

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第30巻第1号通巻322号

連合総研レポート

2017年1月号

No.322

CONTENTS

特集

これからの「家族」を考える

家族の過去と現在、そして近未来
—「家族賃金」観念の変容

木本 喜美子……………6

地域住民以上、家族未満の支え合い

室田 信一……………10

フランスの家族政策と女性の労働

神尾 真知子……………14

寄稿

新年のご挨拶……………3

連合総研理事長 古賀 伸明
日本労働組合総連合会 会長 神津里季生

巻頭言……………2

記念すべき年を迎えて

視 点……………5

軽井沢スキーバス事故から1年が経過して

報 告……………18

雇用・賃金の中長期的なあり方に関する
調査研究報告書

報 告……………22

とりもどせ！教職員の「生活時間」

「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する
研究委員会」報告書(概要)

報 告……………26

第17回労働関係シンクタンク
交流フォーラム

評議員会・理事会報告……………28

「2015年度事業報告・決算報告」を承認
— 第15回定時評議員会・第30回理事会報告 —

最近の書棚から……………30

平賀充記 著

『非正規って言うな！』

今月のデータ……………31

内閣府「平成26年度 結婚・家族形成に関する意識調査報告書」

未婚者が結婚生活に必要なと思う夫婦の
年収は平均497.9万円

事務局だより……………32

記念すべき年を迎えて

中城吉郎
連合総研所長

今年(今年)は連合総研が1987年12月に発足して30年目を迎える記念すべき年である。連合総研の立ち上げから今日に至るまで当研究所の活動を支えていただいた諸先輩、関係者の皆様方に深く感謝申し上げたい。

当研究所では発足以来多くの成果物を世に問うてきたが、長く今日まで続けてきたものの一つが毎年度発行の「経済情勢報告」である。昨年10月に第29回報告「暮らしの底上げに向けて」を発表したところだが、第1回報告は88年11月に「生活の質向上をめざして」という副題で発表された。発足直後にこうした成果を取りまとめることができたのは、前身として81年から佐々木孝男氏(初代連合総研所長)を中心に経済・社会政策研究会の年次報告書が作成されていたからである。

第1回の報告は、87年10月に発生した世界的な株価の大暴落「ブラック・マンデー」を無事に乗り切り、「絶好調」といわれるような景気拡大局面を迎えた日本経済について、景気回復の中で生活格差の拡大や生産性向上の成果の労働者への配分が遅れている点などを鋭く分析している。

政府(当時は竹下内閣)は88年5月に「世界とともに生きる日本—経済運営5カ年計画」を決定したが、その中で日本の直面する課題として、対外不均衡の是正や地域経済社会の均衡ある発展と並んで、「豊かさを実感できる国民生活の実現」を掲げている。国の経済力と国民の生活実感のギャップの解消が当時の政策課題であったことを示している。87～88年にかけては、実質成長率は6%を上回り、日本経済が再び内需主導の拡大の道を歩み始めたことに国民が自信を深めた時期であった。巷には「日本経済の力強さ」についての発言が溢れていた。しかし、その後この時期はいわゆるバブル景気(景気循環としては86年12月から91年2月まで)の初期段階であったことが明らかになる。この後の数年間の日本では、20年代のアメリカを描いたF.L.アレンの「オンリー・イエスタデイ」の世界を彷彿とさせるような状況が展開されることとなる。

もう一つ連合総研発足時から続いている出版物に、本誌「DIO」がある。

これは創刊が88年6月で、今回で322号となる。DIO(DATA INFORMATION OPINION)の題に示されるように、創刊当時は経済データが紙幅の大きな部分を占めていた。創刊号で佐々木孝男所長は、「この小誌は情報提供を目的としています。情報を早く、続けて、正しく読むことのお手伝いを出来ればというのがわれわれの願いです。」と述べている。分析の基礎はデータであり、毎日毎日の変化の中に、大きな流れの変化が浮かび上がってくることを指摘されている。現在は、データの掲載はしてはいないが、研究所の活動の紹介とともに毎号テーマを決めて時代を先取りする創造的な研究論文を掲載している。

連合総研が歩んできた30年は、ほぼ10年毎に日本経済の大きな節目に直面してきたといえる。最初の10年目の97～98年はアジア通貨危機と大手金融機関の破綻である。次の2007～08年は、グリーンズパン元FRB議長の言った「100年に一度」の金融危機の発生である。そして、30年目の今年、世界が大きな不透明感に覆われている。その一番の理由は昨年11月の米大統領選挙によりトランプ氏が勝利したことである。選挙期間中の保護主義的な貿易政策、移民政策、環境政策、外交政策等に関する発言は、これまで戦後培ってきた世界の大多数が共有する価値観から程遠いものである。1月20日の就任を控えてどこまで現実路線を取るかに世界が注目している。

欧州では、3月のオランダの議会選挙、春のフランス大統領選挙、そして秋のドイツ連邦議会選挙と政治スケジュールが目白押しだ。米大統領選挙の影響が欧州に伝播することが懸念されている。また、英国のEU離脱問題(Brexit)の帰趨も依然不安定要因だ。

米国の経済政策についても不透明なことが多い。大型減税と財政支出の拡大の期待からドル高、株高になっているが、これによる財政赤字の拡大や米国内産業への影響を考えると、持続性には疑問符がつく。

こうした不安定要素の大きな世界情勢の中で、日本の立場と国民の生活がどうなるのか、日々注意深く見ていかなければならない。記念すべき年は、警戒(vigilance)の年でもある。

新年のご挨拶

連合総研理事長 古賀 伸明

明けましておめでとうございます。

ご家族お揃いで健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

今年の干支は酉。酉の由来は「果実が極限まで熟した状態」だそうです。しかし、それに反して近年のさまざまな事象は、大きくスピードを上げて変貌する世界の姿を強く印象付けるものだと思います。もちろん、それは日本社会にも当てはまることは言うまでもありません。

このような状況の中では、私たちはこの時代をどう捉えるのかが、極めて重要なこととなります。かつて経験したことのない大きな環境変化のこの時代を、年の初めに能動的にどう捉えるかを一緒に考えてみたいと思います。

歴史や経験は大切に重要なものです。歴史を徹底して学び、諸先輩そして私たち自身の経験を振り返らなければなりません。しかし、過去や歴史だけを見つめていても、次のステージへの解答は出ない時代になっています。歴史や経験に学び、それをどう私たち自身が昇華させて、答を出していくのかという私たち自身の「知恵と行動」が求められています。すなわち「これまでの経験則だけでは答が出ない時代」です。

また、私が言うまでもなく、これらの変化は、日本の政治・経済・産業・社会・あらゆる組織の構造的課題を表面化させています。今ある仕組み・システムはそれぞれに築き上げられた経過があり、決して0か1かで割り切れるデジタル的なものではありません。しかし、ベストチョイスした仕組み・システムとて、それを支える前提条件が異なれば、当然のことながら、現在の、あるいは将来を見据えた条件に適合した仕組み・システムに組替えなければなりません。場合によっては、これまで矛盾していた事柄をも、従来と異なる次元で統合させ、その中から新しいコンセプトを創り出していくウィングの拡大が私たちに求められています。すなわち、「あらゆる仕組み・システムを組替えなければならない時代」です。

加えて、様々な見方があると思いますが、私は今の日本は成熟社会の中で、自分たちはどんな暮らし方・生き方をするのかを懸命に模索している大きな転換期だと思います。成熟社会とは多様性に富むと共に、個人の自由と個性についての欲求水準が高く奥行きが深い社会であるといわれています。そんな時代に、職場で家庭で地域で日本という社会で、そしてグローバルな視点で、私たちはどんな暮らし方・生き方をするのか問われているのです。一方では、日本の産業構造・事業構造・社会構造が大きく変わる中で、私たちの働き方も変化させていかなければなりません。すなわち、「私たちの働き方・暮らし方・生き方も変化させなければならない時代」です。

これらを考える時、極端なことをいえば、無から有を生み出す時代といっても過言ではありません。だからこそ、多少不確実な部分があっても、これまでと異なる新たなことにトライし続けるしかないと思います。TRY&ERRORを繰り返し、失敗から学びその学びを蓄積しながら新たな創造を模索していかなければなりません。転換期は、次のステージへの重要なステップであることを、しっかりと心に刻み行動する年にしたいものです。

今年も引き続き連合総研へのご指導・ご支援をお願い申し上げますとともに、皆様にとって、実り多き一年となりますよう心より祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶

日本労働組合総連合会 会長 神津 里季生

新たな年を迎え謹んでお慶びを申し上げますとともに、日頃からの連合運動に対する皆様のご理解とご支援に改めて御礼申し上げます。

昨年は、米国の大統領選挙、EU離脱を決めた英国の国民投票など、世界の政治経済の画期をなす出来事が相次ぎました。様々な要因が複合して生じた結果ではありますが、グローバル化による負の側面としての産業や雇用の空洞化、あるいは格差や貧困の拡大によって、経済や社会から取り残されたと感じる人々の不満や怒りが鬱積し、既存の政治に対する異議申し立てにつながっているとの見方は、おそらくこれらの動きの本質を言い当てていると思います。

そのうえで、これらは決して対岸の火事ではないことも見据えておくべきです。わが国においても極端な言動や劇場型の政治手法がもてはやされがちです。しかし、いたずらに怒りや不満を煽るだけでは社会の分断や排除を助長するばかりです。むしろ、持続的で包摂的な社会に向けた責任ある行動、丁寧な対話と発信こそが必要です。

超少子高齢・人口減少社会の進行、あるいは技術革新が加速する中における人間らしく働き暮らせる雇用労働の確保など、私たちの眼前には待ったなしの課題が迫っています。国内外の情勢が不確実性を増し、雇用や生活の不安が渦巻いている時こそ、労働運動は「社会の不条理に立ち向かい、職場や地域で働く者の頼りとなる存在」として、これまで以上に能動的に行動し、世の中の期待に応えていかなければなりません。

2017春季生活闘争は、経済の自律的な成長、社会の安定性の確保に向けて、この間作り出してきた「底上げ・底支え」「格差是正」の流れを継続し、さらに広がりを持たせるためのたたかいです。2016闘争から取り組んだ「大手追従・大手準拠などの構造からの転換」「サプライチェーン全体での付加価値分配」「公正な取引環境の確立」をさらに前に進めるとともに、中小企業団体との連携、地域フォーラムなどを通じた認識の共有など、すべての働く者にとっての「底上げ春闘」を社会に波及させるべく、様々な取り組みを展開していきます。

痛ましい過労死や過労自殺、メンタルヘルス問題が後を絶ちません。働く者の命と健康を守り、ワーク・ライフ・バランス社会を実現するため、「働き方」「働かせ方」を見直していくことは労働組合の本来的な機能、使命の一つです。職場での取り組み成果を未組織の職場へと波及させるとともに、法制度の改正につなげていく。組織された者が原動力となって、社会の期待に応え、仲間づくりにつなげていくとの思いで取り組んでいきます。

春季生活闘争、政策・制度の実現、そして「100万連合の実現」に向けた組合づくり・仲間づくりの取り組み。そのいずれにおいても、一人ひとりの雇用や生活の課題が政策・政治とつながっていることを理解し、行動への参加を促していくことが不可欠です。そのために、連合は「クラシノソコアゲ応援団」キャンペーンを通じて、社会に向けた運動と職場における取り組みを、「ヨコの広がり・タテの深掘り」を意識して展開していく所存です。設立30周年の節目を迎える連合総研が培ってこられた経験との連携を深めながら、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、今年もまい進していきます。

本年も連合に対する一層のご支援をお願いするとともに、皆様の益々のご健勝とご活躍を祈念いたします。

軽井沢スキーバス事故から1年が経過して

2016年1月15日未明、長野県軽井沢町で発生した貸切バス事故は、15名（乗客13名、乗員2名）が死亡する大変痛ましい事故であった。お亡くなりになった方々には心よりお悔やみを申し上げたい。事故から1年が経過する現在、本稿では、働く生活者の立場からこの事故を考えたい。

事故発生後、国土交通省ではこのような悲惨な事故を二度と起こさないという強い決意のもとに有識者による委員会を立ち上げ、「安全・安心な貸切バスの運行を実現するための総合的な対策」を2016年6月にとりまとめた。

とりまとめられた報告書では、既に明らかになった事故原因がいくつか指摘されている。

- ・事故を起こしたバス事業者は、事故発生前の監査等で違反事項の是正を指示されていたにもかかわらず、事故発生後も安全管理上の問題が確認された。

- ・制限速度は時速50kmであったにもかかわらず、運行記録計によれば事故直前の速度は時速96kmだった。

- ・事故を起こしたバス事業者があらかじめ届け出た運賃の下限額を下回る運賃で、バスが運行されていた。

これらの事項からは、コンプライアンス（法令遵守）意識の欠如した、悪質な事業者により事故が起こされたことが推定される。

そのため、国土交通省の報告書にあるように、貸切バスの安全運行に関する遵守事項の強化・徹底、不適格な事業者の排除などにより、労働条件の劣悪さを解消することが第一である。

さらに、本件に限らず、コンプライアンス意識の欠如による事故を防ぐために、従業員からの相談に寄り添いながら組織をチェックできるプレーヤーとして、労働組合が果たす役割も大きいと考えられる。

また、国土交通省の報告書では、安全性の「見える化」の推進が盛り込まれていることにも、働く生活者としては着目したい。消費者庁が実施したアンケート（「貸切バスに関する消費者意識調査について」（2016年4月））によれば、「9,800円のバスツアーに参加しようとしていて、同内容で安全管理がしっかりとされたツアーがあった場合、安全に対して追加でいくら支払えるか」を尋ねたところ、6割以上の方が1,000円以上払うとの回答だった。この結果からは、安全に関する取組に対し、消費者は追加費用を負担する可能性があることが考えられる。

このような中で、ウェブサイトの旅行比較サイトや、旅行業者が作成したパンフレット等に、公益社団法人日本バス協会のセーフティーバス認定を取得したバス事業者が運行することを明記したバスツアーが目につくようになってきた。

日本バス協会では、貸切バス事業者からの申請に基づき安全性や安全確保に向けた取り組み状況等を点数化して評価し、星の数（一ツ星から三ツ星まで）で認定している。バスツアーを検討する際、消費者は、ともしれば価格に目が移りがちではあるが、安全性に関する情報も選択時の参考にはなっている。

今後、こうした安全性の見える化の動きが定着していけば、バスツアーの市場も大いに变革していく可能性があるのではないか。すなわち、消費者がバスツアーを選ぶ際に安全性をより重視するようになれば、バス事業者も消費者のニーズにあわせて安全性に対する投資を増やすことが合理的な行動となる。結果として、際限のない価格破壊の嵐からバス事業者は抜け出し、安全性の向上という付加価値の競争の展開も期待できよう。

（連合総研主任研究員 尾原知明）

家族の過去と現在、 そして近未来 -「家族賃金」観念の変容

木本 喜美子

(一橋大学名誉教授)

1. はじめに

今日の日本の家族は、第二次世界大戦後に定着をみた終身雇用、年功賃金、企業内組合からなる日本型雇用慣行と密接不可分の関係のもとにおかれてきた。こうした歴史過程を経て形成された戦後日本家族は、今日では大きな変動の波にさらされており、家族をとりまき、生活を支える政策の組み替えが喫緊の課題となっている。小稿ではまず、戦後の日本家族がかたちづくられてきた経緯とそこから刻印された特徴をとらえる。次いで、1990年代前半のバブル経済の崩壊以後に生じた家族変動を把握し、今日問われている課題を明らかにしたい。

2. 家族と日本型雇用慣行

戦後日本の家族の特徴を捉えるうえで欠かせないのは、「家族賃金」という観念である。これは、すべての発達した資本主義諸国が経験したものであって、「男性一人の稼得賃金で家族は養われるべき」だとする考えである。イギリスを例にとれば、19世紀後半から20世紀の初頭にかけて労働組合が賃上げのレトリックとして好んで用いたのが、まさにこの「家族賃金」である。世帯主である男性の賃上げを実現することによって、妻の稼得活動への従事を少しでも控え目にさせ、家庭役割に注力できるようにとの願いをこめて、賃上げ交渉で用いられた。このことは、賃上げの交渉

相手である雇い主がすでに実現していた専業主婦を擁するライフスタイルを「よきこと」とし、少しでも近づきたいとの姿勢の表明でもあった。ミドルクラスがすでに実現していた、男性単独稼得のもとで女性が主婦活動に専念するというライフスタイルの労働者階級版こそが、「家族賃金」という着想であった¹。ただしイギリスでの当時の賃上げ自体は、週給を少しでも上昇させようとするものであったのに対して、戦後の日本では「家族賃金」という考えは、賃金体系そのものとして結実・機能し、また企業福祉がこれをさらに補強したことを看過することはできない。

多くの大企業では、男性世帯主に対して右肩上がりの年功賃金を設定し、結婚、出産、育児等のライフステージの移行に応じて高まりゆく消費支出に対応しうる、いわゆる「生活給」賃金を提供した²。加えて、子どもおよび無業の妻に対して被扶養手当を支給し、「家族賃金」体制、すなわち夫の単独稼得体制を応援した。企業福祉は、戦後当初は給食、寮、社宅、医療、生活物資の廉価販売など、生活補助機能を果たす「縁飾り」的な存在から、1960年代以降、持ち家制度に代表されるような、「労働者の中産階級化をはかる財産形成策」として重視されるようになった。週給をわずかでも賃上げさせようとしたイギリスの歴史事例に比べ、日本の場合は、「家族賃金」という考えが直接賃金および間接賃金

としても強固な物質的基盤を伴って実現し、男性労働者の労働意欲を喚起するうえで大きな役割を果たすことになったのである。

こうして戦後日本の労働組合と家族は、「妻、働かず」という体制、すなわち専業主婦を抱える男性単独稼得によるライフスタイルを「よきこと」として受容した。日本の大企業は、このライフスタイルの営み方を率先して労働者家族に伝授する役割を果たした。例えば日本鋼管では1955年には全社規模で新生活運動が取り組まれ、「明るい家庭づくり」「生活設計の合理化」のために、従業員の妻を呼び込んでの料理・裁縫の講習会や生活相談、そして受胎調整の指導を実施した。そこで打ち出された家族像は、「家庭生活は原則として主婦が主宰し、その主導性によって進められ、主人は其中で憩いかつ活力を育まれている」というものであり、「主婦の向上」によって「明るい家庭」づくり³がめざされた。

こうした性別分業家族に支えられることによって、男性労働者は職場労働に没頭することになった。生活給の考えに対する経営側からの挑戦はなされ、1950年代には職務給の導入に取り組む企業が出現している。こうしたなかで1960年代には職能資格制度が、妥協の産物として導入された。査定による賃金の個人差が「能力主義」的要素として挿入されてはいるが、同期入社グループが一定の職階まではともに昇進するという年功的処遇が根底に据えられた。こうした個人間競争を刺激する要素を加味した人事制度のもとで、しかも男性の単独稼得に依存するライフスタイルをとる家族像が広範に普及することによって、「男性は職場、女性は家庭」という性別分業体制が強固な基盤をもつことになった。1960年代には、既婚女性の専業主婦化の流れがトレンドとなったのである。同時代には、先進諸国では第二波女性解放運動が起こり、専業主婦という存在形態に疑義をさしはさんでやまない国際的潮流が活性化していったが、日本ではむしろこの時期に「主婦化」傾向が強化されたことが特徴的である。

3. 「会社人間」と兼業主婦の組み合わせへ ：1970年代以降

1973年のオイルショック以降、日本的経営は徹底した「減量経営」によってこれをのりきり、自動車や家電などの雪崩を打つような海外輸出を通じて先進国で唯一、経済成長を持続させることに成功した。もちろんこれに先立つ高度成長期とはちがって、低い成長率にとどまるとはいえ右肩上がりの成長が遂げられ、経済大国の地位へと上りつめる過程で、性別分業家族とそれを支える「家族賃金」が中心的規範としての力を持続した。オイルショックのもとでの経営環境の悪化に対応するために多くの企業では、新規採用を手控え、工場や事業所のスクラップ・アンド・ビルドのための配置転換、出向、転籍を通じて人員調整がかなりの規模で取り組まれた。不況下でも減首が回避されたことは、労働者の企業への忠誠心を強めることとなり、長時間労働に邁進する「会社人間」が生み出された。他方、女性労働に関しては、高度成長期を通じて「主婦化」規範が強められ、女性の継続就業の余地は狭められていった。「職場の花」としての短い期間を経た後には結婚退職し「三食昼寝付き」の主婦業に専念することが、「女性の幸せ」だとする考えが普及した。しかしとりわけ1970年代以降、労働市場からいったんは撤退した既婚女性をパートタイマーとして求める需要が高まり、これに応じる女性の側も家族生活に軸足をおくことができる「パートならば」と、再就職する傾向が深まっていった。こうして、会社人間とパート兼業主婦という組み合わせが主流となった。

では国家は、家族をどのように政策的に位置づけたのであろうか。革新自治体の手厚い福祉政策に引きよせられる形で、1973年にはひとたびは国家レベルでの「福祉元年」が宣言されたが、ただちにオイルショックに見舞われて政策変更へと転じている。公的な社会保障責任に代わって、家族単位での自立自助を基礎とし、地域社会の相互扶助によってカバーしようとする「日本型福祉社会の提唱」（1978年）がなされた。だが1980年代の初頭以降、その要として位置づけられた家族自体

の脆弱性が指摘されるようになっていた。非行、家庭内暴力、校内暴力などの「子どもたちの反乱」に代表されるような、家族の変質や家族の危機的状況を問題視する書籍が次々に出版されたのである。夫が「会社人間」化し家庭不在であることが、種々の弊害をもたらしているという指摘も少なくなかった。1983年版の『国民生活白書』も、「家族機能の弱体化」「家族関係の希薄化」「家族の危機」という問題に踏み込んでいる。

そうした現実認識をもちつつも政策上選択されたのは、夫の働き過ぎを解消して家族とともに過ごす時間を拡充するとの方向性ではなく、主婦の座権を強化することによって家族の安定性を追求しようとする路線であった。1983年には「家庭基盤の充実対策」が出され、一連の主婦優遇策が講じられた。パート所得の特別減税（1984年）、年金改革における主婦の基礎年金の創設（1985年）、所得税の配偶者特別控除の創設（1986年）など、主婦の座にある女性の無償労働を「内助の功」として評価し、年金や所得税における特典を付与する路線が採用されたのである。これらは事実上、「既婚女性は、必死で働かない方がお得ですよ」というメッセージを国家が発していることになる。こうした政策のあり方に対しては、多くの異議申し立てがなされてきた。特にどのような働き方を選ぼうとも損得を被らない、中立的な制度設計であるべきだとの観点から、さらには女性の働く意欲を削ぐ方向にこれらの制度が作用しているとの観点からの反対論が提示され、今日にいたっている。1980年代に構築されたこうした諸制度が、今日における女性労働のあり方に、ひいては家族のあり方に制約を与え続けているのである。

4. 「家族賃金」の担い手の縮小と家族変容 ：1990年代以降

バブル経済が崩壊した1990年代以降、「家族賃金」体制と家族のありようは大きな転換期を迎えることになった。その第一は、「家族賃金」の担い手が明らかに縮小へと向かってきたことである。1995年に日経連が発表し

た『新時代の「日本的経営」』は、この方向性を明示するものであった。長期継続雇用と企業福祉の恩恵を従来どおりに得ることができるグループ（「長期蓄積能力活用型グループ」）がスリム化され、その分、有期の年俸契約で雇用される「高度専門能力活用型グループ」と、時間給を基本として昇給のない一般職の有期雇用者（「雇用柔軟型グループ」）とが拡大するというシナリオが示されていた。企業福祉についても、従来型の総花的なそれを見直してコンパクトなものにしていくことが提起されていた。バブル経済崩壊後の長引く不況下で、希望退職を募る企業をはじめリストラを断行する企業が出てくる一方、成果や能力を決定要素とする成果主義賃金への移行が、年功制への挑戦として、不況下での人件費抑制をもねらいながら模索されるようになった。年齢給や定期昇給とベースアップの廃止もしくは縮小、住宅手当や家族手当の廃止を志向する企業もあらわれている。このように個別企業レベルで見ても、正社員であっても「家族賃金」のコンセプトが切り縮められる方向への移行が追求されてきている。

さらに、裁量労働制の拡大や変形労働時間制（1年単位）を盛り込んだ労働基準法の改正（1998年）、労働者派遣法改正による派遣の対象業務を原則的に自由化（2000年）、派遣受け入れ期間の延長や製造業への派遣解禁（2003年）などの労働の規制緩和があいついで推進された。そのもとで、上記の三つ目のグループをなす非正規労働者層は増大し、2014年には全体の40%近く（男性で21.8%、女性では56.7%）に及んでいる。総じて、企業社会における「家族賃金」に守られない人々が明らかに増大傾向にある。この層と、依然として「家族賃金」に守られている層の間にはきわめて大きな距離が開いており、とりわけ非正規層が女性と若年層を巻き込んで拡大している動向に目を向ければ、将来的に格差社会化状況は、より裾野を広げて展開していくと見なければならぬ。

また第二には、家族自体が大きく変容してきたことである。先にも触れたが『国民生活

白書』(1983年版)は、家族の弱体化、危機的傾向に触れながらも、三世代家族の存在に代表されるように、日本は欧米と比して「総じてまだ良い状態にある」としていた。1978年の『厚生白書』は、日本型福祉社会を構想するうえで家族の安定性と三世代家族の存在を頼みとし、公的福祉の「含み資産」として家族を位置づけていた。そして1983年の「家庭基盤充実政策」では、その中核に、家族の自立自助を埋め込み、家族の求心力の要として主婦の役割に期待を寄せて一連の主婦優遇策を打ち出したのである。家族の危機的現象があらわれていると認識しつつも、「家族賃金」体制が機能している限りは、主婦の座権強化によって家族の求心力の維持が可能であり、家族は依然として公的福祉の「含み資産」たりうるとする楽観的な観点からの政策判断であった。

しかしながら家族の変容は1980年代にすでに生じていたのであり、バブル経済崩壊後にはより明確な姿をあらわすことになった。家族の安定性に期待を寄せる政策判断の現実的根拠は、ますます掘り崩されてきている。ここでの不可逆的な変動とは、「家族賃金」に守られている人々の縮小とかかわりながら、家族の安定性が大きく揺らぎ、家族の多様化が生じている点にある。その代表的な指標として離婚率の増大を挙げることができるだろう。バブル経済崩壊以前の日本は、一貫して低離婚率の国の部類に属していたが、1990年以降は増大傾向が顕著となり、ついにはスウェーデンやフランスと肩を並べるようになった。その一方で若い世代の結婚離れ現象は、広がりや深まりを見せてきている。晩婚化、未婚化傾向は拡大し、少子化も進行している。1980年代の政策が頼みの綱とした家族の安定性の基盤が失われるなか、単身世帯が増大の一途をたどり、2015年には全体の三分の一を占めるまでになっている。主婦に求心力を発揮させようとする政策は、こうした家族の多様化時代に機能しえないことは明らかであろう。

5. むすびにかえて

小稿で見てきたように従来の日本の家族は、日本的雇用慣行と密接不可分の関係のもとにあり、「家族賃金」体制に支えられきた。バブル経済の崩壊以降、そうした基盤自体が掘り崩され、不可逆的な変動にさらされている。こうした現実を直視し、家族生活を取りまく旧態依然とした諸政策の転換が決定的に重要である。「家族賃金」を支えてきた企業社会という後ろ盾を持ち得ない家族の増大を考慮すれば、これに代替しうる、新たな公的政策および社会的連帯による生活支援システム等を、多様なかたちで模索するほかに道はない。ここで特に重視すべきは、専業主婦をもつ家族がすでにマイノリティと化している点である。サラリーマン世帯をとった場合、1980年時点で専業主婦の数はピークに達したが、その後は徐々に減少に転じ、1980年代の後半には雇われて働く既婚女性がマジョリティとなって今日にいたっている。こうしたなかでの「家族賃金」型政策の機能不全状況を見据え、両立支援型へと転ずる抜本的な政策転換が中核に据えられる必要がある。今般の安倍政権のもとでの「働き方改革」「女性活躍推進」路線が打ち出され、配偶者控除の抜本改革がうたわれていたが、2016年12月8日決定の与党の税制改正大綱では見送られ、控除限度額の微修正にとどまっている。喫緊の課題は、「家族賃金」をベースにおく政策の微修正ではなく、両立支援型への転換そのものである。

- 1 木本喜美子『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房、1995年、第4章を参照のこと。
- 2 その典型であり、他産業にも波及したとされる電産型賃金体系(1946年)は、「生活保障給」「能力給」「勤続給」の三要素から構成され、「生活保障給」部分が全体の80%を占めていた(遠藤公嗣「電産賃金体系における能力給と人事査定」『大原社会問題研究雑誌』437号、1995年)。
- 3 折井日向『労務管理20年』東洋経済新報社、1973年。

地域住民以上、 家族未満の支え合い

室田 信一
(首都大学東京准教授)

1. 地域のセーフティネット

「生きづらさを抱えた個人を地域で支える」ということが、昨今の地域活動の中では当然のように受け入れられている。地域活動というのは、民生・児童委員や自治会などの地縁組織が中心となり、小学校区程度もしくはそれ以下の小規模な範囲でおこなわれている住民活動のことである。住民の中には、「そんなことは以前からやってきた」という人が少なくない。

社会的排除という概念が2000年ごろから日本の社会政策の議論で用いられるようになった。ヨーロッパ由来のこの考え方は、労働市場と社会保障制度から排除され、行き場を失った若者や移民に対するセーフティネットの欠陥を指摘した。イギリスでは若年失業者などに対する社会的包摂政策が積極的に推進され、日本の社会政策論議でも参照されてきた。日本においては、日本型雇用慣行を軸とした既存の社会保障体系が次第に機能なくなり、10年ほど前からセーフティネットの刷新を求める声が出始め、2008年のリーマンショックがその動きをさらに加速させた。地域における支え合いを強化する政策はこのころから顕著に見られるようになったが、実はその歴史は古い。

戦後の日本は、ヨーロッパ諸国のような福祉国家を政策的な目標として掲げた時期もあったが、第一次オイルショック以降は、いわゆる「福祉見直し」の声が高まり、国家による社会福祉の強化ではなく、家族を基盤とした

支え合いや、雇用によるセーフティネットに期待する向きが強くなった。そのような考え方は「日本型福祉社会」として政治的にも後押しされた。1970年代から1980年代にかけてのことである。

時期を同じくして、政府はコミュニティ政策を推進した。1969年に国民生活審議会による「コミュニティ生活の場における人間性の回復」が、1971年には中央社会福祉審議会から「コミュニティ形成と社会福祉」と題した報告書が公表された。これらの報告書では、人口の都市化に伴い希薄化するコミュニティの関係性を回復することの重要性や、地域活動を牽引するリーダーの必要性、住民活動を側面から支える専門家や行政の役割などが整理された。実際、全国には1970年代からコミュニティ政策を推進した自治体が多数あり、コミュニティセンターを住民活動の拠点として自主的に運営する取り組みなどが生まれてきた。

そのように考えると「生きづらさを抱えた個人を地域で支えること」を「以前からやってきた」と住民が捉えることは当然である。日本は半世紀近く前から家族や地域で支え合うことを前提とする政策を推進してきたのである。

2. 家族と地域の連続性

「家族」とは何であるか。誰が「家族」に含まれるのか。「家族」の定義をめぐるさまざまな見解があり、家族社会学者の間でも共通の見解に達しているわけではない。法律上の「親族関係」には「配偶者・その三親等ま

での姻族・自分の六親等までの血族」と定義されているが、家族に関する法的な規定はない。

しかし近代化の中で家族形態が変化してきたという点においては共通の見解がある。核家族もしくは単身世帯が増加し、世帯を構成する人員が減少してきていることは周知のとおりである。その結果、かつて期待されていた家族におけるサポート機能が失われてきている。ここでいうサポート機能とは、育児や介護といったケアにとどまらず、経済的な基盤や、家事などの生活の営み全般、情緒的な関係性を含む広い意味で用いている。

家族におけるサポート機能が失われたことにより、それを補完する目的で、社会保障制度が整備されている。保育制度や介護保険制度といったケアの提供や、児童扶養手当などの給付制度、各種の扶養控除に加えて、介護保険法の改正では生活支援サービスが自治体の総合事業として位置づけられることになった。ソーシャルワーカーなどの専門家による情緒的な関与を社会保障制度に含めて解釈すると、情緒的な関係性も代替可能なものとして捉えることもできるだろう。

このように、社会保障制度は家族形態のあり方に敏感であることが望まれており、同時に社会保障制度が家族のあり方に影響を与える側面もある。たとえば、年金分割制度ができたことが熟年離婚の誘因となるといった影響がある。すなわち、家族のもつサポート機能は社会保障制度や社会サービスと深く関わっており、両者を関連づけて捉える必要がある。実際に家族社会学では両者を関連づけて議論されることが多い。

本稿の目的は、家族と社会保障制度のそうした連続的な関係性を、家族と地域の間にも応用して、両者の関係性について新たな解釈を踏まえて議論することである。その際、家族と地域が侵食し合う2つの接点に注目する。一つは、ソーシャルワーカーなどの地域に配置された専門家が個人と関わる際に、家族的な関係性を構築するという点である。もう一つは、家族的な性格を有する住民組織が、地域の中で孤立する個人を包摂するという点である。その2つの接点の中に「地域住民以上、家族

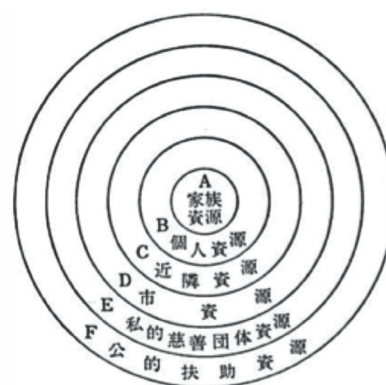
未満の支え合い」の関係性を見いだすことができる。

3. 古くて新しい「伴走型」の支援

生きづらさを抱えた個人に対して個別の相談援助を提供することを目的に、2000年代から地域にソーシャルワーカーを配置する政策が推進されてきた。例えば、大阪府では150名を超えるコミュニティソーシャルワーカーが府内に配置されてきており、同様の政策は東京などでも広がりを見せている。また、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業でも、個人に寄り添う「伴走型」の支援が全国で推進されてきている。こうした支援の形は古くて新しい支援と言える。

ソーシャルワークの原点は、家族や地域の中に失われたサポート機能を回復することであった。ケースワークの母と言われているメ

図1 リッチモンドのいう慈善の資源



- A. 家族資源——愛情・訓練・努力・社会的発達に対する各成員の能力
- B. 個人資源——親戚、友人
- C. 近隣資源——隣人・地主・商人、以前および現在の雇主、牧師・日曜学校教師・教会員、医師、労働組合・共済組合・社交クラブ、職人仲間、図書館・クラブ・クラス・セツルメント、貯蓄組合・銀行・質屋
- D. 市資源——学校教師、警官・治安刑事・保護監察官・感化院、保健所・療養所監督官・工場監督官、郵便配達人、公園・風呂
- E. 私的慈善団体資源——慈善組織協会、家族の所属している宗派の教会、慈善家、州の特殊なそして一般的な救助機関、慈善団体による職業紹介所および作業場、児童援護協会・児童保護協会・養護施設、地区看護婦・施薬所・病院、非行防止協会・入獄者援護協会
- F. 公的扶助資源——救貧院、院外救助局、公立病院および施薬所

(出所：小松源助 2004 「ソーシャル・ワークの成立」 右田紀久恵ほか編『社会福祉の歴史—政策と運動の展開』有斐閣、138.)

アリー・リッチモンドは、19世紀末にアメリカのボルチモアで慈善組織協会 (Charity Organization Society、以下COS) の友愛訪問者としてケースワークの方法を体系化したことで知られている。慈善組織協会とは、当時イギリスやアメリカの工業化が進んだ都市部において、急激に増加していた貧困者への対策として、民間の慈善団体が設置した組織である。社会の急激な変化に対して、慈善団体が個別に対応するのではなく、組織的に支援を提供することを目的に設立された。

COSの友愛訪問の実践とは、貧民街へ足を運び、貧困者の相談に乗り、課題の解決を図るものであった。今日でいうところの生活困窮者自立支援に類似するものといえよう。友愛訪問者の実践を体系化する過程の中で、リッチモンドは貧困者が保有する資源の円環を図1のように整理した。彼女は、個人がAからDの資源によって生活を支えることができなくなった時にEの私的慈善団体資源にたどり着くと分析した。COSの役割は、いたずらに慈善団体の資源をばらまくのではなく、貧困者がAからDの資源を回復できるように相談に乗ることであった。今日の政策においても個人と資源の関係を自助・互助・共助・公助といった枠組みで整理することがあるが、100年以上前からこのような枠組みが用いられてきたのである。

4. 孤立と擬似家族

専門家が個人に寄り添うことで、失われたサポート機能を回復するという点では、100年前の実践と今日の実践には類似するものがある。しかし、個人が直面する課題は異なる顔を持つ。その一つがひきこもりである。

2000年代になり、ひきこもりが社会的な課題として位置付けられるようになったが、その対策が十分に進んでいない2000年代初頭、ある若者支援のNPOによって生み出された「レンタルお姉さん」の実践は社会的に注目され、書籍化・ドラマ化された。

「レンタルお姉さん」とは文字どおりお姉さんをレンタルする仕組みである。子どもの引きこもり状態が長く続き、その部屋の中に入ることができなくなった親の依頼を受けたNPOが、「お姉

さん」や「お兄さん」に当たるワーカーをその家庭に派遣し、ドア越しに引きこもっている当事者と対話を繰り返す。時間をかけて信頼関係を構築する中で、家族が入ることができなかった部屋の中に入り、当事者が納得する形で引きこもり状態の解消を目指すというプログラムである。

このプログラムの最大の特徴は、第三者である「レンタルお姉さん」が、引きこもり状態の子どもとその親との間に失われた情緒的な交流を取り戻す過程にある。その過程でワーカーが意識していることは「お姉さん」や「お兄さん」に相当する関係性を当事者と構築することである。

ひきこもりに限らず、社会的な孤立が現代の深刻な課題として認識されるようになったのは2000年代前半のことである。独居高齢者による孤立死が珍しくなくなり、社会的孤立という言葉が用いられるようになった。NHKが「無縁社会」という番組を制作し、年間約3万2000人が孤立の中、誰にも看取られることなく死を遂げている実態を明らかにした。

コミュニティソーシャルワーカーの配置や生活困窮者に対する自立相談支援事業などは、まさしくそうした社会的孤立への対策として始まったのである。地縁関係が希薄になり、親族や家族内においても支援が行き届かなくなった個人に対して、専門家が擬似的な家族となり関係性を構築する。そのようにして資源の円環を部分的に回復する支援が浸透してきたのである。

5. 地域の中の擬似家族

個人に対して専門家が関与する方法とは別に、地域住民が作り出した支え合いの仕組みに個人を包摂する活動がある。

小学校区域や町内会等の圏域において、民生・児童委員などの地域住民が地縁を基盤とした支え合いの仕組みを構築し、見守り訪問や、サロン、個別相談といった活動を推進する。それらの活動は小地域福祉活動や校区福祉活動などと呼ばれている。地域によっては、社会福祉協議会(以下、社協)がそれらの活動を組織化し、地区社協や地区福祉委員会などの名称で推進されているところも少なくない。

地縁を基盤とした支え合いの仕組みには、行政が音頭をとって推進するものから地縁組織が

自発的におこなうものまで多様な取り組みがあるが、中でも社協の関与をとおして推進されるものが数としては圧倒的に多い。たとえば、滋賀県高島市社協は市内の自治会ごとに活動する約200の福祉推進委員会全てで見守り活動を実施する方針を掲げ、平成23年度から「見守りネットワーク活動」の組織化に取り組みはじめた。現在では市内に約100の見守り活動が組織されている。

では、そのような見守り活動がどのような規範に基づいて組織化されているのだろうか。見守り活動は想像以上にしんどい活動である。一度始めると、個人の都合でやめるわけにはいかず、寒い時期も暑い時期も、自分が担当する地域や個人の自宅を見守り続けなければならない。

宮崎県のある地域で活動する地区社協の会長と社協職員に、地域活動がうまくいくコツについてインタビューした時に、興味深い答えが返ってきた。男性の役員が会長を務め、父親のように方針を示す。女性の役員が副会長を務め、母親のように活動を着実に前進させる。そして、何か困ったことがあれば息子のような社協職員に相談して、課題の解決に奔走してもらおう。そうした家族のような関係性があることで、その地区社協が1つの大家族として地域の規範を生み出し、お互いを支え合う関係が成り立っているという話だった。

男女の間に明確なジェンダー役割分業があるというのはその地域の特徴であるかもしれないが、全国各地で地縁を基盤とした活動を訪問すると、家族的な規範を軸に、住民と専門家が役割を分担しながら活動を推進する構図を見つけることができる。地域の中に擬似家族のような関係性を作り出し、その関係性の中に孤立している個人を包摂するという活動である。

かつて柳田國男は、民俗学の知見から、「オヤ」と「コ」を本来血縁と無関係な経済的扶養関係として捉えた。そのような柔軟な家族の捉え方を参照すれば、現代の小地域における住民活動を「地域住民以上、家族未満」として捉え直すこともできるだろう。そこには人格的な交流があり、情緒的な関係性が築かれ、家族的な規範が生み出される。家族と地域の境界線は薄くなり、両者は連続的なものとして描き出される。

6. 現代日本における支え合いの規範

近年の地域包括ケア政策や地域福祉の政策をみると、政府は地域の支え合いを「互助」と呼び、増加する社会保障費を抑制するためには互助に期待するほかないと考えているようにみえる。支え合いの活動を側面から推進する社協の職員は、自ら息子役や娘役を担い、家族的な規範を地域の中に作り出すことで、互助の強化を試みている。地方に限らず、東京の都市部においても同様の構図が見られる。

そのような地域には家父長的な家族規範が作り出される可能性が高い。したがって、包摂される個人もその規範の中に取り込まれることになるわけだが、全ての人がそのことを快く思うわけではないだろう。

社会学者のジグムント・バウマンが述べたように、コミュニティはその構成員に安全な環境を提供するが、その一方で規範を押し付け個人の自由を奪う。その規範の中に包摂されたくない人（支援を拒む人）をどのように見守るかということが、地域活動では常に話題に上る。その個人を「支援困難者」と呼び、特別なケアが必要な人としてさらなる包摂を試みることも少なくない。

政府が地域住民による「互助」に期待するとき、そこには上記のような力動が生み出されることに自覚的でなければならないだろう。古き良き日本の地縁を取り戻すという響きは良いが、その一方で地域の中で家族的な規範を押し付けられ、行き場を失っている個人もいるかもしれない。

そのような個人に対しては、専門家が個別に寄り添いながら支援を提供することが求められる。「お姉さん」や「お兄さん」として情緒的に関与することも大切だが、その個人が地域の規範と向き合う余白を提供することも重要だろう。

「地域住民以上、家族未満の支え合い」とは、かつての村落共同体を復活させようとしているのではない。専門家の関与によって成り立つ新たな家族・地域像の模索が始まっているのである。

フランスの家族政策と女性の労働

神尾 真知子

(日本大学教授)

はじめに

女性が働くことと子どもを持つことを可能にしている国として、日本はフランスに注目している¹。

たとえば、厚生労働白書において、コラムとして、平成20年版は「フランスの家族政策について」、平成24年版は「フランスはどうやって出生率を回復したの?」を掲載している。また、少子化の進行のなかで、子育てを新たな枠組みで支援する子ども・子育て関連3法²に基づき、子ども・子育て支援新制度が、2015年4月1日より施行されたが、フランスを参考にしていることがうかがえる。多様な保育サービスの選択を可能にする地域型保育事業(小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育、事業所内保育)³、子育てに関連する当事者が参加する、国に設置する子ども・子育て会議⁴や都道府県・市町村に設置する地方版子ども・子育て会議は、フランスの家族政策を彷彿させる。

本稿は、フランスの家族政策を検討することを通して、日本の社会や制度のあり方を考える。

フランスの女性たちは結婚しないで子どもを生んでいる

日本では、いわゆる「できちゃった婚」により生まれた子どもは、第1子である婚内子のうち4人に1人であり⁵、婚外子は2.3%⁶にすぎない。一般的に結婚しなければ子どもは生まれない。

それでは、フランスではどうだろうか。生まれる子どもの55.8%⁷が婚外子である。フランスの女性たちは、結婚しない子どもを生

んでいる。この話をある会合でしたところ、「彼女たちはシングルマザーですか?」という質問を受けた。子どもを持つカップルは結婚していることが大部分である日本の社会にいと、そのような疑問が出てくるのは当然である。

しかし、結婚以外のカップルのあり方が公的に認められているフランスでは、女性たちは結婚によらないパートナーとの間で子どもを生んでいる。そして、そのようにして生まれた婚外子は、法的にも社会的にも差別されない。

フランスで結婚にこだわらない生き方が一般的になったのは、1968年の五月革命以降である。法的にも民事連帯契約(略称PACS)⁸という、結婚に準ずるカップルが法的に認められているし、異性間だけではなく同性間でも結婚が認められている。2014年の数字によると、結婚は24万1292件(うち同性婚1万522件、4.4%)であり、民事連帯契約は17万3728件(うち同性間6337件、3.6%)である。結婚と民事連帯契約の比率は、おおよそ6対4である。このほか、内縁関係のカップルもいる。

また、離婚や民事連帯契約の解消等も少なくないので、ひとり親になる場合もあるし、再婚等によって妻と夫がそれぞれの子どもを連れてひとつの家族を作ることもある(「再構成家族」と呼ばれている)。このように、フランスでは、カップルや家族のあり方が多様であり、家族政策も多様な家族を前提としている。

「一家の稼ぎ手モデル」から「働く女性モデル」へ

1930年代フランスの家族政策は、少なくとも子どもが3人、「父親は“パンを稼ぐムッシュ”、母親は“子どもの世話をするマダム”」という性別役割分業の家族モデルを特権化し、社会手当として家庭にいる母親に対する特別手当を創設した。家庭にいる母親に対する特別手当は、後に単一手当に名称が変わったが、父親が働き手の家族モデルに立っていた。

前述の1968年の「五月革命」に見られる社会変革運動、さらに、1970年代初めの女性解放運動は、女性の個人としての自律と生き方の選択の自由、家庭や社会における男女平等の実現を掲げ、社会の既存の価値観や家族観を問い直した⁹。

1972年に共働き家族への初めての家族給付（社会手当）である「保育費手当」が創設された。このことが象徴するように、フランスの家族政策における家族モデルは、「働く女性モデル」へと転換した。その背景には、女性たちの働きたいという強い意思があり、それに応えるように家族政策は変わっていった。

フランスの家族政策の基本理念—「職業生活と家庭生活の両立」

フランスの家族政策の基本理念は、「働く女性が子どもを持てるように、そして子どもを持つ女性が働き続けられるように」することにある。すなわち、働く女性が子どもを持つことをあきらめないように、子どもを持つ女性が労働市場から撤退することがないようにする政策である。そのための障害を徹底的になくそうとする。政策のスピードとその徹底ぶりには感嘆させられる。

ここで注意を要することは、フランスの家族政策は働く女性が子どもを持つことだけを支援する政策ではなく、子どもを持った女性が働き続けることをも支援する政策であることである。

たとえば、次のようなエピソードがある。従来は育児親休暇中に第3子から支給された育児親手当¹⁰が、1994年法の改正により第2子から支給されることになった。その結果、所得の低い女性たちは第2子出産後育児親

手当を受給してそのまま家庭にとどまるという事態が発生した。このような事態に対処するために、フランスは仕事を続けることを選んだ場合の手当支給の所得要件を緩和し、支給額を上げた。託児費用を出せずに育児のために退職せざるを得なかった女性に、「職業生活と家庭生活の両立」を可能にした。これにより、労働市場から遠ざかっていた低所得の女性が、家庭的保育者（保育ママ）を利用して働き続けるようになった¹¹。

家族政策は「選択の自由」を保障する

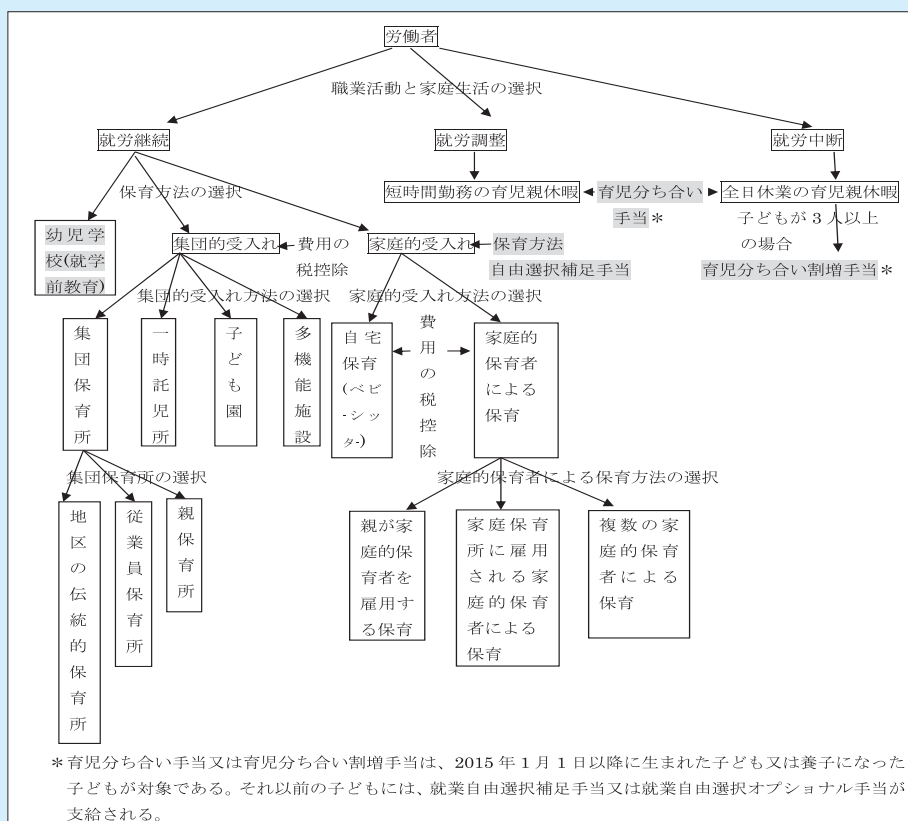
フランスの家族政策は、「選択の自由」を保障している。「選択の自由」は、女性が子どもを持つことと働き続けることを可能とする選択肢を用意している。

「図 フランスの家族政策と『選択の自由』」をみてみよう。子どもが生まれ、養子によって子どもを家庭に受け入れたりすると、「職業生活と家庭生活の選択」が必要となる。その場合の選択肢として、①就労継続、②労働時間を短縮する就労調整、③全面的に休業する就労中断がある。

就労継続のためには、多様な保育サービスが用意されており、集団的受入れ（施設保育）か家庭的受入れ（家庭的保育）か保育方法を選択することができる。フランスの保育サービスの特色は、家庭的保育者（保育ママ）の家庭で少人数預かる家庭的保育が発展していることである。保育所は3歳未満の子どもを預かる。3歳以降は無料で誰でも入れる幼児学校（保育学校）があり、預かり保育がついているので3歳以降は何とかなるのである。問題は3歳未満の保育であり、フランスでも、保育所に入所させたい親は多く、待機児童の問題はあるが、多様な保育サービスによってある程度補うことができる。保育所などの集団的受入れを選んだ場合にも家庭的受入れを選んだ場合にも、かかった費用は税控除される。また、家庭的受入れを選択した場合に、社会手当として保育方法自由選択補足手当が支給される。家庭的保育者（保育ママ）やベビーシッターに支払った報酬の一部が償還され、親が使用者として負担した社会保険料は全額又は半額を家族手当金庫が負担する。

就労調整と就労中断のためには、育児親

図 フランスの家族政策と「選択の自由」



休暇がある。フランスの育児親休暇は、最長1年間で2回まで更新できるので、3歳まで取得することができ、短時間勤務の育児親休暇と全日休業の育児親休暇がある。育児親休暇が3歳までとなっているのは、3歳になれば幼児学校（保育学校）があるからである。

就労調整の場合には、短時間勤務の育児親休暇を利用する。その場合に、育児分ち合い手当が支給され、短縮時間に応じて、定額の現金給付がなされる。

就労中断の場合には、全日休業の育児親休暇を利用する。期間中は、所得にかかわりなく、定額の育児分ち合い手当が支給される。子どもが3人以上いる場合には、支給期間が育児分ち合い手当よりも短期間となるが支給額は高額となる育児分ち合い割増手当を選択することができる。これは、フランスでも子どもが3人以上いると、女性が就労復帰しない傾向にあるので、早期の就労復帰を促すことを目的としている。

フランスの家族政策における「選択の自由」は、選択に伴う経済的負担を税制及び社会保障制度によって補償し、実質的な選択の自由を確保しようとしている。

カップルにおける育児の分ち合い

フランスの家族政策は、働く女性が子どもを持てるように、子どもを持つ女性が働き続けることができるような政策をとっていたので、育児がもっぱら女性に偏っていることに対する政策の取組みが遅れた。そこで、「現実の男女平等のための2014年8月4日法」により、男性も育児に参加することを促すために、従来の就業自由選択補足手当を育児分ち合い手当に改正した。同手当は、その名前のとおり、カップルが育児のために休業したり短時間勤務をしたりすると、カップル間で育児親手当を分ち合うことができる。たとえば、第1子の場合1歳の誕生日までに最長各6か月間である。

おわりに

フランスでは、様々なカップルのあり方が法的にも社会的にも認められているので、子どもは生まれやすい。日本でも事実婚（内縁）があり、社会保障制度では法律婚と同じように扱っているが、税法や民法では同じようには扱われない。結婚に準ずるカップルのあり方を法的に認めていくことも考えてよいのではないだろうか。

また、日本の社会保障は社会保険を中心に制度設計され、「一家の稼ぎ手」原則によって運営されている。正社員であれば、厚生年金保険及び健康保険の被保険者となり、一定収入以下の配偶者や子どもを被扶養者とすることができる。さらに、固定的性別役割分業を担っている被用者の被扶養配偶者（主に妻）には、保険料を拠出しないで年金給付がなされる国民年金の第3号被保険者制度がある。社会保険制度に包摂されるためには、正社員であるか、その正社員の被扶養者でなければならない。

フランスの家族政策の中心にある家族給付は、社会手当であるので、正社員でなくても自営業であっても、支給要件に該当すれば支給される。そして、その想定する家族は、「1人の子どもと1人の大人」である¹²。「1人の子どもと1人の大人」がいれば、その間に法的親子関係がなくても家族給付の対象となるのである。

子ども中心に家族を考え、子育て負担を社会全体で分かち合う制度設計が今求められている。

最後に、フランスの家族政策の基本理念をしっかりと学び、「選択の自由」を保障するような政策を取るべきである。しかし、残念ながら日本はフランスの家族政策の基本理念を十分学んでいるとはいえない。2013年4月の成長戦略スピーチで、安倍首相は3年間の育児休業の推進に関連して、「3年間の抱っこし放題の職場復帰」を支援すると述べた。2016年9月に厚生労働省で開催された待機児童対策の首長会議で、0歳や1歳の保育ニーズを減らすために育児休業の2歳までの延長が首長から主張された。それを受けて、労働政策審議会（厚生労働大臣等の諮問機関）の雇用均等分科会で、育児休業期間の延長が現在審議されている。同年12月7日の同分科会において、保育所に入れない等の場合育児休業を延長して1歳6か月まで認めている現行育児・介護休業法を改正して、最長2歳まで延長を認めることで大筋の合意ができたと報道された¹³。

フランスの家族政策は、子どもを持つ女性が就労継続することを支援する政策であるので、女性が育児休業からできる限り早く職場復帰することを促進する政策をとることは

ありえても、育児休業によって長期間労働市場から撤退することを促進する政策をとることはありえない。また、「選択の自由」という視点でみると、保育サービスが整わないから育児休業を充実させることは、「就労継続」という選択を困難にすることである。「就労継続」という選択を可能にする政策こそが取られるべきである。

- 1 フランスの子育て支援については、神尾真知子「フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由」海外社会保障研究160号、2007年、33頁～72頁参照。
- 2 3法とは、「子ども・子育て支援法、認定こども園法の一部改正法、子ども・子育て支援法及び認定こども園法の一部改正法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」をさす。
- 3 「小規模保育」とは、利用定員6人以上19人以下の保育事業、「家庭的保育」とは利用定員5人以下の保育で、家庭的保育者の家庭での保育事業、「居宅訪問型保育」とはいわゆるベビーシッター事業、「事業所内保育事業」とは、企業などの事業所に設置する保育事業である。いずれも市町村による認可事業であり、児童福祉法上位置づけられ、地域型保育給付の対象となる。
- 4 メンバーは、有識者、地方公共団体、事業主代表・労働者代表、子育て当事者、子育て支援当事者等である。設置に関して、国は法的義務であり、都道府県や市町村は努力義務である。フランスでは、家族高等評議会が設けられ、メンバーは、①大統領代理、②労使代表、③家族運動団体代表、④上院議員、⑤国民議会議員、⑥地方自治体代表、⑦社会保障機関代表、⑧政府代表、⑨学識経験者から構成されている。
- 5 平成22年度「出生に関する統計」による2009年の数字である。
- 6 平成27年「人口動態調査」による2015年の数字である。
- 7 2011年の数字である。
- 8 民事連帯契約は、結婚とは、公告の仕方、パートナーの義務、親子関係の成立、振替年金（日本の遺族年金に相当）の受給権などに相違がある。
- 9 中嶋公子「第3章 家族政策」（石田久仁子、井上たか子、神尾真知子、中嶋公子編著『フランスのワーク・ライフ・バランス—男女平等政策入門：EU、フランスから日本へ』パド・ウィメンズ・オフィス、2013年所収）55頁
- 10 育児親休暇と育児親手当は連動するものとして制定されていないが、育児親休暇を取得すると、育児親手当の受給要件を満たすことがほとんどである。育児親手当は、後述する就業自由選択補足手当、そして現在の育児分ち合い手当になった。
- 11 神尾真知子「第5章 フランスの家族政策」（内閣府経済社会総合研究所、財団法人家計経済研究所編『フランス・ドイツの家族生活—子育てと仕事の両立—』国立印刷局、2016年所収）76頁～77頁。
- 12 2004年にインタビューした当時の全国家族手当金庫の家族給付局長の言葉である。なお、この定義は、高名な社会学者であるIRÉNE THÉRY氏の定義によるとのことであった。
- 13 朝日新聞2016年12月8日朝刊。

雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究報告書

2014年8月にまとめた「中間報告」の内容を踏まえて、引き続き委員会メンバーの間での議論、意見交換を積み重ねながら、論点を整理し意識共有を図った。研究委員会の構成としては、委員として連合の企画委員会メンバー（主要構成組織の書記長・事務局長）のなかから5人、アドバイザーとして学識者の方を2人（1名は2015年1月の第9回研究委員会より）、オブザーバーとして連合労働条件・中小労働対策局からも参加した構成としている。「中間報告」に至る最初の1年は、

賃金のあり方に焦点を絞って勉強会形式で研究委員会を開催し、外部の学識者や労働組合関係者などを招いて報告を受け、意見交換を交えながら、論点整理・メンバー間の課題認識の共有を図ってきた。本最終報告においては中間報告で整理した賃金のあり方に関する論点に基づいて、さらに深掘りした調査・研究を進めるとともに、雇用のあり方をはじめとする残された検討課題に対象範囲を広げて、とりまとめを行った。以下でその要約を紹介する。（文責：連合総研事務局）

序 論

長期雇用慣行や年功型賃金などを特徴とした「男性稼ぎ手モデル」は、1960年代の高度成長期からオイルショック以降の安定成長期に至る過程で形成された日本的雇用システムを象徴する雇用と賃金のあり方であった。このモデルは、育児・教育・介護などを含めた生活保障を企業内福利厚生と「専業主婦」の働きに委ねるといった日本の福祉政策と相俟って、男女の性別役割分担やパートタイマーなど非正規雇用労働者の生計費に満たない低賃金の固定化など社会的ひずみも生み出してきた。1990年代におけるバブル崩壊後の長期にわたるデフレ経済の下で行われた大規模な雇用調整によって、長期雇用慣行は次第に弱まり、企業の雇用・処遇政策の変化などによって年功型賃金の見直しも進んでいる。非正規雇用労働者の増加によって日本的雇用システムの埒外にある労働者の割合が高まっており、「男性稼ぎ手モデル」も見直しを迫られている。

雇用・賃金の中長期的なあり方を検討するに際しては、片稼ぎであっても、共働きであっても、母子・父子家庭であっても、一人暮らしであっても、誰もが安心して働き続けられる社会をつくるという視点を持つことが重要である。非正規雇用労働者として働きながら主たる生計維持者である者や、いわゆるワーキングプアが増えていることから、社会全体としての労働条件の底上げも新たな課題となっている。これらの課題を考えるうえで重要な視点は、正社員と非正規雇用労働者を別々に考えるのではなく、いかなる雇用形態であっても適用できる横断的

な働き方や処遇のルールを考えていくことである。

しかし、最近では労使当事者間でそうした雇用と賃金に関わる本質的な議論が行われる機会は少なくなっている。自分たちの雇用と賃金はどうあるべきかという議論を活性化することは、社会全体の働き方や処遇のあり方を考えていくうえで欠くことはできない。本研究の目的は、男女雇用機会均等法やパート労働法などが施行されるに至った経過をも鑑み、中小零細企業や非正規雇用契約で働く広範な未組織労働者をも含む、社会全体としての雇用・賃金の中長期的なあり方を示そうとするものである。

第1章 働き方の現状と課題

1. 非正規雇用労働者増加をめぐる諸問題

厚生労働省の「毎月勤労統計」における常用雇用者数の推移を、一般労働者とパート労働者に分けると、90年代末からパート労働者数が際立って増加している。総務省「労働力調査」（詳細集計）に基づく非正規労働者比率は2015年で37.5%に上る。非正規雇用の比率上昇が、常用雇用労働者全体を平均した労働時間や実質賃金に大きな影響を与えていることは疑い得ない。また総務省「就業構造基本調査」より、初職就業時における非正規比率の時系列変化をみると、最初の仕事为非正規である者の比率が年々増加しており、特に女性については2010年10月～2011年9月以降は過半数が初職から非正規となっており、男性についても2010年以降は初職非正規の比率が3割を超え、2011年には35.1%に達している。

非正規労働者の実態を賃金面からみると、「賃金構造基本統計調査」による雇用形態別・年齢階層別所得はすべての年齢層で正規労働者と大きな格差が存在しており、非正規労働者においては年齢が高くなっても所得の増加がほとんどみられない。「平成23年版労働経済の分析」で、年齢階級別に雇用者の年間収入についてのジニ係数の動きをみると、ジニ係数の上昇は年齢階級の低い層ほど目立っており、若年層における非正規雇用者割合の上昇が、相対的に低い収入層を増加させたと考えられる。

2. 多様化する正規雇用といわゆる無限定正社員の実態

厚生労働省の「多様な形態による正社員に関する研究会」が2011年に実施した企業アンケートによると、半数強の企業において職種、労働時間、勤務地などの限定がある多様な正社員の雇用区分が設けられている。回答企業の雇用区分別男女比率をみると、「いわゆる正社員」では男性の方が多い企業が78.9%に対し、女性の方が多い企業は15.0%。「多様な正社員」ではこの比率が50.7%対40.9%と女性の比率が高い企業が増えている。「いわゆる正社員」と「多様な正社員」の賃金水準を比較すると、「いわゆる正社員」を100としたときの「多様な正社員」の賃金水準は「80～90未満」との回答が25.1%で最多であったが、80未満とする回答も合計で27.2%に達している。このアンケート調査でみるかぎり、規制改革会議において論議されている正社員改革の構想は、上に見たような先行する実態を追認しながら政策的な位置づけを明確にする意味をもつものといえよう。

労働市場では一方に旧来の雇用慣行を継承した、いわゆる無限定正社員が存在し、他方に非正規労働者やその他の正社員が存在するという二極化が進展しつつある。その結果、今日の無限定正社員にあっては、高度成長時代のような将来への希望は遠景に去り、重層的労苦ばかりが重くのしかかっている。それは働き手本人に対して長時間過重労働による過労死のリスクをもたらす、家族的責任の全うや地域における共助のための活動時間を著しく制限する結果ともなっている。

第2章 生活できる賃金とあるべき働き方

1. 誰もが生活できる賃金

中間報告で提起をしているあるべき賃金水準は、単に生存が保障されるだけでなく、社会的な生活を送ることができる水準である。連合がこうした観点から独自に算出したのがリビングウェイズであ

り、主要支出12費目ごとに試算を行っている。その結果を年収ベースでみると「親一人・子一人」世帯の税・社会保険料込みの金額は307万円余となり、これを時間当たり賃金（年間総実労働時間1800時間で計算）に換算すると約1,700円となる。連合非正規共闘の2016春季生活闘争方針は「誰もが時給1,000円」をめざしているが、ここでいう「誰もが」は高校生アルバイトや中卒初任給を含む文字通り全労働者が対象であることから、本報告でいう「あるべき賃金」が地域別最低賃金よりも相当程度高額に設定されることは当然である。

2. 同一価値労働同一賃金と社会保障

同一価値労働同一賃金で重視されるのは、賃金水準間の格差の存否であって賃金水準そのものではない。一方、本研究の主題は「一人前労働者」という銘柄の企業横断的な設定と、その「一人前労働者」という特定の銘柄における「あるべき賃金」の水準である。この場合、同一価値労働同一賃金を適用できるのは、育児、教育、住宅、医療、年金などの社会保障や、労働移動に伴う負担を労働者に転嫁することのない雇用支援制度が充実した福祉国家においてのみであり、社会保障の欠如した同一価値労働同一賃金は、単に賃金の低位平準化に帰する危険が大きいことに加えて、雇用の流動化に伴う労働条件の劣化をもたらす懸念がある。同一価値労働同一賃金は職務見合いであるのに対し、「一人前労働者」の「あるべき賃金」の場合は「親一人・子一人」世帯の生計費に基づいて決まるものであり、世帯の実態に見合った社会保障給付を欠けば、たちまち困窮に陥ることも想定される。

この問題を、中間報告で検討課題とされた「社会的な生活を送ることができる所得水準を保障する財源」とも関連させつつ、最終的に解く鍵は生計費に関わる所得の一定部分を給与所得（直接賃金）から外出して、現物給付を重点とした公的給付（間接賃金）に置き換えること、換言すれば社会保障給付に転換することのうちに見出される。これにより「あるべき賃金」は新自由主義的な一物一価の原則が適用された賃金の市場価値とは明確に峻別され、景気変動や市場動向に左右されることのない「一人前労働者」固有の賃金水準として設定されることとなる。公的給付には財源問題が必然的に付随するが、連合が法人企業の税・社会保険負担率をGDPの1割程度にまで引き上げることを提言していることなども勘案しながら、公正で合理的な租税負担と所得配分のあり方が検討されるべきであろう。

3. あるべき賃金をあるべき労働時間で

中間報告では主として賃金のあり方についてとり

まとめ、働き方については検討課題として「社会的な生活を送ることができる労働時間のあり方をどのように考えるか」との提起を行っている。あるべき賃金が次世代の再生産をも考慮した世帯生計費として設定されているのと同様に、あるべき働き方、具体的には労働時間の長さや配分についても育児や教育のみに止まらず介護も含めた再生産のための生活時間確保が必要とされる。

こうした労働時間のあり方について、性別役割分担に基づいた「男性稼ぎ手モデル」を大胆に転換して、長時間労働を解消し家族的責任や地域社会への貢献と両立しうる労働時間と生活時間の配分が求められることとなる。そこで確保されるべき生活時間としては、①日々の再生産：家事労働および休息時間の確保、②次世代の再生産：子育て（出産・養育、日常のケア）時間の確保、③前世代の再生産：家族ケア（専門介護ではなく見守りケア）時間の確保の三要素を挙げることができよう。このことを前提にすると、生活の基礎単位である一暦日における労働時間の上限設定が重要であり、そこで予定されたあるべき働き方（労働時間）をもって、再生産費用を含むあるべき賃金を稼得しうるのでなければならないことになる。

4. 誰でも一人前労働者になれるキャリア形成のあり方

「正規社員として学ぶ」機会を提供できなくなりつつある労働市場は、放っておけば更なる貧困や格差を生み、ひいては日本経済の弱体化に繋がる危険をはらんでいる。それゆえ、私たち働く者が求める「一人前賃金」の実現については労使が共に考え、その認識を一にすることで、様々な課題克服の策を検討していかなければならない。「一人前賃金」の前提条件として、「働く中で学ぶこと」があった。「キャリア権」とは、「個人が職業生活などを通じて成長し幸福に生きることを基本的な権利として定義したもので、「産業構造や就業構造、長期雇用システムが変容し、雇用形態の多様化が進む中、働く者が自らの人生設計において、職業人生を能動的に形成していくことの重要性が増している。就職した企業によって左右される職業生活から、自らが主体的に選択し決定する職業生活へ転換するという流れを象徴的に示すのが『キャリア』という言葉である。働く一人ひとりのキャリア形成と展開が今後ますます重みを増すなかで、こうしたキャリア形成と展開を個人が進めていく際に、『その法的基礎』と『支援政策の根拠』を提供するもの」である。

加えて、成長と共にその受け皿となる働く場を提供することが重要である。「人が成長を実感できる働く場」をいかに提供するかということを考えていかなければ、結局は「一人前賃金」に到達すること

はできない。特にこの「人が成長を実感できる働く場」については、労働組合が一層積極的に経営対策に関わることで実現できるはずである。また、労使関係だけでは解決できない要素も増えてきていることから、行政の積極的な関与も今まで以上に大きく求められている。

5. 中長期的に求められる働き方のモデル

あらためて、「一人前労働者」とはどのような働き手なのか。産別労組によっては一定の熟練度（一人でできる、人に教えられる、トラブルに対応できるなど）を有することを一人前と想定しているが、社会的・産業横断的な基準が予め存在するわけではない。非正規労働者を含めた全労働者が一定の仕事スキルに到達するには、いつでも、どこでも、だれでもが無償でアクセスできる良好な公共教育訓練が大きな役割を果たす。新しい働き方のモデルは正規と非正規の間に、働き方の多様化という名目の下で第三の働き方を設定することではない。中長期的なあるべき働き方とは、勤務地や労働時間を限定された正社員の働き方に注目し、本人の同意のない転居を伴う転勤の原則禁止（憲法22条1項の逆解釈による、自己の意思に反して居住地を移されない自由の厳格化）や時間外労働の原則禁止（労働基準法の趣旨に沿った第36条の厳格運用）を普通の労働者の働き方の基本として位置づけるべきであろう。そのことをとおして次世代を含めた労働力の再生産が可能な賃金を、再生産が可能な労働時間によって稼得できるようにしなければならない。そしてこれをディーセント・ワークの雛形として定着させることである。

因みに連合は2016春季生活闘争方針の[参考資料]「総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向」の中で、「働くことを軸とする安心社会」を実現するために、働く人それぞれのライフステージに応じた働き方が選択可能なしくみを構築するとして、例えば①働く時間や時間帯を選択できるしくみ、②育児や介護など事情に応じた休職・休業制度や短時間勤務の導入、③居所変更を伴う配転のない働き方（常時または一時的）、④一時的に離職せざるを得ない事情が生じて、その事情が解消したときには復職できるしくみ、⑤通勤を要しない働き方などを挙げている。

おわりに ～参加型社会への移行に向けた取り組み

「親一人・子一人」世帯の親を「一人前労働者」とみなし、再生産可能な「あるべき賃金」を再生産可能な労働時間（働き方）で稼得できる社会は参加

型社会と位置づけられる。わたしたちが構想する参加型社会は、全員参加を想定するものの、「一億総活躍」などという扇動的なスローガンとは根本的な価値観を異にする。英国の経済学者アルフレッド・マーシャルが「高尚なものにせよ低級なものにせよ、強烈な野望といったものをもたない普通の人間にとっては、ほどよく、またかなり持続的な仕事をもってほどよい所得を得ることこそが、真の幸福をもたらすような、肉体・知性および特性の習慣をつちかう最善の機会を与えてくれるのだ。」（『経済学原理』第3編第6章）と述べているように、それはそこそこの（すなわち一人前の）能力を持った労働者が、ほどほどに（すなわちワーク・ライフ・バランスを保って）働くことで生活の安定と将来への安心が得られるような社会なのである。わたしたちが構想の中心に置くべきなのは、そうした普通の労働者でなければならない。

労働者とその家族を包摂する市民社会と、企業が主体である市場の間で、規制主体としての国の介入を前提に結ばれた日本の社会契約、日本型福祉国家の基盤が揺らぎ、企業は従来の雇用慣行を硬直的なシステムとみなして破棄する一方、国は困難に直面する企業部門を支援する産業政策に特化して、もともと脆弱な福祉の切り捨てに転じた。その結果、新

自由主義的市場の論理が市民社会を併呑するかのような事態に立ち至っている。いま国（政府）の果たすべき役割、そしてそれぞれの労使が取り組むべき課題は、失われた何十年かの間に反故にされた社会契約の再締結に向けた真摯な努力と、その社会契約を基盤とした福祉国家の再構築でなければならない。

ときあたかも、人工知能やロボットによるインダストリー 4.0が話題を呼んでいる。かつての産業革命は蒸気機関にせよ内燃機関にせよ、人間の力を超えるものとして経済規模の拡大に資するものであったが、インダストリー 4.0はむしろ精神労働を含めた人間労働そのものに代替する技術のようである。そうであれば、むしろ働き方革命の技術としてこそ有効性を持つと考えられるのではないか。人口知能などの新技術に対しては、職を奪われる可能性に戦々恐々とするのではなく、参加型社会の新しい働き方にどのように活用できるのかを考察する主体的な態度こそが必要である。持続可能な成長と社会的公正を両立させた21世紀の福祉国家における、労働生活の質的向上にむけた技術革新が漸く日の目をみつつあるのだと前向きに捉えることができれば、労働の未来は明るい。

委 員	松浦 昭彦	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（U Aゼンセン）書記長
	郡司 典好	全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）事務局長
	工藤 智司	日本基幹産業労働組合連合会（基幹労連）事務局長
	川田 隆	全国電力関連産業労働組合総連合（電力総連）事務局長
	田野辺耕一	日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）書記長
アドバイザー	三浦 まり	上智大学法学部教授
	藤原 千沙	法政大学大原社会問題研究所准教授（2015年1月～）
オブザーバー	松本 喜成	連合労働条件・中小労働対策局局長
	曾原倫太郎	連合労働条件・中小労働対策局次長
事務局	龍井 葉二	連合総研副所長
	小島 茂	連合総研主幹研究員
	早川 行雄	連合総研主任研究員
	伊東 雅代	連合総研主任研究員（2014年8月～）
	内藤 直人	前連合総研研究員（～2014年7月）

*原則として、2015年6月現在の役職名。

とりもどせ！教職員の「生活時間」

「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会」報告書（概要）

小中学校等で勤務する教員の長時間勤務の実態については、これまでOECDによる調査をはじめ多くの調査によって明らかにされています。その中では事務処理や部活等の課外活動による時間外勤務が多いこと等々がその要因として指摘されています。

このような教員の長時間勤務と働き方をめぐるこれまでの議論を踏まえ、本研究委員会では、そもそも教員の労働時間管理は適切に行われてきたのか、また長時間労働を克服するためどのように生活時間を確保するか、という視点から研究を進めてきました。

本研究委員会は、小中学校・高等学校・特別支援学校の教員5000名を対象としたアンケート調査を行うとともに、ドイツ、イギリスなどの海外の現状も現地調査を含めて実施してきました。

また、今後の新たな労働時間規制のあり方として、調整休暇制度の可能性について調査を行うとともに、導入する場合に必要な勤務時間の把握の方法、調整期間のあり方についても把握を試みています。

本稿では、2年にわたって進めてきた調査研究の上にとまとめた本報告書の概要について紹介します。

（文責：連合総研事務局）

1. 本研究にあたっての課題設定

本研究委員会では、今回の調査研究を進めるにうえて、3つの課題を設定した。

第1に、教員の長時間勤務が、教員を肉体的精神的に疲弊させ健康障害をもたらしている現実をみると、そもそも教員の勤務時間管理が適正に行われているのか。教員には、時間外勤務・休日勤務手当が支給されず定率の教職調整給が支給されることになっている（給特法3条）が、このことは無定量の時間外勤務を認めているわけではなく、また勤務時間管理を行わないことを認めているものでもない。使用者（管理者）は、法定労働時間をこえて勤務させてはならないのはもちろん、教育職員の勤務時間が所定労働時間に収まるべく時間管理する責務をおっている。本研究委員会では、教員の長時間勤務問題を解決するためには、なによりも勤務時間管理が適正に行われることが不可欠ではないかとの認識のもとに、今回の調査に際しては、学校現場で行われている勤務時間管理の実情を明らかにするとともに、教員の職務の特性を前提にした時間管理のあり方を求めることに重点をおくこととした。

第2に、長時間労働は教育職員だけの問題ではなく、日本の労働者全体の問題であるということである。労働時間規制は、労働者の肉体的精神的負荷の軽減をはかることを目的にしているが、今日、私たちが直面している社会問題をみれば、家庭生活や社会生活に関与するための時間、つまり、生活時間を確保するためにもあることを国民が共有することが何よりも必要ではないか。生活時間の観点からすれば、法定労働時間を超える超過勤務は、個人の自己啓発にあてる時

間を奪うだけでなく、家庭生活をともにする人たちとの時間を奪い、社会生活をともにすべき人たちとの時間を奪うことに他ならない。生活時間の侵害は超過勤務手当の支給によっては賄えないからである。とすれば、超過勤務がおこなわれた場合、賃金による精算ではなく時間による精算が基本となるべきことになる。

今回の調査に関しては、とくに、教員が、個人生活、家庭生活、社会生活の時間がどの程度確保できているのか生活時間の実情を明らかにすることに重点をおくとともに、所定時間を超える超過勤務があった場合には、時間による精算、つまり代替休暇による調整を基本とすべきではないかとの考えのもと、調整休暇制度を設計するうえで必要となる勤務時間の把握の方法、調整期間のあり方についての教員の意識を明らかにすることにも焦点をあてた。

第3に勤務時間管理や労働時間の意識を変えることだけで、教員の長時間勤務にかかる問題が解決するわけではないことから、業務量の軽減をはかることも不可欠である。教職員の業務の中には、その本来の業務といえるか疑問と思われる業務が含まれることから、現場の教職員がどう考えているのか、業務の精選に関する教員の意識を明らかにすることとした。

2. 長時間勤務の実情

出退勤時刻と在校時間（学校にいる時間）をみると、小学校教諭は出勤時刻7時31分、退勤時刻19時4分、在校時間11時間33分、中学校教諭が、出勤時刻7時25分、退勤時刻19時37分、在校時間12時間12分となっている。5年前のベネッセ調査結果と比べると、在

校時間が少し長くなっているが大きな変化はない。ただ、民間の労働者の平均出勤時刻9時00分、平均退勤時刻18時15分、在社時間（職場にいる時間）9時間15分（連合総研2007年調査）に比べ、かなり長いことが読みとれる。

勤務日の労働時間と休日の労働時間を合わせた週の実労働時間数をみると、週60時間以上の割合が小学校教諭の72.9%、中学校教諭の86.9%もある。民間の雇用労働者の中で週労働時間をもっとも長い金融保険業でも8.9%にとどまること、同じくヒューマンサービス従事者である医者で週労働時間60時間以上は40%であるのに比べても、教育職員がきわだって長時間労働であるといえる。

3. 調整休暇制度の受容可能性

長時間勤務への対応策として、本研究会が志向する調整休暇制度については、「要員数を増やすのが先決」（24.6%）、「超過勤務手当を支給させるようにすべき」（15.5%）として、反対するものも少なくないが、「積極的に導入を考えるべき」（10.6%）、「導入を検討してみるべき」（26.8%）、「休業中の業務見直しなどで対応ができれば望ましい」（13.2%）と、導入に賛意を示すものが計50.6%と多数を占めたことは、これまで経験のないなかでの調査だけに、注目に値する。さらに調整休暇制度導入への賛否を規定する分析を行った。その結果、調整休暇制度導入への賛否は、年配の教諭と就学前の子どもがいる教諭の間で分かれていた。このことは、これらの教諭が調整休暇制度導入かあるいは要員増のどちらかを求めており、現状の教員の働き方に対して何らかの改善の必要性を感じていることを意味するといえる。他方、生活満足度の低い教員ほど時間外勤務手当の支給を求める傾向が読み取れた。また、若手の教諭については、そもそも調整休暇制度導入の賛否に対してわからないと回答しており、制度の趣旨理解をもとめていく必要性がうかがえた。

4. 教員の勤務時間と給与の歴史的変遷と問題の所在

「教員の勤務時間と給与の歴史的変遷」を辿った第1章は、昭和41年の教員勤務調査結果を基礎に、超過勤務や休日勤務について手当を支給せず、俸給相当の性格を有する給与として教職調整額を支給するとともに、無制限の時間外勤務を許さないための「歯止め」として、教員には、原則として時間外勤務を命じないこととされた（ただし、「超勤限定4項目」を除く）。

しかし、給特法の制定以後も、教員の超過勤務の実情は逐年増大化・常態化して、長時間の時間外勤務が規制されることなく、また、時間外勤務の手当てが支給されないという、不払い残業の実態が横行することを容認する法律になったとする。したがって、労働時間規制の法制上の仕組みと実態が乖離している給特法は抜本改正が不可欠としている。

5. 長時間勤務の背景と多忙化対策

今回、明らかになったのは、学校管理者の労働時間管理の欠落と労働者の労働時間意識の欠落である。「4割を超える教職員の現場では、管理職の出退勤時刻の把握がなされているかいないか不明」であるとともに、教職員のなかで「1日の所定勤務時間数を知らないものが46.2%（24歳以下63.6%、29歳以下59.7%）」もいる現状では、長時間勤務を改善する取り組みは期待できないであろう。

教員の多忙化対策の現状に関しては、学校が優先すべき課題について「校内会議の精選・会議時間の短縮」61.3%、「学校行事の精選」が50.2%、「校務の複数担当制の導入」46.5%、「支援スタッフの活用」40.2%などの結果から、学校では校内会議や学校行事の精選を、国や都道府県市町村には、「少人数学級編成の推進」や「研修・調査紹介の精選」などの要望が多いことを指摘するとともに、「授業時間数の削減」がわずか3割強であることについて、その勤務時間の縮減効果に関する教員側の認識が不十分ではないかとしている。

6. 生活時間の貧困とジェンダーバイアス

第3章「教師の生活時間の貧困とジェンダーバイアスをどう克服するか」は、教師の生活時間に焦点をあて、その貧困とジェンダーバイアスの問題点を明確にしている。

長時間勤務からくる生活時間の貧困は、小学校男性教師の例でいえば、在宅時間11時間弱から、睡眠時間6時間9分、読書時間27分、他の調査例から推定された食事時間と入浴等身の回り時間各1時間、持ち帰り仕事30分を差し引くと、残る時間は2時間では文化的・体育的な活動はする余地はなく、「長時間労働が一般的になっている教師には、ゆったりと家庭生活を楽しんだり、見聞を広める教養を高める時間が皆無」で「『専門職としての教師』は名ばかり」と指摘している。

ジェンダーバイアスに関しては、まず、女性教師は、どの校種においても、男性より、出勤時刻は遅く、退

勤時刻は早いものの、睡眠時間が男性より短いと、女性教師が家庭責任を事実上多く引き受けていることを指摘する。また、「学校業務における性差」として、すべての校種で「クラブの引率や職業体験の打合せ」「PTAや地域への対応など学外での活動や交渉」で、さらに、「中高校では、成績処理や進学・入学にかかわる評価・判定業務」について、男性教員の方が多く担当しているとしている。そして、担任、部活担当か否かは勤務時間の長短に直結しているが、このことは、女性教師が生活時間においてゆとりあることを意味するものではなく、全体として女性教員の睡眠時間が短いことから、「女性教員にドメスティックな役割が振られて」いるとしている。

第3章補論のなかで、本件調査が対象にしていなかった育休取得者は、厚労省の調査で男性の取得者は女性37052人に対して男性407人と偏っていること、校長に占める女性の割合は小学校で18.4%、中学校で5.4%、高校で5.7%と著しく低いことを指摘し、性差別が少ない職場環境とされてきた公務員であっても、ジェンダー格差の深刻さを改めて強調するとともに、この30年間、小中学校教師の担当授業数は変化していないにもかかわらず長時間勤務が蔓延している背景には、観点別評価の導入や総合的学習の開設、情報機器による教育方法等、「労働密度」が変化していることが考えられるとして、「教える」行為の質的変化を実証的に明らかにすることが今後の課題としている。

7. 教職員の多忙化の現状・要因と多忙化対策の課題

「小人数学級の編成」や「授業時間数の縮減」は、国の財政支出を伴う「ハードルの高い要求」であるとともに、「研修・研修会の削減」や「各種調査・照会の精選」は、2008年以降毎年行われているが、その効果はいまだ表れていないとする。「校内会議の精選・会議時間の短縮」のために「資料の事前準備」、「会議ルールの明確化」、「協議内容の重点化」は必要な取り組みだが、「『会議』や『話し合い』を重視する学校の在り方も併せた見直しが必要」と、多忙化対策には業務改善とともに学校文化や教員文化を見直す作業が大切であることを指摘する。それは、これまでの業務改善中心の多忙化対策には大きな成果がみられていないことを踏まえ、「効果なき対策の原因をさぐる新たな段階」との認識に支えられている。

学校における多忙化対策に関しては、教職の特性である「無限定性」「多元性」「複線性」などの「業務間のしくみに着目した対策」が少ないことを指摘し、必要なら「『改善』から『削減』へ」という大胆な切り込み」と、学校の規模、課題、環境、力量は多様であるから、それぞれの「学校サイズに合った」無理のない多忙化対策が求められるとしている。

8. 教職員労働時間実態の法的評価と給特法の法的問題点

第6章では、現行の教育職員の労働時間規制をめぐる法的紛争を検討している。近時の判例が不法行為における注意義務や労働契約における安全配慮義務の一環として労働時間管理義務を認めていることを確認したうえで、給特法の構造的特徴を、①法定時間外労働の免責根拠規定を「公務のための臨時の必要」に求めていること、②時間外労働命令権の発生要件をいわゆる超勤4項目に限定していること、③「勤務時間の割振り・調整制度」と④一律支給の教職調整給にあることにみる。

同時に、給特法は、限定4項目に該当する職務に「臨時または緊急にやむを得ない必要」がある場合に時間外勤務を認めるものであるから、「法定の要件を充足しない校長等による時間外労働命令は同法に違反する違法なものと解さざるを得ない」「機能的限界」があることを指摘する。

また、これまで問題となった給特法の裁判例には、①人事委員会の措置要求判定取消訴訟、②時間外労働手当請求、③違法な職務命令や安全配慮義務違反等を理由とする損害賠償請求事案の三類型があったとす。たう。て、時間外手当の支払いを求める措置要求と時間外手当請求事案に関しては、「法・条例の限定事項を超えて職務命令が発せられ、教員が当該職務に従事した場合に、時間外勤務手当の支払いを定めた給与条例規定の適用が当然に排除」できないが、「時間外勤務を行うに至った事情、従事した職務の内容、勤務の実情に照らし、時間外勤務を命じられたと同視できるほど当該教育職員の自由意思を強く拘束するような形態」で、「常態化」している場合に、「労基法37条の適用除外を認めた趣旨を没却している」として、給与条例の適用可能性を認める法理が典型的であるとしている。しかしこのような法理は、労基法上の労働時間を「使用者の指揮命令に置かれている時間」とみる場合でも、「明示黙示の命令だけでなく、客観的に当該職務の遂行に不可欠・不可分の行為とする時間」と捉え、また、「待機を義務づけられている不活動時間をも労働から解放されていない指揮命令下にある」とみている一般判例法理と大きく乖離していると批判する。

他方、損害賠償請求事案では、給特法・条例違反の違法な職務命令を理由とするものについては、違法な強制がないことを理由に斥けるものの、安全配慮義務違反を理由にする請求では、「生命・健康保持の観点から労働時間を管理し、業務が過重にならないように健康を配慮する勤務管理義務を負う」として、「時間外勤務が常態化している」と推定できるものにもかかわらず「事務の分配等を適正にする等」「勤務が加重にならないように管理する義務があったにもかかわらず、

必要な措置をとったとは認められない」として慰謝料請求を認容した下級審判決（京都市事件大阪高判平21・10・1労判993号25頁）は注目されてよいとするとともに、給特法が「教員の職務・勤務の特殊性をふまえて制定された特例法であって、『正規の勤務時間の割振りを適正に行い原則として時間外勤務を命じない』を本則としたものと解する点からの解釈論的試みにとっては、校長が給特条例の割振基準による休日指定をしてこなかったことは職務上の義務の懈怠であり、国賠法1条1項の違法行為を構成するとして、損害賠償請求を認容した広島県高校事件（広島地判平17・6・30労判906号79頁）が参照されてよいとしている。

9. 調整休暇制度の可能性と課題

第7章では、労基法上の労働時間管理義務に先立ち労働契約上も労働時間管理義務を負うことを説いている。労働契約上も労働時間管理義務の存在を確認しておくことは、労働時間数に関して労使間で争いがあるときに使用者が証明責任を負うことを意味する。ついで、今後の労働時間規制のあり方として、公共的性格をもつ生活時間を確保する観点から、時間外労働に対して割増賃金ではなく、時間調整を原則とすべきことを提言する。そのうえで、教育職員の勤務時間と給与に関する特別法である給特法が、教育職員の職務と勤務態様の特性から限定4項目以外は「勤務時間の割振り」によって対応するとの考えは、賃金時間に関しては教職調整給4%で対応し、負荷時間に関しては勤務時間の割振り＝時間調整で対応することと理解すれば、それなりに合理性をもちえらるとする。

もちろん、これまで、「勤務時間の割振り」とは一般には勤務時間の画一的な週日への配分（特定）であって、事後的な調整を含むものは実務上も理論上も捉えられてこなかった。本調査で過半数の教育職員が導入検討の必要性を認めた調整休暇制度を実現するためには、給特法における「勤務時間の割振り」は事後的調整をも含むこと、換言すれば学校管理者の勤務時間の管理義務には、数量管理・配置管理のほかに、調整管理の義務があること法令上明確にすることが必要とする。そのうえで、調整休暇制度の運用に必要な勤務時間の数量管理については、在校時には記録方式をとるものの、自宅における勤務についてはみなし時間等で対応することが検討されてよいこと、また、調整期間については、教育職員の場合は夏期休業期間等がある「勤務態様の特性」から、3か月ないし6か月の調整期間を望むものが多いことを前提に、教育職員代表との協議で決めることが検討されてよいとしている。

なお、第3章では「教員の時間外勤務について、給特法で定める『教職調整額』4%及び給与への跳ね返り分の計6%分相当額を財源として、この財源の総額を上限として、『教職調整額』に代わり、個々の教員の時間外勤務に応じた『超過勤務手当』を支給するという措置を講ずる」とともに、「時間外勤務手当の対象とならない時間外勤務については、…夏季あるいは冬季休業期間などの業務閑散期にまとめて有給の休暇を取得できるようにする新たな仕組みを導入する」という、時間外勤務について超過勤務手当と調整休暇の併存方式を提言している。

日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会

主査	毛塚 勝利	(法政大学大学院 客員教授)
委員	青木 純一	(日本女子体育大学 体育学部教授)
	青野 覚	(明治大学 法学部教授)
	樋口 修資	(明星大学 教育学部教授)
	油布佐和子	(早稲田大学 教育・総合科学学術院教授)
オブザーバー	神林 寿幸	(東北大学大学院教育学研究科)
	西原 礼奈	(明治大学大学院法学研究科)
	松井 良和	(中央大学大学院法学研究科)
	鈴鹿 麻菜	(日本労働組合総連合会総合労働局労働法制対策局)
	野川 孝三	(日本教職員組合 総合政策局長)
	藤川 伸治	(日本教職員組合 組織労働局長)
	山木 正博	(日本教職員組合 教育研究部長)
	堀 とも子	(日本教職員組合 組織・労働局)
事務局	小島 茂	(副所長)
	柳 宏志	(研究員)
	前田 藍	(研究員)
	杉山 豊治	(主任研究員) 主担当

第17回労働関係シンクタンク 交流フォーラム

連合および連合構成組織に関する11の調査研究機関でつくる「労働関係シンクタンク懇談会」は、11月11日（金）午後、連合会館において、第17回労働関係シンクタンク交流フォーラムを開催した。

本フォーラムは、調査研究活動の連携強化と相互交流を目的に毎年開催しているもので、第10回（2009年）以降、一般参加者を交えての研究報告発表会と懇談会参加組織に限った討論会を交互に行っている。研究報告発表会形式をとった今回は、6組織が最新の研究成果を持ち寄って報告と問題提起を行い、参加者全員で活発な意見交換を行うとともに、日本労働ペンクラブの代表および幹事から講評を受けた。フォーラムには、懇談会組織のメンバーと一般参加者あわせて42名が参加した。

■各組織の研究報告発表

報告では、池田賢市・教育総研所長が、日本の教育について、OECD-TUAC（OECD加盟国の労働組合諮問委員会）では「経済格差が拡大する中、教員の努力で学力格差を最小限にとどめている」と評価されていることを紹介した上で、実際の教育現場では、学力テストの点数公表や教員評価などによって教員も子どもも疲弊し、数値で計れる指標だけで教育の成果を評価する風潮が広がるなどの問題も生じている実情を指摘した。

高木雄郷・経営民主ネットワーク事務局長は、ヨーロッパにおけるコーポレートガバナンス（経営統治）への労働者の参加をとりまく現状を報告した。また、飯尾要・和歌山大学名誉教授を委員長とする労使経営協議会法改訂案検討委員会が策定した「労使経営協議会法改訂案」を紹介し、経営における労働者の「情報権」「事前協議権」「参加決定権」の法制化によって、経営の健全な発展と民主化をはかることの必要性を強調した。

内田文子・電機総研事務局長は、「暮らしと働き方に関する調査」の概要を報告した。同調査では、「定年制がない方がいい」と思い、かつ「働けるうちは働きたい」と回答した人は、より柔軟で自由な働き方を希望していることや、60歳以上の人の約3割が、週の勤務日が少ない短日勤務を希望していることなどを紹介し、職業能力を維持して長期的に専門性を発揮できる人材育成を行うことや60歳以上の勤務形態の再検討を行うことなどが必要であると提起した。

堀内匠・自治総研研究員は、市町村合併と住民の代表



性の関係を読み解く視角から、平成合併期に合併した市町村の政治代表や役場組織の変化について調べたアンケートの結果を報告した。調査結果からは、小規模な自治体が合併すると、新市内の大規模自治体地域と比べてより大きな投票率減少が起こる傾向があることや、行革圧力が真っ先に向かうのは支所や分庁舎であり、本庁舎職員は温存・微増の傾向が見られることなどを紹介した。

栗原啓・J P 総研研究員は、インターネットで受注して商品を配送するEコマースの成長とそこで働く労働者の組織化について取り上げた。Eコマースは、無人車両等による配送など、さらなる拡大が見込まれる一方で、実店舗を主体とする商業の地盤沈下の一因となっているほか、非正規労働者が多く、労働組合の組織化が進んでいないといった問題があることを説明し、労働組合がグローバルな視点から労働者の組織化に取り組んでいく必要性を提起した。

中村善雄・連合総研主任研究員は、派遣労働における集团的労使関係に関する調査研究委員会報告書について説明した。同報告は、独・仏・英の労働者派遣制度と集团的労使関係の関わりを整理するとともに、日本の集团的労使関係の現状を調査し、課題を整理したものである（報告書の概要は、本誌2016年7、8月合併号に掲載）。中村主任研究員は、派遣労働者の保護には派遣先の労使関係が大きな意味をもつことや、企業別労働組合が中心の日本の労働運動がメンバーシップに閉ざされた世界を脱し、職場を基礎とした多様な労働者の連携に基づく集团的労使関係を構築していく必要性を提起した。

■日本労働ペンクラブ2名の講評

これらの6つの報告に対して、日本労働ペンクラブの

稲葉康生代表と蜂谷隆幹事が講評を行った。稲葉代表は、それぞれの報告について、①いまの日本の教育は、企業の要請で使い勝手のいい人材を育てるものになっているが、教員や政府は正しい情報を提供する責務がある、②労使経営協議会は日本ではなじみがなく、とりわけ家父長的な性格を有する中小企業に導入するのは抵抗もあろうが、そうした場で問題を解決することは大事である。労組の組織率が2割を下回る現状では、政党や市民運動とも連携しながら世論を形成して立法化をはかることが必要である、③電機総研が調査で取り上げた定年制については、廃止を主張する意見もあるが、廃止したら、能力のある人だけが働き続けられ、そうでない人は早々に退職を迫られる可能性があるなど危うい側面もある。そうしたことも視野に入れた調査研究を期待する、④市町村合併後の状況をフォローする研究は乏しく、自治総研の調査は有意義なものである。自分たちを代表する議員

を出すことが困難で諦めてしまう住民の声をいかに拾うのかが自治体に問われている、⑤Eコマースの拡大は、商店街をシャッター街にした一因でもある。経済のグローバル化や金融資本の跋扈に適切に対処しなければ、格差が拡大し、一握りの富裕層と大多数の貧困層からなる世界になってしまう、⑥派遣労働は臨時的・一時的なものだという原則が反故にされて常用代替が進んだのは、労組と派遣労働者の力が弱いからである。労働運動でも正社員と派遣労働者には身分差があって分断されており、この現状をいかに改善するのが労組とマスコミに問われている、などと述べた。

また、蜂谷幹事は、同一労働同一賃金や働き方改革など、いま焦点となっているテーマをフォーラムの報告で取り上げたり、労働関係シンクタンク懇談会の参加組織が共同で調査研究を行ったりしてはどうか、と提案した。

(文責：連合総研)

プログラム

報告

「OECDの教育論－TUACでの議論から」

池田賢市（教育文化総合研究所所長、中央大学教授）

「労使経営協議会法改訂案の意義と役割－欧州労連の新ガバナンスをふまえて」

高木雄郷（経営民主ネットワーク事務局長）

「『私たちの暮らしと働き方に関する調査』結果報告」

内田文子（電機連合総合研究企画室事務局長）

「平成の市町村合併による住民の代表性の変容」

堀内 匠（地方自治総合研究所研究員）

「世界の郵政事情－UN I世界郵便ロジスティクス部会大会を受けて」

栗原 啓（JP総合研究所研究員）

「労働者派遣の将来－ドイツ、フランス、イギリス、日本の国際比較」

中村善雄（連合総合生活開発研究所主任研究員）

講評

稲葉康生・日本労働ペンクラブ代表

蜂谷 隆・日本労働ペンクラブ幹事

労働関係シンクタンク懇談会

(公財) 連合総合生活開発研究所

(社) 生活経済政策研究所

労働調査協議会

(公財) 地方自治総合研究所

電機連合総合研究企画室

(一財) 教育文化総合研究所

JP総合研究所

労働研究センター

(公財) 中部産業・労働政策研究会

グローバル産業雇用総合研究所

経営民主ネットワーク

評議員会・理事会報告

「2015年度事業報告・決算報告」を承認

— 第15回定時評議員会・第30回理事会報告 —

連合総研は、2016年11月22日に連合会館において、第15回定時評議員会、第30回理事会を開催した。評議員会・理事会では、2015年度事業報告・決算報告および理事の改選など8議案について審議され、いずれも提案どおり承認された。

議案及び選任された理事・監事・評議員等は次のとおりである。

第15回定時評議員会

- ・第1号議案 2015年度事業報告に関する件
- ・第2号議案 2015年度決算報告に関する件
- ・第3号議案 理事の改選に関する件
- ・第4号議案 監事の一部選任に関する件

第30回理事会

- ・第1号議案 理事長、副理事長、専務理事の選定に関する件
- ・第2号議案 研究所長、副所長、事務局長の選任に関する件
- ・第3号議案 総務委員会委員の選任に関する件
- ・第4号議案 顧問・参与の委嘱に関する件

●（公財）連合総研 理事・監事・評議員等名簿

【理事】

古賀 伸明（連合総研理事長）	中城 吉郎（連合総研所長）
菅家 功（連合総研事務局長）	相原 康伸（自動車総連会長）
逢見 直人（連合事務局長）	岡本 泰良（日教組委員長）
毛塚 勝利（法政大学客員教授）	佐藤 博樹（中央大学教授）
末廣 啓子（宇都宮大学教授）	廣澤 孝夫（日本自動車査定協会理事長）
松浦 昭彦（UAゼンセン会長）	松迫 卓男（中央労働金庫理事長）

【監事】

森 一夫（元日本経済新聞特別編集委員） 下田 祐二（連合総合総務財政局長）

【評 議 員】

今野浩一郎 (学習院大学教授)	川本 淳 (自治労委員長)
岸本 薫 (電力総連会長)	塩田 正行 (国際労働財団事務長)
中世古廣司 (全労済理事長)	中村 圭介 (法政大学教授)
南雲 弘行 (教育文化協会理事長)	野田三七生 (情報労連委員長)
野中 孝泰 (電機連合委員長)	三浦 まり (上智大学教授)
吉川 薫 (白鷗大学教授)	

【顧 問】

栗林 世 (元連合総研所長)	中名生 隆 (元連合総研所長)
薦田 隆成 (前連合総研所長)	

【参 与】

野口 敏也 (元連合総研事務局長)	久保田泰雄 (前連合総研事務局長)
-------------------	-------------------

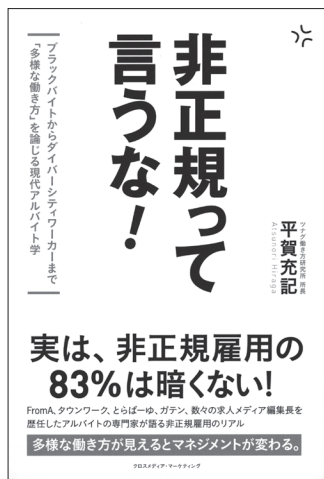
● (公財) 連合総研所員名簿 (2016年11月22日現在)

職 名	氏 名	派遣元・現職
理事長	古賀 伸明	連合総研理事長
所長兼副理事長	中城 吉郎	連合総研所長
専務理事兼事務局長	菅家 功	連合総研事務局長
副所長	小島 茂	連合
主任研究員	麻生 裕子	連合総研
主任研究員	伊東 雅代	電機連合
主任研究員	杉山 豊治	情報労連
主任研究員	中村 善雄	UAゼンセン
主任研究員	黒田 啓太	厚生労働省
主任研究員	尾原 知明	内閣府
研究員	前田 克歳	電力総連
研究員	柳 宏志	連合
研究員	前田 藍	自治労
経理担当次長	島山 美枝	連合総研
総務担当	牧野 晶子	連合総研
客員研究員	井上 定彦	元連合総研副所長
客員研究員	鈴木不二一	元連合総研副所長
客員研究員	成川 秀明	元連合総研副所長
客員研究員	龍井 葉二	前連合総研副所長

最近の書棚から

『非正規って言うな!』

多様な労働市場で ポジティブに働くために



平賀充記 著

クロスメディア・マーケティング
定価1,480円(税別)

本書の書き出しは、「非正規雇用。正規に非ず。すごくひどい響きだと思いませんか。」という問いかけから始まる。「非正規雇用」という呼称に対しては、差別的であるとかネガティブであるとか正社員以外の働き方の多様性や実態を言い表せていない等の多くの意見が存在し、その呼称を変えていこうという動きがある中で、この書き出しはインパクトがあり痛快である。そして、著者は「2015年度の労働力調査によると、この多様な労働市場で働くと言われる1980万人のうち(中略)不本意で働いている人が300万人を超えているという事実は無視できる数字ではないのですが、残りの1640万人は逆にいうと、ポジティブにその働き方を選択している人たちです」と述べており、「非正規って言うな!」というタイトルにも表されているように、できる限り「多様な労働市場」の明るい側面や将来に向けた可能性に言及し、労働者が自分の事

情に合わせて主体的に多様な働き方を選んでいく好事例を多数紹介することにより、アルバイト等で活き活きと働く人々の実態に迫っているのが印象的だった。

著者は、数々の有名な求人メディア編集長を歴任し、約30年間にもわたってアルバイト等の人々を身近で見えてきた経歴の持ち主である。そして、本書においては、いわゆる「非正規」という呼称で不当に扱われがちなアルバイトやパートの人々について「多様な労働市場」と言い換えて、彼らが必要以上にマイナス面が強調されて語られることに一石を投じ、ポジティブな面も再評価しつつ、そのプラス・マイナスの両面を具体的な事例を交えつつ丁寧に論述している。

本書は、3部構成となっており、(時代の)流れを読む視点である「魚の眼」(第1章)、リアルに接近する視点である「虫の眼」(第2章)、多様な働き方の未来を上空から俯瞰する視点である「鳥の眼」(第3章)という多角的な視点から、著者の豊富な経験と知識を持って「多様な労働市場」のリアルに迫っている力作である。

特に、第1章は『「魚の眼」で見た最旬職場学』と題して、「アルバイト人気ブランドランキング」を基に、今現在人気のアルバイト先に共通する特徴として、丁寧にスタッフを教育する教育研修の充実や、現場マネジメントがアルバイトスタッフと丁寧にコミュニケーションをとり、きちんと認知してあげてくれることを愚直に実践していること、頑張ったスタッフに報いる社内で

の認定制度などを通じた「やりがい」や「成長」を感じることができる職場作りをすることなど「人を尊重する経営」を行っていることを挙げている。私も、どのような働き方であっても、経営者が従業員を大切にするという視点を重視している企業は、従業員満足度が高くなり、離職率は低くなり、それらの結果として生産効率が上がり、経営指標が改善する可能性が高まると考えており、経営的な側面から考えても、人を尊重する経営は大切だと感じていたので、本書のこの部分の記述には、大きく共感できた。

一方で、そのような従業員のことを心から大切に考え、従業員を尊重する徳のある経営者ばかりが世の中に溢れていけば苦勞はしないが、現実には人を使い捨てにする経営者が数多く存在する。アルバイトの世界でも、その責任と待遇に見合わない過重な労働や重すぎる責任を強要するブラックバイトが社会問題化している。こうした現実の中で、人を大切にできる職場環境を実現していくには、労働者個人の取り組みだけではなかなか難しいであろう。

本書でも言及されているように、今後、自身の事情等に合わせてポジティブに「多様な労働市場」を選択する労働者が増えることが予想される。そして、これからの労働組合に期待されるのは、積極的に「多様な労働市場」を選んだ労働者も含んだ形で、労働者保護のために経営陣と対話・要求していくことであろう。

未婚者が結婚生活に必要なだと思ふ夫婦の年収は平均497.9万円

日本においては、結婚していない母から出生する婚外子の割合は諸外国と比べて著しく低く、98%の子どもが結婚している夫婦の間から生まれている。依然として法律婚を軸とした家族形成が主流になっているといえるが、結婚に向けたハードルは誰もが越えられるものではなくなっている。

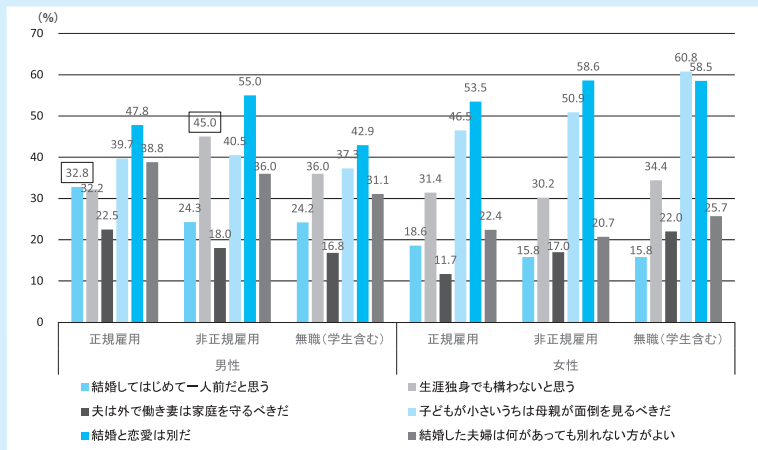
「結婚・家族形成に関する意識調査報告書」(平成26年度)によると、「結婚してはじめて一人前だと思ふ」と答えた割合は、男性正規雇用(32.8%)で高い一方、「生涯独身でも構わないと思ふ」と答えた割合は、男性非正規雇用(45.0%)で高い割合を示している(図表1)。また、未婚者が結婚生活を送る上での不安要素として、最も高いのは男性では「経済的に十分な生活ができるかどうか(57.2%)」、女性では「配偶者と心が通わなくなる・不仲になること(61.2%)」となっている。とりわけ男性においては、経済的な理由が結婚を選択

する上でのネックとなっていることがうかがえる。

実際に結婚生活をスタートさせるのに必要だと思ふ夫婦の年収(税込み)は、未婚者全体では平均497.9万円であり、20～30歳代の9割以上が年収300万円以上必要と答えている。詳しくみみると男女間で大きな差はなく、20代よりも30代で、既婚者よりも未婚者において必要と考える年収額平均が高い傾向にある(図表2)。地域別にみみると、最も高いのは「首都圏(524.5万円)」で、最も低い「北海道(440.9万円)」とは約84万円の差がある。

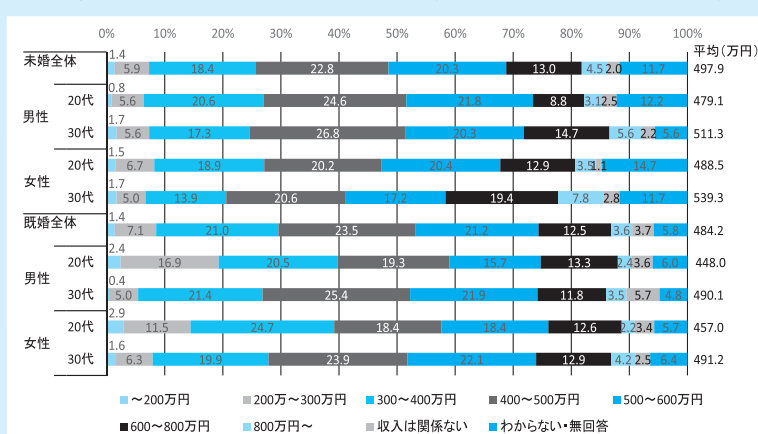
結婚・出産を見据えたとき、金銭面での負担は大きなハードルとなっており、独身でいる理由として「経済的に余裕がない」ことをあげる割合は諸外国の中でも日本は高い。誰もが思い描いた将来を実現できる社会を構築していくために、非正規労働者の雇用の安定、処遇改善など労働組合が果たすべき役割は重い。

図表1 結婚に対する考え方(本人雇用形態別/当てはまる・計)



注:「当てはまる・計」は、「当てはまる」「やや当てはまる」の合計。

図表2 結婚生活に必要な夫婦の年収(税込/結婚状況・性・年代別)



注:「平均(万円)」を算出するに当たって、各カテゴリ表記の中央の値を用いた。

「収入は関係ない」「わからない」「無回答」は算出から除外している。

資料出所:内閣府「平成26年度 結婚・家族形成に関する意識調査報告書」より作成

INFORMATION

【12月の主な行事】

- 12月1日 日本労働ベンクラブとの意見交換会 【連合会館3階A会議室】
2日 地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会
(主査：中村圭介 法政大学大学院教授)
6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)
7日 所内勉強会
所内・研究部門会議
12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 早稲田大学教授)
14日 企画会議
地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会
15日 連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会
16日 経済社会研究委員会賃金データ検討WG
(座長：齋藤潤 慶應義塾大学大学院特任教授)
19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)
20日 「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究会
(主査：浜村彰 法政大学教授)
21日 所内・研究部門会議
連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会
28日 仕事納め

<訂正のお詫び>

2016年12月号 (No.321) 16頁「暮らしの底上げに向けて」(文責：連合総研事務局)で、「2011年11月、安倍政権が発足した頃が、ちょうど景気の谷です」にある「2011年11月」は「2012年11月」の誤りでした。

editor

日本の正月は不思議です。正月の一瞬だけは街はどこも静かで、ギスギスしている人も少なく、冬の光に包まれた景色は見慣れた町並みをも新鮮に映します。そう感じるのは、多くの人がある年の平和を願い、街が祈りに包まれるからでしょうか。あっという間に忙しい日常に戻る儚さも、正月の「ハレ」を際立たせているのかもしれない。学生時代、いくつかの国で新年を迎えましたが、花火や喧騒が中心で、日本の正月のような新年の迎え方に出会ったことはまだありません。新春号

のテーマは「これからの『家族』を考える」としました。家族がいる人も、いた人も、そしてこれから作ろうと考えている人も、家族から自由でいられる人はいません。家族は何によってもたらされ、今後どう変化していくのかを問うことは、わたしたちが抱える様々な課題につながっています。家族を見つめなおす時間が増える年末年始を経て、新しい一年の始まりに、本号がこれからの先の家族のあり方に思いをめぐらせる機会となることを期待しています。(八兵衛)

発行人／中城 吉郎
発行日／2017年1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