

2019

10

Vol.74 No.10》

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

# Int'lecowk

通巻1094号

Monthly Review

連合は過半数代表制の一大キャンペーンを

国際経済労働研究所 理事・

京都大学大学院経済学研究科

教授

久本

憲夫

特集

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～

埼玉大学大学院人文社会科学研究所 准教授 ● 金井 郁  
K.Kanai

労働批評(第3回)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 ● 篠田 徹  
T.Shinoda

# 論壇ナビ 2019

## 第9回:現代奴隷法 (Modern Slavery Act)について

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

2015年に英国で「UK Modern Slavery Act(現代奴隷法)2015」が制定され、その後、米国や欧州議会で同様な法律が成立し、2019年1月からはオーストラリアでも現代奴隷法が施行された。

現代奴隷の定義はいくつか存在するが、立場の弱い労働者が何らかの形で搾取される状況のことを示し、具体的には強制労働、強制結婚、人身売買などが挙げられる。ILOは2016年時点で、2,490万人の強制労働や1,540万人の強制結婚を含む、4,030万人が現代奴隷の状況下にあるとする。また、1,600万人が家事労働、建設業、農業といった民間セクターにて搾取されている。さらに、現代奴隷の1/4は児童であるとする。

経済がグローバル化することで、世界中に生産・販売網を広げているグローバル企業が財・サービスを生産、販売するサプライチェーンのなかで、発展途上国の労働者を低賃金で働かせていることが、強制労働を生じさせていることにつながっているという批判がNGOからなされるようになり、国際的な注目を浴びることになった。このような状況が、現代奴隷法が制定される背景にある。

### 英国の現代奴隷法

下田屋毅(Sustainavision Ltd.代表取締役)「現代に潜む『奴隷制』—世界が日本企業の対応を注視している」(『ZUU online』2016年7月15日)は、英国社会では人身取引、強制労働、性的搾取が大きな問題になり、これらの問題に対処する形で当時の首相であるキャメロン氏が「現代の奴隷制の根絶において、英国が世界をリード」することを表明し、世界で初めて現代奴隷制を規制する法律が制定されたとする。英国現代奴隷法2015では、企業に「奴隷と人身取引に関する声明」を会計年度に一度、発行することを求めている。

さらに、日本でも現代奴隷制の問題が指摘されているとする。例えば、オーストラリアの国際人権NGOウォーク・フリー財団の2016年の報告書では、日本では29万人が現代の奴隷制下にあると見積もられており、米商務省の2015年人身取引の実態をめぐる報告書でも、日本は強制労働、性的搾取の人身取引における被害者の「供給国・通過国」とされる。さらに、「外国人技能実習制度」も現代の奴隷制度を助長する可能性があるものだと国際社会から見られているとする。

### オーストラリアの現代奴隷法

石川達仁(EYジャパン・ビジネスサービス監査パートナー)「オーストラリア版現代奴隷法(Modern Slavery Act)について」(『日豪プレス』2019年4月9日)によれば、2019年1月から施行されるオーストラリア版現代奴隷法では、NSW州(ニューサウスウェールズ州)と連邦レベルの両方で、企業のオペレーションとサプライチェーンにおいて、現代奴隷制度のリスクに積極的に対処することを遵守するために、取組みについての外部報告が義務付けられたとする。具体的には以下のような報告要件を定めている。

1. 企業の構造、そのオペレーション及びサプライチェーン
2. 企業のオペレーションとサプライチェーンに存在する現代奴隷制度のリスク
3. リスクの評価と対処のために講じている措置
4. 企業における当該措置の有効性評価方法
5. 企業が所有または支配する企業との協議プロセス

報告は毎年実施することが義務付けられており、取締役による承認、署名が必要である。

### 日本企業の取組み

小平龍四郎(アジア総局編集委員)「『現代奴隷』は市場に訴える」(『日本経済新聞 電子版』2019年6月3日)は、日本企業の取組みとして、ユニクロを運営するファーストリテイリングとANAホールディングスを挙げている。ファーストリテイリングは、バングラデシュの取引先工場の防災体制をウェブに詳述し、さらに今年には人権に関するページを新設して自社の人権ポリシーを明示している。さらに、ANAホールディングスは、「人権報告書」を公表した。さらに、米国NPOの力も借り、人身取引が疑われる行動事例についての教育をすべての客室乗務員に実施し、仮に機内で疑わしい行為があった場合は入国管理局に連絡する手はずを整えたことを紹介している。

### まとめ

グローバル企業が途上国の労働力を低賃金で搾取していることに対しては古くから批判がなされてきた。この問題への1つの対応として、フェアトレードがある。フェアトレードでは、途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することを通じ、立場の弱い途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指している。

近年、現代奴隷法が相次いで制定されたことや、株主や投資家が企業の環境や人権への対応を投資の判断材料にするサステナブル投資が増加したことにより、企業が現代奴隷制の問題に対して今まで以上に取組む原動力になっている。このような状況下で、日本企業は海外で活動するときだけでなく、「外国人技能実習制度」が途上国の人々に低賃金で過酷な労働環境をもたらすならば、現代奴隷制という国際的な批判は免れない。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)



**CONTENTS** **Page**

■特集: 総会記念講演

論壇ナビ2019 第9回: 現代奴隷法 (Modern Slavery Act) について 松浦 司	(2)
地球儀 21世紀のダイナミズム 板東 慧	(3)
Monthly Review 連合は過半数代表制の一大キャンペーンを 久本 憲夫	(4)
特集: 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～ 金井 郁	(6)
労働批評 (第3回) 篠田 徹	(18)
チェーンストア労働組合列伝 第24回 片岡義隆とヤオハン労働組合 (下) 本田 一成	(21)
主要経済労働統計	(24)
国際経済労働研究所 第54期総会	(25)
Project News	(28)

21世紀のダイナミズム

20世紀は斬新な技術革新と産業高度化による新しい産業体制の確立を背景にして、後半にいたって新しい国際関係が生まれ、たとえばソ連邦の崩壊再編成や新中国の高度化とともに、ASEAN・アフリカ・ラテンアメリカにおける新興国の高度産業化に伴う国際関係が生まれ、欧州ではEUの成立と再編成、米国のアジア太平洋圏およびラテンアメリカにおける国際市場への積極介入、そしてわが日本の高度経済成長の持続によるアジアを中心とした世界市場における影響力の深化などが役割を果たし、大戦争なき時代の高度技術革新による高度産業国家体制が進んだ。これによってまさしく新産業国家体制による国際市場の形成が進められた。

もとよりこの世界市場再編成の下でのさまざまな不均衡があり、特に、新たに産業国家体制に編入された新興国家群の中には高成長の下での市場形成が進みながら、不均衡を余儀なくされた面は多いが、それにもかかわらず世界産業国家体制と世界市場に編入されたことは間違いない。

21世紀はこれを継承していくことは間違いないが、すでに今日2020年にいたるまでにこの過程での発展に伴う不均等と部分破綻は顕著になっている。

たとえばEUが成功を見せながら新たな民族移動を誘発し、そのコントロールに多大な努力が必要となっている。その中で、英国のEU離脱をめぐっての対応の問題点が生まれ、他方EU加入を求める新興国の扱いも課題である。また、ソ連邦の崩壊に伴い、一国社会主義国家群が解体した。かたや新興の中華大国の今後の動向、とくにアジアにおけるその影響力を含めてその動きが問題点となろう。これに伴ってアジア新興国の動向も大きな問題点といえる。

これと共に、中国の今後の動向、アフリカの再編成、ラテンアメリカの再編成などに加えて、日本そのものの21世紀の動向をどう導くか、21世紀のダイナミズムの中で、各国の動向が注目される。

(会長 板東 慧)

# 連合は過半数代表制の一大キャンペーンを

国際経済労働研究所 理事・京都大学大学院経済学研究科教授 久本 憲夫

現在、「過半数代表」の法的に果たすべき役割は拡大の一途を辿っている。36協定の締結は言うまでもなく、就業規則の作成・変更、変形労働時間の導入、裁量労働制の適用、各種助成金の要件など実に広範囲な労働条件について、企業は、過半数代表者の同意や意見聴取などが義務づけられている。その項目は近年とくに拡大している。

にもかかわらず、日本の労働組合、特に連合は、過半数代表者の機能の実質化、さらには従業員代表制の実質化に腰が引けている。なぜ、過半数代表制機能の実質化に積極的に取り組まないのであろうか。労働者・従業員の集団的な声を職制ルートと異なるルートで届けるのが職場の労働組合の役割であろう。こうした役割を果たす労働組合がない場合には、組合組織化すべきであるというのは「正論」である。法律や行政の世話になるのではなく、自主的な活動・運動が重視・優先されるべきであるという主張である。なるほど、もっともである。しかし、その主張をしている労働組合は、本当にそれを実行できているのであろうか。

中小企業の組合組織率が絶望的な低さのままなのはなぜであろうか。組合はそうした労働者の組織化に成功しないとすれば、その社会的な責任を果たしていないのではないか。少なからず存在する「ブラック企業」<sup>1</sup>を放置しているのは組合の力の弱さなのではないか。もちろん、組合のない所でもしっかりした雇用管理をしている企業は少なくない。逆に、組合のある企業でもブラックな企業がないとはいえない。そうはいつても、労働組合は労働者にとっては集団的な発言の源になりうる存在である。

なぜ、従業員代表制が必要なのであろうか。生活を送るための収入の安定性を求めて、自ら進んで雇用関係という「権限関係」、「上下関係」を結ぶ労働者が、一定の発言力を担保するものは何か。1つは労働者個人の職業能力・スキルである。外部労働市場が求める高いスキルをもつ労働者は、今の企業が気に入らなければ、次の企業に移るのは容易である。自ずと企業に対して、強い発言力をもつ。また、そういう人々は、その職業をベースとして団結して「職業別組合」を作ることできるが、日本では例外的である。

そもそも、多くの労働者はそこまで「外部労働市場が求める高いスキル」を持っているわけではない。むしろ、所属する企業がその都度必要とするスキルを持っているに過ぎない。もちろん、そうしたスキルのうち、「企業専用スキル(企業特殊熟練)」は全体の一部にすぎない。それでも、自分の職業能力を明確に表示することは容易ではないし、そうした企業を探すことも決して簡単ではない。また、現在の職場が気に入っている人々も多い。

職場が気に入っているといても、会社側の対応に不満が全くないことは例外的であろう。今の職場での働き方を改善するためにも何らかの発言システムがあった方がよい。「発言システム」に違和感がある人には、コミュニケーションといってもよい。職制ルートのコミュニケーションは権限関係を基本としているので、労働者たちは本心を出しにくい。本心を出すと不利な人事考課がつくだけだ。本心を言っても不利な人事考課をつけない企業などないのではないだろうか。

つまり、職制ルートとは異なる発言ルート、あるいはコミュニケーションのルートが必要ということになる。もちろん、



集団的な意思であるから、個人の意思と同じではない。それだけに、集団的な意思決定に反発する労働者もいるだろう。しかし、そうした労働者も含めて「総意」をつくることが意味のないことであるわけではない。それは民主主義の原則である。それは「産業民主主義」や「経済民主主義」と呼ばれてきたものである。民主主義である以上、多数決原則と少数者配慮の原則の両立が必要である。

労働組合がそうした存在として活動しているのであれば、「過半数代表」などは無用の長物である。しかし、現実はどうだろうか。法的には、多くの権限がある「過半数代表者」だが、実際には違法状態が横行している。とくに、選出過程の法律違反があまりに多すぎる。連合は問題だとはいつているが、これに対して運動を展開しているようには見えない。違法状態を放置していることは、ブラック企業を放任することであり、遵法精神に富む企業が報われない。違法企業への断固とした対応が必要である。過半数代表者の違法状態の解消だけでも大変だが、本来の従業員の発言機能という観点からすれば、重大な案件を1人で意思決定するのは無理である。過半数代表の複数化と常設化は必須である。

ちなみに、同種の業務については過半数組合にも会社負担(便宜供与)を当然認めるべきである。今の日本の労働組合法は、敵対的な労使関係をベースに組み立てられており、労使コミュニケーションの醸成について阻害的な側面を強くもっている。他方で、労使協議に関する体系的な法的規定は存在しない。そのため、労働組合組織率の低下は、そのまま労使協議の空洞化・空白化をもたらしているのではないだろうか。労働組合組織率がどんどん高くなっているのであれば、そうした労使協議に関する体系的な立法化は不要だろう。労使自治によって多くの問題は自主的に解決する。しかし、現状はそうではない。UAゼンセン以外は組織化に成功していない。組織化努力をほとんどしない産業別組織は残念ながら多い。企業別組合は自社以外の組織化にはそもそも目が行かない。

連合が心配する労働組合との兼ね合いについていえば、賃金・所定労働時間など多くのことについては、労働組合の交渉事項である。従業員代表の交渉項目は、現状のように、法律によって必要に応じて定めればよい。つまり、法的な競合関係は存在しない。

さらにいえば、従業員代表が法定外の事項について交渉することになると、労働組合的になる可能性がないわけではないが、それはそれで良いではないか。実質的な労働組合ができれば、連合はそれを歓迎すべきではないか。原点は、労働者・従業員と企業との良好なコミュニケーションを維持・向上させることである。ただ、もしどうしても嫌ならば、そうした交渉をする権利は、労働組合にあることを法律で定めればよいだけである。

#### (Endnotes)

<sup>1</sup> この言葉は、アメリカであれば差別用語であろうし、日本でも使わないほうが良いように思う。言葉狩りは好きではないが、やはり「ホワイト」が良くて「ブラック」が悪いというのはいかかなものか。ダーク企業とブライト企業というのはどうだろうか。いや単にバッド企業とグッド企業の方が率直か。面白くないが。

## 特 集

# 「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～

本号の特集は、国際経済労働研究所の2019年総会記念講演の収録である。講演は、2019年6月28日、大阪府立労働センターで開催された。テーマは、「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～」であり、金井郁氏(埼玉大学大学院人文社会科学研究所 准教授)にご講演いただいた。

2016年に「女性活躍推進法」が施行されて以降、職場における女性の活躍は進んだといえるだろうか。確かに、具体的な数値目標の設定や行動計画の策定といった取り組みは始まったものの、そもそも女性が活躍するのはどういったことなのかという本質的な議論は尽くされていないままで、変化が実感できるレベルには至っていない。一方、多様な働き方を選択できる社会の実現を目指して「働き方改革関連法」が2018年に成立した。しかし、働き方改革の最重要課題ともいえる長時間労働の解消については、過労死ラインの月100時間未満までの時間外労働が認められ、女性が働き続ける上で最大の壁である長時間労働については放置される結果となっている。

講演では、まず具体的なデータを示しながら日本の労働市場における女性の特徴について、正規・非正規のジェンダーによる偏りや正規・非正規の処遇格差、男女間の賃金格差、女性管理職比率の低さといった問題点が指摘された。また、日本の雇用管理区分やパート労働政策について説明する中で、会社拘束性の低い働き方を選択すると、労働者の会社における処遇や地位が低位になることが示された。

それを踏まえて、金井氏は哲学者であるエヴァ・フェダー・キテイらの文献を援用しながら「ケア」の概念に注目する。家族の義務として女性がケアを引き受け、依存労働の公平な分担という問題をほとんど考えてこなかったことから、ケアを担う人々に対する社会的評価を変換することなしに、女性やケア労働を担う人たちの平等を実現することは不可能だと述べる。さらに、男性がケアワークを公平に分担し今の女性のあり方に近づくようにする「総ケア提供者モデル」を目指し、男女が平等にケアと仕事を両立することを想定した適正な労働時間に近づけることが望ましく、そのためには、労働組合がしっかりした根拠を持って交渉にあたる必要があると提案した。

そして最後に、労働組合が「実際のジェンダーニーズ」と「戦略的なジェンダーニーズ」を見極めることが重要であると締めくくった。直面する課題を解消することを目的とする実際のジェンダーニーズは、中長期的には不平等なジェンダー構造を再生産する可能性があるからである。安倍政権が打ち出している女性活躍推進や働き方改革といった政策を形からとらえるのではなく、政策の本質的な意味や効果について、労働組合は慎重に検討することが求められているのではないだろうか。



講演者の金井郁氏



講演会場の様子

## 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～

埼玉大学大学院人文社会科学研究所 准教授 金井 郁

### はじめに

労働現場でのジェンダー格差が政策的に注目されています。各企業でも、労使双方でさまざまな取り組みがなされていると思います。今日は、ジェンダー格差が女性活躍推進や働き方改革の取り組みの中で是正されていくのか、固定化されていくのかを、皆さんと考えていきたいと思っています。

安倍政権がかなり長くなっていますが、安倍政権では経済政策によって「デフレからの脱却と富の拡大」の推進をアベノミクスと呼んで、さまざまな施策を進めています。非常に簡単な経済理論に基づいて、経済成長を促進するには、労働生産性の改善と労働力人口の増加という2つが重要だと考えられています。女性活躍推進ということは、これらの両側面に関わり、「女性が輝く国」をつくることを成長戦略の中核に位置づけています。労働力人口の増加には、高齢者の労働力の活用や外国人労働者を入れていくということも含まれますが、約半分の非労働力の女性に働いてもらうことも含まれています。また、労働生産性改善の最良の手段として働き方改革を挙げており、労働生産性の改善を進めていく上でも、女性活躍が

成長戦略の中心になると言っています。

男性正社員を中心とする終身雇用、年功序列、企業別組合といった特徴が日本的雇用システムであるということをご存知かと思いますが、そういったところに当てはまらない、非正規労働や女性労働者といったテーマは労働研究の中でもマイノリティでしたが、ここに来て注目を集めるようになってきました。政策的課題としても社会問題としても、中心的課題になってきたと感じています。今日の講演では、「ケアの必要性」という視点を入れながら、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を、女性活躍推進や働き方改革などの政策実践と労使の関係から考えていきたいと思っています。

詳しくは後に説明しますが、どこの社会でも社会を維持していくためには、絶対的にケアが必要です。子どもを産み育てていくということもそうですし、誰でもケアを必要とする場合や時期があることを考えると、ケアは絶対的に不可欠です。このケアの概念を通じて、労働現場でのジェンダー格差を考えていきたいと思っています。

### 1. 日本の労働市場における女性の特徴

まず、日本の労働市場における女性の特徴についてみていきます。女性就業者はこの間、ずっと増加し、雇用労働における女性比率も増えてい

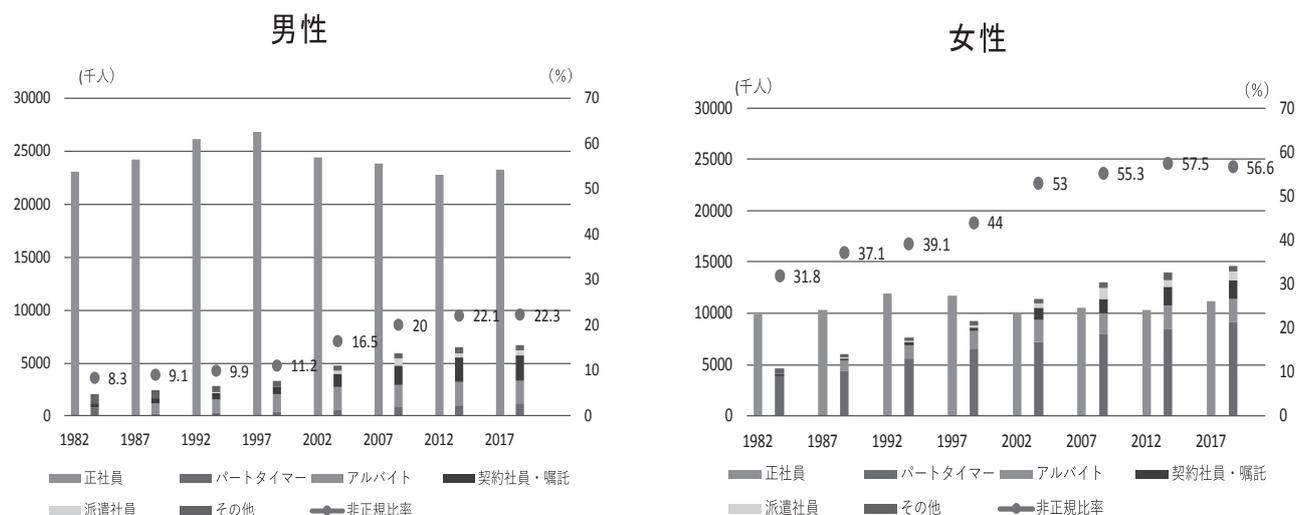
ます。日本の女性労働者の特徴は、M字型就業です。他の先進国はM字を脱却していますが、日本と韓国ではまだ残っています。しかし、Mの深さ

はかつてに比べると改善がみられ、他の先進諸国のような逆U字型に近づいていると言えます。しかし、M字型は形だけではなく、中身の構成が重要です。日本では、Mの底を押し上げているのは、独身で働き続ける女性が増えていることと、晩婚化と晩産化の影響があります。かつては、20代前半で多くの女性が結婚、出産してMの底が下がっていき、皆が同じように子どもが成長してパート労働に戻っていくことで、きれいなMを描いていました。現在は結婚、出産のタイミングがかなりバラバラで二極化が進み、Mの底が浅くなっています。とはいえ、OECD諸国の生産年齢の女性労働力率をみると、とりわけ低いわけではなく、67.4%と平均より高くなっています。ただ、男性の就業率が高いことが日本の特徴で、OECD諸国で男性は3位、女性は16位で、日本の中では男女の差が大きい状況です。Mの底を大きく押し上げているのは、独身女性の増加と晩産化ですが、育児中の就業も増えています。2012～2017年の5年間で、育児をしている人の就業率（未就学児を持つ人を対象として、正規、非正規、自営業を問わず働いている人の割合）は10%増えています。

もう1つの女性労働者の特徴は、非正規化です。日本の労働市場全体では、特に1990年代以降、非正規化が進んでいます。しかし、女性に偏って非正規化が進んでいるというのがこの間の特

徴です。スケールを同じにして男女で比較してみると、男性は1997年まで正社員が増えて、その後減っています。非正規は増加傾向にありますが、90年代後半以降から非正規が増えるのが男性の特徴で、2002年に16.5%、2007年に20%を超えています。ただし、現在でも男性のおおよそ8割は正社員で働いています。一方、女性の正社員数をみると、1992年が最も多く、その後は非正規社員がずっと増加傾向にあり、2002年で正社員と非正規の数が逆転しています。女性の非正規は83年の時点ですでに30%を超えていましたが、2002年の段階で、半分以上が非正規で働いています。日本全体で非正規化が進み、3人に1人は非正規の働き方をしていますが、特に女性に偏って非正規化が進んできています。新卒など若い段階では、もともと80年代は正社員で働く方が多かったのですが、現在では若年層で非正規化が著しい状況です。実数でも、男性と女性で非正規の雇用形態が違います。パートタイム労働者では圧倒的に女性が多く、男性では嘱託が多くなっています。

パート労働と正規労働の格差について国際比較から考えてみます。日本ではパート労働の賃金が低くて当たり前だと考えられがちですが、欧州では7割、8割水準が普通であるのに対して、日本では所定内で見ると、(ボーナスまでみるとさらに格差が広がるとは思います)男性フルタイムと女性パート



(総務省「就業構造基本統計調査」各年版より作成)

図1 雇用形態別就業者数と非正規比率の推移

タイムを比較すると約半分の低さになっています。

さらに、男女間の勤続年数と賃金格差が大きいこともまた日本の特徴です。一般労働者、いわゆる正社員では、男性を100とした時の女性の賃金が73.0%で、他の国々と比べると格差が大きいです。加えて、勤続年数の格差も大きく、男性を100とした時に、女性が69.9%です。ただ、日本の女性の勤続年数が他の国々と比べて短いわけではなく、9.3年とむしろ長い方です。それでも男性の勤続年数が非常に長いため、女性の勤続年数が短くみえるという状況が生まれます。アメリカなどでは男女ともに4年くらいとなっており、労働現場の男女間格差につながりにくくなっています。日本では勤続年数の格差が大きいので、途中で辞めてしまう

女性には中核的な仕事を任せられないため、周辺的な仕事に就いているなどの説明がされています。

女性管理職比率も低くなっています。これには勤続年数の格差が大きいことと、日本の特徴である遅い昇進が影響していることも考えられます。先ほど言ったように就業率は諸外国と比べてそこまで差はありませんが、女性管理職比率の差は非常に大きく、日本と韓国がダントツの低さを示しています。

このように、日本の労働市場における女性の特徴として、正社員と非正規社員の処遇格差があり、女性に偏って非正規が多いため、処遇の低いところに女性が多く、正社員で比べても男女格差が大きく、管理職比率の低さが指摘できます。

## 2. 日本の雇用管理区分と処遇

では、なぜこのような特徴が出てくるのか、企業現場と政策の中から、その特徴をみていきたいと思います。

日本企業では、社員区分を設けるのが特徴です。社員区分自体は、もともとホワイトカラー（職員）、ブルーカラー（工員）、というように戦前から行われてきました。戦後、職員と工員といった身分格差を撤廃していこうと労働現場の民主化の動きがありましたが、再び80年代くらいから社員区分が設けられていくようになりました。社員区分は法律で決まっているわけではありません。企業の雇用慣行の中で、例えば雇用期間の定めや職種限定、勤務地限定があるのかないのか、勤務時間が短

いか長いのか、所定外労働時間が予定されるのかされないのかといった基準の「ある・なし」の組み合わせによって社員区分をつくっていきます。どのような要素で区分をつくっていくのか、また区分の中の賃金体系や昇進・昇格、配置、能力開発などの待遇をどのように設定していくのか、企業の裁量や慣行で決まっています。労使で話し合ってもしくは企業で決めていくのが一般的です。職務内容だけではなく、企業への拘束度が高い方が処遇が良くなるのが、日本の社員区分の特徴です。つまり、企業にとって拘束的に働いてくれるかどうかの問題であり、仕事内容よりは「働き方」の問題です。会社拘束性が低い働きを選択すると、

社員区分の構成要素	無期雇用の例示					有期雇用の例示		
	A	B	C	D	E	F	G	H
雇用期間の定めの有無	無	無	無	無	無	有	有	有
職種限定の有無	無	無	有	有	無	有	有	無
勤務地限定の有無	無	有	無	有	有	有	有	有
勤務時間の長短や所定外労働時間の有無	通常	通常	通常	短時間	短時間 残業無し	通常	短時間 残業なし	通常

(今野・佐藤(2002)より作成)

図2 社員区分の構成要素と社員区分



処遇や地位も低くなるのが容認されています。パート労働者の多い卸小売業における男性一般労働者と女性短時間労働者の勤続年数別所定内賃金の伸び率に関する資料を参照すると、勤続

年数が長くなればなるほど、格差が大きくなります。このことがどういったことを意味しているのか最後にまた考えたいと思います。

### 3. ケアの必要性

ここから、ケアの必要性和労働現場でのジェンダ―格差について考えていきたいと思います。近年ジェンダー研究では、男女平等に向けてケアをどのように扱うのが焦点化されてきています。男女平等の枠組みの中に、ケアをいかに理論化するかが大きな問題になっています。エヴァ・フェダー・キティはジェンダー法哲学者で、政治学も研究しています。平等とは何かということを経験の視点から取り組んでいます。ナンシー・フレイザーという哲学者は、ケアを国家の中でどのように捉えるのか検討してきました。スローターも研究者ですが、上の2人のように専門でジェンダー研究をしてきたわけではありません。外交や政治学をテーマに研究し、ヒラリー・クリントンのもとで、一時政府で働いていました。しかし、家族の問題で政府の中での昇進をやめて大学の研究者に戻るといった経験を通して、仕事と家庭は両立できないのではないか、やはりケアの問題が重要ではないかという考えに至りました。このように、ケアの問題は男女平等を考える上で、注目を集めてきました。

ここで、キティの『愛の労働 あるいは依存とケアの正義論』からケアの必要性を説明します。キティは、人は依存的な存在であることを第一の前提にしています。いま、働いているとか働いていないとかは関係なく、誰もが人生の中で必ず依存する存在であることが大前提の議論です。生まれたばかりの赤ちゃんだった時代、誰かに依存しなければ生きていけません。誰もがみな、乳幼児の時代に誰かに依存する時期がありました。さらに生活に介助が必要な高齢期になると、依存するかどうかは人によりますが、介助の必要な人も出てきます。障がい者の中には、基本的なニーズを満たしてくれる人がいなければ、生きることも成長することもできないような方もいます。このように、依存は幼少期

だけの人もいるかもしれませんが、一時的な病気を抱える場合や障がいを抱えて一生涯を過ごす場合もあります。だから、すべての人が一時期であれ長期間であれ、誰かに依存する存在なのだということをキティは言っています。文化的慣習によって依存の軽重は異なりますが、人間の成長や病氣、老いといった普遍の事実を考えれば、どのような文化も依存の要求に逆らっては一世代以上存続することはできません。依存することができなければ、この社会は成り立ちません。依存して生きる人々には絶対的にケアの必要性が生まれます。ケアの責任を負うのは誰なのか、また実際にケアを行うのは誰なのか、ケアがきちんと行われているのか、それを確認するのは誰なのかといった問題は、社会的で政治的な問題であるとキティは指摘しています。従って、これは私的な問題ではありません。それにもかかわらず、依存者のケアは家族の義務として、私的な問題として、女性が引き受けてきました。

政治的な議論や社会的正義の議論において、「人はみな依存する存在である」という事実を無視して、道徳理論や社会理論、政治理論を規定するだけでなく、実際の公共政策の枠組みも決定してきました。男性の公的生活、すなわち自立した男性像を起点にして、依存労働の公平な分担をほとんど考えてこなかったということが言われています。私たちは、人間は独立して自立した存在であるということしか考えてこなかったものでした。それを前提にして政治的な枠組みや公共政策の枠組みを考えてきたことの限界を鋭く指摘しています。このような文脈を踏まえると、これまで話してきたパートタイム労働や同一労働同一賃金の問題、そもそも同一とは何かということを厳しく問い直さざるを得ません。

## 4. 平等、正義概念の問い直し

正義の最も単純な定義は、「等しい者を等しく、等しくない者は等しくなく扱え」です。男女平等の正義を考えると、女性たちは、長らく「私たち女性も同じ国民なのだから等しく扱ってほしい」と権利を主張してきました。例えば、女性参政権運動も、女性には投票権が与えられてこなかったことに対して、男性と同じ国民なのだから等しく扱ってほしいと、参政権を主張してきました。平等を勝ち取るためには、正義に訴えてきたと言えます。

国民として女性が劣等なわけではなく、国民として自分たちは同等なのだということを主張してきました。女性たちは正義に訴えることで、男性と等しい存在であることを証明してきました。女性たちは同じ能力があれば、同じ教育も受けられるし、同じ会社に入ることもできるのだと、その根拠は女性もまた等しい能力があるのだから、等しく扱ってほしいと、そのような正義論に訴えることで平等を勝ち取ってきました。今回の東京医科大学の問題もまさしく等しく扱うべき受験において、点数に差があったことで等しい存在は等しく扱うという正義に合っていないからこそ、我々にも訴える問題になったのだと思います。この正義論は直感的に、ある意味では正しいものですが、このような正義が社会に貫徹された途端に、女性たちの間で平等がすり抜けていく状態になったとキティは指摘しています。先ほども申し上げた日本の男女間賃金格差や管理職比率の格差が大きい状況を見ると、私たちはこういった正義論を要求し、それが貫徹されていったのですが、いまだ女性たちの手から平等がすり抜けていく状態になっています。

なぜなのか、もう少しみていきたいと思います。この社会的正義において、「人はみな依存的存在である」という事実は無視されています。自立した

存在同士で成り立つ平等概念であり正義概念であったわけです。そうすると、依存する存在をケアしてきた存在を無視した上での平等概念であり正義概念になっているのが現状です。女性が、幼児や高齢者、障がい者など依存者のケアをすることは、母性が持てはやされる道徳の領域では、お母さんは素晴らしいと言われますが、公的領域では正義の声によって依存する存在をケアしてきた人たちの平等や存在自体をどのように扱うのかが、かき消されています。同一労働同一賃金が確立しても、同一の労働の中に、正社員と同じように残業ができて、転勤もできて職務転換できるのが同一の労働です、同一の労働をしている人を同一として扱いましょうというふうにすると、結局のところ同一の労働をしている男女はあまりいません。ケアをしてきた人たちの存在を無視することによって、公的領域における男女間格差が生み出されています。社会の根幹を支えているケア関係をどのように評価したらよいのかを、社会的にいまだ決めることができていない状態です。これは日本だけの問題ではなく、諸外国でもグラデーションがありますが、ケアを社会的にどのように評価するのか決められていません。依存者をケアする人たちは、その人たち自身も誰か別の人に支援される必要があります。障がい者を24時間、あるいは毎日一定の時間介護しなければいけない人は、ケアにかかりきりになるわけで、この人を誰がケアするのかは社会的責任です。社会全体がケア提供者に配慮する道徳的義務を負っています。ケアを担う人の社会的評価を転換することなしに、ケア労働を担わなければならない特に女性たちの平等を実現することが不可能なのではないかと考えられます。

## 5. 安倍政権下でのケア提供の方向性

安倍政権下でケア提供をどのように社会的に位置づけるのか、組合でそれをどのように考えればよいのか、検討してみたいと思います。先にケア

を扱った3名の本を紹介しました。その一人のナンシー・フレイザーが『中断された正義』という本の中で、どのような社会に可能性があるか、3つの社会

を指摘しています。1つの可能性は、女性も含めてあらゆる人が一家の稼ぎ手を担うことです。高度経済成長期までの日本社会は男性が働いて女性がケアを担う性別役割分業モデルだったわけですが、女性を含めて全員が働き手、だから男性と同じように企業拘束的な働き方をしていく総稼ぎ手モデルです。安倍政権でも女性活躍推進ということで、女性に働いてほしいと言って、女性も稼ぎ手になるように推し進めています。もう1つの可能性は、ケア提供者の役割を一家の稼ぎ手と同等にすることです。高度経済成長期の日本は男性が稼ぎ主になり女性が家庭でケアを提供するモデルでしたが、男性と女性の価値を同等にしましょう、女性はケアを提供するだけなのですが、それでもケアを提供するということが稼いで来るということは、同等の価値があるものとして社会的に位置づけていく方向性です。これは、道徳的にお母さんは価値があるというだけではなく、社会政策的に考えると子育てをしている人たちに手当を支払うということです。稼ぎ手と同じ価値のあるものとして、ケア提供者に手当を提供していくモデルです。実際、シングルマザーの女性に対して、日本の場合は外で働いて、一人で子育てもしなければいけないという存在ですが、オランダではシングルマザーであっても外で働かなくていいという権利を持っています。このように、家の中でケアをすることにに対して手当を出す国もあります。3番目の考え方が、ケアワークを男性も公平に分担し、今の女性のあり方に近づける総ケア提供者モデルです。全員が働きながら、全員がケアを提供します。

ナンシー・フレイザーはジェンダー平等、ジェンダー公平を追及していくためにも、社会を維持していくためにも、総ケア提供者モデルが究極的には一番いいのではないかと述べています。つまり、みなぎ総稼ぎ手モデルになると、全員が労働者です。では子どもを産んだらどうするのか、24時間保育に任すなど他の労働者によって保育をしてもらうようなモデルが考えられますが、そうすると労働者主義や、そもそもケアという問題が他の誰かに24時間担われるものでいいのかという問題にも関わってきます。ケア提供者対等モデルだと、ジェンダー平等の視点からも、ジェンダー格差を固定化してしまうと

ということが考えられます。従って、3番目のモデルが一番いいのではないかということを行っています。安倍政権では実際にケア提供がどのように考えられているのか、それぞれの政策をみると決めかねているというか、3つの方向性がみえます。

安倍政権は男性稼ぎ主を前提とする生活保障の1970年代モデルから、21世紀(2025年)日本モデルに変換するということを述べています。すべての世代を給付やサービスの対象とし、すべての世代が年齢ではなく、負担能力に応じて負担し支え合う受益と負担の均衡です。つまり、支え手を増やしていくこと、女性や高齢者、障がい者などの就業促進を生活保障の中でも訴えています。社会保障は常に財政健全化と結びつけられています。緊縮財政政策として歳出削減を行う欧州と異なると、アベノミクスの第2の矢で財政出動を掲げている一方、社会保障関係については歳出改革を優先しています。80年代以降、一貫してケアに関わる福祉予算の切り下げが行われていています。この政策から考えると、安倍政権は家族によるケアの提供を前提としながら、支え手としての女性の就労促進や女性労働者の自己選択によるパート就労モデルを推進しているようにみえるのではないのでしょうか。つまり、パート労働者として就労することを女性たちに選択してもらいながら、女性たちが家族の中でケアを提供していくことを期待しています。一方で、安倍政権では三世同居を推進することも行っています。何のために三世同居を推進しているのかと言うと、おじいちゃんやおばあちゃんに孫の面倒をみてもらって、女性の就労を促進していく、おじいちゃんやおばあちゃんによってケアの家族提供維持を促進しようと考えています。

さらにもう一方では、2014年の日本再興戦略(改定)で、突如として日本人女性の活躍のために外国人家事人材を活用しようと呼びかけています。これは私の深読みですが、もしかしたら介護保険制度の生活援助の削減を外国人家事人材の活用で、安価に市場で提供することができると考えたのかもしれない。いま、身体的な介護に関しては介護保険制度でカバーをしようと言っていますが、自分で家事ができなくなった場合の生活

援助は介護保険の中から適用除外していつています。そういったところを市場に任せようとしているように思われます。家族によるケア提供からケア自体を市場化する方向に大きく舵を切ることも考え

られます。このように3つの方向性が考えられますが、社会の中でケアを提供すること自体がきちんと考えられていない証拠でもあると思います。

## 6. 「働き方改革」「女性活躍推進」と労働組合

これまでお話ししてきたように、国のいろいろな政策がある中で、労働組合として働き方改革や女性活躍推進をどのように考えていけばいいのか、検討したいと思います。働き方改革と労働時間の問題をみてみると、ナンシー・フレイザーが言っていたような総ケア提供者モデル、つまり男性も女性もケアをしながら働くような状態を目指すことが必要ではないでしょうか。この方向へ行くためには男女ともに労働時間をケアと両立できる適正な時間にすることが必要です。1995年の第22回連合中央委員会の「男女雇用機会均等法改正要求案と今後の取り組みについて」で、連合の考え方として、労働時間に対して男女共通の法的規制を加える選択肢を取ってまいりました。1997年の均等法を改正する時に女性保護規定の撤廃がセットで行われました。女性保護規定が何であったかと言うと、女性の労働時間規制です。女性の深夜残業や残業時間、労働時間自体を規制してきました。男女平等にするのであれば、男性と同じように働かないとダメだよということです。そこで、連合では、労働時間に対して男女共通の法的規制を加え、男性の労働時間を短くする方向性を検討したということです。将来的には年間150時間の残業規制を男性にも適用することを目標として、当面は年間360時間を目安に残業規制をしようとするこの当時考えていたようです。しかし、その後、進展していません。今回の働き方改革関連法でも残業時間の上限規制が設けられましたが、原則として月45時間、年360時間、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合は、年720時間以内、複数月平均80時間以内、月100時間未満という上限規制になりました。労働組合における労働時間をめぐる交渉は現実的にはかなり鈍いということが言えます。

連合総研が2018年に出した『労働運動を切り拓く—女性たちによる闘いの軌跡』の中で、印象的な言葉があります。電機産業の組合の執行部をしていた女性の言葉で、「1970年代、1日の勤務時間は昼休み1時間を含む7時間半ないし7時間45分という時短を達成していました。ところが、1980年頃から週休2日制が検討されるようになりました。週40時間労働が法制化されていなかったもので、1日の労働時間を長くして、土日を休みにする提案が検討されました。男性は土日連休歓迎、ゴルフや麻雀ができると賛成しましたが、女性の多くは反対しました。『1日の労働時間が長くなれば、買い物や保育所の送り迎えの時間が確保できない。人間の生活時間はまとめ取りができない』」ことをこの本のインタビューの中で答えています。

このことは、山本勲さん(慶應義塾大学商学部教授)と黒田祥子さん(早稲田大学教育・総合科学学術院教授)が2014年に日経・経済図書文化賞も獲った『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する』の中での分析とも非常に重なっています。彼らの分析は、フルタイム雇用者1人当たりの週当たり労働時間は1976年から86年にかけて3時間程度増加し、86年から2001年にかけて2時間程度減少、2001年から2006年にかけて再び2時間程度増加、それ以降は同水準、つまり1986年当時と同水準だと言っています。ただ、1976年に比べると増えています。週休2日制の導入によって休日の数は増えましたが、休日ではない就業日の労働時間が増加し、平日10時間以上働く労働者の割合は、1976年に13.3%だったのが、2011年には35.2%と、フルタイム雇用者の3人に1人が平日10時間以上働くようになったことが指摘されています。男女別で見ると、男性では1976年の段階では17.1%だったのが、43.7%まで

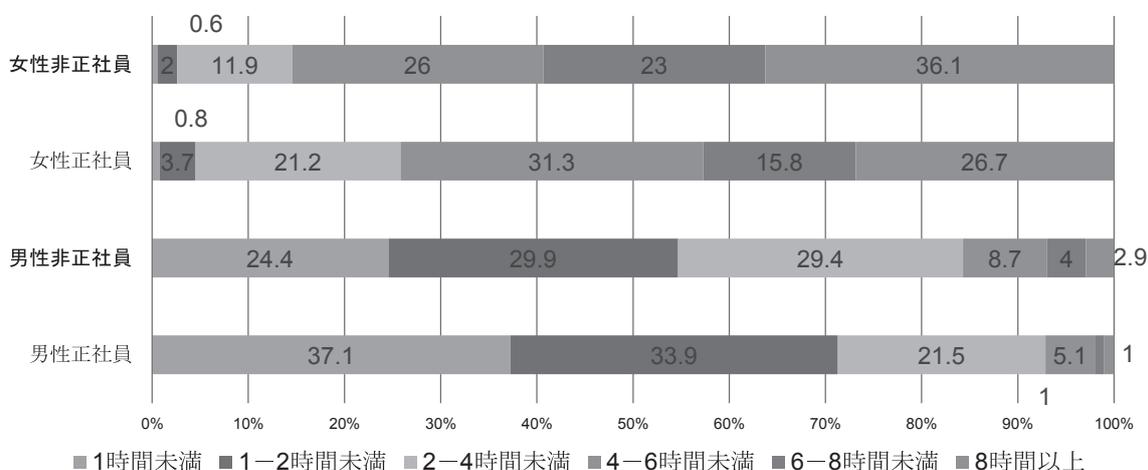
増加しています。高度経済成長期は、みなが長時間労働でがむしゃらに働いていたイメージがありますが、労働時間の推移でみると、70年代は平日の労働時間はそこまで長く働く人たちは多くなかったことがわかります。2000年代に入って労働時間が増加したのは、景気後退期に仕事を失う人が急増する一方で、仕事のある人の労働時間が増加していったという現象によります。

ケア労働を担わなければならない人の平等を考えると、組合としては、女性の労働時間に男性を近づけていく努力をしなければいけないのではないかと思います。男性だけが長時間労働をしていると、ケアを担うために長時間労働をしない女性は長時間労働をしている人と同一労働ではないとみなされることを考えると、やはりケアを担うということを男性も前提にして、ケアを担っている女性の労働時間に男性を近づけていく努力をしていく必要があると思います。育児をしている雇用者別に1日当たりの家事・育児時間の割合をみると、図のように、女性の方が家事・育児時間は圧倒的に長く、男性は1時間未満や1-2時間だという人が圧倒的多数になっています。女性で2時間よりも少ないと答えている人は、数%です。ケアをしている時間は女性が圧倒的に多いため、これを平等に分担し、労働時間も男女で同じような時間にしていく必要があります。そのためには、労働組合による適切な要員配置の交渉が必要です。労働時間を短くしようという交渉だけをして、あまり意味が

ないことは皆さんもご存知だと思います。労働時間を短くするための適切な要員配置、この仕事をこの時間でこなすためには、何人が必要なのかという交渉をしていく必要がありますし、労働組合として根拠を持った適切な労働時間を労働組合自体が考えていくことが必要です。その時に、先ほど挙げたような女性たちの声、すなわち1日の生活時間はまとめ取りができないこと、そのような生活やケアに根差した女性たちの要求を女性だけの問題とはせずに、男性たちも含めた問題として考えていくことが重要です。

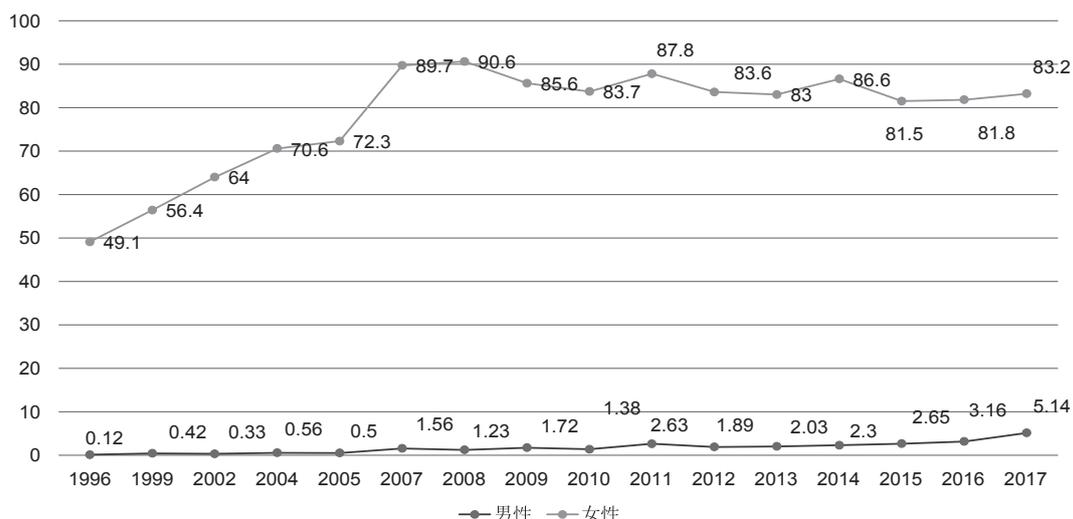
時間とは離れますが、女性は8割以上が育児休業を取得しています。制度が改正されていくにしたがって、女性の育休取得率は高まってきました。男性の育休取得率は、5.14%と増えてはきたものの、圧倒的に差があります。このような点からも、男性が女性のあり方に近づいていってもいいのではないかと思います。

男性の育児休業取得の義務化を目指す自民党の議員連盟が設立されましたが、育児・介護休業法において強制的に男性が取るような仕組みを考えると、同一労働同一賃金といった時の同一性の問題も解決していく方向になるのではないかと思います。北欧では、男性に育児休業を強制的に割り当てる制度もあります。子どもを産み育てるライフイベントと企業との関係は、今までは女性と企業との関係、女性のワークライフバランスといった問題として捉えられていたのを、ケアを担う人びと、



(総務省「就業構造基本統計調査」より作成)

図4 雇用者別の1日当たりの家事・育児時間



(厚生労働省「雇用均等調査」各年版より作成)

図5 男女別の育児休業取得率

男女労働者と企業の関係に変えていくことが重要です。同一労働同一賃金について、今回変更があったのは均衡の部分ですが、会社拘束性の面から、働き方の違いを格差の合理性の根拠としている考え方自体は、今回の働き方関連法でも変わっていません。むしろ、女性の問題としての非正規雇用問題を非常にみえにくくしていると感じています。明文化されてはいませんが、この考え方は2012年の労働契約法にも入れられました。実際に、定年後の非正規の人、この場合多くは男性非正規が職務内容や配置変更の範囲などが定年後も同じだったのに、賃金がすごく下がったのは非正規だからだという人たちが裁判を起こして、その点を争っています。職務内容、配置の変更の範囲や転勤の有無などが変わらないのに、格差があることは不当だということを争っています。もちろん、定年後の処遇問題も重要ですが、女性の多くが長時間労働ができないことや、自分は全国転勤をしないで非正規になって夫の転勤についていくといったことを考えると、女性の問題としての非正規雇用の問題を今回の同一労働同一賃金の問題がみえにくくしている部分もあるかと思います。労働組合は、典型的な正社員の働き方を見直すことから、ケアを担わなければならない人たちの平等を考えることが必要です。典型的な正社員の働き方である長時間労働をして、いつでも転勤をする形の

働き方自体を見直していくことを組合が考えることが重要です。

女性活躍推進が進展する方向について、最後にみたいと思います。女性活躍推進法は、女性採用比率を公表し、目標を立てて改善しようと定めています。実際に企業の女性活躍推進をみると、この法ができたインパクトがないわけではありませんが、90年代半ば以降から規制緩和やグローバル競争にさらされ、さらにコスト削減圧力の中で、企業は女性に目を向けてきていました。今までは男性正社員に任せていたものを、女性に任せたいということで、地域限定総合職をつくりました。女性一般職の仕事を女性の非正規社員に任せました。仕事自体も高度化させ、「女性活躍推進」しています。その間、雇用管理区分の境界線が揺れ動いてはいるものの、企業拘束性による雇用ヒエラルキー構造は維持され、それ自体の変革には至っていません。これが現在生じている女性活躍推進の方向性ではないかと思います。ただし、女性管理職比率の目標設定をみると、企業拘束度による雇用管理区分を維持したままである一方で、女性管理職を30%にしようという企業は転勤と昇進を切り離すようなことを行っています。一般職の管理職をつくるために、転勤していない人でも昇進し管理職にすることも行っています。こうした変化は、企業拘束性による雇用ヒエラルキー構造自体

が変わっていく兆しともみえます。

企業拘束性による雇用ヒエラルキー構造を変革する主体としての労働組合の役割があると思います。なぜ、この構造を変えなければならないのかというと、社会維持のために絶対に必要なケアを前提にすると、企業拘束性による雇用ヒエラルキーを続けていくとジェンダー平等が実現できないことと社会的にケア提供が不足すると思うからです。企業にとっては社会を維持することは知ったことではないかもしれませんが、組合はそこを変えていく主体としての役割があると思います。その際に気をつけることは、実際のジェンダーニーズと戦略的ジェンダーニーズの区分と効果に敏感になることです。戦略的ジェンダーニーズは女性が男性と同じ地位を得ることで、今のジェンダーのあり方を改めて女性の従属的地位を覆していくためのニーズです。一方で、実際のジェンダーニーズは、女性が社会の中で受け入れられている役割を通して気づくニーズで、女性の従属的地位を変えるもので

はありません。具体的には女性がケアを担っている現状において、子どもの世話や高齢者の介護をしているから労働時間を短くしたい、転勤はしたくないというのは実際のジェンダーニーズです。ケアを担うのが女性、担わないのは男性です。女性として労働時間短くしたいといった、女性が受け入れられている役割を通じて発するニーズに組合が声を傾けてしまうと、女性のための政策として女性が育児休暇や短時間勤務を取りやすくすることは、女性がケアを担うというジェンダー役割を強化していくことにつながりかねません。受け入れられている役割の中で女性たちが置かれている状況を改善することは重要ですが、このニーズを満たすことに今後どのような効果があるのか、実際のジェンダーニーズを戦略的ジェンダーニーズに変えていくためにはどうすればよいのか、ふたつのニーズを区別しながら組合は政策に反映されることが重要です。

## 質疑応答

### ◆青木寛晃さん(武田薬品労働組合)

——ケアの平等性は私自身も感じています。現在、単身赴任中で妻に家事を任せきりで心が痛いところですが、一方で日本では転勤を受け入れることで長期安定雇用を確保するといった意味合いもあります。長期安定雇用の一つ的手段として転勤や残業による時間調整をどのように進めていけばいいのか、ご意見をお聞かせください。

日本の雇用システムがつくられたのは70年代くらい、また実際に長期雇用が始まったのもその頃からで、出来上がったのは80年代です。頻繁な転勤政策などもその頃に出てきたことを考えると、長期雇用を前提とする日本的雇用システムにおいて、そういった転勤は企業的手段として重要だったと思います。しかし、男性でも転勤したくない人は増えていすし、未婚化傾向で独身男性も増えて、ケアを担うことが男性の問題にもなってきています。培ってきた日本的雇用システムを変革していかないと、この社会は成り立たないと思います。長期雇用したくて転勤を受け入れている現状はある

と認識しますが、今までのように多くの男性が転勤を受け入れることができなくなる社会への過渡期に今あると思います。転勤を織り込んだ社員区分自体を変え手当にしていくこともよいのではないのでしょうか。それを行う主体に組合がなるというのも一つ的手段だと思います。クレディセブンの聞き取り調査をしているところですが、この企業は転勤を織り込んだ社員区分をやめました。転勤はすべて手当てにし、昇進条件を設けていません。そういった方向性もあります。

### ◆奥田哲生さん(島津労働組合)

——カタカナで「ケア」という言葉を表現されていますが、想定している事柄がぼやけてしまうと思います。

新聞記者の方にも、ケアとは何ですか、育児や介護のことですかと聞かれたことがあります。相互の関係性やさまざまなことをケアに含むので、このように言っていますが、簡単に言うと育児や介護のことと言っていると思います。

労	働
批	評

### 第3回

早稲田大学社会科学総合学術院 教授

篠田 徹

さて労働批評の3回目。前回は、米国の極端な階級分裂の進行の原因を、行き過ぎた学歴主義とそれに基づく特権層の縮小再生産に求め、これに歯止めをかけるべく、かつてニューディール体制において実現した異なる学歴に基づく階級の共存の再生を目指す議論を紹介した。

ただ前回の議論は、過剰な学歴主義の弊害をその受益者であるはずのエリート之苦難に言及しながら、その抑制と高学歴主義が支配しないもう一つの社会構造を並立させる提案であった。

この高学歴社会と職能主義社会の水平的な二重構造社会は、一見ドイツのそれを連想させるが、前回の筆者は、アメリカも異なる形ではあるが、第二次大戦後に実現していると主張する。

そこで大事なことは、この二重構造形成では政府の再分配政策以上に、経済的階級制に抗して経済的平等を促進した経済と労働市場が重要な役割を果たし、それらは例えばGI Billの下で、教育機会の提供を劇的に拡大し、中間的技能を有した中産階級を生産分野の中心に据えたことに代表されるとする。

実はこのニューディールを範とした経済民主化による民主的階級和解の提唱は、筆者のみのものではなく、現在の米国における論議の特徴ともいえる。ただここへ来てこの議論は、例えば前回の議論のような学歴主義の緩和、縮小などによる教育的平等化、民主化の結果として経済的な平等をもたらそうとする議論から、この順序を逆にする方向に進みつつある。

今回はその一つを紹介する。「アメリカの多くの富裕層同様、より良い学校こそがこの国の病弊を癒すことができると考えてきた。けれども私は間違っていた。何よりもまずなさねばならぬことは、不平等との闘いである」と副題のついたNick Hanauerの“Education Isn't Enough”がそれである。ちなみにこの論文も前回同様、主要リベラル系雑誌のThe Atlanticであり、掲載は2019年7月と若干早い。

このニック・ハナウアーという書き手は、成功した起業家でありベンチャー・キャピタリストの一人として、他の有名なアメリカの超富裕層と共に教育改革のためのフィランソロピー(慈善)活動を行ってきた人物である。つまりこの論文は、単なる社会批評ではなく、自身のこれまでの活動を否定ないしそれに深刻な疑問を投げかけるものである。この論文はこの自己批判から始まる。

「もう随分前になるが、私はなんとも一見大いに魅力的な直感的な考えに心を奪われた。もっとも富裕層の私の友人たちは、今なおこの考えに賛意を示し、多額の寄付を続けているのだが。その考えとは、貧困と高まる不平等は大方、アメリカの教育システムの失敗に起因するというものだ。そして私は、教育を立て直せば、アメリカが苦しんでいることの多くは解決すると信じた。

私が『教育主義』としてこの間考えてきた信念は、様々な事柄の因果関係についてよく聞く説明の根拠になった。かつてアメリカは近代の世界が羨む公

教育のシステムを創り出した。どこの国よりも良く教育された高卒、大卒者をより多く輩出したアメリカは、偉大な中産階級を創出した。ところが1970年代頃からアメリカはこれを失い始めた。私たちの学校は荒廃し、テストの点は下がり、多くの生徒が卒業出来なくなった。稼ぎのいい工場労働者を大量に生み出した学校のシステムは、新しい知識を必要とする経済の高まる要求に対応出来なくなった。こうしてアメリカの公教育システムが破綻し、アメリカの中産階級の収入は落ちた。そして不平等が増し、政治への二分化、不信、怒りが増し、それはアメリカの民主主義それ自体を掘り崩しつつある。

こうした説明を信じた私は、教育を立て直そうと慈善活動に励み、それこそ市民の務めと思った。そして仲間と教育のための有権者同盟という公教育を改善するための非営利団体を設立した。またそれぞれ1億円以上を寄付したビル・ゲイツ、アリス・ワトソン、ポール・アレンといった名だたる慈善活動家と共に、ワシントン州最初のチャータースクール(特別学校)を設立することを可能にする条例制定活動に邁進した。皆と同じ様に、実に単純な考えに従って私も時間とお金に糸目を付けず遮二無二活動した。もし私達が私達の学校のカリキュラムを今の時代に合う様にし、教え方を変え、もっと学校に金を掛け、役立たずの教員を辞めさせ、現代の教育への期待に応えられる特別学校を設立し、私達の学校を改革すれば、子供達、なにかんづく低所得層で労働者階級のコミュニティの子供達は再び学び始めるだろう。中退する生徒は減り、賃金は上がり、貧困と不平等は少なくなり、人びとは再び民主主義の側に立つだろう。

だがこうして財とエネルギーを投じて10年以上が過ぎ、私はしぶしぶ一つの結論に達した。私は間違っていた。

私は気づいた。私が何十年も信じた教育主義というものは悲劇的なほど誤っていた。アメリカの労働者がこの間苦しい生活を強いられたのは、(教育が間違っていたからではなく)彼らが十分な所得を得られなかったからであり、それは40年間続いたトリクルダウン経済(上が富めば下もやがてそのご利益に与る)が私を含めて富裕層に都合よく操作されてきたからだ。

アメリカ人はこれまでになく教育されている。そして失業率はこれまでになく低い。これほどまでに教育されてきたほとんどの労働者が、2000年以来賃金が上がっていない。

私達は私達の公立学校を改良するためにあらゆることをすべきなのは言うを俟たない。けれども私達の教育システムは経済システムがアメリカ人を失敗に導くのを補うことはできない。どんなに考え抜かれ良き意図に基づいて行われる教育改革プログラムとて、生徒が学びの実を挙げる上で唯一にして最も大事な原動力を、すなわち家計収入のことを考えなければ、教育改革は絵に書いた餅に終わる。

アメリカの教育システムに欠陥があるとはいえ、この国には高い教育効果を挙げる公立学校区がまだ多くある。このほとんどが、十分な政治力でもって学校を良くすることを求め、学校がそうなるよう資源と時間を提供し、学校に十分な資金が回る税金に余力のある、経済的にしっかりした中産階級の繁栄するコミュニティによって固く守られている。

結局、偉大な公立学校というのは、繁栄する中産階級が生み出すものであって、その逆ではない。人びとに品格のある中産階級の生活が出来るに足る収入を持たせよ。さすれば自ずと良質の学校が生まれ出ずる。経済の不平等を放置すれば、教育上のそれも否応なく高まる。

これらの真実から私達の目をそらす教育主義こそ、問題の元凶の一つに他ならない。」

では筆者が強調する家計収入の増加こそが教育改革の処方箋とはどういうことなのか。再び耳を傾けよう。

「この問題に関する客観的なデータには事欠かないし、その結論は一致している。すなわち家計収入の低い家の子供は、学びの成果に乏しい傾向がある。問題の核心はこれに尽きる。にもかかわらず、家計収入の増加の方策を考える代わりに、共和、民主両党の教育主義者達は、貧困家庭の子供達に主にチャーター・スクールのような形で、教育の機会に届く梯子を伸ばすことばかりを話し合っている。だが多く

の児童達、とりわけ今やこの国特有の病と化した人種的に偏った貧困の状態にある子供達を良い公立学校に行かせても、彼らの少ない家計収入を改善することは到底叶わない。

リベラル系シンクタンクの経済政策研究所のローレンス・ミシェルによると、貧困は今やどんなに豊かな才能を持って生まれた子供達でも克服し難い障害をもたらしている。彼はそれを次の様に説明する。『ちゃんとした家がないと子供はしばしば学校を移らなければならないし、そもそもこういう状況では宿題もおちおち出来ないし、周りに模範とすべき生活をしている人は少ないし、鉛やアスベストの影響にも晒されるし、他の健康上の問題も抱えやすい。そして何よりそういう子供達は、生活の混乱や身の危険に苛まれることが少なくない。』

事実、複数の調査が示すように、学業成績の不良は、家庭環境、とりわけ家計に起因しており、それは学校の問題の3倍に至っている。考えてみてほしい。全国の公立学校の生徒で、貧困を理由に給食費の免除ないし減額を認められている子供の数は、2000年の38パーセントから今や半分以上に増えている。確かにアメリカの生徒は、今の私達の経済が求める読み書きの基本的な能力も理数系の知識も問題解決の仕方の習得に欠けているとすれば、その原因のほとんどは家計収入の問題に帰結する。決して教師の質や組合の問題ではない。』

この潔い自己批判と認識変化の吐露に啞然とする方もおられよう。けれども富裕層の積極関与とその潤沢な資金供与もあり、今やアメリカの主流となっている「教育主義者」の中心人物がここまで断定する事実は大きい。だが彼の批判の矛先はこれに留まらない。

「高まる経済的不平等の最も直接的な解決策は、最低賃金を上げ、残業手当を増やし、労働組合の交渉力を強め、そして私達のような富裕層への更なる課税で増税し、とにかく普通の労働者の収入を増やすことだ。

教育主義は富裕層に受ける。なぜならそれは私達

が何も失うことなく、他の者にも私達の豊かな富を分け与えることができると説くからだ。アナンド・ギルドハラダスが彼の著書『勝者の独り占め—世界を変えろというエリートのたわ言』で喝破するように、こういう話は富裕層の耳に心地よい。そして真実から人びとの目をそらすことで、アメリカのあまりにひどい不平等の現状を守っている。

教育の不平等という現象にとらわれて、事の本質を見誤ってはならない。その底にあるのは経済的不平等だ。学校は個々の労働者の将来を良くするのに、何がしかの効果があるかもしれない。けれどもそれは国民の9割が国富に占める割合を減らす憂き目にあっているという問題の解決にならない。この問題を解決するためには、富裕層にもっと多くのものを捧げることが求められるだけでは足りない。彼らにこれ以上得させてはならない。』

こういうことを富裕層自身に言わせること自体、アメリカの状況の深刻さを表しているという人もあろう。また最後の部分が示唆するように、これも富裕層の自己防衛だと批判する方もおろう。

ただいずれにせよ、アメリカの抱える問題が、階級間の富の配分の問題であるという認識が、一つの有力な見解になりつつあることは注目してよい。

#### 篠田 徹(しのだ・とおる)氏

早稲田大学社会科学総合学院教授

1959年生まれ。1987年、早稲田大学政治学研究科博士後期課程中退。主著『世紀末の労働運動』(岩波書店、1989)、『2025年日本の構想』(共著)(岩波書店、2000)、『米国民党—2008年政権奪回への課題』(共著)(日本国際問題研究所、2005)。

## － 片柳義隆とヤオハン労働組合(下) －

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

### 4. 片柳義隆の委員長就任

全国一般栃木地方本部の動向からヤオハン労組に話を戻そう。ヤオハン労組は徐々に労組の結成がみられはじめた全国のスーパー業界では先発組であり栃木県内の労働界で異彩を放った。ところが、その事実の陰では、労組の経験者がいなかったため知識やノウハウがなく、労組の運営は難航していた。そこでヤオハン労組の役員たちは地元や業界の外部労組を訪問し情報交換を始めた。最も交流したのは、地元の東武労組であり親密な関係を築き、また会議の開催などでは施設面の支援を受けた。スーパー業界では、東京の池袋の西友労組に通ったり、関西のイズミヤ労組や灘神戸生協労組などを訪問した。当初、静岡の八百半と勘違いしていた灘神戸生協労組は、熱心に共闘を持ちかけたが、ヤオハン労組は全国一般の運動を優先するために拒絶した。

ヤオハン労組で赤堀統一郎に続く第3代委員長に選任されたのが片柳義隆である。この後、2人の委員長就任を経て、狐塚忠広、斉藤勝雄、小藤芳夫、富田忠一、柴山文男、現任の小林修氏へと委員長が続くことになるが、ヤオハン労組初期の基礎固めを行い、労組活動を主導したのが片柳義隆であった。

地元栃木市出身の片柳義隆は1943年東京生まれで、小学生時代に移転した栃木で育ったが、母親の病気の関係で小学校、中学校と栃木と東京を頻りに移っている。中学校卒業後は、東京の向島の草

履店で働き卸売り販売をおよそ3年間経験した。その後、片柳義隆の父親とヤオハン会長の片柳弥一は兄弟であることから、片柳義隆は半ば強制的に促されてヤオハンへ入社し、当時1962年10月に新規開店した直後の栃木駅前店へ配属された。この時点でヤオハンの店舗は銀座通り店と栃木駅前店の2店であった。

1年後の1963年10月、前回記した赤堀統一郎の解雇事件が発生し、労組結成の動きが始まった。片柳義隆は当初経営者との血縁関係をいぶかる一部の同僚に参加を阻まれていた。だが、赤堀統一郎へ抗議して内部討議させた結果、組合員に迎え入れられ、結局は赤堀統一郎の後継委員長としてヤオハン労組の基盤を固める役割を担うことになる。

### 5. 第二組合の誕生と組織合同

ヤオハン労組が加盟する全国一般栃木地本は、既述のように労組の脱退や解散が多いとはいえ、中小企業労働者の組織化の困難性を乗り越えて労組の結成を続けていた点は特筆される。また、ヤオハンのような食品スーパーの労組は極めて少数であった。他方、全国一般栃木地本の資料には、1967年に加盟したとりせん葛生支部14人と、とりせん佐野支部14人が記録されている。1970年代後半に群馬一般産業労働組合に加盟するとりせん支部の記録も残されている。詳細は不明だが、全国一般によ

て結成されたとりせんの労組は、全織同盟と激しく組織競合し、労組が分裂したことがわかる。

このように、栃木県内の各所で組織競合が発生していた。例えば、同時期の全国一般栃木地本委員長であった神山茂夫は、1960年代は総評の切り崩しが激しい時代であり、県内の不当労働行為のほとんどを引き受けたほどであったが、1970年代以降になると不当労働行為より組織分裂へ比重が移ったと回想している。当時のナショナルセンター情勢を勘案すると、同盟との組織競合とみてよいが、実はヤオハン労組もその渦中にあった。

ヤオハン労組が結成された1964年4月当時、会社側は猛烈に抵抗した。解雇撤回を巡る労使紛争の最中であったし、経営者の労組忌避意識が非常に強く団体交渉を拒否する局面もあった。1964年10月、突然第二組合が出現し、全織同盟へ加盟してヤオハン労組の組合員たちを驚かせた。日本電設工業での労組経験のある小杉隆繁が委員長に就任した。

ヤオハン労組は結成後半年にして第二組合が出現して窮地に立たされた。ヤオハン労組24人に対して第二組合は70人超の組合員が加入していた。職場ではヤオハン労組の組合員と交流する第二組合の組合員が役職者から叱責される事態が繰り返され、両労組の組合員たちが口もきかなくなった。労働者たちは思い悩み、時に大きな争いになり、職場が荒れ始めた。

この社内情勢に大きな危険性を感じた片柳義隆らヤオハン労組幹部役員が決断して動きをみせた。秘密裡に小杉隆繁に接近し、労働者のためには何をすべきかと投げかけ、会社側が感知しないうちに協議を続けた。こうして信じられない結末を迎えた。

1965年8月、突如として両労組が組織合同したのである。しかも、表面上は合同だが、実際には第二組合をヤオハン労組が吸収し、全織同盟加盟労組は消失した。今度は第二組合の結成によりヤオハン労組の消滅を信じて疑わなかった会社側が大きな衝撃

を受けた。確かに全織同盟加盟第二組合の方が消失する逆転劇は稀有の例であろう。

ただし、1960年代半ばの小売業界労組は、本シリーズでも触れたように、全百連が崩壊し、その産別アレルギーがくすぶる中でDILAや全国チェーン労協が結成されたところであった。同盟系でも、流通組織化は全織同盟ではなく一般同盟に委ねられていたのである。つまり、全織同盟がほとんど流通組織化を視野に入れていなかった時期の組織競合であることに留意が必要であろう。

## 6. ストライキ

ヤオハン労組消滅を計画倒れに追い込んだ両労組の合同によって、会社側の労組敵視は火に油を注ぐように強くなり、団体交渉の延期や拒絶が続いた。ヤオハン労組の団交は、組合員全員参加が原則である。会社側は、代表者の事務折衝の後に労組三役だけの交渉にこだわっていた。だが、片柳義隆がすべて拒否して全員参加となった。このため、大人数が本部の食堂や栃木駅前店2階の団交会場に集まった。しかし、会社側は直前に姿を消すのが常であり、時には出口を固める組合員をよそに社長が縄ばしごで脱出する事件も発生している。

店舗の営業が18:00までで19:00から団交開始となるが、経営陣が所在不明になると組合役員は解散せず、団交に応じなければ翌日開店しないと通告して徹夜で会場を占拠した。早朝社長が来店して陳謝して団交に入るが不調に終わる。再び徹夜占拠になり労組執行部は数日間24時間体制になり、石綱和夫や神山茂夫ら全国一般栃木地本の役員がヤオハンに張り付いた。

それでも、粘り強く労使交渉を続け、賃上げや一時金の増額その他、会社労災補償、産前産後休暇、有給休暇、通勤手当、休憩時間、腱鞘炎対策、パートタイマーの組織化と待遇改善などを獲得していった。

しかし、会社側の態度が改まることはなく、労使対立のしこりが残ったままであった。このため、会社側が残業を求めても労組側が応じず、閉店5分後の定時退社指令を出すなど争議行動の芽が常に出ていた。

1974年3月26日、ヤオハン労組はついに栃木駅前店でストライキを打つに至った。臨時大会でスト権を確立し、開店までの2時間の時限ストに入り、会社側が管理職を就労させるのを組合員たちのピケ隊が阻止した。それまでの賃金交渉では、スト準備によって解決への進展がみられたが、この年は進展せず上積みもなく決裂した。10:00開店を迎える直前に第二波のスト態勢になったところで会社側が回答したため、37.5%の賃上げ、中途採用調整賃金の支給、組合員の就業時間内活動などで妥結した。第二波ストは中止したが開店準備が間に合わず売場は混乱した。なお、ヤオハン労組は翌1975年3月27日にも賃金交渉で1時間30分の時限ストを打っている。

ヤオハン労組は、小売業では珍しく一部の労組で観察されるストライキを経験しており、ストを背景とした労使交渉を継続してきた労組の事例である。賃金や一時金の交渉では、同業他社のデータの収集を駆使するのではなく、もっぱら会社の業績の分析と組合員の生活費を勘案して要求案を決定する。すなわち、実質的には、いわば企業内のパワーゲーム型労使関係で邁進してきた。また長らく労使協議会や経営協議会を設置してこなかった(近年、月1回の労使協議会を設置)。ヤオハン是全国一般栃木地本の中小企業労組として、独自の労使関係を形成し継続させている。

## 7. おわりに

著者は2018年秋に湘南新宿ラインに揺られて小山駅で降り、ヤオハン小山店を訪問して店舗見学を実施した。売場の観察からヤオハンの営業の特長について知り得た点が多いが、同時に、歴史を知る者にとってはいまや数少ないUAゼンセン傘下ではない

チェーンストア労組の組合員たちが働く姿は実に感慨深いものがある。

一大産業となったチェーンストアで先人たちが苦勞して結成し、様々な活動で雇用や労働条件を守ってきた労働組合とは何か。労働組合組織率17%の時代、パートタイマー組合員だけが増えている時代に改めて議論すべきであろう。現在につながる歴史を理解するのに本シリーズが少しでも役に立てば幸いである。

### (連載を終えて)

振り返れば、ダイエーの労働組合の歴史について寄稿したことが縁で本連載が始まったが、執筆には予想以上の困難がともなった。当時の情勢はもう半世紀近く前のことであり、連載中に平成が去った。大量の文書史料やインタビューノートにあたって、小著『チェーンストアの労使関係』『オルグオルグオルグ』に書き込んでいない内容を中心に再構成したが、復元は容易ではないことを改めて痛感した。しかし、積極果敢に新たなケースを求めてインタビュー調査も行った。

その半面で、労組OBたちの心意気にはいつも驚かされた。70代から90代の高齢の身で丁寧に資料を保管していた。会ってすぐわかったのはそれぞれの職業人生で労働運動の経験を大切にしていることであった。それだけにかえて現世代の各労組役員が結成や黎明期の活動に関する歴史をどれほど大切にしているのか危惧してしまう。

各事例の労組OBのご協力に厚く御礼申し上げるとともに、貴重な機会を与えて下さった本誌編集部に感謝する。

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.orgorgorg@gmail.com まで。

主要經濟労働統計

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	100.0	144.5	100.0	100.0	525,669	413,778	
2016	5,729	208	2,570	1.39	315,590	100.8	143.7	99.8	99.9	526,973	407,867	
2017	5,460	190	2,726	1.54	316,966	100.6	143.4	100.0	100.4	533,802	412,462	
2018.5	5,931	158	2,753	1.49	275,508	86.4	140.8	100.5	101.0	439,089	312,354	
6	5,940	168	2,729	1.51	447,206	141.0	147.7	100.5	100.9	808,716	445,753	
7	5,953	172	2,722	1.63	376,619	118.4	145.3	100.6	101.0	605,746	430,452	
8	5,953	170	2,749	1.63	276,123	86.1	140.1	101.3	101.6	510,437	407,741	
9	5,966	162	2,731	1.64	269,656	84.0	139.1	101.4	101.7	447,459	384,665	
10	5,996	163	2,838	1.62	285,196	84.2	144.0	101.7	102.0	515,729	402,643	
11	5,983	168	2,825	1.63	285,196	88.5	147.4	101.4	101.8	455,644	303,516	
12	5,963	159	2,746	1.63	565,767	176.0	140.9	101.2	101.5	1,026,628	527,769	
2019.1	5,953	166	2,768	1.63	272,130	84.7	130.3	101.3	101.5	471,124	412,887	
2	5,962	156	2,857	1.63	264,582	82.3	137.8	101.4	101.5	526,271	393,029	
3	5,948	174	2,884	1.63	281,413	87.5	138.8	101.4	101.5	481,035	437,465	
4	5,959	176	2,768	1.60	276,551	85.8	143.4	101.8	101.8	525,927	432,389	
5	5,993	165	2,696	1.62	275,193	85.3	134.5	101.6	101.8	457,376	451,682	
前月比(%)	0.6	-6.3	-2.6	-0.6	-0.5	-0.6	-6.2	-0.2	0.0	-13.0	4.5	
前年同月比(%)	1.0	4.4	-2.1	8.7	-0.1	-1.3	-4.5	1.1	0.8	4.2	44.6	
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	100.0	100.0	100.0	100,890	1,480,592	104,038	9,543	75,613,929	78,405,536	-2,791,607	
2016	100.0	101.0	98.5	102,600	1,250,003	105,540	8,446	70,035,770	66,041,974	3,993,796	
2017	103.1	100.6	102.3	101,431	1,780,339	106,593	8,405	78,286,457	75,379,231	2,907,226	
2018.5	104.8	104.9	104	9,079	149,244	10,912	767	6,323,560	6,906,909	-583,349	
6	103.7	104.2	101.5	8,276	159,293	11,350	690	7,053,219	6,334,831	718,388	
7	103.8	105.5	101.3	9,186	151,135	11,869	702	6,747,928	6,982,885	-234,957	
8	103.6	104.4	102.8	9,815	140,391	10,906	694	6,692,008	7,140,761	-448,753	
9	103.5	105.2	101.7	8,022	153,454	11,160	621	6,719,423	6,592,893	126,530	
10	105.6	105.1	104.8	8,632	139,619	11,609	730	7,243,875	7,697,758	-453,883	
11	104.6	104.5	105	8,631	131,605	11,194	718	6,927,097	7,666,200	-739,103	
12	104.7	107.2	104.2	8,626	135,522	10,878	622	7,021,794	7,077,529	55,735	
2019.1	102.1	105.0	100	8,223	125,401	9,717	666	5,574,679	6,992,397	1,417,718	
2	102.8	105.5	101	8,367	109,742	9,789	589	6,384,918	6,053,359	331,559	
3	102.2	107.2	100.6	8,688	130,664	9,966	662	7,202,046	6,679,349	522,697	
4	102.8	104.6	102.2	9,137	108,656	11,222	645	6,658,937	6,605,426	53,511	
2019.5	104.9	106.4	103.9	8,429	108,535	10,552	695	5,835,339	6,805,519	970,180	
前月比(%)	2.0	1.7	1.7	-7.7	-0.1	-6.0	7.8	-12.4	3.0	1713.0	
前年同月比(%)	0.1	1.4	-0.1	-7.2	-27.3	-3.3	-9.4	-7.7	-1.5	-266.3	
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			

# 公益社団法人国際経済労働研究所

## 第54期総会（2018年度事業・財務報告）

2019年6月28日（金）、大阪府立労働センター（エル・おおさか）本館大会議室において、（公社）国際経済労働研究所第54期総会が開催された。総会では、第1号議案（第53期事業報告）、第2号議案（第53期財務報告）、第3号議案（役員改選）、報告事項（人事、第54期事業計画）に関して審議が行われ、満場一致で原案通り承認された。以下に主要な項目を掲載する。なお、紙幅の都合上、一部表現を変更、割愛した部分がある。

### ◆第1号議案

2019年6月、研究所では「中期事業計画」を策定した。国際経済労働研究所が労働調査運動のセンターであり、公共政策を形成するシンクタンクであり、労働組合員が議論する場、学習する場であるためのロードマップとなるものである。以下の2018年度事業報告は、この「中期事業計画」に沿って進められたものである。

### ネットワークの拡大

#### I. オルグ 会員組織の倍増

##### A. 会員組織の拡大

現在（2019年3月31日時点）の正会員数は、65組織である。2018年度は、日本私鉄労働組合総連合会関西地方連合会の退会があった。

#### II. 組織体制 内外連携強化と格子型組織

##### A. 委員会

組織委員会、研究委員会、総務委員会、情報公開委員会の4つの委員会に分化し、研究所内の対応部門との緊密な連携のもとで組織が運営される体制への再編を予定している。委員会は、会員組織で構成され、企画、運営方法、予算等を理事会（研究所の業務執行の決定等を行う）にかける前に、専門的かつ詳細に議論する予備的審査、審議のための合議体として位置づけられる。2018年度は中期事業計画に基づき、オルグ委員会から分化した組織委員会と総務委員会の2つの会議体で研究所の運営について議論した。組織委員会では、第52回共同調査「労働組合組織と活動の機能」の実施に向け、内容を議論しパイロット調査を企画した。総務委員会では、正会員が自立的な労働調査運動を行うための議論をする場として総会を位置づけ、議論の活発化について意見を出し合った。

##### B. 調査研究部

研究員を中心に、共同調査データを利用した分析や、個別の調査プロジェクトの分析結果による知見の共有など、戦略的な発信や研究計画を定期的に行うことを目標に、2018年度に調査研究部を立ち上げた。産業界・学术界への戦略的な外部発信について検討会をスタートさせた。

### 労働調査運動の実践

#### III. 調査研究 運動としての調査研究への深化

##### A. 共同調査

###### A-1. 第30回共同調査（ON・I・ON2）「組織への参加関与意識と働きがい」

1990年にスタートし、近年は、労働組合を運動体として本来の参加関与型組織として再生していこうという「運動のための」調査研究としての位置づけが明確となってきた。経年の定点観測調査としても定着するとともに新規参加も続いており、参加組織数380・参加組織人員230万人に達している（2018年4月時点。随時拡大中）。

###### A-2. 第42回共同調査（DURIAN/PANDA）「海外ワーク・モチベーション調査」

2018年度は、タイの日系現地法人を対象に行われ、分析結果を基に各企業の経営者・人事担当者に対する提言が行われた。

###### A-3. 第44回共同調査（ON・I・ON3）「生涯生活と生きがい」

2018年度は、新たに1組織の参加を得てデータを蓄積し、第1次比較対象データを作成した。また、分析を具体化していくために報告書の作成も進めている。

###### A-4. 第49回共同調査「企業制度・施策に関する組織調査」

2015年度にスタートして以来、参加組織の拡充につとめ、2018年度報告書を作成した。また、2018年度からネットワーク企画を立ち上げ、参加組織間で制度・施策についての情報交換を可能にした。

###### A-5. 第51回共同調査「組合員政治意識総合調査」

2017年7月に行われた第48回衆議院選挙に際し、組合員を対象とした政治意識総合調査を実施した。

## B. 研究プロジェクト

### B-1. 「生涯生活構造」(主査: 八木専務理事、事務局: 依藤研究員、宮田(美)オルグ、宮田(尚)研究員)

ライフパターン研究会を中心に、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。2018年度は各領域の構造化と、「社会が必要とする活動量が当該社会の構成メンバーに過度の負担を強いることなく、社会全体として満たされている状態」である“球体性”の表現方法について引き続き検討した。さらに、“球体性”の表現方法を経験的に検証するためのデータの蓄積を行った。

### B-2. 「働きがいと制度・施策」(主査: 八木専務理事、事務局: 藤原オルグ、坪井準研究員)

この研究プロジェクトは、長年の「働きがい研究」を受けて、新たに立ち上げ展開しているものである。研究所では、ON・I・ON2調査の調査結果に基づき、「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。この研究プロジェクトでは、こうした提言活動を学術的側面から支え、さらに新たな知見を生みだすことで広く社会に貢献してきた。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ている。2018年度には、第49回共同調査のデータベースと第30回共同調査(ON・I・ON2)による意識データベースとを結びつけた分析を行うとともに、分析結果についての議論を進めた。分析から得られた知見については、第49回共同調査2018年度報告書の中で報告を行った。また、流通業界従事者の働きがいについての分析結果についても議論を進めた。

### B-3. 「労使コミュニケーションの深化を求めて」(主査: 菊池前所長、事務局: 玉置主査研究員)

正規・非正規を問わず「働く者」の要求・希望を実現するためには、これまで以上に経営の在り方にまで踏み込み、さらには“労働組合の社会的責任”の視点に立った「労使コミュニケーション」(話し合い・協議・交渉)の深化・展開が必要となる。本プロジェクトは、参加各組合の経験発表・討論を通じて、異業種・他組合の経験に学び合い、対経営活動の活性化を目指すべく、2013年度、11組織が参加してスタートした。2016年度は「人事評価制度改定をめぐる労使コミュニケーション」、「ダイバーシティ推進の取り組み」、「<女性の活躍>をめぐる労使コミュニケーション」といったテーマで議論を行った。研究会の開催は第8回をもって2016年度中に終了し、2018年度は報告書作成について検討を進めた。

### B-4. 「労働組合組織と活動の機能」(主査: 八木専務理事、事務局: 藤原オルグ、宮田(美)オルグ、吉浜研究員、依藤研究員)

第30回共同調査(ON・I・ON2)では、労働組合への関与・評価を測定し、どの活動が労働組合の運動性を高めているかについて、意識変数から明らかにしようとしていたため、抽象度が高かった。そこで、どのような具体的な仕組みを持ち、どのような活動や取り組みをしている組織が組合関与や評価が高いのかをテーマとする、新たな共同調査を2017年度に立ち上げた。本格的な共同調査始動の前段階として、テーマを組合の「情報宣伝」に絞ったパイロット調査を、組織委員会メンバーを中心に企画し、調査項目設計のための会議を行った。

### B-5. 「AI社会に生きる」(主査: 本山所長、事務局: 八木専務理事、藺田研究員、藤原オルグ、新倉準研究員)

「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。2018年度は第I期として、4回の研究会を実施した。

## C. 研究ワークショップ

### C-1. 「産業間エンゲージメント(関与)」

2010年度から2013年度にかけて行われた「日本の強み・弱みーその仕分けー」研究プロジェクトの議論の一部を引き継ぐ形で、第I期が2014年度に、第II期が2016年度から2017年度に実施され、最終的に23組織が参加した。本ワークショップは、社会の様々な産業で生じている課題について、たとえ他産業の組合員であろうと、組合員一人ひとりが自分たちの問題として捉え自ら動くことが必要であるという趣旨のもとで行われた。2018年度は第I期、第II期を受けて、ワークショップの円滑な運営のための情報収集を行った。また、産業間エンゲージメントのウェブサイトの普及に関しても検討した。

## D. 受託調査研究・その他

「働きがい」調査や調査コンサルティングの受注によって、かかる分野での相当な成果が蓄積されてきたが、公益の観点からできるだけ共同調査研究との提携を基本に展開した。個別の詳細はここでは割愛する。

## IV. 教育機能 運動論と労働教育の体系化

ON・I・ON2研修(ON・I・ON2の成果を生かした、これからの組合活動のあり方を検討するセミナーおよび参加関与型の推進方法に関する研修プログラム。(株)応用社会心理学研究所に委託)をはじめ、ON・I・ON2公開セミナー、ON・I・ON2公開講演会を実施した。また、共同調査や受託調査の成果を生かした講演、分析会議、新しい共同調査設計のためのヒアリングなどを実施した。

## V. 情報公開

マスコミやインターネット等を通じて、世の中には情報が氾濫している。しかし、必要な情報、正しい情報が必ずしも得られるとは限らない。研究所が設立以来取り組んできた労働調査運動は、自分たちに必要な情報を自らの手で得て、運動を進めていくものであり、この運動は、現在においてもなお一層重要である。会員や労働組合、研究者を巻き込み、労働運動をはじめとする社会的運動に資する情報発信をめざし、2018年度は以下のような活動を行った。

## A. ウェブサイト

機関誌『Int'lecowk(イントレコウク)―国際経済労働研究』の記事を、発刊後3カ月をめぐりにウェブサイトに公開している。2018年4月から2019年3月までの1年間のアクセス数はのべ約39万件にのぼり、前年度(34万件)と比べて増加した。

## B. 出版

機関誌『Int'lecowk』 2018年度の特集タイトルは以下の通り。

巻号	特集名
2018年4月号	1079号 産業間関与(エンゲージメント)運動の取り組み
2018年5・6月号	1080号 第49回調査「企業制度・施策に関する組織調査」2017年の知見
2018年7月号	1081号 地方連合会、地域協議会の取り組み
2018年8月号	1082号 2018春闘成果と今後の課題(前編)
2018年9月号	1083号 2018春闘成果と今後の課題(後編)
2018年10月号	1084号 総会記念講演「高齢者を支える移動スーパーの役割」
2018年11・12月号	1085号 東アジアにおける高齢者サービス供給の多様性
2019年1月号	1086号 [座談会]労働・社会の未来を語る
2019年2月号	1087号 2019春闘方針
2019年3月号	1088号 労働組合における女性

## 基盤強化

### VI. 情報管理 知見発信を支える環境づくり

#### IT環境改善およびセキュリティ強化

多種多様な働き方をとする所員をサポートするためのIT環境の充実、研究活動スタイルの多様化に応じたIT環境の快適性の向上、外部からのサイバー攻撃に対する防御体制と研究所内のデータセキュリティレベルの強化を図るためのネットワークサービスの見直しに取り組んだ。



挨拶をする  
板東慧 会長



挨拶をする  
松浦昭彦 理事長



第1号議案の基調報告を行う  
本山美彦 所長



議長に選任された  
味の素労働組合  
武田建 中央執行委員長



議案について説明する  
八木隆一郎 専務理事

#### ◆総会記念講演、労働調査運動交流会

総会后、総会記念講演として、金井郁氏(埼玉大学大学院 人文社会科学部 准教授)をお招きし、「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~」をテーマに講演いただいた。こちらの講演記録は、本号で掲載している。

総会記念講演後は、今回で5回目となる「労働調査運動交流会」(以下、運動会)が開催された。労働組合や研究者を中心に70名余りが参加し、特別企画として「組合関与BEST3顕彰&高関与組織の紹介」が行われた。BEST3の組織(トヨタ自動車労働組合、サントリー労働組合、武田薬品労働組合)の顕彰とあわせて、高関与組織のスピーチやビデオメッセージによって、活動にかける思いや具体的な内容を紹介いただいた。また、運動会後には総務委員会主催で二次会も開催され、さらに交流が深められた。



運動会会場の様子

# Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

## 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(京大名誉教授/国際経済労働研究所 所長)	第4回 2019年1月23日 「ICT基盤役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)
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5回 2019年4月25日 「AI社会のあり方」 広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授)
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6回 2019年6月6日 「AIに対する電機連合の考え方 電機連合第7次産業政策(案)より」 斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長)

## 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(京大経済学部 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)

第3回 2019年3月6日  
「企業統治と雇用システム」  
齋藤 隆志 氏(明治学院大学)

#### <2019年度>

第1回 2019年9月20日  
「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」  
竹野 豊 氏(京大大学院経済学研究科 博士後期課程)  
「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察—時代と世代に着目して—」  
岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授)

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

## &lt;2015年度&gt; ※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

## &lt;2016年度&gt;

- 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)

## Information

2019年秋冬シーズン  
ON・I・ON2 関連 役員セミナーのご案内

## ◆ON・I・ON2 入門セミナー

[会場] エルおおさか(大阪府)  
[日時] 11月8日(金) 13:30 ~ 17:30

## ◆SRCのための調査活用セミナー

[会場] エルおおさか(大阪府)  
[日時] 11月19日(火) 13:30 ~ 18:00

## ◆SRCのための調査活用セミナー

[会場] ウィンク あいち(名古屋市)  
[日時] 12月17日(火) 13:30 ~ 18:00

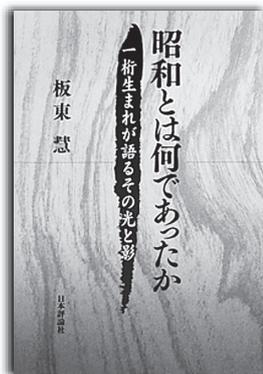
## ◆ON・I・ON2公開セミナー

[会場] マホロバ・マインズ三浦(神奈川県)  
[日時] 12月4日(水) 13:00 ~  
12月5日(木) 16:00

※詳細はHPをご覧ください(<http://iewri.or.jp>)

## 編集後記

今年の総会講演のテーマは「労働現場でのジェンダー格差」。多くの気づきがあった中で、特に講演録の最後にある「戦略的ニーズ」と「实际的ニーズ」のお話にハッとしました。現状を容認したジェンダーニーズにこたえることが、かえって本来のあるべき姿に近づくことを阻害してしまう。労働組合の運動において、広く見渡し長く見通す目を持つことはやはり重要だと痛感しました。(T)



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(多幸福感)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.74-10 No.1094  
October, 2019

International Economy and Work Monthly

**Will Gender Gap Be Corrected or Fixed?** : Discussing The approach of Promoting Women's Participation and Advancement in the Workplace and Work Style Reforms

K.Kanai

年間購読料 15,000円(送料込)  
定 価 1,500円(送料別)