

労働行政

ホームレス自立支援で基本方針

就業先確保を手助け

厚生労働省と国土交通省は七月三十一日、全国で二万五〇〇〇人を超えるホームレスへの対応をめくり、当面五年間の施策の方向性を明示する「ホームレスの自立の支援等に関する基本方針」を告示した。昨年八月から施行された、ホームレスの救済を国や自治体の責務と定める「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」（一〇年間の時限立法）に基づくもの。方針は、「就労機会」「居住場所」「保健・医療」の確保を重点に既存の施策を拡充するほか、「生活保護の実施」「ホームレスを余儀なくされる者への生活支援」「人権擁護」「NPO、ボランティアなど民間団体との連携」などに対する考え方も盛り込んだ。国は来年度、方針に基づく施策に約三二億円を計上。一方、自治体はそれぞれ「実施計画」を作り、自らが中心となって施策を実施することになる。

全国に二万五〇〇〇人超

国が今年一〜二月に初めて実施した全国一斉調査によると、「都市公園、河川、道路、駅舎その他の施設を理由なく起居の場所として日常生活を営んでいる者」と定義しているいわゆるホームレス像は、野宿の直前まで建設業関係（五五・二％）



炊き出しに列をつくるホームレスの人たち ©連合通信

や製造業関係（一〇・五％）で、「常勤職員・従業員（正社員）」（三八・九％）や「日雇い」（三六・一％）で働いていたものの、「仕事が減った」（三五・六％）り、「倒産・失業」（三三・九％）や「病气・けが・高齢」（一八・八％）で、仕事ができなくなったというもの（平均56歳）。五八一市町村で二万五二九六人にも増え始めたが、重厚長大産業の技能工などが建設や土木の日雇い（寄せ場）になり、やがて野宿に至るこれまでのケースに加え、正社員ホワイトカラーに代表される安定就労層から一転、労働市場から排除されるケースも少なくない現状を浮き彫りにした。

半数が、就職して働きたい

約半数（四九・七％）のホームレスが「きちんと就職して働きたい」と回答した結果を踏まえて策定された今回の方針は、九九年の「ホームレス問題に対する当面の対応策について」に比べ、「医療・福祉要援護者」や「社会生活拒否者」への応急援護策にとどまらず、「就労意欲者」に向けた就労自立策を大幅に拡充。「ホームレスが自らの意思で安定した生活を営めるように支援する」ことを基本に、「就業機会」と「居住場所」の両方の確保を重点に置いており、いわばホー

ムレス失業者が直面している「住所不定ゆえに求職票も書けず、仕事が見つからないから家に住めない」との矛盾解消に、一歩踏み出した形だ。

具体策としては、「就業機会」の確保について 事業主などへの啓発活動 就職に結びつきやすい求人開拓 自立支援センターでのきめ細やかな職業相談 ホームレス等試行雇用事業（雇用者一人につき月五万円、三カ月支給） 清掃業務や雑誌回収などの都市雑務的な職種の開拓 などあげており、とくに求人開拓では来年度から、ホームレスに特化した「就業開拓推進員」（仮称）を東京、大阪、名古屋、横浜に計一八人配置する予定。「居住場所」の確保では、公営住宅の優先入居のほか、低額な民間賃貸住宅の情報提供などを盛り込んでいる。

方針はまた、「生活保護」について、「単にホームレスであることをもって当然に保護の対象となるのではない」としながらも、「居住宅がないことや稼働能力があることのみをもって保護の要件に欠けるものではない」と明記。自立に向け必要な保護は、実施するよう改めて求めた。

大阪の取り組みと課題

方針は示されたものの、厳しい雇用情勢の下、中高年を主とするホームレスの就労自立はどこまで可能なのか。

ホームレス数トップ（約七八〇〇人）の大阪で、二〇〇〇年から自立支援事業を受託してきた「自立支援センターおお

よど」の山本憲一施設長によれば、六月末までに入所した五〇〇人のうち、就労退所は清掃（八一人）、工内作業（八〇人）、警備（七五人）、調理（三一人）、土木建設（二〇人）、管理員 配達員など計一九五人。独自の求人開拓や、就農、ヘルパー事業、生ゴミリサイクルといった仕事づくりに取り組んでいることもあり、就職率は悪くない。しかし「真つ先にリストラの標的になるほか、酒やギャンブルの誘惑、借金、近隣とのトラブルもある」（山本氏）。アフターフォロー事業で追跡した就労継続率は四九・五％（八月末）にとどまっており、就労退所者の実に三分の一超は再び野宿に戻ってしまう状況だ。

NPO 新宿ホームレス支援機構主催のセミナーで講演した、大阪市立大学の水内俊雄教授の試算によれば、大阪ではこれまで、自立支援センターやシェルター、サポーターハウスや貸マンションなどへの入所で、約四〇〇〇人がホームレスを離脱する一方、二〇〇〇人近くが新たに参入。大阪城公園を視察する限りでは「毎夜新たに三〜一〇人が訪れては、夜回りガードマンの目をくぐって現存テントに入り込み、多世帯化もすすんでいる」（水内氏）という。こうしたなか大阪では「実施計画」をめぐる議論がスタートしたが、水内教授は「就労自立をめざす取り組みの行き詰まり感が強まっており、むしろ生活保護の適用を優先にした検討が行われる方向にある」と指摘する。

（調査部・渡邊木綿子）

日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(千サービス)

9 No.518 SEP.2003
特集 = パートの基幹労働力化と新たな課題

- 提 言 非典型労働と能力開発のジレンマ 中島 豊
- 論 文 パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか 石原真三子
- 正規労働と非正規労働の代替・補充関係の計測
——パート・アルバイトを取り上げて 原 ひろみ
- 雇用区分の多元化と人事管理の課題
——雇用区分間の均衡処遇 佐藤 博樹・佐野嘉秀 原 ひろみ
- パートを中心にした非正社員の均衡処遇と経営パフォーマンス 西本万映子 今野浩一郎
- パート労働者の均等待遇をめぐる法政策 西谷 敬
- 書評論文 労働の法と経済学—大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編 『解雇法制を考える—法学と経済学の視点』 神林 龍
- 書 評 内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第168号 —雇用創出と失業に関する実証研究 岡村 和明
- 資 料 J I L 労働文献目録 日本労働研究機構

10 No.519 OCT.2003
特集 = ホワイトカラーの労働時間をめぐる最近の動向と課題

- 論 文 ホワイトカラーの労働時間制度のあり方 島田 陽一
- 人事管理の変化と裁量労働制 佐藤 厚
- 紹 介 フランスのホワイトカラー労働時間制度 —オプリーとフィヨンが我々に語りかけるもの 水町勇一郎
- ホワイトカラーの労働時間に関するドイツの法規制 橋本 陽子
- アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・イグゼンプション —規則改正の動向を中心に 梶川 敦子
- パート労働者の均等待遇をめぐる法政策 西谷 敬
- サービス残業の実態と労働組合の対応 鈴木不二一
- 論 文 大手銀行におけるホワイトカラーの昇進構造 (投稿) —キャリアアップによる長期昇進競争の実証分析 上原 亮仁
- 研究ノート 交替制職場への異動者の人選方法をめぐる労使交渉 (投稿) —ある電機メーカーのケース 岩田 憲治
- 書 評 佐口和郎・橋元秀一編著『人事労務管理の歴史分析』 石田 光男
- 脳田成 著 『日本の労働経済システム』 宮内 環
- 読書ノート 久本憲夫著「正社員ルネサンス」 末吉 武嘉
- 資 料 労働文献目録

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp

法・制度改正

労働審判制度を導入へ

労働委員会制度も改革

二〇〇年六月の司法制度改革審議会の意見書は、労使関係事件への総合的な対応強化を求めている。これを受け、集团的労使紛争関係で厚生労働省は七月三日、労働組合法の抜本的な改正を含む、不当労働行為制度のあり方に関する「研究会報告」を発表。九月

二日以降、労働政策審議会内に、労働委員会の審査迅速化等を図るための方針に関する部会（部会長＝若菜允子・弁護士）を立ち上げた。同部会は二月中旬にも部会報告を取りまとめる方針だ。厚生労働省は労働組法改正案を次期通常国会に提出し、〇四年度中の施行をめざしている。労働組法の制度改正は一九四九年の制定以来初めてとなる。

一方、内閣の司法制度改革推進本部の労働検討会座長＝菅野和夫・東京大学教授は八月八日、労働関係事件への総合的な対応強化について、「労働審判制度」導入を柱とする「中間とりまとめ」を発表した。二月十九日に最終報告を取りまとめ、法改正事項について法案をまとめ次期通常国会に提出する見込みだ。

労働組法、初の改正へ

九月二日、厚生労働省は、労働委員会の審査迅速化等を図るための方針に関する部会」を新設。「不当労働行為審査制度のあり方に関する研究会」（座長＝諏訪康雄・法政大学教授）の最終報告をへい入し、労働組合法の改正を含む抜本的な

見直しの議論を開始した。

研究会の最終報告は、労働局などを通じた裁判外紛争解決手段（ADR）で個別紛争処理の迅速化がすすむなか、集团的労使紛争についても早急な対応が必要との認識を表明している。労働委員会の審査期間（一九九〇年平均）で、地労委初審（が約八〇〇日、中労委（再審査）が五二九日を要するなど、審査の遅延を指摘。初審命令に対する再審査や取消訴訟の提起率も約八割にのぼり、再審査命令に対する取消訴訟の提起率が六割近くに達するなど、救済命令に対する不服率・取消率の高さについても問題としている。

報告は、こうした状況を放置することは制度に対する信頼を損ね、制度そのものの存在意義を失わせるおそれがあると強調。問題点を解消し、審査の迅速化、的確化を実現するため、「平均審査期間を半減すること」を目標として、労働組法の改正を含む制度の抜本的な見直しを求めた。主な改正点は、審査手続の改善、審査体制の改善、和解による解決、地労委に対する規制緩和、救済命令の司法審査 など五つ。

公益委員の任命手続も検討

最終報告は、具体策として、審査手続を改善し、審査を計画的に進めるための枠組みを指摘。労働委員会が審査開始前に、当事者の意見を聴いて、証人の数、審問の

期間、命令書の交付時期などを記載した審査の計画を作成することが適当とした。また、公益委員の合議により、証人の出頭や証拠の提出命令ができるなど、権限を行使しやすい条件整備も求めている。

審査体制の改善では、中労委などで、小委員会方式も導入する。裁判所の小法廷をモデルにした案で、現行の中労委で二五人の公益委員を三グループに分けることが想定される。

公益委員の一部の常勤化も提起。現在は公益委員が非常勤のため、関係者の日程調整が難しいなど、遅延の原因にもなっているためだ。また、幅広い人材の中から適任者を任命しやすくするため、公益委員の任命手続のあり方も検討すべきとしている。

和解を労働組法上に明記

現行労働組法は、和解について規定がない。報告では、実際は、和解による解決が大多数を占めていることから、労働委員会が和解を勧めることができることを法律上明示することが適当との考えを示した。和解の法律上の効力については、債務名義と同一の効力を付与することなどが考えられている。

その他、地労委については委員定数や事務局組織の弾力化ができるなどの規制緩和を実施することや、労働委員会の提出命令を受けても提出されなかった証拠については、取消訴訟において新証拠の提出を制限する措置の検討についても求めた。

なお、労使紛争が地労委、中労委、地裁、高裁、最高裁で争われるいわゆる「五審制問題」の解消については、研究会で、地労委の出した命令を中労委が再審査した場合に、地裁を省略して高裁とするなどの審級省略を議論したが、引き続き検討することが適当として、今回の報告では盛り込まれていない。

労働審判制度の導入へ

司法改革推進本部の労働検討会がまとめた中間報告は、労働審判制度について、「裁判所における個別労働関係事件についての簡易迅速な紛争解決手続として、労働調停制度を基礎としつつ、裁判官と雇用、労使関係に関する専門的な知識経験を有する者が当該事件について審理し、合議により、権利義務関係を踏まえつつ事件の内容に即した解決案を決すること」ができるかについて検討している。

労働審判制度は、地方裁判所での手続を想定。当事者は訴訟制度か労働審判所かのいずれかを選択でき、三回程度で事件の処理が図られるようなイメージだ。また、裁判所が処理する民事手続（いわゆる非訟手続）として導入が考えられ、事件を審理しつつ、調停で解決できない事件については解決案を示すことができる仕組みになっている。

通常の民事調停は、当事者の互譲によ

る紛争解決であるため、権利義務関係を明確にする必要はない。しかし、今回の案では、労働調停を基礎としながら、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識を有する者の審理・合議により、「権利義務関係を踏まえつつ事件の内容に即した解決案を決する」ことができるとした点で、調停から一歩踏込んだ形だ。

手続内容や解決案の効力、当事者の意向への考慮のあり方、訴訟手続との関連など、制度の詳細については今後検討するとしている。

なお、「雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者」とは、具体的には労働関係の法令及び判例に関する知見、労働関係の制度、技術、慣行などの実情に関する知見、労使間の紛争解決における均衡点を見出す調整力及び判断力などを有する ことが必要としている。なお、労働者または使用者の利益を代表する者ではなく、中立かつ公正な立場で職務を行うことも前提条件にあげる。

参審制は先送り

連合などが導入を強く求めた「労働参審制」の導入の可否については、労働関係訴訟の今後の状況や、労働審判制度での専門的な知識経験を有する者の関与する実績などを踏まえるべきだとし、将来の重要な問題としての位置づけにとどめた。

その他、中間報告は、労働関係事件の訴訟手続のさらなる適正・迅速化のため、計画審理や定型訴状などのあり方などの訴訟

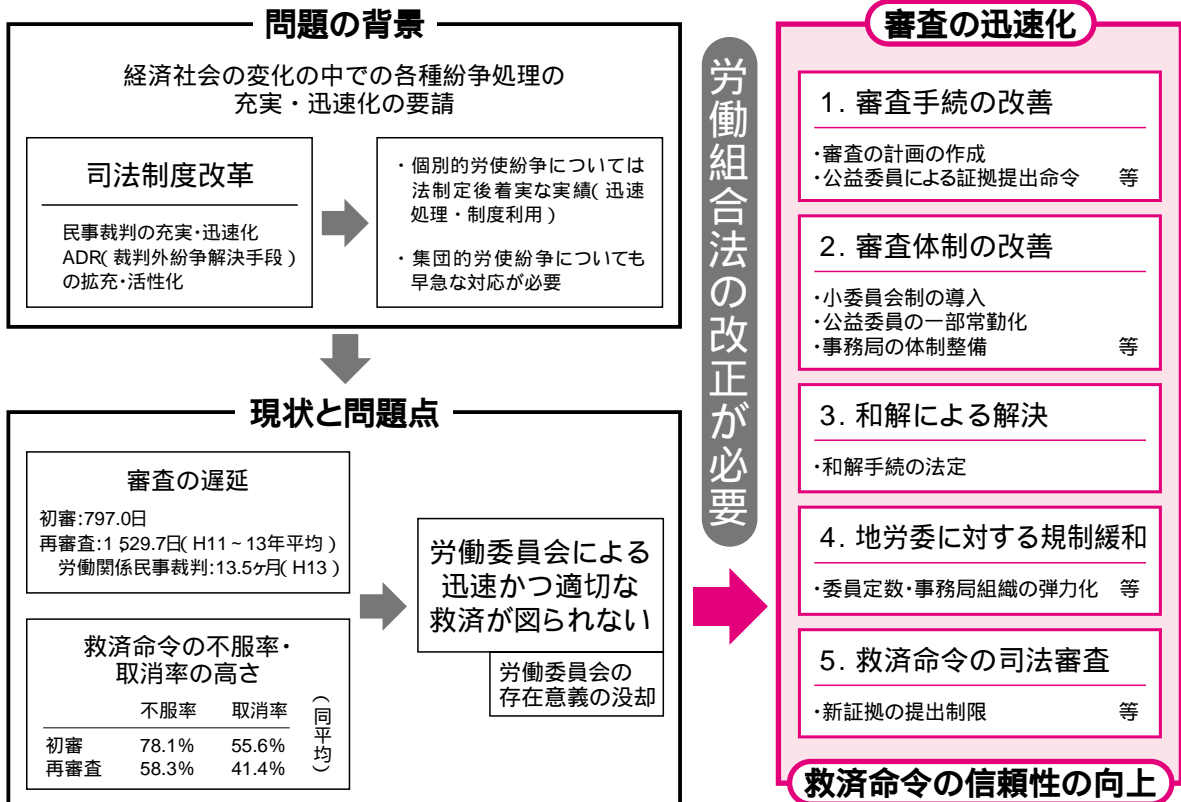
実務を改善することや、労働委員会の救済命令に対する司法審査のあり方についても言及、「新証拠の提出」に制限を課すことについても、引き続き検討することを盛り込んだ。厚生労働省が七月三日に発表した「不当労働行為審査制度のあり方に関する研究会報告」にも沿った形だ。

ただし、五審制問題解消のための「審級省略」や労働委員会の認定した事実に関して、これを裏づける実質的な証拠がある時に、当該事実認定が裁判所を拘束し、その変更を許さない「実質的証拠法則」の導入の可否については今後の検討課題とした。

(調査部・奥田栄二)

二〇〇年六月に発表された司法制度改革審議会の意見書は、労働関係事件についても、総合的な対応強化を求めている。その主な内容は、労働関係事件の審理期間をおおむね半減することや、法曹の専門性の強化。裁判外紛争解決手段(ADR)では、民事調停の特別な類型として、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する労働調停の導入も求めている。雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の可否、労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について、早急に検討を開始すべきとの考えも示している。

不当労働行為審査制度の見直しについて



労働運動

労組の自己改革待ったなし

今年の主要労組の定期大会から

六年ぶり二回目の直接選挙となった連合の会長選では、笹森清会長がUEゼンセン同盟会長で連合副会長の高木剛氏を破り、再選を果たすという盛り上がりもみせたが、主要労組の定期大会は、今年の夏に似て議論に熱が足りない印象だった。今夏の大会からいくつかのトピックスをまとめてみた。

組織強化が待ったなしに

連合の評価委員会（中坊公平座長）が九月一日に提出した最終報告では、「企業別組合主義からの脱却」や「パート労働者の均等待遇実現」といった、従来型労働運動を抜本的に見直す改革の方向性を提言した。これを受け、連合はこれ以上の組織率低下が、組合の存在価値に対する最大の脅威になるとの認識のもと、「総掛かり体制による徹底した組織拡大」「パートなど非典型労働者問題への対応強化」などを運動方針の柱に掲げる。今年、組織率が二〇%をきることはほぼ間違いないと、組織化に本腰をいれざるを得なくなった労組の現状がより鮮明になったのが、今年の大会の特徴といえる。

連合の向こう二年間の運動方針は前期に引き続き組織拡大を最優先に掲げている。連合は二〇〇一年一〇月～〇三年九



6年ぶりに直接投票となった連合会長選挙の様相(10月3日)

月の二年間で二九万三七四九人を組織化。目標の六〇万人には遠く及ばなかったものの、その前の二年間（一三万九〇〇〇人）に比べれば組織化人数が倍増したとして、組織化努力に対して一定の評価を下している。今後二年間では、さらに組織化にてこ入れするため、公務部門で、全庁に連合加盟の組合をつくるとしている。また、中小・職場で働く労働者の組織化を強化するため、産別加盟が困難な組合の受け皿となっている地方連合会

の「地域ユニオン」を抜本的に強化する。これまで地域ユニオンは都道府県庁の所在地にしかなかったが、地方連合会の下部組織である地域協議会での結成についても検討する。

基幹労連が発足 産別結集も進む

一方、組織基盤の強化に向けた産別結集は着実に進んだ。九月九日に鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の三産別が統合し、「日本基幹産業労働組合連合会」（基幹労連）が旗揚げ。約二五万人を擁し、規模では連合加盟産別で八番目となる。「頼れる産別」をキャッチフレーズに、「さらなる金属産別の大結集」をめざすとするなど、数年前に頓挫した金属労協を軸にした大産別構想を改めて提起している点が注目される。

昨年一二月に予定していた連合加盟単位を一本化する「JTF」（交通連合）の結成総会を延期したことで統合スケジュールが、白紙に戻っていた私鉄総連、運輸労連、交通労連、全自交労連の交通関係四産別は、それぞれ来年の定期大会で、〇四年連合加盟単位一本化、〇五年組織統合の一括方針の提案を確認した。この日程どおり進めば、一年

遅れながら、再来年の夏には新たな交通運輸関係の産別が誕生することになる。

連合傘下最大の自治労（約九八万人）と連合系の全国一般（個人加盟の合同労組）が今後一年をメドに、組織統合に向けた話し合いの開始を確認したのも、今夏のトピックス。これとは別に「全水道」「都市交」とは、統合のあり方などを具体的に協議する機関を設置し、一年をメドに結論を出す方針で、自治労は総合的な公共サービス産別への脱皮をめざす。その自治労大会が三年越しで検討してきた新綱領「自治労二一世紀宣言」が、採択に必要な三分の二の支持を得られず、否決されたのは、最大の珍事。九月末の統開大会でようやく可決に漕ぎ付けた。

03春闘の総括

賃金力一維持で評価

今春闘での賃上げ集計をみると、厚生労働省の民間主要企業（一〇五社）の賃上げ状況によると、昨年の一・六六%（額）で五二五・六円、前年比三三・二円減）となるなど、昨年並み水準で収束した。

これらの結果に対して連合は、大手中心の三月内決着組については、「賃金力一

プを維持し、経営側の賃下げ攻勢を跳ね返すことができた」と評価しつつも、四月以降の決着組には賃金制度の整備されていない組織も多いことから、「カーブ維持に届かない組合が漸増してきた」と総括。そのうえで「平均方式の賃上げ率は、賃金制度が整備されているかどうかで大きく左右され、制度の有無によって二極化している」と分析している。

ここ数年、連合は賃金制度のない労組が過半数にのぼるため、制度の整備を呼びかけてきたが、今春闘では制度の有無が大きく影響していることが浮き彫りになった。この結果を受け、連合は、厚労省の「賃金制度整備事業」を活用するなど、賃金制度がない単組に対して制度確立を求める方針だ。

今春闘に関するこうした受け取り方は、「今年の賃上げ結果の評価基準は賃金カーブが維持できたかどうかである」（UIゼンセン同盟）、「賃金体系の維持は一定の評価ができる」（電機連合）、「定昇の実施は約束したものを守るという労使の信頼関係に基づくもの」（造船重機労連）などの総括や評価が示すとおり、主要産別にも共通している。

来春闘の課題 産別基軸が明確に中央はミニマム重視へ

春闘での賃金要求については、産別が基軸、連合が調整役に、といった役割分担がより徹底することは確実だ。春季生活闘争のまとめで連合は、闘争の具体的

な担い手は産別構成組織であり、連合は、調整と企画・立案を中心に担うことを基本にする」と強調。そのうえで、具体的な役割分担として、「賃金、労働時間などに関する具体的要求は産別構成組織が責任をもつて設定することとし、連合はマクロの視点に立った基本的な考え方、および最低限のミニマム水準を示すとともに、水準については、生計費と賃金に関する検討結果を踏まえ、早急に結論を出すよう努める」と述べている。

これを受け、自動車総連の加藤裕治会長は大会の挨拶で、「ベア要求が必要との考え方は〇四年に向けても維持するのが当然だ」と強調。新産別を立ち上げたばかりの宮野哲郎基幹労連委員長も「デフレ下においては、従来型の一律的なベアの実施は困難だが、高付加価値の製品を生み出す根幹である職場の活力維持を重視し、要求すべきは清々と要求することが重要だ」との考えを示すなど、相場形成役の金属労協幹部からは、来春闘のベア要求に前向きな発言が出ている。

一方、その金属労協は、均等処遇をベースとした短時間正社員制度の導入を前提に、労働時間が年間一二〇時間の短時間正社員と、一八〇時間の従来型の労働者とを組み合わせることによって、一人平均の労働時間が一五〇〇時間となる新たなワークシェアリングを提案した。今後の具体的な取り組みが注目される。

（調査部主任調査員・荻野 登）

自治労が新綱領を採択 続開大会で

自治労（北岡勝征委員長、約98万人）は9月28日、東京・新宿の厚生年金会館で第74回定期大会の続開大会を開き、3年越しで検討してきた新綱領「自治労21世紀宣言」を可決した。続開大会は、8月の横浜大会で採択に必要な3分の2の支持を得られず否決され、休会になったことを受けたもの。

本部は、前回の案に「宣言は『修正・再提案にあたっての考え方』と5本の基本目標のみとし、『歴史的経過と到達点』については採決対象にならない付属文書扱いとする『再提案にあたっての考え方』の中に『（宣言は）今後、時代状況の大きな変化に対応して、さらに改定されるべきもの』と、改定余地をより明確化するなどの修正を加え、新議案として提出した。

「自治労21世紀宣言」の基本目標は、「わたしたちは『自由・公正・連帯』の社会の創造にむけ、国内外の民主的な諸団体と連携して労働運動の前進を期す」「わたしたちは、公共サービスを担うすべての労働者・労働組合を結集し、対等な労使関係を確立して組合員の生活と権利の向上をはかる」「わたしたちは、市民と労使の協働で、

有効で信頼される政府を確立し、市民の生活の質を保障する公共サービスを擁護・充実する」「わたしたちは、自治・分権改革の進展にたゆまず努め、参加と自己決定による自立した市民社会、生活と労働の調和する男女平等参画社会を実現する」「わたしたちは、安心・安全・信頼の協力社会を構築し、基本的人権の確立・世界平和の創造・地球環境との共生をめざす」の5本。議論では「横浜大会での否決は、最高意志決定機関として白紙に戻すべきとの判断のはず。修正して再提出という禁じ手を使わず、次期大会まで継続審議にすべきだ」（埼玉）や、「職場が合理化にさらされている状態で、労使の協働はあり得ない」（青森）などの本部批判に対し、「自治労運動を停滞させるべきではない」との本部支持（鳥取、福岡、滋賀ほか）が拮抗。しかし結果的には、賛成748、反対238、無効14の賛成多数で、可決した。

これに併せて、続開大会では役選を行い、執行部体制を一新。委員長に人見一夫氏（東京都本部、56歳）を、初の女性書記長に植本真砂子氏（大阪府本部、54歳）を選出し、自治労再生をアピールした。

（調査部・渡邊 木綿子）

労使関係

電機連合職業アカデミーがスタート

横断的資格制度めざす

電機産業の労働者でつくる産業別労働組合、電機連合（古賀伸明委員長、組合員約六八万人）が組合員の職業能力開発を支援する「電機産業職業アカデミー」が一〇月一〇日スタートした。

産業別労働組合が能力開発面で本格的に組合員を支援する初めての試みだ。各加盟組合が独力で教育研修制度を整備することができるよう、「キャリア開発推進者」を養成するほか、一四の加盟組合の企業が、自社の教育研修制度を他社の組合員にも開放する。将来的には、業界横断的に労働者のもつ技能を評価できる資格制度も整備したいと考えた。

経営環境の変化のスピードがとりわけ速いのが電機業界。ＩＴ（情報技術）化の進展もあつという間だったが、労働者に要求される技能も目まぐるしく変わる。電機連合が職業アカデミーをスタートさせるのは、こうした環境変化に組合員一人ひとりが戸惑うことなく対応できるようにするとともに、自らキャリアデザインを描けるようになるのが狙いだ。

能力開発では、自分が現在どんな技能をもち、これからどんなスキルを伸ばしたいのかを自覚することが重要と

なる。そのため職業アカデミーも、まずは組合員の意識改革やキャリアに対する「気づき」に重点を置いたメニューを揃えている。

6000人を推進者に養成

具体的な進め方として、キャリア形成に関わる研修プログラムを実践している厚生労働省所管の「中央職業能力開発協会」と連携し、加盟組合のなかで三年間で六〇〇人の「キャリア開発推進者」を養成。キャリア開発推進者は、自分の組合で組合員の職業能力開発やキャリア形成についての研修プログラムを企画・運営し、相談役も務める。組合員には、少なくとも五年に一回は研修を受けさせたいと考えた。

キャリア形成に関する研修は、大手ではすでに実施中の企業もあるが40歳から50歳の間に一回受講させるだけだったり、成績が上位一〇％の選抜者だけに実施しているのが実情。電機連合では来年六月までを第一期として、まずは関東、関西、東北、東海、九州の五地域で一〇〇人を養成する予定にしている。組合員の関心は高く、募集早々、申込者が殺到している。

社内研修も公開

職業アカデミーではまた、加盟組合の企業が実施している教育研修コースをオープンしてもらい、他社の組合員も受講できるようにする。コースは外部向けのものだけではなく、社内やグループ関連企業向けも開放しているのが特徴だ。

研修コースの提供に協力した企業は、松下電器、日立製作所、富士通、東芝、NEC、三菱電機、三洋電機、シャープ、松下電工、富士電機、沖電気、パイオニア、CSK、神鋼電機の一四社。内容は、ものづくり、熟練技術、システムエンジニアリング（SE）、ＩＴ技術、デジタル技術など、電機業界で必要とされる技術をほぼすべてカバーし、講座数は全部で約二五〇〇コースに及ぶ。

職業アカデミー構想がもちあがったとき、ほとんどの企業が、自前の研修プログラムを提供することで、「ノウハウが漏れる」などとして協力に及び腰だった。しかし、いまでは「中堅・中小労組向けに個別に教育研修を準備して支援することも可能」とまで申し出てくれる協力企業も出てきた。電機連合の内田勝久・産業政策部長は「電機

産業の再生のために、中堅・中小の支えが不可欠だということにやっと大手も気づいてきた」とその理由を説明する。

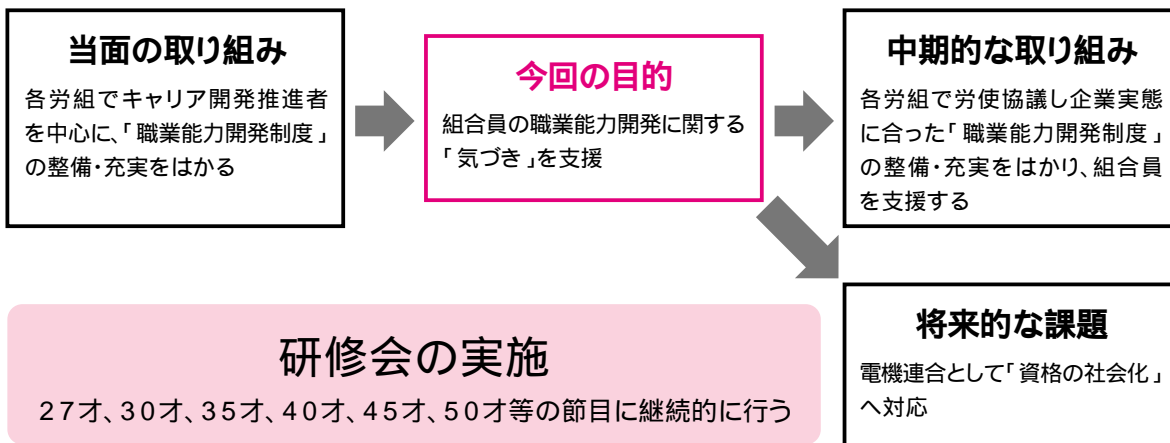
キャリア権を春闘で

電機連合ではこれらの取り組みを第一ステップと位置づけている。来年四月～二〇〇六年六月までの第二ステップでは、企業の研修コースをさらに拡充させるとともに、組合員からの相談機能を本格的に移動させる。将来的には、職業アカデミーを労使共同の取り組みに転化させ、さらに業界横断的に労働者のもつ技能を評価できる資格評価制度もつくりたいと考えた。

また電機連合は今回の職業アカデミーをきっかけとして、キャリア権の確立に向けて動き出す。各組合の現行の労働協約では、教育訓練が付議事項でなかったり、付議事項になっていないとしても報告事項などにとどまっているケースが大半だ。そのため、まず春闘で、こうした問題を取り上げるとともに、「自己啓発のための休職・休暇制度の導入」や、「自己啓発への補助」などの要求を検討するとしている。

（調査部・荒川創太）

各加盟組合(労使)の職業能力開発制度整備のプロセス



企業の職業能力開発研修 (協力会社14社)

- ・松下電器産業
- ・日立製作所
- ・富士通
- ・東芝
- ・NEC
- ・三菱電機
- ・三洋電機
- ・シャープ
- ・松下電工
- ・富士電機
- ・沖電気工業
- ・パイオニア
- ・CSK
- ・神鋼電機

企業の職業能力開発カリキュラム

約2,500コースでスタート

1. 専門的な教育

- ・ものづくり
- ・生産管理
- ・SE
- ・デジタル技術
- ・営業、経営、経理
- ・熟練技術
- ・品質管理
- ・IT技術
- ・ネットワーク技術
- 他 計2500コース

2. ネット利用 / E-ラーニング

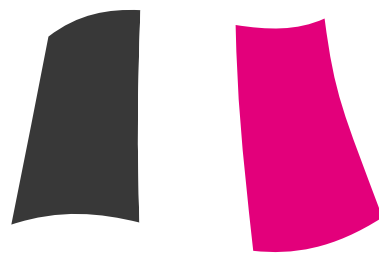
3. 個別対応の研修制度の実施 (カスタマイズも可能)

連合の組織化ランキング(過去2年)
一年前から組織拡大に本腰を入れたナショナルセンター連合(組合員約70万人)。この二年間での拡大実績は一九万三七四九人で、そのうち加盟産別の拡大は約一六万人となっている。

組織拡大のトップ産別は、オルグのセンセンと言われるだけにやはりUIゼンセン同盟で、組織化した組合員数は九万八九六九人。二番手にサービス・流通連合が三万四三六人で続き、サービス分野で組合員を伸ばした格好だ。このほかトップ・テンは、損保労連(二万八九六〇人)、全郵政(二万四六五人)、自治労(八六七五人)、海員組合(七三三七人)、全信労連(六八三一人)、ヘルスクア労協(六五〇〇人)、電機連合(五六七七人)、自動車総連(五六五〇人)。

サービス・流通連合が二番手につけたのは、純中立でナショナルセンターに加盟していなかった小田急などの百貨店七労組(二万六五五九人)が、二〇〇一年の同連合結成に合流したため。三番手の損保労連では、脱退していた安田火災労組の再加盟などが背景にある。

これらの拡大数には、新たに加盟組合を結成する、「新規組織化」のほか、未加盟組合の加入や組合範囲の見直しによる拡大などが含まれている。新規組織化だけの拡大数でみると、第一位はUIゼンセン同盟(三万八三〇人)。急務といわれるパートタイム労働者についても拡大数が増え、七万二二三人組織化した。



フランス

七月二日に最低賃金(SMIC)を
五・三%引き上げ

最低賃金(SMIC)の年次改定が七月一日実施された。過去一年間のインフレ率と労働者時間賃金率の購買力上昇分の二分の一を合計した法定引き上げ率に、どれだけ政治加算が認められるかが例年、焦点になるが、今年は単一SMICへの復帰を進めるために三・七%もの政治加算が認められた。

新SMICは、まだ週三五時間制を享受していない約一〇〇万人の最低賃金労働者を対象としている。時間率の引き上げ幅は、合わせて五・三%(七・一九ユーロ、ユーロ「一二七・六七円」と過去二〇年間で最大となった。月額では一〇九〇・五ユーロ(週三五時間、月一五一・六七時間)になる。

一九九八年の週三五時間制法(オブリ法)は、週三五時間制へ移行する際、最低賃金の報酬を受け取っている労働者の購買力を保証するため(時短で賃金が目減りしな

いように)、月額所得保障(GMR)制度を創設した。GMRの水準は時短を導入した時点の最低賃金額にもとづいて計算されるため、現在まで五種類のGMRが存在する。しかし、実際に三五時間働いた場合の最低賃金が異なるのは、「同一労働、同一賃金」の原則に反することから、オブリ法は、その具



パリのカフェでのティータイム

体的な方法を示すことなく、二〇〇五年に単一SMICへ復帰すると定めていた。長い議論の末、ラフラン政府は、SMICを高い水準に一致させることを決定。その結果、二〇〇三年一月一七日にフィヨン法が制定された。

この法律にもとづいて、各GMRには次のように、一・六%〜三・二%の異なる改定率が適用され、SMIC一元化の第一段階が開始される。

GMR一(一九八年六月一五日から一九九年六月三〇日まで)に週三五時間制へ移行した労働者は、プラス三・二%で一三六・一ユーロへ。

GMR二(一九九年七月一日から二〇〇〇年六月三〇日まで)に移した労働者は、プラス二・八〇%で一四五・五四ユーロへ。
GMR三(二〇〇〇年七月一日から二〇〇一年六月三〇日まで

に移した労働者は、プラス二・二〇%で一五八・六二ユーロへ。
GMR四(二〇〇一年七月一日から二〇〇二年六月三〇日まで)に移した労働者は、プラス一・八〇%で一六八・一六ユーロへ。
GMR五(二〇〇二年七月一日以降に移した労働者は、プラス一・六%(物価上昇分による改定だけ)で一七二・七四ユーロへ。

今回の措置で、SMICの最高額と最低額の格差が三分の一だけ縮まることになる。このメカニズムは二〇〇四年も続けられ、二年後の二〇〇五年七月一日にSMICの一元化が達成される。

参考: Le Monde 二〇〇二年六月二四日
Liaisons Sociales 二〇〇三年六月二五日



EU

欧州委員会、職場における機会均等 キャンペーンを展開

人種・民族均等指令が二〇〇三年七月、一般雇用均等指令が同一月にそれぞれ施行されるのを受け、欧州委員会は、これらの指令の内容や関連情報を広く提供するキャンペーン活動を開始した。同キャンペーンのためのウェブサイトを作り、併せて、加盟国で実施された差別に関する調査結果を公表した。

キャンペーンの背景と内容

人種・民族均等指令は、雇用や教育訓練、商品・サービスの供給などでの人種や民族を理由とする差別を禁止するもの。加盟国は、二〇〇三年七月一九日までと同指令を順守するために必要な措置をとらなければならない。さらに、差別的犠牲者に対して実用的で、また独立した支援・指導を行う機関を創設することも求められている。一方、一般雇用均等指令は、雇用と教育訓練分野での宗教や信条、

障害、年齢、性的志向を理由とする差別を禁止するもの。加盟国は、二〇〇三年一月二日までに、必要な国内法の改正・整備を行わねばならない。

この二つの指令については、新規加盟国に対しても、加盟までに国内法の整備が義務づけられている。

二〇〇三年末まで相次いで指令が施行されるため、欧州委員会は実効性を高める目的で情報提供キャンペーンを開始した。「For Diversity, Against Discrimination」をキャッチフレーズに五年間にわたって展開する予定で、一年目の今年は主に職場での差別に焦点を当てている。キャンペーンのためのウェブサイトを (<http://www.stopdiscrimination.info>) では、指令の内容や差別に関する調査結果などの情報を提供。また欧州連合(EU)と加盟国レベルでは、ソーシャル・パートナーや非政府組織(NGO)

で構成する助言グループが設置され、同グループを通じてさまざまなセミナーやイベントが行われる予定だ。

差別に関する調査結果

今回のキャンペーンの一環として実施された差別に関する調査結果も、併せて公表されている。調査は加盟一五カ国で実施され、職場や教育現場での人種・民族、宗教・信条、障害、年齢、性的志向を理

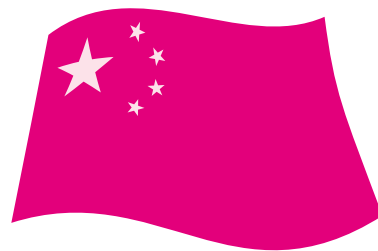


ベルギー・ブリュッセルにあるEUの本部

由とした差別経験の有無や差別に対する姿勢などを問う内容となっている。

それによると、回答者のうち実際に差別を経験した人の割合は低かったが、差別を目撃した人の割合は高かった。人種・民族を理由とする差別を目撃した人の割合は二二%、学習障害・精神疾患が一%、身体障害が一%、宗教・信条が九%、年齢が六%で、性的志向が六%となっている。

次に差別や嫌がらせを受けた場合の自らの権利を知っているかとの問いについては、三分の一強の回答者が知っていると同答する一方、約半数の者が知らないと答えた。差別を受けた場合に苦情を申し立てると回答した人は全体の七割に達し、このうちの約八〇%が口頭で、また三七%が文書でそれぞれ苦情を申し立てると答え、二二%が裁判に持ち込むとしている。



中国

国务院、労災保険条例を公布

国务院は、労災保険条例の公布と、二〇〇四年一月一日からの施行を發表した。この条例により、大幅に労災保険政策が改善される見通しとなった。

「労災保険制度の歴史と法的効力
労災保険制度の歴史」

中国の労災保険制度は一九五一年に試行され、五二年に修正された「労働保険条例」に組み込まれて開始された。対象範囲は、国有企業の労働者、党職員と公務員に限られていた。

改革開放政策以後、郷鎮企業、私営企業、外資系企業などで就労する労働者の増加とともに、就業場所も多様化した。そのため国务院は、九四年に「労働法」を公布し、広く労働政策の法的整備を進めた。同労働法第七〇条で労災保険制度を社会保険制度の主要内容の一つであると明確に規定した。

九六年、労働部（現在の労働社会保障部）は「企業職工工傷保険試行方法」（以下、試行方法と略記）を公布し、併せて労災認定の基準である「職工工傷与職業病致残程度鑑定」を示した。この結果、二〇〇二年末で全国の二八の省、自治区、直轄市で加入者は四四〇〇万人を超えた。

国务院は、こうした各地の経験をもとに今回の労災保険条例を制定した。

法的効力
中国の法体系では、法的効力は、左の表のように大きく四つのランクに分かれる。

等級	法律の種類
第1等級	憲法
第2等級	一般の法律
第3等級	国务院が公布する「行政法規」と呼ばれる法律文書
第4等級	国务院の各部門（労働社会保障部、衛生部など）、省、自治区、直轄市の人民政府が公布する「行政規章」と呼ばれる法律文書

九六年の試行方法は、第四等級、今回の労災保険条例は、第三等級に属する。

法的効力では、現状では一、二等級と三、四等級との間の格差がとくに大きい。今後、この労災保険条例が、試行錯誤を重ねるなかでいつそう整備され、「労災保険法」が成立すれば、第二等級に格上げされ、大幅に法的拘束力が強化されることが予想される。

二、労災保険制度の特徴
加入対象範囲の拡大

労災保険条例は、企業の形態、雇用の形態を問わず、すべての企業の労働者に保険加入の権利を与えている。

企業の形態別では、国有企業、集団企業、合併企業、私営企業、自営業などすべてが含まれる。

現在、政府は、失業者、下岗労働者による起業を推進している。

しかし、急速に増加する自営業者の多くは、労務管理が未熟である労災事故が多く、しかも無保障というケースが多かった。

雇用の形態別では正規雇用の他に、労働契約が書面で交わされていない短時間就労の労働者に対しても加入させる義務を負う。この結果、使用者側が、書面による取り決めがないことを理由に、労働者を労災保険未加入状態にすることはできなくなった。

労働者の保険料負担免除を明確化九〇年代、労働社会保障部は、各種の社会保障制度を整備してきた。その結果、労働者は、計画経済体制下では存在しなかった「保険料支払いの義務」を受け入れ、また制度自体が安定するまでに時間を要した。

しかし労災保険条例第一〇条は、労働者の保険料支払いの義務を免除しているため、労働者が受け入れやすい制度となっている。

基金管理の厳格化
労災保険条例は、基金管理を厳格化した。

各企業には、保険料納付の義務が課された。保険料は地方政府が運営する労災保険基金に入り、利子と共に厳格に運用・管理される。

これによって使用者が保険料を納入せずに株式へ投資したり、各種の借入金へ充当したり、あるいは労働者報奨金の支払いなどに当てるなどの不正行為、さらには、地方政府の指導者が他の財源と混ぜ合わせて基金の存在を不明瞭にしたり、他の事業に流用するなどの操作もできなくなった。

給付範囲の拡大
給付範囲については、通勤災害に関するものが最も大きな変更だ。

試行方法では、通勤途中で発生した交通事故に対する補償は、本人に過失責任がまったくないか、あるいは主要な過失責任者ではない場合にのみ労災認定が行われた。しかし労災保険条例では、通勤途中の自動車、電車などの事故はすべて労災認定が受けられるようになった。

使用者側の労災申請義務を明確化
試行方法では、企業は、労災事故発生日、あるいは職業病と診断された日から一五日以内に当該労働部門に労災事故発生を報告し、労働者またはその親族は、労災事故発生日、または、職業病の診断がなされた日から一五日以内に当該労働部門に労災保険の申請をするようになった。特殊な事情

の下でのみ三〇日までの延長が認められていたが、使用者側が労災として報告するのを躊躇したり、労働者の労災制度に対する認識不足から申請が遅れ、保険金を請求する権利を失ってしまう事例が多かった。

このため、労災保険条例では使用者側に、労働部門への労災認定申請を義務づけるとともに、その期限を労災事故発生日、あるいは職業病の診断がなされた日から三〇日以内と定めた。

また、使用者側が労災認定申請を渋った場合は、被災労働者、あるいはその直系の親族、工会が、労災事故の発生した日、あるいは職業病と診断された日から一年以内に、使用者側を通さずに直接当該地域の労働部門に労災認定手続きをすることができるよう改正した。

三、今後の課題

保険料率
労災保険条例では、各業種ごとに、事故発生回数、傷病発生頻度、被災労働者に占める死病者数の比率などを参考に、業種別の労災危険度の分類がなされ、このデータにもとづいて業種別の保険料率が制定される（調整は五年ごと）。業種別労災リスク分類と各業種

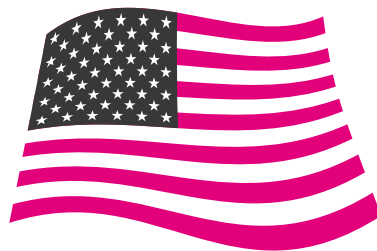
別保険料率は、今回の発表には、間に合わなかったため、施行日直前に公布すると補足している。

労災の診断方法と労災基準

中国の職場では「関係」と呼ばれる人間関係が重要視される。このため、従来は関係の「濃さ」や「内容」によって、医師が不正な診断書を書くなど障害等級の認定と労災補償給付金の決定で多くの問題が生じていた。こうした問題は、「職工工傷与職業病致残程度鑑定」の施行によって一部、改善された。

労災保険条例ではさらに改善を進め、「労働能力鑑定標準」は、労働社会保障部と衛生部が合同で作成する。また、障害の状態を鑑定する労働能力鑑定委員会は、各省政府と市級政府に組織され、委員は、人事行政部門、衛生行政部門、工会、使用者側の組織、事務局などから構成される。

地方の委員が、「関係」を考慮せずに公正な鑑定を実施するには、制度的にさらに緻密にする必要があるとみられている。



アメリカ

UAWとビッグスリーが全国協約締結

全米自動車労組（UAW、組合員数約七〇万人）とGM、フォード、ダイムラー・クライスラーの旧クライスラー部門および部品メーカーのデルファイ、ピステオンとの労働協約改定交渉が九月中旬に相次いで仮合意に達した。新協約（期間四年）は、五社合計で三〇万七〇〇〇人の現役労働者と五二万二〇〇〇人の退職者及び配偶者に適用される。

UAWは、従来の協約改定交渉において第一、第二、第三の交渉相手を指名し、順次交渉を行ってきた。今回の交渉では、昨年新任されたロン・ゲッテルフィンガー会長の指導の下、九月一四日の協約期限ぎりぎりまで史上初の五社同時妥結をめざして精力的に交渉を行った。しかし土壇場で折り合わず、一四日にクライスラーとの仮合意のみを発表した。この合意内容がバターン協約となり、一五

日にフォード、ピステオンと、一八日にGM、デルファイとそれぞれ仮合意に達し、史上最速での交渉終結を成し遂げた。

今次交渉の背景には、旧ビッグスリーの巨額の年金積立金不足（二〇〇二年三社合計で約三〇八億ドル）や増大し続ける医療費負担（一九九七年から約四〇％増加）、アジア、欧州メーカーの攻勢により低下し続ける市場占有率や高額インセ



デトロイト市中心部（旧GM本社周辺）

ンティブによる財務体質の悪化などの問題があった。

新協約は、一年目、二年目〇％、三年目二％、四年目三％の賃上げ、三〇〇ドルの受給一時金、二年目に前年年収の三％に相当する一時金のほか、退職者に対する年金給付の引き上げ、医療費の労働者側負担をほぼ現行どおりとし適用範囲を拡大するなど、一九九九年の協約には劣るものの、比較的手厚い内容のものとなった。

他方、合理化の足かせとなっていた前回協約の工場閉鎖禁止条項については、生産効率の悪い約二〇カ所の工場の閉鎖・売却を容認し（約五万人の組合員に影響）、労働者の配置転換にも柔軟に対応するものとなった。また、GM、フォードから分社化されて以降も旧ビッグスリーと同水準の賃金を維持してきた部品メーカーのデルファイ、ピステオンについて、UAWは、新規採用される

労働者の賃金を現行より低く設定する一段階賃金制度の導入を容認した。

同一労働同一賃金の旗を下ろしてまで、旧ビッグスリーのコスト削減と部品メーカーの競争力強化に配慮した形だ。その代わり協約には、GMがデルファイから、フォードがピステオンから一定水準の部品を調達することを保証し、UAW組合員の雇用に配慮することやUAWの傘下に入っていない部品メーカー工場の組織化に対し、旧ビッグスリーが中立を保つことが盛り込まれた。

八月の米国自動車販売台数は、トヨタがクライスラーを抜いて初めてGM、フォードに次ぐ第三位に躍り出た。UAWも外国メーカーの台頭に対する危機意識を旧ビッグスリーと深く共有しており、それが色濃く反映された交渉結果となった。

（人事課・大島秀之）

医療保険法(メディケア)改正案、両院を通過

二〇〇三年一月に、ブッシュ政権が提案した高齢者・障害者向け公的医療保険制度(メディケア)に関する改革法案は、上院および下院での審議を経た後、六月二十七日に両院を通過した。このメディケア制度改革は、大統領選挙を二〇〇四年に控えたブッシュ政権が掲げる、大型減税にならぶ重点的経済政策といえる。今後さらに両院協議会で両院の法案の違いを埋めるための調整を経ることになるが、大統領が署名すれば、早くて七月中に、改革法が施行以来三八年ぶりに成立することになる。

改革法案の内容

医療保険の適用については、貧困者を対象とした高齢医療保険制度(メディケイド)、高齢者を対象とした医療扶助制度(メディケア)、無保険者、使用者が提供する民間医療保険、に加入する場合に大別される。このうち無保険者は国民の六分の一を占めており、医療保険制度の最大の問題点となっている。クリントン政権時代には、国民皆保険が提案されたこともあったが、これは財政負担の拡大を理由に議会が反発し、実現をみることはなかった。

一方、民間医療制度として「医療

管理”(マネージド・ケア)制度が導入されており、これによって医療の質を落とさずに費用の削減を図る医療の効率化をめざしている。

今回のメディケア改革法案では、価格の高騰が著しく、個人にとっても、企業にとってもコスト負担となっている処方箋薬について政府が補助を行うこと、公的医療保険制度にHMO(Health Maintenance Organization)に代表される民間医療保険のマネージド・ケアと連携してこれを導入すること、の二点がポイントとなっている。

ブッシュ政権がめざす改正のフレームワークは、三月に発表されており、その具体的内容は以下の通りだ。高齢者は、処方箋薬について政府の指定なく、自分の必要な医薬品を使用できるようにする。

議会メンバーや連邦従業員と同様に最も適切な医療プランを選択できるようにする。すなわち、メディケア・プランだけではなく、連邦政府がメディケア予算から補助することを承認した民間のプランを選択できるようにする。

必要な治療を彼らの希望する医師、病院などで受けることができるようになる。

ガン、糖尿病、骨粗しょう症の予防のための検査を全額補助する。高齢者にとって高い費用の自己負担をなくすようにする。これら五つのポイントの達成を目標としている。メディケアの近代化と改善のためにブッシュ政権は、今後一〇年間四〇〇億ドルの補助金を予算化する意向だ。

上院、下院での審議の経過
上院と下院ではそれぞれの委員会で医療保険制度改革法案が審議された。審議された内容は下記のとおりであった。

各改革法案は、両院をそれぞれ通過したが、その後法案を調整する必要から協議会を開催して改正内容の一本化が予定されている。

	上 院	下 院
保険適用下限額	275\$	275\$
月額掛け金 (個人負担)	35\$	35\$
第1段階	276\$~4,500\$ 半額負担	251\$~2,000\$ 80%保険適用
第2段階	4,500\$~5,100\$ 全額個人負担	2,000\$~5,100\$ 全額個人負担
第3段階	5,100\$~ 90%保険適用	5,100\$~ 100%保険適用
そのほか	実施は2006年より。それまでのつなぎとして15%から25%までの割引カードを支給。	6万ドル以上の収入がある高齢者には適用除外の制度や限度額の設定の変更などを設ける。

最近の統計調査より

情報解析部

9月1日～10月10日に公表された主な労働関係統計

(月次統計を除く)

- 労働経済動向調査(平成15年8月) 9月3日(厚生労働省)
 - ・常用労働者過不足判断D I(「不足」-「過剰」)はマイナス5ポイント(前期マイナス6)と前期に比べ雇用過剰感はほぼ横ばい。
 - ・雇用調整実施事業所割合(4～6月期実績)は調査産業計で22%と前期に比べ横ばい。
- 平成15年3月新規学卒者(高校・中学)の職業紹介状況～6月末 9月11日(厚生労働省)
 - ・高校卒業者の求人倍率は1.27倍と前年を0.05ポイント下回り、就職率は95.1%と2年ぶりに上昇。
- 平成16年3月高校・中学新卒者の求人・求職状況 7月末～9月11日(厚生労働省)
 - ・高校新卒者の求人倍率は0.53倍と、前年同期を0.03ポイント上回る。
 - ・中学新卒者の求人倍率は前年同期と同じ0.14倍。
- 企業短期経済観測調査(平成15年9月) 10月1日(日本銀行)
 - ・全国大企業の業況判断D I(「良い」-「悪い」)は、製造業で1(前期マイナス5、先行き3)と2年9か月ぶりにプラス、非製造業でマイナス13(前期マイナス13、先行きマイナス8)。
 - ・雇用人員判断D I(「過剰」-「不足」)は、大企業全産業で17(前期19)。先行きについては16を予測。

注目の統計・指標

民間給与実態調査(平成14年) 9月22日(国税庁)

～平均給与5年連続のマイナス～

平成14年12月31日現在の給与所得者数は5,256万5千人と前年に比べ49万4千人の減少となった。うち、「1年を通じて勤務した給与所得者」は4,472万4千人、「1年未満勤務者」は784万1千人とともに前年を下回った。また、給与総額は、2,079,134億円と前年に比べ3.2%減少と4年連続のマイナスとなった。

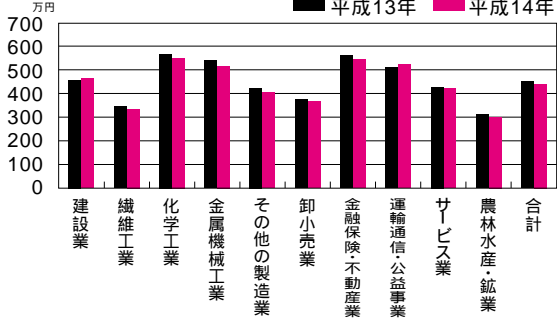
「1年を通じて勤務した給与所得者」の平均給与は447万8千円、前年比-1.4%と5年連続の減少となった。平均給与の内訳をみると、女性の「平均給料・手当」が0.5%の増加となっているほかは、前年に比べいずれも減少しており、特に賞与の減少幅が大きい。

業種別にみると、建設業と運輸通信公益事業を除いて減少となった。

表 平成14年の平均給与

	平均給与					
	平均給与・手当		平均賞与			
	千円	%	千円	%	千円	%
計	4,478	-1.4	3,752	-0.3	725	-6.5
男	5,483	-1.8	4,576	-0.6	907	-7.2
女	2,777	-0.1	2,359	0.5	418	-3.5

図 業種別平均給与



なお、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、ここ数年は賃金の減少が続いたが、平成15年に入ると、定期給与には増加の動きもみられる。15年の平均給与が増加に転じるかどうか年未賞与の動向が注目される。

主要労働指標

	15歳以上人口	労働力人口	就業者数	雇用者数	短時間女性雇用者数(1)	失業者数 季調値	雇用保険受給者実人員		月間有効求職者数	
							前年比	前年比	人	%
	万人	万人	万人	万人	万人	万人	万人	%	人	%
1998年	10,728	6,793	6,514	5,368	755	279	102.1	16.9	2,394,818	15.6
99	10,783	6,779	6,462	5,331	774	317	107.3	5.0	2,529,993	5.6
2000年	10,836	6,766	6,446	5,356	754	320	103.8	-3.3	2,506,804	-0.9
01	10,886	6,752	6,412	5,369	829	340	109.2	5.2	2,597,580	3.6
02	10,927	6,689	6,330	5,331	835	359	109.6	0.3	2,768,427	6.6
02年7月	10,929	6,732	6,371	5,363	792	367	115.9	-0.7	2,692,976	5.5
9	10,944	6,717	6,353	5,342	822	362	111.5	-0.9	2,685,284	5.5
10	10,952	6,717	6,355	5,336	801	365	110.4	-5.3	2,723,666	2.0
11	10,943	6,684	6,346	5,350	811	353	99.9	-12.2	2,587,151	-1.1
12	10,929	6,622	6,291	5,348	1,075	356	96.8	-13.0	2,463,954	-3.2
03年1月	10,941	6,560	6,203	5,289	834	368	94.9	-16.4	2,569,925	-5.4
2	10,933	6,542	6,193	5,262	801	349	90.2	-18.1	2,578,948	-5.4
3	10,952	6,649	6,266	5,296	801	359	87.5	-16.4	2,710,557	-4.3
4	10,947	6,691	6,306	5,312	1,012	362	87.0	-18.5	2,925,681	-5.5
5	10,960	6,735	6,360	5,351	789	361	92.9	-19.3	2,850,509	-5.9
6	10,971	6,771	6,411	5,373	792	356	92.3	-17.2	2,745,950	-3.9
7	10,968	6,722	6,381	5,382	811	352	96.1	-18.3	2,671,591	-5.1
8	10,968	6,693	6,361	5,347	803	339	—	—	2,518,749	-6.5
資料出所	総務省「労働力調査」					厚生労働省		厚生労働省「一般職業紹介状況」		

注1) 短時間女性雇用者数は、非農林業に従事する週間就業時間が35時間未満の雇用者。

	新規求職 申込件数 (前年比)	月間有効求人人数		新規求人 数 前年比	有効求人 倍率 季調値	新規求人 倍率 季調値	常用雇用(前年比)			
		前年比	前年比				製造業	一般労働者	パートタイム 労働者	前年比
	万人	人	%	%	倍	倍	%	%	%	%
1998年	15.4	1,265,216	-15.3	-11.9	0.53	0.50	0.2	-1.2	-0.8	4.2
99	4.2	1,206,889	-4.6	-0.7	0.48	0.49	-0.3	-2.3	-1.0	3.4
2000年	-0.2	1,472,596	22.0	19.9	0.59	0.62	-0.2	-1.5	-1.0	3.2
01	5.0	1,534,182	4.2	1.5	0.59	0.56	-0.2	-2.0	-1.1	3.6
02	9.2	1,486,484	-3.1	0.6	0.54	0.56	-0.6	-4.3	-1.8	4.2
02年7月	1.6	1,451,105	-1.8	1.0	0.53	0.95	-0.8	-4.4	-1.9	3.3
9	9.6	1,542,417	1.8	5.9	0.55	0.95	-0.7	-4.3	-2.1	3.9
10	2.6	1,609,468	5.2	10.7	0.56	0.98	-0.8	-4.1	-1.9	3.8
11	-1.1	1,554,343	6.9	7.0	0.57	0.99	-0.8	-3.9	-2.0	4.2
12	-1.7	1,453,547	11.0	12.6	0.59	1.02	-0.7	-3.5	-1.9	3.6
03年1月	-3.0	1,513,982	10.7	12.3	0.60	1.02	-0.6	-3.3	-1.5	2.4
2	-0.5	1,602,350	11.5	10.1	0.61	0.99	-0.7	-3.1	-1.4	1.5
3	-0.6	1,751,645	10.2	8.5	0.60	1.06	-0.6	-2.8	-1.3	2.1
4	-5.4	1,715,171	9.2	8.0	0.60	1.03	-0.8	-2.7	-1.5	1.7
5	-1.4	1,581,452	9.6	8.2	0.61	0.99	-0.6	-2.3	-1.2	1.3
6	7.0	1,534,779	11.2	12.6	0.61	0.96	-0.6	-2.1	-1.1	1.0
7	-4.6	1,585,243	10.2	9.8	0.62	1.04	-0.6	-1.9	1.4	2.5
8	-5.2	1,603,148	10.5	9.0	0.63	1.08	-0.4p	-1.9p	-1.1p	1.9p
資料出所	厚生労働省「一般職業紹介状況」					厚生労働省「毎月勤労統計調査」				

注2) pは速報値。

	現金給与総額 (前年比)		定期給与 (前年比)	総実労働時間 (前年比)		所定外労働時間 (前年比)		労働生産性 (製造業)		賃金コスト (製造業)		
	一般労働者	一般労働者		一般労働者	一般労働者	製造業	製造業	指数	前年比	指数	前年比	
	%	%	%	%	%	%	%		%		%	
1998年	-1.3	-0.9	-0.3	-1.1	-0.8	-7.6	-15.0	92.1	3.8	110.0	4.8	
99	-1.3	-0.6	0.0	-1.0	-0.7	-1.9	1.5	94.5	2.6	106.0	-3.6	
2000年	0.5	1.2	1.1	0.8	0.8	3.6	13.6	100.0	5.8	100.0	-5.7	
01	-1.1	-0.4	-0.8	-0.8	-0.4	-4.4	-7.4	95.9	-4.1	104.7	4.7	
02	-2.4	-1.6	-1.1	-0.8	-0.1	0.1	4.0	98.9	3.1	100.0	-4.6	
02年7月	-3.0	-2.4	-0.9	-0.2	0.4	2.6	10.2	97.9	4.3	91.2	-8.1	
9	-1.2	-0.4	-1.0	-0.7	-0.1	4.9	12.7	103.9	9.5	77.3	-8.1	
10	-0.5	0.2	-0.6	-0.8	-0.1	4.7	14.2	103.7	9.4	77.3	-8.4	
11	-0.8	0.0	-0.6	-1.0	-0.2	6.5	18.9	97.9	8.7	82.5	-8.5	
12	-2.7	-1.7	-0.6	-0.3	0.5	6.4	19.6	98.4	8.7	182.7	-11.2	
03年1月	-1.0	-0.5	-0.2	1.2	1.6	6.8	18.9	107.0	8.2	87.1	-9.7	
2	-0.1	0.5	0.0	-0.3	0.0	6.5	15.8	97.5	6.8	81.5	-6.0	
3	-1.1	-0.7	0.1	0.2	0.3	6.2	14.4	113.7	5.5	72.4	-4.6	
4	-0.6	-0.2	-0.4	-0.4	-0.3	4.0	10.4	96.3	6.0	83.7	-4.6	
5	0.6	0.9	0.6	1.9	2.1	5.5	10.3	101.6	0.8	82.4	-1.8	
6	2.5	3.0	0.2	1.1	1.6	4.4	8.3	98.8	3.2	127.0	-1.8	
7	-1.9	-1.4	0.0	-0.4	-0.3	4.3	6.5	102.0	1.3	126.4	0.1	
8	-2.0p	-1.8p	-0.1p	-1.1p	-1.1p	3.3p	9.1p	99.0p	1.1p	90.0p	-1.4p	
資料出所	厚生労働省「毎月勤労統計調査」						労働政策研究・研修機構					

	就業者数 3) (季節調整値)					標準化失業率 (季節調整値)					
	日本	アメリカ	ドイツ	イギリス	フランス	日本	アメリカ	EU15	ドイツ	イギリス	フランス
	万人	万人	万人	万人	万人		%		%	%	%
1998年	6,514	13,147	3,761	2,660	2,271	4.1	4.5	9.9	9.3	6.2	11.4
99	6,462	13,350	3,808	2,691	2,306	4.7	4.2	9.1	8.6	5.9	10.7
2000年	6,446	13,522	3,875	2,727	2,345	4.7	4.0	7.8	7.8	5.4	9.3
01	6,412	13,504	3,892	2,751	2,376	5.0	4.7	7.4	7.8	5.0	8.5
02	6,330	13,424	3,869	2,766	—	5.4	5.8	7.7	8.6	5.1	8.8
02年7月	6,330	13,676	3,862	2,766	—	5.5	5.8	7.7	8.6	5.2	8.9
9	6,327	13,731	3,856	2,776	1,545	5.4	5.7	7.8	8.7	5.2	8.9
10	6,317	13,699	3,852	2,778	—	5.5	5.8	7.8	8.8	5.1	9.0
11	6,305	13,654	3,844	2,781	—	5.3	5.9	7.8	8.9	5.1	9.0
12	6,305	13,644	3,837	2,782	1,550	5.5	6.0	7.9	8.9	4.9	9.1
03年1月	6,296	13,754	3,830	2,782	—	5.5	5.7	7.9	9.1	5.0	9.1
2	6,306	13,741	3,824	2,781	—	5.2	5.8	8.0	9.2	5.1	9.2
3	6,336	13,735	3,817	2,786	1,544	5.4	5.8	8.0	9.3	5.0	9.2
4	6,309	13,769	3,814	2,787	—	5.4	6.0	8.0	9.4	5.0	9.3
5	6,314	13,749	3,810	2,791	—	5.4	6.1	8.0	9.4	4.9	9.3
6	6,361	13,774	3,808	2,792	1,544	5.3	6.4	8.0	9.4	5.0	9.3
7	6,339	13,748	3,803	2,793	—	5.3	6.2	8.0	9.4	—	9.4
8	6,321	13,763	—	—	—	5.1	6.1	8.0	9.4	—	9.4
資料出所	各 国					OECD					

注3) アメリカ:16歳以上。イギリス:16歳以上。月数値については、2ヶ月前からの3ヶ月間の平均値である。
 ドイツ :公務員及び臨時雇用者を除く。フランス:雇用者数(四半期)である。

今月のキーワード解説

失業率

雇用情勢を示す指標としてよく用いられるのは、完全失業率と求人倍率です。完全失業率は総務省統計局が実施している「労働力調査」から算出されます。求人倍率とは、全国各地のハローワーク（公共職業安定所）に申し込まれた求人数と求職者数の割合であり、新規求人倍率と有効求人倍率が職業安定業務統計の中の指標として厚生労働省から公表されています。

ここでは、完全失業率についてみてみましょう。

労働力調査では、調査期間中の活動状態に基づき、15歳以上人口を図1のように分類しています。完全失業者とは次の3つの条件を満たすものとされています。

仕事がなく調査期間中に少しも仕事をしなかった。

仕事があればすぐ就くことができる。

調査期間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む）。

したがって、この定義によれば、定職が無くても調査期間中に臨時のアルバイトを1日だけでもした人は就業者に分類されることとなり失業者にはなりませんし、また、月初めまで仕事を探していた人でも、月末には、適当な仕事がなさそうだと諦めて仕事探しをしなかった場合は非労働力人口となってしまう、やはり失業者にはなりません。

完全失業率とはこのような完全失業者数を労働力人口で割ったものです。一般に失業率といえば、我が国では完全失業率をいいますが、アメリカでは失業者の深刻度や労働力の有効活用の観点から6つのタイプの失業指標が公表されています（図2）。アメリカの定義にすべてを合わせることはできませんが、平成14年版労働経済白書の方法にならって日本について6つのタイプの失業指標を計算すると図3のようになります。日本がアメリカを上回っているのはU1だけですが、長期失業者が多く深刻度が高いことがわかります。

日本では完全失業率と呼んでいる公式な失業率U3をさらにみてみましょう。

失業者（unemployed person）については、国際労働機関（ILO）が国際基準を定めており、日本の完全失業者はこの基準によっています。アメリカもこの基準に従って失業者を調査していますが、実際にはある程度基準に幅があるためより正確な比較を行うためには調整が必要となります。総務省統計局では、アメリカの定義に合わせると平成14年の我が国の失業者数は公表値の359万人より47万人少ない312万人になると試算しています。この試算値を用いて計算すると、失業率は5.4%から4.7%となり公表値より0.7ポイント低下します。また、アメリカのU3は5.8%ですから、試算値によれば日本の失業率はアメリカより1ポイント以上低い水準であるといえます。

図1 労働力調査における就業状態の分類

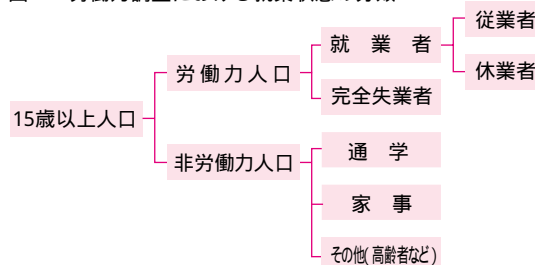
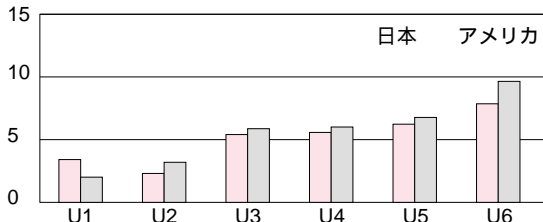


図2 6つの失業指標

- U1: 失業期間が15週間以上 / 労働力人口
- U2: (非自発的離職者 + 臨時雇用の期間満了者) / 労働力人口
- U3: 完全失業者 / 労働力人口・・・公式な失業率
- U4: (完全失業者 + 求職意欲喪失者) / (労働力人口 + 求職意欲喪失者)
- U5: (完全失業者 + 縁辺労働者) / (労働力人口 + 縁辺労働者)
- U6: (完全失業者 + 縁辺労働者 + 経済情勢のためにパートタイムで就業している者) / (労働力人口 + 縁辺労働者)

図3 U1～U6の日米比較（2002年平均）



注)

「求職意欲喪失者」とは、就業を希望してはいるが、今の景気や季節では適当な仕事がないために職探しを諦めた者などをいう。
 「縁辺労働者」とは、就業を希望してはいるが、適当な仕事がありそうにないで職探しを諦めてしまった者や家事・育児のために仕事があっても続けられそうにない者をいう。
 「経済情勢のためにパートタイムで就業している者」とはフルタイムの仕事希望してはいるが、不況等のために不本意ながらも短時間労働に甘んじている者をいう。

資料:日本は総務省統計局「労働力調査」より労働政策研究・研修機構試算、
 米国労働省労働統計局 "Current Population Survey"

(情報解析課長 井嶋俊幸)

「雇用問題における政労使の役割」

ワークシェアリングや雇用問題に関する政労使合意が、昨年3月からこの間、3回にわたって取り交わされ、現在、雇用創出型の多様就労型ワークシェアリングに関する検討が進められている。このように、雇用問題の解決をめぐる社会的合意という新たな政策形成の枠組みが形成されつつある。こうした動向を踏まえ、今後の雇用問題に対する政労使の役割について、今後の方向性やそれぞれの役割を論議した。(9月24日、東京・市ヶ谷)

基調講演 花見 忠 氏

制度の再検討を

「累積赤字を抱えた日産と万年テールエンド阪神の、めざましい快進撃から日本企業再生の要諦を学ぶ」。

この記事(九月一七日付日本経済新聞)が、今の日本の雇用問題を考えるうえで重要な課題を提起していると思う。つまり、日本の雇用を根本的に変えることが新しいビジネスモデルであり、企業再生の決め手なのかどうか。労働経済学者の間でも意見が割れるところだが、御手洗富士夫キヤノン社長(文藝春秋七月号)、カルロス・ゴーン日産自動車社長(同八月号)、鈴木幸夫麗澤大学名誉教

授(ジャパントイムス七月二日号)

らはいずれも日本的雇用をかなり肯定的に評価する一方、同時に相当なアップデートが必要と指摘している。そのポイントをゴーン・日産・星野・阪神の共通点から学ぶとすれば、労働市場の流動化(組織改革を志すトップの外部登用、中途採用の強化、大胆なリストラの実施)、個の確立による競争意識の植えつけ、人材のグローバル化 が不可欠ということになる。

欧米をはじめとする産業界は総じて、男子下降女子上昇、フルタイム



花見氏

減少パート増加、契約期間の定めなし減少あり増加、雇用者マイナ入派遣・請負プラス 大まかにいうところした新たな雇用トレンドの中にある。労使関係も否応なく再構築を迫られるわけだが、労組組織率の低迷が著しく、何より雇用の回復が望まれる日本が目すべきは北欧だ。スウェーデンのラインホルト・ファールベック・ルント大学教授によれば、北欧労組の組織率は非正規を含む先のすべての労働力分類で非常に高率(八〇〜八五%)かつ増加傾向にさえある。さらにオーストリア、デンマーク、アイルランド、オランダの四国は、雇用面でもその他のEU-五カ国の平均よりはるかにパフォーマンスが良く、まさに「ナッシング・サクシード・ライク・サクセス」(雪だるま式成功)を成し遂げている。山口浩一郎放送大学法学部教授の「中央労働時報九七六号年頭所感」によれば、その要因はマクロ経済政策の策定、それに整合的な賃金政策の導入、職業紹介の自由化、多様な就業形態の許容による積極的労働市場政策の成功にあるが、なかでも日本との決定的な違いは「政策決定から経済運営までを、一種の『社会契約』として『コーポラティスト・ガバナンス』で動かし

ている」点だという。つまり、就業形態と労使関係当事

者の多様化のもとでは、伝統的労使関係を大きく超えて個別使用者、企業グループ、失業者、求職者、フリーランサー、自営業者、契約社員、臨時社員、組合員、労働組合、消費者、製造者、市民、地方公共団体（議会）、司法機関、政府、といったあらゆる関係者が労働市場の利害調整に関与していくソーシャル・ネットワークの展開が必要だ。そこでは労組はもはや数十の構成員の一つにすぎなくなるだけに、主要プレーヤーとして存続するためには、これまで疎かになっていた地道な組織化や社会的ネットワークづくりを通じ、いかに主導権を発揮するかが問われてくる。

プログラム

第一部：基調講演「政労使パートナーシップの基本的課題」

花見 忠（JIL会長）

第二部：パネル討論「雇用問題における政労使の役割」

パネリスト： 草野 忠義（連合事務局長）

矢野 弘典（日本経団連専務理事）

佐藤 博樹（東京大学社会科学研究所教授）

コーディネーター： 江上寿美雄（JIL副統括研究員）



左から草野、矢野、佐藤、江上の各氏

パネルディスカッション

労組が本来のあり方を離れ、労働法制や政策などをあまりにも優先するようになった今日の理由は、日本の労使関係は審議会方式で行政主導の公的政策により形成されてきたことにあるが、私は政労使のパートナーシップはこういう政策形成の仕組みをも含めた労使関係制度の再検討の上に、新たに展開されるべきと考えている。

草野 連合は二年前の方針で、組織の強化・拡大を最重要課題に位置づけ、本部の陣容も一般財政も、約四分の一を組織化に集中する荒療治をした。その結果、今月いっぱいまでのこの

二年間で、六万人増の新規組織化目標に対し実績は約二九万三五

人。半分にも満たないが、実施前の二年間が一三万人台だったことを考えるとだいぶ軌道に乗ってきた感じだ。とはいえパートの組織化についてはまだまだと率直に認めざるを得ず、一部の業種・業態では従業員代表制の問題に直面していることもあって、産別ごとにパートのゼネラルユ

ニオン化を進めたり、地域協議会レベルでの受け皿設置などの可能性を含めて、引き続き努力しなければならぬ。

パート組織も一本で

矢野 日本の労使関係の最大の特徴は、あらゆる階層で非常に緊密なコミュニケーションネットワークがあることだ。だからこそ企業は指導力のある組合を歓迎してきたわけだが、個別労使紛争も増えており、職場の解決能力が落ちてきている証拠ではと非常に懸念している。パートの組織化にともない新しい労組が生まれてくる可能性もあるが、勝手な希望だが、交渉時にはやはり一本化する方法を考えて欲しい。組織率をどうこう言う立場にはないが、もっと高くしてい

いのではないか。

認知度低い団結権

佐藤 組合への加入意向調査を実施したところ、声をかけられれば加入してもいいという組織化対象層が二割いる。一方、三割は「経営側にいらまれるなどマイナスになるので絶対入りたくない」と答え、残る半数は「どんなメリットがあるのかよく見えなためわからない」人が占めた。私は労組が、組織化されていない中小企業やパートも含めて労働者の声をできるだけ汲み上げ、実際の運動に折り込みつつ代表性を発揮していくことが非常に大事で、裏を返せば大企業正社員組合には、未組織者の生活改善にも組合費を使っていることへの理解が求められていると思う。NHK放送文化研究所による五年ごとの世論調査の直近の結果では、団結権が憲法で認められた権利だとの認知度は二五％にすぎず、驚くことに組織労働者でも五〇％を下回っていた。ユニオンショップで最初から法定以上の労働条件を確保されているからこそ、基礎的な権利意識さえないのだから、労組には組織拡大をすすめる前提として、こうした面の教育強化が欠かせないと思う。

NPOにも関与して

草野

連合評価委員会（座長 中坊公平 弁護士）の最終報告が九月二二日、発表された。非常に手厳しい内容で、なかでも「企業別組合主義で弊の面の面々だけを考えていたらダメ。パー



熱心に議論に聞き入る参加者

ト、派遣、フリーターも含めた非典型労働者をカバーしてものを言うのがナショナルセンター連合の仕事ではないか。そのための意識改革には、職場の対話と学習運動が重要だ」と。一〇月の連合大会に諮る運動方針は基本的にはこれを踏まえており、今後さらに具体的なアクションプログラムを策定して着実に実行する予定だ。ステークホルダーの拡大については、少なくとも政府は株主重視のアングロサクソンの経営スタイルなり理念でやっているが、連合はこれに絶対、反対だ。その意味で、パートや派遣、地域、非営利組織（NPO）などステークホルダーのすべてが関与できる労使関係を構築していかなければならない。だが、具体的に問われれば頭が痛いわけで、企業別単組の枠組み自体を直ちに壊すことは考えられない。

ラムを策定して着実に実行する予定だ。ステークホルダーの拡大については、少なくとも政府は株主重視のアングロサクソンの経営スタイルなり理念でやっているが、連合はこれに絶対、反対だ。その意味で、パートや派遣、地域、非営利組織（NPO）などステークホルダーのすべてが関与できる労使関係を構築していかなければならない。だが、具体的に問われれば頭が痛いわけで、企業別単組の枠組み自体を直ちに壊すことは考えられない。

矢野

私も、ステークホルダーとは従業員を要し株主、地域社会、消費者——といった企業が関係する範囲の社会的な存在にとらえている。今後は労使一緒に、ステークホルダーに対応する場面が増えてくるのではないか。いずれにせよ組合との関係は継続性、総合性があり、特定テーマに留まらず経営について非常に幅広く話し合うことが労使協議の本質だと思っている。

精神的側面も大切に

花見

フールベックによると、北欧労組と例えばアメリカのビジネスユニオニズムや日本の企業別組合との顕著な相異は、組合リーダーの哲学、スピリチュアルなスタンスだ。かつての労働運動に比べかなり変わってきている、基本的に労組はボランタリズムに立脚すべきだという精神的な側面を改めて考えるべきではないか。労組の自主的な対応が難しいならば、制度的な援助手段として例えば、スウェーデンには労組に入らなければ社会保障の手続きがとれないという独占的なシステムがあるし、アメリカの排他的交渉制度にともなう公正代表義務のようなものを考える必要もあるのではないか。

花見 忠（はなみただし）

弁護士。上智大学名誉教授。中央労働委員会会長、ハーバード大学客員教授、コロンビア大学客員教授などを歴任し、二〇〇一～〇三年、旧日本労働研究機構会長。著書に『アメリカ日系企業と雇用平等』（JIL）、九九五など多数。

草野 忠義（くさのただよし）

連合事務局長。一九六六年日産自動車（株）に入社。日産労組書記長、全労協事務局次長、自動車総連会長、MFJJC（金属労協）議長などを経て、二〇〇二年十月より現職。

矢野 弘典（やのひろのり）

日本経済団体連合会専務理事。一九六三年（株）東芝入社。国際部長などを経て、九八年東芝ヨーロッパ社長、二〇〇〇年日経連常務理事。〇二年五月より現職。

佐藤 博樹（さとうひろき）

東京大学社会科学研究所教授。主な著書に『IT時代の雇用システム』（日本評論社、二〇〇二）、成長と人材——伸びる企業の人材戦略（共編、頸草書房、二〇〇三）など多数。人的資源管理・社会学専攻。

江上 寿美雄（えがみすみお）

労働政策研究・研修機構調査部長。一九九〇～二〇〇〇年に『週刊労働ニュース』編集長、二〇〇〇～〇三年十月旧日本労働研究機構副統括研究員を経て、現職。

窓口の達人

インタビュー

労働相談担当係長 関口広行氏

東京都新宿労政事務所



まず契約の取り交わしを

歓楽街「歌舞伎町」に隣接する新宿労政事務所。一日に四三〇万人もの乗降客のある日本一のターミナル駅、「新宿駅」からほど近いこともあり、相談・あつせん件数は都内に七つある労政事務所のなかでもトップだ。昨年度の相談件数は約一万二〇〇〇件数、あつせん件数も四〇〇件を超える。一日あたり約五〇件の相談が寄せられる計算だ。

相談業務の責任者である関口係長は、勤続三二年を数える東京都職員として仕事のなかで、二九年を労政行政に捧げてきた。ご本人は「労政人生そのもの」と表現する。三年間の交通局勤め以外、中央、渋谷、三鷹、王子、中央、新宿と都内の労政事務所を渡り歩いてきた。

新宿は場所柄、サービスや卸小売、とくに中小零細からの相談が中心だったが、最近では三〇〇人以上規模の労使からの相談が目立つようになった。「労使で話し合いをした上でのリストラでも、不満が多いため」と関口氏はみる。こうした傾向を映すように、相談内容は「解雇」（一七・六％）、「賃金不払い」（一四・四％）、「労働契約」（八・六％）の順が多い。ほとんどが人員整理がらみの案件だという。

もちろん、正社員よりもパート・派遣などの非正規社員の雇用や労働条件の方が危機にさらされている。パート時給の引き下げや、派遣契約の中途解除関係の相談が引きも切らず寄せられる一方、セクハラ相談もあとを絶たない。とくに派遣社員に被害が多いという。「加害者の大半は事実を認めないが、セクハラの時の会話などを録音しているという」と、ほとんどが認める「（関口氏）。次に被害を受けそうなきは、現場の状況を録音しておくことが有効ということだ。セクハラ問題でいうと、都の労政事務所関係者には誇りがある。先輩職員の全国に先駆けた取り組みが、改正男女雇用機会均等法の中にセクハラが明記されたからだ。

「相談に応じるように迫ると、全員解雇だとか暴力沙汰にする経営者はいたが、いまは首をくくるぞと脅してくる」（関口氏）。昨今のいろいろな事件を見ると、口先だけと思えないこともあり、経営者は本当に切羽詰りつつあると感じている。

紛争を未然に解決するための要諦は何かと聞くと「契約書を取り交わすこと。これがイロハのイ」との答え。一〇年以上も経ってから正社員だと思っていた人が、請負だったと知ったケースもあるという。非正規社員にとって契約書があるかないかで明暗が分かれる。

労使紛争を自主解決するためには、やはり労働組合の存在が大きい。だから、昭和五〇年ぐらいまでは、多くの組合結成をサポートしてきた。しかし、最近では自主的に組合を作るパワーが落ちていると感じる。「いまは、組合に存在感がない。一般の人から目に見える存在になっていない。総評・地区労が担っていたような相談にいけない場所がなくなるのは残念だ」と語る関口氏。だが、来年度に予定される都労働部の組織改変により、新宿労政事務所は廃止計画に盛り込まれている。

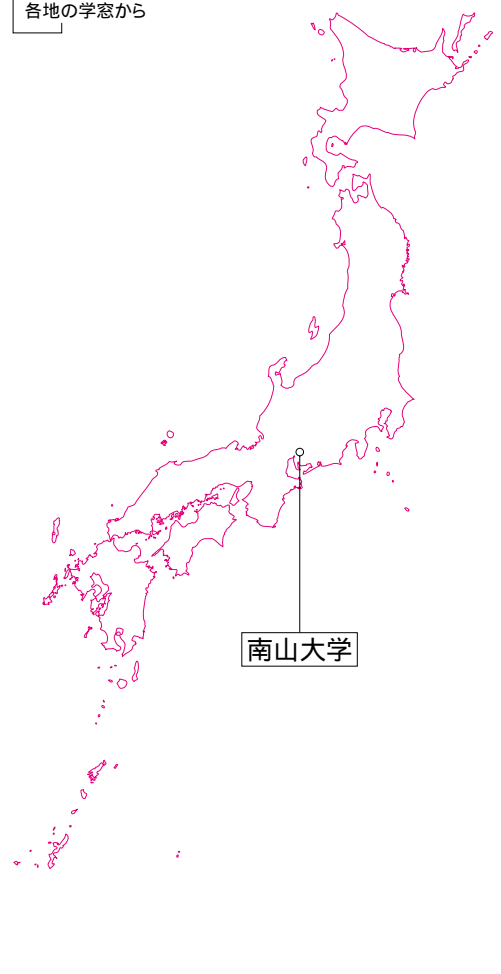
各地の学窓から



人手不足間近な 愛知の労働市場

村松久良光

(南山大学総合政策学部教授)



南山大学

地方からの生の情報をといることで、「ハローワーク豊田」を訪れた。豊田管内の八月の有効求人倍率は一・四一と大きく、「一」を超えていた。一九九九年度は〇・五四と低かったが、二〇〇〇年度には〇・九五に上がり、二〇〇一年度から「一」を超え現在まで続いている。求人件数の大口は、管内にあるトヨタ自動車の期間従業員の募集であり、月平均で約一〇〇〇人の求人件数(総新規求人件数の約三分の一)が入る。この求人情報はハローワークのネットワークを通じて全国に流れるが、募集人員は採用元の職安に提出されることになっている。求人倍率が高いのはこの地区の特殊事情によるものかもしれない。そこで、愛知県でもっとも大きい名古屋駅の南にある「ハローワーク名古屋中」を訪れた。

この所における八月の有効求人倍率は一・六二と豊田よりもさらに高く、新規求人数も九四七〇件と多い。すでに二〇〇〇年度より「一」を超えている。愛知県全体としては八月の季節調整値で〇・九二とまだ「一」を下回っているが、全国平均の〇・六三と比べるとかなり高い。ちなみに、二〇〇三年四月～六月の愛知県の失業率は三・八%と、全国の五・四%よりもかなり低い。このような傾向は昨年から顕著になっている。

たまたま昨年度、トヨタ自動車グループの製造現場における非典型化の状況を調査する機会を得た。それによると、正規現業職の採用抑制を続けるなかで、

車両組立メーカーでは主に期間従業員を、部品メーカーでは主に請負契約者を二〇〇〇年度から増加させているところが多かった。非典型労働者の活用に伴う問題点を生産現場に尋ねると、何と云っても離職が多いことで、「品質の維持・向上」や「正規従業員の育成」、「モラルの維持」、「技術の蓄積」に問題を感じている職場が多かった。現場監督者の負担は限度に近く、何とか正規従業員を増やして欲しいという悲鳴に近い声が聞こえてきた。

ハローワーク豊田の求人内容を見ると、現業系では請負会社を通じての求人が多くみられる。しかし、求職者は請負の仕事はなるべく避けるようだ。とすると求人倍率がさらに上昇すると、請負会社に依存している企業には人は集まらず、「正規登用の途」などよほどの工夫をしないと、今後、立ち行かなくなるのではないかと。

九月三日に発生した新日本製鐵名古屋製鉄所におけるガスタンク爆発事故は、衝撃的であった。事故が起こってからでは遅い。これを機に、これまで生産現場にかなりの無理を強い続けてきていないかどうか、労使こそって、一斉点検されることを期待したい。

むらまつ・くらみつ 南山大学総合政策学部教授。労働経済学専攻。主な論文に、「一九九〇年代における生産職場に関する聞き取り手法の評価」、『日本労働研究雑誌』二〇〇二年一・三月号など。

私のこの一冊



『バナナと日本人』

鶴見良行 著

岩波新書 本体740円(1982年発行)

私が小学生の頃、もらった一本のバナナを兄弟に見つからないように鴨居の上に隠し、そのうちに隠したことを忘れて、数日後に黒く腐ったバナナが発見されて怒られた。隠したことを忘れてしまった愚かさ、あの時に食べてしまわなかった愚かさを悔やんだことをよく覚えていて、その頃のバナナは高級品だった。その後いつの間にか、安くて、きれいでスラッとした形状のバナナが、スーパーの店先で売られるようになった。

このバナナについて書いた『バナナと日本人』は、岩波新書の名著の一つである。私は二〇年前に読んだ時から、ほんとにすごい本だと思っている。

この本は、バナナという身近な一つの食物を通じて、私たちが知らなかった現実と社会構造の不条理を、見事な俯瞰図として分かりやすく描き出している。フィリピンにおける日本向け輸出品としてのバナナを、なぜ、どのようにして生産するようになったのか。

日本とフィリピン、そこで利益を上げる米国の多国籍企業の関係。そして、バナナ農園で農薬をかぶりながら働く労働者、箱詰め作業場の女性労働者、バナナを船積みする港湾労働者の暮らし。

著者の鶴見良行氏はすでに亡くなられてしまったが、この本の最後に次のように書いている。「日本の市民が、食物を作っている人びとの苦しみに対して多少とも思いをはせるのが、消費者としてのまっとうなあり方ではあるまいか。私たちが豊かでかれらは貧しく、だから豊かな私たちがかれらに思いを及ぼすべきだというものではない。作るものを使うものが、たがいに相手への理解を視野に入れて、自分の立場を構築しないと、貧しさと豊かさのちがいは、言いかえれば、かれらの孤立と私たちの自己満足の距離は、この断絶を利用して経済の仕組みを温存させるだけに終るだろう。」

今の日本は、カッコ付きの『豊かさ』も失われつつある。格差が拡大し、社会の二極化が進んでいる。強制されるコストダウン要請に賃金カットでしか対応できない中小企業と莫大な利益を上げる多国籍化した大企業。正社員から派遣や有期雇用への置き換え。失業、さらに増え続

ける青テナントの都市スラム。この現実の構造に斬り込めない日本の企業別労働組合に対して、連合評価委員会の報告は「労働運動の根本的な使命は、社会の不条理に対して異議を申し立てることにある」と叱咤し激励している。鶴見良行氏の訴えを思い起こしながら、ガンバロー！

小山正樹

JAM 副書記長

Profile

1951年長野県生まれ。74年品川製作所入社。全国金属品川製作所支部の活動を経て、80年から総評全国オルグ。89年に金属機械に転じ、書記次長、書記長を歴任し、組織統合により99年から現職。



BOOK新刊ピックアップ



『変化のなかの雇用システム』

東京大学教授 / 仁田道夫 著
(東京大学出版会、本体4800円)

労使関係研究の第一人者である著者が、雇用問題と雇用システムをめぐる混乱した議論を正常な軌道に戻すため世に問うた書。日本の雇用システムを正確に認識するために極めて有用だ。雇用システムの形成過程に目を向け、年功賃金や終身雇用などの意味も問い直している。政策的含意も随所で論じており、若年雇用問題の解消では、3年程度の有期雇用により、若年期の就業（修業）機会を拡大する「中期雇用」を提案している。



『高失業社会への移行 統計から見た実態』

労働政策研究・研修機構研究副所長
白石栄司 著
(日本労働研究機構、本体1200円)

失業は人生最大の逆境の一つである。その失業率は、改善の兆しを見せながらも、5%台の水準で推移している。失業者数も、静岡県人口に近い350万人にも達している。失業統計分析の第一人者による本書は、近年の失業率上昇の実態解明とJIL@WORK既載の「労働の統計を読む」で構成されている。データを通じた失業問題理解と、実効ある政策立案のための必読文献である。



『仕事の社会科学 労働研究のフロンティア』

同志社大学教授 / 石田光男 著
(ミネルヴァ書房、本体3500円)

労使関係論は労働問題研究の王道だったが、現在影を潜め、女王 = 労働経済学が、こう然と大連りを闊歩している。数学オンチはまぶしく見上げるしかない。そんななか刊行された本書は、久しぶりの労使関係論をベースにした労働問題研究書である。問題の発見、課題の解決に資すべき研究の意義と限界について、労働現場に立脚して考察を深めている姿は研究の王道を踏み見せてくれる。本書が労使関係研究再興の書となることを願ってやまない。

労働図書館 / 資料センター受け入れ図書

(2003年9月に当機構資料センターが収蔵したおもな図書)

脱工業化と職業意識 / 佐々木武夫 著(恒星社厚生閣、本体価格3,500円)
 良い社会を創る / 高木郁朗他 著(御茶ノ水書房、本体価格2,200円)
 仕事の社会科学 / 石田光男 著(ミネルヴァ書房、本体価格3,500円)
 定年と失業からの自由 / 小野昭 著(鳥影社、本体価格1,500円)
 ここが違う! 勝ち組企業への成果主義 / 柳下公一 著(日本経済新聞社、本体価格1,700円)
 成果と公平の報酬制度 / 興林康司 著(中央経済社、本体価格2,900円)
 転換期のアメリカ労使関係 / 篠原健一 著(ミネルヴァ書房、本体価格3,500円)
 建設産業の労働条件と労働協約 / 和田肇 著(旬報社、本体価格3,800円)
 女性労働とマネジメント / 木本喜美子 著(勤草書房、本体価格3,500円)
 女性白書 2003 / 日本婦人団体連合会 編(ほるぷ出版、本体価格3,000円)
 キャリア論 / 高橋俊介 著(東洋経済新報社、本体価格2,400円)

転換期労働法の課題 / 西谷敏他 著(旬報社、本体価格3,800円)
 高齢社会の女性福祉 / 一番ヶ瀬康子 著(ドメス出版、本体価格3,400円)
 地域福祉の源流と創造 / 三浦文夫他 著(中央法規出版、本体価格2,600円)
 貧困問題とソーシャルワーク / 岩田正美他 著(有斐閣、本体価格2,000円)
 企業支配と企業統治 / 佐久間信夫 著(白桃書房、本体価格3,500円)
 日本企業のガバナンス改革 / 大村敬一他(日本経済新聞社、本体価格1,800円)
 ドイツのコラボレート・ガバナンス / 正井章彦 著(成文堂、本体価格7,000円)
 中小企業政策論 / 寺岡寛信 著(信山社出版、本体価格4,500円)
 中小企業存立基盤の再検討 / 日本中小企業学会 編(同友館、本体価格2,800円)
 ジェンダー・組織・制度 / 数家鉄治 著(白桃書房、本体価格3,600円)
 変化のなかの雇用システム / 仁田道夫 著(東京大学出版会、本体価格4,800円)

労働図書館(資料センター)

当図書館は、社会科学関係書を中心に和書91,000冊、洋書22,000冊、和洋の製本雑誌19,000冊を所蔵している労働関係の専門図書館です。労働関係の分野には、労働法、労働経済、労働運動、雇用職業問題、女性労働問題、パート派遣問題、高齢者問題、障害者問題、外国人労働問題、社会福祉などがあり、これらで、蔵書の半数以上を占めています。その他にも、経済書をはじめ経営学、心理学、教育学、社会学など関係分野に及んでいます。また、和雑誌(380種)、洋雑誌(210種)、紀要(450種)、組合機関紙についても、受け入れています。

特色としては、厚生労働省をはじめとする官公庁発行の統計類などの逐次刊行物、日本経団連など経営者団体の刊行物や民間研究団体刊行物、社史があり、労働組合に関しては、労働運動史、ナショナルセンターや産業別組合の大会資料などを継続的に収集しています。洋書については、特にILO(国際労働機関)総会の議事録やOECD(経済協力開発機構)の刊行物や各国政府の労働統計書などを収集して閲覧に供しています。特殊コレクションは、戦前・戦後を通して労働組合の歴史的に貴重な原資料を収集、保管しています。

開館時間: 9:30 ~ 17:00

休館日: 土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始(12月28日 ~ 1月4日)、その他
 電話番号: 03(5991)5032 / FAX: 03(5991)5659

利用資格: 閲覧はどなたでも自由にできます

貸出: 和書・洋書とも2週間、5冊までです

身分証明書(運転免許証、健康保険証など)をお持ちください

レファレンスサービス: 図書資料の所在調査などのサービスを行っています

