

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第36巻第10号通巻391号

連合総研レポート

2023年10月号

No.391

特集

だれもが安心して 働くことができるために ～労働安全衛生の取り組みと課題～

解題

日本における安全衛生の取り組みと課題

伊藤 彰久…………… 4

寄稿

第14次労働災害防止計画における労働者の役割を考える

城内 博…………… 7

労働安全衛生に関する課題認識と 第14次防を踏まえた連合の取り組み

山脇 義光……………12

中小企業における労働災害防止の取り組み

及川 勝……………16

第14次労働災害防止計画のねらいと戦略及び課題

酒井 一博……………20

巻頭言……………2

見て見ぬふりをしないこと

～労組の本来的価値として～

研究員報告……………24

米バイデン政権『労働組合と中間層』

－報告書のメッセージと日本への示唆－

理事会・評議員会 報告……………43

2023年度事業計画・予算、人事等を承認

【第61回定例理事会・第28回評議員会】

九段南だより……………44

出産育児一時金における

「情報の非対称性」

最近の書棚から……………45

宮本 太郎・菊池 馨実・田中 聡一郎著

『生活困窮者自立支援から地域共生社会へ：証言からたどる新たな社会保障の創造』

今月のデータ……………46

厚生労働省 フリーランスの業界団体における
安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

急がれる個人事業主の
健康確保体制の確立

事務局だより……………48

ニーバーの祈り

20世紀を代表する米国の神学者、ラインホルト・ニーバーの至言「ニーバーの祈り」をご存知でしょうか。「神よ、変えることのできるものを変え、変えることのできないものを受け入れる冷静さと、そして両者を識別する知恵をわれらに与えたまえ」

労組専従になって間もない駆け出しのころに、取り組みの様々なしきたりに対しその古臭さを問題視していた自分にとって、「変える勇氣」を称揚するこの言葉がいたく頭に残ったものです。

しかしそれから40年近くたった今、「変える勇氣」の重要性は常に意識しつつも、世間の「労組は変わるべき」というものの言い方が、ともすると、労組の本来の価値をかえって見えにくくしているのではないかという問題意識を持たざるを得ません。ちょっと待ってくれよ、あなた方は労組の本来の価値をどこまで認識してものをしゃべっているの、と言いたくなることしきりです。

このような風潮に対抗するにははたにもかくにも自分たちが「両者を識別する知恵」を堅持しつつ、愚直に、労組の本来の価値を見極め磨いていくしかありません。

見て見ぬふりをしないこと

私の出身会社の新日鐵（現在「日本製鉄」）では1970年の発足当時、なんと100名規模の重大災害が発生していました。そもそも働くことで命を失うなど、本来、絶対にあってはならないことですが、それが実に驚くべき頻度で発生していたわけです。

その後、労使の懸命な取り組みで重大災害の件数自体は大幅に低減していきましたが、私が新日鐵労連の役員であった頃（1994年～2006年）においても、依然として根絶はされない。ゼロにはならない。なんとかゼロにしなければならぬ。その強い問題意識のもとで試みたのは、協力会社（いわゆる下請け）の労働組合に呼びかけて、いっせいに、身の回りにある問題（危険の芽）の全て

を赤裸々に出してもらおうという取り組みでした。どこの誰が言っているなどと言うことは絶対に出さないからという約束のもとで。

その集積である赤裸々な事実の羅列を会社側に「現実」として突き付けたときは、心ある担当役員から随分と感謝もされました。そしてこれがあったからなどという簡単な因果関係ではないにしても、私のあとを託した宮崎会長の時代に初めて年間重大災害ゼロが達成されたときの感慨は今も忘れることはできません。

一連の過程でしみじみ感じたものです。見て見ぬふりをしないことがいかに重要なことであり、労組の根源的なマインドであるかということ。

根源的なマインドからの発露を

この根源的なマインドは、いくつかの今日的課題にこそ、そのエッセンスをさらに発露させるべきではないでしょうか。

たとえばこれも安全・衛生の範疇ですが、数々のハラスメント問題、まさに見て見ぬ振りが様々なパワハラ・セクハラを増長させてきたことは間違いがありません。

そして連日のようにどこかで持ち上がる企業不祥事についても同様のことが言えます。多くの事案において、あれは幹部の問題だ、あるいは管理職・非組合員の不始末などと、他人事で済まされる問題ではないように見受けられます。そのような風土を許容してしまった根底に「見て見ぬふり」はなかったのか？厳しく律していくべきでしょう。

さらに忘れてならないのは、このような性格の問題にも、格差拡大・二極化の波が押し寄せているのではないかということです。新聞・テレビで取り上げられているような報道内容は氷山の一角であり、労組のない世界での実態はそのほとんどが閉ざされたままなのではないでしょうか。

まさにこれらの問題の一つひとつが、見て見ぬふりの許されない事柄と申せましよう。

特集

だれもが安心して 働くことができる ために ～労働安全衛生の取り組み と課題～

労働者の生命・身体・健康は、労働者にとってすべてに優先する最も重要なものである。労働現場における安全と衛生の確保と、それによる労働災害の防止は、産業構造や働き方、労働者像が変化する中であっても常に確実に課題の解決に取り組まなければならないテーマである。本特集では、労働安全衛生施策の見直しに向けた最新の課題と趣旨を理解し、労働者、中小企業における安全衛生の取り組みを共有した上で、こうした仕組みや取り組みが労働災害防止の実効性を高めるための課題について検討する。

日本における安全衛生の 取り組みと課題

連合総研主任研究員

伊藤 彰久

I 日本における労働安全衛生政策 の経緯(概略)

・戦前の労働安全衛生

労働安全衛生は、労働者保護と労働力保全の両面で労働者、事業者双方から長年にわたりその重要性が認識されてきている。日本の近代化に伴い、明治初期には労働災害は労働者保護上の課題として認識され、官営模範工場の労働者、船員、鉱山労働者に対する恩恵的な扶助が制度化された。鉱山においては暴動が頻発していたことから治安確保がもう一つの課題とされた。鉱山労働については農商務大臣の下に置かれた鉱山監督署及び支所による保護監督が行われたが、その他の労働者保護行政は警察行政として実施され、安全衛生管理等の指導的な行政活動は行われえなかったと考えられる。

1911年、工場法が成立したが、その背景には、紡績工場の女工の結核り患という職場の衛生問題があった。行政官庁は工場主に対し危害、衛生、風紀等の公益を害するおそれに際し予防・除外のため措置命令、使用停止ができるとされ、また、予防安全衛生のため臨検・命令権、職工の業務上の疾病・死亡に対する事業主の扶助責任も定められた。1922年、同法が内務省に移管された後、工場附属寄宿舎規則や工場危害予防及衛生規則、汽缶取締令など多くの安全衛生規則が制定され、現在まで引き継がれている。

工場法による監督体制として、農商務省本省に工場監督官と工場監督官補が設置され、各地方警視に工場監督官または工場監督官補及び監督職員が設置された。

戦時体制が強まる中、1938年に厚生省が設置され、同法の所管は同省に移されるとともに、労働行政に

おいて労働者保護から労務管理の比重が高められ、1943年には工場法戦時特例が公布され、労働者保護行政は休眠した。

・戦後の労働安全衛生

戦後の労働安全衛生は、1947年に施行された労働基準法に規定され、一般職公務員、船員、鉱山労働者を除き、労働者を1人でも使用している事業に適用されることとなった。産業の発達に伴い、事故や化学物質による危害、疾病や障害、公害等への後追いの対策が、同法または別法の制定により講じられた。

労働基準法の施行に合わせ労働省及び労働基準監督署が設置された。戦前の工場監督行政の機能不全に対する反省から、連合国の占領政策の下で労働行政は警察から分離された。労働基準監督官には戦前の工場監督官にはなかった特別司法警察権限が付与されたが、これはILO第20号勧告(労働監督勧告)を満たすための担保とされる。

1972年、職場における労働者の安全と健康の確保と快適な職場環境の形成を目的とし、労働安全衛生法が制定された。労働基準法の「安全及び衛生」と、1964年成立の労働災害防止団体等に関する法律の「労働災害防止計画」、「労働災害の防止に関する特別規制」が主な内容で、元方事業者の責務を明記するなど、事業者責任が明確化された。安全及び衛生の管理者及び産業医の選任や安全衛生委員会制度の設置の義務などが定められた。

なお、ILOが1919年に設立されて以来、労働安全衛生に関し21本の条約、23本の勧告、1つの議定書が採択されているが、日本が批准している条約は第45号(坑内作業(女子))、第115号(放射線防護)、第119号(機械防護)、第120号(商業及び事務所)、第139号(職業がん)、第162号(石綿)、第187号(促進枠組)にとどまる。

2 労働災害の中期的な動向

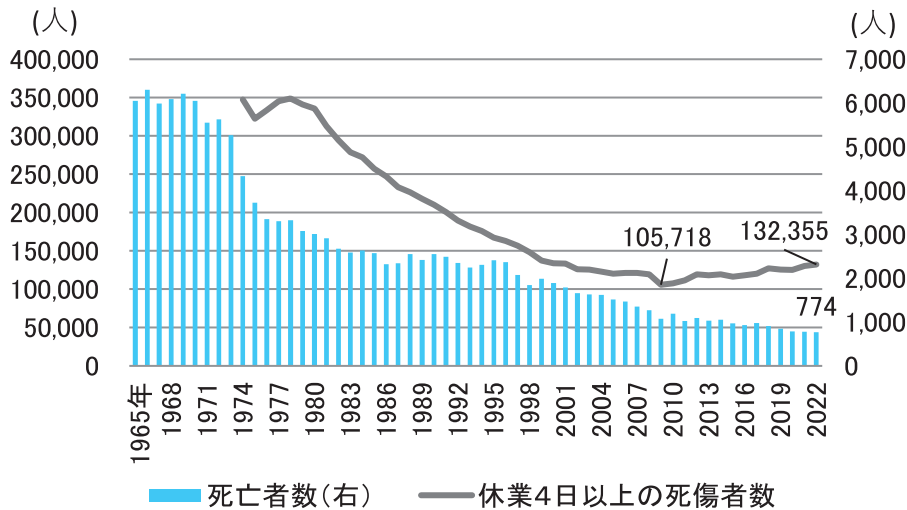
労働災害による死亡者数は、JILPTの統計情報に掲載されている1965年(6,046人)以来減少傾向が続いており、2022年には774人(前年比4人減)で過去最少となった。他方、休業4日以上死傷者数も1974年の347,407人から2009年の105,718人まで減少したが、その後増加に転じ、2022年は132,355人(前年比1,769人増)となっている(図表1)。

2012年から2022年の死傷者数の増減率(全産業10.7%)を業種別にみると、林業(△38.0%)、建設業(△14.8%)、交通運輸事業(△6.7%)等で減少しているのに対し、第三次産業(28.7%)、陸上貨物運送事業

(19.8%)、農業、畜産・水産業(7.1%)等で増加している。第三次産業のうち社会福祉施設は、6,480人から12,780人に、約2倍に増加している。また、全ての業種で労働者数30人未満の事業場において労働災害が多くなっている。

また、厚生労働省は「令和4年労働災害発生状況の分析等」において、60歳以上の死傷者の占める割合(28.4%)が同年代の雇用者に占める割合(18.4%)に比べ高いことや、高年齢になるほど転倒による労働災害発生率が上昇していると分析している。また、外国人労働者の労働災害発生率が全労働者のそれに対して高いことも明らかにしている。

図表1 労働災害による死傷者数、死亡者数



(注)新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除いたもの。
(出所)厚生労働省「労働災害発生状況」から作成

図表2 死傷災害発生状況(死亡災害及び休業4日以上死傷災害)

業種	2022年(1~12月)		2012年(1月~12月)		増減率
	死傷者数(人)	構成比(%)	死傷者数(人)	構成比(%)	
全産業	132,355	100.0	119,576	100.0	10.7
製造業	26,694	20.2	28,291	23.7	-5.6
鉱業	198	0.1	197	0.2	0.5
建設業	14,539	11.0	17,073	14.3	-14.8
交通運輸事業	2,928	2.2	3,137	2.6	-6.7
陸上貨物運送事業	16,580	12.5	13,834	11.6	19.8
港湾運送業	329	0.2	344	0.3	-4.4
林業	1,176	0.9	1,897	1.6	-38.0
農業、畜産・水産業	3,162	2.4	2,953	2.5	7.1
第三次産業	66,749	50.4	51,850	43.4	28.7
うち社会福祉施設	12,780	9.7	6,480	5.4	97.2

(注)新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除いたもの。
(出所)厚生労働省「労働災害統計(確定値)」から作成

3 第14次労働災害防止計画とその意義

1964年の労働災害防止団体等に関する法律の施行以来、労働大臣は5年ごとに「労働災害防止計画」を定めており、2023年度から第14次労働災害防止計画(14次防)の期間が始まっている。14次防では、取り組みに関するアウトプット指標に加え、労働災害減少そのものの到達目標となるアウトカム指標が導入された。また、安全衛生対策の具体的取組として、AIやウェアラブル端末等のデジタル新技術の活用、医療保険者と事業主が連携して健康診断情報を活用し疾病予防や健康づくり等に取り組む「コラボヘルス」についても明記された。

城内論文は、化学物質管理において、物質の持つ危険性・有害性に関する情報の共有は最上位に位置するものであり、化学物質による労働災害防止のために最も重要なのは、労働者が取扱物質の危険性・有害性を認識できるようにすることであると解説する。それにより、事業者による「自律的な管理」体制の整備やSDS(安全データシート)等による情報伝達の強化を行う改正労働安全法施行規則の理解が促される。その上で、今日においても、法令等の周知の不徹底な状況についてさらなる努力が必要であり、特に小規模事業所に対する周知と労働者教育の重要性を指摘する。また、労働者の「知る権利」に基づく労働者教育が必要不可欠であることを強調する。

また、酒井論文は、近年死傷災害の減少率が鈍化している中で、14次防の重点事項の中でも「労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動」「高齢労働者」「多様な働き方への対応」に注目する。その上で、安全と労働者の健康確保を重視した労働災害防止計画の実践にあたって、人材不足、質的な評価の考慮、評価システムの確立、指標の設定根拠の明確化を課題に挙げる。そして、計画を実現するためには、事業者と労働者が一体となって対策を実装することと、そうした取り組みに労働者、労働組合の直接的な参加の重要性を指摘する。

4 労働組合と中小企業の取り組み

労働組合はどのような安全衛生の取り組みを行っているのか。山脇論文では、連合加盟の単組に対する安全衛生に関する調査結果(2020年)が報告されており、時間外労働100時間を上回る組合員が、「建設・資材・林産」において4割近くおり、メンタルヘルス

不調による休業者のいる事業場が7割弱、60歳以上の労働災害は「商業・流通」で顕著に多いことなどを明らかにしている。14次防については、指標の設定を評価しつつ、指標が適切かどうかの検証と見直しが不可欠と指摘する。「連合労働安全衛生取り組み指針」を策定し、同じ職場で働く個人事業者等の安全衛生確保に向けて労働組合が積極的に取り組んでいくの方針も紹介されている。

また、及川論文では、安全衛生における課題が指摘される中小企業における認識と取り組みが詳報されている。及川氏は、中小企業の最大の経営課題は「人手不足」と「価格転嫁」と述べつつ、「労働災害防止の成否は、中小企業の持続的な成長発展のカギを握る」と、安全衛生の重要性が強く認識されている。その上で、14次防で中小企業が自発的に安全衛生対策に取り組むことの難しさを指摘しつつ、会員の取り組みの実践例を多数紹介している。また及川氏は、価格転嫁の難しさが労働災害防止につながる投資の遅れを招いていることを指摘し、労働災害防止のための費用について価格転嫁していくことの重要性を述べている。

おわりに

労働災害による死亡者数が大幅に減少する一方、労働災害自体は増加傾向にあるが、労働災害防止計画の策定過程でその発生の特性について労働者の属性や作業などの分析がすでに行われている。生命・身体・健康を損ねないようにすること＝安全衛生は、労働者保護として最重要課題であるのは当然として、労働力の供給制約の課題に直面する中、人的資本経営の観点からも再認識されるべきテーマである。労使における関心が一層高まり、労働現場への計画の実装が進むことを期待する。

第14次労働災害防止計画における労働者の役割を考える

労働安全衛生総合研究所 化学物質情報管理研究センター
城内 博

はじめに

2023年第14次労働災害防止計画(第14次防)が策定され公表された。この第14次防はこれまでのものとは大きく異なり、今後の労働安全衛生の方向性を示すものと考えられる。安全衛生対策に積極的に取り組む事業者が社会的に評価される環境の醸成が謳われ、SDGsや健康経営も登場している。また労働災害低減のために、事業者が目標とするアウトプット指標及び政府が目標とするアウトカム指標が設定されている。さらに第14次防の中で、各重点事項の最初に掲げられている「労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと」は、今後の労働災害防止のあり方さらには安全文化の醸成には不可欠のものであると思われる。ここでは第14次防の推進において一歩先んじている化学物質管理の変遷を見ながら、第14次防において労働者が役割を果たす上での課題について考える。

1 化学物質管理が大転換した理由

労働安全衛生法が、1972年に労働基準法から分かれ、制定・施行されてから50年が経った。この間労働災害件数は減少してきたものの、化学物質による職業がんなどの重篤な疾病が後を絶たず、過去10年の休業4日以上業務上疾病は年間400~500件に上る。また近年は特別規則対象以外の物質による労働災害が8割を占めている。さらに我が国における化学物質管理は世界的な潮流である自律的な管理(自主的な管理とも呼ばれる)からは大きく遅れていることが指摘されてきた。

【従来の日本における化学物質管理の特徴】

- 特別規則(有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規

則、四アルキル鉛中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則、粉じん障害防止規則、石綿障害予防規則)の措置(化学物質管理体制の構築、危険性・有害性の評価、施設要件、取扱方法、貯蔵法、局所排気装置の設置、個人用保護具の使用、健康診断等)を順守することでリスク管理を行ってきた(いわゆる法令順守型)。特別規則の対象物質数は123である。

- 労働者に取扱い物質の危険性・有害性を知らせるシステムが十分に整備されてこなかった。2006年労働安全衛生法に「化学品の分類および表示に関する世界調和システム(GHS)」が導入されたが、当時ラベル表示は107物質(労働安全衛生法第57条)、安全データシート(SDS)交付対象は640物質(現在は674物質)(労働安全衛生法第57条の2)であった。
- 衛生委員会の設置(50人以上)、衛生管理者の選任(50人以上)、衛生推進者の選任(10~49人)、産業医の選任(50人以上)は、それぞれ一定規模以上の事業場に義務付けられている。つまり小規模事業場においては化学物質管理体制が十分に規定されてこなかった。

【労働災害の状況】

- 近年、休業4日以上化学物質による労働災害は年間400件ぐらいで高止まりしており、さらに胆管がん、膀胱がんなど重篤な災害も起きている。
- 化学物質による休業4日以上労働災害は、特別規則対象外物質によるものが約8割を占めている。
- 有害物との接触による休業4日以上労働災害の約6割が皮膚障害であり、皮膚障害の約半数は事業場規模30人未満の事業場で起きている。
- 火災・爆発・破裂による休業4日以上労働災害の約7割は事業場規模30人未満の事業場で起き

ている。

このような状況に鑑み、厚生労働省は化学物質管理を従来の「法令順守型」から「自律的な管理」(自律的な管理:法令は基本的な枠組みを定め、具体的な対策は事業者の裁量にゆだねる)に移行するための省令改正を行った。

厚生労働省は今回の省令改正にあたって次の3つの理由をあげている。

- 化学物質による重篤災害の発生、労働災害件数の高止まり
- 小規模事業場対策の遅れ
- 化学物質管理の国際的な潮流からの遅れ

これらに共通した原因として日本では化学物質の危険性・有害性を伝えるシステムの整備が十分ではなかった事があげられるが、これは日本の化学物質管理における根本的な問題であった。

今回の改正の要点は2つである。

- 労働者の化学物質の危険性・有害性への理解を高める
- 事業者がリスクアセスメントに基づき自律的な管理を行う

以下、化学物質の危険性・有害性に関する情報伝達の強化、リスクアセスメント、体制の強化について概要を述べる。これらに関する改正省令は2023年4月から順次施行されている。

・化学物質から見た自律的な管理における規制の体系

化学物質管理において、物質の持つ危険性・有害性に関する情報の共有は最上位に位置する、すなわちまず初めに行うべきものである。物質の危険性・有害性はその情報を持っている製造者又は供給者が発信しない限り、物質を受け取る者は知るすべがない。これが物質の危険性・有害性に関する情報発信が義務化される理由である。欧米では基本的に危険性・有害性があると判断された全物質についてそれらの情報提供が義務化されている。一方、前述のように日本ではラベル表示及びSDS交付による情報提供が義務化されている物質が限定されていることから徐々に物質数を増加させ、労働者の化学物質の危険性・有害性への理解を高めることとした。

GHS導入のために2006年から始まったSDS交付義務対象物質1,400の分類は、その後も継続され2021年には約2900物質に達した。さらにこれら分類済み物質のモデルラベル及びモデルSDSは厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」に掲載されている。すな

わちこれらについてはラベル表示、SDS交付及びリスクアセスメントは義務化しても事業者が対応できるであろうとの判断がなされた(これらの3つの義務がかかる物質をリスクアセスメント対象物と呼ぶ)。さらにGHS未分類物質については今後年間50~100について分類が行われ順次義務対象物質に移行する。

【労働者の役割】

化学物質による労働災害防止のために最も重要な事は、労働者が取扱い物質の危険性・有害性を知っていることであり、このためにラベルが存在する。労働者は化学物質を取扱う者であり、また直接的にリスクの低減ができる者でもある。

図にGHSに基づいたラベル例(メタノール)を示す。ラベルに記載すべき項目①~⑦が定められているが、ここで最も重要な項目は⑤の危険有害性情報である。ここにはメタノールが持っている危険性・有害性の種類及びその重大性がすべて記載されている。労働者はこの危険性・有害性を認識したうえで⑥の注意書きに従って行動しリスクの低減を行う。必要に応じて保護具を着用する。

・リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理の強化

自律的な管理においては、事業者は自らの判断でリスクアセスメントの方法を選択し、リスクアセスメント結果に基づいてリスク低減のための対策を講じる。リスクアセスメントは取扱い物質の危険性・有害性の調査、ばく露濃度の調査(作業環境測定、個人ばく露測定、推定法等)等により行うが、これらの方法は事業者が選択する。またリスクアセスメントに基づいた措置も事業者の判断により実施する。これによりこれまで限定された物質(特別規則対象物質)に費やされていた資源を、事業者の優先順位に基づいて運用できるようになる。

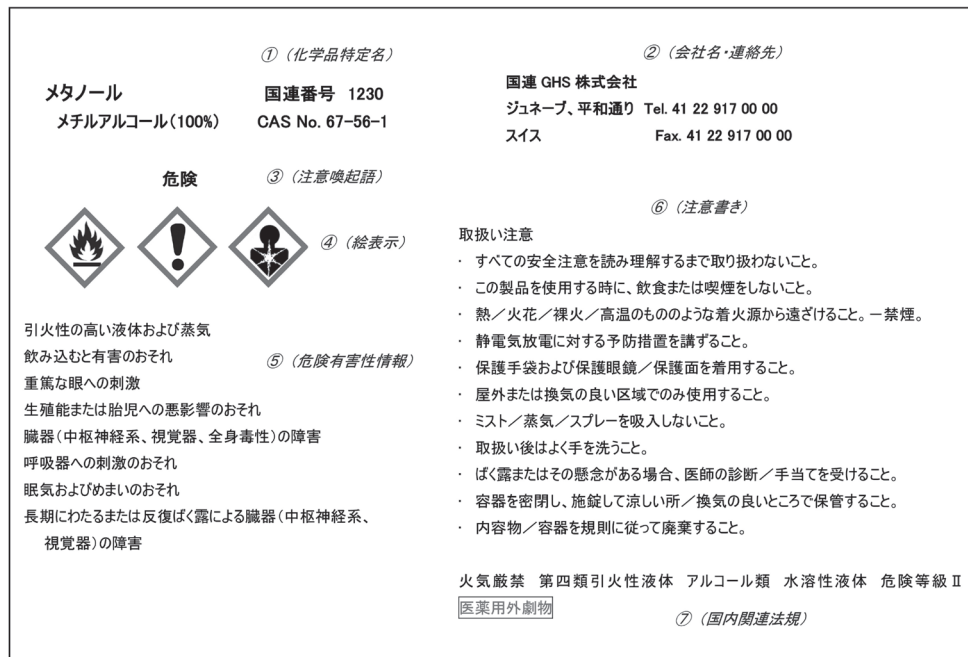
国はリスクアセスメントにおける吸入ばく露の指標となる濃度基準値を定めるが、事業者には労働者のばく露がこれを下回るような対策が求められる。濃度基準値が定められていないリスクアセスメント対象物については、ばく露をなるべく低くする措置が求められる。

また皮膚への腐食性・刺激性等を持つ物質及び皮膚吸収による健康影響が懸念される物質に対しては保護具の使用が義務又は努力義務となる。

・事業場内実施体制の確立

労働者との化学物質の危険性・有害性に関する情

図 GHS に基づいたラベル例



報共有を基盤として、リスクアセスメントを促進するシステムが必要であるが、これを担当するために「化学物質管理者」の選任が定められた。業種、事業場規模に拘わらず、事業場内に化学物質管理者を選任しなければならない。これは従来の化学物質管理に関わる資格者(作業主任者、衛生管理者、産業医等)が事業場規模により選任が義務付けられていたことと大きく異なる。化学物質管理者の職務は、ラベル・SDSの確認、リスクアセスメントに係る業務及びそれらの記録・保存、労働者の教育、災害発生時の対応等である。特にラベルに関する労働者教育が重要である。

またばく露防止のために保護具(呼吸用保護具、保護衣、保護手袋等)の使用が必要な事業場では、保護具着用管理責任者を選任しなければならない。

改正省令においてはリスクアセスメントおよびリスクアセスメントに基づく対策等において労働者の参画が必要とされており、これらについて労働者の意見の聴取及びその記録・保存が義務付けられた。

2 第14次労働災害防止計画の概要

重点事項は8項目あるが、具体的取り組み例として、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」について概要を示す。(項目番号等は「第14次労働災害防止計画」の文書と同じ)

(8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- 化学物質を製造し、取り扱い、又は譲渡・提供する事業者において、化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用を行うに当たり、次の2つの事項を的確に実施する。
- 化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施し、並びに譲渡提供時のラベル表示・SDSを交付する。SDSの交付に当たっては、必要な保護具の種類も含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載する。
- 化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施する。

(イ) (ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- 化学物質管理者講習(法定及び法定外のもの)のテキスト等の教材作成等による化学物質管理者等の育成支援を図る。
- リスクアセスメント及びその結果に基づく措置や、濃度基準値遵守のための業種別・作業別の化学物質ばく露防止対策マニュアルの作成支援を行う。
- 中小事業者向けに、業種別の特徴を捉えた化学物質管理に係る相談窓口の設置、訪問指導の実施、人材育成(講習会)の機会の提供等を行う。

化学物質等による健康障害防止対策の推進

アウトプット指標（事業者の指標）	アウトカム指標（成果）
<p>労働安全衛生調査によると、13次防期間におけるラベル表示、SDS交付、リスクアセスメントの実施率の平均は、それぞれ69.1%、70.4%、57.9%である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0～10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、ラベル・SDSについては80%以上にすることを目標としている。</p> <p>リスクアセスメントについては、13次防期間中に概ね20%程度の増加となっており、今後も同程度の増加が期待できることから、80%以上にすることを目標としている。また、リスクアセスメントの結果に基づき、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の実施については、リスクアセスメントを実施していることが前提となるため、リスクアセスメントと同じ80%以上にすることを目標としている。</p>	<p>化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）（2017年から2021年の平均）は、492件である。危険性又は有害性のある化学物質についてラベル表示、SDS交付、リスクアセスメントの実施とそれらに基づき労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずる事業場の割合がそれぞれ80%に進捗すれば（アウトプット指標達成）、5%災害が減少し、2027年の化学物質による災害は、467件（2017年から2021年の平均と比べ25件・5.1%減）となることが期待できる。</p>

- 各都道府県の化学物質管理専門家リスト等の作成により、事業者における専門家へのアクセスの円滑化を図るとともに、化学物質管理に係る協議会を立ち上げる。
- 労働安全衛生総合研究所化学物質情報管理研究センターにおけるGHS分類・モデルSDS作成、クリエイティブ・シンプル（簡易リスクアセスメントツール）の改修及び周知等の事業場における化学物質管理の支援を行う。

3 第14次労働災害防止計画において労働者が役割を果たすために

【化学物質等による健康障害防止対策の推進】

基本的に労働安全衛生法は、事業者が安全・健康な職場を提供する方策を定めたものであるといえる。化学物質管理においても特別規則等で事業者に対して多くの措置を課しリスク管理を行ってきた。このことが、労働者に危険性・有害性に関する情報を伝えるシステムが十分に整備されなかった理由であるともいえる。労働者に危険性・有害性を伝えることは、事故の責任を労働者に負わせることになるのではないかと、という懸念があったことも確かであろう。しかしこの情報の理解は労働者が安全・健康に仕事をするための基本的な権利である。これは局所排気装置の設置、作業環境測定の実施、保護具着用のような措置と同じレベルで論ずべき事項ではない。化学物質を扱う労働者はその危険性・有害性を認識し、リスク低減を自ら行う必要がある。少なくとも欧米では数十年前からそのような法整備がされており、今回の省令改正により日本でもその一歩を踏み出したと言える。もちろん労働災害に対する責任は事業者にあることに変わりはない。

第14次防における事業者のアウトプット指標にあるラベル表示・SDS交付及びリスクアセスメント実施率の目標は目新しいものではない。要はこれら目標が労働者との危険性・有害性の情報共有と結びつき、リスクの低減さらに労働災害減少の成果となって表れるかどうかであるが、これまでは情報共有の手段が構築されていなかった。今後は化学物質管理者を通じた労働者との情報共有が可能になる。

一方、2024年4月以降化学物質管理者の選任義務が生じる事業場数は少なく見積もっても数十万に上るであろうが、「自律的な管理」に関する省令改正さえも知らない小規模事業場が数多あると思われる。また化学物質の危険性・有害性情報の宝庫ともいえる製品評価技術基盤機構（NITE-CRIP）のサイト、あるいはリスクアセスメントに関するさまざまな情報が掲載されている厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」は事業場内の化学物質管理担当者や外部の専門家等にさえあまり利用されていない事実もある。法令及び関連情報等の周知の不徹底は、国が定めた規則について国民は知らなければならず順守するべきであるという昔からの「思い込み」に根差しているように思われる。労働安全衛生法が施行されて50年経つがこの「思い込み」がまだまだ続いているのではないかと。特に小規模事業場に対する周知は重要であり、そのための具体的な施策が待たれる。筆者はこの周知の課題に取り組むために、産業界、関係機関等を対象に、これまでに約14,000名に対して今回の省令改正の背景及び概要について講演等を行ってきた。今後さらにこの周知活動を拡大し、最終的に小規模事業場の労働者に取り扱い化学物質の危険性・有害性情報が届き、彼らがそれを理解して取り扱うことが当たり前になるシステムの礎を作りたいと考えている。

【その他の重点事項】

第14次防における他の重点事項も、基本的な構造（事業者の役割、行政の役割、アウトプット指標、アウトカム指標、労働者の協力を得て事業者が取り組むこと）は化学物質管理と同じである。またどの重点事項においても共通した課題があり、それは特に小規模事業場に対する周知及び労働者教育である。第14次防では「誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が安全衛生対策について自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。」と述べており、「労働者が自身の責任を認識する」には仕事に伴う危険性・有害性（あるいはリスク）に関する情報伝達・共有が重要であるが、この点に関して具体的な施策は示されていない。

現在労働安全衛生で課題となっている作業行動、高年齢労働、過重負荷、メンタルヘルス等はいずれも人（個人）の特性・行動に関するものと言える。これまでの日本の労働安全衛生における対策は人の特性・行動からではなく、どちらかというと管理的・工学的な枠組みで解決しようとする側面が強かった（これは化学物質管理における措置と同様である）。一方、欧米では化学物質の管理においては労働者の「知る権利」や事業者の「知らせる義務」が謳われ、他の分野例えば米国での介護作業に関する教育カリキュラムにおいては介護者自身が腰痛にならないようにするための科目が含まれている。日本でも今後は労働安全衛生に人の特性・行動に関する視点を取り入れた労働者教育を行い、労働者自身が業務におけるリスク低減のための行動ができる術を身につける必要がある。この教育は労働者が安全・健康に働くために必要不可欠であり、「労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと」を具現化する方策でもあると考える。

第14次防の「化学物質等による健康障害防止の推進」における「国が取り組むこと」のほとんどはすでに着手されており、さらに新しい化学物質管理における、情報伝達システム（ラベル表示、SDS交付）の構築、事業場規模に拘わらない化学物質管理者の選任、労働者との情報共有、リスクアセスメントに係る労働者の意見の聴取、さらにこれまでは無かった方法での周知活動等は他の重点項目でも参考になると思われる。

労働安全衛生に関する 課題認識と第14次防を踏まえた 連合の取り組み

連合労働法制局長
山脇 義光

昨年9月以降、4回にわたり労働政策審議会安全衛生分科会において論議が行われてきた「第14次労働災害防止計画」(以下、第14次防)が今年3月8日に公表された。

第14次防は、労使はもとより、都道府県労働局や労働基準監督署が、本計画のもと地域実態を踏まえた計画目標や具体的な取り組みを策定し、各事業場への指導を実施するなど、労働災害撲滅に向けた取り組みの基盤となる重要な計画である。

連合は、分科会における第14次防策定に関する議論にあたって、連合「安全衛生に関する調査」の結果や、構成組織・地方連合会の安全衛生担当者等からの課題提起等を踏まえ、働く者の立場からの意見反映に努めてきた。

また、連合は、労働災害防止計画を踏まえ、「連合労働安全衛生取り組み指針」を5年ごとに策定しており、2023年4月からの5年間を実施期間とする「第6次取り組み指針」に基づく取り組みを4月からスタートしている。

連合の課題認識

＜連合「安全衛生に関する調査」結果＞

連合では、3年に一度、政策立案の基礎資料とするため単組を対象に「安全衛生に関する調査」を実施している。直近の調査は2023年1月～4月に実施した第11回調査であるが、分科会における第14次防策定議論に際しては、2020年実施の第10回調査を踏まえ意見提起を行ったことから、ここでは第10回調査の概要を記載する。

第10回調査では経年比較の観点から一定の調査項目を継続しつつ、高齢労働者に関する安全衛生対策、長時間・過重労働・メンタルヘルス対策、安全衛生教育等をトピックスとして調査を実施した。紙幅の都合上、詳細に記載することはできないが、特徴点は次のとおり。

- ① 業務上疾病は熱中症、腰痛症、精神・神経疾患に集中。熱中症および腰痛症は産業による偏りが大きく、業種別では熱中症・腰痛症ともに「商業・流通」で前回調査よりも10%ポイント以上増加(図表1)。

図表1 過去3年間に発生した業務上疾病(複数選択、N=3258)

単位：%

	腰痛症	熱中症	精神・神経疾患	発生していない
民間計	28.5(26.5)	32.6(26.1)	21.0(19.6)	37.0(37.0)
製造業	31.7(29.5)	40.2(35.4)	20.7(17.6)	34.4(32.8)
交通・運輸	43.8(38.9)	39.2(29.3)	20.2(20.0)	27.5(29.7)
商業・流通	41.2(29.9)	32.4(12.1)	27.9(24.3)	42.6(41.1)
サービス・一般	22.3(24.0)	15.2(12.3)	24.2(21.2)	41.2(43.0)
建設・資材・林産	17.1(9.0)	42.5(32.6)	17.6(15.7)	39.9(40.4)

()内は2017年調査

- ② 長時間・過重労働については、時間外労働が月100時間を上回る組合員のいる事業場の割合は前回調査から10%ポイント以上減少。ただし、依然として15%弱の事業場が「いる」と回答。業種別みると「建設・資材・流通」、「商業・流通」において4割前後が「いる」と回答(図表2)。
- ③ メンタルヘルス不調による休業者のいる事業場の割合は7割弱。「増加」したとする割合は2割を超える(図表3)。なお、産業による偏りは少ない。
- ④ 60歳以上労働者の労災発生は産業による偏りが大きく、「商業・流通」で発生割合、増加割合ともに顕著(図表4)。なお、発生原因の上位にはコミュニケーション不足や劣悪な作業環境、過重労働や休息不足が上がる。
- 連合では、全国セーフティネットワーク集会等を

通じて、調査結果を各級機関と共有を図るとともに、それぞれの実態に即して取り組みを進めることを確認している。

<コロナ禍を契機とする働き方への影響>

コロナ禍は働き方の多様化をはじめ、労働者・事業者の就労環境にさまざまな変化をもたらした。

テレワークはワーク・ライフ・バランスに資するとの評価がある一方、業務指示や報告等が時間帯にかかわらず行われやすく、長時間労働によって生活時間の確保に支障を生ずるおそれがある。また、労働者が上司や同僚等とコミュニケーションを取りにくく、労働者の心身の変調に気付きにくいことも懸念される。加えて、不適切な執務環境による腰痛症の増加も指摘されており、過重労働対策や、メンタルヘルス不調

図表2 時間外労働が月100時間を上回る組合員のいる事業場の割合 (N=3258)

単位：%

	2020年	2017年	2014年
民間計	14.4	25.8	29.1
製造業	10.4	24.6	27.3
交通・運輸	14.2	23.0	27.9
情報・出版	14.2	37.6	44.5
商業・流通	25.0	29.0	33.0
サービス・一般	15.2	25.7	22.0
建設・資材・林産	36.3	47.8	47.6

図表3 過去3年間のメンタルヘルス不調による休業者の増減 (N=3258)

単位：%

	2020年	2017年	2014年
休業者がいる	68.8	67.3	70.7
増加している	22.2	21.2	25.4
横ばいで推移	37.0	36.6	36.4
減少している	9.6	9.5	8.9
休業者はいない	18.7	19.9	20.2
組合では把握していない	12.2	11.6	8.7

図表4 過去3年間に60歳以上労働者の労災発生状況 (60歳以上労働者がいる事業場、N=2936)

単位：%

	労災が発生した	うち増加傾向	発生しなかった	組合では把握していない
民間計	24.9	3.2	63.7	11.2
製造業	27.2	3.6	64.3	8.3
交通・運輸	31.8	4.0	61.2	6.8
商業・流通	48.3	11.7	31.7	20.0
サービス・一般	24.3	2.6	61.4	13.8
建設・資材・林産	30.8	5.8	62.8	6.4

を防止するためのコミュニケーション活性化策などの実施が不可欠である。なお、連合は、2020年9月に「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」を確認したうえで、各級機関が課題改善に取り組んでいる。

また、コロナ禍は、フリーランスなど曖昧な雇用で働く者のセーフティネットの脆弱性を明らかにした。時間外労働の上限規制などの規制強化に伴い、法の潜脱を目的に個人事業者等が増加しているとの指摘もある。安全衛生分野においてもこうした曖昧な雇用で働く者の保護に向けた取り組みの強化が求められている。

第14次防の受け止めと 連合の取り組み

<第14次防の受け止め>

安全衛生分科会において、労働側委員は前述の課題認識を中心に、意見提起を行ってきた。

具体的には、腰痛症等をはじめとする作業行動・作業環境対策の推進、過重労働・メンタルヘルス対策の強化、高年齢労働者や障がい者、外国人労働者に関する取り組みの強化、個人事業者に関する取り組みの推進、小規模事業場における安全衛生対策の強化、適切な安全衛生費用の確保などである。また、「健康経営」など経営的メリットを強調しすぎるべきではなく、事業者の責務である法令遵守が結果として評価され、企業価値向上につながっていくのが本来の姿であることなども発言してきた。これらの発言はおおむねとりまとめに反映された。

また、第14次防では、エビデンスに基づく指標設定を徹底することとした。こうした取り組みについ

ては前向きに受け止めているが、今般設定した指標が適切かどうかを含め今後検証を行い、必要に応じて見直していくことが不可欠である。

分科会では、労働側だけでなく、公益側、使用者側の委員からもさまざまな視点から発言が行われ、建設的な論議が交わされた。第14次防にはこうした議論の積み重ねが反映されたものと受け止めている。

なお、第14次防とりまとめ時点において「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」「産業保健のあり方に関する検討会」といった今後の労働安全衛生対策に大きな影響を与える検討会が開催されていたが、それぞれ論議の途上にあることから第14次防への反映は限定的となった。今後、検討会のとりまとめを踏まえ対策を推進していくべきことはいうまでもない。

<連合「第6次取り組み指針」>

前述のとおり、連合は、5年に一度、「連合労働安全衛生取り組み指針」(以下、「取り組み指針」)を策定している。この4月には第6次となる取り組み指針に基づく安全衛生対策活動がスタートした。

労働安全衛生対策の具体は産業や事業場によって異なることから、取り組み指針は連合本部、構成組織・地方連合会、加盟組合で取り組むべき課題のうち、共通性が高く組織全体で取り組むことが重要なものを中心に策定している。

取り組み指針には、各級機関が果たすべき役割(図表5参照)とともに、事業者に対して求めていく具体的内容を記載している(図表6参照)。今次指針では、

図表5 連合労働安全衛生取り組み指針(2023年度～2027年度) I

基本的な考え方 <ul style="list-style-type: none"> ● 誰もが安心して働くことができる社会の実現のための安全と健康の確保 ● 政府・事業者・労働者によるそれぞれの役割遂行と連携した取り組みの推進 ● 労働者自身の事業者の行う安全衛生活動への主体的参画 ● 職場の安全衛生水準の向上と地域社会全体における「安全文化」の向上 	
連合本部・構成組織・地方連合会・単組における取り組み	
<連合本部の取り組み> 情報共有化、人材育成支援、審議会・検討会への参画、「安全衛生に関する調査」の実施、政策・提言の策定、安全文化向上に向けた機運の醸成	<単組の取り組み> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業者による労災防止策の問題把握とその解消に向けた働きかけ ● 労働安全衛生法令・指針などの改正状況の把握し、事業場の労働安全衛生に反映 ● 積極的な研修の受講と労働者へ情報提供 ● 安全最優先の企業文化醸成、安全を支える人材の育成を労使により実施 ● 他の労組との意見交換や視察などを通じて第三者の視点からの職場点検活動を検討 ● 労働災害・疾病の発生時の情報収集、被災者・その家族の支援 ● 具体的取り組みのうち事業場で必要と思われるものの実施、既存の安全衛生指針の強化
<構成組織の取り組み> 業界団体との意見交換、業種ごとの労働災害の把握、14次防での不足部分を補う対策強化、組合役職員の育成	
<地方連合会の取り組み> 地域の労災発生状況の把握と情報交換、対策に関する周知・啓発、都道府県労働局安全衛生労使専門家会議等への参画、都道府県労働局への要請	

図表6 連合労働安全衛生取り組み指針（2023年度～2027年度）2

安全衛生の取り組みに関して事業者に向けていく具体的内容

- 下線:主な補強箇所
1. 基本的事項
 2. 職場における安全の取組み
 - (1)化学物質の対応について、(2)石綿(アスベスト)と粉じんへの対応について、(3)作業行動や作業環境に起因する労働災害の防止について、(4)14次防で課題となった個別業種の対応等について、(5)リスクアセスメントと安全衛生マネジメントシステムの普及
 3. 事業場の長時間・過重労働やメンタルヘルス不調防止の取組み
 - ※テレワーク、兼業・副業、裁量労働、自動車運転者等に関する労働時間管理等を強化
 4. 労働者の健康確保に向けた取組み
 5. 安全衛生委員会の運営と産業医との連携
 - ※特に小規模事業場
 6. 災害復旧・復興等に向けた対応
 7. 多様化する雇用形態等に対応した対策の促進
 - (1)障がいを抱える労働者について、(2)高齢労働者について、(3)パート・有期・派遣等で働く労働者について、(4)外国人労働者(技能実習生を含む)について、(5)個人事業者等(一人親方、フリーランス含む)について(新規)

先に述べた課題認識を踏まえ、テレワーク時を含む腰痛症など作業行動・作業環境に起因する労働災害の防止、長時間・過重労働やメンタルヘルス不調防止に向けたテレワーク、副業・兼業、裁量労働、自動車運転者等に関する対策、ハラスメント対策の強化、小規模事業場における産業保健サービスの強化、高齢労働者対策や化学物質対策の強化などについて補強した。

また、個人事業者等に関する対策を新設した。ここには、危険有害作業を行う個人事業者等における保護具使用など労働者と同等の保護措置を徹底すること、労災保険特別加入制度の対象業種である場合は労災保険への特別加入を促進すること、安全かつ健康的に働くことができる納期等の設定と安全衛生対策に必要な費用を踏まえた請負契約を締結することなどを記載し、同じ職場で働く個人事業者等の安全衛生確保に向けて労働組合が積極的に取り組んでいくこととした。

今後、連合は、第6次取り組み指針を安全衛生対策活動の基礎に置き、全国セーフティネットワーク集会の開催などを通じて安全意識の醸成や取り組み水準のさらなる向上に努めるとともに、労働現場の実態を踏まえつつ審議会等を通じた政策提起を行うなど、労働災害の撲滅に向けた取り組みを推進していくこととしている。

結びに代えて

労働災害をあらゆる職場から撲滅することは、労働安全衛生に携わるすべての者の共通の目的といえる。そのためには、政府、事業者、労働組合の三者が有機的な連携を図りつつ、それぞれの役割と責任を果たしていくことが極めて重要である。

事業者には、労働者の安全と健康を確保する本来的な責務が課せられており、安全衛生関係法令の最低基準を遵守するのみならず、自主的な安全衛生対策活動を積極的に展開し、職場内のリスクを最大限低減することが求められる。

一方で事業場における安全衛生をより確実にするためには、作業に従事する労働者自身の自覚と協力も不可欠である。事業者にのみ対策を求めるのではなく、同じ職場に働く仲間の健康と安全を守るにはどうすべきか、私たち労働者が真剣に考え、行動していくことが何より重要である。

労働組合は、個人事業者等を含む働く仲間が安全で健康に働き続けられるよう、すべての関係者との連携のもと、事業場の安全衛生水準の向上、および地域社会全体における安全文化の向上という使命を果たしていく。

中小企業における 労働災害防止の 取り組み



全国中小企業団体
中央会 常務理事
及川 勝

1 はじめに

中小企業における労働災害防止の取り組みについて考えることは、中小企業の職場環境を安全・安心なものとするのが事業の持続的発展と生産性の向上を図り、そこで働く者の賃金の原資を継続的に確保し、もって地域のくらしの豊かさと働く者の幸せのための取り組みであると言える。中小企業の成長、事業の拡大発展に伴って、働く者の心身の健康を害することやメンタル面を含め人命に関わる危険が増えることは、事業活動の目的に反することになる。中小企業は、職場の中において、働く者の喜びと成長を図るために日夜懸命に努力を続けており、事業の成長発展の原動力は、働く者の安全確保にこそある。

このように、中小企業にとって労働災害防止の取り組みは、経営を行っていく上で基本中の基本となる重要な経営課題となることから、国・自治体においても、様々な規制と支援策が講じられている。

しかしながら、労働災害のトレンドを見ると、設備リスクの災害は着実に減少してきたものの、近年、行動リスクの転倒や動作の反動・無理な動作は増加しており、とりわけ小売業や医療・看護などのサービス業における行動災害は半数を占める状況にあり、その対策の強化が求められる。

現下の中小企業の最大の経営課題は、「人手不足」と「価格転嫁」である。諸物価が高騰し続ける中、価格転嫁が着実に進み、持続的な賃上げの原資を確保するために、人への投資や省力化・自動化への投資が加速化していくことが重要となる。価格転嫁ができず、人手確保のための防衛的な賃上げを構造的なものにしなければ、離職者、退職者が増えると同時に、新たな成長のための人材を確保・育成することは困難に

なる。中小企業における労働災害防止の成否は、中小企業の持続的な成長発展のカギを握る。すなわち、安全はすべてに優先する。その中で、本稿では、中小企業の最大の経営課題である「人手不足」と「価格転嫁」の視点から労働災害防止について考えてみたい。

2 「人材不足」と労働災害防止

中小企業の人手不足と労働災害防止を考えると、総人口に占める高齢者割合の上昇により、まずは高齢者人材の活用とその安全確保が挙げられよう。総務省の労働力調査を見ると、仕事をしている高齢者は19年連続して増加しており、2022年の年代別の高齢者就業率は、65～69歳は50.8%、70～74歳は33.5%でいずれも過去最高となっている。労働市場を見ても、高齢者の比重は増している。政府の「全世代型社会保障」の推進もあり、厚生労働省の調べによると、70歳以上でも働ける制度のある企業は2022年に39%に達し、10年前の2倍を超えている。定年が65歳以上の企業も12ポイント増えて、25%まで高まっている。

本会が実施した「令和4年度中小企業労働事情実態調査結果報告(令和5年3月)」(調査時点:令和4年7月1日、有効回答事業所数:18,811件うち従業員9人以下の事業所数6,473件)によると、中途採用を行った事業所は47.6%と5割近くあり、その中途採用の従業員の年齢層を見ると、「56～59歳」(10.7%)、「60歳以上」(11.1%)と合わせて21.8%となっている。業種別に見ると「運輸業」「45歳～55歳」は50.9%、「窯業・土石製品」「45歳～55歳」は47.4%あり、その採用割合が約半数を占め、「56～59歳」と「60歳以上」と合わせると、「運輸業」「窯業・土石製品」とも7割強にもなる。「サービス業」の中途採用の年齢層を見ると「56～59

歳」(15.8%)と「60歳以上」(15.1%)と合わせて3割を占めている。

こうした中、労働災害の現況は、60歳以上の労災の発生件数が、2022年に約3万8千件と5年で26%増えている。60歳以上の者の増加率は、全国平均と比較すると3倍である。また、厚生労働省の「令和4年労働災害発生状況」によると、死亡者数については、令和4年の新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた労働災害による死亡者数は774人(前年比4人減)と過去最少となったが、他方、休業4日以上死傷者数について見ると、令和4年の新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた労働災害による休業4日以上死傷者数は132,355人(前年比1,769人増)と過去20年間で最多となっている。(なお、新型コロナウイルス感染症へのり患による休業4日以上死傷者数は155,989人(前年比136,657人増。)) 死傷者数は、特に小売業、社会福祉施設で増加しており、増加の要因としては、労働災害発生率が高い60歳以上の高齢労働者の増加などが影響していると考えられる。

厚生労働省は、令和5年度の取り組みとして、労働災害の増加要因も踏まえ、本年3月に令和9年度までの5か年計画として「第14次労働災害防止計画(14次防)」を策定している。14次防においては、「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」、「労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「高齢労働者の労働災害防止対策の推進」等の項目を重点事項としている。令和5年度は、14次防の初年度であり、重点事項に掲げる取り組みが着実に推進されることが期待されるが、中小企業にとって「自発的に安全衛生対策に取り組む」ことは難しく、かつ中小企業が健康障害リスクを総合的に評価し、判断していくことは課題が多く、会員の中から戸惑いの声が届いている。

高齢者が安全に働ける職場環境でないことは、人手不足に悩む中小企業にとっては、労働生産性の低下を招きかねない。体力や注意力の低下によって壮年期では回避できた危険も高齢者にとっては大きな事故につながる。高齢者の活用に向けて、中小企業では、新たな設備投資、人的投資を積極的に行い、心身に負荷の少ない職場づくりを進める必要がある。

会員への巡回相談の際に、高齢者が新たに働き始めたが、本人が思っている以上に筋力が衰えていたことにより、歩くときに足先が下がり、わずかな段差でつまずき、転倒した例が話題となった。職場で転倒があった場所を回数が多い順ごとに特定し、その個所の環境改善とともに働く者自身の行動の改善を促

していかなければならないが、その企業では、転倒の再発を防ぐために自発的に、脛の外側から足の内側につながる前脛骨筋を鍛えることも大切と産業医等からの助言により、職場の検討会を設けている。毎日行うには、いつでもどこでも誰にでもできるラジオ体操があるが、椅子の背もたれにつかまり、足先を上げる簡易な運動を習慣化し、前脛骨筋を鍛えるような転倒を防止する体操を継続している。「正しい動作」で体操することがポイントとの指導もあり、動画サイトを見ながら姿勢や動作を確認している。本会の巡回相談時に聞いた、このような事例は、高齢者の新入社員を迎える職場の心がけによる、自発的な取り組みとっていいであろう。

中小企業は、高齢者に限らず、女性・障がい者など多様な人材を活用するために、働く者の立場に立った、①施設や機械器具の状態等の物的な面による作業環境(作業時間、作業条件、作業強度)などの取り組みや、管理監督者の責任等の人的な面による作業環境(メンタル、ハラスメント、人間関係、職場・休憩環境、組織体制等)の整備・充実が必要である。

具体的には、多様な人材の実態を踏まえて、①安全管理の方針を示すこと、②運営組織を整備すること、③安全規制と作業標準を定めること、④安全教育と安全意識の向上を図ること、⑤安全状態の点検表(チェックリスト)を作成することなど具体的な実行がなければ、労働災害防止は期待できない。「自発的に安全衛生対策に取り組む」には、どんな危険があるかを知ることがスタートとなろう。

3 「価格転嫁」と労働災害防止

価格転嫁のためには、下請取引の環境改善、価格交渉の実現はまさに現下の最大の課題であることを強く再認識し、マークアップ率の改善とそれを原資としたデジタル化、省力化・自動化、人材育成への新たな投資を加速化し、労働災害の減少につながっていくことを強く期待している。

本会が実施している前述の「令和4年度中小企業労働事情実態調査結果報告」から、原材料費、人件費アップ等に対する価格転嫁の状況を見ると、最も低い割合である業種は「対事業所サービス業」(13.7%)であり、価格転嫁が困難な状況にあることが窺われる。また、価格転嫁を「今年は実施しない(凍結)」とする事業者で割合が最も高いのは「小売業」(26.1%)であり、「運送業」(23.2%)、「対個人サービス業」(22.2%)と続いている。なお、「対事業所サービス業」は15.0%の事業所が転嫁を凍結している。

「価格転嫁」と労働災害防止について考えると、近年の労働災害の減少の下げ止まりが見られる面は、価格転嫁難とそれによる賃上げの低迷が、デジタル投資、省力化・自動化投資、人材投資に対する経営者のインセンティブの低下(良質な製品・サービスを安価に提供する経営マインドの堅持、人件費の安い非正規労働者の活用へのインセンティブの増加)を招き、社会全体の前向きな投資の大幅な遅れにつながってきたとみることもできるのではないか。

労働災害防止のための費用は、安全・安心な職場で創出される製品・サービスの価値・魅力を取引先に伝えて価格に転嫁していくことがカギとなろう。

自動運送ロボット導入など省力化・自動化は物流業界の2024問題に大変効果的な取り組みであるとともに、それに止まらずデータ活用による価値創出を期待したい。データは単独で蓄積されたままでは、価値をもたらすことはない。これらを収集、分析、加工等を行うことによって、事業活動に利活用される。例えば、身近なスマートフォンでGPSを活用し、歩く速度や距離など現場で蓄積・収集したデジタルデータをAIで分析し、危険の「芽」を知る。テクノロジーによる新たな職場安全の仕組みづくりが推進されることを大いに期待したい。データにより高齢者等多様な働く者にとって個々に適応した労働災害防止の情報提供が実現する。デジタル化によって社会全体に安全の網をかけるような政策を求めたい。

4 中央会の支援事例にみる取り組み

本会の会員である工場団地組合でよく行われている集団的な改善活動(QCサークル、ZD運動など)を見ると、働く者の参加意識を見事に引き出しているものがある。これは、実施する働く者側の心底からの納得、腹落ち感によって、自発化が図られるからであろう。ある業種の事業協同組合を実地でヒアリングする機会があり、よく体験談を聞くことがある。例えば、職場に取り組みに反対する者がいる場合、その者の反対論を認めて、反対者を取り込み、逆にリーダーにしてしまう。反対論が通った手前、断り切れず、また自分の意見であることから、何とかして成就させたいとの思いが発信され、最大の障害はほぼ解消したなどのエピソードがある。巡回・実地・窓口等の相談業務や専門家派遣事業を通じて引き続き労働災害防止に向けた取り組みを推進していくこととしている。

また、本会では、毎年度「中小企業組合等課題対応支援事業」を実施し、事業協同組合など連携組織が行

う、個々の企業単独では解決困難な問題の解決を図っており、その一つに中小企業の集団的な労働災害防止を図る取り組みがある。例えば、「会員企業の労働災害防止に関する意識や職場環境の実態を調査し、安全衛生アクションプランを作成したい」、「他業界で労働災害防止に成功している手法を学び、当業界にあった導入方法を規格化していきたい」、「安全衛生に向けた施設・機器類のリニューアルの方向性やそのための人材育成の課題と対応を調査・研究したい」、「トラック運転手の残業規制強化等新たな労働法制規制に対応する具体的な方策としての資材物流施設の自動化システム等を検討したい」、「SDGsを学び、業界をあげて健康経営に生かす実践を図りたい」、「労働災害の防止を図るためのアプリケーションシステムの開発を行いたい」など、様々な取り組みが補助対象となる(補助対象経費の6割を本会が助成)。

中小企業組合による主な取り組み事例をいくつかご紹介したい。

(1) 組合一体で推進する安全活動

宮城県の生コンクリート協同組合では、生コン工場における労働災害の根絶を図ることが、良質な製品の安定供給と業界の持続的な発展に寄与するとの見解を内外に表明し、意識を高め、組合員内の安全や衛生を推進する活動を組織的・集団的に取り組んでいる。

(2) 個人事業者の安全を図るために組合を設立

スクリプターは、映画やテレビの撮影から編集まで、作品を完成させるまでの全ての作業に携わり、作品の一貫した流れを把握し記録するが、危険な撮影や徹夜の撮影の場合でも常にカメラのそばに待機していなければならない。集中力が求められ、かつ重労働であり、かつては労働災害事故の責任逃れとも言える事案も見られた。事業協同組合を設立し、共同受注を行うことで個人事業者の受注機会の拡大を図るとともに、労働災害や各種保険の団体加入、教育研修等を通じた安全・安心の学びの場を設けることで、優秀なスタッフが確保・育成され、職場環境が改善された。

(3) 組合員各社の安全等ノウハウをマニュアル化し、全国に発信

長野県の建設事業協同組合では、下水道工事を施工する際の誤った施工方法による事故が発生し、安全な施工の手順・方法の確立が求められていた。組合に安全委員会を設置し、組合員各社が個別に持っていた安全等のノウハウ・知恵を下水道工事施工マニュアルとして一つに結集し

た。若手技術者の成長と事故の低減によって得た利益を活用し、デジタル化やコンサルティング業務等新たな事業展開を図っている。

(4) 組合で三次元加工を実現し、労働災害減を実現

組合員の切り粉等による労働災害が問題となっていたが、異業種が集まり、PC制御により金属丸パイプの三次元切断加工を行うことで、プラズマ溶接による穴開けをするための加工機を開発した。これにより、作業性、加工精度、速度の向上とともに労働災害の減少が図られた。

(5) 委員会発足による巡回パトロール等、安全管理推進事業を推進

大阪府の生コンクリート工業組合では、組合員の労働安全に対する認識に格差が生じていることから、組合内に安全管理推進委員会を設置し、年2~3回程度の巡回パトロールを行っている。チェックリストによる受診結果をレポートとして提出し、組合員にフィードバックし、現場の改善を図っている。

(6) ISO取得を通じた意識改革と弛まぬ研修で安全づくり

鳥取県の金属熱処理協業組合では、作業工程で有害物質の有機溶剤を大量に使用しているが、環境改善と省エネコスト削減のためにISOを取得した。労働安全衛生マネジメントの習得が契機となり、QCサークル活動を通じた5Sの徹底等の意識向上、教育研修の徹底により、自発的な安全体制を確立した。

(7) 積み込み作業ロボットの導入による労働環境の改善

長崎県の素麺組合では、地域の従業員の高齢化という実情に向き合い、伝統産業である手延素麺に最先端のロボット導入による自動化を行った。素麺の袋詰め後の運搬積載作業は、約10キロの重さの箱を人力で積み上げてきたが、繁忙期には1日600箱に上る積載作業が自動化され、高齢者や女性の雇用継続が実現した。

5 さいごに

中小企業にとって、安全で快適な労働環境を実現していくことが、人手不足、価格転嫁そして持続的な賃上げの原資確保など経営課題の解決につながる。労働災害防止は、平時のビジネスとの連続性の視点から俯瞰的かつ具体的に捉えるべきものである。

経営課題のうち「人手不足」「価格転嫁」の観点から

労働災害について触れてみたが、高齢者や小売業・サービス業に多い女性、賃上げが求められる非正規労働者に対応するための労働災害対策の充実が求められよう。

働き方改革関連法の施行により、残業時間の上限規制や有給休暇の年間5日以上取得義務化等が図られる中、発注企業の長時間労働解消のために下請中小企業へのしわ寄せが問題となった。化学物質管理の自律的な管理など安全衛生政策が大きく方向転換していく中、労働災害においても同様なことが起こるのではないかと危惧している。取扱事業者側には罰則付きの義務が伴うことから、例えば、危険物質を扱うため、ばく露防止回避から対策が必要となる作業工程や保護具を適切に使用しなければならない危険な業務工程が、下請企業に業務移管されてくるような事案が出てくることを恐れている。

労働災害において、発注大企業と中小下請企業との格差、正規雇用者と非正規雇用者との格差の固定化・拡大を許してはならない。中小企業の価値や安全に対して相当な対価が支払われるべきであり、価格転嫁とリスクアセスメントに係る総合的な支援の継続・拡充強化が不可欠である。中小企業は企業間で連携・組織化して、集团的に様々な経営課題の解決を図っていくことが効果的・効率的である。「人手不足」「価格転嫁」と労働災害防止の関心から、集团的労使関係を再評価するとともに中小企業をしっかりと盛り立てていきたい。本会では、この取り組みを全力で実施し、安全な職場環境づくりに貢献してまいりたい。

第14次労働災害防止計画の ねらいと戦略及び課題

大原記念労働科学研究所
酒井 一博

I 労働災害の発生状況と 第14次労働災害防止計画

第14次労働災害防止計画(厚生労働省、令和5年3月、以降、14次防と表記)において「労働災害防止計画は、戦後の高度成長期における産業災害や職業性疾病の急増を踏まえ、1958年に第1次の計画が策定されたものであり、その後、社会経済の情勢や技術革新、働き方の変化等に対応しながら、これまで13次にわたり策定してきた」と記載されている。さらに続けて、「労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、2023年度を初年度として、5年間にわたり国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第14次労働災害防止計画」を、ここに策定する」としている。

(1) 死亡災害の発生状況に関する短期的分析 (13次防の期間を対象に)

死亡災害は、2015年以降は1,000人を下回る状況が継続し、2018年909人、2019年845人、2020年はコロナ禍を含めても802人と、3年連続で最低記録を更新した。2021年はコロナ禍を含めると867件で増加になるが、コロナ禍を除くと778件、2022年はコロナ禍を含めても791件で、最低記録を更新した(コロナ禍を除くと774件)。

(2) 休業4日以上死傷災害の発生状況に 関する短期的分析(13次防の期間を対象に)

休業4日以上死傷災害は、死亡災害と異なり、コロナ禍によるものが2020年6,041人。2021年19,332人(前年の3.2倍)、2022年155,989人(前年の8.1倍)と急

増している。コロナ禍も含めた死傷災害合計は2020年131,156人、2021年140,018人、2022年288,344人で、死傷災害全体にコロナ禍の占める割合は2020年4.6%、2021年12.9%、2022年54.1%と、半数を超えるに至った。

(3) 死亡災害、死傷災害の長期的分析

1960年から10年おきに2020年まで労働災害による死亡者数をフォローすると、1960年6,095人、1970年6,048人、以降3,009人、2,550人、1,889人、1,195人と続き、2020年は802人であった。労働災害による死亡者数は、直近であっても年間800人を超えており、決して楽観できるような状況ではないが、一方、60年前の1960年と比較すると、86.8%といった大幅な減少が認められる。よく言われるように労働安全衛生法が独立法として施行されたのが1973年で、その効果は抜群なものがあった。ちなみに、労働安全衛生法の施行前後の1970年と1980年の死亡者数を比較すると6,048人と3,009人で、概ね半減(50.2%減)している。また、労働災害防止計画は先述の通り1958年にスタートし、5年を1単位として現在まで継続している。表1は、8次から直近の13次まで、各5年間の死亡災害(表の左欄)と休業4日以上死傷災害(表の右欄)を対象に、各次の計画開始前年と計画終了年のデータから、各計画期間の増減率を算出した。その結果、死亡災害と死傷災害では、長期の動向に差が見られた。死亡災害は12次の10.5%減から9次の20.2%減と、減少率のバラツキは見られるものの一貫して大幅な減少が認められる。この結果からは課題は残るものの死亡災害といった重篤な災害への対策が効果を発揮していたことを物語る。その一方、各次の休業4日以上死傷災害は、8次から順に、17.3%減、19.7%減、3.6%減、1.5%減、0.7%増と続き、直近の13次防では

表1 8次防～13次防を対象とした各次の計画期間中の死亡災害と
休業4日以上死傷災害件数増減率の比較

	死亡災害				休業4日以上死傷災害			
	計画開始前年	計画終了年	差	増減率	計画開始前年	計画終了年	差	増減率
8次防(1993-1997)	2,354	2,078	-276	11.7%減少	189,589	156,726	-32,863	17.3%減少
9次防(1998-2002)	2,078	1,658	-420	20.2%減少	156,726	125,918	-30,808	19.7%減少
10次防(2003-2007)	1,658	1,357	-301	18.2%減少	125,918	121,356	-4,562	3.6%減少
11次防(2008-2012)	1,357	1,093	-264	19.5%減少	121,356	119,576	-1,786	1.5%減少
12次防(2013-2017)	1,093	978	-115	10.5%減少	119,576	120,460	+884	0.7%増加
13次防(2018-2022)	978	791	-187	19.1%減少	120,460	288,344	+167,884	139.4%増加

139.4%の大幅な増加に転じている。この増加の主要原因はコロナ禍の影響であることは明らかであるが、もう一つ注目されるのは、コロナ禍による死傷件数を差し引いても、9.9%増に転じていることである。つまり、死亡災害は毎次大幅減を継続しているが、死傷災害では8次、9次あたりでは大幅な減少を示したが、10次から減少率は小さくなり、12次以降増加に転じていることである。この死亡災害動向と死傷災害動向の乖離を見てとって、14次防の計画が成り立っていると見ると、14次防のねらいと災害防止の戦略が、よりクリアに読み取れる。

2 14次防のねらいと取組

14次防は、1. 計画のねらい、2. 安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性、3. 計画の重点事項、4. 重点事項ごとの具体的な取組の4章から成り立ち、本文はA4で32ページ立ての小冊子である。

図1に14次防全体の仕組みの見える化を試みた。主要な特徴を4点に集約すると、第1は、労働災害防止計画は国による長期的な取組で、第1次の計画は1958年に策定されているので、14次のスタートである2023年は66年目にあたる。5年ごとに計画が更新され、その5年後には、成果と課題の見直しが国の責任で行われてきたことは画期的な取り組みとしてみることができる。この継続性こそ14次防の価値であり、意義である。

第2に、図を見ると、計画のねらいの冒頭に計画が目指す社会が記述されているが、これなど毎次の取組、とりわけ13次の取組の成果と課題を反映し、政策としての目指す社会が取り上げられたものと考えられる。

14次防の目標づくりは、図の中央部にあるように、

安全衛生を取り巻く現状の分析を厚労省のデータベースを動員し、具体的には、労災統計である死亡災害と死傷災害の発生状況を基盤に、労働者の健康確保をめぐる動向、そして、化学物質等による健康障害の現状、つまり業務上の負傷、業務上の疾病と死亡、加えて化学物質等の労働衛生的要因の3方向からの現状分析によって、計画の目標と計画の重点事項が決められていることがわかる。端的に言えば、労働者の安全、健康、衛生の3方向から現状分析は行われている。さらに「事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」があげられていることが興味深い。これは、おそらく、「現状」分析というよりは、施策の方向性として厚労省が取り上げたい項目と思われ、計画の重点事項でも取り上げられている点に注目したい。

第3は、計画の目標は6項目に整理され、それぞれの目標をアウトプット指標と、アウトカム指標で表現していることが特徴である。また、労働災害の現状分析に基づきながら、さらに計画の目標項目との整合性も図りながら、表2に示したような8項目の計画の重点事項が設定されていると見てとれる。この重点事項の8項目を見ると、「労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動」、「高年齢労働者」、そして「多様な働き方への対応」の3項目の取り上げ方が新しく、これらの項目の取り組みの成否が14次防全体の成否に直結するのではないだろうか。先述した休業4日以上死傷災害の発生件数の分析において、コロナ禍の影響を除いても、ここ数次にわたり減少率が鈍化し、直近の13次防では、大幅に増加してしまった原因の究明と再発防止策深掘りによって見出した政策であろう。それにしても重点8項目中この3項目が占める比率は大きい。厚労省の戦略として受け止めたい。

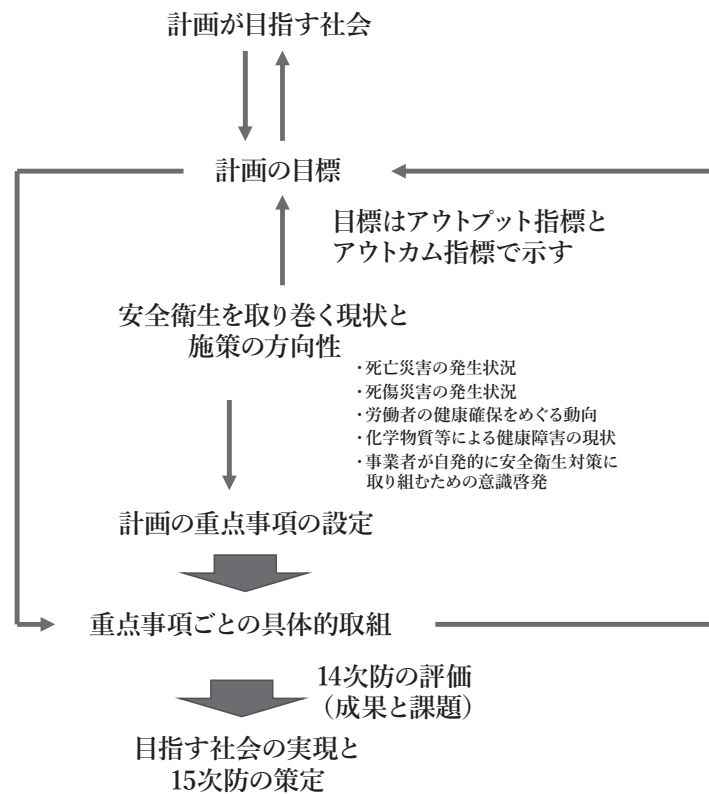


図1 14次防全体の仕組み

表2 14次防で取り上げられた重点事項の一覧

14次防の重点事項8項目の設定

- ・自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- ・労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- ・高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- ・多様な働き方への対応や労働者等の労働災害防止対策の推進
- ・個人事業者等に対する安全衛生対策推進
- ・業種別の労働災害防止対策の推進
- ・労働者の健康確保対策の推進
- ・化学物質等による健康障害防止対策の推進

3 労働科学からみた14次防の取組と課題

防止計画は初期的には、死亡災害など安全に力点が置かれた取組から始まり、現在では安全と労働者の健康確保の取組に移行している。14次防では長年にわたる取り組みの成果と状況変化に応じた労働災害の内容の変化を見てとって適切な対策を打っている。こうした前提に立って、長年労働科学を学び、産

業現場での調査と研究に関わってきた研究者の目から14次防の取組と課題に関する意見を述べる。

【人材不足】少子高齢化のもと、産業における人材不足は待ったなしの状態にある。その点、経営者と労働者の安全・健康に及ぼす影響は甚大であるが、産業界の人材不足は根深く、影響は深刻である。しかし、単純な数合わせ的な発想で、いわく外国人に、いわく高齢者に、いわく女性に人材不足解消の矛先を向けるだけでは、抜本的な解決に近づくことは難しい。防止計画の策定にあたっては、こうした社会問題として

の人材不足をブレイクするようなグランド・デザインとの整合性を図りながら推進することを望みたい。**【質的な評価】**防止計画の策定や評価にあたり、死亡や死傷災害の発生件数の推移を重視することは必要であるが、同時に働きやすく、やりがいがあって、経営者も労働者も満足度の高い社会システムの構築を目指した質的な評価を考慮することも今後の課題である。

【評価システム】防止計画のPDCAを確立するためにも「目標」と「取り組みの推進」だけでなく、「評価システム」を確立させることは必須のことである。その点、14次防においてアウトプット指標とアウトカム指標を導入したことは、防止計画全体の価値と質を高めたといえる。ただし、計画本文においても「アウトカム指標に掲げる数値は、本計画策定時において、一定の仮定、推定または期待の下、試算により算出した目安であり、・・・」としているように、評価システムの確立までには、しばらくの試行錯誤と時間がかかるように思える。

【指標の活用】今後、指標の設定においては、指標の数値だけが一人歩きしないように可能な限り、その根拠についても記載することが望ましい。また、たとえば本文において「介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業者の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる」とあるが、この指標自体の妥当性を検討するためにも、基準となる2023年におけるノーリフトケアの導入率をぜひ示してほしい。さらに、計画において示される指標を達成するために、事業者や労働者は「現場において、何をどうすれば良いのか」、対策の具体的方法がわかれば、取り組みやすくなる。

【対策実装】計画本文に、アウトカム指標の達成を目指した場合、「死亡災害については2027年までに5%以上減少する」、「死傷災害については増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2027年までに減少に転ずる」と記載されている。問題は、この記述が画餅に終わらないことである。たとえ数値目標が示されたとしても、こうすべきといった一般的な項目の羅列だけでは、対策にはならない。大事なことは、事業者が労働者と一体になって、働き方、生活習慣、作業環境の改善などの対策を実装できれば、改善が実際に進みはじめる。実装こそがポイントである。

【行動災害の多発】近年、行動災害が増えているが、このことは14次防の死傷災害に関する現状分析によっても明らかである。8項目の重点事項の中にも、「労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因」や「高年齢労働者」の労働災害防止対策が含まれる。

行動災害の起こり方を見ると、段差をなくすとか、照明条件を変えるとといった環境整備に着目する従来の対策だけでは十分な対策にならないことが見えてくる。行動災害を起こすリスクの高い人の行動に着目することで、解決の糸口を見つける段階である。ただ、計画の(参考)にあるような「転倒しにくい身体づくり」とか「転倒した際にも怪我をしにくい身体づくり」では、何をすれば良いのかわからない。人と行動災害の起こり方に焦点を当てた研究に投資することを望みたい。

【国際動向に学ぶ】産業安全、産業保健に関し、国際動向から学ぶことをもっと取り入れるべきではないか。産業自体がグローバル化し、国際社会での活躍は当たり前になっているいま、ILOやWHOの活動との協働や持続可能な開発目標SDGsの取り組みなどからの学びを取り込んだ計画に仕立てることも、14次防の課題をブレイクするヒントになる。

【労働者参加】計画では災害を被る当事者としての労働者は登場するが、安全、健康、衛生の取り組みに直接参加するステークホルダーとしての労働者、労働組合の顔が見えない。国内でも、あらゆる産業活動とりわけ安全や健康の分野において、労働者参加が有効であることはすでに実証されてきたことである。

【データサイエンス】厚生労働省は労働災害と関わる膨大な資料、データを保有しているが、世の中はデータサイエンスの時代である。防止計画においてもさまざまな分野のデータを取り込めるプラットフォームを作り、活用の推進を急ぎたい。また、安全衛生分野に限っても、民間と公務員では制度が異なるために、データの共有が難しいとされている。安全・健康の予防にとっては、これらのデータの一本化が好ましい。こうした新しい発想によるビッグデータの集積と、データサイエンスによる分析によって、新しい視点からの政策が生まれることを期待して小稿を閉める。

米バイデン政権『労働組合と中間層』 — 報告書のメッセージと日本への示唆 —

連合総研主幹研究員 中村 天江

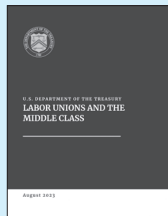
史上最も組合寄りの大統領の政策

米国のバイデン大統領は、大統領選キャンペーン中から労働組合重視を公約に掲げ、自ら「史上最も労働組合寄りの大統領」と称している。大統領就任後の2021年4月に、「労働者の組織化とエンパワーメントに関するホワイトハウス・タスクフォース」を設置し、労働組合の拡大や労働者の待遇改善に向けた取り組みを本格化した。この一環として米国財務省は2023年8月28日、『労働組合と中間層(Labor Unions and the Middle Class)』報告書を発表した。

『労働組合と中間層』は、米国社会で中間層がおかれた状況を概観した上で、人々の幸福(ウェル・ビーイング)と経済の発展に労働組合がいかに重要であるかをまとめたものである。その実現に向けた労働組合の強化・拡大政策も載せている。報告書の目次は以下である。

エグゼクティブ・サマリー

1. はじめに
2. 歴史的背景：中間層の動向
3. 理論
4. 職種別の組合範囲
5. 中間層に対する組合効果
 - 5.1. 労働組合は賃金を上げる
 - 5.2. 労働組合は福利厚生や労働環境を改善する
 - 5.3. 波及効果と他の間接的影響
6. 労働組合・人種・性別
7. 労働組合と広範な経済
 - 7.1. 不平等
 - 7.2. 生産性
8. まとめ



<https://home.treasury.gov/system/files/136/Labor-Unions-And-The-Middle-Class.pdf>

労働組合、研究者、政策関係者への示唆

本報告書は、日本の労働組合関係者、研究者、経済・労働政策関係者にとっても、非常に示唆的である。

『労働組合と中間層』は、労働組合が中間層の仕事や暮らし、経済の発展にどのような役割を果たし、どういった効果があるのかをまとめている。組合関係者であれば肌感覚で理解している組合効果を、根拠を添えて論じているため、報告書を読むことで、組合の

役割や意義を再確認し、自信をもつことができる。加えて、今後、労働組合は何をしていくべきか検討する上でも役に立つ。

研究者にとっては、本報告書が最新の調査・研究を多数引用している点も有益である。賃金だけでなく、福利厚生や生産性に対する組合効果、さらには家族や地域への波及効果も紹介している。労働組合の退潮にともない、日本では労働組合研究は減少傾向にあり、とくに実証分析は限られている。しかし、報告書を読むことで、組合をとらえる研究視角や分析手法を知ることができる。政策文書なので主張の中立性には一定の留保がつくものの、報告書が引用している先行研究までさかのぼれば、研究を進める足掛かりになる。

政策関係者にとっては、この報告書が象徴するバイデン政権の政策姿勢を知ることにあるだろう。というのも、経済成長と労働者保護のトレードオフを含意するような、従来主流の政策スタンスとはまったく異なっているからだ。バイデン政権は、労働者のウェル・ビーイングや格差是正と、経済の成長やレジリエンスを、同時に実現するための要諦として労働組合を位置づけている。労働組合に対する固定概念を塗り替える内容とさえいえるだろう。もちろん、日本と米国の労働・社会システムは異なるため、すべてが日本にあてはまるわけではない。しかし、社会の持続可能性を高めるためには、人々の暮らしと経済の発展は両輪であり、近年、これらの両立が一層求められるようになってきている。バイデン政権の労働組合の強化・拡大政策は、そうした政策パッケージの有力な一例である。経済・労働政策の中心に労働組合を位置づけた政策は画期的で、日本の政策に何をどのように転用・援用できるのか、できないとしたらそれはどういった構造的要因によるものなのか、検討する一助になる。

労働組合に関するこうした文書は類例がないため、以下に『労働組合と報告書』の日本語訳を掲載する。なお完全な翻訳ではなく、注釈など、補足的な情報は原文ままのところがある。また訳者による注釈を追記しているため、脚注番号は原典と一部異なっている。正確な内容を知りたい方は、米国財務省のホームページ(上記URL)から原典を確認いただきたい。

米国財務省 『労働組合と中間層』 2023年8月発行

訳：連合総研主幹研究員 中村 天江

エグゼクティブ・サマリー

1935年、画期的な全国労働関係法（National Labor Relations Act:NLRA）が可決され、米国の労働者の力は大幅に強化された。以降数十年、第二次世界大戦の最中や直後に労働組合は繁栄し、所得格差は大恐慌以来最低の水準まで低下した。しかし、1950年代の終わりにかけて、労働市場と労働法の構造が変わり、労働組合によって得られた恩恵は侵食され、米国の中間層に変化が起きた。こうした変化の過程には、苦勞して勝ち取った良い知らせもある。1950、60年代の公民権運動と1970年代の女性解放運動により、より多くの米国人が、より良いキャリアと労働組合による代表制にアクセスできるようになった。悪い面としては、組合組織率の低下が、労働者の交渉力の低下となり、賃金上昇率の鈍化と不平等の拡大の一因となった。本報告書では、労働組合を強化する政策が、いかに中間層にとってのマイナス状況を食い止め、逆転させることで、広範な経済成長を支えることが可能なことを説明する。

労働組合に関する実証研究は、中間層の労働者が組合結成から多大な恩恵を得ることを示している。労働組合は組合員の賃金を10～15%引き上げる。組合はまた、福利厚生や、退職金制度や職場の苦情対応、予測可能な勤務スケジュールといった職場の手続きも改善する。こうした職場の改善は、中間層の経済的安定と労働者のウェル・ビーイング(幸福や健康)に大いに寄与する。例えばある研究は、平均的な労働者にとって、急なスケジュール変更を避けることは賃金の最大20%に値すると推定される。

重要なのは、労働組合のプラス効果は、組合が組織されている事業所の労働者だけが享受するわけではないということである。労働力をめぐり組合のない職場と組合のある職場が競い合うため、他の労働者も賃金の上昇や労働慣行の改善を目にする。その結果、労働組合に加入しているかどうかに関係なく、中間層の労働者のより高い賃金と雇用の安定が、より安定した住居や、より多くの教育への投資、その他の経路を介し、彼らの家族や地域社会にさらに波及していく。

労働組合はすべての属性(人口統計グループ)に恩恵をもたらす。公平な賃金慣行の推奨により、労働組合は人種や性別の賃金格差を縮小する。しかも現代

の労働組合は、人種や性別を越え、幅広い労働者の代表となっている。2021年、組織率の全体平均が10%のところ、黒人男性の組織率は13%ととくに高かった。現代の組合員の属性は多様なため、今日の組合強化政策の恩恵は国民全体に及ぶ。

労働組合は最終的に、中間層を支え、さらに経済全体のより着実な成長とレジリエンスに貢献する。労働組合はある部分では、不平等の是正により、それを実現する。所得の不平等は機会の不平等に還元されることが多く、不利な立場にいる人々が仕事のスキルを身につけたり、起業に必要なリソースを得たりできなければ、成長は実現しない。また、労働組合は、労働環境を改善し、経験のある労働者が、費用対効果に優れた職場手続きに関する決定に意見を述べられるようにすることで、経済的生産性を高めることができる。

バイデン・ハリス政権は、労働組合の中間層と経済全体に対する意義を理解しており、NLRAの政策目標の達成に尽力している。有望なことに、最近では労働運動に再活性化の兆しがあり、2022年の組合承認選挙の申請数は、パンデミックから回復し2015年以来最多だった。組合に対する世論も過去50年間で最高水準に達している。この進展を推し進めるために、バイデン・ハリス政権が計画している行動には以下が含まれる。

- 団結権保護法(Protecting the Right to Organize Act:PRO法)と公共部門交渉自由化法(Public Sector Freedom to Negotiate Act)の可決を優先する
- 全国労働関係委員会(National Labor Relations Board :NLRB)の顧問と委員を任命し、職場における労働者の団結権の保護に尽力する
- 取り組みを拡大できるようにNLRBの資金を増やす
- 労働者の組織化とエンパワーメントに関するホワイトハウス・タスクフォースを創設し、ハリス副大統領のリーダーシップのもと、各機関と連携し、労働者の組織化と交渉を支援するために既存の法定権限を活用する
- 3,500万ドル以上の連邦建設プロジェクトにおいて、プロジェクト労働協約の使用を義務づける大統領令14063号に署名する

- 連邦職員の団体交渉権を促す大統領令14003号に署名する
- 仕事の質を改善し、すべての働く人々が差別やハラスメントのない良質な仕事に就けるようにするため、労働者、雇用主、政府に、労働組合のメリットを含む、重要な情報を提供するグッド・ジョブ・イニシアチブ(Good Jobs Initiative)を立ち上げる
- 「自身の権利を知る」取り組みを推進し、労働者に組合結成や交渉の権利に関する有益な情報を提供する
- デービス・ベーコンおよび関連法(Davis-Bacon and Related Acts)にもとづく現在の賃金規制を見直し、建設労働者の賃金基準を引き上げる新たな規制を発表する。この規制は、100万人以上の建設労働者に、地域の一般的な賃金と付加給付の支払いを義務づける
- 財務省による同法施行の一環として、インフレ抑制法(Inflation Reduction Act)におけるクリーンエネルギーの税制上の優遇措置の全額に値するよう、雇用主に一般賃金の支払いや、アプレントイスシップ(徒弟教育)の要件に従うことを義務化する

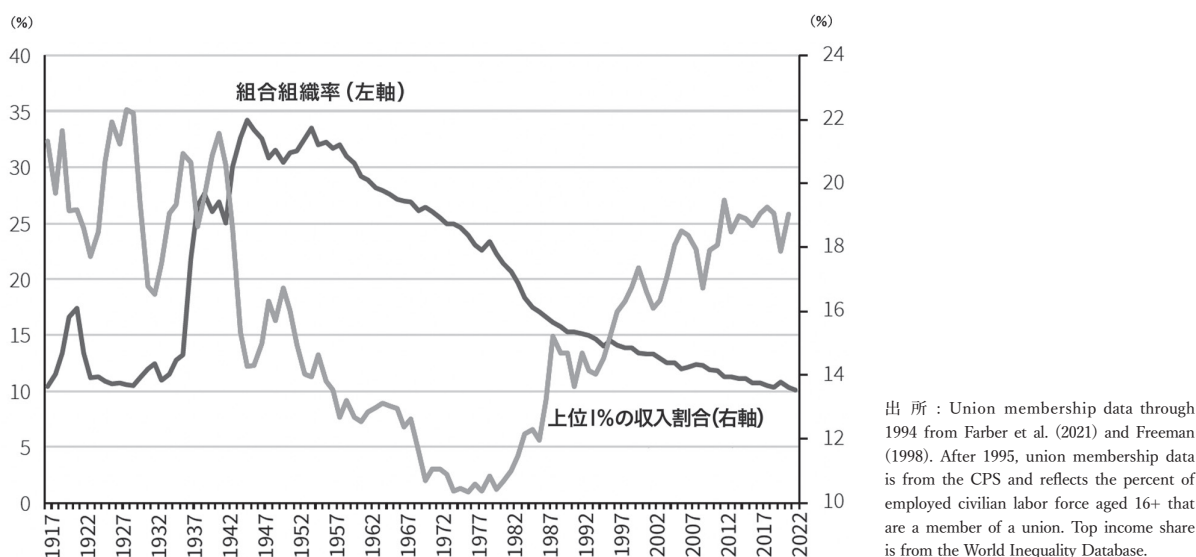
1. はじめに

1970年代以降、現在まで、米国の所得格差は著しく拡大し、実質賃金の中央値は停滞し、中間層の強さをはかる多くの指標が低下した。同じ時期、労働者の交渉力は弱くなり、組合組織率は低下の一途をたどった。労働組合の支援などにより、労働者の力を強めることは、こうした長期的な状況を反転し、中間層の賃金や福利厚生、ウェル・ビーイング(幸福や健康)を改善し、米国経済全体を活性化する。

1935年、全国労働関係法(National Labor Relations Act: NLRA)が制定され、民間セクターのほとんどの労働者が、労働組合の結成や参加により労働条件の改善を求められるように連邦で保護された¹。組合員数はNLRAの可決後に急増し、非農業労働者では1934年の11%から1939年は28%となった。組合組織率は1940年代まで増加を続け、1950年代半ばは米国労働者の1/3程度の水準を維持した(Figure 1)²。

当時、高校を卒業して大学に通う米国人の割合は急速に増え、親よりも多くの収入を期待できる米国人の子供の割合は現在よりも高かった³。人種差別や性差別が蔓延していたにもかかわらず、全体的な所得格差は1950年代半ばには大恐慌前のピーク以降、最低水

Figure 1 組合組織率と不平等 (Union Membership and Inequality)



1 29 U.S.C. §§ 151-69

2 Farber, Henry S., Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko, and Suresh Naidu. 2021. "Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data." *The Quarterly Journal of Economics* 136 (3): 1325-1385; Freeman, Richard B. 1998. "Spurts in Union Growth: Defining Moments and Social Processes." In *The Defining Moment: The Great Depression and the American Economy in the Twentieth Century*, edited by Michael D. Bordo, Claudia Goldin, and Eugene N. White, 265-296. Chicago: University of Chicago Press; U.S. Bureau of Labor Statistics. n.d. Current Population Survey (CPS) - Union Affiliation Data. Last accessed March 15, 2023. <https://beta.bls.gov/dataViewer/view/timeseries/LUU0204899600>; World Inequality Database. n.d. Top 1% Share - Pre-tax National Income for the USA. Last accessed March 15, 2023. <https://wid.world/data/>.

3 Chetty, Raj, David Grusky, Maximilian Hell, Nathaniel Hendren, Robert Manduca, and Jimmy Narang. 2017. "The fading American dream: Trends in absolute income mobility since 1940." *Science* 356 (6336): 398-406.

準に近かった。

1947年にタフト・ハートレー法(Taft-Hartley Act)が可決されて以来、労働者の団結権を保護する法的枠組みは侵食され、雇用主は組合結成の試みに反対し、労働組合代表は減少した⁴。これにより、組合組織率は着実に低下していった。労働者の交渉力は、グローバル化と技術革新の世界的な傾向によってさらに低下した。経済のパイのなかで企業収益が占める割合が増えるにつれ、労働者の取り分は減少した。所得格差が拡大し、中間層は弱体化した。この傾向は現在まで続いている。2022年の民間セクターの組織率は、NLRA可決前の1935年よりも低く、所得格差は戦後最高レベルに達している。

こうした長期的な傾向にもかかわらず、この80年間に、中間層の重要なグループにおいて特筆すべき進展があった。最も顕著なのは、1950、60年代の公民権運動や1970年代の女性解放運動により、より多くの米国人がより賃金の高い仕事やキャリアにアクセスできるようになったことである。労働組合の組織率は全体では低下しているものの、組合は対象範囲を公務員などの新しいタイプの労働者まで拡大し、より多くの女性や非白人労働者を代表するようになった。いまや組合がより多くのセクターと幅広い層をカバーするようになっており、歴史的な組合員減少を反転させるメリットはさらに大きくなるだろう。

この2年、労働運動に再活性化の兆しがある。2022年の組合承認選挙の申請数はパンデミックから回復し、2015年以来最多だった⁵。労働者は、組合結成への反対姿勢が鮮明だったいくつかの企業で組合の結成に成功した⁶。また、労働組合を支持する世論は過去50年で最も高くなっている⁷。バイデン・ハリス政権は、この種火を大きくし、NLRAの政策目標を達成するために労働者に必要な支援を行うことに尽力している。

労働組合の強化により、中間層のウェル・ビーイングが向上するという証拠がある。組合労働者の賃金は、同種の仕事についている組合非加入労働者に比べて10～15%高く⁸、組合労働者は所得分布の中間に位置する傾向がある⁹。労働組合は、長期休暇や病気休暇、

スケジュールの予測可能性、苦情処理手続きなどの非金銭的な労働条件を改善するための交渉にも寄与する。さらに、労働組合は性別や人種による賃金格差も是正する。あまり注目されてこなかったこうした労働組合の意義は、中間層の仕事の不安定化を食い止め、反転させるうえで不可欠である。こうした利点の全ては大きな波及効果をもたらす。関連企業で組合が結成されれば、組合のない労働者も賃金や仕事の質の向上を享受できる。組合の力を強めることによって、労働者はより高い賃金や仕事の保障、平等性を得ることができ、さらに住宅所有率や教育、世代間流動性(intergenerational mobility)を高める可能性がある。

労働組合は中間層への影響を越え、経済全体に確実に貢献する。組合は中間層の賃金を増やすことで、所得格差全体を緩和し、長期的な経済の成長とレジリエンスを後押しする。さらに、労働組合は労働環境を改善し、経験のある労働者が経営の決定に意見することで、生産性を向上するというエビデンスも存在する。

本白書は、大統領14025に対する連邦政府の広範な対応の一部である。この大統領令は労働者の力を形成する機会拡大に向けて各連邦政府機関に対応を求めるもので、労働者の組織化とエンパワーメントに関するホワイトハウス・タスクフォースを設置済みである。ハリス副大統領が率いるタスクフォースは、本白書の作成を含む包括的な勧告を発表し、バイデン大統領によってすべて承認されている。2022年3月に発表された米国財務省経済政策局の関連報告書(以下、“UST (2022)”という)は、雇用主と従業員間の不均衡な交渉力の役割について探究したものである¹⁰。

本報告書の構成は以下である。(2) 歴史的背景、(3) 労働組合に関する理論、(4) 職種別の組合員数、(5) 中間層に対する組合効果、(6) 人種や性別との交互作用、(7) 広範な経済に対する組合効果、(8) では、バイデン・ハリス政権の政策と支援措置の概観を含めた結論を述べる。

4 Mishel, Lawrence, Lynn Rhinehart, and Lane Windham. 2020. “Explaining the erosion of private-sector unions.” *Economic Policy Institute*, November 18, 2020.

5 National Labor Relations Board. 2022. “Election Petitions Up 53%, Board Continues to Reduce Case Processing Time in FY22.” Press release, October 6, 2022. <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/election-petitions-up-53-board-continues-to-reduce-case-processing-time-in>.

6 Examples of recent high-profile successful union elections include efforts at Amazon (Palmer 2022) and Starbucks (Bruenig 2022). Palmer, Annie. 2022. “Amazon, here we come”: Biden boosts warehouse unionization efforts.” *CNBC*, April 6, 2022. <https://www.cnbc.com/2022/04/06/amazon-here-we-come-biden-boosts-warehouse-unionization-efforts.html>; Bruenig, Matt. 2022. “Workers Are Winning 90 Percent of Their Union Elections.” *Jacobin*, May 24, 2022. <https://jacobin.com/2022/05/starbucks-union-elections-nlr-statistics-ulps>.

7 McCarthy, Justin. 2022. “U.S. Approval of Labor Unions at Highest Point Since 1965.” *Gallup*, August 30, 2022.

8 Farber et al. (2021).

9 Freeman, Richard, Eunice Han, Brendan V. Duke, and David Madland. 2016. “What Do Unions Do for the Middle Class?” *Center for American Progress*, January 2016.

10 U.S. Department of the Treasury. 2022. “The State of Labor Market Competition.” March 7, 2022. <https://home.treasury.gov/system/files/136/State-of-Labor-Market-Competition-2022.pdf>.

2. 歴史的背景：中間層の動向

中間層とは誰か？

「中間層 (middle class)」に技術的な定義はない。文脈に応じて研究者は、職業上の地位や教育水準などの絶対的な尺度、または社会的身分や所得、財産などの相対的な尺度を用いて「中間層」を定義する¹¹。

職業上の地位や教育水準は、経済的安定や健康状態などの社会経済的要因との関係で、個人の社会階層を定義するために使われることがある¹²。しかし、社会階層を維持するために必要な職業や学歴は、時間の経過により変化する可能性があるため、これらで定義される中間層の長期的変化を調べることは難しい¹³。

もう1つの尺度は社会的身分によるもので、これは人口の大部分をカバーしうる。2021年の総合社会調査 (General Social Survey) では、回答者の87%が自身を、「下流」でも「上流」でもなく、「中流」もしくは「労働」階級だと認識していた¹⁴。2022年のギャラップ調査では、米国人は自分たちを「労働」(35%)、「中流」(38%)、「中上流」(14%)に分類した¹⁵。

また、「中間層」を定義するために所得や財産もよく使われ、こうした経済指標による社会階層の区別は複数ある。例えば、OECDやピューリサーチセンター、Krueger (2012) が、「中間層」もしくは「中間所得」世帯を定義している。それぞれ、年間の家計所得が、全国の家計所得中央値の75~200%、67~200%、50~150%に含まれるとする¹⁶。ブルッキングス研究所の定義によれば、中間層世帯とは年間家計所得が全国の所得分布の

20~80%である¹⁷。Rose (2016) は連邦貧困基準からの距離をもとに絶対的な所得基準を用いている¹⁸。本報告書では中間層を、所得分布において中間階級に位置づけられる世帯であり、住宅所有や大学教育を受ける余裕といった一般的な中間層の繁栄がともなうこととしている。

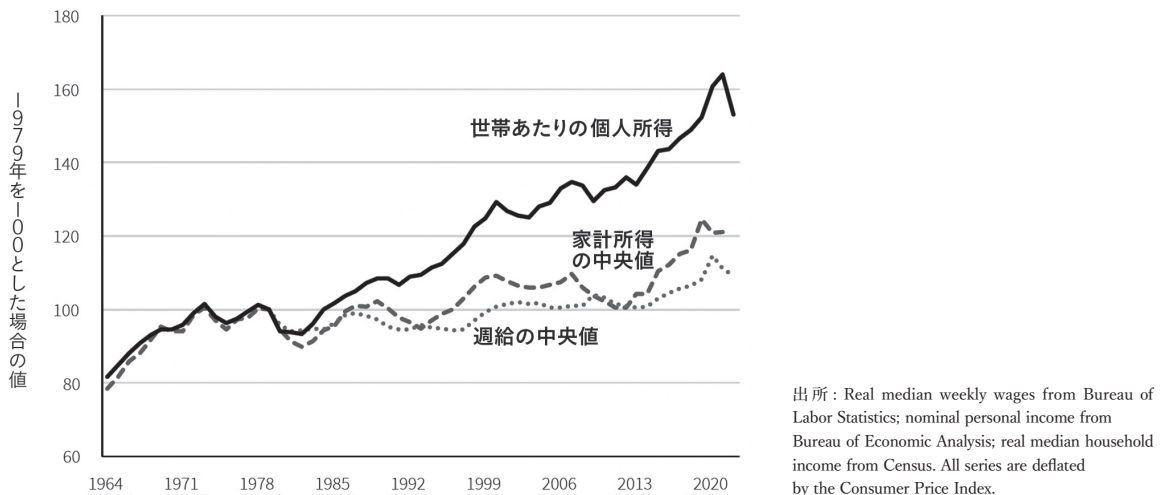
1970年代以降、経済全体は急成長したにもかかわらず、中間層の賃金と家計所得は停滞したままである。実質的週給 (1979年から集計されている労働者1人当たりが受け取るインフレ調整後の値) の中央値は、2019年の終わりまでの40年間で8%増加したが、年間増加率はわずか0.2%だった。配偶者や家族の他の稼ぎ手による税引き前の年間所得を合計した、実質的な家計所得の中央値も、1979年から2019年までに年間0.6%しか増加しておらず、ほとんど増えていない。ところが、これらの中央値とは対照的に、米国経済全体の所得はもっと堅調に増えている。世帯当たりの実質的な個人所得は年率1.1%で増加し、同じ期間に50%以上増えている。

賃金の中央値が停滞したのと同時期、所得のボラティリティも大きくなった。1971年から2008年にかけて、世帯が経験した2年間の所得変動の標準偏差は35%増加した。ボラティリティの増大は、大学に通っていない人々が最も大きかった¹⁹。所得のボラティリティの増大と同様、経済安全保障指数 (Economic Security Index) によれば、1986年から2012年にかけて、所得の1/4以上の損失を経験した人の割合は14%から18%に増加した²⁰。

女性の労働参加が大幅に増加し、共働き世帯が増えているにもかかわらず、家計に経済的停滞が生じている²¹。その結果、多くの家事労働者は生活水準を維

- 11 Reeves, Richard V., Katherine Guyot, and Eleanor Krause. 2018. "Defining the middle class: Cash, credentials, or culture?" *Brookings Institution*, May 7, 2018.
- 12 Reeves, Guyot, and Krause (2018); Zajacova, Anna, and Elizabeth M. Lawrence. 2018. "The Relationship Between Education and Health: Reducing Disparities Through a Contextual Approach." *Annual Review of Public Health* 39:273-289.
- 13 Reeves, Guyot, and Krause (2018).
- 14 Smith, Tom W., Michael Davern, Jeremy Freese, and Stephen L. Morgan. n.d. General Social Surveys, 1972-2021. NORC at the University of Chicago. Accessed July 5, 2022. <https://gssdataexplorer.norc.umd.edu/variables/568/vshow>.
- 15 "Middle-Class Identification Steady in U.S." *Gallup*, May 19, 2022.
- 16 OECD. 2019. *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*. Paris: OECD Publishing; Kochhar, Rakesh, and Stella Sechopoulos. 2022. "How the American middle class has changed in the past five decades." *Pew Research Center*, April 20, 2022; Krueger, Alan B. 2012. "The Rise and Consequences of Inequality in the United States." Speech at Center for American Progress. January 12, 2012.
- 17 REEVES, RICHARD V., AND KATHERINE GUYOT. 2018. "THERE ARE MANY DEFINITIONS OF "MIDDLE CLASS" —HERE'S OURS." BROOKINGS INSTITUTION, SEPTEMBER 4, 2018.
- 18 FOR ROSE (2016), LOWER-MIDDLE CLASS AND MIDDLE-CLASS HOUSEHOLDS HAVE ANNUAL HOUSEHOLD INCOMES WITHIN 150-500 PERCENT OF THE FEDERAL POVERTY LINE (OR INCOMES OF \$30,000-\$100,000 AT THE TIME OF THE STUDY). ROSE, STEPHEN J. 2016. "THE GROWING SIZE AND INCOMES OF THE UPPER MIDDLE CLASS." URBAN INSTITUTE, JUNE 2016. [HTTPS://WWW.URBAN.ORG/SITES/DEFAULT/FILES/PUBLICATION/81581/2000819-THE-GROWING-SIZE-AND-INCOMES-OF-THE-UPPER-MIDDLE-CLASS.PDF](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/81581/2000819-THE-GROWING-SIZE-AND-INCOMES-OF-THE-UPPER-MIDDLE-CLASS.PDF).
- 19 Dynan, Karen, Douglas Elmendorf, and Daniel Sichel. 2012. "The Evolution of Household Income Volatility." *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy* 12 (2).
- 20 Economic Security Index. 2013. Compare Economic Security by State: Viewing percentage of people who lost one quarter (1/4) of their income. Last updated November 2013. <http://economicsecurityindex.org/?p=usmap>.
- 21 U.S. Bureau of Labor Statistics. n.d. Employment-Population Ratio (for Total Ratio, Men, Women, and Ages 25-54 Years). Retrieved from FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis. Last accessed April 27, 2023. <https://fred.stlouisfed.org/graph/?id=EMRATIO,%20LNS12300001,LNS12300002,LNS12300060>; Fry, Richard, Carolina Aragão, Kiley Hurst, and Kim Parker. 2023. "In a Growing Share of U.S. Marriages, Husbands and Wives Earn About the Same." *Pew Research Center*, April 13, 2023.

Figure 2 1960年代以降の所得と賃金の伸び (Income and Wage Growth since the 1960s)



持するために、家事に費やす時間を含めると、より多くの時間を働かなければならなくなっている。家事や育児の労働時間も含めると、2011年の母親と父親は1965年の親よりも、週に2~5時間多く働いている²²。有給の仕事と家事・育児の両立にストレスが生じているのは明白である。2019年の調査では、働く親の約半数が、仕事で100%の力が発揮できないと感じていると回答している²³。この「仕事が増えて、遊びが減る」という現象は、休暇取得の減少にも表れている。2022年に休暇をとった労働者の割合は、どの週においても1980年の半分であり、ほとんどの産業や教育階層、年齢で、この現象がみられる²⁴。

長い間、米国の中間層の成功の象徴であった住宅所有も確実に高額になっている。住宅価格の中央値は、1970年代半ばから2倍以上になり、家計所得の3倍以上になった。この増加の影響もあって、住宅を初めて購入するまでの期間が伸びている²⁵。

賃貸価格も名目賃金中央値を上回るペースで上昇しているため、住宅費の高騰は、住宅保有者だけでなく借家人も同様である。1960年から2000年にかけて、所得の30%以上を家賃にあてている借家人の割合が

増加し、とくに中間の五分位で増加した。所得五分位の第2五分位で23%、第3五分位では8%増加している²⁶。これらの割合は2000年代を通して増加を続け²⁷、COVID-19のパンデミック中にさらに増加した²⁸。

住宅に加えて、教育費と医療費も、家計所得の中央値を上回るペースで上昇している。結果的に住宅、教育、医療という3大支出が高騰したため、負債で補う中間層が増えている²⁹。これらに投資する資金の一部は、家計負債の増加によってまかなわれている。1970年代以降、所得に対する負債の割合は2倍以上に増加した³⁰。住宅ローンが全体の増加に最も寄与しているが、学生の負債もまた、多くの中間層の借り手に深刻な債務負担をもたらしている。

こうした負債の増加により、退職後の備えが失なわれつつある。確定給付型年金は一般的ではなくなり³¹、多くの働く米国人は401(k)のような確定拠出制度を利用できていない。1980年代に生まれたミレニアル世代の約40%は、70歳時点で退職前の生活水準を維持するのに十分な所得を得られないと予測される。1980年代に生まれたミレニアル世代の退職への備えは、1937年から1964年に生まれた世代の同じライフ

22 Parker, Kim, and Wendy Wang. 2013. "Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family." *Pew Research Center*, March 14, 2013.
 23 Horowitz, Juliana Menasce. 2019. "Despite challenges at home and work, most working moms and dads say being employed is what's best for them." *Pew Research Center*, September 12, 2019.
 24 Van Dam, Andrew. 2023. "The mystery of the disappearing vacation day." *The Washington Post*, February 10, 2023.
 25 U.S. Census Bureau. 2023b. Figure 7.: Annual Homeownership Rates for the United States by Age Group: 1982 to Present. Current Population Survey/Housing Vacancy Survey. Last updated March 15, 2023. <https://www.census.gov/housing/hvs/data/charts.html>.
 26 Quigley, John M., and Steven Raphael. 2004. "Is Housing Unaffordable? Why Isn't It More Affordable?" *Journal of Economic Perspectives* 18 (1): 191-214.
 27 Larrimore, Jeff, and Jenny Schuetz. 2017. "Assessing the Severity of the Rent Burden on Low-Income Families." *Finance and Economics Discussion Series Notes, Board of Governors of the Federal Reserve System*, December 22, 2017.
 28 Mateyka, Peter J., and Jayne Yoo. 2023. "Share of Income Needed to Pay Rent Increased the Most for Low-Income Households From 2019 to 2021." *U.S. Census Bureau*, March 2, 2023.
 29 Dohrman, Emily, and Bruce Fallick. 2020. "Is the Middle Class Worse Off Than It Used to Be?" *Federal Reserve Bank of Cleveland*, Economic Commentary 2020-03.
 30 Bartscher, Alina K., Moritz Kuhn, Moritz Schularick, and Ulrike I. Steins. 2020. "Modigliani Meets Minsky: Inequality, Debt, and Financial Fragility in America, 1950-2016." *Federal Reserve Bank of New York*, staff report no. 924.
 31 Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor. n.d. "Private Pension Plan: Abstract of Form 5500 Annual Reports." Accessed March 14, 2023. <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/researchers/statistics/retirement-bulletins/private-pension-plan>.

ステージの時に比べて少なくなっている³²。

こうして、「より良い生活を子供に引き継ぐ」という、中間層の中心的な原則の1つも廃れてしまった。『サイエンス』の報告によれば、30歳時点で親よりも高い収入を得る割合は、1940年代に生まれた子供は90%であったのに対し、1980年代半ばに生まれた子供は半減している³³。世代間流動性の低下は、中間層の衰退を最もよく表すものだろう。

こうした悪化傾向にもかかわらず、この間、中間層のアクセスは著しく拡大した。公民権運動と女性解放運動以降、職場でのあからさまな差別は減少し³⁴、文化規範は変容し、1900年代半ばよりも高賃金な中間層の仕事が米国人に普及した。にもかかわらず、財産や所得、経済的幸福における大きな人種格差は、今日まで続いており³⁵、多くの家族がいまなお続く差別の傷を負い³⁶、事実上、中間層から締め出されている。

米国人労働者にとって本質的な改善も進んだ。1970年の労働安全衛生法(Occupational Safety and Health Act)の制定により、職場はより安全になった。非致死性の傷病発生率は、1972年から2018年にかけて、フルタイム換算労働者100人あたり11人から3人と、約1/4に減少した³⁷。

教育到達度も著しく上昇し、1970年から2022年にかけて、25歳以上の高校卒業率は55%から90%以上に、4年制大学の卒業率は11%から38%になった³⁸。教育到達度の向上はすべての人口統計グループでみられるが、到達した教育水準には依然として大きな差がある。

新発見やイノベーション、技術も、多くの米国人の生活の質を高めた。1970年から2010年の間に、セントラル・エアコンまたは窓用ユニットをもつ米国の世帯は37%から89%に、セントラル・ヒーターをもつ世帯は78%から94%に増加した³⁹。技術発展により、時間を節約できる家庭用電化製品が発明され、娯楽の選択肢も爆発的に増加した。デジタル化時代に

なり、新たなメディア製品(映画、書籍、テレビ番組、録音された音楽作品など)の数は急増し、例えば、新しいテレビ番組の数は1970年代から10倍に増えた⁴⁰。1984年にコンピューターを所有している世帯はわずか8%だったが、2018年には世帯の92%がデスクトップ、ラップトップ、スマートフォン、タブレット、またはその他のコンピューターを保有するようになった⁴¹。

全体として米国中間層のライフスタイルと経済状況は、1970年代から大きく変化した。中間層の就労や包摂性の向上など良い変化が起きた。しかし、実質賃金の停滞や世代間流動性の低下が示すような悪い変化も起きた。本報告書の目的は、労働組合を強化・拡大することで、こうした悪い状況の一部を、良い面を利用して、どのように反転させ、多くの中間層の米国人の生活を改善するのを探ることである。

3. 理論

労働組合は、いかに労働市場を変え、労働条件を改善するのか。UST (2022)が論じているように、反競争的な行為がなかったとしても、一般に雇用主は従業員との関係において優位な立場にある。労働組合は雇用主の権力に対抗する役割を果たしうる。組合が対抗力を行使する方法には、組合の「独占」チャンネルと、「発言」チャンネルがある。独占チャンネルは、賃金を増やす手段として労働を引き揚げられることを意味する。発言チャンネルは、労働者と雇用主の生産性を高めるためのコミュニケーション手段である。

独占チャンネルでは、組合は雇用主にとっての労働力を占有する力があることを重視する。労働供給を独占することにより、組合と組合員は要求が満たされなければ、ストライキを起こすという確かな脅しをかけることで、より高い報酬やより良い労働条件を実現する。

企業利益や消費者価格に対する独占チャンネルの影

32 Johnson, Richard W., and Karen E. Smith. 2022. "How Might Millennials Fare in Retirement?" *Urban Institute*, September 2022.

33 Chetty, et al. (2017).

34 Discrimination has not been reduced in all metrics. A recent summary analysis found no change in the discrimination of Black applicants in hiring from 1972 to 2015 (Quillian et al. 2017). Quillian, Lincoln, Devah Pager, Ole Hexel, and Arnfinn H. Midtboen. 2017. "Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time." *PNAS* 114 (41): 10870-10875; Darity, William A., and Patrick L. Mason. 1998. "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender." *Journal of Economic Perspectives* 12 (2): 63-90.

35 Bowdler, Janis, and Benjamin Harris. 2022. "Racial Inequality in the United States." *U.S. Department of the Treasury*, July 21, 2022

36 Aneja, Abhay, and Guo Xu. 2021. "The Costs of Employment Segregation: Evidence from the Federal Government Under Woodrow Wilson." *The Quarterly Journal of Economics* 137 (2): 911-958.

37 Brown, Jeff. 2020. "Nearly 50 years of occupational safety and health data." *Beyond the Numbers, U.S. Bureau of Labor Statistics* 9 (9).

38 U.S. Census Bureau. 2023a. Table A-2.: Percent of People 25 Years and Over Who Have Completed High School or College, by Race, Hispanic Origin and Sex: Selected Years 1940 to 2022. Current Population Survey Historical Time Series Tables. Last updated February 9, 2023. <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/educational-attainment/cps-historical-time-series.html>.

39 Gordon, Robert J. 2017. *The Rise and Fall of American Growth*. Princeton: Princeton University Press, 352.

40 Waldfogel, Joel. 2017. "How Digitization Has Created a Golden Age of Music, Movies, Books, and Television." *Journal of Economic Perspectives* 31(3): 195-214.

41 Martin, Michael. 2021. "Computer and Internet Use in the United States, 2018." *American Community Survey Reports, U.S. Census Bureau*, report no. ACS-49. <https://www.census.gov/library/publications/2021/acs/acs-49.html>.

響は、産業構造によって異なる。完全競争産業における単一企業では、組合は労働者の高賃金を維持できないかもしれない。なぜなら、そうすることで、組合が組織された企業は競争上不利な立場となり、結果的に廃業にいたる可能性があるからだ。しかし、組合が産業内の全労働者を代表できれば、仮に生産市場が完全競争状態にあったとしても、賃金を引き上げることができるだろう。この場合、その産業はより高い賃金でより少ない労働者を雇用し、限界生産コストは増加することになる。賃上げで生じるコストにより、消費者価格の上昇や株主配当の低下が起こりうる。

現実には、完全競争市場は稀である。企業は通常、ある程度の市場支配力を持ち、平均原価を上回る価格で製品を販売し、競争市場の企業よりも高い利益を得ている。数十年にわたり、多くの産業で集中が進んだ結果、利益率が上昇した⁴²。こうした市場支配力をもつ企業に対して、労働組合は所有者や役員、株主が高額な利益の一部を労働者に分配するよう交渉することができる。

独占チャンネルとは対照的に、発言チャンネルでは生産工程における労働組合の役割を強調する⁴³。組合が経営から譲歩を引き出すメカニズムは似ているが(ストライキを行う、または、ストライキを起こすと脅すなど)、

発言チャンネルでは、労働組合は賃金交渉者としての役割よりも、職場の効率性、収益性、従業員に対する公平性を高める決定に労働者の関与を促す役割を果たす。例えば、より安全な労働条件や確実なスケジュール、雇用主からの報復をおそれずに、経営の決定に対して異論や代替案を提示できるよう、交渉することである。

まとめると、どちらのチャンネルも労働者の福祉を増進する。独占チャンネルは労働者により公平な所得分配(しばしば、労働分配率の上昇と利益分配率の低下をもたらす)を、発言チャンネルは労働者に企業の方針に対して意見する機会を提供する。以下で紹介するエビデンスは、これら両方のチャンネルが機能していることを示している。労働組合は、労働者の賃金を引き上げるために、時には企業所有者の取り分を減らす交渉を行っており、独占チャンネルと一致する。組合はまた組合員の労働条件を改善すべく、従業員の満足度を高めるような、非金銭的な労働環境の快適性を引き上げる交渉をしており、これは発言チャンネルと一致する。

4. 職種別の組合範囲

1935年に制定されたNLRAは、労働者の交渉力を支える、米国史上最も重要な連邦法の1つである。し

Table 1 職種別の組合組織率 (Union Membership Rates by Occupation)

職種	2022年の職種別 組織率 (%)	2022年の雇用労働 者の割合 (%)	2022年の年間所得の 推定中央値 (\$)	
保安警備	Protective service	34.6	2.2	53,200
教育・訓練・司書	Education, training, and library	33.7	6.3	59,700
建設・採掘	Construction and extraction	16.4	4.8	49,000
コミュニティ・社会サービス	Community and social service	15.9	1.9	58,700
設置・保守・修理	Installation, maintenance, and repair	13.0	3.1	54,200
運輸・運搬	Transportation and material moving	13.0	7.7	41,400
生産	Production	11.4	5.6	44,800
医療・看護・技師	Healthcare practitioners and technical	11.3	6.6	70,400
土地建物清掃・メンテナンス	Building and grounds cleaning and maintenance	9.5	3.2	34,900
自然科学・社会科学	Life, physical, and social science	9.1	1.2	76,100
事務・管理補助	Office and administrative support	8.4	11.0	44,000
医療補助	Healthcare support	8.3	3.4	35,600
アート・デザイン・エンターテインメント・スポーツ・メディア	Arts, design, entertainment, sports, and media	8.0	1.7	66,200
建築・エンジニアリング	Architecture and engineering	6.0	2.4	90,200
法務	Legal	5.1	1.1	91,700
パーソナルケア・サービス	Personal care and service	4.3	2.0	35,700
農業・漁業・林業	Farming, fishing, and forestry	4.3	0.6	33,500
ビジネス・財務	Business and financial operations	4.0	5.9	76,100
マネジメント	Management	3.8	11.1	86,200
飲食関連	Food preparation and serving related	3.6	5.5	32,300
コンピュータ・数理	Computer and mathematical	3.3	4.2	93,000
販売・営業	Sales and related	3.0	8.6	48,900

出所: Bureau of Labor Statistics. Median annual earnings are estimated by multiplying median weekly earnings by 52. Sample is employed 16+ year olds. Excludes workers represented by, but not a member of, a union.

42 Grullon, Gustavo, Yelena Larkin, and Roni Michaely. 2019. "Are US Industries Becoming More Concentrated?" *Review of Finance* 23 (4): 697-743; Autor, David, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson, and John Van Reenen. 2020. "The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms." *The Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 645-709.

43 For a canonical example of this theory of unions, see Freeman, Richard B., and James L. Medoff. 1984. *What Do Unions Do*. New York: Basic Books.

しかし、公共セクターや農業労働者、家事手伝いなどの重要な労働者グループが対象に含まれていなかった⁴⁴。その後、追加的な立法により交渉権の適用範囲が拡大され、公共セクターの労働者も含まれるようになった。しかし同時に、議会は1947年に労働者の団結権を弱めるタフト・ハートリー法を制定し、雇用主はNLRAの枠組みのもとであっても組合に反対する方法を身につけた。さらにいくつかの州ではいわゆる労働権法(right-to-work laws)を定め、労働組合が労働者を代表するための費用を捻出するために、「公正な分配」手数料を使用者と交渉することが違法とされた^{45,46}。より重要なことはおそらく、米国経済の変化により、組合代表が多い製造業などのセクターで雇用が減少し、組合組織率が低いサービス業などのセクターで雇用が増加していることだ。この結果、多くの産業や職種の労働者が、団体交渉の権利を合法的に有しているにもかかわらず、民間セクターの組合組織率は徐々に低下している。

職種別の組織率は、「販売・営業」の3%から「教育・訓練・司書」「保安警備」の30%以上まで、大きなばらつきがある(Table 1)。組合組織率の高い職種はすべてに中間層を支えており、給与水準は中央値に近い。組合組織率が最も高い職種のなかには、技術革新や人口構成の変化、政策により将来拡大が見込まれるものもある。「医療・看護・技師」のように、組織率が高く、将来的に雇用が拡大するものもある⁴⁷。また、最近のバイデン・ハリス政権のインフラ政策や、超党派のインフラ法(Infrastructure Law)やインフレ抑制法(Inflation Reduction Act)に含まれる生産税額控除を考慮すると、運輸、建設、製造セクターの雇用も拡大する見込みである⁴⁸。これらの産業が成長するにつれ、強力な労働組合があれば、経済的利益が労働者と雇用主のあいだで公平に分配され、新たな企業や工場はより生産的な職場環境を整備することになるだろう。

5. 中間層に対する組合効果

この節では、労働者の組合結成を促すことで、前節

で論じた中間層がおかれたマイナス状況の一部を食い止め、また反転させる可能性に関するエビデンスを提示する。(1)組合が労働者の賃金を引き上げているというエビデンス、(2)年金や健康保険、労働環境の快適性といった福利厚生改善における組合の役割、(3)組合非加入労働者や、住宅所有や教育といった社会経済的な市場への波及効果を含む、組合の間接的影響、の順に論じる。

5.1. 労働組合は賃金を上げる

労働組合の主な利点の1つは、組合がない同様の仕事に就いている、同様の労働者の賃金と比較して、組合員の賃金を引き上げることにある。この賃金差を「組合賃金プレミアム」という。Figure 3は、主な職務特性や、年齢や学歴といった個人特性を調整せずに、人口統計グループごとに組合の有無で賃金を比べ、単純に賃金差を示したものである。週給の中央値を比べると、ほぼすべての人口統計グループで、組合労働者は組合非加入労働者よりも高い収入を得ている。平均して、組合労働者は組合非加入労働者に比べて、週給の中央値が20%高い。統計的な調整を行わない状態で組合賃金プレミアムは、とくにヒスパニック系労働者(35%)、黒人労働者(約20%)、女性(23%)で際立っている⁴⁹。

こうした単純集計による差異を、組合が賃金に与える因果関係として解釈すべきではない。少なくとも賃金差の一部は、職種や年齢といった、組合以外の要因の影響を受けている。例えば、典型的なアジア人の組合加入労働者は、典型的なアジア人の組合非加入労働者よりも、収入が少ないかもしれない。なぜなら、組合の支援により賃金が下がるからではなく、組合非加入のアジア人男性労働者は、組合加入労働者よりも高賃金の職業で働いている可能性が高いからである。組合賃金プレミアムを詳しく調べる方法の1つは、同一の職種に注目することである。少なくとも職種を広くとらえる限り、典型的な組合労働者は組合非加入労働者よりも多くの収入を得ている(Figure 4)⁵⁰。例えば、「生産(製造業と飲食業を含む)」の典型的な組

44 Although railroad employees were also not covered by the NLRA, they were already covered by the Railway Labor Act, passed in 1926.

45 Gould, Elise, and Will Kimball. 2015. "Right-to-work" States Still Have Lower Wages." *Economic Policy Institute*, April 22, 2015.

46 訳者注：全国労働関係法(NLRA)はユニオンショップ協定を認めている。ユニオンショップのもとでは、労働組合は全労働者から組合費を集め、非組合員が組合員の交渉努力と交渉成果にフリーライドすることを防ぐことができる。一方、労働権法は組合に加入することなく働くことを認めるため、労働組合にとっては組織化や組合費徴収が難しくなり、組合力の低下の要因となっている。

47 U.S. Bureau of Labor Statistics. 2022. Table 1.1.: Employment by major occupational group, 2021 and projected 2031. Employment Projections. Last modified September 8, 2022. <https://www.bls.gov/emp/tables/emp-by-major-occupational-group.htm>.

48 U.S. Department of Transportation. n.d. "Bipartisan Infrastructure Law FAQs: Q4. What kinds of jobs will the Bipartisan Infrastructure Law create?" Last accessed April 27, 2023. <https://www.transportation.gov/bipartisan-infrastructure-law/faq>.

49 U.S. Bureau of Labor Statistics. 2023. Table 2.: Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by union affiliation and selected characteristics. Last modified January 19, 2023. <https://www.bls.gov/news.release/union2.r02.htm>.

50 Datasets that include highly detailed occupational information are generally unable to also measure unionization status or wages. Smaller datasets sometimes provide wage and unionization status, but often lack the necessary sample sizes to measure detailed occupational information in a way that makes statistical analysis possible. Asking questions about unions on larger government surveys could help to mitigate this challenge.

Figure 3 組合労働者と組合非加入労働者の賃金の中央値
(Median Wages for Union and Nonunion Workers)

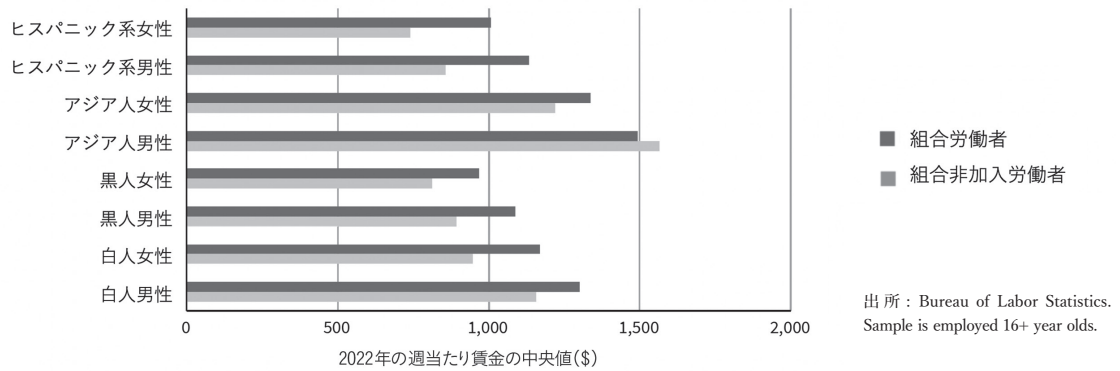
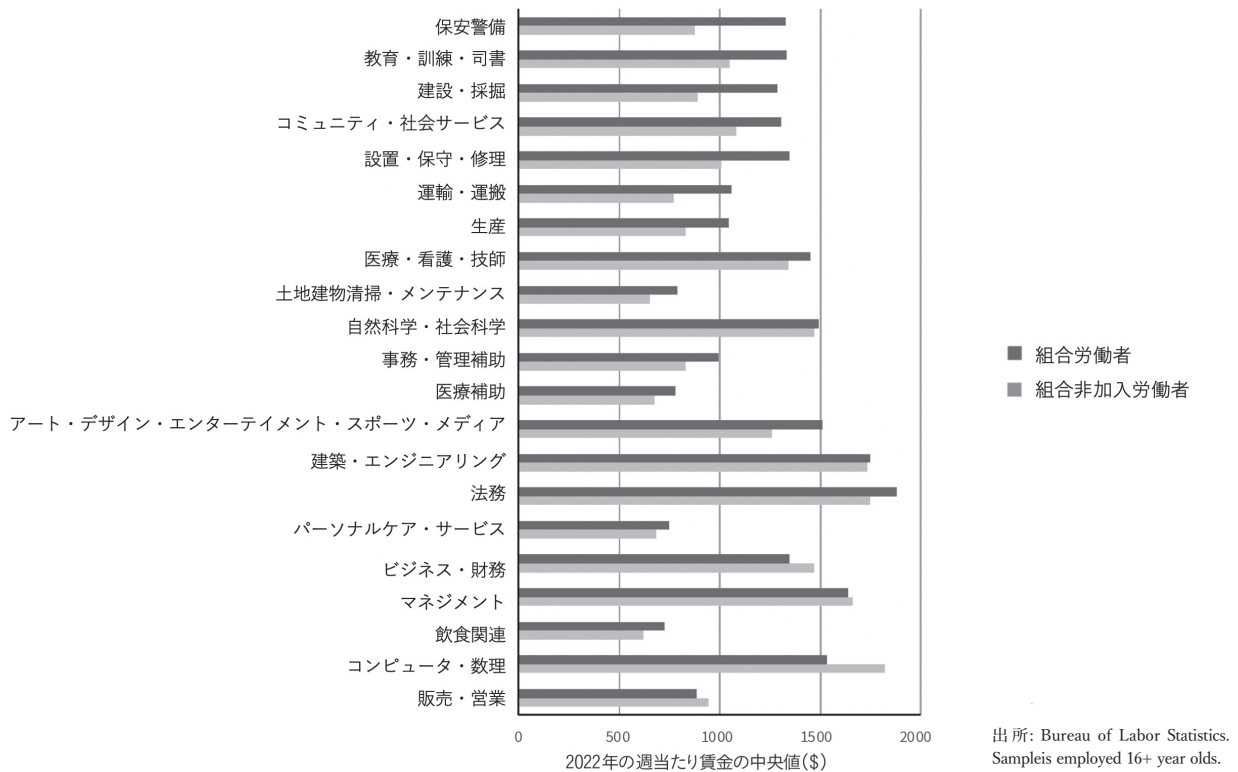


Figure 4 職種別の賃金 (Wages across Occupations)



合労働者の賃金は、組合非加入労働者のそれよりも20%以上高い。

しかし、Figure 4にある職種内の組合賃金と非組合賃金を比較しても、労働組合の賃金プレミアムの真の値と解釈することはできない。図のなかの職種はいずれも、広範な種類の仕事を含み、賃金や組合組織率が異なっている。たとえば、初心者レベルのコンピュータ・システム・アナリストがコンピュータ・ネットワーク・アーキテクトよりも組合加入率が高い場合、「コンピュータ・数理」の職業につく組合非加入労働者の賃金は、組合労働者のそれよりも高くなるかもしれな

い。Figure 3とFigure 4のような単純比較おける交絡要因に対処するために、経済学者は、賃金プレミアムを推定するために2つの攻略法を開発した。

第1のアプローチでは単純な回帰分析を用いる。これは個人の賃金を、組合組織率や労働者や職場に関する多数の特徴で回帰し、賃金プレミアムを推定する。回帰式に含まれない職務や労働者の特徴が、賃金と組合組織率のいずれとも相関していなければ、組合状態に関する係数は組合賃金プレミアムを反映することになる。Gittleman and Kleiner (2016)はこのアプローチを用いて、組合賃金プレミアムは13~20%との

結論を得た⁵¹。彼らの結果は、同様の手法とデータを用いて、組合プレミアムはおおよそ15%と推定した先行研究と整合的である⁵²。最近の論文ではFarber et al. (2021)が、2000年以降の家計所得に対する組合プレミアムは約10%と推計している⁵³。

第2のアプローチでは、職務や職種の違いを調整し、職場で組合が結成された場合に労働者の賃金に何が起るかを推計する。労働者の50%強が組合結成を支持し、組合承認選挙がかろうじて成功した職場と、労働者の50%強が組合結成に反対し、組合承認選挙がかろうじて失敗した職場を比較する⁵⁴。この統計手法は「回帰不連続(regression discontinuity)」と呼ばれる。なぜなら、2つのグループは、選挙における数%を除けば、理論的にほぼ同一であるため、バイアスを大幅に減らした組合結成効果の推定値を得られるからである⁵⁵。このアプローチでは、組合結成が賃金におよぼす影響は、回帰分析のアプローチよりも小さく推定される傾向がある⁵⁶。

かろうじて成功した組合結成と、かろうじて失敗した組合結成の比較には、欠点がいくつかある。第1に、この分析では組合承認選挙の成功のみを調べており、新たに結成された組合と雇用主の間で労働協約の締結が成功したかについては調べていない。最初の協約の多くは、組合承認選挙に成功した後でさえも交渉プロセスが長くなり、すぐには結ぶことができない

い⁵⁷。これは、最初の組合協約が成果にもたらす影響を過小評価することになる。第2に、これらの推定は50%切断に近い結果が得られた選挙のみを研究するため、勝敗が決定的だった組合や⁵⁸、雇い主の自発的承認など、選挙以外の手段で結成された組合⁵⁹の組合賃金プレミアムについては情報価値がないことがある。さらに、このアプローチは、選挙後2,3年の組合効果を調べる場合にのみ有効である。データの制約や他の要因により、この方法では、既成組合の賃金や、長期勤続組合員の賃金といった長期的な成果についての効果を判断することはできない。実際、賃金プレミアムは、最近組合に加わった人は小さく、勤続年数の長い組合員は大きいという結果が存在する⁶⁰。

概して、組合賃金プレミアムは約10~15%であり、長期勤続労働者ほどその効果が大きい。これらの賃金プレミアムの推計には含まれていない、賃金以外の福利厚生や労働環境への影響はこの後説明する。

5.2. 労働組合は 福利厚生や労働環境を改善する

一般に組合労働者は組合非加入労働者よりも、多くの付加的で非金銭的な福利厚生を享受できる(Figure 5)。組合労働者は組合非加入労働者に比べて、退職金の給付、医療手当、生命保険を提供される可能性ははるかに高い。確定給付型退職金プラン(defined

51 Gittleman and Kleiner (2016) use data from the National Longitudinal Survey of Youth (NLSY79) from 1979 to 2010. Gittleman, Maury, and Morris M. Kleiner. 2016. "Wage effects of unionization and occupational licensing coverage in the United States." *ILR Review* 69 (1): 142-172.

52 See, e.g., Kleiner and Krueger (2013), Card (1996), and Card, Lemieux, and Riddell (2018). Kleiner, Morris M., and Alan B. Krueger. 2013. "Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market." *Journal of Labor Economics* 31 (2): S173-S202; Card, David. 1996. "The effect of unions on the structure of wages: A longitudinal analysis." *Econometrica* 64 (4): 957-979; Card, David, Thomas Lemieux, and W. Craig Riddell. 2018. "Unions and Wage Inequality: The Roles of Gender, Skill and Public Sector Employment." *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 25313.

53 To create consistent estimates across time, Farber et al. (2021) do not include occupation codes in their estimates. Note: estimates from 2000 onward are based on the CPS—earlier years rely on other sources, including survey data from Gallup.

54 Note: estimation with this technique requires tremendously detailed information including, at minimum, information about union votes matched to employers and the ability to follow employers over time. Since not all elections are close-call elections, the sample size must also be large enough to include a sufficiently large number of close-call wins and losses. Additionally, employer-employee linked data is needed if the aim is to determine the effects of unionization on workers at the firm. In the United States, these types of data are realistically only available using non-public sources like the U.S. Census Bureau's Longitudinal Employer-Household Dynamics dataset.

55 As Ferguson (2008) notes, this "regression discontinuity" approach may only identify an intention to treat with unionization because, as discussed later, a substantial share of union certifications fail to form a first contract. This may downwardly bias estimates because the 'treated' group may never actually receive the 'treatment' of forming a union contract. Ferguson, John-Paul. 2008. "The Eyes of the Needles: A Sequential Model of Union Organizing Drives, 1999-2004." *ILR Review* 62 (1): 3-21.

56 DiNardo and Lee (2004) are among the first to use a narrow-win union election framework to analyze the impact of new unionization on wages. Using data on manufacturing establishments from the U.S. Census' Longitudinal Research Database, this study's estimates suggest the union wage premium is close to zero. Using similar data, Young and Wang (2021) and Frandsen (2021) both use similar approaches to DiNardo and Lee (2004), adjusting for non-random manipulation of vote shares around the 50 percent vote cutoff, to show incumbent workers' wages in these studies were largely unaffected by a successful unionization effort compared to those who did not successfully unionize. Both papers note a drop in average wages but find that drop is driven by a compositional change from older workers (who tend to be higher-paid) to younger workers (who tend to be lower-paid). Sojourner et al. (2015) find a similar compositional effect in the context of nursing homes, though they find a positive effect of unionization on wages for incumbent workers. Sojourner et al. (2015) show the shift to workers at the lower end of the income distribution occurs both through retention of lower income workers and separations of higher income workers. DiNardo, John, and David S. Lee. 2004. "Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001." *The Quarterly Journal of Economics* 119 (4): 1383-1441; Young, Samuel and Sean Wang. 2021. "Unionization, Employer Opposition, and Establishment Closure." December 30, 2021. https://sammyyoung.github.io/young_site/unionsClosure.pdf; Frandsen, Brigham R. 2021. "The Surprising Impacts of Unionization: Evidence from Matched Employer-Employee Data." *Journal of Labor Economics* 39 (4): 861-894; Sojourner, Aaron J., Brigham R. Frandsen, Robert J. Town, David C. Grabowski, and Min M. Chen. 2015. "Impacts of unionization on quality and productivity: Regression discontinuity evidence from nursing homes." *ILR Review* 68 (4): 771-806.

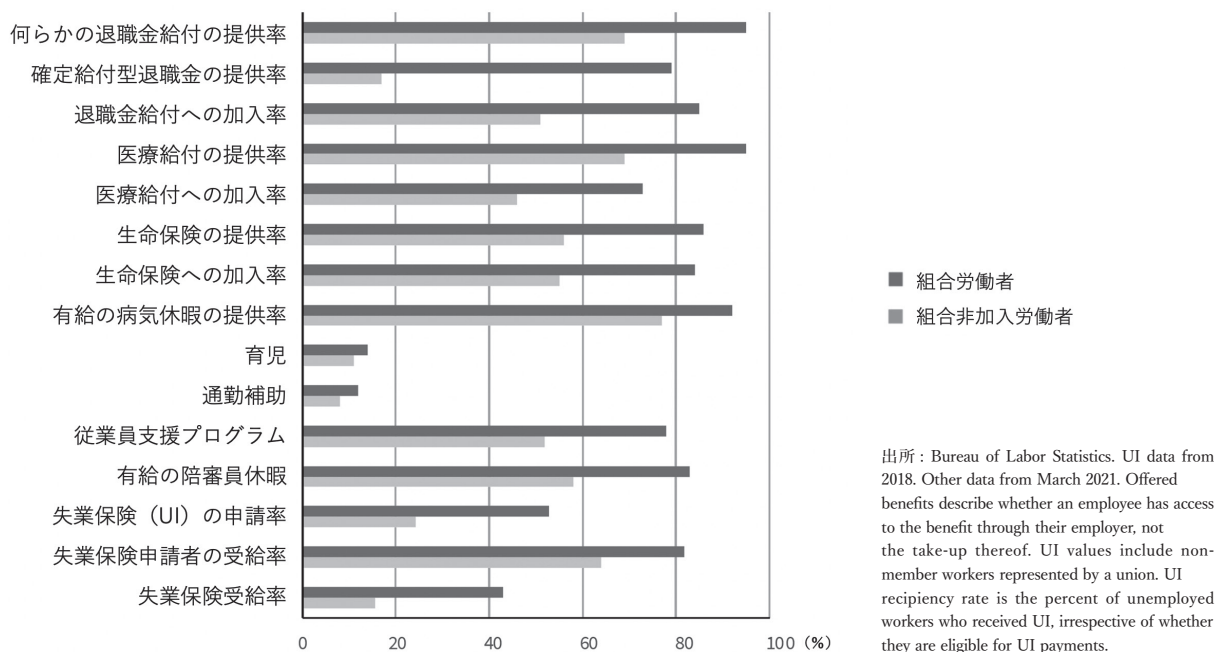
57 Only 36 percent of elections are followed by a contract within one year, and 58 percent within two years. Bronfenbrenner, Kate. 2022. "In Solidarity: Removing Barriers to Organizing." Testimony before the United States House Committee on Education and Labor, September 14, 2022. <https://hdl.handle.net/1813/111838>.

58 A nontrivial share of elections are either decisively won or lost—Frandsen (2021) finds that the average vote share in a winning election is 70 percent, while the average vote share in a losing election is 33 percent.

59 For more details, see discussion in Kochan et al. (2022). Kochan, Thomas A., Janice R. Fine, Kate Bronfenbrenner, Suresh Naidu, Jacob Barnes, Yaminette Diaz-Linhart, Johnnie Kallas, et al. 2022. "U.S. Workers' Organizing Efforts and Collective Actions: A Review of the Current Landscape." *The Worker Empowerment Research Network*, June 2022. <https://mitsloan.mit.edu/institute-work-and-employment-research/new-report-u-s-workers-organizing-efforts-and-collective-actions>.

60 Parolin, Zachary, and Tom VanHeuvelen. 2022. "The Cumulative Advantage of a Unionized Career for Lifetime Earnings." *ILR Review* 76 (2): 434-460.

Figure 5 福利厚生と労働環境の快適性 (Fringe Benefits and Amenities)



benefit retirement plan)の提供率は、組合労働者と組合非加入労働者の差が5倍ととくに大きい⁶¹。病気休暇に関しても、組合非加入労働者は77%のところ、組合労働者は90%以上が取得している。雇用主による育児支援の提供はあまり一般的ではないが、組合非加入労働者が11%のところ、組合加入労働者は14%で、約25%高くなっている。

労働組合の恩恵は失業した労働者にも及ぶ。解雇された後、組合労働者は失業保険(unemployment insurance: UI)を申請し、申請により応募条件を満たし、受給できる可能性が高い。2018年に失業した組合労働者は組合非加入労働者に比べて、UIの受給率が約3倍高かった。これは労働組合が組合員に対して、申請手続きへのアクセスと失業給付の受給可能性を高めるリソースを提供するからである⁶²。

こうした利益を高めるうえで組合が重要な役割をはたしているのは明らかである。つまり、組合のある

職場とない職場の利益の違いは、団体交渉に直接起因する可能性がある。1987年から1996年に最初にかわされた労働協約の詳細な分析によれば、福利厚生や賃金以外の労働環境もしばしば明示的に交渉されている⁶³。Knepper (2020)は回帰不連続の方法を用いて、新たに組合が組織された企業での福利厚生の受給率の高さは、団体交渉の効果であることを示している⁶⁴。Knepper (2020)は上場企業に関して、組合がある企業は、従業員の年金制度に1人当たり毎年\$500~900多く拠出していると推定する⁶⁵。Petach and Wyant (2022)は、労働組合の加入により、健康保険の利用率が5%上昇し、有給の病気休暇の取得率が17%上昇し、医療費の自己負担額が減少するとの結果を示している⁶⁶。

組合はまた、職務上の労働者の生活の質を改善するような人事慣行にも、大きな影響を及ぼす。Freeman and Kleiner (1990)は、組合が組織されている職場では、

61 Defined benefit plans correspond to traditional pensions—a promise by an employer to provide specified payments to the employee upon their retirement. Defined contribution plans allow employers to make specific contributions toward current employees' retirement accounts (e.g., 401(k)). Relative to defined benefit plans, defined contribution plans increase participant decision risk, financial market risk, and annuitization risk for employees (Poterba 2014). Poterba, James M. 2014. "Retirement Security in an Aging Population." *American Economic Review* 104 (5): 1–30.

62 All else equal, employers have weak incentives to provide full transparency regarding UI eligibility because of the rating of state UI tax rates—that is, employers who lay off more workers that end up on UI are required to pay more into the state UI system. For more details, see Employment & Training Administration, U.S. Department of Labor. n.d. "Conformity Requirements for State UC Laws: Experience Rating." Accessed September 16, 2022. https://oui.doleta.gov/unemploy/pdf/uilaws_exper_rating.pdf; Anderson, Patricia M., and Bruce D. Meyer. 2000. "The effects of the unemployment insurance payroll tax on wages, employment, claims and denials." *Journal of Public Economics* 78 (1–2): 81–106; Cleary, Aisling, Joyce Kwok, and Rob Valletta. 2009. "New Highs in Unemployment Insurance Claims." *Federal Reserve Bank of San Francisco, FRBSF Economic Letter* 2009-28.

63 Juravich, Tom, Kate Bronfenbrenner, and Robert Hickey. 2006. "Significant Victories: An Analysis of Union First Contracts." In *Justice on the Job: Perspectives on the Erosion of Collective Bargaining in the United States*, edited by Richard N. Block, Sheldon Friedman, Michelle Kaminski, and Andy Levin, 87–114. Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

64 Knepper, Matthew. 2020. "From the Fringe to the Fore: Labor Unions and Employee Compensation." *The Review of Economics and Statistics* 102 (1): 98–112.

65 Dollar figures reflect inflation adjustment from values reported in Knepper (2020) using the Consumer Price Index for All Urban Consumers (CPI-U).

66 Petach, Luke, and David K. Wyant. 2022. "The union advantage: union membership, access to care, and the Affordable Care Act." *International Journal of Health Economics and Management*, 1–26.

従業員の苦情通報システムが改善され、先任権がより保護され、社内での人事異動に関するプロセスがより公式化されていることを明らかにしている⁶⁷。さらに組合は職場の安全性も高める。組合は、職場の安全慣行を改善し、違反報告による報復を防ぎ、労働者を代表して労働安全衛生局に苦情の申し立てを行う⁶⁸。

賃金以外の労働環境のなかには、労働者にとっての隠れたコストを下げ、ウェル・ビーイングを高める上で極めて重要なものがある。UST (2022) が示したように、オンデマンドのスケジュールでは、前もって予定を立てられず、ギリギリで通勤や育児を調整することになるため、労働者に高い犠牲を強いている可能性がある。2014年と2018年の総合社会調査 (General Social Survey) によれば、調整なしの違いではあるけれども、4週間先の予定を把握している割合は、組合労働者は54%なのに対し、組合非加入労働者は35%である。前もって予定を組むことができれば、賃金が直接増えなくても、可処分所得は増える可能性がある⁶⁹。こうした黙示のコストは重要である。Mas and Pallais (2017) は、平均的な労働者は、雇用主による急なスケジュール変更が頻繁に行われることを避けるためであれば、賃金の最大20%をあきらめても構わないと考えていると推定している⁷⁰。

さらに、賃金以外の労働環境は、幸福度や仕事満足度も高める。Akerlof et al. (1988) によれば、仕事が好きな人の80%が、満足度の主な理由として賃金以外をあげており、逆に、仕事が嫌いな人の80%が、不満の主な理由として賃金以外をあげている⁷¹。Sockin (2022) は労働市場のオンライン・プラットフォーム Glassdoor の従業員-雇用主の結合データを用いて、賃金と賃金以外の労働環境の相対的価値について検証した。そして敬意やワークライフバランスといった賃金以外の

労働環境の快適性が、少なくとも給与と同じくらい仕事満足度に影響を与えることを示唆している⁷²。

5.3. 波及効果と他の間接的影響

中間層が享受する恩恵は、組合員が直接得る範囲よりも広い。以下では、まず、組合が組合のない企業で働く労働者に対して波及効果をもたらすエビデンスを示す。次に、組合が労働者の家族やコミュニティ、地域経済にもたらしうる便益について説明する。

波及効果のエビデンス

労働組合のない企業の労働者は、主に2つの経路を通じて、他企業の組合化努力から恩恵を受ける。第1に、組合のない企業は組合のある企業との競争の中で、労働者を惹きつけ、組織化を避けるために、賃上げや採用慣行の見直し、労働環境の改善をはかる⁷³。第2に、労働組合が労働市場に及ぼす影響の一部は、職場の安全規範や最低賃金の法改正の提言のように、より広範な企業グループが実感するものである⁷⁴。

Fortin et al. (2021) は、組合非加入労働者の賃上げにおける労働組合の脅威効果は、男性の30~40パーセントマイル付近で最大となり、組合加入率が1%上昇すれば、組合のない男性の賃金は約0.4%増加すると推定する⁷⁵。Rosenfeld et al. (2016) も同様の結論に達した⁷⁶。組合組織率が1979年と同じくらい高かったとして、組合非加入労働者の賃金がどうなっていたかを推定することで、組合組織率の波及効果を測定した。組合のない民間セクターの男性は、2013年には5%高く支払われたとの結果だった。民間セクターの組合組織率が1%上昇すれば、非組合賃金は0.3%増加する。米国労働者の大多数をしめる大学の学位をもたない労働者の場合は、推定値はさらに大きくなる⁷⁷。

67 Freeman, Richard B., and Morris M. Kleiner. 1990. "Employer behavior in the face of union organizing drives." *ILR Review* 43 (4): 351-365.

68 Sojourner, Aaron, and Jooyoung Yang. 2022. "Effects of union certification on workplace-safety enforcement: regression-discontinuity evidence." *ILR Review* 75 (2): 373-401. See also Weil, David. 1991. "Enforcing OSHA: The role of labor unions." *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 30 (1): 20-36.

69 Smith et al. (n.d.). Estimates are pooled from 2014 and 2018 waves due to sample size limitations.

70 Mas, Alexandre, and Amanda Pallais. 2017. "Valuing alternative work arrangements." *American Economic Review* 107 (12): 3722-59.

71 Akerlof, George A., Andrew K. Rose, and Janet L. Yellen. 1988. "Job switching and job satisfaction in the US labor market." *Brookings Papers on Economic Activity* 1988 (2): 495-594.

72 Sockin, Jason. 2022. "Show Me the Amenity: Are Higher-Paying Firms Better All Around?" *CESifo*, working paper no. 9842.

73 Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux, and Neil Lloyd. 2021. "Labor market institutions and the distribution of wages: The role of spillover effects." *Journal of Labor Economics* 39 (S2): S369-S412; Taschereau-Dumouchel, Mathieu. 2020. "The Union Threat." *The Review of Economic Studies* 87 (6): 2859-2892.

74 The impact of changes in government policy arising out of union advocacy is not the focus of this paper; however, Ahlquist (2017) suggests that advocacy plays an important role in unions' impacts on the labor market. Spillovers and "threat effects" within the labor market, however, are discussed in this paper. Ahlquist, John S. 2017. "Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality." *Annual Review of Political Science* 20 (1): 409-432.

75 The distribution regression approach of Fortin, Lemieux, and Lloyd (2021) model effects over the income distribution by interacting the unionization rate with a quartic function in wage to construct a distribution of effects over the income distribution. They compute marginal effects (of a 1 percentage increase in union density) by comparing this distribution to a counterfactual estimated distribution where unionization rates were 1 percentage point higher (see eq (5)). The authors find similar results using the recentered influence functions approach of Firpo, Fortin, and Lemieux (2009). Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux. 2009. "Unconditional quantile regressions." *Econometrica* 77 (3): 953-973.

76 Rosenfeld, Jake, Patrick Denice, and Jennifer Laird. 2016. "Union decline lowers wages of nonunion workers." *Economic Policy Institute*, August 30, 2016. Note: "average nonunion worker" excludes senior managers since senior managers are generally unable to unionize.

77 Note: Rosenfeld, Denice, and Laird (2016) do not interpret their estimates causally. Their approach suffers from many of the CPS' s sample size limitations. Although the CPS ostensibly reports quite detailed occupational codes, Rosenfeld, Denice, and Laird estimate regressions with only four occupational codes and 18 industry codes. This data limitation greatly increases the risks that the regression-adjusted approach cannot control for selection effects into unionization.

他の間接的影響

労働組合が中間層にもたらす恩恵、賃金、福利厚生、職場環境の快適性は、さらに家族や地域社会にも波及する可能性がある。こうした間接的な便益を正確にはかることは難しいが、所得や経済的な安定性が、支出や住宅所有、教育水準や健康に寄与することについては頑健な実証分析が存在する。所得が多いほど、住宅所有率が高く⁷⁸、子供が大学に進学し卒業する可能性が高く⁷⁹、健康状態が良くなり、死亡率が低下する⁸⁰。対照的に、収入や住居が不安定であれば、教育成果が低下し⁸¹、子供の健康状態が悪化し⁸²、貧困の罠に陥りやすい⁸³。

労働組合はまた、社会関係資本(social capital)や市民参加を促進することで、個々の労働者や雇用主を越えた便益を地域にもたらす可能性がある。Freeman (2003)は組合員の投票率は非組合員よりも12%高く、組合員世帯の非組合員の投票率は非組合員世帯の人よりも3%高いことを見出している⁸⁴。さらにZullo (2011)は、組合員のほうが、慈善団体に寄付したり、地域の集会に出席したり、近所の活動に参加したり、組織のためにボランティアを行う可能性が高いことを発見した⁸⁵。

6. 労働組合・人種・性別

労働組合の差別に関する歴史は一樣ではないが、ここ数十年で、組合は人口統計グループを越えて、企業内および経済全体の平等の重要な推進者になっている。組合組織率がピークだった1950年代は、組合の公民権に対する取り組みはまちまちで、職場内外の平

等な権利を求めて闘った組合もあれば、専門職や組合指導者から白人以外の労働者を排除した組合も多かった。当時、女性は組合において少数派だった⁸⁶。職場でも組合でも女性労働者が増えたにもかかわらず、女性比率の高い教育や繊維産業であってさえも、女性が組合指導者として受け入れられるまでに何十年もかかった⁸⁷。しかし、労働組合はやがて差別撤廃の目標と方針を掲げるようになり、ほとんどの労働組合が性別と人種の平等を労働協約や政策提言の中心に位置づけるようになった。例えば、1987~1996年に初めて結ばれた労働協約の70%に、性別と人種の両方に関する差別禁止措置が盛り込まれている⁸⁸。労働協約には障害者やLGBTQ+労働者の保護についても含まれている⁸⁹。

労働組合は、明示的な差別撤廃措置の採用、差別撤廃のための法整備や施行の支援、黙示のバイアスを防ぐ賃金設定の推進により、企業内の平等性を高める。平等な賃金設定の例である、単一レートもしくは自動昇給の賃金制度は、賃金を個別に決定する企業に比べ、企業内の収入不平等を低下させる⁹⁰。こうした慣行や給与表の公開などは、賃上げ交渉を積極的に行う可能性が低い女性や弱い立場の労働者に利益をもたらす。

実証研究は、組合が実際に企業内の人種・性別による格差を是正したことを検証している。Rosenfeld and Kleykamp (2012)は、組合の取り組みによって黒人女性と白人女性の賃金格差が大幅に縮小したことを明らかにした⁹¹。Biasi and Sarsons (2022)は、教員の男女賃金格差が団体交渉により減少したことを示した⁹²。Bruns (2019)は、ドイツでは組合組織率の低下により男女間賃金格差が鈍化したことを⁹³、Gartner

78 Goodman, Laurie S., and Christopher Mayer. 2018. "Homeownership and the American Dream." *Journal of Economic Perspectives* 32 (1): 31–58.

79 Bailey, Martha J., and Susan M. Dynarski. 2011. "Gains and Gaps: Changing Inequality in U.S. College Entry and Completion." *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 17633.

80 Lindahl, Mikael. 2005. "Estimating the Effect of Income on Health and Mortality Using Lottery Prizes as an Exogenous Source of Variation in Income." *The Journal of Human Resources* 40 (1): 144–168.

81 Hutchings, Hayley A., Annette Evans, Peter Barnes, Joanne Demmler, Martin Heaven, Melanie A. Hyatt, Michelle James-Ellison, et al. 2013. "Do children who move home and school frequently have poorer educational outcomes in their early years at school? An anonymised cohort study." *PLoS One* 8 (8): e70601.

82 Bzostek, Sharon H., and Audrey N. Beck. 2011. "Familial Instability and Young Children's Physical Health." *Social Science & Medicine* 73 (2): 282–292.

83 Gennetian, Lisa A., and Eldar Shafir. 2015. "The Persistence of Poverty in the Context of Financial Instability: A Behavioral Perspective." *Journal of Policy Analysis and Management* 34 (4): 904–936.

84 This 12 percentage-point union voting premium largely reflects socioeconomic factors associated with individuals who join a union. However, when comparing members with non-members who exhibit similar characteristics, there remains a union voting premium of 4 percentage points. Freeman, Richard B. 2003. "What Do Unions Do...to Voting?" *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 9992.

85 Zullo, Roland. 2011. "Labor Unions and Charity." *Industrial and Labor Relations Review* 64 (4): 699–711.

86 Crain, Marion. 1994. "Between Feminism and Unionism: Working Class Women, Sex Equality, and Labor Speech." *Georgetown Law Journal* 82 (6): 1942–1946.

87 Yates, Michael D. 2009. *Why Unions Matter*. New York: Monthly Review Press.

88 Juravich, Bronfenbrenner, and Hickey (2006).

89 In the first-time union contracts from 1987 to 1996, 53 percent included protections for workers with disabilities, while only 18 percent included protections due to sexual orientation (Juravich, Bronfenbrenner, and Hickey 2006). For the LGBTQ+ community, union protections have come more recently. See, for example, Angeles et al. (2020). Angeles, Sophia, Lucero Herrera, Sid Jordan, Janna Shaddock-Hernández, and Saba Waheed. 2020. "Union Values and LGBTQ+ Worker Experiences: A Survey of UFCW Workers in the United States and Canada." UCLA Labor Center. <https://www.labor.ucla.edu/publication/lgbtqworkers/>.

90 See, e.g., Card (1996) and Freeman (1982). Freeman, Richard B. 1982. "Union wage practices and wage dispersion within establishments." *ILR Review* 36 (1): 3–21.

91 Rosenfeld, Jake, and Meredith Kleykamp. 2012. "Organized Labor and Racial Wage Inequality in the United States." *American Journal of Sociology* 117 (5): 1460–1502.

92 Biasi, Barbara, and Heather Sarsons. 2022. "Flexible wages, bargaining, and the gender gap." *The Quarterly Journal of Economics* 137 (1): 215–266.

93 Bruns, Benjamin. 2019. "Changes in Workplace Heterogeneity and How They Widen the Gender Wage Gap." *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (2): 74–113.

and Stephan (2004)は団体協約もしくは職場委員会のあるドイツ企業では、男女間賃金格差が小さいことを確認した⁹⁴。労働市場の構造が異なる他国の分析をそのまま米国にあてはめることはできないものの、これらは賃金格差是正における団体交渉のポテンシャルを示している。

組合はまた、幅広い属性にリーチすることで、経済全体の平等を促進しうる (Table 2)。現在、全体の組合組織率は女性と男性でほぼ同じである。組織率が高い初中等教育における男女比の違いから、公的セクターでは男性よりも女性の組織率のほうが高い⁹⁵。したがって、組合が強化され成長すれば、女性は賃金の上昇と職場環境の改善を享受することになる。働く母親を含む共働きの親は、計画的な勤務時間や保育の提供といった労働環境の快適性からとくに恩恵を受けるだろう。

組合労働者の約半数を占める男性は、民間セクターの組合では依然として不均衡に代表となっている。したがって労働組合は、すべての人種で女性に劣後する、中間層男性のウェル・ビーイング格差を是正できるか

もしれない。1990年代、4年制大学の卒業率は女性が男性を上回り、2022年には女性より男性の学位取得率は9%低かった⁹⁶。生産年齢の男性は女性よりも社会的孤立や孤独を経験しており⁹⁷、男性が友人から精神的サポートを受ける可能性は、女性の半分にとどまる⁹⁸。男性は女性とは異なり、自分の人生の意味を引き出すうえで、家族との時間、友人との時間、趣味、ボランティアといった活動ではなく、仕事に依存している⁹⁹。組合の強化と拡大は、他の社会的接点をもたない男性に帰属意識をもたらす重要な制度的構造を提供することになる。

最後に、他の属性よりも組合組織率が高い黒人男性は、組合に所属するメリットがとくに大きいと考えられる (Table 2)。黒人男性は、中間層全体が経験するマイナス傾向にとくに打撃を受けている。2020年の研究では、黒人男性の世代間流動性は白人男性、白人女性、黒人女性よりも低い。黒人男性は白人男性や黒人女性に比べ、親よりも所得分布が上昇する確率が大幅に低い。さらに、所得分布の上位5分位に生まれた黒人の子供は、所得分布の上位5分位にとどまるの

**Table 2 人口統計グループ別の組合組織率
(Union Membership by Demographic Group)**

人口統計グループ	組合組織率 (%)	民間セクター組合の割合 (%)	公的セクター組合の割合 (%)
全体	10.1	5.1	5.0
男性	10.5	6.2	4.3
女性	9.6	3.9	5.7
白人	10.0	5.0	5.0
白人男性	10.4	6.2	4.2
白人女性	9.5	3.5	6.0
黒人	11.6	6.1	5.5
黒人男性	13.0	7.5	5.5
黒人女性	10.3	4.8	5.5
アジア人	8.3	4.5	3.8
アジア人男性	7.6	4.1	3.5
アジア人女性	9.1	5.0	4.1
ヒスパニック系	8.8	5.1	3.7
ヒスパニック系男性	9.1	6.3	2.8
ヒスパニック系女性	8.5	3.7	4.8

出所：Bureau of Labor Statistics (BLS) and author's calculations using BLS data, accessed through IPUMS. Data reflect 2022 values. Sample is employed 16+ year olds. Excludes workers represented by, but not a member of, unions.

94 Gartner, Hermann, and Gesine Stephan. 2004. "How Collective Contracts and Works Councils Reduce the Gender Wage Gap." *Institute for Employment Research, German Federal Employment Agency*. IAB discussion paper no. 7.
 95 Dunn, Megan, and James Walker. 2016. "Union Membership in the United States." U.S. Bureau of Labor Statistics, Spotlight on Statistics. <https://www.bls.gov/spotlight/2016/union-membership-in-the-united-states/home.htm>.
 96 U.S. Census Bureau (2023a). This statistic is for people ages 25-29 who have completed four or more years of college.
 97 Umberson, Debra, Zhiyong Lin, and Hyungmin Cha. 2022. "Social isolation increases from adolescence through later life but varies by gender, age, and partnership status." *CAPS Research Brief* 1 (2).
 98 Cox, Daniel A. 2021. "The State of American Friendship: Change, Challenges, and Loss." *Survey Center on American Life*, June 8, 2021. <https://www.americansurveycenter.org/research/the-state-of-american-friendship-change-challenges-and-loss/>.
 99 Pew Research Center. 2018. "Where Americans Find Meaning in Life." Detailed Tables. November 20, 2018. <https://www.pewresearch.org/religion/wp-content/uploads/sites/7/2018/11/Detailed-Tables-FOR-WEB.pdf>; Reeves, Richard V. 2022. *Of Boys and Men: Why the Modern Male Is Struggling, Why It Matters, and What to Do about It*. Washington, DC: Brookings Institution Press, p. 39.

と、下位5分位に移る可能性が同じである¹⁰⁰。黒人男性の組織率と賃金プレミアムは相対的に高いため¹⁰¹、黒人男性はとくに組合強化政策の恩恵を受けると考えられる。

7. 労働組合と広範な経済

前節では、労働組合が中間層の労働者とコミュニティにもたらす便益について論じた。本節では、不平等と生産性という2つの主要経路を介して、経済全体に及ぼす組合効果に焦点をあてる。

不平等と生産性に焦点をあてることは、組合が労働者に利益をもたらす2つの方法について説明した第2節によって正当化できる。1つめの独占チャンネルでは、組合は場合によっては企業所有者が受け取る利益を減らすことで、労働者の賃金を増やす。2つめの発言チャンネルでは、組合が工程を見直し、理論的には生産性を上げ下げすることで、経済的利益の総額を増減させる。どちらの影響力も、1つめは不平等や収益の分配への、2つめは生産性全体への影響を通じて、米国経済全体に影響を与える可能性がある。以下で説明するように、労働組合が2つのチャンネルを通じて経済を強化するという証拠がある。対して、組合が経済全体を弱体化させるという説はほとんど支持されない。

7.1. 不平等

1970年代以降、所得における不平等は明らかに拡大した。伝統的な指標、Figure 1の上位1%の所得分布の割合やジニ係数は、この50年に着実に上昇した。企業内の利益分布の指標も上昇した。2021年、米国における最大規模の企業のCEOと一般の従業員の報酬比率は399対1で、1965年の20対1から20倍になった¹⁰²。1984年から2016年にかけて、非金融セクターでは、付加価値に対する経済的余剰の労働分配率は、高卒労働者もしくは大学教育を受けた者で8%、大学学位取得者で4.5%減少した¹⁰³。

こうした不平等を反転すれば、経済全体の成長とレジリエンスが高まるだろう。所得分布の最下位・中位にある世帯の所得を増やすことで、不平等が是正

され、成長が加速する。所得が増加すれば、借入金の制約が緩和され、労働者が起業し、人的資本を構築し、投資機会を活用できるようになる¹⁰⁴。所得分布下位95%の経済的脆弱性を緩和し、米国人の収入への打撃を減じ、経済の変動を抑制することにより、不平等の是正は経済的なレジリエンスをも高める¹⁰⁵。

不平等に及ぼす組合効果を調べる実証分析は、通常、3つのアプローチのいずれかをとる。1つめのアプローチでは、前述した組合賃金プレミアムの分析結果を用いて、組合賃金プレミアムを受け取らない労働者の所得分布がどのようになるのかシミュレートする。このアプローチの利点は、組合賃金プレミアムに関する広範な研究にもとづくことである。欠点は、使用される賃金プレミアムに敏感であり、労働組合非加入労働者への波及効果を直接とらえないことである。所得分布の中位・下位にある労働者や家族への波及効果が大きいと、この方法では不平等に対する組合効果が過小評価される。それでも、この手法を用いた研究は、1950、60年代の組合ピーク時には、労働組合が不平等是正に重要な役割を果たしたことを明らかにしている。Farber et al. (2021)は、1938年から1968年における90/10所得比率¹⁰⁶の20%低下の約半分は、労働組合の台頭で説明できることを示した。Fortin et al. (2021)は、1979年から2017年までの労働組合の閉鎖が、男性の90/10賃金比率の上昇の約13%に寄与し、組合非加入労働者への波及効果を考慮すると、影響はおよそ2倍になると推定する。

2つめのアプローチでは、全国レベルで組合組織率、不平等、他の統計の長期的な関係を分析する。時間の経過とともに不平等に影響しうる他の要因を考慮することで、組合組織率の低下が不平等の拡大にどの程度影響したのかを明らかにする。Farber et al. (2021)は、組合組織率が10%上昇すると、男性の90/10賃金比率は2%低下することを示した。Stansbury and Summers (2020)は、労働者の交渉力の低下が、労働と企業セクターにおける傾向を一貫して説明する最良の候補だと結論づける。

3つめのアプローチでは、組織率の州や国の違いが、不平等の地域差を説明できるかどうか調べる。2つめ

100 Chetty, Raj, Nathaniel Hendren, Maggie R. Jones, and Sonya R. Porter. 2020. "Race and Economic Opportunity in the United States: An Intergenerational Perspective." *The Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 711-783.

101 Hirsch, Barry, David Macpherson, and William Even. 2023. Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey. Last updated March 22, 2023. <https://unionstats.com/>.

102 Bivens, Josh, and Jori Kandra. 2022. "CEO pay has skyrocketed 1,460% since 1978." *Economic Policy Institute*, October 4, 2022.

103 Stansbury, Anna, and Lawrence H. Summers. 2020. "The declining worker power hypothesis: An explanation for the recent evolution of the American economy." *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 27193.

104 Aghion, P. E. Caroli, and C. Garcia-Penalosa. 1999. "Inequality and Economic Growth: The Perspective of the New Growth Theories." *Journal of Economic Literature* 37 (4): 1615-60.

105 Kumhof, Michael, Romain Rancière, and Pablo Winant. 2015. "Inequality, Leverage, and Crises." *American Economic Review* 105 (3): 1217-45.

106 訳者注：90/10所得比率（90/10 income ratio）とは、所得の下位10%の上限値に対する、所得の上位10%の上限値の値。90/10所得比率の値が大きいほど、所得が不平等なことを示す。 <https://www.oecd.org/tokyo/statistics/income-inequality-japanese-version.htm>.

のアプローチ同様に、この方法は、組合組織率または不平等の違いのいずれかを説明できる説明変数のコントロールに依拠する。2つめのアプローチと比べた利点は、時系列のみのアプローチよりも、地域パネルにより豊富で堅牢な説明変数を得られることである。Farber et al. (2021)はこの方法を各州に適用し、組織率の代理となる操作変数法による分析を行い、ある州の組織率が10%上昇すると、その州の上位10%が占める所得の割合が6%減少することを見出した。Brady et al. (2013)は、州を横断した分析により、組合組織率が働く貧困(家計所得が全国中央値の50%未満と定義)を減らすことを示した¹⁰⁷。

以上の結果は、中間層の労働者と企業の所有者や役員利益や労働所得の分配を反映したものである。次は、組合の生産性への影響を通じて得られる総利益と労働所得に対する組合効果を論じる。

7.2. 生産性

労働組合は事業の状況に応じ、生産性に対してプラスにもマイナスにも影響を与える。プラス面としては、幸せて意欲的な従業員は生産性が高く¹⁰⁸、満足度の高い労働者は離職しにくく、労働者の訓練や採用のためのコストを減らす。さらに、労働組合は職場の工程に関する意思決定に参加することで、効率性を高める。例えば、労働組合の保護により、現場の労働者は報復を恐れずに、改善のためのアイデアの声を上げられるようになる。マイナス面としては、ある種の労働者保護により、生産性の低い従業員を企業に引き留めてしまうことがある。さらに、労働組合は投資に使うはずだった資金を、従業員の賃上げにふりむけさせることがある。投資の削減は、ひいては生産性の低下につながる可能性がある。

研究者は労働組合が生産性を向上させる事例を数多く見出してきた。注目すべきは医療セクターである。Dube et al. (2016)は、登録看護師の組合のある病院はない病院に比べ、患者の治療効果が良いことを示した。質の向上が最も顕著だったのは、組合が結成され

た年である¹⁰⁹。Sojourner et al. (2015)は、労働組合は患者ケアの質を下げずに、病院が雇用する看護師の数を減らせることを見出した。Dean et al. (2022)は、組合のある老人ホームはない老人ホームに比べて、パンデミックの最初の年のCOVID-19による死亡率が低かったことを明らかにした¹¹⁰。

セクターごとに異なる、生産性に複合的な影響を及ぼす労働市場紛争に関する研究もある。例えば、ストライキは一時的にマイナスの結果をもたらす可能性がある。Gruber and Kleiner (2012)は、看護師のストライキは稀ではあるものの、30日以内の再入院率の上昇など、患者の治療効果を下げることを確認している¹¹¹。しかし、労働組合が交渉力を発揮するためにストライキが必要な限り、ストライキによる短期的混乱は、生産性や他の長期的なプラスに見合う。別の最近の研究は、製造業の労働組合がラストベルトの労働者の賃金を大幅に引き上げたが、1980年代以前の労働市場紛争により、企業が労働組合の少ない地域に投資を移したため、ラストベルトの雇用が減少したことを明らかにしている¹¹²。

労働組合が推進する特定の政策が重要なことを示す研究もある。ある研究によれば、製造業では、組合があっても、「高業績職場施策(high-performance workplace practices)」を採用していない工場では、組合がない工場と同じくらい生産性が低下する¹¹³。対して、組合があり、管理職ではない労働者への利益分配や定期的な労働者会議を行っている工場では、生産性が高くなる¹¹⁴。教育では生産性を測定するのが難しく、生徒の成果として何を見るのかが重要である。Matsudaira and Patterson (2017)は、組合結成は数学の点数を高めるが、英語の点数は高めないことを見出している¹¹⁵。

生産性に対する効果を、間接的に説明する2種類の研究がある。1つめは、企業閉鎖に対する労働組合の影響に関する実証分析である。Frandsen (2021)は、新たに組合が結成された事業所は、組合がない類似の事業所よりも、閉鎖される可能性が高いことを示した¹¹⁶。

107 Brady, David, Regina S. Baker, and Ryan Finnigan. 2013. "When unionization disappears: State-level unionization and working poverty in the United States." *American Sociological Review* 78 (5): 872-896.

108 Oswald, Andrew J., Eugenio Proto, and Daniel Sogri. 2015. "Happiness and Productivity." *Journal of Labor Economics* 33 (4): 789-822; Harter, James K., Frank L. Schmidt, and Theodore L. Hayes. 2002. "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology* 87 (2): 268-279.

109 Dube, Arindrajit, Ethan Kaplan, and Owen Thompson. 2016. "Nurse unions and patient outcomes." *ILR Review* 69 (4): 803-833.

110 Dean, Adam, Jamie McCallum, Simeon D. Kimmel, and Atheendar S. Venkataramani. 2022. "Resident Mortality and Worker Infection Rates from COVID-19 Lower in Union than Nonunion US Nursing Homes, 2020-21." *Health Affairs* 41 (5): 751-759.

111 Gruber, Jonathan, and Samuel A. Kleiner. 2012. "Do strikes kill? Evidence from New York state." *American Economic Journal: Economic Policy* 4 (1): 127-57.

112 Alder, Simeon, David Lagakos, and Lee Ohanian. 2023. "Labor Market Conflict and the Decline of the Rust Belt." *Journal of Political Economy* 131 (4).

113 Black, Sandra E., and Lisa M. Lynch. 2001. "How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity." *The Review of Economics and Statistics* 83 (3): 434-445.

114 Black and Lynch (2001).

115 Matsudaira, Jordan D., and Richard W. Patterson. 2017. "Teachers' unions and school performance: Evidence from California charter schools." *Economics of Education Review* 61:35-50.

116 An establishment refers to a single physical location, whereas a firm refers to ownership over all establishments. Most firms are single establishment firms. Larger firms are more likely to have multiple establishments.

こうした閉鎖は、いくつかの事業所における生産性の低下が原因の可能性がある。しかし、Young and Wang (2021)は、このような閉鎖は主に、複数の事業所をもつ企業が、組合を新たに結成した事業所を閉鎖するという選択によって引き起こされていることを確認しており、事業所閉鎖の動機は単に生産性だけでなく、本社の戦略的行動によると考えられる¹¹⁷。

2つめは、株価と株式評価に対する労働組合の影響に関するものである。よく引用されるある研究によれば、1961年から1999年にかけて組合承認選挙が行われた一連の企業では、平均して組合により株価が下落している¹¹⁸。ただし、企業閉鎖の分析と同様に、株価の下落は必ずしも生産性の低下から生じるわけではない。前述したように、労働組合は経済的利益を株主から労働者に再分配することができる。株主にとっての利益の減少は、企業の収益は減らさなかったとしても、企業の評価を下げる可能性がある。

既存のエビデンスを概観した研究者たちは、労働組合の生産性に対する影響は、ややポジティブかニュートラルだと結論づけている。Doucouliagos and Laroche (2003)は、2003年までに出版された実証文献の包括的な統計的レビューを行い、とくに製造セクターでは、労働組合は平均して高い生産性と関連していることを見出している¹¹⁹。同じ文献を定性的に概観したHirsch (2004)は、経済全体に対する組合の生産性への効果はゼロに近いと結論づけている¹²⁰。Doucouliagos et al. (2017)は、より新しい実証研究も含めて再度、統計的レビューを行い、米国の製造セクターの生産性に対する組合効果はゼロであるが、建設や教育セクターの生産性に対する組合効果はプラスだと示した¹²¹。さらに、労働組合は、従業員エンゲージメントや組合の発言効果を介して生産性にプラスの効果があり、投資を介してはマイナスの効果があるとまとめている。これらの要約はいずれも、労働組合が米国全体の生産性におよぼす悪影響を裏付けるものではなかった。

8. まとめ

労働組合の強化は、賃金の低迷、退職への備えの不足、余暇時間の減少など、1970年代以降中間層が直面

してきたマイナス傾向の一部を食い止め、反転させる可能性が高い。労働組合は組合員の賃金や福利厚生、労働環境の快適性を高め、その波及効果は組合非加入労働者の同様な改善にも及ぶ。

さらに、今日の労働組合は、過去数十年間の前進を有効活用することができる。現在、組合は1950年代のピーク時よりも人種や性別を公平にカバーしている。これは、労働組合の強化により、より多くの米国労働者が引き上げられ、人種や性別による賃金格差が縮小することを意味する。また、組合はすでにバイデン・ハリス政権の最近の政策により活性化しているセクターではとくに高い組織率を誇っており、連邦政府のパートナーとなる労働者と地域社会の便益となる政策を実現するだろう。さらに、組合は医療技術や医療提供の継続的な改善を補強する。組合は組合員のためにより良い医療保険の選択肢を求めて交渉するだけでなく、医療従事者が組織化されている病院では、患者の健康状況も良くなることも示してきた。

より広く、労働組合の強化と組合員数の拡大は、経済全体の成長とレジリンスを高める可能性がある。この発見は、組合結成が不平等を是正し、ひいては、マクロ経済にプラスの効果をもちうるという頑健な研究結果によって裏付けられている。さらに研究理論と実証分析は、これまででも、そしてこれからも、組合員の発言効果の拡大や、労働者の幸福度や仕事との一体感の上昇を通じて、労働組合が生産性を持続的に引き上げることが示している。組合はこれらを交渉の目標とし、生産性向上行動のように、労働者と企業所有者双方にとってのメリットを重視できる立場にある。

こうした理由から、バイデン・ハリス政権は労働組合の強化に優先的に取り組む。政策や支援措置には以下が含まれる。

立法上の優先事項

2022年12月に可決された2022年オムニバス法案(Omnibus bill)により、バイデン・ハリス政権の予算において、全米労働関係委員会(NLRB)への資金を9%、つまり2,500万ドル増額した。これは2014年以来初めての増額であり、NLRBは取り組みを強化、拡大できる。

今後、労働者の交渉力を回復するために、バイデン・ハリス政権が立法上の最優先事項としているの

117 Due to data limitations regarding single- versus multi-establishment firms, Young and Wang (2021) are only able to estimate these effects for manufacturing firms. Results may not necessarily translate to service sector firms and establishments.

118 Lee, David S., and Alexandre Mas. 2012. "Long-run impacts of unions on firms: New evidence from financial markets, 1961–1999." *The Quarterly Journal of Economics* 127 (1): 333–378.

119 Doucouliagos, Christos, and Patrice Laroche. 2003. "What do unions do to productivity? A meta-analysis." *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 42 (4): 650–691. <https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/17556769.pdf>.

120 Hirsch, Barry T. 2004. "What Do Unions do for Economic Performance?" *Journal of Labor Research* 25, 415–456.

121 Doucouliagos, Christos, Richard B. Freeman, and Patrice Laroche. 2017. *The Economics of Trade Unions: A study of a Research Field and Its Findings*. London: Routledge.

は、団結権保護法(Protecting the Right to Organize Act:PRO法)と公共部門交渉自由化法(Public Sector Freedom to Negotiate Act)である。PRO法は、労働者の団結権の侵害に対する罰則を定め、労働者が団結しようとする場合の雇用主の介入を抑え、労働者が初めて組合をつくった後、最初の団体交渉の合意に達するプロセスを確立し、その他NLRAに関する重要な更新や改善を行うものになるだろう。公共部門交渉自由化法は、現在団体交渉権をもたない、何百万人もの州および地方の公務員に団体交渉権を拡大するものである。

インフレ抑制法(Inflation Reduction Act)は納税企業に、クリーンエネルギーの税制優遇措置に見合うだけの一般賃金を払い、アプレントイスシップ(徒弟教育)の要件を満たすことを義務づけている。財務省は、インフレ抑制法の施行にあたり、2022年11月発行の最初のガイダンスを含め、2023年1月29日以降に始まる建設プロジェクトにこれらの要件を課す、労働者中心のガイダンスの改定に注力している。

行政の動き

労働者の組織化とエンパワーメントに関するホワイトハウス・タスクフォースは、労働者の組織化と交渉を支援するために、既存の法定権限を用い各機関と連携していく。これには、組合結成と交渉の権利に関する労働者の意識を高めるための取り組み、労働者の組織化に対する障壁を軽減するための労働者とオーガナイザーの連邦施設へのアクセスとコミュニケーションを促進する取り組み、連邦助成金の優遇措置と要件を通じて、良質で、組合加入をともなう仕事を創出する取り組みを含む。2023年3月にタスクフォース勧告への対応状況に関する報告書が発行され、労働者の組合結成とタスクフォースの目標に対する政府機関の推進状況をまとめている。成功例の1つは、公共セクターの労働組合に関するものである。人事管理局(Office of Personnel Management)が各機関と連携して、労働者が労働組合の権利を認識できるようにして以来、80,000人近くの労働者が労働組合に加入した¹²²。そして今月初め、副大統領はデービス・ベーコン法(Davis-Bacon and Related Acts)にもとづく現在の賃金規制を見直し、建設労働者の賃金基準を引き上げる新たな規制を発表した。この規制は100万人以上

の建設労働者に地域の一般賃金と付加給付の支払いを義務づけるものである。

複数の機関が、労働者が組合結成と交渉の権利意識を高め、雇用主と労働者に労働組合と団体交渉のメリットを知ってもらうことに取り組んでいる。取り組みには、労働省の労働者組織化の資源と知識センター(Worker Organizing Resource and Knowledge Center)¹²³や、Worker.gov、Employer.gov、雇用主に組合と団体交渉に関する情報を提供する中小企業庁の新たなリソースガイドが含まれる。

労働省の労働管理基準局(Office of Labor Management Standards:OLMS)は、組合結成キャンペーンにおいて従業員を説得するための雇用主支出に関する報告を強化する措置を講じた。OLMSは報告要件について広範な働きかけを行っており、コンプライアンス違反に関する苦情通報窓口を設置した。さらにOLMSは、経営意向を代行する組合対策コンサルタントを雇っている企業に対し、連邦政府の請負業者か下請け業者かを明らかにする規制を策定済みである。これにより、労働者は、職場の組合結成や団体交渉、その他の協調行動を、監視下においたり、説得するために使われた、直接・間接の資金の出所に関する情報にアクセスできる。さらに、一般市民や政策立案者は、公的資金が協調的な労使関係や労働者の権利を、例え根底にある活動が違法でなかったとしても、間接的に損なうかどうかを知っておくべきである。

NLRBと連邦調停局(Federal Mediation and Conciliation Service)は独立した労働機関であり、公式にはタスクフォースの一部ではない。それにも関わらず、これらの機関は、新たに組合がつくられた施設の雇用主や労働者に対して、団体交渉で最初の協約を締結できるよう、協力して無料サービスを新たに提供している。この取り組みは、新組合を結成した労働者が直面する不変の問題に対処するのを助ける。

財務省は、反組合キャンペーンを阻止し、組合結成キャンペーンにおける雇用主の中立性や不干渉を奨励するために、税制の変更を引き続き検討する。財務省はまた、雇用主の説得活動に関連する費用に対する税控除を廃止する法案に対して、専門的支援を行っている¹²⁴。

122 The White House. 2023. "The White House Task Force on Worker Organizing and Empowerment: Update on Implementation of Approved Actions." Press release. March 17, 2023. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/03/17/the-white-house-task-force-on-worker-organizing-and-empowermentupdate-on-implementation-of-approved-actions/>.

123 <https://www.dol.gov/general/workcenter>.

124 S.4192, 117th Congress (2021-2022). See also Casey, Bob. 2023. "Casey Introduces Legislation to Make Tax Code Fairer for Workers, Combat Union Busting." Press release. March 9, 2023. <https://www.casey.senate.gov/news/releases/casey-introduces-legislation-to-make-tax-code-fairer-for-workers-combat-union-busting>; Casey, Bob, Ron Wyden, Patty Murray, Chris Van Hollen, and Cory Booker. n.d. "No Tax Breaks for Union Busting Act." Press release. https://www.casey.senate.gov/imo/media/doc/one_pager_no_tax_breaks_for_union_busting_act.pdf.

理事会・評議員会 報告

2023年度事業計画・予算、人事等を承認 【第61回定例理事会・第28回評議員会】

(公財) 連合総研は、定款に定められた手続きに従い2023年9月22日、第61回定例理事会・第28回評議員会をオンラインで開催しました。この定例理事会・評議員会では、連合総研の2023年度の事業計画及び収支予算、規則・規程の改正案、役員等の報酬総額、評議員及び理事の一部選任、コンピューター機器等購入準備資金の積み立てを提案し、いずれも承認されました。

また、評議員については、川本淳氏(前自治労委員長)、坂田幸治氏(前電力総連会長)、廣田政巳氏(前こくみん共済 coop理事長)が退任し、石上千博氏(自治労委員長)、壬生守也氏(電力総連会長)、打越秋一氏(こくみん共済 coop理事長)が新たに就任しました。理事については、山内達也氏(前中央労働金庫理事長)が退任し、杉浦賢次氏(中央労働金庫理事長)が就任しました。

第61回定例理事会・第28回評議員会

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| ・第1号議案 2023年度事業計画に関する件 | ・第4号議案 役員等の報酬総額に関する件 |
| ・第2号議案 2023年度収支予算に関する件 | ・第5号議案 評議員の一部選任に関する件 |
| ・第3号議案 規則・規程の一部改正に関する件 | ・第6号議案 理事の一部選任に関する件 |
| ①連合総研事務局就業規則の一部改正について | ・第7号議案 コンピューター機器等購入準備資金の積み立てに関する件 |
| ②テレワーク規程の新設について | |
| ③テレワーク規程の一部改正について | |
| ④賃金・慶弔贈与等に関する規程の一部改正について | |

(公財) 連合総研 理事・監事・評議員名簿 (2023年9月22日)

【理事】

理事長 神津里季生(連合総研理事長)	清水 秀行(連合事務局長)
副理事長 市川 正樹(連合総研所長)	末廣 啓子(JAMOTE副代表理事)
専務理事 新谷 信幸(連合総研事務局長)	杉浦 賢次(中央労働金庫理事長)
理事 金子 晃浩(自動車総連会長)	瀧本 司(日教組委員長)
毛塚 勝利(労働法学的研究者)	中富 道隆(日本機械工業連合会顧問)
佐藤 博樹(東京大学名誉教授)	松浦 昭彦(UAゼンセン会長)

【監事】

森 一夫(元日本経済新聞特別編集委員)	湯本 健一(連合総合総務財政局長)
---------------------	-------------------

【評議員】

相原 康伸(教育文化協会理事長)	権文 英子(亜細亜大学教授)
安藤 京一(情報労連委員長)	神保 政史(電機連合委員長)
石上 千博(自治労委員長)	中村 圭介(東京大学名誉教授)
今野浩一郎(学習院大学名誉教授)	壬生 守也(電力総連会長)
打越 秋一(こくみん共済 coop理事長)	元林 稔博(国際労働財団常務理事)
戎野 淑子(立正大学教授)	吉川 薫(白鷗大学名誉教授)

(下線は新任)

九段南だより

連合総研副所長 平川 則男

出産育児一時金における「情報の非対称性」

小誌「DIO(2022年6月号)」の小欄において、出産育児一時金を現物給付として医療保険の適用を進め、診療報酬の仕組みを導入してはどうかと提言した。また、時を同じくして、子ども子育てを支援する市民団体も「妊娠から産後ケアまで保険適用とし、自己負担ゼロに」と要請していた¹。

こうした中、政府は、2023年6月に公表した「こども未来戦略方針」において、「2026年度を目途に、出産費用(正常分娩)の保険適用の導入を含め、出産に関する支援等の更なる強化」を検討すると明記した。これを受け、厚労省は研究班を設置し検討を進め、9月の社会保障審議会医療保険部会で「出産費用の見える化」についてウェブサイトでの公表内容等の提案がされた。しかし、保険適用の導入につながらない、粗いものとなっている。

さて、医療保険制度においては、患者が診療サービスを受けると3割の一部負担金を支払い、同時に医療機関は健保組合や協会けんぽ等の保険者に対して残り7割の負担を求める。それが診療報酬による請求であり、診療行為の費用の点数を足し合わせて算出している。例えばインフルエンザに罹患し、診療所を受診すると、初診料288点の他に「鼻腔・咽頭拭い液採取」5点、「疫学的検査判断料」144点など、合計で731点(7,310円)が診療報酬となる²。更に審査支払機関と保険者のチェックによって、一定の透明性や公平性が担保されている。

しかし研究班の「出産費用の見える化」の提案は、分娩施設の医療職の配置状況や機能に対する報告の項目はあるものの、分娩に要する費用については、「出産費用の平均額」「妊婦合計負担額の平均額等」だけとなっている。これでは、分娩施設における医療行為の内容や、費用の明細が一切明らかになるようなも

のとなっておらず、情報の非対称性が残されたままであり、出産費用(正常分娩)の保険適用の導入に向けた動きから程遠い。

この情報の非対称性による問題は、2023年4月に出産育児一時金の引き上げ(42万円→50万円)の際にも課題となった。それは、一時金の引き上げと同時に、半分ほどの分娩取扱施設で出産費用の値上げが行われたからである。つまり、本来は利用者の負担軽減の目的で一時金が引き上げられたが、その機会に合わせて出産費用を引き上げたため、「便乗値上げ」との批判が集中したのである。確かに施設側からみると、光熱費の高騰、人件費の高騰、新型コロナウイルス対応に向けた整備などの理由もあると考えられる。しかし、こうした費用の情報は施設側だけにあり、利用者や保険者が何の根拠や説明もないままに支払いをしている中では、このような引き上げの理由は「言い訳」と捉えられてしまう。他にも、分娩取扱施設でのエステやお祝い膳などの「過剰なサービス」の問題も指摘されており、出産費用情報の非対称性を少しでも解消するためには、医療保険の適用を進め診療報酬の仕組みを導入するよう議論すべきである。

このままでは、出産育児一時金の引き上げのたびに不透明な値上げが繰り返される懸念や、「情報の非対称性」によって医療の質の向上と標準化についても不透明である。これでは、子どもを産むことに対する不安感や抵抗感が高まるばかりである。

さて、8月末をもって、内閣府から派遣された野澤郁代主任研究員が帰任し、9月13日付けで鈴木智之主任研究員が着任した。主に、経済情勢報告の業務を担当する。また、連合からは柘植真紀子研究員が着任した。主に勤労者短観を担当する。皆様のご支援を。

1 出産費用調査の結果と3つの提言 子どもと家族のための緊急提言プロジェクト

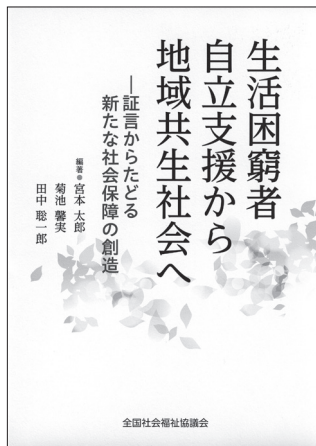
2 なるほど！診療報酬 日本医師会 2023年9月15日参照 <https://www.med.or.jp/people/what/sh/>

『生活困窮者自立支援から地域共生社会へ：

証言からたどる新たな社会保障の創造』

相談を給付から独立させた現場の
ちから ～実践を通じて生まれた制度

連合総研副所長 平川 則男



宮本 太郎・菊池 馨実・
田中 聡一郎著
全国社会福祉協議会
定価 4,500 円 (税別)

社会保障制度においては、現金給付または現物給付という実態的「給付」という概念が存在する¹⁾。例えば、医療の世界では、医師の医療行為が現物給付であり、年金制度であれば年金の支給が現金給付となる。ただし、こうした現金・現物給付の仕組みの中にも、相談という概念がある。生活保護法第27条では「保護の実施機関は、被保護者に対して、生活の維持、向上その他保護の目的達成に必要な指導又は指示をすることができる」とされ、生活支援・再建に向けた相談が位置付けられているが、保護の要件に該当しないとたちまち、何の相談支援もできなくなる。それどころか、かつては生活保護制度の申請の壁、つまり「断る相談」となってしまうことさえあった。

そうした中で、生活困窮者自立支

援法は、「個別的な『相談支援』というアプローチ」²⁾により(ただし住居確保給付金は現金給付)、現金・現物給付から独立したこれまでにない社会保障制度と言える。

そうした特徴ある制度が生まれるきっかけとなったのは、2009年のリーマンショック時の日比谷派遣村の存在が大きい。1990年代に雇用のあり方が大きく変化し、派遣労働者や非正規で雇用される労働者など「多様な」雇用形態の増加により、雇用というセーフティネットが、機能不全に陥ってしまったのである。また当時は社会保障制度では、生活保護しかない状況にあった。本書では、雇用を中心とした生活保障の仕組みは、社会変動に対して脆弱になっていたこと、生活困窮への対策はより普遍的な仕組みで検討すべきという問題意識が識者から語られている。

こうした中で、2010年末から始まった、社会保障と税の一体改革は、医療・介護・年金・子育て支援という社会保障4経費に止まらず、参加と包摂という考え方のもと、社会保障の機能強化をとおして、貧困と社会的排除をなくしていく方向が示され、生活困窮者支援の検討が開始された。しかし、2012年12月の政権交代の際、自民党は選挙において、生活保護基準の10%削減を公約したため、多くの人は、「生活困窮者」支援の検討は終了するのではとの懸念があった。しかし本書では、意識ある政治家や、厚労省の官僚が慎重にかつ粘り強く制度検討の継続に向けて動いたこと

や、自民党は生活保護の削減に関心があり、「生活困窮者」支援については、「仕事に就くという観点では否定しなかった」という証言は、「なるほど」と思わせるものがある。

そして2020年、新型コロナウイルス感染拡大により、観光業・飲食業等における急激な需要の消失は、非正規で働く方々やフリーランスで働く方々を直撃した。そのため、雇用調整助成金、社協の貸付の拡大とともに、生活困窮者自立支援制度の相談支援や住宅手当が大きな効果をもたらしてきた。しかしその一方で、多くの方が、生活に関わる悩みを持ちつつも、全てが相談につながっているわけではないこと、困難を抱える事情もより多様化してきていることも分かってきた。

本書は、生活困窮者自立支援制度について、厚労省の担当者や政策づくりに関わった有識者、支援の実践者などの証言をまとめ、分析したものである。今日、人口減少という社会構造の大きな変化、地域や職域におけるセーフティネットの機能が揺らぐ中で、こうした新たな課題に対して、相談支援の機能の基盤となる人材の確保、新たな課題に対する実践家による試みが、この制度をより強固なものにしていくのではないかと認識させられる貴重な一冊である。

1 社会保障法第3版 菊池馨実 有斐閣 2022年6月25日

2 同上

厚生労働省 フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

急がれる個人事業主の健康確保体制の確立

厚生労働省の「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」(座長:土橋律・東京大学大学院工学系研究科教授)は9月21日の第14回会議で報告書を取りまとめた。フリーランス等個人事業主が増加しているが、労働安全衛生法では個人事業主や中小企業事業主を対象とした具体的な保護措置が設けられておらず、こうした人々の業務上災害の実態も十分に把握されていない。検討会では、労働者以外の者を含めた業務上の災害防止を図るため、こうした業務上災害の実態把握と安全衛生対策のあり方が検討された。同検討会に提示された「フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究」(令和3年度厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業)から、いくつかのデータを紹介する。

まず、フリーランスとしての週平均労働時間と被雇用者としての週平均労働時間のクロス集計結果が**図表1**である。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(2021年7月30日閣議決定)では、2025年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする数値目標が定められている。

被雇用者として働いていない人は、回答者2,750人のうち79.8%の2,195人で、そのうち60時間以上は9.5%であった。被雇用者として働いていない人と雇用者でもあるフリーランスを合計すると、約15.9%の人が60時間を超えている。同調査研究では、副業的な働き方で長時間労働となっている可能性がある」と指摘している。

被雇用者として働いていないフリーランスにおいて、健康診断の受診機会は、自治体や加入する公的医療保険の実施する健診・検診が中心となるが、被雇用者に比べ受診の動機づけは弱くなる。同調査ではフリーランスの35.2%がいずれの健診等も受けていないとしている**(図表2)**。

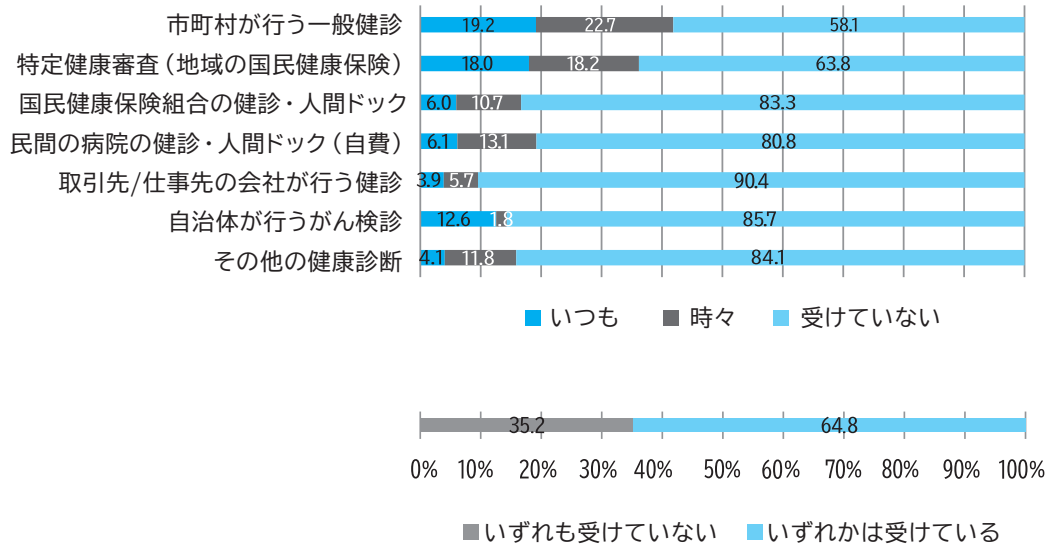
ストレスチェックは2015年12月1日から義務化されたが、従業員数50人未満の事業場については依然として努力義務にとどまっている。しかし、フリーランスにおいても被雇用者同様に職場におけるメンタルヘルスは重要な課題である。フリーランス自身の心身の健康の確保は、取引先の業務の継続にも影響する問題である。同調査によると、ストレスチェックについて、「会社勤めの時に受け、今も受けている」「雇用先で受けている」はそれぞれ3.5%、1.2%にとどまり、84.7%は「受けたこ

図表1 週あたり平均労働時間

		フリーランスとしての週平均労働時間							合計
		～20h	20～30h	30～40h	40～60h	60～80h	80～100h	100h～	
週雇用者として労働時間の	0h(雇用はなし)	612	355	485	535	135	34	39	2,195
	～20h	121	30	24	15	4	0	3	197
	20～30h	24	45	11	10	3	2	1	96
	30～40h	25	13	68	10	1	3	3	123
	40～60h	18	8	5	65	5	0	1	102
	60～80h	0	0	1	0	14	0	0	15
	80～100h	2	0	0	0	2	6	0	10
	100h～	0	1	0	0	0	0	11	12
	合計	802	452	594	635	164	45	58	2,750

は週60時間超え

図表2 健康診断受診状況



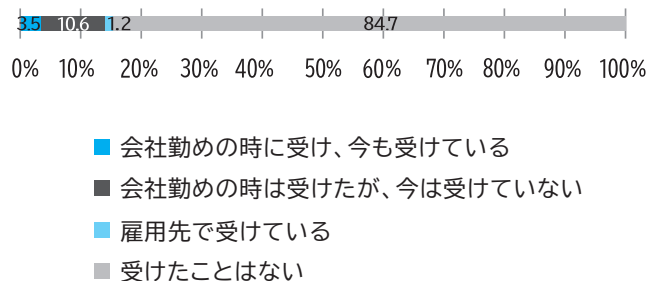
とはない]としている(図表3)。

なお、同調査の「おもな収入源となっている職種」はその他が最も多いなか、15.2%でクリエイティブ・Web・フォト系(12.7%)、営業・販売・小売系(11.7%)、エンジニア・技術開発系(7.7%)がそれぞれ1割前後、芸術系(7.2%)、教育系(7.1%)、事務・バックオフィス系(4.5%)と続き、建設・建築関係は約1.9%である。同検討会では、建設業の一人親方やフードデリバリーのプラッ

トフォームビジネスなど様々な分野の個人事業について、労働組合や業界団体のヒアリングや様々な調査結果が集約され、フリーランスの安全衛生に関する課題の把握が行われた。同報告書では、個人事業者等の業務上災害の報告の仕組みを提案しており、安全衛生対策の検討にあたってさらなる実態把握が急がれる。

(連合総研主任研究員 伊藤 彰久)

図表3 ストレスチェック



【8月の主な行事】

- 8月2日 所内・研究部門会議
7日 シンポジウム「セーフティネットと集団一新たなつなかりを求めて」
(オンライン)
- 9日 第14回非正規で雇用される労働者の働き方・意識に関する実態調査と
労働組合の役割に関する調査研究委員会
(主査：森ます美 昭和女子大学名誉教授)
- 17日 企画会議
21日 連合・連合総研総合企画会議
23日 所内・研究部門会議
研究成果報告会(遠坂主任研究員)
24日 賃金構造勉強会(講師・神林 龍 武蔵大学経済学部教授)
日本労働ベンクラブとの意見交換会
28日 第15回非正規で雇用される労働者の働き方・意識に関する実態調査と
労働組合の役割に関する調査研究委員会
(主査：森ます美 昭和女子大学名誉教授)
- 30日 第46回勤労者短観 アドバイザー会議

【職員の異動】

<退任>

野澤 郁代(のざわ かの) 主任研究員

8月31日付退任

〔ご挨拶〕コロナ禍の真っ只中だった2021年9月より内閣府より出向して丸2年間、経済情勢報告の執筆を軸に様々な経験を積ませていただきました。コロナの感染拡大が一定程度収束し、経済が活動を始めると、為替や物価といったここ数年ほとんど動きのなかった経済変数が大変動し、経済全体に多大な影響を与えたことから、特に2年目を降は想定以上に経済情勢のフォローが大変にはなりましたが、同時にこの20年余り、我が国の経済のダイナミズムがいかに損なわれていたか痛感しました。そうした中での官民挙げての質上げの機運の醸成により、連合の活動への注目もかつてなく高まるなど、報告書を作成する側としてもやりがいのある2年間となりました。役所だけでは知り得なかった様々な考え方や実情に触れる機会に恵まれたことに大変感謝しております。

<着任>

鈴木 智之(すずき ともゆき) 主任研究員

9月13日付着任

〔ご挨拶〕内閣府からの出向で着任いたしました。これまで経済財政政策、規制改革、地方創生、広報・報道対応等を担当してまいりました。

持続的な質上げの実現が国を挙げた最重要課題として取り上げられる中、研究機会を得られたことを大変光栄に思っております。労働者の生活水準向上と、公正で安心できる労働環境の実現は、経済の安定と成長に欠かせない要素と考えております。皆様に価値ある研究成果を提供できるよう努力いたします。

<着任>

柘植 真紀子(つげ まきこ) 研究員

10月10日付着任

〔ご挨拶〕この度、日本労働組合総連合会より出向させていただきます。10月10日付で連合総研に着任いたしました。

連合事務局では、教育政策や消費者政策等の社会・経済に関わる政策全般に携わってきました。

各分野の第一線で活躍されている学者の先生方をはじめ、労働運動を牽引する調査研究に関わることができ大変光栄でございます。この貴重な機会を連合運動の前進に繋げ、寄与していきたい所存でございますのでよろしくお願い申し上げます。

発行人/市川 正樹

発行日/2023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

〒100-0011

東京都千代田区内幸町1-3-1

幸ビルディング6階

TEL 03-4330-0741

FAX 03-4330-0730

ISSN 2758-6030

editor

ネット通販アマゾンのフリーランスの配達員が業務中に負ったケガが、労働災害と認定された。労基署が労働者性を認定した画期的な決定だ。プラットフォーム企業のアプリケーションに完全に管理された「フリーランス」に対する保護の仕組みの確立が求められる。その際、

追加負担をするとともに、個人を含む請負事業者に確実に配分されることを担保しなければ、このインフラの持続可能性は限界が近い。小さな荷物が詰め込まれた軽トラックを、自転車で帰宅中に見かけるたびに不安がつのる。急がなければ。(キジトラ雄7歳)

利便性を享受する私たち消費者が応分の