

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第29巻第4号通巻314号

連合総研レポート

2016年4月号

No.314

## CONTENTS

特集

### お互いが理解し合える社会を目指して

「同質性のマネジメント」からダイバーシティ・マネジメントへ

松浦 民恵……………5

障害者雇用と障害者の社会参加について

石原 康則……………9

性的マイノリティがハラスメントを受けない職場へ

内藤 忍……………13

職場における通称使用の現状と課題

打越 さく良……………17

寄稿

巻頭言……………2

「一冊の本」

視 点……………3

主婦志向から悲鳴が聞こえる

報 告……………21

第16回労働関係シンクタンク  
交流フォーラム

報 告……………22

連合総研シンポジウム

「『教員の働き方』と『時間管理のあり方』  
を問う!」を開催

最近の書棚から……………26

渡辺聡子 著

『グローバル化の中の日本型経営』

今月のデータ……………27

内閣府「家族の法制に関する世論調査(平成24年12月調査)」

選択的夫婦別姓制度に関する意識は、  
年代が若いほど、また男性よりも女性  
が法改正に前向き

事務局だより……………28

4月 は年度の始まる新年度や新学期の季節である。学校では新入生が加わり官庁や企業では新入社員を迎えて、厳しい冬が終わり春の到来とともに新鮮で生氣あふれる時期となる。ある調査でも「4月の風物詩といえど？」という問いに、第1位は「入学式・入園式」、2位は「新年度」、そして3位は「お花見」と続くようだ。

振り返れば、それぞれに思い出があるが、やはり生まれて初めて集団生活に入っていく小学校への入学は特別なものがあつた。といつても私は、小学校の入学時がどんな情景だったかほとんど記憶にない。しかし、新しい生活が始まるというわくわく感と初めて手にする教科書の匂いだけは、今でもはっきりと覚えている。その教科書を手にしてから、私は本・活字に興味を持つことになる。残念ながら現在は、活字離れや読書離れが社会問題化している。1980年より年1回行われているある読書週間の世論調査によると、1990年代後半以降、本を月に1冊も読まなかつた人が1～3冊読んだ人を上回るようになり、無読率は50%前後を推移している。

私も本格的に本を読み始めたのは、中学校後半から高校生にかけてだったと思う。大学に進むと手当たり次第に様々な分野の本を読んだ記憶がよみがえる。これまで読んだ本は大げさかもしれないが、私にとっては“自分自身の歴史”だといつても過言ではない。その思いもあり、私はこれまで学生時代からの転居は10回を数えるが、読んだ本の中で文庫本を中心に少しずつは整理をしながらも、多くをそのまま運んだ。当然だが、1回も本棚から手にとらなかつたものも少なくない。このことを、相方からは転居の度に指摘されたが、頑なに本と一緒に転居してきた。

しかし、そろそろ年貢の納め時。本棚の棚がゆがむような本は整理しなくてはと思ひ、転居時に持っていく本を

選別する作業に入ったが、すぐさま無駄だと感じた。この作業では、またすべてを持っていくことになってしまう。どこか私の歴史を引き取ってもらふ所はないものかと、四方山話で話していたら、幸いなことに2ヶ所から「送っていただいたら、こちらで整理してみんなに読んでもらいますよ」と声をかけていただいた。すっかりその気になっていたのだが、いざ本番になると未練がましく感じ、昨年末、自宅を転居したときに、約3000冊の本を捨てた。いや捨てたのではなく、古本屋さんに持っていってもらつたというのが正しいのかもしれない。悩みに悩んだ末の断腸の思いだ。もつとも、“自分自身の歴史”がなくなつても、日々の生活に困ることはまったくくないし、また読みたければ、購入するか図書館で借りればよいとようやく気持ちを整えつつある。

もちろん、市販されていない本、すなわち自費出版で流通されておらず、著者からいただいたもの数十冊は、ともに転居した。しかし、1冊だけ手放さずに手元に置いている本がある。ある企業の創業者の大番頭といわれた元会長の書である。

その著書のごく一部を紹介したい。「・・・これは頭で覚えていても何の役にも立たないものである。困難に遭うと、すぐ忘れてしまふし、砕けてしまふ。これでは信念にならない。それを不動の“よりどころ”とするためには、自ら進んで実践し、体で覚えていくことが大切である。よく『そんなことは言われなくてもわかっている』と言う人がいる。しかし、私の経験からいへば、そういう人に限つて当然なすべきことができないのである。私は、世の中でいちばん難しいことは、だれでもわかつていて、だれでもやればできることを、間違いなくやり通すことだと思ふ。平易なことを間違いなくやり通すことは難しいことである。難しいことだから根気がいる。・・・」

今一度、かみ縮めたい言葉だ。

## 主婦志向から悲鳴が聞こえる

朝、ときどき、前の職場の男性職員から「出勤がなくて喫茶店（あるいはコンビニ）から出られない」というメールが届く。「早く定年退職したい」が彼の口癖で、同僚の女性にそういったら、「私だって専業主婦になることばかり想像しています」と返されたという。彼も彼女も働き盛り、ダメ社員どころか非常に有能で相当な要職にある。かつて私が終電を逃すまいと職場を駆け出ようとすると、いつも彼女がいて、仕事を終わらせる気配もなく、真っ赤に充血した目でパソコンを見ていた。残業後はタクシーで酒場を経由して明け方に帰らしい。そして彼女が家に着くのと同じ頃、夜も明けぬうちに、彼の自宅からはメールで仕事の資料がよく送られてきた。

藻谷浩介さんは、「私には2人の子どもがいるのですが、大学を出て大企業に入って残業続き、という人生を歩んでほしくはない。子孫も残せず、消費されるだけの一生よりも、田舎に行って年収200万円ぐらいで農業をやっているほうが、よほど幸せだと思うのです」と語る（『中央公論』2013年12月号）。

内閣府の調査をみると、農山漁村に定住したいと思う都市住民は3割にまで増えている（農山漁村に関する世論調査、2014年）。また、専業主婦に賛成する女性は4割を超える（女性の活躍促進に関する世論調査、2014年）。

アメリカでは実際に、多くの高学歴で進歩的なキャリア女性（男性も）が、長時間労働や職場の性差別と闘おうとせず、子育てに専念するために企業社会から「選択的に離脱」する現象が注目された。田舎に移住して有機農法で環境とからだにやさしい野菜を育て、裏庭で鶏を飼育し、家族の衣服を裁縫し、ホームスクーリングで子どもを教育する。さらに、かつての専業主婦とは違って、生活をブログで公開して多くの人とつながりをもったり、手作り品をネットで販売して稼いだりもする。こうした暮らしを営むことで環境保護活動の実践者や新しいフェミニストをもって自ら任ずる

彼女ら／彼らをレポートした本は全米で論争を巻き起こし、日本語訳も出版された（『ハウスイフ2.0』エミリー・マッチャー著、文藝春秋刊）。

このような生き方には多くの批判もある。「食の安全や良質な保育を求めるのなら、家庭に閉じこめるのではなく、政府に抗議し、社会を改革すべきだ」「職場が女性に優しくないとって退職しても会社は変わらない。人間らしい仕事と暮らしを手にするために職場に残って闘うべきだ」「稼ぎのある夫と離死別すれば、そんな生活はいともたやすく崩壊する」と。いずれも一理も二理もある、もっともな正論だと思う。

けれども、女性も男性と肩を並べて働き、家事は時間の無駄だといって見向きもせず、不満だらけでストレスにさいなまれ、仕事と家庭のバランスがとれた生活というものを教えてくれなかったベビーブーマー世代の親をみて、意義のある幸せな人生を送ったと思うことができない彼女ら／彼らの心情には、同世代の私も共感するところがある。そして「働き詰めで、消費されるだけの一生が幸せなのか、真に意義ある生き方とはどのようなものか」という、あまりに素朴ながらも本質的な問いに向き合い、悩み、行動する、真摯な姿をみとめないわけにはいかないのである。

『ハウスイフ2.0』の著者は、「新しい主婦」志向について、「実は不合理な社会に対する悲鳴なのかもしれない。食の安全や適切な医療、環境保護、働く親が軽視されている社会に、多くの人が悲鳴をあげているのだ」という。悲鳴をあげて、企業社会から去ること（あるいは去りたいと思うこと）を「社会全体のことをまるで考えない、経済的に恵まれた中流階級の甘えだ」と切り捨てることはたやすい。しかし、そのかすかな悲鳴に本気で耳を傾けようとしないところに、労働運動や女性運動が停滞から抜け出せず、多くの組織で後継者を見出せない理由のひとつがあるような気がする。

（柳 宏志 連合総研研究員）

# お互いが理解し合える 社会を目指して

働き方の多様性、企業経営の多様性、生物多様性、教育の多様性など、さまざまな場面で「多様性」という言葉が使われています。しかし、私たちは本当にそのことを理解し受け入れているのでしょうか。

昨年12月16日に、民法の「夫婦同姓規定」が憲法に違反しているか否かの最高裁判決が出されました。結果は合憲で、「選択的夫婦別姓」制度のあり方については、国会での論議を求めるものとなりました。また、平成24(2012)年6月には、障害者総合支援法が成立し、平成25(2013)年4月より施行となりましたが、障害者のみなさんが社会で自立し共生していける状況にあるのでしょうか。そして、平成27(2015)年8月には女性活躍推進法が成立し、女性が職業生活で活躍することを推進していくための数値目標などが定められました。しかし、働こうにも子ども

たちを預ける保育園と保育士が不足しており、残念ながら入園できずに待機児童となり、その後も預け先が見つからず働くことを断念する女性たちは未だ多数います。

これらに対するさまざまな取り組みはかなり昔から行われており、例えば、選択的夫婦別姓制度の民法改正を求める初めての請願が参議院に提出されたのは昭和50(1975)年であり、今からおよそ41年前です。

にもかかわらず、前述のような状況が未だに続いている原因はどこにあるのでしょうか。実は「お互いが理解し合う」「お互いを認め合う」といった姿勢の欠如(当事者意識の欠如)に原因の一端があるように思えてなりません。

今回はこのような問題意識から、4つのテーマについて「お互いが理解し合う」「お互いを認め合う」ことについて考えていきたいと思ひます。

## 特集1：「『同質性のマネジメント』からダイバーシティ・マネジメントへ」

日本企業では、「多様性を排除する」同質性があるため、ダイバーシティ・マネジメントが進みませんでした。しかし、この同質性を求めるマネジメントは限界に来ており、多様な人材を排除しない仕組み作り・マネジメントが求められています。同様の取り組みは労働組合にも求められています。今私たちにできることは何か。そのことについて考えてみたいと思ひます。

## 特集2：「障害者雇用と障害者の社会参加について」

障害者の雇用促進は、事業主が社会連帯の理念のもとに推進するものであり、また、法定雇用率を達成することは労使の共同責任です。労働組合には何ができるのか、についても考えていく必要があります。

## 特集3：「性的マイノリティがハラスメントを受けない職場へー実情と対策」

セクシャルマイノリティという言葉自体、日本ではやっと受け入れられ始めたという段階ではないでしょうか。彼ら彼女らを取り巻く労働環境は厳しく、その実態もなかなか認識されていません。今回は事例を通してその課題認識を深めるとともに労使の取り組み課題についても考えていきたいと思ひます。

## 特集4：「職場における通称使用の現状と課題」

婚姻前の名前を使うこと。このことが、なぜこんなにも難しいのでしょうか。また、通称が使えないことの不利益とはどのようなのでしょうか。選択肢を増やすことへの抵抗感、これらを取り巻く現状と課題について考えていきます。

# 「同質性のマネジメント」から ダイバーシティ・マネジメントへ

松浦 民恵

(ニッセイ基礎研究所主任研究員)

## 1. 「同質性のマネジメント」とダイバーシティ・マネジメント

ダイバーシティ・マネジメントは、多様な人材がそれぞれの持ち味を生かしながら最大限活躍できるようにするための取組だといえる。日本において、「ダイバーシティ」という言葉を知らしめるうえで大きな役割を果たした日本経営者団体連盟ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会（当時）『原点回帰－ダイバーシティ・マネジメントの方向性－』（2002年5月）<sup>1</sup>では、「ダイバーシティの本質は、『異質・多様』を受け入れること、違いを認め合うことである」と書かれている。つまり、「異質・多様」な人材が多く雇用されていても、集団のなかでの違いを認めず、活躍を十分に支援できていなければ、ダイバーシティ・マネジメントがうまくいっているとはいえない。たとえば、女性が多い企業でも、彼女たちが同質的の集団として捉えられ、固定的な役割しか期待されていない場合がこれにあたる。逆に、男性ばかりの企業だからといって、ダイバーシティ・マネジメントが遅れていると決めつけることもできない。人は本来多様であり、男性の中にもさまざまな個性や価値観がある。こうした異質・多様性を受容しながら、それぞれの意欲や能力を最大限引き出せるような企業であれば、男性正社員中心の布陣となっても、ダイバーシティ・マネジメントはそれなりに成果をあげて

いるといえるだろう。

日本企業においては、男性正社員を、勤務できる時間や地域に制約がない同質な集団とみなして、日本的雇用システムのもとで中核人材として活用するマネジメントスタイル（以下、ここでは「同質性のマネジメント」と呼ぶ）が長く続けられてきた。その表裏として、多くの女性が、男性正社員を中心とした日本的雇用システムとは一線を画す非正社員あるいは正社員の一般職等として位置づけられ、家庭の主婦としての役割を疎かにしない範囲で企業において働くことが許容されるような時代が、長く続いてきたわけである。結果として、管理職に占める女性の割合も、日本企業は欧米企業に比べて低く、現状においても約1割<sup>2</sup>にとどまっている。このような現状のもと、日本におけるダイバーシティの議論においては、女性活躍推進が中心的に取り上げられることが多い。

本稿では、日本企業でなぜ「同質性のマネジメント」が続けられてきたのか、言い換えるとダイバーシティ・マネジメントがなかなか進まなかったのはなぜか、について考えてみたい。ダイバーシティには、性別だけでなく、年齢、国籍、人種、民族、宗教、障がいの有無、性的志向等さまざまな要素が包含されるが、本稿では、例として、2016年4月の女性活躍推進法の施行にともなってより注目度が高まっている、性別に関するダイバーシ

ティを主に取り上げる。

## 2. 日本企業でダイバーシティ・マネジメントが進まなかった理由～多様性を排除する同質性

日本の雇用システムは、戦後復興期、高度経済成長期、安定成長期を通じて、約半世紀にわたって日本企業に根付き、その表裏として、男性は仕事、女性は家庭という伝統的な男女役割分業も日本社会に深く根をおろした。高度経済成長という大きな成功体験が長く続いた結果として、欧米に比べて、雇用システムや社会慣行の変革が遅れたという見方もできよう。

また、日本の、特に大企業における長期雇用は、結果として集団の同質性をさらに高めることにつながった面がある。つまり、新卒一括採用という共通のプロセスを経た正社員が、同じ企業で長く働くことによって、その同質性がさらに高められることになったと考えられる。

こうした同質性の高い集団形成は、阿吽の呼吸によるコミュニケーションを可能にし、「仲間」意識の形成に寄与する。一方、阿吽の呼吸によるコミュニケーションが可能だということは、説明・説得しなくても察してもらえるということであり、たとえば管理職がこういう環境下に置かれると、「仲間（同質性の高い集団メンバー）」でない人材（多様な人材）に対するマネジメント能力の向上が阻害される。無意識のうちに「仲間」を過大評価し、「仲間」でない人材を過小評価するようになる危険性も出てくる。さらに、人事制度や職場でのワークルールも、「仲間」の状況（勤務できる時間や地域に制約がないと想定）を前提として構築される。

これらは、「仲間」でない人材（多様な人材）の育成・活躍を阻害することから、多様な人材が実質的に昇進競争から排除され、企業の中でのポジションが上がるほど、同質性がより凝縮されていくサイクルの構築につながる懸念が大きい。

このように同質性の高い集団が多数派を占める企業においては、男女にかかわらず、同質性が高い集団に適合できると評価される限りにおいて、より高いポジションに受け入れられる可能性が高まるだろう。そうだとすると、社員がこのような企業で順調に昇進していくためには、実際には同質でない場合でも、努力して、あるいは表面上、同質性をアピールするほうが合理的だということになる。

このように、同質性を求められ、時には同質であることを装う必要性に迫られるのは、企業の中だけの話ではない。日本的雇用システムの形成とあわせて、社会においては、女性が家にいることを前提として、社会保障制度や税制、さらには地域活動や学校の保護者活動におけるルールが形成されていった。こうした地域活動や学校の保護者活動においても、その集団の中での多数派における同質性を感じ取って適合すること、一般的な言葉でいうと「空気を読む」ことが期待される。大人達だけに限らず、子ども達についても、中学校・高校の部活動や小学校の行事等において、「空気を読む」ことを求められる局面は多く、本当は多数派と同質でなくても、同質を装うほうがうまく事が運ぶようになるケースが少なくない。

## 3. ダイバーシティ・マネジメントを進めるためには

### (1) 「同質性のマネジメント」からダイバーシティ・マネジメントへ

「同質性のマネジメント」においては、阿吽の呼吸、少ないコミュニケーションで必要な情報を共有し、速やかに集団の意思を統一することができることから、効率的、機能的なマネジメントが可能になる面が大きい。また、同質性の高い集団形成を通じて、仲間意識が強化され、企業への帰属意識が高められることによって、組織力が向上するという面もある。事実、高度経済成長期においては、「同質性のマネジメント」が日本企業の成長を牽引したとされてきた。

しかしながら、過去の経済成長にともなって上昇した国際的に高い賃金水準のもと、日本企業が、発展途上国の企業のように安い人件費で標準的な製品・サービスを大量に供給するという戦略をとれなくなり、製品・サービスの差別化が求められる先端的な市場で戦わざるを得なくなって既に久しい。先端的な市場での競争においては、変革マインドや多様な視点を持つ、意欲・能力の高い人材が求められる。

また、生産年齢人口の減少により、人材を確保・育成するための分母も細ってきている。同質性の高い集団だけを分母にしていては、意欲・能力の高い人材を十分に確保できなくなることも懸念される。

さらに、グローバル化の進行にともない、海外の工場などで現地採用のスタッフをマネジメントするケース、外国人スタッフと一緒にプロジェクトを遂行するケース等ももはや珍しいことではなくなっている。

こうした現状のもと、日本企業にとって、「同質性のマネジメント」は限界をきたしており、ダイバーシティ・マネジメントへと転換していくことはもはや不可避だといえよう。同質性を求められ、時には同質性を装わざるを得ない状況は、働く人にとっても幸せな状況とはいえない。

ダイバーシティ・マネジメントへと転換していくうえでは、企業・社会においてさまざまな取組が必要となるが、ここでは、日本企業における「同質性のマネジメント」からの転換に焦点を当て、そのために必要な取組について考えることとしたい。企業において、多様性を排除する過度な同質性、あるいは見せかけの同質性を崩し、ダイバーシティ・マネジメントを機能させるためにはどうすればよいのか。

## (2) 多様な人材を締め出さない

過度に同質性の高い集団形成を避けるためには、まずは新卒一括採用の段階で、多様な人材を採用する必要がある。多様な人材を昇

進競争から実質的に排除しないためには、管理職候補のなかで多様な人材をマイノリティにしないことが重要である。新卒一括採用や管理職候補の選抜等において、男性の正社員のなかでも個性的な人材、それ以外のカテゴリーの多様な人材を意識的に混在させられるよう、タイプ別に人数枠を設けることも有益だろう。

また、人事制度や職場でのワークルールの見直しも欠かせない。勤務できる時間や地域に制約がないことを前提とした人事制度やワークルールは、それらに制約がある多様な人材を実質的に締め出すことになりかねない。たとえば、転居を伴う転勤を、キャリアの一時期間だけでも免除されれば、キャリアをつなげる多様な人材が存在する。何気なく勤務時間後に開催される重要な打合せの時間を、多様な人材が参加できる勤務時間内に移すだけでも、多様な人材の成長に寄与することになる。

さらに、女性活躍推進の一環として、管理職教育を強化する動きが一部の企業でみられるが、このような管理職教育も、ダイバーシティ・マネジメントへの転換に向けて、不可欠な取組だといえよう。

## (3) 人事部を同質性から脱却させる

企業のなかで最も高いポジションに位置する経営幹部は、採用、育成、異動、昇進・昇格、登用といった一連の人材マネジメントを通じて選抜・育成される。日本の、特に大企業の人事部は、このような人材マネジメントに大きな権限を持っている。

それゆえに、人事部には、多数派である同質性の高い集団のなかでも、特にこれまでの経緯や社内の事情に配慮ができる手堅い人材、「空気を読める」人材が配属されるようになる。人事部に配属される人材の選出にも人事部の意向が反映されるため、人事部は伝統的にこうした人材によって構成される部門となる傾向がある。業界によっては、人事部の権限が現場に大きく委譲されつつあるが、

そういう企業でも、結局は同質性の高い集団からの登用が多数を占める管理職が、育成、異動、昇進・昇格、登用に関与することになる。

つまり、生え抜きの経営幹部は、人事部が採用し、人事部や管理職が昇進・昇格や登用に肯定的な評価をした人材に絞られていく。逆に、同質性の高い集団のなかでも多数派と考えや行動を異にする個性的な人材や、同質性の高い集団とは異なる集団に属する多様な人材は、多数派の支持を得られないとみなされがちであることから、選抜プロセスのなかで淘汰されていく可能性が高い。だとすると、人事部や管理職が、同質性の高い集団形成に協力し、むしろ結果として経営幹部の同質性を高めていることになる。

ここまで考えると、「同質性のマネジメント」から脱却するためには、まずは人事部こそが、ダイバーシティ・マネジメントに転換しなければならないという結論に帰着する。人事部は人事部自身が「同質性のマネジメント」に陥っていないか自問し、陥っている場合には、人事部のなかでも特に採用、育成、異動、昇進・昇格、登用に関与するセクションに、多様な人材を配置すべきである。人事部と管理職が同質性の凝縮に協力し続ける限り、企業全体のダイバーシティ・マネジメントが阻害され続ける懸念が大きい。

#### 4. 結びにかえて～労働組合への期待

企業における「同質性のマネジメント」からダイバーシティ・マネジメントへの転換は、社会の中の集団のあり方に対しても見直しを迫るものとなるはずである。多くの女性が企業で中核人材として活躍するようになれば、家庭における男女役割分業や、地域活動や学校の保護者活動のあり方も、変化せざるを得なくなると考えられる。企業が本心から、同質性よりも個性や創造性をアピールできる人材を求めるようになれば、中学校・高校の部活動や小学校の行事も、個性や創造性を重視する方向に変わらざるを得なくなるだろう。

もちろん、長い年月をかけて構築された企業や社会のあり方を変革するのは容易ではなく、企業が「同質性のマネジメント」からダイバーシティ・マネジメントに転換するためには、相当の覚悟と、変革のための持続的な取組が不可欠となる。本稿がそうした取組に対して少しでも参考になれば幸いである。

最後に、企業だけではなく、労働組合も「同質性のマネジメント」に陥っていないだろうか。労働組合においても、多数派の「仲間」同士の阿吽の呼吸で、物事が決定され、進められていないだろうか。多数派である同質性の高い集団から、組合役員が選抜される傾向はないか。組合活動の進め方は、多数派（活動できる時間や地域に制約がないと想定）を前提としたものになっていないか。

特に、組合活動は勤務時間後に行われることが多いことから、勤務時間と活動時間をあわせると相当長時間に及ぶケースも懸念される。こうしたケースの常態化は、時間制約のある多様な人材の参画を難しくし、このような人材の声を労働組合が十分に吸い上げられない事態につながるだろう。

労働組合が、多様な人材の声を吸い上げ、その代弁者となることは、企業を「同質性のマネジメント」から、より良いダイバーシティ・マネジメントへと転換させるうえで、大きな力になるはずである。①労働組合自身のダイバーシティ・マネジメント、②企業のマネジメントに対する、労働組合の、働く人達の立場に立った交渉や改善、に期待して、本稿の結びとしたい。

1 ここでは、「ダイバーシティ」は「多様な人材を活かす戦略」であり、「従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性（性別、年齢、国籍など）や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」と定義されている。

2 日本における、管理的職業従事者に占める女性の割合は、2014年において11.3%となっている（総務省「労働力調査（基本集計）」（2014年）より）。



# 障害者雇用と障害者の社会参加について

石原 康則

(社会福祉法人電機神奈川福祉センター理事長)

## はじめに

障害者の社会参加の度合いについて、障害者の雇用者数を指標とすれば、雇用者数が12年連続で増加していることから、進展は明らかである。その要因には法定雇用率制度がある。法定雇用率のアップが障害者雇用を押し上げているのは事実であろう。とはいえ、法定雇用率は義務的雇用であることから、「量」は増加したが、問題は雇用の「質」である。

そこで、障害者の社会参加というテーマについて、障害者雇用の視点から、この「量」「質」の両面を見つめつつ、障害者雇用を支える労働および福祉にかかわる諸制度の意義と役割について述べるとともに、働く障害者の苦情処理・紛争解決援助等について検討を行い、あわせて若干の提言を試みることにする。

## 1. 増加する働く障害者

平成27(2015)年11月27日に厚生労働省が発表した「平成27年障害者雇用状況の集計結果」<sup>1)</sup>によると、民間企業<sup>2)</sup>に雇用されている障害者の数は、453,133.5人で、前年より5.1%(21,908.0人)増加し、12年連続で過去最高となった。雇用者のうち、身体障害者は320,752.5人(対前年比2.4%増)、知的障害者は97,744.0人(同8.4%増)、精神障害者は34,637.0人(同25.0%増)と、いずれも前年より増加し、とくに精神障害者の伸び率が大きくなった。実雇用率は、4年連続で過去最高の1.88%(前年は1.82%)となり、法定雇用率達成企業の割合も47.2%(同44.7%)と上昇した。

同じく厚生労働省が5月13日発表した「平成26年度・障害者の職業紹介状況等」によると、ハローワークを通じた新規求職申込件数は179,222件で、対前年度比9,700件、5.7%の増。

また就職件数は84,602件で、同6,719件、8.6%の増加であった。とくに精神障害者の就職件数が大幅に増加し、身体障害者の就職件数を大きく上回った。就職率(就職件数/新規求職申込件数)も、47.2%で、対前年度比1.3ポイント上昇した。

また、厚生労働省によると、平成26年(2014)3月卒の特別支援学校の卒業生は19,576人で、うち一般企業への就職者は5,557人(28.4%)。就職できなかった卒業生のうち12,070人(61.7%)が障害福祉サービスを利用する流れとなっているが、この障害福祉サービスから一般企業への就職者が、平成25(2013)年は10,001人で、平成15(2003)年はわずか1,288人であったのが、何と7.8倍と、驚異的な伸びを示している。

## 2. 障害者雇用は法定雇用

働く障害者が増えているが、その背景について厚生労働省障害者雇用対策課の松永久氏は、「着実に進展した原因は企業のCSR、コンプライアンスに対する意識の高まりがまずあります。そして、その結果、障害者が就職し、それを見た周りの障害者が「私も」ということで、就職に意欲的になったといういわば相乗効果もあったと思います」と指摘している<sup>3)</sup>。今日の状況は、企業と障害者の意識の変化の結果であることは間違いのないだろう。

ところで、この意識の変化を後押ししたのは何か。その要因として、まず指摘できるのが雇用率制度である。雇用率制度なくして、今日の障害者雇用はなかったといっても過言ではない。

そもそも日本において、障害者雇用が政策目標とされたのは第2次世界大戦後である。敗戦により生活は困窮したが、とくに負傷した人た

ちにとっては深刻な雇用状況にあった。そこで、戦争で職業を失った国民の就職を進めるために、昭和22(1947)年、「職業安定法」が制定され、ここに障害者雇用に関する規定が定められたが、十分な効果をあげることができず、同35(1960)年に、職業安定法から独立して「身体障害者雇用促進法」が成立し、このとき雇用率制度が身体障害者を対象に努力義務とされた。

今日の雇用率制度は昭和51(1976)年に始まった。民間部門にも、身体障害者を対象とする雇用率制度が盛り込まれたのである。また、平成10(1998)年には、知的障害者を算定基礎に加えた。さらに平成30(2018)年4月からは、精神障害者を算定基礎に算入することが決まっている<sup>4</sup>。なお、各企業が雇用する障害者の実雇用率を計算する際の対象には、いわゆる見なし措置として、知的障害者は昭和63(1988)年に、精神障害は平成18(2006)年に追加されている。

障害者雇用を促すという意味において、その効果あらしめたのは雇用率であるが、未達の場合、納付金をおさめるという納付金制度が附帯していることの意味は大きい。

この納付金制度とは、障害のある人の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害のある人の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するのである。したがって、納付金は、罰金や制裁金ではない。しかし、CSR、コンプライアンスに対する意識の高まりに加え、納付金の存在によって法定雇用率を達成しなければならないという義務感を醸成させるうえで十二分に機能しており、企業が障害者雇用を進める大きな動機付けとなっているのである。

### 3. 特例子会社の性格と役割

障害者雇用を後押ししたもう一つの制度に、特例子会社制度がある。特例子会社とは、「障害者の労働能力や就業条件に配慮し、職域拡大を図る効果がある。公共職業安定所の認定を必要とし、子会社は障害者雇用率制度及び障害者納付金制度の適用上、親会社の事業所とみなされる。特に、大企業における障害者の雇用促進策として活用されている」<sup>5</sup>。特例子会社制度は、昭和51(1976)年の障害者雇用促進法改正の際、まず、通達として開始され、昭和62(1987)年の同法改正で法定化された。

平成27(2015)年6月1日現在の特例子会社の数は422社(前年より31社増)、特例子会社に雇用されている障害者の数は24,445人(身体障害者9,751人、知的障害者12,459人、精神障害者2,235人)で、この数字をみても特例子会社が障害者雇用に大きな役割を果たしていることが読み取れる。とくに特例子会社は、知的障害者の雇用に強みを発揮している。

ところで、特例子会社に対して、ノーマライゼーションの意義に反するとの意見がある。これに対し、厚生労働省は、平成14(2002)年に出したこの制度のQ&Aで、「障害者の雇用が障害のない者と同様に行なわれることが理想ですが、そのためにも、まず障害者の働く場を拡大していくことが重要であると認識しています。このような視点に立つと、特例子会社制度は障害者に配慮した職場環境の設定、障害特性に対応した業務の再編成等を可能とし、特に知的障害者、重度障害者の職域が拡大する等、障害者本人にとってのメリットが大きく、障害者雇用を進める上で有効な方法であり、障害者の雇用を確保し、雇用の分野におけるノーマライゼーションを進める方法として評価できるものと考えます」と述べている。

とすれば、特例子会社は、障害者に配慮された職場にあって、個々人の能力を発揮する機会が確保され、職場定着率の高まりも期待できることから、究極の合理的配慮と言えなくはない。ところがその一方で、「特例子会社は障害者雇用を有効に進展させるための方法論であって、有効ではあっても万能の手段ではない」<sup>6</sup>との経営者側からの指摘があることも付言しておきたい。

### 4. 就労系福祉サービス事業の意義

障害者福祉は、かつて施設やサービスを行政が決定して、予算を配分する「措置制度」方式が長く行われてきた。これが、施設運営側の現状維持心理を促し、障害者が施設内に滞留する状況を生み出して、就労による自立を阻害してきた。また、社会保障制度全体の問題である財政負担が、障害福祉においても喫緊の課題とされていた。これらの課題を抜本的に整理するための法律として、障害者自立支援法が平成17(2005)年に成立し、18(2006)年度より施行された。

障害者自立支援法の成立は、障害福祉における就労政策に大きな変革をもたらした。障害者自立支援法が目指した一つに、「働く意欲のある障害者が、適性に応じて能力を発揮し、

自立して生活し得るよう、就労移行支援事業等の事業を創設、福祉施策と雇用施策の連携を図りながら、雇用等就労の実現を積極的に支援」していくというのがある。これにより、従来の福祉的就労支援<sup>7</sup>が、「就労移行支援事業」と「就労継続A・B型」に再構築され、雇用・労働を見据えたものとなったのである。

ところが、障害者自立支援法は、とくに応能負担を応益負担に改めたことが反発を呼び、同法の廃止を公約に掲げた民主党は、政権担当後、見直しに着手したが、「現行法の完全撤廃は、現実サービス受給中の全障害者への影響上極めて困難のため、理念展開と内容改定、法の名称の変更をもって事実上の廃止と新法の制定と認識する」として、障害者総合支援法の名称で、平成25(2013)年4月1日施行され再出発するに至ったのである。

なお、障害者総合支援法の附則に、「施行後3年を目途として障害福祉サービスの在り方等について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずる」とあり、これに基づいて、社会保障審議会障害者部会で検討されて、平成27(2015)年12月に報告書がとりまとめられている。ここには、「今後、本報告書に基づき、関係法律の改正や平成30年度に予定されている障害福祉サービスの次期報酬改定等に向けて、具体的な改正内容について検討を進め、財源を確保しつつその実現を図るべきである」と記されている<sup>8</sup>。

冒頭に触れたが、就労移行支援事業所を含む障害福祉サービスから一般企業への就職者が、平成15(2003)年から平成25(2013)年の10年間に7.8倍に膨れ上がっているように、障害者自立支援法に始まり、障害者総合支援法に改正されたが、一貫して柱となっている一般就労への移行の理念は失われるべきではない。障害者の社会参加を果たすための欠くことのできない重要な役割を担っているということを、改めて強調しておきたい。

## 5. 苦情処理・紛争解決援助の実効性の担保

以上の通り、障害者の雇用・労働の場面における社会参加は一層、進むと思われる。しかし、懸念するのが、働く障害者の職場での苦情や紛争である。障害がなくても、働く人たちは苦情や紛争に直面するから、障害者は、なおそのリスクは高いのである。

更に、いままで指摘してきたように、障害者雇用は法定雇用率と納付金により進展してきたが、その負の側面を恐れるのである。それは、

両制度の対象が「量」であり、「質」を問うものではないことであって、事業主の「雇用率さえ達成すればいいのだろう」とか、「雇用しないで納付金を払うよ」といった不純な動機には対抗できないのである。

とくに雇用率の達成だけを目的とする事業主に雇用される障害者は不幸である。極端な場合、仕事を与えず、会議室でパソコンを操作していいとか、フルタイムで働けるのに短時間労働でしか働かせないといったケースもある。これでは、ILOのいう「ディーセント・ワーク」<sup>9</sup>にほど遠いと言わざるを得ない。

改正障害者雇用促進法により、平成28(2016)年4月1日から、苦情処理・紛争解決援助制度が施行となる。障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行うが(法第36条の6)、事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をするとともに(法第74条の6)、新たに創設する調停制度の対象となる<sup>10</sup>(法第74条の7,8)というものである。問題は、実効性の担保である。

とくに、事業主と労働者でまず「話し合い」をし、解決せずに紛争に発展した場合は、事業主と労働者が「自主的な解決」に努力するというのは、とくに知的に障害のある労働者に、有効に機能するのだろうか懸念するのである。使用従属の関係にあつて、意思表示を不得手とする障害者には、「自主的な解決」というのは、ハードルが高過ぎはしないか。

改正障害者雇用促進法の「自主的な解決」は、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法の要請する「苦情の自主的解決」がモデルとなっていると推察するが、「企業内の自主的解決は機能していなかった」との調査・研究がある<sup>11</sup>。また、障害のある人が雇用上不利な取り扱いを受けた場合、「苦情の受付とその救済に有効に機能するよう整備」し、「障害者団体の代表あるいは障害問題に精通した学識経験者が、委員として紛争解決または労働審判プロセスに参加できるようにすることが求められる」との提言<sup>12</sup>もある。

障害者雇用の本質的な性格を見据えた働く障害者に対する権利擁護が、司法・労働それぞれの立場から、今後、補強、整備されていかなければならないということを強調しておきたい。

## まとめに代えて

障害者雇用と障害者の社会参加がテーマであったので、法的雇用、つまり雇用率制度から述べてきたが、障害者雇用を支えるために各種の施策が張り巡らされている。支援機関としては、地域障害者職業センター（含むジョブコーチ支援）や、障害者就労・生活支援センターがあり、ハローワークを中心とした「チーム支援」も行われている。また、障害者関係の雇用関係助成金としては、特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金、職場適用的援助促進助成金などがある。障害者の自立・安定した職業生活の実現のため、雇用と福祉のネットワークがきめこまかく構築されているのである。

まだまだ不十分との声もあって、更に努力されなければならないのは事実であるが、障害者雇用投入されている社会的資源は決して少なくない。それは、事業主に対し、法定により雇用義務を割り当てる一方で、採用後も事業主をしっかりと支援する、つまり障害者雇用を事業主任せにしないというメッセージでもあるように思える。

それでは、なぜ、障害者雇用に法定の雇用率を義務づけるのか。マイケル・サンデル教授によれば、この種の積極的差別是正措置は、今まで差別を受けることがなかった「積極的是正措置により排除される人たち」を、結果として差別することに繋がるが、このことは、「社会的価値ある目的を達成するための手段」「社会的目的に資するかぎりにおいて」<sup>13</sup>正当化されるものである、としている。

企業には採用の自由がある。労働者を雇用するにあたり「いかなる者を、いかなる条件でこれを雇うかについて、原則として自由にこれを決定できる」。ただし、「法律その他による特別な制限<sup>14</sup>がない限り」なのだが<sup>15</sup>。

この制限の一つが、障害者の法定雇用率制度である。この制限の意義、また、サンデル教授の「社会的価値ある目的」とは何か。それは、障害者雇用促進法5条で、「すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有する」と定めている。すなわち、法定雇用率制度は社会連帯の理念から推進されなければならないのである。

もう一点、障害者雇用促進法の第3条「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を

発揮する機会を与えられる」というのも意味深い。法定雇用率により、福祉サービスの受給者から、納税者への転換がはかられるのである。経済的視点からも、社会保障費の抑制と税収の増に貢献するとすれば、「経済社会を構成する労働者の一員」としての社会的役割を、立派に果たすことになるのではないかと。

最後に、労働組合（従業員代表）への期待を述べることにする。すでに、「電機連合NAVI」（2014年冬号、2014.1.22）、「労働調査」（通巻528号、2014.3）で、その思いの詳細を述べているが、それは、障害者雇用は労使の共同責任であるということ。法定雇用率の達成は企業の義務に違いないが、雇用率未達がコンプライアンス上の課題だとすれば企業価値そのものといってよく、労働組合にとっても無関心でいられないはず。よって、共同責任を負う覚悟で取り組んでほしいのである。

また、職場での働きがいや生きがいを見出せるよう、労働組合の立場で、働く障害者を支援してほしい。当然に、苦情処理、紛争解決援助の場面においては、労使が向き合うことになるので、障害者雇用の意義に照らし、労働組合の真摯な対応をお願いしたいのである。

- 1 調査は平成27年6月1日付のもの。
- 2 50人以上規模の企業：法定雇用率20%の民間企業を対象としている。
- 3 「労働法学研究会報」（NO.2589 2015.1.15）。
- 4 施行後5年間は激変緩和措置として、身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と、身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率とする。
- 5 福祉臨床シリーズ編集委員会編『就労支援サービス雇用政策 雇用支援』（弘文堂、平成20年12月）176頁。
- 6 一般社団法人障害者雇用企業支援協会編『初めての障害者雇用の実務』（中央経済社、2014年）46頁。
- 7 福祉的就労支援は、「授産施設（入所・通所）」「小規模通所授産施設」「福祉工場」等を指す。
- 8 「障害者総合支援法施行3年後の見直しについて～社会保障審議会 障害者部会 報告書～」（平成27年12月14日）2頁。
- 9 ディーセント・ワークとは、ILO駐日事務所は、「働く人々が、自由・公平・保障・人間としての尊厳が確保された条件の下で、生産的で働き甲斐のある人間らしい仕事につく機会を促進する」と説明している。
- 10 「障害者雇用調停会議」。個別紛争解決促進法の特例として、紛争調整委員会の中に設ける。調停委員による調停・調停案の作成・受諾勧告を行う。
- 11 内藤忍・宮崎由佳「均等法・育児介護休業法・パートタイム労働法に基づく紛争解決」（ジェンダー法研究第2号、2015年12月）102頁。
- 12 長瀬修・東俊裕・川島聡編『障害者の権利条約と日本 概要と展望』（生活書院、2012年）194頁。
- 13 マイケル・サンデル著『これから「正義」の話をしよう』（早川書房、2011年）221頁。
- 14 例えば、男女雇用機会均等法の募集・採用過程での強行規定。
- 15 三菱樹脂事件、最高裁大法廷、昭48.12.12判決。

# 性的マイノリティがハラスメントを受けない職場へ

内藤 忍

(労働政策研究・研修機構 (JILPT) 副主任研究員)

## 1. 認識されていない職場の性的マイノリティの存在とその悩み

性的マイノリティ(性的少数者、セクシュアルマイノリティ)に関するニュースに接することが増えた。電通ダイバーシティ・ラボが2015年4月に発表した調査結果によれば、自身を性的マイノリティと認識している人は7.6%(約13人に1人)にもものぼるといふ<sup>1</sup>。

しかし、性的マイノリティがそれほど多く身近に存在しているということ、多くの人は認識していない。ある研究グループの調査結果によれば、職場の同僚(現在過去を問わず)や親しい友人、親戚や家族にLGBTがいるかどうかを尋ねたところ、同性愛者が「いる」と答えた人の割合は5.3%、性別を変えた人が「いる」と答えた人の割合は1.8%のみであった<sup>2</sup>。

また、裁判では、女性の容姿で就労していた性同一性障害のMtF(生物学的な性別や出生時の法的な性別が男性で、自分の性別に関する認識が女性。Male to Female)の労働者に対する懲戒解雇処分が、懲戒権の濫用に当たるとして無効とされた2002年のS社(性同一性障害者解雇)事件<sup>3</sup>があるが、これがこれまでほぼ唯一の性的マイノリティの裁判事例である。JILPTの都道府県労働局の「いじめ・嫌がらせ」のあっせんの調査でも<sup>4</sup>、性的マイノリティの事案だとわかるものは284事案中2事案のみであった(性的マイノリティ比率が電通調査のように7.6%だとすると22事案が性的マイノリティ事案に該当するはずである)<sup>5</sup>。要するに、裁判所や労働局でも、性的マイノリティの抱える問題は顕在化していない。

そこで本稿では、第一に、これまであまり見えてこなかった職場における性的マイノリティが抱える悩みを明らかにしていきたい。特に紹介したいのは、最も多い人間関係やハラスメントの問題である。そして、第二に、性的マイノリティに対するハラスメントへの対応策を考えよう。

## 2. 性的マイノリティとは

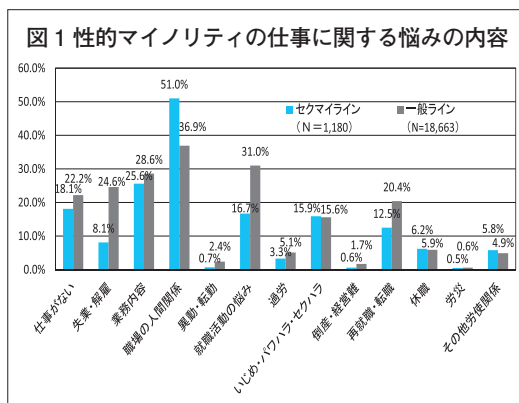
性の多様性を考える際に、国連等では一般的に3つの要素で考えることが多い<sup>6</sup>。3つの要素とはそれぞれ、①身体の性、②性自認、③性的指向である。①身体の性は、生物学的な男性、女性など、性器の有無をはじめとする身体的な特徴によってある程度客観的に判断されるものである。②性自認は「自分は女である」「自分は男である」などの、その人が自認する性別である。③性的指向は、恋愛感情や性的な関心が、主にどの性別に向いているかを示すものである<sup>7</sup>。

①の身体の性の特徴が男女いずれかにはつきりしない場合、そのような人を「インターセックス(I)／性分化疾患」と呼称することが多い。②「性自認」について、自分がどの性別であるかの認識が生物学的もしくは出生時の法的な性別と一致しない、ないしどちらの性別にも違和感がある場合、「トランスジェンダー(T)」と呼称される<sup>8</sup>。③「性的指向」について、人の恋愛感情や性的な関心が同性もしくは両性等に向かう場合、同性愛者(レズビアン(L)、ゲイ(G))・両性愛者(バイセクシュアル(B))などと呼称されることが多い。「LGBT」や「LGBTI」とはこうした人々の頭文字を取った総称である。なお、それぞれは全く別個の特徴であるため、レズビアンでトランスジェンダーというように重複する場合もありうる。

## 3. 最も多い人間関係・ハラスメントに関する悩み

一般社団法人社会的包摂サポートセンターの提供する「よりそいホットライン」(厚労省社会・援護局及び復興庁の補助金事業)における「セクシュアルマイノリティ専用ライン」(以下、セクマイライン)の電話相談によれば、セクマイラインの労働に関する相談で一番多いのは、「職場の人間関係」(51.0%)であった。続いて、「業務内容」(25.6%)、「仕事がない」(18.1%)、「就職

活動の悩み」(16.7%)、「いじめ・パワハラ・セクハラ」(15.9%)となっている(複数回答、図1)<sup>9</sup>。



このうち、「職場の人間関係」と「いじめ・パワハラ・セクハラ」については、性的マイノリティに限定しない「一般ライン」で受け付けた相談よりも、セクマイラインのほうが多い。「いじめ・パワハラ・セクハラ」も、大きな意味では「職場の人間関係」の問題である。性的マイノリティは職場における人間関係の問題で最も悩んでいるということになる。

人間関係やいじめに関する実際の悩みの一部を以下に挙げる。

よりそいホットライン「セクマイライン」の電話相談より

- ・職場で恋愛の話をするうえで困らないために、バイセクシュアルであることをカミングアウトすべきか悩んでいる
- ・(同性愛の男性が) 職場ではカミングアウトしておらず、それが原因で孤立している
- ・(同性愛の男性が) 職場では「女性が好きだ」と自分を偽っているが、本当はカミングアウトしたい
- ・(同性愛の男性やバイセクシュアルの人が) 職場で上司や同僚から「結婚しろ」と言われることに悩み、転職を考えている
- ・(MtF<sup>10</sup>が) 職場で男性扱いされるのが嫌で退職したが、男性扱いされない職場はなかなか見つからない
- ・性同一性障害であることをオープンにして働ける職場をどのように探していいかわからない
- ・(バイセクシュアルの男性が) 職場で「オカマ」などと言われた
- ・(MtFが) 職場で言葉によるいじめを受けている
- ・(MtFが) 職場でカミングアウトしたら、嫌がらせが始まった
- ・(FtXが) 使用者にセクハラをされたことで退職した
- ・(MtFが) 職場に女性の恰好で出勤したら、「オカマ」などと言われ、個室のトイレに入っているときに水をかけられた

・(FtMが) 接客業で勤務していたが、お客さんからクレームがあり、休職させられた

性的マイノリティ当事者に対するヒアリング事例より<sup>11</sup>

- ・(FtMが) 同僚から「お前気持ち悪い」、「(本当は女のくせに) 生意気だ」と言われたり、身体を触るなどのセクハラやひどい性被害を受けた
- ・(MtFが) 事業主・顧客によるレイプ
- ・(同性愛の女性が) 職場の管理職による、性的マイノリティの芸能人に対する差別的発言を聞くのが嫌だが、自分の仕事の契約更新等を考え、反論を我慢している
- ・(同性愛の女性が) 職場の上司が食事会でレズビアンを嘲笑する発言をして、嫌だった
- ・職場の誰かのお祝いの際、上司が、「〇〇さんの分も結婚お祝い金を用意してあるんだよ」「産休制度もあるんだよ」などといった結婚に関する冗談を自分に言うことがあり、レズビアンで結婚も出産も考えていなかった自分は嫌だった
- ・(同性愛の男性が) プライベートな話を聞かれるため、飲み会が苦手。「彼女」について聞かれて、「彼女」のまま話を合わせていくと、嘘をつくことになり疲れる。男性だけの飲み会では、性風俗体験の話になることも多いが、推測で話を合わせたり、そもそもそういう話を聞くこと自体嫌だ

虹色ダイバーシティ等による「LGBTに関する職場環境アンケート」(2014)でも、職場の人間関係について「良好/やや良好」と回答したのは、性的マイノリティ非当事者が75%であったのに対し、当事者は66%と低く、当事者のほうが職場の人間関係に問題を抱えている割合が高かった。

また、内閣府が平成24年度に行った「人権擁護に関する世論調査」によれば、性的指向に関してどのような人権問題が起きていると思うかと聞いたところ、「差別的な言動をされること」(38.4%)、「じろじろ見られたり、避けられたりすること」(25.3%)、「職場、学校等で嫌がらせやいじめを受けること」(24.3%)、「就職・職場で不利な扱いを受けること」(22.2%)という回答であった。また、性同一性障害者に関しては、「職場、学校等で嫌がらせやいじめを受けること」(32.6%)、「就職・職場で不利な扱いを受けること」(28.8%)、「差別的な言動をされること」(28.1%)といった順となっている。LGBTが受ける行為として、「不利な取扱い」も多いが、それより多いのは、「差別的な言動」や「嫌がらせやいじめ」という調査結果であった。また、当事者団体も多くの職場のハラスメントの実例を紹介している<sup>12</sup>。LGBTについて

は、差別（不利益取扱い）の問題に加え、ハラスメントの問題がより大きい。

#### 4. 性的マイノリティに対するハラスメントの対応策

##### (1) 現行の法制度

一方で、日本では、個人としての尊重及び幸福追求権を定めた憲法13条、それから、法の下での平等を定めた14条1項がある。同項の差別事由に「性的指向」や「性自認」とは書いていないが、この事由は例示列举と解されているため、性的マイノリティに対する差別は禁止されると考えられる（ただし私企業等の私人の場合は、民法を媒介とした私人間適用が検討される）。

しかし、労働法としては、性的指向・性自認を理由とした差別やハラスメントを直接規制する法律や法規定は存在しない。ハラスメント関連で存在する法規定は、雇用の領域におけるセクシュアルハラスメントに関する事業主の措置義務の規定のみである（男女雇用機会均等法（以下、均等法）11条）。

一方、例えば、イギリスにおいては、EU法の影響を受け、1999年に「性差別禁止（性別再指定）規則」が、2003年に「雇用平等（性的指向）規則」が制定され、現在は、これらの規則を含めた包括的な差別禁止法である2010年平等法（Equality Act 2010）において、あらゆる分野における性的指向や性自認を理由とした差別（13条以下）やハラスメント（26条1項）の禁止が明文化されている。26条1項では、性別（sex）、年齢、障害、性別再指定（性自認）（gender reassignment）、人種（race）、宗教または信条、性的指向（sexual orientation）といった特定の差別事由（イギリスでは「保護特性」という）に関連する望まれない行為（unwanted conduct）を行い、その行為が相手の尊厳（dignity）を侵害する、又は、相手に脅迫的な（intimidating）、敵対的な（hostile）、品位を傷つける（degrading）、屈辱的な（humiliating）、若しくは不快な環境（offensive environment）を生じさせる目的又は効果を持つ場合にはハラスメントとみなし、禁止されるということが規定されている。

##### (a) 性的指向・性自認を理由としたハラスメント（セクシュアルハラスメント以外）

日本の法状況の下、性的マイノリティに対する職場のハラスメントは、どのように防止され、解決されるのか。まず、性的指向・性自認を理由とした、セクシュアルハラスメント以外のハラスメントや嫌がらせ（＝性的言動ではないもの）をめぐる紛争については、個別労働紛争解決促進法に基づき、民事上の個別労働紛争の一つとして、労働局における相談、助言・指導、あっせんの対象となる。

民事訴訟や労働審判においては、主に、民法90条および709条の不法行為によって争うことになる（が、訴訟においては、性的マイノリティに対するハラスメントが争われたものは現在までのところ見当たらない）。

##### (b) 性的マイノリティに対するセクシュアルハラスメント

性的マイノリティに対する職場のセクシュアルハラスメント（性的言動）については、均等法の対象となる。均等法は、2007年の改正から男女双方に適用されることとなり、両性に対するセクシュアルハラスメントが対象となった。行為者の性別は元々限定していなかったため、男性から女性、女性から女性に対するセクシュアルハラスメントが従前の対象であったところ、この2007年改正時より、男性から男性、女性から男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とされることとなった<sup>13</sup>。

しかし、問題は、性的マイノリティに対するセクシュアルハラスメントに限らないが、均等法のセクシュアルハラスメント規定が、そもそも禁止ではなく、それに関する事業主の措置義務を規定するのみであるという点である（11条）。同条は、事業主は、性的言動に関する労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等の措置を講じなければならないとするのみで、セクシュアルハラスメント禁止についての明文はなく、セクシュアルハラスメント禁止違反の私法的効果も規定されていない。

したがって、性的マイノリティがセクシュアルハラスメントを受けた場合であっても、均等法上その行政指導を担当する労働局は、事業主がセクシュアルハラスメントの措置を講じていない場合にその義務の履行についての指導を事業主に対して実施することが可能であるだけで、そのセクシュアルハラスメント行為そのものについて、均等法違反であるとして、その中止や賠償等を命じることは不可能であるという点が、救済の観点からは問題である。

均等法にセクシュアルハラスメント禁止も、禁止違反の私法的効果も規定されていないことから、均等法違反であるとして直接的に司法的救済を求めることは不可能であり、民事訴訟や労働審判においては、セクシュアルハラスメント以外のハラスメントと同様に、民法90条および709条の不法行為によって争うことになる。しかし性的マイノリティに対するセクシュアルハラスメントの訴訟事案が未だ見当たらないことに象徴されるように、現実的には、職場でもカミングアウトをすることが難しい性的マイノリティ当事者が、訴訟という公開の場でセクシュアルハラスメントを争うことは、現時点ではかなり難しいと考えなければならず、訴訟という紛争解決手段は到底現実的ではない。

## (2) 今後の課題

### (a) 法的課題

以上のような、性的マイノリティに対する職場のハラスメントをめぐる日本法の問題点を踏まえると、第一に、性的マイノリティに対するセクシュアルハラスメント以外のハラスメントについては、性的指向や性自認を理由としたハラスメント禁止の法規定をまず設けることが必要である。また、行政の相談窓口は、当事者からのハラスメントの相談に対処すべく、適切な知識や法律情報を身に付けるよう研修を行ったり、当事者からの相談対応のスキルや経験がある者を窓口担当者として採用すること等が考えられる。

第二に、均等法においてセクシュアルハラスメントの禁止を明文化すること、そして、均等法違反であることをもって直接的に司法的救済が得られるように、私法的効果について規定することが検討されるべきである。また、そのように法改正することによって、セクシュアルハラスメントの行政的救済の方法については、法的判断が可能となるような形も検討されるべきである。具体的には、法律家による助言・指導やあっせんに加え、救済命令なども考えられる。

### (b) 労使の課題

職場における性的指向・性自認に関する問題はハラスメントが多く、事後的救済では十分な回復を見込めないことから、労使による予防的取組みがもっとも重要である。一部の企業が既に取組みを始めていることは報道等でよく知られている。連合も、2015年6月、今期に取り組みべき政策に「性的指向および性同一性障害等による差別禁止の導入」を盛り込み<sup>14</sup>、2016年3月の中央執行委員会では、「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について」とした方針を確認し、「すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、就業環境改善等を中心とした取り組みを進める」としている。また、その他の労働組合でも取組みを始めている<sup>15</sup>。

前掲の虹色ダイバーシティ等による調査では、性的マイノリティ当事者・非当事者にかかわらず、LGBTに対するハラスメントが多いと当該職場での勤続意欲が低くなる傾向にあるという結果が出ている。性的指向や性自認を理由とする職場のハラスメントを放置すれば、職場全体のモチベーションが下がるということである。ハラスメントは、人格を傷つける許されない行為であるからなくさなければならぬのだが、こうした観点もある。労使にとって、性的マイノリティに対するハラスメント問題を含む労働問題に取り組むことは今や喫緊の課題なのである。

- 1 電通ダイバーシティ・ラボ「電通LGBT調査2015」。
- 2 「性的マイノリティに関する意識調査」(2015年3月実施、「日本におけるクィア・スタディーズの構築」科学研究費(基盤研究(B))、研究代表者河口和也)2015年11月28日発表。
- 3 東京地決平14・6・20労判830号13頁。性同一性障害の労働者(MtF)が女性の容姿での就労を認められなかったことを主たる理由として配転命令を拒否したこと、配転に応じた後も業務命令に反し約1ヶ月にわたり女性の容姿で出勤したことなどを理由とする懲戒解雇処分が、懲戒権の濫用に当たるとして無効とされた事例(東京地決平14.6.20労判830-13)。
- 4 労働政策研究・研修機構『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に—』JILPT資料シリーズNo.154(2015年)。
- 5 その2つのあっせん事案とは、職場の先輩(女性)が申請人(男性)に対し、「この人は女性に興味がなく、男の人が好きなのよ〜」と顧客の前で言ってはしゃぐこと等について訴えた事案と、性同一性障害のため頭髪を伸ばす許可を事前に得ていたにもかかわらず、人事部長から「ちょんまげのような髪を切らなければ勤務は難しい」と言われ退職届を書かされたこと等について訴えた事案。
- 6 見た目の「女らしさ」「男らしさ」といった「性表現」を加えて4つ目の要素が挙げられる場合もある。
- 7 LGBT法連合会の図「性の多様性」を参照。[http://lgbtetec.jp/pdf/about\\_lgbt.pdf](http://lgbtetec.jp/pdf/about_lgbt.pdf)
- 8 性同一性障害は、トランスジェンダーのうち、医学的な基準によって診断を下された人のことを指す。
- 9 詳しくは、内藤忍、長沼裕介「セクシュアル・マイノリティの労働問題」『「よりよいホットライン」平成26年度報告書』(一般社団法人社会的包摂サポートセンター、2015年)119頁以下参照。
- 10 MtF(Male to Female)は、生物学的な性別もしくは出生時の法的な性別が男性で、自分の性別に関する認識が女性である人を指す。FtM(Female to Male)はその逆である。Xジェンダー(X-gender)とは男性でも女性でもない性別上の自己意識を持つ人のことであり、無性・中性・両性など様々な性自認を含む。FtX(MtX)は、生物学的な性別もしくは出生時の法的な性別が女性(男性)で、自分の性別に関する認識がXジェンダーである人を指す。
- 11 内藤忍「性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題」季刊労働法251号(2015年)3-6頁及び注9報告書140-142頁の事例を参照。
- 12 LGBT法連合会「性自認や性的指向を理由として、わたしたちが社会で直面する困難のリスト」(第2版、2015年9月2日発表)。
- 13 この点について、2014年7月1日施行の均等法のセクハラ指針において、確認的に「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。」と明記された。
- 14 連合「2016～2017年度政策・制度要求と提言」83頁。
- 15 自治労は2009年7月に、国際公務労連東京事務所などと共同で冊子『Working Togetherワーキング・トゥギャザー—働く人のLGBT入門ハンドブッカー—』を作成し、全国の単組に配布。2015年1月、プレカリアートユニオンは「セクシュアルマイノリティ・LGBT労働相談」を開始。国際労働運動におけるLGBT差別への取組みについては、佐藤太郎「国際労働運動におけるLGBT」労働調査525号(2013年)25頁以下参照。



# 職場における通称使用の現状と課題

打越 さく良

(さかきばら法律事務所弁護士)

## 夫婦同氏を定める民法750条<sup>1</sup>

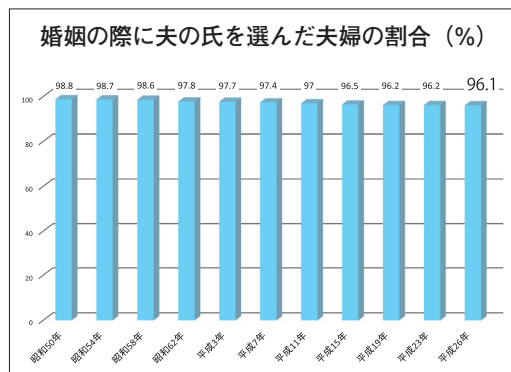
民法750条は、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」と定める。婚氏の選択は婚姻届の受理要件であり（戸籍法74条）、実際には、夫婦同氏は、婚姻成立の効果ではなく、要件となっている<sup>2</sup>。

「夫婦同氏は日本の伝統」と言われることがあるが、そもそも、江戸時代まで苗字帯刀が許されたのは武士等特権階級のみで、全ての日本人が氏を持つことを許されたのは、明治に入ってからのことである（1870年9月19日太政官布告608号、「平民苗字許容令」）。苗字を名乗ることを義務づけられたのは、1875年である（2月13日太政官布告22号、「平民苗字必唱令」）。特権階級でも、源頼朝・北条政子、足利義政・日野富子を思い浮かべればわかるように、夫婦別氏であった。

1898年制定の明治民法には現行民法750条のような「夫婦の氏」に関する規定は存在しない。明治民法は、家制度を規定し、氏については「戸主及ヒ家族ハ其家ノ氏ヲ称ス」と定めた（明治民法746条）。原則として婚姻により妻が夫の家に入る（明治民法788条1項）結果、妻が夫の家の氏を称することになった。氏も家の論理に包摂されていたといえる。

個人の尊厳と両性の本質的平等を掲げる憲法に反するとして、1947年、家制度を廃

止した現行民法に改められた。民法750条の当初の案は、夫婦の氏を夫の氏とするものであったが、両性の平等に反するとして、現行法の条文となった。しかし、依然としてほとんど妻が夫の姓に改姓している。2014年（平成26年）に婚姻した夫婦の96%以上が夫の氏を夫婦の氏とした（厚生労働省人口動態統計参照）。



なお、世界に目を向ければ、夫婦同姓を義務付けている国は日本以外にない<sup>3</sup>。

民法750条が憲法・女性差別撤廃条約に違反するかどうか争われた国家賠償請求事件（私は弁護団の事務局長を務めた）につき、昨年12月16日、最高裁大法廷は10人の多数意見をもって、違憲ではないとした。多数意見も、氏は人が個人として尊重される基礎であることから、アイデンティティの喪失感、個人の信用評価等にも影響が及ぶという不利益が生じることを認めた上、選択的夫婦別姓に合理性がないと断ずるものでは

ないとし、国会で論ぜられ判断されるべき事柄であるとした。

### 通称使用を求める裁判

通称使用の制限の違法性が争われた裁判もある。

国立大学に転職し旧姓の使用を大学側に申し入れたが認められなかった女性が、大学＝国に対して、旧姓の使用の義務付け及び旧姓の使用が出来なかったことによる精神的損害の賠償を請求した事案で、東京地裁は、「通称名であっても、個人が一定期間使用し続けることによって当該個人を他人から識別し特定する機能を有するようになれば、人が個人として尊重される基礎となる法的保護の対象たる名称として、その個人の人格の象徴となりうる可能性を有する」としたが、公務員の場合には同一性を把握する手段として戸籍名を用いることには合理性がある等として、規制について違法性がないとし、義務付け訴訟につき却下、国家賠償請求につき棄却の判決を下した（東京地判平成5年11月19日判時1486号21頁）。控訴審である東京高裁で、1998年、「研究・教育分野での旧姓使用を認める」という形で、和解となった。

養子縁組により改姓した男性が、教諭生活で36年間通称を使用してきたにもかかわらず、定年退職時の新聞掲載の際に戸籍名しか認められなかったため、県に損害賠償を請求した事案では、県教委が旧姓使用取扱要綱を改正し、旧姓使用できる文書に新聞発表資料を追加したことや、要綱に定めるもの以外にも個別に相談にのることとしたことから、2013年6月3日、和解が成立した。

### 通称使用の現状<sup>4</sup>

1998年に東京高裁で通称使用裁判につき上記和解が成立したことを契機に、通称使用が広く認められるようになった。2001年7月、各省庁人事担当者会議において、「国の行政機関での職員の旧姓使用について」の申し合わ

せが行われ、同年10月、国家公務員が婚姻等により改姓した場合に申出があった場合職員録、出勤簿等の文書に旧姓の使用が認められるようになった。

かつて、弁護士による不動産登記の申請に住所地の印鑑証明・実印が必要とされていたが、2005年、不動産登記法が改正され、通称のみで出来ることになった。

2006年3月改正旅券法の施行により、原則戸籍名表記のパスポートに通称を括弧書きで記す別名併記を認める条件が緩和された。従前は、研究者や通訳等、一部の職業に限って括弧書きの別名併記が認められるのみだったが、上記改正法施行後、(1) 職場での通称使用、(2) 業務上の渡航、(3) 通称使用が仕事に必要な、の3点を証明する書類を提出することにより、パスポートに通称を括弧書きで記す別名併記が認められることとなった。とはいえ、依然としてハードルは高い。

公職選挙法は、「候補者届出政党が選挙長の認定を受けることにより、告示等に候補者の通称を使用することができるものとする(88条8項)」と定めているが、当選証書には戸籍名が記載されてきた。しかし、総務省は、2011年8月26日、当選証書に氏名欄外に通称を付記することは可能であるとの見解を示した。

商業登記規則81条の2が新設され(2015年2月施行)、役員が婚姻改姓した場合、変更登記の申請の際に、婚姻前の氏をも記録するように申し出ることが可能になった。

国家資格では、登録名は戸籍名でも通称使用を認めるものもあるが、戸籍名しか認めないものもまだ多い<sup>5</sup>。

また、労務行政研究所が主に上場企業を対象に2013年に実施した調査では、約65%しか通称使用を認めていなかったという<sup>6</sup>。

オウチャーノ総研が2013年9月、20～59歳の既婚男女1,104人にインターネットにより実施した調査<sup>7</sup>によれば、20～59歳の既婚女性全体の14.7%(20代24.4%、30代19.0%、40代10.3%、50代5.9%)が職場において、旧姓を使用して

いた。年代では若くなればなるほど、職場で旧姓を使用する割合が増えているのが着目される。逆に、新姓を使用している理由として、「新姓に変えるのが当然だと思った」と回答したのが、20代25.0%、30代29.0%、40代32.8%、50代43.2%と年代が上がるごとに増えている。社会の風潮の変化が旧姓使用の割合に影響しているのだろう。

日経新聞が2015年2月に全国の20代～50代の働く既婚女性1,000人に実施したインターネットによるアンケート調査<sup>8</sup>によれば、全体で「仕事で主に使っているのは新姓」と答えた割合が72.3%に対し、「仕事で主に使っているのは旧姓」との回答は25.3%であった。記事では、職種別で、公務員（87%）、経理・財務（78%）、事務（73%）といった内勤系で新姓使用率が高率である一方、旧姓使用の割合が高いのは、研究・開発（40%）、販売（39%）、営業（35%）など、個人の実績が重視されたり対外的な仕事が多かったりする分野であると指摘されている。

### 通称使用をめぐる国会の動き<sup>9</sup>

1996年2月、選択的夫婦別姓を盛り込んだ民法改正案要綱の法制審議会の答申を受けても、未だに同改正法案は閣法として提出されたことはない。法制審答申を受けても閣法として提出されたことがないものは民事法に関するものとしてはこれ以外にない<sup>10</sup>。議員立法案としては、1997年以降、繰り返し野党から提出されている。

2001年に発足した小泉内閣で選択的夫婦別姓に理解のある森山眞弓衆議院議員（当時）が法務大臣に就任してから、自民党内でも、法務部会で審議が始まったが、賛成派と反対派が激しく対立した。この時期に選択的夫婦別姓に反対する高市早苗衆議院議員が通称使用についての法案を提唱したが、これは、旧姓使用を認めるも、家族の姓を統一するため、通称姓を戸籍に記す「戸籍法改正」というものであった。強い反対を受けて、森山法務大

臣（当時）は、選択的夫婦別姓を盛り込んだ民法の改正案の提出を見送った。

2009年に民主党政権が誕生し、一気に期待が高まったが、結局閣法として提出されることはなかった。

上記の通称名を戸籍に付す「戸籍法改正」の提案も、選択的夫婦別姓制度導入への対抗として提唱されただけで、選択的夫婦別姓実現への機運が停滞すると、議論されることもなくなった。

大法廷判決を受けて、与野党で再び選択的夫婦別姓の議論が始まっているが、通称使用についての議論は特に見聞しない。

### 通称使用の限界

最高裁の多数意見は、通称使用により婚姻改姓の不利益は一定程度緩和されるとした。判決後、経団連の榊原定征会長は、「全体として（通称使用が）日常生活上マイナスなことはないと思う」と述べ、日本商工会議所の三村明夫会頭も「（通称使用という）緩い自由度があるので、今のやり方で大きな問題はない」と話したと報じられている<sup>11</sup>。

実際には、上記の通り、あらゆる職場で通称使用が認められているわけではない。職場の上司の意向等で簡単に左右されてしまう不安定さがある。

毎日新聞1月23日朝刊の記事「通称使用企業の理解に限界」は、通称使用を認めてきた会社の人事部から突然、「旧姓を使っている人は、一週間以内に戸籍名に変えてください」とのメールが届いた女性社員を取材している。女性社員は、研究職として入社し、婚姻改姓したが、旧姓で論文発表や特許申請をしていたため、「キャリアが途切れてしまう」と、職場では旧姓を使い続けていた。通称使用が認められなくなったことに反対する社員で意見書をまとめ提出した結果、会社は戸籍名使用の方針を撤回した。しかし、このように職場に意見を伝えること自体、個々の社員にとって負担が重いだらう。

上記の日経のアンケートでは、旧姓を使っている女性の方が新姓に切り替えた女性よりも不便や困った経験のある割合が高く、その41.0%が「2つの名前を使い分けるのが面倒」と答えた。仕事で旧姓を使っても、会社の人事書類や給与明細などは新姓という場合も多く、混乱が起きている。

なお、大法院判決で民法750条を違憲と判断した裁判官からは、通称について、便宜的なもので、使用の許否、許される範囲が定まっていない、通称と戸籍名との同一性という新たな問題を惹起する、通称使用によって婚姻改姓の不利益が一定緩和されているからといって、別姓を全く認めないことに合理性が認められるものではないとする意見（岡部判事ほか3名）、法制化されない通称は、通称を許容するか否かが相手方の判断によるしかなく、個人の呼称として欠陥があり、通称を法制化すると全く新たな性格の氏を誕生させることになる等と指摘する意見（木内判事）がなされた。

## おわりに

3月7日、国連の女性差別撤廃委員会は、条約の実施状況に関する第7回及び第8回日本政府報告書に対して、総括所見を公表し、前回勧告においてもフォローアップ事項とした選択的夫婦別氏等（13項（a））をフォローアップの対象とし、2年以内に政府の報告を求めている。日本政府がどのような対応をするか、注視される。

なお、選択的夫婦別姓制度が実現したとしても、何らかの理由で同氏とした上で通称使用を望む人がいることが考えられ、通称使用に向けた制度も検討されるべきだろう。

- 1 夫婦同氏の原則の成立過程については、犬伏由子「夫婦の氏に関する民法改正—夫婦同氏の原則から選択的夫婦別姓へ」日本弁護士連合会編『今こそ変えよう！ 家族法～婚外子差別・選択的夫婦別姓を考える～』（日本加除出版、2011年）参照。
- 2 民法750条は、日本人と外国人間の婚姻については適用されない（昭和40年4月12日付け民事甲第838号民事局長回答等）。民法は1947年以来、日本人間の婚姻については夫婦同氏を維持する一方、日本人・外国人間の婚姻については夫婦別姓を原則としてきた。なお、1984年、戸籍法107条2項の新設により、婚姻から6か月以内の届出により、日本人配偶者は外国人配偶者の氏に変更できることとされた（呼称の氏の変更に留まる）。
- 3 国も、「法律で夫婦の同姓を義務付けている国」は我が国のほかは承知していない」と認める（2015年10月6日参議院議員糸数慶子君質問選択的夫婦別姓に関する質問に関する安倍晋三内閣総理大臣の答弁書参照）。
- 4 国家資格ごとの通称使用の可否及び国会での通称使用をめぐる議論の経過については、坂本洋子「通称使用をめぐる動き—夫婦別姓訴訟大法院回付を機に考える」『時の法令』1977号に詳しい。同論文に本稿も多くを拠っている。
- 5 前掲坂本論文によれば、弁護士、司法書士、公認会計士等通称使用が認められる国家資格もある一方、医師、保健師、看護師等約半数の国家資格では依然として認められていないという。
- 6 毎日新聞1月23日朝刊「通称使用 企業の理解に限界」（反橋希美・鈴木敦子記者）
- 7 2013年9月30日株式会社オウチーノ「既婚女性の「新姓・旧姓の使用」に関する実態調査」<http://corporate.o-uccino.jp/research-o/20130930.html>
- 8 2015年3月7日日経新聞「新姓・旧姓、職場で使うのは？ 旧姓派も4分の1 既婚女性1000人調査」<http://style.nikkei.com/article/DGXMZ083983770V00C15A3TY5000>
- 9 坂本洋子「国会の動き」民法改正を考える会著『よくわかる民法改正』（朝陽会、2010年）参照。
- 10 2014年3月13日参議院法務委員会行田邦子参議院議員の質問に対する深山卓也法務省民事局長の答弁参照。
- 11 2015年12月22日7時12分朝日新聞webニュース「経団連会長、夫婦同姓規定「不自由さ全くない」（小林豪記者）

# 第16回労働関係シンクタンク 交流フォーラム

第16回労働関係シンクタンク交流フォーラムを、2月18日（木）に電機連合会館（東京都港区）において開催した。

労働関係シンクタンク交流フォーラムは、連合および連合構成組織に関する11の調査研究機関（「労働関係シンクタンク懇談会」を構成）が、調査研究活動の連携強化と相互交流を目的に毎年開催しているもので、今回は10組織から32名が参加した。

本フォーラムは第10回（2009年）以降、一般参加者を交えての研究報告発表会と懇談会参加組織に限った討論会を交互に行っている。討論会形式をとった今回は、2組織が報告・問題提起を行い、コメンテーターがコメントを述べた後、参加者全員で活発な議論を行った。

第1部では、労働調査協議会が今後の組合活動を中心に担うと期待される組合役員を対象として、職場の組合活動に対する考え方や社会意識等をたずねた調査の結果を踏まえ、組合役員・組合員の意識変化と組合活動の変容の実態、組合役員の発掘・育成の課題等について議



論した。

第2部では、中部産業・労働政策研究会が同会賛助会員企業で働くホワイトカラー労働者を対象として、働き方、人事評価、教育訓練等に関する意識をたずねた調査の結果を踏まえ、とりわけミドル世代以降の働き方、処遇やキャリア形成の課題、職場における世代ごとの役割分担のあり方等について議論した。

労働関係シンクタンク懇談会に参加する各調査研究機関は、今後も労働関係シンクタンク交流フォーラムを通して相互理解と情報の交換・共有をはかっていく。

## 第1部 「次代のユニオンリーダー調査－調査結果からみえてきたこと－」

報告者：小倉義和・労働調査協議会専務理事

## 第2部 「これからのミドル以降の働き方」

報告者：下垣竜太・（公財）中部産業・労働政策研究会主任研究員

### \* 第16回労働関係シンクタンク交流フォーラム構成組織

グローバル産業雇用総合研究所  
国民教育文化総合研究所  
（公財）地方自治総合研究所  
電機連合総合研究企画室  
労働調査協議会  
経営民主ネットワーク

JP 総合研究所  
（社）生活経済政策研究所  
（公財）中部産業・労働政策研究会  
労働研究センター  
（公財）連合総合生活開発研究所

# 『教員の働き方』と『時間管理のあり方』を問う！』を開催

小・中学校・高等学校、特別支援学校で勤務する教員の長時間勤務の実態は、これまでの多くの調査によって明らかにされている。こうした教員の長時間勤務問題を解消し、家庭生活や市民生活を営むための生活時間を確保するとともに、教育の質の向上をはかるためには、(1) 学校現場で現に行われている勤務時間管理の実状、(2) 本来的業務が勤務時間内で終了できない実態、(3) 教員が自律的な働き方を確保しつつ教育業務を円滑に遂行するための望ましい時間管理のあり方等々について、検討していく必要がある。

また、教員の働き方に関する検討は、現在懸念されている高度プロフェッショナル制度等の導入がもたらす影響の検討等に対しても大いに参考になるものと考えられる。

こうしたことから、連合総研は教員の働き方に関する研究委員会を設置し、アンケート調査の実施も含め検討を行ってきたが、今後の論議をより深めていくため、アンケート調査の速報結果もふまえたシンポジウムを下記のとおり開催した。ここでは、シンポジウムにおける要旨を紹介する。

(文責・連合総研)

## アンケート調査結果の概要 (速報)

神林 寿幸  
東北大学大学院教育学研究科

教員の労働時間は1日平均13時間、他職種と比べて労働時間はやはり長いことが今回調査でも明らかになった。このような長時間労働が教員の教養を深めるための読書時間や、健康を維持するために重要な睡眠時間を奪っている側面があるのではないかと。そういったことが長時間労働によって引き起こされていて、ひいては教員の教育の質を低下させるおそれがあるというのが改めて確認された。

2点目は長時間労働の原因である。教員自身が働く時間を意識できていない。また、管理職である校長等のタイムマネジメントの意識が欠如しているのではないかと。ということがうかがえる。

3点目に、多岐にわたる教員の業務の中には、教員の本務とはいえ、かつ負担感を伴う業務も行われている。一方、教員の本来的業務と言われている業務自体も負担が大きくなっているという側面が確認された。

以上を踏まえて、教員の働き方をどのように見直していくか。教員の健康をどのようにして守っていくかというマネジメントの観点がかかなり重要になってくる。その1つとして、労働時間に着目するべきである。

次に、教員の働く内容、業務の見直しである。必ずしも教員が行う必要がないと考えられる業務は、他の職種やスタッフとの連携、移行を模索することが必要になってくる。同時に、教員の本務とされている業務をもう一度改めて考える必要がある。

最後に、働いた分はしっかりと休む。そのことが、教育の質の担保につながるのと観点から調整休暇制度の可能性についても調査している。調整休暇のような制度を導入するにあたり、現時点で教員の方々はどう考えているのか。調査結果では、約半数ぐらいの教員から肯定的な意見が得られている。導入に向けては、前提となる勤務時間をきちんと把握することが必要だ。

## アンケート調査の目的・重点、 調査結果の傾向と課題

毛塚 勝利  
法政大学大学院客員教授 (研究委員会主査)

本研究会を始める際、「既に教員の働き方に関する実態調査は多くある。あらためて何を調査するのか」等について率直に議論した。その上で今回のアンケート調査では労働時間規制の目的は何かということをもう一回考え直すこととした。24時間という限られた人間の時間の中で、労働以外の部分の生活、その生活の部分に関しての規制、ここに関しては伝統的に日本の労働法はやや甘い。家庭生活、あるいは社会の生活に対して、労働者

あるいは教員がどこまで主体的に関与しているのか。

家庭生活や社会生活に対するコミット、生活時間の部分の調査に重点を置いた。

もう一つは、教職員の長時間労働だ。業務が非常に多岐にわたっており、業務の精選という課題がある。同時に、今回の大きなポイントは、労働時間の管理である。教職員においても一般の労働者と同じように所定労働時間が決まっている。その決まっている意味をどのように理解して、管理者は労働時間を管理しているのか。教員はどうやって時間管理をしているのか。その時間管理に関する意識のなさ、あるいは時間管理のマネジメントのなさが、現実の長時間労働を招いているのではないか。時間管理の実態はどうなっているのかということに焦点を当てている。

教員は割増賃金がないから時間管理しなくてもいいということにはならない。調査の結果、教員本人も含めて、定められている勤務時間を知らずに働いている。管理職も半数以上は時間管理を行っていない。

また、時間管理には、調整の管理というのがある。所定労働時間におさまるように調整をする。その方法として、一定の期間において、多く働いたのであれば、それを調整して休みで埋める。そのような考え方に基づく新しい制度的な枠組みとして、調整休暇という考え方で対応することを提案している。民間ではホワイトカラー・エグゼンプション、高度プロフェッショナル制度などの議論があるが、具体的な生活時間をどうやって確保するのか。そのことを我々は明確に意識しなければいけない。

現実に休暇調整をするためには、具体的な時間把握の方法をどうするのか。例えば、学校外あるいは自宅でやる時間をどうやって把握するのか。調査結果を見れば、記録して把握するとの考え方に賛成する方も多い。今後、調整休暇のようなものが現実に定着するためには、労働時間規制の重点は生活時間にあるとして、時間調整というものを原則にした労働時間規制の実効性を考えていくことが重要だ。

#### ◆コメント①

樋口 修資 (明星大学教育学部教授)

教育行政学の立場からコメントしたい。これまで教職

員の時間外勤務の実態については、18年度の文部科学省が行った全国的な教員勤務実態調査が知られている。この調査では、1カ月当たりの残業時間は平日・休日合わせて約42時間に上ることが報告されている。OECDが行った国際教員指導環境調査 (TALIS調査) においても、日本の教員の1週間当たりの勤務時間は最長であるということが報告されている。日本の教員は、授業時間は3カ国平均と同程度であるけれども、課外活動であるスポーツ・文化活動の指導時間が特に長い。そして、事務業務、授業の計画、準備時間も長いという形で分析されている。国際的な比較調査からも日本の教職員の多忙な現状が明らかになっている。

教職員の時間外勤務については、残念ながら教職給与特別措置法が時間外勤務について有効な歯止め措置を講じていない。この特別措置法の抜本的な見直しということが、今日、喫緊の課題になっていると考える。しかし、現行制度のもとにおいても、各地域、各学校における時間外勤務とか多忙化の解消に向けた取り組みを推進し、職員の勤務環境の改善を図ることが急務だ。

今回の調査結果では、勤務日における学校内の勤務時間数、これが平均1日当たり11時間20分となっており、12時間以上勤務する教職員も40.5%に上る。この時間外勤務時間数は18年度の文部科学省調査の結果を大きく上回るものとなっており、問題は非常に深刻だ。

2点目に、多くの教員が自分たちの所定勤務時間数を知らないと答えている。また、1日の休憩時間数を知らないものも多い。こういう勤務労働条件の基本的な事柄についての理解が乏しいということが深刻な課題と言える。

教職給与特別措置法のもとで、時間外勤務手当が不支給の取り扱いとなっていることが管理職にとって教員の勤務時間を管理する必要性を感じさせないということにつながっていると考えられることができる。その意味でも、教職給与特別措置法というのは、時間管理を曖昧にしているという非常に深刻な問題がある。

調整休暇を導入することについては、取得は困難だが導入を検討すべきだという声が26.8%挙がっており、これらを合わせると5割に上るものが、何らかの形で調整休暇について導入すべきだ、あるいは検討すべきだと回答している。導入が困難だと感じている現場の教員の要

員増が先決、あるいは手当が先決という声に対しては、調整休暇の導入を検討する中で解決すべき課題であろう。その意味で、現場の声は、教員の時間外勤務の縮減に向けた取り組みの一環として、調整休暇の導入を必要と感じつつあるのではないかと理解している。

#### ◆コメント②

油布 佐和子 (早稲田大学教育・総合科学学術院教授)

私は教育社会学の立場からコメントしたい。最初にジェンダーに関する問題だ。男性の長時間労働というのが、家庭内の女性のいわゆる不払い労働に支えられているということも考えられる。今後、詳しく明らかにしていくことが私たちの課題でもある。

次に、何の業務が増えて、どのような負担を教員は持っているのかということに関しては、自分の仕事の結果を国や教育委員会に報告しなければならないという業務が増えているのではないかとこの傾向がうかがえる。また、このことが非常に苦痛や負担につながっていると考えられる。

「他職種に移行すべき業務は何か」という問いにおいても、国の調査やアンケートなどが上位に来ている。教育改革はどんどん進んでいる一方、自己証明のための仕事が増えているということがこの調査からうかがえるのではない。

また、教師の負担感のところでは、児童・生徒の問題行動への対応や保護者への対応等が上位に入っている。これは、同じ生徒指導であるが、何十年か前の生徒指導と今の生徒指導ではその質が違ってきているのではない。担当する生徒の数を縮減する、あるいは授業時数そのものを見直すというような政策提言もこの中からはできるのではないかと考えている。教師の日常的な仕事が以前と比べてどのように変化しているのか。子どもの変化、保護者の変化、社会の変化と、授業時数や1学級の人数などがいかに変わっていないか。この辺をもう少し分析していくことによって、教師が少しゆとりを持つような政策提言ができるのではないかと。

忙しさの中で外部人材の増員ということが調査の中でも出てきている。政策的にもチーム学校として取り組ま

れようとしている。

教員を雇う法律の中にスクールカウンセラーとかスクールソーシャルワーカーを入れ込む。その中で給与の配分を考えるとということだろうと思う。チーム学校というのが教員の定数の外につけられていくのか、あるいは、その職員が入ることによって教員数が減るのか。いろいろな職種を入れることによって、本来、本務だった人たちが非正規雇用化するという問題も考えていかなければならない。

#### ◆コメント③

青木 純一 (日本女子体育大学体育学部教授)

私は学校の多忙化縮減に向けた取り組みと管理職の時間管理についてコメントしたい。

最初に、「あなたの勤務校では教員の勤務時間縮減に向けてどのような取り組みをしていますか」の問いについて、少なくとも4分の3以上の学校で何らかの多忙化対策をしているという事実がある。しかし、大ざっぱな評価になるが、多くの学校では多忙化対策に取り組んでいるが、その成果となると不十分であるという結論になるのではないかと。

これだけ社会に広く教員の多忙化が認知され、国も自治体も、あるいは学校も、既に数年前から会議の精選、学校行事の精選というものが提唱され、実践されていると思うが、にもかかわらず、なお会議の精選とか学校行事の精選が今後優先すべき課題の上位に上がっている。

最近の多忙化問題の中心課題というのは、もう既に対策があるなしではなくて、目立つ効果を上げられない対策の中身にあるのではないかと。昨年7月、文科省は「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を作成した。ガイドラインの中では、課題別に多忙化対策の具体案が示されている。しかし、どの内容を見ても、仕事の効率化や精選といった、いわば仕事時間や仕事量についての足し算とか引き算が中心のように思われる。踏み込んだ改善策になっていないのではないかと。

2点目に、このガイドラインを読んで、どの取り組みが勤務する学校に役立つのかということを選択すること自体がなかなか難しい問題ではないかと。多岐にわたる多



忙化対策の中から何を選択するのか。学校によって規模も違い、地域の特性とか文化というのもある。あるいは教員の年齢層やメンバー構成も違う。ガイドラインの情報を利用したとしても、それぞれの学校に応じた工夫とか変更が必要になると考えられる。しかし、現状の学校や教員には、そこまで踏み込んで改善に取り組むだけの時間も余裕もないのではないかと。そもそも、その必要度をどこまで学校の中で教員自身が共有できるのか、それさえも大きな問題になっているのではないかと。多忙化対策の導入が多忙化の要因になるという、ちょっと笑えないような話にもなる。

学校の教員が自分たちの職場環境をみずから点検し、その上で改善の道を探ること、それが一番重要ではないかと思っている。そうしないと、なかなか学校のサイズに合った多忙化対策にはならない。しかし、最近の学校では、こうした問題意識を共有することもかなり時間のかかる課題だ。

最後に、タイムマネジメントという発想はこれまでの学校ではほとんどなかった。ぜひ校長研修などの場を通して、こうした意識をしっかりと定着させてほしい。

#### ◆コメント④

青野 寛 (明治大学法学部教授)

この研究委員会が基本的に目指すものは、教育職員の命と健康を守ること、それに加えて人間らしい生活を実現するための生活時間の確保をいかにしていくのかである。そのために労働時間を短縮する、その手だてはどこにあるのか。

最初に、前提として公立学校の教職員には労働基準法は原則全面適用される。労基法それに加えて労働契約法を前提にして、法が要請している最低のルールを学校内に定着させようと議論をしている。その中の最大の論点が、労働時間のマネジメントをどうしていくのか。立法が要求する最低限の労働時間マネジメントを学校内にどのように定着させるのがいいのかという観点が必要だ。

教員自身に労働法の知識が少ない、法的な労働時間の認識がないとあるが、労働法の観点からは、これは使用者の義務である。労働時間管理義務があるのは使用者だ

ということを押さえて議論しなければいけない。

次に、在校時間のところで、休憩時間を知らない教員が多いとの結果がでている。管理監督する責任のある校長等が知らせていないということは、15条違反になる可能性が非常に高い。

2番目に、労働時間管理。平成3年の通達によれば、タイムレコーダー等を少なくとも使いなさいとしている。そうすると、自己申告である出勤簿によって管理しているのも、少なくとも通達違反になる可能性が大きい。

3番目は、労働契約法5条の安全配慮義務。少なくとも労働時間や健康状態をきちんと管理するのも安全配慮義務の中身である。必要であれば軽減するための措置をとらなければいけないのも労働契約法上の使用者・管理者の義務だ。

また、所定労働時間の認識がないことについても、労働基準法15条に基づき、使用者が明確にしなければいけない。

年休の取得について学校が何もしていない。これは、完全に労基法39条の使用者が労働者に年休を取らせる配慮義務をしていないということ。労働者には権利があるが、勝手に権利を行使してというのではなくて、少なくとも年休を取れる環境をつくるような配慮義務、措置義務が、学校側、使用者側にある。

次に、睡眠時間については、6時間未満が27.6%もいる。睡眠時間が1日5時間前後で、それを類推していくと、1カ月の時間外労働が160時間になる。これで精神障害になると、直ちに業務上災害になる。27.6%の教員は、いつ鬱病になって校務労災と認定されてもおかしくない。睡眠時間が6時間未満の方というのはもう危険水域に入っていると思われる。

最後に、調整休暇について。ヨーロッパの労働運動の労働時間に関する有名なことわざがある。「時計を持つ者が時間を支配し、時間を支配する者が労働を支配する」。そうすると、労働組合は何をしなければいけないか。時計を持ち、かつ時間を支配する。それによって、時間主権というアイデアが生まれてくる。これが調整休暇制度を設計する上での労働側のスタンスと考えている。

# 最近の書棚から



渡辺聡子 著  
同文館出版  
本体2,300円(税別)

グローバルな世界市場の拡大は、IT技術の発達とともに、日本の繁栄を築いてきた原動力である製造業のビジネスモデルを変えた。技術力のあるセグメントやパーツの連携が企業の競争優位を決し、資本の集中的投入の要請から「事業の選択と集中」がグローバル競争に勝ち残るスタンダードとなった。技術力ある中小企業にも連携モデルは大きな機会を与える。一方で、国民国家の資本市場には海外マネーが多く流入し、M&Aによる事業構造の組み換えや海外投資家の短期収益率重視など、内需関連の企業にも大きな影響を及ぼしている。株主や経営者が事業構造改革に強力な力を発揮し、グローバルで稼ぐ力をつけることが、高齢化人口減少に直面する日本の方向とされ、流通・サービス産業も含めて海外展開が進んでいる。経営者のリーダーシップや事業構造改革は重要なことであるが、それが本当に「稼ぐ力」の根源なのだろうか。

渡辺聡子著『グローバル化の中の日

## 『グローバル化の中の日本型経営』 足元の点検から「稼ぐ力」を 構想する

本型経営『ポスト市場主義の挑戦』は、日本型経営の強さの根幹にある行動原理を分析し、その強みを今日的文脈に生かすことで、社員のモチベーションとコミットメントを高め、新たな価値の創出を促進するモデルとして、日本型とアングロ・サクソン型の相互補完的な融合による「多層的ハイブリッド型の人的資源経営モデル」を提案している。

第1章では、日本型経営の再評価の背景にある雇用環境の変化、それをもたらしているグローバル化の競争圧力について簡潔に要約されるとともに、全世界的な職場のモチベーションの低下がデータをもって提示され、市場主義・競争原理重視の政策に対し組織の人間の側面を重視する日本型経営の再評価の基本モチーフが提示される。

第2章、3章で、日本型経営の分析が行われ、第4章でその強みとして、①信頼と互酬性規範、②社会的欲求に応える人間関係論的アプローチ、③平等主義と現場主義、④息の長い開発と積極的なコミュニケーションが生み出すイノベーション推進力の4つが抽出される。1980年代から今日までの日本型経営に関する分析理論の変遷が、市場の比較制度理論、社会関係資本理論も含め分かり易く紹介され、共同体主義と合理性の結合という日本型組織の編成原理がグローバルな市場競争の激化等の環境変化に対応してきた「変容」の内容について、成果主義や非正規雇用の行き過ぎも含め分析され、日本的な社会関係資本の強みを確認している。

「世界に生きる日本型経営」と題する第5章は本書の白眉である。グロー

バル市場競争の只中にある米欧の自動車工場における日本型経営の運用が著者による調査から分析され、「リーン生産方式」を支える人間関係の側面、社会関係資本の彫琢への経営努力と実践が明らかにされている。

最終章は、社会関係資本の彫琢をベースとする日本型経営に、アングロ・サクソン型システムの成果主義・合理主義を相互補完的に融合していく「ハイブリッドモデル」が提示される。経営層、上級ホワイトカラー、現場社員(正社員・非正社員)など階層別に有効なモチベーション政策が展開されている。

現場で労使関係に関わってきた筆者の感覚からすると、第5章で展開される社会関係資本の彫琢への経営努力と実践こそ本質的とする著者の論点に大きく共感する反面、労働組合への理解や経営が専断的に施策を決定実施することが当然のようなニュアンスの展開には違和感を覚える面もある。また、社会関係資本彫琢の中核となる信頼関係形成についての現場での労使関係をどう再構築するかが課題と考えるので、階層別の「ハイブリッドモデル」も慎重に検討していく必要があるように筆者は感じている。

このような違和感はあるが、大きな環境変化に直面するもとの粗製乱暴な「変革」が幅をきかせるなか、冷静に今ある姿を見つめ直しこれからの展開を構想・実践していこうと志すものにとって、本書が多くのヒントと視点を提供してくれることは間違いのないように思われる。

## 選択的夫婦別姓制度に関する意識は、年代が若いほど、また男性よりも女性が法改正に前向き

最高裁大法廷は、2015年12月16日、「夫婦同姓は合憲」との判断を下したが、「選択的夫婦別姓制度に合理性がないと断ずるものでない」と国会での議論を促している。

そのため、内閣府が、平成24年度に実施した「家族の法制に関する世論調査（平成24年12月調査）」から、「結婚後に結婚前の名字（姓）を名乗ること」への意識をみている。

図1の年齢別（男女計）で各年齢層の「(B)+(C)」すなわち「結婚後も結婚前の姓を名乗ること」の容認についてみると、60歳を境に意識に大きな開きがあることがわかる。60歳未満の層では、容認は7割を超えている。一方、60～69歳では半数強が容認。70歳以上では容認が3割強まで下がってしまう。この差は、戦後生まれの層は、家制度から開放され、かつ民主的教育を受けたことによる意識変化から生じたと考えられる。そして、選択的夫婦別姓の法制化は、戦後生まれの60歳未満の容認派では、約6割が望んでいる。頑なに通称使用も認めない者は、50歳未満の中年から若手層では、2割強となっている。

次に図2と図3で男女の特徴をみている。各年齢層の傾向は似ているが、「(B)+(C)」すなわち「結婚後も結婚前の姓を名乗ること」の容認が60歳未満の女性では8割程度、男性では7割弱となっており、女性のほうが1割ほど容認派が多い。選択的夫婦別姓の法制化は、戦後生まれの60歳未満の容認派では、男女とも5～6割となっている。特に容認派の中の40歳～60歳未満では、選択的夫婦別姓の法制化に賛成である男性は6割強、女性は5割半ばとなっており、男性のほうがむしろ積極的となっている。とは言い、頑なに通称使用も認めない者は、60歳未満の層でも男性は約3割、女性は約2割おり、男性のほうが1割ほど多いという結果になっている。

今後、「結婚後に結婚前の姓を名乗ること」の意識の高まりと、また、2016年3月には国連女子差別撤廃委員会から夫婦別姓を認めない日本の民法に対し「3回目の是正勧告」が出されていることから、「選択的夫婦別姓制度」に関する活発な議論がますます求められるであろう。

図1 選択的夫婦別氏（姓）制度 年齢別（男女計）

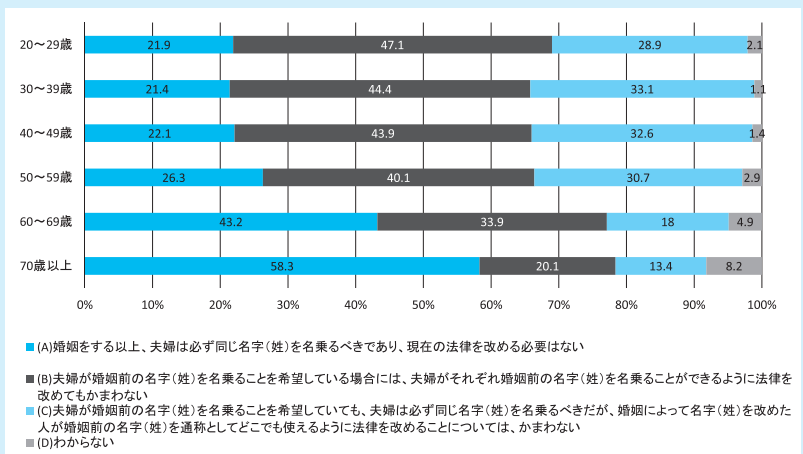


図2 選択的夫婦別氏（姓）制度 男性

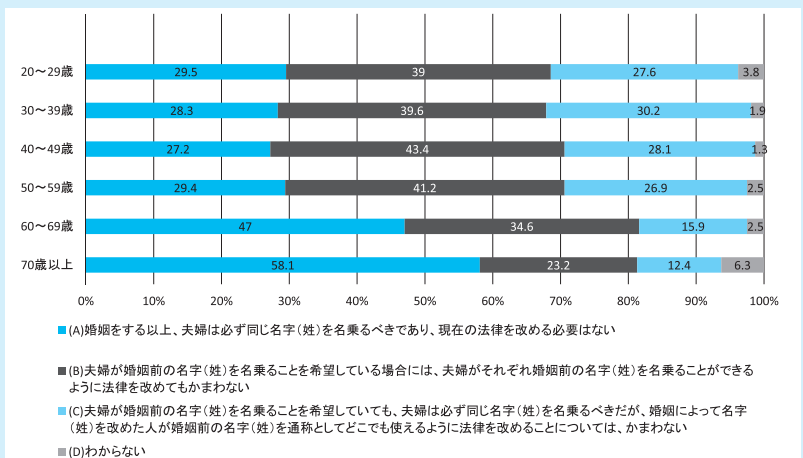
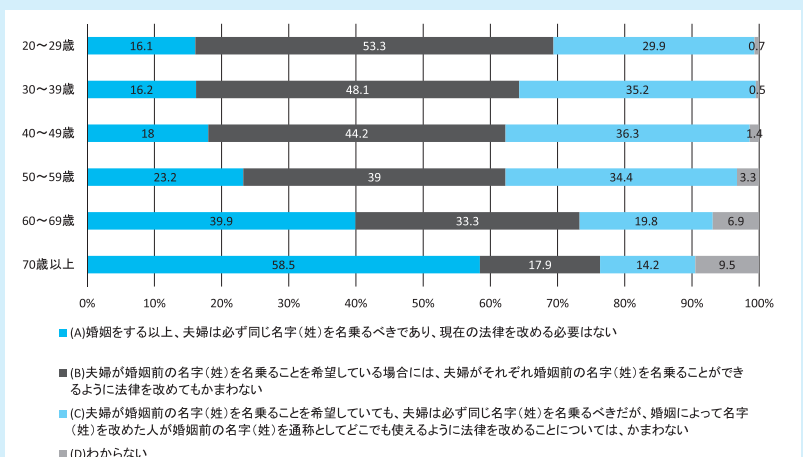


図3 選択的夫婦別氏（姓）制度 女性



## INFORMATION

### 【3月の主な行事】

- 3月 2日 所内・研究部門会議
- 7日 派遣労働における集团的労使関係に関する調査研究委員会  
単組ヒアリング (主査:高橋賢司 立正大学准教授)
- 9日 所内勉強会  
企画会議
- 11日 戦後女性労働運動の女性たち～闘いの歴史と未来への提言に関する  
調査研究委員会 (主査:浅倉むつ子 早稲田大学大学院教授)
- 14日 戦後女性労働運動の女性たち～闘いの歴史と未来への提言に関する  
調査研究委員会 ヒアリング  
(主査:浅倉むつ子 早稲田大学大学院教授)
- 16日 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会  
(主査:玄田有史 東京大学教授)
- 所内・研究部門会議
- 23日 DIO 編集企画会議
- 28日 日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究委員会  
(主査:毛塚勝利 法政大学大学院客員教授)
- 30日 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会  
(主査:玄田有史 東京大学教授)
- 連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会  
(主査:神野直彦 東京大学名誉教授)

### editor

「多様性」という言葉ほど難しいものはないと感じる今日この頃です。多様性のある社会、多様性のある教育、多様性のあるマネジメントなどなど、私たちは気軽に「多様性」という言葉を使います。しかし、この多様性を受け入れる心の準備はできているのでしょうか。多様性とは「違いを受け入れる」ことに他ならず、この「受け入れる」ことは、決して簡単なことではないのです。今号では、そのことを「わかり合える」という言葉で問いかけました。

ふと日々のニュースに目をやると、テロの恐怖のもと寛容の心が失われつつある世界。そして、日本も例外ではなく、ヘイトスピーチがあちこちで繰り広げられています。とても「わかり合える」とは言えない状況になりつつあります。

金子みすずは「私と小鳥と鈴と」の中で詩っています。「みんなちがって、みんないい。」そんな社会を目指す先導役を、今こそ労働組合がもっと果たしていかなければならないのではないのでしょうか。(エンジェル)

発行人/中城 吉郎  
発行日/2016年4月1日  
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所  
〒102-0074  
東京都千代田区九段南 2-3-14  
靖国九段南ビル5階  
TEL 03-5210-0851  
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ  
〒108-8326  
東京都港区三田 1-10-3  
電機連合会館 2階  
TEL 03-3456-1541  
FAX 03-3798-3303