

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第31巻第3号通巻335号

連合総研レポート

2018年3月号

No. 335

CONTENTS

特集

科学技術立国日本を支える若手研究者育成に向けて～現状と課題～

日本の科学技術系人材育成政策（1990–2017）

綾部 広則……………4

日本の若手研究者育成はどこを目指せばよいのか？

永野 博……………8

ポスドクと任期付研究員の就業環境とその実態

後藤 新悟……………12

寄稿

巻頭言……………2

バブルの跫音

視点……………3

〈特集解題〉

科学技術立国日本を支える若手研究者育成に向けて

報告……………16

連合総研30周年記念シンポジウム

分かち合い社会の構想

—「分断」と「奪い合い」を越えて—(その2)

報告……………19

仕事と暮らし 10年の変化

連合総研・勤労者短観でみる2007～2016年(概要)

連合総研設立30周年事業「勤労者短観特別分析委員会」報告

報告……………24

働き方の多様化と法的保護のあり方 ～個人請負就業者とクラウドワーカーの就業 実態から～

「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告(概要)

九段南だより……………29

九段の地から労働運動とアカデミ ズムの結節点に

最近の書棚から……………30

横田 増生 著

『ユニクロ潜入一年』

今月のデータ……………31

総務省統計局—平成 29 年労働力調査(平均)より—

雇用の量は回復傾向、賃金格差は依 然として存在

事務局だより……………32

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

バブルの罅

中城吉郎
連合総研所長

2018年に入り、米国ダウが史上最高の2万6千ドルを上回るなど、世界経済は株高、資産高でスタートした。日本経済も2017年以来需給ギャップはプラスの状態が続いている。様々な国際政治リスクはあるものの、世界経済の同時拡大が本格的なものになるものと見込まれる。そうなると、次の関心はそれがどこまで持続できるか、ということになる。その点で警戒しなければならないのがバブルの発生である。日本の80年代後半の土地・株式のバブルとその崩壊、90年代末米国で発生したITバブル、2008年のリーマンショックから世界金融危機を引き起こすこととなったサブプライムローンのバブル。世界はこの僅か30年程の間に3度も世界的な大バブルの発生と崩壊を経験してきた。現在、米国の株式市場はバブル状態からの調整に入ったとする見方もある。また、急騰したあと乱高下を示しているビットコイン等の仮想通貨も明らかに投機的な動きを反映している。

バブルとは、市場の「ファンダメンタルズで評価した価格」から資産価格が上昇することを意味しているが、どこまでがファンダメンタルズかを事前に知ることは難しい。ノーベル経済学賞を受賞したフランスの経済学者ジャン・ティロールは世代重複モデルを用いて、バブルというものが合理的行動の前提の下で発生するメカニズムを明らかにした(1985)。この分野では日本でも柳川範之東大教授等によるバブル発生、崩壊と金融システムの発展度の関係の研究等先端的研究が進められている。

ティロールの理論によると、合理的なバブルが存在するのは「利子率が成長率より低くなる時」に成立する。すなわち過剰な貯蓄があるときには、投資資金が行き場を求めて本源的に無価値な資産の市場に流れ込むことになる。そしてバブルは成長率と同じ程度で拡大するならばその拡大は持続するとしている。更に、その拡大が維持されている範囲ではバブルは土地や株式等資産の形態は変わってもその総和は変わらない(バブル代替(bubble substitution)が起こる)とされている。この考え方に沿って今日の状況を見ると、世界経済の同時拡大と低金利が

持続する中でバブルが拡大する条件が揃ってきているとみることができよう。もともと貨幣(マネー)も本源的価値のない資産であり、デフレ下で流通速度が著しく低下した貨幣の存在する状況で成長率が高まるとバブルが顕在化する可能性は高くなることが考えられる。

もちろんこうした合理的なバブル理論は現実のバブルの発生とその崩壊過程を十分に説明できるものではない。前述のように、日本では1980年代後半から株価と地価の上昇によるバブル発生と90年代初めに崩壊を経験し、その後長い停滞過程を辿ることになった。このときの経験を正確に記述し、教訓を今後の経済政策運営に活かすことを目的として内閣府経済社会総合研究所では2007年から2011年にかけて多くの学識経験者、政策担当責任者等の協力を得て『バブル/デフレ期の日本経済と経済政策』という研究を行った(内閣府ホームページ参照)。そのなかで、こうした研究ではユニークで興味深いのが当時の経営者や政策責任者のオーラル・ヒストリー(時代証言集)である。

そこでは、当時の政策当局者(政治家、財政当局、中央銀行) いずれもがバブルが発生しているという認識、そして経済が危うい状況にあるという認識が希薄だったことが明らかにされている。そして、こうした認識の甘さがバブルへの対応の遅れにつながったことが示されている。

また、バブルの初期の対応として得られた教訓の一つが、資産価格動向への注視の必要性である。これは、筆者も諸先輩から繰り返し反省の弁として聞かされたことである。国内の物価が安定していたこと、そして資産価格は金融政策の対象ではないという見方があったことが資産価格上昇への対応を遅らせ、そのためその後急激な規制の導入を招き事態を悪化させることとなった。

バブルが発生しているという現状認識は難しく、その崩壊が世界のどこで発生するかを予測することは困難ではある。しかし、警戒していればその対応は自ずと違って来る。バブルの拡大は持てるものと持たざるものとの格差を拡大し、それが崩壊したときの負担は国民全体が背負わされることになる。経済の拡大に対しても慢心は許されない。

〈特集解題〉

科学技術立国日本を支える
若手研究者育成に向けて

文部科学省科学技術・学術政策研究所の「2018年2月調査『博士人材追跡調査』第2次報告書」によると、博士号を取得し大学や公的研究機関に就職した半数以上の若手研究者は3年半後も任期付き雇用にとどまっている。任期制雇用の不安定な環境での研究は若手研究者のキャリア形成に深刻な問題をもたらしている。不安定さゆえに短期的な成果を求められ、長期的な展望に立った研究に取り組む意欲が奪い取られる。また結婚や子育てといった人生設計への将来不安からも閉塞感が広がっており、日本において博士号の取得と研究者の道を歩むことは魅力的なキャリアではなくなりつつあるとも言われている。多くの学識者やノーベル賞受賞者も日本の科学技術衰退を懸念するとともに人材育成の重要性を説いている。天然資源に乏しい日本にとって知識や技術そして人材は重要な資源であり、そこへの投資は国の発展にとっても重要なはずである。このような問題意識から今回の特集では日本の若手研究者の育成とその実態に焦点を当てたいと考えた。

まず、特集の冒頭として早稲田大学の綾部広則先生には、これまでの日本の科学技術系人材育成についてご執筆いただいた。現在多くの若手研究者が直面している雇用や労働の問題が発生するに至った背景について、政策的側面から説明していただいている。これら諸問題は、これまでの科学技術系人材育成政策が優秀な研究者をいかに数多く確保するかに眼が向けられ、その後の就職や雇用については自己責任の問題とされてきたことと合わせて、研究者の任期制雇用の導入が進んだことに起因していると考えしている。

科学技術振興機構研究開発戦略センターの永野博先生には、これからの日本がめざすべき若手研究者育成の方向性についてご執筆いただいた。欧州における若手研究者支援の代表的事例をいくつか取り上げ、各国プログラムの特徴とそこから見えてくる共通点につい

て述べている。欧州においても若い優秀な研究者が海外、主に米国に流出してしまうことが問題となっていたが、若手研究者支援プログラムが頭脳の流出を止めていると考察している。また、これら欧州の取り組み事例の優れた発想に着目し、変革を求めたい日本の若手研究者支援制度のポイントについて説明していただいている。

農業・食品産業技術総合研究機構の後藤新悟氏には、ご自身の博士号取得から現在に至るまでのおよそ10年間にわたるポスドクと任期付研究員時代の経験についてご執筆いただいた。これまでに所属してきた研究機関での労働条件や長時間勤務になりやすい研究職を取り巻く環境、そして雇用期間の終了の都度行ってきた職探しの実態と研究者が安定した職を得ることの難しさについてご紹介いただいている。

永野氏の論稿の中で紹介されているが、海外でも自国の発展と優秀な頭脳の国外流出を止めるための取り組みが行われている。欧州における若手研究者支援プログラム共通事項の1つとして、できるだけ若いうちに研究者として独り立ちすることを支援する取り組みがあげられているが、ノーベル賞受賞者の業績は40歳以前の若いころが多いと言われていることから、若手研究者の支援や人材育成は日本の科学技術発展にとっても重要な要素であろう。

様々な政策の中で博士号取得者そして研究者が増えた日本ではあるが、身近に研究者がいる人はそれほど多くはないのではなかろうか。一般的に科学系の研究者は白衣を着て実験をしているイメージはあると思われるが、その置かれている立場や労働環境の実態についてはイメージしにくいはずだ。今回の特集で若手研究者の置かれている環境や人材育成の進むべき方向性について考えていただけることを期待したい。

(主任研究員 戸塚鐘)

日本の科学技術系人材育成政策(1990-2017)

綾部 広則

(早稲田大学理工学術院)

特集

科学技術立国日本を支える若手研究者育成に向けての現状と課題

1. はじめに一研究者からHRSTへ

科学技術系人材と聞けば、研究者¹を連想する方が多いのではないか。研究人材あるいは博士人材などと呼ばれるように、科学技術系人材といえば、一般には研究者をさす場合が多い。しかし近年、OECDを中心に、HRST (Human Resources in Science and Technology。以下、一般的な意味での科学技術系人材との混乱を避けるためにHRSTと記載) という概念で科学技術系人材を捉えようという動きがある²。HRSTとは、「科学技術分野で大学を卒業したか、あるいは卒業はしていないが、科学技術分野で大卒以上のレベルが要求されるような職業に従事しているかのいずれか一方の条件を満たす者」³のことをいう(なお双方を同時に満たす人材をHRSTC (HRST Core) という)。つまり、博士号を有し、最先端の研究に従事するような研究者だけでなく、科学技術に関わる広範な人々を含めて科学技術系人材を捉えようとするのがHRSTである。

このようにHRSTに注目が集まっているのは、イノベーションが重視されるようになったからである。海外では、ハイテクへの関心が高まった1970年代以降、イノベーション政策への関心が高まり、それは冷戦の終結による軍民転換の進展によって一段と加速された⁴。日本ではやや遅れて2000年代に入ることから徐々に政策の中でもイノベーションという言葉が登場するようになっていったが、初めて政策の中に位置づけられたのは、2006年の第3期科学技術基本計画であった。2008年には議員立法によって「研究開発力強化法」(平

成20年法律第63号)が成立し、初めて法律の中にイノベーションという言葉が用いられた。さらに2013年には科学技術イノベーション総合戦略が閣議決定事項となり、2014年には、総合科学技術会議が総合科学技術・イノベーション会議となった。

周知のようにイノベーションは、さまざまな要素をそれまでとは異なる形で「新結合」させることにより、それまでなかった新しい財の生産やその販路を生み出すことである。技術革新という訳語があてられたこともあって、日本ではもっぱら科学技術によるイノベーションが想起されがちだが、イノベーションの源泉は科学技術に限らない。したがって、その担い手も科学や技術の研究に携わる研究者に限られるわけではない。こうしてイノベーションが重視されるとともに、科学技術系人材の対象範囲もせまい意味での研究者からHRSTへと広がったのである。

ところがそれは知識生産における研究者の位置づけや役割を大きく変えることになる。研究者でなくとも新しい知識を生み出すことができるのであれば、研究者は知識生産において特別な存在ではなくなるからである。それは研究者の地位低下を意味する。これが後述のポストク問題を始めたとした研究者の雇用・労働問題の解決を阻害する要因になっている可能性がある。

2. 科学技術系人材育成政策—量的拡大化路線の蹉跌

もちろん、研究者の雇用・労働問題が引き起こされたそもそもの原因は、これまでの科

学技術系人材育成政策が、いかに優秀な研究者を数多く確保するかという「入口」の問題ばかりに眼を向け、「出口」の問題、つまり博士課程修了者の就職問題については、本人の自己責任の問題だとして置き去りにしてきたことにある。

たしかに1960年代の理工系ブームの時代ならば、民間企業や大学における研究者の需要増に対応すべく、入口問題が重要な課題となる。だがブームは一過性に過ぎない。したがって、出口の問題についてもあわせて考えておかなばならない。ところが出口の問題に関する具体的かつ有効な対応策がとられることはなかった。こうして、80年前後になると、オーバードクター（OD）⁵問題と呼ばれる博士号取得者の就職難が顕在化することになる。

しかし、OD問題が顕在化しても出口問題に対する意識が高まったわけではなかった。前年の学術審議会答申「学術研究体制の改善のための基本的施策について」の提言を受けて、85年に日本学術振興会の特別研究員制度⁶として誕生したポストドクトラル・フェローシップ制度は、確かに一部の無職無給ODの救いになった可能性はあるが、その主眼はOD問題の解決よりは、むしろ大学院博士課程の在籍者数の低迷を打開することにあつたからである。しかも産業界での採用増（ただし修士課程が中心）や第二次ベビーブーム世代の大学進学にともなう教員採用増により、出口問題に対する意識はますます希薄化することになった。

こうして90年代に入ると、量的拡大化政策が進むことになる。そのきっかけとなったのは、91年11月の学術審議会答申「大学院の量的整備について」であった。そこでは、2000年の社会人・留学生を含めた大学院生の数が91年の少なくとも2倍程度に拡大すべきだとされた。半年前の91年5月の学術審議会答申「大学院の整備拡充について」を契機に大学院重点化が広がり始めていたこともあって、大学院生は増加の一途をたどった。さらに96年から始まった第1期科学技術基本計画では「ポストドクター等1万人支援計画」が盛り込まれ、95年度には4,000人足らずであったポストドク（リサーチアシスタントも含む）は2000年度に1万人に達した。

このように入問題への対処は積極的になされた一方で、出口問題への関心は希薄なままであった。むしろ「平成5年度以降の高等教育の計画的整備について」の大学の新增設

抑制のような、出口問題を悪化させかねない政策がとられた。

もちろん、各種答申において研究者の需要予測が行われていたように、出口問題がまったく考慮されなかったわけではない。98年8月の学術審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革の方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学」でも、2010年度の大学院生数の目標値を前年10月の諮問の30万人から25～30万人へと控えめに修正するなど、出口問題を意識していた形跡はある。

しかし、2002年7月の科学技術・学術審議会人材委員会の第1次提言においても、いかに優秀な研究者を多く養成するかという入口問題ばかりが議論され、出口問題への関心は希薄であった。したがって、2000年代になってポストドク問題⁷が深刻化するのも当然の帰結であった⁸。

3. 科学技術政策—量的投資拡大政策から「改革」へ

ポストドク問題のような研究者の雇用・労働問題が発生したのは、このように科学技術人材育成政策が量的拡大化路線を邁進してきたことによるが、もちろんその背景には90年代以降の科学技術政策の影響もある⁹。

先に述べたように90年代に研究者の量的拡大化政策がとられたのは、この時期、科学技術政策でもヒト・モノ・カネを研究開発システムに大量に投入しようとする量的投資拡大政策がとられたからであった。その背景には、先進諸外国に比べた大学院博士課程修了者数の少なさを問題視する声や、『大学貧乏物語』¹⁰や「頭脳の棺桶・国立大学の荒廃」¹¹のように大学の施設・設備の老朽化・狭隘化を訴える声、さらには諸外国に比べた政府研究開発投資の少なさを問題視する声（92年から3年連続で民間企業の研究費が前年度割れを起こした）など、日本の研究開発システムへのインプット不足を指摘する声があった。こうして諸外国に負けじと、ヒト・モノ・カネを研究開発システムに大量に投入しようとする量的投資拡大がとられた。95年には議員立法で科学技術基本法が制定され、第1期科学技術基本計画が始まった96年から5年間で総額17兆円の政府研究開発投資がなされたのもこうした背景があつたことだった。

ところが、ヒト・モノ・カネというインプットをいくら増やしたとしても、日本経済の活性化というアウトカムが得られるとは限ら

ない。事実、論文や特許の数といったアウトプットは増えたが、研究開発の成果によって誰の目にも明らかなほどアウトカムが得られたわけではなかった。もちろん、アウトカムが眼に見えて増えないのは、研究開発の成果が即座に実用化に結びつくわけではないためである。

しかしながら、他方で、アウトカムが得られないのは、大学や研究機関に問題があるのではないかと考えられた。こうして2000年代に入る頃から、科学技術システム改革という名のもと大学や研究機関に対する改革が始まった。

そこにはさまざまな要素が含まれるが、基本的な考え方は、競争的な研究開発環境の必要性を訴えるものであった。したがって、研究者についても、競争的な環境におくことが求められた。とくに若手研究者に対しては、「30代半ば程度までは広く任期を付して雇用」¹²するという方針が示された（そのために若手研究者の自立性向上を図るために教授から独立して活躍できるような制度改正も求められた）。また、「研究者が、適性に応じて、研究開発の企画・管理等のマネジメント、研究開発評価、知的財産権等研究開発にかかわる幅広い業務に携わることができるよう、多様なキャリア・パスの開拓」¹³を図ることも求められた。

これら第2期科学技術基本計画で示された方針は、第3期科学技術基本計画以降にも引き継がれた。その後も、いくつか新しいアイデアが盛り込まれてはいるものの、基本的な認識は大きく変わっていない。

4. 任期制とその諸問題

このように量的投資拡大政策によって、ただでさえ、ポストクの雇用問題が生じていたのに、そうした状況をさらに悪化させ、研究者の雇用不安を助長するどころか、将来展望を描けなくさせることになったのが任期制の導入であった。

任期制については、理化学研究所の国際フロンティア研究システムのように86年に導入した機関はあったが、まれなケースであった。ところが、97年6月に「大学の教員等の任期に関する法律」（平成9年法律第82号）が制定されると、大学でも任期制の導入が進み、98年度から2004年度までに国立大学を中心に助手ポストは約1,000名減少した（助手以外のポストは増加）。こうして2000年代なかばに

は「高学歴ワーキングプア」¹⁴という言葉さえ現れた。

任期制は、競争的研究開発の必要性を求める、この時期の科学技術政策の理念に沿うものであった。任期制を導入すればなかば強制的に機関を超えた教員・研究者の移動を行わせることが可能になる。しかも任期満了後に次の職を得るためには、在職中に業績をあげなければならない。このように任期制は、研究者の流動化促進と業績向上（ただし、そこで増えたのはアウトプットであったが）につながる一石二鳥の方策であった。

いずれにしろ、任期制によって大きなしわ寄せを被ったのは若手研究者であった¹⁵。当初、雇用問題という性格が強かった若手研究者の問題は、いまや複数の有期雇用職を渡り歩くという有期雇用を前提としたものとなりつつある。

2000年代なかばごろから、学協会のなかにはポストク問題の解決に向けた取り組みを始めるところが現れた。しかし一部の大企業を除き、ポストクの採用には消極的な企業が多く、民間企業での採用増という解決策の見通しは明るいとはいえない。

そこでもう一つの方策として登場したが、キャリアパスの多様化であった。これはポストクや博士課程学生を大学や研究機関の研究者、民間企業の研究者とは異なる「第三の道」に振り向けようとするものであり、第2期科学技術基本計画の「多様なキャリア・パスの開拓」という方針とも合致するものである。そのアイデアとなったのがヒューマン・フロンティア・サイエンス・プログラム(HFSP)と欧州科学財団(ESF)によって2001年に提唱された科学技術系人材のキャリアパスモデル(ツリーモデルとよばれる)であった¹⁶。それは大学や研究機関の研究者となることを目標とするキャリアパスだけでなく、それ以外のキャリアパス(ノン・アカデミックキャリアパスという)をも推奨するものであり、さらにアカデミックキャリアとノン・アカデミックキャリアの両者の間を異動しつつキャリアアップを図るという理想像が描かれている。

しかし、そもそも第三の道として想定されているノン・アカデミックキャリアの需要が小さいため、ポストク問題の抜本的な解決になり得るかは疑わしい。

5. むすびー科学技術系人材育成政策への示唆

このように、90年代以降、日本の研究者の役割と位置づけの変化とともに、その地位は次第に低下しつつある。直接の原因は、出口問題を十分に考慮せず、量的投資拡大路線に邁進してきた科学技術系人材育成政策に求められるが、その一方で、この時期の科学技術政策にも原因がある。

いずれにしろ90年代以降の科学技術系人材育成政策は、量的拡大化政策の失敗により、若手研究者を中心に就職難という雇用問題が発生しているのに、さらに輪をかけて将来の展望を描けなくさせるものであった。

もちろん、こうした解釈になるのは、筆者が想定する研究者像が旧いためなのかもしれない。スポ根漫画が流行らなくなった現在、愚直な努力を続ける研究者など穀潰しにみえるかもしれない。しかし知識生産のコア(HRST Core)に位置する研究者がイノベーションの創発において果たす役割は軽視できないだろう。90年代以降の政策は、そうした知識生産のコアに関わる研究者を増やすどころか、減らすことに寄与する政策であった。近年、イノベーションを手放して称賛する風潮がみられるが、これとて科学技術系人材育成政策に悪影響を及ぼす政策となる可能性がないか、批判的に吟味する必要がある。

※特に断りのない限り、URLの閲覧日は2018年2月9日である。

- 1 本稿では、理工系分野の研究者を念頭において議論を進める。
- 2 小林信一「科学技術政策における人材問題」『科学技術政策の国際的な動向 [本編]』科学技術に関する調査プロジェクト調査報告書 (調査資料2010-3), 国立国会図書館調査及び立法考査局, 2011年, <http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/document/2011/201003.pdf>
- 3 OECD, *Manual on the Measurement of Human Resources Devoted To S&T: Canberra Manual*, Paris: OECD, 1995, p.16, <https://rio.jrc.ec.europa.eu/en/library/canberra-manual>
- 4 詳細については、例えば小林信一「科学技術イノベーション政策の誕生とその背景」『科学技術社会論研究』第13号, 2017年, 48-65頁。
- 5 オーバードクター (OD) とは、「就職の意志をもちながら未就職の状態において研究を続けている大学院博士課程出身者」(日本学術会議第10期学術体制委員会オーバードクター問題検討小委員会) のことをいう。具体的には、①博士号取得後も、研究生・研修生・日本学術振興会奨励研究員などの形で学内において研究を継続する者 (学位取得OD)、②①と同じく学内で研究を継続しているものの、博士号を取得していない者 (学位未取得OD)、③博士課程の単位は取得しているが、既定の年数3年を超えて在籍 (留年) し、しかも定職なしに研究を続けている者 (在学OD。ただし、実質的には単位を取得しているが、在学を延ばすために単位取得

の届出を遅らせている者を含む)、④外国の大学・研究所などの博士研究員 (Post Doctoral Fellow) などになっている者 (海外OD、外国OD)、⑤大学院退学後、大学・研究所などに籍をおかずに研究を続けている者 (無所属OD) があつた (中山伸樹「オーバードクター問題と『研究者市場』」中山茂・後藤邦夫・吉岡斉編著『通史—日本の科学技術 (第4巻)』学陽書房, 1995年, 282頁)。

- 6 特別研究員制度発足以前にも、奨励研究員制度 (1959年発足) があつたが、採用期間はわずか1年であったため、それを2年間に延長するとともに対象を博士課程在籍者にも広げ、さらに研究奨励金増額や科学研究費補助金の申請資格を与えるなど大幅に充実を図つたのが特別研究員制度であつた (http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318486.htm)。
- 7 ポスドク (postdoc) とは、post-doctorate または post-doctoral fellow の略称である (ポストドクターは和製英語)。具体的には、「博士の学位を取得後、任期付で任用される者であり、①大学等の研究機関で研究業務に従事している者であつて、教授・准教授・助教・助手等の職にない者、②独立行政法人等の研究機関において研究業務に従事している者のうち、所属する研究グループのリーダー・主任研究員等でない者を指す。(博士課程に標準年限以上在学し、所定の単位を修得の上退学した者 (いわゆる「満期退学者」) を含む。)」のことをいう。ポスドクが最も多いのは理学 (35.5%) であり、工学 (23.4%)、保健 (14.7%) と続く。年齢構成では、いずれの分野も30～34歳が4割と最も多いが、40歳以上も1～2割程度存在する (2012年11月在籍者)。以上の点に関する詳細は、篠田裕美・小林淑恵・岡本拓也『ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—大学・公的研究機関への全数調査 (2012年度実績)—』調査資料232, 文部科学省科学技術・学術政策研究所, 2014年, <http://hdl.handle.net/11035/2997>をみよ。
- 8 もっとも日本だけ対応が遅れたわけではない。イギリスを例外として海外でもポスドク問題が政策的課題として検討されるようになったのは、2000年以降である。
- 9 以下、本節の記述は、綾部広則「ポスト冷戦期日本の科学技術政策」『岩波講座現代第2巻ポスト冷戦時代の科学/技術』岩波書店, 2017年, 93-118頁にもとづく。
- 10 有馬朗人『大学貧乏物語』東京大学出版会, 1996。
- 11 遠藤正武「頭脳の棺桶・国立大学の荒廃—東大も京大も阪大もスラム化する」『AERA』1991年5月28日。
- 12 「第2期科学技術基本計画本文」
<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/honbun.html>
- 13 同書
- 14 水月昭道『高学歴ワーキングプア—「フリーター生産工場」としての大学院』光文社, 2007年。榎木英介『博士漂流時代「余った博士」はどうなるか?』ディスカヴァー・トゥエンティワン, 2010年。
- 15 外国人の大学教員には、84年まで任期が付されていた (ただし、82年9月に「外国人教員任用法」(昭和57年法律第89号) が施行されるまでは、教授会やその他運営に関する議決への参加権すら認められていなかった)。なお、外国人教員任用法に任期制が付された背景には、日本人を含めた国公立大学の教授に任期制を適用するための突破口としたいという意図が、与野党を問わず政治家にあつたという指摘がある (喜多村和之『大学教育の国際化—外からみた日本の大学』(増補版) 玉川大学出版部, 1987年, 82頁。)。このように任期制は90年代に突如として浮上したのではなく、以前より根深く存在していた課題であつた。
- 16 HFSP and ESF, *Toward a New Paradigm for Education, Training and Career Paths in the Natural Sciences*, Report on a Meeting held in Strasbourg, France, November 29-30, 2001 on International Training and Support of Young Investigators in the Natural Sciences, HFSP and ESF, 2001, <http://www.hfsp.org/sites/www.hfsp.org/files/webfm/Communications/FundersReport2002.pdf>.

日本の若手研究者育成はどこを目指せばよいのか？

永野 博

(科学技術振興機構研究開発戦略センター特任フェロー)

1. 若手研究者支援プログラムの代表的事例

優秀な若手研究者の支援が大事だという考えは今に始まったことではない。いくつかの事例をあげれば、英国では1983年に王立協会のユニバーシティ・リサーチ・フェローシップ (URFs) がスタートしている。これは毎年約35人程度のポストドク (1回から3回までのポストドク経験者で、まだ大学において終身雇用ポストを有していない者) を採用し、8年間支援するもので、支援中、または終了後には世界トップ大学の教授になったりしている。2010年に弱冠36歳でノーベル物理学賞を授与されたノボセロフ博士は、その一人である。支援金額としては最初の5年で総額50万ポンド (約7,550万円) が支給され、これは給与と研究資金が中心である。

2001年にスタートしたスウェーデン戦略研究財団の「未来のリーダー」プログラムは、研究の優秀さとリーダーになりうる能力を持つ博士号取得後4年から7年までの40歳以下の若手研究者を、3年ごとに20名採用している。支援期間は5年間だが、最初の3年半の間に毎年、合宿を行い、社会システムの理解、研究倫理、価値観、多様性、統率力、コミュニケーション、知的財産など、将来のリーダーとして持つべき素養を徹底的に教育している。支援金額は5年間で1,200万クロナ (約1億7千万円) である。採用プロセスに1年間をかけているが、採用後は自由に研究させている。

欧州統合の象徴である欧州連合 (EU) は2007年、それまでの産業競争力の強化一本鎗の政策を大転換し、優秀な個人としての研究者がリードする基礎研究を支援する機関として欧州研究会議 (ERC) を設立し、全世代にわたる研究者を支援している。なかでも若手研究者の支援には力を入れていて、当初の計画では10年以上の研究実績のある研究者を対象とする上級助成金と旧若手助成金 (博士号取得後2年から12年まで) に2 : 1の割合の予算をあてる予定だったが、若手からの要望の多さに対応し、資金配分の割合を1 : 1に変更した。また、若手の中でも実績がなく不利な博士号取得後2年以上7年以下の若手研究者が資金を獲得できるよう、旧若手助成金を、若手助成金 (博士号取得後2年以上7年以下の研究者) と独立移行助成金 (7年を超え12年以下の研究者) の二つに分割し、予算の割合を1 : 1にした。結果的に欧州研究会議の予算 (2014年から2020年までの7年間で130億ユーロ、約1兆8千億円) の3分の2は、これらの若手研究者の支援にあてられている。各研究代表者に対する支援金額は5年間で、若手助成金の場合150万ユーロ (約2億1千万円)、独立移行助成金では200万ユーロ (約2億8千万円) である。2016年には若手助成金で325人 (うち日本人3人)、独立移行助成金で314人 (うち日本人1人) が採用されている。この2つの若手研究者を対象としたカテゴリーで、2007年の助成金発足以降2016年ま

で、日本人の若手研究者は149人が応募し、23人がグラントを獲得していて、意外と多い。これらの研究者は日本から応募したというよりは、もともと欧州の研究所に在籍していた者が多く、その半数近くは英国であり、次いでドイツが多い。

表1 欧州研究会議助成金の対象となっている外国籍研究代表者数 (2007年～2016年)

	若手助成金・独立移行助成金	上級助成金	計
米国	162	93	255
カナダ	60	10	70
ロシア	40	9	49
インド	43	2	45
オーストラリア	37	6	43
日本	23	6	29
中国	27	0	27
ニュージーランド	10	6	16
アルゼンチン	15	0	15
その他	64	8	72
計	481	140	621

出典：欧州研究会議資料

2. 若手研究者支援プログラムに共通することは何か

これらのよく知られた若手研究者支援プログラムは、スタートした時期は異なっているが何か共通することはあるのだろうか。いくつか共通点を取り上げてみたい。

(1) アーリーインディペンデンス

まず気がつくことは、アーリーインディペンデンス、即ち、できるだけ早く研究者として独り立ちすることを目指している。ノーベル賞受賞者の受賞した業績が40歳以前の若い頃が多いということと符合する。アーリーインディペンデンスのために若手研究者に十分な資金を出し、好きなところで研究させることが世界標準となっているといってもよい。

欧州の見方では、米国では大学院システムが確立していて、能力があれば早くから独立して研究することができるので、優秀なポストドクの多くが米国に行ってしまうことを問題視していた。欧州研究会議のプログラムは、米国に対抗するという意味もある。これまで上級助成金も含めたすべてのグラントで、EU外から応募して採用された203人の研究代表者のうち172人は米国からであるが、172人

のうち125人が欧州国籍の研究者であることは、優秀な欧州出身の研究者を欧州に戻すという政策が成功していることがわかる。

(2) リーダー教育

次に気がつくことは、将来のリーダーの養成である。スウェーデンのプログラムでは名称どおり積極的なリーダープログラムを遂行している。このプログラムでは、①しっかりした自己認識を持つことと、他者に意欲を持たせ鼓舞する能力、②リーダーとしてふるまう中で、コミュニケーションを使う知識と能力、③どのような社会システムの中で勤務しているかを理解する能力と、戦略的、長期的な思考能力、④大きな組織をリードする責任感と、社会に最大の利益をもたらす活動を引き受ける用意のあること、という具体的な目標を掲げている。優秀な若手研究者の支援にあたり、このような異なったゴールを同時に達成していくことを求めていることが、当然のように行われている。

英国王立協会のプログラムでも、もともと、研究の世界に留まらず、リーダーを養成することが目的なので、研究者には、協会の主催する研究倫理、メディアとの対応などをテーマとした集まりへの参加義務がある。欧州の若手研究者支援プログラムでは、1件あたりの金額が大きいことからチームを組むことが必要であり、このチーム運営能力を磨いていくことで、必然的にリーダーとしての素養が備わることになる。

(3) 活発なポスト移動

第3にはモビリティの高さである。欧州における優れた若手研究者の支援プログラムでは、そもそも申請にあたっては外国でのポストドク経験を条件としていることが多い。スウェーデンの「未来のリーダー」プログラムでは、出身の大学に戻ることはできない。欧州研究会議のグラントでは、自分の好きな研究所で研究できることは当然だが、研究所に交付される研究資金は、研究者が研究期間中に他の機関に移る場合は簡単に次の機関に移転できるように契約で規定している。また、欧州

連合は、自由に行き来をすることを可能とする欧州経済圏になぞらえ、研究者、研究施設・装置、研究データなどについての自由な流通を目的とする欧州研究圏の実現を最優先課題としており、域内における自由な研究者の移動に力をいれている。

(4) 若手支援にける信念

第4は私の個人的印象かもしれないが、将来の世界は若い世代の肩にかかっているので次世代の研究者の育成は現役世代の責務であるという発想が欧州にはあるように感じられる。このような信念が、政府というわけではなく、アカデミア（学界）に共通して存在しているの、ここに紹介しているような若手研究者支援プログラムが政府主導ではなく、ボトムアップで生まれてくるのではないかと考えている。

3. 日本のシステム変革で訴えたいこと

ここで明らかになった欧州における優れた若手研究者支援のプログラムの発想から考え、どうしても変革してほしいわが国のシステムをいくつか取り上げてみたい。

(1) 博士後期課程の学生の授業料の無償化と生活費の供与

若手研究者の支援といっても、突然、彼らを支援することを決めれば問題が解決するわけではない。ここでは高等教育、特に博士後期課程との関係に触れてみたい。わが国の博士後期課程では、院生は毎年、授業料を納入する。欧州の大陸諸国では学部も無料のところが多いが、博士課程で授業料を取るところはないばかりか、彼らはほぼ一人前の研究者として扱われ、生活費も支払われていることが多い。じつはこれは授業料が高いといわれる米国においても、名だたる研究大学の理工系博士課程においては同じである。日本だけが世界のスタンダードとかけ離れていることを認識しなければならない。博士課程の定員を埋めなくてはならないとか、埋まらないので外国人で埋めたため、あとでその面倒で時間をとられるというような話がでてくるので

は本末転倒である。最近、高等教育の無償化の話題が出ているが、しっかりした学生のみを博士課程に入学させ、彼ら全員の授業料を無償化し生活費を支給する方がよっぽど先ではないだろうか。なぜその話が全く話題にもならないのかは理解できない。

(2) 研究支援プログラムの制度的安定性

欧州の若手研究者支援プログラムをみて驚くのは、プログラムの息が長いことである。何よりプログラムを大切にしている。英国王立協会のユニバーシティ・リサーチ・フェローシップは1983年に始まり、それ以降、プログラムとしては何も変わっていない。従来、毎年、33人～35人を採用してきたが、最近では他の資金も活用し支援する人数を増やしつつあり、2017年は57人を採用した。スウェーデンの「未来のリーダー」プログラムも2001年から3年ごとに着実に募集を続けていて、これまでの成果を誇っている。

欧州研究会議のグラントも2007年にスタートしてから、博士号をとって7年までの研究者が、よりグラントをとりやすいような調整は行われているが、プログラムの本質は同一である。プログラムを変えないという裏には、プログラムをスタートする際に、プログラムの意義、実効性を真剣に事前評価しているという事実がある。即ち、2004年から別の欧州組織により欧州若手研究者賞を運営し、試行的な事業の実施により不具合を調整してから本格的な実施に動いている。スタートしてからも、グラントへの研究者側からの指摘を受け付けていて、毎年、どのような指摘があったのでどこを改めたかということ明らかにしている。

現在、欧州研究会議では新しく、複数の専門分野の研究代表者が一緒になって申請する大規模なシナジーグラントと呼ばれるグラントを作ろうとしているが、この場合も先ず2012年と2013年の2度、採択した後は新規採択を行わず、採択課題の進行状況の調査、評価などを行い、その結果を踏まえ2018年から毎年、採択していくという決定をしている。プログラムを、受益者である研究者と一緒に

なって良いものを作り、一度できたら、それを微修正は加えながらずっと守っていくというスタイルである。日本のように、ある制度ができて、たとえうまく動いているプログラムであっても何年か経つと、何か変えないと継続して予算をとることができないので新たな助成プログラムに変更するという発想がどこから生じてくるのか、欧州のファンディング機関には全く理解できないだろう。

(3) 流動性への評価

若手研究者の能力は、国の内外の多くの人や環境を知ることで格段に高まる。既に上で述べたように、欧州の若手研究者支援のプログラムでは、前提条件として海外でのポストドク経験の必要性や、博士号を取得した大学での研究を認めないなど、流動性を意図的に高める施策がとられている。日本の場合、流動性が悪い、悪いといいながら、同じ大学に学部から大学院、研究者と留まっていることが多い。これでは発想の転換もできないし、場合によっては教授の大きなプロジェクトの一員として働くようになってしまい、いつになっても本物の研究者にはなれない。

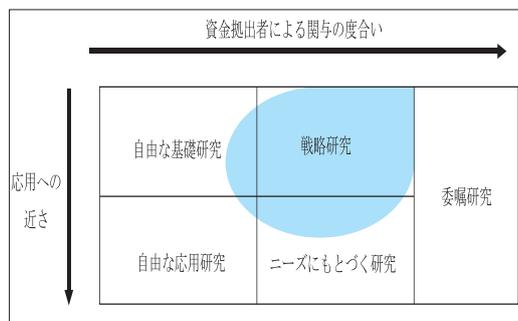
欧州連合における研究開発推進事業においては準加盟国という制度があり、イスラエル、トルコ、スイスなどの国が、一定の計算式で算定した金額を支払い、加盟国と同様な扱いで欧州連合の研究開発活動に参加し、自国の研究者の流動性、研究効率を高めている。極端な話ではあるが、日本もそのくらいの気力を持って、いっそ、準加盟国として欧州連合の研究開発活動のメンバーになることくらいを考えてもいいのではないだろうか。

(4) 戦略研究で行うこと

戦略研究というと、日本では特定の戦略目標を実現するための研究と理解されているが、スウェーデン戦略研究財団では、資金拠出機関による関与はある程度あるが、応用を考えるとからは一歩、距離をおいた研究を戦略研究と呼んでおり、戦略研究だからといって、日本のように特定の狭い戦略目標に関連づけられることはない。戦略というと、何

か直ぐ社会的・経済的なアウトプットに結びつくような発想をやめ、長期的展望をもち、研究のフロントランナーとして戦えるリーダー的人材の輩出を目的とした事業を戦略研究事業とするという発想の転換があってもよいのではないだろうか。

表2 スウェーデン戦略研究財団における研究分類



出典：スウェーデン戦略研究財団資料

4. まとめ

欧州における若手研究者支援の現状を踏まえ、わが国の研究システムの変革への視点を取りまとめてきたが、これらの多くは米国、あるいは米国と交流の密になっているアジア各国においても既に実現している。わが国では、何度も海外調査を行うものの、このような内容を記載した報告書を作って終わりということが続いている。無作為のうちに犠牲になっているのは若手研究者である。結果的にわが国の研究効率は悪く、教育の国際競争力も落ちつつある。既得権益層からの自浄作用が期待できないのであれば、国立大学の学長に優れた外国人を呼ぶ、若い世代に経営権を譲渡することなどによりシステム改革を実行し、幅広い関係者のマインドセットの転換を求めていく必要がある。

【参考文献】

「世界が競う次世代リーダーの養成」永野 博、近代科学社、2013年

ポスドクと任期付研究員の就業環境とその実態

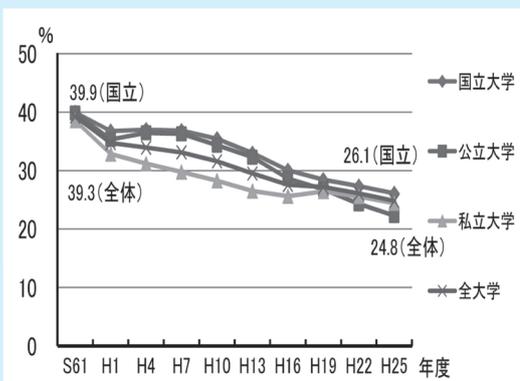
後藤 新悟

(国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構)

近年、日本の科学者によるノーベル賞受賞が続いているが、彼らからは日本の大学や公的研究機関（アカデミア）の若手研究者の状況を危惧する声が相次いでいる。それは若手研究者を対象としたポストの割合が年々減少し、任期付きの職が拡大しているからだ（図1）。この大きな要因として国から人件費など

として大学に交付する「運営交付金」の減少が挙げられる。ベテランの教員を解雇することができないため、若手の職を減らしている状況である。我々の組織でも同様の状況にある。それにともない若手の任期付きの職が拡大し、いまや35歳以下の研究者の半分以上が任期付き職である（図2）。引用したデータは少し古いため、現在ではさらに拡大していると考えられる。

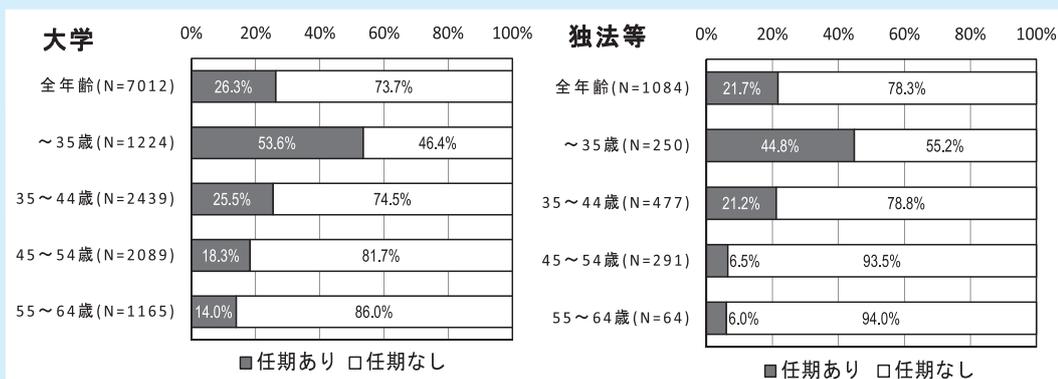
図1 大学における40歳未満本務教員比率



〔第7期人材委員会提言〕平成27年1月27日科学技術・学術審議会人材委員会より引用

アカデミアにおける研究者の任期付き任用にはポスドク (Postdoctoral researcher) と任期付研究員や助教に分けられる。ポスドクとは大学院にて博士号取得後に任期制の職に就いている研究者のことを指す。非常勤の身分であり、多くが単年度契約で在籍できる期限は3～5年が多い。雇用財源が科研費や国のプロジェクトなどの研究者が獲得した研究費である。ポスドク制度は博士号取得後

図2 大学・公的研究機関における任期付任用の状況



自然科学系の学部・研究課を対象、ポスドクが含まれている
科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」NISTEP REPORT No.123 (平成21年3月) より

の若手研究者にとっては重要なキャリアパスであり、1～数ヶ所の大学や研究機関で研究を行い、研究スキルを身につける。そして、論文や特許等の業績とポストク先やその関係機関とのコネクションをつくり、大学や研究機関の常勤職を目指す。

ポストク（博士号取得後すぐに常勤職を得る研究者もいるが）を経て大学や研究機関の常勤職（任期付研究員、助教等）を得てもその多くが任期付きであることが多い。3-5年の任期でここでもまた業績やコネクションをつくり任期なしの研究職（大学の准教授や研究機関の主任研究員）を目指すことになる。

筆者の場合は主に植物科学の分野に身を置き、1年半の大学でのポストク、国の研究機関での6年間半のポストク、3年間の任期付研究員を経て、国の研究機関での任期なしの研究員の職を得ることができた。このとき、年齢は40歳になっていた。筆者が実際に経験してきたポストクと任期付研究員の就業環境とその実態について報告したい。

1. 労働環境について

筆者が国の研究機関でポストクをしていたときは単年度契約で最大5年まで契約を延長することができた。給与は同年代のサラリーマンの平均月収より若干よいが、賞与、交通費、住宅手当、残業手当、昇給、退職金はない。年齢と専門性、学歴から考えると厳しいものがあつた。勤務時間は8時間の条件であつたが、実際には12時間以上は勤務しており、実験の内容によっては土日出勤も珍しくなかつた。祝日は当然のように出勤していた。これらに対して残業手当はつかないため時給に換算すればかなり低い賃金である。筆者だけでなく、同僚のポストクも同じように働いていた。筆者を含め多くのポストク、任期付研究員の長時間にわたる勤務は上司に強要されたわけではなく、自らの意思である。

生物の研究においては他の研究者や前任の研究者による知見を土台にして、仮説を立てそれを実験によって証明することが研究の流

れである。しかし、生物を相手に研究する場合に仮説どおりの結果にはならない。そこでその結果を踏まえ、次の仮説を立て、また実験によって証明を行っていく。これが研究の醍醐味の一つであり、仮説を証明できたときの喜びは何ものにも代えがたい。だが、このように一つの最終的な研究成果が出るまでも長い時間がかかるため、同時並行であらゆる可能性を考え、複数の仮説を立て実験を進めることになる。ましてや、任期の中で研究成果を出すためには、必然的に行わなければならない実験が多くなり、長時間の勤務になる。このような長時間勤務でも、若手研究者は情熱をもって研究に取り組むであろう。しかし、最初のうちは情熱をもって取り組み、長時間の勤務もまったく苦にはならないが、研究がうまくいかないと次第に心が削られ、精神的に追い込まれていく。国のプロジェクト研究によっては研究計画どおりに成果がでないと、研究費が削減され、最悪の場合には研究費の打ち切りとなるため、ポストクにかかるプレッシャーは相当なものになる。また、世界中にいるライバルたちより先に成果を出し、論文を掲載されなければならないプレッシャーも大きい。こういったプレッシャーによって心を痛めて休みがちになる数人のポストクを目のあたりにしてきた。まして結婚し家族を抱えている場合にはそのプレッシャーは計り知れない。我々の組織では運用されているが、年長の研究者が若手研究者に助言を行うメンタリングプログラムの整備が必要であろう。

また、国のプロジェクト研究の研究費は研究の成果以外にも政治に左右されることもある。あるときの政局の変化によって国のプロジェクト研究が中止となり、多くの優秀なポストクが契約を更新することができなくなることがあつた。筆者自身もこの影響で契約を更新することが難しくなり、別の国の研究機関のポストクとなった。政治に左右されることなく、国としての研究方針を打ち出し、強く推進していくことが重要ではないかと考え

る。

国の研究機関で任期付研究員をしていたときには3年間の任期ではあるが、常勤職で、賞与、交通費、住宅手当があり、十分な収入を得られるようになった。ただし、昇給はない。裁量労働制を選択でき、時間の融通が利くため幼い子供がおり、共働きであった筆者にとってはとても働きやすい条件であった。次の職を得るため、3年間のうちで研究成果を出し、論文を出さなければいけないことは今までと変わりなかったため、超過勤務は日常的であり、土日出勤も珍しくなかったが、一定の残業手当が支給されていた。ポストクのときには研究だけに専念していればよかったが、任期付研究員は常勤であるため、研究以外にも所属組織への研究計画書と報告書の提出、研究予算の獲得のための申請書作成等の事務仕事が増えることになった。

2. 就職について

筆者が大学と国の研究機関でポストクの職を得たのはすべて指導教官や同僚のコネクションにより紹介してもらい、公募での選考を経ての採用であった。業績もちろんではあるが、採用側が求める研究スキルを研究者が持っているか否かも重要なポイントであったと感じている。任期のない研究職を得るため、ポストクと任期付研究員のときには研究をしながら民間、大学、公的研究機関を問わず、就職活動をしていたが、とても厳しい状況で

あった。民間企業の面接に呼ばれることもあったが、採用には至らなかった。不採用の理由の一つには、民間会社の経験のない30代のアカデミアの研究者を採用することへの抵抗感があるようであった。しかし、筆者の知るポストクの何人かはアカデミアの研究から離れ、民間会社に移った。企業側が求めるスキルが彼らのスキルと合致し、採用に至ったようである。アカデミアでの研究を見限り、自分の能力を活かせる民間に活路を見出した彼らの苦渋の決断は理解できるが、貴重な人材を残せないのは日本のアカデミアにとっては大きな損失であろう。

ポストクの職を得ることと比べアカデミアの常勤職を得るのは非常に難しい状況である。平成22年4月1日現在の調査ではポストクが任期なしの常勤職に移行できたのはわずか6.3%、任期付き常勤職でさえ9.0%との報告もある(表1)。筆者の任期付研究員の公募の際には、直接的なコネクションはなかったが、8年間のポストク生活の中で知り合った多くの研究者から応援していただき、それが採用に大きく影響したようであった。もちろん、この際にはある程度の業績がでていた。任期付研究員の3年間の任期の中で、ポストクのときの研究成果が著名な学術雑誌に第一著者で2報掲載され、共著の論文も毎年数報掲載されていた。さらに2年目には任期付研究員での研究も論文にまとめ受理されていた。これらの成果もあり、3年目には所属し

表1 転出・移動後の就業形態と任期の有無

転出・移動後の就業形態	同一機関でポストク継続	任期制	任期なし	非該当(主婦・学生・無職など)
	同一機関でポストク継続	10,607(78.2%)	0	0
常勤	0	1,221(9.0%)	857(6.3%)	0
非常勤	0	596(4.4%)	27(0.2%)	0
非該当(学生など)	0	0	0	250(1.8%)

注1) 正規職は常勤の任期なしに該当する者を言う。

注2) 857人の内、他機関に転出した者594人、同一機関で職階・職種変更した者263人。

計13,558人(不明者等は除く)

平成22年4月1日現在の調査

文部科学省 科学技術・学術政策研究所「ポストドクターの正規職への移行に関する研究」DISCUSSION PAPER No.106 (2014年5月)より引用

ていた研究機関からタイミングよく任期なし研究職員の公募が出され、それに応募し選考を経て採用に至った。この公募では職場において良好な人間関係を築くことができたことも採用を強く後押ししたようである。

任期付研究員が大きな研究実績を出したとしても、研究機関の今後の方針や限られた人件費の中で必ずしも任期なし研究職員になれるとは限らないことをときどき耳にする。研究業績も重要であるが、コネクション、研究分野のマッチ度、コミュニケーション能力や協調性に加え、“タイミング”も重要であることを就職活動の中で感じた。

3. 研究者にとってのポストクと任期付研究員を経験する意義

国の研究機関でポストクをしていたときには高度な研究設備と研究支援者らのサポートをうけ研究環境としてはとても充実していた。当時の上司の計らいで雑用もほとんどなかったため、研究に専念できる環境であった。また、同年代で優秀なポストク、任期付研究員が同じ研究室に数名所属しており、彼らと常日頃からディスカッションを繰り返すことで研究者として大きく成長できた。さらには、上司とのディスカッションの経験は今の研究者としての礎になっている。これら研究機関で知り合った研究者とのコネクションは任期なしの研究職を得る上でも今後の研究活動においても大切であると痛感している。こうしたことからポストクや任期付研究員の経験は研究者としてのとても重要なキャリアパスであることは間違いない。

しかし、一方で限られた任期の中で研究成果を出さなければ、次の職を得ることができないプレッシャーは大きな精神的ストレスであり、長時間労働の原因でもある。また、長期的な展望をもった研究や挑戦的な研究をすることができないことは日本のアカデミアにとって大きな損失である。さらには大きな研究成果を出したとしてもタイミング等の影響で必ずしも任期なしの研究職を得られるとは

限らない。少なくともこのような厳しい状況の中で、大きな研究成果をあげたポストクや任期付研究者を任期なしの研究職に採用するテニュアトラック等の制度をもっと幅広く運用すべきである。また、ポストクや任期付研究員は日本の未来を支える貴重な人材である。彼らが民間会社、中学高校の教育職、科学館職員などアカデミアの研究職以外でも活躍できるよう国を挙げてのサポートを行っていく必要があるのではなかろうか。もちろんポストク自身もアカデミア研究職以外にも目を向ける必要がある。

日本が科学立国であり続けるためには次世代の科学技術を担う若手研究者の活躍が不可欠である。国と日本国民に対して若手研究者の長期的な支援と理解を求めたい。

本寄稿は執筆者の見解に基づいてまとめられたものであり、所属機関の公式の見解を示すものではないことに留意されたい。

分かち合い社会の構想 -「分断」と「奪い合い」を越えて- (その2)

2017年12月5日、連合総研は設立30周年を記念し、「分かち合い社会の構想-「分断」と「奪い合い」を越えて-」をテーマにシンポジウムを開催した。会場のリーガロイヤルホテル東京のホールには連合構成組織や友誼団体、研究機関、政党などから180人が集まった。神野直彦日本社会事業大学学長によ

る記念講演「『分断』と『奪い合い』を越えて」では、行き詰まり不安定さを増す社会状況を打開するため、人間の絆の再構築とそれに向けたボランティアセクターとしての労働組合の役割への期待が語られた。

■記念講演（要旨）

「『分断』と『奪い合い』を越えて」

神野 直彦氏 日本社会事業大学学長



実は10年前、連合総研の20周年シンポジウムでも記念講演をやらせていただきました。当時は民主主義の危機や人々の分断といった危機的状況について、そのとき連合総研理事長だった草野さん、宇沢弘文先生などが強い危機感とともに指摘されており、私も講演の中で、それぞれのお言葉を紹介させていただいたことを思い出します。

それから10年経ち、私たちの社会は経済的な格差社会から、社会的な不安社会に変化してきています。世界には憎悪と暴力が溢出し、人間の歴史は方向性を失っています。その原因は、人間と人間との絆が分断された不安感の高まりだと思えます。コミュニティーが崩壊し、人々の結びつきが弱くなって、競争に追い立てられています。すると何が起こるのか。ソーシャルプロテクション、社会を防御する運動が起きて、そのために社会的反動が生じてくる。つまり、伝統的な共同体への強い憧れができ上がって、暴力を使ってでも伝統的な共同体を取り戻そうという社会的な反動への熱狂が生じてきます。

ISISのような宗教的原理主義は、自分たちの伝統的なイスラム共同体が、グローバル化で崩壊するという恐怖感が支えています。ブレグジットはイングランドの伝統的な共同体が崩壊することへの危機感。アメリカのトランプ大統領も、白人を中心とするアメリカの共同体が崩壊することへの恐怖感を、いわば空疎な雄弁によってあおり立てています。これらが共鳴し合って、憎悪と暴力が増幅するわけです。

資本が国境を越えて自由に動き回るとするのがグローバル化ですが、このグローバル化を推進してきたアメリカとイギリスが、アンチ・グローバル化の先頭に立っています。格差社会から不安社会のほうに急速に動いた結果、至るところで戦いの太鼓が打ち鳴らされていて、やがてごくさいな出来事をきっかけとして、破局的な争いに発展する危険性すらあると危惧しています。

しかも、共同体的な人間関係の劣化が、民主主義の機能を不全に陥れる。民主主義の前提は、親和的な対立と親和的な論争であり、その親和的な対立を支

えているのは共同体的な人間関係です。誰もが互いの幸せを願う家族の中での「対立」「論争」が、たとえばそうしたものです。その前提条件が崩れています。

もう一つ重要な点は、もう民主主義が落ち込んでいると同時に、人々が人間と人間との関係が分断されること。そして他者への関心が薄らいでくると、二つの自己再生力が失われはじめます。人間の社会も自然も自己再生力があるのですが自然の自己再生力も人間の社会の自己再生力も失われていきます。

無縁社会が生む社会への無関心 豊かさから「存在欲求」の充足へ

OECD諸国で社会的な孤立の度合いを比較したところ、社会的な孤立が、OECD諸国で一番高いのは日本です。家族中心だった日本の人間的なつながりの中で、もともと友人や隣人などの関係が弱いのですが、家族関係が急速に弱まった結果、「無縁社会」が生まれています。孤独死、ごみ屋敷をはじめとする現象が起き始めていますが、こうした社会では人々は環境問題や政治などにも関心を失っていき、それは内閣府の意識調査や選挙での投票率などの数字に明確に表れています。他者への無関心というものが異常社会現象を生み出し、異常気象などへの無関心にもつながり、人間の生存にとってはあまり好ましくない方向に急速に動き始めているということが言えると思います。

宇沢弘文先生は、1991年にローマ法王ヨハネ・パウロ二世に呼ばれて、ローマ法王が世界のキリスト教徒や司教に100年ぶりに出す回勅の作成に協力しました。1891年のときは、「資本主義の弊害と社会主義の幻想」というタイトルでした。今回はどうしようかという法王の問いに対して宇沢先生の答えは、「社会主義の弊害と資本主義の幻想」でした。この回勅の中でヨハネ・パウロ二世は、二つの環境破壊を指摘しています。一

つは、自然環境の破壊、もう一つは人的環境、つまり人間の結びつきである人的環境の破壊というふうに警告をされています。これについては、人類はまだその存在すら気がついていないというのがこの回勅でした。

その上で、ヨハネ・パウロ二世は、「工業社会では、人と人、人と自然との関係で初めて充足される『存在欲求』を犠牲にして、『所有欲求』を充足しようとしてきた。それは物がないうつまり欠乏ということを克服するために、人間は存在欲求を犠牲にしてきた。しかし、その所有欲求が一定程度の充足が可能になったので、これから私たち人間は、ポスト工業社会、つまり脱工業社会に向かわなくてはならないが、それは人間の人的な欲求である、存在欲求を充足することを目指す社会である」と、そんなふうに言っています。

所有欲求を満たすのではなく、存在欲求を満たす。それが、国民総生産から国民総幸福度ということを目指すような社会に舵を切る動きが、ヨーロッパの多くの国々で急速に強まっている背景です。フランスではサルコジが、アマルティア・センとスティグリッツを委員長にして委員会をつくりました。豊かさから幸福へ。幸福度を求める。しかし、これがうまくいっていません。

「分かち合い」社会実現へ 『擔雪填井』の努力を

私たちの住んでいる近代社会、市場社会というのは、生産点と生活点、生産の場と生活の場が分離している社会のことです。ここで言う市場とは、生産物市場ではなく根源的な生産要素、自然を代表する土地と人間の労働に所有権をくっつけて売買する「要素市場」です。要素市場で取引をすることは、生産活動が行われているということです。つまり、私たちの市場社会の特色は、生産要素に所有権をくっつけて、要素市場で

取引して生産活動をしているということです。

政治システムとしての民主主義で、「公」でやるということは、それまで領主が支配のために持っていた土地と、労働などの生産要素に私有権をくっつけて、みんな私的所有にしてしまうことです。そして権力は「公」として存在し、強制的にある一定の条件で私有財産を持っている人たちの同意を得て、そこから租税を強制的に取り立てて動かすことで成り立っています。

私たちには、経済システムという市場の領域と社会システムという共同体、生活の場があります。そして社会システムのほうには、私たちは二つのものを持っています。ひとつは家族とかコミュニティーのような帰属集団。集まることだけを目的としている集団としてのインフォーマルセクターです。もう一つは、目的を持って集まっている集団であるボランティアセクターです。労働組合というのは、確かに生産の場で活動することで仲間を形成しますが、生活の場である社会システムの重要な部分として、私はこちらに分類しています。

市場が大きくなるほど、インフォーマルセクターは分解されて小さくなっていきます。現在では最後の共同体として家族しかありません。いずれにせよ、こちらは小さくなっているのに、そのためにバランスをとるためボランティアセクターが非常に重要になってきます。福祉国家という再分配国家を、労働組合を中心とする民主主義によって支え、そしてその産業基盤として重化学工業もあったという時代は、成長の限界によって終わりました。知識を使って自然に存在するものを節約するような経済の動き、そういう方向にかじを切っていかなければならない時代になっています。

さらに重要なことは、民主主義を機能させるためには、志を同じくする者が集まって仲間をつくることで影響力を与えることが必要です。ボランティアセクターにはそういう意義があります。グローバリゼーションを言っていた人間たちが、なぜアンチ・グローバリゼーション

に走ったのかというと、グローバリゼーションを自分たちが押しつけた結果、社会システムが混乱し始めたからです。ボランティアセクターによって、この混乱を立て直し、縮小したインフォーマルセクターをサポートするサービスを出していかないと、社会は成り立たなくなります。そういうバランスをとることが、重要なのではないかと思います。

冒頭ご紹介した、草野前連合総研理事長の著書に『擔雪填井(たんせつてんせい)』、というものがあります。これはもともと、井戸にいくら雪を投げ込んでも埋めることはできないことを意味する言葉です。つまり、無駄なように思えても、とにかく努力し続けることそれ自体に意味があるというのが、禪で言う擔雪填井の教えです。草野前理事長は、これを言いたかったわけですね。

擔雪填井。繰り返して努力しても報われることがなくとも、絶望せずに、敗者の頑張りで頑張りということだと思います。欲望のまま「奪い合う社会」から、幸福を「分かち合う」社会へと転換するために、ボランティアセクターである労働組合が果たす役割と歴史的使命は非常に大きいと思います。

(文責・連合総研事務局)

仕事と暮らし 10年の変化

連合総研・勤労者短観でみる 2007～2016年(概要)

連合総研設立30周年事業「勤労者短観特別分析委員会」報告

連合総研は、設立20周年記念事業の一環として、勤労者短観の第1～13回調査のデータを用いて特別分析を行い『バランスのとれた働き方—不均衡からの脱却—』(2008年)をとりまとめた。設立30周年を迎えるにあたり、先の特別分析以降の社会・経済情勢の変化の中で、勤労者の仕事と暮らしがどう変わり、勤労者がそれらをどのように認識してきたのかについて、第14～32回調査(2007年10月～2016年10月)のデータを用いて特別分析を行った。

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年の自由民主党・公明党連立政権の復活という二度の政権交代、また、労働分野では、不安定な雇用と低劣な賃金・労働条件で働く非正規労働の負の側面が顕在化した。さらには、所得格差の拡大、教育や職業などの機会の格差の拡大、貧困の深刻化は日本のみならず世界全体で注目を集め、いまなお重大な問題となっている。勤労者短観独

自の調査項目(失業不安、違法労働、労働者の権利認識、労働組合関係など)を活用して、この10年を俯瞰し、多角的な検討を行ったのが、『仕事と暮らし 10年の変化 連合総研・勤労者短観でみる2007～2016年』(佐藤 厚・連合総合生活開発研究所編、2017年11月刊行、定価1,112円(税別))である。ここでは各章のポイントを紹介する。
(文責・連合総研事務局)

※調査対象は、首都圏(埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県)および関西圏(滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県)に居住し民間企業に勤める雇用者であり、調査方法について、2010年の第20回調査を境に、郵送調査からWEB調査へと調査方法を変更している点等に留意が必要である(詳細は本書「はじめに」参照)。



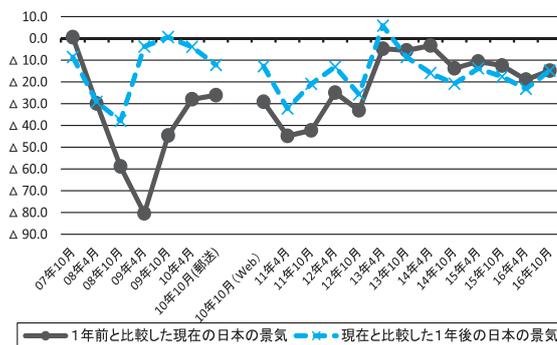
第1章 この10年間の景気や物価等に対する勤労者の認識

(黒田 啓太)

景気の現状や1年後の見通し、勤め先の経営状況の現状や1年後の見通し、失業不安の3種類の勤労者の認識を分析した。その結果、①2008年のリーマンショックに際しては短期間で大きく悪化方向に動いたこと、②2011年3月の東日本大震災の直後の調査で厳しい認識を示すD.I.の水準となったこと、③2013年に入るとそれぞれの指標は改善基調で推移したものの、④景気や勤め先の経営状況については、消費税率の引上げを機に、若干認識が悪化して今日に至っていること、等が解明された。

10年間の間に起きた様々な経済イベントに対して、勤労者の実感を問うたこの勤労者短観のアンケート結果は、かなり感度良く(ある意味で正確に)反応していたことが明らかになった。

図表1 日本の景気の現状と1年後の見通し(D.I.)



(注1) D.I. = { 「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1) } ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く)×100

(注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

第2章 社会の姿を映す勤労者世帯の家計

(柳 宏志)

勤労者の家計の状況とそれに関する意識の変化を分析した。この10年は、非正規労働をめぐる問題が顕在化した時期でもある。正社員が生計支持者である世帯の家計と比べてみると、非正規社員が生計支持者である世帯は、年収が極めて低く、収支が赤字である割合も高い。また、収入と消費の増減に関する認識は、非正規社員が生計支持者である世帯の方が格段に厳しい水準で推移している。

2014年4月の消費税率引上げ前後の家計に目を向けると、非正規社員や低所得の世帯はもとより、幅広い世帯に税率引上げの影響があったことがうかがえる。

2014年の春は、賃金にも大きな変化があった。経済情勢が回復を続けて企業収益や雇用に改善がみられ、賃上げに向けた社会的な機運も高まり、2014春季生活闘争では多くの企業で賃上げ回答が行われた。勤労者短観のデータで賃金改定と勤労者の消費意欲の関係を見ると、賃金が改定されて増え、改定幅が物価上昇幅を上回った人は、消費意欲が<増した>とする割合が他よりも高い一方、賃金が改定されて増えても改定幅が物価上昇幅を下回った人では、消費意欲の変化について、賃金改定がなかった人との違いがみられない。

企業収益の拡大を賃金上昇と雇用拡大につなげ、消費の拡大や投資の増加を通じて更なる企業収益の拡大をはかる経済の好循環を実現するには、物価上昇幅を上回る賃上げを継続的に行い、消費意欲を高めていくことが重要である。とくに、正社員と非正規社員との間の大きな賃金格差は、家計にもそのまま影を落としており、非正規社員が生計支持者である世帯の家計は非常に厳しく、世帯消費が抑えられている。正社員だけでなく、非正規社員の賃金もよりいっそうの底上げをはかり、家計の状況を改善し、安心して消費ができる環境を整えていくことが不可欠である。

第3章 非正規社員を巡る格差の現状と課題

(杉山 寿英)

就業形態間における賃金、失業不安、老後の蓄えに対する意識の違いを分析した。その結果、①正社員と

の賃金格差をはじめ、賃金水準に納得していない現状が明らかとなり、賃金改善の継続した取り組みが必要であること、②非正規社員を中心に失業に対する不安は高く、とりわけ主生計支持者の非正規社員や未婚の非正規社員などにおいて失業不安を抱えていること、③老後の蓄えについては、賃金収入の低い非正規社員ほど貯蓄に回す余裕はなく、社会保障制度の拡充や賃金改善が不可欠であること、④格差解消や均等処遇と合わせ、解雇や雇止めには怯えることなく安心して働くことのできる職場環境の整備が重要であること、等が明らかとなった。

第4章 労働時間と労働時間管理、心身の健康

(佐藤 厚)

労働時間と労働時間管理と心身の健康の関係に焦点を当て分析した。その結果、所定労働時間超過労働者や長時間労働者が恒常的に存在しており、所定労働時間を超えて働いた者や心身の健康状況を崩した者は、職場の上司が実労働時間を把握していない、過重業務量調整をしていない、仕事について明確な指示をしていない、健康配慮をしていない場合に多くなることが、明らかとなった。

図表2 職場上司の労働時間管理と所定労働時間の超過状況

		今年9月における所定労働時間の超過状況				合計
		所定労働時間を超えて働いた	所定労働時間を超えては働かなかった	所定労働時間を超えて働いたかどうか分からない	9月はずっと休業・休職中または失業中だった	
実際の労働時間を把握している	そう思う	34.2	57.3	6.4	2.1	100.0
	そう思わない	47.9	38.0	11.3	2.8	100.0
	わからない	34.3	43.3	17.1	5.2	100.0
労働時間が過重にならないように業務量を調整している	そう思う	27.6	63.6	6.3	2.5	100.0
	そう思わない	48.7	40.1	9.0	2.2	100.0
	わからない	33.5	47.9	14.4	4.2	100.0
仕事の進め方について明確な指示をしている	そう思う	29.5	61.7	6.5	2.4	100.0
	そう思わない	44.8	44.1	8.7	2.4	100.0
	わからない	33.2	47.7	14.8	4.3	100.0
健康を気遣っている	そう思う	34.4	56.9	6.2	2.6	100.0
	そう思わない	43.6	44.2	9.8	2.3	100.0
	わからない	33.3	51.3	12.0	3.4	100.0

労働時間の把握、過重労働対策、さらに明確な仕事管理や健康配慮などを職場マネジメントに折り込むことが求められている。また、労働組合の課題としては、恒常的な長時間労働体制を前提に、職場の上司の労働時間管理によって危ういバランスをとっているか

に見えるWLBの現状と心身の健康確保を、団体交渉もしくは労使協定によって残業時間の削減をはかり低水位状態まで押し下げていくことが必要である。

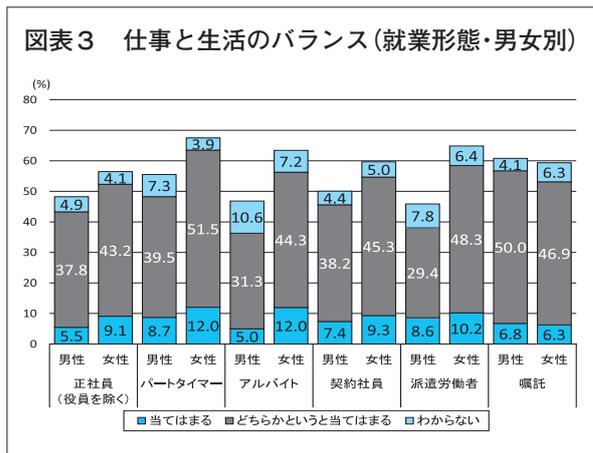
第5章 ワークライフバランスの推進に向けて

(佐藤 香)

WLBの実態について分析した。「働き方改革」は「仕事と生活の調和」であるWLBを実現して初めて、実効性のある政策ということができる。けれども、現段階のWLBの実現は、雇用政策・ジェンダー政策・家族政策のいずれの側面についても、まだまだ不十分である。

WLBに関して、「仕事と生活のバランスが適度にとれる」かを聞いたところ、2011年4月からの6年間、「当てはまる」は7～8%、「どちらかという当てはまる」は41～42%で推移しており、両者の合計は50%弱で変化がない。

男女別で見ると、男性よりも女性でWLBが良好な傾向にあるが、これは、WLBが非常に悪い職場では女性労働者が離職しがちであることと関係している。



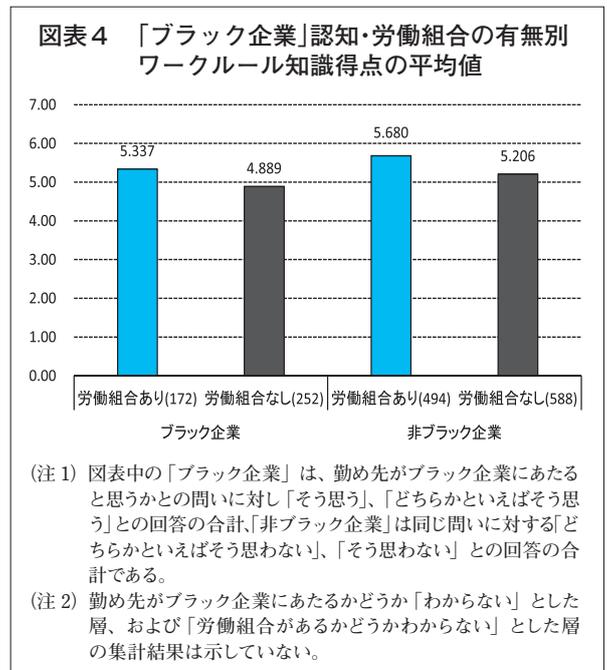
正社員以外の就業形態も含めた分析では、労働組合はWLBを向上させる効果をもっていた。近年、労働組合のない職場が増えているが、労働環境についての交渉力をもたないことが労働者のWLBを悪化させることが危惧される。WLBが良好でない人々は平日・休日とも睡眠時間と余暇時間が不足していると感じている。休日でも睡眠不足を感じるということは、平日

の長時間労働による疲労からなかなか回復できないことを意味する。健康に問題が生じる可能性も高い。労働者の健康という視点からも、WLBを推進していくことが重要である。

第6章 職場における問題と労働組合に関する意識

(南雲 智咲)

「ブラック企業」や職場で発生している諸問題に焦点を当て、それらへの対抗策としてワークルール知識に注目するとともに、労働組合への感情を取り上げた。「ブラック企業」問題はもはや若者や正社員に特有なものではなく、多くの違法状態や問題状況が同時に発生している職場も少なくなかった。ワークルール知識は若者と非正社員で相対的に乏しい。また、職場に労働組合がない場合や職場が「ブラック企業」に当たると感じている場合、すなわちワークルール知識が必要とされる職場状況にある勤労者のワークルール知識が相対的に乏しいという状況が明らかになった。



組織率の低下傾向が続く中、労働組合は組織拡大が求められている。そのためには、組織拡大の専門家を育成するだけでは十分でなく、労働組合が勤労者いかに役立っているかという観点から活動を見直し、

社会的なアピールを強めることが必要である。大規模な組織拡大は企業別組合では難しく、産業別組合やナショナルセンターレベルで推進すべきだろう。勤労者のワークルール知識を高める取り組みは、労働組合の存在意義を理解してもらうことにつながるし、「ブラック企業」や職場での様々な問題に対する個人の対応力を引き上げ、職場で新たに労働組合が結成されるチャンスも増えるだろう。

第7章 社会保障制度への信頼度と消費税率引き上げの是非

(小島 茂)

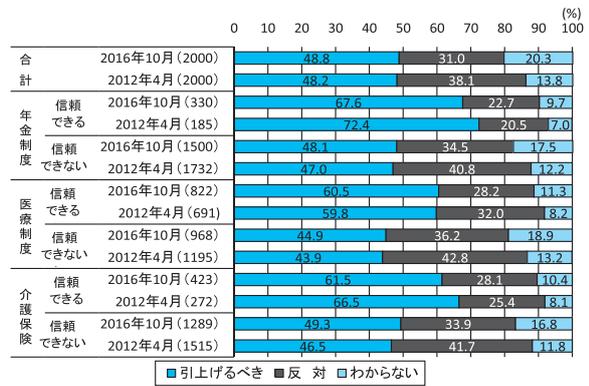
「社会保障・税一体改革」は、民主党・菅政権下の2010年10月から議論が始まり、社会保障制度の充実・強化と社会保障財源として消費税率を2段階で10%に引き上げる「社会保障・税一体改革」関連8法案が野田政権のもと2012年8月に成立した。その後、第2次安倍政権(自公連立)になって、消費税率が2014年4月に5%から8%に引き上げられた。しかし、2015年10月に予定されていた消費税率10%への引き上げは、2度延期され、2019年10月に実施されることとなっている。これらを踏まえ、勤労者短観では、社会保障各制度(年金、医療、介護)への信頼度、及び社会保障財源としての消費税率引き上げの是非に関する調査を2012年4月と2016年10月に行った。

社会保障各制度に対する信頼度は、概ね若年層で低く、50代、60代になるにつれて高まっている。制度への理解を深めるとともに、若年層の処遇改善と給付・サービスの充実等で社会保障への信頼を高めることが必要である。

社会保障のための消費税率引き上げについては、非正規社員よりも正社員の方が引き上げるべきとする人が多くなっている。消費税率引き上げの理解を高めるためにも非正規社員の雇用安定、処遇改善が必要である。

また、各制度を<信頼できない>とする人のうち、<消費税率の引き上げ反対>の割合は、2012年4月調査よりも2016年10月調査のほうが低くなっている。これは、2014年4月に大きな混乱も反対もなく消費税率が5%から8%に引き上げられ、既成事実化していることと、さらには、内閣支持率(政府への信頼)が

図表5 社会保障各制度の信頼度と消費税率引き上げの是非



注1) < (消費税率を) 引き上げるべき > = 「社会保障が充実できる程度に消費税率を引き上げる」 + 「社会保障が維持できる程度に消費税率を引き上げる」

注2) () 内は、回答者数(N)

2012年4月(第23回)調査、2016年10月(第32回)調査

12.5%(2012年4月)から35.9%(2016年10月)に高まったことなども影響している。

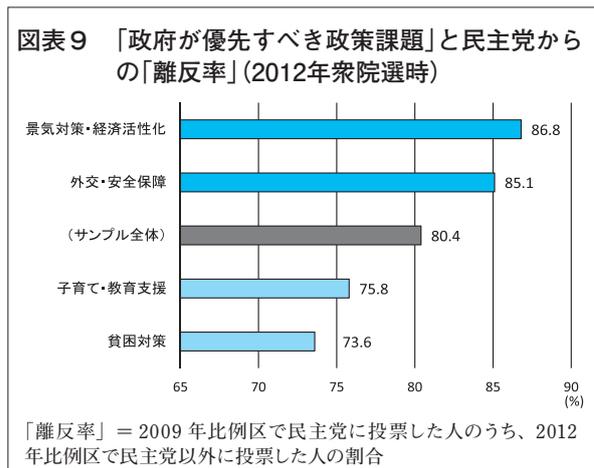
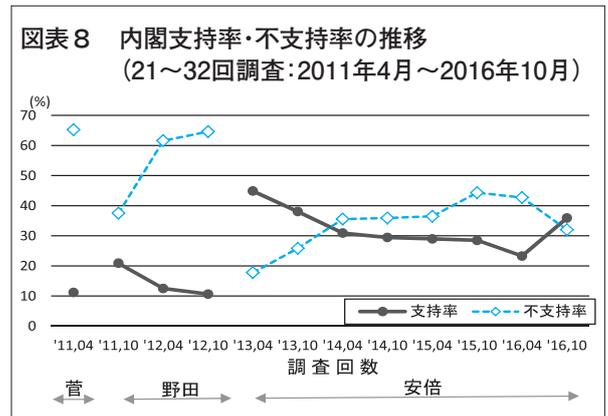
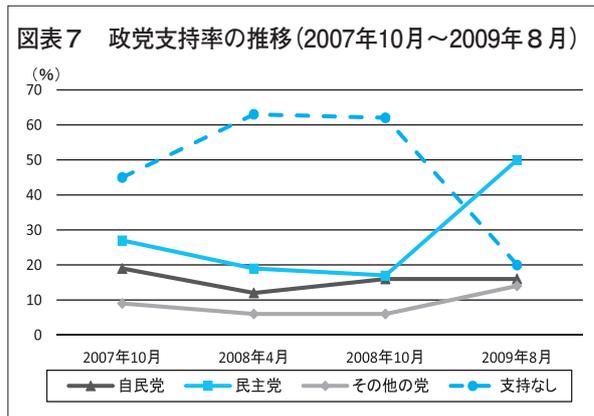
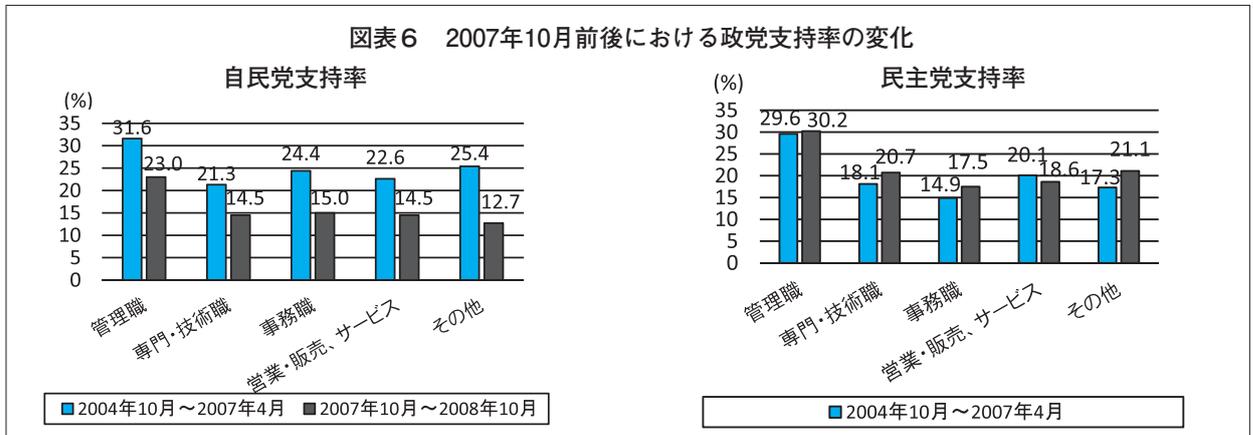
内閣を支持する人は、支持しない人よりも各制度への信頼度が高いことから、社会保障制度への信頼度、消費税率引き上げの理解は政府への信頼度(内閣支持率)に大きく依存しているとも言える。

第8章 転換期における勤労者の政治意識と行動

(境家 史郎)

この10年における大都市圏勤労者の政治意識や行動を追った。2000年代の日本政治を理解する鍵は、都市部における有権者の動向にあるとあっていい。都市部住人は「郵政選挙」での自民党投票をはじめ、2000年代初頭には小泉改革を支えた中心的な有権者層である。他方同時に、小泉政権交代後、自民党支持から離れ、2009年の民主党への政権交代の原動力となったのも同じ有権者層であった。さらにこの層は、2012年には手のひらを返したように民主党支持から離れていくのである。

このように都市部住民の政治意識は移ろいが激しく、それゆえにその動向の把握が重要な課題でありつづけている。本章の分析結果からも、都市部有権者の意識や行動がこの10年間に急速に、また激しく変化してきたかが十分に示されている。



した後に実施した第30回勤労者短観調査(2015年10月)を利用し、勤労者の意識と行動の変化について分析した。震災直後は、地域のつながりをはじめとてどの人間関係・団体についても「大切に感じている」割合が高かったが、震災発生7ヵ月後から2015年10月までの4年間で「意識の風化」が進んでいることは否めない。今後も風化防止に向けた様々な取り組みの継続が必要である。

第9章 東日本大震災前後と現在の勤労者の意識・行動の変化

(杉山 豊治)

震災発生7ヵ月後に実施した第22回勤労者短観調査(2011年10月)、発生約1年後に実施した第23回勤労者短観調査(2012年4月)、震災発生後約4年を経過

執筆者(役職は2017年11月時点)

- 主 査: 佐藤 厚 法政大学キャリアデザイン学部教授
- 佐藤 香 東京大学社会科学研究所教授
- 南雲 智映 東海学園大学経営学部准教授
- 境家 史郎 首都大学東京都市教養学部准教授
- 杉山 寿英 連合非正規労働センター次長
- 小島 茂 連合総研 前副所長
- 杉山 豊治 連合総研 副所長
- 黒田 啓太 連合総研 前主任研究員
- 柳 宏志 連合総研 前研究員

働き方の多様化と法的保護のあり方 ～個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から～

「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告（概要）

近年、就業実態は使用従属関係であるにもかかわらず、「業務委託契約」（個人請負契約）などとして、労働関係法令上の使用者責任や社会・労働保険の負担を免れる働き方が問題となっている。また、クラウド・ソーシングなどインターネットを介して仕事を仲介するサービスが広がっているが、実態は雇用の仲介に近いものの「仕事の仲介」であるとして適切な規制が及んでいないなど、問題が生じている。労働基準法、労働組合法上の労働者性は、契約の形式ではなく就業実態を見て判断することとされているが、現在の法・制度のま

までは、このように「曖昧な雇用関係」で就業する人に対する保護は不十分である。

このような問題認識のもと、連合総研と連合では、2015年12月「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会」を発足させた。委員会では、インターネットアンケート調査により、個人請負事業者およびクラウドワーカーの就業実態を把握するとともに、実態から問題点を抽出し、7つの「提言」として取りまとめた。

（文責：研究委員会事務局）

『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会委員構成・執筆分担

主 査 浜村 彰 法政大学法学部教授（第1章・第6章）
 委 員 大木 栄一 玉川大学経営学部教授（第5章）
 加藤 健志 労働調査協議会事務局長（第2章）
 沼田 雅之 法政大学法学部教授（第4章）
 橋本 陽子 学習院大学法学部教授（第3章）
 村上 陽子 連合総合労働局長
 オブザーバー 古賀 友晴 連合総合労働局・労働法制対策局部長

事務局 小島 茂 連合総研副所長
 尾原 知明 連合総研主任研究員
 前田 藍 連合総研研究員（～2017年3月）
 松井 良和 連合総研研究員（2017年6月～）
 柳 宏志 連合総研研究員
 黒田 啓太 連合総研主任研究員（～2017年7月）
 飯郷 智子 連合総研主任研究員（2017年7月～）

（役職は2017年9月時点）

第1章 本研究の要約と提言

本調査では、個人請負就業者とクラウドワーカー（以下、両者を合わせて非雇用就業者という）について個人アンケート調査を実施し、彼らが働くうえで遭遇している問題点を抽出して、今後検討すべき法的および政策的課題を整理することとした。そして、こうした働き方が提起している問題について、いくつかの解釈論および政策論上の提言を行った。

提言(1) 労基法上の労働者性の判断基準の見直し

個人請負就業者やクラウドワーカーの法的保護の方法としては、第3のカテゴリーを設ける手法をとるべきでなく、労基法上の労働者性の判断については、労組法上の労働者と同様に事業組織の組入れ論を中心にすえて緩やかに解すべきである（第3章、第6章）。

提言(2) 労組法上の労働者概念の拡大

とくにクラウドワーカーの労組法上の労働者性については、従来の事業組織の組入れ論では労働者性が否定される可能性が大きいから、それを拡大する方向で新たな判断枠組みを検討すべきである（第4章、第6章）。

提言(3) 非雇用就業者の最低報酬額規制

クラウドワーカーについて、とくに専業クラウドワーカーの収入が低いことから、その最低報酬額の保障が検討されるべきだが、クラウド・ソーシング事業者やその連合組織による自主的な最低報酬額の設定を促すような政策を検討すべきである（第4章、第6章）。

提言(4) 非雇用就業者のスキルアップの支援と公正な評価の確保

スキルが高いほど非雇用就業者の交渉力が高まるから、スキルアップをはかるための公的政策として、一般財源を確保することを前提に求職者支援制度を個人請負就

業者やクラウドワーカーにも拡充すべきである。また、クラウドワーカーの仕事の評価については、クラウド・ソーシング事業者が大きな役割を果たしていることから、クラウド・ソーシング事業者がクラウドワーカーの仕事のスキルや能力を公正に評価するシステムを備えることが必要である（第4章、第5章、第6章）。

提言 (5) クラウド・ソーシング事業者による紛争解決

クラウド・ソーシング事業者が発注者とクラウドワーカーとの間に発生したトラブルについて仲介者的な役割を果たしていることに鑑み、クラウド・ソーシング事業者を通して締結された請負・業務委託契約の中にクラウド・ソーシング事業者を仲裁者とする特約を設けることを検討すべきである（第4章）。

提言 (6) 労働組合・同業者団体・ネットワークの重要な役割と集団的規制の可能性

非雇用就業者が労組法上の労働者と認められない場合には、それらが結成した同業者団体を中小企業等協同組合法上の独立自営業者（事業者）の協同組合と解して、相手方の団体交渉義務を認め、労働協約と類似の効力を持つ団体協約の締結を認めるべきである（第6章）。

提言 (7) クラウド・ソーシング事業者の役割と利用規約の法的規制

クラウド・ソーシング事業者の利用規約に散見される、発注者とクラウドワーカーとの間で発生したトラブルを解決する責任を回避する条項や、クラウド・ソーシング事業者が利用規約の一方的な変更権限を承認する条項、クラウド・ソーシング事業者を介さない料金の授受に関する違約金条項など、合理性の疑われる規定については、約款規制を検討すべきである（第6章）。

第2章 「曖昧な雇用関係」の実態に関するアンケート調査結果の概要

調査時期：2017年5月12日～17日

調査手法：調査会社を通じたインターネット調査

調査対象：ネットモニターに事前調査を実施し、条件に当てはまった3,880人に本調査を実施

有効回答数：2,931人（請負就業者：2,312人、クラウドワーカー：619人）

請負就業者の調査結果

<就業者が主な取引先に対し交渉できる内容>

[具体的な仕事の手法や進め方] (77.6%) と [業務内容] (70.3%) については、<交渉できる（「交渉できる」+「ある程度交渉できる」）>が7～8割を占め、交渉できるケースの方が多い。一方、[報酬の支払方法] (44.6%) と [報酬の支払期日] (42.8%) は、<交渉できる>が4割強にとどまり、交渉できないケースが多い。

<今の仕事をする上で受けたい保護>

最も優先度の高いものを1つ選んでもらったところ、「最低報酬額」が17.6%であり、以下、「報酬の受け取り確保」(9.2%)、「トラブル時に相談等ができる仕組み」(7.9%)、「一方的な理由による解約の制限」(7.8%) が1割弱で続く。なお、最も多いのは「わからない」で39.1%となっている。

<労働者性>

今回調査においては、いくつかの設問を基に労働者性を計るための指標を作成した（下記参照）。この指標に基づく結果をみると、「労働者性・低」が38.8%、「労働者性・中」が26.2%、「労働者性・高」が35.0%となっており、請負として働いているにも関わらず、労働者に近い働き方と思われる「労働者性・高」が3人に1人という点は注目される結果といえよう。

【労働者性指標の作成】

以下の働き方を示す7項目の設問の回答が、それぞれの設問の該当する選択肢に4つ以上当てはまるものを「労働者性（高）」、3つを「労働者性（中）」、2つ以下を「労働者性（低）」とタイプ分けした。

設問項目（再掲）	該当する選択肢
Q21 報酬の決定方法 ★	「2：時間に応じて」
Q26 『主な取引先』が決めた曜日や時間に出社しているか ★	「1, 2, 3：指定あり」
Q27 主に仕事をしている場所 ★	「1, 2：取引先が指定」
Q28 仕事の進め方における裁量 ★	「3, 4：裁量が限定的」
Q30 『主な取引先』から契約内容以外の業務をやらされたこと ★	「1, 2：ある」
Q31 自分の都合で『主な取引先』からの業務依頼を断ること ★	「3, 4：ない」
Q32 引き受けた業務を他者に代わりに行なわせること ★	「3：できない」

クラウドワーカーの調査結果

<1年間の受託収入総額>

2016年1年間のクラウド・ワーキングによる収入総額については、専業、兼業ともに「200万円未満」が7～8割台と多数を占め、平均は、専業が62.4万円、兼業が119.1万円となっている。

<就業者がクラウド・ソーシング事業者に対し交渉できる内容>

[具体的な仕事の方法や進め方] (60.3%) と [業務内容] (58.0%) については、<交渉できる(「交渉できる」+「ある程度交渉できる」)>が6割を占め、どちらかといえば交渉できるケースが多い。一方、[報酬の支払方法] (46.1%)、[報酬の支払期日] (43.7%)、[経費の負担] (42.7%)、[報酬額、報酬決定方法] (42.5%) など、報酬に関する項目については、<交渉できる>が半数を下回り、やや交渉しづらいことが推察される。

<今の仕事をする上で受けてほしい保護>

最も優先度の高いものを1つ選んでもらったところ、最多は「最低報酬額」で27.5%であり、以下、「一方的な理由による解約の制限」(11.3%)、「危険・健康障害の防止措置」(11.3%)、「報酬の受け取り確保」(10.8%)、「労働災害補償保険の適用」(7.1%)などが1割前後で続く。報酬に関する期待が強いものの、「わからない」も2割を占めている。

<クラウド・ソーシング事業者の役割>

クラウド・ソーシング事業者が担っている役割について尋ねたところ(複数選択)、最多は「あなたの仕事の管理・評価」で54.8%と半数を超えている。以下、「取引先に代わって報酬を支払う役割」(37.3%)と「具体的な仕事の方法や進め方の指示」(31.8%)が3割台、「取引先への代金回収の代行」(21.8%)と「取引先との間のトラブル解決」(20.2%)が2割台で続く。

<トラブルの経験とその処理>

クラウド・ワーキングをする中でトラブルになった経験については、「トラブルの経験はない」が56.1%となっている。また、具体的なトラブルの内容では、「報酬の支払いの遅延」(14.1%)や「仕事内容の一方的な変更」(12.3%)、「報酬の不払い、過少払い」(12.0%)など、報酬と仕事受注に関わる項目が多い。

さらに、トラブルのあった人に限定してその処理の状況を尋ねると、「クラウド・ソーシング事業者に連絡」が45.2%で最多、これに「取引先に直接連絡した」が32.7%で続いているが、「何もしなかった」も23.2%と4人に1人程度みられる。

第3章 個人請負就業者の現状と課題

—労働者性の問題を中心として—

本調査からは、個人請負就業者の現在の働き方に対する満足度は総じて高いものの、収入については〈満足〉の割合は低く、一方時間については〈満足〉の割合は高いという結果が出た。また、希望する法的保護については、最低報酬の保護および健康保険への加入について、希望する者の割合が高く、中途解約からの保護および紛争解決の仕組みについても一定のニーズがあるといえる。

次に、個人請負就業者の労基法上の労働者性が争われた裁判例から、裁判所による労働者性の判断方法の特徴と課題をみた。労働者性を肯定する裁判例は、指揮命令拘束性(使用従属性)を基礎づける事情として、事実上の拘束および契約上の義務付けを考慮している。一方、労働者性を否定する裁判例は、これらの事情を、「業務の性質上」または「契約上の義務」から生じる拘束であって指揮命令拘束性の徴表ではないとするが、この判断方法は妥当ではない。

他の労働者を雇用することなく、自ら有償で役務を提供する就業者に対して労働法上の保護を及ぼす方法としては、労働者とは別の「第3のカテゴリー」を設けるのではなく、かかる就業者をなるべく労働者と解する方向で、労働者性の判断を労組法上の労働者と同じように緩やかに行うことが必要である。そのためには、事実上の拘束および契約上の義務付けを、指揮命令拘束性を裏付ける事情として考慮すべきである。

第4章 クラウドワーカーの保護の可能性

本調査によると、専業クラウドワーカーの多くが、データ入力などの細分化された作業など、低スキルでも遂行できるマイクロタスク型の「ワーク」に従事していると考えられる。とくにこのマイクロタスク型では、労働基準法上の「労働者」性が問題となりうるが、クラウドワーカーの法的保護を検討する場合には、使用従属性の有無を中心とした現行の「労働者」性判断要素に固執することは、必ずしも適切ではない。

クラウド・ソーシングに対する事業規制のあり方として、クライアントとクラウドワーカーとのマッチングの観点からは、クラウドワーカーに対する評価システムの公正性の担保、報酬の支払確保、苦情処理システムの構築が考えられる。また、適切な労働市場政策という観点からは、すべてのワーカーへの同等な教育訓練機会の

提供が考えられる。一方、最低報酬額については、「ワーク」の内容ごとに、クラウド・ソーシング事業者自身、あるいはクラウド・ソーシング事業者の連合組織による自主的制定を促すやり方が現実的である。

本調査からは、クラウドワーカーの中には潜在的な労働組合加入希望者の存在が読み取れる。これに関連して、専業クラウドワーカーは、労働組合法上の「労働者」であるかが問題となりうるが、判例に従えば、専業クラウドワーカーの労働組合法の「労働者」性は否定されかねず、労働基準法のそれと同様、大きな課題である。

第5章 非雇用就業者の交渉力と組織加入の意向—交渉力を高めるためには

本調査からは、非雇用就業者にとって、取引先、クラウド・ソーシング事業者との交渉力を高めることは、現在の働き方の満足度を高めるだけでなく、受託収入総額も高める効果があることが確認された。

個人請負業者およびクラウドワーカーそれぞれの調査結果を分析してみると、「仕事のスキル」と「コミュニケーション能力」が高く、「専門的スキルの向上」のために学習を行っている者ほど、また、取引先との関係で独立性が高い者ほど、高い交渉力を保有している。また、同業者団体や労働組合への加入についてのコストとベネフィットを考えている者（将来の成果を期待し能力開発に時間や費用を投資していると考えられる者）ほど、それらの加入に積極的であり、交渉力を高める可能性を持っている。さらに、「最低報酬額」については、収入総額が低い者ほど、また、取引先との関係で独立性が低い者ほど希望している。

非雇用就業者の働き方が不安定で低所得にならないためには、交渉力を高める努力が必要であり、その方法は2つある。1つは、「仕事のスキル」と「コミュニケーション能力」の向上をはかることであり、求職者支援制度の対象に非雇用就業者も含める制度改正を行うことが考えられる。もう1つは、人的ネットワークの形成をはかることであり、組織と非雇用就業者を結びつけるコーディネーター的な存在が必要不可欠であるとともに、労働組合がそれらを結びつける連結ピンのような役割を担っていくことも求められる。

第6章 「曖昧な雇用関係」で働く就業者の現状と労働法制上の課題 —非雇用就業者の働き方の特徴と法的・政策的検討課題

個人請負業者については、主な取引先との関係で労働者性の高い者ほど、報酬額の決定などについて相対的に交渉力が弱く、また、社会保険や労働組合等への加入希望が強く、労災保険の適用などの保護についても要望が強いことから、労働者に近似または類似した要保護性が存在する。

一方、クラウドワーカーについては、全体の満足度は個人請負業者と同様に高いといえるが、とくに専業クラウドワーカーについては、収入が極端に低く、取引先との関係で労働者性の高い個人請負業者とほぼ同程度に交渉力が弱く、それと同様の要保護性のある働き方をしており、一般にイメージされているほど自由度の高い働き方ではない。

以上のことから、個人請負業者やクラウドワーカーのような非雇用就業者の労基法上の労働者性については、従来の使用従属性の判断基準を用いて一刀両断に白黒決着をつけるのではなく、労組法上の労働者概念に引き寄せる形で見直しをはかり、労基法の適用に関しては、その必要性や保護の妥当性などを考慮してケースごとに柔軟に判断すべきである。

また、とくにクラウドワーカーの場合には、これまでの事業組織への組入れ論では対応できない場合が多いことから、相手方との関係で交渉力の不均衡が存在する場合には、広く労組法上の労働者と認めるべきである。

さらに、たとえクラウドワーカーが労組法上の労働者と認められない独立自営業者と解されるとしても、中小企業等協同組合法を適用し、相手方の団体交渉義務を認め、労働協約と類似の効力を持つ団体協約の締結を認めるべきである。

『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会 報告会を開催

『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究報告書」が取りまとまったことを受け、2018年2月1日、連合総研と連合は『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会報告会を開催した。

労働組合、関係団体、大学・研究機関、マスコミ関係などから約120名の方々に参加いただい

た。同委員会主査の浜村彰法政大学法学部教授から基調報告をいただいた後、同委員会委員の大木栄一玉川大学経営学部教授、沼田雅之法政大学法学部教授を交えて意見交換を行った。

その後、報告書に掲げた提言内容等について、会場参加者とも活発な意見交換を行った。

I. 日 時：2018年2月1日（木）14:00～16:00

II. 場 所：中央大学駿河台記念館280教室

III. プログラム

主催者代表挨拶：連合総研 中城 吉郎

基調報告：『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究
委員会主査 法政大学法学部教授 浜村 彰 氏

意見交換：『曖昧な雇用関係』の実態と課題

○登壇者（五十音順）

玉川大学経営学部教授 大木 栄一 氏

法政大学法学部教授 沼田 雅之 氏

法政大学法学部教授 浜村 彰 氏



（約120名の参加者）

個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態調査の結果概要と、その結果を踏まえて研究会としてまとめた政策提言（24～25ページ参照）を披露



浜村彰法政大学法学部教授

『曖昧な雇用関係』で働く者が、発注者に対する交渉力を高めるためには、能力開発や人的ネットワークの形成が重要である点を強調



大木栄一玉川大学経営学部教授

クラウド・ソーシングを通じた働き方／働かせ方からは、事業組織に統合されて就労することが前提とされる雇用関係を規制の対象としてきた、労働法的規制の限界を指摘



沼田雅之法政大学法学部教授



意見交換の様子（杉山連合総研副所長（左端））

九段の地から労働運動とアカデミズムの結節点に

連合総研の月例レポート『DIO』は1988年の発刊以来、通巻で第335号を迎えたが、今号から「九段南だより」という新しいページを設けることとなった。『DIO』は、貴重な資料 (Data) と情報 (Information)、意見 (Opinion) の意を込めた情報発信誌だが、新コーナーは連合総研を取り巻くトピックスや時事テーマなど、気の張らないコラム欄として、専務理事と副所長とで交代で執筆していくこととしている。今後お付き合いをお願いします。

さて、連合総研は1987年12月に設立総会が開催されたが、昨年12月に設立30周年を迎えることができた。この間、連合総研の所在地は、設立当初、港区三田 (当時、民間連合時代の連合所在地の近隣) のビルに小さな事務所を構えたのを皮切りに、総評会館 (現・連合会館)、中央区新川の鉄鋼労連本部のビル、千代田区飯田橋のビルへと事務所を移転し、4カ所目となる現在の地に事務所を構えるに至っている。現所在地の地名が千代田区の「九段南」。新コーナーのタイトル「九段南だより」は、ありきたりで恐縮だが、現在の所在地名からとったものである。

新コーナースタートにあたり、連合総研のある九段界限についてご紹介したい。

九段は、都内随一の桜の名所といわれる北の丸公園や千鳥ヶ淵、靖国神社といった、都内では比較的緑の多い地区で、秋には九段坂や靖国神社のイチョウの落葉も風情がある。

江戸時代、急な坂のために九層の石垣を積んだことから呼ばれたのが「九段」の名前の由来のようだ。江戸城の間近だった九段界限には、当時、徳川将軍の親衛隊ともいえる旗本集団「大番」が一番組から六番組まで置かれ、それに由来する一番町から六番組まで、いわゆる番町が当時の正式な地名であったようだ。江戸時代の古地図によれば、連合総研の入るビル近辺は旧三番組で、一千坪を一区画とするような五千石、六千石の太身旗本の屋敷が並んでいた。古地図を眺めると、時代小説のように「江戸」への想像をかき立てられる。そして明治維新を迎え、旗本屋敷の

跡地には、公・侯・伯・子・男と呼ばれる、爵位を与えられた頭官・貴族の屋敷が立ち並ぶようになる。

地下鉄九段下駅を出て連合総研に向かってすぐ、江戸城田安門の前に、長州出身の品川弥二郎 (子爵) の大きな立像が立っている。品川弥二郎邸の跡地である。そこから、九段坂を上がっていくと三條西伯爵邸、佐竹侯爵邸、井伊伯爵邸など広大な屋敷が立ち並んでいたようだ。明治維新150年目の今年、大河ドラマ「西郷どん」は好評のようだが、通勤で九段界限を歩く日常の中でも、江戸から明治へ移り変わる歴史への興味は尽きない。

さて、このように緑と歴史に彩られた九段の地で連合総研は調査研究に取り組んでいる。

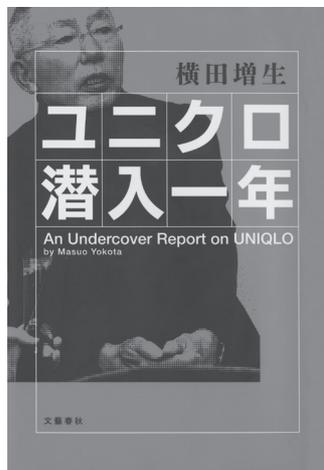
連合総研は30年前、運動体である連合が、「政策の総合化、高度化をはかるため、労働組合としての主体的立場を明確にしたシンクタンクを設立する」との方針を結成大会で提起し、「国民的視点に立った政策提言を行うこと」を事業目的に、わが国労働界初の本格的な研究機関として設立されたシンクタンクである。まさしく、「調査研究なくして運動なし」の体现である。

今、連合総研は、公益財団法人として研究部門に中城所長以下11名が在籍し、常設の経済社会研究委員会や勤労者短観調査研究委員会に加え、今期は新規に5つの調査研究会を立ち上げ、調査研究に取り組んでいる。分かち合い社会の実現、キャリア形成などをテーマとする今期新規の調査研究委員会は立ち上がったばかりだが、次回以降、このコーナーで研究の進捗などをご報告したい。

また、今期から、不定期ではあるが「連合総研オープンセミナー」を開講している。10年ぶりのホームページの刷新も近々行う予定である。

設立30年を迎えた今、連合総研の次なる10年を見据え、労働組合のシンクタンクとして、運動という実践につながる理論的な研究、アカデミズムとの結節点として、九段の地から情報を発信していきたい。

最近の書棚から



横田 増生 著
文藝春秋
定価1,500円(税別)

本書は、衝撃的にも著者の潜入先からの「解雇」の場面から始まる。潜入中に週刊文春に記事を書いたためである。

そもそも著者がユニクロに潜入しようと思ったきっかけは、ユニクロの柳井会長が「悪口を言っているのは僕と会ったことがない人がほとんど。会社見学をしてもらって、あるいは社員やアルバイトとしてうちの会社で働いてもらって、どういう企業なのかをぜひ体験してもらいたいですね」と、雑誌「プレジデント」(2015年3月2日号)で語ったことである。この発言が掲載されたタイミングは、前作「ユニクロ帝国の光と影」(文藝春秋)について、ユニクロが出版差し止めと2億円を超える損害賠償を求めて提訴するも、司法が被告側(文藝春秋)勝訴と判断し結審したSLAPP裁判とも受け取られかねない裁判(最終結審2014年12月9日)の後のことであり、また香港のNGOのSACOMが2015年1月にユニクロの下請工場の問題点を指摘した直後でもあった。これらのことから

『ユニクロ潜入一年』

企業の体質は改善されているのか？ 実際に働くから見える現場の実態とは

著者は「私にユニクロに潜入取材を試みてみる、という柳井社長のお誘いなのだろうか、と思った」と記している。

こうして始まった著者の潜入取材であるが、著者の名前はユニクロ側も警戒している(本書冒頭の取材拒否の様子も生々しい)。そこで著者は正体を隠すため「妻と離婚」、その後「再婚」し「妻の姓に変更」と「合法的に名前を変更」して「イオンモール幕張新都心店」「ららぽーと豊洲店」「ビックロ新宿東口店」と3店舗に潜入する。名前を変えてまで、調査対象(ユニクロ)でアルバイト、本書はそれだけでも読者をひきつけるが、潜入で明らかにされる事実も興味深い。

第二～四、七章は先に挙げた3店舗における潜入記事である。仕事に慣れ、「商売の面白さ」を感じている著書を見ることも出来るが、これらの章で感じるのは、柳井会長の各会議における細かな指示が、業務の混乱を生んでいるのではと思わせるところである。本書を読むと柳井会長がグローバルに展開する大企業の経営者とは思えないほど、事細かに現場への指示を行なっている点が見えて来ると共に、周りは会長に意見を言える状況にないのではと思わせる部分もある。本書で挙げられている一つの例は、感謝祭の景品の数量、配布基準である。2014年は5千円以上ご購入のお客様に、2015年には7千円以上ご購入のお客様に配布しているが、柳井氏は2015年の会議で「(配布基準のアップは)お客様に感謝しているとは思えない」と発言。しかし2016年感謝祭における配布基準は1万円以上と前年より更にアップし

ており、「[去年は7千円が高すぎるって言ってたのに、今年は1万円かよ]って誰も突っ込まないのか」と、著者が突っ込みを入れたいのもよくわかる。この矛盾を店長等は従業員にどのように伝えたのだろうか？

また「地域正社員」になろうとユニクロで働いている女性と「地域正社員」に登用された女性が紹介されているが、「ブラック企業」批判をきっかけに「アルバイトの人をほとんど地域正社員化」「地域正社員に店舗運用の主役になってもらうため」という理念の下に導入したと柳井会長自身が説明するこの制度も、現場実態として「会社」と「アルバイト・地域正社員」個人の間で非常に大きな力の差によって機能不全を起していると思われる様子が語られている。

第五・六章は、香港・カンボジアの下請工場への取材記である。香港においては、NGO「SACOM」による、ユニクロ下請けの中国工場への潜入調査に関して取材している。このNGOの潜入調査によって、中国における委託先企業の労働環境の劣悪さが明らかとなり、ユニクロの委託先企業リスト公開につながっている。またカンボジアにおいても問題解決のための店頭デモ等について取材を行なっている。海外におけるNGOの活躍を見るに、日本企業の海外におけるコーポレート・ガバナンスに対して、日本の労働組合としても果たすべき役割があるのではないかと考えさせられると共に労働者・労働組合・マスコミ・NGOの連携の必要性をあらためて気づかされた。

雇用の量は回復傾向、賃金格差は依然として存在

総務省統計局が公表している労働力調査によると2017年平均の雇用者数は正規職員では56万人増加の3423万人、非正規職員では13万人増加の2036万人となり、前年と比較すると、役員を除く雇用者数は、69万人増加の5459万人となり、人手不足を反映してか全体として見ると雇用の量には回復傾向が見られる。(図1)

一方で仕事からの年間収入を男女・正規・非正規別にみると、男

性の正規職員では2017年平均で500～699万円が22.7%で最も割合が高く、非正規職員では100～199万円が28.8%と最も高い割合となった。また、女性の正規職員の場合は200～299万円が最も割合が高く、非正規職員は100万円未満が最も高い割合となった。(図2)

男女共に非正規職員の年収は正規職員と比較するとおよそ3分の1程度と依然として格差が存在している。

図1 正規、非正規の職員の推移

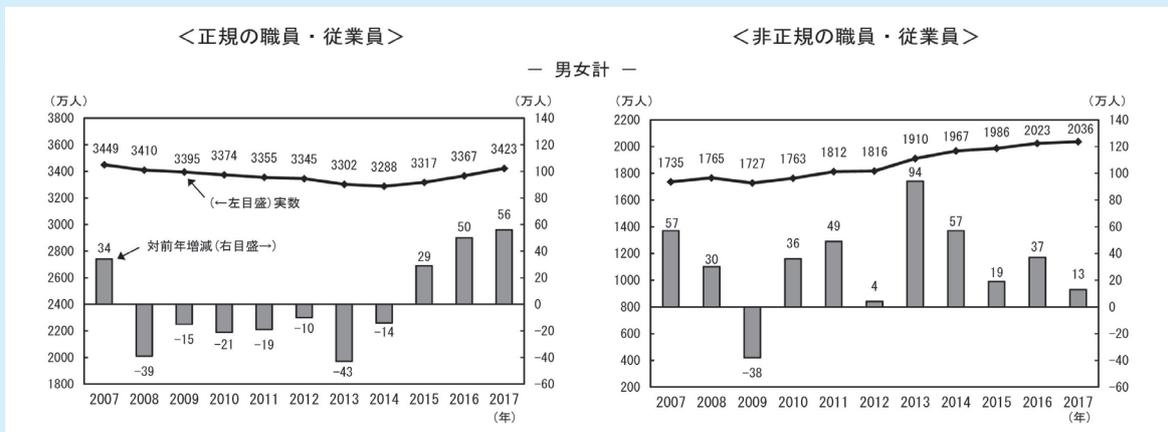
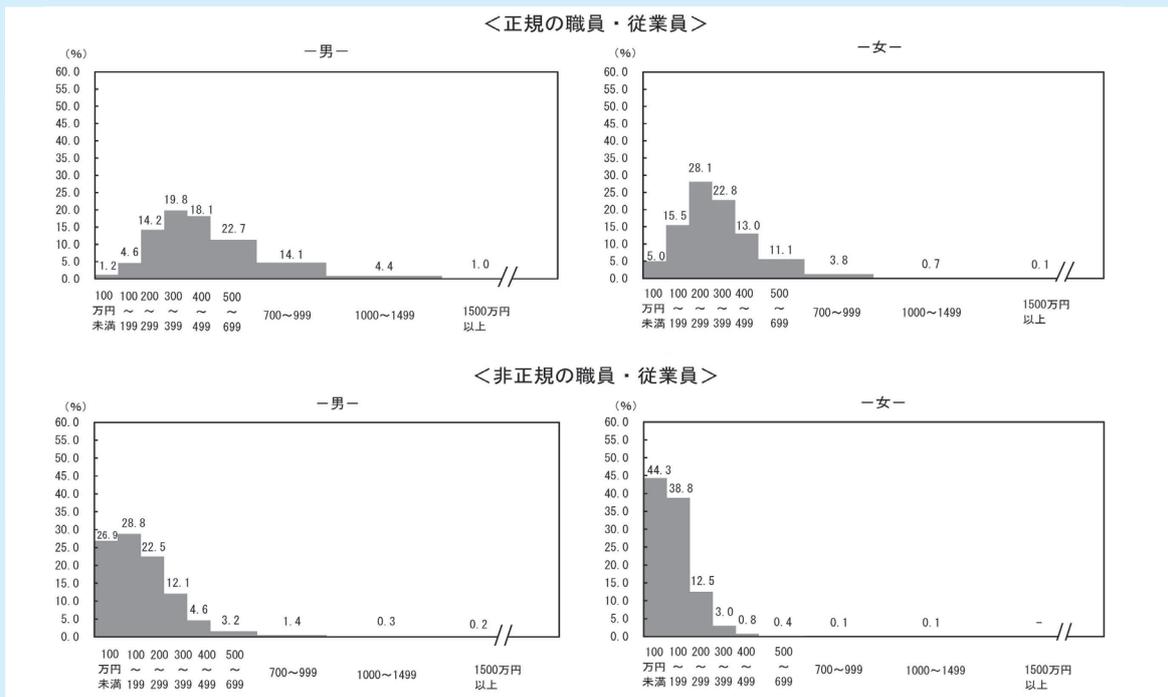


図2 正規、非正規職員の仕事からの年間収入割合 (2017年)



注) 1. 割合は、仕事からの年間収入階級別内訳の合計に占める割合を示す。
 2. 仕事からの年間収入階級のうち、「500～699万円」以上は、階級幅が異なるので注意が必要。
 3. 「-」は該当数値のないことを示す。

INFORMATION

【2月の主な行事】

- 2月 1日 「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会」報告会
[中央大学駿河台記念館]
- 6日 キャリア形成への労働者及び職場組織の関与のあり方に関する調査研究委員会
(主査：佐藤厚 法政大学教授)
連帯と共助にもとづく「分かち合い」社会の具体化に関する研究委員会
(主査：井手英策 慶應義塾大学教授)
- 7日 産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会
(主査：中村圭介・法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授)
所内・研究部門会議
- 14日 第1回連合総研セミナー [連合会館]
- 15日 「ソーシャル・アジア・フォーラムを支援する会」代表世話人・顧問打合せ
- 16日 交通労働者の労働条件改善と公共交通のあり方に関する研究委員会
(主査：戸崎肇 首都大学東京特任教授)
- 20日 企画会議
- 21日 所内・研究部門会議
- 23日 コーポレートガバナンスと労働組合の役割に関する調査研究委員会
(主査：呉学殊 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 副統括研究員)

editor

学生時代、多少なりとも科学研究に携わったことがあったので今回のテーマを企画しました。研究者の友人が何人かいますが、多くは非正規雇用で決して良いとは言えない労働環境で働いています。中には大学や研究所で正規雇用として働いている人もいますが、ほんの一握りです。彼らを見ていて強く感じることは、当人の適性や努力もあるかもしれませんが、正規雇用ボジ

ションを得るためには運とタイミングの要素がものすごく大きいということです。ポジションがたまたま空かなければ正規雇用にはなれない。職を求めて海外に渡った人もいます。

日本の研究職がこれからの若者にとって魅力的な職業の1つになることを願っています。

(コーヒー味のチューインガム)

発行人/中城 吉郎
発行日/2018年3月1日
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-0073
東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303