

ふれい考

JILAF 20周年に思う



連合 事務局長 古賀 伸明

私たち連合の兄弟組織とも言える国際労働財団（JILAF）が設立20周年を迎えた。現在、世界的な経済危機のもとで失業者が増え、貧困と格差が拡大している。日本も雇用・失業問題が大きな課題となっているが、世界的にみれば最も深刻な影響を受けているのは途上国の若者や女性。さらには、移民労働者など不安定な働き方にある人たち。そして、社会的セーフティネットが脆弱でその恩恵を受けられない人たちだ。

とくに、アジアの途上国をみたとき、雇用保険制度を有している国はほとんどないし、職業訓練や能力開発の分野もまだまだ遅れている。現下の経済危機の下で最も急がれるのはこうしたセーフティネットの確立であり、社会的保護制度の充実である。

連合は、日本政府を通じて、さらには政府と三者構成の場を通じて、二つした分野での協力や支援が実を結びよう役割を果たす必要がある。また、三者による社会的対

話を通じた政策の策定や実施が非常に重要なもの言つてもなく、このことが各国レベルで、地域レベルで、さらにはグローバルなレベルで確実に実施されようとしていかなければならない。

JILAFには、連合のこれら取組みを補完する立場で開発協力分野の活動を一手に担ってもらう。安全衛生、労働基準、労使関係、ジェンダー平等などの分野での労働者教育、児童労働の撲滅、HIV/AIDSの撲滅など、幅広い社会開発分野で顔の見える活動を行い、途上国の労働者現地コミュニティからの評価も高い。

連合の国際活動とJILAFの開発協力事業はいわば車の両輪で、一層の相乗効果が引き出せるよう、今後とも緊密な連携を図ることが重要である。

一方、JILAFに対するODA予算からの配分については飛躍的な充実が望まれるが、政府の労働分野に対する意識は希薄と言わざるを得ない。ODA予算の増額のみならず、この点についても、政府の注意を喚起していただきたい。何事もすぐに結果が求められる昨今だが、JILAFが一貫して重点を置く「人材育成」や「技術の継承」は長期的視点に立つて進めるべきものである。また、国際労働運動がめざす民主主義や社会的公正の実現は、簡単に目に見えない形で現れるものではない。乾いた大地を緑にするがごとく、多大な時間を要する。

これまでの20年にわたるJILAFの活動は、まさに大地を耕し水と栄養を与え、土壌をつくる作業だった。世界各地に散った種がこれから芽吹き、確実に開花を遂げるよう、長期的視野に立った着実な活動を今後も続けていただきたい。

スポット

JILPIPT

日本労働政策研究・研修機構（JILPI）の働く場所と時間の多様性に関する調査は、柔軟な労働時間制度が長時間労働を誘引している実態を明らかにしている。月間総実労働時間が221時間を超える割合は、通常の勤務時間制度の25・2%に対し、裁量・みなし労働では50・8%と倍増する。残業の理由には所定内で片付かないがトップだが、

働く場所と時間の多様性に関する調査

2008年7月の総実労働時間 (単位: %、平均・残業欄は時間)

(時間)	80-160	161-180	181-200	201-220	221-240	241-280	281以上	平均	残業
合計	10.8	23.0	22.8	16.9	9.9	9.7	6.9	205.9	28.4
従業者規模									
30-99人	9.2	21.2	20.5	17.4	11.6	11.4	8.8	211.7	29.5
100-299人	9.7	22.2	24.6	14.3	10.1	11.8	7.3	208.1	28.7
300-999人	9.8	23.8	22.2	17.3	11.5	9.4	5.9	206.2	30.6
1,000-2,999人	11.0	22.7	23.8	18.0	8.5	9.2	6.9	204.5	31.3
3,000人以上	12.8	25.9	23.9	17.2	7.6	8.1	4.5	198.9	30.0
職種									
一般社員	11.8	25.0	23.1	15.7	9.1	8.9	6.4	203.5	25.2
係長・主任	10.3	22.1	23.0	16.9	9.8	10.9	6.9	206.5	31.7
課長クラス	7.3	17.5	20.8	21.3	13.0	12.0	8.0	213.6	37.4
部長クラス	7.7	15.9	18.9	24.9	10.7	12.0	9.9	216.1	37.2
出張管理方法									
管理職による点検	11.8	23.1	21.6	15.4	8.4	10.1	9.6	207.6	28.9
出勤簿	11.5	23.8	23.1	17.4	9.1	9.0	6.0	203.4	27.5
タイムレコーダー	8.6	21.5	23.5	17.2	12.0	10.4	6.8	208.7	27.0
IDカード	12.3	23.4	24.9	16.1	8.4	8.9	5.8	201.9	30.5
ホワイトボード	10.2	15.1	30.7	13.9	8.4	12.0	9.6	211.4	33.3
その他	11.7	24.2	20.7	18.4	7.2	10.0	7.7	207.0	37.1
特になし	13.1	20.6	22.1	17.1	9.4	9.8	8.0	207.1	27.1
理目標管理									
適用	10.4	22.9	23.9	18.0	10.0	9.2	5.7	204.1	32.4
非適用	10.9	23.3	22.1	15.6	10.4	9.6	8.1	208.5	28.2
制度なし	11.2	22.7	22.0	16.5	9.7	10.5	7.4	206.9	24.9
成果主義									
適用	10.5	22.2	22.9	17.6	9.8	10.4	6.6	206.5	32.2
非適用	11.8	24.1	21.3	16.7	10.2	8.5	7.5	205.8	27.8
制度なし	10.8	23.3	23.6	16.1	9.9	9.5	6.8	205.1	23.4

注) 08年7月1カ月の不払い残業などを含めた総実労働時間

折している。有効回答6,430件を分析している。

調査の対象は、働く場所と時間の多様性に関する調査対象者として、働く場所と時間の多様性の現状を把握する目的で、出張管理方法や労働時間の長さ、在宅勤務など勤務管理方法や労働時間に関する調査を実施し、

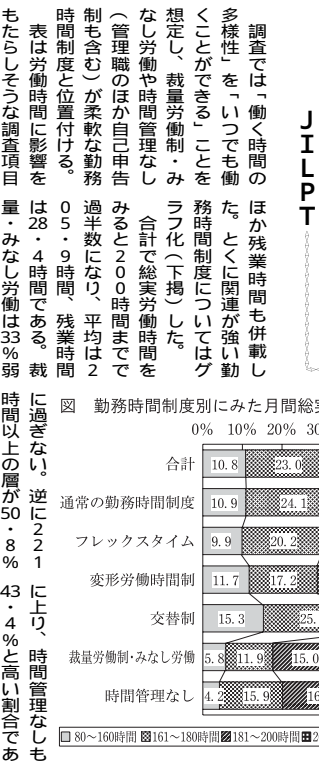
調査では、働く時間のほか残業時間も併載し、多様性をいって労働時間制度に強い影響を及ぼしていることを想定し、裁量労働制・みだし労働時間管理なし（管理職のみが自己申告）を含む柔軟な勤務時間制度と位置付ける。05・9時間、残業時間もたらしつづける調査項目は、28・4時間である。裁量労働制・みなし労働は35%弱を抽出し、08年7月1カ月の総実労働時間の総実労働時間（不払い残業を含む）の

柔軟な勤務制 長時間労働を誘引 裁量・みなし制では倍増

に過ぎない。逆に221時間以上の上層が50・8%に上り、時間管理なしも43・4%高い割合である。通常の勤務時間制度では25・2%だから、裁量・みなし労働は1・5倍を超えることとなる。

残業をする理由（複数回答）では、所定内では片付かない仕事量が59・0%で最も多く、総労働時間が201時間以上の各層では7割に乗っている。この辺りに長時間労働改善のポイントが潜んでいる。

調査の説明 調査会社の協力を得て、調査対象者8,000人を抽出して調査対象者として、働く場所と時間の多様性の現状を把握する目的で、出張管理方法や労働時間の長さ、在宅勤務など勤務管理方法や労働時間に関する調査を実施し、



危機にある介護労働 これからの介護・雇用管理入門

(財) 介護労働安定センター 顧問 野寺康幸 著

本書は、財団法人介護労働安定センター理事長として、介護労働の実情を直視してきた著者が、介護労働における雇用管理の問題点と、改善の方向について提言したものです。介護保険制度が介護労働に危機をもたらしている状況を踏まえ、それらの制約と問題の本質を十分理解した上でなければ、どのような改善がのぞましいかを見極める事は出来ないとして、介護を取り巻く諸制度について若干批判的な視点からの問題提起を試みています。

- 本書の主な内容**
- 第1部 高齢化の進展と介護ニーズ
 - 第1章 超高齢化社会への序章
 - 第2章 介護保険制度の限界
 - 第3章 介護保険を補う介護サービス事業の可能性
 - 第2部 介護の労働環境の設定
 - 第1章 福祉労働の特徴
 - 第2章 多様なサービスと多様な就業形態
 - 第3章 労働環境の多様性に適した雇用管理の必要性
 - 第4章 労働条件等について一般に留意すべき事
 - 第5章 モチベーションを高め定着を可能にする雇用管理



A4判 148頁
労働新聞社 刊
税込定価 1,260円