

Vol.75 No.7

2020
07

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1101号

Monthly Review

コロナ禍後の働き方革命

兵庫県立大学 名誉教授／大阪商業大学 名誉教授 安室 憲一

特集

2019年参议院選挙にみる、 組合員の政治意識

カリスマ的指導者と破壊的創造
—— 2019年参议院選挙を起点として

法政大学法学部 教授／(公社)国際経済労働研究所 理事 ● 新川 敏光
T.Shinkawa

第53回共同調査の知見

(公社)国際経済労働研究所

共同調査における「伝統的無党派層」と
「現代的無党派層」の分析

(公社)国際経済労働研究所 労働政治研究事業部 研究員 ● 新倉 純樹
J.Niikura

共同調査データを用いた分析

- ・ 政治的態度類型と政党支持
- ・ どのような働きかけ・情報源が投票に影響するのか
- ・ 労働組合活動の参加におけるジェンダー・ギャップとその変化
- ・ 組合推薦候補者の認知度とイメージは、組合員の投票行動をどのように左右するか

政治主導の9月入学論



長崎県立大学 准教授 小原 篤次

「(学者たるもの) 先行研究、教員の言うことも疑いなさい」。フィリピン大学での最初の授業で、このように教員から批判的考察や学問の自由の重要性を教えられた。私は高校を卒業したばかりの大学1年生のゼミを担当して8年になる。高校にあって大学にないものは政府の管理であると教え、学習指導要領や文部省検定の教科書を例示してきた。恩師の教えをつなごうと試みた。だが、2014年度から教授会に代わって「学長」の権限が強化された。勤務校も学長の下、教育開発部署が強化され、理系・文系問わず、2019年度から1年生ゼミに100ページほどの共通テキストと教員用マニュアルを配布されるようになった。教員1人に対して10人程度の恵まれたゼミナールから自由が奪われた。さらに今年度は、新型コロナウイルスによって遠隔授業となり、Googleが提供する教育向け情報システム上で共通する教材が教員と学生に配信され、学生が毎回、授業アンケートに回答し、担当教員のほか、教育開発部署の教員や職員とリアルタイムで共有できる。さらに毎週、担当教員を結んで意見交換会を実施している。15回のうち6回がマニュアルベースで残りは学科に委ねられている。

このように教育改革が続くなかで、再び9月入学論が浮上した。今回の特徴は小学校から大学までを対象として、実現すれば教育改革の仕上げのような大改革となる。大阪府知事は「9月入学はグローバルスタンダードだ」と強調し、東京都知事は「教育システム、社会システムを変えるきっかけにすべきだ」と発言している。日本が欧米と学期の開始時期を合わせることで、研究者、留学生の交換が促進されると期待されている。

大学のグローバル化指標となるのは、英国の教育専門誌タイムズ・ハイヤー・エデュケーション (THE) による「世界大学ランキング」である。2019年9月に発表された最新の上位200校のなかで、日本は東大 (36位)、京大 (65位) の2校である。5年前には東京工業大、東北大、大阪大が200位以内に入っていたが、今やランク外である。これに対し中国の清華大 (23位) がアジアの最高で、北京大 (24位)、シンガポール国立大 (25位)、香港大 (35位) が続いた。200位以内は中国7校、韓国は6校、香港5校で、2校の日本を上回る。

1位のオックスフォード大学、4位のスタンフォード大学、中国、韓国のランキング大学を訪問しても、とにかく予算、教職員数、学生数が日本より総じて大規模である。なぜなら大学ランキングは論文数や引用数など絶対数が反映されるからだ。経済学や経営学なら、まず過去にさかのぼって学術論文はほぼすべて電子ジャーナルで提供されており、図書館でコピーする必要はない。日本の大手金融機関も完備できない多種類の商業データベースが大規模大学のメンバーであれば利用できる。このため欧米でも中規模大学はこうした有料サービスから排除される状況にある。9月入学が実現したとして、海外の有力研究者が日本で長期間、働きたいと思うのだろうか。少なくとも経済学や経営学ではイメージしにくい。

CONTENTS

Page

■特集：2019年参議院選挙にみる、組合員の政治意識

グローバリズムを点検する (2)

第7回：政治主導の9月入学論

小原 篤次

地球儀 (3)

新型コロナウイルスの影響で変貌遂げるライフスタイル

板東 慧

Monthly Review (4)

コロナ禍後の働き方革命

安室 憲一

特集：2019年参議院選挙にみる、組合員の政治意識 (6)

カリスマ的指導者と破壊的創造 (8)

——2019年参議院選挙を起点として

新川 敏光

第53回共同調査(組合員政治意識総合調査)の知見 (13)

共同調査における「伝統的無党派層」と「現代的無党派層」の分析 (20)

新倉 純樹

共同調査データを用いた分析 (25)

・政治的態度類型と政党支持

東 正訓

・どのような働きかけ・情報源が投票に影響するのか

増田 知也

・労働組合活動の参加におけるジェンダー・ギャップとその変化

大倉 沙江

・組合推薦候補者の認知度とイメージは、組合員の投票行動をどのように左右するか

宮田 尚子

論壇ナビ2020 (27)

第6回：誰のための「9月入学制」か?

秦 正樹

リサーチファイル (28)

第6回：矢富徹彦インタビューを巡って(1)

本田 一成

正会員の議案書分析(第2回) (31)

主要経済労働統計 (35)

Project News (36)

※ 今月の「労働批評」は、休載させていただきます。

地球儀



新型コロナウイルスの影響で

変貌遂げるライフスタイル

前号本欄でも述べたように、新型コロナウイルス感染による被害や死者の増加と事業の休業・停止など、パンデミック(世界的大流行)によって産業や学校教育の体制に大きな被害をもたらし、日常生活に多大な影響を与えた結果、かつてのベスト同様に各国民のライフスタイルに大きな変貌をもたらすこととなった。まさしくライフスタイルの変貌と共に、生活意識にも大きな影響がもたらされた。

6月23日時点でコロナウイルス累計感染者数は世界で188か国・地域で約900万6000人、死者数は約46万9000人——米国とブラジルでの感染者は世界の4割に達した。さらに、感染者数はロシア約59万人、インド約42万人と続いており、この増加するピッチは次第に早くなり、しかも止まる可能性は見せていない。死者数は最も多い米国で12万人を超え、次いでブラジル約5万人、英国約4万2000人に上っている。世界保健機構WHOのテドロス事務局長は22日に「21日の新規感染者数が18万3000人を超えと単日で過去最多となった」と述べた。

この結果、通常における世界での団体旅行がすべてストップし、個人的にも日常的な人的・物的移動がストップあるいは変動を余儀なくされた結果、旅行業・交通通信業をはじめとして商品流通・財務関連など、すべての産業にマイナス効果をもたらすこととなり、国民経済のすべてにマイナスをもたらす結果となった。この回復は容易なことではなく、今後の世界経済・国民経済に深刻な影響をもたらすこととなったのである。今後はそれぞれの領域・分野でこれからの回復の努力が進められるとともに、新たにこれからの回復のための方策が様々な形で積み重ねられることとなろうが、その中で新たなライフスタイルへの模索が試みられることとなろう。その過程で特に重要とみられるのは、健康・生命の維持を巡る課題と世代間の継承と世代を超えた共同の営みであり、ライフスタイルを巡る新たな試みであろう。特に今回初めて体験した新型ウイルスに対する対抗・防御を巡る方法に関する諸課題への開発手的な試みは今後さらに探求していく必要があり、特に世代間の共同や相互補完のあり方の追求が重要になるであろう。これらの課題については未成熟ではあるが、長期的かつ大胆な発想による全世代的な試みが重視される。(会長・板東 慧)

コロナ禍後の働き方革命

兵庫県立大学名誉教授・大阪商業大学名誉教授 安室 憲一

未来の歴史学者は、2019-2020年に流行したコロナ禍(COVID-19)によって、世界の「働き方革命」が起きたと書くだろう。コロナを契機に20世紀型の労働環境が崩壊し、ICT時代に適合した「働き方革命」が始まった。

コロナ以前にもオンラインの仕事活用はあった。しかし在宅勤務はごく一部のICT関係者に限られていた。それがコロナウイルスの蔓延による「緊急事態宣言」によって、世界の勤労者が在宅勤務を余儀なくされた。これまでの技術革新は先進国を中心に普及し、時間を置いて途上国へと伝播した。ところが、今回のオンラインによる在宅勤務は、人類が世界同時に経験した新しいライフスタイルである。いまや在宅勤務では不可能と考えられていた研究開発や実験という業務すらインターネットを利用した分散開発に移行する方向にある(日本経済新聞2020年5月22日(金)朝刊)。つまり、職務のかなりの部分が会社に行かなくてもできるようになる。在宅勤務は勤労者のライフスタイルを根底から変える効果を持つ。

20世紀の経済態様あるいはビジネスモデルの基本は、「大量生産-大量販売」(標準化による規模の経済)・「集権的組織」で特徴づけられる。労働の形態としてはブルーカラー職種とホワイトカラー職種の区分、管理部門の「本社」集権化である。このモデルでは、都市の近郊に大規模な工場を設営し、住宅地から大量の労働者や事務員が出勤する形態をとる。管理職員は大都市に所在する「本社」の事務所に出勤する。この人員移動のために大規模な交通機関が建設され、膨大な人口が多大な時間と労力・エネルギーを費やし、満員電車や交通渋滞という苦痛に耐えて、移動した。20世紀のサラリーマンはこれが常態であり、このライフスタイルに誰も疑問を挟まなかった。ところが、コロナの発生により、これが突然中止になった。日本人の得意とする「集団主義」が突然リスクの原因になったのである。

今から考えると、なぜ満員電車に苦勞して遠くまで通勤していたのかわからない。在宅勤務によってGDP(国民総生産)は10～20%低下するかもしれないが、余暇の増加と地球環境の改善(CO₂削減)という効果が得られる。つまり、通勤が削減されるだけでGDPには表われない莫大な経済効果が得られるのである。

在宅勤務の社会的効果を推量してみよう。働き手の側に通勤に要した時間(往復)がベネフィットとして残



る。雇用者側は通勤手当が節約できる。社員は朝の1時間を家族とゆっくり過ごすことができる。ゆっくり朝食を摂り、子供たちとジョギングに行くかもしれない。ゆっくり新聞を読み、YouTubeやネット記事を検索して仕事情報を収集するだろう。会社からの帰宅がなくなるので、途中で飲み屋に寄ることもない。同僚との飲み会はZoomのビデオ・ミーティングで開催し、各自好きな飲み物を飲めばよい。時間に余裕があれば子供の勉強を見てあげてもいいし、ボランティア活動に参加もできる。

仕事に対する評価は、基本的に成果主義で行われる。進捗管理や評価は「AIパーソネル」が行うので、上司による私情が入らない分、公平性が期待できるだろう。職務の難易度や資格のレベルに応じてAIが教育・研修機能を提供するので、各社員は上級の職務に向け研鑽することができる。内容によって、職務時間内あるいは時間外に研修を受けることができる。職務に必要な知識を習得すれば新しい資格(グレード)が与えられ、報酬が改定される。

こうしたAIによる教育・研修システムによって、ブルーカラーという職種はエンジニアリング職種にランクアップされる。工場設備の自動化・AI化が進めば、エンジニア職種の在宅勤務が可能になる。ICTの普及によって「大量生産-大量販売-集団(労働)主義」は新興工業国に移転し、先進国では「少量多品種-ネット販売-在宅勤務」が新しい「働き方」になる。この結果、労働組合の存在形態や役割も変わる。まず、企業別労働組合がプラットフォームとなり、社員がネットで繋がるシステムに変わる。組合諸機能のネット化だけでなく、全国の組織と繋がり相互補完を形成する。とくに重要なのが、在宅勤務で孤立しがちな社員の「心のケア」である。個々人の「在宅環境」を調査し、必要な改善や支援策を提案し、会社に対して改善を要望しなければならない。こうしたカウンセリング機能は全国レベルでネットワーク化され、会社の福利厚生部門と協力してきめ細やかに実行する必要がある。労働組合の活動が社員の家庭まで浸透するのには抵抗を感じるだろうが、「働く場所」が「在宅」に変わるのだから、頭の切り替えが必要だろう。在宅勤務の下での労働者の保護は、労働環境である「家庭」を守ることにほかならない。未来の労働組合は家庭環境の健全性を見守る「ホームドクター」の役割を担うことになるだろう。

特 集

2019年参議院選挙にみる、 組合員の政治意識

2019年7月に参議院議員通常選挙が行われたことにあたり、労働政治研究事業部では、「持続可能な政治活動に向けて」をコンセプトに据えた「第53回共同調査 2019年参議院議員通常選挙組合員政治意識総合調査」を実施した。そして、その調査の結果をまとめた「共同調査報告書」が、2020年5月に完成した。「共同調査報告書」や今回の特集をお届けできるのも、参加した組合、組合員の方々のおかげである。この場を借りて、厚くお礼申し上げたい。

今回の調査は、労働政治研究事業部としては、2016年参議院選挙時と2017年衆議院選挙時の調査に続き、3回目の政治意識調査となった。回数を重ねるごとに、調査参加組織の方々、研究所外部の研究者の方々とともに、調査のブラッシュアップに取り組んでおり、今回の調査にあたっても分析内容等、発展させることができた。そこで、ここでは調査結果を報告する前に、変更箇所を中心に、コンセプトや調査の設計意図について、多少の説明を加えておきたい。調査に参加した組織の方に限らず、今後参加を検討している組織の方にも、是非目を通していただければと思う。

最初に、今回の調査コンセプト「持続可能な政治活動に向けて」について、説明したい。過去2回の政治意識調査のコンセプトは、「政治活動の強化には日常の組合活動こそ重要」であった。政治活動において日常的な組合活動が重要である、という基本的な考えには変わりはない。このことは、今回の調査項目にも政治や選挙に限らず、組合関与や関心、政治活動以外の組合活動に関する項目が盛り込まれていることから、ご理解いただけるのではないと思う。

つまり、今回のコンセプトは、従来のコンセプトの延長線上に位置するものである。より詳しく述べると、日常的な組合活動を基盤として行う政治活動は、「選挙の時だけ」の活動と比べて、組合員の政治活動に対する納得感を高めることが、過去の調査からも明らかになっていた。そして、納得感を高めていくことの目的は、政治活動を継続的かつ広がりのあるものにするためである。そのような継続的な活動を通してこそ、社会的課題の解決や政策実現が可能になると考えられる。以上のことを総合的に表したものが、「持続可能な政治活動に向けて」というコンセプトである。よって、従来のコンセプトを内包しつつ、さらに発展させるための変更となっている。

そして、コンセプト変更に伴い、新しい分析枠組みも今回提示している。それが、「組合関与と政治参加」という枠組みである。これは、組合員の組合への関与意識と、政治への参加意欲について、それぞれの高低によって4つのタイプに類型化する分析である。前述のように、日常的な組合関与は、政治活動に対する納得感に影響している。この点を踏まえて、組織の組合関与のバロメーターとして、組合関与の高低という指標を設定した。また、そして、組合関与の高低にかかわらず、「政治」そのものに拒否反応を示す組合員も、過去の調査では見受けられた。組合が政治活動をするうえでも、また民主主義の基本理念のうえでも、政治に対する関心や参加意欲は重要だと考えられる。これらの点を踏まえて、組合関与と政治参加という枠組みを提示した。組合と政治に対して、関心や参加意欲を持っている組合員は、組合の政治活動の基盤になると考えられる。是非、組織の現状把握のためにも役立てていただきたい。

また、組織によって政治活動を通して達成したい目的は異なる。ただ、目的を設定するためにも、組合員の社会に対する認識や理想像、政治的な志向性が重要になるといえるだろう。そこで、これらについても新たに調査項目として盛り込んでいる。加えて、政治志向性という観点から、新たな枠組みとして「組合版ポリティカルコンパス」を提示した。そもそも「ポリティカルコンパス」とは、いくつかの質問に答えていくことで、「保守」や「リベラル」といった座標上に、回答者を位置づけるものである。日本版もインターネット上で公開されており、サイトにアクセスすれば誰でも参加可能である。ただし、現在公開されているポリティカルコンパスは、50問以上の設問に答える必要がある。今回の調査では、より調査項目を絞り込み、経済軸と政治軸を作成した。こちらも組織全体の傾向を把握するうえで、役立てていただければと思う。

次に、昨今の政治状況を踏まえたとはいえ、新しい調査項目や分析を提示している。具体的には、まず政党関係の分析である。従来、組合は主に民進党を支援していたが、2017年に立憲民主党と希望の党に分裂して以降、統一した政党を支援する状況ではなくなった。そして、2019年の参議院選挙時点では、立憲民主党と国民民主党から推薦候補者を出している状況になっている。これらの状況を鑑み、組合員が各政党に対して抱いているイメージや、支持する政党について設問を追加している。また、政党のイメージ等を形成する要因として、メディアの接触状況があると予想される。よって、政党イメージとともに、メディアの利用率についても、2017年衆議院議員選挙後の調査から、調査項目に加えている。そして、今回から政党イメージと同様に加えて、組合の推薦候補者のイメージについても尋ねている。組織によって推薦候補者や支援する政党が異なるため、特にこれらのイメージについては、メディアの利用状況とともに、各組織の報告書で「強み」や「弱み」を把握していただければと思う。

以上が、今回の政治意識調査における狙いや背景である。今回の「共同調査報告書」の結果について、特集2において、要点をまとめて紹介している。そして、20ページより、5つの論考を掲載している（一部、紙幅の都合上、本誌では要約を掲載し、全文はWEB掲載）。この5つの論考については、調査票の設計に携わった研究者の方々から寄稿していただいた。各論考はそれぞれ独立しているため、関心のあるテーマのものから読んでいただくことが可能である。いずれの論考も、今回の共同調査データを用いた分析であるが、各研究者の考える課題や研究テーマに沿った分析が行われているため、「共同調査報告書」とは違った発見があると思われる。

さらに、特集1では、新川敏光氏（法政大学法学部教授、国際経済労働研究所理事）に、「カリスマ的指導者と破壊的創造——2019年参議院選挙を起点として」をご寄稿いただいた。昨年の参院選の結果を踏まえ、リーダーシップの視点から、組織労働再建について検討されている。今後の組合の政治活動を考えるうえで示唆に富む内容となっており、共同調査の知見とあわせてぜひ読んでいただきたい。

政治意識調査は完成することのない「未完のプロジェクト」であるといえる。このことは、当事業部の政治意識調査に限らず、一般的な政治意識調査にもあてはまる。大きな理由としては、政党や政策、政治環境が時間とともに変化していくことが挙げられる。加えて、具体的な政策等に限らず、政治に関係する概念が、時とともに変化していくことも挙げられる。例えば、政治的文脈で一般的に使用される「支持する」という言葉も、そもそも政治的文脈で用いられていた言葉ではなかった。そして、近年においても有権者が「支持する」という言葉に抱くイメージは、絶えず変化していることが指摘されている。よって、多くの政治意識調査でそれらの変化を捉えるために、調査設計も絶えず変化し続けている。そのような意味で、政治意識調査は「未完のプロジェクト」だといえる。事業部としても、引き続き政治意識調査を時代や社会環境にあわせて更新していく必要がある。今後、調査をさらに発展させ、政治活動の持続可能性を高めることにより寄与できる調査にしていくためにも、引き続き、あるいは新たに調査の輪にご参加いただければ幸いである。

以上を巻頭の挨拶にかえさせていただきたい。まずは何よりも、今回の政治意識調査や本特集が、今後の組合における政治活動の発展に寄与できれば、喜ばしい限りである。

（労働政治研究事業部）

カリスマ的指導者と破壊的創造 —— 2019年参議院選挙を起点として

法政大学法学部 教授 新川 敏光
(公社)国際経済労働研究所 理事

1. 連合の2019年参議院選挙

一年前の参院選について、実はあまり記憶にない。参議院選挙は、ただでさえ総選挙に比べて注目度・関心度が落ちるのに、今年に入ってから新型コロナ・ウィルスの猛威に怯えながら暮らしているのに、去年の記憶はすっかり消し飛んでしまったらしい。これからは、A.C.はAfter Corona、B.C.はBefore Coronaを意味するらしい。

戯言はさておき、本稿では、昨年の参院選の結果について連合の組織内候補の戦績を確認しながら、連合30年を振り返り、低迷久しい組織労働再建の鍵を探ってみたい。なおこのテーマについて筆者はこれまで社会運動型労働運動という視点から組織をいかに開くかを考えてきたが、今回はリーダーシップについて考えてみることにする。

連合の組織内候補(比例代表)は10人中8人が当選した。立憲民主党から立候補した5人は全員当選、国民民主党から出た5人のうち3人が当

選という結果であった。8割当選といえば聞こえはよいが、かつて(1970年前後)日本社会党の衆議院議員の4割以上、参議院議員の6~7割は総評系が占めていたことを考えると、隔世の感がある。1971年参議院選挙では126改選議席のうち、日本社会党が66議席、民社党が13議席を獲得した。正確なことはわからないが、控えめに言っても、40議席以上は労組系議員が占めていたことは間違いないだろう。

当時と今日では政治状況が大きく異なるので、単純な比較はできないということは、もとより承知している。しかし事情が変わったから仕方ないと言ってしまえば、何のために連合は結成されたのかということにもなる。ましてや連合は、この間当事者として関わってきた。過去の経緯を、失敗を含めて、検証することなくして、将来の展望は生まれない。

2. 縮小する組織基盤

連合の結成は、組織労働の力を大きくするためであり、まさか小さくするためではなかったはずである。ところが結成当時傘下労働組合員数800万人を謳っていた連合が、最近では700万人である。30年の間に公表で100万人も減ったのである。雇用の労組離れは何も連合だけではなく、それ以外をみても同様であり、90年代半ばに1270万人いた組合員総数は2019年には1000万人をかう

じて上回る程度である。したがって、連合だけがひどく落ち込んでいるわけではない。

しかし他方では、少子高齢化で雇用者数が、継続的に減少しているというわけではない。2009年を底に(就業者総数では2012年が底)雇用者総数は増加に転じており、2019年は5660万人となっている。雇用者総数が増えるなかで組合員数が減っているのだから、当然労働組合組織率は低

下する一方である。近い将来15%ラインを切ることは必至の情勢である。労働組合組織率は1975年以来一貫して低下しており、連合の活動がこれに対してなにかの歯止め効果をもった形跡はない。

労働組合組織率低下の原因については議論が尽くされており、ここで多くを語るつもりはないが、組織戦略という観点から一つだけ触れておきたい。当時の労働市場の変化を、長期的視野に立ってみれば、周辺労働の拡大が最も深刻な構造的問題としてあった。当時経営側はなお日本的雇用慣行の維持を唱えてはいたが、出向・転籍などによって労働の柔軟化を進めていた。さらに第一次石油危機以降は非正規雇用が増加し、80年代には派遣労働が登場していた。1993年に出版した拙著では、これを「デュアリズム(二重構造)の強化」として指摘した(新川 1993)。

正規雇用者の企業別労働組合というのが日本の労働組合の実態であれば、しかも当時のバブル景気のなかで、非正規雇用の問題に一般労組員が関心をもつことは無理であったにしろ、指導者たちは、それを構造的な危機として捉え、組織改編

を含む措置を講じるべきであった。短期的に正規雇用を守ろうと非正規雇用の拡大を許せば、組合員が減り、組織力低下を招き、正規雇用の利益も守れなくなる。そして正規雇用を守ろうとする企業別労組は、非正規雇用者からは、特権にしがみついた組織にしかみえないだろう。しかし実際には労働組合に「特権」を勝ち取る力量はなく、実質賃金を維持することすらままならない。したがって労働組合は、正規雇用の労働者にとってもあまり存在意義が感じられなくなる。こうして組合への無関心や反発が蔓延することになる。

もとより、頂上団体である連合に対して現場でのオルグ活動に直接取り組むべきであったなどといったわけではない。しかし連合は労働組合の顔である。連合がどんな顔をしているのか、どちらを向いていてどんな表情をしているのか、それによって世間は労働組合を認知し、評価する。連合の顔がはっきりしなければ、労組の存在は世間には見えなくなる。かつての総評、同盟のリーダーというと直ちに何人かの顔が思い浮かぶが、失礼ながら、昨今の連合のリーダーとなるとどうであろうか。

3. 政治改革

連合結成時には、「社民の結集」が謳われた。平たくいえば、総評内でかつて支配的であったマルクス主義が衰えたことをきっかけに、労働戦線統一が実現したのである。その結果として、当然連合の政治力が強まると期待されたわけであるが、一時的にはともかく、30年経って振り返ると、全くの期待外というほかない。総評は日本社会党、同盟は民社党という固いきずなで結ばれた友党をもっていたが、連合には信頼に足る政党すら存在しない。選挙になればすり寄ってくる政党はいるし、そこに連合はわずかな組織内候補を送り込んではいるが、その政治的影響力はごく限られている。しかも、こうなった原因は、連合自身の戦略的失敗にもある。

今日の小選挙区比例代表並立制は、小沢一郎、羽田孜等の自民党から脱党した保守改革派の動きから生まれたものであるが、社会党内では

当初小選挙区案への反対が強かった。もし当時の山岸章連合会長が小沢一郎と手を組み、改革運動に積極的に加担しなければ、今の制度は実現していなかっただろう。社会党が小選挙区制に反対するのは、もっともである。中選挙区でこそ組織労働の力で野党第一党足り得たが、小選挙区となると、ごく限られた選挙区以外で勝ち目はなかった。したがって小選挙区制に賛成するのは、社会党にとって自殺行為に等しい。しかし社会党議員のほとんどは、組織労働の支援がなければ、どのみち当選できない。彼らが、当時飛ぶ鳥を落とす勢いの連合会長に真っ向から逆らえるはずもなかった。

それでは山岸は、自らが毒饅頭と呼んだ小選挙区制をなぜ支持したのか。小選挙区制によって社会党の古い体質を一掃しようとしたのであろう。小選挙区で社会党が生き残る道は、一つしかない。社会党を中心とした社民リベラルの結集を実現さ

せ、新党を立ち上げることである。山岸は、小選挙区という荒療治で社会党の脱皮をはかったのである。これは理屈としては筋が通っているが、実際には無謀な賭けであった。社会党内には、山岸の期待に応えるだけの力量、覚悟をもったリーダーは存在しなかったからである。社会党の新党づくりは迷走の果てに頓挫し、多くの社会党（最後は社会民主党であったが）議員は藁にすがるように鳩山新党に加わり、そこから排除された者たちは社会民主党に立て籠ることになった。

話は前後するが、小沢一郎、市川雄一の「一ライン」による社会党外しが明らかになると、社会党内の守旧派（非自民八党派政権の中樞部から疎外された者たち）に巻き返しのチャンスが訪れた。かつての宿敵自民党と手を組み、一ラインを粉碎したのである。かつて裏で国会運営を仕切っ

ていた国対族が表舞台に出てきて、改革路線を潰した形となり、マスコミからは「野合」と叩かれた。しかも村山富市社会党委員長は首相になると、党の一番看板であった護憲平和をあっさりと捨ててしまった。

村山は、首相を辞任してから、発言の趣旨について繰り返し弁明しているが、後の祭りである。政治家が公に発した言葉、しかも首相として国会の所信表明演説で発した言葉を取り消すことはできない。社会党は、たとえ抵抗政党と非難されようとも、原理原則を大事にする政党であるというイメージは消え去り、実は「野合」も厭わない政党であるという不名誉だけが残った。他方、当時求心力を失い、離脱者が相次いでいた自民党にとって自社さ政権は、まさに起死回生となった。こうして自社さ連立政権は、社会党を滅ぼし、自民党を救ったのである。

4. 民主党

小選挙区制に押し流されてできた「寄せ集め」集団の民主党は、新自由主義の看板を小泉自民党に奪われると中道リベラルへと転じ、税と社会保障に関する政策案を作成するなど（これは自民党政権下ですでに着手されていたが）、山岸がかつて夢見た自民党に対抗するリベラル政党が誕生したかのように思われた。そして2009年には、待望の政権交代が実現したのである。世間は、これを熱狂的に迎えた。日本にもついに本格的な二党制の時代、政権交代のある民主主義が実現したと高揚した気分も見られた。しかし民主党政権は、いわゆる「100日のハネムーン期間」すらもつことができなかった。鳩山首相の沖縄基地移転に関する無責任な発言に端を発し、次から次へと政権党としての能力、それ以前に心構えがなく、さらには政党としての体をなしていないことが明らかになった。

しかし民主党の行動を冷静に観察すれば、この政党がいつまでも「寄せ集め」集団から脱皮できなかったこと、いや脱皮するつもりもなく、ただひたすら選挙に勝つために存在していたことは明白である。選挙に勝つために、社民的政策も取り入れるし（小沢一郎の「国民の生活が第一」は、田中

角栄譲りであるが）、離合集散を繰り返すし、政党再編、党首交替、党名変更、なんでもござれ。生き残るために、ひたすら群れる。

その思想と行動に決定的に欠けているのは、政治を経済から分かつものは何かという反省的思考である。政治には社会正義、共通善を実現するという規範がある。政治からこのような規範の縛りを取り払えば、経済の世界において資本が自己増殖を目指すように、政治の世界においては権力が自己目的化する。政治家は、共通善の実現を目指すのではなく、権力それ自体を求めるようになる。それをもって政治であるということ是可以する。しかし、それは政治的ニヒリズムであり、民主主義の危機に他ならない。言葉への信頼が失われてしまっているからである。

民主党という政党は、政治の言葉を耐え難いほど軽いものにしてしまった。表層的な次元で言葉を発することで、今日明日を生きのびる。しかし紋切り型の言葉は、閉じられた空間にこだまするだけであり、未来からの光を招き入れることはない。己の存在をかけた言葉だけが、共感をよび、連帯の輪を広げていくことができる。

5. れいわ新選組

自分の言葉をもった一人の政治家が、前回の参議院選挙に挑んだ。山本太郎である。昨年4月に山本太郎はれいわ新選組を立ち上げ、比例区で2名の当選者を出したものの、自らは落選した。結果としてれいわ新選組は、風を巻き起こすまでにはいたらなかった。従来の組織選挙を行っていた者たちは、さぞかしホッとしたことだろう。しかし山本太郎は重要な問題を提起した。それは、すべてが液化化し、組織への帰属が連帯を意味しなくなってしまう世界で、改めて他者とつながる共感をいかにして創り上げるかという問題である。

山本太郎は、小沢一郎とともに自由党共同代表を務めていたにもかかわらず、国民民主党との合流に反対し、れいわ新選組を立ち上げた。ただ己の再選を目指して離合集散を繰り返す今どきの政治家とは一線を画したといえる。その行動は、彼自身がどこまで自覚していたかはわからないが、全ての政治家に対して、「何をするために国会を目指すのか。国会議員の地位を守ることに汲々とするだけでよいのか」という反省を促すものであった。

山本太郎は、己の再選第一という風潮に対して、自分の前に比例区の「特定枠」に2名の重度障害のある候補者を並べることで応えた。2人が当選し、三つ目の議席が獲得できなければ、山本太郎は当選できない。頼るべき組織をもたない山本

にとって、どのみち風が吹かなければ当選する見込みはない。風はほしい。しかし風を求めるのは、単に自分の当選のためではなく、自分が掲げる目標を実現するためであるというメッセージを発した。

障害者のために、福祉充実のために働く選挙で訴える政治家はたくさんいる。しかし重度障害者や社会的マイノリティと文字通り連帯し、彼らを真剣に国会に送り込もうという政治家・政党となれば、ほとんど存在しない。山本は、「弱者のためにやってあげる」のではなく、「ともに考え、ともに行動しよう」と訴えたのである。れいわ新選組が集めた4億円を超える寄附は、こうした山本の言葉の力によるものである。

断っておくが、筆者は、山本太郎の政策やパフォーマンスを受け入れ、支持するものではない。控えめにいっても、そのパフォーマンスや政策には危ういものを感じる。そもそもれいわ新選組というネーミングに首をかしげる。悲劇のヒーローが好きなこの国で新選組の人気の高いことは知っているが、新選組とは、時代を刷新する存在ではなく、刷新に敵対した反動的なテロリスト集団ではなかったか。そのような集団の名前をあえて用いる真意を疑う。しかし山本の運動は、個人的な好き嫌いを超えて、現在蔓延する政治不信を克服するために、自らの言葉をもつことがいかに重要かを教えたのである。

6. カリスマ的指導者

個として立つことの重要性を指摘するからといって、組織の重要性を否定するわけではない。組織化には必然性がある。労働者が組織化し、自らの代表を議会に送り込むことは、20世紀民主主義を機能させるうえで不可欠の要件であった。しかし他方において、組織が大きくなれば、そこにすべからず官僚制が生まれる。官僚制は、行政組織に限られるわけではない。労働組合であろうと政党であろうと、同じである。ヴェーバーは、100年以上も前に、集票活動のために政党が官僚制化し、党

官僚が力をもつようになると主張した。党官僚は、理念ではなく、組織の論理に従って動く。このような組織人は、日常的な組織運営には長けていても、荒波を乗り越える舵取り役はできない。組織の官僚的硬直性を打破するのは、ヴェーバーによれば、カリスマ的指導者なのである(ヴェーバー 1980)。

ヴェーバーのカリスマ的指導者という概念は、控えめに言っても論争的なものであるが、ここでは単純に、組織の論理を超えた視野と才能をもつ類まれな指導者と理解してほしい。もとよりカリスマ的

指導者の下で組織が閉鎖化していけば、オカルト教団と化してしまう。カリスマ的指導者に期待されるのは、組織や運動のダイナミズムを創り出し、開放性を高めることである(組織の開放性を高める一方途として、労働運動の社会運動化がある)。ナチス・ヒトラーを持ち出すまでもなく、今日の多くの極右のリーダーたちは、確かに広範な国民を動員することに成功しているが、しかし彼らのメッセージと運動は明白な差別や排外主義に基づいており、決して開かれたものではない。開放的であるためには、単に広範な層を巻き込むだけでは不十分であり、差別や排除を拒む社会正義の基準をクリ

アしなければならない。

そのような基準を満たすカリスマ的指導者が、これまで日本の労働界に存在しなかったかといえ、そうではない。むしろ戦前戦後の困難な時代を戦い抜いたリーダーたちの多くは、そのような存在であったといえるだろう。前述の山岸章もまた、挫折したとはいえ、そのようなリーダーたる器であった。しかし今日、既存組織への不信が極まった時代にあっては、これまで以上に個としての考えと発信力をもつことが求められる。組織の論理にただ従うのではなく、ときにはそれ克服することで、組織の再活性化を実現するのがカリスマ的指導者である。

7. 民主主義最後の砦

19世紀の労働者たちに同情的であった進歩的思想家たちは、労働者が政治的主体として行動する能力があるとは考えていなかった。この点では、J・S・ミルもウェッブ夫妻も同じである。しかし20世紀労働者たちは、彼らの予想に反して、見事に自らを政治的主体として立ち上げた。かつて浮浪者、貧民、犯罪者と同義であった労働者という言葉は社会的承認を得、彼らを代表する政党は、議会で確固たる地歩を占めた。そして資本主義がもたらす諸問題を資本の規制、再分配政策によってチェック、是正してきた。そうすることで、実は資本主義の活性化、正当化、再生産を可能にしたのである。

ところがグローバル化が進み、資本が国家の規制から解き放たれ、組織労働が資本への拮抗力としての役割を果たせなくなった今日、世界のいたるところで格差化が進み(今日世界の富豪トップ26人は世界人口の半分38億人分の資産を保有している)、排外的なポピュリスト・ナショナリズムが吹き荒れている。その原因が労働運動の衰退にあるといえ、短絡に過ぎるであろう。しかし依然として、資本をもたない者たちが資本に対抗する手段は、団結以外にありえない。ただしその団結を生む共感、求心力は、もはや既存の組織や運動の論理からは生まれない。自分自身の考えをもち、それを社会に広く伝える言葉をもつ指導者が求められる。

参 照 文 献

新川敏光(1993)『日本型福祉の政治経済学』(三一書房)、後に『日本型福祉レジームの発展と変容』(ミネルヴァ書房、2005)の第一篇として所収。

ヴェーバー、マックス(1980)『職業としての政治』(脇圭平訳)岩波書店。

第53回共同調査(組合員政治意識総合調査)の知見

公益社団法人 国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

◇ 調査概要

本共同調査は、無記名方式、選択式で行い、2019年8月上旬～10月下旬にかけて配布・回収した。UAゼンセン、日本郵政グループ労働組合、自動車総連、日本私鉄労働組合総連合会、日本教職員組合に加盟する、全国140の労働組合(参加組織の組織人員数2,664,620人)が参加した。配布数(調査対象者数)は124,244人であり、有効回答数は82,232(有効回答率66.2%)である。ここで紹介する共同調査2019年(以下、今回調査)のデータは、各組織の組織人数に比例し

てランダムサンプリングした28,944人の集計結果を用いている。なお、比較対象は、2016年共同調査(以下、2016年調査)および、共同調査2019年の「組合役員経験なし」のデータである。前者は、2016年参議院選挙後に行った「第50回共同調査組合員政治意識総合調査」の結果であり、配布数117,996、有効回答数55,814(有効回答率47.3%)、有効回答から各組織の組織人数に比例してランダムサンプリングした21,484人の集計結果である。

1. プロフィール

まず、プロフィールについて確認しておきたい(図表1)。2016年調査と比べて、今回調査で特徴的な点は、組合役員経験者比率が約4割から約3割へと低下したことである。一般的に、組合役員経験者は、組合活動や政治活動に対して未経験者よりも積極的な傾向にあると考えられる。

そのため、2016年調査との比較の際には留意が必要である。その他、2016年調査と比べると、今回調査では正社員比率が10ポイント程度減少していることや、女性比率が上昇し、男女比率が半々になっていることも特徴として挙げられる。

■ 性年齢	共同調査2019年		共同調査2016年		共同調査(役員経験なし)	
	人数	%	人数	%	人数	%
男性30歳未満	2,873	10.5	2,523	11.8	2,189	11.6
男性30代	4,345	15.8	4,137	19.4	2,467	13.1
男性40代	4,294	15.6	3,594	16.8	2,284	12.1
男性50代	2,189	8.0	1,714	8.0	1,121	5.9
男性60歳以上	491	1.8	299	1.4	310	1.6
女性30歳未満	2,071	7.5	1,693	7.9	1,677	8.9
女性30代	2,567	9.3	1,882	8.8	1,944	10.3
女性40代	3,768	13.7	2,671	12.5	2,945	15.6
女性50代	3,591	13.1	2,310	10.8	2,835	15.0
女性60歳以上	1,274	4.6	516	2.4	1,069	5.7

■ 学歴	共同調査2019年		共同調査2016年		共同調査(役員経験なし)	
	人数	%	人数	%	人数	%
中学卒	442	1.6	372	1.7	345	1.8
高校卒	11,857	42.0	9,147	42.9	8,589	44.2
専修学校卒(専門学校を含む)	2,847	10.1	1,942	9.1	2,093	10.8
短大・高専卒	2,733	9.7	1,813	8.5	2,039	10.5
大学卒	9,509	33.7	7,312	34.3	5,874	30.2
大学院卒	669	2.4	646	3.0	352	1.8
その他	184	0.7	78	0.4	156	0.8

■ 職種	共同調査2019年		共同調査2016年		共同調査(役員経験なし)	
	人数	%	人数	%	人数	%
営業・販売・サービス	18,368	65.3	12,737	60.3	13,033	67.3
専門・技術・研究	1,898	6.7	1,741	8.2	1,088	5.6
事務(管理部門を含む)	3,537	12.6	2,886	13.7	2,408	12.4
技能・実業	2,262	8.0	1,918	9.1	1,374	7.1
教育	188	0.7	423	2.0	51	0.3
その他	1,874	6.7	1,432	6.8	1,425	7.4

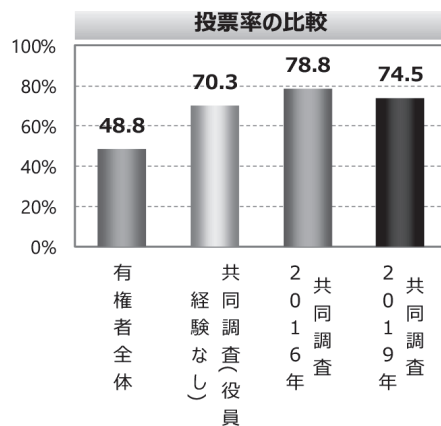
■ 雇用形態	共同調査2019年		共同調査2016年		共同調査(役員経験なし)	
	人数	%	人数	%	人数	%
正社員	17,154	60.9	14,815	69.6	9,883	51.0
正社員以外	11,016	39.1	6,478	30.4	9,514	49.0

■ 組合役員経験	共同調査2019年		共同調査2016年		共同調査(役員経験なし)	
	人数	%	人数	%	人数	%
支部・分会執行委員(現在)	2,968	10.6	3,463	16.3	0	0.0
支部・分会執行委員(過去)	1,261	4.5	1,125	5.3	0	0.0
その他の委員(現在)	2,094	7.5	2,267	10.7	0	0.0
その他の委員(過去)	2,023	7.2	1,651	7.8	0	0.0
経験なし	19,673	70.2	12,703	59.9	19,673	100.0

図表1 回答者のプロフィール

2. 2019年参議院選挙について

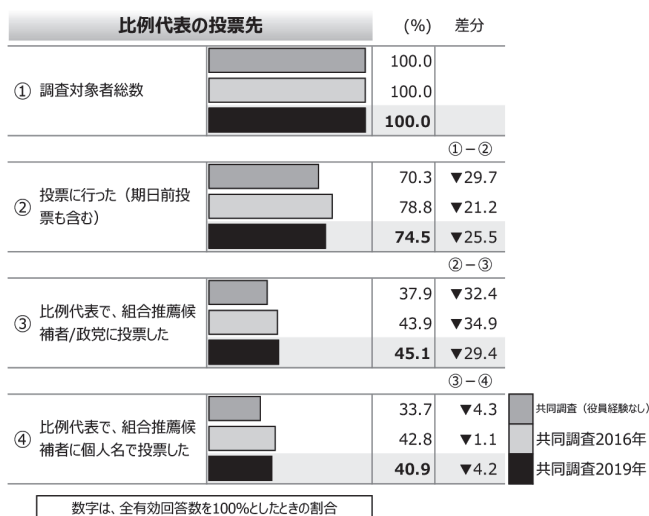
上記の点を踏まえつつ、今回の選挙結果についてまとめていく。まず、投票率は74.5%であり、2016年調査の78.8%よりもやや低下していた(図表2)。役員経験者比率の影響が考えられるため、未経験者に限ってもみても、今回の投票率は70.3%であり、2016年調査の73.2%よりもやや低くなっている。



※「有権者全体」の投票率は内閣府参議院議員通常選挙結果調より(2019年8月取得)

図表2 投票率の比較

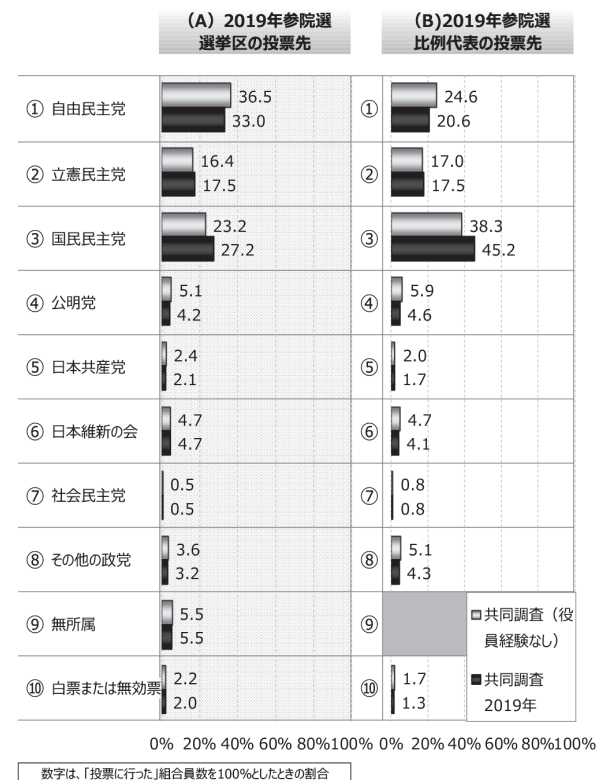
そして、棄権者も含めて最終的に、組合推薦候補者に個人名で投票した組合員は、40.9%であった(図表3)。2016年調査の結果は42.8%のため、投票率ほどの差は、ここでは見受けられない。



図表3 全体でみた組合推薦候補者への投票

同様に、未経験者に限って数字を確認すると、今回調査では33.7%が組合推薦候補者に投票しており、2016年調査の30.6%をやや上回る結果となっている。これらの結果を総合すると、未経験者は前回よりも投票率がやや低下したが、投票に行った組合員については、推薦候補者に投票している割合が高くなっているといえるだろう。

ただし、投票行動について図表3の「差分」の数値を確認しておく、棄権した組合員が2割半ばなのに対して、投票に行ったが組合の推薦する政党や候補者に入れなかった組合員が約3割となっており、絶対値としては、投票に行ったものの推薦する政党や候補者以外に投票した組合員の影響が大きかったといえる。この点について、比例代表で投票した組合員の投票先について確認すると、旧民進党系の2党を除いて、もっとも得票率が高かった政党は、自由民主党となっている(図表4)。特に、未経験者に限ってみると、自由民主党の得票率は、2割半ばを占める結果となっていた。

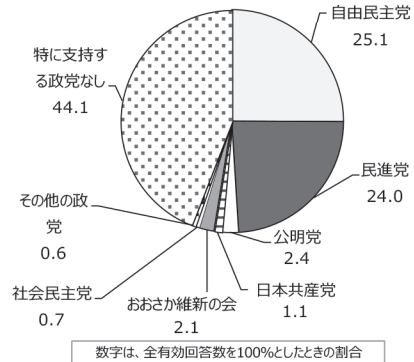
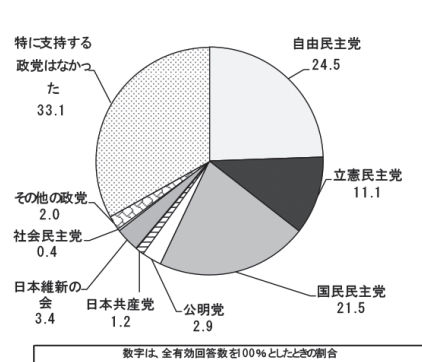


図表4 2019年参院選における投票先

また、政党支持率では、無党派層を除いてもっとも支持率が高く、政党イメージでも期待感を抱いている組合員は、役員経験の有無に関係なく多くなっている(図表5、6)。これらの点から、選挙において、自由民主党は一定程度の影響力を発揮し

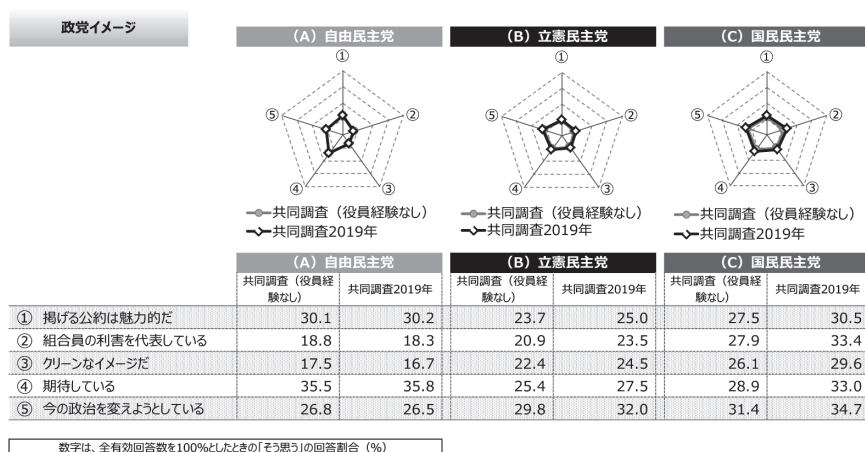
たといえるだろう。

自由民主党の影響力は無視できないものと考えられるが、現在の国政に対する不満を感じている組合員も、5割半ばを占めている点に注目したい(図表7)。調査時点での政権与党が、自由民主

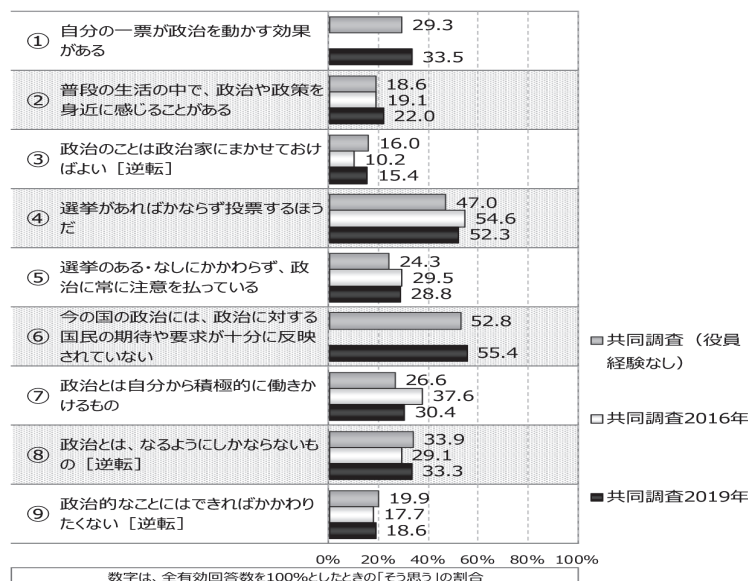


図表5 参議院選挙投票日(2019年7月21日)時点の支持政党

参考 前回調査(2016年)の支持政党



図表6 主要政党に対するイメージ



図表7 政治や選挙に関する考え方

党であることを考えれば、自由民主党に不満を抱きつつも、組合推薦政党や候補者に投票していない組合員も一定数いると考えられる。よって、立憲民主党、国民民主党のいずれの政党にしても、自由民主党にかわる受け皿となるため、取り組みや成果に関する情報発信の強化は、重要なポイントだといえるだろう。

また、棄権した組合員も2割半ばを占めていた。図表は省略するが、仕事や仕事以外の用事、休

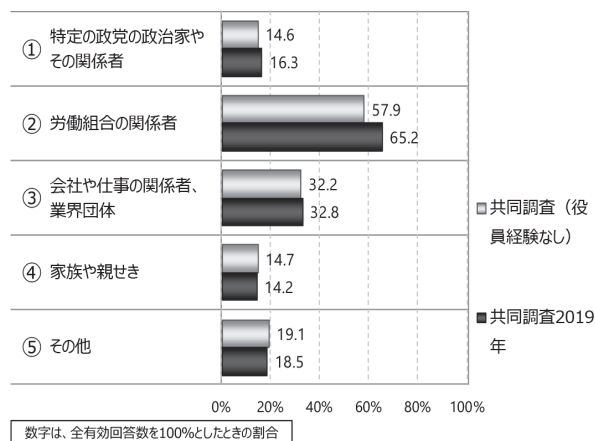
調といった当日の都合を理由に棄権している組合員が4割半ばを占めている。期日前投票を促すとともに、期日前投票の期間や投票所といった情報を伝えていく必要があるだろう。棄権者に限らず、投票に行った組合員についても、当日投票の組合員のほうが多い(当日投票39.3%、期日前投票35.2%)ことから、期日前投票を促すことも重要なポイントだといえる。

3. 組合からの働きかけや政治活動への参加について

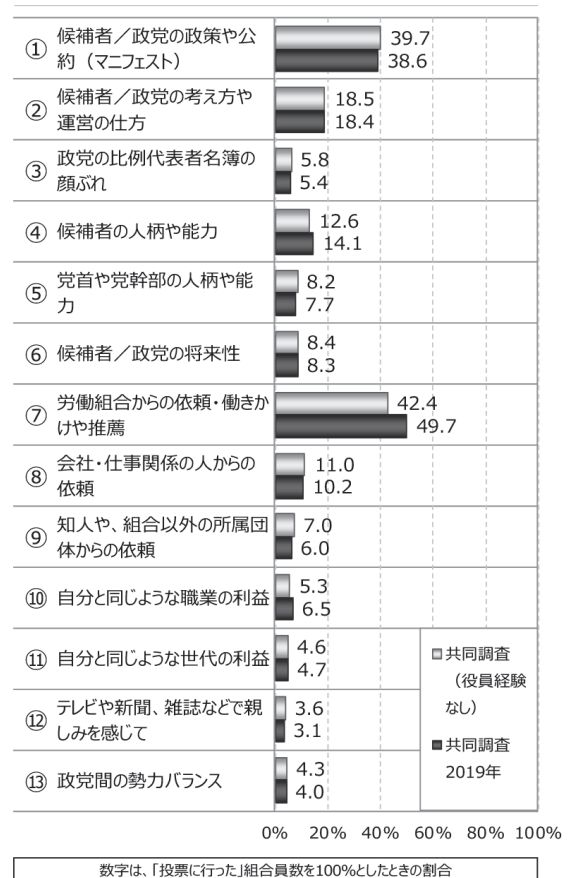
前述のように、最終的に組合推薦候補者に投票した組合員は、40.9%となっていた(図表3)。5人に3人の組合員は、推薦候補者以外に投票したか、棄権していることになるため、まだ伸びしろは大きいといえる。ただし、一般的な有権者と比較すれば投票率も高く、立憲民主党や国民民主党といった政党の支持率も高くなっている。このことは、組合からの働きかけや、それに伴う組合の政治活動への参加によって、もたらされた結果だといえるだろう。よって、次に、組合からの働きかけと、組合員の政治活動への参加状況についてみていきたい。

まず、今回選挙について、組合からの働きかけを受けた組合員は6割半ばであり、組合以外からの働きかけを受けた組合員よりも、非常に高い水準となっている(図表8)。そして、比例代表で投票

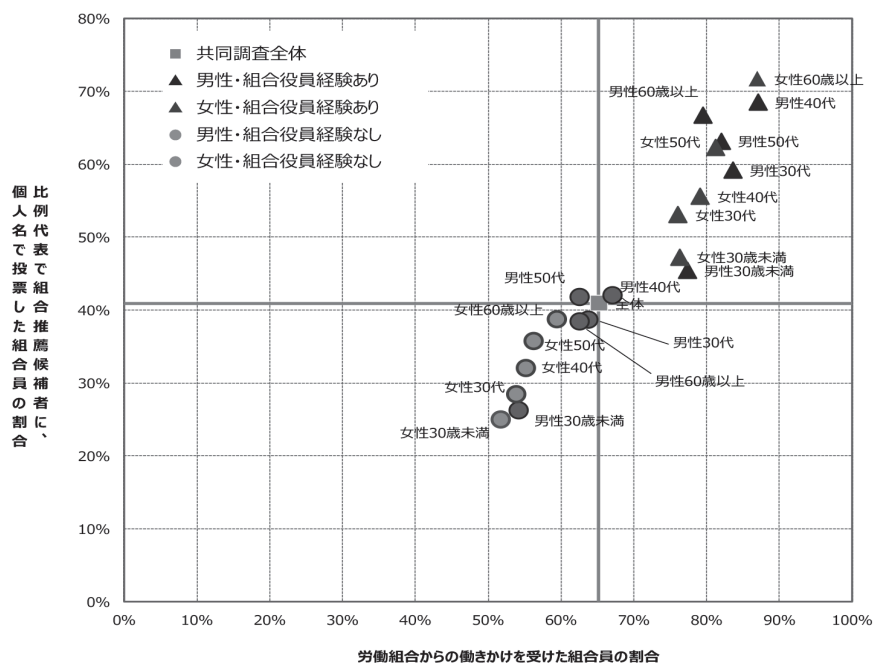
する際に、組合からの働きかけを重視したという組合員は、半数近くを占めており、他の要因よりも高い水準となっていた(図表9)。また、働きかけを受けた割合と推薦候補者への投票率の関係は、正の相関を示していた(図表10)。これらの結果から、組合からの働きかけは、組合員が投票先を決めるうえで、影響力があったといえる。



図表8 特定の政党や候補者への投票を働きかけてきた人(複数回答)

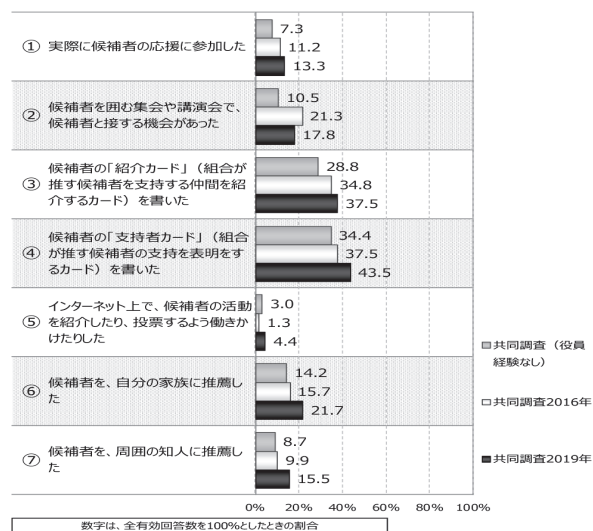


図表9 比例代表の投票で重視したこと(複数回答)



図表10 「労働組合からの働きかけ」と、「比例代表における組合推薦候補者への投票」の関係

また、選挙活動への参加状況をみると、支持者カードや紹介者カードの記入、家族や周囲へ推薦候補者を推薦するといった活動への参加率が、2016年調査よりも上昇している(図表11)。特に、家族や周囲への推薦については、役員経験なしに限ってみても、役員経験者を含む2016年調査の結果と同水準である。組合員本人が活動に参加するだけでなく、組合員の周囲に組合員が働きかけを行うことは、活動を広げるという観点から、非常に重要な点である。働きかけの効果とともに、このような選挙活動への参加状況が、今回の選挙結果にポジティブな影響を与えているといえるだろう。



図表11 選挙活動への参加(複数回答)

4. 組合の政治活動について

前述のように、組合からの働きかけは一定程度の効果が認められ、選挙活動への参加についても、2016年調査と比べて候補者を周囲に推薦している組合員が増加していた。このことは、何によってもたらされたのだろうか。ただ組合から働きかけを受けただけでは、仮に投票行動に影響を与えたとしても、さらに自分の周囲に推薦する活動にまで結びつくとは、やや考えにくい。多くの場合、働きか

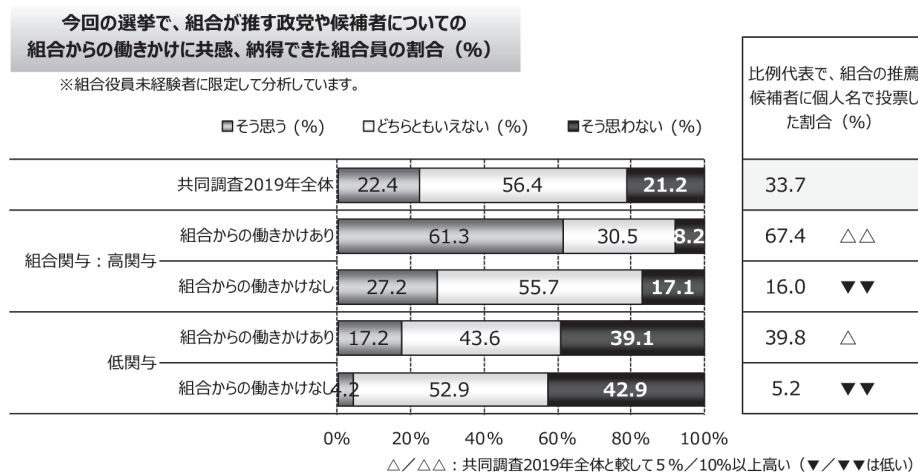
けについて、組合員自身が納得していなければ、周囲への推薦といった行動には結びつかないだろう。

そこで、働きかけに対する納得感と、周囲への推薦の関係を確認すると、働きかけに対して納得したと回答した組合員は、44.1%が家族に候補者を推薦している。一方、納得していないと回答した組合員で、候補者を家族に推薦したという組合

員は9.6%にとどまる。念のために「どちらともいえない」と回答した組合員についても確認しておく、と「どちらともいえない」と回答した組合員で、候補者を家族に推薦した割合は14.0%となっており、納得していない組合員の水準に近くなっている。このことから、働きかけについて納得感が伴わなければ、選挙活動の十分な広がりには得られないといえるだろう。その裏返しとして、納得感が伴うことは、活動を広げる大きな要因になっているといえる。

また、推薦候補者の投票についても、図表12のとおり、納得感が高いほど推薦候補者への投票も高くなっていた。加えて、ここでの分析結果では、そ

の納得感は、日常的な組合関与とかかわりが大きいことが示されていた。働きかけを効果的にし、さらに活動を広げるためには、組合員が組合の政治活動について、納得感をもっていなければならない。そして、その納得感は、普段の組合関与の高低に大きく影響を受けている。これらのことから、日頃から組合員を組合活動に巻き込み、組合の政治活動に対する理解を浸透させておくことが、重要なポイントだといえるだろう。加えて、選挙時に働きかける際にも、ただ候補者の名前を伝えるだけでなく、組合が政治活動を行う意義や、候補者や政党の取り組み、その成果を積極的に伝えていくことも、重要な点になるといえる。



図表12 組合関与と組合の政治活動に対する納得感

5. 持続可能な政治活動に向けて

以上のように、選挙活動において働きかけに対する納得感が重要であり、さらにその納得感は日常的な組合活動が重要だということをみてきた。加えて、共同調査報告書の「終章.2 納得感を伴った推薦候補者への投票」における分析では、納得感を伴った推薦候補者への投票につなげる要因として、やはり組合関与が重要であり、加えて政治参加や推薦候補者をよりよく知っていることも重要な要因となっていた。組合関与や政治への参加意欲を高めるとともに、候補者と実際に意見交換をする場などを、積極的に設けていくことが重要だと考えられる。

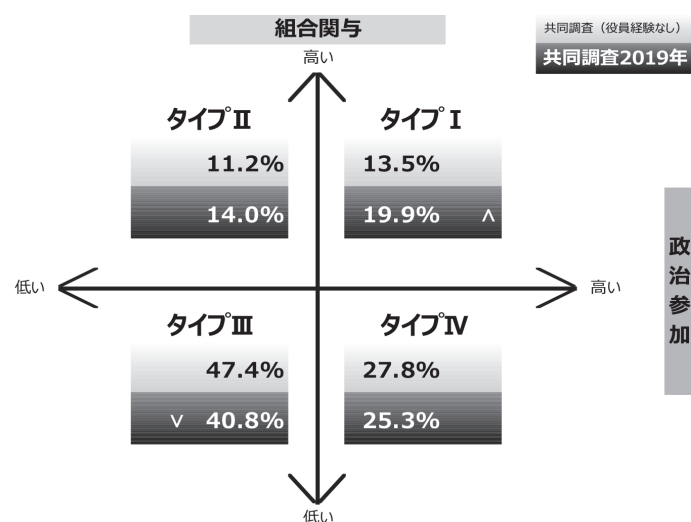
そして、組合関与と政治参加の高低による分類をみると（図表13）、共同調査の結果では、約4割

の組合員が組合関与も政治参加も低いタイプに属していた。組合役員未経験者に限ってみると、半数近くがこのタイプで占められている。一方、組合関与も政治参加も高いタイプは、約2割にとどまっている。こちらも未経験者に限ってみると、1割半ばとなっている。現状では、多くの組合員が組合活動や政治活動に対して、あまり積極的ではないといえるだろう。しかし、ここまでみてきたように、組合関与や政治参加は、組合の政治活動において重要な要素になっていると考えられる。時間がかかったとしても、地道に組合員を活動に巻き込んでいくことが、選挙時の活動の基盤になるといえるだろう。

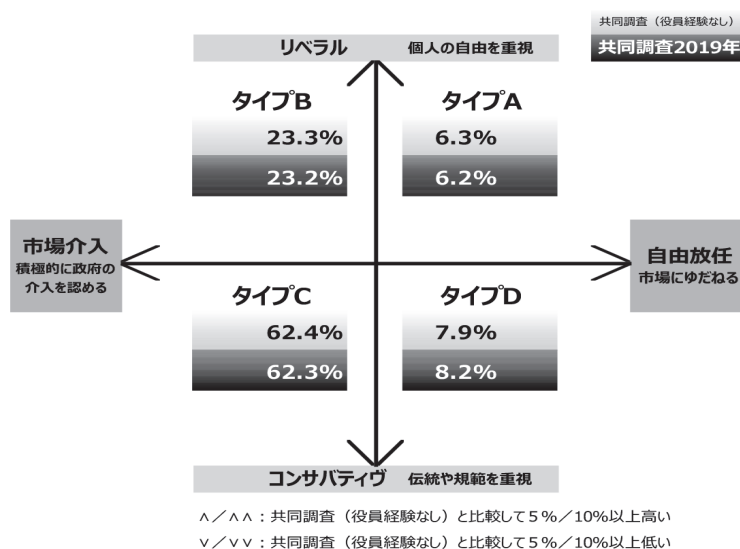
冒頭で述べたように、今回調査は2016年調査と比べて、組合役員経験者比率が下がり、正社員の比率も下がっている。それでも、今回は周囲に候補者を推薦している割合は増えており、推薦候補者への投票率についても、2016年調査の結果と同水準となっていた。これらの結果は、働きかけに対する納得感によるものと考えれば、組合員の属性に関係なく、日常的な組合活動への参加を促すことで、選挙でも結果が返ってくるといえるだろう。まずは選挙活動にこだわらず、正社員以外や組合役員未経験者でも参加しやすい活動に、組合員の参加を促していくことが重要だろう。今後、組合関与も政治参加も高いタイプに属する組合員を増やしていくことによって、組合の政治活動がよ

り充実したものになっていくことが期待される。

最後に、政治・経済の志向性や政策についても補足しておきたい。巻頭の挨拶で触れた「ポリティカルコンパス」は、以下のような結果となった(図表14)。市場介入かつ伝統や規範を重視するタイプCがもっとも多く、市場介入に積極的なタイプBとタイプCをあわせると、全体の8割半ばを占める。また、図表は割愛するが、関心の高い政策領域の上位3位は「社会保障」「雇用、労働」「景気対策」であり、仕事や生活との結びつきが見えやすい政策領域への関心が高くなっていた。このような志向性や関心を踏まえ、今後、組合の政治活動で取り組む政策の検討や、組合員に向けての打ち出し方などを工夫していくことも重要だろう。



図表13 組合関与と政治参加



図表14 組合版ポリティカルコンパス

共同調査における「伝統的無党派層」と 「現代的無党派層」の分析

(公社)国際経済労働研究所 労働政治研究事業部研究員 新倉 純樹

1. 本稿の目的と背景

本稿は、特定の支持政党を持たない「無党派層」を、政治的無関心による「伝統的無党派層」と、政治に関心はあるものの、特定の支持政党を持たない「現代的無党派層」に分類し、各タイプについて、投票行動を中心とした特徴を明らかにすることを目的としている。

「無党派層」に着目する理由は、近年、有権者における「無党派層」の存在感が増しており、組合においても同様の傾向が認められるためである。具体的に「無党派層」の割合について確認すると、参議院選挙1週間前にあたる2019年7月13日から15日に行われたNHKの「政治意識月例調査」¹では、支持政党について、「支持なし」と

いう回答が39.1%を占め、最多となっている。そして、「第53回共同調査2019年参議院議員通常選挙組合員政治意識総合調査 共同調査全体報告書(以下、「共同調査報告書」)」においても、問12²の支持政党を尋ねる設問³において、「特に支持する政党はなかった」を選択した組合員が33.1%を占め、最多となっていた。

一般有権者の調査と同様に、組合員を対象にした調査においても「無党派層」が占める割合は高く、政治活動を行う現場の感覚からしても、「無党派層」の存在は無視できないのではないかと考えられる。以上の状況から、本稿では「無党派層」に着目し、その特徴について検討していく。

2. 「無党派層」の類型化

まず、「無党派層」を検討するうえで、「無党派層」の分類を試みたい。「無党派層」をさらに類型化する理由は、「無党派層」という言葉の意味が時間とともに変化する、従来の「無党派層」という括りのみでは、その特徴を捉えきれなくなっているためである。

「無党派層」は、1960年代ごろまでは政治に無関心な少数派と考えられており、研究においても積極的な分析対象とはなっていなかった。しか

し、時代の変化とともに、有権者における「無党派層」の占める割合が増加し、選挙においても存在感が増していくことになる。そして、「無党派層」が増加していく中で、政治に無関心である従来型の「無党派層」だけではなく、政治に関心はあるものの、支持政党を持たない「無党派層」が増えていくことが指摘されるようになる⁴。そうした変化によって、従来の「無党派層」のイメージだけでは、「無党派層」を捉えきれなくなったことから、「無党

派層」の研究において、政治の関心の有無などによって、「無党派層」をさらに類型化する取り組みが進められている⁵。

そして、前述のように、組合においても「無党派層」が3割程度を占めているのが現状である。一般有権者と同様に、組合においても伝統的な「無党派層」のイメージでは捉えきれない可能性が考えられる。特に、従来型の政治的無関心による「無党派層」と、政治に関心を持っているが特定の政党を支持していない「無党派層」では、「無党派」であることの意味合いが、大きく異なると予想される。直感的には、前者は、政治への関心が低いことから、投票そのものに消極的であると考えられる。対して後者は、積極的に投票所に足を運び、政党や候補者などの政策や業績について判断したうえで、選挙ごとに投票先を決めているのではないかと考えられる。

以上のことから本稿では、共同調査データを用いて、組合における「無党派層」を、政治的関心の低い「伝統的無党派層」と、政治への関心が高い「現代的無党派層」⁶に分類することを試みる。まず、問12で「支持する政党はない」と回答した組合員に限定したうえで、問19(4)「選挙があればかならず投票するほうだ」の回答結果によって分類を行う。当該の設問に対して「そう思う」もしくは「どちらかといえばそう思う」と肯定的に回答している場合⁷、投票には積極的に行くが、投票先については選挙ごとに判断している組合員だと考えられる。よって、このような組合員を「現代的無党派層」と定義する。一方、問19(4)について、上記以外の回答をした組合員については、政治に対して関心が低い「伝統的無党派層」と定義する。

以上のような分類をしたうえで、次節では、それぞれの「無党派層」の特徴について確認する。

3. 「伝統的無党派層」と「現代的無党派層」の特徴

まず、全体の傾向について把握しておく。「無党派層」において、「現代的無党派層」が占める割合は、29.7%である⁸。そして、それぞれの「無党派層」について、プロフィールは表1の通りである。「現代的無党派層」は、一般的に政治への関心

が高くなる属性が多くなっている。一方、「伝統的無党派層」は、30歳未満や組合役員未経験者が占める割合が高くなっている。

次に表2は、投票行動の結果を示している。まず、投票率については、問19(4)の内容上、「現

表1 プロフィール

(%)

性年齢別	男性30歳未満	男性30代	男性40代	男性50歳以上	女性30歳未満	女性30代	女性40代	女性50歳以上
伝統的無党派層	15.8	14.0	11.1	5.1	13.4	12.3	15.2	13.0
現代的無党派層	7.4	13.4	16.7	9.9	8.5	11.3	14.2	18.6

組合役員経験	役員経験あり	役員経験なし
伝統的無党派層	17.2	82.8
現代的無党派層	31.7	68.3

学歴	中学卒	高校卒	専修学校卒 (専門学校を含む)	短大・高専卒	大学卒	大学院卒	その他
伝統的無党派層	2.4	43.8	11.3	9.7	30.0	1.8	1.0
現代的無党派層	0.7	37.1	10.2	10.6	37.7	3.3	0.4

代的無党派層」は当然高くなることが予想され、実際に90.4%という水準であった。一方で、「伝統的無党派層」の投票率は、30.0%にとどまる。組合の推薦候補者への投票率についても、「現代的無党派層」の49.2%に対して、「伝統的無党派層」は17.0%であり、32ポイント程度の差がついている。しかし、投票に行った組合員に限ると、推薦候補者への投票率は、おおむね同程度となっている。

このことは、比例代表で投票する際に、重視した要因についてもみてとれる。例えば、投票の際に、「候補者／政党の政策や公約」を重視した割合は、「現代的無党派層」が32.0%であるのに対して、「伝統的無党派層」が22.7%であり、10ポイント程度「現代的無党派層」のほうが高い。一方、「労働組合からの依頼・働きかけや推薦」を重視した割合は、「現代的無党派層」が52.5%、「伝統的無党派層」が52.4%と、同水準となっている。「伝統的無党派層」は、投票率そのものが低調だが、投票に行った組合員については、「現代的無党派層」と同程度に組合からの働きかけを重視し、推薦候補者へ投票している。組合にとって「伝統的無党派層」は、投票率そのものが課題だ

表2 投票結果 (％)

	投票率	推薦候補者への投票率	推薦候補者への投票率（投票者のみ）
伝統的無党派層	30.0	17.0	56.7
現代的無党派層	90.4	49.2	54.5

といえるだろう。

「現代的無党派層」と「伝統的無党派層」の差異は、棄権理由でもみてとれる。図1は、棄権理由を集計した結果だが、「伝統的無党派層」は棄権理由として「選挙にあまり関心がなかったから」を挙げている割合が高く、28.2%を占めている。一方、「現代的無党派層」は、「仕事があったから」が25.0%で最も多い。棄権理由についても、政治に対する関心の影響が表れているといえるだろう。

以上のように、「伝統的無党派層」と「現代的無党派層」では、投票行動等の特徴が異なっていると考えられる。今回の分類に限らず、必要に応じて「無党派層」を分類することが、「無党派層」を考えるうえで有益になると思われる。

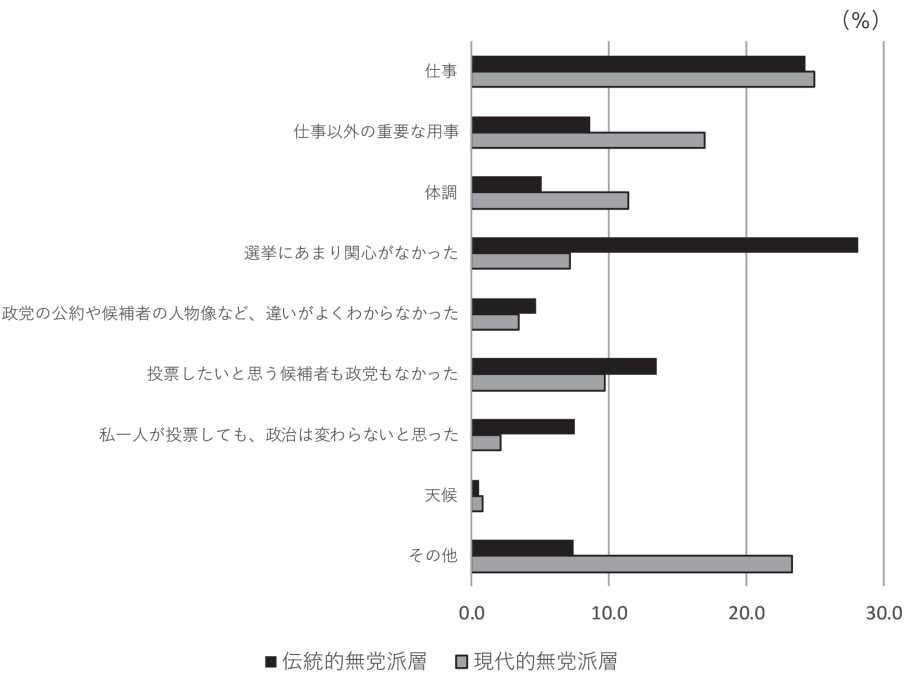


図1 棄権理由

4. 組合推薦候補者への投票に関する分析

最後に、それぞれの「無党派層」の特徴を踏まえ、組合推薦候補者への投票につながる要因について、分析を行いたい。前述のように、「現代的無党派層」は、選挙ごとに政策や政治を評価し、投票先を決めている可能性が考えられる。今回の調査では、政治に関する知識量を尋ねる設問はないが、「伝統的無党派層」と比較した場合、選挙により積極的な「現代的無党派層」のほうが、知識量についても多いことが予想される。よって、「現代的無党派層」は、推薦候補者への投票についても、政治状況や業績を総合的に考慮したうえで、判断しているのではないだろうか。この点について、二項ロジスティック回帰分析を用いて検証したい。

まず、被説明変数は、組合推薦候補者に投票した組合員を1、投票しなかった組合員を0とするダミー変数である。そして、業績の評価としては、現在の国政への評価、生活への評価、組合の政治活動への評価、推薦候補者への評価を想定する。まず、現在の国政への評価は、「今の国の政治には、政治に対する国民の期待や要求が十分に反映されていない」を用いる。次に、政治領域に限らず、総合的な生活への評価として、「私は現在の生活に大変満足している」を用いる。国政への評価や生活への評価は、調査時点の政権与党が自民党と公明党であることから、これらの不満が高まることで、主要野党⁹から出馬する組合推薦候補者への投票につながることを予想される。そして、組合の政治活動への評価は、「組合で政治活動することは様々な成果をもたらしている」を用いる。最後に、推薦候補者への評価は、「政策的な主張や考えに賛成できる」を用いる¹⁰。組合の政治活動や、候補者に対する評価が高まることによって、推薦候補者への投票に結びつくことが予想される。また、これらの変数に加えて、組合役員経験の有無が、組合の政治活動に対する評価や推薦候補者への評価、そして組合推薦候補

者への投票に対して、影響を与えることが予想される。よって、役員経験者を1、未経験者を0とした組合役員経験ダミーを、コントロール変数として用意した¹¹。

以上について、それぞれの「無党派層」に対して、二項ロジスティック回帰分析を行った。推定結果は、表3の通りである。

それぞれの結果について確認していく。「現代的無党派層」は、生活に対する評価については影響が確認できないものの、組合の政治活動への評価、候補者への評価については、符号条件を満たしてそれぞれ有意となっている。「現代的無党派層」は、組合の政治活動や候補者への評価をもって、推薦候補者へ投票するか否か決定している。しかし、国政に対する評価については、仮説とは逆の符号で有意となった。このことは、国政

表3 推定結果

	現代的無党派層	伝統的無党派層
定数項	-3.182 *** (-0.332)	-3.378 *** (0.223)
国政への評価	-0.109 * (0.049)	0.001 (0.032)
生活への評価	-0.032 (0.040)	-0.043 (0.033)
組合の政治活動への評価	0.295 *** (0.058)	-0.010 (0.049)
候補者への評価	0.758 *** (0.061)	0.584 *** (0.049)
組合役員経験	0.813 *** (0.096)	0.632 *** (0.085)
疑似決定係数 pR^2	0.107	0.047
尤度比	352.11 ***	241.10 ***
AIC	2938.4	4862.8
N	2364	5432

***は両側0.1%の有意水準、**は両側1%の有意水準、

*は両側5%の有意水準であることを示す。

カッコ内は標準誤差。

に対する不満が低いほど、推薦候補者への投票につながっていることを意味している。「現代的無党派層」は、与野党の状況に限らず、国政に国民の声が反映されていると感じるからこそ、推薦候補者に対しても投票することの意味を見出している可能性が考えられる¹²。

一方、「伝統的無党派層」は、国政や生活、組合の政治活動に対する評価などは影響が確認することができない。ただし、候補者への評価については、「現代的無党派層」と同様に、正の符号で有意な結果を得ている。「伝統的無党派層」は、国政への評価などは推薦候補者への投票に結びつかないが、候補者の政策や主張に賛同できるかどうか、重要な要因になっている。今回の結

果では、「現代的無党派層」のほうが「伝統的無党派層」よりも、総合的に政治判断を下していると言い切ることは難しい。ただ少なくとも、組合の政治活動への評価については、仮説に沿った結果を得たとはいえるだろう。

以上、簡易的な分類方法ではあるものの、「伝統的無党派層」と「現代的無党派層」で、投票行動等の特徴が異なる点を確認してきた。しかし、今後も「無党派層」の持つ意味合いが変化する可能性や、組合特有の「無党派層」の分類が存在する可能性が考えられる。分類方法や分析についても精緻化が必要である。これらの課題について、引き続き取り組んでいきたいと思う。

<参考文献>

久米郁夫・川出良枝・古城佳子・田中愛治・真
淵勝(2003)『政治学』有斐閣。

田中愛治(1998)「選挙・世論の数量分析 ー無党

派層の計量分析ー」『オペレーションズ・リサーチ
：経営の科学』43(7), pp.369-373。

谷口将紀(2012)『政党支持の理論』岩波書店。

¹ URL: https://www.nhk.or.jp/senkyo/shijiritsu/archive/2019_07.html (2020年6月14日アクセス)。

² 問番号は、共同調査項目のみの調査票に基づく。

³ 選挙投票日である2019年7月21日時点での支持政党について尋ねている。

⁴ 久米他(2003)などを参照。

⁵ 「無党派層」の分類は、政治関心の有無に限らず、多岐にわたっている。類型化やその方法に関する研究の詳細については、谷口(2012)などを参照されたい。

⁶ 「伝統的無党派層」に対して、「新無党派層」とも呼ばれる。また、過去には特定の政党を支持していたが、現在では「支持政党なし」に転換した有権者を含めて、「積極的無党派層」と呼ぶ場合もある。この点について、田中(1998)などを参照されたい。

⁷ 「そう思う」から「そう思わない」までの5件法で構成。

⁸ それぞれのサンプルサイズは「伝統的無党派層」N=6,407、「現代的無党派層」N=2,702。

⁹ 共同調査という性質上、候補者の所属する政党は、組織によって「立憲民主党」と「国民民主党」にわかれている。

¹⁰ 共同調査参加組織の候補者について、5名中3名が、2019年参議院選挙が初出馬、もしくは初当選であった。候補者の政治的能力に対する評価について、より直接的に尋ねる設問も調査票にはあるが、前述の状況を考慮し、当該の設問を用いることにした。よってより正確には、この変数は、候補者の政策や主張に対する距離感をはかるための変数だといえる。

¹¹ ダミー変数を除いて、いずれも「そう思わない」=1から「そう思う」=5とする5件法。

¹² 今回、業績評価判断という観点で当該の設問を変数としたが、「現代的無党派層」においては、政治的有効性感覚を表す変数の可能性が示唆されている。

【共同調査データを用いた分析】

第53回共同調査データを用いた詳細分析について、

特集3の論考を含め、5名の研究者の方々から寄稿いただいた。

分析1～4は、紙幅の都合上、本誌では要約を掲載し、全文はWEBに掲載している。

ぜひ以下のURLまたはQRコードからアクセスしていただきたい。

<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2020/06/53.html>



分析1

政治的態度類型と政党支持

追手門学院大学心理学部 教授 東 正訓

政党支持別の判別分析結果をもとにして、組合員の政治的態度類型を特定化する方法を提案した。「政治的関心」と「悲観・不満」の2尺度の各平均値で分割した上位群と下位群の組み合わせから、以下の政治的態度の4類型を得た。

- I 社会不満的関心群：日本社会の現状がよくないという認識の下で政治の動向に関心をもって投票する。現在の野党支持者に多い。いわゆるリベラル、進歩派である。男女とも年齢が高くなると、この群が増える。
- II 社会満足的関心群：日本社会の現状はうまくやっているという認識の下で政治動向に関心をもって投票する。自民党支持者に多い。現社会を肯定した保守派であり、現社会の否定

的な見方を伴った保守派（右翼的、反動的）ではない。

- III 社会満足的無関心群：日本社会の現状がよい状態にあるという認識と楽観に基づいて政治に関心を持たず投票しない。支持政党なし群や自民党支持群に多い。
- IV 社会不満的無関心群：日本社会の現状を憂える一方、政治に関心がなく、投票しない。政治に対するあきらめや無力感を持つ。支持政党なし群に最も多い。

政治的態度類型の比率を組合ごとに求め、各組合の政治組織としての特性診断をすることが今後の課題である。

分析2

どのような働きかけ・情報源が投票に影響するのか

摂南大学法学部 講師 増田 知也

本稿では、どのような働きかけや情報源が、投票にプラスあるいはマイナスの影響を与えるのかということを分析した。立憲民主党と国民民主党について、参議院比例での投票先であったかどうかを被説明変数とし、投票日時点での支持政党であったかどうか、投票に当たって受けた働きかけ、および参議院選挙において利用した情報源を説明変数とした。分析の結果、次の3点が明らかになった。第1に、立憲民主党は投票先の割合が政党支持の割合とほとんど変わらないのに対して、国民民主党は投票先の割合が政党支持の割合を大きく上回っており、他

党支持者や無党派層からの支持を集めている。第2に、労働組合関係者からの働きかけの効果の高さである。労働組合関係者からの働きかけを受けた投票者は、両党に投票する可能性が高いという結果となった。第3に、オンライン情報の効果の弱さである。いずれの政党も、ネットニュースや動画サイトから情報を得た投票者については、投票を促すどころかむしろ票を逃す結果になっている。以上のことから、両党はネット戦略の分野では十分な成果を上げられていないのが現状であるといえるだろう。

分析3

労働組合活動の参加におけるジェンダー・ギャップとその変化 ——2016年と2019年の比較を中心とした分析——

筑波大学人文社会系 助教 大倉 沙江

本稿では、2016年と2019年に行われた労働組合員に対する意識調査の結果を用いて、労働組合員の組合活動への参加の状況に男女でいかなる違いがあるのか、またそれはこの3年間でいかなる変化があったのかという2つの分析課題に取り組んだ。分析の結果、日頃の組合活動には意義があり、その働きかけには納得感があるという「組合活動の効力感」の高まりがあることを受け、女性の組合活動への参加も横ばいか上向きつつあることが示された。しかしながら、そのいっぽうで、男性の活動への参加が女性の活動への参加を上回るという固定化されたジ

ェンダー・ギャップがあることも確認された。これは、男性の場合は子どもがいる場合の方が組合活動への参加率が高くなるのに対して、女性の場合は就学前の末子がいる場合に参加率が下がり、末子の年齢が上がるごとに参加率が高まるという参加のパターンをとるためである。つまり、女性の場合は子どもを産み・育てるといったライフイベントが、組合活動への参加にマイナスへ働いているいっぽうで、男性の場合はそのような影響がみられないことが、ジェンダー・ギャップの一端となっている可能性があることを明らかにした。

分析4

組合推薦候補者の認知度とイメージは、組合員の投票行動をどのように左右するか ——第53回共同調査データを用いた組合役員経験別の分析——

同志社大学学習支援・教育開発センター 准教授 宮田 尚子

「第53回共同調査2019年参議院議員通常選挙組合員政治意識総合調査」の共同調査データを検討した結果、次のことが見出せた。

- (1) 組合役員経験によって候補者の認知度やイメージには差があるものの、いずれの層でも、直接接したことがあると、候補者のイメージは概して高い。
- (2) 組合役員経験者は、候補者に好感や産業的な貢献の期待感をもたなくても、一定数候補者に投票し、組合からの働きかけにも納得する。その反面、政治手腕を評価しない場合や、周囲に支持者が少ないと認識した場合は、候補者に投票せず、組合からの働きかけにも納得しない傾向にある。

- (3) 候補者への投票を規定する要因の影響力は、組合役員経験によって異なる。組合から働きかけを受けそれに納得することの影響力は、組合役員未経験者よりも、組合役員経験者で特に大きい。また、組合役員経験者では、候補者と直接接する機会をもつことが候補者への投票につながるが、候補者の名前と顔を知っているだけなら、候補者への投票は、候補者と知らない組合員と変わらない。
- (4) 対照的に組合役員未経験者では、候補者の名前や顔を知っていることも、候補者への投票を押し上げる効果がある。

論壇ナビ 2020

第6回:誰のための「9月入学制」か?

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦 正樹

今般のコロナ禍によって、学校や教育の仕組みが大きく変わろうとしている。4月30日に全国知事会は、長期間の休校が続く状況下で生じるさまざまな教育格差是正のために、学校の始業年限を現行の4月から9月に変更する、いわゆる「9月入学制」の導入を求める緊急提案を行った。また賛成派の中には、これを機に、日本の学年暦を「グローバル・スタンダード」とされる9月入学とすることで、教育の国際化を進めることができるとの見方もある。他方で、9月入学制は、単に学校スケジュールの変更にとどまらず、企業や公的機関などを含む社会全体にも大きな影響を及ぼす。そのため、たとえば、日本教育学会は『「9月入学・始業」の拙速な決定を避け、慎重な社会的論議を求める』とする声明を発表したり、入学時期の変更に関する国内外のさまざまなエビデンス(証拠)にもとづいて9月入学制の深刻なデメリットを指摘する声も多い。こうした賛否両論がある中で、政府は、2021年の9月入学を導入するためには、多くの法改正が必要なことや、現場の混乱防止などを理由に、導入を見送る方針を5月下旬に発表した。ただし萩生田文科相は、同じ会見の場で、再び学校の臨時休業が長期に行われる可能性も視野に入れ、引き続き検討を続ける旨を述べるなど、9月入学制の議論は継続的に行われていくものと思われる。そこで今回は、9月入学制をめぐる賛成・反対双方の主張をする論考の整理を通じて、日本における9月入学制の是非について考察していきたい。

9月入学制の肯定論

前述のように、9月入学制に対しては専門家や世論において大きく賛否両論がわかれている。まず賛成派の意見を紹介したい。上久保誠人(立命館大学教授)「コロナ禍で機運高まる「9月入学・始業」、絶対にやるべき3つの理由」(『DIAMOND ONLINE』2020年5月4日)では、9月入学制の導入によるメリットとして、(1)優秀な留学生を受け入れやすくなる、(2)優秀な海外研究者を受け入れやすくなる、(3)海外の大学との交流加速の3点をあげる。さらに、新卒一括採用のこだわりが低下した現在の経済界も9月入学に反対していない点も導入を進める重要な点としてあげる。また石田勝紀(都留文科大学特任教授)「賛否沸騰

「9月入学」は「来年実施」が最適な理由」(『東洋経済オンライン』2020年5月4日)は、コロナ禍の影響でほとんどの学校が2ヶ月以上休校している間に、たとえばオンライン環境の充実度や通塾可能性など、家庭環境の差によって教育機会に格差が生じる点を問題視する。そこで筆者は、今年度の1学年あたりの就業期間を1年半延期することを提案する。すなわち、その半年を利用して、オンライン授業の実施状況のバラツキを補正したり、各種の入試を7月に延期したりすることができる。このように子どもの学びに有利・不利が生まれないよう調整することができる点で、2021年度9月入学に概ね肯定的である。

9月入学制の慎重論

他方で、9月入学制の拙速な導入に対する反論の声も多い。たとえば、仲里透(上智大学准教授)「「9月入学」について考えるー誰のために?何のために?」(『SYNODOS』2020年5月7日)は、9月入学制によるメリットが、供給者(学校)側の論理で展開されており、需要者(児童や生徒)の視点が不足しているとする。また、「外国人留学生在籍状況調査」(2019年)によると、学年暦の違いが留学生の多寡を決める決定的な要素になっていないとも指摘する。また中室牧子(慶應義塾大学教授)「教育に「魔法の杖」はないー科学的根拠に基づいて「9月入学」を考える」(『FNNプライムオンライン』2020年5月21日)は、教育格差の是正のための政策は9月入学以外にも夏休みの短縮や土曜日の補修などのオルタナティブがあると指摘する。さらに、国際化の観点でも留学生奨学金の拡充なども同時に検討する必要がある、9月入学の拙速な導入に懐疑的である。荒木啓史(社会情報大学院大学准教授)「9月入学の「隠れたコスト」——新卒者の「放棄所得」と国の「逸失税収」」(『SYNODOS』2020年5月20日)は、9月入学を導入した際の経済的な問題に注目し、入社時期が通常より半年間ずれることで生じる新卒者の放棄所得は約7157億円にも及び、国の税収にもネガティブな影響があると指摘している。

副作用としての「9月入学」を脱して

以上のように、9月入学をめぐる賛成の意見もあるものの否定的な意見も少なくないようである。ただしここで注意すべきは、反対派の多くも、9月入学そのものを否定しているのではない点にある。すなわち、「この際だから」と安易に9月入学制を進めるのではなく、さまざまなデータや科学的なエビデンスにもとづいて社会的影響を予測した上で、冷静に判断する必要があるとの主張である。実際問題として、今般のコロナ禍への対応に各学校とも追われている現状を考えると、新制度ができて十分な準備ができないという面もある。やはり、学校や教育現場の「主役」は、児童や生徒であることを忘れてはならないだろう。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第6回】矢富徹彦インタビューを巡って(1)

國學院大學経済学部
教授 本田 一成

18歳の矢富は、夜10時から朝5時まで続く「深夜番」の作業に、つくづく嫌気がさしていた。郷里の島根から大垣工場に就職して、かれこれ3年になろうとしていた。(オーミケンシ労働組合『労働組合30年史』p33)

1. 矢富徹彦

次に会ったのは、矢富徹彦である。オーミケンシ労組の組合長石本文彦や書記長安本和弘から、朝倉先輩ほどフットワークがよくない、来ないかもしれない、と脅されていたが、無事にオーミケンシ労組で面会できた。待ち構えていた矢富は見るからに迫力があり、大きなダミ声の話し手であった。石本と安本も、組合の歴史の勉強のために、と同席した。

雑談がはじまる。矢富は、ゼンセン三大オルグの佐藤文男について忘れない思い出がある、と切り出した。矢富は自民党と共同で立候補し当選した組織内県会議員の件で、ゼンセン幹部たちに呼び出され、どういうつもりなんだ、と叱責された。次回選挙は自民と関係させない、それもだめならもう立候補させない、それでどうですか、と回答したところ、佐藤は、はっきりした一番よい回答だ、とほめて、この件はもうおしまい、と打ち切った。厳しくて優しい真面目な人間だと痛感したという。

矢富は1936年生まれ、島根県美濃郡安田村(現益田市)の出身である。1951年に安田中学校を卒業、近江絹糸大垣工場へ入社した。同じ中学から

は、矢富の他に栗野昇ら3人の男性と、4人の女性が同期で入社した。もちろん、みな近江高校へ入学するはずであったが、寮の事情で5月入社にずれ込み、勤務には入ったが入学は1年遅れとなった。

大垣工場はもともと大日本紡績(日紡)の工場であったが、接收され住友電工の工場となった後に近江絹糸が購入したものである。彦根工場より新鋭の大規模工場だが、当初は寮の建設が追い付かなかった。最初からトラブルだが、もっと大きなトラブルが起きた。矢富は1年遅れでようやく入学できたのに、10か月ほどで喫煙が見つかり退学になったのである。死語であろうが、不良少年である。だが、人権争議では支部長や書記長になるわけでもないのに、凄まじいリーダーシップを発揮した。また島根県出身者が多い大垣工場にあって、矢富はいわば島根県人代表のようであった。

矢富の初任配属は仕上職場であったが、禁煙や門限破りなどで態度が悪いとみなされる者への処置として深夜番に回されていた。近江絹糸の悪名高いフクロウ労働である。人権争議の発生時点では、深夜番の荒っぽい工員たちとつき合いながら、昼夜逆転勤務の疲労と、いくら働いても社員になれるわけでもない、という将来性のなさに大きな不満をためていた。

2. 労組結成日のこと

彦根工場以外の労組結成日のことは、ほとんど謎であった。矢富の話は、オーミケンシ労組『労働組合

30年史』の大垣工場の労組結成のくだりと若干食い違うが、やむを得ない。彦根工場の労組結成日の情勢にしても、朝倉克己の話がそのまま受け入れられているから、情報源によって描写が異なるようである。

1954年6月2日、幹部候補社員たちが大阪本社に組合をつくった、との話が大垣工場に伝わってきた。工場門前で一齐に全織同盟、日紡、鐘紡のオルグが大量のビラを配りはじめた。6月6日、仲間が受け取ったビラをみせられた矢富は、大阪本社の労組結成の詳細を知った。

組合ができているみたいだぞ、他のヤツができるならうちもできるかな、やろうじゃないか、どうすればいいんだ、と仲間と話しているうちに、勇ましくなってきた。ビラの最後には、日紡労組の事務所に来てください、と書かれていた。6月7日、仲間2人と矢富は日紡労組へ行った。

大垣工場以外の工場は、全織同盟が同盟系労組と協力して争議対策本部を近隣に置いていた。だが、大垣工場は、同盟系と総評系が交錯する地域の協議会が争議対策本部を設置し、協議会の議長が日紡労組大垣支部長であった。

日紡労組の事務所では、全織同盟のオルグが矢富らを迎え入れた。工場内や寮の実情について聞かれ、若者たちの決心を知ると、全織同盟オルグは、他の労働者への説得をはじめとする労組結成の準備の打ち合わせをはじめた。そこへ、大阪から来た本部労組の木村進、平野実が合流し、綿密な戦術について話し合った。

矢富ら3人にとって6月7日から9日までは、勤務を続けながら争議対策本部の打ち合わせと寮内での説得活動を重ねた、不眠不休の3日間であった。寮の幹部や自治会長にまで労組結成の決起の了解を取り付けることができたが、みな男性労働者であり、女性労働者は手つかずであった。

その不安を抱えたまま、決起は6月10日の午前4時半で、5時にグラウンド集合と決め、矢富は深夜番の勤務に入っていた。だが、日勤労働者は興奮して眠

れずいきり立って、午前2時半には待ちきれず氣勢をあげはじめた。続々と寮を出て、制止する舎監を振り切ったり、跳ね飛ばしたりしてグラウンドに集まった。矢富もあわてて外へ飛び出した。午前4時には、外部からオルグたちがなだれ込んで来た。このオルグたちには、同盟系だけでなく、合化労連加盟労組や全日通労組など総評系の役員も入っていた。一緒に女性労働者たちの労組への勧誘活動と加入手続きに入り、10時になるとグラウンドで労組結成大会を開いた。この時点で正確な集計はできていないが、女性も加入してくれて安堵した、という矢富の回想によると、およそ1200人～1300人(男性800人、女性400～500人見当)の組合員になっていた。

3. 暴力集団との攻防

人権争議では、会社側が雇った暴力団のことが語られてきた。若者たちを威嚇して新組合加入を躊躇させたり、ピケラインを破って出荷したりと、延べ数千人が工場へ送られた。

矢富によると、大垣工場では労組結成早々の1954年6月11日に暴徒に遭遇した。10人ほどの男たちが正門で張っていたピケを破って侵入した。誰かに、争議で乱闘になっても手を出してはだめだ、と言われたという噂があったため、その場にいた若者たち11人がけがをした。その後、食堂にもなだれ込んで来たところへ遭遇した矢富は、暴徒が黒い作業着やニッカボッカで帽子をかぶっていたのを目撃している。なお、この日、海外視察中に労組結成を知った社長夏川嘉久次が帰国した。

人権争議の類書でよく登場する暴力団とはあいまいな言葉である。だが、多くは地元の土建や建設の作業員たちであった。それらも〇〇組と呼ばれる。この他、大阪の天王寺公園付近で集められた日雇労働者やホームレスたちの場合がある。会社側が手配師を使って三食、日当、タバコ(光)3箱で動員していた。こちらは多勢であっても烏合の衆である。

暴徒が投入されたことで、全織同盟の大垣工場責任者である下田喜造が飛んできた。矢富らが情

況を話すと、即座に電気部から鉄パイプや棒を持ってこさせ、自分たちの身を守れ、これで叩け、今度はやったらなあかん、と言われたという。釈然としなかった若者たちから、わっと歓声が上がった。

6月15日、再び、暴力団がやってきた。400人ほどだが明らかにかき集められてきた男たちである。鉄パイプ練習を重ね、待ち伏せしているのだからたまらない。どう待ち伏せるのか。大集団で目立つから、まず大阪からいま列車が出発したと連絡が来る。次に彦根工場の仲間から、いま彦根駅で降りず通過したと連絡が来るのである。

こうして先頭に立って迎え撃つ下田の指示で優勢に応戦し、若者たちはほとんど無傷である。また、海員組合の面々もいて、もの凄い暴れようであった。後から矢富は、海員組合では空手が流行していてちょうどよい練習台になったぞ、と聞かされた。

30人以上のけが人が続々と工場内の診療所に運び込まれたところへ矢富が声をかけた。「あんたら弱いけど、いったい何者なんや?」よく事情もわからず集められたこのけが人たちは、負傷したうえに警察で取り調べを受けた。とばかりである。

4. 山田精吾と高野実

大垣には旭化成ダイナマイト労組から山田精吾も支援に入っていた。他には、大和紡や敷紡からの支援者が常駐していた。既述のように、全織同盟は総評や社会党左派議員、共産党などの激励訪問、現地への出入りを極力拒絶した。人権争議直前は全織同盟が総評を脱退し敵対関係にあったし、中心産別組合として全労をスタートさせたばかりだから当然といえる。

しかし、宇佐美忠信『志に生きる』（富士社会教育センター）によると、大垣工場にいた山田精吾が原因で共産党を含むあらゆる応援を受け入れ、その影響で大垣支部は近江絹糸労組の中で左へ寄った。そういえば、宇佐美から直接に「山田は旭化成でも全織同盟でも左派であった」と聞いたことがある。

例えば、共産党議員となった松本善明は弁護士

団の一員として大垣工場へ出向いていている。3か月間の出張となったという松本の論文「近江絹糸の争議と法廷闘争」（『労働法律旬報』第181号）を読むと、会社側は暴力団の使用のみならず、若者を威嚇するために猛犬、蛇、馬などを使うことをたくらんでいたなど、笑いを誘う話も掲載されている。著者はこれを機会に松本の妻の作品を鑑賞するために長野を訪れ、すずむし荘に泊まり、安曇野いわさきちひろ美術館に行った。

総評からは高野実が派手に大垣入りしている。大垣の争議対策本部としていた大垣工場近くの美津濃の関連会社の事務所へ訪ねてきた高野と、矢富ら労組役員たちおよそ30人がぎゅうぎゅう詰めで面会した。ご苦労さまです、しっかりやろう、と声を発した高野だけがずっとしゃべっていた。組合員たちが大喜びするカンパも置いて行った。この時の高野は、既に総評内で「反高野」の逆風の中にいた。

矢富は、高野が来ても来なくても、普段から山田が総評とは何か、高野とは何か、と労働界の現状分析と称して、何度も説明していたのを思い出していた。だから、ああこれがあの高野さんか、としげしげとみてみると、人民服を着ていることに気付いて驚いた。山田はいつも矢富を見るとすぐに近寄り、いろいろ話しかけてきたという。親近感のある矢富の中に何かを見つけて、伝えたいものがあったのだろうか。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（2019年、新評論刊）、『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、新評論社刊）の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。

正会員の議案書分析

議案書を読む(第2回)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

さて引き続き議案書を読もう。前回は、食品製造販売のB労組の議案書で、社会への関わりが、職場や会社、私生活や家庭と並んで、いわば鼎のひとつに位置づけられている点について論じようとしたところで終わった。

今回はこのところを少しほりさげてみたい。というのもこれは、B労組だけでなく、日本の企業別組合、さらにその多くが加盟する産業別組織、そしてこれらが構成する連合、ひいては組合員か否かを問わず、日本のすべての職場とそれとつながる海外の職場で働く人びとに関わることであり、結局のところ、これらの人びとが共に暮らす家族や地域、またこれらの人びとが提供する財やサービスを消費し享受するすべての人びとも関係してくることだからである。

前回紹介したこの組合の2025年のビジョンでは、社会(Society)の活動領域での「ありたい姿」として、「積極的に社会、地域と関わり、信頼を得、存在感を発揮している」としている。

そしてこれに関する活動のポイントとして、「社会的責任」「社会・地域への貢献活動」「コンプライアンスの実践」の三つを挙げ、最初の社会的責任については、加盟産別での地域レベルでの活動に積極参加し、そのことを周知するため財政措置

を講ずる、二番目の社会・地域貢献活動に関しては、組合本部主催の社会貢献活動の展開とこれら活動に関する啓蒙、さらに最後のコンプライアンスでは、当該企業の商品を消費する場合の法令順守のための啓蒙活動を行うとしている。そしてこれらの活動のポイントを組合員一人ひとりが実践するよう組織内での定量的目標を定めている。

このように社会への関わりが、職場や会社、私生活や家庭と並んで、活動領域の一つに位置づけられるのは決して珍しいことではなく、また今回読んだ議案書のすべてにみられたことである。ただその比重はまちまちのようではあるが。

ほかでもない。B労組の社会への関わりをここで紹介したのは、この比重が他の二領域とともに鼎のごとく、不可欠のもののみならず、それがないと他の二つだけでは支えられず、組合の存在そのものが立ちいかななくなることを示しているからである。これはなにも、この組合の議案書がそれぞれを同じ分量や体裁で記述しているからではない。ここには、しかとした企業別組合いかにあるべきかの矜持が表されている。

もう一度ビジョンが語る2025年のありたい姿をかみしめてみよう。「積極的に社会・地域に関わり、信頼を得、存在感を発揮している」。ここには企

業別組合を地域を含め社会のステークホルダーにし、そこでのガバナンスの大事なアクターにすることが謳われている。ステークホルダーとは利害関係者。ガバナンスは利害関係者が協力して問題解決する仕組みのことだ。したがってここでは社会の問題解決に積極的に関与することを企業別組合の義務と考えている。

ではこの義務をいかに果たすか。二番目の社会・地域への貢献活動というのは、これまでもいろいろな企業別組合が関わってきた、いわば社会との接点領域の王道となってきた。けれどもこの組合は、まず社会的責任をもってきたうえで、その活動領域を加盟産別への積極関与においた。もともと産別と企業別の関係は綱引きで、これはまず企業別組合ありきで、それが連合して産別をつくる日本は、まず産業別組合ありきで、それが企業に足場をのばす欧米との対比で、理念や規範としては産別強化ということがいわれてきた。この場合の理念や規範とは、いうまでもなく企業をこえた当該産業に従事する人たち全体のより平等かつ公平な待遇改善である。

だが綱は企業別の手のなかにより多くあるのが現実であり、近年は理念もいわれなくなり、企業別組合の利益代表、もっといえば企業の努力の範囲をこえた環境改善にむけての使用者団体や政府との協議や交渉のための組織としての見方が強まっている。そこにはあくまで自己利益の増進が基本にある。これは春闘や賃上げの際の産別よりも、産業政策活動のそれの方が目立ってきていることから明らかである。

けれどもB労組は、少なくとも公式には、加盟産別に対してそうした利益代表観を出していない。むしろ産別はB労組が社会的責任を果たすためにあり、であるがゆえに加盟しているというスタンスが表明されている。そして別のところに記載されていることだが、それは具体的には当該産業の中小労

組の支援となっている。

つまり同一産業内の格差縮小や産業全体の労働条件改善こそが、産別組織の使命であり、そこに積極関与することは、そこに加盟する企業別労組の社会的責任だという。これは企業別労組と産業別労組、あるいは企業別組合と産業別連合組織の関係において、新しい見方の登場といってよいのではないか。この二つの関係は従来「主か従」あるいは「ゼロ・サム」で考えられてきたきらいがある。たとえば春闘などで「産別強化」といった掛け声がこれまで何度も繰り返されてきた。その場合、企業別組合は敵役というといいすぎだが、決してポジティブな存在とはみなされず、ややもするとエゴイスティックなものともイメージされ、またそれに開き直るリアクションもないではなかった。また企業レベルの組合組織の自律化傾向は、日本のみならず世界中でこの間いわれたことである。それはまた、組合サイドでは必ずしも歓迎される動きとはみなされなかった。

けれども今日、国連から政府や企業、諸団体が一齐にSDGs(持続可能な成長目標)への積極関与を表明し、それが「社会的責任」であると相互に認め合う時代、企業別組合が産別組織を通じて産業のトータルな健全発展に力を尽くすことを己が社会的責任だと表明することは、この二つの関係をウィンウィンにする。今日、社会的責任から逃れるあらゆる組織やそれに消極的な組織は、周囲から非難され、それぞれの本業においてもその正当性に疑問をなげかけられる状況にある。だとするならば、企業別組合が、産業別組織へ積極関与し、当該産業の「グッドガバナンス」の一翼を担うことを自己の社会的責任とすることは、とりもなおさずその組合が組織されている企業そのものを社会的に責任ある存在にすることでもあり、それを通じて企業自体を社会的に持続あるいは存続可能な存在にする一助ともなる。

企業を経済的に持続可能な状態にすることは、組合員に対する雇用保障ひいては生活保障という点で、企業別組合が従来最も重要視してきた点である。けれども近年は経済的に持続可能な状況が必ずしも社会的にもそうであるとは限らないことは、例えば「ブラック企業」という企業現象を考えれば容易に理解できよう。コストダウンで経済的な持続可能を意図しても、それが過酷な労働条件による従業員の異常な形で退出や発言を誘発し、そのことが社会的な風評による経済損失をもたらし、当該企業を持続ないし存続不可能にする例は決して古い話ではない。このことは企業レベルのみならず産業レベルにおいてもみられることで、ブラック視される産業が良質な労働力を維持することは難しく、そのことが当該産業に対する社会的非難をもたらし、それが社会的に必要とされる産業であればあるほど、政府や自治体の規制や介入を招いて産業構造の転換を求められる。

この点で、B労組が社会との関係で挙げている活動領域の三番目が、「コンプライアンスの実践」であることは重要である。B労組の場合、その具体的な活動は、製造販売する商品の社会的価値を高めるための消費者啓蒙活動だが、それは同時に産業の社会的価値を高める活動でもある。現代社会において、法的規制の網が一切かからない財やサービスの提供は考えられない。すべての商品が生産者、消費者共々その扱いについて法令順守を義務づけられている。ただその日常性と汎用性において食品は、他の財やサービスの比ではない分、コンプライアンスの問題は時に企業や産業にとって死活問題になる。

その意味で、企業別組合であるB労組が、産業の社会的価値を高めるための消費者啓蒙や教育活動に精力を傾けるのは、組合員の生活保障という点でも意味がある。このようにB労組の社会領域の成否は、組合員の仕事と生活のそれぞれの

領域での成否と密接に関係し、それは相互依存の関係にある。冒頭「鼎」のひとつと表現したのはこの意味である。

確かに社会や地域との関係強化は、議案書にみられるこのごろの企業別組合の一つのトレンドはある。けれどもB労組のそれが示すように、それが組合員の生活保障の一つの支えや前提であるという認識や論理をここまで展開する事例はまだ少ない。そういう意味では先進事例といえるが、この先進性はまもなく普遍性になることも予想できる事態が、すでにぼくたちの周りを取り巻いている。その一つがグローバルサプライチェーンの話である。この言葉については、もはやぼくの稚拙な言葉を弄する必要はあるまい。ぼくが強調したいのは、これに関わるいかなる不祥事も企業の社会的責任を通りこし、コンプライアンスの問題になっていることだ。とりわけ労働問題はその筆頭である。

さすがに「ブラック」という表現は、国際的にはまだ通用しないが、その影響はすでに世界共通になりかけている。アメリカのメジャーなスポーツ用品メーカーのナイキが、その下請け孫請けでの児童労働問題についてほおかぶりができず、国際的な非難を浴び消費者が遠のき、一時期経営の危機に瀕したことはあまりにも有名である。日本ではなじみつつあるいわゆる「使用者責任」、すなわち自分が直接関係していなくても、その影響下になれば同罪とみなされるというのは、グローバルサプライチェーンでも定着しており、それはSDGsの浸透と同期化している。重要な点はこれがもはや途上国だけの問題ではなくなっていることだ。あらゆる国でこの労働不祥事は発生している。「ブラック企業」はその日本的表現だ。そして政府もこれをコンプライアンスの問題と受け止める構えをみせており、また一部の業界では、このサプライチェーンの問題を業界の死活問題として真摯に向きあうところまでできている。

賢明な読者はもうお分かりであろう。またB労組の社会や地域に対する姿勢、とりわけ「信頼」と「存在感」をそこでかちえる意味を理解されている読者ならば、たとえば自社でなくとも取引関係が少しでもある企業での労働不祥事は、当該企業別組合が自社の死活問題として、その解決や根絶に動かねばならないことを。またそのために業界にはたらきかけ、産業全体の問題として、ブラックフリーな状況を確実にするシステムづくりに奔走せねばならないことを。もちろんここで問題企業での組合の有無や、関係者が組合員かどうか、どこの組合員かはもはや考える余地はない。

もちろんこれはB労組のとりくみとその議案書における表現から、ぼくが思い至ったことで、B労組の主張ではない。けれども論理的には一つのありうる帰結ではなかろうか。企業別組合だからこそ、自社を持続可能にし、組合員と家族の生活を保障するためにも、産業のグッドガバナンスにまい進しなければならない。そこが業界のリーディングカンパニーの一つであればなおさらである。

ここで特に大事なことは、経営陣とのこの問題意識の共有である。現代の労働不祥事における経営側の責任は小さくない。それは同業他社にとっても迷惑を通りこして営業妨害、場合によっては風評被害による損害賠償を請求してもいい。そ

のひとつの遠因は、おそらく1990年代以降進行する日本の人事労務力の衰退である。この影響の一つは株主主権の強化とそれに伴う経営における短期決済思考の拡大だが、同時に憂慮すべきは、人事労務に関する経営規範の弛緩と以前なら非難されてしかるべき経営行為の黙認とその伝播で、要は人事労務の世界で悪貨が良貨を駆逐する状況が加速していることだ。

産業秩序、とりわけ良質な労働環境の維持に決定的な役割を果たすのは経営側であることは、社会科学や政治経済学ではもはや常識となりつつある。ブラック企業が横行する産業に経営者団体がいないか、あっても会員に対する規制の点で無力であることは、国を問わず明白だ。

その意味で、労働組合の経営側に対する叱咤激励と経営側の産業大でのグッドガバナンスへのコミットメントを強く求める行動は今後非常に重要になってくる。その意味でも今回B労組から学んだ論理と姿勢は大変意義深いと考える。

なお、「議案書を読む」第1回は前号(2020年5/6月号)に掲載しているので、あわせて参照いただきたい。



主要経済労働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業)	総実労 働時間 (全産業)	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有効 求人 数	有効求人 倍 率				東京都 区 部	全国167 都市町村	実収入	実支出
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2010=100	時 間	2015=100		円	円
2016	5,729	208	2,570	1.39	315,590	100.8	143.7	99.8	99.9	526,973	407,867
2017	5,460	190	2,726	1.54	316,966	100.6	143.4	100.0	100.4	533,802	412,462
2018	5,936	166	2,782	1.62	323,553	100.8	142.2	100.9	101.3	558,718	418,907
2019.2	5,962	156	2,857	1.63	264,582	82.3	137.8	101.4	101.5	526,271	393,029
3	5,948	174	2,884	1.63	281,413	87.5	138.8	101.4	101.5	481,035	437,465
4	5,959	176	2,768	1.63	276,551	85.8	143.4	101.8	101.8	525,927	432,389
5	5,993	165	2,696	1.62	275,193	85.3	134.5	101.6	101.8	457,376	451,682
6	6,023	162	2,683	1.61	451,681	140.3	142.6	101.6	101.6	880,805	626,488
7	6,034	156	2,709	1.59	374,609	116.4	144.1	101.5	101.6	480,036	446,156
8	6,025	157	2,680	1.59	276,699	85.7	135.8	101.8	101.8	521,571	415,283
9	6,017	168	2,695	1.57	271,945	84.2	138.2	101.8	101.9	457,427	416,893
10	6,046	164	2,730	1.57	272,285	83.9	140.6	102.1	102.2	536,075	394,855
11	6,046	151	2,702	1.57	285,414	88.0	142.0	102.2	102.3	475,548	389,599
12	6,043	145	2,666	1.57	564,886	174.1	140.3	102.2	102.3	1,074,143	530,013
2020.1	6,017	159	2,567	1.49	275,260	84.9	131.3	101.9	102.2	484,697	401,348
2	6,026	159	2,567	1.45	266,706	84.5	135.6	101.8	102.0	537,666	390,709
前月比(%)	0.1	0.0	0.0	-2.7	-3.1	-0.5	3.3	-0.1	-0.2	10.9	-2.7
前年同月比(%)	1.1	1.9	-10.2	-11.0	0.8	2.7	-1.6	0.4	0.5	2.2	-0.6
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		
								輸 出	輸 入	差 引
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円		
2016	100.0	101.0	98.5	102,600	1,250,003	132,962	8,446	70,035,770	66,041,974	3,993,796
2017	103.1	100.6	102.3	101,431	1,645,554	134,679	8,405	78,286,457	75,379,231	2,907,226
2018	104.2	104.6	103.1	105,091	1,815,771	131,149	8,235	81,478,753	82,703,304	-1,224,551
2019.2	103.3	105.5	102.0	8,367	109,742	9,789	589	6,384,918	6,053,359	331,559
3	102.8	106.7	101.5	8,688	130,664	9,966	662	7,202,046	6,679,349	522,697
4	102.7	105.6	101.8	9,137	108,656	11,222	645	6,658,937	6,605,426	53,511
5	104.2	107.0	102.7	8,429	108,535	10,552	695	5,835,339	6,805,519	970,180
6	101.5	109.4	101.8	9,603	98,928	11,812	734	6,585,788	5,998,282	587,506
7	102.2	108.5	101.8	8,969	101,278	11,974	802	7,053,835	6,326,051	727,784
8	100.5	110.7	99.3	8,753	88,487	11,167	678	6,141,243	6,286,946	145,703
9	102.4	108.8	99.5	8,502	98,973	10,316	702	6,368,318	6,496,598	128,280
10	98.3	113.1	96.3	7,988	87,453	10,615	780	6,577,064	6,564,221	12,843
11	97.7	115.0	95.6	9,261	81,669	10,067	727	6,379,013	6,466,519	87,506
12	97.9	115.6	94.9	8,157	90,114	10,356	704	6,576,097	6,735,246	159,149
2020.1	99.8	115.2	97.4	8,394	80,777	7,988	773	5,431,202	6,746,313	1,315,111
2	99.5	112.5	95.6	8,585	77,224	9,030	651	6,321,285	5,214,703	1,106,582
前月比(%)	-0.3	-2.3	-1.8	2.3	-4.4	13.0	-15.8	16.4	-22.7	-15.9
前年同月比(%)	-3.7	6.6	-6.3	2.6	-29.6	-7.8	10.5	-1.0	-13.9	233.8
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財 務 省 貿 易 統 計		

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

AI社会に生きる

主査：本山 美彦(所長)

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

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

日 程

- | | |
|--|--|
| 第1回 2018年4月10日
「基調講演: AI社会に生きる」
本山 美彦 氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長) | 第4回 2019年1月23日
「ICT基盤役務のオフショアリングとアジア」
平川 均 氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 教授) |
| 第2回 2018年7月27日
「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」
入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授) | 第5回 2019年4月25日
「AI社会のあり方」
広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授) |
| 第3回 2018年10月26日
「デジタル変革と雇用システム—どう捉え、どう対応するか—」
山田 久 氏(日本総合研究所 理事) | 第6回 2019年6月6日
「AIに対する電機連合の考え方 電機連合第7次産業政策(案)より」
斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長) |

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

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

日 程

- | | |
|---|--|
| 〈2016年度〉
第1回 2016年5月20日
「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」
菊谷 達弥 氏(京都大学経済学部 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 准研究員) | 〈2018年度〉
第1回 2018年9月27日
①流通業の店舗別WMと業績
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)
②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員) |
| 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 准研究員) | 第2回 2019年1月25日
①「薬剤師の経営管理について
—組織/職業コミットメントと役割コンフリクトへの着目—」
本間 利通 氏(大阪経済大学)
②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか?
—地位差に着目した社会心理学的検討—」
杉浦 仁美 氏(近畿大学) |
| 第3回 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 准研究員) | 第3回 2019年3月6日
「企業統治と雇用システム」
斎藤 隆志 氏(明治学院大学) |
| 〈2017年度〉
第1回 2017年11月11日
「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」
①等級制度に関する分析結果報告
斎藤 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 准研究員) | 〈2019年度〉
第1回 2019年9月20日
「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」
竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程)
「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察—時代と世代に着目して」
岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授) |
| 第2回 2018年1月19日
「第49回共同調査 第II期報告書の共有」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員) | 第2回 2020年1月24日
「調査回答データの質を高める試み」
阿部 晋吾 氏(関西大学社会学部 教授、国際経済労働研究所 非常勤研究員) |

ライフパタン研究会を中心に、人は、変化が大きい成人に至るまでの過程だけでなく、生涯にわたって発達するという生涯発達心理学に着想を得、人生の構造を明らかにするべく研究を継続している。その中心をなす概念として、「人の生涯にわたる発達のモデルは単一のコースではない」との仮説を立て、得られた結果から多変量解析により、人生のあり方のパターン・ライフパターンの抽出を目指している。これまでに、試みに年齢を軸にした場合のライフパタン抽出を行っており、そのアルゴリズムは発見・開発されている。また、仕事生活と家庭生活と趣味や地域などの第3生活領域、ストレス、メンタリング、ゆとり、生き方受容、生き方志向など各領域の基本設問が完成し、各領域への積極的関与と応答性を含む、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

2020 年度総会および総会特別イベント、運動会に関して

この度の新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、6月26日に予定しておりました2020年度の当研究所の総会、並びに特別イベント、労働調査運動交流会(運動会)開催について、次のように決定しました。

■ 総 会

書面・電磁的方法により決議

■ 特別イベント、労働調査運動交流会(運動会)
中 止

正会員の皆様には、詳細を別途ご連絡しています。大変残念ですが、来年以降また開催し皆様と議論、交流ができることを願っています。



公式 Twitter アカウント開設のお知らせ

(公社)国際経済労働研究所では、このたび公式Twitterアカウントを開設しました。

お知らせや共同調査・研究の知見などを、WEBや機関誌とはまた違った形でお届けします。

Twitterアカウントをお持ちの方は、ぜひフォローや投稿のシェアをお願いいたします。

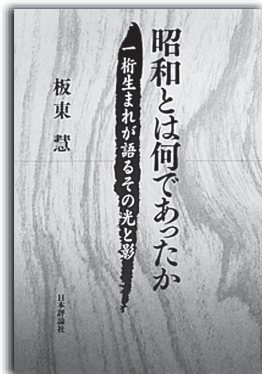
アカウント：国際経済労働研究所 @iewri_official

編集後記

本号の特集では、2019年夏の参議院選挙に際して行った組合員政治意識総合調査の知見を取り上げました。

共同調査データを用いた分析も充実しており、WEB掲載分も含めて、ご覧いただけたら幸いです。

当研究所では、他にも様々なテーマで、労働組合が共同で参加する調査研究を行っています。今後も、社会的な運動に資するため、共同調査や研究の知見を紹介していきたいと思っております。(S)



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.nippon.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.75-7 No.1101
July. 2020

International Economy and Work Monthly

Political Awareness of Labor Union Members in the 2019 Upper House Election

Charismatic Leader and Destructive Creation : A Reflection on the 2019 Upper House Election

T.Shinkawa

A Knowledge of The 53th Joint Investigation

International Economy & Work Research Institute

An Analysis of Traditional Independent Voter and Modern Independent Voter in The 53th Joint Investigation.

J.Niikura

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)