

2019  
Vol.74 No.5・6》 05/06

www.iewri.or.jp  
国際経済労働研究

Monthly Review

身の丈にあった社会運動は生活の中から湧き上がってくる

特定非営利活動法人結いのき 専務理事 井上 肇

# Int'lecowk

通巻1090号

特集

## ダイバーシティの実現に向けて

特集1

多様な人たちが力を発揮できる職場へ  
～合理的配慮を通じて～

(公財)世界人権問題研究センター 研究員 ● 松波 めぐみ  
M.matsunami

特集2

性の多様性をめぐる国内外の動向

大阪府立大学大学院人間社会システム科学研究科 教授 ● 東 優子  
Y.Higashi

特集3

インタビュー

労働組合におけるダイバーシティの取り組み

コニカミノルタ労働組合

議案書を読む2019(前編)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹  
T.Shinoda

# 論壇ナビ 2019

## 第5回:「働き方改革」のいま

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

働き方改革関連法が2018年6月29日に成立した。働き方改革は大きく分けて、3つから成り立つ。1つめは「残業時間の上限規制」であり、原則として残業を年720時間以内、単月100時間以内に規制する。導入時期は、大企業では2019年4月、中小企業では2020年4月である。2つめは「脱時間給制度」の創設である。この制度は、高収入の一部専門職は働いた時間でなく成果で評価される制度であり、2019年4月から導入される。3つめは「同一労働同一賃金」の実現であり、正規と非正規の不合理な待遇差の解消を図るものであり、大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月から導入される。

### 「働き方改革」に対する論者の意見

永瀬伸子(お茶の水女子大学教授)「**経済教室**」(『日本経済新聞』2019年3月22日)は、日本的雇用慣行との関連を指摘しながら、働き方改革を肯定的に評価する。永瀬氏は、日本の現状と取り巻く環境について次の3つを指摘する。1つめは、年功序列型賃金は、中高年層が増えることで維持が困難になりつつある。2つめは、グローバル化の進展で、どの先進国でも男性収入が低下傾向にあるなかで、女性の稼働能力を引き上げるために、長時間労働を前提とする日本的働き方が制約になっている。3つめは「長時間労働と高賃金」、「労働時間の自由度は高いが低賃金」の二極化は少子化を促進する。つまり、高齢化、グローバル化、少子化といった日本を取り巻く環境が大きく変化するなかで、日本的雇用慣行の弊害によって長時間労働の問題が深刻化しているとする。この状況を改革する方向に「働き方改革」があるとする。

それに対して、八代尚宏(昭和女子大学グローバルビジネス学部長)「**非正規・正規の格差是正が葬り去られた働き方改革法案の問題点**」(『ダイヤモンド オンライン』2018年7月6日)は、「働き方改革」の方向性に対しては肯定的であるが、最も本質的な改革である「同一労働同一賃金」に関しては、ほとんど議論されていなかったとする。八代氏はその背景には、経団連と連合、与党と野党がともに経済社会の変化にも関わらず、日本的雇用慣行の維持とい

う点では利害が一致したために、欧米では前提となっている「同一労働同一賃金」への改革が葬り去られたとする。つまり、欧米では職務が明確化されており、職務に対して賃金が支払われるため、正規・非正規に関わらず同じ職務に対して同じ賃金となる。しかし、日本では職務が不明確であり、賃金が職務ではなく、正規・非正規といった身分によって決定される面が強い。このため、同じような仕事をして、正規と非正規の賃金差が大きくなる傾向にある。八代氏は「働き方改革」では正規と非正規の格差に対する改革が不十分であると批判している。

一方、濱口桂一郎(労働政策研究・研修機構研究所長)他「**“平成”の労務管理**」(『労務事情』2019年1月)は、座談会の形式を取りつつ、平成の30年間の企業の労務管理をめぐる変遷をたどっている。この座談会では主に企業内の労使慣行に焦点が当てられている。濱口氏は平成30年間で長時間労働や時間外労働の問題に関しては、アクセントの置き場所が残業代を払うか払わないかという点から、長時間労働が健康面に与える影響を重視するようになったとする。一方、萩野勝彦氏(中央大学ビジネススクール客員講師)は、日本の人事管理は現状のまま続くとは考えにくく、スローキャリアだが一定の専門能力を持ち、現行の正社員ほど固定的ではない働き方というのをどのようにデザインするかというのが今後の課題とする。

### 「働き方改革」と日本的雇用慣行

今回、「働き方改革」をめぐって3つの論稿を取り上げた。三者に共通するのは、「働き方改革」が行われた要因として、長時間労働や正規・非正規の格差といった問題への対処があり、さらに背景には日本的雇用慣行の限界を認識している点である。永瀬氏も指摘するように、長期的な安定雇用を維持するためには、労働量の調整を労働時間や配置転換でする必要があるのである。このため、好景気のときは長時間労働や時間外労働が求められる。

確かに、長時間労働や時間外労働が健康に与える影響が深刻化する状況下で、日本的雇用慣行の問題が浮き彫りになった。さらに、グローバル化の動きのなかで、八代氏が指摘するように、日本的雇用慣行に市場からの圧力が高まっていることも事実である。このため、「同一労働同一賃金」を実現するためにも、職務によって賃金を決定する方向性が多くの論者から主張されている。

一方、終身雇用制度が従業員の雇用を確保した長所は過小評価されるべきではない。職務によって仕事を割り当てる場合、産業構造や企業戦略の転換によって、職務が廃止されると当然ながら、職務を担当していた従業員の解雇に帰結する。この問題は過小評価されるべきではないと考える。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)



**CONTENTS** Page

■特集: ダイバーシティの実現に向けて

論壇ナビ2019 (2)

第5回:「働き方改革」のいま

松浦 司

地球儀 (3)

世界における国家体制と今後の可能性

板東 慧

Monthly Review (4)

身の丈にあった社会運動は生活の中から  
湧き上がってくる

井上 肇

特集: ダイバーシティの実現に向けて (6)

特集1 (7)

多様な人たちが力を発揮できる職場へ  
～合理的配慮を通じて～

松波 めぐみ

特集2 (13)

性の多様性をめぐる国内外の動向

東 優子

特集3 (20)

インタビュー

労働組合におけるダイバーシティの取り組み  
ユニカミノルタ労働組合

チェーンストア労働組合列伝 (25)

第20回: 埴昭彦とトーヨーガール労働組合(下)

本田 一成

議案書を読む2019(前編) (28)

篠田 徹

Project News (30)

世界における国家体制と今後の可能性

世界における国家体制は、19世紀前半までは封建制を基礎としつつ王制あるいは君主制であったものが、後半になると王制や君主制の下での代議制が導入されたり、ブルジョワ革命などによって民主的な体制に転換する国家が増えてきた。その結果、国民という概念が形成され、「国民国家体制」が成立することとなった。

20世紀に入って特徴的なことは、このような独立国家がさまざまな形態で共同体を形成して同盟国関係を中心にする国際関係が主軸となり、これが第1次世界大戦を引き起こし、さらに、その戦後、わずか20年たらずで再び欧州で、それに続いて日米が対戦する太平洋戦争を含む第2次世界大戦に突入したのである。

同時にこの2つの大戦と戦間期の経済発展によって世界市場が発展し、第2次大戦後の復興とその後の技術革新を軸とする高度成長を通じて、資本主義体制も一定の計画化の導入により「修正」され、その結果、世界経済は高度資本主義化する一方で、欧州では敗戦国へのソ連支配を通じて社会主義化する東欧圏が形成され、アジアでもソ連の影響の下で共産党が主導する国家—中国・ベトナムなどが社会主義を志向する経済体制に移行した。

他方、第2次大戦を勝利に導いた同盟国の中で戦争の被害も少なく経済力でもリーダーシップを有した米国が、英仏など西欧における戦勝国及びソ連と共同し、さらにアジア太平洋・ラテンアメリカにおける諸国と共に指導的役割を果たして国際連合を結成し、戦後世界の秩序形成に役割を果たしたのであった。

資本主義経済は独占化からさらに国家が経済体制の一環として機能することとなり、「国家独占資本主義体制」が生まれるとともに、社会主義への移行を試みた体制の下で、過渡的に人民資本主義へ移行することによって「国家資本主義体制」が成立することとなり、このように国家が資本主義体制の一環として機能すること自体が全く新しい事態であり、「福祉国家体制」もこの結果生まれたものである。

第2次大戦は世界全土をほぼ大戦に巻き込んだ結果、第1次大戦後成立した「社会主義ソ連邦」も連合国側として参加した結果、戦後ソ連支配地となった敗戦諸国は「社会主義移行」の形態をとってさまざまな人民民主体制に移行した。他方資本主義体制もまた、経済民主化や福祉経済化が進んで、「福祉国家体制」への移行的要素を含んだ「修正資本主義」化をすすめることとなったのである。この結果、世界の国家体制は社会主義・人民資本主義・福祉国家・高度資本主義・低開発国家というように多様化したのであり、さまざまな体制的可能性を包含することとなったといえるのではないか。

(会長・板東 慧)

※ 今月の「主要経済労働統計」は紙幅の都合上、  
休載させていただきます。

# 身の丈にあった社会運動は 生活の中から湧き上がってくる

特定非営利活動法人結いのき 専務理事 井上 肇

東日本大震災から9年目の今日でも、私の住む山形県には1800人を超す避難者が生活をしている。その多くは福島県からの指定区域避難と自主避難によって構成されている。私たちはこの間、避難者の方にそっと寄り添った活動をしながら、福島県に住宅支援の打ち切りをしないでいただきたいと運動を重ねてきた。つい先日、私の居住地である米沢市を会場に、山形県知事吉村美栄子さんと避難者家族、それに支援活動を続けている団体代表者との懇親会を行った。

震災当日から、私どもの介護事業を中心とした「結いのき」が被災地支援や避難者支援の拠点となった。

この結いのきは、旧・米沢生活協同組合の高齢者福祉活動からはじまり、介護事業と自立を維持するための共同運営住居を展開しているNPOである。

私が米沢生協の職員として採用されたのは1976年2月だった。社会党の県会議員だった長俊英氏が米沢市長選挙に立候補するにあたり、政策資料の作成をお願いされた私は、選挙事務所の若きスタッフとして住み込み同然で活動を行った。見事当選後、この選挙の責任者のお一人であるK市議から相談を受けたのが「米沢生協の事実上の倒産とその再建」のお話だった。当時の私は協同組合も労働組合も経験がなく、米沢地区労働者協議会が作った勤労者生協であること、当時の専務理事が倒れて帰らぬ人になってしまったために事業を休止したところ、大変な赤字であったことなどの説明を受けた。

K市議は、この度の革新市長の誕生も名もない市民たちが草の根運動のように、市政を変えるために動いた結果であることを、私たち社会党も労組関係者も謙虚に受け止めるべきだと労働運動の限界を私に語った。さらに「一緒に米沢生協再建をしてほしい」と私を誘った。K市議の情熱と当時の理事長をされていたS氏の「女性が主役の生協を地域で作りたい」という、夢とロマンに心動かされ、私は生協再建に足を踏み入れた。

当時の各労組は生協運動など全く関心がなく、労組のある職場の女性と新市長の後援組織の女性たちを中心に、組合員加入と地域での班組織をお願いして歩いた。当時の運動テーマは「米沢の物価を下げるために生協運動を発展させよう」というものだった。生協運動の盛んな鶴岡と比べると、明らかに物価に差があった。生協は消費者主体の協同組合組織であることと、組合員の声で運営されること、そのためには10人ぐらいの班の中で話し合い、個人の声をもとめること、また、少額でいいから資本金である出資をすること、利用結集であらゆる経費を圧縮し価格を下げることを徹底的に訴えた。店舗は閉めて、産地直通か中間マージンの少ない共同購入事業に専念することにした。

女性たちは敏感にこれに反応し、隣の福島市から桃や梨、牛乳を仕入れて班予約共同購入を始めた。一般雑貨や調味料はコープ商品を月2回の取り扱いで始めた。女性は計画購入もしっかりしていた。仕入れのお金もないので、前金制という注文時にお金をいただく方法で資金を工面した。

これに比べて労組の多くの男性は「再建してやる」「買ってやる」という態度で、顧客の姿勢であり、組合員意識は見られなかった。困った私たちは選挙や春闘などの短期決戦なら得意な労組ならではのアイデアを考えた。それが「夏のひやむぎ」と「キリンレモン」の米沢で一番安い価格での購買運動だった。しかもタイトルには必ず「大資本との闘い」と「計画経済をめざして」と書き、闘う姿勢を煽った。その後、日本一安い灯油価格を実現させた。そのほか、最上川を守るために合成洗剤の使用からせっけん使用に切り替える運動などを展開した。



お陰様で再建を達成し、この再建時に組合員活動や共同購入拡大などを中心的に行った役員や組合員らも90年代に入ると、高齢になり、ご家族や両親の介護が始まった。

やがて、この方たちが自らの将来に不安を持つようになった。1993年には1年がかりで「高齢化社会と介護のあり方」をテーマに、全国の先進的な生活協同組合や福祉団体から講師をお招きした。その多くは利用者側の費用負担を少なくするために、組合員ボランティアによって行われていた。

学習に参加した多くの組合員は、自分もできる範囲でケアに関わることや、他人だからやさしく接することができることという思いが、社会の役に立つのなら、自分たちもやってみたいという気持ちに繋がった。94年秋から「助け合いの会」を設立して、学童保育所の一室を借りて「たくろう所」を開設した。この時の利用者はまだ2人。その中の1人が認知症の私の祖母だった。デイサービスから始まった「たくろう所」に通う祖母には、すぐに大きな変化があった。「たくろう所」に通って社会参加することで、着替えや容姿にも関心が戻ってきた。何よりも体力の維持ができるようになったことに驚いた。後にこの活動は、2階建ての大きな民家を買って10人近くの高齢者が住むまでに至った。夜勤もボランティアの「助け合いの会」で行った。

この組合員で作った「助け合いの会」のほとんどのメンバーは、過去に自身の両親や夫の両親の介護に関わった経験者だった。それぞれに貴重な体験をされておられる反面、いつまでも心の中に親の介護に対する「未練」が残っているようだった。この未練こそが「たくろう所」での「ケアに対する原動力」となっていた。

後にこの「助け合いの会」の力は「福祉委員会」に発展し、特別養護老人ホーム建設を検討することになった。「自分たちの入りたいホームを作ろう」を合言葉に研究や研修を重ねた。その結果、米沢市から「グループホームを作らないか」と声が掛かった。しかし、中には生協がそこまで手を広げることに反対する組合員もあり、1年延ばして丁寧に班会、班長会、地区会、そして総代会へと話し合いを重ねた。その結果、グループホーム結いのきの誕生時には650人を超す見学者と、定員27人に対して100人近い申し込みがあった。食の安全やせっけん使用を徹底する結いのきでは、「自分たちの入りたいもう一つの我が家」として福祉委員会の皆さんの意思がしっかり生きている。そしてこの福祉委員会を発展的に解消し「助け合いの会」と合併して「結いのきグループを支える会」を設立して、結いのきの企画物や食事ボランティアなどを行うまでに至った。

2007年12月には、「特定非営利活動法人結いのき」を設立し、「デイサービスセンター結いのき」をはじめ東北初の高齢者共同運営住宅「グループリビングCOCO結いのき・花沢」を開所した。デイサービスでは市民ボランティアが多く参加して、毎日のさまざまな催し物が利用者の皆さんを楽しませている。食事の人气が欠席者を少なくしている。献立作りから調理まで一貫して「ワーカーズマンマ」が行い、妥協を許さない栄養管理と見守りお弁当でデイサービスを支える。さらに昨年7月には「グループリビング」2号館と「協同センター」を開所し自立型の寄り合い所を模索している。

生活協同組合から生まれた自発的、自主的な組合員活動が、社会的なテーマに向かう時、その動機は素朴で生活の中から湧き上がってきたテーマであることに注目してみる必要がある。それを解決しようとする仲間たちが集まることによって、活動から事業に発展して、社会運動としても力を持つ可能性がある。労働運動も同じで、身の丈にあった生活の中から湧き上がってきた関心事から解決策を話し合うことで、労働運動にも力が入ってくるのではないだろうか。

# 特 集

## ダイバーシティの実現に向けて

昨今、企業におけるダイバーシティの取り組みが注目を集めている。しかし、何をすればダイバーシティが実現されるのだろうか。経済産業省では、ダイバーシティ経営を「多様な属性の違いを活かし、個々の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して全社的かつ継続的に進めて行く経営上の取組」と説明している。つまり、ダイバーシティの実現において、ライフスタイルも含め多様な属性の人々が、それぞれの能力を発揮できる職場づくりが重要であるといえる。

では、「多様な人々が能力を発揮できる職場づくり」とは具体的にどのような取り組みを意味するのか。一般的にイメージされるのが、「女性活躍促進」「男女共同参画」など女性を取り巻く職場環境の見直しだろう。しかし、性別だけでなく、年齢、人種、障害、セクシュアリティ、信仰などの個人の属性、さらには介護、育児、短時間勤務などといったライフスタイルも含め、“多様性”には様々な視点がある。ダイバーシティの実現においては、あらゆる視点から、そのマジョリティ(多数派)とマイノリティ(少数派)に向き合い、それぞれに能力を発揮できるような取り組みが求められるだろう。

「ダイバーシティの実現に向けて」をテーマとした本号では、多様性の中から、障害、セクシュアリティに特に焦点をあてることとした。特集1では、松波めぐみ氏((公財)世界人権問題研究センター研究員)に障害がある人が働く職場についてご執筆いただいた。日本の社会状況や、実際に教育現場で働く障害のある先生の事例などをもとに、“障害”をどのようにとらえることが重要なのかについて述べている。

特集2では、東優子氏(大阪府立大学大学院教授)にセクシュアリティについてご執筆いただいた。セクシュアリティの多様性とは一体どのようなことを意味するのかといった解説とともに、LGBTと人権に関する日本国内、および諸外国の動向を取り上げている。

特集3では、ダイバーシティに関する取り組みを精力的に行っているコニカミノルタ労働組合にインタビューを行った。インタビューでは副中央執行委員長の結城健太氏にご協力いただき、具体的に労働組合としてどのような取り組みを行っているのか、またその背景や理念について伺った。

本特集を読んだ後、ダイバーシティの重要性は認識しているが、実現は困難だと思うかもしれない。しかし、これまで知らず知らずのうちに排除されていた人々、ライフスタイル、働き方があるということを改めて見直す機会となるのではないだろうか。そうした見直しは、職場や社会における「ダイバーシティの実現」につながっていくと考えている。

## 多様な人たちが力を発揮できる職場へ ～合理的配慮を通して～

(公財)世界人権問題研究センター 研究員 松波めぐみ

### はじめに ～「水増し」問題から考える～

「官公庁で障害者が働いているのがイメージできない。松波さん、学校の先生の調査をしたらいいけど、先生も激務だし、そんな仕事に就けるのは障害者の中でよほど軽度か、ごく一部のエリートだけでしょ」——。これは昨年(2008)夏、官公庁等での障害者雇用「水増し」が発覚し、問題になっていた時に、知人から掛けられた言葉である。

その少し前に(2018年3月)、私は友人たちと一緒に『障害のある先生たち—「障害」と「教員」が交錯する場所で』(羽田野真帆・照山絢子・松波編、生活書院)という本を出版していた。この本は16人のさまざまな障害種別(視覚、聴覚、肢体不自由、発達)の、小・中・高・支援学校で働く教員に対するインタビューをもとに編んだものである。私の担当章では「障害のある先生の働きにくさは改善するのか?」と題し、2016年にスタートした改正障害者雇用促進法とそのキーワード「合理的配慮」をかみ砕いて解説しつつ、法が学校現場に及ぼす影響を考察していた。

「水増し」発覚後、従来から法定雇用率の達成が求められてきた民間企業からは当然、非難の声があがった。障害者団体からの抗議もなされたが、実際のところ、一般には「さもあらなん」という雰囲気があったように記憶している。私は5年ほど前から行政や企業で「障害者と人権」を主題とする研修を行う機会を多く持っているが、「不本意ながら、つまり法律があるから仕方なく障害者を雇用している」というトーンの話聞くことは珍しくない。「確かに不正だし許されないけど、多忙で専門的な職場で“障害者でもできる仕事”をつくるのは難しいですよ」といった声を、私は行政や企業の

関係者から何度聞いただろうか。

そうした「さもあらなん」のベースにあるのは、「身体に機能障害があり、できないことがある」ということと、「仕事ができない」こととを直結させる素朴な考え方である。

そのように障害者雇用を困難なものとする声に接するたびに、私の脳裏には話を聞かせてくださった先生たちの姿が浮かぶ。彼らは、差別規定のある法律など存在しなかった頃から、「障害者でもできる仕事」が用意されているわけではない学校という職場に入り、自らの工夫や周囲の協力をとりつけながら働いてきた。「よほど軽度」ではない障害の方もいる(全盲、車いすユーザーなど)。

もちろん官公庁や一般企業等の仕事と、「学校教員」という独自性のある仕事とを同列に扱うことはできない。だが、障害教員たちの経験は、「障害」と「仕事」との関係に、普遍的な示唆を与えるのではないかと考える。

本稿では、まず障害者の雇用・労働に関わって大きな転換点となる2016年施行の「改正障害者雇用促進法」と、そのキーワードである「合理的配慮」について述べる。これは、従来は権利性が弱かった「障害者雇用」について、障害のある人が働きやすい環境を整備していくのは事業者側の義務であり、社会全体の責務であるといったパラダイムシフトをもたらしている。

続いて、「合理的配慮」の実際として、さまざまな障害のある先生がどのように働いているのか、いくつかの事例を紹介する。最後に、そこから得られた知見と今後の課題をまとめたい。

# 1. 障害のある人の働く権利を守る法律と「合理的配慮」

## 「合理的配慮」の基本的なイメージ

障害のある人が仕事をしていくときに、その人の困難に応じて「環境の調整」(合理的配慮のこと)がされなければ、どうなるだろうか。たとえば車いすユーザーにとって、職場の机が通常の高さのものしか用意されていなければ、非常に作業がしにくい。建物の入り口に段差があって、そこを通るたびに誰かに援助を求めなければならなければ大きなストレスとなる。聴覚障害のある人に対し、仕事に必要な「目で見てわかる」情報が伝えられず、筆談等によるコミュニケーションを求めて断られるような状況があれば、どれほど働きづらいただろう。また、難病にかかって定期的に通院する必要がある人が、勤務時間について配慮を申し出ても却下されたら――。いずれも、その人が持てる力を発揮できないだけでなく、孤立したり、体調を崩したりして、仕事を続けることが難しくなるかもしれない。

そうならないように、障害のある人が仕事に就くときに、(あるいは入職後に何らかの疾患や障害をもつことになった場合に)、職場の責任者に対して、「ここをこのように改善してほしい」と伝え、配慮を求めることができるようになった。もちろん2016年より以前でも、話し合い等によって認められてきたものも多いが、2016年から始まった法律はそれを「合理的配慮」と名付け、障害のある人を働きやすくするために職場が環境を調整するのは「義務」になったのである。

## 2つの「差別をなくすための法律」の違い

2016年4月から障害のある人への差別をなくしていくための2つの法律がスタートした。本論で重要なのは、「改正障害者雇用促進法」であるが、一般には「障害者差別解消法」という法律のほうが知名度が高い。これら2つの法律の関係はわかりにくく、勘違いされやすいので、少し解説したい。「守備範囲の違い」といえばわかりやすいだろうか。

まず、社会生活全般における差別禁止について定めたのが「障害者差別解消法」である。つまり、学校、交通機関、買い物やレジャー、医療、福祉、不動産関係など、さまざまな場所で、障害を理由に利用を拒否されたり、必要な調整が受けられないことは「差別」であるとする法律である。

次に、雇用・労働における差別禁止について定めているのが「改正障害者雇用促進法」である。もともと障害者の雇用について、法定雇用率のことを含め包括的に書かれていた法に、「差別禁止」の規定が追加され、障害者差別解消法と同時に施行されたのである。

なぜ「雇用・労働」についてだけ、別建ての法律(法改正)で対応したのだろうか。それは、(障害者差別解消法は、お店や電車といった一時的な場面が想定されるのに対して)雇用者と被雇用者は長期にわたる関係を築くことになるため、もともとあった障害者雇用について定めた「障害者雇用促進法」に差別禁止規定を付け加えたほうが、雇用主に法を守らせるうえで効果的だと考えられたからだといわれている。

## 差別禁止と、「合理的配慮」の提供義務

2つの法律といっても、「差別」と「合理的配慮」についての基本的な考え方は同じである。障害があることを理由に「不当な差別的取り扱い」(他の労働者との別扱いにより不利益を負わせること)をすることを禁止することがまず大前提だ。それに加えて、なんらかのバリア(社会的障壁)があって他の人と同様に参加や利用ができない場合には、そのバリアを取り除いてほしいと求めることができるようになったのである。これが「合理的配慮の提供」を求めるということであり、事業主の側には「合理的配慮を提供する義務」が課せられたのである。

「不当な差別的取り扱い」とは、雇用・労働に即していえば、ある障害があることをもって採用試験の受験を断ったり、障害のある職員・写真には研修を受けさせないといったことが該当する。だが、このような明らかな排除・拒否ではなくても、本人に必要な「環境の調整」(合理的配慮)がなされなければ、実質的に働けないのであれば、意味がない。

改正障害者雇用促進法が、なにより画期的なのは、働くうえで社会的障壁があるのであれば、それは職場の責任で取り除かなければいけない、必要な配慮を行うことで平等に「働く」権利を確保するという考え方が、法的な裏付けをもって確立

したということだ。障害のある人だけが多大な努力を強いられ、できないことは「自己責任」とされてきたことを改め、職場のあり方を変える手段となる。

「社会的障壁」とは、聞こえない人にとっては情報が得られないこと、車いすユーザーにとっては試験会場に階段しかないといったことを指す。そしてその社会的障壁を取り除くため、「手話通訳を手配してほしい」「車いすでアクセスできる会場で試験を行ってほしい」と求めることが、「合理的配慮」の申請ということになる。これについて本人との対話の席につくことが最小限の責任となる。対話を避けたり、詳細な検討をしないままに却下したりするようなことは許されなくなった。

### 法律のベースにある「障害の社会モデル」の考え方

注意してほしいのは、合理的配慮とは、できないことがある障害者個人を助けるための援助だと考えられがちだが、それとは違うということだ。

2つの法律、そして「合理的配慮」という概念のベースには、これまで「見えて、聞こえて、歩いて、情報処理等に支障がない」人だけを基準にしてつくられた「社会のあり方」にはそもそも欠陥があった——という認識がベースにある。「合理的配慮」という概念は、これまで一部の人を排除してきた社会あり方への反省が根底にあるということをぜひ念頭に置いてほしい。そうでなければ、合理的配慮を「思いやり」とか、「身体の不自由な人に親切に手助けしてあげること」だとか誤解してしまう。

「改正障害者雇用促進法」も、「障害者差別解消法」も、「障害」とは何かをめぐる大きな転換（パラダイムシフト）があったことにより、できた法律だといってよい。従来、障害のある人ができないことがあるのは、その人個人の心身の欠陥（インペアメント）に原因があり、本人の努力により克服されなければならないとされてきた。これを「障害の医学モデル（あるいは個人モデル）」と呼ぶ。できないことは自己責任というわけだ。こういう従来からある考

え方では、どうしても「よほど軽度」の障害の人しか働けないと思われがちだ。

そうではなく、障害のない人を前提に社会をつくってきてしまったこと、障害のある人を排除してきたこと自体を問題視し、「障害のある人ができないことがある（困る）のは、社会のバリアが原因だ」として、社会全体の責任においてバリア除去をしようという考え方が「障害の社会モデル」である。

### あなたの、わたしの人権を守る「改正障害者雇用促進法」

改正障害者雇用促進法は「働く人すべて」に関係がある法律といえる。これまで問題なく働いていた人が、発病、持病の悪化、事故等により以前と同じように働けなくなる、ということは誰にでもある。非常勤講師として大学で教える私も体調を崩した経験はあり、まったく他人事ではない。そうなった場合に、手帳取得の有無にかかわらず、自分の身体に合った補助器具の使用を許可してもらい、通院のため勤務時間を柔軟に変更してもらい、といったことも「合理的配慮」である。環境を調整することで働き続けたいと願う労働者を守るのが、この法なのだ。

ここまで読んできて、そんなにうまくいくわけがないと思う読者もいるだろう。働く人の側が「こうしてほしい」と合理的配慮を求めても、予算やマンパワー不足を理由に雇用主側が断ることは当然ある。雇用促進法にも、その配慮を行うことで雇用主に「過度な負担」が認められたら、それは仕方がない（差別ではない）というエクスキューズも含まれている。だが、従来は漠然とした「面倒だ」という心情から、対話もなしに拒否されることが多かったのではないだろうか。法律が施行されている今、少なくとも十分な対話を行うこと、複数の角度から検討し説明することは雇用主の義務になった。少なくとも、話し合いのテーブルにつくことを拒否するのはNGになったのである。

## 2. 事例——障害のある先生はどのように働いているのか

では実際、どんな先生がどのように働いているのだろう。私がお話を伺った先生の働き方を簡単に紹介したい。

### 聞こえにくいA先生の場合

聴覚障害（難聴）があるA先生は30年以上のベテラン小学校教員である。時間をかけて、自分

に合った「教え方」や「同僚との協力の仕方」を築いてきた。

A先生は音楽以外のすべての教科を教え、学級担任も持っている。「2メートル以内で、1対1で話せば聞こえる」という自分の聴力を児童に説明し、協力を求めている。教室の机の配置はコの字型にし、全員がお互いの顔を見えるようにしている（小規模な学校であることが幸いしている）。児童が言いたいことがあるときは、「紙に大きな字を書いて、全員に見せる」ように促している。常に声だけでなく視覚的にも表現することを習慣づけることにより、コミュニケーションの活発なクラスになっているという。

A先生は「教室内では問題ないが、職員室では難しさを感じることもある」と話す。保護者から電話があった時は、同僚の先生の助けを借りる。だが、その分家庭訪問をまめにするなどして保護者の信頼を得ている。

職員会議の時は、どの先生が発言する時も、A先生の席の近い定位置に来てもらうことを全体の「ルール」にしている。こうすることで諸連絡を聞き漏らさずに済むように努めているという。

### 車いすを使用するB先生の場合

こどもの頃からの脳性まひにより車いすユーザーで、地域の普通学校に通ってきたB先生は、自分がいることによって周囲の同級生、友達が自然に障害特性や援助の方法を覚え、構えずに障害者と接する術をも身につけていくことを実感してきた。その体験に励まされて教員を志望した。

B先生は黒板にチョークで板書するのは難しいが、映像を映し出しながら、わかりやすく説明するための工夫を重ねている。かつて、エレベーターがなく、階段に手すりがない学校で勤務していた時は、通りすがりの生徒に肩を貸してもらうことにより、校舎内を移動していた。合理的配慮を求めた結果、現在は学校内の物理的なバリアは除去された環境で勤務しているが、授業中にプリントを配布するとき等は生徒に手伝ってもらう。そのたびに「ありがとう、助かるよ」と伝える。自分が誰かの役に立つと思える（自己効力感をもつ）ことは生徒にとって喜びであり、必要な経験だとB先生は語る。

### 視覚障害(全盲)のC先生の場合

保育所のころから健常児の中で育ってきたC先生は、教育実習で受けもった生徒たちが「点字」や視覚障害に興味をもってくれることを実感した。「障害があることを生かせる仕事」と考えて、教員をめざした。教員採用試験における「点字の試験問題、別室受験、時間延長」などの視覚障害者への合理的配慮は、大学時代にも求めてきたことであった。2回目で見事合格した。

C先生は現在、普通高校で英語を教えている。授業で使う教科書や参考書は、新学期の前には出版社よりデータをもらって、すべて音声変換して聞いたうえで、必要に応じて点字で出力している。

単独歩行に慣れているので、白杖をついて校内を歩き回っているが、重たい教材を運ぶときなど、生徒に手伝ってもらうことがある。板書のかわりにパソコンでデータを用意しておき、教室で映写して授業を行っている。チームティーチング(2人の先生でペアになって教える)を行うこともある。

学級担任をもっていたときは、その日の日直が書いた学級日誌について、放課後に対面で読ませていた。これが、生徒との1対1のコミュニケーションをとる機会になっていた。

C先生は新しい学校に赴任するたびに、「視覚障害のある自分ができること、苦手なこと」「援助の方法」を同僚の先生たちに伝える時間をとっている。毎年4月には、「全盲の先生で、大丈夫なのか」という心配の声が同僚や保護者からささやかれることはあるが、そのうち生徒たちから情報が伝わり、これまで問題になったことはないという。

### 手に軽度の障害があるD先生の場合

D先生は英語教員である。肢体不自由で、指の一部が欠落しているが、字を書く、パソコンを操作する等については独自の工夫をしてきたため、仕事をする上での支障はない。そのため特に合理的配慮を求めてはいないという。

ただし「見た目」が他の人と違うことに生徒たちは気がつく。タイミングをはかって自分の手のことを説明している。D先生は海外で仕事をした経験もあることから「障害があること」が異文化ではどんな意味をもつのか等、生徒たちによく話すという。

### 学習障害のあるE先生の場合

文字情報を読み取るのに時間がかかり、また手

書きで文字を書くことが苦手な障害特性をもつE先生は、高校の技術の教員である。これまでにタブレット等、電子機器の活用によって、自分が教えやすい環境をつくってきた。それでも困ることについては、「職員会議の資料は(読むのに時間がかかるため)前日にデータでもらう」などの合理的配慮を受けている。

苦手なこともある一方、E先生は当事者として発達障害については専門知識を有していることから、発達障害のある児童生徒への指導や教材作成、保護者との面談は得意であり、同僚の先生たちにも信頼されている。

さまざまな先生の姿を少しは想像していただけたらどうか。私が話を聞かせてもらった先生たちは、まずは「小学校の先生」「数学の先生」として、自分がよりよく仕事ができるように、一人の教員として工夫と努力を重ねてきた方々だった。「合理的配慮の申請をし、提供された」という経験を多く持つ人もいれば、特にそういう契機をもたなかった人もいる。いずれにせよ自身の「障害」と向き合っ

て対話を重ねてきた経験を豊富に持っている。

彼らの「教え方、働き方」が典型的なそれとは違っていても、それぞれの現場では「これがA先生の授業」といったかたちで理解され定着している。その過程には、「異なる身体をもつ人」と共に生活していくためのヒントがちりばめられているように思ったものである。

学校教員は、他の職業に比べて、自らの身体に合った授業方法を考えて実行するといった点で、自律性を発揮しやすいということではできるだろう。特に「教室」はそれぞれの先生が自分でイニシアチブをとれる場所だからだ。

「身体に障害がある」ことと、「教員という専門職で役目を果たす」ことは、両立しうる。教員の仕事の本質は「目が見えること」や「歩けること」にあるわけではないからだ。当初は「この先生に教えられるのか」といった疑念の目が向けられた先生は、いつのまにか「一人の先生」と認識されていく。そこに社会的障壁が消失する契機があるといえないだろうか。

### 3. 残念な事例 —法の効果と限界—

ここで少し寄り道して、短大が舞台となった1つの裁判のことにふれたい。

法律がスタートしたからといって、人の意識がすぐ変わるわけではない。そのことを痛感しつつ、改正障害者雇用促進法が施行された意味を感じさせられたのが、この岡山短期大学のケースである。

#### どのような裁判か

報道によると、視覚障害のある山口雪子准教授は、私費で補助員を雇って採点を手伝ってもらう等の工夫をしながら、研究と授業を続けていた。ところが2016年に短大側は山口先生に対し、「指導力不足」などという名目で、授業の担当をはずして、事務職への異動を通告し、研究室の明け渡しを求めた。短大側はその理由として、山口先生が授業中にお菓子やカップラーメンを食べている学生、教室から出ていく学生を注意できなかったこと等を挙げている。

不本意に教壇を追われた山口先生は、短大側

が行ったことは改正障害者雇用促進法に違反する「差別」であるとし、地位回復を求めて提訴する。裁判所は地裁、高裁ともに山口先生の訴えを全面的に認めた。この裁判には、全国の視覚障害のある教員(大学教員を含む)らが応援に駆け付けた。2018年に最高裁で山口先生側の勝訴が確定した。

#### 短大側の主張(医学モデル)と判決(社会モデル)

双方の主張を検討してみたい。「視覚障害のある先生の授業中、お菓子を食べている学生がいるなど、授業がうまくいっていない」という現象があったことについて、短大側は「山口先生の視力が低いから、学生を注意できなかった。つまり先生には指導力がない」と見立てた。山口先生の「視力」が問題の原因とみたのである。これは前時代の障害者観といえる「障害の医学モデル」(個人の疾病・欠損に問題の原因を求める)に基づく見解であり、障害のある労働者に不当なスティグマを貼り付けるものといえるだろう。

それに対して最高裁が認定した山口先生の主張はどうか。それは「短大側が、山口先生の授業に補助員をつける、授業がやりやすいように必要な合理的配慮を含む措置をとらなかったから、授業がうまくいかなかった」というものである。つまり、視覚障害があること自体は教員としての職務の本質に関係がなく、短大側には山口先生が働きやすくなるよう必要な環境調整(合理的配慮)を行う義務があった。しかし、それをしなかった短大側の不作為が批判されたのである。さすがにいいほど、現在の(障害の社会モデルに基づく)法制度の考え方に沿った判決だった。

残念ながら、愚かにもこの短大は最高裁判決に従わず、2019年5月現在、山口先生は授業に復

帰できていない。裁判の過程で、全盲の石川准氏(静岡県立大学教授、国連「障害者権利委員会」委員)など多くの先達が証言に立ち、「視力の低さと大学教員の職務の本質とは関係がない」ことを明確に示してきたにもかかわらず、短大はその事実をいまだ受け入れずにいる。したがって問題が解決したとは到底いえないが、法施行前とは明らかに違う判決が得られたことは確かである。

残る壁は、「こういう障害があれば、こういう仕事はできるわけがない」「先生はお手本になる人だから、完璧であるべきだ」といった古い考え方や慣行である。この問題にどう取り組むか、社会全体で知恵を寄せ合っていかなければならないだろう。

## 4. 課題と展望

本稿では、障害のある人が働くうえで「働きにくさ」があるのは、障害のない人を基準とした職場環境に原因があるとする「障害の社会モデル」の考え方がいまやスタンダードとなって、差別解消の法律が施行されていることと、その法律(改正障害者雇用促進法)を活用することで、職場の風景を変え、障害のある人がさまざまな職業で力を発揮できる可能性を示唆した。

これまで、ほとんどすべての職場は、障害のある人とともに働くことを想定せずにいた。そこに「社会的障壁」の根っこがある。本稿でとりあげた学校という職場も、もともと「生徒でなく先生に障害がある場合」は想定外であった。それでも、2節で紹介したように、多様な障害のある先生たちが現に働いており、その数は今後も増えていくだろう。改正障害者雇用促進法が「合理的配慮義務」を明記したことや、2018年の「水増し」問題を受けて講じられている政策も、障害者の採用を後押ししていくだろう。

しかし、法律が施行されたからといって、いきなり障害のある労働者と積極的に「対話」しようとする態度が定着するものではない。躊躇、遠慮、戸惑いといったものが各職場にはあるだろう。また岡山短大のように、旧弊な価値観のもとで障害のある労働者に不当な扱いをする職場は今後も出てくるだろう。

改正障害者雇用促進法や「合理的配慮」の理念が正しく理解されるような研修や啓発が、まだまだ必要である。それと同時に、障害のある労働者ひとりひとりと対話を行い、適切な合理的配慮を提供することで「このように力を発揮できる」という好事例は既に積み重ねられつつある。それを生かして、多様な働き手が力を発揮できるように「職場全体のルールを見直す」ような動きが加速してほしい。(たとえば、A先生の職場で職員会議のルールが変わったように。)

職場に障害のある構成員がいることは、決してお荷物ではない。「障害者だけの職場」を別につくるのではなく、多様な身体をもった人がともに働くことで、柔軟な発想や新しいアイデアが出てくることもある。「職場のダイバーシティ」という言葉もある通り、外国出身者や、あるいはLGBTの構成員が働きやすい職場環境をつくっていくためにも「合理的配慮」という概念はヒントになるだろう。そうした変化が、学校という枠を超えて、さまざまな職場に、そして社会全体に広がってほしいと思う。



## 性の多様性をめぐる国内外の動向

大阪府立大学大学院人間社会システム科学研究科 教授 東 優子

### はじめに

日本はいま「LGBTブーム」の只中にあると言われる<sup>注1)</sup>。この言葉が聞かれるようになったのは、東京都渋谷区・世田谷区が「同性パートナーシップ制度」を導入した2015年あたりからだろうか。今年の大規模連休中に開催された「東京レインボープライド2019」では、多様性を象徴するレインボー(虹色)の旗を掲げた人々が渋谷の繁華街などを練り歩くパレードだけでも、約1.1万人が参加したという(ハフポスト日本版 2019年4月30日付)。主催者が発表した総動員数は、過去最多の約20万人であった。

私たちが暮らす社会は、かけがえのない個性や特性の豊かな存在で構成されている。「多様性と共存・共生・共栄」は、グローバル化によってヒト・モノ・情報の国際的移動が加速し、異なる文化・価値観が立体的に交錯する現代社会における重要課題とされる。「誰も置き去りにしない、取り残さない」(Leave no one behind)というのは、国連のSDGs(Sustainable Development=持続可能な開発目標)の基本理念でもある。そこで本稿では、性の多様性をめぐる国内外の動向を概観し、どういった課題があるのかを解説する。

### 性の多様性

#### 1. 性的マイノリティとLGBT

性(セクシュアリティ)というのは、実に複雑な概念で、さまざまな要素で構成されるものである。性は多様であるが故に、「マジョリティとは異なる」という字義からすれば、わたしたちの誰もが何かしらの事柄に関する「性的マイノリティ(少数者)」であるとも言えるのだが、一般的な定義はそうではない。「LGBTなど性的マイノリティ」といった場合は、性的指向(Sexual Orientation)、性別自認(Gender Identity)、ジェンダー表現(Gender Expression)、性的特徴(Sexual Characteristics)という4つの要素が基準になっている(P.15の図参照)。

#### 2. 性別自認(Gender Identity)と性別表記

従来「当たり前」とされてきたものを「多様性」というレンズを通して見直すと、日常におけるさまざまな問題と改善点が見えてくる。たとえば最近、「LGBTなど性的マイノリティへの配慮」を理由に、公的申請書や証明書の性別欄を見直す自治体が増えている。公立高校の入学願書にある性別欄についても、大阪府と福岡県が2019年春の入試から廃止を決めたほか、神奈川県や熊本県など14道府県が2020年春以降の廃止を検討しているという(朝日新聞2019年1月6日付)<sup>注2)</sup>。

実のところ、性別欄記載事項の問題で影響を受けるのは、出生時に割り当てられた性別に違和

感をもつLGBTのT(トランスジェンダー)などであって、「LGBTなど性的マイノリティ」全体というわけではない。トランスジェンダーを特徴づけるのは、性別自認(Gender Identity)のありようである。日本では「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が2004年に施行されており、これまでに約7,800件の戸籍変更が認められている(最高裁司法統計 2017年末現在)。しかし、家裁への申立が承認されるには、1) 20歳以上であること、2) 現に婚姻をしていないこと、3) 現に未成年の子がいないこと、4) 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること、5) その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること、という5要件をすべて満たす必要がある。そのため、性同一性障害の診断を受け、性別適合手術を受けた人であっても、全員が戸籍変更できるわけではない。ましてや、性別変更は希望するが、手術を望まない、健康上や経済的理由によって手術が受けられない人たちもいる。

海外では、手術を受けることなく性別の変更が可能な国が少しずつだが増えてきた。パスポートの性別記載にM(男)とF(女)以外の選択肢を設けている例は、それよりさらに多い(インド、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、オーストラリア、ニュージーランド、デンマーク、マルタ、カナダ、オランダなど)。もともとインドなどには、「男でも女でもない性」を「ヒジュラ」と呼ぶ伝統文化がある。西洋的概念でいえばトランスジェンダーになるのだが、「第3の性」的存在を文化固有の名称で呼ぶ伝統は、ハワイを始めとするポリネシアや北米先住民の文化にもみられる。そうした存在には、インターセックスの状態にある人々が含まれることもある。

### 3.「最も重要な性器は脳である」

インターセックスを特徴づけるのは、非典型的な性的特徴(Sexual Characteristics)である。たとえば、わたしたちの性別は出生時の外性器の形態を根拠に宣言されたものだが、2,000人に1人の割合で、外性器に非典型的な特徴をもつ新生児が生まれてくる。出生時には判明せず、思春期以降、あるいは成人期に何らかの非典型的な特徴

が確認される場合もある。医学的には60種類以上が特定されており、それらを総称して「性分化疾患／DSD」(Disorders of sex development)と呼ぶ<sup>1</sup>。ドイツでは、2019年に欧州で初めて法律が改正され、インターセックス児の性別については、多様性を意味する「ディバース」(divers)と記載することが可能になった。その背景となったのは、インターセックス児に対する早期手術など、インフォームド・コンセント(説明同意)を伴わない医学的介入に反対する当事者運動である。問題の焦点は、男女どちらかの性別に振り分けられるのではなく、割り当てられた性別に合わせて早期に実施される不可逆的な医療行為(外性器の美容整形術や、二次性徴の発来を阻止するための性腺摘出術など)にある。「ディバース」という性別記載は、インターセックスを「男でも女でもない性」と認定することではない。法律改正の効果として期待されているのは、保護者や医療関係者が性急に判断し、早期手術に駆り立てられないようにすることである。

これに関連して、性科学の世界には「セックスは足と足の間にあるものだが、セクシュアリティは耳と耳の間にあるもの」という有名な言葉がある<sup>2</sup>。ここでいうセックスとは「性別」のことであり、出生時に割り当てられる性別が外性器の形態を基準にしていることを指している。そして「耳と耳の間にあるもの」とは、「脳」のことである。

「男性脳」「女性脳」といった話をしているわけではない。どういったアイデンティティをもつようになるか(性別自認)、誰を好きになるか(性的指向)といったセクシュアリティのありようは、外性器に基づいて割り当てられる性別(セックス)とは別次元の問題である、という意味である。脳は、知覚、思考、判断、意思、感情などをつかさどる重要な部位であるがゆえに、「最も重要な性器(sexual organ)」であるとも言われる<sup>3</sup>。

### 4.性的マイノリティとLGBT

2019年4月、国立社会保障・人口問題研究所の「多様性と共生」に関する調査結果が発表された<sup>4</sup>。大阪府で実施されたものとはいえ、国内の無作為抽出調査としては全国最大規模であり、

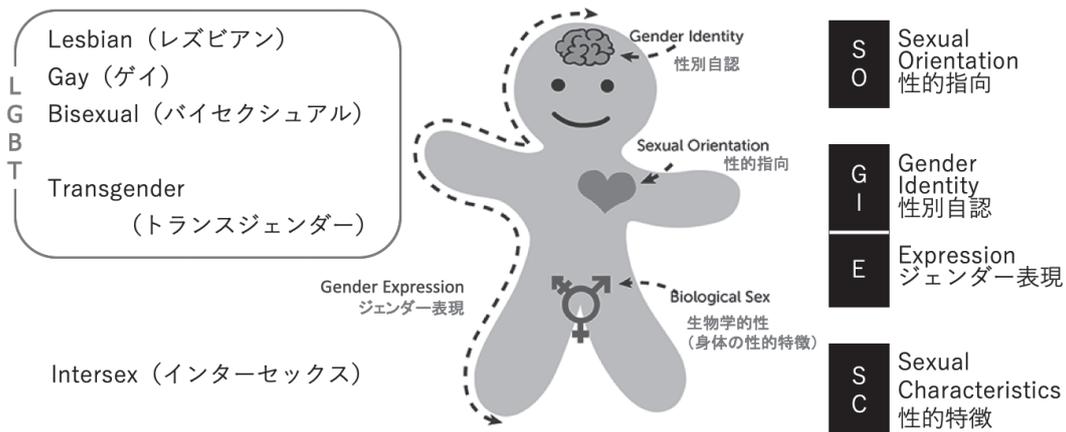


図 4つの要素で捉える性の多様性

※筆者作成。ただし中央のイラストは、Killermann, S. (2015). Genderbread Person v3.3 (<http://itspronouncedmetrosexual.com/wp-content/uploads/2015/03/Genderbread-Person-3.3-HI-RES.pdf>)を一部加工したものである。

「LGBTなど性的マイノリティの人口割合」に関する結果に注目が注がれた。

今回の調査では、「回答者のうち3.3%がレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・アセクシュアル(LGBT/A)のいずれかに該当」という。実は、この結果に困惑した人も多くと聞く。これまで日本国内のLGBTは「13人に1人(7.6%)」あるいは「左利きやAB型の人と人口割合とほぼ同じ」と言われてきたからである。出典は「LGBT調査2015」という大規模なインターネット調査で、同調査の最新版(2018)では、前回よりさらに1.3ポイント増の8.9%だったという<sup>5</sup>。

日本に限らず、海外にも「LGBTなど性的マイノリティ」に関する公的な統計データは存在しておらず、調査方法によって結果にばらつきがみられるのが常である。わたし個人で言えば、国内外の先行研究<sup>6</sup>を参照して「5%前後」と紹介しているところだが、あえて言えば「3か5か8か」といったことは、マイノリティの人権課題を論じる上でそれほど

重要な問題ではない。注目すべき数値は、むしろ、LGBT当事者の約60%が「LGBTに対する社会の理解は誤ったものが多い」と感じ、職場でのカムアウト率はわずか4%、といった調査結果<sup>7</sup>のほうである。カムアウト(自分がそうであることを表明する行為)は個人の自由であり、「しない」理由もさまざまに異なるとはいえ、「できない」原因は社会が生み出すものである。

国内のLGBTが直面する困難としてとくに注目されているのは、自殺関連経験率や不登校・ドロップアウト率、離職率の高さである<sup>8</sup>。周囲の無理解や、暗示的・明示的な拒絶、暴力やいじめなどの被害は、鬱や不安神経症、長期にわたる心的外傷後ストレス障害(PTSD)などを引き起こす原因にもなる。本人が直接的に経験する被害だけでなく、LGBTに関する周囲の反応や対応、暴力・差別事件を見聞きすることによっても、「マイノリティ・ストレス」や「傷つき体験」は蓄積されていく。

## LGBTと人権

### 1. 「LGBTの権利は人権である」

世界には国家によるLGBTに対する人権侵害が横行している。例えば、70を超える国や地域で、

同性愛や、成人同性間の合意に基づく性行為が犯罪とみなされている。その約1割の国では、最高刑に死刑が言い渡されることがある<sup>9</sup>。ロシアのよう

に、未成年が含まれる可能性があるという理由で、不特定多数を対象に同性愛者の権利を論じることさえ法律で禁止している国もある。シャリア(イスラム法)によって、イスラム教徒のトランスジェンダーが「異性装」することを犯罪化している国もある。

このように異なる宗教・文化を背景とした国際社会において、〈誰〉の〈何〉が人権課題であるかをめぐる合意を形成するのは容易なことではない。「国連のタブー」という言葉があり、LGBTの人権を議論の遡上にのせることさえ困難だと言われてきた。歴史的に重要な転換点となったのは、2011年の国連人権理事会である。世界人権宣言の基本原則が再確認され、性的指向や性別自認ゆえに人びとが受けている差別や暴力に対する「重大な懸念」を示す初の国連人権決議が採択された(日本もこれに賛成票を投じている)。翌年には、潘基文・国連事務総長(当時)がLGBT<sup>+</sup>に対する差別と暴力の根絶を目的としたキャンペーン*FREE AND EQUAL*(自由と平等)の開始を宣言する演説をおこない、その最後を「時はきたれり」という言葉で締めくくった。

世界人権宣言の「ひととはみな、生まれながらにして自由にして平等」にちなんだキャンペーンの焦点は、以下の通りである<sup>10</sup>。1) 同性愛に対する嫌悪、トランスジェンダーに対する嫌悪という暴力から人々を守ること、2) LGBTの人々への拷問や非人道的な処遇を禁止し、被害者に対する救済策を設けること、3) 私的空間における成人同性間の合意に基づく性行為を禁止する法律や同性愛を違法とする法律を廃止すること、4) 性的指向や性別自認を理由とした差別を禁止すること、5) LGBTやインターセックスの人々の表現・結社・平和的集会の自由を保障すること。いずれも当たり前すぎるほど基本的な事柄ばかりであることが、かえってLGBTが直面している問題の深刻さを浮き彫りにしている。

こうした状況がある一方では、短期間に目覚ましい変化を遂げつつある「先進国」の例もある。性的指向に関して何らかの差別禁止法が存在する国は世界70数カ国にのぼり(2017年末現在)<sup>11</sup>、同性間の婚姻を合憲化している国はすでに25を超える。直近では2019年5月にアジア勢の先陣を

切って、台湾で同性愛を認める特別法案が国会で可決された。2016年にイタリアでも同性婚に準ずる権利を認める法律が成立したことから、日本は先進7カ国で唯一、同性婚を承認していない国になった。

## 2. 国・自治体の取り組み

LGBTが直面しているさまざまな困難や「生きづらさ」の解消として、国の施策を取りまとめたものがP.18の表である<sup>12</sup>。これをみると、国際社会のSOGIを理由とする差別や暴力の撤廃に向けた取り組みと連動して、国内でも様々な取り組みが活性化してきたことがわかる。とくに2012年には大手経済誌2誌が同時にLGBTを特集したことが大きな話題を呼び<sup>13</sup>、2013年には行政として初めて大阪市淀川区が「LGBT支援宣言」を発表している。渋谷区・世田谷区が、法律婚が認められていない同性カップルの困難を解消することを目的とした「同性パートナーシップ制度」の導入を発表した2015年には、「流行語大賞」候補にLGBTが選ばれるのではないかと話題が大衆紙に掲載されるまでになった。2019年4月現在、「同性パートナーシップ制度」の導入は12自治体まで広がっている。そうしたなかで、いよいよ2月14日、同性婚を認めない民法や戸籍法の規定は「婚姻の自由」を保障する憲法違反だとして、同性カップル13組が札幌、東京、名古屋、大阪の4地裁に一斉提訴した。事実上、同性婚の是非を問う初の裁判となり、その行方が注目されている。

困難の解消を目的とした国の取り組みでありながら、国際社会から批判の的になっているものもある。2004年に施行された「性同一性障害特例法」である。諸外国にはすでに本人の自己申告だけで性別を変更することができる国さえあるなかで、国内で性別変更するには、性別適合手術を含めた5つの要件を満たす必要がある。2019年に最高裁判決が下ったばかりの「手術要件」の是非を問う裁判では、「現時点では、手術要件は合憲」と原告のトランスジェンダーが敗訴したが、「憲法違反の疑いが生じていることは否定できない」という補足意見も述べられているところである<sup>14</sup>。トランスジェンダーをめぐる社会状況は、GID(性同一

性障害)医療整備に始まり、短期間に大きく変化してきた。この間に明らかになった当事者ニーズの多様性を踏まえ、法律の改正やさまざまな取り組みが進展することを期待したい。

### 3.ダイバーシティ&インクルージョン

国・自治体とは別に、LGBT施策に取り組む企業も増えた。そもそも、海外との取引や企業評価においてはLGBTなど性的マイノリティへの対応が先駆的かつ積極的な取り組み姿勢を示す指標とみなされるがゆえに、「ダイバーシティ(多様性)戦略」は経済成長の鍵と言われている。早くから多様な人材(女性、障害者、外国人、LGBTなど)の雇用促進に取り組んできた企業が、その先を行く経営の基本理念として掲げているのが「ダイバーシティ&インクルージョン」である。

インクルージョンの動詞形は「包み込む(包摂

する)」といった意味であり、障害者福祉の分野ではすでに広く定着した概念である。その実現には当事者ニーズとの調整を図る具体的方策を必要とすることから、障害者差別解消法が施行されたことをきっかけに、「合理的配慮」(reasonable accommodation)の周知徹底が急がれているところである。同法が規定する「合理的配慮」の内容はともかく、その基本理念は前出のスローガンにもある「誰も置き去りにしない、取り残さない」ということにある。企業活動においても、多様な人材を迎えるだけでなく、「すべての人々が多様性を活かしつつ、最大限に自己の能力を発揮できると感じられるよう戦略的に組織変革」<sup>15</sup>といった、システムや企業文化、同僚の態度を変えていくことが求められている。そのことは、学校や地域社会についても同じである。

## さいごに

冒頭で「LGBTブーム」について述べたが、実のところ、LGBTについて社会的関心が高まるというのは、今に始まった現象ではない。日本初のパレードが開催された1994年前後にも、当時はまだ耳新しかった「ゲイ」や「レズビアン」に関する書籍が相次いで発刊され、文化人や芸能人のメディア露出が増えた時期がある。それ以前にも、またそれ以外にも、「ブーム」といえる現象は断続的に経験されてきた。ただし、過去においては芸能人や文化人の活躍が目立つことはあっても、それをきっかけに日常の生活圏にカムアウトする人が増えることはなかった。1994年のパレードに参加した人数も1,000人ほどだったと言われる。当時はまだ、インターネットやSNSが発達しておらず、LGBT当事者が仲間と出会う機会は限られた。

それから四半世紀を経た現在の状況は、いろいろな意味で過去とは異なる。大衆紙から専門誌までジャンルを問わずLGBTの特集記事が生まれ、メディアに登場する「当事者」も多様化している。

重要なのは、「多様性との共存」や「みんながってみんないい」といったスローガンをリップサービスで終わらせないこと、現在のLGBTを取り巻く状況を「ブーム」で終わらせないことである。そのためには、活動家(アクティビスト)やLGBTの家族・友人だけでなく、同僚や学校関係者、地域社会のリーダーが、そして政治家、経営者など企業の代表者が「アライ」(ally:同調者、支持者、協力者の意)となって、LGBTの人権課題を「自分事」として行動していくことが求められる。

表 日本国内における取り組み(国の施策を中心に)

判例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1997年 東京高裁判決「無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たるものとして許されない」(東京都府中青年の家事件)</li> </ul>
法律	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2003年 性同一性障害の取扱いに関する法律(通称「性同一性障害特例法」)が成立</li> <li>・2004年 施行</li> </ul>
自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・条例・行動・計画・指針・推進プランなどに取り組みを明記…例:東京都人権施策推進指針(2000)</li> <li>・同性パートナーシップ制度の導入</li> </ul>
法務省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2001年 人権擁護審議会が発表した「人権救済制度の在り方について」において、同性愛者に対する雇用における差別的取扱い、嫌がらせ、差別表現等の問題があることを認め、性的指向を理由とする社会生活における差別的取扱い、嫌がらせ、差別表現については、新たな行政機関による人権救済制度の積極的救済の対象となることを明記</li> <li>・2002年 「人権教育・啓発に関する基本計画」において、「同性愛者への差別といった性的指向に関わる問題」について「その解決に資する施策の検討を行う」と明記</li> <li>・2002年 「人権週間強調事項」(2009年からは「啓発活動年間強調事項」)において、性的指向を理由とする差別を明記</li> <li>・2004年 「人権週間強調事項」(2009年からは「啓発活動年間強調事項」)において、性同一性障害を理由とする差別を明記</li> <li>・2017年 刑法(性犯罪関係)が改正され、被害の相談・捜査・公判などの過程における「性的マイノリティ」への実質的な差別の禁止を行政機関に求める附帯決議</li> </ul>
内閣府	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2010年 『子ども・若者ビジョン』において「性同一性障害者や性的指向を理由として困難な状況に置かれている者等特に配慮が必要な子ども・若者に対する偏見・差別をなくし、理解を深めるための啓発活動を実施します」と明記</li> <li>・2010年 「第3次男女共同参画基本計画」に、担当府省を内閣府、法務省、文部科学省、関係府省として、「性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合等について実態把握に努め、人権教育・啓発や人権侵害被害者の救済を進める」と明記。また、担当府省を法務省として、「性的指向や性同一性障害を理由とする差別や偏見の解消を目指して、啓発活動や相談、調査救済活動に取り組む」と明記</li> <li>・2012年 「自殺総合対策大綱」において、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進する」と明記</li> <li>・2017年 関連機関である日本学術会議が、差別禁止法の制定などを盛り込んだ「性的マイノリティの権利保障をめざして—婚姻・教育・労働を中心に—」を発表</li> </ul>
文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2008年 人権教育の指導方法等に関する調査研究会議「人権教育の指導方法等の在り方について」で、「性的指向(異性愛、同性愛、両性愛)を理由とする偏見・差別」や「性同一性障害者の人権」に言及</li> <li>・2010年 事務連絡「児童生徒が抱える問題に対する教育相談の徹底について」を发出</li> <li>・2013年 「性同一性障害の児童生徒」に関する初の全国調査を実施(翌年に結果を公表)</li> <li>・2015年 児童生徒課長通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」を发出</li> <li>・2016年 『性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)』を発表</li> <li>・2017年 「いじめ防止対策推進法」に基づく「いじめの防止等のための基本的な方針」が改訂され、別添資料に性的指向・性自認に関する記載が盛り込まれる</li> </ul>
厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2013年 男女雇用機会均等法「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずるべき措置についての指針」(通称「セクハラ指針」)の改正により、全ての事業主の措置義務として「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれる」ことを明示</li> <li>・厚生省担当課長が「性的マイノリティに対する(差別的な)言動もセクハラとみなす」と答弁(第139回労働政策審議会雇用均等分科会)</li> <li>・2016年 「セクシュアル・ハラスメント防止指針」の改正が決定。「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」と明記(2017年施行)</li> <li>・2017年 改正児童福祉法及び児童虐待防止法等の附帯決議として、児童施設に入所する「性的マイノリティ」の子どもの存在への対応について研究を進めることが求められる</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年 国家公務員の人事や処遇などを取り扱う人事院が、人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が含まれることを明記</li> <li>・2016年 総務省が住民票記載事項証明書の発行において、性別欄を省いたものを是認する通知を发出</li> </ul>

※ LGBT法連合「日本における性的指向および性自認を理由とする困難を解消する国の施策」(2018年8月27日)より一部抜粋の上、加筆修正

## (Endnotes)

---

- 注1) LGBT は、レズビアン (lesbian / 女性同性愛者)、ゲイ (gay / 男性同性愛者)、バイセクシュアル (bisexual / 両性愛者)、トランスジェンダー (transgender) の頭文字を組み合わせたもので、従来の「性的マイノリティ」にかえて「LGBT など」という意味で使用されている。インターセックス (intersex) やアセクシャル (Asexual) などの頭文字を追加したり、LGBT<sup>+</sup> や LGBTs と表記されることもある。
- 注2) ジェンダー格差を明らかにするなど、男女別データが必要となる場合はある。見直しにより削除の対象になる性別記載事項は、本来、必然性のないものに限られる。その意味では、「性的マイノリティへの配慮」は見直しのきっかけだったかもしれないが、削除理由そのものではないはずである。
- <sup>1</sup> LWPES/ESPE Consensus Group. 2006. Consensus statement on management of intersex disorders.=2008. 緒方勤・堀川玲子・長谷川奉延・位田忍・向井徳男・安達昌功・有阪治・藤枝憲二訳「性分化異常症の管理に関する合意見解」日本小児科学会雑誌, 第 112 巻第 3 号: 565 - 578.
- <sup>2</sup> 1970 年代から使われている言葉で性科学者カーケンダールが「生みの親」であるとされるが初出文献は明らかではない。
- <sup>3</sup> Dennis, C. (2004) Brain Development: The Most Important Sexual Organ. Nature 427: 390-392.
- <sup>4</sup> 釜野さおり他 (2019) 「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」結果速報. <https://osaka-chosa.jp/files/preliminaryresults190425pub.pdf>
- <sup>5</sup> 電通ダイバーシティ・ラボ (2019) 「LGBT 調査 2018」<http://www.dentsu.co.jp/news/release/2019/0110-009728.html>
- <sup>6</sup> 平田俊明 (2014) 「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル支援のための基礎知識」、針間克己・平田俊明編著『セクシュアル・マイノリティへの心理的支援』岩崎学術出版社
- <sup>7</sup> LGBT 総合研究所 (2016) 「職場や学校などの環境における意識行動実態」[https://www.hakuhodo.co.jp/uploads/2017/02/20170208\\_2.pdf](https://www.hakuhodo.co.jp/uploads/2017/02/20170208_2.pdf)
- <sup>8</sup> 東優子監修／虹色ダイバーシティ (2019) 『職場における LGBT・SOGI 入門』Nijiirō Diversity
- <sup>9</sup> ILGA : Sexual Orientation Laws in the World-Criminalization 2017. [https://ilga.org/downloads/2017/ILGA\\_WorldMap\\_ENGLISH\\_Criminalisation\\_2017.pdf](https://ilga.org/downloads/2017/ILGA_WorldMap_ENGLISH_Criminalisation_2017.pdf) (2019 年 1 月取得)
- <sup>10</sup> 国連人権高等弁務官事務所／山下梓 (訳) 『みんなのための LGBTI 人権宣言：国際人権法における性的指向と性別自認 BORN FREE AND EQUAL』合同出版 2016 年
- <sup>11</sup> ILGA : Sexual Orientation Laws in the World-Protection 2017. [https://ilga.org/downloads/2017/ILGA\\_WorldMap\\_ENGLISH\\_Protection\\_2017.pdf](https://ilga.org/downloads/2017/ILGA_WorldMap_ENGLISH_Protection_2017.pdf) (2019 年 1 月取得)
- <sup>12</sup> LGBT 法連合「日本における性的指向および性自認を理由とする困難を解消する国の施策」(2018 年 8 月 27 日) <http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2018/08/国の施策のデータ%E3%80%8020180827.pdf> (2019 年 1 月取得) ただし P.18 の表は、都合により一部抜粋の上、加筆修正している。
- <sup>13</sup> 『東洋経済』7 月 14 日号の特集「日本の LGBT」および『週刊ダイヤモンド』7 月 14 日号の特集「国内市場 5.7 兆円『LGBT 市場』を攻略せよ!」を指す。なおそれ以前にも、早いところで 2007 年に「特集 Lesbian Gay Bisexual Transgender 眠れる市場を掘り起こせ」を掲載した『日経ビジネス』4 月 16 日号の例もある。
- <sup>14</sup> 「性同一性障害、性別変更の手術要件『現時点では合憲』」(朝日新聞 2019 年 1 月 25 日)
- <sup>15</sup> 中村豊 (2017) 「ダイバーシティ & インクルージョンの基本概念・歴史の変遷および意義」、高千穂論叢 52 (1) : 54

# 労働組合におけるダイバーシティの取り組み

コニカミノルタ労働組合 副中央執行委員長 結城 健太 氏

現在、ダイバーシティに関する取り組みが注目されている中で、性的マイノリティに関する取り組みも行っているという労働組合はほとんどみられない。コニカミノルタ労働組合では、まだ始まったばかりではあるものの、性的マイノリティに関する取り組みも含め、精力的な取り組みが展開されている。労働組合として“ダイバーシティ”をどのようにとらえ、どのような実践につなげていこうとしているのか——。その理念や活動は、これからダイバーシティの取り組みを進めようとしている労働組合に対して、重要な示唆を与えらると思われる。

## 1. ダイバーシティに関する取り組み

—コニカミノルタ労働組合で行っている取り組みについて教えてください。

現在のコニカミノルタ労働組合の体制となつてから、約15年が経つ。その中で、この15年間に取り組んできたことと、ここ2～3年の間で取り組んできたことを大きく2段階でお話したい。

15年前、もともと中央執行委員の役員は男性ばかりだった中で女性の役員を増やすために、まずは支部ごとに1～2名、女性の専門執行委員を設けるように

なった。当初は「女性政策専門執行委員」という名称で、女性の声を会社に届けることが目的だった。2013年には、それまでの「女性政策専門執行委員」という名称を「ダイバーシティ推進専門執行委員」と変え、女性や外国籍社員なども役員となり、女性だけでなく様々な立場や働き方に向けた取り組みをしていこうという動きになった。女性活躍推進や外国籍社員の人たちとの交流会、そしてLGBTの研修もその一環として行っている。

例えば、年に一度外国籍の社員がアイデアを出し合っている企画がある。これまでに、出身地／出生地にちなんだ食べ物を持参すれば参加費が割り引かれるBBQやアーチェリーハント(弓矢を使ったサバイバルゲーム)などを開催してきた(資料1)。

なぜこういうことを始めたかという、7、8年前から

コニカミノルタ労働組合 東京支部 ダイバーシティ活動  
UNION DIVERSITY ACTIVITY BBQ

- 場所: REAL BBQ PARK 千駄ヶ谷 (総武線: 千駄ヶ谷駅より徒歩7分)
- http://park.realbbq.jp/sendagaya/
- 日時: 2018年5月12日(土) 12:20集合 BBQ開始13:00 終了15:30
- 対象者: 組合員、非組合員 / 定員: 35名 (先着順)
- 参加費: 組合員 - 1000円、非組合員 -
- 地元の郷土料理を持参して頂く方は -500円
- 申込方法: 下記必要事項を記入の上、メールでお申し込み下さい。
- お名前 / 所属部署 / 組合員か非組合員か / 出身地 / 趣味
- 送付先: haocheng.ji@konicaminolta.com
- 申し込み期限: 2017年4月24日(火)17時まで

Tokyo Hotline

東京支部での Diversity 推進活動の取組のご紹介 ~より多様で働きやすい職場環境に~

コニカミノルタ労働組合東京支部では Diversity 活動を推進しています。今回は、外国籍社員や職場委員とアイデアを出し合って企画したサバイバルゲームのイベント、アーチェリーハントについてご紹介いたします。

2017年4月22日(土)、東豊駅前のラモスフィールドにて開催しました!昨年企画したバブルサッカーを大きく上回る、33名の方が集合しました。アーチェリーハントとは、2チームに分かれ矢を打ち合う、弓矢を使ったサバイバルゲームです。(矢の先端は、当たっても安心のやわらかい素材)オーストラリア発祥のこのスポーツ、欧米を中心に人気を博すも、日本ではまだまだ知名度が低め。参加者の皆さんは、経験の有無を気にすることなく、新感覚のスポーツで熱く競い合うことができました!言葉の壁を越えて楽しめるスポーツは今回も大好評で、初めて話す人同士でも、すっかり打ち解けることができました。今後とも働きやすい職場環境を推進すべく、Diversity 活動への皆様のご理解・ご協力をお願い致します!



Following last year's success of Bubble Soccer, the Konicamino Workers' Union conducted another successful event this year, Archery Hunt! 33 participants of various backgrounds and departments gathered on April 22nd, 2017 to join this team survivor sport. Regardless of their experiences, all participants were able to break the barrier of different department and business through this event. This further promotes better working environment and diversity within the organization! (Originated from Australia, Archery Hunt is a team sport where competing teams will attack and defend each other with padded arrows)



今年もやります!サマーカクテルパーティー2017!近日詳細発表。お楽しみに!

資料1:これまでの活動に関するピラ。左はBBQ、右はアーチェリーハントの際のもの。外国籍社員も多いため、必要に応じてピラは日本語と英語を併記するようにしている。

外国籍社員も新卒のうち1割強採用するようになったのだが、会社の中で孤立してしまうことなどが原因で3年を持たずして辞めてしまう人が多く、労組としてもなんとかしたいと考えていた。そうした外国籍社員がアイデアを出し合うなど企画に参加することで、お互いに知り合いになり会社の中で孤立しないようにするという目的で取り組みを始めた。こうした呼びかけを行うことで、労働組合を知ってもらい、参加して良かったと思ってもらうことで、その後の活動への参加にもつながっていると思う。

また、支部懇談会は、昼食を食べながら話をするといった集まりで、活動を始めた頃は女性の声を会社に届けるために女性だけを集めていたが、2013年度に「ダイバーシティ推進専門執行委員」へ名称を変えたことにもあるように、女性だけでなく様々なマイノリティの声を届けようという懇談会になった。外国籍社員、介護経験者、若手の組合員など、各支部で対象を考えて行っている。転勤して単身赴任になっている人だけを集めて何に困っているかなどを話し合うこともあった。こうした懇談会によってあがってきた声を会社に届けることがきっかけとなり、子どもが学級閉鎖時にストック休暇を適用したり、次世代育成支援の関連制度を拡充するなど、さまざまな制度改定にもつながっている。

2018年には、マイノリティの人と同じ職場にいるマジョリティの人に話を聞こうといった取り組みも行った。対象者だけが努力しても変わらない部分があるので、対象者以外の人たちが感じていることを吸い上げる必要性も感じている。

実際に、産休・育休後の時短勤務といった時間的制約のある人と一緒に働くマジョリティの人の意見交換会では、今は育児優先なのか成長したいのか、など働き方に対するスタンスがわからないといった意見も出た。育休から短時間勤務に戻った人でも、家に帰ってからのことを優先したい人もいれば、もっと成長したいし会社に貢献したいという人もいると思う。成長したい人にとっては、短時間勤務であることを周囲が慮って簡単な仕事しか任さないということが不満につながる。けれど、周囲の人にとっても、働き方のスタンスがわからず接し方が難しいという現状がある。

電機連合でも注目されたものとして、最近では、時間的制約のある労組役員の取り組みを行っている。

専門執行委員として活動に参加することで支部の執行委員も引き受けることにつながり、女性の支部執行委員も増えてきた。90人全員男性だったのが女性の役員が4,5人となってきた。ただし、増えてはきたものの、支部長や書記長となると躊躇する人が多い。やはり、休日の活動や定時後の会合は子育てや介護をしている人にとっては負担が大きい。長らく、定時後にとことん話し合うのが労組活動の基本だったし、時には深夜にまで及ぶ飲みニケーションも必要という風土もあった。

現在、6つの支部のうち1つの支部に短時間勤務の支部長がいる。3年前に、その女性が次期の支部長候補になり、本人もやりたいと言ってくれたが、出産予定であったため1年後出産を終えてから支部長を引き継ぐということになった。その人が支部長を引き継ぐ前にこれまでの体制を変える必要があり、支部活動の改革に着手した。

具体的には、組合活動をできるだけ定時内とし、夜の懇親会については目的を絞るといったことをした。例えば、定時後2時間開催していた委員会を昼休みの2回開催にする、夜の懇親会についてはなんとなく毎回集まるのではなく、“この日は全員参加”“この日は任意参加”のようにメリハリをつけて開催するようにした。

他の役員や職場で働く時間的制約のある社員からみても納得のいくフォローになっているかを議論し、「時間的制約のある労組役員への対応」の内規を作成し施行を開始した。支部長に参加要請があった際に調整が難しい理由、本人が会議に不参加の場合に他者の負担が大きい、代理がきかない、つまりこの人でないとダメだという理由がもっともなものであれば、ベビーシッターの費用、延長保育料、ホームヘルパー費用などを労組が負担するようにしている。

会社としてはこうした時間的制約のある従業員の制度や事例があまりないので、労働組合で率先して、時間的制約のある働き方のあり方を提言していく役割を担っていると考えている。労組での取り組みが実際にうまくいけば、会社の中での働き方のルールや制度の参考にもなると思うので、労働組合で事例を積み上げて、会社にも提言できるチャンスを伺っている。また、電機連合などを通じて他労組とも話し合っ、同じような取り組みを行う組織がどんどん増えていき、社会の中でもやりやすくなればと考えている。

一どのようにダイバーシティ推進専門執行役員を呼びかけられていますか。

外国籍の方、女性、育休取得経験のある男性など、ダイバーシティへの理解や経験がある人を優先して打診している。今では、実際に活動に参加した人の中から、ダイバーシティ推進専門執行委員をやってみたい、という人も出てきた。支部の懇談会やイベントで専門執行委員の役割を知ったことで、引き受けたいということにつながっていている。また、専門執行委員を経験したことで、支部役員を引き受ける人もいる。特に外国籍の組合員で執行委員になった人は全員イベントに参加経験のある人だ。入り口は本当に大事だと思う。

一切り口によっては誰もマイノリティになることもマジョリティになることもあると思います。特定の誰かのためだけの取り組みではなく、みんなにとって自分事としてとらえることにつながるように思いますが、そうしたメッセージも込められていますか。

最初の頃は「女性、女性」といった活動だったが、2011年頃から女性だけではなく、働きにくいとされている人がいろいろな切り口でいる、という雰囲気が高まっていた。その中で2013年に名称を「ダイバーシティ推進専門執行委員」に変えたことは大きなメッセージ性があったと思う。

中には、「女性についてはやらないのか」といった批判もあった。女性活躍の環境を作ることもダイバーシティの取り組みの一部であり非常に大事な位置づけでもあるが、もっと範囲を広げていきましょう、というのが当時のメッセージだった。ダイバーシティとして扱える範囲としては、性別、若手、外国籍、育児休職者など様々に想定している。

支部ごとに考えてもらうということもして、その方がいろいろなアイデアも出てくる。例えば、先ほどの転勤者、単身赴任者だけでやるというのも面白い切り口だと思う。そうしたことはなかなか執行部だけでは思いつかないと感じている。

ダイバーシティの取り組みの中でも性的マイノリティに関して取り組みを行っている労働組合は数少ないと思います。なぜ、性的マイノリティについても取り組みを行うことになったのかお聞かせください。

LGBTについては、「考えよう」「知ろう」といった情

報収集のレベルだが、その配慮を理解している労働組合なのか理解していない労働組合なのかで違うと思う。例えば、新役員研修のような集合研修では4人部屋などの宿泊になることがある。その際に一言「部屋割りについて、お問い合わせ等ある方は〇〇までご連絡ください」とあるだけでも、この組織は理解がある組織だとわかると書いていただいたことがある。その一行だけでも、この組織はいろいろなことを考えているという一つのメッセージになる。

一性別についても、「男性」「女性」だけでなく、「その他」とあるだけでも、性別が男女だけではないことを考えているというメッセージになりますね。

アンケートの際に、性別を聞く必要があるかどうかを考えて、必要がない場合は抜くようにしている。実際に、アンケートの内容を皆で確認する際に、誰からともなく「このアンケートはどういう結果をみるのか」「男性、女性の確認は必要か」「結果に性別が関係ないなら必要ではないのでは」という意見が出てくる。職場ごとのデータをみるだけということであれば性別は聞かない、もし性別ごとの何かを出したい場合は「その他」の選択肢を付けるなどしている。

それから、グループワークをするのに例えば10グループ作る時に、40人中10人が女性だった場合、これまでは各グループに必ず1名女性を入れて振り分けていた。しかし、支部ごと、あるいは職場ごとの割り振りもあり得るし、女性がいなくグループや女性が多いグループができることがあっても問題ない。その研修の目的を考えて、性別を持ち出す必要があるのかないのかを一度考えてみるというのは大事だと思っている。性別は関係ないという場面もある、ということが少しずつ浸透してきていると思う。ダイバーシティの活動自体の比重はまだそれほど大きくないが、「今の観点は違うのでは」という意識を持つことが重要だと考えている。

## 2. 取り組みの経緯

一こうした取り組みを行うまでにはどのような経緯があったのか、お聞かせください。

コニカミノルタ労働組合では、いろいろな取り組みが進んでいることは自負している。きっかけは、コニカ労組とミノルタ労組が一緒になったのが2005年、その時ミノルタ労組に女性役員が1名いた。当時は、男社会

の労働組合の中で女性がいるだけでも珍しい存在だったので、孤軍奮闘だったと思う。

その女性は当時から、男性が育児休暇をどう取得するかなどの施策について制度改定案を出したりしていたが、当時の男社会の風潮の中で、なかなかそうした意見は通っていなかった。その後、コニカ労組出身の女性役員も出てきて、そのお二人がわからず屋な男の我々にしつこく取り組んできたことに、今ようやく追いついてきたと感じている。その二人の努力と強い意志が大きい。多少強引であっても、最初にぐいぐい引っ張ってリーダーシップを取る人がいないと、こういう活動は始まらないのではないかと。それが後からじわじわと浸透していくのかもしれない。

一当時、会社では、ダイバーシティに取り組まれていましたか。

ダイバーシティに関して取り組むチームを作っていたわけではなく、それができたのはようやく最近のこと。ただ、結果的に様々な制度改正につながったということは、理解はあったと思う。

ミルタ労組で活動を推進してきた女性は、今は会社側のダイバーシティ推進室(2019年4月「違いを力に!推進室」に名称変更)の管理職になっている。会社と労働組合の合同会議が4月に初めて開催され、お互いにコラボしてやっていこうというタイミング。3年経って、だんだんと会社がやろうとしていることが見えてきたため、我々と方向性が一緒の部分については、会社も一緒にやっていきましょうとなってきた。

### 3. 取り組みを行ったことでみえてきた課題

一実際にこうした取り組みを行うことで問題などは起こっていませんか。

仕組み自体はうまくいっている。例えば時間的制約のある労組役員への対応について、批判も起こっていない。現在ではこの取り組みを各支部の執行委員・中央委員にも展開を始めた。支部へ展開する際に丁寧な説明をしたこともあって、時間的制約の対象でない役員からも「多様な人財の人選につながる」「労働組合の活動のスタンスが明確になる」など好意的な意見が多く、皆からの理解は得られていると思う。ただ課題は、ここまで議論をして制度を作っている中央執行委員会でも、時間に対する意識がまだまだ弱いところ。

会議をすると、時間に対するルーズさはまだまだ残っていると感じる。昔ながらの意識が続いている。会議が決まった時間に終わらなくても気にしないなど、時間への意識が弱い。働き方の考え方を変えるというのは難しいが、そこをこつこつと変えていかないといけない。

一昔ながらの意識や慣習以外にも課題だと感じられることはありますか。

中央執行委員会に女性が1名いるが、日本の風潮なのか、入った当初よりも個性が抑えられてしまうと感じている。それぞれが違う意見や経験を持っていて、それぞれの立場から発言し議論していくことが望ましいと思うが、だんだんと組織全体が同じような考え方になっている雰囲気があり、それは組織として怖いと感じることがある。

また、改善なのか配慮なのか、だんだん分からなくなる時もある。例えば、時間的制約のある支部長が東京に住んでいるから、大阪などで開催されるセミナーへの参加を打診しない、つまり打診する前から「時間的制約のある人だからこれはダメだ」と判断するといった先回りをしてしまうことがある。全員にどうするかを聞くなど一回その門戸を広げた後に、参加は難しいという回答をもらった上で今回はこの人が、となればいいが、そこを先回りしてしまうと活動の制限になってしまうと思う。

一現在、ダイバーシティの取り組みが注目されている中で、社会全体に向けてのメッセージはありますか。

やはり、日本は長時間労働ありきな社会だと感じている。時間的に制約のある人たちが同じスタートラインに立てない現状があるが、最初の基本は8時間にあるべき。8時間よりもっとやりたい人が2時間多く働くというのでもいいと思うが、今の日本は最初から9時間10時間といった基本があり、そのスタートラインから減点されるような気がする。

それは、各組織内だけで解決できる問題ではなく、消費者の意識も変わらないとダメではないかと思う。“お客様が神様”といった考え方になると、例えば消費者の「すぐに直してくれないと困る」といった要望に対して応えないといけない。お客様だからではなく、お互いが働いている立場であるということを考えて配慮しないといけないと感じる。

そうした部分は社会全体が考えていけないといけない。“お客様は神様”と言っている企業があるうちは、社会はなかなか変わっていかない。お客も店員も対等だし、お互いに長時間労働を気にする必要があると思う。

#### 4. コニカミノルタ労働組合で大切に想っていること

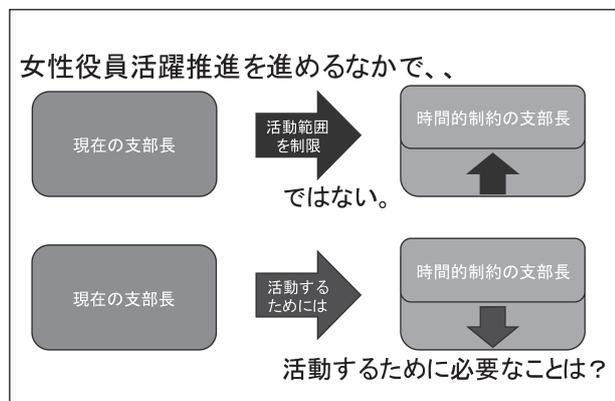
— 今後の目標をお聞かせください。

我々が時間的制約のある役員のためにやっていることでも、それをきっかけに改めて見直してみると、実は同じように思っていた人もたくさん出てくる。だから、今ではいろいろな人を意識して進めている。

女性役員活躍推進を進める中で概念として考えていることは、時間的制約のある支部長に対して「それはやらなくていいよ」と活動範囲を制限するのではなく、制約のある時間の中でどうすれば活動できるかを考えることが大事だと考えている(資料2)。同じアウトプットにするためにどうすればいいか、ということを考えることが重要。もちろん、それを女性ばかりに特化するのではなく、様々な切り口で取り組みたいと考えている。

そして、ダイバーシティは解決される「課題」ではなく、活かされるべき「強み」だと考えている。今までのやり方を見直し、新しいプロセスを考え、働き方を変えるチャンスだと捉えようと。まだまだその最中だと感じているし、うーんとなってしまう部分も多くあるが。

まずは労働組合の中で取り組みを実践していくこと、さらに会社と一緒にやっていくことができればと思っている我々の活動をお互いがストレスなくできることが当面の目標だ。



資料2: コニカミノルタ労働組合で説明のために使われている概念図(2017年電機連合男女平等セミナー発表資料より抜粋)

— コニカミノルタ労働組合のダイバーシティの取り組みにおいて一番強調したい部分はありますか。

労働組合の活動に参加する人を、ひとつのパターンの人にしたくないという思いがある。外国籍社員や時間的制約のある人が参加するなど、画一的にならないようにするという点に関しては取り組んでいるほうだと思っている。昔流の“遅い時間まで家庭も顧みず”という雰囲気のままでは、いろいろな立場の人の声を吸い上げられる組織にはならないと思うので、そこは大事に考えている。

他の組織に少しでも影響を与えられるなら、昔ながらの画一的なメンバーだけで労働組合をやっていくのはもう時代遅れではないか、それはもうやめないとただの形だけの労働組合になってしまうのではないかという気がしている。



コニカミノルタ労働組合・副中央執行委員長  
結城 健太氏

コニカミノルタ労働組合  
結成: 2005年  
組合員数: 4492名(2019年4月現在)  
組織体制: 酒井孝明・中央執行委員長  
中央執行委員13名、6支部

結城 健太(ゆうき けんた)氏  
2010～2013 中央執行委員(八王子支部・支部長)  
2014～2015 常任中央執行委員  
2016～ 現職

(インタビュー日 2019年4月5日)



## 「チェーンストア労働組合列伝」—— 第20回

### — 埴昭彦とイトーヨーカドー労働組合(下) —

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

#### 3. 生産性向上活動

イトーヨーカドー労組は1970年の結成直後から生産性や収益性の向上に取り組む姿勢を明確に打ち出し、労使交渉において緊張感の高まる局面に入っても生産性向上の認識を堅持していた。この点で、シリーズで紹介した全ジャスコ労組の態度と共通している。

イトーヨーカドー労組の生産性向上活動は「I AM (アイアム) 運動」である。I AMとは、第1に、入店客への声かけの徹底であり、アルファベット3文字で表現した。Iは「いらっしゃいませ」、Aは「ありがとうございました」、Mは「またどうぞおこし下さいませ」である。第2に、「私です」との意味があり、顧客を満足させ信頼を得る主体が自分であることの自覚を促す。

イトーヨーカドー労組は、I AM運動の目的が賃金を上げることだと明言した。すなわち、I AM運動の背景には、組合員の賃金は会社の利益から出るのであるから、労組も顧客の獲得を考えるべきとの考え方がある。粗利益の拡大と経費の削減を通じて賃上げ原資の増大を図るのである。

I AM運動を提唱し推進した中心人物こそ埴昭彦であり、「イトーヨーカドーは『親方日の丸』の潰れない会社とは違う。潰れたら数千員の組合員と家族はどうなるのか」と警鐘を鳴らし続けた。

あわせて、生産性の向上の成果を公正に配分さ

せる、いわゆる「生産性三原則」を意識して、労使協議制の必要性を強く求めた。I AM運動を通じて、労組結成でまとまった一体感でさらに会社を成長させ、労働条件を向上させる実体験を組合員全員で共感することを狙っていたのである。

組合結成時の業界売上ランキングは、1位三越、2位大丸、3位高島屋と百貨店がトップを占めていた。チェーンストアではダイエーが4位、西友が5位、イトーヨーカ堂は17位と、「西のダイエー、東の西友」の2強からみれば、イトーヨーカドーは圏外の位置にあったのである。業界全体が急拡大する中で、現場で激しい競争を感じるとる労働者たちの期待感や危機感が高まっていたのである。

#### 4. 労働時間短縮の取り組み

イトーヨーカドー労組の初期活動では、賃金や一時金交渉にも見るべきものがあるが、労働時間短縮への集中的な取り組みが知られている。労働時間短縮に焦点を合わせよう。

イトーヨーカドー労組は、早くも1971年の団体交渉で週休2日制をにらんだ休日スケジュールの決定に乗り出した。完全週休2日制ではないが既に隔週休2日制を他社に先行して導入していたため、店舗と本部、職種を考慮して休日数を子細に詰めはじめた。

あわせて1972年度の時短に向けて、残業対策、計画的人員配置、退社時間の繰り上げ、隔週休2

日制の全員適用による導入、正月三が日の休日化、年間休日数の増加を軸とする方針で段階的に取り組むことを決定した。目標は1975年時点の年間休日115日および完全週休2日制の導入に設定された。この後、休日数の増加、営業時間と残業の短縮、有給休暇の取得促進、年末年始の営業と就労など、多様な方法を用いた時短交渉が連綿と続く。

このうち、休日数の労使交渉の軌跡を追ってみよう。1973年までは要求にはやや届かないものの、着実に一般職の休日数を増やす一方で、マネジャー、MD(マーチャンドライザー)、生鮮担当などオペレーション上の対応策が追いつかない職種では、休日数が伸び悩んでいた。1974年度には、週休2日の適用除外者とされてきた、教育担当者や薬剤師などを適用範囲に入れることに成功し、一般職等で102日、マネジャー等で87日の休日数に到達した。同年の他社の休日数と比べると、伊勢丹111日、ダイエー104日、ニチイ104日に及ばないものの、長崎屋97日、西友97日、忠実屋90日、イズミヤ68日などより高い水準にあった。

ところが、1975年度に大きな試練が訪れた。会社側が強硬に申し入れてきた一直制であった。イトーヨーカドー労組も二直制の見直しを視野に入れていたが、会社側の意思決定は予想を超えるスピードであった。一直制は休日数を増やす余地を広げるものの、1日の拘束時間の増加となり、年間総労働時間の増加につながる。このため、労組は一直制導入に対して厳しい提案であるとして不満を表明したが、最終的には売上実績等や生産性向上の必要性の観点から認めざるを得ない立場に追い込まれた。一方、団交では猛然と休日数の増加の上乗せを要求して獲得している。

一直制によって労働時間は増加に転じ、1974年度に1973時間まで短縮した年間総労働時間は1975年度には2040時間となり、一旦は再び2000時間超となった。1970年代後半以降、イトーヨーカ

ドー労組が積極的な時短の取り組みを加速させた背景には、一直制の余波の苦しみに徹底的に立ち向かう態度があった。営業時間の短縮と残業の削減、年次有給休暇の取得促進など獲得した休日数の最大活用に集中したのである。

ただし、営業時間に関しては年末年始の営業、とりわけ年始の営業で労使は激しい攻防を見せた。

## 5. 初商問題の攻防

小売業の年末年始はいわゆる「書き入れ時」である反面、労働者にとっては繁忙により過重な負担がかかる。このため、イトーヨーカドー労組は早速1971年度から年末年始の就労問題に取り組んだ。年末就労も重大事だが、ここでは年始のいわゆる「初商問題」の交渉を取り上げよう。

初商とは、主として東北地方でみられる正月購買習慣であり、地元では正月から顧客が店舗に大挙して時遅し、と開店を待つ。この強力な需要は会社側も無視できず、正月営業への意欲には並々ならぬものがあつた。「1月3日開店(東北3店は2日開店)は会社のポリシーであり年間売上計画にも組み入れている」「1月3日の売上は12月31日の売上に匹敵する巨額である」「他社の中にも1月3日開店の店舗がありイトーヨーカドーだけのことではない」といった団体交渉席上での会社側回答が如実に示している。

1972年の初商交渉では、1月3日営業開始(東北3店は1月2日から営業開始で1月8日を休日)、振替休日の対応などを確認し、要求した正月三が日の休業は達成されなかった。1973年初商は、1月3日を営業開始とするものの東北3店は1月2日とする点は変わらず、継続課題のまま残された。

以後の初商交渉では、一進一退で際立った前進はみられなかったが、徐々に営業日の面で押されはじめ、正月手当の拡充で乗り切っていた。だが、1980年代に入ると、転機が訪れる。埴昭彦の決断によって、宿願である正月の営業開始日の繰り下げ

に成功し、初商問題の解決の糸口をつかんだのである。

1981年度の年始就労の交渉は、初商問題に危機感を募らせたゼンセン同盟が従来よりも強く交渉へ関与した点で異例であった。すなわち、イトーヨーカドー労組とゼンセン同盟の統一要求の形をとり、例年よりも1か月以上早くゼンセン同盟の指導の下で団交に入った。

激しい団交の過程では、委員長埴昭彦が事態の打開のためにゼンセン同盟組織部長へ全権委任に踏み切る賭けに出た。ゼンセン同盟は、全国各地の繊維産業の中小労組からの委任交渉経験が豊富であり、この交渉でも十分に成果を上げた。すなわち、1月2日営業開始店舗は前年度21店舗からの拡大を許さず、2店舗を1月3日営業開始、新規出店2店舗を1月2日営業開始として、同じく計21店舗とした。

その上で、初商手当は1月2日だけでなく、正月手当へ変更され1月3日営業開始店舗に拡大させることができた。当初、会社側は1月3日を通常営業日と位置づけているため激しく抵抗したが、最終的にはゼンセン同盟要求通りの妥結に至り、正月就労に対する対価要求を受け入れた巨額の上乗せを獲得した。

会社側の旺盛な意欲のみならず、正月営業を歓迎する消費者行動が追い風になって、業界労組を苦しめてきた労使交渉に、ようやくイトーヨーカドー労組が一矢報いることとなった。ただし、一方では、ゼンセンとの統一要求交渉によっても初商問題自体は解決せず、また取り組みの焦点が初商の廃止から手当の増額へ移ったことを決定づける交渉となった。

## 6. おわりに

賃金にせよ労働時間短縮にせよ、イトーヨーカドーの労使で生産性向上に取り組むことが根底にあり、労使対等の原則が崩れることはなかった。埴昭彦が率いたイトーヨーカドー労組の態度や、労使交渉における要求や回答の内容を点検する限り、会社側が

単独で完遂できるわけではなく、労働者の立場からすれば会社の成長を軌道に乗せたのは労組であったといわざるを得ない。

イトーヨーカドー労組は結成以来1970年代を通して、時短、とりわけ熱心に初商問題に取り組んできたが初商を撤廃させるには至らなかった。しかし、一貫して会社側に対し、正月営業の慎重な進行を促し、正月営業が労働者側の生活に負担を強いる事実やその対価について考えさせてきた。この営みが以後の総合労働条件の形成のための有力な基礎となった。また、近年では改めて正月営業の是非を問う風潮が出てきたため、イトーヨーカドー労組が主導した初商問題への取り組みの意義が再評価されてよい。

積極的に時短交渉に臨んだイトーヨーカドー労組の内部には、ゼンセン同盟に対する埴昭彦の厚い信頼を垣間見ることができる。その信頼に応えるように要所で乗り出してきたゼンセン同盟の活動も見逃せない。イトーヨーカドー労組の初期活動の最中にも繊維産業の衰退は止まらず、ゼンセン運動の足腰といえる都道府県支部の衰弱が始まりつつあった。だが、それを補うようなチェーンストア労組の努力によって、ゼンセン同盟の県支部が様変わりしていく。東京都支部へ数多く在籍出向者を出して積極的な関与をみせたイトーヨーカドー労組はその象徴であった。

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。

# 議案書を読む 2019

## (前編)



早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

以前2014年4月から1年、これと同じ表題で連載をさせて頂いた。お陰様で、筆者にとっては労組、特に企業別組合の今を知る上で、まことに貴重な機会となった。

有難いことに、国際経済労働研究所として正会員組織の議案書収集を正式に事業として行うことになり、編集部からこの「議案書を読む」を年1回の恒例記事として掲載したいというお申し出があった。

議案書は筆者が労働組合研究を始めた頃から切っても切れない関係にある。

思い起こせば今から30年程前、筆者が労働組合の勉強を始めた時、その教材は、当時無鉄砲にも、その頃はまだ一般に販売されていた毎年の最新の主要労働組合名簿に記載されていた事務所の電話番号に片っ端から掛けては送付を依頼した議案書だった。

中には送付を躊躇される組織もあった。郵送代やその手間のことは勿論、本来組合員だけが所持すべきもので、その内容も極秘とはいわないまでも、部外に晒されるのを労使共に好まない情報も少なくない。当然そのことに昔も今もない。

しかも20代後半の駆け出しの研究者で、いわば一見の客に老舗の店が内情を教えてくれると思うのはやはり甘い。そもそも一面識も紹介者もおらず、いきなり電話してきて議案書を下さいという輩は普通まずいない。

若気の至りとはよく言ったもので、そういう当り前にガードの固い組合に筆者は、ならば取りに伺いますと図々しくもすがった。

無謀とはいうものの、こちらにも1つの見込みがあった。わざわざ議案書がほしいとは一体どんな奴か。先方も素性を知りたいであろう。幸運であれば、書記長や委員長にも会えるかもしれない。少し話ができるかもしれない。

確かにその場合、なんでウチの議案書が欲しいの、それをどう使うの、といった探りに対して、当時わか仕込みで覚えた組合のトレンドを怖いもの知らずで語ると、まあウチの場合はこうだけどねと、参考にならんと思うがといいつつ、内情を少しずつ教えてくれる。

その瞬間、しめたと思うと共に、組合役員の「人のよさ」に参ってしまう。この世界に悪い人はいない。以来30年。この直感は確信に変わった。

議案書を取りに行くもう1つの醍醐味は、住所を頼りに事務所への道すがら、迷いながらも付近の街並みを体で理解することだ。

「企業城下町」「地場産業」と言葉ではいうものの、それが一体どういうことなのか。これを理解するのにその組合や事業所が佇んでいる風景を、周囲の街並みや田園とともに頭に焼き付ける以上に効果的な方法はない。その思いは今も変わらない。

この思い込みの一念で、北は秋田、南は福岡まで足を伸ばした。その帰り道、議案書をもらえ、その上話をしてくれただけでなく、頑張っねと励ましてもらった至福の心持は、車窓からの夕日とともに今も忘れない。

議案書は面白くない。それは昔からの相場だ。けれども、これだけの思いと経験をして手に入れた

議案書を誰がおろそかにできようか。苦勞して手に入れば、もう読む気構えが違ふ。

そうすると普段であれば大したことではないと思う文章や記録にも、ついつい引っ掛かるところが見えてくる。

また議案書を幾つも読み比べると、同じ事柄でも、扱う順番が違ふ、書いてある分量が異なる、書き方や言い回しに独特のものがあるといったことに気づいて、なぜだろうと思う。

議案書は読むものであるとともに、目で見て味わうものでもある。

筆者が議案書を読み始めたころから、無味乾燥な体裁では組合員は読まないという触れ込みで、ビジュアル化やデザインの工夫など、手にとってもらえる議案書作りが多くの組合で目指され、お陰で最近はそのを生業にする会社も出てきて、議案書づくりの「委託」といった現象も見られる。

ただここでいう議案書を味わいというのは、見た目を越えた全体の風味のようなものだ。議案書というのは組合の「人となり」を見せてくれる。

細かい字でびっしりと事実が書き込まれていれば、つまらないという印象よりも、組合の真面目な性格というものが胸に強く訴えてくる。

正直ビジュアルやデザインにどんなにお金をかけても、何かピンとこない議案書も沢山ある。どんなにお化粧しても組合員の目はごまかせない。結局議案書に必要なのは、それを通して組合員と向き合おうとする「真心」なのだ。

さらに研究者の中には、議案書には本当のことが書いていないときいたふうなことをいう人もいる。では本当のこととは何だろうか。

議案書とは組合と組合員の対話のツールである。それは夫婦やパートナーとの会話に似て、関係のない人にはわからない部分もある。それは言葉の問題だけでなく、文脈や言葉遣いに表れる関係性への理解が大事であるということだ。

ではその関係性はどこに現れるか。それは方針を具体的な活動に落とし込むときに見えてくる。

これを研究者はしばしば、方針でいくら格好い

いことを言ってもそれは所詮建前で、本音は違ふと言ったりする。

例えば昔からよく言われる企業別組合の脱皮ということ、地域のボランティア活動で試みていたりすると、研究者の中にはその程度のことで叶うことではなく、やはり産業別組合になる努力をしなければならぬと批判したりする。

その主張を否とはいわないが、それだけが唯一の方法だろうか。研究者は習ったこと、しかも昔から繰り返し言われるそれを規範にし、そこから現実を判断しがちだ。

だが本来は逆で、現実の咀嚼の中で、仮でしかない規範を常に検証していくというのが研究の筋ではないのか。

たとえ一見無理に見えたり、些細なことに思える方針の具体的な活動への落とし込みにも、そこには組合と組合員の対話と協働がある。その方針をあそこでこうやって具体化する。その相互理解の回路こそ、組合と組合員、あるいは組合員同士の関係性を示している。

組合とは労働条件の改善の前に、そこに集う人びとの関係の個性を問題にしていることを忘れてはいけぬ。

と、ここまでついつい思いのたけをぶちまけてしまったが、結局議案書を読むとは、そのままの議案書を慈しむことであり、この議案書愛がなければ、そこに記されていることを理解する、あるいは書いた人や読む人の気持ちには近づけないということである。

ということで後半にあたる今回は、今年の議案書のトレンドについて語ろう。

#### 篠田 徹氏 (しのだ・とおる)

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所博士後期課程中退。

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)

# 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<br>「基調講演:AI社会に生きる」<br>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<br>「ICT基盤役務のオフショアリングとアジア」<br>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<br>「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」<br>入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)    | 第5回 2019年4月25日<br>「AI社会のあり方」<br>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<br>「デジタル変革と雇用システム〜どう捉え、どう対応するか〜」<br>山田 久 氏(日本総合研究所 理事) |  |

## 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

- |   |   |
|---|---|
| <b>&lt;2016年度&gt;</b><br>第1回 2016年5月20日<br>「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」<br>菊谷 達弥 氏(京大経済学部 准教授)<br>「第49回共同調査 速報報告内容の共有」<br>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<br>「第49回共同調査 第II期報告書の共有」<br>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<br>「年代別分析結果の報告」<br>田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)<br>「制度施策に関する分析方法」<br>坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)   | <b>&lt;2018年度&gt;</b><br>第1回 2018年9月27日<br>①流通業の店舗別WMと業績<br>向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)<br>②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係<br>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<br>「第49回共同調査 分析結果報告」<br>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<br>①「薬剤師の経営管理について<br>—組織/職業コミットメントと役割コンフリクトへの着目—」<br>本間 利通 氏(大阪経済大学)<br>②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか?<br>—地位差に着目した社会心理学的検討—」<br>杉浦 仁美 氏(近畿大学) |
| <b>&lt;2017年度&gt;</b><br>第1回 2017年11月11日<br>「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」<br>①等級制度に関する分析結果報告<br>齋藤 隆志 氏(明治学院大学 経済学部 准教授)<br>②女性活躍推進に関する分析結果報告<br>坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員) | 第3回 2019年3月6日<br>「企業統治と雇用システム」<br>齋藤 隆志 氏(明治学院大学)   |

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5回は省略した。

第6回 2015年9月10日

生育歴項目検討

井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第7回 2015年10月24日

生育歴項目検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第8回 2015年11月13日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

古川 秀夫 氏(龍谷大学国際学部 教授)

第9回 2015年12月15日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第10回 2016年2月2日

ON・I・ON3報告書の検討1

神藤 貴昭 氏

山下 京 氏

<2016年度>

第1回 5月26日

ON・I・ON3調査票の見直し

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第2回 6月10日

ON・I・ON3報告書、分析後再検討

山下 京 氏(近畿大学経営学科 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第3回 10月7日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリー

大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第4回 11月11日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて2

川崎 友嗣 氏(関西大学 社会学部 教授)

第5回 2月16日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて3

山下 京 氏(近畿大学 経営学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

## Information

### 総会記念講演および運動会のお知らせ

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

日程:2019年6月28日(金)

会場:エルおおさか(大阪市中央区)

#### ★総会記念講演

「労働現場でのジェンダー格差は是正されるのか、固定化されるのか?

～ 女性活躍推進、働き方改革の取り組みから考える ～(仮)

講師:埼玉大学 人文社会科学部研究科 准教授 金井 郁氏

時間:15時00分～16時45分 会費:無料

#### ★運動会(労働調査運動)

時間:17時15分～19時15分

会費:正会員組織の方4,000円/人

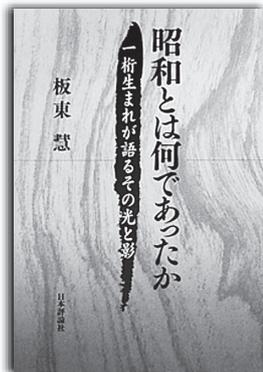
正会員組織以外の方5,000円/人

### 組合関与BEST10 最新結果

(公社)国際経済労働研究所では、共同調査プロジェクト「ON・I・ON2」調査で回収されたデータに基づき算出された、組合関与と組合評価の高い組織のベスト10を2年に1度、共同調査データ更新のタイミングで発表しています。2018年更新版を研究所ウェブページに掲載しましたので、ぜひご覧ください(<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2018/12/best102018.html>)。

### 編集後記

この春から編集担当が産休・育休の間、本誌の編集業務を務めることになり、悪戦苦闘の毎日。しかし同時に、校正作業や取材を通してワクワク感も味わわせてもらっています。今号の「ダイバーシティ」に関する最新の研究知見や意欲的な事例など、読者の皆様にも「目からうろこの発見」や“ほんの小さな気づき”をお届けしたいと思っています。1年間、よろしく願いいたします。(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	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



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



四六判/並製/352頁  
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

# 人工知能と 株価資本主義

## AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

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

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

# 明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

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

\*図書目録送呈 \*価格税別

# Int'lecowk

Vol.74-5・6 No.1090  
May/June. 2019

International Economy and Work Monthly

Towards Realizing Diversity in Work and Society

Engaging in Workplace Diversity for Diverse People Can Exercise Their Own Abilities:  
with Reasonable Accommodation

Recent Trends in Gender/Sexual Diversity Issues

Interview about The Actions on Diversity in Workers' Union

年間購読料 15,000円(送料込)  
定 価 1,500円(送料別)