

法律改正

均等法を性差別禁止法に

男女雇用機会均等法の改正論議が、来年にかけてヤマ場を迎える。厚生労働省の男女雇用均等政策研究会（座長＝山田明良・名城大学法学部教授）が六月二日、議論のたたき台となる報告書をまとめた。報告書は同法を男性も含む性差別禁止法に換え、間接差別の禁止を盛り込むよう求めている。同省は今秋から労働政策審議会に諮り、○六年の通常国会に法案提出をめざす。

タイプ・アクションをいっそうすすめる」——の四つを求めている。このうち今後、大きな争点の一つになるのは、使用者側の反発が強く前回（九七年）の法改正から持ち越している間接差別の禁止規定だ。

均等法は募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇の各ステージで、労働者が女性であることを理由に男性とは差別的に扱うことを禁止するもの。女子差別撤廃条約を批准するため八五年に制定され、女性をとりまく雇用環境の改善に貢献した。しかしこの間、日本における同条約の適用状況を審査した国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）からは、間接差別を含む女性に対する差別の定義を国内法に取り込み、固定的な性別役割分担意識の解消に努めるよう二度にわたり勧告が出されている。

間接差別について国内では、これまで定義自体が存在しない。報告書は「外見上は性中立的な規定、基準、慣行などが、他の性の構成員と比較して一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準などが職務と関連性がないなど合理性・正当性が認められないもの」と初めて定義。そのうえで直接差別とは違い差別意図の有無は問わず、「間接差別は格差の存在が前提になるもの、当該基準に合理性が認められれば差別とはならず、格差の存在自体を問題とする結果の平等とは異なる」ことを明確にした。

具体的には何の間接差別となり得るかについては七つ例示している。①募集・採用にあたり一定の身長・体重・体力を要件にする②総合職の募集・採用にあたり全国転勤を要件にする③募集・採用にあたり一定の学歴・学部を要件にする④昇進にあたり転居を伴う転勤経験を要件にする⑤福利厚生の適用や家族手当などの支給にあたり住民票上の世帯主を要件にする⑥処遇の決定にあたり正社員を有利に扱う⑦福利厚生

の適用や家族手当などの支給にあたりパート労働者を除外する——ことで、該当する女性が男性より相当程度少なくなる場合だ。「相当程度少ない」ことの物差しとして、報告書に明確な記述はない。だが米国雇用機会均等委員会（EEOC）のガイドラインとして、例えば採用試験の合格率で女性が男性の八割を下回る場合に差別性を認めるという五分の四ルールを紹介している。

また報告書は、②④⑥⑦のケースは「女性自らの意思や選択に基づく結果であり、そもそも間接差別の俎上に乗せるべき事案ではない」との意見も根強い」と付記しており、間接差別の範囲については今後の論議にゆだねている。一方、報告書は七つの例示とともに、格差のもとになった要件について次のような正当な理由（使用者抗弁）があれば間接差別にはあたらないことも明示した。

例えば、募集・採用に当たつての身長・体重・体力を要件とすることについて「職務関連性がある」「他の方法で補うことが困難」「機械を購入するなどして性の不利を補うには、使用者に過大な負担を生じる」、また家族手当などの支給にあたり住民票上の世帯主を要件とすることについては「原資に制約があるため、支給対象を絞るこ

とが制度目的や原資の配分上合理的」「一方の性に不利にならない他の方法がない。あったとしてもその方法を採用すると使用者に過大な負担を生じる」といった理由だ。

なお「実際には個別具体的な事案ごとに事実認定を行い判断していくもの」であるため、事例はあくまでイメージにすぎない。

性差別禁止法に換える

現行の男女雇用機会均等法は女性に対する差別のみを禁止しており、片面的との意見が制定時からあった。これについて報告書は男性も含めた両性への差別禁止を明らかにし、性差別禁止法に転換するよう求めている。その意義については①女性保護という福祉的な色彩から脱却し、職業上の能力など合理的な根拠に基づき処遇するという考えが明確になる②男女間の職域分離の是正がすすむとともに、賃金を含む男女間の格差の縮小が図られる——と説明。事実上、欧米諸国の標準に合わせる形だ。

間接差別を禁止する

報告書は、法改正のポイントとして

「間接差別を定義し、禁止規定を盛り込む」「男女雇用機会均等法を性差別禁止法にする」「妊娠・出産を理由とする不利益取扱いを禁止する」「ポジ

ティブな理由を盛り込む」「性差別禁止法に改題する」

ティブな理由を盛り込む」「性差別禁止法に改題する」

ティブな理由を盛り込む」「性差別禁止法に改題する」

労働行政

仕事と生活の調和に向け新法提出へ

厚生労働省は○六年三月末で失効する労働時間短縮促進法に代わる新法を整備し、今後は労働者の多様な働き方を促すことにより時短を一段と進めていく方針を明らかにした。新法のため台となる報告書を、「仕事と生活の調和に関する検討会議」(座長 諏訪康雄・法政大学教授)が六月二三日にまとめた。報告書はパート労働者の所定外労働にも割増残業代の支払いを義務づけることや、労働時間規制にとられない新たな働き方の仕組みの導入などを盛り込んでいる。同省は労働政策審議会の下に新たな部会を設けて審議に入り、来年の通常国会に「仕事と生活の調和を図るための環境整備法」(仮称)の提出をめざす。

パートにも割増残業代

一九八七年の労働基準法改正以降、九二年には時短促進法を制定し、完全週休二日制の普及、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減が図られてきた。しかし近年の総実労働時間の減少は、パート労働者の増加によるところが大きい。また一般・パート労働者とも所定外労働が増加傾向にあり、年休取得率も横ばいの状況だ。

こうしたなか、報告書は今後の働き方の見取り図として「誰もが自らの選択により仕事と生活をさまざまに組み

合わせ、納得ゆく時間配分を行い両者の調和を図ることができると想定。この実現には「労働時間を短縮しつつ、労働時間に関する選択肢の多様化を図る必要がある」とし、長時間労働の抑制を前提に、労働時間と就業場所の選択肢を増やすための方策を提起している。

長時間労働を招く残業の抑制策として、報告書は一般労働者かパート労働者かを問わず、法定労働時間(週四〇時間)内であれ所定労働時間を超えて労働させる場合は、割増賃金の支払いを義務づけることが考えられるとしている。労働基準法は法定労働時間(週四〇時間)を超える残業に二五〜五〇%の割増賃金の支払いを義務づけているが、対象は事実上、一般労働者に限られている。しかし、○一年の「パートタイム労働者総合実態調査」によれば所定外労働を行っているパートは二割を超え、月あたりの残業は平均八・九時間にものぼる。報告書は、義務化にあたりパート労働者に対する割増率を一般労働者より高く設定することも考えられると付記した。

労働時間の選択肢の充実策については、例えばベンチャー企業に研究者などに對して、本人の希望に基づき労働時間規制にとられない働き方を可能にする新たな仕組みを導入することも

提起した。ただし導入に際しては、過重労働の防止措置や自主的な管理を認める期間上限などについて、併せて検討するよう求めている。

また就業場所の選択肢の充実策については、①育児や介護などのための在宅勤務に「みなし労働」を認める②いわゆる複数就業を合理的な働き方の一つとして認知していく——ことなどが考えられるとした。

均衡処遇 も法令で明確に

一方、そうした働き方の多様化を進めるのに不可分な方策として、報告書は最低賃金制度を真のセーフティーネットにし、働き方相互間の処遇の公正さも確保する必要があると指摘している。

最低賃金制度については、所定労働時間がとくに短いパート労働者を最低賃金法の適用除外としている規定を削除することを提起。また、産業別最低賃金について「いわば罰則つき最低基準の二重底の設定を一部の産業に限り認めることとなるので見直す必要がある」とし、廃止を含めて「しかるべき場で早急に検討することが期待される」としている。

均衡処遇については①時間的拘束に応じた賃金など処遇差がどこまで許されるか②どのような事情があるときに

処遇差が合理的なものと考えられるかを議論したうえで、「企業が何らかの形で均衡処遇の実現に向けた取り組みを行う必要があることを法令上明確にすることが必要」と指摘した。一方、均衡処遇は「限られた原資のなかで適正な配分を促すもので、正社員の処遇の見直しもあり得る」と付記している。

労使合意 を基礎に規制

労働基準法が労働条件の最低基準を示しているのに対し、新法は労働者が主体的に働き方を選ぶための条件整備が目的だ。新法は今後の働き方のあり方を理念で示し、改正を要する法を列挙する形で構成する見込み。「労基法のような強制力を担保するというより労使に対してオプションを提示し、合意という民事ベースの契約で実現を担保してもらうイメージ」(勤労者生活部企画課)だという。

新法が関係する法制は労働基準法、最低賃金法、パート労働法などと多岐にわたる。それだけに労使双方の主張をどう反映させてゆくかを含め、調整は難航しそうだ。

(調査部 渡邊木綿子)

労働行政

ポスト工業社会は「人間開花」で

厚生労働省は六月二二日、経済・社会構造のパラダイム転換を踏まえた、

新たな戦略的労働市場政策を構想するために設置した「働く者の生活と社会のあり方に関する懇談会」（座長 小野旭・労働政策研究・研修機構理事長）の報告書を発表した。

報告書のタイトルは「転換期の社会と働く者の生活―「人間開花社会」の実現に向けて」。現在は、「工業社会」から、「ポスト工業社会」への移行期にあり、明治維新や第二次世界大戦の敗戦につぐ、「第三の歴史的転換期」にあると指摘。そのうえで、ポスト工業社会においては、個人が組織に依存せず、それぞれの意欲に応じて、能力を十分に活かすことが可能な社会になることから、「人間開花社会」をキーワードにした新たな政策の枠組みをつくりあげる必要があると強調する。

これからの働き方・生き方

「ポスト工業社会」では、従属的な働き方に替わって自律的・裁量的な働き方が広がり、「組織への忠誠」から「仕事へのこだわり」へ、意識や行動が変わってくると予測。しかし人々は固定的な「職」にアイデンティティを感じるのではなく、それぞれの仕事の成果が評価され、アイデンティティのよりどころとなるような働き方になる

としている。

また、生き方においては、「生涯現役社会」と「団塊の世代」によるモデルづくりを求めている。働く意欲のある人々が、その能力・経験を活かして年齢にかかわらず働くことのできる「生涯現役社会」を築き上げることが、意欲と能力を有するすべての人々に活躍の場を提供するという意味で重要であり、所得の獲得を目的としたものに限らず、ボランティアなどを含め、「社会的に価値ある活動を幅広く含めて考えるべきである」との方向性を打ち出している。

そのモデルは、「団塊の世代」が担うべきであり、新しい生き方・働き方のモデルをつくることができれば、「今後の高齢社会を乗り切る明るい展望を開けてこよう」との見通しを示した。

一方、コミュニティの再生も欠かせないとする。人々の社会貢献意識や地域への参加意識が高まっており、ボランティア活動に従事する人々も増えるなか、活動を通じて生まれるネットワークの中で相互交流、啓発、貢献、感謝といった形で、「自らのアイデンティティを見いだすことも可能」との見方を示している。また、企業も従業員の地域貢献活動の参加を進めるなど、企業の社会的責任を果たすことが期待されるとする。こうした動向に対応し

て、「最低賃金や労働時間等の関係法令の適用のあり方を考えていく必要もある」との課題を提起している。

「人間開花社会」とは

組織などに拘束されてきた人々が、持てる資質や創造性を発揮できるポスト工業社会の到来は、「歴史上画期的なもの」と位置づける。そのうえで、こうした社会を「人間開花社会」と呼び、その実現に向けて、政策もパラダイム転換が必要だと主張する。

その前提には、以下の三つのポイントが必要だとする。第一は、多面的な価値観を備えた社会の実現。単線的な価値観のままでは人々の多彩な資質・才能を評価できず、特定の能力の多寡で人が評価され社会分化が進みかねないためだ。

第二は、労働市場で公平な機会が与えられ、納得できる働き方ができること。そのためには、雇用差別禁止など公平原則の確立、能力評価制度を軸とした人事・雇用システムの実現、安心して選択し納得して働ける労働条件の整備、社会的責任投資などが重要だとしている。

第三は、様々なネットワークやグループが形成され、社会に新たな躍動をもたらすこと。専門的集団や職能団体が人材の育成・評価を担ったり、地域

の団体が地域社会づくりのための活動を行うよう期待されるとする。

人間開花実現のための提言

パラダイム転換に向けた個人の役割として、「人間開花社会の実現に向け、個人は様々な経験を積んで自らの資質・才能を発見し、仕事を通じて能力を開花させ社会貢献することが求められる」との前提をあげる。また、自己の価値観を持ち、家族との団らんやコミュニケーションを大切に、人々との交流を深め、バランスのとれた生活を営み、「生涯現役と次代の育成とに貢献する」ことも必要だとしている。

一方、企業に対しては、「短期的利潤にとらわれず、社会的価値ある製品・サービスの提供を行い、地域や環境に貢献する『社会的公器』としての認識を高め、労働者が十分に能力を開花・発揮できるような新しい雇用慣行の実現にも努める」と要請する。

そのうえで、政府は、多彩な資質・才能の開花に支障となる旧来の仕組みを見直す必要があると主張。「労働市場のインフラを民間との連携協力により整備し、多面的教育システムに向けた教育改革や企業の社会的責任投資等を介しての公正な市場づくりのための環境整備を行う」といった視点から、工業社会を前提にした労働市場政策からの転換が求められるとした。

電機連合が失業者に教育訓練の機会提供

大手電機メーカーなどの労働組合で構成する電機連合（古賀伸明委員長、約六五万人）は、早期退職制度や事業構造改革などによって失業した組合員が、失業期間をほとんど経ずに次の就職先を見つけられるようサポートする再就職支援制度の検討を始める。キャリアアカウンセリングの専門家とも協力し、「雇用支援センター」（仮称）を設置。加盟組合の企業が提供している教育訓練講座を受講させたり、企業の採用情報を提供する。訓練講座の受講資金を貸し出す「雇用支援基金」の設立も検討し、ともに二〇〇五年四月のスタートをめざす。

らしくない。今回の取り組みは、こうした環境下で組合員が万一、失業した場合でも、できるだけ短い失業期間で再就職できるような支援体制を整えるのが狙い。

在籍中の組合員に対する職業能力開発・キャリア形成については、昨年一〇月に立ち上げた「電機産業職業アカデミー」のなかで、すでに支援を開始している。職業アカデミーでは、加盟組合の企業一四社に協力してもらい、社内外で実施している教育訓練講座（全二五〇〇コース）を全組合員に提供。また、職業能力開発に関する専門家の電話相談（フリーダイヤル）を試行的に実施しており、加盟企業の採用情報も提供している。

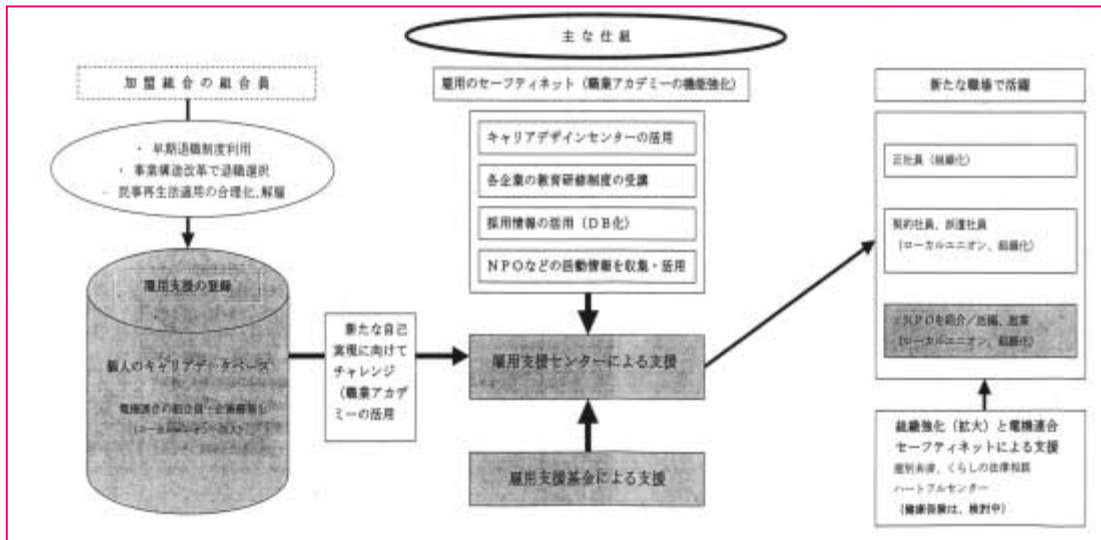
失業した組合員に対する支援も、この職業アカデミーのメニューが中心となる。細部はこれから検討するものの、具体的には「雇用支援センター」（仮称）を設置し、アカデミーが保有する採用情報を提供したり、企業が提供している訓練講座を受講させて、スキルアップを図ってもらう。

なかには、これまでのキャリアを活かして起業したり、NPO（非営利組織）での活動を望む人も考えられる。そのため、支援センターでは、起業に役立つ情報やNPOに関する情報も収集して提供する予定だ。



古賀委員長

多くの企業が事業構造改革をすすめている電機業界では、事業売却や分社化などによって従業員がグループ外への転籍を迫られたり、大規模な早期退職募集が実施されることも最近はず



雇用支援基金の設立も検討する。労働金庫と連携し、教育訓練にかかる費用を組合員に貸し出せるようにする。支援センターの設置、基金の設立ともに二〇〇五年四月のスタートが目標。大福真由美書記長は「在職中に職業アカデミーを利用せずに、能力開発・キャリア形成支援を受けてこなかった人たちにこそ、こうした支援が重要となる」と話している。

キャリア推進者の養成も推進

一方、職業アカデミーの取り組みはこの七月で第一期を終え、第二期（二〇〇六年六月まで）に入った。職業アカデミーでは、組合員の「キャリア開発推進者」としての養成も重要な取り組みの一つとしている。第一期では一三三人が研修会に参加。第二期の終わりまでに、約六〇〇人のキャリア開発推進者を養成する予定としている。

古賀伸明委員長は、職業アカデミーについて「この活動は結果として、攻めの雇用対策、個人としてのセーフティネットの構築、そして意識・行動改革につながっていくもの」としている。

（調査部 荒川創太）

参院選挙

労使トップが結果について見解

目立つ。逆に最大労組の自治労は元書記長の高嶋良充氏の得票が一六万八〇〇〇票弱にとどまった。

構造改革を失速させないよう要請

一方、日本経団連の奥田碩会長は一日、自民党の獲得議席が目標の改選五一議席を下回ったことについて、「自民党の議席は目標には届かなかったが、参議院全体では与党が安定多数を確保しており、構造改革路線への影響はないと考える」と強調。今回の参院選の結果が小泉政権の改革路線に影響がないとの見解を示した。同時に、郵政民営化や社会保障制度の「改革の中味の深掘り」を求めていく考えも明らかにした。議席数を伸ばした民主党に対しては「政策能力を高め、責任ある政党として国民の期待に応えて欲しい」とのコメントを寄せている。

なお、経済同友会の北城悟太郎代表幹事と日本商工会議所の山口信夫会頭も同日、参院選の結果についてのコメントをそれぞれ発表した。ともに、自民党が苦戦を強いられた原因を、年金改革やイラク問題などの政策について国民への説明不足にあると指摘。その一方で、「景気回復を確実にするため、構造改革を加速することを期待したい」（北城代表幹事）、「自律的な景気回復への確かな経済運営、さらには持続可能な社会保障制度全体の抜本的な改革を図って欲しい」（山口会頭）などの意見を表明している。

第二〇回参議院選挙は七月一日、全国一斉に投票が行われ、各党の新たな議席数が確定した。この結果を受けて、連合は民主党の躍進を「国の平和と国民の生活の根幹にかかわる問題を問う選挙で、まっすぐでひたむきな民主党新執行部の姿が国民の共感を得た」と評価。一方、日本経団連などの経営者団体からは、選挙結果が構造改革を遅らせることのないよう求めるコメントが相次いだ。

二大政党制のステップを踏み出した

連合の笹森清会長は七月二日、参議院選挙結果を受けて記者会見した。民主党が議席を伸ばしたことについて、「国の進路や生活格差の広がりに対する国民の不安や危機感が強まり、改善のための期待が民主党に寄せられた」と分析。「議席を三八から五〇まで増やしたのは躍進と言える。これまでは『勝ちほしているが勝ちきれない』という実態もあったが、今回は『勝てた』という評価でいいと思う」と述べた。そのうえで、「昨年一月の衆院選で二大政党制への足場が築かれたが、今回の参院選で完全にそのステップを踏み出した。二大政党制の一翼を担う民主党の形も確立でき、次の衆院選は政権交代を可能にする選挙になるだろう」との認識を示した。

(表1) 第20回参議院選挙比例区候補者の選挙結果

構成組織	当落	氏名	得票数	順位
自治労	当	高嶋良充	167,818	12
UIゼンセン	当	柳沢光正	216,760	5
自動車総連	当	直嶋正行	211,257	6
電機連合	当	加藤敏幸	247,917	2
JAM	当	津田弥太郎	162,509	13
日教組	当	那谷屋正義	202,613	9
電力総連	当	小林正夫	301,323	1
情報労連	当	小内藤正光	220,312	3
		計8人	1,730,509	
		一人あたり平均	216,314	

第19回参議院選挙比例区候補者の選挙結果

構成組織	当落	氏名	得票数	順位
自治労	当	朝日俊弘	216,911	4
UIゼンセン	落	柳沢光美	158,088	10
自動車総連	当	池口修次	230,255	3
電機連合	当	若林秀樹	202,839	5
JAM	落	前川忠夫	108,454	13
日教組	当	神本美恵子	173,705	8
電力総連	当	藤原正司	259,576	2
情報労連	落	高見裕一	151,563	11
全通	当	伊藤基隆	195,237	6
		計9人	1,696,628	
		一人あたり平均	188,514	

連合は、六月二三日に民主党と政策協定を締結。①雇用創出と地域経済・中小企業の活性化②パート労働者の均等待遇法、男女雇用機会均等法の改正③年金制度の抜本改革、社会保障制度全般の改革――を重点課題に掲げ、選挙に臨んだ。組織内候補として八人を民主党比例区候補として擁立、うち六人が二〇万票台に達するなど堅実に票を伸ばし、全員が当選を果たしている。

UIゼンセンとJAMが健闘

比例区組織内候補者の確定得票数(表1)をみると、元電力総連副会長の小

林正夫氏が三〇万票強でトップ。次に電機連合が推した元三菱電機労組役員に加藤敏幸氏、三位にも情報労連が支援した内藤正光氏が入るなど、民主党の比例区当選者の上位六人中五人までを連合の組織内候補者が占めた。今回の比例代表は、前回二〇〇一年の参院選に比べ、全体として政党名の投票が増えたのが特徴。個人名の得票率は、前回の二六%から一八%程度に下がっている。こうした中であって、連合の組織内候補者八人が集めた得票数は一七三万五〇九票と、前回より候補者が一人少ないにもかかわらず三万四〇〇〇票近く伸びている。

○票近く伸びている。連合では、「前回一八万九〇〇〇票だった一人平均の得票数が、今回は二二万六〇〇〇票なので、努力の成果が少しはできたのではないか」(草野忠義事務局長)と評価している。構成組織別では、UIゼンセン同盟(前回比約五万八六七二票増)とJAM(同五万四〇五五票増)が推薦する組織内候補者の得票数の増加が

(調査部 新井栄三)

労働運動

連合が審議会の推薦委員でルール整備へ

運動を中心となって担う者すべてが、これを理解していなければならぬとした。接待や車代など社交上の慣習・儀礼との関係についても「基準・目安・考え方」をまとめた。

委員の選出については、原則として

- ① 主な審議内容に関する連合の専門委員会等が設置されている場合は、その中から委員を選ぶ
- ② 特定の審議会等委員を特定の構成組織に固定化しない
- ③ 委員任期は三期六年を超えない（ただし、中労委委員は例外）
- ④ 委員の兼務は三つまでとする
- ⑤ 開催頻度の高い審議会はOBの活用を考慮する
- ⑥ 七〇歳を上限年齢とする
- ⑦ 複数が入る審議会は最低一人を連合本部員とする
- ⑧ 委員の選出にあたっては、男女のバランスを考慮する——ことなどを基本ルールとする。公務員扱いではない私的諮問機関や研究会にも原則として適用し、連合の地方組織にも準用する方針。今後、審議会等委員は任期終了二カ月前を目途に終了期を申告。これを受けて、連合は公示や常任役員会の調整などの手続きを行い、中執で新委員を確認していくことになる。

さらに今後、対応責任を明確にするため、「連合中心に対応すべき審議会」と「産別中心に対応すべき審議会」を

精査・再整理する。産別本部には、各省庁からのオファーおよび委員の就任を連合に報告する義務を課すことで、連合として審議会等の全体把握を行っていく。倫理規定の整備も今後の課題だ。
（調査部 新井栄三）

連合は七月一日に開いた中央執行委員会にて「審議会への対応のあり方改革案」を決めた。歯科医の診療報酬を巡る汚職事件で、中央社会保険医療協議会（中医協）の委員に推薦していた加藤勝敏容疑者（元副会長）が逮捕されたことを契機に、連合は、推薦する審議会等委員（延べ一八四人、実数一二人）に「連合推薦の各審議会に関するアンケート調査」を実施。その結果を踏まえ、組合幹部らを政府の審議会等委員に選出する規定を初めて定めるなど再発防止案を含む審議会への対応ルールを策定することとし、六月の中執で確認していた。

事前準備 する時間的余裕がない

アンケート結果によると、審議会委員の任期はほとんどが二年。全体の五七・九％が一期目の任期中だった。その半面、五年以上継続して務めている委員も全体の一二％いて、うち二人は一九九四年から継続している。

審議会の開催頻度は「最低月一回」の審議会が三四・六％に達したほか、中央労働委員会や労働保険審査会、社会保険審査会など「月に複数回または毎週開催している」審議会もあった。

審議会への出席状況は、全体の八五・七％が「毎回必ず出席」「ほぼ全て出席」と回答するなど、概して参加率は

高い。審議会への臨み方をみても、「毎回資料に目を通し事前の打ち合わせをしてから審議会に参加」（五三・四％）と「時折資料に目を通し、うち合わせを行う」（九％）をあわせて、六割強の委員が何らかの事前対策を行っている。だがその一方で、四人に一人が「事前に資料は読むが、打ち合わせは行わない」と回答。約一割の委員が「事前にはほとんど何もしない」「資料は当日配布」と答えている。全体の三一・六％が「事前準備をする時間的余裕がない」と指摘するなど、多忙な労組幹部には無理のある仕事であることが浮き彫りになった格好だ。

一七％が事前打ち合わせも事後報告もない

審議会の会議内容については、全体の三五・三％が審議会終了後、「会議内容を毎回、連合本部に報告」もしくは「連合からも委員が出席または毎回連合担当者が随行」している。これに「時折連合本部に報告」（毎回もしくは「時折」産別本部・単組に報告）「産別事務局が随行」も加えると、全体の約六割が何らかの方法で関係者に会議内容を伝えている。

しかし、事後報告を行っていない委員も少なくなく、審議会への臨み方と報告のあり方を照合した結果、二七％

の委員が「事前打ち合わせもせず、事後報告もしていない」ことが分かった。ここから、守秘義務により容易に報告できない審査会等の委員を除いても一七・三％が打ち合わせも事後報告もしていないことになる。

調査は審議会の改革のあり方について自由意見を求めた。最も多かったのは、「連合主催で事前打ち合わせ・意見交換・学習会を行うべき」というもの。このほか、委員選出のあり方への指摘も目立った。「役職に捕らわれず、専門性を有した適任者を選ぶべき」との意見や、委員を選出する構成組織の偏りや委員選出が産別任せになっていることへの批判や疑問の声も少なくない。多忙を極める中労委委員からは、統一見解として「委員には専門的な知識が必要であり、個人的な勉強や組織的な研修が求められる。OB、OGの活用が望ましい」との提言が寄せられた。

審議会委員の選出方法を見直し

こうした現状を踏まえ改革方針は、まず事件の再発防止に向けて「審議会等委員の活動にあたっての指針」の策定と周知徹底を図ることを強調。「政府審議会等委員に就任する者自身の自覚を高めることが肝要」であることを認識したうえで、委員だけでなく連合