

2022・11・12

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

求められている行動力

自治労 総合企画総務局長 榎本 朋子

【かいがい発】

初代女性首相－イタリア新政府と雑感

日伊語通訳・翻訳家 鈴木 庸子

1

特集Ⅰ 物価上昇の下での賃金交渉

① 感染拡大と物価上昇を契機とした労働組合の役割と再評価 4

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史

② 企業横断的な賃金決定が求められる背景
－スウェーデンの賃金決定を素材に 9

労働政策研究・研修機構 副主任研究員 西村 純

③ 2023 春季生活闘争に向けた連合の現状認識と課題
～くらしをまもり、未来をつくる。～ 15

連合 総合政策推進局 総合局長 仁平 章

特集Ⅱ 労調協の仕事、この1年

① 連合 第20回 労働組合費に関する調査 20

② 基幹労連 第4回 総合意識実態調査 29

③ 電力総連・電工部会 工期に関する基準についての調査 38

④ 自治労 自治体賃金等制度調査 51

ワンポイント・ブックレビュー

佐藤厚著『日本の人材育成とキャリア形成：日英独の比較』

中央経済社(2022年)

求められている行動力

えのもと ともこ
榎本 朋子

●自治労 総合企画総務局長

昔も今も嘘をつく人は少なくありません。人をだましたりごまかそうとしたり、事実とは異なることを言う際に人は悪の嘘をつきますが、そうばかりとは限りません。「嘘も方便」は物事を円滑に進めるためには、時と場合により必要なこともあるでしょう。嘘をつくことはもともと悪いことですが、どちらかといえば「嘘も方便」という慣用語は、善の意味を表すことが多いのではないのでしょうか。「うそ」は漢字をあてると口へんに虚しいと書いて「嘘」。虚しく事実でないことを言うてしまうことを表現したものです。虚しいことを話しても、人はすぐにそれを見破ってしまいます。

今年は参議院選挙がありました。また、来年は統一自治体選挙の年であり、労働組合に身を置く者としては、大事な政治闘争が続きます。私たちが生活するうえでの身近な問題はもとより、職場や地域の課題をはじめ、いろいろなことを「嘘のない言葉として伝えていく」ことが求められています。

選挙の時によく使う言葉に知名度というものがあります。この知名度を広めるために政策や公約を十分に語らないままに、選挙戦を終えてしまう候補者も多くいます。新聞やテレビなどでも、候補者の知名度不足を報道し、そして選挙終盤にはどの街宣車も候補者の名前を連呼する、ただただ騒々しいだけの選挙戦に終始しています。

過去には「私は嘘を申しません」と明言した首相がいました。その言葉通り政策も実行したそうです。どのような政策や環境下であっても

評価はつきものかもしれませんが、職業や職種、置かれた立場の如何を問わず、自分が言ったことに責任が伴うことを忘れてはなりません。「嘘も方便」という言葉は大衆が使う言葉であり、政治家が使うとただの嘘つきになってしまいます。「政治家の握るマイクには国民の暮らしと命がかかっている」と言ったのは、日本の元トップだった人の言葉です。

年代や考え方にこそ違いはあれ、国民のことを思う、そして嘘のつかない政治家になって欲しいと思います。

近年、労働組合の組織率の低下や活動力の衰えが深刻になっています。例外なく当組織も組織人員の減少に歯止めがかかっていませんが、組織を牽引する立場の者は、今の時代、これからの時代、そしてずっと先の時代を見通す先見の明が大事になってきます。言うまでもなく、そのためには組合員の声を聞き、一緒に活動していく中で方向性を見出していくことが必要です。

私たちはとにかく批判したり非難したりと責めることは得意です。最近よく言われる「聞く力」はどんな場面でも必要なことですが、その上で自分の頭で考え、そして「語る力」と「行動する力」がいま求められているのではないのでしょうか。

自分自身の嘘のない正直で素直な言葉で伝え行動する。——「～できない」という理由探しではなく、「～こうしたらできる」探しを求めて、組合員とともに活動していきたいと思えます。



初代女性首相 — イタリア新政府と雑感

すずき ようこ
鈴木 庸子

●日伊語通訳・翻訳家

去る10月22日、イタリア史上初の女性首相が誕生した。フラテッリ・ディ・イタリア¹（以下F d I）党創設者の一人で、2014年以来その党首を務める、ジョルジャ・メローニ氏である。周知の通り、ヨーロッパにおいて女性首相の存在はさほど珍しくも無いが、この半島におけるガラスの天井が一つ破られたことは事実である。

イタリア共和国で第19番目となるこの国会誕生時に、この国に居合わせた者の一人として、その歴史的瞬間前後の内政事情と、生活者としての雑感を記しておきたい。

2022年9月（24・25日投票）の国政選挙は、F d Iと他3党からなる中道右派連合が、44%の支持を集めて制覇した。F d Iは選挙運動期間中から圧勝が確実視されていたが、結果はこれに違わず、党単独としてはトップの得票率26%を記録。一方、同党と連立した他の3党（フォルツァ・イタリア（以下F I）、レーガ²、ノイ・モデラーティ³）の得票率は、8%台（前者2党）、1%未満と低迷した。そのため、連立政府の頂点にメ

ローニ氏が立つことは当然で、少なくとも正面を切って異論を唱えるような余地は、かのベルルスコーニ元首相——自らは上院議員に返り咲いたものの、前述の通り自身のF I党は辛うじて8%という戦果に終わった——にも残されなかったのである。

ここで、前回のイタリア国政選挙は2018年で、その際のF d Iの得票率は4%強にとどまっていたことを明記しておかねばならない。この政党、野党に徹していたこの4年の間に、支持率を約6倍にまで伸ばし、首相の座まで駆け上ったのである。

この飛躍的な選挙結果の分析や、メローニ氏の背景に関する詳細⁴は、専門家に譲る。

F d Iの特徴としては、もとを辿ればかなり極右の政党の流れを継いで誕生（2012年）した政党であるため、「ポスト（あるいはネオ）・ファシズム」的思想の影を見出す人は少なくないことが挙げられよう。この点に関し、選挙戦中、同党とその党首メローニ氏は、政敵である中道左派政党は

1. 定訳「イタリアの同胞」

2. 定訳「同盟」

3. 2022年10月25日の時点で定訳はまだ見当たらない。「我ら穏健派」を意味する。

4. ジャーナリストでもある新首相は、自らの生い立ちや信念を綴った自伝「私はジョルジア」*Io sono Giorgia*（2021, Rizzoli）を出版している。

もちろん国内外のメディアからも何度となく突かれたが、その度に否定している。また同氏は、自国優先主義や、移民対策をはじめとするEUの姿勢・あり方への懐疑的な見方において、ハンガリーのオルバーン首相との政治思想的近さも度々表明して来ており、新首相自身、ひいてはイタリアが、EU圏内あるいは圏外で、そのようなポジションと見られる可能性も否定できない。実際、選挙運動期の中道左派はこの点を指摘し、中道右派連合が勝利した暁には、ヨーロッパや世界において、国家としてのイタリアの信用性が揺らぎかねないと言う懸念を訴えた。しかし、イタリア国民はそれを厭わない、という結果に終わった訳である。

これら一切のコンテキストや可能性を踏まえた上で、「エネルギーを確保し、同時にその価格高騰を抑制し、前年比12%弱と言う1984年以来の高インフレ率を記録している状態をどうにか解決してもらわないと」との思いを彼女に切実に寄せている人は、政治的思想や社会階級の枠も超えて、現在この国の圧倒的多数を占めているように感じられる。その背景として、例えば我が家のガス代（のうち1㎡あたりの従量料金）は、この9月からそれまでの3倍になる旨、元国営のガス会社から一方的に通告され、これを抑える方法は無いかとサービスセンターに出向いたところ「お客様は恵まれていらっしゃる方ですよ。新規契約する方の料金設定は、お客様の9月からの料金の倍になります」との回答が返ってきたと言え、この国の日常生活の現状を少しご想像いただけるだろうか。誕生したての新首相に対する評価は、当然ながらまだ白紙である。所信表明を終えたばかりの現

時点（10月25日）で唯一形となった彼女の首相としての仕事と言え、省庁編成とその大臣の指名までである。

イタリアでは、政府の交代とともに省庁が名称を変えたり、無任所大臣が生まれたり消えたりするのが常である。とは言え、「海および南（部）」を、省庁の名称と認識できる人などいまい。詩的ですからあるこの字面の奥に、いかなる深謀が込められているのかいないのかは、知る人ぞ知る。なお、数値的には全24省庁、大臣の内訳は男性18名・女性6名。19名が政治家（FdI 9席、FI・レーガ各5席）、5名がテクノクラート、という配置に収まった。

イタリアでの参政権が無い私も、居住者として新政府の政策に影響を受ける立場にある訳だが、我が日常生活が抜本的に転換するようなことは無いと踏んでいる。国を問わず、右の政権に外国人優遇を期待すべきではないのが習いだが、思い返せば左の政権時に特に得をした記憶も無い。選挙運動中メローニ氏が「国家のメサドン」と切り捨て⁵、「廃止（ただし弱者は援助する）」を党の公約として掲げ、所信表明でその構想・施行方法とも「敗北」と明言したベーシック・インカム制度には、その恩恵に一銭も浴していないため、方針に変更があっても家計収入が減る心配は無い。我が家が経済的便宜を実感しているシステムと言え、子供手当的なA UU⁶くらいだが、これはテクノクラート政府だった前ドラギ首相の采配によるものだ。

起動の時を迎えている、歴史的レコードを背負った新首相とその政府。お楽しみはこれからだ。

5. *la Repubblica*, 05 SETTEMBRE 2021, *Reddito di cittadinanza, Meloni: "È il metadone dello Stato". Replica Orlando: "Non sa cos'è la povertà"*, https://www.repubblica.it/politica/2021/09/05/news/reddito_cittadinanza_meloni_metadone_stato_orlando_poverta_-316619005/

6. Assegno unico e universale per gli figli a carico。成人前の子供一人当たり月額50～175ユーロが支給される。なお、特定の条件を満たした場合に限り支給は21歳まで延長されるが、その際の月額は25～85ユーロとなる。



特 集 I

物価上昇の下での賃金交渉

ウクライナ情勢を背景とした
エネルギー価格や原材料価格の高騰による物価上昇の中、
例年以上に春闘に注目が集まっています。

歴史的に労働組合は、
実質賃金を上昇させることを目指して交渉をしてきました。
いま、労働組合にはどのような賃金交渉が求められているのでしょうか。

本特集では、連合より、
2023春闘に向けた現状認識と方針について紹介いただきました。

また、有識者の方々からは、
春闘における労働組合の役割期待と、
スウェーデンを素材に、
企業横断的な賃金決定の意味に関してご寄稿いただきました。

感染拡大と物価上昇を契機とした 労働組合の役割と再評価

げんだ ゆうじ
玄田 有史

●東京大学社会科学研究所 教授

1. 将来見通しの合意と共有

来年の賃金闘争を前に、2022年11月に開催された新しい資本主義実現会議において岸田首相は、賃上げの実現を改めて要請した。政府からの賃上げ要請は、今や恒例行事化している。連合も2023年の春闘では、最近の物価上昇などを踏まえ、賃上げ分を3%程度、定昇相当分を含むと5%程度の賃上げを求める基本構想を確認した。はたして労使交渉を通じて大幅な賃金増加は、実現するだろうか。

一つ言えるのは、時の首相が要請したからといってすんなり実現するほど、賃上げは容易ではないということだ。その理由を知るには、春闘では、労使間で何が話し合われているのかを確認しておく必要がある。

春闘といえば、賃金交渉の妥結額について、夜を徹して議論するものというイメージが長らく定着している。しかし、組合役員の方々であればご承知のことと思うが、春闘は単に賃金の高低を駆け引きするだけの場ではない。むしろ圧倒的に重要なのは、労使が今後の見通しについて胸襟を開

いて徹底的に協議する場だということだ。言い換えれば、将来の経営や労働について、お互いの責任と覚悟を定め、共有する場であるというのが、賃金交渉の本質である。

綿密な交渉の過程を通じた結果として、高水準の賃上げが妥結されたとすれば、経営者がその上で利益も雇用も確保可能という将来への確信を表明したことを意味する。労働者も賃金の増加に見合った業績の実現に向け、企業への協力に合意したことになる。それが生産性の向上につながるという労使の相互信頼に基づく合意がなければ、賃上げは実現しない。妥結された賃金は、労使によって作成される将来期待に関する共同メッセージなのである。

完全な終息はまだにせよ、感染拡大も一定の落ち着きを見せ始め、ふたたび人手不足が深刻化しつつある。現状を追い風に、労働組合もバブル時代のように、もっと大胆な賃上げ要求をすればよいと思う人もいるかもしれない。だが当時はその後の長引く不況や雇用の冷え込みは予見されていなかった。長期的な見通しに慎重な姿勢を崩さない経営者には、中小企業などを中心に、付加価値が確保されない限り、賃上げは難しいという声は今も多い。

一方的な要求は、積み上げてきた労使の信頼関係を損なうことにもなりかねず、今後の交渉に禍根を残すおそれもある。労働組合も一過性の賃金上昇は目標としておらず、春闘では持続性も重要視される。

また連合の求めるとおりの賃上げが実現したとしても、それはゴールではない。現在の物価の高騰を考えると、多少の賃上げが実現したからといって、国民の豊かさの実感が一気に改善されはしないだろう。賃上げ3%にせよ、定期昇給分をあわせて5%にせよ、その達成は、恒常的な生活水準の改善に向けてのあくまで通過点と認識すべきだ。

むしろ豊かさの実感の広がりという観点からは、連合が引き続き春闘の基本的な考え方としている「底上げ」「底支え」「格差是正」をいかに実現していくかが、鍵を握っている。

2. 感染拡大と労働者代表

では賃上げの実現と底上げや底支えによって格差を是正していくには、どのような具体的な取り組みが求められるのだろうか。今回の新型コロナウイルス感染拡大のなかで起こった、重要な事実を紹介したい。

リクルートワークス研究所は、2016年以来「全国就業実態パネル調査」と呼ばれる大規模な個人追跡調査を毎年一回続けている。あわせて感染が急拡大した2020年6月から7月と、2021年3月に臨時追跡調査も実施し、感染前後の個人や職場の状況を調査した。

調査結果をみると、雇用者に占めるテレワーク実施者の割合は、感染前の2019年12月には6.8%に過ぎなかった。それが初めて緊急事態宣言が发出された2020年4月から5月には26.5%まで急増

大していた。ただし2020年12月にはふたたび12.0%まで減少した。

その間、テレワークの導入や継続を実現していた職場の特徴として、導入の準備が事前に進んでいたり、客観的な人事評価制度や自律して仕事ができる環境であることその他、上司が部下から信頼を得ていたこと等が指摘されている（リクルートワークス研究所の萩原牧子氏の分析による）。

加えて筆者が同じ調査を用いて分析したところ、労働者代表としての労働組合の役割に関連する別の重要な事実が発見された。

調査には、職場に「労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある、あるいは、そのような手段が確保されていた」という設問がある。ここでいう交渉代表の主な組織や手段として、一義的に労働組合を想定することは不自然ではないだろう。回答からは、最初の緊急事態宣言発出前後を通じて、労働者を代表する組織・手段がなかったというのが74%にのぼった。一方で、緊急事態宣言前から交渉代表があったというのが10%、感染後にできたというのが7%となっていた。

この感染前後における労働者の交渉代表の有無と、テレワークの実施割合、さらにテレワーク実施後の生産性および仕事満足度との関係を示したのが、図1である。

感染前後を通じて労働者代表がなかった場合、テレワークを実施したのは約20%にとどまっていた。ところが、感染前後のいずれかで労働者代表が存在していた場合には30%以上がテレワークを実施していた。つまり、労働者代表がある職場ほど、テレワークが実施できていたことになる。

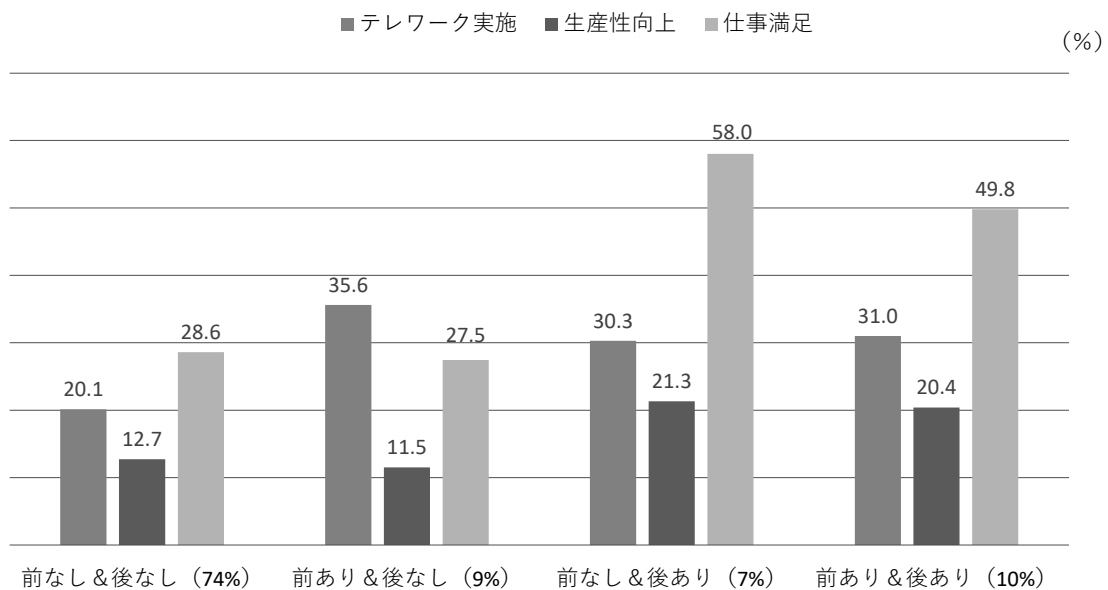
緊急事態に直面してテレワーク導入に迫られた会社には、時間をかけて個々の雇用者に面談したり、意向をくみ取るような余裕がなかった。そのとき、労働組合など労働者から信任された交渉代表が、いち早く社員の意見や不安を取りまとめ、

一括して人事部に伝え、かつ交渉することで、テレワークを迅速かつ円滑に実施できたことが予想される。

さらに労働者の交渉代表の役割は、テレワークの実施だけにとどまらない。図1によれば、テレワークを実施した雇用者に限ってみると、感染後に交渉代表が存在しなかった場合、テレワークで

生産性が向上したと答えた割合は10%強に限られた。対照的に感染後に交渉代表が存在していた場合、向上割合は20%を上回っていた。ここからは交渉代表の存在が、テレワークの効率性を高めることに寄与し、現在重要課題となっている生産性向上をもたらしていたことが示唆される。

図1 緊急事態宣言発出前後の労働者代表の有無とテレワークに関する状況



注) 「あり」「なし」は、労働者を代表して会社と交渉する組織・手段の有無を指す。「前後」の前は2019年1月から12月、後は2020年4月16日から5月14日の状況。

出所) 玄田有史・萩原牧子編『仕事から見た「2020年」 結局、働き方は変わらなかったのか』第8章玄田論文

テレワーク中の雇用者が感じる仕事満足度についても、感染後に交渉代表がなかった場合、30%にも満たなかったが、交渉代表があると、半数もしくはそれ以上が満足度は上がったと回答している。交渉代表が、テレワークの実施に伴う労働者の困りごとや要望などを集約してすみやかに人事担当に伝達したことで、いちはやく問題点を解消し、労働者の仕事の満足度を高めていたのだろう。

感染の拡大は、大量の休業発生など、働く現場に様々な混乱や困難をもたらした。その一方で、

それらの混乱や困難を克服する上で、労働者を代表して交渉を担う労働組合の意義や役割の再評価につながる面があったのである(詳細は、玄田有史・萩原牧子編『仕事から見た「2020年」 結局、働き方は変わらなかったのか』(慶應義塾大学出版会、2022年)を参照)。

経営者も、緊急事態への対応を通じ、労働組合などの交渉代表を通じて共に努力していくことが難局を乗り切るのに欠かせないという、労使協調の原点を思い起こしたはずである。コロナ感染の

経験が、労使の相互信頼をより強固なものにする契機として活かされることを願わずにはいられない。

3. 内部労働市場の基盤を支える

古くから日本の労働市場には、二重構造が存在すると指摘されてきた。

労働市場の二重構造とは、働き方や処遇が企業内の固有の仕組みで決められる内部労働市場と、それらが企業外部の労働市場全体の動向によって左右される外部労働市場に分断していることを意味している。

このうち外部労働市場には、勤めてからまもない非正規雇用者、女性雇用者、中小企業で働く雇用者などが属しやすい傾向がある。今回のコロナショックでは、業務の縮小や停止で仕事が出来なくなった人も多く、深刻な影響は外部労働市場を直撃した。連合の春闘の基本的な考え方に示された「底上げ」や「下支え」は、多くが事実上、外部労働市場に属する人々の処遇改善を目指すものと思われる。

一方、内部労働市場では、雇用機会は企業によって保障され、職場訓練による能力開発や昇進などにも恵まれていると考えられてきた。内部労働市場には正規雇用者、男性雇用者、大企業で働く雇用者が多いことから、二重構造こそが規模間・男女間・雇用形態間の格差を生み出す原因とみなされた。

ところが、今回の感染拡大を契機として、内部労働市場そのものにも変容が生じようとしている。企業内で専門的スキル（技能）を蓄積していたり、高い責任の立場についている雇用者は、内部労働市場の「上位層」と呼ばれている。これらの上位層は、そもそも所得が高く、雇用機会も安定して

いたが、加えてテレワークなどにより、柔軟な働き方も新たに手にすることになった。

それに対して、同じ内部労働市場には、企業活動や上位層を支える地道な業務を日々担っている「基盤層」の人々がいる。そこには、熟練形成の最中にある若手・中堅の正規雇用者の他、長年職場を支えてきたベテランの非正規雇用者なども多く含まれる。これらの基盤層の人々は、感染中もエッセンシャル・ワーカーとしてリスクを冒して現場で働いたり、当初は在宅勤務をしていたが、大部分が以前のとおり通常出勤に戻っている。また近年、企業の職業訓練が停滞してきたことから、能力開発が進まず、結果的に賃金は伸び悩んでいることも少なくない。

上位層は、将来的にも転職やリカレント教育などによって、キャリアを活かせる道が比較的開かれている。一方、転職がこれまで想定されておらず、訓練も十分でなかった基盤層にはリスクリング（学び直し）の余裕もなく、未来の展望はますます困難になっている。

今、労働組合に下支えや底上げが求められているのは、不安定な状況にさらされている外部労働市場の人々だけではない。組織のためにこれまで身を粉にして働きながら、不遇をかこっている内部労働市場の基盤層の人々の改善もまた大切なのである。言うまでもなくその多くは労働組合員だ。

労働組合には、内部労働市場の基盤層の人々の声にいつそう耳を澄まし、かつその声を結集させながら、交渉代表として企業に果敢に改善を求めていくことが、より切実な問題となっている。格差是正は、内部市場と外部市場の間の問題だけでなく、内部市場での上位層と基盤層の間についても、問われているのである。

近年、政府や経営者団体が盛んに進めようとしている「ジョブ型」雇用は、内部労働市場の上位層にはある程度すんなりあてはまる。ジョブに基

づく転職も可能だろう。物価上昇に対して、高度なジョブを材料に個別に企業と交渉を行い、賃金アップを獲得することも不可能ではない。

反面、基盤層は、業務上一つのジョブだけをやっているわけにはいかない。組織の運営や存続のため、状況に応じて臨機応変にいろいろなことをやっているのが、日常である。彼ら・彼女らは、安心して働き続けられることをなにより望んでいる。その実現のために組織への貢献努力を続ける「メンバーシップ型」の雇用者でありたいという思いは、昔も今も変わらない。にもかかわらず、基盤層にまで無理やり限定的なジョブ型の雇用を押し付けるならば、組織が機能しなくなるのは必

然である。

基盤層の努力や貢献の多くは、簡単には個別に数値化できるものではない。だとすれば、組織全体での生産性が維持されている場合、基盤層の人々には物価上昇に見合った実質的な賃金を平等に確保することが合理的だろう。さらに生産性が上がれば、優先的に実質賃金を分配すべきでもある。そうでなければ、組織全体の士気も上がらず、生産性と所得の好循環は生まれない。

外部労働市場の人々だけでなく、内部労働市場の基盤層の人々の実際や希望にも思いを寄せながら、企業や組織の衰退を食い止める役割を、労働組合に引き続き期待している。

特 集 2

企業横断的な賃金決定が求められる背景 —スウェーデンの賃金決定を素材に

にしむら
西村

いたる
純

●労働政策研究・研修機構 副主任研究員

1. はじめに

昨今、政策レベルにおいて企業内の賃金決定に関して、政府が自身の関与を強めようとするような動きが見られる。政府による賃上げの要請（いわゆる「官製春闘」）や最低賃金の引き上げに見られる賃金水準に関する議論、働き方改革の議論の中で謳われてきた「ジョブ型雇用」や「同一労働同一賃金」で行われてきた賃金決定基準に関する議論は、記憶に新しい。こうした動きは、企業内の人事・賃金制度に直接影響を与えるものと思われる。

しかしながら、政労使三者のそれぞれのアクターが企業内の賃金決定にどの程度影響力を及ぼすことが理想的なのかについて解を導き出すことは難しい。そもそも個別企業を超えたレベルで賃金に何かしらの影響を及ぼす必要性はあるのか。本稿ではこの点について、かつて中央集権的労使関係と呼ばれ、今なお産別交渉を通じて企業横断的な賃金決定システムを維持しているスウェーデンを素材に考えたい。

2. 賃金は誰が決めるべきなのか？

スウェーデンでは誰が賃金を決めるべきと考えられているのか。この点について、スウェーデンの社会政策と経済政策を組み合わせた社会・経済モデル、すなわち、スウェーデン・モデルを素材に確認しよう。このモデルの目的は、経済成長、完全雇用、平等の同時実現である。連帯主義的賃金政策、積極的労働市場政策、抑制的経済政策の三つを組み合わせることで、その実現を目指そうとするものである。

連帯主義的賃金政策は、労働市場全体の賃金の標準化を目指す政策である。ブルーカラーのナショナルセンターであるLOは、業種や企業規模の違いによらない産業横断的な同一労働同一賃金の実現を当初は目指していた。LOはその実現のために、産業横断的な職務評価基準の設計を通じて、産業横断的な賃金表を作成しようとした。しかし、職務評価によって賃金がかかる可能性のある労働者が協力に応じないといった困難に直面した結果、この試みは失敗に終わり、労働市場全体の賃金の標準化へとその運動の方向性が転換されていく。

1960年代後半以降から賃金の標準化を目指す動きが強まっていき、その後1980年代に入り、当時の金属産業組合が提案した「良い労働政策」、すなわち、企業内でのキャリアラダーの形成とその技能の向上に応じた処遇の改善という視点も加わり運動が展開されている。

積極的労働市場政策は、失業者を公的サービスを中心とした職業訓練や職業紹介によって労働需要のある職種に移転させていくことを目指す政策である。そして、最後の抑制的経済政策とは、政府が低生産性セクターを延命させるために需要喚起的な政策を実施しないことを意味している。

ところで、賃金政策と労働市場政策の間には、次のような社会契約のようなものが政労使の間で存在している。すなわち、労使は自主的な賃金決定において、過度のインフレを引き起こさないように努め、その一方で、政府は、需要喚起的な政策ではなく、積極的労働市場政策を通じて労働者の雇用の維持に努める、という合意である（宮本2001）。

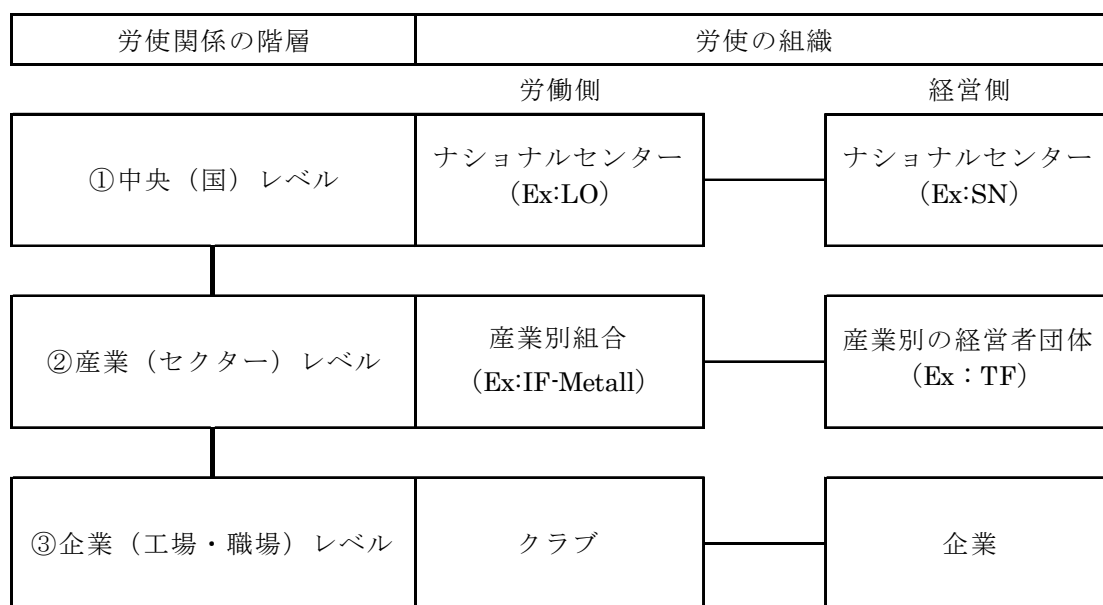
このように、賃金のルールは労使が自主的に決めることになっている。労使双方とも国の介入は基本的には望んでいない。また、国も同様に介入には消極的である。その典型的な例として、スウェーデンには法定最低賃金がないことが挙げられる。最低賃金は、各産業レベルで締結される団体協約によって定められており、これが諸外国で言うところの法定最低賃金の役割を果たしている。では、賃金を決めるために、いかなる労使関係を構築しているのか。この点を次に確認してみよう。

3. 労使関係の構造

(1) 労働組合と経営者団体

スウェーデンはナショナルレベルから企業レベルに渡る三層構造からなる労使関係を構築している（図表1）。このような構造の下で経営側と労働者側で労使交渉が展開され、雇用のルールが作られている。

図表1 労使関係の構造



出所：西村（2021）

まず、労働側の状況から確認しよう。2017年時点のデータとはなるが、組織率は69%、協約の適用率は90%となっている。組合員数は約297万人となっている（Eurofound2020）。もっとも、経年的な推移を見ると組織率は低下傾向にある。とはいえ、先進国の中では高い水準を維持している。次に経営側の状況を確認すると、2016年のデータではあるが、従業員数でみると経営者団体加盟率は88%となっている（Eurofound2020）。民間のナショナルセンターとしてSN（スウェーデン企業連盟）があり、民間の産業別の経営者団体の多くが加盟している。加盟団体にはボルボやSKFなどの代表的な製造企業が加盟するエンジニアリングセクター経営者連盟（Teknik Företagen（TF））の他、サービスセクターのAlmega、流通セクターのSvensk Handlesなどがある。約60,000の企業を代表する組織であり、それらの企業で働いている従業員数は約170万人に上る。

(2) 団体交渉の構造

スウェーデンの特徴は、交渉テーマによって協約締結団体が異なっていることである（図表2）。例えば正規雇用の賃上げ、最低賃金、労働時間な

どの基本的な労働条件については、産業レベルで交渉が行われ産業別協約が締結されている。一方、非正規雇用のうち、派遣労働者はナショナルセンターであるLOと派遣業界の経営者団体（Kompetensföretagen）が交渉を行い、製造業や小売り・流通業など異なる産業に対して産業横断的に適用される全国協約が締結されている。また、整理解雇となった労働者の再就職支援サービスに関する事柄は、労使のナショナルセンターが「再就職支援協約（omställnings avtal）」を締結している。このように、雇用形態やテーマに応じて最適だと考えられるレベルで協約が締結されている。

本稿のテーマである賃金交渉に関しては、戦後から1980年代前半までは中央（国）レベルを頂点とした三層構造が形成されていた。現在は産業レベルと個別企業の二層構造となっている。その意味では賃金交渉は分権化しているが、産業レベルの賃金交渉を終了させ、個別企業の労使関係のみで賃金を決定しようとする動きは今のところ見られない。このことは、労使が企業横断的な賃金決定システムを維持することに一定のメリットを感じていることを示唆する。

図表2 労働協約が締結されるレベル（ブルーカラー）

項目	締結団体（労働側／経営側）	労働協約の適用の範囲
正規雇用の賃上げ、最低賃金、労働時間など	労働側：産業別組合 経営側：産業レベルの経営者団体	個別の産業ごとに適用
派遣労働者の賃上げ、最低賃金、労働時間など	労働側：ナショナルセンター 経営側：労働者派遣業の経営者団体	産業を横断して適用
整理解雇対象者への支援	労働側：ナショナルセンター 経営側：ナショナルセンター	産業を横断して適用

出所：西村（2021）

4. なぜ企業横断的な賃金交渉が求められたのか？

なぜ企業横断的なレベルで賃金を決めることが求められたのか。賃金は、労働者の生活を支えるものであると同時に、企業の競争力を支えるものでなければならない。企業横断的な賃金決定は、前者の機能を果たすものとして紹介されることが多いと思われる。雇用形態間や企業規模間の格差を是正する有効な手段であることは間違いない。しかし、後者の機能については考えられることは少ないと思われる。賃金の最低水準規制が企業や産業の競争力を高めるというのはウェブ夫妻の『産業民主制論』でも指摘されていることであるが、実際に各国でなぜ企業横断的な賃金規制が求められているのかについて、労使関係の実態に即して紹介されることは少ないと思われる。

(1) 企業横断的な賃金交渉と人件費のコントロール

かつてスウェーデンでは中央（国）レベルでも賃金交渉が実施されていたことを先に紹介した。この中央レベルの賃金交渉は経営側の要望で開始されている。実は労働組合側は当初は産業レベルを超えて中央レベルで交渉を実施することに乗り気ではなかった。一方、大企業は、保護産業に属している労働組合の強大な交渉力による賃上げ圧力が、自身のセクターにも波及してくることを危惧しており、その危惧が、産業横断的に賃金を規制するための中央交渉のスタートを熱望させることとなった。経営側が中央交渉体制の確立を望んだ理由は賃上げ率の抑制にあったのである。つまり、企業横断的な賃金交渉には、企業の人件費の高騰を抑制することが期待されていたのである。

このように、組合の賃上げによって人件費が高騰してしまう世界を前提に、企業横断的な賃金決定システムが構築されているのである。事実、1970年代のスウェーデンにおける賃金決定システムに関する言説のなかには、中央交渉体制のメリットとして、人件費の予測可能性を高めることを挙げているものもある。組合の賃上げを少しでも穏当にすることで、コストプッシュインフレを回避し、スウェーデン企業の安定的な成長を促す。企業横断的な賃金規制は企業側に対してもメリットのある賃金決定システムとして捉えられていたのである。

(2) 今なお維持される賃上げ抑制機能

こうした企業横断的な賃金交渉体制を通じた賃上げの抑制機能は、現代においても維持されている。次のようなボルボのブルーカラー組合（ボルボパークスダッグズクラブ）の発言がある。

中央組織から人は来て欲しくないんだ。だから自分達で協約を締結しようと努力する。中央組織から人が来るときはいつでも、条件の悪い協約が締結されるんだ。だから、彼らには来て欲しくないんだ。¹

この中央組織とは産別組合のことである。スウェーデンでは産業別協約で賃上げ率の下限が設定され、その下限をベースに企業の労使で賃金交渉が実施される。企業の労使が合意できない場合、産業レベルの労使が個別企業内の賃金交渉に介入し、企業内の労使が合意できる解決策が模索されることになる。この手続きは産業別協約で定められている。上記の発言は、企業内の組合がそうした介入を望まない理由を述べたものである。このように、産別交渉体制は、企業内の労組の交渉力に蓋をする機能を果たしている。

1. 西村（2014）より転載。

5. 賃金を安定的に上げるための取り組み

では、企業の中で組合は、労働者の賃金を安定的に上げるためにいかなる取り組みを実施しているのか。組合は交渉に頼らずとも賃金が安定的に上がっていくような仕組みを構築することに取り組んでいる。具体的には「勤続給」や「能力給」の導入を通じて、入社後も安定的に賃金が上がっていくような仕組みを構築しようとしている。筆者が2018年にスウェーデンを訪問した際に、ある製造企業の組合は、「シングルレート」を「号俸給」に変更できたことを誇らしげに語っていた。以前の制度では5年程度で上限の等級に達してしまい、昇給が頭打ちになってしまっていた。「号俸給」にすることによって、同じ等級であっても入社後10数年にわたり賃金が上昇する仕組みを構築することができたという。昇号は技能の向上と共に実施される。その判断は職場の仲間が実施する。

また、別の企業では昇格が2年程度で頭打ちとなる。そのため、「勤続給」や「能力給」が労働者にとって賃上げをもたらしてくれる重要な給与項目になっているという。「能力給」の昇給額は、査定結果を参考に、職場で労使が交渉して決めている。

このように、日本でいうところの「定期昇給」に該当するような仕組みの構築が目指されている。しかしながら、昇給可能な期間やその額を見ると、日本の「定期昇給」に比べると極めて昇給可能性の乏しい制度となっている。これはスウェーデン企業の持つ内部労働市場の構造に起因している面がある。次のような声が組合員から聞かれるとい

う。

労働者の中にはこう言っている者もいる。・・・どうしてあなた（自分の上司・・・筆者）と、自分の目標について話し合いを行わなければならないのか。・・・昇進の可能性なんてないんだから、あなた（自分の上司・・・筆者）と話し合いなんかしたくない。²

上記は、評価のフィードバックを行う上司部下面談についての労働者の発言である。ここから分かる通り、日本のように等級を長い時間をかけて上がっていくような構造になっていない。ブルーカラーとして入社すれば2年から5年程度で等級の上限に達する世界がスウェーデンである。そしてその上限の賃金は、大卒新人の賃金よりも低い。このように、企業内に明確な階層が設けられている。そして、この階層性にブルーカラーの労働者は少なからず不満を抱いている。前出のボルボのブルーカラー組合の発言である。

個人的には、日本の方が良いと思う・・・この国では、大学を出て大卒エンジニアとして新卒で採用されれば、仕事の経験がなくても、ラインで10年間働いた労働者よりも高い賃金を得ることができる。とてもとても良くないことだと思う。でもそれが事実なんだ。³

6. 賃金交渉と労働者の賃上げ

さて、こうした企業内の階層性を念頭に置くと、個人の努力によって昇給することは難しいことが分かる。つまり、労働者が賃金を効率的に上げようと思えば、団体交渉に頼ることが近道となる。産業レベルの労使によって一定の抑制が効いた中

2. 西村（2014）より転載。

3. 西村（2014）より転載。

で、個別企業内での労使交渉において、産業別協約よりは条件は良いが、産業レベルの労使が自社の賃金交渉に介入してこない水準での妥結が目指されている。こうした構造の下で過度のインフレを引き起こさない水準で安定的な賃上げの実現が目指されているのである。産業別交渉が設けた大きな傘の下で、個別企業で賃金交渉が実施されていると言えよう。

以上のスウェーデンの取り組みを前提に日本の現状を考えてみると、通常言われていることとは異なる見方も可能となる。まず、スウェーデンとは異なる内部労働市場の構造の下で、スウェーデンにはない安定的な昇給が組み込まれた賃金制度を構築しているのが日本である。「定期昇給」がほぼ無いなかで、団体交渉を通じて賃上げを獲得しているのがスウェーデンである。例えば2022年の機械金属産業の産別協約の賃上げ率は1.7%であった。大企業であれば賃金体系維持分にかかる賃上げ原資に近い水準ではないだろうか。これに「ベースアップ」分を加えれば、日本は実はスウェーデンよりも賃上げを実施している国と言えるかもしれない。

もちろん日本の問題は、個別企業間で賃上げの水準が異なるということであろう。しかし、そのために、企業の階層性を強め個別企業での個人の努力による昇給よりも、団体交渉を通じた賃上げを主流にすることが望ましい道なのであるか。昨今話題の「ジョブ型雇用」の議論は、職務の範囲について高い関心を向ける一方で、そうした雇用社会がもつ企業内の階層性についてはあまり取り上げられない。スウェーデンでは職種の相違に基づき、企業内に階層が設けられている。こうした階層性を受け入れる覚悟が日本の社会にあるのか。また、「定期昇給」という安定的な賃上げの仕組みを捨て去る覚悟が企業の労使にあるのか。企業横断的な賃金決定が企業経営に対していかなるメリットをもたらすのか。これらの点を問わないまま、日本における賃金交渉と賃上げを論じることに、少なくとも筆者は躊躇してしまうのである。必ずしも日本の後進性から来る問題ではないこと。また、海外にも答えはないこと。このことを念頭に、労使が労働者の生活と企業の競争力を両立できるような賃金決定システムについて、議論していく必要があるように思われる。

参考文献

- 西村純（2014）『スウェーデンの賃金決定システムー賃金交渉の実態と労使関係の特徴』ミネルヴァ書房。
- 西村純（2021）「スウェーデンの労働組合と労使関係」仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎ー働く人の未来をつくる』日本評論社所収。
- 宮本太郎（2001）「雇用政策の転換とスウェーデン・モデルの変容」篠田武司編著（2001）『スウェーデンの労働と産業ー転換期の模索』学文社所収。
- Eurofound（2020）“Country Report Sweden” (<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden>).

特集 **3**

2023春季生活闘争に向けた 連合の現状認識と課題

～くらしをまもり、未来をつくる。～

にだいら
仁平 あきら
章

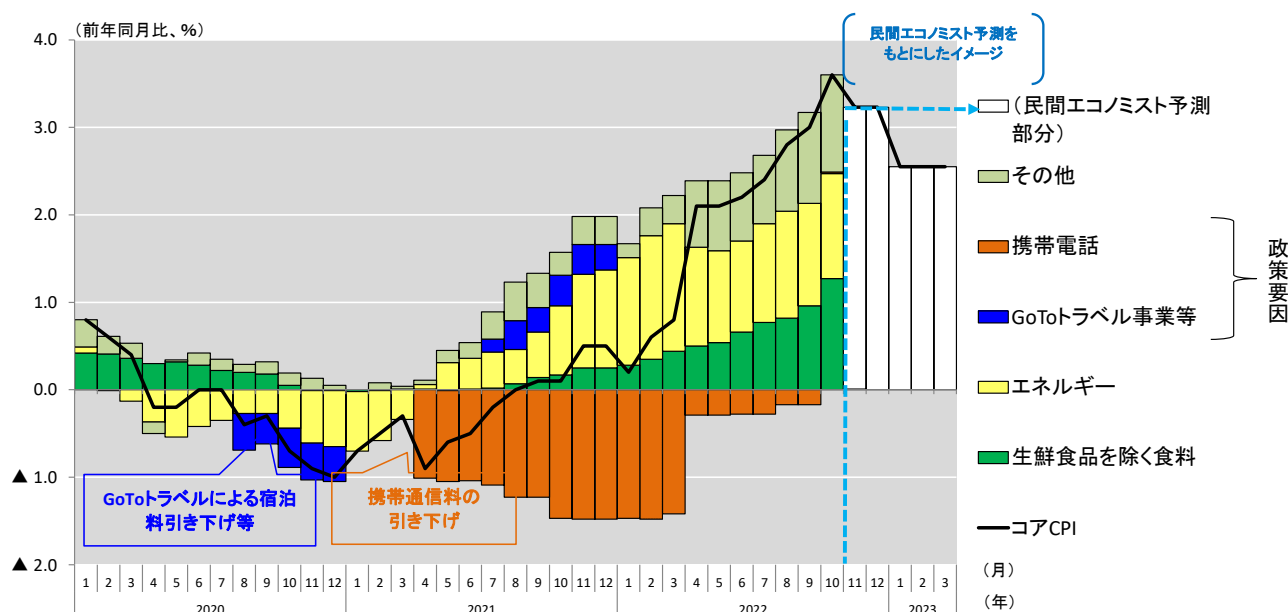
●連合 総合政策推進局 総合局長

1. 連合の「闘争方針」における 基本スタンスと背景

消費者物価指数の対前年上昇率をみると、数十年ぶりの水準を示しており、働く私たちのくらしは厳しさを増している（図表1）。一方、世界の

経済状況はというと、コロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、2022年2月のロシアによるウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行し景気後退に入る可能性も予測されている。欧米主要国と比べると、日本では個人消費が低迷しており、コロナ禍からの回復スピードが遅いという

図表1 消費者物価の動き



(出所)総務省「消費者物価指数」、日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(11月調査(11/10公表))により作成。

(注1)コアCPIとは消費者物価指数(CPI)のうち、すべての対象商品によって算出される「総合指数」から生鮮食品を除いて計算された指数

(注2)政策要因は4月以降の携帯電話料およびGoToトラベルキャンペーン等の影響を合わせた値。2022年6月以降の予測値については、コアをESPフォーキャスト調査における消費者物価上昇率の予測値(前年比、四半期ベース)。携帯電話料は2022年1月の水準が横ばいになると仮定して、民間エコノミスト予測残差をコアと携帯電話料の差分とすることで算出した。

違いがある。日本は、1990年代後半からの「慢性デフレ」を克服できないうちに、2021年後半からエネルギー価格等海外発の「急性インフレ」が重なっている状況にある。企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残る中での輸入物価の上昇は、①家計においては賃金が物価上昇に追いつかない、②企業部門においては適切な価格転嫁が進まないといった問題を引き起こしている。

これらを解決するためには、①マクロ的には物価を上回る可処分所得を目指すこと、②デフレマインドを払拭して経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを変えていくことが必要である。

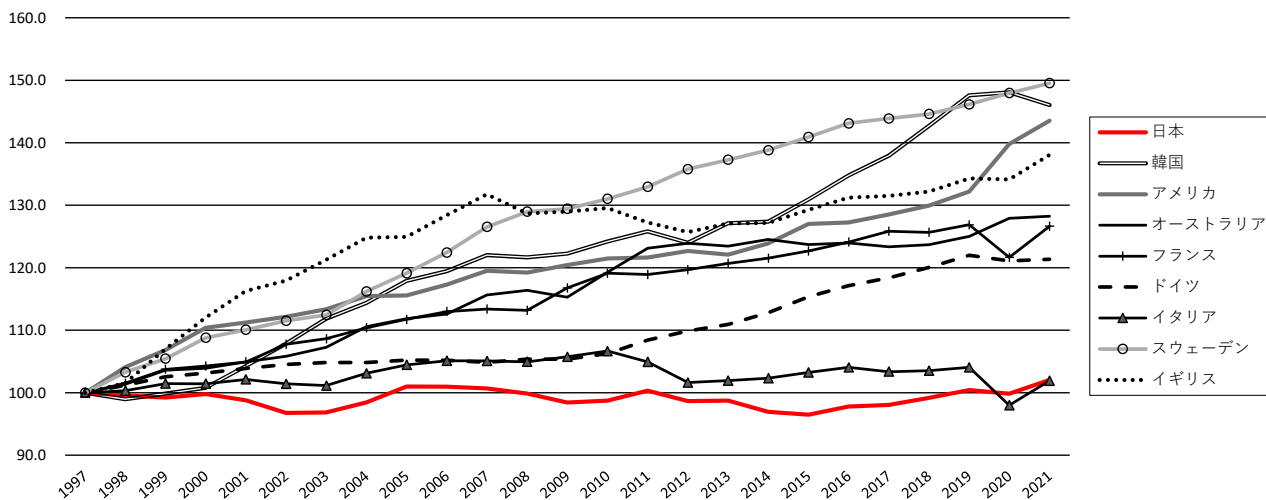
2. 賃金要求や基盤整備などの現状認識

① 賃上げについて

1990年代後半以降、わが国の実質賃金は20年以上にわたり停滞している。日本経済・企業はバブル崩壊以降、「人への投資」「未来への投資」を怠ってきたことが大きな原因の一つである。主要国は年1～2%ずつ上昇し、その結果、わが国の賃金水準の相対的位置が低下している（図表2・図表3）。バブル経済崩壊以降もわが国の全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質1%弱伸びている。このように生産性は、上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下し続けている。

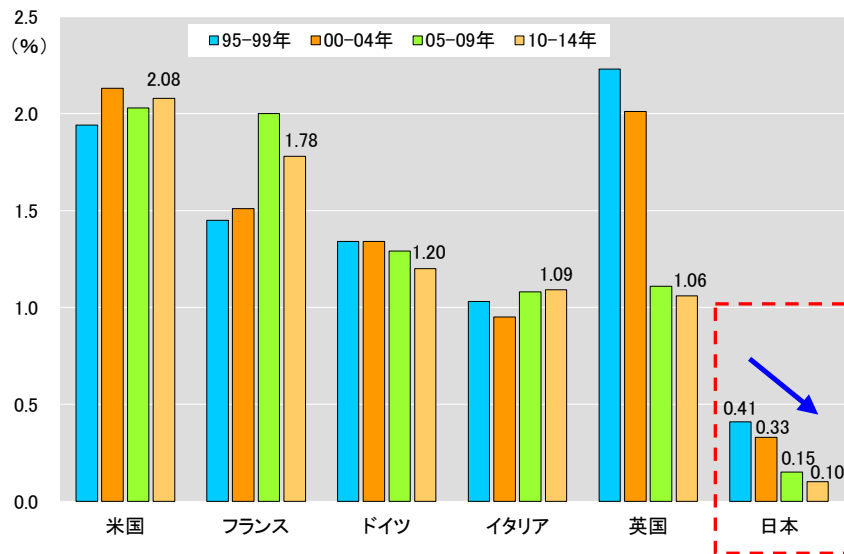
図表2 平均年間賃金（実質）の国別上昇推移

（1997年=100）



出所：OECD統計から連合作成

図表3 GDPに占める企業の能力開発費割合の国際比較



出所：厚生労働省「労働経済の分析」（2018年版）より連合作成

この結果、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要があり、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

② 価格転嫁の必要性と課題

2023春季生活闘争の取り組みに向けた基盤整備として、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配を掲げている。企業規模間格差の是正を進めるためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。販売価格への転嫁は進みつつあるが、仕入れ価格の上昇スピードにはまだまだ追いついていない。

また、産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」も確実に進めていく必要がある。

コロナ禍などにより4年ぶりの開催となった格差是正フォーラム（11月14日）においては、中小企業が賃上げできる環境整備につながる「取引の適正化」のための取り組みについて、行政、経営者団体、労働組合（構成組織、地方連合会）それぞれから報告された。その結果、世論の醸成の必要性、パートナーシップ構築宣言の数の拡大と宣言企業における現場までの周知徹底、グループや産業レベル・業界レベルでの労使の意見交換なども重要であることを確認した（図表4）。

図表4 連合「2023春季生活闘争格差是正フォーラム」の主なプログラム

- ・行政報告1：価格転嫁・取引適正化に向けた取り組み（中小企業庁）
- ・行政報告2：適正な価格転嫁の実現に向けた取り組みについて（公正取引委員会）
- ・経営者団体報告：中小企業における賃上げ・価格転嫁の現状と課題（日商）
- ・労働組合報告1：JAM「価値を認めあう社会へ」の取り組み（JAM）
- ・労働組合報告2：公契約条例制定に向けた取り組み（連合東京）

3. 日本社会へのメッセージ

2014闘争から積み上げてきた「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの蓄積のうえに、現下の状況も総合的に勘案し、今回は28年ぶりに5%程度の賃上げ目標を提起した。これは決して、物価高に対応するためだけに数字を変えたという単純な話ではない。私たち連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」（図表5）の実現に向け、2023闘争でも「未来づくり春闘」を掲げている。今次スローガンの報告件数は、例年に比べひと際多く、「くらしが苦しい」、「くらしをまもる」、

「未来へとつながる春季生活闘争を」といったスローガンが多く目にとまった。それらを踏まえ2023春季生活闘争のスローガンは、「くらしをまもり、未来をつくる。」とした。

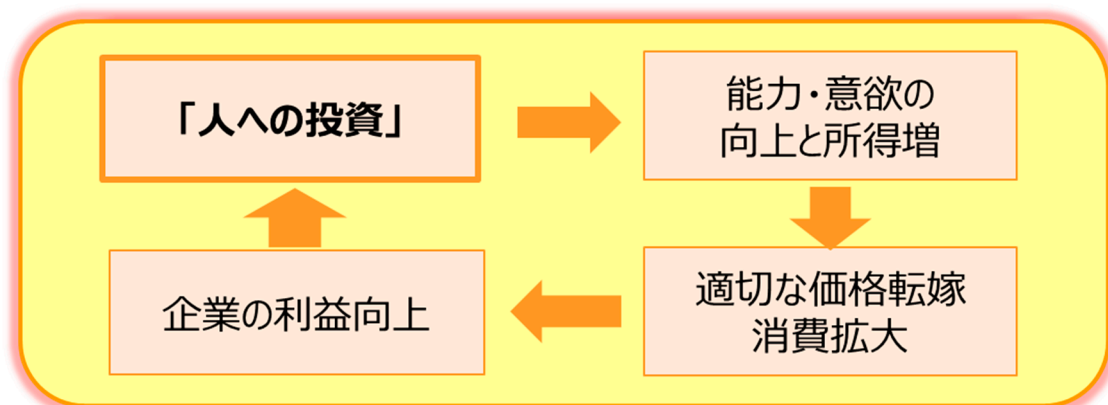
賃金も物価も経済も安定的に上昇する姿へ、ステージを変えた未来へとしていかなければならないが、そのスタートは賃上げを中心とする「人への投資」に他ならない（図表6）。その実現に向けてうねりを創り出していくステージを変える転換点（ターニングポイント）となるのは、この2023春季生活闘争であり、実現させられるのはともに闘っていくみなさんである。みんなで、ともに頑張ろう。

図表5 「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざす

連合がめざす社会は、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会であり、加えて、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会です。

出所：連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会－まもる・つなぐ・創り出す－」

図表6 「人への投資」を起点とした好循環





特 集 Ⅱ

労調協の仕事、この1年

労働調査協議会（略称：労調協）は、労働組合を中心にさまざまな調査の委託を受け、企画・立案、集計、分析などに協力させていただいております。この1年間に委託を受けた主な調査は以下の通りです。

本号では、これらのうち□で囲んだ組織の調査を取り上げ、調査結果の概要と調査実施組織担当者の声を紹介させていただきます。

【生活実態調査・家計調査】

電機連合、J P 労組、全国ガス、私鉄総連、公務労協、日立産機労組、東京電力労組、NOKグループユニオンなど

【賃金・労働条件調査】

連合、自動車総連、電力総連、情報労連、フード連合、損保労連、サービス連合、航空連合、ゴム連合、全国ガス、自治労など

【組合員意識調査】

基幹労連、UAゼンセン、ヤマハ労組、ENEOS 労組など

【人事処遇関連調査】

東芝労組、日立製作所労組、ENEOS 労組など

【その他の調査】

連合 男女平等参画調査

連合 労働組合費調査

電機連合 ウィズ・アフターコロナ社会のワークスタイルとキャリア調査

自治労 2022年度自治体賃金等制度調査

自治労 組織基本調査

J P 労組 男女共同参画等の推進状況調査

電力総連電工部会 工期に関する基準について調査

日教組 学校現場の働き方改革意識調査

日教組 臨時・非常勤教職員調査

連合東京 生理休暇と更年期障害に関する調査

ねんきん機構労組 健康労働アンケート・賃金実態調査

協会けんぽ職員労組 職場要求・健康・労働実態調査

連 合

第20回 労働組合費に関する調査

調査の実施概要

1. 調査の趣旨と経緯

「労働組合費調査」は、組合活動を支える組合財政の実態解明を目的に実施した調査である。

1975年に第1回調査を実施して以降、ほぼ2～3年間隔で定期的に行われ、今回で第20回目となる。

2. 調査票の配布と回収時期

企画設計：2021年4～10月

実施時期：2021年11月～2022年3月

集 計：2022年4月

3. 調査対象組織

(1) 単組調査

対象組合は、連合の基本的調査の対象となっている主要・登録組合（民間組合）に、公務・公営組合を加えた組合を対象とした。配布組合数は1,065組合で、2018年と比べ96組合減少している。

(2) 構成組織調査

〔構成組織調査〕では、連合加盟の45構成組織を対象に実施した。

4. 調査票の配布・回収状況

調査票の配布・回収状況は表の通りである。〔単組調査〕では、ペーパー調査票とWeb調査を併用して実施した。配布組合数は減少したが（96組合減）、回収組合数は増加している（38組合増）。回収されたペーパー調査票とWeb調査票の割合は、前者が22.9%。後者が77.1%である。

〔構成組織調査〕はWebで実施し、すべての構成組織より回収した。JP労組や全印刷、全造幣といった単組的性格を有する構成組織は単組用の調査票にご記入頂いた。

調査票の回収状況

	配布枚数	回収枚数	回収率・%	組織人数・人
単組調査	1,065	881	(82.7)	3,056,379
構成組織調査	45	45	(100)	6,692,501

目 次

調査の実施概要

第Ⅰ部 単組調査報告

第Ⅱ部 構成組織調査報告

調査結果の概要 (抜粋)

以下では「単組調査」結果の一部を紹介する。

(1) 正規雇用の組合員の月額組合費と一時金からの徴収状況

①月額組合費

－2018年調査と比べ約100円低い5,066円、賃金収入に占める割合は1.61％－

正規雇用の組合員一人当たりの月額組合費（加重平均）の平均は5,066円である（第1表）。

これを時系列で見ると、2008年調査（4,917円）と2012年調査（4,933円）は5,000円を下回っていたが、2015年調査（5,023円）で初めて5,000円を上回り、2018年調査（5,161円）ではさらに138円増加していた。今回調査では、組織規模1,000人未満の組合の増加にコロナ禍の影響が加わり、2018年調査を100円近く下回る水準（5,066円）となっている。

一方、組合費のベースとなる基準内賃金（所定内賃金）（月額、加重平均）は314,027円で、2018年調査（309,064円）と比べ3年間で約5,000円多い。

このように組合費が減少する一方、基準内賃金（所定内賃金）は高くなったため、月額賃金に占める月額組合費の割合（加重平均）は平均1.61％で、2018年調査（1.65％）と比べ0.04ポイント低下している。

第1表 正規雇用の組合員の一人当たり月額組合費（円、加重平均。％）

	月額組合費・円	月額賃金・円	組合費の賃金に占める割合・％	件数
2021年計	5,066	314,027	1.61	751
2018年計	5,161	309,064	1.65	746
2015年計	5,023	305,048	1.64	553
2012年計	4,933	304,104	1.62	459
2008年計	4,917	300,781	1.63	541

②一時金からの徴収状況と年間組合費

—一時金から組合費を実際に「徴収している」組合は3割強、

6割弱の組合は「徴収していない」—

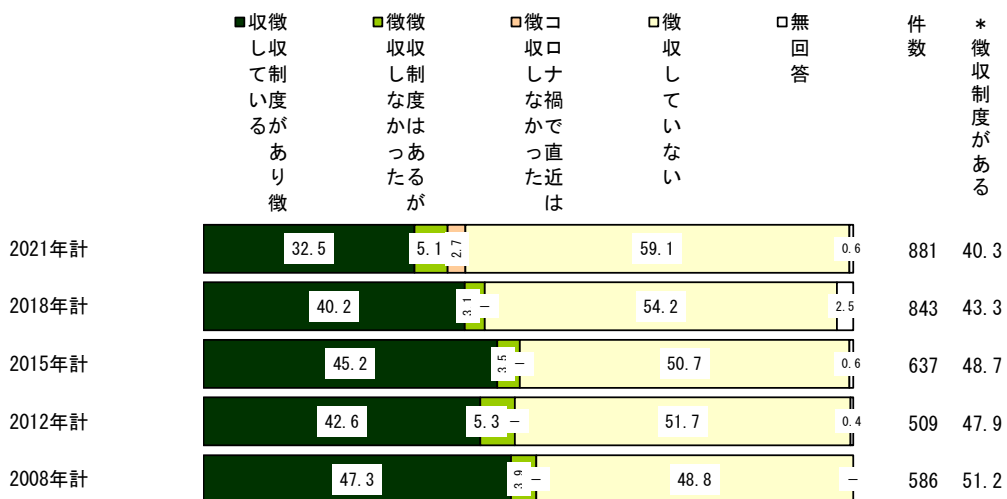
—年間徴収額は平均7,745円、年間組合費は平均63,142円—

一時金からの組合費の徴収制度の有無をみると、一時金からの組合費を徴収する制度がなく、組合費を「徴収していない」組合が59.1%である。2018年調査（54.2%）と比べ5ポイント増加している（第1図）。

これに対し、徴収制度はあるものの、「直近の会計年度は徴収しなかった」が5.1%、そして、「コロナ禍で直近は徴収しなかった」組合が2.7%みられ、合わせて1割弱を占めている。

一時金から組合費を徴収している組合における一人当たりの年間平均徴収額は7,745円である。この結果、月額組合費に一時金からの徴収額を加えた年間組合費（年間組合費＝「月額組合費」×12ヵ月＋「一時金からの年間徴収額」）は平均63,142円（加重平均）となっている（第2表）。

第1図 正規雇用の組合員における一時金からの組合費徴収の有無



第2表 正規雇用の組合員における一時金からの徴収額と年間組合費（円、加重平均。年）

	2021年・円	2018年・円	2015年・円	2012年・円	2008年・円
一時金からの徴収額	7,745	6,845	9,066	7,955	8,860
年間組合費	63,142	63,750	62,571	60,968	61,952

注. 「年間組合費」の算出は、「月額組合費」×12ヵ月に「一時金からの徴収額」を加えて算出した。なお、一時金から徴収されていない組合の場合は、0円として計算した。

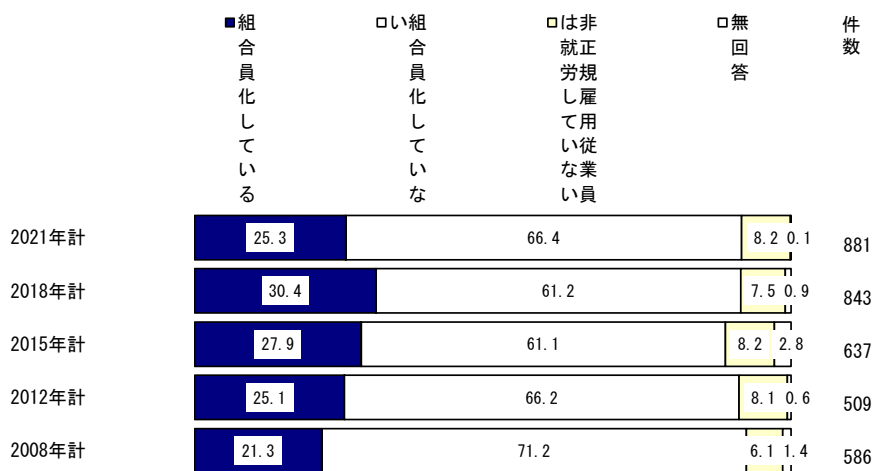
(2) 非正規雇用の組合員における組合費の現状

①非正規雇用の従業員の組織状況

－ 4分の1にとどまる組合員化の実態－

非正規雇用の従業員の組織化についてみると、非正規雇用の従業員を「組合員化している」組合は25.3%で4分の1である。大多数の企業（団体）で非正規雇用の従業員が就労しているが、組合員化が追いつかない実態となっている（第2図）。

第2図 非正規雇用の従業員の組織状況



非正規雇用の従業員を組合員化している組合における非正規雇用の組合員の割合は34.6%で、正規雇用の組合員は65.4%である。非正規雇用の組合員のいる組合では、組合員のほぼ3人に1人は非正規雇用の組合員によって占められる実態となっている（第3表）。

非正規雇用の組合員における就業形態による構成をみると、フルタイム就労の19.7%に対し、短時間就労は80.3%となっている。非正規雇用の従業員の組合員化は従業員数の多い短時間就労者を中心に進んでいることを示している。

第3表 雇用形態別組合員数と構成比率（人、%）（非正規雇用の従業員を組合員化している組合）

	非正規雇用の従業員を組合員化している組合員の平均数・人	雇用形態別平均組合員数・人				雇用形態別構成比率・%			回答組合数	
		正規雇用組合員数・人	非正規雇用組合員数・人	フルタイム就労・人	短時間就労・人	正規雇用の組合員比率・%	非正規雇用の組合員比率・%	フルタイム就労・%		短時間就労・%
2021年計	6,431	4,206	2,225	438	1,787	65.4	34.6	19.7	80.3	182
(2018年計)	6,346	3,971	2,375	546	1,830	62.6	37.4	23.0	77.1	202
(2015年計)	7,728	5,152	2,576	696	1,880	66.7	33.3	27.0	73.0	150
(2012年計)	10,395	7,555	2,839	622	2,217	72.7	27.3	21.9	78.1	120
(2008年計)	9,427	7,092	2,335	777	1,558	75.2	24.8	33.3	66.7	120

②月額組合費

- －月額組合費はフルタイム就労組合員が1,721円、短時間就労組合員が1,256円－
- －フルタイム就労組合員の組合費は正規雇用の組合員の3分の1－

月額組合費はフルタイム就労が平均1,721円（回答128組合）、短時間就労組合員が同1,256円（回答96組合）である。両者の開きは465円で、短時間就労組合員の組合費はフルタイム就労組合員の7割強の水準である。2018年調査と比べ両者とも減少しており、フルタイム就労で191円、短時間就労で231円少ない（第4表）。

なお、フルタイム就労組合員の組合費は正規雇用の組合員の組合費よりも実額で3,345円下回り、比率では34.0%、3分の1の水準である。

第4表 正規雇用の組合員と比べた非正規雇用の組合員一人当たり月額組合費（円、加重平均）

		フルタイム就労・円	回答組合数	短時間就労・円	回答組合数
員非正規雇用の組合	2021年計	1,721	128	1,256	96
	2018年計	1,912	136	1,487	98
	2015年計	2,092	111	1,301	75
	2012年計	2,125	87	1,272	50
	2008年計	1,971	89	1,223	63
正規雇用の組合員		5,066	751		

③一時金からの徴収状況

- －フルタイム就労が1,885円、短時間就労が640円－

一時金からの平均徴収額はフルタイム就労が1,885円で、正規雇用の組合員（7,745円）の4分の1の水準である。また、短時間就労は640円で、フルタイム就労の非正規雇用の組合員の3分の1の水準である（第5表）。

第5表 非正規雇用の組合員の一時的金からの徴収額（円、加重平均）

	2021年	回答組合数	2018年	回答組合数
フルタイム就労組合員	1,885	16	3,384	27
短時間就労組合員	640	18	2,247	18
（正規雇用の組合員）	7,745	220	6,845	273

(3) 定年後の再雇用（再任用）・勤務延長者の組合費

—半数の組合で組合員化を実現、組合員の7割強がフルタイム就労—

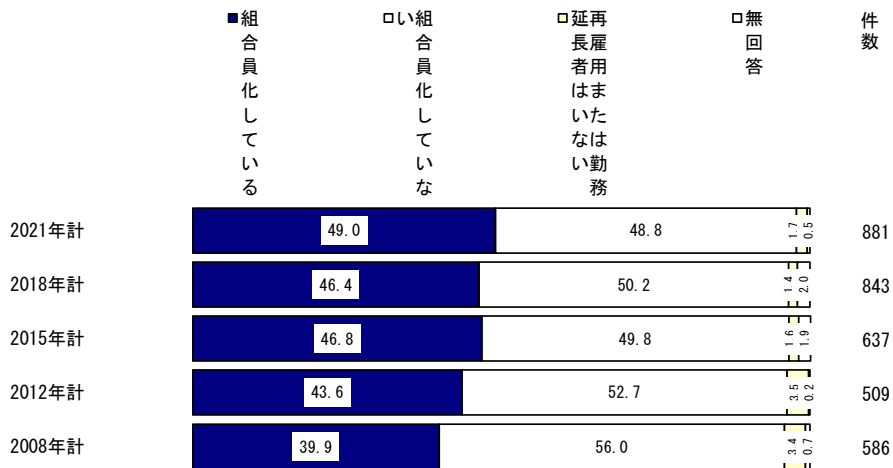
—フルタイム就労組合員の平均組合費は2,062円、正規雇用の組合員の5分の2、

短時間就労組合員は1,337円—

定年後の再雇用（再任用）及び勤務延長者を「組合員化している」組合は49.0%で、2018年調査（46.4%）からさらに増加している（第3図）。

フルタイム就労組合員の組合費は2,062円で、正規雇用の組合員（加重平均5,066円）の約5分の2の水準である。また、短時間就労組合員は1,337円である（第6表）。

第3図 定年後の再雇用（再任用）または勤務延長者の組合員化



第6表 再雇用（再任用）、勤務延長組合員の一人当たり月額組合費（円、加重平均）

	フルタイム就労	回答組合数	短時間就労	回答組合数
再雇用（再任用）、勤務延長組合員計	2,062	324	1,337	105
（正規雇用の組合員計）	5,066	751		
（非正規雇用の組合員計）	1,721	128	1,256	96

(4) 過去3年間における組合費の変更

－「変更しなかった」組合が7割強を占める中、

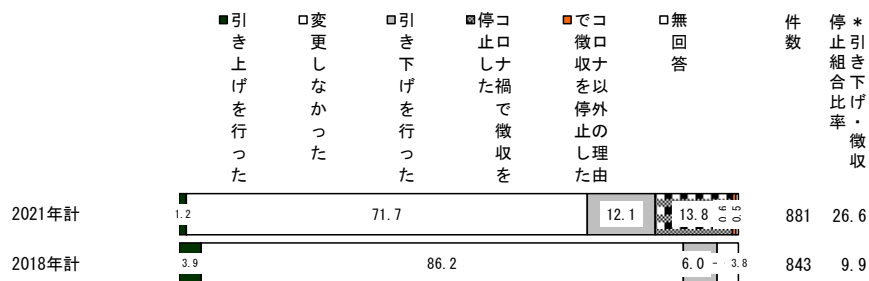
約1割の「引き下げた」組合に加え、「コロナ禍により徴収の停止」組合が1割強－

①組合費の変更の有無

過去3年の間に「組合費について変更は何もしなかった」組合が7割を占める中、組合費を「引き下げた」組合が12.1%と1割強みられ、さらに、「コロナ禍により徴収を停止した」組合が13.8%と1割強を占めている（第4図）。

組合費を「引き下げた」組合の引き下げ額は、611円（加重平均。回答88組合）となっている。

第4図 組合費の変更の有無

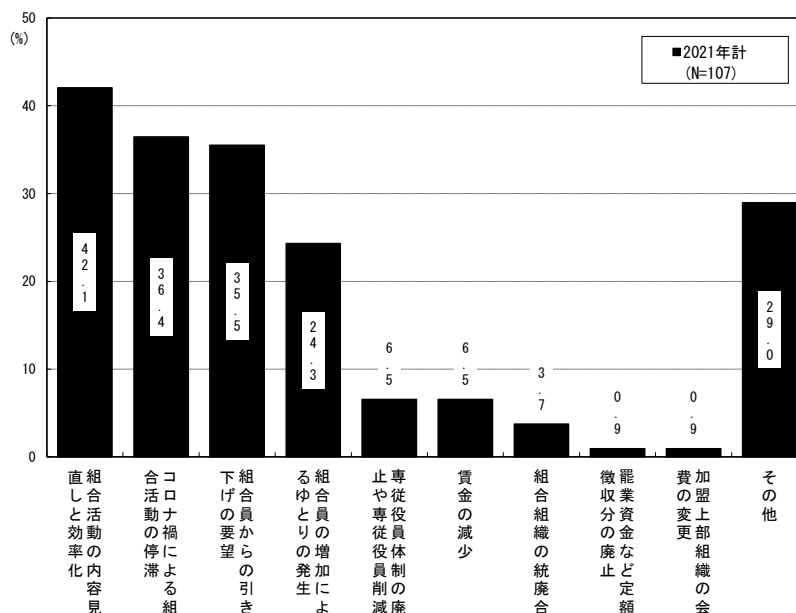


②組合費を引き下げた理由

組合費を「引き下げた」理由では（10項目中3つ以内選択）、最大の理由は「組合活動の内容見直しと効率化」（42.1%）で、2015年調査以降増加している。従来の組合活動の活動スタイルの見直しや効率化により引き下げを可能にしたといえる（第5図）。

これに続く理由が「コロナ禍による組合活動の停滞」（36.4%）で、活動の停滞により組合費を引き下げざるを得なかった組合が多かったと思われる。この点は「組合員からの引き下げの要望」が35.5%と多い点からもうかがえる結果である。

第5図 組合費の引き下げを行った理由（3つ以内選択）



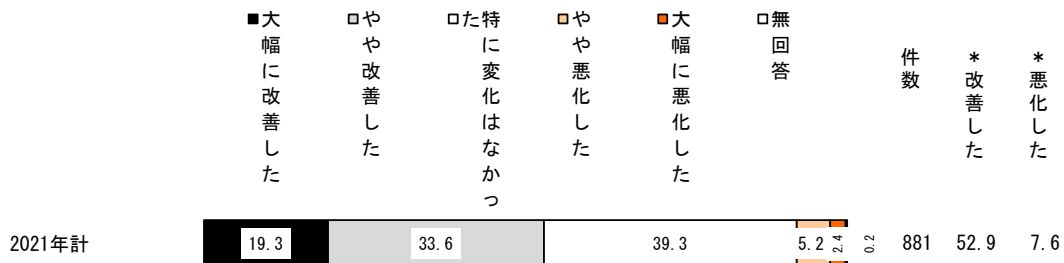
(5) コロナ禍が影響した組合財政の状況

ー財政が改善となった背景は、

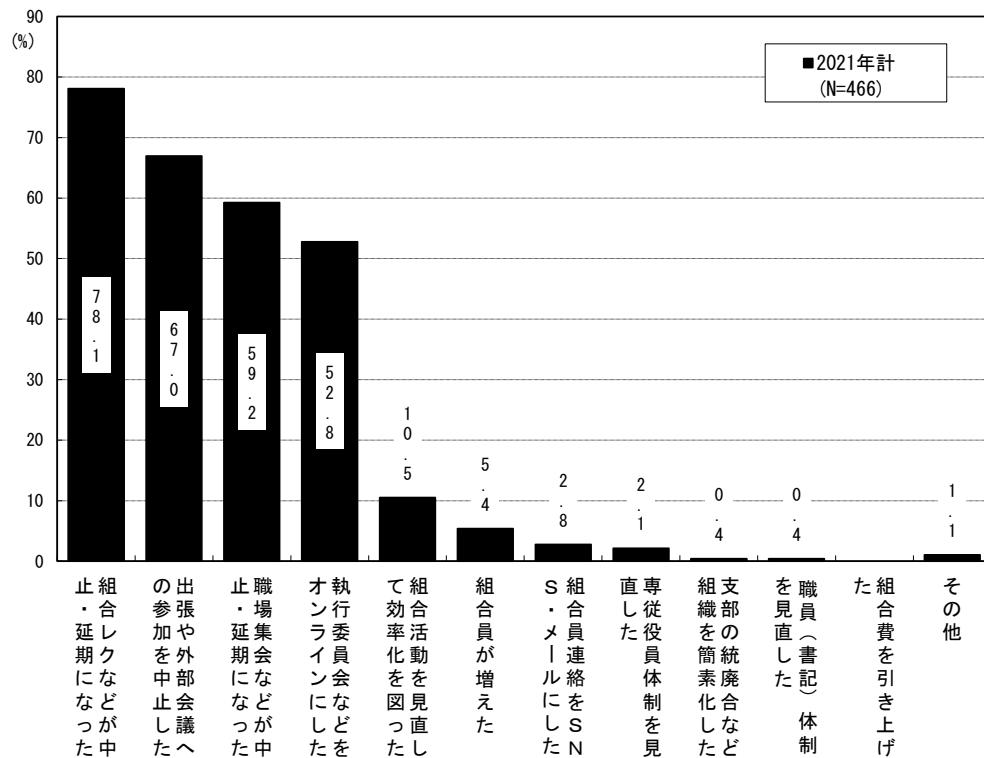
レク活動や出張・外部会議、職場集会、執行委員会、学習会などの中止・延期と、
オンライン会議への切り替えー

コロナ禍が影響した組合財政の状況は、第6図の通り、「特に変化はなかった」組合が39.3%であった。「組合財政が大幅またはやや改善」した52.9%の理由として、12項目中3つ以内選択では、「組合レクなど組合員参加のイベントが中止・延期になった」(78.1%)「出張や外部会議への参加を中止した」(67.0%)「職場集会、執行委員会、学習会などが中止・延期になった」(59.2%)「執行委員会や打ち合わせなどをオンライン会議に切り替えた」(52.8%)が挙げられている。なお、「悪化した」7.6%の理由としては、コロナ禍による雇用への影響と考えられる「組合員の減少」(68.7%)が組合財政を直撃している(第7図)。

第6図 新型コロナ感染拡大前と比べたコロナ禍の影響による組合の財政状況の変化



第7図 組合財政が改善した理由 (財政状況が<改善した>組合、3つ以内選択)



『第20回労働組合費に関する調査』を実施して

日本労働組合総連合会 総合組織局 組織企画局部長 おおばやし ひろはる 大林 洋治

本調査は、まとまった組合数の労働組合費を継続的に把握する、おそらく日本で唯一の調査ではないでしょうか。1975年にアジア社会問題研究所が調査を立ち上げ、以降2～3年ごとに実施して、2003年の第14回調査から連合総研と連合が引き継ぎました。今回が節目の第20回、なかなか歴史ある調査といえます。

調査では、調査対象組合を大幅に見直す変革を行ないました。これまではデータの接続性を重視して、アジア社研時代からご協力いただいている組合を中心に調査してきましたが、前回調査の2018年より連合が労働条件や政策関係の調査組合である「主要・登録組合」に対象を変更しました。接続性の観点から心配しましたが、変更以降の調査の安定性や、他調査との比較が風通し良くできること、といった利点を考慮して変更しました。また、調査票の回収にも引き続き力を入れ、今回からはWebによる回答方式を導入しました。その結果、回答組合数の推移は2012年509組合→2015年637組合→2018年843組合→2021年881組合と増加しています。

前回から仕切り直して再スタートした本調査ですが、他調査と同様にコロナ禍の障害に直面しました。本調査や労働運動のみならず、コロナ禍が社会全体に及ぼした影響の大きさはご承知の通りです。調査を終えて気になったのはデータの接続性への影響でした。たとえば、「正規雇用の組合員の一人平均月額組合費」はこれまで一貫して微増していましたが、今回は95円減少しました（2008年4,917円→2012年4,933円→2015年5,023円→2018年5,161円→2021年5,066円）。基準内賃金に対する徴収率も2018年1.65%→2021年1.61%と0.04ポイント下げています。今回は前回と比べ小規模組合が増えており、各々の要因の影響度合いは明らかではありません。調査結果については、前回調査や3年後に実施予定の次回調査と連続させて、慎重にデータを見る必要があるでしょう。

今回はコロナ禍の影響について設問を設けましたが、一つひとつの項目でコロナ禍の影響を訊ねずに「組合費の変更」の設問の中に選択肢を設けました。するとこれまで6～10%だったが「組合費の引き下げを行った」が今回は12.1%に増え、同時に「コロナ禍で徴収を停止した」が13.8%となりました。じつに全体の1/4の組合で組合費の引き下げや徴収停止があったこととなります。

一方、コロナ禍が組合財政に及ぼした皮肉なプラスの影響も明らかになりました。[コロナ禍前と比べた財政状況の変化]を訊ねたところ、<改善した>が52.9%、「特に変化がなかった」が39.3%だったのです。また改善した理由として「組合レク・職場集会等の中止・延期」、「出張や外部会議への参加中止」、「会議のオンライン化」等があげられ、組合財政の変化がコロナ禍による活動の縮小によってもたらされたことが確認されました。

労働運動は「顔合わせ、心合わせ、力合わせ」と、互いが直接顔を合わせてともに活動することが基本で当たり前でした。しかしリモート通信による会議等は、効率化・費用の点からも縮小することはなく、労働組合の様々な働きが勤務地や所在地に縛られずに展開されることが想定されます。効率化と、人と人が出会うことによって作られる熱をどのように好循環させていくかが問われることとなります。そうした環境下で労働組合費や使われ方がどのように変化していくのか、次回以降の調査の設計はより工夫が求められると考えています。

基幹労連

第４回 総合意識実態調査

調査の実施概要

1. 調査の目的

本調査は、組合員の職場実態や意識、意見を把握することで、生活や働き方、職場環境の改善に活かすとともに、基幹労連の諸活動を充実させることを目的として実施したものである。

総合意識実態調査は４年ごとに実施しており、第４回調査は本来2020年に実施予定であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、2021年に延期して実施することとなった。

2. 調査の対象と回収状況

調査票は、中央本部加盟組合員数の約10%にあたる27,043人に配布し、26,069人(有効回収率：

96.4%)の回答を得ている。なお、有効回収数(26,069枚)のうち、15,222枚(58.4%)が総合組合、10,847枚(41.6%)が業種別組合である。

また、コロナ禍での調査であったことから、調査方法は紙の調査票、Excelファイル形式の調査票からの選択で実施した。有効回収数(26,069枚)のうち、紙の調査票は24,473件(94.0%)、Excelファイル形式の調査票は1,596件(6.0%)である。

3. 調査の実施時期

2021年6～7月

目次

調査結果の概要

調査実施の概要

第1章 生活意識

第2章 職業生活

第3章 賃金制度

第4章 労働時間

第5章 60歳以降の働き方

第6章 労働組合に対する意識

第7章 デジタル変革について

第8章 社会意識

第9章 政治意識

調査結果の概要 (抜粋)

1. 趣味・レジャーや家庭生活と仕事の関係

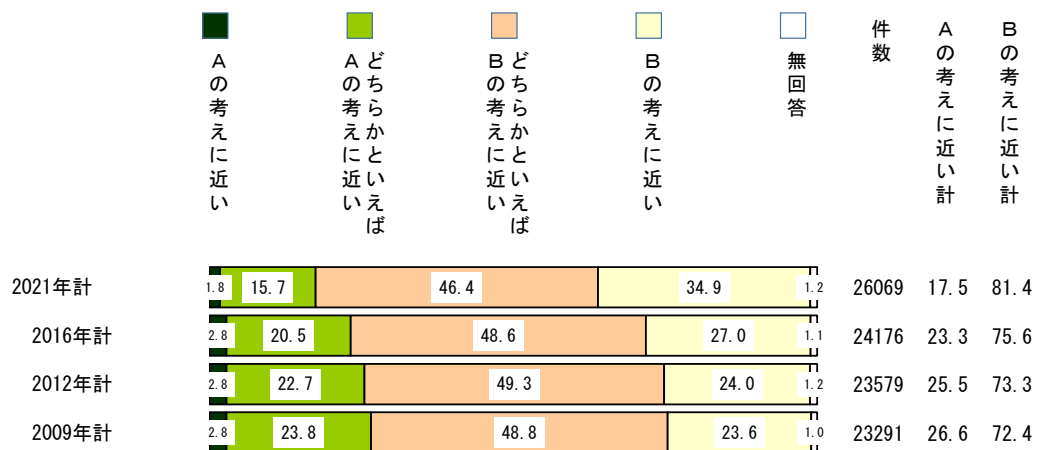
－＜趣味・レジャーや家庭生活を優先したい＞が多数－

[A：趣味・レジャーや家庭生活より仕事の方を優先したい]、[B：仕事より趣味・レジャーや家庭生活を優先したい]といった仕事と趣味・レジャーや家庭生活との優先度合いについては、＜A：仕事を優先したい＞（17.5％）は2割弱にとどまり、多数は＜B：趣味・レジャーや家庭生活を優先したい＞（81.4％）と回答している（第1図）。

また、2016年調査と比べて＜B：趣味・レジャーや家庭生活を優先したい＞は6ポイント増加している。＜家庭生活＞を優先する意識の高まりの背景には、働き方改革に伴う意識の変化があったなかで、コロナ禍において自由時間や家族と過ごす時間が増えた影響が加わったことが推察される。

第1図 趣味・レジャーや家庭生活と仕事

A：趣味・レジャーや家庭生活より仕事の方を優先したい
B：仕事より趣味・レジャーや家庭生活を優先したい



2. 男女の役割分担

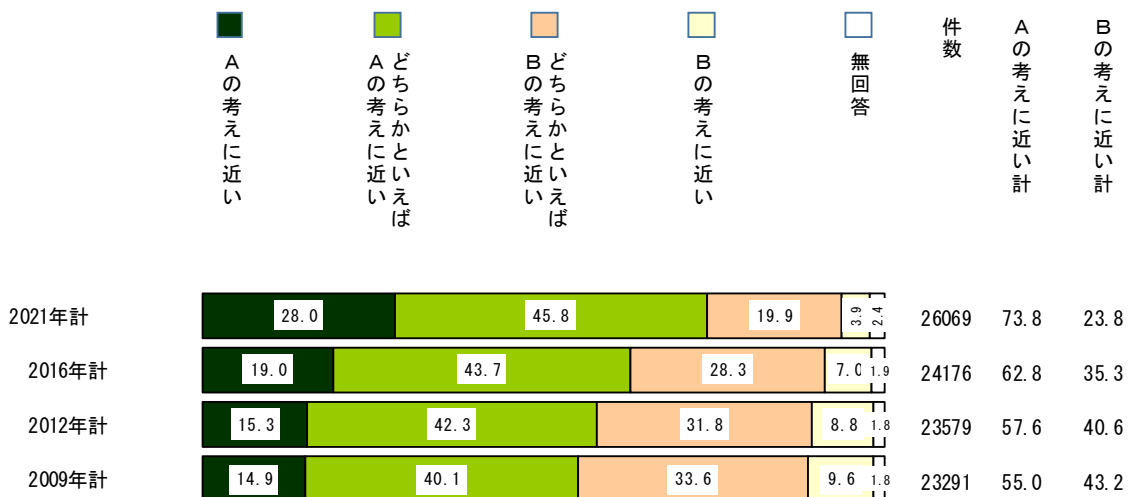
— <家事・育児は互いに分担するのがよい>が多数、2016年調査と比べ大幅に増加—

[A：共に外で働き、家事・育児は互いに分担するのがよい]、[B：外で働くのは男性の責任、女性は家庭を守るのがよい]といった男女の役割分担に関する考え方については、<A：家事・育児は互いに分担するのがよい>（73.8%）が<B：女性は家庭を守るのがよい>（23.8%）を大きく上回る。時系列でみると<A：家事・育児は互いに分担するのがよい>が増加傾向にあり、2016年調査と比べて11ポイント増加している（第2図）。

性別にみると、<A：家事・育児は互いに分担するのがよい>は女性（89.0%）が男性（71.7%）を大きく上回り、加えて家事・育児の分担の考え方がより明確な「Aの考えに近い」が50.8%と際立っている。ただし2016年調査と比べて<A：家事・育児は互いに分担するのがよい>は、女性で5ポイント、男性で11ポイント増加しており、男性の意識の変化が大きくなっている。

第2図 男女の役割分担

A：共に外で働き、家事・育児は互いに分担するのがよい
B：外で働くのは男性の責任、女性は家庭を守るのがよい



3. 今後の職業生活

－2016年調査に比べ<定着志向>が減少し、<転職・独立志向>が増加－

今後の職業生活についての考え方では、「管理者とまではいかなくても、この会社で勤め上げたい（勤め上げ志向）」が27.3%で最も多く、これに「自分の専門性や技能を活かして、会社で腕ふるいたい（専門職志向）」が20.0%で次いでいる。また、「いろいろな業務を経験して、経営トップとして会社の運営にたずさわりたい」（2.3%）と「トップとまではいかなくても、できれば会社の管理職として仕事を切り回したい」（8.7%）を合わせた<内部昇進志向>は11.0%で、これらを全て合わせた<定着志向>が58.2%を占めている（第1表）。

一方、「自分の専門性や技能を活かして、そのうち独立したい」（1.3%）と「いいところがあれば、他の会社になりたい」（14.1%）を合わせた<転職・独立志向>は15.4%みられる。なお、「適当な時期に退職して、家事・家業に従事したい（退職志向）」は4.2%と少なく、「特に希望はなく、成り行きにまかせている（成り行きまかせ）」が20.3%である。

2016年調査と比べると、<定着志向>は7ポイント減少し、<転職・独立志向>の中でも「他の会社になりたい」が5ポイント増加している。

第1表 今後の職業生活

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨		①	②	④						
	に	を	で	専	う	げ	こ	た	他	業	退	そ	り	特	無	件	①	①	④
	ト	管	腕	門	門	の	の	の	業	職	職	の	行	に	回	数	内	定	転
	切	理	性	性	性	活	活	活	従	し	し	他	に	望	答		部	着	職
	ず	切	を	立	立	社	社	社	家	家	家	家	ま	ま			昇	向	・
	わ	と	か	か	し	で	に	に	事	事	事	か	な	な		進	+	独	
	り	し	し	か	し	勤	変	変	し	し	し	な	せ	せ		志	+	立	
	て	し	い	し	か	め	わ	わ	変	変	変	な	く	く		向		志	
	た	た	い	い	い	上	り	り	り	り	り	く	成	成		⑤		向	
	運	仕	社	の															
	い	事	い	の															
2021年計	2.3	8.7	20.0	1.3	27.3	14.1	4.2	1.1	20.3	0.7	26069	11.0	58.2	15.4					
			③		①	④			②										
2016年計	2.6	9.5	23.7	1.2	29.2	<u>9.0</u>	4.5	1.3	18.1	1.0	24176	12.1	<u>65.0</u>	<u>10.2</u>					
	④	④	②		①				③										
2012年計	2.6	8.6	<u>25.8</u>	1.6	29.8	<u>8.0</u>	4.7	1.4	16.9	0.6	23579	11.2	<u>66.8</u>	<u>9.6</u>					
	④	④	②		①				③										
2009年計	2.6	8.1	<u>26.5</u>	1.6	<u>34.9</u>	<u>6.9</u>	3.3	1.3	<u>14.3</u>	0.5	23291	10.7	<u>72.1</u>	<u>8.5</u>					
	④	④	②		①				③										

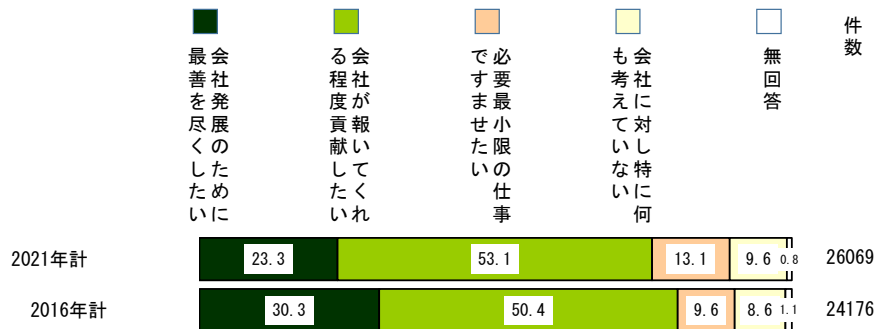
※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

4. 会社に対する帰属意識

－ 2割強にとどまる「最善を尽くしたい」、2016年調査と比べ7ポイント減少－

今現在勤める会社に対する意識を4段階から選択してもらった結果、「会社発展のために最善を尽くしたい」(23.3%)は2割強にとどまり、「会社が報いてくれる程度貢献したい」(53.1%)といったギブアンドテイク型の考えが半数を超え最も多い。また、「必要最小限の仕事ですませたい」(13.1%)や「会社に対しとくに何も考えていない」(9.6%)はいずれも1割程度である。このうち「会社発展のために最善を尽くしたい」は、2016年調査(30.3%)に比べ7ポイント減少している(第3図)。

第3図 会社に対する帰属意識



5. 自分が勤務する会社のイメージ

－ 肯定的評価の低い [時代の変化への対応]、[女性活躍]、[身内への就職の勧め] －

自分が勤務する会社に対するイメージを<そう思う>比率で見ると、[環境問題に真剣に取り組んでいる](60.0%)が最も多く、[地域に貢献している](54.8%)、[処遇条件がよい](53.7%)、[人を大切にしている](53.1%)についても肯定的見方が半数を上回っている(第2表)。

一方、[将来的に期待が持てる](41.8%)は<そう思う>が半数を下回り、[時代の変化によく対応できている](37.3%)、[女性が活躍できる企業である](34.4%)、[自分の身内に就職を勧めたい](27.7%)は2～3割台にとどまっている。

第2表 自分が勤務する会社(出向者の方は出向元会社)のイメージ(<そう思う>の比率)

	て将来的に期待が持	対応できている	時代の変化によく	人を大切にしてい	を勧めたい身内に就職	地域に貢献してい	取り組んでい	環境問題に真剣に	処遇条件がよい	企業が活躍できる	件数
2021年計	41.8	37.3	53.1	27.7	54.8	60.0	53.7	34.4	26069		

6. 女性が能力を発揮するための改善策

－「仕事と家事・育児の両立支援制度を整備」が男女とも最多－

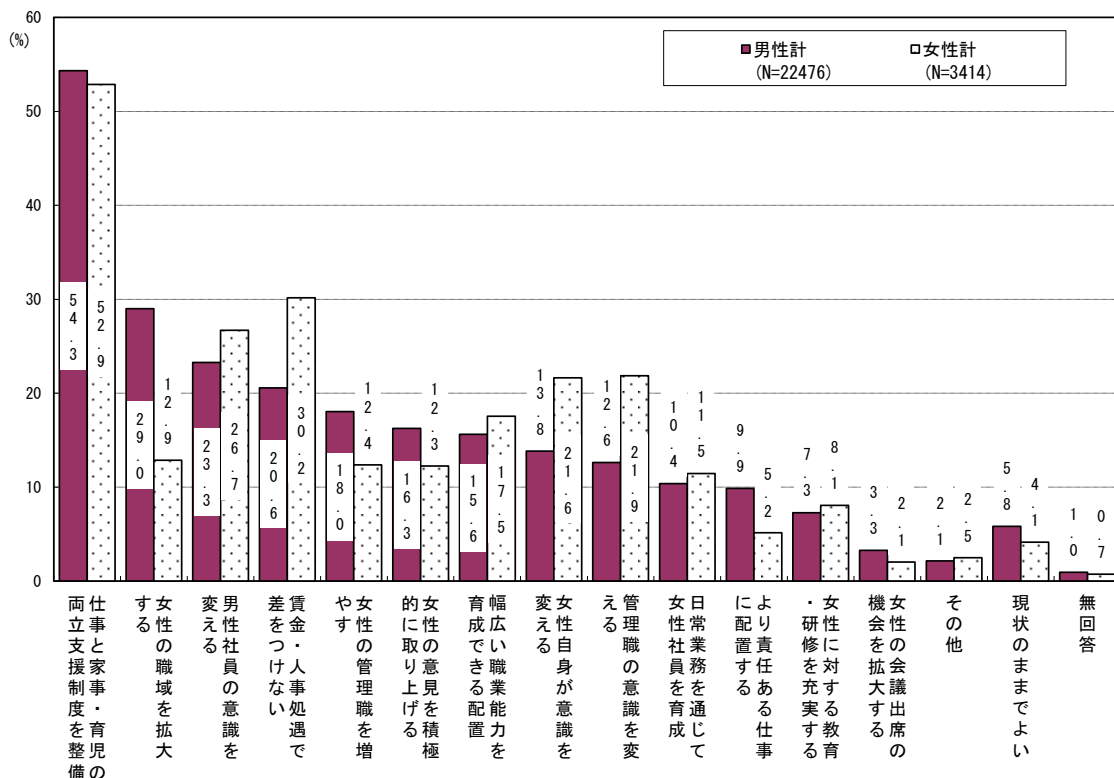
女性が職場で能力を発揮するための改善策を15項目の中から3つ以内で選んでもらった結果、「現状のままでよい」は男女ともに5%程度で、改善が必要とする認識は共通している（第3表、第4図）。

改善策の内容をみると、男女ともに「仕事と家事・育児の両立を支援する制度を整備する」が5割強と、両立支援制度の必要性が認識されている。それ以外の改善策は性別に違いがみられ、男性では「女性の職域を拡大する」、「女性の管理職を増やす」、「仕事についての女性の意見を積極的に取り上げる」、「より責任がある仕事に配置する」が多いのに対し、女性では「男性社員の意識を変える」、「賃金・人事処遇で差をつけない」、「女性自身が意識を変える」、「管理職の意識を変える」が多い。男性では女性のポストの確保・配置が多くあげられているのに対して、女性では職場全体の意識の変化や処遇での平等性がより求められている。

第3表 女性が職場で能力を発揮するために重要な改善（3つ以内選択）

	立仕事と家事・育児の両	支事できる配置	援家事・育児の両	幅広い職業能力を育成	社員を育成	日常業務を通じて女性	女性の職域を拡大する	取り上げる	女性の意見を積極的に	置する責任ある仕事に配	より責任ある仕事に配	女性の管理職を増やす	管理職の意識を変える	つけない	賃金・人事処遇で差を	修に充実する教育・研	女性に対する教育・研	女性の会議出席の機会	男性社員の意識を変え	女性自身が意識を変え	その他	現状のままでよい	無回答	件数
2021年計	54.0 ①	15.8 ⑥	10.5	26.8 ②	15.7	9.2	17.3 ⑤	13.8	21.8 ④	7.4	3.1	23.7 ③	14.8	2.2	5.6	1.1								26069
2016年計	59.6 ①	15.0	11.4	25.0 ②	15.1 ⑥	8.7	12.4	12.2	24.4 ③	9.3	3.3	22.5 ④	17.3 ⑤	1.8	4.8	1.5								24176
2012年計	64.3 ①	17.2	12.4	31.1 ②	17.7 ⑤	11.6	12.8	11.2	27.3 ③	10.8	4.2	20.4 ④	17.7 ⑤	1.3	2.5	1.2								23579
2009年計	63.3 ①	16.4	12.1	29.6 ③	16.6 ⑥	12.9	11.2	12.0	30.9 ②	10.5	4.3	21.6 ④	20.3 ⑤	1.1	2.2	1.1								23291

第4図 女性が職場で能力を発揮するために重要な改善（3つ以内選択）



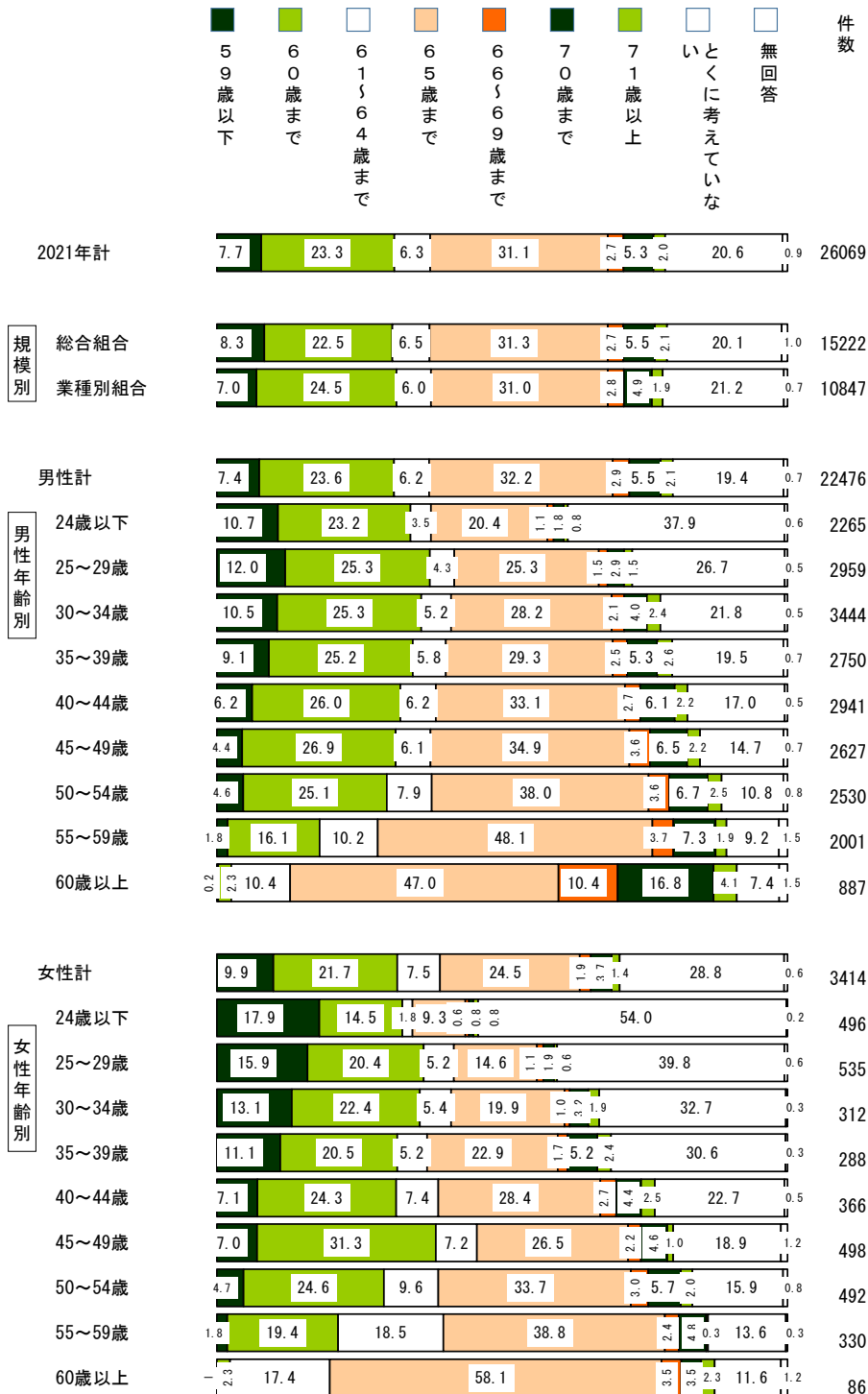
7. 就労希望年齢

－「65歳まで」働くことを希望する人が男性55歳以上層、女性60歳以上層で5～6割－

就労希望年齢は「65歳」が31.1%で最も多く、「60歳まで」が23.3%、<66歳以上>が10.1%である。

年齢別に具体的な就労希望年齢をみると、男性55歳以上層、女性60歳以上層で「65歳まで」が5～6割に及んでいる。さらに男性60歳以上層では、「70歳まで」（16.8%）を中心に、66歳以降も就労を望む組合員が3人に1人と少なくない（第5図）。

第5図 就労希望年齢



基幹労連の組合員意識の現在地 ～『第4回総合意識実態調査』を実施して～

基幹労連 組織企画調整室 主任 平松 賢治

1. 調査の目的と実施要項

基幹労連は4年に一度、組合員の10%を対象とした「総合意識実態調査」を実施している。本調査は、基幹労連の諸活動の充実や政策のベースとなる重要な取り組みであり、組合員の職場実態、さらには社会意識や時宜的なトピック（今回ではテレワークやDX）に対する考えや意識・意見など幅広く把握・分析している。

本調査は本来であれば2020年に実施予定であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により組合活動も模索する状況のなかで1年延期を決定し、2021年の実施となった。

前回実施（2016年）からの5年間において、新型コロナウイルス感染症のほか、働き方改革や男女共同参画の推進、60歳以降就労など、社会動向や法改正、さらにはそれらに伴う組合や企業の取り組みなど、組合員の意識に影響を与える事象が多くみられた。本稿では、特に変化が大きかった点を中心に報告する（特に新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、生活面を重視する意識変容が見られる結果が多い）。なお、有効回答数26,069人、有効回答率96.4%、回答者の性別構成は女性13.1%、男性86.2%だった。

2. 調査結果

まずライフスタイルに対する考え方は、近年では「仕事よりも趣味・レジャーや家庭生活を優先したい」という割合が増加傾向にあり、今回では81.4%と初めて8割を超える状況となった。このような傾向は、社会的なWLBの推進やコロナ禍によって家族と過ごす時間の増加が影響していると思われる。併せて、男女の役割分担に対する意識では、「共に外で働き、家事・育児は互いに分担するのがよい」と考える層が73.8%と前回から10ポイント以上伸びる結果となった。特に男性では11ポイント増加しており、性別の役割分業体制の意識も大きく変化するなど、生活や家庭と仕事とのバランスが重視される局面へと明らかにシフトしてきている。

翻って仕事に関し今後の職業生活に対する意識を見ると、現在の会社で継続して勤めていくとする考えの「定着志向」が2016年から約7ポイント低下し（58.2%）、「転職・独立志向」が5ポイント増加（15.4%）した。これは新型コロナウイルス感染症による業績悪化など、会社の将来性に対する不安の増加したことが影響したと思われる。

同じ観点から会社に対する帰属意識について見ると、「会社発展のために最善を尽くしたい」が7ポイント減少し（23.3%）、一方で「必要最小限の仕事ですませたい」が約4ポイント増加している（13.1%）。仕事に対して一定程度の距離を置くスタンスは若年層ほど多い傾向にあり、2016年調査と比べ「会社発展のために最善を尽くしたい」という積極的なスタンスは24歳以下から30代での落ち込

みが多い結果となった。

また、今回の新規設問である「自分が勤務する会社のイメージ」において、「自分の身内に就職を勧めたい」と回答した割合は、全体では27.7%と非常に厳しい結果となった。「自分の身内に就職を勧めたい」とした層の回答に注目すると、要員の確保や育成などのバランスが取れていることや、労働条件が良いことなどがその結果に繋がっていることが分かった。働く人を大切にすることや、十分な人への投資が「自分の身内に就職を勧めたい」という企業への強い愛着へと繋がっていくことが分かる結果である。現在、製造業では人材の確保・定着が喫緊の課題となっており、その対応に向けて示唆が得られる結果となった。

次に、「女性が職場で能力を発揮するための重要な改善（3つ以内選択）」について見ると、依然として「仕事と家事・育児の両立支援制度を整備」の回答割合が高い（男性54.3%、女性52.9%）。また性別によって認識に差がある回答は、「女性の職域を拡大する（女性と比べ男性が16.1ポイント多い）」、「賃金・人事処遇で差をつけない（男性と比べ女性が9.6ポイント多い）」、「管理職の意識を変える（男性と比べ女性9.3ポイント多い）」、「女性自身が意識を変える（男性と比べ女性が7.8ポイント多い）」でみられ、当事者である女性の回答からは、依然としてまずは意識面と制度運用というベースック且つ最も重要な部分の整備を必要としている段階であると推測される。

最後に60歳以降就労に対する意識である。基幹労連はこの間「65歳現役社会の実現」に向け、定年延長の取り組みを進めてきた。その際、拙速な取り組みとならぬ様、この総合意識実態調査に見られた組合員の意識を踏まえ、取り組みの進め方を検討してきた背景がある。今回、就労希望年齢を65歳以上とした割合は40%を超え、特に当事者としての意識が芽生えてくる50歳以降層では半数以上で65歳以上となるなど、組合員の意識の醸成も含め「65歳現役社会の実現」に向けた取り組みが着実に進んでいることが伺える結果となった。

3. 調査の活用

基幹労連は現在、10年先を見据えたビジョンである「産業・労働政策中期ビジョン（2023年改）」の策定に向けた検討の最中にある（2023年9月の第21回定期大会で報告）。そこでは引き続き製造業を「日本の屋台骨」と位置づけ、「ものづくり産業・企業」の発展を通じた日本の発展をめざすための労働組合のビジョンを掲げることにしている。「第4回総合意識実態調査」から、今現在の組合員、そしてまだ見ぬ組合員に「この産業で働きたい・働きたい」と思ってもらうためにはどのような施策・取り組みが必要なのか、そのヒントを数多く得ることができた。本調査を踏まえ、現場の実態や実感といった肉感を伴いつつ、加盟組合および企業の発展に資する理念と実効性をまとったビジョンを策定したい。

電力総連・電工部会

工期に関する基準についての調査

調査の実施概要

1. 調査の目的

電工部会では、『国土交通省「工期に関する基準』は電工産業政策の実現につながる施策であるとの認識のもと、産業全体で取り組むべきものと受け止め、構成組合において理解活動や情報共有を実施することとしている。

本調査は、現場における対応状況を明らかにするとともに今後の労働組合としての取り組みや関係団体への政策要求に反映するために実施した。

2. 調査対象と有効回答数

構成組合において組合員の約1割を回答目標として実施した。回答目標を3,140人とし、結果として3,369件の有効回答を得ることができた。

3. 調査方法

Webアンケート

4. 調査の実施時期

2021年8～10月

目次

調査実施の概要

回答数と構成

第1章 働き方の現状

第2章 工期に関する基準など法改正の周知度

第3章 適正な工期を設定するための課題

第4章 自由記述欄によせられた意見

第1章 働き方の現状

建設業では、長時間労働の是正、週休2日の確保など働きやすい職場づくりが課題となってきた。2020年10月施行の改正建設業法では「工期に関する基準」が定められ、著しく短い工期での契約が禁止されるなど、法的な環境整備も進められつつある。本章では現在の働き方の現状について取り上げる。

1. 働いている現場での工期についての捉え方（現業系、技術系）

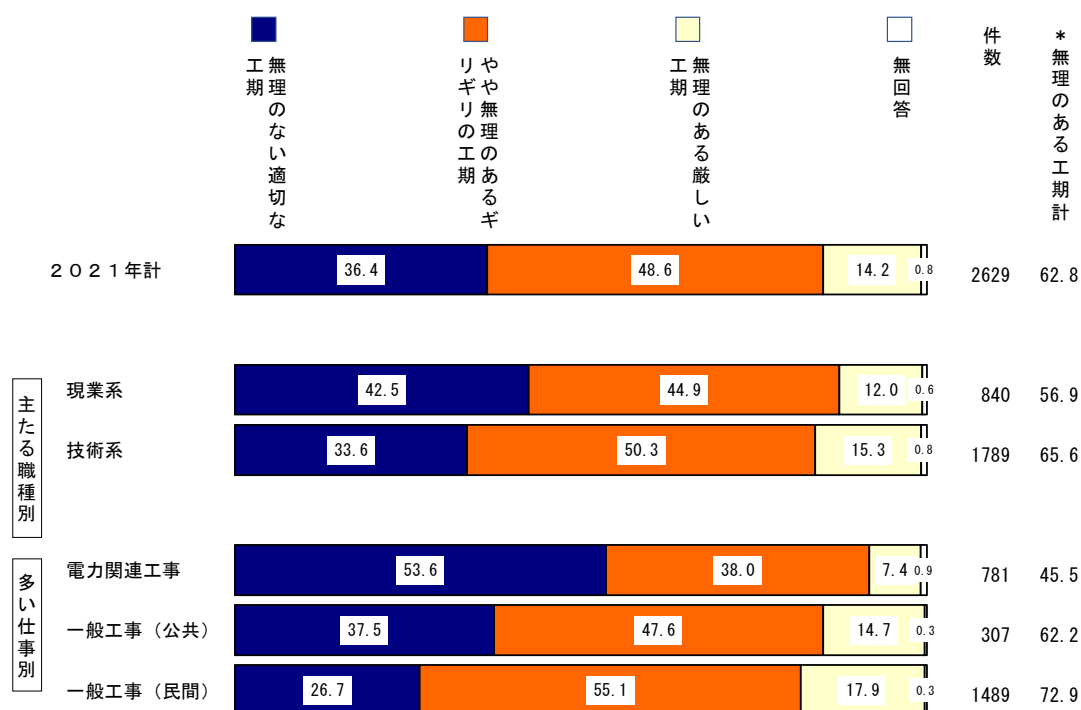
－ 4割にとどまる「無理のない適切な工期」、

電力関連工事、一般工事（公共）、一般工事（民間）の順に厳しくなる工期一

働いている現場の工期についての認識をたずねた。「無理のない適切な工期」（36.4％）は4割にとどまり、6割は工期に無理があると答えている。その内訳では「やや無理のあるギリギリの工期」（48.6％）が多いが、「無理のある厳しい工期」（14.2％）も1割を占める。「工期に関する基準」が定められたものの、無理のない適切な工期が実現している現場は一部にとどまる（第1-1図）。

工期については多い仕事による違いが大きい。「無理のない適切な工期」は電力関連工事（53.6％）でも半数だが、一般工事（公共）では37.5％、一般工事（民間）では26.7％である。一般工事（民間）では7割が無理のある工期となっている。

第1-1図 工期について（現業系、技術系の方）



2. 2018年（働き方改革推進法の成立）以前と比較した工期

－「変わらない」が7割

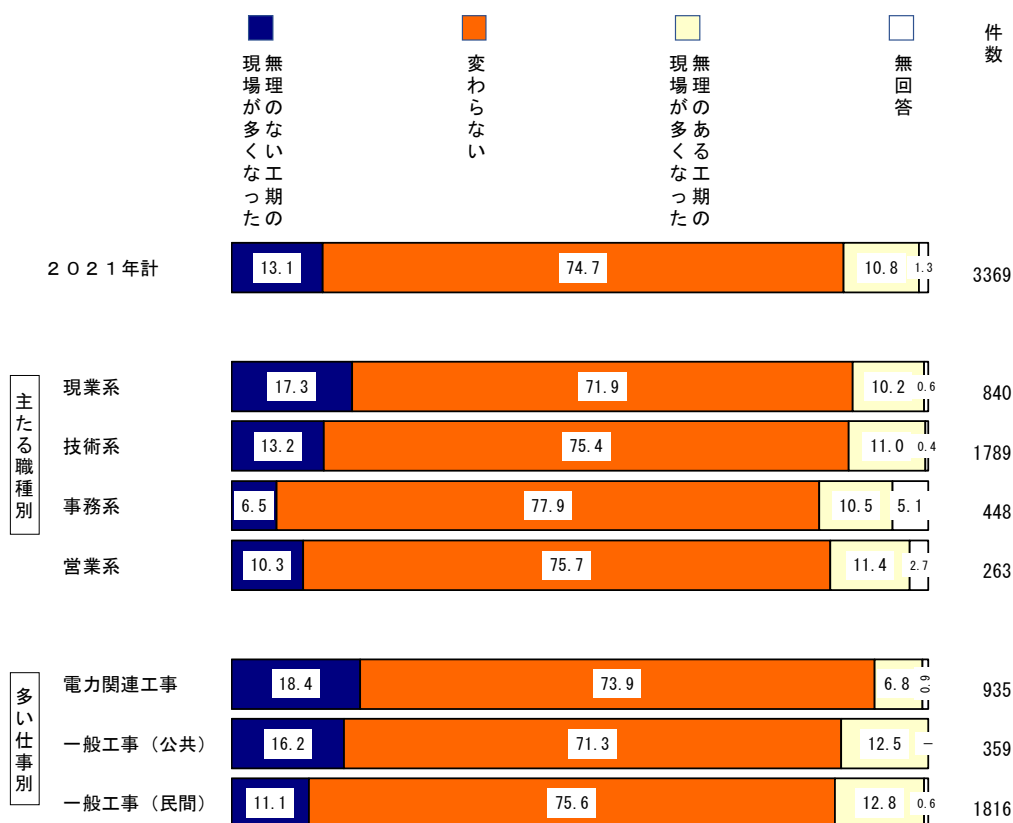
働き方改革推進法は成立したものの、工期にはほとんど影響がみられない

長時間労働は建設業に限らず多くの産業が抱える課題であり、2018年には長時間労働の是正も目的とした働き方改革推進法が成立している。電工の職場では長時間労働の是正のためには工期の見直しが必須であることから、調査では働き方改革推進法の成立を境とした工期の変化をたずねている。

結果は「変わらない」（74.7%）が多数であり、これを挟んで「無理のない工期の現場が多くなった」（13.1%）、「無理のある工期の現場が多くなった」（10.8%）がいずれも1割である。働き方改革推進法は成立したものの、工期のあり方にはほとんど影響がみられない（第1－2図）。

多い仕事別にみると電力関連工事では「無理のない工期の現場が多くなった」（18.4%）が全体に比べると多いものの一部にとどまることに変わりはない。

第1－2図 2018年（働き方改革推進法の成立）以前と比較した工期の変化



第2章 工期に関する基準など法改正の周知度

時間外労働時間が月100時間（平均80時間）にならないことを考慮して工期を設定している現場は6割にとどまり、4週8休の確保に至っては考慮している現場は3割に過ぎない。建設業において働き方の見直しを進めるには、得意先、協力会社などとの調整が不可欠であるなど、業界全体での取り組みを進めることが必要であることが指摘されてきた。このような建設業の特性を踏まえ、2020年10月には「工期に関する基準」を含む改正建設業法が施行されている。本章では「工期に関する基準」など法改正の周知度を取りあげる。

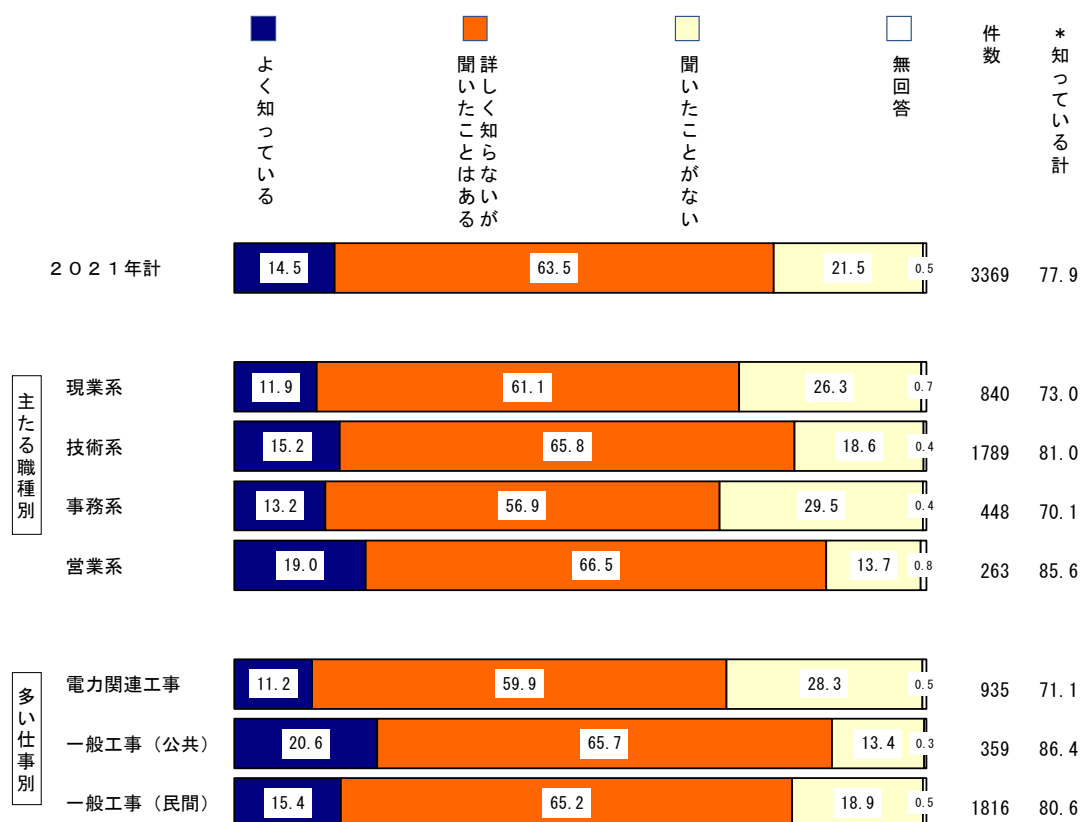
1. 「工期に関する基準」の周知度

—<知っている>は8割、ただし「よく知っている」は1割台—

改正建設業法が定める「工期に関する基準」では、著しく短い工期での契約は禁止され、工期全般にわたって考慮すべき事項が示されている。「基準」についての周知度をたずねると、「よく知っている」（14.5%）は1割台と少ない。「詳しく知らないが聞いたことはある」（63.5%）を含めれば、8割が<知っている>（77.9%）ことになる。ただ、現場で運用しているためには「よく知っている」ことが必要であり、周知度には依然、課題が残る（第2-3図）。

主たる職種別、多い仕事別にみても、<知っている>が7～9割と多数であるものの、「よく知っている」が1～2割と限定的であることは概ね共通している。そのなかで多い仕事別にみると、<知っている>は電力関連工事（71.1%）に比べて一般工事（公共）（86.4%）、一般工事（民間）（80.6%）のほうが多い。

第2-3図 2020年10月に施行された改正建設業法のなかの「工期に関する基準」の周知度



第4章 自由記述欄によせられた意見

調査では調査票の最後に、「現場のこと、労働条件のことについて、ご意見などがありましたら自由にお書きください。」と自由記述欄を設けている。この記述欄には653件の回答がよせられている。本調査に協力いただいた組合員（3,369件）の5人に1人から書き込みがあったことになる（19.4%）。自由記述欄への書き込み件数は、調査のテーマや組織によって異なるが、経験的には1割前後というケースが一般的である（例えば、電力総連が2017年に実施している「労働時間に関するアンケート」は14.7%である）。本調査におけるこのような書き込みの多さは、組合員の調査テーマへの関心の高さの表れであると同時に、今回の調査が組合員のおかれた状況や思いに向き合い切れていない表れとしても反省的に捉える必要がある。

本章では、653件の書き込みを対象に、テキストマイニングの結果にもとづきながら記述の全体像を紹介するとともに、今後、検討する課題を整理していく。

1. 記述の全体像

－「工期」、「時間外労働」、「発注者」が記述の三大カテゴリー－

記述を分析する主な目的としては、記述内容の多少とともに、組合員のおかれた現状や思いの“拡がり”を把握することにある。ただし、自由記述の分析を客観的な視点から進めることには記述内容の多様さゆえの難しさがある。特に本調査のように多数の記述がある場合には、これを全体像として理解することは至難の業である。

このような多数の記述を対象とした分析手法として、近年、テキストマイニングが用いられている。テキストマイニングでは、記述を単語へと分解していき、抽出された単語の出現量を数値として把握したり、単語同士のつながりを検討することが可能となる。

（1）抽出された単語の出現量

記述を単語に分解し、抽出された単語の出現文の数をまとめものが**第4-1表**である。1件の記述に複数回、同一単語が出現することもあるが、これは1件としてカウントしている。また、単語のなかには同一の意味合いをもつと判断できるものがある。これは必要に応じて代表とする単語に取りまとめてカウントしている（例えば、以下の分析では、「給料」、「給与」、「賃金」、「基本給」をすべて「給料」と置き換えてカウントしている）。

出現数の上位をみていくと、もっとも多いのは「現場」（241件）で、以下、「時間外労働」（232件）、「工期」（192件）、「仕事」（109件）、「必要」（105件）、「工事」（102件）と続いている。当然といえるが本調査のテーマに直接的に関連した記述が目立つ。

この表で注目すべきもう一つのポイントは、調査票のなかで取り上げていないキーワードの存在である。今後の実態把握において検討すべき観点である。

単語をみていくとまず、「給料」（75件）、「生活」（19件）、「収入」（10件）といった収入に関連した記述が少なくない。このほかに、「設計」（33件）、「若手」（32件）、「しわ寄せ」（31件）、「書類」（28件）、「変更」（28件）、「サービス残業」（22件）、「安全」（20件）、「育成」（16件）、「効率化」（12件）、「離職」（11件）などのキーワードも調査票では取り上げていない。これらの記述がどのような趣旨で書き込まれているか、**2. 記述の拡がり**で分析していく。

第4-1表 抽出語を含む記述の数（1件の記述内に複数回出現する場合も1件としてカウント）

抽出語	出現 文数	抽出語	出現 文数	抽出語	出現 文数	抽出語	出現 文数	抽出語	出現 文数
現場	241	人員	38	安全	20	入る	16	要求	13
時間外労働	232	意識	37	解決	20	見える	15	下がる	12
工期	192	今	36	設備	20	現在	15	勤務	12
仕事	109	人手不足	36	内容	20	合わせる	15	見る	12
必要	105	問題	36	変える	20	祝日	15	効率化	12
工事	102	管理	35	上げる	19	電気工事	15	工期設定	12
変わる	96	休む	35	人材	19	労働環境	15	指示	12
感じる	93	削減	35	生活	19	4週8休	14	事務	12
考える	91	建築	34	全て	19	以前	14	受注金額	12
会社	86	終わる	34	対策	19	違う	14	重要	12
増える	78	設計	33	発生	19	下請	14	新築	12
働き方改革	77	設定	33	影響	18	掛け持ち	14	人員不足	12
給料	75	適正	33	企業	18	関係	14	人件費	12
元請	75	不足	33	業者	18	含める	14	単価	12
時間	75	若手	32	経費	18	帰る	14	当社	12
協力会社	73	しわ寄せ	31	個人	18	休める	14	発注元	12
人	72	得る	30	効率	18	強制	14	品質	12
対応	71	休日出勤	29	状態	18	決める	14	不可能	12
受注	70	出る	29	人間	18	現場管理	14	面	12
確保	69	取る	28	体制	18	考え	14	来る	12
建設業	69	守る	28	短縮	18	取得	14	労働者	12
工程	69	書類	28	遅れる	18	週休	14	レベル	11
ゼネコン	67	進める	28	当たり前	18	職人	14	間に合う	11
労働	66	変更	28	サブコン	17	制限	14	傾向	11
業務	65	進む	27	意識改革	17	責任	14	計画	11
減る	65	遅れ	27	基準	17	足りる	14	結果	11
作業	65	4週8休	26	期間	17	部分	14	建築工事	11
改善	60	結局	26	契約	17	労働条件	14	現実	11
理解	57	増やす	26	月	17	管理者	13	現場代理人	11
現状	55	環境	25	建設業全体	17	関わる	13	事業	11
場合	53	金額	25	人数	17	含む	13	事務所	11
休み	52	土曜日	25	請負	17	技術	13	集中	11
行う	52	検討	24	担当	17	休暇	13	竣工	11
言う	51	上限規制	24	調整	17	業務量	13	側	11
状況	49	土日	24	適切	17	決まる	13	長時間労働	11
働く	49	余裕	24	努力	17	見直す	13	把握	11
担当者	47	一人	23	伴う	17	交代	13	要望	11
施主	46	社員	23	変化	17	持つ	13	離職	11
発注者	46	発注	23	育成	16	週	13	改修工事	10
労働時間	46	利益	23	可能	16	小口工事	13	具体的	10
客先	45	サービス残業	22	休	16	上がる	13	経験	10
無理	45	稼働	22	求める	16	上司	13	決定	10
休日	44	改革	22	今後	16	設ける	13	見直し	10
出来る	44	規制	22	根本的	16	他	13	原因	10
法律	44	考慮	22	作る	16	着工	13	減少	10
全体	43	業界	21	作成	16	電気	13	工程管理	10
減らす	42	自分	21	取れる	16	動く	13	思える	10
業者	39	社内	21	上限	16	非常	13	取り組み	10
負担	39	出勤	21	条件	16	目標	13	受ける	10
施工	38	増加	21	前	16	予算	13	収入	10

(2) 単語間のつながり

抽出された単語について、そのつながりを分析すると、記述をカテゴリーに分類していくことができる。第4-4図は、出現数20件以上の単語を対象に、単語間のつながりを図式化したものである（共起ネットワーク）。図では、○の大きさが単語の出現量、線の太さが単語間のつながり（記述のなかで近い位置で記載されている）の強さを表している。そして、つながりの強さにもとづいて、この分析結果では14のカテゴリーに整理されている。

主要なカテゴリーとしては、以下のものがみられる。

①「工期」を中心とするカテゴリー

「工期」を中心に広がるカテゴリーで、「工程」、「元請」、「協力会社」、「施主」といった取引関係に関わるもの、「全体」、「建設業」といった課題の広がりに関わるもの、「遅れ」、「しわ寄せ」といった職場がおかれている位置に関わる単語が連なっている。

本調査では“工期”をテーマとして取り上げているが、これは個社では解決困難な課題であり、業界全体、取引関係全体での取り組みが必要であることが意識されている。

また、「遅れ」、「しわ寄せ」といった単語は、記述によると、電気工事、設備工事といった後工程の業務の多い電工の職場では、建築など前工程の遅れの「しわ寄せ」が生じやすいことが指摘されている。

②「時間外労働」を中心とするカテゴリー

「時間外労働」を中心に広がるカテゴリーで、「増える」という時間削減とは逆行するような動き、「会社」、「働き方改革」といった所属企業の取り組み、「給料」、「減る」といった時間外手当の減少への危惧に関連した単語が連なっている。

働き方改革、工期に関する基準を含む改正建設業法などの施策は打たれている。しかし、業務の効率化など生産性の向上により働き方を改善していくことには限界がある。発注者の求める工期、単価の見直しに伴わなければ、建設業に従事する労働者は、法改正と発注者の間で板挟みになる。しかも、①で取り上げたように電工の職場は、後行程、かつ、下請けの現場が多いために、建設業における歪みが集中しやすい。そのような電工の職場が置かれた状況も、「時間外労働」と「増える」とが連なる一因となっている。

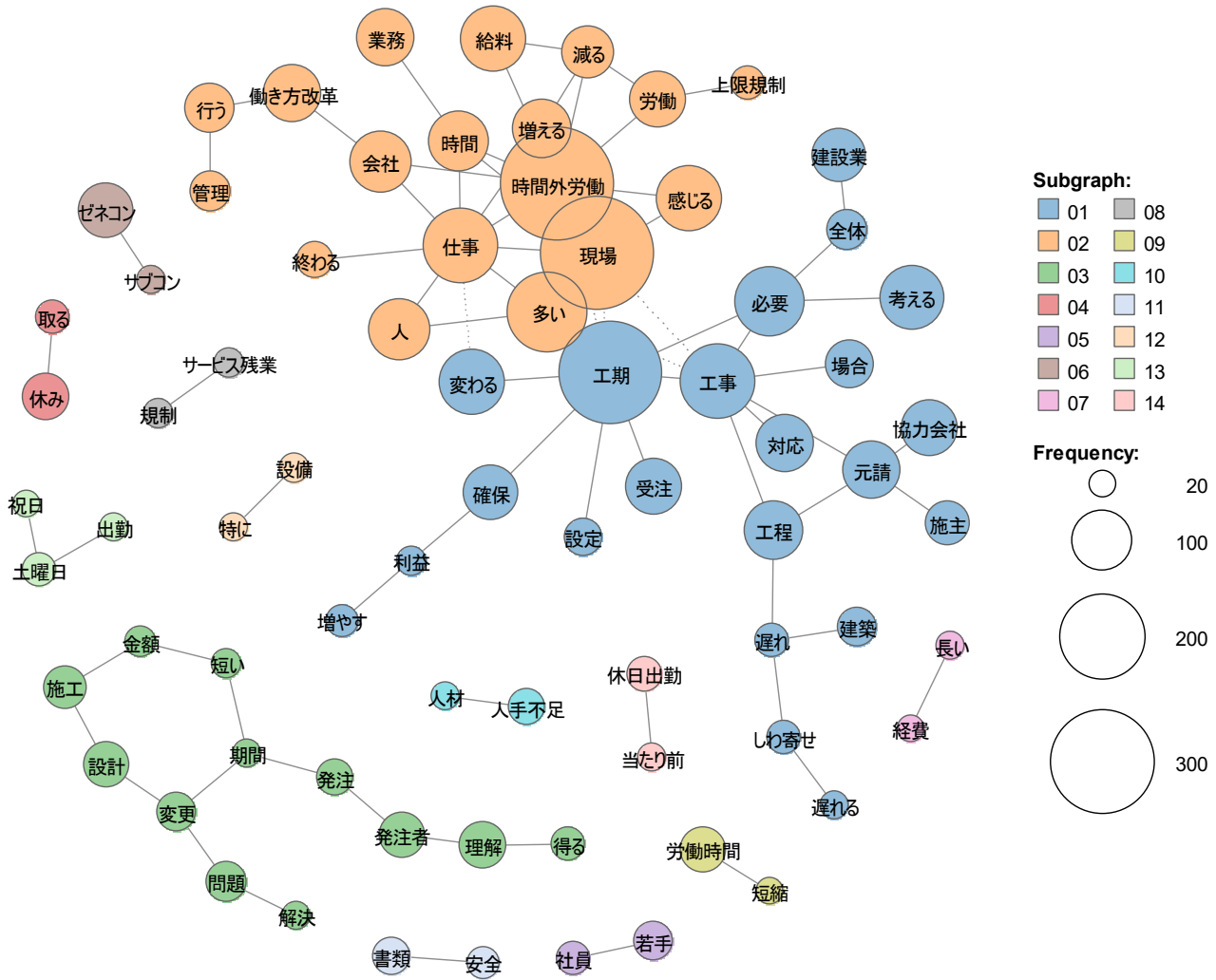
③「発注者」を中心とするカテゴリー

「発注者」を中心に広がるカテゴリーでは、「金額」、「期間」、「短い」といった発注時の契約要件とともに、「設計」、「変更」といった単語が連なっている。

②でも取り上げているように、働き方改革、工期に関する基準などの施策を進めるには、発注者の初期の契約要件（「金額」、「期間」）の見直しが欠かせない。同時に「設計」、「変更」についての具体的な記述をみると、初期の「設計」が不完全であるために工期に遅れが生じるケースが寄せられている。

上記以外のカテゴリーはいずれも件数が100件未満であるが、「サービス残業」、「若手」、「安全」などの調査票で取り上げていないキーワードを含むカテゴリーもみられる。

第4-4図 単語間のつながり（共起ネットワーク）



2. 記述の拡がり

－取り組みと現実の板挟みになる組合員、歪みのチェックを－

記述を分析する意義の一つが調査票で取り上げていない、見落としていた課題を発見できる可能性である。キーワードの多さは組合員の関心領域を測る指標であるが、ここでは出現の相対的に少ないキーワードへの注目を通じて、記述の拡がりを検討する。これらの記述の拡がりは、今後の実態把握を進めるさいに検討すべき視点となる。

(1) 建設業における仕事の変化を踏まえた施策を

労働時間の短縮のための施策が打たれているが、建設業では仕事が増えつつあることも踏まえた取り組みとしていく必要がある。労働時間の短縮をめざしているものの、仕事はむしろ増加している可能性がある。

記述をみると、「通信社会に伴い電気・通信設備が年々増えています」と需要自体の増加とともに、「現場での仕事量(安全対策事項やその対応書類等)は年々と増えているように感じます」、「契約に係る書類が増えているように感じる」のように、仕事の増加を指摘するものがある。

このような仕事の変化に対し、「安全書類は別途委託が可能になり良い流れができてきている」と対応を進めている職場がある一方で、「安全を見直すなら工程も工事方法も工事の価値も見直すべきです」と、対応なきまま、仕事の増加と時間削減との板挟みになっている職場もみられる。

労働時間の短縮のためには、無駄な仕事の洗い出しは不可欠であるが、建設業では新たな仕事への対応も求められていることを踏まえた施策が必要である。

(2) 電工職場の特性を踏まえた政策要求を

残業月100時間、4週8休の実現は、建設業全体の課題である。しかし、記述からは建設業のなかで電工職場に組みの歪みが集まりやすいことが懸念されている。

①「しわ寄せ」をうける電工職場

組合員が従事する電気、設備関係の業務は、全体の工程のなかで最後のほうに位置する工程である。そのため記述では、「工期が長く確保されても工程管理がなされていないと結局最後に設備工事にしわ寄せが来る」、「時間外や4週8休の指示はあるものの、業務量が緩和されるわけでもなく、場合によっては上位会社の業務量を減らすため、しわ寄せがこちらに来る」のように、建設業全体で取り組みが進むなかで、電工の職場にその「しわ寄せ」が集まる可能性がある。

そのため電工における実態把握では、労働環境の改善のみならず、悪化が生じていないことも確認していく必要がある。また、取り組み課題は建設業全体と共通するものの、政策要求では後行程への「しわ寄せ」を防止するような視点からの取り組みの強化が電工部会には求められている。

②「設計」プロセスの改善を

後工程への「しわ寄せ」を回避するために必要とされているのが「設計」のプロセスでの改善である。具体的には、「設計がきちんとなっていないため、設計をしながらの施工だと思いうように設計が固まらず、工期内及び時間外の削減が難しい」、「設計図の精度が悪く工事が始まってから設計図の不備の尻拭いを行う

せいで工事の遅延が多いと思います」という記述がある。厳しい納期設定のために、初期の設計が不十分なものとなれば、後に設計に変更が生じる要因にもなる。工期の見直しのためには、発注者との間の契約状況とともに、「設計」プロセスでの改善が求められている。

(3) 取り組みによる歪みのチェックが求められている

工期に関する基準などの取り組みは、建設業で働く労働者の労働条件の改善を目標としたものである。しかし、取り組みによる改善の可能性の一方で、歪みの拡大も危惧されている。

①「給料」減への不安

調査票で取り上げていないキーワードのなかで、相対的にもっとも目立つキーワードが「給料」(75件)など収入に関連した記述である。この記述のなかには「下請けにとっては1日働かなければ給料にならないところもある」など協力会社への影響を書いたものもあるが、同時に、「時間外分の賃金がなくなると給与面で厳しいので悩みではあります」、「単純に時間外労働を減らすと収入が減る。同じ内容を工夫や努力により短時間で終わらせているのに、収入が減るのでは報われない」といった組合員自身の収入減への危惧がみられる。

しかも、労働時間の短縮のためにはICTの活用拡大をはじめとした業務の効率化も必要になる。そして、効率化には組合員の努力が不可欠である。しかし、記述をみると、「様々な新工法や新技術が出てきて一つ一つの仕事は早く終わるようになるがその分多くの仕事をこなさなければならなくなる。また新技術を覚えなければいけないため、若い技術者を1人前に育てるのにも時間がかかり、所属部署の配置替えによる増員も即戦力にはならない」といったものもみられる。生産性の向上への貢献を組合員に配分していく労働組合の取り組みは一層重要になっている。

②「若手」、「育成」への否定的な影響

調査票では「若手」や「育成」といった観点の設問を設けていなかった。しかし、記述では「時間外労働の短縮を進めるにあたり、若い世代への業務内容の分担が難しい。能力以上の仕事をさせると時間外がどうしても増えてしまう」、「労働時間だけを重視することによって、若い世代の成長する機会が失われていっている」のように、若手の人材育成への否定的な影響への危惧がみられる。

残業月100時間の適用時期が迫るなかで、今後、労働時間の短縮は最優先の課題となっていく。しかし、本来の最優先の取り組み課題は、短縮が可能となる環境づくりであり、そのなかで人材育成は中心的な要素である。取り組みが場当たりのものになっていないかチェックしていく必要がある。

③「サービス残業」の増加への危惧

時間外手当が支払われない不払い残業は法律に抵触するものであり、職場から根絶させていく必要がある。これまでも労働組合による取り組みが進められてきたが、労働時間短縮の取り組みが「サービス残業」を生み出しかねないことが危惧されている。記述では、「労働者は任務の遂行を達成するため水面下に潜るだろう。上限規制はサービス残業を強制するための策なのだと思う」、「時間外規制をしても現実的でない。サービス残業を助長するだけで、改革が全く進んでない」といったものがみられる。

④「離職」がさらなる人材不足をもたらす不安

労働時間の短縮が人材不足をさらに加速させることへの不安もみられる。記述では「人手不足で対応が難しい。若年層の離職に歯止めがかからない」、「できないのに制限がかけられると労働者は困惑していく。さらにこの仕事に就く人間が少なくなり、離職していく人間が多くなる」のようなものがある。現場での歪みの深刻化は、建設業からの人材流出の要因になりかねない。

取り組みや労働時間の短縮による歪みが生じていないか、多面的な検証が求められている。

(4) 電工の多様な職場に対応した実態把握を

電工には多様な職場がある。今回の調査でも、職種、担当している仕事、工事に携わる立場などによる違いを意識し、調査票の作成、分析を進めている。しかし、設問が自職場の実態にそぐわないという記述もみられた。

①工事の特性（「新築工事」「改修工事」）

記述のなかでみられた区分の1つが工事の特性である。具体的には、「新築工事」「改修工事」といった業務の特性による違いである。

記述には、「現場といっても、新築、改修によってかなり違いがある」といったものがあり、このうち新築工事については「新築の現場と客先対応をしていると、必然的に平日は客先対応、現場対応、週末は現場対応になってしまいなかなか休みが取れない」、改修工事については「改修工事の場合、休日・夜間作業があることもあり人手不足のため代休も取れない時もある」といったものがみられる。

工事の特性を踏まえた実態把握と取り組みは今後の検討課題である。

②現場の掛け持ちをする場合の課題

電工職場の仕事には、1つの案件に専従となるものの他に、小口工事を複数掛け持ちするような仕事もある。今回の調査では複数掛け持ちするような働き方を想定した設問を設けていなかった。

掛け持ちに関連する記述をみると、「掛け持ちで現場を管理しているため、4週8休は程遠い」、「4週8休が増えたとしても、この掛け持ちが無くならない限りは残業は減らないと思います」といったものがある。1つの案件に専従しているのであれば、現場閉所によって4週8休の実現性は高まるものの、掛け持ちしている場合には、現場閉所があっても、他の現場での業務に従事することが起こりえる。

従来から取り組まれてきた現場閉所が解決策とならないだけに、今後のさらなる実態把握が必要といえる。

『工期に関する基準についての調査』を実施して

電力総連・電工部会 事務局長 じょうくら かずあき
城倉 一晃

1. 調査の目的と実施要項

電力総連電工部会は、電工部会産業政策に「適正工期の確保に向けて」を掲げて取り組みを進めています。屋内内線・空調管部門の多くの職場は、公共工事では、労働者の休日を含めた工期設定の確保が契約条件に付記される公契約条例や、技術提案など価格と安全を含めた品質を求めた総合評価方式による入札が既に実施されています。しかし民間工事の受注環境では市場原理の優先が根強く、下請業者に過度な負担が強えられる契約が存在します。さらには建築業者の工程遅れの影響が設備業者への「工期のしわ寄せ」となる状況が多く見受けられます。

その様な中、2020年7月国土交通省から、著しく短い工期の禁止などが盛り込まれた「工期に関する基準」を作成・勧告できることが規定され、10月には、「工期に関する基準」を含む改正建設業法が施行されました。

「工期に関する基準」が規定されたことを受けて、電工部会は電工産業政策の実現や働き方改革の推進が図られるチャンスと捉え、理解活動や情報連携に取り組んでおります。今回の調査は、職場における理解・浸透状況や、対応状況を明らかにするとともに、今後の電工部会としての取り組みや関係団体への政策要求を反映するために実施し、加盟組合10単組、3,351人から有効回答をいただきました。

2. 調査結果

働いている現場の工期についての認識について尋ねたところ、「無理のない適切な工期」(36.4%)は4割にとどまり、6割は工期に無理があるとの回答を得ました。その内訳は「やや無理のあるギリギリの工期」(48.6%)が多いものの、「無理のある厳しい工期」(14.2%)も1割を占めています。「工期に関する基準」が定められたものの、無理のない適切な工期が実現した現場は一部にとどまることわかりました。

また、電工の職場では長時間労働の是正のためには工期の見直しが必要であることから、2018年(「働き方改革推進法」成立)以前と比較した工期の設定について尋ねたところ、「変わらない」(74.7%)が多数で、さらには「無理のない工期の現場が多くなった」(13.1%)、「無理のある工期の現場が多くなった」(10.8%)がいずれも1割みられました。「働き方改革推進法」は成立したものの、工期のあり方にはほとんど影響がみられず、職場の繁忙感解消に至っていないことがうかがえました。

さらに、「工期に関する基準」の認知度を尋ねたところ、「よく知っている」(14.5%)は1割台と少ないものの、「詳しく知らないが聞いたことはある」(63.5%)を含めると、8割が<知っている>(77.9%)になりました。ただ、現場で運用するためには「よく知っている」ことが必要であり、認

知度には依然、課題が残る現状がみえてきました。

3. 調査結果を踏まえた取り組み

今回の調査結果を踏まえ、改めて電工部会加盟組合の組合員が「工期に関する基準」を正しく理解して、働き方が変わったことが実感出来るように、加盟組合に対し「工期に関する基準」の概要や調査結果の内容について再度周知徹底を図りました。

さらには、企業との連携が必要不可欠との考えのもと、経営協議会・運営協議会にて現状を共有し、具体的対応策について企業の見解を求めていくこととしました。また、「工期に関する基準」の浸透を図るためには、産業全体が同じ認識のもとで取り組んでいくことが必要で、組織内国会議員と連携して国政の場で「工期に関する基準」の浸透を図るように意見提起していただきました。

2024年4月から建設業にも適用される「時間外労働の上限規制」に向けた「工期に関する基準」の浸透は、長時間労働是正、適正な工期の確保に繋がる取り組みが必要であることから再度調査活動を行って職場の状況を把握し、働き方が変わったと実感できる職場環境構築に向けて取り組んでいきます。

最後に、調査にご協力いただいた加盟組合の皆様、集計・分析にご尽力いただいた労調協の皆様に感謝申し上げます。引き続きの連携をよろしく願いいたします。

次号の特集は

「労調協理事、新年を語る」
「特集 教育費・奨学金の現状と課題（仮題）」の予定です。

自治労

自治体賃金等制度調査 －2022年4月1日基準－

調査の実施概要

1. 調査の目的

本調査は2022確定闘争をはじめとする今後の賃金闘争の基礎資料とするために実施した。

今回調査では従来から設問してきた常勤職員の4職種（行政職、現業職、保育職、看護職）に加え、会計年度任用職員の5職種（一般事務、保育所保育士、学校給食関係職員、学童指導員、図書館司書）の賃金等制度についても調査した。

2. 調査対象

自治労加盟自治体単組（都道府県、県都・政令市・特別区、一般市、町村、一部事務組合・広域連合）

※ひとつの自治体に複数の自治労単組がある場

合、各職種について事前に回答単組を1つに定めて調査への回答を依頼した。なお、看護職について病院・診療所に勤務する看護師について回答を求めている。

3. 調査基準日及び調査実施時期

調査基準日は2022年4月1日で、実施時期は同年4～6月である。

4. 調査票の回収状況

調査対象1,461に対し、有効回答数は1,224（内訳 都道府県・市区町村1,132票、一部事務組合・広域連合92票）であった。有効回答率は83.8%である。

配布と回収の状況

	対象数	有効回答数	有効回答率 (%)	有効回答数 (2020年)
自治体計	1,461	1,224	83.8%	1,180
都道府県	44	44	100.0%	45
県都・政令市・特別区	63	53	84.1%	50
一般市	578	508	87.9%	488
町村	635	527	83.0%	519
一部事務組合・広域連合	141	92	65.2%	78

目次

総括報告

序章 調査実施の概要

第1章 賃金等制度をめぐる動向

第2章 行政職給料表について

第3章 現業職給料表について

第4章 保育職給料表について

第5章 看護職給料表について

第6章 会計年度任用職員の賃金等制度

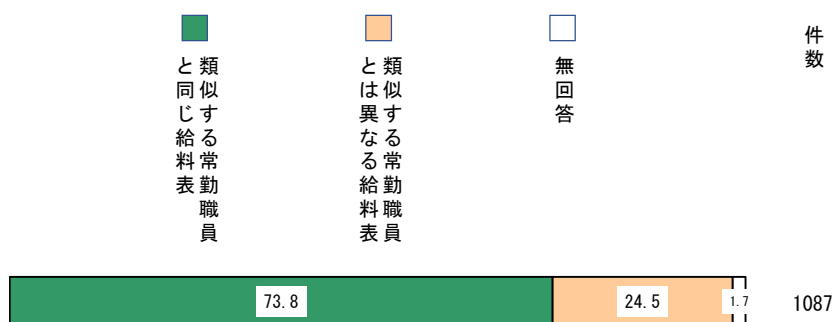
調査結果の概要 (抜粋)

以下では「第6章 会計年度任用職員の賃金等制度」の内容から一部を紹介する。

1. 適用されている給料表

会計年度任用職員に適用されている給料表は、「類似する常勤職員と同じ給料表」が73.8%で、「異なる給料表」は24.5%となっている（第1図）。

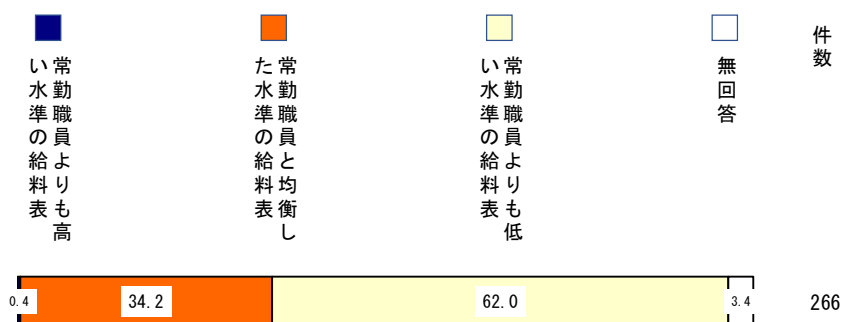
第1図 会計年度任用職員に適用されている給料表



2. 給料表の水準

会計年度任用職員に適用されている給料表が常勤職員と「異なる給料表」の場合、給料表の水準は「常勤職員よりも低い水準の給料表」が62.0%と多い（第2図）。

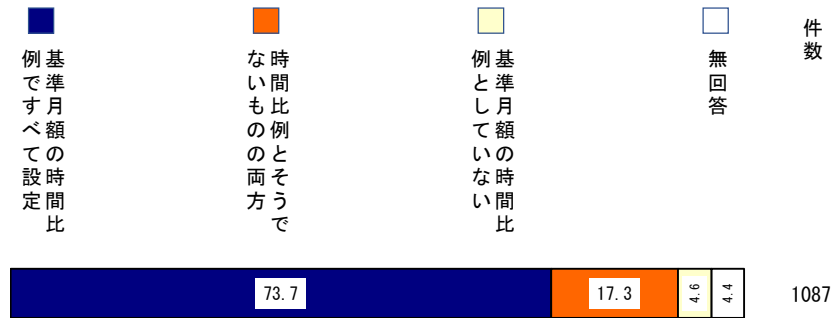
第2図 常勤職員と比べた給料表の水準（「類似する常勤職員とは異なる給料表」の場合）



3. 勤務時間が短い場合の報酬の水準設定

会計年度任用職員（パートタイム）で勤務時間が短い場合の報酬の水準設定は、「基準月額の時間比例ですべて設定」が73.7%と多い一方、時間比例でないケースも2割みられる（第3図）。

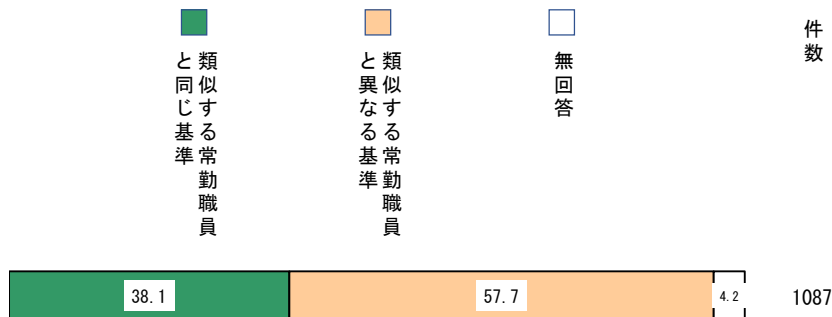
第3図 会計年度任用職員（パートタイム）など勤務時間が短い場合の報酬の水準設定



4. 初任給の適用基準

初任給の適用基準は、「類似する常勤職員と異なる基準」が57.7%と多く、「同じ基準」は38.1%にとどまっている（第4図）。

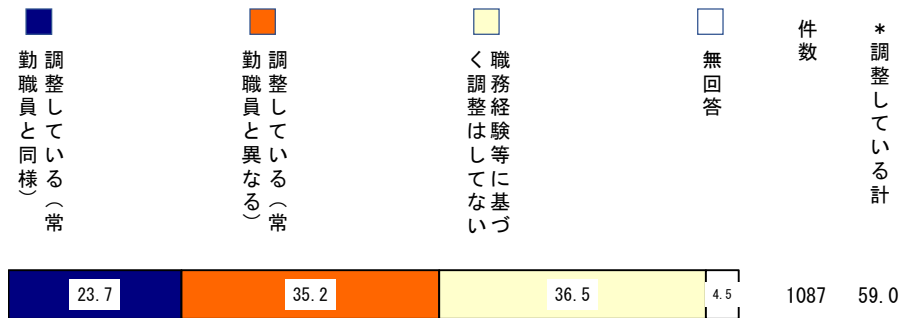
第4図 会計年度任用職員の初任給の適用基準



5. 初めて任用される場合の前歴換算

初めて任用される場合の前歴換算の有無をみると、「調整している（常勤職員と同様）」が23.7%、「調整している（常勤職員と異なる）」が35.2%、「調整はしていない」が36.5%となっており、前歴換算の取扱いは自治体によって割れている（第5図）。

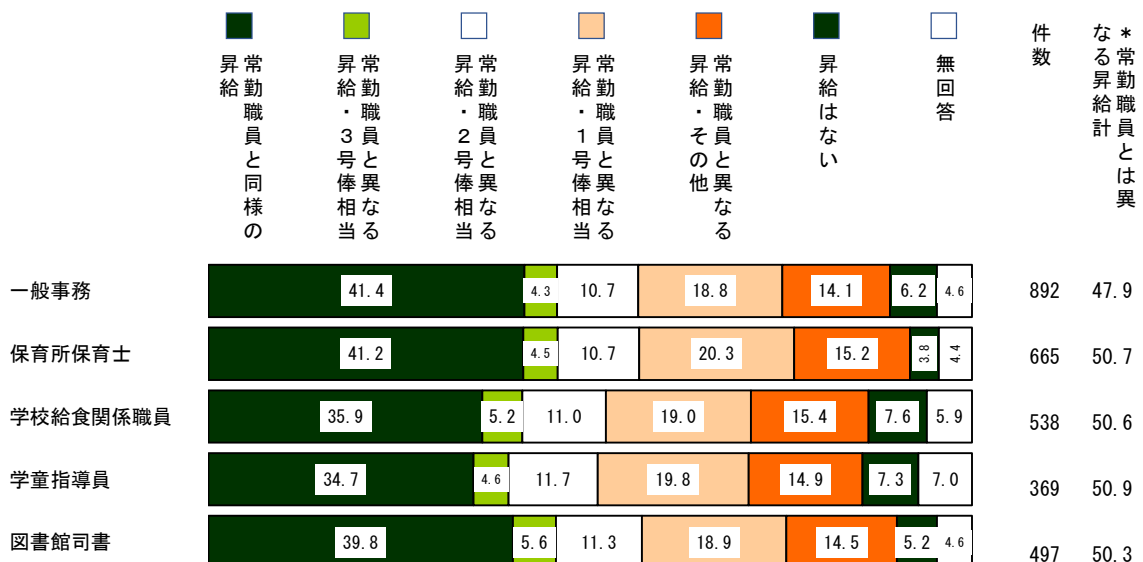
第5図 初めて任用される場合の給料格付けでの学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）



6. 再度任用される場合の昇給

再度任用時に「昇給がある」の場合、一般事務における昇給幅は「常勤職員と同様の昇給」が41.4%、＜常勤職員と異なる昇給＞が47.9%となっている。常勤職員の昇給に準じるかどうかで二分される結果となっている（第6図）。

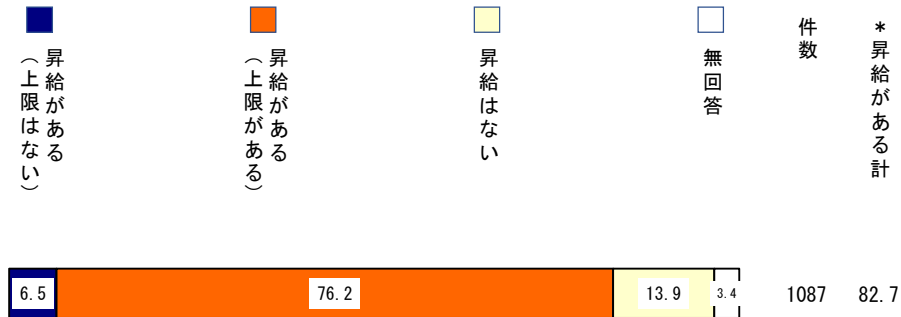
第6図 会計年度任用職員が再度任用される場合、常勤職員と同様の昇給（4号昇給）実施の有無（「昇給がある（上限はない）」、「昇給がある（上限がある）」の場合）



7. 昇給の有無と上限

昇給の有無と上限では、上限のある「昇給」が76.2%を占めている（第7図）。

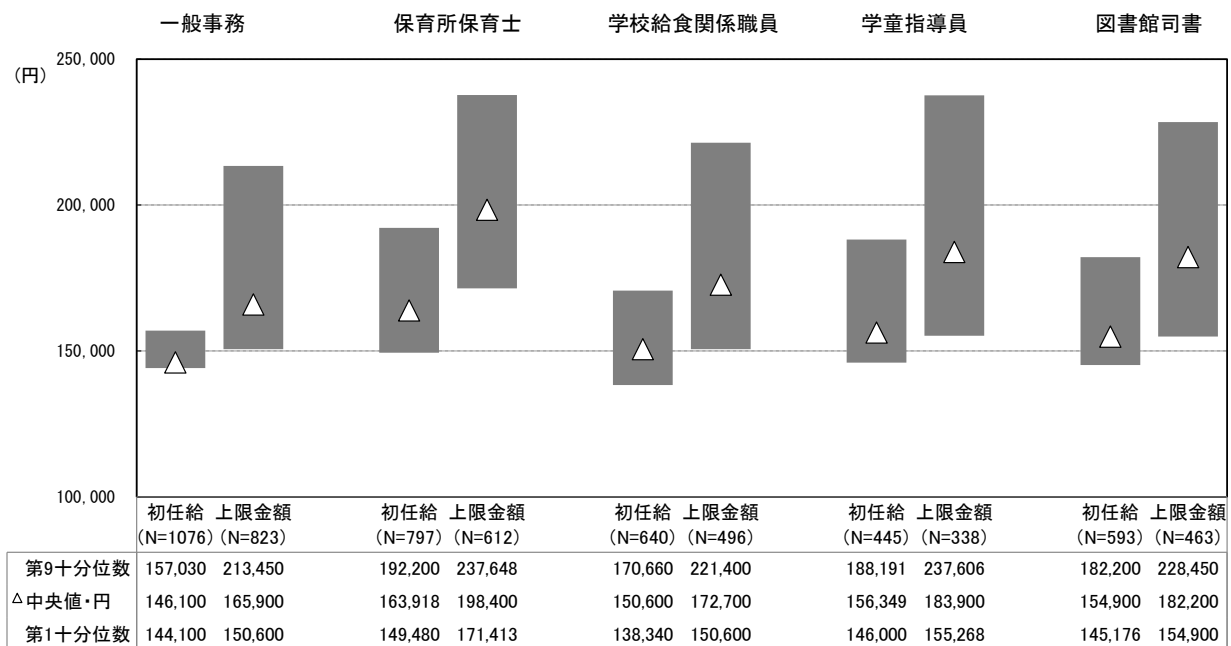
第7図 昇給の有無と上限



8. 昇給における上限金額（「昇給がある（上限がある）」の場合）

上限のある昇給の場合、一般事務の上限金額は中央値で165,900円となっており、初任給を19,800円上回る水準である。上限金額はばらつきがかなり大きい（第8図）。

第8図 初任給と上限金額のレンジ（上限金額は「昇給があり（上限がある）」の場合）

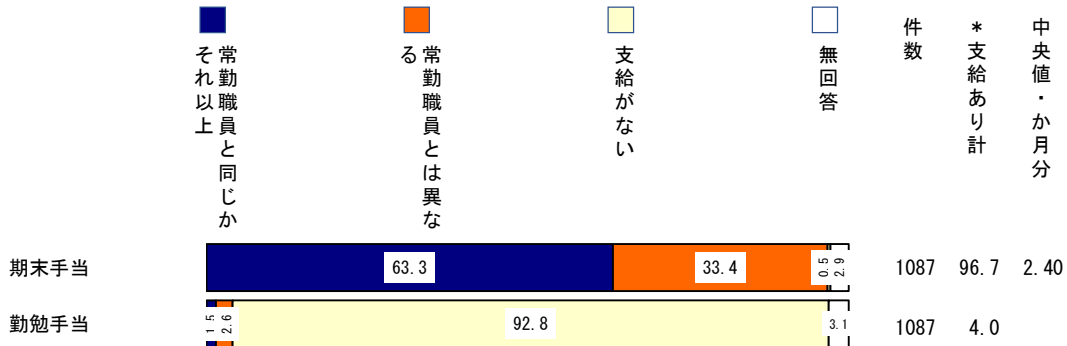


9. 期末手当、勤勉手当の支給状況

期末手当の支給については<支給あり>が96.7%と圧倒的多数を占めている。しかし、その内訳は割れており、「常勤職員と同じか、それ以上の支給月数」が63.3%、「常勤職員とは異なる支給月数」が33.4%となっている。また、期末手当の支給月数は中央値で2.40か月である。

一方、勤勉手当については「支給がない」が92.8%と大多数を占めている（第9図）。

第9図 期末手当、勤勉手当の支給状況

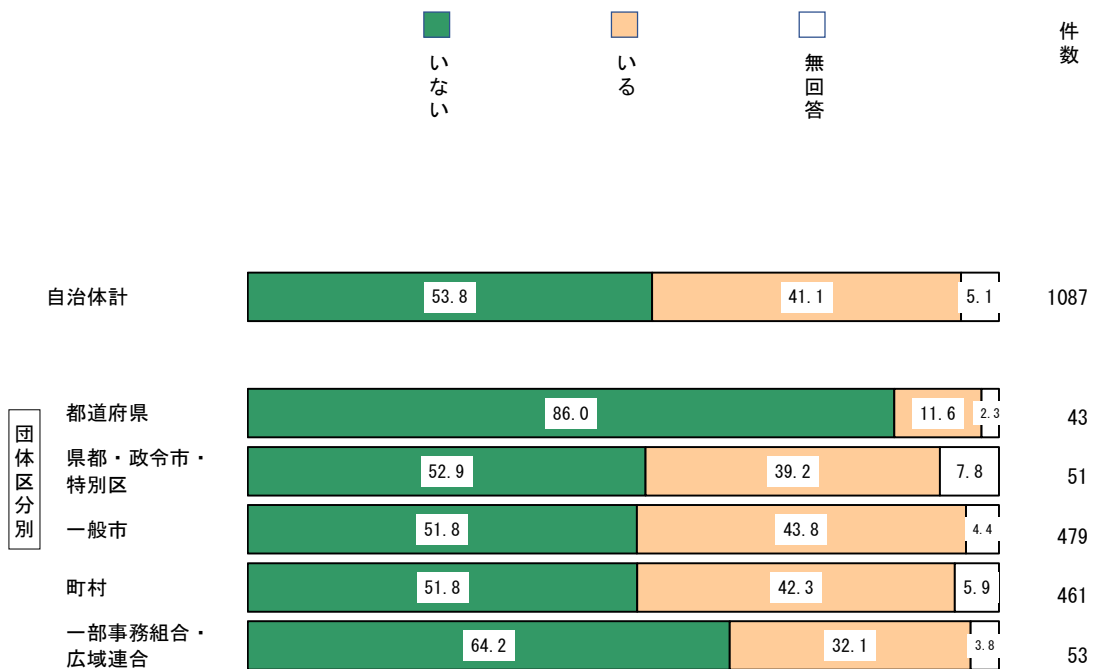


10. 常勤職員より1日15分だけ短い勤務時間設定の職員の有無

1日15分だけ短い勤務時間設定の職員が「いる」自治体は41.1%である（第10図）。

団体区分別では都道府県で特に少なく、「いる」は11.6%である。

第10図 常勤職員より1日15分だけ短い勤務時間設定の職員の有無



『2022年度自治体賃金等制度調査』を実施して

自治労 総合労働局 部長 高山 尚子

1. 会計年度任用職員を対象とした調査の実施

自治労では、組合員個々の実在者賃金を調べる賃金実態調査と、自治体単位の賃金等制度調査を隔年で行っている。本年は賃金等制度調査の年にあたり、これまでの設問に加え、新たに会計年度任用職員についての設問を盛り込んだことが特徴である。本稿ではこの会計年度任用職員の課題について、調査の位置づけや結果の概要、今後の取り組みにむけた課題等について私見を交えながらご紹介したい。

会計年度任用職員制度は、法的に曖昧な位置づけであった自治体の臨時・非常勤等職員の任用・勤務条件を適正に確保することを目的に、2020年から開始された制度である。制度開始後、自治労は、個人の賃金・労働条件を調べる「連合パート・派遣生活アンケート」の自治労追加設問、自治体ごとの制度を調べる「自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件調査」を通して実態を把握してきた。そして調査結果に基づき、組合への加入効果を訴える組織化資料と、さらなる法改正を訴える国会議員むけリーフレットなどを作成し、取り組みの推進に活用してきた。

新制度によって、期末手当（一時金の定率支給にあたる部分）の支給が法的に位置づけられるなど大きく前進した面とともに、交渉による賃金・労働条件改善の余地も大いに残っているというのがこれら調査から得られた結果であった。各闘争期に会計年度任用職員の課題に関する交渉状況は調査していたものの、賃金・労働条件を網羅的に調査し、単組による交渉を後押しするものが必要だとの問題意識があった。

そこで今回、会計年度任用職員について常勤職員の賃金等制度調査と一体的に行い、単組個別帳票および県本部集計の提供をすることで、単組には自らの制度と全国状況の違いを認識してもらうこと、また県本部には県内における到達状況の確認とそれを踏まえた今後の課題設定をしてもらうこと等を通じて、さらなる制度改善の一助となることをめざしたものである。

2. 調査結果

調査結果を見ると、いまだ常勤職員との均等・均衡に基づいた制度が整備されていない自治体が多く存在していることが明らかとなった。

まず、会計年度任用職員の給料表を見ると、常勤職員とは異なる給料表が適用されている自治体が4分の1あり、そのうち6割は常勤職員よりも低い給料表となっている。

また、パートタイム会計年度任用職員の賃金決定について、基準月額の時間比例としていないところが2割も存在することが明らかになった。賃金の支給形態について、自治労としては月給制を求めているが、時給制の割合がまだまだ高い状況にある。

また初任給基準および再度任用時の昇給について常勤職員と同様としている割合は約4割、前歴換算については2割強にとどまっている。さらに、昇給の上限を問うた設問では、上限金額に大きなば

らつきが見られた。

期末手当の支給は、制度開始を契機とした大きな改善点のひとつであるが、制度開始から2年を経過した調査時点においても常勤職員より低い月数での支給が3割超あった。

任用面では、勤務時間の設定について、常勤職員より1日15分だけ短い設定の職員がいるとの回答が4割もあった。これはフルタイム会計年度任用職員として任用すると、退職手当等の支給が必要となり、財政上の負担となるためだと思われ、業務実態に見合っているとは思えない不適切な任用状況が明らかになっている。

3. 調査の活用

いまや、自治体行政は会計年度任用職員抜きには成り立たず、常勤職員と変わらない業務を担う会計年度任用職員も少なくない。しかしながら、会計年度任用職員の組織率は4.1%と低調なままである。賃金・労働条件の改善のためには当事者の参画が重要であり、単組には会計年度任用職員の課題を他人事とせず、同じ職場の仲間として当事者を巻き込みながら取り組んでもらいたい。また、県本部には調査結果を県内単組の底上げにつなげるよう活用してもらいたいと考えている。

自治労本部としても、引き続き県本部・単組の取り組みの一助となる調査・情報提供等に努める所存である。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
3月号	ITエンジニアの労働と課題	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
4月号	コロナ禍における情宣活動	4月号	純粋持株会社における労使関係
5月号	非正規雇用をめぐる課題	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	6月号	労働教育の取り組み
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	7月号	ジョブ型を考える
8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告
9月号	最低賃金の意義を考える	9月号	「家族」の変化と仕事、生活
10月号	労働相談活動の現状と課題	10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年

佐藤厚著『日本の人材育成とキャリア形成：日英独の比較』中央経済社（2022年）

ジョブ型に関する議論が流行してきたのは2020年からといわれている。ジョブ型についてはさまざまな捉え方があるが、概ね共通して意図されていることは、JD（ジョブディスクリプション、職務定義書）を職種や職位ごとに明確化することを通じ、労働者がJDを参考にしながら自律的にキャリア形成していきやすい仕組みを作っていくことである。VUCA（Volatility 変動性、Uncertainty 不確実性、Complexity 複雑性、Ambiguity 曖昧性）、すなわち、先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態のなかにあつて、労働者による自律的なキャリア形成の重要度が高まっている。自律的なキャリア形成をどのように広げていけるのか。人材育成、キャリア形成における今日的な課題である。

本書は自律的なキャリア形成を含む日本の人材育成、キャリア形成の特質、また、その特質の背景について、これまで蓄積されてきた先行研究へのレビュー、近年に実施された日本、イギリス、ドイツでの調査データをもとに理解を試みるとともに、最後に考察にもとづく提言を示している。

著者は本書のねらいについて冒頭で「教育制度と労働市場との関係に注目しながら、人材育成とキャリア形成の仕組みを考察すること、あわせて他国との比較を試みながら日本の特徴を明らかにすること」と記している。つまり人材育成、キャリア形成のみに焦点をあてて論じるのではなく、人材育成、キャリア形成の検討のためにはその国における教育制度、労働市場とリンクさせながら検討していくことが必要であるという立場をとっており、それは本書をつうじて一貫している。

著者は、日英独それぞれの国の特質について、Rubery and Grimshaw の研究を引いて、日本は「企業ベースのILM（内部労働市場。Internal Labor Market）アプローチでスキル形成を図る国」、ドイツは「国民経済レベルでの政労使協調のOLM（職業別労働市場。Occupational Labor Market）的アプローチでスキル形成を図る国」、イギリスは「市場主導型の『弱い』OLM的アプローチと『弱い』ILM的アプローチが混在する国」という分類枠組みをベースとして確認し、議論をスタートする。そして、このうち日本について「雇用と職業教育訓練は企業に強く依存する特徴」があり、これが「日本企業を企業コミュニティと呼ぶ」ことと深く関わっていること、そして、企業コミュニティが強いその分、「『個』が未熟」であり、「『キャリア自律が弱い』と指摘される」ことを先行研究の到達地点として確認する。

しかし、著者は国際比較調査にもとづきながら、「日本では新卒採用と長期的視点での人材育成を重視する人事管理方針はイギリスやドイツよりも強いことを確認しつつも、「イギリスやドイツにもコミュニティ性認識の強いホワイトカラーとそうでない者が存在すること」、そして、「新卒採用と長期的育成の人事管理方針と企業コミュニティ性や勤労意欲とが対応する傾向は、日本だけでなく英独にもみられること」を発見する。つまり企業のコミュニティ性は日本社会特有のものではないこと、人事管理方針と企業コミュニティ性の関連が日本以外でもみられることを発見するのである。そして、この発見を糸口に、「日本の企業コミュニティには自律性の弱い個人が集まっているのに対して、イギリスやドイツにもコミュニティ性が高い企業があるが、そこに集う個人の自律性は強いということが出来る」、すなわち「コミュニティを維持しつつ自律的キャリア意識を高めることは可能」という提言に至っている。

国際比較を試みようとするとき、どうしてもステレオタイプ的な見方、例えば、“日本はメンバーシップ型、欧米はジョブ型”のようなわかりやすい結論を求めやすい。しかし、実際の社会は多様である。著者はこの多様性を拾い上げることで、最終的な提言である「企業コミュニティの持つ人材育成の苗床機能は守りつつも、企業の外側に広がるVET¹とOLMを強めていくことで、個人のキャリア自律を高めていくことが今後の方向性となろう」と、日本でも、イギリス、ドイツでもない、新しいあり方の提言に至っている。丹念な先行研究のレビュー、そしてデータにもとづく提言が参考になるだけでなく、データに対する向き合い方、分析の可能性という点でも学べるところが大きい。（小熊 信）

1. VET: Vocational Education and Training 職業教育訓練のこと

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご活用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>