

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

2017年春号

(2017年5月31日発行 通巻62号)

CONTENTS

論 点

私達のこととして

～共に働くパートナーの雇用と処遇の改善～

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

特 集 電機連合の調査って何に使われているの?

2

1 電機連合の調査活動と活用について

電機連合 労働調査部 坂尾 布由子

10

2 男女平等に関わる各種調査活動と

その活用方法について

電機連合 労協・法規政策部 高山 ゆかり

18

3 組織に関する調査活動

組織・中小対策部 弓場 孝紀

21

4 組合員意識調査と各種研究テーマに関する調査活動

電機連合 総合研究企画室(電機総研) 内田 文子

30

羅 針 盤

「子どもの貧困」とその構造的背景

—生活保障システムの視点から—

首都大学東京子ども・若者貧困研究センター

リサーチ・アシスタント 川口 遼

36

報 告

日本のソフトウェア技術者の働き方、

生産性そして処遇を相対評価する

—アメリカ、ドイツ、フランス、そして中国と較べると—

同志社大学大学院 教授 中田 喜文

45

先読み情報

経営者OBにシルバーシートは要らない

ジャーナリスト 森 一夫



JEIU

ISSN 1342-3924

私達のこととして ～共に働くパートナーの雇用と処遇の改善～

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

はじめに

今回のNAVIの特集として、電機連合が実施している各種調査を取り上げている。現場実態を常に把握した取り組みは電機連合の大きな特徴の1つだろう。一方、共に働くパートナーである非正規労働者についてはどうだろうか？「今月の論点」では、過日行った組織拡大担当者研修会での修了書手交式、2017年闘争での取り組み、少し古い話で恐縮だがある高校生アルバイトの悪ふざけ投稿、そしてそれらを通じて改めて感じていることについて述べさせて頂く。

組織拡大研修会修了書の手交で感じたこと

2017年4月19日電機連合本部にて2016年度の組織拡大研修会を終了し、各人に修了書を手交させて頂いた。第1回目の研修会では、理念と具体的な取り組みを学び、その後それぞれの組合で実際に取り組んで頂いた。第2回目の研修会では、連合組織化専任チームの高木局長による東京ディズニーランドで働くアルバイト2万人の組織化の取り組み体験談やゼロベースの組織化事例報告をお聞きした後、実際の体験に基づきグループに分かれ、組織化に対する熱のこもった論議を行なった。未組織労働者の組織化の取り組みは、トップの本気度と各人が自らのこととして取り組むことに尽きると改めて感じた。同時に修了書を手渡したお一人お一人の今後の取り組みに心からの激励と期待を申し上げたい。

共に働くパートナーの雇用と処遇改善の取り組み

2017年闘争では、労働契約法第18条の適用で有期契約労働者の無期転換が2018年4月より始まることを背景に、基本的な考え方として「無期転換者は正社員」「止むを得ず、多様な正社員区分を設定する場合、不合理な労働条件がないことの確認、正社員への転換を推進するための措置の整備」に取り組んだ。昨年秋の調査の結果、大変多くの対象者がいることがわかり「詳細な実態把握」「本人告知のあり方」「不合理な労働条件がないことの確認」「正社員への転換を推進するための措置の整備」など実施に備えた労使協議の充実が重要である。なお4月26日現

在で、172組合／353組合49%が対応状況の把握と確認を要求しており、うち126組合は正社員化を要求した取り組みを展開中である。

悪ふざけ投稿サイト（少し古い話だが…）

あるラーメン店で働くアルバイト店員が焼き豚を口に咥えた写真をツイッターに投稿。その店は3日間、営業を停止して消毒などを実施。被害総額100万円。本人は解雇となった。このラーメン店は全国に260店舗、10000人のアルバイトを有する人気店であった。

その後、社長はツイッターを調査「会社に対する不平不満、愚痴、労働環境の悪さの訴え」を目の当たりにし店員を罰するだけでは問題の解決にならないと考え、全員に対して面談やアンケートを実施。その後改めて、社員満足の向上に取り組む決意をし、全従業員に対して「不幸な従業員を生み出したことを反省し、お詫びする」とメッセージを発信した。社長がとった行動には共感を覚える。一方で労働組合はなかったのだろうか？相談相手はいなかったのだろうか？と考えてしまう。昨今、ブラック企業、ブラックバイトなどの言葉を良く耳にするが、人が働く現場では、色々なことが起きており、労働問題はなくなる。労働組合の必要性を強く感じる出来事である。

私達のこととして

改めて問うてみよう。「私達の職場はどうか？」アルバイト、嘱託、契約社員、派遣社員、請負社員、60歳以降の再雇用者、全てが電機産業で共に働くパートナーのみなさんである。それぞれの職場では、一人か二人いるかいないか、あるいは全くいないかも知れない。だから特に関心が持てないこともあるだろう。

しかし日本全体に目を向ければ、雇用労働者の4割近くが、非正規労働者であり、「雇用の不安」「低処遇」そして多くは「不本意」と言う問題に悩んでおり、社会問題となっている。

「私達のとるべき行動はいかにあるべきか？」他人事ではなく私達のこととして真剣に考え、共に行動を起こして行きたいと思う。

特 集

電機連合の調査って 何に使われているの？



電機連合では、加盟組織の協力のもと、様々な調査を実施している。しかし、協力している側（組合員）からすると「この調査って、何に使われるの？」「毎年同じ調査しているよね。何で？」「もう少しまとめてできないの？」など疑問に思うこともあるかもしれない。そこで、今号では、「電機連合の調査って何に使われているの？」と題して、労働調査部が実施している「労働条件関連調査」、労協・法規政策部が実施している「男女平等の取り組みに関する調査」、組織・中小対策部が実施する「組織調査」、そして電機総研が実施している「意識調査」について調査の概要やその活用（例）について紹介する。

また羅針盤では、「『子どもの貧困』とその構造的背景—生活保障システムの視点から—」と題し、日本における格差社会の課題について専門家にご寄稿いただいた。今後の活動の一助になれば幸いである。

電機連合の調査活動と活用について

電機連合 労働調査部 坂尾 布由子

電機連合は毎年、加盟組合および組合員の皆様の協力を得て、各種の調査を実施しています。電機連合の調査活動の歴史は長く、電機連合(当時は電機労連)が発足した1953年から64年間にわたり様々な調査を実施してきました。1960年前半にかけては、賃金に関する調査を中心に、1960年後半からは労働時間関係調査、さらに、就業構造の変化や働き方の多様化など組合員を取り巻く環境の変化に伴い、基本的な労働条件に加え新たな課題に対応するための各種労働条件および制度調査、また、組合員を対象とした生活実態調査、組合員意識調査などを企画し、実施してきました。

1. 電機連合（産業別組織）調査の目的

電機連合の調査の目的は、①加盟組合の実態（現状）を把握・分析し、総合労働条件改善闘争の要求基準や各種政策策定の基礎資料として活用すること、②調査結果を調査時報などの報告書として発行し、加盟組合が労働条件の改善のために活用できるデータを提供すること、③取り組みの成果を検証し政策・指針や次年度の運動方針に反映させることで運動を前進させることにあります。

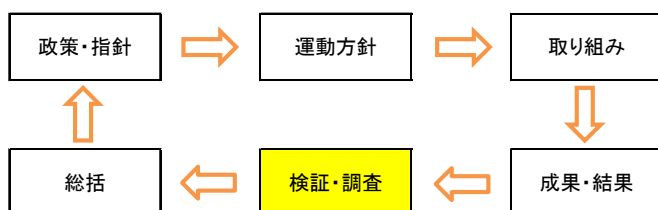
2. 調査にあたっての基本的な考え方

調査は、実態を把握し、労働運動に的確に結びつけることが重要です。そのために、電機連合は以下の考え方を踏まえて調査を実施しています。

- (1) 情勢と実態の的確な把握と、主体的な政策と労働条件の方針化・指針化のために役立つこと
- (2) 加盟組合の各種労働条件の横断化・標準化の取り組みに寄与すること
- (3) 統一的調査が有効に機能するために、調査の企画・立案段階から調査票の作成・配布・記入・回収、さらに整理・集計・分析までの過程の全体像を明確にすること
- (4) 加盟組合・支部との有機的関連性を結合させること

調査結果が反映される主な活動

- ・電機連合が策定する各種政策・方針
- ・産別統一闘争の推進
- ・日常活動の推進
- ・産業政策
- ・国、地方レベルにおける政策・制度課題



3. 調査の留意点

電機連合は産業別組織として調査の実施にあたり、以下の点に留意しています。

- ① 調査活動の目的を明らかにし、政策・方針との結びつきを図ることとする。
- ② 調査活動を体系的に行い、あらかじめ方針化されたもの以外は原則として行わない。
- ③ 組合員の労働条件実態の内容、変化の把握を適切に行い、加盟組合の要請に応える。
- ④ 実態把握とともに分析を行い、実態の状況認識を深める。
- ⑤ 産別調査活動と加盟各組合の調査活動を有機的に連動できるようにする。
- ⑥ 各組合により調査の対応（内容・結果）にアンバランスが生じないように留意する。
- ⑦ 調査の種別・内容により対象組合を限定して行う。
- ⑧ 調査の内容によって制度調査、運用調査、実態調査などに分け、内容の簡素化も検討する。
- ⑨ 調査の日程についてはあらかじめ定められた年間日程を厳守する。
- ⑩ 上部団体からの調査については、産別で対応（一元管理）する。
- ⑪ 個人情報に関わる調査を実施した場合は、そのデータの取り扱い（データの保管方法、破棄等）については個人情報保護法に沿った対応を行う。

4. 調査結果の報告

調査結果は、「調査時報」としてまとめ加盟組合に報告しています。なお、賃金実態調査は、「賃金実態調査報告書」を発行しています。

また、これらの調査結果をコンパクトにまとめた「労働ハンドブック」を毎年発行しています。労働ハンドブックは、1991年度より当年度の闘争結果や賃金実態調査結果、その他労働条件調査の結果を抜粋して掲載、さらに、2005年度からは、当年度実施の「労働時間関係調査」、「仕事と家庭の両立支援に関する調査」の結果

を抜粋・編集して加え、電機連合加盟組合の主要な労働条件を横断的に比較できるように作成しています。

5. 調査の概要と活用（例）

電機連合の労働調査部が担当する調査は、毎年実施する「定例調査」と概ね4年をめぐりに実施する「定期調査」があります。その他に上部団体である連合や金属労協（JCM）の各調査にも対応し、産別として情報を提供しています。

(1) 定例調査（毎年実施する調査）

定例調査一覧

調査名	対象	調査時期	報告書
賃金実態調査	直加盟組合 (一括加盟構成組合を含む)	6月～7月	12月
労働時間関係調査 (制度調査・実態調査)	直加盟組合 (一括加盟構成組合を含む)	5月～7月	11月
仕事と家庭の両立支援に関する調査 (制度調査・実態調査)	直加盟組合 (一括加盟構成組合を含む)	5月～7月	11月

調査名	対象	調査時期	報告書
生活実態調査 (サンプリング調査)	組合員	7月～8月	12月
労働ハンドブック (補完調査)	政策委員組合	10月～11月	12月

① 賃金実態調査

1953年、現在の「賃金実態調査」の前進である「年齢別、学歴別給与調査」を開始しました。以降、賃金形態調査、初任給調査、定期昇給実態調査などを経て、1961年度にそれらの調査を統一化し、現在の「賃金実態調査」となりました。電機連合の中で最も歴史のある調査です。

賃金実態調査の報告は、報告書として発行するほか、全体集計や職種別集計、賃金分析支援ツールなどを収めたCD-ROMによるデータ提供を行っています。

【調査結果の活用】

実態データより個別単組の集計表と賃金分析支援ツールが活用できます。

1) 個別単組の集計表

- 自社の時系列比較
 - ・・・労務構成・平均賃金の変化のチェック
- 自社の賃金分布（プロット）の検証
 - ・・・自社の賃金のバラツキ、歪みのチェック
- その他、職種別、スキル・能力別の検証

2) 賃金分析支援ツール

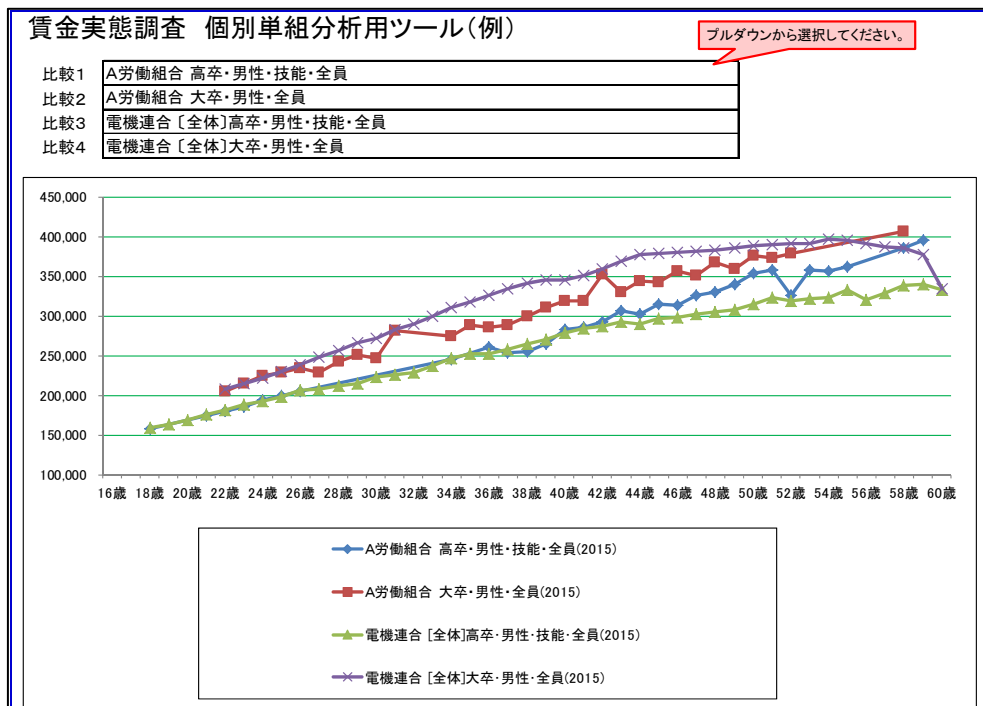
全体集計（中層組合計、業種別、規模別）、他労組との賃金水準の比較

業種別：「重電計」「家電・音響計」「通信・情報計」「部品計」（1万人未満）の4区分

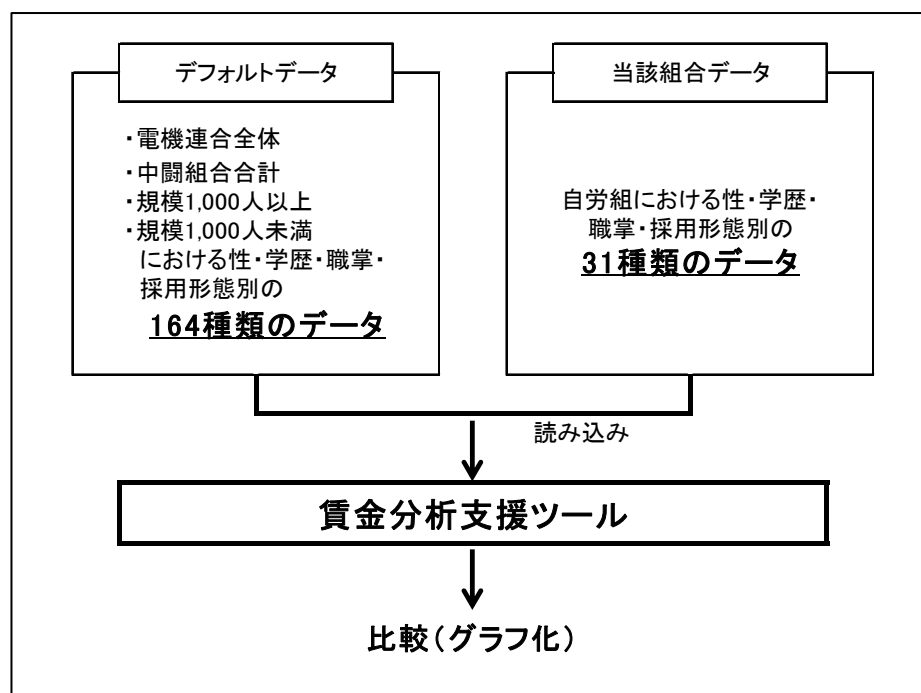
規模別：「1,000人以上」「1,000人未満」「1万人以上」「3,000人以上・10,000人未満」

「1,000人以上・3,000人未満」「300人以上・1,000人未満」「300人未満」の7区分

【賃金分析支援ツール】のイメージ



【賃金分析ツール】で比較できること



② 労働時間関係調査

1965年、労働時間制度調査、時間外規制・時間外実態調査、時間短縮獲得経過として、「労働時間関係調査」を開始しました。以降、労働時間に関する調査は、「年間実労働時間実態調査」、「労働時間・休日・休暇制度調査」、「政策委員組合の所定外労働時間実態調査」として実施していましたが、2005年度にそれら調査をまとめ全加盟組合を対象とした現在の「労働時間関係調査」となりました。

1) 労働時間・休日・休暇制度調査

- ・労働時間および休日に関する制度や協定内容
- ・年次有給休暇ならびに多目的休暇の付与日数、取得方法など
- その他、目的別の休職・休暇制度の概要など

2) 年間総実労働時間実態調査

- ・年間総実労働時間把握のため時間外労働時間、年次有給休暇の1人あたり取得日数、取得率など

③ 仕事と家庭の両立支援に関する調査

1990年、「各種労働条件調査」の調査項目の一つとして、「母性保護、育児休職に関する調査」を政策委員組合を対象に、1997年に直加盟組合を対象を広げて実施しました。その後、各組合において両立支援に関わる制度が整備され始めたのをきっかけに、2005年度に全組合を対象とした「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」を実施し、以降、毎年実施する調査となりました。なお、母性保護に関する制度調査については、2012年度より「各種労働条件調査」へ移行しています。

1) 仕事と家庭の両立支援に関する制度調査

- ・仕事と家庭の両立支援に関わる育児・介護の休職、休暇、短時間勤務制度
- ・子を望む組合員への支援（不妊治療等）制度など

2) 仕事と家庭の両立支援に関する実態調査

- ・育児・介護などの休職・休暇取得状況など

【調査結果の活用】

労働時間関係調査、仕事と家庭の両立支援に関する調査の活用

1) 集計表・一覧表データ

結果報告では、制度・実態の項目毎に、直加盟組合および一括加盟構成組合を含む全加盟組合の合計、業種別、規模別で集計し、自社の制度導入状況や実態数値と比較できます。

(例1) 労働時間関係調査 (実態調査)

- ・年間時間外労働時間を直近5年で比較する
- ・同業種や同規模の合計と自労組の時間外労働時間と比較する

年間所定外労働時間の推移 (2015～2011年度)

対象組合：【直加盟組合】 〔単位〕時間 (加重平均)

集計区分	2015年度		2014年度		2013年度		2012年度		2011年度		
	集計組合数	年間所定外	集計組合数	年間所定外	集計組合数	年間所定外	集計組合数	年間所定外	集計組合数	年間所定外	
電機連合計	116	270.3	109	266.5	101	249.1	104	232.2	104	230.9	
業種別	中 関	13	286.0	13	289.1	12	268.1	12	245.0	13	247.2
	重 電	15	284.7	16	236.0	15	249.4	14	231.4	18	202.6
	家 電	4	198.9	4	210.5	3	223.1	3	198.0	4	209.1
	音 響	6	244.9	5	217.7	5	183.4	7	254.2	7	238.8
	通 信	20	235.0	20	228.0	21	198.9	21	193.7	18	209.0
	情 報	10	248.7	7	222.8	8	239.4	7	246.5	7	163.9
規模別	部 品	47	220.1	43	211.0	36	173.3	39	149.2	36	161.0
	3000人以上	18	279.6	17	280.0	16	261.3	16	241.0	18	237.5
	1000人以上	20	264.5	25	245.2	21	218.8	23	196.5	21	218.4
	500人以上	21	221.3	18	218.5	18	201.9	20	205.1	20	204.9
	300人以上	18	227.6	13	162.4	15	181.3	13	170.3	16	161.8
300人未満	39	164.9	36	158.2	31	183.8	32	230.7	29	141.9	

出所：2016年度 労働時間関係調査 (実態調査)

(例2) 仕事と家庭の両立支援に関する調査 (制度調査)

育児休職の期間について、電機連合全体の合計や同業種、同規模と自労組を比較し、制度拡充を図るため闘争の要求立案時などの参考データとする。

育児休職期間 (2016年度)

対象組合：【直加盟組合(一括加盟構成組合含む)】 〔単位〕組合数、()内は%

集計区分	集計組合数	休職期間						
		1歳6ヵ月まで (法定)	1歳6ヵ月または、1歳の3月末日 (4月末日) までの長い方	1歳の3月末日 + 6ヵ月	2歳 (の前日) または、2歳に達する月 (翌月) の末日	3歳 (の前日) または、3歳に達する月 (翌月) の末日	小学校就学直後の4月末日まで	その他
電機連合計	517 (100.0)	110 (21.3)	150 (29.0)	11 (2.1)	29 (5.6)	74 (14.3)	26 (5.0)	117 (22.6)
業種別	中 関	-	5	1	2	1	1	3
	総 合	-	4	-	-	-	-	1
	重 電	52	12	14	-	5	13	-
	家 電	40	10	9	2	-	8	3
	音 響	19	2	13	-	-	-	-
	通 信	89	14	30	3	11	14	2
	情 報	75	17	12	2	4	5	3
規模別	部 品	129	33	42	1	5	21	2
	一 般	95	22	21	2	2	12	15
	3000人以上	36	2	10	2	3	3	3
	1000人以上	73	7	20	2	8	9	2
	500人以上	79	8	25	2	3	14	7
300人以上	78	15	26	2	3	12	3	
300人未満	251	78	69	3	12	36	11	

出所：2016年度 仕事と家庭の両立支援に関する調査 (制度調査)

2) 政策指標到達チェックシートの作成
 調査結果を元に、電機連合のベンチマーク
 指標「政策指標到達チェックシート」を作成

しており、各取り組み項目において自労組の
 到達状況や他労組を含めた加盟組合全体の到
 達状況を一覧で確認することができます。

ベンチマーク指標「政策指標到達チェックシート」イメージ (YOU・I ネットに掲載)

≪ベンチマーク指標 (労働協約関係) ①≫ 政策指標到達チェックシート 2017年3月1日更新								
組合名								
オルグ担当者								
取り組み項目	電機連合の考え方 (足掛かり基準/政策目標基準)	法定	到達 状況	現行内容	考:直加盟組合の到達 足掛かり 政策目標 基準到達 基準到達	データ 元 ※		
労働時間	1 年間所定労働時間1800時間台	【足掛かり基準】年間所定労働時間:1930時間未満 【政策目標基準】年間所定労働時間:1800時間台	<労基法第32条> 1日8時間、1週40時間			67.3%	57.1%	①、②
	2 (1)年休20日以上	【足掛かり基準】勤続3年以上で年休20日 【政策目標基準】勤続1年以上で年休20日	<労基法第39条> 年休付与日数 勤続6ヵ月:10日 1年6ヵ月:11日 2年6ヵ月:12日 3年6ヵ月:14日 4年6ヵ月:16日 5年6ヵ月:18日			データ なし	53.6%	①、②
	(2)年休・多目的合計で25日	【政策目標基準】年休と多目的特別休暇の合計で25日					29.8%	①、②
育児	3 育児休職	【政策目標基準】1歳6ヵ月または1歳後の3月末までの長い方(法定は基本1年、最長1歳6ヵ月まで)	<育児・介護休業法第5条> 基本1歳まで、特別な事情※の場合1歳6ヵ月まで、両親ともに育休を取得した場合は1歳2ヵ月までのあいだで1年間。 ※保育所へ入所できない場合、配偶者の死亡・負傷・疾病等により子の養育ができなくなった場合など。				56.5%	①、③
	4 育児短時間勤務	【足掛かり基準】小学校就学まで(1日1時間以上短縮) 【政策目標基準】小学校3年生まで(1日1時間以上短縮)	<育児・介護休業法第23・24条> 【義務】3歳まで(6時間勤務の選択肢必須) 【努力義務】小学校就学まで			68.5%	46.4%	①、③
	5 (1)子ども看護休暇	日数:1人につき年5日 対象:【足掛かり基準】小学校3年生3月末までの子 【政策目標基準】小学校卒業までの子	<育児・介護休業法第16条の2> 日数:子1人で年5日、2人以上で年10日 対象:小学校就学までの子			データ なし	37.5%	①、③
(2)家族看護休暇	【政策目標基準】 日数:1人につき年5日 対象:二親等以内の家族					17.3%	①、③	

組合名をプルダウンから選択すると直近の調査回答内容と電機連合基準への到達状況が表示されます。

④ 生活実態調査

1967年より50年もの間、毎年実施している調査です。加盟組合の組合員を対象に、生活諸側面の実態や生計費(一部)の内容、生活実感、また、組合員の要望について調査を行い、性・年代別(ライフステージ別)、勤務形態別、職種別、業種別、規模別での集計や関連する設問の回答をクロス集計しています。その結果を分析し、組合員の生活意識や実感などを明らかにしています。

生活を取り巻く経済環境や職場環境の変化は組合員の生活にどのように影響しているのか、リアルな組合員の生活実態を捉えることができます。

また、時系列比較による変化を分析し、闘争時の討議資料や会社との交渉資料、生活諸課題に関わる社会的な課題や政策・制度要求作成への資料として活用しています。

(2) 定期調査（概ね4年ごとに実施する調査）

定期調査一覧

調査名	対象	調査時期	報告書
各種労働条件調査	直加盟組合 （一括加盟構成組合を含む）	9月～10月	3月
企業内福利厚生に関する調査	直加盟組合 （一括加盟構成組合を含む）	9月～10月	3月
雇用延長・退職金・企業年金に関する調査	直加盟組合 （一括加盟構成組合を含む）	9月～10月	5月頃
旅費関係調査 海外勤務者の労働条件調査	直加盟組合 （一括加盟構成組合を含む）	9月～10月	3月

上記調査は、毎年1調査ずつ実施しています。

- | | |
|--|--|
| <p>① 各種労働条件調査</p> <p>1) 各種手当の制度調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金実態調査では把握できない通勤手当や職務関連手当などの項目および制度内容 <p>2) 慶弔休暇制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・忌引休暇、結婚休暇の休暇日数や賃金保障など <p>3) 母性保護に関する制度調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・母性保護に関わる、産前・産後休暇や妊娠障害休暇、妊婦の通院休暇ならびに生理休暇などの制度内容 <p>4) 各種勤務制度調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務制度や交替勤務制度や裁量労働制度など多様な働き方に関する制度内容 | <p>③ 雇用延長・退職金・企業年金に関する調査</p> <p>1) 定年退職と雇用延長制度調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行定年・退職の制度、60歳以上の雇用延長についての制度や組織化状況など <p>2) 退職・企業年金制度調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職金の支給規定による制度、企業年金制度と実態について |
| <p>② 企業内福利厚生に関する調査
～法定外福利厚生調査～</p> <p>1) 住宅関連、医療関連、メンタルヘルス、育児・支援関連、慶弔見舞金など</p> <p>2) 健康保険・介護保険料労使負担割合</p> | <p>④ 旅費関係調査、海外勤務者の労働条件調査</p> <p>1) 国内出張・赴任旅費調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移動(出張、転勤、転属等)にともなう赴任旅費、手当 <p>2) 海外出張旅費調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外出張および赴任にあたっての交通費・宿泊料・日当等について支給規程など <p>3) 海外勤務者の労働条件調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外勤務手当や時間管理など、海外勤務者に関する労働条件 |

6. まとめ

このように電機連合の調査は、加盟組合の実態（現状）を把握・分析し、総合労働条件改善闘争の要求基準や各種政策策定の基礎資料として活用すること、加盟組合が労働条件の改善のために活用できるデータを提供すること、さらに、取り組みの成果を検証し政策・指針や次年度の運動方針に反映させることで運動を前進させることを目的とし、重要な運動のひとつとなっています。また、長年蓄積された有益なデータを活用し、多様な角度から分析することで、さらに活用範囲が広がっています。

調査にあたっては、これまでの調査結果や関連する法改正動向を踏まえ、調査内容を企画・立案するとともに、回答しやすい調査票の設計をめざしています。また、調査の効率化やセキュリティ向上を図るため、調査方法を随時見直すとともに、幅広く活用していただける調査報告書を作成していくことに努めています。

各加盟組合におかれましては、電機連合の調査内容や調査方法などについて、忌憚のないご意見・ご要望をお寄せいただければ幸いです。

引き続き、調査へのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

男女平等に関わる各種調査活動と その活用方法について

電機連合 労協・法規政策部 高山 ゆかり

男女平等政策のこれまでの経緯と

基本的な考え方

電機連合の基本理念である「美しい地球・幸せな暮らし」の「幸せな暮らし」を男女平等の視点から実現するためには、男女が共に働く喜びが実感できるような公平で公正な職場の実現が必要です。

電機連合は1953年の結成時から女性政策に関するさまざまな取り組みを行ってきました。当初は、若年男女を対象に、教育・啓発・文化・体育行事の促進、組合活動の認識・理解を深める活動をスタートして以降、法律の制定に先がけた育児支援制度の整備などを推進してきました。

2000年には、「女性政策」としてきた取り組みを男女共通の課題として位置付け、また、取り組みの推進・拡充に向けて2001年に「男女平等政策」を確立、2007年には取り巻く環境の変化を踏まえ「第2次男女平等政策」として改定しました。

さらに8年が経過した2016年には、これまで踏襲してきた政策に加え、さらなる多様性への対応を包摂した「第3次男女平等政策」を確立し、すべての労働者がゆとりと豊かさを実感できる生活の実現を目指した取り組みを推進しています。

男女平等に関わる調査概要

電機連合は「男女平等政策」ならびに、「労働組合のための女性の参画推進計画」に示す考え方に基づき、加盟組合企業によるポジティブ・アクションや労働組合活動への女性参画を推進しています。これらの推進状況の把握と課題等を抽出することを目的に、「ポジティブ・アクション実態調査」を2001年から毎年、「女性参画実態調査」は1992年から隔年でそれぞれ実施しています。

両調査とも、全従業員に占める女性数や女性役員・管理職者数等に関する項目について、調査開始以降継続的に確認しています。

また、各加盟組合の指針策定の有無や、数値目標の設定、取り組み状況や内容の把握などの調査項目については、法改正やガイドライン・推進計画の見直しや取り巻く環境変化に伴い、適宜、見直しを行っています。

調査結果からみる近年の傾向と

今後の課題

《ポジティブ・アクション実態調査》

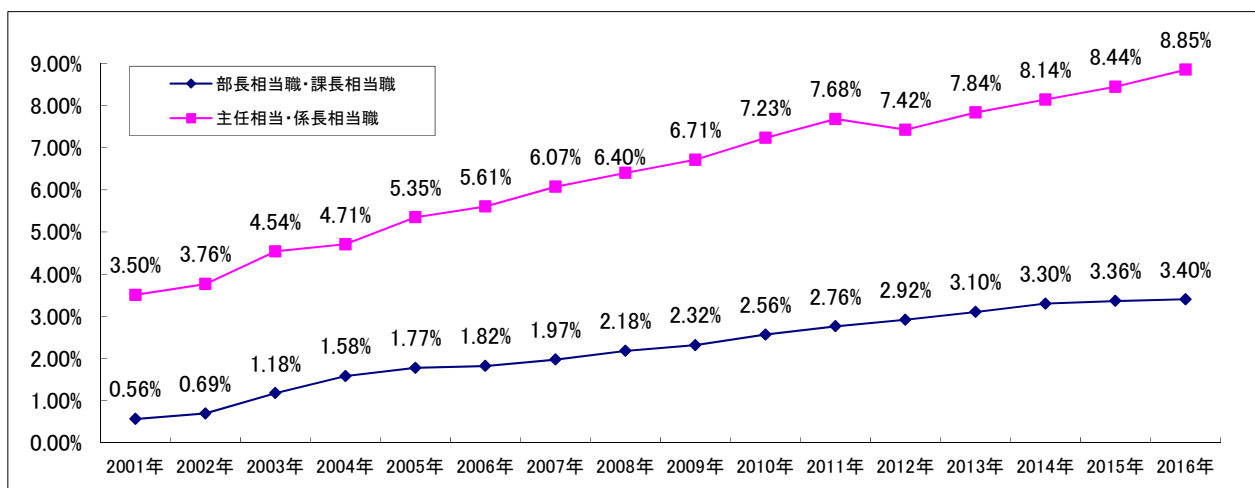
企業における女性の役職者への登用は、2001年度の調査開始時に3.50%であった主任・係長相当職は、直近の2016年度調査では8.85%となっており、この15年間で5.35%増加しています。

また、部長・課長相当職についても、2001年度の0.56%から2016年度は3.40%まで増加しています（図1参照）。

各加盟企業労使の取り組みや2015年に施行された女性活躍推進法による効果もあり、加盟組

合企業の女性管理職の積極登用は順調に進んでいます。とりわけ、2016年度の調査結果では、女性の役員数が今年度初めて二桁(13名)となり、過去最高人数に達しました。

図1 役職別に占める女性割合の推移



出所：2016年度 電機連合「ポジティブ・アクション実態調査」

《女性参画実態および男女平等参画の取り組み状況に関する調査》

電機連合は、1999年の第48回定期大会におい

て、以下に示す女性役員の参画に関する段階的な数値目標を掲げました（ステップ参照）。

ステップ 1999年の運動方針に掲げられた女性役員の参画目標（執行機関への女性の参画目標）

ステップ1 2000年までに単組・支部執行機関に女性執行役員1名配置

ステップ2 2002年までに支部執行機関に男女比率に見合った女性執行委員数の1/2の女性執行委員の配置

ステップ3 2004年までに男女比率に見合った女性執行委員の配置

1990年代後半、電機産業は企業経営の取り巻く環境の変化を受け、組合員数が減少となりました。それに伴い、女性組合員も減少し、1992年度に23.3%であった女性組合員比率が直近の2016年度調査では16.3%まで大幅に減少しています。

しかし一方で、女性組合役員は、1992年度に

6.0%程度であった比率が2016年度調査では、11.5%となり、徐々に女性組合役員比率が増えていることがうかがえます（表1参照）。

なお、女性組合役員の三役への登用の状況は（単組本部のみ）、「委員長」0.4%「副委員長」3.3%「書記長」4.9%で、男女計の三役総数に占める女性割合は8.6%となっています。

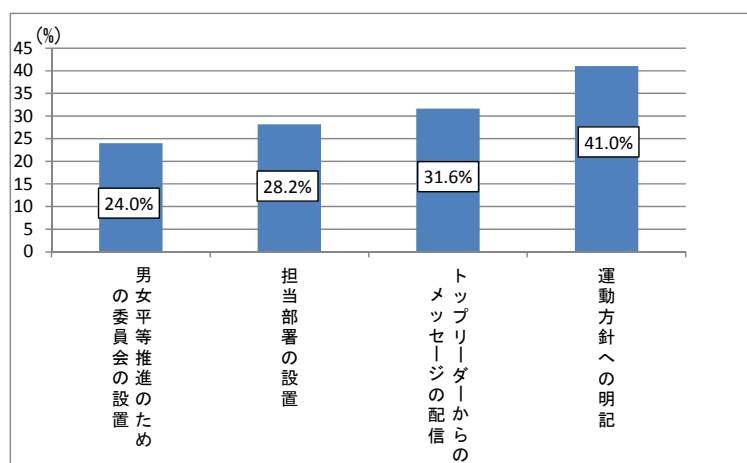
表1 女性組合員および女性役員の参画実態

	92年	96年	98年	00年	02年	04年	06年	08年	10年	12年	14年	16年
女性組合員比率	23.3	20.9	20.2	18.7	18.3	18.1	17.6	17.0	17.2	14.5	16.2	16.3
女性組合役員比率	6.0	6.9	7.8	7.7	7.5	7.3	6.8	8.2	7.7	8.8	10.3	11.5

男女平等参画推進の具体的取り組み状況について、「運動方針の明記」「女性リーダーの育成」「女性の職域拡大」の3つの主要項目にしばって状況を見ると、まず、「運動方針への明記」については、41.0%が実施していると回答してい

ます。これは、女性の参画推進計画を進めるうえで、必須の取り組み目標として掲げている項目であり、今後、一層の取り組み強化が必要です（図2参照）。

図2 男女平等参画推進の取り組み状況



出所：2016年度 電機連合「女性参画実態および男女平等参画の取り組み状況に関する調査」

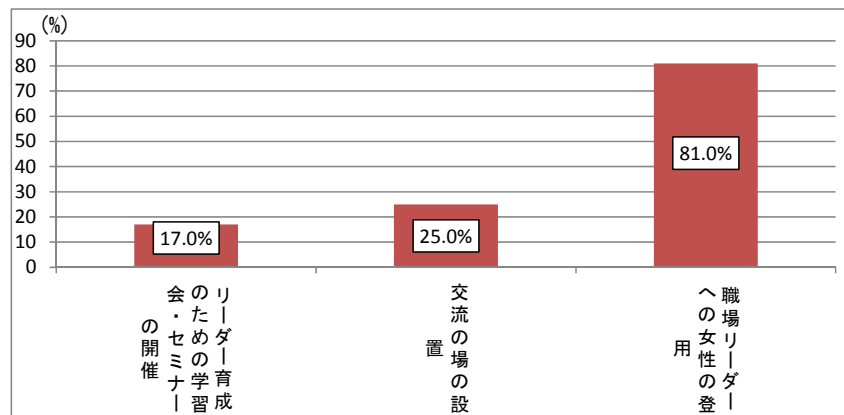
(図3) から、各組織における女性リーダー育成のための活動に関わる取り組み状況を見ると、「職場リーダーへの女性の登用」が81.0%と最も多くなっており、規模に関わらず多くの組合で取り組まれています。

しかし、「リーダー育成のための学習会・セミナーの開催」(17.0%)や「交流の場の設置」

(25.0%)などの活動の取り組みは、1割～2割強の範囲にとどまっています。

なお、「リーダー育成のための学習会・セミナーの開催」は、比較的組織規模の大きいグループ労連などが実施しており、実施している組合は女性組合役員比率も高い傾向にあります。

図3 女性リーダーの育成のための活動状況

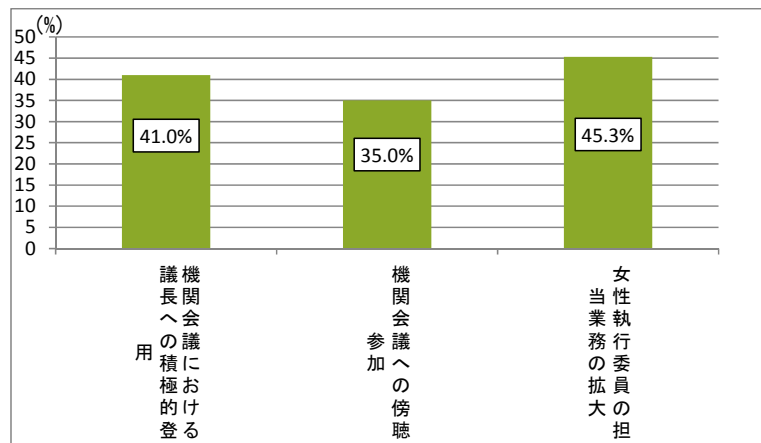


出所：2016年度 電機連合「女性参画実態および男女平等参画の取り組み状況に関する調査」

「女性の職域拡大」について、(図4)を見ると、「女性執行委員の担当業務の拡大」(45.3%)が他の項目と比べて多く、三役への登用等、女性役員の職域拡大が少しずつ進んでいるのがわかります。しかしながら、労働組合の組織改変や活動の効率化、役員定数の見直しなどが行なわれ労働組合活動の女性役員の参画は、電機連

合がめざす目標水準(男女比率に見合った参画)には至っていない状況にあるため、引き続き女性組合役員への登用を行う他、教育訓練の積み重ねにより、組合役員としてのスキルややりがいを高めることで、組合活動への定着率の向上につなげていくことも重要です。

図4 労働組合運動において女性の活躍の場を増やすための取り組み状況



出所：2016年度 電機連合「女性参画実態および男女平等参画の取り組み状況に関する調査」

また、女性執行委員が一人もない「ゼロ」組織は、本調査に回答した組合全体(労連・単組本部・支部)の27%と約3割を占めており、女性執行委員「ゼロ」の組合をなくしていくとともに、単組支部・分会毎に女性役員1名以上配置の目標を着実に進めていくことが求められます。

上部団体で実施された調査(結果含む) と電機連合調査との比較

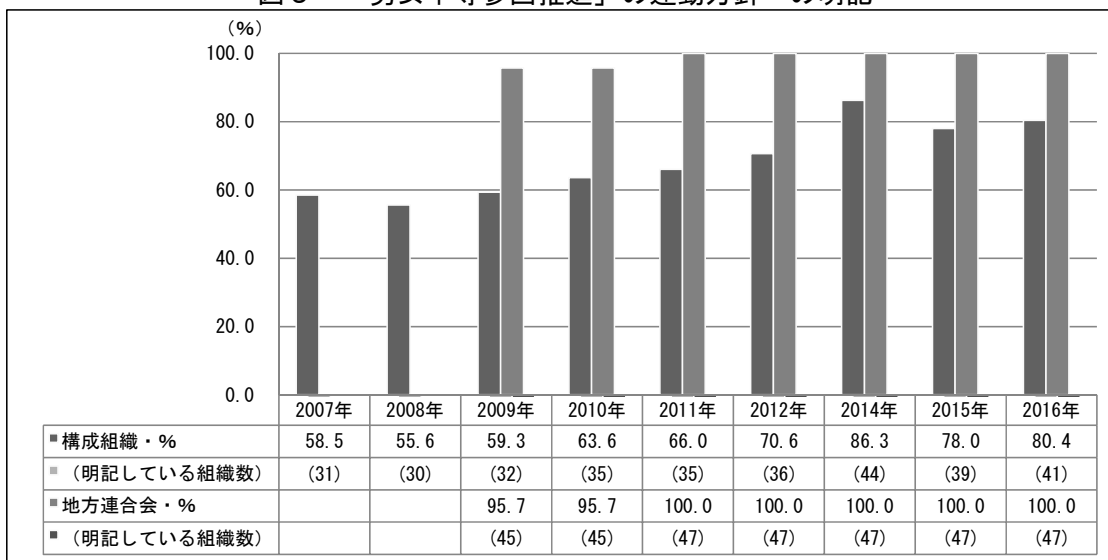
上部団体の連合では、「連合第4次男女平等参画推進計画」で掲げた「働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍の促進」「仕事と生

活の調和」「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」という3つの目標達成に向けた進捗状況および課題把握を目的に、「男女平等参画調査」を定期的に実施しています。

連合は、上記推進計画における数値目標の一つとして、「運動方針に男女平等参画推進と『3

つの目標』の取り組みを明記している組織数を2015年までに100%達成する」という目標を掲げていますが、運動方針に明記している組織は、構成組織全体の80.4%(41組織)となり、目標は未達となっています(図5参照)。

図5 「男女平等参画推進」の運動方針への明記

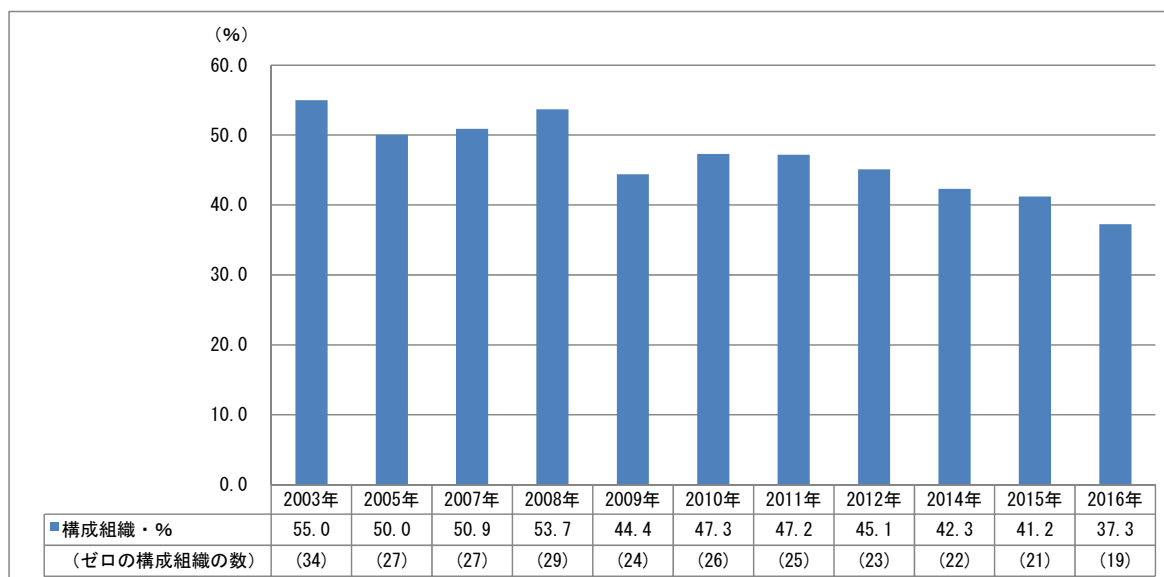


出所:2016年度 連合「女性の労働組合への参画に関する調査報告書」

また、女性執行委員の選出目標についても、「2017年までに女性執行委員を選出している組織100%」を掲げています。女性執行委員ゼロ組織は、連合構成組織全体の37.3%(17組織)と

なっており、目標到達には至っていないものの、2010年代以降、ゼロ組織の割合は減少傾向にあります(図6参照)。

図6 女性執行委員「ゼロ」組織の割合とゼロ組織数



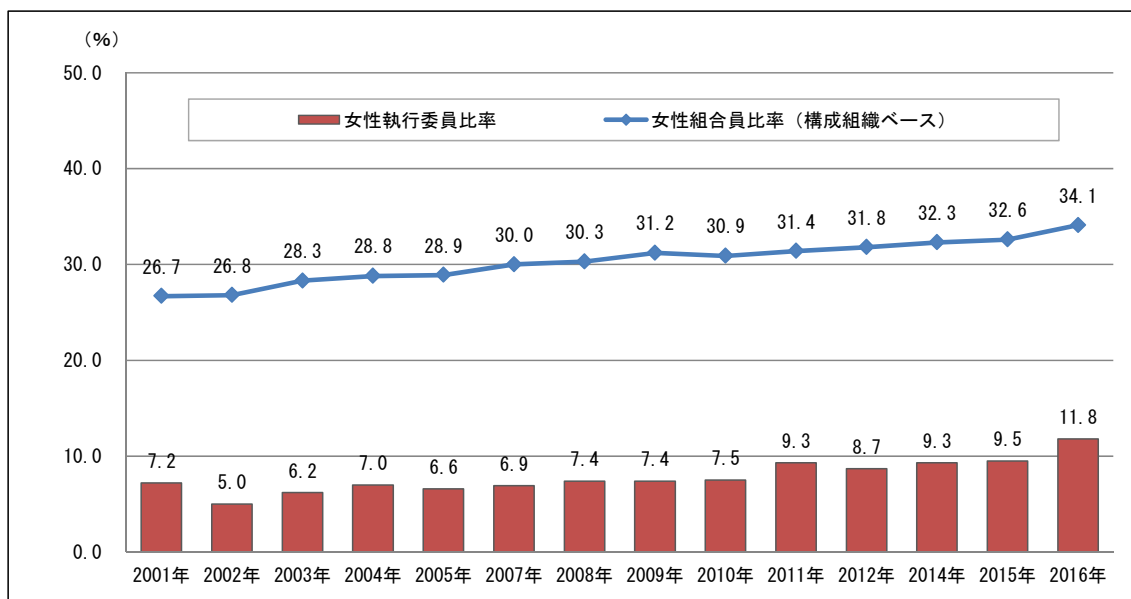
出所:2016年度 連合「女性の労働組合への参画に関する調査報告書」

一方、「女性三役」を選出している構成組織は、2.3%と、かなり低水準にとどまっていますが、範囲を「書記次長」まで拡大すると7.1%まで増加します。

女性参画の進捗状況を図るうえで、重要な指

標の一つである女性執行委員比率は、依然として女性組合員比率を大幅に下回ってはいますが、2016年調査ではじめて10%を超える結果となりました（図7参照）。

図7 女性組合員比率と女性執行委員比率（構成組織ベース）



出所:2016年度 連合「女性の労働組合への参画に関する調査報告書」

連合の調査結果と電機連合調査を主要項目で比較してみると、「女性役員ゼロ組織」が連合で4割弱(37%)に対し、電機連合は3割弱(27%)、「職域拡大(三役登用)」については、連合が2.3%に対し、電機連合は8.6%と両項目とも、連合の全産別平均を上回っています。

しかしながら「運動方針への明記」については、連合が80%達成しているのに対し、電機連合は40%となっており、一層の取り組み強化が必要です。

また、「女性組合役員比率」においては、連合・電機連合ともに11%台となっています。

このように、電機連合と連合の調査結果の比較・検証を行い強化すべき取り組みを検討しています。

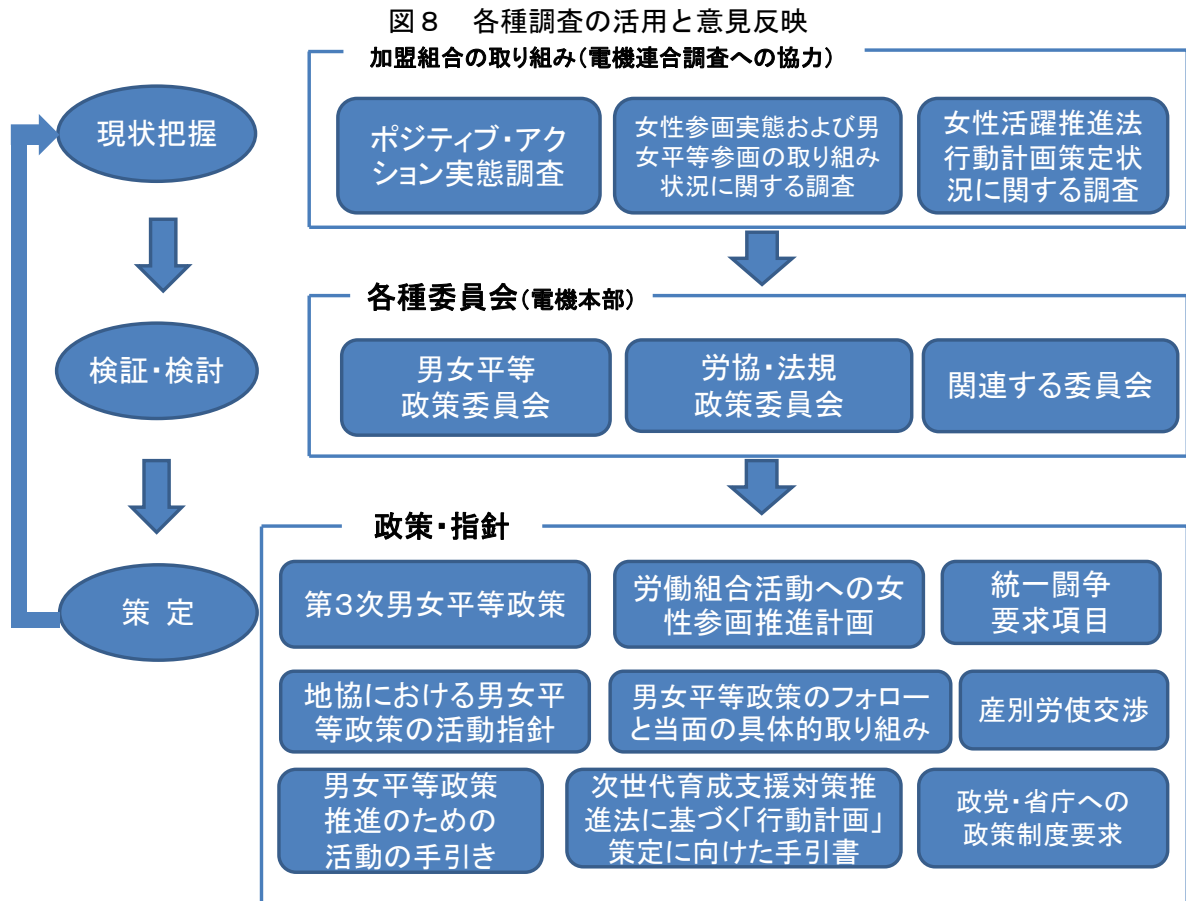
進捗管理・フォローアップ体制の強化

「ポジティブ・アクション実態調査」と「女性参画実態調査」を定期的実施していくことは、電機連合の男女平等政策や推進計画等の進捗管理を行い、指針を策定していくうえで欠かせないデータとなっています。さらに2013年度以降は、上記調査に加えて、秋季組織強化期間における職場点検活動の一環として「男女平等政策」や「労働組合活動への女性の参画推進計画」で掲げた内容をベースに「取り組みチェックシート」を作成し、各単組の実態や課題の把握を行っています。

進捗状況の管理・フォローアップについては、電機連合本部および、男女平等政策全般に関する方針決定機関である男女平等政策委員会にお

いて上記調査結果や秋季組織強化期間での取り組み内容を公表し、課題や事例等の情報共有を図るとともに、具体的改善策が必要な場合は、

同委員会にて検討を行い必要な措置を講じることで、フォローアップにながめています（図8参照）。



闘争・政策制度要請への取り組み反映

電機連合で実施している各種調査は、指針やガイドライン等の策定の他にも、総合労働条件改善闘争の要求や産別労使交渉ならびに政策制度要請行動の内容を検討するための基礎データとして大切な役割を果たしています。

電機連合はこれまで、各種調査データの活用により、電機産業の実態把握や職場・組合員・地域の意見・要望を反映させることで、総合労働条件改善闘争の要求や政策制度、各種支援制度の新設や制度の拡充を実現してきました。

その代表的な制度である、「配偶者出産休暇」

や「子ども・看護休暇制度」「育児・介護休職者の対象者範囲と取得期間の拡大」「子を望む組合員への支援（不妊治療の休暇・休職）」「育児・介護のため再雇用制度」「配偶者の転勤に関わる休職・再雇用制度」「介護に関わる短日勤務・在宅勤務制度」「介護休暇の時間単位取得」などについては2002年～2016年にかけて法制化に先がける形で支援制度を導入し、生活と仕事の調和を可能とする働き方の確立に向けた取り組みを行いました。

また、ポジティブ・アクションに関わる支援制度の整備では、「ポジティブ・アクション推進のための労使委員会の設置」や「職場における

男女差の実態把握・課題点の整理」「課題改善の取り組み検討や改善策の周知・推進」「労使による定期的な改善状況や計画の実行状況の把握・点検等」の項目について2014年～2017年にかけて統一推進項目や統一目標に掲げて、制度化に向けた一層の推進を図ってきました。

直近では「女性活躍推進法」の施行により、規模数301人以上の企業で事業主行動計画の策定が義務化されました。その対応状況を調査した「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に関する調査結果」では、規模数300人未満の企業の約9割が未対応となっていること、労使に行動計画の実施を検証する仕組みを設置していない組織が約5割にのぼっていることがわかりました。そこで、これまで取り組んできたポジティブ・アクションの一環として、規模にか

かわらずすべての加盟組合企業において、事業主行動計画の策定に取り組むことを求めるとともに、策定および計画の実行に関する労使協議を実施し、意見反映を行うことを闘争の要求項目に掲げることで、制度と職場風土の両面から女性活躍推進の環境整備を図りました。

さいごに

このように、各種調査を実施し、現状や課題を把握することは、労働条件向上につながる各種政策や闘争方針等を決定していくうえで重要なプロセスとなっています。

引き続き、各種調査へのご理解・ご協力をお願いします。

はじめに

組織・中小対策部の取り扱う調査は、主に3つある。ここでは、各調査の概要とその用途について報告する。

1. 組織実態調査

組織実態調査は、労働組合組織の制度とその運営実態を調査対象に、組織の変容についておよそ5年周期の定点観測を目的としたものである。1974年に実施されて以来、これまで9回の調査が行なっている。最新の調査は2014年度組織実態調査（※調査時報No.413）である。

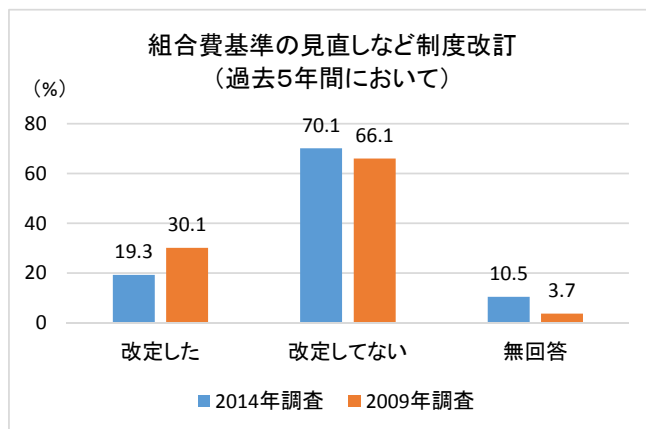
本調査は単組と対象とした調査であったが、2009年調査から電機連合への加盟単位としてグループ一括加盟への移行が進んだことを踏まえて、一括加盟組織本部も調査対象として加えている。

具体的な調査項目は、表1に概要を記載しているが、時代に合わせて組合役員からの質問が多い内容も既存項目に加えていることが特徴となっている。近年では、2009年度調査から、労働組合の法人格の取得、労働組合資格審査の申請有無、機関会議へのテレビ会議・ネット会議の導入状況、電子投票の導入状況、組合活動費、就業時間中の組合活動等の項目が追加され、直近の2014年度調査では、女性役員の登用状況、会計監査に関する項目を新たに設定した。活用

事例としては、オルグ等で組合執行部の人員体制の見直しや組合費の改定・徴収方法など、組合活動の悩みを聞く中で、他労組の状況を参考指標として利用してもらうなどが挙げられる。

＜掲載例：調査時報No.413 より＞過去5年間で組合費基準の見直しなど制度改訂の有無をたずねると、「改訂しなかった」が7割、改訂した単組は2割である。うち、改訂した単組での内訳は「引き下げた」が15.3%、「引き上げた」が4.0%。

改訂した金額をみると、引き上げた単組の場合が平均額617円、引き下げの場合は平均額538円となっている。



※YOU・IネットにPDFデータを掲載。TOP>アーカイブ>[労働政策]アーカイブエリア>【労働調査部アーカイブ】[10]その他調査

表－1 <組織実態調査の概要（2014年度）>

調査時期	2014年9月（およそ5年毎調査）
調査対象 と回収 組合数	<ul style="list-style-type: none"> ・電機連合直加盟組合・単組（108組合） ・電機連合直加盟組合・一括加盟組織本部（22組合） ・一括加盟構成組合（414組合）
回収率	<ul style="list-style-type: none"> ・単組（電機連合直加盟組合＋一括加盟構成組合）85.9% （522/608組合） ・一括加盟組織本部 100%（22/22組合）
主な 調査項目	組織している企業数、企業内の組織化状況、労働組合の法人格の取得状況、会計監査の状況、従業員数と組合員数（内訳、過半数代表、出向者・海外赴任者の組合員等）、機関（大会の開催形態と代議員数、ネット会議の導入等）、単組・支部の役職員体制（役員・書記体制、専従者、女性比率、役員一人当たり組合員数等）、組合関係費（組合費に含まれる費目、闘争資金、共済会等）、就業時間中の組合活動（規定の有無等）、退職者の組織状況（OB会等）

2. 加盟組織 3月調査（会費人員登録・人員割振、発送物調査）

本調査は、加盟組合の電機連合に対する会費人員登録・人員割振、発送物に関する調査である。毎年3月に行っていることから電機連合内では略称の「3月調査」と呼ばれている。

主たる調査の目的は、次年度の電機連合会費の算定にあたり加盟組合の实在人員数を登録すること、電機連合から組合本部・支部に発送する機関紙等の部数を登録することである（発送物登録は2016年から）。併せて、組合本部・支部に限らず小規模拠点を含めた組合名称や住所、登録地協、組合三役の役職名などのメンテナンスも同時に行っている。

調査票の特徴として、加盟組合の人員数を把握することに留まらず、支部・分会以下の小規模拠点までを対象として、各都道府県に实在する組合員数を調査している点が挙げられる。

調査結果は、電機連合の本部や地協の定期大会等の議案書に掲載される实在人員数であり、各地協の構成組合数や人員を把握する重要なデータともなっている。また、上部団体・連合の連合加盟組合員数調査などにも活用されている。

調査票はエクセルファイルで配布、回収をおこない、回答内容をデータベースとして管理し、その一部は、JAIMS（電機連合情報一元管理システム）※で閲覧可能としている。

※YOU・IネットのTOPページ右側のバナーからアクセス可能。IDとパスワードはYOU・Iネット登録時に付与したものと同様。

表－２ ＜加盟組織 ３月調査の概要（2017年）＞

調査時期	３月（毎年調査）
調査対象	電機連合直加盟組合
回収率	100%（2017年３月調査では169組合）
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・直加盟組合の人員（内訳として、単組・支部・分会・小規模拠点等への都道府県人員割振と特別組合員の人員を登録） ・地協登録、および地方組織（単組や支部・分会の属する地協を登録） ・機関紙・誌および選挙関連広報物配布に関する登録（電機連合新聞や電機ジャーナル、選挙関連の配布部数を登録） <p>※すべて４月１日時点で推定される数値で回答</p>

３．加盟組織調査（10月調査）

電機連合の加盟組合名簿である組織一覧の冊子発行を目的に、隔年で実施している調査である。最新の組織一覧は、2017年２月に発行している。本調査は、上記で説明した「３月調査」でも聞いている住所や組合役員の役職や氏名等のメンテナンスの意味合いも持っている。また、加盟組合の定期大会（役員改選など）は夏から秋に開催されることが多いことなどを踏まえて、10月に調査を行っている。

調査票は、「３月調査」と同様のエクセルファイルを配布・回収し、データベースを更新している。

＜加盟組織 10月調査の概要（2016年）＞

調査時期	10月（隔年調査）
調査対象	電機連合直加盟組合
回収率	100%（2016年10月調査では169組合）
主な調査項目	組織名称、住所、登録地協、小規模拠点登録委員、組合三役の役職名、氏名等

組合員意識調査と各種研究テーマに関する 調査活動

電機連合 総合研究企画室（電機総研） 内田 文子

はじめに

電機連合が実施する調査の目的については特集1で触れられているので、本稿では電機総研が実施する調査を中心に紹介する。

電機総研が実施する主な調査には概ね5年ごとに実施する「組合員意識調査」と研究テーマごとに実施する「研究テーマに関する各種調査」がある。

1. 組合員意識調査

(1) 組合員意識調査の概要

「組合員意識調査」は組合員が直面する生活や職場の状況、仕事のやりがいやライフスタイル、労働組合に対する意識等を時系列的に把握することを目的として、1969年以降定期的に実施しており、最新では2014年9月に第16回組合員意識調査を実施している。

本調査は、加盟組織の組合員10,000人を対象に実施しており、主に組合員の生活や職場の現状、仕事観や社会観、労働組合観などの時系列

の変化を継続的に調査している項目のほか、時々状況や問題関心に応じた項目を尋ねている。

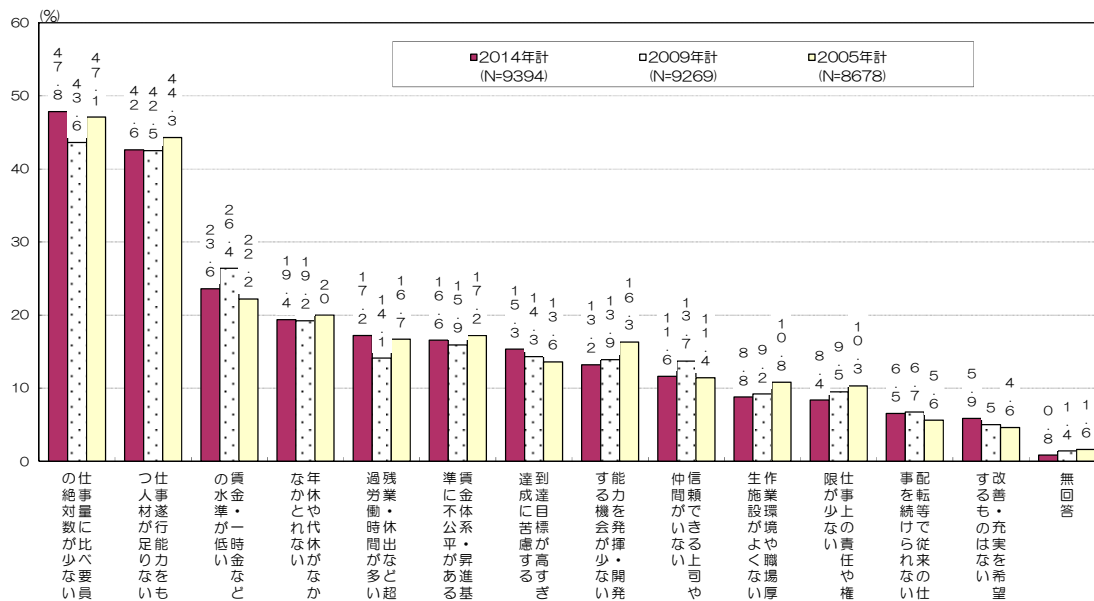
(2) 調査結果

第16回組合員意識調査の調査結果を3項目ほど例示する。

① 職場や仕事における改善・充実課題

まずは職場や仕事における改善・充実課題について見てみる。現在、職場や仕事の中でどのような点について改善や充実を求めているか、13項目のなかから3つ以内選択で回答してもらった結果、「仕事量に比べ要員の絶対数が少ない」が5割弱、「仕事遂行能力をもつ人材が足りない」が4割強と上位2項目になっている。ほかにも「年休や代休がなかなかとれない」「残業や休出など超過労働時間が多い」などの項目も続いており、要員や働き方に関する項目が上位を占めている。時系列でみても同様の傾向で推移している。（図-1参照）

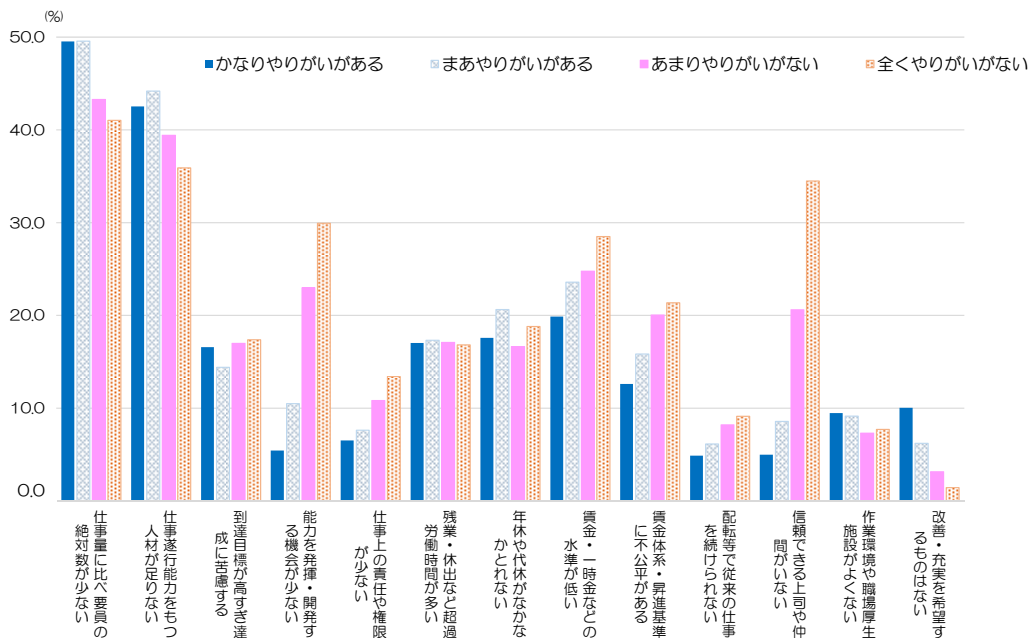
図－1 職場・仕事における改善・充実課題（3つ以内選択）（時系列）



また、本結果をやりがい別に見てみると、やりがいがくある<くない>で差が大きい項目は「信頼できる上司や仲間がいない」、次いで「能

力を發揮・開発する機会が少ない」となっている。（図－2参照）

図－2 職場・仕事における改善・充実課題（3つ以内選択）（やりがい別）

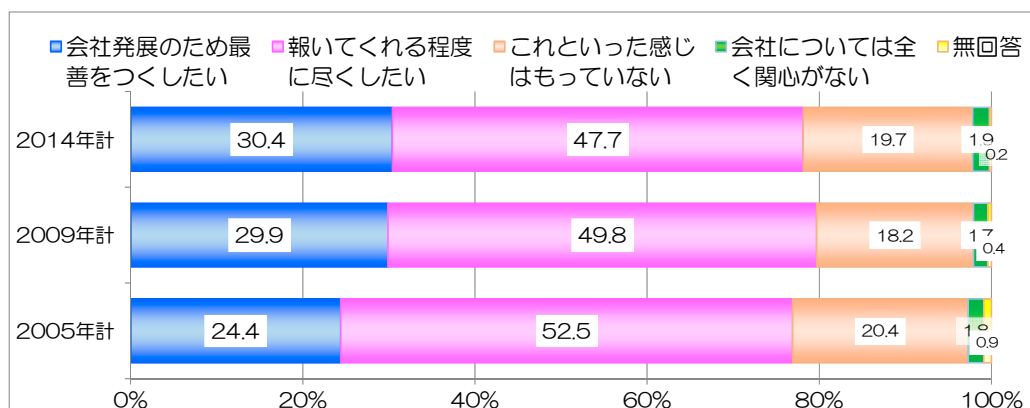


② 会社観

次に組合員の会社観についての調査結果である。組合員が会社についてどのように感じているかを尋ねた結果、「会社が自分に報いてくれる程度に会社につくしたい」(ギブ&テイク型)が約半数を占め、次いで「会

社発展のために最善をつくしたい」(最善型)が3割、「会社に対してこれといった感じは持っていない」(関心希薄型)が2割となっており、時系列でも同様の傾向である。(図-3参照)

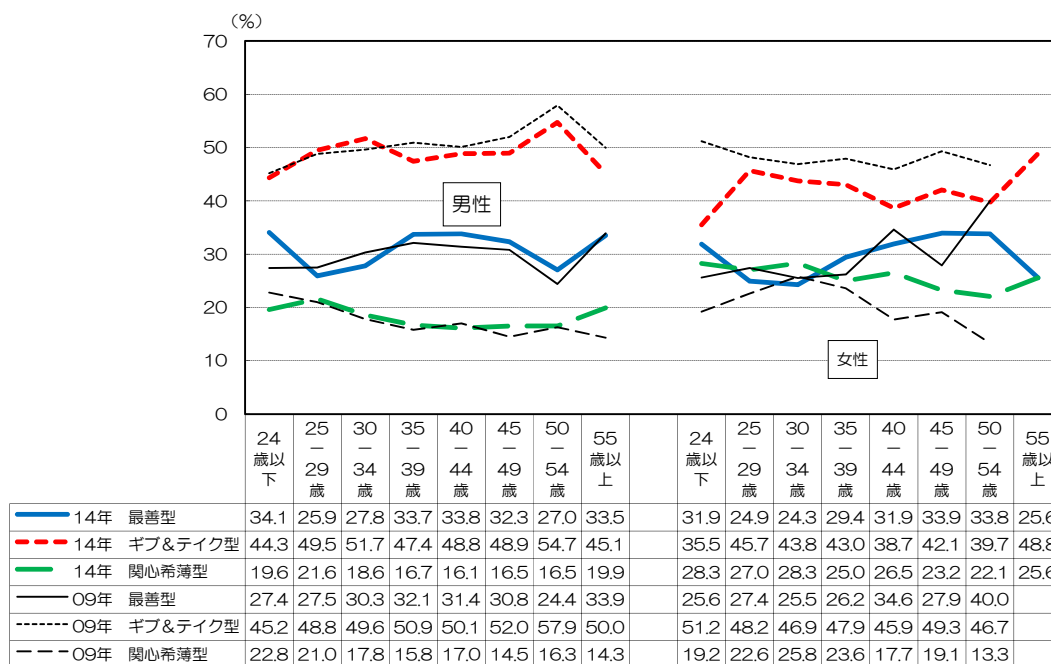
図-3 会社観 (時系列)



年齢別に2014年調査と2009年調査を比較してみても、男性では傾向の違いがほとんどないが、24歳以下では「最善型」が増加している。女性

では、全体的に「ギブ&テイク型」が減少し、その分「関心希薄型」が増加している。(図-4参照)

図-4 会社観 (男女年齢別)

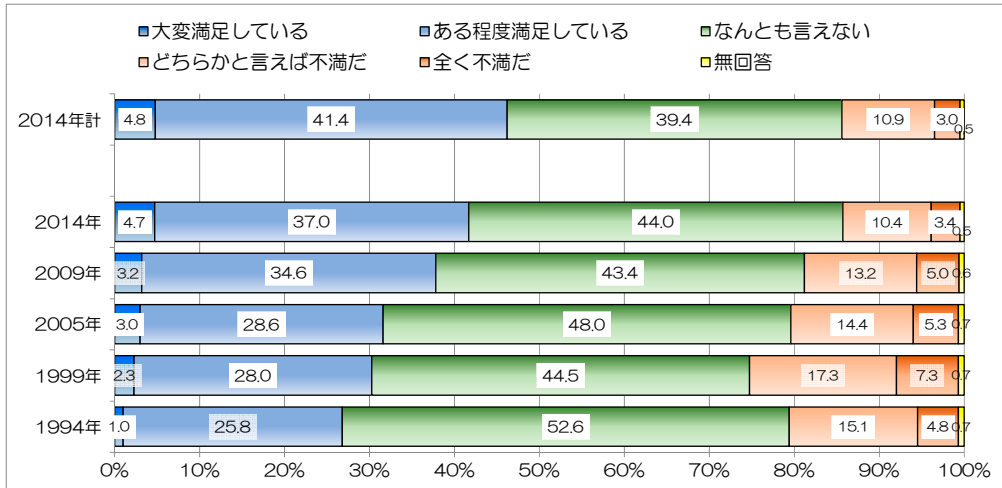


③ 組合活動の評価

3点目は組合活動の評価についてである。組合活動評価についてみると〈満足〉（46.2%）は半数近くにおよび、〈不満〉（13.9%）を大

きく上回っている。また役員経験なし層について、時系列でみると〈満足〉は1994年調査以降徐々に増加しており、組合活動に対する満足は高まっているといえる。（図－5 参照）

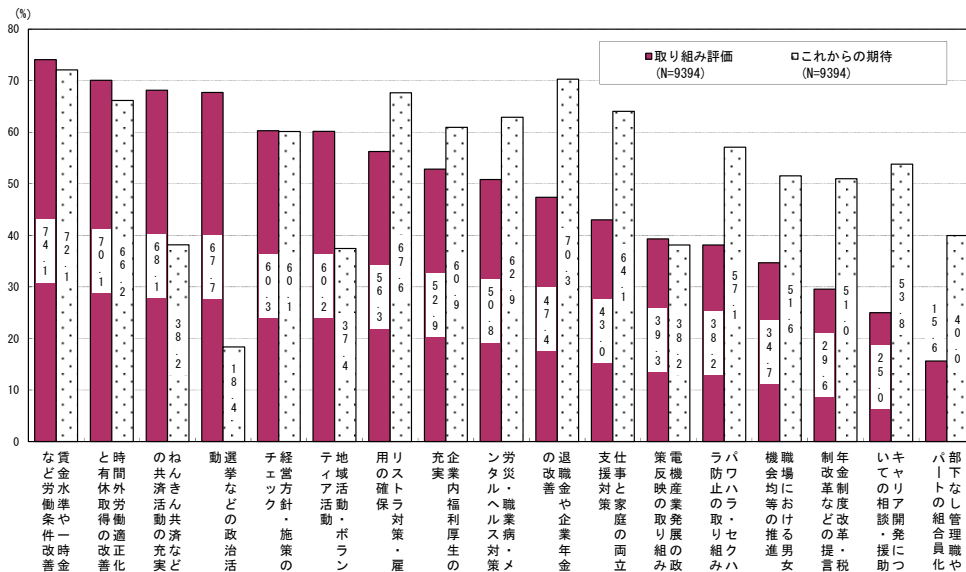
図－5 組合活動の評価



現状の労働組合の取り組み評価とこれからの労働組合の取り組みに対する充実期待についてみると「賃金水準や一時金など労働条件改善」、「時間外労働適正化と有休取得の改善」、「経営方針・施策のチェック」は〈取り組んでいる〉と〈充実すべき〉が6～7割と評価と期待が高

い。一方、〈取り組んでいる〉よりも〈充実すべき〉が20ポイント以上高い項目は「キャリア開発についての相談・援助」、「退職金や企業年金の改善」、「仕事と家庭の両立支援対策」であった。（図－6 参照）

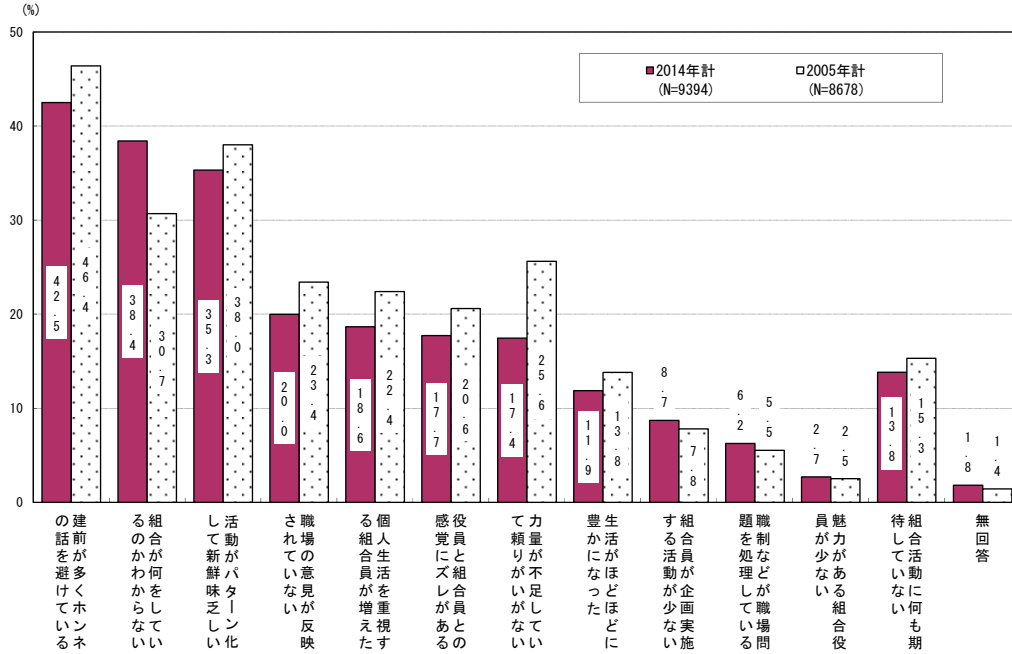
図－6 組合の取り組み評価と期待



組合離れの要因を3つ以内で選択尋ねた結果、「建前が多くホンネを話していない」、「組合が何をしているかわからない」、「活動がパターン

化して新鮮味に乏しい」が上位を占めている。(図-7 参照)

図-7 組合離れの要因 (3つ以内選択)



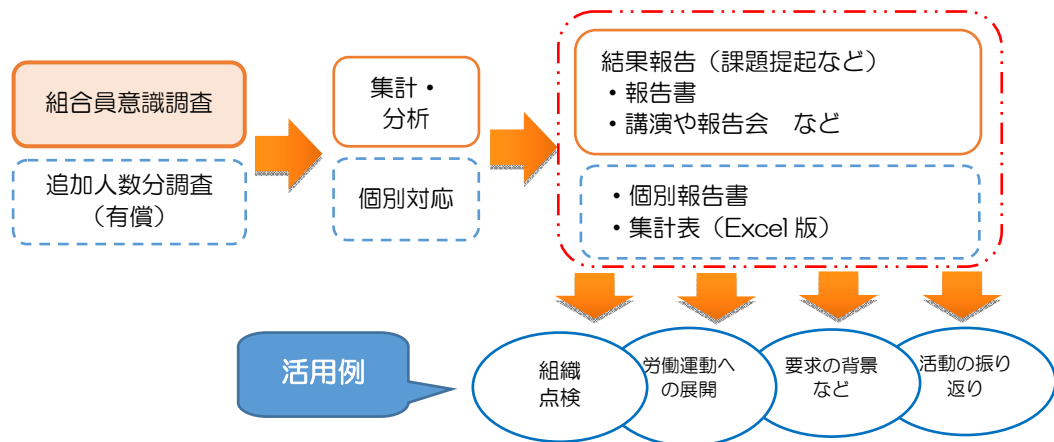
(3) 活用例

「組合員意識調査」は各組合からの要望により調査対象人数の追加ならびに個別報告書の作成が可能である(有償)。個別報告書では、当該労組と電機連合の調査結果を比較することで、

当該労組の特徴などを見ることができる。また、闘争時期に要求の背景資料として組合員意識調査の結果を活用された組織もあった。

組合員意識調査の流れをまとめると下図のようになる。(図-8 参照)

図-8 組合員意識調査の流れ



2. 研究テーマに関する各種調査

電機総研では、概ね2年ごとに様々な角度から研究テーマを設定し、分析・調査のための研究会を設置している。そして課題分析の資料とするためアンケート調査やヒアリング調査を行っている。

ここでは、直近の2つの研究テーマに関する調査について記載する。

(1) 暮らしと働き方に関する調査

① 調査概要

電機連合の2014・2015年度の研究テーマは「私たちの暮らしと働き方～近未来から見る課題と挑戦～(仮)」としており、「私たちの暮らしと働き方研究会」(エイジフリー社会に向けたプレ研究会)を設置した。本研究会では、未来(2030年を想定)に向けての人口構造・職場の年齢構造などの急激な変化を念頭に、「暮らしや働き方」・「キャリア」に関する現状の把握、およびその課題を明らかにすることを目的に、「暮らしと働き方に関する調査」を実施した。

【実施概要】

調査期間：2015年11月～12月

調査対象：A票 技術者調査(25歳以上の技術者) 3,000枚配布 (回収率88.8%)

B票 技術者上司調査(A票調査対象者の上司(管理職)) 600枚配布 (回収率82.0%)

C票 技能系調査(25歳以上の技能系) 2,000枚配布 (回収率88.0%)

D票 企画・営業・事務系調査(25歳以上) 2,000枚配布 (回収率87.6%)

② 調査結果(特徴点)

暮らしと働き方に関する調査の調査結果を3項目ほど例示する。

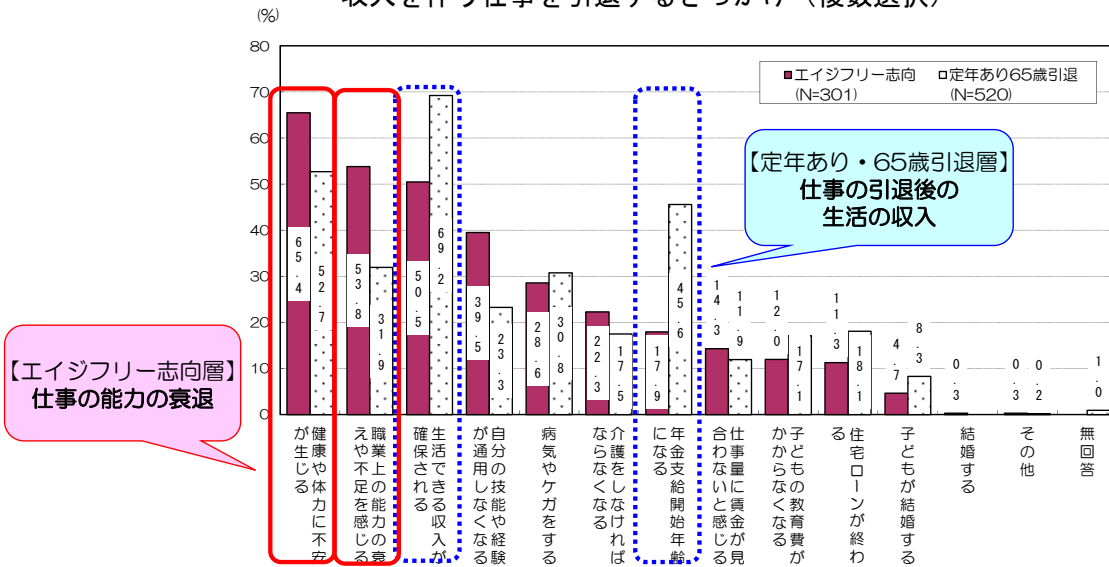
エイジフリー志向層の意識

収入の伴う仕事を引退するきっかけについて、エイジフリー志向層(※)では「健康や体力に不安が生じる」(65.4%)が最も多く、次いで「就業上の能力の衰えや不足を感じる」(53.8%)があげられる。対する定年あり・65歳引退層では「生活できる収入が確保され

る」(69.2%)、「年金支給開始年齢になる」(45.6%)が上位。このことから、エイジフリー志向層の引退するきっかけは「仕事の能力の衰退」であり、対する定年あり・65歳引退層では「引退後の生活の収入」であるということが窺える。(図-9参照)

※本報告でのエイジフリー志向層の定義
定年制が「ない方がいいと思う」かつ「働けるうちは働きたい」と回答した組合員

図－9 年齢にかかわらず働き続けられる社会になると仮定した時、収入を伴う仕事を引退するきっかけ（複数選択）



60代以上層の働き方の意識

60歳以上の理想とする働き方をみると現在の働き方で多くを占めている、「フルタイム勤務で残業がある」を理想とする割合は少なく、

「出勤や退勤時間が自由に決められる」(31.3%) や「1週間の勤務日数が少ない」(29.3%) が高い。また「1日の所定労働時間が短い」(13.6%)が一定割合を占める。(図－10参照)

図－10 理想とする働き方（2つ以内選択）

	業がアルイム勤務で残	残業がなイム勤務で残	フルタイム勤務	由に勤めらる	出勤時間短め	が短い	1週間の勤務日数が	少ない	1週間の勤務日数が	伴う勤務地が転居を	通勤時間短め	自宅でも仕事をする	無回答	件数	回答累計
60歳以上計	14.3	25.9	31.3	13.6	29.3	14.3	12.2	2.0	147	1408					
40-50代計	27.4	33.4	29.9	4.5	4.9	29.0	21.1	1.5	2479	150.2					

介護と就労継続の意識

日常的に介護が必要な家族について、全体では<いる>は1割程度。介護を必要とする家族が出てきたとした時の就労継続について、「わからない」(49.1%)が半数を占めるが、「続けられないと思う」(29.2%)が「続けられると思う」(21.4%)を上回っている。男女別でみると、男性では「続けられると思う」が概ね2割を越えるが、女性は1割程度である。

仕事を続けられないと回答した人にその理由を2つ以内で尋ねたところ、トップは「労働時間が長く介護との両立が難しい」が7割弱と際立って多い。次いで「自分の他に介護を担える人がいない」と続くが、これを男女年齢別でみると、男女ともに年齢の上昇とともに比率があがっている。またどの年齢層でも男性よりも女性の比率が高く、女性の40代以上では5割超となっている。

図-11 仕事が続けられない理由（男女年齢別）

		護 と 働 時 間 が 長 く 介 護 が 難 し い	出 張 等 が 頻 繁 で 介 護 が 難 し い	通 勤 時 間 が 長 く す ぐ に 帰 宅 で き な い	所 で 暮 ら し て い る た り な い	自 分 の 他 に 介 護 を 担 う に 難 い	介 護 に 専 念 し た い	な ん と な く 漠 然 と す る	そ の 他	無 回 答	件 数
組合員計		67.4	10.3	15.9	22.8	28.4	14.7	6.7	3.2	0.3	1787
男性計		68.7	11.7	15.1	24.1	25.9	14.9	6.0	2.4	0.3	1445
年 齢 別	29歳以下	68.7	10.8	9.2	35.7	19.7	11.2	4.8	0.8	0.4	249
	30-39歳	77.2	14.2	14.2	21.4	20.9	10.7	7.0	2.8	...	569
	40-49歳	66.3	10.6	19.8	21.9	27.4	14.8	5.8	3.5	0.8	398
	50-59歳	54.6	11.2	17.8	30.3	36.2	23.0	2.0	0.7	...	152
	60歳以上	44.0	2.7	10.7	5.3	54.7	42.7	10.7	1.3	1.3	75
女性計		62.2	4.4	19.5	17.4	39.2	14.2	9.7	6.5	0.3	339
年 齢 別	29歳以下	64.1	6.5	20.7	23.9	23.9	12.0	10.9	7.6	...	92
	30-39歳	62.6	6.1	19.2	23.2	34.3	17.2	7.1	5.1	...	99
	40-49歳	61.3	1.8	18.0	9.0	50.5	14.4	10.8	6.3	...	111
	50-59歳	59.5	2.7	21.6	10.8	56.8	10.8	10.8	8.1	2.7	37
	60歳以上	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0

④ 見えてきた課題

本調査からは今後の政策論議に結びつく、以下の課題を提起した。

- ・60歳以降の勤務形態の再検討が求められる。
- ・働き方の変更による介護と仕事の両立に関する検討は引き続き進める必要がある。かつ各種制度をどのように使っていくかが今後の課題。
- ・職業能力を維持し、長期的に専門性を発揮できるための人材育成のあり方について検討する必要がある。
- ・働く側の意識改革も含め、働き方を変える必要がある。

本研究会で抽出された課題について、次の研究会（ライフキャリア研究会）において、深堀をし、さらに論点を広げて「年齢にかかわらず、いきいきとやりがいを持って働き続けることができる」社会の実現のため、研究・調査活動を進めることとした。

(2) ライフキャリアに関するアンケート(実施中)

今年度は、「エイジフリー社会」を実現するための課題を検討するために「ライフキャリア研究会」を設置した。「エイジフリー社会」とは、「誰もが意欲のある限り、本人の意思に基づき、年齢にかかわらず、いきいきとやりがいを持って働き続けることができる社会」と位置づけている。めざすところは、高齢者だけではなく、すべての労働者が、全職業生活にわたって「働き続けることができる」ことであり、「エイジフリー社会」は「年齢」だけでなく、「年齢」を含む「属人的」な、本人の努力とは別の部分の規定要因を取り除き、本人の努力を阻害する課題を解決することによって実現できると考えられる。

そこで、これらの課題への対応を検討する資料とするために、「ライフキャリアに関するアンケート」を実施している。

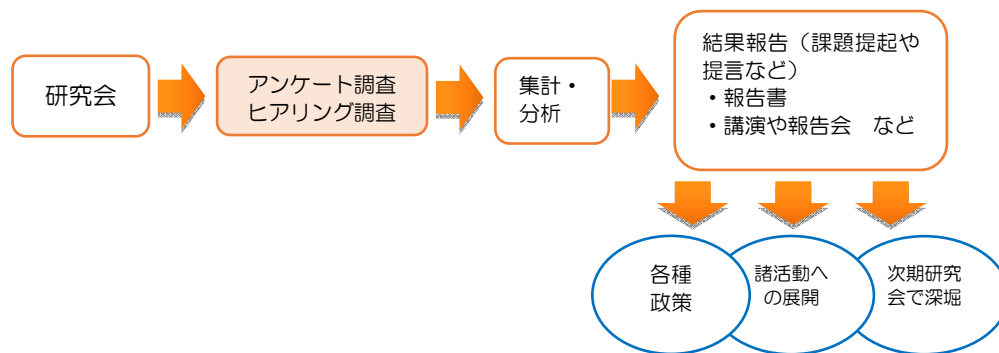
【実施概要】

調査票配布：2017年5月24日（水）【発送】
調査票回収：2017年7月14日（金）【電機連合着】
調査対象：A票 組合員調査（全体で10,000枚）、
B票 管理職・幹部社員調査（全体で600枚）
主な調査内容：
・性格と仕事の内容
・ワークライフバランスと労働時間
・健康と介護
・高齢期の働き方 など

本調査結果については、2017年8月に中間報告を行い、2018年7月に研究会報告書として取りまとめを行う予定である。

また、「暮らしと働き方に関する調査」や「ライフキャリアに関するアンケート」調査から得られた課題などについては、電機連合がめざす「エイジフリー社会」の実現に向けた各種政策への提言とする。

図-12 研究テーマに関する調査の流れ



3. その他調査

電機総研では「組合員意識調査」や「研究テーマに関する調査」以外にも、労働調査協議会（労調協）が実施する調査にも協力している。直近では、2014～2015年に実施した「次代のユニオンリーダー調査」がある。本調査の対象は、将来、労働組合を担うことを期待される単組の組合役員である。調査の目的は、「ユニオンリーダーの属性や組合活動に対する意識とともに、現在の経済・社会情勢に対する考え方を把握することにより、彼ら彼女らが描く労働組合運動の方向性を探ること」としている。参加組織は電機連合のほか、UAゼンセン、自治労、JAM、基幹労連、日教組、JP労組、NTT労働組合、ゴ

ム連合、全印刷局労組の10組織であった。

調査結果については、「電機連合NAVI 2015年夏号（通巻56号）」に、全体集計の過去調査との比較や電機連合のユニオンリーダーと全体との比較からその特徴について報告している。

さいごに

電機連合では様々な調査を行っているが、調査結果の活用方法も様々あると考える。是非、各種調査の調査結果を組織点検や活動の見直しなど幅広く活用いただきたい。

引き続き、各種調査へのご理解・ご協力をお願いします。

「子どもの貧困」とその構造的背景

—生活保障システムの視点から—

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。

首都大学東京子ども・若者貧困研究センター

リサーチ・アシスタント 川口 遼

「子どもの約6人に1人が貧困」。報道等を通じてこんなフレーズを耳にする機会が増えた。関連書籍が相次いで発行され、テレビ、新聞、雑誌等が報道するなど2008年ごろから「子どもの貧困」に対する社会的関心が急速に高まっていった。2013年には「子どもの貧困対策法」が衆参全会一致で成立し、2014年には内閣総理大臣を会長とする「子どもの貧困対策会議」によって「子どもの貧困対策に関する大綱」が作成された。これにより国と地方公共団体は、貧困状況にある子どもと親に対し、教育支援、生活支援、就労支援、経済的支援を行うよう義務づけられることとなった。今や子どもの貧困問題の解決は、現代日本社会における重要な政策課題の1つとなったとすら言えるだろう。

つい最近まで一億総中流という言葉が使われていることを思うと、資本主義社会には付き物の「格差」を超えて、日本社会が抱える問題として「貧困」が論じられるようになったこと、しかも「子どもの」という修飾語とともに論じられるようになったことには、驚かざるを得ない。貧困研究で知られる岩田正美氏は、貧困と格差を分かち基準として、社会的に許容できるかどうかを挙げている(『現代の貧困—ワーキングプア／ホームレス／生活保護』筑摩書房)が、残念ながら、種々の統計は日本社会において無視できない数の子どもたちが、そのような社会

的に許容できないはずの貧困状況に置かれていることを示している。本稿では、現代日本社会が抱える「子どもの貧困」が、雇用や福祉など人々の生活を支える仕組みの総体である生活保障システムの機能不全によって生み出される構造的な問題であることを示す。

相対的貧困と絶対的貧困

—日本における子どもの貧困の現状

「子どもの貧困」というと海外のストリートチルドレンや、紛争地域で生存すら危ぶまれる子どもたちのことを思い浮かべる方もいるかもしれない。例えば、世界銀行は1日1.90ドル以下の金額で生活することを貧困と定義している。このように主に発展途上国の状況を論じる際に、衣食住など人間生活にとって最低限かつ基本的に必要とされるもの(ベーシック・ヒューマン・ニーズ)を欠いた状態を「絶対的貧困」と呼ぶ。一方、日本を含む先進諸国における貧困問題を論じる場合、「相対的貧困」と呼ばれる概念に依拠することが多い。この概念は、ある社会で最低限の人間的な生活をしていくためには、その社会で想定される「通常」の生活レベルから大きく外れていない必要があるとの考えに基づく。ただし、何をもちいてベーシック・ヒューマン・ニーズとするかには多様な立場が有りうる¹⁾、

1. 実際、国や機関によって絶対的貧困の基準も異なる。例えば世界銀行は経済的な基準を用いるが、国際連合開発計画は、40歳未満死亡率、医療サービスや安全な水へのアクセス率、5歳未満の低体重児率、成人の非識字率などを組み合わせた指標を用いる。

絶対的貧困であろうと相対的貧困であろうと、どのような生活状態を許容できないものとするかは我々の価値観に大きく依存している。つまり、我々が想像する以上に、この2つの概念間の距離は短い。日本社会においても1日あたり1.90ドル（年間693.50ドル）以下での生活のみを「社会的に許容できない生活状態=貧困」と考えていては、あまりに多くの問題を視野の外に置いてしまうことになるだろう。

現在、日本政府は、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した金額）の中央値の半分の額を貧困状態の基準（貧困線と呼ぶ）としている。また、特に「子どもの（相対的）貧困率」と言う場合は、全ての子どものうち貧困線を下回る子どもの割合を指す。冒頭で紹介したフレーズは、2014年の国民生活基礎調査に基づいて推計された子ども（17歳以下）の相対的貧困率（16.3%）に基づいている。この推定の場合、具体的には、122万円が貧困線となる。ただし、相対的貧困率は、所得にのみ基づいて算出されるため、貧困の実態を把握する上で制約もある。具体的には、貯蓄など所得以外の金銭的資源が考慮されておらず、公的な現物給付や私的な物品のやり取りなど非金銭的な資源も考慮されていない。このため「子どもの貧困対策に関する大綱」も指標改善の必要性を謳っており、例えば我々の研究センターが東京都から委託された『子供の生活実態調査』では、所得と、「家計の逼迫の程度」（公共料金の滞納経験などで計測）、「様々な体験・所有物の欠如」（海水浴の経験や自分用のおもちゃの有無など）を組み合わせて子どもたちの置かれた状況を把握している。

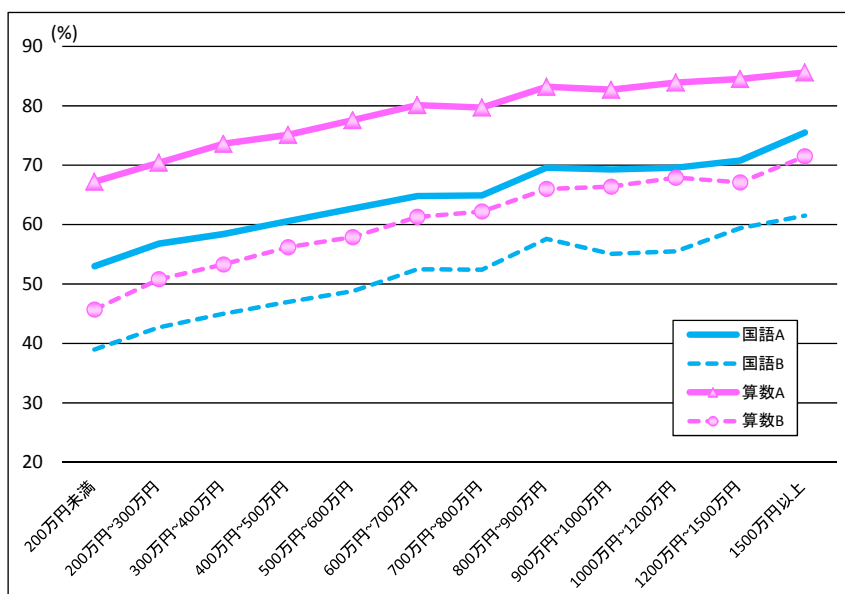
「子どもの貧困」の何が問題か

相対的貧困率は、所得の観点から貧困を捉えるものだが、子ども達が置かれた貧困状況は、単に所得が少ないということを超えた意味をもつ。欧米と異なり、子どもの貧困に関する統計的調査はまだ緒に就いたところだが、それでも子どもの貧困が、身体的・精神的健康の悪化、将来の夢が持てないことや自己肯定感の低下、親など信頼できる大人との十分な交流など適切な生育環境を得られないこと、虐待の被害者となるリスク、非行のリスクなど関わっていることがすでに明らかになっている（阿部彩『子どもの貧困--日本の不公平を考える』岩波書店）²。中でも貧困層とそうでない層との明確な違いが確認できるのが子どもの学力である。

教育社会学の分野では、世帯の所得と子どもの学力に強い相関があることはよく知られている。図1は文部科学省が行う全国学力・学習状況調査の結果（小学6年生の国語と算数の正答率）と、受験者の家庭の世帯年収の関係を示したものである。グラフの縦軸が各科目の正答率（単位%）を示し、横軸が世帯収入（税込年収）を示している。なお、国語Aと算数Aは基礎的な知識・技能を身につけられているかを問う試験であり、国語Bと算数Bは基礎的な知識・技能を応用できるかどうかを問う試験である。

2. もちろん貧困状況で育ったとしても深刻な虐待を受けず、非行にも走らない子どもたちの方が多い。さらに、裕福な家庭に育っても虐待を受けたり、非行に走る子どもたちもいる。ここで論じているのは、貧困層とそうでない層を比べた場合、前者の方が不利な状況に置かれる可能性が高いということである。

図1 全国学力・学習状況調査の結果と世帯収入の関係（小学6年生 国語・算数）



出典：お茶の水女子大学『平成25年度全国学力・学習状況調査(きめ細かい調査)の結果を活用した学力に影響を与える要因分析に関する調査研究』を元に筆者作成

ご覧いただければすぐにわかるように、全ての科目の折れ線グラフが、完全に直接的とは言えないものの、概ね右肩上がりになっている。例えば、国語Aは最も世帯収入の少ないグループ（税込年収200万円未満）の平均正答率が53.0%であるのに対し、最も収入の多いグループ（税込年収1,500万円以上）の平均正答率は75.5%になり、22.2ポイントの差がある。同様の傾向が全ての科目で確認できるが、これは子どもの世帯収入と学力が正の相関関係にあることを示唆している。つまり、世帯収入の多い世帯の子どもほど学力が高くなる傾向がある一方、世帯収入の少ない世帯の子どもほど学力が低くなる傾向があると推測される。義務教育の基礎的な知識・技能の習得といった日本で生活する全ての子どもが身につけるべき能力においてすら、世帯の経済状況によってこのように大きな

格差が生まれてしまっている³。

このように貧困状況にある子どもたちは単にその世帯の所得が少ないというだけでなく、そのことによって学力や健康など様々な点でそうでない子どもたちよりも不利な立場に立たされやすい。さらに、子ども時代に不利な状況に置かれることは、その子が成長してからも持続し、その子に一生つきまとう可能性が高い。社会階層研究の分野では、親の職業階層や学歴が子に引き継がれやすいことは半ば常識である⁴。こと貧困層に限ると、欧米では子どもの成長を何十年も追いかける調査によって子ども時代の貧困（中でも乳幼児期の貧困）が、成人してからの学歴、雇用、収入、犯罪歴などと密接に関わっていることが明らかにされている。日本において同様の調査はほとんどないが、調査時点から15歳時点での暮らし向きを振り返ることで、子

3. お茶の水女子大学の研究チームによる『平成25年度全国学力・学習状況調査(きめ細かい調査)の結果を活用した学力に影響を与える要因分析に関する調査研究』によると、世帯年収や親の学歴などは、家庭環境や地域特性などその他の要因を勘案しても、子どもの学力に影響を与えていた。この影響には、世帯年収等が直接、学力に影響を与える経路と、親が子どもに対してもつ教育達成レベルに関する期待や子どもの学習時間を經由する間接的な経路がある。

4. 1955年から10年置きに行われている『社会階層と社会移動調査 (SSM調査)』に基づく多くの研究が、特に1990年代以降、社会階層が親から子へと継承される傾向が強まっていることを報告している。

ども時代の生活状況と現在の関係性が明らかにされている。また、いくつかの個別の自治体に限った調査だが、成人の生活保護受給者の子ども時代の受給率が、平均的な受給率よりも高いことが明らかになっている（阿部前掲書）。

日本社会における

「子どもの貧困」の特徴

よく誤解されるのだが、ジニ係数などで表される所得分配の不平等性や経済的な格差と、相対的貧困率で表されるその社会における量としての貧困は別の概念である。ジニ係数と相対的貧困率も必ずしも連動しない。仮に、なんらかの理由で超高所得層の所得のみが減少したとしよう。このことは経済的な格差の縮小を意味するが、必ず相対的貧困率の改善に繋がるわけではない。相対的貧困率の計算に用いられる中央値は、データを値の小さい順に並べたとき、ちょうど真ん中にある値である。そのため、超高所得層の所得が現象したとしても、その値が引き続き元々の中央値以上の値であれば、中央値は変化しないし、中央値の50%以下の貧困層の割合も変わらない。逆に言えば、相対的貧困率の改善には、貧困層の所得の底上げが必要であり、それゆえ国際的な相対的貧困率の違いは、社会政策の観点から見れば、それぞれの国がどのような再分配政策を取っているのかと関わっている。

この点を踏まえ、相対的貧困率の国々よる違いを見てみよう。等価可処分所得による計算手法はOECDも採用しており、国際比較が容易だ。OECDが公開しているデータベース⁵によると、2012年時点で日本の相対的貧困率16.1%は

OECD全34カ国中11番目の高さである（OECD加盟国平均11.4%）。17歳以下の子どもに限ってみると、日本の相対的貧困率16.3%であり、10番目の高さである（OECD平均13.3%）。国際的に見ても日本社会は経済的な格差が大きく、子どもたちの間でも貧困が広がっていると言わざるを得ない。

ほとんどの子どもが家庭で育つ日本社会において、子どもたちの間で貧困が広がっているということは、彼ら・彼女らの親の間でも貧困が広がっていることを意味する。「子どもの貧困といえば発展途上国の問題のはず。百歩譲って日本で問題となるとしても、就労を通じて収入を得づらいう高齢者や障がい者の問題では・・・。」そんなイメージとは裏腹の現実を統計は示している。

先ほど言及したOECDのデータベースは世帯形態ごとの相対的貧困率も計算している。これによると、2012年時点で、日本の17歳以下の子どもと勤労世代（64歳未満）の大人からなる世帯の相対的貧困率は14.9%（OECD平均11.7%）である。日本のこの世代の失業率は国際的にみて非常に低いが、それでも相対的貧困率はOECD平均より高く、当該データのないスイス・韓国・アイスランド・ドイツを除いた30カ国中、8番目に高い値だ。また、当該世帯のうち、大人が1人しかいない世帯（その大多数が祖父母等と同居していないひとり親世帯と推測される）の相対的貧困率はその大人が無職の場合は47.4%（OECD平均64.9%）、有職の場合は56.8%（OECD平均22.6%）と、無職の場合よりも有職の場合の方が貧困率が高くなっている。また、有職の数値は、30カ国中、最も高い数値である。よく知られているように日本のひとり

5. OECD Family Database <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

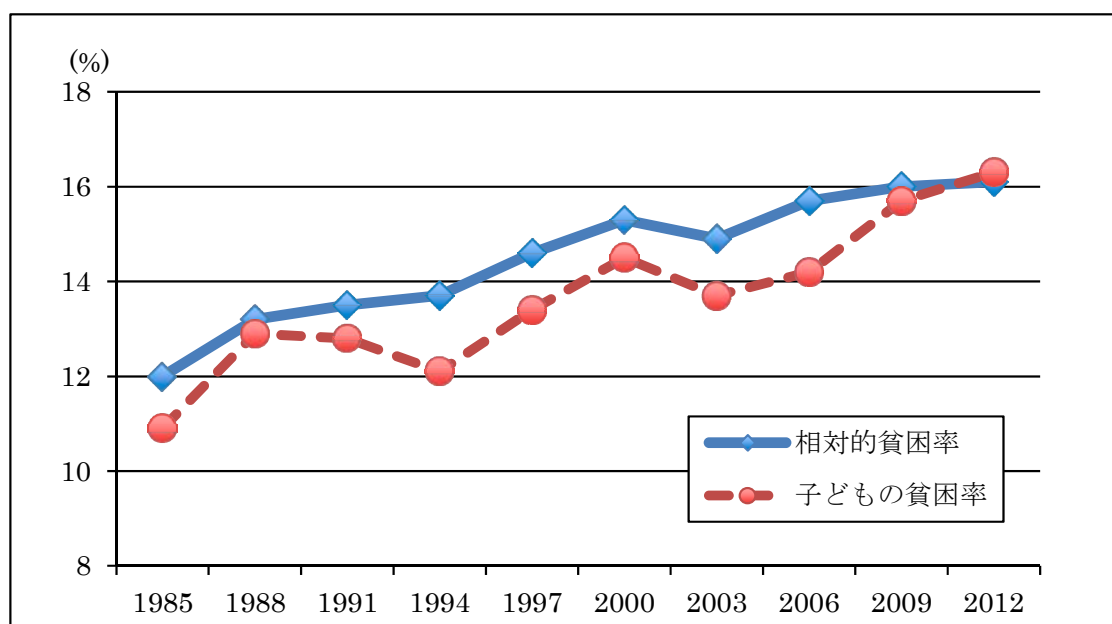
親の就労率は非常に高く、母子世帯であっても8割を超えている。働いても貧困というワーキングプアの多さが、日本社会における「子どもの貧困」の拡大の直接的な理由である⁶。

「子どもの貧困」の構造的背景

同時に、このワーキングプアの増大が生み出した「子どもの貧困」は、より大きな構造的背景を持っている。図2は、1985年から2014年までの全世代の相対的貧困率と子どもの相対的貧困率の推移を示している。ここで注目すべきは、

1985年の時点においてさえ、子どもの貧困率がすでに10.9%であり、さらに多少の揺らぎはあるものの、1985年から2014年にかけて一貫して相対的貧困率が悪化していることである。経済格差が社会問題として注目され出す遥か以前から相対的貧困状況にある子どもたちが一定の割合で存在していたことがここからわかる。また、平成景気（1987年～1991年）を含むこの時期に貧困率が上昇傾向にあるということは、これが景気動向にのみ規定される現象ではないということを示す。

図2 相対的貧困率の推移



出典：厚生労働省『平成22年国民生活基礎調査 結果の概要』『平成25年国民生活基礎調査 結果の概要』に基づき筆者が作成。

経済学者の大沢真理氏の言葉を借りるならば、子どもの貧困は「男性稼ぎ主型の生活保障システム」によって構造的に生み出されたものと言える⁷。男性稼ぎ主型とは、生活保障システム

の種類のうち、政府や非営利共同体による生活保障を限定的なものにとどめ、男性の雇用と女性の無償労働を通じて人々の生活を支えようとするタイプである。二度のオイルショック以降、

6. 厚生労働省の『平成25年度国民生活基礎調査』並びに『平成23年度全国母子世帯等調査』によると祖父母等と同居していない母子世帯数は約82万世帯、父子世帯数は約9万世帯である。それぞれの就業率は、母子世帯が80.6%、父子世帯が91.3%。平均就労収入は母子世帯が181万円、父子世帯が360万円である。

7. 大沢氏は、政府による社会政策のみならず、企業や家族、非営利協団体など様々なアクターによって生み出される人々の生活を支える仕組みの総体を「生活保障システム」と呼んでいる（大沢真理『生活保障のガバナンス—ジェンダーとお金の流れで読み解く』有斐閣）。

日本社会では、いわゆる日本型雇用と日本型福祉を通じて、まさにこのような生活保障システムが採用された。実際、1980年代は、男女雇用機会均等法以降もコース別人事管理制度等により、昇進と賃金上昇が期待できる層から間接的に女性が排除されるとともに、税制や社会保険においては女性が家庭内で無償労働に従事することを誘導する施策が取られた。さらに1990年代以降は、雇用の非正規化が進展する中で、十分な賃金を得られず、法定内外の企業福祉にもアクセスできない人々がさらに増加することとなった。先ほど確認した相対的貧困率の推移は、1980年代においても企業による雇用とその雇用を通じた福祉にアクセスできない層が一定程度いたこと、1990年代以降はそのような層が、生活保障システムの見直しが進まないうちに雇用の非正規化が進展することで、一層増加したことを示していると考えられる。

労働組合が

子どもの貧困に対してできること

子どもの貧困は、日本の生活保障のあり方が企業と家族に大きく依存してきたことの帰結である。であるならば、その解決に対し労働組合ができることも多いだろう。まずは、個別の運動の現場において、若者や女性に多い非正規雇用の雇用の安定と労働条件の改善を図ることが重要だろう。2007年に非正規雇用センターを設置し、「職場から始めよう運動」を展開するなど様々な取り組みをしているが、子どもの貧困の観点からも一層の展開を期待したい⁸。さらには政策提言の分野においても、労働組合が果たせる役割は大きいだろう。現政権が強い関心を見せる「働き方改革」のみならず、企業や家族に過度に依存しない生活保障のあり方を積極的に提案していただきたい。

8. 子どもに限らず貧困問題一般が雇用のみならず個人の生活全般に関わる問題であることを踏まえると労働運動と地域をベースに貧困問題に取り組む各種の団体との連携も重要だろう。『月刊連合 2015年5月号』に掲載された福井県越前市の「市民立・労組立」の児童養護施設「一陽」の事例、『月刊連合 2017年3月号』の神津里季生会長とNPO法人ほっとプラスの藤田孝典代表理事の対談は示唆に富む。

日本のソフトウェア技術者の働き方、生産性そして処遇を相対評価する —アメリカ、ドイツ、フランス、そして中国と較べると—

同志社大学大学院 教授 中田 喜文

はじめに

問題意識を述べる前に、この論文の2つの前提をみなさんと共有したい。1つは、現代は、社会生活も経済活動もソフトウェアの存在がその前提となっていることである。言うなれば、ソフトウェアが21世紀の人類にとっては、水であり空気と言うことだ。実際、現代の浄水場全体は、浄化の各工程が情報ネットワークで結ばれ、管理されている。同様に、大規模ビルならば、その空調は情報ネットワークで管理され、

室温・湿度管理が最少のエネルギー消費量で行われている。まさに、ソフトウェアは現代人の水であり、空気である。

2つめの前提は、今日、技術者の最大集団がソフトウェア技術者と言う事実である。電機連合加盟組合企業においても2015年の技術者調査では、技術9職種中6職種でソフトウェア技術者がハードウェア技術者と同数か上回っている。

(表-1 参照)

表-1 2016年電機連合技術者アンケートでの分類結果

職 種	ハードウェア 技術者	ソフトウェア 技術者	その他技術者
調査・企画	13%	30%	57%
基盤研究	32%	32%	36%
応用研究	36%	47%	17%
開発・設計	52%	34%	13%
生産技術	41%	25%	34%
生産管理・品質管理	23%	27%	50%
技術管理・特許管理	29%	19%	52%
情報処理・ソフトウェア開発	20%	84%	NA
その他	23%	30%	46%
総計	40%	40%	20%

注) ここでのハード、ソフト技術者の定義は、日々の業務でハード技術、或いはソフト技術が大いに必要と回答した技術者。そのため、その他技術者の多くが、ハード、あるいはソフト技術をある程度必要としていると推察される。

では、ソフトウェア技術者の何が問題なのか？このように現代社会の基盤を担うソフトウェア技術者が、彼らの知識も、技術も仕事の中で十分発揮できず、やりがい感も得ることが出来ないそのうえ、低い処遇しか受けていないのでは？これが筆者の懸念であり、問題意識である。この問題意識は、筆者が行ってきた数多くの関係者に対するヒアリングに基づくものである¹。しかし、この問題意識は、形を変えて、多くの関係者に共有されている。それは、ソフトウェア技術者の労働環境の悪さの結果、日本のソフトウェア制作基盤が劣化し、それが日本のソフトウェア産業の国際競争力を低めているとの認識である。この認識は、ソフトウェア関

連産業の国際収支状況によって根拠づけられる。

表-2は、世界のソフトウェア大国アメリカとのソフトウェア関連サービス・製品に関する貿易収支の現状である。コンピューターソフトウェア、コンピューターサービス、そして情報サービスすべてにおいて日本は、大幅な輸入超過である。とりわけコンピューターソフトウェア、そして情報サービスにおいては、日本の輸入は輸出の10倍である。このようなソフトウェア関連貿易統計を集計し、公表しているのはアメリカのみであるが、不完全ではあるが同種のデータから、対EUにおいても貿易赤字となっていることも確認できる²。

表-2 日米間の情報サービス関連の輸出入

(2015年、単位百万ドル)

日米貿易／サービスタイプ別	米国からの輸入	米国への輸出	収支
コンピューターソフトウェア ¹	2,550	253	-2,297
コンピューターサービス ²	776	221	-555
情報サービス ²	445	40	-405
小計	3,771	514	-3,257

注) 1, 知的財産権の使用のための料金, 2, 電気通信、コンピュータ及び情報サービス

資料出所: International Data: Selected Table, Interactive Data, Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce

本論文は、上記問題意識の事実確認から始める。日本のソフトウェア技術者はどのように働いており、彼らは自分たちの生産性や、やりがいに対しどのような評価をしているのか。また、

彼らはどのような処遇を受けているのか。これらを世界の主要国との比較を通して確認し、その確認された事実に基づき、取るべき対策を議論したい。

¹ ソフトウェア技術者用の「エンジニアライフ応援サイト」と自称するネット情報サイト『Tech総研』のイラストエッセイ「SEが3Kなんて、ウソっぱちだよな?」には関係者各層での見解の違いが表現されており興味深い。

http://next.rikunabi.com/tech/docs/ct_s03600.jsp?p=001260

² ソフトウェア・情報処理業（情報サービス業）国際技術交流の対価受払額によると、対欧州では、2015年の輸入は輸出額の1.8倍である（平成28年科学技術研究調査）。

1. 何を評価するか

最初に、日本のソフトウェア技術者はどのように働いており、彼らは自分たちの生産性ややりがいに対しどのように評価しているのかを、アメリカ、中国、ドイツ、そしてフランスのソフトウェア技術者との国際比較を通して行おう。そのため、以下の評価ポイントを選択する。まず働き方については、①労働時間、②勤務時間制度、③仕事の裁量度を見る。そして生産性とやりがいについては、所属組織に対する貢献の自己評価として、主観的生産性評価と職務満足度を比較する。

処遇については、給与を3つの指標から評価し、比較する。1つは、為替レートを用いて円表示した年収、2つ目は購買力平価を用いた円表示の年収、3つ目は購買力平価で評価した円表示の時給額である。これら3タイプの給与を用いるのは、為替レートでの年収額は、労務費の国際比較の視点を持つこと、年収の購買力平価表示は、給与を受け取る側にとっての年間の総購買力を表す。そして購買力で評価された時給は、技術者が雇用者に対して提供する労働サービス1時間の購買力で表した価値を表すからである。これら3つの給与指標を推計することで、比較の目的に応じて選択的に使うことが可能となる。

2. 主要国と比較した

日本のソフトウェア技術者

上記目的に向けて、日本を含め上記5カ国のソフトウェア技術者に対して同一内容のアンケート調査を実施し、比較可能なデータを収集した³。その調査のポイントは、対象となるソフトウェア技術者を実質的な日々の業務におけ

る必要技術の内容に基づき定義したことである。また、ソフトウェア技術者の中でも比較対象の同質性を高めるため、原則ERP技術者と組込みソフトウェア技術者の2タイプのソフトウェア技術者に限定し、アンケートを実施した。この調査データから得られた発見を以下で紹介する。

(1) 働き方の特徴

最初に日本のソフトウェア技術者の働き方の特徴を、労働時間、勤務時間制度、そして仕事の裁量度の順に示そう。

① 労働時間

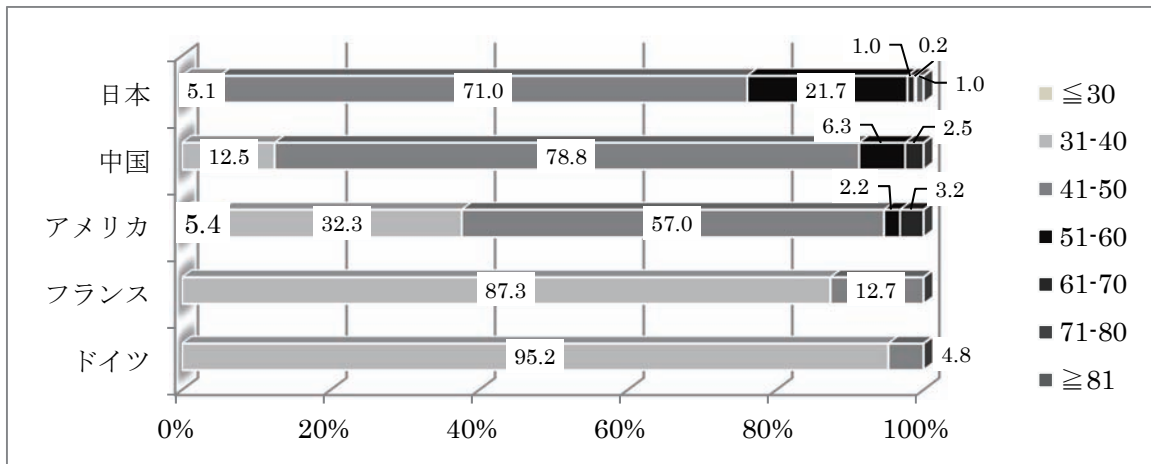
図-1に、5カ国の組込みソフトウェア技術者の通常週の総労働時間分布を示した。

最初に週労働時間が40時間以下、つまり残業しない技術者割合に注目しよう。この割合は、日本では5%程度であるのに対し、中国、アメリカ、フランス、ドイツの順に大きくなり、フランス、ドイツでは、ほぼ90%となる。つまり、日本では残業をせず、週労働時間が40時間以下の者は例外的であるのに対し、これら2カ国では、逆に40時間を超えて働く者はむしろ例外的である。

また、週労働時間が51時間以上、つまり週当たりの残業時間が10時間を超える者の割合は、日本が約24%と4人に1人であるのに対し、中国では10人に1人、アメリカでは20人に1人、フランス、ドイツでは皆無である。日本は、これら5カ国の中では異質と言えるほどに長時間労働国であることが、これらの数値から確認できる。ERP技術者についても結果は同様であった。

³ この海外調査は、IPAの委託研究「日本のソフトウェア技術者の生産性及び処遇の向上効果研究：アジア、欧米諸国との国際比較分析のフレームワークを用いて」の一環で行い、日本調査は電機連合の「暮らしと働き方に関する調査」の一部として実施した。

図－1 通常週の週総労働時間：組込みソフトウェア技術者

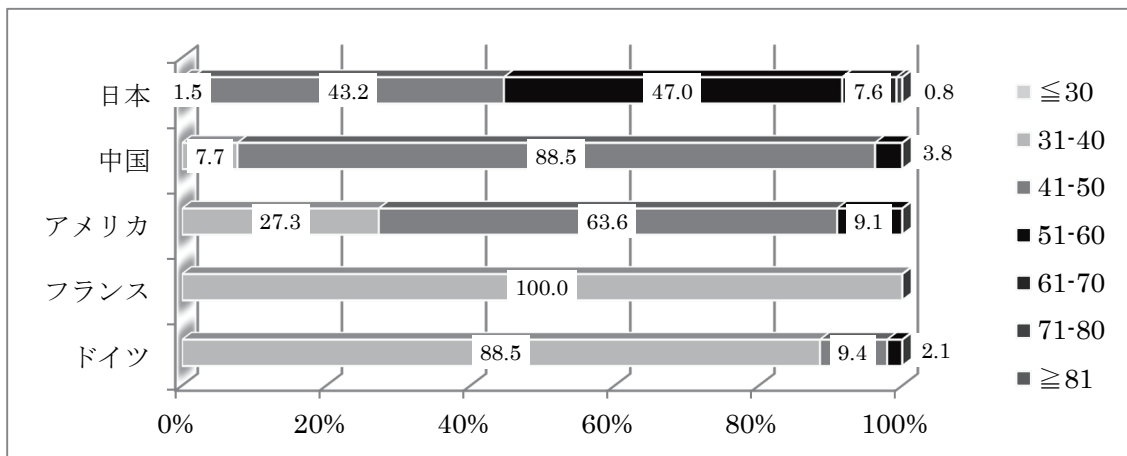


上記図－1は、対象者を非管理職に限定した結果であった。そこで、図－2には、組込みソフトウェア技術者でも管理職についての労働時間分布状況を示した。管理職でも各国の基本的な労働時間分布パターンは、非管理職と同じである。日本では、週労働時間が40時間以下の者、つまり無残業者の割合がわずかに1.5%である。しかし、日本の次に割合の低い中国で7.7%、アメリカでは30%に近づき、ドイツ、フランスでは

9割以上となる。

また、長時間労働者割合では、管理職においては日本と海外4カ国との差異がさらに拡大する。週51時間以上働く者の比率が5割を超える日本に対し、日本の次に割合が高いアメリカでも1割以下、残りの3カ国ではさらに低く、そのような管理職はほぼ皆無である。管理職についても日本は、長時間労働者の割合が、国際的に見て異常に高いことが確認できる。

図－2 通常週の週総労働時間：組込みソフトウェア技術者（管理職）



以上を総括すると日本のソフトウェア技術者の労働時間の特徴は、管理職かそうでないかに関わらず、法定労働時間の40時間以下の者がほぼ皆無で、残業(超過労働)を行うことが前提と

なっており、さらにはその残業時間も週10時間を超える長時間残業者の割合が、非管理職で約24%、管理職に至っては55%と世界的には突出している。

他方、海外に目を向けると、ドイツ、フランスは、管理的業務に就くかどうかに関わりなく、技術者の9割は、週40時間以下しか働いていない。つまり、両国ではソフトウェア技術者は、基本的に残業はしない。アメリカ、中国は、40時間以下が少数者である点では日本の実態に近いが、週労働時間が51時間以上のグループは、1割未満と小さく、日本の長時間残業者の割合が、世界的にも突出していることが確認できる。

② 勤務時間制度⁴

働き方のもう一つの注目点は、勤務時間制度である。始業・終業時間が決まっている常日勤か、それとも始業時間、終業時間を労働者の裁量に委ねるフレックスタイムを取っているのか。あるいは、事業所外での勤務が許容される勤務時間制度が採用されているか。これらの制度選択における日本の特徴を見てみよう。なお、以下の統計は非管理職のものである。管理職を比較しないのは、各国共通に管理職は時間管理の対象外とみなされているからである。

図-3 勤務時間制度の各国分布：組込みソフトウェア技術者（非管理職）

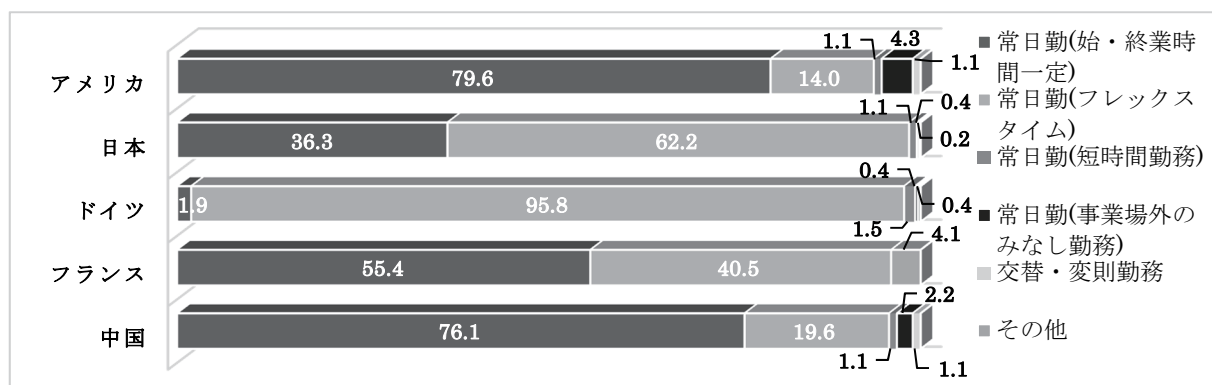


図-3は、5カ国の様々な勤務時間制度の分布状況を示す。国による違いが明確に見て取れる。まず始業と終業時間が固定的な常日勤制度を取る割合がほぼ8割と固定的な時間管理を行うのは、アメリカと中国である。近年日本でも増えてきているフレックスタイムは、ドイツでは96%と、標準的な制度として定着している。日本はフランスと共に、始業と終業が一定の常日勤とフレックスタイムが、併存する国だ。このように、始業・終業が一定の制度から徐々にフレックスタイム制度の割合が上昇する順で、アメリカ・中国グループ、日本・フランスグループ、そしてドイツに分かれる国別の特徴は、

ERP技術者について同様に確認できた。

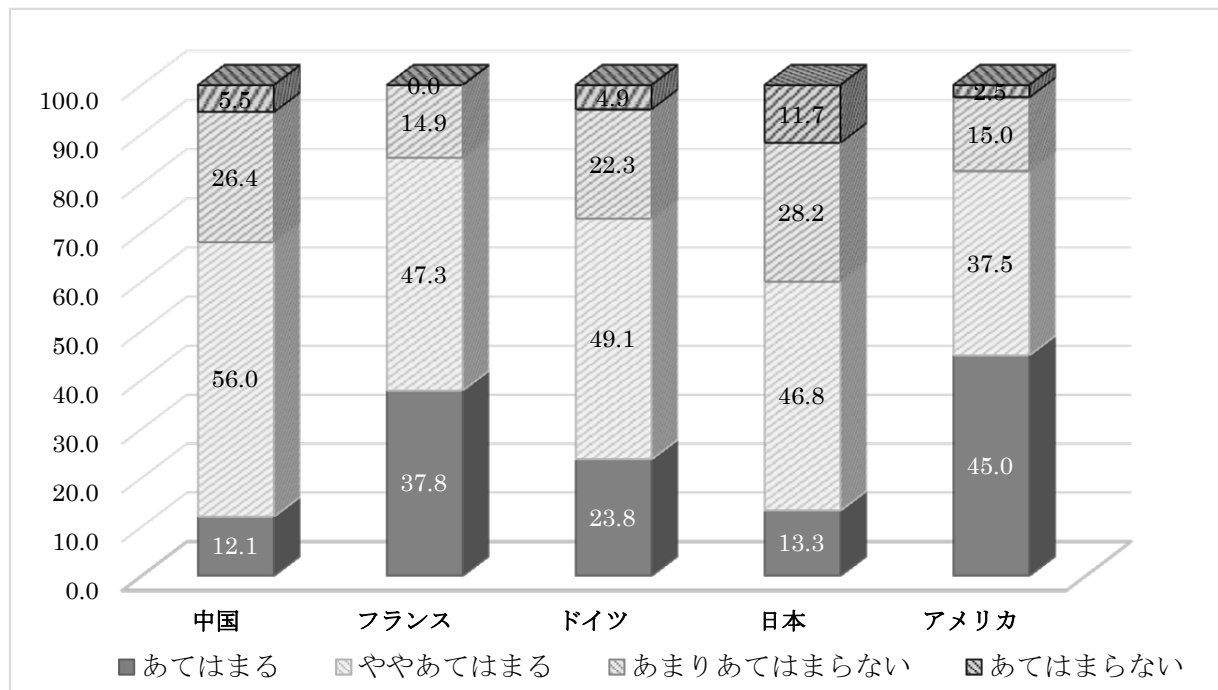
以上から、労働時間制度を働き方の自由度についての制度面から見た指標と考えれば、日本の時間制度における自由度は対象国の中で中程度と言える。

③ 仕事の裁量度

次に、現在従事している仕事について「自分のペースで働くことができる」かを、尋ねた結果を示す。この数値は、先に見た制度からの技術者の裁量度評価に対して、職務における実質で見た裁量度評価と言える。

⁴ 以下の議論で用いる数値は、(F5&Q24_Cの図 夏(2017.04.26))が出所である。

図－4 「自分のペースで働くことが出来る」ソフトウェア技術者の割合
組込みソフトウェア技術者：非管理職



図－4に各国の組込みソフトウェア技術者の中で「自分のペースで働くことが出来る」と感じている者の割合を示した。その割合は、日本は13%、中国は12%と、共に実質的な裁量があると感じているソフトウェア技術者の割合が最も小さい国である。

逆に裁量が大きいと感じている技術者の割合は、アメリカとフランスで、45%、38%と高い。ドイツの割合は、アメリカ・フランスと日本・中国の間である。逆に「自分のペースで働くことが出来る」と感じていない者の割合で見ると、日本が12%と最も高い。

ちなみにアメリカ、フランスでは、そのように裁量が無いと感じている者の割合は、それぞれ3%、0%と極めて小さい。5カ国中、実質的な仕事の裁量が最も少ないのは日本と言えるだろう。

(2) 仕事の成果に関する考え方

では次に日本のソフトウェア技術者が自分の仕事をどのように評価しているかを見てみよう。

1つは職務を通して生み出す他者に対する成果物の自己評価（以下では主観的生産性指標と呼ぶ）とそのような職務から自身が得る職務満足の2つの指標からそれを見てみよう。

① 主観的生産性指標

この指標は、生産活動におけるインプット（仕事での能力発揮度）、その結果としてのアウトプット（期待された成果の実現度）、さらにはそのアウトプットの価値（仕事の重要度）の3点について行った自己評価を統合した指標である。

図－5にその結果を示した。この図から日本のソフトウェア技術者は、自己の生産性評価が、5カ国中最も低いことがわかる。他方、とりわけアメリカ、そしてフランスのソフトウェア技術者は、対照的に生産性の自己評価は高い。

では、管理職はどうだろうか？図-6がその結果である。管理職は、非管理職とは少し様子が異なる。日本の相対位置が若干改善される。非管理職では、最下位であったが、管理職ではERP、組込み共に中国より生産性評価が高い。

他方アメリカは、管理職の場合もERP、組込み共に5カ国中最高評価である。ドイツについては、管理職の評価では、非管理職の場合と異なり、フランスを凌駕し、アメリカに次いで高い。

図-5 組込ソフトウェア及びERP技術者主観的生産性評価：非管理職

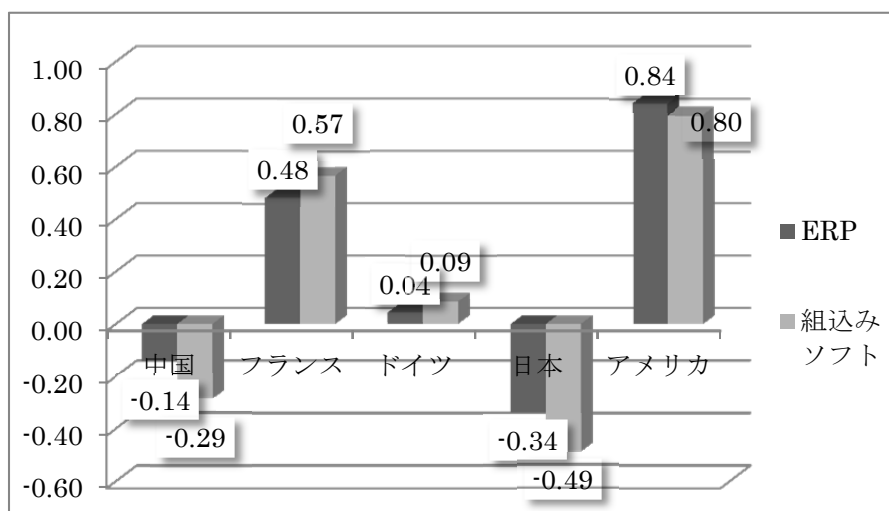
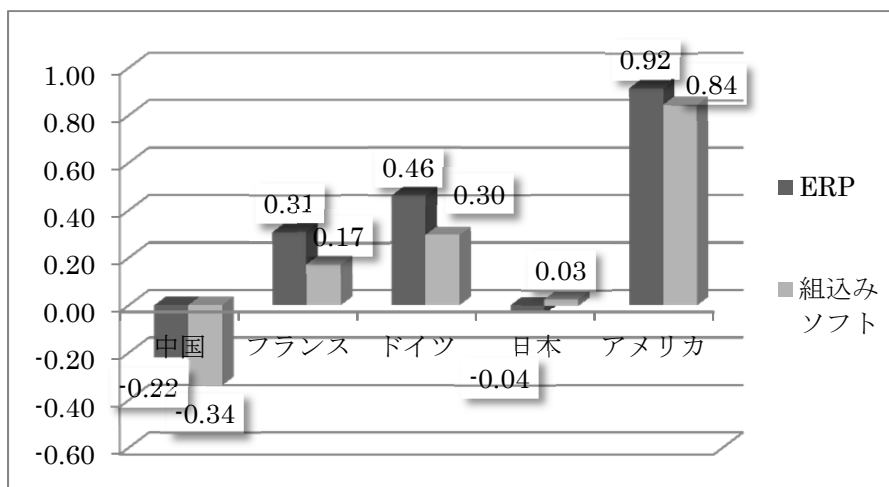


図-6 組込ソフトウェア及びERP技術者主観的生産性：管理職



以上を総括する。管理職、非管理職共に、そしてERP、組込み技術者共通に、アメリカの技術者は、自己の生産性に対して極めて高い評価を行っている。その対極が中国で、管理・非管理、ERP・組込みすべてにおいて自己評価は低い。残りの3カ国は少し複雑である。まず、日本とドイツは、共通に管理職の自己評価が非管

理職の自己評価を大きく上回る。フランスは逆に、非管理職の自己評価が、管理職の自己評価を大きく上回る。これらの結果から、日本のソフトウェア技術者の生産性評価は、中国と共に5カ国中最も低いものの管理・非管理職の置かれた職責と職場環境の差異を反映し、非管理職の生産性評価は管理職の評価を大きく下回り、

その低さは5カ国の中でも際立っていることが確認できた。

もう一つの生産性関連指標である職務満足度については、主観的生産性において得られた結果とほぼ同一であった。

これら2つの指標による比較結果は日本のソフトウェア技術者について、以下の2点を示唆する。1つは、日本のソフトウェア技術者、とりわけ非管理職のソフトウェア技術者の職務とその生産性に関する評価が他国と比べても、管理職と較べても極めて低いことから、非管理職ソフトウェア技術者への対応を優先すべきこと、2つには、ソフトウェア技術者については、自己生産性評価と職務から得られる満足度が極めて強く相関し、適切な対策が両者に効果を持つ可能性が示唆されること、以上2点である⁵。

(3) 給与の実態に関する特徴

では、日本のソフトウェア技術者の給与は、世界の中でどの位置にあるのだろうか。表-3では、組込みソフト技術者の給与を3つの指標で比較した⁶。1つは各国の年収を為替レートで日本円に換算したものである。2つ目は、各国年収を購買力平価レートで日本円に換算したものである。これは、各国の物価水準の差異を考慮した、年収の購買力での比較である。3つ目

は、購買力平価年収を年間総労働時間で除した、購買力で表した時給である。この数値は、各国の技術者が1時間労働することに対する対価を購買力で示した数値である。それぞれの数値には、日本を100とする指数も併記した。

まず、為替レートを用いた年収で較べると、日本のソフトウェア技術者は、5カ国中3番目に位置し、最も高いアメリカは日本より約6割高く、最も低い中国は6割低い水準となる。次に物価差を考慮した年収購買力で見ると5カ国の中での相対的な位置に変化は無いものの、5カ国間の格差は縮小する。最後に年間労働時間の差異を調整した時給購買力で見ると、日本のソフトウェア技術者の時給2,647円に対し、最も高いドイツの時給5,344円は2倍の水準となる。ドイツの後にアメリカ、フランスと続き、日本は4番目に順位が下がる。そして最下位中国の時給1,843円も日本の時給の7割と、日本との格差を縮める。

同様な比較を管理職について行くと、日本の位置は、為替評価の年収ではアメリカに次いで2番、物価を考慮した購買力年収と労働時間も考慮した購買力時給ではドイツ、フランスにも抜かれ、非管理職の場合と同じく、5カ国中4番目と下位に低迷する。

表-3 ソフトウェア技術者(非管理職)の給与比較：組込みソフト技術者

	① 年収為替(万円)		② 年収購買力(万円)		③ 時給購買力(円)	
	平均値	指数	平均値	指数	平均値	指数
中国	246.3	42	394.9	68	1,843	70
日本	582.1	100	582.1	100	2,647	100
フランス	466.6	80	547.3	94	3,294	124
ドイツ	699.8	120	858.0	147	5,344	202
アメリカ	978.9	168	861.4	148	4,604	174

注) 数値は2015年、税込み額である。

⁵ 職務満足度と主観的生産性の相関係数は、各国平均値で求めると、管理職、非管理職について組込みソフトウェアとERPそれぞれについて、0.890~0.996と極めて高い数値となった。

⁶ ERP技術者についても同様の分析を行った。結果は組込みソフト技術者に関する発見がすべてERP技術者についても見いだされた。詳細については筆者に問い合わせさせていただきたい。

3. まとめと政策に対する示唆

以上の分析から日本のソフトウェア技術者の働き方と生産性、及び処遇の特徴は、以下のようによまとめることができる。

日本のソフトウェア技術者に関する懸念は、現実であることが確認された。日本のソフトウェア技術者は、自分のペースで仕事が出来にくい中で、世界的に見て例外的な長時間労働を続けている。また、そのような働き方で実現できる生産性は、世界の主要国と較べると大きく劣る。また、彼らの給与水準は、年収ベースでは先進主要国の中では低位にあり、物価と労働時間を考慮した時間当たり購買力給与は先進4カ国中最低である。他方、中国の給与水準は、購買力時給では、すでに日本の70%にまで迫っている。

では、このような現状に対し我々は何をすべきか。まずは労働時間と働き方の見直しが必要だ。中国も含め他の4カ国では、10%から20%以上も短い労働時間で、彼らの生産性評価は日本を遥かに凌駕する。より短い労働時間と高い

生産性の両立が世界の常識であることを彼らは教えている。これらの国々では、働き方や仕事ペースにおいて大きな裁量や自由が技術者に与えられている。

しかし、ソフトウェア技術者に対する単なる仕事裁量や自由の付与にとどまらない、システムティックな欧米3カ国の高生産性要因分析が必要だ。筆者が行ったソフトウェア技術者の能力評価比較でも、日本のソフトウェア技術者の能力評価は欧米3カ国より著しく低かった。しかし、アメリカ、或いはドイツのソフトウェア技術者と同水準の労働時間まで短縮でき、同時に彼らと同水準の生産性も達成できたなら、当然の帰結として日本の給与は、アメリカ、或いはドイツの水準に到達可能となる。アメリカと同水準なら年収は、現状の582万円から861万円、ドイツと同一なら858万円まで引き上げられる。アメリカ、ドイツと並ぶソフトウェア生産性、欧米水準の労働時間、現状よりも50%高い年収、これらが現実的な可能性として存在することを世界の現状は示している。

経営者OBにシルバーシートは要らない

ジャーナリスト 森 一夫

「私の感覚では、『取締役相談役』などもってのほかである」。歯切れがよいのは、小林喜光三菱ケミカルホールディングス会長である。経済同友会代表幹事を務める経済界を代表する一人だ。

経済産業省のコーポレート・ガバナンス・システム（CGS）研究会の議事要旨に載っている。委員である小林氏は「CEO（最高経営責任者）たる者、『先輩は戦犯なのだ』というぐらいの強い思いを持っていなければならない。いつまでも『自分を選んでくれた人だから』などと言って遠慮している時代ではない」とも述べている。

もっとも小林氏は「先輩が戦犯というのは少々言い過ぎだが」と言い足しているけれども、気持ちはわかる。小林氏は一般論で述べたのだろうが、実際、某素材メーカーの会長が社長時代を振り返って、先輩たちが残した負の遺産の処理で苦労させられたとぼやくのを聞いたことがある。

同じく委員の富山和彦経営共創基盤代表取締役CEOも手厳しい。「私が過去、いろいろ企業再生にかかわった案件で、相談役が役に立っていることは1回もなかった。はっきり言って全部害悪。残念ながら、それが現実である」と。富山氏はかつて産業再生機構の役員としてカネボウなどの再建に関わり、現在、オムロンの社外取締役などを務めている。

経営トップが現役を退いてからも、相談役や顧問などのポストに就いて会社に残る弊害は、古くて新しい問題である。今は少なくなったが、かつては「代表取締役相談役」や「代表取締役名誉会長」も結構いた。代表取締役のままではトップを退いたことにならず、老害の原因になる。

取締役を外れても会社に部屋を持ち秘書、車付きで出勤して、重要人事などの経営に口を挟めば、いわゆる「院政」である。このため企業の経営革新を阻害する要因として、最近、相談役制度などが改めて問題視されるようになった。

成長戦略の推進に躍起の安倍晋三首相は、コーポレート・ガバナンスの改革を重視している。その一環として経産省のCGS研究会があり、3月10日にまとめたCGS研究会報告書は、コーポレート・ガバナ

ンス改革によって、過去20年以上、企業価値が低迷した現状からの脱却を目指すとうたっている。

同報告書は相談役・顧問の問題点を挙げている。例えば「現役の経営陣への不当な影響力の行使」である。たとえ干渉しなくても、「現役の経営陣が、相談役・顧問の意向をおもんばかりで、事業ポートフォリオの見直しなど果敢な意思決定をちゅうちょする要因になり得る」と指摘する。

経産省が昨年夏に東証1部・2部上場企業に実施した調査によると、78%の企業に相談役・顧問の制度・慣行がある。それ相応の歴史のある企業には、あるのが半ば常識なのだが、欧米には経営トップが退任後も企業に留まることはない。

日本にはそれなりの理由がある。終身雇用の中で、長い間ともに仕事をしてきた先輩を後輩が粗略に扱うわけにはいかない。ある程度の報酬を出すのも、引退後の経済的なソフトランディングを助ける狙いがあるようだ。また肩書社会なので、現役引退後も、経済団体などで社会的活動が続けるには、何らかの肩書が要る。

実際には、相談役や顧問、名誉会長が全て「害悪」ではない。常識をわきまえて、社会的に有用な働きをしている人も少なくない。また創業者の場合は、別格の扱いを受けて当然だろう。

ただし海外の投資家などから見たら、わかりにくい。株主総会での議決権行使について投資家に助言する会社は、相談役・顧問制度に批判的だ。

極端な業績悪化や不祥事で制度を廃止するケースとは別に、何も問題が無くてもガバナンスの透明化を徹底するために廃止する企業もある。このほど取締役会で廃止を決めた日清紡ホールディングスはその一例だ。同社には相談役1人、顧問2人の社長経験者がいるが、6月の株主総会を期して、管理職以上のOB会の一員である「社友」になる。

今後、企業は少なくとも、相談役制度などの処遇や役割について具体的に開示すべきだ。役員への退職慰労金を廃止する企業も増えた。基本的には、会社の中に、退いた経営者のためのシルバーシートは要らないだろう。