

2019

Vol.74 No.3》

03

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1088号

特集

労働組合における女性

労働組合活動への参加におけるジェンダー・ギャップ

三重大学人文学部 教授 ● 岩本美砂子
M.Iwamoto

三重大学人文学部 助教 ● 大倉 沙江
S.Okura

労働組合員による「女性の参画拡大」に対する
支持とその背景—意識調査を用いた分析

三重大学人文学部 助教 ● 大倉 沙江
S.Okura

筑波大学大学院、日本学術振興会 ● 源島 穰
Y.Genjima

〈インタビュー〉 連合三重における男女平等参画の現状と課題

日本労働組合総連合会三重県連合会(連合三重)

労働政治特別寄稿

明日の組合政治活動のために(その二十九)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda

特別企画

『社会関与を考える』 5.TOTO UNION



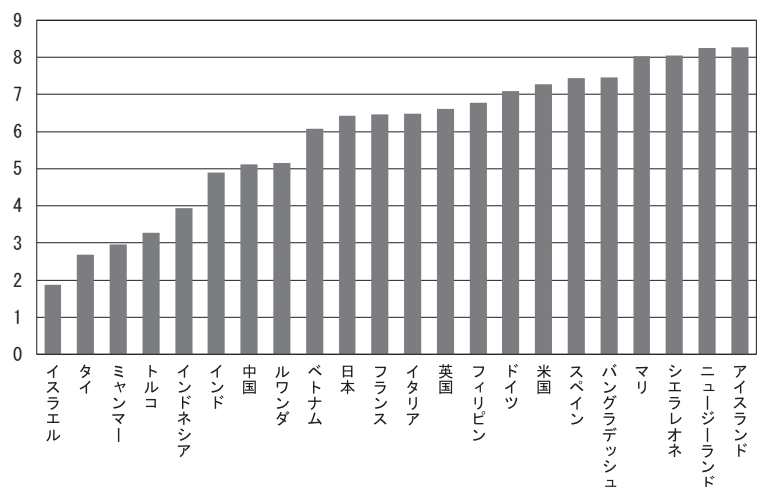
なぜアイスランドで女性進出が進んだのか?

長崎県立大学准教授 小原 篤次

アイスランド (ISL) 北部は北極圏に位置する。レイキャビックは世界北端の首都だ。面積は北海道と四国を合わせた広さに人口は30万人あまり。だが、日本との共通点は意外にも多い。水産業が盛んで、商業捕鯨を続け日本に輸出する。そして火山国で地震も多い。では、逆に日本との違いは、女性の社会進出である。世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャップ指数 (GGGI) では、ISLは2018年まで10年連続世界一だ。GGGIは、経済、政治、教育、健康の4つの指標グループから構成される。ISLが特に優れているのは政治の分野だ。同分野は、国会議員の性別、閣僚の性別、さらに過去50年の大統領や首相の性別の3つから構成される。1980年に選ばれたフィンボガドゥティル大統領は世界で初めて選挙で選ばれた女性元首である。2009年に選ばれたシグルザルドゥティル首相 (女性) は同性婚を公表した世界初の首相である。経済は、就業率、同一賃金の賃金格差、収入差、性別管理職比率、専門職・技術職数の性差から構成される。ISLは経済分野で世界16位、このうち賃金格差、専門職・技術職数の性差で、世界一格差が少ない。世界から預金を集めていたISLの民間銀行は世界金融危機の影響で経営破綻し、経営層への女性参加を増やした。出生率先進国の中では上位グループにある。日本の2018年のGGGIは110位で、政治分野が125位、経済分野が117位である。日本より順位が低い国は、主にイスラム圏である。日本人には意外かもしれないが、上位10カ国には、北欧、ニュージーランドなどのほか、アフリカ2カ国 (ルワンダ、ナンビア) も入っている。GGGIが低いということは、働く場所として世界的に劣後しているということである。先進国ながら女性の地位が低い国に対して、外国人労働者の待遇や権利が高いとは考えないだろう。

日本が移民を求めるほど、移民は日本を希望しない

日本では入国管理法改正案めぐり外国人労働者について議論が起きた。同法改正案は、建設、造船、介護、農業など地方の人手不足業種対象で、技能研修の修了者にさらに長期間の労働を認めるが、労働期間が5年から10年に伸びても家族帯同を原則として認めない。家族帯同問題は、21世紀の外国人受け入れとしては人権への配慮が足りないと映る。外国人受け入れは成長戦略だと考える人は、なぜ競争力に乏しい産業を支援するのかと疑問がわく。トランプ政権の国境の壁、Brexitのように移民政策が政治や世論を左右する。こうしたなか米調査会社ギャロップによる移民支持指数を公表した。国の移民受け入れ、移民が隣人になること、近い親戚が移民と婚姻すること、3つの質問すべて支持だと9点になる。図は、世界136カ国で2016年に実施された調査である。ギャロップは「日本が移民を求めるほど、移民は日本を希望しない」と見出しでコラムを掲載した。同指数で日本は西欧と大差ないが、「日本は本気ではない」と海外の論調は冷ややかだ。



出所:Gallup World Poll 2016より作成

図 国別の移民支持指数 (9点満点)



CONTENTS Page

■特集：労働組合における女性

21世紀の地球経済学 (2)
 第20回：なぜアイスランドで女性進出が進んだのか？
 小原 篤次

地球儀 (3)
 安倍内閣の移民政策に疑問を呈す
 板東 慧

特集：労働組合における女性 (4)
 労働組合活動への参加におけるジェンダー・ギャップ
 岩本 美砂子
 大倉 沙江

労働組合員による「女性の参画拡大」に対する (15)
 支持とその背景―意識調査を用いた分析
 大倉 沙江
 源島 穰

〈インタビュー〉 (22)
 連合三重における男女平等参画の現状と課題
 日本労働組合総連合会三重県連合会(連合三重)

論壇ナビ2019 (25)
 第3回：統計の信頼性を確保するために
 松浦 司

明日の組合政治活動のために(その二十九) (26)
 篠田 徹

チェーンストア労働組合列伝 (28)
 第18回：日高昭夫とイズミヤ労働組合(下)
 本田 一成

『社会関与を考える』 (31)
 5. TOTO UNION

欧米社会政治事情 (32)

Project News (34)

主要経済労働統計 (36)

ON・I・ON2 関連役員セミナーのご案内 (37)

安倍内閣の移民政策に疑問を呈す

改正入管法(出入国管理及び難民認定法)が国会を通過し4月から試行されることとなり、農業や介護など14業種で外国人労働者の受け入れが始まり、政治は5年間で35万人を受け入れることを決めた。しかし、これで人手不足が解消するどころか、社会的混乱を招く可能性があり、移民政策としても基本的な条件が検討されないままでは将来にわたって禍根を残すこととなり、原点にかえって再検討の必要がある。

もともと移民政策として根本的な政策原理に基づいてその環境を整備しその給源について確かな未来可能性も含めた政策を確立しないでこの種の政策を実行に移すと内外共にその欠陥の影響を受けて国内での混乱と、外交問題にまで混乱が波及する可能性があることは明らかである。一般に、企業は低コストを求めがちであり、政府はその場限りの補給策に陥りがちで、それが歴史的な労働市場・生活環境の劣化をもたらし、労働環境を低下させる可能性がある。また、結果として就労先での外国人労働者の生活的不安定や地域的摩擦を招きかねないし、地方経済における公共部門のコスト増を招く結果となりやすいという問題ををはらむ。さらに、一体どこに労働力の給源を求めるのか、にも多くの課題がある。

もともと労働力不足の原因は単に経済的状況にあるというよりは根本的少子化という歴史的要因にある。一般的に労働力調査でみても第2次安倍内閣発足の平成12年から17年で、65歳以上就業者は大幅に増加し中でも75歳以上が増加しているのに対して、15歳から39歳の若手現役世代は大幅に減少している。これに対して40歳から64歳の現役世代が増えたが、その主な原因は女性就業者の増加による。さらに、今後は団塊の世代が75歳を超えて引退していき、5年間で100万人単位の労働力不足の時代がやってくる。35万人程度の外国人労働力の受け入れ程度では、とても充足できるものではない。

他方で、ここで頼みとする外国人労働力の供給力はどうかを検討してみると、実はこれが大変である。それは、頼りとするアジア途上国が少子化となり、加えて脱途上国化で高度工業化・都市化という先進経済化をひた走っているのが現状である。最大の14億の人口を持つ中国も少子・高齢化段階に入って生産年齢人口は急減しつつある。これからは外国人労働力の受け入れに転換する。その他のアジア途上8か国も事態は同様で、少子化は不可避で、なおかつ工業化と先進経済化をひた走る。もはや労働力の供給国ではなくなる。

そう考えると、わが国はAI化とロボット化による無人化を急速化し労働力を確保することによって先進国経済を維持しなければならないことが不可避となる。この為に、技術・経済のシステムを高度化し、高度経済国家の充実に全力をあげる以外に道はない。
 (会長 板東 慧)

特 集

労働組合における女性

近年、女性の労働組合への参加に注目が集まっている。たとえば、主な活動の一つとして「男女平等参画」を掲げる日本労働組合総連合会(連合)は、男性正社員中心となっている運営を見直し、2020年までに連合の役員や機関会議の女性参画率を30%まで引き上げることを目標としている。また、全国労働組合総連合(全労連)は、2006年7月に規約を改正し、「代議員・評議員は、その3分の1以上を女性とするよう努める」と女性の意思決定への参画を進める姿勢を明確にした。しかしながら、実際の女性役員比率は、目標に遠く及ばない。たとえば、厚生労働省の実施する「平成28年労働組合活動等に関する実態調査」によると、執行委員に占める女性の比率は18.1%に過ぎない。

このような背景から、特集「労働組合における女性」を企画した。本企画では、「なぜ女性は労働組合の活動に参加しない(できない)のか」「女性の組合役員はいかにして増やすことができるのか」という疑問に答える手がかりを得るべく、共同調査や地方連合会へのインタビュー等もまじえて検討している。なお、本企画の中で用いているデータは、国際経済労働研究所が実施した「第50回共同調査(2016年参議院選挙)組合員政治意識調査」(以下、第50回共同調査)である。

特集1は、「労働組合活動への参加におけるジェンダー・ギャップ」として、岩本美砂子氏(三重大学人文学部教授)、大倉沙江氏(三重大学人文学部助教)にご執筆いただいた。女性の組合活動への参加の現状を把握し、組合が男女の利益を調整しとめ上げることに資する基礎的検討を行うことを本稿の目的としている。第50回共同調査を用いて、労働組合員の組合活動への参加の状況の性別による違いを確認したうえで、なぜ女性の組合活動への参加は低調なのか、どのような女性が将来的に役員として組合の活動を担おうと考えているのかといった分析課題に取り組んでいる。

特集2は、「労働組合員による「女性の参画拡大」に対する支持とその背景—意識調査を用いた分析」として、大倉沙江氏(三重大学人文学部助教)、源島 穰氏(筑波大学大学院)にご執筆いただいた。現在、政府、労使を問わず女性参画拡大を進める取り組みが重ねられているものの、特に政府や企業の取り組みにおいてはジェンダー平等という観点からみれば不十分な点があることを指摘している。労働組合が経済の論理に巻き込まれず、ジェンダー平等の視点にもとづいた「女性の参画拡大」の推進を実質化していくためには、どのような組合員が、どのような理由で女性の参画拡大を支持するのかを正確に把握することが不可欠である。本稿では、第50回共同調査のデータを用いて、社会属性による「女性の参画拡大」に対する態度の違い、組合員が「女性の参画拡大」を支持する理由などを検討している。

特集3は、日本労働組合総連合会三重県連合会(連合三重)へのインタビューであり、テーマは「連合三重における男女平等参画の現状と課題—「連合第4次男女平等参画推進計画」の達成に向けて」である。連合三重副会長 金森美智子氏、同副事務局長 藤田和彦氏にご対応いただいた(インタビュアー:大倉沙江氏)。連合三重は、全執行委員に占める女性執行委員の比率が29.0%であり、地方連合会のなかでもっとも高い。連合奈良と宮崎で初めての女性会長が誕生したが、連合三重でも、副会長や専従職員といった意思決定に参加しうる役職に女性が選出され、男女平等参画社会の実現に向けてなくてはならない働きをしているという。インタビューでは、男女平等参画に向けた取り組み内容、女性枠を実質化させるための取り組み、女性役員が増えたことによる影響などを詳しくお話しいただいている。

労働組合における女性の参画は、今後取り組みが加速することが予想され、組合活動の柱の一つとしても、よりウエイトの高い取り組みとなってくるだろう。今回の特集で得られた知見を基に、今後も動向に注目していきたい。

労働組合活動への参加におけるジェンダー・ギャップ

三重大学人文学部 教授 岩本美砂子
三重大学人文学部 助教 大倉 沙江

1. はじめに

本稿は、「第50回共同調査(2016年参議院選挙)組合員政治意識調査」(以下第50回共同調査)データを用いて¹、労働組合員の組合活動への参加の状況に男女でいかなる違いがあるのか、また必要であれば将来的に役員として組合の活動を担うと考えているのはどのような女性なのかについて明らかにするものである。

近年、労働組合において、女性を組織化し男性中心的意思決定のあり方を見直す試みが重ねられている。たとえば、日本労働組合総連合会(連合)では、主な活動の一つとして男女平等参画を掲げ、「連合第4次男女平等参画推進計画」(2013年10月～2020年9月)のもと、男性正社員中心となっている運営を見直し、2020年までに連合の役員や機関会議の女性参画率を30%まで引き上げることを目標としている。また、全国労働組合総連合(全労連)は、2006年7月に規約を改正し、「代議員・評議員は、その3分の1以上を女性とするよう努める」と女性の意思決定への参画を進める姿勢を明確にした。全国労働組合協議会(全労協)もまた、「第30回全労協大会方針(2018年度方針)」のなかで、「労働組合の女性役員比率の向上もまった無しの課題だ」と明言している。

しかしながら現状では、労働組合の組織率および役員比率において顕著なジェンダー・ギャップが存在している。「平成29年労働組合基礎調査」によると、労働組合の推定組織率は男性で20.7%に対して、女性は12.5%であり、10ポイント弱の差があり、このジェンダー・ギャップは1990年代以降ほぼ変化することなく推移してきている²。また、女性役員比率についても、徐々に改善しつつあるものの³、いまだジェンダー・ギャップが存在している。連合について具体的に取上げると構成組織の平均で14.6%(2018年)、地方連合会で10.6%(2018年)であり、このなかで女性が会長をつとめるのは、地方連合会(奈良、宮崎)の2名のみである。例外的に高いのは連合役員で56名中19名(33.9%、2017年)が女性であるが、これは女性代表枠を設け、ポジティブ・アクションを行っているためである。具体的な内訳としては、副会長1名(13名中、女性代表枠)、副事務局長2名(5名中)、中央執行委員12名(23名中、12名すべて女性代表枠)、中央執行委員(常任)4名(11名中)の合計19名であり、女性代表枠から選出された者の比率が高い⁴。

労働組合において女性の存在感が薄いことは、組合の要求や関心事が男性中心になるこ

ともたらす。1990年代になって、女性だけを構成員とする労働組合が、女性ユニオンなどの名称で相次いで誕生した。女性が要求する男女賃金格差の是正やセクシャル・ハラスメントの一扫に対して、職場の組合が非協力的、場合によっては敵対的な対応を示したことから、こうした女性だけの労働組合が結成されたのである⁵。今のところ、団体数、加盟人数、社会的な影響力の面で限界はあるものの、それでも女性たちの要求の受け皿として重要な役割を果たしている。つまり、労働組合が女性を組織化し、男性中心的意思決定のあり方を見直すためには、女性の要求に対して敏感になり、きめ細かい対応をすると同時に、男女です

れ違う一時には対立する一要求を統一的な要求としてまとめ上げることが求められるのである。

以上のような問題意識から、本稿では、第50回共同調査を用いて、労働組合員の組合活動への参加の状況は、性別によってどのような違いがあるのかを確認したうえで、なぜ女性の組合活動への参加は低調なのか、どのような女性が将来的に役員として組合の活動を担うと考えているのかといった分析課題に取り組む。これらの課題に取り組むことで、女性の組合活動への参加の現状を把握し、組合が男女の利益を調整しまとめ上げることに資する基礎的検討を行うことを本稿の目的とする。

2. 女性役員の必要性: 性別による意見の違い

そもそも、なぜ女性が役員になる必要があるのだろうか。言うまでもなく、労働組合員とひとくちに言っても、性別や年齢といった社会属性や立場によって政策に対する意見や望ましい社会のあり方に対する考え方は異なる。組合の政治活動とは、このような異なる多様な意見を組織の内部で集約し、組織が推薦する候補者などを通じて表出する過程にほかならない。しかしながら、もし意見を集約する組合役員の性別や年齢に偏りがある場合、集約される意見にも偏りが出てくるかもしれない。そのため、すでに述べた通り、労働組合において女性の存在感が薄いことは、組合の要求や関心事が男性中心になることをもたらすのである。したがって、ここでは、前提となる性別による意見や政策選好の違いをみてみよう。

表1はさまざまな政策に対する支持の平均値を性別ごとに示した結果である。なお、回答は、各項目に対して肯定的な回答ほど平均値が高くなるように集計している。たとえば、「安倍政権による経済政策の推進」(1)であれば、「支持する」(5点)から「支持しない」(1点)の平均値を計算してい

る。属性間の差は、「t値」で計測している。「t値」が高いほど、男女間で回答結果に大きな相違があることを示す。t検定による統計的有意差の認められる項目には「*」を付してある(以下、すべて同様である)。

この結果からは、ほとんどの項目において、女性が支持する政策は男性が支持する政策とは異なることがわかる。たとえば、「将来的には原発ゼロを目指す」(15)、「年金や高齢者医療などの社会福祉の充実」(10)、「最低賃金の引き上げ(2020年までに1000円)」(6)、「同一労働同一賃金の実現」(7)、「現金給付を含む低所得者支援」(5)、「さまざまな分野での女性の参画拡大と育成」(11)、「LGBTなど多様な性が尊重される社会」(24)など、労働や社会福祉に関わる政策や環境政策、また多様性が関わる問題については、女性が男性を大きく上回っている。その一方で、「消費税10%への引き上げ(2017年4月)」(17)、「安倍政権による経済政策の推進」(1)、「憲法9条改正」(18)、「TPPへの参加」(23)、「財政支出の抑制」(12)などの経済政策については男

表 1 性別ごとの政策に対する支持の平均値

項目	全体	性別		
		男	女	t値
(1)安倍政権による経済政策の推進	3.04	3.09 >	2.97	8.39 *
(2)法人税の引き下げ	3.05	3.07 >	3.01	4.98 *
(3)東日本大震災からの復興	4.08	4.04 <	4.13	6.55 *
(4)自治体の一括交付金の復活	3.23	3.24 >	3.21	2.08 *
(5)現金給付を含む低所得者支援	3.19	3.10 <	3.31	13.63 *
(6)最低賃金の引き上げ(2020年までに1000円)	3.61	3.50 <	3.75	17.13 *
(7)同一労働同一賃金の実現	3.39	3.30 <	3.51	14.98 *
(8)保育士の給与引き上げなどの子育て支援	3.96	3.96 <	3.96	0.07
(9)育児や介護が可能な環境の整備	4.04	3.99 <	4.12	10.72 *
(10)年金や高齢者医療などの社会福祉の充実	3.92	3.81 <	4.07	19.64 *
(11)様々な分野での女性の参画拡大と育成	3.65	3.57 <	3.75	13.49 *
(12)財政支出の抑制	3.27	3.30 >	3.23	6.01 *
(13)国会議員の定数削減	4.01	4.04 >	3.99	3.43 *
(14)政府による再生可能エネルギーの普及推進	3.91	3.91 <	3.91	0.16
(15)将来的には原発ゼロを目指す	3.36	3.22 <	3.55	21.42 *
(16)年金積立金のより安全な運用への切り替え	3.78	3.73 <	3.84	8.22 *
(17)消費税率10%への引き上げ(2017年4月)	2.76	2.87 >	2.60	16.62 *
(18)憲法9条改正	2.69	2.74 >	2.61	8.30 *
(19)安保法制の白紙化	2.93	2.89 <	2.98	6.87 *
(20)日中・日韓関係の改善	3.37	3.32 <	3.44	7.78 *
(21)沖縄の米軍基地負担軽減	3.51	3.47 <	3.57	7.44 *
(22)公共の精神を高める教育の推進	3.46	3.48 >	3.43	4.18 *
(23)TPPへの参加	3.17	3.21 >	3.12	7.96 *
(24)LGBTなど多様な性が尊重される社会	3.40	3.32 <	3.50	12.74 *
(25)従来より多くの移民の受け入れ	2.61	2.58 <	2.67	6.62 *

性が女性を上回っており、自民党の政策により肯定的である。

以上の結果からは、総じて、女性は労働や社会福祉の問題に敏感であり、したがってより「労働組合員らしい」要求を持ち、また多様性が尊重される社会の実現を志向するのに対して、男性はより経済政策に敏感であり、保守的な価値観を重視して

いることがわかる。このような男女の違いを組合の要求や関心事にのせるためには、女性が組合に参加し、役員をつとめるなどして組織のなかで存在感を示す必要がある。しかしながら、次節で詳しく示す通り、政治活動を含む労働組合活動への参加や組合役員経験については、総じて男性が女性を上回っている。

3. 組合活動への参加のジェンダー・ギャップ

それでは、労働組合の活動への参加や組合役員経験は性別によっていかなる違いがあるのか。本節では、参加のレベルを ①日常的な組合活動への参加、②政治活動への参加、③組合役員経験という3つに区別して検討を行う。

日常的な組合活動への参加

労働組合の政治活動は日ごろの組合活動の

延長であるから、女性たちに政治活動の意義を伝え、評価を高め、参加を促すためには、日ごろの組合活動への参加も強化する必要がある。たとえば、労働政治の研究者である篠田徹は日ごろの組合活動と組合の政治活動との関係について、以下のように端的に述べている⁶。

「選挙の時だけ来る組合」とは、組織内候補を

もっている労働組合の役員なら、だれでも一度は職場の組合員から聞いたことがあるフレーズではなからうか。政治活動は組合にとって日ごろの活動の延長である。政治活動だけ強い組合はあり得ない。

(引用者注：中略)「選挙の時だけ来る組合」の課題は、まず一人ひとりの組合員の声に耳を傾け、それを一緒に考え、それを聞くべき人や組織に伝え、似たような問題を抱える人びと同士をつないで、自分はひとりではないことに気づいてもらう、そしてたとえばそれが会社と違う考えだったとしても、そういう意見が職場にあることを労使双方のみんなに伝える。そしてこの意見の違いを認め、その上で労使双方で、あるいは一緒にどうするかを話し合う。そういう組合になることである。

(引用者注：中略)つまり選挙の時以外でも顔が見え、職場で組合員に頼るだけでなく、組合員に頼られる存在に日頃からなることである。

つまり、女性たちに政治活動を含む組合活動の意義を伝えるには、日常的に女性組合員の声に耳を傾け、どうするか話し合うことができる存在になる必要がある。それでは、日ごろ、労働組合は女性たちにとってどれくらい「顔が見える」存在なのだろうか。このような問題意識から、本調査では日常的な組合員同士の交流、日常的な組合員と役員との交流、電子メールやメーリングリストを通じた情報

提供、イベントなど短期的な交流の状況についてたずねている⁷。回答は「当てはまらない」(1点)から「当てはまる」(5点)までの5段階で得た。

表2は、日常的な組合活動への参加状況について、性別ごとに平均値を示した結果である。この結果からは、すべての項目で女性は男性を下回っていることがわかる。「組合の運営や意思決定に組合員が参加する」(6)は言うまでもなく、「イベントなどの運営に組合員が参加する」(7)、「イベントなどに組合員が参加する」(8)といった短期的なイベントへの参加すら男女差がある。さらに、役員との関係についても差は大きく、「日頃から、役員と組合員が組合活動について話し合う機会が多い」(3)、「日頃から、役員と組合員が政治や政策について話し合う機会が多い」(4)といった役員との日常的な関係を聞く設問についても、女性は男性を下回っている。もっとも男女差が小さいのは、「電子メールのメーリングリストなどを定期的に活用している」(5)であるが、これは全体の平均値ももっとも低いことから、単にあまりメーリングリストを活用している組合が多くないことの反映と思われる。

以上の結果からは、女性たちが日常的に組合活動の網の目から零れ落ちていくことがわかる。女性たちからみて意思決定は言うまでもなく、労働組合員や役員と接触することも日常ではない。すなわち、女性たちにとって労働組合は「顔がみえな

表 2 性別ごとの日常的な組合活動への参加の状況の平均値

項目	全体	性別			
		男	女	t値	
(1)日頃から、組合員同士が組合活動について話し合う機会が多い	2.56	2.59	>	2.53	4.13 *
(2)日頃から、組合員同士が政治や政策について話し合う機会が多い	2.22	2.24	>	2.19	3.91 *
(3)日頃から、役員と組合員が組合活動について話し合う機会が多い	2.51	2.55	>	2.46	6.34 *
(4)日頃から、役員と組合員が政治や政策について話し合う機会が多い	2.25	2.28	>	2.21	5.19 *
(5)電子メールのメーリングリストなどを定期的に活用している	2.12	2.14	>	2.09	3.55 *
(6)組合の運営や意思決定に組合員が参加する	2.84	2.92	>	2.75	10.99 *
(7)イベントなどの運営に組合員が参加する	2.98	3.03	>	2.90	8.15 *
(8)イベントなどに組合員が参加する	3.11	3.16	>	3.05	7.20 *

い]存在である可能性が高い。また、同性の役員が少ないことが、活動への疎遠さとつながっていると見ることもできる。

政治活動への参加

さらに、組合の政治活動への参加についても、男性が女性を上回っている。表3は組合の政治活動への参加度合いの平均値を性別ごとに示した結果であるが、すべての項目で男性が女性を上回っている。なお、項目は「あてはまる」(1点)、「あてはまらない」(0点)として平均値を算出している。とりわけ、「実際に候補者の応援に参加した」(1)、「演説会などで候補者の演説を聞く機会があった」(3)、「候補者を、自分の家族に推薦した」(11)、「候補者と身近に接する機会があった」(2)、「候補者を、自分の友人・知人に推薦した」(12)、「候補者の広報活動の手伝いに参加した」(7)、「候補者の『支持者カード』を書いた」(6)では、男女差が目立つ。過去の研究では組合への加入でスクリーニングしていない女性と男性の比較においても、投票以外の政治的行動には男女差が目立つことが明らかにされているが、こ

の結果からは⁸、組合加入が女性の政治的行動を活発化させていないことがわかる。

組合役員経験

最後に、組合役員経験と性別との関係を検討したい。表4は性別ごとに労働組合の役員経験の有無を示した結果である⁹。容易に予想されることであるが、女性は男性に比べて組合役員の経験に乏しい。具体的には、男性の約半数が「組合役員経験がある」と回答しているのに対して、女性では約3割弱に過ぎず、20ポイント以上下回っている。とりわけ、現在支部や本部で執行委員をつとめている比率では男女差が大きく、女性が男性を10ポイント以上下回っていることがわかる。なお、この傾向は正社員に限定したデータからも確認される。

以上の結果からは、支持する政策や望ましい社会のあり方に対する考え方について性別による違いがあり、女性が役員になって活動する必要があることが示されたものの、組合役員経験や組合の政治活動への参加の程度については女性が男性のそれを下回っていることが示された。

表 3 性別ごとの組合の政治活動への参加の状況の平均値

項目	全体	性別		
		男	女	t値
(1)実際に候補者の応援に参加した	0.11	0.15	> 0.06	21.38 *
(2)候補者と身近に接する機会があった	0.13	0.16	> 0.09	15.85 *
(3)演説会などで候補者の演説を聞く機会があった	0.16	0.20	> 0.11	17.84 *
(4)地元の政治家から候補者について紹介された	0.04	0.04	> 0.03	7.75 *
(5)候補者の「紹介カード」を書いた	0.35	0.38	> 0.31	11.55 *
(6)候補者の「支持者カード」を書いた	0.37	0.42	> 0.32	14.68 *
(7)候補者の広報活動の手伝いに参加した	0.08	0.10	> 0.05	14.95 *
(8)ウェブサイト等で、候補者への投票を周囲に働きかけた	0.01	0.02	> 0.01	7.68 *
(9)候補者への投票を促すウェブサイト等を見た	0.03	0.03	> 0.02	7.16 *
(10)候補者から、投票を求めるメールをもらった	0.02	0.02	> 0.01	4.35 *
(11)候補者を、自分の家族に推薦した	0.16	0.19	> 0.11	16.86 *
(12)候補者を、自分の友人・知人に推薦した	0.10	0.12	> 0.06	15.35 *

表 4 性別と組合役員経験の有無

	経験なし	経験あり	内訳				N
			支部・本部執行委員 (現在)	支部・本部執行委員 (過去)	その他の委員 (現在)	その他の委員 (過去)	
男性	50.5%	49.5%	21.2%	7.1%	12.2%	9.0%	12182
女性	72.5%	27.5%	9.7%	2.9%	8.7%	6.2%	8982
全体	59.9%	40.1%	16.3%	5.3%	10.7%	7.8%	21164

4. ジェンダー・ギャップの背景:労働組合への評価や効力感

ただし、このようなジェンダー・ギャップをいかに解釈するかは難しい。「女性は組合活動に対する意欲が乏しい」という批判は、労働組合の役員なら、だれでも一度は職場の組合員から聞いたことがあるフレーズかもしれない。確かに、本調査の結果からも、「組合活動に積極的に参加したい」、「組合をよくするために活動したい」といった参加意欲に関わる項目で女性は男性を下回る一方で、「組合活動には関心がない」という項目では女性は男性を上回っていた。

しかしながら、労働組合の活動に参加することによって得られる効力感や納得感がより低かったり、組合活動に対する評価が低かったりすれば、女性が組合やその政治活動への参加を見送るのは合理的であるとも考えることもできる。たとえば、投票以外の政治参加(自治会・町内会活動、市民

運動・住民運動など)におけるジェンダー・ギャップに注目した研究では、その理由を参加に必要な資源と政治的関心の相対的な低水準に求めた。しかしながら、政治的関心の低さは単なる女性たちの不勉強というよりも、女性にとって政治過程そのものが阻害的に機能していると認知されており、その結果として政治過程への関与それ自体が魅力に乏しいためであると推測されている¹⁰。

このような問題を検討するために、第50回共同調査では、さまざまな労働組合の活動についてその評価や考えをたずねている¹¹。なお、回答は「そう思わない」(1点)から「そう思う」(5点)の5段階で得た。表5は労働組合に対する意見や評価の平均値を性別ごとに示した結果である。この結果からは、女性は男性と比べて、総じて組合活動に対する評価が低く、活動の意義も感じていないこ

表 5 性別ごとの労働組合に対する意見や評価の平均値

項目	全体	性別		t値
		男	女	
(1) 組合が民進党支持でまとまれば大きな力となって政治を動かせる	2.73	2.76	> 2.69	5.11 *
(2) 個人では解決できなくても、労働組合などの団体を通じて解決できる課題がたくさんある	3.42	3.49	> 3.33	11.16 *
(3) 日頃の組合活動は社会的な意義がある	3.22	3.26	> 3.15	8.28 *
(4) 今回の選挙で、組合が推す政党や候補者についての組合からの働きかけには共感、納得できた	2.96	2.99	> 2.93	4.14 *
(5) 組合で政治活動をするとは様々な成果をもたらしている	2.98	3.01	> 2.93	6.36 *
(6) 日常生活の問題は、労働組合の政治活動を通じて解決することができる	2.76	2.78	> 2.72	4.52 *
(7) 組合で政治活動をするとは社会的な意義がある	2.99	3.03	> 2.92	9.10 *

とがわかる。具体的には、「個人では解決できなくても、労働組合などの団体を通じて解決できる課題がたくさんある」(2)、「組合で政治活動することは社会的な意義がある」(7)、「日頃の組合活動は社会的な意義がある」(3)、「組合で政治活動することは様々な成果をもたらしている」(5)、「組合が民進党支持でまともな力となつて政治を動かせる」(1)という項目で男女差が大きい。

また、その他の調査項目についても、女性は男性よりも「組合は社会の利益のために政治

活動を行うべきだ」とは考えているものの、「投票することで政治や政策に影響を与えることができる」、「社会運動も政策に影響を与えられる」といった効力感に関わる項目では男性を有意に下回っている。つまり、女性は組合が公共的な利益のために政治活動を行うことを求めつつも、政治活動を含む労働組合の活動を男性よりも低く評価している。女性たちにとって組合活動それ自体が魅力に乏しいものであり、その結果として活動への参加を見送っている可能性がある。

5. どのような女性が労働組合の役員を希望するのか

女性の組合員を取りまく以上のような難しい状況のなかでも、将来的には組合役員となって活動を担うことを希望する女性がいることもまた事実である。本調査では、「必要であれば役員になって組合活動をになう」という意見に対する考えをたずねているが、「そう思わない」および「あまりそう思わない」という回答の合計が51.4%で半数を占めるものの、「どちらとも言えない」が36.5%、「ある程度そう思う」および「そう思う」という回答の合計が12.1%であった。つまり、約半分の女性が役員になることを希望していないものの、残りの約半分の女性は少なくとも役員になることについてネガティブな感情はもっていないことがわかる。

それでは、どのような女性が役員となって組合活動を担う意欲があるのだろうか。将来的に女性の組織化を進め、女性役員の比率を高めるためには、役員となることを希望する女性の特徴を正確に把握することが不可欠である。このような問題意識から、以下ではまず年齢、婚姻状況、学歴、職種、雇用形態といった社会属性に焦点を当て、役員希望との関係を検討する。なお、本節では分析の対象を女性に限定していることに注意されたい。

表6は「必要であれば役員になって組合活動になう」という意見に対する回答の結果を社会属性別に示した結果である¹²。回答は「そう思わない」、「あまりそう思わない」、「どちらとも言えない」、「ややそう思う」、「そう思う」までの5段階で得たが、表6では「そう思わない」と「あまりそう思わない」を合計した比率を「そう思わない」として、「ややそう思う」と「そう思う」を合計した比率を「そう思う」として示している。

結論から言うと、正社員であり、30代、未婚、大学・大学院卒、教育や専門・技術・研究の業務にたずさわる女性たちは、それ以外の女性たちと比べて役員希望者の比率が高い。具体的に特徴的な点を見ていこう。年齢についてみると、年齢が低いごとに「どちらとも言えない」と回答する比率が高く、年代が高くなるごとに「そう思わない」という回答の比率が高くなる。とりわけ、30歳未満の若い組合員については、46.7%が「どちらとも言えない」と態度を決めかねる回答をしている。また、60歳以上では一退職の年齢が近くなることも関係してか一6割以上が役員になることを希望しない。「そう思う」という前向きな回答の比率は年代によって大きな違いがないが、もっとも高くなるのは30代である。

学歴についてみると、総じて学歴が高くなるほど、役員希望の比率も高くなる。具体的には、もっとも「そう思う」の比率が高いのは大学・大学院卒の18.4%であり、短大・高専卒と大学卒との間には、10ポイント弱の違いがある。職種についてみると、教育、専門・技術・研究で「そう思う」の比率が高く、2割弱の組合員が役員になって活動を担うと回答している。一方、「そう思わない」と「どちらとも言えない」については職種によって目立った違いはみられないが、強いて言えばその他の職種では「そう思わない」の比率が全体を5ポイント以上上回っている。教員と専門・技術・研究職は、比較的職場での男女格差が小さく、労組運動の歴史や安定的な雇用もあり、組合役員参加にアレルギーが小さいとみなすことができる。

雇用形態についてみると、容易に想像ができることであるが、正社員のほうがそれ以外の雇用形態の組合員と比べて必要であれば役員になって組合活動を担うと回答する比率が高い。具体的には、「そう思う」の比率は正社員が正社員以外を10ポイント近く上回っている一方で、「そう思わない」の比率は正社員が正社員以外を10ポイント近く下

回っている。「どちらとも言えない」の比率については、雇用形態によって目立った違いはみられない。

将来的な課題となるのは、「どちらとも言えない」と態度を決めかねている層、とりわけ30歳未満の若年層の取り込みである。女性の組合員たちは、30歳未満の時点では「どちらとも言えない」と考えているものの、年齢が高くなるごとに、結婚・出産・育児などのライフコースに関わる理由やそれに伴う家事・育児の女性に偏った負担、責任ある仕事を任されるようになるなどの理由で、組合役員となる希望が下がっていくと推測される¹³。また、30代で未婚の女性が役員を希望するという結果は、逆に言えば、正社員以外の雇用形態で働く組合員や、既婚女性などが組合活動に参加する意欲をもてなかったり、何らかの理由で組合活動に参加することが難しかったりする状況の反映でもある。労働組合はすでに役員として活動する希望のある女性たちの登用をすすめるとともに、現在は役員になることを希望していなかったり、態度を決めかねたりしている女性たちが希望をもてるような組織づくりをすすめる必要がある。また、非正規の参加を求めるのは、男女に共通した課題であろう。

表 6 社会属性ごとの役員を希望する女性

雇用形態	そう思わない	どちらとも言えない	そう思う	N
正社員	46.8%	36.0%	17.2%	3918
正社員以外	55.1%	36.9%	8.0%	4874
全体	51.4%	36.5%	12.1%	8792

年代	そう思わない	どちらとも言えない	そう思う	N
30歳未満	43.3%	46.7%	10.1%	1671
30代	48.0%	37.2%	14.8%	1853
40代	51.2%	35.7%	13.1%	2608
50代	55.9%	35.4%	8.6%	2229
60歳以上	60.7%	29.6%	9.7%	476
全体	51.4%	36.4%	12.1%	8837

婚姻状況	そう思わない	どちらとも言えない	そう思う	N
既婚	53.3%	35.9%	10.8%	5409
未婚（死別等を含む）	48.5%	37.1%	14.5%	3204
全体	51.5%	36.3%	12.2%	8613

学歴	そう思わない	どちらとも言えない	そう思う	N
中学校卒	54.3%	37.1%	8.6%	197
高等学校卒	53.0%	36.5%	10.5%	4396
専修学校卒	49.9%	38.4%	11.7%	925
短大・高専卒	52.5%	36.7%	10.8%	1367
大学・大学院卒	45.2%	36.4%	18.4%	1894
その他	45.2%	41.9%	12.9%	31
全体	51.4%	36.5%	12.1%	8810

職種	そう思わない	どちらとも言えない	そう思う	N
営業・販売・サービス	52.1%	36.5%	11.4%	5337
専門・技術・研究	47.4%	35.8%	16.7%	430
事務	48.7%	36.7%	14.5%	1795
技能・現業	53.4%	38.6%	8.0%	324
教育	50.0%	31.7%	18.3%	218
その他	57.6%	35.0%	7.4%	625
全体	51.6%	36.3%	12.1%	8729

6. まとめ

本稿は、女性の組合活動への参加の現状を把握し、組合が男女の利益を調整しまとめ上げることに資する基礎的検討を行うことを目的として、性別による労働組合員の組合活動への参加の状況の違いとその理由について、検討を行った。またどのような女性が将来的に役員として組合の活動を担うと考えているのかといった分析課題にも取り組んだ。

分析の結果からは、一方では労働組合員の政策選好には性別によって違いがあるため、男女の意見を集約し、組合員の意見としてまとめ上げるためには、女性が役員になることが不可欠であることが示された。その一方では、役員の比率も含め、労働組合活動への参加にはジェンダー・ギャップがあり、役員希望者の育成に長期的に取り組む必要性も示された。具体的には、正社員以外や既婚女性などが組合役員になることを希望しない一方で、正社員であり、30代、未婚、大学・大学院卒、教育や専門・技術・研究の業務にたずさわる女

性たちは、それ以外の女性たちと比べて役員希望者の比率が高い。

ただし、労働組合参加におけるジェンダー・ギャップや役員を希望しない女性の存在をいかに解釈するかは難しい。女性は組合活動に対する意欲が乏しいと非難することは容易であるが、現状では組合活動によって得られる効力感や納得感がより小さく、組合への参加や関与それ自体が魅力に乏しいものであると映っている可能性がある。組合が女性を組織化し、男性中心的な意思決定の在り方を見直すためには、短期的にはすでに参加意欲のある潜在的な役員希望者にアプローチするとともに、長期的には現在の組合のなかでは参加意欲がもてず、関与を見送っている組合員が効力感や納得感をもてる組織作りをすることが求められる。

ある若い女性の組合役員経験者から、会社の枠を超えた出会いがあり、「組合活動は楽しい」という声も聞いた。日本の組合が業種を超えることは

なかなか難しいが、職場毎に異なる経験と女性としての共通経験を持つ人々の出会いの場として、女性部など「楽しい組合活動」を組織することは可能であろう。そうした取り組みから役員希望者も育ってくるのではないだろうか。他方、既婚女性の参加を求めるには、正社員の場合の長時間勤務の解決と、女性の勤務形態を問わない夫などによる家事・育児の分担の進展——彼らの長時間勤

務の解決とからむ——といった構造的な問題が不可避である。「妻の組合活動を嫌わない夫」という「新しい人類」の創造が必要である。日本の企業の組織文化の変革とともに性役割分担の縮小も求められている。遠回りに見えるが、これらの課題に組合も積極的に関わるのが、今日の課題と言えるであろう。

- 1 調査の概要については、国際経済労働研究所(2017)「第50回共同調査の知見」『Int'lcowk』72(7):12-22を参照とされたい。
- 2 厚生労働省『平成29年労働組合基礎調査の概況』<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/17/dl/gaikyou.pdf>(最終閲覧日:2019年1月17日)。男性の組織率については、厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室に問い合わせ、回答を得た。
- 3 ただし、この10年で大きく状況が改善したのもまた事実である。過去を振り返ると、女性役員の比率は、連合構成組織平均で7.4%(2009年)、全労連幹事会で13.0%(2006年)、全労連加盟産業別組織平均で14.4%(2007年)であった。連合本体の女性役員の比率は20.8%(2010年)であったが、これは他のナショナルセンターとくらべて、相対的には高い比率であった。
- 4 連合総合男女・雇用平等局(2018)『構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書(2018年実施)』連合総合男女・雇用平等局。
- 5 三浦まり(2011)「労働政治のジェンダー・バイアス:新自由主義を超える可能性」辻村みよ子編『ジェンダー社会科学の可能性第3巻 壁を超える 政治と行政のジェンダー主流化』岩波書店:145-167。
- 6 篠田徹(2015)「岐路に立つ労働組合の政治活動(特集 労働組合と政治活動)」『JP総研Research』32:30-31。
- 7 具体的なワーディングは以下の通りである。すなわち、「以下の文章について、あなたの所属する組合では、どれくらい当てはまりますか」である。
- 8 山田真裕(2007)「日本人の政治参加におけるジェンダー・ギャップ」辻村みよ子監修、川人貞史・山元一編『政治参画とジェンダー』東北大学出版会:265-279。
- 9 具体的には、組合役員経験について、@現在、支部または本部の執行委員をしている、A過去に支部または本部の執行委員の経験がある、B現在、本部・支部執行委員以外の委員(支部委員、専門部委員、分会役員、職場委員など)をしている、C過去に本部・支部執行委員以外の委員(支部委員、専門部役員、分会役員、職場委員など)の経験がある、D経験なしの5つの選択肢から1つ選択してもらった。
- 10 山田、前掲:277。
- 11 具体的なワーディングは以下の通りである。すなわち、「組合活動に関する意見や考えを示した以下の文章について、あなたのお気持ちやお考えをお答えください」である。
- 12 具体的には、「組合の活動に関する意見や考えを表した以下の文章について、あなたのお気持ちやお考えをお答えください」という質問文に対して、「必要であれば役員になって組合活動になう」という考えを示した。
- 13 広く知られているように、国際的にみて日本の男性の家事・育児時間は少ない。内閣府による2016年の調査によると、6歳未満の子どもをもつ男性が家事・育児に費やす時間は83分であり、先進国中もっとも低い水準にとどまっている(内閣府「夫の協力」<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/ottonokyouryoku.html>、最終閲覧日:2019年1月31日)。

労働組合員による「女性の参画拡大」に対する 支持とその背景—意識調査を用いた分析

三重大学人文学部 助教 大倉 沙江
筑波大学大学院 源島 穰

1. はじめに

本稿は、第50回共同調査(2016年参議院選挙)組合員政治意識調査(以下50回共同調査)データを用いて¹、どのような労働組合員が「女性の参画拡大」に関わる政策を支持しているのか、またはそれはどのような理由によるものなのかを検討するものである。

近年、労使、保守革新の別を問わず、「女性の参画拡大」を進める試みが重ねられている。一方で、保守政権の側に目を向けると、成長戦略の一環として女性政策が位置づけられ、女性の労働力化に主眼をおいた「女性の参画拡大」が目指されている。とりわけ、2012年12月に発足した第2次安倍晋三政権は女性政策を「成長戦略の中核」と位置づけ、「安倍内閣の最重要課題」として扱ってきた(2014年12月から第3次、2017年11月から第4次政権)²。このような保守政権の目指す「女性の参画拡大」については、女性の労働力供給の強化を通じてマクロレベルでのGDPを上げることに主眼が置かれた経済政策の一環であり、ジェンダー平等の視点を欠くという評価がなされている³。具体的には、男性は正社員として長時間労働をこなす一方で家事や育児といったケア労働に参加する時間が少なく、女性が中心となってケア労働を担うという日本の現状を鑑みると、女性の労働市場への参加の拡大は、女性に市場労働とケア労働の二重負担を強いることになる、あるいはそもそも不可能だという指摘である⁴。つまり、もし

女性に労働市場での活躍を求めるのであれば、有償労働における長時間労働を見直すとともに、無償労働における「ケアする権利の回復」(ケア労働について男女を問わずに従事する)が不可欠になる⁵。しかしながら、保守政権の提案した「働き方改革」のなかで、「長時間労働の是正」については、ジェンダー平等の視点が不十分であるどころか、むしろ後退しているのではないかという評価すらみられる⁶。女性は依然として家庭内でのケア労働を負担しつつ、長時間の市場労働も強いられかねない状況にあり、また男性は依然として「ケアする権利」を保障されないままの状況にある⁷。

もう一方で、労働の側に目を向けると、よりジェンダー平等の考え方にに基づき、男性正規労働者の働き方の見直しとケアする権利の保障を含む「女性の参画拡大」のあり方が模索されている。たとえば、日本労働組合総連合会(連合)の「連合第4次男女平等参画推進計画」(実施期間:2013年10月~2020年9月)では、「仕事と生活の調和」を目標の一つとして掲げ、労働時間の短縮と男女の家事労働における役割と責任の分かち合いがあわせて主張されている⁸。

つまり、現在では結局のところ、ジェンダー平等という視点からみればまったくの同床異夢である事柄が、「女性の参画拡大」という言葉でひとくくりにされて推進されている。とりわけ、安倍政権に対する安定的な支持は、経済政策によって基礎づけ

られているように⁹、経済成長が伴うのであれば必ずしもジェンダー平等の考えに基づかない女性の参画拡大が支持されたとしても不思議はない。この点は、労働組合内でも同様であり、連合がジェンダー平等の視点から「女性の参画拡大」を推進したとしても、構成組織の組合員が、女性に市場労働とケア労働の二重負担を強いかねない「女性の参画拡大」を支持している可能性はある。したがって、労働組合が経済の論理に巻き込まれず、ジェンダー平等の視点にもとづいた「女性の参画拡大」を推進し、実質化していくためには、どのような組合員が、どのような理由で「女性の参画拡大」

を支持するのかを正確に把握することが不可欠である。

以上のような問題意識から、本稿では、第50回共同調査のデータを用いて、「女性の参画拡大」に対する態度が社会属性によっていかに異なるのか、また組合員が「女性の参画拡大」を支持するのはどのような理由によるものなのかといった分析課題に取り組む。これらの分析課題に取り組むことで、「女性の参画拡大」に対する組合員の態度を把握し、労働組合がジェンダー平等の視点にたった「女性の参画拡大」の方針を打ち出すための基礎的資料とすることを本稿の目的とする。

2. 労働組合とジェンダー平等

ところで、なぜ労働組合がわざわざジェンダー平等に関与する必要があるのだろうか。「ジェンダー平等」という言葉は、ともすれば「(男性並みにならない)女性の支援」と同義とされがちである。しかしながら、労働政治やジェンダー研究の第一人者である三浦まりは、労働組合の要求にジェンダー平等という視点を取り入れることは、結果として労働組合の中核をなす男性正規労働者の要求にこたえることにもなると指摘している。すなわち、正規と非正規の間には顕著な賃金格差があるとはいえ、正規労働者は決して「勝ち組」ではなく、長時間労働、過労死、メンタルヘルスの問題など、深刻な問題を抱えている。これらの問題に対処するには、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を求めることになるが、それはジェンダー平等と矛盾するものではない。むしろ労働組合がジェンダー平等の考え方をとり入れ、その主流化を図れば、それは結局ディーセント・ワーク要求とほぼ重なりあうはずである。したがって、労働組合がジェンダー平等の問題に取り組むことが求められるのである。

三浦まりはまた、労働組合がジェンダー平等の考え方をとり入れる際には、男性のケアする権利の回復が1つの焦点になるとも指摘している。すなわち、有償労働において男性基準を見直すということは、無償労働においては、家族的責任の男女分担を可能にすることを意味する。この時、負担

の分担と捉えるのではなく、ケアする権利の確保と捉えることで、ケアの価値化を図っていくことが重要であるというのである¹⁰。

今なお男性中心の問題関心をもつといわれる労働組合ではあるが、徐々に以上のようなジェンダー平等の考え方をとり入れつつある。1989年に労働組合のナショナルセンターとして結成された連合は、1991年には「連合第1次男女平等推進計画」(1991～2000年)を策定し、ジェンダー平等を推進する姿勢を明確にした。さらに2000年には「連合第2次男女平等参画推進計画」(2000～2006年)、2006年には「連合第3次男女平等参画推進計画」(2006～2013年)、2013年には「連合第4次男女共同推進計画」をそれぞれ策定しているが、とりわけ、第4次計画では、連合が従前より主張してきたディーセント・ワークの実現をジェンダー平等の達成とあわせて目標化している。そのなかでは、すでに述べた通り、労働時間の短縮と男女の家事労働における役割と責任の分かち合いが主張されているが、これは労働組合がジェンダー平等の視点を取り入れた結果であると言える。それでは、労働組合員は、労働組合がこのような発想に基づいて「女性の参画拡大」の取り組んでいることを認識しているのだろうか。次節では、労働組合員の「女性の参画拡大」に対する態度を検討する。

3. 労働組合員の「女性の参画拡大」に対する態度

3.1 「女性の参画拡大」に対する態度

それでは、いったい労働組合員はどれくらい「女性の参画拡大」を支持しているのだろうか。本調査では「様々な分野における女性の参画拡大と人材育成」に対する賛否について、¹¹「支持しない」から「支持する」までの5段階でたずねた。この結果、「支持する」および「やや支持する」の比率の合計が54.7%、「どちらとも言えない」が37.7%、「支持しない」および「あまり支持しない」の比率

の合計が7.6%であった(N=20,899)。このことから、労働組合員が「女性の参画拡大」をおおむね好意的に評価していることがわかる。

3.2 どのような組合員が「女性の参画拡大」を支持するのか

表1は、性別・年齢・学歴・所得・雇用形態ごとに、「女性の参画拡大」に対する態度を示した結果である。結論から言えば、女性や高所得者層、

表 1 社会属性ごとにみる「女性の参画拡大」への支持

性別	支持しない	どちらとも言えない	支持する	N
男性	9.8%	38.3%	51.9%	12029
女性	4.5%	37.0%	58.5%	8783
全体	7.6%	37.7%	54.7%	20812

年齢	支持しない	どちらとも言えない	支持する	N
20歳未満	6.8%	56.8%	36.4%	220
20代	9.9%	40.0%	50.1%	3925
30代	8.9%	37.9%	53.2%	5888
40代	6.8%	38.1%	55.1%	6121
50代	4.9%	35.1%	60.0%	3890
60歳以上	5.0%	29.8%	65.3%	766
全体	7.6%	37.7%	54.7%	20810

学歴	支持しない	どちらとも言えない	支持する	N
中学校卒	9.2%	42.1%	48.7%	349
高等学校卒	6.3%	40.8%	52.9%	8892
専修学校卒	7.1%	36.3%	56.6%	1890
短大・高専卒	5.8%	35.2%	59.0%	1760
大学卒	9.2%	35.1%	55.7%	7152
大学院卒	12.8%	31.7%	55.5%	640
その他	8.7%	42.0%	49.3%	69
全体	7.6%	37.7%	54.7%	20752

所得	支持しない	どちらとも言えない	支持する	N
300万円未満	5.8%	41.4%	52.8%	3318
300～400万円未満	8.1%	40.6%	51.3%	3390
400～500万円未満	8.7%	37.7%	53.6%	3142
500～600万円未満	8.1%	36.6%	55.3%	3953
600～700万円未満	8.2%	35.9%	55.8%	2135
700～800万円未満	8.2%	32.7%	59.1%	1249
800～900万円未満	6.3%	35.9%	57.8%	1283
900～1000万円未満	6.0%	31.4%	62.6%	653
1000～1100万円未満	8.0%	34.0%	57.9%	473
1100～1200万円未満	6.7%	29.2%	64.1%	298
1200万円以上	8.2%	34.2%	57.6%	500
全体	7.6%	37.5%	54.9%	20394

雇用形態	支持しない	どちらとも言えない	支持する	N
正社員	8.8%	36.9%	54.3%	14521
正社員以外	4.6%	39.5%	55.9%	6215
全体	7.6%	37.7%	54.7%	20736

年齢の高い層が「女性の参画拡大」を支持する一方で、若年層や相対的に所得の低い層については、積極的に支持や反対をするというよりは——判断に必要な経験や知識といった政治的資源の不足に起因すると思われるが——「どちらとも言えない」と回答し、態度を表明しない傾向にある。

具体的に特徴的な点をみていこう。性別ごとに見ると、女性のほうが男性よりも「支持する」の比率が5ポイントほど高い。年代ごとにみると、年代が上がるほど「支持する」の比率が高くなり、年齢が下がるほど「どちらとも言えない」という比率が高くなる。「女性の参画拡大」に対する支持が最も低い20歳未満と、最も支持が高い60歳以上では、約30ポイントの違いがある。また、「どちらとも言えない」に注目すると、年代が低いほど、その比率が高くなることを確認できる。とりわけ、20歳未満については「どちらとも言えない」が56.8%を占めており、他の年代よりも20ポイントほど多い。このことから、高齢の労働組合員は「女性の参画拡大」を支持し、若年の労働組合員は判断を保留していることがわかる。

学歴については、それほど明確な関係はみられないが、学歴が低くなるほど「どちらとも言えない」という回答の比率が高くなる。具体的には、「支持する」に注目すると、中学校卒業者で「女性の参画拡大」への評価が最も低くなり、短大・高専卒

で最も高くなることがわかる。大学卒、大学院卒については、短大・高専卒とそれほど大きな差はみられない。ただし、「どちらとも言えない」に注目すると、学歴が低いほど、その比率が高くなる。つまり、学歴が低い労働組合員は、「女性の参画拡大」に対する態度を決めかねていると推測できる。また、大学院卒では、「支持しない」の比率が12.8%と他の学歴よりやや高い。

さらに所得(1年間の家計の総収入)をみると、所得が高くなると「女性の参画拡大」への支持も高くなり、所得が低くなると「どちらとも言えない」の比率が高くなることを確認できる。具体的には、所得が300～400万円「女性の参画拡大」への支持は51.3%と最も低く、1100～1200万円未満で64.1%と最も高い。両者の間には10ポイント以上の差がある。また、「どちらとも言えない」に注目すると、おおむね所得が低いほど、その比率が高くなることを確認できる。とりわけ、300万円未満では、41.4%が「どちらとも言えない」と回答している。このことから、所得が高い労働組合員は「女性の参画拡大」を支持し、所得が低い労働組合員は態度を保留していることがわかる。

雇用形態ごとにみると、「支持する」の比率については正社員と正社員以外で大きな違いは見られないものの、「支持しない」では若干正社員の方が正社員以外を上回っている。

4. 「女性の参画拡大」を支持する背景

ただし、このような女性や高所得者層、年齢の高い層を中心とした「女性の参画拡大」に対する支持をいかに解釈するかは難しい。すでに述べた通り、経済成長に主眼をおいて、男性並みになれる(なりたい)女性を増やすということと、男性正規労働者の働き方を問題視し、男女に等しくケアする権利を保障するというのは同じ「女性の参画拡大」に向けた戦略でも、ジェンダー平等への目配りという点でまったく意味が異なる。

4.1 経済成長と「女性の参画拡大」

女性の労働力化を通じてマクロレベルでの

GDPを拡大するという経済戦略としての「女性の参画拡大」は、主として自民党を中心とした勢力に主張されるものであり、したがって労働組合の基本的な考え方とは異なる。しかし、少し考えてみればわかるように、女性の労働力化を通して経済成長が達成され、その恩恵が受けられるのであれば、必ずしもジェンダー平等の考えに基づいていなくても——したがって、より労働組合らしい考え方ではなかったとしても——容認する組合員がいても不思議ではない。実際、安倍政権に対する安定的な支持は、経済政策によって基礎づけられていることが証明されている¹²。

労働組合員は経済成長や経済政策について、いかに考えているのだろうか。本調査では、経済政策に対する考え方を把握する目的で、「安倍政権による経済政策のいっそうの推進」に対する賛否を問うている¹³。なお、回答は「支持しない」から「支持する」までの5段階で得た。結果としては、「支持する」および「やや支持する」の比率の合計が23.4%、「どちらとも言えない」が51.7%、「支持しない」および「あまり支持しない」の比率の合計が24.8%であった。態度を表明しない者が半数以上に上るものの、みごとに賛否がわかれている。また、紙幅の関係から表には示さないが、社会属性ごとにみると、男性、(20歳未満を除いては)年齢は低くなるごとに、学歴は高くなるごとに安倍政権への経済政策への支持は高くなる。

問題は労働組合員たちが、女性の参画拡大と経済政策との関係をいかに捉えているのかという点にある。表2は「女性の参画拡大」への支持を安倍政権の経済政策への支持ごとに示した結果である。この結果からは、安倍政権の経済政策への支持と「女性の参画拡大」への支持との間に強い関係性をみることはできないが、経済政策を「支持する」回答者は若干女性の参画拡大への支持が高くなり、「支持しない」回答者は若干女性の参画拡大への支持も低くなるのがわかる。具体的には、女性の参画拡大を「支持する」の比率をみると、安倍政権による経済政策を「支持する」場合は65.0%であるが、経済政策を「支持しない」場合は59.8%に留まる。一方、女性の参画拡大を「支持しない」の比率をみると、安倍政権による経済政策を「支持する」場合は8.5%であるが、

経済政策を「支持しない」場合は13.8%まで高くなる。

つまり、安倍政権の経済政策に対しては、半数以上は回答を避け態度を表明しないものの、男性の一部、高学歴者を中心に支持を集めている。また、経済成長を支持するものが「女性の参画拡大」を支持するという傾向も若干はみられるものの、それほど明確な関係はみられない。したがって、「女性の参画拡大」を支持する層と経済成長を支持する層はあまり重なっていないようである。

4.2 ケアする権利の保障と「女性の参画拡大」

上記のような経済成長戦略の一環としての「女性の参画拡大」という考え方と対比させると、ケアする権利の保障という考え方は、より労働組合の主張に近い。したがって、容易に想像されることであるが、労働組合員のケアする権利の保障への支持は高い。具体的には、「男女を問わず育児や介護の責任を果たし得る環境の整備」に対する賛否を「支持しない」から「支持する」までの5段階で得た結果によると、「支持する」と「やや支持する」の比率の合計が57.6%、「どちらとも言えない」が36.6%、「支持しない」と「あまり支持しない」の比率の合計が5.8%であり、総じて支持が高かった。性別については、男性の支持が55.4%、女性の支持が60.9%であり、やや女性の比率が高いものの、目立ったジェンダー・ギャップはみられなかった。また、より年齢、学歴、所得が高くなるごとに、ケアする権利の保障への支持は高くなる。

さらに、「女性の参画拡大」との関係でみると、ケアする権利の保障を求める労働組合員は、「女

表 2 安倍政権による経済政策への評価と「女性の参画拡大」への評価

		女性の参画拡大			
		支持しない	どちらとも言えない	支持する	N
安倍政権による経済政策の推進	支持しない	13.8%	26.4%	59.8%	4784
	どちらとも言えない	4.1%	50.0%	45.9%	10007
	支持する	8.5%	26.5%	65.0%	6036
	全体	7.6%	37.8%	54.6%	20827

性の参画拡大」への支持も高くなる傾向にある。表3は「男女を問わず育児や介護の責任を果たし得る環境の整備」に対する支持ごとに、「女性の参画拡大」への支持の違いを示した結果である。興味深い点を取り上げると、「男女を問わず育児や介護の責任を果たし得る環境の整備」を「支持しない」と回答した組合員のなかで「女性の参画拡大」を「支持する」と回答したのは15.1%に留まるが、ケアする権利の保障に向けた環境整備を「支持する」と回答した組合員については実に69.7%が女性の参画拡大を支持している。

つまり、ケアする権利の保障については、より年

齢、学歴、所得が高い層を中心として、半数以上の組合員の支持を集めている。このより年齢、学歴、所得が高い層というのは「女性の参画拡大」を支持する層とも重なっており、またケアする権利の保障を支持する組合員は「女性の参画拡大」も支持するという傾向も示された。したがって、「女性の参画拡大」にあたっては、経済の論理に従い、男性並みに働ける女性を増やすというよりは、男性のケアする権利を回復し、男女が人間らしく働くことのできる環境の整備をするという—これまで通り、より労働組合らしい—戦略が支持されると推測される。

表3 ケアする権利の保障への支持と「女性の参画拡大」への支持

		女性の参画拡大			
		支持しない	どちらとも言えない	支持する	N
男女を問わず 育児や介護の 責任を果たし 得る環境の整 備	支持しない	63.9%	21.0%	15.1%	767
	どちらとも言えない	6.1%	80.2%	13.7%	4863
	支持する	5.2%	25.1%	69.7%	15217
	全体	7.6%	37.8%	54.7%	20847

5. まとめと今後の課題

本稿では、労働組合がジェンダー平等の視点にたった「女性の参画拡大」の方針を打ち出すための基礎的資料とすることを目的とし、労働組合員の「女性の参画拡大」に対する態度が社会属性によっていかに異なるのか、また組合員が「女性の参画拡大」を支持するのはどのような理由によるものなのかといった分析課題に取り組んだ。

分析の結果からは、労働組合員の「女性の参画拡大」に対する支持は総じて高いが、とりわけ女性やより高所得、年齢の高い層が女性の参画拡大を支持していることが示された。また、ポイントとなる経済政策との関係については、経済政策に対する賛否自体が割れており、「女性の参画拡大」との間にもそれほど明確な関係はみられなかった。一方、ケアする権利の保障に対する支持は

高く、また、ケアする権利の保障を求める労働組合員は「女性の参画拡大」も支持する傾向にあることが示された。したがって、労働組合が「女性の参画拡大」をすすめるにあたっては、経済の論理に従い、男性並みに働ける女性を増やすというよりは、—より抜本的で長期的な取り組みが必要とされるが—男性のケアする権利を回復し、男女が人間らしく働くことのできる環境の整備をするという戦略が支持されると推測される。

なお、本稿は労働組合員の意識調査を用いた記述的な分析であることから、残された課題も大きい。とりわけ本稿の議論はあくまでクロス表に基づいた試論であり、多くは現状の整理に留まる。より詳細な因果関係の分析は、今後の課題としたい。

-
- 1 調査の概要については、国際経済労働研究所(2017)「第50回共同調査の知見」『Int'lecowk』72(7): 12-22を参照されたい。
 - 2 堀江孝司(2016)「労働供給と家族主義の間:保守政権の女性政策における経済の論理と家族の論理」『人文学報、社会福祉学』32:23。
 - 3 皆川満寿美(2017a)「第2次保守政権と女性関連政策」『ジェンダー法研究』4:147-155。皆川満寿美(2017b)「政策を読み解く(14)働き方改革の行方(2)ジェンダー平等視点はどこに?」『女性展望』689:21-24。堀江(2016)。ただし、これらの女性政策について、大嶽(2017)はフェミニズムを代表するような政策であるとの見解を示し、保守や革新といったイデオロギーに関係なく、経済的な要請の帰結として、ジェンダー平等に関わる政策は推進せざるを得ない。フェミニストの主張は、不可逆的なものとして政治過程にビルド・インされたと論じている。
 - 4 熱田敬子・千田有紀・竹信三恵子(2014)「鼎談 安倍の女性活用をバッサリ! : 家族と労働の現在(特集 労働が壊される)」『ピープルズ・プラン』64:40-53。瀬地山角(2014)「安倍首相、『女性活用』ってホンキですか:第2次安倍改造内閣は『男女共同参画』の基本を壊す?」『東洋経済ONLINE』2014年9月18日、<https://toyokeizai.net/articles/-/48114>(最終閲覧日:2019年1月29日)。
 - 5 その他、ジェンダー平等の視点に基づきすべての分野で政策が展開されたというよりは、新自由主義と親和性のある部分だけを先行させるかたちで政策は展開しており、男女間賃金格差や管理職に占める女性の比率など、ジェンダー平等の実質化という問題は、不徹底なまま見逃されたという指摘もある(三浦まり(2011)「労働政治のジェンダー・バイアス:新自由主義を超える可能性」辻村みよ子『壁を超える:政治と行政のジェンダー主流化』岩波書店:145-167)。
 - 6 皆川、前掲書(2017b)、22-23。
 - 7 たとえば、内閣府の調査によると、男性が子育てや家事に費やす時間を見ると、2016年における日本の6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間は1日あたり83分となっている。これは2011年調査とくらべて16分増えているものの、先進国中最低の水準にとどまっている(内閣府「夫の協力」<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/ottonokyouryoku.html>(最終閲覧日:2019年1月29日))。
 - 8 日本労働組合総連合会「第4次男女平等参画推進計画 概要パンフレット」https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/4th_keikaku_gaiyo_pam201308.pdf(最終閲覧日:2019年1月29日)。
 - 9 竹中佳彦・遠藤晶久・ジョウウイリー(2015)「有権者の脱イデオロギーと安倍政治(特集 日本における「左右対立」の現在)」『レヴァイアサン』57:25-46。
 - 10 三浦、前掲書、163。
 - 11 なお、具体的には「次のような意見について、あなたは支持しますか、支持しませんか。お答えください」というリード文を示したうえで、「様々な分野における女性の参画拡大と人材育成(企業家支援、役員やリーダーへの積極的登用など)」という選択肢を示した。
 - 12 竹中・遠藤・ジョウ、前掲書、25-46。
 - 13 具体的なワーディングは「安倍政権による金融緩和等の経済政策のいっそうの推進」である。

連合三重における男女平等参画の現状と課題 ——「連合第4次男女平等参画推進計画」の達成に向けて

日本労働組合総連合会三重県連合会(連合三重) 副会長 金森美智子氏
副事務局長 藤田 和彦氏

1. 地方連合会のなかの連合三重の位置づけ

日本労働組合総連合会(連合)では、「連合第4次男女平等参画推進計画」(実施期間:2013年10月～2020年9月)において、「働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍の促進」、「仕事と生活の調和」、「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」という3つの目標を掲げている。また、3つの目標の達成度を測るために「①2015年までに運動方針に男女平等参画推進と3つの目標を明記している組織100%」、「②2017年までに女性役員を選出している組織100%」、「③2020年までに連合の役員・機関会議の女性参画率30%」という3つの数値目標を設定し、取り組みを進めている。

連合総合男女・雇用平等局の実施した「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書」(2018年実施)によると、47都道府県すべての地方連合会において、①と②の2つの目標が達成されたものの、「2020年までに連合の役員・機関会議の女性参画率30%」という3つ目の目標については、全国平均で10.6%と20ポイント近く目標の数字を下回っている。このような女性の参画拡大を取り巻く難しい状況のなかでも、連合三重は女性執行委員の比率で全地方連合会のトップに立つなど、着実に男女平等参画社会の実現に向けた取り組みを進めている。

具体的には、同報告書によると、47都道府県すべての地方連合会で女性執行委員が選出されており、

そのうち41組織(87.2%)では2人以上の複数の女性執行委員が選出されるなど、地方連合会全体として女性役員を選出する取り組みが進みつつある。そのなかでも、大阪(18人)、愛知(17人)、奈良(15人)、静岡(9人)、新潟(9人)、三重(9人)などで女性執行委員が多く選出されているが、全執行委員に占める女性執行委員の比率になおすと三重は29.0%で地方連合会のなかでもっとも高い比率となる。なお、三重を除いて2割を超えているのは、大阪(27.7%)、愛知(24.6%)、新潟(23.1%)、奈良(22.7%)、鳥取(22.2%)の5府県に留まる。役職ごとにみると、奈良や宮崎で初めての女性会長が誕生し、三重では、副会長や専従職員といった意思決定に参加しうる重要な存在として、女性が男女平等参画社会の実現に向けてなくてはならない働きをしている。

2. 女性枠を実質化させるための取り組み

このような成功の背景には女性枠(クォータ制)の導入がある。連合三重では、女性の執行委員が9名いるが、うち6名は役員選出基準以外に設けられた女性枠を活用して選出されている。現在のところ、自治労三重県本部、三重県教職員組合、全電線三重地方協議会、私鉄総連、三重県電力総連、JP労組三重県連絡協議会などで、この女性枠が活用されている。産業構造が製造業に偏っている三重県ではそもそも女性の組合員は少なく、執行委員も意識的に増やさなければ増えないことから、女性枠を設けることは非

常に重要であると考えている。

ただし、女性枠を設けている地方連合会は少ない。全国的にみると、47の地方連合会のうち39組織(83.0%)において執行委員の女性枠が設けられている。したがって、女性枠の活用を実質化するためには、単組や産別が独自に女性の参画拡大を進めるのはもちろんのこと、地方連合会として女性役員選出の必要性について、各構成組織に対して日常的に理解を求めることが不可欠となる。

このような日常的な活動の拠点として、連合三重では2018年8月に「連合三重男女平等参画推進協議会」を設置した。これは、「連合第4次男女平等参画推進計画」に掲げた3つの目標の達成に向け、これまでの成果や社会の変化による新たな課題等についても方向性を整理し、男女平等参画社会の実現を図るため、政策・制度検討委員会のもとに設けられたものである。

さらに、本年度は「連合第4次男女平等参画推進計画」の最終年度である2020年に向けて、全構成組織に対してトップ面談を実施している。面談では、女性役員の複数配置に関する取り組みなどについて聞き取りをしたうえで、連合三重の女性平等参画の取り組みについて周知をしている。たとえば、女性役員の選出にあたっては、できる限り複数配置にするよう依頼している。極端に女性の比率が低い構成組織もあるため、足並みをそろえて一律に女性役員を増やすという事は難しいが、各組織前向きに努力をしてくれており、連合が長年取り組んできた男女平等参画という考え方が浸透してきた雰囲気を感じる。

3. 女性役員が増えたことの影響・成果

女性役員が増えたことで、時代背景の変化という後押しもあったと思われるが、障害者雇用や障害者差別の解消に向けた取り組みなどを中心に、今まで連合三重の運動としては手をつけていなかった分野に力を入れるようになった。また、男性中心に構成される意思決定の場に女性が入ると、議論の不自然さに気が付くことがある。そのため、意思決定の場に女性

の声が入るか入らないかは大きいと日々思いながら活動している。たとえば、「男女平等参画推進ガイドブック2018 さらなるステージに向けて～一人ひとりが輝く社会をめざして～」といった冊子を作成したり、連合三重男女平等参画推進協議会を設置したりすることは、女性の役員がいないと難しかったかもしれない。また、非専従の女性執行委員も含めて複数の女性がいることで、意見が言いやすくなるという利点もある。結局、女性が少ないとわがままを言っているように捉えられるのではないかなどの懸念が生まれ、意見が言いにくくなる。女性の執行委員が複数いることで、女性の課題を幅広く聞くことができている。

近年の県レベルでの具体的な成果としては、「三重県知事との意見交換会～働く女性と三重県知事が三重を考える～」(2018年8月4日、於：津市ソプラノ)の開催、「みえの労使によるイクボス推進宣言～労使がともにつくる働きやすい職場へ～」(2018年9月22日)への調印などがある。とりわけ、鈴木英敬・三重県知事との意見交換会では、「働く女性が職場の声を届けます!」をテーマとして意見交換を行い、女性が直面している課題を整理したが、女性が望む支援は決して女性だけのものではなく、職場の男性、ひいては社会全体の課題であることが改めて確認された。このような催しが行われたこと自体、女性役員が増えた成果だとも言える。鈴木知事からは「女性目線だとこのような意見が出るんですね」という発言もあった。県の政策に女性組合員の意見を反映できるというのは、女性を含む労働組合運動の成果と言えるのではないかな。

さらに、連合三重の構成組織では、表1に挙げたようなさまざまな男女平等参画の取り組みが行われている。このなかでも、電機連合三重地方協議会東芝メモリ労働組合四日市支部では、「マタニティ向けの作業服」が組合により提案・導入されたが、これは女性の執行委員が2名に増えたことをきっかけとして発案されたものであり、女性役員の増加が男女平等参画の推進につながった好例といえる。

表 1 連合三重とその構成組織による男女平等参画社会の実現に向けた取り組みの例

■連合三重

- ✓ 男女平等参画推進学習会
- ✓ 女性県議との意見交換
- ✓ 三重労働局雇用環境・均等室長への要請及び意見交換会
- ✓ 三重県知事との意見交換会

■2018年男女平等月間（6月）の取り組み

- ✓ 3.8 国際女性デー
- ✓ 春季生活闘争決起集会によるアピール行動
- ✓ 統一街宣行動
- ✓ 男女平等・全国一斉行動 統一街宣
- ✓ 女性のための全国一斉集中労働相談

■産別組織

電気連合三重地方協議会 東芝メモリ労働組合四日市支部	「マタニティ作業服」の実現
自治労三重県本部 伊勢市職員労働組合	「パパ休プロジェクト！」の実施
JAM 東海三重県連合会 美和ロック労働	女性委員会（MEW）の活動
UA ゼンセン三重県支部	「LGBT」についての学習会と情報交換会の開催
三重県教職員組合	自分らしさを大切に誰もが安心してらせる社会の実現をめざして （教育研究活動 学習会、女性部学習会）
全電線三重地方協議会	「青年女性リーダーの集い」を開催

■地協（2018年男女平等月間の取り組み）

桑員	男女平等参画研修会&女性・青年委員交流会
三泗	男女参画推進部会 女性部（サルビア会）男女平等月間における学習会
鈴鹿	男女平等月間の学習会
亀山	男女平等参画研修会
伊賀	なでしこ会日帰りバスツアー
津	2018 男女平等参画研修会
松阪・多気	男女平等参画学習会
伊勢志摩	事業所見学・交流会
紀北	男女平等月間の学習会

4. 連合三重の将来

歴史的にみても連合三重は全国の地方連合会に先駆けて「トップ宣言」を公表し、構成組織のトップを巻き込んで男女平等参画へのコミットメントを明言してきた。現在でもさまざまな男女平等参画に関わる計画を立て、将来に向けて備えている。しかし、本来はオルグや女性枠がなくても、執行委員の3割から4割は女性であったり、産別代表者の何割かは女性であるというのがあるべき姿ではないかと考えている。そう遠くない将来には、意思決定の場に女性の声が普通に入ってくるような組織にしていきたい。現在でも単組レベルで徐々に女性役員が増加してはいるが、連合三重、産別組織、地協、単組などあらゆるレベルで三役（会長、副会長、事務局長）にどれだけ女性を選出されるかがポイントになる。

日本労働組合総連合会三重県連合会（連合三重）
1989年12月1日に結成。三重県内の労働組合が集まって作っている組織で、組合員は約13万人、構成組織は37組織（33組織・2特別・2オブ）。単組支部数は約500。また、10の地域協議会（地協）があり、連合運動は、中央・地方・地域が一体となって運動を進めている。

金森 美智子（かなもり みちこ）氏
1986年4月株式会社東芝（三重工場）入社。2008年8月東芝労働組合四日市支部執行委員、2008年11月日本労働組合総連合会三重県連合会執行委員、2009年11月同副事務局長を経て、2015年10月より現職。

藤田 和彦（ふじた かずひこ）氏
1994年4月旧嬉野町役場（現松阪市役所）入職。1995年11月自治労三重県本部青年部副部長、1996年11月同青年部長、2005年松阪市職員組合書記長、2007年4月同副執行委員長。2012年4月自治労三重県本部書記次長。2014年4月松阪市職員組合執行委員長、2016年4月自治労三重県本部副中央執行委員長を経て、2017年10月より現職。

（インタビュー日 2019年1月30日）

論壇ナビ 2019

第3回:統計の信頼性を確保するために

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

統計は国の状態を測定し、国民が合理的な決定を行うための基盤になる情報である。統計情報に基づいて、国民は国の政策を評価して、国民の福利厚生を促進させる政権を選挙によって選択する。統計はそのための必要不可欠な公共資源である。このため、統計法第三条第二項では、「公的統計は、適切かつ合理的な方法により、かつ、中立性及び信頼性が確保されるように作成されなければならない」と定めて、中立性と信頼性を確保することを求めている。

「毎月勤労統計調査」の不適切調査の問題点

しかし、厚生労働省が実施している「毎月勤労統計調査」(毎勤)では不適切な調査が長年にわたり行われていたことが発覚し、統計の信頼性に疑問を投げかけている。今回の毎月勤労統計調査の問題点は、第1に500人以上の事業所は全数調査とするよう定められているが、厚労省は2004年から東京都で不正な抽出調査を継続しており、しかも標本調査であれば当然行われるべき補正を行っていなかった点で、第2に統計を所管する総務省に対し、全数調査を行っているかのように届け出ていた点で、第3に2004年～2011年の調査については、復元に必要なデータの保存措置が取られず、再集計値が算出できない状態である点が挙げられる。その結果、毎勤の平均賃金上昇率に下方バイアスが生じ、労働関連の補助金制度の給付額は毎勤の調査結果を参考にして決定していたために支給額の再計算が必要となり、多大な影響をもたらした。さらに、毎勤は国民総生産(GDP)の算定に基礎になっていることから、GDPなどのマクロ指標の正確性にも疑念をもたらすことになり、日本の統計の国際的信頼性を低下させる結果となった。そこで、毎勤の不適切調査をもたらした背景にはどのような問題があり、いかなる対策が必要であるのかについて、各論者の意見をみていきたい。

「毎月勤労統計調査」の不適切調査に対する論者の意見

古賀茂明(元経済産業省官僚)「安倍政権の屋台骨を揺るがす毎勤統計不正 二度目の予算案修正か?」

(『AERA.dot』2019年1月21日配信)は、最初の段階から組織的な不正だった疑いが極めて高いとする。その根拠は、2004年時点では、東京都では全数調査ではなく抽出調査にしても良いというマニュアルが2015年からは削除されていたことなどを挙げている。改善策として、第1に、経済担当の大臣には経済のことがわかる人を置き、省庁の統計部門をより高いレベルに位置付けること。第2に、そのトップと幹部には民間人などの統計のプロを置くこと。第3に、統計手法について全面的な情報公開を行い、世界中の専門家からの批判やアドバイスをオープンに受ける体制を作ること。第4に、デジタル化など世界の潮流に合わせた改革に必要な予算と人員を確保することを挙げる。

一方、神林龍(一橋大学教授)「経済教室」(『日本経済新聞』2019年1月28日)は、この不始末の遠因として、現業官庁で統計を作成するインセンティブが弱くなった可能性を挙げる。かつては中央官庁の政策の立案と遂行の役割が大きかったが、近年では首相官邸のトップダウンによって政策が決定されるようになった。このため、現業官庁は政策立案に役割を果たす統計に資源をなるべく投じたくないと考えている可能性を指摘する。さらに、現業官庁だけでなく、日本社会全体が統計作成を軽視するようになったのではないかとする。政策は選挙や市場競争で結果的に評価されれば十分で、データは自分に都合がよい場合に揃えればよいと考える人が少なくないのではとする。神林氏はこのような傾向を問題視し、高い行政サービスを望むならば統計整備は必須のインフラとしたうえで、基幹統計を現業官庁から切り離し、独立機関に集約することで中立性を確保するのも1つの案とする。

それに対して、北村行伸(一橋大学教授)「識者に聞く」(『日本経済新聞』2019年1月29日)は、不適切調査の背景に役人が2、3年で交代して責任の所在が曖昧のなることや、「竹やり部隊」に例えるように欧米諸国に比べて人員や予算の圧倒的な少なさを指摘する。一方、統計調査は政治的な中立性が大事であり、過度に政治問題化すべきでないとする。そのうえで、情報公開を進めるなどの透明性を高める工夫をすべきとする。ただし、統計委員会を総務省から切り離し独立機関にすべきとの意見に対しては、欧米に比して統計人材の厚みが欠ける状態で独立機関を作っても機能するかは疑問であるとする。

三者の意見には少なくない相違点もあるが、共通点としては①情報公開を徹底化すること、②統計情報は社会インフラであるという認識の下で予算確保と人材育成を図ること、③統計を扱う機関の政治的中立性を確保することで、統計機関のプレゼンスを高めるべき点とする点である。そのためにも、政争の具にすることなく、問題点を洗い出して統計の信頼回復に努めることが必要であろう。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

明日の組合政治活動のために(その二十九)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

さて、労働組合の人的資源ということで、今回は、厚生労働省が毎年実施する労働組合基礎調査の概況に即して、日本の労働組合の数について考えた。今回は単位労働組合の数を日本で学校と呼ばれるもののそれと比べてみた。その結果、日本の組合は義務教育の学校以上にあることがわかり、また少なくとも形式的には全国津々浦々にあつて、ただ組合員であるという人も含めると、労組に関係する人は、文字通りどこにでも居ることがわかった。

これを聞いて、だからどうした、存在感が薄いことは明らかだと言われれば、仰る通りというしかない。とはいえ、形式的には、私たちの世界で最も身近な社会的組織の一つが労働組合であるということを、ここでは確認しておきたい。

こうした状況は、労働組合を巡るネガティブな言説が一般的となって久しい中、そのムードに惑わされず、労働組合に関する数字について考えることを示唆している。

そこで今回は、注目すべき過去10年間の組織人員の変化について取り上げてみたい。

以下は、厚生労働省による過去十年の労働組合基本調査の中から、「労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移(単一労働組合)」を示してみた。

まず労働組合数だが、
平成21年 29,696組合
対前年差 269組合減 対前年増減率-1.0%

平成22年 26,367組合
対前年差 329組合減 対前年増減率-1.2%
平成23年 26,052組合
対前年左 315組合減 対前年増減率-1.2%
平成24年 25,775組合
対前年左 277組合減 対前年増減率-1.1%
平成25年 25,532組合
対前年左 243組合減 対前年増減率-0.9%
平成26年 25,279組合
対前年左 253組合減 対前年増減率-1.0%
平成27年 24,983組合
対前年左 296組合減 対前年増減率-1.2%
平成28年 24,682組合
対前年左 301組合減 対前年増減率-1.2%
平成29年 24,465組合
対前年左 217組合減 対前年増減率-0.9%
平成30年 24,328組合
対前年左 137組合減 対前年増減率-0.6%

上記の様に、組合数は平成21年の26,696組合から平成30年の24,328組合へと2,368組合減っており、平成21年の組合数の8.9%にのぼる。

ここだけに注目すると、日本の労働組合は、この10年間後退の一途を辿った様に見える。

ただそれまで毎年250前後から300組合近く減っていた組合数が、平成29年、30年と歯止めが掛かっている。特に平成30年に至っては、それまでの半数

以下に下がっており、減少率でも0.6とそれまでの半数近くに及んでいる。

だがこの状況は、次の組合員数を見ると異なる解釈の可能性を示すことになる。

平成21年	10,078(2,933)千人		
対前年差	13(75)千人	対前年増減率	-0.1(2.6)%
雇用者数	5,455(2,317)万人		
推定組織率	18.5(12.7)%		
平成22年	10,054(2,964)千人		
対前年差	-24(31)千人	対前年増減率	-0.2(1.0)%
雇用者数	5,447(2,311)万人		
推定組織率	18.5(12.8)%		
平成23年	9,961(2,958)千人		
対前年差	-93(-6)千人	対前年増減率	-0.9(-0.2)%
雇用者数	5,488(2,399)万人		
推定組織率	18.1(12.6)%		
平成24年	9,892(2,990)千人		
対前年差	-68(31)千人	対前年増減率	-0.7(1.1)%
雇用者	5,528(2,370)万人		
推定組織率	17.9(12.6)%		
平成25年	9,875(3,034)千人		
対前年差	-17(44)千人	対前年増減率	-0.2(1.5)%
雇用者数	5,571(2,404)万人		
推定組織率	17.7(12.6)%		
平成26年	9,849(3,054)千人		
対前年差	-26(20)千人	対前年増減率	-0.3(0.7)%
雇用者数	5,617(2,444)万人		
推定組織率	17.5(12.5)%		
平成27年	9,882(3,120)千人		
対前年差	33(66)千人	対前年増減率	0.3(2.2)%
雇用者数	5,665(2,490)万人		
推定組織率	17.4(12.5)%		
平成28年	9,940(3,192)千人		
対前年差	58(72)千人	対前年増減率	0.6(2.3)%
雇用者数	5,740(2,544)万人		
推定組織率	17.3(12.5)%		
平成29年	9,981(3,268)千人		
対前年差	41(76)千人	対前年増減率	-0.4(2.4)%
雇用者数	5,848(2,609)万人		
推定組織率	17.1(12.5)%		

平成30年 10,070(3,357)千人

対前年差 88(90)千人 対前年増減率 -0.9(2.7)%

雇用者数 5,940(2,665)万人

推定組織率 17.0(12.6)%

※()内は女性

ご覧のように、組合員数はこの間の日本の労働組合の組織化における健闘を示唆している。

この10年、組合員数は平成21年の10,078千人から26年の9,849千人まで229千人減らしながら、そこから毎年少しずつ増やして30年には再び10,000千人の大台を回復し、かつ丁度10年前と同じ程度に戻している。

確かにこの間の推定組織率は、18.5%から17.0%まで1.5ポイント落としている。ただその理由は主に雇用の増加に因るものと考えていい。5,455万人から5,940万人の495万人、率にして8.9%の増はやはり大きい。

ただこの間、雇用者は一貫して増えたのに対して、26年までは組合員が減少し、それ以降は増えたのは何故なのか。興味深い疑問が沸く。

他方、この間のもう一つの大きな特徴が、女性組合員数の一貫した増大である。すなわち21年の2,933千人が30年には3,357千人となり、この間424千人の増加で率にして14.5%アップである。全体に占める割合も、21年の29.1%から33.3%へと上がり、今日本の組合員の丁度3人に1人が女性である。

確かに彼女たちの組織率は男性より低い。だが21年に全体が18.5%において、女性のそれが12.7%であったのに対して、30年は17.0%に対して12.6%で、この間の女性組合員の増加が一際目立つ。

こうした組合員数の増加と組合数の減少は、どう考えたらいいのか。検討課題は残る。ただこの間、日本の労働組合は、組織化に関して健闘しており、中でも女性のその意義は大きいということは示唆されるだろう。



「チェーンストア労働組合列伝」—— 第 18 回

— 日高昭夫とイズミヤ労働組合(下) —

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

4. ストライキ交渉の続行と転換

イズミヤ労組は、1974年春闘でも、臨時大会で決定した要求項目で交渉に臨み、会社側の低額回答と拒絶姿勢と対決して抗議活動を続けた。直ちに中之島公園の全支部春闘集会および難波までの御堂筋デモ行進と4月5日の全支部一斉スト権確立投票を決定して実行した。

その後は全支部で第一波の60分間の時限ストを打ち、あわせて18支部については店頭屋外集会を実施した。加えて、第二波の2拠点(野田店、寝屋川店)半日時限ストを強行した。しかも、この半日ストはピケティングストである。すなわち、他支部からの大量応援動員態勢を組んでパートタイマーや管理職の就労を拒み、客の入店断念説得に当たった。さらに第五波までの拠点ストを続々と決定したが、上積み回答を得るとスト中止を指令して妥結した。

イズミヤ労組は、年末一時金が争点となった1974年秋闘でも、全支部で10分間集会を開始するとともに、第一波ストライキの確認と準備態勢に入った。だが労使は合意に達し、ストライキを回避して収束した。

1975年春闘でも、イズミヤ労組のスト決行は続く。1975年2月の臨時大会で決定した3万5000円、32%以上の賃上げを中心とする要求事項で交渉に臨んだが、会社側から定昇のみ5175円の低額回答

が出された。関西地方の他労組では、全ダイエー労組が1万3945円、灘神戸生協労組が1万5675円などの第1次回答を得ていたため、猛反発して徹底的に争った。

まず全支部での毎日の10分間集会の開催を指令し、ワッペンと腕章の着用、および、会社側が求める早番遅番の交代拒否に入った。労組はパートタイマーに対しても負担金100円の春闘バッチを配布し着用を促している。

しかし、その後に重ねられた団交でも低額回答が変わらないため収束せず、イズミヤ労組は、中央決起集会の開催、時間外拒否、ストライキを計画し準備に入った。さらに会社側へ再検討を促して得た回答を労組側が拒否して決裂し、全支部半日ストに踏み切った。また、このストを巡って上新庄店で、管理職が組合員の時間内職場集会を写真撮影するなど争議行為へ圧力をかけた不当労働行為問題が発生し、さらに紛争が深まった。イズミヤ労組は、修正要求案を決定した上で、第二波ストライキを設定した。その展開は、2拠点(淡路店、布施店)のピケティング時限スト(8:30～12:00)、6拠点(上新庄店、茨木店、茨城第二店、瓢箪山店、東大阪店、若江岩田店)のピケ支援時限スト(8:30～12:00)、7その他の時限スト(14:00～16:00)と重層的であった。その後、回答と要求が繰り返され、労使交渉を終結させたイズミヤ

労組はスト中止を指令した。

イズミヤ労組は引き続き1975年の秋闘の年末一時金交渉でも、ストライキに突入した。全支部で始業から1時間の時限ストを打った後、10分間集会と30分間集会を繰り返した。しかし、会社側の姿勢は崩れず、全支部半日ストに突入した。結局、上積み回答を獲得した労組は妥結して、準備していた第三波、第四波のストを中止した。

だが1976年がストライキ交渉の最後の年となった。1976年春闘では、イズミヤ労組は早々にスト権を確立し、時間外就労拒否と当番交代拒否を開始した。第一波ストは、尼崎店、布施店の2拠点の始業から12:00までの半日のピケストと全支部一斉の14:00～16:00の繁忙時ストであり、支部役員のピケスト店舗支援を併用した。第二波ストは、支部長の終日指名ストおよび支部役員の8:00～14:00の時限スト、8:00～12:00の半日スト、8:00～12:00の半日ピケストの3層で敢行された。第三波ストも設定していたが、ようやく妥結して解決に至っている。

以上のように、1970年代半ばまで計画性の高い争議行為を背景とした激しい労使交渉が頻繁に認められ、当時のチェーンストア業界の労使関係と対比すると際立っている。しかし、1976年の秋闘では、一転してイズミヤ労組が過去数年間の総括を行い、新たな運動方針案に基づいて会社との交渉を重視する姿勢を明確に示した。これ以降、争議行為を前面に押し出した激しい労使交渉はみられなくなった。

5. チェーン労協の産別機能の強化

全織同盟への加盟を避けたイズミヤ労組は、共通課題の相互理解、情報交換、体験交流、労働条件調査活動などに比重を置き、労組の上部団体の枠を超えた、あるいは無所属中立の労組が集まる全国チェーン労協(全国チェーンストア労働組合連絡協議会)に参加した。だが、加入した1970年の全国チェー

ン労協は激動期に突入していた。

すなわち、全国チェーン労協が体質強化を目的とした「産別組織特別委員会」を設置し、将来の新しい全国チェーン労協への脱皮が構想されたところで、全織同盟がチェーンストア組織化を開始し、同じ1970年に流通部会を結成した。このため、チェーンストア労組が集まり同盟(全日本労働総同盟)へ強く抗議した結果、同盟に加盟する労組で集結する構想が持ち上がり、同盟流通(同盟流通労組共闘会議)が結成された。それを受けて、イズミヤ労組など無所属労組は、産別特別委員会で決定された産別機能の強化計画の断念と、加盟労組の分裂の危機に直面した。

1970年11月、刻一刻と思わぬ方向へ進行する情勢に対して、イズミヤ労組、全西友労組、全ユニー労組、灘神戸生協労組が中心となって全国チェーン労協の活動と同時並行で、「中立会議」が発足した。正式名称は「チェーン労組・中立会議」と決定され、事務局を全ユニー労組内に設置するとともに、議長や定例会議など運営体制を確認した。

しかし、1971年11月の同盟系労組の一斉脱退を経て、1972年6月に全国チェーン労協が解散した。一方、チェーン労組・中立会議は活動を継続していたが、1974年2月に会則の強化修正と「チェーン労協憲章」の決定を経て、チェーン労協(チェーンストア労働組合協議会)を発足させた。

この後も、チェーン労協は産別機能強化の方向の明確化と具体化を確認し、脱皮を図った。1976年10月には、議長試案としてチェーン労協組織強化が提案され、各加盟労組の議論と代表者会議の審議に入り、さらに新しいチェーン労協への移行が正式決定された。1977年10月、新たな三役と事務局体制、幹事会体制、産業政策、賃金、時短、組織、福利厚生 の各種専門委員会体制、会則が整備され、新たなチェーン労協のスタートを切った。

イズミヤ労組は、チェーン労組・中立会議とチェーン労協の再編の渦中において、常に主軸労組であった。その貢献の大きさはイズミヤ労組出身の議長の輩出からも裏付けられる。すなわち、第3代議長でイズミヤ労組委員長の吉田隆はチェーン労組・中立会議からチェーン労協まで約13年間に及ぶ異例の長期就任となっている。

しかも、吉田隆議長の時期には、イズミヤ労組の書記長、副委員長、後に委員長に就任した日高昭夫がチェーン労協の事務局入りして大きな役割を果たした。この時期のチェーン労協の活動は際立った特色がみられる。とりわけ1980年に入ってから友好関係にあった商業労連との合同が不首尾に終わると、生き残りをかけるように「チェーン労協主義」を前面に打ち出した。

例えば、ストライキやデモ行進などを詳細にマニュアル化した『組織活動ハンドブック』などを発行し、教宣活動と研修活動を重装備している。なお、日高昭夫の後任の委員長筒井康隆も、チェーン労協で副会長や事務局長など要職へ長期就任し、イズミヤ労組の貢献の大きさが継続したことがわかる。

同時に、この時期のチェーン労協は労働戦線統一の情勢を的確にとらえた動きが顕著である。1980年の「労働戦線統一推進会」の発足と「民間先行による労働戦線統一基本構想」の発表、1981年の「労働戦線統一準備会」の発足と全民労協(全日本民間労働組合協議会)発足の見通しを受けて、今後の方向性を明らかにした。チェーン労協は堂々と流通労働者を対象とした再編と統一へ努力する態度を表明したのである。

1982年、全民労協が発足するとチェーン労協は友好組織として参加した。後の民間連合や連合でもオブ加盟や正式加盟を果たし、未体験ゾーンへ突入していった。

6. おわりに

労戦統一への合流によって、チェーン労協には、厳しい総括に基づく事務局体制の整備など、無所属中立主義労組の連合体から産別組合への大きな脱皮が求められた。だが、激しい労使関係を駆け抜けてきたイズミヤ労組が主導するチェーン労協は、産別機能の強化を着々と進めて乗り切ったのである。その結果、商業労連との合同によるJSDへの道筋をつけた。さらに、2012年にはそのJSDとゼンセンの産別合同が成立し、UAゼンセンが誕生した。イズミヤ労組がゼンセンへの加盟を拒絶して結成されて約40年後のことである。

このようなUAゼンセンに至る大局を顧みれば、チェーン労協の取り組みには、「アンチゼンセン」を墨守する行動だけで把握できない史実と疑問が浮かび上がる。すなわち、イズミヤ労組は本当にゼンセンを忌避して離れようとしていたのであろうか。とりわけイズミヤ労組の初期の激しい活動は、ゼンセンが意を決して時折みせる激しさと酷似しているが、日高昭夫には何の共感も生まれなかったのであろうか。

チェーン労協が自主独立的な産別機能の向上に取り組んだことが、産別合同に寄与したのは間違いない。振り返れば、大がかりな準備に入るといえる。無所属労組の集合体であるはずのチェーン労協にとどまりながら、ゼンセンとの合同を誘い、流通産業労働者結集の実現を補強する役割を演じたのは、他ならぬ日高昭夫なのかもしれない。

執筆者の本田一成氏による『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』(2018年、新評論刊、384頁)が2018年度日本労働ペンクラブ賞を受賞しました。割引注文書は、office.orgorg@gmail.com まで。

『社会関与を考える』

(公社)国際経済労働研究所の第4回運動会(労働調査運動交流会)で企画した、「社会関与を考える」では、社会関与の高い組織にヒアリングを行い、その思いや背景、具体的な取り組みを多くの労組に知っていただく機会となりました。その内容をまとめたポスターをご紹介します!アサヒビール労働組合、味の素労働組合、阿波銀行従業員組合、キリンビール労働組合、TOTO UNION、パナソニック ホームズ労働組合の順での掲載を予定しています(研究所HPからもご覧いただけます)。

ヒアリングをもとに、(公社)国際経済労働研究所 作成

支部が牽引する社会貢献活動 ～“社会関与”の取り組み事例～ TOTO UNION

1. 取り組みの位置づけ

■社会貢献活動(社会貢献部)として「社会とつながる」「地域とつながる」「被災地とつながる」という3本柱を掲げて活動。

「社会」各種回収活動や海外支援など。組合員にこのような活動があると気づきを与える

「地域」支部で50～60年の歴史がある地域に密着した活動。募金や寄贈、交流活動

「被災地」東日本や熊本などの被災地でのボランティア活動や経済的支援

2. 社会関与の高い背景

■事業活動として、水やエネルギーといった「資源」の使用量低減や「環境」に対して、労使で取り組んでいる。

※産業間エンゲージメント運動のHPにも「私たち一人ひとりが考える“水資源”と“節水”～地球環境問題から考える私たちの生活～」を掲載中
http://www.iewri.or.jp/engagement/docs/toto_pdf.pdf

■豊富な情報発信、経験者が伝える姿勢や思いによって風土が継承される。

皆が「当たり前」に思っている!

3. 具体的なエピソード

■支部(長)が熱い!被災地ボランティア

被災地に向けたボランティアバスは呼びかければすぐに定員に。震災後、すぐに現地入りした支部長が経験から皆に訴え、多くの人が自らの意志でボランティアに参加。

何かしたい人はたくさんいる...

何かあったらまずは、率先して現地に行き、困っている人と触れ合うことが次の支援につながると経験している。感じたことを支部で皆に伝えて、議論して、支部として組織としてできることをする。**災害があれば、支部から「何かやらないんですか」との声が上がる。**人好きなカリスマ支部長が活躍している支部もある。



震災ボランティアの風景

東日本大震災の経験者たちが自らの姿勢で後輩に示し、会社も後押し。経験を広げていくことで、継続する風土が引き継がれる。

カリスマ支部長の生まれる風土?!

4. 組合からの情報発信

■HPや機関誌などの媒体を通じて、活動や体験を報告することが、裾野の広がりにつながる。



例えば

1 震災復興支援の特集号

海外にランドセルを送る活動の特集に、組合員のお子さんが「私が6年間使ったランドセルを、次は海外の子供たちが使ってくれと思うとすごくうれしい」とコメント。組合員だけでなく、共感はその家族(お子さん)にも広がっている。

絵本を贈る活動等も報告していくと、こういう活動があるんだな、子どもとやってみようという気づきが広がっていく。

参加者の感想を組合員の目に見えるようにすれば裾野が広がると実感。募金の金額や用途の報告も忘れずに行う。職場での口コミも大切。

5. その他

■皆をすべてに動員するのではなく、どこか感じるものがあったら参加してほしい。

ネパールの学校支援活動として毎年30万円(人件費も含めて1年間1つの学校を運営できる金額)を寄付している。「社会とつながる」ということで、10年前から中長期的にその意義を示し、活動を報告している。皆、一歩踏み出せるといいなと思えて、その実感がまた行動につながる。

行動することが、自然なこと。

■地域ボランティア計画などは多いが、予算も活動時間もマンパワーも、社会貢献に特別大きく割いているわけではない。職場のコミュニケーションを図っていくことの方が中心。



支部主体で熱い支部長が引っ張ること、経験者が思いを様々な形で積極的に発信することで、社会貢献を身近な活動として「当たり前」に感じる風土

TOTO UNION 中央執行委員長 川本 啓二様
書記長 加邊 直樹様

今月の進歩派社会政治

第5回: 英語で読める欧米進歩派雑誌の社会政治関連記事

さて、久しぶりに英語で読める欧米進歩派雑誌の社会政治関連記事を取り上げる。今回は、リベラル派の古参の雑誌であるThe Atlanticの2018年10月号からYoni Applebaum “Losing The Democratic Habit”を取り上げる。

ちなみにこの記事の筆者は同誌の政治担当の首席編集者で、以前はハーバード大学でアメリカ史を講じ、特に金ぴか時代と呼ばれる19世紀後半の様々な団体のそれを専門としていた。この記事もそのアカデミックキャリアに基づいて書かれた。

題名は「民主的習慣の喪失」とでも訳せようか。結論から言うと、トランプ大統領の誕生と彼のワンマンな政治スタイルが一定程度アメリカ社会で甘受される現状は、アメリカにおける結社生活の貧困と、その原因でもあり結果でもある民主的自治の習慣の喪失に求められるという。

筆者の主張はこうだ。

アメリカ人はかつて様々な結社の集会所や地域の諸団体、そして労働組合などで自治というものを常に学んでいた。けれどもこれらの組織や制度への参加が衰えると、人びとの民主主義に対する信念も弱まってきた。この流れを逆転させるために、われわれは民主主義を実践する機会を日常生活の中に復活させねばならない。

筆者は民主主義ほど人間の本能に適せぬものはないという。それはそうだろう。誰だって自分が負けて他人が勝つのが明らかな時に、多数決やその他の民主的ルールや手続きに則って、その結果を甘んじ

て受け入れるのは容易なことではない。

だからこそ、民主主義は人びとがそれを習慣にし、彼ら彼女らにそれを頭と体に叩き込む機会が至る所に用意されねばならない。そしてアメリカはこの習慣化の努力を200年にわたって行ってきた。

アメリカ人は子供のうちから遊びながら自分たちでルールを決め、それに従って楽しい時間を過ごし、そうした民主主義の習慣化の機会が、手を変え品を変え大人になるまで、また大人になった後もそこかしこに設けられている。

こういう驚きを交えた外国人のアメリカ見聞録は、19世紀中ごろにこの地を訪れ、その驚嘆すべき民主主義の習慣化の実情をつぶさに描いたトクヴィルの『アメリカの民主主義』に代表される。

この点で19世紀後半は民主主義の原則に則った自治団体の黄金時代だった。

確かにこの時代、人びとの間の格差は甚だしく、差別も厳しかった。けれども虐げられ、また不利な立場にあった人びとも、自分たちでルールを決め、それに従って代表を決め、それらの人びとの運営の下で、自分たちが何をしたいか、すべきかを話し合い、決めていった。

興味深いことに、この自治の原則は差別する側の団体にも、また差別される側のそれにも適用された。

またこの時代は、誰でも会議の議長や団体の代表役を果たすことが非常に多かったため、そのためのハウツーもののガイドブックが飛ぶように売れたらしい。

この伝統の陰りに光を当てたのが、ロバート・パットナムの『孤独なボウリング』だ。ボウリングはそもそもグループでやるもので、先の結社文化がまだ健在だった1930～40年代、ボウリングは当時社会的に存在

感の大きかったアメリカの労働組合のレクリエーションとして代表的なものだった。それが一人でやるようになったということは、この結社文化の衰えがいかに明らかであるかが伺われる。

近年よく言われるようになった「ソーシャルキャピタル」という言葉は、パットナムがこの研究とともに流布したものが、資産関連の単語を用いたところに、民主主義の習慣化と「蓄積」が大事というメッセージにおいて繋がりが理解される。

ただソーシャルキャピタルと民主主義の習慣化の間には、重大な違いがある。それは自治活動への参加の有無だ。

前者は主に関係性のことを言っているのであり、それがバーチャルであろうがリアルであろうが問題はない。

だが自治への参加は、SNSや教会の礼拝で終わらない。ルールを決め、それに従って代表を決め、皆で話し合っ物事を決める。その結果は、しばしばネットワークを通じて期待される選択における効率性や実効性が伴わない場合もある。それでもここでは人びとが自分たちに関わる問題の解決に対して、自分たちが自分たちを律して事に当たるのが大事なのである。

そこでこの自治経験を特に過去に比べてその機

会が減じ、民主主義への期待が薄れている若者に対して豊富化するために筆者が提案するのが、学校の利用である。正に学校を「民主主義の学校」にするのだ。

具体的には学校生活の中で、生徒が自分たちでルールを決め、自分たちの代表を決め、そのリードの下でみんなで話し合っ物事を決める自治の経験を出来るだけ増やす。

確かにこれらの活動は、これまで課外活動として行われていたが、今後はすべての生徒がカリキュラムの一環としてこれに参加することを義務付けられることが筆者の提案の重要なところだ。

もちろん一旦衰えた民主主義の習慣化の再興には時間がかかる。けれども迂遠で遠回りなようでも、こうした努力を続けるほかにはない。民主主義の再生には即効薬はないのだから。

これを読みながら、以前ある地方連合で聞いた話を思い出した。そこの一つの地域協議会に地元の団地の管理組合の人たちが相談に来たそうだ。「どうやってみんなで物事を決めたらいいのですか」「労働組合はそのプロだと聞いたので、教えてもらいにきました」。民主主義の習慣化の再興を急がねばならないのはアメリカだけではない。

本連載では、以下の複数コラムを毎月数本ずつご紹介しています。

- ① 「今月の進歩派社会政治」: 英語で読める欧米進歩派雑誌の社会政治関連記事
- ② 「今月の社会政治論文」: 英語で読める欧米学術雑誌の社会政治関連論文
- ③ 「今月の社会政治本」: 英語で読める欧米社会政治関連書籍
- ④ 「今月の社会政治レポート」: 英語で読める欧米シンクタンク報告
- ⑤ 「今月の社会政治記事」: 英語で読める欧米新聞の社会政治関連記事
- ⑥ 「今月の北米」: 米国、カナダのローカル紙に見る素顔の北米社会

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

生涯生活構造研究

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

ライフパタン研究会を中心に、人は、変化が大きい成人に至るまでの過程だけでなく、生涯にわたって発達するという生涯発達心理学に着想を得、人生の構造を明らかにするべく研究を継続している。その中心をなす概念として、「人の生涯にわたる発達のモデルは単一のコースではない」との仮説を立て、得られた結果から多変量解析により、人生のあり方のパターン・ライフパターンの抽出を目指している。これまでに、試みに年齢を軸にした場合のライフパタン抽出を行っており、そのアルゴリズムは発見・開発されている。また、仕事生活と家庭生活と趣味や地域などの第3生活領域、ストレス、メンタリング、ゆとり、生き方受容、生き方志向など各領域の基本設問が完成し、各領域への積極的関与と応答性を含み、より踏み込んだ関わり(「家族する」「会社する」「地域・社会する」)について概念整理・設問設計を行い、分析仕様の検討も進んでいる。2014年度にはこの研究の知見を用いた第44回共同調査ON・I・ON3を発信した。

日程

<2015年度> ※第1回～第5回は省略した。

第6回 2015年9月10日

生育歴項目検討

井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第7回 2015年10月24日

生育歴項目検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第8回 2015年11月13日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

古川 秀夫 氏(龍谷大学国際学部 教授)

第9回 2015年12月15日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第10回 2016年2月2日

ON・I・ON3報告書の検討1

神藤 貴昭 氏

山下 京 氏

<2016年度>

第1回 5月26日

ON・I・ON3調査票の見直し

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第2回 6月10日

ON・I・ON3報告書、分析後再検討

山下 京 氏(近畿大学経営学科 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第3回 10月7日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリー

大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第4回 11月11日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて2

川崎 友嗣 氏(関西大学 社会学部 教授)

第5回 2月16日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて3

山下 京 氏(近畿大学 経営学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことがあわせて重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態を把握するための調査を実施するとともに、意識データベースとのリンクによって、企業制度・施策が組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査として発信する。あわせて、正社員と非正規従業員の働きがいに関する分析や、流通業従業員を対象とした働きがいの分析を行い、得られた知見や成果を発信していく予定である。

日程

<2016年度>

第1回 2016年5月20日

「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」

菊谷 達弥 氏(京都大学経済学部 准教授)

「第49回共同調査 速報報告内容の共有」

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第2回 2016年9月7日

「年代別分析結果の報告」

田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)

「制度施策に関する分析方法」

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第3回 2017年1月10日

「第49回共同調査 分析結果報告」

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

<2017年度>

第1回 2017年11月11日

「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」

①等級制度に関する分析結果報告

齋藤 隆志 氏(明治学院大学 経済学部 准教授)

②女性活躍推進に関する分析結果報告

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第2回 2018年1月19日

「第49回共同調査 第II期報告書の共有」

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

<2018年度>

第1回 2018年9月27日

①流通業の店舗別WMと業績

向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第2回 2019年1月25日

①「薬剤師の経営管理について

—組織/職業コミットメントと役割/コンフリクトへの着目—」

本間 利通 氏(大阪経済大学)

②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか?

—地位差に着目した社会心理学的検討—」

杉浦 仁美 氏(近畿大学)

AI社会に生きる

主査: 本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向ける方策を見出していくことを志向している。2018年4月に第1回研究会を行い、約2年の開催を予定している。

労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に11組織の参加を得た。また、本研究プロジェクトでは、AIの技術論のみならず、国際的・政治的な観点も踏まえ議論を進めていく予定であり、社会学や経済学の研究者・専門家もメンバーに加わっている。

日程

- | | |
|---|---|
| 第1回 2018年4月10日
「基調講演: AI社会に生きる」
本山 美彦氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長) | 第3回 2018年10月26日
「デジタル変革と雇用システム～どう捉え、どう対応するか～」
山田 久氏(日本総合研究所 理事) |
| 第2回 2018年7月27日
「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」
入江 満氏(大阪産業大学工学部 教授) | 第4回 2019年1月23日
「ICT基盤業務のオフショアリングとアジア」
平川 均氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 教授) |

労使コミュニケーションの深化を求めて

主査: 菊池 光造(前所長)

現代の労働組合は、既存メンバーのみの閉ざされた利益追求組織としてはありえず、労働組合運動は「社会運動」として展開されるべきである。その際、“企業の社会的責任(CSR)”に対置する、“労働組合の社会的責任(USR)”という概念を確立する必要がある。

プロジェクトの目的は、個々の組合が「労使コミュニケーション」において経営に対してより強い発言力を持ち、質・量ともにより高いレベルでの成果を獲得することにある。具体的事例に学びつつ、USRの視点に立った「労使コミュニケーション」のあり方を示すことを目指す。

日程

- | | |
|---|--|
| 第1回 2014年1月15日
「ワークライフバランス(労働時間)をめぐる労使コミュニケーション」
三吉 勉氏(パナソニックAVCネットワークス労働組合 副中央執行委員長) | 第6回 2015年12月2日
「ダイキン工業の賃金処遇制度の概要
—労使協議と組合の提言活動—」
棕橋 孝裕氏(ダイキン工業労働組合 中央執行委員) |
| 第2回 5月12日
「雇用の確保と雇用延長をめぐる労使コミュニケーション」
田之上 辰己氏(旭化成労働組合 中央書記長) | 第7回 2016年4月18日
「人事評価制度改定をめぐる労使コミュニケーションについて」
増井 久仁治氏(全東レ労働組合連合会 事務局長)
村井 純一氏(同 執行委員) |
| 第3回 10月1日
「派遣社員の直用化と正社員雇用の拡大をめざした実務職の新設
—労働条件のダブルスタンダードに真向勝負で挑む—」
井上 信治氏(島津労働組合 副組合長) | 第8回 2016年10月13日
「オムロングループ労連のダイバーシティ推進の取り組みについて
—誰もが生き生きと活躍できる“職場づくり”のための
働き方改革・J-WINの実践—」
山田 義則氏(オムロン労働組合 中央執行委員長) |
| 第4回 2015年1月15日
「涙の団交」…その後の活動について
赤塚 一氏(資生堂労働組合 中央執行委員長)
宮澤 賢氏(同 中央書記長) | 「『女性の活躍』をめぐる労使コミュニケーション」
赤塚 一氏(資生堂労働組合 中央執行委員長) |
| 第5回 6月1日
「オムロングループ労連のグローバル連帯活動」
(海外法人での良好な労使関係構築、労使紛争の未然防止に向けた
現地労使とのコミュニケーション=グローバルネットワーク会議の開催)
山田 義則氏(オムロン労働組合 中央執行委員長) | ※第8回をもって、本研究プロジェクトは終了した。 |

Information

総会記念講演および運動会のお知らせ

当研究所では、毎年6月の総会に合わせて、様々なテーマで記念講演会を実施しています。研究所の正会員に限らず一般からの参加もでき、毎回多数の参加を得ています。また、夕刻からは「労働調査運動交流会」(通称:運動会)を開催します。皆さまのご参加をお待ちしています。詳細は研究所ウェブサイトをご覧ください。

日程: 2019年6月28日(金)

会場: エルおおさか(大阪市中央区)

★総会記念講演

「労働現場でのジェンダー格差は是正されるのか、固定化されるのか?
～女性活躍推進、働き方改革の取り組みから考える～(仮)」

講師: 埼玉大学 人文社会科学部 准教授 金井 郁氏

時間: 15時00分～16時45分 会費: 無料

★運動会(労働調査運動)

時間: 17時15分～19時15分

会費: 正会員組織の方4,000円/人

正会員組織以外の方5,000円/人

組合関与BEST10 最新結果

(公社)国際経済労働研究所では、共同調査プロジェクト「ON・I・ON 2」調査で回収されたデータに基づき算出された、組合関与と組合評価の高い組織のベスト10を2年に1度、共同調査データ更新のタイミングで発表しています。2018年更新版を研究所ウェブページに掲載しましたので、ぜひご覧ください(<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2018/12/best102018.html>)。

編集後記

今月号の特集テーマに関連する、「女性と参加」という課題は、近年の働き方改革の流れともあいまって、社会的な課題ともいえます。女性の社会参加が進む中、社会や制度、働き方や職場のあり方、さらには女性自身の意識など様々なレベルにおいて、どのようなあり方が求められるのか、労働者の立場にたった議論や提言が必要であると痛感します。これは、女性に限った問題ではなく、男性その他も含めた社会全体の課題であり、また、今後増加する外国人や高齢者などの労働という視点にもつながってくるものだと思います。(S)

主要経済労働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業) 2010=100	総実労働時間 (全産業) 時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)		
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有 効 求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出	
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2010=100	時 間	2015=100		円	円	
2015	5,640	222	2,334	1.20	313,801	94.6	144.5	100.0	100.0	525,669	413,778	
2016	5,729	208	2,570	1.39	315,590	100.7	143.7	99.8	99.9	526,973	407,867	
2017	5,460	190	2,726	1.54	316,966	100.5	143.4	100.0	100.4	533,802	412,462	
2017.10	5,877	181	2,800	1.58	267,433	84.6	144.5	100.2	100.6	501,416	399,516	
11	5,865	178	2,787	1.63	277,885	87.6	145.6	100.6	100.9	433,186	383,057	
12	5,863	174	2,725	1.69	551,896	173.5	144.2	100.9	101.2	940,875	509,897	
2018.1	5,880	159	2,780	1.59	272,902	85.6	133.8	100.8	101.3	442,129	399,428	
2	5,875	166	2,839	1.68	265,434	83.3	139.0	100.5	101.3	505,989	373,107	
3	5,872	173	2,893	1.62	284,367	89.5	142.7	100.5	101.0	453,676	415,354	
4	5,916	180	2,786	1.49	276,663	87.3	146.2	100.5	100.9	495,370	425,096	
5	5,931	158	2,753	1.47	275,508	86.7	140.0	100.5	101.0	439,089	312,354	
6	5,940	168	2,729	1.52	447,206	141.0	147.7	100.5	100.9	808,716	445,753	
7	5,953	172	2,722	1.58	376,619	118.7	145.3	100.6	101.0	605,746	430,452	
8	5,953	170	2,749	1.62	276,123	86.4	140.1	101.3	101.6	510,437	407,741	
9	5,966	162	2,731	1.64	269,656	84.1	139.1	101.4	101.7	447,459	384,665	
10	5,996	163	2,838	1.73	285,196	84.5	144.0	101.7	102.0	515,729	402,643	
前月比(%)	0.5	0.6	3.9	5.5	5.8	0.5	3.5	0.3	0.3	15.3	4.7	
前年同月比(%)	2.0	-9.9	1.4	9.5	6.6	-0.1	-0.3	1.5	1.4	2.9	0.8	
資料出所	総務省 労働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤労統計調査		総務省		総務省 家計調査	

年 月	生産指数 (鉱工業) 2015=100	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業) 2015=100	稼働率 指数 (製造 工業) 2015=100	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需) 億 円	工 作 機 械 受 注 総 額 100万円	建築着工 総 計 (床面積) 1000㎡	企業倒産 (負債総額 千万以上) 件 数	貿易統計			
								輸 出	輸 入	差 引	
									百万円		
2015	97.4	115.0	94.8	101,838	1,480,592	104,038	9,543	75,613,929	78,405,536	-27,916,069	
2016	97.6	114.2	97.6	103,098	1,250,003	105,540	8,446	70,035,770	66,041,974	3,993,796	
2017	-	-	-	-	1,780,339	106,593	8,405	78,286,457	75,379,231	2,907,226	
2017.10	103.3	105.0	102.8	8,509	140,661	11,600	733	6,693,594	6,412,909	280,685	
11	104.2	101.5	103.4	8,992	158,496	11,591	677	6,921,010	6,813,897	107,113	
12	105.8	101.3	105.1	8,060	165,902	10,151	696	7,303,877	6,947,698	356,179	
2018.1	100.8	109.7	99.8	8,723	154,391	9,468	635	6,086,276	7,034,545	-948,268	
2	103.5	104.1	102.4	8,910	155,194	10,083	617	6,463,307	6,463,409	-102	
3	105.7	106.1	103.6	8,566	182,860	9,990	789	7,382,565	6,589,334	793,322	
4	105.4	102.8	105.1	9,431	163,063	11,733	650	6,822,349	6,201,554	620,795	
5	104.8	105.3	103.8	9,079	149,244	10,912	767	6,323,560	6,906,909	-583,349	
6	103.4	104.1	100.7	8,276	159,293	11,350	690	7,053,219	6,334,831	718,388	
7	103	105.8	100.3	9,186	151,135	11,869	702	6,747,928	6,982,885	-234,957	
8	103.3	102.7	102.7	9,815	140,391	10,906	694	6,692,008	7,140,761	-448,753	
9	102.9	105.2	101.2	8,022	153,454	11,160	621	6,719,423	6,592,893	126,530	
10	105.9	104.7	105.2	8,632	139,619	11,609	730	7,243,875	7,697,758	-453,883	
前月比(%)	2.9	-0.5	4.0	7.6	-9.0	4.0	17.6	7.8	16.8	-458.7	
前年同月比(%)	2.5	-0.3	2.3	1.4	-0.7	0.1	-0.4	8.2	20.0	-261.7	
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財務省 貿易統計			

※生産指数、生産者製品在庫率指数、稼働率指数について、年間指数は発表されていないため掲載していない。

ON・I・ON2関連 役員向けセミナーのご案内

国際経済労働研究所は、応用社会心理学研究所と共催で、下記の通り公開セミナーを実施します。詳細は国際経済労働研究所ホームページ (<http://www.iewri.or.jp>) をご覧ください。

■ SRC研修コース

組織率の低下、組合員の組合離れが叫ばれて久しい現在、多くの労働組合が組合員のニーズに応じた活動メニューを模索し、あの手この手でサービスを行っています。しかしその結果・・・。

実は組合がそのような“サービス機関”となってしまうことこそが、組合離れをますます助長しているのです。

私たちは、このような現状を“組合に関わる私たち一人ひとりの意識の問題”としてとらえ、組合員の意識を“お客様からメンバーへ”と変革する運動を全国の労働組合の皆さんとともに展開しています。

組合員が組合に対して消極的なのは当たり前ではありません。自分にとって意味のある集団にはむしろ「積極的」に関わりたいと思っています。その潜在的な意識をいかにして束ね、顕在化させるか。意識改革の本質は、ここにあります。

本セミナーは、この「ON・I・ON2（オニオン・ツー）」という取り組みをご紹介します。組合が本来、目指すべき姿は何か、組合員の意識変革のためにどのように調査を活用したらよいかについて、学んでいただくための研修コースです。

1. ON・I・ON2入門セミナー

日時	2019年5月22日（水） 開始13:30 終了17:30
場所	アイオス五反田（東京都）
講師	八木 隆一郎（国際経済労働研究所 専務理事 兼 統括研究員）
内容	集団のメカニズムを扱う社会心理学の視点から、組合員の意識の現状を解説。組合員の意識の現状を解説。労働組合の向かうべき方向性を提言。

2. SRCのための調査活用セミナー

日時	2019年5月30日（木） 開始13:30 終了18:00
場所	アイオス五反田（東京都）
講師	依藤 佳世（国際経済労働研究所 研究員）（予定）
内容	意識調査の設計から活用までの基本的な考え方を習得し、組織的な問題解決に役立てるため、調査に関する正しい知識と方法論を学ぶ。

対象：労働組合 支部執行委員以上（推奨）（各回共通）
1セミナーのみの受講も可能です。

■ ON・I・ON2公開セミナー

「ON・I・ON2」のコンセプトに基づいた参加型セミナーを実施します。

セミナーの特徴

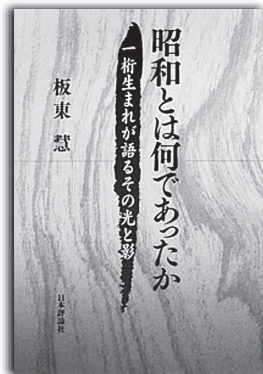
1. 参加型ワークセッションで現場に戻ってから使える活動のガイドラインを取得していただきます
2. 議論を通じて単なる交流に終わらない、業界を超えた情報交換をしていただけます
3. 全国230万人の意識調査データの解説と有効な活用方法をご紹介します
4. 希望する人数で気軽にご参加していただけます

日時	2019年6月11日（火）～12日（水）（1泊2日）
場所	アイ・アイ・ランド（大阪府）
講師	八木 隆一郎（国際経済労働研究所 専務理事 兼 統括研究員）

対象：労働組合 支部執行委員以上

<お問い合わせ先>

事務局 株式会社 応用社会心理学研究所（アスペクト）
〒540-0031 大阪市中央区北浜東1-8 北浜東森田ビル5階 電話：06-6941-2171 / FAX：06-6941-2081
Email: seminar2@aspect-net.co.jp（SRC研修コース） / seminar1@aspect-net.co.jp（ON・I・ON2公開セミナー）



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後のはじまりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.74-3 No.1088
March, 2019

International Economy and Work Monthly

Women in Labor Unions

Gender Gap in the Activities of Labor Unions

M.Iwamoto
S.Okura

Which Labor Union Members Support Women's Participation?

S.Okura
Y.Genjima

Reality of and Challenges in Carrying out "The 4th Action Plan for Gender Equality" in Rengo Mie

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)