

DIO

第29巻第11号通巻320号
連合総研レポート
2016年11月号

No.320

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

CONTENTS

特集

安倍政権の4年と日本政治のこれから

安倍政権の問題点と日本の政党政治のゆくえ

山口 二郎 4

右傾化に抗うリベラル左派連合の再生に向けて

中野 晃一 8

寄稿

巻頭言 2

「多様性・包摂」

視 点 3

過労自殺の悲劇を繰り返さないために

報 告 12

暮らしの底上げに向けて

「2016～2017年度経済情勢報告」(概要)

報 告 18

安心社会を支える職場・地域での 連帯基盤の再構築に向けて

「経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会」
報告書(概要)

報 告 22

新たな就職氷河期世代を生まないために

「就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会」
報告書(概要)

報 告 26

「労働組合の職場活動に関する研究委員会」 報告書(概要)

—21世紀の日本の労働組合活動研究IV—

報 告 30

第20回ソーシャル・アジア・フォーラム

最近の書棚から 34

前川孝雄 著

『社員が辞めない、ワクワクする職場 「働きがいあふれる」チームの作り方』

今月のデータ 35

厚生労働省「平成27年 労働安全衛生調査(実態調査)」

ストレス状況の調査を実施した事業所は 22.4%

事務局だより 36

「多様性・包摂」

古賀伸明
連合総研理事長

数ヶ月が経過するが、頭からいつも離れないことがある。

それは去る7月26日の真夜中、相模原市の障害者施設「津久井やまゆり園」で40人以上が次々と刃物で襲われ19人が死亡、26人が重軽傷というまさに悲惨な事件のことだ。しかも、犯人は施設の元職員、刃物を使った殺傷事件としては、戦後最悪となった。

大きな衝撃を受け心を痛める。そして、今もなお頭から離れないのは、この事件の持つ意味が自分自身で未だに整理することが出来ないからだ。

いくつかの課題が私の頭の中に広がり離れない。ひとつはその事件が起きてからの社会の反応と私自身の心の中の声である。一部ではあるが犯人を英雄視する発言やネットでの書き込み。また、テレビを眺めていると、視聴者の声のひとつに「加害者、被害者、家族とさまざまな立場に立って考えたとき、正直加害者にも少しは同意できる自分がいて考えさせられてしまう」という意見がフリップで流れてきた。私自身はどうなのだろうか？ 表面はともかくも、心の中に差別など一切ないと堂々と言い行動できるのだろうか？

いまひとつは、措置入院の在り方をはじめとするこれからの防犯についての議論の比重が大きいことだ。「障害者を抹殺する」と衆議院議長邸に手紙を持参した狂信的な差別の容疑者の調査は極めて重要である。当然、危険なシグナルが出ていたにも関わらず、何故事件を防げなかったのかなど検証して新たな対策を講じなければならないことは言うまでもない。改めて、私は防犯の議論が悪いと言っているのではない。しかし、それだけで良いのだろうか。この事件は、社会の分断化が進行する一つの象徴であるのかもしれない。今回の事件を受けて、障害のある人が地域コミュニティから孤立してしまうことは決してあってはならない。むしろ施設の開放と地域との結びつきを強化する方策を論議すべきである。

そんなことを考えている時、この悲惨な事件を受けてある新聞に投稿された日本ALS（筋萎縮性側索硬化症）協会の岡部会長の言葉が目にとまる。「私は障害者というものは、社会の一員であって、社会の多様性の一つだと考える。自分がALSを患い身体的に最重度の障害者になったことは、誰のせいでもなく自然現象の一つだと思っている。それでも自分の病气と障害者であることを受け入れるのは、なかなか困難なことだ。多様性を受容してくれる社会になってほしいと願っているが、その土台になるものは何かと常々考える。この事件が多くの方に衝撃だけ与え、自分の世界とは別の出来事ととらえることがないよう願ってやまない。（中略）今回の事件の容疑者は障害者の生存さえ認めない極端な考えに支配されているが、誰しも自分と異質なものに対する偏見や差別の芽を持っているのではないだろうか。そのことを深く自身に問いかけた時、この事件は初めて自分の世界の問題として考えられると思う。どうか皆様が自分の心の中にも存在する可能性がある問題として考えてくださるよう切にお願いする。そのことが社会から偏見や差別を少なくしていくことの土台になると信じている。」

異質と向き合い多様性を認めながらお互いに孤立せず、皆がどう生きやすい社会をつくっていくのかが問われている。社会には多様な人間のあり方を尊重する寛容さが必要である。障害のある人もない人も、みんなこの社会の構成メンバーであることを改めて確認し合わなければならない。

事件から数ヶ月たった今も、遺族の悲しみや苦しみは変わることはないだろう。私たちはまず障害者や家族の置かれている現実とその思いに向き合わねばならない。そして、「分断・格差」の間違いなくもう一方のキーワードである「多様性・包摂」を、私たちは日常の中でどう具体的な形にしていくのかが求められている。

過労自殺の悲劇を繰り返さないために

長時間労働による過労やパワハラが原因となり、若い命が自殺によって失われたという大変痛ましい事件が、立て続けに報道されている。亡くなられた方のご冥福をお祈りするとともに、残されたご家族や友人、同僚など関係者の皆様には心からお悔やみ申し上げる。

業務に起因した過労死やうつ病を減らす（究極的にはゼロにする）という労働者保護の観点から、長時間労働の抑制が重要であることは言うまでもない。過労自殺で労働者やその家族が悲しむことを決して繰り返してはならない。

今月号に掲載されている経済情勢報告において、毎月勤労統計調査（毎勤）の月間総実労働時間の前年同月比が減少傾向で推移していることを紹介した。ここで、もう少し毎勤のデータをみると、年間の総実労働時間は1990年の2,064時間から2015年の1,734時間へと25年間で330時間減っている。この減少は、1987年の労働基準法改正（法定労働時間を週48時間から40時間に変更し、10年程度をかけて段階施行）の影響や、日本型雇用慣行の崩壊と非正規比率の上昇により相対的に労働時間が短い労働者が増えたこと等によりもたらされたものと考えられる。

一方で、山本勲・黒田祥子著の「労働時間の経済分析」（2014年、日本経済新聞出版社）によれば、週休二日制の普及により土曜日の労働時間が減少し、代わりに平日の労働時間が増加したことや、特に49歳以下の壮年男性を中心とする正規雇用者の労働時間は、1990年代に一旦減少した後、90年代末から2000年代初頭の不況期には、逆に急上昇したことなどが指摘されており、法定労働時間の削減が正社員の長時間労働を是正する効果は限定的だったことを示唆している。

また、2015年の労災支給決定件数をみると、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数は251件と、2000年の85件に比べ3倍となっている。また、精神障害に係る労災支給決定件数は472件と4年連続の400件台であり、2000年の36件から大幅に増加している。これは、全体の労働時間が減少している中で、過重労働が原因と考えられる疾患はむしろ増加しており、過重な労働を強いられている労働者とそれ以外の労働者との二極化が進んでいることを示唆している。

さらに、連合総研の勤労者短観（2016年10月調査）によれば、所定外労働を行った人の38.2%が残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答している。このうちの約2割の人は「申告する際に、上司から調整するよう言われたから」と回答しており、違法状態の強要をうかがわせる結果となった。また、3分の2（66.5%）の人は「申告する際に、自身で調整した」と回答しているが、さらにその人たちに自身で申告時間を調整した理由を尋ねたところ、30.1%が「働いた時間どおりに申告しづらい雰囲気だから」と回答しており、働く現場において残業時間を実態どおりに申告しないようにする暗黙の空気感（圧力）が醸成され、労働者がそれを敏感に感じ取って過少申告している（させられている）実態が浮かび上がってくる。

こうした労働者を違法または悪質な労働条件で働かせ、労働者を搾取し、使い捨てにするいわゆる「ブラック企業」への対策として、国は特別チームを設置して取締りを強化しているが、事案の多さに比べて取り締まる側の労働基準監督官の数は到底足りていないように見受けられる。国家財政が厳しい折ではあるが、労働基準監督官を増員し、法令に基づく取締りを強化できる体制を構築することは重要であろう。

世の中には、労働者を大切にすることと同時に企業業績を高めることにも成功している企業が数多く存在している。例えば、坂本光司著の「日本でいちばん大切にしたい会社」シリーズ（あさ出版）で紹介されている会社はどれも素晴らしく、労働者保護と業績アップの両立を実現するお手本が詰まっている。

長時間労働やサービス残業の強要は、短期的・表面的な収益の改善をもたらすかもしれないが、本質的な生産性の向上や企業体力の強化にはつながらず、長続きはしないだろう。この点を理解する経営者が増えていくことが望まれる。

そして、最も大切なのは、労使がともに問題意識を共有して、定期的な業務の棚卸しを通じた無駄な業務の削減や業務効率化に取り組み、自律的に職場環境の改善を行い続けていくことであろう。まさに、こうした問題にこそ、労働組合の活躍が期待されている。

（連合総研主任研究員 黒田啓太）

安倍政権の問題点と 日本の政党政治のゆくえ

山口 二郎

(法政大学法学部教授)

はじめに

安倍政権に対抗する力は、野党にも自民党内にも存在しない。野党の混迷は後で論じるとして、自民党内も安倍晋三総裁への権力集中が著しい。自民党の総裁任期制限を延長し、3期9年まで務められるように党則を改正することが何の異論もなく決まろうとしている。昔の自民党政治を知る者にとっては、信じがたいような変わりようである。小選挙区制が派閥を崩壊させたと言われてきたが、確かに権力者に盾突いて政党や政治の多様性を確保する反主流派はいなくなった。ということは、自民党内の派閥やリーダー間の権力闘争の副産物としてのチェックアンドバランスや、疑似政権交代に期待することはできないことを意味する。

安倍首相のおごりは明らかだが、それは民主主義のゆがんだ帰結でもある。彼は常に選挙での勝利を自分の権力を正当化するときの根拠に使う。第2次安倍政権発足以後、毎年のように国政選挙が行われてきた。いわば、選挙のインフレこそ安倍政権の戦略である。頻繁に、しかも年末の多忙な時に選挙があり、何が問題なのかかわからないまま、半分の有権者は棄権し、投票した有権者の半分弱が与党に投票する。こうして安倍政権は「民意」に支えられて強権をほしのままにする。頻繁に民意を問うことによ

て、国民が判断停止に陥り、権力者が民意を作り出せるようになる。これは、麻生太郎副総理が言ったとおり、1930年代のドイツでナチスが権力を掌握したときの手口と同じである。

安倍政権は、憲法や法律で明示的に禁止されていないことは、集団的自衛権の行使容認から白紙領収書まで、何をやってもよいと開き直る。このような権力者に対して憲政の常識に訴えても詮無いことである。安倍政権の独裁的支配を止めるためには、選挙で与党を負かすことしか方法はないのである。では、今の民進党やその支持基盤である連合に、そうした覚悟があるのだろうか。この点について現状を厳しく振り返り、今後の課題について考えてみたい。

1. 野党プラス市民結集の成果

この10月は大きな意義を持つ選挙が続いた。10月16日に行われた新潟県知事選挙では、公示直前に出馬を決めた野党系の米山隆一候補が、与党が推薦し地元の連合が支持する候補を破って、予想外の勝利を取めた。10月23日に行われた衆議院東京10区と福岡6区の補欠選挙では、50%を大きく下回る極めて低い投票率の中、自民党候補（福岡は当選後の追加公認）が楽勝した。この2つの選挙は、これからの野党のとるべき道

を考える際に、大きな教訓を与える。

新潟の選挙では、原発再稼働に反対してきた泉田裕彦前知事の路線を継承するかどうかという明確な争点が存在した。皮肉なことと言うべきか、連合が与党系候補を応援し、民進党が自主投票を決めたため、野党系候補は明確に原発再稼働反対を叫ぶことができた。そして、大きく出遅れたにもかかわらず、日増しに支持を広げ、勝利した。政党の基礎票を足し算すれば共産党、自由党、社民党の推薦を受けた野党系候補が勝てるはずはないのだが、6万票差の勝利となった。

衆院補欠選挙の方は、共産党が候補者を下したため、民進党候補が唯一の野党候補となった。しかし、民進党が共産党と一緒に運動することを拒んだため、現場では野党結集とは程遠い混乱が起こった。私はこの選挙で民進党候補の応援に行ったが、市民団体と野党幹部が集まった合同演説会に候補者本人が来ないという異常な展開となった。安倍政治に疑問や不満を持ち、政治の転換を願って運動している市民を民進党はコケにした形となった。自党の候補者を応援してくれた人々にきちんと感謝もできないような非常識な人々が民進党の中にいることに、市民はあきれていた。

今の政治状況は安倍一強体制などと言われるが、安倍政権の支持基盤は決して盤石ではない。世論調査によれば、原発再稼働をはじめとして、重要な政策課題について国民の多数派の意見は安倍政権の政策と食い違っている。だから、明確な政策の旗を立てれば、有権者は政党の色分けとは関係なく、自らの考えを託せる候補を選ぶ。また、そのように争点の明確な選挙では投票率が上がり、無党派層の多くは安倍政治に対決する候補を選ぶ。野党候補が何をしたいのかわからなければ、棄権するか、与党候補を選ぶ。これが一連の選挙の教訓である。野党側のメッセージ不在と争点のあいまいな選挙こそが、安倍政治を持続させてきたのである。

こうした動きの前段には、4月の衆院北海

道5区の補欠選挙、7月の参院選における1人区の野党協力が存在した。新潟県でも、野党統一候補が自民党公認候補を僅差で破った。その時の運動の体制が知事選挙にも生きた形である。2015年の安保法制反対運動以来、全国の様々な地域で従来にない形の市民運動が政治にかかわるようになった。私自身、学者の仲間や若者とともに市民連合という団体を作り、各地の運動と連携するネットワークを構築した。今まで、政党や労働組合など政治のプロに選挙を任せてきたが、普通の市民も選挙の活動に参加し、電話かけ、ポスティングなどいろいろな役割を担った。社会運動で安保法制に反対しても限界があり、国会で自分たちを代表してくれる勢力を増やすことが必要だという認識を、これまで政治とは距離を置いてきた人々が持つに至った。これは画期的なことだと思う。

もちろん、市民運動は選挙を取り仕切る力量を持っておらず、あくまで政党や政治家のサポート役でしかない。それにしても、これから安倍政治に対抗していくうえで、市民とともに選挙を作っていくという発想が政党や政治家の側に必要となることは間違いない。市民運動には多様な人々が参加しているが、立憲政治を守ること、個人の尊厳を守ることという基本的な価値観は共有されている。こうした価値観は今の野党やその背後にいる労働組合にも共有できるものであろう。では、野党、特に民進党と連合はどのような態勢で市民運動と協力していけばよいのだろうか。

2. 民進党と連合に問われる存在意義

冒頭に、小選挙区制が自民党の中央集権化を進めたと書いた。それは、制度改革の際に目指したことであって、非難するには当たらない。各選挙区における候補者の選択と首相や基本的な政策の選択を直結させるところに小選挙区制の意義がある。自民党は、政策の好き嫌いは別として、その結合がはっきりしている。自民党に投票することが、中身はよくわからないにしても大企業が

喜ぶアベノミクスという経済政策の継続をもたらし、外交における対中国包囲網を構築することにつながるの明らかである。TPPや原発再稼働について数年前に国民に訴えたことを反故にしているが、それも含めて自民党のイメージは明らかである。時々嘘もつくし、国民に不人気な政策も実行するが、政権を安定的に運営するまとまった政党というイメージである。世論調査で個別の政策について問われれば、多くの人々は安倍政権の政策に反対の意思を表明するが、全体として政党や政権を選べと言われれば、統治能力を備えているように見える安倍自民党を選ぶ。要するに自民党は小選挙区で戦うことに適応している。

7月の参院選では、11の1人区で敗北したものの、全体としては改選議席の過半数を大きく上回り、与党が楽勝した。選挙直後の朝日新聞の世論調査では、与党の勝因として、「安倍首相の政策が評価されたから」は15%で、「野党に魅力がなかったから」が71%に及んだ。魅力がある政党なら選挙で勝って政権をとれるわけで、野党に魅力がないというのはあまりにも当たり前の話である。しかし、このデータは大事なことを教えている。安倍自民党と比べて、民進党には党としての方向性が存在せず、国政を担う指導者の顔も見えてこない。民進党という政党がこれから何をしたいのかわからないという国民の厳しい評価は率直に受け入れなければならない。同時に、国民は自民党について前向きな魅力を感じていないのであり、野党の出方次第で民意が動く可能性はある。

岡田克也前代表の下で、憲法や安全保障に関しては、安倍政権の復古主義的、冒険主義的な改憲に反対するという明確な姿勢を確立することができた。この点は高く評価したいし、今の民進党はこれを持続することで、市民の信頼を確保すべきである。ほかの重要な政策課題、原発再稼働、外交路線、税と社会保障についても、安倍政権とは異なる選択肢を確立しなければならない。知事選挙の場合、権力者を直接選ぶという選

挙であり、候補者個人の決意と覚悟で政策的な対立図式を作ることがしやすい。国政選挙は政党政治であり、政党のリーダーとメンバーが覚悟と決意を固めなければならない。

民進党が今後の戦略を考える際に、自らが理念・政策の軸を立てることと、連合との関係を整理することが必要となる。民進党の基軸を立てる際には、やはり新潟県知事選挙が参考になる。出口調査によれば、民進党の支持者の8割が野党系の米山候補に投票した。連合の関係者には気の毒だが、民進党支持者の大半は連合の動向とは無関係に投票行動を決めることは明らかである。

原発再稼働反対は、エネルギー政策の争点であるとともに、日本の方向性を考える際の象徴でもある。中央政府の権力で地域住民の意思を無視して政策を押し付ける体制を持続するのかどうか、原発事故という巨大な失敗から教訓を学び取り、政策を転換することができるのかどうか、人口減少時代に適応した自律的な地域社会づくりができるのかどうかなど、今の日本が直面する多くの課題が原発再稼働に凝縮されているのである。原発再稼働に反対する民意は、その点で健全なものと評価することができる。再稼働問題に真剣に取り組むことによって、他の重要課題についても道筋を描くことができるはずである。

長期的な脱原発という路線の下で当面再稼働を認めるという選択肢もありうるだろう。それならば、泉田裕彦前新潟県知事が言ったとおり、従来の政策の厳しい総括と事故の全体像の究明、実行可能な避難計画の策定、廃棄物の処分に関する責任ある体制の構築が不可欠である。そうしたまじめな姿勢を示すことが、政党に対する信頼を得るために必要である。

その点で、民進党は何をしたいのかわからない。大きな政党なので内部に様々な意見があることは自然である。しかし、小選挙区制の下での政党政治である以上、政党の選択がどのような政策路線の選択につながる

かを明らかにすることなしに、政党が支持されることはあり得ない。もちろん、民進党の場合、安倍自民党のように党中央の強権で党の政策的色彩を明確にするというわけにはいかない。党を構成する政治家がどのような意味で安倍政治に対決するのか、どのような日本社会を目指すのかを議論し、合意形成を図るしかない。

連合も政治における役割が問われている。一般論として言えば、先進国の二大政党制、あるいは二極的政党制において、労働組合が左側の政党を支えることが普通である。日本でも、連合が民進党の支持基盤になることは当然の話である。労働組合は、組織、資金という資源を持っており、普通の市民にはできない選挙活動を取り仕切る力を持っている。次に問われるのは、連合は何を実現するために政治に参加するかという点である。

20世紀後半の完全雇用と福祉国家の幸福な時代においては、労働組合も団体単位の政策決定システム（コーポラティズム）の一翼を担って、賃金引き上げや社会保障の拡充を要求していればよかった。しかし、20世紀末からこの20年ほどの間、福祉国家体制は浸食され、グローバル資本主義が世界を席卷し、雇用の質の劣化、緊縮財政と社会保障の削減など、一般国民・労働者の犠牲において資本の自己増殖を目指す動きが顕著となった。資本主義が粗野な19世紀モデルに対抗している今、労働組合も働く市民の権利と生活を擁護する運動を展開しなければならない。

労働組合の政治参加は、広範な働く市民の利益を擁護するためであり、雇用法制、租税・社会保障制度、男女平等などの普遍的な政策課題がテーマとなる。特定の業界の利害を政治の場で主張することになると、業界が経営経由と労働組合経由の2つのチャンネルで圧力を展開することになるわけで、民主的な政治過程のバランスを崩すことにつながる。個別の業界の課題だが国民全体にかかわる普遍的なテーマでもあるという政

策課題であれば、働く市民の利益という観点から透明性の高い場で、多面的な議論を重ねることによって、労働組合、特にナショナルセンターとしての方向付けを決めるべきである。

3. 政治の転換を目指して

向かうところ敵なしの安倍政権が2020年の東京オリンピックまで継続するならば、オリンピックの美名のもとであらゆる政策的な矛盾が隠蔽され、2020年代の日本は、財政赤字、人口減少と高齢化の一層の加速、社会の分断など、悲惨な状況に陥るに違いない。そのことに危機感を持つ市民、政党、労働団体が、危機を回避するために協力することこそ、現下の最大の政治課題である。

その際の政策的プラットフォームは、実は2012年総選挙において、当時の野田佳彦首相の民主党が作ったマニフェストであると私は考える。外交の失敗、東日本大震災の衝撃のゆえに、民主党政権は過度に否定的評価を受けている。しかし、人への投資、格差縮小については重要な成果もあげた。2012年総選挙は、民主党政権を否定する強烈な風の中で大敗した。だから、2012年マニフェストは誰も覚えていない。しかし、あのマニフェストは民主党政権の1つの到達点であり、連合のスタッフもその作成に深く関与した。原発、安全保障、社会保障と税制の改革などの重要課題について、理想と現実のバランスを取った政策論が展開されている。このマニフェストをアップデートすることによって、次の日本の社会像を描きなおすことができるはずである。

どの党と組むか、組まないかというのは、二の次の話である。民進党として政策の柱を立てることができれば、それについて他党との合意事項を探し、さらに市民にも政策協議を呼び掛けることによって、広範な市民的結集を図るとというのが、野党陣営結集の手順となる。時代の変わり目にあって、野党も労働団体も市民も、未来への責任を考え行動を起こす時である。

右傾化に抗うリベラル 左派連合の再生に向けて

中野 晃一

(上智大学国際教養学部教授)

1. 市民運動が後押しした「野党共闘」

今年7月には参議院選挙、東京都知事選挙、10月には新潟県知事選挙、東京10区・福岡6区の衆議院補欠選挙が行われた。そのいずれにおいても、政策的争点以上に注目されたのは、「野党共闘」の動向であった。

私は、今回の参議院選挙で「安保法制の廃止と立憲主義の回復を求める市民連合」の立場から、各野党に共闘を呼びかけた。

日本の選挙制度は複雑かつびつで、有権者の声が正しく議席に反映されにくいものとなっている。特に小選挙区制は、与野党の得票数が僅差であっても、議席数では圧倒的な差が生じる。それゆえ、一強多弱と言われる現状では、野党の票が分散して、ますます与党に有利な制度となる。このままでは、安倍政治の暴走を阻止するどころか、同じ土俵にすら上がれない。野党統一候補を立てて与党への批判票を集めるべきではないか。それが「野党共闘」を呼びかけた最大の理由である。

参院選では、32ある1人区のすべてで「野党共闘」が成立し、事実上候補者が一本化された。政党間では調整に難航する場面もあったが、「野党共闘でしか戦えない」と後押ししたのは市民運動である。2015年夏、安保法制反対・立憲主義回復を求める市民が声を上げ、国会前や渋谷駅頭で連日抗議行動を繰り返した。ここで特徴的であったのが、自分たちのグループの枠にとどまらず、安保法制に反対する各政党に對話と連携を呼びかけたことである。抗議行動に参加する市民や学生の

前に野党議員が入れ替わり立ち替わり顔を出し、国会の状況を報告し、決意を述べる場面がしばしば見られた。「野党共闘」は、こうした市民運動と野党各党との對話や関係強化の中で実現したものであることを、まず指摘しておきたい。

2. 一強多弱から勝負できる構図へ

さて、その結果はどうであったのか。32のうち11の1人区で野党統一候補が勝利した。これは「野党共闘」の威力を示すものであり、3年前の改選で野党が2議席しか獲得できなかったことを考えても、大きな成果である。ただ、全体としては「改憲勢力3分の2以上」を許す結果となった。立憲主義の立場に立つ「野党共闘」が、改憲勢力に対峙する構図を1人区でつくることで、複数区や比例区でも野党票の上乗せにつながればと期待したが、相乗効果を十分あげることができなかった。つづく都知事選では、野党統一候補は惨敗を喫した。

この結果を受けて、9月に行われた民進党代表選では、野党共闘を継続するのか、一定の距離を置くのかが、一つの争点となった。参院選や都知事選でV字回復の効果があれば、足並みを揃え共闘を強化していく方向に進めたのだろうが、「共闘疲れ」ともいえるべき倦怠感からか、批判的な意見も出てきた。そして10月の新潟知事選では自公推薦候補が敗れ、2つの衆院補選では民進党候補が敗れた。都知事選につづいて補選も保守分裂選挙

となったが、むしろその対立劇に注目が集まり、中途半端な形となった「野党共闘」は政権への批判票を集めることができなかった。

「野党共闘は無駄だ」「どうせ負けるなら清々しく負けたほうがいい」といった声も聞こえてくる。しかし、もともと野党の票を集めさえすれば勝てるという状況ではなかった。それでも、これまで勝負にさえならなかったものが、勝負の形になるところまではきたのである。「一強多弱」から、勝負ができる構図にする。そこが「野党共闘」の原点である。ここまで弱体化した野党を立て直すのは生易しいことではないが、市民の力で共闘をもっと強いものにしていくしかない。

3. 民進党内のリベラルを後押し

そこで重要なのは「野党共闘」の意義を共有することである。「野党共闘」は、けっして単なる数合わせではなく、2つの重要な意味を持つ。

1つは、民進党の中のリベラル派を後押しすること。民進党は、「多弱」とはいえ、野党の中では規模が大きく考え方の幅も広い。「一枚岩」ではないことから、「まとまりにかけろ」という批判を受けやすく、右派からも左派からも、否定的な意見が投げかけられる。

しかし、考えてみてほしい。特定秘密保護法にしても、安保法制にしても、民進党(民主党)は、最終的には党内の意見をまとめて反対にまわった。法案に反対票を投じた国会議員の中では、いちばん大きなグループだった。あるいは労働法制に関しても、きちんと動いてくれている。現在の政治状況において、「民進党に働きかける」ことは非常に重要であり、実は政策実現効果も高い。そのことを再認識する必要がある。

もう1つの含意は、「憲法改正」への歯止めである。今回の参院選の結果、衆参両院でいわゆる「改憲勢力」が3分の2以上を占める状況となった。改憲論議はまだ始まっていないが、それゆえどこへ行くのかわからない怖さがある。「野党共闘」を通じて民進党内リベラル派の後押しをすることは、改憲勢力の動きに対して、もっとも有効な歯止めになるはずである。

一貫して民主党／民進党を応援してきた人たちには、歯がゆくもどかしい思いもあるだろう。しかし、戦略的に考えれば、これまで一緒に頑張ってきたのだから、これからも一緒に頑張っていこうという以外に新たな道は考えにくい。厳しい状況が続くが、ここが我慢のしどころである。

4. 倒錯した「憲法改正」の議論

「憲法改正」は、「改憲勢力」が3分の2以上を占めたことで既定路線であるかのように語られている。彼らの言葉を借りれば「敗戦の結果押し付けられた憲法を廃止し、自主憲法を制定しなければならない」が、「どの部分を変えるかは、これから決める」という倒錯した議論がまかり通っている。

憲法は、英語で「Constitution」と言い、体格や骨格という意味も持つ。つまり憲法を変えるということは、国の身体にメスを入れるということである。もし、医者に「とにかく手術が必要だが、どこを手術するかはこれから決める」と言われたらどうだろう。「本当は心臓を手術したいけど、いやなら二重まぶたの整形でもいいよ」と言われたらどうだろう。

「平和主義」という心臓にメスを入れたいのか。あるいは自民党改憲草案のように、ありとあらゆるところにメスを入れて別人のようなモンスターをつくりたいのか。その議論は後回しで、とにかく手術が必要だと言っているのである。しかも、国民もいつのまにかそんな議論に慣らされ、「70歳を過ぎたのだから、手術が必要かもしれない」と思い始めている。

しかし、外科手術は、具体的に必要がある場合にのみ行うものである。そして日本国憲法には、手術をしなければならないところがあるとは思えない。だから、私は、堂々と「護憲派」を名乗っている。また、「憲法改正に反対なら対案を出せ」と言われてたじろぐ必要もない。現行憲法こそ「対案」であり、人々の暮らしを支える政策を実現することこそ必要だと返せばいい。

まずは「お試し改憲」という人畜無害に見える条項から手をつけてくる可能性が高い。しかし、そこで、もし民進党からも容認する議員が出てしまったら、次に本丸のアイテムが

出てきた時には、もはや野党には抵抗できる体力が残っていないということになりかねない。そういう意味で、憲法改正をめぐる今も今も踏ん張りところである。

5. 安倍政治の本質は支配欲

「憲法改正」をめぐる倒錯した姿勢には、まさに安倍政治の本質が映し出されている。それは支配欲、つまり人々を屈服させたいという欲望に他ならない。安倍首相の言動からは、明治憲法下の戦前の日本を良しとし、戦後の国民の権利や民主主義、立憲主義を疎ましく感じていることがうかがえる。「日本を取り戻す」という最終目標における国家の姿は、国民を服従させ屈服させることであり、そのやり方は、すでに沖縄の基地問題をめぐる対応にあらわれている。

首相にとっては対等な立場で対話をする事自体、屈辱的なものだ。周辺には「自発的に国の意向を忖度すべきだ」という政治観も広がっている。だから、その意を汲んで、首相の所信表明演説で総立ちの拍手が起きたり、農水相から「TPP法案は強行採決する」という立法院を否定するような発言が出てきたりするのである。「強行採決」を良しとするのは、反対する者に無力感を抱かせ、抵抗することをやめさせるためである。自発的に国家に服従する国民をつくりたい。それはまさに教育勅語や軍人勅語で戦前の軍国日本が国民に要求したものに他ならない。

また、安倍政権にとっては、選挙も「分断と支配の道具」であり、その目的は、野党を叩きのめすことに置かれている。徹底して「野党共闘」を批判しているのは、「一強」を守るには野党分断が不可欠だとわかっているからである。

冷静にデータを見てみると、今回の参院選の自民党の絶対得票率は20%に届いていない。それでも、野党票が分散し、批判票の受け皿がなくて棄権する人が多ければ、自民党は圧勝できる。つまり自民党の必勝アイテムは、低投票率と野党の分断である。また、選挙のたびに国民を混乱させるような争点隠しに打って出る。同一労働同一賃金、給付型奨学金、待機児童対策など、野党が力を入れてきた政

策を取り込んだふりをして有権者をかく乱する。安倍政権は、これを確信犯的にやっているのだから、野党の側も、もっとシビアにどう対抗していくのかを考えるべきだろう。

6. 与党に抵抗し、対抗し、対立する

国民は政治に背を向け、野党は分断され、メディアは沈黙する。この日本の政治状況を変えるには、野党の側が、政治を諦めている有権者に、もう一度政治に期待してみようと思える選択肢を提示できるかどうかがかぎになる。

そのためにまず必要なのは、野党の役割を明確にすることである。

政府の方針に少しでも反対すると「政治的に偏向している」と非難される傾向はますます強まっている。安倍総理の「対案を出せ」という挑発もあって、民進党は「反対するだけの野党ではない。対案を示す提案型でいく」とアピールしている。

しかし、これは順序が違う。政権を獲った後のことを心配して「提案」する前に、政権奪取の見通しが立たない現段階において何をすべきかを考えるべきである。野党とは、英語で「Opposition」。つまり与党に抵抗し、対抗し、対立する立場の存在だと位置づけられている。政権の政治理念や政策に問題があると考えるなら、怯むことなく徹底的に批判することこそ、野党のもっとも重要な役割である。

とはいえ、「反対ばかりの野党」というネガティブなイメージが国民にあるのも事実である。一方で、安倍総理は、女性活躍や働き方改革を掲げて頑張っているように見える。アベノミクスだって、どんなに批判されても信念を曲げず「前に進む」という姿勢が評価されてしまう。一方の野党は、安保法制でもTPPでも「反対のための反対」だというレッテルが貼られてしまう。

これを乗り越えるには、市民社会と対話し、信頼関係を築き、そこを基盤に政治を変えていくというアプローチを取るしかない。市民運動が広がりを見せる中で、政党や政治家にも、対話能力や応答性が求められている。声を聞いて応える。それが新しいリーダーシップのあり方と言える。

7. 個人の尊厳を守るための政治

では、具体的に何が安倍政治との対抗軸になるのか。私自身もそのことを考え続けてきたが、安保法制に反対し立憲主義の回復を求める市民運動と野党との連携の中に一つの根本となる軸を見いだすことができたと思っている。

それは「政治とは個人の尊厳を守るためにある」という考え方である。これなら市民運動や労働運動、「野党共闘」においても共有できる。

なぜ、安保法制や憲法改正に反対するのか。それは「戦争ができる国」にしていく過程で、個人の尊厳が踏みにじられるから。逆にいえば、「戦争ができる国」にするためには、個人の権利や尊厳を制限し、人々を服従させる政治への転換が必要であるから。稲田防衛大臣の「子ども手当より軍事費のほうが大事」という発言は、おそらく本音であろう。

では、「個人の尊厳を守るための政治」という対抗軸を広く市民の結集軸にしていくには、どんなアプローチが必要なのか。おそらく突破口になるのは、女性や若者の視点から政策や社会システムを見直していくことである。

個人の尊厳や権利は、それ自体侵してはいけないものだが、残念ながら、最近はそんな話が通じない人が増えている。だから、臆せずに訴えなければいけないのは、個人の尊厳を守る政治や社会をつくらないと日本の未来は描けないということである。少子高齢化・人口減少が進む中で、人を使い捨てるようなことが続けば、再生産ができなくなり、生産活動にも支障を来す。とりわけ個人の尊厳の軽視は、女性や若者が置かれた状況に鋭く表れている。男性中心社会のゆがみがそこに集中している。働く女性の半分以上が非正規雇用で賃金水準も低い。雇用差別、賃金差別を放置しては、少子化、経済の縮小は止められない。だから、女性や若者の視点からの見直しは、誰にとっても暮らしやすい社会、持続可能な経済の実現につながる。女性や若者の尊厳が守られ、その未来を描くことができる教育、保育、医療、社会保障、雇用労働とはどういうものかを、具体的に提示していく。

これは一から考える必要はない。民進党は、

すでに材料をたくさん持っている。それを女性や若者の視点から政策横断的にチェックし、パッケージにしていけばいい。じつは、財源の心配をすることなく、すぐにできることがある。例えば「選択的夫婦別姓」である。カナダのトルドー首相が「なぜ、閣僚の半分が女性なのか」と問われ「2015年だから」と答えたように、これは女性の当たり前の権利だと堂々と主張すれば、保守層の女性の支持も得られるだろう。安倍政権は、「女性や若者の活躍」を掲げているが、本質的にはその権利や自由を抑制しようという世界観を持っていて女性の権利主張には体質的に乗れない。だから違いを際立たせる上でも、非常に有効なアプローチである。

9月の民進党の代表選では、初めての女性代表が選出された。これまで、民進党が女性の目線で女性のための政策を打ち出してきたのかというと、やや心許ない。それゆえ、安倍政権が「女性活躍」を掲げ、極右の女性政治家を登用することを許してしまったともいえる。ここは、民進党自身も、みずからの男性中心の体質を見直し、変わっていくという姿勢を示すことが、国民の信任を得る一つの入口になっていくのではないか。

8. 労働組合の原点に立ち返って

労働組合の役割もまた、労働者の権利、生活者の権利を守ることだ。その原点に立ち返れば、リベラル左派連合の再生において労働組合が重要な役割を果たす存在となる可能性はおおいにある。そして、労働組合にも女性や若者がもっと参加することで、その基盤を広げ、強くなることができる。

「野党共闘」については、労働組合の中にもさまざまな意見があるだろう。しかし「個人の尊厳を守るための政治」という軸が共有できるならば、互いに違いを認め合い、この政治の危機的状況に対して、手を携えて立ち向かっていくことができる。(10月6日インタビュー)

暮らしの底上げに向けて 「2016～2017年度経済情勢報告」(概要)

連合総研は、10月25日に開催された第29回連合総研フォーラムにおいて「2016～2017年度経済情勢報告」を発表した。

今回の報告書では、第Ⅰ部では、この一年間を中心に最近の経済動向を振り返り、日本経済が停滞した原因について分析を行っている。第Ⅱ部では、企業規模別の賃金格差、非正規雇用労働者の増大による低所得層の拡大、最低賃金、家計の構造変化、ひとり親世帯や低所得高齢者の課題など様々な角度から暮らしの底上げの問題を取り上げた。補論においては、2017年度の日本経済について展望した。

本稿では、第Ⅰ部、第Ⅱ部の概要と補論について

報告する。なお、「経済情勢報告」の作成にあたっては、連合総研の常設の委員会である経済社会研究委員会（主査：小峰隆夫法政大学教授）から、様々な助言や指摘を頂いている。委員の方々には、この場を借りて、御礼申し上げたい。ただし、本報告は連合総研の責任において取りまとめたものであり、委員の方々の見解を示すものではないことをお断りしておく。

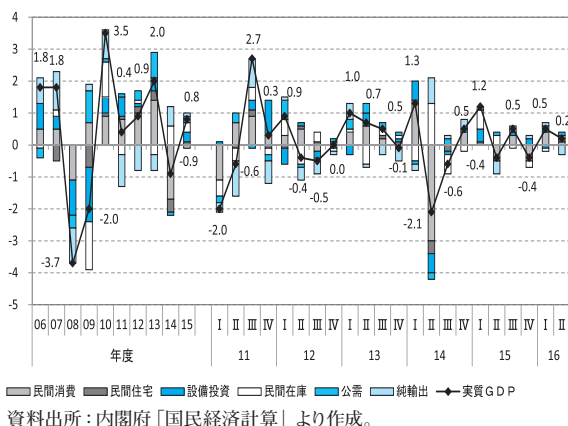
(図表番号は、報告書本体における番号であり、連続した番号となっていない。内容の詳細や引用に当たっては、報告書本体を参照されたい。)

第Ⅰ部 2015年度以降の日本と世界経済

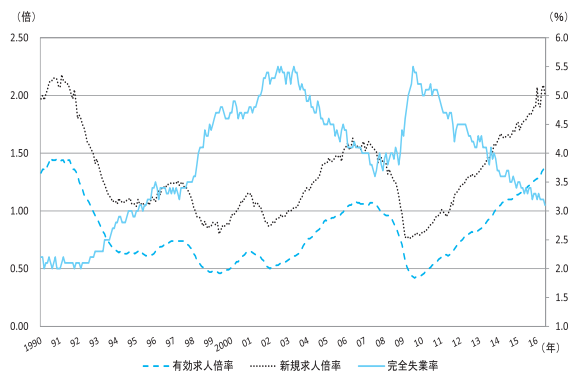
IMFが2016年10月に公表したWorld Economic Outlookによれば、世界経済の成長率は、2016年には2年連続で3.1%の低成長にとどまった後、2017年には3.4%に回復すると見込んでいる。ただし、中国経済において過剰生産・過剰債務の調整が課題となっていることや、現時点では世界の金融市場に与えた影響は軽微であるものの英国によるEU離脱交渉の進展によっては下振れリスクが残っていること、更には、世界各地で発生する地政学的なリスクなどいくつかの下振れリスクが懸念される。

日本経済をみると、2015年度には実質購買力の減少から前年度比0.8%増にとどまった(図表Ⅰ-1-1)。

図表Ⅰ-1-1 実質GDP成長率の推移(寄与度)



図表Ⅰ-2-1 完全失業率と求人倍率(季節調整値)



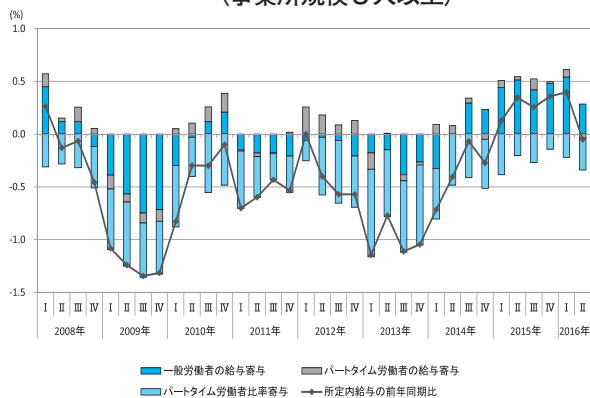
(注) 1. 有効求人倍率及び新規求人倍率は、新規学卒者を除きパートを含む。
2. 完全失業率は右目盛り、有効求人倍率及び新規求人倍率は左目盛り。
資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

これは、(1)雇用が改善したにもかかわらず実質所得が増えなかった、(2)企業の投資マインドが慎重である、(3)世界経済の減速に伴い輸出が減速したためである。

雇用が改善したにもかかわらず実質所得が増えなかったのはなぜか。雇用情勢をみると、就業者数の増加と15歳以上人口の減少という人口要因により、完全失業率(2016年7月3.0%)は21年前(1995年)の水準まで低下した(図表Ⅰ-2-1)。また、2015年からは正規雇用、非正規雇用ともに雇用者数が増加している。しかしながら、パートタイム比率の上昇が全労働者の所定内給与の

伸びにマイナスに寄与しており、現下の人手不足下にあっても、なかなか賃金上昇に結び付いていない（図表Ⅰ-2-25）。そのため、実質賃金については、2016年は改善の動きがみられるものの、名目賃金とは異なり2010年前後よりも低い水準で推移している。

図表Ⅰ-2-25 全労働者の所定内給与の増減要因（事業所規模5人以上）



(注) 1. パートタイム労働者比率については、全労働者、一般労働者、パートタイム労働者の所定内給与の実数により試算。
 2. 要因分解の方法については、以下のとおり。第1項が一般労働者の給与寄与、第2項がパートタイム労働者の給与寄与、第3項がパートタイム労働者比率寄与。
 W : 全労働者の所定内給与、 W_n : 一般労働者の所定内給与、 W_p : パートタイム労働者の所定内給与、 R : パートタイム労働者比率

$$\frac{\Delta W}{W} = \frac{\Delta W_n}{W} \{ (1-R) + (1-R-\Delta R)/2 \} + \frac{\Delta W_p}{W} \{ R + (R+\Delta R)/2 \} + \frac{\Delta R}{W} \{ W_p + (W_p + \Delta W_p) \} - \frac{W_p}{W} - (W_p + \Delta W_p) / 2$$

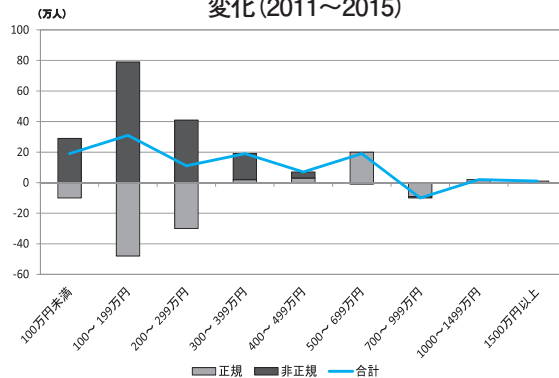
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

第Ⅱ部 暮らしの底上げに向けて

日本では90年代後半以降、労働生産性の伸びに実質雇用者報酬の伸びが追いついていない。さらに、2011～2015年の期間では低賃金非正規労働者の増加がみられた（図表Ⅱ-1-6）。また、企業規模別の利益率の格差が、そのまま中小企業の賃金格差につながっている（図表Ⅱ-1-1、図表Ⅱ-1-4）。このような中で、中間層の没落を食い止め、分厚い中間層を再構築することが課題となっている。

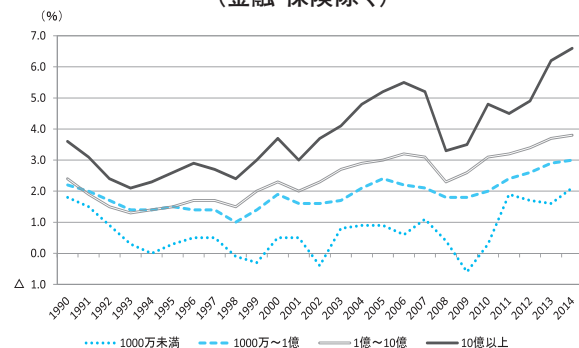
次に、家計の構造変化をみると、90年代以降には、共働き世帯が専業主婦世帯を逆転して増加しており、二

図表Ⅱ-1-6 雇用形態別・年収階級別雇用者数の変化(2011～2015)



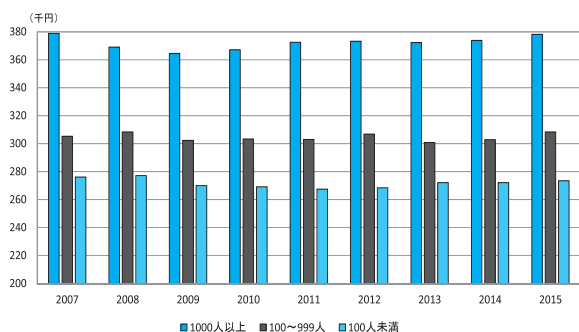
資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）平成27年（2015年）平均（速報）」より作成。

図表Ⅱ-1-1 規模別売上高経常利益率 全産業（金融・保険除く）



資料出所：財務省「法人企業統計年報」より作成。

図表Ⅱ-1-4 企業規模別賃金格差

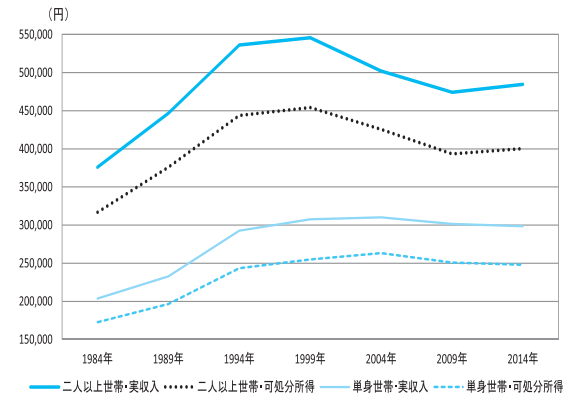


(注) 賃金は各年6月の所定内給与。
 資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

人働きが基本的傾向になりつつある。

世帯収入の動向をみると、二人以上世帯の1ヵ月間の実収入と可処分所得は1999年でピーク、単身世帯も2004年でピークをつけており、世帯収入は全体的に低下傾向にある（図表Ⅱ-2-6）。

図表Ⅱ-2-6 1ヵ月間の実収入と可処分所得の推移（勤労者世帯・平均）



資料出所：総務省統計局「全国消費実態調査」より作成。

二人以上世帯の消費行動をみると、2009年に比べ2014年には、「外食」や「調理食品」の増加が一因となりエンゲル係数（食費／消費支出）が上昇した。また、社会保険料の増加が非消費支出を押し上げた（図表Ⅱ-2-22）。

図表Ⅱ-2-22 1世帯あたり1ヵ月間の消費支出（費目別）と非消費支出の推移（単位：円）

	消費支出	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通・通信	教育	娯楽	その他の消費支出	非消費支出
1999年	352,620	81,797	22,156	19,936	11,204	17,592	10,715	44,773	20,960	32,207	91,179	91,670
2004年	339,212	73,742	19,393	19,398	9,783	14,648	11,935	50,754	22,330	32,472	84,756	76,600
2009年	320,128	69,874	19,895	18,865	9,385	13,226	12,146	51,275	21,029	32,116	72,318	80,824
2014年	313,747	73,405	19,293	20,564	10,071	13,237	11,595	53,174	19,970	29,345	63,095	84,520

資料出所：総務省「全国消費実態調査」より作成。

このような状況から、普遍的な生活保障の体系整備とともに、家計支出の自由裁量度の拡大には、税・社会保障による所得再分配機能の強化が課題となっている。

最終章では、底上げから取り残されている課題として、底上げの効果が及びにくい特徴的な層として、ひとり親世帯のうち母子世帯と、無年金・低年金に起因した貧困高齢層の課題に焦点を当てた。

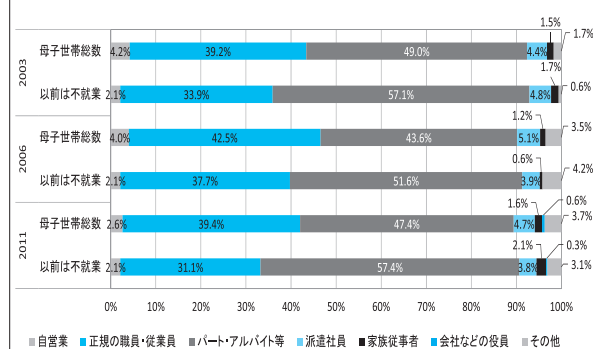
ひとり親世帯のうちシングルマザーの就業率は8割で

あり、就業形態では「パート・アルバイト等」が最も多い（図表Ⅱ-3-2）。シングルマザーの平均年間就労収入は、女性の平均給与と比べて正規雇用では80万円、非正規雇用では19万円下回っている。

また、低所得高齢者の実態として、生活保護を受給する世帯の半数は高齢者世帯（83.1万世帯）であり、高齢化を上回るペースで高齢者の生活保護受給者が増加している（図表Ⅱ-3-13）。

こうした課題に対しては、雇用環境の改善だけでなく、社会保障による下支えの充実両面からのアプローチが不可欠となる。

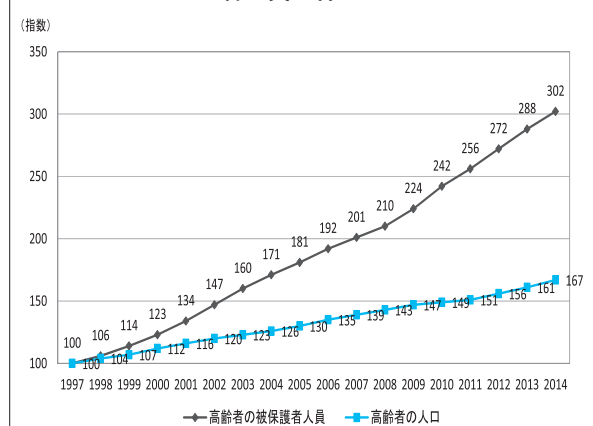
図表Ⅱ-3-2 シングルマザーの就業状況と就労形態



（注）平成 15・18 年度調査では「正規の職員・従業員」は「常用雇用者」、「パート・アルバイト等」は「臨時・アルバイト」、「自営業」は「事業主」として調査。

資料出所：厚生労働省「全国母子世帯等調査結果報告」より作成。

図表Ⅱ-3-13 65歳以上総人口と高齢者の被保護者人員の伸び



資料出所：厚生労働省「被保護者調査 年次調査（個別調査）」（平成 23 年までは被保護者全国一斉調査）、総務省「人口推計」より作成。

補論

2017年度日本経済の姿

1. 景気拡大の先導役を欠いた2016年度の経済

日本経済は、2015年度以降も実質購買力の減少から停滞し、実質GDPは横ばいが続いている。日本経済に景気拡大の推進力が働かないのは、景気拡大の先導役が見つからないためである。

過去の日本経済の景気循環では、世界経済の拡大による輸出の増加が景気回復の先導役を果たすパターンがみられた。しなしながら、IMFの世界経済見通しによれば、2016年度はリーマンショック以降では最も低い成長率となった2015年度と同様に低い成長率にとどまる見込みである。そのため、輸出増が景気拡大の先導役となることは期待できない。また、過去の景気回復期では、経常利益と設備投資には相関がみられたが、今回の景気回復局面においては、経常利益の増加ほど設備投資に勢いがいない。結果として、内部留保が安定的に増加傾向にある。これは、企業経営者が考える日本経済の中期見通しが直近で低下しており、設備投資に対して慎重になっているためである。

企業経営者の投資マインドを改善させるためには、良好な雇用情勢と個人消費に支えられた安定的な経済成長が必要である。しかしながら、雇用情勢が良好であるにもかかわらず、2014年4月の消費税率引き上げに伴う物価上昇ほど賃金が上昇していない。「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2016」によれば、2016春闘の回答状況を組合員数ベースで見ると平均で2.00%、金額では5,779円だった。これを2時点と比較するために2015春闘と2016春闘の共通サンプルを利用すると、平均で率では2.20%から1.99%へと0.21%ポイント、金額では6,389円から5,792円へと597円低下した。これは、2016春闘のベア（ベースアップ）が2015春闘に比べて小さいためである【付表1-1】。また、地域別にベア率（中央値）をみると、地域により差がある。特に第1四分位でゼロ近傍、すな

わち4分の1程度の組合員はベアなしの地域もあり、賃上げが地方まで波及しなかった【付表1-2（略）】。ただし、2016春闘の賃上げ（合計）を2年前の2014春闘と比較すると、高い賃上げを実現する組合員数の賃上げ率は大きく減少したが（90パーセントイルで0.26%ポイント低下）、低い賃上げにとどまっていた組合員数の賃上げ率は上昇した（10パーセントイルで0.13%ポイント上昇）【付表1-3（略）】。

さらに、後述のとおり、2016年8月の経済対策による景気押し上げについては、2017年度にその効果が多く現れることが見込まれる。

こうした状況から、景気拡大の先導役が見つからないまま2016年度の実質GDP成長率は0.8%増にとどまる見込みである。

2. 賃上げの結果如何で成長が決まる2017年度の経済【付表2】

2017年度の経済見通しについて、本見通しではIMFの世界経済見通しに沿って世界経済が緩やかに回復することを前提としている。

また、経済対策による景気押し上げ効果については、2016年度0.2%ポイント、2017年0.4%ポイントほど実質GDP成長率を押し上げると想定する。

こうした状況で、今回の見通しでは、春闘賃上げにより消費が景気拡大の推進力となるケースと、消費が景気拡大の推進力にならないケースの2つに場合分けして、日本経済の姿を示す。2017春闘で実質賃金を維持する程度のベアが実現するのを「ケースB」とし、それに加えて労働生産性の伸びも反映し成長に貢献するような賃上げを実現するのを「ケースA」としている。

【ケースA】

労働生産性の伸びも反映された実質賃金の増加に

よって所得環境が改善した場合、これまで停滞していた個人消費が景気拡大の推進力となる。個人消費と公的需要の増加により企業活動が活発化し、経済の好循環実現に向けた大きな刺激となる。

2017年度の実質GDPは1.6%増、消費者物価上昇率は1.0%と予測され、この結果、実質賃金は0.5%増となろう。

【ケースB】

実質賃金の伸びがゼロとなるため安定的な成長に向けた推進力が生まれにくい。2017年度の実質GDPは経済対策による公的需要の押し上げ効果があるために、2016年度の成長率を若干上回る1.0%増にとどまろう。

3. 海外経済や金融・資本市場にリスクの存在

(1) 世界各地で発生する様々なリスク

本予測はIMFの7月時点の予測に基づき、世界経済が2016年3.1%、2017年3.4%にそれぞれ成長することを前提としている。しかしながら、中国の投資過剰・過剰債務の問題が円滑に解消されないリスクや、英国のEU離脱についての国民投票結果が世界各国の金融市場への影響を通じて消費者マインド・企業経営者マインドを押し下げるリスク、更には世界各地で発生する地政学的なリスクが考えられる状況である。

(2) 金融政策の変更に伴うリスク

米国では、2008年12月から2015年12月のFOMC（連邦公開市場委員会）決定まで、短期の金融政策手段としてフェデラル・ファンド・レート（市中銀行間の翌日物金利）の誘導目標金利水準を0.00～0.25%に

据え置いた。2015年12月のFOMC決定により、フェデラル・ファンド・レートの誘導目標水準が0.25～0.50%に引き上げられた後も、米国経済は良好な雇用情勢と堅調な消費に支えられて景気拡大局面が続いている。2016年9月のFOMCでは金利が据え置かれたが、公表された声明文をみると、7月時点の「経済見通しに対する短期のリスクは減退している」から「経済見通しに対する短期のリスクはほぼ均衡を保っている」とリスクの判断を修正した。こうした状況において、次回の金利引き上げのタイミングが市場の焦点となっており、金融緩和の巻き戻しのなかで、金融市場への影響を通じ米国経済を減速させるリスクも考えられる。

なお、日本においては、2016年9月の日銀政策委員会・金融政策決定会合において、「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」が新たに導入された。その主な内容は、(1)長短金利操作（短期金利でマイナス金利を継続するとともに、長期金利では10年物国債金利が概ねゼロ%程度で推移するよう長期国債の買入れを行う）と、(2)消費者物価上昇率が安定的に2%を超えるまで、マネタリーベース（日本銀行が供給する通貨）の拡大方針を継続するものであり、当面、金融の出口戦略が問題になることはないと考えられる。

4. 成長の果実を暮らしの底上げにつなげる

本見通しが示唆することは、経済成長の果実を国民に還元して実感してもらうことが、好循環を実現して安定的な経済成長を持続させるには不可欠ということである。家計の所得環境改善の重要性は、ケースAとケースBの比較から明らかである。そのため、今後の春闘の結果をはじめとした賃上げの動向には十分注視する必要があるだろう。

【付表1】「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2016」のポイント
(付表1-1)2015春闘と2016春闘の比較(共通サンプル、組合員数ベース)

		10%タイル	25%タイル	50%タイル	75%タイル	90%タイル	平均
		計					
賃上げ率 (%)	2015	1.41	1.79	2.14	2.65	3.04	2.20
	2016	1.38	1.61	1.99	2.34	2.61	1.99
賃上げ金額 (円)	2015	3,600	5,060	6,005	7,831	9,300	6,389
	2016	3,500	4,800	5,500	7,224	8,137	5,792
		ベア					
賃上げ率 (%)	2015	0.00	0.33	0.52	0.85	1.14	0.58
	2016	0.00	0.00	0.34	0.47	0.57	0.32
賃上げ金額 (円)	2015	185	1,000	1,600	2,400	3,400	1,755
	2016	0	68	1,000	1,500	1,600	993

注:「共通サンプル」は、連合「回答集計結果」にある「同一組合」比較とは定義が異なり一致しない。

【付表2】連合総研見通し(2016年9月)

	2015年度	2016年度	2017年度	
	実績	実績見込み	ケースA	ケースB
名目GDP	2.2 %	1.3 %	2.5 %	1.6 %
実質GDP	0.8 %	0.8 %	1.6 %	1.0 %
内需寄与度	0.7 %	0.8 %	1.7 %	1.0 %
外需寄与度	0.1 %	-0.0 %	-0.1 %	0.0 %
民間最終消費支出	-0.2 %	0.7 %	1.5 %	0.7 %
民間住宅投資	2.4 %	4.4 %	0.7 %	-0.3 %
民間設備投資	2.1 %	0.5 %	1.7 %	0.5 %
民間在庫投資(寄与度)	0.3 %	-0.1 %	0.1 %	0.0 %
政府最終消費	1.6 %	1.3 %	0.7 %	0.7 %
公的固定資本形成	-2.7 %	2.2 %	6.9 %	6.9 %
財・サービスの輸出	0.4 %	0.0 %	0.3 %	0.3 %
財・サービスの輸入	0.0 %	0.0 %	0.9 %	0.2 %
GDPデフレ率	1.4 %	0.5 %	0.9 %	0.6 %
鉱工業生産	-1.4 %	-0.5 %	1.8 %	1.1 %
国内企業物価	-3.2 %	-1.6 %	0.6 %	0.3 %
消費者物価(総合、固定基準)	0.2 %	0.0 %	1.0 %	0.5 %
労働力人口	0.2 %	0.3 %	0.2 %	0.2 %
就業者数	0.4 %	0.4 %	0.6 %	0.4 %
完全失業率	3.3 %	3.2 %	2.8 %	3.0 %
有効求人倍率	1.24 倍	1.37 倍	1.38 倍	1.37 倍
名目雇用者報酬	1.8 %	1.3 %	2.6 %	1.3 %
現金給与総額(5人以上)	0.2 %	0.3 %	1.5 %	0.5 %
総実労働時間(5人以上、時間)	1,734 時間	1,725 時間	1,717 時間	1,715 時間
経常収支(兆円)	14.7 兆円	17.5 兆円	18.8 兆円	19.2 兆円
同名目GDP比	2.9 %	3.5 %	3.6 %	3.7 %

注1. 見通しの前提条件として、①為替レートは9月下旬までの3ヵ月間の平均対ドル円レート103円程度で横ばい、②世界経済成長率はIMFによる16年7月見通し(16年3.1%、17年3.4%)のとおり、③原油価格も9月下旬まで3ヵ月間の水準1バレル45ドル程度で横ばいを想定している。

注2. 2017春闘において、ケースAは、実質賃金の伸びが労働生産性の伸びを反映したものとなるような賃金上昇を確保した場合の経済の姿、ケースBは、実質賃金が一定となる程度の賃金上昇を確保した場合の経済の姿、をそれぞれ示したものを。

安心社会を支える職場・地域での 連帯基盤の再構築に向けて

「経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会」報告書(概要)

働く者や生活者の視点から今後の経済・社会・労働のあり方や、連合が掲げる「安心社会」実現に向けた課題について、「経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会」を設置して、4名の研究者と連合の主要な構成組織の書記長・事務局長（連合企画委員会メンバー）の参加を得て議論を積み重ね、報告書を取りまとめた。

報告書は、職場・地域で第一線を担っている組合役員が、組合活動の意義・社会性について確信

を持てる実践的・戦略的な内容とした。第Ⅰ部は、「安心社会を支える職場・地域での連帯基盤の再構築に向けて」、第Ⅱ部は、4名の学識委員による「安心社会実現に向けた課題と提起」。第Ⅲ部は、連合企画委員会メンバーに、「安心社会実現に向け、職場・地域からどう運動を進めるか」の提案・決意を自らの言葉で記載頂いた。

その概要を記載する。（文責：連合総研）

第Ⅰ部 「安心社会を支える職場・地域での連帯基盤の再構築に向けて」

第1節 現在の職場・地域、日本社会が抱える課題

連合の「21世紀連合ビジョン」(2001)、「安心社会ビジョン」(2010)で目指した労働・社会環境は、現在、低賃金と不安定雇用の非正規労働者の増大、長時間労働・不払い残業・過労死など労働現場の悪化、格差・貧困の拡大など一層深刻化しつつある。さらに、社会基盤の弱体化と個人化・孤立化、社会的分断も進行している。

第2節 目指すべき安心社会の姿と実現に向けた課題

①目指すべき社会は、連合が掲げる「働くことを軸とする安心社会」である。

②主体（誰が実現するのか）

「安心社会」実現には、集团的労使関係を通じ、賃金・労働条件の確保とその社会的波及に向けた労働組合、社会的労働運動の役割が重要。職場活動を通じた仲間づくりで、連帯基盤としての労働組合の役割・機能強化を図り、職場と地域の接点となる課題（子育て、介護、住宅等）を地域の各種団体と連携して取り組む。「すべての働く者が結集できる」労働運動として、国民的合意形成の中心的役割と広範なネットワーク形成のコーディネーター役を担う。

③現在の経済社会・政治システムへの対抗軸は何か
安心社会実現に向け、「社会的公正による安定成長」「キャリア権と能力開発による自己選択権」「連帯基盤の強化」「男女平等の組織文化の創出」「地域に根ざし

たネットワーク型政治の構築」の対抗軸を立てる。

第3節 「安心社会ビジョン」実現に向けた戦略(具体的な取り組みとプロセス)

1. 職場での組合活動を通じた連帯基盤としての労働組合の役割・機能強化（仲間づくり）

地域・家族・企業共同体が弱体化しているため、連帯基盤としての労働組合の「支え合い、助け合い、居場所」機能を以下の取り組みを通じ、強化する。

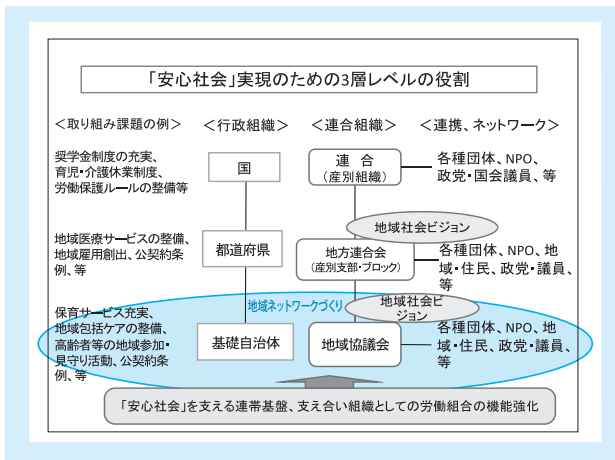
賃金・労働条件の改善（ディーセント・ワークの実現）／非正規労働者の処遇改善／WLBの推進による離職防止／集团的発言システムの確立／企業の最大のステークホルダーである労働組合のチェック機能発揮／「キャリア権」確立と能力開発支援の充実／賃金・労働条件（企業内最賃等）の社会的波及

2. 地域の支え合い・ネットワークづくりと「ユニオン・ガバナンス」

地域での連帯基盤の再構築に向け、「ユニオン・ガバナンス」の観点から地域での支え合い・ネットワークづくりを進める。労働組合のステークホルダー（組合員・非組合員、家族、地域住民、各種団体、NPO、自治体等）との地域での連携（コラボ）が必要。「職場と地域の接点」となる課題（子育て・介護・見守り、地域に開かれた春闘、「地域安心社会ビジョン」策定等）に取り組む。

3. 「安心社会」実現に向けた国・県・市町村の3層レベルでの取り組み

雇用労働、社会保障、教育、環境問題など政策制度課題は、国・都道府県・市町村の各段階でそれぞれ



れ解決すべき課題がある。連合（産別）－地方連合会（産別支部・ブロック）－地域協議会（単組）＜タテ組織＞が、各段階で社会対話を通じ各種団体との連携＜ヨコのネットワーク＞が必要。

4. 社会・地域の建て直しに向けた労働組合のコーディネーター役（地域のつなぎ役）

労働組合（労働運動）は、組合員やユニオン・ステークホルダーの地域生活の充実、さらに、ユニオン・ガバナンスの観点から、各種団体とのネットワークづくり、行政との連携などのコーディネーター役を積極的に果たす必要がある。

5. 地域に根ざした安心社会づくりを担う政治勢力と労働運動との連携

労働組合は、「発言」＝「参加」を基本とする組織であり、「労使関係は参加民主主義の最小の単位」。地域課題を解決し、地域での参加民主主義を進めるため、労働組合は、様々な団体・組織と積極的に連携し、以下の取り組みを進める。

参加民主主義を支える社会組織（連帯基盤）づくり／地域の安心社会づくりを担う政治勢力との草の根ネットワーク／組合員が社会的活動に参加できる環境整備／退職者・組合OBとの連携強化

第4節 活動の担い手となる人材（財）育成と活動を支える体制・基盤整備

- ①職場の担い手、リーダー育成（基礎的な組合活動・OJT、体系的な労働・組合教育、他の組合・団体との交流、ボランティア活動、等）
- ②職場と地域を繋ぐ、地域活動の担い手の育成（地方連合会・地協や各種団体との連携、地域活動の担い手への積極的支援、等）
- ③労働組合による大学、高校での労働教育を通じたワー

クルールの普及と組合役割の再認識

＜取り組み参考事例（16の事例）＞（略）

第Ⅱ部 第1章 宮本太郎（中央大学教授） 安心社会のビジョンをどう活かすか

第1節 今起きていること

■ **不安の根源**／日本社会で広がる不安の根源は、職場、家族、地域でのつながりや暮らしの維持が、困難になっていること。「支える側」の現役世代に対して、「支えられる側」の高齢世代が増えているが、現役世代の支える力が著しく弱まっている。

■ **現役世代が倒れていく**／「支える側」の現役世代にとって、進学、就職、結婚、出産・子育てなどのステージで、大きな挫折を味わい生活困窮に陥る人も増えている。大学を出ても安定した就労につけず、非正規雇用のため結婚が困難になり、「家族をつくれない非正規」も増えている。そして、高齢世代を支え合う仕組み（社会保険）に入れない現役世代が増えている。

■ **なぜ安心社会のビジョンか**／日本社会は、一方通行型の社会であるため、進学、就職、退職などの節目ごとに、大きなリスクがあり、排除され孤立した層が蓄積されている。そのため、「支える側」を支え直し、「支えられる側」の人々を社会に包摂することが必要。その条件を示しているのが、連合の「働くことを軸とする安心社会」のビジョンである。

第2節 「働くことを軸とする安心社会」のビジョンをどう活用するか

■ **ビジョンの優位性**／ビジョンは、よりよく働くことが可能な社会の実現、新しい日本社会のあり方の現実性と包括性において優れており、制度・政策要求や行動提起が、社会の変化に向けてつながり合い、成果を蓄積していくための工程表である。

■ **安心社会ビジョンと日本の雇用**／ビジョンは、雇用社会の特質を継承し、これを漸進的に新しい社会経済のあり方に対応させる構想。日本の長期雇用を前提にしたメンバーシップ型雇用の長所を引き継ぎ、就労支援等を強化して、その短所を克服し、メンバーシップ型とジョブ型の雇用の行き来を可能にする。その長所はキャリアの発展であり、「働く一人ひとりが、意欲と能力に応じて、望む仕事を選択し、職業生活を通じて幸福を追求する権利」（キャリア権）。このキャリア権を広く発展させる構想でもある。

第3節 安心社会のビジョンと地域の課題

ビジョンを具体化していく上で重要なのは、政策や制度が国レベル、都道府県レベル、地域レベルで重層的に展開される。とくに基礎自治体レベルでの制度・政策の転換には、協同組合、NPO、社会福祉法人など社会的企業の役割が大きい。

連合運動では、連合本部が国レベル、地方連合が都道府県、地域協議会や各組合が地域で政策や制度を進めることが重要。雇用と社会保障サービスを組み合わせ、老若男女が働ける地域を実現する政策目標、時代の課題をビジョンは先取りしてきた。地域での活動は広く行われており、こうした活動の実績を活かし、雇用課題にも乗り出し、地域の安心社会づくりを進めていく必要がある。

第Ⅱ部 第2章 篠田 徹（早稲田大学教授） 現代の社会組織を考える

第1節 近年の社会組織と政治や社会の関係

- 2000年代に入って、小泉政権時の市場原理、民主党政権時の「政治主導」の名の下、利益団体との既存の社会組織批判が起きた。利益団体活動は、現代の人間社会と民主主義には不可欠な政治行為。
- 阪神淡路大震災、年越し派遣村、東日本大震災などを契機に、結社に対する関心が高まったが、既存の社会組織（労組、生協、農協、経営者団体等）への関心に結びついていない。政治は社会的統治を高めるため、未組織層の支持を得る政策を展開する一方、既存の社会組織に対し、社会的権限と責任を有した組織として、政治的な抱え込みを図ってきた。
- こうした新たな政治的、社会的状況の中で、既存の社会組織は、「地域社会の力になれる」ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）的な存在をめざして自己革新を図っている。

第2節 アクティベーションの時代と社会組織

- 「失われた二十年」は、政治、経済、社会文化のさまざまな動きを活発化（アクティベーション）させ、日本的経営を核にした内部労働市場の変容と外部労働市場も活性化させたが、労働組合の対応は受身に回った。政治は労働市場のアクティベーションにおいて、常にイニシアチブを握ってきた。特に安倍政権は積極的に労働政策を活性化させ（再チャレンジ、「官製春闘」、同一労働同一賃金等）、労働政治を大きな争点にしたが、労組はそれに翻弄された。
- 労働分野におけるアクティベーションは、政権のみ

ならず、労働法や労働運動のさまざまな分野でも見られ、労働政治の活性化をさらに促した。労働文化の面でも、若者の労働観の形成に影響を与えた。

3. アクティベーションの時代の社会組織は、蓄積してきた組織や活動のレパートリーを棚卸しし、自らのアイデンティティを確認して、新たな時代状況に対応する選択肢（組織モデル）の再検討が必要。

第3節 ソーシャル・キャピタル・アソシエーションナリズムの時

1. 既存の社会組織は自己革新し、社会的統治（ソーシャル・ガバナンス）のインフラとなり、「公共圏」（地域）の再生に寄与することで、組織の存在価値を訴え、所属意識をメンバーに自覚させ、組織の結束力を高めようとしている。
2. 既存社会組織が自己革新し、ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）型アソシエーションナリズムを目指すためには、①組織・活動のソーシャル・キャピタル化②組織間連携の促進③中間団体支援機能の強化④リソースの共有化⑤人材育成⑥市民社会教育（社会連帯意識の喚起）が必要。
3. 現在、社会組織によって社会を統治する考え方（アソシエーションナリズム）が、再び注目されている。日本の社会組織は、賀川豊彦が構想した協働組合社会に起源があり、社会と民主主義にとって重要な存在であることを思い起こすことが必要。

第Ⅱ部 第3章 三浦まり（上智大学教授） 連合と「女性」－組織文化の変革に向けて－

今後の持続性ある社会にとって、女性の労働力としての存在、女性に依存したケア責任の社会全体での分担は欠かせない。労働組合の組織戦略としても、女性の組織化、女性ユニオン・リーダーの育成は喫緊の課題である。そのため、男性中心な労働組合は、男性自身の働き方の見直しにつながる組織文化の刷新が必要。

第1節 女性就労支援と企業文化の変革

安倍政権は、「女性活躍」政策を成長戦略の中に位置づけ、長時間労働や男女賃金格差是正の実効性ある取り組みがない。政府・財界主導の女性活躍政策に対して、以下のような対抗ビジョンで取り組む必要がある。

1. 長時間労働の是正とWLB：女性が子どもを産み、育てながら働き続けるには、長時間労働の是正が重要であり、性別役割分業の解消に向けた支援制度が必要。労働組合が率先して、男性中心型の労働慣行

- の見直しなど、適切な打開策を提案すべき。
2. 家族賃金志向からの脱却：男性稼ぎ主モデルの「家族賃金志向」から、共稼ぎおよび一人親世帯との公平性が図られる賃金体系への移行が不可避。そのため、男女がともに「一親・一子」モデルで生活できる賃金・社会保障制度への組み替えが必要。
 3. 性差別の可視化：男女の賃金格差は、女性の管理職比率が低い。女性を管理職トラックから外す慣行のためであり、性差別の定義と発生メカニズムを明確化すべき。職務がジェンダー化され、職務の割り当てに「男らしさ・女らしさ」が潜りこんでおり、労働組合は、人事評価の公平性や職務割り当てにも、ジェンダーの視点から監視することが必要。

第2節 労働組合の新たな使命

1. 女性ユニオン・リーダーの育成：労働組合の幹部に女性が少ないのは、企業の女性管理職が少ないのと相似形で、労働時間の障壁のため。ワーク・シェアリングの導入による組合幹部のWLBの確保、男性中心の組織文化からの脱却、女性ニーズの汲み取り等で、組合活動も女性のやり甲斐のある仕事になる。
2. 女性活躍推進法と労働組合：女性活躍推進法は、管理職の女性比率など行動計画策定を事業主に義務づけ、国会の付帯決議では、「労使の対話」で労働者のニーズ等の把握を求めている。何が性差別かの具体的な指摘は労働組合の役割であり、女性ユニオン・リーダーがこの使命を果たすことで、真の女性活躍が実現し、同時に労働組合の刷新につながる。
3. 「男らしさ」神話からの解放：管理職の女性比率向上は男性比率の低下を招くため、男性自身が、「妻子を養う」ことが男の甲斐性だとする呪縛（「男らしさ」神話）からの解放が必要。労働組合が率先して「新しい男性像」を発信することも、組合の使命である。

おわりに

性別役割分業の解消がなければ男女平等は訪れない。女性活躍のために男性がすることは、まず家事労働の分担であり、それが職場や労働組合での女性や男性の仕事ぶりに影響し、労働運動の未来を切り拓く。

第Ⅱ部 第4章 中北浩爾（一橋大学大学院教授） 連合と政治—地域からの再生—

第1節 社会的労働運動と地域・政治

広く社会に開かれ、国民の共感を得られる社会的労働運動が、連合の基本的路線であり、これを鮮明にしたの

が、2003年の連合評価委員会の最終報告である。

2010年の「働くことを軸とする安心社会」もこの最終報告を継承し、労働組合が「社会運動の軸の役割」を担い、連帯の場として地域が重視され、「地域に顔の見える労働運動」が強調された。

地域で幅広い連帯を作り上げ、地域の課題を共助や公助によって解決し、それを基盤に国の政治を変えることが必要。連合の政治活動は、社会的労働運動の一環として位置づけ直すべき。

第2節 低下する連合の政治的影響力

連合の政治的影響力が低下しているのは長期的な現象である。第一に、政府との関係で、政策決定過程からの労働組合の排除。第二に、国会との関係で、労働組合の代表のプレゼンスの低下。第三に、有権者との関係で、組合員に対する動員力の低下。連合の政治アンケート（2015年2月実施）からも、組合活動全般の停滞が政治活動の低下になっている。

第3節 団体の衰退と政治参加の衰退

政治的影響力の低下は、多くの社会団体に共通。有権者の団体加入率も低下し、市民の政治参加も衰退しているが、これは、社会全体が個人化し、団体が衰退した結果であり、1994年以降の政治改革の影響もある。日本の主要政党は社会的基礎を失い、公職者に偏重した選挙プロフェッショナル政党に変質し、投票率が低下した。

処方箋の一つは、有権者の組織的な政治参加を促す政治改革であり、例えば、比例代表制の比重を高めること。連合が、社会的労働運動を展開し、地域でNPO等と協力して幅広い連帯を作り上げ、労働組合の再生を図る取り組みは、大きな政治的意義を有している。

第4節 地域から政治の再生を目指す

連合の運動方針（2014～15年度）では、260地協の活動を組織拡大、政策提言、政治活動等5つを優先的課題とした。その地協へのアンケート結果では、政治活動は他の項目よりも熱心に取り組まれているが、一般の組合員を巻き込むボトムアップの政治参加の場としては、十分に機能していない。参加型の地域活動を作るには、選挙や国政に偏った連合と民主党の関係を見直し、地域活動のなかに民主党を位置づけ直す必要がある。

いま連合が進めている社会的労働運動の方向性は正しい。地域活動をボトムアップで活性化させ、その一環として政治活動を再生させる。それは連合だけでなく、日本政治にとっても、大きな意味を有している。

新たな就職氷河期世代を生まない ために

「就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会」報告書(概要)

就職氷河期世代は、現在、概ね40歳前後となり、社会の中核ともなる時期にさしかかっている。しかし、非正規雇用の割合が高いことなどから、経済活動や消費活動、仕事や家族・生活などの実態や意識等でも、これまでの世代と大きく異なっていることが想定できる。

就職氷河期世代の働き方の変化(非正規や無業者の増加等)によって生じる潜在的な生活保護受給者の増加や、それが具体化した場合の必要予算額の大幅な増加など、社会的にも深刻な影響を及ぼすことが想定できる。

こうしたなかで、連合総研は2016年1月に「就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会」を立ち上げ、この世代の実態や課題を把握するため、①3,000人のアンケート調査、②就労支援を行っている5つの団体からのヒアリング、③就職氷河期世代5人の方々からの個人ヒア

リング、④新潟市および松山市での地域ヒアリング等を行うとともに、研究会で議論を深めてきた。

そして、これらの取り組みを通じて、実態と課題を把握し、現状を変えていくための7つの「提言」をまとめた。そのポイントは、「情報」「プログラム」「時間」という3点セットで若者支援を強化することである。

この「提言」は、現在の就職氷河期世代への“処方箋”にとどまることなく、新たな就職氷河期世代を生まないための「提言」でもある。

連合総研は、この報告書等を通じて就職氷河期世代の抱えている困難な実態や課題等を内外に発信して、社会に向かって警鐘を鳴らすとともに、「提言」を実現させていくため、連合をはじめとした関係団体との連携を強めていく必要がある。

以下、報告書の概要を明らかにする。

(文責：連合総研)

1. 研究会で分かった5つの実態と課題

- (1) 就職氷河期世代は、氷河期以前の世代と比べて、賃金、格差意識、幸福感などについて、世代間の「断絶」がみられる。
- (2) 就職氷河期世代内部でも、仕事や生活の状況は少なからず違いがみられる。特に新卒後の初職の状況やその後の転職経験等による違いが顕著である。
- (3) 就職氷河期世代では20代に経験した能力開発経験が乏しかったという共通認識がある。
- (4) 「社会的ひきこもり」など生活や就労に困難を抱える人々が、就職氷河期世代を含む中高年にも広がっている。
- (5) 生活や就労に困難を抱える人々の支援には、支援人材の確保と支援機関の連携向上が課題である。

2. 就職氷河期世代の特徴と課題

(1) 経済の停滞と「日本的雇用システム」の変容

就職氷河期世代(以下「氷河期世代」という)とは、1990年代半ばから2000年代初頭の経済停滞期に学校を卒業もしくは卒業見込みとなり、深刻な就職難を経験した世代のことである。研究会では、この氷河期世代の実態と置かれている状況の背景を明らかにするため、多角的なアプローチを試みた。

まずは氷河期世代を生み出した時代背景を整理した

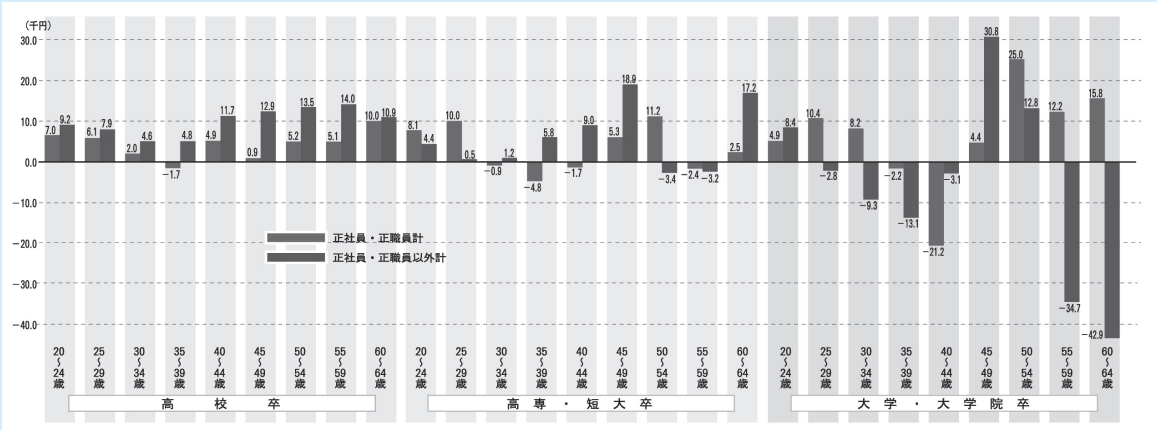
上で(第2章)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」を用いた考察(第3章)、大学卒雇用者を対象として独自に実施したアンケート調査の分析(第4章)、さらには生活や就労に困難を抱える人々ならびにその支援者・支援機関等に対するヒアリング調査(第5章)などを集中的に実施してきた。

就職氷河期とは、学校を卒業見込みの若者が経験した深刻な就職難を意味すると捉えられることが多い。しかし、氷河期世代が抱えてきた困難は、卒業直後の若年期にとどまらず、30代から40代まで持続している。「賃金センサス」の分析では、大学卒・大学院卒の40～44歳の毎月の平均賃金が、氷河期以前の世代に比べて氷河期世代では約2.1万円も少なくなっていた。(「図1」参照)さらに大学卒・大学院卒35～39歳時点の賃金比較からは、90年代半ばから後半に卒業した氷河期世代の前期よりも、90年代末から2000年代初めに卒業した氷河期後期のほうが、さらに賃金面で厳しい状況に置かれていること等が確認された。大卒雇用者に対するアンケート調査からは、賃金などの客観面のみならず、幸福感といった主観的意識も、氷河期世代は、それ以前の世代に比べて低くなっていることが明らかになった。

氷河期世代が生まれた背景には、長期にわたる経済の停滞がある。これまで日本的雇用システムのなかでは、企業内訓練を豊富に施してきた既存中高年男性正規雇用者は、不況に際しても雇用機会が維持されるこ

■ 35～44歳、大学・大学院卒の下落幅が大きい■

図1 きまって支給する賃金額の変化（2010年から2015年）（雇用形態別・男女計）（単位は1,000円）



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

とが多かった。その分、人員や人件費削減のしわ寄せを新規学卒者などの若年労働者が受けてきた面もあった。その意味で、氷河期世代を今後生み出さないためには、持続的な経済成長を続けることが重要である。

ただし、氷河期世代を生み出した背景は、長期にわたる景気の停滞のみではない。1990年代後半から2000年代前半は、高度経済成長期から1980年代を通じて普及した、新卒正社員採用・長期雇用・年功的賃金体系等を特徴とする「日本の雇用システム」が大きく変容した時期でもある。このようなシステム変更の影響を、直接的かつ全面的に受けてきた最初の世代が氷河期世代でもあった。

氷河期以前の世代と比べて、氷河期世代以降では、同一企業に継続して就業する傾向は明らかに弱まった。氷河期世代にとってすれば、終身雇用はおろか、長期雇用もけっして一般的ではなく、むしろ転職経験を有するほうが多くなっている。（「図2」参照）大学卒業後に正社員として就職する割合は、男女ともに着実に低下しつつあり、中小企業で働く大学卒雇用者も今や

例外ではない。

これらの傾向は、氷河期が終了し、景気が回復した時代に就職したポスト氷河期世代でも、同様に続いている。日本の雇用システムの恩恵は、氷河期世代とそれ以前の世代で明らかな「断絶」が存在している。その恩恵の喪失は氷河期世代「以降」にも共通する。

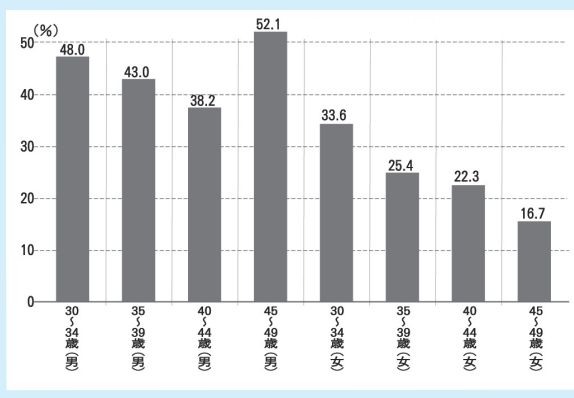
(2) 氷河期世代内部での違い

「就職氷河期世代」といっても、置かれた状況は世代内部にも違いがみられる。大企業への就職や正社員としての採用が減りつつあるのが氷河期世代とその後の特徴であるが、一方で大企業に正社員採用されている人々も存在する。氷河期世代内部でも、賃金や幸福感、格差感等に関する状況は、けっして一様ではない。

氷河期世代内部での違いをもたらす背景は何なのか。統計分析からは、学卒後の初職の重要性が改めて浮き彫りになった。同じ氷河期世代でも、初職が正社員であるか否かによって、離職の経験確率や現職が正社員である確率などに違いが生じている。日本の雇用システムでは、企業による新卒正社員採用が一つの特徴だった。今後も企業の新卒採用重視の傾向は、システムの変容に併せて、さらに弱まることも予想される。ただ一方で、雇用者にとってすれば、新卒後の最初の仕事は何であるかによって、その後の職業人生にこれまでも増して重要な影響を及ぼすことにもつながりかねない状況がある。

氷河期世代内部では、転職経験も、雇用や処遇の違いと大きな関わりを持っている。大学卒男性の氷河期世代のうち、転職経験者は、未経験者に比べて、大企業就職割合が低く、幸福感も一貫して低くなっている。転職経験者は、配偶者や子どもと同居する割合が相対的に低くなっており、家族形成にも違いがみられる。

■ 男性「40～44歳」と「45～49歳」で定着率に「断絶」■
図2 大学卒業後の最初の就職を継続している場合



転職経験者が多い氷河期世代であるが、転職を通じて状況を改善するには至らなかったというのが実情であろう。2000年代以降、転職の活発化を意味する労働市場の流動化を声高に主張する意見も多い。だが氷河期世代の経験を考えると、多くの転職は状況の改善には必ずしもつながっていない。

(3) 乏しい20代での能力開発経験

このような違いを内包する氷河期世代大学卒だが、一方で自分たち世代を氷河期以前の世代と比べたとき、多くの共通する認識がある。いうまでもなく新卒時の就職活動の厳しさに関する認識であり、その傾向は文系卒や現職が正社員以外ほど強い。また現在の仕事や報酬に前後世代より「恵まれていない」という認識も、氷河期世代の一部にみられる。

あわせて氷河期世代に顕著にみられる共通認識が、20代に経験した能力開発経験の乏しさである。氷河期世代では、20代の頃に上司や先輩から指導を受けなかったという認識や、勤め先で訓練プログラムや教育プログラムを受けなかったという認識が、前後の世代に比べて強い。その傾向は、氷河期世代のうち、新卒時の就職活動困難者、初職が正社員以外や小規模企業雇用者、転職経験者、サービス業、情報処理などで、特に顕著である。(「図3」参照。)

■乏しい20代での能力開発経験■
図3 20代の頃、社内研修などを受けた経験 (%)

		十分に受けた	ある程度受けた	あまり受けなかった	まったく受けなかった	わからない
男	年齢計	16.2	39.3	28.4	11.9	4.2
	30～34歳	16.7	40.5	25.5	10.4	6.9
	35～39歳	11.2	37.0	31.2	15.5	5.2
	40～44歳	16.2	35.6	31.4	13.7	3.1
	45～49歳	20.4	44.2	25.6	7.9	1.9
女	年齢計	21.3	38.6	23.1	13.6	3.4
	30～34歳	21.1	38.9	22.4	13.1	4.5
	35～39歳	16.3	42.4	24.6	15.2	1.4
	40～44歳	19.5	32.7	26.4	17.3	4.1
	45～49歳	32.7	39.5	17.9	6.8	3.1
35 ～ 44 歳	転職経験なし(男)	14.2	41.7	30.8	10.1	3.1
	転職経験あり(男)	13.6	32.6	31.6	17.5	4.7
	転職経験なし(女)	15.1	40.3	27.7	13.4	3.4
	転職経験あり(女)	18.6	37.4	24.7	17.0	2.4

氷河期世代が、20代の頃にOJTとOffJTをあわせて十分に能力開発の機会が得られなかった経験が、その後の所得の伸び悩みや自身の成長実感からなる幸福感の低下をもたらした可能性は大きい。だとすれば、今後は氷河期世代であるか否かを問わず、学校卒業から間もない、いわば「伸び盛り」の若年期に、十分な能力開発の機会をすべての若者が享受できる環境整備が急務である。そのためには、企業内外を問わず、能力開発に必要な「情報・プログラム・時間」の3点セットを、広く提供するような政策の充実が重要になる。

(4) 中高年ひきこもり・ニートの増加とその対策

研究会では、雇用者のみならず、無業者についても考察してきた。特に生活や就労に困難を抱える無業者とその支援活動を行う人々や組織に対し、重点的にヒアリング調査を行った。

かつては、若者の問題としてみなされることも多かった、いわゆる「社会的ひきこもり」は、今や中高年にも広がっている。さまざまな理由で求職活動を断念した無業者である「ニート」も、2000年代初めには、若者に顕著な現象と捉えられてきた。しかし、ヒアリングの結果、さらには総務省統計局「労働力調査」などをみても、中高年男性無業者のうち、求職活動までに至らない、いわば「中高年ニート」の増加が懸念される。中高年のひきこもりや中高年ニートを含む長期無業者には、氷河期世代も少なからず含まれている。

一方で、非営利組織、労働組合、国、自治体などによる、多様な相談や支援の取り組みが展開されていることも研究会で確認された。特に若年の無業者に対し、就業を通じた自立支援を促す活動は、以前に比べれば確実に充実しつつある。

また自立支援の取り組みとして、各種機関がそれぞれの長所や強みを活かしながら、相互の連携を模索することで成果をあげている事例もヒアリング調査から垣間見られた。多様な理由で無業状態を続ける人々には、それぞれの事情に応じた個別の対策を行うことが欠かせない。就職による自立支援が目的であったとして、それを適宜段階的に進めていくためには、医療、福祉、教育、家庭の状況を十分に踏まえた、包括的な支援を持続的に展開することが必要である。なかでも支援の結果、就労した後の持続や定着に向けた支援は、きわめて重要となっている。

このように自立支援の効果的な実施に向けた方向性は明らかになりつつある半面、自立を支援する人材が不足している事実が明らかになった。

氷河期世代を含む中高年の生活・就労困難者が増加しつつある状況に対して、支援する人材は、質・量いずれの面でも、絶対的に不足している。氷河期世代にはさらに困難者が多く含まれる可能性を考えると、40代、50代の生活・就労困難者を支援する人生の育成に早急に取り組むことが求められる。支援者個人の支援に向けた情熱や努力のみに負うのではなく、政策的に多様な支援人材を育成・確保するための明確な手立てが必要だ。

加えて、支援に向けた連携の取り組みを一層推進し、持続的な就労を実現していくための環境を整備することも課題である。そこで氷河期世代を含む就業困難者の自立支援に関する多様な機関の連携促進も提言する。

3. 7つの「提言」

以上のような実態と課題を踏まえて、以下のとおり7つの「提言」を行う。

提言（1）：青少年雇用情報の提供対象の拡充

若者雇用促進法の定めた青少年雇用情報の提供項目である「募集・採用に関する状況」「職業能力の開発・向上に関する状況」「企業における雇用管理に関する状況」の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供義務を課している現状から、さらに情報提供項目を増やすことを義務付ける見直しを行う。職場情報提供の条件を、新卒者等から、新卒者等及び学卒後7年以内雇用者（以下「学卒直後雇用者」）に拡充する。

提言（2）：「若年齢雇用者型訓練」助成金制度の創設

若年雇用者がOJTとOff-JTを適切に組み合わせた訓練を受ける機会を拡充するため、学卒直後雇用者等を助成の重点対象とした、キャリア形成助成金・雇用型訓練コースに、「若年齢雇用者型訓練」を新たに創設する。

提言（3）地方自治体と連携した地域企業グループによる人材育成

地域内の若年人材等の育成力を強化するため、地域の企業グループが連携してOJTとOff-JTを共同実施する雇用型訓練を推進する。認定実習併用職業訓練のうち、地域内の関連企業が共同して学卒直後雇用者等に雇用型訓練を行う場合の認定制度を新たに設ける。その際、企業グループの申請には、地域の実情に通じた都道府県の承認を求める。

提言（4）：能力開発・キャリア形成有給休暇の推奨

雇用者等がみずからの能力開発ならびにキャリア形成を目的として一定期間有給休暇を取得する機会を拡大する。そのために学卒直後雇用者の教育訓練休暇等制度の取得を促進するため、助成対象ならびに訓練内容を拡充する。

提言（5）：有給休暇取得推進に向けた環境整備

雇用者がキャリア形成を目的として有給休暇の利用を申し込んだ場合、使用者は特別の理由がない限り、取得を妨げてはならないように義務付ける。あわせて能力開発・キャリア形成のための有給休暇を取得したことを理由に、その後の雇用者の処遇に不利益が生じることのないよう使用者に義務付ける。

提言（6）：生活・就労困難者に対する多様な支援人材の育成強化

ニート、ひきこもり、長期失業者、孤立無業者など、生活や就労に困難を抱える人々およびその家族に対し、適切な支援を行う多様な人材の育成体制を強化する。そのために自立支援を行う非営利組織などの団体などによる支援人材の育成を目的とした活動に対する助成を行う。特に支援の手薄な40代、50代の困難者の支援者の育成に早急に着手する。

提言（7）：自立支援コンソーシアムの設立

生活や就労に困難を抱える人々に対する支援人材・支援機関の連携と困難者の持続可能な就労の実現を目的とする、非営利組織、組合、企業、医療・福祉関係機関などから構成される地域版・全国版の「自立支援コンソーシアム」を設立する。行政も、福祉政策と雇用政策の連携を密にすることで、コンソーシアムの活動に対する支援体制を整備する。

【研究委員会の構成】

主 査：玄田有史	東京大学社会科学研究所教授
委 員：梅崎 修	法政大学キャリアデザイン学部教授
ク ：近藤絢子	東京大学社会科学研究所准教授
ク ：鈴木晶子	一般財団法人インクルージョンネットかながわ代表理事（臨床心理士）
オブザーバー：佐藤和幸	連合雇用対策局 部長
岩城みのり	連合非正規労働センター 職員
事務局：小島 茂	副所長
伊東雅代	主任研究員
黒田啓太	主任研究員
前田克歳	研究員
前田 藍	研究員
江森孝至	主任研究員（主担当）

「労働組合の職場活動に関する研究委員会」報告書(概要)

-21世紀の日本の労働組合活動研究Ⅳ-

連合総研では、「シリーズ研究・21世紀の日本の労働組合活動」として、これまでに「Ⅰ. 非正規雇用労働者の組織化」「Ⅱ. 労働組合の地域活動」「Ⅲ. 労働協約とストライキ」の各テーマで、事例ヒアリングを実施し、その成果を新書版の刊行などの形で公表してきた。本シリーズの「Ⅳ」として、各単組の職場レベルの活動について、事例紹介と課題提起を行う。

今日の労働組合は労働者と会社が直面しているさまざまな環境変化に対応しながら、雇用の確保を第一に、賃金・労働時間をはじめとした労働条件の維持・向上をめざして、組合活動の活性化に力を注いでいる。組合活動の活性化を実現するためには、運動の基盤となっている職場の活動が、活き活きと充実したものになっていることが重要である。しかし職場活動を担っている組合役員の多くは専従者ではなく、多忙な会社業務をこなしながら、たくさんの職場を担当しているのが実状だ。そうした中で、職場委員のなり手がなかなか見つからず、短期間の輪番制などでその場をしのいでいる職場もあるという。こうした状況で職場

の活性化などできるのか。組合活動はますます低調になってしまうのではないのか。このような疑問が生じる一方で、こうした課題に向き合い苦しい中でも必死に頑張っている組合役員たちも少なくない。それぞれの職場で工夫をこらした取り組みが生み出されているものと考えられる。それらをひとつひとつ検証しながら、共有できるものを新たな職場活動として広めていくことが、今日の労働組合にとって求められている喫緊の課題ではないだろうか。

本調査研究は、職場の実態把握や要求作り、労働条件交渉、組合員教育、苦情処理といった具体的な課題について、連合傘下の6産別に加加盟している6単組の役員経験者に対するインタビューを通じていくつかの事例紹介を行い、職場活動の活性化に向けた課題提起を行うことをめざしたもので、2014年3月までに5回の研究委員会を開催して本報告書を取りまとめた。以下では、その要旨を紹介する。

(文責：連合総研)

1. 調査の問題意識と調査対象の概要

バブルが崩壊してから、既に26年が経過した。ICTさらにはIoT技術革新、少子高齢化、グローバル化はますます進行している。それに伴って、事業環境や事業構造・内容も大きく変化した。こうした中で、組織率の低下や衰退が指摘されて久しい。今後労働組合は、どのような変化を遂げているのであろうか。

労働組合の活動実態はあまり明らかにされていない。わけても職場活動がどうなっているのかはなかなか知ることさえできない。職場活動の低迷が続いているのだとすれば、なぜそうなり、その要因はどこにあるのだろうか。問題と向き合いながら、苦しい中でも頑張る組合役員たちは少なくない。それによって、新しい状況に見合ったやり方を生み出し、試行錯誤しながらではあるが、職場活動は受け継がれ新しい芽やスタイルが生み出されているのではないのか。まだ我々には見えていないが、いろいろな所で創意工夫した取り組みが生み出されているに違いない。それらを交流し合いながら、新たな職場活動を広めていくことが求められているのではないのか。

本調査は、このような問題意識をもって、職場レベルの組合活動に積極的に取り組んでいる事例を収集することとした。調査対象としてご協力いただいたのは、「調査対象労働組合の概要」にある6組合である。対象組合の役員であった6名の方にご協力をいただき、2012年12月から2013年10月にかけて、それぞれ4回のインタビュー調査を実施した。ご協力いただいたインタビュー対象者の主なプロフィールは、表に記載してある通りである。

インタビューを通じて明らかにしたいと考えたことは、職場活動の実態がどのように変化してきたのか、ということであった。すなわち、1990年頃のどのような職場活動の実態から、最近にはどのような実態へと推移したのかということである。その分析によって、職場活動がどのような問題や困難に直面していたのか、それにどう対応してどのような職場活動を作り上げてきたのか、現在職場活動の活性化のために抱えている課題と解決方向とはどのようなものであるのかということが明らかにできるはずである。また、その中には、多くの労働組合に有用なヒントも見られるに違いないと考えた。

調査対象労働組合の概要

	産業	組合員数	(女性)	(パート等 非正規雇用 者組織率)	末端職場 組織数	インタビュー対象者 (主なプロフィール)
A 労組	小売	24000	17000	80%	120	職場委員等から A 労組 委員長を経て産別へ
		(6000)	(1000)	30%	100	
B 労組	情報	180000	26000	10%	400	支部役員を経て本部役 員、産別へ
		(240000)	(57000)	(--)	(800)	
C 労組	製造	37000	6800	--	--	青年・女性部等から C 労組役員、産別へ
		(54000)	(15000)	(--)	(--)	
D 労組	製造	2300	300	9%	--	青年・女性部等を経て D 労組委員長、産別へ
		(3000)	(--)	3%	(--)	
E 労組	運輸	55000	2500	40%	6300	支部役員、支部長を経 て本部役員、産別へ
		(21000)	(1200)	58%	(1500)	
F 労組	運輸	8500	300	--	120	青年・女性部等を経て F 労組三役、産別へ
		(10000)	(100)	(--)	160	

*数値は概数(上段:2012年時点、下段カッコ内は1990年時点)。インタビュー協力者のプロフィールは主なものとし、活動地域、性別、年齢は伏せた。そのため、単独の青年部、女性部の場合でも青年部・女性部と表記した。

2. 担い手とは誰か——企業別組合における「参加」と「育成」～事例から学ぶ改善策と課題①

人材確保と育成への取り組みを企業別労働組合における「(再)組織化」の過程という観点から分析、検討することが重要である。職場レベルでの人材確保からリーダーとしての人材育成までの諸過程において、女性、若者、非正規労働者など多様性を視野に入れた参加の仕組みがどのように組み込まれているのか、また、その過程において、一般組合員からの厚みある支持の回路をいかに再構築しようとしているのか。

ここにおける焦点は、ユニオンリーダーが現時点での人材確保・育成をめぐる環境変化をどのように見ているのかであり、男性中心型労働組合における「担い手」「参加」概念の再検討という点から、それら課題にアプローチする必要がある。その際、手掛かりとするのは、既存の労働組合における女性やマイノリティの主流化という問題をめぐって英米で蓄積されてきたジェンダー視点からの研究である。以上を分析の土台として、具体的な取り組み事例を検討すると、主流労働運動が前提としてきた人材育成、すなわち、男性中心型組織化モデルに適合

的な内部ヒエラルキーを上昇する垂直型の人材育成の限界と、人材育成という観点からの(再)組織化において、一般組合員の多様性と多様な参加を包摂する水平型人材育成のありかた、および、女性部・青年部といった文化的、社会的アイデンティティに基づく横断的連携を基盤とする活動推進組織の重要性が明らかになった。

6 労組の事例とユニオンリーダーへのインタビューをもとに、人材確保と育成への取り組みを若者、女性、非正規労働者に着目して検討してきた。この中でピラミッド型の命令系統のもとで組織的な一斉行動を展開する従来型の組織モデルを転換するまでには至らないものの、パートの組織化や女性、若者の参加を引き出す過程で「担い手」や「参加」の概念を再検討する試みがあることが確認された。水平展開アプローチの過程には、組合員が自己成長など個人的な体験として労働組合の意義を実感する契機も存在し、その経験から労働組合における垂直的なキャリア展開へと歩みだす複合的な事例もあった。

その一方、多様性を視野に入れた参加の仕組みという点においてはなお文化的、社会的アイデンティティへの取り組みが弱く、女性をはじめ、若者、パート、アルバイト、障がい者、LGBTの観点から労働組合活動そのものを刷新する段階には至っていないことが明らかにな

った。この視点は従来、個人の多様なライフスタイルへの対応として課題設定されてきたが、企業別組合の動員構造が変化する中で、もはや賃金や労働時間等の基本的な労働条件交渉において多様な属性や文化的・社会的アイデンティティの多様性は無視できないものとなっている。この視点を従来型の組織モデルの中心的活動である基本的労働条件にかかわる団体交渉や職場活動の中にとりめ込んでいけるか。その取り組みへの姿勢が新たな「担い手」の存在への気づきや、新たなリーダーの誕生につながることは明らかであろう。

かつて日本の労働組合活動は職場で決められた仕事をこなすだけではあきたらぬ若者や女性にとって企業内でのオルタナティブ・キャリアとしての意味を持っていた。今もその意味は減じてはいない。今日の前にいる「担い手」をいかに再発見し、90年代の構造改革を経て喪失した労働組合への信頼と支持の回路をいかにして女性、若者、非正規労働者へとつないでいくのか。企業別労働組合にとっていよいよ重要な課題となっている。

3. 職場活動の工夫と課題～事例から学ぶ改善策と課題②

会社あるいは事業再編や事業所の細分化など労働組合の置かれた企業環境は大きく変化した。労働組合は、従来の活動を継承して発展させるために、組合組織の再編成によって様々な工夫を加え、職場活動の維持に努力している。その中で、組合員の状況変化に対応した参加方式や新たな職場組合役員の育成・確保の仕組みを工夫したり、事業所レベルの協議・交渉による職場運営を図ろうとしたりしている。従来の組合活動を維持するだけでなく、従来以上に労使協議・交渉を通じて経営のあり方や労務管理に踏み込んでいき、組合の役割を強化することによって、経営危機に対して組合が主体的に乗り切っていくとした事例もある。今回調査における6事例のインタビューから職場活動を活性化させようとしてきた工夫を整理すると以下の課題が明らかになってきた。

- (1) 組合組織の再編や役員体制の工夫 ～職場末端まで役員・連絡員を選出・配置、細分化分散化し職場組織数が増加～
- (2) 職場の労使協議・交渉を強化する職場活動支援～上部機関による短期集中サポート、職場要求・意見に基づく上部機関による協議・交渉～
- (3) 職場集会の工夫 ～集まれない、集まらない困難をどう乗り越えるか～

(4) 春闘の工夫と組織活動経験の意義

(5) 教育活動の充実・整備

(6) 世話役活動、非正規労働者の組織化、機関紙・宣伝活動

以上のような課題解決に向けた組合役員たちの努力や工夫は、組合の活性化へと結実しているのであろうか。結実できていないとすれば、それは何故だろうか。インタビューからは、いくつかの問題点が浮かび上がってきた。第1に、経営危機に直面して組合が主導して経営と職場の改革を推進したケースもあるが、日常の労働組合運動を見ると、組合員の参加や関与が広がり、職場活動が活性化してきていると見ることはできず、依然、低迷が続いていると判断されること。第2に、組合員サービスが整備されたことによって、組合員は自らの負担を最小限とし、主としてサービスを受ける存在「お客様」となりつつある。組合員のフリーライダー化が進行することになったのである。労働組合は、組合員が最低限の主体的行動をしない限り存続できない。第3に、組合役員は多忙で、職場のコミュニケーションに割く時間がなくなっている。組合員が問題を認識し、解決策を考え、自らが関与し活動する工夫を最重要視した活動を、組合役員が取り組む余裕がなくなっており、職場にいる組合員と話し合い、職場役員の育成・確保さえ困難な事態に立ち至っていること。

4. 職場活動を軸とした組合の再生めざして

職場活動を活性化していく最も重要な鍵は、組合員自身が当事者意識を持って関与できる運動を基礎に据えることであろう。組合員自身が、自ら直面している問題に向き合い、問題を認識し、自分の望むことを実現する解決策や政策を考え、その実現主体となるような活動を作り出すことが不可欠である。そのためには、こうした視点での職場活動を活動の中心に位置づけ、それを最重要視した活動を再構築する必要がある。組合員が参加し、効率的な働き方や評価の仕方に対する本音をぶつけ合い、対策方針を練り上げ、それを上司と折衝し改革を進める職場活動、組合員が自分の問題であると認識し、関与し、意見を言って対策・政策を練り、職場の上司と折衝して職場改革を進める労使関係の構築が大切である。こうした職場活動の交流、先行職場事例を広げる運動を作り上げることが必要であり、ここに執行部や上部機関の重要な役割がある。

上のことは、「職場活動を基礎に据えた運動」という古くて新しい問題を言っているに過ぎない。組合員が活動の担い手である原点に帰ろうと言っているだけである。それだけでは、今日的な課題提起として不十分なものになりかねないので、多少とも具体的に付言すると、第1は、組合役員の職場コミュニケーションのための時間を確保することである。第2に、こうした職場とのコミュニケーションを重視し、職場活動を促進するために、活動しやすい組織編成や規模に組織を見直すことである。そして第3に、職場組合役員や職場委員のための教育研修を徹底して実施することである。懇親の機会を含む職場間交流も大切であり、できれば宿泊などにより積極的に行った方が良い。

以上、3つのポイントをあげたが、他にもあろう。職

場委員会・職場集会の開催の徹底追求・工夫、職場意見・要求の丁寧な把握と他職種・職場の意見・要求との交流、職場の労使協議・交渉を当事者間でできるようにすること、担い手としての非正規従業員組合員の登用、組合役員等OBOGの人材活用など、それぞれの労働組合や職場の状況に応じて、多くの課題があるだろう。コミュニケーションや人間関係形成が職場活動の出発点であり、多彩な職場活動が展開されるのは当然であろう。その意味では、現代の労働者、組合員が楽しいと感じられる取り組みを内包した運動へと発展していくことが求められる。現下の状況で苦闘している職場役員が、ディーセントワークの実現をめざす新しい発想の様々な職場活動に取り組みされることを期待したい。

目次

序章	調査の問題意識と調査対象の概要
第1章	事例1 (小売業 A 労働組合)
第2章	事例2 (情報産業 B 労働組合)
第3章	事例3 (製造業 C 労働組合 C 支部)
第4章	事例4 (製造業 D 労働組合)
第5章	事例5 (運輸業 E 労働組合)
第6章	事例6 (運輸業 F 労働組合)
第7章	担い手とは誰か－企業別組合における「参加」と「育成」～事例から学ぶ改善策と課題①
第8章	職場活動の工夫と課題～事例から学ぶ改善策と課題②
終章	職場活動活性化の課題～職場活動を軸とした組合の再生をめざして

労働組合の職場活動研究委員会 ー21世紀の日本の労働組合活動研究Ⅳー

主査	橋元 秀一	國學院大學経済学部教授 序章～終章 (除く第7章)
副査	萩原 久美子	下関私立大学経済学部教授 第7章
委員	木暮 弘	UA ゼンセン 流通部門事務局長
〃	伊東 雅代	電機連合 総合研究企画室事務局長
〃	松本 喜成	JAM 組織調査グループ副グループ長
〃	安藤 京一	情報労連 組織局長
〃	杉山 豊隆	運輸労連 中央書記次長
〃	佐藤 繁則	私鉄総連 組織教宣局長
事務局	龍井 葉二	連合総研副所長
〃	小島 茂	主幹研究員
〃	小熊 栄	主任研究員
〃	城野 博	研究員
〃	中野 治理	主任研究員
〃	早川 行雄	主任研究員 (2013年10月～)

*なお委員および事務局の肩書きは原則として研究委員会設置当時(2012年10月)のものである。

第20回ソーシャル・アジア・フォーラム

第20回ソーシャル・アジア・フォーラムが10月14日、15日に東京（会場）で開催された。中国、韓国、台湾、日本の4カ国から84名（うち日本側54名）が参加し、「東アジアにおける労働組合の挑戦—高齢化・女性・貧困—」をテーマに活発な討論を行った。

本フォーラムは、4カ国の研究者・労働組合関係者等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。冒頭の各国代表挨拶では、氏家代表世話人からソーシャル・アジア・フォーラム日本側代表として、日本における課題等を紹介するとともに、東京へ参集された各国代表団への歓迎と御礼の言葉を述べた。引き続き、古賀連合総研理事長（前連合会長）の記念講演をスタートに、各国報告と討論に進んだ。

各国報告

日本における女性労働の現状と課題

日本 1

大槻奈巳（聖心女子大学教授）

男性も女性もよりよく働くためにはなにが必要であろうか。

企業が取り組むべき最重要課題として、第一に、企業においてジェンダーに中立な雇用管理を行い、ジェンダーに中立な人事制度を作っていくこと。第二に、非正規雇用と正規雇用の賃金格差を是正すること、第三に、ワーク・ライフ・バランスの遂行を指摘したい。どれもいままでに指摘されてきたことであるが、十分実現されているとはいえない。

第一の点、企業においてジェンダーに中立な雇用管理を行うとともに、管理職がジェンダー中立的である必要がある。

企業の人事制度の改革は、男性が多くを占める職務を基準になされているのが現状であり、人事制度を真にジェンダー中立なものにするには性別職務分離をまず見直すことが必要であろう。特に、転勤に関しては、多くの企業で「転勤の有無」が総合職とエリア総合職、一般職をわけている。これら雇用区分と「転勤の有無」の妥当性を検証する必要がある。

第二に、非正規雇用と正規雇用の賃金格差の是正、男女間賃金格差の是正をすることである。そのために同一価値労働同一賃金の原則を用いた賃金の決定を進めていく必要がある。

第三に、ワーク・ライフ・バランスの遂行である。ワーク・ライフ・バランス憲章が2007年に策定され、政労使によって調印がなされた。ワーク・ライフ・バランスは女性の就業継続のためだけではない。男性の現在の働き方を基準にして、その基準に女性があわせて働いてもだれも幸せにはなれないだろう。男性の長時間労働を基準にした働き方を是正することは重要課題といえよう。

さまざまな課題があるが、特に上記3点の推進のた

めに、労働組合は力を尽くすべきだ。日本的雇用慣行が崩れつつあるなか、長期雇用、年功賃金を守っていることも重要な課題かもしれない。しかし、少子高齢化・未婚化やグローバル化の進行のなかで、社会のなかの新たな仕組みづくりが喫緊の課題となっている。今まで持っていた前提を問い直し、新たな仕組みを模索していくなかで、女性や非正規労働者も射程にいれ、男性も女性も正規労働者も非正規労働者もよりよく働けるような活動を行っていくべきだ。

電機連合における介護離職防止にむけた取り組み

日本 2

矢木孝幸（電機連合書記次長）

日本では、世界でも類を見ない速さで高齢化が進行し、家族の介護を理由とする離職者の増加が懸念されている。介護をしながら長く働き続けることができる職場環境を整備し、介護を理由とした就業断念を防ぐことは、日本にとって喫緊の課題だ。

電機連合では、2015年7月に、「介護支援ガイドライン～仕事と介護 両立に向けた手引き～」を作成した。このガイドラインは、組合員および組合役員を対象に、介護を行いながら働く労働者の不安軽減や今後介護を行うであろう労働者へ事前情報を提供するとともに、介護支援に向けて加盟労働組合に適切な情報と対処方法を提供することを目的としたものだ。組合員が不安なく仕事と介護を両立できるよう、介護に直面する前、そして実際に介護に直面した時の対応や、各種支援制度・介護に関する法律や介護が必要な場合の各種手続き、さらには、仕事と介護の両立を具体的にイメージできるよう、実際に仕事と介護の両立を行った経験者の働き方の事例紹介・経験談等、総合的な情報を「個人編」と「組合役員編」に分けて提供している。

「介護支援ガイドライン」に込めたメッセージは、「介護に直面することになっても、公的な制度や会社の両立支援制度を利用しながら、できるだけ仕事を辞めずに続けよう。一人で悩みを抱え込まずに、サービス

や周囲の手助けを借りながら、介護をマネジメントする気持ちで取り組もう。組合員からの相談に労働組合から有益かつ心強い情報提供をしよう」ということだ。

連合調査の結果からもわかる通り、介護への経済的なサポートに対するニーズが高いことから、電機連合の共済の中に、介護に関する保障メニューを入れることも検討している。

また、こうした組合員に対する直接的なサポートに加え、電機連合では、企業、国や地域に対して労働組合からの働きかけを通じて、両立支援制度の拡充やより良い環境づくりに取り組んできている。今後もこれまでの取り組みを振り返りながら、現在介護に携わる人やこれから携わるであろう人にとって、いざ介護に直面しても離職せず、仕事と両立していけるよう、そして、介護される人と介護する人、両者の充実した人生につながるよう、取り組みを更に進めていきたい。

韓国労働市場の現況 高齢化、女性、二極化そして若者 に対する考察

韓国 1

ジョン・フンジュン（韓国労働研究院副研究委員）

韓国は1960年代以降、高度経済成長を遂げてきた。しかし、1990年末以降、韓国の労働市場と雇用は大きく変化した。韓国の企業は、内部労働市場政策を放棄し、政府も経済改革という名の下、新自由主義の脱規制化プログラムを導入した。

伝統的な雇用関係は弱まり、労働市場の柔軟化と企業利益の最大化を強調する英米式の雇用関係が支持された。労働市場の柔軟化は、高齢化、女性の経済活動への参加の増加、若者失業の増加などと相まって二極化のような社会の不平等をもたらしている。

高齢化は、世界最速で進んでいる。その理由の一つは、出生率の低下である。出生率の低下は、労働市場と密接に関連している。

また、高齢化が社会全体に大きな負担になると予想され、国の福祉予算のかなりの部分が高齢化問題の解決のために使われている。

高齢人口の高い雇用率と就業意欲は、低賃金の仕事の拡散につながることもあり、他方では、仕事をめぐり、若い世代と競合することにもつながっている。

女性労働力率は少しずつ増加してきたが、女性の雇用は労働市場において非常に弱い。韓国では男女間の賃金の格差があり、韓国の女性は、労働市場において少なからぬ賃金差別を受けているといえる。

その原因としては、性別役割分担意識と女性が多く就いている介護サービス、清掃などは、以前から低賃金であり、雇用の安定性も低いという分析がある。女性労働者に対する差別に対する改善が急務であり、差別の解消は、女性の社会進出の活性化に少なからぬ影響を与えるものと見られる。

所得の二極化はますます進んでいる。所得の不平等を示す世帯のジニ係数は、2003年以降2009年までずっと高まっている。不平等の原因には、第一に、富の世代移転である。学歴別に階層化された賃金構造

がその原因。高学歴ほど、良い仕事を持つことができるのが韓国社会である。第二に、2000年代以降、非正規労働者の増加に伴い、賃金不平等がさらに広がり、それが所得の二極化をもたらしているという主張である。

こうした労働市場の不安要素は、若年層にもそのまま当てはまる。景気回復の局面でも若者の雇用率は回復していない。若者雇用率は、全体の雇用率に比べると大幅に低い。潜在的な求職者を含む場合、2015年、若者失業率が22.5%に達するという政策報告書も出版されている。

最近の韓国労使関係の動向 及び課題

韓国 2

キム・ワン（韓国雇用労働部局長）

政府（雇用労働部）は、労働改革の一環として、「公正人事指針」と「就業規則の解釈および運用指針」の2つの指針を発表した。

同指針に対して、両ナショナルセンター（韓国労総「韓労」、民主労総「民労」）は、対政府闘争を進めたが波及力は大きくなかった。これは、傘下組織の関心の欠如と頻繁なストによる疲労感などで闘争動員力が低下したことによるものと思われる。また、闘争日程が第20回国会議員選挙日と重なり両ナショナルセンターの組織力が分散されたことも影響したとみられる。

下半期の労使関係も、概ね安定基調が維持されると見られるが、造船業の構造改革と成果年俸制の導入をめぐる、いくつかの産業で労使葛藤が起きて、政府の労働改革推進をめぐる与野党間の攻防が続くと見込まれる。

造船の主要3社の自主再建計画の提出に続いて、希望退職の募集・受付、分社化などの構造改革が具体化されている中、労働組合は、労働委員会に労働争議の調停申請、ストライキ賛否投票の実施など争議権の確保の手続きを進行中である。使用者側の自主再建計画に対して、労組が強い反対の立場を見せているが、使用者側はそれを強行する立場を明らかにしている。そのため、当分の間、労使間の対立は避けられないと予想される。

成果年俸制に関しては、ほとんどの公共機関で成果年俸制が導入された。しかし、労働組合は、導入の過程での手続き上の欠陥などを理由に陳情・告訴・告発などを進行中である。政府は、労働改革、造船業の構造改革と成果年俸制の導入などを継続的に推進し、労使対立の予防に努めながら、不法行為に対しては不寛容基調を維持するとみられる。

また、労働改革の必要性、推進状況、ベストプラクティクス効果などを積極的にアピールして、国民の労働改革に対するコンセンサスの拡散に努力中である。

労働界、政界などの反対の主張が広がることを防止しながら、メディアブリーフィングなどを通じて、積極的にイシューをリードしていくことに注力するのではないかと見られる。成果年俸制の施行に関しても成功事例を発掘・広報するなど、制度の拡散雰囲気作りに積極的に乗り出すとみられる。

台湾における労働者の高齢化、性別及び貧困問題への取組み

台湾 1

韓仕賢（報告）（全国金融業工會聯合總會／秘書長）
周玟琪（執筆）（国立中正大学劳工関係学教授）

台湾の労働力の高齢化への対応は、世代の団結と互いを思いやり協力する姿勢を以てすれば、多くの革新的でクリエイティブな考え方により、こうした課題に対応し、更にはそれを発展のチャンスとすることができる。

増え続ける高齢者を支える手段として、出生率の増加を目指すよりも、高齢者自身が社会に貢献できるという自信を持たせることが、彼らの自立と尊厳のある生活につながる。又は外来人口の流入よりも、雇用機会の創出によって既存労働者の労働力率を向上させるほうが好ましい。若者の労働力によって中高年の雇用機会が排除されるというのであれば、世代間で経験と技術の伝承を奨励する活動及び制度の設計を通じて、世代間の対立を緩和し、互いに思いやり、協力することによって、ウィン-ウィンの労働市場を創造すればよい。

労働力は、グローバル資本主義の生産体系における道具ではない。労働者が自身の使命と天賦を見つけ出し、創造的な労働、自身の生存需要を満足させるとともに、人生の夢と理想を実現できるようサポートするべきだ。才能を発揮でき、エイジ・フレンドリーな職場を創造することは、現在政府と民間がともに目指さなければならないビジョンである。

エイジ・フレンドリーな職場の推進に注力し、「包摂的な労働市場」と「エイジ・フレンドリーな労働市場」を推進しなければならない。「エイジ・フレンドリーな職場」の創造は、台湾が人口の高齢化に対応していくための労働政策における重要な方向性である。

性別の問題について、政府は中高年と高齢者の労働参加と男女格差を縮小することに注力しなければならない。台湾の25～29歳女性の労働力率は88%に達しているものの、年齢が上昇すると結婚、出産により労働市場から退いているうえ、その後の復職を希望する女性に対する国の支援措置が不十分である。女性の就業と出産に対し、台湾では支援措置が不足しているため、台湾の女性の労働力率は大きな改善の余地がある。

中高年と高齢者が最低所得グループに入る割合は、その人口の割合から見て明らかに高い。したがって、政府は職業と経済の基本所得補償を通じて、高齢者が貧困率を引き下げよう努力する必要がある。具体的な推進策としては、労働市場における雇用機会の創出のほか、コミュニティと連携しての雇用機会の創出を挙げたい。

労働力の高齢化、性別及び貧困の問題に直面する台湾の工会

台湾 2

胡孟瑀（台湾青年労働九五連盟理事）

台湾の人口構造は急速に高齢化しており、2025年には超高齢社会に突入する見込みである。人口構造



の変化が労働市場にもたらす影響は、労働者、資本家及び政府が直面せざるを得ない問題となっている。また、台湾の労働市場では、低賃金、賃金停滞が長期的に続いており、ワーキングプアは普遍的な現象となっている。

立法面において、韓国が「高齢者雇用促進法」を公布したことは、台湾にとって参考に値する。しかし、中高齢者が、青年・壮年労働者と雇用機会を奪い合うことを回避する方法については、企業内部の労使間、労働者間の効果的な調和が必要であり、工会が意思疎通と協調の役割を果たすことは必至である。

企業がアルバイト、アウトソーシング、派遣の雇用形態を採用するようになったため、台湾で主流だった既存会社の工会が組織を拡大できなくなった。また、アルバイト社員、派遣社員から派生したワーキングプアの問題は、疑いようのない事実となっている。既存の工会は速やかにこの流れに対応する方法を模索する必要がある。また、サービス業の労働者は、工会の組織率が低下し、実質賃金が後退するという苦境に立たされており、これに対し既存の工会は協力、注目する必要がある。

女性の各年齢層の労働力率は過去20年で大幅に向上したが、女性の工会の加入、組織の割合は向上していない。台湾のサービス業における低賃金化も、女性のワーキングプアの主な原因であり両者間には関連性がある。今後労使関係を継続的に強化することができれば、工会を組織し、加入したいと考える女性が増加し、更には雇用主に対して労働条件の調整を協議、交渉することができるようになり、貧困の状況を改善することができる。

台湾の工会は、労働者の高齢化、貧困及び性別の問題に直面している。労働者高齢化の問題は顕著であるものの、工会が注力できる部分が少なく、これらの中高齢労働者をいかに統制するかについて、工会は雇用主と協力する必要がある。ワーキングプアの問題については、業種、業務形態ごとに考察すると、サービス業の低賃金化の問題が最も深刻であるが、工会組織率が低く、アルバイト社員、派遣社員のワーキングプアの増加が顕著に現れている。工会は女性の工会への加入を促進し、サービス業工会組織に協力し、労働条件引上げに努め、共存共栄を図るべきである。

中国工会が直面する労働力の年齢、性別及び貧困に関する多重的課題

中国 1

喬健（中国労働関係学院副教授）

中国共産党中央委員会は2015年1月、「党の大衆団体活動の強化に関する意見」を下達した。工会はその様々なサービス機能をもって、労働力の年齢、性別及び貧困問題において以下の役割を果たすことができると考える。

第一に、法律・政策サービスを提供することである。工会は、関連部門組織による立法及び政策制定への関与を強化、拡大することができるだけでなく、各レベルの工会の党委員会、人民代表大会、政府及び政協機構の代表を通じ、政策立案過程から雇用、所得分配、社会保障等の立法及び政策の制定に参与することにより、戸籍制度改革、社会保険等の上層設計において労働者の訴えを速やかに反映させることが可能となる。

第二に、保障サービスを提供することである。工会組織は、政府による社会保障体系の確立と整備に協力し、労働者が最も関心を持つ雇用、所得分配、社会保障及び労働安全衛生等の問題の解決を促進し、企業の年金制度の確立を指導し、従業員の互助補充保険を積極的に発展させることができる。

第三に、権利保護サービスを提供することである。工会は女性従業員、農民工、配置転換者等の特定のグループに対する権利保護サービスを強化する必要がある。社会的弱者である女性労働者に対し、工会組織はその利益と密接に関連する経済活動への参与を通じて、労働市場における性差別のリスクを抑制及び削減することにより、工会会員の権利及び待遇を保護する。

第四に、職業訓練サービスの提供である。貧困者個人の能力には限界があり、それが貧困からの脱却を阻んでいることはますます明らかになりつつある。よって、工会は、労働者の資質を高めることを重要な仕事としなければならない。

第五に、情報サービスの提供である。工会は広大な労働者に普遍的な優待サービスを提供し、地区間の労務協力を強力に展開する。

その他の部門と協力し、一体化雇用情報プラットフォームを確立し、オンラインとオフラインでのサービスチャネルの有機的接続を段階的に実現し、雇用情報を共有する。

第六に、福祉サービスの提供である。工会は、労働福祉事業を積極的に発展させることで、労働者の精神的・文化的生活を豊かにすることができる。多くの会員を抱える工会には規模の優位性と調整機能の優位性がある。それらを十分に活かし、社会リソースを発掘していく。

2015-2016：中国労使関係の現状と課題

中国 2

張冬梅（中国労働関係学院法学系副教授）

2014年、中国経済の成長速度はやや下落へと転じ

た。中国経済は経済の「新常态」に入った。経済の下押し圧力は、中国の現行の「労働契約法」の「功績」として解釈されている。2007年にパブリックコメントを募集して以来、「労働契約法」は広範な議論を巻き起こした。疑問の声の多くは、「労働契約法」が企業の労働コストを増大させ、企業の流出等を招いているというものである。「労働契約法」は確かに改正及び整備を行うべきであろう。しかし、この改正及び整備は「労働契約法」に対する全面的否定であってはならない。

近年、中国における国家レベルのトップ戦略は、絶え間ない発展と試行を続けている。トップ戦略の発展は、中国の労使関係についても深い影響を与えるであろう。これらの戦略と政策の施行により、インターネット経済、大衆創業などいくつかの新興産業、業態が続々と出現しつつある。これらが、企業の組織の枠組、生産モデル等に対して革命的な変化を要求している。労使関係は必然的に再調整に直面するであろう。

2015年、1組の夫婦が2人の子どもを出産できる政策を全面的に施行するとの方針が明らかにされた。第二子全面解禁政策は重要な措置である。ただし、女性の雇用について一連の影響が生じるのは避けられず、女性社員の労働権の保護に関する新たな課題が提起されている。

第二子全面解禁により、女性に2回の産休が発生することになる。仕事の中断、生産力の低下により、企業の人的コストが極めて大きく増大する。そのため、企業はコストパフォーマンスがより高い労働者を希望することになる。実務上において、隠れた雇用差別を大量に発生させることになるであろう。また、一部の中小企業はコスト面の考慮から恐らく受け入れにくいだろう。そのため、女性社員の特殊保護については恐らく実行が非常に困難となる。

漸進的定年退職延期は、一定の期間内に退職年齢を60歳から65歳又はさらに引き上げるという漸進的定年退職延期モデルである。定年退職延期は短期的には既存の就職市場と雇用状態に一定の影響を及ぼすと認識され、この影響は労使関係の実務に必然的に反映されるであろう。そのため、漸進的定年退職延期の労使関係への影響について重視すべきである。

おわりに

第20回の節目の開催となった東京会議では、「東アジアにおける労働組合の挑戦－高齢化・女性・貧困－」をテーマに議論を深めた。

各国それぞれに独自の状況・慣行があるにもかかわらず、各報告によって、各国が共通して同様の課題に直面していることが明らかとなった。特に、グローバル化・労働市場の柔軟化が、各国において多様かつ深刻な問題を顕在化させていることを共有できたのではないかと。

今回は「新情報技術が雇用・労働に与える影響と労働組合の役割」をテーマに、2017年11月に中国で開催される。

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)

最近の書棚から

『社員が辞めない、ワクワクする職場「働きがいあふれる」チームの作り方』

～組織全体をよりよい方向に変革していくプロセスとは～



前川孝雄 著
ベストセラーズ
定価880円(税別)

日本で働く人たちの会社や仕事に対する「満足度」は、世界的にみて高くないといった調査結果がある。いったい何が「満足度」を下げているのだろうか。ワークライフバランスに配慮された働きやすい職場環境づくりは重要だが、仕事の「満足度」を高めるには、この様な環境整備に加え「働きがい」を得ることが重要であり、これは働くことで役に立っている、喜ばれている、あるいは仲間と失敗や成功体験を共有するなど、人との関係のなかで得られるものだ。本書では、「働きがいあふれる」チームへの立て直しのプロセスが、実例を踏まえて紹介されている。

第1章では、会社が進めるピント外れの職場改革が紹介されている。企業による組織活性化に向けた取り組みは、制度導入のみに着目され、「働きがい」のある職場づくりという本質的な議論が欠落しているケースが多く、単なる形式的な職場改革は、さらなる職場混乱やモチベーションの低下を招くのだという。職場において同様な経験をした者は少なくないだろう。筆者も形式的な改革による職場の混乱に悩まされた経験は幾度とある。

第2章では、劣悪な職場をつくり直

すヒントが書かれている。目指すべき職場改革とは働く人たちがお互いに気持ちよくサポートし合いながら楽しく働くことの実現であり、例えば、内向き・後ろ向きの職場の空気を外向き・前向きに変えていくことである。これには上司による日々の声かけが鍵であり、また、職場改革に向けたコアメンバーをつくることも職場全体の意識や行動の変革には効果があるとのことだ。

第3章では、チームワークの欠如を招く職場事情について触れられている。こういった職場事情の背景には、職場をまとめる中間管理職の疲弊、働き手の多様化、終身雇用や年功序列の崩壊があるとのことだ。中間管理職の約9割がプレイングマネージャーであり、部下の育成やチームづくりに傾注できないことも大きく影響しているのだという。管理職がメンバーの声に耳を傾け、彼らの意見を吸い上げながら仕事を進められれば、メンバーの側はうれしく思い、職場では笑顔が増え、加えて結果にもつながれば、一層ポジティブな循環が職場に生み出されることだろう。

第4章では、人が生き生きと働くために必要な要素である「働きがい」について説明されている。働いている人の持ち味や強みが活かされ、「自分が必要とされている」ことを実感できる職場こそが「働きがい」のある職場なのだという。

第5章では、「働きがいあふれる」チームをつくる際のステップが述べられている。第1ステップは「何をやるべきか」を自律的に考えることを連鎖させることで、その結果、社会へのアウトプットは最大化されるのだという。第2ステップはチームの目的や自分の役割に対し、やる気を引き出す動機付けをすることであり、そのことが、メンバーの自律促進やモチベーション向上につながるのだという。第3ス

テップはメンバーが互いに協力し合えるような協働意識の醸成で、第4・5ステップは切磋琢磨による成長と改善であり、それらに対する納得性のある評価も重要とのことだ。

第6章では「働きがい」を取り戻すための職場改革について述べられている。「働きがい」は経営者や管理職などの上司の努力や熱意だけでは実現することは出来ず、メンバー一人ひとりが「働きがい」を求めていく姿勢が重要なのだという。日々の業務を単なる「作業」と捉えるのではなく、「目的」を理解することが重要であり、そうすることで「作業」は「仕事」へと変化し、そのことが工夫を生み、さらに結果につながれば「働きがい」を得ることができるのだという。

第7章では上司が捨てるべき固定観念が述べられている。捨てるべきものとしてプレーヤー業務があげられている。本来担うべきマネージャー業務に集中できるよう、努力の方向を修正することが重要なのだという。また、付け焼刃のマネジメントテクニックも捨てるべきものとして紹介されている。

第8章では崩壊する職場でも、つぶれない自分になるために必要なことが紹介されている。弱さをさらけ出せる強さを持つこと、弱くても多くの絆を持つこと、自分の居場所を社外に持つことが重要なのだという。

「働きがい」を感じることができないまま、日々の業務に追われて毎日を過ごしている者は少なくないだろう。しかしながら、「働きがい」を感じられるような職場改革と、管理職とメンバー双方の意識改革が進めば、「個人」としての仕事の「満足度」は上がり、また、「組織」の「業績向上」にもつながることだろう。本書はこれらを実現するための「働きがいあふれる」チームづくりに大きなヒントとなる良書である。

ストレス状況の調査を実施した事業所は22.4%

厚生労働省は10月13日、「平成27年 労働安全衛生調査（実態調査）」の結果を発表した。近年、業務によるストレスを原因とする精神障害や自殺に対して労災認定が行われるケースが増え、大きな社会問題となっているが、同調査によると、現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は55.7%と、高い割合となっている（図表1）。

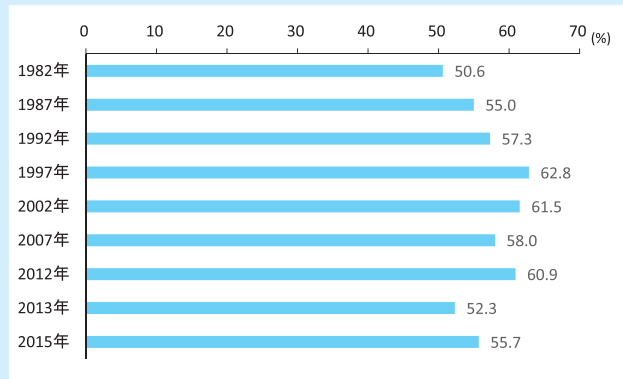
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は59.7%で、前回（2013年調査60.7%）よりもわずかに低下した（図表2）。図表を掲載していないが、その取組み内容としては「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」が44.4%と最も多く、次いで「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」が42.0%、「メンタルヘルス対策に関する管理監督者への教育研修・情報提供」が38.6%となっている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所のうち、ストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）を行った事業所の割合は22.4%であり、事業所規模別にみてもその割合が最も高い労働者1,000人以上の事業所では66.0%となっている（図表3）。

労働安全衛生法の改正によって、2015年12月から、労働者50人以上の事業所で、1年に1回、ストレスに関する質問票に労働者が記入して集計・分析することで自らのストレス状態を調べる「ストレスチェック」を全労働者に対して実施することが義務づけられた（労働者数50人未満の事業所は当分の間努力義務）。

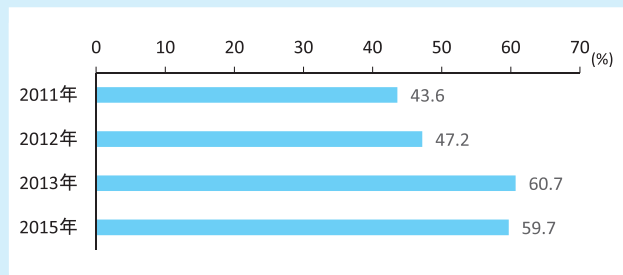
上記のストレスチェック実施割合は、ストレスチェック制度のスタート直前の2015年10月末現在の数値であるが、今後、ストレスチェックについては、努力義務になっている労働者数50人未満の事業所も含めて、全事業所での実施を徹底していく必要がある。

図表1 職業生活で強いストレスを感じる労働者割合



注：2012年以前は労働者健康状況調査の結果。

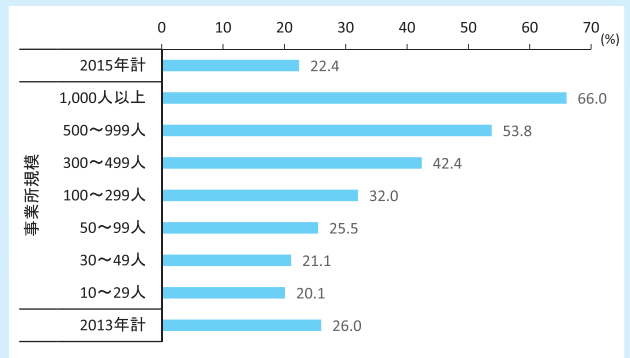
図表2 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



注1：2011年は労働災害防止対策等重点調査の結果。

注2：2012年は労働者健康状況調査の結果。

図表3 ストレスチェック実施事業所割合



注：「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所」のうち「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」を選択した事業所の割合。

INFORMATION

【10月の主な行事】

- 10月3日 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会
(主査：玄田有史 東京大学教授)
- 5日 所内・研究部門会議
- 7日 連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会
(主査：神野直彦 東京大学名誉教授)
- 12日 所内勉強会
- 12日 企画会議
- 14～15日 第20回ソーシャル・アジア・フォーラム東京会議 【TOC 有明】
- 17日 非正規労働の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査委員会
(主査：毛塚勝利 法政大学大学院客員教授)
- 19日 所内・研究部門会議
- 20日 連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会
(主査：神野直彦 東京大学名誉教授)
- 21日 所内・研究部門会議
- 24日 戦後労働運動の女性たち～闘いの歴史と未来への提言に関する調査研究委員会
(主査：浅倉むつ子 早稲田大学大学院教授)
- 24日 期末監査
- 25日 第29回連合総研フォーラム 【ルポール麹町】
- 26日 勉強会「労働4.0と労働の未来」
(講師：アネット・克蘭メ ドイツ労働・社会省政務次官) 【連合会館】
- 26日 期末監査
- 27日 内部監査
- 28日 第32回勤労者短観記者レク (厚生労働記者会、三田クラブ)

editor

海の向こうの米国も隣の韓国も、政治は波乱の様子。翻って安倍政権は一見盤石のようですが、特集の山口・中野両教授は基盤の脆弱さを指摘します。ただ、野党の基盤がそれに輪をかけて脆弱なのが困りどころで、政治が健全なバランスと緊張感を取り戻す兆しはなかなか見えません。そこで両教授には、こうした政治をもたらした要因と野党勢力再生への道程を論じてもらいました。編集をしながら、

ひそかに、特効薬の処方箋を期待する気持ちもありましたが、やはり結局は、野党が原点に戻って役割をしっかりと果たすという正攻法に尽きるのかもしれない。両教授に共通しているのは「個人の尊厳を守る」という視点です。労働組合もまた「個人の尊厳を守る」という価値観を徹底して共有すれば、足並みを揃えて政治に取り組むことができるに違いないと思っています。(ややや)

発行人／中城 吉郎
発行日／2016年11月1日
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-0073
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