

女性組合役員の増加と組合運動の変化

首藤, 若菜 / Shuto, Wakana

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

633

(開始ページ / Start Page)

20

(終了ページ / End Page)

35

(発行年 / Year)

2011-07-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008756>

女性組合役員が増加と 組合運動の変化

首藤 若菜

はじめに

- 1 女性組合員が組合役員になれない・ならない理由
- 2 3つのケース・スタディ
- 3 女性組合役員が誕生した経緯
- 4 女性が増えたことによる組合運動の変化

おわりに

はじめに

労働運動の中心を担ってきたのは男性である。『労働組合実態調査』（厚生労働省、2008年）によれば、組合の執行委員に占める女性比率は14.7%であり、専従者に占めるその比率は7.2%と、さらに減少する。そもそも組合組織率に男女差があり（女性12.7%、男性22.4%）⁽¹⁾、組合員に占める女性の比率は28.5%と3割に届かない⁽²⁾。すなわち今日では、女性雇用者の約9割が非組合員であり、残る1割の組合員についても、組合役員を担う者はごく少ない。女性労働者にとって、労働組合が遠い存在であることがうかがえる。こうした状況は、今にはじまったことではない。組合員に占める女性比率および組合役員に占める女性比率は、1980年代前半からほとんど変化していない。この30年間、女性の雇用者数は大幅に増加し、女性の職域は拡大し、企業の役職者に占める女性割合も上昇してきた。しかしながら、組合員に占める女性比率は28%前後でほぼ一定であり、組合役員に占める女性比率も13-14%で固定したままである。

労働組合が男性を中心とする組織であったことは、その運動方針にもあらわれている。組合運動の主軸は、男性一人を稼ぎ手とする世帯を前提に、男性正社員の雇用と賃金を守ることにあった。そうした運動のもとでは、女性労働者のみならず、男性正社員以外の労働者は、補完的で補助的な

(1) 推定組織率は、労働組合員数を雇用者数で除して算出した。労働組合員数は『労働組合基礎調査』（厚生労働省2010年）の単位労働組合の組合員数であり、雇用者数は『労働力調査』（総務省2010年）に基づく。いずれも年平均の数値である。

(2) 単位労働組合における労働組合員数に占める女性の比率（厚生労働省『労働組合基礎調査』2008年）。

労働力と位置づけられてきた。そして男性正社員以外の労働者にとって組合は、時に対立する関係でさえあった。もちろん労働組合が、女性組合員のために何もしてこなかったわけではない。女性の就労環境の改善に、組合が果たしてきた役割は大きい。たとえば労働組合からの要求を受けて、社内託児所が設置されたり、育児・介護休業法が成立する前に、育児休職制度や育児時間制度、介護休職制度が導入されたりした職場は少なくない。しかしながら、こうした運動が男女の平等を目的に、女性組合員を男性と同等の自立した労働者と捉えていたかどうかは別である。これらの労働運動もまた、男性稼ぎ主モデルを前提とし、女性組合員には男性とは異なる役割——すなわち妻や母としての役割——を期待し、諸制度の充実をはかってきた側面がある（首藤2009）。

組合の運動方針がこのように男性中心的であったことと、組合運動が男性によって担われてきたことは不可分ではないだろう。そうであるならば、労働運動に女性が変わり、男性に代わり女性が担い手となることで、組合運動は質的に変化する可能性がある。本稿では、この仮説を検証するために、1990年代以降に女性役員が増加してきた労働組合にヒアリング調査をおこない、そこでの実態を明らかにする。

1 女性組合員が組合役員になれない・ならない理由

労働組合の活動に女性の参加が進まないのは、先行研究によれば、労働組合と女性労働者の双方に課題がある。

ゴットフリート（Gottfried 2007）は、日米の主要産別について、組合役員の女性比率を比較した結果、両国ともに産別の運動方針が家父長制の可否かによって、女性比率の高さに違いがあることを実証した。酒井（2004b）は、日本の企業内組合は、職場の性別役割分業をそのまま引きずっているため、組合内に水平的・垂直的分離が形成され、女性の参画が極めて困難であると分析する。また、女性の役員には、たいていの場合、「婦人部」の仕事が割り当てられ、その活動は「生休・お茶汲み闘争」と揶揄され、運動のなかで一段下に見られていたとの指摘もある（金井1990、2頁）。すなわち、労働組合の活動のあり方や運動方針が、女性の参加を妨げてきたと言える。

だがその一方で、とくに2000年以降、外的・内的なプレッシャーを受けながら、多くの労働組合が女性参加の促進に取り組んできたことも事実である。たとえば連合は、1990年に第1次男女平等参画推進計画を立て、2000年までの10年間で、女性役員比率を15%にする目標を掲げた⁽³⁾。

(3) 連合では、それ以前から女性執行委員を増やすことを目的に掲げていたが、ほとんど増えてこなかった。そうした状況に、当時の女性局長が業を煮やし、「組合を本気にするため」、周囲の猛反発を押し切って、数値目標を導入した。15%という数値は、いわゆる「ナイロビ将来戦略」の数値を参考に決めたものである。すなわち、1985年にナイロビにて第3回世界女性会議が開催され、政府間会議において、女性の地位向上のための372項目にわたるガイドラインが記された将来戦略が採択された。そのなかに「政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体は、それぞれ西暦2000年までに男女の平等参加を達成するため、指導的地位に就く婦人の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やすという目標をめざし、それらの地位に婦人を就けるための募集及び訓練プログラムを定めるべきである」という一文がある。それを受けて、当時の連合の男女平等局長は、「せめてその半分を」と思い、15%という数値を設定した。だが、産別の男性執行委員からは、「企業じゃある

その後2000年に第2次計画を取りまとめ、目標値を女性組合員比率に修正し、女性役員を増やすための行動計画の立案を呼びかけた。そして2006年から進められている第3次計画では、2012年までに①運動方針に男女平等参画を明記する、②女性組合員比率の女性役員を配置する、③女性役員ゼロ組織をなくすことを目標としている。

こうした行動指針に従い、多くの産別組織と単組では、女性を増やす取り組みをおこなってきたが、それにもかかわらず女性役員の選出はあまりすすまなかった⁽⁴⁾。そうした状況に対し、女性自身が組合役員になることに消極的であることを指摘する研究も少なくない。麻生（2006）によれば、女性役員を積極的に登用するポジティブ・アクション施策や、女性リーダーの育成に対して、女性の期待は男性よりも低く、女性は組合リーダーに就こうとする意識が希薄である。かといって女性は、組合や職場環境に不満がないわけではなく、女性の状況を男性役員に理解してもらい、変えてほしいと願っており、男性依存的な思考が強い⁽⁵⁾。同様に、小寺（2007）も自治労の意識調査をもとに、女性たちは、組合の男女共同参画の取り組み強化を求めているものの、執行部における女性役員の拡大には消極的であることを明らかにしている。

確かに、労働組合の多くは未だに男性中心的な組織であり、そうした組合に関わろうと考える人は、男性より女性のほうが少ない。NTT労働組合がおこなった意識調査によれば、組合役員を「積極的にやる」、「他にいなければやる」と回答する割合は、男性27.2%に対し、女性19.3%であり（NTT労働組合 2008）、自治労の調査でも同様の回答をする割合は、男性19.4%、女性15.9%である（全日本自治団体労働組合 2006）⁽⁶⁾。

しかしながら、上述の意識調査は、15%～20%の女性組合員が組合役員を引き受けることを否定していないことも示しており、その比率は現状の女性役員比率よりも高い。つまり組合に関わりたい、もしくは関わってもいいと考えている女性たちに、その機会が十分に与えられていないことがわかる。女性役員のなり手がいないことを嘆く組合は多いが、潜在的に存在する女性役員候補を十分に掘り起こしていないとも言える。組合運動の担い手となりうる女性組合員は、どうすれば組合活動に参加し、かつ組合役員に育つのだろうか。本稿では、女性役員が多数存在する先進的事例をもとに、女性役員が増加してきた過程を明らかにする。そのうえで組合内での女性のキャリアや活動の実態を述べ、組合役員に女性が増加することで組合運動に生じた変化を探る。

まいし、なぜ実数値をいれなければならないのか」と反発を受け、女性組合員からもほとんど支持を得られなかった（当時の女性局長へのインタビュー調査より）。

(4) 2009年時点で、①を達成した構成組織は6割、②を達成した構成組織は1労組のみ、③は、4割以上の構成組織が未達成である（連合男女平等局『女性の労働組合活動への参画』2009年より）。

(5) ただし、いったん組合役員になり経験を長く積めば、女性も組合への参加意識が高まる（麻生 2006）。

(6) 組合役員を拒む理由は、第一に「自分の時間をつぶしたくない」、第二に「家庭生活が犠牲になる」であり、次いで「組合方針や姿勢に疑問を感じる」、「仕事に没頭したい」などがつづく（小寺 2007、NTT労働組合 2008、全日本自治団体労働組合 2006）。男女でとくに大きな違いはないが、「家庭生活が犠牲になる」と考えている割合は、男性よりも女性のほうが高い。

2 3つのケース・スタディ⁽⁷⁾

(1) A労働組合

① 概要

A社は総合小売業の大手企業であり、A労組はその企業別組合である。本研究では、A労組の組合役員である女性2名と、女性の登用をすすめた男性役員1名に対してヒアリング調査をおこなった。

2011年現在、A労組の組合員数は約8万2,000人であり、そのうち総合職の社員が約13,000人、無期雇用のコミュニティ社員が約1,100人、有期雇用のコミュニティ社員（月給）が約3,900人、有期雇用のコミュニティ社員（時間給）が約64,000人である（表1）。

表1 A労組の組合員数の内訳（2011年1月現在）

		組合員数		
①	総合職	全国転勤	12,974人	いわゆる正社員 (無期雇用)
②		地域限定転勤		
③	無期雇用のコミュニティ社員		1,119人	いわゆる非正社員
④	有期雇用のコミュニティ社員（月給）		3,900人	
⑤	有期雇用のコミュニティ社員（時間給）		64,117人	

出所：インタビュー調査時に示された資料より作成。

総合職の社員は、現在では基本的に新卒または途中で採用され、入社数年後に、海外を含めた全国転勤をする社員と一定のブロック（地域）内で転勤をする社員のいずれかを選択する。総合職は、地域限定社員を含め、たいていの異動には転居を伴うのに対し、コミュニティ社員は、原則として転居を伴う異動をしない。そのうち無期雇用のコミュニティ社員は、過去に転居を伴う異動をしないことを条件に採用された正社員である。また総合職として入社しても、育児や介護等を理由に転居が難しい事情が発生した場合は一定の期間を経てコミュニティ社員に変更することが認められている。こうした社員も、無期雇用のコミュニティ社員のなかに入る。有期雇用のコミュニティ社員（月給）とは、後述する有期雇用のコミュニティ社員（時間給）から転換した社員である。この社員は、1年間の有期雇用である点を除くと、勤務時間、職務内容、昇進の幅そして給与水準や社会保険への加入状況において、無期雇用のコミュニティ社員とほぼ変わらない。さらにこの社員には、地域限定転勤の総合職に転換するコースが用意されている。最後に、有期雇用のコミュニティ社員（時間給）とは、いわゆるパート社員であり、店舗ごとに採用され、原則として採用された店舗のみで勤務する。

A労組は、2004年から2006年にかけて、有期雇用のコミュニティ社員（時間給）の組織化に取り組み、就業時間が雇用保険の適用範囲内の労働者（週20時間以上）について、ユニオンショップ協定を結んだ。そのため従業員としては、上記の他に、雇用保険の適用範囲外の非組合員が約2万人強おり、A社の総従業員数は103,775人となる。いわゆる正社員（総合職と無期雇用のコミュ

(7) いずれも調査時期は、2010年12月～2011年3月である。

ニティ社員)の男女比は、男性66%、女性34%である。今日、総合職採用者の男女比率はほぼ半々だが、女性のほうが離職率が高いため、構成比率に男女差が生じている。またパート社員の圧倒的多数が女性であるため、パート社員を含む全社員での男女比は、男性22%、女性78%となる。

② 女性役員が増加した経緯

1992年、中央本部から組合支部(都道府県単位規模の会社事業部に対峙する組織)に「支部女性部長」を選出するよう号令がかかった。それ以前からA労組では、職場に女性が多いのに、組合活動に女性が少ないことを問題と考えていた。1984年には「女性特有の問題は女性の手で解決を」をテーマに、「全国青年婦人委員会」を設立している。同委員会のメンバーとなった女性たちは、女性従業員を対象とした再雇用制度の設立や協議に参加したり、従来中央本部で作成してきた女性向けの機関誌の編集発行を任された。1990年には、同委員会が調査・協議してきた産前産後休暇制度の拡充が実現している。このように女性組合員に、女性に関わる政策の立案や策定に関与させることで、女性活動家の育成をすすめてきた。組織内で女性の活躍が目立つようになり、1992年に当時の書記長が、支部の役員に必ず1名は女性を登用するという、ポジティブ・アクションの実施を決めたのである。同時に組織体制を見直し、各ブロックに「女性文化レクリエーション部長」を設置した。なお、A労組の組織体系は、各職場に分会があり、その上部組織として支部(会社側の事業部に対応する組織)が、その上にブロック(会社側の支社に対応する組織)が、さらにその上に中央本部(会社トップとの交渉を担う組織)がある。

組織のなかで女性が育ちつつあったため、女性登用の指示に対する各支部からの反発はなかった。1993年には、全国女性集会在開催され、「For(女性のための)→By(女性による)→With(男女ともに)」をコンセプトに、育児休業制度といった当時は女性特有の課題と考えられていたテーマが議論された。その後、1996年に女性の中央本部の執行委員が初めて誕生する。彼女は94~95年とブロックの「女性文化レクリエーション部長」を経験した後に、中央本部に専従として就任した⁽⁸⁾。

続けて中央本部は、1998年、全国に7つあるブロックの副議長をすべて女性にする第2のポジティブ・アクションを実施した。1992年から97年の間で女性の組合活動への参加はかなり進んできたが、女性たちが催す集会の参加者は、ほとんどが女性だった。中央本部のなかでは、女性だけが女性の課題を話し合うことに限界や違和感を訴える声が出はじめ、女性の活動の幅を広げるためにも、さらに女性役員数の増加が必要だと判断した。だがこのポジティブ・アクションの決定には、中央本部と各ブロックとの間に、少なからず摩擦を生じさせた。各支部の役員とは異なり、ブロックの役職は、それなりの経験を必要とする。そのため、各ブロックでは、次期の役職者を念頭におきながら、人材計画をたて、それに従い育成をすすめている。そうした計画に含まれていない人物を女性であることを理由に役職に就けることは難しく、同時に次に副議長を担う予定だった男性組合員の人事計画を大幅に狂わせるためである。当時の書記長は、そうした現場の反発を抑えつつ、ポジティブ・アクションを断行した。その結果、各ブロックは、副議長だった男性を降ろしてまで、

(8) その後彼女は、中央本部の委員を6年間経験し、ブロックの執行役員を2年経験した後に、上部団体であるグループ労連、さらに産別組織に身を置いた。後輩に道をつくることを常に考えていると話しているという。

女性を着任させていった。この時期、どこの支部、どこのブロックでも、組合に関わってくれる女性を探しまわっていた。そうした運動のなかで育ってきた女性役員が、2001年に中央本部の執行委員としてさらに2名就任した。

2008年には、中央執行委員を経験した女性のなかから、初の女性ブロック委員長が誕生する。女性登用の運動をすすめてきた書記長によれば、ブロックの委員長に女性が就任した時点で、「女性でも大丈夫だ」と改めて認識できたという。この頃には、中央本部とブロックには女性役員が全体の3割まで増加し、11名の女性専従が働いていた。労組内には、「女性のなかにも男性と同じように仕事ができる人もいる」という認識から、「女性は男性と同等に労働運動を担える」という認識へと変化しつつあった。

A労組では、2002年以降、ポジティブ・アクションを実施していない。もはやそうした強制的措置を取らなくても、順調に女性数が増えていくようになった。2011年現在、中央執行委員の35%が女性であるだけでなく、中央大会での代議員に占める女性は4割を超え、地区の議長・副議長においても約4割が女性である。まだ中央本部の三役に女性は就いていないが、労組内には「時間の問題だ」との見方もある。

(2) B労働組合連合会

B労連は、放送事業を担うB局とそのグループ会社の従業員を組織している労働組合連合会である。2010年現在、B労連の委員長を務めるのは、女性（以下bさんとする）である。加盟する13単組⁽⁹⁾の役員によって構成されるB労連の役員数は31人であり、そのうち9人すなわち3割を女性が占める。B労連の組合員数は約12,000人であり、女性割合は18%と、その比率は決して高くない⁽¹⁰⁾。組合役員に占める女性比率が、組合員に占める女性比率よりも高い産別組織は、連合傘下のなかでB労連だけである。ここでは、bさんへのインタビュー調査の結果を紹介する。

B労連の中核組合であるX労組では、1982年から85年にかけて、各支部の執行委員に女性を登用するポジティブ・アクションを開始した。これは当時の書記長が、男女雇用機会均等法の成立にむけた議論のなかで、思い立った方針だった。まずはX労組内に10ある支部組織（全国を10のブロックで分けた組織）で、非専従の執行委員を務める女性の選出をすすめた。だが女性のなかから積極的な手は出でこず、bさんは組織内のくじ引きで役員になることが決まった。当時のbさんは、まったくやる気がなく、会議にも真面目に出席しないような役員だった。だが次第に組合活動に目覚めていき、支部活動のなかで様々な改革を実行するようになった。たとえば1泊2日で女性会議を開催し、育児中の女性にも参加を促すために託児所を設けたり、女性組合員向けの機関誌を

(9) B労連に加盟するのは、14単組であるが、そのうち一組合は、主に非正規労働者の組織化を目的に設置された組合であり、B局および関連団体で働く人々が一人でも加入できる組合である。この組合に加入する組合員は、職場が全国に散在するだけでなく、職務も多種多様である。他の加盟単組と性格が大きく異なることを理由に、この組合の役員はB労連の役員構成には含まれていない。

(10) B局では、1990年代以降、女性の職域拡大が進み、近年では採用者数の30-40%が女性である。職員に占める女性比率は1995年には7.9%だったが、2010年には13.6%となっている。2010年現在の総職員数は、10,582人である。

作成したりした。そうした活動が中央本部の書記長の目にとまり、中央執行委員になるよう口説かれる。1985年に、bさんはX労組で女性初の専従役員となった。

それまでbさんは人事・労務部門にたずさわっており、経営側から組合要求への回答を作ってきた。それが1985年に突如として立場が変わり、周囲を驚かせた。bさんは、当時の書記長により様々な部門を経験させてもらい、5年後（1989年）にいわゆる三役に次ぐ、組織部長を担うまでに成長する。この時bさんはまだ30代半ばであり、組織部長になるには若手だったが、bさんの育成に熱心だった書記長があえて断行した。これは、X労組外にも、女性を育成していることをアピールする機会となった。

なおX労組には、1990年まで婦人部が存在しており、婦人部長は非専従の役職だったが、その後専従へと変更される。bさんの他に、婦人部長を務める女性が専従役員として常に在籍してきたことは、bさんの活動の支えとなったと同時に、bさんは女性でありながらも、婦人部の活動に集中することなく、男性役員と同様のキャリアを積むことができた。そして、約10人程度のX労組の中央本部役員のなかには、常時2人以上の女性専従が在籍してきた。

その後bさんは1995年から2005年までの10年間、X労組の書記長を務める。1995年当時は、上部組織である連合においても、女性登用計画が進み、bさんは女性初の連合本部の中央執行委員に選出される。40-50名の中央執行委員のなかで女性は一人であり⁽¹¹⁾、毎回の会議では強い孤独感を感じていた。その後bさんは2005年からB労連の委員長となり、今日に至る。加盟単組の支部役員選挙前には、役員候補に最低一人は女性が含まれていることの確認を欠かさなかった。その努力の甲斐あって、B労連の女性役員比率は2005年以降、増加を続け、今日3割に達する。

(3) C労働組合

C労働組合は、通信業大手のCグループ企業の労働者で構成される組合である。C労組は、中央本部のほかに9つの企業別組織によって構成されている⁽¹²⁾。2011年現在、組合員数は18万人を上回り、単組としては、最も大きな組織の一つである。本稿ではそのうち2つの支部（企業別組織）で役員を務める2名の女性にヒアリング調査をおこなった。

C社は、1985年に公社から民営化され、その後子会社化や分社化をすすめながら、組織再編をはかってきた。公社時代には、電話交換手の女性を大量に雇用していた時期もあり、当時の労働組合は、女性組合員の労働条件の整備に力を注ぎ、女性労働運動の先駆的役割を果たしてきた。この時代には、女性の組合役員も多数存在していた。その後、技術革新がすすむなかで、電話交換手が不要となり、従業員に占める女性数は大幅に減少し、それとともに女性の組合役員数も減ってきた。現在C社の従業員に占める女性比率は約1割であり、組合役員に占める女性比率もほぼ1割にとどまる。だがC社では、2000年以降、女性の採用を増やしており、2010年の新規採用数に占める女性比率は3割に達する。今後、従業員に占める女性比率は上昇していくと考えられる。

(11) 中央執行委員の女性は1人だったが、当時連合の副会長と副事務局長は女性だった。だがbさんにとっては、二人とも遠い存在だった。

(12) 退職者の組織を除く。

2011年現在、C労組の組合役員は200名近くおり、そのうち女性は19名である。中央本部では、16名の役員のなか女性は2名で、各支部（企業別組織）でも20名前後の役員数のなかで、女性がほぼ2名ずつ存在する。これまで支部では三役を担う女性も誕生しているが、中央本部ではまだ女性が三役に就いたことはない。女性組合員数は、女性採用数の増加により、徐々に増えているものの、女性役員比率はここ10年ほとんど変わっていない。

しかし、変化したこともある。女性役員の継続年数が長期化し、妊娠・出産後も活動を続ける女性が徐々に増えてきたことである。C労組の支部役員として政策交渉を担当するcさんは、今日まで組合役員を9年務めてきた。若手組合員の教育や、ワークライフバランス政策の立案、組織化対策など様々な部門を経験してきた。cさんは、入社5年目に職場の分会の役員を1年間経験し、その翌年に声をかけられ、非専従の支部役員となった。SEとして入社した当初は、仕事に没頭し、組合運動にまったく関心がなかった。だが仕事にやりがいを感じる一方で、時間外労働が日常的にあり、深夜まで働くことも多い職場に、「10年後や20年後に同じ働き方はできない」という疑問も抱いていた。その後入社7年目に在職役員⁽¹³⁾となり、すぐに組合トップの勧めで、同社のアメリカ法人で、1年間勉強を兼ねて仕事をする機会を得る。男女に拘わらず若手役員には、こうした教育訓練の機会が多く与えられている。

だが、cさんは、役員となった当初、2期（4年間）ぐらいで役員を降り、職場に戻るつもりだった。組合トップにもそのように伝え、了承を得ていたものの、「代替りの女性が見つからない」ことを理由に3期目、4期目と続けてきた。4期の任期中に妊娠し、半年間の産休・育休を取得した。復職後、組合役員に戻るかどうかは三役に判断を委ねたところ、組合としてcさんを女性役員のモデルケースとなるよう支援することが決定される。復職当初は、就業時間を45分短縮する育児時間を使っていたが、就業時間後の活動も多いなかで、役員が短時間勤務を取得するのは馴染まないという三役の判断もあり、現在ではフルタイムで働いている。しかし、定時に退社するためのストレスと従来のように仕事ができない不消化感、そして子供の病気時の対応の難しさなどに直面している。職場（企業）の仕事と比べ、そもそもボランティア精神に基づく組合活動では、私生活を理由に活動を減らすことを割り切るのが難しいと話す。

別の支部で役員を担当するdさんは、これまで通算で6期（12年）務め、政策調査部長、組織拡大部長、情宣部長などを経験してきた。入社5年目に分会の執行委員長になり、翌年、声をかけられ在職役員を引き受ける。その後4期目で妊娠した。前例がなかったため、選挙で選ばれた執行委員が休職していいのか不安があったが、自身で休職期間を決め、委員長に申請し、産休・育休に入った。復職すると、支部では初めての子育て期の女性役員ということで周囲から手厚い配慮を受けたが、仕事を軽減されたことで、かえってやりがいを見失い、ストレスを感じていた。その2年後に第2子を妊娠し、再び1年間の育児休職を取得した。当時dさんは、育休明けも組合役員への復帰を望んでおり、三役からは「何も心配しなくていい」と言われていた。だが休職中におこなわれた役員選挙では、三役人事の交代もあり、dさんは候補者から外れていた。結果的に組合役員に戻

(13) 在職役員とは、組合休暇をとって組合活動に従事する役員を意味する。C労組では、三役以外の役員は在職役員である。

ることはできず、職場に復帰することになった。約1年半職場で勤務した後に、「女性役員のなり手がいない」ことを理由に、再度役員の打診を受け、2008年に組合役員に戻った。しかしこの役員選挙では、dさんに対する「不信任」投票は、以前に比べ明らかに増えていた。「一人ならまだしも、二人も続けて出産して休んで、どうなのか」といった声もdさんの耳には聞こえてきた。現在、dさんは、遠方への出張を外してもらおうなどの配慮を受けながらも、他の男性役員と同等に仕事をこなしている。

3 女性組合役員が誕生した経緯

(1) ある組合リーダーの存在

男性しか存在していなかった組合組織のなかに、最初に女性を参入させるには、ポジティブ・アクションが効果的であることがわかる。A労組やB労連のケースに基づけば、男性の組合トップが、周囲や下部組織からの反発に怯まず、強い意志を持って、女性の登用を推し進め、女性役員を誕生させてきた。両組織ともに、ポジティブ・アクションを実行する前に、組合活動への女性参加を促し、女性たちにある程度の責任ある仕事を与え、育成を図ってきた。そしてポジティブ・アクション後も、初代の女性役員が組織内で孤立しないように、複数の女性を役員に就任させるなどの対応をとっている。

組合リーダーがこうした行動をとった背景には、社会的に男女平等が前進し、企業が女性採用者を増加させようとしていたことがある。彼らは、「職場に女性が増えてきたので、組合にも女性が増えるのが当たり前だと思った」、「均等法が施行され、社会的に男女均等に向けた動きが進んでいるので、労働運動も男女ともにおこなうのが自然だと感じた」と話しており、こうした理由の他には、女性登用の転機となる出来事は何も述べられなかった。ただし両ケースともに、リーダーによるトップダウンで女性登用が進んでいることを考えると、上部団体である産別やナショナルセンターからの働きかけが寄与していることが推測される。組合リーダーは、産別や他の労組など、外の組織との接触や交流が多く、そこから何らかの影響を受けたと考えられる。

そして女性の登用を推進した当時の書記長や委員長に共通しているのが、彼らは女性役員を増やすだけでなく、同時期に配偶者手当を廃止したり、組織体制を見直したり、非正社員の組織化に着手したりしていることである。たとえばA労組では、各支部に女性役員を最低1人選出することが決まった翌年（1993年）に、いわゆる専業主婦の妻に手厚くした「家族手当」が見直された。B労連でも女性専従が誕生する1985年の直前に配偶者手当が廃止され、1988年にはB局および関連団体で働く主に非典型労働者を対象とした労働組合が設立されている。さらに言えば、両労組では、それぞれ女性組合役員が誕生する数年前に、組合内での育児休職制度の導入にむけた議論が始まり、会社側へ提案をおこなっている。

すなわちいずれの労組においても、ある男性の組合リーダーが、男性稼ぎ主モデルに基づく男性正社員を中心とした組合運動からの脱却に向けて動きはじめ、その一環で女性組合役員が生まれ出されてきた。すなわち女性が労働運動に関わることによって、男性稼ぎ主モデルからの脱却がすすむのではなく、男性自身の手によって、従来の運動方針が見直されてきたのである。昨今の労働組合

のなかには、役員数に女性割合を設け、強制的措置として、毎年女性を配置し続けているにもかかわらず、女性たちが組合に根付かず、それ以上に女性数が増加しない組織も多い。本稿で紹介した労組が、ポジティブ・アクション終了後も、順調に女性役員を増やしていった理由の一つに、組合自身が、自覚的にこれまでの運動方針や組織体制、活動のあり方を見直してきたことがあると考えられる。

（2）道を切り拓く女性たちの存在

いくら組合トップの男性が、女性役員の増加を掲げ、ポジティブ・アクションを推進しても、選出された女性役員が、男性と同等に職務を担い、キャリアを積んでいかなければ、女性役員は育たない。

今回の調査でインタビューをした女性たちは共通して、いわゆる総合職で入社している。彼女らは、入社時点から、男性と同じ全国転勤が課されるキャリアコースを選択し、組合役員になる前から企業内で男性と同等の職務を任されてきた。それゆえ、組合運動においても、男女が等しく関わることを自然に受け止めている。そもそも組合運動は、その性格上、就業時間外に活動しなければならないことが多く、組合役員には長時間労働や不規則な勤務が課され、私生活との両立が難しいことが指摘されている（篠塚 2006）。それは、女性の組合活動への参加を妨げる一要素だった。だが、良いか悪いかを別にして、頻繁な出張や転勤、長時間にわたる勤務を当たり前とする職場で働いてきた彼女たちにとって、組合運動にたずさわることへの抵抗感は小さかったと予想される。すなわち女性の高学歴化と雇用機会の均等化が進み、従来の男性の職域に女性が参入していったことは、組合活動の女性参加を促す要素となった。

女性の組合役員は、一昔前は、婦人部や青年・女性部を担当することが多かった。労働組合が、女性特有の労働問題を取り扱う部署を設置し、そのトップを女性にすることで、女性の参加を促してきたためである。だが、1990年代後半頃から多くの組合で女性部は廃止されていく（加瀬谷 2008）。その後もしばらくは、女性は役員になっても、情宣・広報や教育部門が多く、組織部や交渉部を担当することは少なかった。そうした時代においては、組合リーダーが女性を育成しよう意識すると、逆に男性と比べて早期に組織部長などを経験させるといった女性を優遇するケースもみられた。だが今日においては、女性に対する特別視はほぼなくなり、政策や交渉部門をはじめ、女性は男性と同等に多様な部門を経験するようになっている。

そして本稿で登場した女性役員たちはみな、入社前から長期にわたって働き続けることを強く望んでいた。実際に彼女らの勤続年数は、平均女性のそれよりも長い。これは、この間、育児・介護休業法が制定され、企業内の制度も充実してきたことが強く影響している。ただそれだけではなく、初代もしくは2代目や3代目の女性役員となった女性たちは、後に続く後輩のために、自分こそが道を切り拓かなければならないという使命感を持ち、組合運動に自身のキャリアを捧げる決断を下してきた。このようにして女性役員の継続年数が伸びてきたことは、企業内と同様に、組合内においても、女性の人材育成を可能にしたと言えよう。

ただし、そうした意欲のある女性たちの前に立ちはだかる壁が、私生活と組合運動との両立の難しさである。とくに女性役員が妊娠・出産後も継続するケースは、労組全体でみても、まだ数は少

ない。そうした事例が複数あるC労組においては、当初は女性役員が妊娠をすると、次期の役員選挙は本人に確認をとることなく、候補者としてあげなかったり、育児休業明けに復帰した女性役員には、仕事をほとんど任せなかったりといった過剰な配慮がみられる。しかし妊娠・出産を経験する女性が徐々に増えていくに従い、こうした過剰な配慮は消えていく。現在、子育て中の女性役員らは、遠方への出張を減らすなどのいくつかの違いを除いては、ほぼ他の役員と同じように仕事を任されている。だがこうしたいくつかの違いも、まだ男性や独身者が多い職場である労働組合のなかでは目立つため、ロールモデルの形成を任される女性たちの苦労は大きい⁽¹⁴⁾。とくにC労組では、早くから女性が就業を継続するための制度を充実させてきた歴史をもつため、職場（企業）では、産後復帰し働き続ける女性が増えている。その結果、皮肉なことに組合よりも職場のほうが子育て中は働きやすいという意見が出されている⁽¹⁵⁾。

4 女性が増えたことによる組合運動の変化

(1) 男女平等への取り組み

単純に考えれば、女性役員が増加すれば、労働組合はそれまで以上に男女平等や女性の職域拡大に力を注ぐことが予想される。だが企業別労組のなかでは、そうした動きはほとんどみられない。

今回インタビューした女性役員らは、自らの職場では、採用、教育訓練、配置などについて、機会の均等が確保されていると認識しており、それ以上の男女平等に向けた取り組みをすすめることを求めている。これは今回対象とした職場が、大企業で、相対的に男女均等化がすすんでいるためでもある。女性役員らは、「職場の若い女性組合員は男性と同じ権利を持っているという認識が強く、『男女平等』という言葉には拒否反応さえ示し、のってこない」、「今の時代、女性であっても努力さえすれば男性と同等に昇進できるので、もはや管理職や役職者数に女性枠を作ることにすら抵抗感を感じている」という。だが現実には、いずれの職場も、たとえば女性管理職の数をみると、男性のそれより圧倒的に少ない。しかし労組は、女性管理職数を増やすことに運動の力点を置かず、それが生まれにくい背景を考え、そこに勤務時間や転勤の問題がある場合には、転勤の範囲を選択可能にしたり、就業時間を調整可能にしたりすることで、私生活との両立を支える環境を整備しようとしている。すなわち、男女平等の実現というよりはむしろ、男性なりに働かなくても済む環境の整備に力を入れている。こうした私生活と仕事との両立に関する施策は、女性役員数が増えるほど、会社提案をまたず、組合から会社側へ提案する機会が増加する傾向がみられる。

そしてこうした制度の利用者には女性が多いが、もはやそれは女性だけではない。育児や介護を担う男性労働者の利用も増えている。既婚者を中心に、これらの制度の利用者が増加する一方で、

(14) むろん組合役員の男性のなかには、子育てや介護を担う男性もいるが、現状では彼らの配偶者が専業主婦のケースが多いため、子育て中の女性とは大きく事情が異なる。

(15) ただしB労連の中核労組であるX労組の場合には、過去に産休明けの女性が短時間勤務を担い、役員を務めたことがあったが、若干の配慮を必要としたが、とくに大きな問題にはならなかった。それは放送局という職種柄、単身者も既婚者も、そして子育てや介護を担っている労働者も、みな長時間、不規則勤務で働いており、組合活動のあり方が問題になりにくい土壌があるためと考えられる。

独身の男女にそのしわ寄せがいき、彼ら彼女らに広範囲にわたる転勤や不規則な勤務が課されるようになってきた。男女間の問題が、独身者と既婚者間の問題へと移り、職場に新たな不公平感が生じている。

一方、女性役員の増加が、労組による男女平等の取り組みを強化させた側面もある。それは企業別組合の枠外で起きている。産別組織や地域労組、ナショナルセンターレベルでは、女性役員同士の横のつながりが形成され、男女平等に関する議論が活発に行われている。たとえば、A労組の女性役員は、同業他社の労組の女性役員たちと定期的に会合を持ち、女性役員を増加させるための取り組みについて、意見交換をおこなっている。産別組織やナショナルセンターレベルでは、単組や産別の女性役員が集まり、均等法改正に向けた議論をしたり、ILO条約の採択に関する勉強会を開催したりしている。女性は、労働組合のなかでまだ少数派であるため、単組の枠を超えたネットワーク作りに積極的である。こうした動きは、旧来の企業別組合を中心とした労働運動からの脱皮を促し、社会運動を発展させる可能性を秘めている。

（2）組織体質の変化

いずれの労組でも、女性組合役員が増加したことにより、「労働組合と組合員との距離が縮小した」、「組合に親しみを感じ、物を言いやすくなった」などの声が組合員から出ている。従来多くの組合員にとって、「中央本部での活動家は、別世界の人」と映っていたものが、女性役員が参入したことによって、「自分の隣で仕事をしている人が組合活動をしている」という感覚に変わったという。女性役員の増加は、このように組合員にとって労働組合を身近なものとする効果がある。また、組合役員になった女性たちは、自らのネットワークを使い、他の女性組合員を活動に引き込むため、女性の組合活動への参加が増え、組合が活性化する。

そうした変化が、旧来の組織体制を変える力につながったケースもある。A労組では、女性役員の増加に取り組んだ時期に、ちょうど運動方針や組織体制の見直しをすすめていた。それは、従来、政策の立案や決定の過程が一方通行だったものから、組合員の参加関与の機会を増大させ、決定過程の双方向化や組合員の自立心の醸成を進める取り組みでもあった。こうした運動方針・組織体制の見直しの推進を担ったのが、当時、育ちつつあった女性役員たちだった。

A労組では、2004年からパート社員の組織化を開始し、同時に労使協議のもとコミュニティ社員制度を導入した。既述の通り、コミュニティ社員とは、転居を伴う異動をしない社員のことを指し、いわゆる店舗採用のパート社員から、正社員で入社したものの結婚や出産後に、社内制度を利用して、自ら転勤に制限をかけた社員までを含む。コミュニティ社員制度の導入により、パート社員は、希望すれば1年契約の社員になることが可能となった。しかしこの制度の導入の際には、正社員女性の間で、パート社員と正社員が同じ括りに含まれるようになるため、正社員のパート社員化が進むのではないかと不安の声が多くあがった。組合執行部は、各地で「ほんねで考える会」と呼ばれる座談会を開催し、当事者から直接意見を聞き、政策に反映していった。

それまで運動方針は、中央本部で議論のうえ決定し、それを各地域の役員に伝え、順々に下部組織に伝わっていた。むろん重要な政策については、職場集会をおこなうが、そこでは内容を説明し、理解を求めることが中心の運営が多かった。それが、女性役員の増加と共に推進力を得て、徐々に

それまでの上意下達的な組織構造が崩れ、組織の段階を超えて、組合員の声が中央本部に直接届くようになった。その後も、こうした座談会は活発に実施されている。たとえば育児座談会では、育児中の組合員が地域や組織の枠を超えて集まり、育児休業制度や育児休業明けの勤務のあり方などについて話し合う。その他にも、パートタイマー、定年を迎える社員、出向者などの会が開催されてきた。ここでの結果は、政策に反映される。こうした組織体制の変化は、前述のとおり、中央本部の方針ですすめられたものであり、必ずしも女性組合員が先導したわけではない。しかしながら、女性役員がこれらの会の運営を担うことが多く、女性役員の増加が、こうした変化を促す一要素になったと考えられる。

(3) 活動スタイルの変化

労働組合には、何かを議論し決定する際に、会議の場だけでなく、会議後の酒の場での議論が重視され、そうした付き合いを通じて根回しがおこなわれるといったイメージがつきまとう。労働組合が「男性」的な組織といわれる要因の一つに、こうした活動スタイルがある。

本稿に登場したbさんのように、組合トップもしくはそれに近い位置に就く女性リーダーは、現在でも少数であるが存在する。彼女らは、こうした活動スタイルに順応し、組合運動にたずさわってきた。彼女らが組合役員を務めはじめたころは、組織内に女性数が極めて少なく、男性の活動スタイルに女性は合わせる必要があった。もちろん彼女たちのなかには、そうした活動スタイルを好む人や、容易に順応できた人もいただろう。しかし、女性数がある程度増えてくると、組合は活動スタイルの変更が求められる傾向にある。

ヒアリング調査では、頻繁に開催されていた「飲み会」が「昼食会」に変更された、「過去には頻繁にあった深夜まで議論し、明け方にかけて組合ニュースを書くことはここ10年まったくやっていない」、「酒を飲む機会も、飲む酒の量も大幅に減った」、「ゴルフや麻雀に行かなくなった」、「ガンバロー三唱をしなくなった」などの声が聞かれた。こうした変化は、女性だけでなく、男女ともに若年層が旧来の活動のあり方を倦厭することも影響している。そのため活動スタイルの見直しは、男女問わず若年者の組合参加を促すことにつながる。

さらにパート社員の組織化は、活動スタイルの大きな転換を迫る。2000年以降、スーパーやデパートなどの小売業を中心に、パート社員やその他の非正社員の組織化がすすんでいる。A労組では、2004年にパート社員を組織化した後、これまでの活動のあり方を継続していくことは無理だと判断し、会議の時間帯や場所などを見直した。夜おこなってきた会議を昼間に移したり、中央での集会を地方で分割して実施したり、1泊2日の泊まり込み会議を、2回に分けて日帰りでおこなうなどの変更をすすめてきた。そして、2005年に初めてパート社員出身の中央本部の役員（非専従）が誕生した。その後、2008年には3名の専従役員が生まれ、以後、継続的にパート出身者も組合の役職に就いている⁽¹⁶⁾。

(16) 一方で、こうした変更により、「仲間同士のつながりがなくなり、バラバラになった」という意見が組合員から出され、元の活動スタイルに戻した労組もある（本稿で取り上げなかったケースであるが、大手小売業労組へのインタビュー調査による）。

パートの組織化をすすめてきた同業他社の労組をみると、パート役員が誕生するまでは、「（パート組合員には）正社員の処遇体系を理解することが難しい」、「フルタイムの勤務ができないので無理」、「店舗限定の勤務者が役員をやっても、活動が固定化されてしまう」などの否定的な意見が出される傾向にあるが、いったんパート組合員に役員を任せると大きく見解が変わることがうかがえる。パートにも組合役員を任せている労組では、パート組合員は問題なく役員の任務を果たすことができ、むしろ複雑なパート社員の人事制度を深く理解しているために、パート社員の労働条件整備の面では正社員出身の役員よりも活躍できると考えられている。実際にパート役員に支部長を任せたり、時給交渉を担当させたりしている単組も存在する⁽¹⁷⁾。

ところでパート出身の組合役員は、パートといえどもフルタイムで働いているパート社員に多い。A労組のパート出身の役員は、パート社員から1年契約の社員に転換した後に、専従役員となっている。そして職場の支部で活動するパート組合員においても、その多くは相対的に長期にわたって勤務を続けているパート社員である。

（4）非正規の組織化

今回調査をおこなった3つの労組では、それぞれの職場で雇用される非正規従業員の組織化をすすめてきた。非正規従業員の圧倒的多くは女性であるため、女性役員の増加が、非正規労働者の組織化を促すという仮説も立ちうる。たとえば、A労組の中央執行委員であるaさんは、職場で勤めていたころからパート社員の処遇のあり方に疑問を抱いており、それを理由に組合に関わり始めた。そのため2001年に中央本部の政策担当に登用された時には、パート社員に初めてのアンケート調査を実施し、彼ら／彼女らの不満や要望を吸い上げた。これは、その後のパートの組織化への大きな一歩となった。

だが全体としてみれば、女性役員の誕生が非正規の組織化を押し進めたと言えるケースはない。前述のA労組でも、aさんによるアンケート調査の実施はパート組織化に弾みをつけたが、しかし非正社員が急速に増加し、職場の従業員に占める組合員比率が減少していたことから、それ以前よりパートの組織化にむけた取り組みをすすめていた。その他の労組についても、上部団体からの呼びかけやパート労働法の改正など、複合的な要因で非正規労働者の組織化はすすめられており、非正社員の組織化と女性役員の誕生や増加との間には、直接的な関係はみられない。

ただし、女性役員数の増加は、パート社員の労働条件改善に寄与している。たとえば、A労組では2009年にパート社員の慶弔休暇が有給となった。この問題は、以前からパート社員から要求が出されていたが、組合は「ノーワーク・ノーペイ原則」に則り取り上げてこなかった。しかしパート組合員の声を聞いた女性役員の多くがこの実現を求めたため、運動方針を見直すこととなった。パート社員の労働条件をめぐっては、このように女性役員の声を受けて従来までの組合方針を見直すケースが少なくない。パート社員の多くは女性であるため、正社員出身の女性役員であっても、

(17) 流通業大手の単組のうち、女性組合役員が誕生している労組では、女性組合役員が連携して、女性役員をさらに増加させることを目的に活動している。パートの組合役員の部分については、その会議での発言にもとづく記述である。

当事者意識を抱きやすいと推測される。

ところで、男性正社員が中心的に担ってきた労働運動に、正社員の女性だけでなく、非正社員の労働者が加わったことは、組合運動の幅を広げる契機となりうる。A労組のパート社員の多くは、その名の通り、短時間労働者である。職場内の労働条件を改善するだけでは、職場に滞在する時間が短い労働者の生活の向上は達成できないと執行部は考え、A労組では、パート組合員が抱える職場外の地域や生活問題の解決により積極的に取り組むようになった。A労組は、既述の通り、非正規組合員比率がとくに高く、また地域に根差して経済活動を営む小売業という業務特性を持つこともあり、こうした活動が発展してきたと考えられる。

おわりに

本稿は、女性の組合役員が誕生することで、従来の男性中心だった組合運動に変化が生じることを仮説として分析をおこなった。ここで取り上げた3事例によれば、女性役員の増加は、組合活動のスタイルを変え、組合員にとって労働組合をより身近なものとし、組合のイメージを大きく変えたと言えよう。しかし、各労組では、運動方針に及ぶほどの質的な変化は、直接的には生じていない。なぜならば、少なくとも2労組（A労組、B労連）においては、女性役員が生まれる前から、賃金制度を修正し、組織体制を見直し、非正規の組織化に取り組むことを方針に掲げ、すでに男性および男性正社員のみを中心とする組織からの脱却を図っていたためである。女性役員の誕生は、そうした取り組みのなかの一つであった。そして組合役員となった女性たちは、それまで男性役員がやってきた職務を同等に担っている。組合運動をすすめるうえで男女の能力差はなく、こうした組織においては女性だから組合運動が大きく変わることはない。考えてみれば、ごく当たり前の事実が、本稿の結論となる。

しかしながら、このごく当たり前のことをすすめてきたこれらの労組は、冒頭で触れた通り、今日の労働組合のなかでは、極めて少数の先進的な組合である。これらが先進的なケースとなってしまふ理由を本稿の分析結果から言うならば、一つには本気になって女性役員の増加に取り組む男性トップの不在にある。女性の登用は、単に目標値を決め、女性を配置すればよいのではなく、合わせて旧来の男性中心的な運動方針や活動体制を自覚的に見直していくことが肝要となる。そしてもう一つには、そうしたトップの意向に応え、ロールモデルとなる女性労働者の不在である。労働組合には、潜在的に存在する組合役員の引き受け手となる女性たちを掘り起し、育成していくとともに、労働教育などを通じて、労働者の間にそうした意識を醸成していくことが求められる。

(しゅとう・わかな 立教大学経済学部准教授)

参考文献

麻生裕子(2006)「組合活動」F-GENSプロジェクトB研究事業・篠塚英子『労働組合にみるジェンダー平等——「労働組合とジェンダー」調査報告書』お茶の水女子大学21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」104-116頁。

NTT労働組合(2008)『「組合員意識実態調査」結果報告書——2007年5-6月調査』NTT労働組合。

大森真紀(1999)「企業別労働組合にとっての女性」『生活経済政策』443号、15-18頁。

- 小寺京子 (2007) 「労働組合における女性参画——自治労意識調査より」『紀要社会学・社会情報学』17号, 125-134頁。
- 加瀬谷まゆみ (2006) 「労働組合調査にみるジェンダー視点」F-GENSプロジェクトB研究事業・篠塚英子『労働組合にみるジェンダー平等——「労働組合とジェンダー」調査報告書』お茶の水女子大学21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」117-127頁。
- (2008) 「見えにくくなった正規で働く女性の実態——女性組合員調査40年を振り返って」『労働調査』462号, 42-56頁。
- 金井淑子 (1990) 「労働運動フェミニズム——職場にもちこまれた家父長制」『労働運動研究』244号, 2-4頁。
- Gottfried, Heidei (ゴットフリート・ハイディ), 山崎精一訳 (2007) 「一橋大学フェアレイバー研究教育センター連載①労働組合におけるジェンダー課題の取り組み」『労働法律旬報』1652号, 51-65頁。
- 酒井和子 (2004a) 「ジェンダーからみた労働運動と女性労働者運動のオルタナティブ (上)」『労働法律旬報』1572号, 54-58頁。
- (2004b) 「ジェンダーからみた労働運動と女性労働者運動のオルタナティブ (下)」『労働法律旬報』1574号, 73-77頁。
- 篠塚英子 (2006) 「組合員にみるジェンダー不平等感」F-GENSプロジェクトB研究事業・篠塚英子『労働組合にみるジェンダー平等——「労働組合とジェンダー」調査報告書』お茶の水女子大学21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」86-103頁。
- 全日本自治団体労働組合 (2006) 『公共サービスへの誇りと現実の中から自治労第6回組合員意識調査』全日本自治団体労働組合。
- 首藤若菜 (2009) 「女性と労働組合——『男性稼ぎ主モデル』の視角から」久本憲夫編著『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房, 123-147頁。
- 高木郁朗・連合総合男女平等局 (2004) 『女性と労働組合——男女平等参画の実践』明石書店。

<p>【協調会史料】 法政大学大原社会問題研究所 監修 協調会研究会(梅田俊英・高橋彦博 横関至) 編</p>	<p>労働雑誌「人と人」復刻版【全2回配本】</p> <p>Ⅰ 菊判上製 全11巻 総5,882頁 Ⅱ 菊判上製 全11巻 総4,974頁</p> <p>揃294,000円 揃294,000円</p>	<p>【産業福利】復刻版【全3回配本】</p> <p>Ⅰ 一九二七〜三三年 A4判上製 総2,710頁 Ⅱ 一九三四〜三八年 A4判上製 総2,814頁 Ⅲ 一九三九〜四四年 A4判上製 総2,500頁</p> <p>揃294,000円 揃294,000円 揃294,000円</p>	<p>■わが国労働安全運動の源流と展開過程が明らかに</p> <p>【産業福利】復刻版【全3回配本】</p> <p>Ⅰ 一九二七〜三三年 A4判上製 総2,710頁 Ⅱ 一九三四〜三八年 A4判上製 総2,814頁 Ⅲ 一九三九〜四四年 A4判上製 総2,500頁</p> <p>揃294,000円 揃294,000円 揃294,000円</p>	<p>■大原社研が保管する膨大な協調会基幹史料を公開</p> <p>日本社会労働運動資料集成Ⅰ・Ⅱ(マイクロフィルム版)</p> <p>Ⅰ 一九二〇〜三〇年代 全114リール 揃2,730,000円 Ⅱ 一九三二〜四〇年代 全62リール 揃1,575,000円</p>	<p>■歴史的価値の高い精密な生活実態調査の記録</p> <p>都市・農村生活調査資料集成Ⅰ・Ⅱ</p> <p>Ⅰ A5判上製 全12巻 総4,760頁 揃262,500円 Ⅱ A5判上製 全12巻 総6,080頁 揃262,500円</p>	<p>■社会労働運動史の定説を覆す、再評価の試み</p> <p>協調会の研究 法政大学大原社会問題研究所 編 梅田俊英・高橋彦博・横関至 著</p> <p>A5判上製 388頁 5,460円</p>	<p>■両機関の営みに共通する地下水脈を探索する</p> <p>戦間期日本の社会研究センター 大原社研と協調会</p> <p>高橋彦博 著</p> <p>A5判上製 364頁 6,090円</p>
--	---	---	---	--	---	---	--

柏書房 〒113-0021 東京都文京区本駒込 1-13-14 TEL.03-3947-8251 FAX.03-3947-8255
http://www.kashiwashobo.co.jp <価格税込>