

Int'lecowk

通巻1087号

Monthly Review

デジタル化・雇用喪失・経済成長
——「雇用なき成長」を回避する政策的選択肢はあるのか

三重大学人文学部 准教授 森原 康仁

特集

2019春闘方針

〈インタビュー〉 2019春闘方針

日本労働組合総連合会 事務局長 ● 相原 康伸氏
Y.Aihara

2019春闘方針をめぐって

日本女子大学 名誉教授 ● 高木 郁朗
I.Takagi

2019春闘への期待と今後の課題

東京大学社会科学研究所 教授 ● 玄田 有史
Y.Genda

労働政治特別寄稿

明日の組合政治活動のために(その二十八)

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』 4. キリンビール労働組合



なぜ英国はEUから脱退するのか?

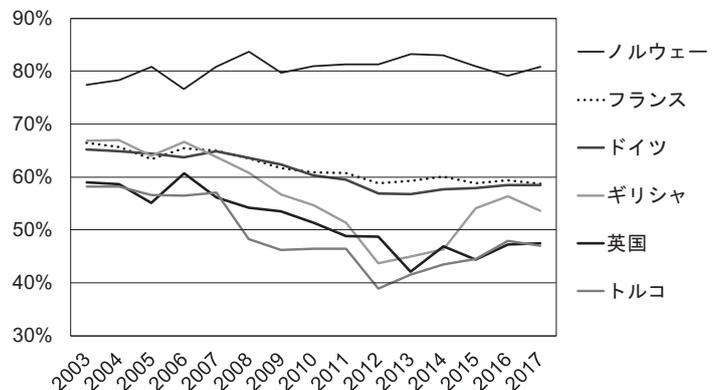
長崎県立大学准教授 小原 篤次

英国のEU離脱を問う2016年9月に実施された国民投票の結果を改めてながめた。投票率は72%で離脱支持が51.9%で、残留支持の48.1%をわずかに上回った。国民投票は382カ所に分けられて実施され、7割近い263カ所で離脱支持が残留支持を上回っている。離脱支持の割合は最高75.6%から最低4.1%まで地区による差が大きい。離脱支持が目立つのはイングランドやウェールズのなかでロンドンやカーディフなど都市圏周辺を除く地区である。日産自動車は1980年代半ばから欧州の主力工場を設けたイングランド北東部のサンダーランドも離脱支持が60%台だった。他方、スコットランド、アイルランドと国境を接する北アイルランドは残留支持派が過半数を超えた地区が目立つ。とくにスコットランドは32の地区すべてで残留派が過半数を占めた。スコットランドには独立の機運もあり、EUに残留した方が自治拡大にプラスと考えられた。広域ロンドンでは33のうち28の地区で残留派が過半数を占めた。広域ロンドンで離脱支持派が過半数を超えたのは中心部から比較的遠い地区だった。

国民投票後、英国の失業率は1970年代以来の低水準

EU離脱は、移民の問題やそれに伴うテロや失業問題が国民に懸念されたと説明されるが、移民やテロは、残留支持が多かったロンドンなど都市圏でむしろ懸念される問題である。失業率は北アイルランドを除けば、大きな差はなくロンドンの失業率がイングランドの中で低いわけではない。国民投票はロンドン五輪の翌年の2013年1月当時、保守党のキャメロン首相から提案された。英国全体の失業率は国民投票後、8%前後の高い失業率だった。現在では4%前半で1975年以来の低い水準にある。ちなみにキャメロン首相の下院の選挙区を含む地域はEU残留支持が過半数を占めた。世論や政治家が世界金融危機、欧州債務危機から回復を待っていれば、EU離脱を問う国民投票の結果も違ったものになったかもしれない。

最後に貿易依存度をみる。英国の輸出依存度は2017年、30.5%で1960年以降の最高である。2016年値で、米国は11.9%、中国は19.7%、日本は16.1%である。1960年以降では、米国は2013年の13.6%、中国は2006年の36.5%、日本は2016年の16.1%がそれぞれ最高だ。英国の輸出依存度は米中日に比べると高い。だが、欧州域内ではどちらかと言えば、低い国に分類される。2016年値で比較すると、スウェーデンは44.3%、ドイツは46.1%、オランダ82.4%、アイルランド121.6%、ルクセンブルグ221.3%などが高い水準にある。さらに英国の特徴を探ると、輸出に占めるEUの割合が過去15年で58.9%から47.5%に低下している(図)。この水準はまだEUに加盟していないトルコと変わらない。イタリアやスウェーデンもドイツやフランスとほぼ同じ水準で英国よりは多少、EU割合が高い。英国は独仏ほどではないがEUのとの依存性は高く、輸出依存度はEU離脱を強く支持する統計ではないだろう。ひょっとすると、英国政治家の権限縮小がEU離脱の本当の理由なのかもしれない。



出所: IMFデータより筆者作成

図 各国輸出に占めるEUの割合



CONTENTS **Page**

■特集: 2019春闘方針

21世紀の地球経済学 (2)
 第19回:なぜ英国はEUから脱退するのか?
 小原 篤次

地球儀 (3)
 センター試験をめぐって
 板東 慧

Monthly Review (4)
 デジタル化・雇用喪失・経済成長
 ——「雇用なき成長」を回避する政策的選択肢はあるのか
 森原 康仁

特集: 2019春闘方針 (6)
 インタビュー (7)
 相原 康伸氏(連合 事務局長)

2019春闘方針をめぐって (11)
 高木 郁朗

2019春闘への期待と今後の課題 (15)
 玄田 有史

論壇ナビ2019 (21)
 第2回: 混迷を深める欧州政治
 齋藤 隆志

明日の組合政治活動のために(その二十八) (22)
 篠田 徹

チェーンストア労働組合列伝 (24)
 第17回: 日高昭夫とイズミヤ労働組合(上)
 本田 一成

社会関与を考える (27)
 4. キリンビール労働組合

春闘インタビュー(2018) (28)
 全日本自動車産業労働組合総連合会(自動車総連)

欧米社会政治事情 (30)

Project News (32)

主要経済労働統計 (34)

ON・I・ON2 関連 役員向けセミナーのご案内 (35)

センター試験をめぐって

今年も大学センター試験の時期が来た。このような制度が始まってすでに60年以上を経た。そのため、今日では誰も改めて検討すべき課題とは思わなくなったが、果たしてこのままでよいのか疑ってみる必要がある。

このような制度が始まったのは上記の通り1950年頃からで、まさしく筆者の大学受験の時期であった。それまでは各大学・学部ごとに入試が実施されていたのだが、欧州などと同じように大学入試について全国で共通の制度で同時に実施すべきでないか、という考えが当時の大学や文部省の間で言われるようになって「共通一次試験」を国家として実施しようということになった。欧州ではスイスにそのセンターがあるが、そこに加盟する国では大学入試について共通の制度で実施している。一般に「バカロレア」という制度である。わが国ではフランスの事例がよく紹介されているが、いわば「高等学校卒業資格試験」あるいは「大学入学資格試験」とでもいうものである。細かい仕組みはそれぞれ異なるだろうが、要するに大学入試資格を国家検定で全国一律に決めようとするものだ。わが国の場合もそのような改革を行おうとしたもので、これを「共通一次試験」として実施し始めたのである。しかしそれが「資格試験」とはならず、個別の大学・学部の入試は別個に実施して、共通一次試験は個別大学入試の結果に対する参考成績として活用するというシステムが一般化されてきた。その参考として活用するやり方は各大学・学部が決めることになる。当然、どの程度の参考にするかはそれぞれ異なる。現実には個別大学・学部での試験結果に対する参考要素として利用されることになり、その結果「共通一次」という呼称も様々に変遷して「センター試験」などといわれ、大学入試としてのかかわり方が外部化する傾向を強めたし、「バカロレア」などという性格からは次第に遠のく傾向にあるといえる。

筆者は、「バカロレア」=大学入学資格試験としての性格が維持され、さらに強化されることが重要と思うところである。

(会長・板東 慧)

デジタル化・雇用喪失・経済成長—— 「雇用なき成長」を回避する政策的選択肢はあるのか

三重大学 人文学部准教授 森原 康仁

デジタル化やAI、ロボティクスの発展による雇用の喪失や、その下での所得格差の拡大が世界的に懸念されている。しかし、実際のところ技術進歩による雇用喪失のインパクトはどの程度のものなのか。雇用喪失が現実のものになったとして、経済成長のあり方に変化は生じるのか。私たちが採るべき政策オプションはあるのか。本稿ではこれらのことについて考えてみたい。

英『エコノミスト』誌シニア・エディターのライアン・エイヴェントは、近著『デジタルエコノミーはいかにして道を誤るか』（月谷真紀訳、東洋経済新報社）で、「デジタル革命」が仕事を変質させ、労働力を過剰化すると指摘している。その理由の第1は自動化が進んでいるからである。AI（人工知能）の進歩に代表される情報処理技術の発達、一部の職業の「機械」への代替を進める。第2に、デジタル革命が進むことでグローバル化に拍車がかかり、先進国の雇用が喪失したからである。情報技術なくして、過去20年間に世界で広がったサプライチェーン（部品供給網）を先進国のグローバル企業が管理することは不可能だった。また、もしこうした条件がなければ、中国をはじめとした新興諸国の成長はもっと遅かったはずだ。第3に、スキルの高い労働者の生産性をテクノロジーが大きく押し上げたことで、以前なら大勢の人員を要した仕事が高技能労働者だけでできるようになったからである。こうした自動化、グローバル化、スキルの高い少数の人の生産性の向上という3つのトレンドが重なって労働力の過剰化が進んでいる。

しかも、エイヴェントは、将来の雇用機会は、仕事を自動化するテクノロジーと労働力の過剰化によって制限されるだろうと予想する。また氏は、この2つの要因は、①高い生産性と高い給料、②自動化に対する抵抗力、③労働者の大量雇用の可能性の3つを同時に達成することはできないという「雇用のトリレンマ」につながるとも指摘する。このように労働力の過剰化＝雇用喪失の進展は起こりうる可能性が高い。

ところで、雇用が失われ、一部の高技能者のみが富を獲得する経済は、長くはもたないということがこれまでの常識だった。これはたんに経済が「需要不足」に直面するからということだけではなく、中長期的にみた供給面での制約も生じるからである。すなわち、多くの人が職を失ってしまうと、職業生活をつうじた新技術の発見や導入が滞り、結果として広い意味での技術進歩も低迷してしまう。つまり、技術進歩と雇用は互いに補完性があるものと考えられてきた。

しかし、ダロン・アセモグルらの2017年の論文「ロボットと雇用」は、労働力を代替するという今日の技術進歩の特徴を踏まえるなら、経済が成長する下でも、労働者の所得が低迷し、所得格差が拡大する可能性があると指摘する。つまり、雇用が失われ労働者の所得も低迷しているのに技術は進歩し、その結果経済も成長を続ける、という。このシナリオが正しいとすれば、すくなくとも経済的にみれば、所得格差の拡大の歯止めはないということになってしまう。政策の役割は大きいのである。

そこで注目を集めているのが「包摂的成長」という考え方だ。2017年9月のG20サミットや、2018年5月のG7



サミットでも世界経済の包摂的成長が議題になった。「包摂的」とは英語のinclusiveの日本語訳である。もともとは社会学などで使われてきた「社会的包摂」という概念がベースだ。

国際協力機構の広田幸紀氏によれば、包摂的成長の論点は構造的な不平等と所得格差の問題に集約される。具体的には、構造的な不平等や所得格差は教育、保険、雇用、エンパワメントに格差をもたらす成長率を低下させる。また、所得格差は法・権力の格差につながり貧困に帰結する。さらに、成長メカニズムにも否定的影響を与えるとされている。構造的な不平等すなわち属性にもとづく差別は、特定の属性をもつ人びとの社会参加を制約するので成長に否定的影響を与えることは見やすい道理だ。日本では女性や民族的マイノリティの社会参加が大きく立ち遅れているが、これが労働市場に歪みをもたらす、労働供給に制約を与えている。少子高齢化や人手不足が深刻化するなかで、この弊害ははっきりと現れるようになっている。

所得格差が経済成長に与える影響はどうか。オバマ政権期の『2016年度 大統領経済報告(アメリカ経済白書)』は、所得再分配は経済成長とトレードオフではなく、むしろ「再分配なくして成長なし」という認識を示し、包摂的成長の重要性を強調した。その要点は、所得格差が小さく再分配の水準が一定であれば経済成長率は高くなり、再分配が強化されたからといって成長に否定的影響をおよぼすことはない、という2点だった。

1990年代半ばから2000年代初頭のアメリカは、「ニューエコノミー」と呼ばれる空前の景気拡大を経験した。しかし、その中身は中間層や低所得者にとっては望ましいものではなかった。1995年から2013年にかけて労働生産性は2.3%伸びたのに、下位90%所得層の平均家計所得成長率はマイナス0.2%。一方、1948年から1973年をみると、労働生産性、家計所得ともに2.8%成長した。ようするに、「ニューエコノミー」期のアメリカでは経済成長の恩恵は一部の大企業・富裕層のみにもたらされたのにたいして、戦後から70年代にかけては成長が社会全体に恩恵をもたらしていたといえるのだ。

にもかかわらず空前の景気拡大が続いたのはなぜか。その背景には住宅バブルによる個人消費のかさ上げがある。すなわち、家計が住宅を担保に借金し、賃金が伸び悩むのに消費を増やしたわけである。しかし、リーマンショックはその条件を破壊した。リーマンショック後の資本主義は、所得格差の拡大による需要の低迷という現実から向き合わざるをえなくなったわけである。

英国の政治学者コリン・クラウチは公的債務の家計債務への付け替えによる消費拡大を「民営化されたケインズ主義」と呼び、その破たんが資本主義の苦境を招いていると指摘している。最大の経済大国であるアメリカですら所得格差がもたらす負の影響に向き合わざるをえなくなっているのだ。バブルによる個人消費のかさ上げには頼れないうえに、先進国の雇用の先行きはデジタル化によって先進国の雇用の先行きは明るくない——。成長の質すなわち「包摂性」を重視するアプローチの採用は待ったなしである。

特 集

2019春闘方針

2013年以降、賃金引き上げの取り組みをはじめ、春闘にはこれまで以上に社会的な関心が集まっている。同時に、大手追従・準拠からの脱却、取引の適正化、労働時間、働き方改革など、賃金以外のテーマにおいても、春闘を通じて前進が図られてきた。

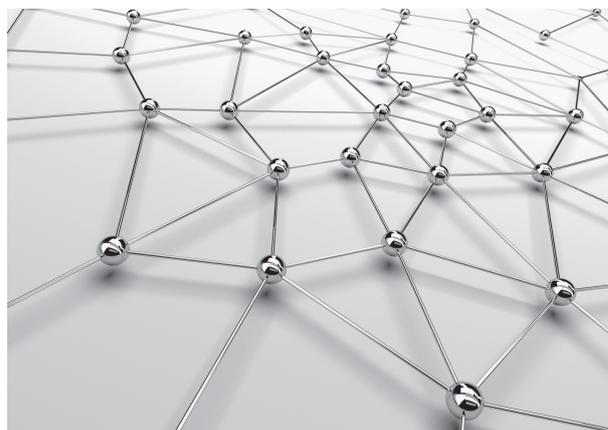
2019春闘が本格化するにあたり、その背景や取り組み内容の理解を深め、課題や重要なテーマについて検討するため、本号では2019春闘方針を特集することとした。

特集1は、連合事務局長の相原康伸氏へのインタビューである。2019春闘方針に込めた思いや目的を中心に、個別の取り組みについても確認している。2019春闘の方針に新しく盛り込まれた点として、マクロ経済に働きかける賃上げの総原資を獲得するという、いわゆる伝統的な取り組みに加えて、「一人ひとりの顔が見える春闘」を追求したいという点が語られている。連合30周年のビジョンとも関係するコンセプトであり、今後の労働運動の一つの方向性となるだろう。また、今年から開始された、「Action!36」についてもお聞かせいただいた。最後には関連するQRコードを掲載し、連合の取り組みをより詳しく知ることのできる情報にアクセス可能である。

特集2は、日本女子大学名誉教授 高木郁朗氏による論文「2019春闘方針をめぐる」である。本稿では、連合の春闘方針をふまえた上で、今もっとも肝腎な分析として、労働組合の存在感の衰退についてと、存在感を高めるために労働組合の根本的な意義に立ち返って論議がなされている。高木氏からは、労働組合の存在感を回復し、高めるためのポイントとして、各企業別労組によって賃金実態が把握され産別や地方連合会などの地域組織のあいだで共有される「コミュニケーション」が行われること、そして、労使関係の在り方として、個別労働者と経営者ではなく、集団的な労使関係を求め、個人を守るためのルールを形成することが提起されている。連合の運動方針でもこの点については一定の見解が述べられており、労働組合の存在感を示す論理のなかに位置づける工夫への期待が述べられている。

特集3は、東京大学社会科学研究所教授 玄田有史氏による寄稿「2019春闘への期待と今後の課題」である。近年、就業機会および雇用機会は拡大しており、企業による求人、経済学で言うところの労働需要は増加傾向にあるにもかかわらず、実質賃金はむしろ下落していることが示されている。労働需要が増加しているのになぜ実質賃金が上がらないのかという問いについて、多様な事情が複雑に絡み合っていることを踏まえなければならないが、本稿では、先行き不透明さがもたらす「賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」、女性や高齢者の「活用」が非正規雇用によって補われてきたことの弊害について言及されている。そのような状況をふまえ、賃金を上げるには、当事者が自ら発言し状況を改善のために持続的な信頼、責任を構築するという「春闘の本質」がますます重要であることが述べられている。

なお、2019春闘の結果については、例年と同様、8月号・9月号にて産別組織へのインタビュー等を企画している。





日本労働組合総連合会 事務局長 相原 康伸氏

2019春季生活闘争インタビュー

1. 2018春季生活闘争(以下、春闘)までを振り返って
一昨春闘までを振り返って、評価、課題をお聞かせください。

2014年春闘から、春闘を“再起動”させたことは大変意義がありました。付加価値の再配分という春闘のメカニズムと継続的な賃上げの重要性を広く社会で共有し、再認識する機会となったからです。一方、「何年連続の賃上げ」ということに注目が集まりがちですが、そのカウントの仕方自体にあまり意味を感じません。なぜなら、賃金の引き上げがビルトインされた経済社会の構築が日本の重要課題だからです。長期のデフレから脱するには、今後も、賃金が将来にわたり安定的、かつ、継続的に上昇していくという社会的合意を、各セクターが努力して積み重ねる必要があります。

一方、反省や課題も残されています。経済メカニズムとしての春闘は再起動しましたが、今後は、その果実をより一層、働く仲間一人ひとりに届かせていかななくてはなりません。企業規模間、雇用形態間、性別、さらには、地域間など、日本に広がる多くの格差を是正し、暮らしを底上げしていく必要があります。

一春闘そのものの意義についてはどのようにお考えでしょうか。

春闘は日本に根付く「社会対話」の代表選手です。そして、個々の企業の代表と職場の代表による協議、交渉は、企業内における「社会対話」と位置付けられます。そうした対話が個別企業にとどまらず、産業や地域において、重層的に共有される意義は小さくありません。また、賃金の引き上げをはじめとする労働条件の協議、交渉と同時に、経済や社会のあるべき姿、産業、企業、また地域の将来方向、さらには、日々の職場の実態まで幅広く議論するプラッ



日本労働組合総連合会 事務局長
相原 康伸氏

トフォームの価値、その大きさを再確認したいと思います。それは、社会全体の一体感を醸成する基盤でもあり、長年にわたり労使が培った日本の財産だと思います。

2. 2019春闘方針全体

一方針全体のポイント、連合として特に思いを込められた点についてお聞かせください。

一つは、この間の賃金引き上げの流れを大事にしつつ、さらに広げていきたいと考えています。もう一つは、「働きの価値に見合った賃金水準」で、2019春闘方針に新たに盛り込みました(春闘方針は、本記事の最後に掲載)。経済マクロに働きかけるいわゆる伝統的な春闘、つまり、賃上げの総原資を獲得する取り組みは、引き続き重要です。それと同時に、「一人ひとりの顔が見える春闘」を追求したいとの思いを込めました。つまり、「働く人全体の底上げ」と「賃金の絶対額へのこだわり」を両輪として、獲得及び改善を図る運動がセットされた方針となりました。

—「労働組合の有無にこだわらず」という表現に込められた思いについてもお聞かせください。

労働組合にカバーされている働く人は限られています。これは現実です。一方、労働組合の有無にかかわらず、なお一層、「人への投資」とその認識に基づく行動原則の重要性を社会に積極的に発信していく必要があります。それは連合の大事な役割です。組合の有無にかかわらず、あらゆる職場で働く仲間の「人的資本」をいかに形成し、高めていけるかという課題提起でもあります。労働力人口の減少と技術革新が進展する中、多様な人材を活かし、日本が多くの変曲点を乗り越える上で重要なキーワードと言っても良いでしょう。従って、2019年の取り組みは、近年、低下が伝えられる企業内の教育投資の状況や個々の人材育成のあり方など、人に対する投資の現状と今後について再点検する一つの大事なタイミングともいえます。入管法改正と同一労働同一賃金の動きを踏まえるまでもなく、安価な労働力で勝負する時代は過去のもので、超人手不足の状況の中、ビジネスモデルの転換が迫られています。健康で安全な職場、やりがいに満ちた職場など、健全な付加価値の創出につながる環境づくりが、より重要性を増す時代と言えます。今後、より多様な人材を受け止め得る賃金制度の充実や諸制度の整備など、機を逃さず再構築を図る局面でもあります。

—昨年の取材でも印象的だったのですが、連合の立場として「労働者が100名とすると、組織されていない83名の方々に何ができるか、ということを考えなければならない」ということをおっしゃっていました。その内容とも通じるところですね。

そのとおりです。2018年6月の調査で、8年ぶりに日本の労働組合の組合員が1000万人を超え、前年に比べて8万8000人増加しました。このうち、6万6000人(増加したうちの約7割)が連合の組合員です。分子の労働組合への加入人数に比べ、分母の労働市場の伸びの方が大きいので、組織率自体は、前年の17.1%から17.0%へと僅かに下がりました。一方、労働に参加する人が増えれば増えるほど、「豊かで健全な労働市場」づくりに向けた労働組合の責任は増していきます。すなわち、「働く意義」を感じとれ、働くことを通じて社会と様々な接点を持つ環境づくりです。連合が「すべての働く人に向けて」と発信する以上、組合員か否かに関わらず、労働組合の運動に対する社会の共感が必要です。遠回りかも知れませんが、その共感が結果的に組合にカバーさ

れる仲間の拡大にもつながると思います。その意味でも、2019春闘の協議、交渉の結果を社会の隅々に拡げていく必要があります。

—スローガンに「ブレイクスルー」とあり、今春闘は節目の取り組みとなるのではと感じました。2019春闘の位置付けや2020春闘以降の取り組みをどのように描いておられますか。

本年は連合結成から30年にあたります。また、連合としての新たなビジョンを打ち出す年ともなります。従って、2019春闘と2020春闘は、結成30周年を挟んだ節目の2年間といえます。2020春闘は、今春闘で着手した様々な観点を、より深掘りしていく取り組みです。なお、新たな連合ビジョンは、「働くことを軸とする安心社会」に「まもる、つなぐ、生み出す」を付加し、新たな価値観を現在構想中です。「一人ひとりをまもる」などは、今春闘に込めた思いとも通じる観点です。平成の幕開けは、「24時間働きますか」というコマーシャルが脚光を浴びました。時代を象徴するキャッチフレーズで、当時は不自然さを感じさせませんでした。平成を終える今、社会も経済も産業も、そして働き方も大転換期を迎えています。今後、時代の変化、そのスピードは増していくでしょう。春闘を含め、私たちが時代を先読みしながら、取り組みを進めていかなければなりません。

3.賃金に関して

—方針のポイントについてお聞かせください。

この間、連合は「格差是正」にこだわり取り組んできました。諸外国の例を見るまでもなく、格差の拡大を放置すれば、人々は、他を顧みる余裕を失い、「自分さえ良ければ」とぎすぎすした社会、その拡大を許しかねません。社会全体の安定性を損ないます。何としても歯止めをかけねばなりません。グローバル化や自由貿易、技術革新はもう結構だとなれば、日本の存立自体を脅かしかねません。警鐘を鳴らしたいと思っています。

一層の格差の是正には、一人ひとりの賃金水準により光を当て「賃金水準の絶対額にこだわる」という点も重要です。「個別賃金はとっつきにくい」という話も聞きますが、どの組合も現在の賃金の絶対額は把握しています。その段階で、既に個別賃金の入り口には立っています。長年にわたる平均賃金の引き上げ結果を反映した絶対額ですが、今後は、絶対額の改善からアプローチする協議、交渉も重要と考えま

す。なお、賃金実態の把握が不十分では、獲得したベアの配分や労組の視点からの絶対額の改善に辿りつけません。取り組みを充実させる必要があります。

一方、労働組合の有無にかかわらず賃金引き上げの重要な指標を提供する意味からは、より地方連合会と産別組織が協力し、地域における「賃金のビッグデータ」を引き続き、充実させていく必要があります。また、各労組における賃金に精通した役員の育成と配置も大事です。かつて、賃金担当は、労働組合活動の一つの「登竜門」ともいうべき位置付けでしたが、長年のデフレ経済など賃上げ環境の厳しさから、賃金に関する知見の伝承が滞る組合も散見されます。各組合の人的財産の積み上げも喫緊の課題と痛感します。連合、産別、地方連合会、各単組がそれぞれ役割を發揮、協力しながら、労働組合総体としての総合力向上に繋げたいと思います。

4. 中小組合、非正規労働者の取り組み

一方針のポイントについてお聞かせください。また、闘い方や構成組織間の連携の仕方など、2019春闘で力を入れようと考えておられる点があればお聞かせください。

2018春闘では、非正規雇用で働く皆さんの処遇改善をより前進させるため、個別労使のテーブルでごく自然に諸課題が掲げられ、協議、交渉につながることを狙いに、運動のスタイルを見直しました。今年は同様に、中小に対する課題解決に向けて、運動のど真ん中に据えて取り組みます。

また、2018春闘からは、部門間での情報連携が進んでいます。連合の記者会見には、連合会長・事務局長はもとより、部門共闘の代表も一緒に出席することとしました。事務局長がまとめて報告するという従来の形を変えました。今後はなお一層、「部門の中の非正規」、「部門の中の中小」というように課題と成果がブレイクダウンされ、より現場の交渉実態に則した共闘を表現できる体制に近づけていきたいと思っています。

5. 多様な働き方、働き方改革に関連する取り組み

一方針のポイントについてお聞かせください。

方針に盛り込んだ「健全で安全で働きがいのある職場の実現」のためには、まずは「長時間労働の是正」が肝要です。2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行されます。時間外労働の上限規制の導入等、今回の法改正をしっかりと職場に根付

かせなくてはなりません。一方で、大手の労働時間の短縮の流れが、中小の負荷の増大など、そのままに寄せとなるようではいけません。その意味でも、進めてきた「取引の適正化」の運動は引き続き強化しなくてはなりません。「バリューチェーン・サプライチェーン」における適正な価格に基づく取引はもちろんのこと、働き方も企業や職場を越えてつながっているとの意識と取り組みが必要です。「働き方も含めた『サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配』」とした狙いはそこにあります。自分だけでなく、相手の働き方も良くしていくという労働組合らしい運動を展開したいと思います。

連合及び全国のライフサポートセンターでは、年間3万件の労働相談を受けています。連合本部では、2018年からLINEでの相談も始めました。給与明細の写真が添付されてくる相談ケースもあります。最近では、様々なハラスメントに関わる相談件数が増加していますが、あってはならない状況に直面する働く仲間の多さを痛感します。「健全で安全な職場づくりなくして働き方改革などできない」との思いを持って、連合としても広く社会に手を差し伸べていきたいと思っています。

—「Action! 36」の取り組みに関して、背景や概要、目的等についてお聞かせください。

連合が2017年に行ったインターネット調査(有効回答1000人)では、会社が残業をさせるためには「36協定の締結」が不可欠であることを知っている人は5割半ばです。また、勤め先で「36協定を締結している」のは4割半ばしかないという結果でした。この調査から、36協定を結ばずに残業させている企業が多い実態が浮き彫りになりました。残業にもルールがあること、そして、長時間労働を是正し、すべての職場で『より良い働き方』を実現するには、「36協定の適切な締結」が絶対に必要であることを社会に向けて訴えていきたいと思っています。そうした思いを込めて「Action!36」をスタートさせました。日本記念日協会から3月6日を「36(サブロク)の日」に制定頂き、連合だけでなく、厚生労働省や使用者団体など、関係する国内外の多くの団体にも本キャンペーンに協賛を頂きました。働く仲間はもとより、学生など多くの皆さんに、この運動の意義を広め、気づきや共感、そして、さらなる賛同者を得て、社会的な大きなうねりにしていきたいと思っています(連合の取り組みを本記事の最後に掲載)。

6. 政策・制度に関する取り組み

一取り組み状況、今後の活動方針、課題等についてお聞かせください。

2019年は、統一地方選挙や参議院選挙を控えた重要な年であり、連合も全力で取り組んでいきます。同時に、今、力を入れている取り組みの一つは「政治参加の意義を伝える」ことです。日本の「主権者教育」は、まだまだ改善の余地が大きいとされています。投票率のみならず、「投票の質」を高めていかなくてはなりません。連合としては、大学での寄付講座等を通じて、若い世代に投票の重要性を伝えていきます。「自らの一票の重み」を理解した上で、候補者や政党を選ぶ投票行動を習慣づけてほしいと思います。政治がどのような日本の姿を描くかは非常に重

要です。連合は、国連が提唱するSDGsが求める社会像も参考に「つづく社会、つづきたい社会」を標榜し、支援する政党とこのほど政策協定を締結しました。そうした協定に基づいて、大きな成果をあげられるよう取り組みを進めていきたいと思っています。



インタビューの様子

【2019春季生活闘争方針の概要】

- 2019春季生活闘争は、賃上げの継続による「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推し進めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に取り組み、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざす闘争である。
- 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を実現するためには、継続した所得の向上と将来不安の払拭による消費の拡大に加えて、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していく必要がある。2019闘争はその足がかりを築いていく年と位置づけ、まずは中小組合や非正規労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていくためにも、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化していく。
- 長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整える。
- あわせて、賃上げと健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、取引の適正化の実現を社会に向けて発信していく。

連合ホームページより引用

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2019/press_release/press_release_20181130.pdf

(取材日：2018年12月21日)

＜36協定の理解促進・浸透に向けた連合の取り組み＞

「0(ゼロ)からはじめる36協定 ハンドブック」

「Action!36」キャンペーン特設サイト



2019春闘方針をめぐって

日本女子大学 名誉教授 高木 郁朗

1. 労働組合の存在感の衰退

昨年11月30日の連合中央委員会では、2019春季生活闘争方針が確認された。このなかでは、2019年春闘における賃上げ目標としては、昨年と同様の2%程度を基準として、定期昇給相当分を含め4%程度とすることが確認されたほか、「誰もが時給1000円」「すべての労働者の立場にたった働き方実現」、など、組合員を超える全労働者的立場をあらためて打ち出している。

これらを含めて、連合の春闘方針は、方針の根拠となる情勢の分析とともに、とりあえず、いま打ち出すべき方向性を示していると、評価することができよう。しかし、同時に、実はもっとも肝腎なことの分析と対策を回避してしまっているのではないか、という疑念ももたざるをえない。

その疑念とは、昨年の春闘に典型的にみられたような、労働組合の存在感の喪失をどのように克服していくか、という問題意識である。この点は、少なくとも正面きっては、この連合の方針のなかでは、ほとんど示されていないように思われる。

ここで、労働組合の存在感とは、労働組合の活動によって何かが変わった、ということが、労働組合の組合員や社会にはっきりと認識されているという状態ということにほかならない。昨年の春闘に関していえば、“官製春闘”などというマスメディアなどを賑わした用語法に組みするつもりはない。安倍首相がふりまいたのは3%の賃上げであったが、厚生労働省発表の主要民間企業の春闘妥

結率では定期昇給込み2.26%で、前年の2.11%とそれほど大きな差が生まれたわけではなかったから、官製春闘ですらなかったと言わなければならない。だが、春闘に決定的な影響を及ぼしたのが安倍首相でなかったとして、労働組合が影響の中核だったのか。少なくともそのような影響を発揮したものとして、労働組合の存在が社会的に認められたのか。

春闘の賃上げ部分に関していえば、労働組合の存在感は、3つに分解することができよう。すなわち、①社会全体が、労働組合が活動して一定の賃上げが実現し、そのおかげで家計所得が上昇し、少しでも生活にゆとりが発生した、と実際に感じることに、②個々の企業で個々の組合員が、組合の活動のおかげで、自分の賃金が実際に上昇した、と実感すること、③当該企業の組合員でない正規・非正規の労働者、周辺の地域の労働組合の存在しない企業の労働者が労働組合の春闘のおかげで、自分たちの賃金が上昇したと実感すること、である。

社会全体に関していえば、2018年11月の毎月勤労調査(確定値)では、規模5人以上企業の労働者現金給与総額でみると前年同月比、名目では1.7%(現金給与総額レベル)、実質では0.8%の増加となっている。これらの数値に労働組合が展開した春闘の結果をどの程度に反映しているかの判断は困難であるが、この数値がすべていわゆる

ベースアップ分だとすれば、連合の要求に近い水準が実現していることになる。しかし連合が重視した月例賃金の引き上げという点では、所定内給与の増加率が1.3%にとどまっていることをみると、方針の反映度は低い。

さらに、フルタイムの従業員よりもパートタイム労働者の賃上げ率が高いことから、労働組合の活動の結果というよりは、人手不足という労働市場の条件や、あるいは、濃淡の差はあるものの、一定の経済成長が反映していると感じていると想定される。労働組合の活動の結果というよりは、人手不足という労働市場の条件や、あるいは、濃淡の差はあるものの、一定の経済成長が反映していると感じていると想定される。

非正規労働者の賃上げとも関連するが、同じ毎月勤労調査をとって、パートタイム労働者の時間当たり給与をみると、名目で対前年比1.7% (10月までの確報値では2.2%、もっとも高かったのは8月で2.6%)で、当月に関しては正規よりも上げ率は低いが、年間を通じては平均してパートタイム労働者の方が高い。こちらの方には、労働市場条件がより明確に反映していると推定され、春闘結果が反映しているとは社会的にはみられていないといってよい。少なくとも、未組織の非正規労働者の多くが、労働組合のおかげで時間給が上昇したとは受け取っていないだろう。

企業内に関していえば、成果給の普及とともに

に、労働組合が確保する賃上げが、ただちに、個々の組合員、あるいは従業員の賃金の引き上げに反映しなくなっているという事情がある。賃上げ額が低いと、評価の高低の方がはるかに強く受けとる賃金額に反映してしまうから、それだけ労働組合の存在感は薄れていってしまうことになる。さらに、終身雇用制に大きなほころびが現れ、転職が活発に行われるようになると、企業内の長期的な賃金動向への関心が相対的に小さくなることが想定されるが、このような転職型はかなりの程度に増加しており、また、企業の方も、大企業を含めて、中途採用が増加する傾向もある。

このような状況のもとでは、春闘において、連合、あるいは傘下の組合がどのような金額上、あるいは引き上げ率上の目標を出すにせよ、その影響力は結局小さいものにとどまらざるをえない。小さいものにとどまれば、社会的にも、企業内的にも、労働組合の存在感はますます薄まらざるをえなくなってしまうという悪循環が進展することとなる。これは、社会のバランスからみて不幸なことである。春闘方針の中で、労働組合の存在感が希薄になっていくという状況に歯止めをかけ、高めていく戦略・戦術上の指針が打ち出されなければ、今年の運動方針で強調される「すべての労働者にデーセントワーク」といった内容も、絵に描いた餅、よく言って、理念の表明に終わってしまうのではないかと危惧される。

2. 存在感を回復するために

労働組合の存在感を回復し、高めるための焦点は何か。組織にとって存在感というのは、その組織が独自の意義をもっているということにほかならない。逆にいえば、たとえば労働組合が、その主張の根拠にしても、ナショナルレベルでは政府にすり寄り、企業レベルでは企業にすりよるということでは、その独自性を発揮できず、インサイダー取り引きに終始して、人びとの目には、その存在の独自

の意義を示すことにはならないことになる。日本の労働組合がこのような状態に陥ってしまっているという意見に与するつもりもないし、協議型の日本的労使関係の意義をすべて否定する必要もない。しかし協議が協議として成立するのは、その協議において、火の出るような取り引きが行われた結果として有意義な妥協と信頼・協調が行なわれてのことである、ということは銘記されなければならない

だろう。しかし、実際に春闘における労働組合の存在感の衰退とかかわる独自性の喪失が、労働組合側の主張の論理と実証の2つの面でみられるように思われる。ここでは、労働組合の存在感を高めるためのごく初歩的ポイントを2つの点で示しておきたい。

順序を逆にして、実証の側面からみてみる。2019年の新年早々、毎月勤労調査における不祥事が大きな社会問題になっている。すでに、官庁統計の不備は、外国人労働者をめぐっても明らかになっていたし、国民経済統計全体が信頼できなくなっているという情報もとびかっている。あまり大きな論議にはなっていないものの、家計調査や物価統計も、消費者行動や企業活動のあり方の変化もともなって不備が隠せないものになりつつある。いわゆる労働力不足の問題についても、本当に不足しているのか、質の問題を加えてどこが不足しているのか、なぜ不足にみえるのか、を明らかにする統計はない。たとえば、不足を示すのに使用される有効求人倍率は、供給面でいえば、ハローワークに登場する「完全失業者」だけを対象としているのであって、潜在的な労働力人口を捉えてはいない。さまざまな面で労働にかかわる、このような危ない情報に、政・使とともに、労の方も依拠することは、「すりより」の1つの現れではないのか。

約65年前に春闘が始まった当初から、労働組合は、組合員の生活実態を中心に労働組合自ら調査を実施し、要求内容の実証に努めていた。いまでは、いくつかの産別ではこのような実態調査が部分的にしる実施されているが、春闘における賃上げの結果の集約以外には、組合間で十分に交流し合える程度の賃金実態や生活実態についての、公開された、労働組合自身が作成にあたるデータは、まったくといっていいほどに、見当たらない。独自の立場で、組合員の実態を明らかにすることは、そうした調査自身の組合員に対する発信力という機能も含めて、労働組合の存在感を発揮するスタートラインとなるはずである。

この点は、連合の2019春季生活闘争方針のな

かで、1つの重要なポイントを形成しているようにみえる。方針中の随所で、各企業別労組による賃金実態の把握の重要性が強調され、同時に、調査の結果判明した事実の「コミュニケーション」が強調されていることがそれを示している。

この場合のコミュニケーションとは、明らかにされた事実が、産別や地方連合会などの地域組織のあいだで共有されるということである。このような問題意識は、たしかに、方針上に示されているといえるが、残念なことに一貫したものとなっているとはいいがたい。さきの賃金実態を基礎にした要求の確立を懲憑(しょうよう)した文章のあとに「実態調査ができない場合」などの例外条項を加えられているのはその例である。また、方針の全体的なまとめを示している「闘争の進め方」の「基本的な考え方」では、格差是正・社会的賃金相場の形成のためには、「賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも重要である」として、情報の公開・共有の重要性を指摘しているのは、まったく正しい。しかし、「共有」の前提となる実態調査の重要性はここでは書かれていない。そのうえ、「共有を進めていくことも」の「も」はは一体どういう意味なのか。せつかく、労働組合の存在感を発揮する手法に歩を進めながら、「すりより」に道を開いてしまっているようにもみえる。一貫しないというのはそのような意味である。ナショナルセンター・地域センターと産別組織としては、なんとしても、実態を明らかにし、「共有」ができるよう、その手法を明示し、個別労組に対して支援と指導を強化する決意が必要なはずである。1年でできなければ、一定の年数を区切ってこれを実現していく必要がある。その前提としては、個別の労働組合がどんな交渉や協議をおこなっていくか、いわば現在の企業別労働組合の機能調査もまたしっかり行われる必要があるだろう。

もう1つの「論理」の方をみてみよう。ここで重要なポイントは、労働組合が求める労使関係のあり方は、集团的労使関係だということである。これは、連合の方針にも、最初の部分に使用されている。

集团的労使関係というのは、企業とか産業とか、場合によっては地域とかいった一定の労働者集団のなかで、使用者との関係において、集团的なルールが形成されているということである。これと正反対の立場にたつのが個別的労使関係である。結果的には、さまざまな要素が反映して、一人ひとりの受け取り賃金額は異なるにしても、個別の賃金決定のルールは共通であり、皆がわかっており、かつ納得している、ということが重要である。これが集团的労使関係の土台である。

まさにこのことにかかわるのが労働組合であることは、改めていうまでもないはずである。たとえば連合が方針で強調する個別賃金にしても、まったく個別労働者が個別に経営者と賃金額を契約することではなく、一定の属性をもつ労働者ごとに賃金の額を明確にしようというものであるはずである。そうであるかぎり、ルールの形成に携わっていることが、組合員の目にしっかり示されていれば、労働組合の存在感を示すことになる。あたりまえのことだが、多様性とか「一人ひとり」といっても、それぞれの個人の事情への対応が集团的なルールのうえに築かれないと、もろくもこわれることが多い。また、経営者にとっても、個別的なルールよりも集团的なルールを基礎とした方が効率性が高いはずである。これは集団としての労働者のモチベーションを考えただけでもわかるはずである。

たとえば、春闘が額で3000円の引き上げで合意した場合、すべての組合員1人あたり1500円は一律に、1000円は、現在人手不足の職種や社会的にみて低賃金にとどまっている職種・個別労働者などの賃金改善、いいかえれば格差解消分に、あとの500円は一定のルールのもとでの査定、にそれぞれ配分するのを交渉の結果労使で決める、というのが集团的労使関係である。ここまで明確に労働組合がかかわって賃金が決定されれば、このルールの適用される組合員にとっての労働組合の存在感は明確である。引き上げ額の総額は3000円、あとは経営者側にお任せ、というのでは絶対に労働組合の存在感はありえない。

この点でも、連合の運動方針は一定の言及を行っている。「賃金の実態把握と相場形成に向けて」とする項目のなかで、「賃金改善に必要な総原資の確保のみならず、その配分について」の項目のなかで、「賃金改善に必要な総原資の確保のみならず、その配分についても要求・交渉を進める」としている部分がそれである。しかし、なぜここでも「も」なのかは、理解に苦しむ。労働組合の存在感を発揮する、という意識がなお十分でないせいか。

論理として連合の方針上注目されるもう1つの点は、「地域」である。社会を横断する「底支え」が発揮される場合は、第一義的に地域であるとする考え方が、「地域ミニマム運動」という言葉に端的に示されている。この前提はすでにみた、賃金実態の把握とコミュニケーションである。これには、産別と、大企業労組の強力が不可欠であろう。そのうえで、地域春闘の形成の具体策が、いずれかの地方連合会によるロールモデルの形成を期待したい。

論理に関しては、労働組合の存在感という視点から、ほかにも論議すべき点が多々ある。労働生産性、企業レベル内部留保、人的資本投資といった概念はすべて、労働組合の存在感と大きくかかわる。これらについて、ナショナルセンターや産別には、「すりより」ではなく、労働組合の存在感を示す論理のなかに位置づける工夫をぜひしてもらいたいと思う。

春闘のもう1つの柱である政策・制度闘争についても、労働組合の存在感という立場から検討する必要があるが、ここでは深入りしない。ただ、連合の方針に上げられている諸課題に共通するのは、労働者の「人権」という基本課題が改めて全面的に取り上げられなければならないということである。また労働者の人権を軸とした政策・制度闘争をすすめることのなかに、労働組合としての存在感発揮の根拠がありうる、という指摘だけはしておきたい。

2019春闘への期待と今後の課題

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史

1. 現下の雇用・賃金情勢

本稿を執筆している時点で最新の統計となる2018年11月の完全失業率は2.5%と、2017年6月以来18カ月連続して2%台の低水準を続けている。有効求人倍率も2018年11月に1.63に達し、やはり17年6月以降、1.5倍以上が続いている(数値はいずれも季節調整値)。平成時代の雇用は、厳しい事態を何度も経験したが、現状は相対的にきわめて良好かつ安定しているといっていよう。

ニュース等で定期的に報道される完全失業率や有効求人倍率ほどは話題にならないものの、実のところ、2018年11月には就業者数も6713万人と、季節調整値としては労働力調査を現行方式で開始以来、初めて6700万人台に到達した。雇用者数も2019年には初の6000万人台を記録するものと思われる。

これだけの大幅な就業機会および雇用機会の拡大の背景には、企業による求人の増加、経済学で言うところの労働需要の増加があるのは言うまでもない。それに対し、人口減少の影響を受け、15歳以上人口は2010年代には1億1千万人強で

頭打ちとなっており、潜在的な労働供給はほぼ横ばい状態にある。

経済学の教科書通りであるとするれば、安定的な労働供給に比べて、これだけ労働需要が拡大している以上、労働市場で決まる実質賃金は早晚必ずや上昇していくはずである。ところが、厚生労働省による毎月勤労統計調査に基づく報告を見ても、実質賃金が2010年代に上昇する傾向はまったく見られない。2015年を100とした年平均の実質賃金指数は、2010年の105.6に比べて、2017年は100.5と、むしろ下落すらしている。

かつて経済学者のケインズは、不況で労働供給に比べて労働需要が大きく減り、労働市場に超過供給、すなわち人手余剰が生まれても、様々な理由で実質賃金が下落しない「賃金の下方硬直性」を指摘し、非自発的失業が発生する原因に挙げた。対照的に労働需要が労働供給を上回る超過需要の人手不足状態が生じれば、自然と実質賃金は上昇するというのが、古今東西を問わず、経済学の常識だった。ところがその常識では説明できない事態が、近年の日本ではずっと続いている。

2. なぜ賃金が上がらないのか

このような経済学の常識とは異なる事態がなぜ生じたのかを考察するため、筆者は2017年に『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』(慶應

義塾大学出版会)という書物を編集した。そこでは最先端の学術研究を行っている日本の労働経済学者や人事労務問題の専門家の他、労働

政策の実務に係わる政策担当者などの寄稿を得て、難問の解明を試みた。

書籍は16章から構成されたが、その内容を编者として7つのポイントに整理して総括した。その7つとは、(1) 労働市場の需給変動からの考察、(2) 行動経済学の観点等からの考察、(3) 賃金制度等の諸制度の影響、(4) 賃金に対する規制等の影響、(5) 正規・非正規問題への注目、(6) 能力開発・人材育成への注目、(7) 高齢問題や世代問題への注目、である。

紙幅の都合上、ポイントのすべてを解説することはできないが、これだけでも賃金の上がない理由が単一ではなく、多様な事情が複雑に絡み合っていることを理解、想像していただけたと思う。

ただ、そのなかでも複数の章が共通して指摘し、かつ読者の反響や共感が大きかったものの一つに「賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」という説明があった。食材や貴金属などの商品と異なり、労働サービスという商品の量や質は、人間の感情によって大きく左右される。行動経済学という人間の行動を経済学的に考察する研究からは、労働者は過去に支払われた水準より賃金が高くなることを、とても嫌がるのが指摘されてきた。それ故、賃金が高くなることには抵抗もするし、実際下がってしまうと、とたんにやる気がなくなってしまう。反対に、賃金が高くなりさえしなければ、上がることに

は、それほどこだわらないという性格の人が、日本に限らず、多いというのだ。

賃金が高くなると労働生産性も下がることを経験的に知っている企業は、どのような行動に出るだろうか。人手不足だからということで賃金を大幅に上げたとする。その後に思いがけず不況になると、賃金を下げないと人件費がかさみ、経営が圧迫される。だが賃金を下げた場合と労働者はやる気をなくすため、下げるにも下げられない事態に陥ってしまう。

だから、賃金が高められない硬直性があると、今が人手不足でも、先行きの見通しが不確実で将来また不況になることをおそれる企業ほど、おいそれとは賃金を上げられなくなる。働き手も、給料が下がりさえしなければよいので、多少の不満はあっても、それほど賃金が高くなることには執着しない。本のなかでの企業データを用いた分析からは、過去に月給の賃下げを行わなかった企業ほど、今回も賃上げをしない傾向があると指摘されている。

これまでの春闘などでも労働組合の賃上げ要求に対し、経営側は先行きの業績見通しの不透明感を理由にしばしば難色を示してきた。先行きの見通しの暗さが払拭されないと、賃上げに経営側が抵抗し、雇用者も賃金に固執するよりは雇用確保を優先せざるを得なかったのには、このような理論的背景があったのである。

3. 女性と高齢者の役割

その他の賃金が高くなってこなかった有力な理由としては、2010年代における女性と高齢者の役割も見逃せない。人手不足が深刻化するなかで、足りない人手を主に補ってきたのは、女性と高齢者だった。

女性の就業については、長らく年齢と労働力の関係を表す「M字カーブ」が知られてきた。すなわち未婚で出産前には就業していた女性が、結婚や出産を契機に労働市場から退出するために、30代女性で労働力率が下がり、40代以降になると一部がパート勤務などで再び働き始めるというのが、一般的な傾向だった。ところが近年になると

M字カーブも解消されつつあり、30代でも女性が引退せず、働き続ける傾向は定着してきている。総務省統計局「労働力調査」によれば、30～34歳、35～39歳の女性の労働力人口比率は、2000年には57.1%、61.4%に限られていたのが、2017年には75.2%、73.4%と大きく上昇した。

高齢者についても、かつては60歳の定年を契機に引退を選ぶことが多かったのが、再雇用制度の普及や将来の生活不安なども相まって、働き続ける選択へと変わっていった。同じく労働力調査からは、60～64歳の就業率は2000年には51.0%だったのが、2017年には66.2%まで大幅に上

昇した。さらに65～69歳の就業率も、同じ期間に36.2%から44.3%へと着実に増加している。

このように女性と高齢者が働き続けることによって、人手不足のうち、特に非正規雇用の仕事の少ない部分が補われてきたのである。なかでも2010年代には、1947年から49年頃に生まれた、人口の多い団塊の世代が60代でも働き続けたことが、労働力の大幅な確保につながった。

正社員として日頃から目一杯働いていることの多い男性や若年・壮年層では、賃金が多少増えたからといって供給を増やす余地は乏しい。それに対し、労働経済学の研究からは、働く余地が大きい女性や高齢層では、わずかな賃金増加であっても労働供給を拡大する傾向が強い（「労働供給の賃金弾力性が大きい」という）ことが指摘されてきた。そのことが結果的に、賃金がそれほど上昇しなくても、多くの労働供給を確保し、雇用機会を充足させる結果をもたらした。

ただし、2010年代の人手不足を女性と高齢者の活躍で補ってきた状況は、2020年代にはもう続

かないかもしれない。既に30代の女性が働き続けることは当たり前になり、女性の追加的な労働供給には徐々に出尽くした感も見られるようになっていく。高齢者でも人手不足の大量の受け皿になってきた団塊の世代が70代となり、体力面からさすがに引退を選択する場合も増えてくる。第二次ベビーブーム世代が高齢になるまでは、高齢者にも人手不足感が強まることも考えられる。

このように女性と高齢者の労働参加の増大が収束を迎えると、賃金は一気に上昇する可能性は少ない。事実、近年の非正規雇用で賃金の高まりが見られ始めた背景には、転換の兆候も含まれているのかもしれない。本格的な転換点がいつ訪れるかは、外国人労働者の流入度合いや人工知能・ロボットの普及状況などに左右されるため、現時点では定かではない。それでも国内の労働供給拡大が収束することは確実に予想される事態であり、非正規雇用などの賃金の底上げには好材料であることは疑いないだろう。

4. 賃金を上げるには

ただしこれらの説明や予測は、あくまで労働市場に需給動向に基づくものであることにも留意をする必要がある。いうまでもなく賃金は需給だけで決まっているわけではなく、雇用や賃金にまつわる制度や労使関係によって大きく左右される。特に正規雇用や大企業の従業者ほど一般的にはそれらの影響は無視できないものになる。ただしそれは言い換えれば、非正規雇用や中小企業の従業者ほど、諸制度を整備し、かつ労使関係を改善することを通じて、賃金を引き上げる余地が残されていることを同時に意味している。

では制度や関係の改善し、賃金を引き上げていくには、何が実践的な決め手になるのだろうか。政治経済学者のアルバート・ハーシュマンは1970年に『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応』（日本語訳2005年、ミネルヴァ書房、矢野修一訳）を発表した。同書のタイトルには、賃上げについて重要なことが端的に示されて

いる。

もし自身が組織で実現している働きの価値に見合った賃金が払われていないとしよう。その価値は、労働生産性と呼んで差し支えない。すなわち労働生産性に比べて低い賃金しか払われていないのならば、必ずや現行よりも高い賃金、つまり真の生産性に近い水準で雇おうとする別の企業が現れる。賃金に不満を抱える労働者は、その企業からの引き抜きの提案を受け、組織からの「離脱」、すなわち転職を決意すればよい。もし引き抜きを阻止しようとするならば、現在の企業は賃金を上げざるを得なくなる。このように離脱のプレッシャーがあれば、賃金は必然的に上がっていくのである。このような離脱効果は、転職市場の整備をもっと進めるべきだという市場競争原理主義者の主張に通じるものがある。

ただし、賃金を上げる方策は、離脱だけではない。労働生産性に対して賃金が見合っていない

れば、大事なことは「発言」をし、自らの手で現在の状況を改善しようとするのである。それは交渉相手に対して、単に要求をすることだけではない。むしろここで言う発言とは、自分たちの状況の改善がひいては組織全体の改善にもつながることを納得させ、それによって持続的な信頼と責任を構築

する行為を意味する。離脱はときに裏切りの感覚を残すが、発言による信頼と責任は相互への「忠誠」へとつながるのである。

筆者は、この発言のメカニズムこそ、春闘の本質であると考えている。

5. 春闘の役割と期待

春闘といえば、賃金交渉の妥結額について、夜を徹して議論するものというイメージが一般には強い。しかし春闘は賃金の高低を駆け引きするだけの場ではない。むしろ重要なのは、労使が今後の見通しについて胸襟を開いて徹底的に協議する場だということだろう。それは、将来の経営や労働についてお互いの責任と覚悟を定める場でもある。

綿密な交渉の過程を通じて、高水準の賃上げが妥結されたとすれば、経営者がその上で利益も雇用も確保可能という将来への確信を表明したことを意味する。労働者も賃金の増加に見合った業績の実現に向け、企業への協力に合意したことになる。それが生産性の向上につながるという労使の相互信頼に基づく合意がなければ賃上げは実現しない。妥結された賃金は、労使によって作成さ

れる将来期待に関する共同メッセージなのである。

現在がバブル期以来の人手不足にある以上、労働組合もバブル当時のように10%に迫るほどの、もっと大胆な要求をすればよいと思う人もいるかもしれない。だが当時はその後の長引く不況や雇用の冷え込みは予見されていなかった。世界経済の長期的な見通しにまだまだ慎重な姿勢を崩さない経営者は、特に中小企業などに今も多いだろう。

加えて一方的な聞く耳を持たない要求は、積み上げてきた労使の信頼関係を損なうことにもなりかねず、今後の交渉に禍根を残す。労働組合も一過性の賃金上昇は目標としていない。それだけ春闘では持続性も重視される。ちなみに主要企業の春季賃上げ率が前年を1%ポイント以上上回ったのは、狂乱物価の1974年までさかのぼる(図1)。



図1 主要企業春季賃上げ率の推移(定昇込み)

去年は、首相発言の影響もあって「3%」の賃上げという言葉が独り歩きした面もあった。だが、厚生労働省の調べによる去年の主要企業春季賃上げ率は、定昇込みで2.26%と、1994年以来の3%には遠く及ばなかった。今年の春闘方針でも昨年同様、連合の賃上げ要求は2%程度を基準に、定期昇給相当分を含めて4%程度とされている。さらに「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化していくことが、春闘方針では強調されている。

ただ要求通りの賃上げ率や賃金水準が実現したとしても、それは決してゴールではない。仮に昨年の上げ幅を上回り、3%台に近づいたからといって、国民の豊かさの実感が一気に改善されはしないだろう。それらは長期に渡る生活改善に向けてのあくまで通過点と認識すべきだ。

むしろ豊かさの実感という観点からは、連合が

春闘の基本的な考え方としている「底上げ・底支え」「格差是正」の継続をいかに実現していくかの方が、はるかに重要である。取り組み内容として掲げた賃金水準の絶対値の確保こそ、もっと注目されていいように思う。そこでは産業ごとに底上げとなる最低到達水準の金額を定める他、中小企業では基準の2%相当額を上回る6000円を賃上げ水準目標としている。

労働組合は正規労働者の利益ばかりを意識しているというのは、甚だしい世間の誤解だ。格差是正の具体例として、非正規労働者には「誰もが時給1000円(以上)」といった明確な方針を春闘でも掲げている。これらの発言を行っていることを組合外により広く周知することが大切であるし、それらが実現すれば、豊かさの実感の底上げにより直結するだろう。

6. さらなる期待

先に述べたとおり、賃上げの水準を最終的に決めるのは、労使で合意された将来への見通しである。ただ、将来だけでなく、これまで会社の利益に貢献してきた労働者の毎年の奮闘にその都度報いる報酬についても、労働組合は今後もっと要求の声を強めていくべきではないかと筆者は考えている。そこでポイントとなるのが、一時金としての賞与、つまりはボーナスである。

ボーナスは、1980年代までは業績に連動するかたちで、今よりもっとメリハリの効いた支払いがなされるのが一般的だった。そんなメリハリが実現できたのも、企業と企業別組合の間で、詳細な内部情報の共有と長期的な信頼関係があったからだ。業績が好調な中小や中堅の企業を中心に、より利益に連動したボーナスが復活していけば、働く意欲の喚起にも速効性がある。それは労働生産性の向上にも必ずや寄与するだろう。

正社員以外の労働者のうち、賞与支給制度が適用対象となっているのは、31.0%にすぎない(厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」)。正社員と非正社員の間で月

給や時間あたりの賃金には縮小傾向がみられる。だが、ボーナスを受け取っている非正社員でも、その額は正社員のわずか2割程度にとどまる。職場の仲間として非正規労働者にもボーナスを分配するのが一般的になれば、格差の是正のみならず、職場の一体感も増していくはずだ。非正規への賞与支給は、働き方改革の中で指摘される同一労働・同一賃金の考えにもすぐれて合致している。

多くの中小企業労働者や非正規労働者など、所得水準の低い人々は概して消費性向が高い。そこに重点的に可処分所得の補充がなされれば、消費も活性化される。平均的な賃上げよりも賃金の底上げのほうが、結果的に日本経済のデフレ脱却にも効果的である。

ただし、賃金の底上げを切実に必要としているのは、中小企業労働者や非正規労働者に限られない。その代表例が、今や多くの職場で中間管理職などの中堅層として日々働いている、就職氷河期世代と呼ばれてきた人々である。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を見ると、40代前半の大学卒・大学院卒の平均月給で

測った実質賃金(きまって支給される給与の月額を2015年基準で実質化)は、バブル入社世代を含む2000年代半ばくらいまでは50万円台もしくは40万円台後半を維持してきた(図2)。ところが就職氷河期世代では、その金額は減少し、2017年には43万円台まで落ち込んでいる。

氷河期世代には、若い頃にサービス残業を強いられた一方で、職場での能力開発の機会は十分に与えられなかったという思いを抱き続ける人々が多い。それが現在の賃金にも影を落としている。人手不足の影響で着実に伸びていく若手の賃金を横目に、据え置かれたままの自分たちの賃金を、氷河期世代はどう感じているだろう。

中間管理職に元気がない職場は、ベテランや若手などとの意思疎通にも支障を来すようになり、次第に衰退へとつながっていく。本来ならば住宅の購入や子どもの教育など、世帯支出が最も旺盛なはずの中堅層にお金が回っていないのだ。豊か

さの実感が広がるはずはなく、消費活性化による経済の好循環も生まれるはずがない。

氷河期世代の人々も現状にあきらめることなく、苦しい生活の改善に関して労働組合を通じて会社にもっと訴えていくべきだ。職場に組合がないのなら、SNSなど、ありとあらゆる経路を通じ、自分たちの置かれている窮状について、声を上げていくのもいいだろう。それらの声が広がっていけば、賃上げの社会的機運の盛り上げにもつながっていくのではないか。

ときの首相の掛け声や労働市場の神の見えざる手をアテにするだけでは、賃金はけっして上がらない。そのためには、報酬に不満なため会社を辞めるといった離脱の圧力のみには頼るのではなく、賃金が増えればもっと生産性を上げてみせるという労働者の発言の力を強めることが何より大切である。それがひいては春闘方針にも掲げられてきたディーセントワークの実現にもつながるのである。

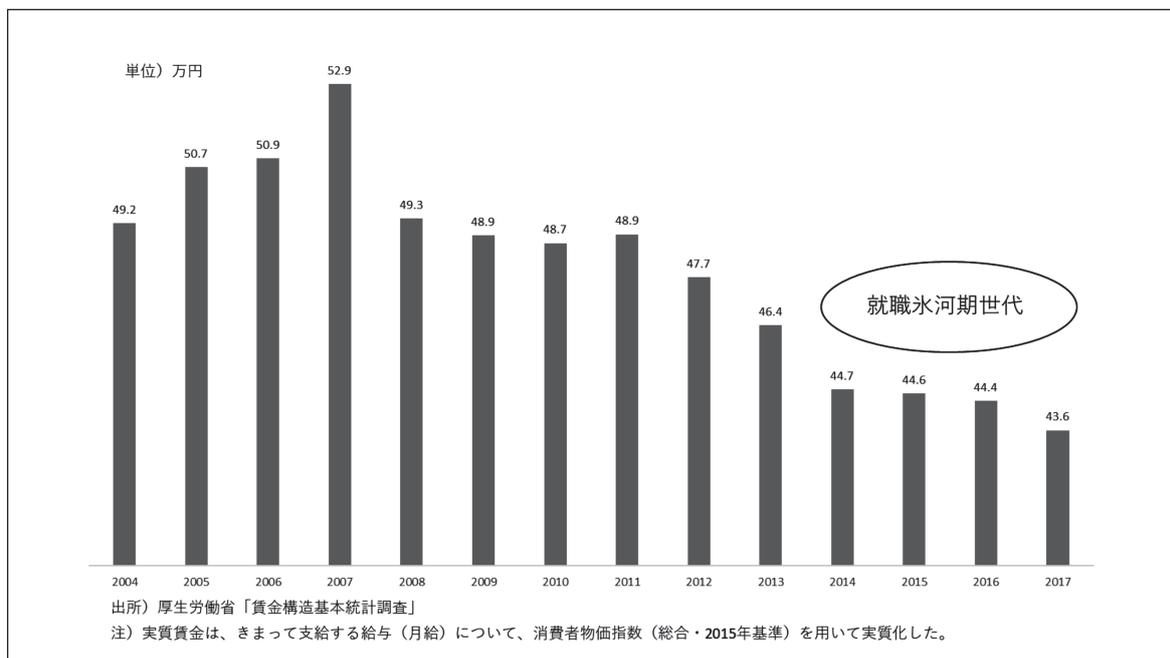


図2 実質賃金の推移(大学・大学院卒 40～44歳)

論壇ナビ 2019

第2回：混迷を深める欧州政治

明治学院大学 経済学部 教授 齋藤 隆志

欧州主要国の英仏独で、政治情勢が大きく揺らいでいる。イギリスでは、今年3月に迫っているEUからの離脱交渉に関して国内政治が不安定化している。メイ首相は保守党の党首不信任こそ乗り切ったものの、結局1月の議会下院で離脱案が大差で否決される事態となり、合意なき離脱に突き進むリスクに直面している。フランスでは、昨年11月から燃料税値上がりへの抗議から始まったデモが「黄色ベスト」運動として長期化し、マクロン大統領への退陣要求を行うなどエスカレートした。政府は同政策の延期の他、最低賃金の引き上げなど低所得層への譲歩を余儀なくされた。ドイツでは、昨秋の州議会選で連敗したことを受け、長期政権を維持してきたメルケル氏が与党党首の辞任に追い込まれた。結局、2015年の難民無制限受け入れが総選挙での大敗につながり、その流れを変えられないまま現在に至ったのである。今回は、こうした政治的混乱の背景や今後の展望を論じた論考を取り上げてみたい。

既存政党の隙をつくポピュリスト

今や洋の東西を問わずポピュリズムが広がっている状況であり、イギリス、フランス、ドイツのいずれも例外なくその影響を強く受けている。ポール・コリアー（オックスフォード大学教授）「資本主義の欠陥修復を」（『日本経済新聞』12月27日朝刊）では、大衆迎合主義の広がり原因として、過去40年間に都市と地方、技能を持つ者と持たない者の格差が広がり、社会の分断が放置されたことを挙げている。こうして人々の心情を代弁し、怒りにつけ込んだのが大衆迎合主義者なのだという。イギリスのEU離脱問題では地方の怒りの大きさが明らかになり、フランスでは都市のエリートへの怨嗟の声が反マクロン運動に反映された。竹森俊平（慶應義塾大学）「暴れるポピュリズム」（『読売新聞』12月8日朝刊）は、マクロン大統領の国内における成長重視戦略やEU統合促進の提案は経済専門家から高い評価を得ているものの、一般国民には金持ち優先の印象が強いことから支持を得られず、特定の政治主張もなくエリート大統領への怒りの一点だけで右から左まで連帯したデモを生み出したと指摘する。所得格差、地方と大都市の格差が、明確な政治目的を持たないポピュリズムの温床となるのが証明されてしまったのである。さらに、ジェームズ・トラウブ（ジャーナリスト）「マクロン主義は、それでも生き残る」（『NEWSWEEK』12月13日）は、マクロン大統領を選んだ有権者は改革に期待したのではなく、既存政党が弱まる中、極右の国民戦線を率いるマリヌ・ルペンよりましだったから彼に投票しただけであり、経済的な痛みを伴う改革の成果が出る前に、5月の欧州議会選挙に負けるようなことがあれば、政治的な最後通告を突きつけられるかもしれないとして、マクロン政権の行く末を危惧している。

経済的には堅調なドイツでも、ポピュリズムが蔓延してい

る。板橋拓己（成蹊大学教授）「ドイツ既存政党の埋没顕著」（『日本経済新聞』12月28日朝刊）では、メルケル氏の苦境は短期的には難民政策が国民に不安を与えたことであるとしながら、より重要なのはメルケル氏の柔軟で巧みな政治スタイルが長期的にもたらした弊害であるという。すなわち、メルケル氏の下でドイツ政治全体の中道化が進み、対立軸が曖昧になった結果、既存政党の存在意義が薄れ、保守政党のリベラル化で生じた右側の隙間に滑り込んだ極右ポピュリスト政党が台頭、さらに左派系の政党の躍進を許したということである。ただ、同氏は政治家もメディアも移民・難民問題を過度に前景化しており、他の国内問題やEUが抱える危機・課題への対応ができていないという。これもポピュリズムの大きな弊害であろう。

混迷からの脱却

各国とも混迷状態からの脱却は困難な道のりとなる。まず庄司克宏（慶應義塾大学教授）「英の再国民投票が最善策」（『日本経済新聞』12月27日朝刊）では、イギリスのEU離脱合意に反対する保守党内強硬派は合意なき離脱も辞さない立場であり、一方同党の残留派や労働党の案は似通っているものの、特に労働党は政権交代を狙って総選挙を狙っているため、このままでは合意なき離脱に直面するという。そして合意の上での離脱か残留かの選択肢を取るために残された道は、総選挙か再国民投票により民意を問うことだと説く。しかし、直近の世論では残留支持が45%、合意支持が31%、わからないが23%であり、予断を許さない状況である。

しかし、混迷を生んだそもそもの原因である社会や経済の状況への対処は、より難易度の高い問題である。アンソニー・ギデンズ（英社会学者）「デジタル革命 弱まる政治力」（『朝日新聞』12月8日朝刊）は、欧米で大きな成功を収めてきた中道左派勢力が今や蒸発しつつある理由として、デジタル革命で産業構造が大きく変わったことで、労働者階級が劇的に縮小したため、労働組合が企業や国家の権力に対抗するというかつての政治力がなくなったことを挙げている。クリストフ・ニューエン（ベルリン自由大学研究員）「オープンな社会の展望示せ」（『朝日新聞』12月8日朝刊）も、同様に産業構造の変化で多くの人が自分たちを労働者階級と感じなくなったことが根本的な問題だと指摘する。そして、人々は経済的な格差よりも移民や同性婚の是非など社会的な価値観を、より重視するようになったという。とはいえ、政治の力で産業構造を変えることは、現実性がない。彼らが共通して提言するのは、新たな価値観を提示することである。ギデンズは、中道の社会民主主義が再興するとすれば、国際的な視野、コスモポリタンの価値観を前進させるようなものになるといい、ニューエンは公正でオープンな社会とはどのようなものか、筋の通った展望を示すことが中道政党に求められるという。

経済学者が果たすべき役割はあるのだろうか。ノーベル経済学賞受賞者のジャン・ティロー（トゥールーズ・スクール・オブ・エコノミクス運営評議会議長）「市場機能させる提案を」（『日本経済新聞』12月18日朝刊）も、社会全体にとって良いことである『共通善』を求める努力、すなわち個人と全体の利益をうまく調和させることが必要だと述べ、経済学者にはそのための提案を求められていると激励している。さらに岩井克人（国際基督教大学特別招聘教授）「資本主義の危機 変化促せ」（『日本経済新聞』12月18日朝刊）は、現在の経済問題を引き起こした人々の頭の中の経済学を変え、行動や政策の変化を促すことが経済学者の使命だと鼓舞するのである。

齋藤 隆志（さいとう・たかし 労働経済学、企業経済学）

明日の組合政治活動のために(その二十八)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹

さて今回と次回は、労働組合の人的資源ということについて考えてみたい。といっても何かを論ずるといよりは、己の無知をさらけだし、読者をはじめ関係者の皆様に教えを請うというのが、実のところだ。

まずは今回、厚労省が毎年実施する労働組合基礎調査の概況に即して、日本の労働組合の組織人員について考えてみたい。

基本的なところから始めよう。

2018年6月30日現在における日本の単一労働組合の数は24,328、組合員数は1007万人である。

念のため確認しておくが、日本の労働組合を数える時には、単位組織組合と単一組織組合に分ける。労働組合基礎調査の説明によると、単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織(支部等)を持たない労働組合をいう。

単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織(支部等)を有する労働組合をいう。このうち最下部の組織を「単位扱組合」、最上部の組織を「本部組合」という。

そしてこの区分に基づいて、日本の組合は統計上、単位労働組合と単一労働組合に分けられる。

単位労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の下部組織である「単位扱組合」をいう。

単一労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の最上部の組織である「本部組合」をいう。

ご承知の様に、組合にはその会社の事業所毎に支部組織を持つところもある。こういうところを支部も本部も一緒に一つに数えるのが単一労働組合だ。

したがって組合数は単一労働組合よりも単位労働組合で数えた方が多くなる。実際前述した時点での単位労働組合数は50,740で、単一労働組合の倍以上になる。

一方、大きな労働組合になると、事業所に属さない従業員等が本部組合員扱いになったりしている場合があり、単一労働組合員数を単純合算にしてしまうと、それらの人々がそこから漏れてしまう。そこで組合員数は単一労働組合で数えた方が多い。

ちなみに前述の時点での単位労働組合員数は、1000(千人単位以下四捨五入)万人で単一労働組合数よりも7万人少ない。

どちらが実感に近いかは、その人それぞれだろう。ただ登録上どうなっているかは分からないが、自分の職場の教員組合のことを考えると、やはり大学全体

の組織や意思決定機関よりも、その基礎単位である学部のそれに親近感や自分の居場所という感じがある。あくまで個人的な経験談ではあるが。

ただここで強調したいのは、単位労働組合は単一労働組合の倍以上あり、その数が5万を越えるということだ。

この5万、あるいは単一労働組合の2万4300という数字の意味するところをどう考えたらいいだろう。

ちなみに比較のために以下の数字を示しておこう。文部科学省の学校基本調査によると2018年5月1日現在の日本の幼稚園の数は10,474、幼保連携型認定こども園の数は4,521、小学校の数は19,892、中学校の数は10,270、義務教育学校の数が82、全日制と定時制の高等学校の数は4,897、通信制の高等学校の数が110、中等教育学校の数が53、特別支援学校の数が1,141、大学の数が782、短期大学が331、高等専門学校が57、専修学校の数が3,160、各種学校の数が1,164だ。

これが日本で学校といわれるものの総数だが、その総計が5万7000。その差7000をどう考えるか難しいところだが、単位労働組合で数えれば、日本の組合と学校の数は同じ5万台ということになる。また義務教育で考えれば、組合の方が多し。

リアルな存在かは別として、とにかく組合がある学校や郵便局、役場のことを考えれば労働組合は全国津々浦々にある。その組合員のことも考えれば、自覚の有無を考えなければ労組に関係する人は、さらにどこにでも居ることになる。

形式的には、私たちの世界で最も身近な存在の一つが労働組合であることを、ここでは確認しておきたい。

さらに以下の数字をご覧頂きたい。

【1947年】単位労働組合数23,323、単位労働組合員数5,692,179、雇用者数1,256万、推定組織率45.3% (第1回労働組合調査)

【1949年】単位労働組合数34,688、単位労働組合員数6,655,483、雇用者数1,193万、推定組織率55.8% (調査史上最高推定組織率)

【1953年】単位労働組合数30,129、単位労働組合員数5,842,678、単一労働組合数18,228、単一労働組合員数592,779、雇用者数1631万、推定組織率36.3% (単一労働組合関係数字の記載開始)

【1984年】単位労働組合数74,579、単位労働組合員数12,358,75、単一労働組合数34,579、単一労働組合員数12,463,755、雇用者数4,282万、推定組織率29.1% (調査史上最高単位労働組合数、単一労働組合数)

【1994年】単位労働組合数71,674、単位労働組合員数12,619,467、単一労働組合数32,581、単一労働組合員数12,698,847、雇用者数5,279万、推定組織率24.1% (調査史上最高単位労働組合員数、単一労働組合員数)

【2018年】単位労働組合数50,740、単位労働組合員数99,964、単一労働組合数24,328、単一労働組合員数1,069,711、雇用者数5,940万、推定組織立17.0% (調査史上最高雇用者数)

各年最後に括弧で示したように、調査史上、特徴的な記録の記載時期はそれぞれ異なる。つまり組合員数や組織率の増減というものの評価には様々な可能性があるということだ。この点はまた次回に。



「チェーンストア労働組合列伝」—— 第 17 回

— 日高昭夫とイズミヤ労働組合(上) —

國學院大學経済学部 教授 本田 一成

1. はじめに

1897年、大阪府泉南郡に生まれた和田源三郎は、大阪市西成区花園町で1921年にイズミヤを設立したが、店舗の開設前まで聖書の一節にちなんで「泉屋」と染め抜いた風呂敷を背負って呉服の行商を続けていた。戦後も聖書を胸に、店舗が消失した焼け跡のバラック小屋の古着商から再起した。この古物商を手伝う中学生だった次男の和田満治が成長し、1955年に修行先の繊維商社から戻って店長となり、1960年にイズミヤの2代目社長に就任した。その後、チェーンストア志向を強め、紆余曲折を経験しながらも店舗を増やし、1962年に本部集中仕入れへ移行した。1968年には食品販売を開始し、ショッピングセンター1号店の岸和田店を開設した。

1960年代後半のイズミヤの規模は、1966年度は従業員数約1000人、11店舗、売上高約110億円、1967年度は同1300人、14店舗、145億円、1968年度は2000人、21店舗、220億円、1969年度は2300人、27店舗、310億円と、日本で急成長するチェーンストア業界に地歩を固めつつあった。

1960年代末になると、突如としてチェーンストア組織化に乗り出した全織同盟が、関西地区でジャスコ、ニチイなどとともイズミヤの労働者を標的にして労組の結成を推進した。イズミヤの店舗では開店時に賛美歌を放送するほどであるから、和田源三郎や和

田満治が労働組合を敵視することはなかった。ところが、イズミヤ労組は結成されたものの全織同盟へ加盟せず、以後「アンチゼンセン」の筆頭格として知られるようになる。

シリーズ第9話は、イズミヤ労組を取り上げ、結成の経過、初期の激しい活動、上部団体のチェーン労協で果たした役割を中心に述べよう。また、結成時から書記長、副委員長、委員長に歴任し、チェーン労協でも重責を担った日高昭夫に注目する。

2. イズミヤ労組の結成

労働者たちが望むことなら、と労組結成を目論むゼンセンの組織化に対して経営側が特段抗うこともなかったため、準備は円滑に進んだ。役員候補のリーダー格も決まり、労組の結成が現実味を帯びてきた1969年9月、全店に労働組合結成準備委員7人の連名で「労働組合結成趣意書」が配布された。この委員会の中心人物は、訓練部長の片山喬三であり、さっそく翌10月には各店から代表者が集まり、結成代表者会議が開催された。

ところが、この会議で事態は急変した。安直な代表者の選考方法やゼンセン加盟規定路線などに関して疑問点が出され、やがて自主性のない結成に対する不満が充ちはじめ、準備が頓挫してしまったのである。しかし、労組の必要性や結成自体には異論がないことが確認され、軌道修正を図ることとなった。

この後、仕切り直しとして5人の委員による暫定準備委員会を発足させてから、参加者を拡大して労組結成同志会とし、労組結成代表者会議に集まった37人の代表者で結成を正式決定した。綱領、規約、活動方針の原案を作成するとともに、いかなる団体からも自立して結成することを確認した。なお、この間に一時的な結成準備資金として労働者から1口1000円で約700口、計約70万円の借入金を集めていたことは特筆されるべきであろう。

最初の結成代表者会議を解体して以降の結成有志たちには、自分たちの労組は自分たちでつくるという気概や、会社の言いなりにはなりたくないという反骨精神が共感されていた。その中心人物の1人が日高昭夫であった。

日高昭夫は、1945年、仏教僧侶の双子の息子として兵庫県姫路市に生まれ、地元の飾磨で小学校、中学校、高校へ進学後、岡山大学法学部に入学した。5年間となった大学時代には、弁論部、ボクシング部、学生運動と激しい学生時代を過ごした。就職活動では当時の流通革命の機運に希望を見出してダイエーとイズミヤの入社試験を受け、最後はイズミヤへの入社を決心した。入社直前の内定者研修中に東京大学安田講堂占拠事件が発生し、六甲の研修所で見っていたテレビに知人が映し出されると、心が揺れた。

日高昭夫は入社1年目で労組の結成に遭遇した新人にも関わらず、学生時代に培った経験則からゼンセンの組織化による既定路線のような組合結成の動きに違和感を覚え、それを隠すことなく即座に動いて先輩たちを巻き込みながら、自主的な結成へと漕ぎつけた。

こうして、1970年2月、大阪市北区の桜宮公会堂において結成大会が開催され、いずみや労働組合(イズミヤ労組、委員長杉山勝彦、書記長日高昭夫、約1500人)が誕生し、同志会の主要メンバーが三役に専従者として就任した。最初のリーダー候補

であった片山喬三も中央執行委員に入ったが第1期限りで退任した。なお会場には、労組関係者で唯一参加し、一般同盟の立場からイズミヤへ労組結成を奨めていた全ダイエー労組委員長松吉英男の姿があった。

3. 争議をいとわない労使交渉

イズミヤ労組といえば、早期からパートタイマーを労使関係の当事者に巻き込んだ活動がマスコミや学者の関心を呼んだ。定期大会や集会、各種委員会ではパートを招聘して発言を求めた。実際に1973年の賃金交渉では、パート賃金の引き上げや一時金を要求し、パート向け機関紙速報が発行された。

イズミヤ労組は、パートタイマーの労働条件の整備と労組加入を企図したが経営悪化などで目論見通りにならず断念する一方で、正社員のための労組、約1万2000人の労働者のうち約3000人しか加入していない労組の限界に直面していた。このため、1978年に労組が「全従業員を代表する組織づくりの方針」を打ち出した。だが、パート組織化活動では主婦パートの疑心や抵抗が大きく立ちはだかった。そこで労組は職場のパート要求収集活動に取り組み、備品や制服、冷暖房などを含む「日常諸問題に関する100項目要求」を編成して労使交渉により改善を始めつつ、会社の合意を前提としないパート独自の組織の結成を模索しはじめた。

この結果、1979年に「パートタイマー連絡協議会」(パー連協)が結成され、約5000人の主婦パートのうち約2000人が加入した。イズミヤ労組からはパー連協書記長が配置され実務を担当し、とりまとめられたパート要求を労組が交渉する協力、協同関係を確立した。なお、このパー連協は、1984年にイズミヤ労組との一本化の方向を確認した上でパートタイマー協議会に鞍替えし、いわゆる「協議会方式」へ移行した。この協議会方式は、パートタイマーが未組織で放置される時代の先進形態として、他労組からは実

務的な、また学者からは学術的な研究対象とされた。ちなみにこの「全従業員路線」は労組内では「大衆路線」と呼ばれ、日常的には親しみをもって「働くお母ちゃん運動」と呼ばれていた。その後、1992年にはイズミヤ労組が一本化を果たして「直加盟方式」を完成させている。

しかしながら、イズミヤ労組の初期活動において大衆路線以上に特徴的なのは、争議を辞さない激しい労使交渉であった。チェーンストア労組で、これほど争議を重ねた体験を持つ労組は他にないからである。

イズミヤ労組は、結成直後から精力的な活動を開始し、1970年に早くも労使関係に関する労働協約を締結した。この他にも独身寮管理規定の作成、時間外勤務協定の締結、住宅手当制度の新設など、駆け足で組合員にとって優先度の高い諸制度を確立した。労働時間に関しては、年末営業体制を協定化するとともに、正月休日は1月3日までの休日を4日までに拡大させた。

1971年以降もイズミヤ労組の積極性は持続し、基本給体系の協定化、基本的労働条件に関する労働協約の締結、定年制協定の締結、退職金協定の締結、異動出向協定の締結など諸制度の整備や、宿日直制度の廃止、棚卸協定の締結、12月定休日の導入、指定休体制の実施、週休2日制協定の締結、12月31日の18:30閉店など次々に労働時間の改善を進めた。

こうした迅速で大幅な改善の背景には、それまでのイズミヤの労働条件が劣位にあったことや、当時の業界および企業の高い成長性がある。だが、もっと重大な要素は、イズミヤ労組の争議行為を厭わない決意と取り組み態勢である。とりわけ、それは賃金交渉において十分に発揮され、1970年代前半の賃金交渉においては、業績不調の1972年を除いて30%超の賃上げを達成した。

すなわち、結成後間もない1971年春闘において、イズミヤ労組は、早くもリボン戦術や指定拠点の時間

外拒否に踏み切り、2つの店舗で強行された時間外拒否で売場では混乱した客からの苦情が殺到した。翌1972年春闘では、組合員全員によるワッペン着用で労組要求を強烈に会社側へ示す行動に出た。また、この時期から店舗間の距離があり団体行動が取りづらいチェーンストアの特性に苦慮した結果、全店店舗で10分間集会を敢行した。さらに、1973年春闘になると、決起集会や街頭デモを実施し、各支部でスト権投票に入った。スト権を確立した後、団体交渉の結果を受けての指定拠点30分間の時限ストを計画し、ついに6支部(野田店、尼崎店、庄内店、神戸店、伊丹店、西宮店)でストライキに入った。こうして会社側から上乘せ回答を引き出して妥結に漕ぎつけた。

イズミヤ労組は、1973年秋闘でもストライキを打った。1973年10月の臨時大会で、人事異動、営業時間短縮、テナント出店している名古屋地区店舗の完全定休体制、年末年始営業、週休2日制、増員、母性保護など多数の項目に関する要求を決定した。ところが第1回の団体交渉で会社側がほとんどの要求項目に対して大きな隔たりのある回答をしたため、労組は全支部でワッペンと腕章の着用など抗議行動に入った。第2回と第3回の団交でも対立関係は変わらず、労組はスト権を確立した。第4回団交でも決裂となり、労組は5支部(茨木店、淡路店、長岡店、高槻店、末広店)で30分間の時限スト(11:30～11:00)を打った。その後、会社側回答の改善を受けて妥結に至った。

だがイズミヤ労組は、1976年まで毎年のようにストライキを繰り返すことになる。

執筆者の本田一成氏による『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)が2018年度日本労働ペンクラブ賞を受賞しました。割引注文書は、office.orgorgorg@gmail.com まで。

『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、キリンビール労働組合、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

社会について考え、行動するきっかけが常にある ～“社会関与”の取り組み事例～ キリンビール労働組合

1. 取り組みの位置づけ

■「よりよい社会」の実現に向けての取り組み
運動方針の中に、「よりよい社会を実現する取り組み」を課題として掲げている。
組織理念を拠り所として、労働協約の基本理念と並んで重要な理念として、社会にコミットする「よりよい社会を築くために」基本考えを制定。
「よりよい社会」
「よりよい社会担当」を置き、取り組んでいる。

目にある自分の「幸せ」だけでなく、様々な「つながり」の中にある「幸せ」とその有り難さを実感し、行動することで実現するもの。

2. 社会関与の高い背景

■「社会について考えよう」
毎年、支部代表者会議で議論を実施。担当から提起したテーマについて理解を深め、意見交換を実施。フード連合の活動を通じて地域活動に参加することも。
■会社も「健康」「地域社会への貢献」を特に取り組むと宣言
ex. 都道府県ごとの限定一番搾りを発売(2016~17年)
この取り組みによって、社員一人ひとりが地域との繋がりをより意識することに。
地域との絆を深めるきっかけとなった。

3. 組合からの情報発信

■機関誌を中心に「見える化」
例えば・・・
キリングループ労働組合協議会として取り組む「愛のカンパ」では、集まったお金は各地域の福祉施設等への寄贈品等に役立っている。
→組合員にグループ労働協会の広報誌でフィードバック。



4. 具体的なエピソード

■年に2回の「愛のカンパ」
約70年の歴史のある活動。年に2回カンパを行い、1回は「地域社会貢献」として地域ごと福祉施設など寄付先を探して寄付、もう1回は「国際貢献」に充当(2018年はミャンマーの養育支援施設への支援)。
※キリングループ労働協(キリングループの21の労働組合で組織)の取り組み。

■支部のパワーアップ予算
支部主催で支部のパワーアップにつながる企画を行う場合、支部に対して本部から費用支援を行う(上限10万円)。「よりよい社会を築くための活動」(ボランティア活動など)も、この費用支援の対象。

■常に、社会について考え、行動する!
支部代表者の会合で、社会について考えるテーマで毎年ディスカッション

最近のテーマの例

・ディセントワーク
・SDGs(※)など
※「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称。2015年9月の国連サミットで採択、国連加盟193か国が2016年~2030年で達成するために掲げた目標。



■継続することが重要
東日本大震災が発生した年、本部役員全員で仙台工場を訪問するとともに、連合の救援ボランティアにも積極的に参加。以降、毎年3.11に、労組ホームページにて委員長メッセージを発信。

震災が起きた年にも、組織として予定していた活動をしっかりと遂行することが重要と考え、多少遅れたものもあったものの、取り組みをやり切った。

5. その他

キリンビールは100円、200円の商品を毎日、全国各地のお客様にお買い求めいただくことで成り立っている会社。そのことへの誇り、商品をご愛飲いただけるお客様に対する感謝の想いを持って、日々の仕事に取り組んでいます。商品が広く社会にいきわたることが、社会への貢献にもつながると考えています。



キリンビール労働組合
中央執行委員長 山田 俊和様
中央執行委員 中野 麻子様



「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」に向け、着実な歩み

全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連） 副事務局長 中川 義明 氏

1. 2018年総合生活改善の方針

一 ポイントや全体的な位置づけを教えてください。

日本経済は景気の緩やかな回復基調にある一方、依然として個人消費は力強さを欠き、内需主導の経済の自律的な成長には至っていない。また、持続可能な社会保障の確立に向け、強固な経済を整えなければならない。同時に、社会全体の底上げ・格差是正を推し進め、全ての働く者が安心・安定した生活を実感できる社会を構築することが必要不可欠である。このような現下の情勢や求める経済・社会の実現の観点、また自動車産業が直面する大きな環境変化を乗り越えていくためにも、今次総合生活改善の取り組みを通じて、「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」に向けた道筋を確かなものとするのが、自動車産業労使の果たすべき役割・責任であった。

上記を踏まえ、2018年総合生活改善では、前年の取り組みからさらに前進を図り、生産性三原則に則り、下図のように、「賃金引き上げを始めとした『労働諸条件の改善』」「働き方の改善」「付加価値の『WIN-WIN最適循環運動』」の3つが連動した活動を推し進めていくこととした。

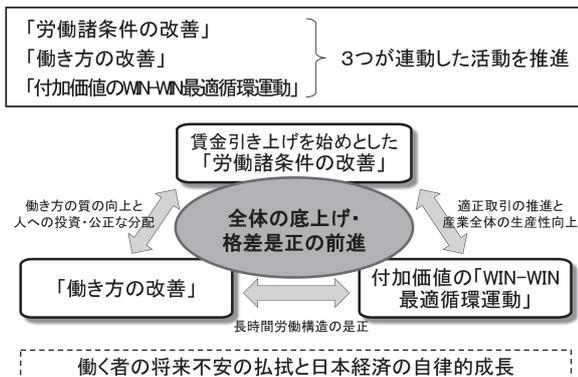


図 2018年総合生活改善取り組みの意義

2. 賃金関係

一 要求のポイントや結果・経過に対する評価、課題をお聞かせください。

2018年は、労働の質の向上に対する成果の適正配分と人への投資、及び賃金格差・体系の是正を求め、**「3,000円以上」の賃金改善分を設定した**。また、中小の底上げ・非正規労働者の処遇改善の流れをより力強いものとするために、これまでから一歩踏み込んで、「直接雇用の非正規労働者の賃金について、原則として時給20円を目安とした賃金改善分を設定する」と方針の中で具体的に金額を明示した。

賃金要求を行った単組は1,095単組であり、このうち、1,077単組(98.4%)が賃金改善分を要求した。賃金改善分の要求額は単純平均で3,403円と、設定した3,000円を超える水準となった。

結果は、各単組が懸命に協議・交渉を進めた結果、賃金改善分を獲得した単組数は849単組(昨年799単組)、獲得割合77.5%(同72.6%)、平均獲得額1,479円(同1,234円)であり、いずれも前年を上回った。同様に、業種別でも全部門で昨年を上回り、全体の底上げが着実に進んだといえる。規模別には、299人以下が1,586円で最も高く、格差是正も一定程度図ることができたと受け止めている(下表参照)。

	妥結単組数	獲得単組数	獲得割合	平均獲得額	
2018年計	1,095	849	77.5%	1,479円	
拡大戦術会議登録組合(12組合)	12	12	100.0%	1,873円	
組合規模別	3,000人以上	30	100.0%	1,521円	
	1,000~2,999人	73	94.5%	1,233円	
	500~999人	125	116	92.8%	1,302円
	300~499人	130	114	87.7%	1,317円
	299人以下	737	520	70.6%	1,586円
(参考) 2017年	1,100	799	72.6%	1,234円	

一方、246単組(全体の22.4%)が賃金改善分を獲得できておらず、そのうち97単組は5年連続で賃金改善が未獲得となっている。また、部門によって賃金改善分の獲得状況にばらつきがあることは課題と受け止めている。

一 非正規労働者に関する取り組みについては、いかがですか。

非正規労働者の賃金・一時金等の改善に取り組んだ単組は612単組となり、前年(598単組)を上回った。賃金改善を要求した単組は516単組(前年364単組)であり、そのうち有額要求した単組は98単組(同41単組)といずれも大幅に増加した。回答は、386単組(同202単組)、うち、有額回答は70単組(同45単組)と大幅に増加した。平均額も16.1円(同9.3円)と前進した。非正規従業員の処遇改善の必要性が確実に定着しつつあるものと評価している。

3. 賃金関係以外の取り組み

一 賃金関係以外の取り組みについては、いかがですか。

今次総合生活改善では、自動車産業の大きな転換期を乗り越えていくために、また、人材の確保・流出防止に向けて、恒常的な長時間労働の是正、職場全体の生産性向上、多様な働き方の促進等に関する積極的な話し合いが多く労使で行われた。要求の有無によらず、このこと自体が、今後の諸制度や職場環境の見直しに繋がっていく土台となるものとして大きな意義をもつものだったといえる。

また、各単組の状況に応じた総労働時間の短縮の取り組みを進めるとともに、より抑制的な36協定の内容とするため特別延長時間(年間・月間)の引き下げにこだわって取り組みを進めた。取り組みの成果として、特別延長時間を年720時間超、月80時間超としている単組数が減少した。このほか、総実労働時間の短縮で25単組が休日増に組み込み、そのうち24単組で推進するなど成果がみられた。

4. まとめ

一 今次取り組みのまとめ、中長期的な方向性や2019総合生活改善の取り組みへの課題について教えてください。

2018年総合生活改善は、働き方を含めた全体の底上げ・格差是正を果たすという取り組みの狙いは、一定程度果たし得たものと評価している。その過程において、中小単組の地位向上や総合生活改善における真の意味での構造転換も着実に進んだ一方、賃金の項目でも触れたように、業種別のばらつきや中小や独立系企業等の中には、賃上げ・働き方改善の流れ

が波及・定着していない等、今後の取り組みの余地を残す結果となったことは真摯に受け止めなければならない。

今後については、底上げ・格差是正の更なる前進に向け、「絶対額を重視した取り組み」の今まで以上の推進、「上げ幅だけの議論ではなく、賃金カーブや配分課題にも目を向ける」、「各労連の推進力・主体性を原動力にした戦術・体制への見直し」「業種別部会での連携強化」「WIN-WIN最適循環運動の継続的推進」に取り組む予定である。

交渉の過程を振り返ると、2018年はとりわけ、産業の大きな転換期を乗り越えていくために、企業の競争力強化や職場の生産性向上等、将来に向けた話し合いに多くの時間をかけ、交渉が重ねられた。この中で、経営側は、組合員が果たしてきた労働の質の向上や努力に対して理解を示しながらも、個別要求項目、とりわけ賃金については、産業の大転換期に向けた人への投資はどうあるべきか、将来への競争力への影響や組合・組合員の覚悟を見極めるべく慎重かつ厳しい態度を崩さず、交渉終盤になっても水準論議が進まない異例の状況となった。

また、大手追従・準拠という世の中の春闘の在り方に対する問題意識から、経営側の考え方にも変化が見られつつある。全体の底上げ・格差是正に向けては、まだまだ取り組む余地を残しており、今後については、労使の対話を深めつつ、労働組合としての考え方を共有し、真の意味での構造転換を推し進め、全体の底上げ・格差是正を一層進めていくという姿勢が重要であると考えている。

自動車総連(全日本自動車産業労働組合総連合会):メーカー、車体・部品、販売、輸送の各業種、及び一般業種で働く77万9000人の仲間が広く集結した産業別労働組合組織。1972年に結成され、以来その体制を強化しながら、産業政策活動や、賃金をはじめとする労働諸条件の改善活動、社会福祉活動、さらには労働組合の国内・国際連帯などに積極的に取り組んでいる。

中川 義明(なかがわ・よしあき)氏

1998年11月ホンダエンジニアリング株式会社入社。2006年9月本田技研労働組合エンジニアリング支部執行委員、2008年9月本田技研労働組合エンジニアリング支部書記次長、2010年9月本田技研労働組合第一調査局長、2012年9月本田技研労働組合副書記長、2014年9月より現職。

(インタビュー日 2018年11月7日)

※他産別の2018春闘に関するインタビューは2018年8月号および9月号に掲載している。あわせて参照いただきたい。

今月の北米

第7回: 米国、カナダのローカル紙に見る素顔の北米社会

米国、カナダのローカル紙に見る素顔の北米社会を紹介する「今月の北米」。このところ、いわゆる中西部のローカル紙の記事を紹介している。これらはいわゆる「トランプ王国」の一画である。

今回、たまたま仕事で立ち寄った西海岸のサンフランシスコで入手したローカル紙San Francisco Chronicle 2019年1月20日曜版を紹介する。

このサンフランシスコがあるカリフォルニア州は、全米でニューヨーク州、マサチューセッツ州と並ぶ「民主党王国」の一つである。特にサンフランシスコは今度米国国会史上初の女性下院議長となり、米国政治史上、女性として最高位に就いたナンシー・ペロシのお膝元である。

またサンフランシスコは、いまやニューヨーク以上に全米で最も住宅費の高いところである。その理由は当然AI関連産業に従事する高学歴者を中心にこの地に住みたい人達がいるからだが、その魅力は快適な自然環境以上に進歩的な生活スタイルやそれを尊ぶ人たちの存在である。

おそらくそれは、メディアで知った限りではあるが、トランプ大統領やそれを支持する人びとの世界や彼女ら彼女らのライフスタイルや価値観とはかなり異なるものと思われる。

それは例えば、トランプ王国と呼ばれる中西部の風景とカリフォルニアのそれ以上のものかもしれない。

そういう、いわばトランプ大統領が表現するアメリカとは違う世界のローカル・メディアとして、この新聞はひとつのショーウィンドーと考えることもできよう。

今回は日曜版なので、いつもより頁数が多いが、まず第一部はローカル・ニュースと全国、そして世界の出来事が並ぶ、どこの新聞とも共通した部分だ。ちなみに一面の大きな記事は、住宅難と交通渋滞を解決したい州と地元自治体とのすれ違いと先ごろ、多くの犠牲者を出した山火事について、なぜあれだけの災難をもたらしたかの詳細な分析である。

なおこの一面の新聞題字の下には、「リサイクル紙使用」と書いてある。

第二部がスポーツ欄だが、なぜかこれが全頁緑色で、この部のタイトルも「Sporting Green」とある。その意味するところはよくわからないが、他のローカル・ニュースのセンセーショナルなスポーツ欄に比べて、ここではバスケット、野球、フットボール、アイスホッケー、サッカー、テニス、ゴルフ、スキーと多様なスポーツがプロ、アマともに記録中心に整然と、スペースでもそれぞれ扱いに大きな違いはなく簡潔に報じられている。

第三部は「Bay Area」と題されたよりローカル色の濃くなる部分だが、その多くの頁が地元の人びとの死亡通知だ。ただまたその多くが相当のスペースでその人がどんな人生を送ってきたかが、おそらく家族や友人が送った情報を元を書いてある。他紙に比べてその数の多さと中身の濃さはやはり印象的だ。

そして第四部が「Business Report」。おそらくここはローカルティが第三部以上に、しかもある意味まった

く別の形で見られるところだ。

まず錆びれたかつての海辺の賑わいの町の再活性化の話、これは他紙でもそれほど珍しくなからう。

ただ株主に会社の社長夫妻の離婚に注意を喚起する記事はやはりこらしい。この記事のきっかけはアマゾンの創設者夫妻の離婚報道だ。おそらく夫婦で相当の株を保有しているのだろう。その財産分与の結果は確かに会社の将来と株価の動向に影響するだろう。

そしてこの記事は、もしフェイスブックの創業者夫妻が離婚したらどうなるだろうと彼らの写真を載せている。

これはAIのトップグローバル企業がある地域の、しかも離婚など家族のライフイベントのありようが最も「進歩的」な場所での話のように思える。

そして後半の多くの頁が割かれている求人欄は、AIとソフトウェア関係の技術職で埋まっている。

次が不動産の頁だが、ここは読者層を反映してなのか、びっくりするほどではないが価格帯としてはそれなりに高い。ただその家の内外装は「エコ」な感じでこらしい。

これに続くのが、「スタイル」「トラベル」「フード」「ホーム」というこの地域のライフスタイルの特徴が最も示されるところだ。たとえば服などは中古品特集、さらに各種ホームパーティでの着こなし方など。

さらに食べ物はマレーシア料理特集。それも決してエキゾチックな外国料理としてではなく、カリフォルニアやサンフランシスコの地元のメニューとして料理法も含めて紹介されている。一方ホームの方は、どこの家でもできる観葉植物の育て方。

そしてこの地域のローカル新聞として、その立場がはっきり示されているのが、「Insight」という論説や読者の意見が集められている部だ。それは反トランプ、反共和党という立場だけでなく、受刑者に大学の授業を提供するなど、カリフォルニア大学が刑務所とコラボしている話など、やはり「進歩的」である。

そして最後が「Databook」というテレビ、映画、演劇、パレー、本などエンターテインメント系のお知らせ欄である。ただその詳細なことは目を見張る。

これらの頁をめくる毎に、民主党が多数派の下院とトランプ大統領の先が思いやられると同時に、アメリカの多様性に改めてため息が出る。

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

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・ライフパター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5回は省略した。

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2

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(近畿大学経営学科 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)

第2回 2019年1月25日(金)

①「薬剤師の経営管理について

—組織/職業コミットメントと役割/コンフリクトへの着目—」

本間 利通 氏(大阪経済大学)

②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか?

—地位差に着目した社会心理学的検討—」

杉浦 仁美 氏(近畿大学)

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) | 第4回 2019年1月23日
「ICT基盤業務のオフショアリングとアジア」
平川 均氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 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)”に対置する、“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 人文社会科学部研究科 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

本号では、春闘方針を特集しました。連合の相原事務局長へのインタビューでは、2019春闘や今後のビジョンを見据えた背景や思いがよくわかり、こちらも大変学ばせていただく機会となりました。

労働組合の役割がますます高まる中、これから本格化する春闘の取り組みにおいても、前進するよう願っています。(S)

主要経済労働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業) 2010=100	総実労 働時間 (全産業) 時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 労働者	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
2017.8	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
9	5,966	162	2,731	1.64	346,970	84.1	139.1	101.4	101.7	447,459	384,665
前月比(%)	0.2	-4.7	-0.7	1.2	-2.3	-2.7	-0.7	0.1	0.1	-12.3	-5.7
前年同月比(%)	1.7	-14.7	0.4	6.5	29.8	-0.6	-3.4	1.3	1.2	2.3	2.8
資料出所	総務省 労働力調査		厚生労働省				総務省		総務省 家計調査		
			職業安定業務統計	毎月勤労統計調査							

年 月	生 産 指 数 (鉱工業) 2015=100	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業) 2015=100	稼働率 指 数 (製造 工業) 2015=100	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需) 億 円	工 作 機 械 受 注 総 額 100万円	建築着工 総 計 (床面積) 1000㎡	企業倒産 (負債総額) 千万以上 件 数	貿易統計		
								輸 出	輸 入	差 引
								百万円		
2014	-	-	-	97,805	1,578,546	130,791	9,731	73,093,028	85,909,113	-12,816,085
2015	-	-	-	101,838	1,480,592	129,604	9,543	75,613,929	78,405,536	-27,916,069
2016	-	-	-	103,098	1,250,003	133,012	8,446	70,035,770	66,041,974	3,993,796
2017.8	104.0	98.1	103.1	8,824	133,536	11,473	639	6,278,566	6,169,075	109,491
9	103.0	100.6	102.8	8,105	149,088	11,651	679	6,811,071	6,147,088	663,983
10	103.3	105.0	102.8	8,509	140,661	11,600	733	6,693,594	6,412,909	280,685
11	104.2	101.5	103.4	8,992	158,496	11,591	677	6,921,010	6,813,897	107,113
12	105.8	101.3	105.1	8,060	165,902	10,151	696	7,303,877	6,947,698	356,179
2018.1	100.8	109.7	99.8	8,723	154,391	9,468	635	6,086,276	7,034,545	-948,268
2	103.5	104.1	102.4	8,910	155,194	10,083	617	6,463,307	6,463,409	-102
3	105.7	106.1	103.6	8,566	182,860	9,990	789	7,382,565	6,589,334	793,222
4	105.4	102.8	105.1	9,431	163,063	11,733	650	6,822,349	6,201,554	620,795
5	104.8	105.3	103.8	9,079	149,244	10,912	767	6,323,560	6,906,909	-583,349
6	103.4	104.1	100.7	8,276	159,293	11,350	690	7,053,219	6,334,831	718,388
7	103.0	105.8	100.3	9,186	151,135	11,869	702	6,747,928	6,982,885	-234,957
8	103.3	102.7	102.7	9,815	140,391	10,906	694	6,692,008	7,140,761	-448,753
9	102.9	105.2	101.2	8,022	153,454	11,160	621	6,719,423	6,592,893	126,530
前月比(%)	-0.4	2.4	-1.5	-18.3	9.3	2.3	-10.5	0.4	-7.7	-128.2
前年同月比(%)	-0.1	4.6	-1.6	-1.0	2.9	-4.2	-8.5	-1.3	7.3	-80.9
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			

※生産指数、生産者製品在庫率指数、稼働率指数について、年間指数は発表されていないため掲載していない。

ON・I・ON2関連 役員向けセミナーのご案内

国際経済労働研究所は、応用社会心理学研究所と共催で、下記の通り公開セミナーを実施します。詳細は国際経済労働研究所ホームページ (<http://www.iewri.or.jp>) をご覧ください。

■ SRC研修コース

組織率の低下、組合員の組合離れが叫ばれて久しい現在、多くの労働組合が組合員のニーズに応じた活動メニューを模索し、あの手この手でサービスを行っています。しかしその結果・・・。

実は組合がそのような“サービス機関”となってしまうことこそが、組合離れをますます助長しているのです。

私たちは、このような現状を“組合に関わる私たち一人ひとりの意識の問題”としてとらえ、組合員の意識を“お客様からメンバーへ”と変革する運動を全国の労働組合の皆さんとともに展開しています。

組合員が組合に対して消極的なのは当たり前ではありません。自分にとって意味のある集団にはむしろ「積極的」に関わりたいと思っています。その潜在的な意識をいかにして束ね、顕在化させるか。意識改革の本質は、ここにあります。

本セミナーは、この「ON・I・ON2（オニオン・ツー）」という取り組みをご紹介します。組合が本来、目指すべき姿は何なのか、組合員の意識変革のためにどのように調査を活用したらよいかについて、学んでいただくための研修コースです。

1. ON・I・ON2入門セミナー

日時	2019年5月22日(水) 開始13:30 終了17:30
場所	アイオス五反田(東京都)
講師	八木 隆一郎 (国際経済労働研究所 専務理事 兼 統括研究員)
内容	集団のメカニズムを扱う社会心理学の視点から、組合員の意識の現状を解説。組合員の意識の現状を解説。労働組合の向かうべき方向性を提言。

2. SRCのための調査活用セミナー

日時	2019年5月30日(木) 開始13:30 終了18:00
場所	アイオス五反田(東京都)
講師	依藤 佳世 (国際経済労働研究所 研究員) (予定)
内容	意識調査の設計から活用までの基本的な考え方を習得し、組織的な問題解決に役立てるため、調査に関する正しい知識と方法論を学ぶ。

対象：労働組合 支部執行委員以上(推奨) (各回共通)
1セミナーのみの受講も可能です。

■ ON・I・ON2公開セミナー

「ON・I・ON2」のコンセプトに基づいた参加型セミナーを実施します。

セミナーの特徴

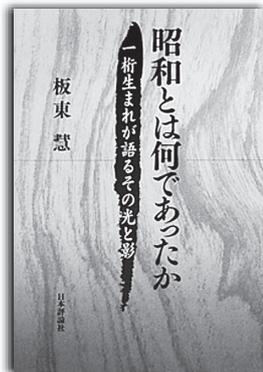
1. 参加型ワークセッションで現場に戻ってから使える活動のガイドラインを取得していただきます
2. 議論を通じて単なる交流に終わらない、業界を超えた情報交換をしていただけます
3. 全国230万人の意識調査データの解説と有効な活用方法をご紹介します
4. 希望する人数で気軽にご参加していただけます

日時	2019年6月11日(火)～12日(水) (1泊2日)
場所	アイ・アイ・ランド(大阪府)
講師	八木 隆一郎 (国際経済労働研究所 専務理事 兼 統括研究員)

対象：労働組合 支部執行委員以上

<お問い合わせ先>

事務局 株式会社 応用社会心理学研究所 (アスペクト)
〒540-0031 大阪市中央区北浜東1-8 北浜東森田ビル5階 電話: 06-6941-2171 / FAX: 06-6941-2081
Email: seminar2@aspect-net.co.jp (SRC研修コース) / seminar1@aspect-net.co.jp (ON・I・ON2公開セミナー)



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1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と利根型社会の増幅
第2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3部	サイバー空間と情報闘争 —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.74-2 No.1087
February, 2019

International Economy and Work Monthly

Shunto Labor Offensive 2019

Interview about Shunto Labor Offensive 2019

Key Problems of Shunto Labor Offensive 2019

I.Takagi

The Prospect of Shunto Labor Offensive 2019 and Future Challenges

Y.Genda

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)