

季刊

労働総研

クォーターリー

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

労働総研・若手研究者研究会

No.75

労働者階級の状態悪化—客室乗務員(航空産業)の深刻な実態—

大沢 良

書評

安藤実編著『富裕者課税論』

梅原 英治

新刊紹介

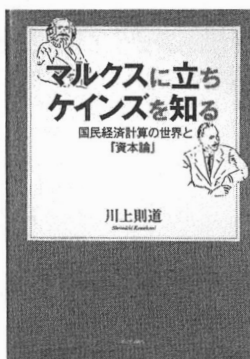
木元進一郎監修 茂木一之・黒田兼一編著

『人間らしく働く—ディーセント・ワークへの扉—』

鬼丸 朋子

マルクス経済学の立場から国民経済を計量分析するための入門書

マルクスに立ち ケインズを知る



ISBN978-4-406-05278-8

国民経済計算の世界と『資本論』

川上則道 著

〈A 5判〉定価2100円(税込)

GDPなどの言葉でお馴染みの「国民経済計算」。現在の経済政策を立案するには欠かせない手法。社会全体の再生産の仕組みを解き明かす、この実際的手法を、マルクス経済学の立場から捉え直し、活用するための理論的啓蒙書。管理通貨制度がもつ理論的根源を押さえ、徳政令的方法による累積国債の削減についての試論なども展開する。

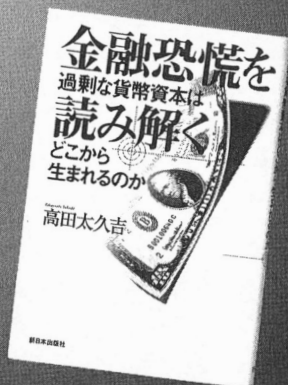
新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 info@shinnihon-net.co.jp
電話03(3423)8402 FAX03(3423)8419[営業] www.shinnihon-net.co.jp

金融恐慌を 読み解く

過剰な貨幣資本はどこから生まれるのか

危機が常態化する
金融資本主義の
克服にむけて



ISBN978-4-406-05275-7

高度な専門知識を駆使してリスクマネジメントしていたはずの大手金融機関の破綻、機関投資家の巨額損失——世界金融恐慌の背景には、1970年代以降の国際金融システムの構造変化がある。ありあまる貨幣資本をどこからどのようにして蓄積し、運用されたのか。投資銀行と機関投資家を主軸とする壮大な虚構の構造を解明する。〈四六判・上製〉定価2310円(税込)

高田太久吉 著

新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 info@shinnihon-net.co.jp
電話03(3423)8402 FAX03(3423)8419[営業] www.shinnihon-net.co.jp

労働総研クォーター

第75号



目 次

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

労働総研・若手研究者研究会

はじめに—調査の目的	2
1. 調査の概要	2
2. 調査結果の概要	3
3. 性別の実態	7
4. 労働組合に関する知識の有無別の実態	8
5. 労働組合への加入意向別の実態	14
6. 学年別の実態（第1回調査結果のみ）	21
7. アルバイト経験の有無別の実態（第2回調査結果のみ）	22
8. 自由記述からみえてくるもの	24
おわりに	28
<資料>単純集計結果・調査票	29
・労働者階級の状態悪化——客室乗務員（航空産業）の深刻な実態——	大沢 良 34
書 評・安藤実編著『富裕者課税論』	梅原 英治 53
新刊紹介・木元進一郎監修 茂木一之・黒田兼一編著	
『人間らしく働く—ディーセント・ワークへの扉—』	鬼丸 朋子 56

大学生の労働組合観について

—アンケート調査から見えるもの—

労働総研・若手研究者研究会

はじめに—調査の目的

近年、働いていても十分な所得が得られず貧困に陥ってしまうワーキングプアや一般の住居に住めずネットカフェ等で暮らす「ネットカフェ難民」が注目され、2008年の秋以降は製造業を中心に「派遣切り」が横行するなど、働く人たちの置かれている状況はますます悪化してきている。

こうしたなかで、労働組合をめぐる状況は少しずつ変わりつつある。派遣労働者を組織する労働組合が派遣労働者の労働条件を改善したり、不払い賃金や管理費等の名目でピンハネされていた賃金を取り戻したりする姿がメディアで報道されるようになり、労働組合に対する人々の認識が変わりつつある。また、そうした組合活動の担い手のなかには、他の市民団体とも連携しながら新しい発想で活動の輪を広げる若者たちが少なからず含まれている。

労働運動総合研究所（労働総研）が2005年に全国労働組合総連合（全労連）と共同で実施した『「労働組合の活動実態と課題と展望」調査』では、組合未加入の労働者に対して労働組合への加入意向について聞いている。それによると、「すぐにでも加入したい」が30歳代で1.1%、40歳代で1.7%であるのに対して、20歳代は7.2%となっており、意識の変化の可能性を示唆するものとなっている。労働組合の若手組合員のあいだでも、若い世代の組合活動に対する意識の高さは実感されているところで、組合活動の担い手として将来が期待される人材が育ちつつある。とはいえ、組合活動に積極的に関与するのは依然として若者の一部にとどまっている。

このような状況下で、組織化を進めていくにはどうしたらいいか、どのようにして社会問題化できるかということが、労働組合運動の課題となっている。

こうした認識のもと、本研究会では、労働組合運動の将来を担うことが期待される若者たちが労働組合に対してどのような認識を持っているのか、とりわけこれまで調査がなされてこなかった学生がどのような労働組合観をもっているのかについて明らかにするため、大学生を対象としたアンケート調査を実施することとした。

1. 調査の概要

(1) 調査方法について

調査は2回に分けて実施した。第1回調査では、調査対象者が、首都圏の私立大学および静岡、群馬、新潟の国公立大学および短期大学の1～4年の学生で、研究会メンバーや調査の主旨に賛同した大学教員の講義を受講している学生またはゼミ生である。したがって、一般の学生に比べて組合に関する知識を授業等で学習している割合が高い可能性があることに留意されたい。調査方法は、授業後に別紙の調査票を配布し、その場で回答してもらい、その場で回収した。学生に対しては、回答の内容は成績等には関係ないこと、個人が特定されるような形で集計することはないことを周知して実施したが、出席を兼ねて記名式にしたケースもある。また、実施時期は1年間の講義を終える1月から2月であった。これらの点は、回答結果に一定のバイアスを与えている可能性がある。

第2回調査では、調査対象者が、首都圏の私立大学および新潟、静岡の国公立大学および短

期大学において2009年4月に入学した新入生である。調査方法は、第1回調査と同様に調査票による回答のほかに、PCや携帯電話によるWeb入力の方法を用いた。学生に対しては、回答の内容は成績等には関係ないこと、個人が特定されるような形で集計することはないことを周知したのは前回と同様である。

調査内容は、学生に気軽に回答してもらうために、A4用紙1枚に収まるよう設問を絞り込み、労働組合を知っているかどうか、組合をどのように知ったか、組合に対して（組合を知らない学生も含めて）どのようなイメージを持っているか、将来の加入意向はあるかどうかの4点とした。第2回調査では、アルバイト経験の有無についても聞いている。また、いくつかの設問で選択肢を若干変更した。

(2) 回答者について

第1回調査の回答者数は610人、うち女性が408人（66.9%）、男性が198人（32.5%）、不明が4人（0.7%）であった。学年別にみると、1年生が188人、2年生が314人、3年生が70人、4年生が32人、不明が6人であり、1、2年生が多かった。1、2年生には短期大学生が多く含まれており、その多くは医療・福祉系学部の女性である。この点は、のちに性別、学年別の回答について検討する際に注意する必要がある。第2回調査の回答者数は593人、うち女性が308人（51.9%）、男性が251人（42.3%）、不明が34人（5.7%）であった。また、アルバイト経験があるかどうかを聞いたところ、「ある」と答えたのが42.7%、「ない」が51.4%、無回答が5.9%で、「ない」がやや多かった。

以下、はじめに単純集計について概観した上で、性別、組合に関する知識の有無別、組合への加入意向別、学年別、アルバイトの経験の有無別等の回答結果についてみていくことにしよう。

2. 調査結果の概要

(1) 労働組合の認知状況

～学生の多くはマスメディアや学校教育を通じて知識を得ている～

まず、「労働組合」とはどのような組織かを知っているかどうかを聞いた。第1回調査では「聞いたことはある」が最も多く66.9%、次に「知っている」が25.7%、「知らない」が7.0%であった。この結果は第2回調査でもほぼ同じで、「聞いたことはある」67.8%、「知っている」22.9%、「知らない」9.3%であった。

組合について「知っている」または「聞いたことはある」と回答した学生にどこで知ったかを聞いたところ、第1回調査では、最も多かったのが「テレビ・ラジオのニュース等」で68.1%、次に「大学の授業」が43.1%、「新聞・雑誌」33.7%、「中学・高校の授業」30.7%、「家族・親戚から聞いた」が16.0%と続いた。第2回調査では、選択肢に「身近に労働組合に加入している人がある」「労働組合の宣伝や行動を見た」を付け加えて聞いた。そこで最も多かったのが「中学・高校の授業」62.2%、「テレビ・ラジオのニュース等」58.0%、「新聞・雑誌」29.5%、「家族・親戚から聞いた」が9.9%と続く。選択肢を追加した「組合の宣伝や活動を見た」は6.3%、「身近に組合に加入している人がある」は2.7%であった。テレビ・ラジオや新聞・雑誌といったマスメディアおよび学校教育の影響の

表1 調査の概略

	調査時期	調査対象	回答者	女性	男性	NA
第1回	2009年1～2月	1～4年生	610 100.0	408 66.9	198 32.5	4 0.7
第2回	2009年4月	新入生	593 100.0	308 51.9	251 42.3	34 5.7

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

大きさが改めて確認できた。

第2回調査は、対象が新入生なので「大学の授業」はわずか1.9%であったが、「中学・高校の授業」は6割強で最も多かった。中学・高校の科目では、両調査ともに「現代社会」「公民／政治経済」が多く、次いで「世界史」など、社会科系の科目が多かった。このことは、近年、進学コースによって社会科系科目を学習しない学生がいることを考えると、組合に関する情報に接する機会が、入学する時点で学部（専攻）によって大きな差をもたらす可能性があることを予想させる。大学での講義については、「労働経済論」「社会政策論」などの労働系の科目が多かったが、総合講座や生活経済のような特別な科目をあげる学生もあった。

また、家族・親族から聞いたという回答も1割から2割弱あり、無視できない影響を与えているものと思われる。

図1A 問1.「労働組合」とはどのような組織か知っていますか？（第1回調査）

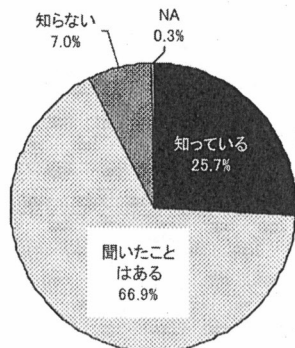
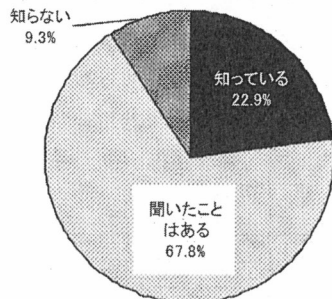


図1B 問1.「労働組合」とはどのような組織か知っていますか？（第2回調査）



(2) 労働組合に対するイメージ ～半数から8割が肯定的評価～

次に、組合のイメージについていくつかのキーワードをあげ、「分からない」ないしは「そう思う」から「そう思わない」までの4段階で評価を聞いた。質問内容は、組合に対するマイナスのキーワードとして「ダサい」「怖い」「迷惑だ」「面倒くさそう」という4点について、プラスのキーワードとして「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」という3点について、さらに「自分には関係ない」というキーワードを加えた、計8項目である。

これについては、第1回調査と第2回調査でほぼ同じ傾向がみられたので、第2回調査の結果についてみていく。その上で、第1回と第2回の特徴的な相違点について触れたい。

「ダサい」かどうかについては、「そう思わない」が最も多く49.9%、次に「あまりそう思わない」が29.7%で、約8割（79.6%）が組合を「ダサい」とは思っていなかった。

「怖い」かどうかについては、やはり「そう思わない」が最も多く45.4%、「あまりそう思わない」が27.8%で、7割以上（73.2%）が組合を「怖い」と思っていなかった。とはいえ、「ダサい」に比べると「そう思う」「ややそう思う」の割合がやや多く、1割（12.3%）に達している点は注目しておきたい。

「迷惑だ」については、「そう思わない」が49.2%、「あまりそう思わない」が28.3%で、約8割（77.5%）は組合が迷惑な存在とは思っていなかった。

「面倒くさそう」については、「そう思わない」が18.4%、「あまりそう思わない」が22.1%で、「面倒くさそう」と思っていないのが約4割（40.5%）であったのに対して、「ややそう思う」が35.6%、「そう思う」が10.1%で、4割以上（45.7%）が「面倒くさそう」だと思っていた。

プラスのイメージについてしてみると、「頼も

しい」と思っているかどうかについては、「そう思う」が約1割(7.9%)、「ややそう思う」が約3割(31.4%)で、4割近くが「頼もしい」と思っている一方、「あまりそう思わない」は29.5%、「そう思わない」が9.1%で、「頼もしい」と思わない学生も4割(38.6%)ほどであった。また、「分からない」も約2割(21.4%)であった。

「必要だ」と思うかどうかは、「そう思う」が3割(27.7%)、「ややそう思う」が4割(40.8%)で、組合を「必要だ」と思っているのが約7割(68.5%)であった。ただし、「分からない」も19.1%あった。

「役に立つ」と思うかどうかは、「そう思う」が13.8%、「ややそう思う」が39.6%で、やはり半数以上は組合が「役に立つ」と思っていた。ただし、「分からない」が23.9%で最も多かった。

「自分には関係ない」という点については、「あまりそう思わない」が3割(29.5%)、「そう思わない」が2割(19.1%)で、5割弱(48.6%)が自分にも関係あると思っていた。これに対して「ややそう思う」は24.5%、「そう思う」は7.9%にとどまった。「分からない」は18.4%であった。

以上のように、回答した学生は全体的に組合に対して否定的な評価をする学生は少なく、半数近くは肯定的な評価をしており、多くが自分にとって「必要」であり、「関係ある」と思っていた。また、組合についてよく分からないとしたのは2割前後であった。

第1回調査と比べた第2回調査の特徴として、マイナス・イメージについては、「面倒くさそう」が「ややそう思う」で10ポイント多く、「あまりそう思わない」「そう思わない」あわせて8ポイント少ない。プラス・イメージについては「必要だ」が「ややそう思う」で10ポイントほど多く、「あまりそう思わない」「そう思わない」あわせて10ポイント少ない。また、「自分には関係ない」が「そう思う」「ややそう思う」あわせて20ポイントほど多く、「そう思わない」が15ポイントほど少ない。このように新入生では「面

倒くさそう」「自分には関係ない」が多少高くなっているが、「必要だ」と思っている学生も高くなっている。

(3) 労働組合への加入意向

～加入に前向きな回答は、第1回7割、第2回4割～

加入意向については、第1回調査では選択肢を「ぜひ加入したい」「必要に迫られたら加入したい」「できれば加入したくない」「絶対に加入したくない」「その他」の5つにしていたが、「その他」の回答が多かったため、第2回調査では「その他」を削除し、「勧められたら加入したい」「分からない」という項目を付け加えた。

第1回調査では、「ぜひ加入したい」が12.8%、「必要に迫られたら加入したい」が54.9%で、両者を合計した「加入に前向き」な回答は約7割であった。第2回調査では「ぜひ加入したい」が3.2%、「勧められたら加入したい」が11.5%、「必要に迫られたら加入したい」が22.6%で、加入に前向きな回答は約4割にとどまった。その分、第2回調査では「分からない」が45.2%と半数近くを占めた。第1回調査で「分からない」に相当する「その他」は15.1%であった。この差が選択肢の違いによるものなのか、調査対象者の違いによるものなのかは明らかではない。

「加入に前向き」な回答をした理由としては、「自分たち(労働者)の権利を守りたいから」「労働をする人間としての権利は必ず守られるべきであると思うし、守るために自分から行動するのが大切だから」という労働者の権利意識、「団結して対応したい」「不利な条件を突きつけられても対抗できる」「会社の悪いところとか一人ではなく皆で抗議できる」「組合として抗議した方が説得力がある」「団体で交渉すれば強く、頼りになる」「労働条件などの改善に向けて団結していけそう」など団結して使用者と交渉していくこと、その必要性を挙げる学生がいた。加え

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

図2 A 問3.「労働組合」に対するあなたのイメージは？(第1回調査)

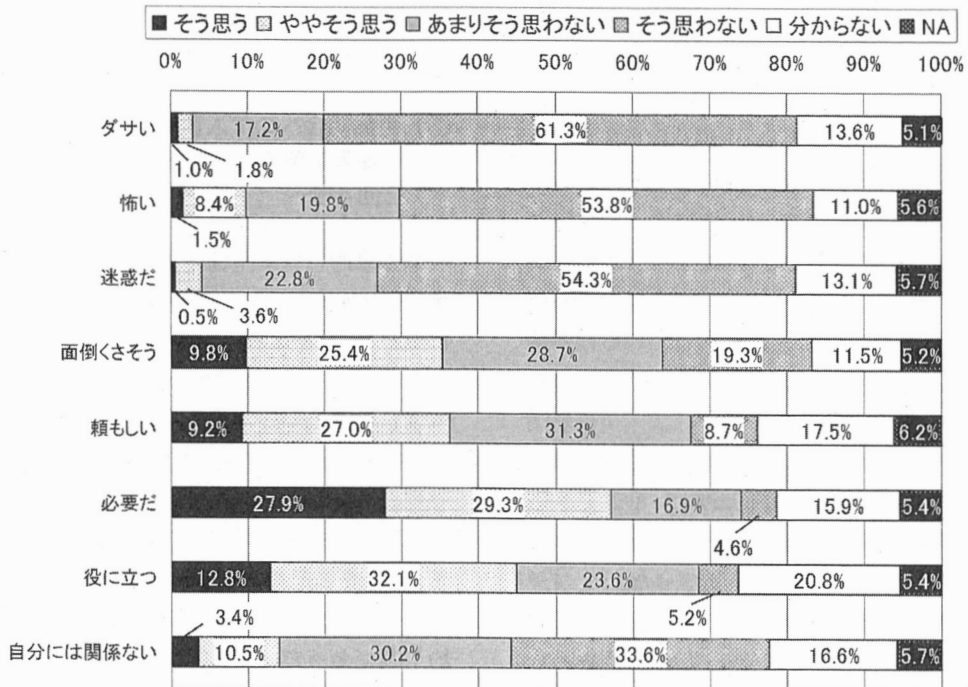
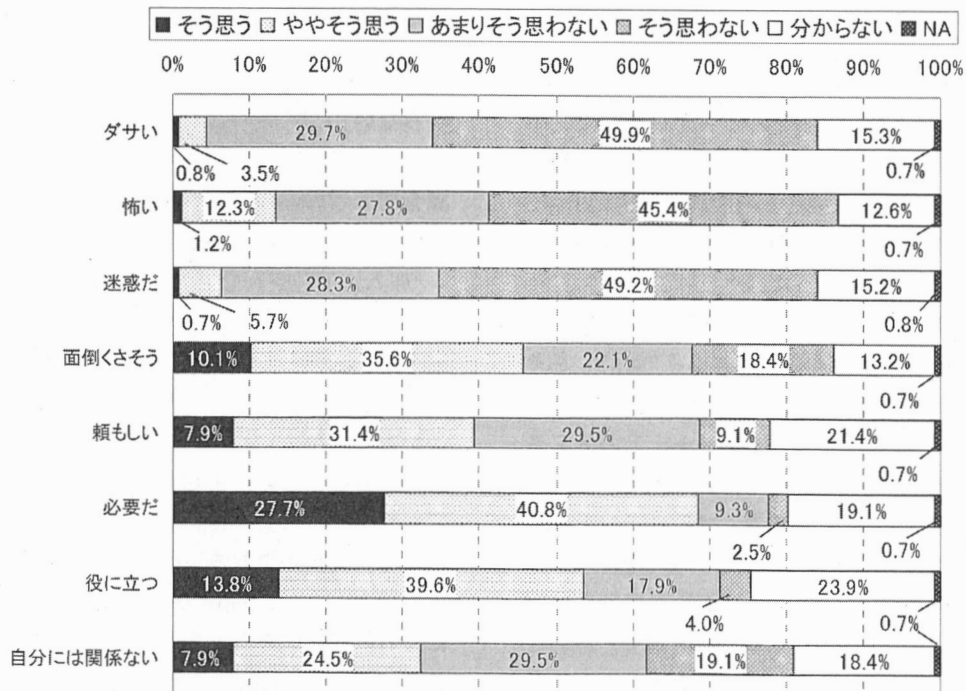


図2 B 問3.「労働組合」に対するあなたのイメージは？(第2回調査)



て「助け合える組織が必要だと思うから」「就職して自分が不利な立場に置かれたとき、個人だけでは解決できないと思うから」など連帯の必要性を労働組合に加入する理由として挙げている学生もいた。また、「近頃『派遣切り』や『賃金に対する不満』など世界恐慌の余波による諸問題において労働者の団結が必要だと思ったから」という最近の雇用状況を意識して加入意向につなげている学生もいた。

その一方で、「加入に後ろ向き」な回答（「できれば加入したくない」「絶対に加入したくない」）は、第1回調査では12.5%、第2回調査で

は16.8%であった。特に、「絶対に加入したくない」という回答が第2回調査で6.9%（第1回0.2%）になっている。その8割が「よく知らないから」という理由を挙げていて、否定的な意見としては、「面倒そうだから」という理由がみられた。よく知らないこと、面倒そうというイメージも「後ろ向き」な意見につながっている面がある。

3. 性別の実態

(1) 労働組合の認知状況

～認知度は男性のほうがやや高い～

次に、性別の労働組合観をみていこう。第1回調査では、労働組合について、「知っている」は男性33.3%、女性22.1%、「聞いたことはある」は男性57.1%、女性71.6%であった。

組合をどこで知ったかについては、男女ともに「テレビ・ラジオのニュース等」の割合が最も高く6割を超えた。また、授業については、「中学・高校の授業」が男性では割合が高いのに対して（男性＝36.9%、女性＝28.0%）、「大学の授業」は逆に女性の方が高い割合となっていた（男性＝35.8%、女性＝46.8%）。さらに、「インターネット」が情報源となっているのは、男性17.3%、女性5.0%で、ここにも比較的大きな男女差がみられた。

第2回調査では、労働組合について、「知っている」は男性28.3%、女性17.9%、「聞いたことはある」は男性60.2%、女性74.4%であった。これに対して「知らない」は、男性11.6%、女性7.8%であった。

組合をどこで知ったかについては、男女ともに「テレビ・ラジオのニュース等」と「中学・高校の授業」が主な情報源となっている。特に、「中学・高校の授業」が男性56.6%、女性66.4%となっており、比較的大きな男女差がみられた。

2回の調査を総合すると、男性の方が組合について「知っている」という結果が得られた。

図3 A 問4. 就職後に「労働組合」へ加入したいと思いますか？（第1回調査）

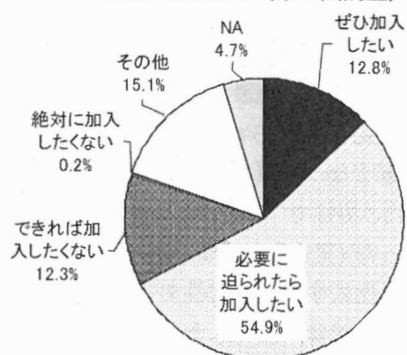
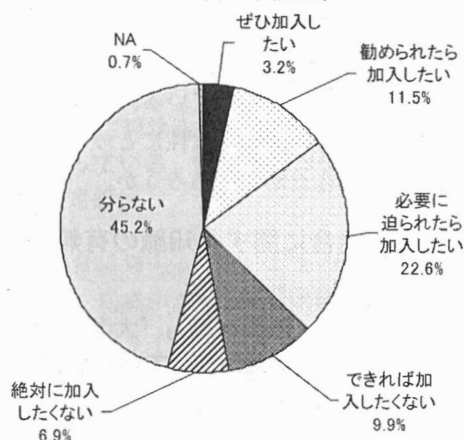


図3 B 問4. 就職後に「労働組合」へ加入したいと思いますか？（第2回調査）



大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

(2) 労働組合に対するイメージ ～「分からない」が多い女性～

第1回調査では、「ダサイ」については、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が、男性4.0%、女性2.2%であった。男女ともに大部分が「ダサイ」とは思っていなかった。「怖い」についても、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が男性11.1%、女性9.3%であり、反対に約8割は組合＝「怖い」というイメージを持っていなかった。ところが、「迷惑だ」については、「そう思わない」が男性43.9%、女性59.6%となっており、男女差がみられた。「面倒くさそう」についても、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた否定的な評価をする割合が、男性46.4%、女性29.9%と差がみられた。「頼もしい」「必要」「役に立つ」等のプラス項目については、女性でいずれも「分からない」の割合が2割を超え、男性と比較して割合が高くなっているのが特徴であった。「自分には関係ない」については、そのように思っている割合（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）が男性で21.2%、女性で10.5%となっており、大きな男女差がみられた。

第2回調査では、「ダサイ」については、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が、男性5.6%、女性3.2%であった。「怖い」や「迷惑だ」についても、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が男性のほうでやや高くなっている。多くのマイナス項目で男性の方が否定的な評価をしているなか、「面倒くさそう」については、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が、男性42.7%、女性48.7%と女性のほうで高くなった。「頼もしい」については、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が、男性37.9%、女性41.2%であった。「必要だ」や「役に立つ」等の他のプラス項目についても、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が男性より女性のほうでやや高くなった。マイナス、プラスを問わず、組合につ

いてのイメージを問うた設問で、いずれも女性の方が「分からない」の割合が高くなっているのが特徴であった。

2回の調査を総合すると、女性の方が「分からない」という意見が多かった。意見を保留しているだけなのか、それとも組合に対する無関心に起因するものなのか、さらに細かい分析が必要であろう。

(3) 労働組合への加入意向 ～男性の加入意向に違いあり～

第1回調査では、就職後の組合への加入意向については、「ぜひ加入したい」の割合が男性のほうで高く（男性＝16.7%、女性＝11.0%）、「できれば加入したくない」の割合も男性で高かった（男性＝16.2%、女性＝10.5%）。また、「その他」の回答は女性で多くなっていた（男性＝9.6%、女性＝17.9%）。

第2回調査では、就職後の組合への加入意向については、「必要に迫られたら加入したい」で男女差が大きくなった（男性＝15.5%、女性＝26.6%）。また、男性で「分からない」と回答する割合が高かった（男性＝57.0%、女性＝38.3%）。2回の調査を比較すると、男性の加入意向について第1回調査では「加入したい」のウェイトが高かったが、組合についての知識が比較的少ないと思われる第2回調査では「分からない」のウェイトが高かった。

以上のことから、組合に対して、男性のほうで否定的な評価ではあるが、女性は「分からない」の評価が多くなっている。女性が定まった評価を下せないのは、女性にとってそれだけ組合が遠い存在だからであろうか。

4. 労働組合に関する知識の有無別の実態

(1) 労働組合の認知状況

～「中学・高校の授業」「大学の授業」で組合についての知識を得ている割合が高い～

次に、労働組合に関する知識の有無が、組合

に対するイメージや組合への加入意向とどう関連しているのかをみていく。

はじめに組合についての知識の入手経路が組合に関する知識の有無とどのように関係しているかを確認しておこう。第1回調査では、「労働組合がどのような組織か」を「知っている」と回答した学生は、主として「テレビ・ラジオのニュース等」(61.2%)や「新聞・雑誌」(34.2%)から知識・情報を入手していた。また、「家族・親戚から聞いた」と回答した学生も1割強存在していた。上記の傾向は、「知らない」と回答した学生にも共通していた。一方、「知っている」とする回答は「中学・高校の授業」(44.1%)、「大学の授業」(46.7%)、「インターネット」(15.1%)で、「知らない」と回答した学生よりも高い傾向にあった。

第2回調査では、「労働組合がどのような組織か」を「知っている」と回答した学生は、その情報源として「中学・高校の授業」を挙げた割合が最も多く約7割(70.6%)であった。次いで、「テレビ・ラジオのニュース等」(47.8%)、「新聞・雑誌」(31.6%)であった。それに対して、「聞いたことはある」と回答した学生では、「テレビ・ラジオのニュース等」を挙げた割合が6割強で最も多く、「中学・高校の授業」は6割弱であった。

2回の調査を総合すると、組合を「知っている」学生は、「知らない」学生に比べてマスコミや教育機関で組合についての知識を得ているという割合が高い結果であった。

(2) 労働組合に対するイメージ

～「知っている」学生の方が労働組合に対して肯定的～

学生の組合に対するイメージをみると、第1回調査では、知識がない学生の方が「自分には関係ない」というイメージを、知識がある学生の方が「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」といったプラスのイメージを抱く傾向にあった。これ

は、組合への理解の深まりが、学生の組合の必要性・有用性の認識に資する可能性を示唆しているといえよう。

第2回調査では、知識がある学生の方が組合に対して肯定的な評価であるが、「知っている」ほうが、「ダサイ」「怖い」「迷惑だ」「面倒くさそうだ」等のマイナスのイメージを持つ傾向がみられた。学生はプラス面だけではなく、マイナス面も「知っている」ということであろうか。また、全体的に「知らない」学生のほうが「分からない」と回答する割合が高かったことも特徴であった。

2回の調査を総合すると、組合についての知識がある学生のほうが、組合に対して肯定的なイメージを持っているという結果が得られた。

(3) 労働組合への加入意向

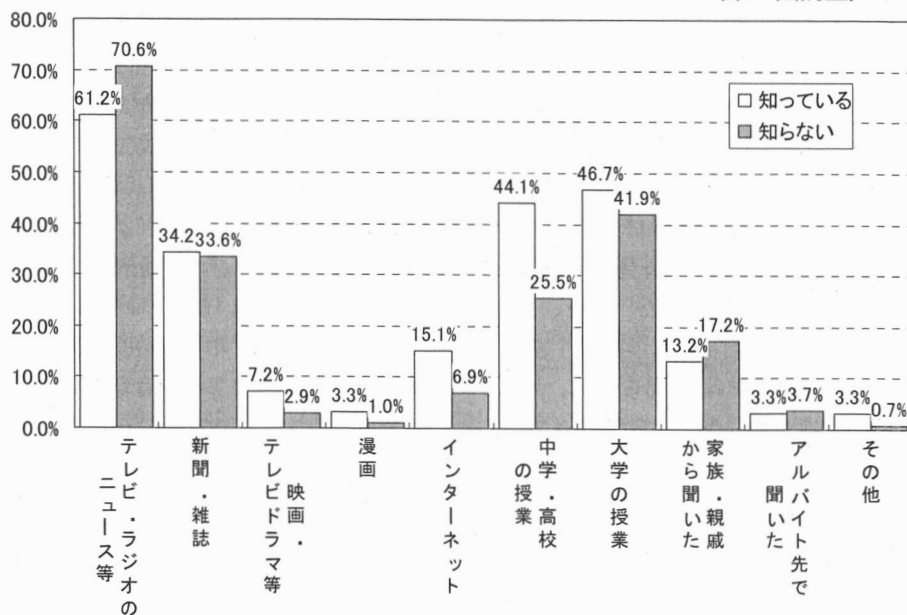
～「知っている」学生の方が組合加入に積極的～

組合に関する知識の有無別に就職後の組合への加入意向をみると、第1回調査では「ぜひ加入したい」と回答した割合は、「知っている」と回答した学生で27.4%にのぼるのに対して、「知らない」と回答した学生では7.8%にとどまっていた。同様に「必要に迫られたら加入したい」でも、「知っている」と回答した学生の割合の方が高くなっていた。逆に、「知らない」と回答した学生の方が、消極的回答が多かった。総じて、「知っている」と回答した学生の方が、加入に対して積極的であった。とはいえ、「必要に迫られたら」という回答が、組合の知識の有無を問わず最も多くなっていた。

第2回調査では、「知っている」と回答した学生は、「ぜひ加入したい」「勧められたら加入したい」「必要に迫られたら加入したい」までを合わせると過半数に達するのに対して、「知らない」と回答した学生では3割強にとどまっていた。総じて、「知っている」と回答した学生の方が、加入に対して積極的であった。ここでもや

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

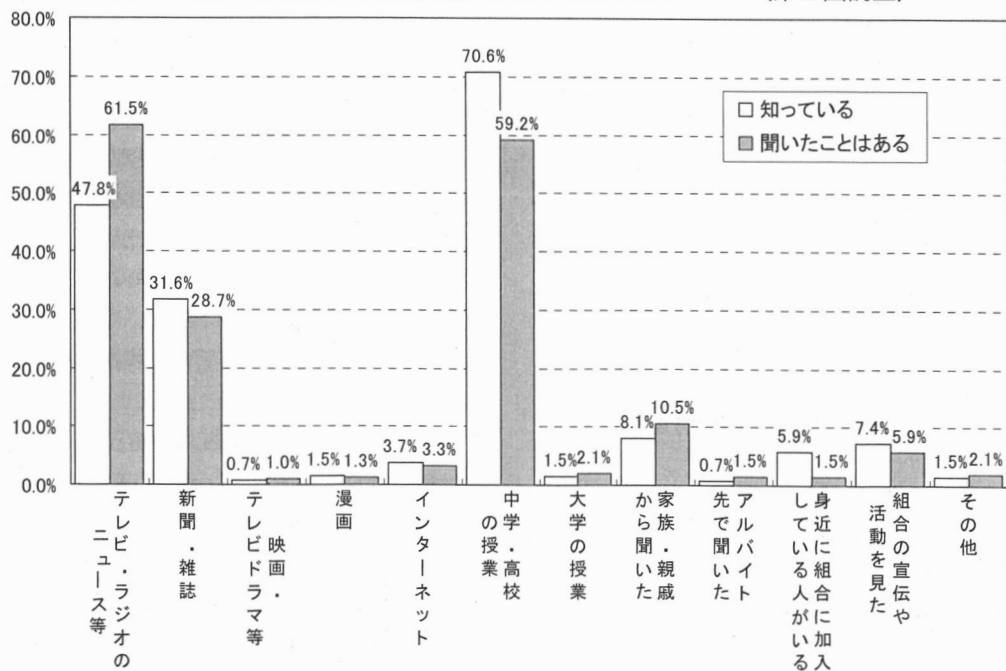
図4 知識の有無別、「労働組合」をどこで知りましたか？（第1回調査）



注1) アンケートで「知っている」と回答した学生を「知っている」とし、「聞いたことはある」と「知らない」と回答した学生を「知らない」として集計した。

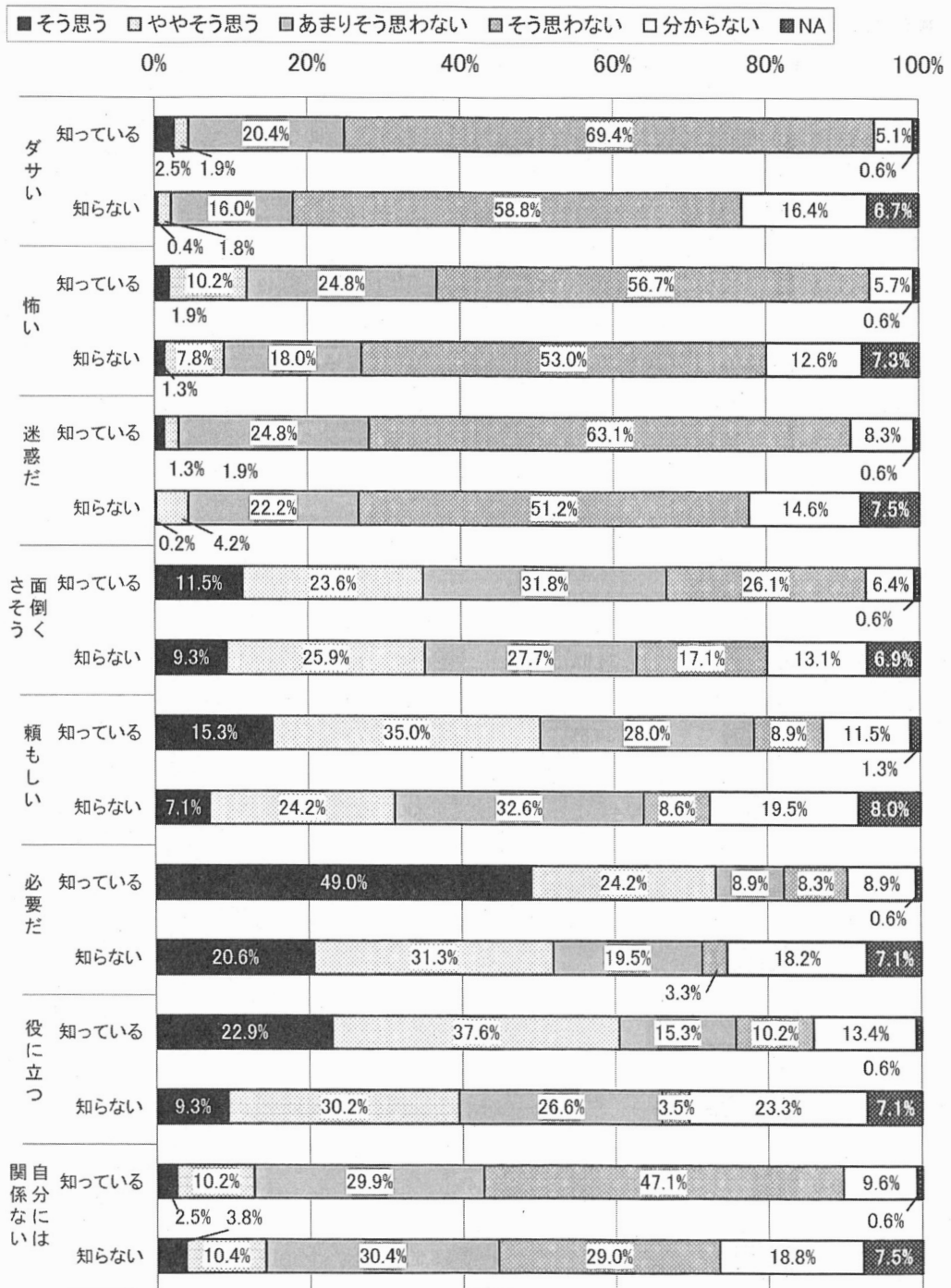
注2) N.A.のサンプル数が一桁にとどまったため、作図時には除いた。

図5 知識の有無別、「労働組合」をどこで知りましたか？（第2回調査）



注) アンケートで「知らない」と回答した学生は非該当となっている。

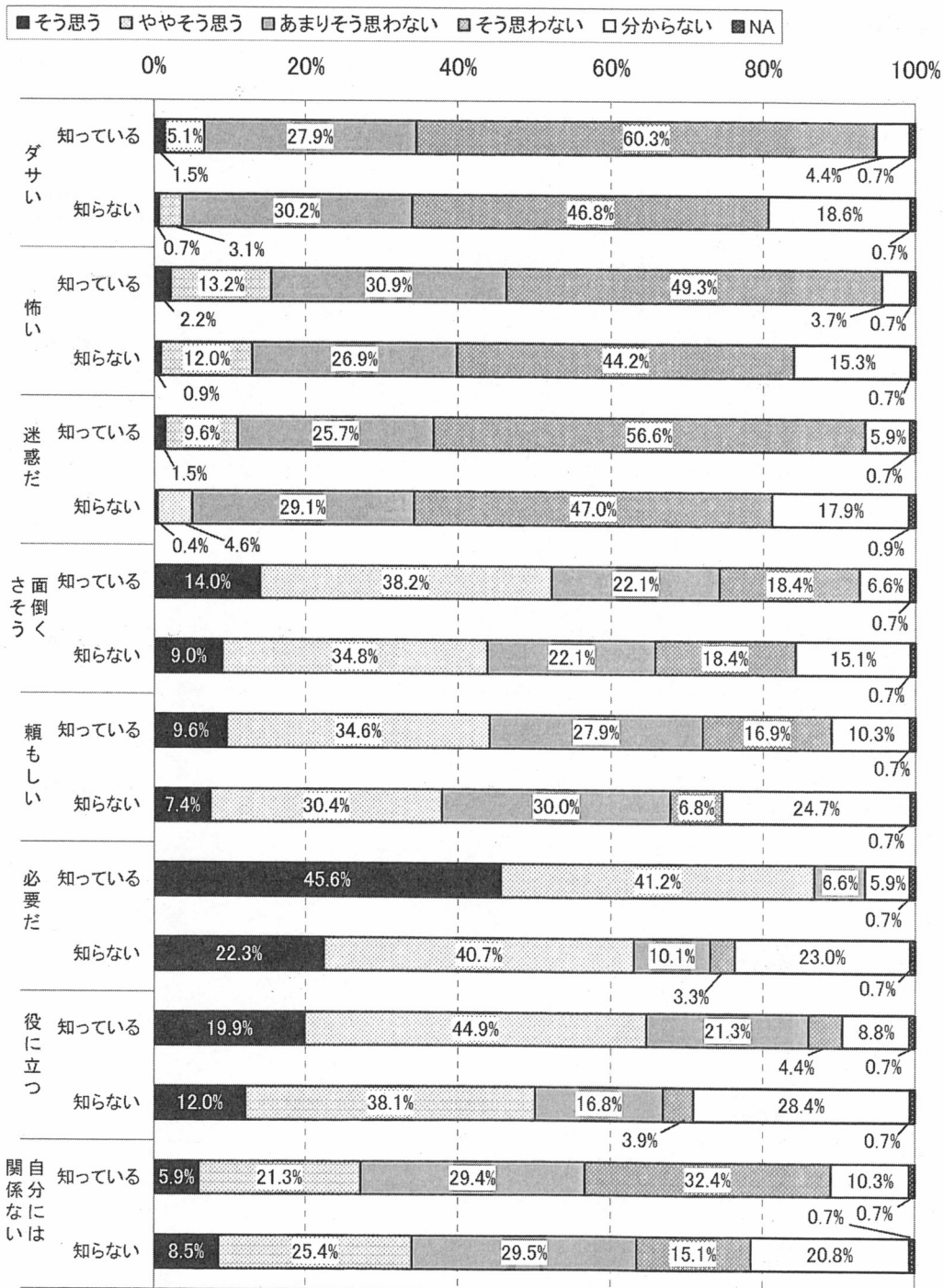
図6 知識の有無別、「労働組合」に対するイメージ（第1回調査）



注) アンケートで「知っている」と回答した学生を「知っている」とし、「聞いたことはある」と「知らない」と回答した学生を「知らない」として集計した。

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

図7 知識の有無別、「労働組合」に対するイメージ（第2回調査）



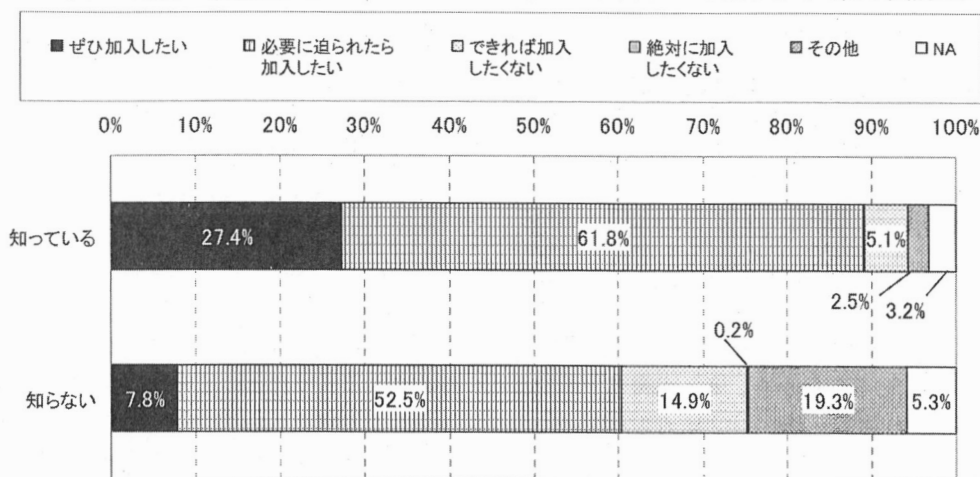
注) アンケートで「知っている」と回答した学生を「知っている」とし、「聞いたことはある」と「知らない」と回答した学生を「知らない」として集計した。

はり、「知っている」と回答した学生のうち最も多かったのが、「必要に迫られたら加入したい」であった。また、「分からない」という回答が、組合の知識の有無を問わず多い回答となっており（特に、「知らない」と回答した学生では50.1%）、新入生の段階ではまだ加入意向を決めかねていることがうかがえた。

2回の調査を総合すると、組合について「知っている」学生の方が加入に積極的であるという結果が得られた。

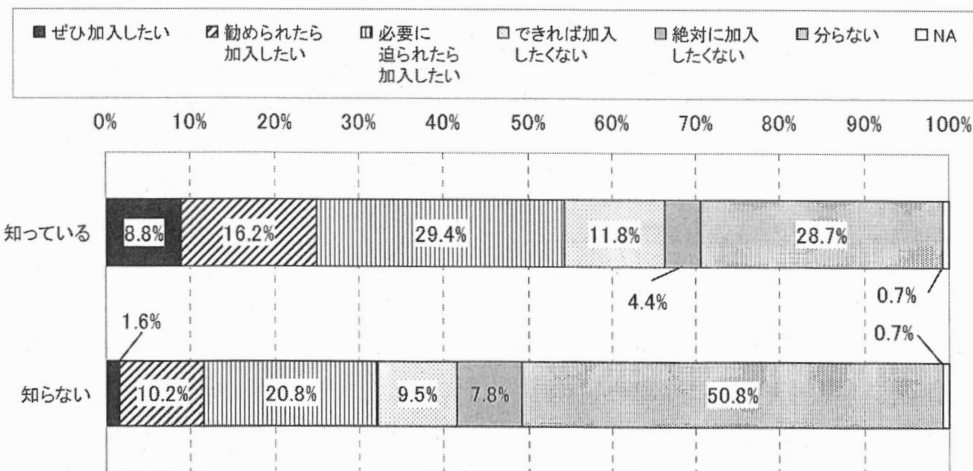
以上のことから、組合に関する知識がある学生の方が、全体的に組合の必要性・有用性を肯定的に捉える傾向にあった。また、組合への加入の意向に関しても、「知っている」と回答した

図8 知識の有無別、就職後に「労働組合」に加入したいと思うか？（第1回調査）



注) アンケートで「知っている」と回答した学生を「知っている」とし、「聞いたことはある」と「知らない」と回答した学生を「知らない」として集計した。

図9 知識の有無別、就職後に「労働組合」に加入したいと思うか？（第2回調査）



注) アンケートで「知っている」と回答した学生を「知っている」とし、「聞いたことはある」と「知らない」と回答した学生を「知らない」として集計した。

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

学生の方が高くなっていた。

今後、研究面では、教育機関における学びや家庭での会話が労働組合を知る契機となる可能性、学生時代から就職後の組合に対するイメージの変化などが課題となるだろう。また運動面では、学生が組合を「困ったときだけ駆け込む場」と位置づけてしまわないようにどのような取り組みを進めるべきか、労働条件の改善主体として運動・交渉を積み重ねる組合の存在意義をどのようにアピールしていくかなどが課題になるのではないかと。

5. 労働組合への加入意向別の実態

ここでは、主に労働組合への加入意向と組合に対するイメージについてみていく。なお、「調査結果の概要」で述べたように、第1回調査での加入意向についての回答項目「①ぜひ加入したい」「②必要に迫られたら加入したい」「③できれば加入したくない」「④絶対に加入したくない」「⑤その他」の5項目から、第2回調査での回答項目「①ぜひ加入したい」「②勧められたら加入したい」「③必要に迫られたら加入したい」「④できれば加入したくない」「⑤絶対に加入したくない」「⑥分からない」の6項目に変更があったことを留意されたい。

調査項目に変更があったことから、ここでは、第1回調査と第2回調査それぞれに分けて分析することにした。

第1回調査については、「①ぜひ加入したい」「②必要に迫られたら加入したい」と回答したものを「加入したい」と思っている学生として、「③できれば加入したくない」「④絶対に加入したくない」と回答した学生を「加入したくない」と思っている学生として分析した。

第2回調査については、「①ぜひ加入したい」「②勧められたら加入したい」「③必要に迫られたら加入したい」と回答した学生を「組合加入に前向き」な学生として、「④できれば加入したくない」「⑤絶対に加入したくない」と回答した

学生を「組合加入に後ろ向き」な学生として、さらに「⑥分からない」と回答した学生を「組合加入するかどうか分からない」学生と三つに分けて分析した。

(1) 労働組合に対するイメージ（「加入したい」と思っている学生の場合）（第1回調査）

A) プラス・イメージについて

～半数がプラス・イメージをもっており、ほとんどが「自分には関係ない」とは思っていない～

「加入したい」と思っている学生の組合に対するプラス・イメージ（「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」「自分には関係ない」）については、ほぼ半数が肯定的な評価であり、ほとんどの学生が「自分には関係ない」とは思っていなかった。

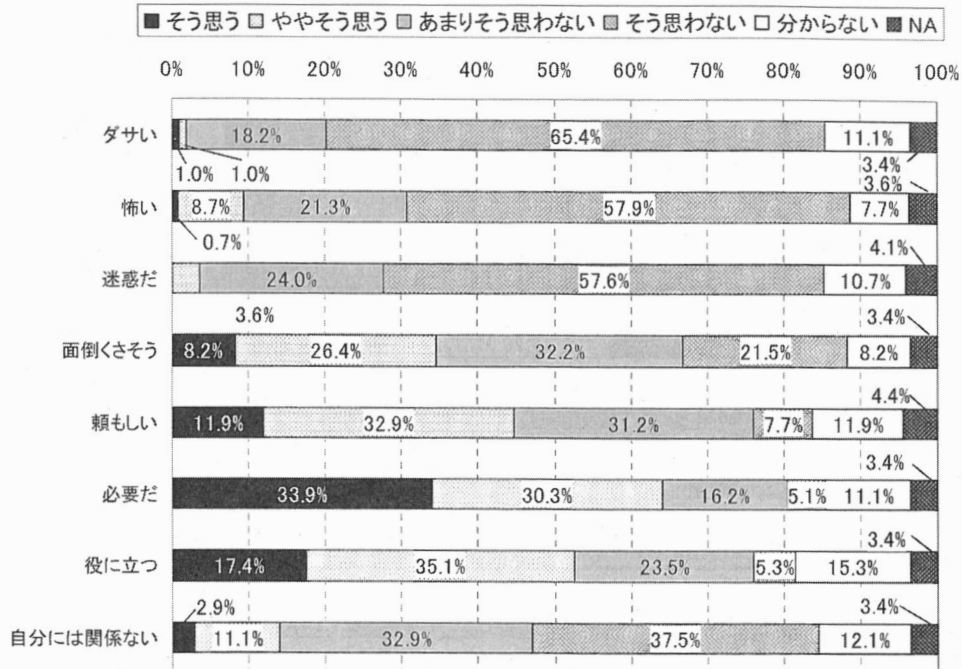
「頼もしい」と思っている学生は44.8%、そう思わない学生が38.9%であった。また、「必要だ」と思っている学生は64.2%で、そう思わない学生が21.3%であった。「役に立つ」と思っている学生は52.5%、そう思わない学生が28.8%であり、ほぼ半数が肯定的な評価をしていた。他方、「自分には関係ない」と思っている学生は14.0%、そう思わない学生が70.4%であり、ほとんどが組合に対して自分に関係ある存在であるという認識をもっていた。

B) マイナス・イメージについて

～ほとんどマイナス・イメージはもっていないが、「面倒くさそう」とは思っている～
「加入したい」と思っている学生の労働組合に対するマイナス・イメージ（「ダサイ」「怖い」「迷惑だ」「面倒くさそう」）については、ほとんどみられないが、「面倒くさそう」と思っている学生が3割ほどいた。

「ダサイ」と思っている学生は、2.0%（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）となっていて一方で、そう思わない学生（「あまりそう思わない」と「そう思わない」の合計）が83.6%であった。同様に、「怖い」と思っている学生は

図10 労働組合に対するイメージ（「加入したい」と思っている学生の場合）



注) アンケートで「ぜひ加入したい」と「必要に迫られたら加入したい」と回答した学生を「加入したい」として集計した。

9.4%、そう思わない学生が79.2%であった。「迷惑だ」と思っている学生は3.6%、そう思わない学生が81.6%であった。しかし、「面倒くさそう」と思っている学生は、34.6%となっている一方で、そう思わない学生が53.7%であり、組合に対する否定的な評価はほとんどないものの、「面倒くさそう」なイメージについては少なからずあった。

(2) 労働組合に対するイメージ（「加入したくない」と思っている学生の場合）（第1回調査）

A) プラス・イメージについて

～ほとんどが労働組合との関係がないとは思っていない～

「加入したくない」と思っている学生の組合に対するプラス・イメージ（「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」「自分には関係ない」）については、ほぼ半数が肯定的な評価であり、ほとんどの学

生が「自分には関係ない」とは思っていなかった。

「頼もしい」と思っている学生は18.4%、そう思わない学生が44.8%であった。また、「必要だ」と思っている学生は38.1%、そう思わない学生が30.2%であった。さらに、「役に立つ」と思っている学生は30.2%、そう思わない学生が31.6%であった。また、「自分には関係ない」と思っている学生は25.0%、そう思わない学生が47.4%であった。「加入したくない」でも、およそ半数が組合に対して自分に関係ある存在であるという認識をもっていた。

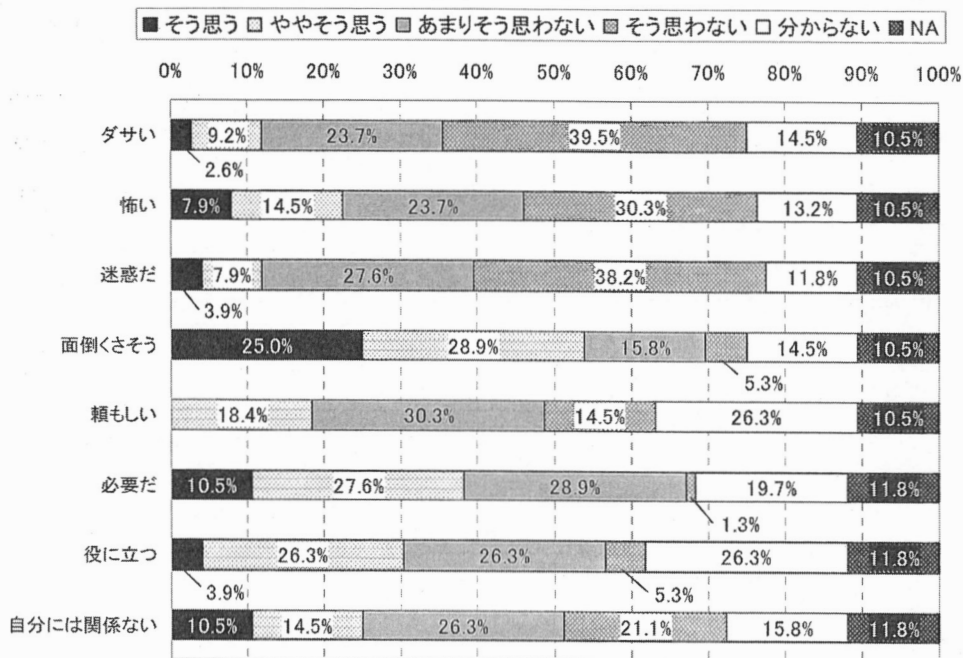
B) マイナス・イメージについて

～「面倒くさそう」というイメージは強い～

「加入したくない」と思っている学生の組合に対するマイナス・イメージ（「ダサイ」「怖い」「迷惑だ」「面倒くさそう」）については、それほど多くはないが、「面倒くさそう」と思っている学生が半数程度いた。

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

図11 労働組合に対するイメージ（「加入したくない」と思っている学生の場合）



注) アンケートで「できれば加入したくない」と「絶対に加入したくない」と回答した学生を「加入したくない」として集計した。

「ダサい」と思っている学生は11.8%で、そう思わない学生が63.2%であった。また、「怖い」と思っている学生は、22.4%、そう思わない学生が53.9%であった。「迷惑だ」と思っている学生は11.8%、そう思わない学生が65.8%であった。このように、「加入したい」と思っている学生に比べると否定的な評価の割合が若干高いが、それほど多いわけではない。しかし、「面倒くさそう」と思っている学生は53.9%、そう思わない学生が21.1%となっており、「面倒くさそう」なイメージが加入意向に少なからず影響しているものと考えられる。

(3) 労働組合に対するイメージ（「加入に前向き」な学生の場合）（第2回調査）

A) プラス・イメージについて

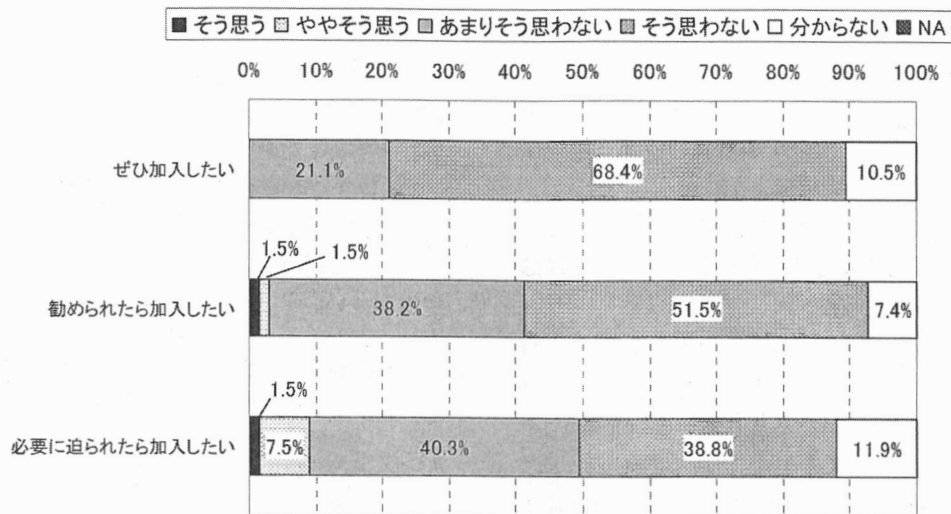
～ほとんどが「必要だ」と思っている～

「組合加入に前向き」な学生の組合に対するプ

ラス・イメージ（「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」「自分には関係ない」）については、多くの学生が肯定的な評価であった。特に、組合は「必要だ」と思っている学生は、87.1%（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）に達しており、その必要性についてはほとんど否定されていなかった。

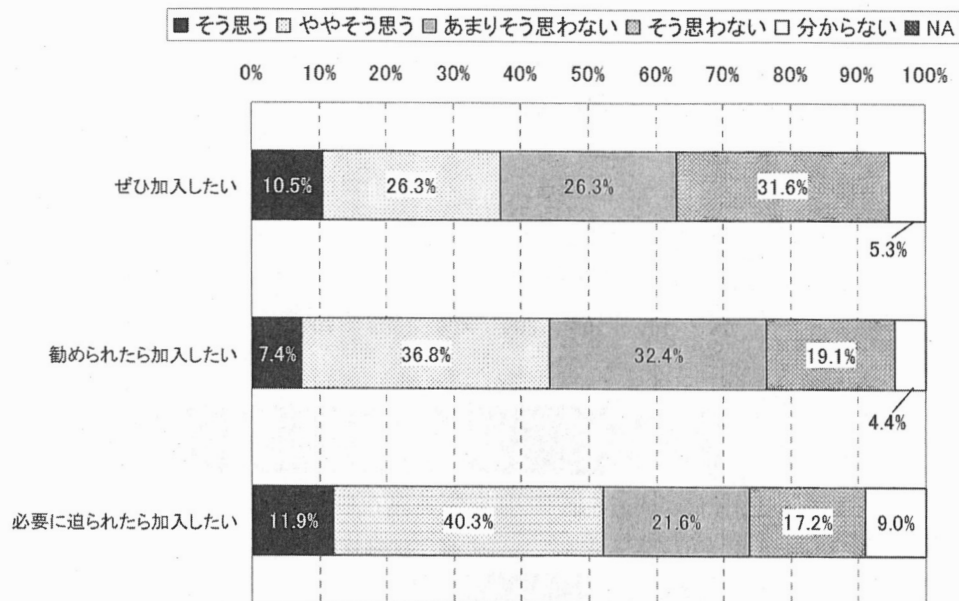
また、加入意向の強弱で比較してみると、「ぜひ加入したい」と思っている学生のうち、「頼もしい」と思っているのは、73.6%（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）、「必要だ」と思っているのは94.7%（同）、「役に立つ」と思っているのは78.9%（同）、「自分には関係ない」と思っていないのは84.2%（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）であったのに対して、「必要に迫られたら加入したい」と思っている学生のうち、「頼もしい」と思っているのは、44.1%（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）、「必要

図12 労働組合に対するイメージ（「ダサイ」と思いますか？）



注) N.A.のサンプル数が一桁にとどまったため、作図時には除いた。

図13 労働組合に対するイメージ（「面倒くさそう」と思いますか？）



注) N.A.のサンプル数が一桁にとどまったため、作図時には除いた。

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

だ」と思っているのは81.4% (同)、「役に立つ」と思っているのは64.9% (同)、「自分には関係ない」と思っていないのは56.0% (「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計) であった。組合のプラス・イメージが加入意向の強さにつながっていることが確認できた。

B) マイナス・イメージについて

～「面倒くさそう」というイメージだけは強い～

「組合加入に前向きな」学生の多くは、組合に対してマイナス・イメージ(「ダサイ」「怖い」「迷惑だ」「面倒くさそう」)をあまりもっていないが、そのなかで「面倒くさそう」というイメージだけは5割弱(「そう思う」と「ややそう思う」の合計で49.1%)の学生がもっていた。

また、加入意向の強弱で比較してみると、「ぜひ加入したい」と思っている学生のうち、「ダサイ」と思っているのは、0.0%(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)、「怖い」と思っているのは10.6%(同)、「迷惑だ」と思っているのは0.0%(同)、「面

倒くさそう」と思っているのは36.8%(同)であった。「必要に迫られたら加入したい」と思っている学生のうち、「ダサイ」と思っているのは9.0%(同)、「怖い」と思っているのは15.7%(同)、「迷惑だ」と思っているのは11.9%(同)、「面倒くさそう」と思っているのは52.2%(同)であった。組合活動について、「面倒くさそう」というマイナス・イメージを持っていても、「組合加入に前向き」な学生が多い。

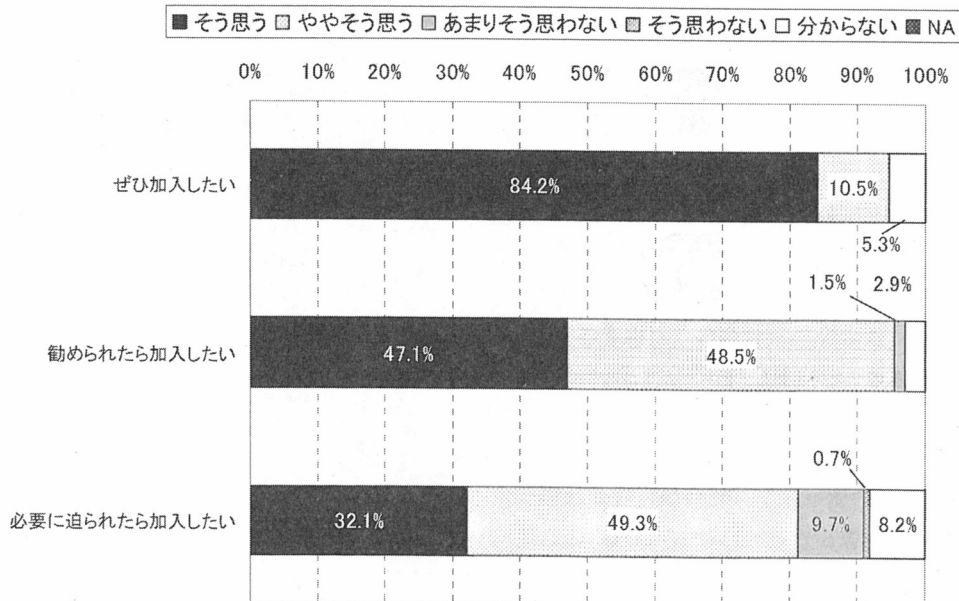
(4) 労働組合に対するイメージ(「加入に後ろ向き」な学生の場合)(第2回調査)

A) プラス・イメージについて

～「必要だ」「役に立つ」とは思っている～

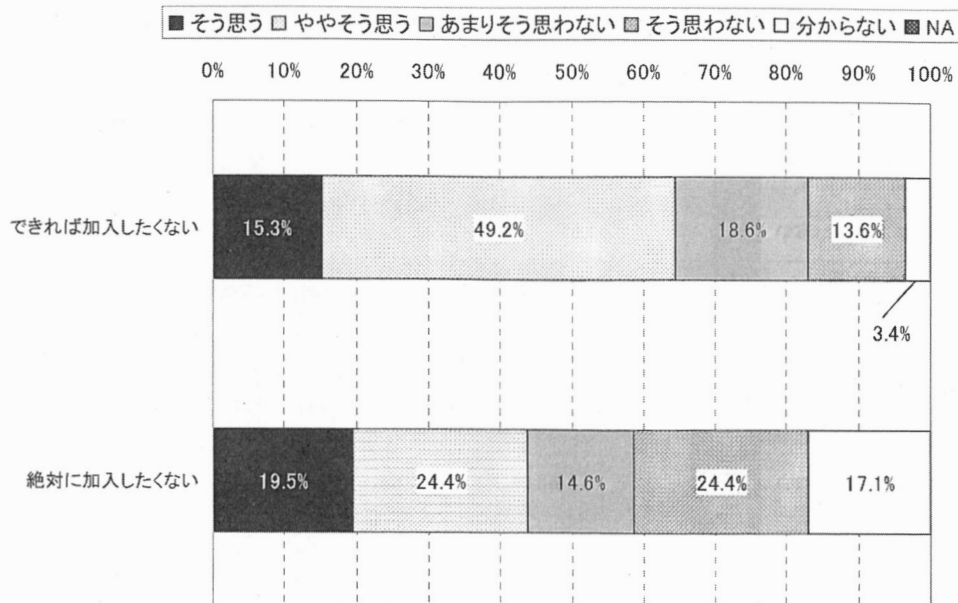
「組合加入に後ろ向き」な学生の組合に対するプラス・イメージ(「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」「自分には関係ない」)については、「頼もしい」と「自分には関係ない」では、否定的な評価が肯定的な評価を上回る一方で、「必要だ」と「役に立つ」では組合への加入意向はなくと

図14 労働組合に対するイメージ(「必要だ」と思いますか?)



注) N.A.のサンプル数が一桁にとどまったため、作図時には除いた。

図15 労働組合に対するイメージ（「面倒くさそう」と思いますか？）



注) N.A.のサンプル数が一桁にとどまったため、作図時には除いた。

も肯定的な評価であった。また、「分からない」と回答する学生の割合が多くなるのは注目すべき点であった。

また、加入意向の強弱で比較してみると、「絶対に加入したくない」と思っている学生のうち、「頼もしい」と思っているのは、24.4%（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）、「必要だ」と思っているのは65.8%（同）、「役に立つ」と思っているのは53.7%（同）、「自分には関係ない」と思っていないのは43.9%（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）であったのに対して、「できれば加入したくない」と思っている学生のうち、「頼もしい」と思っているのは39.0%（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）、「必要だ」と思っているのは71.5%（同）、「役に立つ」と思っているのは42.4%（同）、「自分には関係ない」と思っていないのは28.8%（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）であった。必ずしもプラスのイメージが、

加入意向の強さに結びつくのではないようであった。

B) マイナス・イメージについて

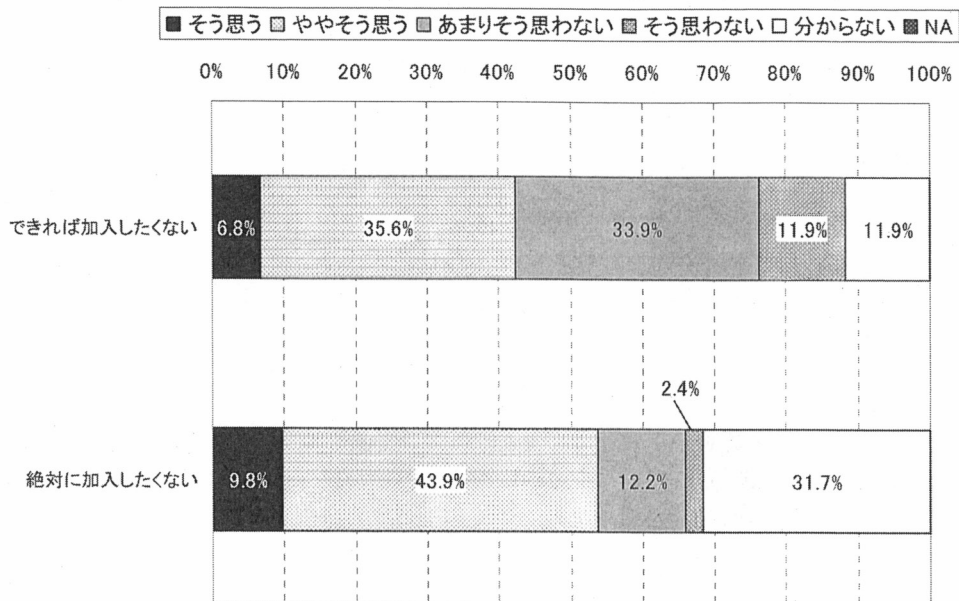
～イメージと結びつかない加入意向の強さ～

「組合加入に後ろ向き」でも、組合に対するマイナス・イメージ（「ダサイ」「怖い」「迷惑だ」「面倒くさそう」）はそれほど強くはないが、「面倒くさそう」と思っている学生が5割強であった。

加入意向の強弱で比較してみると、「絶対に加入したくない」と思っている学生のうち、「ダサイ」と思っているのは、7.3%（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）、「怖い」と思っているのは7.3%（同）、「迷惑だ」と思っているのは2.4%（同）、「面倒くさそう」と思っているのは43.9%（同）であったのに対して、「できれば加入したくない」と思っている学生のうち、「ダサイ」と思っているのは5.1%（同）、「怖い」と思っているのは32.2%（同）、「迷惑だ」と思っている

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

図16 労働組合に対するイメージ（「役に立つ」と思いますか？）



注) N.A.のサンプル数が一桁にとどまったため、作図時には除いた。

のは10.2%（同）、「面倒くさそう」と思っているのは64.5%（同）となっており、加入意向の強さとマイナス・イメージとのあいだに必ずしも相関はみられなかった。

(5) 労働組合に対するイメージ（「加入するかどうかわからない」学生の場合）（第2回調査）

第2回調査は、調査対象が新生児であったこともあり、組合への加入については「分からない」と回答する学生が多いのが特徴であった（全体の45.2%）。

A) プラス・イメージについて

～「必要だ」「役に立つ」とは思っている～

「組合に加入するかどうかわからない」学生の組合に対するプラスのイメージ（「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」「自分には関係ない」）については、肯定的な評価が多数派であった。また、ここでもやはり「分からない」と回答する割合が多くなっていた。マイナス項目よりも「分か

らない」と回答する割合が高くなっている点に注目すべきであろう。

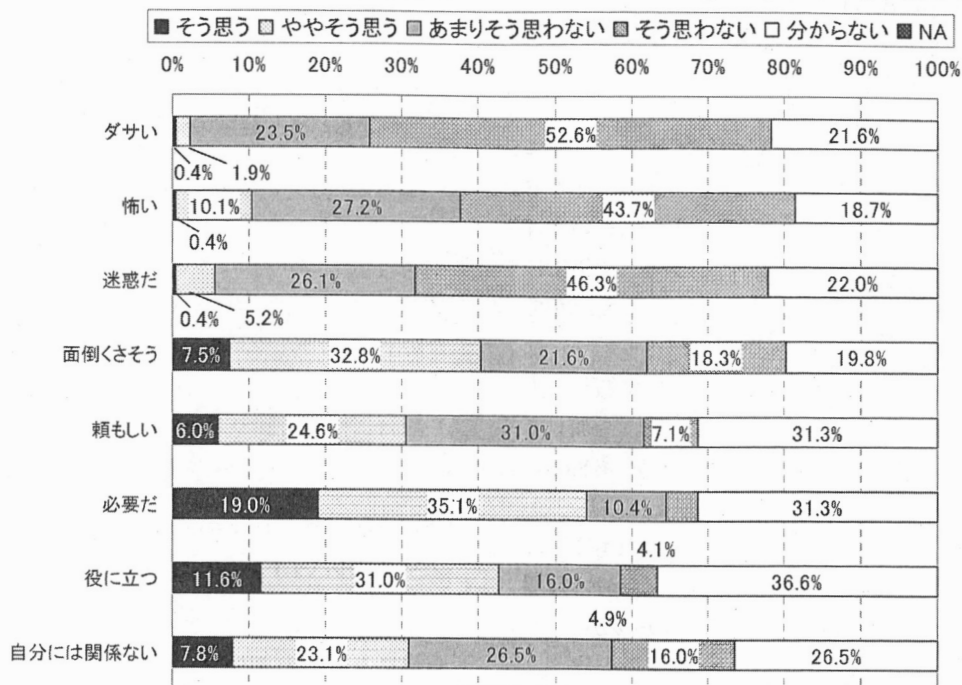
B) マイナス・イメージについて

～組合に対するイメージを描けない～

「加入するかどうかわからない」学生のうち、組合に対してマイナスのイメージ（「ダサイ」「怖い」「迷惑だ」「面倒くさそう」）を持っているのは少数派であるが、「面倒くさそう」と思っている学生は4割強いた。また、イメージについて「分からない」と回答する学生の割合が、加入意向の定まっている学生のそれよりも高くなっていた。イメージが定まらないこと（持てないこと）が、加入意向を定められないことにつながっていると考えられる。

以上、2回の調査をまとめると、加入意向にかかわらず組合に対して肯定的な評価であったが、「加入したくない」もしくは「加入に後ろ向き」な学生の方が組合に対するマイナスのイメージが強かった。組合への加入意向を左右する要因とし

図17 労働組合に対するイメージ（加入するかどうか「分からない」と思っている学生の場合）



注) N.A.のサンプル数が一桁にとどまったため、作図時には除いた。

ては、組合のイメージが少なからず関与しており、その意味で学生に情報・知識を与えているマスコミや教育機関の責任は大きいだろう。

6. 学年別の実態（第1回調査結果のみ）

(1) 労働組合の認知状況

～高学年ほど認知度が上昇？～

第1回調査では、回答者には3、4年生が少なく、1、2年生は福祉系学部の短大で女子学生が多いなど、学年別分析には注意が必要であるが、特徴的な結果に注目してみていくことにする。

労働組合について知っているかどうかについては、1、2年生が約2割、3、4年生が4～5割となっており、学年が上がるほど組合に対する認知度が上がっているようにも見える。ただし、1、2年生には非社会科学系学部の短大生が多く含まれていることから、これが学年に

よるものなのか、学部差によるものなのかは明らかではない。

組合をどこで知ったかについては、「テレビ・ラジオのニュース等」は1年生の61.2%に対して2～4年生はいずれも71%、「新聞・雑誌」は1年生から順に25.3%、36.8%、40.9%、32.3%、「インターネット」は2.2%、9.3%、21.2%、12.9%であり、学年が上がるに従いニュース報道を見たり、新聞・雑誌を読んだり、インターネットを利用する割合が高まり、組合について知るようになっていくのかもしれない。

「中学・高校の授業」は19.1%、33.2%、45.5%、45.2%で、学年が上がるに従い増えているが、「大学の授業」と回答したのが最も多いのは1年生の65.2%で、学年が上がるに従い34.6%、30.3%、22.6%と減少していた。

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

(2) 労働組合に対するイメージ

～「怖い」「面倒くさそう」は高学年ほど「そう思う」が増加～

組合に関するイメージについては、全体的に1、2年生の方が「分からない」が多く、その分3年生は肯定的な評価（マイナス項目については「そう思わない」という回答）が多く、4年生は否定的な評価が多い傾向があった。こうしたなかで興味深いのは、「怖い」に関して「そう思う」はそれぞれ0.0%、1.6%、2.9%、6.3%であり、水準は低いながらも学年が高まるにつれて増加している点である。同様に、「面倒くさそう」も8.0%、8.6%、12.9%、28.1%であった。

他方、プラス項目に関しては、いずれも1、3年より2、4年の方が評価が低く、「自分には関係ない」は3年生の方で「そう思う」が多かった。

(3) 労働組合への加入意向

就職後の組合への加入意向については、やはり1、3年より2、4年の方が「必要に迫られたら加入したい」は少なく、「できれば加入したくない」は多い。この点について、4年制大学と短大とに分けても同様の結果であった。

以上のように、本調査の結果からは、学年が上がるにつれて組合に対する認識は高まり、自分と関係があると考えられる学生が多くなる。また、組合に対する評価は「分からない」が減り、全体的には肯定的な評価が高いなかで、自分と関係あるとする学生は増えていくものの、否定的な評価が学年とともに高まる傾向がみられた。

7. アルバイト経験の有無別の実態（第2回調査結果のみ）

第2回調査では、アルバイト経験があるかどうかについて聞いている。アルバイト経験があれば、職場の実態に対する知識や関心も高まり、あるいは職場で労働組合に関する情報を見聞きすることで、組合に対するイメージに変化が生

じるかも知れない。そこで、この点についてみていくことにしよう。

(1) 労働組合の認知状況

～アルバイト経験の有無で差はみられない～

組合について知っているかどうかについて「知っている」と答えたのは、アルバイト経験「なし」と「あり」でそれぞれ22.9%、22.3%、「聞いたことがある」は68.0%、67.9%、「知らない」は9.1%、9.8%で、両者にほとんど差はなかった。

組合について知った経緯についても、アルバイト経験の有無による差はほとんどなかった。

(2) 労働組合に対するイメージ

～アルバイト経験の有無で差はみられない～

組合に対するイメージも、アルバイト経験の有無によって大きな違いがあるわけではない。しかし、強いていえば、マイナスのイメージについては、概してアルバイト経験がある学生の方が「分からない」がやや少なく、「そう思わない」がやや多い傾向がある。たとえば、「ダサイ」については、アルバイト経験「なし」と「あり」では、「分からない」についてそれぞれ18.2%、13.8%であったが、「そう思わない」は48.2%、52.1%であった。「怖い」については「分からない」が15.4%、10.5%、「そう思わない」は41.1%、49.5%。「迷惑だ」は「分からない」が18.6%、12.8%、「そう思わない」は47.0%、51.8%。「面倒くさそう」は「分からない」が15.0%、11.8%、「そう思わない」は14.6%、21.3%となっている。

プラスのイメージについては、アルバイト経験「なし」の方が「分からない」が多い点は同じであるが、そのぶん経験「あり」は肯定的な評価と否定的な評価に割れている。たとえば、「頼もしい」は、「分からない」がそれぞれ24.1%、20.0%だが、「そう思わない」は6.3%、10.8%、「あまりそう思わない」はほぼ同じで30.0%

図18 アルバイト経験の有無別、「労働組合」に対するイメージ「ダサイ」

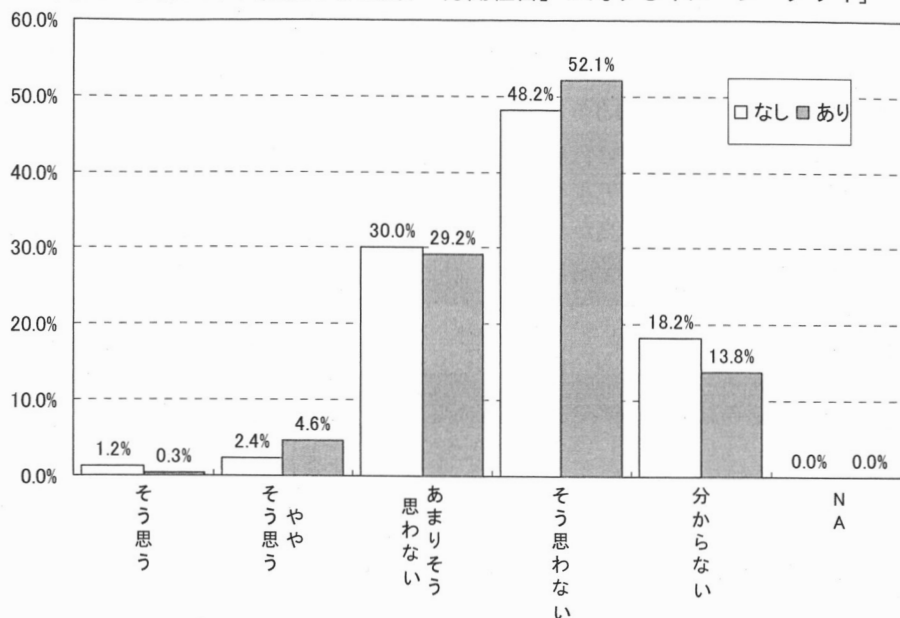
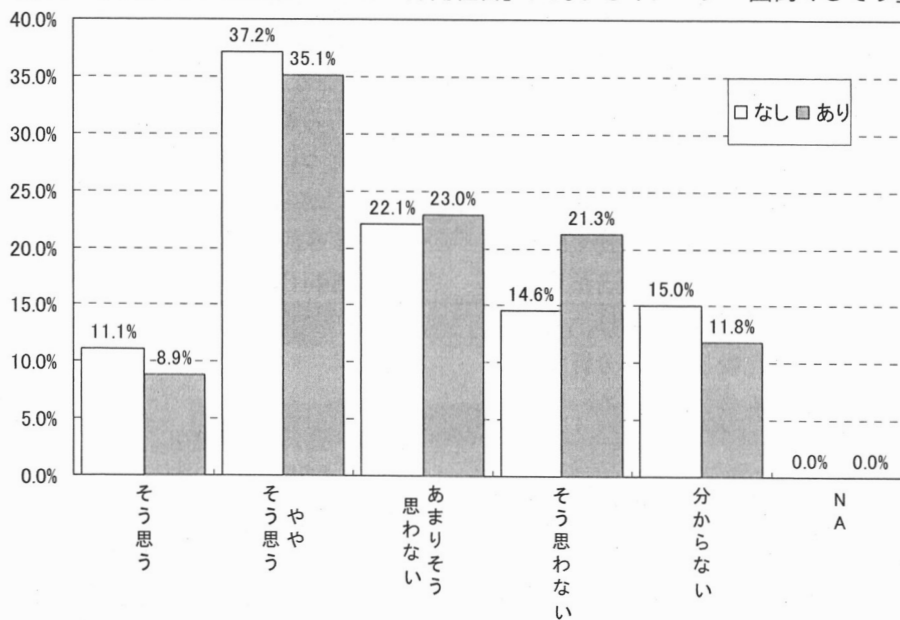


図19 アルバイト経験の有無別、「労働組合」に対するイメージ「面倒くさそう」



大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

と29.2%、「ややそう思う」は30.8%、33.1%、「そう思う」は8.7%、6.9%であった。また、「必要だ」は「分からない」が22.9%、16.7%、そのぶん「ややそう思う」は38.7%、44.3%となっている。「役に立つ」は「分からない」が29.6%、20.3%と開きがあり、そのぶんアルバイト経験「あり」の方が全体的に割合が高かった。アルバイト経験がプラスのイメージを高めるとはいえないようだ。

(3) 労働組合への加入意向

～経験ありは「できれば加入したい」がやや多い～

加入の意向についても、その差は大きくはないが、アルバイト経験「なし」と「あり」で、「できれば加入したくない」がそれぞれ7.9%、11.5%とやや「あり」の方が多く、「勧められたら加入したい」がそれぞれ12.6%、10.5%と「なし」の方がやや多かった。

以上のように、アルバイト経験の有無は、労働組合に関する認知状況、労働組合に対するイメージ、そして労働組合への加入意向に大きく影響を与えているようには見えなかった。とはいえ、第2回調査は新入生を対象としたものであり、その多くはアルバイト経験が長くはないと考えられるので、こうした結果は当たり前のことかもしれない。むしろこの設問は、今後の調査で上級生の回答と比較しながら分析することによって生きてくるものと思われる。この点は今後の課題としたい。

8. 自由記述からみえてくるもの

(1) 自由記述記入者の概要

～「必要に迫られたら加入する」の中身は肯定も否定も含めて様々～

加入意向について、その理由を記入してもらっている。第1回調査は約半数（48.4%）、第2回調査は約8割（79.2%）が回答している。その意見を、「①よく知らないから」「②肯定的意見

」「③否定的意見」「④なんとなく」「⑤誤解・偏見」「⑥その他」に大別すると、ともに「よく知らないから」が大きな割合を占めていて、第2回調査は58.0%で、第1回調査よりも10ポイント以上高くなっている（第1回47.3%）。また、組合に対する肯定的な意見については、第1回調査が21.4%、第2回調査が15.4%で、第1回調査の方が6ポイント高くなっている。否定的な意見は10.7%と9.2%（第2回）、「なんとなく」は17.1%と14.1%（第2回）でほぼ同じであった。

先に述べたように、加入意向については、第1回調査から「その他」を削除し、「勧められたら加入する」「分からない」という項目を付け加えて第2回調査を行っているので単純に比較はできないが、自由記述の内容については比較的同じような傾向で、さまざまな意見がみられた。そこで、加入意向と自由記述（分類）をクロスして、その特徴をみた。「必要に迫られたら加入する」については、その理由の構成比は両調査でほぼ同じで、肯定的意見が2割、否定的意見が1割、「なんとなく」が2～3割、「よく知らないから」が4割とさまざまな意見があった。第2回についてはすべての回答に「よく知らないから」がみられ、特に「絶対に加入したくない」では8割を占めていて、「よく知らない」ことが労働組合に対して否定的になる面を示している。このように組合についてよく知らないこ

図20 加入意向の理由について（第2回調査）

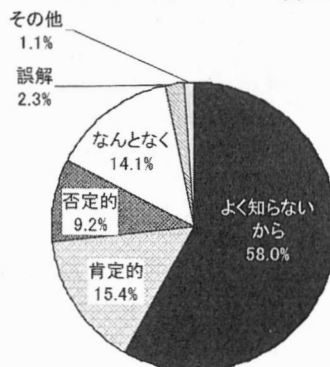


図21 加入意向と自由記述のクロス（第1回調査）

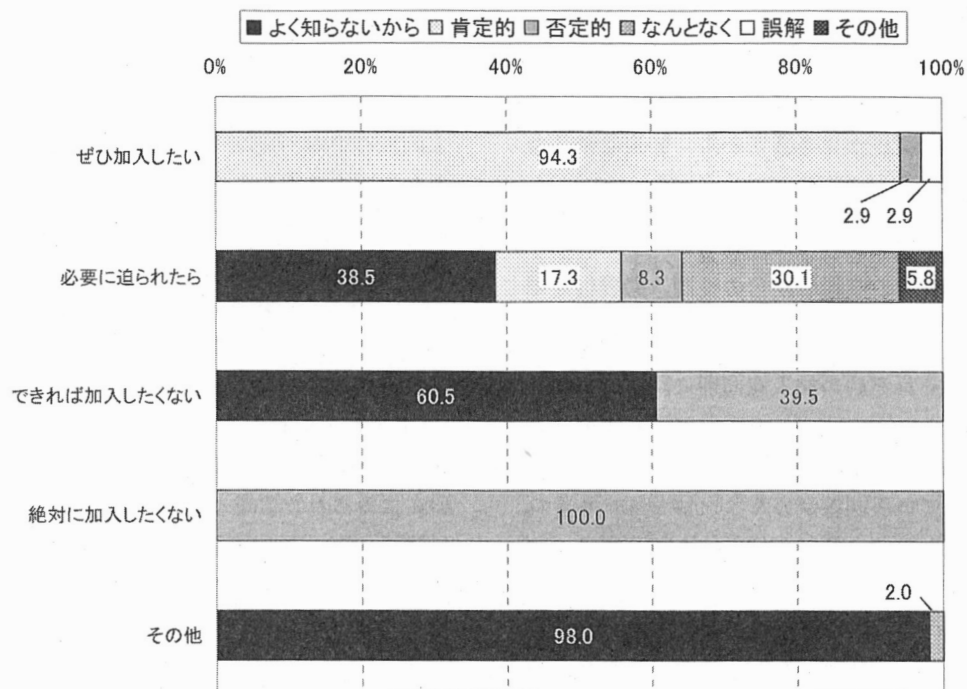
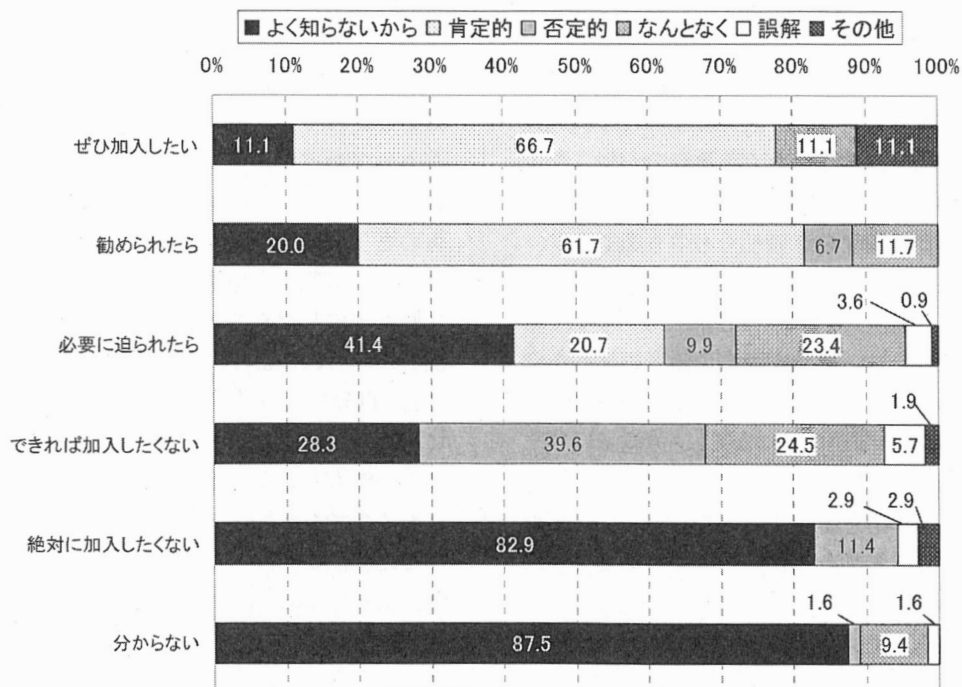


図22 加入意向と自由記述のクロス（第2回調査）



大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

とが、「労働組合の活動がどのようなものなのかあやふやだが良く聞く言葉なので重要そうだから」といった加入の方向にもみられるが、「仕事の内容はよくわからないけど、なんだかとても大変そうで責任が重そうだから」加入したくないという回答もみられた。

(2) 組合に肯定的な学生の意見

～労働者の権利や組合の役割、必要性を挙げている～

次に、それぞれの加入意向別に回答の特徴を見ていくと、「ぜひ加入したい」では、団体交渉や労働者の権利擁護など労働組合の役割について理解している回答が多く、「イメージ」もそれに準じるもので、それが積極的な加入意向につながっている。その他、「父の会社は労働組合があるが、母の職場にはないので、父に労働組合があるところに就職した方がいいといわれたので」、「親のように人から必要とされて、信頼されて、社会のためになるような人になりたい」、「親に労働組合は労働者の権利を守るのに必要だと聞いた」からと、親の職場環境、親の勧めなど親の影響によって、労働組合への加入意向を示しているものいる。「介護福祉士の社会的地位が低いと聞くので、少なくとも自分が働く職場で地位向上を勝ち取っていききたい」といった、自分自身の就職先を意識したものもあった。

「勧められたら加入したい」（これは第2回調査のみの選択肢）では、「ぜひ加入したい」でも見られたように「自分を含め労働者の権利を守りたいから」という労働者としての権利意識、「労働者側の仲間がほしいから」「労働者はひとりじゃ弱いから」という連帯への意欲など肯定的な意見が6割を占めていた。その一方で、「現代においてあまり有効に機能しているようには思えないがなくてはならない組織とは思うため」「一応、加入したほうが安全だと思ったので」というものもあった。また、「加入したいが不便な面もあるから」、「保険と一緒に入っていても困

ることは無いし、何かあったとき助けてくれるので入りたいとは思うけど、入り方とかはわからないから」「最近の労働組合にそこまで力があるとは思えないから」というものもあった。第1回調査でも、「必要に迫られたら加入する」のなかで「人に言われたら入った方がいいのかなと思う」、「必要だと思うが勧めがないと入りにくい」、「自分から進んで、入ろうとは思わないし、誰かに言われれば入ろうと思った」など、勧誘をされたら入るという回答もみられ、積極的な勧誘が効果的といえる。

「必要に迫られたら加入したい」では、先に触れたように様々な意見がある。「ぜひ加入したい」にみられたような組合の役割、必要性から「就職してもし困ったことがあったら会社と対等に話せるのは組合だと思う」「労働組合に入れば何か問題が起こったときに抗議できる」「会社に不満があっても1人では何も言えない」「不利益を被りたくない」「会社に意見するなら個人より団体の方がよいと思う」からという回答もあった。漠然とした「役立つことがありそう」「守ってくれそう」という回答もあった。

しかし多くの回答は、労働組合のことをよく知らないで、調べてから、理解してからというものであった。そこから「自分にとって必要と思ったら加入したい」という回答につながるものも多くみられた。なかには、「労働環境が自分にとって悪くない状況であれば、組合に入って動くまでしなくてもよいと思うから」という回答にみられるように、「自分のためになるのなら」、「自分にとって必要と感じたら」「入って得になったり、自分にとってよいなら入った方がいいのかもしれないと思った」など自分のためになるのであればという回答があった。

また、「仕事を守るために必要なことだと思うが、組織に属することがあまり好きではない」、「組合費や会合とか面倒くさそう」など、組織に属することへのわずらわしさ、組合活動が面倒そうだからということで、「必要に迫られたら加

入したい」という回答もある。「労働組合に加入してもあまり意味がなさそう」「できれば加入したくない」など加入に対して消極的な回答もここではみられた。「特に必要がなければ面倒くさい」がそれでも自分にとって意味があるなら、加入したいという回答になっていると考えられる。なかには、「自ら進んで加入すべきでもない」、「特に入りたいと思わない」という回答もあった。

このように、「必要に迫られたら加入したい」では、組合の役割を意識して加入したいという回答、必要性は理解しているものの積極的になれないという回答、漠然としたイメージ、自分にとって役立つものなら、勧誘のされかた次第など、いろいろな回答が含まれていた。

(3) 組合に否定的な学生の意見

～「必要性がない」「変わらない」を挙げている～

「できれば加入したくない」では、「よく知らないから」が大半を占めている。しくみ、内容など何をするかわからないことが、加入したくないにつながる回答となっていた。具体的な理由としては、「面倒なわりに大して何もしてくれないそうだから」「活動が大変そうだと思うから」「お金がかかりそう」「組合費が高いと嫌だから」という漠然とした面倒、組合費の徴収が挙げられていた。「加入すると就職先から良く思われたいと聞いたことがあるから」という回答もあった。また、「(将来) 看護師になって (いる予定で)、ただでさえ疲れているのにまた疲れるようなことをするのは気が引ける」という具体的な業務との両立で悩んでいる回答もあった。

その他、組合に対するマイナスのイメージとしては、「(自分の) 労働条件に不満がなければ入らなくていい」「加入したとしても日本では形だけの会社が多く、あまり必要性がないため」「労働組合に加入することで国が変わらないと思う。だが自分が絶望的な立場になったら望みが

あるのなら参加したい」などがあつた。

また、「現代においてあまり有効に機能しているようには思えない」「形骸化して機能不全になっている」「加入したとしても日本では形だけの会社が多く、あまり必要性がない」というもみられた。そのなかで、「形骸化・企業側に近い組合なら加入したくないが、そうでなければ加入する」といった意見もあった。

(4) 誤解や偏見を含む学生の意見

～「組合＝保険?」「組合＝宗教?」～

誤解や偏見に含まれるものとしては、「財形貯蓄のメリット」「失業保険がでると思うから」という保険の一種と考えているものや、「宗教がからんできそうだから」といったものである。また「労働組合がどういう企業か知らない」「他に夢があるから」「労働条件が悪いところで労働組合がありそう」「できれば労働組合がなくてもしっかり労働者のことを考えてくれる会社に勤めたい」といったものもみられた。さらに「妄信的な人間とかがいそうでいろいろと面倒なことになりそう」「社会的地位を失うことがあるため」といったものもあった。

全体的には、労働組合について「よく知らないから」という回答が多く、特に「その他」ではほとんどが「詳しく知らないから」「理解していないから」という回答になっている。「よく知らない」という回答は、「必要に迫られたら加入したい」の4割前後、「できれば加入したくない」の7割(第2回調査は3割)を占めている。そのなかで、「必要に迫られたら加入したい」は「よく知らないけど、加入したい」、「できれば加入したくない」は「よく知らないから、加入したくない」、「その他」は「よく知らないからこれから考える」という傾向が強く見える。

このように組合に対して拒否的、否定的な回答は「できれば加入したくない」、「絶対に加入したくない」にみられ、「必要に迫られたら加入したい」は組合に対して積極的な回答を含みつ

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

つ、無関心・消極的な回答がみられた。「その他」「わからない」という回答は組合に対して積極的になりうる可能性を十分に有していると考えられる。逆に、拒否的、否定的な回答であっても労働組合活動について正しく伝え、理解が深まることで大きく変化する可能性をもっている。つまり「よく知らないから」という層に対して働きかけることは、組織拡大に大きな役割を果たすと考えられる。

おわりに

以上のように、大学生の労働組合に対するイメージは概して肯定的なものであった。果たして、こうしたイメージは将来の労働組合加入者の増加に結びつくだろうか。

冒頭で触れた労働総研と全労連の共同調査では、組合未加入の20歳代の労働者のうち労働組合に「すぐにでも加入したい」としたのが7.2%、「機会があれば加入したい」が6.3%、「関心があり、加入を検討してもよい」が13.5%で、加入に前向きな回答は27.0%であった。30～40歳代に比べて20歳代は強い加入意向を示していたものの、単純に比較することはできないが、第1回調査では加入意向のある学生は約7割、第2回調査では「加入に前向き」な学生は約4割で、学生と組合未加入者の労働者との間にはギャップがある。このようなギャップが生まれる可能性として、就職してみたら組合を必要とするような職場ではなかったため加入意向が弱まった、加入意向があったが働きかけがなかったために加入意向が弱まった、現実の労働組合が学生時代にイメージしたものと異なっていた

ため加入意向が弱まったなどが考えられる。その原因についてさらなる検討が必要ではあるが、いずれにしてもこのような現実を組合は深刻に受け止める必要がある。

本報告書の随所で触れられているように、働きかけ方しだいで学生の労働組合に対する意識・イメージは大いに変わる可能性を秘めている。学生の意識・イメージが変われば、労働組合への加入意向は高まってくるだろう。第2回調査では、半数近くの学生が加入するかどうか分からないと回答しているが、メディアでの取り上げ方や学校教育における学習しだいでは、潜在的にはさらに多くの学生が「加入に前向き」に変わる可能性が示唆された。労働組合運動にとって期待のもてる結果であるといえるだろう。

最後に、当研究会の今後の研究課題について触れておく。今回の2回にわたる意識調査は、将来の労働組合運動を担うべき若者が、労働組合に対してどのような認識をもっているのかを把握する目的で実施した。とはいえ、この目的を達成することができたとはいえない。当研究会では、今後も調査を継続して学生アンケートを実施していく予定であるが、これだけでは若者の労働組合に対する認識をつかみ取るには不十分であると考えている。学生時代の労働組合に対する意識・イメージがそのまま就職後に反映されるとは限らず、働くようになると以前とは異なる意識・イメージをもつことが予想される。したがって、調査対象を学生以外にも広げること、こうした点を明らかにしていきたいと考えている。

<資料>単純集計結果・調査票

第1回調査単純集計

問1.「労働組合」とはどのような組織かを知っていますか？

	回答数	
知っている	157	25.7%
聞いたことはある	408	66.9%
知らない	43	7.0%
NA	2	0.3%
合計	610	100.0%

問2.「労働組合」をどこで知りましたか？

	回答数	
テレビ・ラジオのニュース等	382	68.1%
新聞・雑誌	189	33.7%
映画・テレビドラマ等	23	4.1%
漫画	9	1.6%
インターネット	51	9.1%
中学・高校の授業	172	30.7%
大学の授業	242	43.1%
家族・親戚から聞いた	90	16.0%
アルバイト先で聞いた	20	3.6%
その他	8	1.4%
合計	561	100.0%

問3.「労働組合」に対するあなたのイメージは？

A. ダサい

	回答数	
そう思う	6	1.0%
ややそう思う	11	1.8%
あまりそう思わない	105	17.2%
そう思わない	374	61.3%
分からない	83	13.6%
NA	31	5.1%
合計	610	100.0%

B. 怖い

	回答数	
そう思う	9	1.5%
ややそう思う	51	8.4%
あまりそう思わない	121	19.8%
そう思わない	328	53.8%
分からない	67	11.0%
NA	34	5.6%
合計	610	100.0%

C. 迷惑だ

	回答数	
そう思う	3	0.5%
ややそう思う	22	3.6%
あまりそう思わない	139	22.8%
そう思わない	331	54.3%
分からない	80	13.1%
NA	35	5.7%
合計	610	100.0%

D. 面倒くさそう

	回答数	
そう思う	60	9.8%
ややそう思う	155	25.4%
あまりそう思わない	175	28.7%
そう思わない	118	19.3%
分からない	70	11.5%
NA	32	5.2%
合計	610	100.0%

E. 頼もしい

	回答数	
そう思う	56	9.2%
ややそう思う	165	27.0%
あまりそう思わない	191	31.3%
そう思わない	53	8.7%
分からない	107	17.5%
NA	38	6.2%
合計	610	100.0%

F. 必要だ

	回答数	
そう思う	170	27.9%
ややそう思う	179	29.3%
あまりそう思わない	103	16.9%
そう思わない	28	4.6%
分からない	97	15.9%
NA	33	5.4%
合計	610	100.0%

G. 役に立つ

	回答数	
そう思う	78	12.8%
ややそう思う	196	32.1%
あまりそう思わない	144	23.6%
そう思わない	32	5.2%
分からない	127	20.8%
NA	33	5.4%
合計	610	100.0%

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

H. 自分には関係ない

	回答数	
そう思う	21	3.4%
ややそう思う	64	10.5%
あまりそう思わない	184	30.2%
そう思わない	205	33.6%
分からない	101	16.6%
NA	35	5.7%
合計	610	100.0%

問4. 就職後に「労働組合」へ加入したいと思いますか？

	回答数	
ぜひ加入したい	78	12.8%
必要に迫られたら加入したい	335	54.9%
できれば加入したくない	75	12.3%
絶対に加入したくない	1	0.2%
その他	92	15.1%
NA	29	4.8%
合計	610	100.0%

学年

	回答数	
1年	188	30.8%
2年	314	51.5%
3年	70	11.5%
4年	32	5.2%
NA	6	1.0%
合計	610	100.0%

性別

	回答数	
男	198	32.5%
女	408	66.9%
NA	4	0.7%
合計	610	100.0%

学部

	回答数	
医療・福祉	373	61.1%
家政	58	9.5%
教養	41	6.7%
社会科学	138	22.6%
合計	610	100.0%

第2回調査単純集計

問1. 「労働組合」とはどのような組織かを知っていますか？

	回答数	
知っている	136	22.9%
聞いたことはある	402	67.8%
知らない	55	9.3%
合計	593	100.0%

問2. 「労働組合」をどこで知りましたか？

	回答数	
テレビ・ラジオのニュース等	305	58.0%
新聞・雑誌	155	29.5%
映画・テレビドラマ等	5	1.0%
漫画	7	1.3%
インターネット	18	3.4%
中学・高校の授業	327	62.2%
大学の授業	10	1.9%
家族・親戚から聞いた	52	9.9%
アルバイト先で聞いた	7	1.3%
身近に組合に加入している人がある	14	2.7%
組合の宣伝や活動を見た	33	6.3%
その他	10	1.9%
合計	526	100.0%

問3. 「労働組合」に対するあなたのイメージは？

A. ダサイ

	回答数	
そう思う	5	0.8%
ややそう思う	21	3.5%
あまりそう思わない	176	29.7%
そう思わない	296	49.9%
分からない	91	15.3%
NA	4	0.7%
合計	593	100.0%

B. 怖い

	回答数	
そう思う	7	1.2%
ややそう思う	73	12.3%
あまりそう思わない	165	27.8%
そう思わない	269	45.4%
分からない	75	12.6%
NA	4	0.7%
合計	593	100.0%

C. 迷惑だ

	回答数	
そう思う	4	0.7%
ややそう思う	34	5.7%
あまりそう思わない	168	28.3%
そう思わない	292	49.2%
分からない	90	15.2%
NA	5	0.8%
合計	593	100.0%

D. 面倒くさそう

	回答数	
そう思う	60	10.1%
ややそう思う	211	35.6%
あまりそう思わない	131	22.1%
そう思わない	109	18.4%
分からない	78	13.2%
NA	4	0.7%
合計	593	100.0%

E. 頼もしい

	回答数	
そう思う	47	7.9%
ややそう思う	186	31.4%
あまりそう思わない	175	29.5%
そう思わない	54	9.1%
分からない	127	21.4%
NA	4	0.7%
合計	593	100.0%

F. 必要だ

	回答数	
そう思う	164	27.7%
ややそう思う	242	40.8%
あまりそう思わない	55	9.3%
そう思わない	15	2.5%
分からない	113	19.1%
NA	4	0.7%
合計	593	100.0%

G. 役に立つ

	回答数	
そう思う	82	13.8%
ややそう思う	235	39.6%
あまりそう思わない	106	17.9%
そう思わない	24	4.0%
分からない	142	23.9%
NA	4	0.7%
合計	593	100.0%

H. 自分には関係ない

	回答数	
そう思う	47	7.9%
ややそう思う	145	24.5%
あまりそう思わない	175	29.5%
そう思わない	113	19.1%
分からない	109	18.4%
NA	4	0.7%
合計	593	100.0%

問4. 就職後に「労働組合」へ加入したいと思いますか？

	回答数	
ぜひ加入したい	19	3.2%
勧められたら加入したい	68	11.5%
必要に迫られたら加入したい	134	22.6%
できれば加入したくない	59	9.9%
絶対に加入したくない	41	6.9%
分からない	268	45.2%
NA	4	0.7%
合計	593	100.0%

学年

	回答数	
1年	559	94.3%
NA	34	5.7%
合計	593	100.0%

性別

	回答数	
男	251	42.3%
女	308	51.9%
NA	34	5.7%
合計	593	100.0%

アルバイト等の経験はありますか

	回答数	
なし	253	42.7%
あり	305	51.4%
NA	35	5.9%
合計	593	100.0%

大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—

<第1回調査票>

労働組合に関するアンケート

問1.「労働組合」とはどのような組織かを知っていますか？（一つだけ）

- ① 知っている ② 聞いたことはある ③ 知らない

※問1で①または②を選んだ方にお聞きします（③を選んだ方は問4へ）

問2.「労働組合」をどこで知りましたか？（いくつでも）

- ① テレビ・ラジオのニュース等 ② 新聞・雑誌
③ 映画・テレビドラマ等 ④ 漫画
⑤ インターネット ⑥ 中学・高校の授業（科目： ）
⑦ 大学の授業 （科目： ） ⑧ 家族・親戚から聞いた
⑨ アルバイト先で聞いた
⑩ その他（具体的に： ）

問3.「労働組合」に対するあなたのイメージは？

	そう思う		そう思わない 分からない		
	①	②	③	④	⑤
A. ダサい	①	②	③	④	⑤
B. 怖い	①	②	③	④	⑤
C. 迷惑だ	①	②	③	④	⑤
D. 面倒くさそう	①	②	③	④	⑤
E. 頼もしい	①	②	③	④	⑤
F. 必要だ	①	②	③	④	⑤
G. 役に立つ	①	②	③	④	⑤
H. 自分には関係ない	①	②	③	④	⑤

問4. 就職後に「労働組合」へ加入したいと思いますか？

- ① ぜひ加入したい ② 必要に迫られたら加入したい
③ できれば加入したくない ④ 絶対に加入したくない
⑤ その他（具体的に： ）

問4を回答した理由について説明して下さい

学部：	学科：
学年：	性別：

<第2回調査票>

労働組合に関するアンケート

問1.「労働組合」とはどのような組織かを知っていますか？（一つだけ）

- ① 知っている ② 聞いたことはある ③ 知らない

※問1で①または②を選んだ方にお聞きます（③を選んだ方は問3へ）

問2.「労働組合」をどこで知りましたか？（いくつでも）

- ① テレビ・ラジオのニュース等 ② 新聞・雑誌
 ③ 映画・テレビドラマ（タイトル： ） ④ 漫画（タイトル： ）
 ⑤ インターネット ⑥ 中学・高校の授業（科目： ）
 ⑦ 大学の授業 （科目： ） ⑧ 家族・親戚から聞いた
 ⑨ アルバイト先で聞いた ⑩ 身近に労働組合に加入している人がいる
 ⑪ 労働組合の宣伝や行動を見た ⑫ その他（具体的に： ）

問3.「労働組合」に対するあなたのイメージは？（それぞれ一つ）

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	そう思わない	分からない
A. ダサい	①	②	③	④	⑤
B. 怖い	①	②	③	④	⑤
C. 迷惑だ	①	②	③	④	⑤
D. 面倒くさそう	①	②	③	④	⑤
E. 頼もしい	①	②	③	④	⑤
F. 必要だ	①	②	③	④	⑤
G. 役に立つ	①	②	③	④	⑤
H. 自分には関係ない	①	②	③	④	⑤

問4. 就職後に「労働組合」へ加入したいと思いますか？（一つだけ）

- ① ぜひ加入したい ② 勧められたら加入したい
 ③ 必要に迫られたら加入したい ④ できれば加入したくない
 ⑤ 絶対に加入したくない ⑥ 分からない

問4を回答した理由について説明して下さい

性別： ① 女性 ② 男性

アルバイト等の経験： なし ・ あり（職種： ）

労働者階級の状態悪化 —客室乗務員(航空産業)の深刻な実態—

大沢 良

はじめに

エンゲルスは「労働者階級の状態は、現代のあらゆる社会運動の土台であり、出発点である。なぜなら、それは、われわれのあいだに現存する社会的困窮の最高の、もっとも露骨な頂点だからである」(「イギリスにおける労働者階級の状態」)これは、有名である。

つまりエンゲルスの現存の、資本主義的社会経済制度の発展は、それに固有の社会的階級的矛盾の「最高の、もっとも露骨な」発現を労働者階級の社会的貧困の中に見いださざるをえないといっている。そしてこの法則的な必然として現れる労働者の貧困が「実際の」「土台」となり「出発点」ともなって現代の「あらゆる社会運動」は発展するという。労働運動にたずさわるものにとって、この問題についての取り組みは避けて通ることができない、古くて新しい基本的問題であろう。

航空産業の存立基盤は、輸送の安全である。この国民の生命に直接関係する輸送の安全を担っているのは航空労働者である。したがって航空労働者の状態悪化の打開は、なによりも労働者の健康の保持と生活の改善にとって必要であるとともに、それは同時に輸送の安全という重要な職務の遂行に直結している。その意味で、航空労働者の状態悪化の打開はとりわけ社会的意義が大きいといわなければならない。

客室乗務員の労働の特徴は、移動する運搬用具のもとでの長時間、不規則、超過密労働であり、空路によっては10数時間のフライト、海外への長期宿泊など、勤務形態はきわめて複雑で

過酷である。航空産業は資本の有機的構成に限界があり、労働集約産業といわれるが、なかでも人数が一番多い職種は客室乗務員で、約2万人以上いる。

現在、社会問題となっている契約制客室乗務員は、JAL、ANA合わせて約1700名いるが、正社員と比べ賃金はその40%にすぎず雇用不安におかれている。勤務体系は正社員とほとんど変わらない。

また、客室乗務員を組織している労働組合の多数派は、企業側の分裂攻撃もあり、現在、右翼的潮流である。したがって労働者の状態悪化は「企業への協力が労働者への利益につながる」という右翼的潮流の矛盾の告発でもある。

本稿ではまず客室乗務員の長時間、不規則、超過密労働をのべ、賃金体系については次の機会にゆずるが、その特徴は長時間労働でありながら低い賃金水準をごまかす複雑な賃金体系、昇給・昇格制度における極端な差別支配である。

1. 移動する運搬用具のもとでの長時間、不規則勤務

【国内線の労働の特徴】

客室乗務員の勤務は、毎日、出社と退社時間が変わる変則勤務である。早朝5時に出社夕方まで働く日もあれば、午後から出社し夜中まで働く日もある。

国内線の場合、1日の乗務回数は2～4便である。2便乗務だと例えば東京～札幌～東京の一往復、3便乗務だと、例えば東京～札幌～東京～福岡、と宿泊することになり、4便乗務の場合は、東京～札幌～東京～小松～東京等、2

往復することになる。1日の便数制限は、国内線の場合JAL、ANAとも最大4便までである。

1日の勤務時間の制限は、ANAの場合、以前は一律10時間までの勤務時間制限であった。しかし、90年代に勤務協定が改悪され、4便乗務の場合は10時間まで、3便乗務の場合は12時間まで、2便の場合は13時間までに延長された。

休憩時間は、まったくスケジュールに明示されておらず、10時間以上の勤務であっても休憩なしで働く。食事は、ほとんどの場合到着して次の便の出発までの間に、機内清掃係員があわただしく清掃しほりか舞う中、急いで5分ほどですます。普通は食事時間といえば、労働から離れ歓談しながらゆっくり食事し、その後コーヒーなどを飲みながらリラックスする時間である。客室乗務員の場合は一連の労働の流れの延長である。

また、国内線も国際線も、フライトに関わる諸準備や着替えのため、出社時刻の1～2時間前に会社に出頭する。勤務終了後も乗務のまとめやレポート作成等ですぐには帰れない。このため、勤務時間が例えば10:00から20:00とされていても、実際に会社に出頭するのは08:30、会社を出るのが20:30となる。この「勤務開始時間」の前の1時間30分と、「勤務終了時刻」のあとの30分は勤務時間に含まれないのである。

【国際線の労働の特徴】

国際線は、長大路線の場合10時間を超える乗務となる。時差の影響が大きいかかわらずに、休憩時間が短いと、疲労が蓄積しやすい。

実際の国際線の労働実態については後述のこととするが、近年勤務の改悪がつづき、JAL、ANAともに健康への不安が増大している。

欧米線の2泊4日の勤務パターン(外地で2泊するパターン)の場合、ANAでは帰国後3日間の公休日があった。しかし2004年に勤務協定が改悪され、2日間だけの公休日となった。3日目はスタンバイ(欠勤者等が出た場合、代わりにフラ

イトするための待機)になり、国内線乗務がつくことが多い。アメリカやヨーロッパから長時間のフライトをしてきて、たとえ乗客でも2日間では時差と疲れは取れないはずである。

さらに、米国西海岸路線のロサンゼルス、サンフランシスコでは、以前は2泊していたが現在は1泊のみに改悪され、休養と睡眠不足のまま復路を飛ぶ状況となっている。

中国路線など近距離国際線の場合、ほとんどが日帰り乗務である。関空発では、例えば、(1日目)関空～北京往復、(2日目)関空～上海往復、(3日目)関空～香港往復、(4日目)伊丹～国内線往復、等、4日間日帰りパターンということもある。

いずれも国際線が就航した当時では考えられない高稼働のスケジュールであり、国内線同様に客室乗務員の状態悪化が急激にすすんでいる。疲労がとれないまま次の乗務をこなし、いつのまにか慢性疲労状態になり身体をこわして辞めていく客室乗務員はあとをたない。ANAでは平均勤務年数は、わずか6.0年である(07年有価証券報告書)。

また、最初に提示されたスケジュールの変更が多く、休日さえ固定されていない。1ヶ月の変形労働でありながら安易にスケジュールが変更されることに対し、不満の声は強い。

【これまでの乗務時間制限の改悪の推移】

JALでは、1993年までは乗務時間制限は月80時間であった。ANAも当時は87時間の制限であった。現在は、JAL95時間、ANA100時間と改悪され、年間制限も、JALは840時間から900時間に、ANAに至っては現在1080時間まで飛べるという世界的にも例をみない異常な制限基準となっている(次ページの表参照)。

【欧米との比較】

欧米の客室乗務員と、日本の客室乗務員との勤務のあり方で主な違いは、①セニョリティ制

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

JAL	1993年まで	～06年10月	～08年10月	08年11月～
月間 乗務時間制限	80時間	85時間	90時間	95時間
年間 乗務時間制限	840時間	900時間	960時間	990時間

* JAL乗員の月間乗務時間制限は、現在85時間、年間制限は900時間

ANA	1988年当時	1995年当時	2004年以降
月間 乗務時間制限	87時間	90時間	100時間
年間(または3ヶ月) 乗務時間制限	(3ヶ月で 240時間)	(年間) 960時間	(年間) 1080時間

* ANA乗員の月間乗務時間制限は、現在90時間、年間制限は960時間

【乗務時間、勤務時間のカウントについて】

乗務時間とは、地上で飛行機が動き出してからフライトを経て、到着地のスポットに停止するまでの時間をいう。

勤務時間とは、会社に出社してから退社するまでの時間をいうが、実際は出社の1～2時間前に出頭し乗務前の準備を行う。

乗務時間のおよそ倍の数値が、実際の勤務時間ととらえるとわかりやすい。通常、1ヶ月の乗務時間が80時間を超えると疲れが翌月まで残るといわれている。JALでは、08年9月までは「80時間を超える月は年間3回まで」という取り決めがあり、乗務時間80時間という数値は、一定の疲労の目安とされていた。

度、②クレジットアワー制度である。①については、勤続年数順にスケジュールを選べる制度である。会社が一方的にスケジュールをつくり、この結果50代のベテランも20代の新人も同じスケジュールをこなさざるを得ない日本の航空会社とは大きな違いがある。また日本の航空会社では、会社が特定の客室乗務員に対し、稼働の高いスケジュールを作成し休職や退職に追い込むといったことも時おり起こり得るが、欧米ではセニヨリティ制度があるため、このような嫌がらせの余地はない。②については、有給休暇や地上での訓練時、一定の乗務時間が加算される制度である。航空会社によっては、前後の勤務時間を乗務時間に加算しているところもある。例えば、日本の航空会社で月間80時間の乗務時間は、同じフライトをしたとしても欧米では60～70時間、と中身がかなり違ってくる。欧米で

はこのように、日本の客室乗務員と比べるとより人間らしく働ける労働条件を勝ち取っているのである。

また、ヨーロッパの客室乗務員は、年間の乗務時間は最大 900 時間までと制限されている（EU 航空局基準による）。これに対し、日本の航空局の基準では、運行乗務員の年間乗務時間制限は1000時間までとの規定はあるが、客室乗務員の年間乗務時間制限は特に設定されていない。前述のようにANAの労使協定では1080時間制限となっているが、これはEU より2ヶ月多く働かされる数値である。

【自然科学上の疲労度についての検証】

客室乗務員は、以下のような地上とは異なった環境で仕事をしている。

①低気圧、低酸素

一機内では0.8気圧しかなく、約2000メートルの高度（富士山の5合目）での労働となる。機内で歩行することは、地上でジョギングするのと同じエネルギーを要すると言われている。また、低酸素状態も疲労を増加させる要因とされている。

②低湿度—機内の湿度は、平均して16～20%前後といわれている。低湿度の状態は細菌感染を招きやすく風邪もひきやすくなる。

③常に傾斜のある中での立ち仕事

一航空機は、水平飛行中も2.5～3度程度、機首をあげて飛行している。その傾斜の中で、ほとんど立ちっぱなしで労働し、国際線では65～85キロのカー트를押したり引いたりする。また、一人ひとりの乗客に対し中腰姿勢でサービスすることも、疲労が増す要因となる。上昇中や降下中では、この傾斜はもっと大きくなる。

④その他—放射線被曝（原子力発電所の労働者が受ける平均量のおよそ3倍の被曝量といわれている）、振動・騒音（耳石器官に影響し、自律神経失調症の原因になることもある）、狭い作業環境、等。

尚、疲労と安全との関連が国際的に問題になりつつあり、現在ICAO（国際民間航空機関）で、運航乗務員、客室乗務員の飛行時間、休養時間等の規定について再検討が行われている。特徴的なのは、科学的要素を取り入れて疲労管理をしようとする試みがなされていることである。

カナダ航空局では、すでに「疲労リスク管理システム」が取り入れられ、「業務スケジュールに

は、休養および疲労回復ができる十分な時間を確保する」責任が、航空会社に課せられている。また、EUでも、生体内のリズムに考慮した乗務時間制限が設けられている。日本でもこうした見地での労働条件の改善が求められている。

2. 精神的、肉体的超過密労働

【国内線では】

1970年代に航空機がジェット化、大型化されたことで、飛行速度が増し、労働密度が増大した。例えば東京～広島をYS11で飛んでいた時は、飛行時間片道2時間強で、往復5時間ちかくであった。今、同じ5時間の乗務時間といえ、九州路線を1往復半でできることになる。また、YS11では2名の客室乗務員が2時間で64名の乗客を担当していた。現在の大型機B777の場合、広島までの飛行時間は1時間10分で11名の客室乗務員が514名の乗客を担当している。客室乗務員一人当たりの乗客の人数は一般席で50名前後であるが、搭乗中や降機時は、4便あわせて2千名以上の乗客に挨拶する場合もある。高速化だけでなく、大型化のもたらした変化も、疲労が増大した要因となっている。

また、90年代には、ビール販売、機内販売が導入され、業務量が増加した。更に国内版ファーストクラスが導入され、食事サービスやアルコールサービスが加わった。

サービス方法も、以前は一度ドリンク等を配布すれば済んだが、現在はいつでもリクエストに応じるといったサービスに変わった。

持ち込み手荷物の処理も増加した。座席上の手荷物入れの容量が大型化したため、B777では20～30キロの荷物の入った座席上の手荷物入れを1便あたり30ヶ所近く持ち上げる場合があり、4便あわせると120ヶ所ほどにもなる。このため40～50代ともなると、腰やひざを痛める人も多い。

また、搭乗中から離陸前の保安業務の際には多くの神経を集中することになる。乗客がきちんとシートベルトを締めているか、荷物がきち

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

んと座席の下に収納されているか、携帯電話を使用していないか等、細心の注意を払い乗客一人ひとりのチェックを行う。丁寧に対応しているつもりでも、中には「今携帯を切ろうとしていたのに、その言い方は何だ」といったクレームになることもある。国内線は3〜4便これをくり返す。

これに加え、JAL、ANAともサービスの対応等を上司や同僚にチェックされ数段階に評価される制度が加わり、精神的疲労とストレスが増大した。これについては、次の機会にゆずる。

【国際線では】

国際線は、ビジネスクラスのサービスが、JAL、ANAとも「any timeサービス」に変わった。これまでは、一斉にドリンクや食事を出していたが、現在は一人ひとりの乗客の希望の時間に合わせてサービスを行っている。接する旅客数は国内線より少ないものの、一度乗客の機嫌を損ねてしまった場合、到着までの長時間、気まずい思いをひきずってしまうことになる。食事の種類が肉または魚の2種類あるため乗客の希望のメニューが不足することもあり、お詫びしながら他のメニューを提供することになる。このように、国際線ではサービス時にかなり気を遣うのが特徴である。

2009年3月から、ANAにつづきJALでもロードファクトリーコントロールが導入された。Yクラスの乗客数がある基準以下であれば、客室乗務員編成数を減員するというものである。これにより、客室乗務員一人あたりにするといつも満席状態という、会社によって効率のいい状態となっている。

【欧米との比較】

欧米の航空会社の客室乗務員は、日本の客室乗務員に求められる細かな気配りや、必要以上の笑顔での対応はそれほど要求されていない。乗客との関係は基本的に平等、対等である。例

えば乗客のベルトチェックや座席の背を定位置に戻す際も、日本人客室乗務員の遠慮がちな声かけと違い、毅然とした態度で行う場合が多い。「お客様が第一」といった教育から、乗客に必要以上に気を遣いストレスや精神的疲労をためやすい日本の客室乗務員とは、大きな違いである。

また、世界のほとんどの航空会社には一定数の男性客室乗務員が乗務しており、手荷物の処理や旅客トラブルの際、女性客室乗務員に代わり対応することが多い。

JAL、ANAのように男性客室乗務員を外国ベース以外は基本的に採用しないという方針は、低労働条件を維持しようとする企業姿勢の表れであり、世界の航空会社の中では異常なことである。

3. 緊張感がとれない休憩時間、宿泊

【国内線では】

現在、国内線、国際線とも、労働基準法で定められている休憩時間というのは、スケジュール上明示されていない。このため、国内線と近距離国際線では、通常はほとんど休憩がなく、食事も、前述のように便が到着し次便の出発準備であわただしい中、大急ぎで済ませなくてはいけない。

宿泊のホテルも、以前は立地条件の良い、ゆったりくつろげるホテルが多かった。しかし最近ではコスト削減がすすみ、JALもANAもホテルを替えられたところが多く、部屋が狭く、壁が薄い。テレビも小さめにつける等隣の同僚に気を遣う。また、食事や買い物の便が悪いところも多い。本来、宿泊先のホテルはその日の疲れを取るため、ゆっくり休養できる環境が必要である。しかし部屋もベッドも狭くくつろげないというのでは、疲労が蓄積したまま翌日乗務するということになる。

【国際線では】

国際線では長大路線の場合、クルーバンクと

いう、横になって休むスペースが設置されている。しかし、それぞれの休憩時間を先任がその都度の状況で決めるため、日によって2時間休めるところが1時間になるなど一定ではない。先任からクルーバンクに行ける時間を指示されても、たまたま乗客から飲み物を頼まれたりするとその時間は行けなくなり、2時間のレスト（仮眠、休憩）であっても実質は1時間半、ということになる。

近距離国際線の場合は、このレストの時間が全くないのである。JAL、ANAの客室乗務員が一番きついパターンだと言っている、成田～香港～成田乗務の場合、横浜在住の人だと朝5時に家を出て、自宅に戻るのは23時過ぎになる。出社から退社まではおよそ13時間、拘束時間は14時間30分にもなる。この間ほとんど休憩はない。食事もギャレイ（厨房）で急いで済ませるという状況である。この香港往復乗務は人間の限界を超えろといわれ、パイロットにはないパターンである。しかも翌日の公休日がたった1日ということもある。乗員並みに現地1泊または復路を便乗（客席に座って帰る）にしてほしいという声は強い。

海外の宿泊ホテルも、以前は街の中の大きなホテルに宿泊していたのが、市内から遠く一人では買い物も行けないような僻地のホテルに変えられたところもある。1ヶ月7～8泊もする勤務形態の中で、ゆっくりくつろげるホテルに泊まれるかどうかは、疲労を回復する上で重要な問題である。

【欧米では】

欧米では長大路線でレストをとる時間が協定で決められており、労働者の権利として定着している。

4. リフレッシュできない公休日

【外国との対比～休業日数】

月間の公休日数は、欧米の航空会社とほぼ同

様の10日前後となっている。しかし、国際線乗務後の休養はけっして十分とはいえず、疲労が取れないまま次の乗務に出発することが多い。前述のようにANAの場合、欧州路線2泊4日のあとの休日が2日間のみ、3日目はスタンバイのため、国内線乗務がアサインされることも多い。これに対し、BA（英国航空）では4日間の休日が確保されている。

有給休暇も欧米と日本では日数に違いがある。米国の場合、例えば勤続25年では、アメリカン航空で年28日、ユナイテッド航空で年40日付与される。欧州では、年5～6週間の有給休暇となっている。

また、欧州ではこの他に、sick leave（病欠休暇）が権利として与えられている。日本では、病気で欠勤すると有給休暇に振り替えるよう職制から圧力がかかり、20日間しかない有休を取り崩して病欠に当てている人が大半である。

5. 深刻な健康破壊

【疾病の種類とデータ】

客室乗務員に多い疾病として、腰痛、腱鞘炎、胃腸障害、婦人科系の病気等が報告されている。近年はこれに加え、うつなど精神疾患が急増している。

怪我、病気による休業者の人数は、07年度のJALインターナショナルの客室乗務員では1054人にのぼる。7～8人に1人が1週間以上の休業を余儀なくされている実態がある。

ANAでも、過労やストレス、査定・評価制度にともなうパワハラ等が原因で、うつで休業する人が増えている。

【外国との対比】

米国AFA（客室乗務員の組合）によると、米国ではガンによる死亡が報告されている。日本でも、たとえば約4千名のANA客室乗務員の在籍死亡者は、2001年12月以降、14名にのぼる。その半数はガンによる死亡と言われている。因

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

果関係はまだはっきりしていないが、過労やストレス、放射線被曝などが関係しているのではと指摘する声もある。

6. 利潤第一主義で悪化する労働条件と、それを合理化する企業側のイデオロギー

前述の「乗務時間制限の改悪の推移」にあるように、客室乗務員の労働条件は悪化する一方である。この間、企業はさまざまなイデオロギー攻撃で職場を企業間競争にまきこみ、「合理化」をすすめてきた。

たとえばANAは、1986年に国際線に乗り出すとき、「JALに追いつけ追い越せ」というスローガンで、労働者を企業間競争に駆りたててきた。多くの労働者はそれがあたらしい「合理化」攻撃の準備とは気がつかず、企業に協力させられてきた。その結果はどうだったかと言えば、国際線の有償旅客数はJALの半数にも満たない状況である（07年データ）。

現在ANAは、「アジアNo.1」を掲げ、1000億円以上の利益を目標に掲げている。しかし「アジアNo.1」と言っても、キャセイ航空やシンガポール航空、中国南方航空、中国国際航空等には太刀打ちできないことは輸送実績でも示されている（08年度有償旅客キロ比較より）。そのねらいは「品質でアジアNo.1」をかかげ労働者を競争に巻き込むことで、一層の低コスト労働条件を押し付けることであった。企業はこのスローガンのもとで評価制度を導入し、同じ仕事をしている客室乗務員を4段階に評価し乗務手当を差別するという無謀な制度を押しつけてきた。このことによって総人件費の引き下げが行われているのである。

JALでは、「企業再建」の名のもとに、企業運営上権限をもっていない労働者に「運命共同体」を押しつけ、あらたな大「合理化」をおし進めようとしている。JALの「経営危機」の原因と責任は、CCU（日本航空の客室乗務員組合）が指摘しているように、過大な需要予測による空

港建設と路線就航の誘導、日米貿易摩擦からくる過剰な機材導入圧力、諸外国に比して異常に高い着陸料などの公租公課、日米間の不平等な航空協定など、基本的には国政の責任にあることは明らかである。

航空産業の存立基盤は安全である。その安全をにやう労働者に対する「合理化」攻撃は、安全を切りくずすことにつながりかねない。このことは次項で詳しく述べることとする。

現在JALの労働者に対し、マスコミも使った大がかりなイデオロギー攻撃がかけられてきている。この攻撃をはね返し、労働者の生活と権利をまもり、真の再建を果たしていくためには、職場での学習、教宣活動とともに、たたかう産別組織の役割が重要である。企業再建を理由として「大合理化」がかけられようとしている今、そして羽田空港の24時間化で一層深刻な労働環境となることが予想される2010年が目前となっている今、まさに航空のたたかいは正念場となっている。

7. JALの「安全についてのアドバイザリーの提案」と職場実態との根本的矛盾

2005年、安全トラブルの多発で経営危機を招いたJALに対し、航空局は「航空輸送安全対策の強化」のため、有識者による「安全アドバイザリーグループ」を設置、次ページに挙げる提言が発表された。

航空会社は今、この提言に沿って輸送の安全対策をすすめているだろうか？ 現状は、度重なるコスト削減や人権じゅうりんの差別支配である評価制度の導入等によって、労働者の誇りと意欲は減退し、職場の明るい雰囲気、良好な人間関係が損なわれつつある。このことは、「安全文化」の構築に逆行しているのではないだろうか。

公共交通機関の経営基盤は、「安全」である。このことは、どんなに企業が大きくなっても安

全が確保されなければ航空会社は存続できなくなるということである。そして、その安全を支えているのは、経営者ではなく、日々働いている労働者である。だからこそ労働者への「合理化」は企業の存立を危うくすることにつながるのである。

日本の客室乗務員の職場がかかえている諸問題—雇用と生活をまもる問題、人間らしく働けるルールづくり、人権じゅうりんの差別支配の克服等は、すべて安全を守るたたくいそのものであり、まさに労働組合の出番のときといえる。

「航空輸送安全対策の強化」のための提言

- 1、誇りと意欲：生きがいが安全確保の源流
 - ・企業の「安全文化」を確立するためには、社員の仕事に対する意欲や労働のモラルが不可欠である。
 - ・「この会社で働く」という誇りや労働の意欲が沸いてこそ、「安全文化」の確立の重要な要素となる。
- 1、開かれた社風をめざす
 - ・安全性を確立できるのは、開放的な全社一体感：自由に発言して、のびのびと仕事をし、失敗を素直に報告し合うことができる…ことは言うまでもない。
- 1、「安全文化」は容易に崩壊する
 - ・経営が不安定となり、目先の利益に目が奪われるようになった時には、要注意である。自分の成績や保身を基準に行動していると「安全文化」は速やかに崩壊する。
 - ・自分の保身、成績が優先するところには「安全文化」は生まれない。そうではなく、利用客の利益を優先するところに、「安全文化」は生まれる。言い換えれば、「安全文化」とは、「自分や家族が乗客だったら…」と搭乗する立場に立って考えるところから生まれるのである。
- 1、危ないことを「危ない」と言える風土を
 - ・日常の業務の中で、「おや？」「どこか変だ」と感じたり、「危ない」と感じたりする時に、「ちょっと確認しなければ」「危ない」「ちょっと待て」と言える風土づくりをしないと、事故を未然に防ぐことはできない。
- 1、安全への動機づけ
 - ・安全への動機づけは、仕事への動機づけに他ならない。日本航空グループの一員として働くことに誇りを感じ、自らの仕事にプライドを持つことが基本であり、職場における明るい雰囲気と良好な人間関係も大切である。努力と成果が報いられる処遇、人事が行われなければならない。まちがっても組合人事や情実人事が行われてはならないし、不公平な人事査定、ボーナス査定は、従業員の仕事意欲を、ひいては安全意欲をそぐことになる。
- 1、自分の言葉で語れ
 - ・マニュアル的ではなく、人間的に「自分の言葉」で話せるかどうかは、状況全体をみているかどうか、困っている人の立場になって考える「心の習慣」ができているかどうか、根源的な姿勢にかかっている。

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

客室乗務員の働き方と実態

【国内線】

ANA の場合、国内線の公休パターンは、以前は3—2、3—1（3日勤務して2日休み、3日勤務して1日休み）であったのが、2004年以降は基本的に4—2、4—2（4日勤務して2日休みの繰り返し）となった。

2月の勤務の、ある4日間を見ると、1日目は07:30分出社で勤務終了が13:55分、2日目は07:00～16:50分まで、3日目07:40分から17:20分まで、4日目07:30分から15:40分となっている。

その後公休2日をはさみ、次の4日間は運出勤務が続く。この運出の4日間を見ると、1日目は11:45分出社で勤務終了は21:20分、2日目は13:15分から20:40分、3日目11:50分から19:45分、4日目16:50分から22:15分という勤務であった。

【1日目】 東京→福岡→札幌

1日目は、東京から福岡に飛び、その後新千歳空港へと日本縦断のフライトである。この2便を乗務した後、千歳に宿泊する。出社時間は07:30分であるが、この時間に会社に着くのでは乗務ができず、通常、出社時刻の1時間から1時間30分前に会社について乗務の準備を行う。

この日は04:15分に起床し04:50分に家を出て途中のコンビニで朝食のサンドイッチを買う。早朝出社の場合、なかなか寝付けられないことが多く、この日も前日、早く寝ようとしたが結局夜中まで眠れず、睡眠が4時間少々であった。退社の服装もきちんとした格好でと会社から言われているため、通勤着を着てしっかり化粧し髪型も入念に整えて05:10分発の電車に乗り込む。2回乗り換えて羽田に06:10分到着。

06:15分に会社に着くとすぐに制服に着替え、06:30分、所属部署で出社確認をPCで行う。その後、自分のメールボックスをチェックし、PCでも班員同士の状況（誰それが何日まで長期休暇中であるとか、新人の育成状況やフォローのポイントなど）や次回の班会内容等を確認する。このメールは主にTC（班長）からのものが多く、班員は全員その内容を確認しなくてはならない。

特に自分の班に所属された新人については育成状況をそのつど把握し、班員みんなでフォローしていくようになっている。

その後、その日乗務する便の同乗クルーやキャプテン等の氏名、飛行ルート、運行状況の確認を行う。また、旅客数や、VIP、配慮を要する乗客の有無等の旅客情報の確認、会社からのインフォメーション（安全にかかわる情報など）をチェックする。こうした、乗務にかかるさまざまな情報確認は、勤務にはカウントされていない。

一通り終え、07時すぎに朝食をとる。この日は同乗クルーでたまたま同じ班に所属する後輩がいたので一緒に食事をした。しかし、客室乗務員同士の会話はほとんど仕事に関することに限られる。例えば、「今度、非常口座席の旅客の条件が変わるんですね。それっていつからでしたっけ…？」といった業務変更についての確認や、「この間、福岡、札幌をとんだ時はほとんど団体さんで、お弁当の回収大変でしたよ……」との仕事に関する情報交換が多い。食事室は独立したスペースではなく、スタンバイ中で自習している人もいれば、ひんぱんに変更されるマニュアルの差し替えをしている人など様々である。隣接している職制や業務課の机からも見通しがよく、誰が何をしているのかが一目で把握される場所でもある。

10分ほどで食事を終え、トイレや化粧直しを済ませ、ブリーフィングに備えた準備（知識確認など）を行う。その後、07:20分にブリーフィングデスクに移動する。

【出社から出発時刻まで】

こうして様々な情報収集を済ませ、いよいよ「出社時刻」である07:30分となる。この時刻には全員ブリーフィング用のテーブルについていなければならない。まず、全員の名前とポジションを先任が読み上げる。その後、安全ブリーフィングが始まり、安全に関する質問を先任が全員に対し行う。

「ドア操作は？」「O₂システムは……？」等、すぐに答えられるような質問を受けた人は内心ホッとする。しかし「機上不法行為の防止策は？」などと聞かれた場合も、てきぱきと答えなければならない。ベテランであっても普段から何十項目もの保安にかかわる知識を覚えてなくてはならないため、経験で行動できるとしても、言

業にするととっさに出てこないことがあり、だれもが緊張する数分間である。とはいえ、この安全ブリーフィングは、日常の保安意識を維持する上で欠かせないものであり、自分たちが本来、保安要員であることを自覚させてくれる場でもある。

安全に関する知識確認の後サービスブリーフィングを行う。機内販売の目標や、どのような心構えでサービスにあたりたいか、また、新人の今日の目標は、等々を皆で確認する。

その後、乗務便のスポットに移動する。出発ロビーを歩く際も旅客の目を意識し、姿勢良く整然と歩くよう言われている。約10分歩き07:50分に飛行機に到着した。自分の荷物をすばやく片付けた後、担当ドアや消火器など航空法で航空機に搭載が義務づけられているものの確認、サービス物品のチェックなどを行う。乗客が到着すると、朝の便ではEVACチェック（緊急時の合図が各ドアで作動するかの確認）とインターフォンチェックを行う。その後、乗員ブリーフィングで、クルーの紹介、揺れの予測などの運航状況や天気等の説明を受ける。

各自の担当区分の不害物チェックを終えたあと、08:10分乗客の搭乗開始となる。B7型機では出発時刻の約20分前から搭乗開始となるため、客室乗務員が飛行機に乗り込んでから20分ほどで手際よく諸準備を済ませなくてはならない。

搭乗中は、乗客一人ひとりに挨拶しながら、不審者や具合の悪い人等はいないかを確認する。同時に、手荷物の収納の手伝いや、プレミアムシート担当者は乗客のコート預かりなどに迫られる時間である。早朝の福岡線は圧倒的にビジネスマンが多く、新聞は「日経」と「スポーツ紙」にリクエストが集中する。

神経と体力を使うのが、手荷物収納である。満席時はどの座席上の物入れもビジネスバッグで満杯になる。どうしても入りきれない荷物は、他の空いているスペースまで運ぶこともある。

また、B7型機の場合、座席上の物入れが大型で最大38キロまで荷物を詰められる。乗客にとっては大きい荷物も入れられ便利ではあるが、客室乗務員の細腕には非常に重く、気合いを入れないと持ち上がらない。担当場所によっては、30ヶ所近い物入れを持ち上げて閉めること

になり、これが原因で突き指をしたり手首を痛めることもある。1日3〜4便この作業を行うことになり、慢性疲労の原因にもなるのがこの「荷物の処置」である。

搭乗中、携帯電話を使っている人に対し注意する際も、声かけに気を遣わなくてはならない。逆ギレされクレームを出されることもあるからだ。一度注意してもまだ使用している人にはつい強い口調になりがちだが、そこも気をつけないと「今、切ろうと思ったのに何だ、その言い方は!」とクレームになってしまうと大変である。どんなに乗客の方が理不尽であっても、「言い方に気をつけましょう」と職制に注意され、レポート記入となる。

08:30分、定刻にドアが閉まり、先任の「ドアモード変更」（非常口がすぐに使える状態にする）指示のあとアナウンスがはじまる。スクリーンでの非常用設備案内とともに、乗客一人ひとりのベルト着用やリクライニング等のチェック、ギャレイのロック確認、トイレに誰もいないか等をチェックし、準備OKの報告をして着席する。

ギャレイのロック（戸だなやカートなどの止め具）も、1ヶ所もモレのないようにしっかり確認する。ドアモード変更もタイミングよく行わなければならない。離陸前や着陸前のこうしたチェックには細心の注意と集中力が必要となる。新人の頃から、「1ヶ所でもモレがあれば大ごとになる」という意識が植え付けられているだけでなく、フライト中は何か異常があれば人命を失うことにつながりかねない。上空では、乗客がケガをしても救急車を呼ぶことが出来ず客室乗務員が救急看護を行い、火災が発生しても消防車を呼ぶことができず客室乗務員が消火を行う。暴力沙汰が起きても警官を呼べず、自分たちで対処しなくてはならない。こうした機内の特殊性が客室乗務員に常に緊張感を与えている。寝不足や体調の悪い状態でも一人でボーっとしていることは許されず、たえず周りに目を配り乗客の目を意識しながら、些細なミスも起こさないよう緊張して仕事することになる。

【離陸～フライト中～着陸まで】

08:45分に離陸して約5分後、ベルトサインが消えるとすぐにサービスの準備にとりかかる。まだ機体が上昇している中、ギャレイで飲み物を作成する人、新聞を持

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

ちながら客室内に異常がないか見てまわる人、子どものおもちゃの配布に回る人……等に分かれる。

飲み物ができあがると、全員カートでサービスにまわる。通路に足を伸ばしている人にカートが当たらないか、窓側の乗客に飲み物を差し出す時は、通路側の乗客に手がぶつかりこぼれたりしないか、狭い機内特有の気の配り方が要求される。

以前は「お飲み物は何になさいますか？」の声かけであったが、今は「ご搭乗ありがとうございます（おはようございます）。お飲物は何に…」と、一列ずつ挨拶したあと、一人ひとりに飲み物を聞くことが要求されるようになった。どの機種も満席時、1人の客室乗務員は50人ほどの乗客に対して飲み物サービスを行う。飲み終えたコップを回収する際も、寝ていた乗客を覚えておき、目覚めた時にすぐ飲み物を伺うというように、細かな気配りが求められる（以前は寝ている乗客にはスリーピングカードを目の前の座席に貼り、乗客の方からリクエストしてもらう形であった）。早朝便など、寝ている乗客が多い場合は、座席番号をメモしておく客室乗務員も多い。「飲み物が来なかった！」とクレームになっては大変だからである。会社が基本とするサービスの形態は、飲み物全員配布であり、サービス中に寝ていた乗客がいても、目覚めたときにすぐに気づいて飲み物を伺うという気配りが求められる。

飲み物サービスがひと段落すると、機内販売や新聞の持ち回り、ギャレイの主な片付け等に分かれる。機内販売は、以前は4～5種類で値段も5千円と1万円だけと、客室乗務員が扱いやすいように配慮されていたが、現在は十数品目に増え、値段も3千円から2万円ちかくと幅広い。現金以外、カードなどの取り扱いもあり、記入ミスやつり銭間違いなどないか、細心の注意が必要である。万一モレがあった場合は、他のミスと同様、報告書を提出し、班長と職制から今後、同じミスを繰り返さないよう、原因追及されることになる。

機内販売の品数も増えたが、国内線でのアルコール販売も徐々に拡大された。ビール販売が会社から提案された際には、職場あげて反対した。この当時はまだ組合がたたかっていた頃だったので集中して団交を行い、会社が「50分未満の路線には導入しない」と譲歩したため、

それを条件に組合は了承した。しかし組合方針が「労使協調」路線に変更した後は、「どの路線でもビール販売を実施する」に変わった。今では、ビールの他、ワインなども販売するようになった。

ギャレイでは、扉やカートの扉を閉めるたびにしっかりロックしなくてはならない。万一の急な揺れに備えての作業である。また、トイレのチェックも、不審物がないか、たばこを吸った形跡はないか等、安全上重要である。もちろん汚れがあった際の清掃やペーパー補充も行う。機内販売の集計なども終わると、降下が始まられ着陸態勢に入る。

10:15分、着陸態勢の4点鐘が鳴りアナウンスが入ると、客席のベルト等のチェックやギャレイ、トイレのチェックを終えて客室乗務員も着席する。この着陸8分前と、離陸後3分間は、「クリティカル11（イレブン）」と呼ばれ、統計上事故が起こりやすい時間帯とされている。緊急時の手順やドア操作を頭に入れながら、緊張しての着陸となる。

乗務便が福岡空港のスポットに入り、ベルトサインが消灯するとドアが開き、乗客の降機が始まる。到着は、10:32分、ほぼ定刻の到着である。

【旅客降機～2便目の旅客搭乗開始まで】

10:40分に乗客が全員降機したあと客室乗務員は、座席やもの入れに忘れ物がないか、不審物がないかをチェックする。その後、次便で使いやすいようカート内を整理し、機内販売物品等も残数を確認するなどし、次便の乗客の搭乗準備をする。

2便目の搭乗開始は、10:55分、1便目が到着し乗客が降りたあと、わずか15分で次の乗客の搭乗がはじまる。朝食が07時ころだったのでそろそろお腹がすき、また、今食べないと14:00すぎまで食べられないため、5分ほどでお弁当を食べ、大急ぎで化粧直しやトイレを済ませ、再度客室やもの入れに不審物がないかどうかチェックし、2便目の乗客の搭乗開始となる。このように国内線では、便と便とのインターバル（駐機の時間）が短く、5分から10分ほどで食事することが多い。たまに、1便と2便で乗員が入れ替わることもあり、その場合は全員ブリーフィングを行うため食事が出来なくなる。

客室乗務員には労基法で定められている「休憩時間」の明示がない。このため、食事の時間も確保されてなく、5分もあればすばやく食事をとることになる。

【2便目 福岡出発→千歳到着まで】

10:55分に千歳行きの乗客の搭乗がはじまる。1便目とは客層が変わり、団体客が多くなる。このため大きな手荷物の持ち込みが多く、乗り慣れていない人も多いため、座席案内や手荷物収納の手伝いに迫られる。

11:15分、福岡空港を離陸、上昇中揺れがあったため、ベルト着用サインが消灯したのは11:30分、それまで客室乗務員は乗務員座席に着席したまま、席を立ち上がる乗客はいないか、気分が悪くなった人はいないか等、見える範囲で機内監視を行う。目の前の乗客に「札幌でおいしいお店はないか」など聞かれたりして話をすることもあるが、その場合もキャビン全体に目を行き届かせながらの対応になる。

ベルト着用サインが消灯し、飛行機は日本海側上空を通過し、新千歳空港に向かう。着陸態勢に入り、ベルト着用サインが点灯するまでおよそ1時間半、客室乗務員は1便目と同様、飲み物サービス、ビールや機内物品販売、その後、揺れがなければ2回目の飲み物サービスを行う。このリクエストサービスは、トレイ（小盆）にジュースとお茶、紙コップを乗せて回る。その際、トイレに立ち乗客とぶつからないか、後ろにも気を配りながらのサービスとなる。カートで回る際も乗客が通路に出しているひざや足にぶつからないよう、気をつけなくてはいけない。以前の座席列は9列だったが、座席を増席したため10列になり、座席も通路も狭くなってしまった。客室全体がゆったりしていた頃は、カートの脇を乗客が通ることが出来たが、今はトイレに立つ人がいればそのたびにカートをギャレイまで戻さなくてはならなくなった。食事時間帯ではお弁当を持ち込む団体客も多く、通常のサービスの他、お茶を提供したり大きな袋で回収に回る仕事も加わる。時間があれば乗客との「スポットカンパセーション」を行う。これは、「これからどちらを回る予定ですか？」等の旅行に関する会話や、地点などの案内を行うことである。

こうしたサービス業務と平行して、急病人など乗客に変化があったときや、火災、急減圧などの事態に備えるため、機内監視やトイレチェックを行う。乗客からは目に見えない業務であるが、本来航空法で規定されている客室乗務員の任務は、この保安業務である。

突然インターフォンが鳴り、キャプテンから「今から揺れるので、ベルトサインをつける。客室乗務員はすぐに着席して下さい」との指示があり、トイレ内に人がいないかを急いで確認したとたん、ベルト着用サインが点灯した。アナウンスが入り客室乗務員もすぐに着席する。途中、大きな揺れがあり乗客は不安そうにこちらを見る。こうした乗客に対し、笑顔で「大丈夫ですよ」とのメッセージを返し、安心感を持っていただくことも大事な仕事の一つである。新人の頃は、揺れがあるとよく自分も空酔いし気分が悪くなったものだった。フライトに慣れてくるにしたがい、いつの間にか酔うことはなくなった。また、B4などの大型機の場合、後方が大きく揺れていても前方はそれほど揺れを感じないため、ベルトサインが点灯しないことがあるが、その際の揺れの中でも身体のバランスをとりながら、歩いたりサービスしたりするのが平気出来るようになった。

10分ほどしてベルト着用サインが消灯した。客室乗務員は機内販売の集計作業を行ったり、毛布をもって回ったりする。

13:05分、着陸態勢に入る。客室内の安全チェックを行い客室乗務員も着席する。13:20分新千歳空港に着陸、13:25分にスポットに入る。

乗客が降機したあと、客室乗務員は乗客の忘れ物がないかのチェックを行い、飛行機を降りる。

13:40分、新千歳空港のブリーフィングルームで2便通しての報告事項（急病人や乗客とのトラブル等の有無、機内販売の売り上げ等）を全員で確認する。その後、千歳市内のホテルへ向かうため、13:55分にマイクロバスに乗り込む。

14:15分にホテルに到着し、チェックインする。部屋に入り、着替えと荷物の整理を済ませると、急に睡魔がおそってくる。17時に先任ともう一人との3人で夕食に行く約束をしたので、それまで……、と思えばベッドに入

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

る。ドロツとした重さの身体を横にするとたちまち深い眠りについていた。

17:00、食事に行くためロビー前に3名が集まる。どこに行こうか相談の結果、ホテルの上のレストランで済ませることにした。梅酒やビールなど、好きなアルコールを注文し、北海道の海の幸をいただく。ホテルでは、安くても2〜3千円になる。このため、正社員と比べて賃金の安い契約制の人たちは近くのコンビニやスーパーに走り、手軽な夕食で済ます人が多い。中には、出るのがおっくうだからと、前日を買っておいたパンで済ませる人もいる。

19:00前に部屋に戻り、テレビをつけニュースを見る。マニュアルの差し替えや英語の勉強を少ししたあと、20:00から気に入っているテレビ番組を見る。それが終わり翌日の機種の知識確認をしたあと、ゆっくり入浴して22:30にはベッドに入る。しかし結局23:30ころまで眠れなかった。

2日目 札幌→神戸→札幌→東京

翌朝、05:20分に起きるが、まだ身体が目覚めてなくシャンプー、化粧などをのろのろ行う。06:10分にホテルで朝食をとり06:30分にマイクロバスでホテルを出発。この日は機種がA320に変わり、4名乗務となる。06:50分に空港に着き、安全とサービスについてブリーフィングをする。その後乗員ともブリーフィングを行い、07:15分に飛行機に乗り込む。

(1便目)

- 07:45分 旅客搭乗開始
- 08:00分 新千歳空港を離陸→2時間のフライト
- 10:00分 神戸空港に着陸
- 10:05分 乗客、全員降機

(2便目)

- 10:25分 旅客搭乗開始
 - 10:40分 神戸空港を離陸→1時間50分のフライト
 - 12:30分 新千歳空港に着陸
 - 12:35分 乗客、全員降機
- 12:50分に新千歳空港のブリーフィングルームに戻り、

4名で2便のまとめ、報告書の内容確認などを行う。

3便目で機種がB7型機に変わり、メンバーが12名に増えるため、13:30分に新しく加わったメンバーとブリーフィングを行うことになる。それまでの間に神戸空港で用意された弁当を食べ、次便の機種の知識確認などを行う。少し時間が余ったのでロビーに出てお土産の菓子を買いに行くことにする。

13:30分に新しいメンバーとブリーフィングを行う。12名中、4名が1年未満で2名が2年目、つまり半分が新人だった。このようなことはめずらしくはないが、前任の精神的負担は大きく、異常がなくフライトが終わることを祈るのみ、である。

14:10分乗客の搭乗開始、14:30ドアが閉まり14:45分に新千歳空港を離陸。その後、約1時間20分のフライトののち、16:10分に羽田空港に着陸、16:20分にスポットイン後、16:30分に乗客が全員降機する。

客室乗務員が羽田の所属部署に戻ってくるのが16:50分になる。この時間が勤務終了時刻となる。その後、フライトのまとめを行い16:55分に解散、客室乗務員はメールボックスや会社からのインフォメーション等を確認し、着替えたのち、17:30分に会社を出る。勤務終了時刻は16:50分であるが、この40分間は勤務時間には入らない。

家に帰って食事をつくるより、少しでも早く寝たいため、帰りがけにレストランに寄ってパスタを食べた。19時に家に着く。荷物の片付けをし、ニュースを見ながら友人からのメールの返事を返したり、妹に電話をしたりして気がつくと21時ちかくなっていた。急いでお風呂に入り22時に就寝。さすがに吸い込まれるように眠りについた。

3日目 東京→富山→札幌→小松→東京

3日目は04:30分に起床、05:15分に家を出る。途中、コンビニでパンを買い、05:30分の電車に乗る。会社には06:30分到着。出社時刻は07:40分なので、それまで着替えや情報確認、乗務する機種の知識確認をしながら食事を取り、バタバタとブリーフィングデスクに向かう。今日の機種はB6、編成数は6名である。このうち4名が1年未満の客室乗務員だった。このような新人の多い編成になると、前任の負担は増加する。昨日も長い勤務

だったが、今日も4便乗務の長い一日だ。エネルギーを4便均等に使わなくてはならない。

(1便目)

07:40分にブリーフィングが開始される。今日は「翼上非常口の操作方法は?」「酸素マスクの手動落下方法は?」と、比較的簡単な質問で終わった。遠いスポットのため、急いでSHIPに向かう。08:05に飛行機に到着、前述の出発準備やクルーブリーフィングを終えて、08:25分に旅客搭乗開始となる。平日の富山便はほとんどがビジネス客である。アツという間に客席は背広の乗客で埋まっていく。08:40分にドアクローズ。羽田空港は滑走路まで時間がかかるが、この間非常用設備案内のビデオを流しながら安全性チェック、ギャレイ、トイレチェックを行い客室乗務員も着席する。08:55分離陸。09:00ベルト着用サインが消灯し、09:20分に着陸体制の4点鐘が鳴るまであわただしくサービスを行う。早朝で寝る客も多く、アナウンスは短めに、また寝ている人が隣の席にいる時は、起こさないよう小声でジェスチャーを交えて飲み物を聞くなど、気を遣う。09:30分に着陸し乗客が全員降機するのが09:40分である。

(2便目)

10:05分に札幌行きの乗客の搭乗がはじまる。10:30分に離陸し、11:40分に新千歳空港に着陸。11:50分に乗客が全員降機する。通常B767型機だと次の便まで40分しか時間がないが、この日は1時間25分あり、旅客降機と搭乗時間を除いても1時間もある。このため一度千歳空港にあるブリーフィングルームに戻り、これまでの2便のまとめを行い食事をとった。お弁当はご飯が冷たく野菜が少ない。添加物も多く、けっして身体にいい食事とは言えないが、それでもゆっくり食べられるのは有難い。食事のあと、後輩たちは札幌の土産物を買いにロビーに出ていった。

(3便目)

飛行機に戻り、3便目のサービス物品が定数搭載されているかをチェックする。12:55分、小松行きの乗客の搭乗がはじまる。13:20分に新千歳空港を離陸し、小松空港に14:50分に着陸した。観光帰りの乗客が多く、機内販売がよく売れた。

小松空港に着くとすぐに迷彩色の不気味な自衛隊機が目に入ってくる。今はもう慣れたが新人のころは見るたびにギョッとしたものだった。

(4便目)

いよいよ最後の便である。気合いを入れるためギャレイのコーヒーをグツと飲む。15:25分に4便目の乗客の搭乗がはじまった。小松便はこの時間でもビジネス客が目につく。15:45分に離陸。上昇中揺れがつつき、ベルト着用サインが消えたのは16:00だった。飛行機は小松から名古屋、伊豆大島の上空を通過し、房総半島を大きく周り羽田空港に16:40分着陸。満席だと飲み物を配布しすぐに回収、手分けして機内販売、ギャレイの片付けなどを行っている、アツという間に着陸態勢に入る。

(到着後～帰宅)

4便目の乗客が降機し、客室乗務員も片付けや引き継ぎをし飛行機を降りて所属部署に向かう。ブリーフィングを終え、17:25分に解散。2004年以前だと3日パターンだったが、今はもう1日あると思うと4日間が本当に長く感じられる。翌日も早いのでメールボックスのチェックなどをそそくさと終えて更衣室へ。それでも会社を出たのは17:50分になってしまった。退社時刻は17:20分であり、この30分間は勤務時間にはカウントされない。

帰りがけにレストランに入り食事をとる。一人暮らしだと自分のペースで睡眠などをコントロールできるが、家族や子どものいる人は大変である。どんなに疲れていても買い物して帰り、食事をつくり子どもの勉強を見て……と、家に帰っても忙しい。この仕事を長く続けているママさんたちは本当によくやっているなと思う。

急いでシャワーを浴び、寝る支度をする。横になったとたん、すぐに寝てしまった。

4日目 東京→沖縄→東京

4日目は04:30分に起床、05:30分に家を出て06:30分に会社に着く。出社時刻は07:30分である。羽田を出発し沖縄に到着、その後羽田に戻り、退社時間は15:40分であった。

先日、乗員さんから睡眠と疲労の関係の話を聞いた。「翌朝が早いと思うと、そのストレスで眠りが浅くなる。早朝勤務が続くこともストレスになり、疲労の蓄積の原

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

因になる」ということが、米国では医学的に証明されているそうだ。以前は早朝勤務の連続は3日までだったのが、今は4日間続く。知らず知らずの間に疲労が蓄積されていると感じる。

2003年までは、今日のように07時30分出社の時は自宅からタクシーを使い会社に来ていたため、通勤時間は半分で済んだ。この当時は、22:00から07:30分までの出退社時にタクシー配車されていたのだ。現在は、23:00から07:00までしか配車がなくほとんど電車やバス通勤である。この通勤の負担も疲労が増す原因となっている。座れる時はいいが、1時間も立っているとそれだけで体力が消耗する。

今日は沖縄往復乗務だが、以前は帰日もタクシーで帰宅できた。乗務時間が4時間45分を超えると配車がついていたのだが、その「特典」もなくなり地上職の男性と同様の基準にされてしまった。会社は「男女機会均等の時代だから……」と、取ってつけた理由で配車基準を改悪したが、組合がまともなままであれば「男女賃金差別も是正しないのにそんなごまかしは通用しない」と反対したはずである。

4日間の早朝勤務が終わり、帰る準備をして更衣室に行こうとすると向こうから班長がやってきた。「チョットいいかしら……？」と食事室に誘われ、今年入社した新入生の育成状況や来月の面談の時期などについて話をされた。聞けば班長も、本当は14時にフライトが終わったが、班員へのメールや職制との話などありまだ帰れそうにないと言う。年2回の面談の時期には、フライトから帰ってくる班員の面談時間がバラバラの為、スケジュール上は夕方勤務が終わっていても会社を出たのが22時という日もあったそうだ。自分たち班員も、常にこのようなフライト以外の評価や自己啓発に追われる。「人事面談」「EG職制面談」「EG班長面談」「英語チェック」「アナウンスチェック」「TOEIC試験」があり、この時期になるとだれもが気持ちに余裕がなくなる。この他に年に一度の「定期緊急訓練」が2日間入る。どれも「正社員なのだから」と常にレベルアップを求められ、1ヶ月前から気持ちが重くなるものばかりである。

班員たちは皆これらの評価やレベルアップを強要され、班長は自分自身と班員全員のレベルアップが責務となる。こうした班長の仕事に対し、以前は「班長手当」というものが支給されていたが、今はそれもなくなった。

乗務員手当も、以前は10年のベテランになると1時間あたり2～3千円だったのが、現在は同じ先任資格者であつても「評価」が高い人で1700円、「評価」の低い人は先任資格者でもたった750円である。しかも65時間乗務補償制度もないため、私病で休むと賃金が減り、休みにくくなった。

会社を出て、16:30分羽田発の電車に座る。羽田始発なので座れたが、会社からの配布物を見ているうちにうたた寝……。気がつくとき乗り換え駅で、あわてて降りる。そのあとは立ったまま約40分の乗車でようやく最寄り駅に着く。家に帰る途中、お寿司とサラダを買う。家に着いてテレビをつけ夕食を済ませる。友人や同期にメールしたあと、1時間ほど横になろうと、19:30分ころベッドに入る。一度起きてお風呂に入るつもりだったが、そのまま朝まで寝てしまった。

休日1日目

朝、10時過ぎに目が覚める。シャワーをあび、髪も洗ってサッパリする。音楽をかけながら朝食の支度をする。

食事が終わり、天気はどんよりしていたが窓を開け、掃除と洗濯をはじめる。読みかけた本に目を通すが、目覚めたばかりで集中力がない。結局本は止めて、退職した同期に電話をし、今月末に行われるもう一人の同期の結婚式のプレゼントの打ち合わせをする。あんなに「会社を辞めたい」と言って結婚で退職したのに、「専業主婦もけっこう大変……。フライトに戻りたい」などと言う。退職後何年かすると、彼女のように「またフライトしたい」という人は多い。会社はイヤになつても、皆フライトが好きなんだなあとと思う。「OG採用があるので応募したら？」と言ったものの、同期がパートで自分の後輩として入ってくることを想像すると何だか複雑な気持ちになる。

英語のテキストとCDを取り出して勉強をはじめるが、やはり頭に入らない。夕方からまた眠くなり仮眠をとつ

た。1時間半ほどして目が覚め、買い物に出かける。フライトではお弁当生活で、どうしても野菜不足になりがちである。休みの日はいつもポトフを作って野菜を補うことにしている。夕食を終え、テレビのバラエティ番組を見て頭の疲れをとり、その後たまたま始まったテレビドラマに見入ってしまった。気がつくともう23時を回っていた。休日はいつもアツという間に時間が過ぎていく。

休日2日目

この日は、11時から美容院の予約をしていたので、電車を出かける。13:30分に終わり、その後レストランで昼食。近くのブティックには秋色の服が並んでいる。何軒か見てまわり、その後銀座に出てデパートをブラブラする。ウインドウショッピングだけでも十分気晴らしになるが、この日はブラウスとスカーフを買った。衣類は泊まり先でも着られるよう、シワになりにくい素材を選ぶようにしている。

17:30分に学生時代の友人と待ち合わせて一緒に食事をする。お互いに仕事のぐちや、家族、友人のことなど、たわいのない話が続く。彼女は商社で働くキャリアウーマンだが、会社以外の友人との話は、気分転換になりストレス発散にもなる。会社では常に言動がチェックされ評価の対象になるので、自分が話したことがどこにどう伝わるかわからない。このため、同期でも本音で話せないという人もいる。何でもぐちを話せるのは会社を辞めた同期くらいである。21時すぎに家に戻り、今日こそ英語の勉強をしっかりとやらなくては…、と30分ほど集中する。

(国際線) 成田→ニューヨーク→成田 (JALでの実態)

日本発1日目

05:00に起床、06:10分に自宅に配車されたタクシーに乗りYCATに向かう。前の晩は23時にベッドに入ったが、翌日早いと思うとなかなか眠れず、寝付いたあとも何度も目が覚めてしまった。07:15分発のリムジンバスに乗り、その中で少しでも寝ようとするが、やはり眠れなかった。08:45分に成田空港に着く。

会社に着いたのは08:50分、その後ロッカーで着替えて09:00から約10分で食事をする。会社の中に整備さん

など他職種との共用の食堂があり、そこで朝ごはん焼く魚の定食を注文、このあと夕方16時過ぎまで食事が出来なと思うと、ごはんも残さずしっかり食べた。

09:15分に乗員室に行き、会社の端末機から旅客情報の収集などを行う。車いす旅客などの制限旅客の他、ダイヤモンド会員、サファイア会員など、名前を呼んで挨拶しなければならない乗客の情報、また、重要顧客に関する情報(主な企業の重役など)に関しては、機内でどのように過ごされたかなど、特徴的なことを帰国後乗員室に報告するようになっている。

10:00の出社時間になり、先任がアロケーションチャート(ドアの担当ポジションや役割分担表)を印刷している間、その他のクルーで2~3分ストレッチ体操をする。

先任が加わり、ブリーフィングが開始される。まずジュニア(新人層)に対し、先任が2~3の質問を行う。O₂ボトルの使い方など簡単な質問ではあるが、こうした保安知識の確認を毎フライト積み重ねることによって保安要員としての心構えが培われていく。本来の業務を再確認する意味でも大事な時間である。その後、先任が「ギャレイでは、ストッパーをしっかりかけること、ドアモードは相互に目視確認すること…」といった安全面での注意事項を述べる。

次に、アロケーションチャートで決められた各担当者(担務)から、それぞれ目標が発表される。免税品のセールス担当者からは、あらかじめ会社が決めた目標の80~90万円の達成のために「ゆっくりカートで客室をまわり、お客様の興味に応じた積極的なアピールを」との話があり、JMB(JALマイレージバンク)カードの担当者から、「お客様が他のカードをお持ちであればJALカードを積極的に勧めましょう」との話がされる。また、ヘルス担当者からは「風邪をひかないようにうがいと手洗いを」「機内でストレッチ体操をしましょう」など、サービス担当からは、「今日は、頼まれたものはすぐに対応しましょう」「お客様とお話するときは目線を合わせて…」等の呼びかけがある。

その後、同席しているマネージャーからその日のトピックスとして「国内線でカートが倒れた事例があったので気をつけましょう」といった話をされる。次にドア操作等のビデオをクルー全員で見たあと、クラスごとの

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

サービスブリーフィング（「貴方はLサイド（左側通路）の方を担当、貴方はRサイドを…」「ビジネスクラスの歯ブラシセットはミールのあとに配布」などの細かな手順）を打ち合わせし、10:30分に乗員室を出る。

セキュリティ（Xレイ）を通過し10:45分にSHIP（飛行機）に到着し、ドアや装備品に異常がないかをチェックする。ギャレイ担当者は、ミールや免税品などの搭載品をチェック、そうこうしている間に乗員たちが到着しブリーフィングを行う。航空路や現地の天気、揺れの情報などが乗員から説明される。先任からは「揺れそうな時間帯について、もう少し詳しく教えてください」との質問があった。その後再度セキュリティチェックをし、11:15分に乗客の搭乗開始となる。SHIP到着から乗客が搭乗するまで30分しかないで、いつもこの時間はバタバタである。

旅客搭乗は出発時刻の30分前からはじまるが、この路線は乗客も長いフライトになるせいか不機嫌そうなビジネスマンが多い。また、大きな荷物が多く、収納に手間取ることが多い。

11:45分に成田空港を離陸し、ここから12時間45分のフライトがはじまる。12:10分にベルトサインが消えると、すぐに飲み物サービスの準備を始める。カートにビールやワイン、ジュースやコーラなどを乗せ、乗客の希望を聞いて回り、終わったらすぐに食事をお持ちする。

Eクラスでは、1人あたり約40名の乗客のサービスにあたるが、ドリンクのあとミール、その後すぐに飲み物のリクエストとつづく。最後の方になってしまう旅客を待たせてはいけないというプレッシャーがかかるが、それより神経をつかうのがミールのチョイスサービスである。魚と肉の2種類の食事を乗客が選ぶのだが、搭載数に限りがあるため希望通りにならずトラブルになることもある。一度乗客の機嫌を損ねてしまったら、長いフライトの間中ずっと気を遣うことになるので、ミールのチョイスサービスは客室乗務員のストレス要因でもある。それぞれの搭載数を増やすなど改善してほしいものだ。

また、サービス中もう一つ気を遣うのは、スペシャルミールの種類が多いことだ。「肉はダメ、魚はOK」「野菜だけ」「卵ダメ」「ビーフはダメ」「糖尿病用の食事を」など、乗客の要望が多くなっているが、何番の座席のお

客様にはこのミールをと用意していても間違った情報も多く、乗客も座席を移動していることがある。なかなかスムーズに提供できない時があり時には大きなクレームになることがある。その場合はひたすらお詫びするしかないが、その乗客にとっては生命にかかわることもあるだけに、とても神経を使う。

ミールサービスのあと、飲み物のリクエスト、トレイの回収を行う。離陸後ベルト着用サインが消えてから、1食目の食事サービスが一通り終わるまで、およそ3時間かかる。

免税品の販売は、客室前方のカートに2名、後方のカートに2名、計4名で回る。行きの便ではほとんど売れず、30分くらいで終わることもある。その場合は、次の食事のあとにもう一度回ることもある。他の客室乗務員は、乗客の入国カードの記入の手伝いや飲み物リクエスト、トイレチェックや清掃などを行う。米国は入国書類がわかりにくく、乗客からの質問が多い。記入間違いが多いと米国出入国管理部署から会社に注意が来ることがあり、対応する自分たちも神経を使う。

この他に気を遣うのは、IFE（インフライトエンターテインメントシステム）のトラブルである。各座席に映画が見られる小さなスクリーンや、ヘッドフォンで音楽が聴ける設備がついているが、これがよく故障する。乗客から「聞こえなくなった」と言われると、そのたびに大もとのスイッチをチェックしたり、空席があれば移動して頂く。長い路線ではこうした故障は乗客にとって快適性を大きく損ねることになる。以前は、貸し出し用のポータブルエンターテインメントというのがあったが、今はなくなった。これが今もあれば自分たちのストレスがずい分減るのに……、と思う。

16時過ぎになり、客室乗務員も交代で食事をとる。ギャレイに小さな腰掛けを置き15分位でクルー用のミールをいただく。外国人クルーはもっと時間をかけて食事するが、日本人は、交代で後に食べる人たちがお腹すかしていることを思うと、そうゆっくりも食べてもらえない。その後、17:00位から2交代で休息をとる。行きは2時間程、クルーバンクと呼ばれる狭いベッドに横になる。このレストの時間は、その日の先任の指示で何時から何

時までと決まっているが、その時間にすぐクルーバンクに行けるわけではない。乗客に頼まれた飲み物を持っていき、キャビンに残るクルーに、「何番のお客様が空酔いしていたので、気をつけて見ておいて下さい」と引き継ぎをするなどして10分後くらいにようやくクルーバンクに向かう。休憩が終わる15分前には起きて化粧直しをするため、2時間のレストといっても正味1時間半ほどになる。それでも前の晩に寝れなかったせいもあり、横になったとたんボタンキューと、すぐに眠りについた。

レストの後は、Eクラスでリフレッシュメントサービスが始まる。デニッシュと飲み物のサービスである。これは30～40分で終了する。このあと再度免税品の販売を行う。

21:30分、2回目のサービスが始まる。オムレツやソーセージ、パンなどの軽食だが、約1時間で終了する。着陸の30分前にはギャレイの中はすべて片付けなければならない。また、以前なかったイヤホン回収という新たな業務も今年の3月から加わった。これまでは到着後に地上の清掃係員が回収していたが、コスト削減のしわ寄せが客室乗務員に回ってきたことになる。

さらに国際線のEクラスでは今年3月から、旅客数が70%以下の場合、客室乗務員の人数が1名減らされるようになった。一人あたりの客室乗務員にとっては常に満席かそれに近い状況になり、レストの時間にも影響してくる。このロードファクターコントロールは30年も前から会社が実施しがっていたものだが、「国際競争力」の名のもとにどんどんコスト削減が押し付けられている。

着陸態勢に入り、11:30分（日本時間00:30分）に、J.F. ケネディ空港に着陸。

全員が入国審査と税関を出たところで業務終了となった。12:00にクルーバスで空港を出てホテルに向かう。ホテル到着は13:00（日本時間02:00）である。ホテルのダウングレードも、コスト削減の一環で行われている。以前はマンハッタンの中心に宿泊ホテルがあったが、今はロングアイランドという遠い所のホテルになってしまった。まわりに何もない真っ暗な道の先にあり、食事買い物もとても一人で出かけられるところではない。

部屋にはいるとシャワーをあび、吸い込まれるようにベッドに入る。約5時間寝たあと、20:00に何人かでロ

ビーに集合しホテルのマイクロバスで食事に出かけた。行きつけのお店でゆっくり食事し、帰りにコンビニに寄り23:00にホテルに戻る。就寝は24:30分になった。

ニューヨーク2日目

翌日はお昼前に起きる。13:00に皆でロビーで待ち合わせをし、マクドナルドで昼食をとる。その後、モールやスーパーで買い物をし、一度ホテルに戻る。18:00に皆で待ち合わせをし、夕食に行く。翌日の午前中にはホテルを出るため、早めに部屋に戻り、23:00に寝た。人によっては時差で眠れないため、誘眠剤や軽い睡眠薬を使う人もいる。

ニューヨーク3日目（出発日）

08:00に起きて、出発の支度をしながら昨日買っていたパンとコーヒーで朝食をとる。10:00にホテルのロビーに全員集合、クルーバスで空港に向かう。

ブリーフィングを行い、セキュリティを通過して11:10分に飛行機に乗りこみ、12:10分に離陸。その後、14時間のフライトで日本へ。帰りの便では、免税品がよく売れる。国内線と違い、120種類以上の販売物品を扱う。

ニューヨーク線は、乗客も旅行やビジネスの疲れからか、急病人が多いのが特徴である。熱を出したり、トイレの前で倒れたり、毎便必ずといっていいほど病人が出る。救急箱を使用したり、酸素ボトルで酸素吸入をしたりと、自分たちで処置することがほとんどだが、重症と判断すればアナウンスで医者を呼び出すこともある。

15:00に成田空港に到着。ブリーフィングで20分程、2便のまとめ（急病人やトラブルの有無、セールスの売上額の確認など）を行い、その後会社からの配布物（マニュアルの差し替えや連絡事項など）をメールボックスから受け取る。勤務終了時刻は16:00である。着替えたあと荷物を宅配で自宅に送り、同期がいたので一緒に食堂に行き食事をした。会社を出たのは17:30になった。

リムジンバスでYCATへ。その後タクシーで自宅に向かう。

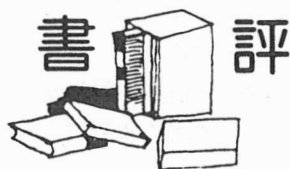
家に着いたのが19:00、就眠は時差があるため01:00過ぎになった。

労働者階級の状態悪化—客室乗務員（航空産業）の深刻な実態—

以上の実態をふまえ、現在CCUは次のような要求を掲げている。

- 行政と経営が一体となって推進するリストラ・人件費削減中心の経営計画に基づく施策はね返し、航空会社の責務である「安全運行の確立」をめざします。
- 契約制の客室乗務員への退職強要を許さず、早期の正社員化と労働条件改善を求めます。
- 機内持ち込み手荷物、乗務員座席など、職場から不安全要素を改善させます。
また職場が不安なく乗務できるよう、各種訓練（国際線移行・資格など）を充実させます。
- 客室乗務員が健康で、保安要員としての任務を全うできるよう、勤務改善を求めます。
- 現行の年金制度を守るとともに、賃金改悪を許さず、生活の安定をめざします。
- 職場のあらゆる違法行為（人権侵害・退職強要・不当労働行為など）を改めさせます。
- 育児・介護支援制度合わせ、両立支援施策の充実を求めます。
- 人事賃金制度における職種間差別を是正させ、公正な昇級・昇格制度を求めます。
- 1ヶ月単位の変形労働制を守らせ、スケジュールの安定化をめざすとともに、希望日に年休が取得できる人員計画を求めます。
- 客室乗務員の経験を生かし、チームワークよく乗務できる人員配置（国内線専属乗務等）と、移行制度を求めます。
- 適正な人員と編成数で、真に旅客に選ばれるサービス向上をめざします。

（おおさわ りょう・会員）



安藤実編著

『富裕者課税論』

梅原 英治

◆富裕者課税の強化は世界の流れ

現下の厳しい経済危機への対策とその財源措置として、いまや富裕者課税の強化は世界の流れとなっている。

アメリカでは、低・中所得者向け減税を行う一方、ブッシュ政権時代に行われた富裕者減税がオバマ政権によって廃止・縮小されつつある。米財務省は本年5月、10年間で総額約72兆円の低・中所得者向けの減税と約60兆円の高所得者増税を発表した。イギリスでも付加価値税を一時的に引き下げる一方、4月には所得税最高税率の引き上げが提案された。

ところが、日本では、昨年12月に閣議決定された「持続可能な社会保障構築とその安定財源確保に向けた『中期プログラム』」において、所得税の最高税率引き上げなど「高所得者の税負担を引き上げる」ことを謳いながら、同時に「金融所得課税の一体化の推進」つまり金融商品全体に対する課税の低負担化によって富裕者課税に大きな抜け穴を用意している。すでに株式の配当や譲渡益などに対する所得税減税を3年間延長し、さらに経済危機対策として贈与税を軽減して、富裕者を優遇している。他方、財源措置としては消費税の増税しか念頭におかず、税制改正法に盛り込み成立させた。資本主義国の

中で日本税制の異常さが際立っている。

民主党政権になったが、この点ではさほど変化はない。藤井財務大臣は「中期プログラム」が掲げた「所得税の最高税率引き上げ」すら否定している。「子ども手当」の創設は配偶者控除・扶養控除の廃止を財源とするが、それは最低生活費非課税の原則に反するだけでなく、課税最低限を押し下げて、これまで非課税だった世帯に所得税を課し、保育料や公営住宅家賃などの負担増へ波及するおそれがある。

このような状況下で、富裕者課税を訴える本書が出版された。誠にタイムリーである。

◆「資本家的経営に対する規制」としての富裕者課税

本書を手にとると、読者は意表をつかれることだろう。「富裕者課税論」という税制の本なのに『資本論』の序文で始まるからだ。

マルクスは『資本論』初版序文において、ドイツの工場労働者の状態がイギリスより悪いことについて、「工場法という重しがない」ことを原因として挙げているが、その文章が引用されるのだ。

本書は、「ここではマルクスが、資本家的経営に対する法的規制（工場法）を指して、『重し』（秤の錘）と呼んでいることに注目したい」という。なぜか。

それは、「税制も、経済生活に対する国家の介入である以上、公的規制の性格をもつ。とりわけ富裕者課税は、現代国家において、この『重し』の役割をもっている」からだという。

これも意表をつく文章だ。税制でも規制緩和イデオロギーが蔓延し、政府の税制調査会（税調）などは「課税の中立性」つまり税制ができる限り経済活動に介入しないことを課税原則の1つとして掲げ、それに基づいて税制改革を進めているからだ（なお、近年では「中立性」より「経済活力の向上」を掲げて、大企業・大資産家への一層あからさまな優遇税制を提言して

書 評

いる)。

それに対し、本書は税制のもつ規制の側面を強調し、その強化を訴える。ちょうど労働規制の緩和が大量の派遣労働を生み出して、現下の経済危機のなかで破局を迎えたように、「課税の中立性」論もまた、税制の所得再分配機能・資産格差是正機能を縮小し、格差社会を拡大して破綻した。そのような現在、税制のもつ「資本家的経営に対する規制」の役割を見直すことは意義深い。

◆民主主義実現の手段としての富裕者課税

本書は、税制のもつ「資本家的経営に対する規制」の役割について、「シャープ勧告」にも、その認識が見られ」という。シャープ勧告とは、米コロンビア大学のカール・シャープ博士を団長とする税制使節団が1949年に連合国軍最高司令官ダグラス・マッカーサー元帥に提出した「日本税制報告書」のことで、その後の日本税制のあり方に絶大な影響を与えた。

本書によれば、シャープ勧告は「日本の民主主義にとって特に危険なものとして、巨大資産家への富の集中をあげ、税制にそれを防ぐ役割を期待していた」という。つまり、シャープ勧告は日本における民主主義実現の手段（日本軍国主義と結びついた財閥復活に対する重し）として富裕者課税を考えていたというのだ。

ところが「シャープ勧告税制はその実施前後に、重大な『修正』を受けた。その『修正』によって日本税制から失われたのが、まさにこの『重し』としての税制の役割であった」。こうして本書は、「なぜシャープ勧告税制が『修正』されたのか、あるいは誰が、どういう意図をもって、その『修正』を推進したかである」を追究する。

◆勧告実施前から始まる富裕者課税の修正

本書は4つの章からなる。第1章「シャープ勧告がめざした富裕者課税」は本書の根幹をな

す。ここでは、シャープ勧告を精緻に読み込み、①キャピタルゲイン全額課税を中心とする総合累進所得税、②富裕税、③累積的取得税方式の相続税、④有価証券登録制度などの脱税防止策という富裕者課税の体系がシャープ勧告の最も工夫をこらした仕組みであることを示す。

ところが、それらは「修正」される。その「修正」には、(a) 実施前の「修正」つまりアメリカの占領政策転換による「修正」(GHQ経済科学局銀行・為替課主導による有価証券登録制度の実施見送りなど)と、(b) 実施後の「修正」つまり独立回復後の日本側による「修正」(富裕税とキャピタルゲイン課税の廃止、利子所得の分離課税化、相続税の改変など)の2種類があり、ともに「富裕者課税の修正」で一致していたことが明らかにされる。

面白いのは日本租税研究協会(租研)における議論の整理である。租研はシャープ使節団の肝いりで設立された団体だが、使節団に「面従腹背」していた大蔵官僚などが次第に「実情主義」を理由としてシャープ勧告を裏切っていく姿を克明に描き出している。そして利子所得課税、証券税制、相続税において、富裕者への優遇がどのようにすさまじく展開されてきたかを詳細に明らかにする。

第2章「シャープ勧告の理念」では、シャープ勧告が掲げる公平・民主主義・地方自治が支配層によって敵視され、変更されていったことが明らかにされる。その中で、政府税調が掲げる「課税の簡索性」に対し、シャープ勧告では「生まれて始めて直接税を納める多くの個人」については「簡素」でよいが、「経済的利害の複雑な富裕な納税者や事業を営む法人」については「簡素化にかたよるべきでない」と述べていると批判する。

第3章「2000年政府税調答申の租税理念」では、政府税調の「課税の公平性」つまり「租税は国民が社会共通の費用を広く公平に分ち合うためのもの」が、太平洋戦争下に設置された

皇国租税理念調査会の「応分皆納」論、つまり「税金は神様[天皇]に初穂をお供えする気持ちで納めるもの」と瓜二つであると喝破する。

第4章「財政節度と『小さな政府』論」では、政府税調や小泉改革の増税イデオロギーの背景をなす日本財政の膨大な借金について、その原因と対策を明らかにする。「建設国債」という区分の廃止や道路特定財源の「一般財源化」が提案される。

◆総合累進所得税の復活こそ税制改革の王道

以上のように、本書は富裕者課税を「資本家的経営に対する規制」と捉える観点から、シャウプ勧告を積極的に評価し、シャウプ勧告税制が実施前後から「修正」を受けてきたことを詳細に整理して、「なぜ・誰が・どういう意図をもって修正してきたか」を解明している。それは同時に政府税調の「公平・中立・簡素」という課税原則を批判する内容ともなっている。シャウプ勧告論としても、日本税制論としても、重要な貢献であるといえる。

勧告後も、シャウプ博士は日本税制を注視していた。1972年、税調に関係する高名な学者たちが「所得税はうまく行っていない。特別措置の廃止も容易でない。だから付加価値税だ」と主張するのに対し、シャウプ博士は「所得税に多くの抜け道があるなら、その抜け道をふさぐことから始めるべきである。所得税という既存のよく知った税に精力を集中する方が、付加価値税に精力を分散するよりも経済的だ」と答え、1986年にも「間接税で騒ぐ前に、もうちょっと所得税をよくするために頑張れ」と語ったという。日本の学者たちが政治的判断に傾くのに対し、シャウプ博士は学者としての筋目を一貫して通そうとしたことが本書で紹介されている。

こうしたシャウプ勧告の富裕者課税の理念を現代に受け継ぐならば、低所得者ほど負担率の増す逆進的な消費税の増税ではなく、「抜け道を防いだ所得税」の再建つまり総合累進所得税の

再生こそが、税制改革の目指すべき王道となるだろう。本書の主張もまたそこにある。

◆格差論争にも一石投じる

本書はまた、現在の格差社会論争にも一石を投じている。この論争では、日本の格差社会化を問題にしながら、多くは貧困の方に眼を向け（それはそれで必要なことだが）、対極にある富裕者の存在には十分向かっているように思えない。そのため、労働者（正社員）が労働者（派遣社員）を「搾取」しているかのように主張する議論すら登場している。

しかし、マルクスが言うように、「貧困、労働苦、奴隷状態、無知、野蛮化、および道徳的墮落の蓄積」は、その対極に大企業や高資産家・高所得者への「富の蓄積」があるから生じるのであって、貧困だけが独立して存在するわけではない。本書が「富裕者課税」をタイトルに掲げ、富裕者の存在と彼らに対する課税の必要性を正面から訴えているのは、その意味で貴重であり、重要である。

◆シャウプ勧告 60 周年を記念する出版

もちろん、税制は「資本家的経営に対する規制」という側面だけでなく、税負担の大衆化や資本蓄積の促進など様々な側面をもつ。シャウプ勧告も同様で、その評価は一様でない。同時期のドッジライン（経済安定9原則）と切り離して捉えることもできないだろう。とくに税制による「資本家的経営に対する規制」については、支配層に対する国民の対抗力の成長と表裏一体であり、グローバル化の進んだ現在では富裕者課税は資本逃避という難問も抱えている。

今年はシャウプ勧告からちょうど60年目にあたる。「富裕者課税」というシャウプ勧告の積極面を取り上げた本書はまさに記念出版に相応しい。多くの方々にお薦めする次第である。

(2009年4月・桜井書店・2600円)

(うめはら えいじ・大阪経済大学教授)



木元進一郎監修 茂木一之・黒田兼一編著

『人間らしく働く
—ディーセント・ワークへの扉—』

鬼丸 朋子

ワーキング・プア、派遣切り、内定切り、過労死・過労自殺、セクハラ・パワハラ、リストラ、賃下げ等々、人びとの耳目を集めるニュースの数々に通底するのは、世界屈指の経済的豊かさを享受しているはずの日本で「人間らしく働く」場が急速に痩せ細っている現実である。本書は、いわゆる新自由主義的構造改革・規制緩和の批判的検討を土台としながら、人間らしい「働き方」「働かせ方」の実現によって今後の日本経済の持続的発展を展望しようとする意欲作である。

「第1部 市場神話は私たちに何をもたらしたのか」は、全体の総論として「労働という社会的機能を思考軸に」膨大な先学の理論的成果を分析し、自由競争・グローバリズム推進至上主義という「神話」が「胎内に不合理性を孕み、諸個人の個別化（孤立化）をもたらし、結局は自らの母体をも蚕食してしまう宿命にある（15頁）」ことを明らかにしている。この内在的批判

を受けて、「第2部 これからの人事労務に必要なこと」では、「人間らしく働く」場という観点から、現在日本の労務管理に関する具体的な議論が展開される。ここで取り上げられる「正社員の人事・賃金（成果主義）」、「非正規雇用問題」、「労働時間制度（ホワイトカラー・エグゼンプション）」、「若年労働者のキャリア形成問題」、「労使関係」は、いずれも近年注目されているトピックスであり、現状の的確な把握・分析に資するものである。さらに、「第3部 サステイナブルな働き方—スウェーデンの場合—」で、「市場原理主義と一線を画しながらすべての人々がサステイナブル（持続可能）な働き方を追求している（201頁）」実例を通じて、日本の「働き方」「働かせ方」を相対化し、今後の社会発展の一つの方向性を示唆している。

本書は、日本におけるディーセント・ワークの実現を、労働者のみならず企業にとっても積極的意義を持つものと捉えると同時に、自国の維持・発展のための土台としても位置づけている。その上で、豊富な理論・事例を手際よくまとめあげ、いかにして「人間らしく働く」場を再構築すべきかを論じている。本書は、有用な情報・議論がバランスよく配置されているだけではない。読み進めるうちに、読者に、個別のテーマを貫く現在日本の雇用・労働問題の深刻さと根本的且つ包括的な対応の緊急性を、改めて認識させる良書である。この領域に関心のある方に一読を薦めたい。

（2008年11月・泉文堂・2800円）

（おにまる ともこ・理事・桜美林大学准教授）

編集後記

本号の特集は若手研究者研究会による「大学生の労働組合観に関するアンケート調査」報告である。大学生など若年層は労働組合に無関心だと、労働組合関係者は思い込んできた節がある。しかし、この調査報告を読むと、大多数が労働組合に肯定的であるという結果が出ている。この大学生の意識をどのように組織化に結びつけていくか、関係者の努力が求められている。

また客室乗務員の深刻な労働実態についての報告も、今後の労働運動の組織化を考える上で、参考にしていただきたい。

(M. F.)

労働総研20周年記念シンポジウムご案内

「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」

日 時 12月19日(土) 午後1時30分～5時

場 所 全労連会館2階ホール

シンポジスト・発言テーマ(予定)

牧野 富夫(労働総研代表理事)

コーディネーター

柴田外志明(ダイハツ労働者)

トヨタ式労務管理下の労働現場

ジャンニック・マーニュ(共立女子大教授)

フランスの労働者家庭とその生活

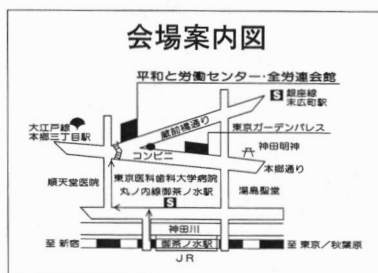
山家悠紀夫(暮らしと経済研究室主宰)

働くルールの確立と日本経済

小田川義和(全労連事務局長)

労働組合の課題とたたかひの展望

会場案内図



季刊 労働総研クォーターリー No.75

2009年11月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 TEL 03 (3230) 0441
メゾン平河町501 FAX 03 (3230) 0442
<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒 価 1部 1,250円(郵送料180円)

年間購読料 5,000円(送料含む)

(会員の購読料は会費に含む)

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

RODO SOKEN NO.75

Contents

How University Students View Trade Unions - From the Questionnaire Result,
Rodo-Soken Young Researchers' Study Group

Worsening Situation of the Working Class - Serious Reality Facing Cabin Attendants of
the Airline Industry Ryo OSAWA

Book Review :

* "*Arguments for Taxing the Rich*," edited and written by Minoru ANDO Eiji UMEHARA

Introduction of New Publication :

* "*Work Humanly - Door to Decent Work*," edited and written by Kazuyuki MOGI
and Ken'ichi KURODA, under the general editorship of Shin'ichiro KIMOTO

Tomoko ONIMARU

Edited and Published by
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Maison-Hirakawacho 501
1-9-1 Hirakawacho, Chiyoda-Ku, Tokyo 102-0093
Phone : 03-3230-0441 Fax : 03-3230-0442

季刊 労働総研クォーターリーNo.75 頒価1,250円 (本体1,190円)
(会員の購読料は会費に含む)