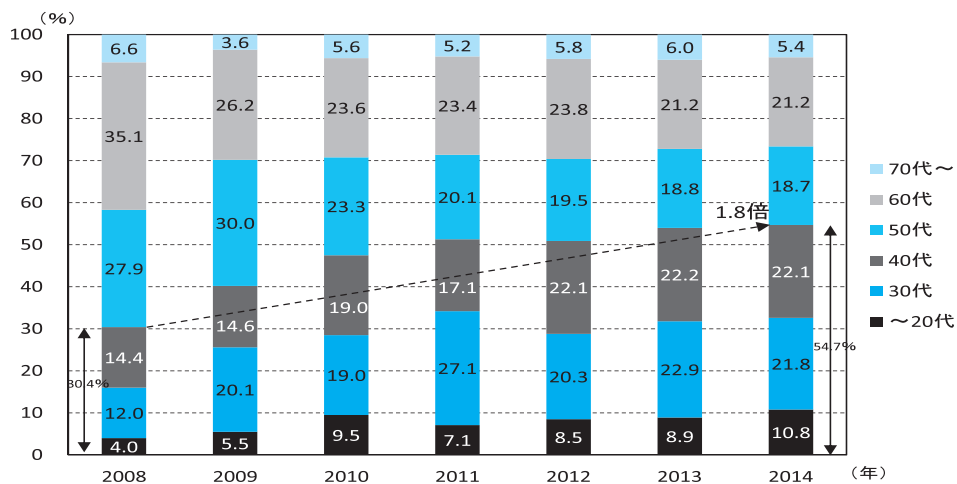


図2 NPO法人ふるさと回帰支援センターへの相談件数の推移



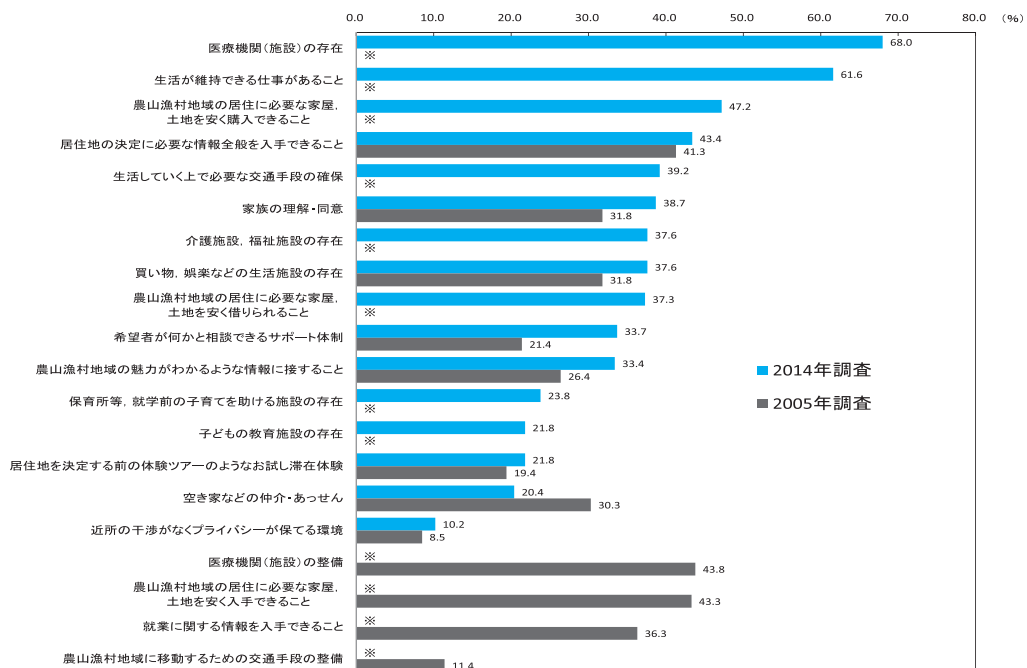
資料：NPO法人ふるさと回帰支援センター資料から国土交通省作成

図3 NPO法人ふるさと回帰支援センター（東京）利用者の年代の推移



資料：NPO法人ふるさと回帰支援センター資料から国土交通省作成

図4 農山漁村地域への定住願望実現のため必要なこと  
(農山漁村地域に定住してみたいという願望が「ある」、「どちらかという」と答えた者に、複数回答)



## INFORMATION

### 【11月の主な行事】

- 11月2日 臨時企画会議  
内部会計監査  
勤労者短観記者レク
- 5日 所内会議
- 10日 地域再生シンポジウム「地域は活きている—結び目としての労働組合」  
【全電通労働会館】
- 11日 所内勉強会  
企画会議
- 18日 所内会議
- 19日 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委員会  
(主査：毛塚勝利 法政大学大学院客員教授)
- 20日 第8回総務委員会 【連合会館3階第1会議室】
- 24日 政府税調説明・意見交換会
- 25日 第13回定時評議員会・第25回理事会 【連合会館3階AB会議室】
- 26日 金属労協(JCM)との政策懇談会

発行人／中城 吉郎  
発行日／2015年12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

2011年3月の東日本大震災後しばらくの間は、これまでの生き方や暮らし方、働き方等の見直しの必要性が強調された。しかし最近は、“のど元過ぎれば熱さを忘れる”の例えどおり、これまでの価値観の見直しの議論はほとんど行われなくなり、震災以前の生活・社会に戻ってきている。

連合総研が今年10月行った勤労者短観の「東日本大震災に関する意識と行動の変化」の項では、2011年10月調査と比べて、「一層の節電」は75.6%が33.3%に、「募金・ボランティア活動」は46.5%が5.5%にまで減少している。

一方で、安保関連法案に反対する人々が、労働組合等の既存の組織動員ではなく、ネット等の呼びかけに呼

応して集会やデモに参加するなど、自立した個人・市民として声を上げ、行動するという新たな動きも出てきている。

こうしたなかで、改めて、「豊かさとは」「幸せとは」何なのか、何のための経済成長なのかということ立ち止まって考え、それらを実現させていくためには、どんな社会をめざしていくべきなのかを模索するきっかけとして、この12月号を企画した。

東日本大震災から私たちは何を学ぶのか？

豊かさと幸せの“モノサシ”は簡単には変えられないかも知れないが、“隣の芝生”のもう少し向こうに目をやってみることも必要ではないか。

オカリーナの森