

労働組合のための  
調査情報誌

# 労働調査

【New Wave】

日本は平和の「トップガン」目指せ！

NTT労働組合中央本部 企画組織部長 三上 昌佳

【かがい発】

ウクライナ支援活動

アダム・ミツケヴィチ大学 民族言語学科 講師 茂木 規江

## 特集 労働教育の取り組み

- ① ワークルール検定の意義と課題 4  
一般社団法人 日本ワークルール検定協会 専務理事 木村 裕士
- ② 「労働ハンドブック」作成と「高校等出前講座」の取り組み 8  
(山形県労働者福祉協議会における労働教育支援事業)  
(一社)山形県労働者福祉協議会 理事長(連合山形 会長) 船山 整
- ③ 大学生に職場の“リアル”を伝える情報労連「明日知恵塾」 12  
情報産業労働組合連合会 総合組織局 対馬 洋平
- ④ レイバーセンターが取り組む労働教育 16  
明治大学労働教育メディア研究センター 客員研究員 青野 恵美子
- ⑤ 弁護士によるワークルール教育  
-ワークルール教育推進法の制定を- 20  
日本労働弁護団 事務局次長/東京法律事務所 弁護士 平井 康太

【研究ノート】

『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』

-調査からみた女性役員の選出と育成-

25  
労働調査協議会・主任調査研究員 後藤 嘉代

【Research Box】

組織化を進めるうえでの問題点は「組織化対象者の組合への関心が薄い」 33

-厚生労働省「令和3年 労働組合活動等に関する実態調査 結果の概況」より-

【連載】

次世代ユニオンリーダーに聞く(国際研究編)(11)

37  
早稲田大学 社会科学総合学術院・教授 篠田 徹

ワンポイント・ブックレビュー

濱本真輔著『日本の国会議員-政治改革後の限界と可能性』中公新書(2022年)

# 日本は平和の「トップガン」目指せ！

みかみ まさよし  
三上 昌佳

●NTT労働組合中央本部 企画組織部長

映画「トップガン」が35年ぶりに帰ってくる。1986年の高校2年生当時、なけなしの小遣いはたいて、たしか2回、いや3回、バドミントン部の友達と一緒に映画館に通った。「トムクルーズカット」は北海道片田舎の学校内でも大流行り。当時、所属していたバドミントン部は1年生に丸坊主を強要していたため、2年生になった私は長髪への憧れもあったが、自ら進んで短髪の「トムクルーズカット」へ。しかし「トムクルーズ」とはならず、「スポーツ刈り」や「角刈り」の高校生が校内に街にあふれた。私もそのうちの一人である。就職してからも「サントラ盤」はドライブの定番で、今でも聴くと胸が高鳴る。

トップガンはアメリカ海軍を舞台にした物語であるが、映画に登場する「F-14」は艦隊防空戦闘機と位置付けられ、「ソビエト連邦軍」に対抗するため開発されたとされている。「F-14」について調べを進めてみると、1983年に嘉手納飛行場内においてタイヤ1本がパンクし着陸に失敗するという事故が起きていることも分かった。

さて、話を今に戻すと、ロシアがウクライナに侵攻し、プーチンは核兵器の使用をチラつかせるなど、予断を許さない状況が続いている。これらを背景に、自民党や維新の一部議員からは、「核シェアリング」や「敵基地攻撃能力保有」更には憲法改正を主張する声が高まっている。憂慮に堪えない。今、日本がとるべき態度

は、唯一の被爆国として「非核三原則」を堅持し、それを内外に発信することではなかろうか。支援も、ウクライナや周辺諸国における難民、避難民への人道的なものに徹し、日本は平和分野の「トップガン」を目指すべきである。

また、沖縄は本年5月15日に本土復帰50年を迎えたが、今もなお、国土の1%に満たない沖縄に在日米軍施設の70%以上が集中し、本土復帰当時から何も変わっていないのが現状だ。そればかりか、政府は、県民の民意を無視し辺野古新基地建設を強引に推し進めている。これも、「日米地位協定」を見直そうとしてこなかった政治の責任である。また、自衛隊の配備増強、言い換えれば「沖縄の基地要塞化」が進んでいる。岸田首相は、記念式典で米軍基地負担軽減に取り組むと表明し、沖縄に寄り添う姿勢を強調したが、一体どのような具体策があるのか、沖縄の負担軽減に向け、言行一致を求めたい。

さて、「トップガン」であるが、同居する娘に「一緒に見に行かない？」と誘ったが「戦闘ものでしょ」と反応はいまいち。私からすると「トップガン」は戦闘映画ではない。友情とは、愛とは、平和とは、そして今回の作品には親子愛も含まれているかも。ウクライナに平穏な日常が戻ること、基地のない平和な沖縄に思いをはせつつ、そして、若かった高校生当時の私的感情も思い出しながら、娘と一緒に映画を楽しみたい。それにしても、トムクルーズは若い。（若く見える）その秘訣も聞きたいところだ。





## ウクライナ支援活動

もぎ のりえ  
茂木 規江

●アダム・ミツキエヴィチ大学 民族言語学科 講師

2月24日にロシアがウクライナ侵略を開始し、既に100日以上が経過した。この間ウクライナから約400万人の避難民がポーランド国境を越えたと言われている。そして、ポーランド経由で更に西に向かった人、ほぼ身一つで避難した人、多少金銭的余裕がある人、リモートワークを続けている人等で状況も異なる。ウクライナ国籍であれば、避難民としてポーランドで支援を受けられるが、ウクライナ国籍以外の人は、避難民ではあってもポーランド政府による公的支援の対象外となる。

ポーランド政府による公的支援の例としては、国営鉄道及び地方自治体による交通機関の運賃無料化、かつ主要駅に案内所が設置され、情報提供が行われている。教育面での支援としては、避難民に教育機会を確保するよう通知を行う一方で、小学校では子供たちのために、インターネットを使用したウクライナ語での授業を受講可能にし、また子供たちへの精神的なサポート体制も作られた。もちろんウクライナ人の子供たちは、ポーランド人と一緒に学校に通うという選択肢もある。次に、経済的支援としては、多少の制約はあるが、多様な支援制度が用意されている。例えば、ポーランドでの法的な居住手続きを経た場合には300ズロチ（約9,200円）が生活準備金として支給される。加えてポーランドのPESEL（個人番号）を取得すれば、ポーランド人同様、1人当た

り500ズロチ／月の子供手当が給付される。他にも避難民に住居を提供するポーランド人を対象に、3月16日から60日間、1日40ズロチを上限として住宅補助金の支給が受けられる。しかし政府は既に十分支援をしてきたと判断したらしく、各支援も6月で打ち切られる。

民間でも、ボランティアが募金や物資援助を集め、炊き出し、ポーランド語講座や通訳等、今でも多岐にわたって支援活動を支えている。街中にウクライナ国旗を掲げ、店舗や車にはウクライナを支援するステッカーを貼る。そして支援のデモが実施されるなど、まるで、「ウクライナと運命を共にする」かのような時期もあった。2月25日付けのGazeta wyborcza紙には『1年前から改修工事の為、雇用関係にあったウクライナ人全員が、帰国し防衛活動に従事を希望した為、雇用者は彼らが望んでいた武器購入代への金銭的援助をし、国境まで車で彼らを送って行った。』という記事が掲載されていた。ポズナン市内でも、近所の子供たちを集めて体操をしているクラブがあり、そこではポーランド人参加者が避難民の費用を負担することで、避難民の子供たちが参加できるようにしているようだ。とは言え、この様な善意も一定の期間を超えた場合には、ポーランド人の不満が出る可能性がある。実際に、長期化する戦争に人々は支援疲れを見せ始めている。それに追い打

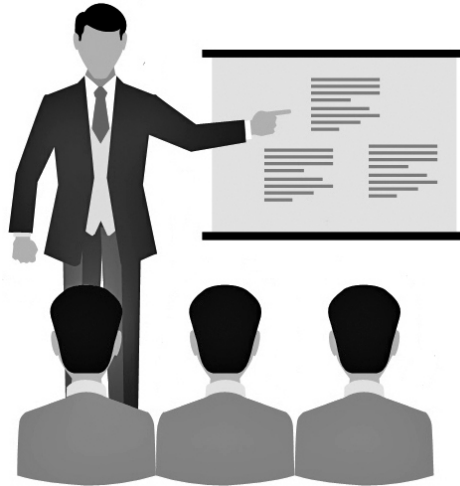


ちをかけるように、国内のインフレ率が約14パーセントの中では、今までのような経済的支援を続けるのには限界がある。

6月時点で既に約190万人のウクライナ避難民が帰国したと言われる。事由は、一時的な避難だったので状況の落ち着いた祖国に戻る、ポーランドで仕事を探そうとしたが様々な理由から仕事が見つからずに金銭的余裕のあるうちに帰国、もしくは、家族をウクライナに残して避難してきたので家族が心配なので帰る、だった。ウクライナ語母語者にとって、ポーランド語を習得することはそれほど難しいとは思われないが、経済的な援助が受けられるうちに言語を習得し、仕事を探すことは容易な事ではない。

“ポーランドとウクライナは、歴史上は必ずしもいい関係を保っていたとは言えない”とは、ポーランド大統領の発言だが、ポーランドは最大数の避難民を受け入れ、ウクライナへの武器支援も続けている。その理由としては、ウクライナ侵略を知り、自国が侵略されているかのような恐怖を感じ、何かしたいと感じたからと言う人が多い。さらに、歴史を遡れば、現ウクライナ領土の一部は、ポーランド領だった為、ウクライナに親戚がいるポーランド人や、ウクライナにルーツを持つポーランド人もいる。したがって「ロシアのウクライナ侵略」が、「社会主義時代の旧ソ連との関

係」や「第二次世界大戦時、孤立したポーランド」を連想させ、「気の毒な兄弟国のウクライナ」を援助しなければという気持ちになったとも聞いた。今までポーランドとロシア（旧ソ連）との関係は建設的とは言い難く、ポーランド人が「ロシア」と聞くと感情的に反ロシアの立場をとる傾向が高い。ポーランドはNATO加盟国だから安心だと思う反面、ウクライナが負ければ、ロシアがNATO加盟国に侵攻する懸念が増す。つまり、支援はウクライナに防波堤の役割をさせていることへの罪悪感の表れだとも言える。だが、感情的な理由ばかりではない。EUが一体となっていることが分かったと安堵する声も多く、この一体感も支援の追い風になっている。経済面からも、ウクライナ人の不在は痛手である。ここ数年間、ウクライナ人はポーランドの労働力の一端を担ってきた。そのため、建設業界では、戦争開始後に帰国したウクライナ人が多いため、労働者不足で仕事にならない業者も多いと聞く。他にもホテル業界や外食産業も人手不足に悩むなど、ウクライナ人の担ってきた役割は大きい。最後に、政府の発表では、ロシアのガスや石油に頼らなくても、当面、燃料の確保ができていそう。事実であれば燃料の心配がない間は、他国への支援も続けられるのだろう。



特 集

## 労働教育の取り組み

いわゆる“ブラック企業”問題が  
注目を集めるようになってから十数年が経過した。  
この間、働き方への関心は高まってきており、  
“働き方改革”も進みつつあるものの、  
労働に関する知識を得る機会が不十分との指摘もある。  
本号では、労働関連団体による  
労働教育の取り組みについて取り上げる。

# ワークルール検定の意義と課題

きむら  
木村ひろし  
裕士

●一般社団法人 日本ワークルール検定協会 専務理事

## 1. 雇用をめぐる深刻な状況と 問題意識

民事上の個別労働紛争に係る相談件数をみると、2002年度に10万件ほどだったものが2016年に25万件を超え、その後も増え続けている（厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」）。労働法、ワークルールが守られない職場が多くなっており、長時間労働、雇用終了、労働条件の一方的変更、メンタルヘルス、ハラスメントなどをめぐる労使紛争が発生している。

2009年2月、厚生労働省の「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」（座長：佐藤博樹東京大学教授 ※所属は当時）が発表した報告書は、労働問題が多発する原因として、働く側も雇用する側も労働法、ワークルールにかかわる知識が不足、欠如していることを挙げ、教育機関、企業、地域などあらゆる場において労働教育が必要であると提言している。問題提起は的確なものであったが、残念ながら、その後、対応策が検討されることはなかった。

政治の世界でも動きがあった。超党派の国会議員でつくる非正規雇用対策議員連盟（会長・尾辻

秀久元参院副議長）は2016年に作業チームを結成し、法案作成作業に取り組んだ。国は基本方針の作成、予算確保が義務付けられ、厚生労働省など関係省庁で構成する推進会議を設置してワークルール教育の推進に取り組み、学齢期から高齢期に至るまで生涯を通じたワークルール教育を行うことや、教育機関のみならず地域社会における学習機会の整備も求めた法案をとりまとめたのである。2017年12月、総会において発表、2018年の通常国会での成立を目指すことになった。この動きは大いに期待されるものであったが、与党の一部議員の反対で実現しなかった。

これらの動きに通底するのは、労働問題が発生するのは、働く側も雇う側もワークルールを知る機会が非常に少なく、知識が欠如していることに起因しているという問題意識である。道交法と労働法は多少守らなくても大丈夫といった戯言まで聞こえてくる。道交法は人の命を守り、労働法は同様に命、健康、そして働く人の人生まで大きく左右するものであるにもかかわらず、である。

## 2. 北海道から生まれたワーク ルール検定

連合もワークルールの普及啓発には関心を持ち、政府、関係省庁に対する政策要請なども重ねていた。大学寄附講座を全国で展開し、社会に出る前の学生を対象に働くことの意味、働く者の権利、権利の行使の仕方、労働組合について学んでもらう機会を提供してきた。しかし、雇用労働者5,620万人を考えれば、ほんの一部にアプローチしたに過ぎない。

そんな中、北海道札幌のNPO法人「職場の権利ネットワーク」が2007年4月に発足した。代表は、北海道労働委員会会長も務めていた北海道大学法学部の道幸哲也教授である。このNPOは、「ワークルール教育」の実現・支援に向けた事業を行ってきた。道幸教授の門下生である大学教授、弁護士が結集して活動を開始し、講習会などの開催、ワークルールに関わる書籍をいくつも刊行してきている。そして、日本人が検定好きであることに着目し、ワークルールで検定試験を実施すれば、普及啓発に資するのではないかと目論んだ。自分の知識を社会的に確認できるのが検定である。学習させ、研修を受け、受検させるプロセスで効果的に知識も習得できる。さらに労働法や労働問題という堅苦しい議論になりがちなところ、検定を通じて職場や家庭で気軽に議論ができやすいという利点もある。連合北海道の協力の下、ワークルール検定を初めて2013年6月に実施した。プレ検定としての扱いである。連合本部もこの試みに強い関心を持った。結果は好評で、現地メディアにも取り上げられた。連合本部はこれこそワークルール普及に必要な全国展開すべき事業であると認識し、同年11月、北海道（札幌、函館、旭川、帯広）と東京（総評会館）で第1回目となるワー

クルール検定・初級を実施した。検定試験前の1時間、労働法専門家による講習もセットである。この第1回目の様子はNHKのニュースでも取り上げられ、全国的に反響を呼んだ。

## 3. 一般社団法人日本ワーク ルール検定協会の設立

2014年6月には会場を北海道、東京、名古屋、大阪、福岡に拡大し、初級のみならず中級検定も実施した。連合内では、連合の冠をつけて連合の運動として検定を実施していくべきとの声も上がっていたが、そもそも働く側も雇用する側もワークルールの知識欠如が労働問題の原因となっているという問題認識からすれば、労働者だけでなく、経営者、管理職あるいは社会保険労務士、学生など幅広い層が受検してもらえる環境を整えておく必要があると判断し、同年10月、一般社団法人を設立して全国展開を進めていくことになった。

協会の会長は、職場の権利教育ネットワーク代表理事でもある道幸哲也教授、役員は連合本部役員OBおよび現役役員、財団法人総評会館役員OB、旬報社代表者、職場の権利教育ネットワーク役員で構成。事務局は、連合本部、働く文化ネット、教育文化協会、旬報社および連合役職員OBがボランティアで担っている。

これに加えて、協会には大学教員、経営側・労働側双方の弁護士、経営者団体、労働団体や厚労省OBの方々からなる「啓発推進委員会」を設置しており、ワークルール検定実施後に毎回、結果分析とさらに広げるためのアドバイスをいただいている。委員会では、「企業の人事労務担当者や初めて部下を持つ管理職の知識習得に活用してもらうために、企業向けのアプローチは欠かせない」という指摘があり、いくつかの企業へのアプローチを進めてきた。

啓発推進委員の一人である安西愈弁護士（経営法曹）の紹介で、これまで自社独自で昇格試験等の問題を作成していた株式会社電通が、ワークル

ール検定協会と連携して問題を作成したこともあった。

#### 【参考】日本ワークルール検定協会啓発推進委員会委員一覧

（五十音順）2021.12.23現在

相原 康伸（公益社団法人教育文化協会理事長、前連合事務局長）  
浅倉むつ子（早稲田大学名誉教授）  
浅沼 弘一（金属労協事務局長）  
安西 愈（弁護士）  
石田 眞（早稲田大学名誉教授）  
上西 充子（法政大学大学院教授）  
大福真由美（元電機連合書記長）  
氣賀澤克己（元中央労働委員会事務局長）  
澤田 潤一（公益財団法人日本生産性本部業務執行理事）  
清水 信三（ANA総合研究所取締役会長、元航空連合会長）

鈴木 俊男（前ILO理事：使用者側代表）  
田川 博己（㈱JTB取締役相談役）  
南雲 弘行（元連合事務局長、前公益社団法人教育文化協会理事長）  
西谷 敏（大阪市立大学名誉教授）  
長谷川真一（元ILO駐日代表）  
東明 洋（全国社会保険労務士会連合会専務理事）  
平田 美穂（中小企業家同友会全国協議会前事務局長）  
宮里 邦雄（弁護士）  
村木 厚子（元厚生労働事務次官）

## 4. 検定の現在と課題

ワークルール検定初級は年2回（6月と11月）、連合が定めた計画により札幌、東京、名古屋、大阪、福岡は毎回開催、その他の府県はほぼ半数に分け隔年開催しており、2021年秋検定までの受検者は15,393名に達している。検定試験の直前に、ワークルール検定に理解ある大学教授の協力を得て、労働法の基礎的仕組みを解説する60分の講習を行っており、他の検定試験にない特長となっている。検定問題は20問で回答形式はマークシート、70%の正解を合格ラインに設定。

初級合格者を対象にして、中級検定（出題30問）を原則年1回実施している。現在では初級・中級同日受検も可能としている。実施会場は札幌・東京・名古屋・大阪・福岡の5会場から順次拡大し

てきている。検定試験とは別に、主として中級受検者を対象にした事前の講習（「労働法総論・労働契約」「労働時間」「賃金」「雇用終了」「労働組合法」の全5講、各1時間から1時間半前後）も行っている。初級、中級の講座はコロナ禍により2020年から対面形式ではなくオンデマンド型の動画配信となっている。

なお、合格者にはカード型の「合格証」が発行される。

テキストおよび問題集は、職場の権利ネットワークが道幸教授を筆頭に法学者、弁護士グループが執筆し、旬報社が出版、問題作成も同ネットワークが担っている。

毎回の実施にあたっては、初級・中級とも実施要領等は連合本部運動企画局が案を作成し、検定協会事務局で検討して完成させている。試験会場の設営、試験業務は各地方連合会が担っており（一部労福協、東京会場は連合本部、協会事務局、



総評会館、旬報社および連合東京)、地方連合会加盟組織の組織申込も中継している。毎回、厚生労働省と日本生産性本部から後援をいただいております、各道府県においても行政組織、士業団体、経営者団体からの後援もとりつけている。

## 5. 今後のワークルールの普及啓発に向けて

これまで受検者に対してアンケート調査を実施してきた。結果によると、受検の動機は、「ワークルールの知識を得るため」が圧倒的である。「職場の様々なトラブルがあり、その対処方法を学ぶため」と答えた方もかなりいて、現にトラブルが職場で広がっていることがうかがえる。

さらに中級合格者からは上級も設定してほしいとの声も上がっており、現在の体制で可能かどうかも検討を迫られている。

受検者の中には中小企業の経営者や管理職の方もいる。特筆すべきは、スポーツショップを全国展開するある企業は管理職登用の前提条件として

ワークルール検定初級合格を挙げている。企業側のニーズも少なからずあることがうかがえる。そのため、受検者のすそ野を使用者や管理者、あるいは社労士などに一層拡げていくことが課題となっている。

ワークルール検定を受検することによって学ぶことは、労働者個人にとっては、自分を守る法的な知識を獲得し、労働組合にとっては、研修と連動させて効果的なワークルール教育が可能となり、組織化、結集力の強化にもつながることになる。企業にとっては、社員が管理職も含め共通の法的知識を持つことによりコンプライアンスが向上し、無用な労使紛争を回避することになる。ワークルールの遵守が見える化し、採用においても定着化においても有利になる。ワークルールが社会の常識となれば、無用な争いで消耗する必要もなくなり、健全な経済社会が実現することになる。もしワークルール議連が挑戦したような基本法が実現するならば、大きな前進となるだろう。連合の力にも期待したい。その日までワークルール検定は前進しつづけなければならない。

# 「労働ハンドブック」作成と 「高校等出前講座」の取り組み (山形県労働者福祉協議会における労働教育支援事業)

ふなやま ひとし  
船山 整

● (一社) 山形県労働者福祉協議会 理事長 (連合山形 会長)

## 1. はじめに

(一社) 山形県労働者福祉協議会 (以下「山形労福協」) では、これから社会人となる学生 (高校生、専修学校生等) を対象に、実際に社会に出て働くときに役立つ、労働関係制度や法律などの周知・普及を図ることを目的に、毎年、出前講座等の労働教育支援事業を実施している。具体的には、労働組合や労働関係の制度・法律、労働問題などをわかりやすく解説した「労働ハンドブック」を作成、県内の公・私立高校及び専修学校 (看護学校等) 等に配布している (2012~13年度に初版作成)。さらに、その内容に関しての理解を深め、活用に資するため、学校側の要望に応じ、授業の一環として、卒業年次生等を対象にした「出前講座」を開催している (2012年度から実施)。就職前の高校生等を対象としたこうした取り組みは、全国的にも行われていると思われるが、本稿では、今年 (2022年) 度で11年目を迎える、本県での取り組みについて、紹介する。

## 2. 労働教育支援事業の具体的な取り組みについて

- (1) 「労働ハンドブック」の作成と配布について
- ① ここで紹介する「労働ハンドブック」は、当初作成時においては、2012年度に山形県からの「委託事業」として山形労福協が受託し、専門スタッフを配置し、関係者の協力を得て作成にこぎつけた。初回 (2012年度) は、学生 (学校) 向けに10,000部、第2回 (2013年度) では、学生向け10,000部に加え若年労働者 (労働組合) 向けに10,000部、計20,000部を作成した。活用を図ってもらうため、担当スタッフが各学校等を直接訪問し、説明しながら「ハンドブック」の配布を行った。(2012年度の配布先は、県内高校64校、2013年度は、これに専門学校等22校、労働組合等を加え123か所)
  - ② 2014年度からは、「補助事業」に変更となり、内容を適宜、補強、更新等を行いながら継続して作成に取り組んでいる。ここ数年は、「(公財) 山形県勤労者育成教育基金協会」<sup>(注1)</sup> と

(注1) (公財) 山形県勤労者育成教育基金協会について

県、市町村、連合山形、各労働福祉団体の出捐の下、地域の人材育成、若者の県内就職促進による地元産業発展、教育資金活用による経済支援などを目的に、1993年に設立。県内就職支援やろうきん「ふるさと奨学ローン」への利子補給等の事業を展開している。

連携し、費用負担について協力を得ながら作成している。

- ③ 現在のハンドブック（10cm×6cm、36ページ、青黒2色刷り）の主な内容（目次構成）は、働く心構え、労働契約、就業規則、労働組合、労働時間、休暇制度、賃金制度、最低賃金、働き方、同一労働同一賃金、退職・解雇、各種労働保険、健康管理、ハラスメント、トラブル対処（窓口）などとなっており、それぞれのポイントをできるだけわかりやすい言葉で解説し、Q&Aによる説明も入れている。
- ④ 当初は、学校側からの反応として、必ずしも趣旨が十分に浸透せず、理解を得るために相当の苦勞した学校もあったと聞いている。しかし、今では、進学者の多い高校からも要望が多く、努力の積み重ねの成果と理解している。
- ⑤ ちなみに、2021年度の配布先と部数は、県内高校全62校（公立47、私立15）計9,595部、県立産技短大・職能校4校計390部、専修学校等10校計1,095部、合計76校11,080部である。
- ⑥ 配布時期は、最低賃金の改定（10月）を反映させるため、おおむね11～12月としている。内容についての評価は、一部難しい言葉もあるのでわかりやすい言葉で、という意見もあるが、表やイラストも駆使して、わかりやすくコンパクトにまとめられており、おおむね好評価をいただいている。

## (2) 「出前講座」について

- ① 前出の「ハンドブック」を活用した、配布先学校への「出前講座」については、最初に作成した、2012年度以降、学校側からの要望に基づき実施、初年度は10校（のべ11回、13校予定したが内3校は実施できず）で開催した。その後も、毎年要望を踏まえながら、実施している。基本的に、卒業年次生（3年生）を対象に、おおむね1時間程度、通常の授業の一環として実施している。講師には、県内各地区労働者福祉協議会の役員（連合山形各地域協議会の専従役員）が担っている。
- ② 実施校数は、年による変動もあるが着実に増加し、2021年度は16校（高校12校、専修学校等4校。内1校はZoom開催）で実施している。「出前講座」終了後に、受講した学校側からのアンケートによる、感想や意見、要望をお聞きし、改善に役立てているところである。
- ③ 2021年度は、「とても理解できた」「理解できた」が全体のおおむね8割程度、好評価をいただいている。1時間という時間の中では、話す内容も限られているが、講師を務める役員が、実例も上げながら、わかりやすく話をしていることで、生徒たちに理解されていると思われる。高卒後すぐ就職する（社会人になる）生徒を主たる対象とはしているが、大学等へ進学する生徒にとっても、将来社会人になるとき役立つことは勿論、学生時代に「アルバイト」で労働を経験する際にも少なからず役立つものと考えている。
- ④ 2021年度「出前講座」を開催した、各学校の担当の先生方から寄せられた、主な感想や意見・要望を以下にまとめたので紹介したい。
  - 「難しい内容でしたが、働く上で知っておくべきことをわかりやすく説明していただき理解できた。今後役立つものと思う。ハンドブックも活用したい。」（専門学校）
  - 「新社会人には必修科目である。船舶関係は、特に重要。」（県立水産高校）
  - 「これから社会に出る学生に基本的なルールが伝えられたと思う。」（専門学校）
  - 「残業が多いということで、早期にやめてくる（退職する）生徒が多い。サービス残業の事例を挙げて解決方法など説明してもらえば

よいと思う」(県立商業高校)

- 「生徒側のモチベーションを高くするため、夏休み中の時期がよかったかも。一度基本を聞いておくと見返しが楽になると思う。」(県立高校)
- 「雇用される時のことより、退職のことを詳しくしていただきたい。(自己都合と会社都合の違い等)ポイントを絞って詳しく説明していただけるとありがたい。難しい言葉をかみ砕いて説明してほしい。」(県立高校)
- 「すごく読みやすいハンドブックです。就職する生徒もいれば、アルバイトしながら学生生活を送る生徒もいる。生徒も興味を持って聞いていたと思う。」(県立高校)
- 「進学予定者も含め、「働く」予定の3年生に知る機会が必要だと思う。私(教員)も勉強になった。」(県立高校)
- 「来春就業をめざす生徒(訓練生)は、社会人としての心構えや労働基準法の内容、問題が発生した時の相談窓口など、多くのことを学ぶことができた。来年度も計画していただきたい。」(職業訓練校)
- 「専門用語を生徒がわかりやすい言葉で言い換えて説明いただけるとありがたい。大変参考になった。来年度もお願いしたい。」(私立高校)
- 「初めての語句も多く、理解が追いつかないところもあった。労働者の心を守ることが大切、と強調していただき、感謝する。」(県立高校)

このほかにも、多くの感想(感謝)が寄せられている。要望については、かなり具体的に意見をいただいているものもあり、今後できるだけ要望に沿えるよう、改善しながら実施していきたい。



高校での出前講座

### 3. むすびに(今後に向けて)

#### (1) 高校等における労働教育の必要性

高校等における労働教育(労働関係の制度や法律等の学習)が、現行の教育体系に組み入れられていない中で、労働組合として学校等に働きかけ、授業に取り入れていくことは非常に意義が大きい。そのタイミングとしては、社会人(就職)を目前にした時期に授業として開催することが、高い関心・意識を持って聞いてもらえるし、話す側も、やりがいを感じながら学生に接することができる。進学する生徒にとっても、アルバイト等を経験する中で、制度や法律の知識が、役立つ機会は少なくないと思う。

#### (2) 組織拡大(組織率向上)の一環としての意義

労働組合の推定組織率は、16.9%(2021年、厚生労働省)にとどまっている現状の中、就職前に「出前講座」に取り組むことで、学生に労働者としての「意識付け」を行うことの意義は極めて大きい。実際、職場に入って、働くうえでの問題や悩みに直面した時、一定の知識を持っていれば、様々な選択肢をもって、相談することができる。相談先は、職場の上司や仲間、労働組合(組合が

あれば)もあるし、行政機関も活用でき、解決につながることもできる。労働者意識の向上は、労働組合の組織拡大や組織率向上にもつながる。

(3) 山形大学「寄付講座」の取り組みと合わせて労働組合の組織拡大(組織率向上)が喫緊の課題である。連合山形では、労働教育の一環として、

地元の山形大学で「寄付講座」に2012年から取り組んでいる。山形労福協でも労働者福祉に関しての講座を毎年担当している。これと合わせて「労働ハンドブック」や「出前講座」を中心とした労働教育の取り組みを、今後も充実させていきたい。今回、そのPRの機会をいただいたことに心より感謝申し上げる。

「労働ハンドブック」の表紙(2021年度版)



(たて150mm×よこ80mm) 全36ページ

※「労働ハンドブック」は(一社)山形県労働者福祉協議会及び(公財)山形県勤労者育成教育基金協会の各ホームページからご覧いただけます。



(一社)山形労福協HP  
トップへ



(一社)山形労福協HP  
労働教育支援事業へ



(公財)山形県勤労者  
育成教育基金協会  
HPへ



# 大学生に職場の“リアル”を伝える 情報労連「明日知恵塾」

つしま  
対馬

ようへい  
洋平

●情報産業労働組合連合会 総合組織局

## 1. 明日知恵塾の経緯

情報労連は、大学生と若手組合員が働くことについて意見を交わす「明日知恵塾」を開催しています。明日知恵塾の狙いは、職場のリアルな声を大学生に伝え、大学生の働くことに対するイメージをキャッチアップすることです。

情報労連は第45回定期全国大会（2006. 7. 19）で、情報労連としてめざす運動の方向性や政策の実現に向けて『情報労連21世紀デザイン』を策定しました。この中で、暮らしやすい社会をつくるための運動として、「新たな行動」を掲げました。労働組合・組合員が労働組合の外の人々とつながり、活動の幅を広げることで、社会から期待され、共感される運動の展開をめざすという内容です。

情報労連は、この「新たな行動」の一環として、2006年6月から明日知恵塾をスタートしました。

明日知恵塾が始まった背景には、活動の開始当初から連携している法政大学の藤村博之教授の問題意識がありました。それは、若年層の早期離職の課題です。藤村教授は、若年層の早期離職の背景には、①就職前と就職後で働くことに関するイ

メージに大きなギャップがあること、②「働くこと」に関するリアルな情報が流通していないこと——があると認識していました。そして、そのギャップを埋めるためには、職場のリアルな声を学生に伝える必要があるとして、その「場づくり」への協力を労働組合に呼び掛けていました。明日知恵塾は、情報労連が藤村教授のその呼び掛けに応じる形でスタートしました。

## 2. 開催の概要

明日知恵塾は、2006年6月の第1回から年3～4回のペースで開催し、2022年6月には第60回を開催しました。1回目の開催からの累計の参加者数は、延べ人数で学生1,241人、社会人759人となっています。

明日知恵塾は毎回、学生10～30人、社会人15人程度が参加し、1グループ4～6人程度に別れて「働くこと」をテーマにグループディスカッションを行っています。具体的なテーマには、「仕事で失敗したらどうするの？」「仕事と生活のバランスはどうしている？」「社会人に必要なコミュニケーション能力とは」などを選んできました。

参加した学生からは毎回、「普段は聞けないような社会人の声を聞くことができた」「社会人と情報共有ができて、社会への不安が和らいだ」などの声が寄せられています。

例えば、第51回（2019. 2. 9）の回では、「社会人の方の生の声を聴くことができ、とても良い機会となりました。就活をする上で参考にしていきたいと思います」「社会人の方々の学生とは違う視点での物事の考え方はとても勉強になりました」「社会人の方から仕事の経験談などを直接聞けて非常にためになった」などの感想が寄せられました。

また、「会社に入る前の不安にどう乗り越えたか」というテーマの回（第57回 2021. 6. 26）では、「いつでも相談できる環境を作っておくことの大切さについて学生の頃から知ることができて良かった」「プレゼンして下さった社会人の方も、今の私たちと同じように会社に入る不安を持っていたんだなと思った」などの感想が寄せられました。

一方、明日知恵塾に参加した社会人からも、自身の職業経験を振り返るいい機会になったなどの感想が寄せられています。例えば、「学生が何を重要視しているのかを確認できて有意義でした」「新入社員や、若い組合員と接する場面で役立てたい」とか、『自分にとっての仕事とは?』という質問を学生からもらい、回答を考える中で自身の仕事観に向き合うことができました」といった感想も寄せられています。

### 3. 職場見学・労働弁護士によるワークルール教育

また、グループディスカッションのほか、「社会人の1日」や「携帯電話のつながる仕組み」「損害保険の仕組み」など、社会人が自分の働き

方や自分の働く業界について10分程度説明する「ミニプレゼン」コーナーを設けてきました。

このほか、職場見学を実施した回もあります。NTTドコモのネットワークオペレーションセンターやKDDIのサポートセンター、NTT霞が関ビルなどを見学したほか、連合構成組織の協力を得て、ヤマト運輸羽田クロノゲートや国立印刷局東京工場の職場見学も実施しました。2016年10月に開催した第43回では、組織内議員と連携して、国会見学ツアーを実施しました。

さらには、日本労働弁護団の弁護士をゲスト講師に招き、職場のトラブル対処法を社会人と学生が話し合う回も2017年以降、年1回程度設けてきました。この中ではまず、弁護士が悪質な企業の見分け方などについて解説した上で、「物を壊した場合」「育児休業復帰後の不利益取り扱い」などをテーマに社会人と学生がその対処法について意見を交わしています。

悪質な企業の見分け方に対する感想としては、「現在大学3年で就職活動が控えているため参考になりました」「自分が想像していたよりも労働者の権利が強いことが知れて、勉強になった」などの感想が寄せられています。ワークルール教育の充実が求められる中で、労働組合の社会的な役割を一定程度発揮できているのではないかと判断しています。

### 4. 第50回記念シンポジウム

2018年10月には、開催50回目を迎えたことから記念シンポジウムを開催しました。

明日知恵塾の立ち上げから携わってきた杉山豊治特別中央執行委員（連合総研副所長）（当時）は、「労働組合が社会と価値を共有するためには、組合員が社会と接点を持つ場をつくり出さなければ

ばいけない。その活動の場の一つが明日知恵塾。明日知恵塾の発足当初の思いが、現在までつながっていることに心から感謝している」と述べました。

明日知恵塾の運営員を務める戎野淑子・立正大学教授は、「情報に振り回され、将来の道筋が見えず、やりたい仕事が見つからないなどの悩みを抱えている学生は多い。明日知恵塾に参加した学生は、仕事の大変さも含め、社会人のありのままの現実を教えてもらうことができる。明日知恵塾は社会人になる第一歩を踏み出すための貴重な役割を担っている」と明日知恵塾の意義を強調しました。

シンポジウムでは、学生時代に明日知恵塾に参加したことのある社会人をパネリストにパネルディスカッションを行いました。パネリストのOBの一人は、「明日知恵塾を通して社会人の本音を聞き、『自分がどのような仕事をしたいのか』『どのような仕事に向いているのか』を見つめ直す機会になった」と話しました。

もう一人のOBは、「藤村先生からは、『社会人になって先輩から労働組合の役員になることを誘われたら、快く引き受けてほしい』と言われていました。そのこともあり、現在は労働組合の執行委員を務めています。働くことの課題や労働組合の役割など、社会人の生の声を聞いていたので、抵抗なく労働組合の役員を引き受けることができました」と話してくれました。

## 5. 明日知恵塾の意義

明日知恵塾の成果について藤村教授は情報労連の機関誌の中で次の通り語っています。

「明日知恵塾を始めたときに私は、私たちの社会が労働の連鎖で保たれていることを学生に伝え

たいと考えました。例えば、電柱に登って工事をしている人を見て、『邪魔だな』と思うのではなく、『ご苦労様！』と思えるようになる。明日知恵塾に参加した学生は、そうした感性を持って社会で活躍しています。これは成果です」（情報労連REPORT 2013年12月号）

明日知恵塾は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、2020年10月以降、対面からオンライン形式に切り替え開催しています。それに伴い、北海道や中部地方や近畿地方など首都圏以外の大学からの参加があるなど、参加者の幅に広がりが見られるようになっています。

一方、課題は学生参加者の確保です。機関紙などを通じて、加盟組合の組合員に対して、家族の参加を呼び掛けていますが、参加者数は多くありません。また、SNSなどを通じた発信も行っていますが、それらの媒体から参加する人の数は少ないのが実態です。現在、明日知恵塾に参加する学生は、連携する6人の大学教員のゼミ生が中心になっています。

大学生は、大学の授業だけではなく、インターンやアルバイトで忙しいこともあります。昨今では、類似のイベントが数多く行われていることも、参加者の確保が難しい背景にあります。類似イベントとの差異化を図るためには、労働組合だからこそ伝えられる内容があると学生に知ってもらう必要があります。会社の人事担当者は、採用における会社の営業担当者ともいえる存在であり、良い人材を採用するために、どうしても会社のいいところばかりを強調してしまいがちです。一方、労働組合は働く人が集う組織です。参加する組合員は、企業の利益に左右されることなく、人事担当者が教えてくれない働く現場の「生の声」を伝えることができます。産業別労働組合であれば、個別企業の利害にとらわれることもありません。

採用にかかわる情報があふれている中で、働く

人の立場から職場のリアルな声を伝えられる「明日知恵塾」には、引き続き社会的な意義があると考えられます。

藤村教授は明日知恵塾の意義についてこうも語っています。

「明日知恵塾はこれから組合員になる後輩を育てる活動です。そこに参加する学生は、自分の組合に入ってくるわけではありません。しかし、明日知恵塾に参加して、労働組合に『世話になった』という思いを持って働き始めれば、労働組合に対

する見方が変わります。それは、めぐって社会における労働組合のイメージを良くしていきます。私は、明日知恵塾を労働組合の応援団を作る活動だと考えています」(同上)

明日知恵塾は、損保労連の皆さんとも連携して取り組んでいます。労働組合の社会的役割を發揮する活動の一つとして、こうした取り組みがさまざまな労働組合において広がることを期待しています。

# レイバーセンターが取り組む労働教育

あおの  
青野

えみこ  
恵美子

●明治大学労働教育メディア研究センター 客員研究員

## はじめに

明治大学における寄付講座をはじめとする労働教育の取り組みは、レイバーセンターの存在なしには語れない。私たちは大学におけるレイバーセンターに注目してきた。そこでの寄付講座を実践した経験から、労働教育の課題についてまとめた。

## 1. なぜ大学にレイバーセンターをつくったのか

2005年に発行された「国際労働研究センター」<sup>1</sup>の会報に、次のような文章がある。

「ここ1、2年の間に、新しい活動領域を開拓するための議論が進みました。ひとつは労働教育の再構成と言う課題であり、もうひとつは調査研究と運動とを結びつけるレイバー・センターの構想です。いずれもアメリカの労働運動の経験から示唆を得たものですが、純粹の運動団体と純粹の

研究団体との中間に位置するような、研究と運動とをつなぐような組織と活動のあり方を意味しています。」<sup>2</sup>

アメリカの労働運動の経験について、私たちに衝撃と共に伝えたのは、ケント・ウォンさん（カリフォルニア大学ロサンゼルス校労働研究教育センター：以下、UCLAレイバーセンターの所長）である。2003年に来日したウォンさんは、低迷する労働運動の活性化のために、労働教育がいかに大切であるかを熱く語った。「国際労働研究センター」のメンバーだった研究者や活動家たちは、伝統的な労働教育とは異なるアメリカ労働運動の改革派が採用していた民衆教育（Popular Education）に注目し、さらにレイバーセンターに強い関心を持ったのである。

私が所属する「明治大学労働教育メディア研究センター」の源流は、上記にある。2007年に一橋大学、2008年に明治大学、2017年には一橋大学から法政大学へ、そして2021年に3つめのセンター開設と、2022年現在、2大学に3つのレイバーセンターが存在する。その過程で、多くの日本人研

1. 1995年に設立された在野の労働研究団体  
<http://www7a.biglobe.ne.jp/~ctls/>

2. 田端博邦「国際労働研究センターの今後の方向性について」『国際労働研究センター会報』8号、2005年12月。



究者や活動家たちが、ウォンさんをはじめとする「UCLAレイバーセンター」と交流を続け、その存在は逆境と言える労働運動のなかにある私たちに勇気を与え続けている。

## 2. 当事者を出発点に～ 「UCLAレイバーセンター」 からの学び

「国際労働研究センター」のメンバーは2004年、「UCLAレイバーセンター」<sup>3</sup>の活動について調査した。同センターは、ロサンゼルス産業構造の変化を反映して、サービス産業や移民・マイノリティ労働者たちの組織化と運動に力を入れていた。その目的のために採用したのが、労働運動と連携して内部の活動家や労働者と共に行う「アクション・リサーチ」(参加型行動調査)である。さらに、ウォンさんが強調した労働教育は、民衆教育手法を使って労働組合や労働者センター(労働NGO)、コミュニティ組織において、現場の活動家や労働者たちに熱心に行われていた。知識やイデオロギーを注入する教育ではなく、労働者自身が持っている経験を出発点に、課題の提起と対話によって学んでいくという方法である。<sup>4</sup>

さらに大学では、労働専攻コースや労働組合や労働NPOへのインターンシップ・コース、学外

向けには、短期集中の組合役員・スタッフやマイノリティ・女性・LGBT向けのリーダーシップ・コース、個別組合からの委託を受けた研修などである。

「UCLAレイバーセンター」から刺激を受けた日本人たちは、上記のような調査や教育を、自らの組合やNPOでも実践してきた。私が2008年から参画した明治大学での労働教育の取り組みも、その一つと言える。

2008年と言えば、リーマン・ショックの影響により派遣切りが起き、年末には生活困窮者への支援として「年越し派遣村」の運動が盛り上がった。当時の大学生たちの意識を振り返ると、派遣労働者の境遇を「負け組」と表現し、自己責任を強調する姿勢が目立っていた。しかし、数年後には「勝ち組・負け組」と表現する学生は教室から消えた。そして、寄付講座の開講と同時にスタッフとして参加した私自身の意識も大きく変化した。より深刻化する労働問題に取り組むには、「当事者の声を聞いて、それを我が事として引き受ける」という想像力を育むような労働教育が何よりも大切であると痛感するようになっていた。

3. 青野恵美子、高須裕彦「ロサンゼルス新しい労働運動とその社会的基盤」国際労働研究センター編『社会運動ユニオンズ アメリカの新しい労働運動』2005年、緑風出版。

石川公彦「アメリカの大学におけるレイバーセンターの機能：UCLAレイバーセンターの取り組みから」『労働法律旬報』1766号、2012年4月25日。

ケント・ウォン「新しい労働者階級のための新しい労働運動と労働教育」『労働法律旬報』1855-56号、2016年1月25日。

4. アメリカの大学のレイバーセンターの具体例については以下を参照されたい。

高須裕彦・小畑精武「大学と労働運動、社会運動をつなぐ橋：アメリカの大学のレイバーセンターとは何か(上)」『労働法律旬報』1690号、2009年2月25日。

鈴木玲、青野恵美子、山崎精一、中島醸「大学と労働運動、社会運動をつなぐ橋：アメリカの大学のレイバーセンターとは何か(下)」『労働法律旬報』1692号、2009年3月25日。

マット・ノイズ(石川公彦訳)「労働者教育の問題点：ニューヨーク市立大学に拠点をおく複数の労働者教育センターにおける教育実践から」『労働法律旬報』1694号、2009年4月25日。

### 3. 明治大学での寄付講座

「明治大学労働教育メディア研究センター」は2008年に開設され、2009年から「自治労寄付講座」、2010年から「労働講座企画委員会寄付講座」を、全学部生向けに開講している。これまでに心がけてきたのは、学生に労働問題への関心を持ってもらうために、どのような講義内容をつくるのか、ということである。

レイバーセンターは前述のように、研究と労働運動、研究者と活動家・労働者をつなぐ役割を担ってきた。私はそれまでの映像制作の経験を生かして、労働現場と教室をつなぐことを意識した映像教材の作成を担当した。「自治労寄付講座」<sup>5</sup>では、それらの映像教材を上映し、公共サービスに従事する組合員がリアルな労働現場について紹介している。

一方、「労働講座企画委員会寄付講座」<sup>6</sup>は、開講前に若手の組合職員や大学院生を集めて、シラバス作成のためのワークショップを開催した。そこでは、労働映画の上映や、就活や職場経験についてのOB・OGへのインタビュー、学生のアルバイト・アンケートなどが提案されて実現している。この講座でも、さまざまな労働現場の労働者や組合役員が登壇し、ジャーナリストや弁護士、研究者が分析・解説を加えた。

上記のような取り組みができたのは、チームとしてのレイバーセンターの枠組みがあったからである。そのイメージは「UCLAレイバーセンター」にある。その規模や活動内容は比べものにならないが、お手本になったことは間違いない。

### 4. 労働教育の課題

先日、寄付講座に登壇している明治大学OBから、次のような3つの質問を受けた。

- Q1 リアルな労働実態は、学生の不安を煽って働くのが怖いという意識にさせるのでは？
- Q2 労働者の権利について学んでもなお、学生は声を上げることを諦めているのでは？
- Q3 団結や連帯という言葉の意味について、学生にどのように伝えたいのか？

寄付講座を実施するにあたり、どれも実際に悩み取り組んできた課題である。

質問1については開講直後から直面した。当時は「過労死」が大きな社会問題となり、マス・メディアを賑わしていた。講義のなかで直筆の遺書が紹介された時には泣き出す学生が出るなど、当日の学生の感想文に少なからぬ働くことへの不安が綴られていた。この講義を機に、受講を辞めた学生もいる。しかし、私たちはその後も「過労死」に関する講義を続けた。

それから数年をへて、なぜか感想文に上記のような不安を綴る学生はいなくなった。確証はないが、その時期は「勝ち組・負け組」の言葉が教室から消えた時期とオーバーラップしていたような気がする。開講当初の受講生の多くは、自らを「負け組」とは無縁であると感じていたはずである。しかし、就職間もない大卒社会人の「過労死」を前に、受講生たちは自分事として向き合う勇気を得たのかもしれない。

質問2と3については、最善の答えを今も探している。労働者の権利も団結も、長い歴史の過程

5. 労働教育研究会「大学における労働教育の模索：労働組合とのコラボレーション」『労働法律旬報』1892号、2017年7月25日。

6. 青野恵美子「大学における労働教育：労働講座の実践から学ぶこと」『労働法律旬報』1740号、2011年3月25日。

で勝ち取ってきたものである。当時の労働運動の記録から学ぶことは近道と言える。また、国内外を問わず労働問題に取り組む現場の事例を集めて、当事者の姿を可視化することを心がけている。そのうえで、当事者と学生の対話、学生同士の議論を経て、問題の解決に向けて個人が考え続けることである。そのための学びの場としての寄付講座を、多くの人々の協力のもとに続けていきたい。

コロナ禍を経て、私たちは厳しい労働の現実直面している。時に目を覆いたくなるほどである。変化する労働・社会環境のなかで、講義内容もスタイルも再考を求められている。それでもなお、声をあげる労働者をつながることが学びの出発点であることには変わらない。「UCLAレイバーセンター」とは今年、オンラインでの交流が始まった。

# 弁護士によるワークルール教育 —ワークルール教育推進法の制定を—

ひらい  
平井

こうた  
康太

●日本労働弁護団 事務局次長／東京法律事務所 弁護士

## 1. ワークルール教育とは

日本労働弁護団<sup>1</sup>は1957年5月に設立された弁護士の任意団体（現在1,600名以上の弁護士が所属する。）であり、日本のすべての労働者・労働組合の権利擁護を目的とし、会員弁護士が全国で活動している。

日本労働弁護団が提言するワークルール教育とは、「働くこと（労働者が働くこと及び使用者が労働者を働かせることの双方を含む）に関する法令、慣習、規範、慣行その他のルール及びこれらのルールを実現するための諸制度等についての教育並びにこれに準ずる啓発活動」であり<sup>2</sup>、労働者及び使用者を対象とする。後述のとおり、働く人にどのような権利があるかを学ぶだけではなく、

その権利の行使や実現までを含めて学ぶことを念頭に置いている。

## 2. ワークルール教育PTについて

日本労働弁護団では、後述するワークルール教育を推進する法律（以下「ワークルール教育推進法」という。）の制定に向けて2013年4月にワークルール教育推進法PT（以下「ワークルール教育PT」という。）を設置した。ワークルール教育PTでは、会員弁護士が、ワークルール教育推進法の制定に向けた取り組みのみならず、高校・大学などでのワークルール教育の実践、教材案の作成や動画制作などのワークルール教育の普及のための取り組みをしている<sup>3</sup>。

1. 本稿で述べる内容は筆者の個人的見解であり、日本労働弁護団の正式な見解を示すものではないことをご留意願いたい。

2. 「ワークルール教育の推進に関する法律（第1次案）Ver 2」2条・日本労働弁護団（2016年2月1日）

<https://roudou-bengodan.org/proposal/1ver/>

3. ワークルール教育PTでは、他にも、ある定時制高校の先生の依頼を受け、生徒の就労の機会を確保しつつ、適切な労働環境のもと生徒の健康を保持し学業に支障が生じないようにするという目的で生徒がアルバイトをするにあたってのガイドラインとアルバイト届を協力して作成した。日本労働弁護団のホームページで公表している。

[https://roudou-bengodan.org/info/work\\_rule/](https://roudou-bengodan.org/info/work_rule/)

### 3. ワークルール教育のための教材案

#### (1) 教材案について

2020年12月、ワークルール教育PTは、主に高校生向けのワークルール教育用の教材（学校現場では指導案と呼ばれている。）を発表した。

この教材案は、上記の権利行使の実現まで学ぶことができる内容とし、ワークルール教育に取り組む現場の教員や弁護士などが活用できるものにするを主な目的としており、日本労働弁護団のホームページ上で誰でも無料でダウンロードが可能となっている<sup>4</sup>。ワークルール教育用の教材で一般に流通しているものは多くなく、発表後に行ったシンポジウムにおいても教員を含め概ね好意的な反応があった<sup>5</sup>。

#### (2) 教材案の特徴

ワークルール教育PTが発表した教材は、以下の5つである。

- ①労働法の基礎と問題解決手段～バイトでの不当な扱いへの対処法～
- ②就活の手引ー求人情報の見分け方
- ③働く上での最低基準～最低賃金を題材に～
- ④ワークルールとキャリア形成
- ⑤キャンペーンによる紛争解決

これらの教材は、労働者の権利を実現するためにどのように行動するかという点も重視していることから、権利を実現する上で重要な役割を果たす労働組合の意義についても力を入れて解説している。また、学校現場で利用しやすいように、一つの教材につき一授業（50分間）としてタイムテ

ーブルを作成し、授業をするために必要な労働法の知識についても解説資料を作成してある。さらに、教材は、教育現場で使用しやすいようにワードファイルで公表しているから、例えば、授業より短いホームルームなどで教材の一部を利用するといったことも考えられる。筆者も生徒や要望に併せて適宜修正して使用している。

#### (3) 教材の具体例の紹介

上記教材のうち、①「労働法の基礎と問題解決手段～バイトでの不当な扱いへの対処法～」を一例として紹介する。この教材にはホームページ上にパワーポイント版もあるため併せて活用することが可能である。

この教材では主に二つの事例についてグループディスカッションをすることを想定している。一つ目は、コンビニのアルバイトで欠勤をすると罰金となるという事例で、二つ目は、スーパーのアルバイトで開店30分前から働くことになっているが、その時間については勤務時間として扱われていないという事例である。

これらの事例について、法律上どのような扱いになるかを生徒に考えてもらうが、それにとどまらず、どのように権利を実現するかについてもディスカッションをする。二つ目の事例で言えば、勤務時間30分に対応する未払い賃金について一人で店長に支払いを求めることができるか、一人で店長と話をする以外に方法があるかといった具合である。そして、授業の解説段階では、労働組合の意義にとどまらず、高校生が労働組合に加入して団体交渉を通じ、未払い賃金を支払わせることについて成功した事例を取り上げて、行動することで権利の実現や職場を変えていくことが可能と

4. [https://roudou-bengodan.org/info/work\\_rule/](https://roudou-bengodan.org/info/work_rule/)

5. 2021年1月23日・日本労働弁護団主催「コロナ禍でもワークルール教育！～労働弁護士がワークルール教育指導案つくりました～」



なることを伝えるものになっている。

この教材の資料には、労働問題に対応するうえで必要な心構え、確保しておく証拠、相談先といった実践的なチェックリストもあり、アルバイトや卒業後の就職においても生徒が身を守るために活用できるものになっている。

## 4. 実践例

ワークルール教育PTでは、日本労働弁護団のホームページ上でワークルール教育の依頼を受けており、会員弁護士が高校や大学などに行ってワークルール教育を実践している。

ある高校で筆者が上記教材①を利用してワークルール教育を実践したときのことを紹介する。事例1（コンビニのアルバイトで欠勤をすると罰金となるという事例）では、「罰金が契約書に書いてあり、それにサインをしまっているのだから、罰金となっても仕方がない、自己責任だ」という意見が生徒から出た。教室の半分程度の生徒は罰金はやむを得ないという意見であった。また、事例2（未払い賃金を支払ってもらうためにどう対応するか）では、「店長に言うことはできないから諦める」という意見も生徒から出ている。

このような意見が出ている中で、筆者が、たとえ契約書にサインしたとしても、欠勤について罰金を定めることは労働基準法に反して無効であり支払う必要がないことや、労働組合という団体があり、団体交渉を申し入れたら使用者は応じなけ

ればならないという弁護士よりも強い権利を持っており、労働組合と一緒に職場を改善していく選択肢があることなどを説明すると驚いている生徒もいる。

併せて、筆者は、過度な自己責任の考えが生徒の中で広まっていると感じていることから、労働問題が起きたときの心構えとして、自分を責め過ぎないようにすること、一人で抱え込まずに専門家・労働組合・行政機関などに相談することを話し、権利を実現するために証拠を残しておくことが重要であることも伝えている。

ワークルール教育後のアンケートでは、「これから将来アルバイトや仕事に就く時に実際に経験しそうな出来事が事例に上がっていたのでとても役に立った。あきらめず、自分から行動していくことが大切だと思った。」「不安や疑問に思ったことは専門家の人に相談したいと思います。」などの感想が寄せられており、生徒からは概ね好評であった。

## 5. ワークルール教育推進法の制定を

### (1) ワークルール教育推進法とは

日本労働弁護団では、2013年10月4日にワークルール教育推進法の制定を求める意見書を発表し<sup>6</sup>、同年11月9日にワークルール教育推進法の制定を求める決議を上げ<sup>7</sup>、2015年11月18日にはワークルール教育推進法案を発表した<sup>8</sup>（2016年2月1日にVer 2へ改訂<sup>9</sup>）。

6. 「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」日本労働弁護団（2013年10月4日）

[https://roudou-bengodan.org/proposal/post\\_50/](https://roudou-bengodan.org/proposal/post_50/)

7. 「ワークルール教育推進法の制定を求める決議」日本労働弁護団（2013年11月9日）

[https://roudou-bengodan.org/proposal/post\\_59/](https://roudou-bengodan.org/proposal/post_59/)

8. 「ワークルール教育の推進に関する法律（第1次案）」日本労働弁護団（2015年11月18日）

[https://roudou-bengodan.org/proposal/post\\_88/](https://roudou-bengodan.org/proposal/post_88/)

9. 「ワークルール教育の推進に関する法律（第1次案）Ver 2」日本労働弁護団（2016年2月1日）

<https://roudou-bengodan.org/proposal/1ver/>

日本労働弁護団が取りまとめたワークルール教育推進法案は、「ワークルール教育は、労働者と使用者との間の情報の質及び量並びに交渉力等の格差の存在を前提として、労働者及び使用者がそれぞれの権利及び義務について正しく理解するとともに、労働者が自らの権利又は利益を守る上で必要な労働関係法制等に関する知識を習得し、これを適切な行動に結び付けることができる実践的な能力が育まれることを旨として行われなければならない。」(3条1項)、「ワークルール教育は、学齢期から高齢期までの各段階に応じて、学校、地域、家庭、職場その他の様々な場の特性に応じた適切な方法により行われるとともに、それぞれの段階及び場においてワークルール教育を行う多様な主体の連携を確保して効果的に行われなければならない。」(3条2項)などを内容とする。

つまり、権利実現のための知識・能力を得る教育を、誰でも、いつでも、どこでも受けられるようにするというものである。

また、「ワークルール教育の推進にあたっては、労働者の義務や自己責任が安易に強調されることによって労働者の権利又は利益が不当に損なわれることのないよう、特に留意されなければならない。」(3条3項)と過度な自己責任論に警鐘を鳴らすものとなっている。

これらのワークルール教育の推進を実現するために、ワークルール教育の推進にあたっての国や地方公共団体の責務(4条、5条)、財政上の措置(7条)、労働組合・使用者によるワークルール教育への支援(13条)、教材の充実(14条)、人材の育成(15条)、調査研究(16条)、ワークルール教育推進会議の設置(18条)など様々な内容を定めている。

## (2) ワークルール教育推進法の必要性

日本労働弁護団では、ワークルール教育推進法の制定を求める根拠として、ワークルール教育を受けることが国民の権利であるというべきことを理由として挙げている<sup>10</sup>。すなわち、日本国憲法27条1項では、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定め、憲法26条は国民の教育を受ける権利を保障している。そして憲法11条は、「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる」と宣言している。働くことが憲法によって保障された国民の権利、基本的人権のひとつであり、教育を受ける権利も基本的人権である以上、働くことに関する教育を受けることもまた、侵すことのできない国民の基本的権利であるというものである。

また、日本弁護士連合会では、「労働者が、自らの権利が守られることを知らず、不当な扱いを社会の現実として受け入れるほかないと考えてしまふ状況を放置しては、労働者が仕事を通じて人間的に成長を図り、希望をもって安定した生活の基盤を築き、継続的に働き続けることはできない。また、次世代を担う労働力の再生産が困難となり、後継者への知識・技術の伝承を断絶させ、ひいては経済の健全な発展や持続可能な社会の形成も阻害することにもなる。」と、使用者の事業や経済にとってもワークルール教育が重要であることの指摘をしている<sup>11</sup>。ワークルール教育の推進は労働者と使用者との共通の課題である。

現実にも、将来的に相対的に低い労働条件になる可能性が高い人ほど、必要な知識を理解してい

10. ワークルール教育推進法制定を求める理由は複数あり、詳細は注6の意見書を参照されたい。

11. 「ワークルール教育推進法(仮称)の制定を求める意見書」日本弁護士連合会(2017年2月17日)  
[https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2017/170217\\_4.html](https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2017/170217_4.html)

ない可能性が高いという指摘があり<sup>12</sup>、ワークルール教育が重要である。また、日本労働組合総連合会（連合）の調査によると、「会社は労働者を自由に解雇できない」という極めて重要な知識でさえ正解率は64%にとどまり、「仕事中にけがをして治療した場合、本人は治療費を負担しなくてもよい」の正解率は58.7%、「入社前でも会社は内定を自由に取消すことができない」に至っては正解率は33%であり<sup>13</sup>、ワークルールに関する知識が国民に十分浸透しているとはおよそ言い難い。

このような状況の中で、ワークルールについてこれまで学習する機会がなかったという20代が64%も存在する<sup>14</sup>。

ワークルール教育を誰でもいつでも受けられるようにするために、ワークルール教育推進法の制定が急務というべきである。

### (3) ワークルール教育推進法の制定に向けた経過<sup>15</sup>

日本労働弁護団のみならず、埼玉弁護士会及び

横浜弁護士会（現神奈川県弁護士会）がワークルール教育推進法の制定を求める意見書を発表した<sup>16</sup>。そして、2017年2月17日、日本弁護士連合会でも「ワークルール教育推進法（仮称）の制定を求める意見書」を公表している。

このような動きの中で、超党派の国会議員で組織する「非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活を考える議員連盟」（非正規議連）が、2017年11月30日の第2回総会において、ワークルール教育推進法案を承認した<sup>17</sup>。その内容には日本労働弁護団の法案と相違点もあるが<sup>18</sup>、ワークルール教育の推進にとっては重要な法案となっている。しかし、現在まで、国会に法案は提出されていない。

日弁連においてもワークルール教育推進法案の制定を求めているとおり、同法の制定は労使が共通して求めているものである。今後も、現場の教員や労働組合を始めとして、様々に協力をしてワークルール教育推進法の制定を求めていく。

12. 厚生労働省政策統括官（労働担当）「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」平成21年2月・8～9頁参照

13. 「20代のワークルールに関する意識・認識調査」日本労働組合総連合会（2018年11月22日）

14. 注13の調査を参照。

15. 日本労働弁護団のワークルール教育推進法制定に向けた取り組みについては、「ワークルール教育推進法制定に向けた日本労働弁護団の活動と到達点及び今後の課題」小島周一（季刊労働者の権利・326号43頁・2018年7月）を参照。

16. 「「ワークルール教育推進法」の制定を求める意見書」埼玉弁護士会（2014年3月12日）

<https://www.saiben.or.jp/proclamation/000803.html>、

「ワークルールの教育を推進するための法律の制定を求める意見書」横浜弁護士会（現神奈川県弁護士会）（2016年3月10日）<https://www.kanaben.or.jp/profile/gaiyou/statement/2015/post-237.html>

17. 「充実した職業生活を営むことができる働き方の実現及び健全な事業活動の促進に資するためのワークルール教育の推進に関する法律（案）」として条文案が出来ている。

18. 注15の47頁参照。

## 研究ノート

# 『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』

## — 調査からみた女性役員の選出と育成 —

ごとう  
後藤かよ  
嘉代

● 労働調査協議会・主任調査研究員

連合では毎年6月を「男女平等月間」とし、産業別組合や単組においても6月に男女平等にかかわる様々な取り組みが行われている。これは労働組合に限らず、厚生労働省では1985年6月に男女雇用機会均等法が公布されたことを記念し、6月を「男女雇用機会均等月間」と、また、内閣府でも「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である6月23日を踏まえて、毎年6月23日～29日の1週間を「男女共同参画週間」としている。

このように、6月は「男女平等」の理解を広げ、深める時期であることから、本号（6月号）では、いくつかの調査をもとに、労働組合のジェンダー平等の取り組みの現状や課題についてみていきたい。

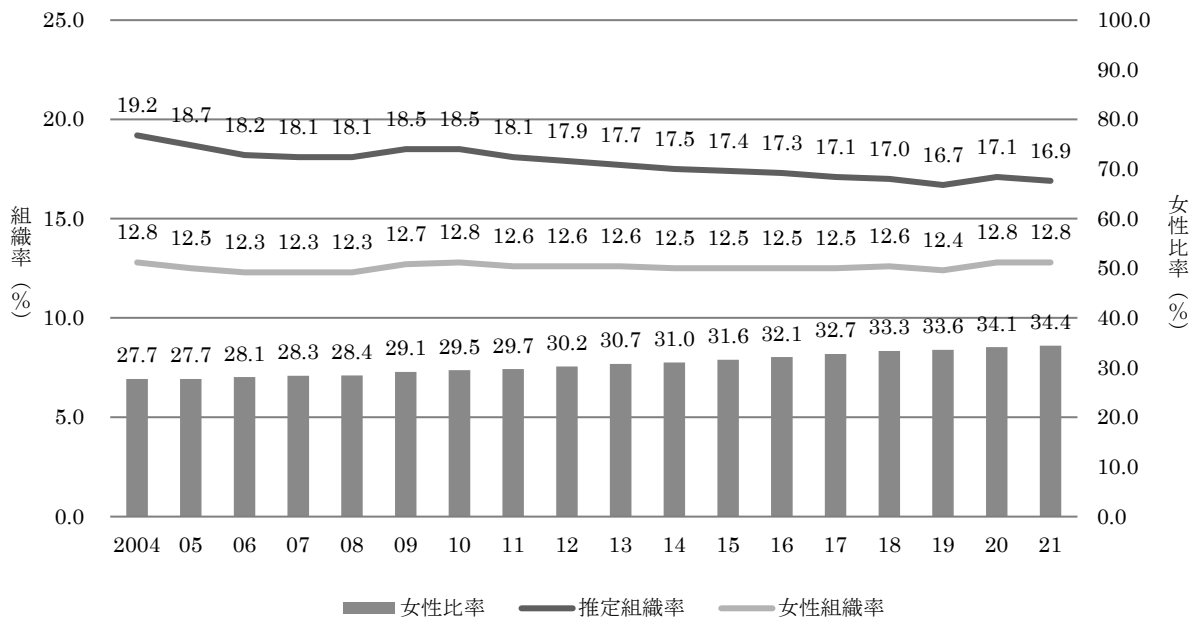
## 1. 労働組合と女性

厚生労働省「労働組合基礎調査」によると、2021年6月末日現在の労働組合員数（単一労働組合）は1,007万8千人で、雇用者数5,980万人に占める推定組織率は16.9%である。同年の女性の組合員数は347万人で男女組合員に占める割合（女性組合員比率）は34.4%である。女性組合員は労働組合員全体の3分の1を占め、女性の推定組織

率は12.8%となっている。

図1は、2004年以降の性別の組合組織率と女性組合員比率の推移を示したものである。2004年の男女計の組合員数は1,030万9千人、女性は285万5千人で、男女計の組合員数は17年の間に23万1千人減少しているのに対し、女性は61万5千人増加しており、女性組合員比率は2004年の27.7%から約7ポイント上昇した。また、男女合計した全体の組織率は2004年以降2ポイント程度の低下がみられるが、女性の組織率は全体を5ポイント程度下回るものの、目立った変化はみられない。

図1 労働組合組織率と組合員に占める女性組合員比率



データ出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成。

こうした、女性組合員数の増加の背景には、2000年代から取り組みが進展した非正規労働者の組織化も背景にある。前掲の「労働組合基礎調査」によると、2021年のパートタイム労働者の組合員（136万3千人）のうち、女性は104万人で女性比率は76.3%に及んでいる。なお、2000年時点では、

パートタイム労働者の労働組合員数は26万人であり、この20年間で大きく増加した。また、パートタイム労働者の2021年の推定組織率は8.4%、全労働組合員に占める割合は13.6%を占め、これらの比率も上昇傾向が続いている。



## 2. 労働組合の男女平等の取り組み

労働組合の男女平等の取り組みは、連合、産業別組織、単組のそれぞれで行われてきたが、単組は上部団体である産業別組織や連合が掲げる目標を参考に、自組織の目標や取り組みを決めることも多いだろう。表1は、連合の男女平等にかかわる「計画」の変遷を示しているが、連合の取り組みは、結成から2年後の1991年からスタートしており、すでに約30年の歴史がある。連合の計画を振り返ると、そのメインは女性役員の選出である

が、それを実現するための取り組みとして、第3次計画以降は運動方針への「男女平等参画」の明記も重要視されている。

また、2021年10月からスタートした新しい計画では、従来の労働組合における男女平等参画の進展とともに、ジェンダー平等社会の実現という目的のもと、計画の名称が「ジェンダー平等推進」計画に変更された。ジェンダー平等推進計画においても運動方針の明記と女性役員の選出がその中心であるが、新たに連合、構成組織、単組、地方連合会の達成目標の1つとして、「組合員の男女比率を毎年調査、把握」が明示されている。

表1 連合の男女平等参画の計画の変遷

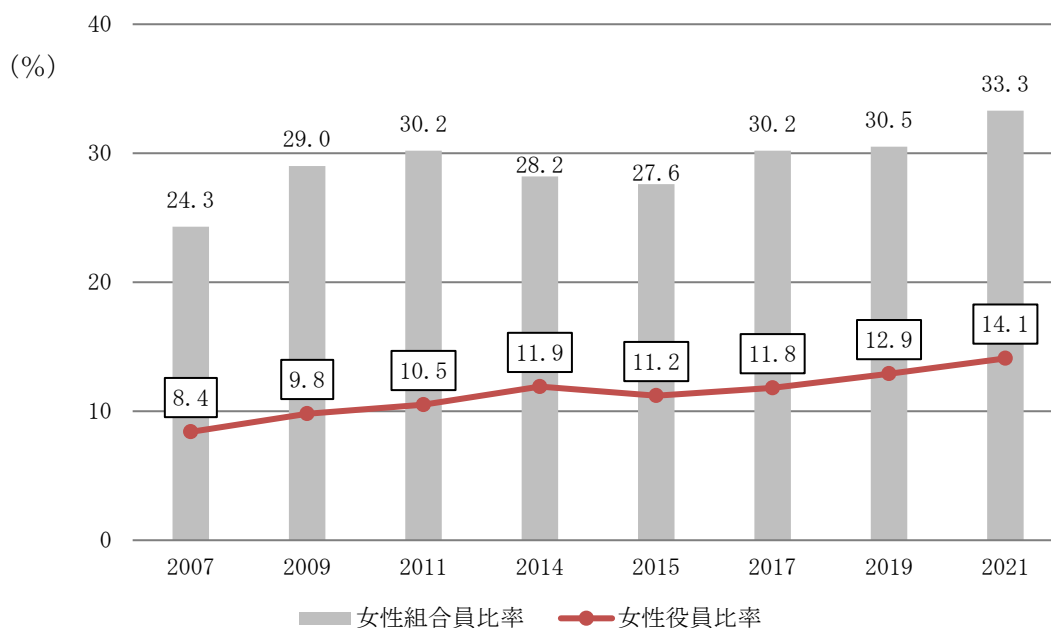
	計画期間	目標内容
連合女性参加推進行動計画	1991～2000	2000年までに構成組織の女性役員比率を15%
第2次男女平等参画推進計画	2000～2006	労働組合の女性組合員比率に基づいて女性役員を選出
第3次男女平等参画推進計画	2006～2012 (1年延長)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運動方針への男女平等参画を明記</li> <li>・女性組合員比率の女性役員を選出</li> <li>・女性役員ゼロをなくす</li> </ul>
第4次男女平等参画推進計画	2013～2020 (1年延長)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運動方針への「男女平等参画」、「3つの目標」の明記</li> <li>・女性役員選出組織100%</li> <li>・連合の役員、機関会議の女性参画率を30%</li> </ul>
ジェンダー平等推進計画	2021～2024 (フェーズ1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合員の男女比率の調査</li> <li>・運動方針への「ジェンダー平等」の推進の明記</li> <li>・女性役員を選出</li> </ul>

### 3. 女性役員の選出状況

こうした取り組みを経て、女性役員はどの程度増加したのだろうか。連合が隔年で実施している「女性の労働組合活動への参画に関する調査」から、単組の女性役員の選出状況についてみていきたい。図2は、民間組合の女性執行委員（以下、「女性役員」と表記）の選出状況の推移を示している。2021年調査では、女性役員を選出している

組合は57.2%にとどまり、女性役員比率（男女役員に占める女性役員の割合）は14.1%である。この女性役員比率は2000年代半ば以降、徐々に増加傾向にあるが、それ以上に女性組合員比率の上昇幅が大きく、女性組合員比率との乖離は大きいままである。なお、公務については連合調査において調査対象が任意に決められているため明確な時系列比較はできないが、直近の2021年調査によると、女性役員を選出している組合の割合は94.1%、女性役員比率は28.7%である。

図2 女性組合員比率と女性役員比率の推移（民間単組）



データ出所：連合（2021）「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」より筆者作成。

また、労働組合の女性役員の選出の課題の1つが女性三役の選出である。上掲の連合の調査によると、民間単組で女性三役を選出している割合は27.3%、男女三役に占める女性三役の割合は9.0%にとどまっている。

女性役員の選出は労働組合における男女平等参画だけでなく、職場における男女平等の取り組み

にも好影響をもたらしていることはすでに、調査結果からも明らかとなっている。さらに、女性の複数選出、専従選出、三役選出によって取り組みが加速化する傾向もみられ、女性三役選出といった女性役員の選出から一歩進んだ取り組みが今後、重要になってくるだろう。

## 4. ユニオン・リーダー調査からみた女性役員の組合キャリア

次に、労調協が2014年に実施した「第4回次代のユニオン・リーダー調査」のデータを使って、男女の組合役員の意識から、女性役員の選出の課題についてみることにする<sup>1</sup>。

調査結果をみると、男女問わず、7～8割の組合役員が「組合役員に勧められて」執行委員になっており、かつ7割以上が組合役員として“育成されている実感がある”と回答しており、男女で目立った差はない。しかし、組合役員の継続や組

合役員としてのキャリアアップに対する意識には男女で違いがみられる。

まず、組合役員の継続意思をたずねた設問について、単組執行委員の結果をみると、組合役員を「続けてやりたいと思う」と回答した割合は男性36.3%に対し、女性は26.0%と約10ポイントの差がみられる（表1）。また、今後やりたい・やってもいい役職についてみると、単組執行委員の「現在よりも上の役職」すなわち、単組の三役以上をやりたい・やってもよいという割合は男性33.6%に対し、女性は13.0%とさらに差は大きくなる（表2）。

表1 組合役員の継続意思（%）

	続けてやりたいと思う	他にやる人がいなければやってもよい	どちらともいえない	できるだけやりにたくない	まったくやりたくない	無回答	件数
女性役員計	21.6	17.2	38.8	17.2	4.8	0.4	250
単組執行委員	26.0	9.1	45.5	15.6	3.9	-	77
男性役員計	25.4	23.6	31.2	15.2	4.2	0.4	2,237
単組執行委員	36.3	19.8	32.8	7.9	3.0	0.3	369

データ出所：労働調査協議会「次代のユニオン・リーダー調査」（2014年実施）

表2 やりたい・やってもよい役職（%）

	以前のレベルより執行委員になる	支部執行委員レベル	支部三役レベル	単組執行委員レベル	単組三役レベル	産業別組織・連合役員レベル	無回答	件数	現在よりも上の役職計
女性役員計	18.0	30.8	8.0	30.8	7.2	2.0	3.2	250	24.4
単組執行委員	9.1	11.7	2.6	59.7	10.4	2.6	3.9	77	13.0
男性役員計	13.6	29.1	16.2	16.5	18.1	5.1	1.2	2,237	35.0
単組執行委員	8.7	12.2	3.8	40.4	28.2	5.4	1.4	369	33.6

データ出所：労働調査協議会「次代のユニオン・リーダー調査」（2014年実施）

1. 本稿では、男女サンプルの民間・公務の構成の違いと民間と公務における役員の選出及び育成方法の違い等を考慮して、第4回次代のユニオン・リーダー調査の回答者のうち、民間の単組本部及び事業所・支部の執行委員と三役2,489人（女性250人、男性2,237人、性別無回答2人）を対象にしたデータを用いている。

このような組合役員キャリアに対する男女役員の意識の違いの背景には、いくつかの要因が考えられる。まず、女性は同学歴の男性に比べて勤続年数と執行委員以上の経験年数の差が短く、男性役員に比べて「早い選出」が行われていることが調査結果からも示されており、組合役員になる前の組合員や職場委員としての組合活動の経験が少ないことが、組合役員のキャリアにかかわる意識に影響を及ぼしていることが考えられる。

また、男女の組合役員の「経験」の違いという

点からみると、男女それぞれが経験してきた担当業務に違いがみられ、女性は「男女平等」、男性は「賃金・労働条件」といった性別分離が生じている傾向が確認できる（表3）。また、同調査からは、男性三役の多くが「賃金・労働条件」を担当していることが明らかとなっており、女性も「男女平等」だけでなく幅広い担当業務を経験しなければ、女性からの三役の選出は難しいことが示唆されている。

表3 これまで経験した業務（%、複数選択、女性役員が経験した業務上位10項目）

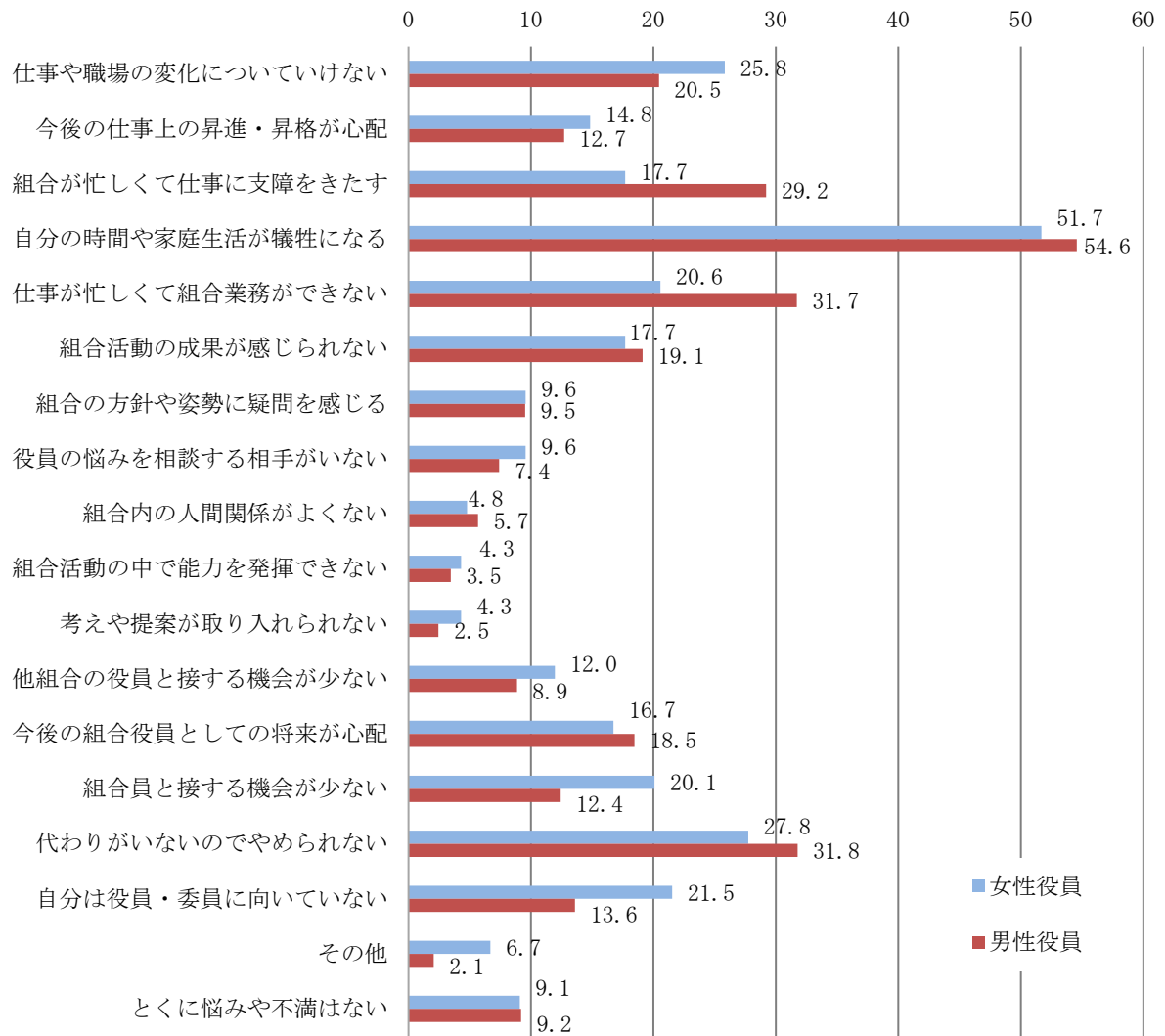
	賃金・労働条件	組織対策	安全衛生	共済	青年	男女平等	広報・教育	政治	社会貢献	総務・財政	件数
女性役員計	31.6	27.6	26.8	22.8	31.2	49.2	40.4	18.4	28.8	14.0	250
男性役員計	46.2	38.8	41.9	34.3	39.4	13.0	37.0	28.0	28.4	18.1	2,237

出所：労働調査協議会「次代のユニオン・リーダー調査」（2014年実施）

そして、女性役員の選出にとって、仕事・家庭生活と、組合活動の両立は大きな課題である。これは以前からも指摘されてきたテーマであり、就業後や土日の活動が避けられない組合役員の仕事を子育て中の女性が引き受けにくいという話を耳にすることも多い。調査からも、女性の過半数が組合活動の悩みとして「自分の時間や家庭生活が

犠牲になる」をあげているが、他方、女性の就業継続が進み、フルタイムの共働きが増えるなかで、この「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」は男性役員にとっても共通の悩みとなっている（図3）。つまり、男女問わず、組合人材を選出し、育成していくという点で、仕事・家庭生活と、組合活動との両立は今後の重要課題といえるだろう。

図3 組合活動で感じる悩みや不安（非専従役員）



出所：労働調査協議会「次代のユニオン・リーダー調査」（2014年実施）

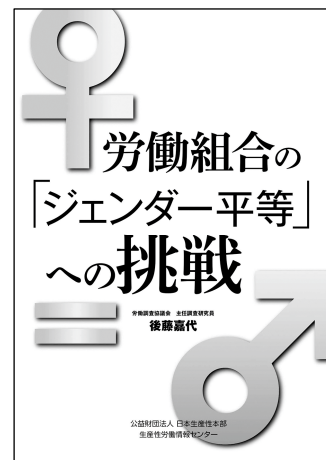
## 5. 組合員の多様化に応えるために

現在、労働組合にとって、「多様化」は運動の重要なキーワードの1つである。過去には、日本の労働組合は「男性正社員中心」と言われることもあったが、近年、男女平等やジェンダー平等は労働組合にとって重要な取り組みの1つとして位置づけられるようになり、また、非正規労働者の組合員も増加している。さらに、社会や働き方の変化のなかで、60歳以上の高齢の組合員や外国人の組合員、性的マイノリティの組合員などが抱える課題も顕在化してきている。労働組合がこれら

本稿の詳細は、後藤嘉代（2022）『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』（日本生産性本部 生産性労働情報センター）をご参照ください。

の属性を持った組合員の声を聴くことの重要性は増してきているが、その実態はまだ明らかにされていないことも多い。

他方、高齢組合員や外国人組合員など、新たなメンバーにおいても、男女でおかれている状況が異なるケースがある。例えば、高齢の組合員のなかでも、女性の方が介護を担っている割合が多く、外国人組合員のなかでも、女性の方がより厳しい就業環境にいることが多いといったことは、想像に難くない。今後、労働組合は、ジェンダー平等を実現しつつ、かつ、多様な組合員による運動を展開していくことが求められているのではないだろうか。



## 組織化を進めるうえでの問題点は 「組織化対象者の組合への関心が薄い」

—厚生労働省「令和3年 労働組合活動等に関する実態調査 結果の概況」より—

厚生労働省は、労働組合を対象として、労働環境が変化する中での労働組合の組織及び活動の実態等を明らかにすることを目的に「労働組合活動等に関する実態調査」を実施している。ここでは、2022年6月8日に公表された『結果の概況』から、労働組合の組織拡大に関する結果を紹介していきたい。

### ●調査の概要

調査範囲：(1) 地域：全国

(2) 産業：全国の日本標準産業分類（平成25年10月改定）の16大産業〔鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）〕

(3) 労働組合：令和2年労使関係総合調査（労働組合基礎調査）で把握した労働組合を母集団とし、上記(2)に掲げる産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合（単位組織組合、単一組織組合の支部等の単位別組合及び本部組合）のうちから、産業、労働組合員数規模、都道府県、労働組合の種類別に層化して無作為に抽出した約5,100労働組合

調査期間：2021年7月1日～7月20日

調査方法：調査票を直接又は郵送により配布・回収、インターネットを利用したオンライン報告方式を併用

調査客体数：5,083

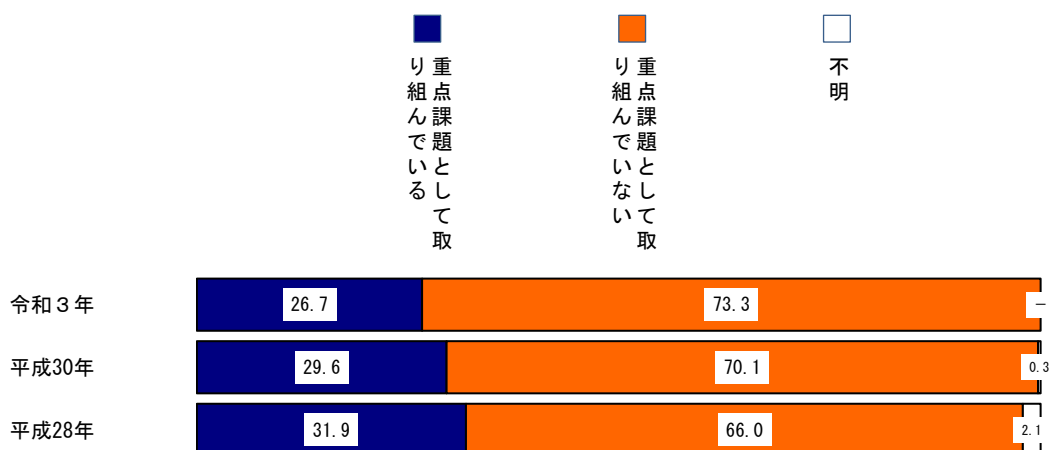
有効回答数：3,319

有効回答率：65.3%

## 1. 組織拡大を「重点課題として取り組んでいる」労働組合の割合

組織拡大を「重点課題として取り組んでいる」と回答した労働組合の割合は、26.7%と全体の4分の1程度にとどまり、時系列で見るとやや減少傾向にある（第1図）。

第1図 組合活動の取組のなかで組織拡大を重点課題として取り組んでいるか



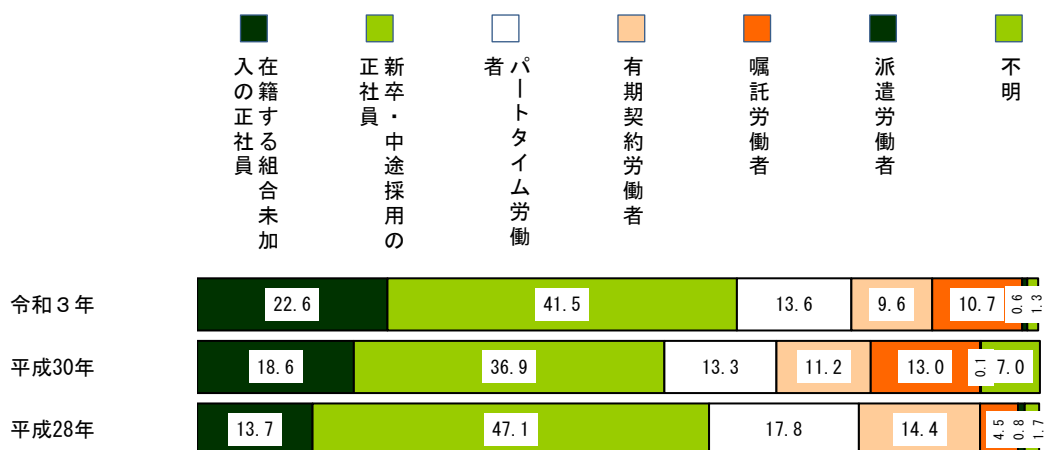
※厚生労働省「令和3年 労働組合活動等に関する実態調査 結果の概況」及び平成30年調査、平成28年調査より作成

## 2. 組織拡大の取組対象として特に重視している労働者の種類

組織拡大を「重点課題として取り組んでいる」労働組合を対象に、特に重視している労働者の種類をたずねた結果では、「新卒・中途採用の正社員」（41.5%）が最も多く、「在籍する組合未加入の正社員」（22.6%）が2割強、「パートタイム労働者」（13.6%）、「嘱託労働者」（10.7%）、「有期契約労働者」（9.6%）が1割前後となっている（第2図）。

時系列で見ると、「在籍する組合未加入の正社員」は増加、「有期契約労働者」はやや減少傾向にある。

第2図 （組織拡大を重点課題として取り組んでいる労働組合）  
組織拡大の取組対象として特に重視している労働者の種類



※厚生労働省「令和3年 労働組合活動等に関する実態調査 結果の概況」及び平成30年調査、平成28年調査より作成



### 3. 組織化を進めていくうえでの現在の問題点

組合活動の重点課題として組織拡大に取り組んでいる労働組合に対し、組織化を進めていく上での問題点（複数選択）を、取組対象の労働者の種類別（在籍する組合未加入の正社員、新卒・中途採用の正社員、パートタイム労働者、有期契約労働者、嘱託労働者、派遣労働者）に尋ねている。ここでは、新卒・中途採用の正社員とパートタイム労働者の結果について紹介していく。

#### （1）新卒・中途採用の正社員

新卒・中途採用の正社員の組織化を進めていく上での問題点として、「特に問題はない」は16.4%にとどまり、多くの労働組合は組織化をするうえで何らかの問題を抱えていることが示されている。具体的にあげられた問題についてみると、「組織化対象者の組合への関心が薄い」（46.3%）が最も多く、半数近くに及んでいる。次いで、「組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない」（29.3%）と「組織化対象者側に時間的余裕が少なく、組織活動が実施しにくい」（28.8%）が3割弱、「使用者の理解や関心が低い」（18.2%）が2割弱、「組合費の設定・徴収が困難」（7.3%）が1割弱などと続いている（第1表）。

時系列でみると、「組織化対象者の組合への関心が薄い」はいずれの調査年でも最も多くあげられている。また、「組織化対象者側に時間的余裕が少なく、組織活動が実施しにくい」は増加傾向にある。なお、「不明」の比率が調査年によって大きく異なる点には留意する必要がある。

第1表 （組合活動の重点課題として組織拡大に取り組んでおり、  
〔新卒・中途採用の正社員〕を取組対象としている労働組合）  
組織拡大の取組対象として組織化を進めていく上での問題点（複数回答）

	政行組 的部 余側 裕の が 人進 ない 財執	心使 が用 低者 いの 理 解 や 関	施く時組 し、間織 に組的化 く織余対 い活裕象 動が者 が少側 実なに	合組 へ織 の化 関対 心象 が者 薄の い組	収組 が合 困費 難の 設 定 ・ 徴	そ の 他	特 に 問 題 は な い	不 明
令和3年	29.3	18.2	28.8	46.3	4.9	2.8	26.0	11.1
平成30年	26.3	18.0	<u>22.2</u>	47.4	5.8	5.1	23.6	13.7
平成28年	<u>15.7</u>	<u>11.7</u>	<u>12.4</u>	<u>38.7</u>	3.3	3.7	25.6	24.4

※下線数字は「令和3年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「令和3年」より5ポイント以上多いことを示す

※厚生労働省「令和3年 労働組合活動等に関する実態調査 結果の概況」及び平成30年調査、平成28年調査より作成

(2) パートタイム労働者

同様に、パートタイム労働者の組織化における問題点についてもみると、「組織化対象者の組合への関心が薄い」(68.7%)が約7割と際立っており、以下、大きく比率を下げて「組織化対象者側に時間的余裕が少なく、組織活動が実施しにくい」(35.3%)、「組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない」(27.2%)、「使用者の理解や関心が低い」(26.0%)、「組合費の設定・徴収が困難」(13.5%)、「要求内容が正社員の利害と対立する又は対立する可能性がある」(9.2%)などと続いている(第2表)。

時系列でみると、「組織化対象者の組合への関心が薄い」は増加が続いている。

前述の新卒・中途採用の正社員の場合と比較すると、パートタイム労働者の組織化においては、「組織化対象者の組合への関心が薄い」や「組織化対象者側に時間的余裕が少なく、組織活動が実施しにくい」といった組織化対象者側の要因が多くあげられている点が特徴である。

第2表 (組合活動の重点課題として組織拡大に取り組んでおり、  
[パートタイム労働者]を取組対象としている労働組合)  
組織拡大の取組対象として組織化を進めていく上での問題点(複数回答)

	政行組 的部 余側 化裕 のを が人 進め る財 執	心使 が用 低者 いの 理 解 や 関	施く時 し、間 に組 く織 い活 動が が少 少な い	組 へ織 の化 関対 心象 が者 薄の い組	性又の がは利 あ対害 る立と す対が る立正 可す社 能る員	収組 が合 困費 難の 設 定 ・ 徴	そ の 他	特 に 問 題 は な い	不 明
令和3年	27.2	26.0	35.3	68.7	9.2	13.5	3.4	9.9	3.6
平成30年	33.3	25.1	33.3	63.9	10.9	21.4	11.5	9.8	3.5
平成28年	31.6	28.9	32.8	55.9	9.5	16.6	4.4	5.0	14.2

※下線数字は「令和3年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「令和3年」より5ポイント以上多いことを示す

※厚生労働省「令和3年 労働組合活動等に関する実態調査 結果の概況」及び平成30年調査、平成28年調査より作成

組織化対象者の労働組合への関心が薄いことは最大の問題となっている。ただ、ここで問われるべきは“関心の薄さ”の背景である。「2021年連合パート・派遣等労働者生活アンケート」では、未組織労働者を対象に労働組合への加入意向をたずねているが半数が「よくわからない」、同じく連合が調査会社のモニターを対象に実施した調査「日本の社会と労働組合に関する調査 2017」では、仕事で悩みがあるときに相談する相手をたずねているが4人に1人が「相談できる人はいない」(25.2%)と回答している(「労働組合」は6.3%)など、労働組合が果たしうる役割を認識していない人が少なくない。労働組合はどのような活動を行っているのか、そういったイメージを働き始める前の段階で多くの人が持つことができるようになれば、こういった状況も変わってくることも考えられる。より一層の労働教育が必要とされている。

## 次世代ユニオンリーダーに聞く(国際研究編)(11)

早稲田大学 社会科学総合学術院・教授 しのだ 篠田 とおる 徹

### はじめに

日本の労働組合員一千万のうち、七百万を組織するナショナルセンター連合の芳野会長は、史上初の女性会長に就任した昨秋、連合の運動をジェンダー平等にシフトすることを宣した。

この意義は少なくない。まず日本におけるジェンダー平等促進という観点に立てば、転換期を迎えているとはいえ、なお政治経済、社会文化のあらゆる領域で無視できない日本の企業社会に制度的に埋め込まれている日本の企業別組合は、戦略的要地であるといっても過言ではない。連合は、少なくとも組織的な意味で、日本の企業別組合全体に影響力を行使できる立場にある。

またさまざまな点で、地球的規模で進行する労働運動再活性化の課題を共有する日本の労働組合運動とそれを牽引する使命を負う連合にとって、ジェンダー平等促進は労働運動再活性化の重要な契機になる。

この二つの観点からだけでも、日本の労働組合におけるジェンダー平等促進は、上記の重要な目標を達成するための戦略的な視点で検討される必要がある。

こうした問題意識から、本連載はこの間、英国の労使関係ならびに労働組合研究の分野で、ジェンダー平等促進の立場から精力的に議論を展開してきた Gill Kirton, Geraldine Healy が編集した *Gender and Leadership in Unions* を読んでいく。

### 職場レベルの女性役員

今回は前回予告したように、Geraldine Healy and Mary Gatta「第七章 組合変革にむけた女性の取り組み (Women Working towards Union Transformation)」(一一〇～一四〇頁)の議論から学ぶ。

この章は、次の三つのテーマをとりあげている。第一に、組合の職場委員の役割、第二に、女性組合員の増大が職場レベルの組合組織に対してもつ意義と重要性、第三に、女性の職場委員を増やすための組合戦略である。本章はこれらのテーマを、次の視点から探求する。すなわち、果たして女性組合員の増加は、組合にとって質的な変革の契機となるものであるのか、それとも単に組合の量的な拡大のみを意味し(現状維持)、かならずしも構造的な組合変容をもたらすもの(変容)ではないのかという点である。

これらの概略を踏まえて、以下この章を、冒頭示した日本の文脈からも重要と思われる部分をかいつまんで読んでいく。

## 職場レベルにおけるジェンダー平等促進

まず本章が冒頭で強調するのは、労働組合におけるジェンダー平等促進にとって、「職場レベルが大事だ」という点と、「組合活動の内容にジェンダー平等」を導入するという二点である。

したがって、前者の点から職場レベルの役員が問題になり、また後者の点からは、女性組合員の存在や活動が組合活動の内容にいかなる変化をもたらすかということが問題になる。そして両者の目標は、組織や活動において広範囲にわたって女性にとって近接的で親和的な組合にするということになる。

これらの強調点と目標は、日本の組合におけるジェンダー平等促進の現状に鑑みても、充分受容できることがらではないかと考える。ただ一言申し添えれば、これまでの日本の議論が「上級」役員選出に傾斜しがちであったことは確かで、職場役員の問題は必ずしも十分取り上げられていなかったように思える。もっともこの問題は、ジェンダー平等や女性に限った話ではなく、意思と人員、さらに育成という多面において職場レベルの役員不足は、この間現場で問題視され、諸種のたゆまぬ努力がおこなわれながら、それが調査研究の点で、必ずしも具体的な検討課題として突っ込んだ議論となってこなかった背景にも留意すべきだろう。

前述の導入に続いて、本章次節では、欧米ではこの間職場レベルの役員の性格や機能について議論を重ねてきたことが、一九八〇年代から二〇〇〇年代の文献を整理しながら紹介されている。このなかでは、例えば英国における職場委員にしばしばイデオロギー的に特徴的な傾向が見られるのに対して、米国ではそれが無いことなどは、戦後日本の職場レベルにおける労使関係や労働運動の歴史を振り返ってみた場合、さらなる比較分析が可能で大変興味深い。

とはいえこの節で著者たちが強調するのは、こうした職場レベルでの役員研究（有給、無給含め）においてジェンダー視角からの分析がない、つまりそうした視角の無視ないし軽視がみられた事実である。

ただこの点で興味深いのは、こうした学術的な現状分析の不在がありながらも、組合自体はジェンダー平等促進の観点から、女性役員の育成について推進の態度を明確にし、またこの間の労働史研究をはじめ、これまでジェンダー平等促進にかんする職場レベルの女性役員の貢献が幾度となく明らかにされている状況がある。

そこで著者達は、職場レベルの交渉でジェンダーをはじめ平等に関する項目がより多く導入されることで、この点からの職場レベルでの女性役員の関与の仕方について、その傾向や性格の分析や整理が進むだろうとの認識から、入手できる資料のなかから、ナショナルセンターのTUCの調査結果を示す。

これによると、一般的な平等推進やワークライフバランス、男女間の雇用平等、同一労働同一賃金、女性に対するハラスメントやいじめ、養育介護への配慮、セクシュアリティの違いによる差別をなくすことに各組合が努力するよう政策的に推奨する一方、その成果は必ずしも期待した通りの結果にはなっておらず、障がい、年齢、移民といった特性の有無による差別の解消については、その優先順位も相対的に低く、当然成果も芳しくない。

こうした結果から、本章の著者たちは、この節の最後で、英国、米国共に、組合には男と女の互いに隔てられた「二つの世界」が依然として存在することを示唆している。

上記の交渉事項とその成果については、日本でも検討することは非常に有意義なことと考える。ただ最後の部分で指摘された「二つの世界」についても、日本の場合、古くは婦人部と呼ばれ、現在も別称で事実上存在する「女性」の世界が、職場レベルの各種の平等促進あるいは差別解消に関する交渉にどのようにまたどの程度関与しているかを含めて、組合世界における存在のありようについて比較検討することは有意義

と考える。

## 職場レベルにおける女性組合員

こうした職場レベルにおける役員を含む交渉関与になお多くの課題を抱える現状を認めながらも、本章著者たちは、本書に基づいたインタビュー調査の結果に基づいて、職場レベルでの女性の存在の可能性、とりわけ単なる量的組織維持や拡大のみならず質的な組合変容という観点からの女性の積極的な役割に対する期待を、次節において示す。

それは例えば、女性の存在は組合にとって特別の意味を持つか、そして女性は組合の各種会議で発言しているか、また特定の課題についても同様のことがいえるか、さらに組合運営に役員として関与しているかという質問に対して、英米両国の女性組合員ともに四分の三前後がイエスと答えていることでも示されている。

ただ同時に、個々の課題についても女性の存在は有効といえるか、さらに組合運営に役員として関与しているかという質問に対しては、英米両国の女性組合員ともにイエスが半分前後に下がることで、その課題も示唆されている。

さらに聞き取った四人に三人前後が肯定した組合関連あるいは関係する会議での女性の発言実態については、ジェンダー平等の観点と同時に、それが組織や会議それぞれで違うことも、聞き取った女性役員の経験談から明らかにされている。ここで興味深いのは、女性は会議に参加する場合、その時間を無駄にしたいくないという思いから、積極的に発言する傾向があるという点だ。これは男性の態度がそうではないということの意味している訳ではないが、筆者の日本での経験値からいっても頷けるところがある。

さらに興味深い点は、聞き取り調査で女性が組合に持ち込めるものはきわめて有用と考え、またその理由に女性の労働生活環境を挙げている点である。

まず女性活動の有用性であるが、聞き取りに答えた職場での役員を経験した女性は、女性が明らかにそれまで男性が行っていたのとは違うやり方で事に当り、それはしばしば紛争解決に際して非常に有用であったりする。また組織の問題についても、その解決の仕方は非常にバランスが取られており、より有効な解決がもたらされるという認識を明らかにしている。

そして彼女たちはこの有用な活動の理由を、女性が職場や家庭で日々行っている生活実態に求め、ここでの多重で過重な役割と負担は、そこでよりバランスの取れた有効な仕方での対処に長ける機会となり、こうした日々のいわば鍛錬が前述した女性の組合でのより有用な活動を可能にしていると考えている。つまりジェンダー平等を求める彼女たちの環境が、ジェンダー平等促進を含め、女性の職場レベルでの組合活動をより有用なものにしているということになる。この点は、おそらく日本を含め、多くの場所で同様なことが見られるのではないだろうか。ただ例えば日本の現状を見るにつけ、それが自覚され、いわば戦略的に捉え返され、ひいては職場レベルの組合活動における女性の有用性を活用する政策的なレベルにまで至るには、なお時間を要すると思われる。

もっとも職場レベルの組合役員にとって、組合活動に関していえば、その積極的な参加者が男女のどちらかということよりも、どちらでもいいからとにかくより多くの人びとに組合活動に関与してほしいという意見もある。もちろんこれとならんで、女性、それもフェミニスト的な考えや立場を取る者を好む女性役員もいる。さらに男性役員にもいろいろな人びとがおり、一概にどちらがどうということはいえないし、それは女性についても同様であるという意見もある。ただいずれにせよ、職場レベルでのジェンダー平等促進に

は、活動や交渉内容にジェンダー平等促進に関するものが含まれると同時に、その会議の席に女性が参加することも同様に重要であることは確かなようである。

## 現状維持から現状変更へ

こうした職場レベルでの女性組合員の状況をみたと、本章は職場レベルの女性の存在と、組合の組織を現状維持する量的な要因から組織の変容を促す質的な要因に転化するポイントについて、聞き取り調査に基づいて論を進める。

まず組織化において、女性が優勢となっている点について、一つは組織化の対象となっている産業や職種の特性にあることが指摘される。また女性が家計の中心的な稼ぎ手となっていることも組合加入の要因になっているという。さらに女性が組合加入を以前より真摯に考えている点や移民コミュニティにおける女性のハブ的役割、そして若年女性の間に関心が高まっていることも付け加えられている。この点は、前節での組合役員の資質の観点からも女性の組合加入は歓迎されるという論と共鳴する。

ではこうした量的な変化が質的な変容に繋がるかといえば、そこにはやはりそれが容易ならざるものとなる要因も存在している。

前述したように、組合を女性により近接的かつ親和的にするには、活動のなかで特に労使交渉の項目にジェンダー平等を持ち込む必要がある。

けれども労使交渉は組合内外での調整に多くの時間を要し、またそこには新たな内容の導入に対して消極的な官僚主義の弊害も立ちふさがる。さらにジェンダー平等は、職場や職種の多様性とそこでの利害の錯綜のなかで優先順位を落とす場合も多々ある。ただ聞き取り調査のなかでは、女性の力量ややはり前述した女性の有用性を認める男性の態度や姿勢の変化への指摘もあり、漸進的ではあるが、組合の質的な変容への将来への可能性に期待が表明される。

ではジェンダー平等促進は、労使交渉の場で具体的にどのようなとりあげられるのか。本章の著者たちは、これを個別的と集団的なものに分けて論じる。そして個別的な交渉事項は、しばしば男性中心の職場環境に対する女性の個人的な改善要求から出発することを指摘する。こうした個別要求を労使交渉のテーブルに載せることは、そこから職場におけるジェンダー平等を促進する契機になるという。

他方、集団的な交渉事項の場合、英国ではこれが新たな法制化や法改正に向かう場合がある一方、米国ではそうした動きはあまり見られないという。その上で、職場レベルのジェンダー平等促進には、ボトムアップ方式とトップダウン方式があり、前者の場合、組合内の意思決定過程が上位になるに従い、職場レベルの課題の実現は困難を増す一方、トップダウンの場合、人種主義や障がいによる差別との抱き合わせでジェンダー平等促進が一挙に図られるケースも存在するという。

ただ組合におけるジェンダー平等促進を阻む壁として、日常的な男性支配的な習慣やそれを支える文化の根強さは依然として存在する。そしてこうした構造的な壁は、ジェンダー平等促進的要求を個別に事件化し、個々に対応したり処理する事項にして、構造的な壁は温存することで生き延びる。

もっとも近年は、若年層がデジタルなメディアを駆使するなかで、こうした壁を乗り越え、組合の質的な変容への風穴を開ける場合もあるという。

この女性の存在を組合の現状維持の手段から組合の現状変更の契機にすることは、日本においてもなお多くの課題を残している。とりわけ職場レベルのみならず組合の組織や活動全般に、女性とりわけ女性役員のリクルートが、同性に拠る男性優位的な状況の維持が困難な場合の補完的な意味合いで行われている節も

みられ、またそうした目的で意図的に人選が行われている事例も散見される。そのような場合は、女性の存在が却ってより集団的、組織的なジェンダー平等促進を遅らせる可能性もなしとはしない。

ただたとえ当初の状況がそれに近かったとしても、女性の存在の増大は、その後当該組織の質的変容をもたらすことになっていく様子を見るにつけ、やはり時間を要する漸進的な形でも、量的な現状維持から質的な組織変容を期待することは無駄ではないと考える。

次号の特集は

「ジョブ型を考える（仮題）」の予定です。

労働組合のための調査情報誌

# 月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

## 最近号の特集一覧

2020年3月号	長時間労働是正への課題	2021年4月号	コロナ禍における情宣活動
4月号	デジタル技術革新の衝撃と労働の未来	5月号	非正規雇用をめぐる課題
5月号	定年延長実現への 道のりとこれからの課題	6月号	パワーハラスメントをなくすために
6月号	転勤制度の現状と課題	7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み
7月号	新型コロナウイルス感染症と 諸外国の労働・生活	8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動
8月号	セーフティネットの現状と課題	9月号	最低賃金の意義を考える
9月号	男女平等からジェンダー平等へ	10月号	労働相談活動の現状と課題
10月号	テレワーク ～ポストコロナ社会の働き方を考える	11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 新型コロナ禍における 労働安全衛生の取り組み課題 II. 労調協の仕事、この1	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
3月号	ITエンジニアの労働と課題	4月号	純粋持株会社における労使関係
		5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み



濱本真輔著『日本の国会議員－政治改革後の限界と可能性』中公新書（2022年）

「投票したい人がいない」。国会議員には「なりたくない」。本書は、こうした日本の有権者の政治離れを問題視し、大学の研究室や新聞社、その他の調査研究機関のデータをもとに、日本の政治の戦後から政治改革を経た現在に至るまでの変化や特徴とともに、「日本の国会議員」について様々な角度から分析を行っている。加えて、各所に挿入された国会議員本人による政治家としての経験の“語り”がデータ分析を補完しており、「日本の国会議員」がよりわかりやすく示されている。

まず、第1章の「誰が政治家になるのか」では立候補までの過程や、女性や若年層が少なく、「世襲」が多いなど日本の国会議員の属性の特徴について「機会格差」という視点からまとめられている。続く第2章では、「当選に向けた活動」として、国会議員の日常的な活動や秘書の体制、政党との関係などが取り上げられている。ここで紹介されているデータによると、有権者が団体の選挙運動に接触していた割合は、1986年の約27%から2005年には約8%にまで落ち込んでおり、1980年代から1990年代初頭を分岐点に有権者の政治参加が顕著に後退し、2000年以降、団体による選挙活動や有権者の団体加入が低下していることが示されている。ここで言う団体には「労働組合」も該当しており、この30年ぐらいの間に労働組合の政治活動においても、組合員との距離が変化したことがうかがわれる。また、議員自身もこうした有権者との関係性の変化を実感しており、近年では、多くがネットメディアを活用した活動を行っている。ネットによる選挙運動の有権者への影響はまだ限定的ではあるものの、ネットを通じて選挙運動に接触した層は、その接触が「役に立った」割合がそれほど低くなく、一定の有用性があるといった分析は大変興味深い。

第3章以降は、メディア等では見えてこない「国会議員」の仕事や政党のなかでの立ち振る舞いなどを与党・野党の比較をまじえて論じられている。国会議員が党の公約と支持者の利益が不一致だった場合に何を重視するかについての分析は、党と支持者との間に挟まれた国会議員の難しい心情も垣間見られる。また、首相が持つ解散権、国会会期の短さ、党議拘束の強さ、政治資金法制など国際比較も含めた分析が行われており、日本の政治の特徴とそこから生じている課題が明らかとなっている。さらに、著者は、これまでの政党の離合集散が繰り返されてきた過程を振り返り、政党政治を安定的なものにするためには、政党の一体性を高めることが重要である、と主張している。

本書では、日本のジェンダーギャップ指数の低さの背景の1つである女性議員の少なさについても、随所で触れられている。2018年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（候補者男女均等法）が施行され、女性国会議員の数も徐々に増加してはいるが、国際的に見ると、低水準と言わざるを得ない。著者は、女性議員が少ない、すなわち女性が国会議員に「なりたい」と思わない要因の根本として「固定的な性別役割分業意識」を指摘しており、家庭生活と議員活動との両立といった女性議員自身やその家族の問題だけでなく、支援者から女性議員へのハラスメントの問題として表れていることも示されている。加えて、国会会期中、質問通告に対応する国家公務員の長時間労働問題や、国会議員を支える「官僚制における女性の代表性の低さ」についての指摘も、政治における男女共同参画にとっては重要だろう。

参議院選挙の投開票日が近づくなかで、各種メディアを通じて政治や選挙を目にする機会も多い。「有権者」として「国会議員」とはどのような役割を担うのかを改めて考えることも必要なのではないだろうか。（後藤嘉代）

# 最近の主な 調査報告書

労働調査協議会（略称：労調協）は労働組合のための調査研究センターで、労働組合と力を合わせて労働問題を調査・研究し、組合活動に役立てていくことを目的とする団体です。

労調協では労働組合員の状態をつかみ、明日の組合活動の参考とするのに適切な調査活動を行っています。近年、労働調査協議会が共同調査として実施した調査の報告書は下記の通りです。

なお、労調協が実施あるいは協力した主な調査については「労働調査」の11・12月合併号で紹介しています。

「共同調査・第2回次代のユニオンリーダー調査」(2003年)

「共同調査・新しいライフスタイルを求めて（本報告）」(2006年)

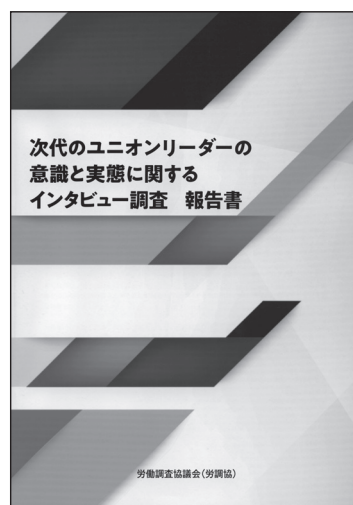
「共同調査・第3回次代のユニオンリーダー調査」(2008年)

「共同調査・定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「共同調査・人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「共同調査・第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)



# 労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>