

労働総研 ニュース

No.379

2021年10月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiyuidori.net/soken/>
 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
 ☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール rodo-soken@nifty.com

広がるアマゾン労働者の組合結成のたたかい

岡田 則男

「労働総研ニュース」No. 375で紹介したアマゾンのアラバマ州ベッセマー配送センターの労働者の労働組合結成のたたかいの、その後の展開について記しておきたい。

そこは、一口で配送センターといっても5,000人余りが働く巨大な職場である。ここに「小売り・卸売り・百貨店組合」(RWDSU)という労働組合の旗をたてようと、3～4月にかけて従業員による組合結成の是非をめぐる投票(「組合選挙」)を実施した。だが、結果は、反対票が圧倒的多数で、労働組合結成は阻まれてしまった。しかし、この時期、米国では、1月に発足したバイデン政権のもとで、労働者の団結権を実現しやすくする法案が連邦議会の下院を通過し、上院の審議に移り、少し明るい展望が生まれていたなか、RWDSUと労働者は簡単に敗北を認めなかった。ベッセマー配送センターで行われていたという従業員の労働組

合結成運動への会社側の干渉、妨害行為は、全国労働関係法(NLRA)(ワグナー法)で禁止されているからだ。RWDSUは、開票から10日後に全国労働関係委員会(NLRB)に異議申し立てをおこなった。NLRBは5月に3週間にわたる聴聞会をおこない、労働組合側とアマゾン社側の双方の証人聞き取りをした。

8月2日、聴聞会担当官は、アマゾンのアラバマ州ベッセマー配送センターの組合結成のための投票のやり直しを勧告した。投票のやり直しは行われるだろうというのが大方の見方だが、実施するかどうかの決定はNLRBのアトランタ地域支部の責任者にゆだねられている。それにもとづいて、NLRBが決定するが、5人の委員のうち民主党3、共和党2という力関係なので、再投票が実現する可能性が大きいとみられている。9月20日現在、まだ決定は出されていない。

なぜ再投票を勧告したのか

理由は、3～4月にかけて行われたアマゾンのベッセマー配送センターにおける労働組合結成の是非をめぐる投票の際、雇用主のアマゾン社が労働者の組合結成を目指

目

次

広がるアマゾン労働者の組合結成のたたかい	
.....岡田 則男	1
本の紹介 野中郁江・三和裕美子編	
『図説 企業の論点』.....原富 悟	5
緊急アピール、全国研究交流会報告ほか	
.....	7

す運動にたいして妨害、干渉を行ったと聴聞担当官が判断したからである。

この職場での組合づくりをすすめてきたのはRWDSUである。労使交渉で、従業員を代表するための選挙ということである。米国で最初のアマゾン労組になるかもしれないこの選挙に全米が注目した。全国のアマゾンに労働組合結成の動きが波及するきっかけになると考えられたからだ。

しかしRWDSUが思い描いたとおりにはいかなかった。

RWDSUの異議申し立ての中心問題は、何の変哲もないように見えるモノだった。米郵便公社の郵便ポストである。労働組合選挙は通常職場で行われるのだが、今回アマゾンでは、コロナ禍のため郵便による投票となった。アマゾン社は郵政公社(US Postal Service)に、メールボックスを配送センター施設の入り口近くに設置するように求めた。従業員が票を投函しやすいようにというのが表向きの理由だが、ありえない話であった。アマゾンは、メールボックスを、監視カメラでとらえることができる場所に移動してしまった。

NLRBの聴聞担当官、カースティン・マイヤーズは、「雇い主が、一般の郵便ポストを設置させるという行為は組合選挙を執り行うNLRBの役割を横取りしたものだ」と述べ、それが再投票の理由になると指摘した。

マイヤーズはさらに、アマゾンが、職場の監督に「反対票を」よびかける資材一式を配布して投票結果に影響を与えたということも述べた。マイヤーズの勧告は絶対的なものではないが、NLRBの連邦本部は、アマゾンの行為が常軌を逸したもので、不正があったという労組側の主張を有効なものとしている。

労組結成のたたかいが広がるアマゾン配送・倉庫

一方で、アマゾンは、ニューヨーク・ス

タテン島にある配送センターで、新たな独立した組合を結成しようという動きをつぶしにかかっている。JFK8という配送センターでは従業員5,600人が働いている。JFK8では2度目の労組結成の取り組みである。最初は2018年で、RWDSU加盟の組合を目指したが、今回は既存の労働組合組織に加わず独立した労働組合をめざしている。ベッセマーの失敗を念頭に置いたものだ。かつてアマゾンの労働者だったが、労働条件の改善を要求して抗議行動を組織したことで、「ソーシャルディスタンス」を守らなかったという理由で3月に解雇されたクリス・スモールズ氏が立ち上げた。配送センターの外にAmazon Labor Unionのテントをたてて、労働組合についての宣伝活動を行い、2ヵ月にわたって署名集めをした。個々の労働者は、外に出て署名をする時間もないほどの厳しい労働環境にある。JFK8のそうしたなかでの労働組合結成のたたかいにたいしてアマゾン社は、ベッセマーと同じようなやりかたで、労組に「騙されるな！」などと反労組宣伝を行っている。

注目されるカナダでのとりくみ

いまアマゾンの組織化には、米国とカナダの国際トラック運転手組合(International Brotherhood of Teamster=ITB、通称「チームスターズ」(140万人))も取り組んでいる。チームスターズは他の大手の労働組合と同様、カナダと米国をカバーする、最も強力な国際労働組合の一つである。

20世紀初めから、物流で労働者を組織してきたが、ベッセマーでの「敗北」のあと、6月に北米(米国とカナダ)のアマゾンの配送センター・倉庫を組織化の対象として本格的に取り組むことを機関決定した。カナダでは、アマゾンの少なくとも9つの施設を対象にしていると報じられている(ロイター、9月17日)。カナダ国内でアマゾンは配送・倉庫労働者25,000人を雇っており、

さらに15,000人の追加を計画しているという。米国より労働者保護が強いカナダの労働法のもとで、チームスターズはそのローカル組合（支部）が取り組んでいる。これに成功してさらにカナダ全土、さらには北米全体に広がる勢いを与えることを期待している。

カナダのローカル362が最初の取り組みの対象に選んだのは、カナダ西部寄りのアルバータ州ニスクにある配送センター・倉庫であった。9月13日、労働関係委員会の監督下で労働組合組結成の是非をきめる「組合選挙」、すなわち職場労働者による投票実施を申請した。州の労働関係委員会の承認を経て、数週間のうちに投票が実施される見通しとなった。

600～800人が働くニスクのこのアマゾン職場では、「アソシエート」(employee、従業員と呼ばない)の使用に際して、えこひいき、非白人や移民労働者に対する差別がはびこっているという。雇用保障、仕事のペース、賃金などが問題になっている(チームスター・カナダの広報担当者クリストファー・モネット氏)。ここでは多くの労働者が、「たとえば、適切な装備なしに重いものを持ち上げさせられるなど、倉庫内で自分たちに不利な仕事をさせるのが常であるが、彼らは、自分たちが監督と正しい関係を持っていないから、あるいは自分たちの人種的背景が理由なのかもしれないと言っている」(同)

アマゾンの配送センターにおける作業や倉庫管理で、労働者は9秒から12秒ごとに商品を取り出すよう求められている。それができていないと、仕事と賃金に影響してくる。体を酷使するこの職場で、「若い丈夫な労働者が腰痛、ひざの痛みとか、アマゾンで働いて生活していこうとしているときにそういう状態であってはならないのだ」とモネット氏はいう。ヨーロッパでは多くのアマゾン倉庫労働者は団結権を行使できる、つまり労働組合に加入しているが、北米に

おいては、きびしい組合つぶし攻撃が目立つ。

チームスターズは、北米でも最も強力な労組の一つであるが、カナダの労働法のもとでは、ニスクの組織化の成功の可能性は大きいとされる。それが、カナダ、さらには北米全体に広がる勢いを与えることを期待している。

チームスターズは、RWDSUがアラバマでとったような、アマゾンの倉庫ごとに組織化するというやりかたではなく、米国とカナダにある500余りのローカル(支部)にかなりの資金を投入して、カナダの太平洋側のブリティッシュコロンビアから西部のアルバータから東部のオンタリオまで、アマゾンの配送センター、倉庫があるところでは、組織化をすすめるという戦略だ。

今回、チームスターズがニスクでの組合承認選挙の申請を行うと、アマゾン社は、倉庫労働者15,000人の募集と、時給16～17加ドル(約1,400円)から21.65加ドル(約1,890円)への引き上げを発表した。明らかに組織化に対抗した措置であると労組は見ている。ちなみに、倉庫労働者として働くチームスターの労組員は時給24.5～31.93加ドル(2,100円から2,700円)であるから、アマゾンが発表した引き上げ額は十分とはいえない。

アラバマ州ベッセマーでの組合結成投票で失敗したことが、逆に全米のアマゾン倉庫で組合結成への波に拍車をかけているように、ニスクの新たな組合結成運動も、他のアマゾン配送センター・倉庫労働者に影響を与えるとみられる。

チームスターズは、カナダ全土で倉庫労働者との関係を打ち立て、情報を組合代表と交換するために毎週調整している。

ニスクのアマゾン労働者が労組結成をすすめるチームスターズの役員たちは、カナダで最初の「組合選挙」が、ベッセマー経験とも異なる点があることに注目している。

労働組合を結成することは、カナダでは米国よりも容易である。職場の労働者の40%

の署名を集めれば、「組合選挙」を実施できる。カナダでは米国以上に、雇用主による干渉を法律でより強く禁止している。

「アマゾニアン・ユナイテッド」

今あまり知られていないが、アマゾン配送センター・倉庫労働者の組織化では、米国内にさらに別の運動がある。その一つ、「アマゾニアンズ・ユナイテッド」という、米国各地のアマゾン配送センター・倉庫で働く労働者のネットワークにふれておきたい。

これは、労働組合を承認させるいわば短期決戦ではなく、長期的に職場を基礎にして組織化を行う運動である。既存の労働組合と異なるのは、全国労働委員会（NLRB）の監督下で、労働組合結成の是非を問う選挙を行わず、職場ごとにたたかいをすすめるための全米のアマゾン労働者の運動を調整している点である。

この運動の出発は2019年であった。シカゴのアマゾン労働者数人が、労働者に対する労働強化や様々な規制をかけていることなどを問題にして、SNS上で、カリフォルニアのサクラメントやニューヨークの労働者と交流を始めた。アマゾン社自身が従業員を「アマゾニアン」と呼んでいることから、それをそのままグループの名前にした。

急成長するアマゾン社は、配送所を次々に増やしている。全米でもっともはやく顧客に品物が届けられるようにするという方針のもとに、労働強化が進められている。利用者が真夜中までに注文したものは翌日確実に届けられるようにするというものだ。労働者はそれを実行するためのスケジュールにあわせて出勤し、仕分け、発送などの作業をしなければならない。例えば、夜8時過ぎに出勤して翌朝4時過ぎまで作業し、いったん自宅に戻って8時過ぎに子どもを学校に送り、それから仮眠を2時間とってまた出勤するという、とんでもないシフト

に組み込まれる。もう一つ仕事を掛け持ちすれば、9時から午後5時まで働き、2時間仮眠をとって、またアマゾン倉庫に出勤、という具合になる。ことし3月、従業員は午前1時過ぎから12時前までのシフトを会社から提案され（「メガサイクル」と呼んでいる）、受け入れるか退職するかを選択を迫られた。

そうした状況や要求について労働者同士で話し合い、もっと仲間を増やして会社に圧力をかけようということになった。家事や子どもの世話の負担が大きい女性はとくに、このようなシフトには対応できない。そうしたなかで、こんな「メガサイクル」はやめさせなければいけないとして、運動を始めた。女性が働けるような仕事のスケジュールの考慮、すでに労働者は団結し始めており、コロナ感染防止や有給休暇をかちとっていたので、「しかたがない」ですませずに、闘い続けようということになった。

世界最大の国境をまたぐ企業アマゾン社は、コロナ禍で多くの経済が苦境に立たされるなか、パンデミックだからこそ儲かっている。2020年第四半期の決算は、予想をはるかに上回る72億ドルのもうけを記録、1年を通しての儲けは213億ドル（約2兆3,000億円）だった。そうした巨大な利潤を生み出す源泉が、極端な搾取ではないか。そのなかで、ヨーロッパだけでなく、北米はじめ世界各国で労働組合運動の重要性がますます広く認識されるようになるであろう。（おかだ のりお・ジャーナリスト、労働総研理事）

本の紹介

野中郁江・三和裕美子編『図説 企業の論点』

原富 悟

政治も経済も、そして社会のあり方までもが大企業の利益追求を軸に回っているような日本の社会について、「企業中心社会」と言い、あるいは「日本的経営」と呼ばれる企業システムを称して「会社主義」と称する人たちもいる。

今日、働く貧困層が増大し、富める者は富み、「格差社会」は流行語にもなった。「失われた20年」と言われるように、経済の長期停滞が指摘されてもいる。

その一方で、コロナ禍で多くの国民が不安を抱える中でも、景気の指標、あるいは企業業績の動向を反映すると言われる株価は、今年2月に30年ぶりに3万円を突破し、徐々に下がったかと思えば、菅首相が退陣を表明したとたんに再び3万円を突破、31年ぶりの高値を更新した。企業の利益は高水準で、内部留保も積み上がっているという。それでも賃金は上がらず、若者の将来不安は尽きない。

確かに、経済活動は企業を軸に回っている。そして社会的存在である企業の「存在の仕方」、現代企業の行動原理は変化してきた。労働者や一般市民が、その変化に適切に対応するのはむづかしい。企業というものは、そこで働くことによって生活を維持している労働者にとって、いい話ばかりではなく、リストラもあり、過労死もあり、企業の不祥事などもあって、いまや「いい学校を出て、大企業に就職すれば安心」という観念は昔話になったようだ。

経済や金融の専門家、企業家や労働組合の指導的な立場にある活動家などならともかく、労働者や一般市民にとって、現代企業はわかりにくい存在であるばかりか、ある場合には理不尽

な存在であるようにも思える。

『図説 企業の論点』は、そのような人たちにとって、現代の企業をどう見たらいいのか、その道案内の書である。

本書は、4つの章で構成されており、各章は、それぞれの項目ごとに設定されたキーワードが、短い文章で解説される。

第1章「株価重視で変わる日本の企業」は、「企業とは何か」から始まって、「会社は誰のものか」で括られる。

第2章「企業が生み出す富と社会」は、「わが国の企業構造」で始まり、富の行き先、企業の内部留保などを経て、「アベノミクスでつくられた株価」に至る。

第3章「働く人と企業」では、「働き方改革」がもたらすもの」という問題提起から、「コロナ禍の労働問題」まで、企業で働く人に焦点が当てられる。

第1章から第3章まで、「企業とは」「富の行き先は」「働く人は」と問いかけてきて、第4章の「私たちの未来 企業と地球・市民」は、視野が広げられて「持続可能な世界を求めて」に始まり、社会的企業の役割にも触れ、「フェアトレードで実現する持続可能な社会」で結ばれる。

○

第1章では、わが国における株式保有構造の変化と株主の匿名化が語られ、所有と経営の分離、「モノ言うファンド」による企業支配など、日本企業の支配構造を明らかにし、短期的な利益を指向する株主の存在と「株主権」の強まり、それを制度的に保障しようとする会社法の変遷が、株主重視の経営を促進し、株主への富

の分配を増加させ、企業の活動を株主利益の最大化へと向かわせたと解説する。そのうえで「会社は誰のものか」と問う。そして、「株主主権論に対して、従業員、消費者、取引先などの多様なステークホルダーを重視した経営を求める機運が高まっています」「企業は様々なステークホルダーで成り立っており、株主だけが特別に重要であるという考え方は見直されつつあります」と指摘し、「日本の経営における経営者の使命感、理念、『国民の福祉を増大するための経営』に今一度立ち返ってみる必要があるのではないのでしょうか」とむすび、第2章の解説に向かう。

第2章は、「企業が生み出した富がどのように回りまわっているのか」を見ることで「どうすれば人々の生活を豊かにしながら企業も発展できるか、政府の役割は何か」と課題が設定される。利益のもととなる企業の価値(富)＝付加価値を生み出しているのは労働者であり、付加価値の分配をめぐる労働者と企業(資本家)との闘いは階級闘争である。近年、企業の収益力は高まっているが、労働者が生み出した付加価値の労働者への分配は減少し、税負担は軽減され、配当がふえ、内部留保が積み上がっている。この章では、原発事故の負担の構造やアベノミクスの「3本の矢」、そして「作られた株価」が説明される。

第3章は、企業で働く人の問題＝労働問題を扱っている。「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」という現状と、国際労働機関(ILO)のディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)をひきつつ、現代企業に対する、労働者と労働組合、消費者、市民の社会的な監視が求められているとして、「労働問題は、労働者だけの問題ではなく、企業の問題そのもの」と言う視点から、働き方改革、ブラック企業、非正規雇用、コンビニ会計、ウーバーイーツ、ハラズメント、遅れている日本企業のジェンダー平等、会社再建と整理解雇、企業再編と純粹持ち

株会社など、具体的な事例をあげてその問題点を指摘し、労働法の意義と労働組合の役割が語られる。

第4章(終章)の標題は「私たちの未来 企業と地球・市民」とされ、章の冒頭には「資本主義の発展につれて企業は成長し、大きな富を人々にもたらしてきました。しかし、貧困はなくなり、社会的な格差が拡大することによって起きる様々な問題、また、地球温暖化など環境への影響が深化しています。新型コロナによってもたらされたパンデミックにより、私たちは企業を変革する必要性を一層強く感じています」とある。そして、サプライチェーン企業の人権問題、タックスヘイブン、企業と原発、社会的企業、クラウドファンディング、地球温暖化、SDGs、フェアトレードなどについて取り上げ、企業のあるべき方向性を指し示そうとしている。

○

企業とは何か。企業は誰のものか。企業は社会の中でどういう存在であるべきか。こうした問いかけが、本書の中に、コンパクトに詰め込まれている。

本書の執筆には、様々な専門分野の研究者、弁護士、ジャーナリスト、労働運動家が参加している。39項目に設定され、それぞれに図表を伴ったキーワードは、各章に括られながら、その全体の配列そのものが、読者の思考を促す。

問題が、原理的に簡潔に解説され、専門家でなくとも、経済や企業活動にかかわるリテラシーを高めることができる。つまり「素人にも読める」解説書であり、読者に考える視点を提供してくれるテキストになっている。専門用語や横文字が出てくるが、それは文脈で理解できる。

労働組合運動に、社会運動に、あるいは職場で、地域で、どのように生かすかは、読者次第である。(旬報社、2021年5月。1,500円+税)
(はらとみ さとる・労働総研理事)

緊急アピール

ただちに国会を開催し、新型コロナウイルス感染症対策に全力を

感染爆発と医療崩壊を招いている菅自公政権の無為無策、さらに国民世論と国会を無視する横暴・専制に抗議する。

2021年9月4日 労働運動総合研究所
代表理事 桑田富夫 松丸和夫
全国研究交流会参加者一同

私たち労働運動総合研究所（以下、労働総研）は、労働者・国民の生活と権利、いのちと健康を守る労働組合運動の発展に理論・政策面から寄与することを目的とする研究団体です。これまで労働総研は、コロナ禍の賃金・労働条件、雇用・労働安全衛生および財界の労働法制破壊など、労働運動をめぐる現状と課題の分析・評価および理論・政策の研究に力を尽くしてきました。

1年半を超える新型コロナウイルス感染の事態は、国民のいのちと健康を深刻な危機にさらし、労働者の生活と権利・雇用を重大な危機に陥れています。全国労働組合総連合・国民春闘共闘をはじめ多くの労働者・労働組合が、政府や省庁への抗議・要請行動を展開しているのは当然です。労働総研は、こうした労働組合の要求と行動を支持し、共感するものです。そして、引き続きコロナ禍での労働者生活を守るための調査・研究活動を一層強化します。

東京、大阪、沖縄をはじめ全国に広がる災害級と言われるコロナ禍の危機は、2020年9月に発足した菅政権の無為無策、後手後手の場当たりの政策の結果です。しかも菅政権と小池東京都知事による五輪開催の強行が招いた感染爆発と医療崩壊の事態は、正に人災であり、その責任は重大です。

それにもかかわらず、菅政権は多くの野党と国民世論が求める「国会を開催せよ」

の要求を拒否し続けています。これは民主主義と憲法を蹂躪する専制政治であり、到底認めることはできません。

私たち労働総研は菅政権に対し、第1に、ただちに国会を開催し、コロナ対策について集中審議をすること、第2に、政府・省庁と地方自治体、医師会が連携して、大量のコロナ感染者を収容できる臨時の大型病院施設の建設をはじめ、医療体制の早期拡充を実現することを要請します。

2020～21年度全国研究交流会報告

労働総研は2021年9月4日、Zoomによるオンラインにて2020～21年度全国研究交流会を藤田実事務局長の司会で開催した。

冒頭、桑田富夫代表理事より開会あいさつが行われた。

第1部は、研究部会からの報告と意見交換で、各研究部会から1年間の報告があり、その後、意見交換が行われた。

第2部は、研究所プロジェクトとして実施した『若者の仕事と暮らしに関するアンケート調査』の分析結果についての報告を行った。最初に、村上英吾常任理事からアンケート調査および聞き取り調査の概要、回答者の日頃の働き方、労働組合への参加状況やイメージなどについて報告された。続いて、小澤薫常任理事から生活における満足度、社会に対する考え方について報告された。さらに、中澤秀一常任理事からは、収入や支出について、全労連を中心として行われている全国生計費調査とも関連させて報告された。

報告を中心とした意見交換では、「労働組合未加入の理由に、『加入を勧められたことがない』との回答があるが、労働組合からの働きかけの重要性を再認識した」、「働き続けるか転職するかといった、若者の働き方に対する考え方をどう考えるか」や、コロナ禍での青年の実態調査の重要性につ

いてなどについて参加者から発言があり、活発な意見交換が行われた。

その後、緊急アピール「ただちに国会を開催し、新型コロナ感染症対策に全力を感染爆発と医療崩壊を招いている菅自公政権の無為無策、さらに国民世論と国会を無視する横暴・専制に抗議する。」の提案の趣旨説明がよびかけ人を代表して桑田代表理事から行われ、アピール案読み上げ後、参加者一同の賛同で確認された。(緊急アピール全文は7ページに掲載)

最後に、松丸和夫代表理事より閉会あいさつが行われた。

研究部会報告

・女性労働研究部会（9月2日）

「コロナ禍の下での客室乗務員の実態と今後の課題」について西井忍さんが報告した。日本の主な航空会社に契約制客室乗務員が導入されたが、「3年後正社員化」を経て、正社員採用を復活させた。一方、コロナ禍で外国籍航空会社の日本人客室乗務員が次々と解雇されており、組合は団体交渉、都労委への申し立て、労働審判などでたたかって和解した事例もある。KLMオランダ航空では日本人契約制客室乗務員32名が無期雇用を求めて提訴してたたかっている。フライト機会の激減による賃金低下での生活困難、感染への不安、マスク未着用の乗客とのトラブルなど新たな問題も生じており、感染対策、客室乗務員の正社員化、安定した賃金、労基法違反の是正、パワハラや人権侵害の一扫などのとりくみを強化する必要が論議された。

8・9月の研究活動

- 8月23日 労働組合研究部会
- 9月2日 女性労働研究部会
- 4日 全国研究交流会

- 18日 雇用問題研究会
- 20日 賃金・最賃問題研究部会
- 22日 労働組合研究部会
- 29日 労働運動史研究部会

8・9月の事務局日誌

- 8月2日 労働法制中連事務局団体会議
- 22日 自治労連大会へメッセージ
- 23日 『国民春闘白書』執筆者会議
- 27日 企画委員会
国公労連大会へメッセージ
- 28日 建交労大会へメッセージ
- 29日 全労連・全国一般大会へメッセージ
- 9月3日 労働法制中連事務局団体会議
- 4日 国土交通労組大会へメッセージ
- 11日 埼労連大会へメッセージ
全法務大会へメッセージ
- 15日 生協労連大会へメッセージ
- 18日 電機懇総会へメッセージ
- 19日 福祉保育労大会へメッセージ
電機・情報ユニオン大会へメッセージ
- 22日 全損保大会へメッセージ
- 24日 (公財)全労連会館理事会
- 26日 研究部会体制のあり方に関する検討チーム
東京地評大会へメッセージ

お知らせ

『労働総研クォーターリー』の発行が大幅に遅れてご迷惑をおかけしています。編集上の都合により、秋季号（SDGs特集）を夏季号に、夏季号（若者調査特集）を秋季号に変更して発行する予定です。ご了承ください。