

第3提案

働き方

= 雇用・被雇用から協同組織型へ

○提案者 「働き方」WGより

岡田 百合子（神奈川ワーカーズ・コレクティブ協会）

岸田 仁（参加型システム研究所）

藤木 千草（ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク ジャパン（WNJ））

宮野 洋子（ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク ジャパン（WNJ））

米倉 克良（市民セクター政策機構）

○進 行 河崎 民子（神奈川ネットワーク運動／大和市議）

「労働・雇用をめぐる状況とこれからの働き方ガイド（仮題）」

1. 労働・雇用をめぐる問題の前提の変化に注目する

（1）日本的経営—労働をめぐる変化

- ①業績第一、競争力強化、なりふり構わないコスト偏重主義
- ②新自由主義による諸（労働）規制の緩和
- ③格差・貧困、失業の拡大

（2）日本的雇用慣行（システム）の基本的枠組みが変わってしまった

- ①これまでは、雇用制度—終身（長期）雇用。賃金制度—年功序列（賃金）制度。労働組合—企業別組合（大・中企業・公務員の正社員中心）。採用—新規学卒者定期採用制。退職—定年（60歳）制。
- ②日本の美徳といわれた慣行が放棄され、このシステムが主流ではなくなってしまった

（3）その結果の現実

- ①正規労働者の大幅な削減、全般的な非正規化の進展（30%超える）、若者失業率10%超、ワーキングプア化
- ②従来考えられてきた「働けない人々」＝「障害者」・「高齢者」と、「働ける人々」＝「健常者」の境界線そのものがファジーになっている。
- ③海外では若者、失業者の反乱が…日本も早晚
- ④他方では、「雇用」ではない多様な働き方が増加しているが、受け皿としてはまだ未成熟

（4）「変化」に対する結論

- ①要は、歴史的・構造的な変化が起こっていること
- ②個人の責任では全く無いこと
- ③小手先の対策や経済成長神話では乗り越えられないこと

2. では、何に着目し、問題をどのように捉えれば良いのか

- ①市場の活力頼みでは雇用（就労の場）は自動的に拡大していかないことは明らか
- ②株式会社という形態が、就労の場の確保と働くことのインセンティブとの関連において、もはや最適な組織形態とはいえなくなっている
- ③環境問題や少子高齢化、若者の就労、高齢者や女性の社会参加など、新しい社会課題とライフスタイルに沿った、持続的な産業と就労の場の創出が求められる
- ④「働くこと」への夢と希望を
- ⑤「自己実現のための労働」から「社会の（へ参加する）ための労働」へ
- ⑥「働くこと」の意味を教え、体験してもらうことの重要性
- ⑦個人責任を問うのではなく、労働市場、社会を「改善する」という発想に立つ

3. 私たちが特に考えておかなければならない課題は何か

- （1）一つは、「コミュニティ・ワーク」を増やすということ。コミュニティワークとは①そこに住み暮らす人たちによる地域密着型の働き方②公益・共益を増進する働き方③市場価格（交換価値）で

はなくお互い様価格（使用価値、持続価値）④ヒューマンケア

（２）もう一つは、「社会的な参加支援の強化」に着目すること

- ①技能訓練、職業紹介、教育、保育サービス、就労支援の必要性はよく言われているし、緊急の課題であるが、もう少し広げて考える必要がある
- ②「社会的な参加支援の強化」の「参加」は就労だけではなく、様々な社会活動への参加、あたり前の社会参加など幅広く考える必要があろう。
- ③社会参加などに必要な教育、スキルアップ機能も検討する必要がある。若者（あるいは定年退職した会社人間の男性）が、エンパワーメントし、社会へ出て行く自信と一定の技能をつける機能である
- ④関連して「コミュニティ（ワーク）のための職業訓練、技能訓練」は重要テーマ

4. 私たちは目標をどこに置くか

（１）コンセプトは「十分な参加社会」

- ①従来の社会目標であった「完全雇用（full employment）」はもはや望めず、新たに「十分な参加（sufficient participation/entry）」つまり、「地域の構成員全員による、多様な、労働・活動参加社会」を目標におく

（２）「十分な参加」に必要なことは

- ①多様な労働形態を作り出すこと。とくに雇用による仕事だけではなく「雇用を超えた仕事」「自己実現のための仕事」「地域社会創造のための仕事」を増やしていくこと
- ②希望の持てる働き方を作り出し示していくこと。その際、働き方のモデルを、男性モデル（「男は仕事、女は仕事と家庭」）から両性モデル（「男も女も仕事と家庭を両立」）や地域モデル（地域社会を豊かにしていく働き方）へシフトさせていくこと
- ③一人ひとりの希望や要求に対応して多様な生き方を認め合い、それに適合した新しい仕事の概念を作り出すこと。その際、地域でならば自立して生活できる新しい労働形態を生み出し、それに対応するための能力開発を社会的に進めること
- ④人々が社会的リスク（新しい社会的リスク）をシェアしながら相互に支えあう地域社会をめざす。その条件を、国・自治体・企業や協同組合等社会的事業体を作り出すこと

5. 着地イメージと提案

1) 着地イメージ

- ①生活に必要なサービスや人間関係が豊かにあり、十分なお金がなくても、安心して暮らしていけるコミュニティ（地域社会）をつくる
- ②そのようなコミュニティにしていくために、多様な働き方、働く場を創り出す
- ③そこでは社会的に不利な人々を含めて働いたり、社会参加ができる
- ④上記の内容を含んだこれからのワーク・モデルとしての地域密着型、公益寄与型、人間関係重視型の「コミュニティ・ワーク」を拡げる

2) 提案のための働き方の仕分け

今の世の中にたくさんある働き方・働く場の違いをチェックし、それぞれのメリット・デメリットを考え、それぞれにとって、コミュニティにとって望ましい働き方を選択できるようにするために…

(1) 事業の性格からの仕分け

①営利 VS. 非営利

②私益 VS 共益 VS 公益

(2) 働き方の条件の違いからの仕分け

①雇用 VS 非雇用 VS 請負・委託

②終身・長期雇用 VS 有期・短期雇用（正規 VS 非正規）

③使用者 VS 雇用者 VS 全員が経営者で働き手

④年収制 VS 月給制 VS 日給制 VS 時給制 VS 歩合制 VS 労働分配制

⑤自立的な一人前の賃金 VS 家計補助的賃金

(3) 経営への参加からの仕分け

①無い VS 有る（計画決定、運営への参加）

- ・働くこと以外にも経営への参加は仕事を選ぶ際の重要メルクマールである
- ・経営、運営への参加は「自己実現のための働き方」の重要なポイントになるだろう。

(4) 技能習得の面からの仕分け

①内部職業訓練・技能習得 VS 外部職業訓練・技能習得 VS 個人責任での習得

- ・働くこと以外では技能習得に係わる制度がどうなっているのか、スキルに関する教育は重要な問題である
- ・非正規労働者のスキルアップや若者の技術取得を考えたとき、外部での職業訓練や技能習得をもっとシステム化していかなければならないだろう

3) 私たちの提案

(1) 現在ある様々な働き方のうち、一人ひとりにとって、あるいはコミュニティにとって有意義な働き方を大きく広げていこう

①営利型組織ではなく、できるだけ非営利・参加型（協同組合型）組織を増やしていく

<非営利・参加型組織で働くメリット>

- ・人・モノ・金・情報の社会的価値が地域で循環し、地域が住みやすく豊かになる
- ・働く場と生活の場が接近（ないしは同じ）している
- ・人のネットワークがある（人を知っている安心感がある）
- ・生活面でも助け合える
- ・経営・運営に参加できる
- ・そこで働くことで技能を身につけられ、また生きる力や人間関係を高められる
- ・自分の働き方（役割、働く時間、休みなど）が民主的に決められる
- ・自分で提供したサービスは、後で（老後など）自分も受けられる状況を作れる
- ・定年が無い

<いわゆる「デメリット」>

- ・利用しやすい価格、付加価値に費用をつけない、効率や成果を優先しない適正な価格で事業をおこなうため、事業高から必要経費をのぞいた分を分配するいわゆる人件費は、働きに応じた金額以上にすることはできない。

- ・ 社会保障・社会保険関係が現状では一部に限られる。雇用関係がないと適用されない制度となっている。
- ・ 民主的な運営を大事にするので組織内の合意や方針決定に時間がかかる
- ・ 地域での信頼度は高いが、社会的な知名度がまだ低い
- ・ ワーカーズ・コレクティブに合致する法人格がない。規定する法律がない。

＜非営利・参加型（協同組合型）組織にはどのようなものがあるのか＞

○小規模な協同組合（ワーカーズ・コレクティブ、企業組合、社会的協同組合など）

○NPO 法人○一般社団・財団、公益社団・財団○大規模化していない生協、農協、漁協、森林組合○農事法人などの生産組合

- ②「雇用が安定し、比較的高収入が得られる仕事（大会社）」から「人の役に立つ仕事」「地域の役に立つ仕事」への視点の転換をすすめる
- ③二次的生産性を創出（地域資源を活用した二次的な働き場）する働く場を広げる
- ④「中間的就労」とも言える「コミュニティ貢献型就労」や「参加型就労」を制度化
- ⑤地域社会貢献をしている企業、NPO、ワーカーズコレクティブなどへの国・行政からの支援の基準・指標作りをすすめる

（２）エンパワーメントや技能習得機能を抜本的に強めよう

- ①若者や定年退職し地域で働こうとする「会社」人間の男性に、差し迫って必要なことは、自己肯定感の獲得、働ける自信の獲得、働くスキルの獲得できる仕組みをつくること
- ②ライフステージごとの職業・生活相談（パーソナル・サポート）を強める
- ③毎日ではなく短時間から自分の体力・能力に合った実習や就労の場を増やしていく。また必要な人には期間を延長するなど期間を柔軟に設定することも必要
- ④若者の居場所、兼働き場を創りだす。例えば地域の高齢者や支援が必要な人への介護保険外のサービスの提供、片付け・清掃・地域交流などの実習・訓練の場を非営利・協同組織と連携して創りだす
- ⑤若者たちが中心になった地域における非営利・協同の事業を「新しい公共」支援事業に指定するよう支援する

（以上）

参考資料

<働き方>

- 社会的事業所促進法第一次大綱（案）
- 2011 年度日韓社会的企業セミナー報告
- 平成 23 年度 厚生労働白書 などから抜粋

社会的事業所促進法第一次大綱（案）

共同連

2011 年 12 月 11 日

- 一、 法の題名は、「社会的事業所促進法」と称する。
- 二、 法の目的は、社会的不利を何らかの理由により負わされ、そのため、就労困難な状態に置かれる者に対して労働の機会を与えると共に、就労が困難でない者と共に働くことにより、対等に事業を運営し、もって、労働を通じた社会的包摂を達成することを目的とする。
- 三、 現下においては経済及び社会情勢のもとでは就労が十分補償されない環境にあって、また、通常の就労形態では労働の機会を得にくい社会的不利を何らかの理由により負わされている者に対し、社会的事業所（以下事業所という）を通じた社会的包摂を達成する方法が極めて有効であることを鑑み、立法措置が必要であると認めるものとする。
- 四、 「就労困難な状態に置かれている者」とは、社会的不利を何らかの理由により負わされている者であって、障害者、難病者、ひきこもり、ニート、アルコールまたは薬物その他の依存者、刑余者、シングルマザー、ホームレスの人、性暴力被害者及び生活保護受給者等の人をいう。
- 五、 社会的不利を何らかの理由により負わされ、そのため、就労困難な状態に置かれる者が、自らの労働を通じて人生の豊かさを実感し、社会の一構成員として社会に貢献できることを生きがいとするとともに社会参加を果たし、よって、全ての人にそれを保障する旨を理念とする。
- 六、 事業所に所属する者に対しては労働法制ならびに社会保障制度を適用し、かつ、事業所の運営に関しては所属する者の全ての参画を認め、その意思決定については全員の意向を尊重しなければならない。
- 七、 事業所に対してはその運営形態を問わず、専ら認証要件を定め、当該事業所に対する認証を行い、それにとまなう何らかの公的、社会的支援を行なうこととする。なお、事業所の重要な認証要件の一つとして、事業所に所属する者のうち、「就労困難な状態におかれる者」は 30%を下回らないものとする。
- 八、 当該事業所は、公序良俗に反しまたは暴力団排除条例に違反し、あるいは法の目的を損なう不正があったと認められた場合には、認証を取り消すことができる。
- 九、 事業所は、ビジネス手法に基づく事業展開により法の目的を実現していく事業体であり、利益は、その事業や地域社会に還元または再投資することとする。商業、工業、サービス業、農林水産業などのあらゆる業種のいずれかを行い、その事業による事業収入が、総収入の 50%を上回るよう努めなければならない。

十、 支援とは、起業の際の資金の無利子または低利融資、期間を定めた人件費補助、また継続的支援として運営費の一部補助、社会保険料等の減免措置、税制の優遇措置、役務物品等の優先発注、優先購買制度、その他可能な限りの公的、社会的支援の措置を講ずることを意味する。

十一、 認証基準および認証その他支援等に関し必要な事項は、条例で定める。認証その他支援等の必要な事項を行うための公正な機関を設置することとする（全国に 1 箇所）。必要な事項は、認証、並びに起業・創業の支援、新しい仕事の開発研究、経営コンサルティング、企業家教育・研修・養成、事業所の査定と監督、情報の収集と提供、その他調査研究を行うものとする。

脆弱階層への労働統合型重視の議論 「協同組合基本法」が超党派で成立

共生型経済推進フォーラム 柏井 宏之

社会的企業振興院とSRセンターを見学

3 回目を迎える日韓社会的企業セミナーは、11 月 18、19 日にソウルで開かれた。共同連を中心に日本の参加者は 17 日、城南市に昨年開設された社会的企業振興院を訪ねた。雇用労働省傘下の社会的企業の認証・支援の唯一の機関で、脆弱階層への就労促進の法の施行 5 年で認証社会的企業は 600 近くに及び 1400 の予備社会的企業への支援の実態を聞いた。共同連が提起している「社会的事業促進法」にとっても参考になる仕組みだ。この地は韓国で初期の貧民運動がおこったところでもある。

次にソウル市が設立し、支援している小型家電のリサイクルセンター・SRセンターを見学した。脆弱階層の労働統合型の社会的企業で規模も大きい。家庭から出る小型家電の廃棄物から鉱物資源を取り出す解体作業に多くの障害者・シングルマザーの脆弱階層が多く就労する。工場内には吸塵送管が張り巡らされていた。この事業を担うSRセンターでは、埋め立てや廃棄物輸出をやめて環境に寄与する社会的企業として、またハンディある人もない人も同一賃金で協同して働いている非営利事業の役割を強調したのが印象的だった。

夜は共同連と交流のある韓国障碍友権益問題研究所らとの夕食会となった。両者はいっしょにイタリア社会的協同組合B型の実践にまなび、2001 年に韓国で社会的企業国際シンポジウムを開いたのをきっかけに脆弱階層の社会的起業育成法の議論につながった。韓国では在野の社会的経済連帯会議がつくられこの 10 年でアジアに先んじたのに対し日本では格差社会で孤立する就労困難者は縦割り行政のもとで孤立をよぎなくされている。

社会的経済、オルタナティブ経済、地域活性化の論点

セミナー会場では、ソウル市長になった朴元淳氏の初登庁するニュースが市長室の執務室からネットで淡々と挨拶、セレモニーを省略、経費を節約したことが話題になっていた。韓国側で基調報告を行うムン・ボキョン社会投資者支援財団付設社会的経済研究センター副所長から日本側にていねいな事前説明が行われた。そこには、韓国の社会的企業育成法による起業が法の施行 5 年で 600 近くに及び、予備 2 年間と認証 3 年間の行政からの人件費支援や事務所費補助が 2011 年度で切れる事業体が続出してくることもあって、事業当事者が社会的企業とそれを支える社会的経済についての理念的理解にとどまらず実務的な事業的継続課題の改善に段階に入ったとする韓国側の認識が伝わってくる。

開会宣言はパク韓国医療生協連帯事務総長が行い、シン社会投資者支援財団理事長と斎藤共同連事務局長が挨拶を行い、チョン韓国女性労働者会代表から社会的経済連帯会議についての紹介があった。社会的経済活動家大会の基調発題が「選択可能なオルタナティブ経済としての社会的経済」と題して農漁村社会研究所のクォン・ヨングンさんとモンブラン会議から直行した熊本学院大学の花田昌宣さんがEU経済危機の中でのフランス・シャモニー会議での決議が報告された。午後からは二つの分科会で「オルタナティブ経済の実験はどうこころみられているか」が報告された。翌日はテーマ別の討論「地域活性化戦略としての社会的経済はいかにして可能なのか」「協同組合は生産と消費をいかにして組織するのか」「社会的企業はいかにして社会的経済運動の主体になりえるのか」が様々な地域と事業体から活発に行われた。これらのテーマからわかるように市場重視のアングロサクソンの社会的起業ばかりの日本の議論とは違って、社会的経済、オルタナティブ経済、地域活性化、協同組合についての実践から価

値と原則を見出そうとする姿勢と社会的排除をなくす包摂型事業継続への強い意志がみられた。その特徴を示すものはムン社会的経済研究センター副所長の基調報告「社会的企業の現住所と改善の課題」である。これは、社会的経済連帯会と社会的経済研究会が9月22日の「社会的企業育成法5周年政策討論会」、11月の「忠北社会的企業フェスティバル」で確認されて今回のセミナーに提起されている。

◆認証社会的企業は565、予備社会的企業は1,400企業に

2011年10月末現在、認証社会的企業は565企業、雇用人員約1万5千人余り、脆弱階層の雇用比率約70%、2010年からは自治体の積極的参与によって予備社会的企業は1,400企業が設立・準備されている。ここに韓国の民力がうかがえる。財政面から見ると、社会的企業は平均して自らの事業売上高70%と政府支援金30%とで収益金全体を構成しており、営業利益は55億ウォン、当期純利益70億ウォンで、営業損失を政府支援金によって補填している形だ。韓国社会的企業中央協議会によれば2011年末で人件費支援が中断される社会的企業は25%にのぼり社会的企業の持続の可能性についての“関心と悩み”があふれているという。これが社会的企業育成法施行5年を迎えた2011年の韓国社会的企業の“現住所”だ、という。

このことをわが国での「年越し派遣村」から3年と比べると、社会的排除にあう人や就労困難者に焦点を当てた制度上の仕組みで行政と地域力・市民力がコラボして「仕事起こし」との施策の差は歴然である。日本の場合、1998年の特定非営利活動法人法以来、どの程度の雇用を地域社会につくり出したのか、とりわけ脆弱階層の雇用をどれだけ生み出したのか、相対的貧困率16%以外統計的にもみえない。緊急雇用支援も自公政権時代から打ち出されているが短期の就労にとどまり、個別支援のパーソナル・サポート・サービスも始まったが今後そうした就労困難者を吸収する働き場の設計が民力と結合してどれだけ準備できているのか、どれもはっきりしない私たちの“現住所”との差が確認しえるだろう。

制度化5年目で事業継続の転成期に

この間の総括を“はじめに”で行っている。評価面として、「社会的企業は韓国社会にあって企業の社会的責任を強調する一つの環境となっており…市民社会団体にあっても草の根民主主義を実現できる手段になっており、地域社会の問題を解決するオルタナティブな手段を提示し、市民社会団体の活動方式の多様化と発展に寄与する肯定的側面をもっている」「資本と能力競争中心の経済活動秩序とは異なる協働と生かしあいの観点からもう一つの経済活動を組織しているという点で、社会的企業の登場は社会と経済に別の原理からアプローチしようとした社会的経済の21世紀の組織形態でもある」と。

反省面として「行政官僚にあっては、社会的企業は雇用創出と社会サービス提供のための有力な手段としてのみ認識されているのが現実だ。社会的企業の胎動と発展過程を見ると、社会的企業は“雇用のための成長”というパラダイムに立っている。これは一般企業の成長論理とは明らかに異なり、過去の市民社会団体の活動とも異なる。地域社会の問題を企業的方式で解決していくということの意味は、財貨およびサービスの持続的生産を保証することと、有給勤労者の採用をとまなう運営にとまなう責任を事業当事者が負うという側面で企業の様態をとっている。そして社会的企業は資本の集中を通じた事業の成長ではなく、地域社会のネットワークを基盤として発展するという点でその動力と運営方式が異なる。こうした社会的企業に対して、社会的企業も企業だという論理でアプローチする政府の育成政策は社会的企業の特性を単純化し、一般企業との違いを育てられずにいる結果を招いている。その結果、社会的企業育成法施行以降の韓国社会は、社会的企業の社会的役割と価値よりも、財政自立の可能性が常に関心の対象になってきたし、人件費支援が中断された場合の状況に対する憂慮が大きい」との見方を

しめた。

今回のセミナーは、「政府の強い指導で行われている社会的企業支援政策が強化されているにもかかわらず、社会的企業の持続可能性に対する憂慮が広がっていることを、なぜそうなのか？という問題意識から出発する。支援政策で何が欠けていたために財政支援策が社会的企業の自生力に転換されないのか、具体的な事例を通じて改善の方向を模索しよう」と提起している。

◆連帯会議の4つの主題と政府案との違いを想起

ムン女史は、課題提起に入る前に、法制定当時、政府と「社会的企業発展のための市民社会団体連帯会議」註1の中で論点となった主題とその内容を共有しようと提起する。

それは、「社会的企業育成法制定におけるいくつかの争点事項」のトップに、**法人格：営利企業形態でない非営利性格をもつ特殊法人として**、をあげる。その際、連帯会議が提起した社会的企業を非営利組織と定義し、3人以上の発起人を要件として設立を容易にした。また、協同組合と称されてはいないが出資金に伴う差別的議決権付与を禁じ、平等な議決権を提起することで、協同組合の主要な運用原理を採用している。社会的企業を法人に定めたのは、会員または組合員制度で運営されるような実際の経済共同体の現状にみあった労働者協同組合法が存在しなかった、という現実が反映された結果としている。

二つに、**社会的企業の類型：脆弱階層の雇用創出と就労支援と合わせた労働統合型タイプ**、を想起する。政府案は社会的企業を雇用創出型、社会サービス提供型、混合型その他に分類し、連帯会議案は労働統合型、社会サービス提供型、地域開発型に分類した。連帯会議の提案した労働統合型は、脆弱階層に教育訓練と雇用を提供し社会的統合をめざす社会的企業として、労働者中の一定比率を脆弱階層にするものと定められている。これは雇用創出型の主要対象が就職および労働の困難な階層であると認識し、彼らに対して雇用提供のみならず教育訓練を通した就労支援を行うという役割まで含むもので、それは現在の労働部の就労支援型社会的企業が抱える問題と構造が同じとも指摘している。

これは新自由主義の「自己責任」論理の影響下にあった日韓に共通した雇用創出型の問題点につながる。EMES（ヨーロッパ社会的経済研究ネットワーク）の『社会的企業』の著者ドウフルニを招いた第1回日韓社会的企業セミナーで、彼はアジアにおける社会的企業は、日本の介護保険法と韓国の社会的企業育成法に始まり、共に官治型の性格を強くもっていると指摘した。家族制度と深い関係にある儒教文化圏の日本と韓国で社会的企業は社会サービス提供型として福祉分野に広がったが、労働統合型の脆弱階層に教育訓練と雇用を提供し社会的統合の労働包摂をめざす試みは日本では捨ておかれ、韓国でもその事業継続が今、問われている。

「脆弱階層」規定で一步も二歩も先んじた韓国では「社会的企業の類型分類で連帯会議案は政府案より柔軟で、政府案がすべての類型を脆弱階層の占める割合を基準にしているのに対し、連帯会議案では労働統合型にだけ脆弱階層の比率を定めていること」「類型分類に、地域経済の活性化と地域社会の住民統合を目的にした社会的企業型（地域開発型）を設けている点を評価」、その理由としては「脆弱階層に対して雇用を提供するとか地域社会に必要な社会サービスを提供するとか、役割を限定しないで、地域社会を利するオルタナティブな様々な活動が社会的企業を通して活性化されるようにした」という点をあげる。それは就労困難者の労働統合型の事業は地域社会と結びつき自立的で創造的で多様であるための必要要件の強調である。

三つに、**認証制：設立と支援を分離する方向性での登録制**、の主張である。「社会的企業の無制限な設立と量的成長をコントロールできるという理由で連帯会議案は登録制を提案し、人件費支援が必要な

ところに別途、認証制を適用とする」「登録された社会的企業すべてに普遍的支援を提供するとともに、脆弱階層に社会サービスを行う団体や労働統合型社会的企業に対しては別の認証手続きを踏んで、人件費支援を特別なものとして成立させるようにしようとしていた。連帯会議は登録制について独自法案を利用しながらも、小規模でも社会的企業の設立を容易にし、乱立を規制するため“設立認可”方式で登録制と認可制を折衷するやり方を採った」と。

四つに、**支援関連事項：普遍的支援と差別的な人件費支援との両立**、をあげる。これは上記と関連するが、支援のうち期限を設けずに行うのは経営、教育、技術、設備や開発支援の補助金と事業委託であり、人件費支援は無条件ではなかった。ここには「市民的公共性」をめぐるの厳密な自己コントロールがみられる。その結果、次の 7 点の改善方向を示された。見出しだけをあげることにする。

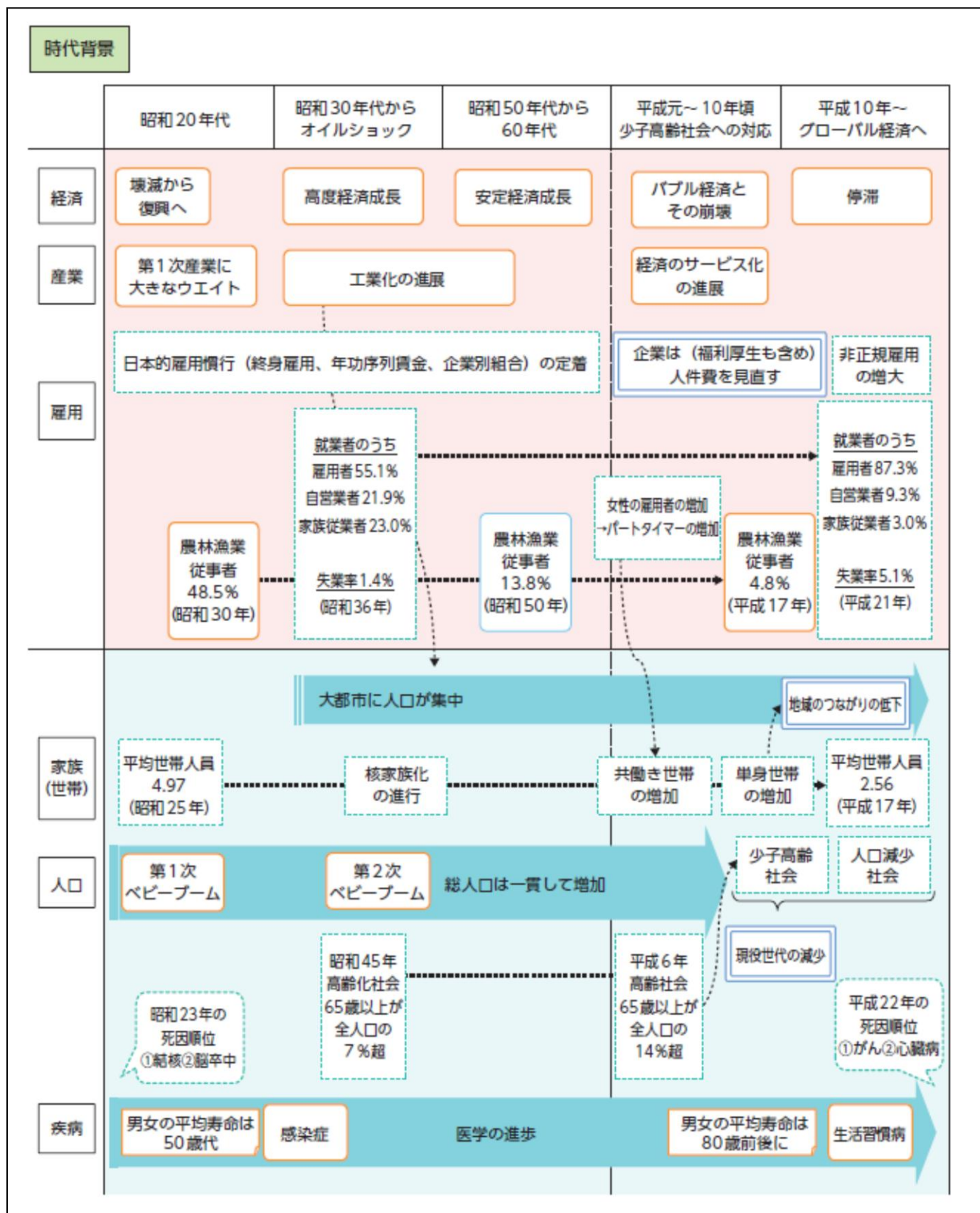
- ① 社会的企業の社会的成果を容易に測定できるツールの開発と拡大
- ② 認証前後の総合診断を通じた投資設計と支援の従量制を導入
- ③ 認証制を登録制に転換し、普遍的支援と特別支援に分ける
- ④ 労働統合型の導入と、それに対する市場保護と支援強化
- ⑤ 社会的企業同士の共同事業に対する支援の拡大と強化
- ⑥ 営利の産業基盤と非営利組織間の協業モデルの活性化
- ⑦ 最低入札制等適正入札制への準備を模索

最後に、孫鶴圭民主党代表から提出された「協同組合基本法」がハンナラ党、民主労働党の超党派で提案をすすめられているという情報だ。2, 3 人の少数者で設立できる社会目的をもつ社会的協同組合の地域的結成と促進に核心があるというものだ。ハンナラ党からも対案が出されそれぞれ採り入れられた政府案で 12 月 19 日に全会一致で成立した。

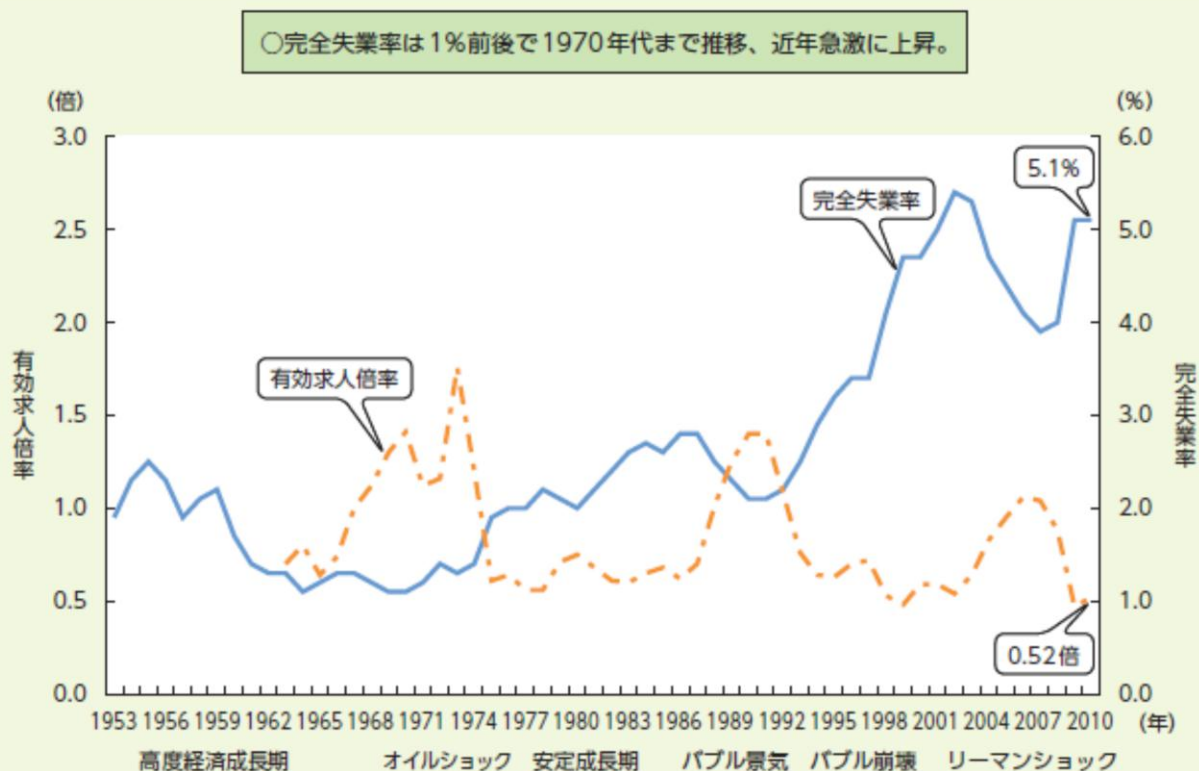
それは市場セクター、税金セクターとは異なるサードセクター、互酬・相互扶助という資本が支配しない、人間関係資源がつくりだす「新しい働き方」の再生の方向だ。

さらに韓国は 4 月の総選挙に向けて、ソウル市長選挙の勝利を踏まえ、12 月に政党再編を劇的に行った。民主統合党の中道左派、統合進歩党の左派の再編が行われた。ハンナラ党も当首が交代し、4 月の総選挙に向けて総て女性党首になった。民主統合党の韓明淑（ハン・ミョンスク）は元総理で女性民友会出身、統合進歩党は民主労働党代表の李正姫（イ・ジョンヒ）、ハンナラ党は朴槿恵（パク・クネ）で、政党と地方自治体の動きは日本のそれとは好対照をなしている。民主統合党は故・盧武鉉大統領の下で総理を務めた韓明淑のもとに韓国労総、親民主系市民団体によってろうそくデモや格差社会の拡がりに対し、労働の価値を尊重する経済民主化実現、財閥と大企業に対する根本的改革、無償給食と無償福祉、無償医療、半額授業料、住居福祉、働き口福祉の福祉国家建設、原発全面再検討、韓米自由貿易協定を含むすべての通商政策全面再検討を掲げる。さらに統合進歩党は民主労働党、国民参与党、新しい進歩統合連帯の 3 党合同を実現させた。ハンナラ党も綱領の中から「保守」という言葉を一掃して李明博大統領と一線を画す朴槿恵の登場である。ここにも新しい「現住所」がしるされている。

註 1 2005 年 8 月「社会的企業法制定会議」を機に、2006 年 5 月「社会的企業発展のための市民社会団体連帯会議」に、2008 年 6 月「韓国社会的経済連帯会議」に名称変更、独自の「我々の社会の現実にあった社会的企業育成法と支援のための法律制定要求」をまとめている。



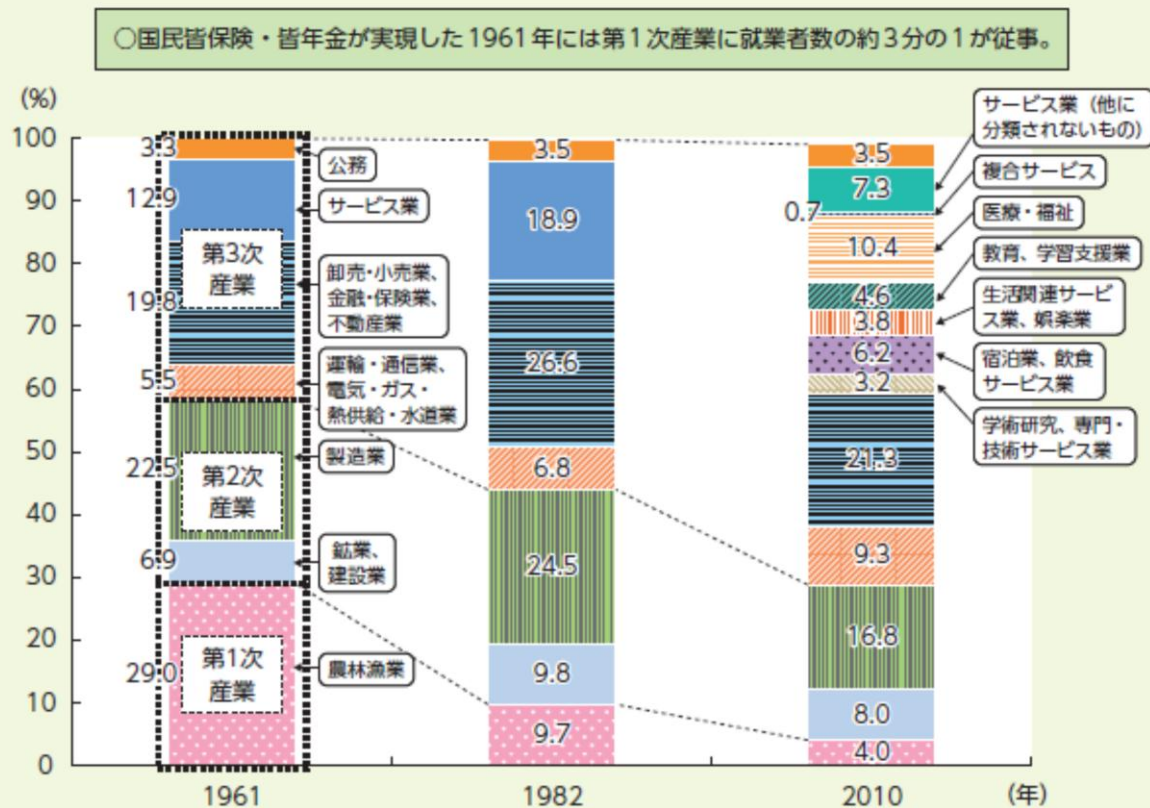
図表 1-1-2 完全失業率と有効求人倍率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

(注) 有効求人倍率は、新規学卒者を除きパートタイムを含む。また年平均の数値である。

図表 1-1-3 産業別就業者数の変化

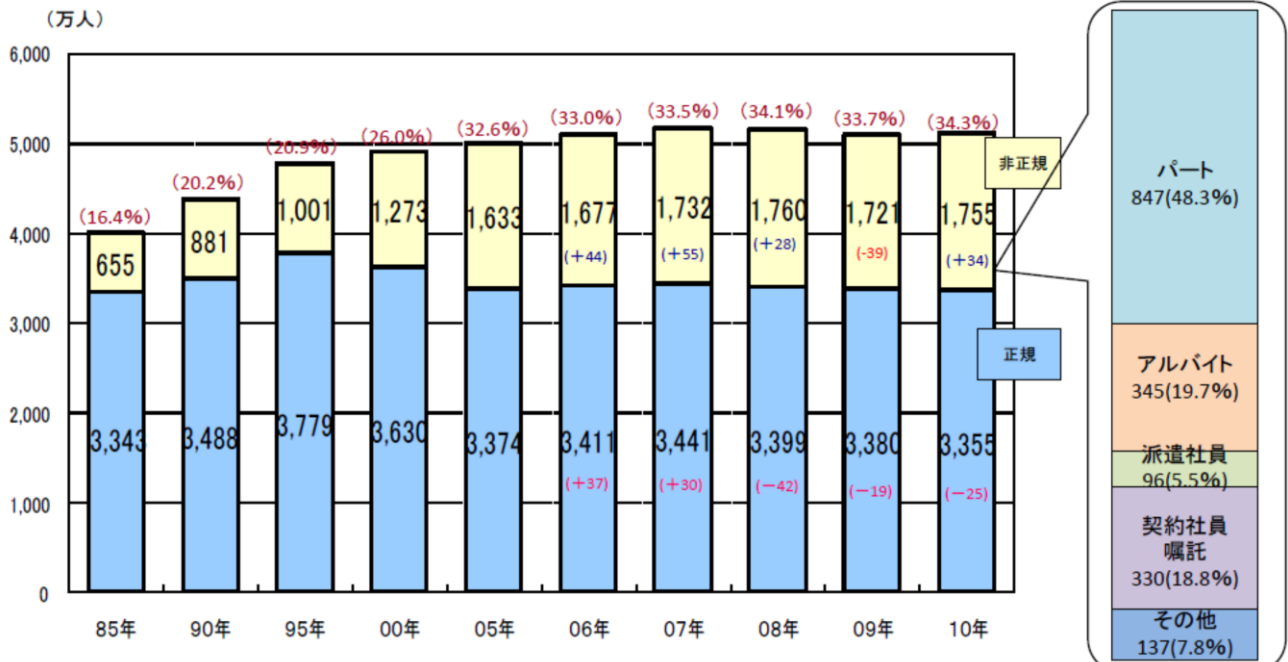


資料：総務省統計局「労働力調査」

(注) 日本標準産業分類の改訂により、2009年以前では産業の表章が異なっており、接合は行えない。

正規労働者と非正規労働者の推移

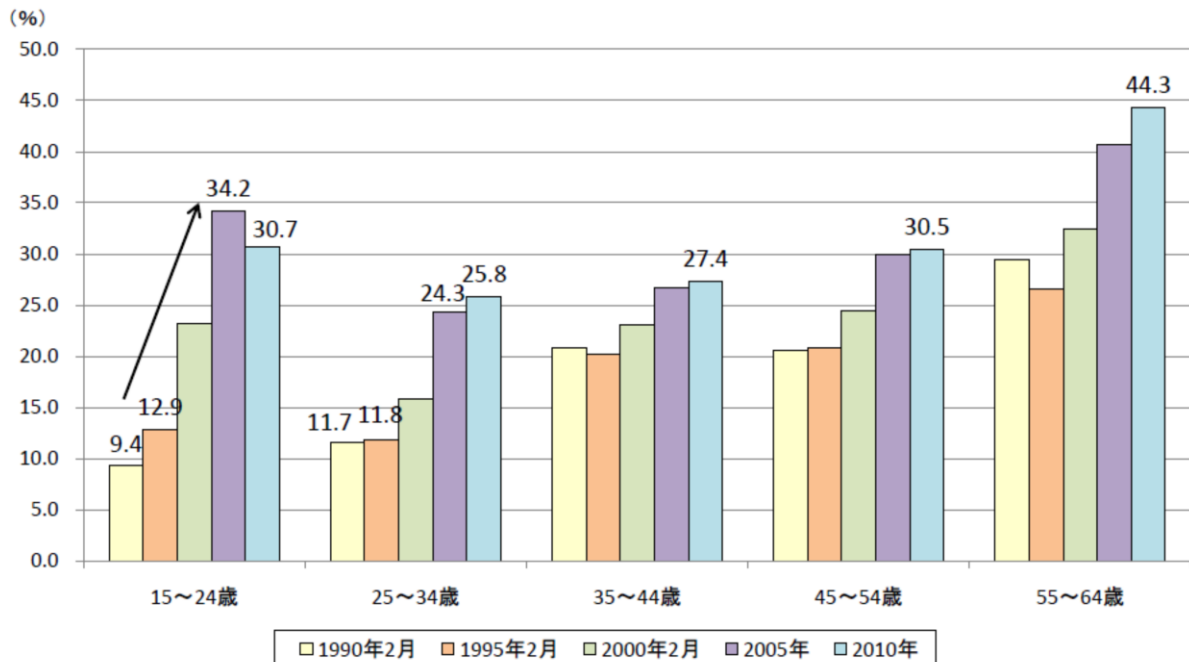
- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 2010年において、非正規の職員・従業員割合は、比較可能な2002年以降で最高の水準。
- 2010年において、派遣労働者は前年に比べ12万人減少。



(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
 注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規労働者と非正規労働者の推移(年齢別)

- 非正規労働者の割合は、すべての年齢層において上昇傾向。
- 特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇。(なお、2000年代半ば以降においては、若干の低下。)



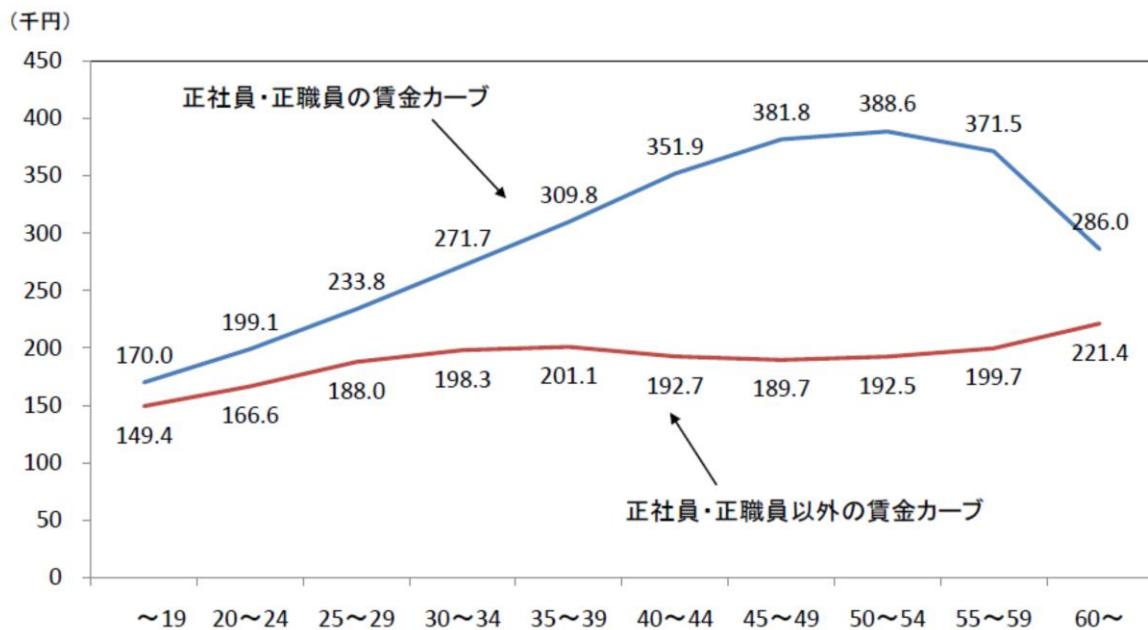
(資料出所) 総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)

注) 非農林雇用者(役員を除く)に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。

非正規労働者: 会社での呼称が「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

就業形態別にみた一般労働者の賃金カーブ

- 雇用形態別の賃金をみると、正社員・正職員が311.5千円、
正社員・正職員以外が198.1千円となっている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成22年)

(注) 1 賃金は所定内給与。

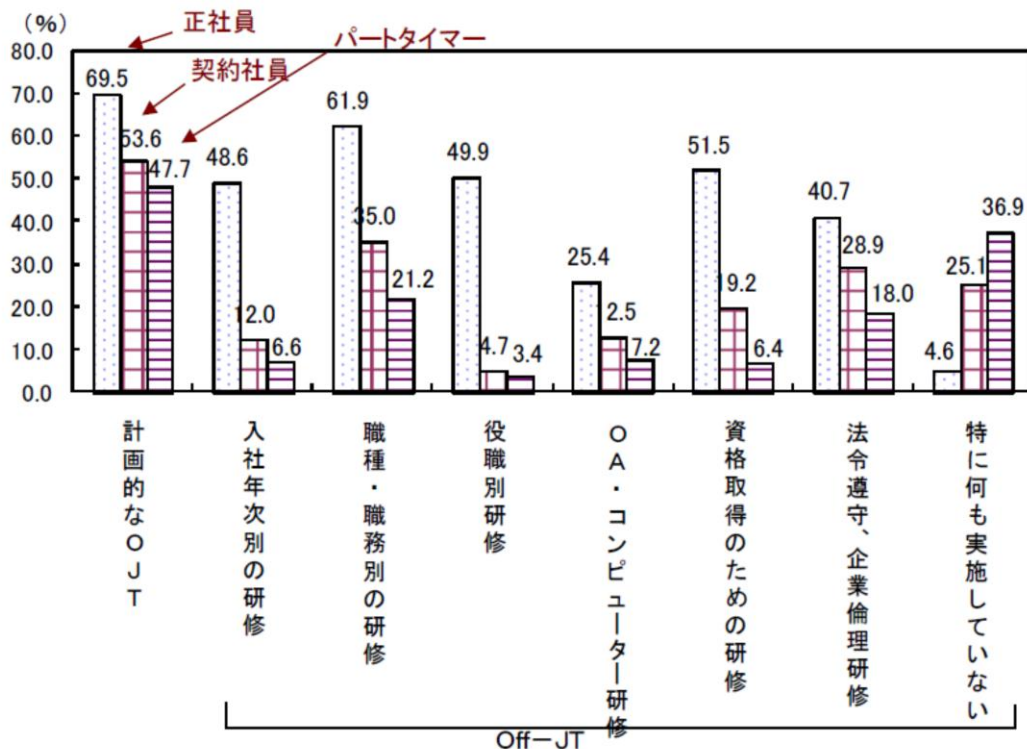
2 「正社員・正職員」とは、事業所において正社員・正職員としている労働者であり、「正社員」「正規社員」等、事業所での呼称を問わない。

3 「正社員・正職員以外」とは、事業所の常用労働者のうち「正社員・正職員」に該当しない労働者であり、「パート」「アルバイト」「嘱託」「準社員」等、事業所での呼称を問わない。

4

就業形態別の教育訓練の実施状況

- 正社員と非正社員との間では、職業能力開発機会に格差がある。

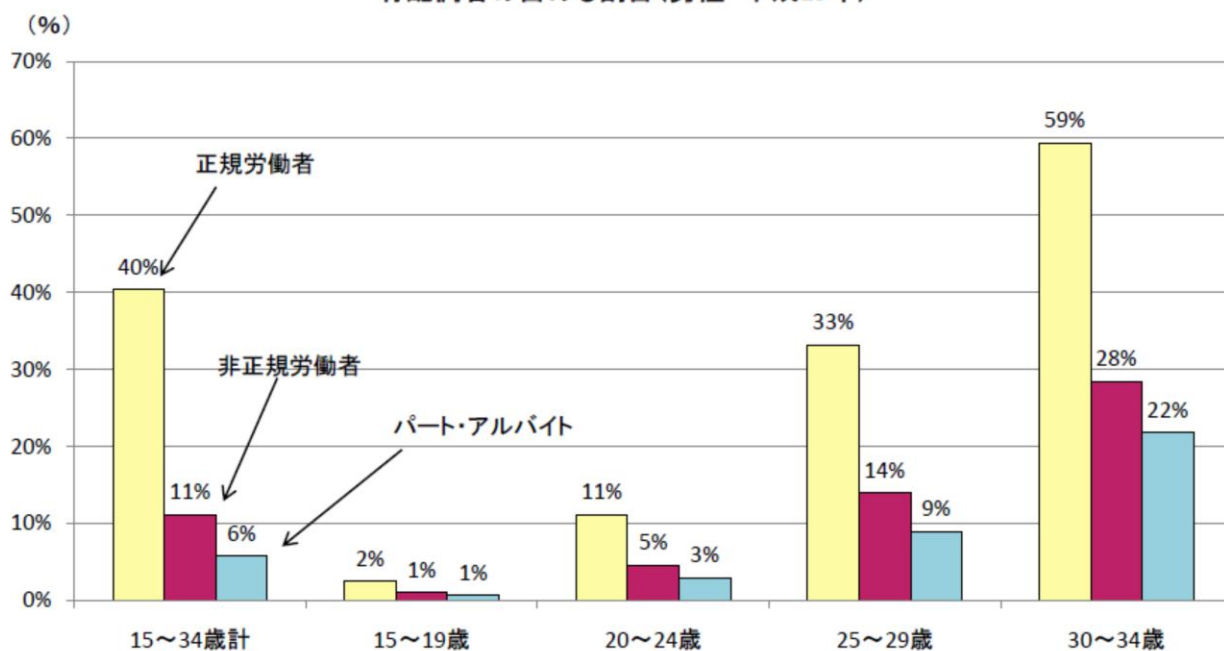


(資料出所) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

就業形態別の有配偶者率

○ 非正規従業員では正規従業員に比べ有配偶率が低い(若年男性)。

有配偶者の占める割合(男性 平成19年)

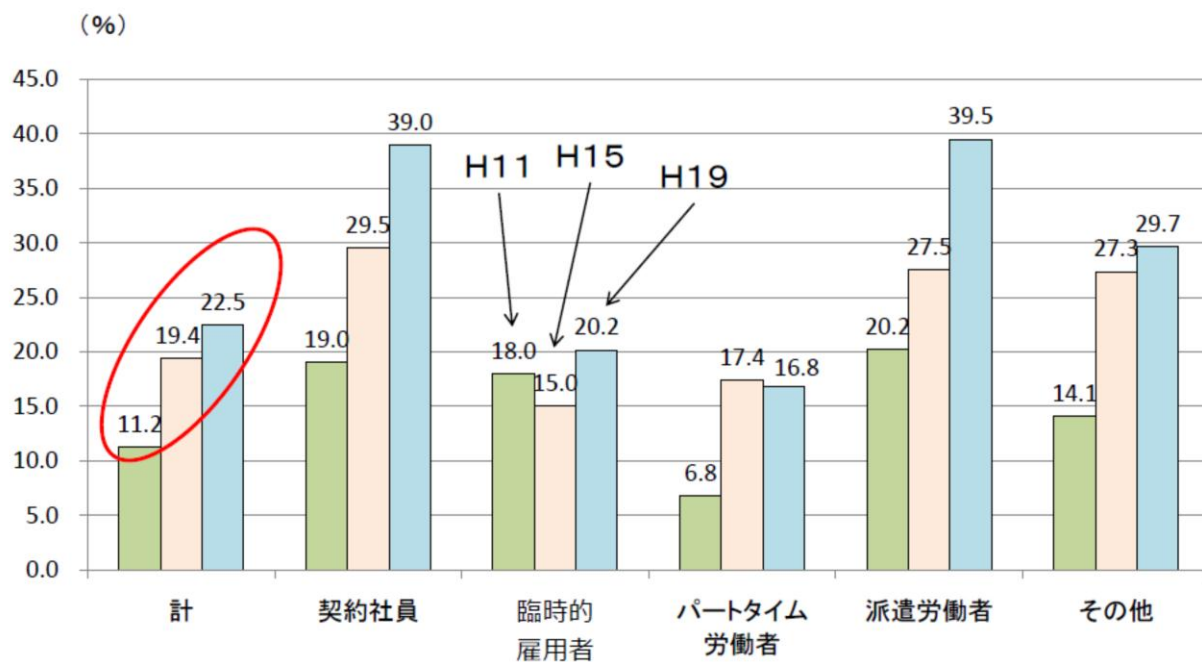


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」

(注)「非正規労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等をいう。

非正規労働者のうち正社員になりたい者の割合

○ 非正規労働者のうち、正社員になりたい者の割合は、
H11年11.2%→H15年19.4%→H19年22.5%と増加傾向にある。

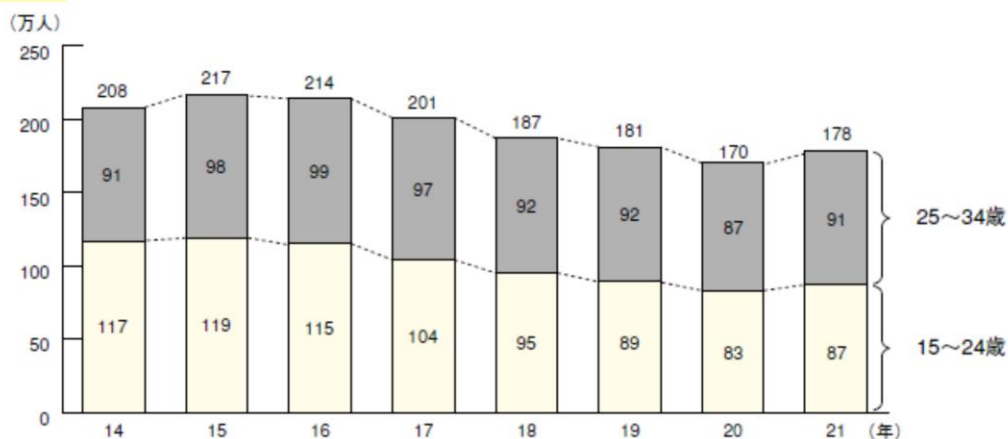


(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注)1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」の数字

現在の会社又は別の会社で、他の就業形態で働きたいと答えた非正規労働者のうち、正社員になりたいと答えた者の割合。

詳細データ フリーター数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

(注) フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、また、在学者を除く点を明確化するため、男性は卒業者、女性については卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者と定義し、集計している。

詳細データ 障害者数（推計）

		総数	在宅者	施設入所者
身体障害児・者	18歳未満	9.8万人	9.3万人	0.5万人
	18歳以上	356.4万人	348.3万人	8.1万人
	合計	366.3万人 (29人)	357.6万人 (28人)	8.7万人 (1人)
知的障害児・者	18歳未満	12.5万人	11.7万人	0.8万人
	18歳以上	41.0万人	29.0万人	12.0万人
	年齢不詳	1.2万人	1.2万人	0.0万人
	合計	54.7万人 (4人)	41.9万人 (3人)	12.8万人 (1人)

		総数	外来患者	入院患者
精神障害者	20歳未満	17.8万人	17.4万人	0.4万人
	20歳以上	305.4万人	272.5万人	32.9万人
	年齢不詳	0.6万人	0.5万人	0.1万人
	合計	323.3万人 (25人)	290.0万人 (23人)	33.3万人 (3人)

資料：「身体障害者」在宅者：厚生労働省「身体障害児・者実態調査」（平成18年）

施設入所者：厚生労働省「社会福祉施設等調査」（平成18年）等

「知的障害者」在宅者：厚生労働省「知的障害児（者）基礎調査」（平成17年）

施設入所者：厚生労働省「社会福祉施設等調査」（平成17年）

「精神障害者」外来患者：厚生労働省「患者調査」（平成20年）より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成

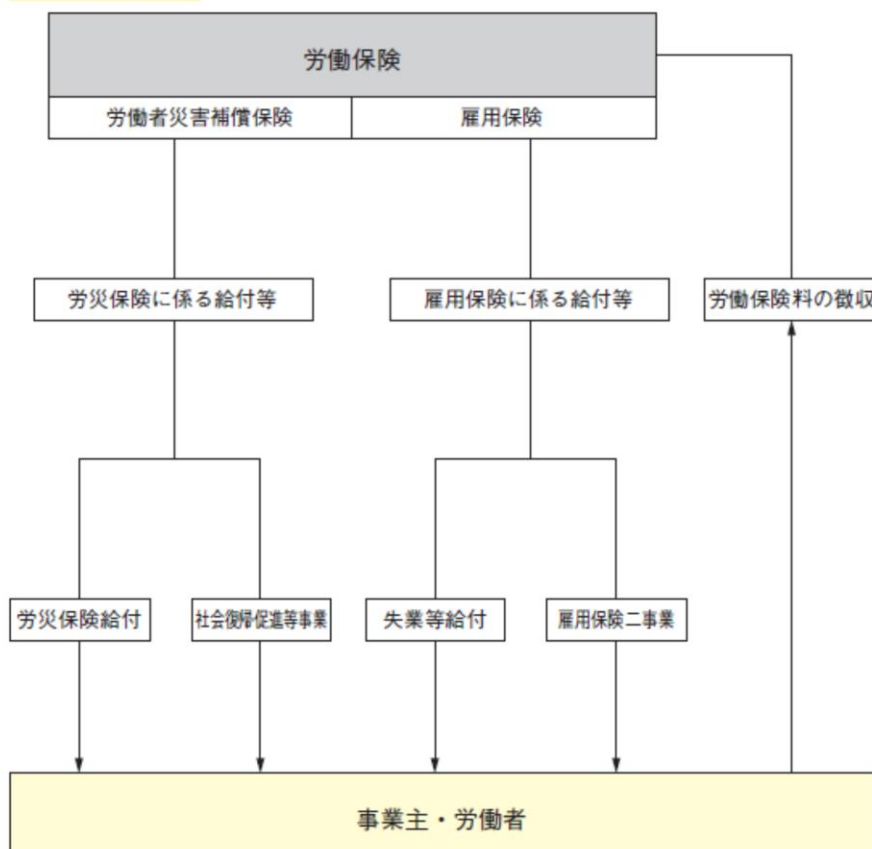
入院患者：厚生労働省「患者調査」（平成20年）より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成

- (注) 1. () 内数字は、総人口1,000人あたりの人数（平成17年国勢調査人口による）。
 2. 精神障害者の数は、ICD-10の「V精神及び行動の障害」から精神遅滞を除いた数に、てんかんとアルツハイマーの数を加えた患者数に対応している。
 また、年齢別の集計において四捨五入をしているため、合計とその内訳の合計は必ずしも一致しない。
 3. 身体障害児・者の施設入所者数には、高齢者関係施設入所者は含まれていない。
 4. 四捨五入で人数を出しているため、合計が一致しない場合がある。

労働保険適用徴収制度

概 要

労働保険適用徴収制度



[労働保険について]

労働保険とは、労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険とを総称した言葉であり、保険給付は両保険制度で個別に行われているが、保険料の徴収等については、両保険は労働保険として、原則的に一体のものとして取り扱われており、各事業場における賃金総額に労災保険率と雇用保険率を合わせた率を乗じて得た額を労働保険料として徴収している。

労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば、その事業主は成立手続を行い、労働保険料を納付しなければならないことになっている。

労働保険の適用・徴収業務

1. 労働保険とは

- 「労働保険」とは、労災保険（労働者災害補償保険）及び雇用保険を総称したもの。
- 労働保険は、原則として、労働者を1人以上雇用するすべての事業に適用される。
- ※労働保険の適用事業数 約295万（平成22年度末）

2. 労働保険料

- 保険料は、原則として労災保険及び雇用保険一体の労働保険料として徴収。
- 保険料額は、事業主が労働者に支払う賃金の総額に保険料率を乗じて算定。

労働保険料＝事業全体の賃金総額×保険料率（雇用保険料率＋労災保険料率）

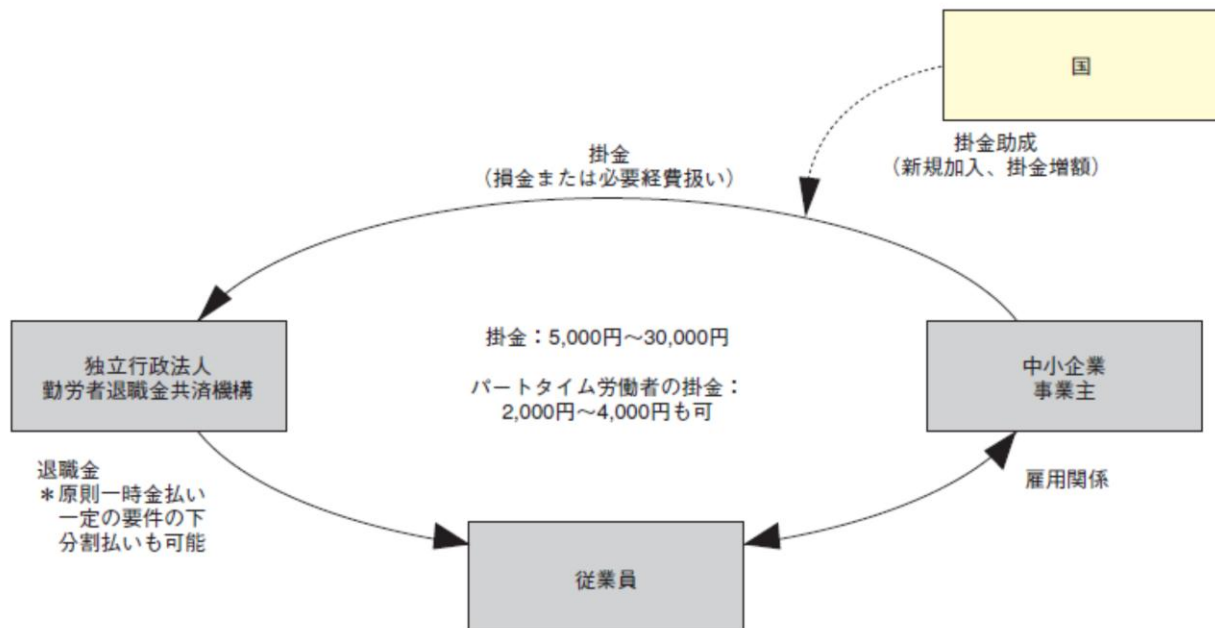
労災保険料率 事業の種類により、3／1,000～103／1,000
 雇用保険料率 15.5／1,000（一般の事業）、17.5／1,000
 （農林水産、清酒製造の事業）、18.5／1,000（建設の事業）
 （平成22年度）

- 労働保険料の負担は、以下のとおり。
- 労災保険 全額事業主負担
- 雇用保険 失業等給付部分は労使折半、雇用保険二事業部分は全額事業主負担
- 保険料収入：約2.6兆円、収納率：96.99％（平成21年度末）

中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。

一般の中小企業退職金共済制度の仕組み



加入・支給実績（平成22年度）

	一般の中小企業 退職金共済制度	特定業種退職金共済制度		
		建設業	清酒製造業	林業
対象者	主に常用労働者	各業種に期間を定めて雇用される労働者（期間雇用者）		
共済契約者 （事業主）数（件）	367,858	182,668	2,440	3,326
被共済者 （労働者）数（人）	3,136,282	2,868,396	16,209	40,529
退職金等 支給件数（件）	279,815	65,090	1,809	1,894
退職金等 支給金額（千円）	379,287,970	60,907,548	450,933	1,568,366

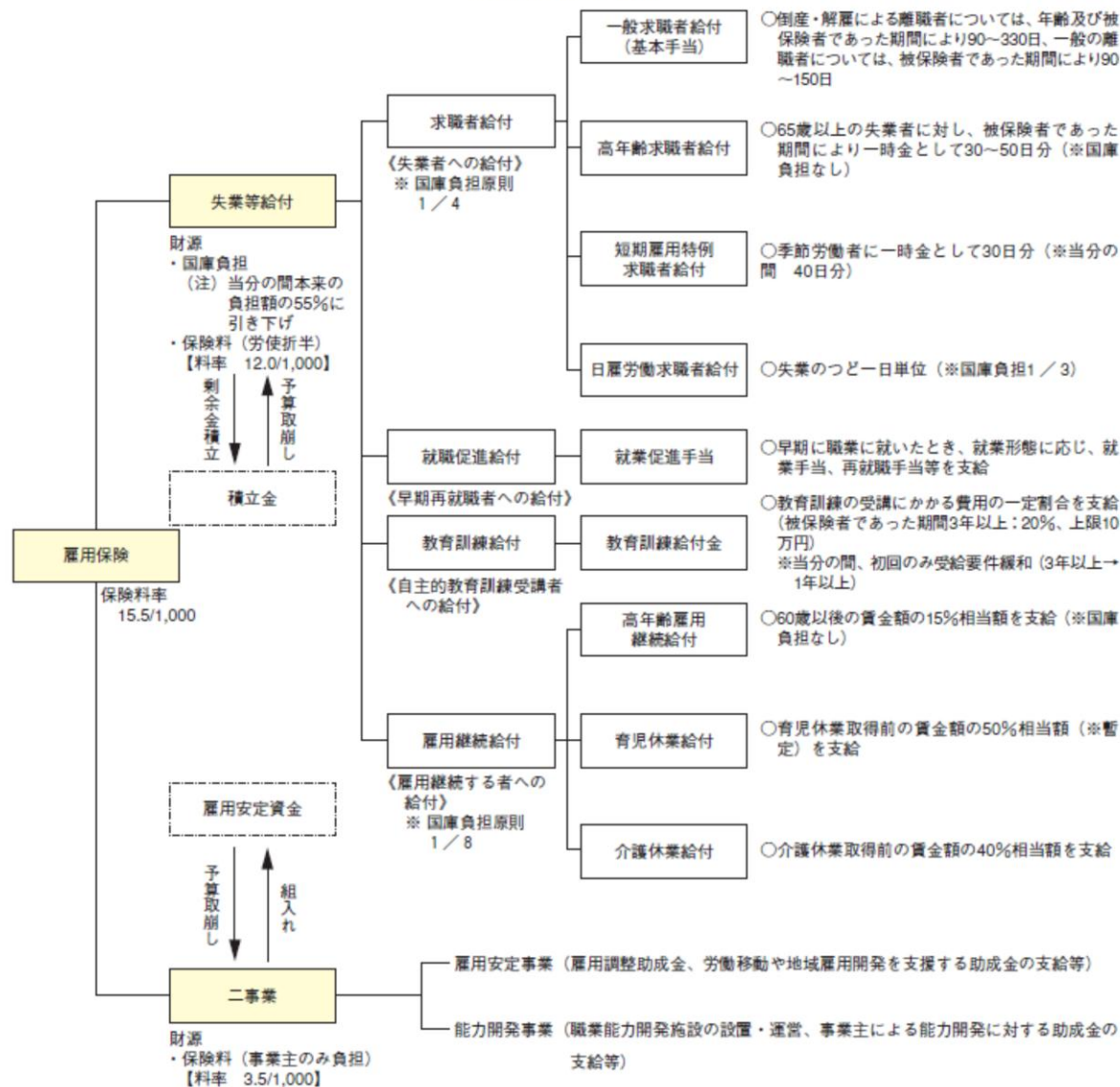
（注）共済契約者数及び被共済者数については、平成23年3月末現在の数値である。

雇用保険制度

概 要 雇用保険制度の概要

- 雇用保険は政府が管掌する強制保険制度である（労働者を雇用する事業は、原則として強制適用）。
[適用事業所：203万所、被保険者：3,824万人、受給者実人員：73万人（平成22年度平均）]
- 雇用保険は、
 - ①労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給するとともに、
 - ②失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、
 雇用に関する総合的機能を有する制度である。

雇用保険制度の概要



詳細データ① 失業等給付関係収支状況

(単位：億円)

	19年度	20年度	21年度	22年度 予算	23年度 予算
収入	22,214	22,896	20,508	22,258	21,439
うち保険料収入	19,402	19,664	12,790	18,843	18,670
うち失業等給付に係る 国庫負担金	1,190	1,604	5,887	3,002	2,147
うち就職支援事業に係る 国庫負担金	—	—	—	—	173
支出	14,917	15,907	22,481	29,459	23,096
(うち失業等給付費)	(12,598)	(13,496)	(19,805)	(26,790)	(20,298)
うち求職者訓練受講支援 給付金	—	—	—	—	(376)
うち認定特定求職者職業 訓練奨励給付金	—	—	—	—	(250)
差引剰余	7,297	6,989	▲ 1,973	▲ 7,201	▲ 1,657
積立金残高	48,832	55,821	53,870	42,269	40,112

- (注) 1. 22年度予算及び23年度予算の「支出」には、予備費(22':1,390億円、23':970億円)が計上されている。
2. 積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。
3. 22年度予算及び23年度予算の積立金残高は、特例措置により雇用安定事業費を支弁するために必要な額としてそれぞれ4,400億円、500億円が減額されている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

詳細データ② 雇用保険二事業(三事業)関係収支状況

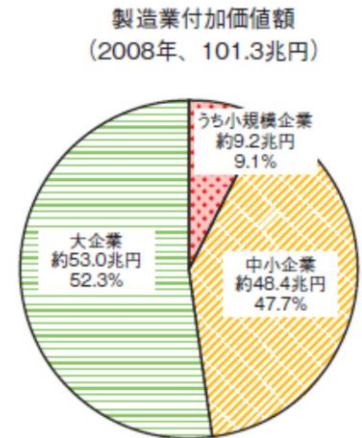
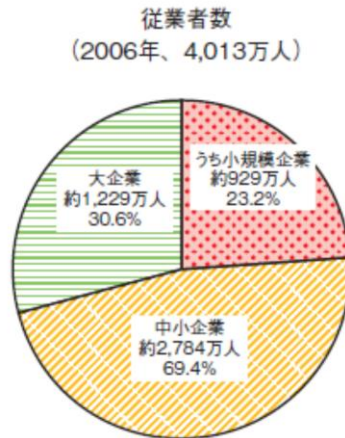
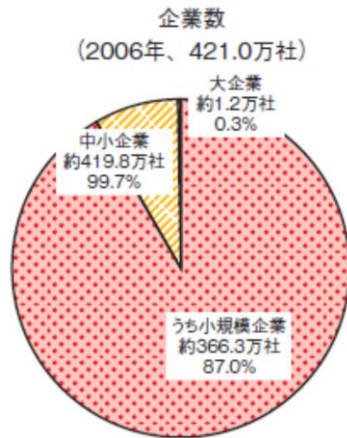
(単位：億円)

	19年度	20年度	21年度	22年度 (1次補正後予算)	23年度 予算
収入	5,168	5,230	5,022	10,039	6,192
支出	3,195	5,649	10,235	12,420	8,295
雇用安定事業	1,846	4,362	8,785	10,417	6,579
能力開発事業	1,294	1,262	1,428	1,300	1,283
雇用福祉事業	—	—	—	—	—
差引剰余	1,972	▲419	▲5,212	▲2,381	▲2,103
安定資金残高	10,679	10,260	5,048	2,666	563

- (注) 1. 22年度予算及び23年度予算の「支出」には、予備費(22':690億円、23':420億円)が計上されている。
2. 22年度予算及び23年度予算の「収入」には、特別措置による積立金からの受入額(22':4,400億円、23':500億円)が含まれている。
3. 安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において雇用安定資金として組み入れるべき額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

第2-1-1図 中小企業の企業数、従業者数、製造業付加価値額

～中小企業は、企業数の99.7%、従業者数の約7割、製造業付加価値額の約5割を占めている～



資料：総務省「平成18年事業所・企業統計調査」再編加工

(注) 1. 企業数＝会社数＋個人事業所(単独事業所及び個人事業所・本社・本店)。
2. 民営事業所のみを集計した。

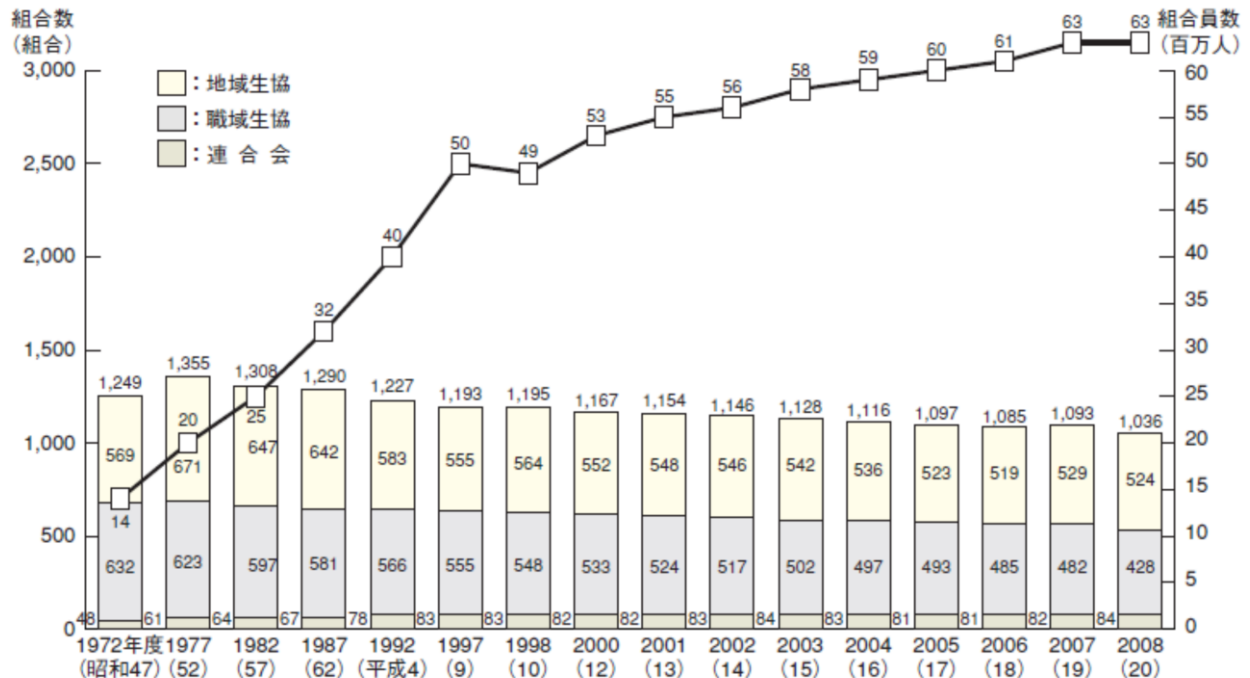
資料：総務省「平成18年事業所・企業統計調査」再編加工

(注) 1. 従業者数＝会社の常用雇用者数＋個人事業所の従業者数。
2. 民営事業所のみを集計した。

資料：経済産業省「平成20年工業統計表」再編加工

(注) 1. 従業者数4人以上の事業所の付加価値額を集計している。
2. 従業者数4～29人の事業所は、粗付加価値額を使用している。

消費生活協同組合数等の推移



資料：厚生労働省社会・援護局「平成21年度消費生活協同組合(連合会)実態調査結果表」