

2024

10

Vol.79 No.10

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1144号

特集

2024春闘 成果と今後の課題(後編)

ジョブ型賃金制度、人的資本経営と春闘

明治大学経営学部 准教授 ● 山崎 憲
K. Yamazaki

産別組織インタビュー

JAM 書記長

日本基幹産業労働組合連合会 事務局長

情報産業労働組合連合会 書記長

中井 寛哉氏

石橋 学氏

水野 和人氏

巻頭言

「平和の祭典」としての意義が問われたパリ五輪

(公社)国際経済労働研究所 会長

古賀

仲明

Think More!

—書評と論点—

阿部誠 編著『就労支援政策にみる福祉国家の変容
—7カ国の分析による国際的動向の把握—
(ミネルヴァ書房、2024年)から考える

同志社大学名誉教授

埋橋

孝文

インタビュー

Discover —地方連合会の連帯活動

第5回…連合埼玉

「平和の祭典」としての意義が問われたパリ五輪

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

近代五輪の創設者・クーベルタン氏生誕の地・パリでオリンピックが8月に開催された。パリでの開催は100年ぶり3度目だ。国際オリンピック委員会(IOC)もこの地で誕生している。

開会式は夏季五輪で史上初めて競技場外で行われた。セーヌ川での入場行進はもとよりパリの中心街での、これまでとは一線を画す斬新な演出であった。新型コロナウイルス禍の中、無観客で抑圧された2021年の東京大会から3年を経て、選手たちの笑顔や人々の歓声に戻ってきたのが印象的だった。

エッフェル塔やベルサイユ宮殿、コンコルド広場など世界遺産も含めた舞台で、さまざまな競技が繰り広げられ、アスリートたちは私たちに勇気と大きな感動を与えてくれた。困難に立ち向かう努力と失敗しても諦めない精神力、日頃の厳しい鍛錬が、苦境を脱し大きな舞台で力を発揮できたに違いない。

日本も幅広い層の選手たちが、目覚ましい活躍を見せてくれた。金メダル20個を含む45個のメダル数は、海外で開催されたオリンピック史上最多だったという。印象に残る数々の選手や競技があるが、個人的にはチーム力を生かし何と92年ぶりのメダル獲得という快挙を成し遂げた総合馬術競技は印象深かった。メンバーの平均年齢は40歳を超え、自分たちで名付けたチームの愛称「初老ジャパン」は大きな話題となった。

一方でパリ五輪が直面した最大の懸念は国際社会の混迷だ。2年前、北京冬季五輪の「休戦期間中」にはじまったロシアのウクライナ侵略に、昨年イスラエルのガザ地区侵攻。中東やウクライナでは今も戦火が絶えない。「平和の祭典」としての意義が問われる大会となったと言っても過言ではない。

クーベルタン男爵は19世紀末戦争で敗れた母国の若者を勇気づけるにはスポーツによる青少年教育が必要と考えた。相手を尊重し合うフェアプレーの精神が、世界の人々を結びつけるとの理想を抱き、スポーツによる平和運動を提唱した。それが五輪精

神の原点である。

五輪憲章は政治的中立を謳い、今回も国連総会は「五輪休戦」を決議したがウクライナやガザ地区の戦闘は止まらず、状況は悪化の一途をたどった。大会期間中、イランではイスラム組織ハマスの指導者ハニヤ氏が暗殺され、中東の紛争はむしろ激しさを増した。「平和」や「友愛」という五輪の基本理念がかすむ現実を突きつけられた。

戦争は大会運営にも影を落とす。IOCはロシアとベラルーシの選手について、ウクライナ侵略を積極支持していないことなどを条件として個人資格での出場を認めたが、ウクライナは反発した。他方でイスラエルは制約を設けず参加が認められた。ロシアと異なる対応を取るIOCは「二重基準」と批判され、パレスチナからは直ちに排除すべきだとの声が上がった。また、大会にはアフガニスタンやシリアなど11カ国の出身者で作る「難民選手団」も参加した。難民が1億人以上に上る世界の窮状を映し出している。

それでも人々が五輪に惹かれるのは最高峰の舞台で、限界に挑むアスリートの姿に人間の可能性を見るからだ。そして国、人種、宗教の違いを超えて、互いを認め合う五輪の姿に、世界は一つになれるという思いを抱くからだろう。

「平和の祭典」を空疎なスローガン、理想に終わらせてはならない。そのあり方や意義を私たち自らが問い続けなければならない。五輪は競技において公平な競争を成立させるだけでなく、国際平和、人権意識や環境問題への貢献、多様性に満ちた差別のない社会の実現などを広げる使命を自ら負っている。

世界は緊迫の度を増している。いかに現実とは異なっているとしても、五輪期間中に語られた選手たちの言葉は、人類は平和という理想を共有していることを、世界に改めて示した。もちろん複雑な思惑が絡む国際政治の中で、五輪が戦争を止められるとは思えない。しかし、だからこそ、これからも五輪の理念を求め続け、国際社会へ発信を続けなければならない。



CONTENTS **Page**

特集：2024春闘 成果と今後の課題(後編)

巻頭言 (2)
 「平和の祭典」としての意義が問われたパワ五輪
 古賀 伸明

地球儀 (3)
 突然に個性を失った昨今のTV番組
 本山 美彦

■特集 2024春闘 成果と今後の課題(後編) (4)
 ジョブ型賃金制度、人的資本経営と春闘 (5)
 山崎 憲

産別組織インタビュー (14)
 中井 寛哉氏 (JAM 書記長)
 石橋 学氏 (基幹労連 事務局長)
 水野 和人氏 (情報労連 書記長)

リサーチファイル (20)
 第49回：企業再建闘争(3)
 本田 一成

Think More! 一書評と論点 (24)
 阿部誠 編著「就労支援政策にみる福祉国家の変容
 —7カ国の分析による国際的動向の把握」
 (ミネルヴァ書房、2024年)から考える
 埋橋 孝文

Discover 一地方連合会の連帯活動 (26)
 第5回：連合埼玉
 「ネットワークSAITAMA 21 運動」がめざす
 “共生の地域社会づくり”

論壇ナビ2024 (31)
 第9回：「選択的夫婦別姓」はなぜ導入されないのか
 秦 正樹

第59期総会(2023年度事業・財政報告) (32)

総会記念講演 開催報告 (35)

主要経済労働統計 (36)

所員コラム (37)
 食欲と運動の秋によせて
 横山 久美

Project News (38)

Information (39)

突然に個性を失った昨今の TV 番組

最近、日本の地デジ TV は、「本日のニュース」として 2、3 日前に放映した画像（解説も含めて）をそのまま流すことが多くなった。地方局の地域ニュースも同じである。地域の祭りを繰り返し再放送している。それだけではない。自社番組の紹介（放映中ではないもの）を執拗に流し、時間を大量に消費している。ここまでは我慢しよう。しかし、時代に切り込むべき新鮮なニュースの背景を、自らの足で取材していないのではないのか？この点は許しがたい。話題性を高めるべく、各局とも同じ画像を流し続けている。事案の背景の事情を調べることなく、大手芸能社に所属する芸人を、どの局も同じようなシチュエーションで並べ、それにコメンテーターも加わって、自らが裁判官であるかのように、特定の人間を罵倒する。しかも、どの TV 局も同じ表現の罵倒の仕方である。これでは、TV 業界が率先して日本にファシズムを植え付けていることにならないのか。

齋藤元彦・兵庫県知事が、これら地デジ番組の標的にされ、「パワハラを冒した事実を認める」と責められている。しかし、その背景に関する報道はない。同知事が 5 期 20 年も続いた井戸敏三時代の負の遺産を払拭するとして、それまでの「県政推進室」を刷新したこととか、大規模な予算が組まれていた県庁舎の立て替え工事を突然に凍結したこととか、県職員の出勤日を 4 割に減らす方針を打ち出したこととかによって、県の職員に大きな戸惑いを起こさせた事情を取材した局はない。

私には、齋藤知事を断罪する積もりはない。せめて TV 陣営が齋藤知事を個人攻撃をする前に、こうした事実を取材すべきであることを訴えたいのである。TV 局こそ、他人からの「見聞」に頼り切ってはならないはずである。

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（後編）

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。特集は前号(9月号)および本号の2号にわたる企画であり、本号はその後編である。

特集1は、山崎憲氏(明治大学経営学部准教授)より、「ジョブ型賃金制度、人的資本経営と春闘」と題してご執筆いただいた。今春闘の結果をふまえ、近年企業で導入が進んでおり、労使交渉に大きく関わる「ジョブ型賃金制度」と「人的資本経営」に焦点を当てながら、今後の春闘のあり方や労働組合が担うべき役割などについて提言いただいている。まず、現代の春闘で主流となっている平均賃金方式と、多くの日本企業で採用されている職能資格制度の関係を整理しており、職務遂行能力をもとに労働者を評価する職能資格制度のもとでは、個別賃金方式での賃上げは難しいことを指摘している。次に、戦後の日本企業の賃金制度に労働組合が関与してきた歴史を紐解きつつ、非正規労働者が年々増加するなかで、職能資格制度から、企業のミッションに合わせた役割を従業員に与える役割等級制度を経て、ジョブ型賃金制度へと賃金体系のあり方が変化していることを述べている。ジョブ型賃金制度への移行が進むことで、春闘交渉における労働組合の関与が難しくなっていること、賃下げを容認する交渉となる可能性もあること、リスクリングの名目で労働者が企業外に流出しうることを懸念している。加えて、経営側による人的資本経営の推進によって、労働組合が人事労務管理に一層関与しづらくなっていることも挙げられている。さいごに、労働組合への提言として、これまでのように労使が協力すればその果実が労働組合員、ひいては国民に広く供与された時代はこのまま何も対策を取らなければ終わってしまうと指摘したうえで、調査によって現状を把握し、それに基づいた労働組合の交渉力の在り方を模索しなければならないとしている。

特集2は、9月号に引き続き、産業別労働組合へのインタビューで構成した。今年は6組織にご協力いただき、本号ではJAM、基幹労連、情報労連(略称、組織規模順)の記事を掲載している。

前号には山田久氏(法政大学経営大学院教授)の論稿、UAゼンセン、電機連合、JP労組へのインタビュー記事、連合・仁平章氏による春闘の振り返りを収録しているのので、ぜひあわせてお読みいただきたい。

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。

ジョブ型賃金制度、人的資本経営と春闘

明治大学経営学部 准教授 山崎 憲

1. はじめに

2024年7月19日に日本労働組合総連合会が公表した「2024 春季生活闘争まとめ」で2024年の春闘を振り返りながら、直面しなければならない課題について考えてみたい。キーワードは「ジョブ型賃金制度」と「人的資本経営」である。目にすることが多いが中身についてはよく理解されているとはいえない。どちらも働く側にとって肯定的にとらえられることが多いのではない。実際に取り組みを始めている企業も少なくない。大企業だけでなく中小企業にも影響が及び始めている。労使交渉にとっても無縁ではない。なぜなら、ジョブ型賃金制度は労使交渉の個別化を進める恐れがあり、人的資本経営は人事労務管理を金融市場に委ねることに繋がりかねないからだ。その点を今春闘の課題と重ね合わせて考察していこう。

コロナ禍における供給不足や国際情勢の不安定さの高まりを原因とした物価高。ここに春闘がどのように対応できたのか。そして継続的に賃金上昇を獲得するために、「日本経済の成長につながる『人への投資』」、および大企業と中小企業、正規と非正規、男女間という賃金の是

正をどれだけ達成できたのか。「2024 春季生活闘争まとめ」はこの点を評価の軸としている。

賃上げについては、2023年度の消費者物価の上昇が3.0%だったところ、定昇を除く賃上げ分が全体で3.56%、中小で3.16%、有期・短時間・契約等労働者の時給の引上げ率は5.74%だった。これらの結果をもとに一定の評価を与えるとともに、継続が重要だとする。

こうした成果があるものの、ジョブ型賃金制度と人的資本経営という企業に取り組みを始めている仕組みは、労使交渉にとって致命的な悪影響を与えかねない。それは賃金や「人への投資」、格差是正という連合が目標として掲げているものすべてに該当する。それがどのようなものなのか。まずは、ジョブ型賃金制度と人的資本経営について紐解いていこう。

2. 職務遂行能力に対応したこれまでの労使関係

(1) 平均賃上げ方式と職能資格制度

ジョブ型賃金制度が労使交渉の個別化を進めるとはどのようなことなのか。賃金交渉は、定期昇給（定昇）として毎年賃金が上昇する部分と賃金表の底上げをはかるベースアップ（ベア）部分とに分かれている。それが定昇分とベア分である。ジョブ型賃金制度は、この二つを従業員個々でばらばらにしてしまう。春闘には賃上げの方法として、平均賃上げ方式と個別賃上げ方式の二つがある。それぞれについて、連合ウェブサイト（<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/yougo.html>）は、次のように説明している。

「平均賃金」とは、1人ひとりの賃金の合計額を人員で除した賃金水準のことであり、「個別賃金」は「高卒35歳、勤続17年、生産職」というように、労働（力）の銘柄を特定したときの賃金水準である。

一方で、「平均賃上げ方式」とは、組合員の平均賃金の引き上げを1人平均の労務コストをもとに交渉する要求方式のことをいう。これは賃上げのための原資を総額として交渉したうえで配分については別途、決めるものだ。つまり、「平均賃上げ方式」でいう時給の引き上げ率では個々人の状況をうかがうことは難しい。この方式が春闘の主流となっており、2024年春闘では、5,284組合、2,933,902人が対象となった。

一方の「個別賃金方式」とは、個別賃金を改定したうえで総額人件費を算出し、そこから一人当たりの平均賃金を算出することになる。ここにはA方式とB方式がある。どちらも、勤続年数と年齢を特定することで賃上げ額を交渉するものだ。A方式が勤続年数と年齢を固定し

て前年度と比較して賃上げ額を交渉するのに対して、B方式は特定の勤続年数と年齢の労働者の賃金を前年度からどれだけ引き上げるか交渉するものである。2024年春闘では、815組合、511,096人と少数にとどまる。

春闘の主流がこれまで「平均賃上げ方式」だったのは、日本企業の多くが職能資格制度を採用してきたところが多い。労務行政研究所が2021年に行った調査によれば、職能資格制度を導入している企業がもっとも多く、一般社員で52.6%、管理職で40.3%に導入している。職能資格制度は職務遂行能力で労働者に序列をつける。この職務遂行能力は顕在能力と潜在能力の二つで構成されている。顕在能力は現に発揮している能力のことであり、潜在能力は現在の職務と必ずしも結びついているわけではないが、将来的に期待される能力のことである。この職務遂行能力は一級から五級というように資格が等級で設定されている。同一の級には号俸といった階層が設定されている。年度ごとの評価で号俸があがり、昇給と結びついている。同一の級から上位の級に上がるために必要な滞在年数が設定され、課長や部長といった職位と紐づけられている。

職能資格制度は、顕在能力と潜在能力を評価されるという、それぞれの労働者で異なる特徴をもつため、勤続年数と年齢が同じだったとしても同じ等級、号俸とは限らない。評価によって、定期昇給で号俸が三つや四つ上がる人もいれば、一つや二つしか上がらない人もいるからだ。さらには、春闘で獲得した賃上げ率をそれぞれの号俸に一律で乗じるわけではない。それぞれの等級、号俸に対応する賃金は、等級と号

俸の間差と全体のバランスのなかで調整されているからだ。したがって、そもそも職能資格制度の下では「個別賃金方式」をとることが難しい。

だからといって、労使交渉において曖昧になるということの意味するわけではない。労働組合はこれまで、職能資格制度の制度設計そのものに関与してきたからである。それは、どのように等級や号俸を設定するのか、等級と号俸の間差をどのようにするのかということからはじまり、それぞれの等級と号俸に必要な顕在能力と潜在能力という資格要件、そのための教育訓練の在り方と内容、等級に対応する職位と昇格要件、評価の客観性の担保、評価に応じた号俸の上昇幅といった制度設計や運用に労働組合が規制力を発揮してきたということの意味する。労働組合によっては、人事異動や転勤にも影響力を及ぼすことさえある。そのうえで、どのように賃上げを行うかの交渉をするのである。労働者ごとに定期昇給で上昇する号俸の数が違うことから、それぞれの賃上げ率は同じになるとは限らない。だから「平均賃上げ方式」にならざるをえない。しかし、制度設計や運用まで視野に入れば、教育訓練という「人への投資」の要素も加えて、どんぶり勘定で春闘をしてきたわけではない。

そもそも職能資格制度はなぜ採用されたのか。それは日本企業の競争力向上に労働組合が呼応してきたからである。

日本企業の賃金制度は、電気産業を組織する労働組合、日本電気産業労働組合協議会が1946年に経営側に生活保障に基づく賃金制度、いわゆる電産型賃金を要求したことからはじまる。これは、生活保障給、能力給、勤続給からなる基本賃金が特徴となっており、家族給を含んだ生活保障給が基本賃金の大きな部分を占めた。

1960年代には鉄鋼、電機産業で職務給の導入が試みられたが普及はしなかった。次いで、1969年に、日本経営者団体連盟(日経連)が「能力主義管理」を発表した。電産型賃金に従業員の職務遂行能力を組み合わせたものである。ここで職能資格制度が登場した。生活保障給という性格を維持しながら、労働者の能力育成ともなう潜在能力と目に見える成果という顕在能力の二つを、等級と号俸のなかに位置づけたのである。このことは日本が基幹とする産業が製造業であったことに起因する。自動車産業を例にとれば、一台の車を市場に送り出すには、複数年にわたる研究開発期間や組織内外の複数の部門との調整、製造品質を向上させるための熟練技能が必要となる。組織内外の調整には企業経営全体の知識や人脈が欠かせない。これが潜在能力の重要な部分となる。国際競争が激しくなれば高い成果が求められる。当然のことながら、顕在能力も無視することができない。この二つに労働者と労働組合が協力することで賃金上昇という果実を獲得することができる。能力主義管理、および職能資格制度にはこうした背景があったといえよう。

(2) 「自社型雇用ポートフォリオ」のもたらす変化

1995年に日経連は「新時代の『日本的経営』-挑戦すべき方向とその具体策」報告書(以下、「新時代の『日本的経営』」)を発表した。この報告書は次のような状況分析に基づいていた。

- 1 雇用を維持する、もしくは新しく創り出すためには継続した経済成長が必要であること。
- 2 ホワイトカラー部門や第三次産業などの低生産性部門の過剰人員が短期的にでてくるが長期的には労働力人口が減少すること。

- 3 企業のコスト低減に向けた取り組みの強化がもたらす人員削減圧力が増えること。
- 4 産業構造がサービス産業へ移ることにもなう余剰人員や労働移動にもなう問題が生じること。
- 5 産業・技術・雇用の空洞化が進むこと。

これらに対応するため、労働組合に「企業内コミュニケーション」「柔軟な職務編成」「配置・職種転換などを実現するためのパートナー」といった役割を求めた。そのうえで、報告書は「人間中心(尊重)の経営」を強調した。これは、「多様な個性を確立した個人を凝集力のある人間集団」となることを労働者に求めるものだった。そのために、人材を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」の三つに分けた。この三つを組み合わせることを「自社型雇用ポートフォリオ」

と呼んだのである。

「長期蓄積能力活用型グループ」は従来型の正社員と同様の賃金制度、「高度専門能力活用型グループ」は必要な人材を必要な時だけ活用するために年俸制、「雇用柔軟型グループ」は経営環境の変化により柔軟に対応するために職務給となる。具体的には、「長期蓄積能力活用型グループ」が顕在能力と潜在能力からなる職務遂行能力とそのための能力育成がセットされたものであり、「高度専門能力活用型グループ」と「雇用柔軟型グループ」はすでにつくられた能力に期待するというものである。

「自社型雇用ポートフォリオ」は1995年の「新時代の『日本的経営』」によってはじめて登場したわけではない。製造業の生産現場では期間工もしくは期間契約従業員、派遣労働者やパートタイム労働者といったかたちで従来から「雇

表：グループ別にみた処遇の主な内容

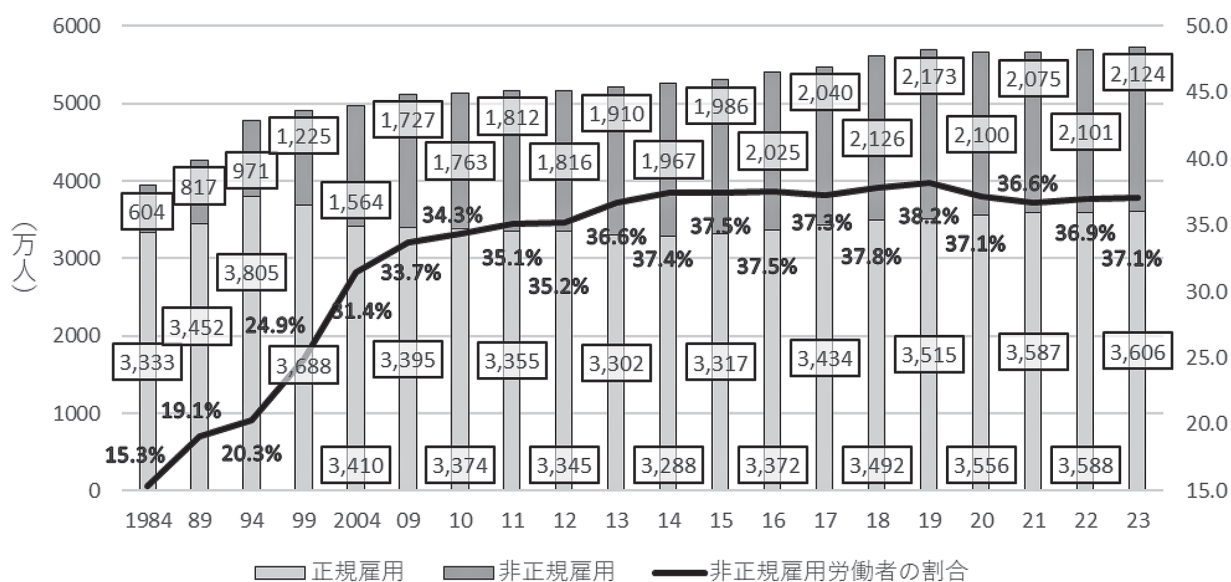
	長期蓄積能力活用型グループ	高度専門能力活用型グループ	雇用柔軟型グループ
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対 象	管理職・総合職・技能部門の基幹職	専門部門(企画、営業、研究開発等)	一般職 技能部門 販売部門
賃 金	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	年俸制 業績給 昇給なし	時間給制 職務給 昇給なし
賞 与	定率+業績スライド	成果配分	定率
退職金・年金	ポイント制	なし	なし
昇進・昇格	役職昇進 職能資格昇格	業績評価	上位職務への転換
福祉施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

(注) 法政大学大原社会問題研究所編『日本労働運動資料集成』第12巻、旬報社、2007年、p.79をもとに編集部で作成。

用柔軟型グループ」は存在していた。だがしかし、歴史を振り返れば、日本の労働組合が第二次世界大戦後に工職一体の運動を進めてきたという経緯を忘れることはできない。1945年以前の日本の製造業はホワイトカラーを正社員、生産現場労働者を工員として区分を分けてきた。正社員はいままでいう正規雇用になるが、工員は非正規もしくは個人請負として労働条件や安定的に仕事が確保されるかどうかという点において正社員と大きく格差がつけられているという身分的に差別された状態にあった。彼らを同一の組合員とするだけでなく、ホワイトカラーと同じようにいわゆる正規雇用とした。1950年代から60年代にかけて、景気後退や労使の力関係の変化のなかで、期間工やパートタイム労働者を景気の調整弁として再び活用するようになったものの、「雇用柔軟型グループ」を公式に労使が認めたことはなかったはずだ。

だが、内実をみれば、非正規雇用労働者数は1980年代から増加の一途をたどってきた。総

務省の労働力調査によれば1984年に604万人だったその数は、1994年には971万人、2004年に1,564万人、2016年には2,025万人、2023年には2,124万人となった(図)。雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合は1984年15.3%、1994年20.3%、2004年31.4%、2016年37.5%、2023年37.1%と上昇を続け、4割近くとなっている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2023年6月分の比較では、正社員・正規職員の平均賃金が2,014円だったところ、一般労働者(正社員・正職員以外)の平均賃金が1,407円、短時間労働者(正社員・正職員以外)の平均賃金が1,392円と大きな差がついている。ここに一時金が加われば差はますます広がる。また、連合の2024春闘最終集計によると、正社員・正規社員に相当するフルタイム組合員の一時金が5.09月・1,638,723円だったのに対し、非正規に相当する短時間労働者と契約社員がそれぞれ1.15月・97,125円、2.38月・239,492円にすぎなかった。



図：非正規雇用労働者数と割合の推移

(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

こうした正規・非正規の格差の問題はとくに女性にあらわれる。国民生活基礎調査によれば、2023年に男性の22.7%が非正規だったのに対して、女性が53.5%であり、男性の倍以上が非正規だったとする。一方、非正規のうち女性がどれだけを占めるかについては、2021年の労働力調査が明らかにしている。それによれば、男女計(男性652万人、女性1,413万人)のうち、女性が68%を占めていた。

非正規の仕事の内容について、武石(2006)『仕事と女性のキャリア』勁草書房)は仕事の難易度が高く非定型的であり、その企業にとっての基幹的な仕事が大半となっている状況を明らかにした。

これらのことを「自社型雇用ポートフォリオ」のなかで考察すれば、第一に「長期蓄積能力活

用型グループ」が男性中心で構成される一方で、「雇用柔軟型グループ」は女性中心で構成される。第二に「雇用柔軟型グループ」は基幹的な仕事で正規と重複する、もしくは正規と変わらない職務を担っているにもかかわらず、「長期蓄積能力活用型グループ」の外に置かれている。基幹的な仕事であるということは、顕在能力と潜在能力からなる職務遂行能力を正規と変わらず求められることになる。だが、生活保障と労働条件において正規と差をつけられている。さらにはそれが男女という性差に起因している。

工職一体の運動をすすめた経験を持つ日本の労働組合として、格差是正を掲げる限り、「雇用柔軟型グループ」を「長期蓄積能力活用型グループ」のなかに取り込んでいくことは避けて通ることができない。

3. ジョブ型賃金制度と人的資本経営の実態

(1) 政府のジョブ型解釈の変化

顕在能力と潜在能力からなる職務遂行能力は個人ごとに異なる。評価基準も不明瞭という職能資格制度に労働組合が規制力を発揮するためには、制度設計そのものに関わる必要がある。それが日本における労使交渉上の焦点であり、そこが担保されている限り、「平均賃上げ方式」がどんぶり勘定とならずに済んできた。しかし、「雇用柔軟型グループ」の存在は男女間の格差だけでなく、職能資格制度に労働組合が関与することへの矛盾を包含していた。

その状況下で拡大が進んでいるジョブ型賃金制度は、これまでの春闘交渉の基盤を根底から覆しかねない状況をもたらしている。そのことをみていこう。

それは一般的に考えられているような、ジョ

ブ型の働き方が職務範囲を限定するというものとはまったく異なって捉えられるようになってきているということと無縁ではない。

政府がジョブ型について明らかにしたのは、内閣府が2014年に発表した「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書」が最初である。ここでは「ジョブ型正社員とは、無限定正社員に対し、(1)職務が限定されている、(2)勤務地が限定されている、(3)労働時間が限定されている(フルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムでなく短時間)、いずれかの要素(または複数の要素)を持つ正社員」とされた。

ところが、経済産業省が2022年5月に中間とりまとめを行った「未来人材ビジョン」では、IT人材の不足への危機感とその対策のために「専門性を活かした職務を遂行」するとしてお

り、職務が限定されているかどうかは触れられていない。文部科学省は2022年から博士課程に進学した学生の就職を支援するために「ジョブ型研究インターンシップ」を開始したが、ここでも同様に職務を限定していない。「学生(当面の間は博士後期課程の学生が対象)が企業の研究所等において2か月以上にわたり有給(初任給程度)で研究活動を行うプログラムです。企業からは業務内容や必要とされる知識・能力等が記されたジョブディスクリプションが示され、実際の業務に取り組む経験を通じて、国際競争に耐え得る研究力に裏打ちされた実践力を養成することを目的¹⁾としている。ここでいうジョブディスクリプション(職務記述書)には職務限定という含意はない。

(2) 役割等級制度からジョブ型賃金制度へ

この背景には民間企業の賃金制度の変化がある。労務行政研究所が2021年に行った調査には、正社員の基本給を構成する項目を聞いた設問がある。ここで、一般社員で「能力給/職能給」が58.6%、管理職で「役割給」が52.8%となった。ここでいう役割給とは役割等級制度のことをいう。これは企業のミッションに合わせて課長や部長といった役割を与え、ミッションに区切りがつけば役割も終了するというものである²⁾。企業のミッションと賃金制度が強く結びつくとともに、管理職となった従業員であっても、ミッションが終わればその任を解くことで手当を柔軟に上下させることや、若年層の抜擢が容易になる。総額人件費を引き下げる、もしくは維持しながら役割を与えることで従業員のやりがいと刺激するという意味も持つ。

この賃金制度はプロジェクトチーム方式という仕事の仕方と関連する。職能資格制度と比較しながら説明しよう。職能資格制度であれば、

顕在能力の発揮度合いと潜在能力の伸び、そして勤続年数に応じて等級と号俸が上昇する。潜在能力は一度身につけば落ちることはないし、等級と号俸は生活保障とも連動しているため、昇進や昇格があってもその逆はめったに起こることはない。一方で役割等級制度は、企業のミッションの実行のため、企業内や企業外を含めてメンバーを集めるプロジェクトチームに対応する。ここへの参加は人事異動で行われることもあるが、社内応募によることが一般的である。その場合、所属長やプロジェクトに関わる人物からの推薦が欠かせない。これまでの実績や人間関係が重視されるわけである。プロジェクトチーム方式に基づく業務の遂行には参加するメンバー間の連携が欠かせない。互いの職務が重複することが前提となっている。したがって、そもそも職務が限定されるという「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書」で示された内容ではない。

企業のミッションは経営環境の変化に柔軟に対応する。プロジェクトチームも同様である。だからその期間は短い。プロジェクトが終われば、リーダーとなる管理職の役割も区切りがつく。そのときの評価はミッションに応えることができたかどうか、プロジェクトチームにうまく貢献できたかどうか、という曖昧なものになる。人事異動であれ、社内応募であれ、他薦という要素が大きく占めるようになる。評価する他者は労働組合員でもある。ここにおいて、職務遂行能力や生活保障との連動は希薄になる。評価は上からS、A、B、Cといった形でつけられ、Bで降格、減給となることが多い。

ここに春闘要求を当てはめればどういうことになるか。企業側はS、A、B、C、それぞれの昇給原資を提示して交渉に臨む。職能資格制度では制度設計に労働組合が関わることでどん

ぶり勘定を防いできた。しかし、役割等級制度の下ではミッションやプロジェクトチームの運営方法に労働組合が関わることができない限り、どんぶり勘定にならざるを得ない。この点で職能資格制度の下での「平均賃上げ方式」とはまったく異なる。BやC評価の原資について交渉すれば、それは賃下げを労働組合が容認したうえでの交渉になるという大きな矛盾を生む。役割等級制度が極端に運用されれば、毎年度の賃金は洗い替えになるが、その際に降格による減給も発生する。すでに中堅以上の従業員の賃金が新卒採用の初任給と同程度になるという事例すら散見されるようになった。そうなれば、「雇用柔軟型グループ」で想定している非正規と労働条件において差がなくなってしまう。つまりは、勤続年数という評価軸が意味をなさなくなるのである。その評価は労働組合員同士がプロジェクトチームへの社内公募制度のふるいのなかで行われるようになってきている。このことも労働組合の関与を難しくさせている。

この役割等級制度の名称を変えたものがジョブ型賃金制度である。多くの企業でジョブ型賃金制度という名称で役割等級制度の導入を続けている。たとえば日立製作所や資生堂は、2015年に導入した役割等級制度をそれぞれ2020年、2021年にジョブ型として導入した。リコーでも2022年から、職務記述書と役割等級制度をセットにしたジョブ型賃金制度が導入されている。これは単なる名称変更ではない。C評価を受けた労働者はPIP（Performance Improvement Plan）業績改善計画という再訓練の機会を与えられる。これは経済産業省がすすめる「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」と結びつく。この事業は講座を受講した場合にその費用の二分の一相当、上限40

万円が補助されるものである。講座受講後に実際に転職して1年間継続的に転職先に就業していることが確認できれば追加的に講座費用の五分の一相当、上限16万円が補助される。経済産業省はこれを「リスクリングを通じたキャリアアップ」と呼ぶ。その目的は、衰退産業から成長産業へと労働移動を促すことなのだが、実態はジョブ型賃金制度の下で低評価となった労働者を企業外に押し出すことになっている。

ここまでをまとめれば、職能資格制度からジョブ型賃金制度へと移行が進む中で、春闘交渉における労働組合の関与が難しくなっていること、そして賃下げを容認する交渉となる可能性すらあること、また「人への投資」を掲げながらも、リスクリングという名の下で企業内から労働者が流出することにつながりかねないことになる。これらにどのように対応するのか。いま喫緊で労働組合が求められていることである。

（3）金融市場と連結する人事管理

経済産業省がたちあげた「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」座長の一橋大学伊藤邦雄特任教授は、2020年9月の「人材版伊藤レポート」、そして2022年5月の「人材版伊藤レポート2.0」をそれぞれ公表した。これが人的資本経営に注目が集まるきっかけとなった。ここでは、人材はいまあるものを使うというコストとしての「人的資源」から、「状況に応じて必要な人材を確保する」投資へと変換するものとしての「人的資本」へ転換する必要性が語られている。ところがその当事者は、「経営陣」「取締役会」「投資家」に限定されており、労働者や労働組合の関与を想定していない。

人的資本経営はISO30414に依拠している。労働力構成、多様性、スキル、生産性、エンゲージメントと満足度、健康とウェルビーイング

グ（幸福度）がその指標となっている。これらは、離職率や雇用形態、年齢、男女比、民族・文化的特性、従業員の現在のスキルと必要なスキルとのギャップ、教育訓練の参加率、資格等、一人当たりの売上高や利益、生産量を、従業員からの評価、定着率、欠勤率や安全衛生、健康プログラムの参加率を数値化したものである。ISOは国際標準化機構（ISO）が設立した基準であり、複数の企業を標準化した指標で比

較することを目的としている。ここにも労働組合の関与という言葉はない。当事者が「経営陣」「取締役会」「投資家」であるからこそ、金融市場と人事管理が直結することになる。「投資家」の利益となる限り、ジョブ型賃金制度の下で低評価となる労働者がリスクリングにより転職を促されることも否定しない。それは、連合が主張する「日本経済の成長につながる『人への投資』」とは似て非なるものである。

4. おわりに

職能資格制度からジョブ型賃金制度へ、そして人的資本経営へという流れは、労使交渉の成果を曖昧にしてしまう可能性がある。ジョブ型賃金制度は労働条件をより個別化したものにしてしまう。これまで「平均賃上げ方式」が曖昧になることを妨げていたのは職能資格制度の制度設計に労働組合が関与していたからだった。それもジョブ型賃金制度になると難しくなる。

企業経営に協力することで、能力育成の機会を得て、労働組合による交渉力の軸とするということもジョブ型賃金制度、そして人的資本経営のなかで難しくなる。どれだけ能力育成の機会を得たとしても、評価が低くなれば企業外に出されることが想定される。

では労働組合としてどうすればよいのか。

従来どおりに企業別労働組合を基盤とするの

であれば、外部労働市場とのつながりや金融市場といった企業外の存在とのつながりを断ち切る、もしくはコントロールする必要がある。端的には、ジョブ型賃金制度や人的資本経営の導入を断固として拒否するか、もしくは制度設計と運用の双方に労働組合が関与するという約束を労使コミュニケーションのなかで取り付け、外部労働市場と金融市場とのつながりに規制をかけるという方向をとらざるを得ない。

このまま何もしなければ、これまでのように労使が協力すれば、その果実が労働組合員にひいては広く国民に供与されていた時代は終わってしまう。春闘の結果だけを見ていても実態はつかめない。まずもって、現状を把握するための調査を行い、それに基づいて労働組合の交渉力の在り方を模索しなければならない。

注釈

1) 明治大学ウェブサイト (https://www.meiji.ac.jp/dai_in/job_intern/index.html) 2024年4月10日閲覧

2) 労務行政研究所が2022年2～5月に行った調査によれば、上場企業3647社と、非上場企業1850社の合計5497社のうち、役割等級制度を導入していると回答した企業は42.5%だった。

JAM

書記長 中井 寛哉 氏



- ・平均賃上げ、賃金改善分ともに過去最高を更新し、2023年からの積極的な賃上げの流れが継続された。
- ・高齢者雇用に関して、昨年比べて定年延長や就労機会の確保等、前進回答が増加した。

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。

昨年の春闘では、賃金改善額、平均賃上げ額ともにJAM結成以来最高の結果となり、従来とは次元の異なる賃上げが実現した。その一方で、物価上昇局面の交渉で賃金改善分の分散は大きく、また、過年度物価上昇率3.2%にも届かなかったことから、実質賃金の維持、および規模間・業種間・地域間格差縮小の取り組みに課題を残した。

2024春闘では、「物価上昇による実質賃金の低下」に加え、「生産年齢人口の減少による人材不足」、「国際的に見劣りする賃金」、「賃金水準の低下」、「格差拡大」、「分配構造のひずみ」など中長期的な課題、労働組合・春闘の意義、価格転嫁の必要性を含めた企業状況を職場討議において共有し、「賃金水準にこだわった要求」を徹底することとした。

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) 賃金改善

物価上昇に対する実質賃金の維持・向上、中長期的に低下し世界的に見劣りする日本の賃金の回復、あるべき水準との乖離の是正に向け、「底上げ」「底支え」「産業内及び企業内の格差是正」を進め、分配構造の転換を図った。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、単組の課題を積み上げ12,000円を基準とし、実質賃金の維持・向上と格差是正に資する「人への投資」を要求した。これは昨年の要求額9,000円を超え、過去最高の水準となった。

賃金改善の要求は、構成組織全体の98.6%にあたる906組合がおこなった（以下、すべて6月10日時点の数字）。また、前年度より賃金改善額の要求基準を引き上げたが、要求額への結集率を維持することができた。賃金構造維持分を明示している単組では、賃金改善分を含めた合計の平均額は16,075円、賃金改善分の平均額は11,492円となった。

平均賃上げの取り組みについては、要求額、回答額、妥結額ともに2023年からの積極的な賃上げを継続した。842組合が回答を得ることができ、妥結結果は、額・11,782円、率・4.41%（賃金構造維持分を含む）となった。要求基準の「16,500円以上」（賃金構造維持分を含む）を下回ったものの、要求額は2年連続、回答額と妥結額は3年連続で過去最高の水準となった。要求率では300人未満の組合が全体を上回るなど、前年に比べて満額回答や満額を超える回答が続出した。

個別賃金の取り組みにおいて、要求水準および回答・確定水準の開示件数は前年を上回った（30歳確定水準は+13件、35歳確定水準は+11件）ものの、現行水準の開示件数は前年を下回った。ただし、個別賃金に取り組む単組の賃金改善獲得額は平均賃上げの賃金改善額を上回っており、その優位性が認められる結果となった。個別賃金要求の取り組みでは、組合員個々への原資配分にしっかり組合は関与できている。しかし、平均賃上げ要求では、賃上げの総原資額を要求する交渉方式であるだけに、組合員一人ひとりの引き上げ額に関与できていない実情がある。そのためにも、地方JAMのオルガナイザーが単組毎に賃金プロット図を作成し、組合員の賃金実態を検証し、めざすべき賃金水準へ到達するための取り組みが求められている。

2) 最低賃金の取り組み

特定最低賃金の申請に必要な、18歳以上の組合員が対象の最低賃金協定の協定額は、2014年以降上昇傾向にある。回答額と未回答単組の現行額の平均は前年の168,000円台から174,000円台となったが、年齢別最低賃金（18歳）の要求基準175,000円には届いていない。加えて、近年の地域別最賃の上昇に特定最賃の引き上げが追いつかず、特定最賃が地域別最賃を下回る事態が発生している。引き続き、特定最賃の申請要件となる18歳最低賃金協定の取り組みを強化していく。

年齢別最低賃金の協定締結数は2019年までは増加傾向にあったものの、その後は横ばいの状態が続いている。なお、協定額の水準については30歳、35歳ともに上昇傾向にある。

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

ー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、今回の春闘での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

大企業のサプライチェーンを下支えする中小零細企業に賃上げが広がるか否かは、価格転嫁の成否にかかっている。とくに賃上げのカギを握る労務費の転嫁率について、公正取引委員会の調査では、原材料価格(80%)、エネルギーコスト(50%)の転嫁率に比べて30%と低位にとどまるなど、労務費の価格転嫁はほとんど進んでいないのが現状である。さらには、エネルギーコスト・原材料価格の高騰が続いている。コスト上昇分を適正に転嫁していかなければ、正常な事業活動を阻害するだけではなく、中小企業や下請企業の存続が危ぶまれ、サプライチェーン全体の崩壊につながりかねない。

この問題に関して、公正取引委員会から指針が公表されたことで、今春闘は価格転嫁の機運がこれまで以上に高まっていた。サプライチェーンにおいて公正な取引が当たり前におこなわれる社会をめざして「産業別労働組合JAM」が結成された。「公正取引慣行の確立」「価値を認めあう社会へ」を掲げ、これまで労働運動を続けてきた成果が少しずつではあるが、実りつつあると受け止めている。

そして、労務費の適正な価格転嫁を今後も進めていくためには、社会的機運をさらに醸成していくことが重要である。政府が毎年3月と9月に定める「価格交渉促進月間」においても、JAMでは、以前から実態調査を実施したり院内集会を開催したりするなど、価格転嫁の必要性について社会全体に理解を求める活動を展開してきた。たとえば、今年の2月に開催した院内集会では、当日参加した国会議員130人に対して、中小企業の利益構造の抜本的な改善が、日本のものづくりの存続のために不可欠であることを訴え、適切な価格転嫁を呼びかけた。

一方、労務費の転嫁について、現場から声を上げづらい雰囲気は今もまだ残っている。指針の周知、徹底を進めるとともに、価格転嫁の状況、促進の阻害要因や課題について早期に把握する必要がある。加えて、サプライヤーへの波及や労組間の連携についても確認をしていく。

4. あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件整備と雇用環境整備の取り組み

ー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。

昨年に引き続き、総実労働時間短縮、同一価値労働同一賃金、パート・有期雇用労働者の処遇改善、高齢者雇用に関する取り組みを継続した。今年はとくに、高齢者雇用に関して積極的に取り組み、前進回答を得た組合数が多かった。たとえば、定年延長について

は、昨年比べて前進回答が多く、65歳定年は5件から23件、65歳以上定年は2件から16件に増えている。また、65歳以降の就労機会の確保についても、取り組みを始めた2021年の8件から18件に増加した。

5. 今後の展望

ー2025春闘の構想および展望についてお聞かせください。

2024春闘では、昨年からの賃上げの流れを継続することができたが、今後も賃上げ水準の歴史的な転換に向けて高い水準の賃上げを確実に継続していく必要がある。

人材確保の観点では、有効求人倍率が1.26倍(2024年4月)と、売り手市場の状況は今後もしばらく続くと思われる。その一方で、物価上昇率でみると2024年度は2.5%、2025年度は1.8%といった予測もあり、一部ではデフレへ逆戻りのではないかといった声も聞かれる。実質賃金の維持・確保のための指標として、経済の動向、とくに消費者物価指数の動向に注視していく必要がある。

初任給の大幅引き上げと若年層への配分が優先されているなか、中堅・中高年層における賃金カーブのあり方にも問題を感じている。物価上昇局面では実質賃金の低下が懸念されるため、若年層だけでなく中堅層、高齢層への原資配分にも考慮していく必要がある。とくにJAMはものづくり産業の労働組合が集まる産別組織であるため、熟練工は産業にとって大変重要な存在である。そのためにも、現在全体の3割程度にとどまっている個別賃金要求の取り組み拡大が今後の課題である。

また、今春闘の結果からみられる特徴として、要求を上回る回答や早期満額回答が出されるケースが前年以上に増加したことも挙げられる。物価上昇、労働者のモチベーション維持、人材確保、人材流出防止の観点から、企業判断として、賃金・労働条件を引き上げたということも考えられる一方、労働組合の存在意義や労使関係のあり方に関わるという課題につながる可能性についても意識していかなければならない。

JAM: 機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミ素材製品、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、ものづくり産業を中心とする約2000の単位労働組合が加盟している産業別労働組合。日本のものづくりを支えるサプライヤーが多く、全構成単組の約85%が300人以下、約60%が100人以下、約25%が30人以下の組合員で占められている。組合員数は約39万人。

中井 寛哉(なかい ひろや)氏
1964年生まれ、大阪府出身。1993年に旧ゼンケン連合(現 JAM)に入局。2009年にJAM大阪の副書記長、2013年からは書記長を経て、2017年には本部書記長に就任。現在に至る。

(インタビュー日 2024年6月14日)

基幹労連

(日本基幹産業労働組合連合会)

事務局長 石橋 学 氏



- ・AP24の賃金改善の平均獲得額は、基幹労連の設立以来、過去最高となった。
- ・「年間所定労働時間1800時間台」の実現が一部の総合組合で図られるなど、労働条件関連の取り組みも前進した。

1. 2024アクティブ・プラン春季取り組み (AP24) 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。

基幹労連のアクティブ・プラン(以下、AP)は、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組んでいる。

AP24の方針策定においては、「人への投資」による好循環の追求をより一層前に進め、人材の確保・定着に向け基幹産業で働く者が希望と誇りを持って「働きたい」「働き続けたい」と思える労働環境や労働条件の構築が必要不可欠であること、働く者の生活を維持・向上させるためには、実質賃金を維持・向上させること、生産性の向上と働きに見合った成果の分配を積極的に求めること等を基本的な考え方に据え展開した。AP24は、労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」として、労働条件全般の改善に取り組んだ。

AP24の賃金改善要求は、本来は2年分の賃上げ要求基準を示す年にあたるが、国内外の情勢の先行きを見通すことが困難であったため、24年度のみ要求とした。水準は全体の統一方針として12,000円以上とし、総合(大手)部会では、鉄鋼総合30,000円、総合重工18,000円、非鉄総合15,000円とした。総合重工、非鉄総合はAP22、23において単年度の取り組みとしたため、AP23で22年1月以降の急激な物価上昇を踏まえた高水準の要求・妥結となったが、鉄鋼総合はAP22で2年分の賃上げの回答をすでに得ており、AP23での賃金改善は見送った。今回、鉄鋼総合で3万円という高い要求額を掲げた背景には、このような側面もある。

2. 賃金・一時金関係

一結果や経過に対する評価についてお聞かせください。

賃金改善の会社回答は、鉄鋼総合部会は30,000円と35,000円、総合重工部会は12,000円と18,000円、非鉄総合は15,000円から20,000円となった(非鉄総合は、前

年度の「物価上昇に伴う生活支援策に係る諸手当」の基本賃金への繰り入れも含む)。こうした総合組合の結果を受け、業種別組合においても、満額回答を含め総合組合と同水準の回答を引き出すなど、波及効果が得られた。一方、規模が大きいほど賃金改善の獲得額の水準も高くなっており、引き続き総合と業種別の格差改善に注力しなければならない。

回答額の全体平均は15,922円と過去最高の平均獲得額であり、労働界全体水準の引き上げに寄与できたのではないかと考えている。

3. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉」に関する取り組みについて

一2023年11月29日に公正取引委員会から指針が出されました。「労務費の適切な転嫁」という観点から、今期APでの取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

基幹労連としては、「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や適切な価格転嫁」について、各労使懇談会の場で現状を確認するとともに、会社への意識を促した。一部の業種別部会では、2月上旬に「公正取引委員会」の方を招き、この指針について労使で研修会を実施したところもある。

AP24では、「パートナーシップ構築宣言」の推進と拡大ならびに実効性の確保を掲げ取り組んだ。また、AP24において多くの加盟組合が高水準の賃金改善を獲得しており、労務費は大幅に上昇している。今後、労務費の転嫁状況について調査し、実効性を高める取り組みを展開する予定である。

4. その他の取り組み

一上記以外の取り組みについて、問題意識や取り組み状況、成果等についてお聞かせください。

1) 企業内最低賃金

JC共闘の最低到達目標(月額177,000円)と、最低到達目標を達成した組合がめざす中期目標(月額193,000円以上)の達成に向け取り組んだ。高卒初任給が企業内最低賃金とリンクしているところも多く、高

水準の賃金改善の影響で、大幅に引き上がっていると認識している。今後、特定(産業別)最低賃金の改正が行われることとなるが、産業で働くもの全ての処遇改善にむけ、取り組みを強力に展開していく。

2) 働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現

AP24の交渉単位組合288組合のうち、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の観点で何らかの要求を行った組合は118組合であり、61組合で前進回答が得られた。内訳は「育児・介護」17組合、「積立年休日数増」17組合、「不妊治療」3組合などとなった。

近年、基幹労連に関連する企業各社では離職者が増加しており、人材の定着が課題となっていることから、多様な働き方への対応という社会的背景、働きやすさの追求、離職防止の観点等をふまえ、会社が一定の理解を示したものと受け止めている。

3) 労働時間・休日・休暇

基幹労連に関連する産業は、労働時間が他と比べて長い傾向にある。AP24では、年間所定労働時間1,800時間台や年間休日125日以上の実現に向けて取り組みを展開した。交渉単位組合288組合のうち124組合が要求を行い、時短・休日増57組合、年休付与22組合で前進回答が得られた。

特記すべき点として、いくつかの総合組合で「年間所定労働時間1,800時間台」をついに図ることができた。真のゆとり豊かさの実現に向けて、全ての組合で年間1,800時間台の実現に向けて取り組みを加速しなければならない。

労働時間に関する諸条件の改善は、組合員のエンゲージメント向上につながる取り組みであり、今回の結果は、WLBや採用力強化の観点について、会社と合意形成がはかられたものと受け止めている。

4) 諸割増率の改善

これまでの取り組みでは、前進回答率は概ね20%台であったが、今次取り組みにおいては、46.3%と大幅に向上した。とりわけ深夜割増率については、交替勤務や深夜業務に対する負担感や忌避感に報いる必要性に対して、優秀な人材の定着に資する観点から会社が理解を示したものと受け止める。

5. 今後の展望

一 AP25や中長期的な構想および展望についてお聞かせください。

1) 賃金改善

AP24は産別要求方針の検討段階で、要求水準の高さに対する懸念の声が多くの加盟組合から聞かれたが、部門・部会で熟慮を重ね、要求水準を決定し、個

別労使交渉を経て今回の回答を得るに至った。各組合の粘り強い取り組みに、改めて敬意を表したい。

物価が上昇する中、AP23はターニングポイント、AP24はステージ転換の正念場として取り組みを展開し、AP24は基幹労連として、設立以来過去最高の獲得平均額となった。

これから、日本経済の好循環を確かなものとするためには、労務費の価格転嫁が適正に行われ、そのことによって企業の収益があがり、そこで得られた原資によって全ての働く者の処遇が改善されなければならない。

近年、「官製春闘」という言葉をよく耳にするが、賃金は毎年労働組合が春闘にて、産業・企業の取り巻く環境を熟慮し要求・交渉することによって上がるものである。当然ながらその取り組みは労使自治に委ねられている。得られた賃金改善は未組織労働者へも波及し得ることから社会的意義も大きい。同時に、組合員が賃金改善や労働条件の向上を含む労働組合の運動の意義や重要性を理解し、組合との関わりを深めていくことによって、政策実現の取り組みや次世代の組合役員の発掘等の組織強化へとつながっていくことから、APの取り組みはますます重要になってくると考えている。

2) 人材の確保・定着

現在、最も課題意識を持っている。基幹労連に関連する産業・企業は、ものづくり産業で長期能力蓄積型産業(技能伝承含め、長期安定雇用がなければ成り立たない)である。金銭的な豊かさはもとより、精神的な豊かさや生活の質の向上を感じ、希望と誇りを持って「働きたい」「働き続けたい」と思える労働条件の構築に取り組んでいかなければならない。働き方も含め、賃金以外の労働条件の改善も人材獲得競争につながる課題であるため、これまで以上の取り組みが求められる。

基幹労連(日本基幹産業労働組合連合会):日本の主要な基幹産業である金属産業のうち、鉄鋼、造船、非鉄鉱山、航空・宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報関連・物流産業、建設のほか、多くの関連業種の労働組合が結集した産業別労働組合。2003年、鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の3産別が「未来を拓く組織統一、希望ある前進」をスローガンに統合し結成。また、2014年に建設連合と統合し、4つの産業に所属する組合で構成されている。構成組織数約761組合(単組・支部)、組合員数約27万人。

石橋 学(いしばし・まなぶ)氏
1983年住友金属工業(株)和歌山製鉄所入社、基幹労連事務局次長、日本製鉄鹿島労組組合長を歴任し、2023年より現職。

(インタビュー日 2024年5月28日)

情報労連

(情報産業労働組合連合会)

書記長 水野 和人 氏



- ・すべての組合で3%以上(定昇込み5%以上)の賃上げに取り組み、大手組合を中心に前年を上回る賃金改善を獲得。
- ・加盟組合すべての春闘組織化をめざし、「春闘のすそ野を広げる取り組み」を重点的に進めてきた。

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。

物価上昇に実質賃金が追いつかず組合員の生活は厳しさを増すなかで、賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージ転換を図るために、持続的な賃上げの実現が必要であった。物価上昇は低所得層ほど影響を強く受け、格差や貧困の問題につながる。この流れを変えるためにも、賃金水準を中期的に引き上げ、「分配と成長の好循環」を生み出すことが、2024春闘の大きな役割であると考えた。

また、超少子高齢化による生産年齢人口の減少により多くの産業・企業で人材不足が顕著となるなか、「人材を確保・定着」させ、生産性を高めていくことが重要であった。そこで、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を継続的かつ積極的に行うことにこだわった。

とくに、中小企業では人手不足が深刻である一方で適正な価格転嫁が遅れ、企業収益を圧迫している傾向にある。中小企業や有期契約等で働く仲間の賃金を引き上げるためにも、今年は、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や労務費を含む価格転嫁など、働き方も含めた「取引の適正化」に向けた環境整備の対応を強化した。

あわせて、今次春闘では、「春闘のすそ野を広げる取り組み」にも重点的に取り組んだ。中央本部では、ブロック支部・各県協議会との連携のもと、業種別グループ会議の充実・強化等、中小加盟組合等における要求の策定・確立とその実現に向けた指導・支援を強化することとした。中小加盟組合等では、組織活動や労使関係の実態等をふまえつつ、賃上げを中心とした「最低1つの自主的要求項目」の確立とその実現に向けて取り組んだ。

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。

月例賃金改善については、「人への投資」を継続的かつ積極的に促す観点から、すべての加盟組合で、定期昇給相当分の確保を前提に3%以上(定昇相当分を含め5%以上)とし、前年を上回る賃上げをめざした。

賃上げ額・率を把握している組合において、要求額は昨年に比べ1.4倍、妥結額は2倍となり、前年を上回る回答を引き出すことができた。「人への投資」を労使が強く意識し、真摯に議論した結果であると受け止めている。

情報労連の中核的な労働組合の取り組み実績について、一部を紹介する。ソフトバンク労組は、過去最高水準のベースアップ(一時金含め全体平均で5.5%相当)で妥結した。KDDI労組も、「人への投資」として「定期昇給相当分を含めず3%以上を改善すること」および「勤務地域による賃金差を改善すること」を要求し、正社員および契約社員の月例賃金の改善および一時金で3%以上の賃金改善を引き出した。NTT労組は、5%の月例賃金改善を要求し、労使交渉を徹底・強化した結果、正社員で10,000円(平均)の回答を引き出した。加えて、NTTグループではすべての雇用形態の賃金改善も引き出している。

通建連合加盟の単組においても、日本コムシス労組は組合員平均6,200円の賃金改善とインフレ手当一律10万円、エクシオグループ労組は組合員平均として16,000円(定昇含め5.6%相当の賃金改善)、ミライト・ワン労組は組合員平均7,500円の賃金改善の回答を引き出している。

大手組合では健闘がみられた一方、企業規模間格差が残る結果となったことから、価格転嫁を含む「取引の適正化」に向けた取り組みを今後も進めていく必要がある。

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、今回の春闘での取り組み、成果、課題などについてお聞かせください。

先述したとおり、今次春闘ではサプライチェーン全体の成長・発展に向けて、中央本部として大手企業を中心に「取引の適正化」に関する要請行動等に取り組んだ。2月の日本電信電話株式会社を皮切りに、NTTグループ主要5社、KDDI社、通信建設業大手3社に対して「要請書」を提出し、3月にはソフトバンク労組も会社に要請を行っている。

要請書では、指針に基づく能動的な価格転嫁の努力、職

場への浸透、調達部門など価格交渉現場における実効性確保に向けた取り組みのほか、「パートナーシップ構築宣言」の実施などを求めた。各組織で「取引の適正化」を働きかけた結果、新たに30社を超える企業がパートナーシップ構築宣言の公表・実施にいった。

そのほか、中小加盟組合を対象に、中小企業庁から講師を招き、『労務費の適正な価格転嫁のための価格交渉に関する指針』の活用に関する勉強会を実施した。会社側にも組合側にも働きかけを行い、労使ともに「取引の適正化」に取り組む重要性を共有することができた。

今後の課題としては、現場の実態を把握した上で会社に対する働きかけの方法を検討していくこと、そして、春闘段階にとどまらず、さらなる深堀りと組織間の連携を強化していくことが必要である。

4. 働き方の改善に向けた取り組み

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。

すべての加盟組合は、働き方も含めた『人への投資』につなげる観点から、職場実態に則した「すべての働く仲間の立場にたった働き方」の実現に向けた取り組みを進めた。

1) 労働時間の適正化に向けた取り組み

安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、「情報労連・時短目標」をふまえた労働時間の適正化に取り組んだ。たとえば、36協定が定める時間外労働の限度時間、「特別条項」における延長時間の短縮、時間外労働の割増率の改定などで前進がみられた。

2) 「つながらない権利」に関する取り組み

今次闘争では新たに、情報労連の統一的要求として「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立を掲げ、各組織の労使間で論議を進めた。デジタル化の進展による働き方の多様化等をふまえ、①心身の健康維持、②長時間労働の抑制、③生活時間の確保——等の観点から、職場の実態をふまえつつ、次の事項※を参考に労使間で協議した。

- 使用者、従業員ともに勤務時間外のメール送付等の原則禁止
- 原則外(緊急性の高いもの等)の場合の扱い
- 従業員が勤務時間外におけるメールや電話等に、原則対応する必要がないこと、および対応しなかったことを理由に人事評価等において不利益扱いしないことの確保
- 勤務時間外における社内システムへのアクセス制限——等

※基本は連合ガイドラインに基づくが、産業として「つなぐ」ことが使命であることから、通信障害等の緊急性の高い事項の扱いも触れていることが特徴。

そのほか、60歳以上の労働者への休暇取得促進、時間単位の年休の導入、ハラスメント対策などでも前進がみられた。

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。

1) 賃金実態調査を通じた賃金水準の把握、要求の確立

2025春闘においても、連合が掲げる「経済社会のステージ転換」に向けて、引き続き継続的な賃上げに取り組む必要がある。その際、「人への投資」のキーワードをさらに強調しながら、産別組織としての春闘を確立・展開していくことが求められる。

そのためにも、賃金実態調査等を通じて組合員の状況を把握し、より緻密な指標をもとに要求を策定する必要があることから、さらなる調査参画組織の拡大に向けて取り組む。

2) 春闘のすそ野を広げる取り組み

企業規模間格差の是正の観点で、以前に比べると中小企業の賃金水準は上がりつつあるものの、大手との格差は依然として埋まっていない。今後も中小加盟組合にも大手の賃金改善の流れを波及させるべく、中央本部、本部加盟組織ならびにブロック支部・県協会で連携し、春闘のすそ野を広げていくことが重要であり、とりわけ、賃金改善が困難な組織においては、取引先への価格交渉の実施について、当該組織より会社側へ要請を行うことも含め、対象組織の交渉強化に向けた支援を強化していく。

情報労連(情報産業労働組合連合会):情報通信業・情報サービス業・通信建設業とその関連企業を軸に、印刷業・運輸業・酒造メーカー等々、多種多様な業種約240組合、約19万人が結集する複合産別。「社会的に価値ある労働運動の実践」を座標軸に、平和・環境・社会貢献活動も積極的に推進。

水野 和人(みずの・かずひと)氏
1997年、日本電信電話株式会社採用。2000年NTT労組愛知県支部執行委員をスタートに、西日本本部・中央執行委員を歴任。2017年より情報労連中央執行委員となり、組織対策局長、副書記長を歴任し、2023年7月より書記長に就任。

(インタビュー日 2024年6月12日)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第49回】 企業再建闘争 (3)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

我々の新しい同志、近江絹糸労組が機関紙「近江労組新聞」を発刊されるに当たり心からお祝いの言葉を申し上げます。

あの長い闘いの後に勝ちとった勝利の台の上になって、諸君が一步々々着実な歩みを進めつつある有様を目のあたりにみる思いでまことに喜びにたえません。今更繰返すまでもなく、今回の闘いは日本の中に残っている古い封建的、独裁的なものと、社会正義の立場に立つ新しい民主的なものとの激しい闘いであり、それ故にこそ我々全織30万組合員が組織をあげて闘い世論も全面的な支持を惜しまなかったのであります。

この闘いを通じて我々は現在の労働運動のガンとなっていた企業別、業種別セクトのカラを打開し、産業別労働組合の団結と組織の力による闘いがいかに大切なものであるかを再認識したのであります。と同時に労働者の手による産業の民主化という意味でも1つの示唆を与えたものといえます。これは実に貴重な体験です。

諸君の闘いはもちろん、今後も多く残されていますが、この際要望しておきたいことは、組織の強化とともに自立した組合として破壊的な左翼労働運動にはっきりと対決して行って欲しいということです。国民全体が今の政局の下で人権を無視され、全国的な立場と自覚にたった新しい闘争が要望されている現在、真に自由にして民主的な労働組合運動こそ労

働者の勝利が常に約束されると思います。この貴重な体験を正しく生かして共に同じ戦列の中で闘いをすすめていきたいと念じてやみません(滝田実「創刊を祝す」『近江労組新聞(創刊号)』1954年10月13日付)。

3. 1955年(続き)

4月5日:

労使が団交を開催し、仮協定書に関する協議を行い、労組側は疑義に基づく修正を要求した。だが、会社側は、仮協定書の文章を修正することはできない、と回答した。これに対して労組側は、団交の議事録を含めた協定書にすることを要求したところ、会社側はこれを受け入れた。

このため、1年契約者の雇用を保障し、生産性向上により深夜勤務限定ではなく深夜勤務と昼間勤務を併用することが決定され、1年契約者問題はほぼ労組の要求通りに決着した。

4月12日:

組合長渡辺三郎、社長夏川嘉久次が署名し、労使が1年契約者の身分保障の協定書に正式な調印を行った。

4月22日:

近江絹糸労組は、機関紙『近絹労組新聞』(1955

年4月22日付)に彦根工場で発生した組合員に対するスパイ強要事件の経過を発表した。1954年末から彦根支部組合員2人に対して、大津公安調査庁の山本、松本、多喜と名乗る男性(同一人物)が彦根工場舎監を同行して接近し、数回会ううちに労組の内部情報を求めた。その際、近々始まるレッドパージの犠牲者になるな、と恐喝しながら強要したという。

2人は別々に強要されたが共に彦根支部を通じて労組本部に通報したため、待ち伏せて男性を取り囲んで尋問したところ、詳細が発覚した。近江絹糸労組は会社側に対して口頭で抗議したところ、謝罪した。

4月30日:

近江絹糸労組の機関紙『近絹労組新聞』でスパイ強要事件が発覚したため、『毎日新聞』や『読売新聞』などがこの事件を報道した。これを受けて労組は、公安調査庁に抗議文を提出した。だが、滋賀地方公安調査局の課長は、そんな事実は知らないし労組とは関係がない、と否定した。

この日、夏川社長が彦根工場を訪問し、近江高校担任者会に出席し、近江高校生と協力して労組をつぶせ、と発言したことがわかった。夏川社長は、会社では管理職に対して、労組は生産に協力しないから相手にせず労働条件を切り下げろ、と訓示するなど、日に日に再び労組敵視を強めていた。

5月1日:

第26回統一メーデーが開催され、労組本部、大阪本社、中津川、津、岸和田、彦根、大垣、長浜、富士宮の各支部が初めて参加した。

5月7日:

中津川工場では工場側が旧工務社員だけを集めたすき焼き会を開催することがわかり、中津川支部が、旧社員と旧工員の分断を図る手段である、と反対の態度をとった。このため、すき焼き会は開催されたが1人も参加しなかった。

5月12日:

労使が団体交渉を開催したが、会社側の出席者はわずか2人であった。その1人の労務課長は、夏川社長から発言を禁止されて決定権がなく夏川社長の考えだけを伝える、と述べた後、労組が要求していた5月3日と地方祭開催日の休日、外町工場の賃上げなどに対して回答を示さなかった。また、勤務成績不良者、病弱者、業務命令違反者、転勤不同意者などを整理解雇するための団交を申し入れてきた。

なお、彦根市内の外町工場は、戦時中は近江航空機で航空機製造、戦後は近江工業と社名変更して、豚や山羊の牧畜やふとん打ち直しや洗濯などを行っていた。地元の戦争未亡人や海外引揚者たち約40人の中高年労働者が働いているが、近江絹糸争議中に彦根支部に所属する組合員となった。

5月30日:

近江絹糸労組は、5月30日、31日に大垣工場で中央委員会を開催し、労使間の行き詰まりを打開するために、夏川社長の不信任を決議しその署名活動を展開すること、会社側の不誠実な態度に抗議するために6月3日に第一波の時限ストを打つことを決定した。

夏川社長の不信任の理由は、人権争議解決時の中労委あっせん協定を守らず1年契約者の身分保障、新規採用、人事異動、ベースアップ等の協定違反などを繰り返したこと、団体交渉に応じなくなり労組に対する敵対的な暴言を吐くなど労組否認の考え方を明確に打ち出していること、一方的な独裁経営により経理内容が乱脈を極めてきていることなどである。

6月2日:

本社支部では、1年前の6月2日の大阪本社での労働者の決起と労組結成1周年を祝して、記念大会が開催された。

17:00に終業ベルが鳴ると、1年前と同様に、組合員は一斉に退出して日紡会館に集合した。本社支部長左近司節郎、労組本部書記長木村進の挨拶、全

織同盟副会長高山恒雄、書記長斉藤勇らの祝辞の後、人権争議犠牲者への黙とう、人権争議の時に決めた22項目要求の高唱、組合員の意見発表などを行った。最後に、総決起大会時と同様に、一楽チエ子、本社支部は夏川社長不信任の先陣を切って戦う、と大会宣言を読み上げ、喝采を浴びて記念大会を締めくくった。

6月3日:

近江絹糸労組は7つの工場支部で一斉に、深夜番が4:00～5:00、先番が12:45～13:45、後番が13:45～14:45、本社と2つの営業所では、11:00～12:00の時限ストを決行した。これを受けて、全織同盟綿紡部会執行委員会はこのストを全面的に支援することを決定した。

また各支部が抗議集会を開いて、夏川社長の不信任を再確認し、中央委員会後の3日間で約98%の組合員による約8500筆の不信任署名を集めた。

6月6日:

近江絹糸労組の渡辺組合長ら3人の幹部役員が東京の全織同盟本部を訪問し、全織同盟役員と合流して大株主である銀行を訪問し、夏川社長不信任に対する協力を要請した。

6月8日:

近江絹糸労組は、第二波のストライキの準備態勢に入ったことを宣言し、営業所支部では残業拒否、工場支部ではハチマキの着用、入退場行事、抗議集会を行って工場長に対して団交を申し入れた。

6月10日:

三菱銀行は、夏川社長と西村監査役を呼び、三菱銀行監査役の水野嘉友の副社長就任、夏川社長の社長辞任と会長就任を受け入れるよう強く求めた。この要求は水面下で再三にわたるもので、この間、近江絹糸は加古川工場建設のための融資が難航し、三

菱銀行のみがこれに応じる中での経営民主化のための提案であった。

14:00、本社で労組本部と会社側の団交が開かれた。労組側は経営民主化について追及したのに対して、労務部長は内定事項と断った上で、夏川社長は社長を降りて代表権のない会長に就任する、後任社長は数日中に決定する、副社長は三菱銀行監査役の水野嘉友が内定している、などと回答した。

この夏川社長退陣の情報は、団交に参加していた各支部の闘争委員からの電話で組合員たちへ一斉に伝達された。

6月11日:

新聞各紙が、三菱銀行、住友銀行、勸業銀行など株主銀行の間で夏川社長の中小企業的経営方式への批判が強く、銀行側は株主総会で経営陣の入れ替えを提案され夏川社長が退陣する予定であること、これにより三菱銀行を中心とする銀行協調融資に進み、近江絹糸加古川工場建設資金約20億円の融資の見通しがついたことを報道した。

6月24日:

近江絹糸労組が、6月24日、25日に彦根支部の労働会館(旧仏間)で第1回定期単一大会を開催した。一般報告、運動方針、予算を確認してスト権を確立し、組合員長渡辺三郎、副組合長石井三好と鈴木治、書記長木村進などの新役員を選出した。

6月27日:

三菱銀行は、再び夏川社長と西村監査役を呼び、「代表取締役相互申合せ事項」を渡して役員権限を明確に示すとともに、株主総会終了後に現任役員全員がいったん辞表をとりまとめて提出し、三菱銀行が推薦する社長に新役員の人選を一任するよう要請した。

6月29日:

近江絹糸の株主総会が開催され、夏川社長が会長に、水野嘉友が副社長に就任し、社長は空席となった。

7月1日:

労使が団体交渉を開催し、外町工場の組合員について30%のベースアップと1955年1月分からの支給を決め、外町工場問題を決着させた。

7月23日:

労使が団体交渉を開催し、会社側が政府の勧告を理由に、操業短縮と岸和田工場、長浜工場の織布の縮小と彦根工場の絹紡の増産を提案した。これにより一斉休日の変更や輪番制の導入、絹紡職場への大量の配置転換が見込まれるが、9月からの実施計画を前提に協議が継続されることとなった。

その後、会社側が岸和田工場、長浜工場から彦根工場へ219人の組合員の転勤を申し入れた。労組側は、転勤手当の獲得と受入態勢の完備を確認して承諾した。

10月13日:

各支部で定期昇給問題抗議集会が開かれた。労組側は1955年4月から定昇10%を要求してきたが、会社側が経営悪化を理由に交渉を避けていた。なお、人権争議解決後30%の賃上げを獲得して以降、賃上げは皆無であった。

10月17日:

定昇問題について、会社側が、1955年11月より1人4%の定昇を認める、と回答したため、労組側は中央執行委員会を開催して、4%の定昇を受け入れることを決め、各支部で大衆討議を行った。

10月31日:

労使が団交を開催し、労組側が年末一時金として

1.5か月を要求した。要求に先立って実施された組合員調査によると、63.8%が生活苦で借金があることが判明していた。

12月6日:

会社側が、年末一時金について昨年と同一の0.9か月の回答を出したため、労組は直ちに拒否し、スト権を確立した。

12月7日:

会社側が、年末一時金について1.02か月分の回答を出したため、労組側は不満を表明しながらも、12月8日、9日に各支部の大衆討議にかけた後に妥結した。この年の全織同盟綿紡部会他労組の一時金は、例えば、日紡1.2か月、鐘紡1.2か月、大和紡1.2か月、富士紡1.2か月、日清紡1.2か月、呉羽紡1.2か月、倉紡1.18か月、敷紡1.12か月で妥結していた。

12月14日:

労使が団交を開催し、住宅手当、都市手当、家族手当などの諸手当が改訂された。

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 日本の雇用社会の真実』(旬報社)、『非正規という働き方と暮らしの実像』(旬報社)、『ピヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。



第6回

阿部誠 編著

『就労支援政策にみる福祉国家の変容－7カ国の分析による国際的動向の把握』（ミネルヴァ書房、2024年）から考える

同志社大学名誉教授・大阪公立大学客員教授 埋橋 孝文

就労支援政策の展開

1990年代に入って多くの先進国で「福祉から就労へ（welfare to work）」という動きが現れ、失業者および働いていない生活保護受給者や母子家庭の母親の就労を促進する動きが各国で広がった。つまり、各種社会保障給付（福祉手当）を支給するという従来のやり方から、それらの人でできるだけ働いてもらってその勤労収入を生活費に充て、もって、公的給付の削減を期待するという政策基調のことである。

日本では、そもそも生活保護受給者には稼働能力が限られている高齢者、疾病・障害者の割合が高いことから、また、母子家庭の母親の就労率が国際的にみて高いことから、こうした動きが全面的に展開される余地は少なく、そのインパクトはさほど大きくなかった。ただし、2005年ころから「就労自立支援」サービスが、生活保護行政の中や2015年制定の「生活困窮者自立支援法」のもとで提供されるようになった。

本書は7カ国における就労支援策を詳細に跡付け、その役割—肯定的役割にせよ、否定的にせよ—の検討をめざしている。序章タイトルは「多様なアクティベーション政策と就労支援」であり、1章～6章はそれぞれドイツ、フランス、デンマーク、アメリカ、中国、韓国を取り上げている。7章「所得保障と切り離された就労支援政策」、8章「就労支援という社会政策の特質」は日本での事例を論じ、9章「『福祉から就労へ』と比較福祉国家研究に向けての新たな課題」は全体を総括している。

9人の執筆者による250頁におよぶ大部の本である。以下、部分的で要点のみの紹介とコメントにとどまることを予め断っておきたい。

「福祉から就労へ」その後

従来、強制力の強いワークフェアと弱いアクティベーションが二項対立的に論じられる傾向があったが（たとえば宮本2009）、両者は経済状況によっては連続的に移行する。本書では、「雇用中心」アプローチにも多様な性格のものがあることを7カ国のさまざまな経験から導き出している。

上のことはある程度予想できたことであるが（埋橋2011、pp.129-131）、そのリアリティを裏付けるエビデンスがこの30数年の間に蓄積されてきたといえよう。

政策上および研究上の論点として、就労困難層の問題が浮上し、かれらを対象とする就労支援政策の重要性が認識されてきた。これも30年の経験から新たに生まれてきたイシューであり、本書はこの問題に焦点を当てている。重要で適格な視点である。論点として、①雇用中心アプローチとEUなどの社会的包摂政策との関連、②就労支援と生活保障との関連などがある。この2つの問題はわが国でも生活困窮者自立支援法をめぐる議論を生んだ。

こうした動きに対応する福祉国家の新たな対応を「再商品化」と「援商品化」という概念で説明している（はしがき p. vii、9章 pp.222-234）。このうち「援商品化」は、給付つき税額控除制度の性格を論じる際に拙著で初めて使用した概念で

ある(埋橋 2011、p.157、p.169)。評者の関心は、ワークフェアの評価は、事前の(ex ante) デイセントワークの実現度と事後の(ex post) メイキングワークペイの実現度との関連で語られるべきだということであり、政策論の問題として提起した(埋橋 2016、pp.258-259 をも参照のこと)。

というのも、この議論には、第1に、裏付けとなるエビデンスが不十分であり、結論に至るまでのプロセスがブラックボックス化され、決定論的である。第2に、就労支援をめぐる政策動向から福祉国家施策全体の特徴を引き出すのは無理がある。第3に、この議論は脱商品化と再商品化・援商品化を、あるいは20世紀型福祉国家と21世紀型福祉国家を「二項対立」的に捉えている。しかし実際には、脱商品化、援商品化、再商品化は、本書が明らかにした就労支援政策と同様に、つかず離れず絡み合いながら、また、経済状況にも左右されながら、今後も多様な展開を示すのではないか。

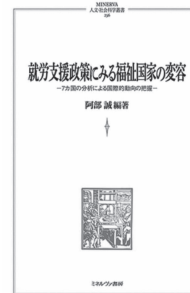
21世紀型福祉国家の特徴を「再商品化と援商品化」に求める本書の主張は、スケールの大きな言説ではあるが、「再商品化と援商品化」をもって100年の射程をもつ21世紀型福祉国家施策と規定することにはやや強引なきらいがある。

韓国の新しい動向と日本

評者は以前、2000年代に入って年金や医療保険制度だけでなく、「韓国生活保護の近年の動きは日本のやり方から大きく乖離している」、また、「これ(国民就業支援制度)が本格的に制度化されれば、日本の低所得者支援・給付制度からの乖離は決定的になるであろう」と述べた(埋橋・任・楊 2019、pp.8-9)。詳しくはふれられないが、本書6章の韓国の「国民就業支援制度」(2021年1月スタート)を読んで(pp.149-155)、まさしく「乖離」が決定的になりつつあることを実感した。

なお、この制度と近い日本の制度に2011年施行の「求職者支援制度」がある。これは再就職支援と訓練事業に比重が置かれているが、一番大きな問題点は受講者数が激減していることである(2012年9万9000人、2021年2万8000人)。韓国の国民就業支援制度の場合、2021年で42万3000人が就労支援サービスを受けている。

本書では日本の「求職者支援制度」を取り上げていないが、この2つの制度の実態をめぐる日韓



2024年5月発行
(ミネルヴァ書房)
定価 5500円

比較は興味深いテーマである。本書はどちらかという現状の解明と叙述にウエイトが置かれている。検討の結果として、多くの貴重なファクト・ファインディングズが得られている。欲を言えば、各国の状況に横串を通すような、一定の基準に沿った国際比較の試みや、それを踏まえた今後の政策に向けての分析と提案を期待したい。

引用文献

- 埋橋孝文(2011)『福祉政策の国際動向と日本の選択—ポスト「三つの世界」論』(法律文化社)
- 埋橋孝文(2016)「『ポスト三つの世界』における3つの政策」『季刊・社会保障研究』Vol.51、No.3・4
- 埋橋孝文・任セア・楊慧敏(2019)「日・中・韓の生活保護を国際比較する」『Int'lecowk』2019年11/12月号(通巻1095号)
- 宮本太郎(2009)「対抗軸は見えただか?」『大原社会問題研究所雑誌』No.603

○著者紹介○

阿部 誠(あべ まこと)氏

大分大学名誉教授

慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。専門は社会政策、労働経済論。共著書に『日本の生産システムの評価と展望』、『グローバル化と日本の経済・社会』、『現代日本の社会政策』(いずれもミネルヴァ書房)など。

○評者紹介○

埋橋 孝文(うずはし たかふみ)氏

同志社大学名誉教授、大阪公立大学客員教授

1951年生まれ。関西学院大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。博士(経済学)。専門は社会政策・社会保障論。

—主著—

『どうする日本の福祉政策』(2020年、ミネルヴァ書房、編著)、『福祉政策研究入門—政策評価と指標』第1巻、第2巻(2022年、明石書店、編著)など。



第5回：連合埼玉（日本労働組合総連合会埼玉県連合会）

「ネットワーク SAITAMA 21 運動」がめざす “共生の地域社会づくり”

事務局長

大谷 誠一 氏

1. 「社会連帯活動」の位置づけと内容

— 連合埼玉の方針において、社会連帯の取り組みをどのように位置づけていらっしゃいますか。

【大谷】 連合埼玉の運動方針に掲げている分野のうち、「社会連帯をつうじた平和、人権、社会貢献への取り組みと次世代への継承」の項目が、「社会連帯活動」にあたります。この項目のなかでもとくに力を入れている取り組みには、「支え合い助け合い運動の推進」と「自然災害への取り組み強化」があります。

ひとつ目の「支え合い助け合い運動の推進」について、連合埼玉では「ネットワーク SAITAMA 21 運動」（以下、ネット21 運動）がその役割を担っています。この運動は、連合埼玉と（一社）埼玉県労働者福祉協議会（埼玉労福協）が推進母体となっており、連合埼玉および埼玉労福協から選出された役員と、認定 NPO 法人さいたま NPO センターなどの協力団体から選出された役員で構成する運営委員会が企画・立案しています。ネット21 運動は、「共生の地域社会づくり」をめざす新たな自主福祉運動という理念にもとづき、連合埼玉単体では活動が限られる領域にたいして、NPO などの

市民団体と連携し、地域との関わりをつくり活性化していく必要があるという考えから生まれました。「出会い・つながり・支えあい」をキーワードに、①「共生の地域社会づくりへの積極的参画」、②「勤労者の生涯サポート活動」、③「市民社会との連帯と協働」、をめざしています。

もうひとつの「自然災害への取り組み強化」は、大規模自然災害等で被災した国内の地域で災害救援・復興支援をおこなうボランティアを組織し、被害の軽減・拡大防止をはかる取り組みです。具体的には、連合埼玉内で「災害ボランティア救援隊」を組織しており、構成組織の組合員のうち、266 名がこのボランティアに登録しています（2023 年度時点）。災害時の対応のほか、救援隊を運営する委員会では、ボランティアの研修もおこなっています。

2. 社会連帯活動の具体的な取り組み

（1）ネットワーク SAITAMA 21 運動

— まず、この運動が発足した背景や基本的な考え方について、お聞かせください。

【大谷】この運動が発足した背景には、個別労使での解決課題の縮小は、地域における社会的生活保障システムなしには組合員や勤労者の生活不安の解消につながらない時代になり、こうした地域社会の問題解決のためには、労働組合が積極的に地域社会に参画し、公助・共助・自助をベースとした「共生の地域社会」づくりに取り組むことが、次世代型の労働運動のベクトルとなってきたことがあります。「モノの豊かさだけでなく、心の豊かさが実感できる働き方と暮らし方」を追求する運動が、社会の共感と支持を得るとともに、労働運動の社会性と社会的影響力を高めることにつながることから、多くのNPO団体や市民団体と連携し、協同で取り組む社会的運動機能を確立することとしました。

ネット21運動の根幹にあるのは、地域との関わりをもつという考えです。先ほど挙げた、めざすべき3つのポイントに沿って取り組みを進めています。①「共生の地域社会づくりへの積極的参画」では、少子高齢社会において地域の大切さが一層求められること、子育てや介護など地域で解決しなければならない課題が山積していることが挙げられます。②「勤労者の生涯サポート活動」では、勤労者の定年退職後も地域での生活・暮らし、市民運動などをネット21運動がサポートしていくこととしています。③「市民社会との連帯と協働」では、労福協などと連携しながら、県民の暮らしの安定・向上のために、市民社会と連帯・協働するネットワーク型の福祉運動を進め、共生の地域社会づくりに向けてその役割を発揮しています。

— ネット21運動はどのように運営されていますか。

【大谷】おもに「ふれあいコミュニティーファンド」という寄付の仕組みによって支えられています。そのなかの「ワンコイン運動」につい

てご説明します。1人当たり500円を寄付した組合員に、「ネット21ボランティアカード」を発行します。このカードを持っていると、全国のホテルやレジャー施設、県内の飲食店などの契約店の



事務局長
大谷 誠一氏

サービスを割引価格で利用することができ、その協賛企業の契約料などを差し引いた額がファンドに寄付され、運動の財源となっています。2024年度は約260万円の寄付金が集まりました。

こうしたワンコイン運動をつうじた組合員からの寄付のほか、ボランティアカードの協賛企業や協力企業からも寄付をいただいています。2023年度は、18の企業から約70万円の寄付をいただきました。

— 具体的にはどのような取り組みをされていますか。

【大谷】ネット21運動の取り組みは、Ⅰ. ライフサポートプログラム、Ⅱ. ボランティアサポートプログラム、Ⅲ. NPOサポートプログラムの3つのプログラムで構成されています。

Ⅰ. ライフサポートプログラムでは、「暮らし応援セミナー（出前講座）」の開催などによる構成組織などに向けた支援を展開しています。たとえば、連合埼玉の構成組織・加盟組合、地域の労福協などの各組織が研修やセミナーを開催する際に、講師を派遣しています。講師派遣のテーマとしては、育児や介護、資産運用、健康などがあり、勤労者の生活や暮らしに役立つ内容となっています。ネット21運動からは、開催にかかる費用を補助したり、労福協などをつうじて講師の派遣をおこなったりしています。一時はコロナ禍の影響もありましたが、2023年度はセミナーを9回実施し、259名の方

に参加いただきました。

また、勤労者のライフサポートの観点から、生活困窮者などへの支援に取り組む団体などと連携した支援もおこなっています。具体的には、NPO 法人フードバンク埼玉をつうじて生活困窮者支援団体、子ども食堂などに食品を寄贈しています。

Ⅱ. ボランティアサポートプログラムの取り組みには、ボランティア活動を希望する人への活動紹介・情報提供事業や、自然環境ボランティア促進事業があります。後者については、構成組織の組合員を対象に、夏休みに親子で自然体験ができるレクの機会などを設けています。

Ⅲ. NPO サポートプログラムでは、地域で活動・活躍する NPO 団体に向けた支援をおこなっています。物的・金銭的な支援として、パソコンの寄贈や少額の助成金援助を実施しています。取り組みを始めた 2007 年度から 2023 年度までで、約 150 以上の NPO 団体に累計 177 台のパソコンを寄贈してきました。2016 年度からは寄贈した団体へ訪問し、パソコンがどのように活用されているか、その団体がどのような活動をしているか、そして連携をどの程度図れるのかなどについて、視察、意見交換をしています。また、パソコンといった物品だけでなく、NPO 団体に購入を検討しているものがある場合は、1 団体につき最大 4 万円（年間でこのプログラムから助成する合計金額の上限は 20 万円）を支給しています。こちらについては、2011 年度から 2023 年度まで延べ 33 団体に約 113 万円の助成をおこなってきました。

— NPO とも連携し多様な取り組みをされているのですね。物品を寄贈した団体と意見交換をされるなど、継続的な関係を築いておられるのも素晴らしいと思いました。NPO 団体との接点や関係について、ほかにも特徴的な取り組みがあればぜひ教えてください。

【大谷】Ⅲの一環で、「社会連帯」「共生社会」の実現に向けて NPO 団体と労働組合が地域で連携を深めることを目的に、2018 年度から埼玉県の 4 つのブロックごとで「地域セミナー」を開催しています。該当の地域にある NPO 団体と労働組合を参加者に招き、互いに連携・協力関係をつくれるよう、組織同士をマッチングさせる意味合いも大きい取り組みです。

このセミナーをつうじて、NPO と労働組合の協力関係が新たにできたことや継続的な開催を望む声などが寄せられたことをふまえ、今後もさいたま NPO センターとの協働事業として地域セミナーを企画・実施することとしています。

（2）災害ボランティア救援隊

— ボランティアの方々への研修をされているとのことでしたが、具体的にはどのような取り組みをされていますか。

【大谷】災害が発生した地域への派遣がないときは、災害ボランティア救援隊運営委員会がボランティア向けに研修をおこなっており、初級編・中級編に分けて年 1 回ずつ実施しています。そのうち初級編は研修 1 と 2 に分かれています。研修 1 では、被災地へボランティアに行くときの心構えや注意事項、現地で必要なスキル、ストレスへの対処法など、基礎となる部分を学びます。研修 2 は AED を用いた実践的な救命講習で、さいたま市消防局の方を招き、AED の使い方などを教えていただいています。

中級編は、総合演習、図上訓練として、災害時に派遣された際にボランティアを取りまとめる役割や避難所の運営などをシミュレーションする内容となっています。

— 実践的な研修をされているのですね。実際に災害現場に派遣されたときの活動についても聞かせてください。

【大谷】2019年10月に台風19号が発生し、床上・床下浸水といった被害が埼玉県内で多くみられました。そこで、災害ボランティア救援隊62名を川崎市と坂戸市に派遣し、復旧支援活動に取り組みました。被災された世帯や施設の片付けの手伝い、災害廃棄物集積所での仕分け・運搬作業などをおこないました。また、県外で活動をおこなうこともあり、2011年1月には福島県の豪雪地帯で雪かき作業のボランティア（雪かたし）をしたこともあります。

—災害時だけでなく、厳しい自然環境で暮らす地域の方々に向けた活動をされているのは珍しいのではないかと思います。地域の方々も喜ばれたのではないかと思います。

3. 政策・制度要請行動など

—政策・制度の要請については、貴組織ではどのように取り組んでおられますか。要請の方法、工夫されていることなどについてお聞かせください。

【大谷】連合埼玉では、埼玉労福協や12の地域協議会与連携し、埼玉県および県内63市町村すべてにたいして政策・制度要請をおこなっています。県には連合埼玉が、自治体には各地協がそれぞれ要請書を提出しています。この要請書の作成にあたっては、構成組織と加盟単組はもとより、県内のNPO団体や推薦議員などからも幅広く意見をいただき、要請に反映させるようにしています。

県と市町村からの回答を受け、その内容の分析・評価づけをしている点、そして根拠を明記したうえで要請している点は、他の地方連合会のなかでも連合埼玉の特色であると考えています。この評価づけについて構成組織と推薦議員に説明・周知し、意見交換を経て、次の要請項目の検討をおこなう、というサイクルで毎年取り組んでいます。

—要請にNPO団体などの意見も反映させておられることや、すべての市町村に対して要請し、その内容を分析されているという点は、おっしゃるように特徴的ではないかと思いました。

【大谷】春闘の時期には、行政にたいしてだけでなく埼玉県経営者協会などの経営者団体に向けても、「ミニマム賃金に関する要請行動」を実施しています。また、「埼玉県の強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」をつうじて、コロナ禍における経済・雇用への影響に加え、エネルギー・原材料価格高騰に対する影響も踏まえて、全国で初めて、産業、公共、金融、労働の各種団体により、「価格転嫁の円滑化に向けた協定書」の締結をおこないました。

この協定の目的は、「産業、公共、金融、労働（産・官・金・労）団体が相互に連携及び協力をおこない、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を適切に価格転嫁することについての気運を醸成し、サプライチェーン全体での共存共栄、付加価値の向上を図り、成長と分配の好循環を生み出し、県内中小企業、小規模事業者の稼げる力を高め、中小企業における賃上げを実現すること」としています。

4. 今後の展望

—中長期の展望や構想についてお聞かせください。

【大谷】ひとつは、労働組合の態勢整備が挙げられます。連合の運動方針では、地域協議会の役割として、「全国で統一的に取り組む2つのコア活動」（①連合組織内の連携を強化するための活動、②地域で働くすべての仲間を支えるための活動）と「各地域の特色を生かした活動」があるとしています。その一方で、労働組合の役員のなり手不足や短期間での交代によって、日常の組合活動にさえ支障をきたしています。コロナ禍の影響もひとつにあります。組合に

たいする求心力自体が薄れていることも否めません。一度原点に立ち返り、自分たちの足元を固めたうえで、組合員の理解が得られる活動に取り組んでいくこと、そして、地域との関わりを持っていくことが重要だと考えています。

—地域との関わりを持つという点では、地協の役割が重要ではないかと思うのですが、この点についてはどのようにお考えでしょうか。

【大谷】地域との関わりを持つという点では、地協の役割が重要と考えています。地域の実態にあったかたちで地協とNPO団体が連携していくことはできるかもしれませんが、一方で、先ほどお話しした役員のなり手不足も活動の幅を左右する要因になってきています。

また、連合埼玉の体制は、他の地方連合会とは異なります。多くの地方連合会では、地域・地区ごとの協議会（地協・連絡会など）があり、それらを取りまとめる中間的な組織（ブロックなど）が設置されていますが、連合埼玉はその中間組織にあたる部分がありません。連合埼玉を中心として、12の地域協議会がその中間組織の役割も担うという建て付けになっています。今後、活動のあり方や体制整備なども視野に入れながら検討していくことが必要と考えています。

—管理や運営を中心的に担えるような中間組織を置いておられないということなのですね。地協の位置づけ、人員も含めた体制の課題など、大変よくわかりました。ほかにお考えの構想や課題はありますか。

【大谷】情報発信についても、かねてからの課題です。埼玉県における推定組織率は13.2%（2023年）で労働組合のない企業がたくさんあり、社会的な認知度もまだ高くありません。しかし、駅頭などでの街宣活動では、近年、耳を

傾けてくれる方も多くなり、まずはこのような取り組みを継続しながら「地域に根ざした顔の見える運動」を推進し、組織の認知度を高め、地域との関わりを常に持っていきたいと考えています。

—具体的な取り組みとして、考えておられることはありますか。

【大谷】ひとつは、ネット21運動のボランティアカード協賛企業を増やすことが挙げられます。現状は、都市部のほうに協賛企業が多く、寄付をしてもその恩恵を受けられる組合員とそうでない組合員が出てきてしまうという課題もありますので、地域で協力してくれる企業が県内で増えてくれば、連合埼玉の認知度向上につながるのではないかと思います。

このほか、地域セミナーをつうじた労働組合とNPO団体とのマッチングの機会提供なども挙げられます。日常的に連携が取れているNPO団体がまだ少ない現状ですので、NPO団体との関係構築に今後力を入れていくことが必要と考えています。そして、継続した街宣活動をつうじて、県民の皆様にたいしてPRしていくことが重要と考えています。

組織概要

構成組織：37 産業別構成組織、12 地区協議会
組合員数：約 16.7 万人（2024 年 7 月時点）
結成：1989 年 12 月 16 日
URL <https://rengo-saitama.jp/>

（インタビュー日：2024 年 7 月 19 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。

論壇ナビ 2024

第9回:「選択的夫婦別姓」は なぜ導入されないのか

大阪経済大学情報社会学部 准教授 秦 正樹

近年、「選択的夫婦別姓」の導入に関する機運が盛り上がっている。日本では、結婚すると、姓を夫婦のいずれかに統一すること(夫婦同姓)が強制される仕組みとなっており、2022年の婚姻者のうち94.7%が夫(男性)側の姓を選択している。それに対して、アメリカやドイツ、フランスなど多くの国では、婚姻しても夫婦で異なる姓を公式に名乗ることができ、日本が「特殊な国」となっている。ただし最近では、世論の捉え方も大きく変化している。たとえば、2024年7月に実施された朝日新聞社の定例RDD世論調査では、選択的夫婦別姓の導入について、賛成が73%、反対が21%であり、世論では、導入を支持する声の方が圧倒的に多いことがわかる。さらに6月には、経団連が政府に対して、夫婦同姓を続けることで、特に国際的なビジネスを行う女性にとって問題が生まれていることをあげ、早期に選択的夫婦別姓を導入するよう提言したことも大きな話題となった。自党内でも、2021年に選択的夫婦別姓をめぐるワーキングチームが発足したものの、ここ3年近くは休眠状態となっている。経団連の上記の提言を受けて徐々に開かれた7月の会合でも、「引き続き、熟議が必要だ」という認識共有に留まったことが報じられている。ではなぜ、ビジネス界や世論では選択的夫婦別姓を支持する声が大きいかかわらず、導入が進まないのだろうか。そこで今回は、選択的夫婦別姓に関する論考を整理しながら、この問題を考えていきたい。

「選択的夫婦別姓」をめぐる論点

阪井裕一郎(慶應義塾大学准教授)「『夫婦別姓』とはいかなる問題か?—認識の世代間ギャップを超えるために」(『nippon.com』2024年5月29日)は、そもそも「別姓」という名称がミスリードを生み出していると指摘する。本来の論点は、「同姓か別姓か」という視点ではなく、「同姓を強制させられている現状の是非を問うもの」であり、とくに、これから結婚しようとする若い世代の意識の方を反映できる仕組みづくりを考えるべきだと述べている。またビジネスの側面から、日沖健(経営コンサルタント)「ビジネス界が『選択的夫婦別姓』を政府に求めた訳」(『東洋経済オンライン』2024年7月11日)は、大手企業の人事担当者等に対する独自のアンケート・インタビュー調査の結果をもとに、議論が進まない理由として、経営陣からの抑圧、導入に前

向きな女性に対する男性の反感、導入に後ろ向きな男性に対する女性の反感をあげている。その上で、そもそも対立を生みそうな問題を事前に回避する日本の社会・企業風土に問題があると指摘し、議論の進め方そのものを抜本的に改める必要があると主張している。阿古真理(生活史研究家)「日本で『夫婦別姓は他人事』と考える人の大問題」(『東洋経済オンライン』2024年6月12日)は、現行の夫婦同姓制度のもとでは、結果的に、主に夫に合わせる形で姓の変更が強制される状態であり、そのことが、夫を一家の代表とみなす男性優位を当たり前とする価値観を温存する原因となっていると問題視する。さらにその背景には、多くの国民がこれに関する法律やその成立に至る政治に無関心である点をあげ、私たちの人生だけでなく、他人の人生を損なわないためにも、社会全体で、もっとこの話題・問題に敏感になるべきだと主張する。

誰のための「選択的夫婦別姓」か

三成美保(追手門学院大学教授)「『家族の一体感』なぜ重視?夫婦の姓めぐる議論、三成美保教授に聞く」(『朝日新聞』2024年5月23日)は、導入反対派が主張する「(両親の姓が異なると)子供がかわいそう」といった意見に対して、では、別姓のために事実婚をしている子どもの権利はどうなるのかといった視点を示し、同姓によって不利益を受けている当事者の立場に寄り添った議論が必要であるとしている。また導入が進まない背景について、八木秀次(麗澤大学教授)「『夫婦別姓』『LGBT法』『皇位継承』…安倍元首相は自民党の『左傾化』を憂い、胸に秘めていた決意、」(『zakzak』2024年7月12日)は、党内で導入に前向きな議員による議連が立ち上がったことに対して、右派系ジャーナリストの櫻井よしこは「自民党の左傾化」と述べたり、導入に慎重だった故・安倍元首相が反対の議連を立ち上げて議論を止めようと強く働きかけたといった経緯を説明しており、やはり自民党内の保守派の存在が導入が進まない大きな原因となっていることを示唆している。

「選択的夫婦同姓」と言ってみてはどうか

今回は、選択的夫婦別姓に関する論稿を検討してきた。以上の議論を整理すると、選択的夫婦別姓を導入しないことは、夫婦同姓を「強制」することを意味しており、こうした国による「強制」の是非という観点から議論することが必要であると言える。とりわけ、多数の世論の声があるにもかかわらず、自民党内の保守派がその声を事実上封殺していることは、政府の説明責任という観点からみても問題があると言えるだろう。反対派が「同姓」にこだわるのであれば、上述した「夫婦の姓の選択の自由を認めるか否か」という論点に立った上で、反対派に対して「選択的夫婦別姓は、選択的夫婦同姓でもある」という見方から考えると、議論がより進みやすいように思われる。

秦 正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

公益社団法人 国際経済労働研究所

第59期総会(2023年度事業・財務報告)

2024年6月28日(火)、TKP心斎橋駅前カンファレンスセンターにおいて、(公社)国際経済労働研究所第59期総会が開催された。正会員総数は93名(個人会員含む)、出席者数は78名(委任状含む)であった。議長はアズビル労働組合 執行委員長 萱場隆弘氏、議事録署名人にはKDDI労働組合 中央執行委員長 春川徹氏、帝国ホテル労働組合 中央執行委員長 齋藤啓典氏を選定し、議事の審議がすすめられた。

第1号議案(第58期事業報告)、第2号議案(第58期財務報告)、第3号議案(役員定数の変更)、第4号議案(公告について)、第5号議案(役員の変更)、第6号議案(費用弁償規定の改定)に関して審議が行われ、満場一致で原案通り承認された。以下に主要な内容を掲載する。

◆第1号議案

研究所では「第Ⅱ期中期運動方針」(2021～2025年)を策定している。これは、国際経済労働研究所が労働調査運動のセンターであり、公共政策を形成するシンクタンクであり、労働組合員が議論する場、学習する場であるためのロードマップとなるものである。事業報告は、この「中期運動方針」に沿って進められた。以下の番号は、中期運動方針と一致しているが、この記事で割愛している項目もあるので、番号や記号が飛んでいる場合がある点に留意いただきたい。

ネットワークの拡大

I. オルグ

A. 会員組織の拡大

- ・2023年度は、愛三工業労働組合、豊田合成労働組合の入会があり、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部が退会した。

B. 会員組織とのより緊密な連携

- ・委員会では、人数の少なかった研究委員会と情報公開委員会を中心に、委員の増員による体制の強化を図った。また、これまで委員会を中心に正会員組織と議論を進めてきた第52回共同調査は、2023年度に第一弾を発信した。

C. 75周年記念行事

- ・2023年の総会の実施にあわせて75周年記念企画を開催した。具体的には、『「紡(つむぎ)」—調査運動と板東慧の軌跡—』と称して、板東名誉顧問のスピーチとともに上方講談協会・旭堂南京(ぎょくどうなんきょう)氏による講談を行い研究所の歴史を振り返った。

Ⅲ. 組織体制

A. 委員会

- ・組織委員会では、研究所全体の組織強化と組織拡大、組織点検を担うという役割を踏まえ、特にオルグを進める必要のある重点産別、労働組合を中心に、具体的な取り組み方の検討を行った。
- ・研究委員会では、調査研究のあり方、予備調査の内容やデータ収集の方法、具体的な調査研究企画や結果などについて共有と議論を行った。
- ・情報公開委員会では、設立の趣旨と情報公開の状況を共有した上で、情報公開の方針や機関誌の記事内容等の具体的な発信内容の検討を行った。
- ・総務委員会では、75周年記念企画や中小組織に対する正会員制度など、総会を中心とした会員組織の研究所へのかかり方や会員制度のあり方について検討した。

労働調査運動の実践

Ⅳ. 調査研究

A. 共同調査

- ・第30回共同調査(ON・I・ON2)において、2024年3月末時点で約460組織・組織人員250万人の参加となった。前年3月末時点(約450組織・組織人員250万人)から参加組織が増加した。事例についてUAゼンセン製造産業部門、三菱電機労働組合、ライオン労働組合、愛三工業労働組合、パナソニックITSフレンドシップユニオンが紹介された。
- ・第44回共同調査(ON・I・ON3)は、これまでに参加した組織のうち、3組織にヒアリングを行い、今後の調査のあり方を見直す参考とした。
- ・第49回共同調査(企業制度・施策に関する組織調査)は、(公財)関西生産性本部との連携をはじめ、データベースの拡

充に努めた。拡大したデータベースをもとに、組合員の働きがいという観点から人的資本経営についての検討を行い、2023年度報告書を作成した。また、2023年度からはネットワーク企画の意見交換会について、1つのテーマを定めて実施する方式に変更し、「人事評価の納得性について」「転居を伴う転職について」をテーマとしたオンラインでの意見交換会を実施した。

- ・第52回共同調査は、「労働組合組織と活動の機能」研究プロジェクトと連携し、「教育」「情報宣伝」「組織内活動」を第一弾として共同調査を発信した。
- ・組合員政治意識総合調査においては、第26回参議院議員通常選挙に際して実施した、第55回共同調査について、総合報告書を提出し、本共同調査は終了した。また、第56回共同調査(第27回参議院議員選挙)のフェーズ1(選挙前の調査)を開始した。また、第57回共同調査(次期衆議院議員選挙)に向けての準備を開始した。
- ・地方連合との共同世論調査においては、2023年度中に調査を設計・実施することはなかったが、地方連合会との意見交換やヒアリングをつうじ、第58回共同調査(コミュニティ・ウェルビーイングの向上とアドボカシー)の開発へと展開した。

B. 研究プロジェクト

- ・「生涯生活構造」研究プロジェクトは、報告書再整備のため、これまでON・I・ON3調査を実施した3組織に活用状況のヒアリングを行った。また、家族領域報告書の再構成の為の再分析に着手した。
- ・「働きがいと制度・施策」研究プロジェクトは、2023年6月～7月にかけて「エンゲージメント予備調査#2」を実施した。2022年に実施した「エンゲージメント予備調査」とあわせて分析を行い、「エンゲージメント」概念の精緻化および、モチベーションとの関連を検討した。
- ・「労働組合組織と活動の機能」研究プロジェクトは、2022年度に実施した設計会議での議論をもとに「教育」「情報宣伝」「組織内活動」に関して、事務局にて調査票を完成させた。2019年度に実施した「情報宣伝」のパイロット調査の項目についても項目を追加・整備した。
- ・「21世紀型成熟社会の理論」研究プロジェクトは、3回の研究会を開催した。
- ・「ポスト動員時代の組合政治活動」研究プロジェクトは、2回の研究会を開催し、予定されていた研究会は終了した。『Int'lecowk』2024年5/6月号での特集によって本研究プロジェクトの成果を報告する。

C. 参加型調査研究

- ・医務職組合役員のための情報交換会の第2回目を開催した。第1回に引き続きUBE労働組合が幹事となり企画され、キックマン労働組合、トヨタ自動車労働組合、パナソニック健保労働組合より11名が参加し、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応といった近況や、組合員とのコミュニケーションに関する課題などについて活発に意見を交わした(機関誌2024年3月号にて開催報告を掲載)。

D. 受託調査・その他

- ・パナソニックグループ労働組合連合会「組合員アンケート」、パナソニック エアコン・コールドチェーンユニオン「経営対策アンケート」、パナソニック エレクトリックワークス労働組合「マイルストーン」、UAゼンセン流通・総合サービス部門「パートタイム労働者意識調査」、連合大阪「最低賃金に関する意識調査」、連合滋賀「大津市長選挙前住民アンケート」、連合東京「生活実態アンケート」を実施した。

V. 教育機能

- ・社会心理研究事業部は、SRC研修コースとして、ON・I・ON2入門セミナー、SRCのための調査活用セミナーおよび、それに続く実践セミナーという位置づけで、事例研究会を開催した。事例研究会は、パナソニックマーケティングジャパンユニオン、パナソニックITSフレンドシップユニオンから講師を招いた。このほか、共同調査の成果を生かして組織ごとに実施した研修や勉強会、共同調査や受託調査の成果を生かした講演や分析会議などを実施した。
- ・国際経済研究事業部は、国際協力研究事業部【準備室】において【中高生リサーチキャンパス】国際協力入門講座などを実施した。

VI. 情報公開

- ・ウェブサイトへの2023年4月から2024年3月までの1年間のアクセス数はのべ約38万件となり、前年度(42万件)と比べるとやや減少した。
- ・X(旧:Twitter)は、2023年度は合計126本投稿した。報道等への研究員のコメント、ヒアリング等で関係のある市民社会組織の取り組みのシェア、書籍の紹介など、投稿内容のバリエーションを増やすことができた。
- ・公益に資する学術データ開示については、情報公開委員会と連携しながら、データ公開の方針や手続き等について検討を進めた。

基盤強化

- ・IT環境改善およびセキュリティ強化において、YouTubeを利用した動画の公開環境整備、外部とのオンライン会議も普及し、利用も増えたことからZoomアカウントを追加、東京事務所オンライン会議用スピーカーカメラを導入、テスト環境とし



挨拶をする
松浦昭彦 理事長



第1号議案の
基調報告を行う
本山美彦 所長



議長に選任された、
アズビル労働組合
萱場隆弘 執行委員長



議案について説明する
八木隆一郎 専務理事

て機械学習の利用環境を整備、データベースへのデータ入力を行い、入力データについて齟齬がないか確認を行った。

・昨今の社会情勢等を受けて、処遇の見直しとそれに伴う調査料改定の検討を行った。

◆第2～6号議案、および報告事項

- ・理事の定数を20名から25名へと変更する。(第3号議案)
- ・役員について、新任として、関西電力労働組合 本部執行委員長 的井 弘氏、帝国ホテル労働組合 特別中央執行委員 岡本 賢治氏、日本労働組合総連合会大阪府連合会 事務局長 芝 将人氏、パナソニック ホームズ労働組合 中央副執行委員長 有山 雅彦氏、法政大学大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授 山田 久氏、マルハニチロユニオン 中央執行委員長 白山 友美子氏が理事に選任された。また、監事として弁護士法人エヴィス法律会計事務所 弁護士 江藤 深氏が選任された。(第5号議案)
- ・研究員候補として尾崎 俊也の採用が報告された。(報告事項2)
- ・報告事項3では、第58期事業計画を報告した。報告事項についての質疑応答については、総会内での質問はなかった。

◆総会記念講演会、労働調査運動交流会

総会后、総会記念講演として、藻谷浩介氏(日本総合研究所 主席研究員)をお招きし、「これからの日本の展望と、『運動』の可能性」をテーマに講演いただいた。講演会には、非会員も含め100名近くが参加した。講師からのクイズの出題や参加者同士で話し合う時間もあるなど、会場の雰囲気として双方向性が感じられた。講演記録は、本号で掲載している。

総会記念講演後は、「労働調査運動交流会」(以下、運動会)が開催された。労働組合や研究者を中心に約80名が参加し、#組合関与を高めたい、#選挙、#人手不足待たなし、などハッシュタグで参加者をつなぎ、関心のあるテーマで意見交換も行われ、組織や立場を超えた運動の輪が広がった。また、運動会後には総務委員会主催で二次会も開催され、さらに交流が深められた。



運動会の様子

第59期総会記念講演会レポート 「これからの日本の展望と、『運動』の可能性」

国際経済労働研究所では、2024年6月28日、TKP心斎橋カンファレンスセンターにて第59期総会を開催し、あわせて記念講演を実施した。本記事では、この記念講演について紹介する。

総会記念講演は、社会運動や調査運動に資する機会として、多彩な講師をお招きして長年実施している。今年ご講演いただいた藻谷氏は、著書『デフレの正体』（2010、角川新書）で日本経済の低迷の最大の要因は生産年齢人口の減少にあると主張し注目を集め、その後も、里山資本主義など新しい資本主義の考え方を提唱されている。また、近年の『日本の進む道—成長とは何だったのか』（2023、毎日新聞出版）では、日本人は“みんなで考えたこと”に逆らいつらく、それがたとえ不合理でも個人で修正することが難しいことも指摘している。

今回の講演では、政府統計などの公開されているデータをきちんと確認するだけでも、社会的な言説と事実との違いを知ることができるということに気づかされた。弊所では、第30回共同調査（ON・I・ON2）を中心にSRC（ソーシャル・リアリティ・コントロール）の実践を進めているが、「社会や職場のソーシャル・リアリティは主観的な思い込みで作られている。周りにコントロールされるのではなく、リアリティをセルフコントロールしよう」というSRCの考え方にも親和性があるものであった。

講演内容

藻谷氏には、以下の観点からご講演いただいた。

- ① 国際競争に関し世間の認識は大間違いばかり
- ② 日本経済低迷の主犯は賃金抑制
- ③ 労働運動の原点回帰が国際競争力をもたらす

①では、日本の国際競争力に関する世間の認識がいかに事実と異なっているか、日本の輸出入額などの統計をもとに説明された。バブル最盛期と

比べて2023年時点で輸出入ともに増えているものの経常収支は黒字である背景には、金利配当でカバーしているということが強調された。国としては黒字であるにもかかわらず、なぜGDPが上がらないのかについては、アベノミクスの失敗と、株価上昇が内需の拡大につながっていないことが根拠とされた。

②では、日本経済が衰退している要因について、総人件費の抑制が正当化されたこと、雇用形態間・男女間・年齢間・企業規模間・地域間の5つの賃金格差を放置してきたことなどが指摘された。また、世間で「悪夢の民主党政権」という見方が定着してしまっているが、果たしてこれは本当か？という観点からも言及いただいた。内閣府による国民経済計算によると、日本経済のピーク（名目GDPが一番高くなった年）は、実は2012年（民主党政権時）であり、経済的な観点ではこの言説は事実ではないということも指摘された。

最後に③では、これからの「運動」に必要な視点が示された。具体的には、GDPの主要部分となる人件費、運送費などの諸経費の削減ではなく、労働分配率を上げ、個人消費を増やすことが必要であるとの指摘がなされた。そして、「世のすべての勤労者の収入と消費を増やす」という目標を掲げ、労働運動の原点に返ることこそが鍵を握るとされた。

講師プロフィール

山口県生まれの60歳。平成合併前の全3,200市町村、海外119ヶ国を自費で訪問し、地域特性を多面的に把握。地域振興、人口成熟問題、観光振興、コロナ対応などに研究・著作・講演を行う。2012年より現職。著書に『デフレの正体』、『里山資本主義』（共にKADOKAWA）、『世界まちかど地政学Next』（文芸春秋）など。近著に『日本の進む道—成長とは何だったのか』（毎日新聞出版、養老孟司氏との対談）。

なぜ日本は経済成長しないのか

- ① 日本は 経常収支黒字トップ3を数十年続けてきた、空前の金持国。
- ② しかし大企業や富裕層は、利益を貯めて使わず、給与も上げない。
- ③ 若者は少子化で減り、消費が減る。
- ④ 過度の円安誘導で、化石燃料や輸入資材の価格は高騰。
- ④ 企業も政府も、GDPの主要部分となる人件費と諸経費を、削り倒してきたので、経済が成長しないのは当たり前



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) 2020=100	総実勞 働時間 (全産業) 時間	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	
2023.5	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	
5	6,096	193	2,363	1.24	297,162	85.3	136.8	107.5	108.1	500,231	442,707	
前月比(%)	0.1	0.0	-1.5	-1.6	0.5	0.1	-3.3	0.1	0.4	-11.7	-3.4	
前年同月比(%)	0.5	2.7	-3.0	-5.3	4.3	1.1	2.4	2.4	2.9	6.4	1.5	
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	
2023.5	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	10,095	783	8,980,076	9,451,403	-471,327	
5	104.4	105.1	103.8	8,578	124,530	8,365	1009	8,276,855	9,499,897	-1,223,042	
前月比(%)	3.6	-1.2	4.1	-3.2	3.0	-17.1	28.9	-7.8	0.5	159.5	
前年同月比(%)	1.2	-1.0	-2.6	3.2	4.2	-7.0	42.9	13.5	9.5	-11.5	
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



事務員

横山 久美

食欲と運動の秋によせて

10月といえば秋、食欲の秋が今年もやってくる。自他共に認める食いしん坊の私にとっては嬉しい季節である。私はテレワークになってから、週末には野菜料理を中心とした「つくり置き」を作っている。テレワーク中も週何回かは出勤をしており、天神橋筋商店街を歩いて通勤することもある。その商店街で新鮮で安い八百屋を見つけた。9時の開店と同時に買いに来る私は、八百屋のご主人とも顔見知りで、ご主人は旬のおススメの野菜なども勧めて下さる。時には白菜丸ごと一玉やエコバッグからぴょんと飛び出たネギなどを抱えて研究所に通っていることは端から見てもすぐわかるほどで、所員にも周知の事実である(笑)。

なぜ、毎週野菜のつくり置きを続けるのかというと、食いしん坊欲を満たすためでもあるが、健康のためでもある。確かに肉や魚、主食である米や麺類などはお腹を満たすのに手っ取り早い。でも野菜というのは、意識しないと不足しがちな食材である。

体は食べたものから構成されている。健康であるために色々な食材を食べて、体の各部署に栄養素を届けるよう働きかけている。

ところで、「運動」を辞書で引くと、ある目的を達するために活動したり、各方面に働きかけることとある。商品やサービスを購入する直接的なメリットを優先する経済活動とは違って、運動は地味な存在である。労働運動然り、運動を社会的な枠組みで考えた時に、有益であるものとわかっていても、目先の直接的なサービスの効率性に目が向いてしまうのは致し方ない。それは肉や米でお腹いっぱいになることと似ている。運動はそんな華やかさなどないかもしれないが、社会という大きな枠組みの中でじわじわとその必要性や役割の大きさを実感していく、まさに野菜のような滋味深さがある。運動は野菜を摂ることと似ているなとふと感じながら、私は今日もさつまいもの皮を剥き始める。

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！

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

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)

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)

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)

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)

2024年9月13日

「1990年代から2020年代の労働組合意識の変遷」
向井 有理子 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)
「1990年代から2020年代の働きがいの変遷」
坪井 翔 氏・阿部 晋吾 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)

2024年8月

調査結果報告書(情報宣伝領域、組織内活動領域)

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

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

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

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?」
「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

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)

2023年9月4日

「三ノ本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)

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)

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)

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)

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)つくり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)

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)

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)

2024年9月11日

「2024年アメリカ大統領選挙とその影響」
西山 隆行 氏(成蹊大学法学部教授)

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）
（TKP 品川カンファレンスセンター）
※会場変更

- ・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8回「まとめー国際協力の現場で働くということー」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)

編集後記

「福祉サービスの現状 ー内容と目的、質」

企画：埋橋 孝文（同志社大学名誉教授・大阪公立大学客員教授）

執筆者(予定)

高齢者福祉：金 圓景（明治学院大学社会学部准教授）

郭 芳（同志社大学社会学部准教授）

児童福祉：木内 さくら（京都文教短期大学幼児教育学科特任講師）

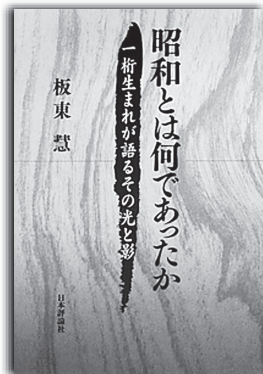
梅谷 聡子（花園大学社会福祉学部講師）

障害者福祉：山村 りつ（日本大学法学部教授）

廣野 俊輔（同志社大学社会学部准教授）

前号に引き続き、春闘特集の後編です。働く人びとを取り巻く環境が変わるなかで、春闘や労働組合に求められる役割が変化していることを、山崎先生の寄稿からも産別組織のインタビューからも強く感じました。

次号には、2024 春闘の賃上げを全国的に後押しした一つと考えられる地方版政労使会議に関して、連合、および関西経済連合会へのインタビューを掲載する予定です。労働者側と経営者側それぞれの視点で地方版政労使会議をどうみるかーあわせて注目いただければと思います。(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.79-10 No.1144

October, 2024

International Economy and Work Monthly

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

Job-based Pay System, Human Capital Management and Spring Labor Offensive

K. Yamazaki

Interviews with Industrial Labor Unions about 2024 Spring Labor Offensive

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)