

研究機関動向

労働関係シンクタンク交流 フォーラムに参加して

五十嵐 仁
鈴木 玲

はじめに

7月19日（金）の午後、新宿駅近くのサービス・流通連合会館で「労働関係シンクタンク交流フォーラム」が開催され、100人以上の関係者が出席した。

このフォーラムは今回で3回目になり、これまで総評会館と池之端文化センターで開かれた。主催は「労働関係シンクタンク懇談会」だが、この「懇談会」は「連合及び構成産別に関係する12の研究調査機関が集まってつくる研究交流組織」である。懇談会には、現代総合研究所という名前も見えるが、この日は報告しなかった。

この日の「交流フォーラム」では、休憩を挟んで11の「労働関係シンクタンク」による報告が行われた。全体のテーマは「少子高齢社会における福祉型社会の創造と労働組合」というものだが、必ずしもこれに添わないものもあった。各報告には20分の時間が与えられ、発表が制限時間以内で終わった場合は、質疑応答が行われた。以下に、その報告者とテーマを紹介しておく。

1. 地方自治総合研究所 / 飛田博史研究員
「少子高齢化時代における地方自治体の分権的機能（役割）のあり方」
2. 中部産業・労働政策研究会 / 上中健人副事務局長・主任研究員「少子・高齢社会に

おける企業と地域社会との共生」

3. 生活福祉研究機構 / 下田平裕身理事（信州大学教授）「民間介護事業における労働問題の特殊性と課題」
4. 生活経済政策研究所 / 佐藤芳久事務局長「介護職の能力開発に関する総合的研究」
5. 電機連合総合研究センター / 村上求書記「育児休業を取得した男たち～働く女性の21世紀アンケート調査」
6. 国民教育文化総合研究所 / 熊谷一乗（創価大学教授）「教育基本法問題の現在と過去」
7. 全通総合研究所 / 鹿野和彦客員研究員「労働組合とNPOの現在と未来」
8. 労働研究センター / 千嶋明研究員「工会法改訂にみる中国の労働事情」
9. 連合総合生活開発研究所 / 中尾和彦主任研究員「従業員代表制と組織化の課題」
10. 労働調査協議会 / 西村博史主任調査研究員「次代のユニオンリーダー調査研究」
11. シンクネット・センター21 / 大谷達也副事務局長「小泉構造改革と公共事業の実態」

笹森連合会長のあいさつ

野口敞也連合総研専務理事の開会挨拶の後、笹森会長が挨拶した。笹森会長は、「去年の大会で連合の会長に選ばれてから9カ月経ちました」と前置きしながら、大要、次のように述べた。

会長就任以来、現場を訪れてできるだけ幅広く意見を聞きたいと思い、45道府県を回った。もうすぐ全国を回りきることになる。各地で、まず、知事や市長など行政の責任者に会い、経営者やNPOの関係者などにも会った。その後、労働組合の幹部や組合員に会うようにした。

これらの会談はマスコミに全面公開で行い、記者などの目の前で話をした。真剣勝負でストレスがたまっていたが、大変役に立った。会談では「労働組合は何をしているのだ」と叱られると思っていたが、労組への期待の声が大きかった。雇用を守ることが最も重要で、組合の出番だと励まされた。そのためには政策が重要であり、シンクタンクの役割も大切だ。皆さんに期待したい。特に、グローバル化、少子高齢化、ITや環境の問題が重要になっている。

高齢者、女性、新卒、身障者、外国人労働者などを含めた労働を中心とした福祉社会の実現、個人と家庭生活の安全保障を実現したい。そのためには、システム転換が必要だ。また、中小企業も重視したい。ここでは圧倒的多数が未組織であり、小・零細・地場産業の自立は地域経済にとっても極めて重要な意味がある。

連合はローマ字で書くとRENGOだ。RENGOと書く。NGOとして新しく生まれ変わることをめざしたい。そのためのバックボーンが政策であり、シンクタンクの役割は重要だ。

11の報告

この後11の研究報告が続いたが、そのすべてについて詳しい紹介とコメントをする余裕はないので簡単な感想を述べることにしたい。これらの報告は、労働関係シンクタンクがどのようなテーマに関心を持って取り組んでいるかを示すものとなっている。

報告の第1は、地方自治総合研究所の「少子高齢化時代における地方自治体の分権的機能（役割）のあり方」というもので、現行社会福祉制度の基本的枠組みは終戦直後の生活困窮者対策を前提としたものだったが、その後福祉需要が一般化したために福祉制度全体の改革が必要になったというのが報告の基調である。こう

して、社会福祉基礎構造改革が問題になるわけだが、その際の理念は、自助、共助、公助の相互補完であり、一部の生活困窮者という特別の人への措置がすべての人々との契約に変わってきている。

主な改革のポイントは、利用者本位、質の向上、事業の充実、地域福祉の推進などであり、地域福祉の展開における自治体の役割が重要になっている。その際の自治体の役割は、たとえば、サッカーのミッドフィルダーのようなものだというのが、この報告の結論である。

この報告は財政問題への言及がほとんどなく、社会福祉構造改革が時代の流れであるかのように見え、社会福祉構造改革のもっている問題点が良く理解できなかった。時代の変化と社会福祉への需要の増大が、福祉のあり方の変化を要請したように聞こえるからである。福祉のあり方が変わっていくのは、状況変化への積極的な対応だということなのだろうか。

報告は地方自治体の役割の重要性を強調したが、そのレベルにとどまっていたよいのだろうか。時間が足りなかったということもあり、報告が「分権的機能（役割）のあり方」の具体的内容にまで及ばなかったのは残念である。

第2は、中部産業・労働政策研究会の「少子・高齢社会における企業と地域社会との共生」というアンケート調査にもとづく報告である。報告した中部産業・労働政策研究会（中部産政研）はトヨタ・グループ労使を母体に設立されている。

報告は、トヨタ・グループ企業などの従業員と定年退職者および市民を対象にしたアンケート調査に基づいているが、従業員のアンケート回収率が96%と驚くほど高かった。報告は、アンケート結果に基づき「幸福感」を世代別、性別に比較したが、「幸福感」という概念はあま

りにも曖昧であるという印象を受けた。報告では、アンケートがこの概念を具体的にどのように「測定」したのか明らかにされなかった。

アンケートから明らかになったのは、高齢者は経済的に満たされており幸せだと感じている人が多いのに、若年者の税・社会保険等の負担感が高く、将来に対する不安も強いなど、世代間のギャップがあること、男性の高齢者は妻だけが頼りだが、女性の高齢者は夫がいないかフルタイムで勤務している方が幸せだと感じていることなどである。

特に、55歳以上の女性は概ね配偶者がいない方が幸せだと感じているという調査結果が紹介されると、参加者の間からは苦笑ともとれるざわめきが広がった。参加者のほとんどは中年以上の男性だったから、ちょっとショックだったのではないだろうか。高齢者の男性は、「濡れ落ち葉」に例えられることがある。妻にべったりくっついて煩わしい存在だというわけだ。この中部産政研の調査結果は、「濡れ落ち葉」仮説を実証していると言えるかもしれない。

報告者は、「一日中、家にいる高齢者は邪魔者扱いで、妻がいない男性の幸福度は低い」ことを指摘しながら、若い頃から趣味やサークル活動などに参加し、会社以外の広い人脈形成に心がけること、妻だけに頼らず、子どもたちとも良好な関係を築くよう心がけることを忠告していた。耳の痛い忠告だが、まさにその通りだと言えよう。だが、すでにリタイアした人はどうすれば良いのだろうか。これが、身も心も会社に捧げ、家庭を妻に任せきりにしてきた企業戦士の末路だとすれば、あまりにも哀れではないだろうか。

第3は、生活福祉研究機構の「民間介護事業における労働問題の特殊性と課題」で、実態調査に基づく報告である。この報告では、特に、

ヘルパーなど介護労働者の就労状況と時間管理のあり方が問題とされた。

介護は一定の時間を決めて顧客を訪問するから、介護と介護の間には中断時間が発生する。しかし、この中断時間にも、実際には就労が中断されているわけではなく、次の介護への待機や移動、報告書の作成などが行われている。したがって、「こうした就労が中断する短い時間帯は、実質的には、拘束時間に等しいと考えられる」(社団法人生活福祉研究機構『民間介護事業の効率的・安定的推進のための調査研究報告書』52頁)。

ところが、このような形で継続雇用が発生しているにもかかわらず、就労が中断されているということで、対価が支払われないという問題が生じている。これは、早急に改善されなければならない大きな問題点だろう。

もう一つ、似たようなテーマを扱っていたのが、第4の「介護職の能力開発に関する総合的研究」で、生活経済政策研究所からの報告である。この報告も介護職の処遇の見直しを提案するものだが、それは主として教育訓練の視点からのものだった。介護職の能力開発訓練を体系化し、教育訓練の目標を明確にすることが必要だというわけだ。

このような取り組みが遅れているのは、介護職の地位が低く、専門性が社会的に認知されていないからであり、経験や資格が給与や処遇に反映されていないという問題も指摘された。その背景には、介護が主婦の仕事の延長として捉えられており、社会的な専門職としての地位が確立されていないという問題がある。いまだに、おずおずとした社会化のレベルにとどまっているということだろうか。

第5は、「育児休業を取得した男たち」とい

う報告で、アンケート調査を基に男性育児休業取得者の特徴を明らかにしようとするものだった。男性による育児休業の取得には、残業時間が少ない、女性が結婚・出産などでほとんど退職しないなどの職場環境と、妻に就業の継続を望むなどの本人の意思が関係しているという。したがって、男性の育児休業取得率を上げるためには、残業時間を減らしたり、仕事・責任の分担の体制づくりなどのファミリーフレンドリーな職場を作ることが必要であり、男性の意識改革や前例作りなども必要だというのが結論である。

この報告を聞いて驚いたのは、男性の有効回答931人のうち、育児休業を利用した人が7人しかいなかったということである。1%に満たないわけだから、まだまだ少ないという実状が明瞭に示されている。

この7人にしても、育児休業を取得した理由がどれだけ積極的なものだったのか、疑問が残る。妻が休業できないため、やむなく夫が取得したという例はなかったのだろうか。実際、これら7人のほとんどが復職後の昇進昇格への影響や仕事への適応に不安を持っていると回答した。私（鈴木）は「各人に対する聞き取り調査は行わなかったのですか？」と質問したが、アンケート調査だけだったという。7人という少人数だから、個別の事情をもう少し調べた方が良かったのではないだろうか。

第6は、教育基本法の見直し問題を扱った国民教育文化総合研究所の「教育基本法問題の現在と過去」である。報告は、これまでの教育基本法見直しの動きを歴史的に振り返り、最近の動向を明らかにした上で、全面改正（建て替え）、部分修正（増改築）、現行「基本法」はそのままとし、別に新たな法律を制定（別棟新築）という3つの選択肢を示した。そして、

最近の状況を見ると第2の増改築が最も可能性が高いというのが、報告の結論である。

このような見直しの背景には、日本人としての自覚、伝統の尊重、愛国心というようなナショナリズムの高まりがあるということが指摘された。最近のこのようなナショナリズムの高まりには、欧米諸国と同様のグローバリズムの影響があると考えられる。その意味では、戦後何度も繰り返されてきた見直し議論と今回の動きとは、共通する部分と新しい要素とがあるのかもしれない。

いずれにせよ、このような愛国心を巡る議論は、これまで何回も繰り返されてきた。その意味では、このような主張自体は新しいものではない。しかし、愛国心をいうのであれば、愛されるに値するような国を作ることが基本ではないだろうか。外から無理矢理注入されなくても、内から自然にわき出てくる愛着こそが、真の愛国心だろう。そのようにして愛されるような国家と社会をどう作るのかを考えることの方が、教育基本法の条文を変えることより重要なのではないだろうか。

第7は、全通総合研究所の「労働組合とNPOの現在と未来」である。報告によると、これまで労働組合は何かに対抗する、何かを守るという姿勢が強く、中央集権的で縦割りの傾向があったのに対して、NPOは創造・構築という性格が強く、ネットワーク型であるという。この点で、労働組合は従来の姿勢を改めてNPOに学ぶことが必要であり、労働組合は自らNPOとして活動するだけでなく、NPOのネットワーク化や場の提供に努めるべきだとされる。報告は、全通が独居老人に対して一部の地域で行っているボランティア活動「ふれあい郵便」「ひまわりシステム」を、労組のNPO的活動の例として紹介した。

労働組合の組織形態や活動スタイルにNPO型的な要素をとり入れていくことは、労働組合を活性化させる1つの要因になるであろう。しかし、報告では組合が実際どのように改革されていくべきなのか明確には示されなかった。労働組合は経済と社会領域にまたがって存在するという意味で、ある程度NPO的な方向への改革は可能だろうが、このような社会的領域の活動は、組合員の労働条件を守るというメインの経済的領域での機能を十分果たしてこそ活発になるのではないだろうか。また、守旧的、中央集権型な労働組合との対比で、NPOを創造・構築的、ネットワーク型としているが、これはいささかNPOを理想的に描きすぎているのではないだろうか。

第8は、中国の労働事情についての労働研究センター「工会法改訂にみる中国の労働事情」という報告で、時間がなくて半分くらいで終わってしまったのは惜しまれるが、内容は興味深いものだった。

ただし、報告を聞いていて、一番大きく疑問に思ったことは、中華総工会などは労働組合といえるのか、ということである。一面では共産党の指導を受け、他面では行政などと密着しているのであれば、中国の「労働組合」は、ある意味では政党に準ずる組織であり、別の意味では国家機関の一種なのではないだろうか。

報告では、2001年10月の「工会法」の改正によって資本主義国と変わらない権利が保障されるようになったということで、その背景や内容が紹介された。しかし、このような法律上の規定がどれほど尊重されるのか、その実際上の意味がどれだけあるのか、大いに疑問に思ったものである。

第9は、連合総研による「従業員代表制と組

織化の課題」というもので、これもアンケート調査（「中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーション実態」）をもとにした報告だった。組合のない企業での過半数代表制がどのように運用されているのか、連合が打ち出している「労働者代表制法制化」方針は組合組織化を促進するのかというような問題が取り上げられた。

調査の結果、アクティブに活動している従業員組織の方が活動していない労働組合よりも積極的に評価されていること、従業員代表制の法制化は必ずしも組織化の追い風とはならないことなど、興味深い事実が紹介された。特に注目されるのは、積極的に活動している従業員組織は、会員の会費徴収の割合が会社の援助よりも高い、幹事などの役員に部長・課長が少なく平社員が多い、常設の労使協議機関が設置されている割合が高いなどの特徴があるということである。

報告者は、これは「事実上の企業別組合」であると総括していた。ということは、別の言い方をすれば、企業別組合の活動のレベルがこの水準にとどまっていれば、それはほとんど従業員組織と変わらないということになる。ここでも、労働組合とは何かという問題が提起されることになる。企業別組合は従業員組合に毛の生えたようなものなのだろうか。従業員組織とは異なる労働組合の特別な機能・役割を、どのように考えたらよいのだろうか。

第10は、労働調査協議会による次代のユニオンリーダー・アンケート調査についての報告である。この調査は95年に第1回目が行われ、2回目の調査は2001～02年にかけて行われた。「次代のユニオンリーダー」というのは、「労働組合の5～10年後を中心に担うと思われる層」で、民間および公務部門労働組合の44歳までの

組合役員をいう。

調査の結果明らかになったプロフィールは、世代交代が進んでおり、非現業系、大卒以上の高学歴層にシフトしていること、9割が男性であること、役員を引き受けた理由として個人的な利害を挙げる割合が高かったこと、若い人を中心に組合離れが進んでいること、前回調査に比べ未組織労働者の組織化・産別未加盟組合の加入促進を今後の課題として挙げる割合が減少したことなどである。

この中で注目されることの一つは、次代のユニオンリーダーとして女性が少ないということである。これは一つには、現在の若手リーダー層に女性が少ないことの反映だろう。もう一つは、次代のリーダーとしても女性は期待されていない、したがって、将来的にも女性がリーダーになる可能性は少ないということを示している。最近の女性の社会進出には著しいものがあるが、労働組合のリーダーはその例外だということだろうか。組合役員のイメージが魅力を失っているという指摘と併せて考えれば、このことは極めて重要な意味を持っているように思われる。

もう一つ注目される点は、組合役員就任の理由として、「情報が広がり視野が開ける」、「ことわる理由がなかった」の割合が、「出身職場の声を反映したい」、「労働条件を改善したい」の割合より多かったことである。すなわち、「次代のユニオンリーダー」は、本来の組合役員の機能である組合員の利害を代表することより、積極的あるいは消極的な個人的利害に基づいて役員を引き受ける傾向にある。これは、労働組合の機能の変容を反映したものかもしれない。

なお、この調査結果について、詳しくは、「第2回次代のユニオンリーダー・アンケート調査」『労働調査』2002年5月号を参照してい

ただきたい。

さて、最後になるが、第11は、シンクネット・センター21の報告で、「小泉構造改革と公共事業の実態」である。シンクネット・センター21というのは、民主党のシンクタンクで、宇沢弘文元東大教授が理事長である。報告した大谷氏は、藁科参院議員の秘書だという。

この報告は公共事業の見直し問題を取り上げたが、その方向はヨーロッパと日本では全く逆だと指摘していた。ヨーロッパの場合には、人間や環境重視の立場だが、日本の場合には開発や経済の活性化が目的になっているという。このことは、最近ヨーロッパを訪ねてきたので、私（五十嵐）には良く分かる。良く分からないのは、民主党のシンクタンクと民主党の対応とがミスマッチの状態にあるように見えることである。このとき配られたレジュメには、次のように書いてあった。

「治水事業に関していえば、ダム・可動堰の建設一辺倒ではなく、様々な代替的施策の組み合わせによって、コストと環境に配慮することができる。堤防の嵩上げ、河川床の掘削、遊水池の整備、河川の蛇行化、そして『緑のダム』構想などである。この『緑のダム』は、河川の上中流域の山林に広大な広葉樹林帯を整備して山林の保水力を高め、大雨による河川への大量流水を防ぐという施策である。これは民主党などでも重点政策の一つになっており、また長野県の前田中知事も主張しているものである。」

この部分を読んで、いささか驚いた。「長野県の前田中知事」の名前が出てきたからである。「前田中知事」とあるから不信任案が通過した後にかかれたものであることは明らかで、長野県の民主党はこの不信任案に賛成していた。民主党と田中知事の政策が一致するのであれば、何故、不信任案に賛成したのだろうか。

しかも、不信任案に賛成しておきながら、前掲のような文章を書くというのも理解できない。中央と長野は違うということなのだろうか。このようなバラバラな対応は政党としての統一性や指導力という点で民主党の弱点を示しているように思われる。

終わりに

以上、11の報告を午後1時半から5時半まで聞き続けた。興味深い報告が多かったものの、発表時間が限られていたため聞く方にとっては少々消化不良気味であった。次回は、各報告・質疑応答にもっと時間をとった方が、発表する側と聞く側にとって有益ではないだろうか。

報告が終わると懇親会である。「懇談会」であるからこちらの方がメインだったのかもしれない。当初は、親睦会として出発し、「飲み会ばかりでは」ということで、研究会もやることになったのだそうだ。

乾杯の挨拶にたった南雲光夫サービス流通連合会長は、これからの労働運動にとっては、3つのキーワードが大切だとして、多様性の承認、

自由な選択、個人の意志の尊重の3点をあげた。私たちが「オヤッ」と思ったのは、最初にあげられた多様性の承認という点である。多様性や違いを認めあうことが大切だというのは、まさにその通りだと思ったからだ。

日本の労働運動では中央組織が分立しており、産別レベルでも対立しているところがある。連合内部にも「ふるさと」(総評や同盟などの出身組織)の違いがあり、必ずしもじっくりしていない。南雲氏は、これらの違いを認めあうということを言っていたのだろうか。もしそうだとすると、立場の違いを認めあった上で共通する要求の実現のために共同するということになる。これは、日本の労働運動に新しい可能性を開く積極的な方向だと思う。

南雲氏の言う「多様性の承認」というキーワードは、このような意味だったのだろうか。それとも、これは私たちの深読みにすぎなかったのだろうか。

(いがらし・じん 法政大学大原社会問題研究所教授)
(すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所助教授)

国際労働比較2002

データブック

日本労働研究機構/編 A5判並製 258頁 定価:本体1,500円(税別)

各種労働指標の代表的なものを集め、豊富なグラフや解説等を盛り込み使いやすく編集加工した国際比較資料集。

目次

経済・経営／人口・労働力人口／就業構造／失業・失業保険・雇用調整／国際労働移動／外国人労働者／賃金・労働費用／労働時間・労働時間制度／労働組合／労使関係・労働災害／教育・能力開発／勤労者生活

ドイツの労働

宇谷 秀徳/著 A5判並製 311頁 定価:本体1,500円(税別)

1997年から2000年まで在ドイツ日本大使館勤務だった著者が、ドイツの労働事情・労働法制について詳しく解説。シュレーダー政権の労働政策、行政実務の点からみた労働法等に関心を持つ人にとって最適の一冊。

目次

第1部 最近のドイツの労働事情
ドイツの概況／コール政権からシュレーダー政権への移行と労働政策／労働組合の改革

第2部 労働法制
労使関係法制／労働基準法制／労働契約法制／労働時間、休暇／財産形成及び企業年金／女性政策／労働市場政策／職業能力開発／労働裁判所

JIL 日本労働研究機構 出版課 〒163-0926 新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス25F TEL:03-5321-3074 FAX:03-3345-1233 E-mail:book@jil.go.jp