

連合の調査研究活動について

むらかみ ようこ
村上 陽子

連合・雇用法制対策局

1. はじめに

ナショナル・センターとしての連合の役割は、すべての労働者の立場からの政策・制度の立案とその実現、労働条件等の維持・向上に向けた春季生活闘争の取り組み、である。連合の調査・研究活動も、これらの目的に応じて行ってきた。筆者は、連合本部において調査活動の担当者ではないが、この間、自ら携わった調査研究活動の経験を踏まえて、連合の調査研究活動について述べることにする。

2. 連合の調査・研究活動の概要

連合が実施する調査は、対象別では、構成組織を通じて加盟組合を対象とするもの、構成組織を通じて加盟組合の組合員を対象とするもの、構成組織・地方連合会を対象とするもの、がある。についても、すべての単組を対象とするものと登録組合を対象としたものがある。

また、定期的を実施する調査と不定期あるいはアドホックに行う調査がある。近年の定期調査は、表のとおりである。この他、もちろん春季生活闘争では、要求・妥結に関する集計を行い公開している。一方、単組を対象にする調査は、できるだけ統合できるものは統合し、時期を揃えられるものは揃える、ということから、不定期・アドホックな調査は少ない。

このように、組合や組合員を対象とした定期調査は、主として労働条件に関する事項を対象としており、春季生活闘争を支え、その取り組みを波及させる役割を担っている。構成組織間で企業・産業を超えて労働条件について広く情報交換するとともに、春季生活闘争時に発行する「連合白書」のバックデータとしても活用している。

さらに、連合には、国内外から労働条件に関する問い合わせ・取材も多い。例えば、「高齢者雇用安定法で定める雇用確保措置について、連合構成組織の組合では、どのような制度が導入されているのか」「有給の裁判員休暇制度が導入された組合はどのくらいか」などである。労働関係法に関する審議会対応において、連合の方針を決めるバックデータとしても活用するし、労働側委員と

の主張の中でも活用している。連合の調査活動の結果が活かされる場面は、おそらく調査に協力いただいている構成組織・単組が想定している以上に多いのではないかとと思われる。

不定期の調査は、研究活動と同様に、特別な政

策の実現を狙いとし実施している。不定期の調査の中には、独自の調査研究と委託研究とがある。主な委託先は、連合総研(連合総合生活開発研究所)、社会経済生産性本部等である。

表 連合の定期調査

調査名	対象	実施頻度
連合構成組織の賃金・一時金・退職金調査	民間登録組合(約1200組合)	毎年
連合構成組織の労働時間に関する調査	民間登録組合(約1200組合)	毎年
連合構成組織の雇用・労働条件に関する調査	民間全単組(1万2000組合)	毎年
安全衛生に関する調査	単組または支部(安全衛生委員会設置単位)	3年毎
連合生活アンケート調査	組合員(3万2000人)、非正規労働者(2万人)	隔年
女性の労働組合活動への参画調査	構成組織、地方連合会	毎年
地域ミニマム運動・賃金実体調査	中小単組組合員(22万人)	毎年
労働組合費に関する調査	構成組織、単組(650組合)	隔年
連合構成組織の諸手当に関する調査	民間登録組合(約1200組合)	5年毎

3. 雇用・労働政策関係での調査・調査研究活動

連合本部の総合労働局には、労働条件局、中小労働対策局、雇用法制対策局がある。前二者は、主として春季生活闘争を軸とした活動を行い、雇用法制対策局は、労働関係法の立法や雇用・労働政策に関わる審議会対応等を行う。ここではこの数年間に直接携わった雇用法制対策局でのいくつかの調査研究活動について紹介する。

(1) (緊急)雇用実態調査

この調査は当初は1994年、バブル崩壊後の不況期に雇用情勢が悪化した際に、連合構成組織の単組における雇用動向や雇用調整がどのような実態

にあるのかを把握するために実施した。調査票は構成組織に配布し、ファクシミリにより連合本部で回収した。その後、1998年、1999年にも雇用実態調査を実施し、連合加盟の労働組合における職場の変化や雇用の動向を把握した。

2001年から2007年秋までは、過去1年間の職場の変化や雇用の動向、雇用調整が組合員の仕事にどのように影響しているのか、労働組合が今後の雇用動向をどう把握しているのかをベースに、調査票をファクシミリから葉書に変えるなどしながら、民間全単組に対する調査として第10次まで実施した。その間、トピックス的なものとしては、高齢者雇用確保措置の状況、労働者派遣・請負利用の際の労働組合の対応等を調査項目に適宜盛り込み、運動に活用してきた。2008年からは、単組を対象とする調査はできるだけ統合するとの方針

から「労働条件の点検に関する調査」の中に組み込む形になった。

しかし、2008年秋、有効求人倍率の低下、派遣労働者や期間従業員など非正規労働者の雇用問題が生じていることを踏まえて、政策要求のバックデータとすべく、11月に文字どおりの「緊急調査」を単組を対象に実施した。構成組織・単組の協力で、2週間という短期間で約1400の組合から回答を得た。

2008年11月実施（12月10日結果公表）の調査結果のポイントは、6ヵ月前と比較した派遣・請負労働者の数は、「減少している」のは全体では18.1%だが、製造業（加工組立）では34.3%、過去3ヵ月に実施した雇用調整では、「残業削減」（20.2%）に次いで「派遣労働者の削減」（12.1%）、「パート・契約労働者の雇い止め」（4.6%）が多く、今後3ヵ月の見通しとしては、「雇用調整実施の見通しはない」とする回答が55.8%だが、「派遣労働者の削減」（18.6%）、「パート・契約労働者の雇い止め」（8.5%）は増加し、とくに製造業（加工組立）においては、「派遣労働者の削減」（39.7%）、「残業削減・規制」（37.9%）と、製造業（加工組立）においてとりわけ厳しい状況にある、等である（調査結果は、連合のウェブサイト <http://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/shiryouchousa.html> で公表）。

連合は、本調査実施時に併せて「非正規労働者等の雇用対策に関する要請」を実施し（11月13日）政府・与党もこれに対応する形で12月9日に「新雇用対策」を決定した。民主党も「経済対策関連法案」を決定した。中期的には積極財政に転換し、社会が必要とする分野の雇用を拡大する「日本版グリーンニューディール政策」を実現することが必要だが、当面の緊急対応として企業の雇用維持と非正規労働者を支援する対策が急務である。今回の連合の調査結果は、政治に対して第2次補正

予算や関連法の整備など、緊急の対策を迫るものとなるだろう。

(2) アメリカ・ホワイトカラー・イグゼンプション調査

この調査は、連合本部と構成組織からのメンバー（労働政策審議会労働条件分科会の労働側委員中心）で構成する12名の調査団による、アメリカにおける現地調査である。2003年の労働基準法改正では、解雇権濫用法理の法文化、有期労働契約の期間の上限を延長、企画業務型裁量労働制の要件緩和などの改正が行われた。続いて労働基準法の改正のテーマとして予想されたのは、アメリカのホワイトカラー・イグゼンプションを参考にした制度の導入であった。総合規制改革会議の答申や「規制改革・民間開放推進3カ年計画」（2004年3月19日閣議決定）等においても、「米国のホワイトカラー・イグゼンプションの制度を参考にしつつ、・・・適用除外方式を採用することを検討する」とされた。

そこで、労働側としてこの制度をどのように捉えるべきかの検討素材として、2005年2月6日～14日の期間に、AFL-CIO本部と地方本部、連邦労働省、全米人材管理協会、企業等7カ所を訪問し、ホワイトカラー・イグゼンプションの運用実態、2004年の公正労働基準法の規制改正の評価とその影響等をインタビューし、報告をまとめた。

調査団報告の結論は、「日本への導入は行うべきではない」というものである。その主な理由は、日本とアメリカの労働時間に関する法制や労働者の意識、企業の慣行や文化の違いなど、前提条件が大きく異なることを改めて実感したということにある。報告では、「前提条件の違いを抜きにした制度の検討は木に竹を接ぐようなものと言わざるを得ない」とした。

連合はこの報告を2005年4月に公表した。同時期に公表された(独)労働政策研究・研修機構の「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」と並び、連合において組織内で労働時間法制に関する対応方針をまとめあげていく際に大いに役立った。また、厚生労働省の研究会「今後の労働時間制度に関する研究会」の設置(2005年4月28日)に先立って報告をとりまとめたことで、ヒアリングやその後の労働条件分科会の対応、さらにマスコミ取材への対応にも有益であった。

(3) 連合総研「労働契約法制研究委員会」(連合からの委託)

2007年11月27日、労働契約法が成立し、2008年3月1日より施行された。連合は、2001年10月の第7回定期大会において「労働契約法」「パート・有期契約労働法」「労働者代表法」の「ワークルール三法」の法案骨子案を確認し、その実現を求めていくこととしていた。

一方、政府においては、2003年労働基準法改正の国会審議に際して「労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進める」との附帯決議が付されたことを受けて、2004年4月に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」(座長:菅野和夫明治大学法科大学院教授)が設置された。研究会は、労働法の研究者を中心に民法研究者、法務省、弁護士の10名で構成された。

連合は、「労働契約法案骨子」を確認していたが、労働契約法がまったく新しい法律であることから、連合総研に「労働契約法」に関する研究を委託した。連合総研は、毛塚勝利中央大学教授を主査とし労働法、民法の研究者と弁護士など8名の専門家によって構成される「労働契約法制研究委員会」を2004年6月に設置した。同研究会は、

15回に及ぶ検討を重ね、2005年10月に「労働契約法試案」をまとめ上げた。厚生労働省の研究会も最終報告を2005年9月にまとめており、連合案や日本労働弁護団の立法提言に加えて、労働契約法の検討素材が提示されたことになる。2005年秋は、日本労働法学会のテーマも「労働契約法」であり、連合総研の「試案」は研究者からも厚労省研究会報告と並びその議論の対象とされた。

連合は、労働契約法を議論する労働条件分科会において、厚労省研究会報告を議論のたたき台とすべきではないと表明したが、この背景には、新しい法律をつくるにあたり、幅広く多様な観点からの議論を行う必要があると考えたからである。事実、連合総研研究会「試案」と厚労省研究会報告では、労働契約法の在り方、盛り込むべき項目、規定すべき内容等さまざまな違いがあった。こうした違いを認識した上で、どのような法律を制定すべきか、を労使をはじめ関係者が真摯に議論すべきである。

結果として制定された労働契約法は、全体で19条の小さな法律であり、十分とは言えない。しかし、一つ一つの項目についてコンセンサスを得ながら法文化していくことが重要である。連合総研「試案」の経験は、今後の法改正にも活かされていくだろう。

また、連合総研試案は民主党の「労働契約法案」にも影響を与え、その後の自民・民主・公明三党による修正にも少なからず役割を果たしたと言えるだろう。

(4) 連合総研「イニシアチブ2008～新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会(連合の委託)

この調査研究は、現在進行中のものである。時代の変化に応じて労働関係法の見直しは行われてきているが、その内容は、状況の変化への後追い

対応との印象をめぐえなかった。また、政府においては、経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会が検討を開始していた。そこで、連合として、今後の労働法の在り方について若手研究者によりグランドデザインを描いてもらいたいと、連合総研に研究を委託した。

連合総研は、2007年4月、水町勇一郎・東京大学社会科学研究所准教授を主査とした「イニシアチブ2008～新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会を立ち上げた。委員会には、労働法、労働経済の若手の研究者、労使のアドバイザーも入り、自由な議論を行っている。概ね10年先を視座に置き、公正・健全で活力ある経済社会をつくる上で重要な基盤となる「労働」に係るルールについて、新たなグランドデザインを描き、その内容を広く世の中に提起する、というのがそのコンセプトである。研究委員会は2007年10月に「中間報告」をまとめ、中間報告会を開催した。今後、2008年4月を目処に最終報告をまとめ、シンポジウムを行う予定である。

この研究会への参加により、連合本部事務局は、諸外国の動向や最新の研究に触れることができ、

障害者差別禁止法や高年齢者雇用安定法、年齢差別問題など個別課題についての対応にその経験を活かすことができた。来春の「最終報告」も、今後の労働関係法の議論に一石を投じることとなる。

4 . おわりに

調査研究活動を実施し、それを元に審議会や国会対応を行ってきた経験から実感するのは、独自のデータを持っていることの強さ、調査のタイミングとテーマ設定の重要さである。

単組においては、専従役員の減少や相次ぐ法改正、非正規労働者問題への対応など、専従・非専従の組合役員の負担は高まっており、調査についても負担感が指摘されている。しかし、独自の調査研究活動により職場実態や組合員の意識を把握することは、労働条件維持・向上および労働者の立場からの政策立案・実現の基盤である。効率化にも心がけながら、今後も有効な調査研究活動を行っていきたい。

次号の特集は

「2008年度生活実態調査総括報告（仮題）」の予定です