

1 労働運動 「働くことを軸とする安心社会」の時代に合わせた深化を——— 連合シンポジウム

労働組合のナショナルセンターである連合（神津里季生会長、組合員：約680万人）は、結成30周年となる2019年の定期大会で、2035年の日本の姿とそこに向かっていくための運動・政策の方向性を示す「人口減少・超少子高齢社会ビジョン」（連合ビジョン：仮称）を策定する。2018年6月にはビジョンの土台となる最終報告をとりまとめ、11月30日には中央委員会の前段でビジョン策定に向けたシンポジウムを開催。シンポジウムでは、政治、労働経済、社会保障、労使関係を専門とする学識者がビジョン策定に向けた提言を行った。

逢見会長代行が最終報告のポイントを紹介

シンポジウムでは、最終報告をとりまとめた検討委員会の座長である逢見直人・連合会長代行が基調提起を行い、ビジョン策定に向けた検討経過を説明するとともに、最終報告のポイントを紹介した。

最終報告は、2035年の日本の姿について、人口が2015年に比べ1,000万人以上減少し、高齢化率が32.8%にまで達するとの推計結果を紹介。また、生産年齢人口が減少していくことから、社会保障制度維持のために大胆な負担増や給付抑制などの選択を迫られることになるなどと指摘する。

一方、第4次産業革命の進展など技術革新が進み、それが産業構造を大きく変えるだけではなく、雇用や働き方に対して負の影響を及ぼす可能性があるとも言及。そのため、連合はこれまで「働くことを軸とする安心社会」の

実現を提言してきたが、そのなかで掲げてきた「安心」「連帯」「公正」「育成」「包摂」という価値観については「むしろ重要性を増している」と強調し、2035年においても「これらの価値観の下、連合として何を守るべきかを共有し、揺らぐことのない労働組合の責務を果たしていくことが必要である」と提言した。

「5つの安心の橋」に新たな視点を追加へ

責務を果たしていくための具体的な方策として最終報告は、①「教育と働くことをつなぐ橋」②「家族と働くことをつなぐ橋」③「働くかたちを変える橋」④「失業から就労へつなぐ橋」⑤「生涯現役社会をつくる橋」———という、「働くことを軸とする安心社会」の提言のなかで実現を求めてきた「5つの安心の橋」に必要な施策を今後も遂行していくことに加え、その基盤を補強する新しい視点を持つ必要性を強調。

5つの橋がかかる「働く」ことについては「質」が重要となると指摘して、長期雇用慣行を堅持することや、ディーセントに働き続けられる環境を整備することのほか、人に対する投資を促進することの重要性を強く訴えている。

連合のビジョンと労組に若干の距離感

パネルディスカッションには、宮本太郎・中央大学法学部教授、樋口美雄・慶応義塾大学大学院特任教授/JILPT理事長、駒村康平・慶応義塾大学経済

学部教授、戎野淑子・立正大学経済学部教授が参加した（発言順）。なお、駒村教授、戎野教授は検討委員会の有識者アドバイザーを務めた。

政治学を専門とする宮本教授は、旧来の雇用社会では、「雇用」が中心をなし、また雇用がOJTなど教育の場も担う面があったが、「教育→雇用→社会保障」という生活保障の一方通行が維持できなくなってきたと指摘。連合は「働くことを軸とする安心社会」を提言して「雇用」と「家族」、「教育」、「失業」、「退職・障害・病気」が交差する「交差点型の4LDK社会」の実現を目指してきたものの、「このビジョンと労働組合の間には若干、距離感があったかもしれない」と振り返った。

「守る・つなぐ・生み出す」という新たな視点を追加

宮本教授は特に、ビジョン実現に向けて単組がどう足を踏み出すかという点で距離感があったと説明。新ビジョンの策定に向けては、「守る・つなぐ・生み出す」という新たな視点の意味とこの三つの視点をどう関連させていくか考えていく必要があると提起した。

宮本教授は、「職場」「地域社会」「制度」という三つの社会のレベルと「守る・つなぐ・生み出す」という新たな視点との関係を整理。例えば「守る」では、「職場」ではダイバーシティや一人ひとりの個性を守っていく、「地域社会」では、暮らしぶりを守る、「制度」ではキャリア権（人生を充実させる権利）を守る、などがある。「つなぐ」では、「職場」では働く仲間を単組につなぐ、「地域」では、労組が結節点

となって地域社会とつなぐ、「制度」では地域に5つの橋をかけることなどがある。「生み出す」では、「職場」ではAIなどによる生産性向上をディセントワークに結びつける、「地域」では、その生産性向上の成果を地域に還元する、「制度」ではキャリアを充実させるような労働移動を可能にすることなどがある。

セーフティーネットがあってもはじめて創造性が発揮できる

こう説明した上で宮本教授は、「守る・つなぐ・生み出す」の相互関係についても言及し、守る→生み出すの関係では「米国のような極端な成果主義の職場の中で、創造的な仕事ができるか」と疑問を呈し、「セーフティーネットがあってもはじめて働く人は創造性が発揮できる」と主張。守る→つなぐの関係では、「まずはつながりを守っていくことが大事だ」とし、政治においてリベラルと保守に分裂している状況も「社会におけるつながり脆弱になっていることの反映かもしれない」と発言した。つなぐ→守るの関係では、「勤労者を退職後も職場や地域とつなぎ、守れるのは労働組合しかない」と労働組合の役割に期待した。

縮小均衡の回避も議論のテーマとすべき

樋口教授は労働経済学の視点から連合にアドバイスした。樋口教授は、人口減少が国内の労働市場に与える影響について、「単純に働き手が減って人手不足になるという見方だけを容認してよいのか」とし、「同じように需要サイドにも影響がある。ものを買う人が減って縮小均衡になる可能性があり、これをどう回避すべきかについても議論のテーマの一つになる」と提起した。

また、「年齢構成が変わるのも少子高齢化のもつ側面だ」と述べ、高齢者が増える分、生産年齢人口割合が低下するため、「長期的な人手不足に陥る危険性を常に考えておかないといけない」とアドバイスした。

働かざるを得ない高齢者の増加に目配りを

同じ人口でいかに多くの人に働いてもらうかという日本が直面する今後の課題について樋口教授は、働き方の多様化・柔軟化、女性・高齢者の雇用促進のほか、雇用の質を上げていくことを、その解決策として提案。なかでも高齢者について、「引退してから40年の人生の期間があることや、貯蓄率が下がっている状況を考えると、今後は働かざるを得ない人がでてくることを連合は考えないといけない」と助言した。

地方経済については、「予想以上の人口の一極集中が進んでいる」とし、企業が大都市に集積している現状も紹介。中小企業では、経営者の高齢化が進んで自らの代で廃業する人が地方で多くなっているとして、廃業の地域経済への影響に対する懸念も表明した。

雇用保障から外れた人を対象とした活動も

第4次産業革命がもたらす仕事の変化については、1980年代のFA化では日本企業は世界をリードしたものの、90年代のIT化は日本企業が生産性にそう影響しなかったと評価されると紹介。90年代における人的投資の少なさを指摘し、今後のAI化に向けては、「AIを使いこなす、意欲が高い労働者をどのように増やしていくかが鍵となる」と話した。

連合がこうした社会・経済の変化に

どう対応していくべきかについて、樋口教授はまず、「連合が働く者の代表であると同時に、生活者集団としても強く政策を考えていかないといけない」と強調。また、自営業や非雇用の形態で働く人が増加しており、企業の寿命も短期化していることなどから、今後は企業の雇用保障や生活保障から外れた人も対象に加えて活動していく必要があると提言した。単組や単産で解決できないことが増えてくると予想されるため、「連合が企業や産業を越えて労働者のために取り組むことが重要になる」と期待を寄せた。

年金切り下げ時には貯蓄率の低下が問題に

駒村教授はまず、2040年の日本社会の姿を社会保障の面から概観した。長寿社会の展望について、今後平均寿命が90歳を超えてくれば年金制度は現行の受給期間とのつじつまが合わなくなると課題を提起。解決策としては、一人当たりの年金額を切り下げるなどの方策が考えられるものの、その場合の問題点として現役世代の貯蓄率が停滞している点を指摘した。

今後の出生数について、駒村教授は2040年には年間60万人程度まで減少するとの推計結果を紹介。そうなると人口は現在の4分の1の規模になると説明した。地域の人口の状況については、「社会保障を一人が一人以上を支える地域が出てくる」と指摘。労働力率に関しては、「特に男性の労働力率が低下を続けている」などと紹介し、「就労困難者をいかに労働市場に引き入れることができるか、それが連合の役割だ」と述べた。

社会保障の財源については、政府見通しは甘いとの見方を示し、今後は「社会保障給付の重点化も考える必要があ

る」などと提案した。

熟慮軽視が進んでも連合は長期的視点を

駒村教授はまた、ノーベル経済学賞を受賞した行動経済学者であるダニエル・カーネマン氏の「2システムモデル」を引用して、高齢化と「情動と熟慮のバランス」との関係を紹介した。

同モデルによると、人間の思考は、本能で判断する「システム1」（情動）と、じっくり判断する「システム2」（熟慮）の2重構造となっており、加齢やストレスがあるとシステム2の判断が鈍るという。そのため、駒村教授は、高齢化が進むと熟慮を軽視する社会にならないか心配だと述べ、「労働組合にはぜひ長期的な視点をもってほしい」と要望した。最後に、長期的な社会保障のあり方について議論する審議会を復活させる働きかけを連合がしてもよいのではないかと提案した。

企業が発展しても労働者が豊かにならない

労使関係論を専門とする戎野教授は、現在は雇用の状況が良好で、かつ人手不足、売手市場であるにもかかわらず、新入社員は「いずれリストラにあうと思う」とする人が4割に及ぶとするアンケート結果を紹介。「将来不安を持

つ若い人が多いことから、将来に向け社会がどこに向かうのかを示していくことが重要だ」と述べた。

連合結成以降の30年間で労使関係は変わったと指摘。かつては生産性3原則に基づき、雇用が余ったとしても維持し、企業の発展に力を合わせるなど労使が同じベクトルを向いていたが、90年代半ば以降は、余る雇用は減らされるようになり、「企業が発展したとしても労働者の生活は豊かにならない状況となった」との見方を示し、「だから新入社員はそうした思いを持つようになった」と話した。

長期的な生産性向上に取り組む必要

近年の人手不足の状況について、戎野教授は「特に若年層が不足しており、そのため中堅層が多忙になっている」と指摘。こうした背景から企業内では生産性向上を少ない人数で達成しなければならなくなっていると強調した。また、多忙になっていることで、現場で教える時間が減っている点も指摘。短期的な生産性向上だけでなく、長期的な生産性向上にも取り組まなければいけないと訴えた。

生産性をめぐる議論に関しては、例えば介護業界では生産性を上げるだけがよいとは言えない面があるなど、「生

産性の性質は産業ごとに異なる」と指摘し、だからこそ、「社会全体の生産性については連合が目配りする必要がある」と提言した。

報告のまとめで戎野教授は、労使が同じベクトルを向くというかつての労使関係は変わったとの前提に立って議論することが大事だと改めて強調。生産性向上については、企業は四半期決算をベースとした短期的視点を持つものの、「将来こういう仕事がしたい」と若い人が夢を持てるような長期的生産性の向上を求めなければならないと主張した。

また、できるだけ多くの労働者を巻き込んだ取り組みとすするためにも、高齢者を巻きこんだ運動としていくことを提案。「まずは職場にいる隣の高齢者を労働組合が仲間に引き入れて」社会全体の生産性の議論をリードする必要があると強調した。（調査部）



報告する樋口教授（11月30日、千葉県・浦安）

データブック国際労働比較 2018

労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。2018年版は、28の「グラフと解説」、134の「統計・制度表」を盛り込んでいます。

- | | | | |
|------|-------------------|--------------|----------------|
| 《目次》 | 1. 経済・経営 | 2. 人口・労働力人口 | 3. 就業構造 |
| | 4. 失業・失業保険・雇用調整 | 5. 賃金・労働費用 | 6. 労働時間・労働時間制度 |
| | 7. 労働組合・労使関係・労働災害 | 8. 教育・職業能力開発 | 9. 勤労者生活・福祉 |

A5判 308頁 2018年3月刊 ISBN978-4-538-49052-6

定価：1,500円＋税

◆お求めは書店、または当機構まで

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

電話：03-5903-6263 FAX：03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

