

政権交代

労働組合の評価と今後の課題

TOPICS

1

連合結成以来二〇年で悲願達成

八月三〇日に実施された衆院総選挙で、民主党が三〇八議席を獲得し、自公連立政権から民主党中心とした連立政権が誕生した。これに対して、民主党最大の支持団体である連合は同日、「結成以来二〇年、諸先輩の連合結成時の政権交代可能な政治体制の構築という強い願いが、ここに実現した。心からその意義をかみしめたい」とする高木剛会長の談話を発表した。

総評、同盟、中立労連、新産別の労働四団体時代から、連合を軸に労働界が再編されたのが一九八九年。労戦統一に当たってのイデオロギー対立を反映し、連合と全労連に分かれた形での再編劇となったが、二〇年の節目で、政権交代が実現したことになる。とくに連合は、政策・制度課題の実現と政権交代を結成以来、二大目標に掲げてきただけに、一つの目標が達成されたことになる。

紆余曲折を経た連合の政治方針

一九八九年一月二日の官民統一大会（二年前に民間連合結成が先行したため、このときは統一大会の名称が使われた）で確認した綱領的文書である「連合の進路」の基本目標の中に「われわれは、政権を担いうる新しい政治

勢力の形成に協力し、政権交代を可能にする健全な議会制民主主義を実現する」とある。また、それに続く「課題と使命」の項では、連合の役割と責任として、自民党の長期単独政権から、「政治の流れを転換するための新たな起爆剤の役割を果たす責任がある」と明記。「政権交代」は連合結成時から大きな目標だった。

ただし当時は、労働四団体の統合を先行させ、労働界が触媒となり、依然分立状態にあった社会党、民社党を中心とする社民リベラル勢力の結集を目指したものだ。その後、連合は九三年になり、初めて政治方針を策定する。その柱は、①自民党に代わる政権交代可能勢力をつくる。究極的には二大政党的体制が望ましい②圧倒的多数の勤労国民の政策を座標軸に据えてくれる政権・政党を求める③連合の政策要求、目的と一致する政党、政治家と支持・協力関係を結ぶ——だった。

同年、細川護熙を首班とする非自民・非共産八党派による連立内閣が発足。五五年体制は崩壊し、連合は同政権を支持した。しかし翌九四年、自民・社会・さきがけによる村山内閣が発足した結果、旧総評系労組は自社と連立政権を支持する一方、旧同盟系労組が支援する民社党は、新生党、公明党、日本新党と自民党離脱議員で結成した新

進党に参加したため、連合はいわゆる「股裂き状態」に追い込まれる。

その後、目まぐるしく政党が離合集散する時期が続いたが、九六年の衆議選を前に民主党が結成され、旧総評系労組の多くは社民党（九六年社会党から改称）から民主党へ軸足を移した。さらに、九七年末の新進党の自由党、新党友愛などへの分党後、九八年の参議選前に、自由党を除く旧新進党会派と民主党が大同団結する形で新しい民主党が結成された。旧民社系もこの新民主党に参加したことから、「股裂き」は解消されることになった。

こうした動向を踏まえて、連合は経過措置として政党支持について「構成組織の判断に委ねる」としてきた方針を転換。九九年に「民主党基軸」を決めた。そして、旧ナショナルセンターの後継組織（旧総評系の「民主・リベラル労組会議（旧総評センター）や友愛会（旧友愛会議）」を解消し、政治活動を連合に一本化するため、同年「連合政治センター」を設立した。

新政権への期待と関与

このように、連合は、結成時から政界再編による政権交代を標榜し、触媒役を務めてきた。そして、また、政治改革に当たっては二大政党の実現に欠かせない小選挙区制の導入を早くから

主張。こうした経緯をたどり、二〇年越しで、勤労・生活者に基軸を置く政治勢力の結集を訴えてきただけに、新政権への期待は大きい。

高木会長は八月三十一日の記者会見で、新政権への対応に関しては、「労働組合と政党は自ずと役割が違い、互いのりを超えてはならない相互不干渉の関係にもあるが、（サポーターとして）選挙に係わったという意味では、新政権がスムーズにスタートできるような協力できることがあればしていきたい。押しかけ女房役はしないが、協力要請や相談があればきちんと受け止めたい」との考えを述べた。

いまのところ、具体的な要請はないがとの留保つきだが、新政権が設置を予定している国家戦略局や行政刷新会議といった政策立案に重要な役割を担う機関に、人材の提供などの要請があれば、前向きに対応する考えだ。自公政権時代の経済財政諮問会議や規制改革会議に労働側代表が参加できなかったことに、労働界の不満は強い。これらの会議で政策の基本的な枠組みが決められ、労働側が参加する政府の審議会では、決定内容を追認することが多かった。このため、こうした政策や予算の枠組みを決める機関には、連合が関与できるよう働きかけていくものとみられる。

選挙直後の九月一日に開かれた金属労協の定期大会でも新政権への期待感が表明された。西原浩一郎議長はあいさつで、制度政策課題の実現に向け、

「民間・金属・ものづくり」の観点から、「民主党との政策協議を中心とする連携を従来以上に強め、政策実現力を高めていきたい」と語った。

政策協定とマニフェスト

連合と民主党は七月一六日に衆院総選挙に向けた政策協定を締結している。協定には、政権交代によって格差是正と公正社会を実現させるための重点政策として、「内需主導型の経済システムへの転換」「就労形態による格差の是正と雇用のセーフティネットの整備」「安心してくらする社会保障制度の確立」——など九本が盛り込まれた。

民主党はその後、同一七日にマニフェスト（政権公約）を発表。「無駄遣い（根絶）」「子育て・教育」「年金・医療」「地域主権」「雇用・経済」を「五つの約束」に掲げた。連合との政策協定で、政権公約として盛り込まれた分野は「雇用・経済」に多い。たとえば「公共職業訓練の充実」としては、月額一〇万円の手当つき職業教育訓練制度による求職者支援、労働者派遣法改正関係では、社民、国民新党と三党でまとめた改正案を踏まえ、「製造業派遣」「日雇い派遣」の原則禁止などが政権公約として明記されている。

また、最低賃金の中長期的な引き上げの要請を踏まえ、全国最低賃金（八〇〇円を想定）を設定し、景気に配慮しつつも、全国平均一〇〇〇円を目指すとしている。さらに、マニフェストには「性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる均等待遇を実現する」を掲げた。

環境・産業政策では不一致も

政権交代を果たした連合にとって、これからは、これをテコにどのような政策・制度課題を実現するかが、問われることになる。その際、最大の課題は、民主党の政策と労働側が求める政策をどのように調整するかだろう。金労協の大会で西原議長は、「地球環境問題など（民主党とは）、すべて一致しているわけではないが、政策を実現させるために、今後の政治の流れを見て体制を整えたい」と語った。

利害が一致しない政策という面を象徴しているのが、民主党がマニフェストに盛り込んだCO₂の削減目標と高速道路無料化だろう。鉄鋼、造船重機、非鉄の組合でつくる基幹労連は、民主党のマニフェストが公開された日に、「地球温暖化対策について」と題する要望書を民主党に提出した。

要請書では、民主党は九〇年比二五%（〇五年比三〇%）の削減幅を掲げている。しかし、本来これらの目標が目的とする世界規模での温暖化抑止のためには、世界すべての国が等しく努力することが不可欠である。そのための枠組みづくりを行わなければ、到底意味のある取り組みにはなりえない」と主張。一二月に予定されている次期京都議定書の枠組み作りに向けて、①新興国・途上国への技術導入促進によって真に地球上のCO₂が削減可能となる仕組みを確立すること②すべての主要排出国が参加する枠組みとする③日本だけが過大な負担を被るような結論は回避すること④排出権取引の検討については、まず具体的な効果

に関する詳細を明示し、導入ありきとほしくないこと——を要望している。

九月三日に開いた定期大会で、内藤純朗委員長が、この問題に対する民主党政権への向き合い方について「具体的政策展開の際には働く者、生活する者の意見を十分考慮し、国際的公平性の中で二酸化炭素の削減に有効なものにする必要がある。過度な防止政策によって産業発展が阻害され、国民生活が疲弊し、挙句の果てに二酸化炭素は減らなかつた、では立つ瀬がない。そうならないように、新政権と密接な連携を図っていきたい」と述べた。

討論でも、民主党のCO₂削減目標に対し、「日本の鉄鋼業は世界最高水準のエネルギー効率を実現し、CO₂排出削減を図るべく取り組んでいるが、その研究開発や実用化には一企業で絶えうる以上の莫大なコストを要する」（JFEスチール労連）、「CO₂削減を単純に、排出権の購入なり減産で進めた場合、国内産業の空洞化、競争力低下、それに伴って国民への負担増、また働く者の労働条件や雇用環境の悪化で生活が悪化・制限されることも考えられる」（住金連合会）などと、過大な負担を心配する発言が出された。

答弁した神津里季生事務局長は、「地球温暖化対策は、目下の動きのなかでの最重要事項といっても過言ではない。間違っても京都議定書の失敗を拡大させるようなことになれば、民主党自身の足かせにもなる」との警鐘を鳴らしていく必要がある。」などと説明した。

なお、基幹労連は九月七日の「朝日地球環境フォーラム」で鳩山由紀夫・民主党代表がCO₂排出削減に向けた

決意を表明したことを受けて、事務局長談話を公表した。談話は、「すべての主要国の参加による意欲的な目標の合意が、我が国の国際社会への約束の『前提』となる」などの発言は「この間の我々の取り組みが反映されたものと受けとめる」としたうえで、「我が国の目標数値だけが一人歩きをし、無条件に国際公約として海外から受けとめられることは絶対に回避すべきだ」とクギを刺している。

一方、私鉄総連も、マニフェスト発表の日に、「高速道路」「土日祝五割引・上限一〇〇〇円等」に対する見解を発表している。こちらは、自公政権で実施に移された高速料金割引制度について、①マイカー利用をいたずらに増加させ、環境保全や交通事故防止のこれまでの国の政策に逆行する②公共交通との公正競争を崩壊させ、鉄道・バス・フェリーなどの経営を脅かし、生活交通崩壊を招いている③過度の割引税投入は、高速道路を使わない人、高速道路が通っていない地域の人、車を持たない人に負担を求めるものである——と批判。そのうえで、民主党が掲げる二〇一〇年度から段階的に始め、一二年度に高速道路無料化を完全実施する方針についても、財源、環境政策、総合交通体系との整合性などを含めて申し入れるとしている。

このように、政策面で意見の相違が顕在化するケースは出てくるだろう。連合は向こう二年間の新たな運動方針で政治活動について「政策協議」の充実を掲げるが、意見の相違をどのように調整するかが問われることになりそうだ。

（調査・解析部）

雇用対策

失業率過去最悪を受け、厚労省が緊急会議開催

T
O
P
I
C
S
トピックス

2

七月の完全失業率が五・七％と過去最悪を記録したことを受け、厚生労働省は八月三十一日、各都道府県の職業安定部長を集めて緊急会議を開いた。新規離職者の発生はピークを過ぎているものの、求人数の伸び悩みから離職者の再就職が進まず、求職者数が増え続けている。こうした状況を踏まえ、同省ではこれまで行ってきた緊急雇用対策を活用しつつ、求人開拓や職業紹介に全力を挙げて取り組むよう指示した。

また、有効求人数が前年の三分の二程度まで落ち込んでいることから、都道府県労働局やハローワークに対し、総力をあげて求人開拓を行うよう求めた。過去にハローワークが行ったアンケート調査の結果を踏まえ、採用意欲が高いと思われる企業を絞り込み、効果的に開拓を進める。その際、求職者を受け入れることで支給される助成金などの情報を事業主に紹介することで求人意欲の引き出しをねらう。労働局の幹部らには、都道府県の経済団体や有力企業に求人提出の要請をするよう通達した。このほか、求人総量を確保するため、パートや有期雇用の求人も積極的に開拓するよう指示した。

求人充足率の向上をめざす

七月時点の求人充足率は三三・八％と七割弱の求人ニーズが満たされていない

ない状況だ。このため、求人開拓の強化とあわせて、すでにある求人への充足率向上にも取り組む。職業紹介にあたっては、求職者が希望する求人だけでなく、本人の能力、適性に合った仕事を提案することで未充足求人との積極的にマッチングを行う。このほか、雇用に結びつく可能性がある求人情報をピックアップし、ハローワーク内で「おすすめ求人」として掲示したり、求人情報誌作成にあたって優先的に掲載することなども行う予定だ。

雇用保険の支給資格を持たない離職者を訓練へ誘導

失業期間が長期にわたることを防ぐため、「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練の情報を求職者に積極的に提供することで就職に結びつける。厚生労働省では七月中旬から、雇用保険の支給資格を持たない離職者に職業訓練受講の機会を与えるため、緊急人材育成事業を実施している。九月一日からは訓練受講中の生活保障として月額最大一二万円まで支給される「訓練・生活支援給付」の支給要件を緩和することを決めた。これまで訓練を受けている間の生活費に不安があり、受講に消極的だった求職者に対し、同給付金の利用を呼びかける。十分な技能や経験を持っていない離職者を雇い入れ、実習訓練を行う事業主に対して月一〇万円を助成する実習型雇用支援事業についても欲しい人材を確保する可能性が高まるなどのメリットを事業主に対してアピールし、求人確保につなげる。また、求職者に対してもキャリアコンサルティングの中で実習型訓練の利用を呼びかけていく。また、ハローワークでは、就職に結びつきやすい履歴書、職務経歴書の書き方を指導するため、添削コーナーを設けるほか、職務経歴書の作成方法を解説したパンフレットの配布やDVDによる講習も行う。

失業期間が一年以上にわたる長期失業者に対しては、民間職業紹介事業者に委託して、再就職先の開拓、カウンセリングなどの支援を行う長期失業者支援事業を実施している。さらに離職で住居を失った求職者への再就職支援や住居・生活支援もあわせて行っているところだ。各労働局では対象となる求職者を選定し、積極的にこれらの支援策の情報を提供する。

雇用調整助成金の支給事務の迅速化

緊急会議では、景気変動で事業活動の縮小を余儀なくされても休業や出向により雇用を維持する企業に支給する「雇用調整助成金」について、支給事

務の迅速化を指示した。厚生労働省では初回の申請から二カ月以内、二回目以降は一カ月以内の支給決定を目指しているが、この目標を達成できていない労働局もあり、一部の中小企業などから迅速化を求める声があがっていたことを受けたものだ。組織体制や審査方法を徹底的に見直すことで対応する。

障害者等への雇用対策

障害者の就職件数が前年度に比べ九・四％減少している。解雇者数は減少しつつあるものの、依然高い水準で推移している状況だ。これを受けて、厚生労働省ではさらなる雇用維持・拡大に取り組む。地域の経済団体などへ求人提出要請を行うとともに労働局長らが自ら有力企業に対して求人開拓に取り組む。法定雇用障害者数への不足人数が多い企業には雇用者数を増やすよう働きかける。さらに現に企業などで働いている障害者の雇用を維持するため、障害者の雇用管理について専門的な知識をもつ障害者専門支援員が事業主に助言するほか、雇用調整助成金などの助成率引き上げについて周知する。

今後、雇用の受け皿として期待される農林漁業での就職を増やすため、都道府県の農政担当部局などと連携し、就職ガイダンスや農林漁業関連の企業による合同面接会を開催する。

(調査・解析部)

個人請負

ディペンデント型に関する研究会を厚生労働省が設置

厚生労働省は八月二八日、政策統括官（労働担当）の招集で「個人請負型就業者に関する研究会」を立ち上げた。

就業形態の多様化が進むなか、個人自営業者であっても一つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業するいわゆる個人請負型就業者（ディペンデント・コントラクター）のように、雇用と非雇用の区別がつきにくい働き方が生まれてきた。こうした働き方は、既存の制度や法律の適用から漏れるケースがあるといった問題が指摘されている。

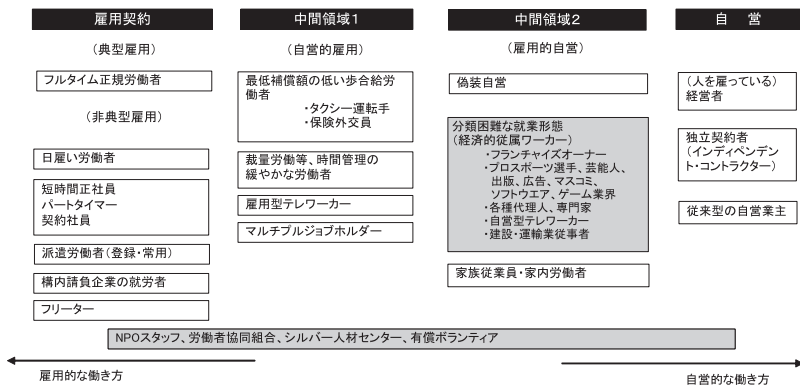
こうしたなか、同研究会は個人請負型就業者（ディペンデント・コントラクター）に着目し、その実態把握を行うとともに、施策の方向性について検討する。同日開催された第一回では、座長に佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授を選出した。

ディペンデント・コントラクターとは？

就業形態の多様化に伴い、個人で企業と請負契約や業務委託契約を結ぶ者（「フリーランス」「フリーエージェンツ」「インディペンデント・コントラクター」などと呼称）が、企業から独立した働き方として注目されている。しかしその中には、一つの企業と専属的な契約関係にあり、主な収入源をその

相手方に依存している者もあり、企業からの独立性に乏しい点を捉えてとくに、「ディペンデント・コントラクター」「雇用的自営」「経済的従属ワーカー」等と呼ばれる場合がある（図）。同省が昨年度、実施した委託調査によれば、「業務委託契約者の四人に一人は、使用従属性において社員の働き

図 雇用・就業形態の類型



（資料出所）JIPT 労働政策研究報告書No.12
「就学形態の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として」

方をしている可能性が高い」とみられている。調査は「社員と同程度に使用従属性があると考えられる業務委託契約者の仕事内容は、配送・運送、情報処理技術者、各種メンテナンス、講師・インストラクターといったものが多く」と指摘。また、「業務委託契約には不備・不足が多くみられ、業務委託契約者と取引先との間でトラブルの原因になっている」という。

ディペンデント・コントラクターをめぐっては、例えばライダー（個人事業主）と運送（業務）請負契約を結び、労災や雇用保険等を適用せず配送業務に従事させるバイク便について、同省は昨年九月、「バイククルメッセンジャー及びバイクライダーの労働性について」とする通達を発出。一定の要件を満たす場合は、労働者に該当するとの見解を示している。

また、例えば公正取引委員会は、大手コンビニエンスストア経営会社に対し、優越した地位を利用して消費期限の近づいた商品の値引きを加盟店に禁じる行為が、独占禁止法に違反しているとして排除命令を出し、今年八月には同コンビニオーナーを中心に、労働組合が結成されている。

子会社から修理業務を請け負う委託契約労働者（「代行店」と呼称）らが、待遇改善を求める団体交渉を会社側に申し入れ拒否された案件で、中央労働委員会が組合法上の労働者性を認め救済命令を出したのに対し、東京地方裁判所は労働者性を否定。同命令も取り消すなど、さまざまな課題が浮き彫りになっている。

こうしたなか近年、ディペンデント・コントラクターに関する報告・提言等においては、実態上雇用関係にある労働者が、当該事業者から請負契約や委託契約を締結する個人自営業者として扱われることにより、当然与えられるべき保護を受けられないケースもあることから、労働者であることを明確にし、労働法による保護を図る必要があると指摘。また、請負就業でも経済的従属性が高い者については、何らかの保護やルールを設定することが求められるといった意見も出されている。他方、経済的に従属する状況は、個人だけでなく企業にもみられることに留意すべきとの意見や、制度を見直すなら学問的蓄積や政策の積重ねを踏まえ、拙速は避けるべきとの意見がある。

このため、同研究会ではどのような者がどういった実態に置かれているかの把握（ヒアリング・アンケート調査）を行い、課題があるとするれば、いかなる措置を講じるべきなのかについて検討を重ね、来年二〜三月を目途に報告書をまとめる予定だ。

（調査・解析部）

意識調査

TOPICS

4

残業減でゆとり増も、先行きに不安——基幹労連調べ

鉄鋼、造船重機、非鉄金属の労組でつくる基幹労連（内藤純朗委員長、二四万九〇〇〇人）は、九月三日から開いた定期大会で、「総合意識実態調査（中間報告）」の集計結果を公表した。

残業減で時間的ゆとりに対する充足度が増加

それによると、生活分野の充足度では「家族とのコミュニケーション」（七五・九％）や「現在の住宅」（七三・八％）、「自分や家族の健康」（六六・二％）、「子供の教育」（六五・八％）、「自由時間やレジャー」（六五・四％）の順で高い反面、「生活の先行き見通し」（二四・八％）と「貯蓄水準」（二七・七％）が低い水準にとどまった。こうした充足度を踏まえた日頃の生活全体に対する満足度では、三人に二人が「満足・安心」との回答を寄せた。基幹労連では、「所定外労働時間の減少で時間的なゆとり感が増加したことが反映している」と分析している。

他方、仕事や職業生活に対する評価もおおしなべて高い。「職場の安全管理」「職場の雰囲気や人間関係」「雇用の安定」「仕事のやりがい」の満足度が全体で七割を超えたほか、「労働時間」「現在の業務内容」は七割弱、「作業環境」「職場生活のゆとり」も六割前後と、「仕事の内容や職場環境はおおむね良好」（同

労連）だった。しかし、「賃金水準」「職場の要員体制」「会社の将来性」の満足度は全体で四割台にとどまった。

勤務姿勢や勤続年数に重きを置く見方も

そこで、相対的に満足度の低かった賃金水準を決めるにあたっての重要項目（三つ以内選択）を尋ねた間に着目すると、「仕事の成果・実績」が六四・七％で最も多く、以下、「日頃の勤務姿勢・態度」（五三・八％）、「身につけた職務遂行能力」（四六・七％）、「仕事・職務の内容」（四四・六％）、「勤続年数」（三二・六％）の順。賃金水準を決める際の判断材料としては、仕事の成果や内容、職務遂行能力などの仕事に関連する能力が重視される一方で、勤務姿勢や態度、勤続年数といった項目に重きを置く見方も少なくない。

これを年齢・性別でみると、男性の二〇代後半や三〇代前半層で「仕事の成果・実績」を重視する志向が強く、女性は男性以上に「仕事の成果・実績」「身につけた職務遂行能力」「日頃の勤務姿勢・態度」を重視する傾向が見られた。

実績で差をつけるも、評価はプロセス重視で

賃金や人事処遇については、「能力や

成果・実績に応じてもっと差をつけるべき」とするものの、その評価に当たっては「過程やプロセス」「チーム・グループ・班の成果」を重視すべきとの回答が多数派。一時金に対する考え方は、「一時金は生活費に振り向けられおり、安定的に支給されるべき」との意見が三分の二近くに達している（表）。

六五歳を超えて働くのはきつい

このほか、六〇歳以降の就労については、「条件が合えば働きたい」（二七・七％）、「働きたいが働かざるを得ない」（二一・三％）、「引き続き働きたい」（一七・八％）など、三人に二人が六〇歳以降の就労を希望している。

就労希望年齢をみると、四〇～五九歳層の半数が「六五歳」と回答。かたや六〇歳以上層は「六一～六四歳」が半数を占め

表 賃金や人事処遇制度に対する考え方

	A	近 い 計 (%)	B の 考 え に 近 い 計 (%)	B
(1)	賃金や処遇を決める際、職務遂行能力より成果・重視すべきである	49.7	49.0	成果・実績より職務遂行能力を重視すべきである
(2)	賃金や人事処遇は、能力や成果・実績に応じてもっと差をつけるべきだ	59.5	39.2	能力や成果・実績に応じた差を今以上に付けるべきではない
(3)	評価は、過程やプロセスよりも、成果・実績を重視すべきだ	30.0	68.5	成果・実績のみならず、そこに至る過程やプロセスをもっと重視すべきだ
(4)	評価は、チーム・グループ・班より個人の成果・実績をより重視すべきである	42.4	56.0	個人よりチーム・グループ・班の成果・実績をより重視すべきである
(5)	退職金にも成果・実績をより一層反映させるべきである	60.1	38.4	今まで以上に退職金に成果・実績を反映させるべきではない
(6)	家族・住宅手当などの諸手当はなくして基本賃金に組み込むべきである	26.2	72.1	家族・住宅手当などの諸手当はこれまで通り維持すべきだ
(7)	増減があっても、一時金は会社業績を反映したものにすべきだ	35.8	62.7	一時金は生活費に振り向けられており、安定的に支給されるべきだ

た。なお、六〇代後半や七〇歳以降も働きたいとする組合員は、いずれも一割前後に過ぎなかった。基幹労連では、「七〇歳まで働けるプランとかエイジレス社会などといわれるが、実際に六五歳以降も働きたい組合員は一割しかない。現場は体力的・肉体的・精神的・家庭的に働けるのか？といったところまでは無理だといった現状が表れている」などと説明している。

調査は組合員の生活や職業に関する意識実態の把握が目的。今年五、六月、加盟組合員の二割にあたる二万四五八五人を対象に実施した（回収率九三・二％）。（調査・解析部）