

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第30巻第10号通巻330号

連合総研レポート

2017年10月号

No. 330

CONTENTS

特集

生活時間の視点から労働時間を 考察する

生活時間の確保を基軸に労働時間法制の構造転換を

毛塚 勝利……………4

生活時間アプローチが労働者の家庭責任に関わる労働 時間法にもたらす視角

長谷川 聡……………8

寄稿

巻頭言……………2

新技術と労働者

視 点……………3

連合総研が経済見通しを発表する意義

報 告……………12

「分かち合い」社会の構想 一連帯と共助のために（概要）

連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会報告

報 告……………16

日本における社会基盤・社会組織の あり方に関する研究報告書(概要)

最近の書棚から……………18

久塚純一 著

『「議事録」で読む社会保障の「法的姿」』

今月のデータ……………19

厚生労働省「平成28年雇用動向調査結果の概況」

宿泊業、飲食サービス業において入職率・
離職率ともに最も高い。
入職者に占めるパートタイム労働者の割
合は、女性の35～39歳で5割超。

事務局だより……………20

新技術と労働者

連合総研所長
中城吉郎

『**国**家はなぜ衰退するのか』の著者でマサチューセッツ工科大学のダロン・アセモグル教授とボストン大学のパスカル・レストレボ教授が今年3月に発表した「ロボットと仕事」と題する論文（NBERワーキングペーパー）が注目を集めている。この論文では、1990年から2007年までの間に増加した産業用ロボットが米国の地方の労働市場に及ぼした影響を分析し、ロボット1基の追加により3～5.6人の被雇用者が減少し、被雇用者1000人当たり1基の追加が0.25～0.5%の賃金低下をもたらしたという結果を明らかにしている。更に、同論文では詳細なデータから産業別、学歴別、男女別の影響など様々な角度から分析を行っている。

AIやIoT等新技術の労働市場への影響については、これまで、様々な将来予測が示されているが、アセモグル＝レストレボ論文のような詳細なデータを用いた分析が出てきたことにより、今後この結果に対する賛否も含めて更に実証的な研究が進展することが期待される。

ところで、新技術の労働への影響は、英オックスフォード大学のフライ＝オズボーンの共同研究（2013）をはじめとして、「雇用代替」がどこまで進むかという観点から語られることが多い。しかし、新技術が社会の変化を通じて労働市場にどう影響するのかという視点も同様に重要である。特に、消費者行動や生活パターンの変化が労働市場に及ぼす影響は極めて大きいと考えられる。

その一つの例として、ネット取引の急成長に伴う運送業の過重労働の問題があげられよう。日本の行き届いた宅配サービスは、国際的にも最高水準のものと考えられている。しかし、利便性を追求するあまり、即日配達サービスの拡大、不在再配達増加、安易な返品増加等が人的、物的資源の浪費や環境の悪化を招いているとの指摘がある。それらが人手不足の下で過重労働をもたらしているとするならば、これを早急に見直すことが必要だろう。運送業では大口荷主の交渉力が強く、相対で決定される価格や配送品質の要求は厳しいといわれている。しかし、サービスの品質を支えているのは配達している労働者である。持続して高い品質を維持するためには、良い労働条

件が確保されていなければならない。企業のビヘイビアとして労働者にしわ寄せがいくことのないようにするのは当然の責務である。だがそれと同時に、良い労働条件で労働者が働けるように消費者行動を見直すことも必要となるだろう。そのためには、消費者と労働者との間で問題意識の共有化と連帯意識が形成されなければならない。

もう一つ生活パターンの変化を通じて将来の働き方を大きく変える可能性があると思われるのが、テレワークである。テレワークは、情報通信機器を活用した働き方として政府も数年前から推進に取り組んでいるが、ネットワーク環境の整備により、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方として最近特に注目されてきている。テレワークについては、これまで企業、労働者双方にとってメリットとデメリットがあることが指摘されている。政府の白書などでは、テレワークは、労働者にとっては「通勤の負担を減らす」、「自分のために使える時間を増やせる」といったメリットがあるが、企業側が「マネジメント面の困難さ」や「情報セキュリティへの不安」などから消極的になっているという見方が強調されているように見える。しかし、働く者にとって、テレワークには上記のようなメリットと同時に職場のコミュニケーションからの断絶の問題、自宅等の執務環境の整備の問題等多くの課題が指摘されている。なかでも重要なのは生活時間と労働時間との区別が曖昧になることである。これは、単に成果で評価する制度を導入すれば良いというものではない。職場を離れた場所でも生活時間と労働時間とは峻別されなければならない。こうした点の実践的なルールづくりがテレワーク推進のカギと考えられる。近年は「独立自営」のクラウドワーカーが増加してきており、テレワークをめぐる問題はより複雑化している。IT技術の発達による働く時間の弾力化に対しては、労働者の時間主権（time sovereignty）の確立という観点から問題点を整理することが必要だ。

新技術の労働者への影響については、まだまだ不確定なところが多い。実証研究の積み上げと同時に問題となる可能性のある課題を早期にリストアップして先手先手で取り組んでいくことが求められている。

連合総研が経済見通しを発表する意義

連合総研では、毎年10月下旬に開催する「連合総研フォーラム」にあわせ、連合総研・経済情勢報告のなかで来年度の経済見通しを発表している。

経済見通しに関しては、民間シンクタンクをはじめ多数の機関が発表している。このようななかで、連合総研が自前で経済見通しを作成し続けることについて、筆者は三つの意義があると考えている。

第一は、見通しの前提となる景気の現局面を的確に把握し、事実に基づき内外経済の状況を解説することである。

経済見通しは、発表された予測値が目ざされがちであるが、見通しの前提がしっかりしていなければ、見通しのシナリオもぐらついてしまう。たとえば、ハイキングの途中、現在地がわからないまま目的地を目指してさまようようなものである。

データを丁寧に追いかけて、景気の現局面を自分なりの視点でわかりやすい言葉にまとめて伝えることは、実際には根気のいる作業である。だからこそ、主な読者である労使関係者に内外経済の状況を的確に伝えることは、シンクタンクとして重要な役割である。

第二は、次年度の日本経済の姿を示すことにより、働く生活者にとっての暮らしと経済に関する課題を明確に示すことである。

例えば、昨年度の連合総研の経済見通しでは、賃上げの結果如何で成長が決まるとの認識の下、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二つに分けて、日本経済の姿を示した。そのうえで、昨年度は二つのシナリオの比較をすることにより、家計の所得環境改善の重要性を訴えた。

客観的なデータから暮らしと経済の課題を抽出し、それをケース・シナリオに分けて示す見通し作業は、金融市場に近いエコノミストの予測とは性格が異なる。

金融市場に近いエコノミストは、日々の金融市場に影響を与えると考えられる速報性の高い経済指標の予測を重視する傾向にあると思われる。他方、連合総研では、働く生活者にとって何が重要なのかを示すことに重点を置くことにより、連合総研ならではの経済見通しの発表を目指している。

第三は、内外経済の状況について、「分からないこと」を明示することである。

データに基づき景気の現局面を把握し、経済見通しのシナリオを作成する際、不確実性が高いためにシナリオには盛り込めない要素が残る。連合総研の見通しでは、そのような要素のうち、無視できないものについては、「分からないこと」としてリスクとして記述するようにしている。つまり、分からないことを無視する、あるいは無理に予測値に反映させるのではなく、リスクとして明確にすることにより、読者に対してリスクが顕在化したときの影響を考える材料を提供することを目指している。

以上、連合総研の見通しを発表する三つの意義を挙げた。加えて、対外的な意義もさることながら、その便益は、連合総研で働く見通し担当者に間違いなくもたらされる。なぜならば、日本経済の将来を考えることは知的好奇心あふれる作業であり、事実に基づき考える心構えを身につけるための大変貴重な機会をいただいたと筆者は考えている。

このコラムが発表される10月初旬には、連合総研の来年度見通し作業も追い込みの段階になっているはずである。今年は10月24日に開催される連合総研フォーラムの場で連合総研ならではの経済見通しが示せるよう、9月の現時点において、見通し作業に取り組む日々である。

(主任研究員・尾原知明)

生活時間の確保を基軸に 労働時間法制の構造転換を

毛塚 勝利

(法政大学大学院客員教授)

はじめに

安倍政権の働き方改革の一環として、労働時間法制の見直しが提起され、時間外労働協定時間の上限規制と高度プロフェッショナル労働制度という新たな適用除外制度の導入が議論されている。前者は、長時間労働の防止政策として、後者は、深夜労働を含む、時間と賃金の完全切断を求める賃金処遇制度の容認政策として提言されているものである。しかし、労働時間法制のあり方としてともに適切なものとは思えない。長時間労働対策や働き方改革としての的を射ていないばかりか、現代社会が求める労働時間法制のあり方をなんら提示するものではないからである。筆者は、これまで現行労働時間法制を見直すには生活時間の観点が必要であることを、生活時間プロジェクトの一環として、説いてきた¹。本稿では、「生活時間の公共性」をはじめ、時間主権、インターバル規制、時間外労働の時間清算原則、社会的モニタリング等、生活時間アプローチの基礎的概念を確認しながら、今後の労働時間法制のあり方を考えることにしたい。

1 なぜ生活時間を基軸に据えるのか

労働時間の法的規制はこれまで、労働者の健康や安全を確保するために、肉体的精神的負荷時間の量的規制を中心におこなってきた。長時間労働が過労死や過労自殺を引き起こしてきたことを考えれば、長時間労働による肉体的精神的負荷の増大を防止する必要性と重要性はだれも否定できない。だが、長時間労働が引き起こしているのは、過労死や過

労自殺だけではない。長時間労働は、家庭生活や社会生活を営む時間を侵蝕、つまり、生活時間の貧困をも齎している。連合総研が2007年11月に行った調査²によれば、日本の男性非現業労働者は、在勤時間11時間1分に、通勤時間往復2時間4分と自宅作業時間6分を加えた仕事関連時間が13時間11分で、帰宅後時間が3時間32分、睡眠時間6時間25分である。決して労働時間が短いとはいえないアメリカに比べても、仕事の関連時間で約2時間多く、帰宅後時間と睡眠時間がそれぞれ1時間も少ない。また、女性非現業では帰宅後時間に差異がないものの、仕事関連時間が1時間多く、睡眠時間が1時間少ない。

生活時間の貧困がもたらすのは、家庭や社会の生活空間の希薄化・空洞化である。子どもの孤食や老人の孤独死が社会問題となって久しい。地方の商店街だけが寂れているのではない。人の溢れる都会でも、地域から祭りが消え、学校からPTAが消え、消防団員にはなり手が無い。安倍政権は、少子高齢化が「我が国の経済成長の隘路」と考えて「働き方改革」を掲げ、「長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因」³という。ならば、本来、安倍政権こそ、この生活時間をどう確保するかを念頭において労働時間政策を議論すべきものなのである。36協定時間の罰則付き上限規制では生活時間は確保できない⁴のである。

2 生活時間の公共的性格と社会構成員の責務

生活時間には、睡眠時間のように労働者の健康を維持するうえで不可欠な休息時間や趣味や自己啓発にあてる個人時間も含まれるが、家族とともに過ごす時間や地域の人々とともに過ごす時間も含まれている。かかる時間は、現代社会における家族生活や地域生活の在り方を規定する。労働者が、家庭人として家族責任を引き受け、市民として社会責任を引き受けることが、われわれの社会の豊かさを創る。そして、重要なことは、労働者が家族責任や社会責任を引き受けることをすべての人が受容し支援することである。育児や介護に関わる労働者の時間を尊重・受容すること、福祉活動、防犯・防災、環境整備活動、スポーツ・文化活動等の地域ボランティア活動に関わる労働者の時間を尊重・受容することは、市民の責務である。家庭責任をどう引き受けるかや社会生活にどうコミットするかは各人の全き自由でよい。しかし、育児や介護の家族責任を引き受け、ボランティア等の地域活動や福祉活動に参加する社会責任を引き受けている他者を受容し、支援することは、すべての市民としての責務といてよい。

このような生活時間の公共的性格を踏まえれば、われわれが、長時間労働を回避すべきなのは、健康を確保するためだけではなく、家庭生活や社会生活の生活時間を確保するためにもあることが確認できよう。しかし、現在の労働時間法制は、かかる生活時間の確保には無頓着である。もともと、日本の労働時間法制は、かねてから指摘されてきたように、ドイツでは戦前から規定されていた（1938年労働時間令11条、12条）1日の最長労働時間や休息時間の規制を欠く。これは、実労働時間に焦点を当て、非労働時間=自由時間の確保に重きを置かなかつたからである。もっとも、労働時間の裏側の時間をみたとしても、単なる自由時間として捉えるかぎり、今日、働き方の改革には繋がらない。自由時間を仕事（残業）にあてようと労働者の勝手ということになるからである。必要なことは、自由時間の背後に生活時間があることを見据えることである。しかし、「働き方改革実現会議」が、長時間労働問題を

俎上に載せ、しかも、長時間労働が「仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因」との認識を示しながら、今なお、労働時間の裏側にある生活時間を正面から見据えた議論を欠落させているのは、どこまで真剣に働き方改革を求めているのか疑問といわざるをえない。

3 基本は1日の最長労働時間規制と時間主権=生活主権の確立

生活時間の視点から労働時間法制を考えると、労働時間規制がまず求められるのは、人間の生活リズムにそった時間規制であるから、1日の労働時間規制が基本である。それゆえ、変形制で週労働時間を弾力的に配分する場合であれ、業務上の必要性に基づき時間外労働を行う場合であれ、1日10時間を超えることができない、1日の最長労働時間規制をまずは入れることである。

生活時間の視点からの労働時間規制を行うときのもう一つ不可欠な基本的考えは、労働者が自分の生活スタイルにあった働き方を選択できることである。家庭生活における時間配置は、家族構成員の属性によって異なる。一般的な育児であっても、子供の年齢によって母親や父親が求められる時間数や時間帯は異なる。病人を看護する場合や障害者や高齢者をケアする家族も同様である。それぞれの個別事情に応じて生活時間をコントロールすることができるのが望ましい。その意味で生活時間の配置を優先して労働時間の配分や配置を決めることができること、つまり時間主権を最大限尊重することが、労働時間法制の基軸に据えられなければならない。

その際、情報通信技術の発達によって非現業部門では働く場所を共にせずとも協業が可能となっている現在、生活主権=時間主権は、単に、労働時間の配置と配分にとどまらず、労働の場所についても労働者の選択に委ねてよい⁵。在宅勤務の選択を労働者ができることは、生活主権の観点からみて望ましい。もちろん、それが野放図な持ち帰り残業にならないためには、理論的かつ制度的担保が必要となる。理論的には、ここで述べた生活主権=時間主権が確認される必

要がある。制度的には、労働者代表の関与によって、時間管理の方法等が適切になされることが求められる。情報通信技術を用い、常時接続状態で時間管理することも、事業場外労働のみなしで対応することも考えられる。前者の場合には、仕事の場所を確保させ、始業終業時刻を定め休憩時間を確保することが必要である。後者の場合は、逆に、情報通信技術を利用して労働者に対して指示を与えることは避けられなければならない。

4 インターバル規制の性格転換—休憩時間規制から最低生活時間規制へ

日本の労働組合運動のなかで、労働側のイニシアティブで労働時間規制のあり方が模索されたものにインターバル規制⁶がある。インターバル規制とは、一勤務の終業時刻から次の勤務の始業時刻まで一定の時間的間隔をおくものである。よく知られているように、ドイツ法（労働時間法5条1項）やEU法（労働時間指令3条）が、勤務後連続した11時間の休憩時間（Ruhezeit、daily rest）を与えることを定めていることから、一般には休憩時間といわれているものである。しかし、生活時間アプローチからすると、インターバル規制を休憩時間規制と捉えることは必ずしも適切とは思われない。

ひとつは、もともと休憩時間規制は、シフト勤務等における勤務間隔を規制することに主眼があるものであり、通常勤務の長時間労働対策としては、まずは、1日の最長時間規制が筋であり、長時間労働対策の一次的要請ではないからである。ふたつに、ヨーロッパ水準の11時間の休憩時間では、通勤で1日平均2時間を奪われる日本の職場特性を考えれば、事実上9時間の休憩時間規則であり、睡眠時間や食事時間を除くと生活時間は残らず、欧州法水準の休憩時間規制では生活時間を確保できないからである。三つに、情報通信技術が発達した現在の働き方を考えた場合、11時間の休憩時間についてすら一切の中断を認めないことがリアリティを欠き始めている⁷ことである。労働者の生活主権＝時間主権を前提としたとき、睡眠時間等、健康確保の観点から中断されてはならない狭義の休憩時間を別にすれば、生活時間の配

分と配置は労働者が自由に決定できてもいい。たとえば、労働者が子どもを保育園に迎えに行くため終業時刻を1時間早く切り上げ、夕食後9時から10時までを労働時間に設定する等である。こう考えた場合、インターバルは、中断を予定しない休憩時間からだけなるのではなく、中断・分割を認めない休憩時間と労働者の自由な配置と配分が認められる生活時間からなると考えた方が適切ではないかと思われるからである。

このように考えると、インターバル規制は最低生活時間規制と考え、1日の最長時間規制の裏側、つまり、実働10時間、拘束11時間の裏側である1日13時間を最低生活時間とすべきことになる⁸。そして、13時間の最低生活時間のうち、9時間については、休憩時間として中断を認めず、4時間については労働者の選択により中断・分割を認めてよいことにするのである。

なお、1日の最長時間規制の裏側を最低生活時間規制とするのであれば、最長時間規制があれば足りるのではとの疑問もあろう。そうではない。生活時間の公共的性格を踏まえた最低生活時間規制は、裁量労働者であれ、管理監督者であれ、実労働時間＝負荷時間規制（最長時間規制）の及ばない労働者を含めた全ての労働者に及ぶものだからである。

5 時間外労働規制の性格転換—賃金清算原則から時間清算原則へ

生活時間の公共性を踏まえたとき、時間外労働規制は時間清算原則として現れる。時間外労働は生活時間の侵害であり、侵害した生活時間は時間で補うのが筋だからである。したがって、法定労働時間を超える時間外労働を行った場合には、一定期間内に休暇を取得し労働時間を調整することが求められる。つまり、時間外労働は賃金清算ではなく時間清算を原則とすることである。賃金支払は割増賃率分（0.25）のみとし、超過時間は休暇で調整される。翌月の時間清算（休暇調整）を原則とし、賃金支払日までに使用者が労働者の希望を聞いたうえで調整日を指定する。

もちろん、現在、多くの労働者が残業手当に依存して生活せざるを得ない実情を考

えれば、一定範囲内（月30時間等）では、労使協定締結を要件に賃金清算も可能とする例外的扱いを認めてもよい。また、翌月清算原則についても、労使協定により一定期間（3か月ないし6か月）調整期間の延長を認めることは考えられてよい。調整期間に幅をもたせることは、比較的長期の連続的休暇が可能となるとともに、労働時間規制の柔軟性を求める経営側の要請に応えることになる。ただ、年休取得さえままならなかった日本の実情を考えた場合、①労働者の取得希望を配慮したうえで代償休暇日の指定義務を使用者に課す、②時間清算（代償休暇調整）が済んでいない場合には、36協定の締結を認めない等の、代償休暇の未消化事態が発生しないようにする手立てが必要であろう。他方、時間清算（休暇調整）できる範囲で時間外労働を容認するものであるから、年間上限規制等は不要となる。

なお、時間外労働を、労働者の肉体的負荷の増大だけではなく、生活時間の侵害と理解した場合、時間外労働割増賃金の法的性格を肉体的精神的負荷の増大だけでなく、生活時間侵害の補償金と理解することも可能となる。その場合、時間清算ではなく賃金清算を選好した労働者に生活時間補償金を支払う必要はないとの議論も成り立ちうる⁹と考えている。

6 監督行政まかせからの脱却—社会的モニタリングの構築

労働時間法制は保護法的規制のもと監督行政によって実効性が確保されてきた。時間外労働の時間清算（休暇調整）の実効性確保に監督行政はなお不可欠といえる。しかし、生活時間を確保することは、労使はもとより、国・自治体を含む、すべての関係当事者の責務と考えた場合、ある企業の労働時間の有り様は、単に企業内労使の問題ではなく、地域住民、学校、取引先等、当該企業のすべてのステークホルダーの関心事でもあることを認め、当該企業の労働時間の実情をモニタリングすることが考えられてよい。そのために必要なことは、労働時間・生活時間の実情（実労働時間数、時間外・休日労働日数と時間清算（休暇調整）状況、年休・育休・看護・介護休暇の男女別取得

状況等）を把握できる情報の開示が企業に求められることである。そのうえで、労働組合が地域レベルのNPOやNGOと連携をとりながらモニタリングを行う¹⁰とともに、市町村レベルに、労使団体、学校教育関係者、福祉施設関係者、ボランティア関係団体等の代表者で構成されるモニタリング機関を設け、労働時間の実情把握と評価を行うことである。社会的モニタリングは、長時間労働の多くが顧客や消費者の「我儘」によることを自ら認識し、生活時間の侵害を防止する社会的規範の形成にも寄与するはずである。

- 1 毛塚「労働時間規制の基軸を生活時間の確保に」労働法律旬報1843号（2015）4頁以下、「新たな労働時間法を」同1884号（2016）6頁以下、同「長時間労働解消政策と労働時間法制のあり方」季刊労働法257号（2017）80頁以下等参照。
- 2 連合総研「生活時間の国際比較—日・米・仏・韓のカップル調査」（2009）
- 3 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」（2017年3月）総論参照。
- 4 生活時間プロジェクトの声明文「労使協定（36協定）時間の罰則付き上限規制で生活時間は取り戻せない」労働法律旬報1893号（2017）50頁参照。
- 5 ドイツでは労働4.0のもとでの新たな労働時間法制として、選択労働時間法（Wahlarbeitszeitgesetz）の考えを示しているが、従業員代表の関与のもと労働の場所についての選択権をも労働者に与えることを考えている。BMAS, Weissbuch Arbeiten 4.0, 2016 S.120ff.
- 6 労働組合の取組に関しては、春川徹「勤務間インターバルの確保に向けた環境整備に向けて」DIO324号（2017）16頁以下参照。また、企業ヒアリング調査については、池添弘邦「長時間労働と勤務間インターバル制」DIO287号（2013）12頁以下参照。なお、「働き方改革実行計画」は、生活時間確保の観点から、勤務間インターバル制度導入の環境整備を提言しているものの、努力義務にとどまるだけでなく、その法的性格の検討を欠いている。
- 7 休息時間の中に15分であれ仕事上のメールやりとりが認められない不自由さをどう解決するかが、労働4.0に関する日独ベルリンシンポにおけるドイツ側労働時間法制報告の特徴であった。
- 8 8時間労働制のもとで確保される16時間の生活時間のうち、時間外労働による「調整的侵害」を認める生活時間2時間のほか、健康・安全確保の観点から労働時間の中に配置されるべき休憩時間1時間を除いた13時間をここでは最低生活時間としているが、在宅勤務等の場合は、この休憩時間を含め14時間を最低生活時間としてよいと思われる。
- 9 毛塚・前掲・労働法律旬報1843号論文9頁以下参照。
- 10 モニタリングの労使関係システムへの位置づけについては、毛塚「企業統治と労使関係システム—ステークホルダー民主主義論からの労使関係の再構築」石田真・大塚直編『労働と環境』（2008）47頁以下参照。

生活時間アプローチが労働者の家庭責任に関わる労働時間法にもたらす視角

長谷川 聡
(専修大学)

1 本稿の目的

私たちは、働く時間や家族と過ごす時間、個人の趣味や勉強に費やす時間など、日々様々な時間を過ごしている。本特集が焦点を当てる「生活時間アプローチ」は、職場や労働者個人の問題だけでとらえられがちな労働時間法を、家族や地域社会など労働者個人以外にも関わる公共性のある問題としてもとらえ、労働者が主体的に生活時間を設定することに意義を認めることに特徴がある。

労働者は無数の目的のために生活時間を利用することができるが、その中で家庭責任を果たすための時間は現時点でもっとも生活時間アプローチに共感を得やすい時間の一つだろう。イクメンという言葉は珍しくなくなったし、労働者の家庭責任を考慮したテレワークを採用する企業の話もよく聞くようになった。育児介護休業法（以下「育介法」）をはじめとして、労働者が家庭責任を果たすための機会を保障する制度も次第に充実してきた。労働者が家庭責任を果たすことに社会は高い価値を認め、これを意識して労働条件を設定する意識は着実に広がっている。

本稿の目的は、生活時間アプローチが家庭責任に関わる労働時間法にもたらす視点と課題を明らかにすることにある。まず家庭責任を果たすための時間が生活時間アプローチの中で占める位置を確認したうえで、育介法を中心に生活時間アプローチから見える特徴や問題点を示すことにしよう。なお、生活時間アプローチの理解やそこから導かれる法制度や法理については、論者によって違いがあることを予めお断りしておきたい。

2 生活時間アプローチにおける労働者の家庭責任の位置づけ

(1) 家庭責任を果たすための時間の特徴

生活時間アプローチは、労働時間法のあり方を考えるにあたり、非労働時間が持つ今まであまり意識されてこなかった多様な価値にも着目するアプローチである。家庭責任を果たすことは非労働時間の中で実現される価値の一つであり、前述のように社会はこの価値を既に高く評価している。労働時間は私たちの生活時間の一つにすぎず、他の時間に当然に優先する時間ではない。労働時間は家庭責任を果たすための時間との調整の上で実現されるのである。

家庭責任を果たすための時間は、公共的性格を持つ生活時間の代表例である。皆が働き手となる社会で子どもや要介護者が生活し、充実した人生を送るためには、家族である労働者自身が彼ら・彼女らをサポートすることが欠かせない。家庭責任が果たされなければ社会経済は発展せず、そもそも社会自体が成り立たない。「仕事だから」といって家庭を放り出すことは、たとえ労働者本人が認めても家族や社会が認めるとは限らないのである。

このようにいうと家庭責任を果たすことは労働者の義務なので、これに必要な限りで生活時間を確保すれば良い、という話のように思えるかもしれない。しかし家庭責任を果たす時間、もう少し広げて家族と関わる時間は、労働者や家族の人生を充実させる時間という側面も持つ。労働者本人が子どもと食卓を囲み、親の車椅子を押して

公園を散歩しなければ社会が成立しないというわけではない。しかし労働者がこれを望むことは生き方の一つとして尊重されるべきだし、子どもや親がこれを望むこともあるだろう。労働者が主体的に自身の生活時間の使い道を決定することは、自身の文化的な生活の一環であるとともにライフスタイルに関する自己決定でもあるのである。

労働者が家庭責任を果たすことを社会的に要請され、それに関わる選択をすることを認められていることに対応して、社会の一員である企業もその社会的責任の一つとして労働者が家族と関わる時間を持つことに配慮する義務を負うことになる。育児介護に関わる法制度は、この義務の内容を具体化・制度化したものと位置づけることができる。

家庭責任を果たすための時間は他の時間と比べると、無償であり、ジェンダーバイアスが強くかかっているという特徴がある。育児・介護は男女双方の問題といわれつつ、保育園の送迎に来る家族、親の面倒を看ている家族の多数が女性（妻）であるという現実はまだまだ残る。他方で男性（夫）が長期間育児休業を取得しようと考えても、「男は仕事（妻が育児介護を担当できるのでは?）」という暗黙の圧力に襲われて思い切りがつかないことも多い。生活時間アプローチの下で法制度や法理を検討する際にもこの点を無視することはできない。

(2) 家庭責任に関する労働時間法にもたらず視角

以上の観点を少し具体化してみよう。

まず、労働時間法は長さだけでなく、拘束時間を規制するものでなければならないという示唆が導かれる。休憩時間がいくら長くても、職場に拘束されては要介護状態にある親の見守りや家事のサポート、通院補助をすることができない。ただし、見守りの時間に合わせて帰宅が可能になるなど労働者が使い道を決定することができれば、多少柔軟な労働時間設定も可能になる。

労働時間規制が家族や社会の問題でもあるという観点からは、労働時間法の妥当性を検証する際に家族の生活や社会制度との調整を意識しなければならないという着眼

点が生まれる。同じ日の同じ長さの残業命令や夜勤であっても、数日前に予告されていたり、定期的に設定されていたりする場合には配偶者が仕事をやりくりして保育園へのお迎えを担当することも可能になるが、直前に命じられてしまえばこのような対応は難しくなる。また、家庭責任を果たす相手方である子どもや要介護者は、保育園や学校、介護施設、さらには小売店、交通機関などそれぞれが関係する社会制度の中で生活を送っている。同じ8時間労働プラス休憩時間1時間の拘束であっても、午前9時から9時間と午後9時から9時間、日曜日の9時間は、子育てをする労働者にとっては全く異なる意味を持つ。

そして労働者が主体的に生活時間をコントロールする権利を持つという観点からは、生活時間自体が労働者に保障されること、労働者がこの時間を自身の意思に基づいて過ごすことの重要性が浮かび上がる。長時間労働の負担に高い手当で報いれば高額なベビーシッターを利用することが可能になり、子育ての責任をアウトソーシングできるかもしれない。しかし子どもと運動会を楽しんだり、学校の進路面談に臨んだりすることについて同様の対応をすることが可能か、あるいは意味があるだろうか。アウトソーシングすることができる家庭責任、家族と関わる時間には限界がある。アウトソーシングすることができたとしても、この選択を労働者に間接的に強要することの問題性が見えてくる。

3 生活時間アプローチから見た育介法の課題

こうした切り口から現行法を眺めるとどのような特徴や課題が浮かび上がるだろうか。労働者が家庭責任を果たす時間を保障するという観点からも休憩時間（勤務間インターバル）の保障や時間調整原則の重要性を説明することができる。だが別稿が用意されているこれら一般的な論点についてはここでは触れず、家庭責任を果たすための時間との結びつきが強い育介法を素材に生活時間アプローチがもたらす示唆を試論してみよう。

(1) 家族と関わる時間を保障する視角の必要性

育介法には労働時間に関わる定めが多くある。育児・介護休業は一定期間育児・介護のために労働からの離脱を認めるもの、所定労働時間の短縮措置は労使で取り決めた契約の内容に踏み込んで労働時間を短縮することを認めるもの、看護休暇・介護休暇・育児目的休暇は看護・介護等の必要に応じて労働からの離脱を一時的に認めるもの、所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限は労働契約に基づいて使用者のイニシアチブで行われるこれらの業務命令を制限するものと表現することができる。これらが適切に運用されれば労働者の家庭責任は果たしやすくなる。

もっとも生活時間アプローチからは、育介法の力点が、労働者が家庭責任を果たすために必要な時間を確保することにあり、家族と関わる時間を持つことの保障に十分及んでいない点に問題提起をすることができる。不利益取扱いの禁止もハラスメント防止措置義務も育介法の諸制度の利用に関わる限りで機能し、これら以外の育児や介護に関わる言動は直接対象としていない。生活や社会を成り立たせるために不可欠な限りで家庭責任を果たす時間を保障するというスタンスならばこれで十分かもしれない。しかし労働者が家族と関わる時間を主体的に決定する権利は育介法の制度よりも広がりを持つ。家庭責任を果たすために必要な限りでそのための時間を保障するとなれば、これに手を挙げられるのは家庭の構成単位の誰か1人など最低限となり、家庭責任を重く負い、平均収入の低い女性ばかりが手を挙げる結果になるおそれもある。

この点、育介法が労働者本人が家族と関わる時間を持つことを保障する方向に展開していることは注目に値する。例えば、本人以外に家庭責任を果たせる者がいても休業取得が可能になり、努力義務ではあるが配偶者休暇や入園式・卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などの整備を求める育児目的休暇制度が導入された。労働力確保や少子化対策のための義務ではなく、労働者が家族と関わる時間を持つ権利を保障するという観点からも

育介法を見直すことは、育児・介護等に関わる生活時間保障のあり方や運用への各当事者の向き合い方を変化させることに結びつくだろう。

(2) 所定外・時間外労働に関する労働者の同意の必要性

育介法の所定外労働の制限とは、労働者の請求を受けて、事業の正常な運営に支障が生じる場合を除いて所定外労働命令を認めない期間を設けるというものである。育児のために短時間労働を選んだり、深夜労働を回避したりする労働者がいるように、労働者は所定労働時間を非労働時間との関係を考慮して取り決めるため、この制度は一定期間労働者の請求に対応した生活時間を確保する意味を持つ。時間外労働に強制力のある上限を設けたことも、非労働時間への無制約な侵食を防ぐ意味がある。

ただ、これらが労働者からの請求を待って初めて所定外労働等の制限を認めるように、所定外労働命令等を原則認める立場から出発している点には問題提起が可能である。なぜなら労働者が家族と関わる時間を保障することに公共性や労働者の自己決定等を認めると、所定外労働命令等を認めることはこれらの価値が使用者が一方向的に奪うことを認めることを意味するためである。

育介法の立場は判例の立場と共通する。判例は時間外労働命令については36協定を締結のうへ、就業規則等に時間外労働命令の根拠規定を置くことで使用者は時間外労働命令権を有すると解している（日立製作所武蔵工場事件最高裁判決）。だが上記の問題構造と、もともと時間外労働命令権を使用者に認めることが可能か否かについては争いがあることを考慮すると、家庭責任を負う労働者については、所定外労働等を命じるには原則としてその同意が必要となるという仕組みを採用する余地もあったように見える。

現行法を前提とすれば、時間外労働の制限の求めにも関わらず時間外労働命令を認める「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断において生活時間が損なわれることの問題性をより重く評価すべきといえる。育介法の制度適用外では、所定外労働命令等

の濫用性を判断する際に同様の観点を採用すべきだろう。

(3) 区別して扱う時間帯の再検討

深夜業が割増賃金等特別な規制を受けた理由は、この時間帯の就業が労働者の身体に与える負担の大きさにあった。生活時間アプローチの視角からは、これに加えて深夜業が労働者に子どもや要介護者の生活や社会制度とのずれを穴埋めする負担を課すという問題性も見えてくる。すると「深夜」として別扱いする時間帯を身体的負担の観点から22時から翌朝5時とするのではなく、一般的な保育園、学童保育、学校が対応可能な時間帯という観点から別に設定するという観点も生まれてくる。例えば人間らしい最低限の生活リズムを保つ時間を確保すべきとの観点から18時～22時を「生活コアタイム」の一つである「育児コアタイム」として他の時間とは別の意味を持たせるべきとの主張がある¹。勤務シフトの設定や残業命令などにおいて家庭責任が労働時間帯を拘束することには配慮されるべきだし、育介法の中では、例外的に深夜業制限の請求を拒否できる「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断にあたり、この時間帯が家庭責任を果たすことを阻害する程度を考慮する必要がある。

(4) 家庭責任の変化に応じた所定労働時間の変更

家庭責任の中身は変化する。新卒で入社した時には残業や転勤が容易でも、その15年後には家庭ができて状況が変わっているというのはよくある話である。この変化に対応することは企業の社会的責務であり、育介法はその一部を明文化したものといえることは既に指摘した。労働者がその生活時間の設定に主権を持つという観点からは、労働者に所定労働時間の短縮権と、もとの所定労働時間への復帰権を認めるという仕組みへのさらなる展開を提言することができる。

労働者が労働時間の決定にイニシアチブを持つことは奇妙に見えるかもしれない。しかし使用者側には就業規則の変更や合意を通じて経営環境等の変化に応じた労働条

件の変更を労働者に迫ることができる仕組みや実態があるのに対し、同じように家庭責任等の変化に見舞われる労働者側に同様の仕組みが十分でないのは労使対等とはいえない。育介法の所定労働時間の短縮措置自体がこの発想になじみ、パートタイマーとフルタイマーの相互転換制度が広まるなど企業も社会も労働時間の調整に慣れてきており、実態的にも無理は少ないのではないだろうか。

4 他の職業外生活時間保障への広がり

生活時間アプローチは、育介法の近年の動きを裏付けながら、その先へと展開させる道しるべになる。家庭責任や家族と関わる時間が持つ意味を掘り下げ、これを労働時間法に反映させる手段となる。

本稿の議論は家庭責任以外にも当てはまる。地域の祭りを運営する、選挙ボランティアに携わる、自己啓発にいそしむ等、生活時間の中で実現される事柄は様々である。これらについて時間外労働命令の原則否定や所定労働時間の変更請求権の可能性を論じることには異論があるだろうし、これらすべてを同列に扱うべきか否かも検討を要する。だが、どのような生活時間を大切にするかは他人が干渉すべきではない労働者の自由でもある。家庭責任に関する議論は生活時間アプローチの突破口になるが、家庭責任を果たすための時間自体は特別なものではない。特別なものとしなくて、家庭責任を果たす時間がこの責任を負わない者も含めた全ての者の問題であることがより明確になり、家庭責任のための時間を確保しやすくなる効果を期待できるだろう。

¹ 环由美子「いのちの一刻を、職場独占から、個人・家庭・社会に取り戻そう」労旬1884号14頁（2017年）。

「分かち合い」社会の構想 — 連帯と共助のために (概要)

連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会報告

かつて連合総研は設立20周年記念事業の一環として、『福祉ガバナンス宣言—市場と国家を超えて』(2007年)を取りまとめた。この研究では、政府の市場万能主義的改革によって格差・貧困が増大していることを背景に、20世紀型福祉国家に代わる新しい福祉ガバナンスのあり方として、多様な選択を可能とする参加保障という概念を提起した。ここでいう参加保障とは、ライフサイクルのさまざまな段階において、労働、教育、家族、訓練、休息の各ステージを行き来することを保障するしくみである。

しかし、それから約10年が経過した現在においても、社会状況の改善の兆しはいっこうにみられない。むしろ、人口減少・少子高齢化の進行、労働現場の疲弊、所得・資産格差や地域間格差の拡大、地球温暖化、地域コミュニティの崩壊、民主主義の危機といった問題はより一層深刻化している。現在の社会構造の問題点をあらゆる角度から追究し、人間が人間らしく生きることができる連帯社会にするための改革の道筋を明らかにすることがますます必要となっている。

そこで、連合総研は2017年12月に設立30周

年を迎えることから、2015年4月に「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)を発足させた。この研究委員会では、『福祉ガバナンス宣言』の参加保障機能をさらに一歩進め、新たな時代像を創りだすため、総合的なヴィジョンを提起することとした。

そのため、この研究委員会には幅広い分野の研究者の方々にご参加いただいた。委員会では、まず「労働」「市民生活」「参加型民主主義」をキーワードにして委員の問題意識の共有化をはかったうえで、労働、社会保障、教育、財政、地域再生・農業、環境、政治等の広範な分野について、2年にわたり議論を重ねてきた。

その研究成果としてまとめたのが『「分かち合い」社会の構想—連帯と共助のために』(神野直彦・井手英策・連合総研編、岩波書店、2017年9月刊行、定価1,900円(税別))である。ここでは、各章のポイントを紹介する。

(文責：連合総研事務局)



序章 「分断」と「奪い合い」を越えて —どんな社会を目指すのか

(神野直彦)

人間の歴史にとって根源的危機をもたらす「政府縮小—市場拡大」戦略のオルタナティブとして描く新しい社会ヴィジョンは、「小さな社会」を「大きな社会」にすることが基軸となる。つまり、「大きな市場」がさらに膨張する動きを抑制しつつ、「大きな社会」を目指す「市場抑制—社会拡大」戦略である。「政府縮小—市場拡大」戦略が「奪い合い」の競争領域を拡大するのに対して、「市場抑制—社会拡大」戦略は協力領域の拡大を追求する。

トータル・システムとしての社会を構成する3つのサブ・システムのうち、社会システムが活性化し、人間の共同体の絆である社会関係資本が蓄積されると、それが知識社会への社会的インフラストラクチャーとして機能し、経済システムが工業社会から知識社会へとシフトする。同時に、政治システムの民主主義も活性化される。もちろん社会システムが活性化するためには、

政治システムが財政を通じて、社会システムを支援し、代替する公共サービスを提供する必要がある。

本書は幸福の「分かち合い」社会のヴィジョンを描くことを課題とする。「市場抑制—社会拡大」戦略は、人間の絆が「分断」され、欲望の「奪い合い」になっている社会の方向転換を図ることを意図している。

第1章 雇用・労働における「自己決定」の確立

(禿あや美)

日本の労働者は自分の仕事やキャリアについて自己決定できる幅が狭いにもかかわらず、自己責任が強調され、息苦しい状況に置かれている。これまで男性稼ぎ主を中心とした日本型雇用システムによって労働者の自己決定を抑制する制度が形作られてきた。

現在進められている政府の「働き方改革」や女性活躍推進の取り組みには、正社員の無限定性への批判、男女平等や人権の尊重の視点がみられない。

労働者の自己決定を尊重しながら参加や連帯を促進できる社会づくりのために必要なのは、①生活時間

の確保、②労働者のキャリアを構築する自己決定の尊重、③雇用形態や性別など異なる属性の労働者に共通し、なおかつ雇用区分やライフスタイルの選択に中立的で共通の尺度にもとづいて、処遇の合理性の可否を考える環境をつくる、④賃金制度のみならず、人材育成や社会保険制度など生活保障のシステムを組み替える、⑤ワーク・ライフ・バランスの対象者を子育てや介護を担う一部の労働者の問題とするのではなく、すべての労働者に必要なことと捉え、それに合わない基準を用いた生活保障に関わる制度を変える、⑥男女平等をベースにした女性活躍と両立支援策を構築する、⑦労働者の参加を強化することである。

労働組合には、異なる利害を持つ多様な労働者の意見の調整に真正面から取り組み、議論を重ね、連帯社会を形成する推進力となることが期待されている。

第2章 環境保全型社会と福祉社会の統合

(伊藤康)

環境破壊は、人々の健康的な生活を直接脅かすだけでなく、人々の間の分断を加速させる。また、その被害は低所得者に集中する傾向が強く、環境負荷を抑制するための環境政策は分配面で逆進性がある場合が多いので、環境問題と(広義の)福祉の問題は統合的に捉える必要がある。その政策手段の一つとして、「環境税導入(強化) + 労働課税軽減(将来的に予想されていた負担増の軽減)」による、環境負荷の低減と雇用促進(少なくとも雇用維持)の同時達成=二重の配当がある。しかし日本では、環境税収を他の税の軽減等に用いることに対する拒否感が強く、今日まで議論がされてこなかった。環境税制改革に関する適切な情報提供を行う必要がある。

炭素税は環境税の適用事例として最も適切なものの一つであり、多くの国で導入されている。ただし、化石燃料価格を上昇させる炭素税は、直接的には化石燃料を使用しない原発を相対的に有利にする。原発は別の環境負荷を発生させるので、これに対しても何らかの税を課すことが必要になる。他にもさまざまな環境負荷が存在するため、さまざまな環境税を課していくと、環境税収の規模は大きくなり、社会保障への貢

献も大きくなり得る。

環境にかかわる最も基本的なルールの設定は言うまでもなく政府が行うが、現場レベルでルールの適切な実施を担保するためには、さまざまな中間団体も重要な役割を果たし得る。グリーン・ジョブやESG投資の促進など、労働組合も重要な役割を担っている。

第3章 リスク社会における新たな生活保障—ライフステージの変化を基軸に

(松本淳)

生活保護受給世帯が急増し始めた1990年代後半から、家族内の扶養機能、地域のつながり、企業の労働者への対応や働き方など、生活保障にかかわるさまざまな変化が起こっており、それらの変化に対応した対策が急務である。旧来的な家族・地域・企業の機能だけでなく、社会保険制度を中心とした社会保障制度も同様である。「生産の場」における社会保険システムは、急速な少子高齢化の進展、グローバル化を背景にした企業行動の変化、家族や働き方の変化のなかで機能不全を起こしている。

生活保障機能の回復のために、第一に旧来の生活保障機能が果たしてきた機能を代替・補完する制度をいかに構築するか、第二に「生産の場」における社会保険システムではなく、「生活の場」に旧来の生活保障機能を代替する本来的な意味での互いに助け合える相互扶助システムをいかに構築するか、「生活の場」で旧来的な生活保障機能を代替するサービス給付を普遍的に提供できるか、第三に「生活の場」における相互扶助システムは住民に身近な基礎自治体が基本的な責任主体となって構築され、その財源も基礎自治体が責任をもって政策を実施できるように確保されること、現場での担い手は行政に限らず、住民などさまざまな主体が参加できる場が設けられていることが重要である。

第4章 誰もが質の高い教育をひとしく受けられる社会

(広田照幸)

分断や奪い合いではなく、連帯や共助の社会をつく

ることを志向する場合、めざすべき教育改革の基本的考え方は、①人生の早期段階ではまだ能力はわからないと考える、②すべての子どもにできるだけ質の高い教育を多く与える、③質の高い教育にはこれまで以上の予算が必要、④人生の初期に学ぶことと人生の途中で学ぶことを切り分ける、⑤「正しい道徳」よりもむしろ多元的な市民の育成が重要、⑥教員集団の自律性に期待し支援する、ということである。

そうした方向性をふまえた具体的提言として、①教育分野に重点投資する財政：教育の質の高度化に見合った資源投入の増大に向けて、教職員定数の制度を大きく見直す、②すべての子どもに対する平等な教育機会の保障：「子どもの貧困」問題への本格的な対応、貧困家庭への経済的支援やサービス供給の充実化、質の高い保育の普遍的提供と就学前教育の無償化、すべての公立学校が質の高い教育をひとしく提供する方向での学校教育の充実化、高等教育の授業料の無償化の漸進的導入、学び直しの機会を制度的に保障する法整備、③ガバナンス：教育委員会の権限・責任を精査し、可能な部分を学校の自律性・教員の専門性に委ねる仕組み、④教育の具体的な中身：教員が大きな自由度を持って教えられること、そのための教員の専門的研究の機会保障の制度化、などがあげられる。

第5章 自律と支え合いによる農村の再生 —都市と農村の二項対立を越えて

(坂本誠)

2000年代に農村からの人口流出、それに伴う地域社会の疲弊が加速的に進んだ。その原因は、①それまで都市部からの財政移転に依拠してきた農村における人口支持策が財政的な限界を迎え、「選択と集中」の中で切り捨てられていったから、②「政治」「経済」「社会」の各サブ・システムを支えてきた主体が次々と地域の最前線から撤退もしくは体制を縮小し、地域社会のマネジメント体制の空洞化が生じたからである。

地域マネジメント体制の空洞化への対応策については、地域運営組織の設立が期待されている。しかし現実には、自治体や政府の誘導による地域運営組織

の政策的普及・拡大が進んでいる。現場における実践に際しては、住民の自主性・自発性にもとづく「連帯・共助」が確保されるように、設立および運営における合意形成のプロセスには細心の注意を払う必要がある。

農村における人口支持力の確保策については、従来のように「収入対策（産業振興やそれを通じた雇用創出・所得向上策）」に偏るのではなく、「支出対策（支出軽減策）」を優先して資源を投じる必要がある。とくに、農家家計における支出割合が高い交通通信費と教育費の負担軽減を図るべきである。同様に、都市においても支出対策は有効であるといえる。どこに生まれ育とうとも将来の選択肢が狭められないような社会の設計・実現が重要である。

第6章 <私たち>による社会へー参加型 民主主義の構築のために

(田村哲樹)

「私たち」による社会のために必要とされる参加型民主主義は、必ずしも連帯・共助と結びつくとは限らない。社会の集合性が解体しつつある状況、すなわち「個人化」の下では、民主主義を通じて非連帯的な決定がなされる可能性も高まる。

参加型民主主義が連帯に結びつく第一の可能性は、「熟議」によって参加を補完することである。熟議が重要なのは、それによって人々の利害や目標が当初の個別的なものからより集合的なものへと変化していく可能性があるからである。人々の分断が深刻な場合、まずは互いに他者の立場になって考えようとする、他者の関心や意見の自由な表明を認め合うことで、それぞれが自分は尊重されているという感覚を獲得することが重要である。それが人々をさらに熟議へと導き、分断を超え、両者の自己変容を通じて、新たな「私たち」が形成される。

第二の可能性は、参加の条件の共通性が参加型民主主義をより連帯的にするということである。人々の状況に個別的に対応する政策は、それによって人々の間の違いを強調し、結果的に分断を促進するかもしれない。これに対して、誰もが等しく受益者となるような

政策は、人々の中の区別・分断を低減させることを期待できる。このように、参加の条件となりうる普遍主義的な社会保障政策・福祉政策には連帯構築効果を見出すことができる。

第7章 「奪い合い」から「分かち合い」の財政へ

（井手英策）

私たちはひとりでは達成の難しい「生きる」「暮らす」という「共通のニーズ」を充たすため、互恵的な関係をつくりだし「共同行為」を行ってきた。分断社会とは「人びとの間で目的が共有されず、共同行為が成立しない状態」である。だからこそ、税への抵抗が生まれ、財政赤字も常態化する。社会の分断を解消するために、社会のメンバーに共通するニーズを探しだし、そのために必要な財源をみなで負担し合う道を模索しなければならない。しかし生活水準が落ち込むなか、受益に乏しく、負担だけを求められる中間層からは格差は正に反対する声があがる。弱者へのリベラルの善意が格差を生む「再分配の罨」と呼ばれる現象である。

こうした負の連鎖を断ち切るために、医療、介護、教育、子育て、誰もが必要とするサービス、現物給付について、できるだけ多くの人たちが受益者となり、同時にできるだけ多くの人たちが負担者になるという財政の原点回帰が重要である。所得制限をはずし、誰もが受益者になるということは既得権者がいなくなることと同じだから、袋だたきと犯人探しの政治は不要になる。また所得審査に費やされる行政の膨大な事務を大幅に削減することができる。そして何より、結果的に所得格差も小さくなる。私たちは「奪い・弱者を助ける」ではなく、「分かち合い・不安から解き放つ」ことで、人間の基本的な自由を保障する社会をめざす。

終章 「分かち合い」社会の可能性

（井手英策）

本書では、すべての人々が「自己の存在が他者にとっての幸福である」ことを実感できる社会をつくるという共通理解のもと、財政政策やコミュニティ政策、雇用制度、民主主義のあり方、教育、環境問題に至るま

で、強制的・自発的協力関係をどのように再構築するのかに焦点を合わせ、これらを有機的に繋ぎ合わせることで、政策のオルタナティブを示してきた。

絶望の恐怖を乗り越え、希望を紡ぎ出すためにこそ、私たちは知恵を用いなければならない。私たちに求められているのは肯定的なヴィジョンを構想し、肯定的な未来を力づくでも導き出そうとする強い決意である。

「連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会」委員構成

（役職は2017年7月時点）

主 査：	神野 直彦	日本社会事業大学学長・東京大学名誉教授
副 査：	井手 英策	慶應義塾大学経済学部教授
委 員：	伊藤 康	千葉商科大学人間社会学部教授
	亮 あや美	跡見学園女子大学マネジメント学部准教授
	坂本 誠	NPO 法人ローカル・グランドデザイン理事
	田村 哲樹	名古屋大学大学院法学研究科教授
	広田 照幸	日本大学文理学部教授
	松本 淳	大阪市立大学大学院経済学研究科准教授
	中城 吉郎	連合総研所長
	菅家 功	連合総研専務理事
事務局：	小島 茂	連合総研副所長
	伊東 雅代	連合総研主任研究員
	中村 善雄	連合総研主任研究員
	麻生 裕子	連合総研主任研究員
	早川 行雄	前連合総研主任研究員(2016年9月まで)
	前田 藍	前連合総研研究員(2017年3月まで)

日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究報告書(概要)

近年の市場主義の拡大とその結果生じた経済社会の「個別化」により、戦後日本社会のまとまりの基盤となっていた「地域」、「職場」、「家族」が大きく揺らいできている。地域、職場等の社会基盤の再構築をはかるためには、市場原理によらない、連帯や互酬性に基づく社会・経済活動、それらを通じた公共空間の創造が不可欠である。現在、その担い手としての社会組織の役割強化や運動スタイルの変革が強く求められている。労働組合、労働者自主福祉事業団体、協同組合、NPO、ボランティア活動などが、地域の実態にそくして相互に連携できれば、それらの機能・役割をさらに効果的に発揮することができる。

連合総研は2014年1月、「日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会」(主査：

篠田徹・早稲田大学教授)を発足させた。この研究委員会では、市民社会セクターに属するあらゆる種類の社会組織のネットワーク形成を研究対象とし、新しい社会運動のあり方を考察することを目的に検討を進めた。その中で、社会組織をめぐる国内外の議論や実践事例について、研究者、活動家の方々から講演いただいた。

本報告書はその成果である。第I部で総論として問題背景や方向性を示し、第II部でさまざまな社会組織の活動実態として講演記録の要旨を収録した。第III部では総論および講演記録をふまえた主査の試論を提起した。

ここでは、第I部の篠田主査による総論の要旨を紹介する。(文責：連合総研事務局)

現代日本の社会組織の現状と課題 —インフラ団体をめざして— 篠田徹(早稲田大学教授)

1980年代以降、労組、農協、生協、経営者団体といった既存の社会組織は、アソシエーション・アイデンティティを見直す自己革新の試みを続けてきた。近年、これらは「地域社会の力になれる存在をめざす」、別言すれば「ソーシャル・キャピタル(社会関係資本)」型の社会組織をめざす傾向にある。既存の社会組織は、自己革新を探索する中で、自分たちがいかに、今起きている社会問題の解決に関わる自発的団体の一つになれるか、またそれにより人間関係の貧しさを少しでも豊かなものにしていけるかという問題意識がめばえた。この問題意識の中から、これらの組織が見いだした活動領域が「地域活性化」だった。

ソーシャル・キャピタル型の社会組織をめざす背景には、既存の社会組織が社会から自身に向けられた既得権益集団や特権階層集団という批判に危機感を覚えたことのほか、社会で自身が拠って立つ準拠集団の大きさへの気づきがある。日本社会に深く根を下ろした存在の確認は、貧困や格差とそれに伴う社会的排除の問題、さらにその根底に横たわる関係性の貧困への取り組みを促すと同時に、連帯主義的な自らの組織原理の利点に対する気づきも与えた。その結果、自らの活躍場所を、日本の現下の社会問題が有機的に結びつく面として、またそれが一体的な空間として存在する「地域」と定め、人びとが力を合わせて自分たちで問題を解決しうる社会関係を再建する取り組みをそれぞれの分野で始めた。そこで重視されているのは、これらの組織が、人びとが力を合わせて自分たちで問題を解決しうる社会関係をもつという社会的自治(ソーシャル・ガバナンス)のインフラになることである。

大事な点は、労組、農協、生協、そして経営者団

体は、近年では同じようなことを考えている相互の存在に気づき、それらの中でのコラボ(異なる種類の主体が協働することで、想定以上の創造性や相乗作用が期待される行為)を始めていることである。それは同時に自分たちの運命共同体的な関係性(コミュニティ)に気づく作業でもある。

つまりこれらの既存社会組織は、社会あるいは地域の中に豊かな人間関係と、それを基に人びとが自分たちの抱える問題を一緒に考え解決していこうとする空間を、他の組織と共に作り出すことで、自分たちの組織や運動の活性化を図ろうとしている。こうした「公共圏」の再生への寄与により、自分たちの組織の存在価値を改めて社会に訴え、そうした組織へ所属する意義をメンバーに自覚させ、組織の結集力を高めようとしている。

「日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会」構成

(役職名は2016年5月時点)

主査	篠田 徹	早稲田大学社会科学総合学術院教授
委員	浅沼 弘一	前電機連合書記長(～2014年7月)
	野中 孝泰	電機連合書記長(2014年7月～)
	岡本 泰良	前日教組書記長
	早川 順治	前生保労連書記長(～2014年8月)
	大長 俊介	生保労連書記長(2014年9月～)
	黒田 正和	前JEC連合事務局長
アソシエート	山崎 憲	労働政策研究・研修機構国際研究部主任調査員
	三浦 まり	上智大学法学部教授
	辻中 豊	筑波大学人文社会系教授
	柏井 宏之	NPO法人共生型経済推進フォーラム理事
	中野 理	日本労働者協同組合(ワークスコープ)連合会国際部主任
事務局	小島 茂	連合総研副所長
	龍井 葉二	前連合総研副所長(～2014年12月)
	江森 孝至	連合総研主任研究員
	麻生 裕子	連合総研主任研究員

主催：連合総研・教育文化協会・連合

第30回「連合総研フォーラム」 人間らしい働き方の実現

日本経済の現状は、かつてないほど人手不足感が高まっているにもかかわらず、実質賃金が低い伸びにとどまり、家計の消費は力強さに欠けています。今、重要なことは、実質賃金を上げ、適正な分配により暮らしの底上げにつなげることです。更に人間らしい働き方の実現のためには、より構造的な問題に取り組む必要があります。

今回のフォーラムでは、このような認識の下、経済・雇用・生活にかかわる課題を提起し、これからの景気がどうなるのか、また、非正規雇用の見直しや、生活時間の配分・配置の見直しによって働き方をどうするのか、考えます。多くの皆様のご参加をお待ちしています。

○日 時 2017年10月24日(火) 13:00～16:00 (受付開始 12:30)
○場 所 JA共済ビル1階 カンファレンスホール



【交通】

東京メトロ有楽町線、半蔵門線、南北線「永田町駅」
4番出口 徒歩2分

【住所】

東京都千代田区平河町2-7-9 JA共済ビル1F
TEL：03-3265-8716

○参加費 無 料
○その他 会場で「連合総研2017～2018年度経済情勢報告」を配布いたします。

プログラム (一部内容を変更する場合があります。)

- 13:00～13:05 主催者代表挨拶：連合総研 理事長 古賀 伸明
13:05～13:35 基調報告：連合総研2017～18年度経済情勢報告
連合総研所長 中城 吉郎
13:35～14:05 基調講演：「日本経済の現状と課題」(仮題)
立正大学経済学部教授 吉川 洋 氏
(連合総研経済社会研究委員会主査)
14:15～16:00 パネル・ディスカッション：「人間らしい働き方の実現」

○パネラー (五十音順)

東レ経営研究所主任研究員	渥美 由喜 氏
東京大学社会科学研究所准教授	近藤 絢子 氏
日本総合研究所理事/主席研究員	山田 久 氏
立正大学経済学部教授	吉川 洋 氏

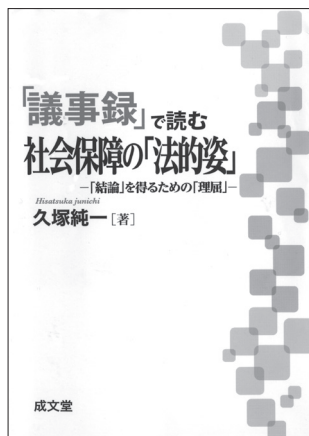
○コーディネーター

連合総研副所長	杉山 豊治
---------	-------

<お申し込み方法>

連合総研ホームページ上の専用フォーム (<http://www.rengo-soken.or.jp/>) より、10月18日(水)までに申し込みください。

最近の書棚から



久塚純一 著
成文堂
定価2,900円(税別)

法 解釈を行う際、最も重要な意味を持つのが法の趣旨であり、法の趣旨を明らかにするためのヒントを与えてくれるのが議事録である。本書は、議事録を手がかりにしながら、何故ある法律がその姿形になったのか、法の条文からだけでは窺い知れない理屈を探求する一冊である。

第1部では戦前・戦時下の社会保障制度の萌芽期において、私的な仕組みが「社会的な制度」として具現化する過程の議論が書かれている。代表例が、恩恵的色彩の強かった共済組合による医療保障を公的医療保険とした、大正11年の健康保険法である。同法の提案理由として、労働者は将来のことを考えていないため、強制的手段によって国が収入の一部を貯蓄して生計の基礎を固めることにあるのだと政府委員は説明していた。

こうして誕生した健康保険法は被保険者の範囲を拡大していくが、昭和13年の国民健康保険法はさらに、非

『議事録』で読む社会保障の「法的姿」

「結論」を得るための「理屈」

労働者層に適用対象を広げた。国民健康保険法制定の背景にあったのは、国民の健康・生活確保が国力伸展の原動力になることだった。このことは、厚生年金保険法の前身である労働者年金保険法にも当てはまる。このように、第2部では「戦争」と「心身」をテーマとし、社会保障制度の拡充を通じた「人々を管理し、監視するコト」に焦点が当てられている。

第3部は、国力増強を主眼に発展してきた社会保障制度が、憲法25条に基づく生存権保障へとシフトした、戦後間もない時期の議事録が紹介されている。テーマは「戦後処理」と「社会保障」である。昭和21年の生活保護法、昭和22年の児童福祉法や昭和24年の身体障害者福祉法は、憲法25条に定められた健康で文化的な最低限度の生活を保障すること以外に、戦後処理という側面を色濃く残して制定された法だったことが分かる。

第4部は、昭和30年代以降の「国民皆保険・皆年金」体制の確立と社会福祉の拡充を扱っている。国民皆保険体制の実施に当たって、日本の医療保障制度が歴史的に生成し、「群雄割拠」の形で並立しているため、制度の統合一元化にメスを入れるべきだという指摘がすでにあったことは興味深い。この指摘に対し、当時の橋本龍伍国務大臣から、国民健康保険制度を全国的に実施するのが第一で、制度の統合は将来の問題だと説明されていたが、未解決のまま今日に至っている。

第5部では現代日本の社会保障を

対象として、高齢化の進行による「社会保障の見直し」をテーマにしている。老人医療無料化制度から老人保健法、その後の高齢者の医療確保法の制定及び国民年金法等各法の改正による基礎年金の創設はいずれも、背景にあったのは社会保障給付費の削減である。

最後の第6部では、普遍性を有するテーマを取り上げ、「現代」と「戦前・戦時体制下」の同異性を探っている。中でも「少子化」の問題について、本来、子を産むことは個人の自由であるはずだが、「戦前・戦時体制下」においても、「現代」においても社会全般に関わる問題として議論されており、「私的なコト」と「社会的なコト」がクロスする場面として書かれている。

本書全体を通じて感じることは、日本の社会保障制度が、こうした「私的なコト」と「社会的なコト」、「公」と「私」の間で常に揺れ動きながら生成、発展していったことである。このことは結局、国がどこまで国民に対して責任を負うのかということに関わる根源的な課題だと思われる。

日本の社会保障制度については財源確保の問題がつきまとうことが多く、制度改革も時代毎に、直面する課題に対するパッチワーク的な施策になりがちである。しかし、制度の根っこには、今も昔も変わらない部分があるはずである。社会が大きく変容する中、その部分を議事録から読み解く作業が、今後は必要となるのではないだろうか。

宿泊業、飲食サービス業において入職率・離職率ともに最も高い。 入職者に占めるパートタイム労働者の割合は、女性の35～39歳で5割超。

厚生労働省は8月23日、「平成28年雇用動向調査結果の概況」を公表した。この調査は主要産業における入職・離職及び未充足求人との状況ならびに入職者・離職者に係る個人別の属性及び入職・離職に関する事情を調査し、雇用労働力の産業、規模、職業及び地域間の移動の実態を明らかにすることを目的とした調査である。

最初に、産業別入職率・離職率をみると、いずれにおいても宿泊業、飲食サービス業が最も高い（図1）。

人手不足による入職者数の高さの反面、定着しづらい職種であることがうかがえる。また、入職者に占めるパートタイム労働者の割合（図2）をみると、特に女性においては35～39歳で5割を超え、55～59歳では7割をも超えている。35歳以上の女性がパートタイム労働以外の雇用形態へ入職することの困難さが読みとれる。

次に、転職入職者が前職を辞めた理由（表1）についてみると、男性の場合、「その他の理由（出向等を含む）」26.4%および「定年・契約期間の満了」16.5%を除くと、「給料等収入が少なかった」12.2%が最も高く、処遇への不満が離職を促していることがよみとれる。一方、女性についてみると、「職場の人間関係が好ましくなかった」が女性全体で12.1%、20～24歳14.5%、55～59歳17.1%と、職場の人間関係に伴う離職が多い。

なお、男女ともに「労働時間・休日等の労働条件が悪かった」ことを理由とする離職についてみると、おおむね若年層において高い傾向にあり、特に19歳以下では男性21.6%、女性18.1%と、最初の入職（と思われる）層で労働条件への不満が離職を促しているといえよう。

図1 産業別入職率と離職率

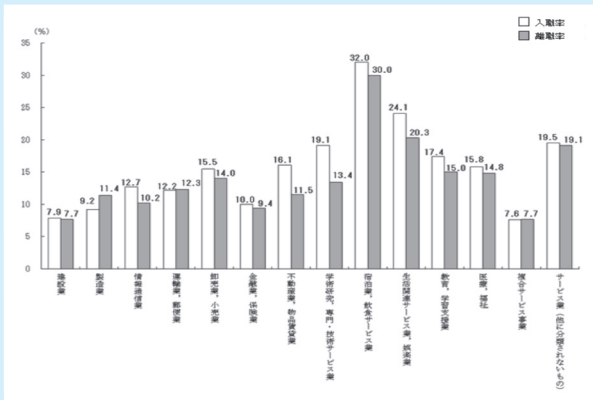


図2 入職者に占めるパートタイム労働者の割合（平成28年）

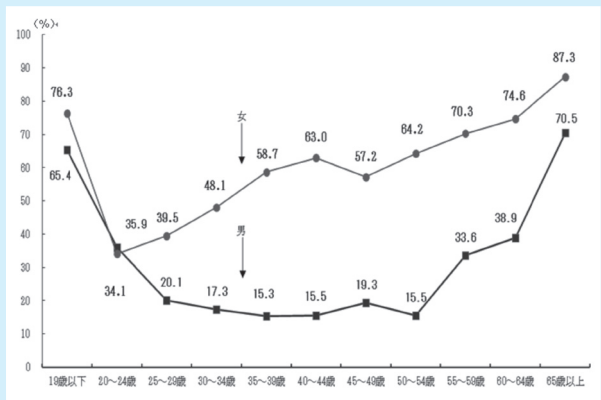


表1 転職入職者が前職を辞めた理由別割合

区分	計	理由											
		仕事の内容が面白くない	給与が低かった	労働時間・休日等の労働条件が悪かった	職場の人間関係が好ましくなかった	会社方針が合わなかった	給料等収入が少なかった	給料等収入が少なかった	結婚	出産・育児	介護・看護	定年・契約期間の満了	その他の理由(出向等を含む)
平成28年 (%)													
男	100.0	5.1	4.8	7.2	8.4	12.2	9.5	0.7	0.1	1.2	16.5	5.8	26.4
19歳以下	100.0	7.3	2.8	10.3	2.2	16.8	21.6	-	-	-	6.7	0.1	29.1
20～24歳	100.0	6.8	4.4	8.0	8.6	15.1	11.8	0.1	0.1	0.1	5.9	2.1	33.9
25～29歳	100.0	7.9	6.5	5.1	7.5	19.3	16.5	1.1	0.2	0.3	6.6	3.0	24.6
30～34歳	100.0	8.5	3.3	11.1	15.7	18.2	8.7	1.6	0.1	1.4	6.1	2.1	21.4
35～39歳	100.0	4.5	7.7	36.6	14.4	7.8	12.5	0.5	0.2	0.1	7.7	5.1	29.4
40～44歳	100.0	3.6	6.4	11.0	14.9	13.7	8.1	0.5	0.1	0.2	6.1	7.5	25.6
45～49歳	100.0	3.0	8.5	5.9	8.6	15.4	9.5	0.0	0.1	3.9	4.6	9.4	31.3
50～54歳	100.0	2.5	5.5	5.8	3.8	10.6	5.7	-	-	3.2	8.0	14.1	38.7
55～59歳	100.0	7.7	7.5	9.3	2.7	5.9	5.1	-	-	2.5	9.2	7.4	39.2
60～64歳	100.0	1.3	1.2	2.8	1.5	1.2	1.9	-	-	2.1	64.5	9.4	12.2
65歳以上	100.0	0.4	1.3	2.6	0.9	3.1	4.1	3.6	-	0.3	61.6	6.2	14.5
女	100.0	4.6	5.3	12.1	4.9	9.9	12.3	2.5	1.5	1.5	13.2	5.8	23.3
19歳以下	100.0	4.2	5.7	10.9	0.0	8.8	18.1	-	0.0	0.1	13.7	1.0	31.8
20～24歳	100.0	5.6	5.5	14.5	6.7	8.5	12.6	1.6	1.5	0.1	8.5	2.5	27.6
25～29歳	100.0	6.0	4.7	9.0	9.4	12.2	13.7	7.7	1.6	0.5	6.3	4.5	23.0
30～34歳	100.0	3.8	9.0	14.4	4.0	11.9	11.6	3.3	4.5	0.4	12.2	5.4	18.5
35～39歳	100.0	3.7	4.8	12.8	2.6	9.8	12.1	3.6	4.1	2.8	11.1	6.2	25.1
40～44歳	100.0	3.5	5.1	9.9	3.3	14.7	13.8	1.7	0.5	0.5	13.4	5.6	26.3
45～49歳	100.0	5.1	5.1	13.6	4.6	8.6	13.5	0.0	0.2	1.6	10.9	9.6	24.0
50～54歳	100.0	6.2	5.3	10.9	5.2	7.3	11.3	-	-	3.1	13.2	6.2	19.3
55～59歳	100.0	4.8	4.8	17.1	2.7	5.5	7.8	-	-	3.8	13.4	11.5	24.8
60～64歳	100.0	1.6	2.2	9.2	3.8	3.8	7.3	-	-	4.8	50.5	5.0	10.9
65歳以上	100.0	2.6	3.7	11.1	0.3	2.3	3.9	-	-	7.2	38.8	8.0	20.5
平成27年 (%)													
男	100.0	7.1	5.7	6.7	7.3	10.5	10.5	0.5	0.1	0.6	15.0	7.4	26.8
女	100.0	5.7	4.9	12.2	2.7	10.0	13.8	2.8	2.0	1.1	11.5	5.8	24.6
前年差 (%)													
男	...	-2.0	-0.9	0.5	1.1	1.7	-1.0	0.2	0.0	0.6	1.5	-1.6	-0.4
女	...	-1.1	0.4	-0.1	2.2	-0.1	-1.5	-0.3	-0.5	0.4	1.7	0.0	-1.3

注：1) 転職入職者のうち由緒雇用者で調査時に離職者についてみたものである（自営業からの転職入職者を含まない）。
2) 転職入職者が前職を辞めた理由不詳を含む。

INFORMATION

【9月の主な行事】

- 9月 1日 臨時企画会議
4日 第34回勤労者短観アドバイザー会議
「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会
(主査：浜村彰 法政大学教授)
5日 経済社会研究委員会賃金データ検討WG
(座長：齋藤潤 国際基督教大学客員教授)
6日 所内・研究部門会議
8日 労働政策研究・研修機構(JILPT)との意見交換会
【ホテルグランドパレス】
13日 所内勉強会
企画会議
20日 第11回総務委員会 [連合会館3階会議室]
所内・研究部門会議
25日 第32回定例理事会・第16回評議員会、第33回理事会
【連合会館3階AB会議室】
26日 JILAF先進国チーム国際シンポジウム・パネラーとの意見交換
29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)

【職員の異動】

<着任>

浦野 高宏(うらの たかひろ) 主任研究員 9月1日付着任
〔ご挨拶〕派遣元の自治労本部ではここしばらく、自治体の技能労務職関係など、地域公共サービスの現場で市民に直接接する職種の課題に取り組んできました。そこでは、人々の暮らし方や働き方、価値観の変化に対してずれが生じてしまった自らの仕事・職場について、どのように見直しをして生まれ変わらせていくのが、一番の課題となっていました。もちろん「雇用を守る」というのがその第一の目的ではありませんが、「人に必要とされる仕事をしたい」というその背後にある働く者の思いこそが今の時代ますます重要であり、労働運動が応えていくべきものとして重みを増してきているのだらうと考えています。しばらくの間、よろしくお願いたします。

editor

今月の特集テーマは「生活時間の観点から労働時間を考察する」としました。昨今、政府の働き方改革をはじめ労働時間に係る論議が活発に行われています。特集では、新たな視点で労働時間を考えるとのコンセプトの下、「生活時間の公共性」をはじめ、時間主権・インターバル規制・時間外労働の時間清算原則・社会的モニタリング等の生活時間アプローチの基礎的概念を確認しつつ、今後の労働時間法制のあり方を考察しています。また、生活時間アプローチが労働者の家庭責任に係る労働時間法にもたらす視点と課題についても論じています。

ワーク・ライフ・バランスの重要性が謳われてから久しいですが、労働時間の裏側にある家庭生活や地域コミュニティとの時間という生活時間を確保するという視点が重要ではないでしょうか。

まだまだ新しい概念ですが、この特集を機に生活時間について考えていただけたら幸いです。

(エドワード/N)

発行人/中城 吉郎
発行日/2017年10月1日
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
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