

大失業時代における 労働組合の ヘゲモニー戦略

木下武男

きのした たけお：1944年福岡県生まれ。昭和女子大学教授。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働論。主著に『格差社会にいどむユニオン』（花伝社、2007年）、『日本人の賃金』（平凡社、1999年）、共著に『なぜ富と貧困は広がるのか』（旬報社、2008年）など。

日本の労働組合のあり方や今後について考える場合、2つの事象を注視することが欠かせない。それは2008年11月から始まった「派遣切り」、「期間工切り」と呼ばれた非正規雇用の急激で大量の人員削減と、そして、非正規労働者の窮状を誰の目にもわかるように示した「年越し派遣村」である。筆者は今から10年程前、1997年に今後「規制なき一九世紀型の野蛮な労働市場」が到来するだろうと予感した（『21世紀経営戦略』と日本の労使関係の現段階』『講座 現代日本 3』 大月書店、1997年）。2つの事象は「野蛮な労働市場」とはこういうものである、ということとを眼前に示したものといえよう。これらのことから労働組合運動にとって2つの重要性が導き出される。1つは、この事態がなぜ生じたのか、そのことを根底的に捉える構造分析であり、あと1つは、現状を根本的に打破していく労働組合戦略である。本稿ではこの2つの大枠について検討していくことにする。

1. 分析と戦略にとっての新機軸

現状を構造的に把握し、根本的な変化展望を構想する時に、新たな分析枠組みが必要とされているように感じられ

た。本誌本号「格差論壇MAPのゆくえ」に示されている「規制と規制緩和／ジョブと年功の分析基軸」（本号99ページ参照）も、2つの現象に直面するなかで考えたものである。この縦軸・横軸のなかで横軸の「規制と規制緩和」の方は、一般に理解され、常識的な分け方となっているように思われる。しかし、分析と戦略にとって決定的に重要な分割軸は、縦軸の「ジョブと年功」の方である。

「年功」とは、欧米と対照的に、これまた日本における労働社会を貫く実体的な基準であるし、社会的規範となっている。「年功」と表現したが、狭い年功制だけを意味するのではなく、日本型雇用システムの総体をここでは「年功」という言葉で表現しているのである。

日本型雇用システムは、日本の労働者の雇用と労働、生活の枠組み全体を指している。この日本独特のシステムについて、これまで日本の労使関係や日本の経営、日本の賃金雇用慣行などの言葉が使われてきた。主として、日本の労使関係は労働問題研究で、日本の経営は経営学でもちいられてきたが、ともに終身雇用制・年功賃金・企業別労働組合の3つを柱にしていた。「三種の神器」である。

しかし、この三本柱では、企業内技能養成制度が欠落している。技能養成が、企業内で行われるのか、企業外で行

われるのかは、大きな違いである。養成された技能が個別企業に特殊な技能なのか、あるいは企業を超えた社会的な標準をもっているかの違いとなる。そして、ヨーロッパのように社会的標準をもつ技能が資格制度のなかで位置づけられ、その資格と今度は職種別賃金が結びつく。すなわち技能—資格—賃金の連鎖が、企業を超えた労働市場と職種別賃金を成り立たせている基盤である。

さて、そこで日本型雇用システムを以下のように捉え、簡単に説明することにする（詳しくは、木下「2007」を参照のこと）。

日本型雇用システムの第1の柱として、日本の特殊な雇用のあり方である「日本型雇用」が位置づけられる。日本型雇用は、①定期一括採用方式、②内部昇進制、③転勤・配置転換、④定年制の4つの仕組みで構成されている。

第2の柱は年功賃金である。年功賃金は3つの特徴がある。1つは、賃金決定方式として、欧米の仕事基準ではなく、年齢・勤続・性差・個人の能力などの個人の属性を基準にしている。仕事基準の賃金ではなく属人給である。2つは、賃金の上がり方として、年齢・勤続の要素が大きいので、賃金上昇カーブは山型を描いている。3つは、賃金の水準として、単身者賃金の水準からやがて世帯主賃金の

水準へと水準は上昇している。

第3の柱は企業内技能養成制度である。欧米では、基本的には学校や職業訓練施設という企業の外の制度によってスキルは養成され、労働者はその職種と技能レベルを基準にして企業から採用される。日本では顕在的な技能の評価によって採用されるのではなく、学校歴や性差、人格的な特性など、これから企業で花開くであろう潜在能力によって採用される。その後、このような労働者に対して企業内で技能養成、能力開発がなされる。

以上のような日本型雇用システムのもとで、これまでの若者はつぎのような企業内人生を設計することができた。若者は、三月に学校を卒業し、四月に企業に入社するという定期一括採用方式によって企業内人生の出発点に立った。正社員として採用されれば、その後、初任給は低くとも、やがて徐々に昇進し、賃金も上がっていった。年齢とともに賃金が上昇する年功賃金のもとで、将来の生活設計も描くことができた。働く者の生涯課題であり、ヨーロッパでは国によって支えられる住宅・教育・老後についても、日本では、企業規模によって大きな差があるとしても、企業の年功賃金に依存して対応することができた。

雇用についても、すべての労働者が定年までとはいかない

いとしても、特定企業における長期の雇用保障が労使とも暗黙に了解されていた。また、技能養成についても、日本は企業内での技能養成が基本であったので、企業外での社会的な技能訓練システムが不備であっても、多くの若者は会社のなかで技能を身につけることができた。

さて、次に、横軸の「規制緩和と規制強化」であるが、ヨーロッパの福祉国家ではその規制は「国家とユニオン」による規制である。しかし、日本は、国による生活の支えも乏しく、労働時間法制や最低賃金制でもわかるように労働分野における国の規制は、ヨーロッパに比べるならば、著しく脆弱である。また、労働組合の規制力もヨーロッパとは比べようもないほど貧弱である。日本は国家や労働組合の規制ではない。日本の賃金や雇用の特殊なあり方に対して日本的賃金雇用慣行と呼ばれてきたように労使の暗黙の了解による「慣行」であった。日本の規制とは、企業内のシステムと、それへの遵守であり、また、それを是とする社会的規範である。つまり「規制」とは国家と労働組合による規制ではなく、企業による企業内システムや慣行、社会的規範の維持という意味での規制なのである。

2. 日本における「貧困と格差」の構造分析

「派遣切り」、「期間工切り」という非正社員的大量「解雇」は、膨大な非正規雇用者が製造業の現場で基幹的労働力として活用されていたことを示した。今日、非正社員と正社員とは本来は対立するものではないという「労対立」の不毛さが安易に語られることがある。しかし、日本における正社員と非正社員との分断線はそれほど浅くはない。分断という理解よりも、むしろ、正規雇用と非正規雇用の差別的構造を直視することが必要とされる。

この差別的構造を把握するためには、マトリクスの上で検討することが有効である。ヨーロッパの労働者は、ジョブを処遇基準とし、雇用や生活は福祉国家による規制を受けて安定している。マトリクスでは第1象限にすることに。一方、日本の正社員は日本型雇用システムのもと、すなわち第4象限に存在している。それでは日本の非正社員はどこに位置するのだろうか。賃金は年功賃金ではなく、ジョブ型の賃金であるので、マトリクスの上部にあるが、賃金上昇や長期雇用の日本的慣行から完全に外されているので、マトリクスの左側、すなわち第2象限である。この日本型正社員と日本型非正社員という対概念をもちいるこ

とによって日本独特の「貧困と格差」の構造を把握することができるよう思われる。

差別的雇用構造

日本型雇用システムと差別的雇用構造とは二筋での相互関連が存在する。1つは、終身雇用制と雇用調節弁との一对の関係である。特定の企業に定年まで雇用が保障されるだろうという、企業と従業員との暗黙の了解が、日本型雇用における終身雇用制であった。正社員はよほどのことがない限り、解雇されることはない。つまり、企業にとって正社員の雇用量は固定的であり、人件費は固定費である。しかし、景気の変動などで雇用量は変化する。この雇用量の縮小に対応して、企業は、残業規制や新規採用の抑制を行うが、もつとも早く安直に行うのが、非正社員の人員削減である。このことを今回の「派遣切り」、「期間工切り」は明らかにしたのである。

正社員の雇用安定を前提に、それを保障するための雇用量の調整弁として非正規労働力を活用してきた。すなわち正社員の終身雇用制のために非正社員の活用が不可欠であり、両者が一对のものとして存在しているのである。

日本経団連会長の御手洗富士夫はかねてから終身雇用制

の維持を強調し、一方では多くの派遣・請負労働者を活用していたことは矛盾しているとして、終身雇用制と非正社員との矛盾を記者会見で質問された。こう答えた。「御手洗は、笑みを絶やさず、答えた。『全然、矛盾はないと思っ
ていますけれど。というのは、うちの社員じゃありませんからね』(朝日新聞特別報道チーム『偽装請負』朝日新書、2007年)。この返答が、差別的雇用構造の本質を表している。

日本型雇用システムと差別的雇用構造との相互関連のうち1つは、個別企業による雇用保障と、国家による雇用保障の欠落との相互規定関係である。日本型雇用の最大の特徴は、特定の企業による長期の雇用保障という点にある。新規学卒入社から定年まで特定の企業に在籍することに雇用保障が見込まれた。また、企業の方も従業員を極力、解雇しないで抱え込んだ。

このような特定企業の雇用保障を前提にしつつ、失業率は、高度経済成長期に1%台を推移し、その後、1990年代半ばまでは2%台であった。しかし、今日の雇用状況の悪化と正社員化の進展は、日本型雇用の問題性を浮かび上がらせた。それは、雇用保障を企業に依存していたがために、国家が行うべき失業保障と積極的労働力政策がまっ

たく不備であったということである。

ヨーロッパの職種別賃金は正社員が企業から企業へと転職しても不利にならない。このように失業し転職することを前提にした流動的な労働市場を整備するために、国家による労働市場政策が確立されている。失業した時の手厚い職業手当によつて生活が保障されるが、これは消極的な施策とされている。そのみならず、職業訓練―職業紹介―雇用創出という労働力を積極的に移動させる積極的労働市場政策が確立している。もし、このような労働力政策が日本に存在していたならば、今回の「派遣切り」・「期間工切り」、そして「派遣村」の悲劇は生じなかつただろう。

非正社員の収奪的な活用

つぎは、賃金の問題である。ここでも正社員の年功賃金と非正社員の生活保障との二筋での相互関連が存在する。まず1つは、経営側は正社員に年功賃金を保障しつつ、非正社員は差別賃金による収奪的活用を行っているということである。

「派遣切り」、「期間工切り」にあった労働者や「派遣村」にたどり着いた労働者の窮乏の状況は、フルタイム並に働いても、貯金もできない程の収入であったことを示してい

る。フルタイムで働いて何故、貯金もできないのか。このことは実は、正社員の年功賃金と非正社員の賃金との関連で生じている。このことの理解が今日、重要である。

ここでは、先に述べた「賃金の決定基準」が重要になる。賃金決定が仕事を基準になされている国では同一労働同一賃金の原則が存在する。ヨーロッパの場合にはパートタイムであり、派遣労働者であり、この同一労働同一賃金の原則が適用されているかが企業に厳しく求められる。したがって、短時間労働者でも、有期雇用の非正規雇用労働者でも、労働者の賃金収入は、職種別賃金率（一時間当たりの賃金額）×労働時間、この数式によつて基本的には計算される。この職種別賃金において同一労働同一賃金の原則が実現しているのである。

同一労働同一賃金原則は、同じ仕事をしているならば、同じ賃金が支払われるべきであるとする原則であり、欧米では労働社会の公理となっている。同一労働同一賃金の原則が存在するところでは、非正規雇用労働者の活用は、企業にとつては大幅な人件費の削減というよりも、雇用量の調整のメリットのためである。賃金格差は、正社員か非正社員かという区分ではなく、多くは、高賃金職種か低賃金職種かというところに存在する。

日本では賃金基準が年功であるため、同一労働同一賃金の原則が存在しない。だから、賃金の大きな格差は、正社員の年功賃金か、労働市場における規制のないジョブ型賃金か、ということから生じている。

労働社会における差別と平等を測る水準器はジョブである。ジョブを基準にして相応の賃金が支払われなければ賃金差別となる。非正社員に支払われるべき賃金が支払われないのだから、企業は膨大な賃金額を削り取っていることになる。このような状況は、非正規労働力の収奪的活用と呼ぶのが適切である。日本ではそのことが可能なのである。ヨーロッパのような均等待遇が実現している労働社会では、非正規労働力の収奪的活用が不可能であり、したがつてその活用は、雇用量の一時的な調整のための臨時的な性格が強い。一方、日本では非正規労働力の収奪的な活用が可能であるために、企業によつて基幹的労働力として位置づけられ、長期的で恒常的な非正規労働力の活用が目指される。

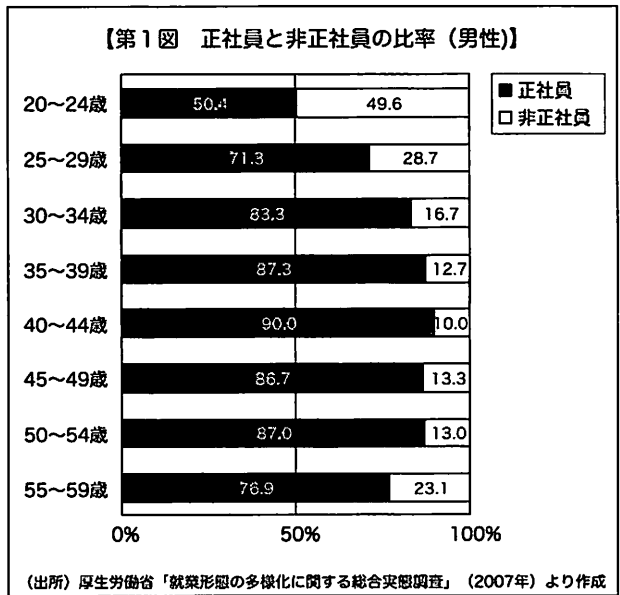
ところで、この正社員と非正社員との均等待遇原則が実現していないことは、非正社員が差別されていることを示すものであるが、貧困そのものではない。フルタイムで働いて、何故、貧困なのかという問題が明らかにされなければ

ばならない。

ここで先の「賃金の水準」が重要になる。欧米のブルーカラーの賃金は一定程度上昇すると後は、フラットになる。賃金は上昇しない。しかし、そのフラットの賃金水準は、家族形成可能な水準である。先の一時間当たりの職種別賃金の水準はこうなる。「家族形成可能な賃金額」÷8時間＝1時間当たりの賃金額。すなわちフルタイム非正社員賃金の賃金水準と、フルタイム正社員の賃金水準は基本的に同じということになる。したがってフルタイムで働いて、貯金もできない程に貧困という日本の現象は生じないはずである。

この差別は、主婦パートや学生アルバイトのように被扶養の、従って家計補助型非正社員の場合には、貧困としては表面化しない。差別は個人レベルで、貧困は単身世帯を含めた世帯のレベルで現れるからである。第1図と第2図は、厚生労働省が2007年に調査した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果である。第1図の男性における正社員・非正社員の比率をみれば明らかのように、世代間のギャップが存在する。また、第2図からは、男性非正社員の77.2%が、「自分自身の収入」で生計を立てていることになる。女性の派遣労働者の51.2%が自立し

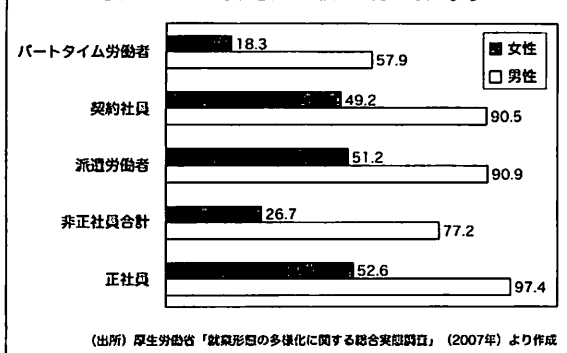
【第1図 正社員と非正社員の比率（男性）】



ているのであり、その割合は女性正社員の52.6%とほぼ同じである。

このように2000年代を通して、非正規の働き方でパート・アルバイトよりも、派遣・契約という形態が増加したが、それは男性、女性とも家計自立型非正社員の拡大を意味し、ワーキングプアの増大となって現れている。

【第2図 雇用形態別「自分自身の収入」】



をもつ人たちなど、働けなくなった人や、働けない人に多くは限定されていたことである。しかしながら、日本では、このように勤労者を支える社会保障制度が貧しくても、母子世帯などでは貧困の状態は存在していたが、日本全体として大きな問題とはならなかった。

日本型雇用システムと生存権保障の致命的脆弱性の一体的関係と生活保障についても、先に検討した国家の労働市場政策と同じ問題が生じている。日本の社会保障制度が、年金・医療などを除くと、先進国のなかで極めて低い水準であることはすでによく知られている。さらに注目しなければならぬのは、日本の社会保障制度は、年金・医療など、つまり、老齢になった人たち、病気になった人たち、障がい

それは、日本の社会保障・社会政策は、日本型雇用システムを前提にし、それとの対応関係によってつくられていたからである。最低賃金制も、小零細企業の労働者の初任給は、最低賃金制の水準にふれる可能性があったとしても、やがて年功賃金によって水準を上回る。また、社会保障の理念も、基本的には、働くことができぬ勤労不能世帯を対象にしていた。働くことができなければ、長期の雇用保障と年功賃金による生活保障が、企業によってなされていくはずであるという認識が前提にあった。

ヨーロッパの福祉国家はそうではなく、児童手当などの家族政策や、公営住宅の建設や家賃補助などの住宅保障、低額な教育費、貧困層を広く救済する生活保護制度、これらの現に働いている勤労者の生活をトータルに支えているのである。

日本における企業依存の生活構造は、勤労者を対象にした国家による生活保障の必要性を見えにくくしていたといえる。「派遣切り」・「期間工切り」、そして「派遣村」現象は、日本における生存権保障の致命的脆弱性を赤裸々に示したといえるだろう。この企業の日本型雇用システムと国家の社会政策・社会保障の脆弱性が一体的な関係にあったという理解が重要である。

3. 日本型雇用システムの転換と福祉国家戦略

「大失業時代」のヘゲモニー戦略

昨年(1999年)の11月から始まった「派遣切り」、「期間工切り」と「派遣村」現象、さらに、「大失業時代」が到来しつつあるなか、労働組合は、ヘゲモニー戦略を保持することが必要になってきているように思われる。ヘゲモニー戦略とは、労働組合が主導的に時代の転換をはかることであり、国の形を変える構想を示し、それにもとづいて知的道徳的なイニシアティブと政策的理論的なイニシアティブを発揮することである。

「年越し派遣村」はそのことが可能であることを端的に示した。人員削減によって会社から追い出された膨大な派遣工・期間工は、生存の危機にさらされた。そのなかで政府や経営者団体には、虚を突かれたような動揺がみられた。失業保障や労働市場の整備を怠っていた政府は、突然の事態にうろたえ、政策的にも無為無策であったため、労働者側の要望を「丸呑み」する状況も生まれた。一方、「派遣村」を企画し、運動を担ったユニオン運動や反貧困運動、ボランティア活動は、経営側の冷酷さや政府の無策とはまったく対照的に、知的道徳的なイニシアティブを発揮し、広く社会的な権威を得た。

さて、それでは「大失業時代」にどのような対抗戦略が必要とされているのだろうか。かつて1929年、世界恐慌が巻き起こり、アメリカでは4人に1人が失業者となった。この解決策として、ドイツはナチスによるファシズムの方向をとり、アメリカはニューディール政策をとり、日本もやがて軍部が台頭することとなった。戦時期や動乱期に国の形が変わる。

日本という国もこの動乱期にどのような国の姿を選択すべきなのだろうか。それは、これまで検討してきたところからして、福祉国家を選択する以外にはないだろう。MAPのマトリクスからするならば、第1象限への道である。これまで、福祉国家は、開発主義国家の打破と企業社会の克服の必要性という筋道から構想された。しかし、福祉国家構想は、「貧困と格差」を克服する唯一の道としても、すなわち二重の課題としても必要になってきている。

福祉国家戦略の緊急性

「貧困と格差」との関連からするならば、福祉国家戦略は、長期を見据えつつも短期的に、労働組合が政策的理論的なイニシアティブを発揮すべき焦点になってきていると思われる。何故ならば、2000年代における「貧困と格

差」の急速な広がり、福祉国家戦略が切実であり、また、緊急性をもってきていることを示しているからである。

日本のワーキングプアは、雇用労働者の領域では、①家計自立型非正社員と②周辺の正社員、③失業者の3つの類型で構成される。そのうちの非正社員は日本型であり、マトリクスの中までは、失業者とともに第2象限に位置する。ヨーロッパの正社員・非正社員はともに第1象限である。日本の正社員は、日本型雇用システムの領域にあり、第4象限に存在している。周辺の正社員は、ジョブによる処遇ではないが、定期昇給があり、一時金が支給されることが慣行になっていたこれまでの正社員とは異なり、年功型「規制緩和」の第3象限に移行しつつあるとみることができよう。

さて、以上のようなマトリクス上の配置のなかで、第2象限と第3象限に存在する者を、第4象限に戻すことが正当なのだろうか。ここが最大の眼目である。ヨーロッパ福祉国家は、職種別賃金と横断的労働市場を特徴とするヨーロッパ型雇用システムと一体的な関係にある。日本型雇用システムは、福祉国家の代替機能の役割をもっていた。すなわち、日本型雇用システムであったが故に、日本はヨーロッパ的水準の福祉国家ではなかったのである。福祉国家

とヨーロッパ型雇用システム、日本の非福祉国家と日本型雇用システム、この相互規定関係の理解こそが重要である。日本型雇用システムと福祉国家とは並び立たないのである。

しかも、その日本型雇用システムは、完全雇用と正社員の雇用維持が一般的であった時期においてのみ労働者の生活と雇用保障に寄与した。第2象限と第3象限における労働者が増大しつつあることは、日本型雇用システムが解体されつつあることを示している。日本の労働運動は、戦略として、日本型雇用システムの再構築を展望するのではなく、福祉国家とヨーロッパ型雇用システムを遠望すべきだと思われる。

日本でも、これまでの年功賃金ではなく、「ジョブ型」に、終身雇用ではなく、転職しても不利にならない企業横断的労働市場に転換しなければならない。その場合に、第4象限から第1象限への道よりも、まず緊急性を要するのは第2象限から第1象限への道を切り開くことだろう。増大しつつある日本型非正社員の窮状を克服することが何よりも先行されるべきだからである。とくに、今日の日本では、雇用の切れ目が生活破綻であることを直視すれば、正社員化が必要とされる。ここでも、今日の膨大な非正規雇用を、年功賃金・終身雇用制の日本型正社員ではなく、ジョブ型正

社員に転換することで正社員化をはかることが妥当だろう。

福祉国家への道筋

福祉国家の道のりは遙かに遠いと思われがちであった。しかし、最近の事態は、反貧困・反失業は福祉国家を求める、それは必然であること、そして緊急性をもっていることを示した。「派遣切り」や「派遣村」で明らかになったことは、日本では雇用保険に原則1年以上加入していないと、失業手当が支給されない、生活保護も働くことができず、失業者は役所の窓口の「水際作戦」で撃退される、ということだった。家のない者への公的な住宅の提供もない。職業訓練も生活保障がついていない。これらのことは「派遣切り」・「期間工切り」の被害者への個別救済を通じて、日本のセーフティネットが機能していないことが白日の下にさらされた。この働く者の死活に関わるセーフティネットが、この国では欠如しているという認識が国民レベルで共有された意味は大きい。

政府は09年度補正予算で、セーフティネットの整備をはかるとした。失業手当を受けられない者にも職業訓練を条件に生活費を支給する制度や、失業し、住まいを失った者へ住宅手当を支給する制度を含めて「緊急人材育成・就職

支援基金」を創設した。しかし、この安全網は1〜3年の「緊急」の期限措置なのである。これではセーフティネットになっていない。

それでも、このセーフティネット論の議論を通じて、社会政策・社会保障のすべての領域で、現に働いている勤労者の雇用と生活を国家が支えるという観点から、制度の見直しと、新たな制度設計が提起されるだろう。

例えば、「共同提言 若者が生きられる社会のために」という提起のなかで、その1つの職業訓練制度について以下のような制度を提起している。「公的な長期職業教育訓練を大幅に拡充し、長期訓練の若者訓練生を現在の10倍程度に増やす。公的な訓練機関を大幅に拡充し、専門学校等への訓練委託を長期訓練にも拡充する。職業専門学科をもつ高校、短大、大学、高等専門学校等に1〜2年の職業教育訓練コースを併設するよう奨励・助成し、訓練委託を行う」。20万人を対象として所得保障や教育訓練費用、奨励金などで「1500億円」の財源を予想している。たった1つのことであるが、労働市場を整備する制度設計とはこのようなことを構想することだと思われる（遠藤公嗣、木下武男他『労働、社会保障政策の転換』岩波ブックスレット、2009年）。

そして、この個別領域の制度設計を基礎にして、各分野の制度の調整と体系化、そして税制の抜本的な見直しを含めた福祉国家が構想されるに違いない。

このように考えるならば、この半年ほどの事態の展開のなかで、福祉国家への道筋が開けてきたように思われる。それは、個別救済からセーフティネット論へ、セーフティネット論から制度設計論へ、制度設計論から福祉国家構想へ、である。

これまで福祉国家戦略はその入り口にも立てなかった。しかし、「貧困と格差」が明示化され、日本における生存権保障の致命的脆弱性が露呈され、この国の有り様と行方が多くの人々の注目を集めるなかで、やっと福祉国家への道のりの入り口に立つことができたように思われる。

福祉国家についてはほとんどの政党が日本の国の行方として定めてはいない。しかし、明らかに国民世論に反しているように思われる。次のような動向は意味のあることだろう。「朝日新聞」は、2007年10月29日から「連帯型の福祉国家」の提言という連続の社説を2008年4月7日まで掲載した。内容は吟味が必要であるが、「構造改革」路線の破綻が明確になるなかで大手新聞が「福祉国家」を掲げたことは注目された。新自由主義がもてはやされてい

た時期には、福祉国家の四文字はあり得ないことであった。また、「朝日新聞」の「政治・社会意識基本調査」(2009年3月18日)も興味深い傾向がみられた。調査の時期は、「派遣村」が大きな社会問題となった直後であった。

◆「国の予算を減らした方がよい分野」(複数回答)

「公共事業」(53%) / 「防衛」(49%) / 「国際協力」(37%)

◆「国の予算を増やした方がよい分野」(複数回答)

「医療・福祉」(85%) / 「雇用・経済対策」(67%) / 「農業・食糧」(61%)

◆「これからの日本は、どんなふうと呼ばれる国になってほしいですか」

「福祉国家」(35%) / 「平和・文化国家」(32%) / 「環境先進国家」(12%) / 「経済大国」(10%)

多くの国民は明らかに開発主義国家(土建国家)から平和な「福祉国家」を選択していることがわかる。現在進行している深刻な「貧困と格差」の事態を直視し、そして、大失業時代をむかえるにあたって、労働組合が、福祉国家への転換をヘゲモニー戦略として積極的に打ち出すことが期待されている。