

Vol.79 No.5・6

2024
05/06

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1140号

特集

労働組合の政治活動はどこへ向かうのか? ——「ポスト動員時代の組合政治活動」 研究プロジェクトのまとめ

今後取り組むべき政治活動

イオンリテールワーカーズユニオン 南関東グループ 副議長 ● 佐藤 直周
N. Sato

私たち労働組合はこれからの政治活動をいかに舵取りするか

帝人労働組合 特別参与 ● 南澤 宏樹
H. Minamisawa

活動の未来は職場に

パナソニックグループ労働組合連合会 書記次長 ● 川井田 貴志
T. Kawaida

「ポスト動員時代の政治活動」について

日立製作所労働組合 中央執行委員長 ● 半沢 美幸
M. Hanzawa

ポスト動員時代の政治

法政大学法学部 教授・京都大学名誉教授 ● 新川 敏光
T. Shinkawa

今いちど、世界からまなぶ労働運動へ

早稲田大学社会科学総合学術院 社会科学部 教授 ● 篠田 徹
T. Shinoda

一般有権者における労働組合への信頼の分析

東京大学大学院人文社会系研究科 准教授 ● 稲増 一憲
K. Inamasu

産別労組への転換に労働組合の未来はあるか

——先行する韓国にみる成果と課題——

龍谷大学政策学部 教授 ● 安 周永
J. Ann

【調査レポート】社会政策に関する推薦候補者と組合員との
態度の親近性は投票を促すか?——第55回共同調査データの分析

国際経済労働研究所 労働政治研究事業部 研究員 ● 山本 耕平
K. Yamamoto

新連載

Discover — 地方連合会の連帯活動
第1回：連合東京

巻頭言

「ゴジラ-1.0」と故・阿部秀司さん

国際経済労働研究所

会長

古賀

伸明

「ゴジラ-1.0」と故・阿部秀司さん

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

久しぶりに映画館に足を運んだ。観たのは「ゴジラ-1.0」。「ゴジラ」は1954年に第1作が公開された。70周年を記念した作品「ゴジラ-1.0」は、終戦前後の日本が舞台。戦後の東京に上陸したゴジラに、神木隆之介氏演じる元特攻隊員たちが立ち向かうヒーマンドラマを描く。監督は山崎貴氏だ。

この映画は、3月10日（日本時間3月11日）に授賞式が行われた第96回米アカデミー賞で、アジア勢で初めての視覚効果賞を受賞した。映画の視覚効果は豊富な資金力と技術力が必要で、過去の視覚効果賞の受賞作は「スターウォーズ」「タイタニック」などSFやスペクタクルの大作が大半で、今回の候補作も巨額の制作費を投じたハリウッド作品が並んでいた。資金力の豊富なハリウッド映画が独壇場であった部門で受賞した意義は大きい。

米国では大作であれば制作費1億から2億ドル（約150億から300億円）、VFX（ビジュアルエフェクト）に携わるアーティストは数百人から千人に上る。一方「ゴジラ-1.0」の製作費は、明らかになっていないが、米国映画大作の10分の1から15分の1（約15億～20億円程度）とみられている。スタッフも山崎監督以下数十人しかない。

日本独特のアナログ的で細やかな特撮手法とCG（コンピューターグラフィック）を融合しながらの創意工夫で、ハリウッドなみの高いクオリティの映像を制作した。今回の受賞はハリウッド映画に比べれば僅かな制作費で、巨額の予算を投じた大作に負けない迫力の映像を独自に作り出したことへの驚きと称賛の証といえる。そして、そこに新しい映画の可能性を発見したからだ。

全世界の興行収入も160億円を突破。北米でも大ヒットし、興行収入5641万ドル（約83億円）は、非英語の実写映画として年間1位、歴代でも3位だ。

ただ、私がこの映画を観に足を運んだのは、アカデミー賞の受賞作ということだけではなく、この映画のエグゼクティブ・プロデューサー・阿部秀司さんへ哀悼の意を捧げたかったからだ。私自身はお会いしたことはないが、阿部さんは知人の友人であり、

彼の話は耳にしていた。

阿部さんは、1986年に映像制作会社「ロボット」を設立。95年に映画「Love Letter」でプロデューサーデビューした。その後、映画作成に着手するとともに、日本映画を担う人材の発掘・育成にも力を注いできた人だ。その1人が山崎監督で、デビュー作「ジョブナイル」をはじめ「ALWAYS 3丁目の夕日」「海賊とよばれた男」「DESTINY 鎌倉ものがたり」「アルキメデスの大戦」など、数多くのヒット作をプロデュースしてきた。

その知人が主催した勉強会での講演で、阿部さんは、優秀なプランナーは次々と出てくるが、映画の製作現場でモノづくりに励むスタッフ（「ALWAYS 3丁目の夕日」の場合約100名）のほとんどはフリーランスで労働条件も厳しく、高齢化が進み人手不足になっていくことに警鐘を鳴らされた。当時69歳だった阿部さんは「今後10年間で興行収入を高め、制作現場に還元する仕組みを作りたい」と熱く語ったそうだ。そのことに共感し、是非一度お会いしたいと思っていたが、昨年12月に74歳でこの世を去った。

産業としての日本の映画界には、若手の活躍が欠かせない。しかし、制作現場の労働環境の改善や人材育成は、阿部さんが指摘したように進んでいない。コンテンツ産業のみならず、これからの日本社会を築くためには、人材が最大の資源である。全ての分野で早急な実効性ある環境の整備が求められている。

アカデミー賞の授賞式。山崎監督が受賞の挨拶を「昨年失った我々のプロデューサー阿部秀司さんに言いたい。俺たちはやったよ！」で締めくくった。また、帰国後のインタビューでは「羅針盤を失ったようなもの。大海に1人で投げ出された気分です」と語った。著しい活躍をした映画製作者を表彰する今年度の「第43回藤本賞」には、「ゴジラ-1.0」の制作陣6人が受賞した。4月の授賞式には阿部さんの代わりにご長男の出席が報道された。安らかなるご冥福をお祈りしたい。

CONTENTS

Page

特集：労働組合の政治活動はどこへ向かうのか？ ——「ポスト動員時代の組合政治活動」 研究プロジェクトのまとめ

巻頭言 (2)

「ゴジラ-1.0」と故・阿部秀司さん

古賀 伸明

地球儀 (3)

日本のハイブリッド米表示義務

本山 美彦

■特集：労働組合の政治活動はどこへ向かうのか？ (4)

——「ポスト動員時代の組合政治活動」
研究プロジェクトのまとめ

今後取り組むべき政治活動 (8)

佐藤 直周

私たち労働組合はこれからの政治活動を (9)

いかに舵取りするか

南澤 宏樹

活動の未来は職場に (10)

川井田 貴志

「ポスト動員時代の政治活動」について (11)

半沢 美幸

ポスト動員時代の政治 (12)

新川 敏光

今いちど、世界からまなぶ労働運動へ (17)

篠田 徹

一般有権者における労働組合への信頼の分析 (22)

稲増 一憲

産別労組への転換に労働組合の未来はあるか (26)

——先行する韓国にみる成果と課題——

安 周永

【調査レポート】社会政策に関する推薦候補者と (32)

組合員との態度の親近性は投票を促すか？

——第55回共同調査データの分析

山本 耕平

論壇ナビ2024 (39)

第5回：教員の労働環境をいかにして改善するか

秦 正樹

〈新連載〉 (40)

Discover — 地方連合会の連帯活動

第1回：連合東京

労働組合と市民団体等が連携し、子どもの貧困に取り組む

——子ども・若者支援プラットフォーム「HOPE」の挑戦

リサーチファイル (45)

第45回：中央労働委員会によるあっせん(5)

本田 一成

主要経済労働統計 (48)

所員コラム (49)

予言の自己成就

景山 千愛

Project News (50)

Information (51)

地球儀



日本のハイブリッド米表示義務

ハイブリッド米と言われるコメがある。優秀な雑種第一世代の米のことである。異なる性質のものを掛け合わせてできた「新世代」を「ハイブリッド」という。生物は遺伝的に遠縁の品種間で雑種を作ると、その一代目（ハイブリッド、F1）に両親より優れた形質が現れ、しかも均一な性質を示す。この現象が「雑種強勢」（heterosis）と言われるものである。トウモロコシや野菜の品種のほとんどがハイブリッドである。

雄品種の花粉を雌品種に受粉させてできた種子を採種する米の雑種強勢の実用化に成功したのは中国である。インディカ米の中から雄性不稔株が一株見つかり、これにジャポニカ米を何度も、何度も掛け合わせて味を良くし、最後にまたインディカ米を掛け合わせて実の稔る種にすることに成功したのである。日本ではまだ1%弱だが、中国ではすでに、58%、米国では39%がハイブリッド米だという（2009年推計）（<https://corezoprize.com/seed-9-hybrid-rice>）。

ハイブリッド米は、通常の品種と比較して15～30%の収量増が期待され、その栽培面積は中国では58%、世界全体では13%を占めている（https://www.affrc.maff.go.jp/docs/public_offering/agri_food/2016/26010a.html）。

ハイブリッド米の多くは、「多収米」である。多収米とは文字通り、「多量に収穫できる米」で、外食産業向けの「業務用米」という用途で使われている（<https://www.jacom.or.jp/kome/rensai/2018/11/181113-36649.php>）。

ハイブリッド米は、遺伝子組み換え食品でありながら、このことについて、農務省も消費者庁も明確な発言を避けているように見える。食品表示がないまま、売られているのが現状である。

その遺伝子組み換え食品の表示ルールが、2023年4月から変わった。ところが、変わったのは、「遺伝子組み換えである」ことを表示せよという点ではなく、その反対の「遺伝子組み換えでない」ことの表示に厳しい制限が課せられることになった点である（<https://smbiz.asahi.com/article/14843308>）。しかも、その審議に1年しかかけていない。

日本では、EUと異なり、「遺伝子組み換え表示」をしなくてもよい。しかし、「組み換えでない表示」については、かえって困難になったのである。

本山 美彦（国際経済労働研究所・所長）

特 集

労働組合の政治活動はどこへ向かうのか？ ——「ポスト動員時代の組合政治活動」 研究プロジェクトのまとめ

特集によせて

「ポスト動員時代の組合政治活動」研究プロジェクト事務局

1. 研究プロジェクトと本特集の趣旨

本特集は、当研究所において約2年にわたって取り組んできた「ポスト動員時代の組合政治活動」研究プロジェクト（以下、本プロジェクト）の「まとめ」である。本特集そのものの説明の前に、本特集の構成にも関わるので、まずは本プロジェクトの趣旨について述べたい。

本プロジェクトがその名称に掲げている「ポスト動員時代」とは、しばしば「動員」と称される労働組合の政治活動の手法——辞書的な意味合いとしては「ある目的のために多くの人や物を集めること」だが、半沢氏の寄稿における「集団的な『強めのお願い』」という絶妙な表現のほうがよりよくニュアンスを伝えるかもしれない——が有効でなくなりつつあるのではないか、という状況認識を表現したフレーズである（政治活動をめぐる情勢の具体的な変遷については、南澤氏の寄稿を参照されたい）。実際、当研究所が国政選挙の後に実施している共同調査（組合員政治意識調査）の結果について議論してきたいくつかの場面でも、「（従来のように）声をかける／お願いするだけではいけない」という声がかねてから聞かれていた。しかし「ではどうすればいいか」となると、目指すべきところや道筋が見えているとは言いがたい——そこで、この問題意識を共有する組織が集まるかたちで研究プロジェクトを組織することにした。「ではどうすればいいか」がはっきりと見出せていないとはいっても、それぞれの組織ではさまざまに議論や取り組みが試みられてはいる。しかしそれでも、一つの組織のなかだけでは浮かび上がってこない経験や、他の組織と比較することで初めて見えてくる各組織の特長もあり得ようし、議論によって思考が促進されることもある。また、学術的な理論や、一般市民を対象とする各種調査の知見なども、労働組合の政治活動を相対化して考えてみるための一助となり得る。こうした発想から、労働組合だけでなく政治や選挙に関連した分野の研究者にも参加していただき、その上で、すべての参加者がフラットな立場から議論を交わす場とする（「研究者の教えを請う」とか、「優良な組織に秘訣を聞く」ようなかたちにしない）ことを心がけ、研究会を運営してきた。

このような基本姿勢を反映して、本特集の構成も、本プロジェクトに参加した労働組合と研究者がともに寄稿するかたちをとっている。各寄稿者には、本特集の仮タイトル（結局、そのまま正式なタイトルになった）をお伝えしたのみで、あとは本プロジェクトや政治（活動）に関わる話題であれば自由に書いていただくようをお願いした。読者の皆さんは、本特集の内容をご覧になって、研究プロジェクトの「まとめ」としての結論という印象を抱かれるかもしれないが、このようにそれぞれの立場・見地からの発言が活発に飛び交う様子こそが、「本プロジェクトがいかなるものであったか」をもっともよく表していると思う。一つの結論に至らないことの言い訳として「議論を続けることが大事だ」というレトリックを弄することは避けなければならないが、かといって自由に議論を交わせる展望がなければ私たちの思考は膠着してしまう。本特集は一つの研究プロジェクトの着地点を示すものであると同時に、読者の皆さんをさらなる議論に誘うものでもある。かつて、本誌がまだ『労働調査時報』と名乗っていた時代には、会員組織のあいだで、あるいは会員組織と当研究所の研究員とのあいだで、誌上討論が交わされていたと聞く。「まとめ」として「プロジェクトの統一見解」のようなものを無理に打ち立てるよりも、本プロジェクトの精神を記録として残すことで、そんな議論の場のアップデートに寄与したい——このような思いで本特集は組まれている。

なお本特集には、労働政治研究事業部の研究員であり、本プロジェクトの事務局の一人でもあった山本研究員による調査レポートも掲載している。川井田氏や佐藤氏の寄稿で言及されているように、本プロジェクトではとところどころで当研究所の組合員政治意識調査の知見が参照された。そもそも組合員政治意識調査が発端にあったプロジェクトなので、調査のデータが参照されるのも当然と思われるかもしれないが、「これからの政治活動はいかにあるべきか」という理念が重要な位置を占める議論に調査データをうまく接合することは、実はそう簡単ではない。その意味で、本プロジェクトにおいて調査データがごく自然に参照されるようになったことは、政治活動（ひいては組合活動全般）におけるデータ活用の本格的な浸透をうかがわせる。この状況で当研究所がなすべきことの一つは、データ活用のさらなる可能性を拓いて見せることであると考え、調査レポートを掲載することにした。

2. 研究会の概要

本プロジェクトでは、1期あたり4回の研究会を2期にわたって、計8回の研究会を開催した。第I期では、参加組織からそれぞれの政治活動の現状、課題認識、その課題に向けた取り組みなどについて報告していただき、メンバー間で質疑応答・意見交換を行った。各回の報告担当組織とタイトルは次のとおりである。

1. パナソニック労働組合連合会「政治活動の日常化～ PGUの取り組み～」
2. 帝人労働組合「帝人労組の政治活動について」
日立製作所労働組合「日立労組の政策制度改善活動への取り組み紹介」
3. イオンリテールワーカーズユニオン「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」
4. 日本郵政グループ労働組合「直面する課題の克服に向けて——『誰一人取り残されない』職場を目指して～多様性、包摂性ある組織づくり～」

各回、報告と議論の内容は「ここだけの話」として自由に論じ合うことにしていたため（それゆえ、録音も録画も一切していない。これも「フラットな立場から議論を交わす場」を作るためであった）、詳細についてここで報告することは控えざるを得ないが、いくつかキーワード・キーフレーズを並べるならば、「政治活動の日常化」、「地域への浸透」、「（組合員の）政治にたいする関心の低下」、「雇用形態と政治参画にたいする意識」、「（労働組合による）シティズンシップ教育」、「（職場への）情報発信」、「組織力と政治活動の関係」、「地方議員の創出」、「意識の多様化のなかでのビジョン、シンボル」、「政治参画と社会貢献にたいする意識のギャップ」、等々のトピックが話題にあがった。

このようにただ列挙すると「よく耳にするフレーズ」との印象を抱かれるかもしれないが、そのような課題でも、議論のトピックとしてあらためて対象化することによって見えてくるものがあつたと思う。たとえば、課題を言い表す言葉は組織によって少しずつ違っても、その背景まで論じることによって、それらの課題を共通の背景（たとえば産業構造の変動）のもとで生じているものとして捉え直せることがある。一方で、課題としては同じものを見ていても、その解釈については見解が対立することもある。これらは一見すると真逆のことが起きているように見えるかもしれないが、いずれも一つの組織のなかでは固定化しがちな認識を相対化する契機となるという点で、本プロジェクトの成果といえる。認識の相対化という点では、ある組織が現在抱える課題が、他の組織がこれから直面する課題を照らし出しているように思われることもあつた。ある組織のなかだけで見ていると「大きな課題を抱えた組織」という自己像にとらわれがちだが、他の組織も直面し得る未来への視野を持つことで「先進的な取り組みに着手している組織」として自組織をポジティブに捉え直すこともできる——一朝一夕に組織像を塗り替えることは難しいが、その端緒は本プロジェクトのなかでも作れたのではないかと考えている。

第II期では、これから進むべき方向性について論議を進めることを目指し、スピーカー（ゲストも含む）からの話題提供を取り入れた。各回のスピーカーと話題提供のタイトルは次のとおりである。

1. 国際経済労働研究所労働政治研究事業部
「多様化する意識のもとでの『連帯』とは？——政治意識調査からの問い」
2. 兵頭淳史氏（専修大学教授）
「日本労働組合の『本質』論を問い直す——歴史的検討と国際比較の視点から」
3. 川久保皆実氏（つくば市議会議員）
「三バンなしでも当選できる！新しいスタイルの選挙運動」

4. 新川敏光氏(法政大学教授)「ポスト動員時代の政治活動」

篠田徹氏(早稲田大学教授)「労働運動における『拮抗力の回復』を考える」

稲増一憲氏(関西学院大学教授)「一般有権者における労働組合への信頼の分析」

※所属、職名はすべて発表時点

第1回では、当研究所で実施した政治意識調査の結果から、政策争点によっては組合員とその労組が推薦する候補者とのあいだに(さらには、組合員のあいだにも)意識のギャップがあることを示し、その状況にどう向き合うかという問いを投げかけることで第II期の議論の足がかりとした。第2回では、労働組合の政治活動をめぐる論議においてしばしば見られる、企業別労働組合を「障壁」とみなす認識を問い直すという趣旨のもと、歴史と国際比較の観点から日本の労働組合について研究してこられた兵頭淳史氏を招き、ご研究の内容を紹介していただいた。第3回では、労働組合であっても組織として一枚岩で選挙に取り組める状況ばかりではない現状において、いかに「つながりを作り直す」ことができるかというテーマのもと、2020年のつくば市議会議員選挙に無所属で初当選し、新しいスタイルの選挙運動で地方議員を目指す女性や若者に向けた「選挙チェンジチャレンジの会」を運営されている川久保皆実氏から、ご自身の選挙運動や議員活動についてご紹介をいただいた。第4回は、研究者メンバーそれぞれの関心にもとづく話題提供である。労働組合の拮抗力の(再)形成における政治の重要性や、戦略のあり方などについて議論が展開された。

3. 労働組合の政治活動はどこへ向かうのか?——本プロジェクトで見た点

労働組合の政治活動はどこへ向かうのか——本特集のタイトルに掲げたこの問いには、本プロジェクトの議論を踏まえての、各自・各組織なりの見解があるべきであり、「研究プロジェクトとしての統一見解」のようなものはない。このことをもういちど強調した上で、この問いについて本プロジェクトで見てきた点を最後に記しておきたい。

まず見えてきた点を短めのフレーズで述べるならば、大別して「政治活動の日常化から、日常の政治化へ」、「教育者としての労働組合から、支援者としての労働組合へ」の二点に整理される(とはいえ、両者は互いに関連している)のではない。

一点目の「政治活動の日常化から、日常の政治化へ」について。労働組合の政治活動において、その言葉自体を使うかどうかに関わらず、「(選挙のときに限らず)日常的に政治に関する活動を展開する」という意味での「政治活動の日常化」が目指されていることは多いように思われる。それは具体的に言えば、組織内議員の活動に関する(多くの場合、SNSも使用しての)情報発信であったり、組合員が日常的に政治や社会課題について考える機会の創出であったりする。政治や議員活動について情報を得る機会が少ない組合員にたいして労働組合が機会を広げていくことは、もちろん大きな意義をもつし、川井田氏が紹介してくださっているように一定の効果も見られるようである。しかし、政治にたいする関心や情報への接触に関する理論や実証的研究の知見に照らして見ると、そのような働きかけを受けとめる土壌がどれだけあるのかということが危惧される。種々の働きかけが効果を有するとしても、それがすでに育っている限られた範囲の土壌へさらに水を注ぐような働きかけになっているとすれば、早晩、効果は頭打ちになりかねない。水を受けとめる土壌を広げていくことが必要なのである。

このあたりの認識は、南澤氏が述べられている「社会と政治を考える思考と行動の注ぎ込み」と通底するものがあると思うが、「日常の政治化」では「職場における日常をいかに組み立てるか」ということに着目する度合いが高いのではないかと思う。これも川井田氏が言及してくださっている点だが、当研究所の第55回共同調査(組合員政治意識調査)総合報告書で次のように考察を述べている。

「一見したところ政治とは関係がないと見られるような、職場づくりという労働組合の活動が、組合の集団的な問題解決にたいする信頼を高めることを通じて、結果的に組合の政治活動にたいして肯定的・積極的な組合員を増やすことにつながる」(p.31)

この引用が述べているのは、換言すれば、職場の問題を仲間とともに解決することができるという小さな集団レベルでの効力感を、労働組合という大きな集団が社会に働きかける力を信じるための「土壌」として育てなければならない、ということである。日本若者協議会の室橋祐貴氏は、当研究所の総会記念講演において「小さなコミュニティでさえ変えた経験がなければ、より大きな地域や社会、国を変えられると思うのは難しい」と述べられたが、まさにこのことと同じである(本

誌2023年1月号、p.9。本稿で「効力感」と言っているものが室橋氏の講演では「有効性感覚」と訳されているが、いずれも原語はefficacyであり同じである。「政治活動の日常化」が「日常にたいする政治活動の浸透」であるとすれば、「日常の政治化」は「それを延長していけば自然と政治に行き着くような日常の組み立て」というふうに表現できる。佐藤氏の寄稿にある「政治や選挙という言葉」の「解体」は、「日常の政治化」の一つの契機にあたるかもしれない（同寄稿ではパート組合員にフォーカスされているが、ここでは議論をすべての組合員に広げて同じことが言えると考えている）。

二点目の「教育者としての労働組合から、支援者としての労働組合へ」も、以上のように職場での日常的な経験からの延長に政治参加を位置づける視点と関連している。少しくわしく敷衍すれば、「組合員が政治の主体になれるような、支援的な環境をつくるのが労働組合の重要な役割になるのではないか」という考えである。半沢氏の寄稿でも言及されているように、労働組合は伝統的に「民主主義の実践学校」としての役割を担ってきたとされるし、南澤氏が危惧されるとおり、社会を考える・政治を考える思考を会社が育むようなことが必ずしも期待できない現状に鑑みれば、今なお労働組合にその役割が期待されることは論を俟たないだろう。しかし、これもまた半沢氏も指摘されるとおり、「個々の自律性」が社会的な理念としても個々人の価値観においても大事にされるのが現代社会である。また、佐藤氏の寄稿では、パート組合員（時間給社員）が全組合員の8割を占めるという組織の特徴と結びつけるかたちで「就業時間外に行う組合活動の浸透は年々難しくなっている」という問題が述べられているが、いわゆる正社員であっても同質的なライフスタイルや働き方を前提にできなくなっている趨勢を考えれば、同様の問題は他の労働組合にとっても対処すべき問題として差し迫っている。そこでは、組合員が自律的に働く者として生活を送る職場活動そのものを「民主主義の実践学校」にすることを、換言すれば「職場における民主主義を機能させる役割を、労働組合が担う」というかたちでの支援的な関わりを、目指す必要があるのではないだろうか。

職場活動そのものを「民主主義の実践学校」にするということに関して、調査・研究の観点では、「企業の経営、職務内容、労働条件や職場環境などに関する意思決定権を労働者が制度的に分有する仕組み」としての職場デモクラシー（Workplace Democracy）というモデルは、以前から理論的・実証的な研究が進められている（参照：遠藤知子「職場デモクラシー論の検討と今後の課題」『大阪大学大学院人間科学研究科紀要』48巻、2022年。上記引用はp.218より）。職場におけるデモクラシーの度合いと、そこで働く人びとの政治的主体としてのあり方との関連についても、まさに研究が始まりつつある（参照：坂本治也「労働者協同組合での就労は善き市民の育成につながるのか？」日本NPO学会第25回研究大会報告資料、2023年）。政治活動そのものの研究から、政治活動をとりまく職場という環境の研究へ——政治活動の研究が向かう先は、こうまとめられるかもしれない。

4. 謝辞

本プロジェクトの参加者の皆様には、活発なご発言によって毎回の研究会を支えていただくとともに、多くの示唆を与えていただきました。さらに、予定されていた研究会がすべて終わった後にもかかわらず本特集への寄稿をご快諾いただいたおかげで、本稿冒頭で述べたように本プロジェクトの雰囲気をもそのまま表現するような特集を組むことができ、感謝の念に堪えません。今後も皆様とさまざまな議論を交わせることを祈念して、御礼の言葉とさせていただきます。ありがとうございました。

本研究プロジェクトは、日本郵政グループ労働組合にも参加いただきましたが、プロジェクトの終盤で参加者の交代があり、本特集への寄稿は辞退されています。改めて、プロジェクトへの参加に感謝申し上げます。

また、このPDF版にのみ、本号の印刷製本版（2024年6月発行済）には未掲載であった安周永氏（龍谷大学教授）の論考を収録しております（2024年11月収録）。印刷製本版とPDF版で内容が異なりますが、PDF版が2024年5/6月号の完全版となります。

今後取り組むべき政治活動

イオンリテールワーカーズユニオン 南関東グループ 副議長
佐藤 直周



私たちの運動は何か、何であるべきかを突き詰めていくと、働く者や生活者一人一人が豊かさを実感できる社会を創ることであると考えます。

しかし、全ての組合員がこの運動に参加・参画しているわけでないことが、第26回参議院議員選挙でも明らかになった。現状、権利を放棄している組合員も多く、政治に関心、組合に関心、社会に関心という危機的な状況である。

特にイオンリテールワーカーズユニオンではパート組合員(時間給社員)が全組合員の8割を占めており、パート組合員が棄権せず、参加したくなる魅力的な組合活動をつくること、組織全体へ大きな影響を与える。

今回は、共同調査(組合員政治意識総合調査)等の結果より、私たちが取り組むべき今後の活動を検討した。

1. イオンリテールワーカーズユニオンの現状

イオンリテールワーカーズユニオンは、2011年6月に旧イオンリテール労働組合、旧マイカルユニオン、旧イオンマルシェ労働組合が統合して発足された。GMS事業が中心だが、スーパーマーケット事業、専門店事業、機能会社12社と労働協約を結んでおり、様々な業態で働く組合員で構成されている。

組合員の雇用に関しては、他産別における組合員の主流である正社員(日給月給社員)に比べて、パート組合員が非常に多く、2023年8月の社員比率は日給月給社員15,625名(13.9%)、時間給社員96,477名(83.5%)である。(契約社員2,965名(2.6%))

業界の特色でもあるが、入社者と退社者の入れ替わりも激しく、正社員で年間約1割、パート組合員で年間約2割以上の組合員が入れ替わっている。

2. 共同調査等で見える組合活動や政治活動への意識

(1) 生活領域の重要度

2023年5月に行われた第30回共同調査ON・I・ON2の結果によると、日給月給社員の生活領域の重要度が「仕事(33.3%)」と「家庭(34.4%)」の2つの領域でほぼ同じだったことに比べ、時間給社員は「仕事(29.7%)」に比べて「家庭(40.6%)」への意識が高くなっている。

(2) 雇用形態と政治関与意識

2019年8月に行われた組合員政治意識総合調査の結果によると、政治関与意識については、「自分の1票が政治を動

かす効果がある」、「選挙があればかならず投票するほうだ」という問いに対して、日給月給社員に比べて時間給社員の方がネガティブな結果となっている。

また、「組合員同士で組合活動について話し合う機会が多い」「組合員同士で政治や政策について話し合う機会が多い」という問いに対しては、日給月給社員に比べ時間給社員が共に少ないと感じている。

(3) イオンで働く上で魅力に感じること

2021年12月～2022年1月に自単組にて実施した時間給社員対象のアンケート(回答人数2,273名)によると、イオンで働く上で魅力に感じることで、最も多かった意見は「職場の近さ(1,125件)」であった。2番目以降は「安定性(924件)」、「休日休暇(774件)」、「福利厚生(725件)」と続いた。

また、今後のキャリアプランについて尋ねると、もっとも多かった意見は「時間給社員として働き、リーダー職を担わない(1,612件)」であり、「時間給社員として働き、社内認定資格等を活かして働く(295件)」、「日給月給社員として働き、リーダー職を担って働きたい(366件)」に比べて圧倒的に多かった。

3. 今後取り組むべき政治活動

組織の大多数を占める時間給社員はそもそもの就業時間が短く、休憩時間を取らないこともある。その中で、就業時間外に行う組合活動の浸透は年々難しくなっていることは間違いない。加えて、「仕事」に比べ「家庭」への重要度が高く、このままの環境で働きたいと考えている組合員が多い。

加えて、政治や選挙という言葉に拒否反応を示す組合員は多い。労働組合として必要なことは、政治や選挙という言葉はパート組合員目線で解体することから始めるべきではないか。職場・家庭で本当に困っていることを解決する手段として政治・選挙を活用して組織内推薦候補者を当選させるというストーリーに、政治教育活動や日常活動を通じて傍観者ではなく主体者になってもらうことが何よりも大切だと考える。そのためには、職場リーダーが組合員一人一人と対話し、日常的な信頼関係を構築し、共感の輪を広げることが何よりも重要である。

おわりに

「ポスト動員時代の組合政治活動」研究プロジェクトでは、参加労組の皆さま、研究者の皆さまより様々な角度からのご示唆を頂いたことに感謝申し上げます。

私たち労働組合はこれからの政治活動を いかに舵取りするか

帝人労働組合 特別参与
南澤 宏樹



「ポスト動員時代の組合政治活動」研究プロジェクトに参加し、労働組合の政治活動の現状や今後に向けて多くを考える機会となった。労働組合の政治活動はどこに向かうのか、この命題を「これから労働組合は政治活動をいかに舵取りしていくか」という自らへの問いに変換して考えるところを寄稿する。

まず、労組の政治活動力がどう変わってきたか、単組組織内の市区町村議員選挙では、選挙活動への組合員の協力要請（後援会入会は当たり前）と動員によって高得票し議席獲得してきた過去から、後援会入会者の低下、投票率の低下が顕著となり、事業所や工場地域での社員数減により基礎票が減少、得票低下のみならず組織内議員を持てない状況にまで事態は進行してきた。これは労組活動の組合関与の変容と同じである。過去から政治活動力が一定レベル以上にある労組の中央役員には政治活動での役割意識と使命感は維持されているものの、短期間で入れ替わる職場リーダーなど職場では政治活動への関与意識は下がり一般と同レベル程度になっていると言わざるを得ない。国政選挙で見ても、働きかけの強い一部の労組を除けば、多くの労組が20代から60代までの全国的な投票率と同レベルと言ってよいのではないと思う。また、近年の国政対策活動では、産業政策を中心に据えて議員活動と政治活動への関心向上へ注力するも、特に製造関連労組ではこれを職場の組合員にまで浸透させることは難しく政治活動は負のスパイラルに動いている。

弊労組では厳しい活動環境ながらも組織内地方議員を有し上部団体国会議員を出している組織であることで、相対的には職場までの働きかけの力が何とか継承されてきたと思うが、直近10年を検証すれば組合の働きかけ力も組合員の支持力も低下していることは否めず、組合員減や職場環境変化を踏まえると、今までの延長線上では働きかけ力や政治活動力を維持していくことはかなり難しい。

では、冒頭の命題の答えはどこにあるのか、それは動員活動ではなく、改めての自発関与の活動にあるのではないかとと思う。組合員に限らず日本国民の自分ではなく誰かがやるだろう、波風立てず変化を好まない気質が政治変革を遮っている。学校教育で育まれない、社会を考える政治を考える思考と行動は、企業人の立場では育まれない。しかし組合員という立場ではそのチャンスがある。それを育むことができるのは労働組合しかない。国政選挙でダイレクトに産別組織内候補者の支持とそのメリットを押し付けるのではなく、社会と政治を考える思考と行動の注ぎ込みを組合員一人一人にし続け自発関与を形成していくことが答えではないかと思う。そのためには職場単位で活動と情報の発信基地を担う職場リーダーを育て、組合組織が組合員一人一人に自発関与を注いでいくことのできる形が不可欠となる。結局、これは組合活動に対する組合員関与を高める仕掛けづくりに他ならない。

労組が陥っている取り組み、すなわち長期間かけて支持者を集約し候補者名での投票を呼び掛け続ける、この取り組みを一旦止め、「誰に投票するかは組合員自らが様々な情報を得て決めて下さい」、「ただ社会人として政治を考え必ず投票に行くこと、これが労働組合の方針です」——こんな思い切った舵取りをしたらどうだろうか。市民運動が根付かない日本に、政治を改革しようとする労働組合運動、若い世代の政策実現を目指す社会運動を注ぎ込んでいくことのできる労働組合の役割は大きい。と共に、シルバー民主主義を変えと言いながら具体的な政策提示に至っていない現状に対し、若い世代の政策に思い切って舵を切った産別や連合からの改革政策や社会像の提示、更には、言っても変わらないならば言わないでおこうではなく、言えば変わる体験を若い世代に注いでいく労働組合の活動責任も大きい。

「私たちは社会を考え政治を考える労働組合を目指します」——こんなスローガンを掲げる労働組合が出てこなければならぬと自戒を込めて思う。

活動の未来は職場に

パナソニックグループ労働組合連合会 書記次長
川井田 貴志



翌年に迫る第26回参議院議員選挙に向けて動き出していた私たちの組織からは、政治分野を担当する副委員長と私の2名が「ポスト動員時代の組合政治活動研究会」(以下、本会)に参加させていただいた。

参議院議員選挙を跨いで2年間という長い活動であった本会は、第I期では、組織を代表するそれぞれのメンバーが日頃からどのような取り組みを推進し、何に悩み、どのように打開していこうとしているのか、互いに抱える課題認識を共有するとともに、メンバー同士また研究者と今後の政治活動に向けた取り組みについて論議を行い、新たな視点への気づきや具体的な活動に対するアイデアやアプローチの創出を得るための実践的な学びの場となった。第II期では、専門的な知識と豊富な経験を持つ研究者から労働組合の本質や未来についてさまざまな課題提起を受けた。客観的で学術的な視点からの指摘やレクチャーは、労働組合に対する期待や可能性を示唆いただいているものと受け止め、私たちは労働運動の実践者として、これからの行動を通じて未来に活かすことが求められる。

2022年夏に行われた参議院議員選挙について触れたい。私たちの組織内候補は159,929票を獲得したが、前回(2019年)に続き次点という極めて厳しい結果となった。しかし、この結果を未来に活かすために、産別を構成する各組織において総括が行われた。弊組織ではこの結果を真摯に受け止め、政治の日常化、選挙戦略・戦術、組織力、政策、取り巻く環境などを踏まえた運動の「シンカ」に向けた整理を行った。このことは単に政治活動の問題ではなく、組織全体として労働運動を見直す契機であると捉え、未来に向けた運動の変革とする必要があると認識している。

選挙後に行われた産別アンケート(自組織分析)によると、

2016年選挙と比べ、組合員の投票行動は減少し、比例代表選挙で組織内候補に投票する割合も大幅に減少していた。その原因として、まず注目されるのは働きかけ(運動の量・質)である。確かに新人候補であった6年前との比較で、労働組合からの働きかけを認識している組合の割合は減少していたことが確認された。一方で、選挙期間中だけでなく複数年をかけて推進してきた日常的な取り組みは一定の効果が伺え、組織を代表する候補者であることの認識や取り組みの認知度は向上していた。このことから組合員の投票行動には働きかけだけではなく、他の何かが不足していたと考えられる。

そのヒントを本会事務局から共有された第55回共同調査の一端から得た。政治活動や選挙運動において、組合員が労働組合からの働きかけを肯定的に受け止め、選挙運動に関わろうとする意志を持つための下地として、集団が持つ課題解決の力に対する信頼が重要であるという分析・考察である。私たちはコロナ禍で職場でのコミュニケーションが困難ななかであって、新しい手段やアプローチを検討し、職場に展開する一方で「問題があれば、仲間と協力して解決できる」という実感を持つ組合員をどれだけ維持し、増やしていけたのか。この取り組みは、労働組合活動の本質であり、集団的な行動への効力感を高め、その実感を積み重ねることでそれはより強固なものとなる。まさに、弊組織が再認識した運動の「シンカ」の方向性と一致しており、組織全体でこの理解を深め、集団的な問題解決力への信頼と職場の文化を構築していくことを今後の政治活動の足場として、未来を切り拓いていきたい。

最後に、本会での気づきや学びは他では得難い大変貴重な機会となった。それぞれ多忙な中で本会に集い議論を交わしたメンバー、助言をいただいた教授陣、企画・運営いただいた事務局、そして機会を与えてくれた組織に感謝したい。

「ポスト動員時代の政治活動」について

日立製作所労働組合 中央執行委員長
半沢 美幸



組合活動、またその中の政治活動において、「動員」はつきものです。

例えば選挙において特定の候補者を支援するにあたって、多くの人員を集めることは、実質的な作業を行うにあたって、または戦略上において有効であることが多いものです。

ただし、昨今はこの「動員」が労働組合の政治活動において必ずしも有効といえるのか、その力に頼る活動は正しいのか、という課題意識があり、本研究会においてこれからの労働組合における政治活動について論議を行うという趣旨であると理解して、また当労組においても1名の衆議院議員をはじめ多くの各級議員団を抱える立場として参加をさせていただきました。

労働組合活動において「動員」をはじめとした集団的な「強めのお願い」を行うことはこれまでも普段から行われてきたと思います。この背景には、組合規約・規程、そして組織体系づくりがあり、さらにその背後には会社における指揮命令体系の残像やインフォーマル活動における先輩・後輩のような上下関係、さらには人間関係が、特に社内の労働組合の場合には一定の強さであったと思います。政治活動を例にとれば、「動員」や「要請」による各人の行動は、必ずしも各個人の政治信条のみによるものではなく、ある程度の信頼関係によって、頼み請け負うといったものでありました。また、今もそういう側面は色濃く残っています。

しかし、昨今の個々の自律性を求める風潮や、ネットやSNS政治的情報へのアクセスが容易になったこと、コロナを経て職場の人間関係構築の過程が変化していること、さらには各人のライフスタイルの多様化などがあり、これまでのような「動員」は難しくなっています。むしろそれを強いることは、組合活動や政治活動への嫌悪感を感じさせる可能性もあるため、

組合員個々人が納得した上で、要請に応えることができるよう、私たち労働組合として「政治の日常化」と題して、さまざまな取組みを行うのはこの点がねらいとなります。内容は、働く者の視点において労働法制、社会保障政策、産業政策などを読み解き理解してもらう活動から、議員との交流や国会見学などのイベントを通じた体験的理解、一部PR活動に自ら関わってもらう活動や、自分の生活する地域での困りごとを相談できる仕組みづくりなど多岐にわたります。このように理解を深めつつ、行動に移してもらう活動は、学校教育においても、また会社での活動においても、敬遠され実施されていないことが現実であり、多くの組合役員が「なぜそのような活動をおこなうのか」という入口で苦戦しています。一方で、マスコミやSNSの情報などがその大半を占めることから、どちらかという政治や政策について批判的・否定的であることがあるべき姿であるような誤解も生まれているのではないかと危惧する場面もあります。

地域の選挙を預かる身としては、組織のみならず地域とのつながりを深めていく活動も重要であり、この点についてはまだまだ暗中模索の状態です。

ただ、本研究会においては、労働組合の組合員からの信頼が一定程度あることもうかがえ、またご指導いただいた先生方から厳しくも暖かい激励もいただいたところでありますから、「労働組合は民主主義の学校」と唱えながら、視野を広く持ちつつ、一歩ずつのあゆみをあきらめることなく進めていこうと考えています。また、社会において「対峙する力」となることができるように努力を重ねていきたいと考えています。

研究会におけるみなさんのご指導に重ねて感謝を申し上げます。

ポスト動員時代の政治

法政大学法学部 教授・京都大学名誉教授 新川 敏光

1. 動員の政治

労働政治＝階級政治

労働政治という言葉は、ほとんどの読者にとってなじみのないものだろう。政治学のなかで（新）政治経済学という学問分野が生まれたのは40年ほど前のことであり、その中心的研究テーマは労働政治にあった。とはいえ政治経済学は、政治学のなかではマイナーであり、近年では新規参入がほとんどみられないので、労働政治という言葉は、一般社会のみならず、政治学者の間でも「死語」に近い。労働政治が、組織労働（労働組合）の政治過程における影響力を意味するのであれば、各国で組織労働が低迷し、存在感が希薄になっている以上、労働政治への関心が低下するのはやむを得ない。

しかし労働政治というアメリカ経由の言葉は、西欧の文脈では階級政治といわれてきたものである。階級政治は、政治過程における組織労働の影響力のみならず、資本主義社会がブルジョワジー（資本家階級）とプロレタリアート（労働者階級）という二大階級によって構成され、政治のダイナミズムがこの二大階級の対立・闘争を軸に展開されることを意味し、単純な圧力団体政治とは異なる。

階級政治といえば、マルクスが提示した階級

闘争論が夙に有名であるが、西欧では階級闘争が、民主主義ルールに則った競争へと転化した（民主的階級闘争という）。しかも組織労働は、民主主義のルールに従うのみならず、ルールの作り直しに貢献した。19世紀にはブルジョワジーが自由民主主義を担ったとすれば、20世紀において自由民主主義の大衆化、すなわち大衆デモクラシーを実現したのは、プロレタリアートであった。

階級的政党政治

組織労働は、主に政党を通じてその政治的影響力を行使した。普通選挙の実現は、教養ある識者にとって脅威であった。「教養と知性に乏しく、社会に帰属感をもたない」労働者大衆が政治に参入することは、民主主義の崩壊につながると思われたからである。大衆とは、たとえば風によって刻々と姿を変える砂のような存在であり、政治的主体たりえない存在であった。砂自体に凝集力はなく、その形は、風などの外部からの力によって決まる。大衆は、討論に適さず、全体主義に扇動され、民主主義を破壊する怖れがある。

しかし労働者大衆は、凝集力を全くもたない

わけではないし、本質的に反民主主義的な存在というわけでもない。彼らは組織され、民主主義を担うアクターとなりうることは歴史的に証明されている。その成功の背景には、組織政党の存在がある。組織政党においては、従来の名望家政党とは異なり、政党組織が自立性をもち、政党活動を担う。政党メンバーは、名望家という個人ではなく、政党に帰属感をもつようになる。

政党への帰属を通じて、労働者は政治的に階

級として代表されるようになる。労働者は、おのずから階級として存在し、政治過程に参入するわけではない。労働者大衆は、政党政治を通じて階級として形成されるのである。したがって労働者の政治参加と階級形成は一体不可分なものとしてある。階級的アイデンティティとその利害は、政党への帰属によって明確なものとなる。したがって階級政治とは、正確に言えば、階級的（に大衆を動員した）政党政治なのである。

2. 階級的政党政治の条件

フォーディズム

階級的政党政治は各国の文脈によって異なるが、共通する歴史的背景と条件をもつ。科学技術の発展および生産管理の合理化による大量生産の実現は、同じ環境下にある大量の産業労働者を生んだ。同一の環境は、彼らが集団的アイデンティティを獲得し、連帯することを可能にした。大量生産システムは、生産性向上のため良質な労働力と彼らの生産へのコミットメントを必要とするので、組織労働が強くなると、資本＝経営側にその存在を認め、交渉・妥協する契機が生まれる。資本＝経営側が非妥協的な対決路線をとり続ければ、生産を阻害し、民主的階級闘争を破壊しかねない。

賃上げや労働条件の改善は、労働者の生産現場における協力を得るだけでなく、労働力の良好な再生産を可能にし、さらに大量生産に見合った国内消費を創り出すことになった。生産性向上の見返りを労働者に配分し、大量生産に見合った需要を国内的に生み出し、資本蓄積を行うシステムは、フォーディズムと呼ばれる。フォーディズムの下で労使和解体制が実現し、民

主的階級闘争が促進されることになる。

ケインズ主義と福祉国家

20 世紀前半の資本主義経済は不安定な状態にあり、それへの対応策として政治（政府）の経済（市場）介入によって需要を管理するというアイデア、いわゆるケインズ主義が生まれた。当時経済の低迷は需要不足から生じており、需要拡大が必要であるという共通認識があり、政府が金融財政政策によって需要を刺激するという考えは比較的受け入れられやすいものであった。もはや自由放任主義は、過去の遺物となっていた。ケインズ主義は、第二次世界大戦後には西側諸国の政治経済体制の要となった。

ケインズ主義は、市場の自律的調整（均衡）こそが最大効用を生むという考えを否定し、経済への介入を理論的に正当化した。そしてその考えは、不平等を是正する福祉国家への道を切り開くものであった。とはいえ、ケインズが福祉国家を提唱したわけではない。福祉国家の起源は様々であるが、第二次世界大戦後生まれた福祉国家の起源となる文書が 1942 年イギリス

で発表された。ベヴァリッジ報告である。この報告にはナショナル・ミニマム（国民の最低限保障）というアイデアが盛り込まれており、戦後アトリー労働党政権の「ゆりかごから墓場まで」といわれる福祉国家プログラムの礎となった。

福祉国家は、ドイツ・ナチスの戦争国家に対抗し、国民を自由と民主主義の旗の下に結集させるプロジェクトであった。さらに、ロシア革命以降社会主義に対して守勢に立たされていた資本主義＝自由主義陣営が、自らに正統性根拠を与えることになった。福祉国家は、政治と経済の関係を見直しながらも、資本主義という経済体制、そして民主主義という政治体制を擁護するものである。

埋め込まれた自由主義

フォーディズム、ケインズ主義、福祉国家という調整メカニズムは、経済が基本的に一国単位で管理されることを前提としている。このような管理を市場経済において完全に実現することは不可能であるが、曲がりなりにも資本の移動を規制管理する国際的システムが、第二次世界大戦後生まれた。いわゆるブレトン・ウッズ体制である。この体制は、自由主義経済を原則としながらも、各国が国内事情に応じて様々な規制を行うことを認めていた。

自由貿易促進のため固定相場制への復帰がな

されたものの、それはかつての金本位制とは異なる金ドル本位制であった。ドルのみが金との兌換性をもち、その他の加盟国の通貨はドルとリンクさせる。したがって金準備の負担を負うのはアメリカのみであり、各国の為替レートは調整可能なものであった。また短期的な資本の移動は経済の不安定化を招くと考えられたため、各国の協調によって規制されることになった。こうしてパックス・アメリカナ下に実現した自由主義体制は、パックス・ブリタニカ時代の金本位制と資本の自由な移動を修正し、各国の経済事情に応じて調整可能な国際的協調体制を実現した。それは、「埋め込まれた自由主義」と呼ばれる。

金ドル本位制は、アメリカが金保有量において他を圧倒していたことによって可能になった。しかし各国の経済が復興する一方、アメリカ経済が疲弊停滞すると、金はアメリカから流出する。この流れに歯止めがかからないことから、1971年7月、ついにアメリカ（ニクソン政権）は金とドルの兌換性を停止する。その後紆余曲折はあったものの、固定相場制は放棄され、変動相場制が採られることになり、資本移動の自由化が進むことになった。こうして「埋め込まれた自由主義」は崩壊し、グローバル化の時代が到来する。グローバル化は、一国主義的な政治経済システムを侵食していく。

3. 階級的政党政治の衰退

グローバル化の影響

グローバル化の時代は、ハイエクやフリードマンに代表されるネオ・リベラリズムによって牽引された。ネオ・リベラリズムといっても理

論的には多様であり、一括りにすることはできないが、自由競争原理を尊び、反ケインズ主義反福祉国家の立場をとるという点では一致している。

資本の自由な移動は、ケインズ主義的需要管理の効果を減じただけでなく、福祉国家の評価を大きく変えた。福祉国家＝大きな政府は民間の資金を枯渇させ、高い労働コストから資本の「国外逃避」を招くと批判されるようになった。労使和解や国内需要の拡大も、グローバル化の下ではその重要性を減じた。原則的に、安価な労働力の豊富なところで生産し、需要のあるところで売ればよいのである。したがって、グローバル化は、組織労働の戦略的位置を脆弱なものにする。組織労働の協力は生産上不可欠ではなく、労働の組織力の増大は資本の国外逃避を招くかもしれない。

産業構造の転換

現実をみれば、組織労働はどここの国においても組織力を低下させており、「強くなりすぎる」

心配はない。組織労働の低迷の背景にはフォーディズムの成功がある。「豊かな労働者」の主たる関心は消費である。消費は、階級的連帯ではなく、私的な行動である。たとえいかに商品がパッケージ化されたものであっても、個人は「自分の好み」で選択することに満足を感じる。そこから階級的連帯が生まれる可能性は低い。

また脱フォーディズムといわれる時代になると、多品種生産に対応した労働の多様化・柔軟化が進む。そしてサービス産業の発展が、労働者の同質的環境を決定的に破壊することになる。サービス産業はそれ自体が実に多様であり、ホワイト・カラーは、筋肉労働者とは労働環境を大きく異にするため、フォーディズムのように同一環境から階級的連帯を実現することが著しく困難になる。

4. ポスト動員の政治

新しい社会民主主義

20 世紀の最後の 10 年に登場した「第三の道」は、階級的政党政治に代わる新たな社会民主主義戦略であった。「第三の道」を提唱したのはイギリス労働党であったが、同様の取り組みは大陸ヨーロッパの社会民主主義政党にもみられた(たとえばドイツ社会民主党の「新しい中道」)。社会民主主義政党は、もっぱら組織労働に依存することをやめ、新中間層獲得に乗り出す。

「第三の道」は、ネオ・リベリズムが提唱した自由競争原理を認め、格差拡大に対しては累進課税や再分配の強化ではなく、教育や再訓練によって就労可能性を高めることで対応した。平等性ではなく、社会的包摂を訴えた。格差をやむを得ないものとして認めながらも、社

会的弱者を包摂する社会を目指したのである。目指すべきは福祉国家ではなく、すべての者に就労可能性を与える社会的投資国家であった。

こうした戦略は、短期的にはネオ・リベリズムの支持者を切り崩す効果をもったが、長期的にみて新しい社会民主主義の支持基盤を形成するには至らなかった。それは、ネオ・リベリズムの微調整であって、新しい社会民主主義像を明確に提示することができなかった。

ナショナル・ポピュリズム

1990 年代は東西冷戦が終焉を迎え、自由民主主義が世界大に広がるように思えた。権威主義・社会主義諸国が相次いで民主化され、ヨーロッパでは EU が市場統合から政治統合へと駒

を進めようとしていた。そうした動きに鼓舞されたのがコスモポリタン民主主義である。しかし自由と民主主義が国家を超えて政治統合を果たすという夢は、現実によって瞬く間に砕け散った。階級的政党政治の終わりをポスト動員の政治と呼ぶことが可能であるにせよ、それは帰属の政治を否定するものではない。むしろそれを求める動きは強まっているといえる。

今日私たちが目にしているのは、国民の再構築、ナショナリズムの復権である。そこで語られる国民とは、権利によって普遍的に構成される市民ではなく、帰属・同質性に基づく存在であり、移民や異質な人々は排除される。こうした流れは、ナショナル・ポピュリズム、もしくはポピュリスト・ナショナリズムと呼ばれる。ポピュリズムは、本来「われわれ」を既得権益から排除された者として位置づけ、既得権益をもつ「エリート」に対抗するという図を描く。もちろん移民が「エリート」なはずはない。ポピュリズムは、実は移民とともに、彼らを招き入れる「エリート」を攻撃する。「エリート」は、自分たちの利益のために、「われわれ国民」の利益を犠牲にしていると非難される。

ポピュリスト政党は、既成政党が国民を包括的に代表することができなくなったこと、ネオリベラリズムのように市民を経済的合理主義者に変え、非政治化してしまうことへの異議申し立てであり、民主主義を再活性化する機能や意義があるといわれることがある。

しかしナショナル・ポピュリズムは、国民的同質性を強化し、異質な存在は排除し、対立を敵対へと昂進させる効果をもつ。民主主義が、異質な意見や存在を尊重し、対立を合意へと導く過程であるとするれば、ナショナル・ポピュリズムはそれを破壊、もしくは著しく困難にするものである。

協同主義

対立を敵対と紛争ではなく、対話と合意形成の過程に変えようとするのが、熟議民主主義である。熟議を成立させるためには、他者や異なる意見を尊重し、理解するほどには寛容であり、理性的であり、開放的であることが求められる。そのような個人＝市民はいかにして、どこから生まれるのであろうか。

ここで、階級でも排外的国民でもなく、自由や平等といった普遍的価値を体現する制度への愛着・帰属感に基づいた市民共同体構想について語ろう。人々は普遍的価値そのものに帰属感をもつことができないにしろ、それを体現する具体的制度への支持・愛着によって市民共同体を構築することができるのではないか。

市民共同体が実現するためには、普遍的価値を理解し、尊重することを学ぶ媒介・空間が必要となる。それは、かつてトクヴィルが中間団体と呼んだものに他ならない。中間団体は、個人が経済的合理人に還元されること、個人の自由と権利が国家に侵害されることから個人を守り、連帯を実現する場である。個と全体、特殊と普遍、私と公が交差する地点に立ち、多様な人々の社会的連帯を構築する鍵は、このような中間団体の再生にある。

今いちど、世界からまなぶ労働運動へ

早稲田大学社会科学総合学術院 社会科学部 教授 篠田 徹

唐突な話からはじめるのをおゆるし願いたい。このごろ円安論議がかまびすしい。そのなかには、円安を国力低下のあらわれとみなす意見もすくなくない。実際、ここのところこの国の貿易収支は赤字が続き、外貨が稼げない国になっていることは確かなようである。

そんな議論を紹介するページをインターネットでスクロールしていると、外貨が稼げなくなっている理由に、このごろこの国に住む人たちの関心がとても内向きになっていることを指摘する若いカリスマ・ビジネス・パーソンの記事を見つけた。インターネットは過去の閲覧履歴にもとづいてページをならべていくので、内向きな検索は一層ほかに目をむけることをむずかしくするという。

千変万化の世界に関心をもたず、多くの人びとがおのがコンフォート・ゾーン（おのが居心地のよいところ）におれば、世界の人たちが買いたくなるものやサービスを提供できず、外貨が稼げなくなるのは当然だろう。だから空前のインバウンド・ブームが、結局は「安さ」のみで来日する財布の大きさが小さい人びとの殺到だとか、昔のイメージどおりのありさまに、「ガラパゴス」な日本へのツーリストの驚きあきれるさまを「日本称賛」と勘違いしているとの意見も納得できる。また外国人が安い資産を

買いあさるのも、はじめから好機に転売目的の投機であり、世界がほしがる財やサービスを生むことを期待した外国からの投資ではない。

無茶ぶりの話ではあるが、ぼくが今回の政治研究会で感じたことも、これと似たもので、いってみれば日本の労働組合の内向きとその当然の結果としての行きづまりである。毎回のきわめて貴重な情報満載の発表とそのあとの多岐にわたるとても有益な議論は、この研究会に参加できた幸運をかみしめそれを深く感謝するこのうえなくすばらしい経験であったことはまちがいない。ただふりかえると、まず頭によぎる感慨は、この国の労働組合の内向き思考とそれが理由の行きづまりである。

ことわっておくが、これは研究会の参加者や組織がそうだといっているのではない。この方々によって研究会にもたらしただいたありがたい情報からうかがわれるこの国の労働組合全体のいまのありようのことをいっている。実際、参加者の方々からは、この現状への危惧や危機感を話されておられるのも何度も耳にしたし、その場面をいまでもあざやかにおぼえている。

それはさておき、日本の労働組合の内向き思考とそれによる行きづまりだが、これは過去の成功体験からきているのかもしれない。ではこ

の成功体験とは何か。それは企業別組合を中心にした、あるいは官公労を含めた事業体本意の単組を中心にし、雇用の確保を名目にした企業の経営側や事業体の理事側と運命共同体的な関係を続けた経験である。

ただしここで「成功体験」といっているのは、その成功が事実であったか本当のところはわからないが、本人たちはそれを成功と思い、そのように記憶していることにほかならない。このことに気づかせてくれたのは、数年前だったか経営工学を学んでいる同僚が、いまは成功とされる日本の戦後の経済成長も否定的評価を含め、単にひとつの選択肢だったという理解がすすんでいますよと事もなげにいわれたことである。

その時の彼のいかにも当然ですといった肩の力が抜けたいいかたが印象ぶかくて、いまもそのときのことをはっきり思いだす。このまるで頭の体操を楽しむ風情のいなせな学風は、彼の好むところではあるが、何かにつけて頑なな態度をとりがちなぼくが大いに反省させられるところである。

頭が固くなると、楽しいことが減り、辛いことが多くなるのは、齢を重ねると痛感する。労働組合のことを議論する人たちの年齢が高くなっていることは確かだが、そこにいる貴重な若い人たちも、肩をいからせてこの国の労働組合のありように強い言葉をなげかける。

口角泡を飛ばすのは大いに結構だが、オール・オア・ナッシングの議論は時につかれる。特にさきほど述べた企業別組合をめぐる話はそうである。しかも双方が、企業別組合の「成功体験」をめぐって話をするので、共有する客観的事実よりも、評価が真逆になりやすい部分的なエピソードを強調して、議論がかみあわない。

例えば、これほどまでに社会における企業の存在感と各自が企業に依存する度合いが大きい

社会ではなく、労働組合も事業体中心の考え方や組織のありようでなかったら、戦後日本の政治経済や社会文化はどうなっていたかといった問いを立てて、シュミレーションといった堅苦しいものではなく、それぞれにまたみんなで、気軽にそしてこのブレイン・エクササイズを楽しむ想像と意見の交換でもしたらどうだろうと思う。「たれば」の話というのは、不安や心配にかられて、おっかなびっくりすることが多いが、いままで「当然」あるいは「これしかない」と信じていた頭をやわらかくし、そこしかみえなかったものの背景や大きな図柄を明らかにして、フレッシュな発想をもたらせてくれるとても心地よいものでもある。

とはいえ、このありえたかもしれない別の選択肢を考えることも、なかなか容易ではない。ましてや過去の成功体験にとらわれがちな場合、それはなおさら大変であろう。そもそもありえたかもしれない別の選択肢といっても、それが何であったか、いまとなっては雲をつかむごとき至難の業であろう。であるならば、この国とは違う形の社会や労働運動をつくってきたかにみえるほかの国の様子をたずねてみるのも一策であろう。

日本の労働組合をほかの国の労働組合と比較をする話をするときに、いつも思いだすことがある。

ぼくの労働組合に関する学びは、はじめからいままでずっと、このうえない幸運の連続であり、それはいつもぼくに大事なことを教えてくださる方々が、歳の差や言葉の違いを超えていてくださったことに尽きる。このときもそうで、ぼくが労働組合の勉強をはじめてまだ間もないころ、金属労協に加盟する労働組合の方々に話をうかがう機会にめぐまれた。そのなかに鉄鋼労連の調査畑を歩いてこられた方がおられ、その方からたくさんのことを教えていただいたの

だが、そのなかでくりかえし仰っておられたのが、「日本の企業別組合はドイツのベトリーブスレーテ（経営協議会）ですよ」というご認識である。

おそらくありがたくもこの拙文を読んでいただいております方々には釈迦に説法と思われるが、その非礼をあえておしてひとこと説明させていただくと、ドイツの場合零細企業をのぞくすべての企業の従業員には、経営協議会という形の従業員代表組織を設立することが認められており、その存在は実際当たり前のことであり、かつドイツ企業、とりわけかの国の製造業が自他ともに認める高いパフォーマンスと労働条件を持続させるうえで、必須の職場アイテムになっている。

ドイツの経営協議会については、ぼくなどよりはるかに詳しい方々が実践家や研究者のなかにあまたいらっしゃるの、詳しい話をして墓穴を掘るのはさけるが、この方が仰った、ドイツの経営協議会のことを知りたければ、日本の企業別組合がしていることを考えよというのはまことに至言だとも思う。しかもそれを仰るときに、この方はそれが労働組合のありかたとしていいとか悪いとかいっさい仰らず、ただ「こうなってますよ」というこの方の事実認識をお述べになっていたところがまたカッコいいところであり、この辺がやはり日本の労働運動における横綱として、いろいろいわれることはあってもぶれない鉄鋼労連で調査屋の看板をかがけておられた風格を感じる。

ただ、いまぼくたちがしている日本の労働組合にとっての選択肢に関わることでいえば、話はここからである。よくいわれるように、ドイツの労使関係は二元システムによって支えられている。すなわち、さきほどの経営協議会とそれがある企業の経営陣との労使関係と、産別労組と産業別の経営者団体との労使関係である。

歴史的にいうと、この二つは第二次大戦後しばらくの間は、社会民主党とそれと密接な関係にある労組が支配的な後者にキリスト教民主系とそれと密接な労働者組織が対抗するためのバイパス組織としての前者といういわば対立関係にあったが、いまは共存共栄というか、企業、産業の発展とそこで働く従業員の高度なスキルと高い労働条件を持続可能なものにするためにしっかり役割分担したうえで双方とも互いを必要とするパートナーの関係になっている。

ここから一足飛びに、企業レベルの労使関係やその組織と産業別レベルの労使関係とその組織の関係という、いわば労働界や労使関係研究の世界のお決まりの話にもっていてもいいのだが、ぼくとしてはその前にもう少しそれぞれの企業、産業事情を視野を大きくして考えてみたい。たとえば、グローバルな産業ガバナンスのようなものである。これも釈迦に説法の話だが、企業の命運というものは、自身ひとりではどうしようもない、さまざまなしがらみのなかに委ねられている部分が多々あり、それは大企業とても、いや大企業ゆえに無視すべからぬものがある。

早い話が、昨今日本政府や関係個所がやっきになっているグローバル・サプライ・チェーンのデュー・ディリジェンスなどは典型で、財やサービスの生産はいまやそれに関わる労働者や環境への負荷の扱いをあやまると、市場からの退場という事態も招きかねない致命傷になる。ここで大事なことは、そういうコンプライアンスの問題を、労働者のみならず消費者や投資家も好ましいと思う財やサービスの選択の際の無視すべからざる目安とみなし、企業を品定めしていることである。

そしてこういうグローバルな産業ガバナンスには、企業ではなくそれにふさわしい参加資格を備えた組織とそれらが集まり議論しものごと

を決めるレベルがある。おそらく労組の産別組織というのは、そういう役割を担っているのであり、また企業ごとの組織は、自分が生き残るためにもこれを立て、時にはしたがわねばならないものなのではないか。

欧米の産別組織が労働条件決定においていよいよガイドラインの設定のみで詳細は個々の企業労使にまかせる時代になって、いまなお、いやいまたその存在意義をましているように見えるのは、おそらくこのためではないか。

いまガイドラインのみ決めてと、産別の比重が軽くなっているかのニュアンスをあたえたかもしれないが、さにあらず。ガイドラインがミスリーディングを招くならフレームといったほうがよいか。とにかくある方向や枠組みを決めるというのは、それを踏みはずしてはならぬということであり、個別の対応よりもしばりがきつい行いである。

したがって、昨年の米国自動車産業における大幅賃上げの話も数字にとらわれていてはいけない。あの交渉で最も大事なことは、企業が稼いだものはそれに貢献した労使や地位がともにみな等しく分け合うものであり、したがって正規、非正規のような差別的賃金はゆるさず、またどこでだれとなにを作るかといった事業所の業務内容は、従業員をふくめそれに関わるみなで決めねばならないという、いわば経営権の名のもとに経営側の専権事項と一方的に行われてきたことがらに、労働者という大事なステークホルダー（利害関係者）に声を発する権利を与えたことである。これはまさしくグローバル・サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの労働権に関わることであり、グローバルな産業ガバナンスにとってきわめて重要なガイドラインでありフレームである。

こういうグローバルな産業ガバナンスの観点から労使関係を考えることにおいて、ヨーロッ

パは確かに長けている。彼ら彼女らは、製品や値段の良し悪しのみならず、生産や販売のルールも財やサービスの大事なコンテンツであることを古くから使って自らの競争力を高めほかの地域からの競争相手へのハードルをあげてきたことは確かである。そして日本をふくむアジアは、これに超人的努力でコストを下げ、ルールの間隙をぬう形でしのぎをけずってきた。

けれどももうそれも限界だろう。あらゆる意味で衰えていく日本のいまを考えれば、そして相手国の政治動向に左右され、外国において難題を抱えることが多くなった日本企業の現状にかんがみれば、たがいに助けあってみんなで一緒にやっていく方向に舵を切る時だと思う。

そういう時が求めるニーズに応えるために、いまあるものを活用する。労組はこうある「べき」という議論も結構だが、現実を考え歴史をふりかえれば、労組はこうした方がうまくいくというプラグマティックな発想で、労組や労使関係のありようを見直すのもありだろう。

そしていま歴史をふりかえるといったが、日本の労働運動にとって、産業別レベルの組織や活動が国内外ともにもっと活発でそれが企業にとっても好都合だった時代があることを思いだしていい。繊維などはその好例である。高度成長期から低成長期にかけて構造的変容やむなしという現実をふまえ、経営側とともにアジアにおける産業ガバナンスに尽力したことは、研究者の秀逸な著書によってつまびらかにされている。

思えば、戦後日本の労働運動は、労働運動のみならず、体制の如何を問わず外国のことにすべからく大いなる関心をしめし、それを旺盛な教宣活動で大動員して、組合員にこれでもかといわんばかりに知らせともに学んだ。おそらく高度成長期まで戦後最も国際的であったのは労働界であろう。

組合役員も国を選ばずよく外国に行った。それも物見遊山ではなく、ぎっしり見学と交流予定がつまった相手国の関係個所による予定をこなしてである。しかもこの日程はこなせばいいというものではなく、帰国後今以上の円安のなかで多額の費用をまかなってくれた組合での報告会があり、また当然日夜くりかえされたであろう職場の仲間からの質問攻めにちゃんと答えねばならなかった。また訪問は一方的ではなく、外国からも組合員がやってきて職場で交流し自宅でもてなすなどその後家族ぐるみの国際連帯につながっていった例も少なくない。

さらに組織間の交流は、活動や組織についての学びあい発展し、1950年代後半の鉄鋼争議では、ストの成否の鍵を握る高炉の耐冷温度について米国鉄鋼労連から詳細なデータの共有を得た模様である。この太平洋を越えた鉄鋼連帯は互いの争議時のカンパの送り合いから、時に指導者の預かりにまで発展した。

自動車の太平洋連帯も引けを取らない。戦後の自動車労組の主導的な指導者のひとりである塩路一郎氏は、全盛期には150万を越える組合員を有し、ケネディ、ジョンソンといった民主党の大統領にも強い影響力をもったウォルター・ルーサーにあこがれ、アメリカのハーバード大学で戦後米国労使関係の太宗であり、労働長官も務めたダンロップ教授が創設したトレードユニオン・プログラムに参加し、その後も日本の自動車労組も米国のUAWにならんと奔走した。このことは、日本でも有名なアメリカのジャーナリスト、ハルバースタムの邦題『ザ・フィフティーズ』に書いてあるので、日本語で読める。彼のみならず、戦後の自動車労組は、アメリカからの賃上げ要求から為替調整まで数々の試練を乗り越え、もっとも「ナショナルスティック」な米国人がこよなく愛し彼らのライフスタイルのシンボルともいえるピックアップ

トラックさえ、日本車を選択させるほどの国に浸透した。この歴史を日米自動車労組の連帯関係としていかにふりかえるか、昨今のUAWの変貌をみるにつけそのときを迎えているといえよう。

電機も負けてはいない。1990年代まで、毎年米英関係個所に次世代幹部を長期間送り、アメリカでは自動車の塩路氏の後輩としてハーバード・トレードユニオン・プログラムに送り込まれ、ハーバード大学などの教員からアメリカの労組幹部とともにみっちりしごかれ、その卒業生は現在連合労働運動の国際部門の屋台骨を支える。

いずれにせよ、いまのこの国の労働組合の課題は、企業が生き残るためにも、企業別組合の立場や視点ではいかんともしがたいレベルの対応とそれができる組織の必要性が高まっていることは間違いない。そしてこれは内向きなこの国の労働組合のありようを力づくでもいまふたたび外に向けなおすしか処方箋はないように思う。

またいつものように夢がすぎたようである。ただぼくをここまでつれていってくれたのが政治研究会であったことはまちがいない。感謝。

一般有権者における労働組合への信頼の分析

東京大学大学院人文社会系研究科 准教授 稲増 一憲

労働組合と日本経済団体連合会のどちらが政治的に左寄りかと問われれば前者が左寄り、政治的に保守的かと問われれば後者が保守的、というのは「常識」と思われるかもしれない。しかし、このような認識は必ずしも多くの有権者に共有されているとは限らない。1960年代に米国のミシガン学派と呼ばれる研究グループが、政治の専門家たちの政策争点についての態度はイデオロギーによって統合されているが、多くの一般有権者はそのような枠組みを持たないため、出鱈目の意見を持つように見えることを明らかにした (e.g. Campbell, Converse, Miller, & Stokes, 1960; Converse, 1964)。この知見は基本的には今日まで覆されておらず、日本においても同様の状況にある (e.g. 稲増, 2015)。

一方で、有権者たちの意見が単なる出鱈目のものか、それとも、政治の専門家たちとは異なるものの、一般有権者なりの合理性を持つのかについては、検討する必要がある。本稿では、労働組合への信頼という変数を取り上げ、これが有権者の政治的態度とどのように結びついているのかを検討する。

本稿の分析対象とするデータは、2023年11月に著者らが実施したWeb調査である。この調査は、18歳以上で日本国籍を持つクラウドソーシングサービス CrowdWorks の登録者1507名を対象としている。平均年齢は42.76歳

と有権者の平均に比べると若く、男性845名、女性645名、その他・無回答が17名であり、やや男性が多かったこと、大学卒（在学中含む）者の割合が57.3%とセンサスと比べて多かったことには注意が必要である。しかし、面接調査や郵送調査等での回収率が低下する中で、クラウドソーシングサービスを通じた調査は、社会科学においてひとつの重要なデータ回収手法となっている。

まず、労働組合への信頼を他の公的組織への信頼と比較した結果について述べる。調査における組織への信頼は「下記に挙げられている団体や組織について、あなたはどの程度信頼していますか。それぞれについて1つずつ選んでください」というリード文に対して「1=まったく信頼しない」「2=あまり信頼しない」「3=やや信頼する」「4=非常に信頼する」の4択で尋ねられている。測定の対象となった組織は「労働組合」のほかに「裁判所」「警察」「内閣」「政党」「国会」「自衛隊」「地方自治体」「経団連」「PTA」「新聞社」「出版社」「テレビ局」「国連」である。その結果を見ると、労働組合への信頼は4点満点で2.45点であり、自衛隊の3.07点、裁判所の3.03点、地方自治体の2.63点よりは低いが、政党の1.92点、国会の2.03点、内閣の2.03点、経団連の2.13点などよりは高い。他の組織への信頼も軒並み2点台前半であり、労働組合への信頼が他の公的機関と比べて低いわけではな

い。

表1に示したのは、労働組合への信頼と他の公的組織への信頼との関連についての分析結果である。ここで用いるのは相関係数（ r ）という-1から1の値であり、正の値は「組織Aを信頼する人は組織Bも信頼する」、負の値は「組織Aを信頼する人は組織Bを信頼しない」、0は「組織Aへの信頼と組織Bへの信頼が関連しない」ことを意味する。結果は表1に示したように、すべての組織への相関が正の値を取っており、対象を問わず公的組織を信頼するか否かの個人差が大きいことが分かる。さらには、労働組合への信頼と最も高い正の相関を持つのは経団連への信頼（ $r = 0.53$ ）であり、両者は対立関係にあると認識されているというよりは、同じ経済・雇用に関わる組織として認識されている側面が強いと考えられる。また、労働組合への信頼は、国会・内閣・政党といった国政と直接関わる組織よりも、PTA・地方自治体・国連への信頼との相関が強いことから、政治と関わりについては、有権者の間でそこま

で強く意識されていないことが示唆される。

次に、労働組合への信頼と具体的な争点への態度についての関連を検討する。なお、争点態度については「以下の意見について、あなた自身が賛成あるいは反対かについて、お答えください。」というリード文に続いて、「1= 反対」「2= どちらかといえば反対」「3= どちらともいえない」「4= どちらかといえば賛成」「5= 賛成」の5段階で尋ねられている。分析結果が表しているのは、労働組合への信頼は経済争点ではなく、安全保障争点や社会・文化争点と関連しており、これらの領域においてリベラルな態度を持つ人ほど、労働組合への信頼が高いということである。たとえば、労働組合への信頼と、敵基地先制攻撃の容認（ $r = -0.13$ ）や自衛隊の存在を憲法に明記すること（ $r = -0.12$ ）は負の相関を示しており、非核三原則の維持（ $r = 0.19$ ）とは正の相関を示している。つまり、労働組合を信頼する人ほど、敵基地先制攻撃や自衛隊の存在を憲法に明記することに反対であり、非核三原則を維持することに賛成している人が多いとい

表1 公的組織への信頼間の相関係数

	労働組合	裁判所	警察	内閣	政党	国会	自衛隊	地方自治体	経団連	PTA	新聞社	出版社	テレビ局	国連
労働組合	1	0.34	0.28	0.29	0.3	0.3	0.19	0.48	0.54	0.44	0.38	0.3	0.33	0.42
裁判所	0.34	1	0.54	0.37	0.31	0.36	0.36	0.35	0.34	0.25	0.37	0.31	0.33	0.43
警察	0.28	0.54	1	0.43	0.36	0.37	0.4	0.33	0.25	0.33	0.29	0.33	0.35	
内閣	0.29	0.37	0.43	1	0.8	0.83	0.26	0.45	0.52	0.3	0.33	0.28	0.4	0.41
政党	0.3	0.31	0.36	0.8	1	0.81	0.2	0.41	0.5	0.35	0.34	0.31	0.4	0.38
国会	0.3	0.36	0.37	0.83	0.81	1	0.24	0.45	0.47	0.31	0.33	0.28	0.39	0.4
自衛隊	0.19	0.36	0.4	0.26	0.2	0.24	1	0.38	0.17	0.17	0.13	0.16	0.12	0.18
地方自治体	0.48	0.35	0.4	0.45	0.41	0.45	0.38	1	0.44	0.37	0.31	0.32	0.31	0.4
経団連	0.54	0.34	0.33	0.52	0.5	0.47	0.17	0.44	1	0.44	0.45	0.34	0.45	0.49
PTA	0.44	0.25	0.25	0.3	0.35	0.31	0.17	0.37	0.44	1	0.38	0.31	0.36	0.34
新聞社	0.38	0.37	0.33	0.33	0.34	0.33	0.13	0.31	0.45	0.38	1	0.58	0.66	0.49
出版社	0.3	0.31	0.29	0.28	0.31	0.28	0.16	0.32	0.34	0.31	0.58	1	0.52	0.4
テレビ局	0.33	0.33	0.33	0.4	0.4	0.39	0.12	0.31	0.45	0.36	0.66	0.52	1	0.48
国連	0.42	0.43	0.35	0.41	0.38	0.4	0.18	0.4	0.49	0.34	0.49	0.4	0.48	1

うことである。また、労働組合を信頼する人ほど、同性婚（ $r = 0.16$ ）や夫婦別姓（ $r = 0.11$ ）に賛成している。その一方で、労働組合を信頼することと富裕層への課税強化（ $r = 0.01$ ）、小さな政府を求めること（ $r = -0.04$ ）の間には、ほとんど関連が見られない。

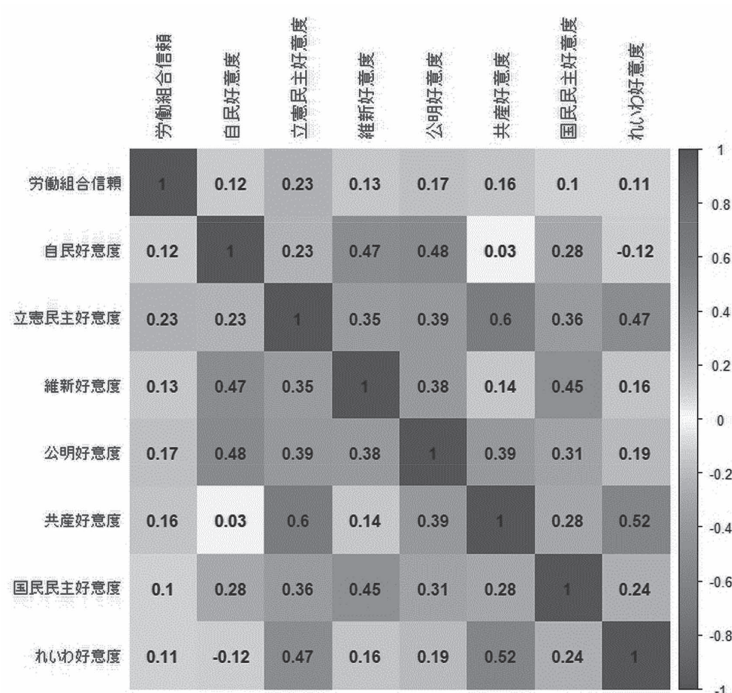
次に労働組合への信頼と主要政党への好意度の関連を検討する。政党への好意度は、好意的な気持ちが最も強いときを100度、反感が最も強いときを0度として101段階で尋ねられている。

表2に示したように、労働組合への信頼はすべての政党への好意度と正の相関を示している。その中で相関が最も強いのは立憲民主党への好意度であり、意外にも、もっとも相関が弱いのは国民民主党への好意度であった（自民・維新・れいわへの好意度と同程度の相関）。労働組合への信頼はすべての政党への好意度と正の相関を示すにも関わらず、国民民主党への好意度との相関が弱かったというのは、労働組合に対して否定的である一方で国民民主党の政策は支持するという有権者が、一定数存在するためであると考えられる。

最後に労働組合への信頼とシステム正当化と呼ばれる人々が持つ心理学的傾向との関連を検討する。システム正当化とは、社会的、政治的、経済的、性的、法律的なシステムが、ただそれが現に存在するという理由から受容され、正当化されるとする心理学的傾向である（Jost & Banaji, 1994; Jost, 2020）。これにより、経済的弱者の保守政党への投票、被差別者による差別の肯定などの一見不合理に見える現象を説明できるとされる。人々が持つシステムを正当化する傾向の強さは、以下の項目によって測定することが可能である。これらの項目について「1=まったくそう思わない」から「9=非常にそう思う」までの9段階で尋ねた上で、8項目の回答の平均値をその回答者のシステム正当化傾向とした。

- ・一般に、日本の政治制度はあるべき姿で運営されていると思う
- ・ほとんどの政策は社会全体の利益のために役立っている
- ・社会は、人々が通常、相応のものを得るようにできている

表2 労働組合への信頼と政党への好意度の関連



- ・一般的に、社会は公正であると思う
- ・誰もが富と幸福を公平に手に入れることができる
- ・日本は世界で最も住みやすい国である
- ・私たちの社会は年々悪くなっている（逆転）
- ・日本社会は抜本的な改革が必要である（逆転）

上記の方法で測定したシステム正当化傾向と労働組合への信頼の相関は正 ($r = 0.20$) であり、システム正当化を行う人ほど、労働組合への信頼は高かった。つまり、現在の日本社会がうまくいっていると認識する人ほど、労働組合を信頼しているということである。

これまでの分析結果をまとめると、とくに労働組合への信頼が高いのは、現在の日本社会におけるシステムを肯定しているが、安全保障・社会文化争点においては、リベラルな態度を持ち、立憲民主党を支持するような有権者である。現状の日本社会を肯定しつつ、野党を支持

するということは、政権交代のような大きな変化を求めるわけではないという、境家（2023）が「ネオ 55 年体制」と表現したような構造の中で、労働組合が捉えられているということだろうか。

このような有権者の労働組合への捉え方は日本社会の安定という観点からいえば、否定すべきものではないかもしれない。一方で、2010 年前後の状況と比べて、有権者の投票行動が政権選択に繋がりうる可能性が著しく低下していることは、やはり問題であろう。また、労働組合への信頼と経済争点への態度の相関がほとんど見られなかったことも併せて考えると、現在の自民党政権や企業の経営陣の方向性に正すべき点がある場合に、その役割を労働組合が担うことの難しさを示しているともいえる。労働組合が抱える困難は、日本社会自体の困難と不可分に結びついている。この閉塞した状況を打開するためにも、更なる研究が望まれている。

文 献

Campbell, A., Converse, P. E., Miller, W. E., & Stokes, D.E.(1960). *The American Voter*, New York: John Wiley & Sons.

Converse, P. E.(1964). *The Nature of Belief Systems in Mass Publics*, (In) D. E. Apter (Ed.) *Ideology and Its Discontent*, New York: Free Press, 206-261.

Jost, J. T.(2020). *A theory of system justification*. Harvard University Press.

Jost, J. T., & Banaji, M. R.(1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27.

稲増一憲(2015). 政治を語るフレーム：乖離する有権者、政治家、メディア 東京大学出版会

境家史郎(2023). 日本戦後政治史：占領期から「ネオ 55 年体制」まで 中央公論新社

産別労組への転換に労働組合の未来はあるか

—先行する韓国にみる成果と課題—

龍谷大学政策学部 教授 安 周永

1. はじめに

韓国における労働組合は、日本と同じく企業別に組織されていたものの、1990年代末からその組織構造の転換が進められてきた。企業別労働組合は、組織化対象を特定の企業に限定するうえ、労使交渉も個々の企業レベルで独自に行われる。もちろん、企業別労働組合は、上部団体として産業別連合団体やナショナルセンターを構成するが、主として財政や人的資源を握り、労使交渉権を持つのは企業別労働組合であった。こうした構造下では、労働組合は企業間競争に組み込まれ、企業との協調的な関係によ

り利益を追求するという傾向を持つとされる。経済の停滞が顕著になった1990年代以降、この企業別労働組合の問題点は、とりわけ指摘されるようになった。各企業での整理解雇に加え、労働市場の規制緩和が政策的に進められたため、これまでの企業内労使関係では対応が困難な問題が多発したからである。

この危機に直面した韓国の労働組合は、企業別労働組合から産別労働組合への転換を進めた。図1は、韓国における超企業労働組合の組合員数と、その全体に占める割合を示したもの

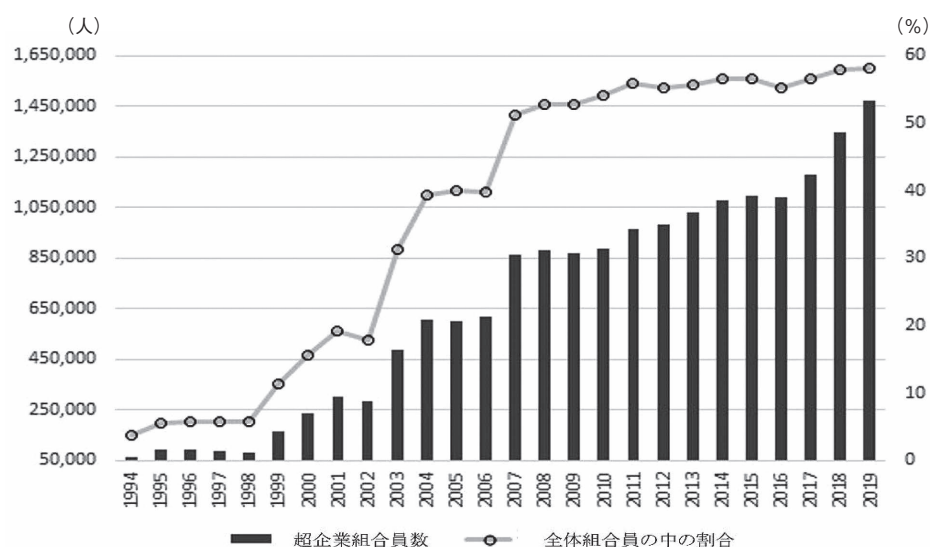


図1 韓国における超企業労働組合の推移

(出所) 韓国雇用労働部「全国労働組合組織現況」、民主労働研究院から資料提供

である。超企業労働組合とは、所属企業に関係なく、同一地域、職種、産業に従事する労働者が構成員となっている労働組合をいう。これに属する組合員の割合は、1990年代末に韓国を襲ったアジア通貨危機後から上昇していき、2020年には6割を超えるようになった。超企業労働組合は、産業別に組織化されたものが大半を占めているため、この数字は韓国における企業別労働組合から産業別労働組合（産別労組）への転換の進捗度合いを示すものと言ってよい。

韓国には、ナショナルセンターとして全国民主労働組合総連盟（民主労総）と韓国労働組合総連盟（韓国労総）が存在する。両者はおよそ競合関係にあり、組織の運動方針も異なっているが、このうち組織転換に積極的なのは民主労総である。韓国では、戦後長らく権威主義的政権が権力を握っていたが、民主化運動に抗しきれず、大統領直接選挙の導入を含む民主化が1987年に行われた。労働組合はそれまで、政権によって抑圧され、韓国労総しか全国組織は存在しなかった。また、権威主義的政権は労働運動を抑制し、2以上の労働組合の設立を禁止していたため、御用組合が作られていると、ほ

かの労働組合の設立は違法となる。しかしながら、民主化運動の重要な担い手でもあった労働運動勢力は、韓国労総を御用組合と批判して、新たな組織の構築を模索した。こうした流れで、1995年に民主労総が結成された。民主労総は、結成当初から韓国労総の協調主義路線を批判し、主な組織目標として産別労組の実現と労働者代表政党の結党を掲げていた。このため積極的に組織転換を進め、2022年には民主労総傘下組合員の91.2%が超企業労働組合という状況に至っている。一方で、韓国労総の方は42.7%にとどまっており、両者の組織転換の現状には大きな違いがある（雇用労働部 2023）。

民主労総は、複数労働組合禁止下における違法な存在から出発したものの、図2で示すように、最近では韓国労総の組合員数と拮抗するまで成長した。このため韓国労総も、不安定労働者の組織化や他の社会運動団体との連携、労働者代表政党の結党や提携戦略といった民主労総の取り組みに対し、それを追う形で変化せざるを得なくなったという経緯がある。本稿ではこうした点を踏まえ、韓国において産別労組への転換をリードしてきた民主労総の取り組みを中心に、その意義と限界を考察することにした。

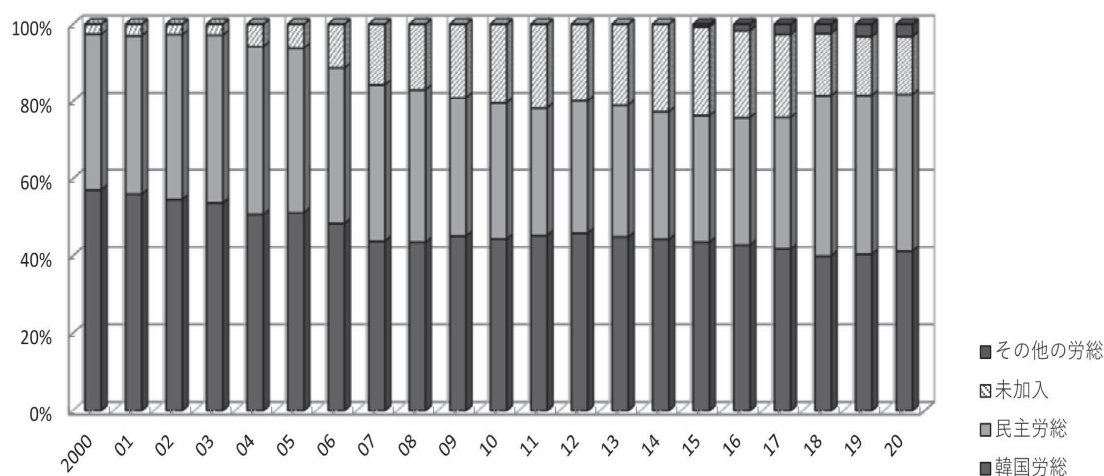


図2 韓国における労働組合の上部団体加入状況の推移
（出所）韓国雇用労働部「労働組合組織現状」から筆者作成

2. 民主労総の組織転換の実情

民主労総は、先述したように産別労組への転換を目標として掲げ、超企業労働組合の割合を増やしてきた。とはいえ、企業別労働組合から企業横断的組織への転換は、当然ながら容易なものでない。転換には、労働組合の財政や権限が産別労組へと移行される必要があり、企業別労働組合が財政配分や権限などの既得権益を放棄せざるを得ないためである。一方で、組織転換により、非正規労働者の組織化や企業横断的な組合活動が期待される。このため、組織転換そのものは、労働組合が労働者全体の利益のために新しい労働運動を模索したものであると評価できそうだが、実際に産別転換が韓国国内で高く評価されているかという点、そうではない（林榮一 2008）。超企業労働組合が形成されても、既存の企業別労働組合や労使関係はそのまま温存されているところが多いためである。

これを具体的に、財政構造、人的資源の配置、労使交渉権や団体行動権の権限という3点から、どの程度の変化がみられたのか考察してみたい。さまざまな産別がある中で、ここでは民主労総内の代表的な産別労組である全国金属労働組合（金属労組）と全国保健医療産業労働組合（保健医療労組）を中心に整理する。

まず、財政に関しては、金属労組も保健医療労組も、産別労組が組合費を徴収するようになった。しかしながら、従来の組織形態は企業支部という形で維持され、財政的には交付金という形で企業支部に行き渡っている。金属労組では、使用者からチェックオフ（天引き）した組合費を、交付金として企業支部や地域支部に分配する。2020年の支出案によれば、560億ウォン中の320億ウォンが交付金として策定されている（朴顯美ほか 2020: 176）。一方、保健医

療産業労組は、事業主から産別労組へと支払われた組合費を、組合員数に応じ、交付金として企業支部と地域本部に分配する。2019年度予算によると、81億ウォン中19億ウォンが交付金として企業支部と地域本部に分配された（同 2020: 162）。すなわち、企業支部という形は残されているものの、財政の権限については産別労組に移行しているといえよう。

こうした変化は人的資源の配置にも影響する。財政と人員配置とは直結した問題であり、産別労組の財政が潤沢になれば、その人的配置は容易になると考えられるからである。実際に多くの産別労組では組織の転換後、非正規労働者の組織化に専従できる人員を組織内に配置することができた。

労使交渉や団体行動の権限については、組織の転換後、産別労組がそれらを掌握するようになったものの、企業支部に委任することもできるようになった。この点、最も産別労組の利点を生かそうと努めている金属労組でも、規約上では企業支部に労使交渉権を委任できないようにしているが、労使交渉の場に企業支部のメンバーを加える形で交渉を進めている。すなわち、企業別労働組合から産別への転換が行われても、企業別労使交渉の慣行は残されているといえよう。他産別においては、保健医療労組を含め、企業支部が産別労組から委任され、交渉を行えるようになった。したがって、産別労組への転換によって大きく期待されていた賃金の標準化や企業間格差の是正は、賃金交渉が依然として企業レベルで行われているために、さほど進んでいない。韓国において産別労組への転換が高く評価されない背景には、このことが大きく作用している。

3. 産別転換の背景

韓国で評価が分かれている産別労組への組織転換であるが、なぜ困難を押してまでそれが進められたのか。その契機は、1997 年末に生じたアジア通貨危機にある。先述のように、民主労総は当初から産別労組の実現を掲げていたものの、その転換に本格的な取り組みを見せたのは、通貨危機後の経済混乱を受けてであった。各企業で行われた整理解雇や人員調整に加え、労働法改正に伴う規制緩和は、企業別労働組合の弱点と企業横断的な対応の必要性を労働組合に差し迫って感じさせるものとなった。一方、権威主義的政権下で形成されてきた労働組合法の再整備も、企業別労働組合の構造を変化させる要因となった。権威主義的政権の下では、「ムチ」として複数労働組合の設立が禁止される一方、「アメ」として会社による労働組合専従者への賃金支払いが黙認されていた。民主化後にその法改正をめぐって労使の激しい対立があったものの、段階的に複数労働組合が許可されるとともに、会社による労働組合専従者に対する賃金支払いは禁止されるようになった。このため、労働組合の設立が比較的容易になる一方、中小企業では組合費のみで専従役員を維持することができなくなった。このような変化も、企業別労働組合の構造を変えざるを得ない圧力となったといえる。

ただ、こうした危機的な状況をどのように認識し対応するかという際、重要となるのは、労働組合の主体的な力量とその幹部のリーダーシ

ップであるとも考えられる。これは民主労総と韓国労総の対応の違いからも窺うことができよう。先述したように、産別労組への転換においても、民主労総と韓国労総には大きな違いがある。同じ状況を目の前にして、これほどの違いが生じている以上、労働組合の主体的力量やリーダーシップに注目する必要がある。実際に、民主労総が 2006 年に産別労組への転換を進めるための全組合員投票を実施した際の記者会見内容からもそれが確認できる。民主労総が掲げた産別転換を進める理由は以下の 3 点であった（民主労総 2006）。第 1 に、産業構造の変化が激しくなる中で産業政策は重要であるが、企業別労組ではその産業政策に影響を及ぼすことが困難である。第 2 に、急速に増加している非正規労働者および請負企業の労働者は、既存の企業別組合の外に存在し、労働組合から排除されている。もはや企業別労働組合では組織拡大を期待することは難しく、産別労組を通じて未組織労働者を受け入れることにより、階級的団結の土台を作らなければならない。第 3 に、産別労組は、深刻化している社会の二極化の核心原因である資本の横暴から労働者を全体的に保護することで、社会的統合と持続的な発展とを可能にするものである。民主労総は、こうした認識をいち早く持っていたからこそ、従来の企業別労働組合が持つ既得権益を一定程度放棄して、産別転換を推進することができたと考えられ、この点が韓国労総との違いでもあったと指摘できる。

4. 韓国からの示唆

日本でも、企業別労働組合の構造下で不安定労働者を組織化しにくい点は長く指摘されてい

るが、その組織構造に代わるものについては合意があるわけではない（首藤・西村・山下ほか

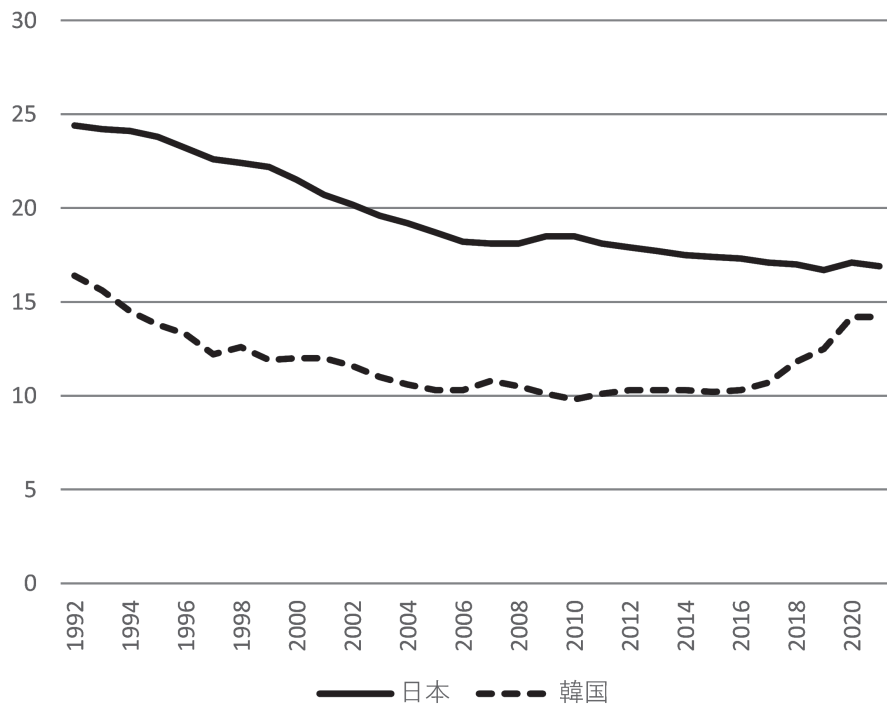


図3 日本と韓国における労働組合の組織率の推移

(出所) 日本の「労働組合基礎調査」、
韓国の「全国労働組合組織現況」から筆者作成

4人 2023)。その意味で韓国の足跡と実情は、日本の労働組合組織にとって大いに参考となろう。本稿の結びにあたり、日本への示唆という視点から言及したい。

まず、産別労組の構造が持つ利点である。図3が示すように、韓国の労働組合組織率はここ10年間で上昇傾向にある。製造業における組織率の減少を上回る形でサービス産業の組織率が上昇しており、こうした動きは、世界的に労働組合が弱体化する中で珍しい例である。超企業労働組合が脆弱な不安定労働者らの組織化に成功した結果といえよう。

もう一つの成果として、韓国では2000年代に入り、保守政権が労働組合に圧力をかけつつ労働市場の規制緩和を進めようとした際、超企業労働組合の構造により、これに歯止めをかけることができた。保守政権は、2年以上の有期雇用を無期雇用とみなす制度の見直しや、労働

者派遣可能業務の大幅な拡大などを試みたものの、ことごとく失敗に終わったのである（安周永 近刊）。産別労組は、こうしたマクロな環境変化に対しての企業横断的な対応を容易にするものでもあるといえる。

しかし、これまで見てきたように、産別労組への転換といっても、企業別労働組合の慣行から韓国はスタートしているため、どれだけその利点が生かされるのかは、各組織によって大きく異なっている。労働三権の権限をめぐる企業支部と産別労組の対立と主導権争いによって、利点が活かされない事例もある。また、使用者側が、産別労組への転換を労働組合の力を大きくするものと考え、これに好意的でないところか、団体交渉の相手として扱わない例も多くみられる。こうした理由から、労働組合が組織転換の大きな目的の一つとした賃金の標準化や均等化は極めて実現困難なものとなっている。

産別労組への転換は、組織の新たな目標の設定や従来の労使の権力関係を変化させるきっかけとなりうるものの、それが自ずと労働者の団結や連帯を生むかといえば、そうではない。労働組合がそもそも、労使関係における労働者の脆弱な力を補うため法的に認められていること

に鑑みれば、韓国の産別転換の経験は、労働組合が対等な労使関係を維持し、より多くの労働者の利益を実現するために、どのような組織構造と組織内リーダーシップが必要であるかという問いを、引き続き日本の労働組合に対して投げかけているといえるのではないだろうか。

参考文献

安周永（近刊）『転換期の労働政治—多様化する就労形態と日韓労働組合の戦略』ナカニシヤ出版。

首藤若菜・西村純・山下充ほか4人（2023）「座談会 労働組合の現在と未来を語る」『日本労働研究雑誌』758号、43-65頁。

雇用労働部（2023）「全国労働組合組織現況」【韓国語】。

民主労総（2006）「産別転換は労使関係の先進化のための第一歩である」<https://nodong.org/statement/99619>（2024年9月20日最終アクセス）【韓国語】。

朴顯美ほか4人（2020）『労働組合の組織拡大の方案研究—韓国労総を中心に』韓国労総中央研究院【韓国語】。

林榮一（2008）「民主労組運動20年、産別労組建設運動の成果と課題」趙ドン文・李スボン編『民主労組運動20年：争点と課題』フマニタス【韓国語】。

【調査レポート】

社会政策に関する推薦候補者と 組合員との態度の親近性は投票を促すか？ —— 第55回共同調査データの分析

国際経済労働研究所 労働政治研究事業部 研究員 山本 耕平

1. 問題設定

今や労働組合員は、自組織から立候補している候補者にたいして、単に「自組織の代表だから」「労働組合から投票を呼びかけられたから」という理由だけで投票することは少なく、「なぜその候補者に投票すべきなのか」という投票の正当性に関する認識が組合員の投票行動にたいして重要な位置を占めるようになっていく——この研究プロジェクトの名称に含まれる「ポスト」動員時代というフレーズの含みには、このような現状認識がある。それでは、そのような正当性を支える根拠があることは、実際のところ組合員の投票行動とどのような関連を示すのだろうか。本稿ではこの問いにたいして、労働組合の推薦候補者と組合員の争点態度の親近性に着目し、定量的な分析を通じて検討したい。

有権者が自身の投票の根拠として用いる情報にはさまざまなものがあり得るが¹、本稿で着目するのは、立候補者が表明する争点態度（個々の政策争点にたいする「賛成」「反対」などの意見）と、有権者のそれとの近さである。有権者が立候補者ないし政党の争点態度を参照して投票する、という投票行動のモデルは争点投票（Issue Voting）と呼ばれ、現実の投票行動にたいして一定の説明力を有することも知られている^{2,3}。しかし一方で、争点投票が成立するためには、当該の争点の有権者にとって重要で

あることや、候補者や政党の争点態度を有権者が知っていること、などの条件が必要であり、これらの条件は必ずしもつねに満たされるわけではない⁴。また、これらの条件が満たされたとしても、立候補者ないし政党との争点態度の近さ自体が有権者にとって重要であるかどうかは自明ではない⁵。これらの理由から、組合員の投票行動において立候補者の争点態度がどのように作用するかも自明ではなく、実証的な検討が必要といえる。

その上で、本稿ではさまざまな政策のなかでも、特定の産業の利害に結びついた産業政策ではなく、社会全体に関わる広い意味での社会政策に焦点をあてる。というのも、「ポスト」動員時代の背景には、雇用の流動化などの構造的要因により、組合員が特定の企業や産業との安定した関係性を期待しづらくなったこともあると考えられるからである。そのような状況において労働者の連帯を刷新していくとすれば、特定の企業や産業に結びついた被雇用者の側面よりも、生活者としての側面に焦点化して連帯の拠り所を考えていく必要があると思われる。このような問題意識から、自組織の立候補者と社会政策に関する争点態度が近いということが、組合員による自組織の立候補者への投票を促すのかどうかを、以下の節で検証していくことにする。

2. データと変数

2-1. データ

本稿で設定した問いに答えるためには、組合員の投票行動、および組合員と立候補者双方の争点態度がわかるデータが必要である。組合員の争点態度と投票行動については、当研究所で実施した第55回共同調査（組合員政治意識調査、以下「55回調査」）のデータを用いる。この調査は、2022年の第26回参議院議員通常選挙（以下「2022年参院選」）の直後に全国約170の労働組合の参加のもと実施されたものである。参加した労働組合が加盟する産別は、UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）、JP労組（日本郵政グループ労働組合）、自動車総連（全日本自動車産業労働組合総連合会）、日教組（日本教職員組合）、電力総連（全国電力関連産業労働組合総連合）であった。有効回答数は109,870件であったが、組織によって配布数および回収率が大きく異なり、回収されたデータをそのまま使用すると特定の組織の特徴が過大に反映されてしまうため、各組織の組織規模が参加組織全体に占める構成比率に合致するよう回答数を調整することで、55回調査データとした。その結果として、本稿で使用される55回調査データの回答数は31,557件となる⁶。

立候補者の争点態度は、東京大学 谷口将紀研究室と朝日新聞社が共同で実施している「東京大学谷口研究室・朝日新聞社共同調査」のデータから取得した。同調査は衆議院選挙および参議院選挙の際に有権者および政治家を対象として実施されているもので、2022年参院選に関する調査としては、立候補者と非改選議員を対象とする調査（以下、この調査を「東大・朝日調査」とする）のデータが公開されている。この調査は、2022年5月16日から投開票日（7月

10日）直前までの期間に実施されたもので（回収率89.2%）、記名回答のため、各産別の立候補者が特定の争点にたいしてどのような態度を表明していたかがわかるようになっている。このデータを55回調査データの産別変数に紐づけることによって、産別ごとに推薦候補者と組合員との争点態度の近さを操作化することができる。これらのデータを用いて、組合員の投票行動を従属変数とする多変量解析をおこなう。

2-2. 変数

多変量解析の従属変数は、組合員の投票行動である。55回調査では、投票したかどうか、投票した場合には比例代表で自身が所属する労働組合の推薦候補者もしくは推薦政党に投票したかどうか、を尋ねている。本稿では、投票行動を「棄権」（基準カテゴリ）、「推薦候補者もしくは推薦政党に投票」、「推薦候補者および推薦政党以外に投票」の3カテゴリに分類し、多項ロジスティック回帰モデルを推定する⁷。

独立変数については、両調査とも争点態度は5件法で尋ねており、回答に1～5の値を与えるリッカート尺度として扱われているので、いくつかの項目について各産別の組合員と推薦候補者との争点態度の差を求め、それらの絶対値の平均値を算出することで争点態度の近さの指標とする⁸。ある組合員と推薦候補者の争点態度の差は、絶対値0（両者の争点態度が完全に一致するとき）から4（両者の態度が正反対のとき）までの値を取りうるが、態度が近いほど大きな値になるよう、値を反転させて使用する。両調査のあいだで、比較可能性があると思われるのは次の4項目である。項目（1）と（3）は、ワーディングは異なるが類似した内容を尋ねているので、比較には問題がないものと判断した。

一方、項目（4）は質問の形式も、言及されている格差も異なるため、比較に問題がないかどうかは疑わしい。そこで、項目（4）を含めず3項目だけで争点態度の近さを指標化した指標Aと、項目（4）まで含めた指標Bを作成し、それぞれを多変量解析で使用することにした。

55回調査項目（1）：日本は、防衛力をもっと強化すべきだ

55回調査項目（2）：治安を守るためにプライバシーや個人の権利が制約されるのは当然だ

55回調査項目（3）：日本でも、同性カップルの結婚を法的に認めるべきだ

55回調査項目（4）：働く意欲を高めるためにも、所得の格差はあったほうがよい

東大・朝日調査項目（1）：日本の防衛力はもっと強化すべきだ

東大・朝日調査項目（2）：治安を守るためにプライバシーや個人の権利が制約されるのは当然だ

東大・朝日調査項目（3）：男性同士、女性同士の結婚を法律で認めるべきだ

東大・朝日調査項目（4）：(A) 社会的格差が多少あっても、いまは経済競争力の向上を優先すべきだ、(B) 経済競争力を多少犠牲にしても、いまは社会的格差の是正を優先すべきだ〔引用者注：(A) と (B) のいずれに近いかを5段階で選択〕

なお、東大・朝日調査は記名回答であるため、回答者には社会的に望ましい回答や所属政党の「公式見解」に近い回答をするバイアスがかかり、立候補者の争点態度には「本音」が反映されていないのではないかと疑う読者もおられよう。この疑念には2つの応答が可能である。まず、本稿の問題設定から見るかぎり、そもそも立候補者の「本音」は重要ではない。というのは、もしある立候補者が記名回答の調査で「本音」でない回答をしたら、その立候補者

は有権者とのコミュニケーション（街頭演説やSNSでの発信など）においても同様のメッセージを発するはずだからである。有権者が利用可能な情報はその「本音ではない何か」だけであり、ゆえに有権者が立候補者との近さを判断する上で影響を及ぼしうるのもその「本音ではない何か」であるはずなので、調査データに「本音」が反映されていないことは問題にならないということである。第二に、本稿で取り上げる4つの質問項目について、政党ごとに回答の分布を見ると、一部の項目・政党を除いて、一定のバラつきが見られる(図1)⁹。つまり、実際の回答を見るかぎり、少なくとも本稿でデータを使用する立憲民主党や国民民主党の立候補者および非改選議員のあいだには、「党の公式見解」に回答が集中するような傾向は見られない¹⁰。

モデルにはこの指標に加え、統制変数として、性別（男性、女性、その他・無回答の3カテゴリ）、年齢（10～20代、30代、40代、50代以上の4カテゴリ。10～20代が基準カテゴリ）、労働組合役員経験（調査時点に現役の役員もしくは過去に役員の経験ありであった場合に1をとるダミー変数）、産別（UAゼンセン、JP労組、自動車総連、日教組、電力総連の5カテゴリ。UAゼンセンが基準カテゴリ）を投入する。なお、本稿の問題関心から見て、産別変数を統制できることは55回調査データの強みの一つと考えられる。第1節で触れたように、組合員が特定の企業や産業との安定した関係性を期待しづらくなったことによって、産業政策のみによって組合員が連帯を形成することが困難になっていると考えられるが、その度合いは産業によって異なるであろう。本稿では、産別変数をモデルに投入することによってこの度合いを統制するので、産業政策によって連帯を形成しやすい産業であるかどうかの条件とは独立して、社会政策における態度の近さが投票行動を変えるかどうかを検証することができる。

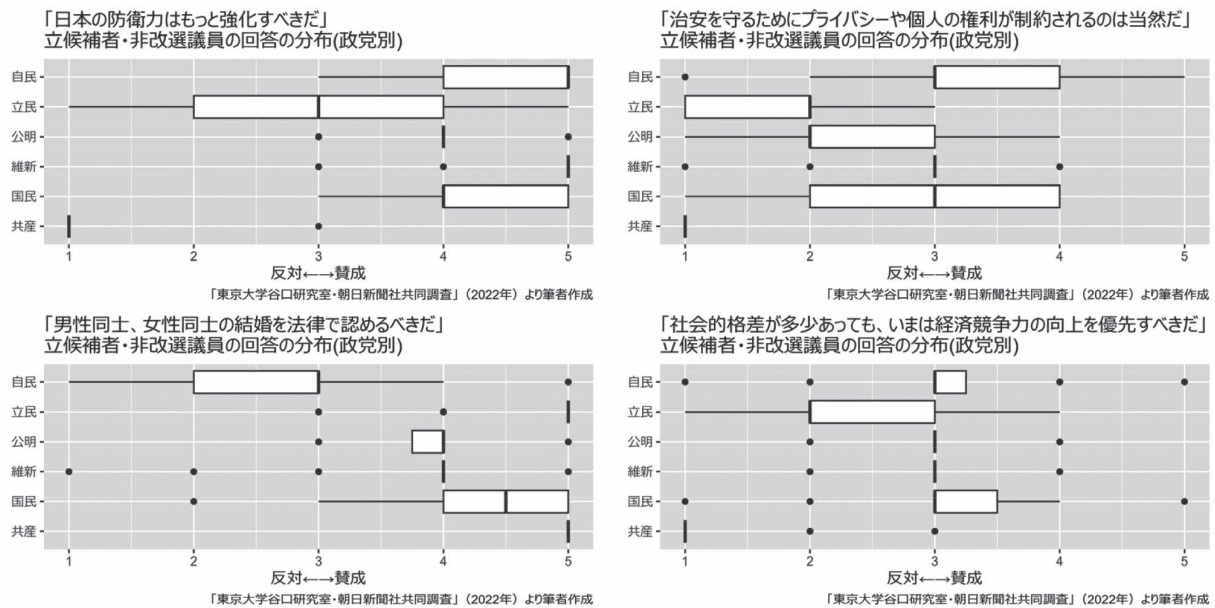


図1 各争点における立候補者および非改選議員の態度の分布（政党別）

3. 分析結果

まず、指標に含めた4つの争点について、組合員と推薦候補者との争点態度の近さがどう分布しているかを確認する（図2）。前節で説明したとおり、値が0のとき争点態度が正反対であり、値が4のときは態度が完全に一致していることを表している。「防衛力強化」において立候補者と組合員との差が大きいのは、立候補者の多くが明確に賛成もしくは反対を選択する傾向があった一方で、組合員の態度はそれほど明確ではなかったためだと考えられる。このことは、立候補者のあいだでも中間的な回答が多

い「格差容認」において組合員との一致率が高い、という結果からも推察されよう。

次に、組合員の投票行動（棄権・推薦候補者への投票・他の候補者への投票）を従属変数とする多項ロジスティック回帰モデルの推定結果を表1に示す¹¹。モデル1は、項目（4）を除いた3項目のみで組合員と推薦候補者の争点態度の近さを指標化した指標Aを投入したもの、モデル2は項目（4）も含めた指標Bを投入したものである。モデル間で係数の値に大きな違いはないが、BICで比較するとモデル1のほうが

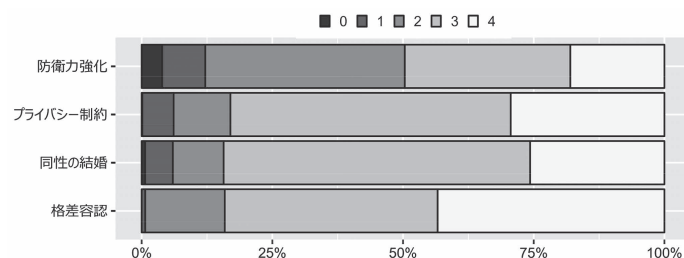


図2 推薦候補者と組合員の争点態度の近さ（争点別）

表1 投票行動を従属変数とする多項ロジスティック回帰モデル

	モデル1				モデル2			
	推薦に投票		推薦以外に投票		推薦に投票		推薦以外に投票	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
切片	-1.646 ***	0.099	-1.045 ***	0.101	-1.704 ***	0.118	-0.973 ***	0.119
争点態度の近さ								
指標A	0.407 ***	0.031	0.247 ***	0.032				
指標B					0.414 ***	0.037	0.215 ***	0.038
性別								
女性	-0.241 ***	0.034	-0.051	0.036	-0.249 ***	0.034	-0.054	0.036
その他・無回答	-0.435 ***	0.130	0.044	0.126	-0.454 ***	0.129	0.028	0.126
年齢								
30代	0.778 ***	0.049	0.549 ***	0.050	0.778 ***	0.049	0.549 ***	0.050
40代	1.131 ***	0.048	0.839 ***	0.049	1.124 ***	0.048	0.835 ***	0.049
50代以上	1.425 ***	0.050	1.240 ***	0.050	1.415 ***	0.050	1.232 ***	0.050
組合役員経験								
経験あり	1.259 ***	0.040	0.112 *	0.045	1.265 ***	0.040	0.116 *	0.045
産別	(結果は非表示)				(結果は非表示)			
BIC	55793.563				55836.231			
N	28417				28417			

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

がやや当てはまりがよい¹²。多項ロジスティック回帰モデルは、推定結果の数値だけでは直観的な解釈が難しいので、推定値から予測される投票行動の比率を図示した図3を参照して結果を確認したい。図3は、モデル1の推定値を使い、推薦候補者との争点態度の近さを最小値の0から4まで変化させたときに（他の変数の値はつねに平均値で固定）、投票行動の構成比率がどう変化するかをプロットしたものである。

図3によれば、推薦候補者とのあいだで争点態度が近かった組合員ほど、棄権の確率が低く、推薦候補者もしくは推薦政党に投票する確率が高い。推薦候補者および推薦政党以外への投票の確率は、推薦候補者との争点態度の近さによってほぼ変化しないが、この結果はとくに不自然なものとは思われない。というのも、指標に含めた争点に関して推薦候補者と類似した態度を有する立候補者が存在し得ることを考えると、推薦候補者との争点態度の近さが同時に他の立候補者との争点態度の近さも捕捉しているということが十分にあり得るからである。いずれにしても、この結果からわかるのは、労働

組合の推薦候補者は社会政策に関して争点態度が近い組合員から相対的に多くの支持を得ていたということである¹³。なお、2-2節で言及したとおり、このモデルでは産別変数が統制されていることに注意されたい。推薦候補者の産業政策が組合員の投票を促す度合いには産業による差があるかもしれないが、ここで示されている結果はその度合いの差とは独立したものである。つまり、産業政策によって組合員の投票が促されやすい産業であっても、そうでない産業であっても、社会政策において推薦候補者と組合員の態度が近いことが投票を促す傾向がある、ということである。

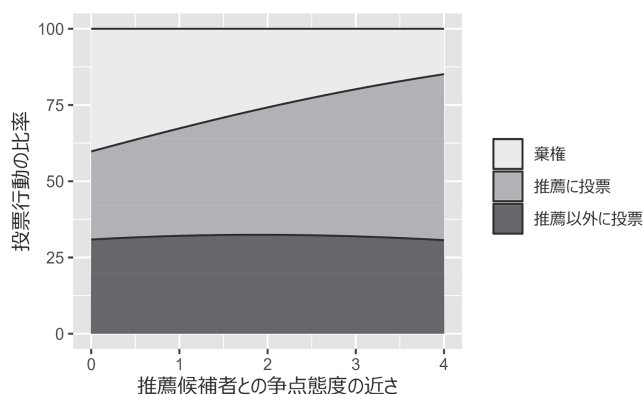


図3 モデル1(表1)から求められる投票行動の予測値

4. まとめと考察

本稿では、当研究所が実施した組合員調査と、公開されている立候補者・非改選議員調査のデータを組み合わせて、労働組合の推薦候補者と組合員の社会政策における争点態度の近さが、組合員の投票行動とどのように関係するのかを確認してきた。多変量解析の結果、労働組合の推薦候補者は社会政策に関して争点態度に近い組合員から相対的に多くの支持を得ていた、ということが示唆された。

この結果は、組合員が特定の企業や産業との安定した関係性を期待しづらくなる社会の構造的変化のもとでも、生活者としての組合員が重視する価値観や問題意識を軸として連帯を形成できる可能性がある、ということを示していると思われる。もちろんこのことは、組合員の価値観や問題意識にたいして候補者が応答するこ

とがづねに望ましいということは含意しないし、仮にそれが望ましい場合でも、組合員の多様な価値観を少数の社会政策として集約することには多大な困難が伴う¹⁴。ゆえに、本稿で得られた結果を「生活者としての組合員の声をすくい上げよう」といった「お気楽」な提言に結びつけることは、控えなければならない。しかし、光が見える方向を指し示すだけであるとしても、先行きが依然として不透明な「ポスト動員」の現時点において、実証的な検証が果たす羅針盤としての役割は小さくないはずである。その光に向かっていかにして歩を進めることができるのか、本研究プロジェクトの精神を継承して、これからも読者の皆さんとフラットな議論を積み重ねられることを願う。

注釈

¹ 飯田健・松林哲也・大村華子,2015『政治行動論——有権者は政治を変えられるのか』有斐閣,第5章。

² Walgrave, S., J. Lefevere & A. D. Tresch, 2020, "Position, Competence, and Commitment: Three Dimensions of Issue Voting," *International Journal of Public Opinion Research*, 32(1): 165-175.

³ 当研究所が2019年の参議院議員通常選挙後に実施した組合員政治意識調査において、比例代表の投票先を決めるうえで重視したことを複数回答で尋ねたところ、「労働組合からの依頼・働きかけや推薦」に次いで選択された比率が高かったのは「候補者／政党の政策や公約」であった。

⁴ 飯田健,2018「政党の争点立場認知と投票後悔——2016年参院選における護憲派による改憲勢力への投票」『年報政治学』(2018-II): 60-81.

⁵ Walgrave et al., op. cit.

⁶ 分析においては、使用する変数に関して無回答であったケースが除外されるので、実際に使用されるケース数はこれよりも少ない。多変量解析では、モデル比較のため、モデルに投入するすべての変数について欠損値がなかったケースのみ(28,417件)を使用する。

⁷ 投票行動に関しては、推薦候補者の個人名で投票したかどうかなどさらに細かいカテゴリ化も可能ではあるが、該当するケース数が少ないカテゴリがあると推定が不安定になることもあるし、分析結果の解釈も煩雑になるため、ここでは簡素な分類を採用している。

- ⁸ この指標化には、ここで取り上げる各争点についてすべての立候補者が有権者にたいして態度を表明しており、組合員はそれを認識している、という仮定が置かれていることに注意されたい。この仮定がどの程度満たされているかは、本稿で使用するデータからは十分に検証することができない。
- ⁹ 図1で使用している図は、箱ひげ図とよばれる。「箱」の中にプロットされている太い直線によって中央値、「箱」の左端と右端によって第1四分位点と第3四分位点をそれぞれ表している。一部の項目・政党において「箱」が表示されていないように見えるのは、中央値と第1四分位点と第3四分位点と同じ値であること、すなわちその項目・政党において立候補者・非改選議員の争点態度がほとんどバラついていないこと、を表している。「箱」の上下にのびる「ひげ」は、一定の基準により外れ値(点で表される)を除外した上での最大値と最小値を表す。
- ¹⁰ 本稿の問題関心からは外れるが、この分析結果はそれ自体として興味深いインプリケーションを有していると思われる。しばしば、日本維新の会が支持を集める要因として、所属議員や立候補者が「一枚岩」であること——すなわち、同じ政策を掲げ、各政策争点にたいして同じ態度を示すこと——が指摘される。図の分析結果は、たしかに日本維新の会の立候補者および非改選議員がかなりの程度「一枚岩」であることを示している。しかし、同様のことは日本共産党についても当てはまる。このことが示唆するのは、所属議員や立候補者が「一枚岩」であることは、それ単体では、その政党が支持を集めていることの説明として十分ではないということである。
- ¹¹ 有意性検定の結果も記載しているが、55回調査のサンプルは無作為標本ではないし、サンプルサイズが大きいせいではほとんどの係数が有意になってしまうという問題もあるので、あくまで参考程度に留めていただきたい。
- ¹² BIC(ベイズ情報量基準)は、データにたいするモデルの当てはまりの良さを表す相対的な数値である(相対的な数値なので、単独で大小を評価できるものではない)。複数のモデルを比較したときに、BICの値が小さいモデルのほうが、当てはまりがよいと評価される。
- ¹³ 55回調査は組合員の投票後に実施されているため、争点態度の近さが投票行動に影響したという因果関係を想定することにたいしては一定の留保が必要ではある。たとえば、産業政策を参照して推薦候補者に投票する過程で候補者の社会政策に関する立場を知ったことで、推薦候補者に近い態度を有するようになるなど、逆向きの因果関係も想定できる。しかし、政治コミュニケーションにおける選択的接触の研究成果が示唆するところでは、組合員がもともと推薦候補者と異なる態度を有していた場合、その態度が推薦候補者の立場を知ること容易に変わるとは考えにくい。本稿ではこの仮定に依拠して、争点態度の近さから投票行動への因果関係を想定している。cf. Zhu, Q., B. E. Weeks & N. Kwak, 2024, “Implications of Online Incidental and Selective Exposure for Political Emotions: Affective Polarization during Elections,” *New Media & Society*, 26(1): 450-472.
- ¹⁴ この点は、本研究プロジェクトの研究会において、参加者からご示唆をいただいた。

論壇ナビ 2024

第5回:教員の労働環境をいかにして改善するか

大阪経済大学情報社会学部 准教授 秦 正樹

近年、公立学校における教員の過重・長時間労働の問題がしばしば取り沙汰されている。日本教職員組合が2023年7～8月に全国の小中高校の教員5809名を対象に実施したアンケート調査結果によれば、1学期中における実質的な時間外労働の平均時間(一ヶ月あたり)が、小学校で91時間8分、中学校で116時間28分、高校でも80時間16分となっており、いわゆる「過労死」ラインとされる月80時間を(大幅に)上回る実態が明らかになっている(NHK「教員の実質的な時間外労働月80時間超“長時間労働が常態化”」2023年12月1日)。また、こうした教員の過酷な労働条件が広く知られるようになったこともあり、教師のなり手不足も深刻化している。2023年度に採用された公立学校教員採用試験の競争率は3.4倍、とくに小学校では2.3倍となっており、ともに過去最低の倍率となっている。さらに現場における教員不足の背景には、産休・育休の増加だけでなく、特別支援学級の増加やメンタルヘルス関連での病気休職者の増加なども指摘されている。こうした状況を踏まえて、国(文部科学省)も手をこまねているわけではなく、教員の「働き方改革」について盛んに議論されている。たとえば、文部科学省は、公立学校教員の残業代を支給しない代わりに給与に一律に上乘せする「教職調整額」を、現行の「(基本給の)4%」から10%以上に増額する案を検討していることなどが報じられている。しかしながら、そもそも残業代を支払わないことを前提とするこの制度を維持することに対しては、現場や研究者から「定額働かせ放題」との批判も根強くあり、根本的な解決にはならないといった声も多くある。そこで今回は、「教員の働き方」に関するさまざまな論考の整理を通じて、より望ましい教員の労働環境をいかにして構築するかについて考察していきたい。

「給与の改善」と「働き方改革」の両輪

油布佐和子(早稲田大学教授)「教員の負担軽減のために、業務分担の在り方を再考する」(『みんなの教育技術』2024年1月24日)は、教員のなり手不足を解消し「持続可能な学校(教育)」を実現するためには、教師の魅力を「やりがい」だけに求めるのではなく、しっかりとした金銭的

報酬を確保・提供することこそが重要であると述べている。金銭的報酬の具体的な改善策に関して、青木栄一(東北大学教授)「教員の勤務改善『給特法は手段にならない』専門家が語る新たな対策」(『朝日新聞』2024年2月11日)は、教員の残業代の支払いを認めない現行の教員給与特措法(給特法)を廃止するべきとの声があることは認めつつも、給特法を廃止しても確実に残業が削減されるとは限らないと指摘する。その上で、教員の労働環境改善のためには、働き方改革と両輪で進める必要があり、「教員のための労働基準監督署」のような機関を設けたり、教職調整額の増額といった施策が有効であろうとの見方を示している。他方で、鈴木寛(東京大学公共政策大学院教授)「鈴木寛「日本の教員はミラクル」、その働きに理解とリスペクトをと話す理由」(『東洋経済ONLINE』2024年1月3日)は、現場の教員が真に求めている改善は、給与面というよりも安定的な休暇の確保の方にあると指摘し、教員に対して「親代わり」のような過剰な期待を社会全体で見直すべきだと提言している。

実効的な改善策を考える

ユニークな施策として、安田洋祐(大阪大学教授)「教員の長時間労働、減らすにはチームで“残業時間の上限”を設定してみよう」(『Asahi Shimbun Digital Magazine[And]』2019年7月19日)は、「短時間で成果を出せたか」や、教員同士が協力して「チームで残業時間の上限を守る」ことを学校の評価基準に導入し、さらに校長側の査定方法にもその達成度合いを組み込むといった新たな仕組み作りを提案している。また別の視点として、松浦直己(三重大大学教授)「働き方改革を阻む『保護者対応』、モンスター化を防ぐ『枠組みづくり』の視点」(『東洋経済ONLINE』2024年4月12日)は、最近の学校において増加する過剰な保護者(モンスターペアレント)への対応が教員の労働環境悪化の大きな要因となっていると指摘し、学校側が保護者に毅然とした対応ができるよう、国による法整備が必要であると訴える。

令和時代における教員の在り方

今回は、学校教員に特有の働き方に関する問題についての論稿を検討してきた。以上の議論を整理すると、教員の労働環境改善のためには、教員の給与(報酬)体系のあり方と、教員/学校評価などの制度改革・法整備のいずれにもアプローチする必要があることがわかる。この20年間ほどの間、共働き世帯の増加などに伴って、学校に求められる役割も大きく様変わりしている。それにもかかわらず、給特法下の調整額が半世紀近く変わっていなかったり、教育現場におけるICT活用が遅れていることも教員の負担を増やす原因となっているだろう。今こそ、社会全体で、持続可能な学校づくりのために古い体制を見直す時期に来ている。

秦 正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)



第1回：連合東京（日本労働組合総連合会東京都連合会）

労働組合と市民団体等が連携し、子どもの貧困に取り組む — 子ども・若者支援プラットフォーム「HOPE」の挑戦

男女平等局・連帯活動局 局長
HOPE 専務理事
真島 明美 氏

1. 「社会連帯活動」における「HOPE」の位置づけ

— 連合東京の運動方針において、社会連帯の取り組みをどのように位置づけていらっしゃるでしょうか。

【真島】連合運動は労働者による社会運動であり、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざして①労働者、②使用者、③政府、④社会を対象に運動・活動を推進しています。この考え方をふまえた上で、連合東京では、2024年～25年の運動方針のポイントのひとつに「連帯活動」を掲げ、力を入れています。

この「連帯活動」は、「支え合い助け合い運動の推進」「平和・人権・環境保全運動の推進」「社会に広がりのある運動の推進と共生社会の実現」「次世代を担う青年層の育成」により構成されています。

— 連帯活動はポイントとなる活動のひとつなのですね。今日お話をうかがう「子ども・若者支援プラットフォーム（愛称：HOPE・ほっぺ）」もこの連帯活動に位置づけられる

と思いますが、具体的にはどのような位置づけでしょうか。

【真島】HOPEの活動は、先ほどの「支え合い助け合い運動の推進」のひとつに位置づけています（編注：支え合い助け合い運動は、このほか、災害支援の推進、「連合・愛のカンパ」の取り組み、雪国ボランティアがある）。

2. 「子ども・若者支援プラットフォーム（HOPE）」の取り組み

（1）設立までの経緯

— HOPEについて、設立の目的や経緯を教えてください。

【真島】HOPEは2021年に設立し、学習支援、就労支援、政策提言、情報提供の4本柱を活動の基本としています。

経緯については、コロナ禍前より、子どもの貧困や困難を抱える若者の就労にたいして、連合東京が課題意識をもっていたことが前提にあります。折しもコロナ禍で子ども食堂が運営できなくなったことなどを受け、2020年5月の

連合東京第7回執行委員会で、子ども食堂の運営が困難な団体にたいして活動資金のカンパを実施することを決定しました。支援が必要な団体をブロック地協から推薦議員を通じて募集したところ、約20の団体から要請があり、総額で約230万円を寄付しました。このときは1団体あたり10万円程度で1回きりの支援でしたので、2年目は原則3年間の支援が受けられる「連合・愛のカンパ」の申請へとつなげました。さらに継続的な支援をおこなうため、2020年10月の第33回地方委員会でHOPEの設立を提起し、翌年から準備を始めました。

設立準備の際に、複数の子ども食堂の運営団体の方々から、「食事だけでなく合間で勉強もできるといい」という声が聞かれ、連合東京として学習支援に取り組むことを決めました。しかし、連合東京では学習支援のノウハウを持っていなかったため、この分野で先進的に取り組んできたNPO法人キッズドアと連携することとしました。当時はキッズドアも中期的な事業の方向性を検討していた時期で、双方の強みを活かしたWin-Winの関係ができたと思います。

連合東京、キッズドアのほか、東京労働者福祉協議会、東京労働者福祉基金協会、若者の就労支援を行うユニバーサル志縁センターからもプラットフォーム設立の賛同を得て、2021年8月に設立準備委員会を設置しました。同年11月には、この設立準備委員会の5団体と10か所の子ども食堂で設立総会を開き、事業を本格的に始動することとしました。

—HOPEの設立が提起された際、構成組織から懸念などは聞かれなかったのでしょうか。

【真島】当時、連合では、コロナ禍でエッセンシャルワーカーへの感謝のメッセージを掲載したホームページを公開していました。コロナ禍で多くの団体が活動できなくなったことはニュ

ースでも取り上げられて一般の方の関心も高かったため、内部でもHOPEの構想案にたいしては納得感があったと思います。とくに反対の声はありませんでした。



男女平等局・連帯活動局 局長
HOPE 専務理事
真島 明美 氏

（2）具体的な取り組み

—HOPEについて、具体的な活動内容を教えてください。

【真島】2021年12月より、目黒区の「こどもば」、足立区の「“がきんちょ”ファミリー」の2団体への学習支援を開始しました。子ども食堂ごとに方針や目的、対象が異なるため、事業内容も異なります。たとえば、「こどもば」では、毎週火曜日に児童館の一角を借り、子どもたちが宿題をしたりボランティアと会話したりする場を設けています。一方、「“がきんちょ”ファミリー」の活動は、障がいをもつ子どもや生きづらさを抱える子ども、ひとり親世帯などの居場所づくりといった側面が大きい取り組みです。小学生から高校生まで広く受け入れているほか、地域食堂としての大人や保護者に向けた支援も展開しています。

学習支援の目的は、子どもの学力向上ではなく「子どもの学習習慣の定着」です。学習支援と聞くと勉強を教えるのが難しそうと感じる方もいるかもしれませんが、多くの大人との関わりが子どもたちの感性を育むことになるため、話し相手になるだけでもボランティアの役割は大きいと思っています。

—子ども食堂でのボランティアはどのように募集しておられるのでしょうか。

【真島】基本的に運営は子ども食堂に任せており、ボランティアもそちらで募集するようにしています。ボランティア研修はキッズドアが実施し、連合東京はその研修等の費用を補助したり組合員のボランティアを派遣したりするあたりで分担しています（下図）。組合員からのボランティアの希望にたいしては、平日は難しいという声もあるため、土曜日に運営している子ども食堂へのボランティアに参加できるようにするなどの形で調整しています。

ーボランティアのほかにも、労働組合が関わって実現した取り組みはありますか。

【真島】事業に直接関わっている組織だけでなく、様々な労組から支援をいただいています。たとえば、コクヨ労働組合からは、約20の団体にたいして自社製品の文房具を提供いただきました。このほか、HOPEへの寄付の返礼品として、凸版印刷で作成されたカレンダーを労組をつうじて毎年提供いただいています。こちらのカレンダーは、障がい者の方々がデザインされています。

さらに、2023年度には組合役員OBとも連携し、「子どもの居場所づくりサポーター制度」を開始しました。子どもたちが放課後に集ま

る場としてマンションの一室や貸会議室を借り、その賃料や菓子代を、上限を設けたうえでHOPEが補助しています。2022年12月～23年9月のあいだで計49回開催し、のべ155名の子どもたちの受け入れをおこないました。

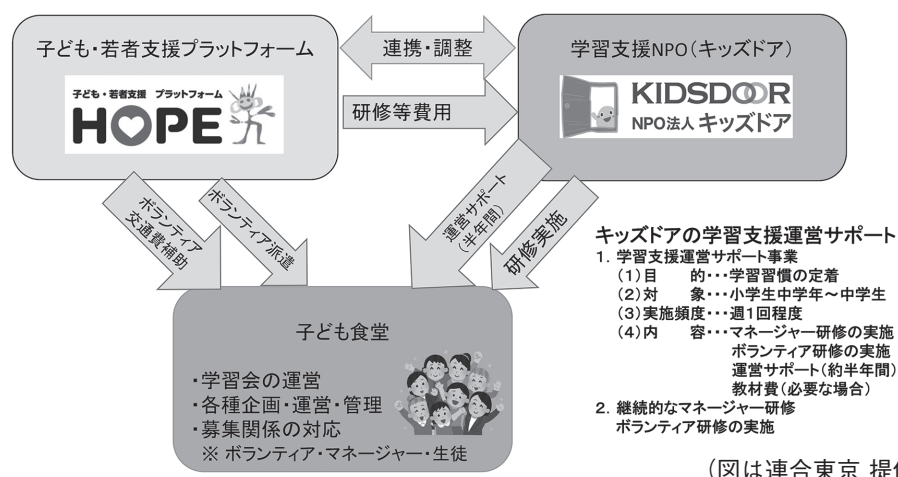
HOPEでは学習支援のほか、子どもたちの視野を広げる目的で就労支援もおこなっています。ここでも労働組合のネットワークを活かした活動を展開しており、夏休みには、労働組合の協力を得て施設見学会を実施しました。参加者からは好評で、労働組合からも自分たちの仕事を知ってもらいたい良い機会と受け止めていただいているようです。これはブロック地協単位で、親子レクや職場見学会をこれまで実施してきた経験が生きています。今年も継続して実施を検討しており、食べものや交通関係など、子どもたちの興味関心も考慮しつつ企画を考えているところです。このような取り組みには企業の協力が大切だと思っています。

（3）取り組みの成果

ー子ども食堂への支援に関して、どのようなことが重要だとお考えでしょうか。

【真島】子ども食堂ごとに様々な支援のかたち、ニーズがあります。たとえば、「がきんちょ」

子ども・若者支援プラットフォームの学習支援活動イメージ 子どもたちの「学力向上」よりも、「学習習慣の定着」を目的としています。



ファミリー」は居場所づくりに重点を置いていますが、シングルマザーの方の利用も多いことから、保護者の支援もおこなうため、最近は日曜日にカフェを開き、親子でゆっくり過ごせる機会を提供しています。一方、「こどもば」は静かに勉強する雰囲気があります。最近、小学校高学年になるとクラスの半分以上が学習塾に通っているそうですが、「こどもば」は、学習塾に通えない子どもたちの居場所にもなっています。勉強を教わったり、受験や将来を考えたりする機会になっているようです。

このほか、最近支援を開始した港区の「みなと子ども食堂」のボランティアには、進学校に通う高校生や、アートなどの多彩なスキルをもった人びとが集まり、様々なイベントが開催されています。このように、それぞれの団体の状況に応じた丁寧な支援が必要だということを感じています。

—HOPE の取り組みの成果について、どのように感じておられますか。

【真島】まずは、よく聞かれることでもあるのですが、HOPE は連合東京とは別の組織であるということがポイントです。同じ目的に向かって、各組織の得意分野や専門性を生かしあい、NPO などの市民運動を担う諸団体や専門家などと連携することが大事だと思います。また、政策制度要求に向けた課題の抽出ができたことも成果だと感じています。HOPE の各団体会員へのヒアリング等をつうじて、より具体的な政策提言につなげることができていると思います。

—労働組合や市民団体が強みを生かして連携されていることで、成果にもつながっているのですね。ちなみに、市民運動を担う諸団体との連携は、どのようにされているのでしょうか。

【真島】今回お話しした HOPE に関連する団体以外にも連携している団体はありますが、日常的に交流しているというよりは、政策制度要求の検討段階で都度連携することが多くなっています。ある政策課題にたいしてその分野に詳しい方々を招いて勉強会を実施したり、政策立案の際に知見をいただいたりしています。

3. 今後の課題・展望

—HOPE の今後の展望や課題についてお聞かせください。

【真島】HOPE は10年間の期限を設けて活動しています。自立的な活動ができている子ども食堂は多いので、当面は、既につながりのある団体に向けて、ボランティアの交通費やイベント費用の補助などを予定していますが、支援を必要としているこども食堂などがないか、地域活動を通じて確認しています。必要なところに必要な支援を行っていきたいと思います。

—就労支援に関しても、今後の展望や課題意識などがありますか。

【真島】学習支援をつうじて子どもたちの学習習慣を定着させることはもちろん大切ですが、就労支援に関しては、近い将来、労働組合を担うかもしれない存在として「働く」ことの大切さを子どもたちに実感してほしいという思いがあります。現時点ではまだ漠然としています。就労につなげられそうな高校生向けのインターンシップなどもいつかは実施してみたいと考えています。

団体会員である(公社)ユニバーサル志縁センターからは政策提言等で知見をいただいておりますが、生きづらさを抱えていたり社会にうまくなじめなかったりしている若者の就労を支援している団体ですので、具体的な取り組みで連携していけると活動の幅が広がるかもしれません。

—HOPE の円滑な運営のためには、ボランティアの恒常的な派遣と安定的な財源確保が重要なのではと思いますが、こちらについてはいかがでしょうか。

【真島】現状では、ボランティアとして活動する場合、半日の研修に参加することが条件となっています。また、子ども食堂ごとに活動日や事業内容が異なり、募集の条件に合わない場合もあります。連合東京の組織体制では単組の組合員にボランティアの情報を届けて参加を呼びかけるのが難しいこともあるため、今後は、連合東京主体でボランティア研修を実施したいと考えています。具体的には、子どもの貧困への知識をもち、子どもとの接し方などに関する基礎的な研修を組合員に受けてもらい、子ども食堂からボランティアの募集があったときに、派遣できるようにするといった仕組みです。

財政に関しては、団体会員の会費でおもに支えています。構成組織からの寄付や個人募金など活動資金は安定していますが、より活動を展開させていくために、寄付団体の拡充、個人寄付の拡大に取り組んでいきたいと考えています。そのために活動を周知していくことが必要です。

—ありがとうございます。最後に、HOPEに限らず、社会連帯活動をつうじて大切だと感じておられることがあれば、ぜひお聞かせください。

【真島】NPOなどの市民団体とともに活動していくなかで、労働組合にも、女性の参画やジェンダーバランスを考慮した視点が必要であると感じています。これまでは労働組合といえば男性社会で、意思決定プロセスにもほとんど男性しかいませんでした。しかし、NPOなどでは女性が多く活躍されており、ジェンダー平等の意識も当たり前のように浸透しています。連

合で初となる女性会長が誕生してから3年が経ち、ジェンダー平等や女性が活躍できる環境づくりなどに注目が集まるようになりましたが、連合全体としても、広報をさらに強化していく必要があると思っています。

また、スピード感のある運動の必要性も、HOPEの構想の過程で感じました。組織としての意思決定、判断が求められる場面で、適切なタイミングを見通し、これまでの経験を活かしながら、組織として素早く判断が出せるといったことも私たちの強みであるように思います。災害支援にも言えることですが、刻々と変わる状況で時機を待っていたら支援が必要な人に届かない場合もあると思います。経験上、即座に決めたことであっても、あとから結果につながるといっても少なくありません。

今振り返ると、コロナ禍というタイミングがHOPEの設立を後押しした側面もあるのではないかと考えています。もしこの構想が1年でも遅れていたら、おそらく実現は難しかったと思います。

組織概要

構成組織：48 産業別構成組織、4 ブロック地区協議会

組合員数：125 万人（2023 年 12 月時点）

結 成：1989 年 12 月 20 日

URL <https://www.rengo-tokyo.gr.jp/>

（インタビュー日：2024 年 2 月 15 日）

このインタビュー連載は、2024 年 5/6 月号よりスタートしました。地方連合会の連帯活動は、組織（地域）ごとに特色があり、多様な活動が展開されています。この活動に光をあて、地域の運動がどのように紡がれてきたのか、また、これからどのように展開していくのか、インタビューをつうじて（再）発見できればと考えています。

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第45回】 中央労働委員会によるあっせん (5)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

滝田：全織の組合員はこの争議にとりあえず10円集めようじゃないかということで、30万人ですから300万円集まった。最初立ち上がった時に、もうこれは6か月くらいの見通しでなければいかんと見たので、引き続き100円、100円と3回やった。それで1億円やった。今月(8月)は1人当たり組合費が苦しい中から170円ずつ集めることに決定した。組合員が自分たちの同志を救うために貸すのではなく、あげる。こういう態勢をとったのは労働組合で初めてです。日産争議を見ても、あの組合はまだ4000万円くらい借金がある。無責任な応援団体がわっというて組合に借金ばかり作らせてしまった(笑い)

(中略)

滝田：まだ若いですね。そして個々の人たちは非常に成長しました。労働意欲はあっても遺憾ながら労働組合の経験がないんです。今度初めて無から有を生じたわけでしょう。個々の現場の人たちは非常に労働者の自覚は高まりましたけれど、それを組織として運営しているという面の経験はないわけですから、第1次あっせん案は全織は手を引いた形でやれといったって、できるわけがないんです。それをいらんお節介だという人があるかもしれないけれども、実際からいって、やはり個々の目覚めた人たちを、どういうふうに今後育て上げるか、その仕上げがむしろ困難なんです。(「夏川社長を追討ちする対談・滝田全織会長―阿部真之助氏」『サンデー毎日』1954年9月12日号)

3. 1954年8月(続)

8月16日:

会社側が重役会で、閉鎖状態の岸和田工場、長浜工場に加えて、中津川工場、津工場も半永久的に閉鎖し、争議が長引き経営が悪化すれば大垣工場、富士宮工場を閉鎖することなどを決定した。

この決定が実行されれば残る工場は彦根工場のみ

になるが、第二組合はこの動きは夏川社長による労組切崩し策であるとして、争議体制をさらに強化して方針通りたたかい抜くことを決めた。

8月17日:

10:00、全織同盟が近江絹糸争議闘争対策委員会を開催し、8月15日の合同会議の決定内容を承認した後に、生活資金の手続き、闘争体制の確立と強化などを決定した。

その結果、大阪に設置されていた近江絹糸現地指導本部を近江絹糸争議中央対策本部として東京へ移設し、大阪には現地指導部大阪連絡所を設置すること、中央対策本部は常駐する対策委員および近江絹糸労組役員が毎日16:00から連絡会議を開くこと、法廷闘争強化のために必要に応じて本部法廷闘争部員を現地へ派遣することなどを決定した。

この日、大阪労働基準局が「労働基準法」違反の容疑で、夏川社長、西村専務、夏川英三郎常務、夏川鉄之助常務の任意出頭を求め、同局の調停室で約6時間にわたって個別に事情聴取した。取り調べは、主に7月18日、19日の全国の事業所の一斉摘発で発覚した岸和田工場での強制労働、休日労働、女子年少者深夜勤務などで、社長の命令であるかどうか問われた。

8月18日:

13:50、中労委があっせんの打ち切り後も近江絹糸争議の事態の打開を図ろうと総会を開催し、これまでの経過報告と共有を行って今後の対処について審議した。

この日の早朝、会社側が重役の護身用として大阪本社内にシェパード犬4頭を放った。9:00頃、大阪本社支部の宇野執行委員が右足を噛まれて全治10日間の傷を負ったため、労組側が西村専務に団交を申

し入れ、抗議して犬の排除と慰謝料を要求した。だが会社側が拒否したため、労組側が発煙筒を使って犬を威嚇して大騒ぎとなり、猛犬を怖がった女性組合員が卒倒する事件が発生した。

8月19日:

10:30、近江絹糸労組の渡辺組合長、仲川副組合長、全織同盟の越智副会長、山口組織部長らは右派社会党の浅沼書記長らとともに、順次手分けして小坂労働大臣、法務大臣小原直、官房長官福永健司、検事総長佐藤藤佐、警察庁長官斉藤昇に面会し、会社側の法規違反に対する行政官庁としての嚴重措置を要求し、争議の解決についての善処を申し入れた。

近江絹糸労組および全織同盟が会社側に団交を申し入れた。日時は1954年8月23日10:00で妥結しない場合は連日開催、場所は東京営業所内、議題は労組からの要求項目、争議解決に関する事項、団交回答期限は8月23日9:00とされた。

18:00、近江絹糸争議対策合同戦術会議が全労働会議書記局で開催された。全織同盟から滝田会長、山口組織部長、間宮法務部長、宇佐美総務部長、全労から和田書記長、執行委員福田武、右派社会長から浅沼書記長、三宅組織局長、河野情宣局長、組織部長松井政吉、上條愛一が出席した。

その結果、労働講座の実施と内容、講師分担、右派社会党の応援対策、株主、経営者協会、省庁など各方面への当面の対策などが決定された。

8月20日:

15:00、会社側は池原取締役、西川顧問が全織同盟本部を訪れ、前日19日に全織同盟が申し入れた団交に関して、中労委を通じて開始したいと回答した。これを受けて全織同盟は、会社側は申入れの趣旨に添えていないとして回答を拒否した。

13:00、現地責任者会議が大阪の日紡労働会館で開催された。現地側は彦根、大垣、長浜、中津川、岸和田、富士宮の各工場と、東京営業所、名古屋営業所、大阪本社の代表者、近江絹糸労組本部から木村書記長ら、全織同盟から滝田会長、山口組織部長ら、その他日紡労組代表者らが参加して、夏川打倒デモについて協議した。

その結果、労働者教育やオルグ講習会の実施、ニュース映画の収録、家庭対策オルグ団の派遣、マスコミの工場視察、国内外各方面への協力要請などが決定された。

8月21日:

全織同盟が全国大会決定に基づいて、日本紡績協会に対して近江絹糸の除名と原綿割当中止について申し入れた。だが、同協会会長阿部孝次郎と会談できなかった。

また、全織同盟は「全国一斉デモ決行に関する件」として、夏川一族退陣まで世論喚起の示威行動として、大会の開催と開催後のデモンストレーション、各方面への争議の早期解決の要請など各地での統一デモの敢行を指令した。

この日、7月27日の総評からの争議に関する共闘申し入れに対して、全織同盟が滝田会長名、総評議長藤田藤太郎宛の文書で回答した。この間、中労委あっせん案の受諾と調印などで審議が滞り回答が遅れた。主な内容は全日通、国鉄労組、日教組等総評加盟労組の協力に感謝するとともに、従来通りの支援を求めるにとどめたもので、直接の共闘を避ける旨の回答となった。

8月23日:

11:00、全織同盟滝田会長が近江絹糸争議の株主対策として、右派社会党議員西尾末広の仲介で住友銀行の堀田頭取と面会し、近江絹糸争議に関する全織同盟の方針と決意を述べ、株主の責任を追及した。その後、財界あっせん人たちと連絡するため会談は中断したが17:00に再開され、堀田頭取は株主の立場で争議解決に努力することを表明し、あわせてこの努力が外部に漏れないことを希望した。

8月24日:

全織同盟の滝田会長らが日本紡績協会を訪問し、阿部会長らと面会し、直接に申入れを行ったところ、8月30日に返答すると回答した。

日本紡績協会の内部では、6月に全織同盟から近江絹糸の除名と原綿割当の停止の申入れがあった時とは様変わりして、ILO提訴や労働省の「労働基準法」違反の取締り強化を視野に入れた、除名に同意する意見が多くなっていた。

8月25日:

11:40、近江絹糸労組の渡辺組合長、木村書記長、全織同盟の滝田会長、高山副会長、山口組織部長らが労働省を訪問し、小坂労働大臣らと面会し、労働省の財界人あっせんと中労委あっせんに失敗した労働省と政府の責任を指摘して今後の善処を要望し、ILOへの提訴について言及した。

8月26日:

国際繊維労働組合同盟 (IFTWA) のグリーンハーフ書記長が、加盟する16か国の繊維労働者に対して近江絹糸争議の第二組合に対する全幅的な支援を要請したと発表した。

8月27日:

夏川社長が北米と中南米への旅行を申請したことが発覚したため、労働省が、争議が複雑化している時に海外渡航は社会的に困る、として、外務省に非公式に善処を申し入れた。全織同盟の斉藤書記長は、この段階で姿を消すのは不誠意であり争議の長期化をねらう陰謀である、と批判した。

8月28日:

全織同盟の山口組織部長らが日本化繊協会、日本羊毛紡績会を訪問し、日本化繊協会常務理事松井俊次、日本羊毛紡績会専務理事酒井弘へ、それぞれ近江絹糸の除名について申し入れた。両協会は9月4日までに返答することを明言した。

14:30、全織同盟の滝田会長、高山副会長が住友銀行東京支店で堀田頭取と会談し、争議解決に関する要請と協議を行ったところ、若干の猶予が必要と回答した。

8月29日:

住友銀行の堀田頭取が、夏川社長と面会し意向を聞いた。その後、全織同盟滝田会長、高山副会長が堀田頭取に会い、改めて夏川社長の退陣などを含め協議したが、人事問題であるため決着しなかった。ただし、堀田頭取は主旨には理解を示し、株主代表者会議での議論に着手した。

8月31日:

10:00、全織同盟が富士紡労働会館で第1回中央執行委員会を開催し、争議解決に関する要請先からの回答に対してさらに積極的に働きかける、ILOに対して9月11日までに提訴する、争議資金カンパは9月分1人あたり180円を支給する、争議資金は加盟労組、友誼労組、銀行から借り入れることなどを決めた。

16:00、全労会議の和田書記長、福田執行委員、重枝執行委員らが労働省を訪問して小坂労働大臣と面談し、近江絹糸争議に関するILO提訴に対する政府の態度をたずねた。

4. 1954年9月

9月1日:

全織同盟と住友銀行堀田頭取の動きを察知した新聞各社が、両者の協議で夏川社長退陣を含む要求項目で了解し近江絹糸争議は急転直下解決に向かう、と誤って報道した。このため、近江絹糸に対する経営者交代や、株主側の役員派遣などの憶測が飛び交って事態は混乱した。

9月2日:

10:00、全織同盟の滝田会長、高山副会長、斉藤書記長、山口組織部長、間宮法規部長、近江絹糸労組の渡辺組合長、木村書記長らが参集し、前日に続いて対外的な誤解を受ける報道が行われていることへの対処を協議した。

13:00、全織同盟が、団交開始を視野に入れた予備的折衝を行ったが了解に至った事実はない、夏川社長退陣要求は全国大会方針通りに闘う、争議の解決は十分討議して最終決定する、など連日の報道を否定する滝田会長の談話を発表した。

9月3日:

14:00、住友銀行の堀田頭取が、夏川社長退陣の誤報があり単独で折衝を続けるのは困難になった、と述べ、財界あっせん人の3人、小坂労働大臣とともに中労委を訪問した。中山会長と面会して再幹旋を要請したところ、中山会長は了承した。

15:00、労組側から全織同盟の高山副会長、斉藤書記長、近江絹糸労組の木村書記長、会社側から夏川社長、西川専務が個別に労働省に招かれた。労使は堀田頭取から、これ以上株主が折衝を行うのは不適當であり中労委に舞台を移して欲しい、と伝えられた後、小坂労働大臣から、中労委へ再幹旋を申請するよう勧告された。

その結果、労組側は持ち帰って機関決定して回答するとした。会社側は夏川社長が堀田頭取に一任するとの態度を取り、直ちに中労委を訪れて申請した。

17:30、中労委があっせん委員を集め、中山会長が再幹旋に関する経過を説明し、今後の計画について協議した。

本田 一成 (ほんだ・かずなり)

武庫川女子大学経営学部教授。博士 (経営学)。

人的資源管理論、労使関係論専攻。

近著に『メンバーシップ型雇用とは何か 日本の雇用社会の真実』(旬報社)、『非正規という働き方と暮らしの実像』(旬報社)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。



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	実質賃金 指 数	総実労 働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人人数	有効求人 倍 率				(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都 区 部
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	時 間	2020=100		円	円
2020	5,973	191	2,161	1.18	318,387	100.0	135.1	100.0	100.0	609,535	416,707
2021	5,973	193	2,196	1.13	319,461	100.6	136.1	99.8	99.8	605,316	422,103
2022	6,041	179	2,474	1.31	326,308	98.8	136.4	102.3	102.3	617,654	437,368
2023.1	6,034	164	2,562	1.35	276,984	82.5	128.0	104.1	104.7	495,706	421,913
2	6,667	174	2,624	1.34	271,143	81.4	133.0	104.4	104.0	557,655	392,498
3	6,036	193	2,629	1.32	292,546	87.4	138.0	105.1	104.4	498,581	431,413
4	6,057	190	2,490	1.32	284,595	84.3	140.8	105.1	105.1	553,975	435,917
5	6,063	188	2,436	1.31	284,998	84.4	133.6	105.0	105.1	469,992	436,295
6	6,109	179	2,443	1.30	461,811	136.8	142.4	105.5	105.2	898,984	471,839
7	6,085	183	2,427	1.29	380,063	111.9	138.6	105.6	105.7	637,866	431,090
8	6,088	186	2,448	1.29	281,714	82.7	131.8	105.8	105.9	544,043	406,276
9	6,124	182	2,456	1.29	277,700	81.3	136.5	106.8	106.2	487,499	400,473
10	6,089	175	2,508	1.30	279,232	80.9	138.3	106.5	107.1	559,898	427,044
11	6,100	169	2,481	1.28	289,905	84.3	138.3	106.5	106.9	494,181	392,200
12	6,114	156	2,454	1.27	572,334	166.5	136.1	106.3	106.8	1,099,805	540,273
2024.1	6,076	163	2,468	1.27	287,563	83.5	128.7	106.7	106.9	497,383	402,498
前月比(%)	-0.6	4.5	0.6	0.0	-49.8	-49.8	-5.4	0.4	0.1	-54.8	-25.5
前年同月比(%)	0.7	-0.6	-3.7	-5.9	3.8	1.2	0.5	2.5	2.1	0.3	-4.6
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	生産者 製品在庫 率指数	稼働率 指 数	機 械 受 注	工 機 作 械 受 注	建築着工 総 計	企業倒産 (負債総額)	貿 易 統 計		
	(鉱工業)	(鉱工業)	(製造 工業)	(船舶・電力 除く民需)	受 総 額	(床面積)	(千万以上)	輸 出	輸 入	差 引
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円		
2020	100.0	100.0	100.0	95,570	901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289
2021	105.4	89.8	108.5	102,086	1,541,419	122,239	6,030	83,091,420	84,875,045	-1,783,625
2022	105.3	96.6	108.1	107,937	1,759,601	119,466	6,428	98,173,612	118,503,153	-20,329,541
2023.1	100.8	103.2	104.9	9,296	129,087	9,278	570	6,550,578	10,057,008	-3,506,430
2	104.5	101.5	108.0	8,880	124,095	9,016	577	7,654,316	8,574,207	-919,891
3	104.8	102.8	108.4	8,529	141,019	8,598	809	8,824,000	9,582,845	-758,845
4	105.5	104.6	109.4	9,000	132,688	10,298	610	8,288,973	8,725,330	-436,357
5	103.2	106.2	106.6	8,315	119,523	8,994	706	7,292,020	8,674,166	-1,382,146
6	105.7	105.3	108.2	8,540	122,025	9,177	770	8,743,844	8,704,627	39,217
7	103.8	106.4	106.4	8,449	114,340	9,261	758	8,724,332	8,788,063	-63,731
8	103.1	105.3	106.5	8,407	114,760	9,310	760	7,994,528	8,937,706	-943,178
9	103.6	103.5	106.6	8,529	133,942	9,200	720	9,199,082	9,133,722	65,360
10	104.9	103.2	106.2	8,536	112,053	10,859	793	9,147,119	9,814,268	-667,149
11	104.0	105.1	106.9	8,219	115,899	8,513	807	8,819,553	9,604,737	-785,184
12	105.0	102.8	107.1	8,378	127,088	8,712	810	9,642,926	9,584,044	58,882
2024.1	98.0	105.5	98.6	8,238	110,960	7,954	701	7,332,754	9,099,295	-1,766,541
前月比(%)	-6.7	2.6	-7.9	-1.7	-12.7	-8.7	-13.5	-24.0	-5.1	-3100.1
前年同月比(%)	-2.8	2.2	-6.0	-11.4	-14.0	-14.3	23.0	11.9	-9.5	-49.6
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			

所員コラム

予言の自己成就

研究員

景山 千愛

「予言の自己成就」。ON・I・ON2（第30回共同調査）参加組織の方には耳なじみのある言葉かもしれない。人々が予言を信じて行動するために、結果的にその予言が成就するさまを、社会学者のロバート・マートンが理論化したものだ。私には、この言葉から思い出す光景がある。

——小学生のころ、私は祖父母宅で、菓子盆に入ったいかり豆やきらず揚げを食べるのが日課だった。ビールのアテのような菓子を頼る私を見て、よく祖母は忌々しげにこう言った。「千愛は、将来酒飲みになる」。そんな私は今や晩酌の欠かせない酒飲みとなり、ビール腹が悩みである（運動不足や食べ過ぎのせいでもある）。今でもこう思う。祖母が「千愛は下戸になる」と言ってくれていれば、私は酒を敬遠し、ビール腹と疎遠だったのではないかと。

ところで最近、私が縛られているのは「予言の自己成就」だけではないのだと、気づく出来事があった。私は苦手な食べ物がなく、下味のついている食べ物には調味料をかけないことがこだわりである。たとえばコロッケにソースをかけるのは味の上塗り

であり、邪道であると思っていた。そんなある日、私は中濃ソースの処分に悩み、思い切ってコロッケにかけてみることにした。味が濃いだろうなと思いつつソースコロッケを口にして、そのおいしさに驚いた。「ソースが、重たいコロッケを軽くしている。衣の油を、ソースの酸味が中和しているのだ」。そして気づいた。「苦手な食べ物はないと思い込んでいたが、ソースは避けていたではないか」。

自分自身好き嫌いが無いと思い込むことで、私は気づかぬうちに食わず嫌いをし、未知なる味への道を閉ざしていたのだ。おそらく、「苦手な食べ物がないのはいいことだ」という考えも、自分の目を曇らせていたのだろう。「こうであらねばならぬ」という無意識の信じ込みに気づくことが、最近の私の課題だと感じる。

所員コラムでは、毎月1名ずつ、事業や日ごろの仕事を通じて感じていることなどを発信しています！

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

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・施策の実態および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」として発信している。

内 容

- | | |
|--|--|
| <p>2021年9月20日
「正社員・非正社員の均等・均衡待遇と仕事への主観的評価
齋藤 隆志 氏(明治学院大学経済学部 教授)
「同一労働・同一処遇における短時間労働者のワーク・モチベーション」
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)</p> <p>2023年1月13日
「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係」
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)</p> <p>2023年3月23日
「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係(続き)」
「コロナ禍前後の組合活動」
「コロナ禍前後の働きがい」
向井 有理子 氏・坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 研究員)</p> | <p>2023年9月4日
「WM研究会実施企業のDX推進に関する一考察 —— RPA導入推進と心理的安全性の関係に着目して——」
西村 知晃 氏(九州国際大学現代ビジネス学部 准教授)
「コロナ禍における学生の孤独感・孤立感について」
杉浦 仁美 氏(近畿大学 経営学部 キャリア・マネジメント学科 講師)</p> <p>2024年1月25日
「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係 追加調査の結果」
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)
「若年者の勤続意志の推移～若年者は勤続意志が低下しているのか?」
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)</p> |
|--|--|

「労働組合組織と活動の機能」

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

労働組合の組織構成や活動の方法、運営状況の実態について、上部団体等が限定的にまとめているもののほかに体系的にまとめられたものはない。また、これらの機能性についても、個々の組織が時々の時代背景や労使関係、執行部の経験則で運営を担ってきたといえる。本研究PJでは、このような“労働組合組織と活動の機能”を整理・検証し、得られた知見を各組織のより活発な運動推進に活かすことを志向している。2017年以降、基礎的な情報収集と協力組織のオルグ、情報・宣伝に特化したパイロット調査をおこなった。2023年度には共同調査(第52回共同調査)として第一弾の発信をおこなった(教育、労使交渉、組織内活動の領域)。

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内 容

- | | |
|---|--|
| <p>2021年9月10日
「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会</p> <p>2022年1月11日
「政策制度改善活動への取組み紹介」日立製作所労働組合
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合</p> <p>2022年4月2日
「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」
イオンリテールワーカーズユニオン</p> <p>2022年5月25日
「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合</p> <p>2022年11月14日
「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?」
—政治意識調査からの問い—
国際経済労働研究所 労働政治研究事業部</p> | <p>2023年3月30日
「日本労働組合の『本質』論を問い直す
—歴史的検討と国際比較の視点から—」
兵頭 淳史 氏(専修大学教授)</p> <p>2023年9月4日
「三ノバなしでも当選できる!新しいスタイルの選挙運動」
川久保 皆実 氏(つくば市議会議員)</p> <p>2023年12月22日
「労働運動における『拮抗力』の回復』を考える」
篠田 徹 氏(早稲田大学社会科学総合学術院教授)
「一般有権者における労働組合への信頼の分析」
稲増 一憲 氏(関西学院大学社会学部教授)
「ポスト動員時代の政治活動」
新川 敏光 氏(法政大学法学部教授)</p> |
|---|--|

21世紀型成熟社会の理論

主査：新川 敏光(理事)

産別組織11組織が参加し、2022年より開始した。労働政策の理論的・思想的基礎について理解を深め、政策形成・発信能力を高めることを目的とする。政治学、公共政策学、政治哲学などの研究者を講演者に迎え、研究者と労働組合がともに学ぶとともに、その時代において求められる政策やビジョンについて討議・外部発信する場を形成する。

内 容

- | | |
|--|--|
| <p>2022年10月3日
「研究会発足基調報告」
新川 敏光 氏(法政大学教授、京都大学名誉教授)</p> <p>2023年3月1日
「資本主義、気候変動、そして経済成長」
諸富 徹 氏(京都大学大学院経済学研究科 教授)</p> <p>2023年5月11日
「社会運動への視点から労働運動・労働組合運動を考える」
富永 京子 氏(立命館大学准教授)</p> | <p>2023年8月29日
「貧困の現場から社会を変える～生活困窮者支援の現場から～」
稲葉 剛 氏((一社)つくろい東京ファンド代表理事、認定NPO法人ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授)</p> <p>2024年1月23日
「公正な社会とは何か
—一人新世の時代に、ケア・セリティ・アプローチから考える」
神島 裕子 氏(立命館大学総合心理学部 教授)</p> |
|--|--|

第59 期総会開催

日程: 2024年6月28日(金)

スケジュール(予定)

会場: TKP心斎橋駅前カンファレンスセンター
(大阪メトロ御堂筋線 心斎橋駅 3番出口 徒歩2分)

・総会 13:30 ~ 15:00
・講演会 15:20 ~ 17:10
・運動会※ 17:30 ~ 19:00
・二次会 19:20 ~ 20:50

◆総会記念講演会「これからの日本の展望と、『運動』の可能性」(仮題)

講師: (株)日本総合研究所 主席研究員
(株)日本政策投資銀行 地域調査部 特任顧問 藻谷 浩介 氏

「日本経済は衰退している」「民主党政権は失敗に終わった」
・・・よく聞かれるこのような言説。
“多くの人が言っていること”は、本当に正しいのでしょうか? 「思い込み」により作られる「風潮」とその危険性——鋭い視点から、日本経済の現状と将来について、藻谷浩介氏よりご講演いただきます。
さらに、労働運動をはじめとする社会運動の可能性や果たすべき役割についても提言いただきます。

講演会以降は、非会員の方もご参加いただけます。

正会員の方には、総会案内も含めたご連絡をしておりますので必ずご確認くださいようお願いいたします。

※「労働調査運動交流会」の略

「中高生リサーチキャンパス」国際協力入門講座のご案内

【国際協力 × リサーチ運動】

▼リサーチ運動って?

「運動」は、みんなで同じ方向に向かってアクションを起こすこと。
SDGs や寄付は、「この問題を解決したい」と感じた皆さん自身が実践する「運動」です。
「運動」を進めるために必要なのが「情報」。
あなたが学んだことを、あなただけが知っているなんてもったいない!
世界の人みんなで「シェア」する。そんな「運動」が『リサーチ運動』です。

▼参加対象 中高生

※興味がある方は小5 ~ 大人までご参加いただけます
(1 家族チケット 1 枚で OK)。
※総合学習などで国際協力の授業をする教員の方は無料で傍聴できます。
※労働組合の方は、組合員への周知にご協力をお願いします。

▼今後の実施内容

第 5 回「食糧」2024 年 7 月 27 日(土) 10:00 ~ 12:00

講師: 国連 WFP 協会

第 6 回「ソーシャルビジネス — 途上国に光を当てる国際協力の新しい形 —」

2024 年 8 月 25 日(日) 10:00 ~ 12:00 講師: 北村美月氏(株式会社マザーハウス成田空港店店長)

第 7 回「地域開発 — 愛知用水に学ぶ住民主体の地域開発 —」2024 年 9 月 28 日(土) ※ 時間未定

講師: 柴田英知氏(歩く仲間 代表)

第 8 回「まとめ」2024 年 10 月 26 日(土) 10:00 ~ 12:00

講師: 大芝亮氏(広島市立大学平和研究所 所長・特任教授)

▼ 申込方法: QR コードよりサイトに
アクセスし、チケットをご購入ください。



▼問い合わせ先
(公社) 国際経済労働研究所 吉浜
090-1242-1058 / 06-6943-9490
yoshihama@iewri.or.jp
※ 詳細は、研究所 HP をご覧ください。

次号予告(特集テーマ)

「日本の労働者意識の変遷: 30年間のON・I・ON2調査から(前編)」

「最近のON・I・ON2の動向」

八木隆一郎(国際経済労働研究所専務理事・統括研究員)

「1990年代から2020年代の労働組合員意識の変遷

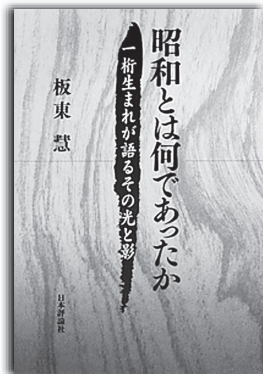
— 共同意識調査「ON・I・ON2」調査結果より —」

向井有理子(国際経済労働研究所研究員)、

阿部 晋吾(関西大学社会学部教授・国際経済労働研究所研究員)

編集後記

私は「ポスト動員時代の組合政治活動」プロジェクトの参加メンバーではありませんでしたが、この特集を機に労働組合が政治活動を進めるうえで直面している課題、政治を考えるうえで持つべき大切な視点などを学ぶことができました。政治にたいして、私自身も含めて一人ひとりがどのように関われるかについて、これからも共同調査や研究会などをつづけて考えていきたいと思います。(K)



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.nippyo.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.79-5・6 No.1140

May/June. 2024

International Economy and Work Monthly

Research Project Report:

Labor Union Political Activities in the 'Post-Mobilization' Era

年間購読料 15,000円(送料込)

定 価 1,500円(送料別)