

## 05 春闘

## 労組の要求と経営側の主張

二一世紀の声を聞くと同時に、雇用危機と賃金制度見直しという大波に洗われた春闘。定昇とベアを組み合わせた賃上げ要求が、連合方針から消えてから三年たつ。企業は史上空前の利益を見込むところが多いなど〇五春闘は交渉環境が大幅に好転するなか始動するが、連合は統一ベア要求基準を四年連続で見送った。

連合が統一要求を設定すべきだとする統一要求「必要派」と「不必要派」の議論がかみ合わないことも一因だが、〇五春闘の労働側方針をみると、企業・産业内というミクロ的な経済合理性をとめる交渉への移行を色濃くしている。そのキーワードは「格差是正」だ。とはいえ、連合の春闘における取り組みが、社会的公正の追求にあるはずだという主張も根強い。これには「社会的分配」の是正という方針を盛り込み、応えている。

〇一年から掲げた連合の「春闘改革」だが、雇用優先・賃金要求自粛路線という緊急避難策から大きく一步を踏み出すための考え方の整理は、まだついていない。緊急避難か抜本改革かの本格的な春闘改革論議は、〇六春闘まで持ち越された。

## 「格差」と「社会的分配」の是正を

闘争方針を決めた昨年一二月の中央

委員会で笹森会長は、「統一ベア要求は行わないが、ベアを取りに行ける所は、積極果敢に取りに行く」「（統一ベア要求を）組織全体で取り組める動きを一年でも早く作りあげたい」と述べ、統一要求見送りに理解を求めつつ、昨年以上の積極的な賃金要求を訴えた。連合の方針は交渉前の状況を久々に「マクロ経済の回復過程における取り組み」と位置づける。しかし、日本経済が危機的状況からここに至る間、労働分配率低下に象徴される「労働側へのしわ寄せ」と、規模間、産業間、雇用形態間などで「所得の二極化」が行われたと分析。そのため、「規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向けた継続的な取り組み」を、新たにすべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）に追加した。

では、この格差是正をどのように進めようとしているか。実際に要求設定や交渉を担う産別・単組には、「自らの賃金実態や賃金カーブを把握し、社会水準や生計費等との比較、時系列での分析を行い、その是正に取り組む」との考え方を示している。その水準目標値として、二三百円以上（〇三年賃金センサスによる一〇〇九九人規模の高卒勤続五年程度の所定内水準）を示した。

## 中小の格差是正で五〇〇円以上を

〇四春闘で最も注目された「中小共闘」。初めて中小・地場組合の要求目安額として「五二〇〇円」を提示し、集中回答ゾーンを設けた結果、前年比二〇〇〜三〇〇円の賃金増額となった。この成果を踏まえて、要求面と闘争体制面を強化して臨む。まず、要求面では連合中小共闘センターに参加する構成組織が、中小・地場の格差是正分として五〇〇円以上を目安に要求することを確認。賃金確保相当分五二〇〇円を加えて、五七〇〇円以上の賃上げ要求を掲げることになる。

もうひとつ、昨年の共闘は産別ごとの縦割り状態で、産別内部でのデータ集計に終わったところが多かったが、今年はずべての地方連合会で中小共闘センターを設置。集計した情報の共有化やマスコミなどへの発信を通じて、交渉結果を効果的に波及させる考えだ。

## 「ベア」ではなく「賃金改定」

経営側の交渉指針となる日本経団連の経営労働政策委員会報告（経労委報告）が二月一四日に発表された。春季交渉に臨む経営側の基本姿勢については、「定期昇給制度が、毎年誰もが自動的に昇給する制度として未検討のまま残っているとすれば、廃止を含め

て抜本的な改革を急ぐべきである」[国際のトップレベルにある賃金水準のこれ以上の引き上げは困難である。もはや市場横断的な横並びの、いわゆる「ベアアップ（ベア）」要求をめぐる労使交渉はその役割を終え、個別企業においても、賃金管理の個別化が進むなかでは、一律的底上げという趣旨では、その機能する余地は乏しい]――などと、従来からの主張を展開。「今後、賃金の引き上げ・引き下げは『賃金改定』と称すべき」との呼称変更を提案したうえで、一律横並びの「春闘」は終焉したと改めて強調している。

この主張に対して連合は「賃金改定は、生活・経済・経営状況などを踏まえて交渉すべきもので、ベア不要論として一般化させることは無意味である。成長成果の配分としてベア要求をするのであり、この姿勢を変えるつもりはない」（事務局局長談話）と反論。経労委の主張は、企業内のミクロの交渉事項にこだわらず、マクロ経済の視点に欠けると批判する。

## 金属労協、職種別賃金に踏み出す

金属労協（IMF・JC）は、賃上げ交渉リード役・相場形成という従来の共闘軸を大幅に転換。共闘軸を「JCミニマム運動」に移すことをさらに鮮明にした。

## 各団体の要求概要

団体名	要求内容
連合	1. すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題） ①「賃金カーブの確保」と賃金カーブ維持分の労使確認 ②規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向けた継続的な取り組み ③全従業員対象の企業内最低賃金の協定化 ④労働時間管理の協定化 2. 規模・地域・男女・企業内等の格差是正や底上げとして ①賃金カーブの算定が可能な組合 賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+500円以上 ②賃金カーブの算定が困難な組合 ・賃金カーブの確保相当分5,200円（目安）+500円以上 ・5,700円以上
全労連	統一要求基準 ①「誰でも1万円以上」の賃金底上げ ②「パート時給50円以上」の引き上げ ③「月額15万円、日額7,400円、時給1000円」の最低賃金要求
金属労協	1. 大きく職種別賃金水準形成に向けた取り組みの具体化 「基幹労働者」の銘柄指標づくりなど、05年は取り組み可能な産別、単組からスタート 2. 賃金水準の引き上げ 積極的に格差改善に取り組む。（標準労働者の到達目標・高卒35歳・勤続17年・技能職を309,000円以上、高卒30歳・勤続12年・技能職を266,000円以上） 3. 賃金構造維持分の確保と賃金制度確立 4. J C ミニマム運動（J C ミニマム<35歳・21万円>、企業内最低賃金協定、法定産別最低賃金）の推進
自動車総連	<個別ポイント絶対水準要求> 現行のポイント賃金（35歳・高卒・勤続17年・技能職・4人世帯）水準を維持した上で、各組合は格差・体系是正や水準向上に向け積極的にベースアップ分を設定する＝目指すべき水準①プレミア基準375,000円②目標基準333,000円③スタンダード基準298,000円④到達基準267,000円 <平均賃金引き上げ> 賃金カーブ維持分確保を大前提とし、各組合は格差・体系是正や水準向上に向け、積極的にベースアップ分を設定する
電機連合	<統一要求基準> ①（ベースアップを要求する環境にはないものと判断し）「賃金体系の維持」「職群別基幹労働者」基準による個別賃金要求 ②産业内格差改善（18歳・15万円を原則とした「企業内最低賃金の締結」） ③業績回復を反映した平均基準内賃金の年間5ヵ月分を中心とした一時金要求
UIゼンセン同盟	「賃金体系（カーブ）維持プラス賃上げ原資1,000円基準（基本賃金改善を基本とし、賃金体系是正、各種手当等も含む）」
私鉄総連	現行各人基本給を、一人平均で2.1%（定昇相当）プラス1,500円（ベア分）引き上げる

その柱は、①金属産業全体の賃金水準を下支えする「J C ミニマム」の徹底②企業内最賃協定の締結③「法定産別最賃」——の三つ。さらに闘争方針は、これに加え、仕事や役割を重視した個別賃金水準の相場形成をめざす「大きく職種別賃金」という新機軸を打ち出した。ここでのキーワードも格差是正。「産業界・産业内格差を是正し、金属産業の位置づけにふさわしい賃金水準の実現」をめざすとしている。加盟産別のなかには電機連合のように、すでに職種別賃金による賃金要求

にに向けて具体的な準備に入っている組織もあるが、来春闘はそれぞれの産業を代表する「基幹労働者（産業ごとの代表職種における中堅労働者）」の銘柄指標づくりから着手。以降、毎年の春闘時における具体的な検討、職種ごとの基幹労働者の要求水準の設定を経て、二〇一〇年をめどに実現させたいとしている。〇五年はその第一歩を踏み出す年となる。

## ベア積極派も「格差是正」が主眼

連合傘下の大手産別は、昨年以上に「ベア積極派」と「見送り派」に色分けされそうだ。その立場を問わず、賃上げ要求のキーワードは、ここでも「格差是正」だ。

要求積極派の代表格は、組織規模で民間産別ナンバー・ワンのUIゼンセン同盟と、ナンバー・ツーの自動車総連。UIゼンセン同盟本部は、「要求がなければ解決はない。個々の事情は理解できるが、要求の段階で出来ないということではない」「落合清四会長代行」と積極賃上げを構成組織に呼びかけており、「賃金体系（カーブ）維持

プラス賃上げ原資一〇〇〇円基準（基本賃金改善を基本とし、賃金体系是正、各種手当等も含む）」との本部案を提起している。一昨年設定した基本賃上げ五〇〇円以上に続き、ベースアップ的な要素を要求に必ず盛り込むよう構成組織に呼びかけている。

昨年は自動車総連全体で四八四組合がベア要求し、一二二組合がベアを獲得。今年はこのを超える組合が、「格差是正」を主眼にベア要求を盛り込むと本部はみている。しかし、「連合が統一ベア基準を示すのは主體的に格差是正をすることと矛盾するのではないか」（同総連幹部）が組織内の全体トーン。産業界・企業間の格差是正は産別・単組がリードするとの交渉戦術を描く。

〇四春闘でUIゼンセン同盟と並び、中小共闘の一角を担った金属・機械労組が主体のJ A Mは、結果的には統一要求を見送るが、「賃金維持分確保と是正」を前面に、賃金構造維持分が確認できない場合の要求は、「五二〇〇円プラス五〇〇円以上（格差是正）」とするよう求めている。

一方、電機連合は今春闘においても、「在庫調整の局面に入った」「企業業績のバラツキが大きい」ことなどを理由に、「ベア要求する環境にはないものと判断する」として、五年連続で統一ベア要求を見送った。

私鉄やJ Rの交通関係を除いて、その他の産別についても、昨春闘と同様に「賃金体系（カーブ）の維持」「賃金構造維持分の確保」「定期昇給の確保」といった、「ベア見送り」が大勢を占めている。

（調査部 主任調査員・荻野登）

# 05年度予算案

## 子育て支援、若者「人間力」強化に重点

政府は昨年一二月二四日の閣議で、平成一七年度（二〇〇五年度）予算案を決定した。一般会計の総額は、今年度より〇・一％増の約八二兆一八二九億円。政策の実行にあてる一般歳出は約四七兆二八一九億円で、前年度比〇・七％減に抑えている。厚生労働省予算は一般歳出全体の四三・九％を占め、今年度より三・一％多い二〇兆八一七八億円。うち社会保障関係費は三・〇％増の二〇兆二二四〇億円で、一般会計の四分の一にのぼる。特別会計は二兆二八二一億円増え、総額七二兆五六八一億円。内訳は、厚生保険四四兆二九八七億円、船員保険六六六億円、国民年金二三兆九一三一億円、労働保険四兆一二九五億円、国立高度専門医療センター一六〇二億円——となっている。厚生労働省関連の重点施策は、①少子化対策②若者の「人間力」強化③雇用のミスマッチ縮小のための雇用対策④障害者の自立支援⑤職場の安全衛生対策——など。

### 少子化対策 に一兆円

政府は少子化対策五カ年計画として「エンゼルプラン」、「新エンゼルプラン」に続き、平成一七年度からの第三弾を「子ども・子育て応援プラン」（通称）と命名し、国の重点施策に位置づけている。厚生労働省関係では、次世

代育成支援対策として総額一兆円を超える額を投じる。

まず、地域の子育て支援を充実させるため三四三七億円を確保した。うち五一一三億円をあてて交付金を創設。保育所などの施設整備にあてる「ハード交付金」と、ファミリー・サポート・センター事業など地方自治体が行動計画に基づいて行う子育て支援事業を支援する「ソフト交付金」——により、地方自治体の子育て関連事業をバックアップする。また、シルバー人材センターを活用した子育て支援を強化するため、活動拠点を増やす（七・六億円）。多様な保育サービスの推進には三四一〇億円を計上した。待機児童解消に向け、保育所受け入れ児童数を五万人増やすため二八三億円を充当する。休日・夜間保育の推進と並行して、専業主婦のための緊急・一時的な保育など、保護者の多様な就労形態に柔軟に対応する特定保育の推進にも三〇億円をあてる。

子育て家庭に配慮した働き方の改革には三六億円を配分。四月に施行される「次世代育成支援対策推進法」により事業主に求められている行動計画の策定が適切に実施されるよう、助成金などの支給要件を見直す。たとえば育児・介護休業制度の導入企業に支給している育児・介護費用助成金の場合、

計画策定義務のある三〇一人以上規模で、行動計画の届け出をしていない企業は支給対象から外し、計画策定が努力義務となっている三〇〇人以下規模でも届け出をしていなければ減額する。

「育児・介護休業法の四月施行に合わせて見直す。新規事業としては、「緊急サポートネットワーク事業（仮称）」を開始。子どももの突発的な病気や急な出張など育児にかかわる緊急時に、専門スタッフを斡旋する（七・八億円）。母子家庭の自立支援対策には三三五億円を配分。厚生労働省関係では、就労経験の少ない母親などへの職業訓練受講機会の拡充（六・六億円）などが盛り込まれた。

### 若者の「人間力」強化に 六四九億円

働く意欲の乏しい無業者（NEET）は五二万人にふくれあがっており、若者の意欲・能力を高める総合的な対策「若者人間力強化プロジェクト」を新たに始める。一七七億円をかけて進められる施策の目玉は、フリーター・無業者を対象とした体験合宿「若者自立塾」の創設だ（九・八億円）。集団生活のなかで生活上の訓練や労働を体験することで社会人として必要な基本的能力を身につけ、勤労観を醸成し、自信と意欲を引き出す。合宿内容の企画を

公募し、審査によって厚生労働省が実施団体を決める。法人格は問わない。全国約二〇カ所を実施し、三カ月を一サイクルに一グループ二〇人、年間約二〇〇人が対象。参加者一人あたり三〇〇四〇万円程度の自己負担を求める形を想定している。

やる気のある若者の職業的な自立促進対策には一九五億円を計上し、引き続き「若者自立・挑戦プラン」の枠組みで支援する。プラン二年目の中心は日本版デュアルシステムだ。システム実施を希望する専修学校などの教育機関と企業それぞれにコーディネータを配置し連絡調整業務を行う「コーディネータ事業」（全国二〇地域）や、受講を促す「橋渡し」講習などにより施策を強化（二〇二億円）。受講者六万人を目指す。システム受講の受付は、ハローワークに加え、一部の「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブ・カフェ）」でもできるようにする。

学卒未就業者を対象とする試用雇用（トライアル雇用）では、平成一五年度実績で二万五〇〇〇人、七九・七％が試用雇用期間終了後に常用雇用への移行を果たしている。来年度はこれを拡充し、今年度より九〇〇〇〇人多い六万人に実施する（九六億円）。雇用保険を受給している若者へのプランナーに

## 平成17年度 厚生労働省予算案総括表

(単位: 億円)

区分	平成16年度 予算案 (A)	平成17年度 予算案 (B)	増△減額 (B)－(A)
一般会計	201,910	208,178	6,268
・社会保障関係費	196,391	202,240	5,849
・科学技術振興費	1,077	1,078	1
・その他の経費	4,442	4,860	418
厚生保険特別会計	429,407	442,987	13,580
船員保険特別会計	724	666	△59
国民年金特別会計	228,761	239,131	10,370
労働保険特別会計	42,518	41,295	△1,223
国立高度専門医療 センター特別会計	1,448	1,602	154

(注) 1. 特別会計の金額は、それぞれの勘定の歳出額を合計したものの。ただし、労働保険特別会計は徴収勘定を除いたもの。

2. 計数は、それぞれ四捨五入しているもので、端数が合計と合致しないものがある。

在宅など様々な形態による障害者の就業機会を拡大するため、IT(情報技術)を活用し、在宅で働く障害者に仕事の受注・分配を行う在宅就労支援事業者「パ

ーシャル工房」に対して、補助事業を創設する(一・五億円)。また、トライアル雇用を普及させ、事業主に障害者雇用のきっかけを提供しつつ、常用雇用への移行を促す(九億円)。

そのほか、ホームレス就業支援事業(仮称)を新設。自立の意志がある人を、地方公共団体と民間団体が連携して支援する(一億二〇〇万円)。

(調査部 高畑いづみ)

よる再就職支援についても、対象を三五歳以上から三五歳未満に拡げる(二六億円)。

そのほか企業ニーズに対応した職業能力開発を進めるため、座学と企業実習を組み合わせた「オーダーメイド型訓練」を引き続き推進する(二億五〇〇〇万円)。

## ミスマッチ縮小に五六八億円

雇用のミスマッチや雇用失業情勢の地域差は依然として大きい。地域に着目した対策として、雇用創造に取り組み市町村に対し、企画・構想段階から専門家の助言や成功事例の紹介などにより総合的に支援する(三・七億円)。

さらに、雇用機会の少ない地域で高い雇用創造効果をあげる事業をコンテス

ト方式で選抜し、市町村や経済団体などに、一地域一年度あたり最大二億円、最長三年間、実施を委託する。また、市町村が自ら選択した重点産業で、創業者が非自発的離職者を含む二人以上を雇出した場合、非自発的離職者一人あたり三〇万円と創業費用の三分の一(最大五〇〇万円)を助成。いずれも緊急雇用創出特別基金を活用して実施する。そのほか、不良債権処理の影響を大きく受けた建設業の労働者について、リフォームなどの新需要分野へスムーズに移動できるよう、新たな労働力需給調整システムを導入するなど総合的な対策を進める(六・五億円)。

ハローワーク関連では、地域職業相談室(仮称)を五〇カ所に新設(七億円)。市町村との共同運営で効果的な職業相

談・紹介を行う。さらに、就職したい業種・職種が特定できなかったり、希望範囲が極端に狭いなどの問題を抱える求職者に対しては、セミナーや個別指導によって就職可能性の高い業種・職種への方針転換を促し、求人と求職のミスマッチ解消を図る(新規、一五億円)。

## 高齢者・障害者などの対策

改正高齢者雇用安定法は、昨年一二月、今年四月、来年四月と内容ごとに三回にわけて施行される。同法の円滑な施行のため、「六五歳再雇用導入プロジェクト(仮称)」と銘打って、事業主団体を通じて継続雇用の導入などの指導・相談を行う(一八億円)。また、

定年退職後も職をもち、地域社会で生きがいをもって生活できるように、多様な就労促進の一環としてシニア人材センター事業を拡大する(二四・一億円)。

障害者関連の施策では、精神障害者の雇用支援が目ざされる。厚労省が昨年一〇月、初めて精神障害者を対象に個人調査を行った結果、精神障害者の七割が仕事を継続できるかどうか不安を感じていることがわかった。新年度の新たな施策には、復職や在職の精神障害者の雇用に取組み組む事業主への支援を盛り込んでいる(二・九億円)。

## 職場の安全衛生

重大災害の多発や、過重労働による脳・心疾患やうつ病など精神障害の労災認定件数の増加を受け、開会中の通常国会に、労働安全衛生法の改正案が提出される。改正案には、時間外労働が月一〇〇時間以上に達するなどの労働者について医師が面接指導することなどが盛り込まれる。事業主への留意事項の周知・啓発や専門家による指導に、三〇億円を準備する。

賃金不払い残業問題では、指針の徹底を図るほか、倒産によって賃金が未払いのまま退職させられた労働者に対し、その八割を立て替え払いする「未払い賃金立替制度」の迅速・適正な運用を行う(二五五億円)。

パートタイム労働者の均衡処遇推進、在宅就業の能力開発システムの開発、ワークショップの普及など公正で多様な働き方を選択できる環境の整備には一九億円を配分。そのほか、増加する個別労働紛争を迅速かつ適正に解決するため、企業内での自主的解決が進むよう、研修会の開催などの人材育成を支援する(二四億円)。

# 労働組合

## 〇四年の組織率が過去最低を更新、一九・二%に

労働組合の組織率の低下に歯止めがからない。厚生労働省が昨年一二月一四日に発表した「平成一六年労働組合基礎調査」によると、二〇〇四年六月末時点の労働組合の推定組織率は前年より〇・四ポイント減少し過去最低の一九・二%を記録した。また、組合員数は一〇三〇万人で前年より二二万二〇〇〇人減少(二・一%)した。このうち、パートタイム労働者の組合員数は、三六万三〇〇〇人で、前年より三万一〇〇〇人増加(前年比九・五%増)し、組織率は三・三%に伸びた。

### 組合員数、一〇年連続の減少

調査は六月末現在で実施されたもの。それによると、労働組合員数は、一九九四年の一二六九万人をピークに減少し続けており、一〇年間で二一六万人減少している。

推定組織率は一九四七年の調査開始以降、二〇〇三年に初めて二〇%台を割る一九・六%を記録。二〇〇四年はさらに〇・四ポイント落ち込んだ。組織率のピークは一九九四年の五五・八%。それ以降は低下傾向で一九七六年に三三・七%を記録して以降低下し続けている。

組織率は、組合員数を雇用者数で除して算出する。一九九四年までは分子の組合員数が減る年もあったものの、

そうした年は例外でほぼ増加傾向にあった。しかし、分母の雇用者数は非正規雇用の増大もあり、ここ数年は横ばいだったが、正社員中心の組合員の減少が加速。一九九五年からは分子の組合員数が減り続けた結果、組織率の低下に拍車がかかっている。

パートタイム労働者数は年々増加しており、前年より九万人増の一〇七万人だった。そのうち組合員数は三六万三〇〇〇人。前年に比べ三万一〇〇〇人(九・五%)増加した。推定組織率は三・三%(前年比〇・三%増)。パートタイム労働者の組織率は依然、低水準だが、二〇〇〇年二・六%、二〇〇一年二・七%、二〇〇二年二・七%、二〇〇三年二・七%と毎年微増してきている。なお、全労働組合員数に占める割合は、三・六%(同〇・四%)だった。

### 減少幅、製造業で目立つ

民間企業の組織率を企業規模別にみると、従業員数「一〇〇〇人以上」の大企業では五〇・六%(前年比一・三%減)と五〇%を保っているものの、「一〇〇〇〇〇人未満」では一五・八%(同〇・八%減)にとどまっており、さらに「一〇〇〇人未満」ではわずかに一・二%(前年同率)。

労働組合員数は、八〇二万六〇〇〇

人で、前年に比べ一三万五〇〇〇人減少した。規模別では「一〇〇〇人以上」が四六一万五〇〇〇人と全体の五七・六%を占める。次いで「三〇〇〇〇〇人」が二二六万人(二五・七%)、「一〇〇〇〇〇人」が二二八万人(二二・九%)、「三〇〇〇〇人」が二七万人(三・四%)、「二九人以下」が四万一〇〇〇人(〇・五%)となっている。前年と比べると全ての企業規模で減少している。

産業別の組織率は、電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く六五・七%、公務が五一・一%と五〇%以上を確保している。次いで、金融・保険業が四九・二%、複合サービス業三六・四%、運輸業三〇・九%、製造業二六・一%などとなっている。一方、農業・林業・漁業は四・二%、不動産業三・五%、飲食店・宿泊業では三・三%と五%を切る低水準となっている。

組合員数を見ると、製造業が最も多く二八二万二〇〇〇人で全体の二七・六%を占める。次いで、公務一八九万六〇〇〇人(同二一・七%)、卸売・小売業九六万八〇〇〇人(同九・五%)、建設業九六万四〇〇〇人(同九・四%)などの順となっている。前年と比べ減少が大きかった産業は、製造業の九万五〇〇〇人減(前年比三・三%)、金融・保険業四万四〇〇〇人減(同五・五%)

となっている。

### 連合、前年比約一〇万人減

ナショナルセンターなどの組合員数を見ると、最大の連合は六五九万五〇〇〇人で前年より九万九〇〇〇人も減少した。全労連は七四万五〇〇〇人で一万九〇〇〇人の減少。全労協も六〇〇〇人減少し一五万四〇〇〇人(いずれも産業別組織を通じての加盟組合員数)。また、この数字に都道府県単位の地方組織だけに加盟している組合員数も合わせた集計で見ると、連合が六七二万六〇〇〇人で八万人の減少。全労連は九七万八〇〇〇人で一万六〇〇〇人の減少、全労協も六〇〇〇人減少し一六万人。

各団体の組合員数が全組合員数に占める割合を見ると、連合が六四・〇%(地方加盟含む集計では六五・二%)、全労連が七・二%(同九・五%)、全労協が一・五%(同二・六%)だった。

ほとんどの主要産別では組合員数が減少している。その中でも前年に比べ減少幅が大きかったのは、JAMの二万一〇〇〇人減、自治労の二万六〇〇〇人、生保労連二万人。一方、増加したのは、UIゼンセン同盟七〇〇〇人増、電機連合六〇〇〇人、運輸労連四〇〇〇人、航空労協四〇〇〇人、サード・流通連合三〇〇〇人、情報労連二〇〇〇人、全労連・全国一般一〇〇〇人とわずかだった。

(調査部 才川智広)

# 労働行政

## 時短促進法を改正、「労働時間等設定改善法」(仮)に

厚生労働相の諮問機関である労働政策審議会は昨年一月十七日、今後の労働時間対策について尾辻秀久・厚労相に建議した。建議では、年間総実労働一八〇〇時間の達成に向けて、労使の自主的な取り組みを促してきた時短促進法の改正を提言。厚労省はこれに基づき、開会中の通常国会に「労働時間等設定改善法案」(仮称)を提出する。

### 姿を消す年一八〇〇時間目標

欧米からの働き過ぎ批判を受け、政府は一九八七年の「新前川リポート」で年間総実労働一八〇〇時間達成の目標を掲げ、九二年に時短促進法を制定。五年間の時短立法だったが、目標未達のため九七年、〇一年と二回、廃止期限を延長し、このほど〇六年三月末に期限切れを迎えることになった。

この間、九二年度に一九五八時間だった平均年間総実労働時間(残業を含む)は、〇三年度には一八五三時間となり約一〇〇時間短縮した。だが一般労働者に限ってみれば、九二年度と二〇〇〇年度の比較でむしろ一七時間増の二〇一六時間となっており、正社員が減る一方、パート労働者が増えたことで、見かけ上全体の平均労働時間が押し下げられたにすぎないのが実態だ。建議では「全労働者一律の目標を掲げる計画は必ずしも時宜に合わなくな

っている」と指摘。今後は「事業場における労働時間などのあり方を、労働者一人一人の希望も踏まえつつその健康や生活に配慮したものとしていくことが必要だ」とし、労働時間の一律的な短縮から、多様な働き方に応じた事業場それぞれの目標設定へと労働時間対策の転換を求めている。

### 労使自治主体 は引き継ぐ

そのうえで建議は、時短促進法の廃止ではなく、四点の見直しが必要だと結論づけた。一つは、時短立法から恒久法への転換で、労使の継続的な取り組みを目的としている。

二つめは、労働時間短縮推進計画に代わる新たな指針の策定。個々の労使はこの指針を参考に改善策を話し合うことになる。指針は長時間労働や育児・介護、地域活動、自己啓発、年次有給休暇——など課題ごとに対策を示す。具体的には、①長時間労働の目立つ職種では、年次有給休暇の取得率を一定程度まで上げるため、年度初めに希望時期を聴取し計画的付与制度を活用する②社会人大学・大学院などの通学者を対象に、短時間勤務制度などを導入する③単身赴任者が家族と十分過ごせるよう、休み明けの始業時間を繰り下げ、業務態様に応じて変形労働時間制やフレックスタイム制などの活用を

図る——などが盛り込まれる見通しだ。指針は法案成立後、一年かけて作成する。その際、長時間労働の抑制や年次有給休暇の促進などの課題ごとに、数値目標の要否も検討する。

### 衛生委員会 で時短検討も

三つめは、時短促進法が整備に努めなければならぬとしている。「労働時間短縮推進委員会」(普及率二七・九%)の扱いだ。改正案ではこれを「労働時間等設定改善委員会」に改称し、新設を促すとしている。さらに新設が困難な事業場では、安全衛生法下で五〇人以上規模の企業に設置義務のある「衛生委員会」(普及率八三・三%)と、同等のものとしても取り扱えるよう措置する。ただ、努力義務の時短委員会と五〇人以上の事業場に義務づけられている衛生委員会は、基本的な性格も委員構成も異なる。そのため建議では、①労働時間等設定改善委員会と衛生委員会を同等のものとして扱うことについて書面による労使協定が締結されている②委員全体の半数が過半数労働組合などの推薦を受けて指名されている——の二要件を満たす場合に限り、みなしを有効にするとしている。

四つめは同法の指定法人である「労働時間短縮支援センター」の扱い。同センターは時短に取り組む事業主への

助言・指導、助成金支給などを行っており、すべての都道府県に設置されている。報告書はこれを「この際、廃止することが適当」としつつも、中小企業や労働組合のない事業場に対する支援が欠かせない場合を理由に、「事業主の意識面での啓発に力点を置き、必要な範囲に絞って効果・効率的に実施することが適当だ」と述べている。

### 仕事 と生活法は断念

本誌〇四年八月号で紹介したとおり、同省は当初、時短促進法に代わるものとして、「仕事と生活の調和を図るための環境整備法案」(仮称)を検討していた。労働者の多様な働き方を促すことで一段と時短を進めようと、パート労働者の所定外労働への割増賃金の支払い義務づけや産業別最低賃金の廃止を含めた見直し、均衡処遇の法令化など関係法令が多岐にわたる内容を盛り込んでいた。だが、労使の主張の折り合いがつかず、「一括法としては諦めた」(勤労者生活部企画課)経緯がある。同省は急遽、昨年九月末から労働条件分科会で時短促進法の今後の扱いを検討してきた。建議は「労働時間等設定改善法案」(仮称)による体制整備により、「他の法体系に基づく課題についても、労働時間等の設定の改善と関連付けて労使間の調査審議を促進することが期待される」と付記している。包括法案は断念したが、労使の推進体制は時短法から発展的に継承した形だ。

(調査部 渡邊木綿子)

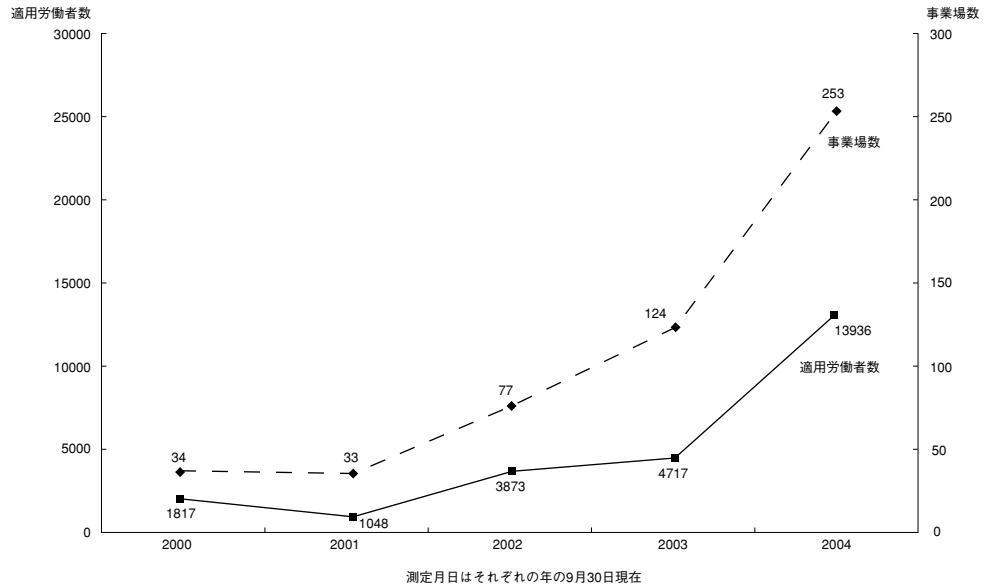
が昨年比2.4ポイント増の38.4%でトップ。次が「中南米」で3.1ポイント減の35.8%だった。中南米がトップの座を明け渡すのは、統計を取り始めた1993年以降初めてのこと。この他、「東南アジア」(13.2%)、「北米」(4.8)、「欧州」(3.8%)が続いている。なお、「中南米」地域出身者の89%が日系人だ。

産業別では、事業所数、外国人労働者数とも「製造業」が最も多く、事業所数で全体の約半数、労働者数で約6割を占めた。前年比では教育・学習支援業(120%増)が目立つ。

在留資格別にみると、日系人や日本人の配偶者など就労制限のない人が全体の52.7%。次いで特定の範囲で就労可能な「専門的・技術的分野」の労働者が19.0%となっている。その一方で「留学・就学」の資格でアル

バイトする人の割合が前年より2.1ポイント多い14.1%。正社員で働く人は24.5%と4人に1人に過ぎない。

企画業務型裁量労働制の導入事業場数と適用労働者数の推移



### ●裁量労働制、企画業務型が急増

東京労働局の出した「裁量労働制の導入状況と運用の実態について」によると、ホワイトカラーを対象とする、いわゆる「企画業務型」の裁量労働制を昨年9月末時点で導入していた事業所は253件と、前年同月末(124件)に比べ倍増した。対象労働者数は1万3936人で、こちらは前年同月末(4717人)比で約3倍に急増している。なお、「専門業務型」は1124事業所が導入しており、対象労働者は5万3279人だった。

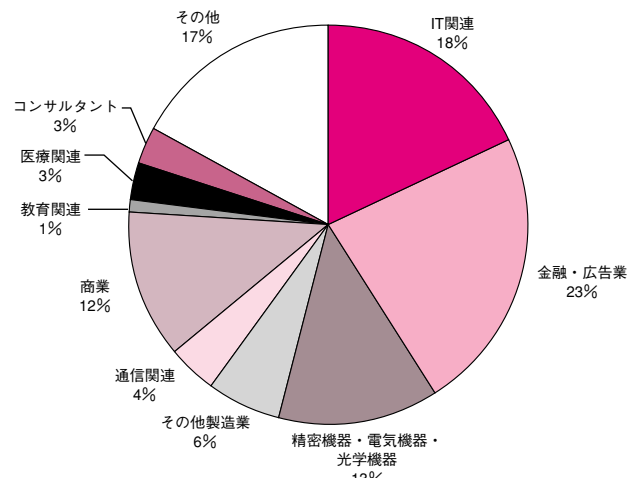
また、今回は「専門業務型」裁量労働制に対する実態調査も実施。「遅刻・早退した場合に賃金カットしている」などの不適正な運用実態や年休取得率が低い状況にあることが明らかになった。東京労働局は制度の周知・啓発を強化する方針だ。

一方、厚生労働省の外局である中央労働委員会が公表した「平成16年賃金事情等総合調査(速報)」からも、「企画業務型」の裁量労働制を採り入れる企業が増加傾向にあることが分かっている。昨年6月1日時点で「企画業務型」を採用していた企業は6.3%で、前年よりも2.4ポイント増加した。「専門業務型」の採用企業は前年比1ポイント増の18.6%。

裁量労働制は、実際の労働時間に関わらず、労使協定

決議届出企業の業種

平成16年1月1日から  
16年9月30日まで



で定めた時間だけ働いたものとみなして賃金を支払う制度。コピーライターやシステムコンサルタントなど19業務を対象とする「専門業務型」裁量労働に加え、2000年4月から「企画業務型」を対象に加えた。さらに昨年1月施行した改正労働基準法で「企画業務型」について適用要件が緩和。①対象事業所を本社などに限定しない②労使委員会の決議要件を緩和する——ことになった。

## 最近の発表資料から

### ●民間企業の法定雇用率、制度改定で低下

厚生労働省が発表した「身体障害者及び知的障害者の雇用状況」（2004年6月1日時点）によれば、民間企業に雇用されている障害者は、前年比4.4%増の25万7939人で、全従業員数に占める割合を示す実雇用率は1.46%だった。法定雇用率未達成の企業の割合は58.3%と前年より0.8ポイント増え、過去最悪を記録した。

障害者雇用促進法は、常用労働者数56人以上規模の民間企業に対し、1.8%以上の身体・知的障害者を雇うことを義務づける。ただし、この障害者の法定雇用率は業務の性格上、障害者が働くことが困難とされる業種があるため、算定にあたって分母となる従業員数を割り引いて法定雇用率を軽減する除外率が設定されている。だが、障害者の雇用を促進する目的で、昨年4月からこの特例措置が段階的に縮小されており、民間企業は全業種で除外率が10%引き下げられた。

今回、適用企業は前回調査より2968社増え、民間企業に雇用されている障害者の実数も、1万846人増えた。だが、実雇用率は逆に一昨年の1.48%より0.02ポイント悪化した。企業規模別にみても、全ての規模で雇用されている障害者数が増えているが、実雇用率は1000人以上規模を除き、前年に比べて下がっている。厚生労働省では、「仮に改正前の制度に基づいて計算すれば、1.50%程度になったものと推計される」と説明している。

なお、特殊法人（法定雇用率2.1%）の実雇用率は1.71%（前年比0.38ポイント減）で雇用者数は前年比25.2%増の6876人、国や地方公共団体（同2.1%）は2.21%（同1.9ポイント減）で雇用者数は0.4%増の3万6692人だった。

### ●直接雇用の外国人労働者、東アジアが最多に

日本で直接雇用された外国人のうち、中国（香港を含む）、韓国の「東アジア」出身者が、1993年の調査開始以来トップだった「中南米」を初めて上回り、地域別で最多——。厚生労働省の「外国人雇用状況報告」でこんな結果が分かった。

調査は、昨年6月1日現在の外国人の雇用状況について、事業所が公共職業安定所へ提出した報告をまとめたもの。それによると、外国人労働者は2万4678事業所で計31万2402人。このうち直接雇用は17万9966人、派遣や請負な

一般の民間企業における規模別障害者の雇用状況

（平成16年6月1日現在）

区分	① 企業数	② 常用労働者数	③ 障害者の数			④ 実雇用率 C÷② ×100	⑤ 法定雇用率 未達成 企業の割合
			A. 重度障害者 (1週間の所定労働時間が30時間以上)	B. A以外 の障害者	C. 計 A×2+B		
	人	企業	人	人	人	%	%
56～99	24,009 (22,097)	1,766,099 (1,620,729)	6,178 (5,765)	13,406 (12,351)	25,762 (23,881)	1.46 (1.47)	55.7 (55.6)
100～299	28,432 (27,529)	4,287,080 (4,033,552)	12,633 (12,450)	28,114 (27,261)	53,380 (52,161)	1.25 (1.29)	57.4 (56.5)
300～499	5,307 (5,247)	1,833,105 (1,746,020)	6,793 (6,652)	12,731 (12,568)	26,317 (25,872)	1.44 (1.48)	62.4 (59.8)
500～999	3,659 (3,586)	2,300,290 (2,182,059)	8,858 (8,553)	15,416 (14,887)	33,132 (31,993)	1.44 (1.47)	68.1 (65.3)
1,000人以上	2,586 (2,566)	7,480,732 (7,166,604)	34,077 (32,232)	51,194 (48,722)	119,348 (113,186)	1.60 (1.58)	70.6 (69.8)
規模計	63,993 (61,025)	17,667,306 (16,748,964)	68,539 (65,652)	120,861 (115,789)	257,939 (247,093)	1.46 (1.48)	58.3 (57.5)

（資料出所 厚生労働省職業安定局集計）

- 注1 常用労働者数とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数である。
- 2 A欄の「重度障害者（1週間の所定労働時間が30時間以上）」には短時間労働者の数は含まれていない。B欄の「A以外の障害者」には重度障害者である短時間労働者の数が含まれている。
- 3 障害者の数とは、身体障害者と知的障害者の計である。A欄の重度障害者（重度身体障害者及び重度知的障害者）については法律上、1人を2人に相当するものとしており、ダブルカウントを行っている。
- 4 ( )内は平成15年6月1日現在の数値である。

どの間接雇用は13万2436人だった。間接雇用されている外国人労働者の約9割が自動車などの製造業で就労しており、東海地方とその近接県で過半数が働いている。

直接雇用を出身地域別にみると、「東アジア」

