

政労首脳会談

連合との間でトップ会談を年3〜4回開催へ

TOPICS

1

内藤副会長、南雲事務局長らが出席。政府からは、鳩山首相、菅副首相、平野官房長官、長妻厚労大臣、藤井財務大臣、仙石行政刷新相らが出席した。

政策・制度実現を「車の両輪」で

連合は来春の二〇一〇春季生活闘争で、労働条件の維持・改善と併せて、政権交代を踏まえた、政策・制度実現の取り組みを闘争の「車の両輪」と位置づけている。その春季交渉における片方の車輪である「政策制度要求の実現」に向け、今回の政府との政策協議の枠組み合意によって、その骨格が固まったことになる。

古賀会長も来春の闘争方針を決めた二三月三日の中央委員会で、連合が求めてきた「雇用と生活のセーフティネットの拡充」や「生活者重視の予算配分」が実現する可能性も大きくなっているだけに、春季交渉期における政策制度要求の実現に向けた取り組みを一段と強化するなど述べている。中央委員会のあいさつで古賀会長は、「ナショナルセンターとして、社会的キャンペーンの展開をはじめ、経営者団体などとの意見交換、政府との政策協議、二〇一〇年度予算での生活関連法案に関わる民主党などとの連携を図る」との方針を示している。

(調査・解析部)

鳩山由紀夫首相と連合の古賀伸明会長による初めての「政府・連合トップ会談」が二月二日朝、首相官邸で開かれ、双方の首脳らが五〇分にわたり、景気・雇用対策など当面の政策課題を中心に意見交換した。トップ会談は、予算をはじめとする重要政策について協議する場として、年三〜四回開催することも確認した。

冒頭、鳩山首相が「連合とは首脳同士で率直な意見交換をできる機会を持ちたい。野党時代には要望等をお聞きしてもなかなか実現できず、『政権を取った暁には』と申し上げてきた。それが現実のものになり、今後は雇用や生活の安心を確保できるよう努力したい。雇用情勢も依然として厳しく、景気の二番底が到来するとも言われている。政府は一月二三日に緊急雇用対策を取りまとめ、菅副総理を中心に政府を挙げて雇用の確保に取り組んでいる。年末年始にかけて失業等で困る人が増えないよう『ワンストップサービス』を一月三〇日に試行した。これからも積極的に取り組む』などあいさつした。

これを受け、古賀会長は「このトップ会談は、これまで行ってきた要請型の『政労会見』とは異なる。節目、節目にお互いの方向性を確認しつつ、課題の解決に向けて話し合い、政府は円

滑な政権運営に資するよう、連合は労働を中心とした福祉社会の実現へ向けて前進していくため、重要な協議の場として期待している」との意向を表明。そのうえで、首相が唱える「友愛社会」と連合が目指す社会との方向は一致しているとしつつも、「政権運営の基軸をより具体的に発信していく必要があるのではないか」と問題提起した。

さらに、デフレ、円高、株安など直面する課題の解決に向け、「国民の生活や雇用を大事にすることを最優先に、補正予算、来年度予算の編成作業を行うとともに、新しい日本社会を構築するブランドデザインを発信することをお願したい。政権が円滑に、そして長期にわたり継続していけるよう、連合としても最大限、サポーターとして努力することを表明する」と述べた。

「来年度予算の国債増発やむなし」

会談で連合側は、今後さらなるデフレや雇用情勢の深刻化が予想されることから、景気回復に向け、「税収の大幅減という負の遺産を清算するには国債増発もやむを得ないのではないか」として、二〇〇九年度第二次補正予算と一〇年度予算では大胆な経済対策を実施するよう要請。雇用対策関係では、一月二五日の鳩山首相と労働界・産業界の代表による第一回雇用戦略対話

での確認事項を踏まえ、「雇用保険の国庫負担率四分の一への復帰」「緊急雇用創出基金の積み増し」「雇用調整助成金の支給条件緩和」「新たな職業訓練・能力開発の仕組み」などを求めた。

これを受け、鳩山首相は「雇用対策を中心に、積極的な展開を作り上げていきたい。日銀との共闘態勢の中でデフレ対策にも万全を期していきたい」と応じた。また、具体的な要望項目については、政府側から「今週中に、新たな経済・雇用対策をとりまとめる。雇用調整助成金の要件緩和については、三〇〇人以下の企業を別途とするか否かは、財政負担を試算しており、それを見ながら判断したい。雇用保険の国庫負担金については、財政的な検証も含めて前向きに検討する」などの発言があった。

最後に今後の会談の持ち方を確認。年三、四回程度トップ会談を開き、予算編成や重要政策について意見交換することを申し合わせたほか、①実務レベルでは、官房長官と連合事務局長をヘッドとする「定期協議」を月一回を目途に開催すること(初回は一月一六日に開催済み)、②政策ごとの協議は各省ごとに随時行うこと——についても、双方が了解した。

会談には、連合側からは、古賀会長のほか、岡本・徳永会長代行、西原・

障害者雇用

厚生労働省が二〇年度の实態調査結果を発表

精神障害者の八割、身体障害者の七割が将来に不安

厚生労働省は一月一三日、平成二〇年度障害者雇用実態調査の結果を発表した。平成一五年度に行った前回調査に比べ、短時間労働者の割合が増えた一方、正社員の割合が減少したことが明らかとなった。

調査は五年ごとに実施。今回は平成二〇年一月一日現在の状況を聞いた（ただし、事業所調査のうち、賃金および労働時間については平成二〇年一〇月時点）。対象は、全国の従業員五人以上の七五〇〇事業所。五五一一事業所と同事業所で雇用されている障害者一万四三八二人から回答を得た。調査は従業員五人以上の民間事業所が雇用している障害者の種類、程度、賃金労働時間などについて聞き、事業所調査と回答事業所で常時雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者対象に職業生活に対する意識などを聞く個人調査で構成されている。事業所調査については、産業別、事業所規模別の回収結果をもとにした推計値を分析してまとめた。

障害者を障害の種類・程度別に雇用状況をみると、身体障害者については、肢体不自由が三六・六%ともっとも多く、次いで内部障害（三四・六%）、聴覚言語障害（一六・八%）の順。知的障害者は重度が三六・三%、重度以外が四五・七%となっている。精神障

害者は、精神障害者保健福祉手帳で精神障害者であることを確認している者が四五・六%、医師の診断などにより確認している者が五三・六%。精神障害者保健福祉手帳で確認した者の内訳をみると二級（日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの）がもっとも多く二一・三%を占めた。医師の診断などで確認した者のうち、もっとも多い割合を占めたのが「さううつ病」で三五・六%だった。

短時間労働者の割合が増加

所定労働時間をみると、週三〇時間以上の労働者の割合は身体障害者が八二・八%、知的障害者が七九・一%、精神障害者が七三・一%となった。一方、週二〇時間以上三〇時間未満の短時間労働者の割合は身体障害者が一四・七%、知的障害者が一三・二%、精神障害者が二四・八%で、平成一五年の前回調査と比べて、身体障害者が六・七%増、知的障害者が一〇・四%増、精神障害者が二〇・四%増といずれも増加している。特に精神障害者の増加が大きいことについて、厚生労働省は「平成一七年に障害者雇用促進法が改正され、障害者雇用率の算定において、短時間労働者も一人につき、〇・五人分としてカウントされるように

なったことが影響しているのではないかと分析している。正社員の割合をみると、身体障害者は六四・四%、知的障害者は三七・三%、精神障害者は四六・七%。職業別にみると、身体障害者は「事務的職業」の割合が二五・五%ともっとも多く、次いで「生産工程・労務的職業」（二三・六%）、「専門的・技術的職業」（二三・四%）の順。知的障害者は「生産工程・労務的職業」（五一・九%）、精神障害者は「専門的・技術的職業」（四〇・二%）がもっとも多かった。

障害者を雇用するにあたっての課題

障害者を雇用するにあたっての課題をたずねたところ、「会社内に適当な仕事があるか」がもっとも多く、身体障害者が七七・一%、知的障害者が八三・五%、精神障害者が七八・九%を占めた。また、現在、障害者に対して配慮している事項としてもっとも割合が高かったのは、身体障害者と精神障害者が「配置転換等人事管理面についての配慮」、知的障害者が「工程の単純化

個人調査で将来への不安の有無を聞いたところ「ある」と回答した者の割合は、身体障害者が七〇・四%、知的障害者が五三・三%、精神障害者が八三・三%だった。不安に思っている内容としてもっとも多かったのは身体障害者が「老後の生活が維持できるか」（六四・八%）、知的障害者が「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる」（三八・二%）、精神障害者が「仕事を続けられるかどうか」（八三・〇%）。仕事上や職場で困ったときの相談相手は、身体障害者の場合、「家族・親戚」が四四・一%ともっとも多く、次いで「職場の同僚・友人」（四〇・八%）、「職場の上司や人事担当者」（三四・七%）の順。知的障害者は「職場の上司」が三〇・六%ともっとも多く、「職場でいっしょに働いている人」（二七・〇%）と続く。精神障害者は「家族・親戚」（四〇・八%）、「医療機関（主治医）」（三七・三%）、「職場の上司や人事・健康管理担当者」（三三・八%）の順となった。

就職するにあたっての相談相手として多かったのは、知的障害者が「家族」「学校の先生」（二七・八%）、「公共職業安定所」（二二・四%）だったのに対し、精神障害者は「公共職業安定所」（四三・四%）、「自分で探した」（二三・五%）だった。（調査・解析部）

労働組合

組織率が三四年ぶりに前年を上回り一八・五%に

T O P I C S

トピックス

3

労働組合の組織率が三四年ぶりに前年を上回り、長きに渡る低落傾向に歯止めがかかった——。厚生労働省が今月一日に公表した「平成二十一年労働組合基礎調査結果の概況」でこんな結果が明らかになった。今回の推定組織率（雇用者数に占める組合員の割合）は前年比で〇・四ポイント上昇の一八・五%。減少傾向は一九七六年から続いってきたが、三四年ぶりに上昇に転じた。

三四年ぶりに組織率が上昇

調査は、全国の労働組合を対象に二〇〇九年六月三〇日時点の実態を調べた。

労働組合の組織率は一九四九年の五五・八%をピークに低迷し始める。七五年に三四・四%で前年を上回ったのを最後に減り続け、八三年には三〇%を、二〇〇三年には二〇%を割り込んだ。ただし、昨年は二七年ぶりに前年同率（一八・一%）と横ばいになり、回復の兆しを見せていた。そして今回前年比〇・四ポイント増の一八・五%となった。

雇用労働者数の大幅減少が要因に

調査結果によると、組合員数は一〇〇七万八〇〇〇人で、前年に比べ一万三〇〇〇人（〇・一%）増えた。このうち、女性組合員は二九三万三〇〇〇

人で、前年に比べ七万五〇〇〇人（二・六%）増。組織率は一二・七%で、前年比〇・五ポイントの上昇となった。

その一方で、雇用者数は五四五五万人と前年比一一〇万人減。分母となる雇用者数が減少するなかで、分子となる組合加入者が増えたことが組織率改善に寄与した格好だ。ちなみに、労働組合数は二万六六九六で、前年より二六九組織（一・〇%）少なくなった。

微減にとどまった製造業の減少幅

産業別では、製造業がもっとも多く二七五万三〇〇〇人（全体の二七・五%）、次いで卸売業・小売業一一四万八〇〇〇人（同一・五%）、公務一〇〇万一〇〇〇人（同一・〇%）、建設業九〇万九〇〇〇人（同九・二%）、運輸業・郵便業八九万人（同八・九%）、金融業・保険業七三万一〇〇〇人（同七・三%）などの順。

このうち、増加幅が大きかったのは卸売業・小売業の七万四〇〇〇人増（対前年比六・九%増）や運輸業・郵便業の三万四〇〇〇人増（同四・〇%増）など。逆に減少幅が目立つのは、公務の三万二〇〇〇人減や建設業の二万九〇〇〇人減（ともに同三・一%減）などだった。全体の三割近くを占める製造業は、対前年比〇・二%の微減にとどまった。昨秋以降の景気の低迷に伴

う生産減少に対し、雇用調整助成金の活用などを通じて雇用維持に努めていることなどが奏功しているようだ。

なお、産業別の組織率が一番高かったのは、複合サービス事業で五二・二%以下、電気・ガス・熱供給・水道業（四三・五%）、公務（四三・四%）、金融業・保険業（四二・〇%）、などが続く。**公務職場の組合員の減少が浮き彫りに**

主要団体の組合員数は、連合が六六八万七〇〇〇人（前年比六万四〇〇〇人増）。全労連が六四万七〇〇〇人（同一万六〇〇〇人減）、全労協が一四万四〇〇〇人（同四〇〇〇人減）だった。

産業別組織の状況では、連合系はJ Iセンセン同盟が一〇三万一〇〇〇人でトップ。次いで、自治労（八六万三〇〇〇人）、自動車総連（七六万三〇〇〇人）、電機連合（六四万人）などが続く。全労連系は、全労連自治労連（一七万九〇〇〇人）と日本医労連（一四万四〇〇〇人）が多い。

目立つパート労働者の加入者数

民間企業の組合員数は八三二万八〇〇〇人で、前年より七万一〇〇〇人増えた。これを企業規模別にみると、一〇〇〇人以上規模が五〇八万一〇〇〇

人で、全体の約六割を占めている。企業規模が小さくなるほど組織率は下がり、三〇〇〇〜九九九人規模は一二三万三〇〇〇人で全体の一四・八%、一〇〇〇〜二九九九人規模は六八万四〇〇〇人（同八・二%）、三〇〇〜九九九人規模が二三万四〇〇〇人（同二・八%）、二人以下に至っては三万五〇〇〇人（同〇・四%）に過ぎない。

また、パートタイム労働者についてみると、組合員数は七〇万人で前年より八万四〇〇〇人（対前年比で一三・七%）増えたことがわかる。全組合員に占めるパートタイム労働者の割合も過去最高の七・〇%になった。

連合、全労連が談話を発表

こうした結果について、連合は「連合加盟組合員が増加傾向に転じたことは率直に評価できる」と指摘。そのうえで、全体の組織率に関しては「推定組織率が上昇した点は評価できるが、その要因は雇用労働者総数が一一〇万人減少するなど、母数が減少したことによる面も大きい」として、雇用情勢の深刻さを反映したものとする南雲弘行事務局長の談話を発表した。

一方、全労連は、組織率が反転した全体的な結果について、「その前進にパートタイムなど短時間雇用労働者の組織化が大きな役割を果たしていることは、今後の労働運動と組織の方向性を指し示している」などとする小田川義和事務局長の談話を発表した。

（調査・解析部）

組織化

連合が七〇〇万人めざしアクションプラン21を策定

連合（古賀伸明会長）は、今月三日に開いた中央委員会で、向こう二年間の組織拡大計画「組合づくり・アクションプラン21」（二〇一〇～二〇一一）を策定した。「社会の安心・安定のためには労働組合が必要である」との認識に立ち、「七〇〇万連合」の回復を目標に掲げている。古賀会長は「向こう二年間の目標達成は、（組合員の）行動と熱意にかかっている」と呼びかけた。

組織拡大と既存組合員減少に歯止めをかける運動を

連合は二〇一〇年から、働くものすべてが正當に報われる「労働を中心とする福祉型社会」の実現をめざしてきた。なかでも、組織拡大を最優先課題と位置づけ、過去四期八年間に渡り「アクションプラン」の取り組みを進めてきた。この運動の展開により、これまで一一〇万人超の組織拡大を図ったものの当初の拡大目標には到達せず、この間、従業員の非正規化やリストラの進行、企業の海外移転などにより逆に一四六万人の組合員が減少した。

こうした現状を踏まえ、「アクションプラン21」は、「社会の安心・安定のためには労働組合が必要であるとの認識に立ち、『七〇〇万連合』の回復を目標とする」ことを打ち出した。この二年越しの目標に対し、「連合本部、構成

組織、地方連合会がそれぞれの役割を認識し、一体的な取り組みをすすめ、何が何でも実現しなければならぬ」と強調。さらに、「そのことを通じて集団的労使関係を再構築していかなければならない」と訴えている。

非正規労働者や中小・地場企業を重視

また、同プランでは、雇用労働者の三割強を占めるパートタイマーなどの非正規労働者や六〇歳以降の再雇用者、関連・系列企業、依然として組織率の低い中小・地場企業の組織化に重きを置く。併せて、既存組合員の減少に歯止めをかける運動にも注力する。①コストカットとしての安易な従業員の非正規化②会社分割時の組合員資格の喪失③認定基準を満たさない管理職の設定——などをあげ、「断固はねのける運動を展開していかなばならない」としている。

向こう二年間で五三万人の拡大を

具体的には、構成組織や地方連合会から出された目標数を積み上げ、向こう二年間で達成すべき組織拡大目標を「五三万人（うちパート等の組織化一四万人）プラスα」とした。その内訳は、まず構成組織の未組織・未加盟組織の拡大目標を三九万六九二八人とし

ている。このなかには、重点拡大対象者として、①加盟組合の関連企業の組織化（七万七二七〇人）②加盟組合内のパートタイマー等の組織化（一四万三九五五人）が含まれている。

構成組織の拡大目標をみると、UIゼンセン同盟の一〇万人（うちパート：派遣・契約労働者等五万人）を筆頭に、JP労組の七万人（同五万人）、日教組三万人（同二〇〇〇人）、基幹労連二万五〇〇〇人、自治労二万人、電機連合二万人（同二五〇〇人）などが目立つ。

情報交換の強化や相談活動の充実も

そして、地方連合会独自の拡大目標は一〇万一八四〇人とした。組織化に向けて、地方構成組織との情報交換などの連携強化やライフサポート活動との連携などを推進するとともに、電話相談からの組織化にも積極的に取り組むことで新たな組合員の獲得につなげる。

連合本部も二万人の拡大目標を

連合本部も組織拡大に積極的に取り組む方針で、今回は二万人の拡大目標を掲げた。これまで重点業種としてきたマスコミヤ建設、食品、金融・商社などの対策と、未加盟組織・未組織対

策を検証して、新たなアプローチも視野に入れた加盟促進策の強化を図る構え。本部の組織拡大・組織対策局に専任の構成組織担当を配置することで連携強化に努めるとともに、組織課オルガナイザーの育成・要請をめざす研修会を実施するなど支援体制の充実にも取り組むという。

このほか、友好参加組織との協議を行い、正加盟に向けた取り組みも進める。

言葉やかけ声だけでは一歩も進まない

中央委員会のあいさつで古賀会長は、「二〇一〇春季生活闘争では、『すべての働く者の労働条件・処遇改善』をめざす。当然、現在は組合員ではないが、同じ職場で働く非正規雇用労働者や請負・関連会社の労働者も視野に入れた取り組みをめざすことになる」と述べ、来年の春闘の取り組みが組織拡大にもつながることを指摘。そのうえで、「非正規労働者や関連の働く者の立場にたてば、わたしたちの『本気度』が試されていると言っても過言ではない。もう言葉やかけ声だけでは一歩も前に進まないことを肝に銘じて欲しい」と強く訴えた。

（調査・解析部）