DIO

DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

第31巻第2号通巻334号
連合総研レポート
2018年2月号
No.334

CONTENTS

特集

ディーセント・ワークの実現に向けた労働権の再構成

ディーセント・ワークと仕事の未来
田口　晶子……4

労働権の再構成と「就労価値」論
ー「分かち合い」社会の実現のためにー
有田　謙司……8

寄稿

集団的労使関係の再生と法の役割
植村　新……12

巻頭言……2
年賀状

視　点……3
〈特集解題〉
ディーセント・ワークの実現に向けた労働権の再構成

報　告……16
連合総研30周年記念シンポジウム
分かち合い社会の構想
ー「分断」と「奪い合い」を越えてー(その1)
パネルディスカッション「分かち合い社会の構想 ー連帯と共助のためにー」

報　告……22
第18回労働関係シンクタンク交流フォーラム

報　告……26
2018年度日本経済の姿(改定)

最近の書棚から……30
西日本新聞社 編著
『新　移民時代　外国人労働者と共に生きる社会へ』

今月のデータ……31
厚生労働省「平成29年就労条件総合調査　結果の概況」(2017年12月27日公表)
勤務間インターバル制度の導入状況

事務局だより……32

巻頭言

巻頭言

年賀状

連合総研理事長
古賀伸明

新しい年を迎え、既に1ヶ月強が経過した。子供のころの正月は、とても浮き浮きしたもので、年が変わっただけで、きっと良いことが待っているような気がした。もちろんお年玉をもらう楽しみもあったが・・。中学生になると、大晦日夜半から近くの山に登り初日の出を見ることで、大人の仲間入りをしたような気がしたものだ。高校生になると、元日から友人とたむろするようになり、少し斜に構え、世の中がわかったようなふりをした。今思いかえせば、それぞれが新鮮であった。現在は年齢も重ね、1年に何度新鮮な気持ちになれるだろうか。「1年の計は元旦にあり」、昔の人はよく言ったものだ。新鮮さは、自分自身の心の持ちようであり、絶え間ない自己改革でもある。自らを磨き・鍛える努力、自己研鑽、自己改革を怠ってはならないことを、つくづく感じる。

2018年は明治元年から150年、ビルマ（現ミャンマー）が英国から独立して70年、当時チェコスロバキアの変革運動であるプラハの春から50年、平成が30年を迎える、また、米国の金融危機に端を発した世界同時不況・いわゆるリーマンショックから10年などなど、多くの節目の年である。

節目といえば、昨年秋、どんな雑誌か忘れてしまったが、マハトマ・ガンジーが78歳の生涯を閉じて、今年でちょうど70年という記事を読んだ。ご存知の通り、彼は過激なヒンズー教徒により暗殺された。ガンジーは「インド独立の父」といわれ、「非暴力、不服従」を貫いた平和主義的思想は世界中に影響を与えた。彼は多くの言葉を残しているが、なんといっても有名なのは、1925年、「Young India」という雑誌に指摘した「７つの大罪」であろう。「理念なき政治」「労働なき富」「良心なき快楽」「人格なき学識」「道徳なき商業」「人間性なき科学」「献身なき信仰」を、７つの社会的罪と称した。彼の言葉の中で、今私に響くのは、「明日死ぬかのように生きよ　永遠に生きるかのように学べ」であり、今年の年賀状に書き添え投函した。

今年も多くの方々から年賀状をいただいた。年賀状の歴史は平安時代までさかのぼるそうだ。一般に広がったのは、もちろん郵便制度開始（1871年）が大きなきっかけとなっている。1873年に郵便はがきの発行とともに年賀状も激増したが、現在は減少の一途をたどっている。

元来、年賀状は1月2日の書初めの日に書き、7日までに年始の挨拶代わりとして出すものだったという。そして、春もまだ遠い冬の最中に新年を迎えるにも関わらず、年賀状に「賀春」「迎春」あるいは「新春のお慶びを・・」と書くのは、言うまでもなく旧暦を使っていた頃の名残でもある。

儀礼的年賀状の廃止には大賛成。また、携帯電話やスマートフォンの普及により、電子メールやＳＮＳで新年の挨拶を済ませる人が増えているが、年賀状のそれぞれの文面や短い文章・言葉の中に、その人の人柄や生活、そして考え方が滲み出ているものも少なくない。

多くの示唆にとんだ言葉に感慨を覚えるのも年の初めの年賀状だ。それに年賀状のやり取りだけで、もう何年、何十年も会っていない人達からの年賀状は、近況の確認とともに私をその時代に引き戻してくれる。その当時何を考え、何を感じていたのかと・・。年賀状の中から、心に残る言葉を1つだけ紹介したい。

「新しい年を迎え“しあわせ”を願わぬ人は居ますまい。しかし、“しあわせ”を自分外のどこかに、誰かに求めようとする限り、手にすることは出来ないであろう。自分の環境、境遇、自己にふりかかる事件をどう捉え、どのように考えるかによって、“しあわせ”は決められるのではないだろうか。モンテニューは“運命はわれわれに幸福も不幸も与えない。ただ、その素材と種子を提供するだけだ。それを人間の心がすきなように変えていく。人間の心が人間を幸福にも不幸にもする唯一の原因であり支配者なのである”といっている」

視　点

〈特集解題〉
ディーセント・ワークの実現に向けた労働権の再構成

国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」に掲げられている17の目標のうち、8つ目にある「働きがいも経済成長も」という目標では、「すべての人のために持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する」こととされている。そして、ILOは、ディーセント・ワークを実現するための戦略目標として、「仕事の創出」、「社会的保護の拡充」、「社会的対話の推進」に加え、「仕事における権利の保障」を挙げている。これら4つの戦略目標はかなり包括的な内容を含んでいることから、具体的実現のためには、その内容を画定する作業が必要になる。

ILOが掲げる戦略目標のうち、「仕事における権利」である労働権は、憲法28条に定められている労働基本権とともに、労働者個人の基本的権利を含むと考えられる。労働権といったとき、かつては労働者の生存権に着目した捉え方が一般的であったが、今日ではより広範に、労働者個人の働き方やライフスタイルの多様化を踏まえて、人格権や平等権といった様々な権利を含む包括的な権利として捉える見方も登場してきている。

労働者個人の基本的権利という意味での労働権だけではなく、今日では、労働基本権を再度見直そうとする動きも見られる。こうした動きは、有期、パート、派遣といった非正規労働者の増加や、委託型就業者や独立自営業者、クラウドワーカーなどの新しい働き方が増えたことによって、集団的労働法が危機に直面していることと無関係ではないだろう。非正規労働の増加や新しい働き方に対応した労働基本権の再構築が、今日では望まれている。

労働者の包括的基本的権利としての労働権あるいは、今日的な諸問題に対応した労働基本権を再構成することは、ディーセント・ワークの実現により近くづくものといえる。そして、ディーセント・ワークを実現することは、連合総研が目指す「分かち合い」社会を作り出すための重要な視点となっている。以上の問題意識から、今回の特集ではディーセント・ワークと労働権の2つに着目することにした。

ILO駐日代表の田口晶子氏には、労働権を具体的に論じる前提として、ILOにいうディーセント・ワークの意味についてご寄稿いただいている。ディーセント・ワークという言葉は時代ごとにその意味は大きく変わってくるため、論文の中では、2019年に100周年を迎えるILOにおけるディーセント・ワークのこれまでの取組みを振り返るとともに、新たな100年に向けた「仕事の未来」に関する議論をご紹介いただいた。

西南学院大学・有田謙司先生には、「就労価値」と「社会的包摂」の視点から、新たな包括的権利としての「労働権」の意味についてご執筆いただいた。とりわけ、「就労価値」論の観点から、生存権は人々の自由の拡大を支援する就労に対する権利としての性格をもつものとして捉えなおされている。さらに、ここでいう労働権の保障は、労働者の雇用労働に限定されず、広く就業者を含むあらゆる形態の労働を指すと説明されている。

和歌山大学・植村新先生には、ドイツの議論を参考に、集団的労働法の再生に向けた構想を示していただいた。前述のように、非正規労働の増加や自営的就労者などの新しい働き方の登場に伴い、労働基本権に基づく集団的労働法は変化を迫られている。一時期、集団的労働法に関する議論も停滞気味であったが、今日に至って注目を浴びている領域になっている。今回の特集では近時の集団的労働法の研究を手がかりにしながら、今後の労使関係の課題について論じていただくことにした。

今日、世界的に社会の分断化が進行しつつある中、田口氏の論稿の冒頭にあるような悲惨な事件も現実に起こっている。こうした悲惨な事件に直面する昨今の情勢を鑑みれば、今後はよりディーセント・ワークの実現に向けた取組みが世界的に必要であろう。その意味でも、労働権の意味を改めて問う必要のある時代にあるといえる。

（研究員　松井良和）

寄稿

ディーセント・ワークと仕事の未来

田口　晶子
（ＩＬＯ駐日代表）

1．はじめに

2013年、バングラデシュで世界的衣料品ブランド向けの縫製工場が倒壊し、1,000人を超える死者が出て、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに国際的な関心が高まった。一方、わが国では、2015年の大手広告会社の若手女性職員の過労自殺が一つの契機となり、長時間労働の抑制など働き方改革について議論が始まった。ILO（国際労働機関）は、「『ディーセント・ワーク』をすべての人に（Decent Work for all)」を目標として活動を続けているが、悲惨な働き方に関するニュースは枚挙に暇がない。本稿では、2019年に100周年を迎えるILOの取り組みを振り返り、新たなる100年に向けた「仕事の未来」の議論を紹介する。

2．ディーセント・ワークとその実現に向けた４つの戦略目標

(1)　ディーセント・ワークの概念

日本では「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されるディーセント・ワークは、ファン・ソマビア前ＩＬＯ事務局長が、1999年の第87回ILO総会に提出した報告書[1]において用いたのが最初である。

ILOは、第一次世界大戦が終結した1919年に、社会正義の実現こそが平和の基礎であり、重大な社会不安を引き起こす不正、貧困につながる劣悪な労働条件をなくしたいという理想を掲げて設立された。創設以来、国際労働基準を採択し、その適用を確保するために監視機構を設置している[2]。戦後は国際連合（国連）の最初の専門機関となり、加盟国が倍増し、技術協力もその活動に加え、労働者の権利の向上につとめてきた。1969年にはノーベル平和賞を受賞した。現在までの採択条約数は189 、勧告数は205に上るが、批准や適用が進まない条約も多い。経済成長が人間の生活と尊厳の改善を主眼としたものになるためには、国際労働基準の採択と適用促進以外にも達成すべき課題が数多く存在する。

1999年3月に就任したソマビア事務局長は、「今日、ＩＬＯの最重要目標は、自由、公平、保障、人間としての尊厳が確保された条件の下で、人々にディーセントで生産的な仕事を得る機会を促進することである」と強調した。ディーセント・ワークは、職業生活における人々の願望であり、言い換えれば、まず仕事があることが基本で、その仕事は、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事とされている。

ＩＬＯ憲章及びフィラデルフィア宣言[3]、1998年の「労働における基本的原則および権利に関するＩＬＯ宣言」[4]等それまでの主要文書においてはまったく触れられていなかったディーセント・ワークは、国際労働基準（例

えば2006年の第187号条約 、2011年の第189号条約 ）を含む、2000年以降のすべてのＩＬＯ文書で言及されている。

さらに、ILO内部のみならず、国連グローバルコンパクトや、Ｇ７やＧ20をはじめ、各種国際会議においても取り上げられるようになってきた。ただし、2001年に国連で採択されたミレニアム開発目標（MDGs）では、小目標1.Bで、「女性、若者を含むすべての人々に、完全かつ生産的な雇用、そしてディーセント・ワークの提供を実現する」に盛り込まれたにすぎなかった。

(2) ディーセント・ワークの実現に向けた４つの戦略目標

ILOは、前述の1999年の事務局長報告において、以下のディーセント･ワーク実現に向けた4つの戦略目標及び横断的目標としてのジェンダー平等を掲げている。

１．仕事の創出：世界中のどんな地域の人々でも、必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援。

２．社会的保護の拡充：安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境の整備。社会保障の充実。

３．社会対話の推進：職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いの促進。

４．仕事における権利の保障：不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重。

この４目標は、ディーセント・ワーク・アジェンダ（課題）を公式にＩＬＯの政策の中核に位置付けた2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するＩＬＯ宣言」[5]で再確認された。この時期、ILOの主要政策は戦略目標の１つまたはいくつかに関連付けられ、事務局も４つの戦略目標に主眼を置いたものに改編された。

(3) ディーセント・ワーク実現のための技術協力

ＩLOは、加盟国に国内の実情に応じたディーセント・ワーク国別計画の策定を義務付けた。この計画は、各国の政労使が連携して優先課題と目標を定め、重大なディーセント・ワークの欠如に対して、戦略目標を推進する効率的な事業活動を通して取り組むことを意図し、ILOは、この国別計画に沿って、さまざまな技術協力を行ってきた。なお、計画を策定した先進工業国もあるが、ディーセント･ワークの欠如の多寡は別として、非技術協力対象国（日本も含む）には策定義務は課されなかった。

また、地域事務所や主要国別事務所にはディーセント・ワーク技術支援チームが設置された。

３.「持続可能な開発のための2030アジェンダ」及びディーセント・ワーク

(1) ディーセント・ワークは「持続可能な開発」の原動力

2012年に就任したガイ・ライダーＩＬＯ第10代事務局長は、ILOが国連の社会労働分野の専門機関であることを重視し、国連と同じ方向をめざし、持続可能性に重点を置く。「ディーセント・ワーク」の実現は、国連が提唱する持続可能な開発目標の原動力ともされるようになった。

2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における17の持続可能な開発目標（SDGs）の目標8は、包摂的かつ持続可能な経済成長及び生産的な完全雇用とディーセント・ワークをすべての人に推進することをめざしている。ＩＬＯが長らく取り組んできた、社会的保護の提供、強制労働と児童労働の撤廃、生産性の向上、若年雇用問題への取組み、中小企業と技能開発等に関する項目別ターゲットによって補強されている。

推計によれば、世界の就業年齢人口の増加に伴い、2030年までに６億以上の新たな雇用を創り出す必要があるが、これは、毎年約4,000万の雇用を創出することを意味する。働いても十分な収入がないため、1日2ドルで暮らすことを余儀なくされている７億8,000万人もの人々の生活を向上させる必要もある。

一方、ILO内部においては、ディーセント・ワークの実現が主要目標であることには変わりはないが、以前のようにすべての主要政策に4つの戦略目標が関連付けられているわけではなく、事務局も１つ１つの戦略目標の達成に主眼を置いた体制から改編されている。

(2) ILO創設100周年事業とディーセント・ワーク

創設から100年近くを経た今、仕事の世界では、これまでに経験したことのない変革が起きている。ＩＬＯは100周年記念事業の１つとして、「仕事の未来」について議論を始めている。変化を促している主要要因として、技術革新、気候変動、人口動態、グローバル化に着目し、我々が望む仕事の未来についての論点として、人にとって仕事とは何か、未来の仕事はどこから来るのか、仕事と生産の組織のあり方、仕事のガバナンスをとりあげている。加盟各国で行われた議論をまとめた報告書[6]やこれから行われる議論のために作成された報告書が公表され、それをもとに「仕事の未来世界委員会[7]」で議論が始まっており、2019年の100周年記念ILO総会での100周年宣言の採択をめざしている。未来の仕事は、よりディーセントな仕事であることが求められているが、ＩＬＯ駐日事務所では、紹介リーフレット（次ページ参照）や関連インタビューなどを、ホームページに掲載しているので、ご参考にしていただきたい。

4. ディーセント・ワークの実現のための取り組み

ディーセント・ワークは一律的普遍的な概念ではなく、時代、経済の発展レベルやグローバル化の度合いによって変わってくる。ディーセント・ワークの実現は、労働者の保護のためのみならず、生産性の向上、ひいては経済成長につながると考えられている。ディーセント・ワークの実現に関連する取り組みをいくつか紹介する。

(1) 児童労働と強制労働の撤廃

ディーセント・ワークの実現が困難な場面は世界各地に数多く存在するが、児童労働と強制労働は深刻な問題である。世界の児童労働者数（5～17歳）は、その撤廃への取り組みが本格化した2000年の2億4,600万人からは減少したものの、2016年でも1億5,200万人と推計され、うち7,300万人が危険有害労働に従事している。地域別には、アフリカが7,200万人（対象人口の19.6%）で最も多く、アジア太平洋地域が6,200万人（同7.4%）とそれに次いでいる。産業別では、依然として農業（全体の70.9％）が多く、次いでサービス業（17.1％）、工業（11.9％）となっている。

一方、4,000万人以上が強制労働及び強制結婚（両者合わせて、現代の奴隷制といわれる）の被害者で、前者が約2,500万人、後者が約1,500万人である。2,500万人のうち、1,600万人は民間経済部門、480万人は性的搾取の被害者、残り410万人は国家が関わる形態の強制労働から搾取されている。別の推計によれば、強制労働によって民間経済に生み出されている違法利益は年間1,500億ドルに上る。

ILOは、1992年に児童労働撤廃国際計画（IPEC）を立ち上げ、世界最大規模の開発協力を行ってきたが、SDGｓのターゲット8.7[8]が児童労働や強制労働の撤廃の目標を掲げたため、この目標達成に向けて地球規模の連携行動のために形成された8.7連合（Alliance 8.7）の主要メンバーとなり、強制労働、現代の奴隷制、人身売買、児童労働の撲滅に力を入れている。

(2) 日本の働き方改革

現在の日本は、失業者数178万人、失業率2.7% (2017年11月)と完全雇用に近い数値になっている。ILOは、批准条約の適用に関する指摘を除き、原則として先進国の政策については評価しないため、わが国のディーセント・ワークに関する問題点について正式のコメントは出していない。

しかし、過労死を招くほどの長時間労働や正規労働者と非正規労働者の待遇格差、男女間賃金格差、労働者がほとんど意見を述べることができないブラック企業などの存在は、ディーセント・ワークが実現されていな

い局面と言えるであろう。ILOは、特に、長時間労働は、労働者の健康、家庭生活に問題を発生させるのみならず、生産性の低下を含め、社会全体に悪影響を与えると指摘している。日本の働き方改革については、ＩＬＯの「仕事の未来」についての各国の議論を紹介したレポート[9]にも言及されるなど、ILO内部でも関心がもたれている。関連法案についての国会での議論が注目されるところである。

(3) グローバル・サプライチェーンとディーセント・ワーク

現在、世界の労働者の約6人に1人が多国籍企業のバリューチェーンの一部となっていると言われており、ビジネスは自らのバリューチェーンにおいて、労働者の人権を尊重することが求められている。日本から海外に進出している企業においても、人権やディーセント・ワークの達成が問題とされる。ILOでは、すべての人が人間らしく働き、責任ある持続可能な発展を実現することをめざす「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言[10]」を1977年に採択し（2017年に最終改定）、すべての企業が労働CSRに取り組む際のガイダンスとして用いることを推奨している。

5．おわりに

「星空にわれわれの未来が描かれているわけではない。未来はわれわれの手の中にある。」このシェークスピアの言葉は、昨年5月に来日した、ガイ・ライダーＩＬＯ事務局長の仕事の未来に関する講演で引用された。冒頭で述べたような悲惨な事件が今後2度と起こらないよう、いまや持続可能な開発目標達成の鍵とされるようになった「すべての人にディーセント・ワーク」についてのILOの活動に、皆様が今後とも支援してくださることを期待する。

---

1 http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

2 http://www.ilo.org/tokyo/standards/lang-ja/index.htm

3 http://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/organization/WCMS_236600/lang-ja/index.htm

4 http://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_246572/lang-ja/index.htm①結社の自由及び団体交渉権（第87、第98号条約）②強制労働の禁止（第29、第105号条約）③児童労働の撤廃（第138、第182号条約）④雇用職業における差別の廃止（第100、第111号条約）の4分野、8条約を中核的労働基準として、全加盟国の全条約批准と適用促進、未批准国にも尊重を求めている。

5 http://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_236375/lang-ja/index.htm

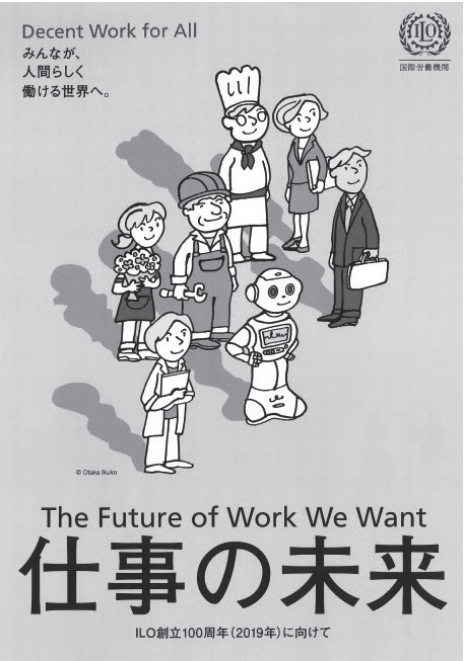
6 http://www.ilo.org/tokyo/fow/lang-ja/index.htm

7 わが国からは慶応大学の清家篤教授が参加。

8 開発目標8.7：強制労働を根絶し現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施 、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。 2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。

9 注6と同じ。

10 http://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_577671/lang-ja/index.htm



寄稿

労働権の再構成と「就労価値」論
－「分かち合い」社会の実現のために－

有田　謙司
（西南学院大学法学部教授）

はじめに

わが国社会においても進行している社会の「分断」化と「奪い合い」を克服し、「分かち合い」社会への転換を構想する議論が展開されている[1]。ここでいう「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」のこととされる[2]。そして、この分断社会を克服し、目指すべき「分かち合い」社会とは、「いまを生きるすべての人々が『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」のこととされる[3]。

本稿は、このような「分かち合い」社会の実現に寄与すべく、労働法の規制のあり方をトータルに見直す議論をどのように進めて行くべきなのかを考える前提として、労働法の規制の根拠となり、その枠組みを設定するものと考えられる「労働権」の再構成について、「就労価値」と「社会的包摂（social inclusion）」の視点から、これを試みるものである。なお、筆者は、すでに労働権の再構成に関する論文をいくつか公表している[4]。その意味では、本稿は、「分かち合い」社会の実現という観点から、筆者のこれまでの労働権の再構成に関する議論を再検討するものである。

1.「就労価値」と「分かち合い」社会

人が働くこと、「就労」を通じた自己の社会的役割の社会による承認によって対他存在としての自分の存在を自ら肯定できることが、人間にとって人生／いのちの肯定の基盤となっている[5]。これは、人の就労に価値を見出す議論、すなわち「就労価値」論の基本認識である。「就労価値」論は、就労価値が就労を通じた人としての存在の承認を意味するものと理解する。そして、そのような就労を通じて人生／いのちの肯定の基盤を形成することは、規範的に要請されるものである、と「就労価値」論は主張する[6]。

前述のように、「分かち合い」社会は、「いまを生きるすべての人々が『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」のことであるから、「就労価値」論が基本認識とするところの「就労」を通じた自己の社会的役割の社会による承認によって対他存在としての自分の存在を自ら肯定できること、そして、そのような就労を通じて人生／いのちの肯定の基盤を形成することは、「分かち合い」社会の実現のために必要で重要な要素ということができよう。

また、就労価値には、上述のような①人格的価値の側面のみならず、②経済的価値の側面、および③社会的価値の側面といったものが、複合的に存しているものと考えられる。②経済的価値の側面には、個人が就労によって所得を得ることという意味での個人にとっての経済的価値と、就労によって社会に富が生み出されることや、それを通じた税収・社会保障財源の確保・増大といった社会にとっての経済的価値の２つの側面が含まれる。そ

して、③社会的価値とは、社会において就労が持つ価値のことであり、就労を通じて個人が社会に包摂されること、「社会的包摂」によって、社会の安定が図られることを意味する[7]。このような複合的側面を有する就労価値は、個々人の就労ごとにそれぞれの側面に濃淡の差はあるものの、上記の３つの価値が融合したものとして把握されるべき性格のものと考えられる。すなわち、就労価値は、経済的価値のみに帰するものではないということである。ここで、③社会的価値の側面において言及した社会的包摂は、①人格的価値の側面および②経済的価値の側面にとっても、その実現のために求められるものである、ということに留意すべきである。その意味で、就労価値の実現のためには、社会的包摂（社会的排除の状態に陥ることにならないこと）を図ることが、規範的に要請される[8]。このように、人が働くこと、就労という側面から「分かち合い」社会をみるとき、社会的包摂の実現が、その鍵となるといえよう。

２．就労価値と自由

さて、上述のような複合的構造をもつものと解される就労価値であるが、それらの中で、②経済的価値の側面と③社会的価値の側面は、就労の強制という問題をもたらす可能性がある。そのため、社会的包摂を図るための就労支援が、ともかく仕事があればよいというようなものとなれば、それは社会への「中途半端な接合」をただ再生産する結果となる、という問題を生じさせることになる[9]。

こうした問題については、アマルティア・センの潜在能力アプローチ（capability approach）における就労価値をめぐる議論が示唆に富む。センは、人びとの自由を拡大するような社会的支援は、個人的責任と親和的である、という。というのも、人は、実質的な自由となにかを為す潜在能力なくして、自分が為すことに対する責任をもちえないからである。実質的自由と実際になにかを為す潜在能力をもつならば、人は為すか為すまいかを考える（普遍的な）責務をもつことになるのである。この意味で自由は責任に対して必要かつ十分の関係にあるといえるだろう、と[10]。このセンの指摘は、就労に関わる社会的支援が、就労についての自由の尊重の上になされなければならないこと、労働・就労は強制されるものではないことを、改めてわれわれに認識させる。

では、労働・就労を通じた社会的包摂を真に図るに際して、労働・就労の強制へとつながることにならないようにするためには、いかなることをすべきか。上述のようなセンの潜在能力アプローチから、「自己の意見や考えを表明し、それを公的な議論（public discussion）の過程で考慮させる能力」とされる、発言し、要求し、協議し、交渉できる能力･権限･権利としての「発言権（capability for voice）」[11]を、労働者・就労の意思を有する者に承認することが必要である。労働・就労を通じた社会的包摂を真に図るためには、様々な決定への参加が保障されていることを要するものと考えられるが[12]、労働者・就労の意思を有する者が、発言し、要求し、協議し、交渉できる能力･権限･権利としての「発言権」は、そうした参加を保障するために重要なものといえよう。この「発言権」は、制度設計のレベルから、個々人の失業給付等の所得保障の給付を受けるレベルにおけるまでにおいて､必要とされるものである[13]。この「発言権」の承認は、「分かち合い」社会の形成にとって必要とされている参加民主主義を社会のサブシステムのひとつである経済システムにおける企業・職場レベルにおいて機能させて行くためにも、不可欠なものといえよう[14]。

３．就労価値と労働権の再構成

これまでの１および２において、「分かち合い」社会の実現のためには、人びとが働く･就労の側面において、その就労の価値を承認し、それによって社会的包摂を図る必要があることを示してきた。そのためには、後述するように、人の働き方に関わるルールである労働法による規制を根拠づけ、それを枠づける、労働・就労の場面における包括的基本権と考えられる労働権を、就労価値を承認して

社会的包摂を図ることをその規範内容とするものへと再構成する必要がある。

ところで、労働権に関わる他の基本権である生存権についても、前述のような「就労価値」論の観点から再考するならば、生存権は、もはや経済的権利としてのみ性格づけられるべきものではなく、人びとの自由の拡大を支援する就労に対する権利としての性格をも併せもつものと理解すべきものとなろう。すなわち、今日における生存権には、就労機会の保障を通じた人としての存在の承認を求める権利が内包されている、と理解すべきなのである[15]。このように再構成された生存権は、そのようなものとして、労働権の基底に存し、それを支えるものとなる。

このような構造をもつ労働権が保障すべき労働・就労の場（機会）が、「ディーセント・ワーク（decent work）」でなければならないとの理解は、国際的にみても、またわが国における議論においても、今日多くの支持を得るところとなっている[16]。ここでいう「ディーセント・ワーク」とは、生産的な雇用へのアクセス、仕事・所得・職場における安定・安全、核となる労働に関わる諸権利（強制労働からの自由、差別禁止、団結の自由等を含む）、そして、それらのものを定め達成するための交渉・社会的対話の民主的な方法を構成要素とするものと解されている[17]。そうすると、このような内実をもつディーセント・ワークを保障する労働権は、必然的に、その内容として、上述のような諸権利を含むものとなるから、労働・就労の場における包括的基本権として再構成されるべきこととなる。包括的基本権として再構成された労働権は、当然のことながら、前述の「発言権」をその内に含むものである。このように労働・就労の場における包括的基本権として再構成された労働権は、働き方（就労の仕方）の全体に関わる法規範の根拠を提供するものとなる[18]。

労働権は、労働市場におけるディーセントな雇用労働の保障のみならず、働くこと・就労を通じて社会とのつながり（社会的包摂）を求める人々の就労も、保障すべき基本的ニーズとして承認するものと理解されるべきであり、そのように再構成されるべきである。したがって、労働権は、労働者（個別的労働関係における労働者と集団的労働関係における労働者の両者）に限らず、本人自ら働く個人就業者も含む、広く就労の意思を有する者を権利主体とするものとなる。それは、労働権は雇用労働であるか否かに関わりなく、あらゆる形態の労働を含む、という労働権についての国際的・現代的理解とも整合的である[19]。また、わが国の憲法27条1項は、すべての国民に対し労働権を保障することを定めていることからしても、このように解すべきであろう。雇用労働関係を前提としない福祉的就労においても、前述のように再構成した生存権が労働権の基底に存することを考えれば、広く就労の意思を有する者が労働権の権利主体とされるべきこととなる[20]。ここで「就労の意思を有する者」というとき、就労に関し自由な意思の存在、換言すれば、「強制」の排除が図られていることが、その前提条件とされていることに留意すべきである[21]。

再構成された労働権の保障の法的責任を課される主体は、第一次的には国家（地方公共団体を含む）である。労働権は、就労価値を実現することをその規範内容とするものであるから、国家は、労働・就労を希望する者に、ディーセント・ワークとなる労働・就労の場を保障すべく、立法政策を展開すべき責務を負う。それには、その就労形態が雇用労働ではない者の就業条件がディーセントな形で確保されるよう、立法的な措置を講ずることも含まれる。また、国家は、就労が雇用による場合は、その一方当事者となる使用者に対し法律によって一定の義務を課すことで、自らの責務を果たすことも多い。そもそも、雇用を通じた就労では、使用者の存在を抜きにその実現を図ることはできないことから、使用者は、労働権の第二次的責任主体と解される。このことが、労働権の規範内容とする就労価値の実現のため、国家をして使用者に対し法律によって一定の義務を課すことを、根拠づけるものとなる。こうして使用者は、法律によって直接的に課される義務を負うことになるが、それのみならず、労働契約上の

信義則を介し、労働権の規範的内容である就労価値の実現に協力すべき労働契約上の義務を負うものと解される[22]。そして、責任主体としての国家と使用者は、労働権の実現へ向けて遺漏のないように、その責任を分有するものと考えるべきである。

おわりに

以上に述べてきたように、労働権は、労働の自由を前提とし、広く就労の意思を有する者を権利主体として、ディーセント・ワークを保障し、就労価値を承認して社会的包摂を図ることをその規範内容とする、労働・就労の場における包括的基本権として再構成されるべきである。このように再構成された労働権は、人びとが就労を通して社会的に承認されることを可能とすることで、人びとが社会に結びつけられる状況を創出しうる。こうして、再構成された労働権は、「分かち合い」社会の実現のための基盤を提供しうるのである。

労働・就労の場における包括的基本権として再構成された労働権に基づいて、「分かち合い」社会の実現に寄与するために、労働法が規制の対象とする領域は拡大することになる。再構成した労働権を規範的根拠として、その規制領域が拡大した労働法規制のあり方の見直しの議論（法体系論、立法政策論、解釈論）を展開することが、今後の課題である。その際、前述の労働権の規範内容のひとつである「発言権」をどのように制度化するかが、重要となることを指摘して、本稿を閉じることにしたい。

---

1 神野直彦・井手英策・連合総合生活開発研究所編『「分かち合い」社会の構想』（2017年・岩波書店）。

2 神野ほか編・前掲注1書223頁（井手英策）。

3 神野ほか編・前掲注1書239頁（井手英策）。

4 有田謙司「労働法における労働権論の現代的展開」山田晋ほか編『社会法の基本理念と法政策』（2011年・法律文化社）、同「労働法における労働権の再構成」山田省三ほか編『労働法理論変革への模索』（2015年・信山社）、同「『就労価値』論の意義と課題」日本労働法学会誌124号（2014年）等。

5 大庭健『いま、働くということ』（2008年・筑摩書房）105頁。

6 有田・前掲注4（2014年）論文112-113頁。

7 この点に関わって、次のような指摘も参考となる。「人間関係のつながりや社会生活と、モチベーション、就労のあいだには、フィードバック・ループ（フィードバックが結果を増強すること）が観察できる。いずれかの要素がポジティブな状態にあるときには、他の要素もよりポジティブになる。逆に、いずれかがネガティブなときには、他の要素もよりネガティブな方向へ向いてしまう。」工藤啓・西田亮介『無業社会』（2014年・朝日新聞出版）24頁。

8 有田・前掲注4（2014年）論文114頁。

9 岩田正美『社会的排除』（2008年・有斐閣）173-174頁。

10 A.Sen, Development as freedom, 1999, p.284.　鈴村興太郎・後藤玲子『アマルティア・セン―経済学と倫理学―改装新版』（2002年・実務教育出版）286頁。

11 S.Deakin and A.Koukiadaki, 'Capability Theory, Employee Voice, and Corporate Restructuring: Evidence from U.K. Case Studies' 33 COMP. LAB. L. & POL' Y J. (2012) 427, p.434.

12 岩田・前掲注9書174頁、177頁は、こうした参加の重要性を指摘する。

13 有田・前掲注4（2015年）論文24頁。

14 神野ほか編・前掲注1書180頁（田村哲樹）参照。

15 菊池馨実「社会保障法学と労働法学」日本労働法学編『講座労働法の再生第6巻』（2017年・日本評論社）285-286頁も、同じ認識を示している。

16 C.O'Cinneude, 'The Right to Work in International Human Rights Law' in V.Mantouvalou ed., The Right to Work (2017, Hart Publishing), p.121; 有田・前掲注4（2015年）論文9-11頁等。

17 ディーセント・ワークの内容については、田口晶子「ディーセント・ワークと労働者人格権」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究　上』（2011年・信山社）71頁以下等を参照。

18 有田・前掲注4（2015年）論文11-12頁。

19 有田・前掲注4（2011年）論文39頁。

20 菊池・前掲注15論文285頁も、労働権の権利主体の広がりについての同じ認識を示している。

21 ただ、強制にならない形で、就労の価値を認識させ、そこへ誘導するような施策は、むしろ労働権の規範的に要請するところといえよう。それは、長期間の失業や無業を経験してきた者の中には就労の意欲を失ってしまう者が多く、自らの意思のみではそのような状態を改善できないことはよく知られていることから、「就労の意思を有する者」には一時的に（期間の長短を問わない）就労意欲を失ってしまっている者も含まれるものと解すべきで、就労支援が必要とされるのはまさにそうした人々である、と考えられることによる（有田・前掲注4（2015年）論文27-28頁）。

22 唐津博「労働契約試論」労旬1798号（2013年）27頁以下を参照。

寄稿

集団的労使関係の再生と法の役割

植村　新
（和歌山大学経済学部准教授）

1.　労働組合をめぐる法的議論

集団的労使関係の低調が言われて久しい。厚生労働省が実施した直近の調査によれば、労働組合の推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は17.1%であり過去最低の数字を更新した[1]。労働組合低調の原因としては、企業別組合というわが国に特有の組織形態や正社員のみを組織対象とする組合の方針、人事・労務管理の個別化といった国内の事情に加えて、組織化が困難な第三次産業の伸長や経済のグローバル化に伴う競争の激化等の国際的な趨勢も指摘されている[2]。

改めて言うまでもなく、「人間らしい働き方・暮らし方」を実現するために集団的労使関係が果たすべき役割は大きい。社会的対話が保障されていること、「労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること」は、ディーセント・ワークを実現するために不可欠の要素である[3]。

労働法学においては、現代的な社会・経済状況にあって集団的労使関係を再生させ、憲法28条が保障する労働基本権を実質的なものとするために様々な議論が展開されている。それらは、例えば、典型的な労使関係の当事者と従来は考えられてこなかった労務提供者（自営的な就労者や非正規労働者）・企業を集団的労使関係へと包摂するための法的支援のあり方を検討する議論[4]や、来るべき従業員代表制度の法制化も見据えつつ、労使合意による労働者保護法からの逸脱制度を設計する基礎的な議論[5]、労働世界のデジタル化が進展するなかで労使関係及び労使関係法はいかに変化するべきかを試案的に構想する議論[6]等である。

2.　集団的労使関係に対する法の態度 ―ドイツにおけるあり方

本稿では、上記の議論とは少し検討の視角を変えて、集団的労使関係を再生するためにそもそも法はいかなる役割を果たしうるか、果たすべきかを検討する。この問題は、労働法学において集団的労使関係のあり方を考察するに当たっての前提問題である。

この問題を考えるに当たって本稿が注目するのは、ドイツにおける集団的労使関係法の展開である。組合組織率や使用者団体への加入率の低下により集団的労使関係の機能が低下し、さらに産業別組合内部での分断が進行するにつれ、1990年以降、ドイツにおいても労働協約システムの危機が深刻な問題として論じられるようになった。このような状況下で、ドイツでは、集団的労使関係を再生するべく多様な立法や判例変更が活発に行われている。これらの展開として、一般的拘束力宣言制度の改正・法定最低賃金制度の導入・協約単一法の制定といった一連の立法[7]に加え、協約能力・争議行為・協約単一原則に関する連邦労働裁判所（BAG）の判例法理の展開を挙げることができる。

本稿では、上記の展開のうち、特に判例法理の展開に焦点を当ててドイツ集団的労使関係法の展開とその特徴を検討する。ドイツにおける判例法理のドラスティックな転換の中

には、集団的労使関係の再生を志向する裁判所の明確な態度を見て取ることができる。

（1）協約能力に関する判例法理の展開

まず、協約能力に関する判例法理の展開を概観する[8]。協約能力（Tariffähigkeit）とは、協約当事者が規範的効力を有する労働協約を締結するために必要とされる能力である。労働者側について見た場合、協約能力とは、労働協約法２条において協約当事者として定められた「労働組合」となるための要件と位置づけられる。もっとも、ドイツの労働協約法にはわが国の労働組合法２条に相当する労働組合の定義規定は存在しない。そのため、協約能力の要件の具体化は「労働組合」という文言の裁判所による法解釈を通じて行われることとなる。

協約能力の要件のうち、裁判所の解釈により展開され労働協約システムの形成に大きな影響を及ぼしてきたのが社会的実力（soziale Mächtigkeit）の要件である。以下では、この要件に関する判例法理の展開を検討する。

連邦労働裁判所は、1968年の決定[9]で初めて「社会的実力」の要件を提示して以来、労働者団体に関する多様な要素を考慮して社会的実力の有無を判断してきた。その判断要素は1980年代中頃までに概ね３つの要素へと収斂されていく[10]。第一の要素は「交渉において自らの主張を貫徹する能力」（Durchsetzungsfähigkeit）である。この能力の有無は、労働者団体の組織率や構成員が労働関係において占めている地位の重要性等に照らして判断される。第二の要素は「労働協約を組織的に実施する能力」（organisatorische Leistungsfähigkeit）である。この能力の有無は、労働者団体が擁する組織人員数や事務所等の物的設備、財政的基盤の規模に照らして判断される。第三の要素は「過去の労働協約締結の実績」である。この実績が豊富であればあるほど、労働者団体の社会的実力が推定される。労働者団体が社会的実力を有し規範的効力を伴う労働協約を締結できるかはこれら３つの要素の総合考慮により判断される。

2000年頃までの連邦労働裁判所は、ドイツ労働総同盟（DGB）[11]に所属する大規模な産業別組合を典型的で望ましい協約当事者として想定する集団的労使関係を強く志向していたといえる。このような姿勢は、特に、上記の判断要素における「過去の労働協約締結の実績」の評価に表れている。この時期の連邦労働裁判所は「事業所における協約単一原則」と呼ばれる法原則を判例法理として確立していた。紙幅の都合で詳述できないが、同原則は小規模な労働組合をして借用労働協約[12]（Anschlusstarifvertrag）の締結を余儀なくさせるものであった。それにも関わらずこの時期の連邦労働裁判所[13]は、小規模な労働者団体が締結する借用労働協約を「実績」として認めない枠組みを採用していた[14]。これら２つの判断が組み合わされることにより、基本的に労働協約締結の実績によってしか社会的実力を基礎づけることのできない小規模な労働者団体は協約自治の領域から締め出されることになる。

これに対して、2000年頃以降の連邦労働裁判所は、それまでの方向を転換して小規模な労働者団体をも協約自治の領域に参加させる判断枠組みを提示するようになる。判例法理の転換点となった２つの決定[15]では、小規模な労働者団体にも社会的実力が認められやすくなるよう以下の２点で従来の判断枠組みが変更された。第一に、社会的実力の判断に当たっては貫徹能力と組織的な実施能力よりも過去の協約締結の実績が優先的に検討されるとした点であり、第二に、借用労働協約の「実績」としての価値を原則として肯定する枠組みを示した点である。これらの変更により、連邦労働裁判所は協約自治へ参加することを小規模な労働者団体にも認め、労働組合間の競争を促すようになった。

以上が、社会的実力をめぐる連邦労働裁判所判例の大まかな展開過程である。それでは、2000年頃を境にした判例の方向転換には、連邦労働裁判所のいかなる考慮があったのだろうか。第一に、連邦労働裁判所は、人件費削減圧力が強まっている厳しい経済状況下にあって小規模な労働者団体が未組織労働者を組織化し、たとえ借用労働協約であっても労働協約の適用対象者を増やしていた点を積極的に評価しこの機能を促進しようとしたものと考えられる。判例法理の転換点となった上記決定[16]は、借用労働協約の「実績」としての価値を原則として肯定する理由としてこの点を明確に述べている。第二に、連邦労働裁

判所は、ドイツ労働総同盟に所属する労働組合が締結する労働協約がその硬直性ゆえに機能不全に陥りつつある現状[17]を踏まえ、産業別・職業別を問わず小規模な労働組合の参加を認めることで労働協約システムの機能回復を支援しようとしたと考えられる[18]。

もっとも、このように社会的実力（ひいては協約能力）に関する裁判所の判断枠組みには変化が見られるものの、社会的実力という要件を設定する趣旨は当初より一貫している点には留意が必要である。すなわち、協約自治は「労働生活を具体的に労働協約によって有意義に秩序づけ、……共同体に社会的な平和をもたらす」ことを任務とするから、「国家は、この任務を十分に達成できる団結体のみを協約自治に関与させることができる」のであり、そのための要件が社会的実力だというわけである[19]。連邦労働裁判所は、その時々の社会・経済状況に対応するかたちで、労働協約システムが上記趣旨を実現できるよう法的な手当てを積極的に施しているといえる[20]。

（2）協約単一原則に関する判例法理の展開

次に、協約単一原則に関する判例法理の展開をごく簡単に取り上げる[21]。この分野においても、協約能力に関する判例法理で検討したのと同様の変化を見て取ることができる。

連邦労働裁判所は、2010年の判決[22]まで、自らが判例法理として確立した事業所における協約単一原則を堅持していた。同原則は、異なる労働組合に所属し各組合が締結した労働協約の適用を受ける労働者が同一の事業所内に存在する場合に、当該事業所内で適用が認められる労働協約を1つに限定する原則である。同原則により適用を否定された労働協約を締結した労働組合の組合員は無協約状態（tariflos）に陥る。適用が認められる労働協約の選択は基本的に特別性原則[23]（Spezialitätsprinzip）に則って行われるところ、当該基準を用いると大規模な労働組合が締結した労働協約が事業場で適用されるべき労働協約として選択されることが多くなる。労働協約による保護を享受するためには大規模な労働組合に所属する必要があるため、この基準により大規模な労働組合への加入が促されることになる。それゆえ、協約単一原則も2000年頃までの社会的実力要件と同様に、ドイツ労働総同盟に加盟する大規模な労働組合の組織力を維持・強化する機能を果たしていたと言えよう[24]。

しかし、連邦労働裁判所は、自らが確立していた協約単一原則を上記の2010年判決により放棄する。協約単一原則は労働協約の適用を排除される労働組合・当該組合の組合員が享受する団結の自由（基本法9条3項）に対する正当化できない侵害であり、その他同原則を正当化する実質的な根拠も認められないというのがその理由である。判例変更の背景としては、実態として職業別組合や専門職組合が活発に活動するようになってきたことから、大規模な労働組合のみを優遇する理論に固執する前提が失われてきた点が指摘されている[25]。ここでも、労働協約システムをその時々の社会・経済状況に対応したものとするべく積極的な法的手当てを行うという連邦労働裁判所の姿勢を見て取ることができる[26]。

3. 集団的労使関係に対する法の役割

以上、協約能力と協約単一原則という2分野における連邦労働裁判所判例の展開を概観してきた。両分野の展開に共通するのは、集団的労使関係の前提となる社会・経済状況が変化し集団的労使関係の核心を成す協約自治が機能不全に陥った場合に、連邦労働裁判所が協約自治の機能を回復させるために積極的に法的手当てを講じているということである[27]。集団的労使関係の機能を修繕・補完しようとする積極的な姿勢は、判例法理のみならず立法分野にも明確に認められるドイツ集団的労使関係法の特徴である[28]。

わが国においても、最高裁判決の中に「企業内の統一的労働条件設定に関する多数組合の役割重視政策」が認められることが指摘されてはいる[29]ものの、最高裁判所が社会・経済状況の変化をも踏まえて集団的労使関係を構想しているとは言い難い。もちろん、司法機関たる裁判所が果たすべき役割についてはなお議論が必要である。また、そもそも「労働法は、労働組合をつくり出したり、それを発展させることはでき」ず、「労働法の改正が労働組合の発展に対してなしうる寄与は限定的」なのかもしれない[30]。しかし、ドイツにおける集団的労使関係をめぐる判例・立法の展開と比較すると、わが国における集団的労使関係に対する法的支援・手当ての不十分

さが浮き彫りになる。上記の指摘に即して言えば、労働組合の発展に対する法の限定的な寄与すら十分になされていないということである。いかなる労使関係の構築を目指すにせよ、集団的労使関係の将来像を具体的に構想したうえで、その効果的な実現に向けた法的支援・手当てが積極的に講じられるべきと解される。

---

1 厚生労働省「平成29年労働組合基礎調査」(http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/17/index.html)。

2 例えば、西谷敏『労働組合法（第3版）』（有斐閣、2012年）10頁以下。

3 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク－働きがいのある人間らしい仕事』(旬報社、2011年) 40頁以下。

4 岩永昌晃「集団的労使関係の当事者」日本労働法学会編『講座労働法の再生第5巻　労使関係法の理論課題』（日本評論社、2017年）25頁以下。

5 桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造－法規制の柔軟化を契機とした日独比較法研究』（有斐閣、2017年）。

6 榊原嘉明「日本における労働世界のデジタル化と労使関係（法）」労働法律旬報1895号（2017年）30頁以下。

7 これら3つの法改正に加えて、2016年10月に行われた労働者派遣法改正をもドイツの集団的労使関係システムに影響を及ぼすものと位置づけたうえで近時の法改正を包括的に分析する論考として、山本陽大「ドイツ－第三次メルケル政権下における集団的労使関係法政策－」労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労使関係システム』（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017年）33頁以下がある。特に立法の動向についてはこの論考を参照されたい。

8 詳細は、植村新「労働協約締結権の再構成－ドイツにおける協約能力の議論を契機として－」日本労働法学会誌126号（2015年）155頁以下。

9 BAG, Beschl. vom 9.7.1968 AP Nr 25 zu § 2 TVG.

10 *Doerlich*, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft, Frankfurt am Main 2002, S.60-100参照。

11 ドイツにおける労働組合の最大のナショナルセンターであり、金属産業やサービス産業の労働組合をはじめ8つの産業別組合が所属している。2017年12月31日時点での組合員数は約600万人である（http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010）。

12 借用労働協約とは、他の協約当事者間で締結された労働協約の内容を借用して、それと同一の内容で締結される労働協約である。

13 BAG, Beschl. vom 25.11.1986 AP Nr 36 zu § 2 TVG；BAG, Beschl. vom 16.01.1990 AP Nr 39 zu § 2 TVG；BAG, Beschl. vom 06.06.2000, AP Nr 55 zu § 2 TVG.

14 具体的には、借用労働協約を「実績」として評価するためには、①締結団体が借用元の労働協約の交渉について情報を与えられていたこと、②借用元の労働協約が締結される前にその内容について自身の見解を展開していたこと、③その見解を当該交渉の場に提出する機会を有していたこと、④その見解が借用元の協約交渉に一定の影響を与えたこと、⑤借用労働協約を締結した使用者側が労働条件の実質的な規律を目的としていたことの5つの要件を満たす必要があるとされた。

15 BAG, Beschl. vom 14.12.2004, AP Nr 1 zu § 2 TVG Tariffähigkeit；BAG, Beschl. vom 28.3.2006, AP Nr 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit.

16 BAG, Beschl. vom 14.12.2004, AP Nr 1 zu § 2 TVG Tariffähigkeit.

17 大規模な労働組合による横断的労働協約が機能不全に陥った点について、名古道功『ドイツ労働法の変容』（日本評論社、2018年）26頁以下。

18 *Kempen*, „Form follows function“ －Zum Begriff der „Gewerkschaft“ in der tarif－und arbeitskampfrechtlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, in: Oetker et al.（Hesg.）, Festschrift 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, München 2004, S.743-S.746参照。

19 BVerfG, Urt. vom 6.5.1964, AP Nr 15 zu § 2 TVG.

20 植村・前掲注8・167頁以下。

21 協約単一原則の内容及び同原則に関する判例の展開については、桑村・前掲注5・110頁以下を参照。

22 BAG, Urt. vom 7.7.2010, BAGE 135, S.80-115.

23 「場所・経営・分野・人事の点で事業所に最も適合的であり、それゆえに事業所及びそこで就労する労働者の必要と特性に最も適合する」労働協約が適用されるという基準である。例えば、BAG, Urt.vom 14.6.1989, AP Nr 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz参照。

24 桑村・前掲注5・113頁。

25 名古・前掲注17・290頁。

26 なお、2010年の判例変更後、ドイツ労働総同盟の働きかけもあり協約単一原則が立法化された（2015年協約単一法）。同法に対しては、それが基本法9条3項で保障された団結の自由を侵害するものであることを主たる理由として憲法異議の訴えが提起され、連邦憲法裁判所（BVerfG,Urteil vom 11.07.2017,1 BvR 1571/15）が同法の合憲性を判示している。同判決の概要については桑村裕美子「ドイツ協約単一法の合憲性～連邦憲法裁判所2017年7月11日判決の意義～」季刊労働法259号（2017年）135頁以下、名古・前掲注17・314頁以下、山本・前掲注7・70頁以下参照。

27 本稿では検討できなかったが、争議行為法の分野でも2分野におけるのと同方向での判例法理の変化が生じている。名古・前掲注17・275頁以下参照。

28 立法の展開に関する分析として山本・前掲注7・68頁。

29 國武輝久「組合併存状態と不当労働行為」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第8巻　利益代表システムと団結権』（有斐閣、2000年）243頁。

30 西谷敏「日本における集団的労働法と労働組合」労働法律旬報1860号（2016年）21頁。

報　告

連合総研30周年記念シンポジウム

分かち合い社会の構想 −「分断」と「奪い合い」を越えて−（その1）

パネルディスカッション「分かち合い社会の構想 −連帯と共助のために−」

2017年12月5日、連合総研は設立30周年を記念し、「分かち合い社会の構想 −「分断」と「奪い合い」を越えて−」をテーマにシンポジウムを開催した。会場のリーガロイヤルホテル東京のホールには連合構成組織や友誼団体、研究機関、政党などから180人が集まり、2017年９月に発表された「連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会」の２年間の研究成果に基づくパネルディスカッションと記念講演に耳を傾けた。今回は、「分かち合い社会の構想　−連帯と共助のために−」をテーマに行われたパネルディスカッションについて報告する。パネルディスカッションは、まず冒頭、各パネリストがそれぞれテーマに関連してプレゼンテーションを行った。その後、井手英策慶應義塾大学教授をコーディネーターとして活発な意見交換が行われた。

プレゼンテーション１

連帯・共助の可能性 人口縮減期に僕たちはどこをめざすのか

井手英策　慶應義塾大学教授

社会保障給付について高齢者向けと現役世代向けの給付の割合について国別に比較しますと、現役世代の「取り分」が非常に小さいのが、日本社会の特徴です。これを私は「自己責任社会」あるいは「勤労国家モデル」と呼んでいます。勤労し、倹約し、貯蓄する。自己責任で将来不安に備える社会です。

一方、世帯収入別の割合を1997年と2014年を比較しますと、世帯収入400万円以上はすべての収入区分で減少し、逆に400万円未満が明確に増えています。世帯収入では、この20年ほどの間に2割近い減少が起きています。その結果、世帯収入300万円未満が全体の33％、400万円未満が47％という社会になっています。税を引いて300万円と少しの収入で子供2人、3人を育て養い、教育を受けさせ、家を買い、老後に備えるなどということは、きわめて難しいことですが、そういった人たちが5割を占める社会です。9.3％の成長と収入増を前提として出来上がっていた「自己責任社会」が、現実には機能しなくなっているのです。そこでは経済の定義・中身を切り替えていくこと、そして「自己責任型」の日本の福祉をどう作り変えていくのかが重要です。

世界はこれから、人口減少と経済停滞の時代を迎えます。こうしたとき、みんなが生きていく必要性から「共通ニーズ」を満たすため協力しはじめます。「連帯・共助」の可能性を探る上での一つめのポイントはこの「共通ニーズ」です。生きていき、暮らしていくためには、医療や教育、介護、障害者福祉など、さまざまなニーズがありますが、それらをこれからの時代にどうやって満たしていくのかが、今日の議論の最大のテーマです。

巨大化した生産の場とそこでの所得で自己責任によりニーズを満たす社会が機能しなくなりつつある状況で、今後は生活の場、保障の場、生産の場が渾然一体となりながら、ありとあらゆる手を使い、生活のニーズを満たしていくようになるのではないでしょうか。つまり、公・共・私がベストミックスを模索していく時代の訪れです。

スウェーデンの首相を務めたP.A.ハンソンは、1928年に「国民の家」構想を打ち出した際の議会演説のとき、スウェーデン国民は家族のように助け合って生きていくのであり、その家の基礎は共同と連帯であるとして「優位に立つ者と従属的な立場の者、富める者と貧しい者、つまり、財産のある者と貧窮した者、奪う者と奪われる者に分けているすべての社会的、経済的バリアの破壊を

意味する」と宣言します。当時スウェーデンは人口が減少し失業率が25％を超える、危機の時代でした。こうしたときに必ず出てくるロジックが、家族のような相互扶助、連帯・共助の仕組みです。

今日は3人のパネリストの方と、この原理を組合活動、障害者福祉、国民国家である日本など、さまざまな枠組みの内外にどのように広げていけるのか、活発な議論をしたいと思います。

プレゼンテーション2

「生産の場」での「分断」を乗り越える

禿あや美　跡見学園女子大学マネジメント学部准教授

いま、格差について語ると、「非正規の方は大変で組織化された組合員は恵まれている」という見方をされがちです。でも、それでは働く人々がさらに分断に向かいます。そうではなく、正規・非正規を問わず、等しくみんなが困難を背負わされる間違った社会になっていることを問題にしなければなりません。そしてその共通する困難を、私は「自己決定の欠如」と表現します。

正社員の働き方について、しばしば「無限定」であると表現されます。総合職の男性が典型ですが、自分の仕事の内容、勤務地、労働時間などについて、労働者個人の意思がほとんど反映されない状況です。

「限定正社員」制度は、例えば勤務地が限定されただけで2割程度賃金が下がる設計です。パートタイム労働法は、パートタイム労働者と正社員の間に賃金格差があった場合、職務の内容と責任、人材活用の仕組みという2つの観点から見て違いがあれば、賃金格差があっても合理的だと判断するものです。そのため低賃金が嫌ならば、結果的に、正社員は「無限定」に働かなければならない社会になっていますし、それを政策が後押しすることになっています。

こうした社会のあり方が、「生活の場」を空洞化させているのではないでしょうか。コミュニティに根ざした生活や、仕事と家庭生活の調和、政治への参加などを困難にし、無関心になります。キャリアの構築に向けた計画や意欲も持ちづらくなります。自己決定できないにもかかわらず自己責任での対処が基本になっていて、それが私たちの生活を苦しいものにしています。

現在、男性・女性ともに8割以上が雇用者、企業で働く社会です。つまり雇用や労働をめぐる政策や労働組合などの役割は、以前に比べより重要になっています。現在の労働組合は正社員が中心で、分断を助長する結果を招いてはいないでしょうか。限定されたメンバー内での平等や働き甲斐を追求するような機能を果たすことを避け、生活の場の空洞化に対応できる取り組みが求められていると思います。

もっとも大切なのは、「普通の労働者」がワークライフバランスを保ち、地域に根ざした暮らし方ができるものにすること。働き過ぎないと一人前だと認められないような基準を変えることではないでしょうか。

プレゼンテーション3

「生産」の枠組み外し

竹端　寛　山梨学院大学法学部教授

以前、飛行機に障害者が車椅子で乗ろうとして航空会社が拒否したことがニュースになりました。これを航空会社が格安だったことをあげて「わがまま」「我慢すべき」という人がいます。しかし、我慢すべき基準は何でしょうか。視覚障害者がマジョリティである社会であれば、飛行機に照明をつけることは無駄な贅沢になります。車椅子が主流であれば、座席を着けることも無駄ということになります。「すでに配慮されている人」が中心の社

会で、「いまだに配慮されていない人」が声を上げたとき、「わがまま」と言われます。

しかしこれは、社会の基準を変えるために当然出されるべき自己主張です。ある人から「わがまま」に見える議論も、社会に必要な「自己主張」かもしれません。これは「主流」の枠の中にいるのか、それとも枠の外から必死で訴えているものなのか、その違いに留意すべきです。

障害者は「生産離脱者」だと言われていました（厚生省1951）。また、たとえば誰でもなる可能性があるうつ病患者も「生産離脱」のレッテルを貼られるのを恐れ、なかなかカミングアウトできない状況です。障害学では、これを障害の医学モデルと社会モデルの違いとして取り上げます。医学モデルでは障害者も自己責任が問われ、治療の対象とみなされます。障害が治らなければこの社会のフルメンバーとは認めない、変わるべきは障害者であるという発想です。一方社会モデルでは、変わるのは社会の側であると考えます。

高度経済成長期以後、労働の標準化と規格化が進む中で、それに合わない人は排除される傾向が強まってきました。現在、うつ病や発達障害が増加するなか、「許容される規格」の基準が厳しくなり、排除が強まっている恐れがあります。

今は「貨幣的な生産至上主義」で、それが可能な人のみが「一級市民」であり、できない人は「二級」「三級」のレッテルを貼られてしまう。だから、知り合いのうつ病患者などの中にも「“一級市民”に戻りたい」という人が多くいます。「フルタイムで必死に働きたい」と。この社会の異常な同調圧力によって、病気を生むことになったその働き方に戻ることを希望せざるを得ないのです。

こういう「しんどい」社会を乗り越えるためには、お互いの主体性を認め合う社会、「ありのままのあなたでいい」と認め合える社会の構築が必要です。「生産者中心」の社会から「生活者中心」の社会への変革です。どのような状態の人でも大切にされ、相互に承認される社会、「必要」「生産」から「生きることの歓び」へ、生活者中心の社会に枠組みを書き換えていくことが大切だと思います。

プレゼンテーション４

社会民主主義と労働者の『別離』ー<リベラル・コンセンサス>の隘路

吉田　徹　北海道大学法学研究科教授

2016年はイギリスがEUを離脱、アメリカでトランプ大統領が選出されるなど、予想しないことが多く起こった年でした。続く2017年は、「ポピュリズム・ドミノ」がヨーロッパ大陸にも波及するのかに関心が集まりました。ヨーロッパ各国の総選挙や大統領選挙などでも、ポピュリズムの台頭が見られました。

ヨーロッパのポピュリスト政党の得票率は平均12%ほど、80年代と比較して3倍にも増えています。連立政権でポピュリスト政党が政権入りした国も、10カ国以上を数えます。こうした政党が掲げるのは「自国中心主義」や「反既成政党」などの主張です。

こうしたポピュリスト政党の伸張は、実は社民政党の

変容のコインの表裏の関係にあります。ヨーロッパ各国の社民政党の得票率を1970年時点と比べると、現在は80％程度と、2割以上票を減らしています。低下しているのは労働者層が左派政党から離反しているためです。

左派政党が労働者層の支持を失ったのは、ポスト冷戦期の社民政党の変革があったためです。アメリカ民主党の「ニューデモクラッツ」とNAFTA批准、イギリス労働党の「ニューレーバー」等綱領第4条(生産手段の国有化)削除、ドイツ社民党の「新たな中道」とハルツ労働市場改革など、ポスト冷戦期になって左派はグローバル化に棹差すような、より柔軟な、市場フレンドリーな政策を次々と打ち出していきました。社民政党が経済政策でリベラルになり、他方では保守政党も同性婚を認めるなど、文化的にリベラルになっていきます。これが2000年代に完成した保革の「リベラル・コンセンサス」です。

ただ、保革の既成政党が経済と文化の次元でリベラル化していくと、かつての社民が実現しようとしていた大きな政府かつ再分配重視の経済軸、かつての保守が実現しようとしていた権威主義的で共同体主義的な文化軸が、有権者のニッチ市場として残存しました。そこに付け入って得票を伸ばしていっているのが右派ポピュリズム政党です。

20世紀前半に生まれた社民政党と労働者との間の連携という歴史的なブロックはポスト工業化の時代を迎えて崩壊しつつあります。その裏側には経済的にリベラルになっていった社民勢力の変容があり、それを背景としたポピュリズム勢力の伸張があります。既成政党がグローバル化に対して労働者を十分に保護しなかったことで政治的代表性を失った労働者層は、こうしたポピュリスト政党の支持に流れ込んでいっています。

日本も、グローバル化の衝撃に備え、それをいかに統御するかについて今から考えておくことが重要です。たとえばグローバル経済と地域経済の衝突を緩衝できるような中央政府であること、拡大する移民を社会的に包摂できる制度を整備しておくことなどです。

グローバル化の中では国民国家、民主主義、社会保障のトリレンマを鼎立させていくのかが、大きな課題です。分断と奪い合いを越えていくことを可能にしてきたのは福祉国家であり、そのあり方をどう再定義していくのかが大きな条件の一つとなるのではないでしょうか。

■パネルディスカッション
「分かち合い社会の構想 －連帯と共助のために－」

井手　ただいま3人の方からご報告をいただきましたが、いずれも社会あるいは組織の中での「分断」がポイントではなかったかと思います。人間が制度や仕組みによって「分断」に追い込まれている側面があると思いますが、いかがでしょう。

禿　「無限定」に働くことと平等を達成しようという観点が結びつきやすかったという歴史的経緯があったのではないでしょうか。能力に応じて賃金を払うことが平等であるという考えです。ただし男性正社員を前提にした平等主義であり、この狭い中

での平等主義の問題が、いま深刻になっているのではないでしょうか。しかし今では「無限定」に働くことが社会の分断の要因になっています。能力主義の「能力」として、「頑張り」とか、企業の要請に応える「姿勢」も能力評価の対象としたことも留意すべきです。

吉田　社会や文化のグローバル化の中でのリベラリズムの進展が、自分の社会的地位の没落を意味することに対する反発・反感がポピュリズム政党に投票する労働者層の原動力になっています。また産業構造の転換によるサービス産業化で、製造業を支えた旧中間層が行き場をなくしてしまっています。彼らの政治的代表である社民政党は親グローバル勢力になってしまった。その分断線にポピュリズムが巣くうという構図になっています。

竹端　対人サービスである介護労働の価値について、一般的に低いと思われがちですが、じつは一番標準化しにくいものです。弁護士や医者の仕事はAIで代替できますが、介護労働では不可能です。それなのに世間一般では、介護は移民がやってもいいが医者はいけない、という社会通念が通用してしまっています。これは仕事の価値を分けたり序列化することで「立場」「役割」が守られるからです。この「立場」「役割」を守ることを日本社会が固執してきた限界が、「分断」の矛盾という形で現れているのではないでしょうか。

井手　中間層や白人労働者層の社会的な地位が没落していく恐怖を背景とする社会状況について、これまではファシズムに向かうときのロジックとして説明されるように思います。今日吉田さんは、ポピュリズムのなかで取り上げられましたが。

吉田　「人民の声」たるポピュリズムは、場合によっては、アメリカの人民党やスペインのポデモスのように、左派的な主張と結びつく場合もあります。対してファシズムは国家や民族主義的な色合いが強い。さらにファシズムは1920-30年代にはイタリアやドイツで体制変革をもたらしましたが、現在のポピュリズムはそこまでの原理原則を持っているわけではありません。それは既成の政党やエリートに対する「異議申し立て」運動だからです。

■求められる「生産第一主義」からの脱却

井手　変わるべきは障害者であるとする「障害の医学モデル」から、変わるべきは社会であるとする「障害の社会モデル」に変えていかなければいけないというお話が竹端さんからありました。しかし、これに反発する人の顔も目に浮かびますが。

竹端　生産第一主義のこの社会にみんなが嬉々としてはまっているかといえばそうではなく、やむを得ず従っているのでは。今日の参加者の方々も、日々楽しめていますか。楽しくないとすれば、どこかがおかしいはずです。それが、「立場」「分断」「生産第一主義」による弊害ということであれば、違う価値を目指したほうがいいのではないでしょうか。

井手　つぎに雇用という問題が重要な位置を占めていると思います。障害を持った人、正規・非正規、雇用が不安定化しておびえる人、雇用はそれぞれのテーマでポイントになっています。

竹端さんにうかがいたいのですが、貨幣を稼がない人間にも存在するだけで意味があるという社会になるべきだというお話は「生産」の概念の再定義につながるもので、金銭的価値を生むことだけが生産ではないでしょうという提起に聞こえましたが。

竹端　「生活の場」と「生産の場」、「保障の場」が分かれている中で、政府による保障と自己責任の折衷型が起こってきたときに「分断」が大きくなっていきました。そこでの「分断」とは、「生産の場」から取り残された人について「生活の場」や「保障の場」がうまく機能しない、そこでも排除される人の数が多くなっていったということです。井手さんの提起は、3つの場の重なる部分から排除される人が少なくなるよう、この部分を拡大していこうというものだと思います。そのためには、非生産的な、貨幣的な価値を生み出さない人もそこにいていいという価値前提を作ることが必要で、それがない限り3つの場が重なる部分は拡大しないのではと感じました。

井手　今のお話は、大胆に労働組合の価値観を変えていかなければならないことを示しているように思えます。禿さんはどのように聞かれましたか。

禿　労働組合が、メンバーシップを限ってしまうような形での活動をすると、摩擦を生むとは思います。組合はみんなの連帯でみんなの利益を交渉により獲得するの

が基本ですが、その「みんな」の定義を広げていきさえすれば、価値観の転換はさほど必要なく、組合の価値観を普遍化していけばいいのではないでしょうか。

井手　生産に多くの人を巻き込んでいかなければならないということではない?

禿　　生産の場と生活の場をきっちりと分けて「どちらを担当しますか」というのではなく、融合した形でどちらにもかかわれるよう、生産の場の「普通」の基準を下げることが必要だと思います。サービス経済化が進む中で、貨幣を生む場所が広がっています。生産の場そのものが多様な形であり、多様な人が参加するものに変わってきています。それに対応できる包摂のあり方を組合が考えることが大事ではないかと思います。

■歴史の転換点に粘り強い議論を

井手　生産の場や生活の場、保障の場が、歴史的な転換点に当たって新しい形に変わっていくだろうという見通しを持つことは、さほど間違っていないと思います。それぞれの場で、どういう改革が重要になっていくのか、最後にコメントをいただきたいと思います。

吉田　民主主義を維持していくためには生活保障が可能になっているか、分厚い中間層を維持できるかどうかが重要な条件となると思います。先進国の中間層は痩せ細り、それが自由民主主義の基盤を蝕んでいます。20世紀後半は、中間層と呼べる人たちが人類史上初めて多数になった時代です。中間層を維持していくための税制、財政、政策を作っていくことが、今後の政治の安定にとっても不可欠です。

禿　　組合が企業別に組織されているのが日本の労働運動にとって難しい問題になっています。退職した人は、組合員ではなくなってしまいます。組合の決めたメンバーの外に非正規の人がいれば、組合員ではなくなる。高い基準の中で生き残った人だけでメンバーシップを維持されやすいのが企業別労組の特徴です。企業を超えた行動や団結力を組合自身が強化していかないと、組合の存在感は低下していくと思います。生活保障のシステムを日本で拡充していこうという話になったとき、昔ながらの生産モデルを前提とした組織や運動では、限界があります。貨幣より希少なのは時間です。賃金のみならず時間への取り組みを組合は強化すべきです。それが「片稼ぎ」ではない生産の場作りにつながっていきます。

竹端　「生産至上主義」は、それが出来ない・苦手な人を排除する価値観を形成します。生産の重要性は認めながら、生産の有無に関わらず「あなたがいること」そのものに価値があるのだと伝えることから「相互承認」が生まれ、それが今後生活の場における大事な要素になってくると思います。「相互承認」を中心にするためには、生産の場で主体である労働者の皆さんが、生産の場だけではなく生活の場でも互いに承認し合えるような関係性をどう作っていけるのかが、安心な社会になるか不安定な社会になるかを分けるポイントになると思います。

井手　生産、家族、財政システムなど、さまざまなものが捉え返しを求められている時代だと思います。近代が前提にしてきたモデルが大きく揺らいでいる地点に立たされています。みなさんが共通しておっしゃっていたのは、ごく一部の人ではなく多くの人々が生き辛さを抱える社会になっているということです。同時にそれまで既得権を持っていると感じていた人が、既得権を奪われる恐怖、あるいは既得権にしがみついているにもかかわらず生きづらさが深まっていくという矛盾。その中で大勢の人々が「しんどい思いをしている」という社会になってしまったと思います。共通しておっしゃっていたのは、人間であればどのような立場におかれていても、人間が人間らしく生きていくことが大切であって、その条件は何なのかを考える時代に入るのではないかということだろうと思います。

これからの時代、前人未到の地に私たちが足を踏み入れたことは間違いなく、今日のような議論が粘り強く続けられていくしかないということだと思います。これが積み重ねられたとき、後世の歴史家は「あの時代は日本社会の転換点だった」と呼ぶのかもしれません。

報　告

第18回労働関係シンクタンク交流フォーラム

2017年11月14日午後に第18回労働関係シンクタンク交流フォーラムを、連合会館3階A会議室において開催した。

労働関係シンクタンク交流フォーラムは、連合および連合構成組織に関係する研究調査機関（「労働関係シンクタンク懇談会」を構成）が、研究成果を話し合うほか、調査研究活動の連携強化および相互交流を図る場として毎年開催しており、今回で第18回目を迎えた。なお、第10回（2009年）からは、研究報告発表会形式と懇談会メンバー組織による討論会形式とを交互に開催しており、今回は討論会形式での開催の年に当たる。フォーラムには11組織から34名が参加した。

今回のフォーラムでは2つのテーマを設定した。第1部では、「社会への投資＜個人＞と＜つながり＞をささえる」をテーマに上智大学・三浦まり教授から報告があった。第2部では労働研究センターから、岩崎馨氏、中尾和彦氏、村杉靖男氏による「主要産業の労使意思疎通実態調査報告」があった。ここでは、各報告の概要と報告に対する質問及びコメントについて紹介する。

＜1＞「社会への投資＜個人＞と＜つながり＞をささえる」

上智大学　三浦まり教授

■報告の概要■

三浦まり教授の報告は、2015年から生活経済政策研究所が取り組んできた「社会的投資戦略研究会」の成果に関する内容であった。

社会的投資は、ヨーロッパを中心として、ケインズ型の福祉国家からの刷新を図るための新しい戦略として打ち出されたものだった。ケインズ型の事後的な「補償」から、事前の投資として「準備」をするのが社会的投資であり、とりわけ、未就学の段階から投資をしていき個人がリスクに備えるという発想へと移行していった。

社会的投資における重要な主張として、経済的効率性と社会的公正を同時に達成する点にある。その哲学的な支柱となっているのが、アマルティア＝センのケイパビリティ・アプローチであり、人が有する潜在能力を発揮できる環境を整えていくことが政府の仕事となる。なお、投資という言葉を用いるに当たって、リターンが何かということが求められることになるが、ここにいうリターンとは、経済的な成長や生産性の改善といった経済的リターン、連帯や公正さ、社会的信頼の高まりといった社会的リターンがある。

社会的投資戦略が登場してきた背景には、脱工業化の進行があり、特に重要だったのが知識基盤型経済への移行である。そして、社会的投資戦略のもう1つの大きな柱には、女性の就労がある。産業構造の変化に伴い、女性の社会進出、女性の就労を積極的に支援していくことも社会的投資戦略の大きな背景になっている。日本の少子高齢化、人口減少の速度はヨーロッパ以上であり、働き手、支え手を確保して社会保障の持続可能性を高めていくことも、社会的投資戦略の背景にある。

こうした社会的投資の先進国としてスウェーデンやデンマークといった北欧の国々が挙げられる。オランダ、フランス、ドイツといった保守的な国も、社会的投資を上手く取り入れながら、福祉国家の構造を転換させている。これらの国々に対し、イギリスではブレア労働党政権の「第三の道」の中で福祉改革が行われ、子供の貧困削減に大きな成果を上げた。しかし、イギリスでは

その後の保守党政権の下、新自由主義的立場に立ち返ってしまい、福祉国家の転換が上手くいかなかった。韓国の場合も社会的投資が非常に制限された形で進行し、保守党政権の下で社会的投資は新自由主義に回収されている。

日本の場合、「明日への投資」や「未来への投資」、「人への投資」という言葉が使われ、最近では、「人づくり革命」という言葉を用いながら、人的資本への投資が行われている。しかし、国際比較の中で見えてきたこととして、人への投資は働き手に教育訓練の機会を与えるというサプライサイドの問題であるが、良質な雇用がない中、劣化した雇用に人を戻すだけでは非常に問題があること、また、人的資本の強化だけを行っても安心な社会が形成されるわけではなく、最低限の最低保障と組み合わせなければ社会的投資にはならないということがある。日本での課題を考えたとき、分断をどう乗り越えていくかが大きな課題であり、コミュニティそのものが崩壊しているような状況にあって、その立て直しを併せて行わなければ安心社会は形成されない。よって、人的資本に加えて社会関係資本がなければ、個人の尊厳は保障されないことになる。

社会的投資に対しては、女性の就労支援、活躍推進が第一に行われる一方、非正規での活用が進み、男女の賃金格差が縮まらないとの批判がある。また、投資機会の多い中間層より上の層に教育機会が与えられるが、本当に解決すべき貧困問題が置き去りにされるとの批判がある。さらに、社会的投資が前面に出されると、補償削減を正当化するとの批判もされている。

日本の場合には特に分断が激しく、再分配が機能していない、あるいは逆機能という形になっている。世界でも稀に見る急速な人口減少と超長寿社会を迎えるに当たって、未就学児だけではなく長期的な能力開発をビジョンに据える必要がある。また、日本の場合には租税抵抗が極めて高いので、これを乗り越えない限りは社会的投資を行うことは出来ない。

社会への投資をより深める議論として、これまでは未就学児に焦点が当てられていたのに対して、全世代に対応して能力が発揮できるようにしていかなければならない。ただ、日本では能力をどう評価するのか議論が深まっておらず、中でも18歳以降の能力をどのように評価していくのかという点が深刻な課題である。

我々の「社会への投資」は＜個人＞だけではなく＜社会＞の重要性を踏まえ、人的資本と社会関係資本の両方を強調している。人的資本に関しては、これまで投資がされてこなかった最大の対象が女性や非正規雇用であり、こうした人達のキャリア権をどうやって社会で保障していくかが論点である。社会関係資本との関係では、地域の繋がりを再構築していくことが非常に重要である。また、ジェンダー平等を実現するためには、ケアを価値あるものとして社会全体で認めていなければならない。日本は働くことを重視する国であるが、男女ともにケアや家事、余暇、地域活動、社会参加にどうやって時間を振り分けるか、価値観の大きな岐路に立っている。これらのための生活時間を確保していくことは、労働組合運動の1つの柱になる。

最後に政治戦略に関して、社会的投資は非常にスパンが長いため、リベラル政党中心の内閣が安定感をもって長期間形成されることが政治的条件として必要になるが、それが得られない場合には、超党派の合意形成が可能になる政治的条件が必要だ。また、政治戦略の作り方として、雇用、税、社会保障が三位一体となって、有識者会議等を作る形で進めていくことが必要である。さらに、経営者からの支持調達がないと安定的な政治的合意にはならないが、ドイツでは技能形成に関する経営者の関心は高く、この点が焦点の1つになると思われる。

労働組合の役割も大きく、生活時間の確保をどこまで獲得できるのかが重要になってくる。それから、男女平等参画という点では、労働組合の幹部に女性が増え、女

性就労や女性活躍を主張していくことも労働組合の新たな役割として期待されるところである。

◆コメント・質問事項◆

地方自治総合研究所の密田氏から、社会的投資には具体的にどういったリターンを期待出来るのか、幼児期からの集団的保育を強調する点に関しどの程度の効果及び変化があるのか、長期的能力開発の点に対し、日本は働き過ぎの文化が根強い点を改善していくことが重要なポイントになると考えられるため、働き過ぎなくても幸せに暮らしていける仕組みこそが持続可能な社会ではないのかという3点について質問、コメントがあった。

電機連合総合研究企画室の萩原氏から、社会的投資は具体的に誰が主体となってどんな投資をしていくのか、能力開発という点に関して、国の行うような職業教育を企業が行った場合に雇用の流動化や人材の流出化に繋がるのではないか、国際比較の中で海外から学ぶべきことをどういった視点で見ていくべきなのか、という点について質問、コメントがあった。

＜2＞「主要産業の労使意思疎通実態調査報告」

労働研究センター　岩崎馨氏　中尾和彦氏　村杉靖男氏

■報告の概要■

労働研究センターからは2013年に発足した「産業別労使意思疎通実態研究会」の成果である、2016年の「主要産業の労使意思疎通実態調査報告書」の概要に関して報告があった。同報告書はこれまでの文献調査と新たに実施したヒアリング調査に基づいている。

文献調査に関して、出発点となったのは、1977年の生産性本部『労使協議の現状と成果－産業別企業別労使協議制の事例研究－』であり、同調査によると15産業、25業種で産業別労使協議が行われていた。その後に行われた生産性本部の報告書も同調査のデータがベースになっている。1990年の日本生産性本部『労使協議制の充実を求めて：企業・産業・地域の現状と成果』は、6産業の事例調査を行っており1980年代の半ばまでフォローしているものの、内容的には77年調査と同じ結果になっていた。

77年以降の調査として、1994年の国際産業・労働研究センターによる「民間主要産業における賃金決定機構等労使関係の実証的研究」があり、6産業、7産別組織を調査していた。上記の日本生産性本部の調査と異なる

点として、小売りと私鉄が含まれている点がある。また、89年の全日本民間労働組合協議会（以下、「全民労協」）による『産業別組織の機能の現状報告書』では、全民労協加盟産別の労使協議に関する配票調査が行われた。全民労協89年調査から10年後に連合加盟産業別組織の現状を解明することを目的に、連合総研『労働組合の未来をさぐる～変革と停滞の90年代をこえて～』（2001年）が実施されている。

「産業別労使意思疎通実態研究会」では出発点として、経済復興会議でどのような労使協議が行われてきたのか文献調査を行ったところ、1947年の前後で30ほどの業種で作られていた。復興会議の活動は不明なところが多い。社史等の文献から活動の程度には違いがあったが、組合員の生活を守るための交渉と、労使協力による経済復興の取組みが行われていたことが分かった。

1948年に資材調達に目処が立った時点で、経済復興会議は解散された。その後も22の業種別復興会議は残り、労使が協力をしながら運動を続けていったが、労働戦線が分裂する中で復興会議も解散した。他方、こうしたことが無かった全電線とゼンセンでは、形を変えながら産業別での労使協議が継続されてきた。今日における産別の労使協議は77年の生産性本部の調査に比べると幅も広いものとなっているが、労働戦線が統合することによって今日の労使協議の形が出来あがったことが文献調査からは窺われた。

また、77年の生産性本部の調査を基に様々な議論が展開される中、森五郎『日本の労働関係システム』（1981年）では、労使会議を設置したのは同盟系か同盟に近い単産でありほとんどが同一の潮流の中で出来てきたこと、総評に対し産業別労使関係において主導権をにぎることにあったとの認識が示されていた。経営側は産業別労使会議に対して懸念を示していたところ、生産性本部の後押しにより広まっていく一方、労使会議は顔つなぎ程度のものに過ぎなかったことから、これ以上増える見通しはないとの見解も示されていた。

しかし、こうした見方や予測に反して、オイルショックによって賃上げ闘争から雇用重視へ課題が移行したことや、貿易や資本の自由化の中で産業政策の取組みの重要性が増してきたことから産業別労使協議の場が広がっていった。そして、産業別の労使協議は業種別のものへと広がりを見せていった。さらに、産業固有の課題に対して労使が共同行動を行なっている例も見られた。この他、産業の中には下部協議機関を設置する例があること、労使協議の形態も「中央協議」よりも「集団協議」が多数であることも明らかになった。

残された課題として、JAMやゼンセンの業種別部会の実態は把握出来ていないこと、地方での労使協議について把握できていないことが課題として残されている。2013年の研究会発足当時、ILOはディーセント・ワークを実現するために労使の対話、ソーシャルダイアローグが必要だとしており、そのために、日本においてどのような労使協議が必要かを把握することが今後の課題である。

次に、ヒアリング調査から明らかになったこととしてまず、「労使組織統合の進展に伴う意思疎通の変化」につき、経済変化における経営組織統合や労働組合の組織統合によっても、労使の意思疎通は堅持されていた。「意思疎通の中心テーマと設立理由」に関して、年月を経る中で意思疎通のテーマは拡大していく傾向にある。「経営トップの出席」について、経営側のトップ層が出席している産業があることが明らかになった。

「意思疎通の度合い」という点で、「懇談」、「協議」、「交渉」、「共同行動」、「共同研究」、「相互研鑽」といった意思疎通の形態があり、その度合いも各産業で様々だった。「労働条件に関する事項の意思疎通の実態」として、発足時に「運営要綱」または「規定」を作成する際、「労働条件に関する事項については除く」こと、又は「口頭」で「労働条件に関する事項は除く」を申し合わせすることがあったが、労働条件に関する事項について意見交換が行われており、確認内容と実態とのかい離があった。

安全衛生に関しては産別の労使協議では重視されており、綿密に意思疎通が行われていることが明らかになった。この他、いくつかの産業では政労使の三者構成の意思疎通の実態が浮き彫りになった。

残された課題として、全ての産別を網羅しているわけではないため、歴史ある産業別組合の意思疎通の実態の調査、複合的産業・業界を束ねている産業別組合のさらなる調査、許認可産業である産業別組合の労使意思疎通の実態の調査がある。この他、組合員や個々の企業経営から見たときの評価の把握、意思疎通をしたことによるアウトプットの評価を把握することも今後の課題である。

◆コメント・質問事項◆

経営民主ネットワークの高木氏からは、今後の課題に挙げられていたJAM業種別部会の労使会議に関して、業界動向、産業政策、安全衛生に関する情報交換等があるとの説明があった。また、IGメタルへの訪問調査に基づき、ドイツにおける産別労使交渉及び全国レベルで行われている「雇用創出・訓練及び国際競争力強化のための同盟」に関する紹介があった。ドイツにおける産別労使交渉の課題として、ドイツ型労働協約交渉の安定性が揺るがされていること、危機的事業所の経営協議会に対する立案指導などの再建支援について指摘があった。最後に、「労使経営協議会法」案として、労使で合意された事項について法的効力を持たせる協定を締結する制度について提案があった。

連合総合生活開発研究所の松井氏からは、戦前における労使協議機関の存在や、産別の労使協議の態様が多様化する中での企業別組合との関係、組織再編が進行する過程における労使協議の形態の変化に関して質問があった。

〈労働関係シンクタンク懇談会〉

グローバル産業雇用総合研究所
国民教育文化総合研究所
（社）生活経済政策研究所
（公財）中部産業・労働政策研究会
労働研究センター
（公財）連合総合生活開発研究所
経営民主ネットワーク
JP 総合研究所
（公財）地方自治総合研究所
電機連合総合研究企画室
労働調査協議会

報　告

2018年度日本経済の姿（改定）

2017～2018年度　経済情勢報告

［補論 1］

2018 年度日本経済の姿（改定）

1．世界経済の現況

2．家計消費が伸び悩む 2017 年度の日本経済

3．賃上げの結果如何で成長が決まる 2018 年度の経済

4．海外経済や金融・資本市場にリスクの存在

5．賃上げによる適正な分配の重要性

（付表）連合総研見通し総括表（2018 年 1 月）

1．世界経済の現況

2016年の世界全体の成長率は3.2％にとどまり、リーマンショック以降、最も低い成長率となった。これは、先進国において成長が減速し、新興・途上国では2015年以降からの成長率の鈍化が続いたためである。2016年後半から世界貿易が持ち直し、企業や消費者の景況感も改善していることから、世界経済は底堅さを増している。ＩＭＦの予測（改訂見通し（2018年1月））によれば、世界全体の成長率は、2017年は3.7％、2018年は3.9％と上昇していくことが見込まれている。

米国経済は、2009年6月に景気循環の谷をつけた後、長期の景気拡大を続けている。米国経済を支えているのは堅調な個人消費と民間設備投資である。堅調な個人消費の背景には、雇用・所得環境の改善や高水準の消費者マインドがある。失業率は、リーマンショックにより一時10％まで悪化したが、徐々に低下し、足下では４％台前半となっている。賃金・諸手当を指数化した雇用コスト指数は前年比２％台半ばで推移し、賃金が安定的に伸び続けるなかで、エネルギー価格上昇の影響があるものの物価は総じて安定的に推移している。また、住宅資産だけでなく株式など金融資産も含めた家計部門の純資産・可処分所得比率は上昇傾向にあり、消費者マインドは高水準で安定している。

ユーロ圏経済は、2014年に３年ぶりにプラス成長に転じた後、堅調な世界需要に支えられ輸出等が回復し、2016年末以降、年率２％台半ばの成長を続けている。欧州各国において失業率は総じて低下傾向にあり、個人消費は増加基調を示している。また、欧州各国の財政収支については改善傾向にあり、長期金利が安定的に推移

連合総研では、昨年10月に公表した「2017～2018年度　経済情勢報告　－人間らしい働き方の実現－」に掲載した「2018年度日本経済の姿」について、その後、得られた情報を踏まえ、改定を行いました。

している。

中国経済は、2015年来、減速していたが、各種政策効果もあり、2016年秋ごろから持ち直しの動きが続いている。世界経済の回復に伴い輸出入ともに増加に転じ、2016年後半から生産者物価も上昇している。中国政府は、リーマンショック後の大規模な景気刺激策によって生じた過剰投資・過剰生産・過剰信用を調整するため、かつてのような二桁成長を目指すのではなく、一定程度の成長の減速を容認し、これを「新常態（ニューノーマル）」と呼んでいる。2016年3月の第12期全国人民代表大会に提出された第13次5カ年計画では、2016年から2020年までの年平均成長率の目標を「6.5％以上」としている。ここ数年の成長減速による過剰生産能力の削減や不動産投資の調整に加え、環境汚染対策の強化が重要課題となっている。

2．家計消費が伸び悩む2017年度の日本経済

日本経済は、世界経済の回復とともに輸出が伸び、設備投資の緩やかな増加等により緩やかな回復が続いている。企業収益は史上最高になり、自己資本比率は製造業・非製造業ともに高水準に達している。公共事業については、2016年8月の経済対策の効果もあり、2017年内の出来高の増加が見込まれる。雇用情勢をみると完全失業率がすべての年齢層で低下し、正社員の有効求人倍率が1を上回るなど、かつてないほど人手不足感が高まっている。

このような雇用情勢にもかかわらず実質賃金は伸び悩んでおり、労働分配率は長期的にみて低い水準にある。日本の賃金の伸びは諸外国に比べ際立って低く、大企業役員と従業員との報酬格差は拡大している。国内企業物価や企業向けサービス価格は、輸入物価の上昇や人手不足などを反映して上昇しており、ＧＤＰギャップをみると供給過剰を脱していることから、消費者物価も上昇傾向にある。家計消費は緩やかに持ち直しているものの、実質賃金の低い伸びと将来不安とがあいまって伸びは弱いままである。

2017年度の実質ＧＤＰ成長率は、世界経済の回復による輸出の増加や設備投資の持ち直し等により、1.8％増となる見込みである。

3．賃上げの結果如何で成長が決まる2018年度の経済

2018年度の経済見通しについて、本見通しではＩＭＦの予測に沿って世界経済の成長が加速することを前提としている。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。2018春闘で実質賃金を維持する程度のベアが実現する場合を「ケースＢ」とし、それに加えて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場合を「ケースＡ」としている**（付表）**。

【ケースＡ】

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家計消費が景気拡大の推進力となる。家計消費の力強い回復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。2018年度の実質ＧＤＰ成長率は1.6％増、消費者物価上昇率は1.3％と予測され、この結果、実質賃金は0.7％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ない。2017年度内にみられた経済対策による公的需要の押し上げ効果が剥落するために、2018年度の実質ＧＤＰ成長率は前年度を下回る1.0%増にとどまろう。なお、2018年度の消費者物価上昇率は、2017年度（実績見込み0.6%）を上回る0.8%と予測されるため、仮に2018年度の名目賃金の伸びが2017年度（実績見込み0.5%増）と同程度にとどまった場合、実質賃金の減少が予測される。

4．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2018年１月時点の予測に基づき、世界経済が2017年3.7%、2018年3.9%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、北朝鮮情勢をはじめ世界各地で発生する地政学的なリスク、中国の債務・投資過剰が円滑に解消されないリスクのほか、米国において、税制改革については進展があったものの、通商政策等について不透明な状況が続いていることや、英国のＥＵ離脱交渉の進展などの政策に関する不確実性によるリスクなどがある。

（2） 金融政策の変更に伴うリスク

米国では、ＦＯＭＣ（連邦公開市場委員会）が、2017年３月、６月、12月の会合で、ＦＦ（フェデラル・ファンド）レートの誘導目標水準をそれぞれ0.25%ポイント引き上げ、1.25～1.50%の範囲とすることを決定した。2017年12月公表のＦＯＭＣメンバーによる2018年末のＦＦレートの見通し（中央値）は、2.125%とされている。また、2017年9月のＦＯＭＣでは、バランスシートの縮小のため、保有証券の再投資政策の見直しを翌月から開始することが決定された。こうした金融政策の引き締めペースが急激な場合には米国の景気後退や新興国等からの資本流出のリスクが、逆に引き締めペースが緩慢な場合には景気過熱と資産価格のバブル化のリスクがあると考えられる。

なお、日本においては、日本銀行が2013年4月からの量的・質的緩和、2016年2月からのマイナス金利の導入、2016年9月からの長短金利操作付き量的・質的金融緩和を実施してきたが、「物価安定の目標」である消費者物価の前年比上昇率２%には達しておらず、２%目標の達成時期を先送りし続けている。見通し対象期間中に金融政策のスタンスに大きな変更はないものと考えられる。

5. 賃上げによる適正な分配の重要性

本見通しが示唆することは、賃上げにより実質賃金を引上げ、適正な分配により暮らしの底上げにつなげることの重要性である。家計の所得環境改善がもたらす結果は、ケースＡとケースＢと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ろう。

【付表】連合総研見通し（2018年１月）

	2016年度	2017年度	2018年度	
	実績	実績見込み	ケースＡ	ケースＢ
名目GDP	1.0 %	1.9 %	2.4 %	1.5 %
実質GDP	1.2 %	1.8 %	1.6 %	1.0 %
内需寄与度	0.4 %	1.5 %	1.7 %	0.9 %
外需寄与度	0.8 %	0.3 %	-0.1 %	0.1 %
民間最終消費支出	0.3 %	1.1 %	1.3 %	0.6 %
民間住宅投資	6.2 %	1.2 %	0.1 %	-1.3 %
民間設備投資	1.2 %	3.5 %	3.9 %	2.7 %
民間在庫投資（寄与度）	-0.3 %	0.0 %	0.2 %	0.0 %
政府最終消費	0.5 %	0.9 %	1.0 %	1.0 %
公的固定資本形成	0.9 %	2.2 %	-2.1 %	-2.1 %
財・サービスの輸出	3.4 %	4.8 %	3.5 %	3.5 %
財・サービスの輸入	-1.1 %	2.7 %	3.9 %	2.7 %
GDPﾃﾞﾌﾚｰﾀ	-0.2 %	0.1 %	0.8 %	0.5 %
鉱工業生産	1.1 %	4.5 %	3.2 %	2.0 %
国内企業物価	-2.3 %	2.6 %	1.7 %	1.2 %
消費者物価（総合、固定基準）	-0.1 %	0.6 %	1.3 %	0.8 %
労働力人口	0.7 %	0.8 %	0.3 %	0.3 %
就業者数	1.0 %	1.0 %	0.6 %	0.5 %
完全失業率	3.0 %	2.8 %	2.6 %	2.7 %
有効求人倍率	1.39 倍	1.53 倍	1.57 倍	1.53 倍
名目雇用者報酬	2.4 %	1.9 %	3.3 %	1.9 %
現金給与総額（5人以上）	0.4 %	0.5 %	2.0 %	0.8 %
総実労働時間（5人以上、時間）	1,720 時間	1,720 時間	1,720 時間	1,720 時間
経常収支（兆円）	20.4 兆円	21.2 兆円	20.4 兆円	21.5 兆円
同名目ＧＤＰ比	3.8 %	3.8 %	3.6 %	3.9 %

注１．見通しの前提条件として、①為替レートは1月中旬までの3ヵ月間の平均対ドル円レート113円程度で横ばい、②世界経済成長率はIMFによる18年1月見通し（17年3.7%、18年3.9%）のとおり、③原油価格も１月中旬まで3ヵ月間の水準１バーレル57ドル程度で横ばいを想定している。

注２．2018春闘において、ケースＡは、実質賃金の伸びが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。

最近の書棚から

『新　移民時代　外国人労働者と共に生きる社会へ』

「移民ネグレクト」の国、日本

西日本新聞社 編著
明石書店
定価1,600円（税別）

金沢　紀和子
連合総研主任研究員

「いらっしゃいませ」。ふと入った和定食の店で、外国人らしい店員がたどたどしい日本語で応対にあたっている。他の店員も皆、外国人のようだ。ここ数年、身の回りで働く外国人の姿を目にすることが多くなった。工事現場で、深夜のコンビニで･･･日々の生活の中で、このような場面に遭遇した人も多いのではないか。

わが国において外国人労働者が増加していることは、客観的な資料からも裏付けられている。OECD の指標（国内に１年以上滞在する外国人）によると､日本は世界第5位の移民流入国（年間34万人）である。そして、外国人雇用の届出数（厚生労働省）によると、日本の外国人労働者数は2016年10月に100万人を突破した。在留資格別でみると、日本人の配偶者など身分に基づく者（38.1%）、専門的・技術的分野（18.5%）、留学生（22.1%）、技能実習生（19.5%）となっている。

わが国の外国人労働者政策の基本的な考え方は、専門的・技術的分野の外国人は「受け入れを積極的に推進」、それ以外の分野の労働者は原則的に受け入れないというものである。しかし実態は、留学生や技能実習生が不可欠な労働力となっている。

事実上の単純労働者を表玄関ではなく勝手口から招き入れている現実を直視し、議論を本格的に始める必要がある。そのためには、まず彼らを知る必要がある。本書はこのような視点から、西日本新聞社の取材班が全国各地、さらに彼らの母国を含む８か国もの地域で取材にあたり掘り起こした実像の紹介に多くの頁を割いている。過熱化するネパールの「留学ビジネス」、「偽装難民」としてしたたかに生きる元留学生、名ばかりの「技術移転」、その実像からは、建前と現実のはざまで生まれたさまざまなひずみが見えてくる。また、労働者を送り出す国、受け入れる国の取材からは、経済成長著しいアジアにおける人材争奪戦の一端も垣間見える。

本書の後半では、外国人とともに暮らす地域の様子が描かれている。外国人を労働力としか見ず生活者と捉える視点を欠いているため、日本語教育などの社会統合政策や生活支援策は立ち後れ、地域に溝も生まれている。日本語も母国語も苦手、外国にルーツを持つ子どもたちが孤立している。移民がいるのにいないふりをする､いわば「移民ネグレクト」が日本の国策ではないか、と本書は問いかける。留学生や実習生の名の下に、安価な労働力を受け入れ、社会保障や教育のコストを生まないよう数年で帰国させる。そんなわが国の対応を「理想的」と評価しているのが欧米の移民排斥主義者だという。

単純労働の外国人の受け入れについては国民的議論が不可欠である。人手不足の職種への対応として外国人を活用すると、賃金水準が低いまま固定化するなど処遇改善が妨げられる。また、「生活者」である彼らに対し、教育や社会保障など社会インフラを利用する権利を保障しなければならず、受け入れを容認する場合、多大なコストを負担する覚悟が必要である。

この点、与党の労働力確保に関する特命委員会が「就労目的の在留資格を付与して受入れを進めていくべき」との考え方をまとめるなど（2016年5月）、議論の機運は高まっている。しかし政府は、依然として単純労働の外国人受け入れについて正面から論じることのないまま、東京五輪に向けた建設・造船分野の受け入れや、技能実習の拡充、国家戦略特区を活用した家事代行サービスの解禁など、なし崩し的に受け入れ拡大政策を展開している。

24時間営業のコンビニ、翌日配達の宅急便・・コストの負担感もないまま、当たり前のようにその恩恵を享受してきた。しかしこの背後には無理をしている「誰か」が存在するのであり、本書を読むうち、その多くが外国人労働者であることに気づかされる。

利便性を維持するために相応のコストを負担するのか。ここまでの利便性が本当に必要なのかサービスのありよう自体を考え、見直すのか。単純労働の外国人の受け入れを巡る議論は、いわば合わせ鏡のように、これからの日本社会のあり方を考えることにつながっている、と本書は指摘する。海外からも人材を呼び込みさらなる経済発展を目指す「成長」か、人口減少を見据えて営業時間やサービスを持続可能な形態に縮小させる「成熟」か、それとも・・・。本書では、平田オリザ氏、石破茂氏、堺屋太一氏など、識者10名のインタビュー記事を掲載しており、様々な立ち位置の考え方にも触れることができる。

単純労働の外国人の受け入れは是か非か。その答えは読者に委ねられている。編者のねらい通り、本書は「他人の不幸のうえに自分の幸福を築くことはしない」という共生の社会を考えるきっかけとなる一冊である。

今月のデータ

厚生労働省「平成29年就労条件総合調査　結果の概況」（2017年12月27日公表）

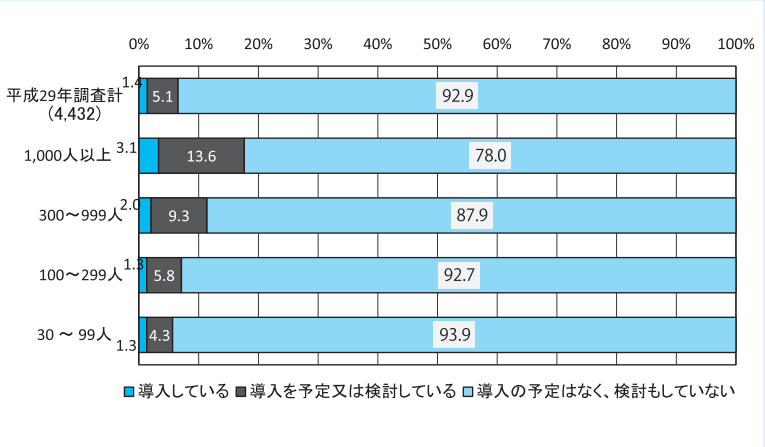
勤務間インターバル制度の導入状況

勤務間インターバル制度とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることをいい、厚生労働省では、労働者の健康確保とワーク・ライフ・バランスのために「勤務間インターバル」制度の導入を企業に促している。

勤務間インターバル制度に関して、「平成29年就労条件総合調査」では、労働時間制度の項目の中で各企業の導入状況について尋ねている。この調査によると、「導入の予定はなく、検討もしていない」との回答が92.9%となった（**図1**）。ただし、1,000人以上の大企業になると、「導入を予定又は検討している」割合が13.6%となり、企業規模が大きいほど導入を検討している傾向にある。

また、勤務間インターバル制度の「導入予定はなく、検討もしていない理由」について（**表1**）、一番多いのは「当該制度を知らなかったため」が全体で40.2%となっている。ただ、他の理由については産業ごとに異なる傾向が見られる。「夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため」との回答は、「電気･ガス･熱供給･水道業」で20.5%、「宿泊業、飲食サービス業」では14.9%になっている。「人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため」との回答については「運輸業、郵便業」で14.9%、「当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため」については、「情報通信業」で12.0%の回答になっている。「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」と回答したのは、「金融業、保険業」で64.5%、「教育、学習支援業」で53.4%と非常に高い割合になっている。

図1　勤務間インターバル制度の導入状況



出所：「平成 29 年度就労条件総合調査」より作成

表1　勤務間インターバル制度を導入していない理由

勤務間インターバル制度を導入していない理由

（単位：%）

産業	導入の予定はなく、検討もしていない[1]		導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）					当該制度を知らなかったため
			夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため	人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため	超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため	その他	
平成29年調査計(4,432)	[92.9]	100.0	8.1	7.7	5.0	38.0	7.4	40.2
鉱業、採石業、砂利採取業	[98.1]	100.0	3.5	3.3	8.0	49.0	10.0	33.5
建設業	[95.6]	100.0	13.3	6.9	6.9	28.9	13.2	38.0
製造業	[94.5]	100.0	2.2	7.2	5.4	47.5	6.6	37.4
電気･ガス･熱供給･水道業	[97.1]	100.0	20.5	4.3	8.0	40.0	15.8	23.7
情報通信業	[92.8]	100.0	9.6	8.6	12.0	26.7	11.8	42.2
運輸業、郵便業	[83.3]	100.0	10.3	14.9	3.3	23.8	11.0	42.8
卸売業、小売業	[93.7]	100.0	9.7	7.6	4.6	35.0	6.2	43.2
金融業、保険業	[95.2]	100.0	2.4	2.3	4.1	64.5	9.2	22.0
不動産業、物品賃貸業	[92.7]	100.0	7.1	6.2	8.6	53.0	3.8	27.9
学術研究、専門・技術サービス業	[95.9]	100.0	9.7	10.1	8.5	30.2	10.5	38.0
宿泊業、飲食サービス業	[88.2]	100.0	14.9	13.1	4.3	23.5	4.6	46.3
生活関連サービス業、娯楽業	[90.5]	100.0	8.7	2.9	6.1	28.8	9.4	49.5
教育、学習支援業	[93.9]	100.0	0.7	1.6	4.3	53.4	11.0	33.0
医療、福祉	[95.4]	100.0	9.3	5.1	2.3	40.7	5.6	41.9
複合サービス事業	[97.8]	100.0	3.1	5.8	6.4	33.7	6.9	49.8
サービス業(他に分類されないもの)	[92.3]	100.0	9.2	9.7	5.2	45.0	5.1	33.2

注：1) [　]内の数値は、全企業に対する勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業割合である。

出所：「平成 29 年度就労条件総合調査」より

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

DIO への
ご感想を
お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

DIO
2018
2

INFORMATION

【1月の主な行事】

1月　5日　仕事始め
　　10日　所内・研究部門会議
　　12日　連帯と共助にもとづく「分かち合い」社会の具体化に関する研究委員会
　　（主査：井手英策・慶應義塾大学経済学部教授）
　　17日　所内勉強会
　　企画会議
　　18日　産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会
　　（主査：中村圭介・法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授）
　　22日　「勤労者短観」臨時アドバイザー会議
　　（主査：佐藤厚・法政大学キャリアデザイン学部教授）
　　24日　所内・研究部門会議
　　25日　交通労働者の労働条件改善と公共交通のあり方に関する研究委員会
　　（主査：戸崎肇・首都大学東京都市環境学部特任教授）
　　29日　日本労働ペンクラブとの意見交換会　（連合会館4階401会議室）
　　31日　第1回連合総研・オープンセミナー　（連合会館3階A･B会議室）
　　（講師：諏訪康雄・法政大学名誉教授）

editor

私事ですが、最近、職業を選択する意味について考えることが増えました。You Tube等のサイトに動画をアップロードすることで収入を得る人が登場し、「好きなことで生きていく」人が増えてきています。他方で、売り手市場といわれる現在でも、仕事の選択肢が限られている若者、特に、数ヶ月の短期間の雇用をいくつか繋ぎながら、何とか生活している人も中にはいます。自分の好きな職業になかなか就くことが出来ない、ある若者の「仕事のために生活の時間が削られている」、「仕事に行って寝るだけの生活を『生きている』といえるのか」という悲痛な叫びを聞いて、職業を選択することの意味について考えさせられました。

今回は労働権をテーマに特集を組みました。しかし、労働に入る前の段階には、自らの職業を選択する場面があります。職業選択の自由は憲法22条で保障されていますが、現代の日本に、職業を自由に選択できる人がどれだけいるのかと疑問に感じることがあります。今後、労働者一人一人の自由な職業選択についても考えていきたいと思います。

（ザ・世界）

発行人／中城　吉郎
発行日／2018年2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