

2020

04

Vol.75 No.4

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1099号

労働批評(第8回)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹

特集

産別トップに聞く 運動・産業を取り巻く現状と 今後の展望

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 会長	松浦 昭彦
全日本自治団体労働組合 中央執行委員長	川本 淳
全日本自動車産業労働組合総連合会 会長	高倉 明
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
JAM 会長	安河内 賢弘
日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員長	神田 健一
日本郵政グループ労働組合 中央執行委員長	増田 光儀
全国生命保険労働組合連合会 中央執行委員長	松岡 衛
日本教職員組合 中央執行委員長	岡島 真砂樹
情報産業労働組合連合会 中央執行委員長	野田 三七生
全日本運輸産業労働組合連合会 中央執行委員長	難波 淳介
日本食品関連産業労働組合総連合会 会長	伊藤 敏行
日本化学エネルギー産業労働組合連合会 会長	酒向 清
損害保険労働組合連合会 中央執行委員長	境田 道正



CONTENTS Page

■特集：産別トップに聞く
 運動・産業を取り巻く現状と今後の展望

地球儀 (2)
 EUの危機を招く難民・移民問題
 板東 慧

特集：産別トップに聞く (3)
 運動・産業を取り巻く現状と今後の展望

- 松浦 昭彦 (UAゼンセン 会長)
- 川本 淳 (自治労 中央執行委員長)
- 高倉 明 (自動車総連 会長)
- 野中 孝泰 (電機連合 中央執行委員長)
- 安河内 賢弘 (JAM 会長)
- 神田 健一 (基幹労連 中央執行委員長)
- 増田 光儀 (JP労組 中央執行委員長)
- 松岡 衛 (生保労連 中央執行委員長)
- 岡島 真砂樹 (日教組 中央執行委員長)
- 野田 三七生 (情報労連 中央執行委員長)
- 難波 淳介 (運輸労連 中央執行委員長)
- 伊藤 敏行 (フード連合 会長)
- 酒向 清 (JEC連合 会長)
- 境田 道正 (損保労連 中央執行委員長)

労働批評 (第8回) (32)
 篠田 徹

グローバリズムを点検する (35)
 第5回：まさしく貿易戦争
 小原 篤次

リサーチファイル (36)
 第4回：オーメンシ労組本部インタビューを巡って(1)
 本田 一成

論壇ナビ2020 (39)
 第4回：緊急事態宣言は私たちに何をもたらすか?
 秦 正樹

Project News (40)

今月の「Monthly Review」「主要経済労働統計」は紙幅の都合上、休載させていただきます。

EUの危機を招く難民・移民問題

ヨーロッパは今日、難民問題で難渋している。ヨーロッパというより直截に言えばEUの困難である。2015年9月8日に、中東からの難民が津波のように押し寄せてドイツ国内が騒然となった。この年にドイツに入った中東難民は100万とも150万ともいわれ、その後冷静になって確認すれば89万というのが実質的な数値であるというのだが、正確な数値は不明である。その頃は多くのドイツ人がようやく難民に手を差し伸べられるような余裕を持ったといってよい。もとより難民はそれ以前からあったわけで、長い間ドイツ人にとって気になる問題であったが、それを受け入れる一定の余裕ともいべきものがこの頃にはようやく出来てきたともいえる。一般にヨーロッパにとって難民は大きく分けて2方面からの者といえる。その1つはアフリカ難民であり、もうひとつは中東難民である。中東難民は、主にシリア内乱が始まった2011年頃から激しくなった。特にIS(イスラム国)やイスラム武装組織が活発になり、さらに難民が急増したのである。これら難民に対するシンパシーがヨーロッパ人の中に沸いたのは当然であるが、経済力を背景としてパワーを強めたドイツ国民を揺さぶり、時のメルケル首相を積極的にし、難民受け入れに動かした。そして、それがEU全体に及びEUの基本政策のようにみられて普及したのである。しかし、この結果としてのとめどない難民の受け入れがEU住民に不安をもたらし、この政策への不満に転嫁し、東欧諸国では反対意識が高まり、イタリア・ギリシャで反感情が高まり、イギリスでは国民全体としてEU離脱に向かう結果となった。メルケル首相の大量難民招き入れは結果としてドイツのみならずEU全体を混乱に陥れたことになる。

この難民問題は流入民と原住民との違和感をもたらすだけでなく、様々な社会的摩擦や対立を生む可能性がある。まずは移民がその目的国あるいは目的地に到達するまでの間に経由する地域や国家を移動するわけで、そこでさまざまな生活上の障害や困難が派生するし、その間にさまざまなブローカーや斡旋人・仲介人とかかわる可能性があり、それを巡って派生する交渉や関係処理があり、トラブルの発生も起こりうる。その処理にかかわる諸問題も派生しうる。このように複雑な社会関係が総合的な社会体制、さらにはEU体制そのものの摩擦を生み出す可能性がある。

(会長 板東 慧)

特 集

Searchlight 産別トップに聞く

運動・産業を取り巻く現状と今後の展望

令和の新時代が幕を開けた2019年は、社会のあり方やこれまでの価値観を揺るがすような、さまざまな出来事が国内外で起こった。さらに今後も、地球温暖化などの環境問題、超少子高齢化の進行、産業構造や働き方の転換、そして直近の新型コロナウイルス感染拡大による影響など、いまだ経験したことのないような大きな変化が起こると考えられる。一方で、平成とともに誕生した連合は昨年11月に30周年を迎えた。今後の労働組合に何が期待され、どのような役割が果たせるのか、改めて考えてみる節目の時期にきているといえるだろう。

このような重要な局面に、本誌では2019年4月号に続き、「産別トップに聞く 運動・産業を取り巻く現状と今後の展望」と題し、主要産別組織の会長、委員長の方々にご寄稿いただいた。各産業を取り巻く状況や、産別組織としての課題認識や展望等について誌面を通じて広く発信することで、多くの働く人々が今後に見通しを持つことにつながると考えられる。また、主要産別組織をまとめて掲載することにより、個別の産業だけではなく、さまざまな産業の、かつ労働者の視点によって、日本全体の課題や展望を見出すことが可能になる。さらには、この企画を毎年積み重ねていけば、課題や展望がどのように変化し、あるいはどのように継続されているのかを検証する機会にもなるといえる。

寄稿いただいた組織は、UAゼンセン・松浦昭彦会長、自治労・川本淳委員長、自動車総連・高倉明会長、電機連合・野中孝泰委員長、JAM・安河内賢弘会長、基幹労連・神田健一委員長、JP労組・増田光儀委員長、生保労連・松岡衛委員長、日教組・岡島真砂樹委員長、情報労連・野田三七生委員長、運輸労連・難波淳介委員長、フード連合・伊藤敏行会長、JEC連合・酒向清会長、損保労連・境田道正委員長である。

テーマは、以下の4点であり、すべての産別組織に共通のテーマでご寄稿いただいている。

1. 政治・経済

2019年の政治・経済の動きの中で最も注目されることは何であり、それが各組織や産業、および社会にどのような影響があると感じているか。

2. 産業構造の転換

AIの進展等により、産業構造の大転換期を迎えているが、各組織や産業では、どのような変化がみられるか。特に、労働や雇用の問題に関して今後どのような課題が生じると予想するか。

3. 労働をめぐる動向

2019年の「働き方改革関連法」、2020年の「同一労働同一賃金」等の労働をめぐる動きに対してどのように考え、どのように取り組んでいるか。

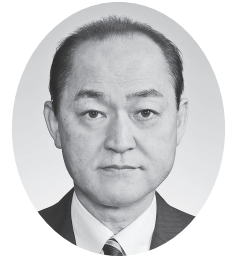
4. 今後の運動の展望

中長期的な運動方針において、特に重要と考える点や課題は何か。

本企画にご協力いただいた皆様に、感謝申し上げます。

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 (UAゼンセン)

会長 松浦 昭彦



はじめに

UAゼンセンは繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品（製造・外食・ケータリング）、流通（スーパー・百貨店・専門店）、印刷、ホテル・レジャー、運輸、医療・介護・福祉、派遣・業務請負、生活サービスなど、多様な産業・業種をカバーしている。製造関係では一定の輸出比率をもつ業種もあるが、総じて言えば国内消費中心の生活密着型産業を多く組織している産別である。

加盟組合数は約2,300組合、組合員は約180万人である。前述のように、多様な産業・業種を網羅する複合型産別であり、ほかにもいくつかの多様性を併せ持っている。一つは働き方の多様性であり、約6割・108万人の組合員がパート・有期契約・派遣など正社員以外の働き方で働いている。また、組合規模も多様であり、加盟組合の約6割が300人未満のいわゆる中小労組である。更には、毎年30前後の企業に新たな労組を結成している産別の特徴として、組合組織・活動の成熟度にも多様性がある。

こうした現状を踏まえ、UAゼンセンは「産業・業種の多様性」に対応すべく、「製造」「流通」「サービス」の3つの括りで産業別部門を設置し、産業政策の企画立案や公正労働基準づくりを進め、一方で中小労組や成熟度の低い労組を支援し、地域活動を充実させる47の都道府県支部にも専従者を配置し運動を進めている。

1. 政治・経済

「将来への不安」に対する抜本的対策を

2019年の経済は概観としては「一進一退」の状況であったと言える。人材不足が構造化かつ長期化する中で雇用情勢は引き締まった状況が続いているが、米中の貿易関税引き上げ競争は中国経済を停滞さ

せ、日本の製造業に年後半まで影響を及ぼした。また、10月の消費税引き上げと11月の相次ぐ台風被害は内需の動向に少なからず影響を与えた。外需・内需ともに不安材料があり、いわば安倍政権の目指した「デフレ経済からの脱却」は依然として、というより「更に遠のいた」感がある。

私は、根本的な問題は多くの国民が抱える「将来に対する不安」、特に社会保障の将来に関して政権が抜本的な対策を示さないことにあると考えている。少子化・超高齢化の中で、現役世代の負担増・高齢者への給付減が今後永続的に続く、しかも政府の見通しは信用できない、と多くの国民は考えている。更には「年金2,000万円不足問題」が国会で取り沙汰された途端、政府は報告書そのものの存在を無きものにしてしまった。そのような状況で消費が上向く訳もなく、安心して子供を産み育てられる訳もない。「年金だけでは現在の高齢者世帯の平均生活費を賄えない」のは当たり前のことであり、「公助」に「自助」「共助」を併せて生活を賄っていくのが「中福祉」日本の高齢者生活の基本である。言い換えれば「平均的な高齢者世帯は公的年金以外に様々な準備をして生活している。現在の若者にそのような準備ができないとしたら何が問題か」という議論こそが国会で行われるべきであったと思う。

2. 産業構造の転換

生産性三原則の遵守が不可欠

AI・IoT技術の導入は私たちの産業ではまだ始まったばかりではあるが、徐々に導入拡大が進みつつあると認識している。例えば流通や外食における自動発注システムの普及、製造業における機械故障事前予知システムなどがあげられる。また、スーパーなどのセルフレジ化も進んできた。人口減少、特に労働人口の急減す

る日本にあって、人間の行う仕事の一部を機械やコンピュータ(ロボット)が行い、一人当たりの生産性を抜本的に高めることは基本的に必要である。

ただし、こうした変革を進めるにあたっては、生産性三原則が徹底遵守されなくてはならない。雇用を維持し、技術革新に対応する人材育成・教育など労使協議を行い、生産性向上分を賃上げや時短などの形で適正に労働者に配分し処遇改善につなげる、この生産性三原則が企業内および社会的に守られなければ、技術革新はリストラ続発・大量失業社会につながる懸念がある。産業・業種によっては雇用構造に相当な変化もありうるが、その場合は生産性三原則に基づきつつ、時間をかけて失業なき労働シフトを進めなくてはならない。

また、技術革新の結果として「機械にはできない高度な仕事」と「機械化コストに見合わない簡易な仕事」といった雇用の二極化が起こることも避けなければならない。そのためには、「十分に生活が営める」最低賃金水準の引き上げと、中小企業の高度化投資への支援強化が不可欠と考える。

3. 労働をめぐる動向

正社員にもマイナスとならない「同一労働同一賃金」に

「同一労働同一賃金」の対応は、正社員以外の働き方の組合員が多数を占めるUAゼンセンにとって大変重要な取り組みである。期末一時金については従来からパートタイム組合員への制度化および「年間2.0ヵ月以上」の要求基準を設定しており、退職金についても正社員との均衡等を考慮した合理的な制度構築を方針として掲げている。また、諸手当や教育・福利厚生・休暇制度などについても点検・是正を進めているところである。ここ数年続けてきた正社員を上回るパートタイマー時給引上げの継続とともに、積極的な労使協議を進め、改善事例を共有し、法の趣旨を踏まえた処遇改善に繋げていく所存である。

なお、「同一労働同一賃金」の対応により、正社員など他の働き方にマイナスの制度改定を行うことは、法の趣旨に反するものであり、UAゼンセンとしてこれを認めないこととしている。いかなる理由であれ労働条件の不利益変更は合理化案件として取り扱うべきものであり、高度かつ緊急的な経営上の理由なく、労務費コスト抑制といった安易な趣旨にもとづく提案は受け入れられない。

その他、UAゼンセンは2020労働条件闘争におい

て、「労働時間の短縮・改善」「定年制度改定」「労災付加給付改定」「職場のハラスメント対策」「デジタル技術革新への対応と人材育成強化」「職場のジェンダー平等推進」「安全で健康な職場づくり」「仕事と生活の両立支援」「障がい者雇用促進」「CSRに関する取り組み」などを方針化している。特に定年制度改定については定年年齢を65歳以上とする目標年度を2020年度としてこれまで取り組みを進めてきた。本年は多くの組合で結論を出すべく交渉を進める予定である。また、職場のハラスメント対策においては、接客対応に従事する組合員の多いUAゼンセンとして従来から取り組んできた「顧客によるハラスメント(悪質クレーム)対策」を含め、労使間で対応整備をしっかりと進めていきたい。

4. 今後の運動の展望

UAゼンセンは、2016年に「2025中期ビジョン」を策定し、2025年に向けて私たちが目指す社会を「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」とした。そしてその実現に向けて「一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を発揮し、十分な生活を営める雇用をつくる」「持続可能で魅力ある産業をつくる」「一人ひとりが心豊かに生きていくために安心を築く」「人のつながりや助け合うことを基盤に、持続可能で安心できる地域社会をつくる」という4つの挑戦を展開していくこととしている。

中期ビジョンの根底にある最も重要な課題認識は日本の人口構成の急激な変化である。急減する現役世代が増加する高齢者世代を支え、かつ安心して子育てができる持続可能な社会を構築するには、国や地域、経済界、労働組合、学識、各種団体などが共通の危機意識をもち、国民的な議論を喚起し、それぞれが必要な役割を果たさなくてはならない。

相対的な生産性の低さが指摘される第三次産業を含め、抜本的な生産性向上を労働者の処遇改善に配分し、仕事と生活の両立ができる働き方の改革につなげること、そして医療・介護・子育ての不安を解消し、これを担保する財源の在り方を抜本的に見直す社会保障改革が必要である。

こうした課題認識のもと、「2025中期ビジョン」の実現に向けた活動を、加盟組合とともに今後も一歩一歩着実に展開していきたい。

全日本自治団体労働組合 (自治労)

中央執行委員長 川本 淳



はじめに

自治労は、地方公務員や公共サービスに携わる労働者を中心とする労働組合である。組合員約78万人という全国に広がるネットワークと、国会・自治体議員との連携を活かし、労働者の賃金改善と権利の向上、くらしを支える地域公共サービスの改善・拡充、共生・連帯社会の実現に取り組んできた。

昨年8月、自治労は定期大会を開催し、向こう2年間の「運動方針」を組織全体で確認してきた。今、多くの課題を抱える中で、具体的行動を展開しつつある。現時点における情勢分析と組織としての課題を考えてみたい。

1. 政治・経済

社会不安と政治不信の増幅による悪循環を断ち切る

第2次安倍政権は、この間、「戦後最長の景気拡大」と評価し、「緩やかな景気回復基調」との判断を維持し続けている。しかし、金融政策に偏ったアベノミクスは、企業の内部留保を増大させる一方で、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいのままであり、国民の生活向上や内需拡大は見られない。多くの国民は生活改善の実感を持ってず、むしろ、貧困と格差の拡大の中で、生活不安・将来不安は増大していると言える。

2019年10月の消費増税後初となる2020政府予算規模は、過去最大の102兆6,580億円となり、前年に引き続き100兆円を突破した。経済成長と税収の伸びを過度に見込みながら、財源を消費税に依存し、補正予算も含めて数々の経済対策を打ち出した。さらに、2020税制改正大綱は景気減速に備える内容がめだっている。目下の景気動向において財政健全化目標を達成しようとするれば、社会保障と地方財政の削減圧力がこれまで以上に強まることが想定される。さらに、新型コロナウイルスの感染拡大によって、企業活動の停滞や観光産業などが大きな打撃を受けているが、税収が減少し、自治体財政が硬直化するおそれがあると見ている。

同時に、政府に対する信頼感は希薄化している。安

倍首相は、法治国家としての存在を危うくする法律を、数の力で押し切る強引かつ歪んだ国会と行政の運営を続けてきた。さらには、2019年秋の第200回臨時国会における2大臣の辞任や英語民間試験導入見送りの混乱、IR担当副大臣だった秋元衆院議員の収賄容疑での逮捕、総務省事務次官の日本郵政への情報漏洩、首相主催の「桜を見る会」における公職選挙法・政治資金規正法違反や意図的な公文書破棄疑惑、検察の独立性に対する不当な介入を露呈した東京高等検察庁検事長の定年延長問題など、国民の不信感を全く払拭しようとしないうる歪んだ政権運営が次々と明らかになっている。

こうした政治不信から、「何をやってもどうせ変わらない」という諦めが蔓延し、無党派層の増加や投票率の低下を招いている。また、国が生活を支えてくれる実感が持てず、痛税感も増している。

自治労は、政治・行政・税に対する不信は、公共サービスの拡充によってしか解消できないと考えている。その政策的な要求を実現していくためには、政治に対して意見反映できる基盤がなんとしても不可欠である。

2. 産業構造の転換

AIと自治体

「ゆりかごから墓場まで」。かつてイギリス労働党が充実した福祉・社会保障制度を象徴するものとして掲げた言葉である。自治体は、まさに出生から死去するまでの人間個人の生活のみならず、河川や森林、道路、水道、公共交通などの社会インフラの管理まで、その担う分野が多岐にわたる。さらに、単身高齢者の増加や児童虐待、「8050問題」とも称される引きこもり対策、大規模自然災害からの復旧・復興など、多様化・複雑化・高度化が求められてきた。

一方で、公共部門の民間委託と大規模な定数削減が押し付けられた結果、厳しい財政事情と減少する職員数で、増大する業務を担う現状にある。

その中において、AI導入によって業務にかかる時間を短縮できるならば、勤務時間の改善や、より必要とされる分野への人員配置に寄与する可能性もある。そのため、自治労は「自治体行政におけるAI対策委員会」を設置し、AI・RPA導入の現状視察や、専門家からのヒアリングを行ってきた。現に、導入した自治体においては、AIによって保育所利用調整業務を行った結果、従来1,500時間かかっていたものが数秒で完了するなどの事例が報告されている。さらに、音声書き起こしソフトによる会議録作成時間の大幅な短縮、車載カメラで撮影した路面画像を活用した道路管理の省力化、外国人住民に対する多言語によるスムーズな各種案内や事務手続きの実施など、多種多様な活用方法が見いだし、利用自治体の拡大が見込まれている。

ただし、同時に、自治体においては、住民との直接的なコミュニケーションと、そこからの問題の発見と対応、民間企業やNPOなど様々な団体との調整など、ヒトでなければできない業務も少なくない。自治労としては、住民と直接接する場こそが「アウトリーチのアンテナ」であると自負している。つまり、「誰が」「何のために」AIあるいはRPAを活用するのか、それによってさらにくらしやすい地域づくりが進むのでなければ、単なる手続きの時間短縮や役場・役所事務の省力化にとどまってしまうことを危惧する。

政府は昨年3月、「人間中心のAI社会原則」を決定しているが、自治労としても、運用における留意点・課題を洗い出しながら、「自治体版：AI導入・活用ガイドライン」などの策定をめざしていきたい。

3. 労働をめぐる動向

会計年度任用職員制度がスタート

集中改革プランと市町村合併を契機に、地方公務員数は大きく減少してきた。2019年4月1日現在、274万653人で、ピークであった1994年比でマイナス約54万人・マイナス17%にのぼる。これに比例して急速に増加してきたのが60万人を超える非正規職員であり、「過半数が非正規」という自治体も、もはや珍しくなくなった。

同時に、非正規職員は、臨時的・補佐的業務に特定されず、保育所・学童保育・給食調理・図書館・各種相談員など、住民に対する直接サービスを中心に、正規職員と同様、基幹的で恒常的な業務を担っている。しかし、雇用契約は単年度でつねに「雇い止め」不安があり、平均年収も約200万円と極めて低い。

正規・非正規間の不合理な待遇格差の解消が社会的要請となる中で、公務においては、「官製ワーキングプア」とも揶揄される状況を改善するため、地方公務

員法等が改正され、この4月、新たに「会計年度任用職員」制度がスタートする。この法改正によって、適切な任用と勤務条件の確保がめざされたが、実際の具体的な勤務条件は各自治体で制定される条例・規則に委ねられている。そのため、各地において、労使交渉が進められたものの、制度の趣旨に対する当局の無理解や財源不安などから、現行の臨時・非常勤等職員の賃金水準や休暇制度などからの引き下げが発生している。一方で、当事者参加による粘り強い交渉から、当初の当局提案を超えて、処遇改善を勝ち取った事例も少なくない。

したがって、引き続き同一労働同一賃金の実現をめざした交渉が必要であるとともに、来年以降までを見据えた取り組みが重要となっている。

4. 今後の運動の展望

労働組合の原点に立ち返った組織の強化

公共サービス労働者を取り巻く情勢が厳しさを増す中において、賃金・労働条件の維持・改善、政策制度の実現など、運動の維持・発展のためには、それを支える組合員の自治労結集と組合組織の強化が不可欠である。しかし、この間、組合員の減少傾向に歯止めがかけていない。同時に、組織率の問題は、運動への結集力の低下と次代の担い手不足の問題に直結している。

そのため、この2年間の運動方針において、働く現場における多様かつ切実な声をくみあげるため、組合活動に幅広い組合員の参画の機会を設定し、つながり合い・支え合える組合づくりを進めることを確認した。これは、言わば、労働組合活動の「原点」である。そのためには、「次の世代に組織と運動を継承していく」という責任を全体化することが必要である。若手組合員は、組織の宝であり、青年層に元気のない組織に、将来はない。逆に、若手が元気であれば、その組織には、未来がある。これは、日本という社会にも共通のことかもしれない。

その上で、地域公共サービスを担う自治労の最大の特徴として、いかに、地域・自治体ごとに異なる公的サービスに対するニーズをくみ取り、地域の持続性と住民生活を守り、「共生と連帯に基づく持続可能な社会」を構築していくのか。組織の強化・拡大に特效薬などない。今、改めて、全国47都道府県のすべての自治労の仲間がいること、78万人の仲間が全国で活動していることに、今一度、組合員が誇りを持ち、「現状維持」ではなく、少しでも少しずつでも運動を前に進めていく愚直な取り組みしかないことを、実感している。

全日本自動車産業労働組合総連合会 (自動車総連)

会長 高倉 明



1. 政治・経済

内需主導の経済体質構築が不可欠

世界経済は、本年1月に発表された「IMF世界経済見通し」では、昨年10月、世界金融危機以降で最も低い3%と予測した数値を下回り、2019年の世界全体成長率を2.9%と予測した。この景気低迷は、高まる貿易障壁や、シリア、トルコ、香港に加え、年明け早々から緊迫した中東情勢、すなわち地政学的リスクなどが不透明感の増大をもたらしており、米中のみならず世界的な景気後退を招いている。

特に、米国トランプ大統領が仕掛けた貿易戦争は、収束するどころか拡大の一途をたどっており、WTO（世界貿易機関）に基づく自由貿易体制を揺さぶる事態となっている。このことは、グローバルレベルで自動車産業の業績や雇用に多大なる影響を及ぼす重大な懸念事項となっており、既に大規模な人員削減を行うことを発表している企業もある。

健全な自由貿易体制とグローバル経済化こそが、豊かな生活をもたらし、市場における競争が技術革新や流通革命などのイノベーションを通して、暮らしの利便性を高めているこの現実を否定し、時計の針を戻すことは絶対に避けなくてはならず、国際的に健全な市場経済体制を築いていくための、公正・安定と効率を調和させるバランス感覚を、世界が取り戻すための力と英知の結集が、今こそ必要である。

日本経済は、2月の月例経済報告で「景気は、輸出が弱含む中で、製造業を中心に弱さが一段と増した状態が続いているものの、緩やかに回復している」とする一方で、景気動向指数に基づく景気判断では、5カ月連続で景気後退の可能性が高いことを示す「悪化」としている。日本の景気は、海外経済の減速に加え、昨年10月の消費税率引き上げによる個人消費の落ち込みが前回増税時を上回る中、わが国経済が安定的かつ持続的な成長を遂げていくためには、国内外の様々な変動要因に耐えうる「強固な日本経済」、すなわち個人消費が経済をリードし底支えする内需主

導の経済体質を構築していくことが不可欠であると考えられる。

2. 産業構造の転換

100年に一度の大変革期をチャンスと捉える

現在の自動車産業を取り巻く環境は、保護貿易主義の蔓延などに加え、CASEへの対応に代表されるように、異業種を巻き込んだ100年に一度の大変革期を迎えている。そして、フィアット・クライスラー（FCA）・プジョーなど、グローバルレベルでの提携も広がっているなど、まさに自動車産業はデジタル革命ともいわれる大変革期の新たな競争環境の中で、覇権をかけた、生き残れるかどうかのギリギリの闘いの真っ只中にある。当然、労働組合の立場では、こうした変化がもたらす産業内での影響や、最も重要な雇用への影響を注視し、必要に応じた対応をとる必要がある。

S:シェアリングは、車両の新車需要への影響が考えられる。人口減少の加速下にある日本をはじめとする先進国に限らず、アジアを中心とした途上国においても、利便性の高さだけでなく、行政の住民への目配りのしやすさなどからも、都市部への人口の集中化がさらに進行するものと考えられる。日本だけでなく都市部では公共交通インフラ整備も進められ、車両保有ニーズは低くなり、自動車関係の税金や維持費も高い状況ではシェアリングの普及は予想された以上のスピードで進行するものと捉えている。現に世界ではライドシェアが急速に普及している他、交通エコロジー・モビリティ財団による2019年の結果によると、日本におけるカーシェアリング車両台数は約35,000台（2014年比182.7%増）、会員数は162万人超（同249.6%増）という状況にある。こうした利活用の進展は、車を所有しなくても移動の自由が確保できる可能性を広げる一方で、個々人の車両所有欲、ひいては新車需要に影響するものと思われる。

A:自動化の観点では、日本各地でバスや小型車両の自動運転の実証実験、高速道路でのトラック隊列

走行の公道実証が実施される中、今後、レベル5と言われる完全自動運転が実現・普及すると、運転手が不要になる安価な無人タクシーなどで自宅前から目的地まで移動できることになり、これも個々人の車両所有欲の低下につながる可能性がある。

こうした中で、日本の年間生産台数の約3倍の規模の需要が世界市場からなくなる可能性を示している民間企業による調査結果があり、強い危機感を抱かずにはられない。

一方、IEA(国際エネルギー機構)など、公的機関における将来予測では、米中による二大市場に加え、インドなどアジアにおける新興国を中心に車両の普及が見込まれることから、自動車産業は引き続き成長産業であり続けるとの予測もある。

E:電動化の流れの中でエンジンのみで走る車両は減衰する一方、HV(ハイブリッド自動車)などの電動車であってもエンジンが搭載されている車両を含めるとエンジンの数は、2050年まで見ても現在の水準以上が見込まれている。電動化の進行については、電気自動車と電動車両を区別して認識し把握しなければ今後の動向を正しく見ることはできない。電動車は、EV(電気自動車)のみならず、FCV(燃料電池自動車)やPHV(プラグインハイブリッド自動車)、HVなどを含めたものであるという認識をしっかりと持つべきである。よって、エンジン製造に携わる多くの雇用がすぐに失われるというわけではなく、また、自動車の電動化の進展により新たに増加する部品もある。

しかしながら、エンジンありきの時代ではなくなってきたことに加え、シェアリングや自動化による新車需要への影響も不確実な中で、労働組合としては、より密接に労使で情報を共有し、経営のカウンターパート機能を発揮していかなければならない。

また、AIの発展・進化により、機械が目を手に入れたと言われる時代にある。このことは、全体の製造工程を区分してみた場合、省人化が進む工程もあるかも知れないが、自動車生産工場では既に機械化が進んでおり、コスト見合いで考えればAIに起因する急速な雇用問題には繋がらず、AIの発達によって開発分野も高度な開発をよりスピーディーに実現できるようになると前向きに捉え、直接部門、間接部門ともに我々は機械を有効かつ効果的に活用しながら、産業競争力を強化していけると考えている。

いずれにしても、この大きな変革期をチャンスと捉え、すそ野の広い日本の自動車産業の将来にわたる持続的な成長を実現していくためにも、果敢にチャレンジし、先進技術での競争力を高めていくとともに、メーカーのみならず、部品・販売・輸送などを含め、バリュー

チェーン全体に付加価値が適正配分される状態を構築していく必要がある。今後も日本で競争力を磨き続け、日本で雇用を維持し、日本でモノづくりを続けていくために、労働組合としての役割と責任をしっかりと見定めて行動していきたい。

3. 労働をめぐる動向

全ての働く者が安心して生き活きと働ける環境づくりに関与

人口減少、超少子高齢化が進展し、生産年齢人口の減少に拍車がかかる中、昨今では「価値観が多様化する時代」の到来ともいわれ、労働力人口の減少に対応した人材確保の観点からも、多様な『働き手・働き方』の人材を積極的に活用するダイバーシティーやテレワークなどに取り組む企業が増加している。

これは、性別や人種に限らず、年齢・性格・学歴・LGBTなどの違いを受け入れ、誰もが安全に働ける職場環境であることを前提として、広く人材を活用することで生産性を高めていくことを目指した動きと言える。労働組合としても、働く者の視点からのチェック機能を果たし、全ての働く者が安心して生き活きと働ける環境づくりに向け、深く関与していく必要がある。

また、我々は以前から「同一価値労働・同一賃金」の実現を目指し、様々な取り組みを進めてきたが、その取り組みも道半ばであると認識をしている。労使が働き方の改善に向けた論議を重ね、それを踏まえた様々な取り組みを進めていくとともに、生み出した成果や働き方に対する適正な配分を求めていくことが必要である。非正規雇用で働く仲間も含め、働く者の生産性向上による成果は、「生産性運動三原則」に基づいて、公正に分配されるべきである。

そのような中、労働組合としては全ての働く者の総意としての意見をいかに纏めていくのかなど、団結力、組織力を高めていく上での工夫が必要である。

4. 今後の運動の展望

労働運動の本分である、「社会の不条理に立ち向かい、自分よりも弱い立場にある人々と共に闘うこと」や、「広く国民の共感が得られる運動体として、社会をリードする迫力のあるメッセージと行動」を実現すべく、このような時代だからこそ、自動車産業とそこで働く全ての者の安全で幸せな生活の実現に向け、今一度、原点に立ち返り、守っていかなければならないものと、変えていくものを峻別し、今後の運動を再構築していかなければならない。

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 野中 孝泰



1. 政治・経済

大きな変化の時代であることを強く感じる。この変化を受け身ではなく、むしろ主体的に乗り越える気概や行動が必要だ。そのような意味で、まずは私なりに感じている4点について申し上げたい。

(1) 資本主義の行方

「自国最優先の保護主義」「国際的な合意形成機能の低下」「分断社会」の進行に大きな懸念を感じ、不確実性が高まる世界情勢に不安を感じる日々だ。今年のダボス会議において、資本主義の再定義が論議された。これまでの株主至上主義が生み出した貧富の格差拡大や環境問題への素直な反省と、持続可能な社会・事業のためには全てのステークホルダーへの配慮が求められるべきとの議論だったと聞く。今後の展開に大いなる関心を持ちたい。また、日本がその範を示すことができるのではないかと期待したい。

(2) 日本は持続可能な社会を再構築する必要がある

世界に先駆けて進行する人口減少・超少子高齢化、そして生産年齢人口が減少する日本の最大課題は「持続可能な社会の再構築」だと言っても過言ではない。加えて、「社会保障制度の給付と負担のあり方」「多発する自然災害への対策」「環境問題とエネルギー政策」「世界の緊張感が高まる中での安全保障」「第4次産業革命を取り込んだ日本の成長戦略」「国家戦略としての人材育成」「デジタル社会の到来で懸念される二極化への対応」「日本の財政の健全化」など、枚挙にいとまがない。今こそ、日本が向かうべき将来像が必要だ。

(3) 生産性運動3原則による日本再生

持続可能な社会の再構築には、社会全体の生産性向上が必須だ。しかしそれは、能率や効率に偏重したのではなく、人間性を基礎とした生産性の精神を重視したものでなくてはならない。とりわけ「生産性運動3原則」（「雇用の維持・拡大」「労使の協力・協議」「成果の公正分配」）が大事であり、日本社会が共有する価値観として浸透させる必要がある。また、この3原則が出来た当時とは環境も大きく変化しており、その補強も必要である。

(4) 民主政治のあり方を考える

第25回参議院議員選挙の投票率は48.8%だった。大事な選挙なのに、有権者の半数以上が投票に行かなかった。期待する政党や候補者がなく、投票に行きたくても行けなかったとの声も聞く。その責任が、政党や候補者のみにあるとは思っていないが、民主政治のあり方を私たちは、冷静かつ真剣に考えなくてはならない。多様化する価値観や様々な意見を、対立ではなく一つの方向にまとめ、国として進むべき方向を決める大事な時である。政治に信頼を取り戻し、本来の民主政治を実現するためにも、与野党含め日本の統治機構としてどうあるべきなのか、本質的な論議が起きることを期待したい。

2. 産業構造の転換

電機連合では、昨年 の 定期大会にて「第7次産業政策～第4次産業革命と電機産業の飛躍～」を確立した。その中から一部を記載する。また、第4次産業革命がもたらす社会全体の変化を捉えるために、デジタル・トランスフォーメーション(以降DX)という言葉を使用する。

(1) DXに貢献

IoT、ビッグデータ、AI、ロボティクスの技術革新を、電機産業の成長発展に、日本経済成長の原動力に、そして人手不足や超少子高齢社会における社会保障制度の持続性、さらには自然災害、環境問題やエネルギー問題といった私たちが直面しているさまざまな社会問題の解決につなげたい。IoTが異なる業種を融合することで、新たにさまざまな事業・サービスが誕生すると期待される。電機産業がその重要な位置付けの産業になると考える。

(2) 価値観や働き方の変化

一方、社会の価値観に変化が起きると予想される。例えば、スマホの普及によりシェアリングエコノミーが出現し、「所有」から「利用」へと既に価値観に変化が起きている。また、AIが急速に発展し、人間の役割の一部代替や補完する有効なツールとなった。人と機械が共存した社会も現実味を帯びてきている。

また、全てではないにしても、働く場所や時間にとらわれない働き方が、簡単にできるようになる。「テレワーク」

「在宅勤務」「クラウドワーク」などの働き方がさらに普及するだろう。これら働き方の多様化をワーク・ライフ・バランスの実現、多様な人材が活躍する社会の実現につなげなくてはならない。

しかし産業構造の転換における最も大きな変化は、全ての働く人にスキルチェンジが求められるということだろう。

(3) 労使協議に臨む姿勢

DXによる影響を、雇用への影響回避という側面だけでなく、生産性向上、労働環境や働き方の改善、多様な人材の労働参加などに資するものとして捉え、労使協議項目として4点提起した。1点目は「新たな技術の導入とその影響」、2点目は「新たに求められる人材像と育成環境の整備」、3点目は「多様な人材の活躍とワーク・ライフ・バランスの確保」、4点目は「労働者の権利保護と新たなデジタルストレスへの対応」だ。上記の観点から労使協議の充実を図ることとする。

3. 労働をめぐる動向

2020年闘争では、「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭と電機産業に働く全ての労働者がいきいきと働ける環境をめざし、継続した「人への投資」に取り組んでいる。とりわけ、賃金水準改善は生活水準の維持・向上のために必要不可欠であり、モチベーションの向上・労働力の質的向上・電機産業の持続的な成長に資するものでもある。また、個人消費の腰折れを起こさず、日本の経済基盤の構築につなげるためにも、電機労使の社会的責任と役割を果たすべく取り組みたい。

(1) 同一価値労働同一賃金の実現

電機連合が、これまで法改正に先駆け取り組んできたテーマである、同一労働同一賃金に関する法が、2020年4月より順次施行される。「パートタイム労働者」「有期契約労働者」「定年後再雇用労働者」「派遣労働者」等について待遇ごとに点検を行い、不合理な格差がある場合は、法令の遵守はもとより、企業規模にかかわらず改善を図る。また、説明義務については、納得性を高めるためにも、労働者の求めの有無にかかわらず説明が行われるようルール化を求めていく。

(2) 適正な総実労働時間の実現

電機産業労使では、2017年闘争において「長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた電機産業労使共同宣言」を確認している。この趣旨に沿って、各社労使で取り組みを進めてきたこともあり、2018年度の年間総実労働時間は1991.4時間と6年ぶりに2,000時間を下回り、年休取得についても組合員平均で15.9日/年と2000年以降最も高い水準となった。2019年に働き方改革関連法が施行され、時間外労働の上限規制などが設定されたが、まずは労働時間の管理をしっかりすることが大事だ。その上で、業務・体制の改善はもちろんのこと、一人ひとりの意識改革やモチベーションの向上につながる取り組みを各社労使にて実行すること

にしている。

(3) 誰もが働きやすい職場環境の実現

今次闘争では、「ハラスメント対策」「ポジティブ・アクション」「高齢者の活躍」「仕事と育児・介護の両立支援」「仕事と治療の両立支援」「障がい者の雇用の促進と職場環境整備」そして「外国人労働者が働きやすい環境整備」の7項目を要求方針として掲げている。とりわけ、「ハラスメント対策」については、当事者のみならず、職場環境を悪化させ、ひいては生産性を低下させることにもつながることから、あらゆるハラスメントが起こらない職場環境の整備に取り組んでいく。また、「高齢者の活躍」については、誰もが意欲のある限り本人の意思に基づき、いきいきと働きがいや生きがいを持って働き続けることができる「エイジフリー社会」の実現を念頭に、本年の中央委員会で確認した「エイジフリー政策」に沿って個別労使で論議を深めていく。

4. 今後の運動の展望

将来を展望した際、やらねばならないと思うことは多々思い浮かぶが、ここでは労働組合の存在意義として持ちたい考え方について私見を申し上げたい。

(1) 参加・参画が求められている時代

振り返れば、戦後の労働運動は、時代の変化とともに質的に転換してきたと思う。戦後の「抵抗の時代」から高度経済成長期に入り、欧米に追いつけ追い越せの気運の中で「要求の時代」を迎えた。そして成熟社会を迎えた今日、労働運動には「参加・参画」が求められる時代になったと考える。これからの時代の特徴を一言で表すのは難しいが、あえて申し上げるならば、情報のポータル化と共に価値観や意見がさらに多様化する時代ということだろう。従って、多様化する価値観との整合性を取り、多様化する雇用形態で働く人たちの組織化を進め、労働組合として団結をすることが極めて重要である。その上で、経営参加(母体となる会社全体が健全に経営されているかの労働組合としてのチェックと提言機能)や社会参加(国や自治体に対する政策制度実現機能)を労働運動としてさらに強化する必要がある。

(2) 「人を活かし、人が生きる」社会・企業・職場を目指して

日本という国は、一人ひとりの懸命な働きによって成り立っている。DXが進もうとも、成長の原動力は「人材」である。日本では、他国と比較してイノベーションが生まれないというが、なぜそうってしまったのだろうか。今の日本には、湧き出るような活力、挑戦心や闘争心が必要だ。仕事に誇りを持ち、将来に夢や希望を持ち、いきいきと働ける環境づくりが大事である。ワーク・ライフ・バランスの実現は、その意味でも重要だ。「人を大切にする」日本的経営の意義を再確認する必要がある。「人を大切にする」とは、その人の無限の可能性を引き出すことである。そういった意味で「人を活かし、人が生きる」社会、企業、職場にしていかなければならない。

JAM

会長 安河内 賢弘



1. 政治・経済

賃金を上げる

2019年の最大のミッションは参議院選挙に勝利しJAMの組織内議員の議席奪還であった。JAMの基本戦略はより多くの単組の役員の皆様とつながっていくことであった。いきなり名簿を集め組織内の票固めを行うのではなく、小さな集会を繰り返し行い政治に関与することの意義、あるいはものづくり産業、中小企業で働く者の代表を国会に送ることの意義をJAM全体で再確認することから始めた。選挙戦に向けて産別、単組あらゆる立場の役員が職場に入り徹底して職場との対話を繰り返す努力を続けてきた。また、共に戦った基幹労連の仲間の皆さんも必死に支えていただいたことは何一つ疑いのないことであり、心から感謝をしている。

しかし、届かなかった。JAMと基幹労連の65万人の総力を結集し、14万3千票。野党統一名簿構想が早々に幻と消え、国民民主党の支持率が上がらない中で、極めて厳しい選挙であったことは言い訳にはならない。当初より予想された当選人数は3人。そのためには自動車総連、電力総連に並んで3強となる必要がある。そのために必要な票は最低25万票。我々が前回獲得した票が合計22万票。従って30万票をめざしながら、最低限3万票以上を上積みする。現実はその通りの結果であり、UAゼンセンは見事にそれをやってのけれ、我々にはできなかった。我々は今、「惨敗」ということをベースに総括をしている。実は、本来であれば本年1月に開催された中央委員会で参議院選挙総括を行う予定であったが、より厳しい総括をすべきだという政策政治委員会の議論を経て延期をされた。一つ言えることは、私たちJAMの活動が組合員の皆様のところまで響いていなかったということである。一部の労働組合の三役レベルまでが限界で、その先にいる組合員まで私たちの声は届いていない。この現実を変えていかなければならないと考えている。

日本経済の最大の課題は潜在成長率の低迷であると考えている。潜在成長率は平成バブルの崩壊以降、一貫して微減が続いている。安倍政権は民主党政権下で0%近傍まで下落したものの、アベノミクスで1%弱まで上昇したと主張しているが、これは公正な主張ではない。確かにリーマンショックでマイナス0.23%まで下落したものの野田内閣の時に0.77%まで回復し、直近では0.68%と微減となっている。リーマンショックにおける異常値が早期に回復したものの、微減という傾向は何も変わってはいない。潜在成長率=日本経済の実力は一貫して下がり続けているのである。人口減少社会において潜在成長率が下がり続けることはやむを得ないと思える方も多いが、今、足元で起こっていることは労働者数の減少による逡減ではない。労働参加率が上昇することで、実際に働いている人の数は減少していない。そして労働力人口の減少を代替しているのは女性と高齢者と外国人であり、多くは低賃金労働者である。こうした賃金の低下が経済成長の足かせとなっている。従って、四の五の言わずに賃金を上げるしかない。

2. 産業構造の転換

人間を中心とした労働は不変である

AI、IoTといった新しい技術の中小企業への実装は、これからであり、中小製造業にとって第四次産業革命は、まだまだ水晶玉の中の世界に過ぎない。一方で、自動車業界においてはCASEやMaaSといった新しいモビリティのあり方が議論をされており、100年に一度の変革期にあるという声も聞かれる。自動車の形が変わっていくことによって大きな影響を受けるのは自動車メーカーよりもむしろ中小・中堅サプライヤーである。電気自動車になればエンジンは必要なくなりエンジン部品を作っているメーカーはビジネスそのものを転換しなければならない。幸いにも今すぐすべてのエンジンがなくなるというわけではないが、残された時間は長く

はないであろう。自動車産業は極めて裾野が広い産業であり、多くの中小製造業が巨大なサプライチェーンの中に存在している。今、何らかの対策を取らなければ、長い歴史の中で積み上げてきた日本の技術・技能が失われることになる。昨年も同じことを書いたが、私たちJAM、あるいは金属労協JCMは、こうした技術革新を前向きに捉えようとしている。私たちが反対をしても技術は進化を続けていく。であるならば、技術革新の議論に積極的に参画し労働組合としての主張を展開しなければならない。重要なのは公正な移行であり、私たち労働者自身が自らの未来を選択する、すなわち、どのような作業工程を自動化し、どのような作業工程を人間の労働によって行うのかを私たちが選択することだと考えている。また、資金力の差が設備投資の差につながり、企業規模間の格差が更に増大することがないように、大胆な財政・金融両面での支援も重要である。更に、誰一人取り残されることがないように、労働者自らが将来にわたって学び続ける権利と義務を、実質的に保障しなければならず、労働者の経済的・社会的格差によって学習機会に差が出るようなことはあってはならない。

3. 労働をめぐる動向

すべての労働者の組織化は労働組合の使命である

本年度4月より働き方改革関連法案に定められた「同一労働同一賃金」が施行される。括弧付きにしているのは、ここで定められた「同一労働同一賃金」は同一企業内における雇用形態間の格差を是正するものであり、いわゆる同一労働同一賃金とは異なると考えているからである。JAMとしては、同一価値労働同一賃金を掲げ、賃金の絶対額にこだわる個別賃金要求を追求し、企業横断的な社会的公正労働基準の確立に取り組んでいる。

一方で、「同一労働同一賃金」における対応について経団連は経労委報告の中で次のように述べている。

「基本的な対応としては、雇用形態間の個々の待遇の違いについて、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の3要素に照らして、不合理ではないとの説明が可能かどうかという観点から確認する必要がある。この確認にあたっては、とりわけ『その他の事情』としてどのようなものが考えられるかを具体的に整理しておくことが重要である。」

この「その他の事情」について、経労委が具体的に掲げているのは、「労働組合との協議」しかない。真摯に労使協議を行うことが求められているのである。ただ

し、パートや期間工など正社員以外の労働者を組織化していなければ、労働組合として真摯に協議をしたということが認められない可能性が高い。従って、早急に組織化を進めなければならない。この「同一労働同一賃金」は派遣労働者においては更に複雑であり、派遣先の労働条件と同等とするか、派遣元の労働組合との労働協約を締結する必要がある。現実的な対応は後者であり、やはり同様に派遣労働者の組織化に今こそ取り組まなければならない。労働時間規制でも同じことが言えるが、働き方改革関連法を立法の精神に基づき、実効性のある法律にするためには組織化が極めて重要である。今こそ、あるいは今度こそ本気で労働界を挙げてすべての労働者の組織化に取り組まなければならない。

4. 今後の運動の展望

変革・再生・創造

1999年9月9日、JAMが結成された。当時JAMが掲げた理念は社会的公正労働基準の確立であり、企業連の運動に傾斜する労働運動に一線を画すことであり、連合運動とりわけ地方における連合運動のど真ん中に中小労働運動を据えることであった。JAMは結成当初から労働運動の変革をめざした組織である。初代服部光朗会長は口癖のように挨拶した。

「攻めは求心、守りは離心」

変革を続けろという意味だと私は受け止めている。20周年を迎えるにあたってJAMは「変革・再生・創造」をスローガンに掲げた。これまで20年間にわたり変革を続けてきたJAM運動を再度加速させ、すべての労働者の組織化に全力で取り組んでいきたい。そのためにいくつかの仕掛けを施している。一つはJAMゼネラルユニオンの立ち上げである。JAMゼネラルユニオンは連合東京で活躍をされた古山修氏を中心に様々な雇用形態の組織化に取り組んでいる。また、ドイツのIGメタルに学びながら組織変革の取り組みも進めている。在日ミャンマー人の労働組合であるFWUBCの正式加盟や在日ブータン人の労働組合であるILUBの設立にも取り組んでいる。更に、JAM書記局員の積極的な人材採用も進めているところである。私は労働運動に平均的な人材は必要ないと考えている。多くの欠点を抱えていたとしてもある分野において秀でている人材が求められている。多様な方向に尖った人材が複数集まることで組織として丸くバランスが取れることが理想である。これらの取り組みが目に見える成果となるには多少の時間がかかるが、大いに期待をしたい。

日本基幹産業労働組合連合会 (基幹労連)

中央執行委員長 神田 健一



1. 政治・経済

政治への関心を高めることは労働運動の重要課題

安倍首相は憲政史上最長の在任期間となった。しかし、長期政権のおごりや弛みによって不祥事や疑惑が相次ぎ、本来、民主主義国家として自由闊達な政策論議があつてしかるべきだが、首相に対して議員も官僚も付度なるものがまかり通っていること自体が長期政権の弊害とも言える。そのことを多くの国民は感じているはずなのに選挙でその意思を示すに至っていない。昨年の参議院議員選挙の投票率は24年振りに5割を割って48.80%、18歳・19歳の投票率に至っては31.33%と、2016年の18歳選挙権導入時よりも15ポイントも下回っており、投票率の低落は深刻なものとなっている。自民党の一強体制が強まり、野党も存在感を示せていない政治の現状がその要因とも言われているが、少なくとも2人に1人が投票しないようでは民主主義の土台を揺るがす状況であることを危惧しなければならない。

これは、他人事ではなく私たち労働組合にも投げかけられた課題であり、若者にとどまらず組合員は国民であるという意識のもとで、労働運動における重要課題として取り組んでいるものの、具体的な結果を導き出せずにいるのが実情である。働く者・生活者の幸せ追求に向けては、否応なく政治に向き合わざるを得ないことは、役員思いを一にすところであるが、そのことをいかに組合員に伝えていくかが大事であり、日常活動の中で、お仕着せでない対話による理解活動の実践を進めているところである。

そうした中で、昨年末、国民民主党と立憲民主党を中心とする野党勢力の結集の動きがあった。大きな塊を模索するという点で大いに期待するところであったが、単なる安倍一強体制への対峙や目先の選挙を目的とする姿が見え隠れしたこともあり、今しばらくの検討期間が必要となっている。私たちが求める大きな塊とは、緊張感をもって切磋琢磨し国家の発展と働く

者・生活者、すなわち国民の安心・安定を築く二大政党的政治体制に向けた政策の実現であり、そのことを期待し見守っていききたい。

他方、私たちは、ものづくり産業が日本の経済・社会の屋台骨であるとの誇りをもって産別労働運動を進めている。資源やエネルギーを輸入に頼らざるを得ないわが国において、その安定確保はものづくり産業のみならず日本経済の持続的成長には不可欠であり、同時に地球環境・温暖化対策については国際的な役割と責任からも、日本経済の成長と地球環境への貢献の両立が必要である。また、新冷戦といわれる米中貿易摩擦や、中東をはじめとした地政学的課題、そして隣国・韓国との関係修復、さらには中国発の新型コロナウイルス問題等は、わが国産業にも多大な影響を及ぼしている。

大転換期を迎えている国際経済・社会の中で、日本の誇れるものづくり技術を世界に発信し続け、グローバル市場を獲得していくことは、世界の中で日本の存在意義を示すためにも必要であり、政府として間違いのないかじ取りが求められる。

2. 産業構造の転換

AI活用と並行して、働きがい・生きがい創出を

IoT、ビックデータの活用とは、工場設備の稼働状況、交通、気象、個人の健康状況など、様々な情報がデータ化され、それらをネットワークでつなげてまとめ、これを解析・利用するというものだ。工場内における設備の診断システムをはじめ、操業技術へのAI導入や安全分野における作業ロボットの開発・導入、ICTによる物流管理・効率化、建設業におけるICT土工、ドローンでの3次元測量などの活用がはじまっており、今後もそのスピードや範囲を拡大していくことは間違いのない。

こうした動きをわが国のものづくり産業全体の競争力強化と持続的発展に活かすことが重要であり、企

業内にとどまらず、操業やトラブル対応など、共通領域におけるプラットフォームの構築と活用による産業戦略にも活かすことが必要と考えている。

また、超少子高齢社会を迎えたわが国の人口構造の変化への対応は、社会や経済の活力の維持・向上という点からも逃れられない課題であり、デジタル社会、AIの進展による第4次産業革命といわれる新たな社会構造の変化を活かしていくためには、すべての働く者の活躍発揮のもとで、働きがい・生きがいを創り出していくことを並行して考えなければならない。いかなる環境変化があろうとも働くことや社会生活の中では、人と人とのつながりが大事であり、技術革新の進展も人間中心に活かしてこそ成り立つものと受け止めている。それぞれの状況に見合った教育など、政・労・使、社会全体で検討し、実践していかなければならない。

3. 労働をめぐる動向

働く者同士が互いを尊重する職場風土づくりが必要

基幹労連では、法改正を受け、「時間外労働の上限規制、年次有給休暇等の関係」「高度プロフェッショナル制度の関係」「改正パート・有期法、改正派遣法(同一労働同一賃金)関係」を取りまとめ、取り組みの発信を行うとともに、この三つを冊子としてまとめ、加盟組合労使の取り組みに活かしている。

働き方関連法案の成立は、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的見直しにより、長時間労働を是正し、過労死等ゼロの実現を図るという目的で労基法70年の歴史の中での大改革として一定の評価を持って受け止めてきた。

もとより、法の内容は、あくまでも最低限のルールであり、真に働きやすい職場づくりを進めるために、労働条件調査等を実施し法を上回る制度に向けた取り組みを進めている。

また、同一価値労働同一賃金等の取り組みにおいては、パートや有期雇用、派遣といった、非正規雇用で働く労働者は職場を支える貴重な存在となっており、正社員との間における不合理な待遇差を是正するとともに、働く者すべてが生き活きと働ける職場づくりが企業の発展に通じるとの思いで取り組んでいる。そのもとで、施行開始までに法対応できるよう組合としてチェックし、各所職場の実態・状況を確認しながら、可能な限り法に定める以上の対応を求めていくとともに、無期転換や正社員化の取り組みも進めている。あわせて、60歳以降の再雇用者についても定年延長制度の導入をはじめとした処遇改善を進めている。

大きく変わりゆく社会構造の中では、ダイバーシティの視点も忘れてはならない。女性も男性も性別に関わりなく、若手もシニアも年齢に関わりなく、そして、障がい者も健常者も互いの個性と能力を尊重し、さらには、育児・介護による柔軟な働き方など、さまざまな働き方、人材が同じ職場で一緒になって、文字通り生き活きと働くことが求められる。日本型雇用の見直しを唱える声も聞こえるが、ものづくり産業においては、まさにワンチーム、ワンクルーの思いが大切であり、働く者同士も相手の立場に立って、互いを尊重するという職場風土をつくる努力が必要である。

4. 今後の運動の展望

2020年春季取り組みの真っただ中である。基幹労連は、2年サイクルの運動のもとで、職場原点の好循環運動を進めている。それは、「魅力ある労働条件」と「産業・企業の競争力強化」は相矛盾するものではなく好循環の関係にあるという理念にもとづくものである。労働諸条件や働き方改善等の労働政策の推進、産業政策、政策・制度、東日本大震災をはじめとした自然災害に関する政策の三本柱からなる基幹労連政策を、メリハリを持った2年サイクルの運動として進めている。

その効果を上げるためには、組織力量の発揮と全組織一丸となった行動がなくてはならず、そのことが組合員とその家族の総合的生活の改善につながり、その先にある全ての働く者、生活者の安心・安定にもつながる取り組みという意識を大切にしている。

基幹労連は大きくは四つの産業の仲間が業種・業態の違いを乗り越えて運動を進めてきた。そこに集う仲間・組合員の心合わせと力合わせなくして前に進むことはできない。やるべき課題は多岐にわたるが、組合員一人ひとりに語り掛け、理解と賛同を得、行動に移していくことがなくては、組織の力は発揮できず、春季取り組みにしる、政策実現活動にしる、そのことなくして語れない。

結成17年となる基幹労連の目下の重要課題は、組織力の再強化と実践力のさらなる発揮である。あらゆる取り組みにおいて「ど真ん中に人」を掲げているが、多くの業種・業態に関わるものづくりの仲間の集まりだけに、時に危険と背中合わせの場面も多い。その真ん中の基軸を失えば、私たちがめざす、組合員とその家族の幸せ追求は叶わない。仲間の安全と健康を願い、自らの誓いを込めた“ご安全に”の挨拶を仲間とかけ合い諸課題に臨んでいきたい。

ご安全に

日本郵政グループ労働組合 (JP労組)

中央執行委員長 増田 光儀



はじめに

皆様方には、まずお詫びからはじめなければなりません。

昨年来、世間を揺るがしている「かんぽ生命保険」の不適正営業問題は、多くの利用者・お客様にご迷惑をお掛けし、私どもの先輩方が営々と築いてきた郵便局の信用と信頼を一瞬にして瓦解させることとなった。

もちろん不正事実の発覚に至るまで手をこまねいていたわけではなく、JP労組はかねてより、かんぽ営業のみならず営業全般にわたる推進管理手法や、誤ったマネジメントの実態を、そして営業や業務の品質に影響を及ぼしかねない目標設定や方針の危うさを、本社はもちろん、支社、郵便局等に対し再三にわたり指摘し、その是正を求めてきた。しかし、金融営業の抜本的見直しにまで踏み込んでこなかった事実は現にあり、認識の甘さや危機感の乏しさは指摘されているとおり、当該労働組合としてもその責任は免れない。労働組合として、十分なチェック機能を果たすことができなかったことをしっかりと反省の上、これまでのJP労組の取り組みを振り返りつつ、あらためて問題の真因を浮き彫りにし、確かな取り組み方針を確立していきたいと考えている。

1. 政治・経済

郵政民営化とは何だったのか

デジタル化の波は郵便事業を直撃している。デジタル媒体による通信手段の定着は、毎年3%～3.5%の郵便物を減少させ、年賀状に至っては毎年1億枚売り上げが減少している。その減少は止まるどころか毎年加速している。

郵政三事業の屋台骨である金融事業も危機的な状況にある。融資・貸付業務が認められていないながら銀行業法が適用されるゆうちょ銀行においては、その収益の大宗を占める資金運用益が毎年減少している。長引く低金利・マイナス金利政策が経営そのものを圧迫している。かんぽ生命保険については、自らを糾さなければならないものの、かんぽ不正営業による昨年7月からの営業自粛、そして本年1月から3ヵ月間の営業停止とい

う金融庁・総務省からの極めて厳しい行政処分により郵政グループ全体を揺るがせている。

そのような中、「そもそも郵政民営化とは一体何だったのか」との議論が政治の場で浮上りつつある。2月19日、野党共同会派総務部会は、郵政民営化を検証する「郵政ワーキングチーム」を立ち上げた。その趣旨は、「昨年メディアに報じられたかんぽ不適切販売は、郵政3社トップの辞任・交代という事態に発展した。かんぽ問題を機に、民営分社化の制度設計における構造的な問題を検証し、収益性と公益性のバランスのとれた制度に正していくことを目的としてワーキングチームを設置する」というものである。JP労組の附属機関であるJP総合研究所においても「郵政民営化検証委員会」を立ち上げ、「緊急提言」の取りまとめを現在進行させている。

2. 産業構造の転換

激変する経営環境の中で社会的企業としての使命回復を

郵便・物流・運輸産業における労働力不足は深刻さを増している。その中であって郵便は減少の一途をたどるものの、荷物・物流はeコマースを中心に増加し続けている。いかに拡大分野へのリソースシフトを可能とするか、対応を強めなければならない。日本郵便は、労働力不足を補う新技術としてドローンや配達ロボットの活用、自動車自動運転技術等の実証実験に入っているが実用化にはもうしばらく時間がかかるようだ。

一方、日本郵便が郵便の制度改正について要望していた土曜休配(配達頻度を6日から5日に削減)と送達日数の見直し(翌日配達の見直し)については、総務省情報通信審議会郵政政策部会に設置された郵便局活性化委員会の最終とりまとめがおこなわれ見直し案が了承されたことから、昨年臨時国会に郵便法改正案が提出されることとなっていた。しかし、一連のかんぽ営業の問題により「お客さまに理解を得られる状況ではない」との総務大臣判断により、国会提出は見送られ、同様の理由で今通常国会への提出も見送られ

た。労働力不足への対処という労働組合としての対応は必要であるものの、ユニバーサル・サービスレベルを引き下げることによってユニバーサル・サービスを守ると言えるのかとの疑問や、サービスレベルを引き下げる方向で見直しをおこなえば郵便需要の減少が加速化していくという懸念は払拭できていない。今後も引き続き郵便サービスの実態やお客さまの利用動向等を分析しつつ、制度設計と具体的運用の確立に向けて慎重に対応を図らなければならないと考えている。

金融2社を取り巻く状況も厳しさを増している。地方銀行の収益環境が厳しさを増している中、監督する金融庁は、将来の収益性に着目し本業の赤字が続く地銀には経営の抜本的な見直しを迫っている。3大メガバンクも実質業務純益は減益となっている。日銀がマイナス金利政策を続けており、利ザヤの縮小が響いているのだ。今後も超低金利環境が続く見通しで早急な構造改革が求められ、グループごとに「店舗改革」という名の下の店舗整理や、「人員適正化」という名のリストラによるコスト削減に着手するという。はたして、コスト削減ありきの方向性が日本の金融業界にとっての唯一の方法論なのであろうか。

ゆうちょ銀行もそのうち外にはない。特にフィンテック等決済技術の進化により利用者から見た金融機関の役割も大きく変化している中、ユニバーサル・サービス維持のため全国に張り巡らされた2万4千店舗のあり方も大きな課題となる。かんぽ生命保険も、人口減少や高齢化によって市場環境がますます厳しくなっていく中であって、何よりも現在の営業停止から「お客さま本意の業務運営」への抜本的改革と転換が急務である。

このように郵政三事業を取り巻く経営環境は、少子高齢化、情報化、デジタル化などが劇的に進展し、従来の論理で郵政グループの未来を展望することはできない状況にある。何よりも本来の社会的企業としての使命を取り戻し、地方が劣化・困窮化していく中、唯一の有人店舗となりつつある郵便局を活用し、「物流弱者」「情報弱者」「金融弱者」を生み出さず、地域ニーズに対応した郵便局サービスを提供し続けていかなければならない。

3. 労働をめぐる状況

同一労働同一賃金は重要課題

日本郵政グループは、日本の中で最も非正規労働者が多く雇用されている企業の一つである。私たちJP労組は、働き方改革関連法とそれにあわせて策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」を最低限クリアするため、2018春闘から2019春闘において「訴訟リスク」も現実には抱えている中、苦渋の決断と現実対応の上に一定の交渉整理をおこなってきた。しかしながら、あらゆる角

度から見て未だ同一労働同一賃金の実現しているという状況にはない。働く者の立場から同一労働同一賃金の本質的な実現を追求していく取り組みは極めて重要であり、引き続き重要課題と位置づけ推進していく。

4. 今後の運動の展望

(1) 格差是正に向けた取り組み

日本郵政グループで働く仲間は、大きくは正規労働者と非正規労働者であるが、非正規労働者の中でも時給制契約社員・月給制契約社員に分かれ、なおかつ有期契約と無期契約が併存し雇用時間もマチマチである。正規労働者の中でも一般職・地域基幹職・総合職等と、同じ仕事をしていてもコース別雇用管理は大きな賃金格差を生み出している。このような格差を是正していく取り組みが大きな課題である。2020春闘では、低位におかれている一般職全体の賃金引き上げと初任賃金から若年層の引き上げを中心に、私たちがめざすべき賃金水準到達点を示し、その水準への到達と格差是正に向け、中長期的な取り組みも視野に入れ、交渉と運動を進めている。

(2) 連合「ゆにふぁん」との連携

JP労組は、全国津々浦々に人的ネットワークと拠点ネットワークを持つ郵政グループに働く労働者で構成されている労働組合であり、地域で働き暮らす労働者・生活者として、人と人との絆を再生すること、そして人びとの営みを支える地域社会を再構築していくことをめざしている。そのために取り組む社会貢献活動の総称として「福祉型労働運動」の推進を掲げている。連合「ゆにふぁん」の取り組みにも通じるところがある。いわゆるタテ型の運動ではなく、地域に密着した社会貢献活動に取り組む支部・分会（現場）の自立した取り組みが「福祉型労働運動」のめざす運動スタイルであり、今後とも連合「ゆにふぁん」と連携して取り組みを進めていく。

(3) 安倍政治にストップを!

安倍総理が歴代最長の在任期間となりながらも、この間、おこなわれてきたことと言えば、「防衛装備移転三原則策定」「特定秘密保護法」「集団的自衛権の行使を可能とする安全保障関連法」「共謀罪」、「森友学園」と「加計学園」であり、官僚の忖度による「公文書改ざん」「文書破棄」「統計不正」、そして「桜を見る会」と「IR疑獄」と「検察トップ人事への介入」である。また、行き当たりばったりとも言える「新型コロナウイルス」対策を見ても、長期政権による「おごり」と「ひずみ」が露呈してきている。今年中には、衆議院選挙がおこなわれると言われている中、何としても早期に安倍政治を終わらせなければならない。

JP労組は勝利に向けて全力をあげる。

全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)

中央執行委員長 松岡 衛



1. 政治・経済

「生産性向上」を働く者の幸せにつなげていくために

日本社会が今後も人口減少を避けられない中で、産業・企業が持続的に発展していくためには、「生産性の視点」がより一層重要になるだろう。生産性向上をはかれるか否かが今後の産業・企業の命運を握っていくのであれば、労働組合は働く者の立場から「生産性向上とは何か」を自ら定義し、生産性向上の先に働く者の幸せを見出せるように取り組むことが重要ではないか。

「生産性向上＝コスト削減」と捉えれば、生産性向上の追求は底なしのコスト削減競争につながりかねない。価格やコスト、人件費を切り詰めるだけなら、その先にあるのは働く者の疲弊した姿である。日本企業は今後、こうした持続性の低い競争から、質の高いサービスの提供といった高付加価値の創造を競い合う形へと転換していく必要がある。また、生産性の向上を働く者のワーク・ライフ・バランスの実現や創造性の発揮、働きがいの向上につなげていく必要がある。

「人への投資」と「生産性向上」の好循環実現を

このような認識の下、生保労連は2020春闘に先立ち「生保産業における生産性向上」について検討を行った。具体的には、生保産業で働く者の立場から、「営業職員にとっての生産性向上」「内勤職員にとっての生産性向上」とは何かをそれぞれ定義した上で、その実現に向けた「人への投資」の重要性を提言した。

一般的に生産性は「アウトプット／インプット」で定義される。提言では、インプットを一律に縮小（コスト削減）すればアウトプット（付加価値額）の増大にマイナスの影響を与えてしまうため、インプットとしての「人への投資」を積極的に行い、従業員のモチベーション・働きがいの向上などを通じて「人への投資」の原資を含むアウトプットの増大につなげる意義を指摘した。

2020春闘においては、こうした「人への投資」と「生産性向上」の好循環を実現していけるよう、経営側とも

認識を共有し、具体的な成果獲得につなげていきたいと考えている。

2. 産業構造の転換

ここでは、生保産業および労働組合が今後対応すべき大きな環境変化として、「人生100年時代の到来」と「AI等のIT技術革新の進行」の2点に触れたい。

生保産業の真価が問われる「人生100年時代」への対応

「人生100年時代」は、世代や性別、仕事や働き方の違いなどを問わず、誰もが持てる力を発揮し、自分らしく働き暮らせる時代にしたいと思う。そのために、生保産業は何ができるのか。基本は、国民・お客さま一人ひとりの生活を支える機能をさらに強化することである。社会保障制度は国民生活のベースを支えるものであり、国民一人ひとりの多様なニーズへの対応は難しい。国民の価値観やライフスタイル・ライフサイクルが多様化する中で、生命保険は国民一人ひとりの多様な保障ニーズに対応するため、社会保障を補完し、自分らしく生きることを支える役割が一層求められると考えている。

生命保険には本来、人の力を引き出し勇気づける「エンパワーメント」機能がある。「人生100年時代」においては、「リスクへの備え」はもとより「リスクの予防」や「リスクからの脱却」に至るまで、多様な「エンパワーメント」機能の発揮が一段と求められており、まさに生保産業の真価が問われるものと受け止めている。

IT技術革新にも柔軟に対応できる体制づくりを

このような国民・お客さまからの期待に応えていくうえで、「AI等のIT技術革新の進行」は、日々の業務にも大きな影響を与えている。会社によっては、AIがお客さまに関するデータを分析し営業職員に伝達することで、すべての営業職員がお客さまに適した商品をより効率的に提案できるように試みたり、AI・RPA等の活用で事務負担を軽減することによって、販売・お客さまサービ

ス活動により専念できる環境整備を進めたりと、営業職員へのサポートとしてAI等を活用している例も見られる。労働組合としては、こうした動きの広がりや、営業職員への効果的な支援につながるものとして前向きに受け止めつつ、営業現場の実態をフォローしていきたい。

また、IT技術革新が急速に進む中では、知識・スキルが陳腐化するスピードも速まるため、それらのアップデート(リ・スキル)をはかるとともに、「ITを使いこなす能力」を身に付けることが、すべての従業員にとってより重要となるだけに、従業員の学び直しや学ぶ時間の捻出に向けてもしっかり取り組んでいきたい。

3. 労働をめぐる動向

ワークとライフのどちらかではなくワークとライフ双方の充実を

生保労連は、すべての従業員が「仕事と生活の好循環」を通じて働きがい・生きがいの向上をはかるため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを積極的に推進している。一方で、例えば子育て支援策についていえば、女性の雇用継続には功を奏したものの、必ずしも女性のキャリア形成につながっていないのではないかとといった課題意識をもっている。子育て中の女性に責任の軽い仕事しか任せない「マミートラック問題」などはその象徴であろう。

「人生100年時代」を展望した時、従業員の働き方は、ワークとライフのいずれかではなく、誰もがワークとライフ双方を充実させるという視点が重要となり、「双方の充実こそが真のワーク・ライフ・バランスである」との認識に立つことが、今後ますます求められると考えている。

働き方を柔軟に選択できる環境の整備を

ワークとライフ双方の充実に向けては、両立支援策の拡充はもとより、従業員のニーズやライフイベント・ライフサイクルなどに応じて、働き方を柔軟に選択できることがより重要になる。具体的には、キャリア形成の意向や育児・介護・治療、自己啓発など、従業員のニーズや置かれた状況に応じて、仕事内容や働く時間、働く場所などを柔軟に選択できる制度の整備にこれまで以上に取り組む必要がある。また、働き方を選択するにあたっては、制度を活用しても不利にならない運用・ルールの整備や、すべての職種や働き方における適正な労働時間管理、制度の活用者が在籍する職場へのフォロー・サポート、「つながらない権利」の保証、管理職も含めた職場の理解醸成などが不可欠であり、こうした活用促進策の整備にも労働組合としてしっかり取り組んでいきたい。

働き方を柔軟に選択できることは、高齢期において

特に効力を発するだろう。「人生100年時代」を迎え就労期間が長期化していく中で、60歳は職業生活の一つの通過点になりつつあるとはいえ、高齢期特有の多様なニーズに鑑みれば、60歳以降の就労のあり方や働き方については、労働組合としてもよりきめ細かな対応が求められてこよう。

4. 今後の運動の展望

お客さまや地域・社会に一層貢献できる営業職員の育成に全力を尽くす

組合員の7割強を占める営業職員は、お客さまにとって非常に身近な存在である。それだけに、生保産業の帰趨は、一人ひとりの営業職員がお客さまや地域・社会にどれだけ貢献し、どれだけ支持・信頼されるかにかかっているといても過言ではない。そのためには、高い職業意識・能力をもつ営業職員の育成に向けて、教育・育成体制の充実・強化や魅力ある労働条件・働き方の整備をさらに進めていく必要がある。

このような認識の下、生保労連は、2019年度・2020年度の2年間にわたりプロジェクトを設置し、営業職員に今後一層求められる役割・機能や今後の営業職員体制のあり方について検討を開始している。検討にあたっては、本課題に関するこれまでの生保労連の提言や取組みを振り返り、今日までにどのような成果が挙げられ、どのような課題が残されたのか、それはなぜかといったアプローチも用いながら、加盟組合とともに鋭意検討・検証を行っている。

加盟組合とともに WLB・男女共同参画・組織拡大に関する新たな方針を検討中

生保労連は今年度、2014年に定めたワーク・ライフ・バランスや男女共同参画(職場・組合)、組織拡大に関する「中期方針」(6ヵ年計画)に沿った取組みの最終年度を迎えている。現在、加盟組合とともに、この間の取組みを振り返り、具体的な成果や課題の洗い出しを行うとともに、それらを踏まえつつ、新たな方針の策定に向けた検討を鋭意行っている。

検討にあたっては、①いつまでに、どこまでをめざすか(取組み期間、「めざす姿」「到達目標」の設定など)、②組合員のニーズ・関心や社会的要請を踏まえ、取組み課題や取組み方法についてどのように補強・見直しを行うか、といった点をしっかり議論し、加盟組合はもとより社会に対してより訴求力のある方針を策定していきたいと考えている。いずれの方針づくりも、生保労連が産業別労働組合としての役割・機能を発揮していくうえでの試金石といえ、先見性をもった課題提起を心がけていきたい。

日本教職員組合 (日教組)

中央執行委員長 岡島 真砂樹
(2020年3月退任)



日本教職員組合は、子ども・教育に携わる組織であり、以下の点について、子どもを通して見えてくる状況や学校現場の視点から所見を述べてみたい。

1. 経済・政治

すべての子どもが等しく教育が受けられるよう、教育予算の拡充を

子どもを取り巻く状況は深刻さを増している。虐待により尊い命が失われる事件が社会問題化する中、児童相談所への虐待の相談件数が年々増加し、16万件と過去最悪となっている(2018年厚生労働省調査)。少子高齢化・人口減少が進行する中において、将来の社会の担い手である子どもの命や人権が脅かされていることは大きな問題である。また、子どもの貧困率は2015年に13.9%(厚労省調査)と数値的には改善が見られるものの、7人に1人が貧困状態にある。国際的にみてもOECD参加国中10番目に貧困率が高く、とりわけ、ひとり親家庭の貧困率は50.8%で最下位となっており深刻な問題である。親の所得が子どもの教育にも影響を及ぼしており、賃金の底上げ、底支え、格差是正など将来不安を払拭することが、子どもたちの学ぶ権利の保障にもつながる。経済格差が教育格差を生み、貧困の連鎖へとつながり、子どもの貧困がもたらす社会的損失は計り知れない。「安心して働き続けられる社会」をめざし、経済的・社会的弱者に対する手厚い支援が必要である。

教育に関しては、すべての子どもが等しく教育が受けられるよう、教育の機会均等・質の高い教育の保障につながる政策や予算の確保が求められる。しかし、政府は教育の無償化を声高に叫びつつも、大学入学共通

テストに関する文部科学大臣の「身の丈発言」が象徴するように、教育の機会均等への認識に疑問符がつく。OECDの調査(2019年公表)において、日本の公的支出に占める教育予算の割合は参加国平均の4.0%を大きく下回る2.9%で参加国中最下位となっている。OECD教育・スキル局長は「私費に教育が依存すると経済的に苦しい人が質の高い教育を受けられない恐れがあり、持続可能性に懸念が残る」と指摘している。まさに経済格差が教育格差につながる懸念に言及しており、教育予算の拡充は必要不可欠である。

2. 産業構造の転換

「主体的な学び」を土台としたSociety5.0に向けた学びの変革

現在の情報社会、グローバル社会がさらに進展し、AIやIoT等の活用が進む新たな社会Society5.0に向け、産業構造が大きく転換していこうとしている。文科省においてもSociety5.0に向けた人材育成に係る大臣懇談会で学びの変革が提唱されている。また、補正予算において、GIGAスクールネットワーク構想として、校内通信ネットワークや児童生徒1人1台端末などのICT環境の整備が盛り込まれた。子どもたちは未来社会を担う主体であり、そうした社会を見据えた学びのあり方や環境整備は重要であるが、単なる産業に役に立つ人材育成という視点だけでは能力主義、効率主義、成果主義に陥ることが懸念される。というのも、いま学校現場は毎年実施される全国学力・学習状況調査の結果(点数・順位)に振り回され、点数学力の向上に特化した学びが求められている。点数を上げるための学びに重点が置かれており、子どもの学ぶ意欲や楽しさ、子どもが

主体となる学びの喪失を招いている。国連子どもの権利委員会からも過度に競争主義的な教育制度を見直すよう再三にわたり勧告されている。そもそも、Society5.0を見据え、技術革新や新たな価値を生み出すためには、好奇心や探求力、思考力が求められていることも相反する。本年4月から小学校から順次、新学習指導要領が本格実施となり、新たに英語の教科化、プログラミング教育が導入された。指導要領の中で「主体的・対話的で深い学び」が提唱されているが、主体的な学びとは、お互いを認め合う人間関係、子どもの思いや考え、学ぶ意義や楽しさなどが基盤となるものである。土台がしっかりしていない中で、点数学力の柱をいくら立てたとしても、それは自ら学ぶ力にはつながらず、いわゆる砂上の楼閣になってしまうのではないだろうか。

3. 労働をめぐる動向

教職員の長時間労働是正は待ったなし

「働き方改革関連法」の改正(2018年)を受け、昨年4月から時間外労働の上限規制や有給取得の義務化等が大企業に導入され、本年4月から中小企業にも拡大された。しかし、学校現場の教職員は、こうした法の適用対象となっていない。勤務の特殊性をふまえて1971年に成立した給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)のもとに置かれているからである。限定された項目以外、時間外労働が命じられないこととなっており、教材研究や授業準備、様々な業務等で残らざるを得ない場合であっても、残業代は支払われず自発的行為との取り扱いが長年に渡ってなされてきた。給特法が今日の過労死ラインを超える無定量的長時間労働を生む元凶となっている。TALIS2013(OECD国際教員指導環境調査)で、日本の教員の勤務時間が1週間あたり53.9時間(参加国平均38.3時間)と最長であることが公表された(TALIS2018においても同様の結果)。また、文科省による教員勤務実態調査(2016年)においても、看過できない長時間労働の実態が明らかとなった。こうしたことを受け、中央教育審議会において「学校における働き方改革」について審議(2017年～2019年)がなされ、答申がまとめられた。そして、昨年12月に給特法が改正され、時間外勤務の上限ガイドラインが法的に位置づけら

れることとなった。しかし、学校現場では客観的な勤務時間管理すらなされていない自治体も少なくなく、具体的な業務削減案も示されていないのが実態である。「勤務時間を守りましょう」との声かけだけでは、家に持ち帰る業務が増えるだけで長時間労働の是正には全くつながらない。また、2021年度より導入が可能となった1年間の変形労働時間制に関しては、そもそも長時間労働の是正につながるものではない上に、閑散期のない夏季休業中も多忙な学校現場には導入する状況がない。長時間労働を是正するために政府・文科省がすべきことは、業務の大幅削減、教職員の定数改善であり、最終的には給特法の廃止・抜本的な見直しである。教職員の働き方が社会問題化する中、教員採用試験の倍率が過去最低(小学校2.8倍、昨年より0.4ポイント減)と教職をめざす学生等にも波紋が広がっており、待ったなしの改善すべき課題である。

4. 今後の運動の展望

冒頭に触れた児童虐待や子どもの貧困をはじめ、いじめや不登校、外国につながる子やLGBTの子への対応等、子どもを取り巻く課題は山積している。加えて、学校現場では、学習指導要領実施に伴い、プログラミング教育など新たな教育内容や英語の教科化による授業時数増への対応に迫られている。しかし残念ながら2020年度予算案においては、英語の専科指導教員やスクールサポートスタッフ、部活動指導員等のスタッフ職などの微増にとどまっている。教職員の働き方を含む勤務環境は、子どもが主体となる学びにも直結する問題である。ただでさえ長時間労働が問題となっているにもかかわらず、業務量が増えることに対して十分な支援策を講じないことは働き方改革とも逆行する。また、病休や産休・育休等に対する代替教員が補充されず、教員不足が深刻な問題となっている。政府は、子ども一人ひとりにきめ細かい教育を保障するため、また学校における長時間労働を是正するため、抜本的な定数改善に責任をもってとりくむべきである。日本教職員組合は、引き続き学校における働き方改革を最重要課題と位置づけ、具体的な業務削減を求めとりくみを強化するとともに、すべての子どもにゆたかな学びを保障する教育研究活動をすすめていきたい。

情報産業労働組合連合会 (情報労連)

中央執行委員長 野田 三七生



1. 経済・政治

日本の基幹産業として期待される「情報通信産業」

世界的にも類を見ない人口減少・超少子高齢化が急伸する“課題先進国・日本”。

政府が提唱する「Society5.0」においては、「サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する“人間中心の社会”をめざす」とし、今日のデジタル革命がもたらすIoT(internet of things)によって、「すべての人とモノがつながり、様々な情報や知識が共有され、新たな価値を生み出す」との決意と期待が述べられている。

このような中、総務省が策定した「2019年版情報通信白書」においては、「情報通信産業」に関わる多くの指標が掲載されているが、実質GDPは46.3兆円で、全産業の9.5%を占め、商業、不動産に次ぐ規模となっている。

また、「経済波及効果」ということでは、「付加価値誘発額」が84.8兆円で、全産業の中では最高位となり、「雇用誘発数」も841.6万人、産業の裾野が広いとされている「輸送機械」の数値(285.9万人)を大きく上回る状況——等が報告されており、まさに日本の基幹産業として今後の拡大・発展が期待されるところである。

加えて、近年の多発している大規模自然災害の状況からも、情報や通信の確保は、国民の“命”に直結するものであり、重要なライフラインを提供する「情報通信・情報サービス産業」に対しては、人々の日々の暮らしや、あらゆる産業を下支えする“社会の公器”としての更なる役割発揮が訴求されていることについても痛感するところである。

2. 産業構造の転換

産業の魅力度向上のため、人材への積極的な投資を

IoT/ビッグデータ・AI等の今日的なデジタル技術の進展は、人々のあらゆる生活シーンに影響を及ぼし、産業界においては、これまでのビジネスモデルはもとより産業構造そのものを大きく変革・変質させる重要な要因と

なっている。

昨今、日本においてもDX(デジタルトランスフォーメーション)という言葉が定着したと言われているが、今春の5G(第5世代移動通信システム)の商用開始を契機に産業・社会・生活における“DX”が加速することは明らかである。

そこでの問題は、その担い手である「IT人材」、とりわけ高度スキルを有する「セキュリティ人材」が、世界の市場を席卷している米国・中国に比しても圧倒的に不足しているということである。

今後、産業や国境を越えた人材の囲い込みが激化する中で、SE(システムエンジニア)、PG(プログラマー)、PM(プロジェクトマネージャー)、ITコンサルタント・・・等、システムの開発や導入、そしてIT戦略の支援を行なう人材は、2030年、「約79万人が不足する」との推計(経済産業省)も示されているが、「Society5.0」の展開に向けて、早急な人材の育成・確保は最優先課題であり、“オールジャパン”としての対処とともに、その一翼を担う「情報通信・情報サービス産業」の“魅力を高める取り組みの重要性”についても指摘しておきたい。

「魅力度向上」という観点の背景には、「最先端技術の牽引役」とのイメージとは裏腹の状況(産業構造や労働実態)があることに起因するが、「二次請け・三次請け」といったピラミッド状に連なる「多重請負構造」を前提に産業が成り立っており、「企業間の公正取引」をはじめとして、厳しい労働実態(低処遇や長時間労働、メンタルヘルス不調等)、さらにはクラウドワーカーへの委託等、「あいまいな雇用」による新たな問題も報告されているところである。

現状を転換し、魅力と活力のある産業としていくためには、超・長時間労働の是正や、人材育成プログラムの展開、適切な取引慣行の整備など、さまざまな角度からの改善に取り組むことはもとより、イノベーションの源泉である“人材”への積極的な投資が不可欠であることは言を俟たない。

他方、デジタル技術は、イノベーションを生み出す糧であると同時に、適切なルールの下での活用・運用がなけ

れば、公正かつ自由な社会を阻害するリスク要因とも成り得るものである。

昨今、GAF A(グーグル・アマゾン・フェイスブック・アップル)に代表される巨大デジタルプラットフォーマーへの警戒感が世界的に強まる中であって、膨大なデータの独占による市場競争への影響をはじめ、個人情報の取扱いやデジタル課税の課題等、デジタル社会に対峙したルールの整備をめざす論議・検討が活発化しているところであるが、ステークホルダーである労働組合としての発信とともに、当該企業の事業運営に対するチェック機能の発揮が求められることについても認識しておきたい。

なお、日本における「情報通信政策」については、総務省における論議を経て、昨年12月に「電気通信事業分野における競争ルール等の包括的検証(最終答申)」が発表され、今後、さらなる関連法制の改正等が進められる。

情報労連としては、通信事業者のみならず、通信建設業者や販売代理店等を含む「サプライチェーン」を重視し、さまざまな職場で働く労働者への影響を見極めた上で、今後の検討・論議を注視しつつ、「産業の魅力度向上」に向けた取り組みを強化することとしたい。

3. 労働をめぐる動向

総実労働時間短縮に向けた取り組みを強化

2019年4月に施行された、いわゆる「働き方改革関連法」。

情報労連は、同関連法の審議が始まる以前より、「時間外労働の上限規制」や「同一労働・同一賃金」に関する法整備においては、「早急に実現すべき」とした上で、長時間労働を助長させる「高度プロフェッショナル制度」の創設への異議や、自動車運転業務における時間外労働の上限規制の適用猶予期間の見直しについても一貫して訴求してきたところである。

同関連法の成立後、情報労連としては、法の内容を上回る取り組みを提起し、2018春闘以降、各組織の対応を強化しているが、組織全体への拡がりという意味では道半ばと言わざるをえない。

時間外労働に関わる36協定の締結に際しては、「休日労働を含む月45時間・年360時間以内」とし、特別条項を締結する場合についても、「臨時的な事由に限定」した上で、その上限時間を、「休日労働を含む月75時間以内」としたところであり、これは、過労死認定ラインを意識し設定したものである。

また、「適用猶予」や「適用除外」となっている業種および業務、施行時期が異なる中小企業においても同様の取り組みとし、業務の棚卸しや人人体制の見直しなど、積極的な労使間論議に努めることとしている。

加えて、「同一労働・同一賃金」については、2016年

12月に「ガイドライン(案)」が示された以降、労使間論議を開始し、各構成組織に対置する会社側も含めたセミナーを開催する等、労使間の論議・協議の促進に向けた環境整備も行ってきたところである。

厚生労働省の直近調査では、「情報通信・情報サービス産業」の総実労働時間は減少傾向にあるものの、未だに2000時間近傍で推移しており、メンタルヘルス不調についても他産業に比べて高い傾向値をなっている、とのことであり、時間外労働の上限規制の取り組み強化はもとより、従来から力点をおいてきた「勤務間インターバル制度」についても、制度の導入に向けた労使協議の実施・導入をめざし取り組みを強化したい。

なお、これらの法制に関する取り組みに合わせて、有期契約等労働者の仲間づくりによる交渉力の強化も重要な要素であることから、組織拡大にも注力していることも付言しておきたい。

4. 今後の運動の展望

情報労連の政策集である『21世紀デザイン』では、「めざすべき社会像」として『『自立・自律』と『協力・協働』によって実現する『暮らしやすい社会』』を掲げ、その実現に向けた「3つの政策(総合労働政策・社会保障政策・情報福祉政策)」と「ひとつの行動」を提起している。

その詳細(<https://www.joho.or.jp/download/wpdmpro-5693>を参照)については割愛するが、いかなる変化があろうとも、加盟組合・組合員はもとより、社会からも「信頼と共感を得る運動」をめざすとともに、時代の変化に即したICTS政策^{*}をはじめとした各種政策の立案と実現、組織基盤を強化するための「仲間づくり」、安全労働の徹底——等を重点課題として運動を展開する。

直近においては、超少子高齢化・労働人口の減少等を背景に、今次通常国会で論議されている年金や雇用保険等に関する各種制度改定をはじめとして、65歳から70歳までの就業機会の確保に関する高齢者雇用等への対応や、ダイバーシティのさらなる促進、ハラスメント対策の強化など、多様な人材が安心して生き生きと働くことのできる職場環境の構築に向け、産別としての役割と責任を発揮したい。

* ICTS政策

情報労連では、ICTを個人や社会の「Well-Being」の向上に役立てる観点から、暮らしに密接なICTをめぐる政策を「情報福祉政策」と定義している。

ICTS政策は、「情報福祉政策」の考え方を基本に、「情報通信政策」と「情報サービス政策」を一体のものとして捉えた政策として、情報労連が独自に提唱しているもの。

全日本運輸産業労働組合連合会 (運輸労連)

中央執行委員長 難波 淳介



1. 政治・経済

産別の取り組みが事業法改正の後押しに

2018年12月14日、改正貨物自動車運送事業法が交付された。荷主主導の安価な運賃による運行や長時間労働を強いる発注をなくし、トラック運転者の労働環境を改善するための法改正だ。業界団体の全日本トラック協会と運輸労連・交通労連・建交労3つの産業別労働組合が、トラック運転者の労働環境を改善するために労使共闘し、政党・国会議員に働きかけを行い、議員立法で発議され衆参両院全会一致で可決成立したものである。

事業法改正には4つのポイントがある。

1. 規制の適正化(2019年11月1日施行) ①欠格期間の延長等 ②許可の際の基準の明確化 ③約款の認可基準の明確化
2. 事業者が遵守すべき事項の明確化(2019年11月1日施行) ①輸送の安全に係る義務の明確化 ②事業の適確な遂行のための遵守義務の新設
3. 荷主対策の深度化(2019年7月1日施行) ①荷主の配慮義務の新設 ②荷主勧告制度(既存)の強化 ③国土交通大臣による荷主への働きかけ等の規定の新設(2023年度末までの時限措置)
4. 標準的な運賃の告示制度を導入(2020年12月14日までに施行・2023年度末までの時限措置)・国土交通大臣が標準的な運賃を定め告示できる

2018年7月に交付された「働き方関連法」では、労働基準法に「罰則付きの時間外労働の上限規制」が入った。しかし自動車の運転業務における時間外上限時間は、一般則の年720時間ではなく年960時間(休日出勤は含まれず)、そして適用は法施行から5年後の2024年4月からとなった。

遡ること1年前、2017年7月私たち運輸労連は、第50回定期大会で「自動車運転者に改正労基法の時間外上限規制の一般則適用を求める決議」を行い、8月～10月「物流を止めないための時間外労働の上限規制の適用を求める100万人請願署名」に取り組む。交

通・運輸の仲間に加え、他産業で働く仲間にも署名をお願いし、185万筆もの署名を集約、翌2018年3月、運輸労連政策推進議員懇談会所属国会議員を通じ、請願署名を衆参両院に提出し法案の見直しを求めた。変えることは叶わなかったものの、衆参付帯決議に私たちの主張の一部を盛り込むことができた。これらの行動が規制緩和のあり方に一石を投げ、事業法改正に向けて後押しとなったと自負している。

有権者の政治離れは労働組合であっても他人ごとではない。政府が示した労働時間規制から始まった一連の行動を通じ認識を新たにすることは、好むと好まざるとに関わらず、政治は私たちの働き方や生き方に大きな関わりを持っていることだ。無関心でいても無関係ではいられない政治!このことを改めて組合員に問いかけている。

2. 産業構造の転換

産業を守るため、長時間労働に依存しない賃金体系確立が急務

「平成」の30年間は、運輸産業に大きな構造変化をもたらした時代であった。高速道路で全国が繋がり運送時間の短縮が図られ利便性が高まった。さらに物流に「ロジスティクス」^{*}の概念が加わる。また、災害発生時の支援物資の輸送を通じて物流の重要性が理解され「社会インフラ」として認知された。

その一方で、1989年公布された物流二法による規制緩和で事業者数は4万者から6万者へと1.5倍に増加する。時期を同じくして国内の生産現場が海外に移転し産業の空洞化が進んだ結果、ピーク時と比べ25%減少した国内貨物を、1.5倍に膨れ上がった運送事業者が奪い合う、不毛な運賃ダンピング競争が起きる。賃金の原資である運賃の下落は賃金水準の低下をもたらし、賃金水準を維持するために長時間労働を強いる状況をつくり出してしまった。そして現在、トラック運輸産業の賃金・労働時間を全産業平均と比較すれば、労働時間が2割長い一方で年収は2割低い状態となっている。

運輸産業の魅力が低下したことで若手就労者は激減し、人材不足と高齢化が進む。人材不足は有効求人倍率に表れ、直近の厚生労働省の統計(2019年12月)では、トラック運転者を含む「自動車運転の職業」の有効求人倍率は3.28倍と6か月連続で3倍を超えている。間違いなく労働力不足の実態にあり、それが人手不足倒産の急増という事態を起している。

こうした状況の打開策として、AIによる「自動運転」や「隊列走行」が取り上げられる。技術的な面からみれば可能ではあるものの、実際の物流に導入する場合には法律やインフラの整備に加え、有人・無人が混在する期間の経過措置も含め、多くのハードルを越えていかなければならない。実現にはかなりの時間を要するものと考えべきだ。自動化・隊列走行の実用化を待っている間に現下のトラック輸送システムが機能しなくなれば、日本の経済・国民生活は停滞し破綻してしまう。「物流が止まるかもしれない」状況を回避するためには、トラック運転者を早急に確保するよう対策を打たねばならない。長時間労働に依存しない賃金体系の確立と労働条件の改善を急がなければならない。

3. 労働をめぐる動向

労働災害防止、異常気象時の運行はサプライチェーン全体での対策を

トラック運輸産業の労働実態を表す表現として、前述の「全産業と比べて2割長く働きながら2割低い賃金」に「労働災害が多発する産業」を加えて使われることも多い。

厚生労働省によると、2018年度の過重労働が原因の脳・心臓疾患による労災認定は238件で15件減少した。うち、死亡(過労死)は82人だった。職種別認定件数では、トラックやタクシーの運転手など「自動車運転従事者」が最多の85件で約35%を占めた。運転業務が、まだまだ過酷な労働環境に置かれていることが改めて浮かび上がった。

また、陸上貨物運送事業における労働災害発生件数は、死亡災害者数102人で対前年35人減少したが、過去最小だった2016年からは増加、休業4日以上の死傷災害者数は1万5,818人で前年から7.6%増加、2016年以降の増加傾向に歯止めが掛からない。全産業の死亡災害のうちの11.2%、死傷災害では12.4%が、陸上貨物運送事業で占められている。こうした事故の約7割は荷役作業時に発生しており、そのうちの7割は荷主や配送先等で発生している。

ここ数年各地で冬は大雪(今年は暖冬で雪不足だが)、夏秋には暴風雨と異常気象が立て続けに発生している。ドライバーの安全確保の面より、これら異常気象時のトラック輸送の可否の目安を国土交通省が定める

こととなった。既に航空機・鉄道等の公共交通機関では、異常気象時の運休や計画運休に取り組んでいる。ようやくトラック輸送でも定められることとなり、大きな前進と歓迎している。ただ、荷主との結びつきが極めて強いトラック運輸産業で異常気象時の輸送を中止する基準が定められるとしても、荷主からの強い要請に対処できるのか、輸送が強制されドライバーに危害が及ぶ原因が生じた場合には、過積載や荷待ち時間の恒常化と同様に「荷主勧告」などの対象になると聞くとその実効性はあるのか、と疑問符も付く。サプライチェーンの意識が社会に広がっている。このトラック輸送の取り組みを起点に、消費者・荷主、社会全体の合意をもって、民間・公務を問わず、働くすべての者の安全確保を最優先に、異常気象時の働き方の仕組みをつくり上げるべきと考える。

いずれにしても、トラック運輸産業は、荷主企業から貨物の出荷があってこそ成り立つ産業である。このことを理解したうえで、長時間労働の是正・改善や荷主庭先で発生する労働災害の防止、あるいは異常気象時の運行の是非については、荷主企業の協力、意識改革、商慣習の見直し等、サプライチェーン全体で対策を打っていかなければならない。

4. 今後の運動の展開

トラック運輸産業は、経済、社会、そして生活を支える、社会インフラ・ライフラインと認知される一方で、未だに「送料無料」という表記も残る。だが「モノを動かすこと」は、太古の時代より人と人とを結びつける活動であり、物流の歴史は人類の歴史そのものである。自動運転や隊列走行等次世代交通システムの開発も進んで行くが、完全な移行までには暫く時間が掛かる。物流を止めないためにも、現下の物流システムを維持し続けなければならない。そのためにはトラック運輸産業の労働条件・労働環境を改善し、若手就労者に魅力的な産業と映るよう構造改革を果たさなければならない。「空気・水・光」のように当たり前提供される「物流システム」を止めないためにも、物流システムをサプライチェーン全体のテーマと捉え、物流に関わりのあるすべての皆様の「知見」「英知」を結集し、「これまでの物流」から「これからの物流」へと転換を図って行きたい。私たちは、トラック運輸産業で働く者の立場より物流を止めてはならないことを中心に据えて運動を展開する。

※JIS(日本工業標準規格)「物流の諸機能を高度化し、調達、生産、販売、回収などの分野を統合して、需要と供給の適正化をはかるとともに顧客満足を向上させ、あわせて環境保全及び安全対策をはじめ社会的課題への対応をめざす戦略的な経営管理」

日本食品関連産業労働組合総連合会 (フード連合)

会長 伊藤 敏行



1. 政治・経済

議員の地道な活動を正確に伝える

食品関連産業は、人の生命にとって欠くことのできない「食料・食品」を国民が健康で豊かな生活ができるよう、持続的かつ安定的に届けるという重要な役割を担っている。食品産業を取り巻く環境は、人口減少と超少子高齢化が進む中で労働力は急減し、個人消費が伸びず国内食品市場は縮小している。世界的には人口増加や地球温暖化などによる不安定な食糧需給に対して、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の達成が求められている。

2019年のトピックスとして、「食品ロス削減推進法」が10月に施行となった。日本国内の食品ロス年間発生量は643万t(2016年度)と推計され、これはWFP(国連世界食糧計画)による食料援助量の390万tの1.6倍に相当する。法律には、国、地方公共団体、事業者・消費者が連携して国民運動とし食品ロスを削減していくことが明記されている。食品製造業は、賞味期限の日付表示から年月表示へ、食品卸売・小売店は3分の1ルールでの納品期限の緩和、また、宴会での「3010運動」※等、これまでの取り組みに対して、法律の施行により、国民・消費者の理解が浸透しつつある。

その他、プラスチック問題や酒類・たばこ税の二重課税の解消、優越的地位の乱用による取引慣行の是正等、様々な課題がある。これらは、個別労使で解決するのは困難であり、まさに政治課題である。しかしながら、現在の政治状況は、与党が衆参で圧倒的多数を占め、緊張感のない政権運営となっている。

マスコミ報道で「野党は反対ばかりして対案を出さな

い」とよく聞かすが、本当にそうだろうか。例えば、直近の国会で審議された法案は、国民民主党、立憲民主党共、衆参で約80%は賛成しているのである。また、野党が法案を提出しても、審議すらされないものもたくさんある。テレビ中継のある予算委員会では、議員はアピールのため話題性のあるテーマについて多く質問をする。その一部のみが切り取って報道されたら、国民には「野党は反対ばかりして対案を出さない」と映るのだろう。しかし、我々と常に連携している議員は、テレビに映らないところで、地道な活動をしている。そのことを労働組合は、組合員に正確に伝えなければならない。

2. 産業構造の転換

「食」を適正な価格で評価する社会へ

食品関連産業で働く就業者数は約830万人であり、全産業の約13%を占めている。また、企業の規模別構成は、99.7%が中小・小規模企業であり、地場産業として、雇用をはじめ地域経済に重要な役割を果たしている。

産業の健全かつ持続的な発展に向けて、根幹である安全・安心な食品を継続して提供していくと共に、フードリユース全体で生み出した価値が公正・適正に付加されていく、「食」を適正な価格で評価する社会と、取引の適正化が必要不可欠である。経済連携協定に関しては、TPPが2018年12月に、日EU経済連携協定が2019年2月に、日米貿易協定は2019年11月にそれぞれ発効した。

さらに、労働力不足については深刻な問題である。

人手不足感(欠員率)は、食料品等製造業は製造業全体と比べて2倍以上高い。食品関連産業は、賃金、労働時間はじめ労働条件が他産業と比較して見劣りするため、人材確保のためにも「食品関連産業で働く労働者の相対的地位の向上」を図らなければならない。

3.労働をめぐる動向

労働組合はボトムアップな組織である

働き方関連法における「同一労働・同一賃金」については、大企業では本年より、中小企業では1年遅れの適用となるが、労働組合が主体となって取り組むことが極めて重要である。しかしながら現状は、使用者側が、とりあえず法に反しないように、各種手当等の見直し提案を行っている。このような対応ではパート・有期雇用労働者の意見が反映されているとは言えず、当事者から、異議申し立てがあった場合、使用者側が十分な説明ができるのか疑問である。本来は、雇用形態による不合理な待遇差を解消し、当事者であるパート・有期雇用労働者が、納得できるワークルールを確立することである。組合員か否かに関わらず、これまで使用者側と信頼関係のある労働組合が、パート・有期雇用労働者の処遇改善に向けて取り組まずして誰がやるのか。

フード連合は、現在約1万人のパート・有期雇用労働者が加入しているが、まだ、組織化されていない構成組合へは、この課題を通じ、組織化に取り組むよう要請している。パート、有期雇用労働者の組織化については、運動方針に掲げ、既に取り組んでいる構成組合も多くなってきた。しかし、組織化に至らず対応に苦慮しているのも事実である。うまくいかないと悩む構成組合の話聞けば、自分たちの活動内容や運営方法に賛同してもらうことに力点を置きすぎていると感じる。メリット論を前面に出しすぎるとは、勧誘される側は「上から目線」と感じ、心を開いてくれない。使用者側に言えない、困っていることや、腑に落ちないこと、正規社員には気づかない不平不満は必ずあるはずだ。まず、寄り添って「困っていることは何か」を傾聴し、一緒に悩み、その悩みを解消できる方法を一緒に考える。その上で、労働組合を通じて解決すること(集団的労使解決システム)が、いかに

心強いことかを理解してもらうことである。

当事者が何を求めているのか、要望を集約する。場合によっては既存の活動内容や運営方法を変更する勇気と覚悟も必要である。既存の活動内容や運営方法に合わせるのではなく、新たにメンバーシップになった組合員の要望を聴き方針等を決定する。そもそも労働組合はボトムアップな組織であることを忘れてはならない。

4.今後の運動の展望

労働運動の原点は、仲間づくり

2002年結成以降、フード連合は食品関連産業で働く労働者の総結集を図り、加盟組合相互の信頼に基づく連帯を強め、労働者の社会的な地位の向上、総合的労働条件の改善に努めることを綱領に掲げている。取り巻く社会の状況は変化し続けている中、「労働組合は社会の変化に対応できていない」「共感を呼ぶ運動になっていない」等の厳しい声があるのも事実である。それらを正面から受け止め、組合員と共に考え、力を合わせて、「魅力ある労働組合・フード連合」をつくっていきたいと考えている。

フード連合の特徴である13業種に分類した業種別部会と全国に41ある地区協議会、“車の両輪”である2つの運動体を機能させて、食品関連産業労働者の連帯をさらに強固なものにする。また、全体の約8割の中小労組に対して、きめ細かな支援を行う。労働組合は、弱い立場の人の味方でなければならない。困っている人を助けるのが労働組合の使命である。労働運動の原点は、仲間づくりである。引き続き組織の強化・拡大に総力をあげ取り組んでいきたい。

※30(さんまる)10(いちまる)運動

宴会時の食べ残しを減らすためのキャンペーンで、「乾杯後30分間」は席を立たずに料理を楽しみ、「お開き10分前」になったら自分の席に戻って再度料理を楽しむよう呼びかけ、食品ロスを削減するための取り組み。2011年に長野県松本市で始まった運動とされており、現在では環境省や農林水産省、各地方自治体等がそれぞれ運動を展開している。

日本化学エネルギー産業労働組合連合会 (JEC連合)

会長 酒向 清



1. 政治・経済

政治の主役は主権者たる国民

安倍晋三首相の通算在職日数が2019年11月20日で2887日となり、桂太郎氏を抜き単独で憲政史上最長となった。桜を見る会に象徴されるように隠蔽体質と権力を私物化している政治体制によって、私たちの生活は将来を見据えて安心できるものになったのか、疑問に思う。安倍内閣は「他の内閣よりも良さそうだから」といった消極的支持で支えられている。言い方を変えれば他に選択肢がないということである。このような状況における野党の合流の動きについてはもどかしさを感じる。本来は野党間の違いではなく、巨大与党と対峙する姿勢が重要である。政治の主役は主権者たる国民であり、多くの国民が納得できるよう明確な選択肢が示されなければならないと思う。

社会保障費の増大と安心な医療体制の構築

国会ではIRや桜を見る会など、野党による与党の失態追求に関する議論ばかりが報道されている。それはそれとして明らかにすべきであるが、そればかりに終始するのではなく、もっと重要な課題について、議論を深めてもらいたい。例えば超少子高齢化、人口減少に伴う人手不足や経済の縮小、社会保障費の増大と将来不安など、それぞれの課題が複雑に絡み合い、日本全体の持続性を脅かしている。

とくに社会保障費の増大は、製薬産業に従事する仲間が加盟するJEC連合にとって大きな課題となっている。増え続ける社会保障給付は、現在の120兆円から2040年には190兆円になると言われており、社会保障費の増大を食い止める観点で、薬価制度の抜本改革をはじめとする様々な価格引き下げ策がとられている。医療用医薬品の価格は、製薬企業ではなく国が定める

「公定価格」であり、その引き下げは製薬企業の経営を直撃し、日本における新薬開発戦略の変更や安定供給が懸念される状況である。また、これらの改革は雇用にも影響を及ぼしており、ここ数年で業界全体として1割以上の雇用が失われるなど、深刻な状況にある。将来にわたる安心な医療体制の構築に向けた産業の健全な発展とその産業に働く仲間の経済的・社会的地位向上を図るため、JEC連合として引き続き取り組んでいきたい。

2. 産業構造の転換

産業構造の大転換期における労働組合の役割

経済産業省「新産業構造ビジョン」(2017.5)によると、第四次産業革命によって現状を放置した場合、735万人の雇用が失われるとある。JEC連合の化学エネルギー産業にどれくらいのインパクトがあるかは定かではないが、少なからず影響を受けると思う。一方で労働力人口減少による人手不足がかなり顕在化しつつある。この労働力不足解消と第四次産業革命がうまくバランスしていくことが理想である。しかしそう簡単な話ではなく、これからの労働者はAIに使われるのではなく使う側にならなければならない。そのためには、次代を担う世代に対するAI人材育成体制について充実させていくとともに、現在すでに職場で働く労働者も進歩し続ける技術に対応した能力を高めていくことが必要である。国や自治体、企業が連携し、それぞれが国民全体の能力向上をはかっていかなければならない。

その中で労働組合はどのような役割を果たしていくべきなのか。国や地方自治体、企業にその体制整備を求めていくことに加え、組合員の意識変革に取り組みなければならない。能力向上は一方向的に与えられ実現でき

るものではなく、労働者自身が自ら能力を高めていく意欲を持たなければならない。労働組合は自分たちの仕事、職場を守るために、時代の変化とともに労働者自らが成長・進化するよう、組合員と寄り添いつつ指導力を発揮していくべきである。

3. 労働をめぐる動向

時間外労働の上限規制と仕事の見直し

働き方改革は労働者にとって、ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)をしていく上で重要な取り組みである。その一つである「時間外労働の上限規制」は、単に時間外労働を減らすことではなく、仕事の見直しとセットで進めるべき課題である。物理的に働く時間を減らすには、①要員を増やす②効率的に仕事を進める③不要な仕事をやめる、しかない。これから働き手不足になる時代において①は現実的ではなく、②③を進めなければならないが、これには健全な労使関係が必要となる。効率的な仕事をするにあたり、労使で知恵を出し合い、場合によってはそのための投資も必要となる。不要な仕事をやめるにあたり、組合員はアイデアを出すことはできるが、最終判断は職場の管理職の役割である。時間外労働の削減は、その手法をどう構築していくかが重要であり、まだその緒についたばかりと思う。加盟単組内でその進捗状況を確認しながら、好事例の共有化など産別の役割をしっかりと果たしていきたい。

社会経済の構造的な問題解決に向けた同一労働同一賃金

同一労働同一賃金は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。そもそもその要因はどこにあるのかと言えば、企業側の労働者をコストとしか考えない姿勢が原因と思う。非正規雇用労働者は正社員に比べて賃金や社会保険料などの人件費が削減でき、景気に応じて雇用量を簡単に調整できるといった短期的な視点にたった対応の積み重ねが、現在の格差社会を形成し社会経済の構造的な問題につながっている。この問題によりやく気付き対応するのが、同一労働同一賃金だと思う。しかしこの問題は労働組合側にも一定の責任がある。増え続ける非正規雇用労働者を組織化してこな

かった。2020年4月に大手企業から法制化される。それぞれの労使で正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の有無の確認とその解消に向けて取り組むことになっている。産別としても労働組合としての社会的な責任を果たすべくしっかりと対応していかなければならない。

4. 今後の運動の展望

「基本理念」を常に運動の根幹に

JEC連合は2002年10月10日、新化学、石油労連、全国セメント、化学リーグ21の4産別が結集し、化学・エネルギーを中心に様々な産業が集う産業別労働組合として結成された。2019年には私たちのあるべき姿をよりわかりやすく定義するために、環境変化を踏まえ、結成時に制定した「基本理念」を全面的に見直した。その基本理念の一つ目には「労働組合の社会的役割と責任を常に考え、すべての働く仲間の立場に立った運動を能動的に展開し、自由、平等、公正、包摂的な社会の実現をはかります」と定めた。私たち労働組合は、すべての働く仲間の立場にたった運動を展開する社会的役割と責任があるということを改めて定義し、組織全体で共有した。私たち労働組合は運動の原点に立ち返り、助け合い・協力の精神である「お互いさま」という気持ちを再認識する必要がある。自己責任論という言葉をよく耳にする。「自分さえ良ければ良い、自分の家族さえ良ければ良い、自分の職場さえ良ければ良い、自分の会社さえ良ければ良い」。このような考え方は、労働組合の原点とは異なる考え方である。世の中は自分一人で成り立っているわけではなく、企業活動も取引先や下請けなど様々な関係者とのつながりで成り立っている。連合が運動の柱に据えている「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」を進め、すべての働く仲間が働きの価値に見合った賃金・処遇となるよう、取り組みを前進していかなければならない。

JEC連合では、見直した「基本理念」を常に運動の根幹に据え、すべての働く仲間の幸せの実現のために、共に力を合わせて運動を展開していきたい。

最後にこの誌面が発刊される頃には、新型コロナウイルスの流行が収束していることを心から願う。

損害保険労働組合連合会 (損保労連)

中央執行委員長 境田 道正



1. 経済・政治

経済好循環の実現には、先行きへの不安解消が不可欠

日本経済は、雇用環境等の改善が続くなかで、緩やかな回復基調にあり、なおも拡大局面が継続していると認識している。一方で、景気動向を的確かつ迅速に把握すること等を目的として実施されている景気ウォッチャー調査において、DI値は、2019年通年で50を下回り推移するなど、消費者の景況感は芳しいとは言い難い状況にある。

日本経済において、2019年で最も注目すべきは、やはり10月の消費税率の引き上げであろう。消費税率の10%への引き上げにより、幼児教育の無償化、低所得高齢者の介護保険料の負担軽減、年金生活者支援給付金の支給など、社会保障の充実が一定図られることとなった。それにもかかわらず、なおも景況感が芳しいとは言い難い状況にある背景には、先行きへの不安が少なからずあるものと考えている。

日本では、平均寿命の大幅な伸び、少子高齢化の急速な進展などにより、社会保障給付費が2018年度の121.3兆円から2040年には190兆円となることが想定されている。一方で、その財源の6割を占める被保険者や事業主が支払う保険料は、非正規労働者の増加や賃金の伸びの抑制により、大幅な増加が見込めない状況にある。労働組合として、「生産性運動三原則」に照らし、春闘を通じて労働者に対する公正・適切な分配を求め続けていくことが極めて重要であることは論を俟たないが、これのみで解決できる課題ではない。

こうしたなか、先の国会では老後資金2,000万円問題が奇しくも話題となったところであるが、経済好循環の実現には避けることのできない、先行きへの不安の解消に向けては、国民皆保険・皆年金制度の持続可能性の確保が極めて重要であると考えます。

場当たりの、その場しのぎの対応にとどまらず、また、

将来負担からも目を背けることなく、世代間や所得間負担の公正にも十分に配慮しながら、徹底的に論議を行ったうえで、みなが納得いく結論を早急に導き出すことが強く求められる。

2. 産業構造の転換

産業に与える影響と働き方に与える影響

技術革新に伴う産業構造の転換については、「損保グループ産業に与える影響」と「組合員の働き方に与える影響」の2軸で検討を進めてきた経緯にある。

「損保グループ産業に与える影響」という点では、業界の使命である「安全で安心できる社会の創造」「経済および国民生活の安定と向上」を永続的に果たしていくために、AIをはじめとする新たな技術を最大限活用し、「品質の向上」「ニューリスク・ニューマーケットへの対応」「リスクの軽減や事故の未然予防」といった、社会環境の変化に応じた商品・サービスなどを提供していくことが求められる。

具体的には、自動運転技術や個々人の運転性向を捉えることができるテレマティクス技術を活用した自動車保険の開発、AI・ビッグデータ等を駆使したより迅速な事故対応サービスの構築、増加するサイバーリスクに対して包括的にカバーできる補償の提供、ウェアラブル端末を活用した健康増進に資する商品開発などが挙げられ、すでに多くの業界各社が優先順位高く取り組んでいると認識している。

「組合員の働き方に与える影響」という点では、RPAの導入による事務作業の削減、チャットボットによる販売代理店・お客さまからの照会応答対応、AIによる事故車両などの損害状況確認など、技術革新の進展により、これまで人が担っていた業務の一部が新技術によって代わることは、損保グループ産業においても当然ながら生じるものと認識しており、すでに実装されているもの

も一部にはある。

一方で、「安全・安心」を提供するという産業の社会的使命を果たし続けていくためには、多様な人材が各々の“人”ならではの強みを活かしながら付加価値の高い働きを実践していくことが不可欠であり、“人”でしか成しうることができないことが数多あるとも考えている。

こうした認識のもと、損保労連では、「人が育つ風土の定着」を重点取組課題として掲げ、組合員一人ひとりが将来の環境変化を見据え、外的キャリアのみならず内的キャリアも重視しながら「めざす働き方」を考え、行動を変革し続ける運動を産別・単組一体となって展開することを通じ、「めざす働き方の実現に向けたプロセス」の定着を図っているところである。

くわえて、業界経営が一堂に会する産業別労使懇談会の場において、いかなる技術革新があろうとも、“人”に重点を置き“人”を大切にす経営を継続していくことが重要であるとの認識を合わせたうえで、事業や仕事の変化にしなやかに対応できるよう、能力開発機会の拡充等も含め、労使一体となって取り組みを進めていくことを確認している。

3. 労働をめぐる動向

働きがい・やりがいをもてる職場づくりを推進

「同一労働同一賃金」も含め「働き方改革関連法」への対応にあたっては、多様な人材が活躍するための土台づくりという改正法の趣旨をふまえ、すべての組合員・社員にとって、働きがい・やりがいをもてる職場づくりをさらにすすめていくことが重要であるとの認識のもと、単に法令を遵守するための制度構築に留まっていないかなど、課題の把握に努めつつ、単組・産別が緊密に連携を図り、多様な人材が一層活躍できる産業の実現に向けて取り組みを進めていくことが肝要であると考えている。

「働き方改革関連法」については、法施行を契機に、組合員・社員一人ひとりが「時間」に対する意識をより一層高め、自身の働き方を変革していくことが必要との認識のもと、産業別労使懇談会の場において、「業務削減・効率化」「社員の意識改革」「取引先との商慣習の見直し」などの観点で課題認識を共有するとともに、課題解消に向けた対策の方向性について目線合わせを行っている。

「同一労働同一賃金」については、格差解消という名目のもとで既存の雇用・労働条件の切り下げなどが行われるようなことはあってはならないとの大前提のも

と、法施行前にすべての単組が法の趣旨をふまえた対応を完了すべく、雇用形態間の不合理な待遇差の有無を点検するとともに、その結果を産別と共有することとしている。そのうえで、課題が見受けられた場合には、春闘論議の場なども活用し、より良き処遇制度の構築を図っていくこととしている。また、法施行後においても、判例や有識者の見解などの収集に努め、単組に共有するなど、産別としての単組支援を継続していく。

4. 今後の運動の展望

損保労連では、損保グループ産業における環境変化を見据え、2018年度から2022年度までの5か年の中期重点取組課題である「Action2022」を策定している。第4次産業革命と言われるこの変革期において、取り巻く環境の変化に正面から向き合いながら、注力すべき課題を明確にした上で、単組と産別ががっちりスクラムを組み、継続性を持って課題解決に取り組んでいくこととしている。ここでは、特に重点的に取り組むべき2項目について触れることとしたい。

1点目は、「長時間労働につながる商慣習の見直し」の取り組みである。商取引などにおいて、商慣習(過去から当たり前のようにしている対応が習慣化したもの)の見直しを進めていくにあたっては、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを社会全体に浸透させていくことが最も重要であると考えている。組合員一人ひとりが、「相手の働き方に配慮する」との認識のもと、「自らの行動変革」や「取引先の皆さんの行動変革の喚起」に踏み出せるよう、単組・産別が一体となって後押ししていく。また、本取り組みが連合の運動方針に新たに盛り込まれたことを契機として、連合や他の産業別労働組合とも連携を一段と深めながら、社会全体にこうした考え方が遍く浸透するよう取り組んでいく。

2点目は、「組織力の強化」である。グループ経営が進展している損保グループ産業において、従来型の個別企業間の労使関係のみでは解決が困難な課題が生じている。また、未組織企業を中心に、課題解消にあたり十分な労使論議が図られていない実態が見受けられる。単組・産別が一体となって、組織化に対する支援を行いながら、組織力を向上させていくことで、職場の課題把握機能や経営チェック機能の強化を図り、業界を含めた関係先への影響力を向上させていく。

労	働
批	評

第8回

早稲田大学社会科学総合学術院 教授

篠田 徹

さて岡澤憲芙著『スウェーデンの挑戦』である。

前回までは、スウェーデン政治の形成期をふりかえり、そこでの労働福祉政治の重要性と、それを担う組織と指導者の戦略や行動様式、そして彼らの間で培われた合意形成指向の社会運営技法の確立について確認した。

その過程で、スウェーデンも20世紀半ばの自由と平等をめぐるグローバルな価値共有のなかにあり、そのスウェーデン的な表現として労働福祉政治の展開があったことも理解した。

そして第二次大戦後、冷戦体制が世界でつくられるなかで、例えば日本が「平和と民主主義」を戦後政治の最大の争点にしたように、各国がこの時代における己が政治的目標を定めるなかで、スウェーデンはこれを福祉国家に求めた文脈も見えてきた。

さらにこの福祉国家としてのありようを政治構造的に決定づけることになったのが1948年の選挙とそれに続く付加年金をめぐる問題であった。今回の岡澤憲芙『スウェーデンの挑戦』(62～73頁)はそこに注目する。

前回見たように、社民党政権は戦後「国民の家」を具現化するため、住宅、教育とならんで福祉政策に力を入れ、そこで「すべての市民」に「同じ基礎的安心」を保障する一般的、包括的原則を導入する一方、「急勾配」の累進課税制度によって支えようとした。これは当然大きな政治的争点となり、対抗的な政治構造を形成する軸ともなった。

所得の再配分と格差の縮小をめざす社民党に対して、産業の国有化という選択は取らなくても、計画

経済というレッチェルは社会主義を好まぬ人びとを束ね、社民党に行き過ぎへの警告を与えた1948年の国政選挙では、国民党をブルジョア・ブロックの代表に押し上げ、「反社民包围網」の要においた。

この難局を乗り切るために社民党政権が取った戦略が「赤・緑連合」と呼ばれる、地方を地盤とする保守政党農民同盟とタッグを組むことであった。この連合は権力資源を増やしたい社民党はむろん、農民層だけを支持基盤とすることに限界を持ち、都市の有権者にも存在感を示したい農民同盟にも魅力的であった。後に「国民の父」の名を冠せられるエランデル首相は、この連合のおかげで1950年代前半に多くの社会立法を議会で通した。

しかし1955年に発生した付加年金問題は、この内閣をスウェーデンの戦後政治史上最大の危機に陥れた。

もともとスウェーデン国民は、1913年に導入された国民年金法によって、すべての市民が67歳に達すると年金を受給できるかわりに、16歳から66歳まで年間保険料の支払いが義務になっていた。ただ受給できる年金は決して引退後の生活を維持するには十分ではなく、保険金も高くなかった。

この制度にとってかわって、1946年に導入された基本国民年金制度は受給額も増額される一方、同時に老後も現役世代と同程度の生活水準が維持できるだけの上乘せ年金の追加が多く提案され、1950年に設置された年金委員会で調査検討が行われた。そこが出した計画は、現役世代の平均年収の半分を老齢年金で保証しようとするものであり、その財

源は個人の所得に応じた保険料であった。

社民党とその支持する労組の全国組織LOは、この構想を労働者福祉の充実として歓迎した。一方連合のパートナーである農民同盟の関心は高くなく、基礎年金の増額と付加部分は任意というのが主張であった。結局内閣を構成する両党の統一案はならず、年金委員会の三案を国民投票にかけることになった(括弧内の数字はレファレンダムの支持率)。

[選択肢1]すべての被雇用者を対象とした強制的な付加年金制度。財源は雇用主、運営は政府機関。社民党、LO、サラリーマンの全国組織TCOが支持(45.8%)

[選択肢2]政府が運営する最大限3000クローネの任意制付加年金制度。農民同盟が支持(15.0%)

[選択肢3]労使双方によって選ばれた委員会を持つ民間機関が運営する任意制の付加年金制度。施行細則についてはLOとSAF(経営者の中央組織)との団体交渉で決定。穏健統一党、国民党、SAFが支持(35.3%)

このようにいずれの案も絶対多数がとれず、この時は基本年金の増額で全政党が合意し落ち着いた。

ところがこの国民投票後、農民同盟が連合を抜ける。社民党との連合ではもはや党勢拡大は望めないのが理由だ。結局エランデル首相は単独相対多数政権となった。

この内閣は1958年、強制加入の付加年金法案を出すのが、第二院を通らず。国民党と中央党と名前を変えた農民同盟が反対した。結局内閣は解散総選挙でこの選択を国民に問う。

結果としては国民党は敗北するが、その支持者は中道ないし右派政党に流れ、付加年金をめぐる議会での対立は解けず、採決すれば同数の見込みであった。

だがこの法案で最も社民党よりの国民党の議員1名が棄権に回り、社民党案がからくも通った。そして60年選挙で社民党は若干議席を増し、この法律は同年発効する。

付加年金の政治過程は、またスウェーデンの戦後政治の特徴を生み出した。一つは政権にある社民党の高い合意形成能力である。

もう一つはブロック政治である。すなわち「社会主義ブロック(社民党+左共産党)」対「ブルジョア・ブロック(中央党+国民党+穏健統一党)」の「二極」とその「対立」の構造である。

この構造が形成された背景にはまず工業化と都市化の進展というスウェーデン社会の構造変化がある。同時にこうした自己の支持基盤拡大に有利な条件のもとで、社民党の方は、これまでの政権運営の経験と労組をはじめとする強力な組織基盤とそれらがスウェーデン社会や経済において中核的な役割を担う状況のなかで、付加年金問題を含め重要政策で社民党支持を再三表明した左のマイナーパートナーを含め、合意形成指向の政治手法を高度化している。

対するいわゆるブルジョア政党は三つ、中央党、国民党、穏健統一党。このうち旧農民同盟の中央党はこの間まで社民党と連立政権を組んでいた。国民党は付加年金問題で社民党と妥協の余地があった。穏健統一党は中道というより右よりとみなされた。つまりこれらが共同歩調をとるにはそれぞれ事情をかかえていた。

けれどもすでに述べた経済社会の変化や政治構造のなかで、三党は結局中道的なブルジョア・ブロックを形成し、社民にかわる政権交代を念頭に中央、地方で選挙協力を試みる。

その間紆余曲折はありながら、1960年代半ばには社民党を大きく後退させるなど、中央、地方の選挙協力で一定の成果をあげた。またそれを通じて国民、中央党の中道路線は固まり、両者の関係も選挙を中心に深まる一方、右派の穏健統一党との連携にはなお問題をかかえていた。

社民党はこのブルジョア・ブロックの協力と競合と国政選挙と地方のその間隙を縫いながら、1960年代を通じて福祉政策の充実を果たした。

以前に紹介したと思うが、岡沢教授はまたこの1960年代について、「黄金の60年代」という、恐らくスウェーデンでの呼び方をそのまま小見出しに付け、高い工業生産の伸びを伴った高度成長時代であったことを指摘している(72頁)。

ここまで読んでこられて、読者のなかには、なにか奇妙なデジャブ(どこかで見たたり聞いたりの気持ち)を感じられる方もいらっしゃるかもしれない。

岡沢教授はよく、スウェーデンの社民党と日本の自民党とはよく似ているといわれた。今回筆者もあらためてそう思う。

それは単に政権についている長さだけではない。その合意形成能力の高さや野党の上手な扱い方あるいは利用価値についての理解などいろいろである。

それ以上に、今回ふりかえった部分は、いってみればスウェーデンにおける「55年体制」の形成過程のようにも思えたのは、筆者だけではないかもしれない。

そもそも事の発端が1948年だったということも興味深い。いうまでもなく日本を含め、世界中が冷戦体制に向かって舵を切る時期だ。

スウェーデンの話でこれまであまり言及されることがなかったが、当時ソ連は目と鼻の先であり、フィンランドをはじめ北欧は、常にバルト海をはさんで、あるいは地続きでこの北方の巨人との関係の歴史を深く刻んできた。

実際ソ連崩壊後、北欧と独立したバルト三国との政治経済、社会文化的なつながりの「復活」とバルト国家としての一体感の深まりは、ロシアとの関係を抜きにしては考えられない。

だとするならばスウェーデンにおける年金問題は、社会主義や計画経済の問題と政治的に絡められて、大きく争点化したのも、単にその負担や受益の問題、あるいは社会保障のそれを越えた、いわば「冷戦」政治の一環だったのかもしれない。

その意味で日本との絡みでいえば、付加年金問題の決着が、政治的なそれから数年の期間を要して公式についたのが1960年だったというのも、安保や三池の問題との対比で考えてしまうのはこだわりすぎだろうか。

他方中道諸政党の動きやそれに対する社民の関係も、日本の与野党や自民党とのそれらを鏡に映した（主義主張や政治路線が逆になるという意味も含めて）感じがする。

例えば1960年以降、日本の野党も多党化と反自民による結束を模索し始めるが、それは常に左派の共産党との関係で不安定であり、その野党連携は60年代の後半以降、地方選挙での成功で革新自治体を次々と生むが、国政での連携には限界があ

り、そこが自民党に政策を含めて取り込む余地を与えていた。

そしてこの政治過程の背景に、スウェーデン同様工業化と都市化の進展があり、それは自民党をして政権交代の可能性におののかせる（実際にはずっとあとまで起こらなかったが）こととなった。

同時にこの経済社会的な要因は、スウェーデンとは異なる形だが、自民党に福祉政策の充実へ向かわせることともなった。

けれどもやはり今回ふりかえったなかで一番印象深いのは、付加年金の中身、特に全被用者に対して強制加入とし、財源は雇用主という、労働側に圧倒的に有利な内容とそれに対する少なからぬ支持が最初からあることだ。

ここからだからやはりスウェーデンは社会主義の国だとか労働運動の強さといった議論も出てこよう。

けれども先に岡沢教授が紹介した「黄金の60年代」のスウェーデンに関する現地の経済学者の評価は、戦後スウェーデン経済は、公的な所得再配分とインフラ部門における公的影響は大きい一方、生産部門は私企業が強力に支配し、その技術革新もめざましく、国際市場への進出も旺盛であるという。

つまり戦後のほとんどの国が多かれ少なかれ混合経済を推進するなかで、スウェーデンは資本主義として優等生であったことは間違いない。それはどうしてできたのか。日本や他国の経験にはなかったイノベーションがあったにちがいない。

それを知ることは、おそらくスウェーデンの話を持ち出すことになったこれからの連合や日本の労働運動を考える上でもためになろう。この話はまた次回に。

篠田 徹(しのだ・とおる)氏

早稲田大学社会科学総合学院教授
1959年生まれ。1987年、早稲田大学政治学研究科博士後期課程中退。主著『世紀末の労働運動』（岩波書店、1989）、『2025年日本の構想』（共著）（岩波書店、2000）、『米国民党—2008年政権奪回への課題』（共著）（日本国際問題研究所、2005）。



まさしく貿易戦争

長崎県立大学 准教授 小原 篤次

スペインは銀による貿易決済を中南米やフィリピンの海外植民地に広げていった(第2回)。すでに、中国、インド、ペルシャ(現在のイラン)なども銀が貨幣として流通していたため、世界は銀本位制と呼べる状況にあった。タイを除いて欧州の植民地となる東南アジア諸国も朝貢関係がある中国や、インドと銀を媒介として貿易が行われた。しかしアンボイナ事件やアヘン戦争のように、オランダとイギリスは紛争や戦争を繰り返し、アジアの貿易権益のほか、北米植民地(東海岸)の盛衰を分けていく。

貿易や植民地獲得における欧州の主役は、スペイン、ポルトガルに代わり、英蘭がそれぞれ東インド会社を設立するなどして、アジアや北米にも影響力を拡大していった。香辛料の島・モルッカ諸島では、オランダが1600年前後にポルトガルから利権を奪う。日本では徳川幕府が始まった時期にあたる。遅れて東南アジアに現れたイギリスはモルッカ諸島でオランダと香辛料貿易の権益を分け合ったものの、オランダがイギリス商館を襲撃するアンボイナ事件(1623年)を契機に、イギリスは東南アジアからインドに重点を移した。同時にイギリスは1652年から1654年にかけて、欧州でオランダ商船を攻撃するなど英蘭戦争を起こす。英蘭は現在のニューヨークなど北米植民地の争奪をはじめ戦争を繰り返した。4回の戦争が終わり、フランス革命とナポレオン戦争終結後の領土問題について議論するウィーン会議を経て、オランダが保有する海外領土は、蘭領東インド(現インドネシア)、蘭領ギアナ(現スリナム。西側に英領ギアナが出来て縮小)と、長崎商館(出島)だけとなった。商業的な意味では、オランダが獲得した香辛料価格が低迷し、他方、イギリスはインドで綿製品を大量生産し、母国経済に貢献していく。ちなみに、豪州に最初に到来した欧州人は1606年のオランダ人だったが、熱帯の北部地域で植民地には不適と判断され、オランダは入植しなかった。他方、スコットランド人のクックが1770年、温帯のシドニーに上陸し、イギリス入植の足がかりとなった。

アジアにおいてイギリスはアンボイナ事件の影響で、スリランカ、ネパール、ビルマ、そして英領インド帝国(現在のパキスタン、バングラデッシュを含む)と南アジアを拠点として、清との貿易関係を拡大させていく。清は1757年以来、南部の広東港に限定して対外貿易を認め、茶、陶磁器、絹を主要な輸出品とした。イギリスは清に対し大量の輸出品を見いだせず、構造的に貿易赤字となった。さらに、イギリスは産業革命による資本蓄積や米独立戦争の戦費確保のため、銀の国外流出を抑制する政策を採用した。イギリスは麻薬・アヘンを決済に使い始め、清とのアヘン戦争(1840~1842年)と広東以外の開国につながる。現在の中国の歴史教育はこのアヘン戦争から始まる。日本にとっては約10年後、米国海軍東インド艦隊(日本史の黒船)が江戸湾の入り口・浦賀(現在、在日米海軍司令部がある横須賀市)沖に現れ、開国を迫られる前である。アヘン戦争についてオランダを介して長崎経由で幕府に届いていたものの、幕府や大名の間で情報共有がなされなかったという。現代でも起きそうな問題である。

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第4回】オーミケンシ労組本部インタビューを巡って(1)

國學院大學経済学部
教授 本田 一成

よくもここまで来たものである。私たちはいよいよ封建的搾取の鎖を断ち切って労働者の人間解放を叫んで立ち上がったのだ。宣言文を読みあげながら、グウッと、こみ上げて来て字が見えなくなった。(オーミケンシ労働組合『結成20周年記念集』p27)

1. 石本文彦と安本和弘

朝倉克己へのインタビューの後に急いで接近したのが現任の労組本部役員たちである。当初、大阪市にあるオーミケンシ労組書記長安本和弘と会う約束であったが、当日は組合長石本文彦も合流した。

調査の前には、1時間以上前に地下鉄御堂筋線本町駅に到着し、労組のオフィスも入居する本町オーミビルの周囲を歩き回る。この本社ビルは、これまで何度も改築されてはいるが争議時と同じ場所にあり(現在は本町駅直結のヨドコビルに移転)、写真でみる当時のビル全体や本社正面の佇まいが残っている。

写真を撮影してから、繊維産業の歴史の勉強のためにと、近くの日本綿業倶楽部を訪れた。しかし、会員もしくは会員の同伴がないと施設見学が許されないと言われたので、トイレを借りながら館内を観察してみた。かつての繊維産業の栄華を彷彿とさせる。ゼンセン同盟会長宇佐美忠信から聞いた言葉を思い出した。「繊維の本場は大阪。他者に頼らないという気位が高く独立独歩の気風で充ちている。ゼンセ

ンだって大阪府支部はそんな感じだろう、ふふふ。」

さて、オーミケンシ労組である。石本と安本に迎えられ応接室へ入り、話を聞いた。石本は1959年大阪市出身で、1983年京都工芸繊維大学卒業後に入社した。津工場の勤務を経て大阪本社へ転勤した際に労組本部役員となった。安本は芦屋市出身の1964年生まれで、信州大学繊維学部から1992年に入社した。大垣工場から本社へ移り労組本部役員になる。2人とも書記次長から書記長へ就任し、20年以上の経験があることが共通する。このコンビの息は長い。

石本、安本の顔はオーミケンシ労組『組合結成60年史』で確認済であった。この記念誌の冒頭のあいさつで、石本は「宇宙のビッグバンのごとく、わがオーミケンシ労組が誕生して以来、おかげ様で60年の節目を迎えることができました」と述べていたことが気になっていた。面白いことを書く。

2人の話から、人権争議後の会社と労組の縮小の歴史について知る。工場の閉鎖、新事業、新事業の縮小と何度も新計画をもって出直しているが芳しくない。いまでは本社、加古川工場、営業所などで組織現勢は170人ほどであるという。組織内議員は60年間で延べ10人ほど、最盛期は同時に3人を出していたが、現在はゼロである。労組の専従者は2.5人で、安本と副書記長は専従、石本は生産管理部に勤務しながらの半専従である。

部外者には謎であった「旗納め式」のことも聞けた。岡山にあるゼンセンの友愛の丘で、解散や統廃合などで消失する労組の組合旗をゼンセンに引き渡す厳粛な儀式である。正面玄関の広場にあるポールでいったん組合旗を掲揚し、ゆっくりと降ろす。降ろすのは消失する労組の当事者である。居合わせた研修生たちも全員が立ち会う。石本と安本は工場が閉鎖され支部労組が解散する都度に幹部役員とともに参加してきた。我慢してもしきれず本当に涙がこぼれてくるという。歴史ある近江絹糸各支部の組合旗は岡山の地で眠っている。

2. 組合長の系譜

近江絹糸労組のトップは委員長ではなく組合長と呼ばれる。オーミケンシ労組になっても同じである。1954年5月25日に結成された(決起大会を開催した6月2日が結成日であるとの誤解も多い)のは、近江絹糸本社労働組合であり、初代組合長は、渡辺三郎である。

その後、各工場での労組結成が相次ぎ、1か月足らずで本社のみならず、7工場全部、2営業所で結成された。これらを支部と呼ぶことからわかるように、本部と支部による争議の陣容整備の理由から、単一組合を結成した。したがって、大阪には労組本部と大阪支部が誕生した。

これが6月31日に日紡労働会館で開催された第1回臨時大会で改めて組規約、活動方針、組織確立、本部役員改選を議決して誕生した近江絹糸労働組合である。その組合長も渡辺三郎である。この単一組合の本部役員には各支部からも幹部が選出される。また、労組結成の首謀者の一人、大塚敬三は本部役員に入っていない。

人権争議解決後の1954年11月6日、7日に大垣で開催された第2回臨時大会でも本部労組役員改選があったが、組合長は渡辺三郎である。

これ以降、定期大会で役員改選が行われるようになるが、1955年6月24日、25日、彦根開催の第1回定

期大会でも組合長は渡辺三郎が選出されている。

1956年4月27日、28日の大垣開催の第2回定期大会では、組合長は渡辺三郎のままだが、書記長には大塚敬三が選出された。1957年5月彦根での第3回定期大会でも同じコンビだが、この直後から本部派と再建派が割れる企業再建闘争の混乱期に入った。1958年10月東洋紡での統一大会、1960年東洋紡での第4回臨時大会では、委員長渡辺三郎、書記長藤田健二となっている。統一大会とは本部派と再建派の統一であるから、本部派の渡辺と再建派の藤田という割り振りなのであろう。大塚は書記長を降りている。

こうした混乱期を経て、1960年12月に彦根で開催された第4回定期大会において内部対立を越えて改めて団結を進めるという期待を込めて第2代組合長に選出されたのが、大塚敬三である。筆者が会った関係者の全員がこの大塚を最も強力なリーダーであったと述べている。この後、1969年3月彦根開催の第13回定期大会までの10期にわたり、組合長は大塚がつとめた(なお、1960年から1966年までの副委員長は鈴木六郎、1966年から1974年までの副委員長は朝倉克己が就任)。

第3代組合長は、鈴木六郎であり、1970年4月中津川開催の第14回定期大会で選出された。鈴木は1974年まで組合長を続けている。その間の書記長はすべて矢富徹彦が就任していた。

第4代組合長が朝倉克己であり、1974年5月彦根開催の第18回定期大会で選任され、1977年まで就任した。その間の書記長も矢富徹彦である。

その矢富徹彦は、1977年中津川開催の第21回定期大会で、第5代組合長に選任された。矢富はもっとも長期政権であった大塚の2倍に相当する20期にわたり1996年まで長期就任した。したがって、矢富こそが最強のリーダーであると評する関係者もいる。

しかし、矢富の後継者で第6代組合長の方が1996年以来20年を超える長期就任であることに驚いた。そう、眼前の石本文彦である(インタビュー後、

2018年に石本は退任し、安本が第7代組合長となった。著者のように小売業の労組を研究してきた身からすれば、見慣れない事実である。

3. 様々な歴史認識

インタビューの途中で、石本と安本が自嘲気味に口にしたことは、会社側の情報や、それに依拠した資料は、人権争議をまったく別の物語に仕立てようとしてきた、ということであった。例えば、社史であるオーメケンシ『幾山河七十年』である。関係する頁のコピーをいただいたものの、全部読みたくて帰京後「日本の古本屋」で購入した。

社史を編纂した松山邦祐による人権争議の箇所を読んでみれば、争議の時代背景、労働組合の種類、会社の生産能力など周辺事情にはじまり、夏川嘉久次が受けついで家父長制や、新憲法の影響など抽象的な考察が並ぶ。夏川社長には争議開始直後に第二組合が要求した例の22項目に対しても、話せばわかる、という信念があったことや、一対一のけんかに多勢の応援団(全織同盟のこと)が加わるのは理に合わないとの考え方があるなどの記述が目を引く。随分とピントをずらしてくるものである。

この後は、中労委会長中山伊知郎のあっせんによる協定書の内容説明に入り、最後は「日経新聞」の伊藤忠兵衛による夏川評のコラム、「週刊朝日」の徳川夢声と夏川の対談、「文芸春秋」の夏川執筆の主張を転載しただけで終わる。

歴史研究において文書資料以外は認めない、という研究態度は確かに批判されるべきであろう。多く書いた方が勝ちになり歴史が歪む。オーラルヒストリーを信奉する研究者の気持ちが少しだけわかった気がした。

猪木武徳先生が指摘した高宮太平『夏川嘉久次と紡績事業』(既述)のことを思い出し、帰宅後に本棚から取り出してみる。夏川社長から執筆依頼された高宮ができるだけ正確を期したというが、あちこちに労働者と全織同盟に対する批判がみられる。

「かくて6月4日から本店はストに入り、第二組合に

加入していない者は、重役を除いて職場への出入を阻止されてしまった。それでも最も虐げられているはずの工場は動いている。その工場も全織の暴力によって事実上機能が全部ないし一部止まってしまった。」

批判はマスコミへも向けられている。「恐るべきは邪悪なるマスコミ風潮ではないか。近江絹糸の争議は全織と報道機関とによって、真実を遠く離れた形で世間に伝えられた。それも意識的にそうされたのだから、夏川社長が怒るのも無理はなからう。」これは人権争議が圧倒的に世論を味方につけたことの裏側の立場の意見である。夏川社長を透析するあまりこの書に傾注した三島由紀夫とは異なり、争議を知ろうとする者には役に立たない。

滝田実の講演のことを思い出した。滝田実「近江絹糸争議(1954年)」、河西宏祐編『戦後日本の争議と人間』(日本評論社)を取り出す。夏川嘉久次は争議が終わってからは愛嬌のある人であった、という言葉を見つけてぞっとしたが、争議解決までは、ひどいワンマンぶりであったことを主張するための発言であることを知る。それよりも、滝田の、全織同盟の、全労(後に同盟)の立場から語られる人権争議を通じた企業別組合の一端を見たような気がした。夏川社長を排除すればよい話ではなく、威勢よくストライキを続けるだけの話でもない。会社が残り労働者たちが働き続けることが優先なのである。

滝田の『わが回想』(読売新聞社)も再読して脱線していく。国際自由労連結成大会へ参加する日本の労働代表としてロンドン滞在中、何度も滝田を訪ねて日本の労働事情を知ろうとする熱心な大学生がいたという。それがロナルド・ドーアであることを知った。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』(2019年、新評論刊)、『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、新評論社刊)の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。

論壇ナビ 2020

第4回:緊急事態宣言は 私たちに何をもたらすか?

京都府立大学公共政策学部 講師 秦正樹

このところ、日本だけでなく世界中で、新型コロナウイルスの話題一色となっている。周知の通り、中国・武漢を発端とすると考えられている新型コロナウイルスは、日本をはじめ、韓国やイタリアをはじめとする欧州やアメリカにまで被害が拡大し続けている。こうした状況下において、日本政府は、新型コロナウイルスの蔓延を食い止めるべく、さまざまな対策を発表している。しかし、国内における外出等の自粛や、中国や韓国・イタリアの一部からの入国制限は、経済的な打撃にもつながっている。もっとも、これらの対応が功を奏しているのかそうではないのか、その判断は未だ定かではない。ただし、政府からの対策は、現状、あくまで自粛の要請にとどまるため、たとえば外出等に関して、多くの国民の判断に委ねられている。そのため政府は、早期に強力な手を打つ必要に迫られていることから、国内の緊急事態下における「緊急事態宣言」を発令するかどうか議論されている。緊急事態宣言を発令することによって、国民の自由を強制的に一部制限して、ウイルスの蔓延・拡大を封じ込めようとするのが意図されている。ただし、ひとたび緊急事態宣言が発令されれば、国民の権利が制限されることから、野党をはじめ、慎重な意見も多い。加えて、過去より安倍政権が訴え続けている憲法改正、とりわけ緊急事態条項の議論につながようとしているのではないかの指摘もある。そこで今回は、憲法学や政治学における緊急事態条項の在り方をめぐる諸論考の整理を通じて、緊急事態宣言をめぐる政治的な動向について考察していきたい。

緊急事態条項のない国は世界でも珍しい?

一般に、今回のような感染症の蔓延や、安全保障上の危機に際して、政府が緊急事態宣言を発令し、国民の行動を一部制限できる仕組みを設けている国は少なくない。たとえば、ケネス・盛・マッケルウェイン(東京大学教授)「データで見る憲法典の緊急事態条項」(『危機対応学(エッセイ)』2016年6月8日)では、900以上の各国・各時代の憲法内容を分析した結果、90.3%の憲法において、緊急事態に対応するための何らかの条項が含まれていると示している。ただし、多くの緊急事態条項では、行政府による権限拡大が「いつから」「どの程度の期間において」「どの程度の制限がなされるか」が詳細に規定される傾向にあること

も示されている。また、井上武史(九州大学准教授)「フランスの緊急事態条項めぐり改憲論議から考える」(『論座』2016年5月3日)では、フランスで持ち上がった緊急事態条項設置に関する改憲の議論を説明する。フランスでは、パリ同時多発テロに対応するために、緊急事態法が利用された。しかしこの法的制限では違憲の可能性があるとして改憲議論が進むこととなったが、議論の途中段階でフランス憲法院からこの措置について合憲判決が下され、緊急事態における人権侵害措置が許容されるようになった経緯が詳細に説明されている。

日本における緊急事態

では、日本における状況はどうだろうか。木村草太(首都大学東京教授)「緊急事態条項の実態は『内閣独裁権条項』である」(『論座』2016年3月14日)は、現状の日本でも、既にある立法措置でも十分に対応できることが多いことを指摘し、現政権下で提示された緊急事態条項は漠然とした強権となりうる可能性があると懸念している。また清水真人(日本経済新聞編集委員)「緊急事態条項は『魔法のつえ』か:新型コロナと憲法改正」(『日本経済新聞』2020年2月25日)では、1930年代のドイツにおいてワイマール憲法の濫用があったことを踏まえて、何が「緊急事態」なのかを明確にすることが重要であり、さらに立法措置で可能な範囲を見極めるためにも、議会の役割が重要であると論じる。あるいは、今回の新型コロナ被害における緊急事態宣言に際しては、上久保誠人(立命館大学教授)「安倍政権が『緊急事態』を宣言したとき、私たちがすべきことは何か」(『DIAMOND ONLINE』2020年3月10日)がやや異なる視点から検討している。とくに、緊急事態宣言によって安倍政権が権力の乱用を行えば、選挙で政権を倒すことができるという点を指摘する。つまり、国民による監視と緊張感を維持すれば、民主主義は守られると論じる。加えて、憲法というよりも、緊急事態法制を持つことで、「世界で最も権力を抑制的に使える民主国家」としての国際的地位を確立することが重要であるとも述べている。

「緊急事態」の決定プロセスの透明化・明確化を

新型コロナの話題を発端として、緊急事態をめぐる議論が政治でも世論でも再び活性化している。以上の論考からは、こうした緊急事態が宣言されることや、そうした規定自体はありうる点では一致するものの、それに至るプロセスが透明化・明確化されておらず、かつ、どの程度・どの期間にわたって制限されるかが曖昧なままでは危険が伴うとの整理ができるだろう。今後、緊急事態宣言が発令されるにせよそうでないにせよ、今般の状況では、政府による強力な対応が行われうることから、国民による政府の監視が平時よりも一層求められているといえるだろう。

秦 正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

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)
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5回 2019年4月25日 「AI社会のあり方」 広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授)
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6回 2019年6月6日 「AIに対する電機連合の考え方 電機連合第7次産業政策(案)より」 斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長)

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
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)

第3回 2019年3月6日
「企業統治と雇用システム」
齋藤 隆志 氏(明治学院大学)

<2019年度>

第1回 2019年9月20日
「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」
竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程)
「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察—時代と世代に着目して」
岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授)

第2回 2020年1月24日
「調査回答データの質を高める試み」
阿部 晋吾 氏(関西大学社会学部 教授、国際経済労働研究所 非常勤研究員)

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)

Information

総会記念特別イベント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イベントを実施しています。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。

※詳細は近日中に研究所ウェブサイトアップします。

★総会記念特別イベント

「組合関与／働きがいの成功事例に学ぶ」(仮)

研究所では2年に1度、「組合関与ベスト10」を発表していますが、今回は、働きがいや、属性別や領域別の組合関与ベスト10の組織から、働きがいや組合関与の向上につながる活動事例を発表していただきます。

日時：2020年6月26日(金)16時30分～17時30分

会場：エルおおさか南館10階 南1023(予定)

会費：無料

★運動会(労働調査運動交流会)

事例発表に続いて、場所を移して交流会を行います。活発な情報交換を通じて運動や活動のヒントをぜひともお持ち帰りください。

日時：2020年6月26日(金)18時00分～19時30分

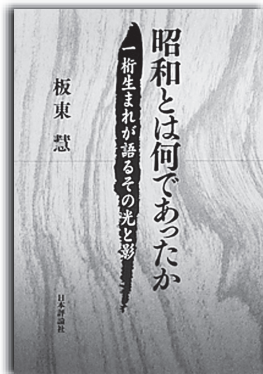
会場：天下の台所大起水産八軒家浜 まぐろスタジアム

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

編集後記

本号の特集は、昨年4月号に引き続き各産別トップに運動や産業の課題、展望についてご寄稿いただきました。例年の春闘に加え、新型コロナウイルスへの対応で超多忙な中、ご協力くださったことに感謝申し上げるのはもちろん、予定通り原稿がそろったことに感動すら覚えました。そして、次号は産休・育休から復帰する編集担当にバトンを返します。お世話になった皆さま、読者の皆さま、長いようで短かった1年間、本当にありがとうございました。(T)



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>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸福感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

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

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.75-4 No.1099

April. 2020

International Economy and Work Monthly

Contributions by Presidents of Industrial Unions

Current Situation and Future Prospects Surrounding Movements and Industries

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)