

Monthly Review

混迷の中で新しい年を迎える国際関係

国際経済労働研究所 会長 板東 慧

特集

[座談会] 労働・社会の未来を語る

連合総合生活開発研究所 理事長 ● 古賀 伸明
N.Koga

京都大学 名誉教授 ● 本山 美彦
国際経済労働研究所 所長
Y.Motoyama

大阪商業大学 客員教授 ● 安室 憲一
国際経済労働研究所 理事
K.Yasumuro

国際経済労働研究所 会長 ● 板東 慧
S.Bandoh

労働政治特別寄稿

明日の組合政治活動のために(その二十七)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda

特別企画

『社会関与を考える』 3. 阿波銀行従業員組合



アフリカ人はなぜ中国が好きなのか?

長崎県立大学准教授 小原 篤次

中国語で声をかけられることがある。英国の大学の留学生の5人に1人は中国人である。アフリカ人の大学院生が日本人とわかると、「日本人は中国人が嫌いでしょう」とストレートな質問を投げかけられた。一応、否定して見せたが、彼の極端な偏見ではなく、国際社会のコンセンサスになっている。米国シンクタンクが実施する世界38カ国の世論調査によると、「中国が好きではない」という回答率は日本がベトナムとともに世界の上位にある(図)。

アフリカ6カ国が調査対象になっており、「中国が好きだ」という回答率の上位5位までを占めている。同調査は「中国が脅威か」とも質問している。アフリカ諸国は「中国が好きではない」という回答率ほどには上位を独占していない。中国は好きだが、かといって脅威と感じていないわけでもないといったところだろう。

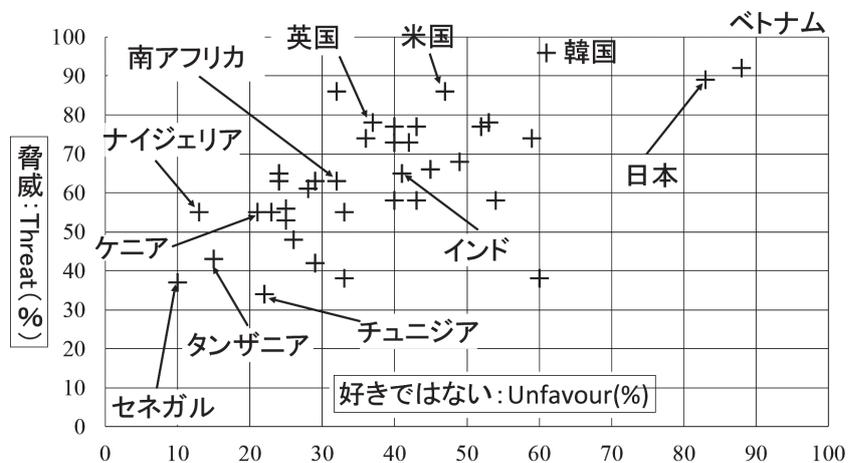
アフリカ諸国が「中国が好きだ」という回答率が高かったのは、中国との長く太い経済関係が背景にある。歴史的には国連加盟前からアフリカを支援していた。例えば、内陸国のザンビアは南ローデシア(現在のジンバブエ)を陸路で通過して南アフリカから貿易を行っていた。ザンビアから主な輸出品は銅である。南ローデシア、南アフリカが黒人分離政策であるアパルトヘイトのため、経済封鎖の対象になり、ザンビアは貿易ルートを失った。中国の援助で、タンザニア東部のダルエスサラームとザンビア中部のカピリムポンを結ぶ全長1860キロの鉄道が建設された。1970年に着工し、5年後に完成している。毛沢東時代の対外活動である。日本の東北新幹線と東海道新幹線さらに山陽新幹線の合計距離にほぼ匹敵する巨大プロジェクトである。

資源貿易でつながる中国とアフリカ

現在、中国はアフリカから原油や鉱物資源を輸入し、衣類、雑貨から携帯電話、テレビなど製品をアフリカに輸出している。近年、電気自動車(EV)のバッテリー材料としてコンゴ民主共和国やザンビアなどのコバルトに注目が集まる。貿易面では、欧米諸国やインドを大きく上回っているほか、直接投資、援助、インフラの公的融資などで中国は欧米諸国などを上回る傾向にある。輸出に占める中国の比率が高い国は、原油を輸出する南スーダン(96%)、エリトリア(62%)、アンゴラ(61%)、コンゴ共和国(54%)、コンゴ民主共和国(40%)などである。香港の対中国輸出比率が53%であることを考えると、アフリカの高さがわかるだろう。

中国政府は2006年、世界で50カ所の経済特区を建設する構想を明らかにしている。2010年段階で商務部が承認した19カ所のうち6カ所はアフリカ諸国だった。ナイジェリア、ザンビア、エチオピアなどである。中国からの直接投資を受け入れる場所である。

筆者は2019年以降、アフリカ人やアフリカ経験豊富な中国人と共同研究を組み、中国とアフリカの関係を深堀していく。



(出所) Global Attitudes & Trends, spring 2017, Pew Research Center 2017より作成

図 「好きか」「脅威か」中国に対する38カ国の世論調査



CONTENTS **Page**

■特集：[座談会]労働・社会の未来を語る

21世紀の地球経済学 (2)
 第18回：なぜアフリカは中国が好きなのか？
 小原 篤次

地球儀 (3)
 生活行動における文化と契約
 板東 慧

Monthly Review (4)
 混迷の中で新しい年を迎える国際関係
 板東 慧

特集： (6)
 [座談会]労働・社会の未来を語る
 古賀 伸明
 本山 美彦
 安室 憲一
 板東 慧

明日の組合政治活動のために(その二十七) (17)
 篠田 徹

チェーンストア労働組合列伝 (19)
 第16回：谷口洋と全ジャスコ労働組合(下)
 本田 一成

論壇ナビ2019 (22)
 第1回：外国人労働者の受け入れ拡大と日本のビジョン
 秦 正樹

欧米社会政治事情 (23)

『社会関与を考える』 (25)
 第3回：阿波銀行従業員組合

名刺広告 (26)

主要経済労働統計 (31)

Project News (32)

生活行動における文化と契約

新年おめでとう。今年もよろしく。

さて、今年は2019年、あと1年で2020年である。何かこだわるわけではないが、新年を迎えて思うことといえば、何故か未来性のあることが多い。正月というのは「1年の計」と言ったりして、誰しもそのあたりを思いめぐらす機会が多いのかもしれない。

現代は高度なイノベーションの時代であり、毎年、様々な機会に発明・発見・活用を考えたり、提案したりする感覚や行動が多くなっているように思われる。その意味で様々な思い至ることがある。

1990年代以来、新たに開発される様々な新商品の発売やサービスの開始が2020年代にあるという予告や宣伝があって、何か記憶の一端として保持されていた可能性があり、それが思い起こされる機会にめぐまれているかのようである。

現代は商品の多様化やサービスの開始は全く溢れるが如くで、少々の買い忘れや買い逃しは気にならなくなっている。市場や社会のシステムもそれを前提に成立しているようである。ただ、この便利さは一般に共通化しているかとも思うが、海外に滞在したり旅をすると必ずしも当方が予定したり期待するほどでないこともあるのでわが国がこの種のサービスでかなり進んでいるようにも思われる。

ただ、わが国でこの種の関係がかなり進んでいることは確かだが、これにも特有の理由があるように思われる。必ずしもすべてに当てはまらないが、個人契約概念は欧米の場合かなり厳密に進んでいるので、契約事項にかかわる人間関係は欧米の場合、密度が高いが、わが国の場合、これに比べるとややルーズである。これは思うに、欧米の場合、多民族社会が多く、契約やサービスの個性差はやや少なく、共通性が強いのではないかと見られる。

「文化」というものは、芸術・芸能といった様式美にかかわる分野を持つ一方で、ライフスタイルや「しぐさ」といった個性にかかわる生活行動をも含むので、幅が広いためにその共通性の範囲は極めて広いだけでなく、領域や境界は無限度ともいえるほど広い。そこに「人間らしさ」もあるのだが「むつかしさ」もあるといえよう。(会長 板東 慧)

混迷の中で新しい年を迎える国際関係

(公社)国際経済労働研究所 会長 板 東 慧

第4次産業革命のもたらす大転換

21世紀に入ってほぼ20年を経過した。20世紀が戦争と革命に続く新興国家の独立の時代であったのに比べて、今世紀は「高度技術革新と国際化の時代」ともいえる様相をもっている。技術革新は第4次産業革命を主流としてAIかと全自動化への広範な転換によって労働過程の無人化が進行する。これが全体としてどのような生活や社会をもたらすかの全貌は未だつまびらかではないが、やがて全面的に転換する中で新しいシステムと構造が生まれるという大転換をもたらすであろうことは疑いない。現在はその序の口である。おそらくはその全貌を具体的に見通すことは困難で、現時点では概念的に推察する域を出ない。このような労働過程とビジネスの変貌は、ライフスタイルから人間関係を軸とする大変化となるであろうから社会そのものの大転換をもたらすに違いない。少なくとも2020年代にはその顕著な兆しが表れようが、その過程では変化に伴う混乱や摩擦は不可避である。そしてその混迷を克服すべく新たな試行錯誤の連続の時期を迎えることとなる。そこでは人々の英知と適応力が求められるし、大胆で画期的な試みが求められることになる。

この変化は、親族関係から社会的な人間関係にも及ぶし、もろもろのシステムから制度的な新たな転換を含むであろうし、さらには国際関係にも及ぶだろう。

国際関係における大転換

このような視点から、来年以降に引き続いて重要な問題として国際関係についてみると、20世紀は前半では西欧を中心に発展してきた資本主義体制に対して社会主義ソ連邦が生まれ、半ばから後半にかけて中国をはじめとする複数の途上国が人民民主主義として独立してこれと同盟し、2つの体制グループが対立する構図となった。この中で中国は国有企業中心の経済発展によって大国となり、米ソ関係以上に米中競合関係として対立し、今世紀における国際関係において主要な要素を形成するに至ったが、その要因を挙げると、次の通りである(ペンス米副大統領の指摘による)。

巨額の対中貿易赤字／サイバー攻撃や技術の強制移転などを含む知財侵害／台湾独立への圧力(首脳会談で協議)／中国製造2025 / 広域経済圏構想「一帯一路」を通じた借金漬け外交／南シナ海の軍事拠点化／少数のイスラム教徒侵害など人権問題／米国政治への介入(米中両国政府声明に盛り込まれず)

中国のもたらす国際関係の問題

中国は1978年、改革開放を掲げ急速な経済成長によって、2010年にはGNPでわが国を追い越して世界第2位の経済大国となったが、計画経済の下で、壊滅状態にあった経済を立て直すために、赤字の恒常化す



る国有企業や不良債権を抱える金融機関など負の遺産の解消のための改革を進めてきた。しかし、すでに世界トップの貿易総額と外貨準備、世界2位のGDPなど好調にすすんだ中国経済は40周年を迎えた今、転換点にさしかかった。高度成長期を終えて2011年以降は成長率1桁代となり、2018年は実質成長率6%レベルとなり、さらに2019年には減速が見込まれ、中国は、これに対応して「中国製造2025」を掲げて「製造強国」を目指しているが、米国は中国との間の貿易不平等の解消めざして強硬な態度を示している。米国の挽回策は厳しく、中国の対応は困難となっている。

厳しさ強まる米国の対中政策

米国はかつて中国に甘く対処した結果、歴大な貿易赤字を被ることになったので、その挽回のために強硬な姿勢をとっており、米中貿易戦争は厳しいものとなっており、中国側の米国への要望は容易に受け入れられないのが現実である。にもかかわらず、中国は痛みの伴う改革は困難だけでなく、米国は中国に厳しい改革要求を突き付ける格好となっている。中国は国有企業優遇を軸にその経済活動を有利に展開してきた面があり、自らの経済改革が求められているにもかかわらず、それも内部抵抗があって容易でないのが実情である。

持ち越される米中矛盾

米中貿易戦争の持つ矛盾は、単なる貿易政策と方法論の問題点というよりもっと根深いものとして解決困難な問題として引きずって行く可能性があり、おそらく解決困難なまま持ち越されていくとみられる。

その理由は、自由主義米国としての政策選択要件と統制型国家資本主義中国の政策選択要件の差が反映しているとみられる。もともと中国は社会主義を掲げてきたが、その内実は「社会主義」であるのか、人民統制型市場経済であるのか、あるいはその他であるのか。最近では中国は国家資本主義と規定する説もあるようで、ややつまびらかでない。

もともと共産党独裁「社会主義志向」であったが、社会主義を徹底するだけの生産力に到達しないために、「人民資本主義」と唱えてきた経過もある。ただ共産党一党独裁の統制経済であるが、その内実は社会主義ではなく市場経済であって、国有企業中心だが様々な資本に用る企業が存在するということである。しかも国家は国有企業を通じて経済政策を運用していることは明らかといえる。さて、以上の現状認識の下で、今後もこの体制で政策が運用されるものとしてみるべきであろうか。

(完)

特 集

[座談会] 労働・社会の未来を語る

世界情勢は、多元化、多様化が進み、米国や中国をはじめとした大国の戦略など、これまでのような動向とは異なる秩序が現れてきている。また、AIの急速な進展など、私たちの働き方や社会のあり方にも影響を与え得る大きな変化が進行している。例年1月号で掲載しているこの座談会では、中長期的な視点から、社会や労働のあり方について議論を行ってきた。本号では「労働および社会の未来を語る」というテーマで実施した。参加者は、古賀伸明氏(連合総合生活開発研究所理事長)、本山美彦氏(京都大学名誉教授、国際経済労働研究所所長)、安室憲一氏(大阪商業大学客員教授、国際経済労働研究所理事)板東慧氏(国際経済労働研究所会長)の4氏である。

座談会では、1.中長期的にみた世界の状況—問題提起と関心および課題認識、2.世界の秩序・構造を捉え直す—国家や体制の在り方、市場形成とリーダーシップの観点から、3.今後の日本—課題と提言、といった各テーマに基づき議論が行われた。

冒頭では、板東氏の問題提起に基づき、各氏より21世紀の世界的な構造をとらえ、大局的な観点から課題や世界の動向が示された。古賀氏からは、ポピュリズム政党の台頭や東アジア諸国の経済発展のなかで、米中関係という「新たな冷戦構造」が現れていることが指摘された。本山氏からは、IT型巨大独占企業の台頭と巨大独占を肯定する思想の蔓延の課題が述べられた。そして、安室氏からは、テクノロジーをめぐる国家間の競争を地政学の観点からとらえた「テクノ地政学」の視点から、アメリカと中国貿易戦争のゆくえについて、現代的な権力布置を視野に入れた考察がなされた。

さらに上記の世界的な課題をふまえた上で、①国家や体制の在り方について、②どのような市場を形成するか、そして、「人」の問題で、すなわち各国でこれからどのような人材が出てくるのか、③リーダーシップの質、考え方について、議論がなされた。国際機関の存在力の低下や、近視眼的な政治に対する危惧、そして、日本の近隣諸国である中国や韓国の国際戦略について検討がなされた。

最後に、今後の課題と提言として、超少子高齢化・人口減少社会における人材育成と、AIの進展などに象徴される技術革新になかでの働き方の変容について検討がなされた。働き方が大きく変容しつつあるなかで、働くということをどのように捉えるか、社会システムをどのように変革していくかが問われていることが確認された。

なお、座談会収録は2018年11月3日、エルおおさか会議室(大阪市中区)で行われた。



[座談会] 労働・社会の未来を語る

連合総合生活開発研究所 理事長 古賀 伸明

京都大学 名誉教授
国際経済労働研究所 所長 本山 美彦

大阪商業大学 客員教授
国際経済労働研究所 常任理事 安室 憲一

司会 国際経済労働研究所 会長 板東 慧
(敬称略)

1. 中長期的にみた世界の状況—問題提起と関心および課題認識

【板東】本日は、座談会にお集まりいただき、ありがとうございます。21世紀も20年が経過しようとしており、今後のさらなる変化が予想されます。その変化のスピードは速く、特に、産業構造や働き方などの大転換も起こり得るでしょう。この座談会では、中長期的な視点にたち、大局的な観点も含めて、自由にお話しいただきたいと考えています。

問題提起も兼ねて、まずは私から話させていただけます。21世紀になって、20世紀から作られてきた世界の構造が大きく転換し、まったく違う価値観に基づく流れになってきています。要因として考えられるのは、まずは、20世紀の戦争と革命と冷戦体制が出来上がったことです。世界構造が、社会主義対旧来の資本主義という対立構造が基本になって推移しました。冷戦体制のもとで世界が縮小したわけではなく、逆に新しい競争体制を生み出しました。

資本主義は高度資本主義、グローバリズムの段階に入ってきたのが特徴ではないかと思います。冷戦はマイナスのようにみえるが、あまり大きな障害としてではなく競争体制を強めたといえます。当然、社会主義も廃れず、変容していきました。資本主義も変容し、高度資本主義、高度産業体制とい

うものが、従来の社会主義のような規制統制を伴いながら生産力を発展させました。これの背景には技術革新が大きかったと思います。

21世紀も必然的な流れで高度技術革新が進行し、産業構造そのものが大転換する入口で20世紀が終わり21世紀になりました。自動車産業などに典型的ですが、全自動化が2020年頃には明確になり、2025年になると本格的な体制に入でしょう。20世紀後半に主力を形成した産業構造が無くなり、まったく新しい産業体制になり、産業構造も変わってきます。工業だけではなく、地球上のインフラストラクチャそのものが代わるわけです。例えば、自動車、電車、飛行機などの交通インフラも構造的に変わっていくでしょう。極端に言えば空想的な将来の未来論として出ていたものが現実化するということが次第に明らかになってきました。そうすると社会はどのようなのか？ということが問題意識の一つとして上がってきます。

もうひとつは、資本主義体制の“グローバル化”です。当然、金融、資本の投資という問題が、明らかに新たな段階に入ってきています。高度な技術革新と共に、20世紀には経験しなかったような新しい産業革新を迎えることになると思います。

国家そのものがどうなるのかという問題もできています。国家は色々な形が考えられ、例えば、中国をどうみるかということがあります。事実上市場経済が導入されており、私は一種の高度人民資本主義というような、従来の資本主義でも社会主義でもないものになりつつあると考えています。今や、アメリカの発展した資本主義の危機と中国が対峙し、米中関係が2020年頃からは世界の支配的体制になるでしょう。アメリカも高度な革新をせざるを得ません。

一方、従来途上国といわれてきた国々が、これまでのような途上国から資本主義へというコースではなく、技術革新とともに発展していく新しい産業国家体制に入っていきます。そういうものが世界市場の中でもウエイトを当然もってくるはずですから、この動きの中で、世界構造はどうなるのでしょうか。

従来の概念では説明できないほどの、高度な技術革新とそれがもたらす世界競争、世界市場体制、その結果できあがってくる国家と市場経済の関係について、私もまだトータルな説明概念をもつに至っていません。

今日は、少し大きな視点にはなりますが、このあたりに重点を置きながら、議論を進めたいと思います。まずはみなさんのお考えをお聞かせください。

【古賀】問題意識は板東先生と私も同じです。将来に向けての特徴として、今私が感じていることを申し上げたいと思います。今年2019年に、30年続いた平成が終わります。30年前の1989年はベルリンの壁が崩壊し、それは単に東西ドイツの融合のみならず冷戦構造の終焉の引き金を引きました。東欧諸国をはじめとする共産主義・社会主義国家が、市場経済に雪崩をうつように参入し、世界が単一市場化するきっかけとなりました。国内に目を転じれば、その年はバブルの絶頂期、90年代に入りバブルが崩壊し、失われた10年、20年、と続くわけです。そのようなことを考えると、2019年というのは、この先20～30年の変わり目のスタートとなるのではないかと思います。

そして、今、世界の秩序に関連して何が起こっているか。一つは、ポピュリズム政党の世界的台頭です。ドイツのメルケル首相の失脚もその1つです

が、連立であれ単一であれ政権につくようなポピュリズム政党がヨーロッパで生まれてきました。イタリアを代表に、ポーランドやハンガリーなど、ある意味ポピュリズムが政治の主流になってきています。福祉国家として労働界がいつも関心を持って注視し、国際調査の民主主義の達成度を示すランキングではいつも上位であるスウェーデンでさえ、そのような動きがあります。ポピュリズム政党が十数議席増やし、第一党と比べれば30議席ほどしか違いません。ヨーロッパを研究している政治学者が指摘するのは、いわゆる社民政党を支持していた労働者層の支持がこちらに移っているということです。フランスのル・ペン氏率いる国民戦線は、1990年代なかばには労働者の得票率で第一党となっています。産業構造が大きく変化し、技術革新が進んで仕事が二極分化することで、戦後に民主主義と資本主義を支えていた中間層の行き場がなくなってしまうのです。

政権についての社民政党も90年代半ばから、例えば、アメリカ・クリントン大統領のニューデモクラツ政策、そして、イギリス・ブレア首相のニューレイバー政策での、主要産業の国有化を党規約からはずす動きがみられました。また、ドイツ・シュレッダー首相の労働市場改革など、いうなれば、社民政党がグローバリズムを後押しするような、市場にフレンドリーで、柔軟な労働市場政策を進めたのです。私はグローバル化そのものを、一定程度は統制・コントロールし、グローバル経済とローカル経済のバランスをとる知恵を出す必要があると思います。加えて、移民も含めた社会的包摂概念をどう構築し定着させていくかが問われていると思います。

二つ目は、東アジアと中国、北朝鮮の問題です。特に中国は、電子商取引では世界一になりました。2035年にはアメリカのGDPを追い越すと言われていています。この中国をどうみるのか、ということについて、私は人民資本主義というよりも、むしろ国家資本主義という表現の方がしっくりくるのではないかと思います。国家が統制している資本主義です。

三つ目は、米中関係は米ソに次ぐ新たな冷戦体制で、構造的あるいは長期化するのではないかと感じています。単に関税競争だけでなく、覇権争

いであり、世界の秩序形成に極めて重要なファクターになるのではないのでしょうか。それが最も端緒に表れたのは、2018年9月末のトランプ大統領の国連演説です。グローバリズムを拒絶して、自国愛国主義を正面から謳いました。さらに多国間協力を否定し、パリ協定、TPPのみならず国連の人権委員会、ユネスコからも脱退し、パレスチナの難民救済基金も凍結と、本当に恐ろしい方向に進んでいます。

安全保障、先端技術の覇権争いを表現した最たるものは、2018年10月、ハドソン研究所でのペンズ副大統領の演説でしょう。40分近くの演説でしたが、これは中国に対する挑戦ですね。ただ、米ソ対立の時代と比べると、米中はチャンネルがたくさんありますので、米中関係が今後どうなるかは不透明な部分も多いと思います。加えて、情報通信技術の進展は、ただ単に働く場や生産、サービスを生み出すところの再配分ではなく、労働から分離したところでの再配分すら考えなければならなくなるかもしれないという問題意識も持っています。

【本山】現象的にみると、古賀さんがおっしゃったように、中道の左派／右派で、少なくともこの何十年かは政権が維持されてきました。今は、それらが壊滅し、両極端にわかれています。例えば、ドイツの場合は「緑の党」が伸びており、どちらかというところ極左派です。極右には「ドイツのための選択肢」という政党があり、これも伸びてきています。極左・極右ともに、過激な言葉、大衆受けする言葉を使用しています。言葉が過激であるほど大衆が引き寄せられるようになっている。大変な時代が始まっています。原因の一つには、SNSの広がりがあるのではないかと思います。ずっとSNSを見ているうちに皆が同じ言葉を話すようになってしまうのです。

二つめは、巨大企業、独占の意味が全く変わってきたということです。今までは、独占禁止法にみられるように、独占は禁止して競争を促進させなければならないというものでしたが、新しく出現したIT型巨大独占は、国家がそれを後押しするようになっています。ここにも大きな変化が見られます。たとえば、株価の時価総額だけで見ると、20年ほど前には上位10社中、IT企業はマイクロソフト1社

NOBUAKI KOGA



●古賀 伸明(こがのぶあき)氏

【略歴】

- 1975年 4月 松下電器産業株式会社(現パナソニック株式会社)入社
- 1996年 7月 松下電器産業労働組合 中央執行委員長に就任
- 2000年 7月 全松下労連会長に就任(兼務)
- 2002年 7月 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会(電機連合)中央執行委員長に就任
- 2004年 9月 全日本金属産業労働組合協議会(金属労協/IMF-JC)議長に就任(兼務)
- 2005年10月 日本労働組合総連合会(連合)事務局長に就任
- 2009年10月 日本労働組合総連合会(連合)会長に就任
- 2011年11月 労働者福祉中央協議会(中央労福協)会長に就任
- 2012年 4月 連合総合生活開発研究所(連合総研)理事長に就任
- 2015年10月 日本労働組合総連合会(連合)会長を退任、顧問に就任

【公職】厚生労働省・労働政策審議会委員、経済産業省・産業構造審議会委員、総務省・郵政行政審議会委員、法務省・法制審議会委員、財務省・財政制度等審議会委員、政府税制調査会特別委員などを歴任。

【現職】

連合総合生活開発研究所(連合総研)理事長、ISL (Institute For Strategic Leadership) 理事、松下政経塾 評議員、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)経営委員会委員、労働政策審議会・労働政策基本部会委員、一般社団法人 経営研究会 顧問、J-Win ダイバーシティ・アワード審査委員、日本労働組合総連合会(連合)顧問、金属労協・顧問、電機連合・顧問、パナソニック労連・顧問

のみで、他は金融関係でした。今は上位10社中、7社をIT企業が占めています。アマゾンなどは、本だけではなくあらゆる分野で巨人化しており、「アマゾンエフェクト」と言われるほどの影響力を発揮しています。問題は、それを抑制する方向ではなく、国家がそこに乗ろうとしていることです。巨大独占そのものが良いことであるという理解を全面に押し出し、競争を弱くすれば、経済効率を悪化させるという経済思想が支配しました。労働者

は過激な強い指導者、ヒーローを求めるようになってしまいました。目も眩む高額報酬がヒーローの証明であるという異様な世界が現代の企業です。こうして、社会はどんどん過激化し、その行きつくところが人種問題やヘイトスピーチ、自民族優先主義に流れているのではないのでしょうか。この流れをどこでとめるかということが、21世紀に生きる我々の最大の課題だと思います。

【安室】私の興味関心は、ひとことかというと、「テクノ地政学」と呼ばれるものです。米中対立は、今はまだ貿易上の問題の段階ですが、本当の狙いは、テクノロジーの支配権でしょう。去年の人民大会における習近平氏の宣言は、少なくとも2030年頃にはアメリカに追いつき、共産党結成100年の2049年にはアメリカを越えるのだという内容でした。やはり「中国製造2025」が大きなテーマで、アメリカはそれをなんとか阻止したいという考えがあると思います。

したがって、テクノロジーをめぐる国家間の競争として、紛争を招くような対立がこれからの大きな時代の流れになるのではないかと思います。その中で、どう自分の陣営に引っ張り込むかという駆け引きが起きます。逆に企業側からすると、中国に開発拠点を置くのがいいのか、それはアメリカの干渉や圧力を受ける原因を作ってしまうのか、途上国・先進国の安全な国に置くのがいいのか、といったように、自分のテクノロジーをどの国のどの地域に置いておくかということが会社のリスクマネジメントになるでしょう。テクノロジーをめぐっても「地政学」(Geopolitics)が大きな課題になってくるのではないかと思います。

なぜ中国が、国を挙げて技術革新を進めないといけないうと、鄧小平時代の改革開放の仕組みに一つの要因があります。経済特区をつくり、外資による原材料や機械の持ち込み、香港経由での製品の輸出に対し、関税がかからないことになりました。それで香港にお金が落ちる仕組みを作り、香港返還をうまく誘導していく戦略だったのです。そうして外国からの材料や機械設備に依存する仕組み(「来料加工」)を全国に作ってしまったために、技術開発とマーケティングという一番収益性の高いところを置き去りにして、とにかく人手を一

番使う組み立て加工から入ってしまいました。その結果、研究開発が等閑になり、せっかく育った人材も中国では採用されずアメリカに流れてしまう。マーケティングも、ブランドがないので非常に安価な生産になってしまいます。委託加工の工賃は低く、例えば、 아이폰は売値の3%、縫製加工品も多くみて5%しか中国にお金が落ちず、非常に効率の悪いビジネスを抱えているといえます。「世界の工場」と言われていますが、実は「世界の下請け」に過ぎません。なんとしてでも付加価値を伸ばさないと中国の経済に未来はない、というのが中国の為政者の判断でしょう。ですから、「中国製造2025」という国家計画は、何があっても絶対に実現しなければなりません。中国で労賃が高騰し、発展途上国が労働集約型産業で追いついてくる今日、中国産業に残された時間はわずかです。早く高度技術やブランド力を手に入れたい。自主開発では間に合わない。摩擦覚悟で、先進国企業のM&A、人材引き抜きをする。それが駄目なら、産業スパイ、サイバー攻撃、情報盗竊とどんどんエスカレートする。アメリカはそれを抑止しようとする。単なる話し合いでは解決できません。アメリカと中国は、経済だけでなく、軍事も含めて、覇権争いのどうにもならない局面に陥ってしまいました。単なる貿易摩擦であれば、日米貿易摩擦のように、解決の糸口があったかもしれませんが。しかし、米中の場合は、国の運命を握る切所に差し掛かり、後には引けません。これは、ただの冷戦ではなく、国家経済の将来を賭けたテクノロジー紛争である点が、米ソ対立の時代と根本的に違う点だと思います。

このような状況の中、中国はこれからどうしていくでしょうか。おそらくアメリカは徹底的に抑えていくと思いますので、最終的には中国からの留学生や研究者の活動も制限するようなことが始まるかもしれません。そうすると結局、中国はドイツや日本に頼らざるを得ないでしょう。第四次産業革命ではドイツが一步進んでいるので、そちらから技術を入れたい。日本に対してもAIやロボット、あるいはマテリアルサイエンスの分野などで接近してくるのではないのでしょうか。この象徴的な動きとして、8年ぶりに開催された、チャイナ7と副総理の劉鶴氏が参加する外交政策会議(2018年6月23日開催)がありま

す。このときの重要ポイントは8個ありましたが、第6番目の項目で周辺国、具体的に名前は書いていませんが近隣国(日本)と仲良くする、と書いてありました。つまり、日本との友好関係を回復して、日本のテクノロジーを中国に導入するという事です。日本が中国市場の魅力にひかれて乗っていくと、今度はアメリカが黙っていないだろうと思います。将来、大統領が交代したとしても、アメリカ議会が中国に対して強い態度に出ている以上、状況は変わりません。ですから、今回のペンス氏の中国批判は議事を意識していると言えるでしょう。日本も簡単にはテクノロジーを渡せませんし、このあたりの駆け引きも今後の大きな問題になるのではないかと思います。

ここで、なぜアメリカは貿易戦争を起こしているのかをもう少し深く考えてみましょう。これはあくまでも仮説ですが、アメリカは中国でバブル崩壊を起こさせようとしているのではないだろうかと感じます。中国企業は高度成長期に借金を梃子(レバレッジを効かせる)にして投資を膨らませ、成長を加速しました。これは、ちょうどバブル時代の日本と似ています。中国のGDPに占める負債比率は当時の日本を超えており、デレバレッジ(負債の削減)が避けられなくなっています。金利が上がり、株価や地価が下がり、不況になって売上が減少すれば、バランスシート不況に陥ってしまいます。ところが、対米輸出が滞って国内経済が不況になったので、金融を緩和し、インフラ投資などを増やすという逆の政策を余儀なくされてしまいました。つまり、デレバレッジ(借金削減)してバブルを抑制すべきときに、逆の金融緩和によってバブルを膨らましてしまう。この状況は、日米貿易摩擦後の日本のバブル発生状況(1990年前後)とよく似ているのです。日米貿易摩擦の経験から、アメリカ側の判断として、中

YOSHIHIKO MOTOYAMA



● 本山 美彦(もとやま・よしひこ)氏

1943年神戸市生まれ。貨幣現象を取り上げて、現代社会の倫理的側面を明らかにしてきた。近年は米国主導の「グローバリズム」のいかに危しさを指摘する一方で、同国の世界戦略や、対日経済圧力の実態などの問題点の解明を行ってきた。

その成果は、『売られ続ける日本、買い漁るアメリカ—米国の対日改造プログラムと消える未来—』(ビジネス社、2006年)、『儲ければ、それでいいの—グローバリズムの本質と地域のカ—』(共著、『環境持続社会』研究センター、2006年)、『金融権力—グローバル経済とリスク・ビジネス—』(岩波書店、2008年)などにまとめられている。最近の著書に『韓国併合—神々の争いに敗れた「日本の精神」』(御茶の水書房、2011年)、『アソシエの経済学—共生社会を目指す日本の強みと弱み』(社会評論社、2014年)、『人工知能と21世紀の資本主義—サイバー空間と新自由主義』(明石書店、2015年)、『人工頭脳と株値資本主義—AI投機は何をもたらすか』(明石書店、2018年12月刊)がある。

さらに、本研究所の「AI社会に生きる」研究会を主催している。日本国際経済学会顧問。

国でももうひと押しでバブル崩壊を起こさせることができると考えているかもしれません。そうすると、そのあと日本が20年苦心したように中国は経済再建に苦勞して、軍事や外交(一帯一路政策)を後回しにしなければならない。こうして、当面、中国は脅威ではなくなる可能性があります。中国ではすでに株価が下がり始めたので、2019年に不動産価格が下がり始めたら本当に危ないと思います。テクノ地政学時代に、日本はどうやって生きていくのか、と思うと今後の日本の対応が心配になります。

2. 世界の秩序・構造を捉え直す

— 国家や体制の在り方、市場形成とリーダーシップの観点から

【板東】ありがとうございます。みなさんの意見が出そろいました。次は、主に3つの視点から、意見をいただければと思います。まず1つ目は、国家や体制の在り方についてです。それから、2つ目は、どのような市場を形成するかということです。最後に、

「人」の問題で、各国で、これからどのような人材が出てくるのか、リーダーシップの質、考え方についても言及いただければと思います。

【古賀】非常に難しい課題だと思います。いわゆ

る、ソ連とアメリカの冷戦構造のときは、共産圏と資本主義圏は2つに分かれていたわけです。それが単一市場化しました。したがって今の米中の冷戦構造は米ソとは違います。テクノ戦争ではあるものの、経済的には全部つながっているわけです。巨大マーケットであるということと、安室先生がおっしゃったように中国のとにかくスピードの速い技術革新を興そうとするプロセス。私は、経済圏をグローバリズム一本槍で、資本と人・物・金・情報が一瞬のうちに国境を超えて強い者だけが引っ張っていくというのをコントロールしなければならないと思います。これが人類につきつけられた大きな課題である気がします。地域でコントロールするのかわりには国際機関のようなものですか、それも重要です。一方で国際機関の存在感が希薄化していることも事実であり、この位置づけをどうしていくのかも考えていかなければなりません。

これからの国家体制をどのようにするのかというのは難しい問題です。インドも注目されていますが、インドは政治体制が州と中央とでねじれがあり、日本の企業も進退を繰り返しています。しかし、これからの市場性を考えた時、進出せざるを得ない状況だと思えます。それから、アフリカと南米の経済の進展も世界の構図として重要なこととなります。BRICsとよく言われていましたが、二極分化しました。しかし当面は、米中の覇権争いの行方で世界秩序が大きく変わるのではないかと思います。

【本山】 私は、長期的視点に立つ壮大な戦略を持って、外交関係が行われているとは思えません。その場しのぎで、リーダーが大衆受けする言葉を乱発し、その後のことをまったく意識していません。たとえば、アメリカの二国間貿易の強調にそれが現れています。たとえばWTOでは、アメリカがボーイングに国家補助金をつけていることを不公正として問題にしています。WTOにはパネルという小委員会があり、パネルで取り上げられた問題を次は7人委員会で調停委員が議論する、という紛争処理機関が機能していました。ところが、トランプ政権になってから全部拒否しています。紛争処理委員会のメンバー決定は、全員一致でないといけなくて、アメリカが強硬に反対すると、委員が選べなく

なり、現在は7人から3人に減っている状況です。アメリカはずっと拒否し続けるでしょうから、事実上WTOは解体です。そうすると紛争処理がまったくできなくなり、力と力の関係だけになってしまいます。

一番の大きな問題は、長期的な視野で物事を考えていないことです。たとえば、中国からの輸入品の関税を高くすれば、アメリカの貿易赤字は一時的には解消されますが、これはとんでもないことです。結局、鉄鋼やアルミに関税を25%かけると、原材料が上がり、アメリカの自動車価格が上がって売れなくなります。正直、アメリカの経済学者できちんとしている人で、トランプ氏を支持している人はいません。貿易問題は、たとえば、通商法301条というカタチで、一つの不正貿易があれば全てを遮断するというものがあります。これで日本いじめに成功しましたが、1995年WTOで禁止になりました。今度やってくるのは安全保障の問題で、鉄鋼やアルミが安全保障と関係するわけです。これはおそらくWTOは反対するでしょうが、そのWTOを解体するという動きです。昨年4月12日にWTOが年次報告を出し、過去6年間で最高に貿易が伸びたその日に、トランプは大統領演説をして、「WTOはアメリカつぶしのために作られた」と言ったわけです。国際紛争を処理する機関をトランプ自らが壊していき、世界に対する挑戦です。今後は、アメリカに追随する形で、ブロック経済がつくられていくのではないのでしょうか。トランプ氏は、ツイッターなどのメディアを活用しながら、政治家と一般大衆のずれをうまく利用したものの、哲学に裏打ちされた将来を展望するものではありません。どこの国も与野党が小さな政党の集まりになりますから、首相や大統領選挙で勝利するには“トランプ風”が良いとなって第二、第三のトランプが出てくることも考えられます。かなり早期に今の体制は行き詰まると思います。

【古賀】 国際機関の存在感が本当になくなってきていますね。国連でさえ、アメリカは負担金を減らしています。今まで、世界の秩序を保ってきたアメリカがそれを放棄してきたので、無秩序の世界になりつつあります。どこで秩序を保つのか、が問題になっています。日本政府としても、アメリカに対してしっかり対応してほしいところです。

【本山】いまの外交大臣も専用機を使って色々な国に行っていますが、課題解決するためではなくて、周っているだけに見えます。あのような外交をしている限り世界になかなか認められないでしょう。

【安室】これには仕方がない面もあって、中国の外交、特にアフリカに対する外交は、お金と人を一緒にかけ、大変大きな規模です。

【古賀】中国はお金だけでなく人も投入するので、アフリカ現地での雇用は増えません。

【板東】私は新しい帝国主義だと思います。帝国主義の教科書通りのことをやっているように見えます。

【安室】ですから、少しでもそれを対抗しようと思えば、専用機の一機は欲しいでしょうね。アメリカはもっと積極的にアフリカに接近して責任を負えればいいのですが、全くやりません。ヨーロッパが出てくれば、旧植民地の宗主国ということで反発もあるでしょうし、日本はそういう意味では、アフリカにアレルギーがありません。日本がアメリカの穴埋めをやっていないといけないうらやましいと思います。そこがポイントではないでしょうか。

【板東】市場形成の観点にも関わってくると思います。20世紀の最終段階で、新しいそれぞれの地域で、市場形成のイメージがかなり出てきていました。ヨーロッパはEUという形ができあがりましたが、イギリスが離脱しました。今後は、一定の妥協、協定が成立しながら進んでいくのではないかとみえています。アメリカは、従来南米と太平洋を支配できたわけですが、これが揺らいでいます。特に、中国、インドなどアジアが揺らいでいると思います。

【安室】私は今の流れのなかで、古い地政学の考えですけれども、大陸勢力／海洋勢力に分かれているのではないかと思います。半島国家は常にどっち付かずです。朝鮮半島は北が大陸、南が海洋国家の勢力に入っています。アメリカが本来は海洋勢力の中心であるはずですが、協力してくれないことは不自然です。将来、TPP11にイギリスが



●安室 憲一(やすむろ・けんいち)氏

1947年生まれ。専門は日本企業のグローバル化の研究。最近では、中国をはじめとする新興市場国に注目し、とくにBOP (Base of the Pyramid)の製品・サービス・人材開発を研究している。

主著には、『国際経営行動論』(森山書店、1982年)、『グローバル経営論』(千倉書房、1992年)、『国際経営』(日経文庫、1993年)、『中国企業の競争力』(日本経済新聞社、2003年)、『多国籍企業と地域経済—「埋め込み」のカー—』(お茶の水書房、2012年)がある。

参加し、日本と英国(UK)の海洋二大勢力(新・日英同盟)が結成されれば、アメリカも入らざるを得ない。要はアングロサクソン勢力ですね。このような海洋勢力の大きなかたまりができつつあると思います。

今度の日本の頑張りで、TPP11は2018年末までにできるでしょう。これにカナダとメキシコが入っているわけですから、当然そこにアメリカがいるべきですが、トランプ氏は、前言を翻してTPPにまた入るとは言えないので、次の大統領のとき、イギリスも参加していればアメリカもすんなりと入れるでしょう。そうすれば中国の一带一路に対する一つの防波堤になり、WTOがもし解散させられたとしても、大きな自由貿易圏を確保することになります。この点については、安倍首相もよく頑張ったと評価していいのではと思います。

この次にどのような人が日本のリーダーになるか、という点は、私が期待しているのは若い世代で、小泉進次郎氏くらいになると大きくイメージチェンジするかもしれません。今の陣営では韓国との話し合いが到底難しいでしょうが、若い世代であれば仕切り直しができるかもしれません。

韓国は、経済も政治もあまりうまくいっていません。ポピュリズムへの偏りもあります。アメリカは韓国を助けてくれないかもしれず、一体どうやって生き

ていくのか、隣国として心配です。

【板東】韓国は北とくっついて何かしようということになるのではないのでしょうか。

【安室】今アメリカが非常に警戒しているのは、韓国世論が「民族の核」というような内容を言い出したことです。つまり、南北合体すれば、韓国も核兵器を保有したことになるのではないかということです。実は核を撤去するのではなく、時間稼ぎをして核を持ち続ける選択肢ではないか。そうしているうちに政治的統合が実現すれば、韓国が核をもつことになるという意見が台頭してきています。韓国の核装備が許されるのであれば、仮に日本も核装備してもよい、といった論調になった場合、中国が大変なことになるでしょう。

【板東】中国は、冒頭で安室さんがおっしゃったように、習近平政権のもとで過剰投資し、国有企業を国際市場に向けて振り回しすぎました。国有企業もまいつているし、中国自身も経済的に限界がきて、習近平政権も3年くらいで行き詰まるのではないのでしょうか。中国は、いくつかの地域分権の集合体で、地方から足を引っ張るものも出てくるでしょう。そうなると中国はどのようになっていくのだろうかと思います。

世界の全体の動きとしては、ダイナミックというより、むしろ分散傾向で、ある程度どこかで統合勢力ができるというところにまだ至っていません。それぞれの国がそれぞれの利益との関係で動かざるを得ないという状況です。そこに新たな原理があるかといえばまだわかりません。

3. 今後の日本—課題と提言

【板東】本日、これまでに出了話のまとめとして、最後に、このような状況の中で、しかし日本はこれからどうすればいいのかという点でお話いただければと思います。

1) 超少子高齢化・人口減少社会

【古賀】日本の課題はやはり、超少子高齢・人口減少社会です。しかも成熟社会のなかでの超少子高齢化です。また、人材開発や人的資本の蓄積と、人材をこれからどう伸ばしていくのかを教育課程も含めてどうするか、という2点が大きな課題だと思います。超少子高齢・人口減少社会は、社会を支える人が減少するので、今までの社会システムを全部変えないといけません。変えていく過程のなかで、人をどう育てていくのか、色々な分野で良さを発揮していける人を育てていけるのかどうか大きな課題です。

政治もいいことばかりを言うのではなく、将来を見据えれば厳しいことも国民に訴えかけないといけません、全くそんな姿勢はありません。これも問題でしょう。人の問題は、義務教育課程からの改革が必要だと思います。企業もバブル崩壊以降、

人にかかる投資が下がっており、その是正と、国が人材に関連することに対して、どれだけ投資できるかも重要なことだと思います。

【本山】とにかく世界が固唾をのんで見守っているのが日本の高齢社会です。日本は高齢“化”を過ぎており、すでに高齢社会を迎えている状況の中、打つ手がありません。介護保険の範囲でやるというだけで、医療費の抑制という方向になります。人々の共同体の力の復権、協力関係をつくっていくという動きは少なくとも政府レベルでは見られません。

一番の問題は、介護でしょう。老齢の単身家族で、子供や世話をしてくれる身内もない、結局専門の介護士に頼まないといけないが、介護関係の離職率は高い。離職率の高さには色々な理由があるそうですが、ボランティア精神に富んだ人が多く、賃金より人間関係を問題にするそうです。このあたりにも国民的議論がありません。

もうひとつ、私はAI問題に関心があります。フィンテックは盛んに行われているものの、AI搭載の介護ロボットはない、という状況があります。この理

由はただ一つ、お金にならないからです。これでは開発者が意欲をもてません。今こそ、介護士が足りない状況の中、AIを使ったロボットを開発しないと困るということは目に見えています。こういったところがポイントでしょう。

日本のことを一番みているのは、シンガポールだと言われています。シンガポールは国家的補助で介護ロボットの育成をしているそうです。アメリカもそうです。アメリカの教育は理系と文系が融合しており、彼らは4年の教養課程で文系も理系も入れて、本当の専門は大学院で学んでいます。日本もこのような教育システムをもっと早く入れていかないといけないと思います。実学は必要ですが、長期で物事を考えるような人をはじめから排除してしまっていると感じます。AIを皆のものにするためにどうしたらいいのか、という議論をしなければなりません。

【安室】私も少子高齢化や人口動態をベースに、国際ビジネスがどう動いていくかを考えていました。むしろここから先、大きな影響を受けて混乱するのは先進国ではなく途上国だと思います。AIやロボットがでてきて、単純繰り返し作業や管理業務を代替すると、EMS(電子機器の受託加工生産)で途上国に出て行った先進国の企業が本国に引き揚げる可能性があります。要するに電気代が安いところが一番よく、データセンターを設ける場合、巨大な投資が必要なので政治リスクのある国には設置できません。AIやデータセンターに必要な電力の1/3程度が冷却装置の電気代と言われていいますので、立地条件として支持されるのは北の寒い国・地域でしょう。北米や北ヨーロッパ、日本の北海道が最適地になる。そうすると、現在の最適生産地である南方の新興国・地域から企業が撤退し、大規模な失業が起こる可能性があります。政治体制が脆弱な国で、多数な失業者が発生し、次の仕事に向かうための再教育システムがないとき、大変なことが起こります。BRICsの時代は、一時はすごく良かったですが、2020、30年頃は、危機的な状況になる可能性もあるでしょう。中国がなぜ「中国製造2025」を急ぐのかということも、このような見通しがあるからだろうと思います。

SATOSHI BANDO



●板東 慧(ぼんどう・さとし)氏

1931年神戸市生まれ。京都大学経済学部卒業。経済学博士(京都大学)。社団法人国際経済労働研究所会長、社団法人生活文化研究所代表理事、社団法人大阪能率協会アジア・中国事業支援室特別顧問。元中部大学国際関係学部教授、元大阪産業大学大学院経済学研究科長。

長年、世界各地での精力的なフィールドワークを積み重ね、労働問題のみならず、国際政治・経済の諸問題を鋭い視角から解明し続けてきた。専攻としている社会政策・国際経済政策・生活文化論を中心に幅広い業績がある。近年は地域市場統合への研究を進め、特にアジア共同体などアジアの動向をめぐる業績が多い。

著作には、『超国家の世紀——国民国家と市場の再編成』(日本評論社、1995年)、『福祉価値の転換—現代社会政策と新たなパラダイム』(勁草書房、2000年)、『21世紀ライフスタイル革命——生活文化を軸にした経済・社会の創造』(勁草書房、2002年)、『アジア共同体と日本——激動の中の展望』(日本評論社、2007年)など。近著に『昭和とは何であったか——祈生まれが語るその光と影』(日本評論社、2012年)

受賞として、日本労働ベンクラブ賞(1985年)、神戸市文化賞(2005年)、神戸市市政功労者表彰(2009年)、兵庫県文化賞(2009年)、神戸市市民福祉功労賞(2013年)など。

2)働き方と技術革新

【安室】日本で、今若い人の働き方で、「ギグエコノミー」という“ちょい手間仕事”のようなスタイルが流行っています。夏は北海道の民宿で働き、冬は九州や沖縄でマリンスポーツのインストラクターをするような生活スタイルです。結局、マニュアルのできる場所はAIやロボットが行うとすると、人間がやることは遊びやレジャー、職人的な仕事を中心になるのではないかと思います。手に職をつけて色々な仕事ができる人が、細かい仕事を集めて生活するという形も出てくるでしょう。会社という制度も残っているものの、就職しても、週3日は出社して残りは会社で得た専門知識を使ってギグエコノミーをするといったスタイルもあり得ると思います。先進国はギグでなんとかやっていけるかもしれませんが、途上国や新興国で失業者が大量に出た場合、貧困化が進むのではないかと危惧しています。

【古賀】技術革新への対応については、4つくらいの基本があると思います。一つは、AIや技術を人がどう使うかということです。AIによって世の中どう変わるか、ではなく、社会にどう組み込むかを人が考えることが非常に重要なことです。AIと人がお互いに得意なタスクを分け合って社会や人の生活を安定させることを忘れてはいけません。二つ目は、そうはいつでも技術革新というのは仕事の中身や、文化や社会の構造を変えます。したがって、人が生きる学校教育や能力開発のシステムや仕組みを整備しないと大変なことになります。三つ目は、先ほど、安室先生のおっしゃったギグエコノミーのような働き方は、プラスの面もあると思いますが、我々からすると曖昧な雇用、雇用類似の働き方が増加していくことになります。日本の労働者保護は、雇用者が雇われている状況の保護に関する法律はありますが、いわゆるクラウドワークなどを保護する法律は全くありません。たとえば仕事上の怪我の労災、社会保険といった保障がないのです。セーフティネットがあってこそ、そのような働き方ができるのであって、その整備が必須だと思います。最後の四つ目は、抽象的なのですが、日本人の働き方の特徴は、生活の糧であるだけでなく、自分たちの心を込めることだと思います。どれほど技術革新やテレワークのような働き方が進んでも、そのマインド文化は捨ててはいけないと思います。以上の4つのことについてはAIや技術革新がどんどん進んでいっても守らなければならない基本だと考えます。

【板東】私もあちこちで「働き方改革」について聞きますが、言葉だけが独り歩きしているように感じます。日本は属人的雇用で、日本的な労働の位置付け、格付けがないままです。人を雇って、その人ができそうな仕事をするというあり方は、労働をまず格付けした上でそのステータスにあてはまる人を雇うという形にはなっていません。労働そのものの格付け、位置付けが日本では非常に揺らいでいると思います。

【古賀】今日本で議論されている働き方改革は、いくつかの側面で欠陥があると思います。1つは政府が旗をふって、「経済成長のための」働き方改革なのです。安倍首相の政策は経済至上主義なので、経済成長のための女性活躍、経済成長のための働き方改革、経済成長のための社会保障改革です。現在の社会保障改革は未来投資会議で議論されており、担当は茂木経済再生担当大臣です。さらに、今の働き方改革は、残業を少なくするという数字だけ追っているものが多く、これは本末転倒です。働き方改革は業務改革、経営改革、我々のマインド改革、社会システム改革であって然るべきです。日本において、働くということと、その対価というものをどう考えるのか、今の働き方改革ではそのようなことが論議されていません。

【板東】今の働き方改革は、労働のアイデンティティを確立することになっていないということですね。議論をさらに深めたいところですが、本日はここまでとさせていただきます。皆様、本日はありがとうございました。

【一同】ありがとうございました。



明日の組合政治活動のために(その二十七)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

さて今回は、以前話題にした「労組女子」について考えてみたい。先日「組合専従女子の会」というところで、話をする機会があった。この会は、UAゼンセン流通部門の組合が対象で、会場もUAゼンセンのホールだったが、組織としての公式の繋がりはなく、有志の会である。

とはいえ当日は百名近くの専従役員が集まり、当然ではあるが筆者と会場を貸したUAゼンセンの職員1名以外、全員女性であった。ちなみに筆者は労組で話をし始めて、30年経つが、こんな光景を見たのは始めてである。

ちなみに男子トイレががら空きで、タバコの紫煙もやニの匂いもしない労組の集会も経験したことがない。

おそらく日本の長い労働運動の歴史でも、これほど「純度」の高い女性集会は少ないのではないだろうか。確かに婦人部や女性部の集まりはある。けれども裏方は男性というケースも多い。今回は裏方もすべて専従女子が担った。

すでに10年ほどの歴史を持つこの会の目的は、親睦と情報交換、そして励まし合いであった。UAゼンセン流通部門の労組は、パートの従業員も組織しているところが多く、基本的に女性組合員が圧倒的

数であるとはいえ、発足当初は「男社会」の組合、とりわけ専従役員の世界での女性同士の助け合いの場が欲しかったのであろう。

専従は大体役員であるから役職は、委員長、副委員長、書記長、書記次長であり、いずれも組織の屋台骨を支える方々ばかりである。しかも中にはすでに書記長を6～7年やっておられる方もおり、ベテランの専従も少なからずいらっしやった。

ちなみに集まった方々は、役職上その指導下に20万人ほどの組合員がいたり、単組の役員として万を数える組合員を直接掌握している人物もいらっしやるなど、そのパワーはなかなかのもので、当日集まった専従が率いる組合員数は50万人を越えていた。

当日は筆者の話に続いて、参加者全員によるグループディスカッションとその後、ベテラン専従(といっても男性のベテランと呼ばれる方々よりは若いとお見受けしたが)3名が壇上に並び、会場からの質問に答えていた。

その内容は、労使交渉から組合に付き物の飲ミネーションの話まで、多岐かつ具体的なものばかりで、横でそれを聞いていた筆者は大いに勉強になった。

彼女たちの話を聞いていて思ったことだが、組合専従女子は確実に組合世界を変えている。それは男社会が女社会になったという意味ではない。変貌する企業や産業、そして政治や社会において新しい時代に対応するため、彼女たちに組合の未来を託すことに合意が出来つつあることだ。

実際彼女たちの多くは、男性が作ってきた組合のやりかたを踏襲している。ただ男女どちらがやっても組合や労使関係というところは、激変に不向きなところである。なぜなら運営の基本は対話だからだ。

とはいえ、専従女子が組合の日常を全く何も変えていないわけではない。それは男でも人が変われば、何かが変わると一緒だ。ただ役職者に女性がいることは、組合の空気を少しずつでも男性以上に変えるだろう。やがてそれは組合生活という意味の文化をやがて変えていこう。

何が違うか。以下は筆者の実感だが、組合に限らず、女性は男性、特に現在50代以上のそれと他者とのコミュニケーションのとり方が違う。それは「聞く話法」といってもいいかもしれない。

組合役員はこれまで演説で人を鼓舞することに重きが置かれた。確かに女性もそれをする。だが女性の話法の真骨頂は、相手の話をまず聞いて頷き、共感を示す中で相手の不安を取り除く。それは女性が長年置かれてきた男女の役割分業の中で、繋がり、支え合って、助け合うことが必要な生き方、暮らし方の中で得たスキルともいえる。

これは男女を問わず今の若者と付き合う際にとっても役に立つ。失敗することを恐れる今の若者たちは、安心できる居場所を求めたがる。それは本来組合のあるべき姿だが、若者だけでなく現代の組合はそこか

らほど遠い。筆者が組合専従女子に期待したいのは、組合を女性や若者にとって居心地のいい場所にするというこの点である。

女性役員の活躍場所は、組織の要だけにとどまらない。最近増えつつある労使交渉もその一つだ。以前紹介したように、現在春闘の事実上の「最高指揮官」である労働条件局長は女性だ。他の単組や単産でも少しずつだがそうした動きがある。

かつて労使交渉は「男仕事」だった。今最後の「男仕事」は政治だ。だが近年の組合選挙は、むしろ政治の世界全体を見ても、この「男仕事」の限界は明白だ。ここも早晚専従女子が進出することだろう。特に女性票の掘り起こしに男性以上に苦勞する組合選挙に、組合専従女子は何か変化をもたらすことができるのか、それはどのような形で起こるのか、色々と興味が尽きない。

この組合専従女子の会から1週間ほどして、電機連合の会合に出た際、己の不明と不勉強を強く恥じ入った。現在、日立労組と東芝労組の書記長は女性である。両労組はいうまでもなく電機労組の雄であるだけでなく、日本の企業別組合の中でも最も伝統ある強力な組織である。

聞くところによると、最近デンマークのコペンハーゲンで行われたITVC(国際労働組合連合)の書記長選挙は女性候補の間で行われた。世界の労働組合が集まる組織の要も今や女性が競い合う。組合専従女子の前進は止まらない。





「チェーンストア労働組合列伝」—— 第 16 回

— 谷口洋と全ジャスコ労働組合(下) —

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

4. 労働協約の締結

予想外のジャスコ労組の結成で後手に回った全ジャスコ労組は、ゼンセンの支援を得て全力で組織拡大を進め危機を脱し、単独の労組となった。しかし、再びスタートラインに立つ全ジャスコにとって、「三重苦」が残されていた。

第1に、ジャスコ労組が解散したものの、左傾した活動の後遺症が完全に消えるまでの細心の留意と対策が必要となり、追加の労力を割くことを余儀なくされた。第2に、アクシデントとはいえ、企業の近代化のために労組が不可欠であるという半信半疑の経営者意識は疑念の方向へ動いた。牙をむいたジャスコ労組の残像は強烈であり、労組への不信感を生むには十分であった。第3は、会社合併により旧社間の異質な組合員を縫合しうる労組体制づくりが求められた。労使交渉で多くの局面で制度や慣行の差異の余波に悩まされたのは、本シリーズで取り上げた全ユニー労組の経験と異なるところはない。

しかし、谷口洋ら執行部が強力なリーダーシップを発揮し、三重苦の下で舵取りを続けながら、全ジャスコ労組は労働協約の締結に漕ぎつけた。外形上は近代的な装いのチェーンストアに様変わりしたが、業界全体では労働協約の前提となる労使関係の形成は商業分野特有の伝統的な主従関係に阻まれていた。商業史に冷静な目を向け

ば、労働協約を締結すること自体が快挙であり、労組の出現が最大の機会となった。

したがって、チェーンストア労組にとって早急に労働協約の締結を実現し、労使関係の標準として業界を牽引することが優先課題となる。しかし、労働協約の締結は非常に困難をとまなう初期活動の1つである。全ジャスコ労組も例外ではなく、丸井労組や瀏栄労組と同じ苦しみを味わうことになった。

全ジャスコ労組は、第二組合の地位にあった1969年の臨時総会において、着手できる箇所から労働協約を順次締結していき、最後に統合する積み上げ方式による実現方針を決定した。当面は団体交渉協約と暫定労働協約の締結を狙ったのである。臨時総会では、労使協議制の導入も決定している。経営審議会と労使協議会の設置で会社側と合意し、1971年には初回の労使協議会を開催して労使各3人で構成される労働協約、時間短縮、賃金、組織検討、福利厚生の5つの専門委員会を発足させた。

さっそく全ジャスコ労組は、労働協約専門委員会を通じて激しく対立することとなった。特に、労働協約と就業規則の関係、組合活動と人事権の解釈、争議協定の是非などでは、会社側から多くの疑義が出されて組合側の反論を誘発し、何度も暗礁に乗り上げた。だが、徹底的に協議を重ねた結果、積み上げてきた暫定協約の集大成に進む。1972年開催の第4回定期大会において労働

協約の締結を機関決定し、直後に労使協議会で締結を実現した。

なお、全ジャスコ労組は、時短専門委員会でも注目すべき成果を上げている。例えば、週休2日制の導入を可能とする体制づくりへ実験店舗を指定して研究を重ねた。連続6日間の休暇を2回取得する制度を具体的に計画し、それを突破口に年間休日数を大幅に増やす「ニューホリディシステム」導入の道筋をつけた。

5. 「74春闘」とワッペン闘争

初期の全ジャスコ労組は、苦しい賃上げ交渉を経験し、1972年以降は組合内部に妥結に関する不足感が満ちはじめていた。あと一步という段階での妥結や、ストライキ権の確立のない交渉など、組合員から執行部の積極性を疑問視した批判が出されるようになったのである。

ただし、組合員の感情のしこりが残ったまま突入した「74春闘」では、狂乱物価からの生活防衛を目指した交渉で33%の賃上げを獲得した。一方で、曲がり角に立った日本経済の下でチェーンストアの成長性に陰りが見え始め、翌1975年は波乱の賃金交渉となった。

全ジャスコ労組は1975年3月の臨時大会で2万5984円、27.5%の要求案を決定して賃上げ交渉に臨んだが、2回の団体交渉を経ても回答保留となった。このため、会社側の引き延ばし策とみなした全ジャスコ労組は態度を硬化させ、ワッペン着用準備を確認した。例年、賃金交渉と一時金交渉が自主交渉期間中に解決しない場合のために、ワッペン戦術を想定してきたのである。

ところが、会社側の回答は春期7%、秋期3.8%であった。予想外の低額回答で、しかも異例の春秋2回に分けた2段階方式が提示されたことで、全ジャスコ労組は不当な回答であると判断し、ワッペン着用を指令した。

これに対して会社側は、小手先のテクニックで

小売企業にとって失うものが大きい、として猛反発した。管理職によるワッペンのはく奪や着用者への叱責がはじまり、職場でトラブルが続出した。渦中で開催した団交でも上積み回答が出されず事態はさらに深刻化した。

さらに、全ジャスコ労組はスト権確立評議委員会を開催し、スト権投票に踏み切った。98%の圧倒的多数の賛成票をもってスト権を確立させ、二波のストライキを設定した。その後交渉決裂があったが、2回の団交を経て、1万7949円(春期16.5%、秋期21.5%、年間19%)の回答を受け入れ妥結した。

労組内部の不満に応える形で姿勢を改めて争議戦術に踏み切るとともに、低額回答からゼンセン同盟流通部会平均妥結率を上回る決着となった。しかし同時に、労使に禍根を残す結果となった。というのは、全ジャスコ労組が、妥結後に大阪府地方労働委員会へ会社側の執拗なワッペン着用妨害に対する不当労働行為救済の申し立てを行い労使で争ったからである。ちなみに1980年代には再びジャスコ労使がワッペン闘争で対立することになる。このような激しいワッペン闘争は、当時のゼンセン同盟流通部会加盟労組でも珍しい事件といえるが、半面では初期の全ジャスコ労組の労使対等を追求する明確な姿勢を示している。

6. 生産性向上運動

他方、全ジャスコ労組は、労使対等の原則に基づいて、早くも1970年に同盟路線を具現するような生産性向上の取り組みをはじめ、その成果配分を要求することを宣言した。「ロスをなくそう。」というゼロ・ロスの目標を掲げた「ZL運動」である。

「ロスとはゼロ、ボーナスはガッポリ。」これは各支部で組合員が作成したスローガンの一例であり、ZL運動が何であるかを示している。下地は、原則として年間6回(食品は12回)の棚卸しの度に発生し、しかも全店舗分を合算すれば大規模になる商品ロスであった。高速な回転率をテコに収益をあげる

チェーンストアの利益の確保と成長サイクルにとって、商品ロスには看過できなくなっていたのである。

全ジャスコ労組は調査に乗り出し、商品ロスの原因として、商品部門の売価変更方法による商品部責任ロス、店舗の販売方法による店舗責任ロス、品切れによる機会損失ロス、伝票処理のミスによる不照合ロス、レジ間違いや汚損や万引きなどによる不明ロスの5点を特定した。調査結果を受けたジャスコ労使は、年間1回限りの棚卸しへの移行を目標として、各店舗のZLチームが積極的にロス原因の解消に取り組んだ。

具体的には、まず、ZL運動推進本部長、同推進協議会、売上必達委員会を設置し、商品担当別、原因別にロス撲滅小委員会、売上必達小委員会が編成する。売上必達委員会はロス削減に集中するあまり売上予算に対する責任感が薄れることを防ぐ意図で編成された。

各小委員会は、ブレインストーミングを通じて問題を把握し、対策を決定して行動チェック項目を作成し、項目に基づく実行を通じて、職場の業務を効率化する。また、ZL運動手帳の配布、毎月のZL運動促進週間の設定、朝礼時の活動発表、バッチ装着、懸賞論文やコンクールなどの援護活動を重ねた。

全ジャスコ労組の初期において、労働協約の締結や労使紛争に至るほど賃金交渉で激しく対立する局面がある半面で、着実にロスを軽減して成果配分を増やすZL運動の推進が労使対等の運動の展開方法の1つとして選択されていた点は特筆されよう。

7. おわりに

改めて、ゼンセン同盟流通部会の模範労組と呼ばれる全ジャスコ労組の初期の実像を振り返れば、いくつかの点が指摘できる。まず、委員長に着目すると、1969年結成時の第1期と第2期は藤田友彦、第3期と第4期は中津弘二、第5期は野

崎洋、第6期と第7期は木村護、第8期と第9期は川戸義晴が就任している。2期ずつの短期の委員長就任が特徴的である。出身旧社に着目すると、初代シロ、2代目フタギ、3代目岡田屋の順に委員長が就任している。

また、全ジャスコ労組は結成当初の綱領には、政治活動にいっさいは手を出さないとの強い態度が示されていた。だが、1974年にゼンセン組織内議員柄谷道一の選挙を経験した後に綱領を変え、政治活動に踏み出すことになった。例えば、第3代委員長野崎洋、第6代委員長西村智夫を地方自治体議員に当選させている。

さらに、全織同盟こそが唯一の上部組合であるとの認識を堅持し、同盟系チェーンストア労組が結集しつつあった同盟流通とあえて一定の距離を置く態度を示していたことなど、独自の主張が目立つ。後にはゼンセン同盟の主力組合としての存在感をさらに大きくし、流通部会長を輩出している。

三重苦からの脱却に努力を傾ける全ジャスコ労組の組合員たちが働くジャスコは、連邦経営を信奉し合併を重ねた。大黒柱を動かして国内外へ店舗立地の距離を伸ばし、多種業態へ拡大しながら成長を続けた。日本を代表するイオンとなった現況において、イオン労組は100人を超える専従者を配置するに至っている。また流通の組織内議員として最初の女性国会議員を誕生させようとしている。

巨大労組の活動の根底には、苦心して労組を作り上げた谷口洋らが全力で空中分解の危機から逃れ、発展の軌道へ乗せた功績がある。イオン労組が、全ジャスコ労組の初心を忘れないことを望むばかりである。

執筆者の本田一成氏が、本連載に関連する新著『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』(2018年、新評論刊、384頁)を発行しました。割引注文書は、office.orgorg@gmail.com まで。

論壇ナビ 2019

第1回:外国人労働者の受け入れ拡大と 日本のビジョン

北九州市立大学法学部 講師 秦正樹

今、外国人労働者の受け入れ拡大が議論的となっている。人口減少社会を迎える日本にとって、とくに労働者の確保は急務である。日本社会が外国人労働者を受け入れることは、もはや拒否しようがない、必然的な流れである。実際に、近年では日本人の英語ベタを改善するべく、小学校から英会話(とくにスピーキング)を必修化するなど、グローバル市場でも対応できる人材育成が政府主導で急速に進められている。他方で、こうした流れと対極にあるのが日本人の「外国人嫌い」である。欧米圏における移民問題でも指摘されるような、「自国民の職を奪う」とか「治安対策の費用がかかる」とかといった経済的理由だけでなく、言語障壁や、外国人は「空気」が読めないなど、文化的ないしコミュニケーションの難しさに由来する外国人忌避も珍しくない。実際に、各種の世論調査をみても半数以上が外国人労働者の受け入れに慎重であり、日本人(社会)が外国人をうまく包摂できるかは未だ不透明である。そこで今回は、「外国人労働者の受け入れ」に関する諸論稿の検討を通じて、外国人労働者の拡大が、日本の将来や労働市場に何をもちたらし、またいかなる意義やインパクトを有するののかについて考察していきたい。

外国人労働者の受け入れはチャンス?

唐鎌大輔(みずほ銀行・チーフマーケット・エコノミスト)「外国人労働者の受け入れ拡大をどう読むか」(『東洋経済ONLINE』2018年6月22日)は、経済成長の観点から、人材不足への対応とする政府の方針に理解を示す。「安価な労働力」として外国人を受け入れることで企業だけが得をするような構造が進むことには懸念を示しつつも、やはり人手不足により日本から脱出しようとする企業を食い止めることの方が先決であると指摘する。同様に、八田達夫(公財アジア成長研究所所長)「外国人単純労働者を受け入れるべき業界、受け入れるべきでない業界」(『DIAMOND ONLINE』2018年8月31日)も、日本人と競合しない分野に限定して外国人労働者を増やすべきだと指摘する。また外国人を受け入れる職業分野の基準

を厳格に策定し、さらにそのプロセスを透明化することで、日本人と外国人の職業的棲み分けや国内の賃金格差の是正も期待できると好意的に評価する。

多文化「共生」と多文化「強制」の隔たり

他方で、日本が外国人労働者を受け入れることに躊躇する向きもある。たとえば加藤真(三菱UFJリサーチ&コンサルティング研究員)「日本で生きる外国人にもっと学びの場を:自治体・有志頼みからの脱却目指せ」(『日経ビジネスONLINE』2018年10月4日)は、アンケート調査の結果を示しながら、在留外国人の支援は有志のボランティア団体や自治体の自助努力頼みである現状を指摘し、各種の法整備や、外国人の教育機会を国が主導して提供する必要があると述べる。あるいは、仲正昌樹(金沢大学法学類教授)「新在留資格、低賃金の外国人労働者目当ては「排外主義の温床」になる」(『DIAMOND ONLINE』2018年10月30日)も、外国人労働者を「安い労働力」とみなす経済界の利害だけで受け入れ拡大を進めることに疑問を呈する。また、この政策は、単なる労働市場の流動化だけでなく、事実上の「移民」の受け入れも意味しており、その意味で多文化主義国家となるという国家像を示すべきだと指摘する。こうした種々の問題に加えて、塚崎公義(久留米大学商学部教授)「骨太方針の「外国人労働者受け入れ」は日本人労働者にとって不利益だ」(『DIAMOND ONLINE』2018年7月6日)は、さらに否定的である。すなわち、バブル崩壊以降の労働力余剰が長期的な日本経済の低迷を生んだのであり、労働力不足はむしろ労働環境の適正化を促していると解釈する。したがって、外国人による労働力の補填が、かつての日本の悪い労働環境に逆戻りさせてしまう可能性があることを懸念する。

新たな「開国」のビジョンを示せ

外国人労働者の受け入れ拡大は、主に労働力不足を補うことに焦点をあてた議論が進められている。しかし、今回見てきた論稿からもわかるように、この政策は(ある意味ではペリー来航以上の意味をもつ)日本の「開国」を意味している。幕末期のように市民の意志が政府(幕府)に反映されにくい政治体制ならばトップダウンで進められたのであろうが、今の日本はそうではない。無論、外国人受け入れのための制度構築や受け入れ分野の厳格な選定は必要不可欠である。しかし真の問題の所在は、社会的な受け入れ体制が不十分なままに政府主導で「勝手に」進めていることへの違和感にあるようにも思われる。だからこそ政府は、「我々」の今後のビジョンを明確に示す必要があるだろう。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

今月の社会政治本

第5回: 英語で読める欧米社会政治関連書籍

久しぶりの「今月の英語で読める社会政治本」である。今回はこの秋、東海岸のある郊外図書館で見つけた一群の労働本について紹介したい。

筆者は20年以上アメリカの社会労働政治を定点観測している。日本ではアメリカのビジネスをウォッチングしている人は山ほどいる。またアメリカとビジネスしている人の数も数え切れない。

だがアメリカの社会労働政治に注目している人は、いないわけではないが決して多くはなく、この分野のメジャーな対象はやはりヨーロッパである。これは昨日今日の話ではなく、明治にさかのぼるが、それはまた別の機会に論じる。

ではなぜアメリカの社会労働政治にこだわるのか。まず一つは、ヨーロッパに比べてマイナーといっても、ビジネスの世界同様、アメリカの労働問題や社会問題とその解決方法を日本はしばしば参考にする。

もう一つ、日本とアメリカは、労働問題や社会問題の表れ方やその解決の仕方が、ヨーロッパとの間よりも似ている場合が少なくない。

実際近年日本で大きな政策課題となっている過労死やハラスメントの問題は、もともとアメリカの状況との比較で論じられ始めた。

これらの理由は筆者も認めるところであり、それゆえアメリカへの関心だけでなく、日本のことを考えるためにもアメリカ労働社会政治の定点観測を行ってきた。

その際、筆者は地元の公共図書館を訪れる。日本もそうだが、アメリカの公立図書館の書籍も住民の関心を反映する。地域の偏差があるとはいえ、それはアメリカ国民の関心をも反映する。

それゆえ公共図書館の労働関係の書籍は、アメリ

カの住民の関心を通した米国社会の労働問題のありようの一端を示すと考えている。

つまりアメリカの公共図書館の書棚に並んでいる労働関係の書名は、その時々アメリカの労働問題や社会問題の断面であり、アメリカの人びとの働くことや社会のありようへの関心を示していると思う。

そこで以下では、冒頭述べたように、この秋に東海岸の主要都市の一つの郊外にある公立図書館の書棚に並んでいた労働関連の書籍の題名を並べてみた。

- (1) Awakening Compassion at Work: The quiet power that elevates people and organizations
- (2) The Dream Manager
- (3) The Optimistic Workplace: Creating an environment that energize everyone
- (4) The Way We're Working Isn't Working: The four forgotten needs that energize great performance
- (5) Why We Work

この(1)から(5)は、日本でいうハウツウ物に近いビジネス関連、特に人事労務に関する書籍である。題名が示唆するように、アメリカの職場は今、「チーム・ビルディング」といった職場や企業での従業員の協力体制をいかに構築するか、そこでいかに個々の従業員にそれぞれの才能を発揮させ、それを通して自己の人生やキャリア上の夢を実現し、そこで高い満足度を得させるか、そして管理職はそれをいかに実現することができるかに多くの関心が集まっているようだ。

- (6) The Town That Food Saved: How one community found vitality in local food
- (7) Public Produce: The new urban agriculture
- (8) Makers: The new industrial revolution
- (9) Screw the Valley: A coast-to-coast tour of America's new tech startup culture

(10) The Smartest on Earth: Why rustbelts are the emerging hotspots of global innovation

また(6)から(10)は、日本でならさしずめ地域活性化というべき事柄に関する書籍である。これらの書名からは、アメリカで地域のエコロジカルな農業やハイテクを含む製造業の復活をバネにした地域活性化が注目されていることが伺われる。またその中で産業空洞化地域での成功事例も報告されており、その中にはイノベーションやグローバル経済の文脈でも参考になる好事例もありそうだ。

(11) All I Want Is A Job!: Unemployed women navigating the public workforce system

(12) American-made, The Enduring Legacy of the WPA: When FDR put the nation to work

(13) Bait and Switch: The (futile) pursuit of American dream

(14) Intern Nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy

(15) Overwhelmed: Work, love, and play when no one has the time

(16) The End of Loyalty: The rise and fall of good jobs in America

(17) Unfinished Work: The struggle to build an aging American workforce

(18) Women Still at Work: Professionals over sixty and on the job

そして(11)から(18)には、アメリカの労働問題の実に多様な課題が並ぶ。中身を覗いてみると、失業からの脱却に効果の薄い公共職業紹介、雇用以上

に労働者に生きがいと働きがいを与えたニューディール期の失業対策事業の振り返り、失業した女性ホワイトカラーの就職活動への潜入ルポ、企業社会に横溢するインターンの実態、アメリカの困難なワークライフバランス状況の分析と提言、「良い仕事」を社会に提供することを使命とした戦後のアメリカ企業の変容、高齢労働者の実態。働く女性高齢者のライフヒストリー。

ここにはアメリカ社会の労働問題の多様性と同時に、どこでも誰にでも、どこかでそれぞれにあてはまりそうな日常性が示されている。またかつての経済的繁栄と共に社会的安定をもたらしたニューディール以降1970年代前半位まで続く戦後アメリカの雇用社会へのポジティブな振り返りもなされている。

最後に、これらの本をざっと斜め読みして気づいたことに触れよう。それは労働組合の存在感の薄さである。まったく言及がない訳ではないが、職場や企業での協力関係や従業員の自己実現、地域の活性化などで労組が登場しないのは、アメリカ労働運動の伝統を考えるとわからないでもないが、労働問題でもあまり触れられないのは、多少の驚きを感じると同時に、アメリカの労働運動は大丈夫だろうかと他人事ながら心配にもなる。

この点、今回改めて日本の労組の取り組みや置かれている状況は、うまくいっているか、あるいはちゃんと対応しているかの問題はさておき、今のアメリカの文脈では結構悪くないのかもしれない。

ちなみに今回挙げた本は、大体アマゾンで買えるので、ご興味のある方はどうぞ。

本連載では、以下の複数コラムを毎月数本ずつご紹介しています。

- ① 「今月の進歩派社会政治」: 英語で読める欧米進歩派雑誌の社会政治関連記事
- ② 「今月の社会政治論文」: 英語で読める欧米学術雑誌の社会政治関連論文
- ③ 「今月の社会政治本」: 英語で読める欧米社会政治関連書籍
- ④ 「今月の社会政治レポート」: 英語で読める欧米シンクタンク報告
- ⑤ 「今月の社会政治記事」: 英語で読める欧米新聞の社会政治関連記事
- ⑥ 「今月の北米」: 米国、カナダのローカル紙に見る素顔の北米社会

『社会関与を考える』

(公社)国際経済労働研究所の第4回運動会(労働調査運動交流会)で企画した、「社会関与を考える」では、社会関与の高い組織にヒアリングを行い、その思いや背景、具体的な取り組みを多くの労組に知っていただく機会となりました。その内容をまとめたポスターをご紹介します!アサヒビール労働組合、味の素労働組合、阿波銀行従業員組合、麒麟ビール労働組合、TOTO UNION、パナソニック ホームズ労働組合の順での掲載を予定しています(研究所HPからもご覧いただけます)。

ヒアリングをもとに、(公社)国際経済労働研究所 作成

地域貢献は地方銀行の使命 ～“社会関与”の取り組み事例～ 阿波銀行従業員組合

1. 取り組みの位置づけ

活動の到達イメージ
「地域社会や社会活動への関心が高まり、
地域との結びつきが深まっていること」

地域社会への関心や結びつきについて、「働きがい」「組合力」「生きがい」を3本柱とした中期ビジョン(3カ年)の中で、「生きがい」の到達イメージの1つとして位置づけ。

2. 社会関与の高い背景

■「地域貢献」が地方銀行の使命であり、
経営方針の柱

地方銀行は、その特性からして地域あつてのもの。「地域の役に立つ」ということが仕事の一環として根付いている。

「目先の利益ではなく、地域の人たちに喜んでもらうことも重要な仕事」ということが入行時から叩き込まれ、会社の風土になっている。

行員に「地域貢献」の意識が根付いているからか、それほど力をかけなくても、ボランティアや地域活動に人が集まります。

ただ、同じ取り組みに銀行と組合両方から呼びかける場合、組合を通じてのほうが、参加しやすいようです。これぞ組合関与ですね。

活動に「組合」を通じて参加できる、
というステージを用意する
ことも重要だと考えています。



阿波銀行従業員組合
執行委員長 前田 尚也 様

3. 組合からの情報発信

機関紙「組合タイムズ」を通じて各取り組みを報告



森づくり
ボランティア
など活動報告

4. 具体的な活動

①銀行主催のスポーツ大会で若手中心に
運営の手伝い
支店のある地区を応援することで地域への
愛着も高まる!

②使用済み切手・テレカの寄贈
毎年、各支店で集めて寄贈



←1年でこんなにあつまりました!

③銀行主催の森林保護活動に協力
年間120～130名が行員の家族も含めて参加。
交流の機会にもなっている



賀 正

日本労働組合総連合会

会 長 神津 里季生

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11

TEL 03-5295-0510
FAX 03-5295-0596

Action!

36

日本労働組合総連合会 大阪府連合会

会 長 山崎 弦一

〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-7
大阪赤十字会館5F

TEL 06-6949-1105
FAX 06-6944-0055



U A ゼ ン セ ン

会 長 松浦 昭彦

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟

〒102-8273 東京都千代田区九段南4-8-16

TEL 03-3288-3737 (代表)
FAX 03-3288-7174 (代表)



全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会

中央執行委員長 野中 孝泰

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3

TEL 03-3455-6911
FAX 03-3452-5406



ものづくり産業労働組合

J A M

会 長 安河内 賢弘

〒105-0014 東京都港区芝2丁目20-12
友愛会館内

TEL 03-3451-2141
FAX 03-3452-0239

日本基幹産業労働組合連合会

中央執行委員長 神田 健一

〒104-0033 東京都中央区新川1-23-4
I・Sリバーサイドビル4F

TEL 03-3555-0401
FAX 03-3555-0407

情報産業労働組合連合会

中央執行委員長 野田 三七生

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-6
全電通労働会館5F

TEL 03-3219-2231
FAX 03-3253-3268

賀 正

旭化成労働組合

中央執行委員長 後藤 智明

〒105-0004 東京都港区新橋3-3-13
Tsao Hibiya 6F

TEL 03-5501-3060
FAX 03-5501-3061



全ては、すべての“人”のために

味の素労働組合

中央執行委員長 武田 建

〒104-0031 東京都中央区京橋2-17-11
三栄ビル別館3階

TEL 03-3562-5081
FAX 03-3562-5085

JAM



アズビル労働組合

執行委員長 八木 佳紀

〒251-8522 神奈川県藤沢市川名1-12-2

TEL 0466-20-2442
FAX 0466-28-8351

伊予銀行従業員組合

執行委員長 池田 真敏

〒790-8514 愛媛県松山市南堀端町1番地

TEL 089-941-6672
FAX 089-941-0054



イオンリテールワーカーズユニオン



中央執行委員長 永島 智子

〒261-8515 千葉市美浜区中瀬1-5-1

TEL 043-212-6207
FAX 043-212-6841



大阪市水道労働組合

執行委員長 中村 寿夫

〒530-0041 大阪市北区天神橋3丁目6-26
扇町パークビル2F

TEL 06-4800-0008
FAX 06-4800-2226



電機連合 オムロングループ労働組合連合会

オムロン労働組合

中央執行委員長 平峯 健太

〒600-8530 京都市下京区塩小路通堀川東入

TEL 075-344-7005
FAX 075-344-7006

賀 正

関西電力労働組合

本部執行委員長 檜垣 次郎

〒530-0052 大阪市北区南扇町1番14号

TEL 06-6361-8341
FAX 06-6361-5968

近畿労働金庫労働組合

執行委員長 奥中 優子

〒550-8538 大阪市西区江戸堀1丁目12番1号
ろうきん肥後橋ビル3F

TEL 06-6449-0728
FAX 06-6449-1413



UAゼンセン ゲンゼ労働組合

中央執行委員長 藤田 東仙

〒530-0003 大阪市北区堂島2丁目2番23号
白雲ビルディング5階



TEL 06-6344-0112
FAX 06-6458-3039



コクヨ労働組合

中央執行委員長 山野内 孝満

〒537-8686 大阪府大阪市東成区大今里南6-1-1

TEL 06-6973-9473
FAX 06-6973-9489

コニカミノルタ労働組合

中央執行委員長 酒井 孝明

〒192-8505 東京都八王子市石川町2970

TEL 042-646-1831
FAX 042-646-5246



サンデン労働組合

中央執行委員長 山村 康郎

〒372-8502 群馬県伊勢崎市寿町20番地

TEL 0270-23-1434
FAX 0270-24-5302

シスメックスユニオン

執行委員長 眞鍋 智子

〒651-2271 神戸市西区高塚台4丁目4番地の4

TEL 078-991-1911
FAX 078-992-2876



新日鐵住金労働組合連合会

会長 大森 唯行

〒100-6920 東京都千代田区丸の内2丁目6番1号
丸の内パークビルディング20階

TEL 03-6867-6284
FAX 03-6867-6299

賀 正

大日本印刷労働組合

執行委員長 別府 直之

〒162-0062 東京都新宿区市谷加賀町1-1-1

TEL 03-6735-0985

FAX 03-6735-0988

武田薬品労働組合

中央執行委員長 篠原 正人

〒541-0045 大阪市中央区道修町2-4-6

TEL 06-6204-1212

FAX 06-6204-1280

ツムラ労働組合

中央執行委員長 玉井 光男

〒107-8521 東京都港区赤坂2-17-11

TEL 03-6361-7198

FAX 03-5574-6657

働く気風と組合の力

サービス連合 帝国ホテル労働組合

『帝国ホテルに働くということ』

ミネルヴァ書房(定価1,800円+税)

組合関与BEST10入りしました。(2018年度更新)

テルモ労働組合

中央執行委員長 小林 純一

〒151-0061 東京都渋谷区初台1丁目51番1号
初台センタービル 4階 414号室

TEL 03-3376-0621

FAX 03-3376-0628

ニコン労働組合

中央執行委員長 佐々木 太輔

〒108-6290 東京都港区港南2-15-3
品川インターシティC棟

TEL 03-6433-3995

FAX 03-6433-3996

西日本旅客鉄道労働組合

中央執行委員長 荻山 市朗

〒530-0012 大阪府大阪市北区芝田2丁目1番18号
西阪急ビル9F

TEL 06-6375-9869

FAX 06-6373-4133

日産自動車労働組合

中央執行委員長 大喜多 宏行

〒105-8523 東京都港区海岸1丁目4番26号
ゆうらいふセンター

TEL 03-3434-4725

FAX 03-3434-7850

賀 正



日本郵政グループ労働組合
近畿地方本部

執行委員長 岡田 陽平

〒530-8797 大阪市中央区北浜東3-9
日本郵政グループ大阪ビル内

TEL 06-6943-0340

FAX 06-6943-0353



電機連合

パナソニックグループ労働組合連合会

中央執行委員長 廣田 典昭

〒571-0050 大阪府門真市大字門真1006番地

TEL 06-6902-9301

FAX 06-6902-9302

富士ゼロックス労働組合

中央執行委員長 志満 光史

〒107-0052 東京都港区赤坂9-7-3

TEL 03-6271-5500

FAX 03-6271-5519



MITSUBISHI UFJ NICOS UNION

三菱UFJニコス労働組合

中央執行委員長 松井 剛

〒113-8411 東京都文京区本郷3-33-5

TEL 03-3816-5431

FAX 03-3818-3344



電機連合

村田製作所グループ労働組合連合会

村田製作所労働組合

中央執行委員長 白木 宏司

〒617-8555 京都府長岡京市東神足1丁目10-1

TEL 075-955-6446

FAX 075-955-6447

心から「世界最高」と思える職場に。



ユー・エス・ジェイクルー アライアンス

プレジデント 安川 祐史

〒554-0031 大阪市此花区桜島2丁目1番33号

TEL 06-6465-3037

FAX 06-6465-3544



株式会社 いづみ企画

代表取締役 間野 朋洋

本社 〒541-0052 大阪市中央区安土町1-5-1 船場昭栄ビル2F
Tel.06-6271-1114(代) Fax.06-6264-6744

東京支店 〒101-0061 東京都千代田区三崎町3-1-2 SRビル9F
Tel.03-5216-1114(代) Fax.03-5216-1115

工場 〒541-0052 大阪市中央区安土町1-4-16 安土ビル
Tel.06-6271-3030

蘇州依絲米服飾工場 蘇州市清塘北路大觀路102号(〒215008)
Tel.0512-67225587 Fax.0512-67217050

●各種印刷物の制作／プレミアムグッズ等の販売／各種SPの企画制作

協 同 印 刷

代表 西岡 健文

〒572-0077 大阪府寝屋川市点野5丁目17番8号

TEL 072-829-6584

FAX 072-829-6584

※掲載順は、産別組織は組織人員数順、グループ労連・単組等は組織名五十音順である。

主要經濟勞働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金給与総額 (全産業)	実質賃金指数 (全産業)	総実勞働時間 (全産業)	消費者物価指数 C.P.I		全国勤勞者世帯家計収支(168都市町村)	
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人数	有効求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実収入	実支出
	万人	万人	千人	倍	円	2010=100	時間	2015=100		円	円
2014	5,595	285	2,238	1.11	316,567	95.5	145.1	99.3	99.2	521,589	412,133
2015	5,640	222	2,334	1.20	313,801	94.6	144.5	100.0	100.0	525,669	413,778
2016	5,729	208	2,570	1.39	315,590	100.7	143.7	99.8	99.9	526,973	407,867
2017.7	5,839	191	2,617	1.47	370,823	118.1	145.9	99.7	100.1	598,042	425,982
8	5,840	189	2,661	1.51	273,886	87.0	139.2	100.1	100.3	485,099	385,540
9	5,866	190	2,720	1.54	267,248	84.6	144.0	100.1	100.5	437,497	374,182
10	5,877	181	2,800	1.58	267,433	84.6	144.5	100.2	100.6	501,416	399,516
11	5,865	178	2,787	1.63	277,885	87.6	145.6	100.6	100.9	433,186	383,057
12	5,863	174	2,725	1.69	551,896	173.5	144.2	100.9	101.2	940,875	509,897
2018.1	5,880	159	2,780	1.59	272,902	85.6	133.8	100.8	101.3	442,129	399,428
2	5,875	166	2,839	1.68	265,434	83.3	139.0	100.5	101.3	505,989	373,107
3	5,872	173	2,893	1.62	284,367	89.5	142.7	100.5	101.0	453,676	415,354
4	5,916	180	2,786	1.49	276,663	87.3	146.2	100.5	100.9	495,370	425,096
5	5,931	158	2,753	1.47	275,508	86.7	140.0	100.5	101.0	439,089	312,354
6	5,940	168	2,729	1.52	597,598	141.0	147.7	100.5	100.9	808,716	445,753
7	5,953	172	2,722	1.58	498,411	118.7	145.3	100.6	101.0	605,746	430,452
8	5,953	170	2,749	1.62	355,151	86.4	140.1	101.3	101.6	510,437	407,741
前月比(%)	0.0	-1.2	1.0	2.5	-28.7	-27.2	-3.6	0.7	0.6	-15.7	-5.3
前年同月比(%)	1.9	-10.1	3.3	7.3	29.7	-0.7	0.6	1.2	1.3	5.2	5.8
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省				総務省		総務省 家計調査		
			職業安定業務統計	毎月勤勞統計調査							

年 月	生産指数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計		
	10=100	10=100	10=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸 出	輸 入	差 引
2014	98.9	109.3	101.4	97,805	1,578,546	130,791	9,731	73,093,028	85,909,113	-12,816,085
2015	97.4	115.0	94.8	101,838	1,480,592	129,604	9,543	75,613,929	78,405,536	-27,916,069
2016	97.6	114.2	97.6	103,098	1,250,003	133,012	8,446	70,035,770	66,041,974	3,993,796
2017.7	101.5	113.3	100.1	8,533	133,536	11,571	714	6,495,231	6,073,239	421,992
8	103.5	108.6	103.4	8,824	133,536	11,473	639	6,278,566	6,169,075	109,491
9	102.5	110.3	101.8	8,105	149,088	11,651	679	6,811,071	6,147,088	663,983
10	103.0	114.2	102.0	8,509	140,661	11,600	733	6,693,594	6,412,909	280,685
11	103.5	111.1	102.0	8,992	158,496	11,591	677	6,921,010	6,813,897	107,113
12	106.5	110.5	104.9	8,060	165,902	10,151	696	7,303,877	6,947,698	356,179
2018.1	99.3	114.2	97.2	8,723	154,391	9,468	635	6,086,276	7,034,545	-948,268
2	102.7	114.0	101.9	8,910	155,194	10,083	617	6,463,307	6,463,409	-102
3	104.1	117.1	102.4	8,566	182,860	9,990	789	7,382,565	6,589,334	793,322
4	104.6	113.8	104.2	9,431	163,063	11,733	650	6,822,349	6,201,554	620,795
5	104.4	113.9	102	9,079	149,244	10,912	767	6,323,560	6,906,909	-583,349
6	102.5	116.5	99.8	8,276	159,293	11,350	690	7,053,219	6,334,831	718,388
7	102.3	117.0	99.2	9,186	151,135	11,869	702	6,747,928	6,982,885	-234,957
8	102.5	114.6	101.4	9,815	140,391	10,906	694	6,692,008	7,140,761	-448,753
前月比(%)	0.2	-2.1	2.2	6.8	-7.1	-8.1	-1.1	-0.8	2.3	91.0
前年同月比(%)	-1.0	5.5	-1.9	11.2	5.1	-4.9	8.6	6.6	15.8	-509.9
資料出所	経済産業省			内閣府	日本工作	国土交通省	東京商工	財務省 貿易統計		
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	リサーチ			

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

生涯生活構造研究

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

ライフパタン研究会を中心に、人は、変化が大きい成人に至るまでの過程だけでなく、生涯にわたって発達するという生涯発達心理学に着想を得、人生の構造を明らかにするべく研究を継続している。その中心をなす概念として、「人の生涯にわたる発達のモデルは単一のコースではない」との仮説を立て、得られた結果から多変量解析により、人生のあり方のパターン-ライフパタンの抽出を目指している。これまでに、試みに年齢を軸にした場合のライフパタン抽出を行っており、そのアルゴリズムは発見・開発されている。また、仕事生活と家庭生活と趣味や地域などの第3生活領域、ストレス、メンタリング、ゆとり、生き方受容、生き方志向など各領域の基本設問が完成し、各領域への積極的関与と応答性を含み、より踏み込んだ関わり(「家族する」「会社する」「地域・社会する」)について概念整理・設問設計を行い、分析仕様の検討も進んでいる。2014年度にはこの研究の知見を用いた第44回共同調査ON・I・ON3を発信した。

日 程

<2015年度> ※第1回～第3回は省略した。

第4回 2015年8月20日

生活関連の企業制度施策設問項目について

大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)

三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第5回 2015年8月25日

カフェテリア項目設計、および全体のストーリーについて

古川 秀夫 氏(龍谷大学国際文化学部 教授)

井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

第6回 2015年9月10日

生育歴項目検討

井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第7回 2015年10月24日

生育歴項目検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第8回 2015年11月13日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

古川 秀夫 氏(龍谷大学国際学部 教授)

第9回 2015年12月15日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討3

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第10回 2016年2月2日

ON・I・ON3報告書の検討1

神藤 貴昭 氏

山下 京 氏

<2016年度>

第1回 5月26日

ON・I・ON3調査票の見直し

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第2回 6月10日

ON・I・ON3報告書、分析後再検討

山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第3回 10月7日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリー

大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第4回 11月11日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて2

川崎 友嗣 氏(関西大学 社会学部 教授)

第5回 2月16日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて3

山下 京 氏(近畿大学 経営学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことがあわせて重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態を把握するための調査を実施するとともに、意識データベースとのリンクによって、企業制度・施策が組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査として発信する。あわせて、正社員と非正規従業員の働きがいに関する分析や、流通業従業員を対象とした働きがいの分析を行い、得られた知見や成果を発信していく予定である。

日 程

<2016年度>

第1回 2016年5月20日

「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」

菊谷 達弥 氏(京都大学経済学部 准教授)

「第49回共同調査 速報報告内容の共有」

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第2回 2016年9月7日

「年代別分析結果の報告」

田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)

「制度施策に関する分析方法」

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第3回 2017年1月10日

「第49回共同調査 分析結果報告」

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

<2017年度>

第1回 2017年11月11日

「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」

①等級制度に関する分析結果報告

齋藤 隆志 氏(明治学院大学 経済学部 准教授)

②女性活躍推進に関する分析結果報告

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

第2回 2018年1月19日

「第49回共同調査 第II期報告書の共有」

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

<2018年度>

第1回 2018年9月27日

①流通業の店舗別WMと業績

向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係

坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

AI社会に生きる

主査: 本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向ける方策を見出していくことを志向している。2018年4月に第1回研究会を行い、約2年の開催を予定している。

労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に11組織の参加を得た。また、本研究プロジェクトでは、AIの技術論のみならず、国際的・政治的な観点も踏まえ議論を進めていく予定であり、社会学や経済学の研究者・専門家もメンバーに加わっている。

日程

- | | |
|---|---|
| 第1回 2018年4月10日
「基調講演: AI社会に生きる」
本山 美彦氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長) | 第3回 2018年10月26日
「デジタル変革と雇用システム〜どう捉え、どう対応するか〜」
山田 久氏(日本総合研究所 理事) |
| 第2回 2018年7月27日
「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」
入江 満氏(大阪産業大学工学部 教授) | |

労使コミュニケーションの深化を求めて

主査: 菊池 光造(前所長)

現代の労働組合は、既存メンバーのみの閉ざされた利益追求組織としてはありえず、労働組合運動は「社会運動」として展開されるべきである。その際、“企業の社会的責任(CSR)”に對置する、“労働組合の社会的責任(USR)”という概念を確立する必要がある。

プロジェクトの目的は、個々の組合が「労使コミュニケーション」において経営に対してより強い発言力を持ち、質・量ともにより高いレベルでの成果を獲得することにある。具体的事例に学びつつ、USRの視点に立った「労使コミュニケーション」のあり方を示すことを目指す。

日程

- | | |
|---|--|
| 第1回 2014年1月15日
「ワークライフバランス(労働時間)をめぐる労使コミュニケーション」
三吉 勉氏(パナソニックAVCネットワークス労働組合 副中央執行委員長) | 第6回 2015年12月2日
「ダイキン工業の賃金処遇制度の概要—労使協議と組合の提言活動—」
棕橋 孝裕氏(ダイキン工業労働組合 中央執行委員) |
| 第2回 5月12日
「雇用の確保と雇用延長をめぐる労使コミュニケーション」
田之上 辰己氏(旭化成労働組合 中央書記長) | 第7回 2016年4月18日
「人事評価制度改定をめぐる労使コミュニケーションについて」
増井 久仁治氏(全東レ労働組合連合会 事務局長)
村井 純一氏(同 執行委員) |
| 第3回 10月1日
「派遣社員の直用化と正社員雇用の拡大をめざした実務職の新設—労働条件のダブルスタンダードに真向勝負で挑む—」
井上 信治氏(島津労働組合 副組合長) | 第8回 2016年10月13日
「オムロングループ労連のダイバーシティ推進の取り組みについて—誰もが生き生きと活躍できる“職場づくり”のための働き方改革・J-WINの実践—」
山田 義則氏(オムロン労働組合 中央執行委員長) |
| 第4回 2015年1月15日
「涙の団交」…その後の活動について
赤塚 一氏(資生堂労働組合 中央執行委員長)
宮澤 賢氏(同 中央書記長) | 「『女性の活躍』をめぐる労使コミュニケーション」
赤塚 一氏(資生堂労働組合 中央執行委員長) |
| 第5回 6月1日
「オムロングループ労連のグローバル連帯活動」
(海外法人での良好な労使関係構築、労使紛争の未然防止に向けた現地労使とのコミュニケーション=グローバルネットワーク会議の開催)
山田 義則氏(オムロン労働組合 中央執行委員長) | ※第8回をもって、本研究プロジェクトは終了した。 |

Information

総会記念講演および運動会のお知らせ

当研究所では、毎年6月の総会に合わせて、様々なテーマで記念講演会を実施しています。研究所の正会員に限らず一般からの参加もでき、毎回多数の参加を得ています。また、夕刻からは「労働調査運動交流会」(通称:運動会)を開催します。皆さまのご参加をお待ちしています。詳細は研究所ウェブサイトをご覧ください。

日程: 2019年6月28日(金)

会場: エルおおさか(大阪市中央区)

★総会記念講演

「労働現場でのジェンダー格差は是正されるのか、固定化されるのか? ~ 女性活躍推進、働き方改革の取り組みから考える ~ (仮)」

講師: 埼玉大学 人文社会科学部 准教授 金井 郁氏

時間: 15時00分~16時45分 会費: 無料

★運動会(労働調査運動)

時間: 17時15分~19時15分

会費: 正会員組織の方4,000円/人

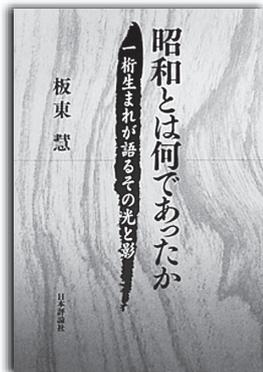
正会員組織以外の方5,000円/人

組合関与BEST10 最新結果

(公社)国際経済労働研究所では、共同調査プロジェクト「ON・I・ON 2」調査で回収されたデータに基づき算出された、組合関与と組合評価の高い組織のベスト10を2年に1度、共同調査データ更新のタイミングで発表しています。2018年更新版を研究所ウェブページに掲載しましたので、ぜひご覧ください(<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2018/12/best102018.html>)。

編集後記

新年おめでとうございます。座談会では、昨年に引き続き、連合総研の古賀理事長に参加いただき、中長期的な視点から議論することができました。2019年は、労働時間関連、外国人材を含む労働の多様性の問題、統一地方選や参院選といった選挙など、労働界にとっても大きなテーマが控えているといえます。2019年も、研究所ならではの情報発信を続けていきたいと思っております。本年もよろしく願いいたします。(S)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>

人工知能と21世紀の資本主義

サイバー空間と新自由主義

内容構成

第I部	サイバー空間の現在 —オンデマンド経済と労働の破壊
第1章	フリーランス(独立した)労働者
第2章	コンピューターゼーション(労働の破壊)
第3章	使い捨てられるIT技術者
第4章	SNSと利那型社会の増幅
第II部	サイバー空間の神学 —新自由主義のイデオロギー
第5章	サイバー・リバタリアンの新自由主義
第6章	ジョージ・ギルダールの新自由主義神学
第7章	ハーバート・サイモンと人工知能開発
第III部	サイバー空間と情報競争 —新たなフロンティアの覇権の行方
第8章	企業科学とグローバルな共同利用地の行方
第9章	証券市場の超高速取引(HFT)
第10章	サイバー空間と情報戦
第11章	ビットコインの可能性
終章	スタートアップ企業に見る株式資本主義の変質



本山 美彦 著

定価 2,600円(税別) 四六判/並製/316頁
ISBN978-4-7503-4292-4

爆発的なITテクノロジーの進展によって、後戻り不可能な「シンギュラリティ(技術的特異点)」を超えたとき、私たちを待ち受けているのはいかなる世界か。人工知能技術の開発とシカゴ学派を中心とする新自由主義の関係を明らかにし、21世紀の資本主義の本質を暴く。

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

TEL:03-5818-1171 FAX:03-5818-1174 <http://www.akashi.co.jp/>

Int'lecowk

Vol.74-1 No.1086
January, 2019

International Economy and Work Monthly

The Future of Japan Society and Work

[Four-men talk]

N. Koga
K. Yasumuro
Y. Motoyama
S. Bandoh

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)