

CONTENTS

退任のご挨拶 ..... 2

中名生 隆

就任のご挨拶 ..... 3

薦田 隆成

視点 ..... 4

少子化対策とワーク・ライフ・バランス

寄稿 ..... 6

社会調査からみた格差

東京大学大学院人文社会系研究科助教授  
白波瀬 佐和子

研究委員会報告

「企業の社会的責任 (CSR) に関するアンケート調査」報告書概要

..... 8



「連合総研懇親の夕」(2006年9月21日)

# 連合総研レポート

No.209 2006年10月1日

発行：(財)連合総合生活開発研究所  
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋  
1-3-2 曙杉館ビル3F  
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852  
HOME PAGE <http://www.rengo-soken.or.jp/>  
発行人：薦田 隆成

開催案内 ..... 18

## 第19回 「連合総研フォーラム」のご案内

理事会・評議員会報告 ..... 19

## 「平成18年度事業計画・予算」を承認 — 第51・52回理事会、第46回評議員会報告 —

報告 ..... 21

## 平成18年度主要研究テーマ

今月のデータ ..... 26

## 2期連続で正規従業員が増加 — 総務省統計局「労働力調査」 —

参考諸表 ..... 27

事務局だより ..... 28

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

## さらなる発展を祈念しつつ

連合総研前所長 中名生 隆

このたび、連合総研所長を退任することとなりました。3年間という比較的短い期間でありましたが、この間、連合をはじめとする労働組合の方々、学界の先生方、また関係する行政の方々など多くの人々から多大な御支援、御協力を頂きました。連合総研の研究活動は、外部の研究者、実務家の広汎なネットワークの上にはじめて成り立つものであり、深く感謝申し上げます。

連合総研にいた3年間は、日本がバブル崩壊後の長期に亘る経済の苦境から脱却していく時期でありました。企業労使の必死の努力による事業の再構築、金融機関の不良債権の処理、デフレの収束など、ようやく新しい発展への基盤が整ってきました。しかし、まだ問題も残されています。輸出の増加を牽引力として2002年に始まった今回の景気回復は、企業部門の収益改善、設備投資の盛り上がりへと波及していきました。しかし、そこからさらに家計部門へという波及は遅れました。失業率や有効求人倍率などの労働需給を示す指標は改善しましたが、雇用の内容の改善が遅れました。一般雇用者、正規雇用者が増えだしたのは、それぞれ昨年、今年からです。また、長期に亘る経済低迷の過程で、労働組合がカバーしえないあるいはカバーすることの薄かった人々、即ち、この時期に学校を出て社会に入ってこようとした若者、パートな

どの非正規雇用者、小・零細企業の従業員などの所得格差が生まれました。

今後に目を向けると、昨年初めて人口が減少に転じたように、少子高齢化、人口減少の影響が本格化するとみられます。過度に悲観的にならずに、社会の仕組みを変えて対応していくことが重要です。企業の雇用需要が復活する中で、これまで覆われていた労働供給不足という長期的なトレンドが顕在化してくると考えられます。多くの人々が働ける社会、価値の高い人間的な働き方をすることができ、社会が益々求められ、可能となる条件が整ってくると思われれます。

連合総研は、皆様のご支援の下、来年12月には連合より一足早く創立20周年を迎えます。幸い、所内の体制も充実しており、草野理事長、薦田新所長の下、20周年を節目に、国民的視点に立った政策の提言を行う研究所として、さらなる発展を遂げられることを祈念いたします。

最後に、後任の薦田新所長は、雇用・労働問題にも詳しく連合総研の所長にまことに相応しい人です。引き続き、暖かい御支援、御協力をお願い申し上げます。

## …就任のご挨拶…

### 連合総研所長 薦田 隆成



20世紀終盤以来、バブルの発生とその崩壊、そして、長期不況とデフレの過程で、雇用安定と人材育成を重視してきた我が国の雇用システムが崩れ、勤労者生活の安定も脅かされ続けました。しかし、国を挙げた各経済主体の忍耐と努力が効を奏し、我が国経済にもようやく光明が見え始めています。

9月の月例経済報告では、「デフレ」の文言も消えました。「景気は回復している」、先行きについても、「企業部門の好調さが家計部門へ波及しており、国内民間需要に支えられた景気回復が続くと見込まれる」としています。企業部門で先行した回復を勤労者生活の充実へとつなげていくことが重要な課題です。

一方、就業形態の多様化と労働関係の個別化の進展が言われ続けています。これらは、確かに、グローバルな競争の激化等に対応する企業の経営戦略に起因するところも大きい訳ですが、労働力供給側における構造変化や勤労者意識の変化がこれを促進している面があることは言うまでもありません。人々が持つ多様な個性を、経済・社会の持続的な発展に向けた原動力として積極的に生かしてゆくことが益々重要な政策課題となっています。

人口高齢化は一層進展しますが、健康で、勤労や社会参加の意欲が高い人たちを、年齢を区切って引退させるのではなく、社会を支える側に回ってもらえるようにすることがきわめて重要です。

女性が、そのライフコースにおいて、能力を十全に発揮できるようにすることは、我が国が人口減少社会に入るから必要になった訳ではありません。男性にとっても女性にとっても、仕事も家庭も大事にすることが出来る社会をつくっていかなくてはなりません。

また、若者が自立した職業生活を営んでいけるようにするための社会的支援の必要性は益々高まっています。

このように、我が国では、労働をめぐる問題が山積しています。政府や企業の役割・責任も重大ですが、労働力供給側である勤労者、そしてそれを束ねる労働組合の役割も極めて重要、と言わなければなりません。

連合総合生活開発研究所は、「内外の経済・社会・産業・労働問題に関し調査・分析し、その成果に基づき国民的視点に立った政策の提言を行い、もって、勤労者とその家族の生活の総合的向上、我が国経済の健全な発展及び雇用の安定に寄与する」ことを目的としています。

昭和63年12月、連合総研が主務官庁の財団法人設立許可を受けたことを報じた新聞記事には、「将来は西ドイツの労働総同盟附属の経済・社会研究所のような活発な活動を目指している。」とあります。彼我の量的な比較は兎も角、先人の方々が苦勞して築いて来られた業績と成果を一層発展させ、しっかりした分析に基づく問題提起ができるシンクタンクであり続けたいと願い、研究所を挙げて全力投球する所存です。関係の皆様のご支援をお願い申し上げます。

# 少子化対策とワーク・ライフ・バランス

女性の活用を目的として（働く側の観点から言えば、女性が働き続けることができるようにするために）、仕事と家庭の両立支援策として行政および企業において種々の取組みがなされ始めている。雑誌や論文集でも女性の活用に関する特集が組まれることが多い。一方で、すべての労働者を対象として、仕事と仕事以外の生活をうまく両立させる、という意味での『ワーク・ライフ・バランス』の確保の重要性が指摘されるようになってきている。

両立支援策としては待機児童の解消を目標として保育所の整備が行われ、また働く親の様々なニーズに応えるために夜間保育等も検討され、実行に移されている。就学前の子ども対策にとどまらず、義務教育就学以降の子ども対策についても、学童保育の充実など施策は盛りだくさんである。

一方で、教育の建て直しが喫緊の課題として政策論争の一つの柱ともなっている。教育の主な部分は学校における教育であるが、家庭における教育も期待されている。夏季休業中の自由研究の課題などはその代表である。また、日本においては、学校行事への母親の関わりが大変高い。学校の保護者会などは、平日の午後（日中）に開催されるのが普通であるが、出席は99%母親である。こういった子どもの教育を考慮すれば、学童期の子どもをもつ女性のフルタイム就業は微妙なバランスの上に成り立っている。また、学校の地域をとりまく環境も一昔前と異なってきてい

る。学校あるいは地域は、親の関わりをこれまでになく求めている。昨今の諸事件を契機に安全確保に真剣に取り組むようになっており、送迎はしないまでも、毎日登下校時に、親が交代で通学路に立つという取組みも始まっている。

両立支援策に戻ると、たとえば保育園における長時間保育や夜間保育などがすべてを解決するわけではない。子どもの成長にあわせた長期的視点が必要である。親が長時間働くことを前提としてその間の子どもの居場所を探しまわるよりも、女性だけでなく、男性を含めて働き方を変えることのほうが、ワーク・ライフ・バランスを確保するという観点からも、必要である。

欧米のドラマには、子どもがいてかつ父母ともばりばり働くという家庭が出てくることがあるが、ベビーシッターを利用しつつも親二人で時間をやりくりしている。子どもが小学生であると親の片方が朝学校まで送っていき、今度はもう一人のほうが午後に迎えに行くという場面が出てくる場合もある（日本では通常は、親による子どもたちの学校への送迎は必要とされていないこともあって、不思議な場面と映るかもしれない）。小学校に通わせた経験はないものの筆者自身がアメリカとイギリス、および日本でそれぞれ保育園に子どもを通わせたつたない経験から物を言うことが許されるならば、海外の保育園では、日本の保育園よりも、送迎時に他の子どもの父親と一緒にいることが格段に多かった（ち

なみに閉園時間は18:00であった)。もちろんこれには自家用車での通勤であれば、通勤途中に保育園に寄ることも容易いこと、またアメリカで利用した保育園は大学のキャンパス内に設置されていたので両親ともに大学関係者(研究者や教師、職員)である場合が多く、時間に融通がきくことなどの要因があったのかもしれない。

さて、働く者が、結婚する、あるいは子どもを持つことは、個人が主体的に選択すべきことであって強制することではない。しかし、その意思があっても将来への不安(うまくやっけていけるかどうかなど)があり二の足を踏むケースがあるとすれば、障害となりそうなものを除外することが必要である。支援策を講じることに加えて、経験者の体験を蓄積して、これから両立させていきたいという社員への情報提供を行ってもよい。しかし、ごく少数の女性が労働市場に残り、制度が整っていなかったなかで苦勞しつつ『頑張っ』フルタイムで勤務してきた、という人たちの体験は、貴重なもので参考にすべきものであると同時に、とても真似できない経験で

ある可能性が高い。女性また男性を問わず働く者すべてが肩肘をはらずにワークとライフとを両立できるようにしなければならない。

加えて、働き方を変えるのは何も子どもを持つ者、あるいはこれから子どもを持つことになる者に限った話ではない。両立支援策だからという理由で子どもを持つ者のみに焦点をあてると、そうでない者との差を生むことになる。これも経験からであるが、日本の職場においてはチームで仕事をすることが多いため、例えば一人が短時間勤務になると残りの作業は短時間勤務取得者以外のメンバーで負担することになる。負担が多すぎて、両立支援を行うためにとった策がそれ以外の職員の健康まで損なうことにもなってしまっは何のための施策かわからない。

公的制度あるいは企業単位で導入されている取組みを活用しながら、「ライフ」の部分「楽しい」と思うことができ、ワークとのバランスをとりつつ勤勞生活を送っていくことができるようになることが、長期的にみても少子化対策に寄与するのである。(恵)

## 社会調査からみた格差

東京大学大学院人文社会系研究科助教授 白波瀬 佐和子

### ①. 高揚する格差感

最近、「格差」とつく書籍が書店に立ち並び、「格差」とつく特集がいくつもの雑誌で組まれる。一見すると世の中が格差にどっぷりつかっているようだ。しかし、何をもって格差とみるのか。何が不平等なのか。格差、格差と叫ばれるわりに、その中身やメカニズムはまだ十分に明らかにされていない。

1980年代半ばからのジニ係数を見る限り、世帯所得の格差は確かに上昇している（白波瀬 2006）。しかしその上昇程度は、1986年の0.293から2001年の0.335と、近年人々が騒ぐほど大きく上昇したとはいえない。事実、これらの数値を人々に提示すると、「意外と格差って大きくなってないんですね」という感想が返ってくる。さらに、「でも私たち、すごく格差が広がっているって感じてるんです。どうしてなのでしょうか」という質問が続く。人々が感じる格差の程度と実際の格差の程度との間にはギャップがある。人々は何をもって格差を感じているのか。例えば、大竹・富岡（2003）は、人々の不平等感や格差感は、将来にわたる所得への不安と関連していると説く。佐藤（2006）は最近の少子化に関連させて、人生の帳尻あわせの期間が短くなったことを人々の格差感の高まりにみる。

他者と比べて人々が格差を感じるとすると、その他者とは誰なのか。親なのか、友人

なのか、同僚なのか、それとも週刊誌にでてるセレブなのだろうか。あるいは、10年前に想定した自分と実際の今の自分の比較をもって、格差を感じているのか。格差に関する人々の意識構造は、あいまいなところが少なからず残されている。

### ②. 社会調査とは

社会の実態をどう明らかにしていくか。そのひとつの方法として社会調査がある。社会調査とは社会における諸事象を明らかにすることを目的に実施され、量的な調査と質的な調査に大きく分けられる。人々は、社会のさまざまな事象に参与するアクターである。彼/彼女らの実体験は、個別であると同時に普遍的な側面を持ちうる。その一方で、個人的な経験は個々に限定的な環境のもとで具現化されているという側面もある。個別の経験圏を全体の中で位置づけることで、個的経験をより一般性の高い経験則へと導いていく。この一連の作業が、社会調査データを分析する実証研究に最も必要とされることの一つである。

### ③. 社会調査からみた格差

2005年11月、全国の20歳以上79歳未満の男女3,000人を対象にした「福祉と公平感に関するアンケート調査」（以降、福祉・公平感調査）を東京大学社会学研究室が実施した。同調査の「今の世の中は公平だと思いますか」という問いに対し、「公平でない」と答えたのは21.1%、「あまり公平でない」と

答えたのが49.3%と、全体の7割が今の世の中は公平でないと感じている。一方、「公平だ」と答えたのが2.7%、「だいたい公平だ」と答えたのが23.9%と、全体の約4分の1が今の世の中は公平であるとした。この結果から、7割もの多数派が世の中の不公平を感じているとするのも正しいし、対象者の4分の1もが世の中は公平だと感じているという見解も間違っていない。

ひとつの見解として、実際に調査をしてみると実は7割程度しか世の中の不公平を感じているものはないとして、格差論の高まりに対する反論がある。一方、世の中は公平だと答えたもの26.6%の結果を時系列の枠組みからみて、次のようにも解釈できる。2000年の調査<sup>1</sup>結果から「世の中は一般に公平だ」と答えたのは対象者の34.5%（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた値）で、2005年の福祉・公平感調査の26.6%と比較すると、世の中が公平だと感じる割合の減少が認められる。この結果をもって、最近の格差感の高まりを確認したと述べることもできる。

社会調査から格差を見ることの意味の一つは、抽象的な「格差」という概念を具体的な変数に操作化して、現実のレベルに着陸させることである。格差と一言でいっても、人々はどこをみて格差、不平等、不公平を感じているのか。人々はどこの格差に敏感に反応しているのか。例えば、福祉・公平感調査では、何による不公平を感じるのかを細かく質問している。それらは、性別、年齢、学歴、職業、所得や資産、親の社会的地位、居住地域、などである。「不公平が大いにある」の割合が

最も高かったのは、「所得や資産による不公平」(36.8%)であった。「不公平が少しある」と答えたものをあわせると、8割以上の回答者が所得や資産による不公平があると答えている。次に高い不公平感を示したのは学歴で、「不公平が大いにある」と答えたのが35.7%、「少しある」と答えたのが49.1%であった。両者をあわせると「学歴による不公平」は、「資産や所得による不公平」より高い84.5%であった。

「世の中は公平ですか」と漠然と質問するよりも、学歴や所得・資産、あるいは職業というように、各論で細かく質問すると不公平だと答える人の割合が高くなる。「あなたは格差が拡大したと思いますか」という質問に対して多数派が「はい」と答えた調査結果をもとに、今の世の中は格差社会であると結論づけるのは少々時期早々である。あるものは学歴による格差を想定して「格差」を答えているかもしれないし、あるものは世代による格差に着目して格差の拡大を訴えているかもしれない。「格差」ということばに人々は異なった状況を想定する。

格差についての社会調査をすると格差の実態が自然と見えてくるわけではない。抽象的な概念を具体的なことばに置き換えて質問項目を設定し、その結果を研究者の問題意識に照らし合わせて、一定の理論枠組み中で読み解いていく。この地道な積み重ねが、格差是正に向けての具体的な政策議論へと発展する土台を作ることになる。格差に対して人々が敏感になっているいま、格差問題について、また格差の背景にある不平等構造の問題について取り組む絶好の時である。

#### 参考文献

大竹文雄・富岡淳 2003年 「誰が所得分配政策を支持するのか？」『経済研究』171号：3-27

佐藤俊樹 2006年 「爆発する不平等感」白波瀬佐和子編『変化する社会の不平等』（東京大学出版会）：17-46

白波瀬佐和子 2006年 「不平等化日本の中身」白波瀬佐和子編『変化する社会の不平等』（東京大学出版会）：47-78

<sup>1</sup>2000年、福祉社会のあり方に関する研究会（武川正吾東京大学教授代表）が「福祉と生活に関する意識調査」を実施した。

# 研究委員会報告

## 「企業の社会的責任 (CSR) に関するアンケート調査」 報告書概要

本稿は、連合総研「企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会」（主査：稲上毅 法政大学教授）で実施した「企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート調査（組合調査、企業調査）」報告書の概要である。

尚、本稿で報告するアンケート調査のデータと 17 回にわたる研究委員会の討議をもとにした研究委員会各委員執筆による「CSR 研究委員会報告」は、別途、書籍として発刊を予定している。

### Ⅰ．アンケート調査の実施概要

#### ▶ 1. アンケート調査の目的

近年、日本においても企業の社会的責任（CSR）に対する関心が高まり、大企業を中心に CSR 活動に取り組む企業が増えている。一方、労働組合においても企業不祥事に対する労働組合の責任が問われ、労働組合として CSR（企業の社会的責任）に対して積極的に取り組むことが求められている。しかし、CSR の取り組みが、個々の企業、そして労働組合においてどのように取り組まれているかは必ずしも明らかになっていない。また、企業と労働組合が CSR 活動に対してどのような話し合いや意見交換をしているかも明らかではない。そこで、連合総研では、2005 年 1 月に「企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会」を設置し、その中で、現在の日本の CSR の実態を収集し、分析するため、労働組合、企業に対する「CSR アンケート調査」を実施した。

#### ▶ 2. 「CSR に関するアンケート」調査の実施方法

##### (1) 調査対象と送付・回収日

###### A) 労働組合調査

「CSR に関する労働組合アンケート」の対象の労働組合は、連合が 2003 年 12 月～2 月に実施した『連合第 8 次雇用実態調査』で「企業の CSR 対策に対する組合のかかわり」という設問に対し、「組合として参加」「組合として意見提出」「組合内部で検討している」と回答した労働組合を基本に、その一部組合では業種・規模のバランスを考慮し選別抽出（産業別組織が実施）し、また業種データが不足した分野は新たに産業別組織に追加参加をお願いし、総計 1249 の企業別組合を対象とした。この 1249 の労働組合に対し、調査票を 2005 年 11 月に郵送で送付し、



返信封筒で12月20日まで直接に連合総研に返信してもらった。そのうち7通があて先不明で返送されてきたため、調査対象は1242組合である。

## B) 企業調査 (1242 企業)

「CSRに関する企業アンケート」は、上記労働組合に送付した「CSR 組合アンケート」に同封し、その企業のCSR担当部署に手渡してもらう方式で行なった。従って、有効回答数は対象労働組合と同じく、対象企業数は1242件である。

### (2) 回収数と有効回収率

組合アンケートの有効回収数は、558件であり、有効回収率は44.9%である。

企業アンケートの有効回収数は、378件であり、有効回収率は30.4%である。

## Ⅱ . 企業および労働組合アンケートにおける主な回答 (比較を中心に)

### ▶ 1. 労働組合、企業のアンケート回答票の特色 (対象企業の類似性)

- 対象企業、組合の企業属性は、ほぼ同じ

対象企業の産業構成は、製造業が組合票では53%、企業票では55%と半数強を占め、ついで卸・小売業が組合票で12%、企業票で10%、運輸業が組合票、企業票ともに約10%、建設、電気・ガス、金融保険についても、それぞれほぼ同じ構成比となっている。資本金規模では、組合票の企業資本規模中位数が37億円、企業票では34億円、その平均値は組合票が257億円、企業票が282億円であり、企業票の方が若干中小企業と大企業の構成が多く、組合票は中堅規模の企業がやや多い。正社員数規模別の回答票の特色を見ると、中位数は、組合票では932人、企業票では935人、平均値では組合票は3254人、企業票は3189人とほぼ類似した正規従業員構成といえる。

表 1-1 回答組合、企業の属性 - 業種構成

|     | 計   | 建設業 | 製造業<br>(金属・機械関係) | 製造業(金属・<br>機械関係以外) | 電気・ガス・<br>熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業  | 卸売・小売 | 金融・保険・不動産 | 飲食店、<br>宿泊業 | 医療、<br>福祉 | 教育、<br>学習支援業 | その他サービス業 | N<br>A |
|-----|-----|-----|------------------|--------------------|-------------------|-------|------|-------|-----------|-------------|-----------|--------------|----------|--------|
| 組合票 | 558 | 5.7 | 29.9             | 23.5               | 4.5               | 1.8   | 10.4 | 12.0  | 4.1       | 1.4         | 0.4       | 0.4          | 5.6      | 0.4    |
| 企業票 | 378 | 5.6 | 28.8             | 25.9               | 4.5               | 1.9   | 9.5  | 10.3  | 4.2       | 0.3         | 0.5       | 0.0          | 7.1      | 1.3    |

表 1-2 回答組合、企業の属性 - 資本金

|     | 計   | 中位数 | 平均値 | 5億未満 | 50億未満 | 200億未満 | 200億以上 | N<br>A |
|-----|-----|-----|-----|------|-------|--------|--------|--------|
| 組合票 | 558 | 37  | 257 | 26.7 | 27.4  | 19.0   | 19.7   | 7.2    |
| 企業票 | 378 | 34  | 282 | 28.8 | 28.3  | 16.1   | 21.4   | 5.3    |

表 1-3 回答組合、企業の属性 - 正社員数

|     | 計   | 中位数 | 平均値  | 100人未満 | 300人未満 | 1000人未満 | 5000人未満 | 5000人以上 | N A |
|-----|-----|-----|------|--------|--------|---------|---------|---------|-----|
| 組合票 | 558 | 932 | 3254 | 4.3    | 17.7   | 29.6    | 32.8    | 13.1    | 2.5 |
| 企業票 | 378 | 935 | 3189 | 4.8    | 18.0   | 27.2    | 32.5    | 12.4    | 5.0 |

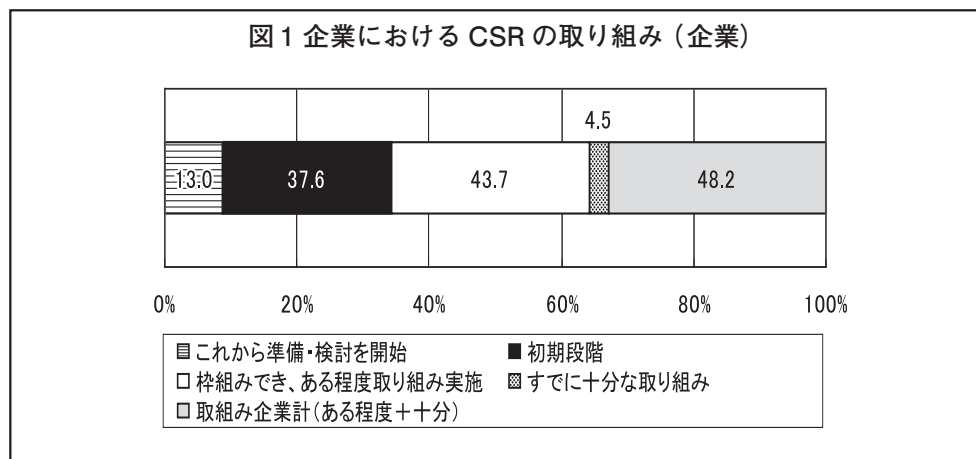
表 1-4 回答組合、企業の属性 - 企業の形態

|     | 件数  | 企業グループの中核企業 | 企業グループの系列企業 | 独立企業 | N A |
|-----|-----|-------------|-------------|------|-----|
| 組合票 | 558 | 41.9        | 34.1        | 21.9 | 2.2 |
| 企業票 | 378 | 47.1        | 33.6        | 16.4 | 2.9 |

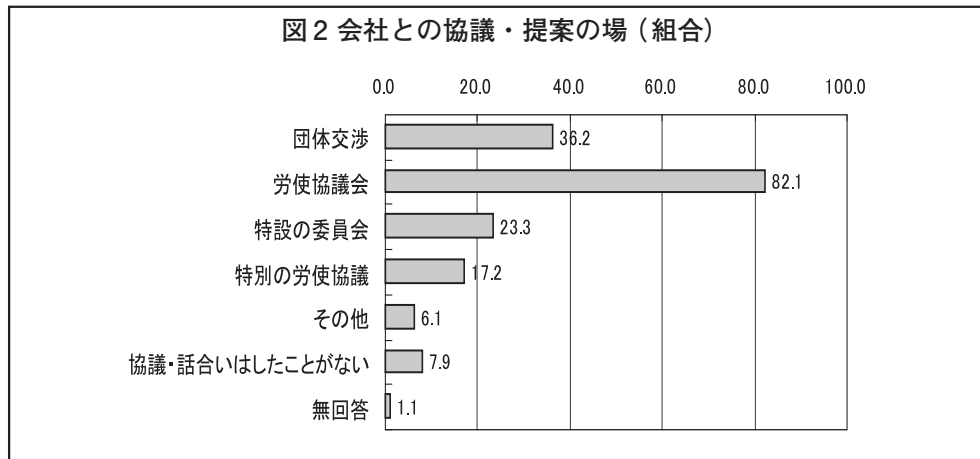
## 2. 企業および労働組合のCSRの取り組み状況

- 回答企業の約半数がCSRを「取り組み進行中」、残り半数が準備・初期段階  
労働組合の9割はCSRで協議・話し合い、また6割は「何らかの活動を実施中」

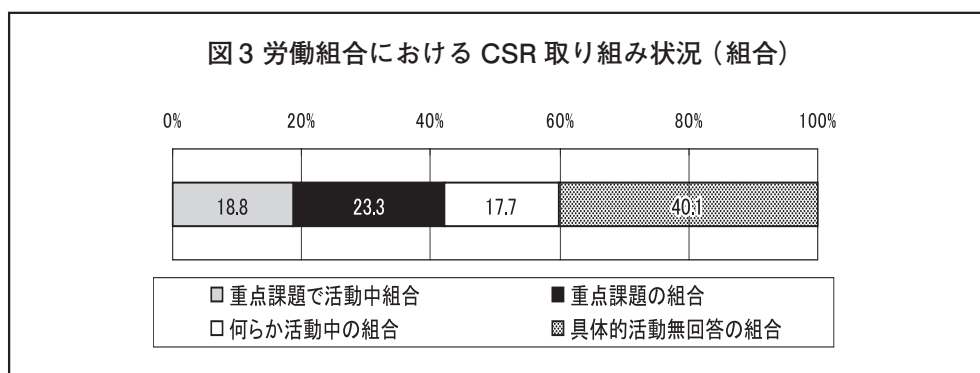
回答企業の「企業の社会的責任（以下CSRと略記）」の取り組み状況は、「これから準備・検討を開始」の企業が13.0%、「初期段階で改善の余地大」が37.6%、「基本枠組みがあり、ある程度取り組んでいる」企業が44%、「十分に取り組んでいる」企業が4.5%であり、後者の2つ（「ある程度」+「十分な取り組み」）を「取り組み中の企業」とまとめると、約半数がCSRに取り組んでいる。



一方、労働組合アンケートでは回答組合の8%のみが「協議・話し合いをしていない」としており、残りの9割強の組合は、労使協議、団体交渉、常設の委員会などで何らかの意見交換を行なっていることがわかる。



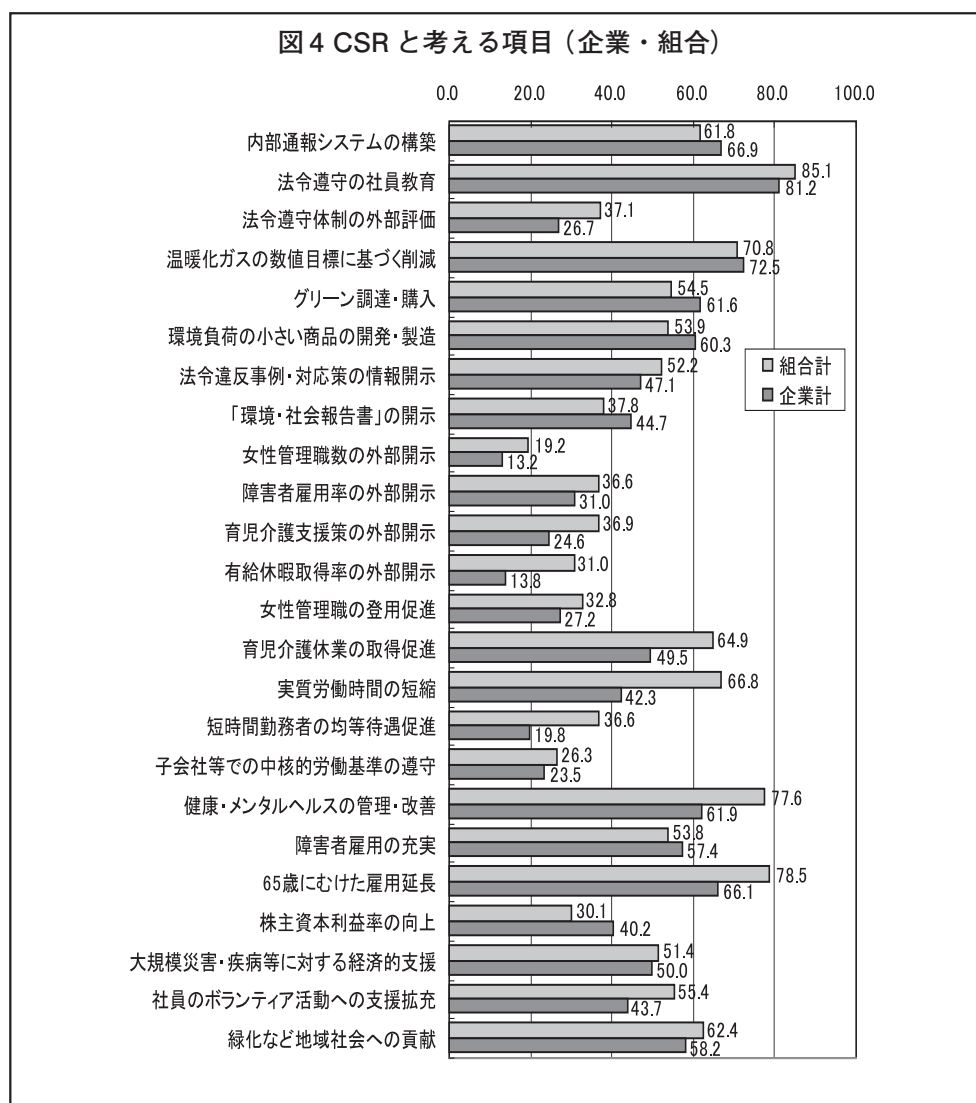
次に CSR について以下の具体的活動を行っているか否かの回答を組合に求めたところ、約6割の組合が「企業の CSR 報告書等を検討し、協議会等で発言」、「組合に検討委員会設置」、「勉強会・研修会の開催」、「CSR に関する組合見解の取りまとめ」、「ILO などの基準の検討」、「CSR を組合の重点課題にしている」の6つの具体的活動の1つ以上を行っている。さらに、「重点課題」とその他の「活動」5項目の幾つかを行なっている組合を「重点課題で具体的活動中」とすると、該当するのは105組合（19%）であり、「重点課題」のみを定めている組合は130組合（23%）、「重点課題」としていないがその他5項目のうち幾つかを行なっている「何らかの活動組合」は99組合（18%）となる。また、残りの40%の組合は無回答となっている（以下、具体的活動無回答組合と略記）。



### ▶ 3. 企業、労働組合が CSR と考える項目

- 企業では「コンプライアンス」「環境保全」「社会貢献」、組合では「コンプライアンス」「労働関係法律事項」が多い

回答企業および回答組合が、図4に示された24項目について、「CSR と考える」と回答した率は、下の図のようになっている。

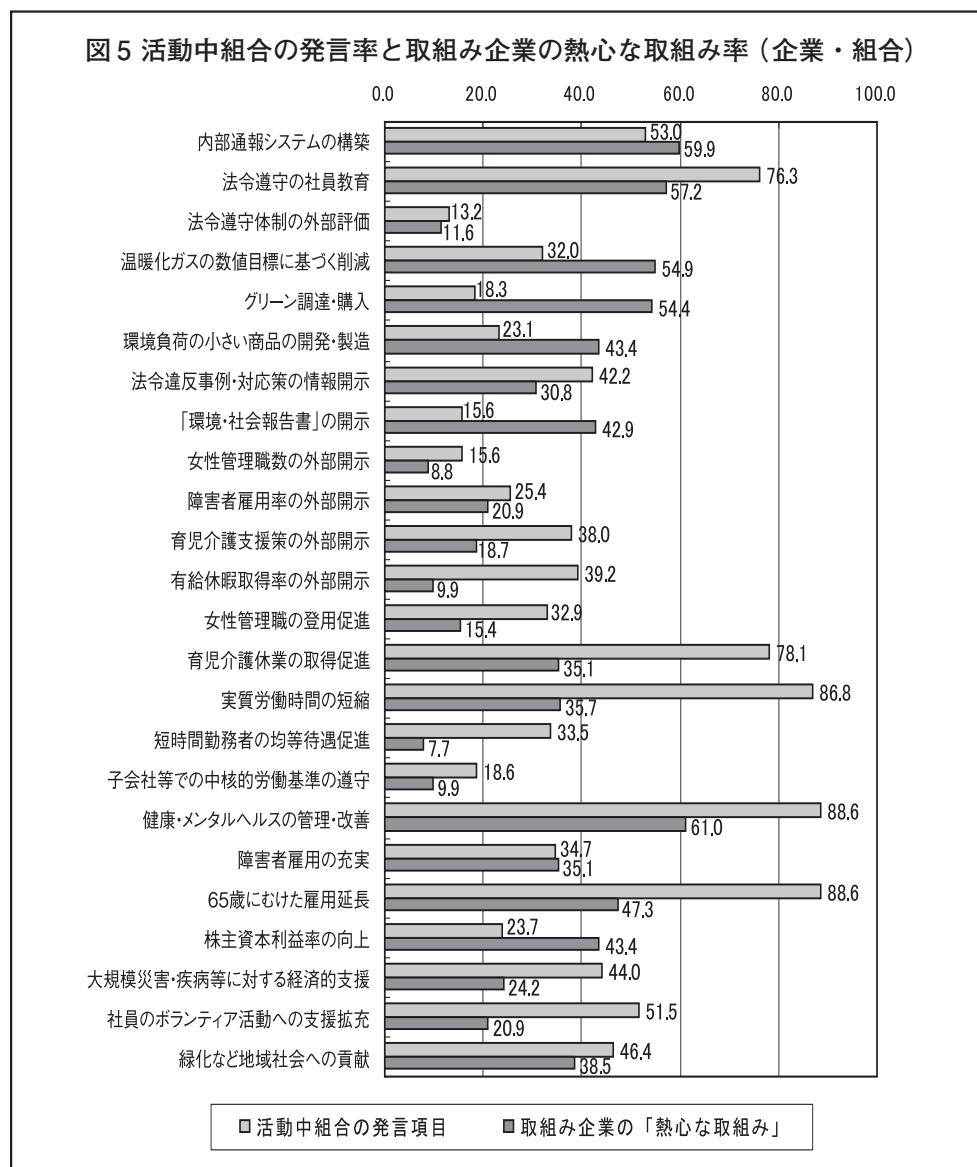


企業、労働組合の双方で高い回答率を示しているのは、「法令遵守の社員教育」、「温暖化ガスの削減」「内部通報システムの構築」「65歳に向けた雇用延長」「メンタルヘルスの管理改善」などである。そして企業の回答では「法令遵守」関連、「環境保全」関連の項目が上位を占めるが、労働組合の回答では「法令遵守」の次に「労働関連」の項目が続いており、両者間に違いがみられる。企業と組合の回答で差が大きいのは、「労働項目」および「情報開示項目」においてであり、なかでも実質労働時間の短縮、短時間勤務者の均等待遇、育児介護休業取得率の外部開示、有給休暇取得率の外部開示、および法令遵守体制の外部評価については企業がCSRと「考える」回答は、労働組合の回答のそれよりもかなり低い。

#### ▶ 4. 企業の「熱心な取り組み」項目と労働組合の発言項目

- 取り組み中の企業は、「法令遵守」「環境保全」を重視、活動中の組合は、「法令遵守」と雇用延長・育児休業など『労働関連 CSR』の実現を要求

取り組み中の企業が熱心に取り組んでいるとする項目をみると、①「メンタルヘルスの管理改善」、②「内部通報システムの構築」、③「法令遵守の社員教育」、④「温暖化ガスの削減」、⑤「グリーン調達・購入」が上位を占める。これに対して、活動中の組合が協議会等で発言している項目は、①「メンタルヘルス」、②「65歳に向けた雇用延長」、③「実質労働時間の短縮」、④「育児介護休業の取得促進」、⑤「法令遵守の社員教育」などとなっている。

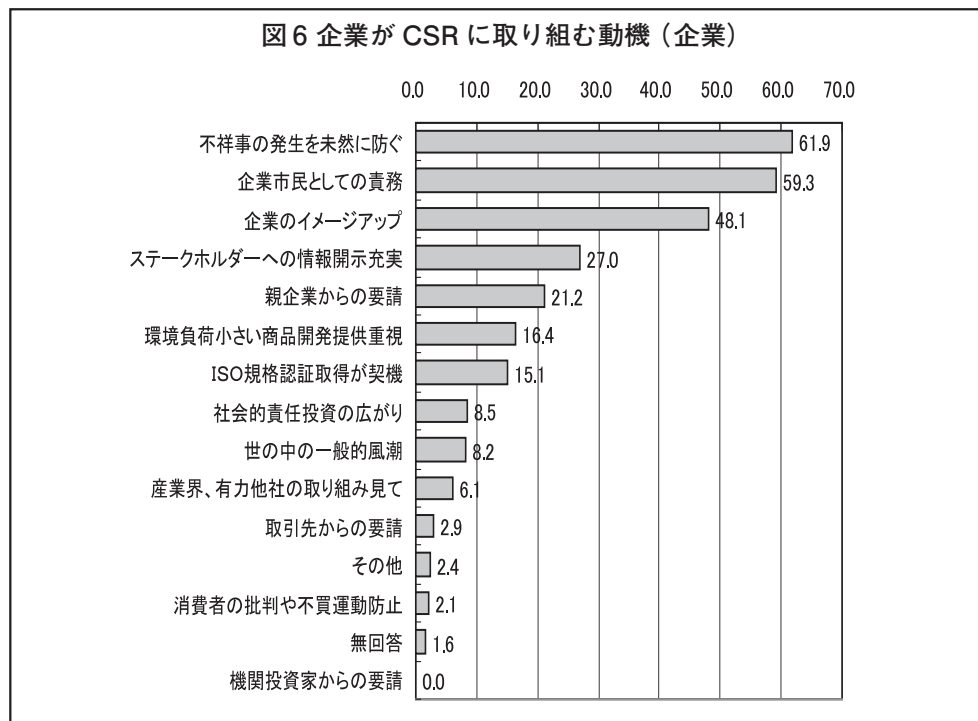


CSR 活動を行なっている労働組合は、育児休業や労働時間短縮、雇用延長などを CSR として求めているが、企業側が CSR として熱心に取り組んでいる項目は「法令遵守」や「環境保全」などが中心であり、「メンタルヘルス」以外は第 2 ランクの課題となっているなど、すれ違いが見られる。

## ▶ 5. 企業の CSR を取り組む理由・動機

- 企業の CSR 取り組みの動機は「企業不祥事の防止」「企業のイメージアップ」と「企業市民としての責務」

企業が、CSR を取り組む動機についてみると、「企業不祥事の未然防止」、「企業市民としての責務」、「企業のイメージアップ」で比率が高く、次いで「ステークホルダーへの情報開示」も指摘されている。



## ▶ 6. CSR を果すための企業組織、制度の有無

- 取り組み中の企業は、「社内通報システム」「主管する役員」「横断的 CSR 委員会」を整備

企業、および労働組合の組織化企業における「CSR 実施の企業内組織」の現状をみると、取り組み中の企業と準備・初期段階の企業の間において「CSR 関係の企業制度」には大きな相違が見られる。取り組み中の企業および活動中の組合の関係企業においては、「社内通報システム」「主管する役員」「専門部署」があるとする回答が5～6割となっているが、準備・検討段階の企業においては、「社内通報システム」を例外にして、他の制度は3割～2割以下の低い普及率にとどまっている。

表2 CSRを果たすための組織・制度の有無

| 企業     |        |                 | 組合     |          |
|--------|--------|-----------------|--------|----------|
| 取り組み中  | 準備初期段階 |                 | 活動中    | 具体的活動無回答 |
| 49.5   | 24.1   | 専門部署            | ③ 50.9 | ③ 30.8   |
| ③ 55.5 | 14.6   | 横断的なCSR委員会      | 41.3   | 18.3     |
| ② 66.4 | ② 36.2 | 主管する役員          | ② 55.4 | ② 33.5   |
| 14.8   | 8.4    | 常置された労使委員会      | 15.6   | 4.9      |
| ① 76.3 | ① 47.6 | 社内通報システム        | ① 59.0 | ① 37.5   |
| 51.1   | 18.8   | 一般社員研修制度        | 36.5   | 18.8     |
| 53.3   | ③ 30.9 | 告発社員に対する保護規定    | 41.0   | 20.5     |
| 16.5   | 9.5    | 社員提案制度          | 19.2   | 11.2     |
| 13.7   | 4.2    | 取引先などに対する定期的研修会 | 13.8   | 8.5      |
| 3.3    | 31.4   | 無回答             | 15.3   | 35.3     |

### ▶ 7. 「CSR 行動基準」の有無と労使の関係

- 「行動基準・指針」あり企業は約7割、組合の13%が「意見提出」

CSRに関する「企業行動基準・指針」のある企業は、企業回答では72%、組合回答では67%である。また、「行動基準・指針」を有する企業において、その作成における労働組合の関与を見ると、「一緒になって作った」企業は少なく、「組合の意見を聞きながら作った」が企業回答で11%、「意見は聞かなかったが説明した」企業は67%となっている。同じ設問に対して、組合回答では「会社に意見を言った」組合が13%、「意見は言わず説明を受けた」の組合は61%である。

### ▶ 8. CSRを果たすための有効な仕組みについて

- 労使とも「一般社員の研修制度」「専門部署の設置」を指摘

企業がCSRの責任を果たすために有効な仕組みとして指摘する項目をみると、取り組み中の企業は、①「一般社員の研修制度」、②「専門部署の設置」、③「社内通報システム」を「有効な仕組み」として指摘している。準備・初期段階の企業についても「社内通報システム」「横断的なCSR委員会」の比率がやや低いがほぼ同じ傾向を示している。

これに対し、労働組合は、①「一般社員の研修制度」、②「専門部署の設置」、③「常置された労使委員会」が有効な仕組みとして指摘されており、労働組合は企業に比べ「常置された労使委員会」を重視していることがわかる。

表3 CSRを果たすための有効な仕組み

| 企業    |        |                 | 組合    |          |
|-------|--------|-----------------|-------|----------|
| 取り組み中 | 準備初期段階 |                 | 活動中   | 具体的活動無回答 |
| ②51.6 | ②45.5  | 専門部署            | ②43.1 | ②42.0    |
| 43.4  | ③37.2  | 横断的なCSR委員会      | 37.4  | 29.9     |
| 28.1  | 24.1   | 主管する役員          | 19.2  | 14.3     |
| 16.5  | 26.1   | 常置された労使委員会      | ③41.6 | ③37.1    |
| ③45.1 | 33.0   | 社内通報システム        | 34.7  | 33.9     |
| ①53.3 | ①50.8  | 一般社員研修制度        | ①45.5 | ①50.4    |
| 14.2  | 18.3   | 告発社員に対する保護規定    | 28.7  | 24.6     |
| 5.5   | 10.5   | 社員提案制度          | 13.5  | 10.3     |
| 8.3   | 5.7    | 取引先などに対する定期的研修会 | 5.4   | 4.9      |
| 5.0   | 7.8    | 無回答             | 5.4   | 11.2     |

▶ 9.CSRを果す上での障害の現状

取り組み中の企業、活動中の組合が感じているCSR責務を果すうえでの障害をみると、取り組み中の企業は、「一般社員の理解と関心が低い」、「取引先や海外への浸透が困難」、「部署の権限、予算、スタッフが少ない」を主な障害項目として挙げている。準備・初期段階の企業では、まず、「定義のコンセンサスが無い」、が挙げられ、「一般社員の理解関心が低い」がこれに続く。一方、労働組合の回答をみると「一般社員の理解と認識が低い」、「定義のコンセンサスが無い」、「経営効率優先の社内雰囲気」、「部署の権限、予算、スタッフの少なさ」などが挙げられている。活動段階別にみると、活動中の組合では「取引先や海外への浸透の困難」が相対的に多く指摘され、また、具体的活動無回答組合では「定義のコンセンサスの無さ」を半数以上が挙げている。また、企業回答と異なり、「経営効率優先の社内雰囲気」を4割前後の組合が指摘している。

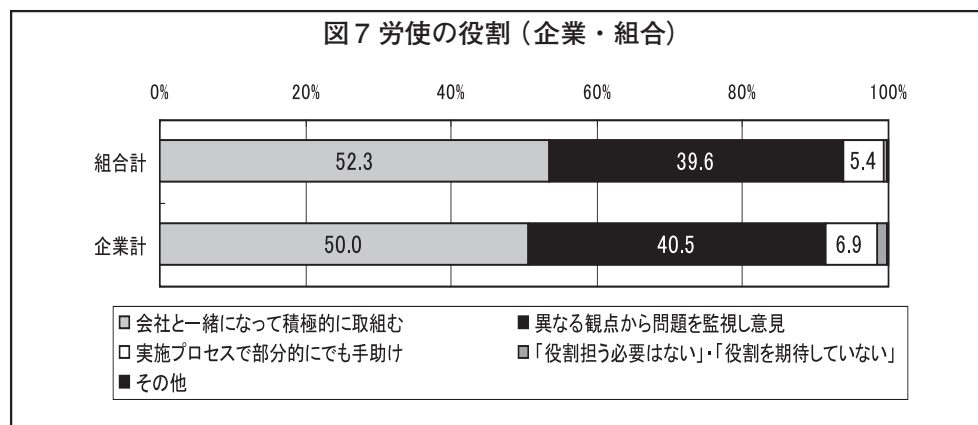
表4 CSRを果す上での障害

| 企業    |        |                  | 組合    |          |
|-------|--------|------------------|-------|----------|
| 取り組み中 | 準備初期段階 |                  | 活動中   | 具体的活動無回答 |
| 22.5  | ①58.6  | 定義にコンセンサスがない     | 36.5  | ②51.8    |
| 8.8   | 13.1   | 縄張り意識あって全社体制未確立  | 21.0  | 16.5     |
| ③30.2 | ③45.6  | 部署の権限、予算、スタッフ少ない | ③39.5 | ③37.9    |
| ①42.8 | ②52.9  | 一般社員の理解と関心が低い    | ①63.8 | ①58.9    |
| 14.9  | 28.3   | 経営効率優先の社内の雰囲気    | ②45.5 | ③37.9    |
| 4.4   | 19.4   | トップの方針が不明確       | 21.0  | 28.1     |
| 7.7   | 8.4    | 多少の不正は大目にみてもの雰囲気 | 19.5  | 9.8      |
| 5.5   | 6.2    | 一種の流行現象という見方     | 7.8   | 5.4      |
| 3.3   | 5.2    | ステークホルダー間の利害対立   | 9.0   | 3.1      |
| ②33.5 | 15.2   | 取引先や海外への浸透が困難    | 20.1  | 9.8      |
| 2.7   | 1.6    | その他              | 1.8   | 1.3      |

▶ 10.CSRの責任を果すための組合の役割

- 企業、組合ともに「会社と一緒にって取り組む」が半数強、「異なる観点から意見を」が4割  
 CSR責任を果すための組合の役割についてみると、まず、組合は、「会社と一緒にって積極的に取り組む」(52.3%)と「異なる観点から問題を監視し意見」(39.6%)とで結果は二分している。また、企業回答の場合についても、「会社と一緒にって積極的に取り組む」(50.0%)、「異なる観点から問題を監視し意見」(40.5%)であり、組合回答との差異は少ない。





### ▶ 11.CSRの展開と労働組合の活動

- 企業のCSR展開のなかで、CSR活動中の労働組合を中心にして労働関係の協議事項で要求が前進  
 CSR論の普及によって労働組合の要求・協議に好ましい影響があったとする組合回答は41.8%に達している。特にCSRに関して何らかの活動している組合は、52.4%が好影響が出ているとしている。好影響が「有る」組合について、「要求しやすくなった」内容（複数）の自記入回答を求めたところ、①「休日・労働時間」、②「次世代・育児休業」、③「労働の質」、④「コンプライアンス・法令遵守」、⑤高齢者雇用などの項目が挙げられている。CSR関係で活動中の組合では、上記の事項に加えて「メンタルヘルスの改善」、「協議の促進・拡大」「社会貢献・ボランティア」などにも好影響が出ているようだ。CSR関係で活動している組合は、労働条件関係の事項の要求に加えて、法令遵守関係、また協議の拡大、社会貢献などについての協議が行われていることがわかる。

表5 CSR展開の中で「要求しやすくなった」内容

|              | 法令遵守 | 次世代・育児介護 | 休日・労働時間 | 高齢者雇用 | ヘルスメンタル | 安全衛生 | 女性活用 | 環境  | 社会貢献・ボランティア | 労働の質 | 情報開示 | 協議の促進・拡大 | その他  | N A |
|--------------|------|----------|---------|-------|---------|------|------|-----|-------------|------|------|----------|------|-----|
| 組合 合計        | 17.6 | 20.6     | 33.5    | 16.7  | 16.7    | 1.7  | 4.3  | 7.7 | 18.9        | 2.1  | 9.0  | 5.2      | 9.9  |     |
| CSR関係で活動中の組合 | 20.6 | 15.4     | 32.6    | 14.3  | 18.3    | 2.3  | 4.6  | 9.1 | 22.3        | 2.3  | 10.9 | 5.1      | 8.6  |     |
| 具体的活動無回答の組合  | 8.6  | 36.2     | 36.2    | 24.1  | 12.1    | 0.0  | 3.4  | 3.4 | 8.6         | 1.7  | 3.4  | 5.2      | 13.8 |     |

# 第19回「連合総研フォーラム」のご案内

- 2006～07年度経済情勢報告「公正で健全な経済社会への道」-

わが国経済は、緩やかな景気回復が持続しており、ようやくデフレから脱却する動きを強めています。一方、雇用情勢に目を転じると、今日に至る非正規雇用の増大が不安定雇用と低賃金労働者の増加をもたらしています。この間の若年雇用の厳しさは、若年層における所得格差を増加させており、これらは、働く者の勤労意欲や将来への希望に悪影響を及ぼすとともに、わが国経済社会の持続的な発展を脅かしかねない問題となっています。

今回のフォーラムでは、わが国の経済、産業および勤労者の雇用・生活の現状を分析し、国民一人一人にとって元気の出る公正で健全な経済社会を作り上げていくための政策課題やそのなかで求められる労働組合の役割について討議します。ふるってご参加いただきますようお願い申し上げます。

- ・ 日 時 2006年10月24日(火) 13:00～16:50
- ・ テーマ 「公正で健全な経済社会への道」
- ・ 場 所 東京・竹橋「KKR ホテル東京」(旧竹橋会館) 10階・瑞宝の間  
東京都千代田区大手町1-4-1 電話 03-3287-2921 (代表)  
※東京メトロ東西線「竹橋駅」3b出口直結、東京メトロ千代田線・半蔵門線等「大手町駅」C2出口より徒歩5分、都営地下鉄・東京メトロ半蔵門線「神保町駅」A9出口より徒歩5分
- ・ 参加費 無料
- ・ その他 会場で「経済情勢報告-公正で健全な経済社会への道-」を配布します。

## プログラム

- 13:00～13:05 主催者代表挨拶
- 13:05～13:35 基調報告「連合総研2006～07年度経済情勢報告」  
薦田 隆成(連合総合生活開発研究所・所長)
- 13:35～14:05 講 演①「勤労者における所得・賃金格差の動向と課題」  
太田 清(日本総合研究所調査部・主席研究員)
- 14:05～14:35 講 演②「健全な経済社会の発展にむけた経済・社会政策の課題」  
宮本 光晴(専修大学経済学部・教授)
- 14:50～16:50 パネル・ディスカッション「公正で健全な経済社会への道」  
※上記3名の講演者による討論

### ◆お申し込み方法:

以下の内容を10月20日(金)までにFAXでご連絡ください(連合総研ホームページに掲載している「参加者登録用紙」をFAXいただいても結構です)。

◎お知らせいただく項目:「ご氏名」、「ご所属」、「お役職」、「ご連絡先(電話番号)」

◎FAX送付先:03-5210-0852 連合総研フォーラム担当宛

※お問い合わせ:連合総研 川島(TEL:03-5210-0851、FAX:03-5210-0852)

## 「平成 18 年度事業計画・予算」を承認

—第 51・52 回理事会、第 46 回評議員会報告—

連合総研は、2006 年 9 月 21 日にホテルラングウッド（東京）において、第 51・52 回理事会、第 46 回評議員会を開催した。理事会・評議員会では、平成 17 年度の事業経過報告をおこなったのち、平成 18 年度事業計画および収支予算など 8 議案について提案され、いずれも提案どおり承認された。議案および改選された理事・監事、評議員はつぎのとおり。

### 議 案

- 第 1 号議案 平成 18 年度事業計画に関する件
- 第 2 号議案 平成 18 年度収支予算に関する件
- 第 3 号議案 評議員の改選に関する件（理事会）
- 第 4 号議案 理事・監事の改選に関する件（評議員会）
- 第 5 号議案 理事長、副理事長、専務理事の選任に関する件（理事会）
- 第 6 号議案 研究所長、副所長、事務局長の任命に関する件（理事会）
- 第 7 号議案 各委員会委員の選任に関する件（理事会）
- 第 8 号議案 顧問・参与の委嘱に関する件（理事会）

### 理事・監事（任期：平成 18 年 10 月 1 日～平成 20 年 9 月 30 日）

|       |                        |     |                          |
|-------|------------------------|-----|--------------------------|
| 理 事 長 | 草野 忠義（前連合事務局長）         | 理 事 | 内藤 純朗（基幹労連委員長）           |
| 副理事長  | 薦田 隆成（連合総研所長）          |     | 中村 正武（電機連合執行委員長）         |
| 専務理事  | 久保田泰雄（連合総研事務局長）        |     | 成川 秀明（連合総研上席研究員）         |
| 理 事   | 稲上 毅（法政大学教授）           |     | 林 大樹（一橋大学教授）             |
|       | 井上 定彦（島根県立大学教授）        |     | 森越 康雄（日教組委員長）            |
|       | 落合 清四（UI ゼンセン同盟会長）     |     | 安本 皓信（日本機械工業連合会副会長・専務理事） |
|       | 加藤 裕治（自動車総連会長・連合政策委員長） |     | 山口 義和（全郵政委員長）            |
|       | 毛塚 勝利（中央大学教授）          |     | 吉武 民樹（（財）児童育成協会理事長）      |
|       | 小出 幸男（JAM 会長）          |     | 渡邊 和夫（フード連合会長）           |
|       | 古賀 伸明（連合事務局長）          |     | 渡邊 信（中央労働金庫理事長）          |
|       | 桜田 高明（サービス・流通連合会長）     | 監 事 | 阿部 道郎（連合総合総務財政局長）        |
|       | 篠塚 英子（お茶の水女子大学教授）      |     | 小井土 有治（労働ペンクラブ代表）        |
|       | 神野 直彦（東京大学教授）          |     | 高橋 由夫（連合副事務局長）           |
|       | 鈴木 宏昌（早稲田大学教授）         |     |                          |

## 評 議 員 (任期：平成 18 年 10 月 1 日～平成 20 年 9 月 30 日)

|       |               |       |              |
|-------|---------------|-------|--------------|
| 石川太茂津 | (全労済理事長)      | 中村 圭介 | (東大社研教授)     |
| 井出本 榮 | (海員組合組合長)     | 藤井 龍子 | (大阪大学招聘教授)   |
| 今野浩一郎 | (学習院大学教授)     | 堀越 栄子 | (日本女子大学教授)   |
| 大日向雅美 | (恵泉女学園大学教授)   | 又曾 芳仁 | (生保労連委員長)    |
| 岡田 康彦 | (全国労働金庫協会理事長) | 丸山 建藏 | (国公連合委員長)    |
| 岡部 謙治 | (自治労委員長)      | 宮下 正美 | (私鉄総連委員長)    |
| 河田 伸夫 | (森林労連委員長)     | 森 一夫  | (日本経済新聞論説委員) |
| 駒村 康平 | (東洋大学教授)      | 山口 洋子 | (連合副事務局長)    |
| 佐藤 幸雄 | (全水道委員長)      | 山下 米三 | (JEC 連合会長)   |
| 高木 剛  | (連合会長)        | 吉川 薫  | (白鷗大学教授)     |
| 得本 輝人 | (国際労働財団理事長)   | 鷺尾 悦也 | (全労済協会理事長)   |
| 中島 悦雄 | (電力総連会長)      |       |              |

## 平成 18 年度 連合総研所員一覽

平成 18 年 10 月 1 日現在

| 職 名       | 氏 名   | 派遣元・現職    |
|-----------|-------|-----------|
| 理事長       | 草野 忠義 | 前連合事務局長   |
| 所長兼副理事長   | 薦田 隆成 | 連合総研所長    |
| 専務理事兼事務局長 | 久保田泰雄 | 連合総研事務局長  |
| 副所長       | 鈴木不二一 | 連合        |
| 上席研究員     | 成川 秀明 | 連合総研      |
| 主幹研究員     | 茂呂 成夫 | 電機連合      |
| 主任研究員     | 岡田 恵子 | 内閣府       |
|           | 千葉登志雄 | 厚生労働省     |
|           | 佐川 英美 | 連合        |
|           | 川島 千裕 | 基幹労連      |
| 研究員       | 麻生 裕子 | 連合        |
|           | 後藤 嘉代 | UI ゼンセン同盟 |
|           | 会田麻里子 | 自治労       |
|           | 山脇 義光 | 電力総連      |
|           | 大谷 直子 | J A M     |
| 客員主任研究員   | 井上 定彦 | 島根県立大学教授  |
| 管理部門会計    | 畠山 美枝 | 連合総研      |
| 管理部門総務    | 村岡 英  | 連合総研      |

## 平成 18 年度主要研究テーマ

9月21日に開催された第51回理事会、第46回評議員会において、連合総研の平成18年度の事業計画が承認された。本年度の研究テーマは以下の通り。

### 1. 継続して実施する調査研究

つぎの研究委員会のもとで、引き続き研究活動を進めることとする。

#### (1) 経済社会研究委員会（常設） （主査：未定）

経済・社会情勢の分析、マクロ経済シミュレーションにもとづき、経済・社会政策の提言を行うとともに、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正の「福祉経済社会」構築の視点に立ち、活力に満ち、安心して暮らせる経済社会システムを実現するための諸条件について検討を深める。

2006～2007年度の「経済情勢報告」については、経済社会研究委員会を設置してその助言を得ながら、生活改善の諸課題と安定成長への道筋、雇用安定と良好な雇用機会確保などに関わる問題の解明とその政策的課題について、勤労者の立場から分析と検討を加え、政策提言を行う。

（研究期間：平成18年10月1日～平成19年9月30日）

#### (2) 勤労者短観調査研究委員会（常設） （所内研究プロジェクト）

勤労者生活の質を、その主要な側面について継続的に測定し、その時々々の生活課題の所在を明確にし、政策策定の基礎資料を提供することを目的とする。これまで実施した9回の「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」を基本に、調査対象の拡大（高齢層など）、設問項目の見直しを検討しながら、年2回（4月、10月）の調査を実施する。

（研究期間：平成17年10月1日～平成18年9月30日）

#### (3) 現代福祉国家の再構築Ⅳ

現代福祉国家への新しい道 - 日本における総合戦略に関する研究委員会

（主査：岡澤憲芙 早稲田大学教授）

2002年度からのシリーズ研究「現代福祉国家の再構築」をしめくくる研究として、「現代福祉国家論」そのものを調査研究し、現代福祉国家への新しい道を探り、またその実現のための総合戦略を検討することとする。

まず、現代における福祉国家の定義、概念、位置等を整理する。その際、日本と同様に福祉国家の危機に直面した西欧諸国が、近年新たな社会戦略とそれにそった福祉・社会保障政策、雇用政策等を展開し、福祉国家の復権ないし再構築に挑戦していることにも留意しつつ、福祉国家における雇用・労働の位置づけについても明らかにする。

こうした観点から日本におけるこれまでの福祉国家的政策路線を歴史的に検証するとともに、現代福祉国家におけるそれぞれの挑戦とその到達点について考察・評価を行う。その上で、現在の日本の福祉国家に関わる諸制度の問題点を実証的に明らかにし、政策的諸課題を検討した上で、日本における福祉国家への新たなビジョンを構想し、ビジョンを実現する道筋・戦略と基本的諸政策について整理し、提案する。

(研究期間：平成 17 年 10 月 1 日～平成 19 年 9 月 30 日)

#### (4) 雇用における公平・公正に関する研究委員会

(主査：島田陽一 早稲田大学教授)

公平・平等な処遇と基本的労働条件が保障され、同時に職業的誇りと働きがいの持てる仕事(「ディーセント・ワーク」、「良い仕事」)につきたいという、働く者の希望は、現代日本の産業社会において、どの程度満たされているのだろうか。非典型雇用の拡大を中心とした就業形態の多様化が進み、また典型雇用の内部でもさまざまな労働条件格差が生じている中で、希望と現実の乖離は広がりつつあるように見える。この研究では、さまざまな労働条件格差の実態に焦点をあてながら問題の所在を探り、日本の雇用における公平・公正を実現するためにはどのような政策が必要なのかを明らかにする。

この研究では、特に近年拡大傾向にある非典型雇用と典型雇用との労働条件や能力開発機会の格差の問題に着目し、その実態と格差発生要因について実証的に明らかにする。さらに、非典型雇用拡大が、労働市場、生活、社会保障に与える影響などについても分析し、日本におけるディーセント・ワークの創出、公平な労働条件、公正な社会の確立への政策的諸課題と労働組合の役割について検討する。

(研究期間：平成 17 年 10 月 1 日～平成 19 年 9 月 30 日)

#### (5) 日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会

(主査：久本憲夫 京都大学教授)

働く者がみずからの職業的運命の主人公となりうるためには、その利害を代表して、経営に対して発言し、雇用に関わる企業の意志決定に影響力を行使する労働者参加の仕組みが不可欠である。そして、これは労働組合の働き抜きには実現できない。日本の企業内労使関係においては、「労使協議制」が労働者参加の上で重要な役割を演じているといわれるが、近年その普及率は低下傾向にあると指摘されている。一方、中小企業への「労使委員会制度」導入の動きも出てきている。

そこで、本研究では、日本における労働者参加の現状を、企業における「労使協議」の構造と機能に着目しながら明らかにし、今後の労働者参加の充実強化を展望するための労働組合の取り

組み課題、労働法制面での政策課題などについて検討することとする。

(研究期間：平成 17 年 10 月 1 日～平成 19 年 9 月 30 日)

## 2. 新たに実施する調査研究

つぎの研究テーマについて、今年度より以下の研究委員会を設け、研究を進める。

### (6) ワーク・ライフ・バランス - 仕事と暮らしの新しい形に関する研究委員会

経済のグローバル化と情報技術革新の進展を背景として、産業と企業、職場と仕事は大きく変容しつつある。同時に、家族、地域など、暮らしの場でも、激変ともいえるべき構造変化が起きている。こうした「新しい現実」の中で、職業生活、家庭生活、地域生活など、生活のさまざまな分野のバランスのあり方が、個人にとっても、社会、産業・企業にとっても、大きな課題となっている。とりわけ、日本においては職業生活と家庭生活との葛藤が、少子化の大きな要因のひとつとされている。

個人の生活において、仕事と暮らし、社会参加活動、余暇活動などの調和のとれた生活のあり方(＝ワーク・ライフ・バランス)をどうしたら実現できるのか。この問題を考えるためには、既存の枠組みにとらわれない包括的・総合的な生活研究が必要であり、さらにそれをふまえた分野横断的な総合的アプローチによる政策の実践が求められている。

そこで、本研究では、ワーク・ライフ・バランスの視点からの、分野横断的な総合生活研究の新機軸をめざしながら、個人の仕事と暮らしの実態と問題の所在を明らかにし、働くものにとっての幸福の観点から、仕事と暮らしの新しい形を実現するための諸条件、政策的諸課題について検討することとする。

#### <主な論点と研究方法>

- ▶日本におけるワーク・ライフ・インバランスの現状と問題点
- ▶新しいバランスを回復するための仕事のあり方
- ▶ワーク・ライフ・バランス実現のための経済的・社会的条件
- ▶上記の論点を解明するため、既存調査の整理の他、独自のアンケート調査も検討 など

(研究期間：平成 18 年 10 月 1 日～平成 20 年 9 月 30 日)

### (7) 生活時間の国際比較に関する調査研究委員会

生活の質を、時間の使い方の面から評価し、政策的諸課題を検討する生活時間研究は、時間という共通の尺度を通じて、各国・地域の生活の国際比較的特徴を明らかにできる生活研究の分野としても、かねてより注目されてきた。とりわけ、近年では、家庭責任や生涯教育・訓練との両立を促進しうるような労働時間制度、仕事のあり方、あるいは生活時間のジェンダー・インバランス是正など、個人のライフコースを視野に入れた生活時間の再編成、バランスの回復への関心の高まりを反映して、研究のフロンティアを広げつつある。

こうした生活時間研究の近年の動向をふまえ、日本における生活時間の実態を国際比較的に明らかにすることは、時間の面でもますますゆとりを失い、生活の質の劣化が進んでいるといわれる日本の生活の現状を改善する上で、重要な示唆を与えるものといえよう。

そこで、連合総研が過去に2回実施した「生活時間の国際比較」調査の実績をふまえ、日本の勤労者の生活時間と生活意識の実態を把握し、近年の変化の動向を探るとともに、先進工業諸国の労働者との比較を通じて、日本における生活時間の特徴と問題点を明らかにし、ワーク・ライフ・バランスと生活の質改善の視点からの政策的諸課題を検討する。

#### <主な論点と研究方法>

- ▶生活の豊かさと生活時間配分:「物質的（収入、消費、資産）豊かさ」、「時間の豊かさ」、「心の豊かさ」の現状と課題
- ▶「仕事（職業・産業）の時間」「家庭の時間」「社会の時間」のバランスと「時間主権」
- ▶生活時間とジェンダー
- ▶上記の論点を検討するため、既存調査の整理を行うと同時に、「生活時間の国際比較アンケート調査」を実施する。
- ▶海外の労働組合関係研究機関との共同研究の可能性についても検討する。 など

(研究期間：平成18年10月1日～平成20年9月30日)

### (8) グローバル経済下の産業革新と雇用に関する研究委員会

グローバル経済下での国際的生産分業構造の再編の波の中で、日本の多くの企業は、海外に積極的に最終組立部門を構築するとともに、国内では高付加価値分野へのシフトによる生産体制の高度化をはかりつつある。同時に、資本グループの再編など産業組織の構造変化や、企業の経営戦略の転換も急速に進んでいる。一方、イノベーションの創造といった知識基盤型経済のもとでの技術開発に軸足を置いた産業活性化が求められる中で、それを担う人材の育成も急務である。

本研究においては、上記の生産体制の高度化、産業組織の変化、イノベーションなどに対応した、日本における人材育成と雇用創出等にかかわる人的基盤整備の現状と問題点を明らかにし、21世紀においても、日本が引き続き産業立国であり続けるための、産業政策、雇用・労働政策および教育訓練政策の課題を検討する。また、グローバル化の負の側面を克服し、持続可能な経済発展と雇用と暮らしの質の改善を展望するための課題について、一国的視野を越えた視点からの検討を行う。

さらに、今期景気回復局面において問題となっている地域間格差の問題にも留意しつつ、日本の各地域における産業の発展と、生活の質の維持・改善の条件について、人的資源の観点も含めて検討する。

#### <主な論点と研究方法>

- ▶外部環境の変化に対する日本産業の革新的適応の現状と問題点
- ▶イノベーション（技術革新）と人的資源形成
- ▶産業人材の育成と活用の実態と問題点



- ▶「技術立国」日本の担い手と、産官学ネットワークの現状と課題
- ▶グローバル経済のもとでの地域産業発展と雇用創出 など

(研究期間：平成 18 年 10 月 1 日～平成 20 年 9 月 30 日)

### 3. 所内自主研究の積極的推進

連合総研研究員による自主研究をよりいっそう積極的に推進することとする。「労働者自主福祉活動と福祉社会形成」「東アジアの経済発展と労働」などの分野でこれまで進めてきた所内自主研究の発展をめざし、「労働組合運動の組織資源（ヒト・モノ・カネ）の現状と今後の課題について」「労働市場の構造変化への政策的対応」などの分野での研究も視野に入れながら、その拡充強化をはかることとする。

### 4. 調査研究の受託等

連合総研の活動目標に合致する調査に関して、労働組合または行政機関等の調査委託、共同研究、または各種研究助成金等による調査・研究活動を積極的に取り組むこととする。

平成 18 年度（平成 18 年 4 月～平成 19 年 3 月）分としての取組中の受託研究は以下のとおりである。

#### (1) 請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究

(労働問題リサーチセンター委託)

製造業を中心として、請負等外部人材に関わる労働問題、労使間の取り組みの現状とこれからの課題を、企業・事業所の聞き取り調査により明らかにする。

(研究期間：平成 18 年 6 月～平成 19 年 3 月)

#### (2) 連合・雇用実態アンケート調査

(連合・総合労働局委託)

これまで実施してきた「雇用実態アンケート調査」の特別調査として、請負・派遣労働の実態と問題点に焦点をあてた調査を実施する。

(研究期間：平成 18 年 10 月～平成 19 年 3 月)

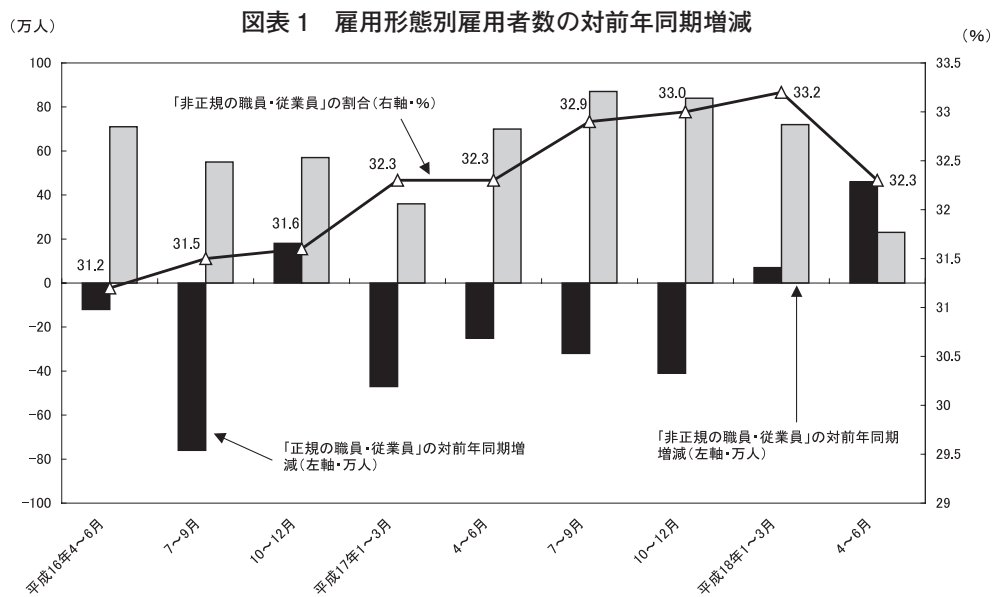
## 2 期連続で正規従業員が増加

— 総務省統計局「労働力調査」 —

8月29日に公表された「労働力調査」(詳細結果・四半期平均)によれば、平成18年4～6月期の雇用者数(役員を除く)は5101万人、うち正規の職員・従業員は3454万人で、前年同期と比べ、46万人の増加となった。前年までは、正規の職員・従業員は減少傾向であったが、今年に入ってから増加に転じ、しかも増加幅が拡大している。一方、非正規の職員・従業員は1647万人、依然として増加傾向が続いているが、増加幅は縮小している(図表1)。

4～6月期について男女別および年齢階級別にみると、とくに男性35～44歳層、55～64歳層で正規従業員が増加しているのが目立つ。一方、女性は正規従業員が増加に転じたものの、35～44歳層、45～54歳層で非正規従業員の増加が顕著である(図表2)。

今後、正規従業員の増加が、男性だけでなく女性にも、中高年層だけでなく若年層にも広がっていくかどうか、その動向が注目される。



図表2 男女別・年齢階級別雇用者数の対前年同期増減 (平成18年4～6月平均)

(単位:万人)

|        | 男女計 |     |     | 男   |     |     | 女  |    |     |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|
|        | 総数  | 正規  | 非正規 | 総数  | 正規  | 非正規 | 総数 | 正規 | 非正規 |
| 総数     | 69  | 46  | 23  | 19  | 32  | -13 | 50 | 14 | 36  |
| 15～24歳 | -1  | 18  | -19 | 2   | 12  | -10 | -3 | 6  | -9  |
| 25～34歳 | 4   | -6  | 9   | -7  | -11 | 5   | 10 | 5  | 5   |
| 35～44歳 | 38  | 20  | 19  | 22  | 23  | 0   | 16 | -3 | 23  |
| 45～54歳 | -12 | -19 | 8   | -19 | -17 | -2  | 7  | -2 | 11  |
| 55～64歳 | 25  | 28  | -5  | 10  | 21  | -11 | 14 | 8  | 6   |
| 65歳以上  | 16  | 5   | 12  | 11  | 4   | 7   | 5  | 1  | 4   |

注: 網掛けは対前年同期で減少しているもの

参考諸表

|            |                          | '04年  | '05年  | 05/<br>10-12   | 06/<br>1-3    | 06/<br>4-6    | 06/<br>5     | 06/<br>6   | 06/<br>7         | 06/<br>8 |
|------------|--------------------------|-------|-------|----------------|---------------|---------------|--------------|------------|------------------|----------|
| 実質GDP      | 日本<br>(季調済前期比)           | 2.3   | 2.6   | 1.0            | 0.8           | 0.2           | -            | -          | -                | -        |
|            | 米国                       | 3.9   | 3.2   | 1.8            | 5.6           | 2.9           | -            | -          | -                | -        |
|            | ドイツ                      | 1.3   | 0.9   | 1.1            | 2.7           | 3.6           | -            | -          | -                | -        |
|            | イギリス                     | 3.3   | 1.9   | 2.7            | 3.0           | 3.1           | -            | -          | -                | -        |
|            | 中国<br>(前年同期比)            | 10.1  | 10.2  | 9.9            | 10.3          | 11.3          | -            | -          | -                | -        |
|            | 韓国                       | 4.6   | 4.0   | 6.7            | 4.9           | 3.3           | -            | -          | -                | -        |
| 鉱工業生産      | 日本(前年同期(月)比)<br>(季調済前期比) | 5.5   | 1.1   | 3.0<br>2.8     | 3.2<br>0.6    | 4.1<br>0.9    | 3.9<br>▲ 1.3 | 5.0<br>2.1 | P 5.1<br>P ▲ 0.9 | -        |
|            | 米国<br>(季調済前期(月)比)        | 4.1   | 3.2   | 1.3            | 1.3           | 1.5           | 0.0          | 0.8        | 0.4              | -        |
|            | ドイツ<br>(前期(月)比)          | 2.4   | 2.9   | 1.5            | 0.4           | -             | 1.5          | ▲ 0.4      | 1.2              | -        |
|            | イギリス<br>(前期(月)比)         | 0.8   | ▲ 1.8 | ▲ 0.6          | 0.7           | -             | 0.3          | 0.2        | -                | -        |
|            | 中国<br>(前年同期(月)比)         | 16.7  | 16.4  | (1-12)<br>16.4 | (1-3)<br>16.7 | (1-6)<br>17.7 | 17.9         | 19.5       | 16.7             | -        |
|            | 韓国<br>(前年同期(月)比)         | 10.2  | 6.3   | 10.3           | 12.0          | 10.9          | 12.1         | 10.9       | 4.4              | -        |
| 失業率<br>(%) | 日本                       | 4.7   | 4.4   | 4.5            | 4.2           | 4.1           | 4.0          | 4.2        | 4.1              | -        |
|            | 米国                       | 5.5   | 5.1   | 4.9            | 4.7           | 4.6           | 4.6          | 4.6        | 4.8              | 4.7      |
|            | ドイツ                      | 10.5  | 11.7  | 11.4           | 11.3          | 11.0          | 11.0         | 10.8       | 10.6             | -        |
|            | イギリス                     | 2.7   | 2.7   | 2.8            | 2.9           | 3.0           | 3.0          | 3.0        | 3.0              | -        |
|            | 中国                       | 4.2   | 4.2   | 4.2            | 4.2           | 4.2           | -            | -          | 4.9              | -        |
|            | 韓国                       | 3.7   | 3.7   | 3.6            | 3.5           | 3.5           | 3.4          | 3.5        | 3.5              | -        |
| 消費者物価      | 日本(前年同期(月)比)<br>(季調済前期比) | 0.0   | ▲ 0.3 | ▲ 0.7<br>▲ 0.0 | ▲ 0.1<br>0.4  | 0.2<br>0.0    | 0.1<br>0.1   | 0.5<br>0.1 | 0.3<br>▲ 0.1     | -        |
|            | 米国<br>(季調済前期(月)比)        | 2.7   | 3.4   | 3.7            | 3.6           | 4.0           | 4.2          | 4.3        | 4.1              | -        |
|            | ドイツ<br>(前年同期(月)比)        | 1.6   | 2.0   | 2.2            | 2.0           | 2.0           | 1.9          | 2.0        | 1.9              | 1.7      |
|            | イギリス<br>(前年同期(月)比)       | 1.4   | 2.1   | 2.1            | 2.0           | 2.2           | 2.2          | 2.5        | 2.4              | -        |
|            | 中国<br>(前年同期(月)比)         | 3.9   | 1.8   | (1-12)<br>1.8  | (1-3)<br>1.2  | (1-6)<br>1.3  | 1.4          | 1.5        | 1.0              | 1.3      |
|            | 韓国<br>(前年同期(月)比)         | 3.6   | 2.7   | 2.5            | 2.4           | 2.3           | 2.4          | 2.6        | 2.3              | 2.9      |
| 円相場        | ¥ / \$                   | 108.1 | 110.2 | 117.3          | 116.9         | 114.4         | 111.9        | 114.6      | 115.7            | 116.0    |
|            | ¥ / Euro                 | 134.4 | 136.8 | 139.4          | 140.6         | 143.8         | 142.7        | 145.1      | 146.7            | 148.5    |

(国内の賃金・労働時間の動き)

|                      |       |       |     |       |       |       |       |         |   |
|----------------------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|---------|---|
| 現金給与総額 (前年同期(月)比)    | ▲ 0.7 | 0.6   | 1.1 | 0.3   | 0.6   | 0.5   | 1.0   | 0.4     | - |
| 実質賃金 (前年同期(月)比)      | ▲ 0.7 | 1.0   | 2.0 | ▲ 0.2 | ▲ 0.1 | ▲ 0.1 | ▲ 0.1 | ▲ 0.6   | - |
| 実質消費支出 (前年同期(月)比)    | 0.5   | ▲ 0.7 | 1.0 | ▲ 2.1 | ▲ 1.5 | ▲ 1.4 | ▲ 1.4 | P ▲ 0.8 | - |
| 所定外労働時間(製造業・前期比・季調済) | 7.3   | ▲ 0.3 | 0.6 | 3.0   | 0.3   | ▲ 0.9 | 0.7   | 1.2     | - |

- (注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、日本は季節調整済前期比、中国は前年同期比。  
 2. 失業率の四半期、月次の数値は、季調値。※中国を除く。  
 3. 円相場は各期平均値。ニューヨーク市場のインターバンク取引相場。  
 4. 現金給与総額、実質賃金および所定外労働時間は、事業所規模5人以上。  
 5. 実質消費支出は、二人以上の世帯(農林漁家世帯を除く)の全世界ベース(家計調査)。  
 6. Pは速報値。網掛け部分は、前回から修正(速報値が同値で確定も含む)。

(ご案内)

- 我が国の経済指標の最新のものを入手する場合は、以下にアクセスしてください。  
 内閣府月例経済報告 関係資料 <http://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei.html>  
 ・雇用関係指標 <http://www.mhlw.go.jp> (厚生労働省)  
 ・生産関係指標 <http://www.stat.go.jp> (総務省統計局統計センター)  
 ・国民所得統計関係 <http://www.meti.go.jp> (経済産業省)  
 ・国民所得統計関係 <http://www.cao.go.jp> (内閣府)
- 経済指標に関し、ご不明な点がございましたら、連合総研(岡田)までご照会ください。(電話 03-5210-0851、FAX 03-5210-0852)

## 事務局だより

### 【9月の主な行事】

- 9月 5日 請負等外部人材に関する労使間の課題に関する研究委員会  
(主査:久本 憲夫 京都大学教授)  
所内勉強会(出生数は本当に増加しているのか? -人口動態統計をよむ)
- 6日 所内・研究部門会議
- 8日 連合・連合総研共催シンポジウム「あるべき労働者代表制 - 日独比較から探る」  
[虎ノ門パストラル]
- 13日 企画会議
- 14日 雇用における公平・公正に関する研究委員会 (主査:島田 陽一 早稲田大学教授)
- 15日 「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査(勤労者短観)」アドバイザー会議  
ルノー・グループ協議会代表との意見交換 [埼玉会館]
- 19日 請負等外部人材に関する労使間の課題に関する研究委員会  
(主査:久本 憲夫 京都大学教授)  
日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会  
(主査:久本 憲夫 京都大学教授)  
所内・研究部門会議
- 21日 総務委員会・第51・52回理事会・第46回評議員会  
懇親の夕べ(新旧所長・役員歓送迎レセプション) [ホテルラングウッド]
- 22日 現代福祉国家の再構築Ⅳ「現代福祉国家への新しい道 - 日本における総合戦略」研究  
委員会 (主査:岡澤 憲夫 早稲田大学教授)
- 27日 所内・研究部門会議

### 【職員の異動】

<退任>

○久保 雅裕 主任研究員

2004年8月から約2年間、連合総研や労働組合、研究者など多くの方々にお世話になりました。労働問題、社会保障も含む勤労者生活総体にわたる最前線の議論に触れる機会を与您いただきお礼申し上げます。この2年はバブル後の不況からようやく回復に向かう一方、人口減少社会へと枠組が根本的に転換したほか、非正規化とも関連する格差問題が大きく取り上げられるなど、勤労者生活を取り巻く環境や課題は大きく変化しております。新たな時代における勤労者生活の向上に向けて、引き続き取り組んで参りたいと思います。

(中央労働委員会事務局総務課広報調査室長へ異動)

<着任>

○千葉 登志雄(ちば としお) 主任研究員

9月1日からお世話になることになりました千葉と申します。1989年に労働省(現:厚生労働省)に入省し、大阪・京都に赴任しながら、労働行政に携わってまいりました。最近では職業能力開発やキャリア形成に関わる仕事が多く、前職の労働政策研究・研修機構においても、「キャリア権」を基軸として、いかにキャリア形成を支援するのか研究しておりました。

人の能力が社会経済に大きな影響を与えるようになる中で、一人ひとりが納得感をもって働き、輝くことが、ますます重要になってきているのではないかと思います。このために少しでもお役に立てるよう、微力ではありますが、ご指導を賜りつつ研究活動に精進してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

DIO編集部のメールアドレス(dio@rengo-soken.or.jp)を新設しました。

DIOに対するご意見、ご要望がございましたら、どうぞお寄せ下さい。