

新・労働組合の労働組合による 労働組合のための調査論

おうみ
逢見なおと
直人

●連合・会長代行

はじめに

昨年10月に労調協代表理事を退任した。わずか2年間の在任で十分な貢献ができなかったのではないかと内心忸怩たるものがある。これで「無罪放免」というわけにはいかないということなのか、「労働調査」への原稿執筆を求められた。編集者によれば、「最近、“調査なくして運動なし」という組合における調査の抜本的な考えが徐々に薄れてきているのではないかという危機感が強くなってきている」という。

筆者は、1976年にゼンセン同盟（当時）に書記として採用され、最初は賃金担当、その後政策担当を長く経験してきた。今でも自分は「調査屋」と自負している。「調査なくして運動なし」「労働組合の調査活動は、労働運動のコンパス（羅針盤）」だと部下にも言い続けてきた。しかし、労働組合の調査活動の意義を継承する人材が希薄になっているのではないかとこの危機を感じるようになり、18年前のことになるが「労働組合の労働

組合による労働組合のための調査論」という小論を本誌¹に寄稿したことがある。

今回の原稿依頼でそのことを思い出し、「ご依頼の問題意識についてはすでに掲載済み」と伝えようとしたら、「昨今の組合役員、書記の現状をみると、停滞よりさらに厳しい状況だとも感じている」という返事がきた。ならば、労働組合の調査屋のDNAを絶やしてはならないという思いを抱き、「新・労働組合の労働組合による労働組合のための調査論」を寄稿することにした。

賃金調査－労働組合調査の原点、 実態の把握から次の運動が始まる

労働組合調査の要は賃金にある。もちろん賃金調査がすべてではないが、賃金調査に優先する調査はないと言っていいだろう。客観的な賃金データの作成は、労働条件向上の目標になるし、賃金交渉の基礎でもある。現在では、賃金データの労使間の共有は当たり前になっているだろうが、大企業であっても揺籃期の労働組合ではデータの入手が難しかった。そうした時代に私たちの先輩は

1. 逢見 [2000]

どのようにデータを集めたのか。それを知る資料がある。政策研究大学院大学が2004年に実施したオーラル・ヒストリー3部作²である。

第2次大戦後、製造業を中心に賃金制度について職務給、能率給、勤続給など様々な試行錯誤の中で、次第に職能給制度が形作られていく。その課程は様々ではあっても、多くの場合は企業主導で進んでいった。しかしNKK(現JFEスチール)の場合は、経営側が本格的に賃金制度の改定に取り組む以前から、労働組合が賃金の実態解明に取り組んでおり、現場における賃金の実情については会社側が労組事務所に教えを請う場面すらあったという。実態解明の基礎となったのは、全員の賃金調査である。これは給料袋に収納されている明細表を組合員のほぼ全員から集めるという方法で収集したという。

第2次大戦前は、製造業大手企業は、職員と工員に歴然とした身分制があった。戦後もそれを引き継いだままであった。当然、賃金体系も違っていた。NKKは本社には職員組合があり、関東の製鉄工場には、NKK川崎製鉄労組と、京浜(鶴見)製鉄労組があった。組合は「職工統一」という議論も抱えていたことから、川鉄、鶴鉄それぞれに職員は職員、工員は工員で賃金の集計、分析を行った。当時、川鉄1万3,000人、鶴鉄4,000人の組合員がいたというから相当な集計作業であったことが想像される。今はパソコンを使ったデータ解析の時代であるが、労働組合の調査は、組合員1人1人のデータの積み重ねにあることに変わりはない。

現在に論点を移そう。ここでは2017年連合「春季生活闘争」を取り上げる。連合は「底上げ、底支え、格差是正」を目標に掲げ賃金闘争に取り組んでいるが、格差是正をはかるためには、中小組合のがんばりが重要である。この取り組みを2018年に繋げるためにも、2017年の賃上げ獲得データがどのようなものであったかを検証することが重要である。ベアと定昇とを区別して、実際どれだけ上がったかを明確にすることが次の運動につながっていく。そこで使うのが、連合総研が行った二次集計の結果である。連合総研は、2015年から「経済社会研究委員会」の下に「賃金データ検討ワーキング・グループ」を設け、連合「春闘回答結果集計」データの二次分析を行っている。2017年の分析結果が10月に報告された³。

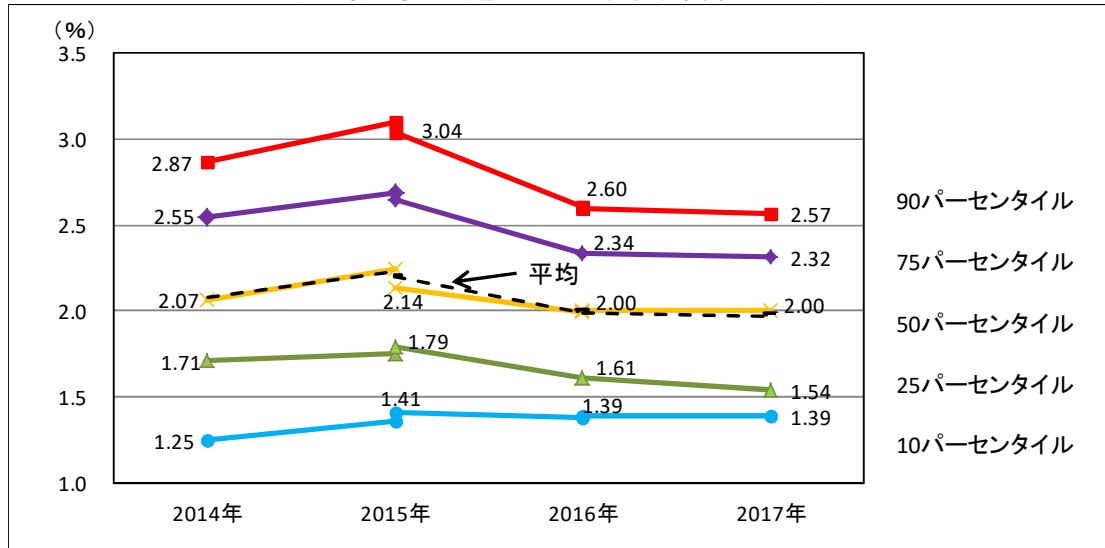
図1は2014年以降の各年の賃上げ率の分布を、百分位(パーセンタイル)で見たものである。これで見ると下位10%の組合員の2017年の賃上げ率は1.39%であった。他方、上位10%(90パーセンタイル)の賃上げ率は2.57%であった。2014年からの傾向を見ると高い賃上げ率に位置する層の伸び率は鈍化した、低い賃上げ率に位置する層の伸び率は上昇していることがわかる。

表1は、2016年と2017年のデータを用いて賃上げにおける格差を見たものである。率と金額、賃金カーブ維持分も含めた賃上げの合計、ベア分のいずれにおいても概ね格差は縮小している。こうしたデータは労働組合(連合)でしか入手できないものである。そして連合が掲げる「格差縮小」が実際に進んでいるのかどうかの検証として意味のある結果を提示している。

2. 丹野、國本、岩崎 [2004]

3. 連合総研 [2017]

図1 各パーセンタイルの賃上げ率（合計）の推移
（2時点毎の共通サンプル、組合員数ベース）



注1：パーセンタイルとは、データの分布を小さい数字から大きい数字に並べ、パーセント表示することによって、どこに位置するかを測定する単位のこと。統計資料の目次を参照のこと。
 注2：組合員数ベースは、春闘の回答状況を組合員数で加重平均したもの。
 出所：連合総研 [2017]

表1 2017春闘と2016春闘の比較（共通サンプル、組合員数ベース）

		10パーセン タイル	25パーセン タイル	50パーセン タイル	75パーセン タイル	90パーセン タイル	平均
		合計					
賃上げ率 （％）	2016	1.39	1.61	2.00	2.34	2.60	1.99
	2017	1.39	1.54	2.00	2.32	2.57	1.97
賃上げ金額 （円）	2016	3,500	4,800	5,500	7,222	8,102	5,793
	2017	3,513	4,584	5,660	7,000	7,819	5,710
		ベア					
賃上げ率 （％）	2016	0.00	0.00	0.35	0.46	0.57	0.32
	2017	0.00	0.00	0.33	0.44	0.57	0.31
賃上げ金額 （円）	2016	0	0	1,000	1,500	1,600	986
	2017	0	0	1,000	1,400	1,600	937

注：「共通サンプル」は、連合「回答集計結果」にある「同一組合」比較とは定義が異なり一致しない。
 出所：連合総研 [2017]

労働時間調査 －「制度」と「運動」の明確化

労働時間調査も労働組合にとって重要な調査である。「働き方改革」が政府の重要課題とされ、長時間労働の抑制が喫緊の課題となっている。時

間外労働の罰則付き上限規制を導入する労基法改正案も今年の国会で審議される予定である。正確な総実労働時間の把握は労使共通の課題と言える。

図2に示すように、労働時間には制度としての労働時間と実際に働いた実労働時間とがある。制度としての労働時間とは、各事業所における就業規則や労働協約などによって定められる労働時間、

すなわち所定労働時間である。実労働時間とは、所定労働時間から欠務時間を引いた時間、すなわち所定内労働時間に、時間外・休日労働などの所定外労働時間を加えたものである。

欠務時間には、年休取得や有給病気休暇のような有給、すなわち賃金支払いがなされるものと、欠勤、遅刻のように賃金が支払われないものがある。所定内実労働時間と有給の欠務時間を加えたものが(賃金)支払労働時間である。

しばしば指摘されることであるが、わが国の労働時間は制度と実態に乖離がある。わが国では、年休の取得が半分そこそこであるために所定内労働時間が余り短くならないことに加え、時間外・休日労働が恒常的に発生していることが原因であ

ると指摘されている。制度と実態の差を縮めていくことが長時間労働の抑制につながることは論を待たない。では、労働時間の実態調査から、それぞれが抱える問題点を把握するにはどのようにすればよいか。

年間総実労働時間を把握する方法として、労働統計等では年間所定労働時間から年休取得、各種休暇取得、欠務時間を差し引き、これに時間外・休日労働時間を加えるという考え方を取ってきた(図3上段)。しかし、年休取得を促進し、時間外・休日労働を削減するという「運動」面から考えると、制度面の労働時間と、運動面の労働時間把握の両面を含む、従来の計算手法は実践的ではないと考える。

図2 所定労働時間と実労働時間の関係

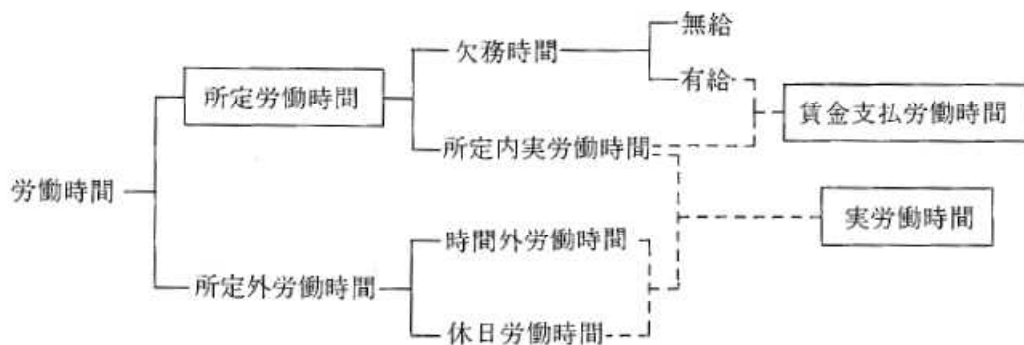
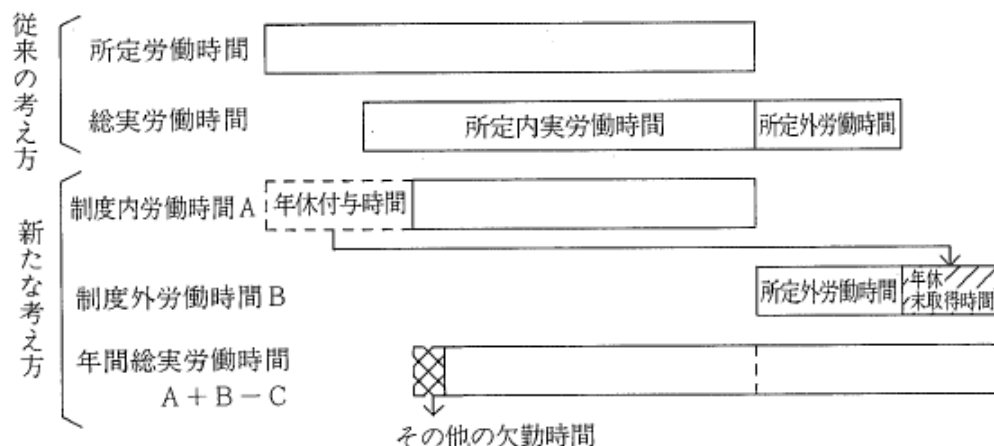


図3 所定内、外労働時間と制度内、外労働時間の関係



これまでの手法に代えて、制度と運動を明確に区分できる考え方を取り入れる必要がある。筆者が提案するのは図3の下段の考え方である⁴。これは、①年間所定労働時間から労働者1人平均年給付与日数を引いたものを「制度内労働時間（A）」とする。②年休未取得時間と時間外・休日労働時間の合計を（B）」とする。③各種休暇取得（結婚、忌引休暇等）と欠務時間をその他の欠務時間（C）」とする。④この手法では、年間総実労働時間＝A＋B－Cとなる、というものである。

この計算手法は、期首に年間所定労働時間から年休付与時間を全部引いてしまうことが新たな点である。つまり付与された年休は期末に100%取得されたものとして制度的には考える。その上で、制度外労働時間は、年休未取得時間と時間外・休日労働時間の削減目標を掲げ、その目標の達成度を測る指標とするものである。

この方法で1人の労働者（Xとする）の年間総実労働時間を計算すると次のようになる。Xは、就業規則で1日8時間、年間245日労働することになっているとする。Xの年間所定労働時間は $8 \times 245 = 1,960$ 時間である。Xは年次有給休暇を20日付与されている。そうすると、Xの年間制度内労働時間は、 $1,960 - (8 \times 20) = 1,800$ 時間となる。期首に、年間制度内労働時間を1,800時間として確定させておく。Xは年度中に200時間の時間外・休日労働をしたとする。また、年次有給休暇を10日しか取得しなかったので10日間の未取得日数があったとする。それ以外に慶弔休暇として3日間休んだとする。そうするとXの年間制度外

労働時間は、 $200 + (8 \times 10) - (8 \times 3) = 256$ 時間となる。従ってXの年間総実労働時間は $1,800 + 256 = 2,056$ 時間となる。これを全従業員（組合員）で集計したものが、企業ないし事業所全体の年間総実労働時間となる。それが、労働組合が掲げた目標に照らしてどうであったのかを検証し、次年度の時間外労働の削減または年次有給休暇の取得促進の目標につなげていくことができる。

ちなみに国際会計基準第19号（従業員給付）は、「従業員給付とは、従業員が提供した勤務と交換に、企業が与えるあらゆる形態の対価をいう」と定義している。これには年次有給休暇も含まれており、有給休暇を債務やコストとして認識することとされている。具体的には、有給休暇の形式による短期従業員給付の予想コストをつぎの2つの方法で認識しなければならないとしている。「累積する有給休暇の場合には、将来付与される有給休暇の権利を増加させる勤務を従業員が提供した時、および累積しない有給休暇の場合には、休暇が発生した時」。ここでいう累積する有給休暇とは「当期の付与された権利をすべて使用しなかった場合には繰り越されて将来の期間に使用することができる」ものとしている⁵。

仮に、国際会計基準第19号をわが国にあてはめると、年休の繰越しや時効は、それぞれの企業労使の取り決めによるが、労基法解釈の通説および解釈例規によれば、繰越しを認め、その年休権は労基法上の2年の時効に服するとされている⁶ので、2年分の年休は繰越されることになる。したがって、これを予想コストとして認識しなければ

4. 筆者は、1890年代末に、年間総実1,800時間労働が目標として掲げられた時期に、「制度」と「運動」の両面から時短を進めるためには、労働時間も制度面と運動面に分けられる把握の仕方が必要と考え、ゼンセン同盟に私論を提起したことがある（逢見 [1992]）。

しかし、この私論がその後注目されることはなかったが、今日でもなお、いやむしろ、こうした労働時間把握の必要性は当時よりも高まっていると考える。

5. 今福[2001]pp. 125-127

6. 菅野[2016]p. 544

ならないことになる。

働き方改革に関わる労基法改正案には、年休の付与日数が10日以上である労働者に対して、年次有給休暇のうち5日については使用者が年休を時季指定して付与すべき義務を規定している。時間外・休日労働と年休未取得時間の両方を制度外労働時間として捉えることが、今後の法改正に対応することになる。わが国会計は、これまで有給休暇を労働債務の問題として考えられて来なかったが、今後は、労働債務の会計問題となり得ると考える。⁷

労働者意識

—継続した調査と課題発見

労働組合が行う調査の意義として、もう1つ強調しておかねばならないのは、継続した調査を行うことと、調査を通じた課題発見である。

継続調査の事例として、連合総研「勤労者短観」を取り上げたい。連合総研「勤労者短観」（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）は、2001年4月の第1回調査実施以来、年2回（4月・10月）調査が行われており、2017年10月調査が34回目となった。この調査は、日本の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を定期的に把握することによって、景気・雇用・生活の動向を明らかにするとともに、政策的諸課題を検討するにあたっての基礎的資料を得ることを

目的としている。

連合総研は2017年12月に創立30年を迎えたが、その記念事業の1つとして、2007年10月から2016年10月のデータを用いた「特別分析」を行った⁸。この10年は2008年のリーマンショック、2011年に発生した東日本大震災、2009年の民主党政権の発足と2012年の自公連立政権の復活という二度にわたる政権交代など時代の転換期とも言える時期であった。「特別分析」では、この10年の勤労者生活を考える上での切り口を、「景気」「家計」「非正規労働」「労働時間と心身の健康」「ワークライフバランス」「職場の問題と労働組合」「社会保障制度と消費税」「政治（投票行動）」「東日本大震災」という9つのテーマを取り上げ、勤労者短観独自の調査項目（失業不安、違法労働、労働者の権利意識、労働組合関係など）とを組み合わせた分析を行っている。こうした継続した調査は、連合の「政策提言」のバックデータとなるものである。まさに「継続は力なり」であることを実感する。

職場で起こっている問題に光を当て、問題を社会に対して明らかにすることも労働組合の重要な役割である。その一例として、連合が実施した「マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」について紹介したい。連合が実施している労働相談に、女性が妊娠・出産したことで寄せられる、職場でのいやがらせなどで悩みを持っているケースが少なくなかったことが問題発見の

7. 今福[2001]は、わが国で有給休暇が労働債務の会計問題として考えられて来なかった理由を2つ挙げている。第1は、さまざまな種類の有給休暇の有給相当額をコストとしてとらえるほどに多額に達していないこと、それゆえいわゆるキャッシュベースによって発生した年度に自動的にコストとして組み入れられていること、第2に、わが国では有給休暇が給与等の他の従業員給付とともに総括的に位置づけられていないため、また未消化の有給休暇を現金給付に代えることが認められていないために他の従業員給付と結びつけてとらえられていないためであろうと述べている。つまりは、有給休暇の消化率が低いこと、未消化分は賃金等の他の給付に置き換えられることがないことを前提にしているわけである。なお、年休の買い上げを予約し、予約された日数について年休取得を認めないことは違法（労基39条）であるが、結果的に未消化の年休日数に応じて手当を支給することは違法ではないので、結果として買い上げた年休未消化分をコストとして計上することは問題ない。

8. 佐藤厚・連合総研[2017]

始まりであった。妊娠・出産を経験しながらも働き続けられることが日常になるためには、環境整備や意識変革と啓蒙が必要との問題認識から、ネットを利用した意識調査を実施することとし、2013年5月から定点観測として3年間実施した。

2015年調査では、「マタハラ」という言葉を知っているが93.6%（2013年6.1%、2014年62.3%）まで高まり、認知度が急速に高まったことがわかった。マタハラの被害は正規34.9%、非正規24.4%であった。被害の事例としては、「妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた（出産告知後・産休中・産休明け1年以内）」11.5%、「妊娠を相談できる職場文化がなかった」8.6%、「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」8.0%、「妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた」5.4%となっている。

この調査は、マタハラという問題が職場で起きていること、それが妊娠や出産と仕事の両立を妨げている要因となっていることを初めて世の中に提起したものと自負している。連合は、「働くみんなのマタハラ手帳」を作成し、妊娠や出産に関わる基本的な法律をわかりやすく紹介するとともに、誰にとっても仕事と生活の調和が可能となるよう、職場全体の働き方の見直しも呼びかけている。

文献

今福愛志[2001]『労働債務の会計』白桃書房

逢見直人[1992]「制度内・制度外労働時間の提唱と法的環境整備」『月刊ゼンセン』1992年4月 ゼンセン同盟

逢見直人[2000]「労働組合の労働組合による労働組合のための調査論」『労働調査』No380/381 2000年10/11月号 労働調査協議会

佐藤厚・連合総研[2017]『仕事と暮らし10年の変化ー連合総研・勤労者短観でみる2007～2016年』連合総研

菅野和夫[2016]『労働法第11版』弘文堂

丹野、國本、岩崎[2004]『丹野昌助（日本鋼管京浜製鉄所労働組合OB会会長）オーラル・ヒストリー』、『國本稔（日本鋼管製鉄労働組合協議会元事務局長）オーラル・ヒストリー』、『岩崎馨（元日本鋼管製鉄労働組合連合会調査部長）オーラル・ヒストリー』政策研究大学院大学C.E.Oオーラル・政策研究プロジェクト2004年3月

連合総研[2017]『連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2017ー経済社会研究委員会賃金データ検討ワーキング・グループ報告』連合総研

終わりに

ー自由記入欄を丁寧に読む

アンケート調査票には「自由記入欄」を設けて、回答者からの意見をもらうようにしているものがある。労働組合が実施する調査では、この「自由記入欄」への書き込みを丁寧に扱う必要がある。

私の経験を述べると、ゼンセン同盟時代に、「離職者の追跡調査」を実施したことがある。これは、企業倒産や合理化などで離職を余儀なくされた人に対して、離職後の状況を尋ねたものである。離職者を追跡することがそもそも難しいところがあるが、離職者を発生させた加盟組合に依頼して、追跡できた離職者に調査票を配布して回収した。そこでの「自由記入欄」は、職場を去らねばならなかった思い、離職後の不安などを書き記したものが多く、切々とした内容であった。「自分は退職したが、その後の会社は立ち直ってほしい」「つらい思いは自分の後輩には味わってほしくない」「この調査が将来の役に立つと思って回答したのだから、いいかげんに扱わないでほしい」といった記載内容に涙し、勇気づけられた。私は、この調査から、労働組合の調査の重みを実感した。調査結果はその後の離職者対策の政策提言の重要な資料となったことは言うまでもない。