

Denki Rengo NAVI

電機連合NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

2016年秋号

(2016年11月30日発行 通巻60号)

CONTENTS

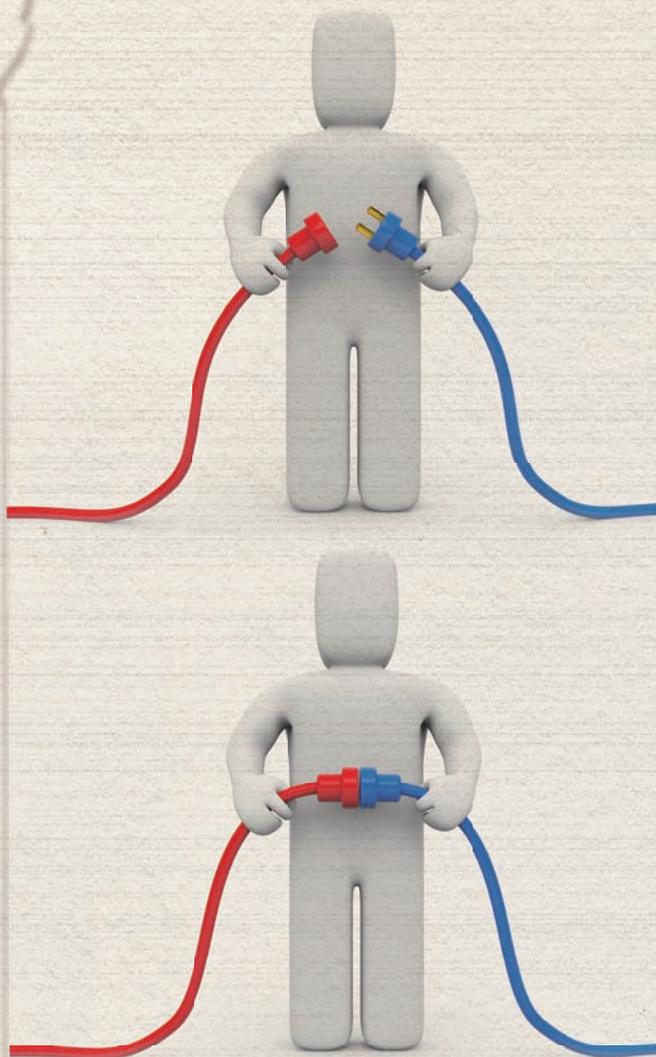
論 点

「GRIT (グリット)」

電機連合 副中央執行委員長 中澤 清孝

特 集 労働組合の国際活動

- 2 **1** インダストリアル・グローバルユニオンの活動と今後の課題
全日本金属産業労働組合協議会(JCM) 事務局長 浅沼 弘一
- 7 **2** 第2回インダストリアル・グローバルユニオン世界大会 報告 未来への闘い-A Luta Continua
電機連合 書記次長 松原 稔
- 15 **3** JCM 第9回アジア金属労組連絡会議 報告
電機連合 国際部長 倉田 秀樹
- 19 **4** 連合からの在外公館派遣について
連合 総合国際局 国際局 局長 鈴木 宏二
- 25 **羅 針 盤**
財政の原点にかえり、分断社会に終止符を！
慶應義塾大学 教授 井手 英策
- 31 **報 告**
「雇用形態別労働者の実態に関する調査」
電機連合 総合研究企画室 (電機総研)
- 42 **特 別 寄 稿**
電機連合福祉共済センター設立 30 周年
～共済推進活動のさらなる充実に向けて～
電機連合 福祉共済センター 常務理事 岡本 昌史
- 46 **先読み情報**
右か左か紋切型では収まらない時代
ジャーナリスト 森 一夫



JEIU

ISSN 1342-3924

「GRIT（グリット）」

電機連合 副中央執行委員長 中澤 清孝

成功は才能か

「GRIT（グリット）」という言葉聞いたことあるだろうか。

グリッド研究の第一人者、ペンシルベニア大学心理学教授「アンジェラ・ダックワース」氏の著書「GRIT」が今年9月に発刊された。ビジネスリーダーやエリート学者、オリンピック選手など、成功者の共通点は才能でも努力でもない、第3の要素「グリット」だと書かれている。一般的に成功は「知能」や「才能」に依存していると考えられがちであるが、知能が高いからといって必ず成功する訳ではないという。言われてみれば、私たちは「自分には才能がない」、「あの人は天才だから」という言葉で解決している場面が多くないだろうか？

著書では、過酷な米国陸軍士官学校を卒業する可能性を、客観的データで予測するという例が紹介されている。この研究例では、大学進学適性試験や高校での成績順位、および本人の体力・知能テストを使っても予測精度が高くなかった。一方で「課題克服のために、挫折を乗り越えた経験があるか」や「私は失敗でくじけない性格か」などといった「グリットの測定」テストを行ったところ、卒業できる可能性をより正確に予測することができたという。その他、一般企業のセールス担当者を対象とした営業成績の調査研究など複数の研究結果から、成功者が持つ共通点が「グリット」であることを導き出している。

「グリット」すなわち「やり抜く力」は「情熱」と「粘り強さ」の二つの要素からなる。「情熱」とは、自分の最も重要な目標に対して、興味を持ち続け直向きに取り組むこと。「粘り強さ」とは、困難や挫折を味わってもあきらめずに努力を続けることである。また、著者は「グリットは何歳になっても伸ばすことができる」、という勇気が湧く力強いメッセージを伝えてくれている。

核燃料廃棄物処理場視察

さて、話は変わるが先日、スウェーデンとフランスの核燃料廃棄物処理場を視察してきた。紙面の都合もあり、ここでは核燃料廃棄物処理に関する技術的な内容は控えるが、改めて、やり抜くこと、継続することの大切さを感じさせられる視察でもあった。

両国とも核燃料廃棄物処理に関して、利害関係者（特に地域住民）との調整に膨大なエネルギーと時間を掛けている。スウェーデンは1970年代から核燃料廃棄物処理場の地層調査を始めたが、今日までの間には反対する住民の暴動もあったという。それでも、自分たちが利用した放射性廃棄物を負の遺産として将来に残さないという信念のもと、住民とのミーティングを繰り返し、情報開示の徹底や説明、地域住民の施設見学等の取組みを継続し、住民からの信頼を培ってきた。その結果、最近の調査では「核燃料・廃棄物管理会社」に対する、最終処分場候補地住民からの信頼度が2つの地域でそれぞれ86%、77%と非常に高くなっている。そして、何十年にも亘って取組んできた核燃料廃棄物地層処分場の立地・建設の認可が間もなく下りようとしている。この話を聞いて思わず、前述の「グリット」を思い出す。これも関係者の情熱と粘り強さ、すなわち「グリット」の力がもたらした結果ではないだろうか、そんなことを考えてしまう。

日本にもグリットの意味に良く似た名言がある。仏教由来の格言で「求道これ道なり」。求道とは、その道を極めようと求め努力すること。道を極めるには多大な苦勞と困難が伴う。しかし、その過程で出会うどんな苦難も大きな喜びであり、道を求める姿そのものが既に成功なのかもしれない。

秋もだいぶ深まってきたが、何をするにも良い季節。皆さんも自分の成長をめざし、「グリット」や「求道これ道なり」を胸に、様々なことにチャレンジしてみたいはかがだろうか！

特 集

労働組合の国際活動



本年10月にブラジルのリオ・デ・ジャネイロで開催された第2回インダストリアル・グローバルユニオン世界大会に参加した。国や地域によって、組合活動の課題は様々だ。多国籍企業と呼ばれる中に、当然日本の企業も含まれる。組合活動も国内だけではなく、国際社会との関わりも考えなければならない時代である

本特集では、「労働組合の国際活動」と題して、金属労協（JCM）より4年前に結成されたインダストリアル・グローバルユニオンの活動と今後の課題について、連合より在外公館派遣の活動について紹介する。加えて9月に開催された「第9回アジア金属労組連絡会議」、10月に開催された「第2回インダストリアル・グローバルユニオン世界大会」について報告する。

羅針盤では、「財政の原点にかえり、分断社会に終止符を！」と題し、格差社会の課題について専門家に寄稿いただいた。また、特別寄稿として電機連合福祉共済センター設立30周年を記念して、電機共済の30年の歩みとこれからを寄稿いただいた。

インダストリアル・グローバルユニオンの活動と今後の課題

全日本金属産業労働組合協議会（JCM） 事務局長 浅沼 弘一

1. はじめに

インダストリアル・グローバルユニオンは、2012年6月に結成された比較的新しい組織であるが、歴史を重ねてきた3つのものづくり産業の国際産業別労働組合（GUF*¹：Global Union Federation）がその元となっている。

国際労働運動は、とかく東南アジアで起こる労働争議への対処などの活動がクローズアップされがちであるが、グローバルなレベルで活動しているGUFであるインダストリアル・グローバルユニオンについて、その目的と経緯、活動、将来に向けての課題についてご紹介したい。

2. 結成の経緯

2.1 結成3組織について

インダストリアル・グローバルユニオンに結集した、GUFは次の3つであった。いずれも、

製造業、ものづくりという点で共通し、一部はサプライチェーンの中で重複する部分もある。

- ・ITGLWF（国際繊維被服皮革労働組合同盟）
繊維、被服、靴、皮革の労働者を組織する国際産業別組織。110カ国、217組織、1,000万人が加盟。

- ・ICEM（国際化学エネルギー鉱山一般労連）
総合化学、石油化学、化学繊維、ゴム、紙パルプ、ガラス、石油、電力、ガス、セメントなどの労働者を組織する国際産業別組織。115カ国、355組織、2,000万人が加盟。

- ・IMF（国際金属労連）
航空宇宙、自動車、電機・電子、工作機械、造船、鉄鋼・非鉄などにおける労働者を組織する国際産業別組織。100カ国、200組織、2,500万人が加盟。

2.2 結成の目的とその経緯について

それぞれ活動を続けて来た3つの組織が、それまでの歴史や運動の違いを乗り越えて一つの組織に結集する目的は、グローバル化経済を背

¹ GUFとは、Global Union Federationの略称であり、日本語では国際産業別労働組合組織となる。世界の労働組合が、産業の切り口で結集をし、様々な課題解決に向き合おうとしている組織である。

インダストリアルは工業（製造業）の切り口で結集したGUFであるが、主なGUFとしては、次のような組織がある。

- ・UNI・グローバルユニオン（UNI）
商業、金融、郵便、テレコム、印刷、マスコミなどの労働者を組織する国際産業別組織。150カ国、900組織、2000万人が加盟。自動車総連、UAゼンセンが加盟している。
- ・国際建設林業労組連盟（BWI）
建設、製材、森林産業の労働者などを組織する国際産業別組織。130カ国、328組織、1200万人が加盟。
- ・国際食品労連（IUF）
食品飲料製造、ホテル・レストラン・観光、農業労働者などを組織する国際産業別組織。124カ国、380組織、280万人が加盟。

上記の他にも、主なGUFは次の通り。
教育インターナショナル（EI）、国際芸術・芸能労組連盟（IAEA）、国際ジャーナリスト連盟（IFJ）、国際運輸労連（ITF）、国際公務労連（PSI）

景とした労働組合が国際的結集することによって、その活動を強化することである。

グローバル経済化が進展する中、企業は国境と産業セクターの壁を越えて変化し、これにあわせて各国政府間において貿易・経済・金融等の国際的な連携が強化されてきた。このような状況を踏まえれば、各国労働組合が、ディーセントワークを目指していくために、サプライチェーンをつなぐ、より強力なGUFの結成が求められるとの認識が3 GUFに共通してあった。

結成に向けては、産業による活動経過や重点を置くポイントの違い、さらには国による違いがあったものの、時間をかけた論議によって、課題解決に向けた共通認識を確認しあいながら、それを解決するためのインダストリアルに与えられた使命とその目標を、規約やアクション・プランという形で明確にした。

共通認識としては、多国籍企業に対峙して、世界レベルで交渉能力のあるグローバル組織を結成することによる、いわゆる新自由主義への対抗があげられる。また、製造業を持続可能性の高い雇用を提供する産業とするための産業政策を提言し、常に労働者の団結などの権利と継続的な雇用を創出するよう要求していくとした。

3. アクション・プランと具体的な活動

本年10月にリオデジャネイロで開催された第2回世界大会において、2016年から2020年までの4年間におけるアクション・プランを決定した。この中では、「私たちの使命は関連部門で労働組合の力を強化し、労働者の権利を擁護することであり、強力な民主的組合は社会的平等と民主主義に不可欠である。」とし、また、「私たちは、国境を越えてグローバル資本に立ち向かうために協力することを約束する。」としている。

3.1 アクション・プラン基本目標

大会で確認したアクション・プランは、次の5つの基本目標を通して、組織の目標達成に取り組むとしている。

- ・労働者の権利の擁護
- ・組合の力の構築
- ・グローバル資本への対抗
- ・不安定雇用との闘い
- ・持続可能な産業政策の促進

これらの目標を達成するために、加盟組織の参加のもとに、透明性を保ちながら具体的な戦略を策定する。

3.2 アクション・プラン実現に向けた本部と地域の連携強化

大会では、アクション・プランの確認と同時に、規約の改正も行われており、その中で本部と地域の連携強化に関する改訂が行われた。

本部とはジュネーブにあるインダストリオールの本部のことであるが、地域は全世界を6つに分けている。なお、執行委員および代理委員はこの地域ごとに選出されている。それぞれの地域には、事務所が設置され、大会および地域執行委員会を開催し、具体的な運動を確認決定する。金属労協が所属するアジア太平洋地域では、地域事務所をシンガポールおよびインド・デリーに置いており、それぞれに事務所長などの人員を配置している。また、アジア太平洋地域の地域共同議長は金属労協の相原議長がつとめている(もう一名はオーストラリアから選出)。

これまで、地域の執行委員会や地域議長は、インダストリアル本部との日常的な情報交換や活動に対する助言・提言などを行う機会は少なく、地域事務所にはインダストリアル本部から直接指示が出され、状況の報告も本部に対して行われていた。そのため、地域議長をはじめ

めとする地域選出の執行委員にも情報を共有化する機会はありません、地域の活動も本部主導で行われていた側面が強かった。

大会の規約改訂により、これまで3名だった副会長を6名に増やし、各地域から一名ずつ代表を選出しこれにあたることとした。これによって、日常的に本部と連携しながら、地域の活動を推進する組織的な基盤が出来たと言える。今後は、地域に根ざした、現場に近い活動と、本部が中心となる全世界的な活動が有機的に連携し、役割分担しながら、さらなる活動推進につながると期待している。

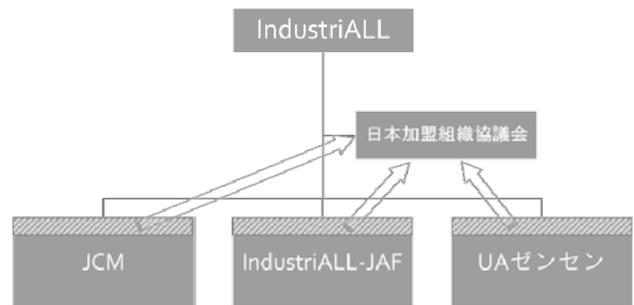
3.3 「組合の力の構築」～国別協議会の設置～

インダストリアルールの規約では、国別協議会を設置できるとしている。

現状のインダストリアルールの日本加盟組織は、JCM、UAゼンセン、インダストリアルール・JAFの3組織である。2012年の結成以来、定期的に3組織の事務局連絡会議や代表者懇談会を開催し情報交換を行ってきた。また、事務局作業の共通化を意図して、3組織の事務局が交代で同じ場所で勤務をし、情報交換等を行うという実験的な取り組みも実施し、国際窓口統一に向けた取り組みを行ってきた。これらの準備活動を経て、2016年12月に「インダストリアルール・グローバルユニオン日本加盟組織協議会」を設立し、2017年1月より活動を開始する。

改めて設立の主な目的は、

- ・加盟3組織のインダストリアルール関連活動の重複を解消するなどにより、効率化を図る
 - ・産業横断的な交流による活動の充実などの相乗効果を期待する
 - ・インダストリアルール本部・アジア地域事務所との連携を密にし、国際労働運動の発展に向けた責任を果たすための素地を作る
- である。



当面は、インダストリアルールに関して共通で取り組む活動を一カ所に集約することで、効率的に活動を推進するとともに、産業や組織の垣根を越えた活動に挑戦することで、相乗効果が発揮されることを期待している。

3.4 「グローバル資本への対抗」～MNCネットワーク構築とGFA締結～

インダストリアルールでは、多国籍企業(MNC)における労働者の権利を守ることを目的として、グローバル枠組み協定(Global Framework Agreement : GFA^{*2})の締結を推進しており、

² GFA:多国籍企業と労働組合、産別、国際的産業別労働組合などとの間で結ばれる協定。

多国籍企業が基本的な人権の尊重や環境への取り組みなどの社会的な責任を自らが宣言するだけでなく、働く者の代表者である労働組合組織と協定を締結することによって、労使で取り組むことを宣言するもの。労働組合としては労働基本権の遂行状況を監視することが求められる。また、企業としても、CSRの取り組み推進をアピールすることができ、海外における建設的な労使関係の構築に資することが期待できる。

主な締結内容は次のとおりである。

- ・例外なく全世界の企業運営を網羅する
- ・ILOで宣言されている次の権利について言及
 - 結社の自由と団体交渉 (ILO 第87号および98号条約) ;
 - 差別 (ILO 第100号および111号条約) ;
 - 強制労働 (ILO 第29号および105号条約) ;
 - 児童労働 (ILO 第138号および182号条約)
- ・サプライヤー・下請け業者がその労働者に対して同様の基準を採用する

そのために、各地域の代表で構成する作業部会を設置し、「GFAガイドライン」を策定している。

インダストリアルでは、旧GUFの時からも含め、現状43の企業とGFAを結んでいるが、現在、策定した「GFAガイドライン」に従って締結の内容を精査・確認しているところである。

日本の金属産業においては、GFAを締結している企業労使はなく、JCMとしての様々な努力にも関わらず、この分野の活動実績は残念ながら十分であるとは言えない。まずは、MNCの労働組合が相互に情報共有などのつながりを持ち、ネットワークを構築するところから始めるべく、具体的な活動を推進しているところである。

3.5 「持続可能な産業政策の促進」

～事業別会議～

国際産業別労働組合組織を標榜するインダストリアルとして、産業別の活動はその主たる活動と言っても過言ではない。産業領域を航空宇宙、自動車、エネルギー、ICT・電機・電子、繊維・皮革・被服などの15分野に分類し、それぞれに産業別部会を設置している。

各種会議を通じて、産業分野の固有の課題、グローバルな課題に対する産業としての対応方法、などについて情報共有を行うとともに、経済の原動力としての各産業を、さらに持続可能性の高い雇用を創出する産業として活性化するため、強力な産業政策提言を行うこととしている。

日本に関連する主な部会について見てみると、造船・船舶解撤部会（部会長：基幹労連 工藤委員長）は、2014年11月に世界会議を長崎県佐世保市で開催し、労働組合ネットワークの構築と連帯の強化などを論議した。また、ICT電機・電子部会（部会長：電機連合 野中委員長）は、

2015年6月にマレーシアで世界会議を開催し、各国での産業の状況や、第四次産業革命に関する情報交換などを行っている。

一方、産業横断的な活動として、いわゆるホワイトカラーを対象として、個別の活動を行っている。産業の進化や、第四次産業革命の浸透にしたがって、雇用の形態も変化し、ホワイトカラーの数は増加の傾向にあると考えられる。伝統的に工場の直接労働者を中心に活動してきた労働組合としても、活動へのより積極的な参画が求められており、組織化の方策や活動のありかたなど、先進的な例を共有しながら、グローバルな活動に繋げて行きたい。

4. 今後の課題

今後4年間の活動を推進するにあたり、解決すべき課題は少ないとは言えない。

財政面には課題が多い。加盟費について、結成からの4年間は3つの旧GUF組織での加盟費水準を継承してきたが、9月の世界大会で、加盟費水準は一つの水準に集約され、一人あたり年1.28スイスフランになった。ただし、急激な財政変化を避けるために激変緩和措置が設けられ、水準が上がる場合には前年の5%まで、下がる場合には前年の20%までの範囲とするとされた。これにより、実質的に会費が統一されるのは4年後ということになり、収入の面からはしばらく安定しない。また、会費納入のための登録人員は、各組織の会費納入人数とすると規約には規定されているが、本部への登録は各加盟組織からの申請にもとづいており、その妥当性について検証されているわけではない。加盟組織の財政状況や政治的な観点から、登録人員を調整しているケースもあり、加盟費水準を決定するにあたって前提とした登録人員を下回

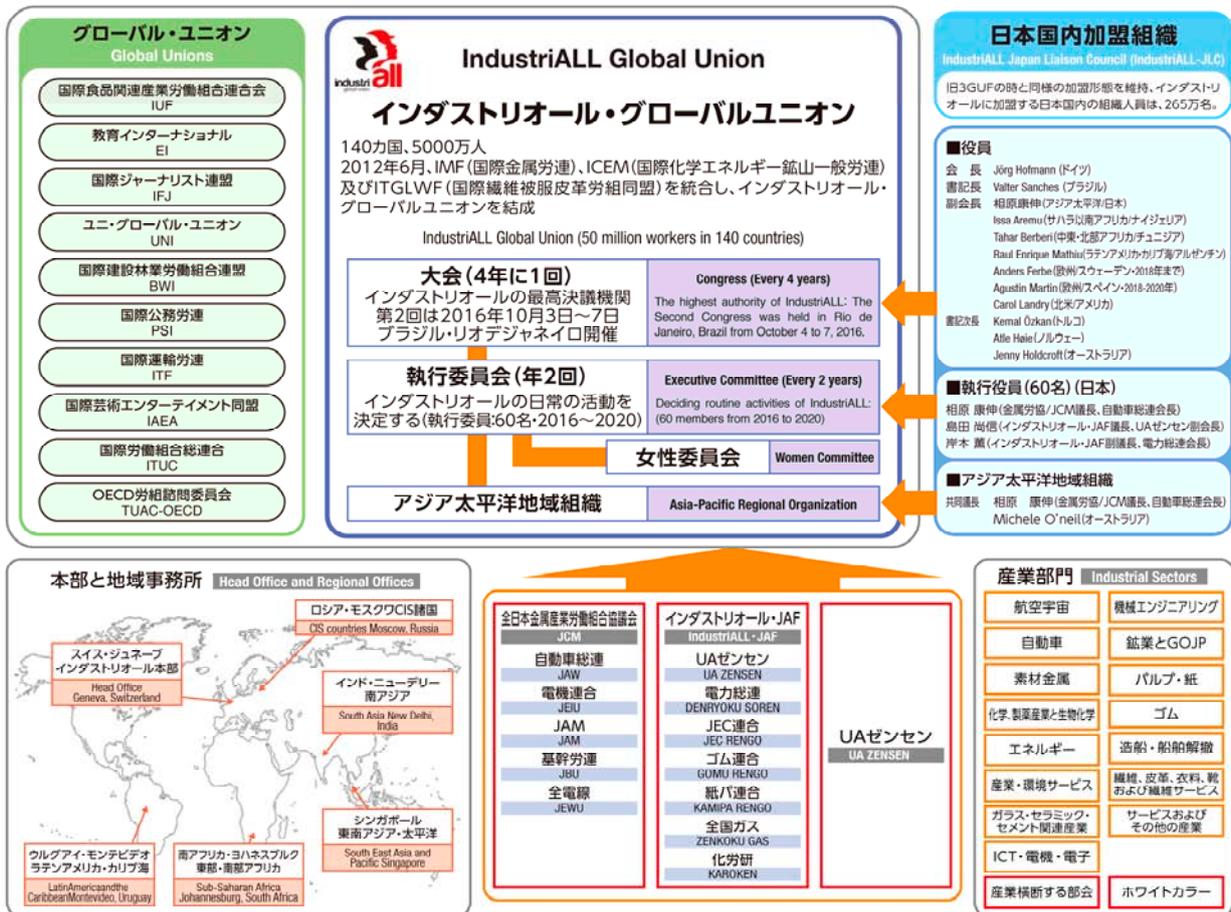
る可能性も高く、想定された会費収入を得られなくなるのが懸念される。また、この4年間の活動を見ても、すべてが加盟費によってまかなわれているわけではなく、外部団体からの資金がこれに投入されている。活動の方向性が外部団体によって制限され、また資金投入が安定的でないなどの不安定要素がある。過度に外部資金に依存することのないような財政基盤の確立が求められる。

女性参画については、改訂された規約に、あらゆる決定機関に対し40%の女性代表性を目標とすることが盛り込まれた。この結論に至るまでには、その割合や実行時期、強制力をどこまで持たせるかなど多くの議論が交わされ、大会直前によく合意に至るという状況であった。現状の30%目標についても実現には相当な努力が必要とされる中で、この4年間で人材の育成や組織の取り組み強化など、更に努力が必要である。40%の参画比率に対しては日本を含め慎

重な意見もあったことから、4年後の次回大会に向けて、取り組み状況の検証が不可欠である。

また、加盟国間の考え方の相違にどう向き合っていくかも課題である。たとえば、政治決議の論議において顕著となったTPPなどの貿易協定に対する考え方については、自由貿易の枠組みを推進すべきとする側と、不具合に焦点をあてて推進すべきでないとする側の考え方には大きな隔りがある。GFAに対する取り組みについても、労使関係に対する考え方の違いを反映し締結の手続きに対する考え方の隔りは大きく、一つの結論を見いだすにはより一層の努力が必要とされる。

他にも課題は山積しているが、新しいアクション・プランのもとで運動の始まったインダストリアル・グローバルユニオンの活動に対して、より一層の成果を挙げるべく、アジア太平洋地域の議長国として、本部副会長擁立国として、引き続き主体的に行動して行きたい。



第2回インダストリアル・グローバルユニオン 世界大会 報告 未来への闘い-A Luta Continua

電機連合 書記次長 松原 稔

1. はじめに

インダストリアル・グローバルユニオン (IndustriALL Global Union) 第2回世界大会が、2016年10月4日～7日の日程で、ブラジル リオデジャネイロにおいて世界99カ国324組織1,269名（うち女性は362人、28.5%）の代議員を集めて開催された。電機連合からは、加盟組合12組織の代表者、電機連合本部から計21名の代議員が参加した。

インダストリアルは、4年前の2012年6月、IMF（国際金属労連）と、ICEM（化学エネルギー）、ITGWLWF（繊維）という製造3GUFが統合して結成された組織である。この4年間、ベルトボルト・フーバー会長、ユルキ・ライナ書記長を中心に、団結と連帯の活動を行ってきた。

第2回世界大会では、役員選出、規約改正、2016-20年の4年間の5つのアクション・プランが承認された他、6つの緊急決議を含む政治決議が採択された。

役員改選では、会長にイェルク・ホフマン氏（ドイツ）、書記長にバルター・サンチェス氏（ブラジル）が選出されたほか、副会長には相原康伸アジア・太平洋地域議長（JCM議長）が選出された。またICT・電機・電子部会長には、電機連合野中委員長（JCM副議長）が就任することが、大会前段の執行委員会で確認された。

規約改正では、「女性の参画促進」に関して「意思決定機関のあらゆるレベルで40%の女性代表性の目標を導入する」ことを目途に、2020年大会までに現在30%である努力目標を40%に引き上げるよう努めることが確認された。会費については、旧3GUFの加盟費を1.28スイスフランに統一し、各国のGNI（国民総所得）に基づき13のグループに分けて徴収することなどが承認された。



2. 報告事項、規約改正、新執行部の選出

大会初日10月4日は、フーバー会長の挨拶からはじまった。

「インダストリアル結成以降、貧困、資本による労働者権利の搾取、法の欠如など、自由・正義・人間らしい生活を送る権利など、公正な法の秩序を守るべく、メッセージを発信してきた。大会のモットーは「未来への闘い」 Fighting Forward (A luta Continua) である。インダストリー4.0の進展、政策策定への提言、若者・女性の参画促進を目指していかなければいけない。」

(1) 書記局報告

続いて、過去4年間の活動として、ユルキ・ライナ書記長から「ネットワーク構築・組織化への対応」「グローバル枠組み協定」「2012年にバングラデッシュで発生したラナ・プラザ事故後¹の対応」「最低賃金への取り組み」「女性の代表者数の引き上げの取り組み」等について報告がなされた。

会場からは各地域1名ずつ計6名の発言があり、アジア・太平洋地域からは、JCM浅沼事務局長（電機連合出身）が「今後産業横断的に重要となる『デジタル化』への対応について、引き続きインダストリアル本部の取り組み、並びに情報共有を期待するとともに、地域活動については、取り組むべき課題が多いことから、本部と地域で課題を整理するための議論の場を設けるべき」との発言を行った。



JCM：浅沼事務局長

(2) 規約改正

「規約改正」においては、以下の項目が賛成多数により可決された。

- ①新しい加盟費は、2017～2020年の移行期間終了後に全加盟組織が基本加盟費（組合員一人当たり1.28スイスフラン）を統一し、各国のGNI（国民総所得）に基づき13のグループに分けて徴収すること。
- ②執行委員60人の中から、それぞれ6地域を代

表とする副会長6人を選出する。

- ③女性委員会を執行委員会の常設委員会として設置する。
- ④各部会ならびに6つの地域では、男女各1人の共同部会長を選出する。
- ⑤女性の代表制については、大会代議員の少なくとも30%を女性にすること、最低40%の女性参画率を達成するために努力する、という努力目標が定められた。また2020年までに執行委員会で40%の女性代表性を達成することを目標に掲げるとともに、会長・副会長・書記長・書記次長と定義される指導部においても、30%を女性で構成するための努力と、2020年までに40%に引き上げるよう努める、という努力目標が定められた。

女性代表性については、日本/JCM袈裟丸常任幹事から次のような発言を行った。「賛成の立場から加盟組織における女性参画の実態の把握と具体的な議論の充実を求める。」また、他国からは「実行性ある数字にするために、継続的に、そして戦略的に包括した形で取り組む必要がある。」「数字が達成できない場合は、制裁を加える必要がある。」「拘束力のない目標としての数字が設定されたが、2020年に状況が変わらなければ意味がない。国レベルで戦略を立て、戦略が実施されることを担保しないといけない。」といった発言があり、各国、地域による思いの違いが明らかになった。

(3) 会長・副会長・書記長・書記次長の選出

2016-20年の新たな会長（1名）・副会長（6名）・書記長（1名）・書記次長（3名）については、定数での立候補があり、賛成多数により

¹ 2013年4月24日（現地時間）、バングラデッシュの首都ダッカ北西約20kmにあるシャバール（サバール、en:Savar Upazila、人口約140万人）で、8階建ての商業ビル「ラナ・プラザ」が崩壊した事故である[3]。死者1,127人、負傷者2,500人以上の大惨事になった。

選出された。

新会長に就任したイェルク・ホフマン会長は「ますます増加するフレキシブルな生産モデルにより、労働運動は新たな課題に直面している。多くの国で労働者が敗者の一員として数えられる一方で、多国籍企業はグローバル化の勝者となっている。世界中の雇用者は、一時的な雇用（ゼロ・アワー契約²）を通じて柔軟な労働を要求するが、労働者に安全性と安定性を与えることは拒否する。これを、我々は易々と受け入れることはできないし、受け入れるつもりはない。」と挨拶を行った。

バルター・サンチェス書記長は「非常に少数の人の手に富が集中するモデルを逆転させるように努めながら、我々は、不安定労働をストップさせ、企業と対抗するための措置を強化する」と発言した。



インダストリアル新体制

3. 2016-20年アクション・プラン

今後4年間の重要な戦略目標5点について提案、代議員からの発言、採決が行われた。

(1)労働者の権利の擁護

○提起された方針

インダストリアルは、労働者の権利保護と、

権利を侵害する企業・政府に圧力を加えるために可能な限りのあらゆる手段を尽くしていく。また、労働者や組合への攻撃に対してインダストリアルオールはグローバルな力の発揮、生活資金に対する権利の獲得に向けて闘う組合の能力の強化、賃金差別の根絶、女性労働者の権利・保護、安全で健康的な労働条件の達成への努力など、労働者の権利の擁護に向けて取り組んでいく。

最初に8人の発言者が、他国の労働組合がインダストリアルオールの支援内容について紹介を行い、連帯の必要性を訴えた。

その後、代議員からは意見（23件）が出された。その概要は以下のとおりである。

○スペイン：

GFA（グローバル枠組み協定）の重要性を訴えたい。GFAを通じて組合はディーセントワークを守り、企業はサプライチェーン全体で労働者の権利を守らなければならない。

○インド：

女性の権利として、産休、母乳を与える時間などの権利が必要。

○アメリカ：

多国籍企業はマネジメントやコンサルタントに何十億ドルもかけて、基本的人権を踏みこじろうとする。TPP協定には反対する。

○フランス：

労働法が変わり社会給付が減少し、労働者の不安定雇用も増加している。多国籍企業に拘束的な義務を課す必要がある。

○日本/UAゼンセン：

発注した企業の組合間、組織間の連携が円滑に進んでいない。発注企業が日本の会社であれ

² 週当たりの労働時間数が保証されず、就労時間に応じて給与をもらう勤務形態を指す

ば、まずは日本の産別企業に連絡し対応を連携する。そのような基本動作を構築する必要がある。

○南アフリカ：

労働者の大半は組合に未加入。国営企業が多くあり、スト権が奪われている。取り戻すために一緒に闘ってほしい。

◎総括（アトレ・ホイエ書記次長）

労働者の権利を擁護することは基本的な権利であるため、優先順位を高く取り組まざるを得ない状況にあることについて残念に感じる。しかし、多くの発言者から国際的な連帯は有効であると表明された。連帯は功を奏する。みなさんも力を入れて、本格的に現場で取り組んでいただきたい。



電機連合代表団

(1) 組合の力の構築

○提起された方針

組合員の組織化とそれを維持していくことは、すべての活動の最優先課題である。強力な組織は交渉力の基盤であり、労働者の意見をグローバルに表明する正当な手段である。

そのために、インダストリアルを通して、先進国・途上国両方の組合が対等なパートナーシップで協力し、組織強化とともに労働者を代表する能力を向上し、女性労働の受け

入れ、不平等の克服とともに、女性のリーダーシップを支援・奨励、そのための組織機構を提供していく。

代議員からは意見（23件）が出された。その概要は以下のとおりである。

①組織化の推進が必要

○カナダ：

金融危機以降多くの雇用を失ったが、2013年に組織統一化し、より強い組合を作り、以前よりも活動しやすくなった。

○ノルウェー：

ブルーカラーもホワイトカラーも含めて一緒に闘わなければならない、団結すればさらに強い組合を構築できる。

○チリ：

多国籍企業によって労働者は攻撃されているが、5つの組織が融合し数百の労組が一緒になった。今後は国別協議会を構築していく。

○ドイツ：

デジタル化により仕事が変わってきており、クリックワーカーを組織化しなければならない。

○インド：

繊維・医療・化学・エネルギー部門の強化が必要である。インド政府は組合つぶしを行っている。

○イタリア：

使用者は、労働協約を破棄しようとしている。組合を強化して、政府や使用者と闘わなければならない。そのためにも我々は団結する必要がある。

②女性や若者の活躍が必要

○フィンランド：

小規模企業、若者、女性、不安定労働者、移

民にも目を向けるべき。

○トルコ：

女性の参画を促進すること、男女平等性の確保が必要。

◎総括（バルター・サンチェス書記長）

皆さんの発言から、多くの前進が図られていることがわかった。業種別だけではなく、国毎に力を結集することも大事である。不安定労働が、若者、女性、またはホワイトカラーにも影響を及ぼしており、不安定労働を世界中で防止できるようなプロジェクトを構築していく。

(2) グローバル資本への対抗

○提起された方針

インダストリアルは、多国籍企業のグローバル事業におけるサプライチェーン全体で労働者を組織化し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく企業の責任に従って、企業の利益を生み出すすべての労働者の賃金・労働条件に対して当該企業に責任を負わせる、ことや、多国籍企業と協力して、効果的なグローバル協定の締結など世界的な企業や団体に影響を及ぼしていくために強化していく。

代議員からは意見（15件）が出された。その概要は以下のとおりである。

○インドネシア：

化学・鉱山の企業があるが、グローバル資本はまるで大きな嵐のようである。彼らの前では無力だが、団結して肩を並べ、連帯すれば労働者を代表し、共に闘うことができる。

○南アフリカ：

資本主義は労働者の敵である。労働組合の教育だけでなく、政治的な教育も強化して資本主

義と闘わなければならない。

○インドネシア：

多国籍企業を相手に、労働者の雇用・労働条件などに対する責任をとるように働きかけをしている。

○イタリア：

市場が自由であるために起きてはならないことが起き、結果的に民主主義が弱体化している。労働者が権利を持たずに働かされ、少数の資本家が多くの権利をもち、失業率が高くなっている。

○アイルランド：

ILOを批准しない貿易協定を締結することは許されない。貿易にはルールが必要であるが、それは資本家だけが作成するルールではなく、労働者へのベネフィットが必要。

◎総括（ジェニー・ホルドクロフト書記次長）

資本家が利益を最大限に得ようとする際に、労働者から多くの権利や労働条件が奪われているとの発言があった。労働者の権利は、サプライチェーンの中で尊重されていない。多国籍企業と闘うには貿易協定が必要。交渉力と組合の能力を高め、それらの企業にプレッシャーをかけていこう。



電機連合代表団

(3) 不安定雇用との闘い

○提起された方針

不安定労働者の組織化と権利の確保に向けた行動計画やキャンペーンの実施、不安定雇用から正規雇用への切り替え、不安定労働者の労働条件を改善して権利を保護する労働協約の要求、各国政府に対して不安定雇用を奨励する政策や法律の撤廃など、世界中のすべての形態の不安定雇用と闘う。

代議員からは意見（22件）が出された。その概要は以下のとおりである。

○ベルギー：

いまだに多くの国で労働者の10%だけが正規雇用となっている。公平な報酬や公正な付加価値の分配を受けていない。

○ベラルーシ：

1年間の雇用契約が終了すると、すべてを失う。職場を失う労働者たちは、力を発揮できない組合に対して失望している。合法的なアプローチだけでは前進できない。例え成果は小さくとも取り組まなければならない。

○モーリシャス：

繊維業界では、外国人労働者には8年間の労働契約を与えることができるが、現地労働者には4、5ヵ月しか与えられない。

○ドミニカ：

不安定雇用はグアテマラ、ホンジュラスでも雇用の基本になっている。仕事に行くときも命がけ。労組は政府にディーセントワークを働きかけるべき。富めるものをさらに富み、格差を生むようなことにはしてはいけない。

○モロッコ：

契約期間が短期間、短時間の不安定雇用が増加している。

○タンザニア：

私たちの組織は金融、商業の仲間75,000人で組織化している。使用者が労働法を遵守するようになり、生活が楽になってきた。インダストリアルオール加盟により団体交渉の行いなどを共有し、大きな恩恵を受けることができた。

○バングラデッシュ：

貧困や飢餓にあえいでいる人にも心を寄せ、目標のために取り組む必要がある。労組として優先事項を明確にし、どうすれば持続可能に資するか考えなければならない。

○カンボジア：

繊維産業の人たちは大半が契約社員、低賃金、悪い労働条件で苦しんでいる。世界中のブランドの製品を作っており、多くの女性労働者がいるが母性保護もない。それに対抗する活動をすることで逮捕される。数千人がブラックリストに載っており、そのために仕事に就くことができない。労働者は弾圧、迫害を受けている。

◎総括（バルター・サンチェス書記長）

サプライチェーンはもっとも不安定雇用につながりやすい。今までの多くの発言に基づきさらにプロジェクトを充実させ、不安定雇用と闘っていききたい。

(4) 持続可能な産業政策の促進

○提起された方針

以下のような取り組みを通じて、社会・経済・環境面の持続可能性を促進する強力な産業政策を求めていく。

①政府や企業に影響を及ぼし、経済と社会的側面、環境が労働者の権利やニーズと対等に扱われるアプローチを採用して、各国の産業の持続可能性を確保させる取り組みを行う。

②組合に対して政府・使用者団体と関与しなが

ら、高賃金の安定した仕事を保護・創出するための措置と、持続可能な雇用の確保を盛り込んだ産業政策を立案するよう奨励する。

代議員からは意見（12件）が出された。その概要は以下のとおりである。

○野中JCM副議長（電機連合 委員長）：

インダストリー4.0は、ビックデータ、人口知能の活用により、新たなモノづくり、新たな仕事につながるチャレンジである。一方で、産業構造の変化、就業構造の変化をもたらすことが想定され、まだ不明なことが多く労働者は不安に感じている。インダストリアルとしての情報収集、情報共有、施策の立案等に期待したい。

○工藤JCM副議長（基幹労連 委員長）：

船舶・解撤現場を安全で衛生的な職場環境にしようとする意欲と資金が絶対的に不足している。解撤産業に従事する労働者はいまだ非常に危険で不衛生な職場環境下にあり、グローバル化の中で、世界規模産業循環こそが大切であり、シップリサイクル条約（香港条約）発効に向けた15カ国以上の批准を進めることが大変重要である。

○フランス：

企業が良質な製品とサービスを生み出すためには、質の高い職が必要であり、そのためにディーセントワークを実現しなければならない。インダストリアル地域の地域事務所を通じたネットワークを構築していくことが必要。

○ブラジル：

ブラジル議会は、グローバル化を通じた自由貿易の名のもとに、労働者をないがしろにしようとしている。私たちは世界の労働者が権利を維持できるようにしなければならない。

○イタリア：

現在の社会・経済体制が、より貧困をもたらしている。環境保護と産業界のバランスを求め必要がある。

○モロッコ：

ICTの進展により、どのような種類の雇用が新たに創出されるのか、明確な分析が必要だ。

○総括（ケマル・ウズカン書記次長）

持続可能な産業・雇用政策は、労働者、労働組合として重要であり、チャレンジが求められる。持続可能な産業雇用政策の実現は、2016-20年の5つの目標とつながっている。エネルギーのリソース、生産のトレンド、また投資も考えなければならない。インダストリアルでは、これからも政策策定、リサーチを行い、技術を我々のコントロールのもとに置き、持続可能な政策設定に携わっていかう。



電機連合 野中委員長

4. 国際労働運動への

取り組み強化の必要性

世界大会への参画を通じて様々な課題が山積していることを痛感した。私たちは次の4点の視点で今後、国際労働運動の強化をしていかなければならないと考える。

- (1)世界の各地では、労働者がディーセントワーク（人間らしく働き暮らすこと）ができない人がまだまだたくさんいる。法の秩序が守られず、労働協約もない、あっても守られない、安心・安全な職場が確保できない、使用者が労働者の権利を搾取している、最低賃金が守られず生活賃金の確保さえままならない、不安定雇用で低賃金、契約労働になっていて雇用の安心もない、男女の格差、といった発言が多くあった。権利の擁護、持続可能な雇用、安全な職場環境の確保、労働条件の向上、に向けて世界の労働組合が連帯・結束して働き掛けていかなければならない。
- (2)使用者（資本家・経営者）による組合への弾圧、抑圧や、組織化を進めることによる解雇への不安などが、組織化が進まない原因の一つとなっている。さらに、組合のリーダー不足、若手、女性の参画も求められており、そのための教育・研修、学習プログラムの充実が必要である。
- (3)インダストリー4.0に象徴されるようなデジタル革命の進展によって、私たちの雇用、働

き方も大きく変革していくことが想定される。しかしながら、どのような変化が起こるのか不安もあり、インダストリアルとしての情報収集、情報共有といった機能の強化が必要である。

- (4)インダストリアルは発足後4年間、グローバル化が進展するなかで、フーバー会長を中心に上記のような様々な課題に対して取り組みを進めてきた。ホフマン会長体制に交代し、インダストリアルへの取り組みは新たな時代を迎える。これまで以上に、その結束・連帯の必要性、国際労働運動への取り組みを強化していくことが重要となっている。日本の労働組合としてもこうした活動への理解と、多国籍企業におけるサプライチェーン全体として付加価値や利益を公正に分配していくための取り組みを行っていくことが重要である。私たちの力を結集していくには、組織化が重要な取り組みであり、活動をしっかりアピールしながら理解者を増やし、連帯と団結を強めていかなければならない。

以上



JCM代表団

1. はじめに

2016年9月2日～3日にかけて、JCM 第9回アジア金属労組連絡会議が国立京都国際会館で開催された。アジア太平洋地域13カ国他、全80名が参加し、電機連合からは野中委員長を含む6名が参加した。

2. 議事経過

ここでは、会議での議事内容について報告する。

(1) 開会挨拶

相原金属労協（以下JCM）議長が開会挨拶を行い、インダストリアルからはベオトルト・フーバー会長が、挨拶を行った。

(2) 各国報告「アジアの金属労組が直面する課題」

アジアの金属労組が直面する課題について、【東アジア地域】では、「チャレンジ!!成長への構造転換」と題し、日本の電機産業の現状と課題、人口減少・少子高齢化社会を迎えて、成長への構造転換について、野中電機連合委員長からプレゼンを行った。また「船舶解撤産業の状況、香港条約締結の取組み」について工藤基幹労連委員長からプレゼンが行われた。その他、台湾、オーストラリアからそれぞれプレゼンを行った。

【南アジア地域】では、インド、バングラディッシュ、スリランカから、【東南アジア地域】では、フィリピン、インドネシア、シンガポールからプレゼンを行った。

各国の課題は以下の通り。

○オーストラリア

中国鉄鋼ダンピングによる鉄鋼価格の下落で、生産減少、雇用減少、労働条件の悪化が進んでいる。船舶解撤作業の減少、自動車生産台数も一部の大手を除けば減少傾向にあり、生産減少が雇用の減少につながることや、組合を結成することによる解雇への不安などが組織化を一層困難なものにしている。アジアの成長は目覚ましいものの、人権侵害、女性、少数民族が犠牲になっており、格差が拡大している。不安定雇用（非正規労働者）の増加により、組織化が大きな課題となっている。

○インド

石炭不足、世界的な過剰設備の結果、鉄鋼価格下落、輸入増加、生産減少による雇用減少により、組織化への影響が大きい。船舶解撤は、今後回復の見込みはあるものの、解撤に入ってくる船舶が少なく組織化に影響が出ている。自動車の生産量も3年間減少しており、現代、ルノー、日産といった一部の企業を除けば他は生産量が減少している。

○パキスタン

労働組合の分裂と乱立により、労働組合運動

が弱体化している。組合員むけサービス提供能力の不足、劣悪な賃金、不安定雇用が大きな問題。危険な業務に女性が関わっている。

○バングラディッシュ

労働安全衛生問題については、2015年にアクションプログラムミーティングを開催し、キャンペーンをかけることで圧力をかけている。また不安定雇用労働者の組織化を進めようとしている。

○台湾

派遣を濫用しており、労働法制は權益を守れておらず改正が進められている。派遣先における雇用責任、同一労働同一賃金、派遣労働者割合の制限など。年金などの社会保障費負担も大きな問題となっており、受給の仕組みの改訂を進めている。

○フィリピン

失業率が2016年前半は6.1%。不安定雇用労働者が増加し、組織化が非常に難しい。今後の課題は組合員数の拡大、専従のオルガナイザーの設置、女性の参画増、組合財政の安定化である。

○シンガポール

失業率は2015年2%と低い。高齢化が加速し、日本と同様の課題を抱えている。2030年には2.0人で1人の高齢者を支えていくことになる。経済成長は鈍く、生産性向上、将来に向けては付加価値の高い事業へのシフト、インダストリー4.0への対応などを進めていく必要がある。

○インドネシア

主要産業は化学、自動車、繊維、電子・電機、食品・飲料、鉄鋼、造船など、196カ所の工業地域に24万社がある。社会保障改革闘争を進めており、2014年から国民皆保険制度を導入したが、苦情も出ている。年金制度は24米ドル/月で水準が低く、どうやって生きていくか。また不安定雇用・低賃金の課題も大きく、直接雇用への

転換、労働監督員の増員、適正な賃金の導入が課題となっている。

(3) 課題の克服に向けて

各国から報告された課題の克服に向けて、パネル・ディスカッションが行われた。コーディネータは浅沼JCM事務局長が務め、タイ・韓国・インド・オーストラリアの代表がパネラーとなった。

主な課題と意見は以下となる。

【格差拡大】

派遣労働、契約労働者といった不安定雇用労働者の増加による、雇用・労働条件の低下により格差が拡大している。

【不安定雇用（派遣労働者）】

不安定雇用労働者の増加による労働条件の低下が大きな課題。賃金決定の仕組みに労働者が関与できない、意見反映できない。最低賃金が低すぎるなど最低賃金の取り組みの重要性が求められている。

【組織化】

生産減少による労働者数の減少、組織化に対する解雇圧力、不安定雇用労働者の増加などによって組織率の低下となっている。組織率は日本が17%、世界は7%が平均組織率。労組があることが本当に力になれるのか。ホワイトカラーの組織化は課題である。

○タイ

国内で労働運動は賛同されない。政府も企業も、労働運動者は地域からよく思われない。

○インドネシア

1万6千人の移民者が契約労働者となり、イ

インドネシア人が失業している。最賃に労働者は口をはさめない。

○韓国

30年前は組織率30%超。善悪の問題ではなく各国の状況にあわせて組織化するべき。サムスン電子は組合を認めていない。待遇は、社員に手厚く、中小企業や非正規雇用者には厳しい。労組を造ろうとすると雇止めが発生し、ブラックリストに載ってしまう。

○インドネシア

2013年300万人のストライキ実施。経済が2日間ストップしたが、最賃16%UPに成功。2014年に大統領が交代した。

○野中電機連合委員長

労働運動が国民の共感を得るものになっていない。組織拡大を何のためにやるのか理由をはっきりすること。数を増やせば良いということではない。働く者の尊厳と権利を守るために行う。

日本は企業組合が中心。労使関係が信頼しあえるものであることが重要。人を大切にしている会社が、社会から尊敬されている。しっかり結束して社会に発信していくことが必要。社会的対話や共感を得られることも必要である。

【第4次産業革命】

○オーストラリア

労組は知的な感覚をもって、議論に入っていないかなくては未来はない。

○フーバー会長

デジタル化なくして話ができない。コミュニケーションも変わってきている。警告を発したい。すべてがプラスになるようにしなくてはならない。

○浅沼JCM事務局長

日本の労働人口は6,600万人。何もしないと

735万人分の雇用が減ると言われている。

○タイ

電気自動車になると組立部品が極端に減る。今の学生に職業はあるのかが課題。

○インド

責任ある労組として雇用を創出していく。労働者としての仕事が欲しい。企業の持続可能のために組織化する。常用労働者としていく。

【不安定労働】

○オーストラリア

不安定雇用労働者は、7~10%だったのが、今では40%に増加している。

○韓国

最賃は600円程度。国際競争の観点から無暗に上げられない。最賃不要論が出ている。

○浅沼JCM事務局長

組織化は目的ではなく、やりたいことがあるから組織化する。

(4) アジア金属労組連絡会議の経緯と精神

小島JCM顧問より、「IMF東南アジアリーダーシップコースからアジア金属労組連帯セミナーを経て、アジア金属労組連絡会議へ」と題して、講演が行われた。

(5) インダストリアルールのアジア地域金属労組の今後の協力

相原JCM議長／インダストリアルール・アジア太平洋地域議長より、「第2期インダストリアルール・グローバルユニオンの活動」について提起された。

●2008年6月マレーシア・クアラルンプールにて第1回開催後、アジアの金属労組の仲間による積極的な参画の下、大きな成果を生んでき

た。インダストリアル結成以降も会議を継続してきたが、活発に情報を交換することで、地域活動を補完し、各国・地域の労働組合の力をより強化するなどの一定の役割を果たしてきた。

一方で、2015年6月の第8回会議においてこれまでの成果の振り返りと第9回をもって本形式での開催に区切りをつけて発展的に解消することを確認している。

ついで、中核的労働基準の確立と遵守、良質な雇用・ディーセント・ワークの実現に向け、今後私たちは、世界の成長センターたるアジア太平洋地域に対する期待とインダストリアル時代にふさわしい新たな開催の枠組みを求めていくことをここに確認する。

また、浅沼JCM事務局長からは、「インダストリアル・グローバルユニオンを支えるアジアの金属労組」について、提起された。

●今回（第9回）をもって、アジア金属労組連絡会議を最終回とする。

3. さいごに

- 各国の課題意識に対するレベルの違いはあるが、格差、不安定雇用、組織化、第4次産業革命が共通的な課題となっている。
- 中国鉄鋼ダンピングによる鉄鋼価格の下落問題など、国際ルール（マナー？）を欠いた行為による「自国さえ良ければ」の考えでは、長期的にみた時グローバルビジネスの中で生きてはいけない。
- 一部、シンガポールや台湾などは、日本と同様の少子高齢化、将来の年金問題などを抱えている。
- 電機連合として、各国の労働組合組織とのより深い連帯・結束を図るべく、国際ネットワークを構築する取り組みを進めていく。諸外国の組織と連携することが、労使争議の未然防止と産業の持続的発展にとって必要不可欠であると改めて感じた。



連合からの在外公館派遣について

連合 総合国際局 国際局 局長 鈴木 宏二

連合は、国際分野・国際労働分野における人材育成の一環として、1981年から在外公館への派遣を行ってきた。この外務省と連合による人事交流による在外公館への派遣は、グローバル化の時代にあって、よりいっそう視野を広げることを通じて、労働運動の質的向上をはかる上で有益であり、重要な取り組みであると考えている。

その歴史は1981年の高木元連合会長の在タイ王国日本大使館派遣に始まり、外務省から高い評価を受けながら、2016年現在までに12の構成組織と連合本部から8カ国（タイ、米国、中国、ザンビア、南アフリカ、フィジー、ウクライナ、英国）に神津現会長（在タイ王国大使館）をはじめ延べ46人を派遣してきた。現在は6カ国への派遣を行っているが、次期（2017年4月～）は新たな2カ国を加え、8カ国に派遣するべく準備を進めているところである。

（歴代在外公館派遣先と出身組織一覧照）

次に派遣までのプロセスについて簡単に紹介する。現在連合からの派遣は任期の3年毎に全ての在外公館を揃えており、現在派遣されている人の任期は2014年4月～2017年4月（一部例外あり、4月は現地での引継ぎ期間を含む）、次の派遣は2017年4月～となるが、その準備は2年前から始まる。連合ベースでの派遣のためのプロセスは、2015年10月～12月が外務省との調

整、2016年1月～3月が構成組織への公募、4月～5月にかけて連合推薦候補の決定に向けた調整、5月～6月にかけて再び外務省との調整を行い、「候補者名・派遣国の内定」となる。そのため構成組織には、会社との調整を含め出来る限り早い時期から候補者選びをして頂きたいと考えている。

連合における公募にあたっては、以下の要領にて、構成組織および連合本部を対象に候補者を募集する。なお、候補者は組織推薦を受けた者に限っている。

- ① 外務省からの応募要件：「通算勤続年数」（目安は5～12年）
- ② 連合からの応募要件：派遣前に（出来れば）労働組合専従経験があること。
- ③ 派遣終了後も労働運動に貢献することができること。

また近年は英語力についても、より高いレベルを求められている。加えて、外務省との調整の際、必ず聞かれるのは、「フットワークの良さ」である。我こそは、と思う組合員の方は、2020年4月からの赴任に向けて、是非とも今から手を上げて頂きたいと考えている。

候補者決定までの課題について少し触れておきたい。以前は、国際労働運動に関わる人材育成や労働運動の社会的役割といった観点から、「どこの国へでも行きます」と表明して頂ける

立候補者も多かったが、近年は会社との調整等の関係もあり、日系企業が多く進出している国をはじめとして、特定の国に希望が集中している。アフリカや東欧などの国は遠いし、どんなところかイメージしにくく、バックアップするのも大変ではあるが、中長期的な観点での国際関係の人材育成という意味からも、チャレンジ

して頂きたいと思う。

最後に、どんな仕事をしているのかイメージして頂けるように、現在派遣されている方々の在外公館での活躍について、「月間連合」への投稿記事を編集して紹介したい。

歴代在外公館派遣・派遣先と出身組織一覧

	タイ	米国	中国	ザンビア	南アフリカ	フィジー	ウクライナ	英国
第1期(81年～)	ゼンセン同盟 (現 UAゼンセン)	—	—	—	—	—	—	—
第2期(84年～)	自動車総連	—	—	—	—	—	—	—
第3期(87年～)	電力総連	—	—	—	—	—	—	—
第4期(90年～)	鉄鋼労連 (現 基幹労連)	—	—	—	—	—	—	—
第5期(93年～)	商業労連 (現 UAゼンセン)	電機労連 (現 電機連合)	—	—	—	—	—	—
第6期(96年～)	造船重機労連 (現 基幹労連)	自動車総連	自治労	—	—	—	—	—
第7期(98年～)				連合本部	—	—	—	—
第8期(99年～)	ゼンセン同盟 (現 UAゼンセン)	CSG連合 (現 UAゼンセン)	自治労	—	—	—	—	—
第9期(00年～)				—	自治労	—	—	—
第10期(01年～)				連合本部	—	—	—	—
第11期(02年～)	化学リーグ21 (現 JEG連合)	電機連合	損保労連	—	—	—	—	—
第12期(03年～)				—	情報労連	—	—	—
第13期(05年～)	電力総連	UIゼンセン同盟 (現 UAゼンセン)	基幹労連	連合本部	—	自治労	サービス連合	—
第14期(06年～)				—	連合本部	—	—	—
別枠(05年～)				—	—	—	—	(電力総連)
第15期(08年～)	情報労連	UIゼンセン同盟 (現 UAゼンセン)	JP労組	連合本部	—	海員組合	電力総連	自動車総連
第16期(11年～)	電力総連	基幹労連	UIゼンセン同盟 (現 UAゼンセン)	情報労連	—	情報労連	自治労	電機連合
第17期(14年～)	電力総連	基幹労連	UAゼンセン	サービス連合	—	—	自治労	電機連合

注1) 2005年電力総連から英国への派遣は、連合と外務省の人事交流でなく、官民人事交流制度に基づく。

注2) 南アへの派遣は、2009年以降行っていない。フィジーへの派遣は、2014年以降行っていない。

米国における開発協力！？



多岐にわたる大使館の役割をそれぞれ担っているのが、外務公務員＝外交官です。華やかなイメージがありますが、実際は地道な仕事の積み重ねです。

私は開発協力を担当しています。米国の開発援助政策に関する公開情報を集め、カウンターパートである国務省や国際開発庁(USAID)の担当者に会って情報を聞き出し、外務省に報告しています。日本の政策を相手国に説明し、理解を求めることも重要です。日米でお互いに協力して、アジアやアフリカへ開発援助を行うた

めに、関係者で集まり情報交換、議論を行うこともあります。

ワシントンD. C.には、世銀をはじめとした国際機関があることから、当館では私がおその窓口の一人になっています。「貧困撲滅」といった地球規模の課題に対し、各国が知恵とお金を出し合って協力しています。日本の拠出金が望ましい使われ方をされるよう、本省の指示に基づきながら説明をしたり、必要な手続きを行ったりということもしています。また、日本からの出張者や来客が当地での業務を円滑に行えるよう、各種アレンジも行います。

在米国日本国大使館 二等書記官
山口博臣（やまぐち・ひろおみ）
基幹労連（新日鐵住金労連）出身

草の根社会の人々との交流



在外公館で、私が主に担当しているのは、経済協力（ODAなど）、労働分野に関する情報収集・日系企業支援です。

中国の地方公共団体や、ローカルNGO（非政府組織）等が実施する比較的小規模なプロジェクトに対し、在外公館が中心となって資金協力を行っています。この草の根・人間の安全保障

無償資金協力に関して、発掘した案件の調査、過去に実施された案件が計画どおり進められているかの確認などが担当している業務です。プロジェクトを通じて中国の農村地区で現地の人々とふれあうことや、子どもたちとの交流を通じて、毎回新たな「中国」を発見しています。時には彼らにとって「初めて会う日本人」になることもあり、その責任を感じながら、誇りを持って接しています。他にもローカルNGOとの交流を通じ、草の根社会の人々の熱いおもいに共感し、私自身も多くのことを学んでいます。

労働分野に関しては、政府・労働組合・専門家・当地日系企業の関係者や、時には他国の大使館との意見交換等、必要に応じて情報収集し、

こちらからも情報提供しています。また、外務省の持つ交流プログラムを活用しながら、自分のカウンターパートとの交流を深めています。

在中国日本国大使館 経済部 二等書記官

三橋沙織（みつはし・さおり）

UAゼンセン（イオングループ労連）出身

海外広報・文化交流を担当



在ウクライナ大使館は、角茂樹特命全権大使以下、本官、専門調査員、派遣員、現地職員合わせ約40人の中規模公館です。政務、経済・経済協力、広報・文化、領事・警備等の班に分かれ日々業務を行っており、その中で私は「広報・文化」を担当しています。広報・文化とは「海外広報・文化交流」のことで、日本の外交政策や一般事情に関するさまざまな情報を積極的に発信するとともに、日本文化の紹介や人的交流、海外での日本語の普及に対する支援等を行っています。大使館での具体的な業務としては、ウェブサイトによる情報発信に加え、日本の伝統文化から現代までを含む文化事業の開催、日本語

教育を行っている教育機関への支援、日本の大学・大学院への国費留学や長期・短期の訪日研修等の人的交流事業を行っています。

大使館主催の文化事業の実施例を挙げると、歌舞伎を中心とする伝統芸能の紹介や日本映画の上映、生け花、折り紙の各デモンストラーション、日本の優れた伝統工芸である蒔絵と根付の展覧会等を開催し、いずれも幅広い年齢層の市民から多数の参加者がありました。また、日本語学習者に対する留学や研修制度の充実、学習環境の整備等にも力を入れて支援しています。これらの取り組みにより、ウクライナにおける日本の良き理解者や支持者を増やしていきたいと思えます。

在ウクライナ日本国大使館 一等書記官

丹治英之（たんじ・ひでゆき）

自治労（福島市職労）出身

変わりゆくタイ経済と大使館の役割



私の主な担当業務は、ODAの「草の根・人間

の安全保障無償資金協力」と日タイ間のエネルギー関係全般のサポートです。前者については、タイの地方公共団体、NGO等が現地において実施する比較的小規模な案件に対し、大使館が中心となり、無償援助しているものです。この2年半に約60回出張していますが、バンコクと違う地方の現状を直視すると、従来の医療、教育分野に加え、高齢者、障害者、環境、難民など

多岐の分野にわたる課題が存在し、JICAとの連携や日系企業のCSR活動との連携の他、国際機関との提携の可能性など、支援の在り方も含めて色々なことを考えさせられます。大使館が実施主体として支援するからこそその責任を感じる一方、タイ国民に「目に見えるもの」として貢献できるやりがいを感じています。

後者については、「日タイエネルギー政策対話」の事務局をはじめ、日タイ間のエネルギー関係全般をサポートしています。最大級の日系企業数を誇る当地では様々な経済分野の案件が

活発化していますが、エネルギー分野においても同様です。エネルギー問題を介し、日タイの政策考案の一助となることは一つの醍醐味ともいえます。また上記の業務の他、日本政府や地方自治体、経済団体や労働組合関係団体、大学をはじめとした出張者のサポートも重要な仕事の一つです。

在タイ日本国大使館 二等書記官

吉野大輔（よしの・だいすけ）

電力総連（関西電力労働組合）出身

世界のリーダーとしてのダイナミズム



私は、主に環境・労働・開発などの仕事をさせていただいておりますが、そこで感じたことをお伝えしたいと思います。仕事で環境問題、特に気候変動問題についての政策対応に接すると、英国が単に伝統を重んじそれに固執する国ではなく、世界のリーダーとして貪欲にみずから変化していこうとするダイナミズムを強く感じます。地球温暖化が重要な問題であると決定するや、いち早く省庁再編をして気候変動政策をエネルギー政策と一体化させ、すべての経済活動を将来にわたる二酸化炭素排出目標である炭素予算に拘束させる対応の素早さ、国際社会においても排出権取引などの仕組みづくりで積極的に新たな政策を実行し、常にイニシアチブを取

ろうとする柔軟な対応には驚かされます。

また仕事で英国のナショナルセンターである英国労働組合会議（TUC）によく足を運びますが、英国における労働組合は労働者の権利を守る組織として今も国民の尊敬を得ている存在です。組織率こそ25%と日本と大差ないレベルですが、労働党という労働組合を母体とする政党を持ち、政治における存在感も非常に大きなものがあります。2014年は賃金アップを求めた大規模なデモを取材しましたが、各地から集まった約10万人の人々が賃金引き上げを訴えロンドン市内を行進しました。そこでは、老若男女を問わず、人種的にも多様な人々が参加しており、労働運動への幅広い層からの関心がうかがえました。

在英国日本国大使館 一等書記官

斎藤牧人（さいとう・まきと）

電機連合（沖電気労働組合）出身

ザンビアってどんな国？



在ザンビア日本国大使館は大使を含む16人の日本人職員および15人の現地職員で構成されており、私は総政務・広文班に所属しています。外務省出身者は6人のみで、他は他省庁等からの出向者です。私の主な仕事は、経済協力に関する教育、保健、難民等の援助機関が集まる会議に出席して、より効果的な支援が行えるよう情報交換を行うことです。他には本省からの訓令を基にザンビア政府にさまざまな働きかけを行ったり、大使館主催行事の準備や式典でスピーチを行うなど多岐にわたります。

ザンビア国民の8割近くが貧困層で、平均寿命は約51歳。医薬品や医療施設、医師や看護師

などの数が圧倒的に不足しており、日本では当たり前前に助かる病気や事故で命を落としてしまうことが、ここザンビアでは少なくないのです。

教育環境は小学校（7年制）までの学費は無料ですが、制服やカバン等を購入する必要があります。その費用さえ支払えず、子どもを働かせてしまう親がいるため、小学校にも通えない子どもたちがいます。

ザンビアに着任した2014年は、ザンビア独立、そして日本とザンビアの外交樹立50周年という記念すべき年でした。秋篠宮同妃両殿下のご訪問をはじめ、太鼓公演、ジャパンウィークなどの記念行事が続き、さらに現職大統領が逝去して補欠選挙が行われる等、目まぐるしい毎日でしたが、貴重な経験を重ねることができました。

在ザンビア日本国大使館 一等書記官

山尾昌博（やまお・まさひろ）

サービス連合（帝国ホテル労働組合）出身

取り巻く情勢や環境の変化に対応できる知識の習得
や考え方を生み出す一助とするため、学識者の方々に
研究成果の一端を報告いただきます。

慶應義塾大学 教授 井手 英策

税を嫌う日本人

消費税の10%への引き上げをめぐる議論を見ていて悲しい気分になった。だれだって増税は嫌だ。だが、それにしても日本人の増税嫌いは、やや行き過ぎのように感じる。

歴史的に見てみよう。いわゆる基幹税（所得税・法人税・消費税）について、他の税の減税で相殺されない「純増税」は1981年以来的のことだった。89年には消費税が導入されたが、この時は所得税と法人税を減税したから全体で減税だった。また、97年の消費増税は、94年以降の所得税減税の穴埋め財源だった。したがって、2014年の消費増税は33年ぶりの純増税だということになる。

このような国は先進国のどこを探しても見当たらない。おまけに、久々の純増税をなしとげはしたが、当時の民主党は選挙で惨敗し、自民党政権も2度続けての増税延期を余儀なくされた。これらの事実は、先進国の財政史においても、特筆すべきできごとのように思う。

なぜこれほどまでに日本では増税がむつかしいのだろうか。租税負担が高いのか。いやそんなことはない。日本人の租税負担率は先進国のなかでも低い部類に属する。もし、消費税が10%に引き上げられたとしても、OECDの平均値にさえ依然として及ばない。社会保険料負担を考慮しても同じだ。

租税負担率が低ければ、「痛税感」は抑えられそうなものだ。だが、ある国際調査によると、高福祉高負担で知られる北欧諸国よりも、日本人の方が中間層の租税負担を重いと感じている。なぜ日本人はこれほど税を嫌い、その痛みを感じるのだろうか。ここに問題の本質がある。

ポイントは三つある。税とは他者への信頼の象徴である。「だれかが税をちゃんと払っていないかもしれない」「政府は税の使いみちをいい加減に決めている」「高齢者世代は税のムダ使いをしてきたのにゆたかな老後をくらしている」・・・みなさんはどうお考えだろうか。もし、以上のように考えたことがあるとすれば、当然、租税への抵抗は強まるはずだ。「人間不信」はまさに「租税抵抗」の源泉である。

第二のポイントは受益と負担のバランスである。みなさんは消費税が8%へと引き上げられたことによって、具体的に生活がどのようにゆたかになったか説明できるだろうか。いや、その前に、もうひとつ聞いてみたい。5%から10%へと消費税が5%引き上げられるうち、社会保障の充実に回されるのが1%で、残り4%が借金の返済であることをご存じだっただろうか。おそらく答えは「No」だろう。「受益」感がほとんどなく、税の使いみちさえよく分かっていない。このような状況のなかで、増税に対して賛成することなどできないのは当然のことなのではないか。

第三のポイントとして、社会の分断性をあげたい。私たちは国際的にみて、自由・平等・愛国心・人権といった「普遍的な価値」を分かち合うことのできていない国民である。さらに、所得階層間、世代間、性別間、雇用形態間、地域間といった具合に数多くの分断線が社会に刻み込まれている（井手英策・古市将人・宮崎雅人『分断社会を終わらせる』筑摩書房を参照）。目の前にいる「困っている人」に対し、それを仲間の困難だと受けとめ、その人のために税を払うのか、あるいは、それを自己責任だと突き放し、困っている人をさらなる就労へと追い立てるのか。人びとが価値を分かち合えない社会、人間と人間の関係が弱り切った社会では、仲間意識を持たない他者のために税を払うことは容易に合意されないだろう。租税抵抗とはまさに社会の分断を象徴するできごとなのである。

「袋だたきの政治」

租税抵抗が強いだけではない。財政支出、給付のあり方をめぐっても、人びとはお互いを傷つけ合うことを当たり前だと考えるようになってきている。

多くの日本人は、子育てや教育、病気や老後へのそなえ、そして住宅といったさまざまなニーズを、政府に頼ることなく、自分たち自身の「貯金」でまかなってきた。また、女性は専業主婦として、子育てや介護の務めをはたしてきたし、会社も、住宅や医療といった福利厚生のために、法定外福利費を負担してきた。だからこそ、日本は小さな政府を維持することができたのである。

以上との対比でヨーロッパを見てみよう。彼らは、医療や教育、子育て、介護といったさまざまな領域を社会の「共同事業」として、財政

をつうじて広い範囲の人びとに提供してきた。一方、日本では、ヨーロッパであれば政府の責任と考えられた領域を、自己責任、つまり、自助努力と家族や企業の助け合いでおぎなってきたわけである。

経済が順調に成長していた時代ならよい。政府が面倒見てくれなくとも、「自己責任」「自助努力」によって人びとは暮らしていけたからだ。ところがこの前提は崩れた。いくら働いても将来にそなえるための貯金をおこなうことが難しくなった。世帯所得は、ピークだった1996年と比べ18%低下した。しかも、この間、共働き世帯が930万世帯から1,077万世帯に増え、専業主婦世帯の数は、943万世帯から720万世帯へと激減した。男性の収入だけで家族が安心して生きていける時代は終わってしまった。

所得が18%下がったことの意味をもう少し掘りさげてみてみよう。もし、1996年のピーク時の所得を維持できていたら僕たちの暮らしはどのようなになっていただろうか。驚くべきことだが、20年の間に、じつは一世帯あたり1,578万円の貯金ができた計算になる。実際、高齢化とあいまって家計貯蓄率は急減し、近年ではマイナスを記録するようにさえなっている。

1,500万円をこえる貯蓄の喪失は何を意味するのか。日本政策金融公庫の調査によると、高校から大学までにかかる費用は平均で900万円、自宅外通学ならこれに545万円がプラスされる。消えた貯金は、子ども一人分の教育費を十分にまかなえる額だった。ようするに、少子化問題とは、子どもひとりの教育費を払えなくなるほど、私たちが貧しくなったことの裏返しだったのである。

国際的に見ても、格差は明らかに大きくなった。ジニ係数や相対的貧困率でみた所得格差は先進国の上位に入っている。貯金でそなえるこ

とのできない国民は未来に不安を覚えている。内閣府の世論調査では、老後に不安を感じる人の割合は9割近くに達している。異常というべき数字だ。

このように人びとの生活は深刻な不安に襲われていた。しかし、不幸だったのは、そのプロセスにあつて財政危機が叫ばれ、歳出削減の動きが強められていったことだ。

争点とされたのは、どの予算から削るか、だった。日本の予算は、義務教育、外交、安全保障の三分野を除き、そのほとんどが「だれかの利益」になっている。自分の予算を削られないためには、ムダ使いをしている「だれか」を探し出し、その人たちを袋だたきにするのが合理的だった。メディアは、公共投資、特殊法人、公務員や議員の人件費、地方自治体への補助金、生活保護、医療費と、次から次へとムダ使いのレッテルを貼り、政府はこの雰囲気を利用しながら歳出を削減していった。

まさに「袋だたきの政治」である。この袋だたきの対象のなかには、まずしい人、地方に住む人、高齢者や障がい者といった社会的弱者がふくまれていた。都市部への人口集中がすすみ、中間層が所得水準を落としていくなかで、弱者へのやさしさは次第に失われていった。事実、所得格差の大きな社会であるにもかかわらず、格差是正の必要を感じる国民の割合は、先進国のなかでかなり低い数字となっている。

私たちは20年以上にわたってこのような政治を見続けてきた。何が必要か、どうすれば暮らしがゆたかになるかではなく、犯人とムダ使いを暴き立てる政治だ。日本は、政治、そして政府への不信感が先進国でもっとも強い国のひとつだが、それも理由のないことではなかったのである。

「公共の財務」としての財政

経済が、社会が、そして政治が明らかな行き詰まりを見せている。今日よりも素晴らしい明日を人びとは夢み、それを私たちは進歩と呼んできた。だが、私たち日本人の歴史は、この進歩の軌道から大きくはずれ、いまだ経験したことのない、閉塞感におおわれた未踏の地へとあゆみを進めようとしている。私たちはどこに向かって進めばよいのか。この問いに答えるには、財政の起源をひも解く必要がある。

物語は16世紀にさかのぼる。16～17世紀は戦争の時代であった。いのちの危機にさらされたヨーロッパの人びとは、戦争の時代を乗り越えるために、お金で雇う傭兵軍から常備軍へと軍隊を作り変えていった。

常備軍を大きな規模で抱え込んだことによって、国家の軍事費は急増した。そして、その財源を調達するために租税負担が急速に高まっていった。このように財政の起源に立ち返ればはっきりとした事実が浮かびあがってくる。それは、まさに「生きる」という「社会に共通のニーズ」こそが、財政の基礎を作っていたということである。

16世紀は新大陸が発見され、大量の金・銀が流入し、統一的な市場・貨幣が誕生したことで、貨幣の流通が進展をした時代でもあった。つまり、自給自足で支えられていたコミュニティのなかに、貨幣をつうじた売買が入りこんできたわけだ。さらに、18世紀の終わりになると、産業革命が起き、市場経済での取引はコミュニティ全体を巻きこんでいくようになった。

人びとは所得をかせがなければ暮らしを維持できなくなった。大量の農民がコミュニティをはなれ、労働者として都市部に移動した。コミュニティの助け合いによって生存や生活を支え

合った時代は終わり、仕事を失うことが生存・生活の危機に直接結びつく時代が訪れた。このことは都市の治安を悪化させ、伝染病のまん延とあいまって、社会を不安定にした。そこで政府は、上下水道や住宅の整備などを積極的にすすめ、「労働者共通の生活のニーズ」をみだし、社会を安定させようとした。

以上のように簡単に歴史を振り返るだけでも、財政が「人間の生存や生活を保障するため」に生まれたこと、そして、「だれかの利益」ではなく、「みんなの利益」のために作られたことがわかる。だが、僕たちは、このあたり前の前提をあまりにも疎かにしてきた。そして、「だれかの利益」のかたまりである日本の財政は、経済が停滞し、人びとの生活水準が悪化していくなかで、「袋だたきの政治」を生み出した。

財政が” public finance” であること、つまり「公共の財務」であることの意味を噛みしめたい。「みんなの利益」を満たし、社会のまとまりを強めることが財政の目的なのだ。人びとの生存や生活を犠牲にし、意図的に人間と人間の対立を煽ることで財政の健全性を強めるという発想は、財政の基本原則や成りたちを無視した乱暴な議論でしかない。

再分配の罨

もう読者のみなさんはお気づきだろう。財政危機は表層のできごとでしかない。その根底にあるのは、社会の一体感が失われるという「統合の危機」である。このことを指して、僕は「分断社会」と呼ぶ。歳出削減に血道を上げ、既得権者を袋だたきにする政治が同胞意識や連帯感を喪失させ、統合の危機をうむ。その結果として、他者のために税を払うことを拒絶する租税抵抗が生まれ、税収が不足し、財政が危機的な

状況に陥っているのである。

では、この閉塞状況を突破する方法はいったいどこにあるのだろうか。答えはすでに示されている。それは、社会のメンバーに共通するニーズをみだし、そのために必要な財源をみなで負担し合うことで、もう一度、社会全体での共同事業へと財政を鋳直すことだ。

僕たちは、困っている人に限定してお金やサービスを給付する。生活保護だけではない。大学の授業料、医療費や介護費、幼稚園や保育園のサービス、ほとんどの給付を無償で得られるのは困っている人たちで、その他の人びとは税と自己負担を余儀なくされている。だが、この手法は、「だれもが受益者」という財政の原理にしたがっているだろうか。

左派・リベラルもふくめ、お金のある人は自己責任で、というのが社会の一般的な考えかたである。確かに、所得制限をつけ、まずしい人にターゲットをしばれば、効率的に格差を小さくできる。とりわけ、富裕層に重税を課し、低所得層向け給付の財源とすれば、確実に格差を小さくすることができる。だが、一部の人たちを受益者にしてしまえば、受益にとぼしく、負担だけをもとめられる中高所得層は、その政策に反対の声をあげる。

これを「再分配の罨」と呼ぶ。社会保障・税一体改革はその典型だ。先にも触れたように、消費増税の8割は借金の返済に用いられ、社会保障の充実に用いられる部分の大半は貧困対策だった。政治の場では、景気の腰折れや財政再建の先送りなど賑やかに議論がされた。だが、納税者が増税を嫌い、二度の延期を支持した理由は、取られっぱなしの税への反発、租税抵抗だったのではないか。格差是正のための財源が不足すれば、さらなる借金が必要となるか、困っている人たちを放置するかのどちらかになる。

弱者への善意が弱者の窮状を生む負の連鎖だ。

社会の共同事業、公共の財務としての財政という視点は、さらに僕たちにもうひとつの問いを与えてくれる。それは、税の負担は富裕者や大企業へのかたよった税だけでよいのか、という問いである。所得税では累進性が採用され、課税最低限以下の人たちは、税を払わなくてよい。あるいは、法人税は、事実上、大企業への課税が中心となっているし、相続税では、多くの資産を持っている人びとが課税の対象とされている。

だが、低所得層が税を払わずにお金やサービスが給付されていれば、再分配の罨が生じてしまう。そして、納税者は、社会的弱者が不正に受給していないか、ムダ使いをしていないか、疑心暗鬼になる。生活保護費の不正受給は全体の0.5%程度といわれているが、不正受給が日常茶飯事であるかのようにメディアでとりあげられていることはその典型的事例である。

給付だけではなく、税も「だれかが受益者」となってしまうと、相互監視状態は強まり、低所得層の不正を暴き立てる誘引がいつそう強められるわけだ。困っている人を助けようというのは、道徳的に見れば明らかに正しいことだ。だが、こと財政に関しては、弱者への善意は対立の源泉となりうる。そして、再分配の罨によって格差はさらに広められ、左派・リベラルは不幸にも弱者救済の声をいつそう強めていく。彼らが政治的に支持されない背景にはこうした負

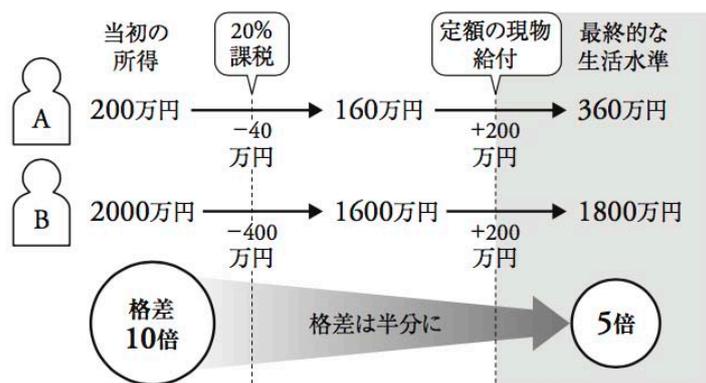
の循環があるのである。

財政の原点にかえる

ここで財政の原点にかえてみよう。中高所得層もふくめて、社会のメンバー全員が受益者になり、同時にできるだけ広く、だれもが負担者になる、これが財政の原点にかえるという言葉の意味である。低所得層も一定割合を負担し、中高所得層も自分自身が受益者となるとき、中高所得層はその政策に反対したり、低所得層を攻撃したりする理由を失う。だれもがサービスを受けとるばあい、もし、低所得層を批判し、サービスの給付水準を下げなければ、それは自分の首をしめることになるからだ。

それだけではない。租税負担を薄く広く分かち合えば、低所得層への不満はさらに弱まる。また、全員が受益者になれば、既得権者をなくすることができるし、所得制限をはずしていけば、行政の事務料も大幅に削減される。政治や行政の効率化にも寄与するわけである。

重要な点は、以上の財政改革は、結果的に所得格差を小さくするということである。例えば、住民税のように所得に対して一定割合となる税を全体にかける。その税金の一部を財政再建に用いつつ、残りを均等に全納税者にサービスとして給付する。図を見てみよう。低所得層が税を負担し、中高所得層が受益者となっても格差は小さくできるのである。



注：税金の一部は財政再建に用いている。

ここでのポイントは再分配には二つの方法があるということである。ひとつは低所得層を受益者にし、中高所得層を負担者とする「救済型再分配」である。国は憲法25条1項にしたがって生存権を保障しなければならないから、累進課税や貧困対策をおこなうことを責務とする。

問題は、この方法が再分配の罫を生み出してしまう点である。だからこそ、もうひとつの方法、すなわち全員をサービスの受益者にし、全員が負担者となる「共生型再分配」が重要になる。サービスの提供者は地方自治体である。人間と人間の顔が見えやすい地方財政のなかに「共生型再分配」が実現すれば、人間を所得で線引きすることなく、社会の共通ニーズをみとすことで社会の共同事業としての財政を再構築できる。地方レベルでの共感の再生は、国レベ

ルでの「救済型再分配」への合意を形成する土台にもなるだろう。

僕たちは困っている人たちを助けることを正義の問題として話しがちである。だが、人間は正義のために助け合うのではない。生存や生活のニーズをみたすために助け合うのである。だからこそ、財政を起点として、痛みと喜びを分かち合い、利害関係を共有する公共空間を再生することが大事なのである。だれがムダ使いの犯人かを探す政治、人間の負担や受益を金銭的な尺度でおこなう財政、これらを大胆に作りかえるべき時が来ている。お互いが協力し合うことが、他者の、そして自分の利益となる。そういう発想こそが「寛容なき時代」を乗り越え、分断社会を終わらせるために求められる処方箋なのである。

「雇用形態別労働者の実態に関する調査」

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

I. 「雇用形態別労働者の実態に関する調査」について

「雇用形態別労働者の実態に関する調査」は、電機連合加盟組合を対象に2015年9月から11月に実施し、2016年3月に調査時報第417号（2分冊）として発行し、取りまとめました。

以下、その概要について報告をします。

1. 調査目的

電機連合は、非正規労働者を同じ職場でともに働くパートナーとして、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇への改善をめざした取り組みを行っています。そのために、実態把握の観点から、2008年に「パート、派遣、請負労働者等の雇用実態調査」を行い、その結果を踏まえて、2012年に「電機産業における派遣・請負労働者の権利保護ガイドライン」を改定しました。さらに、その後の労働者派遣法、パートタイム労働法の改正内容を補強しながら、処遇改善、権利保護の取り組みを行ってきました。近年、職場におけるパート、派遣、請負労働者等の雇用状況は大きく変化していることから、あらためて標記調査を実施し、今後の労働条件改善の取り組みにつなげることを目的としています。

2. 調査対象

電機連合直加盟組合および一括加盟構成組合の本部・支部（なお、ここでは「直加盟組合」についてのみを報告の対象とします。）

3. 調査内容

- (1) 雇用実態
- (2) 労働条件関係
- (3) 労働環境
- (4) 組織化状況

4. 調査期間

2015年9月2日（水）～11月20日（金）

なお、本調査については総合労働政策部門労働調査部が実施した。

Ⅱ. 調査結果の概要

< 電機連合の雇用形態別労働者（正社員以外）の定義 >

※本調査においては、雇用形態別労働者（正社員以外）を以下の7つに分け、それぞれ定義づけをしています。

直接雇用労働者	
パート・アルバイト	1週間の所定労働時間が通常の労働者（正社員）より短い労働者（定年後の雇用延長者を除く）
有期契約労働者	1週間の所定労働時間が通常の労働者（正社員）と同等であり、期間の定めのある労働契約で雇用されている労働者（パート・アルバイトおよび嘱託を除く）
嘱託	定年後の雇用延長者を除く業務委託されている労働者
無期契約労働者	正社員と同じ労働条件ではないが、正社員と同じ定年年齢までの雇用を前提としている労働者
定年後の雇用延長者	定年まで自社の正社員で、定年後に再雇用されている労働者
間接雇用労働者（受入企業で直接雇用されていない労働者）	
派遣労働者	「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないもの」（労働者派遣法第2条）であり、その対象となる労働者
請負企業の労働者	労働契約を締結した相手方である企業が業務請負契約により受注先（受託企業）となり主として発注元企業（委託企業）の事業所構内で働く労働者

1. 雇用実態

(1) 集計組織数・該当部門

調査時点の直加盟組合数は166組合であり、今回、調査表の提出組合数は113組合（208組織）で

あった。調査項目ごとの集計では回答登録状況により、集計組合数は異なっている。なお、「組織数」とは、各組合の支部・分会等の組織数である。

第1表 集計組織数・該当部門

単位：組織数、（）内：%

	集計		部門別				
	組合数	組織数	製造部門	研究・開発部門	SE部門	事務・営業部門	その他
直加盟組合	112	207 (100.0)	143 (69.1)	160 (77.3)	96 (46.4)	184 (88.9)	74 (35.7)

部門別は複数回答可のため集計組織数とは一致しない

(2) 雇用形態別労働者（正社員以外）の有無

正社員以外の雇用形態別労働者の有無について「いる」をみると、直加盟組合で「定年後の雇用延長者」が91.3%と最も多く、「雇用延長の取

り組み」が進んでいることがうかがえる。次いで「派遣労働者」が88.4%、「無期契約労働者」については、1割未満となっている。

第2表 雇用形態別労働者（正社員以外）の有無

【直加盟組合】 単位: 組織数、()内: %

		集計		いる	いない
		組合数	組織数		
雇用形態別	パート・アルバイト	112	207 (100.0)	122 (58.9)	85 (41.1)
	有期契約労働者	112	207 (100.0)	129 (62.3)	78 (37.7)
	嘱託	112	207 (100.0)	119 (57.5)	88 (42.5)
	無期契約労働者	111	206 (100.0)	16 (7.8)	190 (92.2)
	定年後の雇用延長者	112	207 (100.0)	189 (91.3)	18 (8.7)
	派遣労働者	112	207 (100.0)	183 (88.4)	24 (11.6)
	請負企業の労働者	109	201 (100.0)	109 (54.2)	92 (45.8)

(3) 在籍・受け入れ状況の把握

在籍・受け入れ状況の把握については、どの雇用形態別労働者においても「本社と事業所の両方で把握している」が最も多い。直加盟組合で、「該当者はいない」を除いた割合でみても、雇用形態

別にみてもそれぞれ5割強～8割となっている。ただし、「請負企業の労働者」については、「本社と事業所の両方で把握している」は48.1%、「事業所のみで把握している」が30.1%、また「把握していない」が13.5%となっている。

第3表 在籍・受け入れ状況の把握

【直加盟組合】 単位: 組織数、()内: %

		集計		本社のみで把握している	事業所のみで把握している	本社と事業所の両方で把握している	把握していない	該当者はいない
		組合数	組織数					
雇用形態別	パート・アルバイト	112	207 (100.0)	24 (11.6)	17 (8.2)	111 (53.6)	2 (1.0)	53 (25.6)
	有期契約労働者	112	207 (100.0)	19 (9.2)	13 (6.3)	116 (56.0)	2 (1.0)	57 (27.5)
	嘱託	112	207 (100.0)	17 (8.2)	16 (7.7)	110 (53.1)	3 (1.4)	61 (29.5)
	無期契約労働者	111	206 (100.0)	4 (1.9)	7 (3.4)	42 (20.4)	-	153 (74.3)
	定年後の雇用延長者	112	207 (100.0)	24 (11.6)	11 (5.3)	158 (76.3)	1 (0.5)	13 (6.3)
	派遣労働者	112	207 (100.0)	26 (12.6)	30 (14.5)	127 (61.4)	6 (2.9)	18 (8.7)
	請負企業の労働者	109	201 (100.0)	11 (5.5)	40 (19.9)	64 (31.8)	18 (9.0)	68 (33.8)

(4) 雇用人数

直加盟組合の全労働者の雇用人数は、集計組合113組合（208組織）で482,711名、そのうち、正社員以外の「雇用形態別労働者」計は118,932名で、全労働者に占める割合は24.6%となっている。その内訳は、「直接雇用労働者」46,516名（9.6%）、

「定年後の雇用延長者」8,633名（1.8%）、「間接雇用労働者」63,783名（13.2%）である。さらに、「雇用形態別労働者（正社員以外）」で雇用形態別にそれぞれの割合をみると、「請負企業の労働者」が31.0%、「派遣労働者」が22.6%と「間接雇用労働者」が5割強を占めている。

第4表 雇用人数

【直加盟組合】

単位：人数

	集計		雇用 人数 合計	職種						全労働者に 占める 割合(%)	雇用形態別 労働者の割 合(%)
	組合数	組織数		製造	開発、 技術	SE	事務	営業	その他		
全労働者 (A)+(B)	113	208	482,711	83,203	151,479	31,869	63,934	42,945	109,281	100.0	-
正社員 (A)	113	208	363,779	57,259	127,535	27,788	53,372	39,729	58,096	75.4	-
管理職	111	201	72,496	3,365	26,138	5,582	14,783	13,143	9,485	15.0	-
管理職以外	113	208	291,283	53,894	101,397	22,206	38,589	26,586	48,611	60.3	-
雇用形態別労働者(正社員以外)計 (B)	111	206	118,932	25,944	23,944	4,081	10,562	3,216	51,185	24.6	100.0
直接雇用労働者 計	111	205	46,516	5,102	2,994	599	4,008	1,545	32,268	9.6	39.1
パート・アルバイト	107	199	5,489	1,470	273	34	693	123	2,896	1.1	4.6
有期契約労働者	104	197	33,447	2,963	1,213	459	1,342	320	27,150	6.9	28.1
嘱託	106	200	7,405	602	1,499	106	1,918	1,096	2,184	1.5	6.2
無期契約労働者	99	192	175	67	9	-	55	6	38	0.0	0.1
定年後の雇用延長者	110	204	8,633	1,849	2,305	350	1,939	799	1,391	1.8	7.3
間接雇用労働者 計	103	192	63,783	18,993	18,645	3,132	4,615	872	17,526	13.2	53.6
派遣労働者	102	189	26,877	7,492	8,673	1,799	3,694	765	4,454	5.6	22.6
請負企業の労働者	86	159	36,906	11,501	9,972	1,333	921	107	13,072	7.5	31.0
全労働者に占める雇用形態別労働者(正社員以外)比率 (B)÷((A)+(B))%	113	208	24.6	31.2	15.8	12.8	16.5	7.5	46.8		

※ 職種「その他」の人数には、「職種の合計人数」が含まれている場合がある(職種別で分類できないため)。

(5) 1週間の所定労働時間

直加盟組合の「1週間の所定労働時間」の分布をみると、雇用形態別においていずれも「35時間～40時間未満」が最多となっている。ただし、「パート・アルバイト」については、個々の契約が多いため、その労働時間は幅広く分布している。

また、「1日の所定労働時間」と「1週間の勤務日数」では、「パート・アルバイト」が1日「4～8時間」、週「2～5日」となり、その他の雇用形態別では、1日「7時間45分」、週「5日」が最多である。

第5表 1週間の所定労働時間

【直加盟組合】

単位：組織数、（）内：%

	集計		20時間未満	20時間～ 25時間未満	25時間～ 30時間未満	30時間～ 35時間未満	35時間～ 40時間未満	40時間以上	平均
	組合数	組織数							
パート・アルバイト	72	118 (100.0)	6 (5.1)	8 (6.8)	21 (17.8)	28 (23.7)	47 (39.8)	8 (6.8)	32:10
有期契約労働者	78	136 (100.0)	-	-	-	5 (3.7)	115 (84.6)	16 (11.8)	38:39
嘱託	60	117 (100.0)	4 (3.4)	-	-	-	98 (83.8)	15 (12.8)	37:47
無期契約労働者	21	32 (100.0)	-	-	-	-	29 (90.6)	3 (9.4)	38:59
定年後の雇用延長者	100	184 (100.0)	-	3 (1.6)	1 (0.5)	2 (1.1)	157 (85.3)	21 (11.4)	38:33
派遣労働者	83	162 (100.0)	-	-	-	-	141 (87.0)	21 (13.0)	38:58
請負企業の労働者	43	84 (100.0)	-	1 (1.2)	-	-	71 (84.5)	12 (14.3)	38:47

(6) 正社員への登用制度・無期雇用への転換制度

「正社員への登用制度」について、「制度あり」の割合は、直加盟組合で「有期契約労働者」が39.1%で最も多く、次いで「派遣労働者」27.0%、「パート・アルバイト」21.5%となり、全体的にみても登用制度の導入率は高くない。しかし、「制度はないが登用実績あり」と回答した組織もあるため、実際は制度がなくても登用されている可能性もある。

「無期雇用への転換制度」について、「制度あり」の割合は、直加盟組合で「有期契約労働者」が11.5%で最も多く、次いで「パート・アルバイト」が8.4%となっているが、いずれも転換制度の導入率はわずかである。「無期雇用への転換制度」については、2013年4月1日に施行された「無期転換ルール」を定めた改正労働契約法により、5年目を迎える2018年4月までに各組織の対応が求められる。

第6表 正社員への登用制度・無期雇用への転換制度

【直加盟組合】

単位：組織数、（）内：%

	正社員への登用制度				無期雇用への転換制度			
	集計		あり	なし	集計		あり	なし
	組合数	組織数			組合数	組織数		
パート・アルバイト	110	205 (100.0)	44 (21.5)	161 (78.5)	108	203 (100.0)	17 (8.4)	186 (91.6)
有期契約労働者	107	202 (100.0)	79 (39.1)	123 (60.9)	105	200 (100.0)	23 (11.5)	177 (88.5)
嘱託	106	201 (100.0)	31 (15.4)	170 (84.6)	104	199 (100.0)	8 (4.0)	191 (96.0)
派遣労働者	109	204 (100.0)	55 (27.0)	149 (73.0)	107	202 (100.0)	13 (6.4)	189 (93.6)
請負企業の労働者	101	193 (100.0)	10 (5.2)	183 (94.8)	97	190 (100.0)	2 (1.1)	188 (98.9)

(7) 2014年度の定年後の再雇用

2014年度の定年退職者人数と再雇用希望者人数は、直加盟組合の集計組合111組合（205組織）で、「2014年度定年退職者人数」5,007名、そのうち「再雇用希望者人数」は2,851名（56.9%）と

なっている。また、「再雇用希望者」のうち、2,568名（90.1%）が再雇用され、その内訳は、「自社で再雇用」が2,041名で最も多く、「グループ企業で再雇用」486名、「その他」41名となっている。一方、「退職者」は283名であった。

第7表 2014年度の定年後の再雇用

【直加盟組合】 単位:人数

	集計		2014年度の 定年退職者 人数 (A)	(A)のうち 再雇用希望 者人数 (B)	再雇用希望者人数(B)の内訳				再雇用希望 者全員が再 雇用された 組織数
	組合数	組織数			自社で 再雇用	グループ企 業で再雇用	その他	退職者	
電機連合計	111	205	5,007	2,851	2,041	486	41	283	157

※ 集計組合数、集計組織数は「2014年度の定年退職者人数(A)」が0人の場合も含む。
 ※ 「再雇用希望者全員が再雇用された組織数」は「再雇用希望者人数(B)」が1人以上の組織を集計の対象とする。

2. 労働条件関係（直接雇用労働者、定年後の雇用延長者）

(1) 産業別最低賃金（18歳見合い）協定の適用

産業別最低賃金（18歳見合い）の適用について、「適用している」と「到達していることは確認済み」を合計した割合をみると、直加盟組合で「パート・アルバイト」「有期契約労働者」「嘱託」については50%超、「定年後の雇用延長者」は78.6%

であるが、「無期契約労働者」については、29.1%となっている。一方、「適用していない」については、「パート・アルバイト」が24.1%、「有期契約労働者」が17.0%となり、電機連合のパートタイム・有期契約労働者の労働条件対策に基づき、産業別最低賃金（18歳見合い）を遵守することが求められる。

第8表 産業別最低賃金（18歳見合い）協定の適用

【直加盟組合】 単位:組織数、()内:%

	集計		適用している	適用していない	到達している ことは確認済み	関与していない
	組合数	組織数				
雇用形態別	パート・アルバイト	100 (100.0)	62 (35.6)	42 (24.1)	28 (16.1)	42 (24.1)
	有期契約労働者	99 (100.0)	70 (38.5)	31 (17.0)	26 (14.3)	55 (30.2)
	嘱託	92 (100.0)	62 (36.7)	18 (10.7)	25 (14.8)	64 (37.9)
	無期契約労働者	66 (100.0)	26 (23.6)	6 (5.5)	6 (5.5)	72 (65.5)
	定年後の雇用延長者	108 (100.0)	121 (60.2)	25 (12.4)	37 (18.4)	18 (9.0)

(2) 通勤手当の支給

通勤手当の支給について、「正社員と同基準で支給される」は、直加盟組合で「定年後の雇用延長者」が90.1%と最も多く、ほぼ定年前と変わらず支給されていることがわかる。また、「パート・アルバイト」「有期契約労働者」「嘱託」について

は6割強～7割が同基準で支給となっており、いずれも「正社員と別基準で支給される」を大きく上回っている。「無期契約労働者」についても3割超が同基準となっているものの、「関与していない」が6割強で大半を占めている。

第9表 通勤手当の支給

【直加盟組合】

単位：組織数、（）内：%

		集計		正社員と同基準で支給される	正社員と別基準で支給される	支給していない	関与していない
		組合数	組織数				
雇用形態別	パート・アルバイト	101	175 (100.0)	124 (70.9)	17 (9.7)	2 (1.1)	32 (18.3)
	有期契約労働者	100	183 (100.0)	132 (72.1)	11 (6.0)	-	40 (21.9)
	嘱託	93	170 (100.0)	111 (65.3)	8 (4.7)	5 (2.9)	46 (27.1)
	無期契約労働者	67	111 (100.0)	36 (32.4)	2 (1.8)	-	73 (65.8)
	定年後の雇用延長者	110	203 (100.0)	183 (90.1)	5 (2.5)	1 (0.5)	14 (6.9)

(3) 健康診断

健康診断について、「正社員と同基準での適用がある」は、どの雇用形態別においても「法定通りの検診項目の健康診断を実施」を上回っており、

直加盟組合で「パート・アルバイト」「有期契約労働者」「定年後の雇用延長者」は6割弱となり、「法定通り」の約2倍となっている。

第10表 健康診断

【直加盟組合】

単位：組織数、（）内：%

		集計		法定通りの検診項目の健康診断を実施	正社員と同基準での適用がある	正社員と同基準ではないが、一部、上積みの検診項目や補助がある	関与していない
		組合数	組織数				
雇用形態別	パート・アルバイト	101	175 (100.0)	46 (26.3)	99 (56.6)	5 (2.9)	25 (14.3)
	有期契約労働者	99	182 (100.0)	43 (23.6)	102 (56.0)	3 (1.6)	34 (18.7)
	嘱託	93	170 (100.0)	51 (30.0)	70 (41.2)	4 (2.4)	45 (26.5)
	無期契約労働者	66	110 (100.0)	15 (13.6)	23 (20.9)	5 (4.5)	67 (60.9)
	定年後の雇用延長者	110	203 (100.0)	67 (33.0)	121 (59.6)	5 (2.5)	10 (4.9)

(4) 直接雇用労働者、定年後の雇用延長者の賃金・一時金

直接雇用労働者、定年後の雇用延長者の「賃金」について、直加盟組合で「嘱託」「定年後の雇用延長者」の約9割、「有期契約労働者」「無期契約労働者」の約6割強が、「月給」制となっている。

「パート・アルバイト」については8割強が「時間給」制となっているが、一部「パート・アルバイト」「有期契約労働者」「定年後の雇用延長者」において、「日給」制の契約もみられる。「一時金」については、いずれの雇用形態別においても5割～8割の過半数以上が「あり」としている。

第11表 直接雇用労働者、定年後の雇用延長者の賃金・一時金

【直加盟組合】

単位：組織数、（）内：%

		賃金				一時金			
		集計		月給	時間給	集計		あり	なし
		組合数	組織数			組合数	組織数		
雇用形態別	パート・アルバイト	70	111 (100.0)	13 (11.7)	98 (88.3)	77	122 (100.0)	63 (51.6)	59 (48.4)
	有期契約労働者	61	109 (100.0)	71 (65.1)	38 (34.9)	70	122 (100.0)	80 (65.6)	42 (34.4)
	嘱託	51	91 (100.0)	83 (91.2)	8 (8.8)	56	103 (100.0)	79 (76.7)	24 (23.3)
	無期契約労働者	17	24 (100.0)	16 (66.7)	8 (33.3)	22	32 (100.0)	18 (56.3)	14 (43.8)
	定年後の雇用延長者	85	156 (100.0)	139 (89.1)	17 (10.9)	90	168 (100.0)	134 (79.8)	34 (20.2)

3. 労働環境（正社員以外）

(1) 雇用形態別労働者の受け入れ

雇用形態別労働者の受け入れについて、「労使協議の付議事項となっている」は、直加盟組合で「定年後の雇用延長者」が3割弱となっているが、その他の雇用形態別労働者については1割前後と少ない。全体的に「労使協議の付議事項ではないが、会社からの報告を受けている」が最も多いものの、「定年後の雇用延長者」「無期契約労働者」を除いたその他の雇用形態別労働者については、

「労使協議の付議事項でもなく、会社からの報告も受けていない」も同程度の回答となっている。また、「無期契約労働者」については、その半数以上が「会社からの報告も受けていない」となっている。「派遣労働者」「請負企業の労働者」については、「電機産業における派遣・請負労働者の権利保護ガイドライン」に基づき、受け入れにあたっては労使協議の徹底を図ることが求められる。

第12表 雇用形態別労働者の受け入れ

【直加盟組合】

単位：組織数、（）内：%

		集計		労使協議の付議事項となっている	労使協議の付議事項ではないが、会社からの報告を受けている	労使協議の付議事項でもなく、会社からの報告も受けていない	正社員以外はおらず、将来的にも正社員以外を雇う予定はない
		組合数	組織数				
雇用形態別	パート・アルバイト	104	186 (100.0)	24 (12.9)	79 (42.5)	76 (40.9)	7 (3.8)
	有期契約労働者	100	179 (100.0)	18 (10.1)	80 (44.7)	68 (38.0)	13 (7.3)
	嘱託	96	171 (100.0)	16 (9.4)	75 (43.9)	71 (41.5)	9 (5.3)
	無期契約労働者	68	110 (100.0)	7 (6.4)	28 (25.5)	49 (44.5)	26 (23.6)
	定年後の雇用延長者	110	204 (100.0)	61 (29.9)	108 (52.9)	32 (15.7)	3 (1.5)
	派遣労働者	105	197 (100.0)	19 (9.6)	84 (42.6)	88 (44.7)	6 (3.0)
	請負企業の労働者	96	174 (100.0)	14 (8.0)	59 (33.9)	86 (49.4)	15 (8.6)

(2) 社内設備（食堂、売店等）

社内設備（食堂、売店等）の利用料については、すべての雇用形態別労働者において「正社員と同

条件で利用できる」としている。一方、「正社員と同条件でもなく、補助もない」や「設備の利用はできない」とした組織もいくつか見受けられる。

第13表 社内設備（食堂、売店等）

【直加盟組合】

単位：組織数、（）内：%

		集計		正社員と 同条件で 利用できる	正社員と同条件 ではないが、会 社から一部、補 助がある	正社員と同条件 でもなく、 補助もない	設備の利用は できない	関与して いない
		組合数	組織数					
雇用形態別	パート・アルバイト	87	151 (100.0)	138 (91.4)	-	4 (2.6)	1 (0.7)	8 (5.3)
	有期契約労働者	83	148 (100.0)	132 (89.2)	-	4 (2.7)	1 (0.7)	11 (7.4)
	嘱託	76	137 (100.0)	124 (90.5)	1 (0.7)	2 (1.5)	3 (2.2)	7 (5.1)
	無期契約労働者	54	86 (100.0)	60 (69.8)	-	2 (2.3)	5 (5.8)	19 (22.1)
	定年後の雇用延長者	90	166 (100.0)	158 (95.2)	1 (0.6)	2 (1.2)	1 (0.6)	4 (2.4)
	派遣労働者	87	164 (100.0)	141 (86.0)	-	15 (9.1)	1 (0.6)	7 (4.3)
	請負企業の労働者	78	144 (100.0)	108 (75.0)	-	14 (9.7)	5 (3.5)	17 (11.8)

(3) 教育訓練

①安全衛生に関わる教育訓練

「安全衛生に関わる教育訓練」について、「該当者はいない」を除いた直加盟組合でみると、「直接雇用労働者」および「定年後の雇用延長者」で

8割強が「正社員と同基準での適用がある」としている。一方、「派遣労働者」「請負企業の労働者」については、「同基準での適用」は6割～7割強で、「教育訓練はしていない」が1割～2割となっている。

第14表 教育訓練①安全衛生に関わる教育訓練

【直加盟組合】

単位：組織数、（）内：%

		集計		正社員と同基準 での適用がある	正社員と比べて 差がある	教育訓練は していない	該当者はいない
		組合数	組織数				
雇用形態別	パート・アルバイト	109	204 (100.0)	127 (62.3)	9 (4.4)	13 (6.4)	55 (27.0)
	有期契約労働者	106	201 (100.0)	122 (60.7)	12 (6.0)	11 (5.5)	56 (27.9)
	嘱託	106	200 (100.0)	116 (58.0)	5 (2.5)	12 (6.0)	67 (33.5)
	無期契約労働者	99	192 (100.0)	25 (13.0)	3 (1.6)	2 (1.0)	162 (84.4)
	定年後の雇用延長者	110	205 (100.0)	163 (79.5)	13 (6.3)	16 (7.8)	13 (6.3)
	派遣労働者	104	199 (100.0)	143 (71.9)	20 (10.1)	23 (11.6)	13 (6.5)
	請負企業の労働者	96	185 (100.0)	76 (41.1)	19 (10.3)	30 (16.2)	60 (32.4)

(4) 教育訓練

②職務の遂行に必要な最低限の教育訓練

「職務の遂行に必要な最低限の教育訓練」について、「該当者はいない」を除いた直加盟組合でみると、「直接雇用労働者」および「定年後の雇

用延長者」で7割強、また「派遣労働者」で6割強が「正社員と同基準での適用がある」としている。「請負企業の労働者」については、「正社員と同基準での適用がある」と「教育訓練はしていない」が約4割でほぼ同じ割合となっている。

第15表 教育訓練②職務の遂行に必要な最低限の教育訓練

【直加盟組合】

単位:組織数、()内:%

		集計		正社員と同基準での適用がある	正社員と比べて差がある	教育訓練はしていない	該当者はいない
		組合数	組織数				
雇用形態別	パート・アルバイト	109	202 (100.0)	107 (53.0)	26 (12.9)	15 (7.4)	54 (26.7)
	有期契約労働者	106	199 (100.0)	110 (55.3)	21 (10.6)	13 (6.5)	55 (27.6)
	嘱託	105	197 (100.0)	94 (47.7)	20 (10.2)	16 (8.1)	67 (34.0)
	無期契約労働者	99	190 (100.0)	22 (11.6)	6 (3.2)	2 (1.1)	160 (84.2)
	定年後の雇用延長者	110	203 (100.0)	144 (70.9)	26 (12.8)	19 (9.4)	14 (6.9)
	派遣労働者	103	196 (100.0)	119 (60.7)	32 (16.3)	33 (16.8)	12 (6.1)
	請負企業の労働者	95	182 (100.0)	54 (29.7)	17 (9.3)	52 (28.6)	59 (32.4)

(5) 教育訓練

③キャリアアップなどのための教育訓練

「キャリアアップなどのための教育訓練」について、「該当者はいない」を除き直加盟組合でみると、「直接雇用労働者」および「定年後の雇用延長者」で4割～5割弱が「教育訓練はしていな

い」としている。また「正社員と同基準での適用がある」と「正社員と比べて差がある」については、2割～3割で大きな差はない。「派遣労働者」「請負企業の労働者」については、6割強～7割強が「教育訓練はしていない」としている。

第16表 表教育訓練 ③キャリアアップなどのための教育訓練

【直加盟組合】

単位:組織数、()内:%

		集計		正社員と同基準での適用がある	正社員と比べて差がある	教育訓練はしていない	該当者はいない
		組合数	組織数				
雇用形態別	パート・アルバイト	107	200 (100.0)	32 (16.0)	44 (22.0)	68 (34.0)	56 (28.0)
	有期契約労働者	104	198 (100.0)	44 (22.2)	39 (19.7)	59 (29.8)	56 (28.3)
	嘱託	105	198 (100.0)	39 (19.7)	32 (16.2)	58 (29.3)	69 (34.8)
	無期契約労働者	99	191 (100.0)	10 (5.2)	7 (3.7)	11 (5.8)	163 (85.3)
	定年後の雇用延長者	108	201 (100.0)	62 (30.8)	47 (23.4)	75 (37.3)	17 (8.5)
	派遣労働者	101	194 (100.0)	18 (9.3)	44 (22.7)	116 (59.8)	16 (8.2)
	請負企業の労働者	95	183 (100.0)	9 (4.9)	21 (11.5)	90 (49.2)	63 (34.4)

4. 組織化状況（直接雇用労働者、定年後の雇用延長者）

直接雇用労働者、定年後の雇用延長者の組織化状況について、「組織化している」は直加盟組合で「定年後の雇用延長者」については4割強で最

も多い。一方で、直接雇用労働者では1割にも至らず、「現在、組織化は考えていない」は7割強となっており、直接雇用労働者の組合員化の取り組みは進んでいない。

第17表 組織化状況

【直加盟組合】

単位:組織数、()内:%

		集計		組織化している	現在、組織化に 取り組んでいる	現在、組織化を 検討している	現在、組織化を 考えていない が、将来的には 考える必要がある と感じている	現在、組織化は 考えていない
		組合数	組織数					
雇用形態別	パート・アルバイト	100	176 (100.0)	8 (4.5)	1 (0.6)	7 (4.0)	27 (15.3)	133 (75.6)
	有期契約労働者	97	173 (100.0)	8 (4.6)	3 (1.7)	5 (2.9)	40 (23.1)	117 (67.6)
	嘱託	92	166 (100.0)	2 (1.2)	2 (1.2)	1 (0.6)	31 (18.7)	130 (78.3)
	無期契約労働者	74	126 (100.0)	1 (0.8)	-	-	26 (20.6)	99 (78.6)
	定年後の雇用延長者	110	204 (100.0)	91 (44.6)	9 (4.4)	6 (2.9)	36 (17.6)	62 (30.4)

第18表 組織化している対象者の割合（分布）

【直加盟組合】

単位:組織数

		集計		割合(組織化している人数/該当人数×100)					平均
		組合数	組織数	20%未満	20%~ 40%未満	40%~ 60%未満	60%~ 80%未満	80%~100%	
雇用形態別	パート・アルバイト	5	6	4	-	-	-	2	33.8
	有期契約労働者	4	4	-	2	1	-	1	56.2
	嘱託	2	2	-	1	-	-	1	68.8
	無期契約労働者	1	1	-	-	-	-	1	100.0
	定年後の雇用延長者	33	86	11	7	6	11	51	73.5

電機連合福祉共済センター設立30周年 ～共済推進活動のさらなる充実に向けて～

電機連合 福祉共済センター 常務理事 岡本 昌史

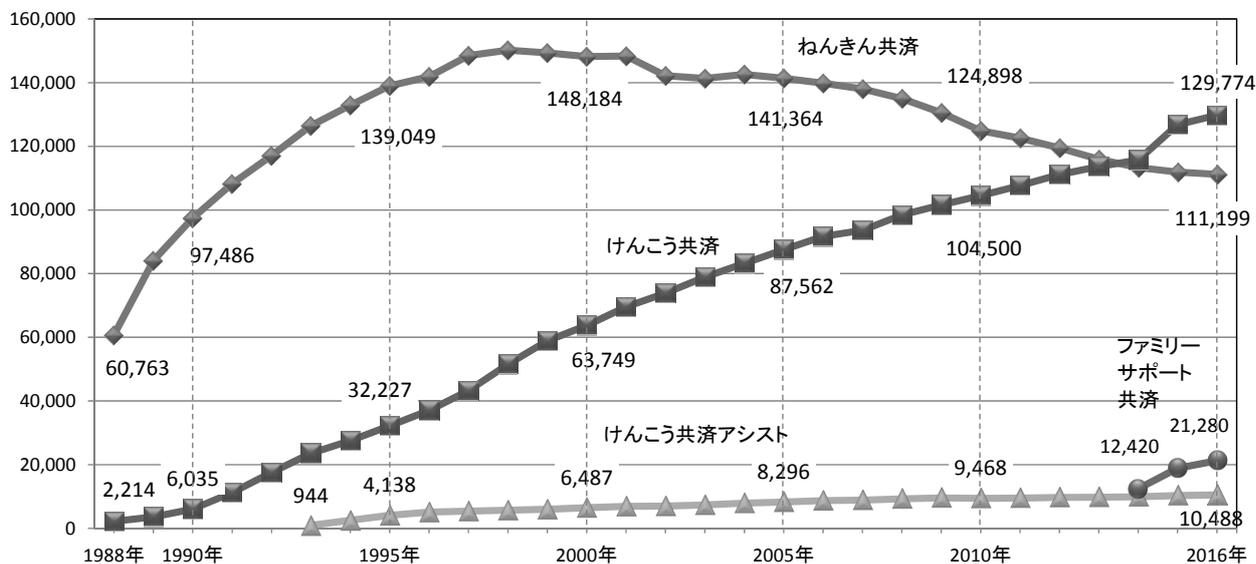
電機連合福祉共済センターは1987年の電機連合（当時電機労連）第35回定期大会で、組織的なスケールメリットを生かし、相互扶助・共助を基本とした福祉共済制度によって、組合員の現在および将来の生活安定・向上を図ることを目的に設立され、来年30周年を迎えます。

30年の電機共済の歩みを振り返るとともに、加入者還元を中心とした30周年記念事業や新たな制度の新設などもふくめた今後の共済推進活動の更なる充実に向け取り組みます。

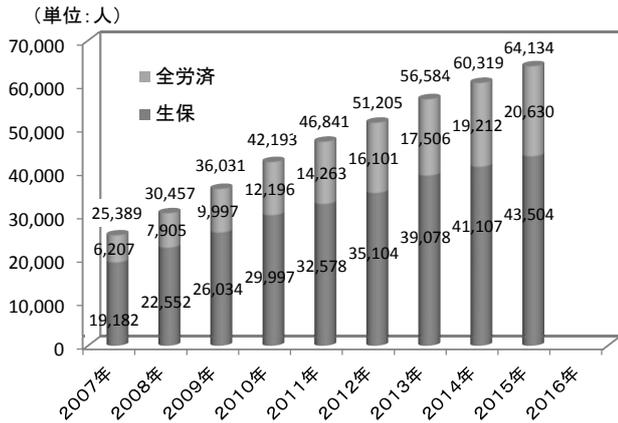
1. 電機共済の30年の歩み(任意共済の推移)

多くの皆さんにご加入を頂き、主要の「ねんきん共済」、「けんこう共済（含むアシスト）」は10万人を超える加入者となり民間産別最大の共済となりました。ねんきん共済の受給者は6万人超、けんこう共済（含むアシスト）の年間給付額は43億円（年間給付件数25,000件）となりました。

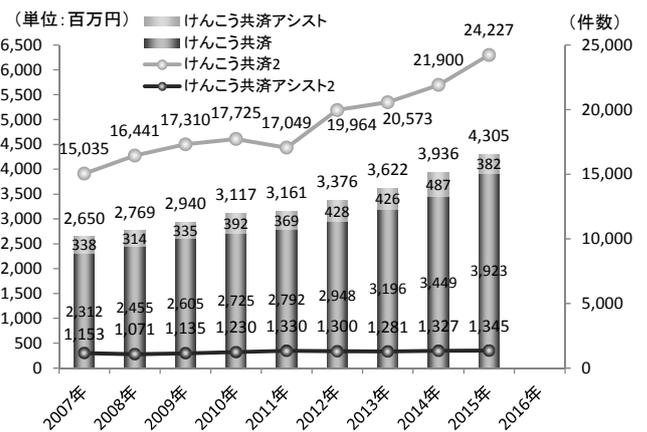
任意共済の加入者の推移



ねんきん共済年金受給者の推移



けんこう共済給付金・給付件数の推移



2. 加入者向け30周年記念事業

これまでの各種電機共済のご加入頂いた加入

者の皆さんへの感謝・還元として次の記念事業を実施します。2017年募集で新規加入される方も対象となります。

= 30周年記念事業を実施します =

その① 記念図書カードプレゼント

対象者 2018年4月1日時点の「けんこう共済」、「けんこう共済アシスト」、「ファミリーサポート共済」の加入者全員
記念品 図書カード1,000円分お渡しします！！2017年1月～12月募集の新規加入者も対象です。

その② 電機連合事務運営費0%

対象者 「ねんきん共済」・「悠々プラン」の加入者全員
対象期間 月払→2017年6月～2018年5月 半年払→2017年9月～2018年8月
記念事業 電機連合事務運営費0%（月払掛金の0.9%→0%、半年払掛金の0.3%→0%）

さらに

その③ 抽選で東北・熊本支援ギフトが当たる

応募対象者 2018年4月1日時点の「けんこう共済」、「けんこう共済アシスト」、「ファミリーサポート共済」、「ねんきん共済」・「悠々プラン」加入者。

応募方法 2018年4月初旬に応募用紙を加入者のご自宅に郵送致します。

当選者総数 3万円相当100名様、2万円相当150名様、1万円相当300名様、3千円相当3,000名様にお渡しします。

3. 共済推進活動のさらなる充実に向けて

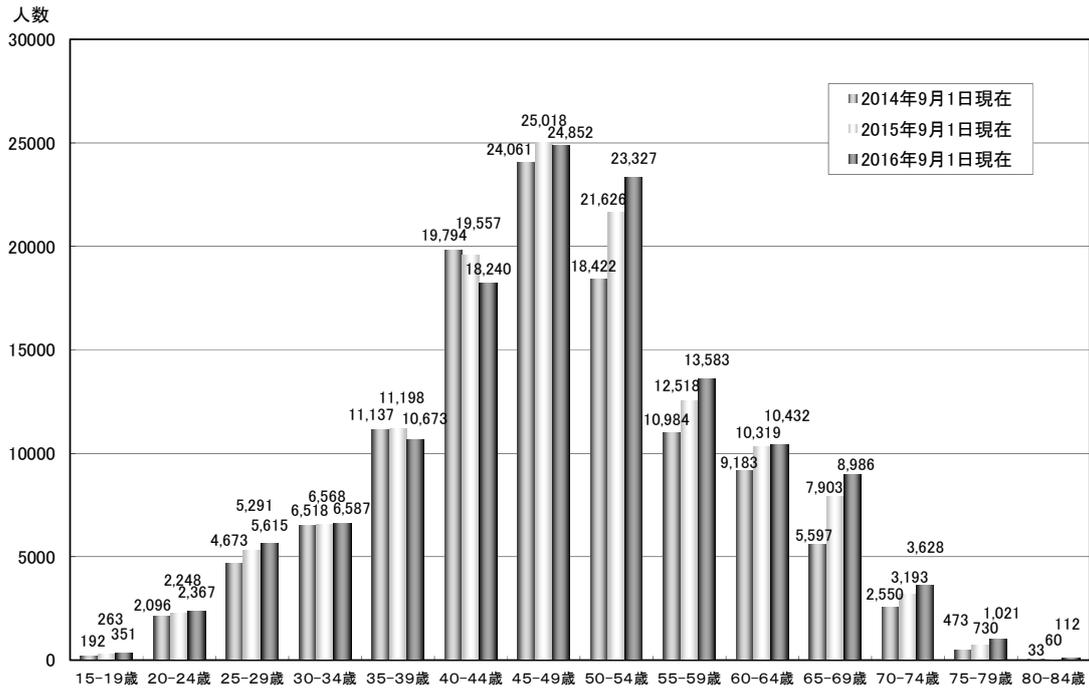
2016年10月5日に電機連合福祉共済センター第106回理事会・第72回評議員会を開催し、①中長期の加入率目標、②新入社員・新入組合員の加入率目標、③2017年新規加入者目標、④フレッシュアッププランの推進、⑤けんこう共済介護特約の新設を含む2017年加入促進基本方針を確認しました。共済推進活動のさらなる充実に向けて、そのポイントについて下記します。

(1) 中長期の加入率目標と新入社員・新入組合員の加入率目標

現状の「ねんきん共済」の加入率は20%、「けんこう共済」+「けんこう共済アシスト」の加入率は25%となっています。将来不安への備えとしての共済推進活動の重要性の高まり、加入者年齢分布のバランス化や共済運営の安定化を求める観点から、「ねんきん共済」、「けんこう共済」+「けんこう共済アシスト」は中長期には組合員の40%加入を目標とします。

また、2017年の新入社員・新入組合員の40%を新規加入目標とします。

けんこう共済の年齢層別加入状況



(2) フレッシュアッププランの推進

20歳代の共済加入率は大変低く、2016年より新入社員・新入組合員向け推奨共済プランとしてフレッシュアッププランを投入しました。新入組合員の40%を加入目標とし、新入社員受け入れ時の4月を基本に周知・説明を行います。そのため、事

前に会社に対して、取り組み主旨の説明を行い時間確保を要請することとします。

また、共済の役割である相互扶助の考えを徹底する意味でも個人告知が不要となる一律加入は意義あるものであり、フレッシュアッププラン一律加入タイプも新たに導入しました。



皆さんへお勧めする電機連合共済プラン=フレッシューズプランです。

	共 済	月額掛金
積立タイプ	悠々プラン(積立型年金) <small>予定利率 年1.25%</small>	5口 5,000円
	ねんきん共済 <small>予定利率 年1.25%</small>	5口 5,000円
掛けすてタイプ	けんこう共済Yタイプ <small>どちらかを選べます。</small>	1,000円
	けんこう共済Yタイプ+ガン特約 <small>充実の12種類の補償 ガン診断給付金をプラス</small>	1,200円 <small>または</small>
	ファミリーサポート共済 (A05コース) <small>月平均 約5万円受け取り (5年間)</small>	490円

フレッシューズプランに加入すると税金が軽減されます!

悠々プラン(5口:5,000円/月)、ファミリーサポート共済(490円/月)に加入した場合は「一般生命保険料控除」、ねんきん共済(5口:5,000円/月)に加入した場合には「個人年金保険料控除」が適用され、所得税・住民税の負担が軽減されます。(所得税法第76条、地方税法第34条・第314条の2) 税務の取扱いについては税制改正により、今後変更となることがあります。年収が330万円の場合では「所得税+住民税」が毎年約9,600円も軽減されます。

*記載の税軽減金額は試算であり、実際の金額は諸条件により異なります。詳細はパンフレットにてご確認ください。



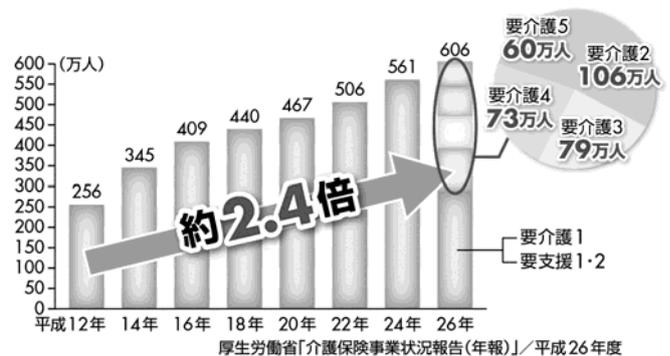
(3) けんこう共済介護特約の新設

仕事と介護の両立はここ数年の労使の重要課題の一つであり、介護に関わる共済の新設について要望があり検討を重ねてきました。

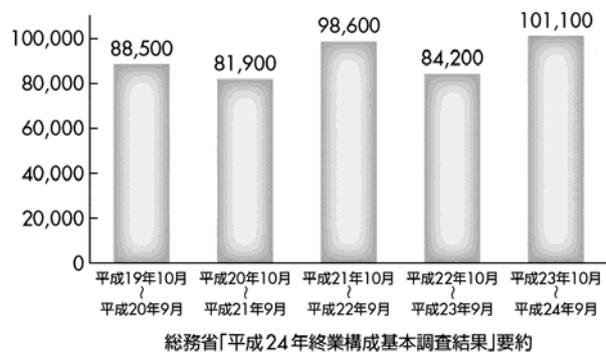
介護の実態としては、要介護認定者は600万人を超え2000年対比では2.4倍に増加し、介護に伴う離職は年間10万人を超える状況です。介護年数は平均で4年11か月、介護費用の平均は547万円となっています。

本人介護・親介護の経済的な備えとして、公的介護保険制度要介護2以上の認定で介護給付金(100万円から500万円の5コース)をお支払いするけんこう共済介護特約を新設しました。介護について組合員に考えていただくきっかけとしていただきたいと思います。

要介護度別認定者数の推移



介護・看護を理由に離職した人数・構成割合



右か左か紋切型では収まらない時代

ジャーナリスト 森 一夫

7月の参議院選挙の結果、いわゆる改憲勢力が憲法改正の発議を可能にする全議席の3分の2を超えた。近く予想される解散総選挙で、与党が3分の2の勢力を維持できれば、憲法改正論議が一段と盛んになりそうだ。

改憲に積極的な勢力は一般に保守派と呼ばれる。対する改憲に反対ないし消極的な護憲勢力はかねて革新派に色分けされてきた。つまり「保守」は憲法改正を目指し、「革新」は護憲を掲げて抵抗するというのが、マスコミなどがステレオタイプに描く図式である。

しかしお気づきのように、保守が「変える」、革新が「守る」では、字義のうえで矛盾する。「保守」と「革新」が、さかさまというか、あべこべというか、しっくりこない。旧来の紋切型の言葉が現実に合わせてなくなっているわけである。それだけ今や時代は流動化しているのだろう。

現行の日本国憲法はご承知の通り、公布されて今年で70年だが一度も改正されていない。大日本帝国憲法(旧憲法)は、憲法発布の勅語に「現在及将来ノ臣民ニ対シ此ノ不磨ノ大典ヲ宣布ス」とあり、明治天皇による欽定憲法である。これも戦後、現行憲法が施行されるまで56年あまり改正されなかった。

「万世一系ノ天皇之ヲ統治ス」の旧憲法と主権在民の現行憲法では根本的に異なるが、容易に改正されない点では一貫している。護憲の革新派にとって、現行憲法は「不磨の大典」のようだ。

もっとも、民進党の枝野幸男憲法調査会長は朝日新聞の取材に「我々は決して『護憲』ではなく、未来永劫、いまの憲法のままでいいと思っているわけではない」と答えている。ただし自民党の憲法改正草案と比べたら「今の憲法は100倍良い」と言う。

憲法改正は国民の大方が声をあげるかどうかのポイントで、「今の時点でそういう状況にはない」と述べている。先の参院選では、改正の発議に必要な「3分の2を止める」を前面に掲げていた。やっていることは護憲である。

日本共産党は全条項を守ると明言しているが、どこまで護憲なのか。同党の綱領によると、「天皇」は「民主共和制」と相容れないという。また「共産主義社会」を目指し「生産手段の社会化」をうたう。

「私有財産制」の否定を意味する。共産党の究極の目的は、現行憲法のままでは達成できない。

時代が大きく動くときには、これは何々派だから、こうだとか類型化して見ると、判断を誤る。

例えば歴史家の伊藤隆氏が書いた「大政翼賛会への道」は示唆的である。大政翼賛会は挙国一致体制を担うために設けられた戦時下の組織である。当時、日本を覆った全体主義を象徴する。

伊藤氏の本によれば、多数の立憲的な政治家や左翼的な人士が「革新」派として大政翼賛会運動に参画していた。その中から戦後、日本共産党や社会党左派に転じた人たちも少なくない。伊藤氏は「多くの論者が彼らを必ずしも『ファシスト』とよんでいるわけではないのは一体どういうわけであろうか」と書いている。

明治維新でも、形勢を見て陣営を鞍替えする動きがあった。外国を打ち払えと言っていた攘夷派が転向して、維新後は欧化主義を率先して進めた。

内閣制度をつくり旧憲法制定に尽力した伊藤博文は典型だ。幕末にはバリバリの攘夷派で、「伊藤博文直話」で「自分で攘夷決行の端を啓こうとして、まず御殿山の外国公使館を焼打ちした」と往時を語っている。今様に言えば、初代内閣総理大臣は元テロリストになる。歴史は一筋縄では理解できない。

最近では、安倍晋三首相が経済団体の首脳に賃上げを直接求めている。一昔前なら考えられない。企業にフレンドリーなはずの保守政権が、賃上げで労働組合側に立つ。

もちろん単純な話ではないけれど、安倍政権は増大する一方の企業の内部留保に批判的だ。麻生太郎財務相は「企業は利益を上げたら、賃金、配当、設備投資に使うべきだ」という趣旨の発言をしている。内部留保を分配しろと主張する共産党のお株を奪ったような格好である。米国では、共和党とは本来異質なトランプ氏が同党の候補として大統領選に勝って、世界を驚かせた。

あらゆる枠組みがほころびを見せる今、保守と革新も、右と左も、相対的なものである。局面が変われば、ひっくり返る。先入観や古い常識で決めつけず、問題をありのままに見て、自分の頭で判断することが必要だ。今や、そんな時代である。