

2024

09

Vol.79 No.9

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1143号

特集

2024春闘 成果と今後の課題(前編)

2024春闘の焦点と持続的な賃上げに向けた課題

法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授

(公社)国際経済労働研究所 理事 ● 山田 久

H. Yamada

産別組織インタビュー

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 書記長 古川 大氏

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 書記長(取材時) 中澤 清孝氏

日本郵政グループ労働組合 書記長 安達 正美氏

「2024春季生活闘争」を振り返って

日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局長 ● 仁平 章

A. Nidaira

巻頭言

年金財政検証とその課題

(公社)国際経済労働研究所

会長

古賀

仲明

インタビュー

Discover — 地方連合会の連帯活動

第4回…連合和歌山

年金財政検証とその課題

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

5年に1度、年金財政の持続性を点検する2024年財政検証の結果を、厚生労働省は去る7月初旬に公表した。この検証は「年金の定期健康診断」といわれ、人口推計や経済情勢の変化を踏まえて、将来にわたって年金制度を安定的に運営するには、どのような改革が必要になるかを見極める素材となる。公的年金はモデル世帯に対して、現役男性の手取り平均収入の5割以上の給付額（所得代替率50%）の保障を国民に約束している。

具体的には、複数のケースを想定して給付水準が試算された。政府が目標にする「成長型経済移行・継続ケース」では、所得代替率は57.6%、成長率や労働参加が伸び悩む「過去30年投影ケース」では、50.4%となり、いずれも前回の検証の類似ケースより減少幅が小さくなり見通しが改善した。その要因は働く高齢者や女性、在日外国人が増え保険料収入が増加、積立金の運用も前回想定より株高が進み好調だったためだ。

しかし、女性や高齢者の就労は既にかなり進んでおり、労働参加の頭打ちは近いとする識者もいる。積立金の運用も現金は1割程度、その他は株の含み資産であり、経済情勢や株価に大きく左右される。何よりも5年前より出生率の見通しは悪化し、想定1.36は現在の1.22と比較し楽観的である。しかも、検証が仮定したのは、外国人への依存が大きい。2070年には人口の約1割を外国人が占める社会だ。現在は入国超過が続いているが、想定通りになるかどうか不確実な部分も多い。この数年間の外国人流入の傾向だけで、将来の生産年齢人口が大幅に増え、出生率も高まるというのは楽観的すぎる。

このように、今回の財政検証の基礎となる23年将来人口推計人口も極めて楽観的なシナリオとなっている。この種の検証は、より厳しい前提でのシミュレーションを行い、その状況を国民と共有し、所得代替率の50%を守るための施策を検討すべきだと考える。少子高齢化で年金を受給する高齢者が増え、

保険料を納める現役世代は減少していくことは間違いない。経済や社会の構造の変化を踏まえ、不断の改革を続けていかなければならない。

上述した楽観的ともいえる前提の中でも、基礎年金の給付水準は「過去30年投影ケース」で、2024年度の36.2%から2057年度には25.5%まで低下する見通しであり、高齢者の医療、介護費用の負担能力を引き下げるとともに、貧困高齢者や生活保護受給者の急増にもつながる。公的年金制度が持つ所得再分配機能や防貧機能を弱めるため、国民年金と厚生年金の位置づけも含め早急な対策が望まれる。

また、多様な働き方に制度が追いついておらず、働き方などに中立的な制度の確立が急がれる。今年10月からは従業員50人超まで短時間勤務者の厚生年金の適用が広がるが、勤め先の規模や働き方によって差が生じるのは不公平であり、更なる拡大が急務だ。複数の事業所の合算で要件を満たす場合の適用や、在職老齢年金の見直しも早急に検討すべきだ。第3号被保険者は廃止し、所得比例と最低保障の機能を組み合わせた新しい年金制度への転換も重要な課題だ。同時に、高額所得者や資産保有者への対応の踏み込みも求められる。

年金制度への信頼を高めるには、負担と給付をめぐる議論は避けられず、年金の現状と見通しを国民に丁寧に伝え、理解を得る努力を怠ってはならない。年金財政の安定性をチェックするための独立した第三者機関の設置や、日本人の寿命が伸びる中、65歳以上への支給開始年齢の引き上げも改革の対象となる。

年金は老後の生活の中核であることは間違いないが、基礎年金の半分は国庫負担であり税制との一体的議論が必要である。また、少子化対策、健康保険制度、住宅政策、資産形成、ジェンダーなど広範囲な制度との関係で、高齢者福祉をトータルに設計する必要がある。これらの課題は、5年に1度の財政検証の範囲を超えており、新たな横断的な枠組みでの議論が求められる。



CONTENTS Page

特集：2024春闘 成果と今後の課題(前編)	
巻頭言 年金財政検証とその課題	(2) 古賀 伸明
地球儀 顧客を次々と酔わす魔法の言葉	(3) 本山 美彦
■特集 2024春闘 成果と今後の課題(前編)	(4)
2024春闘の焦点と持続的な賃上げに向けた課題	(5) 山田 久
産別組織インタビュー	(12)
古川 大氏(UAゼンセン 書記長) 中澤 清孝氏(電機連合 書記長) 安達 正美氏(JP労組 書記長)	
「2024春季生活闘争」を振り返って	(18) 仁平 章
過去の「春闘特集」寄稿論文テーマ一覧	(24)
論壇ナビ2024	(25)
第8回：東京都の合計特殊出生率0.99という衝撃	松浦 司
リサーチファイル	(26)
第48回：企業再建闘争(2)	本田 一成
Discover 一地方連合会の連帯活動	(30)
第4回：連合和歌山 地域貢献をめざすための新たな挑戦 一人ひとりの居場所づくり、子ども食堂支援に向けた構想	
主要経済労働統計	(34)
所員コラム	(35)
社会構築主義と計量研究の読み方	尾崎 俊也
Project News	(36)
Information	(37)

顧客を次々と酔わす魔法の言葉

最先端の流行を生み出し、それを「印象的な短いカタカナ語」に託して大々的にネット社会に拡散させることを、時代の寵児たちはつねに狙っている。料理の世界も例外ではない。食通、食道楽と言っておけば済むものを、「ガストロノミー」(gastronomy) といった新語を使いたがる。これは、古代ギリシャ語の「ガストロス」(消化器官) に「ノモス」(ヒトが作り出したもの) を付け足した合成語である。料理に関するあらゆる知識を駆使すると豪語する「創業者」なる人たちが好む魔法の言葉である。その頭に「分子」を付けただけで、また新しい「分子ガストロノミー」になる。しかし、肝心の分子の危険性については何も語ってくれない、単なる「言葉遊び」でしかない。しかし、この面妖な殺し文句がとてつもなく大きな影響力を發揮している。

昔から2つの窒素原子と1つの酸素原子とが固く結合した常温でのガス「亜酸化窒素」(nitrous oxide、N2O) には、食材を泡立て、柔らかくする機能が備わっていることを、料理人たちは知っていた。彼らが、亜酸化窒素ガスの機能を使いたがっていたのも当然であった。しかし、このガスは、「笑気ガス」(laughing gas) という別名を持っていることから分かるように、ヒトが吸い込めば、意識を失ってしまう。そういう効能を生かして、このガスを含む溶液は、つい最近まで、外科手術の、全身麻酔に使われ、「世界保健機関」(WHO) にも必須医薬品の一覧として載せられている。しかし、日常的な料理に使うことは、こと日本に関しては2004年まで禁止されていた。そして、その年に解禁した。解禁後、またたく間に、亜酸化窒素を注入したという内容の「新語」が時代の寵児になった。「魔法の料理方法」を想起させる「新語」であった。ほとんどの消費者にはこのガスの有毒性を知らされないままだった。

それが一転、日本政府は2016年、亜酸化窒素を医事以外の分野で使用することを禁止した。したがって、いまでは、亜酸化窒素は料理には使われていないはずである。ところが、2005年に流行った新語が、まるで亜酸化窒素を含んでいるかのように人々を錯覚させて、まだ魔法のように使われている。法令違反になるので、このガスを使ったとは言わないが、このガスの恩恵を受けているかのように、匂わせている。消費者は無知のままである。「美味しい」と満足したままである。恐ろしい時代である。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

2024春闘

成果と今後の課題（前編）

本誌では、毎年定例的に春闘の成果と今後の課題を特集している。特集は本号および次号（10月号）の2号にわたって掲載予定で、本号はその前編である。

2023春闘では過去にない高水準の賃上げを実現した一方、実質賃金を上回ることはできなかったという課題が残った。連合は、2024春闘を「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置づけ、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう!」をスローガンに、持続的な賃上げの必要性を社会に呼びかけた。

本企画は、2024春闘の成果と課題をテーマに、専門家の寄稿、産別組織へのインタビュー、連合による総括で構成している。特集1は、「2024春闘の焦点と持続的な賃上げに向けた課題」と題して、法政大学経営大学院教授で、当研究所の理事も務める山田久氏にご執筆いただいた。はじめに、今次春闘で約30年ぶりの高水準の賃上げにいたった背景について、大手企業の経営者が賃上げに前向きになった要因のひとつに世界経済の局面の変化が述べられている。とりわけ、日本においては、円安トレンドへの転換と、未活用労働力の枯渇による賃金上昇がインフレを後押ししたとしている。そして、賃上げの効果を中小企業も含むすべての労働者に波及させるためには、労使の代表者からなる独立委員会を設置し、中長期の視点で賃上げ要求の方針を立案していくことや、地域の連携協議会をつうじて、適正な価格転嫁がおこなわれる商慣行の構築とともに生産性向上のための施策を面的に展開していくことなどが必要であるという提言が述べられている。

企業規模間格差の是正に向けた「付加価値の適正分配」も今次春闘のポイントであった。公正取引委員会の指針（2023年11月）が労務費の適正な価格転嫁の実現に向けた取り組みを後押ししたが、特集2の産業別労働組合へのインタビューでは、この公正取引の観点からもお話をうかがっている。今年はUAゼンセン、電機連合、JAM、基幹労連、JP労組、情報労連の6組織（略称、組織規模順）にご協力いただき、本号はUAゼンセン、電機連合、JP労組の記事を掲載している。これまで、インタビューは決まった組織に依頼してきたが、昨年からより広く依頼することとしており、今年はJP労組に初めてインタビューをさせていただいた。「将来ビジョン」を踏まえた春闘の取り組みや、民営化前から取り組まれている格差是正など、詳しくお話をうかがっている。

特集3は、連合総合政策推進局長の仁平章氏による2024春闘の総括である。連合の2024春闘方針について、生活向上に向けて企業規模・労働組合の有無を問わず「みんな」の賃上げをめざすという思いを込め、5%「以上」を目標に取り組まれた。妥結組合数・割合は、ともに比較可能な2013年以降で最も高い数字を昨年に引き続き更新し、平均賃金方式による賃上げ率は全体平均で5.10%となり、最終集計まで5%超えを維持したのは33年ぶりであった。この2024春闘の成果について、連合では、経済・賃金・物価が安定的に上昇するステージ転換に向けた大きな一歩であったと受け止め、ステージ転換を確実なものとするために、賃上げの流れを中期的に継続させることが重要であるとしている。最後に、今後の課題として、付加価値の適正分配と企業規模間・雇用形態間格差の是正に向けた取り組みの強化などが挙げられた。

本特集にあたって、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

特集1



2024春闘の焦点と持続的な賃上げに向けた課題

法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授

(公社)国際経済労働研究所 理事 山田 久

1. 30年ぶり賃上げの背景と内実¹

2024年春季賃上げ率は連合集計で5.10%と、実に33年ぶりの高さとなり、バブル絶頂期だった1989年(5.10%)に迫る水準になった。回答の最初の山場となる3月中旬の集中回答に向けた動きでは、回答日前の妥結や要求を上回る回答など「異例の展開」が続き、300人未満の中小企業の妥結も4.45%と32年ぶりの高さとなった。賃上げ率からみれば、日本経済が長期低迷・デフレに陥る直前である1990年代初めの水準を回復した形であり、その基本的な背景に、労使トップ共に賃上げの継続の必要性を共有しているということがある。

バブル崩壊前水準の賃上げ率の回復は、2024春闘に向けた労働組合の強気の交渉姿勢と粘り強い交渉なしには実現はなかったであろう。その意味では春闘の意義を改めて評価できると思う。もっとも、回答日前の妥結や要求を上回る回答などは、労働組合の存在意義が問われる面もあり、組合にとっては手放しでは喜べる状況ではないだろう。

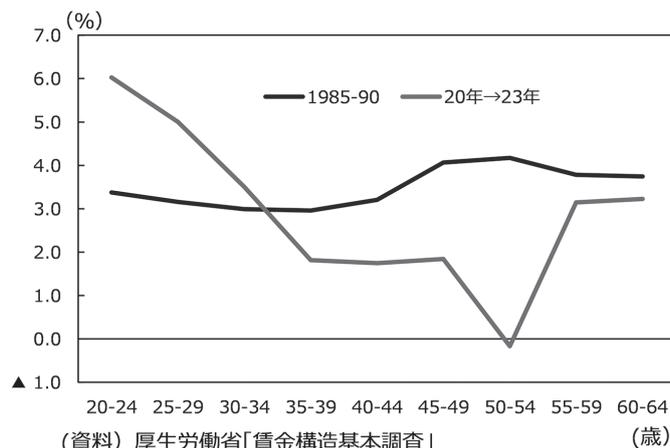
さらに、中小企業も予想外の好調とはいえ、あくまで連合集計の対象の中小企業は、比較的規模が大きく、組合がある企業に限られる。23年の従業員99人以下の中小・零細企業の従業員の組合組織率は0.8%に過ぎない(厚生労働

省「労働組合基礎調査」)。

24年1月に商工会議所が行った調査では、従業員301人企業で賃上げを予定していたのは65.9%だが、6~10人では50.3%、5人以下では32.7%にとどまる。賃上げの幅も重要であり、デスインフレ経済からインフレ経済への移行がみられるなか、物価を上回る賃上げでなければ、実質生活水準は低下していく。帝国データバンクの調査(2024年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート)によれば、賃上げ率が2023年の物価上昇率3%に満たない企業が35.5%に上り、3%の増加と答えた企業も含めると、57.5%と半数を超える。ここからみても物価に負けない十分な賃上げを実感できる労働者は、全体からみれば多くないと推察される。バブル期前のように、毎年賃上げされることが当たり前であり、中小・零細も含めて賃上げがあり、すそ野が広がった時代とは状況が大きく異なっているのが実情である。

加えて指摘すべきは、「ベア(ベースアップ)」が復活したように言われるが、中身はかつてとは大きく異なる。バブル崩壊前の「ベア」は、ほぼすべての年代で定率なし定額で基本給を上方シフトさせることを意味していた。だが、2000年代に「ベア」は変質し、職種や年齢階

層で増加率が異なる「賃金改善」が一般化した。『賃金構造基本調査』で確認すると（図表1）、1980年代後半期には年齢階層別で賃上げ率の違いは小さく、相対的には中高年層での伸びが大きかった。これに対し、最近3年間（2020年→23年）については、若手の伸びが大きくなり、中高年層で低く50歳代前半では減少している。同時に指摘しておくべきは、大手企業の中高年層の賃金格差は確実に広がっており、多くの中高年にとって賃上げは別世界の話であるというのも現実である。



(図表1) 年齢階層別の所定内給与の変化

2. 「30年ぶり賃上げ」の背景と定着する大手の賃上げ

以上のように、2024年春闘では賃上げ率に関しては、当初の期待を上回る結果が出たが、その内実をみていくと、様々な問題が内包されていることがわかる。その意味では、賃上げのモメンタムが強まったとはいえ、まだまだ不十分な面は多く、これからというところであるが、残された課題解決の前提となるのは何よりも賃上げの流れが持続するかである。そこで、賃上げの持続性を検証すべく、まずは2024春闘で大手企業の経営者が賃上げに前向きになった背景を見ておくと、次の3点を指摘できる。

第1に数年前からわが国の賃金は主要先進国で最低グループになったことの認知が進むなか、企業経営者の間には賃上げの必要性が徐々に浸透してきた。

第2にデフレ経済からインフレ経済への移行も重要な要因である。とりわけ2023年にはインフレ率が40年ぶりの高水準になるなか、生活水準の低下で従業員のモチベーションが大幅悪化することを懸念した経営者が、次いで賃上げに踏み切った。

さらに、第3に、労働力不足が深刻化するなか、人材確保のために賃上げに踏み切る企業が増えた。とりわけ、2024年春闘では、転職志向が高まる若手社員のつなぎ止めや新卒獲得のアピールのため、「賃上げ競争」の様相を呈した。

こうしてみると、大手企業については持続的に賃金を上げていく可能性が高いといえよう。しかし、すでに指摘した通り、多くの中高年層は賃上げの恩恵を受けていない。DXやGXなど新技術の導入が企業経営にとって不可欠の課題となるなか、企業活力の維持のためには若手・中堅の活躍が不可欠で、この点で若手・中堅の登用や年功カーブのフラット化は避けられない面がある。とはいえ、人口動態的には中高年層の割合が今後とも高まっていくわけで、その再活性化は企業にとっては重要課題である。賃金分配を相対的に若手・中堅に厚くするにしても、労働力構成上割合の高い中高年層のモチベーション維持は重要であり、ベテランの処遇改善とその前提となる時代の変化についていくためのリスクリングは大きな課題である。

より大きな問題は中小企業である。中小企業の賃上げ率も高まったものの、大手には劣る状況にある。商工会議所の調査によれば、中小企業では、人材確保のほか、物価上昇、さらには最低賃金の引き上げを理由に賃上げに取り組むケースが徐々に増加している。しかし、業績の改善が見られないが賃上げを実施する「消極的賃上げ」が多くを占めているのが実情である。さらに中小の労働分配率が反転上昇する兆しが

みられ、賃上げの持続性は不透明といえよう。ただし、内外経済環境の変化を踏まえれば、「業績が苦しいから賃上げができない」ということが許される状況は、過去のものになりつつあるという認識が重要である。その背景には、コロナ・パンデミックとウクライナ戦争という歴史的な出来事を経て、世界経済がデフインフレの時代からインフレの時代に再び移行したとみられることがある。

3. 世界経済の局面変化²

世界経済の枠組み変化は、2010年代に入って始まっていた。2012年に習近平氏が国家主席に就任して以降、中国は欧米型民主主義とは異なる政治レジームを目指す姿勢を鮮明にし、戦後世界秩序への挑戦の意思も隠さなくなった。一方、米国では2016年にトランプ政権が誕生し、中国への敵対意識を明確にし、その後のバイデン政権においても対中強硬姿勢は継続されている。さらに2022年にはロシアがウクライナに侵攻し、世界はベルリンの壁崩壊以降の「一体化」の局面に終止符を打ち、「分断化」の局面への移行を鮮明にした。

経済活動のグローバル化が加速した「一体化」の局面では、中国をはじめとする新興国の安価で豊富な労働力を積極活用し、世界最適生産を通じて経済効率を追求することが企業経営の最優先課題であった。その結果、大幅なコストダウンが図られ、世界的なデフインフレ局面が進行した。しかし、政治体制の違いが壁になる「分断化」の局面では、安全保障が経済活動の前提となり、国際貿易に関わる各種コストが高まっている。

資源・エネルギーに関するコストも上昇傾向

に転じている。底流には地球環境問題があり、温暖化に伴って頻発する大規模自然災害が断続的に食糧価格を押し上げる。天候に作用される再生可能エネルギー中心の電力供給システムへの移行には、膨大なコストを要する蓄電システムの構築が必要になり、それは中期的に電力料金を押し上げる。さらに、労働コストにも現場労働者を中心に上昇圧力がかかっている。AIはホワイトカラー業務を代替していくにしても、物理的なプロセスを要する現場労働を根こそぎ代替することは容易ではない。人口伸び率の鈍化は先進国共通の現象で、内向き志向の強まりで国際労働移動が鈍化する兆しもある。加えて、ブルーカラー労働を避ける大卒比率の高まりで、現場労働力の供給不足は構造的な問題になっている。

以上のように、2020年代に入って貿易・エネルギー・労働力の各面でのコストが高まっており、世界経済はデフインフレ局面からインフレ局面に移行したとみられるのだ。そうした世界規模での物価環境の歴史的転換をバックにしつつ、わが国ではさらに2つの要因がインフレ経済への移行を後押ししている。

第1は円安トレンドへの転換である。過去30年のデフレーションの時代を通じ、「低物価・低賃金・低金利」が常態化した結果、産業構造の転換が遅れて世界輸出に占めるわが国の比率は低下した。加えて、再生可能エネルギー中心へのエネルギー構造の転換が遅れ、化石燃料依存が続くなか、原発稼働率の低下も相俟って化石燃料輸入が増加した。こうした結果、貿易収支が構造的な赤字に転じた。貿易収支が赤字になると実需の円売りが円買いを上回るようになり、円相場は円安に振れやすくなる。1990年代から2000年代にかけて円高がデフレの起点となった状態は様変わりし、むしろ為替相場はインフレ要因として作用しやすくなっている。

第2は労働力供給制約が「令和のルイスの転換点」を通過したことである。英国の経済学者アーサー・ルイスは、伝統社会が工場社会に移行するに際し、都市の賃金が上昇し始めるのは

農村の未活用労働力が枯渇した時とした。これを、コロナ禍を経て賃金が上がり始めた直近の日本経済にあてはめる議論がある。10年代後半には長期の景気回で失業率が大きく低下したが、女性やシニアの潜在的な未活用労働力が未だ十分だったため賃金が上がらなかった³。だが、女性の労働力率がほぼ全ての年齢階層で米国を上回り、65歳以上労働力率も頭打ちになるなど、コロナ禍を経て未活用労働力が枯渇に近づき、労働供給制約が顕在化して遂に賃金が上がり始めたという見方ができる。正規・非正規を問わず採用時賃金が目立って上昇してきており、建設・流通・物流・サービスなど比較的流動性が高く賃金水準も低めの産業でその傾向が顕著である。結果、わが国デフレ期の特徴であったサービス物価が上がらない現象が消滅し、2%程度で上昇するようになった。

4. インフレ経済移行の企業経営への意味合い

以上のように、世界的なコスト構造の局面変化を底流にしつつ、円安トレンドへの転換、人手不足を背景とするサービス物価の上昇傾向への変化という要因が重なって、日本経済は新たなインフレの局面に入ったとみられる。

この新しい局面では、企業に考え方の抜本転換が求められることになる。端的に言えば、コスト削減経営から付加価値経営への転換である。元来企業は持続的に利益を上げていかなければ存続できないが、単純化すればその方法は2つのやり方しかない——売上高を増やすか、コストを削減するかである。売上高増大につながる付加価値経営の重要性は従来から指摘されてきたが、1990年代以降つい最近まで、企業

経営上の優先事項はコスト削減であった。その背景にはコスト削減の余地が様々に可能であったというマクロ環境があり、そのもとで売上高拡大よりも容易なコスト削減が優先された。

1990年代から2010年代はじめにかけての日本経済を取り巻く環境を振り返れば、中国等の新興国に生産シフトを進めてコストを大幅に下げることが出来たほか、円高基調も輸入資材の安価な調達を可能にした。国内雇用環境をみれば買い手市場の状態、低賃金で雇用調整が容易な非正規労働力が多く存在した。さらには政策金利がゼロ以下に向かって段階的に引き下げられ、資金調達コストが大幅に低下していった。こうした状況で、原材料・資材コスト、労働コ

スト、資金コストなど全ての経営コストの削減が可能な状況にあった。

しかし、そうした状況がコロナ・パンデミック、ウクライナ戦争を経て一変した。既述のように、原材料、エネルギー、労働力の各種コストが上昇トレンドに転換し、資金コストについても、2024年3月に日本銀行はマイナス金利を解除し、十数年ぶりに「金利のある経済」に復帰した。もはやコスト削減は限界に近付きつつあり、企業が持続的に利益を上げていくには、売上高をどう伸ばすかを真剣に考えなくてはならないマクロ環境が訪れている。

そうした状況下、賃金を持続的に引き上げていけるかどうか、規模を問わず企業の生死を分ける重大マターになった。未曾有の人手不足の下で賃上げなしに人材確保は難しい。加えて、そもそも売上高を伸ばす経営のためには、従業員のモチベーションの維持・向上が大前提となり、この点でも賃上げは不可欠である。一方、物価が上昇傾向に転じ、賃上げの動きが徐々に広がるなか、売上高を伸ばす経営がやり易くなるマクロ環境変化が生じている。

確かについ数年前まで値上げはタブーであり、消費者には強い拒否反応があった。しかし、一昨年来続く食品・光熱費など生活必需品の断続的な大幅な値上げは、消費者の間に「値上げは仕方ない」という感覚を定着させつつある。消費者の間にはSDGsや健康に良い商品であ

れば、少し高くとも購入する風潮も広がっている。そうした状況下、企業も賃金を引き上げ始めた結果、家計の値上げに対する耐久力も不十分とはいえ徐々に高まる方向にある。

30年間にわたる「低物価・低賃金・低金利」の状況下では、放漫経営さえしなければ、継続的なコスト削減で企業は何とか生き残れた。しかし、そうした時代は終焉し、コストの持続的上昇を前提に、価格の引き上げを含めて売上げを継続的に増やしていける企業だけが生き残る時代が到来した。日本経済が構造的な人手不足局面に入るなか、十分な賃上げが出来ない企業は人材確保ができず、業容が縮小し、ひいては倒産・廃業に追い込まれることになる。つまり、賃金を引き上げて成長軌道に乗る企業と、賃上げができずに人材が流出して縮小を余儀なくされる企業に二極化していくことになるだろう。

加えて懸念されるのが、ギグワーカー型のフリーランスの増加である。これらの働き方は労働者に適用される法規制が適応されず、企業に残されたコストダウンの有力な手段となる。マクロ的には労働力不足のもとで労働者の処遇は改善される方向であるが、ミクロ的にはその恩恵を受けることのできない人も多い。それらの脆弱な立場にある人々が、不安定で低賃金の労働者の立場を余儀なくされることへのリスクは軽視することはできない。

5. 中小企業賃上げの条件

企業の二極化が予想されるが、問題は成長軌道に乗る企業と業容が縮小する企業のどちらが多くなるかである。前者が多いほど日本経済全体として活力が強まり、平均賃金上昇率も高ま

るであろう。一方、後者が多ければ平均賃金はプラスになってもさほど高まらず、経済停滞が続き、スタグフレーションの様相を強めることになるだろう。個々の企業には賃金を積極的に引き

上げ、経営・現場が一体となって顧客に受け入れられる商品・サービスを不断に創出していく覚悟が求められる。もっとも、中小企業の場合、自助努力だけでは対応できない企業が多いのが現実である。やはり無視できないのが価格転嫁の厳しさである。

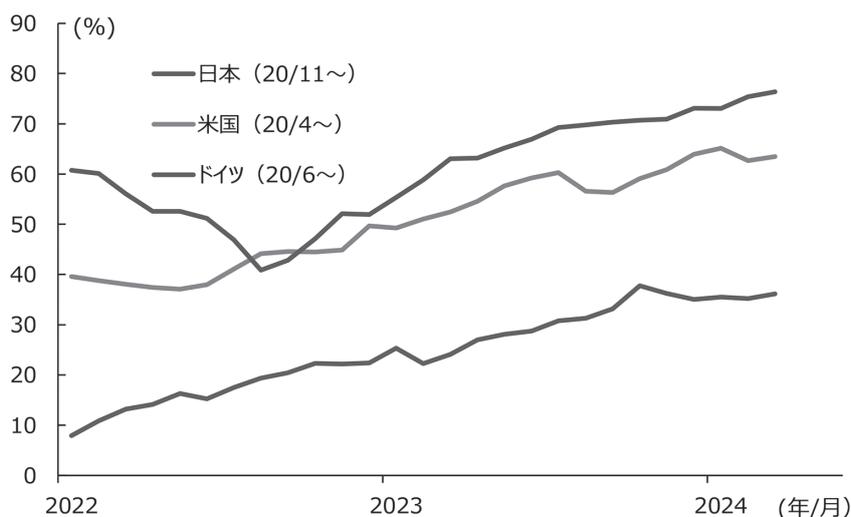
商工会議所の調査（2024年4月）によれば、コスト増の4割以上の価格転嫁を出来ている企業は50.9%であり、とりわけ10人未満の零細企業では44.0%にとどまる。労務費に限ってみれば、4割以上の価格転嫁は33.9%、10人未満では27.4%に過ぎない。

価格転嫁が賃上げの足枷になっているのは、国際比較を行うと明らかになる。「価格転嫁率」については、経済全体の数字は採れないが、企業部門全体をひと塊としてみれば、消費者物価上昇率を企業物価上昇率で除したもので近似できる。これが一定割合以上になれば、原材料や中間投入コストの上昇がサプライチェーンの各段階で価格転嫁が行われ、流通の最終段階である消費者向け販売価格にまで適正にコストが転嫁されていることを意味する。そこで、コロナ

禍発生後の企業物価のボトムを起点にして、ドイツ、米国、日本で「マクロベースの価格転嫁率」を比較した。

それによれば、2024年3月までの値で、ドイツ76.4%、米国63.5%に対し、日本は36.1%にとどまっている（図表2）。商工会議所の調査で規模の小さい企業ほど価格転嫁率が低いことが確認されていることからすれば、日本の「マクロベースの価格転嫁率」の低さは中小企業での価格転嫁率の低さの結果と考えられ、持続的な賃上げに向けて適正な価格転嫁が重要なことが改めて確認できる。

このように、わが国で価格転嫁率が低い背景には、少なからぬ中小企業が大手企業の系列企業や下請け企業の立場で、価格交渉力が弱いことが影響していることは間違いない。その意味で、公正取引委員会が優越的地位の濫用を防止するため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を定め発注者の不当な行動を摘発する動きに乗り出したことは歓迎される。ただし、企業間取引はいわば無数にあり、全てを虱潰しに摘発することは不可能であ



(資料) U.S.Bureau of Labor Statistics, Statistisches Bundesamt、日本銀行、総務省

(注) マクロ価格転嫁率 = 消費者物価累積上昇率 ÷ 生産者物価累積上昇率
累積物価上昇率の起点は各国の生産者物価指数のボトム。

(図表2) マクロベースの価格転換率の推移

る。その意味では「パートナーシップ構築宣言」(2020年5月)による取引関係適正化の運動を地道に民間に広げることが重要であるほか、人

手不足が中小零細企業の存続を危うくしていることを逆手に取り、合併連衡を積極的に推進することも重要である。

6. 十分な広がりのある持続的賃上げの実現に向けて

以上みてきたように、内外マクロ経済環境の変化により、今後は基本的に賃上げが続く局面に入ったとみられる。ただし、物価に負けない賃上げが持続し、広くあまねく全ての労働者にその恩恵が行き渡るには、多くの課題が残る。平等と連帯を行動原理とすべき労働組合がリードする形で、政労使三者の密接な連携を推し進めるべきである。

第1に、まずは物価に負けない賃上げが持続的に続いていくために必要かつ十分な賃上げ要求の方針を、中長期視点から立案すべきである。仕組みとしては、まずは目指すべき中長期的な賃上げ率やその前提となる経済政策のビジョンを策定する独立委員会を設置すべきである。超党派で人選を行い、政労使三者から一目置かれる経済学者の重鎮を委員長として、労使の代表者を含む10名程度の委員会を組成する。事務局を有し、多角的な観点からの経済・労働市場の分析を前提に、ビジョンをまとめ上げる。そのうえで、中央政労使会議を定期開催する。上記の独立委員会の提示したビジョンを承認したうえで、四半期に1回の定期開催により、実現に向けて必要な政策を議論し、大きな政策の方

向を決めるべきであろう。

第2に、中小・零細企業にも幅広く十分な賃上げが広がるように、価格転嫁の適正化が適正に行われる商慣行を構築するとともに、生産性向上のための施策を面的に展開する必要がある。公正取引委員会の取り組みを継続するほか、「パートナーシップ構築宣言」の参加企業を地道に増やしていくことが求められる。そのためには地域別の連携協議会を設置し、中央政労使会議で提示されたビジョンの地域での具体化を図っていくことが必要であろう。必要に応じて分科会を設け、地域を挙げての生産性向上策や産学連携の在り方、あるいは特定最賃の拡充について具体的な施策を作り込むべきだろう。

第3に、中高年層・立場の弱い非正規労働者・フリーランスの人々にも賃上げの恩恵が均霑される条件として、リスクリングが全ての労働者に届くように交渉していくことである。この実現のためにも、地域別の連携協議会が重要になる。地域ごとに産官学が連携し、地域の成長産業に必要な人材育成の仕組みづくりに取り組んで行くことが求められよう。

注釈

¹ 本節および次節は、拙稿「持続的賃上げへの課題」(『労働調査』2024年5月号)、の一部を使用している。

² 本節および次節は、週刊エコノミスト2024.4.2号掲載の拙稿「賃上げできない企業は生き残れない」をもとに再構成した。

³ 川口大司・原ひろみ(2017)「人手不足と賃金停滞の併存は経済理論で説明できる」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶応義塾大学出版会、113頁。

UAゼンセン

(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟)

書記長 古川 大氏



- ・物価高への対応と格差是正を掲げ、今年はとくに産業間・雇用形態間の格差是正が進んだ。
- ・総合的な労働条件改善では、多くの組合で労働時間短縮、休日数増加などを実現した。

1. 2024労働条件闘争方針のポイント

—2024労働条件闘争方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

昨年の労働条件闘争では、賃上げ総合計3%台後半と一段高い水準を獲得した一方、正社員(フルタイム)組合員のベースアップ等の賃金引き上げ分だけで見ると、2022年度の物価の上昇分(3.2%)を下回り、実質賃金の確保ができたとは言えない結果となった。

2023年以降も労働者の実質賃金が低下するなか、2024闘争においては、賃金と物価の好循環の定着と、実質賃金の引き上げが課題であった。そこで、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%基準(総合計6%基準)の賃上げに取り組み、人への投資、人材不足への対応、格差是正に向けて積極的に要求をおこなうこととした。これは、「賃金引き上げ3%以上、総額5%以上」とする連合の方針よりも高い水準である。さらに、流通部門、総合サービス部門では、UAゼンセン全体の要求基準を1%上回る7%の要求を掲げて交渉に臨み、産業間格差の是正をはかった。

2. 賃金関係

—現時点での結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

1) 正社員組合員の妥結状況

1092組合が要求書を提出し(以下、数字は4月末時点のもの。すべて加重平均)、要求総合計は17,696円(6.11%、制度昇給・ベア等込)であった。うち、640組合が妥結し、15,904円(5.33%)の賃金引き上げを獲得した。これは、昨年に続き、UAゼンセン結成以来最高の結果である。賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)は3.62%と、2023年度の物価上昇率(3.2%)を上回り、生活水準の引き上げにつながりうる賃上げとなった。

連合の回答集計結果と比較しても、連合の5.17%(5月初旬時点)を上回った。中小組合の妥結率についても、連合の4.66%を上回る4.78%の引き上げを実現し、産業間格差の是正という点では一定の評価ができる。

また、今年の闘争の特徴として、満額以上の妥結が増加したことが挙げられる。その背景には、企業側が自社の賃金水準を再認識した結果という面もあり、具体的には、初任賃金改定による若年層への対応、同業他

社の状況、組合員への還元意識などが影響していると考えられる。

企業規模間の格差是正の観点からは、300人未満の組合の妥結総合計(12,957円・4.78%)は加重平均で300人以上の組合(16,131円・5.37%)を下回り、妥結率も前年より差が開く結果となった。ただし、引き上げ率の前年からの増分では規模間の差は小さく、一定の健闘はあったといえる。

2) 短時間組合員(パートタイム、契約社員)の妥結状況

短時間組合員については、374組合が要求し、要求総合計は加重平均で74.0円(6.80%)であった。妥結した266組合の引き上げ額は65.6円(6.02%)で、今年も正社員組合員の5.33%を上回り、雇用形態・働き方による格差の是正においても評価できる結果であった。

3) 共闘体制について

2023闘争の課題のひとつであった共闘体制の強化について、今闘争では定期的に妥結状況を加盟組合に共有し、全体の流れを経営側に周知した。これが賃上げの後押しになったと考えている。

とくに、流通、総合サービス部門を中心とする早期(2月)の妥結が3月以降も拡大し、マスコミに取り上げられたことで、他産別へも影響を与えた。その結果が後続組合にも波及することになり、UAゼンセン全体として社会的な相場の形成に寄与することができたと受け止めている。

3. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組み

—2023年11月に公正取引委員会から指針が出され、2024年春闘の後押しになることも期待されました。この「労務費の適切な転嫁」の観点から、今回の闘争での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

昨年の闘争においては、大手・中小企業間の賃金格差が拡大し、さらには中小企業のなかでも妥結額に大きな幅が生じる結果となった。中小企業も継続的に賃上げができるよう、労務費を含めた各種コストの価格転嫁の推進を強化していく必要があった。

2023年11月に公正取引委員会から発表された指針を受け、UAゼンセンでは、加盟組合への周知や労使

交渉での指針の活用を推進してきた。とくに、製造産業部門では、2023年12月～2024年1月にかけて「価格転嫁の状況等に関する調査」を独自に実施し、政策要請をおこなった。具体的には、実効性のある取引環境の整備、発注者・受注者双方への指針の周知の強化と取引適正化の促進、賃上げを促進する各種制度の充実などを中小企業庁に要請している。このように、今闘争では価格転嫁に関する働きかけに昨年以上に注力し、部門単位でも賃上げにつながる取り組みとして進めることができた。

4. その他の取り組み

— 要求の結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

1) 総合的な労働条件の改善

今闘争では時間短縮・休日増を獲得した組合が多く、労働時間短縮の動きが進んだ。UAゼンセン全体で134組合が改善したと報告され(去年は73組合)、3月末時点で2013年以降最大の改善組合数を更新した。とりわけ流通部門では、年間所定休日数を改善した組合数が57組合と、去年の21組合を大幅に上回った。

そのほか、インターバル規制(連続労働の規制)では計14組合、年次有給休暇の完全取得と連続休暇も計18組合が改善にいたっている。

2) ビジネスと人権

人権デューデリジェンスに関しては、年間をつうじた取り組みとして、セミナーの開催や、労使における対策の検討などを進めている。今後は、国際的な動向も注視しながら、ビジネスと人権に関する指針の見直しなどを進めていく。

近年関心が高まっているサプライチェーンにおける人権問題についても、製造業のほかイオンなど流通サービス業においても海外進出している企業があるため、産別組織としても指針の見直しの強化や、各組合への取り組みの働きかけをおこなっていく。

3) 職場におけるハラスメント対策

ハラスメント対策も総合的な労働条件の改善のひとつに位置づけられ、とくに小売業を中心に、カスタマーハラスメント対応マニュアルの作成などの取り組みがみられた。カスタマーハラスメントについては、UAゼンセン全体でも法制化を目標に通年の取り組みとしており、連合や友好関係にある地方議員とも連携しながら条例制定に向けた要請活動などをおこなっている。

5. 今後の展望

— 2025闘争の構想および展望についてお聞かせください。

1) 中期的に経済状況に見合って適切に賃上げをおこなう社会的認識をつくる

2025闘争でも賃上げの流れを継続し、実質賃金の向上・経済成長の好循環を確立する必要がある。2023、24闘争の経験をふまえ、物価や経済状況に見合

い、かつ、労働者の生活と日本経済の持続的成長に結びつく賃上げのあり方について、社会的共有を進める。また、連合とも連携し、適正な価格転嫁のもと、賃上げ原資の確保に向けて、早い段階から政労使等の合意形成の促進や業界団体等への働きかけを強めていく。

2) 企業規模間格差の是正

今闘争では、産業間・雇用形態間格差は縮小したものの、実質賃金上昇分を獲得できなかった組合が一定数あったことから、企業規模間格差の是正にはいっていない。中小企業のなかでも賃上げができない企業は淘汰される懸念があるため、企業規模にかかわらずしっかり賃上げに取り組めるよう、産別として対策を取る必要がある。

3) 共闘体制のさらなる強化

妥結状況を加盟組合に定期的に共有できたことが賃上げを後押しした一方、2023闘争に比べて交渉の前倒しが進んだものの、3月末時点で妥結した組合は2割程度にとどまった。これは連合、他産別と比較して遅れており、改善が必要である。この対策として、先行組合をより意識的に形成するとともに、他産別との連携を強化し、連合全体の闘争として効果的な相場形成のあり方を検討していく。

4) 短時間組合員の賃上げ・労働条件改善

企業内最低賃金の引き上げを、法定特定最低賃金の改定、新設につなげるべく、秋の企業内最低賃金改定の取り組みを強化していく。また、短時間組合員の賃金以外の労働条件改善も一定程度進んだ一方、一時金、退職金の制度化が課題である。

5) 調査を踏まえた闘争方針作成の支援

労働条件実態統一調査・賃金実態調査などをもとにした闘争方針の組み立てをよりできるようにすることが必要である。調査からベア配分状況をつかみ、ベアと体系是正の区別やベア配分のあり方の方針化を検討していく。また、賃金水準の把握、体系維持の確立を進めるとともに、社会、業界水準との比較をつうじて、根拠を持った賃金水準の改善に取り組めるよう、支援を強化する。

UAゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟):「原点を見つめ、未来を拓こう! UAゼンセン」をスローガンに、UIゼンセン同盟とサービス・流通連合(JSD)が統合して2012年11月に誕生した。繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣・業務請負など、国民生活に関連する産業の労働者が結集して組織した産別別労働組合。組織現勢は2,195組合、1,858,853名(2023年9月13日現在)。

古川 大(ふるかわ・まさる)氏

1990年大阪ガス入社。大阪ガス労働組合中央書記長、UIゼンセン同盟生活・総合産業部会副事務局長、UAゼンセン総合サービス部門事務局長、UAゼンセン副書記長等を歴任。2020年9月UAゼンセン書記長に就任、現在に至る。

(インタビュー日 2024年5月23日)

電機連合

(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)

書記長(取材時) 中澤 清孝氏



- ・ 昨年の7,000円を上回る13,000円の要求を掲げ、すべての中闘組合で10,000円以上の回答を引き出した。
- ・ 労働協約関連では、新たに、障がい児・者を家族にもつ組合員の働き方の支援、ヘルスリテラシー向上に取り組んだ。

1. 2024総合労働条件改善闘争方針のポイント

— 2024総合労働条件改善闘争方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

2024年闘争を取り巻く状況については、次の3点が挙げられる。①物価上昇が続くなかで実質賃金の向上への組合員の期待が大きかったこと、②政労使でも考えが一致した、労務費を含む適正な価格転嫁の取り組みの重要性が社会的に高まったこと、③国際的に劣る日本の賃金水準を改善していくために、継続して賃上げを実施していく必要がある、ということである。これらの背景から、昨年以上に賃金改善にたいする社会的な機運が高まったことが今年の闘争の特徴であるといえる。

電機連合は、経済を好循環へと転換させていくことへの社会的責任や、昨年は実質賃金を改善するまでには至っていないこと、今次闘争にたいする組合員からの大きな期待をふまえ、要求の趣旨に沿った賃金水準改善で応える必要があることを経営側に粘り強く訴えた。

最終方針論議においては、回答引き出し基準を10,000円以上とすることを確認し、そのうえで、個別労使でさらなる上積みをめざした交渉を進めることとした。

2. 賃金関係

— 現時点での結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

1) 賃金水準改善

中闘各組合の精力的かつ最後まで粘り強い交渉と緊密な相互連携により、ほとんどの中闘組合で13,000円の回答を得られ、すべての中闘組合が10,000円以上の回答を引き出すことができた(以下、すべて2024年5月時点)。企業の事業環境や業績が中闘各組合で異なるなかでも、それぞれが丁寧かつ真摯な労使交渉を積み重ね、社会的責任を果たしうる回答が得られた。

今次闘争では、拡大中闘組合において交渉のヤマ場で情報共有の機会を新たに設けるなど、従来以上

に緊密な情報連携をおこなった結果、多くの組合が10,000円以上の回答を引き出した。拡大中闘組合全体で中闘組合並みの結果を引き出したことも、今次闘争における大きな特徴である。

電機連合直加盟組合では、「開発・設計職基幹労働者賃金」で要求し集約方向となった75組合中すべての組合が賃金水準改善を図り、うち67組合が10,000円以上、43組合が13,000円以上の水準改善を図ることができた。

2) 最低賃金

産業別最低賃金(18歳見合い)は「高卒初任給の水準へ準拠させていく」とした労使共有事項をふまえ、すべての中闘組合で要求水準である184,500円以上に改善することができた。

3) 初任給

すべての中闘組合で要求通りの水準(高卒初任給:185,000円以上、大卒初任給:241,000円以上)に改善することができた。初任給については電機連合として取り組むべき水準を継続して確認・検討する必要がある。

3. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組み

— 2023年11月に公正取引委員会から指針が出され、2024年春闘の後押しになることも期待されました。この「労務費の適切な転嫁」の観点から、今回の闘争での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

公正取引委員会からの指針を受けて、電機連合では、早い段階から賃金水準引き上げに資する環境整備に向けた取り組みをおこなってきた。今次闘争では、その一環として、価格転嫁の実態を把握するため、加盟組合を対象に「価格転嫁の状況に関する調査」を実施した。この調査の実施にあたっては説明会もおこない、回答率が80%以上となった。調査結果からは、「自社が率先して価格転嫁を要請することへの懸念」や、「多くの企業で労務費の価格転嫁が一番難しい」

など、加盟組合企業において、労務費を含めた適正な価格転嫁が進んでいない実態が明らかになった。

この結果を産別労使交渉の場で、適正な価格転嫁の取り組みの重要性を経営側に訴えてきた。また、組織内議員をはじめ支持政党への働きかけもおこない、国会でも質疑等で取り上げていただいた。

今回の取り組みが地闘組合や一括加盟構成組合の交渉環境整備にどのように寄与したか、すべての構成組合の集約結果をふまえ、あらためて確認していく必要がある。

4. 労働協約関連の取り組み

一要求の結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

電機連合の闘争では、賃金だけでなく、労働時間をはじめとする総合的な労働条件の改善に取り組んでいる。そのなかで、今次闘争の特徴的な取り組みを紹介する。

1) 適正な総実労働時間の実現

電機連合直加盟組合の直近の年間総実労働時間は1,987.6時間で、減少傾向にはあるものの、電機連合が目標に掲げる総実労働時間1,800時間程度とは乖離がある。総実労働時間の短縮に向けた取り組みを継続するとともに、とりわけ、労働者の健康を守る観点では、36協定特別条項の限度時間の引き下げや勤務時間インターバルの確保など、政策目標基準の達成に向けて計画的に取り組むことが求められている。

2) 誰もが活躍できる職場環境の実現

昨年から継続しているキャリア形成支援のほか、今次闘争では新たに「障がい児等を養育する労働者の個別事情を踏まえた取り組み」、「ヘルスリテラシー向上の取り組み」に注力した。

①障がい児・医療的ケア児をもつ組合員の職場環境の整備

組合員の家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合は、子の年齢で発達段階を区切ることができないことも多く、育児や介護に関する制度だけでは必ずしも十分に対応できないという課題があった。そこで、今次闘争で新たに「障がい児・医療的ケア児をもつ組合員の職場環境の整備」を方針に取り入れた。

両立支援制度の拡充と既存制度の柔軟な運用について、直加盟組合のうち87組合が、短時間勤務制度の適用期間の延長、休暇の取得事由の拡大、柔軟な働き方制度の適用などを要求し、40組合で前進、33組合が継続協議となった。この取り組みは「個別事情配

慮」を含む法改正の動きに先駆けた特徴的な事例といえ、メディアにも取り上げられている。

②ヘルスリテラシー向上の取り組み

産後うつや更年期症状・障害、月経関連の症状・疾病などライフステージを通じて直面しうる健康課題を含め、健康に関するさまざまな情報を入手、理解して、適切な対応をしていくこと（ヘルスリテラシー）の必要性を提起した。そのためには働き方の環境を見直すことが重要であり、年代や性別を問わず、すべての労働者のヘルスリテラシーの向上、理解促進を図り、相談しやすい職場環境を整備することとした。これに関して、労使の認識は概ね一致しており、今次闘争においては一定の前進が図られた。引き続き、理解促進と、適切な対応について環境整備をおこなうこととする。

5. 今後の展望

一2025闘争の構想および展望についてお聞かせください。

今次闘争では、2014年闘争以降最高額となる13,000円の要求を掲げて取り組んだ結果、多くの加盟組合で大幅な賃金水準改善を図ることができた。組合員の生活を守り、日本の賃金を中期的に引き上げ、経済の好循環に結び付けていくためにも、近年の成果が実質賃金の改善や経済の好循環にどの程度寄与していくのか注視しつつ、継続した賃金水準改善に取り組む必要がある。

今後、各企業における経営環境や労働市場など、闘争を取り巻く環境は変化していくことが想定される。また、コロナ禍を経て組合員・従業員の働き方が多様化し、働くことに対する意識の変化もみられる。他方、労基法の見直しに向けた政府の動きもある。電機連合もこのような動向に注視しながら、取り組みを検討する必要がある。

また、賃金水準引き上げの環境整備に向けた「労務費を含めた適正な価格転嫁の取り組み」を継続していくことが重要である一方、サプライヤー側の生産性を高め、付加価値を上げていくことが今後求められるのではないかと考えている。

電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会):電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した組織。1953年結成。現在、組合員数は約58万人の民間大手の産業別労働組合組織。基本理念は「美しい地球・幸せな暮らし」。

中澤 清孝(なかざわ・きよたか)氏

1984年株式会社日立製作所入社。2010年日立グループ労働組合連合会事務局長、2014年日立製作所労働組合書記長を歴任。2016年電機連合副中央執行委員長、2020年同書記長を経て、2024年7月に退任。

(インタビュー日 2024年6月4日)

JP労組 (日本郵政グループ労働組合)

書記長 安達 正美 氏



- ・「生活を守るための物価上昇を上回る賃金改善等」を掲げて交渉し、民営化以降、最高額の引き上げにつながった。
- ・法定より前倒して子の看護休暇の拡充や介護部分休業の取得上限延長など、安心して働き続けられるための環境整備も前進した。

1. 2024春闘方針のポイント

— 2024春闘方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

生活コストが高騰する中、働く者の生活水準の低下と将来不安は増大しており、組合員の生活にも大きな影響を与えている。組織内で実施した「組合員生活実態等調査」では、相対的に賃金水準の低い一般職コース(正社員)や若年層の組合員を中心に、賃金水準に対する将来不安が高まっており、また、組合員の生活程度感は昨年と比べて「変わらない」が6割弱を占め、「苦しくなった」は21年調査以降、徐々に増加しており、3割超に及ぶ結果であった。昨年の23春闘において、JP労組は結成以来最高となる賃上げを実現したものの、この調査結果からは、実質賃金が物価上昇に追いついていない生活実態が浮き彫りとなり、また、毎年春闘時に行っている署名(24春闘は約36万筆を集めた)の一言欄においても、生活の厳しさがうかがわれる内容が目立った。

このような背景を踏まえ、24春闘では、組合員の生活実態の実質改善につながるよう、雇用形態にかかわらず、全組合員の賃金改善に強くこだわった。そして、賃金改善を通じて、賃金・物価が安定的に上昇する社会への転換をはかることができるよう、労働組合としての社会的責任を果たすことを意識し、取り組みを展開した。

要求の大きな柱は、①生活を守るための物価上昇を上回る賃金改善等、②事業を持続させていくための持続的な労働力確保等、③安心して働き続けることができるようにするための環境整備等の3本とした。①は後述(2.賃金関係)を参照いただきたい。②は、郵政グループは人的依存度が高いことから、経済要求に並ぶ最重点項目として位置づけ、採用や正社員登用の積み上げといった人材の確保、キャリア形成を支援する仕組みづくり、70歳雇用の制度創設などを掲げた。③は、すべての社員が多様性を認め合い、尊重しあえる組織風土の醸成に向けた職場づくり、女性活躍を視野に入れ、キャリアアップに臨める環境整備、育児介護等、各種制度を使いやすい仕組みを求めた。労働時間の短縮に向けては、現行の1日の所定労働時間を8時間から7時間45分への要求を掲げた。

また、JP労組では、組合員の「こうありたい」を実現するために2023年10月より「将来ビジョン」の検討を始めている。これは、日本郵政グループで将来にわたって長く安心して働き、生活し続けていけることを目指して、労働組合が主体的に策定

していこうと、くらし、働き方、職場(環境)、処遇・労働条件という4つの視点で組合員の「こうありたい」「こうあるべき」という夢や希望を集約し、組織内討議を進めてきた。そして、この取り組みは、格差是正をはかり同一労働同一賃金につなげていく取り組みでもある。24春闘方針は、この将来ビジョンのめざす姿等を視野におきつつ、策定したものである。

2. 賃金関係

1) 賃金の引き上げ

— 現時点での結果や経過、評価についてお聞かせください。

連合方針に基づき、定期昇給2%相当分の完全実施と基準内賃金3%以上の賃金引き上げとして、一人平均10,000円を要求した。ベアの配分方法については、全組合員に配分した上で、一般職コースと新規採用者をはじめとした若年層等に傾斜配分を行うよう求めた。

交渉においては、経営状況や今後の見通しの厳しさから、労使の主張は平行線をたどったものの、精力的な交渉を積み重ねた結果、最終的に「トータル4.0%の賃金改善を行う」との回答を引き出した。定期昇給の完全実施(基準内賃金2.0%相当)に加え、正社員の賃金改善として一人平均5,100円(全社員1人2,900円(基本賃金2,800円)の改善、残りの原資で一般職コースと若年層に傾斜配分)の賃上げとなり、23春闘を上回る、民営化以降、最高の引き上げ額となった。また、新卒初任賃金についても、2年連続で10,000円以上の改善となった。このほか、非正規雇用で働く仲間も含む全社員を対象として15,000円の特別一時金の支給を判断させた。この結果は、グループを取り巻く環境の厳しさを踏まえると、ギリギリの回答と受け止めている。

2) 格差是正の取り組み

— 24春闘での取り組みについて、結果や課題をお聞かせください。

郵政グループ主要四社(日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命)では、民営分社化前より非正規化施策等が進められたため、非正規雇用で働く仲間は、いまや全社員の半数相当を占め、事業を支える貴重な存在となっている。JP労組は、組織結成以来、これまで組織化を進めながら、非正規雇用で働く仲間の雇用の安定と処遇改善に取り組んできた。なかでも、民営化以降、正社員登用制度とその要件緩和等により、のべ5万人超を登用してきたという実績がある。また、直近の取り組みでは、アソシエイト社員(無期雇用契約に

転換した社員)への扶養手当新設(2020年)や有給の病気休暇新設(2022年)、無期転換時期の早期化(2022年)のほか、非正規雇用で働く仲間等に対する夏期冬期休暇新設(2023年)等、処遇の再構成をはかりつつ、郵政グループで働く社員全体の底上げを行ってきた。

24春闘において、非正規雇用で働く仲間の賃金の引き上げについては正社員と同様の方針を掲げ、月給制契約社員については、正社員と同額5,100円の賃金改善をはかることができた。また、時給制契約社員については、年2回の評価にもとづく時給単価の引上げに加え、ここ数年の最低賃金の引き上げが続く中で、さらなる積み上げはできなかったものの、前述のとおり、特別一時金の支給を引き出すことができた。

この間の春闘を通じて、格差是正に対する取り組みは前進しているものの、一時金や退職手当等、正規雇用と非正規雇用との間、無期雇用同士、あるいは正社員同士の間においても依然として処遇格差がみられ、必ずしも同一労働同一賃金の実現できているとは言えない状況にあり、引き続き組合員の生活を守り続けていくための方策を検討し、取り組みを進めていく。

3.「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組み

—24闘争での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

JP労組では、20春闘以降、「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」等に則って関連する取り組みを進めてきた。しかし、中小企業庁の「価格交渉促進月間フォローアップ調査」(2022年9月)において、日本郵便は価格転嫁の状況で「最低評価」となった。労組として強い問題意識をもち、23春闘では、グループ各社が適切な対応を行うことは当然のこと、ホールディングスである日本郵政に対し、グループ各社に適切な指導を行うことを強く求め、協力会社等との価格見直しや提供するサービスの料金値上げについても整理をはかってきた。

また、子会社の日本郵便輸送に対しては、輸送業務の元請企業として労働力および輸送力確保に万全を期すよう求め、運賃改正による再委託契約の改善がはかられた。その一方で、物価上昇に見合った賃金改善とはなっていないことから、24春闘においては、一般取引会社を含めた運送契約について、日本郵便および日本郵便輸送に対し労務費をはじめ適正な価格転嫁の実現に向けた対応を求めて取り組みを進めた。

4.働き方の改善に向けた取り組み

—結果や経過に対する評価についてお聞かせください。

育児・介護等にかかる各種制度については、人財の確保・定着をはかるうえで重要なテーマであると考えている。これまでの春闘等を通じて、法定を上回る仕組み等を構築してきたが、24春闘においても交渉を進め、改善をはかることができた。ここでは主な改正内容を紹介する。

1)子の看護休暇の拡充

改正育児・介護休業法施行に先行して本年5月から、現行の「小学校就学に達する前」までから、「小学校3年生終了時」までに拡充した。あわせて、無期労働契約に転換したアソシエイト社員については、従来無給としていたが、有給とし、正社員との格差の是正をはかることができた。

2)介護部分休業の拡充

改正法に先行して、介護の必要性に直面した労働者が申し出をした場合に事業主から両立支援制度等の個別周知を義務化した。さらに、仕事と介護の両立を支援する制度の拡充として、介護部分休業の取得可能期間を現行の3年から5年に延長した。

3)カムバック採用制度(再採用制度)、リファラル採用制度の創設

即戦力人財の獲得および人手不足解消のため、現行の妊娠、出産、育児・介護、がん治療、私傷病休職期間満了による退職者に対する再採用制度を見直し、自己都合退職を含むすべての退職者を対象とした「カムバック採用制度」を創設した。また、社員が人財を会社に紹介して採用に至った場合「社員紹介手当」を支給する「リファラル制度」を創設した。

4)定期健康診断・人間ドック検診に関連する取り組み

定期健康診断における血液検査の全社員への実施と、人間ドック検診の助成対象を現在35歳以上50歳未満の奇数年数、50歳以上としていた現行の運用を35歳以上はすべて毎年の人間ドックの助成を行うことで整理をはかった。

5.今後の展望

—2025春闘の構想および展望についてお聞かせください。

23・24春闘で着実にベアは積み上げてきたものの、外部からの人財をひきつける結果を引き出すまでには至っていない。当面、物価高は続くことが想定されており、加えて、エネルギー価格等の激変緩和措置も段階的に縮小されていくことからすれば、25春闘でも継続的な賃上げが不可欠である。また、組織内における格差是正を継続していく上でも原資の獲得が必須である。就職先として選ばれる企業であるためにも、初任賃金の引上げ、若年層の賃金改善は必須であり、25春闘においても、会社に原資の上積みを求めていく。

さらに、24春闘交渉を通じて、日本郵政グループの経営が想定より悪化している状況とともに、労働力確保の困難性がますます高まっている状況が表面化した。雇用と労働条件を守るためにも、早急に時代の変化にあわせた業務・営業体制を再構築し、収益性を高めていく必要があり、労働組合が能動的に組合員の働き方を変化させていくことを前提に、事業の持続性の確保を追求していく取り組みにも通年的な取り組みとして同時並行して推し進めていく。

JP労組(日本郵政グループ労働組合):JP労組は日本郵政グループ関連企業(郵便・物流事業、郵便局窓口事業、銀行業、生命保険業、不動産事業ほか)で働く仲間が構成され、全国で約22万人の仲間が加入しており、単一の労働組合としては国内最大の組織。希望に満ちあふれた事業と労働組合を創造し、組合員の生活の向上と公正な社会づくりに貢献するために、全国の仲間が力を合わせて活動を行っている。

安達 正美(あだち・まさみ)氏

1982年郵便局採用。2007年10月1日郵政民営化がスタートしJP労組を結成。2007年東京地方本部執行委員をスタートに、2013年中央執行委員、2017年東京地方本部執行委員長を歴任。2021年より現職。

(インタビュー日 2024年5月23日)

特集3



「2024春季生活闘争」を振り返って

日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局長 仁平 章

I. 2024春季生活闘争の特徴点

今次闘争方針で最もこだわったのは、大きく以下の2点である。

○「みんな」が賃上げを実現すること

「定昇込みで5%以上」という連合の要求目標の設定にあたっては、もっと高い水準としてはどうかという議論もあったが、2023春闘の結果、20年以上にわたり根強く残っていたデフレマインドが変化しつつあった一方で、コロナ禍からの業績回復が遅れたり、物価上昇分を価格転嫁しきれなかったりと、賃上げが厳しい産業や中小組合もあったことも踏まえ、単に数値目標を上乗せとするのではなく、今回は前回を上回る賃上げで誰一人漏らすことなく傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につなげようという意図で5%「以上」という文言とすることで意識統一をはかった。

○労務費を含む適正な価格転嫁を進めること

内閣官房と公正取引委員会が昨年11月末に、大企業など発注者と下請け企業の価格交渉をスムーズに行い、適切に価格転嫁するための、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(以下、「指針」)を公表した。継続的な賃上げの実現に向けて、連合の芳野会長は「価格

転嫁、価格交渉、環境整備」がポイントであるとして、大手企業が社会的視座を持って能動的に適切な「価格転嫁」を進めることが重要であり、中小企業は遠慮せずに「価格交渉」を、そして政府はその「環境整備」に力を入れて欲しいと繰り返し発言してきた。

これらを念頭に、以下3点の切り口で今闘争の特徴点について述べたい。

1. スローガンについて

今回は、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう!」を連合のスローガンに掲げた。2024春季生活闘争は「未来づくり春闘」を掲げて3年目の春闘であった。2023春闘では、中小組合も全体的に健闘したが、大手組合の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまったと推測され、生活維持の意味合いが強かったが、2024春闘は生活向上に向けて企業規模・労働組合の有無を問わず「みんな」で賃上げしたい、そんな想いを込めて今回のスローガンを策定した。

2. 社会的注目度について

連合HP春季生活闘争ページのアクセス数は、ヤマ場週で昨年比約1.8倍であり、一昨年比ではなんと4.2倍である(図1)。また、3月の全週において昨年を上回るアクセス数であったことから社会からの関心の高さがうかがえる。今回の連合の第1回集計結果の公表日は、3月15日(金)であったが、3月18日(月)開催の日本銀行の決定会合でマイナス金利解除

を含む政策修正の是非を議論するなかで連合の集計結果を参考にするという報道があった影響からか、3月15日の連合の会見会場には50人近く報道関係者が押し寄せる異例の状況であった。実際に報道ベースでも露出が多かったことから、労働組合のない職場など含め例年以上に連合として社会全体へ情報提供することができたと考えている。

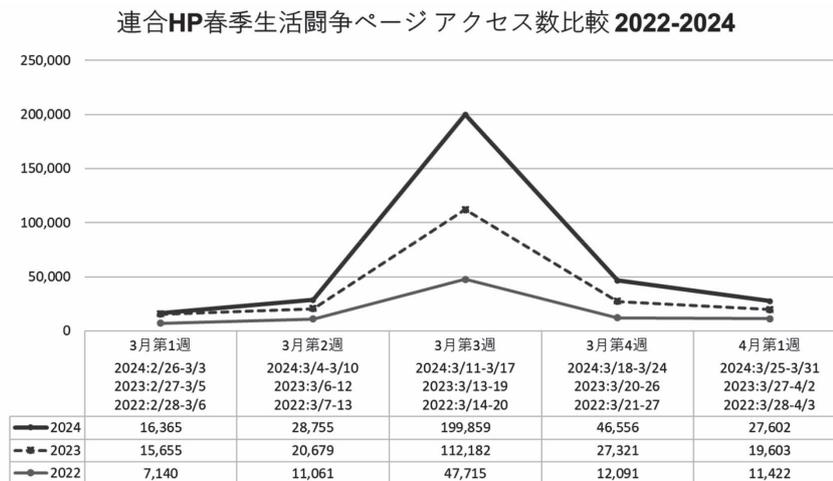


図1：連合HP春季生活闘争ページアクセス数の比較

3. 賃上げに向けた社会的機運の醸成について

中央においては政労使の意見交換も例年になく3度開催された。また、各地方連合会においては、地方の実情に即して各地域における適正な価格転嫁と賃上げに取り組む地方版政労使会議が全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に醸成されたと考えている。また、2023年11月に指針が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性についての社会的認識が広がり

始め、連合が2022春闘から唱えてきた「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体などとの労使間の問題意識の共有を深化できたことも評価できると考えている。

運動面では、連合アクションと連動する形で、アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及が一定程度あったと実感している。

II. 2024春季生活闘争における取り組み結果

1. 要求状況・妥結進捗状況

連合の最終集計である7月3日(水)時点で、月例賃金改善(定昇維持含む)を要求した

5,459組合中5,450組合(99.8%)が妥結済みであり、そのうち賃金改善分獲得が明らかな組合は3,130組合(57.4%)で、比較可能な2013闘

3. 中小組合の賃上げ

中小組合（組合員 300 人未満）の平均賃金方式の賃金引上げ状況も 4.45%と、全体を下回りはしたが、1992 年ぶりの水準となった。

4. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 62.70 円（同 9.92 円増）・月給 10,869 円（同 4,041 円増）である（図 4）。引上げ率は概算でそれぞれ 5.74%・4.98%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回

っている。

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み

すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けて数多くの取り組みがなされているが、「長時間労働の是正」「すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み」「60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み」については、要求に対する回答割合が昨年を上回った。

時給	2024回答 (2024年7月3日公表)			昨年対比	2023回答 (2023年7月5日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
単純平均	386 組合	53.78 円	1,148.92 円	14.04 円	377 組合	39.74 円	1,091.78 円
加重平均	885,369 人	62.70 円	1,155.02 円	9.92 円	808,108 人	52.78 円	1,095.67 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)
	単純平均	146 組合	9,137 円		4.23 %	136 組合	6,647 円
加重平均	27,845 人	10,869 円	4.98 %	4,041 円	29,553 人	6,828 円	3.18 %

図 4：有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げ状況

Ⅲ. 2024 春季生活闘争の評価と今後の課題

1. 評価

2024 春季生活闘争では、連合が賃上げに改めて取り組んだ 2014 年以降では最も高く、1991 年以来となる定昇込み 5 % 台の賃上げが実現した。ステージ転換に向けた大きな一歩として受け止める。こうした結果につながったのは、主に以下のような要因があると考えている。

(1) 経済情勢

- ・物価高が続くなかで昨年以上に賃上げへの期待が大きかった。
- ・中小企業も含め多くの産業・企業で人手不足が加速し、人材の確保・定着を意識した企業間の競争が強まった。

(2) 社会情勢

- ・地方版政労使会議も全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に強かった。
- ・指針が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性の社会的認識が広がり始めた。

(3) 労使のコミュニケーション

- ・「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、労使間の問題意識の共有が深化した。

(4) 運動面

- ・コロナ禍や国際情勢の変化などで強く影響を受けてきた産業においても回復の芽が出てきた環境条件のもと、春に賃金交渉を集

中させて相場形成と波及をはかり、大きな流れをつくるという“春闘メカニズム”が効果的に機能した。

2. 今後の課題

最後に今後の春季生活闘争に向けた課題を5点述べる。

1. 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

○物価を安定させ、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、賃上げの流れを中期的に継続していくことが不可欠である。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ってこそ、経済の好循環が自律的に回り始める。現在の局面は、ステージ転換の入り口である。動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せていくためのマクロの経済社会運営と、労使による未来志向の労働条件決定が重要である。

2. 付加価値の適正分配と格差是正の取り組み強化

○持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていく必要がある。今次闘争における「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」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす。

○中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化するなか、「人への投資」を政策的に支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持

続的に発展させる必要がある。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルール作りを進める必要がある。

○賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求作りに先立って、社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正などに取り組む必要がある。

また、労働組合として賃上げ原資の配分にもしっかりと関与する必要がある。

3. 賃金水準闘争の強化

○格差是正には、社会的指標を踏まえためざすべき賃金水準を明確に意識して取り組む必要がある。連合内に設置した賃金水準検討PTによる最終答申を踏まえ、次年度の方針策定を進めていく。

○連合リビングウェイジについても、9月を目途に本改定を行う。

4. 働き方の改善の取り組みについての相乗効果の工夫

○人手不足の傾向がより一層強まるなかで、誰もが健康で安全に働き生活することができるよう働き方の改善についても、“春闘メカニズム”を通じて社会の流れを主体的に作り出していく必要がある。

5. 社会対話の推進や闘争の進め方など

○政労使の社会対話を通じて、中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することは重要であり、今後も経済団体との意見交換

や政府会議体への参画などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。地方版政労使会議については、各地域の声を踏まえ、次年度以降の効果的な開催に向けて、会議の名称、参加者、開催時期、開催方法等を一定程度そろえることを検討する。

- 今後も有効な情報交換ができるよう、5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）の柔軟な開催に努める

とともに、相乗効果を高めるための共闘体制のあり方について引き続き検討する。

- 2023年12月～2024年4月における組合づくりに関する相談は倍増した。労働組合の存在意義を社会的にアピールするとともに、引き続き、春季生活闘争時における組合づくりの相談対応や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検の徹底を行い、集团的労使関係の輪を広げるべく組織拡大・強化に取り組んでいく。



過去の「春闘特集」寄稿論文テーマ一覧

労働組合（運動）や春闘の意義・存在感の希薄化が指摘されるなか、この意義を広く発信するため、本誌では2011年以降、毎年特集で「春闘」を取り上げている。本特集は、研究者や連合による論文の寄稿と、産別組織へのインタビューで構成している。論文では、毎年の結果や総括をもとに、今後の労働運動のあるべき方向性や時々のトレンドとなるテーマでご寄稿いただいている。

2024春闘では昨年に続いて高水準の賃上げを実現し、連合のまとめでも、経済・賃金・物価が安定的に上昇するステージ転換に向けた大きな一歩であったと評価されている。2025春闘も引き続き持続的な賃上げと格差是正がポイントであると予想されるが、今後の春闘を考えるうえでの一助とするため、これまでの春闘特集で寄稿いただいた論文を振り返っておきたい。

発行年月	号数	タイトル	執筆者
2011年8月	1012	「構造改革」型春闘を提唱する	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2012年8月	1022	春闘の構造的変化が求められている —2012年春季生活闘争をふりかえって—	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2013年8月	1032	春闘の構造改革への芽は示されたか —13春闘の総括—	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2014年8月	1042	企業社会の変容と春闘 —産別組織ヒアリングからの知見—	上田 眞士（同志社大学社会学部教授）
2015年8月	1052	「人への投資」と2015年春闘 —三つの産別組織（部門）での格差是正の取り組みをめぐる—	上田 眞士（同志社大学社会学部教授）
2015年9月	1053	長時間労働からの脱出は労働組合の力で	中村 圭介（法政大学大学院連帯社会 インスティテュート 教授）
2016年8月	1062	3年周期春闘を提言する —密室春闘から脱却するために—	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2016年9月	1063	春闘における非典型雇用組合員と組合活動	金井 郁 （埼玉大学人文社会科学部研究科 准教授）
2017年8月	1072	ナショナルセンターとしての春闘戦略を期待する	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2017年9月	1073	ヤマト運輸労組の労働時間をめぐる2017年春闘の意義を考える	金井 郁 （埼玉大学人文社会科学部研究科 准教授）
2018年8月	1082	2018年春闘総括の視点 —賃金と労働時間の関係を軸に—	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2018年9月	1083	産別組織における働き方改革の展開 —生保労連を事例に—	金井 郁 （埼玉大学人文社会科学部研究科 准教授）
2019年8月	1092	2019年春闘をふりかえる	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2019年9月	1093	2019春闘から見てきたもの —「生産性に見合う賃金を」—	禹 宗杭（埼玉大学 人文社会科学部教授）
2020年8月	1102	2020年春闘総括にあたって検討すべき課題は何か	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2020年9月	1103	組合員の個別賃金決定に労働組合はどう関わっているのか	橋元 秀一（國學院大学経済学部 教授）
2021年8月	1112	2年目のコロナ禍春闘をふりかえる	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2022年8月	1122	「新しい資本主義」のもとでの春闘総括はどうあるべきか	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2022年9月	1123	看護師の賃金と労働組合の取組み	金井 郁 （埼玉大学人文社会科学部研究科 教授）
2023年8月	1132	春闘の意義と今後の課題 —2023年を真の転換点とするために—	玄田 有史 （東京大学社会科学部研究科 教授）
2023年9月	1133	インフレ下の春闘 —非正規労働者の賃金に注目して—	金井 郁 （埼玉大学人文社会科学部研究科 教授）
		企業規模間賃金格差の是正に向けた 労働組合の取り組みと課題	李 旼珍（立教大学社会学部 教授）

※ 敬称略。執筆者の肩書きは、執筆当時のものである。

論壇ナビ 2024

第8回:東京都の合計特殊出生率 0.99という衝撃

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

6月に「人口動態統計」の概数値が公表された。合計特殊出生率が1.2と前年と比べてさらに出生率が低下した。また、東京都の合計特殊出生率は0.99と1を割り込んだことも大きな衝撃を与えた。東京都知事選挙でも、各候補者が少子化対策を特に重視する政策としていた。

東京都の少子化の原因と対策

荒川和久(独身研究家)「東京の『出生率0.99』を騒ぐ人に欠けている視点」(『東洋経済オンライン』2024年7月6日)は、合計特殊出生率が有配偶率と有配偶出生率に分解できることを説明したうえで、有配偶出生率が大きく低下していないことから、少子化の原因は未婚化、婚姻減にあるとする。そして、東京の婚姻減の理由として、若年層の金銭的余裕がないことを挙げている。

東京都の具体的な政策に関しては、高際みゆき(豊島区長)「消滅可能性都市から脱却した豊島区がいま目指すもの」(『中央公論』2024年6月号)は、2014年に消滅可能性都市として名指されたが、10年後に脱却した豊島区がどのような取り組みを行ったのかを区長としてインタビューに答えている。具体的には待機児童の解消や、出産費用の実質無償化という政策があるとする。

東京都の少子化対策と地域間格差

山田稔(ジャーナリスト)「都知事選の争点『少子化対策』が厄介な理由、他県との格差拡大で“東京一極集中”がますます加速する皮肉な事態も」(『JBpress』2024年7月2日)は、東京都知事選の各候補者の「少子化対策」を比較したうえで、いずれの候補者も数値目標に言及していない点が不十分であるとする。また、東京都の合計特殊出生率の0.99は出産する意思の弱い15～29歳女性の転入超過と、出産期の30～44歳女性の転出超過によって実態よりも低くなっているとする。そこで、東京都の少子化対策として考えるべきことは、「出生率」ではなく子ど

もの人口流出を食い止めることであるとする。ただし、東京都の少子化対策が成功するほど、東京一極集中が加速するため、国が主導することが重要であるとする。

人口減少とインフラ

藤波匠(日本総合研究所上席主任研究員)「人口が激減する地方都市の処方箋」(『月刊ガバナンス』2024年5月号)は、人口が激減する地方都市ではインフラ、ひいてはコミュニティの維持が難しくなる未来を予想する。インフラ維持のために必要な建設業の人材不足や、都市でニーズがさらに高まる介護職やIT人材の地方からの転出が今後ますます強まるとする。そこで、居住エリアをコンパクトにして、インフラ整備をより効率的に進めることが重要であるとする。

ただし、インフラの集約化は地方の問題だけではない。森知也(京都大学教授)「人口減少時代の大都市はスマートに縮小できるか」(『週刊エコノミストOnline』2024年7月5日)は、長期的には東京をはじめとする都市の人口減少や人口密度の低下は避けられず、東京、大阪、福岡などの都心で増えるタワーマンションも早晩、負の遺産と化すことを予想する。ただし、人口減少や人口密度の低下は、高層化でなく低層化を推進し、災害に強く、人の交流を促すまちづくりを再構築するきっかけになりえることを挙げる。

まとめ

合計特殊出生率が有配偶率と有配偶出生率に分解すると出生率の低下のおよそ75%前後が結婚要因で説明できることは、岩澤美帆氏、廣嶋清志氏などの研究が示すとおりであり、荒川氏は結婚できる環境を整備すべきだと指摘する。また、東京都豊島区では10年間で消滅可能性都市から脱却を図ることができた。その取り組みを高際は区長として説明している。一方、山田氏は東京都の少子化対策が成功するほど、一極集中が加速するということを懸念し、国の関与を強調する。

また、出生率が多少回復したところで、中期的には人口減少は避けられず、人口減少に合わせた社会を構築することも大事である。その際にインフラを人口減少に合わせてダウンサイジングすることが求められる。特に地方で深刻であるが、東京都も例外でない。森氏は都心でのタワーマンションが将来的に負の遺産となることを懸念しつつ、人口減少が災害に強いまちづくりのきっかけになる可能性に光明を見出している。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第48回】 企業再建闘争 (2)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

とびつくようにして機械の前に立った生産再開の日から10日、いま大垣の2200の組合員たちは、前には見られなかった明るいノビノビした空気の中で、しかも真剣さを失わず、日々機械と取り組んでいる。帰省、深夜専門者の交代制への切りかえ、第三組合のいる職制の混乱から、十分とは言えないが、機械はウナリをたてて回転している。

(中略)しかし、どこでもそうであるように、すべてがうまく行っているわけではない。第1に、第二組合との感情的な対立がある。約500と数えられる(現在工場にいる者は約100人)第三組合は、いまのところ合流の意志はない。しかも係長クラスの大部分が第三組合だ。生産がスムーズにゆかない原因の1つはここにある。「第二組合の係長のところは段取りがうまくゆく」と組合員は口々に言う。第三組合の無統制ぶりは想像以上のものであるらしい。

つぎには、舎監が寮に復帰していることだ。彼女達はこの立場からミッチイ切崩しを策している。12人の舎監中の3人の第二組合舎監の苦勞もここにある。

職制を通じての切り崩しもある。この日(9月27日)、夏川社長は「働け働け、働かなければモウカラナイ、モウカラなければ給料も払えない」と夏川式三段論法を一席ブツて帰った。「職場に寄宿舎に一変した解放感。だが闘いはこれからだ」『全織新聞』1954年10月2日付)。

2. 1954年(続き)

11月23日:

近江絹糸の株主総会が開催され、富士紡取締役の赤塚勝次の他、富士工業から輪違義也、日本開発銀行から西沢正則と井上秀雄、日興証券から遠山元一の役員就任を決定し、会社側の経営陣に加わった。

人権争議後、融資銀行側から、労務管理刷新のために外部から役員を受け入れるべき、との助言を受け入れていた夏川社長は、派遣役員が5人に上り、しかも実弟で専務の西村貞蔵が監査役となったため、大きな不満と憎悪を示した。

12月2日:

近江絹糸労組は、拡大闘争委員会を開催し、旧第三組合が存続することは労働者にとっても、また会社の民主化にとっても障害になるとして、旧第三組合を御用組合と位置付け、12月7日までに加入するよう最終声明を発表した。

これまでの統一から、労働者が個人で加入することを強力に促す吸収へと転換したため、各事業所で加入が進んだ。これで近労連も浮き足立って、幹部役員が加入し始めた。

12月3日:

中津川支部が支部大会を開催し、近江絹糸争議前から争議中も徹底的な労組弾圧と積極的なスパイ

行為で組合員を虐げた高橋事務局長の不信任を決めた。高橋は陰で糸を引いていた旧第四組合を通じて、労組の統一も妨害していた。

なお、中津川工場から追放された高橋は、藤田事務部長と交代して富士宮工場へ転じた。だが中津川支部は、栄転ではないのか、と反発し抗議した。富士宮支部は、札付きの管理職は有害である、として、高橋追放デモを敢行した(本シリーズ第11回「巨海公子インタビューを巡って(2)」、Int'lecowk2021年1月号)。

12月4日:

近江絹糸労組が団交で休日と一斉休憩、1年契約者の解雇中止と今後の制度廃止、労使の生産性委員会の設置、不当解雇者の復帰と善処などを要求した。

その結果、不当解雇されていた植村節、中岡長一の職場復帰が決定した。植村は津工場、中岡は彦根工場で労組結成の動きを見せたため一方的に解雇され、地労委提訴して勝利したが、会社側が上訴を続け、旧組合に攻撃させて復帰を阻んでいた。このため、両人は人権争議中に全織同盟の活動に参加していた。

また、1年契約者については、中労委のあっせん協定の通りとし、解雇せずに将来深夜勤務制を廃止する方針に基づき、昼間勤務への配置転換を推進する旨の協定が締結された。

12月7日:

近江絹糸労組が組合員の加入状況を集計した。組織現勢は全体で8755人であったが、旧第三組合などからの加入者1111人が加わり、合計9866人となったことが判明したため、旧労組は総崩れの状態となった。

近江絹糸労組は、加入希望者の全員を受け入れる方針ではあるが、労組の運営上、過去の過ちを認めない者や悪質な行為を行った旧組合幹部について慎重に判断するために、本部から役員を派遣して各支部で加入者の面接を行うこととした。

12月11日:

近江絹糸労組は、年末一時金1.5か月分を要求し

てきたが、当初会社側は0.3か月が妥当と主張していた。だが、ストライキも辞さないとの態度で臨んだ団体交渉では、次第に譲歩して回答額が上がり、0.9か月で仮妥結となった。

12月13日:

近江絹糸労組は、会社側の年末一時金0.9か月分の回答を大衆討議にかけたところ各支部が受諾した。これを受けて、0.9か月分を一律分配すると1人4165円となり十大紡の最低額と大差がない、として、12月20日に支給することで妥結した。

12月24日:

団交が開催され、自主運営していた自治会制度を会社側が承認し、専従者の給与は会社側が拠出する自治会経費補助金の中から支払われることとなった。

この日、会社側は、12月4日に1年契約者の協定が締結されたにも関わらず、労組へ連絡せずに1年契約者32人を採用して大垣工場勤務させた。

これに対して近江絹糸労組は、厳重に抗議し、今後協定違反をしないよう要求したが、会社側は拒絶した。このため、労組は入寮した32人を就労させない措置をとった。

3. 1955年

1月8日:

1年契約者問題に関する団交が開催されたが、会社側が、6月以降は1年契約者がどうなるかわからない、と発言したため労組側は反発し、1年契約者を常雇とする点を文書にした協定を求めた。会社側はこれに応じ協定書を作成したが、夏川社長が書名と調印を拒んだ。

1月16日:

前年11月に支部の中で最も早く1年契約者の同志会が結成されていた彦根工場に続いて、津工場でも1年契約者の同志会が結成された。

1月24日:

夏川社長が重役会議で、労組の言いなりでは近江

絹糸は潰れてしまう、と発言して一部の重役の同意を取り付けて、今後の団交には強硬姿勢で臨むことを宣言した。

1月27日:

会社側の動きを察知した近江絹糸労組は、1月27日から29日(第一波)、2月3日～4日(第二波)の抗議行動を決定し、工場では入退場行事の開催や本社と営業所では早出残業拒否などを計画した。

1月28日:

団交が開催され、夏川社長が、前年12月4日に締結した1年契約者に関する協定を白紙に戻し、6月以降に優秀な者を除いて解雇する、と発表した。また、2月10日に各工場に新規採用者90人を配置する計画が発覚した。

このため労組は反発し、ピケを張ってこれを阻止することを表明した。

2月5日:

会社側は突如、1年契約者問題について中労委へ提訴した。このため、労組側は、会社側は労使協定違反を改めて自主的な団交によって事態を解決するよう要求した。しかし、中労委は提訴を受け付けた。

1955年2月時点で、約840人の1年契約者が勤務し、その大半が22:00～翌5:00までのいわゆる「フクロウ労働」を続けていた。

2月7日:

近江絹糸労組が夏川社長の協定違反など会社側の暴挙に抗議し、新規採用者の強硬配置と1年契約者の解雇を防ぐために、労組本部の指令により大垣工場で組合員約2700人が1時間の時限ストを打った。大垣支部長は、1年契約者の首はみんなの首、と述べた。

一方で、労組側は、新規採用者に罪はなく同じ労働者として就労を阻止することを打ち切る、と表明し、1年契約者を含む組合員と新規採用者が一致協力して組織と団結の力を発揮するよう呼びかけた。

2月8日:

大垣工場に労組本部役員と各支部の1年契約者の代表者が集まり、代表者会議を開催して、1年契約者の身分保障などに関する討議を行った。

2月12日:

中労委があっせん委員会を開催し、1年契約者問題のあっせんを行うことを決め、労組側にも提訴するよう求めた。

また、中津川工場で、1年契約者の同志会(友垣会)が結成された。

この日、彦根工場では、近江高校生を休日出勤させようとする工場側と労組側が対立した。これに先立ち、夏川社長が経営不振を理由に近江短大と近江高校の閉鎖を通告し、学校を失うことを怖れた生徒側へ生産性を上げるために公休日に出勤するよう求めていた。これに対して労組側は、断乎として生徒を利用した休日出勤を阻止する、と宣言していた。

当日の4:00から、猛吹雪の中、労組の全組合員がたき火をたいてピケを張り、スクラムを組んで約500人の生徒の工場入りを阻止した。なお、1月19日にも同様の動きがあったがピケで阻止した。

2月13日:

富士宮工場で、1年契約者問題に関する臨時大会が開催され、組合員はスクラムを組み、ジグザグデモを行い、労働歌を高唱して氣勢を上げた。

2月15日:

長浜工場で、1年契約者に関する協定不履行糾弾大会が開催された。

2月16日:

岸和田工場で、1年契約者の同志会(黒潮会)が結成された。

2月18日:

労組側は、前日2月17日に中央闘争委員会、18日に拡大中央闘争委員会を開催し、全織同盟の滝田会長を交えて討議した。その結果、労組側は、3つの条件

を受け入れるのならあっせんに応じる、と中労委へ通告した。

3条件とは、第1に、会社側は1年契約者問題に限って提訴したが多数の未解決の問題についても労使の団交による自主解決を行うよう会社側へ勧告すること、第2に、中労委は前回の争議の延長と見なしているため労働省に会社側の新規採用を中止させること、第3に、会社側に労組を刺激する行為を行わせないことである。

2月19日:

大阪本社で、1年契約者問題の緊急支部大会が開催された。本社には1年契約者がいないため、2月7日に大垣工場で行ったストの模様や1年契約者たちの意見を録音したテープレコーダーを使って討議を重ねた。

2月22日:

中労委があっせん委員会を開催し、労組側の条件に関して検討し、労使の自主団交によって問題点を明確にして2月中に結論を得ること、新規採用は中止できないが赴任を延長することを提案した。労使がこれを了承し、後日自主的な団交に入ることとなった。

2月26日:

中労委のあっせんにより、東京営業所で労使が1年契約者問題に関して自主的な団交を開催して協議した。だが、結論を得ずに決裂した。

3月11日:

自主的な団交で決着しなかった1年契約者問題は再度中労委に戻されることなく、未解決のままとなっていた。

しかし、会社側の申し入れを労組が了承して、再度自主的な団交が開かれ協議された。その結果、1年契約者の身分保障について会社側が理解を示した。

3月16日:

労使が1年契約者の身分保障についての仮協定書に仮調印を行った。

3月18日:

近江絹糸労組は、拡大闘争委員会を開催して仮協定書について審議を行った。その結果、協定事項の文章に疑義が生じたため、問題点を覚書にまとめて付すことで仮協定書を承認した。

3月22日:

近江絹糸労組は、3月28日、29日に津工場第2回中央委員会を開催して仮協定書を承認し、会社側に対して仮協定書にある疑義を明確にする団交を要求した。

本田 一成(ほんだ・かずなり)

武庫川女子大学経営学部教授。博士(経営学)。

人的資源管理論、労使関係論専攻。

近著に『メンバーシップ型雇用とは何か 日本的雇用社会の真実』(旬報社)、『非正規という働き方と暮らしの実像』(旬報社)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。



第4回：連合和歌山（日本労働組合総連合会和歌山県連合会）

地域貢献をめざすための新たな挑戦

一人びとの居場所づくり、子ども食堂支援に向けた構想

副事務局長（取材時）

佐々木 洋輔 氏

1. 「社会連帯活動」の位置づけと内容

—はじめに、「社会連帯活動」について、貴組織の運動方針ではどのように位置づけていらっしゃいますか。

【佐々木】連合和歌山では連合本部の運動方針にもとづき、推進分野1「社会連帯を通じた平和、人権、社会貢献への取り組みと次世代への継承」として社会連帯活動を位置づけています。活動を推進していくにあたり、連合和歌山の執行委員を中心に社会貢献活動推進委員会を設置し、社会活動の構想や課題などを議論しています。

2. 具体的な取り組み、および課題

—とくに力を入れている社会貢献活動の取り組みについてお聞かせください。

① フードドライブをつうじた子ども食堂への支援

【佐々木】2024年の第95回連合和歌山メーデーから、新しくフードドライブの取り組みを始めます。具体的には、組合員に向けて、賞味期

限が1ヶ月以上残っている食品、未使用の文房具、衣料、日用品などを持ってきてもらうよう呼びかける予定です。そして、集まった食品や日用品などは、NPO法人フードバンク和歌山をつうじて、支援を必要としている世帯や子ども食堂などに届けられます。このメーデーのフードドライブの活動について、和歌山市と隣の海南市で新聞の折り込みチラシを入れ（約5万世帯）、一般の方にも広く協力を呼びかけようと考えています。

和歌山県では「和歌山子ども食堂支援事業補助金」を助成するなど、子ども食堂の支援に県をあげて取り組んでいることもあり、連合和歌山も、子どもや地域の人びとのための居場所づくりに取り組む必要性や意義を感じていました。また、連合が取り組む活動は、労働条件や賃上げだけにとどまらず、地域への貢献にも関わりたいという思いから、身近な人にできる支援として子ども食堂やフードドライブを検討しました。

これに関して、2024年1月の地域活性化フォーラムでは、連合本部の方から連合東京の「子ども・若者支援プラットフォーム HOPE（ほっ

ペ)」の活動について講演をいただき、県外の先駆的な事例も学ぶことができました。連合東京では、子どもへの学習支援のノウハウをもつNPO法人などと連携し、ボランティアの派遣や経費の補助、子どもの居場所づくりなどの取り組みを実施されています。東京と和歌山では自治体の規模や地域の事情、支援が行き届く範囲も異なりますし、連合東京のモデルを和歌山でそのまま取り入れることは組織の資金や人材の面で難しいとは思いますが、継続的に子ども食堂へ支援をおこなう仕組みづくりが重要であると感じました。(編注：連合東京によるHOPEの取り組みは、弊誌2024年5/6月号で紹介している。あわせてご参照いただきたい)

一たしかに、地域によって取り巻く環境が異なるなかで、各地域の特色に合った支援の方法を見つけていく必要があると思います。“和歌山ならではの”の方法もおそらくあるのではないのでしょうか。

【佐々木】連合和歌山でフードドライブの取り組みを始めるにあたって、集めた食品や物資をどこに・どのように届けるかを考える必要がありました。県内でフードドライブに取り組んでいる団体のうち、県内全域を支援の対象として広範囲に活動されている団体が「NPO法人フードバンク和歌山」のみであるということからこちらの団体と連携することとしました。このような組織と連携することで、県内の子ども食堂や福祉施設など、支援を必要としている組織に幅広く食品や物資を届けることができと思っています。

フードバンク和歌山の活動は、公益性の高い取り組みであるにもかかわらず、人件費や活動に必要な車のガソリン代などは、運営に関わる人たちの負担でまかなわれている一面があり、連合和歌山としても課題だと考えています。個

人の善意で事業が運営されている状況では、資金や人材が不足すると活動が継続できなくなってしまいます。地方連合会から補助金を出すという方法も考えられますが、組合費である以上、持続可能性という点で限界があります。そのため、連合和歌山ができることとして、公益性の高い事業を担う人や団体にたいしてきちんと支援をおこなうよう、行政に求めていくことが重要だと考えています。



副事務局長（取材時）
佐々木 洋輔氏

② 献血の推進

【佐々木】ほかに特徴的な取り組みには、献血の推進が挙げられます。和歌山県赤十字血液センターと献血特別支援に関する連携協定を結んでおり、連合和歌山が組合員への啓発活動などで協力していくことを確認しています。

コロナ禍で献血の推進ができなかったことや、とくに冬は血液が不足するという事情から、直近では2～3月を連合和歌山の献血推進月間と位置づけ、産別組織へ協力を呼びかけました。その際、産別組織ごとにコードを振り、各組織で協力してくれた組合員数を把握できるようにしました。

一組織ごとに把握できると、取り組みの状況がわかりやすくなりますね。組合員の参加の状況はいかがでしょうか。

【佐々木】推進月間に入って1ヶ月後(3/1時点)の協力件数は、想定していたよりかなり少ない状況でした。執行委員会でこれについて共有・検討したところ、2ヶ月という短いあいだに重点的に推進していくというよりも、一度献血し

たあととはしばらく献血ができない期間があることなどを考慮して、通年での取り組みが必要なのではないかという意見が出ました。そのため、推進月間が終わったあとも、1年をつうじてどれだけ献血に協力できたかを把握していこうと考えています。

献血においては、とくに若い世代からの協力が少ないことが課題です。一時期は献血に協力してくれた方へのノベルティ配布を検討したこともあります。実施にはいたりませんでした。何か恩恵を受けるために献血に協力するというのではなく、自分自身もいつ病気にかかったり事故に遭ったりするか分からないからこそ、人助けをできるときにするとといった意味合いが大きいと考えています。組合員の自由な意思を尊重しつつも、積極的な参加を呼びかける必要があると思っています。

③ 災害時のボランティア派遣・義援金の呼びかけ

【佐々木】災害ボランティア支援に関しても、連合和歌山で災害ボランティア支援チームを設置し、そのチームと和歌山県災害ボランティアセンターで2019年に協定を結んでいます。災害の際には、災害ボランティアセンターの要請に応じて、連合和歌山から最大300人（連合和歌山の組合員の1%に相当）規模のボランティアを派遣することや、平常時もボランティア活動にかかる研修、訓練等に参加・協力することなどを定めています。

協定を締結してはいるものの、災害時に実際にどのように活動すればよいかなどについて、組合員にあまり知られていないのではないかと懸念もありました。そこで、新たな取り組みとして、2024年4月以降に、組合員向けの研修会を実施することを検討しています。具体的には、ボランティアセンターが設立された経緯やボランティアとしての業務、参加すると

きの注意点などについて、災害ボランティアセンターから講師を招いて教えていただく予定です。

—先ほどの献血の話にも共通しますが、組合員の皆さんが社会貢献の取り組みの意義を理解して自発的に参画することが大切だと思います。被災した人のために自分の時間や労力を割いてボランティアをおこなうということも、自分もいつか災害に見舞われて助けてもらう側になるかもしれないからこそ支え合うということが根底にあるように感じました。

【佐々木】実際に、2023年6月の台風第2号による被害が発生した際には、県内の構成組織や組合員に災害義援金のカンパを呼びかけ、2023年9月までで合計181万5,360円の義援金が集まりました。集まった義援金は連合和歌山から和歌山県知事に直接手渡しし、感謝状も贈呈されました。

各産別に寄付を呼びかける際には、一人当たり「缶コーヒー1本分（100円程度）」といった具体的な目安を提示するように工夫しました。これは私の県職労での経験もふまえてですが、寄付する金額も完全に善意に任せるというより、少額でも出しやすい金額を明示することで、より集まりやすくなったのではないかと考えています。

④ 連合和歌山の森

【佐々木】連合和歌山では、「連合和歌山の森」を活用した森林保全活動にも取り組んでいます。こちらは、連合エコライフ21運動の一環で2006年から実施している取り組みです。日高川町寒川にある土地に、ウバメガシやケヤキなどの広葉樹を約2,000本植えており、定期的に組合員とともに下草刈りや歩道整備などの保

全活動をおこなってきましたが、20年近くが経ち、木々も成長したことで、その活動の役目を終えつつあります。活動は次の段階に入り、植林する新たな土地を探していく必要がありますが、土地の所有者や権利関係の確認などもあるため、連携している森林組合と調整をおこなっているところです。

3. 中長期の展望、構想

—とくにこれから注力されていく予定のフードドライブや子ども食堂の取り組みに関して、連合和歌山でどのような支援の方法を検討されているかなど、今後の展望やお考えをお聞かせください。

【佐々木】一時期は連合和歌山でも子ども食堂の運営を自分たちで担おうという構想がありましたが、人材やランニングコストの問題もあって難しいという結論にいたっています。ただ、子どもをはじめとする地域の人びとの居場所づくりについて、継続的に実施できることはないか、現在は模索しているところです。

先ほども述べましたが、連合和歌山からは、政策制度要求をつうじて活動を展開していくことができるのではないかと考えています。子ども食堂などを運営する団体へ視察に行っている議員もおられるようですが、運営にかかる資金の補助など、具体的な施策には至っていない現状がありますので、政策制度要求を通じて、支援の実現につなげることが大切だと思います。

—地域に密着した取り組みという点では、地域協議会（地協）も重要な役割を担っているのではないかと思います。社会連帯（貢献）活動を進めるうえで、それぞれの地域協議会にたいして働きかけなどはおこなわれているのでしょうか。

【佐々木】災害支援のカンパを募る際には、地協に呼びかけて街頭行動を実施しています。地域貢献としては、クリーンキャンペーンと称した街の清掃活動を各地協が自主的におこなっています。フードドライブの取り組みでも、地協をつうじて構成組織、組合員に寄付を呼びかけたり、メーカー当日もブースを設けて活動するように要請したりしています。

ただ、連合和歌山と地協で連携した地域貢献の取り組みについては、まだ具体的な構想は出てきていません。今後、たとえば、地協から子ども食堂へ人材面でも支援していくような仕組みができれば、連合和歌山全体として地域の活動に取り組むことができると思います。また、地域に根ざした活動を推進していくにあたり、実務を主として担える人材の確保も課題のひとつであると感じています。

連合全体としても、働く人のための運動だけでなく、社会全体のことを視野に入れた運動を進めていく必要があるなかで、連合和歌山の活動をさらに認知してもらうために、今まで以上に地域に根ざした取り組みに力を入れていくことができればと思っています。

組織概要

構成組織：25 産業別構成組織、1 地域ユニオン、4 地域協議会

組合員数：3 万人（2024 年 3 月時点）

結成：1989 年 12 月 19 日

URL <https://www.rengo-wakayama.jp/>

（インタビュー日：2024 年 3 月 21 日）

このインタビュー連載は、2024 年 5/6 月号よりスタートしました。地方連合会の連帯活動は、組織（地域）ごとに特色があり、多様な活動が展開されています。この活動に光をあて、地域の運動がどのように紡がれてきたのか、また、これからどのように展開していくのか、インタビューをつうじて（再）発見できればと考えています。

主要經濟勞働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業)	総実勞 働時間 (全産業)	消費者物価指数 C.P.I		全国勞働者世帯家計 収支(168都市町村)		
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有 効求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出	
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	時 間	2020=100		円	円	
2020	5,973	191	2,161	1.18	318,387	100.0	135.1	100.0	100.0	609,535	416,707	
2021	5,973	193	2,196	1.13	319,461	100.6	136.1	99.8	99.8	605,316	422,103	
2022	6,041	179	2,474	1.31	326,308	98.8	136.4	102.3	102.3	617,654	437,368	
2023.4	6,057	190	2,490	1.32	284,595	84.3	140.8	105.1	105.1	553,975	435,917	
5	6,063	188	2,436	1.31	284,998	84.4	133.6	105.0	105.1	469,992	436,295	
6	6,109	179	2,443	1.30	461,811	136.8	142.4	105.5	105.2	898,984	471,839	
7	6,085	183	2,427	1.29	380,063	111.9	138.6	105.6	105.7	637,866	431,090	
8	6,088	186	2,448	1.29	281,714	82.7	131.8	105.8	105.9	544,043	406,276	
9	6,124	182	2,456	1.29	277,700	81.3	136.5	106.8	106.2	487,499	400,473	
10	6,089	175	2,508	1.30	279,232	80.9	138.3	106.5	107.1	559,898	427,044	
11	6,100	169	2,481	1.28	289,905	84.3	138.3	106.5	106.9	494,181	392,200	
12	6,114	156	2,454	1.27	572,334	166.5	136.1	106.3	106.8	1,099,805	540,273	
2024.1	6,076	163	2,468	1.27	287,563	83.5	128.7	106.7	106.9	497,383	402,498	
2	6,088	177	2,543	1.26	281,087	81.7	134.6	107.1	106.9	561,495	403,548	
3	6,080	185	2,514	1.28	302,060	87.5	136.3	107.0	107.2	513,734	447,971	
4	6,087	193	2,400	1.26	295,709	85.2	141.5	107.4	107.7	566,457	458,466	
前月比(%)	0.1	4.3	-4.5	-1.6	-2.1	-2.6	3.8	0.4	0.5	10.3	2.3	
前年同月比(%)	0.5	1.6	-3.6	-4.5	3.9	1.1	0.5	2.2	2.5	2.3	5.2	
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤勞統計調査		総務省		総務省 家計調査	

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計			
								輸 出	輸 入	差 引	
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百万円			
2020	100.0	100.0	100.0	95,570	901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289	
2021	105.4	89.8	108.5	102,086	1,541,419	122,239	6,030	83,091,420	84,875,045	-1,783,625	
2022	105.3	96.6	108.1	107,937	1,759,601	119,466	6,428	98,173,612	118,503,153	-20,329,541	
2023.4	105.5	104.6	109.4	9,000	132,688	10,298	610	8,288,973	8,725,330	-436,357	
5	103.2	106.2	106.6	8,315	119,523	8,994	706	7,292,020	8,674,166	-1,382,146	
6	105.7	105.3	108.2	8,540	122,025	9,177	770	8,743,844	8,704,627	39,217	
7	103.8	106.4	106.4	8,449	114,340	9,261	758	8,724,332	8,788,063	-63,731	
8	103.1	105.3	106.5	8,407	114,760	9,310	760	7,994,528	8,937,706	-943,178	
9	103.6	103.5	106.6	8,529	133,942	9,200	720	9,199,082	9,133,722	65,360	
10	104.9	103.2	106.2	8,536	112,053	10,859	793	9,147,119	9,814,268	-667,149	
11	104.0	105.1	106.9	8,219	115,899	8,513	807	8,819,553	9,604,737	-785,184	
12	105.0	102.8	107.1	8,378	127,088	8,712	810	9,642,926	9,584,044	58,882	
2024.1	98.0	105.5	98.6	8,238	110,960	7,954	701	7,332,754	9,099,295	-1,766,541	
2	97.4	99.6	98.1	8,868	114,208	7,779	712	8,249,204	8,632,182	-382,978	
3	101.7	107.2	99.4	9,130	135,650	8,256	906	9,469,325	9,086,926	382,399	
4	100.8	106.4	99.7	8,863	120,920.0	10,095	783	8,980,076	9,451,403	-471,327	
前月比(%)	-0.9	-0.7	0.3	-2.9	-10.9	22.3	-13.6	-5.2	4.0	-223.3	
前年同月比(%)	-4.5	1.7	-8.9	-1.5	-8.9	-2.0	28.4	8.3	8.3	8.0	
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財務省 貿易統計			

所 員 コ ラ ム

社会構築主義と計量研究の読み方

準研究員

尾崎 俊也

私は社会心理研究事業部に所属し、第30回共同調査（いわゆるON・I・ON 2）に取り組んでいます。第30回共同調査だけではなく、弊所の調査研究の多くは、定量的データを用いた量的調査です。ただ、もともと博士号取得までの私の研究では、社会学理論の研究に馴染んできました。

身も蓋もないことを言えば、計量研究と質的研究あるいは理論研究の間には大河が流れていて、ふたつの方法論を往還する卓越した研究者は少なく、どちらかの方法論を重視するというのが現状かと思われま

す。
私がまだ大学院生だったころ没頭して読んだ理論に、シュッツとLuckmannによる（Schütz, A. and T. Luckmann: 2003 = 2015）現象学的社会学があります。いわゆる社会構築主義の思想的源流のひとつといえます。80年代後半から90年代にかけて社会学や周辺領域で構築主義は、本質主義的に実態としての社会を捉えるのではなく、行為実践によって塗り替えられまた再生産される状況としての社会を把握する視覚を提示しました。私は大学院時代に、ジェンダーや家族をはじめとしてさまざまな社会現象を構築主義の眼差しでみる態度

を身に着けました。実は関係ないようでいて第30回共同調査のような計量研究においても、構築主義は、数値もただ作り出された流動的な状況にすぎないという見方を与えてくれます。学術的にも世間一般でも数字で表されるデータが重視される近年だからこそ、数字を本質化せず、あるいは数字を真に受けてそれによって現実を作ってしまう（予言の自己成就）側面に配慮しながら第30回共同調査に取り組んでいますし、協力していただいている労働組合の方へもそのような説明を尽くしています。

参考文献

Schütz, A. and T. Luckmann, 2003, *Strukturen der Lebenswelt*, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbh. (= 2015, 那須壽監訳『生活世界の構造』筑摩書房.)

所員コラムでは、毎月1名ずつ、事業や日ごろの仕事を通じて感じていることなどを発信しています！

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

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・施策の実態および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」として発信している。

内容

2021年9月20日

「正社員・非正社員の均等・均衡待遇と仕事への主観的評価
齋藤 隆志 氏(明治学院大学経済学部 教授)
「同一労働・同一処遇における短時間労働者のワーク・モチベーション」
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年9月4日

「WM研究会実施企業のDX推進に関する一考察 —— RPA導入推進と心理的安全性の関係に着目して——」
西村 知晃 氏(九州国際大学現代ビジネス学部 准教授)
「コロナ禍における学生の孤独感・孤立感について」
杉浦 仁美 氏(近畿大学 経営学部 キャリア・マネジメント学科 講師)

2023年1月13日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係」
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)

2024年1月25日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係 追加調査の結果」
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)
「若年者の勤続意志の推移～若年者は勤続意志が低下しているのか?」
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年3月23日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係(続き)」
「コロナ禍前後の組合活動」
「コロナ禍前後の働きがい」
向井 有理子 氏・坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 研究員)

労働組合組織と活動の機能

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

労働組合の組織構成や活動の方法、運営状況の実態について、上部団体等が限定的にまとめているもののほかに体系的にまとめられたものはない。また、これらの機能性についても、個々の組織が時々の時代背景や労使関係、執行部の経験則で運営を担ってきたといえる。本研究PJでは、このような“労働組合組織と活動の機能”を整理・検証し、得られた知見を各組織のより活発な運動推進に活かすことを志向している。2017年以降、基礎的な情報収集と協力組織のオルグ、情報・宣伝に特化したパイロット調査をおこなった。2023年度には共同調査(第52回共同調査)として第一弾の発信をおこなった(教育、労使交渉、組織内活動の領域)。

内容

2024年7月

調査結果報告書(教育領域)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2023年3月30日

「日本労働組合の『本質』論を問い直す
一歴史的検討と国際比較の視点から」
兵頭 淳史 氏(専修大学教授)

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2023年9月4日

「三パンなしでも当選できる!新しいスタイルの選挙運動」
川久保 皆実 氏(つくば市議会議員)

2022年4月2日

「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」
イオンリテールワーカーズユニオン

2023年12月22日

「労働運動における『拮抗力』の回復」を考える
篠田 徹 氏(早稲田大学社会科学総合学院教授)
「一般有権者における労働組合への信頼の分析」
稲増 一憲 氏(関西学院大学社会学部教授)
「ポスト動員時代の政治活動」
新川 敏光 氏(法政大学法学部教授)

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

2022年11月14日

「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?
一政治意識調査からの問い」
国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

21世紀型成熟社会の理論

主査：新川 敏光(理事)

産別組織11組織が参加し、2022年より開始した。労働政策の理論的・思想的基礎について理解を深め、政策形成・発信能力を高めることを目的とする。政治学、公共政策学、政治哲学などの研究者を講演者に迎え、研究者と労働組合がともに学ぶとともに、その時代において求められる政策やビジョンについて討議・外部発信する場を形成する。

内容

2022年10月3日

「研究会発足基調報告」
新川 敏光 氏(法政大学教授、京都大学名誉教授)

2024年1月23日

「公正な社会とは何か
一人新世の時代に、ケイ/ビリティ・アプローチから考える」
神島 裕子 氏(立命館大学総合心理学部 教授)

2023年3月1日

「資本主義、気候変動、そして経済成長」
諸富 徹 氏(京都大学大学院経済学研究科 教授)

2024年6月14日

「現代日本における移民と移民政策の現状と課題」
高谷 幸 氏(東京大学准教授)

2023年5月11日

「社会運動への視点から労働運動・労働組合運動を考える」
富永 京子 氏(立命館大学准教授)

2023年8月29日

「貧困の現場から社会を変える～生活困窮者支援の現場から～」
稲葉 剛 氏(一社)つくろい東京ファンド代表理事、認定NPO法人
ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授)

SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2 入門セミナー

- ・東京会場：10月10日（木）（アイオス五反田）
- ・Web開催：11月6日（水）（Zoom）

講師：八木 隆一郎
（国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員）

時間：13:30～17:00 ※各回、時間・内容は同じです。

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。労働組合の向かうべき方向性を提言。

SRCのための調査活用セミナー

- ・東京会場：10月22日（火）（アイオス五反田）
- ・Web開催：11月14日（木）（Zoom）

講師：鈴木 文子、依藤 佳世
（国際経済労働研究所 研究員）

時間：13:30～17:30 ※各回、時間・内容は同じです。

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。
※詳細は、研究所 HP をご覧ください。

「中高生リサーチキャンパス」国際協力入門講座のご案内

【国際協力 × リサーチ運動】

▼リサーチ運動って？

「運動」は、みんなで同じ方向に向かってアクションを起こすこと。

SDGs や寄付は、「この問題を解決したい」と感じた皆さん自身が実践する「運動」です。

「運動」を進めるために必要なのが「情報」。

あなたが学んだことを、あなただけが知っているなんてもったいない！

世界のみんで「シェア」する。そんな「運動」が『リサーチ運動』です。

▼参加対象 中高生

※興味がある方は小5～大人までご参加いただけます（1家族チケット1枚でOK）。

※総合学習などで国際協力の授業をする教員の方は無料で傍聴できます。

※労働組合の方は、組合員への周知にご協力をお願いします。

▼今後の実施内容

第7回「地域開発 ―愛知用水に学ぶ住民主体の地域開発―」2024年9月28日（土）10:00～12:00

講師：柴田英知氏（歩く仲間 代表）

第8回「まとめ」2024年10月26日（土）10:00～12:00

講師：大芝亮氏（広島市立大学平和研究所 所長・特任教授）

- ▼申込方法：QRコードよりサイトにアクセスし、チケットをご購入ください。



▼問い合わせ先

（公社）国際経済労働研究所 吉浜
090-1242-1058 / 06-6943-9490
yoshihama@iewri.or.jp

※詳細は、研究所 HP をご覧ください。

次号予告 (特集テーマ)

2024春闘 成果と今後の課題(後編)

・寄稿

山崎 憲

（明治大学経営学部 准教授）

「ジョブ型賃金制度、人的資本経営と春闘」

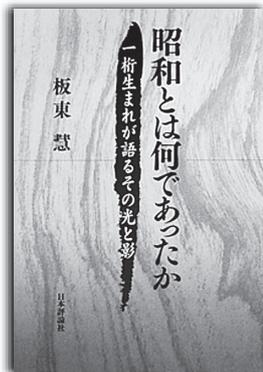
・産別組織インタビュー

JAM、基幹労連、情報労連

（略称、組織規模順）

編集後記

2024春闘でも、昨年以上に高水準の賃上げが実現しました。賃上げの機運が今後も高まることが予想される一方、会社が組合の要求を超えて回答を出す事例も増加したことについて、労使関係の意義が問われるという意味で懸念する声が一部の産別組織から聞かれたことも印象的でした。使用者側から賃上げの動きが見られるのは良いことだと思っておりましたが、このインタビューをつうじて、多面的な視点もひとつ得られたと思います。（K）



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>



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.79-9 No.1143
September, 2024

International Economy and Work Monthly

Summary of the 2024 Spring Labor Offensive (SHUNTO) and Future Issues

Focus of the 2024 Spring Labor Offensive and Challenges for Sustainable Wage Increases

H. Yamada

Interviews with Industrial Labor Unions about 2024 Spring Labor Offensive

The Review of 2024 Spring Labor Offensive

A. Nidaira

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)