



中央大学法学部寄附講座
『福祉と雇用のまちづくり』

第5回
連合 『働くことを軸とする安心社会』
の実現に向けて

2019年5月15日

日本労働組合総連合会 事務局長
相原 康伸 氏

■雇用形態の変化を受け止める

連合（日本労働組合総連合会）の結成は1989年です。日本の労働組合のナショナル・センター（中央労働団体）として、800万人のメンバーでスタートしました。本年度で結成30周年を迎えます。しかしその後の経済環境の変化、パートや派遣などの雇用形態の増加などを背景に、665万人程度にまでメンバー数を減らしてしまいました。労働組合は、働く環境、その変化には、感度高くあらねばなりません。連合結成以降のメンバー数の推移は私たちへの警鐘です。働く上での環境変化をキャッチ出来ているか、働く上での諸課題が解決につながっているか、常に問いかけていく必要があります。様々な取り組みの結果、現在、17年ぶりに701万人にまでメンバーを増やすことができました。より働く人の目線にたった政策を実現してく上でも多様な働く経験をもつ仲間との接点は、なお一層、重要性を増しています。

■変化が求められる政策と私たちの意識

最近、特に問題意識を持つのは、いわゆる「インフォーマル経済」です。例えば、発展途上国では、子どもたちが「花を買って」と渋滞にはまった車の窓を叩きます。

この子どもたちには、十分な教育機会が与えられていません。将来、自分を磨ける働く場に就いて十分な賃金を得られる可能性も高いとは言えません。医療や年金の保障もされていないでしょう。従い、その子どもたちが親になった際、またその子どもたちも花を売る可能性が高い。貧困の連鎖です。もちろん、社会開発の主体は各国政府です。そして、経済と社会基盤を支えるのは、健全な労働において他にありません。グローバル化の進展により世界が深く結び合ういま、世界全体の利益と幸せの拡大を横においては、どの国もどの企業も成長・発展は見込めません。国においても個人においても自分だけ良ければという態度の拡散を許してはなりません。世界で起きている様々な課題に、「自分はどの様にアプローチできるのか」、人々が語りあい、行動することは、一人ひとりの人生を前に進める上でも重要なことでしょう。

また、日本の子どもの貧困率は13.9%、とりわけ一人親家庭の世帯（子どもがいる現役世帯の場合）では50.8%にのぼります。貧困は、遠い国のことではないということを、再確認したいと思います。途上国で花を売る子どもたちに限った話ではないのです。

もう一点、日本の共働き世帯と専業主婦世帯の数についてです。40年前

は共稼ぎ世帯が 600 万世帯、専業主婦世帯が 1,200 万世帯でした。しかしその数は現在、完全に逆転しています。また、これまで日本は、父母と子ども 2 人の 4 人世帯を標準的な家族の姿としてきましたが、単身の方々も増えています。社会の姿が大きく変化している中では、政府や企業がとるべき政策も自ずと変更が求められます。同時に、私たち労働組合の運動や職場のつくり方はどうあるべきか。私たち自身も時代の先を見て行動していく必要があります。

人口動態や家族形態、さらに、貧困の実態を「自分には直接の関係のないことだ」と遠ざけるのではなく、自分ごととして考える重要性を再認識しているところです。

■誰もが働きやすい社会に

多様性を認め合う社会は、新しい時代を創る活力源となるはずです。事実、「多様性」なるワードも度々、日常会話にも登場するなど随分と定着してきました。一方、私たちの心構えは十分でしょうか。ちなみに、現在、146 万人の外国人の皆さんが日本の労働の現場に就いています。コンビニエンスストアなどでは多くの外国人が支えてくれています。政府は今後、14 業種で最大約 34 万人程度の受け入れを見込んでいます。入管難民法改正法が成立しましたが、職場や地域、社会全体として、外国人労働者を受け入れて多様性ある社会をつかっていこうという、社会的な合意が十分備わってきたとは思えません。

最近では、超人手不足を背景に 24 時間営業を見直す店舗もあると聞きます。売り上げが減るのではないかとの懸念も聞こえるところですが、ファミリーレストランでは、夕食時など、ゴールデンタイムにスタッフを厚めに配置し、お客様との接点をより大事にする動きもあるようです。事実、デザートをお勧めするなどの工夫から、客単価も上がったという例もあると伺いました。

これらを踏まえると、働き方を変化させていくことは、決して受動的なものではないことが分かります。新しい社会の姿を見出していく上でも、どのような働き方をめざすのか、働く私たちに与えられた重要なテーマです。働き方を変えることは社会を変える可能性があると言っても良いでしょう。特に、これから社会に漕ぎ出す若い皆さんには、ぜひ能動的な働き方をしたいと思っています。

さらに、私たちは消費者、生活者としても日々生活を営んでいます。例えば、

宅急便の再配達のカードが自宅のポストに入っているのを見つけた時、私たちは、どのような感情を持つのが良いでしょうか。「もう1回運ばせてしまって申し訳ないな」と思える社会は、働く人の尊厳を互いに高め合うことにつながる筈です。配達はもとより、私たちの生活は、多くの働く人たちに支えられています。目の前の働く人に対して、何ができるのかを考えていくと、働き方を変えるだけでなく、消費者、生活者としてもできることがあることに気づかされます。

■これからの労働組合、これからの連合

連合は、労働組合のカラーを変えながら、より多くのメンバーが参加できるようにしたいと思っています。「平日9時～17時が定時。土日休日」という働き方ばかりでなく、インターネットの普及とともに、クラウドワーカーなど、いわゆる「曖昧な雇用」と呼ばれる人たちが増えています。私たち労働組合が、パートや派遣などで働く方たちへのアプローチが結果として十分でなかったことを踏まえ、こうした新しい働き方に対応していくかは大変重要なテーマと考えています。

そして、新しい働き方を能動的につくって社会を変えていこうと言っている以上、新しい働き方に対して労働組合がどのような眼差しを持ってアプローチしていくのか、今後の労働組合の進路にも関わるテーマです。健康と安全を職場に張りめぐらすと同時に、労働組合として新しい働き方を支えるセーフティネットを提供していけるか、また、それらが社会からの共感を呼ぶものとしていけるかが問われています。

連合は「雇用」を中心に、「失業」や「退職」、「家庭」や「教育」とつながる、「働くことを軸とする安心社会」をめざしています。それは、働くことを通じたつながりある社会であり、すべての子どもたちに学ぶ機会を用意でき、そして、生涯をさらに豊かにする学び続けることの出来る社会です。持続可能性に満ちた「つづく社会」、皆で希望を紡ぐ「つづきたい社会」といえると思います。

最後に、国連は貧困や教育、ジェンダー、環境、働きがいなど2030年までに達成すべき17の持続可能な開発目標「SDGs」を提唱しています。企業が新しい技術を開発するなどして、サステナブルな社会をつくっていくことは、企業の社会的責任を発揮する上で重要なことでしょう。一方で、私たちが生活者として、働くものとして何ができるのかということも突き付けられています。企業頼み、行政頼みではいけません。今後、一人ひとりの行

動原則を変えていく上で、私たち労働組合組織には、水先案内人のような役割があるのだと思っています。

<文責：全労済協会調査研究部>