

Vol.75 No.10》

2020
10

www.iewri.or.jp
国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1104号

Monthly Review

ブラック・ライブズ・マター運動の背景と意義

京都大学人文科学研究所 教授 竹沢 泰子

特集

コロナ禍における労働組合の 取り組みと意義

コロナ禍の雇用とこれからの労働組合

東京大学社会科学研究所 教授 ● 玄田 有史
Y.Genda

「コロナ禍における組合の取り組みに関するアンケート」結果報告

(公社)国際経済労働研究所

取り組み事例インタビュー

味の素AGF労働組合
島忠労働組合

正会員の議案書分析

議案書を読む(第5回)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda

「数式の経済学」の功罪



長崎県立大学 准教授 小原 篤次

博士後期課程への入学準備で、学術的軌跡について棚卸をしている。法律学・政治学、国際関係論・地域研究を学んでから「経済学」にたどり着き、しかも理論ではなく統計分析から応用として国際経済やアジア経済に入門してきた。広い意味の指導教員はおよそ半分が経済学で、また半分がそれ以外の文系である。経済学に経営学を含めてもいいと思うが、経済学以外の文系からあまり評判が芳しくない。なぜだろう。

数式を用いる経済学の日本語のテキストは地域性より英米との互換性を重視し、複雑な経済社会や人間行動について数式で抽象化し回帰分析を多用する。自然科学の中では実験の中心が現実社会という点で医学に似ている。統計分析セミナーに参加すると、経済学者と医学者が多い。化学や工学の実験とは違い、結果はあいまいで、数学や記号はイデオロギーや価値判断をラッピングする効果もあるということだろう。

経済学の論文数は他の分野より多い。英米流の分析枠組みを借りてきて最新データを用いることで論文を効率よく生産できる。宗教史の先生から「経済史は論文が多いよね」と言われたことがある。生産性や効率性は文系から嫌われる理由の一つだろう。

経済学以外の研究者がたまには経済学の論文を読もうとしたときに、読みづらいものになっている。専門が違う人からの評価や引用の少なさをデメリットと考える経済学者が少ない。他方、心理学や社会学などで元々、データを用いた研究が当たり前の分野からすれば、最新の経済学の分析手法は借用してきたものとわかるため、また違ったアングルの批判がありえる。

次に、英語圏の大量の学術論文購入、膨大な金融市場や上場企業の財務データ購入に予算がかかり(理科はさておき)ほかの人文社会学術分野の予算に影響を与えている可能性もある。さらに、財政赤字が拡大する中、予算事業で数的な効果を示す機会が増えており、経済学は法律学とともに公務員試験で重視されてきた。民間企業も公務員ものが受験生にとっての「つぶしが効く学問」。審議会委員のように政府の政策決定に参加する人、また政権の政策を批判するにしても、政策研究という点では共通する。同時に、日本経済の低迷が25年以上継続しており、政策への貢献度を疑う向きも少なくない。

2015年から連続で米国経済学会に参加している。数十の学会の連合組織で若手研究者の採用面接がセットされる参加者が万単位の巨大イベントだ。ノーベル経済学賞の受賞者を観察していると、過去の実績と将来の受賞者の距離感も見えてくる。表彰とは他人の推薦や評価が必須だからだ。会長ポストもノーベル賞に関係する人や中央銀行も含めて政府に参加した人が目立つ。他方、ノーベル賞経験者のスティグリッツは分科会を設けて経済学以外の読者を想定して「本を書きなさい」と啓蒙している。学会事務局は数式ばかりの報告を歓迎しないと指導している。経済学の本場は評判の悪さに対して、少なくとも目配せしている。

CONTENTS

Page

■特集：コロナ禍における労働組合の取り組みと意義

グローバリズムを点検する (2)

第10回：「数式の経済学」の功罪

小原 篤次

地球儀 (3)

隠蔽される中国の食糧危機と犠牲者の実数

板東 慧

Monthly Review (4)

ブラック・ライブズ・マター運動の背景と意義

竹沢 泰子

特集：コロナ禍における労働組合の取り組みと意義 (6)

コロナ禍の雇用とこれからの労働組合 (7)

玄田 有史

「コロナ禍における組合の取り組みに関するアンケート」 (14)
結果報告

取り組み事例インタビュー

味の素AGF労働組合 (27)

島忠労働組合 (31)

論壇ナビ2020 (34)

第10回：コロナとジョブ型雇用

松浦 司

リサーチファイル (35)

第9回：野付利之インタビューを巡って(2)

本田 一成

議案書を読む(第5回) (38)

篠田 徹

主要経済労働統計 (41)

Project News (42)

※ 今月の「労働批評」は、休載させていただきます。

地球儀



隠蔽される中国の食糧危機と犠牲者の実数

新型コロナウイルスの世界的流行により、国連の世界食糧計画(WFP)は4月、「各地の食糧不足により、1億3500万人から2億5000万人が飢餓状態に陥る可能性がある」と警告した。

中国政府の発表によると、現在国内で消費される食糧の約3割は輸入に頼っているが、中国の外貨準備高は2014年に4兆ドル程度であったものが近年は3兆ドル強になっているようだ。中国はその外貨を石油や天然ガスなどエネルギー輸入に回さなければならず、食糧輸入に回せる外貨は大幅に減少するものとみられている。さらに新型コロナの影響で、ロシア、ベトナム、ウクライナなどは食糧輸出を制限しており、今年秋以降は食糧価格が高騰するために、中国の食糧調達がますます困難になるのは必至とみられる。8月10日に公表された、中国の7月の食糧価格は12カ月連続で2桁上昇し、8月には穀物価格がさらに上昇している。このままでは収入の少ない内陸部の住民の生活に重大な影響を及ぼす可能性があるため、中国政府内部では毛沢東時代に使用した食料の配給「糧票」の一部地域限定で復活させることまで検討しているといわれる。この情報を知った欧米の人権団体が懸念しているのは、「中国政府が食糧の供給を都市部に優先し、外国メディアの目の届かぬ内陸部などで餓死者が大量発生すること」だとされる。これはかつて毛沢東政権下で現実になった経緯がある。現実には、中国の発表では、8月22日時点の新型コロナウイルス感染者は8万5000人で、死者は4700人であったが、これは欧米の主要国と比べてはるかに少なく、その他の事例でも中国当局発表は他国と比べて異常に少ないことが指摘されているのである。このように従来の実績から見て、中国の場合、食糧危機やその被害の実態などが正確に報告されず、実相が隠蔽される可能性があるという問題がある。(会長・板東 慧)

「ブラック・ライブズ・マター運動の背景と意義」

京都大学人文科学研究所 教授 竹沢 泰子

米国で2020年5月25日、ジョージ・フロイドさんが警官によって命を奪われた後、「黒人の命を粗末にするな」(ブラック・ライブズ・マター)運動は、世界中に瞬く間に広がった。多くの人々が、人種差別が決して過去の遺物ではないこと、そしてそれが黒人の問題ではなく、すべての人の問題であることを認識した。警察や右翼による暴力に耐えながら、また時に危険な事態に巻き込まれながらも、人々は「正義」を訴え続けている。

「黒人の命を粗末にするな」(ブラック・ライブズ・マター)運動はどのように始まったのか。2012年、フロリダ州で、コンビニからの帰り道、フードをかぶって歩いていた丸腰の黒人高校生が、自警団員に不審者だと勘違いされ、射殺されるという事件が起こった。運動の発端には、2013年、その自警団員に陪審員たちが下した無罪判決があった。黒人の命は、かくも軽いのか。黒人の命を粗末にするな。そのような意味を込めて3人の女性たちがSNSで呟いた言葉が「ブラック・ライブズ・マター」だったのである。2014年にはミズーリ州ファーガソンで黒人高校生に対する銃殺事件が起きた。この裁判においても、殺害した白人警官に無罪判決が言い渡されたことから、2015年夏、大きな抗議活動が起こった。「ブラック・ライブズ・マター運動」の名が広く知られるようになったのは、この時である。

警官によって殺害された黒人は、男性ばかりではない。数多くの黒人女性の被害者たちに光を当てるために、2015年ハッシュタグ「彼女の名前を叫ぼう」(#SayHerName)が設けられた。今年3月も、プリノア・テイラーさんが、麻薬捜査中の警察官に犯人であると勘違いされ、住居に無断侵入された後、8発以上撃たれて亡くなった。黒人に対する殺害や暴力は、奴隷制時代から今日に至るまで日常的に行われてきたのであり、これらの事件は氷山の一角に過ぎない。そのちがいは、誰かがその現場を撮影してSNSに投稿したか否かである。

ピューリッツァー賞を受賞した「ワシントン・ポスト」紙のデータベースによると、丸腰にもかかわらず警官に殺された黒人は、人口比でいうと白人の4倍以上に上る。そもそも警察官は、十分な根拠もなく黒人や中南米系の人々を取り調べる事が多く、「レイシャル・プロファイリング」(警察組織が特定の人種に嫌疑をかけて捜査すること)が長年問題となっている。たとえば2017年、ニューヨーク市では、黒人人口比が51%であるにもかかわらず、警官の取り調べを受けた人の90%が黒人か中南米系を占めているという報告がある。また米自由人権協会によると、マリファナの利用率はほぼ同じなのに、黒人の方が白人に比べて約4倍高い比率で逮捕されている。

しかし、問題は警察だけに留まらない。人種差別・人種間格差は、米国社会のほぼあらゆる領域において深刻な問題である。

この間のブラック・ライブズ・マター運動で、繰り返されている言葉のひとつに「社会システムとしての人種差別」(systemic racism)がある。この概念は、差別的制度の存在を意味する「制度的差別」(institutional racism)と異なる。つまり、日常生活のなかで、雇用、教育、資産、医療、収監等、あらゆる領域における人種差別・人種間格差が連鎖し、社会全体として差別を再生産する構造になっていることを表す概念である。

白人を含めた黒人以外の人々の抗議デモへの参加が目立つことは報道されている通りであるが、ひときわ



印象に残るのは、「沈黙は暴力だ」「沈黙は共犯だ」と書かれたプラカードである。黒人たちが不利益を被っているその反対側で、自分たちは特権を享受している。だから、沈黙でいることは暴力に加担するのであり、人種差別の共犯になる、という意味が込められている。

いま、アメリカの一部の都市では、人種間格差や不平等を改善しようと、さまざまな取り組みが始まっている。ニューヨーク市は警察に配分された890億ドルの予算のうち10億ドルを削減し、その一部をメンタルヘルスやホームレスを支援する福祉サービスに充当させることを決定した。またロスアンゼルス市でも、18億ドルの警察予算のうち1億5千万ドルを削減する案を採択している。『ワシントン・ポスト』紙によると、レーガン時代の「法と秩序」を合言葉とした麻薬取締強化以降、警察にあてがわれる予算は1980年頃の国民総所得の1%から増え続け、ピーク時の2010年には2.5%近くにまで膨張した。現在は2%弱にまで下がっているものの、社会福祉に当てられる比率は0.8%程度に過ぎない。

警察への通報の大半は、武装した警官が現場に駆けつける必要のない場合が多く、ホームレスやアルコール中毒、精神疾患に対する各自治体の福祉サービスで対応可能なものである。今年6月アトランタで殺害された黒人男性は、ドライブインの車の中で居眠りをしていたことから通報され、悲惨な事件に発展した一例である。

何よりも重要なことは、いま多くの若者たちが、ブラック・ライブズ・マター運動の刺激を受けていることである。ある調査によれば、2015年のファーガソンでの抗議運動の後、ミレニアル世代と呼ばれる21世紀に成人した若者たちの間で、人種差別に反対する意識の向上が見られている。今回世界規模となった運動の余波を受け、アメリカ社会における人種差別の解消に向けて自分も何か関わりたいと思う若者たちがいっそう増えるかもしれない。

日本でも、東京、大阪、名古屋、京都などでブラック・ライブズ・マターのデモ行進が実施された。日本人だけでなく、外国出身者や、「ハーフ」「ミックスルーツ」を名乗る人々、LGBTらの参加も多かったといわれる。メディアや雑誌などでも数多く取り上げられたことから、日本社会における関心の高さが窺える。一方、コロナ禍のなか、中国人たちに対するヘイトスピーチが横行し、給付金やマスクの配給をめぐる朝鮮大学や朝鮮学校関係者が除外されるケースも目立っている。ブラック・ライブズ・マターは、日本社会を生きる私たちにとっても、日常生活における無意識の差別や偏見を問い直すことを含めて、一人一人、自分に何ができるかを考える機会になるかもしれない。

＊本での人種差別解消に向けて、動画「緊急リレートーク——ブラック・ライブズ・マター運動の背景と課題」の閉会の言葉で話しています。

竹沢泰子研究室トップページ <http://takezawa.zinbun.kyoto-u.ac.jp>

特 集

コロナ禍における 労働組合の取り組みと意義

新型コロナウイルス感染症は、日本社会全体に大きな影響を与えており、今後もこの影響は継続すると考えられる。このような大変な状況だからこそ、運動体としての労働組合の活動が組合員や組合員以外も含めた社会全体に対し、非常に大切になってくるといえる。そこで本号では、「コロナ禍における労働組合の取り組みと意義」と題して特集を行った。長期的に“WITHコロナ”での対応が求められる中、今後の組合活動の見直しや新たな在り方の検討につながれば幸いである。

特集1は、「コロナ禍の雇用とこれからの労働組合」として、玄田有史氏（東京大学社会科学研究所 教授）に執筆いただいた。緊急事態宣言の解除以降、事業閉鎖や雇用契約の打ち切りにより失業者が大きく増えることが懸念されたが、統計的にはそのような事態は回避されており、この理由を確認しつつ、労働者および労働組合に今後必要な取り組みについて検討している。また、感染症に限らず、台風、洪水、熱波など、危機の発生は、いわば常態化しており、今後の働き方のなかには、労働者の危機対応力の向上が最優先項目の一つとなる、ということを指摘する。職場にいかなる危機が発生しても、雇用形態を問わず誰もが安心して生活できるよう、仕事と所得を守っていくためにも、今回のコロナ禍の対応への反省なども踏まえ、今後の危機対応について、労使で事前に丹念な議論を積み重ねておくことが欠かせない、と提言されている。

特集2は、国際経済労働研究所が実施した、「コロナ禍における組合の取り組みに関するアンケート」の最終報告である。産別組織、企業別労働組合99組織に協力いただき、回答を得た。労働組合の取り組みや、今後できると考えられることを明らかにすることで、さらに社会全体としての運動を推進し、また、労働組合同士の連帯を強めることにも寄与すると考えられる。また、組合員が今回のコロナ禍のような事態に対して支援に取り組みたいと思ったとき、個人としてや会社を通じてのみならず、“労働組合を通じて”実現することが可能である。このような状況だからこそ、労働組合をはじめとする運動体の意義を再確認し、実践につなげていくことも重要ではないだろうか。

特集3、4は、上記アンケートへの回答組織の中から、組合員に向けての活動のみならず、「地域や社会に向けた」ユニークな活動を行っている組織へのインタビューである。特集3・味の素AGF労働組合は、今年の大会で「社会貢献基金」設立を提案した。コロナ禍だからこそ取り組む意味や、その背景や思いを紹介している。また、組合員に向けた取り組みについてもうかがっている。もともと会社や組合員と対話を重視し、コロナ禍でオンラインに形が変わっても、急に不安になることなく継続した活動が展開されており、日常的な活動がいかに大切かということがうかがえる。

特集4・島忠労働組合は、「地域や社会に向けた取り組み」として、上部団体を通じ、他業種からの就労マッチングの受け入れを行った。職場の人手不足解消につながると同時に、受け入れ先の労働者の雇用の維持・確保につながり、社会的にも大きな貢献だといえる。また、地域や社会に向けた取り組み以外では、災害対策BCPの策定、テレワークにかかる対応等が挙げられ、同業種など労働組合のつながりの中で情報交換をしながら検討を進めたという。これらは、労働組合の強みを発揮した取り組みだといえるだろう。

本特集にあたって、ご協力いただいた皆様に、感謝申し上げます。

コロナ禍の雇用とこれからの労働組合

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史

2020年4月、感染症拡大による緊急事態宣言が全国に発出されると、事業の継続が困難となったことで多くの職場は未曾有の困難に遭遇した。総務省統計局「労働力調査」によると、今年3月から4月のわずか一カ月で、日本全体の就業者は107万人(季節調整値)減少した。ひと月の減少幅としては、統計的に比較可能な1953年5月以降、「三八(さんぱち)豪雪」に見舞われた1963年(昭和38年)1月の113万人に次ぐ大幅なものとなった。それはリーマンショック後、2009年2月から3月の52万人減の約2倍に匹敵した。

一方、4月の完全失業者は178万人(季節調整値)と、対前月では6万人の増加にとどまり、完全失業率も0.1%ポイント増の2.6%に収まった。解雇、雇用契約の打ち切りを含む非自発的な理由で離職した完全失業者も45万人と、3月と変わらなかった。雇い止めなどによる失業増が就業者激減の

4月に明確に表れなかったことは本来、驚くべき事実だった。

緊急事態宣言が解除された5月から7月にかけて、就業者数は依然、前年同月を大きく下回るものの、季節調整値ではゆるやかな改善傾向が見られる。7月には検査陽性者および重症者数も急増し、感染がすぐに終息しないという先行き見通しの悪化から、事業閉鎖や雇用契約の打ち切りにより失業者が大きく増えることも懸念された。ところが、実際には7月の完全失業者数は5月、6月と変わらず190万人台後半にとどまり、完全失業率も3%を下回り続けている。非自発的な理由の失業も56万人と、6月より4万人減っている。

なぜ日本では、失業者があふれ出す事態をこれまで回避できてきたのか。その理由を統計により確認しつつ、労働者および労働組合に今後必要な取り組みについて考えてみたい。

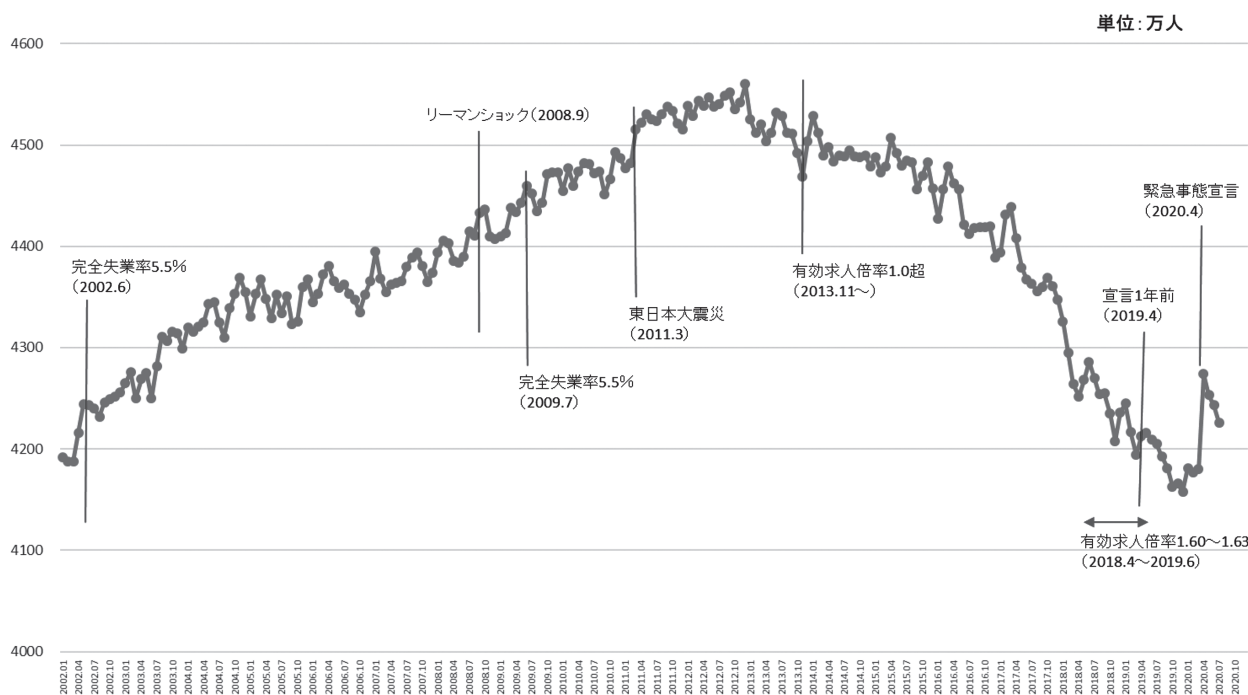
1. 緊急事態宣言下における、大規模な雇用調整による失業増加の回避

1) 働き止めと非労働力人口の増加

就業者の急減と完全失業者の微増を両立させた第一の理由は「非労働力人口」の急増である。非労働力人口とは、15歳以上の仕事をしていない無業者のうち、仕事を探していないか、仕事が見つかってすぐにはつけない人々を指す。他方、完全失業者は、無業者であり、仕事を探しており、かつ仕事にすぐつける人である。したがって無業者が増

えても、その多くが仕事を探していなければ、失業率の上昇にはつながらない。

4月の非労働力人口は、前月に比べて94万人(季節調整値)と急拡大し、同じく三八豪雪以来の増加幅を記録した(図1)。豪雪の際は、外出がままならず、仕事に出かけたり、職探しも断念せざるを得なかったが、今回は感染を怖れたことや自粛要請を受けて、労働者自身が働くことをあきらめ、



資料)総務統計局「労働力調査」基本集計
厚生労働省「職業安定業務統計」
注)完全失業率、有効求人倍率はいずれも季節調整値

図1 非労働力人口（季節調整値）

非労働力化する「働き止め」が顕著に表れた。

前年同月と比べても、非労働力人口（原数値）は58万人増加したが、そのうち35万人を65歳以上の高齢者が占めていた。罹患リスクを反映した働き止めの広がり動きは、日本の労働市場が既に大きく高齢化している現実を反映したものともなっている。

3月の厚生労働省「職業安定業務統計」からも、ハローワークにおける新規求職申込件数は、前月に比べて6.9%（季節調整値）と大きく減少していた。4月になっても5.5%と、引き続き大幅な減少率となり、近年見られないほど、ハローワークから職探しの人が減った。一方、4月の新規求人数は前月より22.9%と大幅に減ったにもかかわらず、有効求人倍率が0.07ポイント低下の1.32にとどまったのも、求職の急ブレーキが効いていた。

5月以降になると、生活のための収入確保の必要性や、マスク着用などの感染防止策が徹底され始めたことから、働き止めも一部が解消に向けて動き出す。7月の非労働力人口は4月に比べて48万人減少したが、働き止めは今も半分程度が継続したままとなっている。

これまで非労働力人口は、女性や高齢者の就業が促されたことで、2012年頃を境にすう勢的に減少を続け、人手不足を補ってきた。感染拡大後に、一時的に反転した非労働力人口が、いつごろ元のトレンドに復帰するかが、日本経済の今後を左右することにもなる。

2) 休業者の増加

感染拡大後に離職が抑制された理由には、仕事は辞めていないものの、仕事をまったくしていない「休業者」の急増もあった。2020年4月、日本はおそらく戦後最も休業者が多い状況にあった（図2）。

仕事を辞めてはいないものの仕事をせずに休んでいた休業者は、過去最多の597万人（原数値）と、就業者全体の9.0%に達した（ただし東日本大震災直後は調査が実施されず）。それは前年同月に比べて420万人、前月から348万人と、大幅な増加となった。これらの人々が休業ではなく、離職をしていたならば、失業率はもっと大きく上昇していただろう。

4月の休業者は宿泊業・飲食サービス業で多く、前年同月の10万人から105万人に急拡大した。学

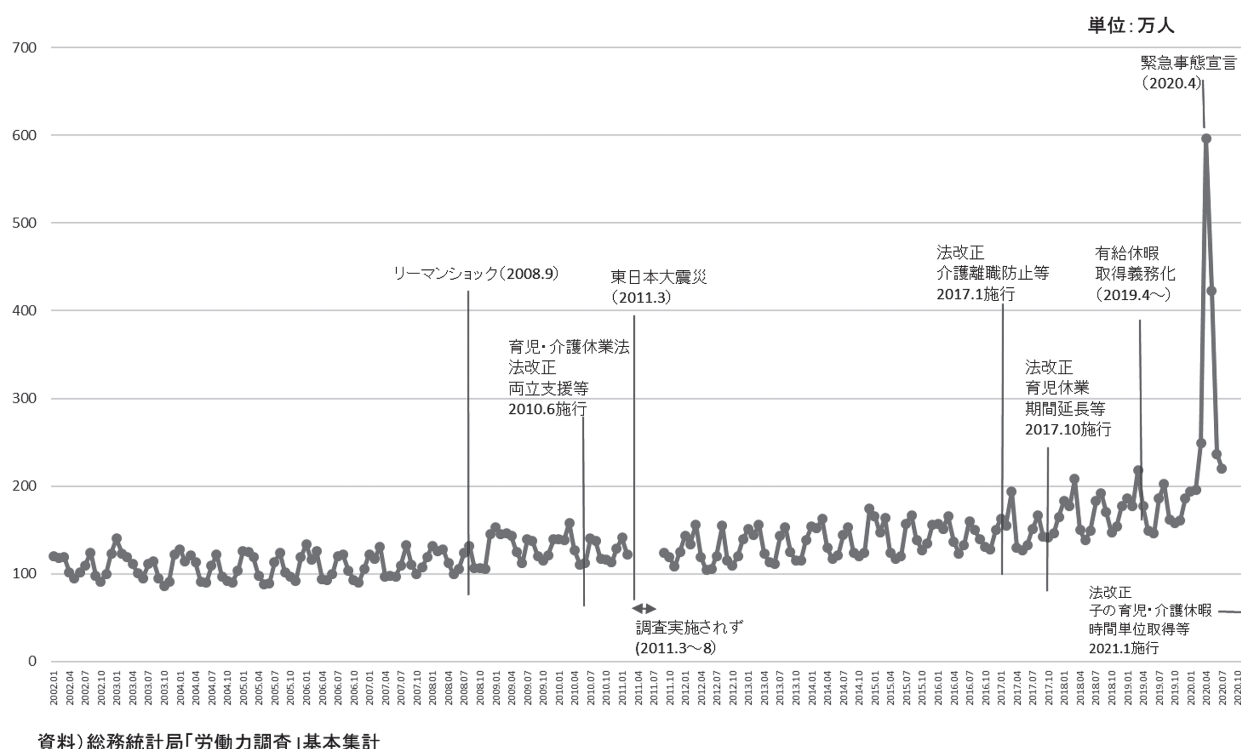


図2 休業者数（原数値）

生・生徒を含むアルバイトや、フリーランスなどには、仕事を失った人以外にも、休業で収入が途絶える場合も多かった。感染は医療現場にも広がり、医療従事者が出勤できず、やむなく休業に追い込まれる事態も懸念された。実際、医療・福祉からの休業が4月には前年の25万人から50万人へと倍増するなど、厳しい局面に見舞われることもあった。

なぜ休業者はこれほどまで急増したのか。

まず、事業の縮小や業績の悪化は一時的であるといった見通しが、4月当時は主流だったことが大きかった。緊急事態宣言が解除されれば需要も早晩回復し、人手がすぐに必要となるため、そのときまで休業で凌ごうとしていたのだろう。潜在的には人手不足の基調が続くという予想の影響も少なからずあった。人口減少がこれからも進み、いったん手放すと人材を確保するのが難しいとの判断から、休業による待機措置を続けていたのかもしれない。

さらには、休業補償に関する政府のアナウンス効果もあった。早い段階で雇用調整助成金の特例措置による支給要件の緩和や支給水準の拡大などが矢継ぎ早に決定された。当初予定していたオ

ンラインでの受付もシステム障害で8月まで機能しなくなるなど、給付に時間を要したことへの批判も強かった。だがそれでも当初から人件費負担軽減の見込みが持てたのは、会社にとって休業措置を選択することに多少なりともつながっただろう。

図2に示されているとおり、4月に急増した休業者は、5月にはほぼ半減し、6、7月には早くも感染拡大前の水準へと戻りつつある。休業から転じた人の多くは、従業者（休業者以外の就業者）に復帰している。労働力調査によれば、4月の休業者のうち44.0%が5月には従業者となった。一方で、休業者から無業者に転じる場合もあり、その割合は4月から5月の6.5%から、6月から7月には12.5%へと拡大している。

感染拡大後、休業しながら嵐が去るのをじっと待っていたのが、どうにも持ちこたえられず、仕事を失う人々は7月まで毎月20万人を超える。これらの人々への集中的な支援が求められている。

3) 短時間就業への一斉シフト

緊急事態宣言下において、大規模な雇用調整による失業の増加がある程度回避されたのには、

離職者の非労働力化、大規模な休業の実施に加え、もう一つの理由がある。それは従業者の「短時間就業」への一斉シフトだった(図3)。

4月には、非農林業で月末一週間に1～34時間就業の雇用者(以下、短時間雇用者)は前月より887万人(原数値)も拡大した。パートやアルバイトの新年度採用に急ブレーキがかかっていたことを考えれば、短時間雇用者がここまで増えたのは驚異的だろう。

そんな短時間雇用への一斉シフトをもたらしたのは、一般時間就業からの移行である。週35時間以上就業する雇用者の減少幅は、前月に比べて1289万人、対前年同月でも198万人と、同じく驚くべきものとなった。

ただ、短時間就業への一斉シフトについて、真に画期的な年といえるのは、2020年ではなく、むしろ2019年ともいえる。19年4月に短時間雇用者は、前月に比べて1192万人拡大と、既にかつてない圧倒的な増え方を記録していた。

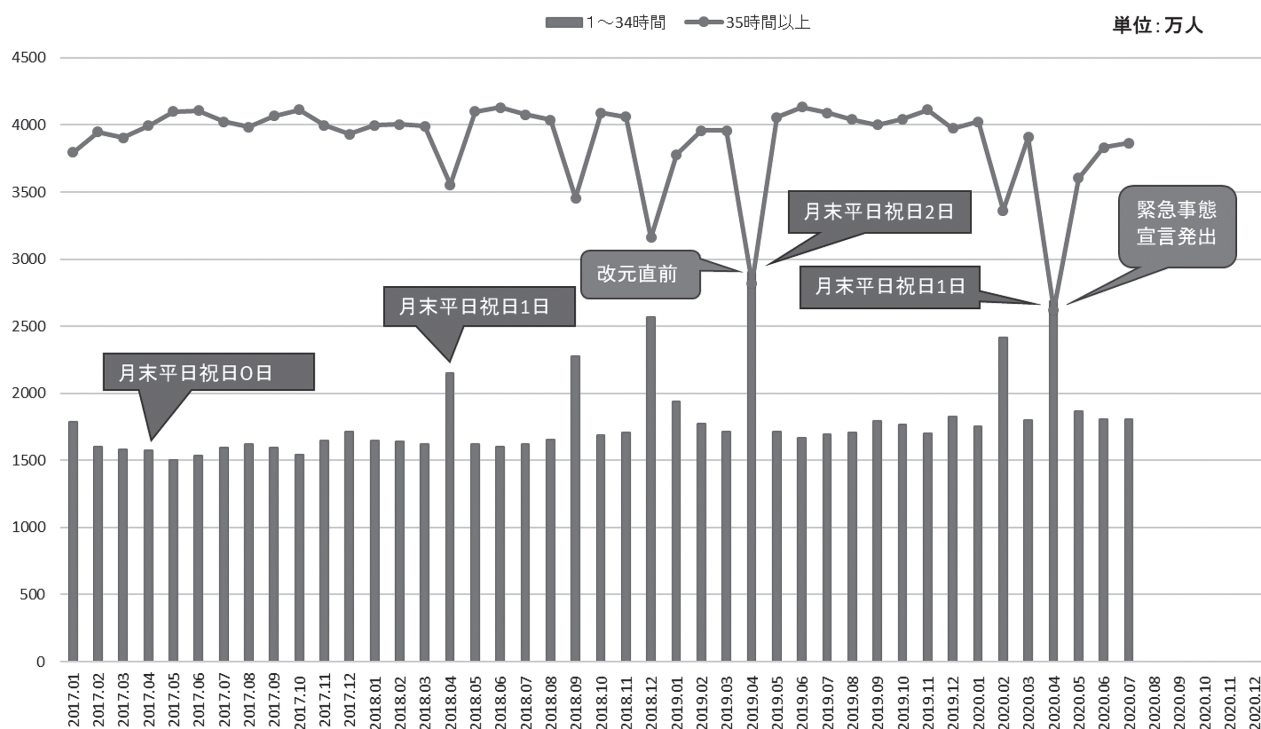
その直接の理由としては当時、5月1日に令和への改元が控えていた。月末には平日の祝日が2日あ

り、土曜を含めると10日連続の超大型連休が多くで可能だった。4月中も休暇や早退などにより、通常以上に就業時間を削減する人々もいた。それが過去の年の4月に比べて、19年に短時間雇用者が大きく増加することにつながった。

ただし、背景には改元だけでなく、「働き方改革」の影響も大きかったかもしれない。2019年4月1日より、働き方改革関連法が順次施行され、時間外労働の上限規制の導入の他、年次有給休暇の確実な取得も求められた。働き方改革の言葉が浸透するにつれ、就業時間の短縮による労働生産性の向上は、会社のみならず多くの人々に意識され始めた。実際、短時間就業の正社員も19年春頃には増えていた。

今回、緊急事態宣言が出された期間中、大型連休が含まれていたことに加え、働き方改革の着手により短時間就業への移行の地ならしは、職場で進みつつあった。そうでなければ、これほどの短時間就業への一斉シフトは実現しなかったはずである。

このような4月の短時間雇用者の数は、5月以



資料)総務省統計局「労働力調査」基本集計

注)就業時間は月末1週間。ただし12月は20～26日。仕事を休んでいた休業者は就業時間0時間のため含まれない。

図3 一般時間・短時間雇用者数(原数値)

降、早くもそれまでの水準に戻っている。週35時間以上勤務の雇用者はそれまで、一部の月を除き、4000万人前後で推移していたが、5月から7月にかけてゆるやかに近づきつつある。

少なくとも4月に、一斉の短時間就業への移行

が難しかったならば、もっと多くの失業が発生していただろう。今後ふたたび緊急に事業継続が困難な状況が生じた場合に、短時間就業による雇用維持が可能だろうか。この点については、後に改めて考えてみたい。

2. 統計的にみた非正規労働者の雇用への影響

感染拡大の緊急事態に対し、非労働力人口と休業者の大幅な増加、短時間就業への一斉シフトによって、雇用機会の多くが保たれた。ただ、雇用が保たれたといっても、その大部分は正規雇用であり、非正規は多くが雇用を失ったともいわれる。この点は、どのように評価できるだろうか。

図4には、近年の非正規雇用者数の推移を示した(原数値)。たしかに非正規雇用数は、3月の2150万人から4月の2019万人へと、感染拡大直後には100万人以上急落している。そこには業績悪化による雇用の打ち切り、すなわち雇止めの影響も当然考えられる。ただし、先にみたとおり、働

き止めを選択した高齢者は、それまで非正規雇用で働いていた場合も多い。さらにそこには、学校の一斉休校で自宅にいることになった子どもを心配し、仕事を辞めることを決めたパートの女性なども少なからず含まれていた。

報道では、5月から7月にかけて、非正規雇用が、対前年同月に比べて悪化していることがしばしば取り上げられるが、その解釈にも留意が必要である。2018年4月から19年6月にかけて、有効求人倍率が1.6倍を超えるなど、労働市場は逼迫し、非正規雇用の就業機会は大きく拡大した。特に19年10月からの消費税増税前の駆け込み需要への対応



資料) 総務省統計局「労働力調査」基本集計。

注) 2013年1月以降は、それ以前と雇用形態に関する調査方法が変更されている。

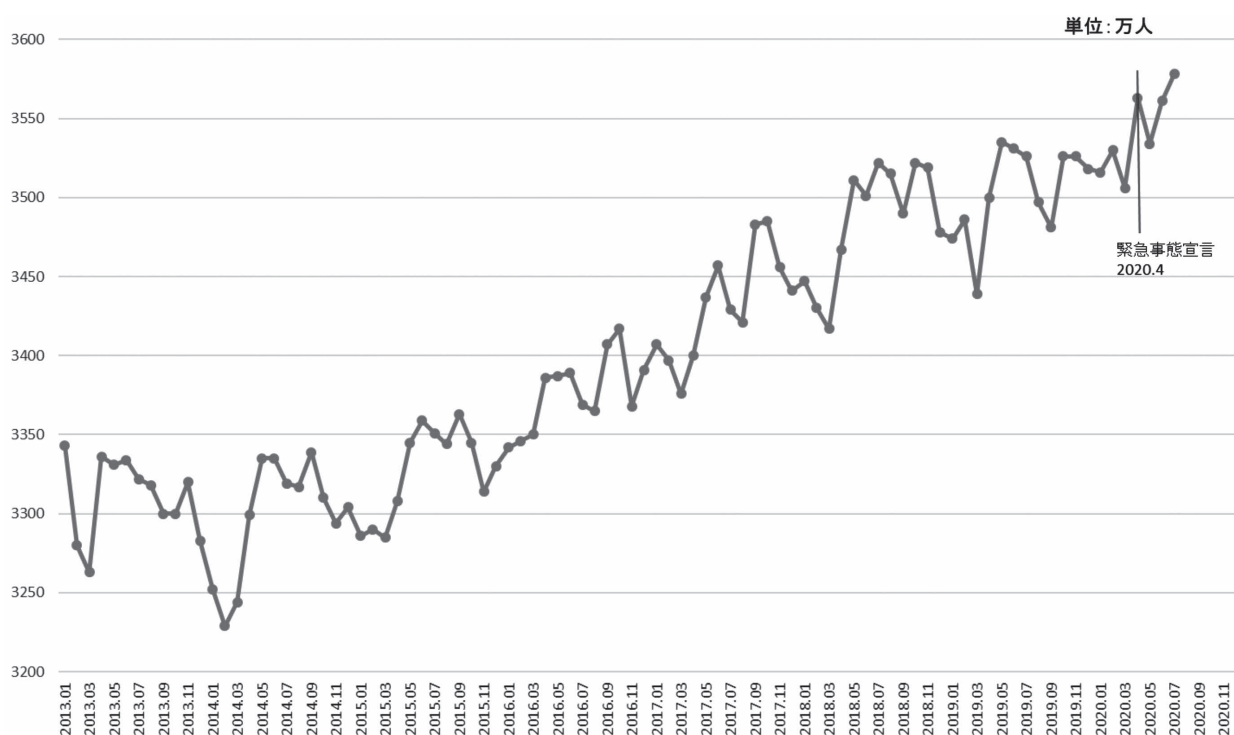
図4 非正規の職員・従業員 (原数値)

もあってか、9月には過去最高の2202万人を記録した。それゆえ対前年同月で比較する場合には、今年の落ち込み以上に昨年の就業拡大の影響を大きく受けて、非正規雇用の悪化が続いているように見える面もあることに注意すべきである。

その非正規雇用も19年10月をピークに既に削減傾向が現れ始めていた。今回の感染拡大が仮になかったとしても、非正規は昨年末から既に調整過程に入っていた可能性もある。むしろ5月から7月にかけて、非正規雇用者数は若干減少しているものの、思いのほか安定を続けていることは注目すべき事実といえる。

一方、正規雇用者数は、実のところ、緊急事態宣言が出された20年4月において、2013年以降の過去最多を記録していたことは、あまり知られていない(図5)。さらに宣言解除後の7月に正規雇用はさらに拡大しており、感染症拡大はすう勢的な増加トレンドを変えるほどの影響を及ぼしていないように、今のところみえる。

危機的状況に直面した場合、非正規雇用が主にショックの吸収役を担う構造は変わらない一方、正規雇用は安定性を増しているような状況が続いているのも、今回の特徴といえる。



資料)総務省統計局「労働力調査」基本集計

注)2013年1月以降は、それ以前と雇用形態に関する調査方法が変更されている。

図5 正規の職員・従業員 (原数値)

3. 労働者および労働組合に求められる対応

では、以上のような感染拡大が雇用に与えた状況を踏まえると、労働者および労働組合には今後いかなる対応が求められるだろうか。

国際経済労働研究所は今年6月、コロナ禍において労働組合がどのような取り組みを行ったかについてアンケート調査を実施している(詳細は、本誌記事を参照)。回答した組合のうち、今後取り組

みたいこと、できることとして最も多くが「新しい働き方に向けての取り組み」(28.2%)を挙げており、期待したい。だとすれば具体的にはどんな取り組みが重要になるのか。

先にみたように、労働者がみずから働くことを断念する「働き止め」が今回多数発生した。そのことは失業抑止にはつながったものの、労働者の立場

で考えたとき、できれば就業を継続したかったのが本音というのも、少なくなかっただろう。見方によっては、緊急時でも雇用を最大限維持するという組合活動の根本が問われていた、ともいえる。

働き止めには、通勤による感染リスクをおそれた他、一斉休校になった子どものことを考慮した場合も多かった。だとすれば、働き止めを回避する手段としてまず考えられるのは、在宅勤務を含むテレワークの普及だろう。アンケート調査によれば、組合員の働き方の変化として「リモートワーク・在宅勤務」を92.9%と、大多数の組合が挙げている。ただ、それでもすべての組合員がテレワークを選択可能ではなかったかもしれない。

内閣府が行った緊急調査でも、感染下でテレワークを実施した就業者の割合は34.6%にとどまった。対面が避けられない仕事など、在宅勤務やテレワークの実施には限界もある。しかし、リクルートワークス研究所の調査によれば、事務職でも4人に3人はテレワークをしておらず、約6割が職場でテレワークが認められなかったことを理由に挙げる。

今回のような緊急事態は無論のこと、働くことを希望している人々が、テレワークを通じて働き止めを選択しないですむ職場環境を整備すべく、会社に対して交渉を継続することが、労働組合の重要な役割だろう。

加えて、賃上げによる収入確保も引き続き労働組合の最重要課題になる。新しい働き方も何より適切な所得あつてのものである。元来、感染拡大がなければ、人手不足の逼迫を反映して最低賃金は全国各地で大きく上昇することも期待されていた。しかし今年は求人急減などの状況や不透明な先行きを鑑み、地域別最低賃金の引上げは40県にとどまり、引き上げ額も1円～3円に限定された。

職業安定業務統計の新規求人数は、感染前の水準に未だ遠く及ばないものの、それでも4月の緊急事態宣言時に比べると、解除後早くも回復の兆しは見られつつある。今後も労働市場の状況を見極めつつ、必要な賃上げ要求を続けていくべきだろう。

連合総研の勤労者短観では、感染症の仕事への影響として約4割が収入の減少を挙げていた。さ

らに先のリクルート調査では、感染の影響により職場の要請で休業した人は17.2%に達したが、うち37.6%が休業手当を受け取っていなかったという。今回、政府により休業補償策が早々に打ち出されたものの、それらが必要な人に行き届いていたのか、そうでなかったとすればどこに原因あったのかの検証にも、労働組合の積極的な関与が期待される。

最後に、将来の緊急事態における就業時間や賃金のあり方について、労使での事前対話を深めることが、ますます重要となっていることを指摘したい。今回は未曾有の休業が一時的に発生した。しかし、休業はいったん生産性がゼロに帰すのに加え、活動再開には少なからずセットアップに向けたコストが発生する。それ対し、短時間であっても仕事を止めなければ、一定の生産活動と収入が持続的に確保できる。4月の短時間就業シフトには、政府による緊急事態宣言に加え、大型連休が当初から含まれていたことなど、外的要因に支えられた面が大きかった。

感染の急速な広がりや突然の緊急事態宣言のため、就業時間調整やそのときの所得補てんなど、組合が積極的に関与することは今回困難だったようだ。アンケート調査でも、組合員に向けた取り組みとして「会社への働きかけ」を行ったというのは、82回答組合のうち6組合(7.3%)にとどまった。在宅勤務などで労働者の働き方がさらに個別化・分断化されると、労働者が不当な状況に置かれていても会社に伝わっていないことが多くなる。そこで情報を収集し、代表して改善を求める役割が、ますます労働組合に求められる。

感染症に限らず、台風、洪水、熱波など、危機の発生は、いわば常態化しており、今後の働き方のなかには、労働者の危機対応力の向上が最優先項目の一つとなる。職場にいかなる危機が発生しても、雇用形態を問わず誰もが安心して生活できるよう、仕事と所得を守っていく必要がある。そのためにも今回の対応への反省なども踏まえ、今後の危機対応について、労使で事前に丹念な議論を積み重ねておくことが欠かせないのである。

「コロナ禍における組合の取り組みに関するアンケート」 結果報告

はじめに

(公社)国際経済労働研究所では、コロナ禍において、労働組合がどのような取り組みを行ったのか、また、これから何ができると考えられるのかを明らかにするため、2020年6月2日～6月30日にかけて、「コロナ禍における組合の取り組みに関するアンケート」を実施した。99組織から回答が得ら

れ、各組織の取り組みや、今後の課題が明らかとなった。

なお、結果の概要は8月12日に公表しているが、今回の最終結果において、表現や数値に若干変更した箇所もあるので、その点には留意いただきたい。

調査概要

- ・調査時期: 2020年6月2日～6月30日
- ・調査の対象: 当研究所と関わりのある産業別労働組合、企業別労働組合、557組織
- ・調査方法:
対象組織に対し、メールまたはFAXにてアンケートを送付。
回答はWEBで実施(Google Form使用)
- ・回答組織数: 99組織(有効回答率17.2%)
- ・回答組織の業種別の内訳: 下表のとおり

※本文中および資料で組織名を公表しているものは、アンケートの回答時に許可を得ている。公表不可の組織については、業種名で表示している。

業種	組織数	割合 (%)
建設業	1	1.0
製造業	45	45.5
情報通信業	1	1.0
運輸業、郵便業	2	2.0
卸売業・小売業	25	25.3
金融業、保険業	10	10.1
宿泊業、飲食店	1	1.0
生活関連サービス業、娯楽業	3	3.0
複合サービス事業	1	1.0
サービス業	4	4.0
公務	1	1.0
その他	5	5.1
総計	99	100.0

I 会社の事業、組合員の働き方や働きがいに対する影響

1. 会社の事業活動に対する影響

まず、新型コロナウイルス感染症により、会社の事業活動に影響が出ているかどうかを確認したところ(図1)、「現在影響が出ている」という回答が約9割、「今後、影響が出る可能性がある」という回答が約1割であった。「影響はない」「わからない」という回答はみられず、今後の可能性も含めて、事業活動への影響は広範にわたっていることがうかがえる。

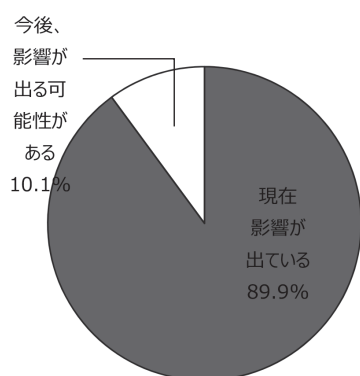


図1 会社の事業活動への影響 (n=99)

2. 組合員の働きがいに対する影響

次に、組合員の働きがいに対し、新型コロナウイルス感染症による社会や働き方の変容がどのように影響すると思うかを確認したところ(図2)、「どちらとも

いえない」が5割半ばで最も多い。「向上させる」「やや向上させる」の合計は約2割である。一方で「低下させる」「やや低下させる」の合計も約2割となっており、受け止め方は拮抗している。

具体的に、組合員の働き方にどのような変化があったかについては、図3のとおりである。「出張の禁止・自粛」「大勢集まる会議やイベントの禁止」はすべての組織で実施されている。また、「リモートワーク・在宅勤務」「時差出勤」は9割以上と、感染拡大を防ぐために、勤務場所や勤務時間を柔軟にした取り組みも目立った。

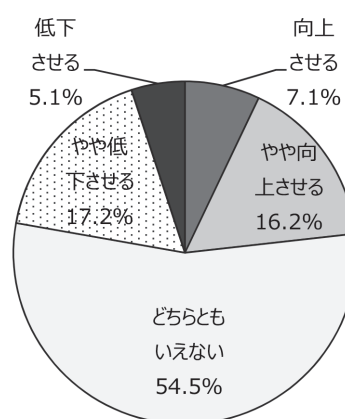


図2 組合員の働きがいに対する影響 (n=99)

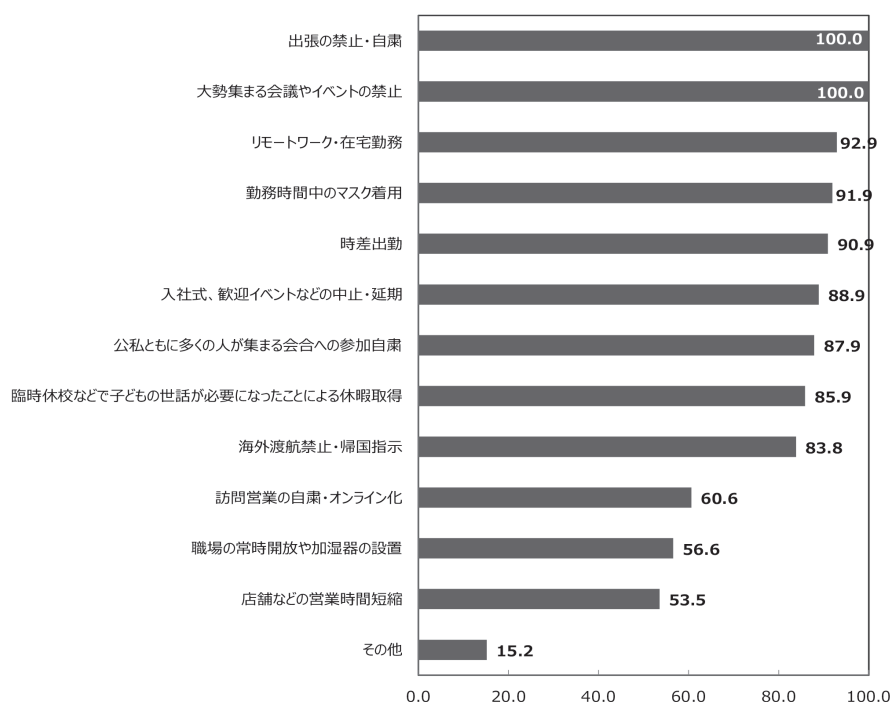


図3 組合員の働き方の変化 (複数回答可、n=99)

Ⅱ 組合活動への影響と取り組み

3. 組合活動への影響

コロナ禍は、組合活動に対しても大きな影響を与えている。アンケートでは、最も影響を受けたものについて尋ねた(表1)。

新型コロナウイルス感染症の影響により、集合、対面での活動が難しくなったことで、①②の会議やイベント、セミナー等に影響を受けた組織が多い。①②の具体的な内容は、自粛や中止、延期という回答が大半であった。③「大会」については、WEBや書面での開催に変更したという内容が多くみられた。

⑥「組合員とのコミュニケーション、対面の活動」も2割台の組織が最も影響が大きかったものとして挙げている。具体的な記述内容を抜粋すると、「対面のコミュニケーションが難しくなったことにより、声をタイムリーに拾えなくなったり、温度感を感じながらの議論ができなかった可能性がある(製造業)」「各店舗への訪店頻度減により、直接的な意見の吸い上げがしづらくなっている(卸売業・小売業)」などがみられた。また、在宅勤務や自宅待機が増えたことにより、コミュニケーションがとれないという回答も複数みられた。「これまでの一堂に会することを前提とした組合活動のあり方について見直しを迫られた構成組織も含め、メールやWeb会議システム等を活用して活動を行っていますが、これまでに比べ活動量や組合員の参画意識が低下してしまっているとの実態を把握しており、今後、今回のコロナ禍のように活動が制限される有事においても、自律的に組合活動を展開するための組織内論議や検討が必要であるとの課題を認識しました。(損害保険労働組合連合会)」のように、組合への参画意識や連帯感に言及する回答も複数みられ、今回のコロナ禍を機に、組合活動の見直しの検討が求められているといえる。

表1 組合活動で最も影響が大きかったこと (n=98)

内容	組織数	割合 (%)
①会議、執行委員会	46	46.9
②イベント・レク、セミナー・研修	39	39.8
③大会	9	9.2
④労使協議、賃金交渉、春闘	7	7.1
⑤集会	13	13.3
⑥組合員とのコミュニケーション、対面の活動	23	23.5
⑦オルグ活動	5	5.1
⑧支部・分会活動	2	2.0
⑨活動の在り方	6	6.1
⑩その他	11	11.2

※ 記述式の回答を分類。1組織につき複数該当する場合がある。

4. 組合員に向けて行った取り組み

コロナ禍への対応として組合が行った活動のうち、組合員向けに行った内容をみてみよう(表2)。

①「ウイルス対策用品の配布」は3割半ばの組織が実施している。組合員からの反応は、「入手困難な時期だったので、組合員から感謝された」など好意的に受け止められたという回答が多くみられた。また、現物を配布したところが大半であるものの、中には補助金等で対応したところもあった。

④「組合費の減額、徴収見送り」は、対象者(隔離休や収入減の方)や期間を限定するなど、緊急の一時的な措置として行われているケースが目立った。⑤「特別融資金、共済制度等の活用」は、特別融資金の設置のほか、共済活動(貸付制度)、組合の共済制度の一環として設置しているフリーダイヤル相談窓口の周知など、活用できる制度を組合員に対して周知したという活動がみられた。

⑥「オンラインでの研修」は、「上部組織を通じて、こういった状況でも求められるMR職の役割について講演を企画。申し込みは多い。(武田薬品労働組合)」「組合単独でメンタルヘルス、セルフケアの啓蒙(日本エア・リキード労働組合)」などが具体的な内容として挙げられた。コロナ禍でも、組合として学ぶ機会を創出することで、仕事の意義の再確認や働き方の見直しにつながるのではないかと考えられる。

⑧「情報発信」⑨「意見集約、実態把握」もそ

れぞれ1割台であり、対面の活動が制限される中でも、このような取り組みに力を入れた組織も一定数あったことがわかる。「情報発信」は、HPやインターネットでの発信の頻度を上げる、健康関連の情報を配信するなどの回答が中心であった。また、「委員長からのメッセージ動画配信(①組合員②新入社員 ③支部執行委員)(味の素労働組合)」といった、対象を分けたきめ細かな対応をする組織もみられた。「意見集約、実態把握」は、「コロナ後の更なる働き方改革推進及び生産性向上を目的に、組合独自で現在職場毎の『業務』『プライベート』での良かったこと、困ったこと、工夫していること、会社と組合への要望を聞き取り中。(味の素AGF労働組合)」など、アンケートやヒアリングによって職場の実態把握を積極的に行っているという内容がみられた。

⑮「その他」では、「上部団体からの他業種就労マッチングの受け入れ(除菌作業の人員対策)(島忠労働組合)」などの内容がみられた。

このほか、特集2の最後で、資料として各組織の回答を紹介しているので、参照いただきたい。

表2 組合員に向けて行った取り組み (n=82)

内容	組織数	割合 (%)
①ウイルス対策用品(マスク、消毒液等)の配布	28	34.1
②商品券や食券の配布	4	4.9
③見舞金、手当、補助金等の支給	5	6.1
④組合費の減額、徴収見送り	6	7.3
⑤特別融資金、共済制度等の活用	6	7.3
⑥オンラインでの研修・会議、WEBの活用	10	12.2
⑦オンラインでの懇親・レクリエーション	5	6.1
⑧情報発信(HP、広報物等)	13	15.9
⑨意見集約、実態把握(ヒアリング等)	9	11.0
⑩会社への働きかけ	6	7.3
⑪休職期間延長、特別休暇取得	2	2.4
⑫託児費用補助	2	2.4
⑬政策要請	3	3.7
⑭自社商品購入のための働きかけ	2	2.4
⑮その他	6	7.3

※ 記述式の回答を分類。1組織につき複数該当する場合がある。

5. 地域や社会に向けた取り組み、組合員以外も対象とした取り組み

コロナ禍において組合が行った活動のうち、組合員以外や地域、社会に向けた取り組み内容を記述式で尋ね、分類を行った(表3)。

取り組みをしたのは36組織と、回答組織の3分の1程度にとどまるが、その内容は、会社事業を活用した取り組みやボランティア、社会的課題の解決など、労働組合ならではの活動といえる。今後、組合活動を検討するうえでも参考になると考えられる。

②「物品の寄付」では、「在宅勤務が多くなったため、自宅の古本を寄付してもらい、組合で取りまとめのうえ障がい者就労支援団体への寄贈を行った。(三菱UFJニコス労働組合)」「自社製品のクリアファイルを用いた、フェイスシールドを組合員の家族や知人が務める医療・介護施設、公共機関に無償提供した。(コクヨ労働組合)」など、働き方の変化や会社事業を生かした取り組み内容がみられた。③「社会貢献活動、ボランティア」は、子どもの貧困や生活困窮者支援、フードロスに関連する取り組みなど、社会的課題の解決を志向する内容が多く挙げられた。

また、組合として特に取り組みを行ってなくても、事業の継続そのものが社会的な使命を果たしている業種もある。回答の中では、「郵便サービスの提供により、国民利用者の生活インフラとして貢献させていただいた(運輸業、郵便業)」「店舗を開店していることが一番の社会貢献。通常よりも大幅に忙しくなり余裕がなかった。(卸売業・小売業)」などがみられた。

このほか、特集2の最後で、資料として各組織の回答を紹介しているので、参照いただきたい。

表3 組合員以外、地域、社会に向けて行った取り組み (n=36)

内容	組織数	割合 (%)
①金銭の寄付、カンパ	6	16.7
②物品(マスク等)の寄付	10	27.8
③社会貢献活動、ボランティア	9	25.0
④医療従事者支援	4	11.1
⑤政策提言	3	8.3
⑥その他	7	19.4

※ 記述式の回答を分類。1組織につき複数該当する場合がある。

Ⅲ 今後の取り組みと、組合への関与意識への影響

6. 労働組合として、これから取り組みたいこと、できると思うこと

今後も新型コロナウイルス感染症は繰り返し流行する可能性が高く、人々の生活や、働き方、価値観などに大きな変化を及ぼすと考えられている。「ウィズコロナ」という言葉が表すとおり、このウイルスと共存しながら、どのように活動していくかを考えることが求められている。

労働組合として、今後取り組みたいこと、できると思うことを聞いたところ(表4)、③「新しい働き方に向けての取り組み」が約3割と最も多く挙げられた。具体的な内容としては、「テレワーク制度の導入や在宅勤務制度の条件緩和(東ソー労働組合)」のように、テレワークや在宅勤務などの新たな働き方に向けた制度の整備や労使協議のほか、新たな働き方の提案、職場風土改革といった内容もみられた。企業に委ねるのではなく、労働組合も新しい働き方に向けて積極的にかかわっていこうという姿勢を読み取ることができる。

①「組合活動の見直し」②「組合活動におけるITの活用」については、「組合活動の見直し(投票方法のweb化、電子印の導入、執行委員会のweb会議化など)(ライオン労働組合)」のように、これまでの集合・対面の活動スタイルを見直し、WEBの活用など新たな取り組みを検討している回答が多くみられた。一方、⑨のように、改めて対面による組合活動の意義を確認したという内容もみられる。具体的には「オフラインの会議からオンライン会議への本格的なトライアルが出来た。場所時間の制約が軽減されたオンライン会議への段階的な移行やリモートワークの導入なども考えられるが、やはり労働組合としては、Face to faceの取り組みが基本と考える。(製造業)」などの内容であった。今後は、リモートやWEBで可能な活動とface to faceでなければならない活動をこれまで以上に吟味しながら、組合活動を進めていくという方向が定着していくのではないだろうか。

このほか、特集2の最後で、資料として各組織の回答を紹介しているので、参照いただきたい。

表4 労働組合としてこれから取り組みたいこと、できると思うこと (n=85)

内容	組織数	割合(%)
①組合活動の見直し	13	15.3
②組合活動におけるITの活用	23	27.1
③新しい働き方に向けての取り組み	24	28.2
④意見の吸い上げ、発信	10	11.8
⑤社会貢献活動、政策提言	4	4.7
⑥経営に対する提言	6	7.1
⑦マスク・消毒液等の確保・配布	3	3.5
⑧組合員の安心・安全のための取り組み	5	5.9
⑨face to faceの取り組み	2	2.4
⑩連合や上部団体、社会との連携	2	2.4
⑪その他	10	11.8

※ 記述式の回答を分類。1組織につき複数該当する場合がある。

7. 組合への関与意識に対する影響

上記では、コロナ禍における労働組合の様々な取り組みを紹介してきた。労働組合の可能性が感じられる、まさに運動体としての活動もみられ、これからの組合活動を考えるうえで、参考になる点も多かったのではないだろうか。

最後に、新型コロナウイルス感染症やそれに対する組合としての取り組みが、組合への関与意識(組合に対する参画意識)にどのように影響すると思うかについて確認した(図4)。約半数が「どちらともいえない」と回答しているが、残りの半数をみると、「向上させる」「やや向上させる」の合計は約3割、「低下させる」「やや低下させる」の合計は約1割となっている。組合への関与意識に対する影響はポジティブに捉えられている傾向といえる。

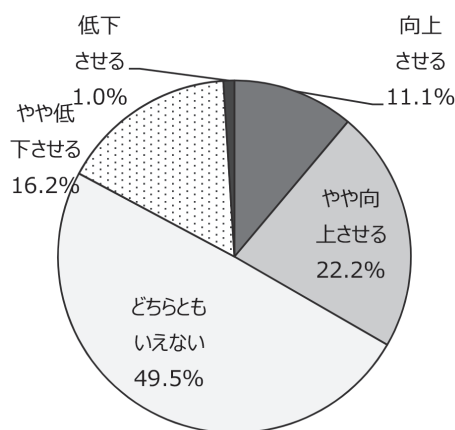


図4 組合関与に対する影響 (n=99)

資料 取り組みの具体的な内容

4. 組合員に向けて行った取り組み(抜粋)

① ウイルス対策用品の配布

組織名	取り組み内容
C K D労働組合	組合単独で緊急時用マスクの購入
愛三工業労働組合	労使にてマスクを購入し全員へ20枚配布した。入手困難な時期でもあり、感謝の言葉が寄せられた。
日本ガイシ労働組合	組合単独で5月末にマスクを10枚/人に配布。 キャンセルしたイベントなどの費用でマスクを購入し、HP上申請をしてもらい、受け取るor寄付を選択してもらうという方法で配布した。組合員やそのご家族の健康はもとより、関与向上に向けた組合HPリニューアルを踏まえ、HP上からの申し込みすることで、HPの認知度を上げることができた。4200人の組合員に対して、1週間で推定2000人以上のHP閲覧があり、大きな反響があったと考える。
ライオン労働組合	出社勤務している工場勤務者に対してマスク購入(支部により組合単独、労使と異なる)
ロート製薬労働組合	困っている人へマスク・消毒液の配布。好評であった。
カスミユニオン	組合単独で全従業員にマスクの配布
関西ケーズユニオン	組合員全員にマスク50個入を配布した。好評であった。
ヒロウ労働組合	労使で従業員向けのマスク調達と支給・組合単独で夏用マスクの調達と支給
富士薬品ユニオン	マスク・消毒液配布
マックスバリュ西日本労働組合	組合としてマスクの配布、マスク購入補助金の新設、ろうきん商品の紹介
卸売業・小売業⑮	①「マスク・体温計購入補助金制度」の新設 組合単体で共済制度を新設した。内容は上限を1,000円までとし、マスクや体温計を購入した際にかかる費用の半額を補助金として後日返金する制度。反応としては、5月25日時点で約1,100件(組合員数約10,000人)の申請があり、トータル返金額は90万円を超えた。 ②全従業員へのマスク配布 労働組合としてマスクを13万枚確保・購入し全従業員へ配布した。内訳は、組合員(10,000人)にはひとり10枚、非組合員(管理職含む約7,000人)にはひとり3枚ずつ。反応としては、全従業員に名前とメッセージを入れた袋に入れ配った事もあり、感謝される形となったほか、非組合員にも労働組合の存在を認識してもらえたかと思う。(今年8月中に、管理職・アルバイトを除く全従業員の組合員化を控えているため非組合員にも配布)
ポケットカードユニオン	予算を取り崩し、新型コロナウイルス防止用品購入としてギフト券を配布
ニチイグループ労働組合	マスクの配付(マスク不足時だった為、感謝の言葉がいくつか組合に寄せられた)

② 商品券や食券の配布

組織名	取り組み内容
卸売業・小売業⑨	組合単独で、全組合員へ商品券の配布
ニッスイアドベンチャークラブ	労組単独で、食券配布や自己啓発補助を検討中
卸売業・小売業②	労使での勤務頂いている従業員に向けてのねぎらいの品の配布や感謝金支給

⑦オンラインでの懇親・レクリエーション

組織名	取り組み内容
アシックスユニオン	オンラインでのレクリエーション推奨（想定していた以上に反応は良い）
味の素労働組合	・組合員とのオンライン座談会、アンケート等の実施 ・オンライン交流会に係った飲食費補助 ・Microsoft Teamsを活用した、雑談チャットルームの開設 ・委員長からのメッセージ動画配信（①組合員 ②新入社員 ③支部執行委員） ・新入社員向けの先輩社員とのオンライン座談会（従業員有志による企画） 上記を組合として実施
味の素AGF労働組合	コロナ後の更なる働き方改革推進及び生産性向上を目的に、組合独自で現在職場毎の「業務」「プライベート」での良かったこと、困ったこと、工夫していること、会社と組合への要望を聞き取り中。（～6月末）、オンライン活用での意見交換会（懇親会）
クレディセゾン労働組合	WEB飲み企画（補助金支給）、WEB料理教室、WEBヨガ教室、WEB筋トレ教室、WEBフラワーアレンジメント教室

⑧情報発信

組織名	取り組み内容
伊藤製パン労働組合	組合ホームページによる現状報告
トヨタ自動車労働組合	各職場の取り組みを、組合広報物に掲載し紹介
ロート製菓労働組合	イントラでの情報発信
製造業⑭	組合員へのメッセージ発信。オンライン選挙。HPでの全国支部の桜開花実況中継等
三陽商会労働組合	労組ホームページの更新頻度をアップし会社・労組情報公開に努めた。
損害保険労働組合連合会（損保労連）	組合HPや広報誌などを通じて、新型コロナウイルス感染症の感染防止にかかる情報提供
イオンクレジットサービスユニオン	デジタルツールを活用した情報共有の推進
複合サービス事業①	労使協議会を書面やりとりにて開催。議事録を組合員に配信した。
その他②	・最前線で働く社員の安全・安心の確保の前提となる大きな要素として、勤務や服務の取り扱いについては、「営業窓口数の縮小や営業時間の短縮」、「要員配置の見直し等に対する特別休暇の準用」、「学校施設等の臨時休業により子の育児のために出勤できない社員への特別休暇の付与」、「妊娠中や高齢者、基礎疾患を有する社員への配慮」等。 ・上記を含めた最新の会社対応について組合員が確認しやすいように、ホームページ内に特設ページを開設し、情報共有に努めている。

⑨意見集約、実態把握

組織名	取り組み内容
味の素AGF労働組合	コロナ後の更なる働き方改革推進及び生産性向上を目的に、組合独自で現在職場毎の「業務」「プライベート」での良かったこと、困ったこと、工夫していること、会社と組合への要望を聞き取り中。
コクヨ労働組合	コロナ対応で、事務系のオフィスは閉鎖しテレワークとし、生産・納品にかかわる事業所は通常出社となった。テレワークでの問題点（子の世話しながらなど）、感染不安の中での出社とそれぞれの働き方によって異なる不安・不満が組合員にはあり、グーグルフォームにてその意見を吸い上げて、会社と協議し、改善をすすめた。
製造業②	支部役員による職場状況のヒアリングと、その内容に関する会社への情報提供を行った。

⑩会社への働きかけ

組織名	取り組み内容
製造業⑥	テレワーク、休校対応など、労使ですすめる内容に、労組としての意見を伝える。個別の案件を調整する等
製造業⑬	会社側へ支援手当の要求
製造業⑲	会社からの在宅勤務等対応に関する労使確認の実施
島忠労働組合	感染症対策BCP策定、災害見舞金の支給（労使協議後会社が支給）、入場制限等の安全対策の申し入れ、臨時休業の申し入れ（４日休業）、テレワークの実施制度化への労使協議
ライフ労働組合	組合員及び従業員が少しでも安全に、安心して働ける環境整備として、営業時間の短縮、店休日の設定、衛生用品の購入について組合から申し入れを行い、協議の上協定を結び、労使トップの連名で「労使合同での新型コロナウイルス感染症対応について」共同メッセージを出した。
損害保険労働組合連合会（損保労連）	コロナ禍での雇用・処遇面や労働環境面などにおける課題解消に向けて、産業労使トップによる意見交換を実施

⑭自社商品購入のための働きかけ

組織名	取り組み内容
ミズノユニオン	自社製品購入補助キャンペーン（これから実施、労使での取り組み）
製造業⑳	コロナ禍が社業の業績にも影響を及ぼしていることから、家での時間を充実したものにして欲しいという想いも込めて、組合単独で組合員に向け自社商品購入促進のキャンペーンを展開し、購入代金のキャッシュバックを行った。利用者からは好評だったが、利用率は思うように伸びなかった。

5. 地域や社会に向けた取り組み、組合員以外も対象とした取り組み(抜粋)

① 金銭の寄付、カンパ

組織名	取り組み内容
味の素労働組合	日本赤十字社への寄附および緊急カンパの実施
ロート製薬労働組合	医療機関の応援、子供たちを支援しているNPO法人2団体に10万円の寄付。 上部団体・薬粧連合からの諸団体への寄付(計220万円)
製造業②⑩	カンパ活動や寄付金を拠出し、赤十字社や非営利活動法人へ寄付。労使で実施。
卸売業・小売業①	上部組織を通じて地方行政に物資提供・募金を行った。
金融業、保険業①	労使で子ども食堂への募金活動
公務①	感染症対策応援募金としてカンパ活動にとりくんだ。子どもたちの学びの継続や外国につながる子どもたちへの学習支援等に活用することとなっている。

② 物品の寄付

組織名	取り組み内容
コクヨ労働組合	自社製品のクリアファイルを用いた、フェイスシールドを組合員の家族や知人が務める医療・介護施設、公共機関に無償提供をした。フェイスシールドは、ボランティアを希望する組合員が在宅で加工をし、材料は組合費で購入した。
JAMサンデン労働組合	上部団体を通じてマスクの寄付
トヨタ自動車労働組合	マスクカンパと地域の団体へマスク寄付
日本ガイシ労働組合	組合単独で5月末にマスクを10枚/人に配布。キャンセルしたイベントなどの費用でマスクを購入し、HP上申請をしてもらい、受け取るor寄付を選択してもらうという方法で配布した。寄付が全体の1/4とかなり多くあったことから、当労組と関係のあるNPOなどに寄付予定。
日本特殊陶業労働組合	マスクの寄付
富士薬品ユニオン	友好労組の乳児院に非接触型体温計・マスクを寄付(当社がドラッグストア運営)
卸売業・小売業⑪	従業員用マスクの配布(グループ組合合同で実施)
三菱UFJニコス労働組合	在宅勤務が多くなったため、自宅の古本を寄付してもらい、組合で取りまとめのうえ障がい者就労支援団体への寄贈を行った。
その他③	医療機関の従業員に対して、(組合員のみならず)マスクの提供を行った。

③ 社会貢献活動、ボランティア

組織名	取り組み内容
製造業⑬	上部団体を通じてフードバンクへの協力を実施
製造業⑭	宮城での海岸林再生ボランティア。各支部での地域へのカンパ金や寄贈品の寄付。清掃活動。
製造業⑮	労働組合として、フードバンクへ食料品を提供し、困窮世帯の支援に取り組みました。
製造業⑲	一部支部にて、製造所所在の市が行う清掃活動に参加
製造業⑳	地域では労使にて清掃のボランティアや祭りなどのイベント準備に協力している。全体ではエコキャップ、プルタブなどの収集活動を実施
卸売業・小売業⑫	組合単独で、フードロス支援の社会貢献活動を実施(補助を出す)
クレディセゾン労働組合	コロナで困っている農業等生産者とのコラボ(食材購入促進をタベチョクとコラボして実施、補助金を組合で支給)
金融業、保険業③	新型コロナウイルス感染症拡大の状況を鑑み、子どもの貧困等への対応が必要であると考え、フードバンク関西ならびにフードバンクO S A K Aに寄付を行った。

④医療従事者支援

組織名	取り組み内容
アサヒビール労働組合	労使での医療従事者支援(寄付)
C K D労働組合	上部組織を通じて、医療従事者への応援メッセージを発信
武田薬品労働組合	労使で、医療従事者などに向けたマッチングギフトを企画。来週から募金活動を実施だが、問い合わせは多い。
製造業②	医療従事者向けに、エプロンやジャンパーなどを寄贈

⑤政策提言

組織名	取り組み内容
コニカミルタ労働組合	新型コロナの影響による組合員の困りごとや意見要望などを取りまとめて、国会議員（矢田わか子参議院議員）を通じて、予算委員会などの発言につなげる活動。意見要望などを国会で発信している姿を見て、政治を身近に感じるなどの意見をもらっている。
J A M	雇用調整助成金の特例措置の拡充と受給要件の緩和
ミズノユニオン	テレワークでのコミュニケーション不足解消と免疫力強化の為の運動促進（労働界経済界行政を含めて）

⑥その他

組織名	取り組み内容
味の素AGF労働組合	来期より社会貢献基金をグループ労組で立ち上げるにあたり、単組でも全体取組み・運動を議論中
大和自動車交通労働組合 (KPU東京地連)	地域の公共交通機関タクシーの責務を改めて感じたことは、感染しない・させないをモットウに、医療従事者とその関係者、また、感染者や緊急を有する利用者に対して安全に運行が遂行できたこと
島忠労働組合	上部団体からの他業種の就労マッチングの受け入れ。会社、組合員の反応はよかった。
卸売業・小売業⑩	業界団体とも連携し、買い物ルールなどを社会に浸透させた。
ユー・エス・ジェイ クルー アライアンス	友好労組への激励の寄せ書きを実施
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会	派遣添乗員の雇用形態や雇調金については、加盟組合の課題をもとにおこなったが、社会への発信をつづ、労働組合のない企業にとめる派遣添乗員全体の課題として、メディアに取り上げられた。

6. 労働組合として、これから取り組みたいこと、できると思うこと（抜粋）

① 組合活動の見直し

組織名	取り組み内容
C K D労働組合	組合関連の申請などは外部からもアクセスできるようにしなくてはいけない。
味の素労働組合	信頼関係構築に必要なエッセンス、対面だからこそ生み出せる価値等を追求し、それらを踏まえた活動への変革
製造業②③	移動や行動が制限された状況においても組合活動の質を落とさず継続できる環境の構築 3密を避けた活動を念頭にした場合、これまで各職場で行っていた懇親会やレクリエーション等でコミュニケーションを深める機会が持てないことを想定しています。その場合、別の方法で本来の目的を達成できるよう取り組み内容を検討すると同時に、当初予算が余るためその使途の検討にも取り組みたいと考えています。
三陽商会労働組合	新しい組合員間コミュニケーションツールの開拓
帝国ホテル労働組合	緊急時の組合員への情報伝達方法の構築

② 組合活動におけるITの活用

組織名	取り組み内容
JAMサンデン労働組合	Web等を活用した研修など
味の素AGF労働組合	とにかく意見集約⇒代弁者に徹すること、組合ならではの取組み（オンライン交流や教育、周年祭企画）を進めていく。積極的なデジタル活用による、意見吸い上げ。
コニカミノルタ労働組合	WITHコロナに向けた新しい労働組合活動の模索をしていく。 ICT技術を取り入れた活動スタイルの構築など。
日本ガイシ労働組合	コロナ前から検討はしていたが、コロナにより、従来の中央委員会を名古屋・知多・小牧支部を名古屋地区に集め、1回/月開催していたものを、6月以降各支部に集まり、Webで支部間をつないでの開催を予定。設備導入済。
ライオン労働組合	組合活動の見直し(投票方法のweb化、電子印の導入、執行委員会のweb会議化)
ロート製薬労働組合	web会議の拡充
製造業⑫	コミュニケーションツールを今以上に活用し、対面と同様のコミュニケーション成果を得られる取り組みを行いたい。
製造業⑬	ネット環境を活用した新たな活動の模索（オンライン会議・役員選挙投票など）
アークスグループ労連 ラルズ労働組合	ウェブ会議の導入・労働組合専用のホームページを作成（各種活動報告、各種共済申請等）
カスミユニオン	リモートでの会議の開催
富士薬品ユニオン	集合しなくても会議や協議（会社・組合を問わず）が実施できるシステム構築
ライフ労働組合	新型コロナウイルスだけでなく、新たな感染症対策も鑑み、WEB会議やeラーニングなどの推進を進め、物理的、時間的な効果も上げていきたい。
卸売業・小売業⑭	デジタル化等により有事における現場の問題、課題の収集のリアルタイム化
イオンクレジットサービスユニオン	単組内におけるニューノーマルの模索、組合員とデジタルでもつながる仕組みづくり
三菱UFJニコス労働組合	非対面であっても十分に議論ができる環境・ルール整備。テレワーク下の社内コミュニケーション活性化
ユー・エス・ジェイ クルー アライアンス	集合型活動（研修、レクリエーション）の見直し、各種手続きのリモート化

③新しい働き方に向けての取り組み

組織名	取り組み内容
愛三工業労働組合	新しい生活様式に沿った働き方や人事制度の構築に向け、労使で話し合いを進める。
日本特殊陶業労働組合	効率的な働き方の定着
東ソー労働組合	テレワーク制度の導入や在宅勤務制度の条件緩和
ミズノユニオン	テレワーク等働き方の整備
ロート製薬労働組合	在宅勤務の環境整備
ヒロウン労働組合	テレワークシステムの拡充を労使と共に考える テレワークを実施する際の手当てや子供等の休校対応における休暇取得に関する協定を労使と共に考える。
富士薬品ユニオン	在宅ワークの推奨（会社・組合）
マックスバリュ西日本労働組合	組合員が安心して生活や勤務できるようなフォローの拡充や労使協議
損害保険労働組合連合会（損保労連）	新たな生活様式における組合員の働き方や生産性に関することとして、職場の声をふまえながら、以下のような観点で課題を整理し、関係各所への意見発信に取り組んでいきたいと考えています。 ●働き方や生活が変化するなかでの心身の健康確保、雇用の確保、処遇の維持、各種制度の構築・運用（人事考課、人材育成、特別休暇など） ●新型コロナウイルス感染症への保険会社としての対応（保険料の支払猶予や事務手続きの簡素化、補償の見直し、新商品の検討など）や新しい生活様式における保険サービスのあり方（ペーパーレス化・キャッシュレス化などの業界共通化・標準化対応や、対面を前提とした募集・保険金支払のフローやビジネスモデルの見直しなど）の検討 ●混乱期における事業継続（保険会社としてのＢＣＰ整備はもとより、社会全体におけるＢＣＰ策定支援） ●労働環境面における各種体制整備（テレワーク中の労働時間の把握、インフラの整備やコミュニケーション上の工夫、業務分担など全ての組合員・社員が柔軟な働き方を活用できるための環境整備など） ●在宅勤務の増加に伴い、組合活動への参画意識が低下しつつあるとの実態をふまえた、対面以外の手段による組合活動のあり方の検討（組合活動ガイドライン・組合ＢＣＰの策定・見直し、従来の紙媒体での広報のあり方の見直し、意見集約方法の見直しなど）
金融業、保険業③	同じ職場で働く者同士が「助け合い・支え合い」「思いやりの気持ち」を持って組合員の声を背景に事業体に対し「働きやすい職場環境」を整備するとともに、組織風土改革に繋げたいと考えている。
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会	働き方の変化をどう評価し、取り組んでいくか、今後の議論を行う。
ニッスイアドベンチャークラブ	今後の組合員の働き方について徹底的に議論していく。

④意見の吸い上げ、発信

組織名	取り組み内容
味の素AGF労働組合	とにかく意見集約⇒代弁者に徹すること、組合ならではの取組み（オンライン交流や教育、周年祭企画）を進めていく。積極的なデジタル活用による、意見吸い上げ
伊藤製パン労働組合	多様なアンケートの実施、ホームページの活用、個別活動の支援
卸売業・小売業⑥	組合員への情報発信力の強化（紙媒体、LINE@等のデジタル媒体）
卸売業・小売業⑬	組合員の声を直接聞くためにオルグに力を入れる。
金融業、保険業①	会社と密に情報交換を行い、不安にならないように情報発信を行う。
ニチイグループ労働組合	新型コロナウイルスに特化した機関紙の作成・配付（記事の内容：組合の対応、会社制度、組合サービス、ストレス軽減案など）

⑤社会貢献活動、政策提言

組織名	取り組み内容
味の素労働組合	産別や地域との連携を通じた、精力的な社会貢献活動および行政への提言強化
複合サービス事業①	募金活動
J A M	雇用調整助成金制度の更なる拡充、および中小企業支援の取り組み

⑥経営に対する提言

組織名	取り組み内容
製造業②⑥	コロナ禍で組合員が感じている不安などを経営に伝える取組み
卸売業・小売業⑤	労働時間超過、公休取得不足が目立つ ⇒ 短期的には臨時の営業休日等の要求 長期的には店舗の営業時間の見直しを労使で進めていきたい マスクなど衛生用品の備蓄は継続して必要 ⇒ 会社への要求
クレディセゾン労働組合	業績回復にむけて労使一体となった新しいビジネスモデルの構築（withコロナが基本スタンス）
生活関連サービス業、娯楽業①	適正な経営の舵取りに向けた意見出し、労使交渉

⑧組合員の安心・安全のための取り組み

組織名	取り組み内容
アサヒビール労働組合	安心した生活ができる土台整備
コニカミノルタ労働組合	社内で困っている人がいないかのチェックと、その対応をしていく。 子育て、介護、外国籍、妊婦、一人親 などの視点での総点検をしていきたい。
武田薬品労働組合	これまでと異なる環境で業務に取り組む組合員への精神的ケア

⑩連合や上部団体、社会との連携

組織名	取り組み内容
コクヨ労働組合	企業との議論では解決できない課題を、連合活動を通じて解決していきたい。（例 建設現場で納品や施工を行う際の、感染対策の充実など）
製造業⑥	少なくとも組合員の雇用と生活を守る活動を続ける。そのうえで、上部団体や社会との連携による労働者福祉運動ができればと思う。

⑪その他

組織名	取り組み内容
製造業②	今後の会議出席者へのマスク配布
情報通信業①	・政府指針に基づいて各業界団体が策定してガイドラインに沿って、当該労使で対策の具現化を進める。 ・安全衛生委員会等において、労働者代表の立場で審議事項として論議を深める。 ・新たな働き方（テレワークの浸透等）等に起因する諸課題（メンタル不全等も含め）の洗い出しとその対応に向けた取り組み 等々。
大和自動車交通労働組合（KPU東京地連）	世界中に蔓延したコロナ禍の影響で起きた「目黒自動車交通ユニオン事件」の再発防止策を取り組んでいくこととしています。
島忠労働組合	現場のオルグを基本とした職場改善（第2波、第3波対策、社会の変容から来る職場のニーズの変容への対応）
卸売業・小売業⑥	今後の経済対策、雇用対策とともに、第二波に向けた準備を行う。
ポケットカードユニオン	新しい生活様式に沿った取り組み

※掲載は、業種順、組織名順である。

味の素AGF労働組合

- ・オンラインの組合活動でも対話重視にこだわり、組合員とつながる活動を展開
- ・「社会貢献活動」一よりよい社会の実現に向けて

中央執行委員長 小西 智久 氏
事務局長 中鶴 透 氏

1. 新型コロナウイルス感染症による事業への影響

味の素AGF株式会社は、コーヒー飲料を中心に、飲料の製造、販売の事業を展開し、大別すると家庭内向けの事業比率が高い。コロナ禍、ステイホームで過ごす人が増え、レギュラーコーヒーなど家庭内向け商品のニーズの高まりを受け、工場もコロナウイルス感染防止対策を徹底し、現場の努力の結果通常通り稼働することができ、業績も堅調であった。企業活動においては、顧客である流通、その先の消費者へと製品・サービスを届けることができ、メーカーとしての供給責任をしっかりと果たしてきた。

2. 新型コロナウイルス感染症による組合活動への影響

組合活動を行うにあたって、会社以上にリスクを取ることではできないという考えを大前提に、会社のコロナ感染対策本部から発信されるオペレーションの規定を超えないよう、組織運営を進めてきた。具体的には、集合型の会議や学ぶ機会（研修）の中止、外食の抑制などであり、今年2月～6月の期間は、中央本部・支部ともに組合活動を十分に展開することができなかった。

それでも、組合の機能を止めてはいけないという思いで、全職場で自治に努め、オンラインを活用して職場の状況を会社に正しく伝え続けてきた。

3. 組合員に向けての取り組み

1) コロナ禍での働き方についての聞き取り

7月の中央労使協議会に向け、①職場ごとの勤務体制や対策内容、その影響や生活の変化を捉え、見える化すること、②必要に応じて会社と協議していくことを目的に、支部／分会ごとに、業務、プライベートへの影響に関して、それぞれ「よかったこと、困ったこと、改善したいこと」の聞き取りを行った。これまで、オンラインの職場集会等を通じて組合員の意見を集めてきたが、全体での集約はしておらず、改めて行うこととした。具体的には以下のような意見が聞かれた。

○業務への影響

【良かった点】	【困った点】
・通勤時間削減（ストレス・感染対策） ・パーティション設置 ・メールの質向上（丁寧にやりとりする） ・申請等簡易化 ・フレックス勤務活用度UP ・車通勤を許可いただけた ・改装、陳列応援数減	・仕事場の確保（在宅勤務前提ではない） ・通信状況の不安定さ ・感染＝ライン STOP のリスクを抱えて出勤 ・身体の疲労（ディスプレイ・デスク影響） ・試作等が出来ない ・ちょっとした雑談、確認がしづらい ・定期を使用していないまま ・印刷物、郵便物が確認しづらい

○プライベートへの影響

【良かった点】 ・ 家族との時間増 ・ 自己啓発の時間増 ・ 健康的な食生活 (自炊が増えた等) ・ 夕活実施 (筋トレ、散歩) ・ 混雑時間を避けた買い物ができる ・ 新しいチャレンジ (趣味が増えた)	【困った点】 ・ 集中しづらい (お子さんへの対応など) ・ 運動不足 ・ ON、OFF の切替 ・ 帰省できない ・ 孤独感 ・ 光熱費が上がった
--	--

今後のニーズとしては、「在宅勤務時必要なモノ・コトへの補助検討(ディスプレイ、ヘッドセット、光熱費等)」「定期券や交通費の見直し検討(リモートワーク前提、コロナ第二波への備え)」「オンライン会議ルール設定(チャット活用、極力顔出しなど)」「社内換気、共有スペース消毒、マスク配布」「在宅勤務回数上限撤廃」「朝活、夕活の積極的案内(オンラインセミナー企画等)」などが挙げられた。

小西委員長、中鶴事務局長によると、「この聞き取りにより、コロナの影響や生活の変化が見える化し、組合員の意見を迅速に会社に届けることができたと思います。7月の段階では、一旦意見を共有することとし、以降、本当に必要なものや、変えないといけないことなど、労使で現場の声を吸い上げて進めていくこととしています。」という(以下、発言者は同じ)。

課題の一つと考えているのは、「在宅勤務手当」。ニーズは把握しているものの、世の中的にもガイドラインがなく、内容の妥当性に加えて必要性そのものについても、味の素グループとしては慎重に検討している。反対に、「工場勤務者や会社への出勤が必須の人」への心のケアも含めた対応も検討の必要性があると考えている。

2) 対話重視の文化

味の素AGF労組では、「職場労使懇談会、職場集会を月1回行う」ということが、浸透している。コロナ禍においても、オンラインあるいは対面で一定

の距離を保ちながら、会社とともに継続してきた。

「もともと、組合員や会社との対話を重視して取り組んできたので、この意味では、コロナ禍だからといって急に不安になったということはありません。会社は、在宅勤務や育児休業の延長を認めるなど、働き方や環境面への対応が早く、組合員の声にもこれまで以上に耳を傾けてもらいやすくなっていると感じています。今後も、オンラインを活用しながら、できるだけ組合機能を停めないよう、対話を重視して、できることをしっかりやっていきたいと考えています。」(同)と、今後の展望を語る。

3) オンラインでの大会開催

今年の組合の大会は、会社のシステムを用いてオンラインで開催した。議決には別のアンケートシステムを使用し、組合員に賛成・反対・保留を記入してもらって吸い上げた。大会の開催にあたっては、「2月の臨時大会は、緊急処理の形で中止となってしまいましたが、9月の大会は来期に向けてのスタートの回。システム投資に費用がかかっても、まだみんながオンラインに慣れていなくても、絶対にやろうという方向で進めてきました。」(同)という強い思いで、開催にこぎつけた。

なお、味の素AGF労組は、代議員制を採っておらず、組合員全員に議決権がある。このコロナ禍で、取り残される人なく運営する難しさはあるものの、組合員に“自分事”として組合を身近に感じてもらえると考えているという。

一方、徐々にオンラインでの組合活動に慣れてきたものの、構えてしまう、メリハリが付きづらいなどの課題もあり、運用は試行錯誤を重ねている。大人数の会議の際には事前にテーマを提示するなどのルールを決め、支部にも共有しながら進めている。

4) 周年行事、懇親会

ーオンラインを活用した取り組み

味の素AGF労組では、既に結成40周年を迎えたので、記念品作成などのほかに、コロナ禍で何ができるかを模索している。たとえば、自己紹介をGoogleアンケートで集め、共通の趣味や出身地の

人同士を集めてオンライン上で交流会をしたり、資料やデータを統合してアルバムにする、といったことを進めている。また、会社から一人当たり1000～1500円の懇親会の補助があり、それも活用してオンラインでの懇親会も行っている。

小西委員長、中鶴事務局長によると、「このような取り組みを機に、『距離・時間・場所』の壁はなくなりつつあると感じています。このほかにも、色々な部門とつながりたいという声が多いので、企画中です。また、今年の新入社員は、コロナのため職場メンバーの顔と名前がわからないままになっている人も多く、各職場の先輩とつながり合いたいという要望も聞かれるので、こういったところにも取り組んでいきたい。」と、今後のオンラインならではの活動にも意欲的である。

4. 地域や社会に向けた取り組み

コロナ禍のような時こそ、運動体としての労働組合の意義が問われている。味の素AGF労組では、今年の大会で社会貢献基金設立を提案。その背景や思いはどのようなものだろうか。

1) グループでの社会貢献基金の設立

もともとの背景として、コロナ禍以前の2019年10月、味の素グループ労働組合（以下、AGU）総会にて、「社会貢献基金設立」が決定し、2020年10月からAGUとして基金を設立することとなった。概要は以下の通りである。

◆基金設立の目的

AGU が社会・地域の一員として、相互扶助の観点から環境や地域に永続的に貢献し、組合員一人ひとりが社会貢献活動を行うこと、社会貢献活動を通じて人間力向上にも繋げること。

◆基金の用途

- ① 社会貢献活動（福祉活動の支援、災害及びボランティア活動の支援、社会貢献活動に関わる教育活動、広報活動の資金助成）
- ② 緊急カンパ
- ③ その他（常任執行委員会で承認を得たもの）

◆金 額

一人100円（味の素AGF労組では年間約50万円）

2) ハッピーアクション

一味の素AGF労組の取り組み

単組では、「ハッピーアクション」という活動名称で、楽しみながら取り組むことができ、結果的に社会貢献できるものを目指す。これまで、「カンボジア研修」など、少人数の組合員が参加する取り組みは行ってきたが、このハッピーアクションは全員参加で、より身近で広くかかわることのできる活動をイメージしている。「組合らしく横のつながりを深めながら、きっかけを得て、職場の雰囲気がよくなることを狙っています。それぞれが“やさしい気持ち”になってほしいと思っています。」（同）思いを語る。

具体的な推進方法は、リード（旗振り）メンバーを各支部／分会から数名選出し、月1度集会を開催。各支部／分会での活動案/事例共有、組合全体運動の策定などを行い、この集会で話し合った内容を担当者が支部/分会の職場で共有し、実施へと移る。また、活動が蓄積・見える化できるフォーマットも検討しており、1年ごとに「SDGsのどの項目が多いのか」「積み上げたらどのくらいか」というところが分かるようにしていく予定だ。

3) コロナ禍で「社会貢献基金」を提案する意味

加盟するグループ労組で基金が立ち上がるという背景はあるものの、単組でこのテーマをコロナ禍で組合員に提案する局面かどうかは、議論を重ねてきた。

小西委員長、中鶴事務局長は「自分自身や家族はもちろん、身の回りの社会にも目を向け、全員が相互扶助の精神を持ち、“うねり”や運動に繋がられないだろうか、と考えております。このような活動を通じ、より良い社会の実現はもとより、結果的には一人ひとりの働きがい・生きがいや、人間力の向上に繋がれば良いと考えております。最初から色々な活動ができなくとも、世の中で『SDGs』というオフィシャルなワードがあり、会社もSDGsを重視しており、活動を推進するうえでのタイミングとしてもよかったのではないかと思います。まずはそこをみんなで勉強してみるという機会だけでも、一歩前進だと考えています。できそうなところから、セミナー等

を通じて、組合員の視座・視野を広げるような取り組みをしていきたいです。」という。

4) 今後の課題

活動を進めていくうえでの“壁”もある。「活動の理念に理解・賛同いただけない方もいるので、まずは、マインドシフト。根底にある部分・想いは対話をもとに賛同いただけるようにしていきたい。」(同)と、活動への理解・賛同を得ていく点を課題として挙げる。

また、運営・運用にあたって、組合としてどこまでできるのか、会社や行政をどのくらい巻き込めるのかという点も課題だと考えている。できる／できないの線引きを明確にしていけないと、「結局何をすればよいか」という話し合いだけで終わってしまう。このほか、結果的に利害が発生してしまったり、情報が歪んで伝わることのないよう、慎重に取り組んでいく。

5. 今後、労働組合として取り組みたいこと

最後に、このコロナ禍に関連して、これから労働組合で取り組みたいことや課題として、以下の3点が挙げられた。

1) 職場自治

小西委員長、中鶴事務局長によると、「職場自治に尽きる」と声をそろえる。10月以降、味の素AGF労組では、全支部を対象に、委員長と事務局長で、「職場自治」を対象とした研修を行う予定である。「なぜ職場自治が大事なのか」「職場委員に期待すること」「なぜ労働協約を大事にしなければならぬのか」など、大きな考え方から細かな点までカバーし、「組合員にしっかりと我々の想いを伝えたい」(同)という。

2) 組織化

味の素AGF労組では、労働者の約2割が再雇用者であり、組織代表として彼らの声を聴くことは非常に重要だという考えで、組織化に取り組んでいた。意見交換会自体は大変有意義なものだった

と認識はしているものの、コロナ禍に入り、この先はより丁寧に議論を進めていくべきとの判断のもと、組織化へ向けた動きは一旦延期としていた。だが、オンラインでの対話や大会の開催等も日々順調に進められてきている中、組織化へ向けた動きも再開していく予定である。

「若手から先輩方まで『孤立させない』というのは、組合の使命だと思っています。同意書がなくても、大会を通じて労使協定を結んでしまえば組合員にできますが、乱暴なやり方をせず、丁寧・厳格な運営にこだわって、一人一人に対応することを意識していきたい。」(同)という。

労働者の声を聴く手立てとして、組織化が正しいかどうか、執行部や役員の考え方で変わるため、そこでの苦労が多い。小西委員長、中鶴事務局長は、「実際に、2～3年後に60歳を迎えられる予定の方も含めた対象の皆さんと話をしました。その約2カ月は本当に大変でしたが、肌感覚は掴むことができ、9割くらいは賛成いただけている実感があります。」と振り返る。

この組織化は、これから約半年かけて取り組み、組合として次のステージに移っていくことになる。

組 合 概 要

結 成:1981年9月

組合員数:430名(20年9月現在)

組織体制:中央本部+9支部

中央執行委員:25名(内専従1名)

(取材日 2020年9月7日)

島忠労働組合

- ・組合のネットワークを生かし、BCP策定やテレワークへの対応を協議
- ・就労(マッチング)の受け入れにより、社内外に貢献

中央執行委員長 富田 勝之 氏

1. 新型コロナウイルス感染症による事業への影響

株式会社島忠(以下、島忠)は、家具・インテリア雑貨、ホームセンター商品の小売業を行っている。事業への影響として、大きくは1)家具・インテリア雑貨事業を1カ月休業したこと、2)会社のコロナ対応により、従業員の会社への見方、意識が変わったこと、の2点が挙げられる。

1) 家具事業の休業

コロナの影響で、首都圏では、行政から「生活必需品を扱う店以外は休業」という要請があったが、「生活用品」の捉え方は広く、社会的にも認識の違いがみられた。島忠の事業では、地域に貢献するため、ホームセンターは閉められない。一方、家具・インテリア雑貨も、生活必需品には違いないが、対面接客販売で接客時間も比較的長く、感染リスクが高いため、従業員・顧客双方の安全のため、休業を決めた。

家具の営業を止めることで、売り上げや利益の減少が心配されたが、顧客が大きく他社に流出するということではなかった。たとえば、栃木・足利店が営業していて、埼玉県内店舗が休業していた時(※栃木の方が緊急事態宣言が出るのが遅かった)、埼玉から足利まで来てくれた顧客もいたという。また、想定していた以上に、家具の売上は営業再開後の回復のスピードが速く、直近の売上推移では、当初の予想と大きく変わらず、利益も出る予測となっている。この背景について、富田委員長は「従業員・顧客の安全に配慮して休業したことへの理解が得られ、売上につながったのではないかと思います。」と話す。(以下、発言はすべて富田氏)

この休業により、家具の接客販売を行っていた従業員は、ホームセンターへの応援販売、店舗の除菌・消毒作業を行ったが、普段と違う仕事に戸惑う人もみられた。また、配送業者には、当社しか取引がないという中小企業もあり、そういったところは、長期間休業すると倒産してしまうリスクもある。このような状況から、1カ月後に営業を再開した。

ちなみに、島忠はホームセンターが有名だが、もともとは家具で創業した会社である。家具事業が1カ月もの間休業することは、創業以来なかったことで、改めて自社のことを見直すきっかけにもなったという。

2) 会社への見方、意識の変化

社員、パートタイマー、アルバイトなど、それぞれがコロナの影響を心配しながらも、「生活を守るため」「会社や職場を守るため」といった色々な理由で働いている。これに対して「危険手当、インセンティブのようなものを出せないか」と、今回の感染症対策のBCP(事業継続計画)会議の際、労働組合から提案した。当時、「コロナの影響で仕事できず収入がない」「学費が払えない」といったニュースも出ており、従業員の中にそうしたことに直面している人もいるのではないかと考えられた。

労使で協議した結果、社長判断で「緊急事態特別見舞金」を出すこととなった。迅速な決定と、他社と比べて金額も大きかったことから、「会社は自分たちのことを考えてくれている」と感じる従業員が多く、会社への見方が変わった。

富田委員長は、「コロナは危機だが、従業員の安全が最優先であることはもちろん、社内の風土を変えていく、ピンチをチャンスに変える機会だと伝えました。」と振り返る。

2. 新型コロナウイルス感染症による組合活動への影響

コロナの影響で、大人数や移動を伴う、対面・集合型の取り組みは自粛している。中央執行委員会は、関東は原則集合、関西はZoom参加という組み合わせで運営してきた。感想として、「意外にうまくいく場合もあるし、話のもって行き方で議論がスムーズに進む場合もありました。しかし、Zoom会議はどうしても空気感が伝わりづらいのが課題。実際、こちらは盛り上がっていても、画面の向こうは盛り上がっていない、という場合もあります。会議では、自分以外の参加者に発言してもらって運営・工夫をしないと、一体感は生まれにくいと感じています。」(同)という。

3. 組合員に向けての取り組み

1) 感染症対策BCPの策定

災害対策は、地震などを想定したものはあったが、感染症対策はなく、今年の春闘で「感染症対策BCP策定」を要求し、合意した。しかし、労使ともにノウハウがなく、組合のつながりで食品スーパーの労組から教えてもらった。コロナの対応について流れが整理され、実際に4名の陽性反応者が出たが、このBCPに沿って対応し、大きな混乱なく、店舗運営ができた。

2) テレワークへの対応

島忠では、行政から出勤を7割減らすよう要請が出たことを受け、店舗はテレワークができないので、本部の出勤を減らすこととなった。テレワークの評価や、通信費・電気代の手当、通勤費のあり方などが定まっていない中、半ば強制的なスタートとなった。この働き方は、コロナが終息しても続くと考えられるため、組合から会社に申し入れ、来年4月をめどに、テレワークの継続した形でのあるべき制度を確立しようと、労使で協議を重ねている。

ここでも、組合のネットワークが活かされた。他労組との意見交換の中で、「コロナ以前、テレワークは、育児・介護等との両立のために活用されているケースはあるものの、小売業にはあまりみられない」「大手総合スーパーなどテレワークの制度があるところでは、“一部テレワーク”という設計のところが多い」「ホームセンターでは、フルでテレワークしているところはなく、全く行っていないところも見られる。一部、災害対応でフルテレワークを行っていた会社も、緊急事態宣言の撤廃後は通常勤務に戻している」

といったことがわかった。

また、島忠労組の組合員からも、フルテレワークに対しては「従業員が孤立する」「部署の連帯感が希薄になる」という声が聞かれ、継続する在り方として部分的なテレワークがよいのではないかと考えている。

手当の在り方についても、現在協議を行っている。社会的な指標がない中、テレワーク中の社員の通勤費は、暫定的に、事務手続きの煩雑さから、出社していなくても支給することとしているが、電気代・通信費と相殺するという方向で検討を進めている。いずれは通勤費の在り方・電気ガス・光熱費・通信費を含めたテレワーク手当を決めようと準備を行っている。

4. 地域や社会に向けた取り組み

就労(マッチング)支援

島忠労組が加盟する上部団体のUAゼンセンでは、コロナによる業種間の雇用の需給ギャップを埋める取り組みとして、就労(マッチング)支援を行っていた。島忠労組も、この取り組みとして、他社から受け入れを行った。この内容について詳しくみていきたい。

4月末、UAゼンセン流通部門より、他業種からの就労(マッチング)受け入れの依頼があった。島忠では、営業再開を検討していた時期であり、社内的には、除菌・消毒作業を現在の社員だけで行うのは難しいのではないか、という議論があった。このような状況の中、組合から会社に対して、「受け入れる方々に、この除菌・消毒作業を中心とした仕事をお願いできないか」と提案したところ、経営・人事から、人手不足の解消につながる、また社会貢献の観点から賛同が得られ、受け入れることとなった。

この就労(マッチング)支援により、受け入れた会社は、アミューズメント、飲食関係など3社。全体で約30名が島忠で就労した。なお、除菌・消毒作業は非常に人手がかかるため、全店で派遣社員に入ってもらふこととなり、これと並行して、就労マッチングも行った。

「受け入れを決めた時期がちょうどゴールデンウィーク頃だったため、受け入れ先の会社との連絡ややりとりで時間がかかり、受け入れまでに若干時間がかかったという反省点はありますが、就労マッチングにより、同じ産別、同じ地域だが他業種の組合の仲間と支えあえたことは、社会的にも、また社内

的にも重要な取り組みだったと思っています。」(同)という。取り組みの趣旨、目的、受け入れた方々への接し方など、会社からも配慮して職場に伝えられており、受け入れ後も大きな問題はなかった。就労マッチング終了後、先方の人事部からも感謝されたという。

5. 今後、労働組合として取り組みたいこと

1) 現場のオルグを基本とした職場改善

これまでの組合活動は、どちらかといえばダイレクトコミュニケーション中心であったが、コロナによりそれが叶わなくなった。

新入社員へのオルグも、今年は例年通りではなかった。入社式が延期になり、7月に行ったものの、入社式で組合の説明の時間がとれず、そのオルグが組めなかった。そのため、店舗を回り、マスクとフェイスシールドを着け、ダイレクトに組合の話をした。「直に会って話をするのは大事で、そこで絆・関係性が構築できると考えています。この新入社員のオルグに限らず、現場のオルグを基本とした職場改善に取り組んでいきたいと考えています。ダイレクトコミュニケーションが敬遠される世の中ですが、安全対策をしながら継続していきたい。」(同)という。

2) 新しいコミュニケーション

一方、これだけ大きく環境が変わり、アフターコロナの中で、Zoomをはじめとするオンラインや、新しいコミュニケーションの取り方に、組織として慣れていかなければならないという思いもある。富田委員長は「「組合活動は、これから試行錯誤で、特に全国に店舗が点在している組織は、相当工夫が必要です。」という。

島忠労組では、来期以降の活動の中で、新しいコミュニケーション方法の構築、オンラインコミュニケーションの推進に取り組んでいく予定をしている。そのうえで、課題も多い。島忠では、パソコンが一人一台ない職場もあり、パソコンがあっても、業務に使う機能以外はわからないというケースもある。特に年配者は、Zoomでのオンラインコミュニケーションなどへの理解は浸透していない。こういった課題もあるものの、店舗や支部会議の中でZoomの使い方のレクチャーを行うなど、できる人を広げていく取り組みを行っていく。また、機材の貸与など、オンラインが可能な環境を整えていくことも課題と考えている。

3) 組合活動の見える化

島忠労組では、来季に向けて活動が止まっているように見えないよう、工夫していくことを検討している。たとえば、会議での議論は「どのような話が出てどうなったか」というフィードバックをしていくこと、Zoomなどの新しいツールを活用してアフターコロナでもできるようなレクリエーションも検討する。

この背景には、組合の日々のネットワークの中で、「コロナ禍だからこそ、労働組合の意義が問われている」と感じる場面があることも大きい。特に、エッセンシャルワーカーといわれる仕事の方々から、これだけコロナの中で苦勞して命の危険を感じながら働き、負荷がかかっているにもかかわらず、会社からの保護や補助が十分でない、という不満が組合にも届く。その中で、組合費の値下げや徴収を止めてほしいという意見もあるという。「組合員も、我々(組合)にぶつけるしかなく、そういった意見が出るのだろうと思います。しかし、このような状況だからこそ、労働組合が従業員を守る役目を果たしています。そこを忘れず、活動していこうと組合同士で話しています。」(同)という。

組 合 概 要

結 成：1994年7月

1994年に関連会社に出向していた社員との裁判が終結するにあたり、労働組合の必要性について労使で協議、民主的な産業別労働組合のゼンセン同盟の指導、協力を経てゼンセン同盟島忠労働組合が結成した。

組合員数：約3,000名(2020年9月現在)

組織体制：

・中央執行委員13名(専従2名、非専従11名)、

支部：12支部

※ 地域ごとに支部体制を採用。

※ 店舗数は約60店舗

(取材日 2020年8月27日)

論壇ナビ 2020

第9回:コロナとジョブ型雇用

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

2020年に世界を席卷したコロナ禍は、ひとびとの生活様式や働き方にも大きな影響を与える。働き方に関しては、リモートワークの実施が半ば強制的に余儀なくされた。リモートワークになると、各自の仕事領域や職務が明確化され、ジョブ型雇用に対して追い風になった。例えば、日経新聞の7月8日の記事「ジョブ型雇用、職務明確に成果で評価しやすく」は、富士通での出社を前提とした働き方を変え、課長職を対象にジョブ型を開始し、20年度中に職務規定書を作成し終える予定であることを報道している。コロナ禍がもたらしたリモートワークがジョブ型雇用を促進させているが、そこに問題や課題はないのだろうか。

コロナが促進するジョブ型雇用

高橋恭介((株)あしたのチーム 代表取締役社長)「**新型コロナをきっかけに加速する「ジョブ型雇用」**」(『PR Times』2020年7月1日)では、日本的雇用の特徴である「無制限・無制約雇用」をドイツなどの雇用契約書ベースに目標設定を明確に定めている「ジョブ型雇用」と対比させている。そのうえで、「ジョブ型雇用」には、業務の細分化が欠かせないこと、重要目標達成指標=KPI(Key Performance Indicator)の設定が必要であるとする。例えば、最終目標を売上とした場合のKPIは、商談件数×成約率×単価である。営業だけでなく、総務も利益に対して要素分解し、目標設定が可能であるとする。一方、分業制を採用しにくい中小企業でジョブ型を実現するカギは個別目標設定であるとする。

コロナ後の人事

大塚葉(日経BP総合研究所 上席研究員)「**新型コロナが人事を変える**」(『ヒューマンキャピタルOnline』2020年5月19日)は、カゴメ、ライフネット、KDDIの業務のオンライン化やテレワークの取組みを紹介したうえで、テレワーク浸透による業務の「見える化」の加速が、雇用環境に

与える影響についても各社の関係者の意見を紹介している。そこでは、業務のオンライン化は予想以上にスムーズであること、テレワークによって業務の「見える化」が進むことで効率化し、ジョブ型が大きく促進されたという意見が紹介されている。

ジョブ型雇用の落とし穴

一方、太田肇(同志社大学政策学部)「**「コロナ後はジョブ型雇用」に落とし穴 日本企業は自営型で**」(『日経 Biz Gate』2020年6月9日)は、富士通や日立製作所へのジョブ型雇用への移行例を紹介しつつ、新しい雇用モデルとしては懐疑的であるとする。

第1に、ジョブ型雇用ではその職務がなくなったときに解雇せざるを得ないが、日本では転職がまだ容易でないことに加えて、「解雇権濫用法理」により企業は簡単に解雇できない。第2に、特に中小企業では複数の仕事をこなせる「多能工」的な人材を求めていることが多い。第3に、職務内容を職務記述書に細かく記載し、個別契約を結ぶ欧米流の職務主義は安定的な経営環境を想定しており、技術もビジネス環境も急激に変化する場合、職務が硬直的であることは致命的な欠陥になる。そのうえで、従来の日本型である「メンバーシップ型」でも「ジョブ型」でもない、第3の選択肢として、組織と関わりながら半ば自営業のよう働く「自営型」に注目している。アウトソーシングやネットワーキングが容易になると、「自営型」が増えると予想し、日本社会にも適合しやすいとする。

まとめ

コロナ禍によって多くの企業でリモートワークが実施されたことで、多くの企業ではジョブ型雇用をさらに推進させている。ジョブ型雇用では、仕事の割当てが明確になることから、成果を評価しやすくなることや、長時間労働を抑制すること、時間ベースの管理が難しい在宅勤務との相性もいいために、「アフターコロナ」時代にマッチした「働き方改革」を促進するとも考えられる。ただし、多くの論者が指摘するように、ジョブ型雇用の前提として、業務の細分化と明確化が不可欠である。また、ジョブ型雇用では、急激なビジネス環境の変化によって、職務が不要になることで解雇されることが一般的になる。そこで、太田氏は、第3の選択肢である「自営型」に注目している。ただし、企業に属さないフリーランスの場合、労働法の多くの条項が適用されない。「自営型」が増えるならば、それに合わせた労働者保護の法制度の整備が必要になる。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第9回】野付利之インタビューを巡って(2)

國學院大學経済学部
教授 本田 一成

日本通運と富士宮貨物両社のトラックがそれぞれ組合員のピケによって阻止されると、このピケ隊を排除するため、工場南側に待機していたおよそ500名の警官が出動し、ついに正面衝突となった(富士宮市史編纂委員会『富士宮市史下巻』、p1122)

5. 旅館

1954年7月13日、富士宮工場正門前で発生した警官介入による大乱闘事件の直後に、野付利之は第二組合への加入を思い定めた。自身が加入するとともに、大量移籍を実現しなければならない。この思いから、主力の後輩たちを集め、熱心に説得した。「このままではだめだ」「全織のほうの組合は少数だが部下たちも入っている」「我々が入って大きくして解決しよう」。

この舞台になったのが、富士宮駅前の中村屋旅館であった。この旅館は広い。離れが2つあり、本館2階にも多くの部屋があった。だが、富士宮を訪問する前に調べてみると存在しない。その後は大手チェーンストア長崎屋の店舗になり閉店したようである。そうなると、長崎屋の閉店と対照的に、富士宮工場跡にある巨大チェーンストアのイオンにどうしても目が行ってしまう。

それでは、と「旅館つながり」で全織同盟が使用していた2つの旅館を探すことにした。富士宮工場争議対策本部は亀屋旅館である。こちらはまだ営業中で、しかも増築しビルになっていた。立派な新館も建

設されている。野付は、人権争議で相当儲けたのだ、というのが定かではない。亀屋旅館は、全織同盟の主力事務所で、海員組合など友誼組合が次々に訪れる中継所だから終始賑やかであったことであろう。

しかし、常に訪問客であふれ手狭になってくるから、宇佐美忠信、田中時雄ら全織同盟の現地オルグたちは亀屋旅館から鳥岩旅館に移り宿泊していた。その鳥岩旅館も閉館していた。野付に言わせると、名物女将がいて多くの市民が結婚式で使っていた。

実はこの日の早朝、市内を散歩した時に出会った高齢男性にそれとなく旅館のことを聞いた。そこで面白い話を知る。人権争議は小学校3年生当時のことらしいが、校長や担任から争議で危険なので外出禁止令が出され、やむを得ない場合もその方面へ近づくのは厳禁であった。ところが同級生のほぼ全員がこっそりと正門に近づき争議の様子を見ていたという。怖いもの見たさの小学生のような笑顔がそこにあった。

6. 生産再開一番乗り

人権争議後、富士宮支部初の役員選挙があり、野付が第2代支部長に選任された。前任者の寺田尚夫は組合員たちに信任された初代支部長であった。一票差で次点となった寺田は書記長となり野付とがっちりタックを組んだ。なお、野付の後の第3代支部長は依田敏弘、第4代は山川定夫である。山川は

野付と同じ近江高校出身者である。

野付は、振り返れば人権争議そのものより、解決後の生産再開や企業再建闘争の方がきつかった、と述べた。にわかにわかりづらい話である。しかし、野付の話から徐々に争議後の様子が明らかになり、謎が解けていく。まず生産再開からみよう。

近江絹糸労組の若者たちは、国民が注目する舞台に立たされてきた興奮がなかなか醒めない。時の人、ヒーロー、ヒロインである。また、人権争議中に多くの組合員たちが退職したから、残ってたかった、逃げずにたたかった自負がある。この若者たちの興奮や自負が厄介だったのである。しかも夏川社長の統治能力が大きかった分だけ、重しが取れた反動が大きかった。

人権争議の解決策の1つであるユニオンショップ協定の締結により、労組は第二組合に一本化された後に野付が心を砕いたのが、だらけきり、自由をはき違えた職場の引き締めであった。特に無試験で採用してきた深夜専門労働者たちの傍若無人ぶりがはじまり、勤務時間中に掃除道具で職制を追いかけ回して暴力を振るったり、原綿に点火したボヤ騒ぎがあった。破壊的な活動や職制と組合員のトラブルが絶えない。工場外でも、近隣の高校生と集団乱闘事件を起こしたり、地元農協に押し入った強盗事件など組合員から窃盗犯まで出現した。この時期に労組が認める懲戒解雇者は17人にのぼった。

野付をはじめ、労組幹部は職場の規律を守るために、交代時間ごとに組合員を整列させて点呼を実施し、組合旗を立てた地点で、笛の合図で仕事開始を指示した。後に『写真記録』に笛を首にかけた山川がヤンキー座りした写真を掲載する判断をした時に、その笛ではないのか、と推測した。

また、野付は男子寮に移り住み、実体のある寄宿舎自治会を発足させて、委員長に就任し、自分たちの生活と職場は自分たちで守ることを確認した。起床号令の徹底と朝の団体活動を開始し、寮内清掃を外注から自主清掃に切り替えて当番制とした。当初は男子寮では2階からの立ち小便が頻発するほど

規律が乱れていたという。

支部長と自治会長を掛け持ちした野付と支部の努力が実り、近江絹糸労組のうちで、富士宮支部が最初に生産回復をとまなう本格的な生産再開に成功した。

7. 再建派との対立

富士宮支部では再建派が少数であることから、現地の企業再建闘争は小規模だと思っていた。だが、野付にとって人権争議よりも苛酷であった。なぜか。野付が企業再建闘争終結後、新聞記者に語った内容にヒントがある。いわく「経営者の不手際から起きたことをあたかも組合が悪いようにすり替えられ、誤解を生んだ」「賃上げなど目標がはっきりしていれば指導しやすいが企業を守る闘争で従来の争議とは全く違った形で焦点がぼけ組合員に納得してもらうのが大変だった」（『朝日新聞』1958年3月26日付朝刊）

企業再建と名のつく争議で、再建派に対して本部派は不利であった。なぜならば、人権争議ではあれほど共感と支援を惜しまなかった市民や世論が、逆に襲い掛かるからである。本部派は常に、再建のために退け、さっさと解決せよ、という圧力にさらされていたのである。

また、富士宮の再建派は少数といっても、本拠の大垣から大量の応援部隊が乗り込み、富士宮市内でオルグを繰り返す、激しく競り合う。そんな中、労組事務所に掲げていた組合旗が、再建派に強奪される事件が発生した。再建派の常宿に移された組合旗を野付に叱責された山川が単身で奪い返した、とオーミケンシ労組『大いなる翼を広げて』に記録されている。

だが、組合旗を神聖視する、ある意味では若者同士の純粋な事件よりも驚いたのは、野付の富士宮再建派に対する信じがたい説得活動である。野付は、最後は再建派首脳と同居までしていたという。そこでは論争ではなく共に過ごす日常生活を通じて激しい活動を溶解させていた。

27歳の野付は、本人が認めるように、人権争議、

生産性再開を潜り抜けた結果、既に老練のリーダーとなっていた。そこに後に開花するゼンセンオルグの芽生えがあったのではないだろうか。

静岡県支部常任時代に富士宮支部へ指導に来た佐藤文男の話も聞いた。野付は企業再建闘争で工場が停止した時に清貧、潔癖な佐藤と初対面を果たしている。野付24歳、佐藤29歳であった。佐藤が人権争議時に来た時は東洋紡労組役員であった。

8. 全織オルグへ

1961年9月、野付は近江絹糸労組を後にして、当時約30万人の組合員を擁する全織同盟へ入った。富士宮支部から多数をスカウトした宇佐美ではなく、滝田実が目をつけていた。全織同盟入りの話は組合長の大塚敬三が持ってきた。富士宮支部長を退任した後、そのまま労組本部役員になるか、組織内議員か、それとも全織同盟か。最後の選択肢が最もおすすめだ、と大塚は言った。

初任配属は当時の全織同盟の作法通りの組織部であり、近江絹糸争議の現場総指揮官であった山口正義組織部長の下、山田精吾、佐藤文男、穴井豊記、米盛いそ子ら錚々たるオルグたちと働いた。

まず、佐藤、山田が集団組織化に成功した愛知県下を回り、中小労組の組織化を継いだ。草も生えていなかった、つまりほとんど組織化の余地がなかった。それでも、あと1つでも2つでも、との執念で地場の中小繊維労組の結成に励んだ。以後も揺れ動く近江絹糸労組と幹部たちを見守り、交流しながら支援した。

その後、福井県支部長、静岡県支部長で組合づくりを継続し、本部では政治局長、総務局長を歴任した大幹部となる。財政・総務副書記長、副会長を経て、1991年に退任後は、アジア連帯委員会(CSA)事務局長などをつとめた。

不世出の夫婦労働運動家、集団組織化の発明者でゼンセン三大オルグと称揚される佐藤と遭遇し、教えを受けて労働組合運動人生を伴走した、と野付

は述べた。確かに佐藤の自宅で古い写真を見せてもらおうと野付が一緒に写っていた、と思い出した。次第に和田正、徳田孝蔵など有力な後輩オルグへ話が及ぶ。近江絹糸労組OBの大幹部は、佐藤一家の一員でもある。

野付だけでなく、大星輝明はじめ多くの活動家を供給し、組織内議員を輩出した事実から、近江絹糸争議は、全織同盟と近江絹糸労組をつなぐ縁をつくり大きな役割を果たしたことを改めて痛感せざるを得ない。これも近江絹糸争議の隠れた一面である。そう考えてみると、近江絹糸争議の主要文献には、正面から全織同盟を取り上げたものはほとんどないことに思い至る。もちろん争議の当事者は近江絹糸労組であるからだが、それだけではあるまい。この謎も解かねばならない。

さらに、人権争議の時と同様に、野付が再建派ではなく本部派にいたことが、様々な謎を解くカギになると気付いた。朝倉や矢富の勇ましく華々しいたたかいは対照的に、常に事態を鎮静化させるのに長けていた野付の動きが目立ってくる。矢富の言葉を思い出した。「野付さんのいた富士宮は静かだった」。

それにしても、佐藤を語る時の野付の語調は熱い。促されるままに場所を居酒屋に移して、佐藤を肴に話し込んだ。野付は人権争議終結後の正月は、元旦に浅間大社詣で、2日は寮の各部屋を渡り歩きすき焼きとはしご酒であった。盃を重ねるその姿を想像しながら飲む。佐藤の長男は野付の名前をそのまま使い命名された。野付は、いまうまく席を譲ってもらいながら、電車で佐藤に紹介された神田の歯科医院へ通う。

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5回)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

さて今年の議案書を読むのも、これを含めてあと2回だ。いましばらくお付き合い願えれば幸いだ。今回は製造業のなかでもその創造性豊かな製品開発で有名な会社の労働組合(以下便宜上X社と表記する)の『2020・2021年度運動方針(案)』を読む。この議案書を読もうと思ったのは、これが今回読んだ数多の議案書のなかで、ある意味もっとも「革命的」な提案をおこなっているからだ。それは運動方針(案)の冒頭の以下の叙述に集約的に示されている。

1. 運動方針(案)

1-1はじめに ～これからの労働組合は～

従来の労働組合は賃金・労働条件のための交渉(闘争)や社会保障充実をめざした政策制度への関わり、共済、ろうきんなど組合員同士が支えあい助けあうことなど、いわゆる“労働運動”を行ってきました。

我々、X社労働組合も、組合員一人ひとりが将来にわたって安心して希望に満ちた生活を実現するために、これまでの運動を継続するのはもちろんのこと、これからの労働組合は時代背景を的確にとらえ、組合(組合員)自らが発展することでX(会社)の発展につなげる活動を行いたいと考えています。このため「X社とともに発展する労働組合をめざして」をスローガンに、X社で働く皆さんが公私問わず「活躍」されることや「成長」されること、会社や組合など皆さんが属する組織が「活性化」すること、が重要であると考えます。

(1) 2年間の活動スローガン

X社とともに発展する労働組合をめざして
活躍・成長・活性化 3つの柱で運動を進めよう!

(2) 3つの柱の活動目標

活躍:

- ・X社で働く皆さんがそれぞれの立場でいきいきと働き活躍することでX社の発展につなげること
 - ・全組合員が団結し一丸となって生産性の向上に取り組むことで会社の発展につなげること
- 成長:

- ・X社で働く皆さんのキャリアアップにつながる組合活動を企画運営すること
- ・組合活動を通じた個人のスキルアップを実現し、会社の発展につなげること

組織・職場の活性化:

- ・職場で抱える課題を解決することで風通しをよくし、働きやすい職場にすること
 - ・困った時に助けあう風土をさらに醸成させること
- 各種活動について、「活躍」は各労使委員会が、「成長」は教育部が、「組織・職場の活性化」は組織活動部が中心になって進めます。

(3) 労働組合に愛称をつける

労働組合をより身近に、より親しみをもってもらうためX社労働組合の愛称をX社クルーアライアンス(X社労働組合)とします。この愛称には、組合員のみが団結するという前時代的なイメージの強い「労働組合(ユニオン)」から広ぐX社、という大きな船の乗組員(X社で働く皆さん)が、それぞれの持ち場で能力を発揮し、お互いに助けあって船を動かして目的地まで行動を共にする、という想いを込めています。

この運動方針案で、ぼくが大変興味深く思ったところに下線を引いておいた。ここには、以前にも論じた「ディマンドサイド」の労働運動、すなわち他者である経営や政府に対して要求をし、交渉して獲得した結果を組合員に還元する公助、同時に助け合いや支え合いの各種仕組みを通して自分達の繋がりを深め、集団としての力を増すための共助を基本としたものから、「サプライサイド」の労働運動、つまり自己である組合員や会社の構成員の能力を引き出し高め、それによって各自が自己実現する可能性を広げる自助を支援するものへの転換、あるいはミックスが顕著に見られる。そういう意味では、この労働組合も近年のトレンドのなかにあることは確かだ。ただそれを組合の名称を変えることでより明確にしたところに特徴がある。

もうひとつというならば、ここにはこの労働組合の新しい会社観も表現されている。それは、「従業員」というよりは「構成員」といった方がしっくりする、各自がより自立した自身の成長を期待し、会社はそれを実現するための場であり、自己の成長の果実を還元することで会社も成長するという、ある種のWIN-WIN関係を想定したポジティブな意味での企業との距離感が表明されていることである。

この点、これを読みながらぼくがアメリカのヨーマン（独立自営農民）デモクラシーのことを思い出したことは、われながら興味深い。これは19世紀前半頃までみられた、アメリカ社会の様子を表現した言葉であるが、ご存知の様にアメリカは各自の自由を重んじ、自立を尊しとする。ただそこで得られた成功が自分だけで達成されたものではないことを忘れないようにし、自分を育ててくれた人たちへの恩返しを忘れず、自分の成功体験の機会を次世代にも与えるための環境整備に尽力する。この恩返しは、具体的には自分を育ててくれたコミュニティやそこで属した組織や団体への貢献という形で行われる。この考え方は人生観や習慣、そしてライフスタイルや伝統となって、今日のアメリカのフィランソロピー（慈善）活動の一端を支えている。

一方で、ぼくはこの議案書を読みながら、落語の世界を思い出した。そこにはしばしば江戸時代の商人の世界が、巧みな話術と笑いのなかで描かれる。奉公人と旦那の関係は、一面主従関係である。ただ奉公人が年月を重ねやがて番頭となり、最後はのれん分けという形で独立する。けれども奉公した店やその旦那へのご恩は忘れず、独立したあとも義理は欠かさない。この会社観は、親方と弟子

の関係の職人の世界、あるいはギルドのそれと似ていなくもない。ただそれよりは自由や自立、契約的な関係が見られる。運命共同体といった言葉で、従業員と会社の一蓮托生的な関係を表現したかつての日本的な会社観とは違う、より相互の距離感のある、自立的で功利的な、けれどもなおコミュニティのかおりを漂わせる、言葉の遊びになって申し訳ないが、アソシエーション（結社の）な会社観がここには見れないか。

この運動方針案には、「時代背景を的確にとらえ」とある。つまり、今述べたこの組合の労組感、会社観は現代日本における人びとの、それが実際にはなお願望であったとしても、個人と組織の望ましい関係を反映しているのであろう。とはいえ、名称変更した組合のイメージがなお「船」とあるところは面白い。というのも、船はどんなに自分ひとりで頑張っても、みんなで力を合わせなければ目的地にはつけないからである。この点で、新しい名称は依然として繋がっていることの大切さを強調している。

この個人と組織の関係についての現代的な期待や希望、あるいは理念を反映した組合観や企業観に加えて、この議案書にもうひとつ、ぼくがこれまで労働組合の機能について述べてきたことが方針化されている。それは「シビックススキル (civic skill)」アップのための組合の社会的存在意義ということだ。シビックススキルというのは、なんとも日本語ににくい言葉だが、お察しの様に欧米、特に英語圏ではよく使われる。その定義にはいろいろな表現があるようだが、その根っこにある考え方は、先ほど述べたヨーマンデモクラシーとつながる。つまり集团的自助、社会的自助とっていいかもしれないが、自分が成長したり成功できたりするのは、みんなが助けてくれたからであり、その恩返しをすこしでもするためにも、自分も含めたみんなのコミュニティの一員として様々な責任を果たす。

ちなみに近年企業経営をめぐる必須アイテムである「企業の社会的責任」(CSR)の考え方も、これと関係がある。したがってこの頃は「企業市民」(Corporate Citizenship)という言葉も多く使われるのが世界の企業シーンの日常になりつつあるし、フランスのようにそうした自覚や行動を企業にうながす法律ができたりしている。とかく市民という言葉になれていないぼくたちには、「個人の社会的責任」というふうに、CSRの方から入った方がわかりやすいかもしれない。

それはさておき、このシビックススキルだが、要は自分が属する集団やコミュニティ、そして社会や国に

対する責任を果たすために、それらを良くすることに積極的に関わるスキルということになる。具体的には、コミュニケーションやコラボレーション能力、属する集団、組織、社会の仕組みについての知識、これには当然民主主義の仕組みや投票、そして意思決定の仕方についてのそれが含まれる。そして自分たちの集団や組織、社会を、この国でも多く聞かれるようになった国連のSDGs(持続可能な発展目標)の言葉でいえば、誰も取り残さず、より多様な人たちをより公平公正なかたちで受け入れ、ともに平和で幸福に生きていける開かれた場所にするために、問題点を指摘し、それをいかにしたら解決できるかを建設的に話し合うための批判的思考能力ということになる。

これをより平たい言葉でいえば、みんなで自分たちのために一緒になにをしたらいいかを話し合い、それをできるだけみんなが納得する形で決め、そこで決まったことにみんなが積極的に関われる努力をするためのスキルということになろうか。これに最近では、このシビックススキルにDiversity, Equity and Inclusion(多様性、公平公正、包摂、略称DEI)の視点が強調されるのも、世界の、企業でよく見られることである。

これをより具体的にいえば、多様性には、人種(肌の色ではなく、特異な政治経済的、社会文化的経験の歴史をもつ集団としての)、民族、ジェンダー(特定の社会と時代を経て形成されたアイデンティティとしての)、セクシュアリティ(出生後に選択可能な性的志向性)、階級・階層(経済社会的地位をあらわす)、言語、文化(生活の仕方としての)、出生地、信仰、年齢、障がい、政治的指向が含まれる。

公平公正には、偏見、ハラスメント、差別の問題をなくすことであり、これには上記の多様性の目安に加えて容姿や人生経験、立ち居振る舞いなどによるこれらの行為への対応が求められる。また同時にあらゆる人びとに平等に機会が与えられる環境整備が入る。

さらに包摂には、違いを歓迎し、異なる考え方を尊重して耳を傾け、すべての個々人が孤立し取り残される思いを持つことなく、その集団に属し受け入れられているという感覚をもてるよう、集団としてのあらゆる努力をすることである。この努力には対話や熟議のトレーニングや寄り添いをはじめとするアウトリーチの取り組みも含まれる。

これを読んでおられる若い方々、一50歳未満、つまり1970年代以降に生まれ、80年代以降の記憶

がより強い方々には、何か新しい、あるいは今風な感じがするかもしれない。けれども1950年代に生まれ、60年代から70年代の記憶をなお強く持つ、ぼくたちよりも年上の世代には、ある種の既知感(デジャブ)があるかもしれない。なぜならば、この世代はここまで徹底していなくとも、ある程度のシビックススキルとDEIの感覚を身につける、あるいはそういう空気を吸ったことがあるからだ。

つまり公立の小中高の学級会や生徒会やPTA、あるいは大学の自治会が「民主主義の学校」と呼ばれ、事実、こういうスキルトレーニングが様々な形で繰り返され、社会に出れば、職場で労働組合やそれが後押しするサークル活動やレクリエーションやイベント、そしてしばしば街頭で繰り広げられる集会やデモ、ときにはストライキによるシビックススキルのトレーニングとその発揮場所や機会がふんだんにあった時代を、つまり「戦後民主主義」の時代をこの世代は覚えているからだ。

そしていまX社の組合のように、かつてとは異なるところもあるし、場合によってはこの組合の様に、そこ一線を画す表現も見られるが、あえていえば、ふたたびこのDEI指向のシビックススキルを身につける場所として組合活動を位置づけるところが増えているのを、議案書を通して見つけるとき、ぼくは「伝統の革新」ということを強く感じるのだ。

この点はまた別の機会に論じるとして、このDEI指向のシビックススキルの話は、先のサプライサイドの労働運動という話と、実は整合している。サプライサイドの視点、つまり潜在的なものをふくめて、自己の能力を発揮することで自分を幸せにしていけるには、いまの時代、このDEI指向のシビックススキルが役に立つ、あるいはもはや必要だといっていい時代がきたからだ。さきほどのCSRにせよSDGsにせよ世界の流れは、こうしたことを一層うながしていることは明らかだ。したがってまさに、こうしたDEI指向のシビックススキルを組合として強調することは、各自の活躍と自己実現、そして幸福追求という「時代背景を的確にとらえて」いるのである。

ということで今回は、この視点からX社の運動方針案をさらに読みこんでいきたい。

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
2019.5	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
3	6,009	176	2,492	1.39	281,632	87.2	137.0	101.8	101.9	490,589	415,178
4	5,923	189	2,197	1.32	274,825	85.1	137.8	102.0	101.9	531,017	406,241
5	5,920	198	1,938	1.20	268,789	83.3	121.9	102.0	101.8	502,403	400,042
前月比(%)	-0.1	4.8	-11.8	-9.1	-2.2	-2.1	-11.5	0.0	-0.1	-5.4	-1.5
前年同月比(%)	-1.2	20.0	-28.1	-25.9	-2.3	-2.3	-9.4	0.4	0.0	9.8	-11.4
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
2019.5	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
3	95.8	121.9	92.2	8,547	77,447	9,837	740	6,358,054	6,350,851	7,203
4	86.4	138.5	79.9	7,526	56,143	9,992	743	5,206,030	6,137,194	-931,164
5	78.7	148.6	70.6	7,650	51,239	9,444	314	4,185,622	5,026,959	-841,337
前月比(%)	-8.9	7.3	-11.6	1.6	-8.7	-5.5	-57.7	-19.6	-18.1	-9.6
前年同月比(%)	-24.5	38.9	-31.3	-9.2	-52.8	-10.5	-54.8	-28.3	-26.1	-13.3
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府	日本工作	国土交通省	東京商工	財 務 省 貿 易 統 計		
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	リサーチ			

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) |
| 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7回 2019年12月24日
「AI時代の労使関係—どう捉え、どう対応するか—」
山田 久 氏(日本総合研究所 副理事長) |
| 第4回 2019年1月23日
「ICT基盤業務のオフショアリングとアジア」
平川 均 氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 教授) | 第8回 2020年9月18日
「AI社会実装の最前線」
入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授) |

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

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

日 程

- | | |
|---|--|
| 〈2016年度〉
第1回 2016年5月20日
「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」
菊谷 達弥 氏(京都大学経済学部 准教授)
「第49回共同調査 速報報告内容の共有」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員) | 〈2018年度〉
第1回 2018年9月27日
①流通業の店舗別WMと業績
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)
②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員) |
| 第2回 2016年9月7日
「年代別分析結果の報告」
田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)
「制度施策に関する分析方法」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員) | 第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 準研究員) | 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
齋藤 隆志 氏(明治学院大学 経済学部 准教授)
②女性活躍推進に関する分析結果報告
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員) | 〈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 準研究員) | 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

< WEB 開催 > SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2 入門セミナー

【第1回】10月27日(火)

【第2回】11月25日(水)

13:30～17:00(休憩・質疑含)

※各回、時間・内容は同じものとなります。

SRCのための調査活用セミナー

【第1回】11月5日(木)

【第2回】12月1日(火)

13:30～17:00(休憩・質疑含)

※各回、時間・内容は同じものとなります



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。

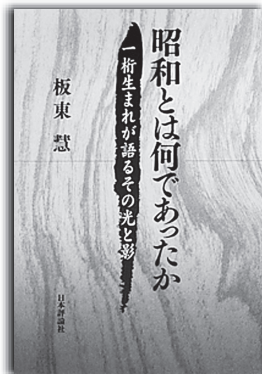
Twitter アカウントをお持ちの方は、ぜひフォローや投稿のシェアをお願いいたします。

アカウント：国際経済労働研究所 @iewri_official

編集後記

本号の特集は、コロナ禍における労働組合の取り組みや今後の展望についてまとめました。アンケートでは、地域や社会のための取り組みを行っている組織は少ないものの、このような社会的連帯が求められる時だからこそ、労働組合の意義が高まっていると考えられます。インタビューさせていただいた2労組はともに、取り組みやその思いを熱く語ってくださったのが印象的でした。今回の特集が、今後の活動のヒントになれば幸いです。

なお、本号の発行が遅れましたこと、お詫び申し上げます。(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.75-10 No.1104

October, 2020

International Economy and Work Monthly

Approach and Purpose of Labor Union in the Coronavirus Crisis

Employment in the Coronavirus Crisis and the Future of Labor Union

Y.Genda

Questionnaire Survey

Approach of Labor Union in the Coronavirus Crisis

Interview

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)