

重要事項調査議員団（第一班）報告書

団	長	参議院議員	徳永 久志
		同	植松恵美子
		同	行田 邦子
		同	河合 常則
		同	牧野たかお
同	行	法制局第四部第二課長	
			武蔵 誠憲
		参議院参事	天野英二郎

一、始めに

本議員団は、オランダ王国（以下単に「オランダ」という。）及び英国における世界同時不況下での雇用失業問題、労働者派遣、ワークシェアリング等の労働施策に関する実情調査並びに両国の政治経済事情等視察のため、平成二十一年一月一四日から二〇日までの七日間、両国を訪問した。

日程は、次のとおりである。

一二月一四日（月）

東京発 アムステルダム着

一二月一五日（火）

産業界知識センター協会訪問

イークオリティ訪問

オランダ社会雇用省訪問

一二月一六日（水）

ヨーロッパヤクルト株式会社訪問

在蘭日本商工会議所との懇談

一二月一七日（木）

アムステルダム発 ロンドン着

一二月一八日（金）

英国雇用年金省訪問

英国子ども省訪問

英国ビジネス省訪問

労働組合会議訪問

一二月一九日（土）

ロンドン発（機中泊）

一二月二〇日（日）

東京着

なお、本議員団は、各訪問国において、在外公館職員から当該国の政治経済事

情並びに調査項目に係る概況及び訪問する機関等に関する説明を聴取するとともに、資料の収集を行った。

以下、オランダ及び英国における調査について、その概要を報告する。

二、オランダ

本議員団は、パートタイム雇用の促進によるワークシェアリングを特色とし、政労使三者の協力で経済危機を乗り切った歴史を持つオランダの世界同時不況下における労働施策に関する実情を調査するため、産業界知識センター協会、イークオリティ、オランダ社会雇用省及びヨーロッパヤクルト株式会社を訪問して意見を聴取するとともに、在蘭日本商工会議所と懇談を行った。

1 産業界知識センター協会

産業界知識センター協会は、十七の業種別に設けられた職業教育・訓練及び労働市場に関する専門知識センターの連合体で、非営利の民間団体である。そこで、担当者より、オランダにおける職業教育・訓練制度について説明を受けた。その概要は、次のとおりである。

オランダでは、四歳から十二歳まで八年間の初等教育の後、中等教育として、ベーシックなカリキュラムに加え、（１）通常十六歳で卒業する四年間の中等職業準備教育（V M B O）、（２）通常十七歳で卒業する五年間の上級一般中等教育（H A V O）、（３）通常十八歳で卒業する六年間の大学準備教育（V W O）の三つのコースが用意されている。

四年間の中等職業準備教育（V M B O）の修了者は、おおむね上級中等職業教育（M B O）に進むが、そこは次の四つのレベルに分かれている。

- レベル一 補助的業務の教育
（期間 半年～一年）
- レベル二 基礎的職業教育
（期間 二年～三年）
- レベル三 初等専門教育
（期間 二年～四年）
- レベル四 中等専門教育
（期間 三年～四年）

レベル二～四に進むにはV M B Oの卒業証書が必要だが、レベル一についてはその必要がない。また、レベル一の修了者はレベル二に、レベル二の修了者はレベル三に、レベル三の修了者はレベル四に、それぞれ進むことが可能となる。

なお、M B Oにおいては二通りの学び方が用意されている。すなわち、企業での実習に重点を置くルート（B B L）と授業に重点を置くルート（B O L）である。前者では履修時間の少なくとも六〇%を企業での実習に充てなければならないのに対し、後者では企業での実習は、履修時間の二〇%から六〇%までの間で設定される。どちらのルートを通っても、同じ卒業証書を得ることができる。

HAVOの修了者は、おおむね高等専門教育（HBO）に進み、VWOの修了者は、おおむね大学（WO）へ進学する。

こうした職業教育・訓練の卒業証書は、そのまま就業資格の認定証となり、企業に対して職業能力を保証するものであるとともに、被用者がふさわしい給与を要求する際の証拠にもなる。

残念ながら職業教育・訓練のコースから脱落する者もあり、特にMBOにおいて最も多く、平均九%もの学生が卒業証書を持たずに中退する。中でもレベル一・レベル二において特に問題となっており、レベル一では三〇%～三五%の学生が中退してしまう。その原因としては、「進むべき方向が見えていない段階で間違った選択をしてしまう」「十分にオランダ語をマスターしていない」といったことが挙げられるが、「片親しかいない」「大都市在住である」「マイノリティである」といった社会的な側面もある。

以上の説明に加え、本議員団からの質問に対し、二十一歳までに少なくともMBOレベル二の卒業証書の取得を促進することがオランダ政府の政策であること、MBOレベル一すら持たない者の採用も可能だが、そうした者を採用した企業は、その者が二十一歳になるまではその者を研修の場にする義務があること、十五歳までにコースから脱落した者については市町村の教育委員会で受入れ企業を見つける努力をすることになっていること、十二歳時点で選択したコースを後になって変更すると、修了まで何年か遅れてしまう場合があること、転職を希望する者についてはその者が取得した卒業証書とその後の職業経験を評価し、あとどの程度の期間どのような場所で勉強すればよいかについてプログラムを決めて対応すること等の説明があった。

2 イークオリティー

イークオリティーは、オランダにおけるジェンダー、家族及び多様性に関する情報を収集・分析し、政府その他の団体に提供する機関である。そこで、担当者より、オランダにおけるパートタイム労働と女性の労働市場参加について説明を受けた。その概要は、次のとおりである。

二〇〇七年のオランダにおける女性の雇用率は七〇%で、EUの中でもデンマークやスウェーデンに次いで三番目に高い。しかし、労働時間で見ると、EUの中でもマルタやイタリアに並び、最も低い水準である。これは、オランダの働く女性の七割がパートタイム労働であることが影響している。こうした働き方は、「一・五モデル」といわれる。つまり、夫が一働き、妻が〇・五働くことで、一家族で見れば稼ぎ手が一・五人いるというわけである。

かつては、オランダでは、女性は家庭を守るものという意識が強く、例えば、一九五七年までは、女性公務員は結婚したら退職しなければならなかった。しかし、企業や政府によってパートタイム労働が促進される中で女性も家庭から出て働くことを覚え、八〇年代には女性の雇用率が急増した。現在は、女性の雇用率は高止まりの状態にある。

しかし、女性の就労は福祉や教育の分野に偏る傾向があり、これらの分野の平均給与は比較的安いという現実がある。また、多くの使用者には「女性はパートタイム」という意識があり、十分な野心を持っていないものとみなされて、昇進・昇給の機会が与えられないということもある。女性にとっては、パートタイム労働という形で労働市場に参加することで選択の幅が増え、生活の質を高めることができるメリットもある。しかし、例えば離婚をした場合や配偶者が死亡した場合を考えると、パートタイム労働では経済的な自立が困難であり、女性にとって必ずしもよいことばかりではないといえる。女性にパートタイム労働が多いという現象の背景には、「子どもは母親が育てるのが一番」という考えが根強くあることも否定できない。女性が真に自由な選択の結果、パートタイム労働を選んでいるのか、それとも心ならずもパートタイムを選ばざるを得ない環境に置かれているのか、見極める必要がある。

オランダ政府は、高齢化社会を迎え、パートタイム比率の高い現状では高コストの福祉を支えきれなくなることを懸念しており、フルタイム雇用の増加とパートタイム雇用の労働時間の増加を目指している。現在、タスクフォースを設けてどのようなマインドの転換が必要かを検討するとともに、保育施設の完備、商店の営業時間の延長、男性の育児休暇の取得促進等様々な方策を検討している。

以上の説明に加え、本議員団からの質問に対し、オランダでは出産はほぼ無料で、養育費も十八歳までカバーされるし、教育費も無料であるが、「それだけの税金をかけてもらって女性も学んだのに社会に還元しないのはおかしい」という考え方もあること、政府は国民にもっと働いてほしいと考えているが、国民の意識としては仕事よりも生活の充実の方に重点があり、なかなか政府の方針に従わないのが実情であること等の説明があった。

3 オランダ社会雇用省

オランダ社会雇用省においては、担当者より、オランダにおけるパートタイム雇用、世界同時不況に際して講じた失業対策等について説明を受けた。その概要は、次のとおりである。

オランダは、ILO条約第百七十五号を批准している。また、均等待遇法（W O A）を一九九六年一月から施行し、パートタイム労働者がフルタイム労働者より不利に扱われることを禁止している。さらに、労働時間調整法（W A A）を二〇〇〇年七月から施行し、公務員も含めて、被用者は週単位で労働時間の延長や短縮を要請することができることとし、雇用主は、実質的に重大な悪影響があるのでない限り、これを認めなければならないこととした。現在では、パートタイム雇用は広く受け入れられ、活用されている。しかし、現時点で、政府は、パートタイム雇用を促進しようとしているわけではない。政府は、今後、構造的な労働力不足が生じると考えている。〇八年四月には、パートタイム・プラスというタスクフォースを立ち上げ、労働力不足への対応とパートタイム雇用の女性の経済的自立のために、平均労働時間を増加させる取組を行っている。

世界同時不況に際して、オランダ政府は、健全な企業が一時的な危機のために有能な人材を失うことがないようにパートタイム失業対策の新たな制度を構築した。つまり、雇用主は、被用者の労働時間を最大五〇%まで削減することができ、時短により給与を削減された被用者は、失業保険の適用を受けることができるというものである。適用期間の上限は十五か月間で、制度の運用は、当初、二〇一〇年一月一日までとされていたが、既に同年四月一日まで延長されることが決まっている。〇九年六月には、この制度に対する評価が行われ、適用の要件がやや甘かった点が指摘された。この制度の当初予算として三億七千五百万ユーロが確保されていたが、運用開始後三か月間で使い切ってしまう、制度の厳格化と併せて予算は九億五千万ユーロに増額された。

そのほか、若年者を脱落させないための対策（予算五億ユーロ）、失業者に対する再訓練費用の援助、事業者に対する職業訓練費用の助成等の対策を講じている。

オランダ経済は世界の貿易に影響されるため、世界の貿易が回復されればそれに見合った成長が可能となる。現時点で回復の兆候が見えてきているが、財政の健全化や高齢化社会への対応といった長期的な課題もあり、様々なアイデアを出していかなければならない。

以上の説明に加え、本議員団からの質問に対し、オランダではパートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇を確立する上で労使の対立は全くなかったこと、政府としては、国民の「もっと働きたい」あるいは「もっと子どもが欲しい」という希望を妨げる障害を取り除くことが重要だと考えていること等の説明があった。

4 ヨーロッパヤクルト株式会社

ヨーロッパヤクルト株式会社（以下単に「ヤクルト」という。）においては、事業概要についての説明聴取と工場見学の後、人事部長（オランダ人）より、労務管理の実情等について説明を受けた。その概要は、次のとおりである。

オランダの被用者は、男女を問わず労働時間を減らしパートタイムで勤務する権利を有する。

ヤクルトでは、週四十時間（一日八時間）をもってフルタイム労働としている（会社によっては週三十八時間としているところもある）。このためヤクルトでは、労働時間が週四十時間未満の雇用契約はすべてパートタイム雇用契約とみなされる。

ヤクルトでは、百三十三名の社員のうち十九名がパートタイムで勤務しており、そのほとんどはパートタイム時間の比率が八〇%～九〇%である。最初からパートタイムで採用された者もいるが、もともとフルタイムで採用された者が後でパートタイムへの切替えを申し出たケースもある。十九名の内訳は、男性が二名、女性が十七名である。職位では、管理職が四名で、そのうち男性は一名である。

最低一年間勤務したことを条件に、社員は勤務時間数の変更（減少又は増加）

を申し出ることができる。二年ごとに勤務時間数変更の要求をすることが可能である。

会社は、労働時間数の変更が会社の利益に反しないかどうかを判断する。問題があると考えられる場合、会社と社員との間で話し合いが持たれるが、よほど重大な理由がある場合を除き、労働時間数変更の要求が拒否されることはない。

男女を問わず七歳以下の子どもを持つ社員は、育児休暇制度を使って労働時間を短縮することができる。この場合も、最低一年間会社に勤務していることが条件となる。子ども一人につき、当人の週当たりの労働時間数の二十六倍までの時間を無給の育児休暇として消化することができる。育児休暇をどのような形で消化するかは、社員の希望に基づき会社との協議を経て決定する。ヤクルトの場合、この制度の利用者は女性がほとんどであるが、現在、男性の準管理職一名がこの制度を利用し週四日勤務している。

オランダでは、子どもを預けるデイケアセンターが広く利用されている。デイケアセンターが会社によって組織され、又は管理されている例はまれで、ほとんどの場合、独立した営業法人がデイケアセンターを運営しているが、一定の基準を満たすことが必要である。デイケアセンターが基準を満たしている場合、親は費用を補てんする手当の支給を政府に請求することができる。オランダでは、税務当局が申請手続の監督と手当の支給を担当している。

以上の説明に加え、本議員団からの質問に対し、工場建設地としてオランダを選んだ理由としては、もともと酪農・乳製品が発達、輸送に有利、水質がよいといった点のほか、英語が通じ労働者の教育レベルも高いことが挙げられること、社員の給料はフルタイムの場合を百としてパートタイムの場合は労働時間数に比例する形で算定すること、給料は職能的であること、人事評価は目標達成度と能力評価を組み合わせで行っていること等の説明があった。

5 在蘭日本商工会議所

在蘭日本商工会議所の方々と労務管理の実情等について懇談を行った際に聴取した意見の概要は、次のとおりである。

オランダの学校は、水曜日と金曜日の午後が休みになることが多いため、パートタイム労働者の多くは、そうした曜日・時間帯に一斉に休むことになり、企業としては非効率な状況である。

単純作業であれば人が替わっても引き継げるが、そうした業務はそう多くはない。

社員が残業をすることは、まずない。仕事上、締切りを設定しても、まず間違いなく延期することになる。

多額の収入を得ても家族との関係が構築できなければ意味がないと考える人が多い。日曜日の時間外手当の割増率は一〇〇%だが、それでも日曜日に出勤してもらうのは大変だ。

オランダでは、老後は守られているという安心感があるからこそ、今を楽しむ

ことを優先するのではないか。老後のために今働いて貯金するといった発想はないように思われる。

オランダ人が余り働かなくても、金融や貿易など様々な仕組みの中で自然にオランダにお金が入ってくるようになってきているため、経済的に豊かでいられるのではないか。

国民の学歴が高いというイメージはない。オランダの大学は、日本の大学院に相当するようなイメージである。

国民の間で所得の格差はそう大きくない。所得分布は、中間層に集中している。十二歳で子どもの学力や希望によってコースが決まっていくが、例えばパン職人でもパン屋の社長でも大差がないという中での選択というイメージである。

日本企業がオランダに進出した理由としては、税制や投資の面で優遇されているということもあるが、英語が話せる国民であるという点が大きい。

三、英国

本議員団は、労働党政権の下でいわゆるトランポリン型福祉政策に取り組む英国の世界同時不況下における労働施策に関する実情を調査するため、英国雇用年金省、英国子ども省、英国ビジネス省及び労働組合会議を訪問して意見を聴取した。

1 英国雇用年金省

英国雇用年金省においては、担当者より、英国における公共職業紹介、失業給付等の雇用政策の実情について説明を受けた。その概要は、次のとおりである。

英国においては、世界同時不況下にあって失業率は七・九％（二〇〇九年五月一七月期）に達しているが、雇用政策は、一定の成果を収めている。

英国では、被用者のライフスタイルに対応するだけでなく雇用主の要求にも応える柔軟で多様性のある働き方が可能となるよう環境整備を行っている。また、最低賃金制と勤労税額控除を導入している。さらに、雇用年金省の外局としてジョブセンタープラスを設け、公共職業紹介と福祉サービスを一括して取り扱っている。そして、給付に頼り続けるのではなく、働く中でスキルを修得できるように就職活動の支援に重点を置くこととし、これまで就業の機会を求めてこなかったが、全く働くことができないわけではない人々にも就労の機会を探るように働きかけている。

こうした政策は成功していると考えられる。失業給付の対象となった者の半分は三か月以内に、七五％は六か月以内に、九〇％は一年以内に就労することができている。しかも、OECD加盟国の中でも比較的低コストでそうした実績を上げている。

しかし、例えば一人親、年齢五十歳以上、マイノリティ、貧困地域といったグループの失業率は高く、国全体の率を引き上げている。今後、こうしたグループへの対応に取り組み、国全体の平均的な状況に近づけていく必要がある。

ジョブセンタープラスにおける手続の流れは、次のとおりである。まず、利用者は、無料の電話でコンタクトセンターにアクセスをすると、最寄りのジョブセンターを紹介され、そこで三日以内に担当者と面会することができる。その際、不正受給を防ぐために資産状況について調査を受ける。そして、失業状態にある場合、「求職者協定」を締結し、二週間に一度はジョブセンターに来所することといった要件を満たすことによって求職者給付を受けることができる。求職者の中でも能力の高いグループに対しては、インターネットを利用したサポートを行う。そうした知識のない求職者に対しては電話（無料）で対応する。よりサポートが必要な求職者に対しては来所を求め、最も手厚い対応が必要な者には一対一の面談で指導を行うこととしている。また、求職期間の初めの十三週間は基本的に自力で活動してもらい、次の十三週間は担当者によるアドバイスを受けながらの活動となる。六か月経過後は毎週ジョブセンターに来所してもらい、直接指導する。一年を超えた者に対する支援は、民間会社に委託する。民間会社には、成果主義に基づき国から対価が支払われる。こうしたプロセスの中で求職者が職を提示された場合には、受けなければならない。全英の約四〇%の仕事がジョブセンタープラスを通じて提示されている現状であるが、センター側は、雇用主にできるだけ職を提示してもらえるようにマーケティングの努力をしている。

二、三日前、求職者給付の申請者数が減少したとのニュースが入ってきた。ジョブセンタープラスは、機能しているといえる。

以上の説明に加え、本議員団からの質問に対し、求職者給付の金額については制度が複雑なので簡単には答えられないが週六十ポンド程度であること、求職者給付は初めの六か月間はその人が納付していた保険料に見合った額が給付され、その後は国の助成となること、預貯金が八千ポンドを上回ると求職者給付を受けることができないこと等の説明があった。

2 英国子ども省

英国子ども省においては、担当者より、英国における十四歳から十九歳までの職業教育について説明を受けた。その概要は、次のとおりである。

英国においては、十八歳に至るまでに多くの子どもが教育訓練の場から抜けてしまう。読み書き計算等の基礎学力を十分に身につけていない者も少なくない。そうした子どもは、往々にして就職が困難な状況に置かれることになる。また、経済界が求める水準の知識・技能を子どもたちに与えていくことも重要である。そして、ジェンダー、人種、障害者かどうか等にかかわらず、就業の機会が与えられる必要がある。

そこで、英国では、二〇〇五年より、十四歳から十九歳までを対象とする教育訓練制度の改革を行っている。これにより、若者のためのより質の高い教育の四つの道筋として、（１）事業主の下で働きながら訓練を受ける徒弟制度、（２）ディプロマ制度（後述）、（３）他の道筋への橋渡しとなる基礎教育のコース、（４）中等教育修了資格・大学入学資格を取得するコースを整備することとした。

さらに、十八歳になるまで何らかの教育訓練に参加することをすべての若者に義務付ける「教育技能法」を制定し、二〇一五年までに義務教育の終了年齢を引き上げることとした。

ディプロマ制度は、学業としての知識と職場に必要な知識を同時に修得できる課程で、学生は、英語、数学、情報通信技術といった科目に加え、コミュニケーションやチームワークのスキルも学び、十日以上の職業体験を積まなければならない。この課程は、職場で実際に必要となる知識を身につけた若者が少ないという雇用主側の不満を背景として生み出された。若者から見ても、より刺激的で実用的な経験を得ることができる課程である。

以上の説明に加え、本議員団からの質問に対し、英国では、子どもを十八歳まで勉強させることについて親に説明し、説得するのが大変であること、二十一歳から二十五歳までの年齢層の若者の間では徒弟制度に対する関心が高いが、二十歳以下ではそれほどではなく、二十歳以下の若者を組み込んでいくことが課題であること等の説明があった。

3 英国ビジネス省

英国ビジネス省においては、担当者より、英国における派遣労働者に関する政策について説明を受けた。その概要は、次のとおりである。

英国は、派遣労働者の活用が進んでおり、現在、その市場規模は二百二十億ポンドといわれている。派遣会社は、約一万社ある。派遣労働者については、英国でも日本と同様に様々な議論があるが、経済が不況の時期に解雇や雇止めをされることについては、日本におけるほど厳しい見方はされておらず、不況でこそ意義がある重要な存在と考えられている。派遣労働者の多くは若年層と六十五歳以上の方々であり、若年層が多いのは、背景に高い失業率があるからだと考えられる。

二〇〇八年十一月に成立したEUの派遣労働者の均等待遇に関する指令（以下単に「EU指令」という。）は、同じ職務に直接雇用される場合と同水準以上の待遇を派遣労働者に保障する内容であり、派遣労働者の利益に資するものである。しかし、企業側には全くアピールしない内容である。例えば、ボーナスを均等待遇の範囲に加えるかどうかという問題がある。企業が派遣労働者を雇うのは、端的に言えばボーナス等の負担がないからである。したがって均等待遇の範囲にボーナスを含めることに経営者団体は否定的であり、組合との間で白熱した議論が行われている。また、派遣労働者に均等待遇の権利を付与する時期については、政労使の合意で英国では就業開始から十二週間後と決まったが、この期間は、いかなる理由であれ六週間以内の中断であれば継続したものとして扱われる。この「六週間」という期間についても、労使間の相対立する主張を調整した結果、ようやく合意が得られた経緯がある。

政府は、現在、EU指令を国内法化するための法案を準備している。政府としては、介護や接客業など派遣労働者の多い分野に悪い影響がないように起案した

いと考えている。できるだけシンプルに作りたいところだが、組合や企業側からの要望が多く、クリスマス返上で作業中である。

以上の説明に加え、本議員団からの質問に対し、均等待遇の範囲には賃金のほかに労働時間、時間外労働、休憩、休暇等が含まれること、政府としては派遣労働者の解雇と再雇用を繰り返して規制を潜脱するような悪質なケースを防ぎたいと考えていること、現在の派遣労働者の待遇は日本と同様に低い水準に置かれていること、政府では派遣労働者の解雇後一か月間はそれまでの給料の二分の一を派遣会社が支払い続ける制度を検討していること、英国では社宅がないので解雇と同時に住まいも失うということは考えにくい、派遣労働者は住宅ローンの借入れが困難といった問題があること等の説明があった。

4 労働組合会議

労働組合会議（TUC）は、英国の労働組合の連合体で、日本の連合に相当する組織である。そこで、担当者より、現在の労働状況について説明を受けた。その概要は、次のとおりである。

英国は現在、一九二〇年以來の深刻な不況に苦しんでおり、労働組合会議にとっては失業問題が重要なテーマである。政府は、事態が深刻であることを認識し、失業者の職業訓練に多額の予算を投入しており、そうした政府の対策を歓迎している。一二月一六日に失業者関連の統計が公表され、求職者給付申請者が予想より減少しているとのことであった。しかし、失業率は依然として高く、不安定な状況にあるとの認識に変わりはない。現在、若者の長期失業者が多く、パートタイム労働者や派遣労働者も多い。来年、経済状況が好転しなければ、事態は悪化するのではないかと不安を持っている。

政府の政策については、従来は、必要以上に懲罰的で失業者に厳しく、企業側の視点に立ったサプライサイドの対策が多かったように思う。しかし、不況下においては、デマンドサイドの対策に転換し、失業者が悪いのではなくそもそも職がないからだという考え方で対応しているように見受けられる。若者向けの対策に見られるように、失業者が経験を積んでステップアップを図ることができる政策は、長期的視点に基づいた対応として評価できる。しかし、企業が若者を雇った場合の政府からの助成が日本や他の欧州諸国に比べて薄いという問題がある。

五十歳以上の労働者や一人親についての対策は、英国では伝統的に弱かった点であるが、徐々に講じられるようになってきている。

派遣労働者については、現在、政府においてEU指令の法案化作業を行っている。国内法は二〇一一年に施行される予定であるが、労働組合会議は、二〇一〇年の総選挙前に施行することを求めている。

以上の説明に加え、本議員団からの質問に対し、英国の労働組合組織率は、全体で三〇％程度、民間で一〇～一二％程度、公的機関で五〇～六〇％程度であること、派遣労働者も労働組合に加入することは可能だが実際にはなかなか加入してもらえない実情があること、働き方の多様化に対応する組合側の努力が必要で

あること、労働組合会議は派遣労働者が正社員の雇用を守るための調整弁とされているとは考えていないこと、英国では賃上げ率は全体で二%程度の水準を保っており、エネルギー、運輸、アートデザイン等三%程度の賃上げ率の業種もある中で製造業が厳しい状況にあること、不況を口実に使用者側が必要以上に厳しい対応をとるのであれば労働組合側も強く対応せざるを得ないが、全体としては企業と労働組合とで妥協を図りながら経済不況を乗り切ろうとしているように思われること等の説明があった。

四、終わりに

以上が、本議員団による調査の概要であるが、最後に、今回の調査に当たり多大な御協力をいただいた訪問先の関係者各位及び在外公館の職員各位に対し、改めて深く感謝の意を表する次第である。