

2018

07

Vol.73 No.7》

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

# Int'lecowk

通巻1081号

Monthly Review

リベラル・デモクラシーとナショナル・ポピュリズム

法政大学法学部 教授 新川

敏光

特集

## 地方連合会、 地域協議会の取り組み

地方連合会、地域協議会の活動について

日本労働組合総連合会 総合組織局 組織局 ● 扇谷 浩彰  
H.Ougitani

連合地方組織の役割と活動の実態

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)  
研究員 ● 前浦 穂高  
H.Maeura

● 西村 純  
J.Nishimura

労働政治特別寄稿

明日の組合政治活動のために(その二十二)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 ● 篠田 徹  
T.Shinoda

## 21世紀の地球経済学 第13回

# なぜ「イノベーション」は生まれたのか？



長崎県立大学准教授 小原 篤次

「英語の辞書」の父と呼ばれるサムエル・ジョンソンは1709年、イングランド中部の田舎町で書店の息子として生まれた。神童の誉れが高かったが、病によって片方の目を失明している。オックスフォード大学中退後、文学を志すも貧乏で世に出るのに苦労する。結婚後、私塾を開業するも失敗に終わる。ロンドンに上京し、1755年、40代半ばで『英語辞典』を出版し実績を積み上げていく。ただし、辞典編纂で有力貴族の財政援助も断っている。このような人生を歩んだ彼は、「この時代は狂ったようにイノベーションを求めている」と、18世紀のイギリス・産業革命を表現している。

「イノベーション」を学術用語として定着させたのは、オーストリアの経済学者シュンペーターである。彼はジョンソンの生誕から170年余り過ぎた1883年、現在のチェコに生まれる。同じく経済学者のケインズと同じ年である。シュンペーターが4歳のとき、実父が亡くなる。ウィーン大学で歴史学から経済学に転向し、大蔵大臣、銀行頭取を経て、大学教授となる。ナチスドイツの迫害を恐れて、1932年、米国に移住、ハーバード大学教授となる。1912年に刊行した『経済発展の理論』で経済学者として、若いうちから世界的に注目され、企業家(entrepreneur)やイノベーションを、経済学や経営学の概念や用語として定着させる。『経済発展の理論』では、モノのつくり方、マーケット、組織など既存の企業資源を組み合わせ、新しい価値を生み出す「ニューコンビネーション」(新結合)がイノベーションだと説いている。

### 中国は2017年、国際特許申請件数で世界2位

イノベーションの国際比較となると、研究開発費のGDP比や特許の件数などが使われる。アップル社にとってのiPhoneのように、明らかな増収や利益率の上昇の成果があると、イノベーションの成果に疑問はない。だが、イノベーションをいかに評価するかは意外と難しい。ある新製品やサービスが業績を著しく向上させ、それが継続するケースは決して多くはない。世界知的所有権機関(WIPO)によると、国別国際特許の申請件数は2017年、中国が世界2位となった。15年前、中国が世界貿易機関(WTO)に加盟した翌年の2002年と2017年で変化を示した(図)。日本の申請件数は3.4倍となったものの、中国が48.1倍、韓国が6.3倍と世界最高水準の伸びを示した。企業別では深圳に拠点を持つ通信機器大手の華為技術(ファーウェイ)と中興通訊(ZTE)が2016年から、世界1位・2位を占める。この統計は新規申請件数で中国はやがて世界一になる。ただ特許権は20年間あるため、特許の蓄積数で中国が世界一になるわけではない。

ある経営学者から「制約がイノベーションを生む」と教えられたことがある。企業家で典型例としてあげたのが孫正義氏だった。冒頭の二人は、産業革命、2回の世界大戦という激動期に生きた。イノベーションが渴望された時代の象徴と言える。

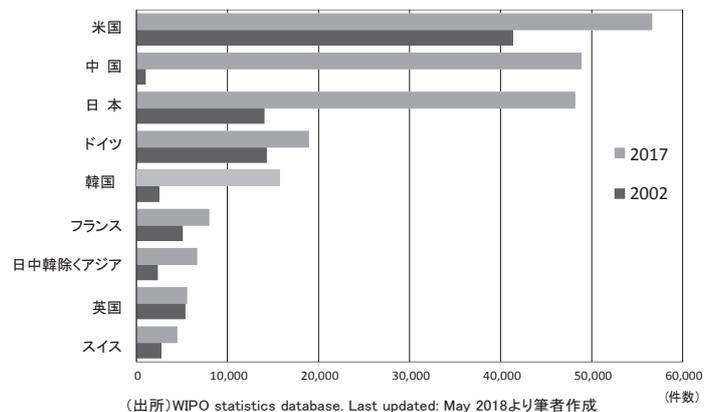


図 国際特許の申請件数(2002年&2017年)



**CONTENTS** **Page**

■特集：地方連合会、地域協議会の取り組み

21世紀の地球経済学 (2)  
 第13回：なぜ「イノベーション」は生まれたのか？  
 小原 篤次

地球儀 (3)  
 少子高齢化の進展と労働市場の将来  
 板東 慧

Monthly Review (4)  
 リベラル・デモクラシーとナショナル・ポピュリズム  
 新川 敏光

特集：地方連合会、地域協議会の取り組み (6)  
 地方連合会、地域協議会の活動について  
 扇谷 浩彰

連合地方組織の役割と活動の実態 (10)  
 前浦 穂高  
 西村 純

明日の組合政治活動のために(その二十二) (20)  
 篠田 徹

チェーンストア労働組合列伝 (22)  
 第11回：高崎満と全西友労働組合(上)  
 本田 一成

論壇ナビ2018 (25)  
 第6回：相次ぐ行政の不祥事  
 齋藤 隆志

Project News (26)

主要経済労働統計 (28)

ON・I・ON 2関連 役員向けセミナーのご案内 (29)

少子高齢化の進展と労働市場の将来

2016年に出生数が前年度より減少して100万人を割り、若干の前後はあるが、その後も低下傾向が進んでおり、出生率の低下傾向が進んでいる。これは、戦後一貫して続いてきた出生率の毎年の増加傾向に終止符が打たれることとなり、少子高齢化が動かしがたいトレンドとなったことを示す。少子高齢化とは、図に示せば三角形を示していた年次別の出生率が壺型のように変形することで、先細りのような変形もあり得る。

今後も含めて考えれば、若者の雇用が減少し、高齢雇用が進むことを意味する。60歳以上はいうまでもなく、70・80歳以上の雇用も増加するし、しかも女性高齢者雇用も進むことは明らかで、最近「人生100歳時代」といった表現も出ている。高齢者雇用が進むこと自体はマイナスとはいえないし、新しい社会現象になるわけだが、しかし、これは職業訓練や技能習得、さらに労働現場の秩序変更から家庭における生活のあり方の変動をもたらす。さらに生活条件や生活構造に変化をもたらし、ライフスタイルの激変をもたらす可能性がある。それが産業構造やシステム転換をもたらし、法制的転換を含む社会変動をもたらすであろう。

たとえば、生涯雇用システム・年功制などを揺るがし、長期雇用システムや技能形成・就業システムの変動をもたらす。これはAIの普及とあいまって制度上の変化をもたらすことになる。

このような変化は産業・雇用構造の変化をもたらし、労使関係にも新たな変化をもたらす。仮にこのような変化に対応できず、従来の刊行を維持するために強引な措置を取ろうとすれば、いびつな形態での解決となり、発展はみられないばかりではなく、破綻を招くことになるであろう。

この意味で、寿命の延長と雇用維持、そしてライフスタイルの変化は新たな生活構造の変化であり、労使関係の前提の変化としてとらえ、その対応を新たに模索すべき課題と言える。  
 (会長・板東 慧)

# リベラル・デモクラシーとナショナル・ポピュリズム

法政大学法学部 教授 新川 敏光

## 1. 閉じていく政治

1990年代は、リベラル・デモクラシー(LD)にとって多幸症の時代であった。共産圏が崩壊すると、フランシス・フクヤマは『歴史の終わり』を著し、LDの最終的勝利を宣言した。LD発祥の地、西欧ではEUが生まれ、LDはついに国家の枠を超えようとしているかにみえた。グローバル・デモクラシーを語る論者たちまで現れた。

しかしミレニウム・イヤー(2000年)が終わると、状況は一変する。「9.11」アメリカ同時多発テロを皮切りに、ロンドン、パリ、ブリュッセルといったヨーロッパの主要都市で無差別テロが相次ぎ、LDの千年王国の夢は瞬間に潰え去った。21世紀は、テロによってこじ開けられたのである。

欧州憲法条約の締結が挫折し、EUの政治統合の夢はしぼんだ。政治統合どころか、ギリシアの財政危機以降、単一通貨ユーロの維持すら危ぶまれる状況が生まれた。一条の光に思えた「アラブの春」(2010年チュニジアのジャスミン革命に始まり、エジプト、リビア、シリアといったアラブ世界に飛火した民主化の波)は夏を迎えることもなく、長く厳しい冬を迎えることになった。

東欧・ソ連をみても、LDが順調に根付いている国は決して多くない。明らかな権威主義体制への回帰が起こっているのは、ロシアだけではない。かたや中国をみれば、LDなぞどこ吹く風、「社会主義の現代化」を掲げて一党独裁体制の強化にまい進している。経済成長が民主化を促すなどという戯言に耳を傾けるつもりは毛頭ない。

結局LDは、慣れ親しんだホーム・グラウンドに逃げ帰るしかなかった。しかしそこも、もはやLDにとって安住の地ではない。いわゆるポピュリスト政党が台頭し、LDを脅かしている。ポピュリスト政党は、移民排除を公然と打ち出すことで、支持を拡大している。LDは、土俵際まで追い詰められている。

## 2. ナショナル・ポピュリズム

昨今の先進国におけるポピュリズム台頭の背景には、既成政党が、国民の声を十分に吸い上げられなくなったことがあるといわれる。そこで、ポピュリスト政党の登場は、リベラル・デモクラシーを脅かすものではなく、再活性化するものであるとの声もある。そもそも今日のポピュリスト政党は、LDを制度的に否定しているわけではない。彼らは、従来の主要政党が非リベラルな移民を受け入れ過ぎたためにLDは危機に陥っていると非難し、移民排斥を主張しているのである。しかし結論を急ぐ前に、ポピュリズムとLDの関係を、もう少し慎重に考えてみる必要がある。

今日のポピュリスト政党は、かつてのポピュリストのようにエスタブリッシュメント(既得権益層)を攻撃するわけではない。いや攻撃するのだが、真の敵はかれらではなく、移民である。つまり「われわれ」と「やつら」の境界線は、エスタブリッシュメントとの間ではなく、移民との間に引かれる。「われわれ」とは、同質的な国民である。したがって今日のポピュリストたちは、少なくとも彼らの意図としては、国民の間に分断を持ち込むのではなく、異質な者たち(移民)を排除し、国民再統合を実現しようとしている。

このように昨今の先進国におけるポピュリストたちは、ナショナリストなのである。彼らをこれまでのポピュリストと区別して、ナショナル・ポピュリストと呼ぶことができよう。ナショナル・ポピュリズムは、リベラルな立場からナショナリズムを擁護する議論と共鳴する。寛容なだけでは非リベラルな勢力の増長を許し、リベラルな社会を守ることはできないと考えるリベラル・ナショナリストは、リベラルな社会が西欧という固有の文脈で生まれたものであるこ



とを指摘し、その文脈を擁護する必要があると説く。すなわち非リベラルな少数派は、彼らの本当の信条や価値観がどうあれ、リベラルな国民性に従うべきなのである。

ナショナル・ポピュリズムとリベラル・ナショナリズムの類似性は、一見して明らかである。しかし両者は、決して同じではない。リベラル・ナショナリズムが、価値の多元性を認めたくて、それを国民という共通の外枠で包み込もうとする場合、そこには多文化主義が生まれる(新川 2017)。たとえばカナダなどが、そうした例である。

しかし多文化主義は、西欧では評判が悪い。フランスでは、多文化主義はそもそも共和主義と相いれないものとして拒絶されてきたし、ドイツやイギリスでも近年社会統合の危機を招くものとして忌み嫌われるようになった。結果として、これらの国々では、リベラル・ナショナリズムは、国民の同質性を強調することで移民を排斥する主張、すなわちナショナル・ポピュリズムを正当化する議論となってしまう。

### 3 政治を開く

ポピュリズムが厄介なのは、実はそれが「政治的なもの」の露出に他ならないからである。カール・シュミットにいわせれば、「政治的なもの」はつまるところ友と敵という二項対立に還元される。LDとは、実はこのような「政治的なもの」の噴出を抑え、制度的に飼いならす試みであったといえる。

もちろんLDにおいても、市民は国民として一体であると観念されるが、実際には多様な価値の競合・共存が認められてきた。同質性と多元性を両立させる鍵は、慣行としての政治的権利の二重性にあった。市民は参政権をもつといっても、大多数は選挙権を行使するにとどまり、政治を運営する代表(エリート)は政治のプロであり、彼らは政治的対立を友敵関係に還元することなく、ルールに従った競争と妥協を繰り返してきた。

このようにしてLDが、慣行としてどうにか封印してきた「政治的なもの」を、ナショナル・ポピュリズムは露わにしてしまった。彼らは、エリート批判によって、LDの欺瞞を暴いた。彼らは、代表制そのものを否定するわけではないが、たとえばレファレンダムのような手段に訴えることで、代表を「国民の声」により直截的に結びつけようとする。

しかし彼らが主張する「同質な国民」は、たとえ移民を完全に排斥したとしても、実現されえない。繰り返すが、それは、想像のなかに、観念上存在するにすぎない。実際の国民は、階級・階層・民族・宗教において多様である。「同質な国民」を実体化しようとするれば、強制的同質か国民の分断を招き、結局はLDを崩壊させてしまうだろう。したがってナショナル・ポピュリズムが、LDを再活性化するというのは、本質を見誤った議論である。

だからといって、かつてのエリート支配を復活させようとするのは時代錯誤である。人々の間にある既成政党やエリートに対する不信感を、簡単にぬぐい去ることはできない。今日求められているのは、郷愁に浸ることではなく、異なる信条や価値観をもつ者たちが、暴力的ではない形で出会う場を設けることである。

そのような場として、たとえば熟議の空間が考えられる。しばしば批判されるように、熟議には時間がかかるし、全ての争点を熟議に付すことはおよそ無理である。しかし深刻な対立が予想される争点こそ、オープンな熟議フォーラムの場で論議されるべきである。そこから完全な相互理解や合意が生まれることはなくとも、異なる価値観や意見をもつ者をただちに敵と決めつける愚を避け、少なくとも他者と共存する作法を身に着けることができるのではないか。

# 特 集

## 地方連合会、地域協議会の取り組み

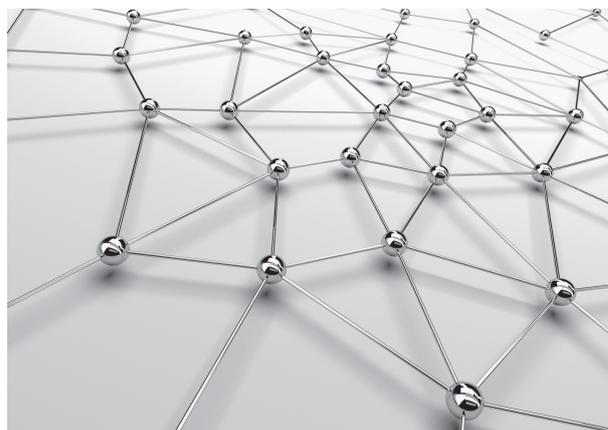
地域における労働運動はどのように進められ、またどのような成果や課題があるのか。昨今、春闘などの取り組みにおいて、中小労組や地域における労働運動に光が当てられるようになってきている。地域における労働運動は、加盟する労働組合のみならず、地域社会全体への波及効果が大きく、自治体の政策制度への影響力も強い。したがって、地域における労働運動は労働運動の重要な一翼を担っているといえるだろう。

一方、労働組合のない企業の労働者はもとより、連合に加盟する単組の組合員であっても、地域における労働運動の取り組みについて、その意義や内容を知らないという声を聞くことが多いのも事実である。地域における労働運動の意義や必要性を再確認し、取り組みがより広まっていきたいの一つとして、今回の特集を企画した。

連合では、労働組合が地域で連帯し運動をすすめるため、地方連合会および地域協議会を設置している。今回の特集では、この二つの組織の活動内容や意義について、確認していく。

特集1では、「地方連合会、地域協議会の活動について」と題し、日本労働組合総連合会(連合)総合組織局組織局 扇谷浩彰氏に執筆いただいた。地方連合会と地域協議会の成り立ちや役割など二つの組織の概要を説明し、今後の方向性についても言及されている。産業構造の変化に伴う労働組合員の減少、多様な就業形態労働者の増加、組織率の低下など、労働運動にとって困難な状況が続くなか、労働運動の再生のために「地域に根ざした顔の見える連合運動」の実践が共通の課題となり、様々な改革が行われてきた。2016～2017年度には、運動方針で「地域に根ざした顔の見える運動のさらなる深化」を掲げ、地方連合会・地域協議会が最大限に役割を発揮できるよう、連合本部が環境整備を行うこととなっている。本稿の中では、地域協議会の取り組みについて、具体例も紹介いただいている。

特集2では、「顔の見える活動——地方連合会と地域協議会の取り組み(仮)」として、独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)研究員の前浦穂高氏、西村純氏に執筆いただいた。連合総研では、2018年3月に「地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究報告書」を発表している(主査:中村圭介氏(法政大学大学院 教授)、前浦氏、西村氏も本調査に参加)。本稿では、この報告書の中から、いくつかのトピックを取り上げて紹介いただいている。さらに、今後の連合における地域の労働運動の活性化にはどのようなことが必要かについても検討・提言を行っている。



## 地方連合会、地域協議会の活動について

連合 総合組織局 組織局 扇谷 浩彰

連合は1989年結成以来、顔合わせ、心合わせ、力合わせの合言葉のもとで、連合の地方組織である地方連合会(県単位)・地域協議会(区市町村単位)において、一体的組織運営を基本として、それぞれの地域における政策制度の実現、仲間づくり、雇用問題などの取り組みをすすめてきました。

2001年以降数次にわたり、組織・財政・運動を抜本的に改革するための検討を重ねており、その場面でどのような考え方を有していたのか、振り返るとともに、今後の方向性について述べてみたいと思います。

連合結成10周年記念事業の一環として、2001年10月の第7回定期大会において「連合21世紀ビジョン」を提起し、その実現に向けた、①運動の力、②組織の力、③政策の力、④政治の力、⑤国際連帯の力、という5項目の取り組み課題を明らかにしました。

加えて、組織内の発想だけではなく外部からの客観的評価を取り入れるために、連合評価委員会を設置し、2003年9月最終報告が公表されました。その最終報告の「企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦力を」という項で、第一に「企業別組合中心から産業別組織、ナショナルセンター、地域組織の強化に向けて、人の配置や財政の配分を見直し、それぞれの組織の役割分担を再度明確化する必要がある。」との指摘を受けて、地方連合会・地域協議会の改革を断行することとしました。

その後、第二次組織財政確立検討委員会の答申(2004年10月)において、連合と構成組織の

新たな任務・役割分担を再確認しました。連合については、「労働運動の社会性をより一層高めていくためには、地方連合会・地域協議会を主体に、地域社会の要請に応え得る活動と体制の確立が不可欠であり、その具体化をはかる」と地方・地域組織の改革と運動構築の必要性を示しました。(連合改革実践計画)その上で、これまでの活動の大胆な見直しをし、5つの活動への絞り込みを行うこととしました。具体的には、①組織拡大の取り組み、②中小・地場組合に対する支援、③政策・制度実現の取り組み、④地域における社会参加活動、⑤政治活動の取り組みとし、直ちに実践に移すこととしました。

一方、地域協議会については、連合結成以降の労働運動は、産業構造の変化に伴う労働組合員の減少、多様な就業形態労働者の増加、組織率の低下などによる社会的影響力の低下と極めて困難な状況にありました。このような環境変化のもとで労働運動を再生するには、①組織拡大、②中小・地場・企業労働者、パート等非典型労働者へのアプローチとフォローアップの強化、③政策・制度要求の実現への取り組みが緊急かつ最重要課題と位置づけました。これらの課題は、“地域に根ざした顔の見える連合運動”を実践することで達成できる共通した課題であり、地域協議会に視点を当てた運動、体制、財政をいかに構築していくかが求められました。

この考え方に立ち、地域協議会の機能強化と基盤確立をはかるため、既存地協の再編統合を進めつつ、2005年10月に第1段階として、全国100地協を目標に「モデル地協」として立ち上げる

こととしました。その後、この「モデル地協」の実践状況や実績を検証しつつ、第2段階で新たに100地協、第3段階で更に100地協を目標に立ち上げ、全国300地協体制とすることを目標に取り組むことが確認されました。

地域協議会の活動の具体的改革の方向性についても言及しており、地域社会で求められているのは、地域住民としての組合員や市民の生活上の様々な悩みを解決していくこと、さらには住みやすい地域社会を創造するために勤労者の立場に立った政策提言を不断に行う「主体」と「拠点」である。地域協議会は、具体的機能を発揮するために地道な活動を実践し、地域社会で頼りにされる「地域に顔の見える」存在をめざすこととしました。

では、その具体的機能とは何か？

地域協議会が果たす具体的機能として、①政策提言機能、②NPO・ボランティア団体とのネットワーク機能、③4団体や協同組合などと連携した共済機能、④生涯組合員構想としての退職者の拠り所機能、⑤働く者の多岐にわたる生活相談機能、⑥働く人の街づくり機能、⑦労働相談や労使紛争解決などに取り組む交渉機能、⑧中小・地場・パート労働者などから日常的に頼りにされる中小労組支援機能、⑨中小・地場企業支援機能、⑩離職者・失業者の就職支援である職業紹介機能、と10の機能が掲げられました。これら多岐にわたる機能は、地域協議会の置かれている現状から直ちに実施できないこともあるものの、各々が優先順位を付けつつ取り組み、将来的に達成をめざしていくこととしました。

以降も地域に根ざした顔の見える労働運動を推進するため、「地方活動フォローアップ特別委員会(2008年)」「連合運動を支える財政基盤確立に向けて(2009年)」などの検討を経て、モデル地協の設定や地域協議会に専従役員・専従職員を配置した体制を確立すべく、連合会費の値上げを断行するなどし、2012年6月に、全国260のいわゆる新地協体制を本格的にスタートさせるに至りました。

新地域協議会の果たす具体的な機能としては、①政策提言機能、②政治活動機能、③生活相談機能、④組織拡大機能、⑤交渉機能、⑥中小労組支援機能、⑦中小・地場企業支援機能、⑧専門家やNPO・ボランティアとのネットワーク機能、⑨共済機能、⑩退職者の拠り所機能、⑪働く人の

街づくり機能、⑫就労支援機能、という12の機能を提起しました。2014年度の運動方針においては、地域協議会の活動基盤定着期間と定め、地域活動を円滑にスタートさせる観点から、まずは足元固めとして地域協議会構成組織の結集と活動への参加促進にむけ、①組織拡大機能、②中小労組支援機能、③交渉機能、④政策提言機能、⑤政治活動機能、の5項目を優先的に取り組む項目として定め運動を展開しております。

2014年以降は、地方ブロックごとに「地域協議会活動推進会議」を開催して地域に顔の見える運動と課題について意見交換を行い、2016年には全国地方連合会・地域協議会事務局長討論会を開催し、地協活動の重要性や取り組み事例と課題の共有化をはかりました。

この間の地協活動の取り組みの中で示された課題をみてみますと、運動面では、地域における地域協議会の役割、限られた資源での運動への限界性、都市部と地域での運動の異なりなど。体制面では、役員の選出の困難性、役職兼務による対応への不十分さなど。人材面では、特定の役員による運動の偏り、役員の担い手不足など。その他として、固定費支出の割合が大きく、地方連合会の財政を圧迫しており、地協維持が難しくなっているなどの声も挙げられています。

そのような中、2016～2017年度には、運動方針で「地域に根ざした顔の見える運動のさらなる深化」を掲げ、地方連合会・地域協議会が最大限に役割発揮できるよう、連合本部が環境整備を行うこととしました。その一環として、地域協議会の取り組みについて、いくつか紹介したいと思います。

### ①初の政策・制度要求で地域組合員の声を行政へ

～連合鳥取 東部地域協議会～

「子育て支援」という言葉をしきりに耳にしますが、東部地区では学童などの規則が統一されていません。男女共に安心して子どもを育てられる環境をつくってほしい!

これは、東部地協の構成組織組合員から寄せられた要望の一つです。共働き夫婦が多い鳥取県では、「子育て」と「雇用」は切実な問題となっています。

様々な問題に直面する組合員の課題解決に

向け、2015年11月、連合鳥取東部地協は鳥取市に対し、初めて「2016政策・制度に関わる要請書」を提出しました。要請書は、雇用・労働政策から教育政策、福祉・医療政策などの分野で合計27項目にも及びました。連合鳥取では、県に対して毎年要請書を提出していますが、東部地協として市町村へ要請書を提出したのは初めてのことでした。

東部地協に専従者が置かれたのが2011年。政策制度要求については、2012年に幹事会で取り組むことを決定したものの、当時は構成組織からの要望を纏めて要請書を提出するまでに至りませんでした。その時の取り組みをベースとして「2016政策・制度に関わる要請書」を取り纏めることができたのです。

要請への具体的対応は引き続き市と協議を行っていきますが、東部地協がめざす「地域に根ざした顔の見える運動」に、新たなページが刻まれました。

## ②地域の駆け込み寺「生活相談センター」

～連合沖縄 那覇・南部地域協議会～

沖縄は深刻な貧困問題を抱えています。全国一低い県民所得や全国一高い失業率、特に若年層の失業率や学卒未就学者の多さは他県に比べて際だっています。ひとり親世帯や生活保護世帯が多く、家庭の困窮が子供の困窮につながり、「貧困」は沖縄にとって切実な問題です。

那覇・南部地協の「生活相談センター那覇・南部」は、地域の駆け込み寺として知られ、日々様々な相談を受けています。地協では組合員に限らず地域生活者に対しても門戸を開いており、相談の中には離婚やサラ金などの相談なども寄せられます。弁護士や司法書士などの専門アドバイザーの力も借りつつ、昨年は約500件の労働相談や法律相談、カウンセリングなどを行いました。

生活相談センター那覇・南部は、沖縄県労福協が県の受託事業として運営する「グッジョブセンターおきなわ」ともお互いに密な連携をとりながら生活相談の解決に向けて取り組んでいます。那覇・南部地協は、地域生活者の「よろず屋」的存在として、相談に寄り添いながら運動を進めています。

『これから』の沖縄にとって、これらの草の根の地域運動が、生活者や労働者の問題解決につながることを期待します。

## ③県下初の公契約条例で、良質な公共サービスと地域の活性化を

～連合徳島 西部地域協議会～

徳島県内で初の公契約条例制定が実現されました。2015年9月に三好市公契約条例策定審議会が発足。5回の審議会が開催されました。

医療・介護、子育てなどの公共サービスの劣化によって社会不安が広まっていることを背景に、連合徳島では「良質な公共サービスの確立を求める徳島県連絡協議会」を立ち上げ、学習会やフォーラム、新聞での意見広告掲載などの周知活動を行ってきました。また、公契約条例の先進地である東京都多摩市で条例制定までの進め方などを学ぶなど、三好市の条例制定へ向けて準備を進めてきました。その後、審議会が発足。この間、西部地協が組合員へのアンケート調査を実施し、「値下げ競争が進むと安全対策コストが下がる。死亡事故が起きてからでは遅く、公正な価格で取り引きされるべき」「若者の居住を促し、高い報酬下限額を設定して欲しい」などの声を、パブリックコメントとして行政に意見反映してきました。

審議会では、経営側との意見の隔たりがあったものの、連合が審議会の労働側委員として、公契約のもとで働く人の雇用・労働条件を守り、地域住民がより良い公共サービスと安心な暮らしを手に入れるために、粘り強く審議に臨みました。引き続き、西部地協は、地域の労働環境改善に向け、県下の仲間とともに運動をすすめていきます。

各地域の特色を活かした様々な活動が展開されている中、連合は2019年に結成30周年の節目を迎えます。連合運動の新たな飛躍にむけた運動基盤を作っていくことを考えており、前期に組織委員会で様々な組織課題について検討いただいたものを受けまして、連合運動強化特別委員会で一定の結論を得る議論を進めています。具体的には、連合運動は、共通目標に向かって連合本部、構成組織、地方連合会が一体的に進めていますが、その運動資源(組織、財政、人材)の面でいうと限界があります。限られた運動資源をどのように有効かつ効率的にそして、持続性のある連合運動として次世代に引き継いでいくか、今までの運動を見直し、その中で重点化していくことは何か、選択と集中していくことは何かの議論を進めています。

# 連合地方組織の役割と活動の実態

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 研究員 前浦 穂高  
西村 純

## 1. はじめに

### 1.1 地方組織に求められる役割

日本労働組合総連合会(以下連合)の設立当初より、地方での労働運動のあり方に関する検討が実施されてきた。この30年間で、組織改革が実施されると共に、期待される役割の明確化が行われてきた。本稿では、そのような改革を経た連合の地方組織の現状について、実施したアンケート調査<sup>1</sup>の中からいくつかのトピックを取り上げて紹介すると共に、今後の連合における地域の労働運動の活性化に必要な事柄について考えてみたい。

アンケート調査の紹介の前に、地方連合会と地域協議会(以下地協)に求められている活動内容について簡単に確認しよう。表1は地方連合会について、表2は地協についてまとめたものである。

まず、地方連合会は、①組織拡大、②加盟企業別組合に対する支援、③地元都道府県自治体に対する政策要求、④地域における社会参加活動の推進、⑤政治活動の五つの事柄に取り組むことが期待されている。一方、地協に求められている活動は多岐に渡っている。地方連合会と同様

表1 地方連合会が取り組むべき事柄

取り組むべき事柄	活動内容
1.組織拡大	・組織化が難しい中小・地域の未組織企業の組織化 ・個人レベルでの組織化
2.加盟企業別組合に対する支援	・産業別労組の地方組織がない企業別組合の支援 ・中小零細・地場企業の企業別組合に対する支援
3.政策要求の実現	・都道府県レベルの自治体への政策要求の実施 ・政策要求にかかわる地協への指導
4.地域における社会参加活動の推進	・他の労働団体やNPO等との連携をはかりながら、地域における社会活動の実施
5.政治活動	・地方議員の確保・増大

出所:日本労働組合総連合会(2005)より筆者作成。

表2 地協が取り組むべき事柄

取り組むべき事柄	活動内容
1. 交渉	・労働相談や労使紛争解決機能の強化
2. 中小労組支援	・中小企業の単組に対する支援 ・パート労働者、雇用労働者以外の労働者への支援
3. 共済	・共助の推進 ・そのための他の労働団体と連携強化
4. 生活相談	・法律相談(交通事故示談/相続/離婚など) ・勤労者の多岐にわたる生活上の相談への対応(税務相談、介護や育児の相談、定年前のライフサポート相談、自宅リフォームなど)
5. 政策要求	・地元市町村行政に対する政策要求の実施 ・住民のニーズに沿った政策提言の立案
6. 働く人の街づくり	・住みやすい環境、街づくり
7. 中小企業支援	・地元中小企業に対する経営支援の実施
8. 退職者の拠り所	・定年退職後の人たちの労働運動への参加の促進 ・定年後の退職者が集まれるコミュニティの形成
9. 職業紹介	・離職者・失業者の就職支援 ・職業能力育成の支援
10. ネットワーク	・市民運動との連携強化 ・NPO、ボランティア団体とのネットワークの構築

出所:表1に同じ。

に企業別組合の支援や政策要求に加えて、労働相談、生活相談、街づくり、労働市場におけるマッチング機能なども同時に求められている。

以上から分かることは、連合本部は、地方連合会や地協に対して、組合員のための活動を実施するだけでなく、非組合員を含む勤労者全体を対象とする活動を求めていることが分かる。さらに、社会参加活動、生活相談、および街づくりといった事柄から、市民全体を対象とした運動の展開も求めていることが分かる。このように、地方連合会や地協は、組合員の経済的利益のみを追求する主体ではなく、広く勤労者や市民のための運動を展開していくことが期待されていると言える。

## 1.2 地方組織の役割分担

では、地方連合会と地協はそれぞれ何をすべきなのか。この点については、公式に明確な役割分担がなされているとは言い難い状況にある。では、当事者はどのように考えているのであろうか。この点について、連合と連合総合生活開発研究所の共同で実施したアンケート調査を利用して、見てみよう。

アンケート調査では、地協の諸活動について、地協自身がどのように考えているのかについて尋

ねている項目がある。具体的には、地協自身が、各活動について、「地協が中心となって取り組むべきだと考えている活動」と「地方連合会が中心となって取り組むべきだと考えている活動」をそれぞれ挙げてもらうようにした。図1は、その回答結果を利用して、「地方連合会が中心となって取り組むべき活動」と「地協が中心となって取り組むべき活動」の差を項目ごとに算出したものである。本稿では便宜的に「中心活動スコア」と定義した。この「中心活動スコア」がプラスの場合、「地協が中心となって取り組むべき活動」と回答した割合が、「地方連合会が中心となって取り組むべき活動」と回答した割合を上回っていることになる。よって、地協自身は、当該活動を実施していく上で中心となる組織は、地協であると考えていると推察することができる。逆にマイナスの場合、「地方連合会が中心となって取り組むべき活動」が「地協が中心となって取り組むべき活動」を上回ることであり、地協自身は、当該活動を地方連合会が中心となって取り組むべきだと考えていると推察することができる。

今、この結果を地協が考える地方連合会と地協の役割分担のバロメーターと見なし、2つの地方組織の役割分担について見てみると、地協が中

活動内容	地協の考える中心活動スコア
新規労組の結成や非正規労働者の組織化	-36.30%
中小労組支援	-5.69%
労働相談・労使紛争解決	-14.23%
非正規労働者対策	-37.37%
地元行政への政策提言	60.85%
選挙活動	25.98%
生活相談	9.96%
中小・地場企業支援	-10.32%
専門家(弁護士・社労士)、NPO・ボランティア団体とのネットワークの構築	-7.12%
共済機能(労金・全労済・労福協との連携)の推進	23.84%
退職者のより所の提供	12.10%
街づくり・地域おこし	22.42%
離職者・失業者への就職支援	-8.54%
街宣行動を通じた一般市民へのアピール	44.48%
地協専従後継者の育成	-21.71%
中小単組の役員に対する教育支援の充実	-13.17%
地域ミニマム運動などを通じた地域の賃金相場形成	-35.23%

出所:連合総合生活開発研究所編(2018)より。

図1 地方組織の役割分担

心となって取り組むべきだと考えている活動(つまり、プラスの値を示している活動)は、「地元行政への政策提言」、「選挙活動」、「生活相談」、「共済機能の推進」、「退職者のより所の提供」、「街づくり・地域おこし」、「街宣活動を通じた一般市民へのアピール」となる。一方で、地方連合会が中心となって取り組むべきだと考えている活動(つまり、マイナスの値を示している活動)は、組織化などを通じた組織拡大、地域ミニマムなどを通じた労働条件の向上、中小労組支援や中小単組役員の育成、離職者・失業者の就職支援などとなっている。

以上の結果から、円滑な労働条件の需給マッチング、労働市場における賃金の向上、そしてそれらの事柄に実際の交渉を通じて直接的に関与していく中小労組の組合員に対する支援・育成などの活動は、地方連合会が中心となって実施していくべきである、と地協自身は考えていることがうかがわれる。これに対し、地協は、労働市場のルールメイキングに対して直接的な行動をおこすというよりは、連合がそうした諸活動を実施していく上で助けとなるような活動を担っていくべきだ、と地協自身は考えていることがうかがわれる<sup>2</sup>。

## 2. 地方組織における諸活動

### 2.1 地方連合会

さて、前節で確認した通り、地域の相場形成に代表されるように、労働市場のルールメイキングにかかわる活動の実施において中心的な役割を担うべきだと考えられている組織は、地方連合会であった。そこで、本節では、地方連合会の取組について、地域の賃金相場に関わる事柄に注目して議論を進める。具体的には、①最低賃金と②地域ミニマム運動に関わる活動を取り上げる。いずれも連合加盟の組合員に加えて、地域の勤労者も対象に含む活動である。なお、以下で紹介する地方連合会のデータのサンプルサイズは、特に断らない限り47である。

#### ① 最低賃金

最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2つがある。前者は、地域の最低賃金であり、後者は特定地域内の特定の産業の最低賃金を指す。ここでは、地域別最低賃金に対する取組を取り上げる。

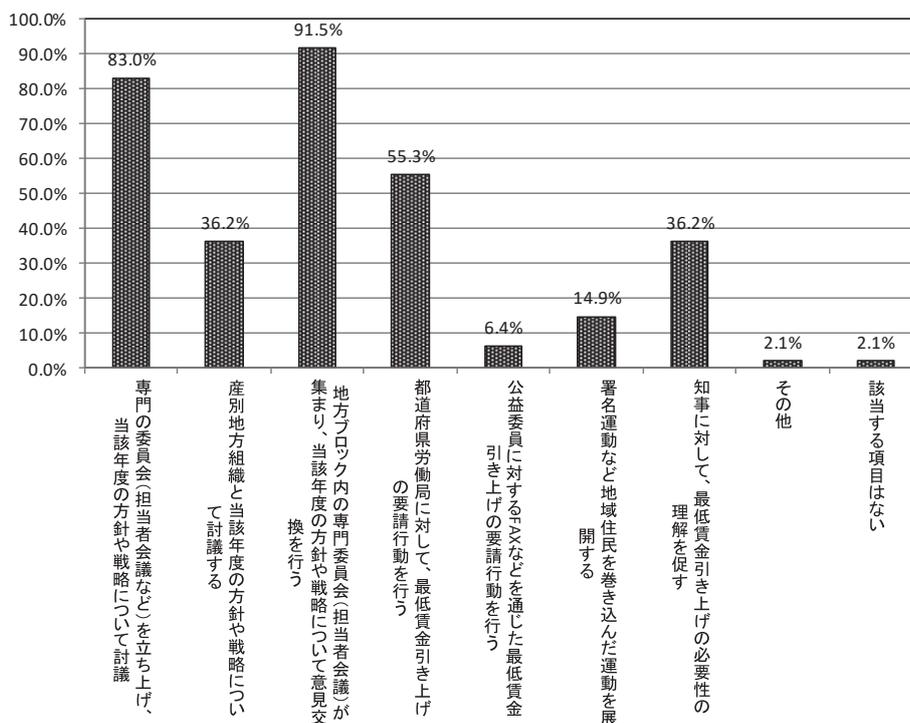
図2によると、審議前・審議中の活動では「地方ブロック内の専門委員会(担当者会議)が集まり、当該年度の方針や戦略について意見交換を行う」(91.5%)と「専門の委員会(担当者会議など)を

立ち上げ、当該年度の方針や戦略について討議」(83.0%)の2つの割合が高い。この段階の活動は、担当者会議などを開催し、当該年度の方針や戦略について話し合うことが多い<sup>3</sup>。

そのような形で決定された後にどのような活動を実施しているのであろうか。決定後の活動では、「ビラやティッシュなどを通じて、最低賃金に関する情報を直接提供する」(85.1%)、「最低賃金に関する情報をホームページなどで公表する」(83.0%)の割合が高い(図3)。このことから、決定過程での充実した討議によって決定された最低賃金について、非組合員を含む地域の勤労者や勤労者以外の地域住民に対して、最低賃金の情報を提供していることがうかがわれる。

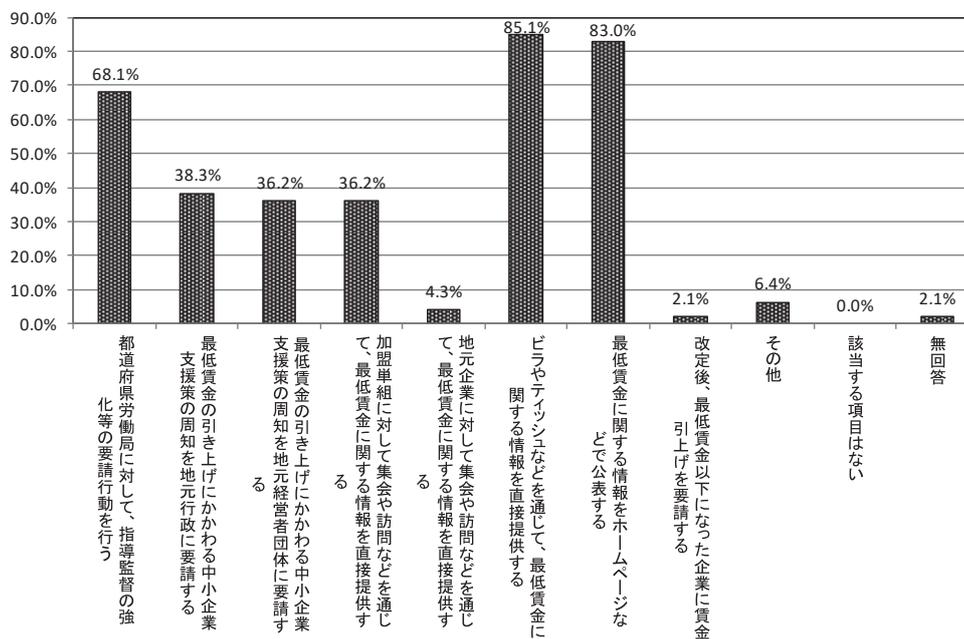
#### ② 地域ミニマム運動

地域ミニマム運動は、個別賃金データを収集し、標準的な労働者の賃金水準を示すことを目的に行われている活動である。この活動を通じて中小企業で働く労働者の賃金を上げ、地域の賃金格差を是正していくことが目指されている。さて、個別賃金データの収集方法について見ていくと、「地方連合会が全てのデータを収集した」は6.4%であり、程度の差こそあれ、地方連合会は産別地方



出所: 図1に同じ。 注: MAとは複数回答のことである。以下同じ。

図2 審議前・審議中の活動(MA)



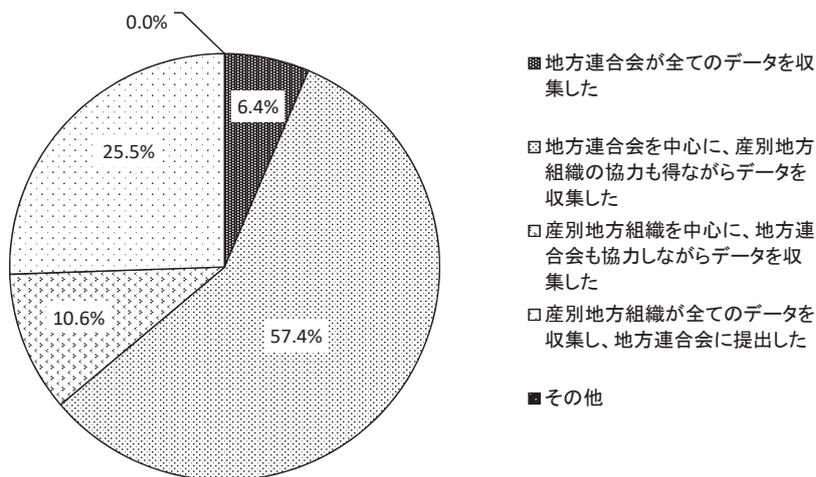
出所: 図1に同じ。

図3 決定後の活動(MA)

組織の協力を得てデータ収集を行っている(図4)。しかしながら、図には示していないが、地方連合会が産別地方組織に協力を依頼したものの、期待する協力が得られなかったのは33組織(78.7%)にのぼっている。このことから、多くの地方連合会が

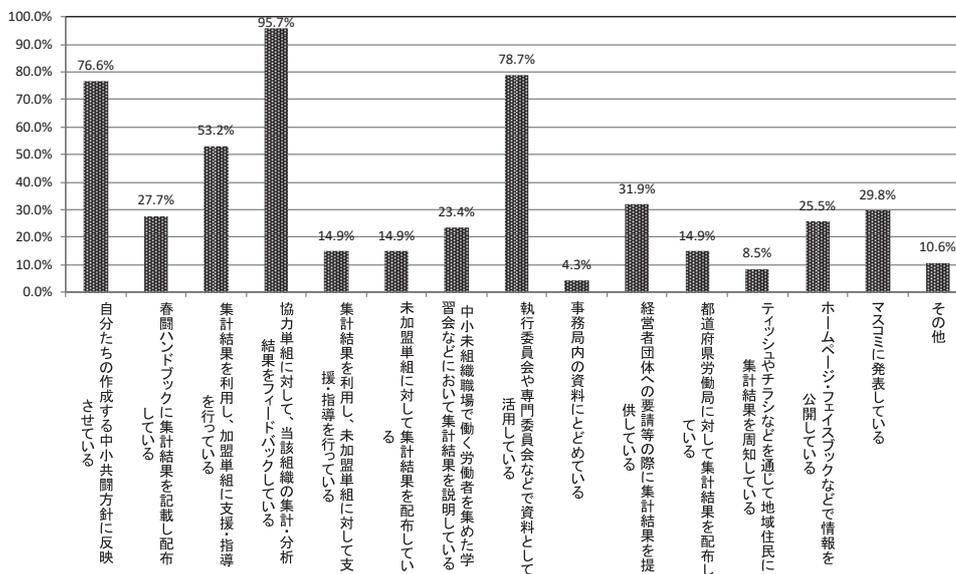
期待する個別賃金データを収集する上で、産別地方組織との連携が十分とれていないことがうかがわれる。

では、収集した個別賃金データの集計結果がどのように利用されているのであろうか。図5より、特に



出所: 図1に同じ。

図4 個別賃金データの収集方法



出所: 図1に同じ。

図5 個別賃金データの集計結果の活用方法 (MA)

割合が高いのは、「協力単組に対して、当該組織の集計・分析結果をフィードバックしている」(95.7%)、「執行委員会や専門委員会などで資料として活用している」(78.7%)、「自分たちの作成する中小共闘方針に反映させている」(76.6%)である。このことから、地方連合会内での活動において、利用が進んでいることがうかがわれる。一方、地域の労働者や地域住民への情報提供に該当する項目を見ると、「マスコミに発表している」(29.8%)、「ホームページ・フェイスブックなどで情報を公開している」(25.5%)、「ティッシュやチラシなどを通じて地域住民に集計結果を周知している」(8.5%)は3割に

満たない。このように、個別賃金データの集計結果の活用は組合組織内に留まる傾向にあり、組織外の労働者や地域住民への情報提供はそれほど進んでいないようである。

## 2.2 地協

地協では、レクリエーション・ボランティア活動における他団体との連携、広報活動、管轄エリアの組合組織への訪問の3つを取り上げる。図1で確認したスコアより、地協は、連合という組織を地域の組合員や地域住民に認知してもらう役割を担っていると考えられる。レクリエーション・ボランティア

活動、広報活動、組織訪問は、まさに地域の組合員や地域住民に対して連合という組織の存在を知ってもらい、その活動内容を理解してもらうきっかけとなる活動であると考えられる。また、広報活動や組織訪問は、地協活動への地元の組合や組合員の参加を促すために必要な地協と他の組合組織との間の相互理解を深めることにも寄与しよう。以上のような理由から、本稿では上で示した三つに注目している。なお、地協のサンプルサイズは、特に断らない限り281である。

### ① レクリエーション・ボランティア活動

図6は、ボランティアおよびレクリエーション活動において、地協は他団体とどの程度連携がとれているのかを示したものである。ボランティア活動を他団体と連携して実施している地協は202サンプル、レクリエーション活動を他団体と連携している地協は211サンプルとなっている。

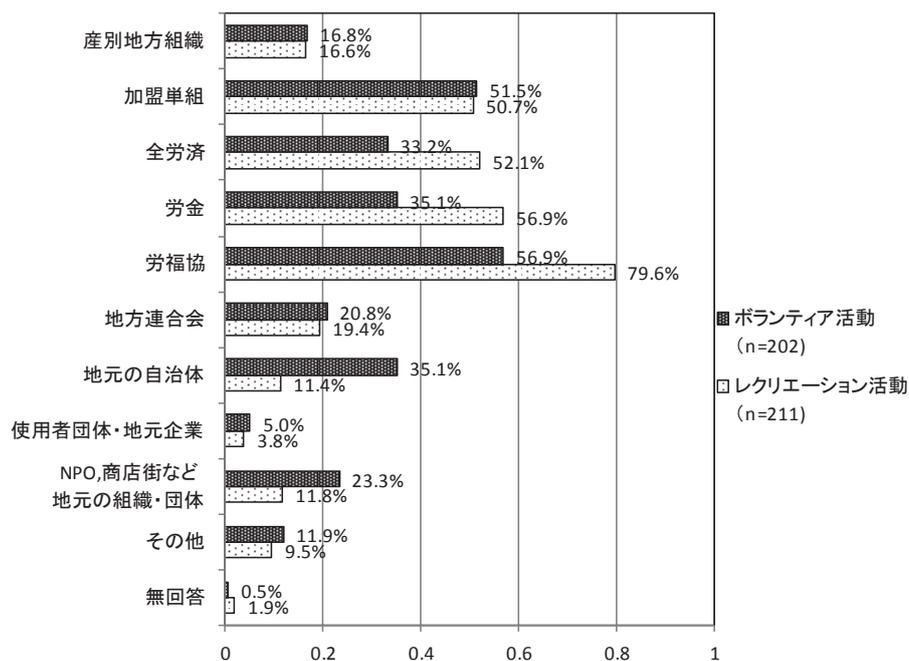
図6によると、いずれの活動においても、他団体と連携していると回答した地協のうち、5割以上が加盟単組や労福協と連携しつつボランティア活動やレクリエーション活動を実施している。他の組織と比べてみても、加盟単組と労福協は、ボランティア活動やレクリエーション活動の実施において、連

携をとる際の主たるアクターだと言える。一方で、産別地方組織とはそれほど連携がとられていない。ボランティア活動およびレクリエーション活動については、加盟単組と労福協との連携が進んでおり、活動を支えるマンパワーの供給源となっていることがうかがわれる。

### ② 広報活動

まず、広報活動について、地協が持っている情報通信ツールについて確認する。図7を見ると、「機関紙発行」(64.4%)がもっとも多く、ついで「ホームページ・ブログの活用」(30.6%)となる。メールマガジンは全く利用されておらず、SNSの活用も活発とは言えない。地協間の情報を手軽に共有したり、お互いがネット上で意見交換したりし合えるようなツールの活用が進んでいないことが、この点からうかがわれる。

次に、地協が発信している情報の内容を確認しておこう。図8は、情報発信を行っている地協240組織にその内容を尋ねたものである。情報発信内容の上位4つは、「総会(地協委員会を含む)の開催・内容報告」(89.2%)、「レクリエーションやボランティア活動の報告」(79.6%)、「メーデーの活動報告」(77.9%)、「選挙結果の報告」(64.6%)



出所: 図1に同じ。

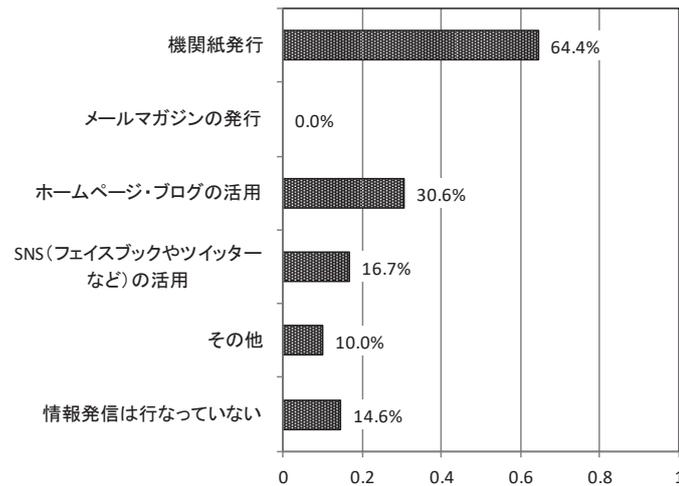
図6 レクリエーション・ボランティア活動毎の他団体との連携 (MA)

となっている。地協の活動で最初に取り上げたレクリエーション・ボランティア活動については、比較的多くの地協で発信されている。他方で、「幹事会の開催・内容報告」(33.3%)はやや低調であり、「専従役員の日常の活動報告」(13.8%)と「産別・加盟単組の現状や活動報告」(12.1%)については、多くの地協が発信しているとは言い難い状況となっている。

### ③ 管轄エリアの組合組織への訪問

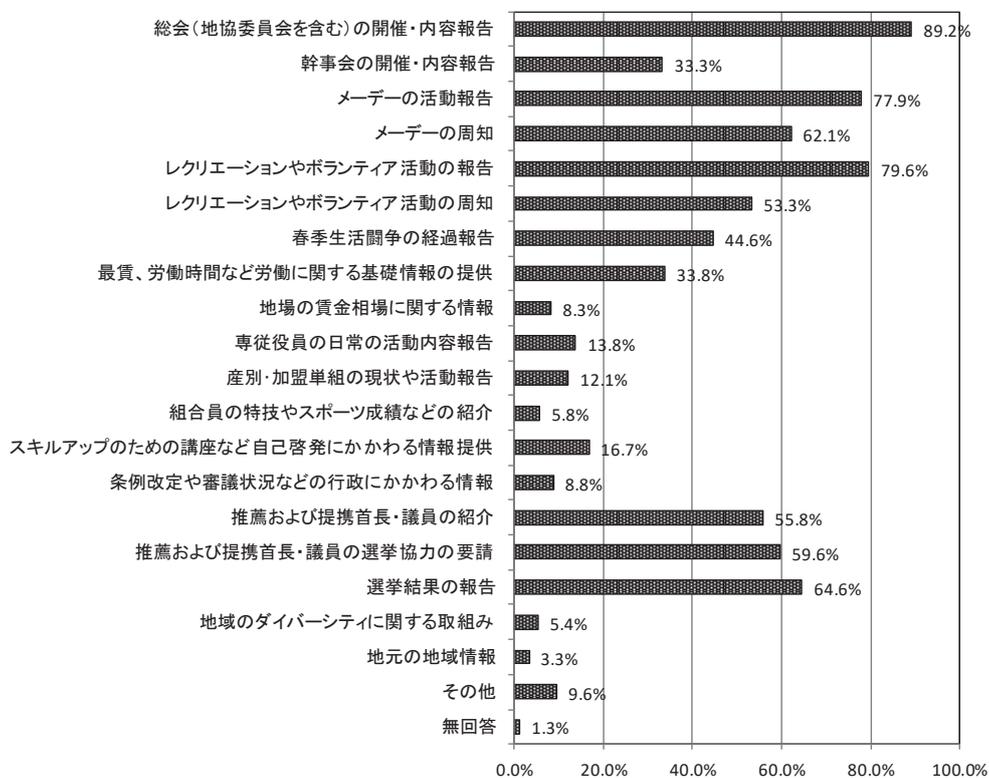
管轄エリアの組織訪問には、加盟単組への訪問と産別地方組織への訪問の2つがある。図9では、加盟単組・産別地方組織へ定期的に訪問しているかどうかを尋ねたものである。対象は、両方の組織もしくはどちらかの組織に訪問していると回答した190組織となっている。

加盟単組への訪問から見ると、加盟単組に全く



出所: 図1に同じ。

図7 地協が持っている情報通信ツール(MA) (n=240)



出所: 図1に同じ。

図8 発信している情報内容(MA) (n=240)

訪問していない地協は非常に少ないことがわかる。その一方で、産別地方組織については、いずれかの組織に訪問している地協190サンプルの約

5割が、訪問していないと回答している。このことから、地協は産別地方組織と比べると、加盟単組により積極的に訪問していることがうかがわれる。

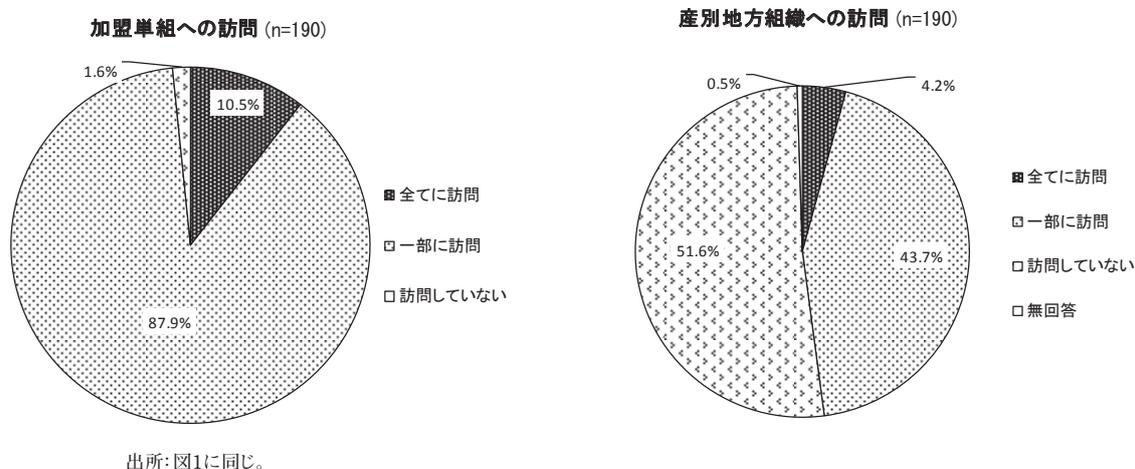


図9 加盟単組・産別地方組織への訪問状況

### 3. おわりに(現状と課題)

#### 3.1 本稿の内容

以上、本稿では連合の地方組織の活動実態について確認してきた。特に本稿では、地方組織の当事者の一つである地協が考える地方連合会と地協の役割分担に基づき、地方連合会については、勤労者の代表組織としての諸活動のうち、特に地域の賃金相場の形成にかかわる取組(最低賃金および地域ミニマム運動)の現状を、地協については他の組合組織や他の団体との連携の現状を中心に確認した。各々の地方組織について取組が進んでいるところもあれば進んでいないところもある。

まず、地方連合会における活動として、地域の相場形成にかかわる事柄について。最低賃金については、その水準の決定過程で地方連合会の中でその方針や折衝態度に関する討議が実施されていた。このように、最低賃金は、単に中央の指針に沿って自動的に決められるのではなく、地方連合会がその設定過程に深く関与している。そして、多くの地方連合会において、その結果を広く地域の勤労者に周知する取組が実施されてい

た。その一方で、地場の中小単組や中小企業で働く勤労者に向けて地域相場を知らせるための有効な取組であると考えられる地域ミニマムについては、そのデータ収集およびデータの活用において取組が進んでいない現状がうかがわれた。まず、賃金データの収集において他の組合組織(産別地方組織など)との連携がとれていないようである。

また、データの活用についても、協力した単組へのフィードバックや地方連合会内での活用は進んでいるものの、その情報をホームページやチラシなどを通じて広く地域の勤労者や住民に知らせていくような活動はあまり進んでない。直接的な比較はできないが、例えばスウェーデンの職員組合(UNIONEN)は、自身が収集した職種毎の賃金データをホームページ上で公表し、非組合員も含めた勤労者全員が自身の賃金の現状が相場に比べて高いのか、それとも低いのかについて、確認することができるようにしている(西村2017)。最低賃金の設定を通じた賃金の最低水準の底支えに加えて、多くの勤労者が地域の標準的な賃金水

準に近づくための取組の充実を進めていく必要があると思われる。もっとも、こうした地域における相場形成機能について、どのレベルの組合組織が主たる役割を担うのかについては議論のあるところだと思われる。この組合組織間の役割分担については、本稿の最後に改めて触れたい。

次に、地協における活動について。本稿では他組織や他団体との日常的な連携にかかわり、レクリエーション活動やボランティア活動を実施する際の他組織との連携の現状について紹介した。レクリエーション活動およびボランティア活動双方において、他の組織や団体と比べると、労福協や加盟単組との連携が進んでいる一方で、産別地方組織との連携はあまり進んでいないことがうかがわれた。

レクリエーション活動やボランティア活動は、広く地域住民に連合組織を知ってもらい良い機会になると思われる。これらの活動をより充実させるためには、地協のみならず、地協の諸活動に積極的に協力する連合傘下の組合組織を増やしていく必要があると思われる。そのためには、地協が情報発信や組織訪問を通じて、日頃から連合傘下の組合組織とかかわりを持つことが重要となろう。この点について、まず、情報発信活動では、機関誌の発行は7割弱の地協で実施されていた。一方、現状では、SNSを通じた双方向のコミュニケーションツールの活用は、進んでいるとは言い難い状況となっていた。

その発信内容について見てみると、機関誌において取り上げられている内容の上位は、総会（地協委員会も含む）、レクリエーション・ボランティア活動、メーデーといった活動の報告であった。一方、取り上げられない内容の上位は、幹事会での討議内容、専従役員の活動内容、産別組織や加盟単組の現状ならびに活動であった。このように、地協が主体となって実施する活動についての情報発信は進んでいる一方で、管轄エリア内にいるお互いの組織の現状を知ることができるような情報が発信されることは、それほど多くないようである。

管轄エリアの組合組織への訪問については、全体の7割弱（190/281）が実施しており、実施し

ている190組織の状況について見てみると、加盟単組については9割を超える地協が実施していた一方で、産別地方組織の訪問は5割弱であった。このように、加盟単組への訪問に比べると、産別地方組織への訪問は、実施されない傾向にあった。

### 3.2 提言

最後に本調査から得られた事柄より、連合の地域組織の活性化のための提言をいくつか行いたい。

#### ① 運動への参加者拡大に向けて（いかにして運動への積極的な参加者を増やすか？）

限られたリソースの中で運動を展開するためには、組織単体ではなく、複数の組織と連携を取りつつ運動を進めていく必要がある。連合傘下の他の組合組織との連携を深めていく、より具体的には、大会への出席や役員選挙への投票に加えて、地方連合会や地協の日常的な運動の展開においても連合傘下の組合組織との連携を深めていくことは、連合における地方の労働運動の活性化にとって重要な事柄であると思われる<sup>4</sup>。

そのためには、連合加盟の他の組合組織と日頃からコミュニケーションをとり、今以上に関係を密なものにしていく必要があろう。中村（2010）のいう「内側に顔が見えるようになる運動」の充実である。例えば、ネット上でのバーチャルな空間での活発な対話は、組織間のコミュニケーションの活性化に繋がるとと思われる。現状、地協において双方向のコミュニケーションツールであるSNSが積極的に活用されているとは言い難い。これらのツールのより積極的な活用を考えてみるのも良いのではないだろうか。加盟単組や産別地方組織への訪問も日常的なコミュニケーションの活性化に寄与すると考えられる。

以上のような活動は、組織拡大や地域ミニマム作成時のデータ提供量の増加など、目に見える結果に即座に繋がるわけではない。しかしながら、日々のコミュニケーションの活性化を通じた連携の強化は、組織拡大活動への参加や賃金データの提供など、連合の地方組織が展開する運動に対して、積極的に参加するアクターを増やすことに繋

がっていくと考えられる。

もっとも、例えば地協への調査結果を見ると、産別地方組織への訪問は、加盟単組に比べると、積極的に実施されているとは言い難かった。しかし、この点をもって、産別地方組織への訪問を増やせというのは早計であろう。その前に、各レベル間の組織の役割分担や連携関係についての共通理解が当事者の間でなされる必要があると思われる。

## ② 戦略レベルにおける整理(各レベルの組合組織の役割分担、ならびに連携関係の整理)

3.1でも触れたが、ナショナルレベル、産業レベル、企業レベルの各組合組織の役割分担を明確にする必要があると思われる。各レベルの労働組織が担うべき役割と注力する活動について、今一度整理してはどうだろうか。このことによって、連合の地方組織の役割や労働運動におけるコミットメントが明確になり、より充実した運動の展開に繋がっ

ていくと思われる。その上で、その役割を果たすために、どのレベルの労働組織と重点的に連携をとるかについて、検討してみてもどうだろうか。

組合組織にとって重要な組織拡大や中小企業における対等な労使関係の構築、地域の勤労者にとって重要な地域の賃金相場形成やその他の福利厚生の実現、さらには地域住民にとって重要なより良い街づくり、様々な役割が連合地方組織には求められている。これらの役割をすべて均等に担うべきなのか、それとも、濃淡をつけるべきなのか。また、他の連合加盟のどのレベルの組合組織との連携を強化しつつ、各テーマの実現に向けた運動を展開していくのか。そして、それらは全ての都道府県で共通すべきなのか、または、各地域の事情に合わせて地域ごとに注力するテーマに濃淡をつけるのか。運動を実行に移す前段階の作業として、戦略レベルにおいて、各組織の役割分担と組織間の連携関係を整理していく必要があるように思われる。

## 参考文献

Gall, G. and Fiorito, J. (2012). 'Union Commitment and Activism in Britain and the United States: Searching for Synthesis and Synergy for Renewal'. *British Journal of Industrial Relations*, 50(2), pp. 189-213.

中村圭介(2010)『地域を繋ぐ』教育文化協会。

西村 純(2017)「企業内の労使交渉を重視した労使関係—スウェーデンの賃金交渉を素材に」労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労使関係システム』労働政策研究・研修機構所収。

日本労働組合総連合会(2005)『第9回定期大会議案書』。

連合総合生活開発研究所編(2018)『地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究報告書』。

### 脚注

- 1 本稿で紹介しているデータは、連合と連合総合生活開発研究所の共同で設置した「地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会」(主査:中村圭介法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授)が実施した「地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査」で得られたものである。調査方法は郵送法で、回収率は100%である。調査概要の詳細やアンケート調査に基づいた分析は、連合総合生活開発研究所編(2018)を参照されたい。
- 2 紙幅の関係でデータを示していないが、図1と同様に、地方連合会が考える「地方連合会が中心となって取り組むべき活動」と「地協が中心となって取り組むべき活動」の差を項目毎に算出したところ、一部の項目を除き、ほぼ同様の結果が得られた。連合総合生活開発研究所編(2018)p.198による。
- 3 地方連合会内に最低賃金を扱う常設の担当者会議を設置している組織は33組織(全組織の70.7%)である。そのうち29組織は、審議期間中に地方連合会以外の労働側委員と当該年度の方針や戦略について話し合っている。
- 4 例えば、Gall and Fiorito(2012)は、大会の参加や役員に留まる者を(運動への)消極的な参加者、組織拡大活動などの日々の組合活動にも参加する者を(運動への)積極的な参加者とし、両者を分けている。

# 明日の組合政治活動のために(その二十二)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹

さて今回は、政治分野の男女共同参画について考えたい。

連合は今年の5月16日に、相原事務局長名で「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」の成立に関する談話を発表した。それは以下の通りである。

## 1. 政治分野における女性の参画推進に向けた法整備の大きな一歩

5月16日、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」が、参議院本会議において全会一致で可決・成立した。2016年の第190通常国会に野党4党の法案が提出されて以降、2017年の第193通常国会には与野党で一本化された法案が改めて提出されたが、審議が進まず、早期成立が望まれていた。国会が混乱する中であって、与野党が熟議の上、女性の参画の重要性を共通認識したものと理解し、政治分野における男女均等に向けた大きな一歩となる法整備がはかられたことを評価する。また、今回の動きが、政治分野に限らず、あらゆる分野における女性の参画推進につながることを期待したい。

## 2. 国・地方選挙における男女の候補者数の均等をめざす

主な内容は、国や地方議会の選挙において、男女の候補者数ができる限り均等となることをめざすこと、男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにすること、家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにすることを基本原則として定めるものであり、政治分野における女性参画を後押しするものと期待できる。その上で、国には必要な施策を策定することや、政党その他の政治団体には、自主的な取り組みとして目標値を設定することが努力義務として定められた。また国は必要があると認める時は、必要な法制上または財政上の措置を講ずる旨も規定された。これらの実効性を高めるため、進捗状況のモニタリング等を通じて関係者の努力を求めていく。

## 3. 理念法にとどまることなくクオータ制に向けた追加の法整備が必要

現在の国政における女性議員の比率は、衆議院においては10.1%、参議院においては20.7%であり、第4次男女共同参画基本計画の2020年

の達成目標である30%には遠く及んでいない。また、世界経済フォーラムが発表しているジェンダー・ギャップ指数において、わが国は144カ国中114位と主要先進国中最下位であり、特に政治分野では123位と大きく立ち後れている。本法律は理念法にとどまっており、今後は、政治分野における女性の参画をより積極的に推進するため、クォータ制（割当制）の導入へ向けたさらなる議論と追加の法整備が必要である。

#### 4. 連合は「男女平等参画社会」の実現を追求する

連合は、「政策・制度 要求と提言」において、女性の政治への積極的参画に向けて、政党による女性議員の発掘・育成を支援し、議員の仕事と家庭の両立を支援する環境整備を求めてきた。引き続き、あらゆる分野における真の男女平等参画社会の実現に向けて取り組みを進めていく。

以上のように、この内容は現下の日本の状況ではもっともなことである。ただ、筆者は、ならば連合はこの談話の内容を実現するために、まずは自ら行動したらどうかと思った。

地方連合、連合地協はいま来春の統一地方選挙の準備に向けて忙しい。また構成産別は来夏の参議院選挙のために大わらわだ。もっともその頭痛の種は、もっぱら組織内や支援候補の所属政党の選択の問題であり、男女共同参画の実現ではない。

けれどもやはり先の談話を発表するならば、そういうわけにはいきまい。実際前回参議院選挙での連合構成産別の候補は、男女共同参画時代のものではなかったことは明らかだ。すでに候補者が決まった組

織もあり、次回参議院選挙は難しいとしても、次々回は女性候補優先でいくべきだろう。次回統一地方選は組織内は難しいとしても支援候補は女性優先。

ことは統一地方選においても同様だ。次々回は組織内候補を含めて女性優先で行くべしとして、次回の推薦候補は女性優先としてはどうだろう。

以前からこの連載で主張しているように、連合は女性の利益団体になるべきだ。それは女性のためだけでなく、労組や連合の存在価値と生き残りのためにもそうすべきだと考える。というのも働く女性の利益団体はこれまでなかったからだ。

働き方改革を例にだすまでもなく、働く女性の問題は働く男性の問題であり、職場や家庭、そして地域に関わることでもある。そしてこの国のこれからの政治経済、社会文化を持続可能にする上で鍵を握るのは女性であることも明らかだ。

確かにこれは男社会である労組にとって容易なことではない。だがかつて地方の日本的男社会を代表した早稲田が、いまや日本で最大の女子大（女子学生の数）になり、日本で最大の留学派遣と受け入れを行っていて、その多数が女性であり、「早稲女」こそが早稲田の将来を担うと考えられていることを考えると、それほどとっぴで無茶な話と思えない。





## 「チェーンストア労働組合列伝」—— 第 11 回

### — 高崎満と全西友労働組合(上) —

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

#### 1. はじめに

シリーズ第6話は、前回の全ユニー労組と同じ時期に結成された全西友労組のケースを取り上げよう。キーパーソンとして、労組の結成に尽力し初期活動に深く関与した高崎満に登場してもらおう。

1940年に西武鉄道の前身武蔵野鉄道が菊屋デパートを買収して設立した武蔵野デパートが、1949年に西武百貨店へ改称した。1954年、西武百貨店に入社した堤清二は1955年に取締役店長に就任し、積極的な改革で成長軌道に乗せた。また、1956年にはスーパー部門を独立させて西武ストアを設立した。

当初の西武ストアは西武グループの不動産事業や観光事業に付随するサービスを引き受けることを優先した赤字会社であり、チェーンストア志向はみられなかった。しかし1963年に転機が訪れる。経営不振で撤退させた西武百貨店ロサンゼルス店の巨額の損失と、池袋店の火災死亡事故の損害賠償で経営危機に瀕したのである。この多重危機で多額の借入金の処理に追われた堤清二の窮余の一策が本格的なチェーンストアへの進出であった。百貨店の経営者がその存在を脅かすチェーンストアを経営する、究極の「自己矛盾」といえる決断と行動であった。

こうして堤清二は、1963年に東京都中野区江

古田で改めて西友ストアを発足させ、西武ストアの赤字店舗を清算した後の10店舗を引き継ぐとともに、上野光平を支配人に据えた。百貨店とは完全に決別したセルフ販売実験店の高田馬場店の運営を経て、SSDDS(セルフサービス・ディスカウント・デパートメントストア)の業態開発と展開に努力した結果、西友ストアは急拡大しはじめ、「西のダイエー、東の西友」と呼ばれるほどになった。西友ストアの労働者が組合を結成するのは、設立5年にして従業員数3000人を超えた1968年である。

#### 2. 全西友労組の結成

1968年、総評系のオルグが西友ストアで組織化の動きをみせはじめた。それを察知した会社側は、やや動揺したものの特段の対策をとるわけではなかった。他方で西友ストアの社内では創業期の膨大な仕事量をこなし、大晦日も新年まで働く若年労働者の不満が極度に高まり、労働条件の改善を求めるグループができつつあった。だが労組の結成までは至らない。どこからか西武百貨店で労組をつくった労組肯定論者の堤清二の嘆きといらだちが聞こえてきたところで、決心を固めた若者の1人が高崎満であった。

高崎満は、1943年に満州で生まれ、満州での幼少時期や父親の縁故疎開で和歌山にいた一

時期を除くと、主に東京都の世田谷区や中野区で育った。明治大学政経学部に進学し、在学中に林周二『流通革命論』を読んで触発された。百貨店を頂点とする日本の複雑な流通構造が「流通革命」によって解決される姿に心を躍らせ、また堤清二の優れた感性に共鳴して1968年に西友ストアーに入社した。人事部に配属され、本部の各部署を回ってみると、出店ラッシュで大量採用がはじまったところで、狭い部屋の中は入りきれないほどの労働者が忙しく働く熱気で銭湯のようであった。

組合の結成を決意した高崎満は、同期入社の仲間を引き込もうとしたが難航した。「いまこそ組合結成のチャンスだ。会社がマッチを用意しているようなものだ。マッチをすろう。」とめげずに勧誘を続け、まず同世代の村上満勇や富沢司郎が賛同し、人望の厚い佐藤孝信と石曾根貞一郎の勧誘に成功した。高崎満を加えたこの5人が初代から第5代の委員長に着任する。1961年の第一期採用以来の同僚を加えたところで、各店舗の有望な若手リーダー候補が集まる「職場改善委員会」を舞台にして動き出した。

この委員会で話し合いを重ねた結果、組合が必要との意見を集約する形で、佐藤孝信を委員長とする結成準備委員会が設置された。準備委員会で組合結成を決定すると、加入届を集めはじめた。1968年9月、日本青年会館で開催した総会で西友ストアー従業員組合(西友ストアー従組)の結成と佐藤孝信の委員長就任を決定し、1週間後に江古田の本社の屋上で委員長の任命により役員を決めた。この西友ストアー従組は、1969年3月に西友ストアー労働組合(西友ストアー労組)となり、1969年11月からは西友ストアーのみならず関連会社の労働者に組合員範囲を拡大した全西友労働組合(全西友労組)に移行した。

高崎満は、西友ストアー従組の専従事務局長に就任した。当初書記長ではなく事務局長としたのは、総評でも同盟でもない、政治も思想も中立で純粋に組合員のための組合にするとの態度の

表明であった。全西友労組になって以降も中立主義を貫くことになるが、原点は西友ストアー従組結成時にある。西友ストアー従組の結成や以後の運営では、西武百貨店労組からの助力はなく、労組の運営や会社に対する姿勢などで共感を覚えていた伊勢丹労組執行部や丸井労組委員長の坂田貞夫から惜しみない支援を受けた。

また、全西友労組は全ユニー労組とほぼ同時期に全国チェーン労協に加盟した。すなわち、全西友労組は、全ほていや社組と同じく1969年5月の第8回会議でオブザーバー加盟を果たし、1970年2月の第10回会議で正式に加盟した。ちなみに、全国チェーン労協の第8回会議開催当日には、別室に全西友労組から高崎満や村上満勇ら、全ほていや社組から若林稔や山田邦紀ら両組合の幹部役員が集まって座談会を開催している。後々まで続く全西友労組と全ユニー労組の固い結束を暗示するイベントであった。

### 3. 残業代未払い問題

全西友労組の初期活動のうち特徴ある活動を紹介しよう。まず、西友ストアー従組が結成されて間もない1968年11月に、社会党参議院議員の大森創造が国会で西友ストアーの時間外手当の未払いを取り上げて批判した。すなわち、労働基準法違反をもっと取り締まれ、という趣旨であるかのような質問であった。しかし、実際には西友ストアーでは30分以内の残業代が支払われていない、と責任を追及するなど、完全に西友ストアーを狙い撃ちにした。

大森創造は、西友ストアーのルールでは開店前、開店後の30分が不払いになる点を指摘し、次々に実在の労働者のタイムカード上の残業時間と実際の支払い時間を差し引いた不払い時間数を明らかにした。後に高崎満が調査した結果、特定の店舗の組合員のタイムカードが流出していることが発覚した。

大森創造は、不払い賃金の平均値を算出して

人数を乗じ、合計年間1億4400万円の不払いであること、さらに開業後からの年数を掛けたら巨額になる点を追求した結果、労働基準局長が調査に乗り出すことを約束した。数日後、労働省、東京労働局、中野労働基準監督署が共同で西友ストア本部と18店舗のタイムカード記録を洗い直し、中間報告では不払いは約3000万円とされた。

そこで、西友ストア従組は調査結果の最終金額の入手と団交を申し入れ、支給についての交渉を開始し、1969年3月、約1億円の現金支給、時間外手当の5分単位算出への改定などで決着した。なお、この労使交渉の間に総評系労組による組合員への接近や社員寮では会社の不払い批判の大量のビラまきなどが発生した。だが高崎満は、一切の外部勢力を拒んで終始西友ストア労使の交渉による解決姿勢を崩さず、西友ストア従組の組合員たちの信頼を集めた。

#### 4. 職業病対策

全西友労組は業界で最も熱心に職業病対策に取り組んだ労組として知られているため、特徴ある初期活動の2つ目として取り上げよう。

全西友労組は結成直後からチェッカーの過重な労働負担を懸念して人員増を要求してきた。1970年、女子部が実施した調査によってチェッカーの約1割が腱鞘炎に類似する症状を経験している事実が明らかになると、会社側に腱鞘炎の兆候を指摘し、適切な措置を求めるなど積極的な労使交渉を開始した。ところが、会社側の対応が遅々として不十分である間に次々に腱鞘炎が発生して重大な問題になり始めたため、「腱鞘炎対策特別委員会」を設置し、再度の調査を実施して会社側の責任を追及することとなった。また、類似症状が発生した場合に直ちに医療と人事の両面に対応するよう申し入れた結果、会社側は店長およびフロア長、組合側は店内議長(店舗内の労組役員)を窓口とする体制をとった。

全西友労組はチェッカー改善活動を中断するこ

となく、職業病であるにも関わらず対応が遅れただけでなく抜本的対策を出さない会社側の態度を非難した。また、早急な具体案が不可欠であるとして「チェッカー業務改善要求案」を決定した。これにより、昼食後に2回の20分休憩、午後の連続打刻時間は2時間まで、必要な人員の確保、類似症状がみられる労働者の認識と周囲の理解に関する指導、1年間に2回の定期的健康診断、適正検査の実施、対策プロジェクトチームの設置などのチェッカー対策が確認された。

これを受けて会社側は、「チェッカー改善委員会」を設置するとともに、全店長に対して、昼食時間は45分～60分と幅を持たせて3交替で消化する、休憩時間は1回20分として6交替で2回実施する、など新たな休憩時間に関する指示文書を出した。

ところが、全西友労組の調査によって、会社側の指示にも関わらず、大半の店舗で休憩時間の確保と打刻時間の削減が実施されていないことが発覚すると、猛烈な抗議活動に入った。1972年2月28日の団体交渉では会社側の腱鞘炎に対する甘すぎる認識を問題にして、労使合同の委員会の設置を求めるとともに、団交に至らなければ進展しない会社の取り組み態度を徹底的に非難した。以後、全西友労組は1970年代を通じて、腱鞘炎調査の実施、職業病意識の向上、未然防止対策、相談窓口の設置、補償条件の整備などに精力的に取り組み、常にチェーンストア業界労組の先頭を走っていた。

執筆者の本田一成氏が、本連載に関連する新著『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)を発行しました。割引注文書は、office.orgorg@gmail.com まで。

# 論壇ナビ 2018

## 第6回：相次ぐ行政の不祥事

明治学院大学 経済学部 教授  
齋藤 隆志

行政の不祥事が立て続けに発生し、連日報道されている。森友学園問題では財務省が決済文書の改ざんを認め、国税庁長官が辞任した。関連して、近畿財務局の職員が自殺するという痛ましい事件も起きている。この問題のさなか、同省のトップである事務次官は、自らのセクハラ疑惑で辞職に追い込まれた。防衛省は「存在しない」と主張していた日報が次々と見つかり、文書管理へのずさんな対応が暴露されることとなった。厚生労働省は裁量労働制に関する調査データの不適切な扱いにより、このデータに基づいて作成された働き方改革法案から裁量労働制の拡大に関する法案を除外する事態に陥った。これらは国民の行政に対する不信を招いているが、その背景にはどのような問題があるのか。

### 公文書の管理をめぐって

一連の不祥事で大きく取り上げられたのは、公文書の改ざんや隠蔽といった問題であった。なぜ、公文書は粗雑に扱われてしまったのか。山室信一（京都大学名誉教授）「**公文書重視 理念どこに**」（『朝日新聞』5月24日朝刊）は、その理由は国会議員も国民もその管理に無関心であったからだと指摘する。そもそも公文書館は、公務で作成された文書群を整理・保存する技術を要する専門的な機関だが、国立公文書館の設立は1971年と遅く、「公文書等の管理に関する法律」の施行は2011年でごく最近のことである。こうした関心の低さ、動きの鈍さは、国会議員が立法のプロとして活動してこなかったためであり、自ら法律を立案しようとするれば、先例や立法事実を知るために公文書管理の重要性を理解できたはずだというのである。そして、「健全な民主主義の根幹を支える国民共有の知的財産」であるはずの公文書管理の重要性を国会や国民が認識することが必要だと説く。また、瀬畑源（長野県短大准教授）「**内部告発の保護が重要**」（『朝日新聞』5月15日朝刊）は、国民と官僚の間に公文書に書くことについて認識のズレがあると指摘した上で、その理由として官僚にとっては結果が重要なので途中経過を捨ててしまうこと、日本の官僚は大部屋で働いており文章のやりとりではなく口頭で物事が決まっていくことを挙げている。それでも一連の不祥事で公文書管理法への理解度が深まり、「文書がないのは違法」と言えるようになったが、法律が機能できるように担保する仕組みがまだないことが問題だという。罰則で締め付けると官僚は文章を作らない方向に向かうので、まずは内部告発者の保護を先行させること、さらに情報公開法について個人情報の扱いなどの規定を緩める方向で見直し、請求される前に出せるものは出すという仕組みにしておくことが必要だと指摘する。

### 官邸の力は強すぎるのか

不祥事の背景に、強大な権力を持つ官邸への「付度」を挙げる報道が多い。昨年度の流行語大賞にもなったぐらいである。しかし、実は官僚は官邸に付度などしていないと主張するのが吉松崇（経済金融アナリスト）「**財務省セクハラ事件で露呈した『官邸の無力』**」（『WebRONZA』5月14日）である。福田前次官の「セクハラ事件」について、財務省は更迭を求める安倍首相に抵抗したが、これは事務次官が財務省という組織を自己防衛のために使ったということであり、首相には人事権がなかったということであるというのだ。また、上久保誠人（立命館大学教授）「**首相の権限を強化することが政治の不祥事撲滅につながる理由**」（『ダイヤモンド・オンライン』5月22日）は、90年第以降の政治行政改革で首相の権力は強まったものの、権限が十分に整備されていないことが、官邸の混乱を引き起こしているという認識を示している。具体的には、日本は首相に政策課題の解決にあたって「省庁の設置、分割、統廃合の権限」が与えられておらず、また官僚が省庁別採用・年功序列・終身雇用の日本型雇用システムで働いているため、行政組織の防衛が重要視されてしまうという弊害が生じてしまうということである。そこで、首相に政策課題に合った新しい省庁を柔軟に作れるような権限を与えて、内閣府に集中する案件を分散させるという解決案が提案される。同時に、日本型雇用システムも見直す必要が発生するだろう。竹中治堅（政策研究大学院大学教授）「**議院内閣制の変容と『付度』**」（『中央公論』6月号）は首相への権力集中は過剰ではなく、むしろ内閣が迅速かつ効率的に政策を立案・実現できるようになったとし、メリットが大きいという見方をしている。ただ、両学園の問題のような弊害に対応するための対応策として、公務員人事に対する政治家の介入を減らすべきであり、また、内閣府の特区方式の規制緩和の廃止、もしくは他省庁への移管を行うべきだとしている。さらに、首相の国会に対する説明責任をより強く担保し、政策立案過程の透明化に努めるべきだと主張している。

### 官僚の「劣化」

一連の不祥事の原因として、官僚の劣化を挙げる論考も目立った。とはいえ、その原因は必ずしも官僚自身に帰せられるものではないという。曾我謙悟（京都大学大学院教授）「**内閣人事局は何を変えたのか**」（『中央公論』6月号）は数量分析の結果、政治の側は集票の必要性から広く薄い関心と利益を抱え、悪くいえばつまみ食いの政策形成への関与をそれぞれ行う一方、官僚側の側は既存の省庁を残しつつ内閣官房に人材を送り込んで制度化の制度の高い分野と新規性の高い分野双方の政策形成に対応している、という姿を浮き彫りにした。こうした二正面作戦が組織の体力を奪い、専門性と長期的視野に立脚した政策の立案を難しくしているのであり、官僚劣化の原因は政治と官僚との複合物なのだと読み解いている。松井孝治（慶應義塾大学教授）・牧原出（東京大学教授）・清水真人（日本経済新聞社編集委員）による鼎談「**官を酷使する『政治主導』の歪み**」（『中央公論』6月号）で、牧原は人材の抜擢が官僚組織を壊していると指摘している。行政は継続性の中で動いており、抜擢された人は官邸に忠誠を誓うあまり各省の継続性を壊しつつあり、またそのような恣意的な人事により、現場のノンキャリアに負荷がかかり、キャリアとの乖離が進んでいると憂慮している。このような冷えた関係を修復するためには、政治が責任を行政になすりつけず、政治に対する信頼を回復し、行政が安定・着実に業務を遂行できるようにすべきだという。

90年代半ばから続く政治・行政改革は政と官の関係を大きく変えてきたが、今回の一連の不祥事をきっかけに、その効果を検証し、より良いものに修正していくきっかけとしてほしい。

齋藤隆志（さいとう・たかし 企業経済学、労働経済学）

# 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3回は省略した。

第4回 2015年8月20日

生活関連の企業制度施策設問項目について  
大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)  
三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第5回 2015年8月25日

カフェテリア項目設計、および全体のストーリーについて  
古川 秀夫 氏(龍谷大学国際文化学部 教授)  
井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

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(近畿大学経営学部 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

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)

第4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5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)

## 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)

## 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)”に對置する、“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面向勝負で挑む～」

井上 信治氏(島津労働組合 副組合長)

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)

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)

「『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8回をもって、本研究プロジェクトは終了した。

## Information

### 第53期 総会・記念講演・運動会(労働調査運動交流会)を開催

2018年6月27日、国際経済労働研究所の第53期総会・記念講演・運動会(労働調査運動交流会)を開催しました。

総会は、2017年度の事業報告を行い、質疑応答も活発に行われました。

記念講演は、「高齢者を支える移動スーパーの役割」と題し、住友達也氏(株式会社とくし丸 代表取締役)にご講演いただきました。

4回目を迎えた運動会は、約70名が参加し、大変盛り上がりしました。特別企画は「社会関与を考える」というテーマで行い、社会関与の高い労組(パナソニック ホームズ労働組合、味の素労働組合)の事例発表やポスター掲示も好評でした。これらの内容は、研究所ウェブサイト(<http://iewri.or.jp>)や機関誌で紹介予定です。



運動会の様子。積極的に交流や情報交換が行われました。

### 編集後記

本号の特集では、「地方連合会、地域協議会」という、地域における労働運動にスポットを当てることができました。過去5年ほどの本誌特集を見返しても、地域の労働運動を正面から取り上げたことはなく、今回実現することができ、大変嬉しく思っています。これからの取り組みにも注目していきたいと思えます。(S)

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)	総実勞 働時間 (全産業)	消費者物価指数 C.P.I		全国勤勞者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 勞働者	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
2014	5,595	285	2,238	1.11	316,567	95.5	145.1	99.3	99.2	521,589	412,133
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
2017.1	5,793	197	2,592	1.51	269,790	86.1	133.8	99.5	100.0	441,064	387,718
2	5,754	188	2,725	1.53	262,840	84.0	142.2	99.4	99.8	484,038	379,589
3	5,728	188	2,807	1.49	278,677	88.9	144.7	99.5	99.9	445,607	419,659
4	5,757	197	2,677	1.38	275,224	87.5	148.0	99.9	100.3	472,047	417,699
5	5,796	210	2,615	1.36	269,968	85.6	139.6	100.1	100.4	421,497	428,572
6	5,848	192	2,632	1.41	433,043	137.6	149.1	99.9	100.2	735,477	438,138
7	5,839	191	2,617	1.47	370,823	118.1	145.9	99.7	100.1	598,042	425,982
8	5,840	189	2,661	1.51	273,886	87.0	139.2	100.1	100.3	485,099	385,540
9	5,866	190	2,720	1.54	267,248	84.6	144.0	100.1	100.5	437,497	374,182
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
前月比(%)	-0.1	4.4	2.1	5.7	-2.7	-2.7	3.9	-0.3	0.0	14.4	-6.6
前年同月比(%)	2.1	-11.7	4.2	9.8	1.0	-0.8	-2.3	1.1	1.5	4.5	-1.7
資料出所	総務省 労働力調査		厚生労働省				総務省		総務省 家計調査		
			職業安定業務統計	毎月勤労統計調査							

年 月	生産 指数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計		
	10=100	10=100	10=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸 出	輸 入	差 引
2014	98.9	109.3	101.4	97,805	1,578,546	130,791	9,731	73,093,028	85,909,113	-12,816,085
2015	97.4	115.0	94.8	101,838	1,480,592	129,604	9,543	75,613,929	78,405,536	-27,916,069
2016	97.6	114.2	97.6	103,098	1,250,003	133,012	8,446	70,035,770	66,041,974	3,993,796
2017.1	98.5	111.6	98.3	8,379	103,744	11,071	605	5,422,001	6,513,875	-1,091,874
2	101.7	111.3	101.4	8,505	111,218	10,339	688	6,347,483	5,536,352	811,131
3	99.8	111.5	99.8	8,623	142,698	9,782	786	7,229,637	6,619,342	610,295
4	103.8	114.7	104.1	8,359	133,701	11,874	680	6,329,427	5,850,260	479,167
5	100.1	112.5	99.8	8,055	129,887	11,219	802	5,851,174	6,057,589	-206,415
6	102.3	110.4	101.9	7,900	142,967	12,357	706	6,608,422	6,166,997	441,425
7	101.5	113.3	100.1	8,533	133,536	11,571	714	6,495,231	6,073,239	421,992
8	103.5	108.6	103.4	8,824	133,536	11,473	639	6,278,566	6,169,075	109,491
9	102.5	110.3	101.8	8,105	149,088	11,651	679	6,811,071	6,147,088	663,983
10	103.0	114.2	102.0	8,509	140,661	11,600	733	6,693,594	6,412,909	280,685
11	103.5	111.1	102.0	8,992	158,496	11,591	677	6,921,010	6,813,897	107,113
12	106.5	110.5	104.9	8,060	165,902	10,151	696	7,303,877	6,947,698	356,179
2018.1	99.3	114.2	97.2	8,723	154,391	9,468	635	6,086,276	7,034,545	-948,268
2	102.7	114.0	101.9	8,910	155,194	10,083	617	6,463,307	6,463,409	-102
前月比(%)	3.4	-0.2	4.8	2.1	0.5	6.5	-2.8	6.2	-8.1	-100.0
前年同月比(%)	1.0	2.4	0.5	4.8	39.5	-2.5	-10.3	1.8	16.7	-100.0
資料出所	経済産業省			内閣府	日本工作	国土交通省	東京商工	財務省 貿易統計		
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	リサーチ			

# 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ながら、組合が本来、目指すべき姿は何なのか、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	2018年11月6日(火) 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	2018年11月15日(木) 開始13:30 終了18:00
場所	アイオス五反田(東京都)
講師	向井 有理子 (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

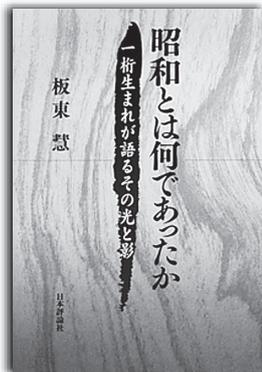
1. 参加型ワークセッションで現場に戻ってから使える活動のガイドラインを取得していただきます
2. 議論を通じて単なる交流に終わらない、業界を超えた情報交換をしていただけます
3. 全国230万人の意識調査データの解説と有効な活用方法をご紹介します
4. 希望する人数で気軽にご参加していただけます

日時	2018年12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



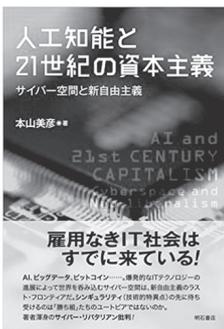
〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)  
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>

# 人工知能と21世紀の資本主義

サイバー空間と新自由主義

### 内容構成

第1部	サイバー空間の現在 —オンデマンド経済と労働の破壊
第1章	フリーランス(独立した)労働者
第2章	コンピュータリゼーション(労働の破壊)
第3章	使い捨てられるIT技術者
第4章	SNSと利那型社会の増幅
第2部	サイバー空間の神学 —新自由主義のイデオロギー
第5章	サイバー・リバタリアンの新自由主義
第6章	ジョージ・ギルダーの新自由主義神学
第7章	ハーバート・サイモンと人工知能開発
第3部	サイバー空間と情報闘争 —新たなフロンティアの覇権の行方
第8章	企業科学とグローバルな共同利用地の行方
第9章	証券市場の超高速取引(HFT)
第10章	サイバー空間と情報戦
第11章	ビットコインの可能性
終章	スタートアップ企業に見る株式資本主義の変質



本山 美彦 著

定価 2,600円(税別) 四六判/並製/316頁  
ISBN978-4-7503-4292-4

爆発的なITテクノロジーの進展によって、後戻り不可能な「シンギュラリティ(技術的特異点)」を超えたとき、私たちを待ち受けているのはいかなる世界か。人工知能技術の開発とシカゴ学派を中心とする新自由主義の関係を明らかにし、21世紀の資本主義の本質を暴く。

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

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

Int'lecowk

Vol.73-7 No.1081  
July. 2018

International Economy and Work Monthly

Activities of RENGO Locals and Local Councils

Activities of RENGO Locals and Local Councils

H.Ougitani

Activities on Regional Branches and Local Councils of JTUC-RENGO

H.Maeura  
J.Nishimura

年間購読料 15,000円(送料込)  
定 価 1,500円(送料別)